

서울시 노동인권교육 활성화 방안 : 대학생 노동인권 교육의 필요성을 중심으로

송효원

2013-PR-49

서울시 노동인권교육 활성화 방안
: 대학생 노동인권 교육의 필요성을 중심으로

연구진

연구책임	송효원	청년유니온 정책기획팀원
연구원	이경환	청년유니온 대학생팀원
	이기원	청년유니온 대학생팀원
	황금별	청년유니온 대학생팀원
	이가현	청년유니온 대학생팀원
	이상윤	청년유니온 대학생팀원
	송진우	청년유니온 대학생팀원

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

요약

1 연구의 개요

1.1 배경 및 목적

- 사회생활이 적은 청년들이 일하면서 겪는 분쟁은 노동법에 대한 무지에서 비롯되는 바가 많다. 선진 각국은 근로자의 법적권리를 넘어서 노동기본권, 노동인권 감수성 등에 대한 노동인권교육을 정규교육과정에서 진행하고 있다. 하지만 우리나라에서는 중고등학교는 물론 대학도 노동인권 또는 노동법 교육을 하고 있는 곳이 많지 않다. 따라서 대부분의 대학생은 근로자로서 알아야 할 자신의 권리와 노동권이 침해당했을 때의 구제 방법 등에 대해서는 알지 못한 채 노동시장에 진입하게 된다.
- 기간 아르바이트생들의 노동 권리에 대한 법적보호를 위한 제도적 노력 및 정책적 해법에 대한 다양한 논의들이 있었다. 하지만 노동인권교육 활성화에 대한 구체적 정책 논의는 많지 않은 것이 현실이다.
- 이 연구에서는 대학생들의 아르바이트 노동실태를 분석하고, 노동인권교육의 필요성을 고찰한다. 더불어 서울시 차원에서 진행할 수 있는 대학생 노동인권교육 사업의 실현 가능한 모델을 개발한다.

1.2 연구 범위

- 이 연구에서는 서울 수도권지역 대학에 재학, 또는 휴학 중인 대학생들을 대상으로 아르바이트 실태 및 노동인권교육 인식조사를 진행하였다. 먼저, 아르바이트 및 구직경험 및 근로계약서 작성, 유급휴일 및 휴식시간, 부당대우 경험 등을 토대로 구체적 노동실태를 분석하였다. 또한 근

로기준법 인지정도 및 인지경로, 노동인권 교육 경험을 분석하여 노동인권교육의 필요성을 고찰할 수 있도록 하였다.

13 주요 연구과제

- 대학생 아르바이트 노동실태 및 노동인권교육에 대한 인식조사를 통해, 서울시 노동인권 교육 제도화 방안의 정책적 근거를 마련할 수 있도록 한다.
- 서울시 노동인권교육 활성화 방안 마련을 위한 행정배경, 추진방향 및 계획, 실행 주체 및 사업대상 분석을 통해 실현 가능한 정책대안을 마련한다.

차례

I	연구의 개요	10
1	연구의 배경 및 목적	10
11	연구 배경	10
12	연구 목적	11
2	연구 내용 및 방법	11
21	연구 내용	11
22	연구 방법	13
II	대학생 아르바이트 실태 및 노동인권교육 필요성	16
1	대학생 아르바이트 규모 및 대학생 아르바이트 노동실태 분석	16
11	대학생 아르바이트 개념 및 규모	16
12	대학생 아르바이트 노동실태조사 분석	17
2	대학생 노동인권 인식조사 분석	28
21	노동법 교육경험 및 만족도 분석	28
22	노동관계법령 인지도 분석	32
23	노동인권교육 효과 분석	34
III	서울시 노동인권교육 사업 모델 제안	38
1	조사결과 요약 및 정책대안 방향성 논의	38
2	국내 노동인권교육 현황 분석	40
3	서울시 내 노동인권교육 제도화를 위한 대안설계	41
31	행정근거	41
32	추진방향 및 계획	42

33	실행주체	43
34	사업대상	43
4	해외 노동인권교육 사례 분석	44
	참고문헌	48

표차례

표 1-1	설문조사 내용	12
표 2-1	아르바이트 경험 유무	17
표 2-2	아르바이트 취업경로	18
표 2-3	근로계약서 작성여부	18
표 2-4	채용공고와 면접내용 차이 여부	19
표 2-5	채용공고와 면접내용 차이 내용(복수응답)	19
표 2-6	채용공고와 면접내용 차이 시 대처방법	20
표 2-7	시급현황(유효표본수 : 258개)	20
표 2-8	유급휴일 수당 지급여부	21
표 2-9	휴식시간 유무	22
표 2-10	추가근무 유무	23
표 2-11	추가근무 시 임금지급 유무	23
표 2-12	부당대우 경험	24
표 2-13	부당대우 항목(복수응답)	25
표 2-14	부당대우 대처방법	25
표 2-15	부당대우를 참는 이유(복수응답)	26
표 2-16	노동법 교육 경험	28
표 2-17	노동법 교육 장소	28
표 2-18	노동법 교육 효능감	29
표 2-19	노동법 교육 지인추천 의향	29
표 2-20	노동법 교육 이수 의향	30
표 2-21	노동법 인지도	32
표 2-22	부당대우 대처방법 인지도	33

표 2-23	노동법 인지경로(복수응답)	33
표 2-24	노동인권교육 경험여부에 따른 노동법 인지도 차이	34
표 2-25	최저임금(시간당 4,860원) 미만 시급자 중 노동인권교육 경험 유무	36
표 3-1	독일 사회 관련 교과의 노동인권 관련 과목과 내용	44
표 3-2	프랑스 “시민-법률-사회교육” 교과의 노동인권 관련 주제와 내용	45

I 연구의 개요

1 연구의 배경 및 목적

2 연구의 내용 및 방법

I 연구의 개요

1 연구의 배경 및 목적

1.1 연구 배경

비정규, 불안정 노동에 시달리며 안정된 미래를 꿈꿀 수조차 없는 많은 청년의 삶이 사회문제가 되고 있다. 날로 심각해지는 경제위기 속에서 청년실업은 여전히 매우 심각한 상황이며, 안정된 일자리를 찾지 못한 많은 청년은 일용직, 아르바이트를 통해 생계를 이어가고 있다. 대학생들은 높은 등록금, 주거비, 생활비 마련 등을 위해 아르바이트를 하고 있다. 그러나 낮은 최저임금, 열악한 근로조건 등으로 인해 노동권을 제대로 보장받지 못하고 있으며, 근로현장에서 임금체불, 부당대우 등의 사례 역시 빈번하게 발생한다.

사회생활이 적은 청년들이 일하면서 겪는 분쟁은 노동법에 대한 무지에서 비롯되는 바가 많다. 이처럼 대학생들에게 노동법과 노동인권 등에 대한 지식이 필요함에도 중·고등학교는 물론 대학도 노동인권 또는 노동법 교육을 하고 있는 곳이 많지 않은 것이 현실이다.

현재의 심각한 취업난 속에서 지방자치단체 및 대학당국이 다양한 방법으로 창업, 취업교육 등의 다양한 제도적 지원을 진행하고 있지만, 정작 학생들에게 필요한 노동인권 교육은 전무하다. 대부분의 대학생은 근로자로서 알아야 할 자신의 권리와 노동권이 침해당했을 때의 구제 방법 등에 대해서는 알지 못한 채 노동시장에 진입하게 된다.

기간 아르바이트생들의 노동문제를 해결하기 위한 해법으로 청년일자리 확대방안, 사회적 안전망 구축 등 관련한 다양한 논의들이 진행

되었다. 하지만 근로자로서의 자신의 권리를 교육하는 노동인권교육 활성화에 대한 구체적 정책 논의는 많지 않은 것이 현실이다.

1 2 연구 목적

이 연구의 목적은 대학생들의 아르바이트 노동실태를 분석하고, 노동인권 교육의 필요성을 고찰한다. 더불어 대학 및 지자체 차원에서 진행할 수 있는 대학생 노동인권 교육의 실현 가능한 모델을 개발한다. 이를 통해 근로현장에서 권리침해 상황 및 부당노동대우에 대한 근로자 보호 및 피해사례 경감 및 지자체 및 대학 내에 노동인권 교육 활성화를 통한 노동인권 감수성이 있는 서울, 아르바이트가 덜 고통스러운 서울을 만드는 데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

2 연구 내용 및 방법

2 1 연구 내용

이 연구의 내용은 크게 두 가지로 구분할 수 있다.

첫째는 대학생 아르바이트 노동실태를 분석하고 노동인권교육의 필요성을 고찰한다. 아르바이트 노동실태에 대한 연구로는 청소년들을 대상으로 진행한 연구가 대부분이고, 대학생 아르바이트에 대한 연구는 대통령직속 사회통합위원회에서 2012년에 발표한 <학생근로자 보호 방안> 보고서가 유일하다. 노동인권교육과 관련한 선행연구로는 해외 사례 분석,中等교육의 교과과정(사회, 진로교육)에서 노동인권교육 내실화 방안 등에 대한 연구가 이루어진 바 있다. 이 연구에서는 ‘대학생 노동인권 인식 및 근로실태 조사’를 통해 대학생들의 근로실태를 분석하고, 노동법 인지정도, 노동법 교육 접근경

로 등을 분석할 수 있도록 한다. 이를 통해 서울시 노동인권 교육 방안의 정책적 근거를 마련할 수 있도록 한다.

둘째는 서울시 노동인권교육 사업의 정책 모델을 제안한다. 대학 내에서의 교육, 지자체 및 시민단체 등과 연계한 지역단위 노동인권 교육 제도화 방안 및 노동인권 강사단 등의 지속가능한 교육 인프라를 구축하기 위한 정책제안을 도출할 수 있도록 한다.

이를 위해 이 연구에서는 서울 수도권 지역 대학생들을 대상으로 ‘대학생 노동인권 인식 및 근로실태조사’ 설문을 진행하였다.

- 설문 조사명 : 대학생 노동인권 인식 및 근로실태 조사
- 설문 기간 : 2013년 11월 ~ 12월(두 달간)
- 설문 대상 : 서울수도권 지역 50개 대학 재학생 및 휴학생 376명

표 1-1 설문조사 내용

구분	설문내용
근로기준법 인지정도 및 인지경로	근로자의 법적 보호
	근로계약서 교부
	최저임금
	체불임금 지급기준
	휴일근무, 초과근무, 야간근무수당
	유급휴일수당
	법정 휴식시간
	산재 치료 보상
	부당 대우 대처 방법
노동인권 교육 경험 관련	근로기준법 인지경로
	노동인권교육 경험 여부
	노동인권 교육을 접한 경로
	노동인권 교육 효능감
	지인 추천 의향
	노동인권 교육 이수 의향

표 계속 설문조사 내용

구분	설문내용
아르바이트 및 구직경험 관련	아르바이트 경험
	아르바이트 이유
	아르바이트 가능 시간
	구직경로
	아르바이트 조건
	채용공고 관련
	근로실태 관련
근로실태 관련	임금 및 근로시간
	근로계약서 작성여부
	유급휴일 수당 지급여부
	휴식시간 여부
	추가근무 및 임금지급 여부
	부당대우 경험
	부당대우 대처방법
	부당대우 대처 이유

2.2 **연구 방법**

- 대학생 아르바이트 관련 기존 연구 결과 및 자료를 분석하는 선행연구
- 대학생 노동인권 인식 및 근로실태 설문조사 진행
- 표적집단면접 : 노동인권교육 이수 전후 효용성 분석
- 노동인권 교육 민간 및 해외 사례 분석

II 대학생 아르바이트 실태 및 노동인권교육 필요성

- 1 대학생 아르바이트 규모 및 대학생 아르바이트 노동실태 분석
- 2 대학생 노동인권 인식조사 분석

II 대학생 아르바이트 실태 및 노동인권교육 필요성

1 대학생 아르바이트 규모 및 대학생 아르바이트 노동실태 분석

1.1 대학생 아르바이트 개념 및 규모

아르바이트라는 개념은 독일어 ‘Arbeit’에 유래를 두고 있으며 이는 일과 노동을 뜻하는 포괄적인 의미로 사용되는 단어이다. 그러나 한국에서 아르바이트는 본래의 직업이 아닌 임시로 하는 일 정도의 의미로 사용되고 있다. 한국의 노동시장에서 일반적으로 사용되는 아르바이트의 개념을 명확하게 정의내리기가 쉽지 않다. 이는 아르바이트라는 개념이 산업, 고용형태, 근로시간, 사업장 규모 등 광범위한 영역의 특성들이 뒤섞여 추상적인 이미지로 성립되었기 때문이다. 따라서 이 연구에서는 노동시장에서 드러나는 일반적인 양상을 토대로 아르바이트의 개념을 포괄적으로 정의하고, 기존 연구에 기초하여 대학생 아르바이트의 대략적인 규모를 파악하고자 한다.

한국의 노동시장에서 아르바이트는 상용직과 구분되는 임시직에 해당하는 경우가 많고, 법정근로시간(주 40시간)에 따른 풀타임 근로와 구분되는 단시간 근로자에 해당하는 경우가 많다. 또한 산업분류상 서비스업에 해당하는 사업장에 종사하는 것이 일반적이다. 실제로 한국에서 아르바이트라는 단어가 대중화된 것은 서비스 산업의 성장세가 뚜렷해지고 프랜차이즈 로드숍이 본격적으로 등장하기 시작한 90년대 중후반 이후이다. 아울러 편의점, 커피숍 등 종사자 규모가 작은 사업장에서 근무하는 것이 일반적이다.

대략적으로라도 대학생 아르바이트의 규모를 분석한 선행연구는 대통령직속 사회통합위원회에서 2012년에 발표한 <학생근로자 보호 방안> 보고서가 유일하다. 이 보고서는 아르바이트를 위에 서술한 일반적인 특성에 기초한 ‘포괄적인 개념’으로 정의하고 2011년 3월에 발표된 통계청의 경제활동인구조사를 재가공하여 대학생 아르바이트의 규모를 분석하였다. 이에 따르면 전체 대학생의 21.3%(2011년 기준 54만 명)가 아르바이트를 하고 있는 것으로 확인된다.

또한 같은 기간인 2011년의 경제활동인구조사에 따르면 대학생 중 취업자의 비중은 26.0%에 달하는 것으로 확인되었다. 대학 재학생 중 취업자의 상당수가 아르바이트를 하고 있을 것이라는 추론에 비추어 보면 대학생 아르바이트의 규모는 전체의 1/5 수준에 해당한다고 보는 것이 타당하다. 또한 아르바이트가 임시직 노동의 성격을 지니는 것에 비추어 봤을 때, 현재 재직 중이지는 않으나 아르바이트를 경험해 본 적이 있는 대학생의 규모는 이보다 훨씬 더 높을 것으로 보인다. 실제로 이번 <서울시 노동인권교육 활성화 방안 연구> 조사에 참여한 376명의 대학생 중 80.1%가 아르바이트를 한 경험이 있다고 응답하였다.

1 2 대학생 아르바이트 노동실태조사 분석

1 2 1 대학생 아르바이트 유입경로 및 채용과정

표 2-1 아르바이트 경험 유무

(단위 : 명, %)

알바 경험 유무	빈도	비율
있다	301	80.1
없다	74	19.7
무응답	1	0.3
합계	376	100.0

표 2-2 아르바이트 취업경로

(단위 : 명, %)

아르바이트 유입 경로	빈도	비율
친구나 가족, 지인소개	99	32.9
인터넷 구직사이트	190	63.1
고용부 워크넷	3	1.0
생활정보지	0	0.0
직업소개소	0	0.0
업소 구인광고	4	1.3
기타	5	1.7
합계	301	100.0

*기타 의견 : 탐방, 학교, 리크루팅, 길거리

이번 조사에 참여한 대학생 376명 중 80.1%는 현재까지 1회 이상 아르바이트를 한 경험이 있다고 밝혔다. 이들이 아르바이트 시장에 유입되는 경로는 알바몬, 알바천국 등 인터넷 구직사이트가 63.1%로 가장 높았으며, 친구나 가족 등 지인의 소개를 통해 취업하였다고 밝힌 비율이 32.9%로 그 뒤를 이었다.

표 2-3 근로계약서 작성여부

(단위 : 명, %)

근로계약서	빈도	비율
작성	121	40.2
미작성	177	58.8
무응답	3	1.0
합계	301	100.0

근로기준법에 따르면 사용자가 근로자(아르바이트)를 채용 시 임금, 근로시간, 업무 내용 등 근로조건이 기재된 서면 근로계약서를 작성

하여 교부해야 하며 이 조항에는 500만 원 이하의 벌금에 해당하는 처벌규정 또한 존재한다. 이는 채용과정에서 근로조건을 명확하게 제시함으로써 추후에 발생할 수 있는 분쟁을 사전에 예방하기 위한 조치라고 할 수 있다. 그러나 아르바이트 경험이 있는 응답자 301명 중 58.8%에 해당하는 177명은 서면 근로계약서를 교부받지 못했다고 응답하였다. 이는 대학생 아르바이트의 채용절차가 여타 상용직 근로자의 채용과 달리 적법한 기준을 따르지 않고 허술하게 진행된다는 것을 반증한다.

표 2-4 채용공고와 면접내용 차이 여부

(단위 : 명, %)

여부	빈도	비율
있다	99	32.9
없다	201	66.8
무응답	1	0.3
합계	301	100.0

표 2-5 채용공고와 면접내용 차이 내용(복수응답)

(단위 : 명, %)

다른 내용	빈도	비율
근무장소	2	1.4
근무날짜	15	10.3
업무내용	29	19.9
근무시간	52	35.6
급여	48	32.9
합계	146	100.0

표 2-6 채용공고와 면접내용 차이 시 대처방법

(단위 : 명, %)

대처방법	빈도	비율
원하던 근로조건과 달라서 일하지 않았다	24	24.2
바뀐 근로조건에서 참고 일했다	59	59.6
사업주와 상의하여 바로 잡았다	15	15.2
무응답	1	1.0
합계	99	100.0

대학생 아르바이트 채용절차의 허술함은 ‘채용공고와 면접내용이 달랐던 경험’이 있었는가를 묻는 질문에서도 드러났다. 전체 응답자의 32.9%에 해당하는 99명은 인터넷 구직사이트의 채용공고에 제시된 근로조건과 실제의 근로조건이 달랐던 경험이 있다고 응답했다. 다른 내용은 근무시간(35.6%), 임금(32.9%), 업무내용(19.9%) 등의 순이었다. 채용공고와 실제 근로조건이 달랐다고 응답한 99명 중 83.8%에 해당하는 83명은 바뀐 근로조건에서 참고 일하거나, 원하던 근로조건과 달라서 아예 일을 하지 않은 것으로 확인되었다. 높은 근로계약서 미작성 비율, 채용공고와 실제 근로조건격차 등에서 드러나는 허술한 채용절차는 ‘아르바이트는 정규 노동이 아닌 임시적인 업무’라는 일반적인 인식에서 비롯된다고 추정된다.

1 2 2 대학생 아르바이트 근로조건

표 2-7 시급현황(유효표본수 : 258개)

(단위 : 명, %)

시급	빈도	비율
4,860원 미만	35	13.5
4,860원 이상	223	86.5
합계	258	100.0

월급이 아닌 시급 단위로 임금을 받는 응답자 유효표본은 258명이었다. 이들 중 조사기간인 2013년 최저임금 4,860원에 미치지 못하는 임금을 받은 응답자는 35명으로 전체 응답자의 13.5%에 달했다. 이 비율은 같은 기간 전체 노동자 중 최저임금 미달자 비율인 9.6%(170만 명)의 1.4배에 해당하는 수치이다.

표 2-8 유급휴일 수당 지급여부

(단위 : 명, %)

유급 휴일수당	빈도	비율
있다	41	23.8
없다	126	73.3
무응답	5	2.9
합계	172	100.0

대학생 아르바이트의 근로기준법 위반 실태는 유급휴일 수당 지급 여부에서 보다 극명하게 드러난다. 근로기준법에 따르면 사용자는 주당 15시간 이상 일하는 근로자(아르바이트)에게 1주일에 1일 이상의 유급휴일 수당을 지급해야 한다. 통상적으로 토요일 내지 일요일로 설정되는 이 유급휴일에는 근무하지 않더라도 하루치 임금이 지급되어야 하며, 그렇지 않을 경우 임금체불에 해당한다.

주당 15시간 이상 일하는 응답자 유효표본은 172명이었다. 이 중 유급휴일 수당을 지급받았다고 응답한 비율은 41명(23.8%)에 불과했다. 아르바이트 노동자의 통상적인 임금 구성에서 유급휴일 수당이 차지하는 비중은 16.7%이며, 유급휴일 수당을 지급받지 못했다고 응답한 73.3%는 이에 해당하는 수준의 임금을 체불당한 것으로 확인된다. 이와 같은 양상은 청년유니온에서 2012년에 수행한 <커피전문점 아르바이트 근로조건 실태조사>에서도 드러난다. 이 조사는 스타벅스, 커피빈 등 7개의 유력 프랜차이즈 커피숍 251개 매장을 대상으

로 진행되었다. 이들 커피숍의 대부분은 법정 최저임금 이상의 시급을 지급하고 있었으나, 82.1%에 달하는 매장에서 유급휴일 수당을 지급하지 않았기 때문에 상당한 수준의 임금체불이 발생하고 있는 것으로 확인되었다.

이는 법정 최저임금 외에 유급휴일 수당 등 근로기준법상 보장받아야 할 다양한 권리가 사회적으로 인식되지 못하고 있는 실태에 기인한다. 실제로 이번 조사에 따르면 2013년의 법정 최저임금 금액을 정확히 알고 있다고 밝힌 응답자 비율은 58.8% 정도였으나, 주 15시간 이상 일할 경우 근로에 따라 지급되는 임금 외에 별도의 유급휴일 수당이 발생한다는 것을 정확히 알고 있다고 밝힌 응답자 비율은 19.4%에 불과했다.

근로자가 법적으로 보장받을 수 있는 권리는 최저임금에 그치지 않지만 한국 사회의 보편적인 인식은 최저임금 수준에 그치고 있는 것이다. 이는 노동관계법령에 근거한 다양한 권리들을 적극적으로 홍보하고 교육함으로써 사회적 인식의 틀을 확장시켜야 함을 반증한다.

표 2-9 휴식시간 유무

(단위 : 명, %)

휴식시간	빈도	비율
있다	127	42.2
없다	171	56.8
무응답	3	1.0
합계	301	100.0

근로기준법상 4시간 이상 근로할 경우 30분, 8시간 (이상) 근로할 경우 1시간 이상의 휴식시간이 제공되어야 한다. 그러나 응답자 중 근무 중 자유롭게 쓸 수 있는 휴식시간이 있다고 밝힌 비율은 42.2%(127

명)에 불과했다. 법정 휴식시간이 제대로 제공되지 않는 현 실태는 아르바이트 노동의 특성과도 연관이 있다고 볼 수 있다.

통상적으로 오후 12시부터 1시에 해당하는 점심시간이 정해져 있는 여타의 직장과 달리 아르바이트 노동은 공식적인 오프타임 없이 상시적인 고객 응대에 노출되어 있고, 소규모 사업장이 많다 보니 휴식 중 인력 대체가 어려운 조건인 경우가 많다. (서비스 산업의 특성상) 일반적으로 서서 근무하는 아르바이트 노동자들이 휴식시간도 없이 장시간 근로를 수행할 경우 육체적-정신적 피로는 물론, 하지정맥류나 허리디스크와 같은 산업재해의 위험에 고스란히 노출된다. 문제는 이러한 위험에 노출된 아르바이트 노동자들이 법정 휴식시간의 개념을 제대로 인지하지 못하고 있다는 것이다. 응답자 중 법정 휴식시간의 개념을 정확하게 알고 있다고 밝힌 비율은 17.6%에 불과했고, 모른다고 응답한 비율은 56.1%에 달했다.

표 2-10 추가근무 유무

(단위 : 명, %)

추가근무	빈도	비율
있다	167	55.5
없다	131	43.5
무응답	3	1.0
합계	301	100.0

표 2-11 추가근무 시 임금지급 유무

(단위 : 명, %)

추가 임금 지급	빈도	비율
있음	115	68.9
없음	52	31.1
합계	167	100.0

아르바이트 사업장에서는 인력과 업무량의 변동이 잦은 편이다. 방학 중 아르바이트 직원의 유입이 급증했다가 개학 이후 썰물처럼 빠져나가는 현상이 반복되며, 예기치 못한 단체 고객을 응대하는 과정에서 정해진 인력으로 업무를 수행하기 어려운 상황도 자주 발생한다. 사업주가 이러한 난국을 타개하는 가장 손쉬운 방법은 아르바이트 노동자에게 추가적인 근무를 요구하는 것이다.

연장근로에 대한 동의가 있었다고 할지라도 이에 대한 임금이 지급되어야 한다. 그러나 대학생 아르바이트는 이와 같은 추가 근로에 대한 임금을 제대로 지급받지 못하는 경우가 많다. 아르바이트 재직 중 정규 근로시간 외에 추가적인 근로를 제공한 경험이 있다고 밝힌 응답자 167명 중 추가적인 임금을 받지 못했다는 응답자는 52명(31.1%)에 달했다.

또한 아르바이트 사업장에서는 사업주가 연장근로를 명시적으로 요구하지 않았다고 할지라도 유니폼 착용, 매장 청소 등 준비시간 등의 명목으로 추가적인 근로를 수행해야 하지만 이에 대한 임금이 지급되지 않는 실태 또한 빈번하게 발생한다. 그러나 이 준비시간에 대한 실태가 이번 조사에 제대로 반영되었다고 보기는 어려워 ‘추가 근로에 대한 임금 미지급’ 실태는 이보다 더 심각할 것으로 추정된다.

표 2-12 부당대우 경험

(단위 : 명, %)

여부	빈도	비율
있다	82	27.2
없다	207	68.8
무응답	12	4.0
합계	301	100.0

표 2-13 부당대우 항목(복수응답)

(단위 : 명, %)

부당대우	빈도	비율
임금체불	33	22.1
성희롱, 성추행	7	4.7
업무상 재해를 당했을 때 자비로 부담	0	0.0
과도한 근로시간과 연장근로 요구	34	22.8
식사나 휴식시간을 보장받지 못함	42	28.2
계약과 다른 근로조건	14	9.4
폭언과 인격적 모독	11	7.4
기타	8	5.4
합계	149	100.0

근무 중 부당한 대우를 받은 경험이 있는가를 묻는 질문에 대해서는 응답자의 27.2%(82명)가 있다고 답했다. 부당한 대우의 양상은 휴식시간 미제공(28.2%), 과도한 연장근로(22.8%), 임금체불(22.1%) 등의 순이었다. 폭언과 인격적 모독(7.4%), 성희롱이나 성추행(4.7%) 등을 겪었다고 밝힌 이들도 적지 않았다. 기타 의견으로는 정규직과 비정규직 간의 차별 대우, 매상을 높이기 위해 과음을 강요, 아르바이트생이 필요할 것 같아서 고용했다가 막상 필요 없으니 해고 종용 등이 제시되었다.

표 2-14 부당대우 대처방법

(단위 : 명, %)

부당대우 대처	빈도	비율
그냥 참고 넘어 간다	42	51.9
그냥 일을 그만두었다	10	12.3
개인적으로 항의하였다	16	22.2
어디에 도움을 요청해야 하는지 몰랐다	5	6.2
고용노동부나 경찰 등에 신고하였다	3	3.7

표 계속 부당대우 대처방법

(단위 : 명, %)

부당대우 대처	빈도	비율
상담소나 민간단체의 도움을 받았다	1	1.2
기타	4	2.5
무응답	1	1.2
합계	82	100.0

부당 대우를 경험할 경우 어떻게 대처했느냐는 질문에 대해 그냥 참고 넘어간다는 응답 비율이 51.9%(42명)로 가장 높았고, 그냥 일을 그만두었다는 응답 비율도 12.3%(10명)에 달했다. 사업주에게 개인적으로 항의했다는 응답 비율은 22.2%(16명)이었다. 고용노동부 등 관계기관에 신고했거나, 상담소나 민간단체의 도움을 받았다는 응답 비율은 각각 3.7%(3명), 1.2%(1명)에 불과했다.

표 2-15 부당대우를 참는 이유(복수응답)

(단위 : 명, %)

이유	빈도	비율
해고 등 불이익에 대한 두려움	149	26.0
사장이나 관리자와의 관계 때문에	120	20.9
나에게 적용되는 권리와 구제절차를 잘 몰라서	97	16.9
기관에 신고하더라도 신뢰가 가지 않고 구제 효과가 의심스러움	66	11.5
금액이 적거나 작은 사안이라 생각되어 굳이 문제를 일으키고 싶지 않음	128	22.3
기타	13	2.3
합계	573	100.0

부당한 대우를 당하더라도 그냥 참고 넘어가게 되는 원인에 대한 주관적 원인 분석을 요청한 결과, 해고 등 불이익에 대한 두려움이라고 응답한 비율이 26.0%(149명)로 가장 높았다. 사장이나 관리자와의

관계 문제를 지적한 비율 또한 20.9%(120명)로 높은 편이었는데 이는 종사자가 적은 아르바이트 사업장의 특성이 반영되었다고 해석할 수 있다.

구제절차를 잘 모르거나, 구제효과가 의심스럽기 때문이라고 응답한 비율을 합하면 38.4%(163명)에 달했다. 이는 유급휴일 수당 등 노동관계법령에 따른 권리의 인지수준이 낮은 것과 같은 맥락에서, 사법적인 구제절차에 대한 인지도가 낮기 때문이라고 보인다.

이 조사에서 주목하는 지점은 ‘금액이 적거나 작은 사안이라 생각되어 굳이 문제를 일으키고 싶지 않음’에 해당하는 (5)번 응답이다. 이는 기타의견으로 다수 제시된 ‘아르바이트니까 당연한 것이라 / 그럴 수 있다고 생각한다’, ‘아르바이트는 원래 그런 건 줄 알았다’, ‘아르바이트 하다가 발생한 체불임금을 법적으로 돌려받기는 꺼림칙하다’, ‘귀찮다’는 등의 응답과 같은 맥락에서 해석할 수 있다.

이러한 응답의 경우 아르바이트는 노동관계법령의 보호를 받을 수 있는 영역이 아니며, 아르바이트가 부당한 대우를 받는 것은 특별한 일이 아니라 오히려 (한국 사회의 현실에 비추어) 자연스러운 일이라는 인식론적 배경 위에 자리 잡고 있다. 이는 노동관계법령의 내용을 인지하지 못하는 것과 차원을 달리하는 문제이다. 다시 말해 근로기준법의 법조문을 나열하는 교육만으로는 아르바이트 실태의 해법을 도출하기가 어렵다. 노동관계법령의 해설을 넘어 노동의 개념과 노동기본권, 노동인권감수성 등 다각도의 교육적 접근이 필요한 대목이라고 할 수 있다.

대학생 노동인권 인식조사 분석

노동법 교육경험 및 만족도 분석

표 2-16 노동법 교육 경험

(단위 : 명, %)

경험 여부	빈도	비율
있다	79	21.0
없다	297	79.0
합계	376	100.0

표 2-17 노동법 교육 장소

(단위 : 명, %)

교육 장소	빈도	비율
고등학교 수업(특별수업 등)	8	10.1
대학교 강좌	20	25.3
노동조합 및 시민사회 등 관련단체 강좌	45	57.0
지방자치단체 기관 강좌(노동복지센터, 주민센터 등)	1	1.3
기타	4	5.1
무응답	1	1.3
합계	79	100.0

*기타 응답 : 노무사 학원, 기업교육, 동아리 설명회, 인터넷 강의

조사에 참가한 대학생 376명 중 21%(79명)만이 노동법 교육을 받은 경험이 있다고 응답하였다. 이는 조사에 참가한 대학생 10명 중 8명이 아르바이트 경험이 있고, 아르바이트를 하지 않더라도 향후 2,3년 내에 노동시장에 유입될 가능성이 매우 크다는 것을 감안하면 매우 낮은 수치이다.

해당하는 교육을 이수한 곳은 노동조합 및 시민사회 등 관련단체 강

좌가 57%(45명)로 가장 높았다. 개인의 적극적인 노력으로 교육을 이수하지 않는 이상, 대학생들이 노동인권 교육을 접할 기회는 현실적으로 매우 어렵다는 것을 증명한다.

한편, 대학 내 강좌가 25%(20명), 고등학교 수업이 10.1%(8명)인 것에 주목할 필요가 있다. 정규 교육 및 대학교육을 통해 노동법 교육을 받은 수치를 합치면 35%(28명)에 이르는데, 지방자치단체 기관의 강좌가 1.3%(1명)로 가장 낮은 것과 대비된다. 이는 노동인권 교육 사업의 정책방향이 지역단위보다 대학을 기본으로 이루어지는 것이 효과적이라는 것을 반증하는 수치이다.

표 2-18 노동법 교육 효능감

(단위 : 명, %)

도움 정도	빈도	비율
매우 도움이 되었다	22	27.8
도움이 되었다	33	41.8
보통	19	24.1
별로 도움이 되지 않았다	3	3.8
전혀 도움이 되지 않았다	1	1.3
무응답	1	1.3
합계	79	100.0

표 2-19 노동법 교육 지인추천 의향

(단위 : 명, %)

추천 의향	빈도	비율
있다	75	94.9
없다	4	5.1
합계	79	100.0

표 2-20 노동법 교육 이수 의향

(단위 : 명, %)

수강 의향	빈도	비율
있다	283	75.3
없다	73	19.4
무응답	20	5.3
합계	376	100.0

노동법 교육 경험이 있다고 대답한 79명의 대학생 중, 노동법 교육이 ‘매우 도움이 되었다’ 혹은 ‘도움이 되었다’고 응답한 경우가 각각 27.8%(22명), 41.8%(33명)였다. 노동법 교육의 경험이 있는 대학생 10명 중 7명 정도는 노동법 교육의 효능감을 체감하고 있다고 해석된다. 이는 ‘지인에게 추천할 의향이 있다’고 응답한 94.9%(75명)의 결과와 무관하지 않다.

반면, 노동법 교육을 받지 않은 대학생들의 경우에도 75.3%는 노동법 교육을 받을 의향이 있다고 대답했다. 아르바이트를 하면서 부당한 대우를 겪는 경우가 많고, 졸업 후 정규직장에 진출해서도 자신의 기본적 노동의 권리를 지키기 어려운 사회적 현실에서, 대학생들의 노동법 교육에 대한 의향이 매우 높은 것은 시사하는 바가 크다.

- 노동인권교육 이수자 표적집단면접(Focus Group Interview)
- 우리는 노동인권교육을 이수한 경험이 있는 대학생 4명을 대상으로 표적집단면접을 진행하였다. 아래에는 표적집단면접의 내용을 발췌하였다.

1) 대학생 A(23/남)

노동법 교육을 듣다 보니까 예전에 아르바이트 했던 기억들이 떠올라서 화가 나더라고요. 대체 내가 술하게 아르바이트를

하면서 떼인 돈이 얼마나 많았던 건지... 다시 일을 하게 된다면 내 몫을 당당히 챙겨야겠다는 생각을 했어요.

물론 노동법 교육 한 번 들었다고 해서 위법한 근로조건을 곧바로 해결할 수는 없을 거예요. 아르바이트 매장 특유의 분위기 있고 사장과의 친밀함? 이런 것들도 얽혀있고... 하지만 이런 것들을 당장에 해결하지 못하더라도 내가 보장받아야 할 권리를 알고 있다는 것과 아예 모르고 있는 것에는 큰 차이가 있다고 생각해요.

2) 대학생 B(24/여)

개인적으로는 노동법을 배운 효과를 직접적으로 보았어요. 얼마 전에 새롭게 아르바이트를 구하려고 보니까 사장님이 주휴수당을 모르시더라고요. 그래서 배운 내용대로 말씀을 드렸더니 사장님은 '아 이런 게 있냐'고 놀라시면서 바로 월급에 반영해주시더라고요. 아직 야근 수당 이야기는 못했는데 나중에 사장님 기분 좋아 보일 때 하려고요. (웃음)

3) 대학생 C(21/여)

중고등학생들이 노동법 교육을 쉽게 접근할 수 있도록 교통편이 좋은 장소 주변에서 자주자주 강연을 들을 수 있도록 정부에서 지원을 해줬으면 좋겠어요. 사실 저희 같은 대학생들도 아르바이트하면서 이래저래 월급 많이 떼이는데, 청소년들은 오죽하겠어요.

저는 학교에 노무사님이 와서 강의를 해주시길래 들었는데, 굳이 아쉬운 점을 꼽으라면 좀 딱딱하다는 거? 아무래도 전문가이시다 보니 이것저것 설명을 많이 해주시는데, 제 입장에

서는 ‘꼭 이렇게까지 알아야 하나?’ 싶은 생각도 들더라고요.

4) 대학생 D(21/남)

전 교육 받고 되게 좋았는데, 지금은 다 까먹었어요. (웃음) 일회성 강연으로 한번 듣고 마는 게 아니라, 몇 회 차 정도 꾸준히 들을 기회가 있었으면 좋겠어요. 읽을거리도 A4 용지 묶어서 보는 게 아니라 진짜 교재처럼 책으로 만들어지면 좋을 것 같아요.

2.2 노동관계법령 인지도 분석

표 2-21 노동법 인지도

(단위 : 명, %)

항 목	정확히 알고 있다	있다는 정도만 안다	모른다
근로자는 근로기준법 최저임금법 등 법의 보호를 받을 수 있다.	179 (47.6)	190 (50.5)	7 (1.9)
아르바이트를 시작하기 전에 근로시간, 임금 등에 대한 내용을 담은 근로계약을 교부하여야 한다.	150 (39.9)	169 (44.9)	57 (15.2)
2013년 최저임금은 4,860원이다.	221 (58.8)	118 (31.4)	37 (9.8)
최저임금을 받지 못했더라도, 3년 안에 고용노동부에 신고하면 받을 수 있다.	71 (18.9)	126 (33.5)	179 (47.6)
고용주는 일을 그만둔 지 14일 이내에 밀린 임금을 지급해야 한다.	52 (13.8)	98 (26.1)	226 (60.1)
휴일근무, 초과근무, 야간근무를 할 경우, 원래 받기로 한 시급의 50%를 더 받을 수 있다.	125 (33.2)	142 (37.8)	109 (29.0)
일주일에 15시간 이상 일하고 한 번도 빠지지 않고 일할 경우, 유급휴일을 받을 수 있다.	73 (19.4)	114 (30.3)	189 (50.3)
법정 휴식시간은 4시간에 30분, 8시간에 1시간이다.	66 (17.6)	99 (26.3)	211 (56.1)
일을 하다가 다치거나, 병에 걸리면 고용주(사장)으로부터 치료와 보상을 받을 수 있다.	116 (30.9)	183 (48.7)	77 (20.5)
고용주(사장)가 산업재해보상보험에 가입해 있지 않아도 근로복지공단에서 요양 등 보상을 신청할 수 있다.	33 (8.8)	99 (26.3)	244 (64.9)

표 2-22 부당대우 대처방법 인지도

(단위 : 명, %)

구제 절차 및 대처방법	빈도	비율
알고 있다	147	39.1
모르고 있다	229	60.9
합계	376	100.0

표 2-23 노동법 인지경로(복수응답)

(단위 : 명, %)

법 인지경로	빈도	비율
학교	53	9.6
TV	38	6.9
인터넷	234	42.5
친구	157	28.5
가족	15	2.7
기타	53	9.6

*기타 응답 : 노무사 공부, 알바 교육, 스터디, 경험, 청년유니온, 알바노조, 회사업무교육, 책 등

노동관계법령 인지도 조사에서 응답자 절반 이상이 ‘정확히 알고 있다’고 응답한 항목은 ‘2013년 최저임금은 4,860원이다’ 항목뿐이었다. 과반에는 미치지 못하지만 다른 항목에 비해 비교적 높은 인지를 보이는 항목은 근로자의 법적보호, 근로계약서 작성에 관련한 항목으로 ‘정확히 알고 있다’고 대답한 경우가 각각 47.6%(179명), 33.9%(150명)이었다.

한편, 인지하고 있는 대학생 비율이 20%에도 못하는 항목은 전체 10개 중 4개 항목이었다. 근로기준법에 대한 인지경로는 인터넷을 통해서가 42.5%(234명), 친구를 통해서가 28.5%(157명)로 높았다. 반면, 학교에서 배웠다는 학생은 9.6%(53명)에 불과했다.

우리나라는 근로기준법 위반에 대한 법적 처벌이 미미하고, 그마저

도 사각지대가 많이 존재 한다, 때문에 부당노동대우가 발생할 때 이는 대부분 근로자의 적극적 권리구제를 위한 노력이 없다면 해결되기 어려운 경우가 많다. 이를 감안하면 근로자들이 스스로 자기 권리에 대한 이해를 높이는 문제는 노동인권의 보호를 위해 매우 중요하다. 그럼에도, 부당처우를 겪게 되었을 때 구제절차 및 대처방법에 대해 ‘모르고 있다’고 응답한 비율은 60.9%(229명)였다. 이는 많은 대학생이 아르바이트를 하면서 부당대우를 그냥 참고 넘기거나, 일을 그만두는 것과 무관하지 않다.

2.3 노동인권교육 효과 분석

표 2-24 노동인권교육 경험여부에 따른 노동법 인지도 차이

항목별 인지도		노동인권교육 경험여부 (단위 : %)	
		있다	없다
근로자는 근로기준법, 최저임금법 등 법의 보호를 받을 수 있다.	정확히 알고 있다	73.4	41.0
	있다는 정도만 안다	25.3	57.0
	모른다	1.3	2.0
	전체	100.0	100.0
아르바이트를 시작하기 전에 근로시간, 임금 등에 대한 내용을 담은 근로계약을 교부하여야 한다.	정확히 알고 있다	67.1	32.8
	있다는 정도만 안다	29.1	49.1
	모른다	3.8	18.1
	전체	100.0	100.0
2013년 정부에서 정한 최저임금은 '시간당 4,860'원이다	정확히 알고 있다	84.8	51.9
	있다는 정도만 안다	11.4	36.9
	모른다	3.8	11.3
	전체	100.0	100.0
아르바이트를 하는 동안 최저임금을 받지 못했더라도 3년 안에 고용노동부에 신고하면 받을 수 있다	정확히 알고 있다	31.6	15.4
	있다는 정도만 안다	32.9	33.8
	모른다	35.4	50.9
	전체	100.0	100.0

표 계속 노동인권교육 경험여부에 따른 노동법 인지도 차이

(단위 : %)

항목별 인지도		노동인권교육 경험여부	
		있다	없다
고용주(사장)는 일을 그만둔 지 14일 이내에 미린 임금(아르바이트비)을 지급해야 한다.	정확히 알고 있다	22.8	11.6
	있다는 정도만 안다	29.1	25.3
	모른다	48.1	63.1
	전체	100.0	100.0
휴일 근무, 초과근무, 야간근무를 할 경우, 원래 받기로 한 시급(시간당 임금)의 50%를 더 받을 수 있다.	정확히 알고 있다	53.2	28.0
	있다는 정도만 안다	25.3	41.0
	모른다	21.5	31.1
	전체	100.0	100.0
일주일에 15시간 이상 일하고 한 번도 빠지지 않고 일한 경우, 유급휴일을 받을 수 있다.	정확히 알고 있다	40.5	14.0
	있다는 정도만 안다	30.4	30.4
	모른다	29.1	55.6
	전체	100.0	100.0
법정 휴식시간은 4시간에 30분, 8시간에 1시간이다.	정확히 알고 있다	35.4	12.3
	있다는 정도만 안다	30.4	25.6
	모른다	34.2	62.1
	전체	100.0	100.0
일하다가 다치거나, 일 때문에 병에 걸리면 고용주(사장)으로부터 치료와 보상을 받을 수 있다.	정확히 알고 있다	51.9	25.3
	있다는 정도만 안다	38.0	51.9
	모른다	10.1	22.9
	전체	100.0	100.0
고용주(사장)가 산업재해보상보험에 가입해 있지 않아도 근로복지공단에서 요양 등 보상을 신청할 수 있다.	정확히 알고 있다	19.0	6.1
	있다는 정도만 안다	34.2	24.2
	모른다	46.8	69.6
	전체	100.0	100.0

노동인권교육 이수 경험 여부에 따라 근로보호 관련 법 인지 여부에 차이가 있는지를 살펴본 결과, 모든 항목에서 노동인권교육을 이수한 학생들이 중 관련법에 대한 인지하고 있는 비율이 확연하게 높음을 알 수 있다. 특히 '정확히 알고 있다'는 응답이 두 배 이상 차이가 나

는 항목도 10개 항목 중에서 7개로 분석됐다. 하지만 노동인권교육을 이수한 대학생들조차도 기본적인 근로보호 관련법에 대한 인지가 전반적으로 낮은 점은 주목해야 할 필요가 있다. 이는 지속적이고 다각적인 노동인권교육이 필요하다는 것을 반증한다.

표 2-25 최저임금(시간당 4,860원) 미만 시급자 중 노동인권교육 경험 유무

(단위 : 명, %)

경험 유무	빈도	비율
노동인권교육을 받은 적이 있다	3	10.7
노동인권교육을 받은 적이 없다	25	89.3
합계	28	100.0

한편, 최저임금미만을 받고 아르바이트를 했다고 응답한 사람들의 89.3% (25명)가 노동인권교육을 받은 적이 없다고 응답했다. 이는 노동인권교육을 이수한 경험이 있는 응답자에 비해 확연하게 차이는 나타나는 결과이다. 노동인권교육을 통해 근로자의 권리에 대한 이해를 높임으로써 근로현장에서 권리침해 상황 및 부당노동대우에 대한 근로자 보호 및 피해사례 경감시킬 수 있을 것으로 해석할 수 있다.

이와 같은 양상은 2013년 4월 진행한 ‘제주도 편의점 근로실태 조사’에서도 드러난다. 이 조사는 제주도 편의점에서 아르바이트를 하는 청년들을 대상으로 진행하였다. 이 조사에서 노동법 교육을 이수한 응답자들이 근로계약서 최저임금, 유급 휴일 등 모두 2배 이상의 준수비율이 확인되었고, 휴식시간의 준수비율은 3배 가까이 되는 결과를 보였다.

이 조사에서는 최저임금 준수 비율에서만 유의미한 차이를 보였으나, 제주도와 같이 단일 업종, 사업장 등을 중심으로 조사를 진행한다면 유사한 결과가 나올 것으로 예상된다.

III 서울시 노동인권교육 사업 모델 제안

- 1 조사결과 요약 및 정책대안 방향성 논의
- 2 국내 노동인권교육 현황분석
- 3 서울시 내 노동인권교육 제도화를 위한 대안설계
- 4 해외 노동인권 교육 사례 분석

III 서울시 노동인권교육 사업 모델 제안

1 조사결과 요약 및 정책대안 방향성 논의

우리는 이 조사를 통해 아르바이트 노동 시장에 진입한 대학생들의 열악한 근로 실태를 확인할 수 있었다. 이들은 근로계약서 미작성, 최저임금 및 유급휴일 수당 체불, 휴식시간 미제공, 폭언과 성희롱 등 광범위한 영역에 걸쳐 노동관계법령 위반 실태에 노출되어 있었다. 이는 그간 고용노동부에서 수행해 온 아르바이트 사업장 관리감독 결과와도 상통한다.

또한 우리는 대학생들의 노동관계법령 인지도 및 노동인권교육 효능감 조사를 함께 수행했다. 그간의 노동관계법령 인지도 조사가 주로 연소자를 대상으로 이루어졌다는 사실에 비추어보면 이례적인 연구라고 할 수 있다. 그 결과는 대학생 아르바이트의 근로조건 실태 이상으로 처참했다. 최저임금에 대한 질문을 제외한 모든 문항에서 절반 이상의 응답자가 해당 노동관계법령에 대해 있다는 정도만 알거나 모른다고 응답하였다. 유급휴일 수당을 정확히 알고 있다고 답한 비율은 19.4%에 불과했으며, 법정 휴식시간을 정확히 안다고 응답한 비율 또한 17.6%에 그쳤다. 연소자를 대상으로 한 인지도 조사와 비교해보더라도, 성인에 해당하는 대학생들이 연소자에 비해 노동관계법령을 잘 알고 있다고 보기 어려웠다.

그 결과 대학생 아르바이트생들은 사업주의 부당한 대우에 맞서 관계기관에 신고하는 등 적극적 조치를 취하지 못하고 그냥 참고 일하는 방식으로 일관했다. <노동관계법령에 대한 이해 부족 → 사업장에서 발생하는 부당노동행위에 대한 소극적 대처 → 아르바이트 노동시장의 열악한 근로조건 고착화>로 이어지는 악순환이 형성되고

있는 것이다.

아르바이트 노동시장의 열악한 근로조건 문제를 개선하기 위해 정부에서 주되게 활용하는 정책은 관리감독이다. 그러나 노동관계법령 위반 사업장 규모에 비해 턱없이 부족한 근로감독관 인력, 사업주에 대한 솜방망이 처벌 등에 기인하여 제대로 된 효과를 거두지 못하고 있다. 또한 위법 사업장에 대한 관리감독은 ‘사후약방문’에 해당한다는 점에서 근본적인 한계를 지니고 있다. 질병이 발생하기 전에 질병의 원인을 제거하는 예방이야말로 가장 훌륭한 의술이라고 할 수 있다. 위법 사업장에 대한 관리감독의 강화와 더불어 사업주와 근로자를 대상으로 한 적극적인 노동관계법령 교육이 이루어져야만 아르바이트 노동시장에서 드러나는 악순환의 고리를 끊어낼 수 있다.

문제는 한국사회 구성원들에게 요구되는 교육은 노동관계법령 조문에 대한 해설 수준에 그치지 않는다는 것이다. 이 조사에서 살펴보았듯이 대학생 아르바이트생들은 스스로 노동관계법령의 보호를 받을 수 있다는 사실을 제대로 인지하지 못하고 있었으며, 적지 않은 이들은 아르바이트 사업장에서 벌어지는 위법행위를 자연스러운 것으로 받아들이고 있었다. 이는 단순히 법 조문을 모르는 것과 차원을 달리하는 문제이며 노동인권 감수성을 포함한 입체적인 교육이 이루어져야 함을 의미한다.

하인호(2004)는 “모든 노동자가 노동현장에서 차별 없이 노동인권을 누리게 하기 위해 노동의 가치, 노동권, 노동조건에 대한 권리, 노동3권, 사회보장권, 프라이버시권, 경영참여권 등을 교육하여 노동의 신성함을 깨닫게 하는 동시에 노동현장에서 발생하는 노동인권 문제에 대한 문제해결 능력을 키워 주는 것”이라고 노동인권교육을 정의한 바 있다. 우리는 노동관계법령에 대한 이해를 돕고 노동인권 감수성을 배양하는 입체적인 교육 프로그램을 <노동인권 교육>이라고

명명하고 이를 서울시에서 제도적으로 수행하기 위한 방안을 제시하려고 한다. 이를 위해 우선 국내의 노동인권교육 현황을 분석할 것이다. 또한 서울시에서 노동인권교육을 제도적으로 수행하기 위한 방안을 ‘행정근거-추진주체-사업대상’의 층위로 나누어 제시하려고 한다.

2 국내 노동인권교육 현황 분석

노동인권교육이 가장 효과적으로 전개될 수 있는 공간은 단연 정규교육과정이다. 그러나 우리나라는 정규교육과정에서의 노동인권교육이 거의 이뤄지지 않는다. 학생들 가운데 대부분이 노동자가 되지만, 헌법에 명시된 노동3권과 근로기준법 등 노동자의 기본적인 권리에 대해선 아무도 가르쳐 주지 않고 있는 셈이다.

이에 대한 사회적 노력과 연구가 없었던 것은 아니다. 국가인권위원회는 2010년 “중·고교 교과과정에 노동기본권, 안전과 보건에 관한 권리 및 남녀 고용평등에 관한 권리 등 노동인권 교육을 필수 교과과정으로 포함시키고 교육의 내용을 내실 있게 구성하기 위해 필요한 조치를 강구할 것”을 권고했다. 그러나 당시 교육과학기술부는 이를 수용하지 않았다. 또한 2011년 1월 박노현 당시 서울시교육감이 “노동법 교육뿐만 아니라 노조의 역할과 노동권, 그리고 사용자의 부당노동행위에 대응하는 방법까지 포함하는 노동인권교육을 실시하겠다”고 밝혔지만, 이에 한국경영자총협회가 “노동인권교육이 계급적 성향의 교육으로 변질될 가능성이 높고, 근로자의 권리만 강조하는 방향으로 편향될 수 있다”며 중단을 촉구하는 등 논란이 인 끝에 결국 흐지부지됐다.

현재 우리나라 정규 교육과정에서 노동인권과 관련한 교육은 고등학교 경제·사회 교과서와 실업계 공고 공업입문, 상고 경영대요 교

과서에 수록된 노동 분야 등에서 일부를 제한적으로 다루고 있을 뿐이다. 사회적으로 노동권을 중요하게 생각하지 않은 분위기인데다, 정부도 적극적인 노력과 제도개선을 하지 않으니, 우리나라에서 노동인권교육은 정규 교육과정이지 아닌 시민단체, 노동조합 등에서 진행되는 강좌 등에 의존해 왔다고 해도 과언이 아니다.

다행스러운 점은 최근 몇 년 사이 정규교육 과정에 노동인권교육을 포함시키기 사회적 노력들이 일정한 성과를 거두고 있다는 점이다. 경기도교육청은 노동인권교육의 내용이 포함된 <더불어 사는 민주 시민> 교과서를 발행하였고, 이는 올해 3월부터는 경기도내 일선 학교들에서 선택과목으로 활용될 것으로 보인다. 또한 은수미 의원은 정규교육 과정에서 노동인권교육을 포함시키는 내용을 골자로 한 <노동인권교육지원법(가칭)> 제정안을 연내에 발의할 예정이다. 서울시도 2013년 초 청년유니온과의 정책협약을 통해 서울시립대에 노동법 강좌를 개설할 것을 합의하였고, 해당과목은 현재 서울시립대에서 선택교양 과목으로 개설되어 있다.

3 서울시 내 노동인권교육 제도화를 위한 대안설계

3.1 행정근거

서울시는 2013년 초에 발표한 <서울시 청년일자리 종합대책>에 근거하여 지방정부, 민간 전문가, 유관 단체, 이해관계 당사자 등이 참여하는 민관 거버넌스인 <서울시 아르바이트 권리보호 협의체>를 구성하였다. 이 협의체는 서울시에서의 아르바이트 근로조건 실태를 개선하기 위한 대책을 다각도로 수립하는 역할을 수행한다. 특히 사업주, 근로자, 연소자, 대학생을 대상으로 한 노동인권교육은 이 협의체의 논의를 거쳐 실행되는 핵심 사업이라고 할 수 있다.

서울시는 이 협의체에서의 논의를 바탕으로 지난해 9월 23일 〈서울시 아르바이트 청년 권리장전〉을 발표하였으며 이 중 ‘제3장 서울시의 책무 제5조 [노동인권 교육]’을 통해 민간 연계형 노동인권교육의 필요성을 강조하고 있다.

3 2 추진방향 및 계획

현재 서울시에 구성되어 있는 〈아르바이트 권리보호 협의체〉와는 별도로 노동인권교육 제도화를 집중적으로 논의하고 실행하는 〈노동인권교육 TFT(가칭)〉의 구성이 요구된다. 이 거버넌스는 지방정부, 교육청 등 유관기관, 일선 학교 교사, 민간 전문가, 노동복지센터 등 현장실행조직, 노동인권교육의 수혜계층을 대표하는 당사자 조직 등으로 구성된다.

행정의 권한과 현장의 전문성을 결합한 민관 거버넌스를 구축함으로써 심도 깊은 논의의 장을 열어야 한다. 아울러 이 협의체는 노동인권교육 콘텐츠 개발, 노동인권강사단 양성, 노동인권교육 수요 발굴 등 입체적인 계획을 수립하고 실행까지 담보하는 것을 기본 방향으로 한다.

이 사업의 실행에서 핵심이 되는 것은 1) 교육 콘텐츠 개발, 2) 강사단의 양성이라고 할 수 있다. 어떤 교육이든 이를 제도적으로 시행하기 위해서는 체계화된 콘텐츠의 정비가 선결되어야 한다. 특히 서울시 차원의 노동인권교육은 그 정책대상이 광범위한 만큼 연령과 계층 등을 고려하여 교육 콘텐츠가 세분화되어야 할 것이다.

아울러 이 사업에서 수행하는 노동인권교육은 노동관계법령의 해설만을 의미하는 것이 아니기 때문에 노무사로 대표되는 기존의 강사진을 고스란히 활용하는 것은 무리가 있다. 새롭게 개발된 콘텐츠에 부합하는 강사 인력을 별도로 양성할 필요성이 요구된다.

실행주체

예산을 비롯하여 행정적 권한을 가지고 있는 서울시와 교육청의 역할이 기본적으로 중요하다고 할 것이다. 그에 못지않게 콘텐츠 개발, 강사단 양성, 교육 수요 발굴 등을 수행해야 할 현장실행 조직의 역량이 강하게 요구된다. 노동복지센터, 청년일자리허브 등 서울시의 유관기관과 함께 그간 현장에서 자체적인 노동인권교육을 수행해 온 시민사회 단체들은 이 사업의 완성도를 높이는 데에 기여할 핵심적인 실행주체라고 할 수 있다.

사업대상

노동인권교육을 활성화하기 위해서는 일선 고등학교 및 대학과 지역을 기본으로 하여, 노동인권교육의 접근성을 용의하게 하는 것이 무엇보다 중요하다. 따라서 사업대상은 중고등학교, 서울시 내 소재 48개 대학, 자치구 내 노동복지센터 15개, 서울시내 청소년수련관 102개 등을 활용할 수 있도록 한다.

특히 사업에 중심을 두어야 할 곳은 고등교육기관이다. 중고등학교는 교육과정과 연계하여 노동인권수업을 강화할 수 있도록 해야 한다. 대학의 경우 서울시립대 노동법 교양 선택강좌의 선례를 참고하여, 대학교양 필수 강좌로 개설하는 방향을 서울시가 대학에 적극적으로 제안할 필요가 있다. 더불어 ▲ 취업진로센터 교육강좌 개설 ▲ 아르바이트 센터 운영 등을 통해 대학 재학 중에 기본적인 노동인권교육을 이수하고, 노동시장에 진입할 수 있도록 하기 위한 제도적 노력이 요구된다.

최근에는 지역 내에 주민복지 센터 및 지방자치단체에서 운영하는 도서관 등도 지역주민들을 대상으로 하는 다양한 사업들을 벌이고

있는 것을 감안할 때, 주요 사업대상의 거점은 더욱 확대될 수 있을 것이다.

4 해외 노동인권 교육 사례 분석

노동행정연수원(옛 한국노동교육원)이 낸 ‘선진 5개국 학교노동교육 실태 보고서’(2003년)를 보면, 미국·일본·영국·프랑스·독일 등 선진국들은 노동문제에 대해 경제·사회·윤리적 측면의 광범위한 교육을 학교 교육과정에 포함시키고 있었다.

선진국들은 초등학교 정규 수업 과정에서부터 철저하게 노동문제에 대해 가르치고 있다. 예를 들어 독일은 초등학교에서부터 ‘모의 노사교섭’이 일상화된 수업으로 자리 잡혀 있어, 기업 경영에 관한 자료들이 주어지면 학생들은 스스로 경영자 대표와 노조 대표들을 뽑아 협상을 하기도 한다.

독일의 학교노동교육에 대한 박장현(2003)의 연구에 의하면 독일은 프랑스나 우리나라와 달리 일반계와 실업계 고교에서 공통으로 배우는 사회계열 교과가 없는 대신, 일반계는 인간과 정치, 사회의 이해와 행동, 사회라는 교과목을 통해, 그리고 실업계는 시대문제, 함께 행동이라는 교과목을 통해 노동인권 관련 내용을 배우고 있다.

표 3-1 독일 사회 관련 교과의 노동인권 관련 과목과 내용

구분	과목	내용
일반계	인간과 정치	노동세계, 생업노동, 산별 노사관계와 기업별 노사관계, 청소년 실업, 단결의 자유, 노사관계
	사회의 이해와 행동	노동의 유연화와 그에 따른 사회적 결과, 정규고용과 비정규고용 관계, 용역노동, 텔레노동, 산별 노사관계와 기업별 노사관계, 경영감독회의의 구성 및 역할
	사회	직업과 생업활동, 경영감독회의의 구성 및 역할, 단체협약, 산별 노사관계와 기업별 노사관계, 모의 노사관계, 노사관계 관련법률, 노사관계자의 행위자, 사회경제 및 노동세계의 변화

표 계속 독일 사회 관련 교과의 노동인권 관련 과목과 내용

구분	과목	내용
실업계	시대문제	여성들의 노동세계 진출, 산별 노사관계와 기업별 노사관계
	함께 행동	노사관계, 경영감독회의, 노동의 인간화, 노사관계법, 노동권, 노동과 관련된 소송, 직업교육의 가치, 청소년 노동보호법, 교육휴가, 노동 과정의 건강 친화성, 인간다운 노동의 조형, 모의 노사관계, 사업장 노사관계법, 노동권의 근거, 개별 노동계약, 단체협약, 노동법원, 헌법과 인권, 사회 보장

자료 : 박장현, 2003, “독일 학교노동교육 실태”, 『선진 5개국 학교노동교육 실태』, 한국노동교육원에서 재인용

프랑스는 고등학교 1학년 과정에서 인문·실업계 공통으로 ‘단체교섭의 전략과 기술’까지 가르친다. 프랑스의 고교의 노동인권 관련 교과 중에서 시민-법률-사회교육 교과의 내용은 표 3-2와 같다.

표 3-2 프랑스 “시민-법률-사회교육” 교과의 노동인권 관련 주제와 내용

학년	주제	내용	학습활동의 예
1	시민권과 통합	통합이란, 경제활동, 공동규범에 대한 존중, 타인과의 교류 등 모든 형태의 공동체 생활에의 참여를 말한다. 시민권의 행사는 곧 사회생활에의 참여를 가정한다.	- 실업, 시민권 - 가난과 시민권
	시민권과 노동	현대사회에서 노동은 사회통합의 핵심 축이다. 실업과 빈곤은 시민권 행사를 훼손할 수 있다. 시민권은 노동을 하는 것에 국한되지 않는다. 생산의 조직에서 어떤 자리에 있던, 일을 하는 자는 시민이며, 시민으로서의 권리와 정치적 권리를 가진다.	- 일할 권리와 시민권 - 근로계약서 공부 - 임금 - 어린이, 여성의 노동 - 위생, 안전, 근로조건 - 불법노동 - 노동조합과 임금노동자의 대표 - 시민권과 기업 - 임금노동자들의 행위와 집단적 조직
2	시민권의 행사 : 정치참여의 형태와 집단적 행위의 형태	시민권의 행사는 기본권의 소유 그 자체나 선거권 행사에 국한되지 않으며, 모든 정치적 참여 형태를 내포한다. 민주주의는 국민에 의한 국민을 위한 국민의 통치이며 (중략)	- 집단적 행위의 다양한 형태들과 정치적 시민권 - 파업, 사회운동, 시민권 - 파업의 정치적 사회적 역할 - 압력집단과 집단적 행위 - 노동조합과 사회운동 - 사회집단과 집단적 행위

표 계속 프랑스 “시민-법률-사회교육” 교과와 노동인권 관련 주제와 내용

학년	주제	내용	학습활동의 예
3	시민권과 정의 : 평등에 대한 새로운 요구들	정의와 평등의 가치가 추구되어 온 것은 1789년부터이지만, 현대 민주사회는 일반적 이해의 대표, 자유와 책임감의 요구에 의문을 제기하면서 사회보장, 문화적 공동체의 권리, 개인의 주장 등 여러 측면에서 정의와 평등에 대한 새로운 요구를 받고 있다.	- 질병으로부터의 보호 - 분배적 정의의 주요개념들 - 다양한 인권선언

자료 : 신선미, 2003, “프랑스 학교의 노동교육 실태”, 『선진 5개국 학교노동교육실태』, 한국노동교육원에서 재인용

프랑스의 노동교육은 단편적인 지식이나 정보의 전달에 치중하지 않고, 학습활동의 주제를 끊임없이 프랑스가 추구하는 사회적 가치 (평등, 정의, 인권과 시민권, 사회적 통합과 연대 등)와 접목시키고 있고 토론식 교육을 통하여 대화와 타협의 기법을 배우게 하고 있다 (신선미, 2003).

참고문헌

참고문헌

- 고용노동부, 2011, 「청소년 아르바이트 근로실태 조사」
- 김종진, 2013, “서울시 아르바이트 노동실태와 개선방향”, 「한국노동사회 연구소」
- 김유선, 2011, 대학생 아르바이트 실태, 「한국노동사회 연구소」
- 여성가족부, 2011, 「청소년 아르바이트 근로보호 정책방향과 과제」
- 이상준, 2013, “비진학 청소년 근로환경 실태조사”, 고용노동부
- 최균·김원식·김재현, 2012, “학생근로자 보호방안 연구” 사회통합위원회
- 하인호, 2004, “청소년 노동인권교육 개선방안 연구”, 국회 법제사법위원회
- 한국노동연구원, 2003, 『선진 5개국 학교노동교육 실태』

http://stat.seoul.go.kr/	서울통계
http://www.kosis.kr/	국가통계포털
http://www.kostat.go.kr/	통계청
http://www.moel.go.kr/	고용노동부
http://www.seoul.go.kr/	서울시청

서울연 2013-PR-49

서울시 노동인권교육 활성화 방안
: 대학생 노동인권 교육의 필요성을 중심으로

발행인 이창현

발행일 2014년 2월 3일

발행처 서울연구원

137-071

서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

전화 (02)2149-1234 팩스 (02)2149-1319

비매품

본 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.