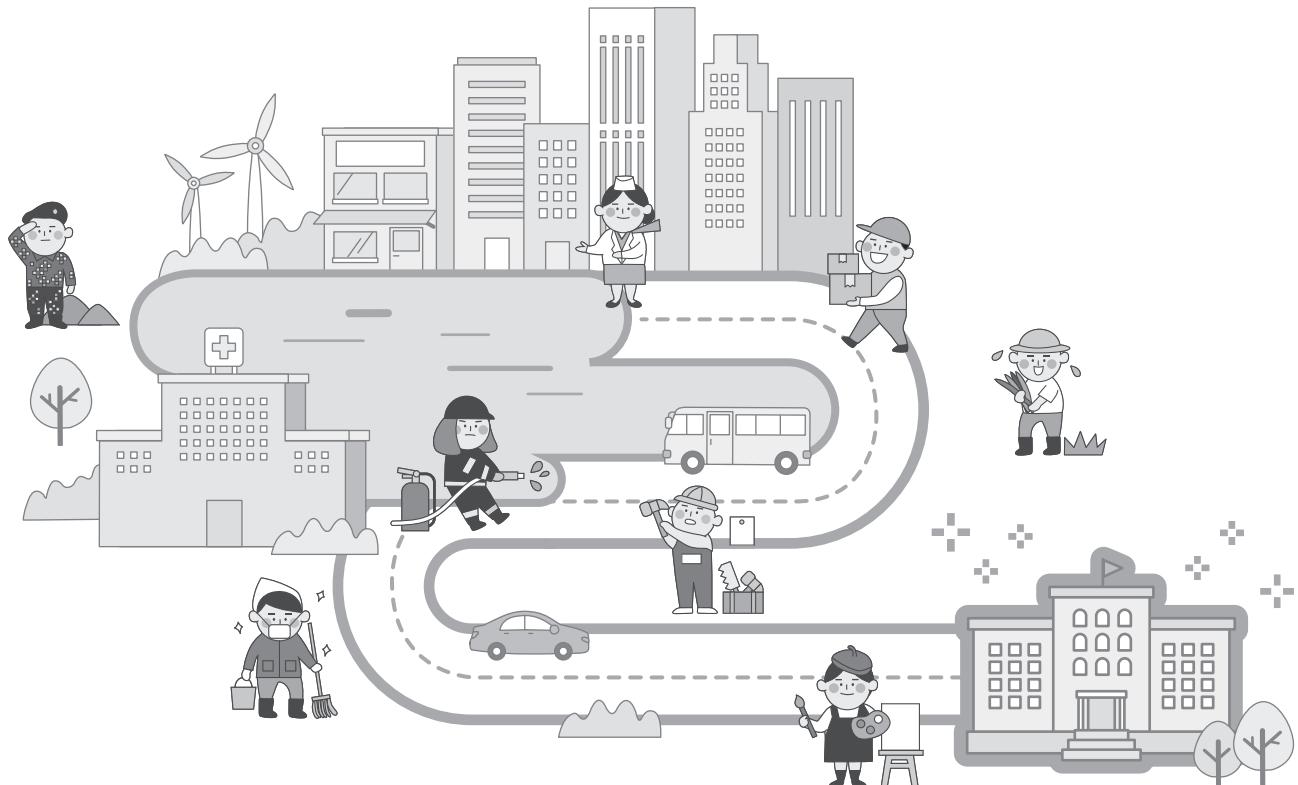


학교급별 초·중·고  
노동인권교육  
표준 교안 개발 자료

2022  
학교로 찾아가는  
**노동인권교육**





# 들어가며



본 자료는 「학교로 찾아가는 노동인권교육」 표준 교안으로 노동인권교육의 질적 향상을 위해 개발하였습니다. 「학교로 찾아가는 노동인권교육」을 통해 미래의 노동자, 사용자인 학생들이 삶 속에서 노동의 위상과 문제를 인식함으로써 비판적사고력 및 민주시민성을 함양하는 것을 목적으로 합니다.



## 인천광역시교육청 노동인권교육 활성화 조례 [2020. 7. 13. 제정]

**제1조(목적)** 이 조례는 인천광역시 소재 학교의 노동인권교육 활성화에 필요한 사항을 정하여 학생이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 노동인권이 존중되는 사회를 만드는데 이바지함을 목적으로 한다.

**제2조(노동인권교육의 기본원칙)** 노동인권교육은 학생이 자기주도적으로 직업이나 노동에 대한 가치관을 형성할 수 있도록 하며 자유로운 토론과 참여를 통한 교육 방식으로 이루어지도록 한다.

**제3조(정의)** 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “학교”란 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교를 말한다.
2. “노동인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률이 보장하거나 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 등 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 권리 중 노동과 관련된 모든 권리를 말한다.
3. “노동인권교육”이란 노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동 인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 의사결정 능력을 향상시키는 모든 교육을 말한다.

(후략)



# [인천형 노동인권교육과정]의 성취기준

(2019년 인천광역시교육청 인천교육정책연구소 개발 자료)



| 영역              | 핵심개념                       | 내용요소 종합                | 성취기준   |
|-----------------|----------------------------|------------------------|--|
| 노동<br>인권의<br>이해 | 노동의<br>가치와<br>노동인권의<br>필요성 | 인간의<br>존엄성과<br>노동      | <p>[0노동01-01] 사람은 소중한 존재임을 알고 나와 다른 사람을 존중하는 태도를 기른다.</p> <p>[0노동01-02] 일의 의미와 소중함을 알고 일하는 사람에 대해 관심을 갖는다.</p> <p>[6노동01-01] 인간 존엄성의 개념을 이해하고, 우리 일상생활에서 인권문제에 대해 관심을 갖는다.</p> <p>[6노동01-02] 일상생활 사례를 통해 노동의 개념과 가치를 이해하고 노동인권에 대한 관심을 갖는다.</p> <p>[9노동01-01] 인간의 존엄성과 인권에 대해 파악하고 인간의 삶과 노동에 대해 이해한다.</p> <p>[9노동01-02] 노동의 가치와 노동인권의 의미를 이해하고 우리 일상생활에서 노동인권의 필요성을 인식한다.</p> <p>[12노동01-01] 인간의 존엄성과 인권에 대해 파악하고 인간의 삶과 노동에 대해 탐구한다.</p> <p>[12노동01-02] 노동의 가치와 노동인권의 의미를 파악하고 우리 일상생활에서 노동인권의 필요성을 이해한다.</p> <p>[12노동11-01] 인간의 존엄성과 인권에 대해 파악하고 인간의 삶과 노동에 대해 탐구한다.</p> <p>[12노동11-02] 노동의 가치와 노동인권의 의미를 파악하고 우리의 생활과 직업 현장에서 노동인권의 필요성을 이해한다.</p> |
|                 |                            | 노동인권의<br>의미와<br>필요성    |  |
|                 |                            | 역사 속<br>노동인권           | <p>[6노동01-03] 대한민국의 역사 속에서 노동인권의 발전과정을 이해한다.</p> <p>[9노동01-03] 세계 및 대한민국의 역사 속에서 노동인권의 발전과정을 이해한다.</p> <p>[9노동01-04] 대한민국 노동인권의 다양한 실태를 이해하고 노동인권의 바람직한 발전방향을 모색한다.</p> <p>[12노동01-03] 세계 및 대한민국의 역사 속에서 노동인권의 발전과정을 분석한다.</p> <p>[12노동01-04] 대한민국 노동인권의 다양한 실태를 이해하고 노동인권의 바람직한 발전방향을 탐구한다.</p> <p>[12노동11-03] 세계 및 한국의 역사 속에서 노동인권의 전개 과정을 이해하고 노동자가 처한 현재 모습을 파악한다.</p> <p>[12노동11-04] 현장실습 및 직업현장에서 노동인권의 실태를 이해하고 노동인권의 바람직한 발전방향을 탐구한다.</p>  |
|                 |                            | 노동인권의<br>실태            |  |
|                 |                            | 노동인권의<br>보호제도          | <p>[6노동01-04] 노동인권이 침해되는 사례를 탐구하고 노동인권 보호의 필요성을 이해한다.</p> <p>[9노동01-05] 국제사회 및 대한민국의 노동인권 보호제도를 이해한다.</p> <p>[9노동01-06] 노동인권의 침해 유형과 원인을 조사하고 이에 대한 대처 방안을 탐구한다.</p> <p>[12노동01-05] 국제사회 및 대한민국의 노동인권 보호제도를 파악한다.</p> <p>[12노동01-06] 노동인권의 침해 유형과 원인을 파악하고 이에 대한 합리적인 대처 방안을 제시한다.</p> <p>[12노동11-05] 국제사회 및 대한민국의 노동인권 보호제도를 파악한다.</p> <p>[12노동11-06] 노동하는 청소년을 포함한 노동자들의 노동인권 침해 사례와 유형을 분석한다.</p> <p>[12노동11-07] 현장실습 및 직업현장에서 노동인권 침해에 대한 합리적인 대처 방안을 찾고 실천한다.</p>   |
|                 |                            | 노동인권<br>침해 유형과<br>대처방안 |  |
|                 |                            |                        |  |
|                 |                            |                        |  |
|                 |                            |                        |  |
|                 |                            |                        |  |

## [인천형 노동인권교육과정]의 성취기준

[2019년 인천광역시교육청 인천교육정책연구소 개발 자료]



| 영역                           | 핵심개념         | 내용요소 종합                       | 성취기준  |
|------------------------------|--------------|-------------------------------|---|
| 노동<br>인권<br>존중과<br>사회적<br>실천 | 노동자와<br>노동인권 | 노동자의<br>의미와<br>범위             | <p>[0노동02-01] 내가 살고 있는 곳의 일하는 사람들에 관심을 가지고 감사하는 마음을 갖는다.</p> <p>[6노동02-01] 우리 주변에서 일하는 사람들을 알고 다양한 일에 관심을 갖는다.</p> <p>[6노동02-02] 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 삶에 대하여 관심을 가지고 노동인권 침해 사례를 이해한다.</p> <p>[9노동02-01] 노동자의 의미와 범위를 파악하고 다양한 노동의 모습을 이해한다.</p> <p>[9노동02-02] 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 노동인권 실태를 조사하고 문제점 및 해결 방안을 탐색한다.</p>  |
|                              |              | 다양한<br>노동과<br>노동자             | <p>[12노동02-01] 노동자의 의미와 범위를 파악하고 다양한 노동의 모습을 이해한다.</p> <p>[12노동02-02] 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 노동인권 실태를 파악하고 문제점 및 해결 방안을 제시한다.</p> <p>[12노동12-01] 노동자의 의미와 범위를 파악하고 자신의 직업세계와 관련된 다양한 노동의 모습을 이해한다.</p> <p>[12노동12-02] 노동하는 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 노동인권 실태를 파악하여 해결방안을 찾고 실천한다.</p>  |
| 노동<br>인권<br>존중과<br>사회적<br>실천 | 소통과<br>공감    | 노동인권<br>감수성과<br>갈등해결          | <p>[0노동02-02] 다른 사람과의 갈등을 긍정적으로 해결하는 방법을 알아본다.</p> <p>[6노동02-03] 다른 사람과의 갈등 해결을 위한 의사소통 방법을 이해한다.</p> <p>[6노동02-04] 갈등해결을 위한 의사소통 방법을 알고, 노동인권에 대한 언론매체의 보도 내용을 조사한다.</p> <p>[9노동02-03] 노동인권 감수성의 의미와 필요성을 이해하고 갈등해결을 위한 의사소통 방법을 실제 생활에 적용한다.</p>  |
|                              |              | 노동인권과<br>미디어<br>리터러시<br>(문해력) | <p>[9노동02-04] 노동인권과 관련한 다양한 미디어 정보를 조사하고 이에 대한 비판적 문해력을 기른다.</p> <p>[12노동02-03] 노동인권 감수성과 공감능력을 함양하고 갈등해결을 위한 의사소통 방법을 실제 생활에 적용한다.</p> <p>[12노동02-04] 노동인권과 관련한 다양한 미디어 정보를 분석하고 이에 대한 비판적 문해력을 갖춘다.</p> <p>[12노동12-03] 현장실습 및 직업현장에서의 노동인권 감수성과 공감능력을 함양하고 갈등해결을 위한 의사소통 방법을 활용한다.</p> <p>[12노동12-04] 현장실습 및 직업현장의 노동인권과 관련된 다양한 미디어 정보를 분석하고 이에 대한 비판적 문해력을 갖춘다.</p> |
| 협력과<br>연대                    | 노동자들의<br>연대  |                               | <p>[12노동02-05] 노동자의 협력과 연대의 중요성을 이해하고 소중히 여기는 태도를 갖는다.</p> <p>[12노동02-06] 노동인권 존중 사회를 위해 정부, 기업, 노동자 간 협력 사례를 분석하고 상생을 위한 다양한 방안을 탐구한다.</p>   |
|                              | 상생을 위한<br>협력 |                               | <p>[12노동12-05] 노동자의 협력과 연대의 중요성을 이해하고 이를 직업현장에서 실천한다.</p> <p>[12노동12-06] 노동인권 존중 사회를 위해 정부, 기업, 노동자 간 협력 사례를 분석하고 노동자의 입장에서 상생을 위한 다양한 방안을 찾고 실천한다.</p>   |

## [인천형 노동인권교육과정]의 성취기준

(2019년 인천광역시교육청 인천교육정책연구소 개발 자료)



| 영역                       | 핵심개념                          | 내용요소 종합               | 성취기준  |
|--------------------------|-------------------------------|-----------------------|---|
| 노동<br>인권과<br>나의 삶        | 건강한<br>노동관과<br>나의 진로          | 자기이해와<br>직업의식         | <p>[0노동03-01] 자신의 소중함을 알고, 내가 하고 싶은 일에 관심을 갖는다.</p> <p>[0노동03-02] 여러 가지 직업에 관심을 가지고, 직업의 종류와 역할을 알아본다.</p> <p>[6노동03-01] 자신의 관심과 흥미에 맞는 일을 찾고 건강한 노동관과 직업의식에 대해 알아본다.</p> <p>[6노동03-02] 변화하는 직업을 조사하고 자신의 진로설계에 관심을 갖는다.</p> <p>[9노동03-01] 자신의 능력과 적성 등을 파악하고 건강한 노동관과 직업의식을 이해한다.</p> <p>[9노동03-02] 변화하는 직업세계 속에서 다양한 직업과 진로를 탐색하고 자신의 노동 가치관을 고려하여 나의 진로를 설계한다.</p> <p>[12노동03-01] 자기이해를 바탕으로 건강한 노동관과 직업의식을 갖춘다.</p> <p>[12노동03-02] 변화하는 직업세계 속에서 다양한 직업과 진로를 탐색하고 자신의 노동 가치관을 고려하여 구체적인 나의 진로를 설계한다.</p> <p>[12노동13-01] 자기이해를 바탕으로 노동현장과 관련하여 건강한 노동관과 직업의식을 갖춘다.</p> <p>[12노동13-02] 변화하는 직업세계 속에서 다양한 직업과 진로를 탐색하고 자신의 노동 가치관을 고려하여 이를 구체적인 나의 진로에 적용한다.</p> |
|                          |                               | 변화하는<br>직업세계와<br>노동인권 |   |
| 지속 가능한<br>삶을 위한<br>나의 노동 | 공동체의<br>지속가능한<br>발전과<br>나의 노동 | 나의 노동<br>가치와<br>진로설계  | <p>[6노동03-03] 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동에 대하여 관심을 갖는다.</p> <p>[6노동03-04] 노동, 가정, 여가와 관련하여 균형 있는 삶의 의미를 이해한다.</p> <p>[9노동03-03] 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동의 의미를 이해한다.</p> <p>[9노동03-04] 노동, 가정, 여가와 관련하여 균형 있는 삶의 의미를 이해하고 실천할 수 있는 방법을 조사한다.</p> <p>[12노동03-03] 공동체의 지속+기능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동의 의미를 이해하고 이를 실천할 수 있는 태도를 갖춘다.</p> <p>[12노동03-04] 노동, 가정, 여가와 관련하여 균형 있는 삶의 의미를 이해하고 이를 실천하는 방법을 계획한다.</p> <p>[12노동13-03] 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동의 의미를 이해하고 이를 노동현장에서 실천한다.</p> <p>[12노동13-04] 노동, 가정, 여가와 관련하여 균형 있는 삶의 의미를 이해하고 이를 노동현장에서 실천한다.</p>  |
|                          |                               | 균형 있는<br>삶과<br>나의 노동  |   |



# Contents

## 초등학교

|                         |     |    |
|-------------------------|-----|----|
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 초등5 | 11 |
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 초등6 | 19 |

## 중학교

|                         |      |    |
|-------------------------|------|----|
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 중학교1 | 31 |
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 중학교2 | 44 |
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 중학교3 | 56 |

## 고등학교

|                         |       |     |
|-------------------------|-------|-----|
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 일반고1  | 71  |
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 직업계고1 | 83  |
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 일반고2  | 89  |
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 직업계고2 | 104 |
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 일반고3  | 124 |
| ✏️ 2022 노동인권교육 교수·학습설계안 | 직업계고3 | 151 |





2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

# 초등학교







## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

초등5

|                       |   |                            |  |  |  |
|-----------------------|---|----------------------------|--|--|--|
| 활동명<br>【주제】           | 안녕? 반가워! 노동아 [노동과 노동인권의 개념]   |                            |  |  |  |
| 성취기준                  | ■ [6노동01-02] 일상생활 사례를 통해 노동의 개념과 가치를 이해하고 노동인권에 대한 관심을 갖는다.   |                            |  |  |  |
| 수업목표                  | 노동의 개념을 알고, 노동인권에 관심을 갖는다.  |                            |  |  |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공동   |                            |  |  |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input type="checkbox"/> 자기관리 <input checked="" type="checkbox"/> 지식정보처리 <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 공동체 |                            |  |  |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | 교수자   | PPT, 관련 영상, 이미지 카드, 8절지    |  |  |  |
|                       | 학습자   | 필기도구, 활동지1                 |  |  |  |
| 활동<br>소개              | 활동①   | 노동일까요? [모둠활동 - 이미지 카드]     |  |  |  |
|                       | 활동②   | 안녕? 반가워! 노동아 [개별활동 - 활동지1] |  |  |  |
| 수업소개                  | ■ 1차시는 학교에서 이루어지는 많은 노동에 대해 생각해 본다. 이후 질문과 토의를 통해 노동에 대한 개념을 이해하도록 한다.<br>■ 2차시는 학교에서 만날 수 있는 노동자의 입장이 되어보고, 노동자에게 필요한 인권이 무엇이 있는지 토론한다.  |                            |  |  |  |
| 기대효과                  | ■ 일상생활 속 다양한 노동을 통해 노동의 개념을 알 수 있다.<br>■ 모든 노동자에게 인권이 있음을 알고 존중하는 마음을 갖는다.  |                            |  |  |  |
| 수업활용<br>Tip           | ■ 학교 안에서 만날 수 있는 노동에 대하여 쉽게 알고 느낄 수 있는 이미지 카드를 이용한다.<br>■ 노동인권에 대해 참여자 스스로 고민하고 인식할 수 있는 기회가 되도록 한다.  |                            |  |  |  |
| 지도시<br>유의사항           | ■ 노동과 노동인권에 대하여 학습자 스스로 깨닫는 계기를 마련할 수 있도록 상대방의 이야기를 잘 듣고 서로 질문하면서 생각을 끌어낼 수 있도록 한다.   |                            |  |  |  |



## 교수·학습과정

들어  
가며  
【5분】

- 강사 소개 및 오늘의 활동 안내
- 동기 유발하기 - 글자를 잡아라.
  - ▷ 글자 속 주제 단어를 찾아본다.
  - ▷ 화면 속 찾은 주제 단어를 이해하며 학습할 내용을 알 수 있게 한다.
  - 예시 글자: 인권, 존중, 노동, 행복, 노동자

함께 해요  
활동①  
【30분】

### 활동① 노동일까요?

#### ■ 활동 소개

- ▷ [취지] 학교 안에도 다양한 노동이 있음을 알고 노동의 개념을 이해한다.
- ▷ [기대효과] 일상생활 속 다양한 노동을 통해 노동의 개념을 알 수 있다.

#### ■ 활동 방법

##### 모둠활동 (25분)

- ▷ [카드-관련자료1] 학교 안 노동자의 이미지 카드 1세트(8장)를 모둠별로 나눠주면서 8절지도 함께 배부한다.
- (그림 : 강동호)

|       |       |         |       |
|-------|-------|---------|-------|
|       |       |         |       |
| 선생님   | 보건선생님 | 배움터선생님  | 녹색학부모 |
|       |       |         |       |
| 학부모사서 | 급식실무사 | 방역활동봉사자 | 행정주무관 |

- ▷ 모둠원이 함께 카드 속 노동에 대해 토론한다.
  - 질문 ① 카드 속 인물은 학교에서 어떤 일을 하고 있을까?
  - 질문 ② 카드 속 인물이 하는 일을 노동이라고 말할 수 있을까?
  - 질문 ③ 노동이라고 생각한 이유는 무엇일까?



- ▷ 8절지에 카드를 배열하면서 질문에 대한 토론 내용을 기록한다.
- ▷ 8절지에 기록한 내용을 발표한다.
  - 발표한 내용을 토대로 노동의 개념을 이야기해준다.

### 영상보기 (4:36)

- ▷ [영상-관련자료2] [서울시교육청]노동의 개념과 가치 ][4:36]

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=u3C5-ExIxvk>



- ▷ 영상을 통해 노동의 개념을 정리하도록 한다.

### 활동② 안녕? 반가워! 노동아

#### ■ 활동 소개

- ▷ [취지] 노동자의 입장에서 노동인권에 관심을 갖는다.
- ▷ [기대효과] 모든 노동자에게 인권이 있음을 알 수 있다.

#### 활동②

[35분]

#### ■ 활동 방법

- ▷ 전 시간에 학습한 내용을 정리해 본다.

#### ■ 개별활동(25분)

- ▷ 학교 안 노동자의 이미지 카드(관련자료1) 중 1장을 선택한 후 학생이 노동자가 되어 본다.
- ▷ 활동지(관련자료3)에 노동자의 직업, 보람 있는 일, 어려운 일을 생각해보고 기록한다. 같은 카드를 가진 학생들의 이야기를 들어본다. 그리고 행복한 노동이 되려면 무엇이 필요한지 의견 나누고 적고 발표한다.

나가며  
[10분]

|   |              |
|---|--------------|
| 초등학교 5학년(활동지1)  | 안녕? 반가워! 노동아 |
|   | 노동자 :        |
| <p>♡ 노동자가 되어보자</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 선택한 카드의 노동자가 되어본다.</li> <li>- 노동자 입장에서 생각해 본다.</li> </ul> |              |
| 보람된 일이야!  | 어려운 일이네!     |
| <p>♡ 행복한 노동이 되려면 무엇이 필요할까?</p>  |              |

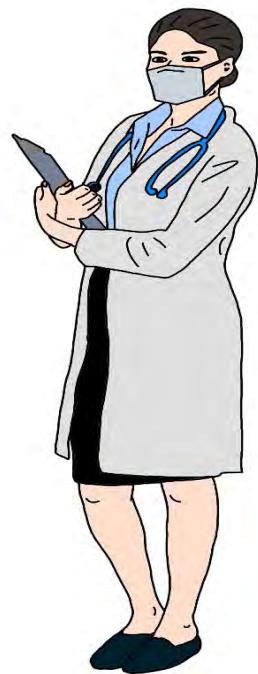
- 질문 ① 카드(관련자료1)의 노동을 하면서 느끼는 보람은 무엇인가?
- 질문 ② 카드(관련자료1)의 노동을 하면서 어려운 점은 무엇인가?
- ▷ 활동지(관련자료3) 활동 후 같은 카드를 가진 학생들의 이야기를 들어본다.
- ▷ 활동지(관련자료3) 행복한 노동이 되려면 무엇이 필요한지 생각해보고 적는다.
- 질문 ③ 행복한 노동이 되려면 무엇이 필요할까?
- ▷ 노동자에게 인권이 있음을 발표한 내용으로 정리한다.

### ■ 정리

- ▷ 전체 활동에 대한 소감을 들어 본다.
  - 오늘 활동을 통해 느낀 점이나 알게 된 점에는 무엇이 있나요?
- ▷ 교수자는 오늘 활동 내용을 요약 정리한다.
  - 일상생활에서 다양한 노동을 만날 수 있다.
  - 모든 노동자에게는 인권이 있음을 알고 존중할 수 있다.
- ▷ 설문조사 관련 안내



## 카드-관련자료1



카드-관련자료1





## 영상-관련자료2

[서울시교육청] 노동의 개념과 가치 [4:36]

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=u3C5-ExIxvk>

The screenshot shows a video player interface. At the top, there is a title in Korean: "1화. 소중한 우리의 노동". Below the title is a scene illustration featuring several workers from different professions: a construction worker in a green vest, a woman in a pink dress, a man in a brown coat, a chef in a white hat, a woman in a blue dress, a man in a grey shirt, a woman in a green dress, and a man in a pink shirt. In the bottom right corner of the video frame, there is a timestamp "4:37".

활동지-관련자료3

|                         |   |
|-------------------------|---|
| 초등학교 5학년(활동지)           | 안녕? 반가워! 노동아<br>노동자 :   |
| ♡ 노동자가 되어보자             | <ul style="list-style-type: none"><li>- 선택한 카드의 노동자가 되어본다.</li><li>- 노동자 입장에서 생각해 본다.</li></ul> |
| 보람된 일이야!                | 어려운 일이네!  |
| ♡ 행복한 노동이 되려면 무엇이 필요할까? |   |
|                         |   |



## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

초등6

|                       |  |                                |  |
|-----------------------|--|--------------------------------|--|
| 활동명<br>【주제】           | 지금 우리 마을은 [노동자의 의미, 다양한 노동자]   |                                |  |
| 성취기준                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ [6노동01-02] 일상생활 사례를 통해 노동의 개념과 가치를 이해하고 노동인권에 관해 관심을 갖는다.</li> <li>■ [6노동02-01] 우리 주변에서 일하는 사람들을 알고 다양한 일에 관심을 갖는다.</li> </ul>  |                                |  |
| 수업목표                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 일상 속 다양한 노동을 통해 노동이 우리 생활에 긴밀하게 연결되어 있다는 것을 설명할 수 있다.</li> <li>■ 우리 마을 속 노동자에게 감사하는 마음을 갖는다.</li> </ul>   |                                |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공동  |                                |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input type="checkbox"/> 자기관리 <input checked="" type="checkbox"/> 지식정보처리 <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 공동체                |                                |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | <b>교수자</b><br>PPT, A4용지, 학교지도(학교별상이), 스카치테이프   | <b>학습자</b><br>필기도구, 활동지1, 활동지2 |  |
| 활동<br>소개              | <b>활동①</b> 일상 속 노동자 찾기 [모둠활동 – 활동지 관련자료1]<br><b>활동②</b> 마을 속 노동자 찾기 [모둠활동 – 학교지도]<br><b>활동③</b> 감사함을 나눠요. [개별활동 – 활동지 관련자료2]   |                                |  |
| 수업소개                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1차시는 나의 일상 속에서 만나는 우리 마을의 노동자를 찾아보고 노동자의 의미를 이해한다.</li> <li>■ 학교 주변에 있는 많은 노동자를 찾아보고 마을에서 다양한 노동을 하며 함께 살아가는 사람들이 모두 노동자임을 알 수 있다.</li> <li>■ 2차시는 활동1)과 활동2)에서 알게 된 다양한 노동자들에게 감사한 마음을 갖고 표현한다.</li> </ul> |                                |  |
| 기대효과                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 일상생활에서 많은 노동자와 관계를 맺고 살아가고 있음을 안다.</li> <li>■ 노동자들에게 감사하는 마음을 갖고 이를 표현한다.</li> </ul>  |                                |  |
| 수업활용<br>Tip           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 학교를 중심으로 우리 마을에 있는 다양한 장소를 찾을 수 있도록 학교 주변의 지도를 보여준다.</li> <li>■ 노동자를 찾는 것에 대해 참여자 스스로 고민하고 충분히 토의한 후에 활동을 진행하도록 한다.</li> </ul>  |                                |  |
| 지도시<br>유의사항           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 학습자 스스로 노동자를 찾을 수 있도록 충분한 시간을 준다.</li> </ul>  |                                |  |



## 교수 · 학습과정

들어  
가며  
[5분]

- 강사 소개 및 오늘의 활동 안내
- 동기유발하기 - 그림 속 노동이 보이나요?  
▷ 2개의 다른 그림을 보여주며 서로 어떤 점이 다른지 찾아본다.



- ▷ 제시된 그림 속에 있는 노동을 찾아보고 노동의 의미를 안다.  
[사진출처 네이버 이미지]

함께 해요

**활동①**  
[20분]

### 활동① 일상 속 노동자 찾기

#### ■ 활동 소개

- ▷ (취지) 나의 일상 속에는 다양한 노동자가 있음을 이해한다.  
▷ (기대효과) 일상에서 관계를 맺고 살아가는 사람들이 모두 노동자임을 알게 된다.

#### ■ 활동 방법

**개별활동** (10분)

- ▷ 내가 생활하는 하루의 일과를 떠올려 보면서 만나는 사람들에 대하여 생각한다.  
▷ 활동지(관련자료1)에 나의 하루 속에서 만나는 사람들을 시간 순서대로 기록한다.

| 초등학교 6학년(활동지)   | 지금 우리 마을은<br>- 일상 속 노동자 찾기 |
|---|----------------------------|
| <p>♡ 일상 속 노동자 찾기</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내가 일어나서 잠잘 때까지 만나는 사람 생각해 보기</li> <li>- 시간 순서대로 적어보기</li> </ul> |                            |
|   |                            |



### 모둠활동 (10분)

- ▷ 내가 만난 사람들과 친구들이 만난 사람들에 대한 이야기를 나눈다.
- 질문 ① 우리가 만난 사람 중에 노동자가 있을까요?
- 질문 ② 노동을 하는 사람은 노동자가 맞나요?
- ▷ 발표하며 나누기
- 모둠에서 이야기 나눈 내용을 발표해 본다.
- ▷ 노동과 노동자의 개념을 설명하여 정리한다.

### 활동② 마을 속 노동자 찾기

#### ■ 활동 소개

- ▷ [취지] 내가 사는 마을에 있는 다양한 노동자를 찾아본다.
- ▷ [기대효과] 마을에서 다양한 노동을 하며 살아가는 사람들이 모두 노동자임을 이해하고 설명 할 수 있다.

#### ■ 활동 방법

##### 모둠활동 (25분)

- ▷ 칠판에 학교지도(관련자료2)를 그린다.
- ▷ 학교지도(관련자료2)를 보면서 어떤 건물과 장소가 있는지 함께 이야기해 본다.
- ▷ 학교지도(관련자료2)를 4등분 하여 번호를 부여하고 모둠별로 각각의 번호구역을 알려준다.
- ▷ 모둠별 개인에게 각각 a4, 1/4을 나눠주고 모둠에게 부여된 구역에 어떤 노동자가 있는지 찾아서 그림을 그려본다.
- ▷ 활동 결과물을 한 명씩 칠판에 붙이면서 자신의 활동 결과물에 대하여 발표해 본다.

### 활동②

[25분]

#### [학교지도-관련자료2] 학교별 상이함

[http://jeungan.es.kr/\\_class/board/view](http://jeungan.es.kr/_class/board/view)



**활동③**

[25분]

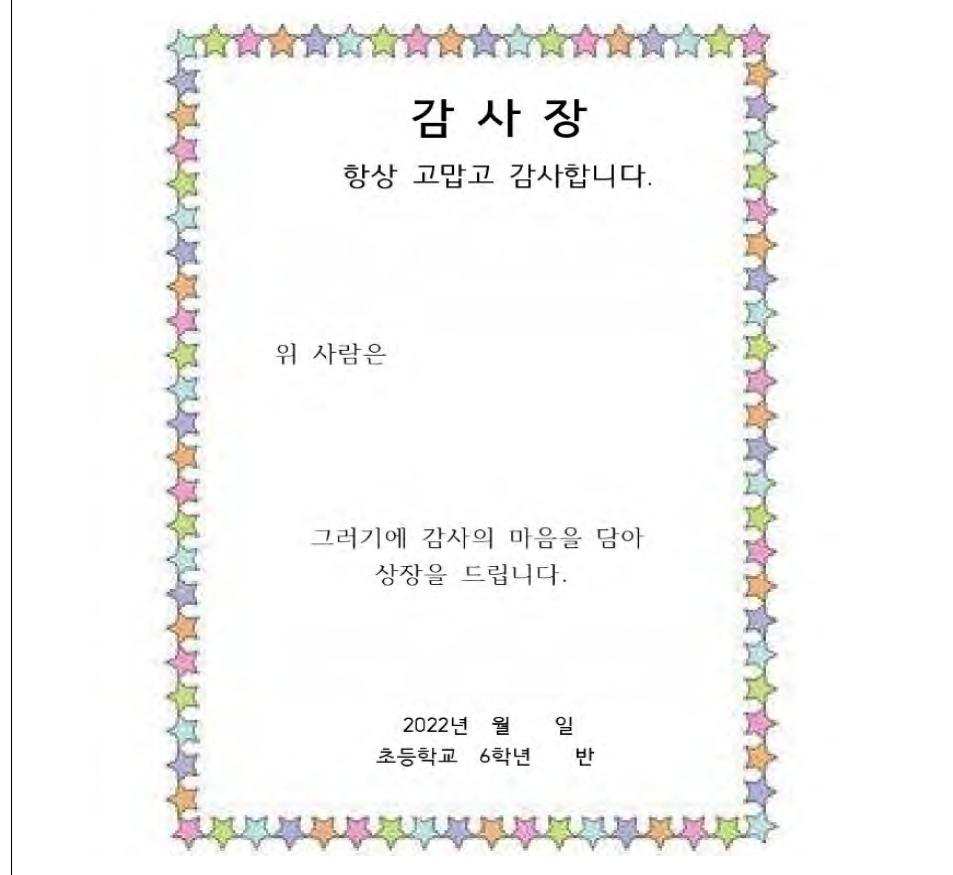
**활동③ 감사함을 나눠요.****■ 활동 소개**

- ▷ [취지] 내가 사는 마을의 노동자에 대해 소중함을 느낀다.
- ▷ [기대효과] 주위 노동자들에 대한 감사한 마음을 갖고 표현한다.

**■ 활동 방법****개별활동** (25분)

- ▷ 활동1)과 활동2)에 대한 내용을 떠올려본다.
- ▷ 활동을 통해서 만난 노동자들의 이야기를 해본다.
  - 질문 ① 내가 자주 만나는 노동자는 누구인가요?
  - 질문 ② 노동자와 연결된 특별한 경험이 있나요?
- ▷ 내가 사는 마을의 노동자에게 감사함을 표현할 수 있는 방법들이 무엇이 있을지 이야기해 본다.
- ▷ 다양한 방법 중 하나인 감사장을 만들어 본다. 감사한 노동자를 선정한다.
- ▷ 활동지(관련자료3) 노동자에게 감사한 마음을 표현하는 감사장을 만들어 본다.

|  |                         |
|--|-------------------------|
| 초등학교 6학년(활동지)                          | 지금 우리 마을은<br>- 감사함을 나눠요 |
| ♡ 우리 마을 노동자에게 감사한 마음을 전달할 감사장을 만들어 봐요. |                         |





나가며  
【5분】

▷ 발표하며 나누기

- 활동 결과물을 한 명씩 발표해 보고, 감사장을 직접 전달 할 수 있는 방법에 관해 이야기 나눠본다.
- 활동을 통해 노동의 가치와 소중함을 느낄 수 있다.

■ 정리

[영상-관련자료4]

[한국노총\*서울시]이천만 노동자#기스팩 캠페인[1:25]

<https://youtu.be/a2kyhHlxYcE>



▷ 전체 활동에 대한 소감을 들어 본다.

- 오늘 활동을 통해 느낀 점이나 알게 된 점에는 무엇이 있나요?

▷ 교수자는 오늘 활동 내용을 요약 정리한다.

- 일상생활에서 다양한 노동을 만날 수 있다.
- 모든 노동은 가치가 있으며 존중할 수 있다.

▷ 설문조사 관련 안내

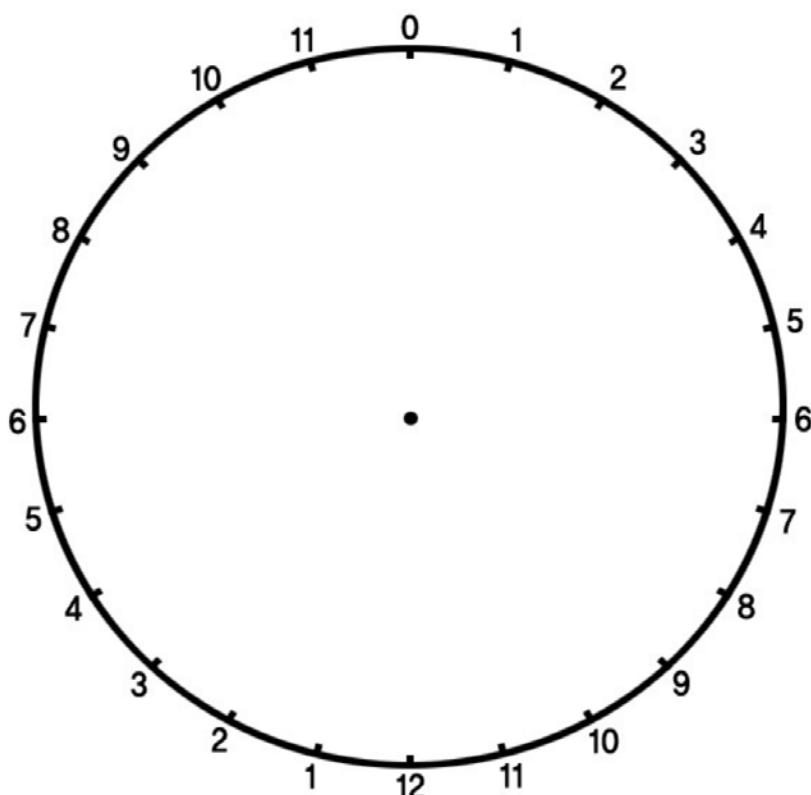
활동지-관련자료1

초등학교 6학년(활동지)

지금 우리 마을은  
- 일상 속 노동자찾기

♡ 일상 속 노동자 찾기

- 내가 일어나면서 잠잘 때까지 만나는 사람 생각해 보기
- 시간 순서대로 적어보기





## 학교지도-관련자료2

### 학교별 상이함

[http://jeungan.es.kr/\\_class/board/view](http://jeungan.es.kr/_class/board/view)



활동지-관련자료3

초등학교 6학년(활동지)

지금 우리 마을은  
- 감사함을 나눠요

♡ 우리 마을 노동자에게 감사한 마음을 전달할 감사장을 만들어 봐요.

항상 고맙고 감사합니다.

위 사람은

그러기에 감사의 마음을 담아드립니다.

2022년 월 일

초등학교 6학년 반



#### 영상-관련자료4

[한국노총\*서울시] 이천만 노동자#기스팩 캠페인[1:25]

<https://youtu.be/a2kyhHlxYcE>







2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

# 중학교







## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

# 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

중학교1

|                       |   |                                       |  |  |  |
|-----------------------|---|---------------------------------------|--|--|--|
| 활동명<br>【주제】           | 같이 더하기 가치 UP-노동인권 이야기<br>【노동의 가치】   |                                       |  |  |  |
| 성취기준                  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ [9노동01-01] 인간의 존엄성과 인권에 대해 파악하고 인간의 삶과 노동에 대해 이해한다.</li><li>■ [9노동01-02] 노동의 가치와 노동인권의 의미를 이해하고 우리 일상생활에서 노동인권의 필요성을 인식한다.</li></ul>  |                                       |  |  |  |
| 수업목표                  | 노동인권의 가치를 일상생활과 연결해서 말할 수 있다.   |                                       |  |  |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공동   |                                       |  |  |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input type="checkbox"/> 자기관리 <input checked="" type="checkbox"/> 자식정보처리 <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 공동체 |                                       |  |  |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | 교수자   | PPT, 관련 영상, 불임쪽지                      |  |  |  |
|                       | 학습자   | 필기도구, 활동지 1, 활동지 2                    |  |  |  |
| 활동지<br>(학습지)<br>소개    | 활동①   | '나와 함께 살아가는 노동 찾기' [모둠활동 - 활동지 1]     |  |  |  |
|                       | 활동②   | '우리가 바꾼 노동인권 광고카피 만들기' [모둠활동 - 활동지 2] |  |  |  |
| 수업소개                  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 1차시는 생활 속 노동을 통해 노동은 연결되어 있음을 알고 노동인권에 대한 중요성에 대해 깨닫는다.</li><li>■ 2차시는 광고를 활용해 노동인권이 지켜지지 않는 사례를 살펴보고 질문을 통해 문제점 및 인식 개선을 위한 광고카피 문구 만들기 노동 존중의 태도를 기르는 시간이다.</li></ul>                       |                                       |  |  |  |
| 기대효과                  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 노동인권의 의미와 필요성에 대해 생각해 보는 계기를 마련한다.</li><li>■ 노동의 가치에 대한 인식을 높인다.</li><li>■ 노동과 나의 삶이 밀접하게 연결되어 있음을 깨닫는다.</li></ul>  |                                       |  |  |  |
| 수업활용 Tip              | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 모든 영상은 필요한 부분만 재생될 수 있도록 '현재시간에 URL 복사'하여 수업에 활용한다.</li><li>■ '운동화는 몇 명인가' 영상은 활동 전에 본 후 활동1을 이어갈 수 있다.</li><li>■ 문제점 찾기 및 광고카피 활동은 참여자 스스로 역할을 분담하여 협업할 수 있도록 한다.</li></ul>                  |                                       |  |  |  |
| 지도시<br>유의사항           | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 인간의 존엄성과 인권의 중요성에 대해 스스로 깨닫는 계기를 마련할 수 있도록 상대방의 이야기를 잘 듣고 다시 질문하면서 각자의 생각을 표출하도록 이끈다.</li><li>■ 활동1은 제한 시간을 두고 '나와 함께 살아가는 노동 찾기'를 진행한다.</li></ul>  |                                       |  |  |  |



## 교수·학습과정

들어  
가며  
【5분】

### ■ 강사소개 및 교육내용 안내

### ■ 동기 유발하기\_연상퀴즈

- ◆ 인물 맞추기 (BTS)
- ◆ 노동 맞추기(스태프)
- ◆ ‘LCD’란?

연상퀴즈를 통해 스태프를 통해 숨은 노동자를 생각할 수 있다.

함께 해요

**활동①**  
【40분】

### 활동① ‘나와 함께 살아가는 노동 찾기’

▷(취지) 나와 노동이 생활과 밀접한 관련이 있음을 인식한다.

▷(기대효과) 노동은 사람의 삶을 열어가는 주요 토대이며, 내가 소비하는 모든 것은 어디서 어떻게 왔는지 질문하고 성찰하는 태도를 함양할 수 있다.

### ■ 활동 방법

#### 개별활동 (10분)

- ◆ “내가 생각하는 노동(자)은 ( )이다”
- 제시된 문구를 보고 떠오르는 생각을 붙임쪽지에 적고, 자유롭게 이야기해봅시다.

#### 모둠활동 (25분)

- ◆ (활동지 1) ‘운동화가 나에게 오기까지 노동’ 찾아보기.
  - 발표하며 나누기: 노동을 추가하는 형식으로 진행
  - 질문 ①각각의 노동은 어떤 가치가 있을까요?
  - 질문 ②누군가의 노동이 사라진다면 어떤 영향을 미칠까요?

#### 영상보기 (5분)

- ◆ (관련자료 1)‘내 운동화는 몇 명인가?’\_인터뷰 중심

EBS 다큐프라임-Docuprime\_내 운동화는 몇 명인가\_#001

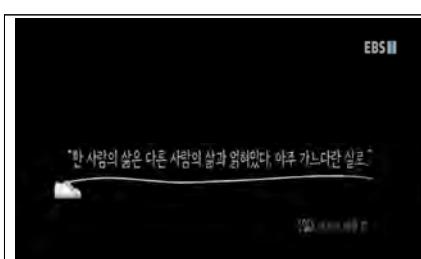
▶ <https://youtu.be/UimsEW8aJQA?t=33>

(재생: 33~2:24/ 4:15~5:26/12:54~13:28/19:52~20:08/21:35~22:18/23:05~23:29)

EBS 다큐프라임-Docuprime\_내 운동화는 몇 명인가\_#003

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=Qp-N9zFp7pE&t=53s>

(재생: 0:58~2:00/3:25~3:37/5:17~5:23/7:21~8:00/9:15~9:27/9:55~12:43)



- 내 운동화는 몇 명인가\_#001\_0:33 캡쳐
- 일상생활에서 나의 삶과 노동의 연결을 이해
- 노동의 가치와 소중함을 이해



## 활동② ‘우리가 바꾼 노동인권 광고카피 만들기’

▷(취지) 노동인권의 이해, 노동인권 친화적 태도 함양

▷(기대효과) 노동인권의 중요성에 관해 확인하고, 노동인권이 지켜지지 않는 상황에서 무엇이 문제인지 파악할 수 있으며, 노동인권을 지키기 위해 노력하는 태도를 갖출 수 있다.

### ■ 활동 방법

- ◆ 전시학습 상기. (5분)

- 앞 시간에 진행한 활동을 통해 느낀 점을 모둠별로 돌아가며 이야기해봅시다.

### 모둠활동

- ◆ (활동지 2) 이미지 캡 3개, 영상2 중 선정한 주제에 대한 활동지 작성. (20분)

- 우리 삶에 필요한 많은 상품과 서비스는 그것을 만들어 내는 누군가의 노동이 없다면 세상에 있을 수 없습니다.

- 우리 삶의 바탕을 이루는 노동을, 우리는 평소에 어떻게 마주하고 있을까요?  
자료화면을 보면서 이야기 나눈 후, 모둠별로 활동지를 작성해봅시다.

- ◆ (관련자료 2) ‘노동 관련 이미지 3컷 (경비노동자, 감정노동자, 청소년 노동자)

① 경비노동자 사진/ ‘다루기 쉽다’ kobaco (제작연도:2020)

<https://www.kobaco.co.kr/site/main/archive/advertising/5/14022?cp>

② 감정노동자 사진/ ‘감정노동자의 이름 3’ kobaco (제작연도:2017)

<https://www.kobaco.co.kr/site/main/archive/advertising/5/1415?cp>

③ 청소년 노동자 사진/ [카드뉴스] 청소년 노동자는 '소모품'인가요

<https://www.yna.co.kr/view/AKR20170307177100797> 서울=연합뉴스 2017.03.07

### 활동②

(35분)



① 경비노동자 사진



② 감정노동자 사진



③ 청소년 노동자 사진

- ◆ (관련자료 3) 필수 돌봄노동자 처우개선 시급/ KNN 부산뉴스 경남뉴스 2021.11.3

<https://www.youtube.com/watch?v=NLA8mtBAqoE&t=2s> [풀영상 1:46]



0:04 화면 캡쳐



1:14 화면 캡쳐

- ◆ (관련자료 4) [공익광고협의회] 무거운 택배 30초 / 2021. 10. 26.

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=YMLxyRhiF6M&feature=youtu.be>



### 활동지 2

우리가 바꾼 노동인권 광고카피 만들기

이미지 또는 문구를 활용해 자유롭게 표현해 봅시다.

### 공유하기

- ◆ 모둠별 광고카피 소개하기 (10분)
  - 모둠별 대표 학생이 모둠활동 결과물에 대해 간단히 발표해봅시다.
  - 서로의 생각을 학급 전체와 나누기
  - 교수자는 학생들이 작성한 결과물을 다 함께 볼 수 있도록 공유한 뒤 피드백한다.

### 활동 정리 (10분)

- ◆ 전체 활동에 대한 소감을 한마디씩 들어본다.
  - 오늘 활동을 통해 느낀 점이나 알게 된 점에는 무엇이 있나요?
- ◆ 교수자는 오늘 활동 내용을 요약 정리한다.
  - 노동의 가치, 노동이 나의 삶과 연결되어 있다는 것을 강조한다.
  - 인간의 존엄성, 인권, 권리, 노동인권
- ◆ 교육청 홈페이지 안내한다.

나가며  
【10분】



## 활동지-관련자료1

중학교 1학년 (활동지 1)

## 나와 함께 살아가는 노동 찾기

## ▣ 다른 모둠의 발표를 듣고 표에 기록되지 않은 노동이 있다면 적어보세요.

- 중앙에 운동화를 중심으로 노동을 떠올립니다
- 연상되는 노동을 떠올리며 자유롭게 적어보세요.

|  |    |               |  |     |    |                |                |                       |
|--|----|---------------|--|-----|----|----------------|----------------|-----------------------|
|  |    |               |  |     |    |                |                |                       |
|  | 원단 |               |  |     |    |                |                |                       |
|  |    |               |  |     |    |                |                |                       |
|  |    | 원단<br>(가죽, 천) |  |     |    | 종자 관리<br>하는 사람 | 물통 제조<br>하는 사람 | 채취한<br>고무 운반<br>하는 사람 |
|  |    |               |  | 운동화 | 고무 | 농약 관리<br>하는 사람 | 고무             | 고무나무<br>관리하는<br>사람    |
|  |    |               |  |     |    | 고무 채취<br>하는 사람 | 물통<br>제조       | 고무 가공<br>하는 사람        |
|  |    |               |  |     |    |                |                |                       |
|  |    |               |  |     |    |                |                |                       |
|  |    |               |  |     |    |                |                |                       |

## ▣ 다른 모둠의 발표를 듣고 표에 기록되지 않은 노동이 있다면 적어보세요.

(뒷면)

**모둠질문 1** 각각의 노동은 어떤 가치가 있을까요?

**모둠질문 2** 누군가의 노동이 사라진다면 어떤 영향을 미칠까요?



## 활동지-관련자료2

|                 |                                     |
|-----------------|-------------------------------------|
| 중학교 1학년 (활동지 2) | 우리가 바꾼 노동인권 광고카피 만들기                |
| 바꾼<br>광고        | <p>이미지 또는 문구를 활용해 자유롭게 표현해 봅시다.</p> |

## 활용자료#2

관련자료 1 EBS 다큐프라임-Docuprime\_내 운동화는 몇 명인가\_#001

### 한 컬레의 운동화에 담긴 삶의 발자국을 따라가는 여정

일상적인 소비재인 한 컬레의 운동화가 당신에게 오기까지 어떤 여정이 펼쳐질까? 단순히 신용카드를 긁고, 돈을 지불하면 쉽게 살 수 있다고 생각한 운동화의 여정은 생각만큼 간단하지 않다. 말레이시아에서 뱀과 모기와 싸우며 고무나무에서 수액을 채취하는 할아버지부터, 구토가 날 만큼 심한 악취 속에서도 꿈을 키우는 고무공장의 20대 청춘, 평생 신발을 만든다는 자부심 하나로 손바닥이 상처투성이가 되어버린 슬로바키아의 운동화 공장 할아버지, 그리고 결혼한지 한 달 만에 컨테이너선에 오른 항해사에 이르기까지 세계 각지에서 수많은 사람의 손과 손을 거쳐 당신에게 전달된다. <내 운동화는 몇 명인가>는 운동화의 원재료부터 최종 유통까지 생산 과정에서 보이지 않았던 ‘사람’의 이야기를 전한다.

#### “한국 사람들이 고무로 만든 신발을 신는 것을 볼 때, 감동받습니다.”

- 마이딘 비난실 (67세, 말레이시아) / 고무 수액 채취 경력 30년

하늘로 뻗은 고무나무가 울창한 숲을 이루는 말레이시아 뚜아란. 올해 67살의 마이딘 할아버지는 30년째 고무나무에서 수액을 채취해 살아가고 있다. 작업을 시작하기 전, 마이딘 할아버지는 모기향에 불을 붙여 허리에 둘러차고 숲으로 향한다. 시도 때도 없이 모기와 뱀이 출몰하지만, 할아버지는 신경 쓰지 않는다. 오직 그와 30년간 동고동락 한 끌로, 나무에 상처를 내서 뽀얀 우윳빛의 수액을 채취하는 데 관심이 쓸려 있다. 젊었을 때는 그 역시 도시로 나가 화려한 삶을 꿈꿨다. 하지만 고향에서 6명의 자식을 잘 키워낸 한 아버지에게 수액 채취는 그 무엇보다 감사한 직업이 아닐 수 없다.

#### “저에게 신발은 평생의 열정입니다.”

- 발터 로테르 (64세, 슬로바키아) / 운동화 제조 경력 49년

운동화 한 컬레를 단순한 신발로 여기지 않는 사람이 있다. 슬로바키아의 파르티잔스케라는 소도시에서 49년간 운동화를 만들어온 발터 로테르 할아버지다. 그가 일하는 운동화 공장의 역사는 실로 깊다. 1939년에 세워진 뒤 80년대 전성기를 맞았던 곳이다. 그러나 이후 체코슬로바키아는 체코 공화국과 슬로바키아로 분리됐고, 소비에트 연방이 해체되면서 가장 큰 시장을 잃는 위기를 맞기도 했다. 더욱이 중국과 같은 제조업 국가가 부상하면서 공장은 쇠퇴일로를 걷고 있다. 젊은이들은 일하기를 원하지 않는 신발 공장에서, 발터 할아버지는 퇴직 후에도 또다시 88올림픽 경보 우승자였던 요제프 선수가 신은 운동화를 만들고 있다. 가죽과 접착제 냄새를 사랑한다는 그의 손은 영광의 상처로 얼룩져 있다. 가장 화려했던 자신의 청춘을, 그리고 인생의 마지막 여정을 운동화와 함께 살아가는 그의 감동적인 이야기가 담겨있다.



## “결혼 한 달 만에 배를 탔어요. 휴가 가면 아내와 꼭 붙어있고 싶습니다.”

- 권태수 (35세, 한국) / 항해사 경력 12년

말레이시아의 고무나무에서 채취한 수액은 고무공장에서 가공되고, 다시 슬로바키아의 운동화 공장에서 변신을 거듭한 끝에 독일 함부르크 항에서 컨테이너선에 실린다. 운동화가 한국의 부산항까지 도착하는 데는 5주 정도가 소요되지만, 컨테이너선에 오른 항해사들은 6개월에서 10개월간 대륙을 넘나드는 항해를 계속한다. 그 가운데 결혼식 한 달 만에 컨테이너선에 오른 권태수 1항사를 만날 수 있었다. 4개월째 배를 타고 있다는 그의 머리는 덥수룩했다. 그가 실은 운동화는 무사히 부산항에 도착했지만, 그는 아내에 대한 그리움을 뒤로한 채 항해를 계속했다. 지금 히 일상적인 소비재인 운동화가 당신에게 오기까지, 결코 일상적이지 않은 삶을 살아가는 사람들이 있다는 사실을 알고 있는가. 운동화라는 상품을 단순한 물건이 아닌, 따뜻하고 인간적인 시선으로 바라본 새롭고 실험적인 스토리로 늘 급하게 발을 구겨 넣었던 운동화 한 켤레에는 미처 우리가 알지 못했던 누군가의 상처로 얼룩진 손, 평생의 열정, 그리고 새로운 인생에 대한 기대가 담겨 있다. 일상적인 소비재인 운동화가 단순한 상품이 아니라 전 세계인이 실탄래처럼 얹히고 살고 살아가는 이 시대, 지구 반대편에서 누군가 땀 흘려 이뤄낸 노동의 산물임을 알리는 다큐멘터리이다.

### 활용자료#3

#### 관련자료 ① 경비노동자 사진/ ‘다루기 쉽다’ kobaco (제작연도:2020)

‘다루기 쉽다’ 혹시 이런 생각을 하셨습니까? 쉽게 다루면 안되는 ‘사람’이 있습니다.

2020년 노인노동자 512만 명 그들에게 존중과 배려가 필요합니다.

#### 보충자료

[뉴스워커\_국민의 시선] 잇따르는 경비원 갑질…외부 괴롭힘에 노출된 경비원 지켜야한다 목소리 커져

(2020.12.28.)

### 고용보장 안되고 단기 계약 많아…정부, 경비원에 법에 정한 일만 하도록 법 제정

국민이 가장 선호하는 주거형태인 아파트. 하지만 올 한해는 다른 해 보다 유난히 아파트 경비노동자(경비원)들의 인권과 관련한 뉴스가 많았다. 끊이지 않는 경비원 갑질 문제는 어디서부터 잘못된 걸까. 월급을 받고 일하는 노동자인 경비원에 대한 갑질이 계속되는 건 분명 사회적 문제다. 최근 서울 노원구의 한 임대아파트에서 경비원에게 허드렛일을 시키고 관리사무소 직원들에게 폭력까지 행사한 동대표가 구속된데 이어 아파트에서도 쫓겨나게 됐다.

지난 23일 경찰에 따르면 해당 아파트 동대표는 경비원을 상대로 각종 갑질 뿐 아니라 1000만 원이

넘는 관리비를 빼돌린 혐의까지 받고 있다. 동대표는 결국 철장 신세가 됐다. 아파트를 관리하는 SH공사는 동대표에게 6개월 안에 아파트에서 나가라고 명령했다. 동대표의 부당행위는 경비원에게 자신과 자녀의 이삿짐을 옮기도록 강요하고 자녀의 결혼식에 축의금을 내게 하는 등 개인적인 일에 경비원을 강압적으로 동원했고, 관리사무소 직원들에게 폭행을 일삼은 것. 경찰은 “경비원에 대한 갑질 정도가 심각해 구속 필요성이 인정됐다”고 전했다. 또 지난 5월 서울 강북구의 한 아파트 경비원 고(故) 최희석 씨는 입주민으로부터 지속적인 욕설과 폭력, 협박을 못 견디고 스스로 목숨을 끊었다. 최씨를 폭행한 입주민에 대해서는 징역 5년이 선고돼 유가족들과 인권단체의 울분을 샀다.

## “갑질은 인식의 차이에서 비롯”… ‘단기 계약’ 경비원 보호법 발의

이런 사건을 계기로 입주민의 갑질로 부터 아파트 경비원을 보호해야 한다는 목소리가 높아졌으며 법 제도적 개선 방안 모색이 본격화됐다.

잇따르는 ‘갑질’은 인식의 차이부터 비롯된다는 게 전문가들의 진단이다. 전문가들은 아파트 입주민은 스스로의 힘과 ‘갑’의 위치를 잘 알고 있는 반면 경비원은 ‘갑질’을 당해도 해고가 두려워 항변조차 하지 못하는 게 문제라고 지적했다. 고용보장이 되지 않고 사실상 입주민의 입김 또한 세다 보니 불평불만을 표현하지 못하고 참는 경우가 많다는 것. 2019년 전국아파트경비노동자공동사업단이 전국 15개 지역 경비원 3388명을 대상으로 설문조사를 한 결과에서도 3개월 이하 근로계약을 맺었다고 응답한 비율이 21.7%에 달했다. 6개월 계약은 8.7%에 불과했다.

경비원들이 갑질에 적극적으로 대응하지 못하는 데는 ‘단기 계약’ 형태가 큰 영향을 미친다는 분석이 나온다. 이런 사건이 반복되자 지자체들은 공동주택 경비원·관리직원의 보호에 대한 조례를 앞다퉈 내놨다. 덕분에 경비원 업무 범위 내용은 정리가 됐다. 지난 9월 24일 아파트 경비원의 주차 관리나 택배 보관 등 업무를 허용하기 위한 ‘공동주택관리법’ 일부개정 법률안이 국회 본회의에서 의결됐다. 국토교통부는 ‘경비업법’ 제7조 제5항에 대한 특례규정을 신설해 대통령령으로 정하는 공동주택 관리업무를 근로계약이 정하는 바에 따라 수행할 수 있도록 법적 근거를 마련했다.

경비원 등 근로자에 대한 위법한 지시·명령 금지도 명확히 했다. 입주자가 경비원에게 부당하거나 법령을 위반하는 지시나 명령을 하면 지방자치단체장은 사실 조사나 시정명령을 할 수 있다. 시정명령을 위반 시 1000만원 이하의 과태료를 부과 받을 수 있다.

경비원의 관리업무 허용은 공포 후 1년이 경과한 날부터, 그 외 개정 사항은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행될 예정이다. 국토부는 이번 개정으로 경비원의 업무 범위가 현실에 맞게 정비돼 고용 안정과 처우 개선에 도움이 될 것으로 기대했다.

## 경비원, 고마운 근로자… 우리 마음속 카스트제도 지울 때

이런 법 제정 소식은 다행한 일이다. 하지만 우리 인식 저변에 박힌 관념의 틀이 문제를 방치한 건 아닐까. 인도에서는 열어진 카스트제도가 2020년을 살아가는 우리 마음속에 뿌리내려 있는 건 아닌지 깊이 돌아볼 때다. 언젠가부터 등장한 ‘수저이론’처럼 은근히 마음속으로 사람을 줄 세운적은 없는지 말이다.

한치 앞을 모르는 게 우리 인생이다. 나이가 들어 특별한 기술이 없으면 은퇴 후 재취업이 쉽지 않은 현실. 우리도 언젠가 기성세대가 돼 일자리가 부족해지면 서로 ‘경비원을 하겠다’ 손들지 모른다. 세상은 언제나 돌고 돈다. 영원한 갑도, 영원한 을도 없다. 철학자 소크라테스가 말했듯 자신을 알아야한다. 여기서 얇이란 ‘내가 모른다는 것을 아는 것’이다.

누구보다 위에 있다 아래에 있다는 이유 없는 생각부터 지워야 한다. 우리는 이 세상에 던져진 고유하지만 평범한 존재들이다. 또 우리도 각자 위치에서 맡은 역할을 해내는 근로자들이다. 경비원들도 아파트 주민들의 안전·보완을 책임지고 주변을 쾌적하게 관리해주는 고마운 근로자들이다. 같은 직업인으로서 도와 줄 수 있는 건 돋고 서로 대화로 충분히 풀어갈 때 우리사회에서 진정한 존중과 배려가 자리 잡을 수 있을 것이다. 어느 해보다 따스함이 그리워지는 연말이다. 진짜 중요한 일은 뭘까 스스로 자각할 때이다.

출처 : 뉴스워커

<http://www.newsworker.co.kr/news/articleView.html?idxno=97180>



## 관련자료 2 ② 감정노동자 사진/ '감정노동자의 이름 3' kobaco (제작연도:2017)

### 감정노동자의 이름

지난해 감정노동자 중 우울증으로 병·의원 치료를 받은 환자는 52만5000여 명입니다. 그중 자살이나 자해 생각이 들 정도로 증세가 심각하여 입원 치료를 받은 우울증 환자도 1만5000여 명에 달합니다. 감정노동자들을 함부로 부르고 있진 않으신가요?  
감정노동자들을 존중하는 만큼 당신도 존중받을 수 있습니다.

### 보충자료①

#### 감정노동자 보호법(시사상식사전, pmg 지식엔진연구소)[네이버 지식백과]

: 고객 응대 과정에서 일어날 수 있는 폭언이나 폭행 등으로부터 감정노동자를 보호하기 위한 목적으로 제정된 법안이다. 근로자의 건강장해에 대한 사업주의 예방조치를 골자로 한 산업안전보건법 개정안으로, 2018년 10월 18일부터 시행됐다.

감정노동자 보호법은 고객 응대 근로자가 고객의 폭언 등 괴롭힘으로 인해 얻게 될 수 있는 건강장해에 대한 사업주의 예방조치를 핵심으로 한다. 이에 따라 사업주는 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성을 안내하고, 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼을 마련한다. 아울러 ▷업무의 일시적 중단 또는 전환 ▷휴게 시간의 연장 ▷폭언 등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원 ▷고객응대 근로자 등이 폭언 등을 원인으로 고소·고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 증거물, 증거서류 제출과 같은 지원을 해야 한다.

감정노동(Emotional Labor)은 실제 자신이 느끼는 감정과는 무관하게 직무를 행해야 하는 감정노동으로, 이러한 직종 종사자를 감정노동 종사자라 한다. 고용노동부는 감정을 관리해야 하는 활동이 직무의 50%를 넘을 경우를 감정노동에 해당한다고 본다. 예컨대 상담·판매·관광·은행원·항공기 승무원 등 물건을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무 등이 이에 해당한다.

### 보충자료 ②

#### [대출의 역린, 콜센터 한탄上] "폭언 녹취록 못 준다는 은행, 잘릴 바엔 삭일 수밖에"

감정노동자 보호법 사각지대 여전…'재계약 못할라' 불합리도 견뎌  
콜센터 직원들 고객폭언 시달려도, 은행 "정보보호" 증거제출 거절

'감정노동자 보호법'이 시행된 지 3년이 지났지만, 효과는 유명무실한 것으로 나타났다. 상담사가 폭언한 고객과 법으로 해결하려 해도 만년 '갑(甲)' 은행에 통화 녹취록을 달라고 할 수 없어서다. 상담사를 위한 법이었지만, 실상은 빛 좋은 개살구였다.

산업안전보건법 제41조에 따르면 사업주는 근로자가 업무와 관련돼 고객의 폭언 등으로 건강장해가 발생하거나 발생할 우려가 있을 경우 특정 조치를 취해야 한다. 시행령에 따르면 이 조치엔 관할 수사기관 또는 법원에 증거물, 증거 서류를 제출하는 데 필요한 지원 등이 해당된다. 이를 어기면 1000만 원 이하의 과태료가 부과되나,

현장에서는 무용지물이었다. 을(乙)인 하청업체 콜센터가 갑(甲)인 원청업체 은행에 녹취록을 요청할 수 없기 때문이다.

상담사 A씨는 고객의 막말로 법적인 조처를 취할지 고민했지만, 이내 생각을 접었다. 그가 콜센터에 해당 통화 녹취록을 요청했지만 콜센터가 이를 거절하면서다. 콜센터는 원청인 은행이 주지 않아 A씨에게도 줄 수 없다고 했다. A씨에 따르면 은행은 고객 정보 보호를 명분으로 내세웠다. 고객의 목소리와 이름은 물론 이 고객이 희망하는 대출 금액 등이 통화 내용에 담겨있어 이런 정보를 보호하기 위해서는 통화 녹취록을 줄 수 없다는 것이다.

콜은행이 녹취록 주기를 거절할 경우 콜센터가 상담사를 위해서 은행에 재차 녹취록을 달라고 요청하기는 쉽지 않다. 원청업체와 하청업체의 권력 차이 때문이다. 하청업체인 콜센터는 통상 2년 후의 재계약을 위해서 은행의 비위를 거스르기 쉽지 않다. 하청업체가 은행의 강경한 태도를 받아들이면 그 아래 있는 상담사 역시 하청업체의 결정을 따를 수밖에 없다.

관련해 지난 9월 사무금융노조 우분투센터와 직장갑질119가 콜센터 상담사 300명을 대상으로 설문조사 한 결과 응답자의 67.1%가 감정노동자 보호법 시행 이후에도 고객 갑질이 줄지 않았다고 답했다. 주로 고객은 ‘빨리 처리해달라고 계속 독촉’(76.3%)하거나 ‘대기 시간, 회사 정책 등에 대한 불만을 상담사에게 항의’(76%)했다. 또 ‘목소리를 높이거나 화가 난 말투’(74.5%)로 말하기도 했다.

또 산업안전보건법이 개정되면서 상담원들이 먼저 고객의 전화를 끊을 수 있게 됐지만, 몇몇 콜센터는 전화를 끊으려면 콜센터 관리자의 허락을 받도록 하고 있다. 상담사 B씨는 “고객이 비하 발언을 하면, 그걸 들으며 회사 메신저로 관리자에게 알린다”며 “관리자가 끊으라고 하기 전까지는 폭언을 계속 듣고 있어야 한다”고 말했다. 상담사 C씨는 “고객의 말 중 ‘네가 그래서 거기 앉아있는 거다’라는 말이 가장 가슴 아팠다”며 “직업에 대한 사명을 갖고 일하는데, 고객이 이를 무시할 때 슬프다”라고 토로했다.

동법엔 사업자가 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스를 줄일 수 있도록 근로조건을 개선해야 한다고 규정돼 있지만, 현실은 그렇지 않다. 오히려 상담사끼리 경쟁을 극대화해 사업자들은 이익을 챙기고 있다. 바로 인센티브 제도를 악용하면서다. 대부분의 콜센터는 상담사들이 처리한 콜 수대로 줄을 세워 인센티브를 차등지급하고 있다.

당장의 1콜을 받으면 다음 달 받을 수 있는 인센티브의 액수가 달라져 콜센터 상담사들은 화장실을 참아가며 전화를 받는다. 이 탓에 방광염은 상담사의 대표적인 직업병이다. 또 오전 9시부터 오후 6시까지 쉴새 없이 말해 후두염은 일상이다. 목이 말라도 물은 참아야 했다. 물을 먹으면 화장실을 자주 가서다. B씨는 “물을 먹고 싶으면 조절해서 먹는다”며 “화장실을 가는 5분 동안 콜 수가 (다른 직원과) 확 벌어진다”고 했다.

출처: <https://www.etoday.co.kr/news/view/2080337> 입력 2021-11-23, 이투데이  
<https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2022012517080000134> 입력 2022.01.26. 한국일보



## 활용자료#4

관련자료 2 ③ 청소년 노동자 사진/ [카드뉴스] 청소년 노동자는 '소모품'인가요 /서울=연합뉴스

2017.03.07.

### 소년 노동자는 '소모품' 인가요 - 벼랑 끝에 선 아이들

"아빠, 나 오늘도 콜 수 못 채웠어. 늦게 퇴근할 것 같아"



지난 1월, 차가운 저수지에 투신해 사망한 A(19)양. 현장실습을 나간 특성화고 학생이었던 그는 항상 퇴근이 늦었습니다. 고등학생은 근로기준법상 하루 7시간 이상 일하지 못하지만 A양은 오후 6시를 넘겨 퇴근하기 일쑤였습니다.

A양은 한 통신사에서 일하며 사내에서 업무 강도가 높은 부서에 배치받았습니다. 고객의 해지 요청을 막으며 성난 고객의 욕설과 상사의 질타를 받아내야 했는데요.

월급은 당초 약속과 달랐습니다. 160만 원을 받아야 했지만, 근무 첫 달에 80만 원, 둘째 달에 120만 원을 받았습니다.

싸늘한 주검이 된 딸을 보며 부모는 울며 가슴을 쳤습니다. 그러나 회사 측은 애도를 표하면서도 "과도한 노동은 없었다"고 일축했죠.

문제는 A양과 같은 사건이 잇따른다는 점입니다. 2014년에 이어 지난해에도 특성화고 현장실습을 나간 19살 청년이 5개월 만에 목숨을 끊었죠.

"청소년노동자가 열악한 일터에서 버티며 정신적 육체적 건강의 훼손과 고립감으로 인해 죽음에 내몰리고 있음에도 오히려 '나약한' 청소년 개인의 문제로 치부할 뿐이다" (청소년노동인권네트워크)

'최저임금, 과도한 노동시간, 근로자들의 폭언과 욕설'

산업현장에서 소모품으로 소비되고 취업문은 굳게 닫힌 현장실습제도. 청소년 노동자 대다수는 실습생인 탓에 현장의 부당한 대우에도 항의조차 못 하는 경우가 부지기수입니다.

노동부가 지난 2014년 현장 조사한 결과, '임금 미지급 등 금품 위반'이 62.4%, '초과, 야간 근무 등 근로시간 위반', '서면계약 작성 의무 위반'은 각각 28.2%, 24.8%를 기록했죠.

"참고 다녀라" 학교는 취업률에 따라 학교 평가와 예산 배정이 달라지는 탓에 괴로워하는 학생들에게 좀만 더 참으라고 말합니다.

어려움을 하소연하거나 문제를 해결해 나갈 통로가 없는 청소년 노동자들. 그러나 정부는 현장실습생을 위한 제대로 된 법안을 내놓고 있지 않습니다.

청소년 노동자의 자살, 그들이 나약해서일까요?

제대로 된 사회적 안전망과 어른들의 생각이 바뀌지 않는다면 또 다른 청소년의 희생을 봐야 할 수도 있습니다.

## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

중학교2

|                       |  |  |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|--|--|
| 활동명<br>【주제】           | 같이 더하기 가치 up - 더불어 사는 노동 이야기<br>【노동의 공동체 기여】   |  |  |  |  |
| 성취기준                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ [9노동03-03] 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동의 의미를 이해한다.</li> <li>■ [9노동03-04] 노동, 가정, 여가와 관련하여 균형 있는 삶의 의미를 이해하고 실천할 수 있는 방법을 조사한다.</li> </ul>   |  |  |  |  |
| 수업목표                  | 삶과 노동의 균형을 통해서 지속가능한 노동을 설명할 수 있다  |  |  |  |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공용  |  |  |  |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input checked="" type="checkbox"/> 자기관리 <input type="checkbox"/> 지식정보처리 <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input type="checkbox"/> 공동체 |  |  |  |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | 교수자  | 온_오프라인을 이용한 실시간 쌍방향 수업, PPT, 관련 영상, 붙임쪽지, 전지                         |  |  |  |
|                       | 학습자  | 개인기기, 필기도구, 활동지 1  |  |  |  |
| 활동지<br>(학습지)<br>소개    | <b>활동①</b><br><b>활동②</b>   | ‘우리 마을 노동지도 만들기’ [모둠활동 – 전지]<br>‘행복한 노동: 일과 삶의 균형 맞추기’ [모둠활동 – 활동지1] |  |  |  |
| 수업소개                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1차시는 노동 마을지도 만들기를 통해 장소 속 노동을 찾아보고 지속가능한 노동을 위해 필요한 것을 파악해 본다.</li> <li>■ 2차시는 행복한 노동조건을 만들기 위해 개인, 사회, 국가가 할 수 있는 역할은 무엇이 있는지 알아보고 제안서 작성으로 노동인권 감수성을 기르는 활동이다.</li> </ul>       |  |  |  |  |
| 기대효과                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 다양한 장소 속 노동을 통해 사회구성원의 역할을 이해하고 노동의 긍정적 가치 추구 확립에 이바지한다.</li> <li>■ 우리 삶 속 노동을 통해 공동체가 유지되고 발전됨을 안다.</li> </ul>   |  |  |  |  |
| 수업활용<br>Tip           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 모둠원은 작업하기 전 대화를 통해 각각의 역할을 정할 수 있도록 안내하고, 작업하면서 활발한 질문과 대화가 지속될 수 있도록 한다.</li> <li>■ 갤러리 워크 활동에 필요한 공감 딱지는 스티커를 활용, 댓글, 응원 문구 등 상황에 적합한 방법을 선택해서 진행하도록 한다.</li> </ul>             |  |  |  |  |
| 지도시<br>유의사항           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ‘마을 노동지도’‘행복한 노동’예시안 제시하여 결과물을 예상할 수 있도록 하고, 만약 참여자가 작성하는 데 어려움을 느끼면 예시안을 참고 또는 모방할 수 있도록 한다.</li> </ul>  |  |  |  |  |



## 교수 · 학습과정

들어  
가며  
【 5분 】

### ■ 강사 소개 및 교육내용 안내

### ■ 동기 유발하기\_‘이구이성’

- ◆ 짹과 함께 제시된 단어를 강사의 구령에 맞춰 동시에 외치게 한다.
- ◆ 최종 많이 맞춘 팀보다 적게 맞춘 팀에게 응원받는 기회를 준다.
- 중식 하면 떠오르는 것(짜장 vs 짬뽕)
- 탕수육의 진리(‘찍먹’vs ‘부먹’)
- 내가 좋아하는 배달 음식은(치킨 vs 피자)
- 여가시간을 활용하는 장소는? (노래방 vs 영화관)

▷(취지) 이구이성 게임을 통해 구성원 간‘다름’을 경험하고, 다양한 구성원들로 이루어진 공동체 안에 나를 비롯해 우리가 존재하고 있음을 상기한다.

함께 해요  
활동①  
【 40분 】

### 활동① ‘우리 마을 노동지도 만들기’

▷(취지) 우리는 모두 노동을 통한 공동체 속에서 살아가고 있음을 인식한다.

▷(기대효과) 우리는 노동으로 사회적 역할을 수행함을 알 수 있다.

### ■ 활동 방법

#### 모둠활동 (20분)

- 강사는 ‘오늘 학교 오는 동안 어떤 장소를 지나왔나요?’ 질문을 통해 우리마을의 다양한 장소를 먼저 상상하고 자유롭게 이야기 나눈다.
- 자유롭게 나눈 이야기를 모둠활동으로 연결한다.
- ◆ (전지활동) ‘우리 마을 노동지도’ 만들기.
  - 학교를 중심으로 우리 마을에 있는 다양한 장소를 그려본다.
  - 각 모둠은 하나의 장소를 지정한다.
  - 모둠에서 선택한 장소 속 노동을 찾아본다.
  - 그 장소 속에 있는 노동자들의 역할은 무엇인지 이야기를 나누고 적어본다.

#### 발표하기 (10분)

- ◆ 각 모둠원이 나눈 활동들을 전시하고 발표한다.
- ◆ 좀 더 생각해 보기 질문을 통하여 노동의 중요성과 가치에 대해 알아본다.
  - 질문① 장소만 존재하고 노동이 존재하지 않는다면?
  - 질문② 그 노동이 지속되기 위해서는 무엇이 필요할까요?  
(시간, 임금, 복지, 법, 정책, 제도, 문화 등)
- ◆ 활동을 통하여 우리 삶의 다양한 노동과 노동자가 있음을 알고 노동의 의미와 노동자의 의미를 정리한다.

#### 영상보기 (5분)

- ◆ 노동자는 노동의 주체가 되어 일을 하고 기업은 지시를 하는 것이 아니라 노동자를 존중하고 인정함으로써 노동자는 일하는 것이 행복하고 기업 또한 성장함으로서 행복한 노동(지속적인 노동)의 마무리 영상으로 시청한다.
- ◆ (관련자료 1)
  - SBS 특집 다큐 – 행복의 조건[14:36~16:30, 1분52초]



▶ [https://www.youtube.com/watch?v=Z\\_SS2QOECfQ](https://www.youtube.com/watch?v=Z_SS2QOECfQ)

## 활동② ‘행복한 노동: 일과 삶의 균형 맞추기’

- ▷(취지) 일과 삶의 균형을 통해 노동을 이해하고 공동체에 기여함을 안다.
- ▷(기대효과) 개인과 사회에서 노동을 바라보는 성숙한 시선을 나타내는 것을 알 수 있고, 나아가 개인:사회:국가가 노동인권 존중하는 태도를 함께 실천할 때 지속 가능한 노동이 될 수 있다.

### ■ 활동 방법

- ◆ 전시학습 상기 (5분)
  - 전시학습에서 나눈 우리 마을의 노동지도를 통해 노동의 사회적 역할, 지속 가능한 노동이 되기 위해 다양한 관점이 필요함을 이야기한다.
  - ‘행복한 노동 조건은 (              ) 이다’라는 질문을 통해 참여자가 생각하는 노동의 조건이 무엇인지 이야기 나눈다.
  - 노동을 삶과 연결하여 생각하고 일과 삶의 균형이 행복한 노동(지속적인 노동)임을 자료를 제시하여 설명한다.

**관련자료 2** 성인남녀, ‘워라인’보다‘워라밸’더 선호 / 라이프 종합 2021.04.03

▶ <http://www.slist.kr/news/articleView.html?idxno=239818>

**관련자료 3** 성인남녀 72% 연봉보단 워라밸! / 글로벌 이코노믹 2021.02.02.

▶ [https://news.g-ename.com/view.php?ud=202102020532458930a218188523\\_1&ssk](https://news.g-ename.com/view.php?ud=202102020532458930a218188523_1&ssk)

**관련자료 4** “알바생도‘워라밸’선호한다”...실천방법 / 1위는? 이데일리 2018.01.22.

▶ <https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=03391526619080344&mediaCodeNo=257>



- ◆ 일과 삶의 균형에 대해 인식하고 노동조건이나 환경에 대해 변화를 주고 민감하게 받아들이는 것에 대한 노동인권감수성에 대해 설명한다.
- ◆ 노동인권 감수성에 대한 활동으로 영상2개를 연결하여 보여주고 행복한 노동조건이 되기 위한 문제점을 찾고 개인 : 사회 : 국가가 할 수 있는 역할은 무엇이 있는지 찾아볼 수 있도록 안내한다.



### 모둠활동 (20분)

- ◆ (활동지 1) 행복한 노동 만들기

관련자료 5 나를 아끼자, 2017년 박카스 두 번째 이야기 [광고영상, 0:00~0:26]

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=2le24UQrlCU>

관련자료 6 근로감독관 조장풍 [9회, 2:24 영상자료 ]



- ◆ (모둠질문 1) 영상을 보고 어떤 문제가 있는지 말해봅시다.

〈핵심질문 확인하기 : 삶과 노동의 불균형 문제〉

- ① 박카스 : 개인으로 연결되었을 때 일과 삶의 불균형
- ② 근로감독관 조장풍 : 과도한 노동, 불안정한 고용

- ◆ (모둠질문 1~3) 행복한 노동을 위해 개인:사회:국가의 역할에는 어떤 것들이 있을까요?

- ⓐ 개인의 역할을 적는다. ( 예시: 자신의 권리에 대해 안다 등)
- ⓑ 사회의 역할을 적는다. ( 예시: 인식, 여론형성, 갈등 해결 등)
- ⓒ 국가의 역할을 적는다. ( 예시: 법과 제도 등)

★ PPT 자료화면에 개인:사회:국가의 역할에 대해 예시안 제시하도록 한다.

### 공유하기

- ◆ 교실 벽면을 이용한 전시 및 ‘갤러리 워크’ (15분)
  - 모둠별 발표를 해봅시다.
  - 참여자들은 일어나서 모둠활동 결과물을 살펴봅시다.
  - 살펴보면서 공감 딱지를 붙여봅시다.
- ◆ 개인:사회:국가의 역할에 공감 딱지 많은 것을 공유 및 피드백 나눈다.
- ◆ 개인, 사회, 국가의 역할은 별개로 움직이는 것이 아니라 텁니바퀴처럼 서로 맞물려 굴러갈 때 온전한 공동체가 이루어짐을 정리한다.

### 자료보기 행복한 노동/지속가능한 노동의 변화(5분)

관련자료 7 '바르셀로나공항 청소노동자의 파업' 사진자료

▶ <https://extmovie.com/freeboard/16360753>



[관련자료 8] '해리포터'가 바꾼 세상...英 노동법까지 개정 / 스푸니니크 2021.12.01

▶ <https://sputnik.kr/news/view/4889>



[관련자료 9] [인터뷰] “봉준호 ‘기생충’이 보인 노동환경 변화, 방송사도 동참하라”

/ CBS노컷뉴스, 2019.05.30.

|  |   |
|--|---|
| A photograph of director Bong Joon-ho in a tuxedo, holding a white envelope with a small tree logo on it. He is smiling and looking towards the camera. To his left is a yellow text box with Korean text. <p>[논평]<br/>봉준호 '기생충'이 보여준<br/>개선된 영화 노동 환경!<br/>방송사들도 노동 환경<br/>변화에 동참하라!</p> <p>한빛미디어노동인권센터</p> | <p>봉준호 감독, '기생충' 제작 스태프 임금·<br/>노동시간 등 보장<br/>방송계 열악한 현실과 대비하며 화제<br/>방송사에 '노동인권' 향상 촉구 목소리 이어져</p> |
|--|---|

▷(취지) 개인과 사회에서 노동을 바라보는 성숙한 시선을 나타내는 것을 알 수 있고, 나아가 개인: 사회:국가가 노동인권 존중하는 태도를 함께 실천할 때 지속가능한 노동이 될 수 있다.

나가며  
【 10 분】

### [활동 정리] (10분)

- ◆ 전체 활동에 대한 소감을 한마디씩 들어본다.
  - 오늘 활동을 통해 느낀 점이나 알게 된 점에는 무엇이 있나요?
  - ◆ 교수자는 오늘 활동 내용을 요약 정리한다.
    - 지속가능한 노동을 위해서는 개인을 비롯해 사회와 국가가 함께 노력해야 한다.
    - ◆ 교육청 홈페이지 안내한다.



중학교 2학년 (활동지 1)

## 행복한 노동 만들기

**모둠질문 1** 영상을 보고 어떤 문제가 있는지 적어봅시다.

■ 행복한 노동을 위해 개인:사회:국가의 역할에는 어떤 것들이 있을까요?

**모둠질문 2** 개인의 역할

**모둠질문 3** 사회의 역할

**모둠질문 4** 국가의 역할

### 활용자료#1

#### 관련자료 1

- SBS 특집다큐 - 행복의 조건[14:36~16:30, 1분54초]

 [https://www.youtube.com/watch?v=Z\\_SS2QOECfQ](https://www.youtube.com/watch?v=Z_SS2QOECfQ)

### 활용자료#2

#### 관련자료 2 성인남녀, '워라인'보다 '워라밸' 더 선호 / 라이프 종합 2021.04.03

코로나19 여파로 인해 재택근무 등 원격근무를 시행하는 기업들이 늘면서 삶과 일의 조화와 통합을 추구하는 '워리인(Work-Life Intergration)인 주목받고 있다. 하지만 정작 직장인 및 구직자들은 워라인보다는 일과 삶을 분리하고 균형 있게 운영한다는 관점의 '워라밸'을 더 선호하는 것으로 나타났다.

잡코리아가 알바몬과 함께 직장인 및 구직자, 아르바이트생 총 3067명을 대상으로 '선호하는 삶의 방식'에 대해 설문조사를 진행한 결과, 재택근무 등 일과 삶의 통합을 추구하는 '워라인'보다 '저녁 있는 삶'을 추구하며 일과 삶의 분리를 통한 균형을 추구하는 '워라밸'을 더 선호하는 것으로 나타났다.

직장인들의 경우 워라밸을 더 선호하는 경향이 65.8%로 다른 응답 군에 비해 가장 높았으며 아르바이트 근로자 역시도 62.5%로 일과 삶이 분리되어 균형을 추구하는 워라밸을 추구하는 경향이 더 높았다. 반면 구직자 그룹에서는 재택근무 등 원격근무를 통해 일과 삶의 통합을 추구하는 워라인을 더 선호한다는 응답이 44.2%로 타 그룹과 비교하면 가장 높았다.

구직자들의 워라인 선호 경향은 입시하고 싶은 회사를 선택할 때 '사무실 근무 회사를 더 선호한다(42.2%)'는 응답 보다 '재택근무 등 원격근무 회사를 더 선호한다(58.3%)'는 조사결과에서도 나타났다.

연령대별로는 △20대들의 경우 '워라밸을 더 선호한다.'는 응답이 66.0%로 가장 높았으며. △30대 64.5%, △40대 54.4%순이었다. 특히 워라밸을 선호하는 그룹은 △미혼 남성그룹에서 68.4%로 가장 높았으며 △기혼 남성(64.4%)과 △미혼 여성(64.2%)이 비슷한 수준이었다. 반면 기혼 여성그룹의 경우 '워라인을 더 선호한다.'는 응답이 51.0%로 워라밸 선호도를 앞질러 육아를 병행하며 일할 수 있는 원격근무를 더 추구하는 것으로 조사 됐다.

### 활용자료#3

#### (관련자료 3) 성인남녀 72% 연봉보단 워라밸! / 글로벌 이코노믹 2021.02.02.

워라밸이 좋은 대신 받아들일 수 있는 초봉 수준은 평균 3217만원

구인구직 매칭 플랫폼 사람인이 2일 성인남녀 1828명을 대상으로 조사한 결과, 71.8%가 '연봉이 적어도 워라밸이 좋은 기업'을 선택한 것으로 나타났다.

직장인은 69.1%, 구직자는 76.7%가 워라밸이 좋은 기업을 선택한 것으로 조사됐다.



여성이 76%로 남성의 66.9%보다 이 같은 경향이 높았다.

이들이 워라밸 좋은 기업으로 들어가고 싶은 이유는 ‘취미활동 등 개인적인 시간이 필요해서’라는 응답이 58.7% (복수응답)를 차지했다.

‘건강을 유지할 수 있을 것 같아서’ 46.5%, ‘업무 스트레스를 덜 받을 것 같아서’ 45%, ‘사생활을 존중하고 유연한 조직문화일 것 같아서’ 44.6%, ‘야근, 회식 등으로 시간낭비하기 싫어서’ 34%, ‘육아 등 가족과의 시간이 중요해서’ 32.9% 등의 순이었다.

워라밸이 좋은 대신 받아들일 수 있는 초봉 수준은 평균 3217만원으로 집계됐다.

반면, 워라밸이 나빠도 높은 연봉이 필요하다는 응답자 515명은 그 이유로 71.5%가 ‘경제적으로 안정돼야 마음이 편해서’라고 밝혔다.

‘경제적으로 여유롭고 풍요로운 삶을 원해서’ 58.3%, ‘주거비, 차량 구입 등 목돈이 필요해서’ 28.5%. ‘육아, 병원비 등 돈 들어갈 곳이 많아서’ 18.8%, ‘갚아야 할 빚이 있어서’ 17.7%, ‘연봉이 사회적 지위를 나타내는 것이어서’ 15.9% 등이었다.

#### 활용자료#4

(관련자료 4) “알바생도 ‘워라밸’선호한다”...실천방법 / 1위는? 이데일리 2018.01.22.

아르바이트생 10명 중 6명은 높은 월급보다 여가가 보장되는 아르바이트를 선호하는 것으로 나타났다.

삶의 질을 중시하는 ‘워라밸’(Work And Life Balance) 분위기가 아르바이트생들에게도 영향을 미친 것으로 분석된다.

구인·구직 아르바이트 전문 포털 알바천국이 지난 1월8일부터 15일까지 전국 회원 1645명을 대상으로 ‘알바생이 말하는 워라밸’ 설문조사를 진행했다.

먼저 아르바이트 선택 기준으로 ‘월급’과 ‘여가’ 중 더 선호하는 것을 고르라는 질문에 전체 응답자의 60.1%가 “월급은 비교적 낮지만 여가를 즐길 수 있는 아르바이트”를 선호한다고 말했다. 반면, “여가를 포기해야 하지만 월급이 높은 아르바이트”를 하겠다고 답한 응답자는 전체의 39.9%였다.

가장 이상적인 워라밸 비율은 일과 여가 50:50(44.2%)이었으며, 이어 일과 여가 70:30(40.4%), 일과 여가 30:70(15.4) 순으로 답변했다. 그러나 워라밸을 실천하는 아르바이트생은 소수에 불과했다.

실제 하루 8시간 아르바이트 근무 중인 498명 가운데 32.9%만 워라밸을 “실천 중”이라 답했으며, “실천하지 못함”이라 답한 응답자는 67.1%에 달했다.

워라밸 실천 방법으로는 정시 퇴근 후 취미활동(38.1%)과 정시퇴근을 위해 근무시간에 집중(21.3%)하는 방법이 가장 많았다. 기타 답변으로는 알바 근무 중 받는 스트레스를 그때그때 풀다(18.3%), 여유로운 삶을 위해 알바

근무시간을 줄였다(10.4%), 눈치 보지 않고 휴가를 신청한다(7.1%), 알바 퇴근 후에는 카카오톡 등 메신저를 보지 않는다(4.5%), 무응답(0.3%) 등이 있었다. 반면 워라밸을 실천하지 못하는 이유로는 여유를 즐기기엔 삶이 너무 짹짜해서(45.4%), 실천할 수 있는 상황이 아니라서(29.3%)라는 답변을 꼽았다.

다음으로 실천한다고 해도 잘 지켜질 것 같지 않아서(9.6%), 워라밸에 관심이 없어서(9.6%), 기타 및 무응답(6%) 순이었다.

### 활용자료#5

**[관련자료 5]** 나를 아끼자, 2017년 박카스 두 번째 이야기 [광고영상, 0:00~0:26]

### 활용자료#6

**[관련자료 6]** 근로감독관 조장풍 [9회, 2:24 영상자료 ]

### 활용자료#7

**[관련자료 7]** '바르셀로나공항 청소노동자의 파업' 사진자료

### 활용자료#8

**[관련자료 8]** '해리포터'가 바꾼 세상...**英 노동법까지 개정** / 스푸니니크 2021.12.01.

판타지 명장 '해리포터'시리즈가 올해 탄생 20년을 맞은 가운데, 작품이 바꿔놓은 현실 세계의 법에도 새삼 관심이 쓰렸다.

시리즈의 시작을 알린 '해리포터와 마법사의 돌'(2001)은 다니엘 래드클리프(32)와 루퍼트 그린트(33), 엠마 웨인(31) 등 배우들의 근무 환경 때문에 영국의 실제 법을 바꾼 작품이다.

크리스 콜럼버스(63) 감독 등 제작진은 영화 촬영 당시 열 살 안팎인 주인공 3인방의 '근무 시간' 때문에 고민에 빠졌다. 당시 영국 노동법은 아역 배우들을 오후 3시30분 이후에는 일을 시키지 못하도록 제한했다.

이 영화의 프로듀서 중 한 명인 던칸 헨더슨(66)은 최근 '해리포터'전문 팟캐스트 '비하인드 더 완드(Behind the Wand)'에 출연해 제작진이 겪은 상황을 돌아봤다.

그는 "아역들의 근무 시간 문제는 크리스 감독 등 제작진에게 가장 큰 숙제였다"며 "주인공 3인방 외에 또래 배우들이 대거 출연했기 때문에 단역까지 치면 아역만 수 백 명에 달했다"고 말했다.

이어 "더구나 1편은 어린 해의의 성장과 호그와트 생활에 초점을 맞춰 아역들을 한꺼번에 동원하는 신이 많았다."며 "원작자인 조앤 롤링이 영국에서만 촬영을 원하는 등 난관이 많아 촬영 일정이 점점 늘어졌다"고 덧붙였다.



결국 '해리포터와 마법사의 돌' 제작진은 아역 배우들의 근무 시간 제한을 어떻게든 풀어야 한다고 결론 내렸다. 던칸 헨더슨은 "제작진이 관련법을 따져보니 대체 어떻게 만들어졌다 싶은 정도로 애매한 부분이 많더라"며 "원래 영화나 드라마가 아닌 연극이나 뮤지컬에 맞춘 법이었기 때문"이라고 설명했다.

제작진은 아역을 비롯한 아동 노동자의 인권을 수호하고 법이 정한 바를 지키되 영화는 무대와 다르다고 국회를 설득했다. 다행이 당시의 영국 총리 토니 블레어(68)와 문화부 장관 재닛 앤더슨(72)은 이들의 의견을 적극 지지했다. 관련법은 아역 배우의 하루 노동시간을 늘리되 전체 노동 일수를 줄이는 식으로 변경됐다.

던кан 헨더슨은 "당시만 해도 아역 배우의 노동시간 등 처우에 대한 기준은 영국뿐 아니라 국제적으로도 제대로 마련되지 않았다"며 "대부분 전미영화배우조합과 캘리포니아주 규칙에 기초하던 것을 우리가 더 효율적으로 다듬었다"고 자평했다.

'해리포터' 시리즈는 아역들의 개런티 문제도 수면 위로 끌어올렸다. 주인공 다니엘 래드클리프는 1편 출연 당시 제법 이름이 알려졌음에도 아역이라는 이유로 출연료가 7만5000파운드(약 1억1000만원)에 그쳤다. 1편으로 대박을 친 제작사가 그에게 제시한 2편 출연료는 12만5000파운드(약 1억8400만원)였다.

이를 보다 못한 영국배우노동조합(The British Actors Equity Association)은 아역 배우들에 대한 합당한 개런티 지급을 요구했다. 결국 노동조합의 도움과 여론 덕에 다니엘 래드클리프는 무려 200만파운드(약 30억원)를 받고 2편 계약서에 사인했다.

### 활용자료#9

**관련자료 9** [인터뷰] "봉준호 '기생충'이 보인 노동환경 변화, 방송사도 동참하라" / CBS노컷뉴스, 2019.05.30.

제작에 참여한 모든 스태프와 표준근로계약서를 작성하고, 최저임금을 준수하며, 근로기준법에 규정된 주 52시간을 초과하지 않았다. 봉준호 감독의 영화 '기생충'의 이야기다. 어찌 보면 당연한 '노동인권'이 지켜진 현장이 이토록 화제가 되는 것은 당연한 일이라고 말할 수 없는 현장이 많기 때문이다. 한빛미디어노동인권센터(이하 한빛센터)가 방송사에 노동환경 개선을 끊임없이 촉구하는 이유이기도 하다.

한빛센터는 30일 논평을 내고 "봉준호 '기생충'이 보여준 개선된 영화 노동 환경, 방송사들도 노동 환경 변화에 동참하라"고 촉구했다.

한빛센터는 "이전에는 상상도 할 수 없던 노동 환경에서 '기생충'이 촬영을 마친 것에 많은 언론은 봉준호 감독의 훌륭하고 사려 깊은 마음을 가장 큰 이유로 들고 있다. 물론 봉준호 감독이 이전부터 작품이나 인터뷰를 통해서 보여준 한국 사회에 대한 깊은 인식이 '기생충'의 촬영에도 영향을 미쳤다는 사실은 부정할 수 없다"라며 "그러나 그 이상으로 살펴야 할 요인은 인간적인 노동 조건을改善하기 위해 오랜 시간 투쟁을 이어나갔던 영화 노동자들의 행동"이라고 강조했다.

◇ '기생충'이 보여준 노동환경 있기까지 영화 노동자 노력 커

'2018년 영화스타프 근로환경 실태조사'에 따르면 영화진흥위원회와 전국영화산업노동조합, 한국영화제작가협회 등이 공동으로 개발해 지난 2011년부터 사용을 권고한 '표준근로계약서'로 계약한 경험이 있는 스태프 비율은 매년

증가 추세에 있다. 2012년 22.7%, 2014년 35.3%에 2016년 53.1%, 2017년 53.3%에 이어 2018년에는 74.8%로 대폭 증가했다. 2011년 이후 7년이 경과하면서 영화제작현장에서 표준근로계약서에 대한 인식과 계약체결 관행이 확산되고 있는 것이다.

이 같은 관행이 확산된 데에는 지난 2001년부터 직군별 협의회를 결성하며 행동을 시작한 영화 노동자들이 있다. 영화 노동자들은 지난 2005년 전국영화산업노조를 결성한 뒤 노조를 중심으로 적극적인 싸움을 펼치며 2007년에는 영화계 최초로 한국영화제작가협회를 상대로 노사 단체협약을 체결하는 등 영화 노동자의 노동인권 향상을 위해 싸워 왔다.

계속된 노력은 지난 2015년 '영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률' 개정으로 이어졌다. 영화사가 노동자와 근로계약 체결 시 임금과 근로시간을 비롯한 근로조건을 구체적으로 밝히고 약속한 임금을 제대로 지급할 의무와 이를 지키지 않을 시에는 각종 지원 사업에서 배제하는 처벌 조항을 추가된 것이다.

한빛센터는 "영화산업노조를 비롯한 영화 노동자들의 오랜 노력을 통해 열악하고 처참했던 한국 영화의 제작 노동 환경은 개선되고, 그전에는 거의 보장받지 못했던 영화 노동자들의 권리도 차츰 지켜지게 되었다"라며 "그러나 일찌감치 노조를 결성하여 자신의 권리를 위해 싸울 수 있었던 영화와 달리 대다수의 문화·창작 영역에 종사하는 노동자들은 여전히 열악한 환경下 제대로 된 권리를 보장받지 못하는 것이 현실"이라고 설명했다.

#### ◇ 주 52시간 넘는 제작환경 많아…과노동에 안전사고도 빈번

여기에는 방송-미디어 노동자도 포함돼 있다. 방송 스태프는 지난 2017년에서야 '노동자성'을 인정받는 등 여전히 노동사각지대에 놓여 있다.

문화체육관광부와 한국콘텐츠진흥원이 방송영상콘텐츠 제작역량 강화 및 제작인력의 처우 개선을 위해 노동환경 전반을 시범 분석한 '2018 방송제작 노동환경 실태조사'에 따르면 방송 스태프의 노동 환경은 여전히 열악한 수준에 머물러 있다.

비정규직(계약직·시간제·프리랜서) 형태로 제작에 참여하는 비율이 높게 나타났는데, 특히 드라마 연출 스태프는 100% 비정규직으로 조사됐다. 또한 전체 직종 가운데 일주일 평균 노동시간이 가장 긴 상위 3개 직종은 드라마 연출(89.0시간), 드라마 기술 스태프(87.8시간)인 것으로 나타났다. 하루 평균 노동시간도 드라마 기술 스태프(17.9시간)와 드라마 연출직(16.0시간)으로 가장 길었다.

근로복지공단이 제시한 만성과로 업무시간 인정기준을 보면 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간) 초과 시 업무관련성이 강하다고 평가하고 있다. 이처럼 무리한 스케줄 속에 과노동이 이어지고 제대로 된 안전장치조차 부족한 현장에서 과로와 사고가 빈번하게 일어나고 있다.

한빛센터는 "이런 와중에 방송사들은 '기생충'이 노동 환경 개선을 위해 노력했다는 소식을 그저 자랑스럽게 보도만 할 뿐, 자신들이 만드는 드라마를 비롯한 프로그램의 노동 현실은 들여다보고 있지 않다"라며 "자신들 역시 노동 환경 문제에서 자유롭지 않음에도, 마치 남 일인 마냥 대하고 있는 것"이라고 꼬집었다.

지난 28일 열린 tvN '아스달 연대기' 제작발표회에는 노동환경 관련된 질문을 하자 "제작환경에 대해서는 앞서 배포된 공식입장을 참고해 주길 바란다. 작품에 관한 질문만 부탁드린다"라며 이에 대한 답변을 하지 않았다. '아스달 연대기'는 방송 전부터 제작 환경에 대한 문제 제기가 꾸준히 이뤄진 작품이다.



희망연대노조 방송스태프지부(지부장 김두영, 이하 방송스태프지부)는 지난 4월 15일 보도자료를 내고 '아스달 연대기'가 '68시간 제작가이드라인'을 지키지 않고 있음을 물론이고 열악한 노동 환경을 제보한 스태프를 색출하기 위해 나섰다고 설명했다.

방송스태프지부에 따르면 '아스달 연대기'는 국내 최장 주 101시간 촬영, 브루나이 해외 로케 시에는 연속 151시간을 촬영하며 안전사고까지 발생했다. 이에 방송스태프지부는 지난 10일 서울지방고용노동청에 스튜디오드래곤을 근로기준법과 산업안전보건법 위반 혐의로 고발하기도 했다.

한빛센터는 "이제 방송사들도 '기생충'을 그저 부러워하지 말고, 스스로 앞장서서 방송 노동 환경 개선에 동참하시기 바란다"라며 "이미 방송 노동자들은 영화 노동자들이 만든 '영화산업노조'처럼 방송스태프지부, 방송작가유니온(언론노조 방송작가지부) 등 노조를 결성해 더 나은 방송 노동 환경을 만들기 위해 방송사와 외주 제작사와 투쟁하며 앞장서고 있다"라며 "방송사들 역시 방송 노동자의 요구에 적극 화답하길 바란다"라고 촉구했다.

## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

중학교3

|                       |  |  |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|--|--|
| 활동명<br>【주제】           | 같이 더하기 가치 up - 우리가 바꿔보는 노동 이야기<br>【역사 속 노동인권 발전】   |  |  |  |  |
| 성취기준                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ [9노동01-03] 세계 및 대한민국의 역사 속에서 노동인권의 발전과정을 이해한다.</li> <li>■ [9노동01-04] 대한민국 노동인권의 다양한 실태를 이해하고 노동인권의 바람직한 발전 방향을 모색한다.</li> </ul>   |  |  |  |  |
| 수업목표                  | 역사를 통해 노동인권의 다양한 실태와 발전 방향을 모색할 수 있다.  |  |  |  |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공용  |  |  |  |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input type="checkbox"/> 자기관리 <input checked="" type="checkbox"/> 지식정보처리 <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 공동체  |  |  |  |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | 교수자  | 온_오프라인을 이용한 실시간 쌍방향 수업, PPT, 관련 영상, 붙임쪽지 |  |  |  |
|                       | 학습자  | 필기도구, 활동지 1, 2, A4용지                     |  |  |  |
| 활동<br>소개              | 활동①  | '꼬꼬노 이야기' [모둠활동 - 활동지 1]                 |  |  |  |
|                       | 활동②  | '우리가 바꿔보는 노동인권' [모둠활동 - 활동지 2 or 3]      |  |  |  |
| 수업소개                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1차시는 시대적 상황을 살펴보면서 '꼬리에 꼬리를 무는 노동 이야기'를 통해 노동인권이 사람들의 주체적인 힘으로 변화됐음을 인식하는 계기가 되도록 한다.</li> <li>■ 2차시는 우리가 바꿔보는 노동인권 스토리보드를 통해 변화했으면 하는 내용과 방향을 스스로 만들어보고, 노동인권의 바람직한 발전 방향을 모색해본다.</li> </ul> |  |  |  |  |
| 기대효과                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노동인권의 발전과정을 이해한다.</li> <li>■ 대한민국 노동인권의 다양한 실태를 이해한다.</li> <li>■ 노동인권의 바람직한 발전 방향을 이해한다.</li> </ul>   |  |  |  |  |
| 수업활용Tip               | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 꼬리에 꼬리를 무는 질문을 통해 인식의 확장과 노동역사 속에서 일구어낸 변화의 흐름을 포착하도록 한다.</li> <li>■ 스토리보드 작성으로 스스로 변화의 방향을 모색해 볼 수 있도록 한다.</li> </ul>  |  |  |  |  |
| 지도시<br>유의사항           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노동인권은 변화 발전해 왔다는 인식할 수 있도록 한다.</li> <li>■ 우리가 바꿔보는 노동인권-스토리보드 작성-을 통해(네 컷 만화, 요구안 작성 등) 다양한 형식과 내용으로 접근할 수 있도록 안내한다.</li> </ul>   |  |  |  |  |



## 교수 · 학습과정

들어  
가며  
[5분]

함께 해요  
**활동①**  
[35분]

### ■ 강사소개와 교육내용 안내

### ■ 동기 유발하기 ○×퀴즈

- 1) 공으로 하는 스포츠 중 가장 작은 공은 골프공이다. (x)
- 2) 물고기도 기침을 한다. (○)
- 3) 청소년도 성인과 같은 최저임금을 받을 수 있다. (○)
- 4) 청소년 노동시간도 차별없이 성인과 같다. (x)
- 5) 누구의 편지일까요? (전태일)

### 활동① ‘꼬꼬노 이야기’

### ■ 활동 소개

- ▷ (취지) 대한민국 노동인권의 다양한 실태를 이해한다.
- ▷ (기대효과) 노동인권의 다양한 실태를 알아보면서, 노동인권 발전의 방향을 이해한다.

### ■ 활동 방법

[모둠활동] (25분)

- 시대 상황에 따른 노동 운동의 사례를 통해 노동 인권의 변화 과정 이야기하기

### ■ 관련자료

#### 관련자료 1 ‘김홍도의 타작’

▶ <https://www.museum.go.kr/site/main/relic/treasure/view?relicId=543>



(국립중앙박물관 소장 보물 소장품  
번호 본관 6504-14), 18세기  
그림 속에서 볼 수 있는 조선 후기  
노동자와 감독자의 모습을 통해 당시의  
노동인권에 관한 이야기 나누기

#### 관련자료 2 [여성과 산업] ② 90년 전 최초로 노동착취를 고발한 여성 ‘강주룡’/우먼타임스 2022.02.02

▶ <https://www.womentimes.co.kr/news/articleView.html?idxno=55095>



을밀대 꼭대기에 올라간 강주룡. 1930년대  
(국사편찬위원회 한국사데이터베이스)  
90년 전 최초로 노동착취를 고발한 여성  
일제 강점기 여성 노동자인 강주룡을 통해  
당시 노동 현실에 관한 이야기 나누기

관련자료 3 서울특별시교육청 노동인권 7회 노동자의 권리, 그리고 전태일 [3:49]

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=xQRR4Ynuyg4> (2019. 3. 15.)



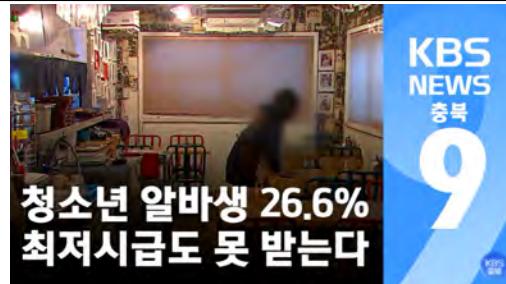
1970년대 전태일

근로기준법 준수를 외쳤던 전태일 열사의 영상을 통해 산업화 시대의 노동인권에 관한 이야기 나누기

관련자료 4 최저시급도 못받고 일하는 청소년 아르바이트생들

KBS 충북 NEWS (2019.05.29.) [0:45]

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=lIUqsIFDeiU>

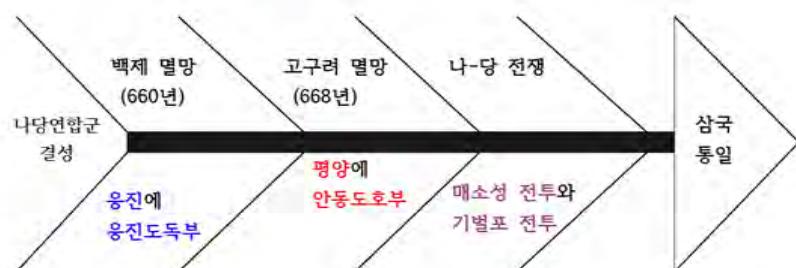


청소년 아르바이트 노동인권 현실에 관한 이야기 나누기

◆ (활동지 1) ‘고고노 이야기’

- 피쉬본 다이어그램 형태의 활동지를 활용하여 시대별 역사적 상황에 따른 노동 인권의 모습을 시각적으로 보기 쉽게 기록한다.

피쉬본 예시





역사적 사건이 발생한 순서대로 정리!!

역사적 사건의 의미 및 내용 정리!!!

목표  
결과  
도달점

### 질문 두 가지 질문에 대해 이야기 나누기

- ① 시대별 사진 중 가장 기억에 남는 사진과 노동자는 누구인가요?
- ② 그 이유는 무엇인가요?

### 개인 활동 자필편지 써 보기 (10분)

관련자료 5 전태일 자료\_‘존경하는 대통령각하’2016.02.17

<http://www.chuntaeil.org/?c=30/31&p=4&uid=387> (전태일재단)

존경, 최사은 대통령·각하.  
축체 산양 하시옵니까?  
저는 재봉(재봉), 거울에 종구 하든 새춘사입니다.  
  
각하께선, 저를 봐. 성남의 원산 이겁니다.  
여당후 오른손 까지 턱을. 각하께서 뜻을.  
본래는 전태일. 할 때 이우진. 모든 일의 끝. 표이.  
존경합니다. 그리고 앞으로도, 같이 걸어.  
존경합니다. 같은 계단에 만하여.  
작들이 저를 봐는 끝으로, 같은 차운을 하고 각하께선  
마침내 청원을 거의 두어 온지 않나이.  
같이. 인내와 헌법학선을 듣기는. 또한인 떡 밟아오는.  
대간 민주 의 우거운 남작과 뿐, 존경과 존경을 듣는 존경의  
신뢰로. 또 높아 쌔. 또 높았습니다.  
  
저는 서울특별시 성북구 삼천동, 208번지, 그동 5번지에.  
거주하는 22살인 청년입니다.  
시민은 자유제공의 혁신으로써. 5년 경력을.  
가지고 있습니다.  
제가 저의 청원은, 시내 동백문구. 평화시장.  
로서. 기록전원. 계통으로서. 동양적 대를. 바탕 하면서  
으로. 존경하는. 2만 4천이입니다.  
전. 관. 암. 보. 건. 물. 수. 통. 이. 난. 죽. 입. 학. 합. 니. 이. 아.  
그러나. 기금주가. 어려운 일들이. 특히 입니다.  
한. 광. 장. 에. 편. 전. 3. 0. 대. 명. 흔. 힘. 이. 다.  
광. 주. 기. 훈. 험. 대. 배. 상. 이. 희.는. 기. 업. 허. 험. 이. 훈. 빛. 놓. 이. 다.  
그러나. 저희들은. 근로기준법의 혐의를 초등학교

전태일의 요구안을 살펴보고 질문을 통해  
시대적 상황과 전태일은 무엇을 바꾸려고  
노력했는지 살펴본다.

### 〈전태일의 편지〉

- ① 무엇이 전태일을 나서게 했다고 생각하나요?
- ② 무엇을 바꾸려고 했나요?
- ③ 노동환경이 어떻게 달라졌나요?

내가 이 시대에 살아있는 전태일이라 가정하고, 전태일이 쓴 자필편지처럼 자필 편지로 써보는 활동(두 가지 질문 외에도 자유롭게 쓸 수 있도록 한다.

- ① 노동현실에 대해 뭐라고 했을까요?
- ② 무엇을 하고 싶어할까요?

### 발표하기 (10분)

- ◆ 작성한 내용 발표, 공유하기

### 활동② ‘우리가 바꿔보는 노동인권’

#### ■ 활동 소개

- ▷(취지) 택배 노동자의 사례를 통해 법적, 제도적 변화, 사회 인식, 나의 실천 등 스토리보드(요구안)을 작성해본다.
- ▷(기대효과) 노동인권 현실은 노동자, 사람들의 힘으로 변화해 왔고, 발전해 왔음을 인식하기

#### ■ 활동 방법

- ◆ 전 시간 학습 내용 정리. (5분)
- 시대 상황에 따른 노동 운동의 사례를 통해 노동 인권의 변화 과정을 살펴봄.
- 전태일의 자필편지를 이야기 해보고, 자필편지 써 보는 시간 가짐

〈현재의 노동에 대한 사회적 이슈에 관한 이야기 나누기〉 (10분)

(플랫폼 노동자)

**관련자료 6** "보호 없이 착취만"…법 밖에 방치된 플랫폼 노동자 / MBC뉴스

2021:04:22 [2:32]

▶ [https://imnews.imbc.com/replay/2021/nwdesk/article/6157417\\_34936.html](https://imnews.imbc.com/replay/2021/nwdesk/article/6157417_34936.html)

#### 활동②

[35분]



플랫폼 노동자의 현실을 살펴보고 이야기 나누기

**관련자료 7** 〈미안해요, 리키〉의 주인공과 닮아있는 [한국 택배 노동자]의 삶…

방구석1열(movieroom) 154회 | JTBC 210502 방송 [3:20]

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=YRx7DqGq0Zw>



택배 노동자의 삶과 현실을 살펴보고, 제도, 정책 방향 등 이야기 나누기

#### 모둠활동 (20분)

##### ◆ (활동지 2) 우리가 바꿔보는 노동인권

: 플랫폼 노동자의 사례(2개 영상)를 보고 바꾸고 싶은 내용을 스토리보드, 네 컷 만화로 그려본다.

- 스토리보드는 네 컷 만화 또는 요구안 만들기 등으로 자유롭게 표현해 봅시다.



- 1) 어떻게 바꿔면 좋을까?
- 2) 법과 제도 측면에서 어떻게 변화해야 할까?
- 3) 내가 실천할 수 있는 것은 무엇일까?

### 발표하기

- ◆ 모둠별 작성한 스토리보드 발표 및 의견 나누기

### 영상보기

- ◆ 청소노동자들의 투쟁 사례

**관련자료 8** SBS 뉴스 (청소노동자 전원 정규직으로 바꾼 대학) [1:57]

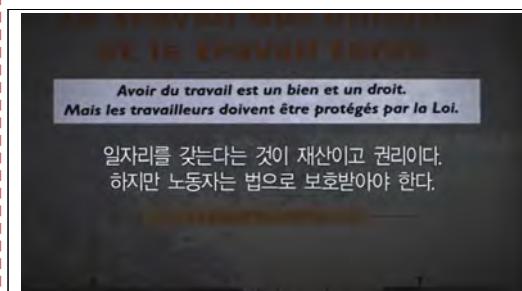
<https://www.youtube.com/watch?v=FfQyYCkqlrM>



청소노동자들의 투쟁으로 비정규직에서 정규직으로 바꾼 뉴스 영상

**관련자료 9** 인하대 보건의료노조 제작 영상 [2:50]

<https://youtu.be/3NsZZNTck1M>



해외 사례를 통해 살펴본 노동조합의 필요성

- ◆ 전태일이 가장 바라던 것, 노동자의 조직, 노동조합 결성(단결, 연대)
- 대한민국은 전체 국민의 노조 가입률 10.7%
- 영국 24%, 독일 17%

### 활동 정리 (10분)

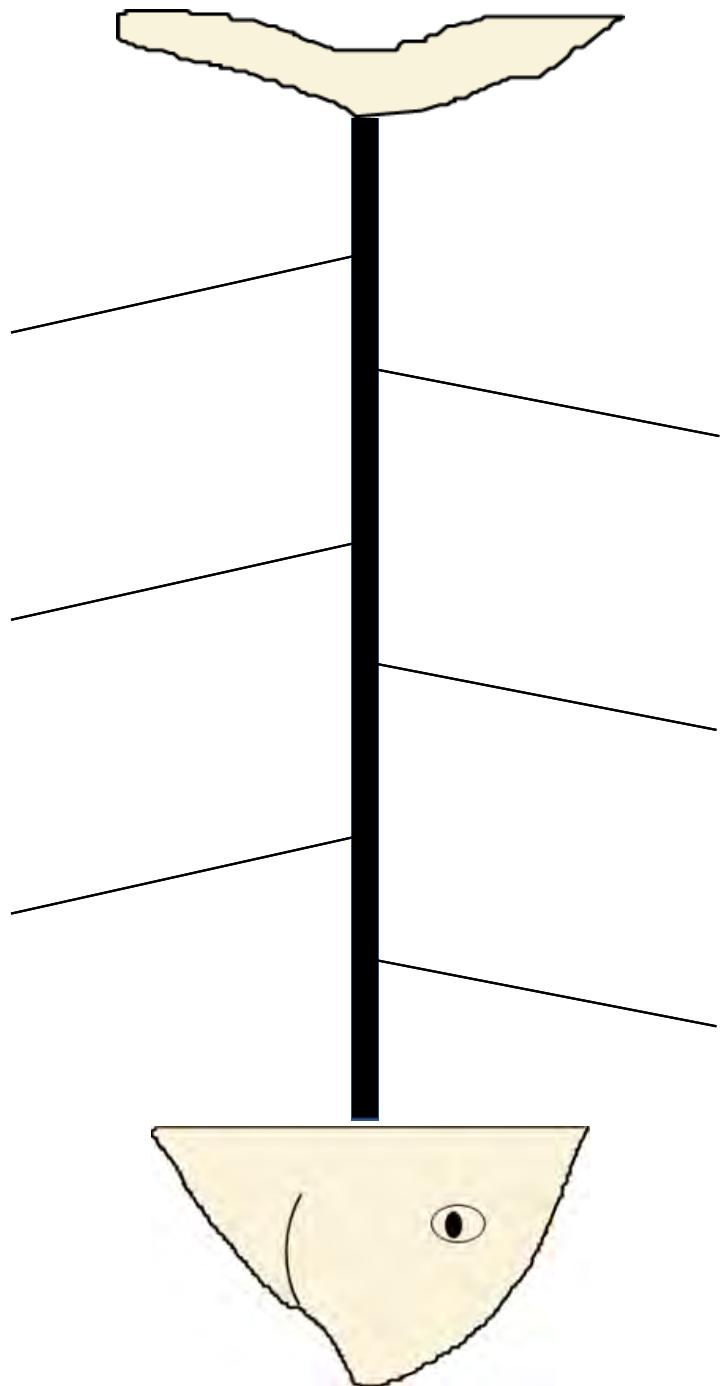
- ◆ 전체 활동에 대한 소감을 한마디씩 들어본다.
  - 오늘 활동을 통해 느낀 점이나 알게 된 점에는 무엇이 있나요?
- ◆ 교수자는 오늘 활동 내용을 요약 정리한다.
  - 노동인권의 발전과정은 변화를 바라는 노동자, 사람들의 힘으로 바꿔왔다.
  - 역사는 결과적으로 변화 발전해 왔다.
- ◆ 교육청 홈페이지 안내

나가며  
[10분]

중학교 3학년 (활동지 1)

### 역사 속 노동인권 쟁취를 위한 투쟁 과정

- ◎ 시대별 역사적 상황에 따른 노동인권의 모습을 피쉬본을 사용하여 시각적으로 정리해 봅시다.

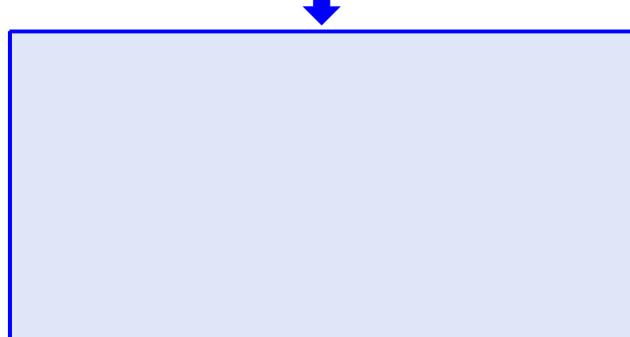
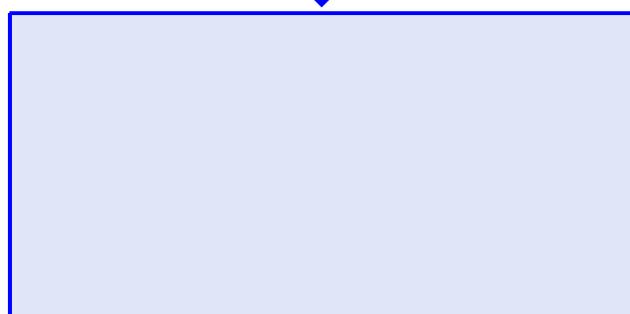
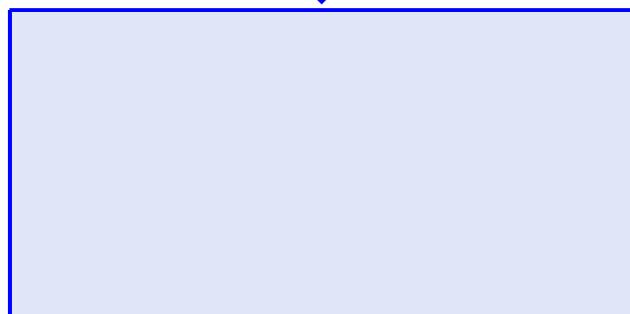
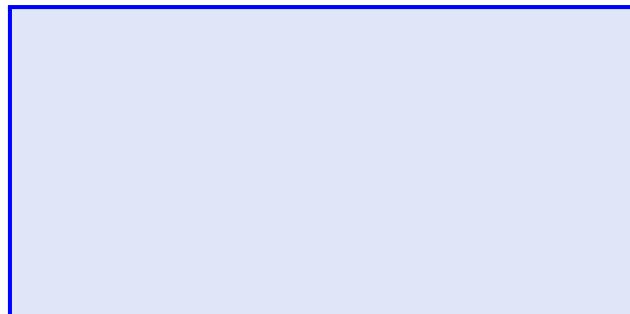




중3 활동지 2

2022 특명! 노동 현장을 바꿔라!!

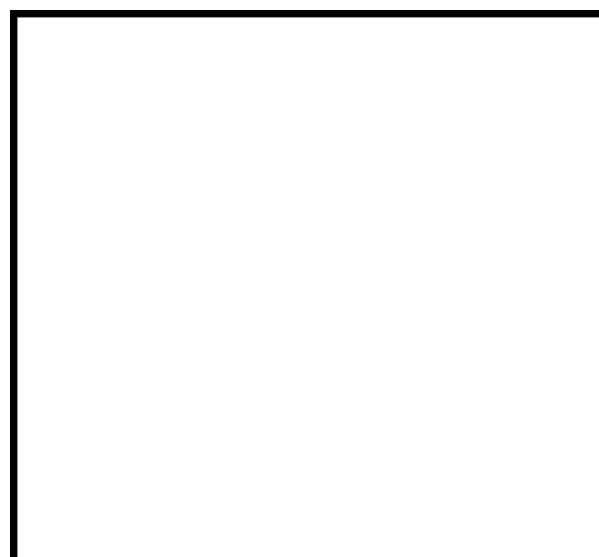
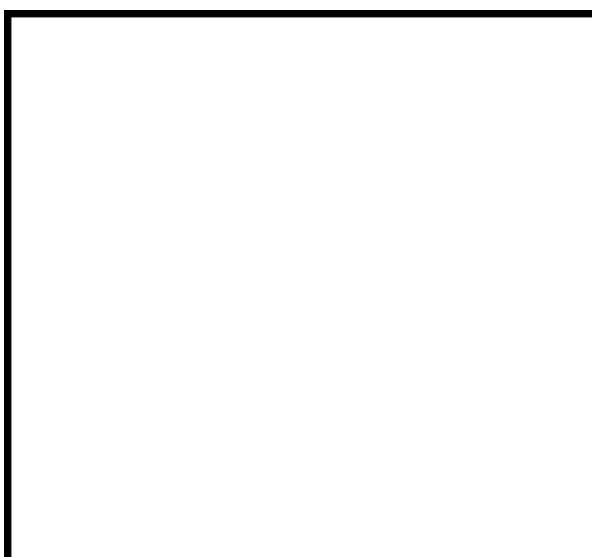
- ★ 2022년 현재 우리가 살아가는 사회의 노동 현실에서 바꾸고 싶은 것을 스토리보드로 표현해 봅시다.

[ CUT ][ TEXT ]

중학교 3학년 (활동지 3)

역사 속 노동인권 쟁취를 위한 투쟁 과정

★ 2022년 현재, 노동 현실에서 바꾸고 싶은 것을 4컷 만화로 표현해 봅시다.





## 활용자료

### 관련자료 1 '김홍도의 타작'

<https://www.museum.go.kr/site/main/relic/treasure/view?relicId=543>

### 관련자료 2 [여성과 산업] ② 90년 전 최초로 노동착취를 고발한 여성 '강주룡' /우먼타임스 2022.02.02

<https://www.womentimes.co.kr/news/articleView.html?idxno=55095>  
평양의 고무공장 여공, 을밀대 누각에 올라 농성하다

“내 한 몸뚱이 죽는 것은 아깝지 않습니다.  
 대중을 위해 자신을 희생하는 일은 명예스럽다는 것이  
 내가 배운 가장 큰 지식입니다”

90여년 전인 1931년 5월 29일 새벽, 한 여성이 평양에서 가장 높은 을밀대 12m 지붕에 올라가서 외쳤다. 조선 최초로 고공 농성을 한 그의 이름은 한국 최초의 여성 노동운동가로 불린 '강주룡'이다.

문재인 대통령이 지난 2018년 제73주년 광복절 경축사에서 “여성들은 가부장제와 사회 경제적 불평등으로 이중삼중의 차별을 당하면서도 불굴의 독립운동에 뛰어들었다”며 언급했던 인물이다. 1926년 주요한이 창간한 종합월간지 ‘동광’(1931년 7월호)에 따르면, 강주룡은 1901년 평안북도 강계군에서 태어났다. 그는 아버지가 가산을 향진하자 14살 때 가족과 함께 서간도로 이사해 농사를 지으며 살았다. 그는 스무 살이 되던 해 자신보다 5살 어린 최전빈과 결혼해 행복하게 살고 있었다. 그러나 1922년 남편이 항일 독립운동에 합류한 지 얼마 지나지 않아 병으로 세상을 떠났다.

스물 두 살의 강주룡은 남편의 병사 소식을 전하러 시댁에 갔다. 그러나 시댁에서는 그를 의심하며 “남편 죽인 년”이라고 쫓아내 친정으로 돌아오게 된다.

친정으로 돌아왔지만 그를 기다린 건 가난한 부모와 어린 동생들이었다. 가족을 부양하기 위해 그는 평양 선교리에 있던 평원고무공장에 취직했다.

당시 고무 산업은 번창했지만 여공들의 근무 환경은 매우 열악했다. 환기 시설조차 없는 공장에서 하루 15시간 쉴 틈 없이 일했으나 욕설, 구타, 성희롱은 물론 불량품마다 매긴 벌금 등으로 인해 고무신 한 켤레 값보다 못한 임금을 받았다.

고무 산업은 1929년 경제 대공황의 여파를 피해 가지 못했다. 고무 공업이 타격을 입자 1931년 5월 16일, 평원고무공장 사장은 일방적으로 임금 17% 삭감과 해고를 통보했다.

이에 강주룡과 평원고무공장 여성 노동자 49명은 5월 17일 파업을 선언했다. 하지만 공장 측은 별다른 대응을 하지 않았다. 그들은 단식 투쟁에 나섰고 사장은 49명 전원에게 해고통지를 했다.

강주룡은 이에 분개해 평양의 이름난 누각 을밀대에 올라 9시간 30분 동안 노동착취와 수탈을 규탄하는 연설을 했다.

“우리는 49명 파업단의 임금 감하를 크게 여기지는 않습니다. 그러나 이것이 결국은 평양의 2300명 고무공장 직공의 임금 감하의 원인이 될 것이므로 우리는 죽기로써 반대하려는 것입니다. 2300명 우리 동무의 살이 깎이지 않기 위해 내 한 몸뚱이가 아깝지 않습니다. 나는 평원고무 사장이 이 앞에 와서 임금 감하 선언을 취소하기 전까지 결코 내려가지 않겠습니다.”

그는 경찰에 의해 강제로 끌어내려졌다. 그는 경찰서에서도 풀려날 때까지 단식 투쟁을 벌였고, 풀려난 후에도 동료들과 함께 파업을 이어갔다.

결국 공장 측은 6월 7일 임금 삭감을 철회하고 일부 노동자의 복직으로 파업이 마무리됐다. 그러나 강주룡은 이를 후 평양적색노조 사건의 관련자로 체포됐다. 적색노조(赤色勞組)란 사회주의자들이 주도해 결성한 노동조합을 지칭하는 것으로, 1931년 6월 정달현 등이 주도해 결성한 지하 항일 노동운동 단체였다. 강주룡은 이 조직의 일원이었다.

체포된 뒤에도 강주룡은 단신 투쟁을 이어갔다. 그는 1932년 6월 4일 병보석으로 출소했지만 병세를 버티지 못하고 그해 8월 13일 병사했다. 그의 나이 31세였다.

**관련자료 3** 서울특별시교육청 노동인권 7회 노동자의 권리, 그리고 전태일 [3:49]

 <https://www.youtube.com/watch?v=xQRR4Ynuyg4> (2019. 3. 15.)

**관련자료 4** 최저시급도 못받고 일하는 청소년 아르바이트생들

KBS 충북 NEWS (2019.05.29.) [0:45]

 <https://www.youtube.com/watch?v=lLUqsIFDeiU>

**관련자료 5** 전태일자료\_‘존경하는 대통령각하’2016.02.17

 <http://www.chuntaeil.org/?c=30/31&p=4&uid=387> (전태일재단)

## 존경하시는 대통령 각하

옥체 안녕하시옵니까? 저는 제품(의류) 계통에 종사하는 재단사입니다.

각하께선 저들의 생명의 원천이십니다. 혁명 후 오늘날까지 저들은 각하께서 이루신 모든 실재를 높이 존경합니다. 그리고 앞으로도 길이길이 존경할 겁니다. 삼선개헌에 관하여 저들이 알지 못하는 참으로 깊은 희생을 각하께선 마침내 행하심을 머리 숙여 은미 합니다. 끝까지 인내와 현명하신 용기는 또 한번 밝아오는 대한민국의 무거운 십자가를 국민들은 존경과 신뢰로 각하게 드릴 것입니다.

저는 서울특별시 성북구 쌍문동 208번지 2동 5반에 거주하는 22살 된 청년입니다. 직업은 의류계통의 재단사로서 5년의 경력을 가지고 있습니다. 저의 직장은 시내 동대문구 평화시장으로써 의류전문 계통으로써 동양 최대를 자랑하는 것으로 종업원은 2만 여명이 됩니다. 큰 맘모스 건물 4동에 분류되어 작업을 합니다. 그러나 기업주가 여러분인 것이 문제입니다만 한 공장에 평균 30여명은 됩니다. 근로기준법에 해당이 되는 기업체임을 잘 압니다. 그러나 저희들은 근로기준법의 혜택을 조금도 못 받으며 더구나 2만 여명을 넘는 종업원의 90% 이상이 평균 연령 18세의 여성입니다. 기준법이 없다고 하더라도 인간으로써 어떻게 여자에게 하루 15시간의 작업을 강요합니까? 미싱사의 노동이라면 모든 노동 중에서 제일 힘든(정신적으로, 육체적으로) 노동으로 여성



들은 견뎌내지 못합니다. 또한 2만 여명 중 40%를 차지하는 시다공들은 평균연령 15세의 어린이들로써 육체적으로 정신적으로 성장기에 있는 이들은 회복할 수 없는 결정적이고 치명적인 타격인 것을 부인 할 수 없습니다. 전부가 다 영세민의 자녀들로써 짙주림과 어려운 현실을 이기려고 하루에 90원 내지 100원의 급료를 받으며 하루 16시간의 작업을 합니다. 사회는 이 착하고 깨끗한 동심에게 너무나 모질고 메마른 면만을 보입니다. 저는 여기에서 각하께 간구 하지 않을 수 없습니다.

저 착하디 착하고 깨끗한 동심들을 좀더 상하기 전에 보호하십시오. 근로기준법에선 동심들의 보호를 성문화 하였지만 왜 지키지를 못합니까? 발전도상국에 있는 국가들의 공통된 형태이겠지만 이 동심들이 자라면 사회는 과연 어떻게 되겠습니까? 근로기준법이란 우리나라의 법인 것을 잘 압니다. 우리들의 현실에 적당하게 만든 것이 곧 우리 법입니다. 잘 맞지 않을 때에는 맞게 입히려고 노력을 하여야 옳은 것으로 생각합니다. 그러나 현 기업주들은 어떠합니까? 마치 무슨 사치한 사치품인양, 종업원들에겐 가까이 하여서는 안 된다는 식입니다.

저는 피끓는 청년으로써 이런 현실에 종사하는 재단사로써 도저히 참혹한 현실을 정신적으로 받아들이지 못합니다. 저의 좁은 생각 끝에 이런 사실을 고치기 위하여 보호기관인 노동청과 시청 내에 있는 근로감독관을 찾아가 구두로써 감독을 요구했습니다. 노동청에서 실태조사도 왔었습니다만 아무런 대책이 없습니다. 1개월에 첫 주와 삼 주 2일을 쉽니다. 이런 휴식으로써 아무리 강철같은 육체라도 곧 쇠퇴해 버립니다. 일반 공무원의 평균 근무시간 일주 45시간에 비해 15세의 어린 시다공들은 일주 98시간의 고된 작업에 시달립니다. 또한 평균 20세의 숙련 여공들은 6년 전후의 경력자로써 대부분이 햇빛을 보지 못한 안질과 신경통, 신경성 위장병 환자입니다. 호흡기관 장애로 또는 폐결핵으로 많은 숙련 여공들은 생활의 보람을 못 느끼는 것입니다. 응당 기준법에 의하여 기업주는 건강진단을 시켜야 함에도 불구하고 법을 기만합니다. 한 공장의 30여명 직공 중에서 겨우 2명이나 3명 정도를 평화시장주식회사가 지정하는 병원에서 형식상의 진단을 마칩니다. X레이 촬영 시에는 필름도 없는 촬영을 하며 아무런 사후 지시나 대책이 없습니다. 1인당 3백 원의 진단료를 기업주가 부담하기 때문입니까? 아니면 전부가 건강하기 때문입니까? 나라의 경제 발전을 위해서는 어쩔 수 없는 실태입니까? 하루 속히 신체적으로 정신적으로 약한 여공들을 보호하십시오. 최소한 당사들의 건강에 영향을 끼치지 않는 정도로 만족할 순진한 동심들입니다. 각하께선 국부이십니다. 곧 저희들의 아버님이십니다. 소자된 도리로써 아픈 곳을 알려 드립니다. 소자의 아픈 곳을 고쳐 주십시오. 아픈 곳을 알리지도 않고 아버님을 원망한다면 도리에 틀린 일입니다.

#### 저희들의 요구는

1일 14시간의 작업시간을 단축하십시오.

1일 10시간 - 12시간으로,

1개월 휴일 2일을 일요일마다 휴일로 쉬기를 희망합니다.

건강진단을 정확하게 하여 주십시오.

시다공의 수당 현 70원 내지 100원을 50% 이상 인상하십시오.

절대로 무리한 요구가 아님을 맹세합니다.

인간으로서의 최소한의 요구입니다.

기업주 측에서도 충분히 지킬 수 있는 사항입니다.

관련자료 6 "보호 없이 착취만"…법 밖에 방치된 플랫폼 노동자 / MBC뉴스

### 플랫폼 노동자의 정의

정보통신기술의 발전으로 탄생한 애플리케이션, SNS 등 디지털 플랫폼을 매개로 노동력이 거래되는 근로 형태를 이른다. 스마트폰 사용이 일상화되면서 등장한 노동 형태로, 배달대행앱·대리운전앱·우버 택시 등이 이에 속한다.

플랫폼 노동에서 노무 제공자는 사용자에게 종속된 노동자가 아닌 자영업자이므로 특수고용노동자와 유사하다는 이유로 '디지털 특고'로도 불린다. 플랫폼 노동자들은 노동자가 아닌 자영업자로 분류되는 탓에 대우가 낮으며, 앱의 특성상 관련된 사람들과 수수료를 분배해야 한다. 아울러 신속함을 중시하는 탓에 사고 위험이 높아 이에 대한 대책 마련이 요구되고 있다.

관련자료 7 <미안해요, 리키>의 주인공과 닮아있는 [한국 택배 노동자]의 삶… 방구석1열(movieroom) 154회 |

JTBC 210502 방송 [3:20]

 <https://www.youtube.com/watch?v=XRx7DqGq0Zw>

관련자료 8 SBS 뉴스 (청소노동자 전원 정규직으로 바꾼 대학) [1:57]

 <https://www.youtube.com/watch?v=FfQyYCkqlrM>

관련자료 9 인하대 보건의료노조 제작 영상 [2:50]

 <https://youtu.be/3NsZZNTck1M>



2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

# 고등학교







## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

일반고1

|                       |   |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
|-----------------------|---|--|--|-----|--|--|-----|----------------------------|--|-----|--|--|
| 활동명<br>【주제】           | 노동인권의 눈<br>【다양한 노동의 모습 및 노동문제를 들여다보고 비판적문해력 함양하기】   |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 성취기준                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ [12노동02-01] 노동자의 의미와 범위를 파악하고 다양한 노동의 모습을 이해한다.</li> <li>■ [12노동02-04] 노동인권과 관련한 다양한 미디어 정보를 분석하고 이에 대한 비판적 문해력을 갖춘다.</li> </ul>   |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 수업목표                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 우리 주변의 노동자를 찾아보는 활동을 통하여 다양한 노동의 모습을 알 수 있다.</li> <li>- 노동문제와 관련한 갈등상황을 미디어를 통해 들여다보고 비판적 문해력을 향상한다.</li> </ul>  |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공용   |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input type="checkbox"/> 자기관리 <input checked="" type="checkbox"/> 자식정보처리 <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 공동체   |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">교수자</td> <td colspan="2" style="padding: 5px;">PPT, 관련 영상, 활동지, 포스트잇, 온라인매체(ZOOM, MEET 등)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">학습자</td> <td colspan="2" style="padding: 5px;">필기도구, 활동지1-A, 활동지1-B</td> </tr> </table>   |  |  | 교수자 | PPT, 관련 영상, 활동지, 포스트잇, 온라인매체(ZOOM, MEET 등) |  | 학습자 | 필기도구, 활동지1-A, 활동지1-B       |  |     |  |  |
| 교수자                   | PPT, 관련 영상, 활동지, 포스트잇, 온라인매체(ZOOM, MEET 등)  |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 학습자                   | 필기도구, 활동지1-A, 활동지1-B  |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 활동<br>소개              | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;">활동①</td> <td colspan="2" style="padding: 5px;">우리가 만나는 노동자 - 필수적으로 만나는 노동자 이해</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;">활동②</td> <td colspan="2" style="padding: 5px;">노동이 사라졌다 - 우리 삶 주변의 노동 이야기</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px; text-align: center;">활동③</td> <td colspan="2" style="padding: 5px;">미디어 리터러시 - 급식노동자 파업을 바라보는 두 가지 입장 [활동지 A, B]</td> </tr> </table> |  |  | 활동① | 우리가 만나는 노동자 - 필수적으로 만나는 노동자 이해             |  | 활동② | 노동이 사라졌다 - 우리 삶 주변의 노동 이야기 |  | 활동③ | 미디어 리터러시 - 급식노동자 파업을 바라보는 두 가지 입장 [활동지 A, B] |  |
| 활동①                   | 우리가 만나는 노동자 - 필수적으로 만나는 노동자 이해  |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 활동②                   | 노동이 사라졌다 - 우리 삶 주변의 노동 이야기  |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 활동③                   | 미디어 리터러시 - 급식노동자 파업을 바라보는 두 가지 입장 [활동지 A, B]  |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 수업소개                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1차시에는 노동과 노동자의 의미를 이해하고 우리 주변의 다양한 노동자의 구체적 노동의 모습을 찾아보는 활동으로 우리 삶에 노동이 밀접하게 연결되어 있음을 이해한다.</li> <li>■ 2차시에는 급식노동자와 관련된 두 가지 다른 관점의 기사를 통해 비판적 문해력을 갖추고 다양한 시선으로 미디어를 재해석할 수 있다.</li> </ul>  |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 기대효과                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 주변의 노동자에 대한 관심과 이해도를 향상시킨다.</li> <li>■ 상반된 관점의 미디어 분석을 통해 노동인권 문제 인식을 제고 한다.</li> </ul>  |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 수업활용<br>Tip           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 영상 및 신문기사 등의 매체를 다양하게 활용할 수 있다.</li> <li>■ 질문을 통해 스스로 생각해 볼 수 있도록 한다.</li> <li>■ 급식노동자 외에 경비노동자, 교사 등 다른 노동으로 활동을 대체할 수 있다.</li> </ul>   |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |
| 지도시<br>유의사항           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 편중된 뉴스기사를 활용하지 않고 다양한 사례를 통해 문제의 원인을 찾고 사고하도록 돋는다.</li> </ul>  |  |  |     |  |  |     |                            |  |     |  |  |

A purple square icon containing a white checklist with three checkmarks and a pen.

# 교수·학습과정

## ■ 강사 소개 및 오늘의 활동 안내

#### ■ 동기 유발하기 - 노동자의 이름은?

- ▷ 3개의 ‘노동자의 이름’ 사진을 보여준다.
  - ▷ 사진 속에 들어있는 노동을 대하는 태도 또는 관점에 대해 이야기 나눈다.
  - ▷ 그 중 상담원의 이름을 통해 감정노동자들의 어려움을 나눈다.
  - ▷ 이 활동을 통해 노동, 노동의 중요성 등 학습할 내용을 유추해보게 한다.

관련자료 1



11. 按照《中国共产党章程》规定，党的全国代表大会每五年举行一次，由中央委员会召集。中央委员会认为有必要，或者有三分之一以上的省一级组织提出要求，全国代表大会可以提前举行；如遇特殊情况，经党中央批准，可以延期举行。

반수광고판을코니 코이광고 간접 드자인 이로 나우여그와

<https://www.kobaco.go.kr/csite/main/archives/advertising/E/14142en>

<https://www.kobaco.co.kr/site/main/archive/advertising/5/1414?cp>

<https://www.kobaco.co.kr/site/m>

함께 해요

화도 1

[20분]

## 활동1 우리가 만나는 노동자

■ 활동 소개

- ▷ [취지] : 우리의 주변에 다양한 노동자가 있다는 사실을 알고 구체적으로 어떤 노동을 하는지 찾아본다.
  - ▷ [기대효과] : 노동과 노동자가 우리 삶에 밀접하게 연결되어 있음을 확인할 수 있다.

■ 헤드포인트

개인활동

- ▷ 내가 생각하는 노동/ 노동자란...을 통해 노동자의 개념 알아보기
  - ▷ 노동의 개념 이해하기



- ▷ 노동자의 개념 이해하기
- ▷ 코로나19로 변한 일상에 대해 이야기 나누어 본다.
  - \* 질문① 코로나19로 인하여 생활 속에 증가된 것, 감소된 것은 무엇이 있나요?
  - \* 질문② 내 삶에는 (어떤) 변화가 있나요?
- ▷ 코로나19 팬데믹 상황에서 필수적으로 만나는 노동자에 대해 포스트잇에 써서 칠판에 붙인다.
  - \* 질문① 일상 생활 속에서 우리 주변에서 자주 만나게 되는 노동자는 누가 있을까요?
  - \* 질문② 특별히 코로나19 팬데믹 상황에서 더 자주 만나게 되는 노동자들이 있을까요?  
예) 병원, 학교, 은행이나 음식점, 거리 등.
- ▷ 참여자가 작성한 포스트잇에 적혀있는 노동자를 읽어주고 구체적으로 어떤 일을 하는지 함께 이야기 나눠본다.
- ▷ 필수노동자에 대한 이미지 컷[관련자료2]을 보여주며 의미와 노동 형태에 대해 설명한다.

#### 이미지-관련자료2



이미지출처: <https://www.vop.co.kr/A00001561133.html>

이미지출처: <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148882431>

이미지출처: <https://m.khan.co.kr/local/local-general/article/202012221128011#c2b>

#### 강사참고자료-관련자료3

하얗게 센 머리에 빨간 띠를 두른 중년의 여성들이 거리로 나섰다. 3월 25일 일일 파업에 나선 요양보호사들이다. 치매나 중풍 등으로 혼자서는 일상생활을 하기 어려운 노인들을 요양시설 등에서 전문적으로 돌보는 노동자들이다. 그런 이들이 “일하다 죽을까봐 나왔다”며 ‘하루멈춤’을 선언했다.

고령화 사회에 진입할수록 요양보호사는 늘어날 수밖에 없다. 누구나 나이를 먹고 누구나 돌봄이 필요하기 때문이다. 요양보호사가 대표적인 ‘필수노동자’로 불리는 이유다. 하지만 ‘필수노동자’라는 이름이 무색하게 요양보호사의 노동환경은 열악하기 그지없다.

요양보호사들은 기저귀 갈기, 목욕시키기, 청소, 빨래, 식사 준비 등으로 노동 강도가 높지만 최저임금 수준의 임금을 받고 툭하면 잘리는 불안정 노동에 시달리고 있다. 그런데도 ‘필수업무’로 인해 자리를 비울 수 없는 현실, 반발했다가 쉽게 해고를 당할 수 있는 현실에 대부분의 요양보호사들은 ‘하루멈춤’ 파업에도 마음 편히 참여할 수 없었다.

‘하루멈춤’에 참여한 이들마저도 코로나19 방역수칙 탓에 모여 있지 못하고 뿔뿔이 흩어져 각자 부당함을 호소해야 했다. 이들은 “필수노동자가 해고가 쉬운 노동자라는 뜻이냐”고 성토했다.

“코로나 정국에 요양보호사를 필수노동자라고 하는데, 해고는 쉬워졌다”는 것이다. 어느 한 요양보호사는 “자식도 못 하는 이 일을 세상 누구도 알아주지 않는다는 현실이 너무나 안타깝다”고 토로했다. 요양보호사들은 설움에 눈물을 훔쳤다.

출처 : 민중의소리, 마스크 쓰고 필수업무하는 노동자의 재발견  
<https://www.vop.co.kr/A00001561133.html>

인력이 부족한 상황에서 위기가 오다 보니 병원 노동자의 노동강도가 더 높아졌다. 일반 병동 환자를 볼 때와 코로나 환자를 볼 때는 입는 옷 자체가 다르다. 방호복 입는데도 시간이 걸리고 입고 있으면 땀이 비 오듯 쏟아진다. 화장실도 못 간다. 그래서 2시간마다 돌아가며 일해야 한다. 똑같은 처치를 해도 더 힘들다. 예를 들어 정맥주사를 놓으려면 혈관을 찾아야 하는데 장갑을 끼고 방호복을 입다 보니 시간이 많이 걸린다.

코로나가 발생하고 2년 가까이 인력 충원을 요구했는데 정부가 받아들이지 않았다. 코로나 대응 인력이 준비되지 않다 보니 일반 병동에서 인력을 빼 코로나 병동에 투입했다. 당연히 일반 병동에서도 간호사가 부족해 노동강도가 높아졌다. 환자 증증도 올랐다.

출처: 프레시안, “코로나 2년 '간호사 영웅'은 이제 그만, 병원 떠나지 않게 해달라”  
<https://www.pressian.com/pages/articles/2021102113512582150>

코로나19 현장을 지켜온 보건·의료인들은 이날 기자회견에서 자신들이 겪어온 현장 상황을 소개했다. 서울의 한 상급종합병원에서 근무하는 청소 노동자 박모씨(54)는 “코로나19 최전선에 선 의사·간호사를 영웅이라 칭하지만 폐기물 처리, 병원 청소 등 보이지 않는 곳에서 수고한 사람들이 있었기에 의료진이 안심하고 진료에 전념할 수 있었다”며 “그럼에도 병원들은 우리에게 마스크조차 제대로 지급하지 않는 등 필수 노동자 지원 대책은 다른 세상 얘기”라고 말했다. 서울의 한 대학병원에서 보안요원으로 근무하는 한모씨(30)는 “하루 12시간씩 일하며 6000명에 달하는 병원 방문자를 통제하는데 ‘환자와 직접 접촉하지 않는다’는 이유로 감염을 막기 위한 정기적 안전조치는 하나도 없었다”고 말했다.

코로나19 집단감염이 발생해 동일 집단(코호트) 격리 상태로 환자들을 돌봤던 서울의 한 요양원의 요양보호사 김모씨(67)는 “간호사는 방호복을 착용했지만 요양보호사는 비닐 가운, 위생 장갑, 위생 앞치마만 착용하도록 했다”며 “감염병과의 싸움만큼 차별과의 싸움도 힘들었다”고 말했다. 비의료직 노동자도 코로나19 현장에서 분투하고 있지만, 현신을 인정받기는 커녕 오히려 감염에 취약한 근무 환경에 내몰린다는 지적이다.

출처: 경향신문, 코로나19 방역 '숨은 영웅'이지만…“필수 노동자 지원 대책은 딴 세상 얘기”  
[https://m.khan.co.kr/view.html?art\\_id=202104061340001#c2b](https://m.khan.co.kr/view.html?art_id=202104061340001#c2b)



## 활동② 노동이 사라졌다

### ■ 활동 소개

- ▷ 취지 : 웨드라마에 등장하는 노동을 찾는 과정을 통해 노동인권 공감 능력을 함양한다.
- ▷ 기대효과 : 간접하게 연결 된 내 주변의 노동을 통해 노동현장에서 일어날 수 있는 갈등 상황을 이해할 수 있다.

### ■ 활동 방법

- ▷ ‘○○’이 사라졌다!\_웨드라마 ‘노동이 사라졌다!’ 함께 시청하기 [영상-관련자료4]
  - 영상 : 인천시교육청, 학교 전설, 노동이 사라졌다 #1. (7분34초)
  - 내용 : 버스기사, 배달노동자, 급식노동자, 교사, 편의점계산원 등 일상에서 만나는 노동이 사라지고 난 후 당황하는 두 주인공의 이야기
- ▷ 드라마 속 노동 찾아보기
  - \* 질문① 드라마에서 어떤 노동자가 사라졌나요?
  - \* 질문② 사라진 노동자로 인해 우리 생활에 미치는 영향은 무엇이 있을까요?
- ▷ 급식노동자의 노동실태를 기사를 통해 알아본다. [기사-관련자료 5]

### 활동②

[15분]

|   |   |  |
|---|---|--|
|    | <b>학교 급식노동자, 청소 도중 락스 용액 과다흡입으로 의식 잃어</b><br>청소년간 단축 등 급식노동자에 노동강도 증가, 대체인력도 없어   | <b>[갈애베이고불에데고허리 빼끗했는데] 학교급식노동자 100명 중 2명만 산재처리</b>   |
| ①   | ②   | ③  |
| <b>‘쉴수 없는 휴게실’ 실태 … 휴게시설 의무화 시행령 제정에 반영하라</b><br><br>‘민주노총 휴게실 실태 증언대회’… “노동자의 쉼터, 없거나 즐거나 숨겨졌다!” 원청의 설치의무 못 박고, 플랫폼·이동노동자에 맞는 휴게시설 대책 필요 | <b>“학교 급식 노동자 폐암 발병률, 일반인의 24배…환경 개선 필요”</b><br><br>학비노조 ‘급식실 산업안전 실태조사’ 발표 급식 노동자 56% “환경장치 잘 작동 안 해” 직업성 암 선수조사, 적정 임력기준 등 요구 | <b>초등학교 조리사, “락스증독으로 고통 심각…산업재해 인정돼야”</b><br><br> |
| ④   | ⑤   | ⑥  |

### 영상 - 관련자료 4



출처 <https://www.youtube.com/watch?v=SSsKreThyjk&t=32s>

**기사 - 관련자료 5**

기사 및 이미지① 매일노동뉴스, 급식실 노동자 <http://naver.me/F6m3NrUp>  
 기사 및 이미지② 레디앙, 학교급식노동자 실태 <http://naver.me/5fEiksCU>  
 기사 및 이미지③ 매일노동뉴스, 칼로 베이고 <http://naver.me/G6DOOU75>  
 기사 및 이미지④ 노동과 세계, 쉴 수 없는 휴게실 <http://naver.me/GqBz8QXo>  
 기사 및 이미지⑤ 서울신문, 폐암발병률 <http://naver.me/xVlaB6MH>  
 기사 및 이미지⑥ 경기신문, 초등학교 조리사, 락스중독으로 고통 심각..산업재해인정돼야  
<https://www.kgnews.co.kr/news/article.html?no=636213>

**활동③ 기사 재해석하기****■ 활동 소개**

- ▷ (취지) 상반된 관점의 미디어 분석을 통한 노동인권에 대한 비판적인 시각으로 해석한다.
- ▷ (기대효과) 노동과 관련된 다양한 정보들을 여러 관점으로 바라볼 수 있다.

**■ 활동 방법****개인활동**

- ▷ [기사-관련자료6, 활동지A, 활동지B] 활동지 A와 활동지B를 학생들에게 임의로 배부한다.
- ▷ 같은 사안을 다른 관점으로 보도할 수 있음을 이해하고 누구의 입장에서 바라보는지에 대한 질문에 답을 작성한다.  
 (활동지A)기사-학교 비정규직 파업D-1...‘급식·돌봄 대란 예고’에 속 끊는 부모들  
 (활동지B)기사-손가락 12개 골절·절단...누굴 위한 음식물 감량기인가
  - \* 질문① 누구의 입장에서 어떤 내용으로 기사가 작성되었나요?
  - \* 질문② 갈등의 원인은 무엇인가요?
  - \* 질문③ 상반된 입장의 기사를 읽은 사람들은 어떻게 생각할까요?
- ▷ 작성한 질문①②③의 답을 발표해본다.
- ▷ 우리는 이 갈등을 어떻게 해결할 수 있을까요?
  - 각자 해결방안에 대해 생각하고 모두 함께 이야기 나눠본다
- ▷ 활동지 A, 활동지 B와 유사하게 작성된 기사③④를 통해 이해 넓히기
- ▷ 노동환경을 개선하고 갈등을 해결하기 위해 실제 노력한 사례를 보여주고 설명한다.
- ▷ [기사 - 관련자료7] 노동자의 협력과 연대를 통해 변화된 사회 모습 사례
  - 학교와 학부모 학생 교사 언론 등 각각의 사회 구성원들이 문제의 해결을 위해 어떤 방법으로 협력할 것인지 함께 찾아보기
    - ① 불편해도 괜찮아 \_jtbc 뉴스기사
    - ② 학교비정규직 총파업 응원하는 학부모들\_동암중학교
    - ③ 파업참가하는 비정규직, 지지 대자보 붙인 학부모들\_기사
    - ④ 어느 초등학교의 가정통신문\_인천서흥초등학교
    - ⑤ 학교 비정규직 9만명 '급식파업'에...학생들 응원 쪽지 이어진 사연은
- ▷ 일상생활 속에서 실천할 수 있는 방법 이해하기
  - ⑥ jtbc 뉴스룸\_조금 천천히 오세요..택배노동자 응원하는 소비자들

**활동③****[40분]**



### 기사-관련자료6

기사①\_올리브노트, 학교 비정규직 파업 D-1...‘급식·돌봄 대란 예고’에 속 끊는 부모들  
<http://www.olivenote.co.kr/news/articleView.html?idxno=4275>

총파업을 앞두고 가장 속이 타는 건 학부모들입니다. 당장 방과 후 돌봄 선생님이 부족해 평소보다 많은 수의 아이들이 같이 수업을 들어야 하는데, 혹시나 안전사고가 나지 않을까 걱정입니다. 한창 클 나이에 아이들에게 밥 대신 빵과 우유, 떡 같은 간식을 먹이는 것도 못마땅합니다. 같은 노동자 입장에서 학교 비정규직 노동자의 마음이 이해는 되지만 아이들을 볼모로 파업을 하는 건 바람직하지 않다는 의견에 무게가 실리고 있습니다.

중학생과 초등학생 아이 둘을 키우며 맞벌이를 하고 있는 최찬혁(43세) 씨는 "재작년에도 같은 일이 있었는데 그때 첫째 아이 학교가 급식을 중단했었다"며 "나 역시 노동자라 파업하는 분들의 입장이 이해는 하지만 결과적으로 아이들에게 피해가 가는 행위는 많은 이들의 지지를 받을 수 없을 것"이라고 말했습니다.

돌봄 교실을 이용하고 있는 학부모 우현지(35세) 씨는 "작년엔 유치원이 난리더니 올해는 초등학교까지 난리"라며 "대한민국에서 아이 낳고 살기 참 힘들다는 생각밖에 들지 않는다"고 토로했습니다.

세 아이를 키우고 있는 이지현(44세) 씨는 "큰 아이는 시험 기간이라 급식 걱정은 없지만 학교가 어수선할까 봐 신경이 쓰인다"며 "거의 매년 이런 일이 발생하는 대한민국의 교육 현실에 기가 찰 노릇"이라고 푸념했습니다.

### 기사②\_오마이뉴스, 손가락 12개 골절·절단...누굴 위한 음식물 감량기인가

[https://view.kakao.com/v/\\_xmxbixgd/EeGVn0XXcH/62537cc700739d01a94207ef?ref=daum](https://view.kakao.com/v/_xmxbixgd/EeGVn0XXcH/62537cc700739d01a94207ef?ref=daum)

"급식실 자체가 전쟁터거든요. 급식노동자 배치 기준이 너무 높아요. 공공기관 같은 경우는 노동자 1인당 식수인원이 60명인데 학교 급식실 같은 경우는 100명이 넘습니다. 절대적으로 인원이 부족한 상황에서 급하게 현장에서 일을 처리해야 하니 업무 강도는 높아요. 음식물 감량기로 음식물을 처리하는 과정에서 2인 1조가 아니라 한 명이 가서 처리했어요. 음식물 감량기 자체에도 안전 센서처럼 사고가 발생할 수 있는 부분에 멈춤 장치가 마련되어야 하는데 그런 건 없었죠. 또 음식물 감량기같은 경우는 산업안전보건법상 안전인증 대상 기계도 아니에요. 그러다 보니 급하게, 안전 문제가 충분히 인지되지 않은 상황에서 음식물 감량기가 조례에 의해서 학교에 설치된 겁니다."(최성용 선전국장)

음식물 감량기로 인해 사고가 발생한 학교 급식 노동자의 1인당 식수인원은 평균 93명으로 거의 100명에 육박한다. 이는 제주도 뿐만이 아닌 전국적인 문제다. 최근 들어 코로나19 확산으로 인해 학교 급식실 인력공백은 더욱 심화되고 있다. 그런 상황에서 업무 개선을 위해 들여온 감량기에서 잔반이 감량기에 붙어 손으로 작업해야 하는 등 사고 발생 위험이 높아지기도 한다.

사고 방지 위한 근본 대책마련이 필요하다

"음식물 감량기의 문제를 해결하기 위해서는 파쇄식 감량기는 철거되어야 한다고 보고 있고요. 인력 배치기준 또한 낮출 필요가 있어요. 무엇보다 급식실 인력 충원도 필요하고요. 아울러 지금 급식실에서 음식물 감량기로 감량된 음식물은 자원화 되지도 않고, 폐기물로 나오는 양 자체만 줄이는 방식이거든요. 지금까지의 정책이 폐기물을 처리하는 방식 중심이었다면, 음식물 쓰레기 자체를 줄이기 위한 정책이 필요해요."

| 활동지 A   | 활동지 B   |
|---|---|
| 일반고 1학년(활동지_A)  | 기사 입장바꿔 재해석하기   |
| <p style="text-align: center;"><b>학교 비정규직 파업 D-1 '급식·돌봄대란 예고'에 속 끌는 부모들</b></p> <p>◇학부모 "노동자들 심경 이해되자마 아이들 몰모로는 연예"</p> <p>총파업을 앞두고 가정 속이 타는 건 학부모들입니다. 당장 평과 후 돌봄 선생님이 부족해 봉수보다 많은 수의 아이들이 같이 수업을 들어야 하는데, 혹시나 면전시키고 나지 않을까 걱정입니다. 한창 를 나이는 아이들에게 밥 대신 햄과 우유, 떡 같은 간식을 먹이는 것도 못마땅합니다. 같은 노동자 입장에서 학교 비정규직 노동자와 마음이 이해는 되지만 아이들을 봄모로 파업을 하는 건 배려하지 않다는 의견에 무게가 실리고 있습니다.</p> <p>총학생회 초등학생 아이 둘을 카우미 모발이를 하고 있는 최천혁(43세) 씨는 "작년에도 같은 일이 있었는데 그때 젓갈 애미 박교가 급식을 중단했었다"며 "나 역시 노동자라 피하는 분들의 입장이 이해는 하지만 결과적으로 아이들에게 피해가 가는 행위는 많은 이들의 지지를 받을 수 없을 것"이라고 말했습니다.</p> <p>돌봄 교실을 이용하고 있는 학부모 우현자(35세) 씨는 "작년엔 유태원이 난리더니 올해는 초등학교까지 난리"라며 "대한민국에서 아이 낳고 살기 참 힘들다는 생각밖에 들지 않는다고 토로했습니다.</p> <p>세 아이를 키우고 있는 이지현(44세) 씨는 "큰 아이는 시험 기간이라 급식 걱정은 없지만 학교가 어수선할까 봐 신경이 쓰인다"며 "거의 매년 이런 일이 발생하는 대한민국의 교육 현실에 기가 찰 노릇"이라고 후회했습니다.</p> <p>출처 : 올리브노트(<a href="http://www.olivenote.co.kr">http://www.olivenote.co.kr</a>)</p> | <p style="text-align: center;"><b>중·고등학교 1학년(활동지_B)</b></p> <p style="text-align: center;"><b>기사 입장바꿔 재해석하기</b></p> <p style="text-align: center;"><b>중·고등학교 1학년(활동지_B)</b></p> <p>급식실 자체가 전쟁터거든요. 급식노동자 배치 기준이 너무 높아요. 공공기관 같은 경우는 노동자 1인당 식수인원이 60명인 학교 급식실 같은 경우는 100명이 넘습니다. 절대적으로 부족한 상황에서 급하게 현장을 저리해야 하니 업무 강도는 높아요. 음식을 강한기로 음식물을 저리하는 과정에서 2번 1조기 아니라 한 명이 가서 저리겠어요. 음식을 강한기 자체에도 만전 생사처럼 사고가 발생할 수 있는 부분에 맘 속 장치가 마련되어야하는데 그런 건 없었죠. 또 음식을 강한기 같은 경우는 산업안전보건법상 안전 인증 대상 기계도 아니에요. 그러다 보니 금하게, 만전 문제가 충분히 인지되지 않은 상황에서 음식을 강한기 조례에 의해서 학교에 설치된 겁니다."(최성용 선전국장)</p> <p>음식을 강한기로 인해 사고가 발생한 학교 급식 노동자의 1인당 식수인원은 평균 99명으로 거의 100명에 육박한다. 이는 제주도 본면이 아닌 전국적인 문제다. 최근 들어 코로나 19 확산으로 인해 학교 급식실 인력장벽은 더욱 심화되고 있다. 그런 상황에서 업무 개선을 위해 학교는 강한기에서 전반인 강한기기에 풀어 손으로 작업해야 하는 등 시고 받는 위험이 높아지기도 한다.</p> <p>사고 방지 위한 근본 대책 마련이 필요하다.</p> <p>*음식을 강한기와의 문제를 해결하기 위해서는 학교 자체식 강한기는 철거되어야 한다고 보고 있고요. 인력 배치기준 또한 낮춰 줄여야 있어요. 무엇보다 급식실 인력 충원도 필요해고요. 아울러 지금 학교에서는 음식을 강한기로 강한기 음식들은 지원회 되지도 않고, 폐기물로 나오는 양 자체만 줄이는 방식이거든요. 지금까지의 정책이 폐기물을 처리하는 방식 중심이었으면, 음식을 쓰레기 자체를 줄이기 위한 정책이 필요해요."(최성용 선전국장)</p> |
| <p>1. 누구의 입장에서 어떤 내용으로 기사가 작성되었나요?</p>  | <p>1. 누구의 입장에서 어떤 내용으로 기사가 작성되었나요?</p>  |
| <p>2. 같은 의견은 무엇인가요?</p>   | <p>2. 같은 의견은 무엇인가요?</p>   |
| <p>3. 기사를 읽은 사람들은 어떻게 생각할까요?</p>  | <p>3. 기사를 읽은 사람들은 어떻게 생각할까요?</p>  |

### 기사③\_뉴스1, 전국 학교 급식·돌봄 파업 '하루 앞으로...속타는 워킹맘'

<https://www.news1.kr/articles/?4465552>

총파업 예고에 학부모들 사이에서는 불편을 호소하는 목소리가 나온다.

인천에서 초등학교 2학년 쌍둥이 남매를 키우는 학부모 윤모씨(43·여)는 "급식은 샌드위치랑 주스로 대체한다고 하는데 하루 정도니 괜찮지만 오후에 아이들을 맡아줄 곳을 찾는 게 문제였다"며 "친정에 연락해 하루만 신세지기로 했다"고 말했다.

서울 강남구에 사는 중학교 1학년·초등학교 6학년 학부모 조모씨(41·여)는 "빵이랑 우유로 대체 급식을 한다지만 아이들이 배고플 것 같아서 도시락을 싸서 보내려고 한다"며 "파업하는 이유가 있겠지만 엄마 입장에서는 불편한 게 사실"이라고 말했다.

조씨는 이어 "일하는 엄마들은 돌봄 때문에 난리"라며 "주변을 수소문해도 아이를 맡길 곳이 없는 경우에는 한 명이 직장에 반차를 내고 학부모끼리 돌봄 품앗이를 한다"고 덧붙였다.

인터넷 학부모 커뮤니티에도 파업 관련 고충을 토로하는 글이 줄을 잇고 있다. 경기 부천 한 초등학교 1학년 학부모는 "아이가 돌봄교실을 못 가니 태권도학원 갔다가 오후 4시40분이면 집에 도착하는데 내가 가기 전 오후 6시 넘어서까지 혼자 있을 생각에 짐하다"며 "(아이를) 맡길 곳이나 부탁할 곳도 없는 워킹맘이 죄인"이라고 밝혔다.



#### 사설④\_한겨레, ‘급식불편’에도 비정규직 파업지지하는 목소리들

<https://www.hani.co.kr/arti/opinion/editorial/900379.html>

급식과 돌봄을 담당하는 학교 비정규직 노동자들이 3일부터 사흘 일정의 파업에 들어갔다. 전날 교육 당국과 전국학교비정규직연대회의의 막판 협상이 결렬된 데 따른 것이다. 연대회의는 이날 전국의 유치원과 초·중·고교에서 4만 여명이 파업에 참여했다고 밝혔다. 일부 언론의 표현대로라면 ‘급식·돌봄 대란’이 현실화한 셈이다.

그러나 정작 파업의 불모이자 급식·돌봄 대란의 ‘피해자’라는 학생들 사이에서 파업을 지지하는 선언이 잇따르고 있다고 한다. 여러 시민단체나 학부모단체들도 파업 지지 성명을 발표했다. 일부 학교는 학부모들에게 급식·돌봄 노동자들이 파업을 하는 사정을 설명하며 이해를 구하는 안내문을 보냈고, 교장과 교사들이 파업 노동자들에게 격려금을 건넸다는 소식도 들린다.

일부 언론이 말하는 급식·돌봄 대란을 이들은 ‘불편’이나 ‘차질’이라고 표현한다. 파업권은 핵심적인 노동기본권이며, 누군가 불편을 겪는다는 이유로 파업을 제약하거나 비난할 수 없다는 뜻이 깔려 있다. 그 위에서 학교 비정규직 노동자의 열악한 노동 실태에 대한 문제의식과 파업에 대한 연대 의지를 분명히 밝히고 있다.

학교 비정규직 노동자들은 정규직 9급의 64%에도 못 미치는 임금을 받고 있고, 법률적으로 신분을 보장받지도 못한다. 급식 노동자의 94%가 근골격계 질환을 겪는 등 산업안전 문제가 심각한 것으로 조사되기도 했다. 다른 곳도 아닌 일선 교육 현장에서 벌어지는 임금 차별과 신분 불안, 산업재해 문제는 노동 차원뿐 아니라 교육 차원에서도 큰 문제라고 본다.

특성화고 학생들이 소셜미디어로 전하는 파업 지지 메시지가 깊은 울림을 주는 것도 그래서일 것이다. 광주의 한 특성화고 학생은 “공공부문 비정규직 70만 명 중 절반이 넘는 38만 여명이 학교에서 일하고 있다. 학교 안에서 보이지 않는 차별이 만연하다”며 “이 수치는 우리의 미래 이기도 하다. 우리가 졸업을 하면 비정규직이 될 수 있다는 이야기다”라고 밝혀 많은 지지를 받았다.

이 메시지에는 학교 비정규직 노동자들이 겪는 문제를 해결하지 않고서는 우리 사회의 미래를 얘기하기 어렵다는 뜻이 담겨 있다고 본다. 교육 당국은 미래 세대에게 꿈과 희망을 보여준다는 태도로 이번 파업에 대응하기 바란다. 파업을 해결하는 것도 충분히 교육적이어야 한다.

**[이미지-관련자료7]**



이미지①\_jtbc손석희의앵커브리핑, 불편해도 괜찮아

[https://youtu.be/Ra9TE4\\_-8dc](https://youtu.be/Ra9TE4_-8dc)

이미지②\_뉴스1, 학교비정규직 총파업 응원하는 학부모들

<https://www.news1.kr/photos/view/?3706974>

이미지③\_오마이뉴스, 파업참가하는 비정규직,지지 대자보 붙인 학부모들

<http://omn.kr/nmxe>

이미지④\_저널리즘토크쇼, 어느 초등학교의 가정통신문

<https://cafe.daum.net/jtalk2019/o37g/1191?svc=cafeapi>

이미지⑤\_한국일보, 학교 비정규직 9만명 '급식파업'에...학생들 응원 쪽지 이어진 사연은

<https://www.hankookilbo.com/News/Read/201907031698380595>

이미지⑥\_ jtbc 뉴스룸, 조금 천천히 오세요..택배노동자 응원하는 소비자들

<https://www.youtube.com/watch?v=5EmWn6woE08>

**■ 정리**

▷ 전체 활동에 대한 소감을 들어 본다.

\* 질문 - 오늘 활동을 통해 느낀 점이나 알게 된 점에는 무엇이 있나요?

▷ 교수자는 오늘 활동 내용을 요약 정리한다.

- 노동이 우리의 삶과 연결되어 있음을 강조한다.

- 노동과 관련된 사회이슈를 바라보는 균형 잡힌 시각에 대하여 이야기 하며 마무리 한다.

나가며  
【10분】



## 일반고 1학년(활동지1\_A)

## 기사 입장바꿔 재해석하기

HOME &gt; 스페셜 &gt; 뉴스&amp;이슈

## 학교 비정규직 파업 D-1..'급식·돌봄대란 예고'에 속 끓는 부모들

김성영 기자 | 2019.07.02 15:00 | 댓글 0

## ◇ 학부모 “노동자들 심정 이해되지만 아이들 볼모로는 안돼”

총파업을 앞두고 가장 속이 타는 건 학부모들입니다. 당장 방과 후 돌봄 선생님이 부족해 평소보다 많은 수의 아이들이 같이 수업을 들어야 하는데, 혹시나 안전사고가 나지 않을까 걱정입니다. 한창 클 나이에 아이들에게 밥 대신 빵과 우유, 떡 같은 간식을 먹이는 것도 못마땅합니다. 같은 노동자 입장에서 학교 비정규직 노동자의 마음이 이해는 되지만 아이들을 볼모로 파업을 하는 건 바람직하지 않다는 의견에 무게가 실리고 있습니다.

중학생과 초등학생 아이 둘을 키우며 맞벌이를 하고 있는 최찬혁(43세) 씨는 "재작년에도 같은 일이 있었는데 그때 첫째 아이 학교가 급식을 중단했었다"며 "나 역시 노동자라 파업하는 분들의 입장이 이해는 하지만 결과적으로 아이들에게 피해가 가는 행위는 많은 이들의 지지를 받을 수 없을 것"이라고 말했습니다.

돌봄 교실을 이용하고 있는 학부모 우현지(35세) 씨는 "작년엔 유치원이 난리더니 올해는 초등학교까지 난리"라며 "대한민국에서 아이 낳고 살기 참 힘들다는 생각밖에 들지 않는다"고 토로했습니다. 세 아이를 키우고 있는 이지현(44세) 씨는 "큰 아이는 시험 기간이라 급식 걱정은 없지만 학교가 어수 선할까 봐 신경이 쓰인다"며 "거의 매년 이런 일이 발생하는 대한민국의 교육 현실에 기가 찰 노릇"이라고 푸념했습니다.

출처 : 올리브노트(<http://www.olivenote.co.kr>)

1. 누구의 입장에서 어떤 내용으로 기사가 작성되었나요?

2. 갈등의 원인은 무엇인가요?

3. 기사를 읽은 사람들은 어떻게 생각할까요?

## 일반고 1학년(활동지1\_B)

## 기사 입장바꿔 재해석하기

*OhmyNews*

### 손가락 12개 골절·절단.. 누굴 위한 음식물 감량기인가

박시윤 입력 2022. 04. 11. 09:48

"급식실 자체가 전쟁터거든요. 급식노동자 배치 기준이 너무 높아요. 공공기관 같은 경우는 노동자 1인당 식수인원이 60명인데 학교 급식실 같은 경우는 100명이 넘습니다. 절대적으로 인원이 부족한 상황에서 급하게 현장에서 일을 처리해야 하니 업무 강도는 높아요. 음식물 감량기로 음식물을 처리하는 과정에서 2인 1조가 아니라 한 명이 가서 처리했어요. 음식물 감량기 자체에도 안전 센서처럼 사고가 발생할 수 있는 부분에 멈춤 장치가 마련되어야 하는데 그런 건 없었죠. 또 음식물 감량기같은 경우는 산업안전보건법상 안전인증 대상 기계도 아니에요. 그러다 보니 급하게, 안전 문제가 충분히 인지되지 않은 상황에서 음식물 감량기가 조례에 의해서 학교에 설치된 겁니다."(최성용 선전국장)

음식물 감량기로 인해 사고가 발생한 학교 급식 노동자의 1인당 식수인원은 평균 93명으로 거의 100명에 육박한다. 이는 제주도 뿐만이 아닌 전국적인 문제다. 최근 들어 코로나19 확산으로 인해 학교 급식실 인력공백은 더욱 심화되고 있다. 그런 상황에서 업무 개선을 위해 들여온 감량기에서 잔반이 감량기에 붙어 손으로 작업해야 하는 등 사고 발생 위험이 높아지기도 한다.

사고 방지 위한 근본 대책마련이 필요하다

"음식물 감량기의 문제를 해결하기 위해서는 파쇄식 감량기는 철거되어야 한다고 보고 있고요. 인력 배치기준 또한 낮출 필요가 있어요. 무엇보다 급식실 인력 충원도 필요하고요. 아울러 지금 급식실에서 음식물 감량기로 감량된 음식물은 자원화 되지도 않고, 폐기물로 나오는 양 자체만 줄이는 방식이거든요. 지금까지의 정책이 폐기물을 처리하는 방식 중심이었다면, 음식물 쓰레기 자체를 줄이기 위한 정책이 필요해요."(최성용 선전국장)

1. 누구의 입장에서 어떤 내용으로 기사가 작성되었나요?

2. 갈등의 원인은 무엇인가요?

3. 기사를 읽은 사람들은 어떻게 생각할까요?



## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

직업계고1

|                       |  |  |  |     |   |  |     |            |  |
|-----------------------|--|--|--|-----|---|--|-----|------------|--|
| 활동명<br>【주제】           | 노동존중 사회로 가는 길<br>【다양한 노동의 모습을 통해 노동존중사회로 나아갈 길을 탐색하기】  |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 성취기준                  | ■ [12노동02-06] 노동인권 존중사회를 위해 정부, 기업, 노동자 간 협력 사례를 분석하고 노동자의 입장에서 상생을 위한 다양한 방안을 탐구한다.   |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 수업목표                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 우리 삶의 주변에서 만나는 다양한 노동의 모습을 이해한다.</li> <li>- 감정노동자들이 겪는 어려움에 대해 생각 할 수 있다.</li> <li>- 노동존중 사회를 위한 대안과 협력할 수 있는 방안이 무엇인지 찾아본다.</li> </ul>   |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공동  |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input checked="" type="checkbox"/> 자기관리 <input checked="" type="checkbox"/> 지식정보처리 <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 공동체   |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">교수자</td> <td colspan="2" style="padding: 5px;">PPT, 관련 영상, 직업예시카드, 포스트잇, 온라인매체(ZOOM, MEET 등)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">학습자</td> <td colspan="2" style="padding: 5px;">필기도구, 활동지1</td> </tr> </table> |  |  | 교수자 | PPT, 관련 영상, 직업예시카드, 포스트잇, 온라인매체(ZOOM, MEET 등) |  | 학습자 | 필기도구, 활동지1 |  |
| 교수자                   | PPT, 관련 영상, 직업예시카드, 포스트잇, 온라인매체(ZOOM, MEET 등)  |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 학습자                   | 필기도구, 활동지1   |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 활동지<br>소개             | <p><b>활동①</b> 나를 찾아봐 [모둠활동 - 특성으로 직업찾기]</p> <p><b>활동②</b> 드라마를 통한 공감과 이후 이야기를 시나리오로 만들기 [활동지1 - 시나리오 만들기]</p> <p><b>활동③</b> 내가 실천할 수 있는 방법 탐구하기</p>  |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 수업소개                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1차시에는 게임을 통해 다양한 직업의 노동인권실태 알아보고 드라마를 통한 노동인권 침해상황에 대한 공감한다.</li> <li>■ 2차시에는 모둠활동을 통해 드라마의 뒷이야기를 만들어 봄으로써 노동인권의 개선방안에 대해 생각 해보고 노동인권 노동존중 사회를 위해 스스로 실천할 수 있는 방법 탐구한다.</li> </ul>  |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 기대효과                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 다양한 노동환경에 대한 정보를 획득할 수 있다.</li> <li>■ 노동자들의 실태를 알아보고 활동으로 체험해 보면서 노동인권 감수성을 함양시킬 수 있다.</li> </ul>   |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 수업활용<br>Tip           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 다양한 직업예시카드를 이용해 노동자들의 실태를 잘 살펴보도록 한다.</li> <li>■ 동영상 속 인물이 되어 그들의 고충을 체험해보는 활동을 통하여 노동인권에 대하여 고민하고 실천할 수 있도록 돋는다.</li> </ul>  |  |  |     |   |  |     |            |  |
| 지도시<br>유의사항           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노동자들의 부정적인 면만을 부각시키는 것이 아니라 긍정적인 사례도 언급 한다</li> </ul>   |  |  |     |   |  |     |            |  |



## 교수 · 학습과정

들어  
가며  
【5분】

### ■ 강사 소개 및 오늘의 활동 안내

#### ■ 동기 유발하기 - 노동자의 이름은?

- ▷ 3개의 ‘노동자의 이름’ 사진을 보여준다.
- ▷ 사진 속에 들어있는 노동을 대하는 태도 또는 관점에 대해 이야기 나눈다.
- ▷ 이 활동을 통해 노동, 노동의 중요성 등 학습할 내용을 유추해보게 한다.

#### 이미지-관련자료1



한국방송광고진흥공사, 공익광고, 감정노동자의 이름

<https://www.kobaco.co.kr/site/main/archive/advertising/5/1414?cp>

<https://www.kobaco.co.kr/site/main/archive/advertising/5/1415?cp>

<https://www.kobaco.co.kr/site/main/archive/advertising/5/1413?cp>

함께 해요

활동①

【25분】

### 활동① 나를 찾아봐

#### ■ 활동 소개

- ▷ [취지] 게임을 통해 다양한 직업에 대한 사회적 인식과 노동인권 실태를 알아본다.
- ▷ [기대효과] 다양한 노동자들의 노동환경 정보를 획득 할 수 있다.

#### ■ 활동 방법

[모둠활동]

- ▷ (직업예시카드-관련자료1) 직업예시카드를 모둠별로 1개씩 가져간다 (총8장, 작은 박스나 봉투에 넣어 준비)

| 편의점알바생 | 웹툰작가   | 배달원 | 선생님 |
|--------|--------|-----|-----|
| 고깃집서빙  | 콜센터상담원 | 경비원 | 미용사 |

- ▷ 게임을 진행할 순서를 정한다.
- ▷ 시작할 모둠은 직업예시 카드를 한 장 뽑는다.
- ▷ 화면에 제시된 질문을 통해 직업예시에 적힌 노동자에 대해 설명한다.
  - \* 질문① 하루에 몇 시간 근무하나요?
  - \* 질문② 출근 시간은 어떻게 되나요?
  - \* 질문③ 이 일을 하면서 가장 어려운 점은?
  - \* 질문④ 이 일을 하면서 언제 가장 보람되나요?



- \* 질문⑤ 이 노동자에 대해 사람들은 어떻게 인식하고 있나요?
  - \* 질문⑥ 이 노동자의 노동인권이 잘 지켜지고 있다고 생각하나요?
- ▷ 나머지 모둠은 어떤 노동자인지 맞춰본다.

## 활동② 시나리오 만들기

### ■ 활동 소개

- ▷ [취지] 동영상 속 등장하는 인물들의 이후 이야기를 시나리오로 만들어 봄으로서 노동인권의 개선방안에 대하여 고민한다.
- ▷ [기대효과] 시나리오 창작활동을 통해 노동인권에 대한 합리적 대안과 실제 적용을 상상할 수 있다.

### ■ 활동 방법

#### 활동지

- ▷ 드라마의 한 장면을 감상한 후 내용을 정리하기(영상자료 3개 중 선택하여 활용)
  - 등장인물은 누구인가요?
  - 이 사건의 중심 내용은 무엇인가요?
  - 영상을 보고 느낀 점은 무엇인가요?

|      |  |  |
|------|--|--|
| 등장인물 |  |  |
| 사건정리 |  |  |
| 느낀점  |  |  |

#### 활동②

【30분】

- ▷ 영상의 이후 이야기를 생각해 보고 시나리오로 만들어보기

※ 활동팁: 갈등 상황의 주인공은 물론 주변인물을 등장 시킬 수 있다.

등장인물1:

등장인물2:

등장인물1:

등장인물2:

...

- ▷ 작성한 시나리오를 등장인물의 입장이 되어 발표

- 작성한 시나리오 낭독하기 공감하기
- 참여자의 시나리오에 대한 피드백과 소감 나눔

#### 영상·관련자료2



영상출처 : 유튜브 선플TV, 감정노동자배려UCC, <https://youtu.be/2svs0a6DQ5U> (5분2초)



영상출처 : JTBC드라마‘서른,아홉’, 유튜브 사이다당, 백화점 진상 퇴치법  
<https://youtu.be/aZGAISB-UQw> (3분14초)



영상출처: 유튜브 디글 클래식, 노답 진상 고객 참교육, 드라마 챡니다 천리마마트  
<https://www.youtube.com/watch?v=BfCY6CZXcds>

### 활동③ 실천방법 탐구

#### ■ 활동 소개

- ▷ [취지] 노동자들의 입장에서 생각해보고 정부, 기업, 노동자들이 서로 상생할 수 있는 방안 모색한다.
- ▷ [기대효과] 정부, 기업, 노동자들 간에 연대의 필요성을 알고 실천할 수 있다.

#### ■ 활동 방법

- ▷ 활동2에서 시청한 감정노동자배려UCC 활용하여 건강한 노동환경으로 개선하기 위하여 정부, 소비자, 기업들은 어떤 노력을 할 수 있을지 모둠별로 이야기를 나눈다.
- ▷ 모둠별로 이야기 나눈 것을 정리하여 발표한다. (A4용지 자유롭게 활용)
- ▷ [관련자료-3]를 활용하여 정부, 기업, 소비자가 노동인권증진을 위해 마련한 정책과 캠페인 등 다양한 사례를 제시한다.
- ▷ [영상] ‘감정노동자 인터뷰 – 일상에서 만나는 고마운 사람’을 시청한다.  
※ 감정노동을 비롯한 노동문제에 대하여 전 사회적 책임으로 인식하고 대안을 마련한 사례를 준비하여 제시할 수 있다.

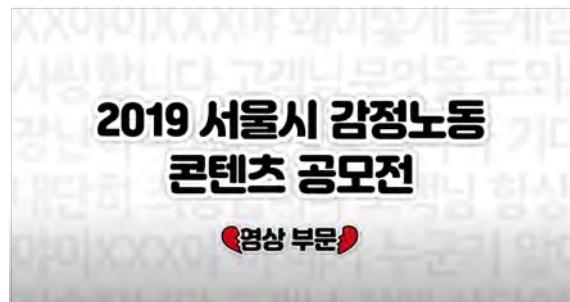
활동③  
[20분]



## 관련자료-3

## \* 참고할 사이트 :

- 서울시 감정노동 종사자 권리보호센터, <http://emotion.or.kr/>
- 선풀운동본부, <http://emotion.sunfull.or.kr>
- 대한민국정책브리핑, 감정노동자 건강보호 우수사례 <https://url.kr/e7pbux>

\* 영상자료 : 2019서울시 감정노동 콘텐츠 공모전 출품작, 일상에서 만나는 고마운 사람  
<https://youtu.be/gZCNSqW3fFQ> (3분)나가며  
[10분]

## ■ 정리

- ▷ 전체 활동에 대한 소감을 들어 본다.
  - \* 질문 - 오늘 활동을 통해 느낀 점이나 알게 된 점에는 무엇이 있나요?
- ▷ 교수자는 오늘 활동 내용을 요약 정리한다.
  - 노동이 우리의 삶과 연결되어 있음을 강조한다.
  - 노동존중 사회를 위해 나로부터 변화하고 다양한 주체가 협력하는 것이 중요함을 설명하며 마무리 한다.

직업계고 1학년(활동지1)

시나리오 만들기

드라마의 한 장면을 감상한 후 그 내용을 정리해 봅시다

등장인물 :

일어난 사건 :

느낀 점 :

등장인물의 모습을 상상하여 뒷 이야기를 시나리오로 작성해 봅시다

인물1 :

인물2 :

인물1 :

인물2 :

...



## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

일반고2

|                       |   |  |  |  |  |
|-----------------------|---|--|--|--|--|
| 활동명<br>【주제】           | 알고 나면 쓸모 있는 신기한 노동이야기<br>【지속가능한 나의 삶과 노동】   |  |  |  |  |
| 성취기준                  | ■ [12노동03-03] 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동의 의미를 이해하고 이를 실천할 수 있는 태도를 갖춘다.   |  |  |  |  |
| 수업목표                  | 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 노동의 중요성을 설명 할 수 있고 노동인권이 존중되는 노동환경을 개선하기 위한 태도를 갖는다.  |  |  |  |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공용   |  |  |  |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input checked="" type="checkbox"/> 자기관리<br><input checked="" type="checkbox"/> 심미적감성   | <input type="checkbox"/> 지식정보처리<br><input type="checkbox"/> 의사소통 | <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input checked="" type="checkbox"/> 공동체 |  |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | 교수자   | PPT, 영상, 전지(3장) 포스트잇(1권) 매직(12색2세트)                              |  |  |  |
|                       | 학습자   | 필기도구, 활동지  |  |  |  |
| 활동<br>소개              | 활동①   | 동그라미의 비밀 [모둠활동 - 전지]   |  |  |  |
|                       | 활동②   | 나의 삶과 노동 [모둠활동 - 노동인권 정책제안서 활동지1]                                |  |  |  |
| 수업소개                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1차시는 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 것은 노동임을 알고 노동의 주체인 노동자에 대한 인식을 확대하고 노동자성의 중요성을 알아간다.</li> <li>■ 2차시는 나의 삶에서 공동체 유지를 위한 노동의 가치를 이해하며 노동인권이 존중되는 노동환경을 만들어 가기 위해 노동환경의 문제점들을 바라볼 수 있는 태도를 갖는다.</li> </ul> |  |  |  |  |
| 기대효과                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 다양한 관점으로 노동자에 대한 의미를 확장할 수 있고 지속가능한 공동체를 유지하기 위해 나의 삶에서 노동이 중요함을 알 수 있다.</li> <li>■ 나의 삶에서 노동의 중요성을 알고 나와 타인의 노동환경에 대한 관심을 높일 수 있다.</li> </ul>   |  |  |  |  |
| 수업활용<br>Tip           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 동그라미 비밀에서 노동자인가 아닌가의 구별보다 노동자의 인식확대와 노동자성의 중요함을 지도한다.</li> </ul>   |  |  |  |  |
| 지도시<br>유의사항           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노동자의 개념을 사전적 의미 보다 평소 노동자에 대한 자신의 생각을 이야기 할 수 있도록 토의 시 촉진자 역할을 한다.</li> <li>■ 주입식 교육이 아닌 학생 스스로가 노동인권에 대한 감수성을 높일 수 있도록 다양한 관점에서 생각해 볼 수 있는 기회를 제공해 준다.</li> </ul>                               |  |  |  |  |



## 교수·학습과정

들어  
가며  
[10분]

### ■ 강사소개 및 프로그램 안내

### ■ 암호를 해독해라

- 자판의 모음과 자음을 이용하여 숨겨진 주제어를 찾는다.



함께 해요

**활동①**  
[40분]

### 활동① 동그라미의 비밀

#### ■ 활동 소개

- ▷ [취지] 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 노동자에 대해 알기
- ▷ [기대효과] 다양한 관점으로 노동자에 대한 의미를 확장할 수 있고 지속가능한 공동체를 유지하기 위해 나의 삶에서 노동이 중요함을 알 수 있다.

#### ■ 활동 방법

- ▷ 우리 학교 노동자 찾기 (2분)
  - 학교 안에서 내가 생각하는 노동자는 누구인지 찾아본다.
  - 노동자라고 생각한 이유를 나눠본다.

#### 모둠활동 (20분)

- ▷ 동그라미의 비밀
  - 전지에 동그라미를 크게 그린다.
  - 모둠에서 토의하여 노동자의 개념과 이유를 적는다.  
: 노동자 개념을 사전적 의미보다 평소 노동자에 대한 자신의 생각을 이야기할 수 있도록 지도한다.
  - 제시된 직업을 포스트잇에 하나씩 적는다.  
【직업예시】 영화감독, 게임개발자, 생산직 사원, 판사, 웹툰작가, 배달원, 프로그래머, 학습지 교사, 환경미화원, 경비원, 은행원, 헤어디자이너, 택배원, 교사, 편의점 아르바이트, 의사, 소방관, 학습자가 선택하여 3가지 작성
  - 모둠에서 정한 노동자 개념으로 노동자를 나눠 본다.
  - 노동자 이면 동그라미 원 안에, 노동자가 아니면 노동자 밖에, 모호한 것은 동그라미 경계선에 놓는다.



## 동그라미의 비밀

노동자와  
아니라고  
생각

보호하다고  
생각

노동이라고  
생각

[동그라미의 비밀 자료화면 캡처]

- 모둠에서 정한 노동자의 개념과 노동자를 배치한 이유를 발표한다. (13분)

[핵심전달내용] 같은 일을 하더라도 근로조건과 보호범위가 다르다. 노동자의 기준 (일, 임금, 종속 관계)을 잘 알고 근로계약관계를 명확히 하여 법이 정한 노동자로 일할 때, 노동법의 보호를 받고 권리를 찾을 수 있어야 한다.

### ▷ 노동자 더 나아가기 (5분)

- 근로기준법상 노동자
- [관련자료1], [관련자료2] 플랫폼 노동자, 특수고용노동자와 유사한 성격의 직종
  - : 현행법상 노동자에 속하지 않는 특수고용노동자도 노동법의 보호가 필요하며 노동자의 의미가 확대되어야 함을 이야기 한다.

**[관련자료1]** [경남도민일보 2013-10-28]

노동인권 사각지대 '특수고용노동자' 실태 – 경남도민일보 (idomin.com)

**[관련자료2]** [경향신문 2022-02-07]

코로나로 플랫폼·특수고용 등 급증…노동법 밖 '비임금 노동자' 700만명 – 경향신문 (khan.co.kr)

| 특수 형태 근로 종사자와 유사한 성격의 직종 |                  |
|--------------------------|------------------|
| – 하필(언제나)근로자             | – 신체로 일하는        |
| – 텔레미터리(사)               | – 오피스 토라인(원)     |
| – 텔레미터리(사)               | – 헬스파티티          |
| – 텔레미터리(사)               | – 택배기사(개인, 일손 투) |
| – 텔레미터리(사)               | – 오신모(카노) 대출     |
| – 텔레미터리(사)               | – 편의점 직장         |
| – 텔레미터리(사)               | – 푸드 기사(직송기사)    |
| – 텔레미터리(사)               | – 병(문)판매처        |
| – 텔레미터리(사)               | – 편수기(크디)        |
| – 텔레미터리(사)               | – 흰화제(화인)        |
| – 텔레미터리(사)               | – 헤어디자이너         |
| – 텔레미터리(사)               | – 퀸 크리에(주요 가사)   |
| – 텔레미터리(사)               | – 모니터(판매원)       |
| – 텔레미터리(사)               | – 화장실(판매원)       |
| – 텔레미터리(사)               | – 배화하는(승인) 판매판매원 |
| – 텔레미터리(사)               | – IT 분야(종사자)     |
| – 텔레미터리(사)               | (※※ 국민인력인력)      |

### 전체 비임금 노동자 수

단위: 명, 자료: 청해연 의원실



[경남도민 일보 자료화면 캡처]

[경향신문 자료화면 캡처]

## 활동② 나의 삶과 노동

### ■ 활동 소개

- ▷ [취지] 나의 삶과 노동이 연결되어 있으며 노동의 중요성 알기
- ▷ [기대효과] 나의 삶에서 노동의 중요성을 알고 나와 타인의 노동환경에 대한 관심을 높일 수 있다.

### ■ 활동 방법

- ▷ 나의 생활과 노동시간 (2분)
  - 나는 하루 중 어떤 일과로 가장 많이 보내고 있나요?
- ▷ 퀴즈! 인생시간 TOP 10 (5분)
  - PPT 화면에 10가지 활동을 제시한다.
  - 학생들이 10가지 활동 순위를 각자 정해보고 나눠본다.
  - 1위~10위까지 활동 순위를 공개한다.  
[10가지 활동 예시] 일하는 시간, 잠자는 시간, tv보는 시간, 먹는 시간, 전화하는 시간, 화장실 가는 시간, 부엌에서 보내는 시간, 기다리는 시간, 화내는 시간, 이성을 바라보는 시간

관련자료3 [인민넷 조문판 2013-10-29]

이럴수가! 인생 80년 한번 따져보았더니--인민넷 조문판--人民网 (people.com.cn)

### 【48분】

- ▷ 노동환경의 실태 및 문제점을 살펴본다.(3분)
  - [관련자료4]~[관련자료6]노동시간, 휴게시간, 열악한 노동 환경 등
  - [관련자료6]OECD 국가의 노동권리지수(한국 5등급-권리보장이 없는 나라)  
: 인생의 많은 부분을 노동으로 보내고 있는 현실에서 노동 환경을 파악해 보고 노동 환경에 대한 문제의식을 갖는다.

관련자료4 [서울경제 2021-05-19]

노동시간 길고 노인 빈곤율은 최악...韓 행복지수 낙제점 (sedaily.com)

관련자료5 [세계일보 2021-05-20]

근로시간 최상위권, 행복지수 최하위권... '불행한 대한민국' (segye.com)

관련자료6 [국민일보 2022-02-22]

월화수목 '일일일'… 주4일제 실험, 어디까지 왔나 [스토리텔링경제]-국민일보 (kmib.co.kr)

관련자료7 [연합뉴스 2014-05-24]

〈그래픽〉 국가별 '세계노동권리지수' 등급 현황 | 연합뉴스 (yna.co.kr)

관련자료7-1 [매일 노동뉴스 2021-07-09]

한국 올해도 국제노총 글로벌 노동권자수 최하위 등급 〈노동 기사본문 - 매일노동뉴스 (labortoday.co.kr)〉

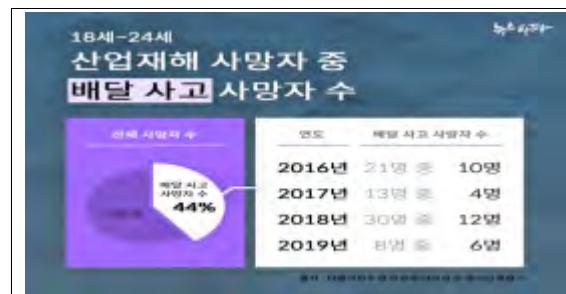


[서울경제 자료화면 캡처] [세계일보 자료화면 캡처] [국민일보 자료화면 캡처] [연합뉴스 자료화면 캡처]

- [관련자료8] 배달노동자 노동실태 살펴보기

**관련자료 8** [ 뉴스타파 2019-10-01]

[배달 죽음] 3-① 죽음의 청년산업... 18~24세 산재 사망 1위 '배달' (newstapa.org)



[뉴스타파 자료화면 캡처]

**모둠활동** (20분)

▷ 노동환경을 개선하기 위한 정책제안

- [관련자료9]과 [관련자료10] 영상을 시청하고 영상내용과 관련하여 노동환경을 개선하기 위한 정책제안서를 작성한다. (노동시간, 휴게시간, 작업환경 등)

**관련자료9** (2분32초) “보호 없이 착취만”...법 밖에 방치된 플랫폼 노동자

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=ZHINBeBTWd4&feature=youtu.be>

**관련자료10** (2분22초) 노동통제 악명 높은 아마존 최초 노조 탄생, 쿠팡은?

▶ 노동통제 악명높은 아마존 최초 노조 탄생, 쿠팡은? (imbc.com)



[00:09 자료화면 캡처]



[00:23 자료화면 캡처]

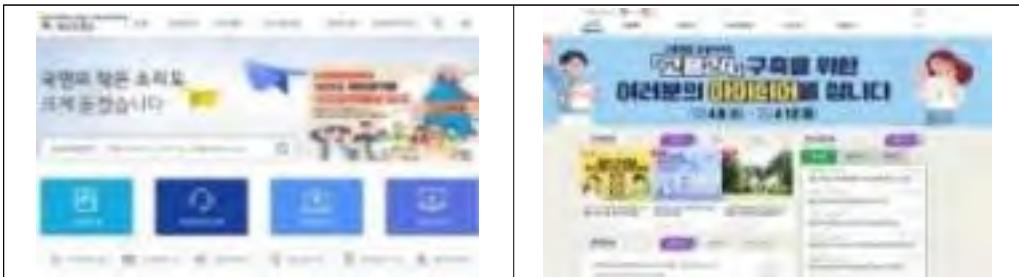
- (활동지1)을 이용하여 정책제안주제, 제안배경, 정책제안내용, 기대효과를 모둠 원과 토의하여 작성한다.

| 일반계고등학교<br>2학년 활동지1 | [노동인권 정책 제안서]  |
|---------------------|--|
| 활동방법                | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 노동 환경 개선을 위한 정책 제안을 해 봅시다.</li> <li>▶ 영상 속 플랫폼 노동자의 노동 환경을 생각해 본다.</li> <li>▶ 지속 가능한 노동을 위해 플랫 폼 노동자의 노동시간, 휴게시간, 작업환경 등을 어떻게 개선하면 좋을지 정책을 제안해 본다.</li> </ul> |
| 정책 제안 주제            |  |
| 제안 배경               |  |
| 정책 제안 내용            |  |
| 기대 효과               |  |

- 모둠 발표(7분)  
 - [관련자료11] 광화문1번가와 [관련자료12] 국민신문고 등 정책제안을 할 수 있는 사이트를 안내한다.

**관련자료11** 광화문1번가 ([gwanghwamoon1st.go.kr](http://gwanghwamoon1st.go.kr))

**관련자료12** 국민신문고 ([epeople.go.kr](http://epeople.go.kr))



[광화문1번가 홈페이지 자료화면 캡쳐]

[국민신문고 자료화면 캡쳐]

▷ 나의 삶과 노동 그리고 변화 (3분)

- [관련자료13] ‘국민청원 정책이 되다’ 청소·경비노동자 근무환경 어떻게 바뀌나
  - ① 경비노동자 청원 이후 변화 : 갑질피해센터 일원화, 공동주택관리법 시행령 개정 검토, 경비노동자에 대한 사업주 책임강화, 직업적 트라우마 전문상담센터 지원, 공동주택 경비원 제도 개선 특별팀(TF)를 구성
  - ② 청소노동자 청원 이후 변화 : 휴게 공간을 “실질적”으로 보장할 것을 의무화, 냉난방과 환기, 편의시설 설치, 청소서비스를 실제로 소비하는 원청 업체가 책임 (2022년 8월 18일에 시행)



## 관련자료13 [정책주간지 공감 2021-09-30]

'국민청원 정책이 되다' 청소·경비노동자 근무환경 어떻게 바뀌나 : 네이버 블로그 (naver.com)



[정책주간지 공감 자료사진 캡쳐]

▷ 나의 삶과 노동은 연결되어 있다 (8분)

- [관련자료14] EL EMPLEO 영상 시청 후 소감을 나눈다.

## 관련자료14 (6분24초)

▶ EL EMPLEO / THE EMPLOYMENT – YouTube



[01:49 자료화면 캡쳐]

나가며  
[2분]

- 오늘 수업내용 정리
- 노동인권 상담 기관 교육청 안내

|                      |  |
|----------------------|--|
| 일반계 고등학교<br>2학년 활동지1 | <h2>[노동인권 정책 제안서]</h2>   |
| 활동방법                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 노동 환경 개선을 위한 정책 제안을 해 봅시다.</li> <li>▶ 영상 속 플랫폼 노동자의 노동 환경을 생각해 본다.</li> <li>▶ 지속 가능한 노동을 위해 플랫 폼 노동자의 노동시간, 휴게시간, 작업환경 등을 어떻게 개선하면 좋을지 정책을 제안해 본다.</li> </ul> |
| 정책 제안 주제             |  |
| 제안 배경                |  |
| 정책 제안 내용             |  |
| 기대 효과                |  |



## 활용자료#1

**관련자료1** 출처: 노동인권 사각지대 '특수고용노동자' 실태(경남 도민일보-2013년 10월 28일)

\*참고안내-기사 내용은 수업내용과 관련이 적으며 기사에 실린 특수형태근로자의 직종을 나타내는 표만 수업교안에 사용

### (기사요약)

특수고용노동자는 개인사업자로 등록돼 있거나 그렇지 않으면서 다른 사업자(갑의 위치)와 근로 계약이 아닌 업무 계약 혹은 노무공급 계약을 맺는 이들을 말한다.

사업주에 종속돼 노동력을 제공하지만 근로기준법과 노조법 적용 대상에서 제외돼 있다. 국가 통계에서 이들은 '근로자 없는 자영업자'로 분류된다.

이들에 대한 정부 추계는 조사기관마다 들쑥날쑥해 이것조차 문제로 지적된다. 국가 단위의 정확한 추정치조차 없는 셈이다. 정부는 이들을 특수고용노동자가 아닌 '특수형태근로종사자'로 부른다.

이들 특수고용노동자가 일하는 업종은 무척 다양하다. (표 참조) 이들 중 화물기사와 덤프트럭·레미콘·굴착기 등 노조가 결성된 운수·건설 노동자, 재능교육 등 학습지 교사, 골프장 캐디 등이 그간 사회적 주목을 받았다.

국민권익위는 △근로기준법 적용을 받지 못해 불평등한 구두·간접·단기계약으로 상시 고용 불안정을 겪고 △근무시간, 휴일·휴가 기준이 없고 △불합리한 계약 내용과 사업주 지위 남용으로 부당한 대우를 받았을 때 권리 구제를 받을 체계가 미흡하고 △국민연금·건강보험·고용보험 가입 혜택이 전혀 없으며, 산재보상보험도 직종에 따라 가입 기준이 달라 실효성에 의문이 간다고 지적했다.

**관련자료2** 출처: 코로나로 플랫폼·특수고용 등 급증…노동법 밖 '비임금 노동자' 700만명(경향신문-2022.02.07.)

### (기사전문)

플랫폼·특수고용 노동자, 프리랜서 등 법적으로 노동자 지위를 인정받지 못하는 비임금 노동자가 2020년 700만명을 넘어선 것으로 나타났다. 기존 업종 틀로 규정하기 어려운 '기타 자영업자'도 30만명 이상 증가했다. 노동법 보호 밖에 떠밀린 새로운 형태의 노동자를 보호하기 위한 사회적 안전망이 필요하다는 지적이 나온다. 7일 장혜영 정의당 의원실이 국세청에서 받은 '2020년 귀속 국세청 인적용역 업종별 사업소득 원천징수 현황' 자료를 분석한 결과 비임금 노동자 수는 704만3964명으로 1년 전보다 35만5521명 증가했다. 2019년 증가 폭(55만6576명)에는 미치지 못했는데 코로나19로 대면서비스를 제공하는 기타모집수당 업종(-5만2171명), 학원강사(-4만4644명), 행사도우미(-5만620명), 대리운전(-3048명) 등이 감소한 탓이다. 비임금 노동자는 물품배달업자, 대리운전기사, 학원강사 등 특정 사업장이나 플랫폼을 통해 일하며 사실상 급여나 다름없는 출강료·수수료를 받는 개인사업자를 일컫는다. 페이닥터(봉직의)처럼 고소득자(1인당 연소득 3억7770만 원·2020년 기준)도 있지만 대부분 저소득 노동자에 속한다. 병·의원 종사자를 제외한 비임금 노동자의 연간 수입은 약 1050만원 수준이다.

이번 분석은 해당 기간 국세청의 사업소득 세 원천징수 내역 가운데 '인적용역'에 해당하는 인원과 수입 내역을 분석하는 방식으로 이뤄졌다. 현행법상 사업소득에는 사업자 등록 여부와 상관없이 3.3%(소득세 3.0%, 지방세 0.3%)가 과세된다. 업종별로 보면 코로나19로 인한 노동시장 변화가 두드러진다. 물품배달은 19만6753명으로 1년 전보다 10만명 늘어났다. 퀵서비스는 6만4033명 증가한 10만831명으로 전년보다 3배가량 늘어났다. 비임금 노동자 중 '기타 자영업'은 315만2394명에서 344만9875명으로 29만7481명 증가했다. 이들은 기존 업종코드에 등록돼 있지 않은 새로운 유형의 직종 종사자들이다. 예컨대 '유튜버'는 기타 자영업자로 분류되다가 2019년 '1인 미디어 콘텐츠 창작자' 업종코드가 신설돼 별도 관리되고 있다. 이처럼 새로운 형태

의 노동을 포함하고 있는 기타 자영업은 5년 만에 2배(173만4651명→344만9875명)가량 늘었는데 전체 비임금 노동자에서 차지하는 비중도 같은 기간 33.4%에서 49.0%로 증가했다. 장혜영 의원은 “새로운 형태의 노동을 보호하기 위한 ‘일하는 시민을 위한 기본법’을 조속히 제정해 노동법 적용 대상을 확대해야 한다”고 말했다.

**[관련자료3]** 출처: 이럴수가! 인생 80년 한번 따져보았더니[인민넷 조문판 2013-10-29]

#### (기사전문)

영국 리버풀대학의 로인 심리학자 브롬리(D. B. Bromley)는 우리의 삶에서 "인생의 4분의 1은 성장하며 보내고 나머지 4분의 3은 늙어가며 보낸다"라고 했다. 평균수명을 80년으로 볼 때 60년을 늙어가며 보낸다는 것이다. 그렇다면 우리는 평생의 시간을 어떻게 소비하며 지내는 것일까?

영국의 타블로이드 신문 《더 선(The Sun)》지에 평균수명을 80년으로 보았을 때 일생동안 어떤 일에 얼마의 시간을 소비하며 지내는지 활동별로 비교한 기사가 게재된 바 있다. 이는 영국 사람들을 대상으로 한 결과로 문화가 많이 다른 우리 일상과 일치하지 않는 부분이 많을 수 있고 세대에 따라 소비하는 시간의 형식도 크게 다를 수 있지만 그 경향을 살펴보는 것은 무척 흥미있는 일이라 생각된다. 평균수명 80년은 시간으로 계산해보면 701,280시간이 된다. 이는 24시간(하루)X365일X80년 = 700,800시간에 윤달인 해 20년의 24시간 X 20년 = 480시간을 더하면 된다.

"표"에 따르면(표생략) 일로 지내는 시간이 26년(227,760시간)으로 가장 길게 나타났고 아침에 깨어날 때마다 부족하다고 느끼는 잠자는 시간은 평균 25년(239,000시간)으로 2위였다. 일하는 시간과 잠자는 시간을 합쳐보면 평생 시간의 64% 가까이 된다. 이는 하루 24시간에서 15시간 반이 넘는 시간으로서 우리가 하루 쓸 수 있는 나머지 시간은 8시간 반 정도라는 것을 알려준다.

TV를 보는 시간이 10년으로 하루 시간으로 따지면 3시간 이상으로 3위로 나타났고 생명유지에 필수적인 양분의 공급을 위한 식사나 간식을 하는 시간이 52,560시간(6년)으로 4위에 있다. 전화통화시간이 4년으로 그 뒤를 잇고 이는 하루 중 1.2시간을 전화통화를 잡고 지내는 것을 보여준다. 스마트폰 사용이 확산되고 있는 현실에서 그 시간은 훨씬 더 길어질 것으로 예상된다.

화장실에 가는 시간이 3년으로 6위로 나타났고 특별한 생각 없이 지내는 시간과 화를 내며 지내는 시간이 2년으로 같게 나타난 것도 재미있는 현상이다.

남성과 여성에서 차이를 보이는 것은 우선 주방에서 일하는 시간으로 여성이 2년 5개월, 남성은 1년 3개월로 차이를 보였다. 흥미로운 사실은 외모를 가꾸는 몸단장 시간(거울을 보는 시간)이 여성의 경우 평생 136일로 남성의 46일에 비해 3배 가까이 높은 것으로 나타난 것이다. 그에 비해 좋아하는 이성을 바라보는데 평생 들이는 시간은 남성이 1년인데 비해 여성은 0.5년으로 2배의 차이를 보이는 것도 흥미로웠다. 어렵게도 조사항목 중 미소짓는 시간은 88일로 꼴찌로 나타났다. 미소짓는 시간을 하루에 10분씩 더 가진다면 1년에 3,650분, 약 60시간으로 2.5일 정도가 된다. 이는 40세인 사람이 라면 80세까지 약 100일로 조사에서 나타난 평생의 시간보다도 더 많은 시간이 된다.

이렇듯 우리 삶은 평소의 시간관리에 대한 마음가짐에 따라 크게 변할 수 있다. "행복하기 때문에 웃는 것이 아니라 웃기 때문에 행복해진다"는 말도 있다.

진정으로 행복한 삶을 위해서는 자신을 진정으로 사랑하고 주변을 배려하는 마음을 가져야 한다.



**관련자료4** 출처: 노동시간 길고 노인 빈곤율은 최악...韓 행복지수 낙제점(서울경제-2021.05.20.)

(기사요약)

한국의 행복지수가 경제협력개발기구(OECD) 회원국 가운데 최하위 수준인 것으로 나타났다. OECD 국가 중 가장 오래 일하는데도 노인 빈곤율은 최고 수준이어서 삶의 만족감이 크게 떨어질 수밖에 없다는 지적이 있다. 19일 한국개발연구원(KDI) 경제정보센터가 발간한 ‘나라 경제 5월호’에 따르면 지난 2018~2020년 우리나라의 평균 국가 행복지수는 10점 만점에 5.85점에 머물렀다. 국가 행복지수는 유엔 산하 자문 기구인 지속가능발전해법네트워크(SDSN)가 국가별 국내총생산(GDP)과 기대 수명, 사회적 지지 등을 바탕으로 집계된다. 한국은 전체 조사 대상 149개국 중 62위로 OECD 37개국 가운데 35위에 그쳤다. OECD 국가에서 우리나라보다 행복지수가 낮은 나라는 그리스(5.72점)와 터키(4.95점) 두 곳뿐이다. 핀란드가 7.84점으로 가장 높은 순위를 차지했고 덴마크(7.62점), 스위스(7.57점), 아이슬란드(7.55점), 네덜란드(7.46점) 등이 뒤를 이었다. 한국은 근무환경이나 생활환경 측면에서 특히 삶의 질이 낮은 것으로 조사됐다. KDI 경제 정보센터가 OECD 통계를 분석한 결과 2019년 기준 우리나라의 연간 근로시간은 1,967시간으로 OECD 회원국 중 멕시코(2,137시간) 다음으로 길었다. OECD 평균(1,726시간)보다 241시간 더 많이 일하고 있는 셈이다.

**관련자료5** 출처: 근로시간 최상위권, 행복지수 최하위권…‘불행한 대한민국’ (세계일보-2022. 02.22)

(기사요약)

OECD 통계에 따르면 2019년 기준 한국의 연간 근로시간은 1967시간으로 멕시코 2137시간에 이어 두 번째로 많았다. OECD 국가 연평균 근로시간은 1726시간이었다. 한국 근로자가 OECD 회원국 근로자보다 한 해 241 시간을 더 일하는 셈이다. 미국은 1779시간, 일본은 1644시간이었다.

**관련자료6** 출처: 월화수목 ‘일일일’…주4일제 실험, 어디까지 왔나 [스토리텔링경제] (국민일보-2022.02.22.)

\*참고안내-기사 내용은 수업내용과 관련이 적으며 노동시간에 비례하여 휴일시간이 적다는 예로 기사에 실린 표만 수업교안에 사용

(기사요약)

주4일제를 찬성하는 가장 큰 근거는 노동자의 삶의 질 향상이다. 구인·구직 플랫폼 사람인이 지난해 8월 성인 4155명을 대상으로 주4일제에 대한 인식조사를 한 결과, 83.6%가 긍정적이라고 답했다. 이유로는 휴식권 보장과 워라밸 정착(72.4%), 충분한 재충전을 통한 업무 효율 향상(51.7%), 건강 관리(32.1%), 휴일 증가로 내수 진작(21.2%), 자녀 돌봄(20.1%) 등을 꼽았다(복수응답).

시간의 양보다 질을 높여 업무에 집중하는 환경을 만들 수 있다는 주장도 제기된다. 경제협력개발기구(OECD)에 따르면 2020년 기준으로 한국의 연평균 노동시간은 1908시간이다. OECD 회원국 가운데 3번째로 많이 일하는 나라고. OECD 38개 회원국 평균 노동시간은 1687시간이다. 이와 달리 한국의 시간당 노동생산성은 41.7달러로 27위다.

**관련자료7** 출처: 〈그래픽〉 국가별 '세계노동권리지수' 등급 현황(연합뉴스-2014.05.24.)

(기사전문)

한국이 노동자의 권리를 제대로 보장하지 않는 나라에 속한다는 부끄러운 연구 결과가 나왔다.

국제노동조합총연맹(ITUC)은 세계 139개국의 노동권 현황을 조사해 지난 19일 발표한 세계노동권리지수(GRI)에서 한국을 최하위, 5등급으로 분류했다고 밝혔다.

**관련자료7-1** 출처: 한국 올해도 국제노총 글로벌 노동권지수 최하위 등급

(매일노동뉴스-2021. 07.09.)

한국 올해도 국제노총 글로벌 노동권지수 최하위 등급 〈노동〉 기사본문 - 매일노동뉴스 (labortoday.co.kr)

(기사전문)

국제노총(ITUC)이 2021년 글로벌 노동권지수(Global Rights Index)에서 한국에 최하위 등급인 5등급을 부여 했다. 삼성의 단체교섭해태 행위가 하위 등급의 이유 중 하나로 지목됐다.

8일 한국노총에 따르면 최근 국제노총은 전 세계 150개국의 노동기본권 수준을 평가한 글로벌 노동권 지수를 발표했다. 전 세계 163개국의 331개 총연맹을 대상으로 노동자 권리 침해 사례 등을 수집하고, 인권·노조 전문가 설문조사 등을 종합적으로 검토해 순위를 매겼다. 국제노총은 2014년부터 노동권 지수를 발표하고 있다. 한국은 조사 이후 5등급을 벗어난 적이 없다. 2019년에는 집회를 이유로 민주노총 간부 등을 구속한 사건이, 지난해는 특수고용·플랫폼 노동자 노동기본권을 미보장이 5등급에 이름을 올린 주요한 근거였다. 올해는 삼성이 발목을 잡았다. 국제노총은 “삼성은 단체교섭에 참여하지 않았으며 협상을 위한 관련 자료를 (노조에) 제공하지 않았다”며 “노조가 있어도 경영진은 일방적으로 임금인상률을 결정했다”고 지적했다. “이것은 이 회사의 일반적 위반 행태”라는 평가도 달았다. 노조와 교섭을 하는 대신 노사협의회에서 임금을 결정해 통보하는 관행을 문제 삼을 것으로 보인다. 삼성디스플레이 교섭해태 논란, 사측 주도의 노조설립 의혹을 받는 삼성화재 사건 등도 평가에 반영됐다는 평가다. 법률·제도 문제로는 전임자임금 지급금지와 공무원의 정치 참여 금지, 노조 아님 통보제, 복수노조 사업장에서의 소수노조 활동 제약, 단체행동을 제약하는 필수유지업무 제도 등을 지목했다. 노동기본권을 침해하는 제도라는 의미다. 이번 조사는 ILO 기본협약 비준을 위해 올해 초 이뤄진 노동관계 법 개정 상황을 반영하지는 않았다. 내년 평가에서는 다소 개선될 여지가 있다. 글로벌 노동권 지수는 1등급부터 5+등급까지 6단계로 나뉜다. 5+는 사실상 정부 기능이 마비돼 법률이 작동하지 않는 나라는 의미여서 평가가 무의미하다. 올해 5+ 등급을 받은 나라는 브루나이·미얀마 등 9개국이다. 우리와 같은 5등급은 온두라스·필리핀·짐바브웨·이집트·중국 등 35개국이다. 경제개발협력기구(OECD) 가입 38개국 중 우리와 같은 5등급을 받은 나라는 콜롬비아·터키 2개국이다. 이 두 나라는 국제노총이 평가한 ‘일하는 사람들에게 최악인 10개국’에 포함됐다.

**관련자료8** 출처: [배달 죽음] 3-① 죽음의 청년산업... 18~24세 산재 사망 1위 '배달' (뉴스타파-2019.10.01.)

(기사전문)

최근 3년간 일을 하다 사망한 18~24세 청년의 44%(72명 중 32명)가 오토바이 배달 중 사망한 것으로 확인됐다. ‘배달’은 청년 산재 사망 원인 중 1위였다. 일반 노동자들의 경우 건설업에서 가장 많은 산재 사망 사고가 발생하는 것과 확인히 비교된다. 고용노동부 정보공개청구와 한정애 더불어민주당 의원실로부터 입수한 자료에 따르면, 2016년부터 2019년 상반기까지 18~24세 청년 중 오토바이 배달로 사망한 사람은 모두 32명이었다. 연도별로 보면, 2016년에는 총 21명의 청년이 산재로 사망했는데 이중 10명이 오토바이 배달 중 사망한 경우였다. 2017년에는 13명 중 4명, 2018년에는 30명 중 12명이었다. 2019년 상반기에 8명 중 6명이 오토바이 배달사고로 사망한 것으로 드러났다. 사고 형태는 다양했다. 피자와 치킨, 분식,



족발, 햄버거 등을 배달하거나 배달을 마치고 돌아오는 길에 사고가 발생했다. 터널을 빠져나와 직진하다가 3차로에 주차돼 있는 화물차를 들이받은 경우, 불법 주차돼 있는 차량과 충돌한 경우, 경계석에 부딪히면서 오토바이가 전도돼 사망한 경우 등이었다. 일반적으로 ‘노동자 사망사고’는 건설업 분야에서 가장 많이 발생 한다. 사고 형태로 구분하면 ‘추락’이나 ‘끼임’, ‘부딪힘’ 등이다. 지난 5월 고용노동부가 발표한 산업재해 관련 통계에 따르면, 2018년 한 해 동안 사망한 노동자는 총 971명이었는데 그 중 건설업 분야 사망자는 485명(49.9%)으로 절반에 달했다. 제조업(217명)과 서비스업(154명)이 그 뒤를 이었다. 하지만 ‘오토바이 배달사고’는 순위에 없었다. 상황이 이렇다보니 올해 5월 노동부가 발표한 산재 사망 감소 대책도 건설 관련 사고 예방에 초점이 맞춰졌다. ‘추락재해 예방을 위한 감독 실시’, ‘추락재해 예방의 날 확대운영’ 같은 대책 이었다. 노동부가 발표한 대책 중 ‘오토바이 배달사고’를 막기 위한 대책은 단 하나도 없었다. 청년 산재 사망원인 1위임에도 불구하고 ‘오토바이 배달사고’는 사실상 안전의 사각지대에 놓여 있는 것이다. 그런데 더 큰 문제는 청년들의 오토바이 배달 사망사고가 관리조차 되지 않고 있다는 데 있다. ‘교통 사고’라는 이유로 산업안전보건법 위반 조사에서는 배제되고 있고, 조사를 한다해도 형식적인 수준에 머무르고 있는 게 현실이다. 노동부의 산재 관리 항목에 ‘배달업’은 따로 존재하지 않는다. 그런 이유 때문에, 취재진은 청년 오토바이 배달 사망사고 실태를 취재하면서 사망자수를 파악하는데만 여러 단계를 거쳐야 했다. 먼저 최근 3년 간의 산재 사망자 중 ‘사업장 외 교통사고’로 사망한 건수를 정보공개청구와 국회를 통해 확인한 뒤, 각 사건의 개요를 별도로 확보하고, 여기에서 오토바이 배달을 하다가 사망한 경우만 따로 추린 뒤에야 ‘오토바이 배달 사망 건수’를 집계할 수 있었다.

조사 대상도 아닌 죽음...통계도 없는 청년 ‘배달사고’

현재 산안법은 오토바이 배달 사고와 관련해 딱 두 가지 경우에만 처벌할 수 있도록 규정하고 있다. ‘근로자가 헬멧을 착용하지 않은 경우’와 ‘사업주가 정상적인 오토바이를 제공하지 않은 경우’다.

#### 산업안전보건기준에 관한 규칙 제 86조 탑승의 제한

⑪ 사업주는 전조등, 제동등, 후미등, 후사경 또는 제동장치가 정상적으로 작동되지 아니하는 이륜자동차에 근로자를 탑승시켜서는 아니 된다.

#### 제 32조(보호구의 지급)

① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 하는 근로자에 대해서는 다음 각 호의 구분에 따라 그 작업조건에 맞는 보호구를 작업하는 근로자 수 이상으로 지급하고 착용하도록 하여야 한다.

10. 물건을 운반하거나 수거·배달하기 위하여 「자동차관리법」 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차(이하 "이륜자동차"라 한다)를 운행하는 작업: 「도로교통법 시행규칙」 제32조제1항 각 호의 기준에 적합한 승차 용 안전모

취재진은 고용노동부 측에 “이 밖의 다른 경우로 근로자가 사망하는 경우, 예컨대 은범이 사례처럼 업주가 무면 허 운전을 시켰다가 근로자가 사망하는 경우에는 산안법 위반으로 처벌할 수 없는지” 등을 물어 봤다. 고용노동부 측은 “처벌할 수 없다”고 답했다. 실제로 취재진이 청년 배달 사망사고 32건(2016~2019년 상반기)에 대한 노동청 조사 여부를 확인한 결과, 산안법 위반으로 중대조사보고서가 작성돼 업주가 산안법 위반 혐의로 검찰에 송치된 사례는 단 1건에 불과했다. 근로자가 헬멧을 쓰지 않은 채 사고를 당한 사건으로, 노동부가 설명한 ‘명백한 산안법 위반’에 해당되는 사례였다.(아래 상자내용 참조)

하지만, 이 사건의 경우에도 업주가 받은 처벌은 고작 ‘벌금 300만 원 약식기소’에 불과했다.

#### ② 사업주의 산업안전보건법 상 제재 여부

- 아래 재해\* 관련하여 산업안전보건법 위반으로 기소의견 송치

\* (연번26번/2018년) 치킨배달 주문을 받고 배달을 가던 중 재해발생 장소 4거리에서 신호를 위반하여 진행 중 상대차량에 부딪히는 교통사고를 당하였고 병원으로 후송되었으나 사망

오토바이 배달사고는 완벽한 안전 사각지대

취재진은 청년 배달 사고를 취재하는 과정에서 특이한 점도 하나 발견할 수 있었다. 사망사고의 상당수가 입사 직후 발생한다는 점이다. 2016~2018년까지 발생한 청년 배달 사망사고 26건 중 11건이 일을 시작한 지 보름 안에 발생한 사고였다. 입사한 당일과 이틀째 되는 날 사망사고가 발생한 경우도 각각 3건씩이었다. 취재 중 만난 복수의 전문가들은 이런 현상이 발생하는 이유로 ‘좋지 않은 노동환경’과 ‘관리 감독 부재’를 꼽았다. “근속기간이 짧다는 것은 좋지 않은 일자리의 특징입니다. 보통 배달 노동자들은 짧은 기간 안에 일자리를 자주 옮기기 때문에 이 같은 현상이 일어난다고 봅니다. 배달업의 특성상 신호체계나 방향 등 교통상황이 익숙하지 않은 길을 자주 다녀야 한다는 점도 이유 중 하나일 수 있습니다.”

-유성규 공인노무사(노무법인 참터)-

“그동안 정부가 청년 배달사고 죽음에 대해서는 도로교통법 말고는 전혀 손을 놓고 있었던 것이 사실입니다. 이들의 안전이 무방비 상태로 방치되면서 많은 사람들이 죽고 있는 것이 문제입니다. 급속한 사회 변화에 법이 따라가지 못하는 문제가 있습니다. 사망 사고를 예방하기 위한 특별한 묘안이 있어야 합니다.”

-강태선 세명대 보건안전공학과 교수-

더불어민주당 한정애 의원(서울 강서구병)은 “청년 노동자들이 선호하는 배달 업종에서 사망 등의 중대 재해가 증가하고 있지만 ‘사업장 외 교통사고’로 분류돼 조사조차 이루어지지 않고 있다”며 “산업안전규칙과 근로 감독 규정이 산업 변화에 부응하도록 바뀌어야 한다”고 강조했다.

【관련자료13】 출처: '국민청원 정책이 되다' 청소·경비노동자 근무환경 어떻게 바뀌나(정책주간지 공감-2021.09.30.)'

#### (기사전문)

국민청원은 우리 사회의 노동환경 개선에 힘이 됐습니다. 소외됐던 청소노동자와 경비노동자의 열악한 노동환경을 공론화해 인간으로서 최소한의 권리가 침해받지 않아야 한다는 점을 환기시켰는데요.

2020년 5월 11일 청와대 국민청원 게시판에 ‘저희 아파트 경비 아저씨의 억울함을 풀어주세요’라는 제목의 글이 올라왔습니다. 자신을 아파트 입주민이라고 밝힌 청원인은 입주민에게 코 뼈가 부러질 정도로 폭행당하고 협박 등 갑질에 시달리다가 극단적 선택을 한 아파트 경비원의 억울함을 호소했어요.

“아파트 경비 아저씨의 억울함 풀어주세요”

청원인은 “경비 아저씨가 주차 문제로 4월 말부터 20일 정도 말로 설명할 수 없는 힘든 폭언을 듣고 생을 마감하셨다”라며 글을 시작했습니다. 이어 “경비 아저씨는 입주민들에게 매번 잘해주시고 자기 가족인 것처럼 자기 일인 것처럼 매번 아파트 주민을 위해 희생하는 성실한 분이셨다”라고 회상하며 경비원과 갈등을 겪은 입주민에 대해 “이중주차로 자기 차를 밀었다고 사람을 협박하고 근무시간마다 와서 때리고 욕했다”라고 표현했어요. 청원인은 “경비 아저씨들이나 하청 용역분들을 보호해달라. 경비 아저씨들도 한 가정의 사랑받는 소중한 할아버지, 남편, 아빠”라며 “입주민의 갑질 없어져야 한다. 오히려 아파트를 위해 입주민들을 위해 고생하신다고 응원해드려야 한다”라고 말했습니다. 이 청원에 44만 6,434명의 국민이 동의했고 인권 사각지대에 놓여 있는 노동자들의 근로조건을 살피고 재발 방지책 마련에 힘을 보탰는데요. 청와대는 답변을 통해 “공동주택 경비원 등에 대한 갑질신고를 범정부 ‘갑질 피해 신고센터’로 일원화하고, 경비원 등에 대한 범죄에 대해 엄정 대응하고 수사 과정에서 신원이 노출되지 않도록 하겠다”라고 밝혔습니다.

아울러 “경비원의 근무환경 개선을 위해 공동주택관리법 시행령 개정도 준비 중”이라며 “개정된 법안에는 ‘경비원 등 근로자에 대한 폭언 등의 금지와 발생 시 보호에 관한 사항’을 공동주택 관리 규약에 반드시 규정 토록 했다”라고 강조했는데요. 이와 함께 “산업안전보건법을 개정해 경비원에 대한 사업주의 책임을 강화하고 상담이 필요한 경비원에게는 안전보건공단의 ‘직업적 트라우마 전문 상담센터’나 근로복지공단의 심리 상담 프로그램을 지원하겠다”라고 덧붙였어요.

또 “현재 경비원은 근로기준법상 근로시간과 휴게 등에 관한 규정의 적용을 받지 않는 ‘감시단속적 근로자’로 구분돼 있는데 현실은 경비 업무 이외에 분리수거와 주차 지도, 택배 업무 등 다양한 노동을 하고



있다"라며 현실과 법 적용 사이에 괴리가 입주민과 경비원 간의 갈등의 원인이 되기도 한다고 짚어냈습니다. 이에 대해 "관계부처 합동으로 '공동주택 경비원 제도 개선 특별팀(TF)'를 구성해 경비원의 업무 실태와 고용에 미치는 영향 등을 고려한 개선 방안을 마련해 경비원의 업무 범위와 기준을 명확히 하겠다"라고 강조했어요.

#### "청소노동자 휴게 공간을 보장해 주세요"

2021년 6월 21일 등록된 '청소노동자들이 화장실에서 식사하지 않도록 휴게 공간을 보장할 것을 의무화해주세요'라는 제목의 청원 글에는 23만 2,595명의 국민이 공감했습니다.

청원인은 "청소노동자들의 열악한 노동환경은 그동안 사건·사고가 발생할 때만 간헐적으로 지적됐다. 이제는 하루 이를 분노하고 슬퍼하다가 흘어지는 것 이상의 논의가 있어야 할 때"라며 "휴식권도 생명 활동에 필수적인 식사와 용변은 기계가 아닌 인간으로서 기본적인 권리"라고 언급했어요. 이어 "시민이 화장실에서 밥을 먹는 나라에서 선진국이며 자부심이며 4차 산업이 다 무슨 소용이냐. 휴식권 보장을 법정 의무로 강제하지 않는다면 기업은 굳이 자발적으로 추진할 동기가 없다"라며 "청소노동자들이 화장실에서 식사하지 않도록 휴게 공간을 실질적으로 보장할 것을 의무화해달라"라고 요구했는데요. 청원 답변에 나선 고용노동부는 "현재도 사업주의 휴게 시설 설치 의무에 대한 규정과 가이드가 마련돼 있지만 강제할 별칙 규정이 없어 이를 개선해야 한다는 목소리가 많아졌다"라며 현행 산업안전보건법의 빈틈에 대해 공감했습니다. 그러면서 "이러한 요구를 반영해 최근 국회에서 휴게 시설 설치와 관련된 별칙(과태료)을 도입하는 산업안전보건법 일부 개정 법률안이 통과됐다"라는 사실을 알렸습니다. 이어 개정안에 따른 변화를 상세하게 설명했어요.

첫째, 휴게 공간을 "실질적"으로 보장할 것을 의무화했습니다. 대통령령으로 정하는 사업주가 휴게 시설을 설치하지 않는 경우 1,500만 원 이하의 과태료 처분을 받아요.

둘째, 최소한의 냉난방과 환기, 편의시설을 갖추도록 했어요. 크기, 위치, 온도, 조명 등 휴게 시설 설치와 관리 기준을 고용노동부령으로 정해 이를 준수하지 않을 경우 1,000만 원 이하의 과태료 처분을 받습니다. 셋째, 하청업체가 아닌 청소서비스를 실제로 소비하는 원청업체가 책임지도록 했습니다. 사업주가 휴게 시설을 이용하도록 설치해야 할 근로자 범위에 고용관계에 있는 노동자뿐만 아니라 청소노동자와 같은 수급인(하청) 노동자까지 포함시켜 휴게 시설 설치가 도급인(원청)의 책임임을 명시했어요. 개정된 법안은 2022년 8월 18일에 시행될 예정인데요. 이를 위해 하위 법령을 신속히 마련하고 영세·소규모 사업장에 대해 휴게 시설 설치를 지원하기 위한 방안을 마련하는 등 필요한 조치를 취하고 있어요.

## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

직업계고2

|                       |   |  |  |     |  |     |  |
|-----------------------|---|--|--|-----|--|-----|--|
| 활동명<br>【주제】           | 알고 나면 쓸모 있는 신기한 노동 이야기<br>【노동자 권리 이해와 권리침해 시 합리적 대처방안】  |  |  |     |  |     |  |
| 성취기준                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ [12노동01-06] 노동인권의 침해 유형과 원인을 파악하고 이에 대한 합리적인 대처방안을 제시한다.</li> <li>■ [12노동02-05] 노동자의 협력과 연대의 중요성을 이해하고 소중히 여기는 태도를 갖는다.</li> </ul>   |  |  |     |  |     |  |
| 수업목표                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 직장 내 괴롭힘과 근로계약서 작성 활동을 통해 노동인권의 침해와 원인을 파악하고 이에 대한 합리적인 대처방안을 알 수 있다.</li> <li>- 노동자의 협력과 연대의 중요성을 알 수 있다.</li> </ul>  |  |  |     |  |     |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공동   |  |  |     |  |     |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input checked="" type="checkbox"/> 자기관리 <input type="checkbox"/> 자식정보처리 <input type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input type="checkbox"/> 공동체   |  |  |     |  |     |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;">교수자</td> <td style="padding: 5px;">PPT, 영상, 포스트 잇(1권)</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">학습자</td> <td style="padding: 5px;">필기도구, 활동지1, 활동지2</td> </tr> </table>   |  |  | 교수자 | PPT, 영상, 포스트 잇(1권)                                   | 학습자 | 필기도구, 활동지1, 활동지2                               |
| 교수자                   | PPT, 영상, 포스트 잇(1권)  |  |  |     |  |     |  |
| 학습자                   | 필기도구, 활동지1, 활동지2  |  |  |     |  |     |  |
| 활동<br>소개              | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px; text-align: center;">활동①</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">노동인권 이해 I – 직장 내 괴롭힘<br/>[개별 활동 - 직장 내 괴롭힘 OX퀴즈 활동지1]</td> </tr> <tr> <td style="width: 25%; padding: 5px; text-align: center;">활동②</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">노동인권 이해 II – 희망근로계약서<br/>[개별 활동 - 희망근로계약서 활동지2]</td> </tr> </table> |  |  | 활동① | 노동인권 이해 I – 직장 내 괴롭힘<br>[개별 활동 - 직장 내 괴롭힘 OX퀴즈 활동지1] | 활동② | 노동인권 이해 II – 희망근로계약서<br>[개별 활동 - 희망근로계약서 활동지2] |
| 활동①                   | 노동인권 이해 I – 직장 내 괴롭힘<br>[개별 활동 - 직장 내 괴롭힘 OX퀴즈 활동지1]  |  |  |     |  |     |  |
| 활동②                   | 노동인권 이해 II – 희망근로계약서<br>[개별 활동 - 희망근로계약서 활동지2]  |  |  |     |  |     |  |
| 수업소개                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1차시는 노동인권 침해유형 중 직장 내 괴롭힘에 대해 알아보고 직장 내 괴롭힘이 발생됐을 때 합리적으로 대처할 수 있는 방법을 알아본다.</li> <li>■ 2차시는 근로기준법에서 보장하는 권리 중 하나인 근로계약서를 작성해 봄으로써 노동자의 권리에 대해 알고 권리가 침해당했을 때 대처 할 수 있는 방법을 알 수 있다. 또한 근로 계약서 협상을 통해 노동자의 협력과 연대의 중요성에 대해 알 수 있다.</li> </ul>   |  |  |     |  |     |  |
| 기대효과                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장 내 괴롭힘에 대해 알고 노동현장에서 권리침해 발생 시 대응 할 수 있다.</li> <li>■ 노동자의 근로기준법상의 권리에 대해서 알고 권리침해 시 대응 할 수 있다.</li> <li>■ 노동자의 협력과 연대의 중요성을 알 수 있다.</li> </ul>   |  |  |     |  |     |  |
| 수업활용<br>Tip           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장 내 괴롭힘 OX퀴즈는 간략하게 설명하고 이러한 현상이 일어나고 있는 원인과 대처 방안에 주안점을 두고 활동을 이끌어 간다.</li> <li>■ 희망근로계약서 협상 시 사업주와 노동자의 힘의 균형이 기울어진 점을 고려하여 노동자의 연대와 협력이 중요함을 인식시킨다.</li> <li>■ 시대의 변화에 따라 노동 형태도 다양해지고 있으며 그에 따른 다양한 노동자를 보호하는 법안이 마련되어야 하며 근로기준법이 확대 적용되어야 함을 이해시킨다.</li> </ul>  |  |  |     |  |     |  |
| 지도시<br>유의사항           | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 직장 내 괴롭힘 사례 시 한쪽 성별에 치우치지 않도록 설명한다.</li> <li>■ 기대와 걱정 활동은 도입 부분으로 설명과 활동이 길지 않도록 유의 한다.</li> <li>■ 희망근로계약서 작성 시 임금과 노동조건에 대해 진지하게 임하도록 지도한다.</li> </ul>  |  |  |     |  |     |  |



## 교수 · 학습과정

들어  
가며  
[10분]

- 강사소개 및 프로그램 안내
- 기대와 걱정 (10분)
  - ▷ 직장생활을 하게 된다면 기대 되는 점과 걱정 되는 점을 포스트잇에 작성하고 이유를 나눠본다.  
(예시 : 신입사원으로 설정)
  - ▷ 걱정 되는 부분을 살펴보고 이를 개선하기 위한 방법 중 하나인 직장 내 괴롭힘 예방과 근로계약서의 중요성 인식한다.

함께 해요

**활동①**  
[27분]

### 활동 1 노동인권 이해 I – 직장 내 괴롭힘

#### ■ 활동 소개

- ▷ [취지] 직장 내 괴롭힘에 대해 알고 대처방안 알기
- ▷ [기대효과] 직장 내 괴롭힘에 대해 알고 노동현장에서 권리침해 발생 시 대응 할 수 있다.

#### ■ 활동 방법

- ▷ 직장 내 괴롭힘 실태 (2분)
  - [관련자료1] ~ [관련자료7] 직장 내 괴롭힘 실태에 대해 알아본다.

**관련자료1** [제주매일 2022-04-07]

제주 새마을금고 '직장 내 괴롭힘' 사망 사건 산재 승인 <사회/교육 <기사본문 – 제주매일 (jejumaeil.net)

**관련자료2** [스트레이트 뉴스 2021-07-28]

네이버 직원 절반 '직장 내 괴롭힘 당해'...경영진은 '뒷짐' <IT·과학·게임 <경제 <기사본문 – 스트레이트뉴스 (straightnews.co.kr)

**관련자료3** [이코노미스트 2022-02-11]

'밥술 명가' 쿠키 직원 자살...'팀내 괴롭힘' 논란 일파만파 – 이코노미스트 (economist.co.kr)

**관련자료4** [MBC 뉴스 2022-03-04]

현대차 디자이너 사망..."초과근무도 직장 내 괴롭힘도 있었다" (imbc.com)

**관련자료5** [매일 신문 2021-10-01]

'1시간 일찍 나와~커피 타와' 극단적 선택한 대전 9급 신규 공무원...‘직장내 괴롭힘’ 의혹 – 매일신문 (imaeil.com)

**관련자료6** [한겨레 2021-11-29]

“올해 직장 내 괴롭힘 희생자 18명...절반이 공공기관 소속” : 사회일반 : 사회 : 뉴스 : 한겨레 (hani.co.kr)

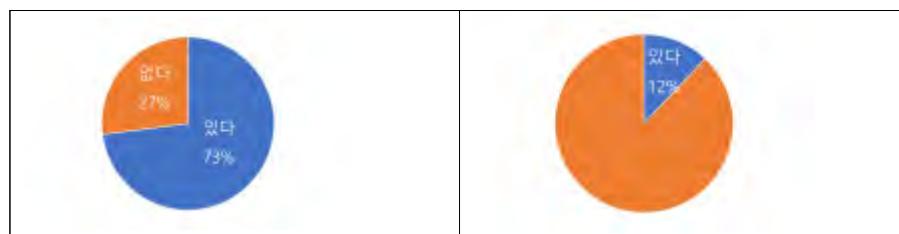
**관련자료7** [데일리한국 21.11.25]

대전 휴직 소방공무원 갑질 자살 사건, 진실 공방 양상으로 <대전·충청 <지역 <기사본문 – 데일리한국 (hankooki.com)

▷ [관련자료8] 직장인들의 직장 내 괴롭힘 경험비율 UP&DOWN (3분)

**관련자료8** [공감언론 뉴시스통신사 2018.02.12]

인권위 "직장인 10명 중 7명 '직장내 괴롭힘' 경험" :: 공감언론 뉴시스통신사 :: (newsis.com)



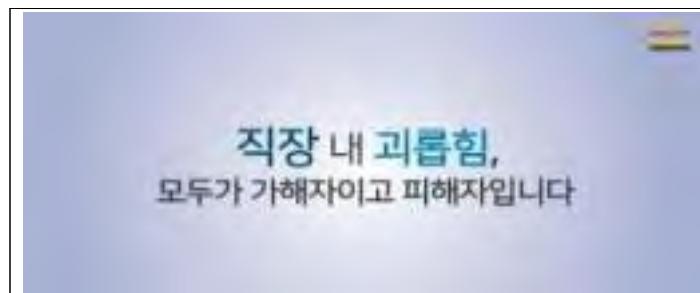
#### [2017년 국가인권위원회 직장내괴롭힘 실태조사 자료]

- 직장 내 괴롭힘을 한번이라도 경험한 적이 있다.
- 직장 내 괴롭힘을 매일 경험하고 있다.

▷ [관련자료9] '직장 내 괴롭힘 모두가 피해자이고 가해자입니다'를 시청한다.

**관련자료9** (2분50초)

▶ 직장 내 괴롭힘, 모두가 기해자이고 피해자입니다 – 영상 | 뉴스 | 대한민국 정책브리핑 (korea.kr)



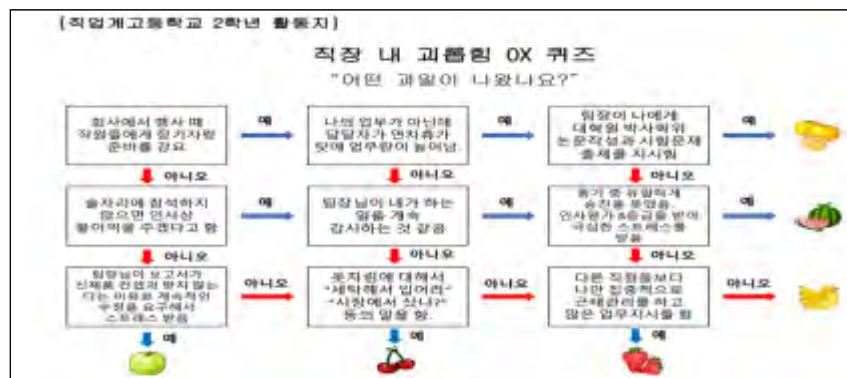
[0:09] 자료화면 캡처

▷ 직장 내 괴롭힘의 개념에 대해 알아본다.(1분)

- 행위자, 행위 장소, 판단기준

#### 개별 활동 (10분)

▷ (활동지1) 직장 내 괴롭힘 OX퀴즈를 학생들이 먼저 풀어본 후 어떤 과일이 나왔는지 이야기 나눈다. 직장 내 괴롭힘이 되는 이유를 설명한다.



[직업계고등학교 2학년 활동지1 자료 캡처]



## ▷ 직장 내 괴롭힘 통념들 (3분)

- 직장 문화 속 통념에 대해 나눠본다.

[핵심전달내용]: 직장 문화 속 통념을 깨기 위해선 생활 속 편견과 고정관념에서 벗어나야 한다. 내가 가지고 있는 통념에서 벗어나는 노력이 필요함을 알고 일상 속에서 실천한다.

## ▷ 직장 내 괴롭힘에 대처하는 나의 자세 (3분)

- 내 탓이라고 생각하지 않는다.
- 가까운 사람과 상의한다.
- 병원 진료나 상담을 받는다.
- 괴롭힘 내용과 시간을 기록한다.
- 녹음, 동료 증언 등 증거를 남긴다.
- 교육청 등 상담소에 문의한다.

## ▷ 직장 내 괴롭힘 신고 및 사용자 의무사항 (2분)

- 고충처리위원회 또는 고용노동부에 진정한다.
- 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 의무사항에 대해 알아본다.
- 직장갑질119 소개

**활동② 노동인권 이해II – 희망근로계약서****■ 활동 소개**

▷ [취지] 근로계약서를 활용한 노동자의 권리알기와 노동자의 협력과 연대

▷ [기대효과] 노동자의 근로기준법상의 권리에 대해서 알고 권리침해 시 대응 할 수 있다.  
또한 노동자의 협력과 연대가 중요함을 알 수 있다.

**■ 활동 방법**

## ▷ 노동자를 위한 근로기준법 (13분)

- [관련자료10] 근로기준법 위반 피해 사례 ‘첫 알바, 꼭 알고 가자’ 시청

**관련자료10 (4분44초)**

▶ [노동인권 교육자료]고등학교 1편 첫 알바, 꼭 알고 가자 – YouTube

**[(00:02)자료화면 캡쳐]**

- [관련자료11] 2019년 인천지역 청소년노동인권 실태조사를 살펴본다.

**활동②****[55분]**



[2019 인천지역 청소년노동인권 실태조사 자료화면 캡쳐]

**[관련자료11]** [인천광역시교육청 민주시민과 2019.11.27.] 2019인천지역 청소년노동인권 실태조사 결과발표(연구책임자 최중진)

#### ▷ 근로계약서 알아보기

- 표준근로계약서 내용 및 작성법을 설명한다.
- [관련자료12] 계약기간, 근무 장소, 업무 내용, 소정근로시간, 근무일, 휴무, 임금, 연차유급 휴가, 사회보험, 근로계약서 교부 등
- [관련자료13] 임금명세서 교부의무화에 대해 알아본다.

**[관련자료12]** 출처: [고용노동부] 근로계약서 일하기전 반드시!

내일을 위한 고용노동부 – 고용노동부가 밝은 미래를 열어드립니다 (moel.go.kr)

**[관련자료13]** 출처: [고용노동부 2022.03.14] 22년도 기초노동법 교육자료(7가지 노른자 노동법)게시 안내

인용) '소규모사업장을 위한 7가지노른자 노동법' p.14쪽 임금명세서 교부의무화  
'22년도 기초노동법 교육자료(7가지 노른자노동법) 게시 안내 | 고용노동부> 정보공개> 자주찾는자료실 (moel.go.kr)



[고용노동부 자료 캡쳐]

#### 모둠 활동 (40분)

- ▷ [관련자료14] 영화 「카트」의 청소년 임금체불과 관련된 일부 장면을 시청한다.

**[관련자료14]** (3분50초)



▶ 영화카트, 청소년노동교육 임금 체불 - YouTube



[00:01)자료화면 캡처]

▷ (활동지2) 희망근로계약서 작성-2인1조 (25분)

- 희망근로계약서 예시를 보여준다.

|   |  |
|---|--|
| <p><b>희망 근로계약서</b></p> <p>나사장 : [미화] 사업주[리 편]과(와) 나동호 : [미화] 노동자[리 편]은 다음과 같이 노동계약을 체결한다.</p> <p>1. 근로개시일 : 2023년 1월 1일부터<br/>2. 근무장소 : 인천시 연수구 송도동 라마다 호텔<br/>3. 업무 내용 : 조리부<br/>4. 근무시간 : 오전 8시 ~ 오후 6시<br/>5. 휴게시간 : 오후 6시 ~ 오후 8시<br/>6. 근무일정 : 월 ~ 금 / 일 / 금, 토, 일요일<br/>7. 일급 :<br/>    - 시간당薪 : 3,000원/000<br/>    - 월급薪 : 600,000원<br/>    - 기타수입 : 보통화 100,000원/월 / 휴식대 100,000원/기숙수당 100,000원<br/>    - 자급방법 : 물품임금</p> | <p>8. 업무유급휴가 : 업무유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여됨<br/>9. 고용보험 적용여부[해당함에 해당] : 적용<br/>10. 고용보험 적용상태[보험료 면제] : 면제<br/>11. 병기자 : 홍명미용관 / 허민연수(단기제) / 학제보조[인증] : 인증<br/>12. 기타사항 : 기타용의 사항<br/>    - 음식제공 / 희망근로자 혁신제공 / 연봉근로자 수당제<br/>    - 위 내용 외 기타사항은 근로기준법 및 노동 법령을 준수함.<br/>    - 날짜 : 2023년 1월 1일</p> <p>(사업주) 사업체명 : 라마다호텔<br/>주 소 : 인천시 연수구 송도동 600번지<br/>대 표자 : 대표자<br/>    나사장 (서명)</p> <p>(노동자) 주 소 : 인천시 부평구 40번지<br/>연 락 제 : 010-0000-0000<br/>성 명 : 나동호<br/>    나동호 (서명)</p> |
|---|--|

[희망근로계약서 활동지 자료 캡처]

- 전공(본인의 학과특성에 맞게) 또는 관심 있는 직업을 선택해서 각자 희망하는 근로계약서를 작성한다.
- 사용주와 노동자의 역할을 분담하고 협상을 한 후 최종적으로 (활동지2)희망근로계약서를 재작성 한다. (역할을 바꾸어 한 번 더 진행한다. 각 3분씩 진행)

▷ 협상 후 질문을 통해 느낀 점을 나누어 본다. (10분)

- \* 질문 ① 희망근로계약서 작성 시 좋았던 점은 무엇인가요?
- \* 질문 ② 협상하면서 어려웠던 점은 무엇인가요?
- \* 질문 ③ 어떤 조건을 중요하게 생각했나요?
- \* 질문 ④ 실제로 근로계약서를 작성한다면 어떨까요?
- \* 질문 ⑤ 어떻게 하면 노동자의 희망근로계약서를 체결할 수 있을까요?

[핵심전달내용] 당당한 노동자, 노동자의 존중과 나의 노동력에 대한 정당한 보상, 평등한 관계에서의 노동계약, 권리에 대해 요구할 수 있는 힘 기르기, 사업주와 노동자가 서로 대등하지 않을 수 있다는 점, 노동자 연대의 중요성

▷ 근로기준법 더 나아가기 (3분)

- [관련자료15] 4인 이하 사업장 어떤 법이 적용되나? 를 살펴본다.

[핵심전달내용] 5인 미만 사업장도 근로기준법이 확대 적용되어야 한다.

[관련자료15] 출처: [고용노동부 2022.03.14] 22년도 기초노동법 교육자료(7가지 노른자 노동법)

게시 안내인용) p.38쪽 4인 이하 사업장 어떤 법이 적용되나요?

'22년도 기초노동법 교육자료(7가지 노른자 노동법) 게시 안내 | 고용노동부> 정보공개> 자주찾는자료실 (moel.go.kr)



[고용노동부 자료화면 캡쳐]

▷ 혼자서는 감당이 안돼요! 어떻게 하면 좋을까요? (3분)

- [관련자료16] 2021년 가장 뜨거웠던 특고노조, 그리고 우리들 시청한다.

: 노동자 인권이 보장되는 일터를 위해 노동자의 연대와 협력이 필요함을 나누어 본다.

[관련자료 16] (2분15초)

▶ 2021년 가장 뜨거웠던 특고노조, 그리고 우리들 - YouTube



[00:01] 자료화면 캡쳐]

▷ 노동인권 상담 기관 교육청 안내 (1분)

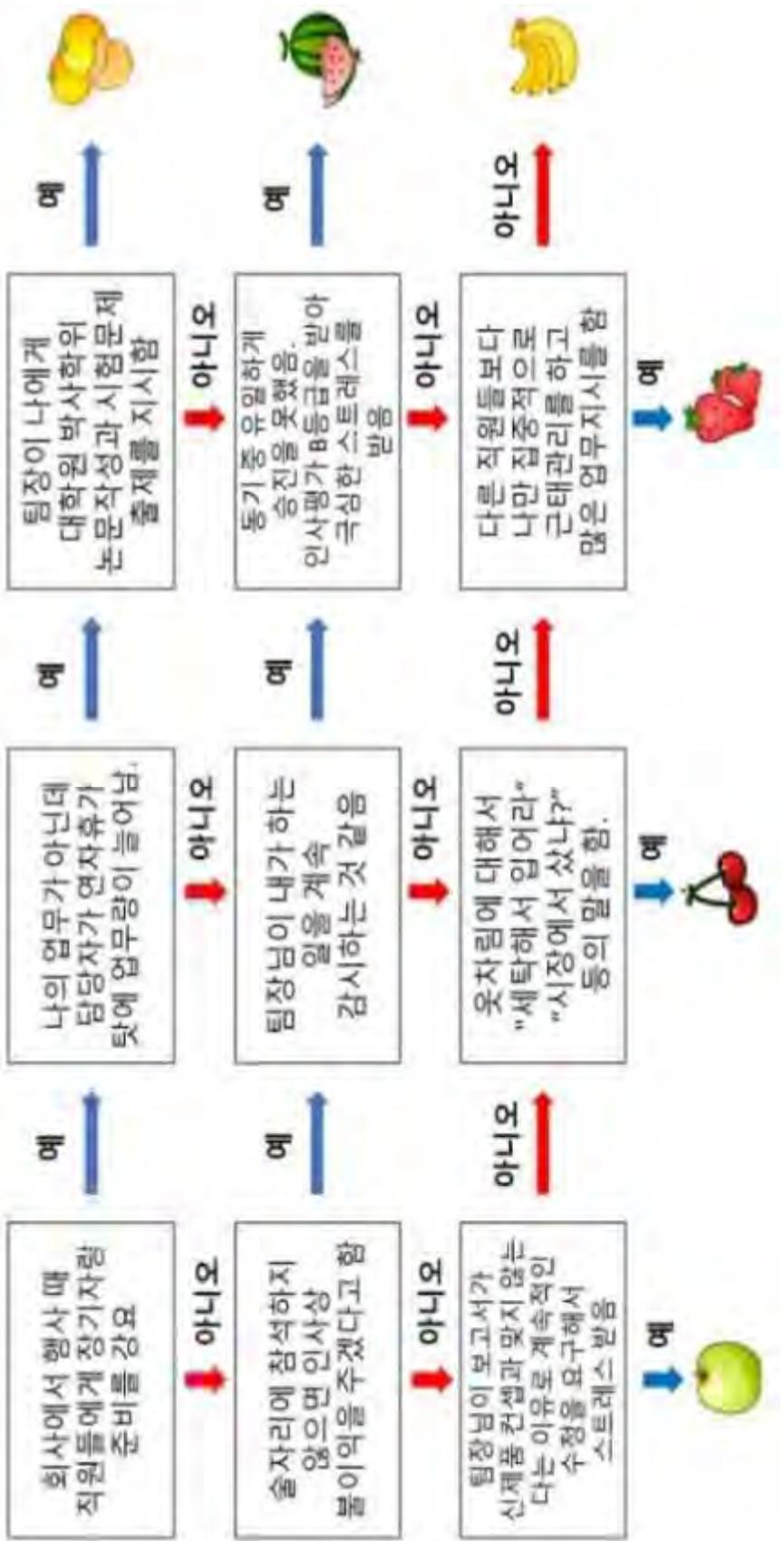
- 고용노동부 1350
- 인천시 교육청 노동인권 상담

나가며  
【3분】

- 오늘 수업내용 정리
- 소감 나누기
- 설문 조사

## 직장 내 과롭 험 OX 퀴즈

“어떤 과일이 나왔나요?”



[직업계고등학교 2학년 활동지2]

## 희망근로계약서

\_\_\_\_\_ (이하 “사업주”라 함)과(와) \_\_\_\_\_ (이하 “노동자”라 함)은 다음과 같이 노동계약을 체결한다.

1. 근로개시일 : 년 월 일부터
2. 근무장소 :
3. 업무내용 :
4. 근무시간 :
5. 휴게시간 :
6. 근무일 :
7. 휴일 : 매주 일 / 요일
8. 임금 :
  - 급여: (시급, 월급) 원(해당사항에 0표) 매월 일 지급
  - 상여금:
  - 기타수당:
  - 지급방법:
9. 연차유급휴가 : 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
10. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)  
 고용보험     산재보험     국민연금     건강보험

11. 복지 :

12. 기타사항 :

- 위 내용 외 기타사항은 근로기준법 및 노동법령을 준수함.

년 월 일

(사업주) 사업체명 :

주소 :

대표자 :

(서명)

(근로자) 주소 :

연락처 :

성명 :

(서명)



## 활용자료

**관련자료1** 출처: 제주 새마을금고 '직장 내 괴롭힘' 사망 사건 산재 승인(제주매일-2022.04.07.)

### (기사전문)

27년간 근무해온 직장에서 회사 대표자와 직원에게 괴롭힘을 당해 극단적 선택에 이른 그씨의 산재신청이 사망 1년 만에 승인됐다. 7일 그씨의 사망 사건을 맡은 노무법인 오름에 따르면 27년간 제주의 모 새마을금고에서 근무해온 그씨는 지난해 4월 17일 이사장인 A씨와 직원인 B씨로부터 직장 내 괴롭힘에 시달리다 결국 극단적인 선택을 했다. A씨는 본인의 우월적 지위를 앞세워 그씨에게 개인적인 심부름을 지시하거나, 공개된 장소에서 폭언·욕설을 반복하는 등 그씨의 명예를 훼손시켰다. A씨의 머느리와 가족관계에 있던 직원 B씨 또한 그씨에 대한 조롱과 모욕적 표현·태도 등으로 부적절한 언행을 기했다.

새마을금고중앙회는 올해 1월 11일 자체 조사를 통해 이러한 사실이 실제로 일어났던 것으로 판단하고 A씨와 B씨에게 파면 등의 제재 처분을 내렸다. 이보다 앞선 지난해 11월 9일 광주지방고용노동청이 개최한 '직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회'에서도 괴롭힘이 회사 내에 실제로 존재했다고 결론을 내렸다. 그씨가 사망한 직후 '새마을금고 직장 내 괴롭힘 사망 사건 공동대책위원회'를 꾸린 유족과 지인 등은 지난해 10월 25일 그씨의 사망이 업무상 재해인 것으로 인정해달라는 내용으로 근로복지공단에 산재를 신청했다. 이들은 전·현직 직원 약 30명을 대상으로 해당 사실에 관한 증언을 수집하며, 이러한 증언에 힘입어 근로복지공단은 그씨의 1주기 기일(음력 3월 6일)인 이번달 6일 산재를 승인했다.

**관련자료2** 출처: 네이버 직원 절반 '직장 내 괴롭힘 당해'...경영진은 '뒷짐'(스트레이트 뉴스-2021.07.28.)

### (기사요약)

네이버에서 지난 5월 직장 내 괴롭힘으로 사망한 노동자 사건과 관련돼 고용노동부가 특별근로감독을 실시했다. 그 결과 네이버 내에서 직장 내 괴롭힘이 흔하게 이뤄졌다는 당국 조사 결과가 나왔다.

네이버는 근로감독 결과를 경청하면서도 사실과 다른 부분이 있다며 해명에 나섰다. 이번 감독은 지난 5월 25일 발생한 네이버 직원 A씨의 극단적 선택이 직장 내 괴롭힘 때문이라는 의혹이 제기된데 따른 조치다. 지난달 9일부터 이달 23일까지 진행됐다.

노동부는 근로감독 기간 네이버의 조직 문화 진단을 위해 전 직원을 대상으로 설문조사를 했다.

설문조사에는 임원급을 제외한 직원 4028명 중 1982명이 응답했다.

노동부가 공개한 설문조사 결과에 따르면 '최근 6개월 동안 한 차례 이상 직장 내 괴롭힘을 겪었다'는 응답 비율은 52.7%에 달했다. 절반 이상이 직장 내 괴롭힘을 경험했다는 얘기다.

'최근 6개월 동안 1주일에 한 차례 이상 직장 내 괴롭힘을 반복적으로 겪었다'는 응답 비율도 10.5%나 됐다. 팀 동료가 외부인들이 있는 자리에서 상사로부터 뺨을 맞은 적이 있다는 제보도 있었다.

당시 직장 내 괴롭힘 여부를 조사한 외부 기관이 가해자를 면직시킬 것을 권고했지만, 사측은 정직 8개월 처분을 하는 데 그쳤고 결국 피해자는 퇴사했다고 제보자는 지적했다.

직장 내 괴롭힘을 겪은 적이 있다는 응답자의 괴롭힘에 대한 대처로는 '대부분 혼자 참는다'는 응답이 44.1%에 달했다. '상사나 회사 내 상담 부서에 호소한다'는 응답은 6.9%에 그쳤다. 혼자 참는 이유에 대해서는 '대응해봤자 해결이 안 되기 때문'이라는 응답이 59.9%를 차지했다. 노동부는 "네이버의 경우 조직 문화와 관련해 전반적인 개선이 긴요한 것으로 확인된다"고 지적했다.

[관련자료3] 출처: '밥솥 명가' 쿠쿠 직원 자살…'팀내 괴롭힘' 논란 일파만파(이코노미스트 -2022.02.11)

#### (기사요약)

가전제품 기업 쿠쿠가 직장 내 괴롭힘 논란에 휩싸였다. 지난 5일 쿠쿠홈시스(옛 쿠쿠전자) 중앙 기술 연구소에 근무하는 직원이 경기도 시흥시 사택에서 극단적인 선택을 한 것에 대해 동료 직원들이 '직장 내 괴롭힘에 의한 사건'이라고 주장하면서다. 사건이 발생한 이후 직장인 익명 커뮤니티 블라인드에는 '쿠쿠 제보합니다. 고인이 된 동료직원의 억울함을 풀어주시기 바랍니다'라는 제목의 글과 함께 사족을 비난하는 댓글이 잇따라 게재됐다.

8일 [이코노미스트]와 통화한 쿠쿠홈시스 제보자 A씨에 따르면 고인은 스스로 목숨을 끊기 전까지 사내에서 지속적인 괴롭힘을 당해왔다. A씨는 "고인은 8년 간 함께 근무한 동료였다"며 "평소 상사로부터 모멸감을 느끼는 언행을 겪는 것을 많이 목격했다. 고인은 타 팀원 대비 과도한 업무지적은 기본이고 말투까지 지적 받으면서 면박을 당했다"고 설명했다. A씨는 또 "특히 상사는 여러 팀원들이 있는 곳에서 큰 소리로 지적했다"며 "고인은 세상을 떠났지만 고인을 괴롭히던 직원들은 아무일 없다는 듯이 출근하고 근무하는 모습을 보며 제보를 결심했다"고 말했다.

또 다른 제보자 B씨는 "고인은 온화한 성품으로 평소 후배들이 많이 따르던 선배였다"며 "개성공단 운영 당시에 자진해서 개성공단 근무를 수년간 할 정도로 희생정신이 있으셨던 분이었다"고 회상했다. B씨는 또 "영업 지원팀, 해외영업팀, 상품개발팀 등 쿠쿠의 다양한 부서에서 일하면서 누구보다 열심히 일하신 분인데 최근에는 상사로부터 인신공격을 지속해서 심하게 당하면서 불면증을 비롯한 정신과 치료까지 받았다고 한다"고 전했다.

[관련자료4] 출처: 현대차 디자이너 사망… "초과근무도 직장 내 괴롭힘도 있었다" (MBC뉴스 2022-03-04)

#### (기사요약)

고 이찬희씨의 유족이 신청한 산업재해 신청에서 질병판정위원회는 업무시간이 통상적 수준이었다고 했습니다. 하지만 위원회는 컴퓨터 포렌식 등을 통해 공식 기록에 등재되지 않은 야간·새벽·주말 근무를 밝혀내 과로가 있었다고 적시했습니다.

#### [현대차 디자인센터 직원]

"좀 양치좀 하고 오지 이런 사건들도 있었고··· 너네 디자인 똑바로 안하면 창문에서 밀어버릴거야 이러면서···" 창문에서 밀어버릴거야. 지하실로 보내버릴거야 등의 발언이 고인에게 직접 가해졌다는 근거는 없었지만, 이상엽 센터장이 했다는 이 발언은 적절 범위를 넘어선 것으로 명백히 직장내 괴롭힘으로 볼 수 있다고 지적했습니다. 익명설문 조사에서는 남양연구소 내 32개 센터 가운데 이찬희씨가 일했던 디자인센터가 조직 문화에 대한 부정적 답변이 가장 많았습니다.

위원회 역시 디자인센터 업무상 특성이 스트레스를 가중시킬 수 있는 환경이라고 명시했습니다.



**관련자료5** 출처: '1시간 일찍 나와~커피 타와' 극단적 선택한 대전 9급 신규 공무원…'직장내 괴롭힘' 의혹 – (매일신문-2021.10.01.)

#### (기사요약)

B씨는 A 씨가 사망 직전 직장 내 괴롭힘으로 인한 심각한 고통을 호소했다고 주장했다. 그는 "친구가 자신의 꿈을 위해 노력하여 1년 만에 공무원 시험에 합격했다"며 "하지만 그 꿈을 펼친지 일 년이 지나지 않아 친구는 먼저 하늘나라로 떠났다"며 이같이 밝혔다.

그는 "임용이 된 후 처음에는 적응하기 힘들어했으나, 친구의 성격상 꼼꼼하게 일도 잘하고 금방 적응하는 듯 보였다"며 "하지만 7월에 부서이동을 한 뒤 힘들다는 연락을 받았다"고 덧붙였다. 그는 "A씨가 동료들의 비협조적인 태도에 '자존감이 낮아지고 우울함에 휩싸인다. 안 좋은 생각도 듦다'는 말을 했던 목소리가 아직도 귀에 맴돈다"고 했다.

이어 "저는 친구에게 병원 진단과 처방 그리고 휴직을 권유했고, 친구는 진단과 처방을 받고 휴직을 남겨둔 하루 전날 하늘나라로 떠났다"며 "병원 진료 기록에는 '비웃고 무시한다' '커피를 타오라고 한다' 등 말도 안 되는 내용이 적혀있었다. 유족 측은 대전시에 조사를 요청했고, 시는 감사에 착수해 부서원들의 가혹 행위 여부 등을 확인한다는 방침이다. 이에 대해 A씨의 부서 관계자는 YTN에 '고인이 업무 조정을 요청해 업무량을 줄여준 적은 있지만, 부당 업무지시는 없었다'며 '직장 내 따돌림 역시 사실무근이라며 조사가 시작되면 적극적으로 임하겠다'고 밝혔다.

**관련자료6** 출처: "올해 직장 내 괴롭힘 희생자 18명…절반이 공공기관 소속"(한겨례-2021.11.29.)

#### (기사요약)

최근 의정부 을지대병원의 한 간호사가 '태움'(직장 내 괴롭힘) 피해를 호소하다 숨진 채 발견된 가운데, 올해 최소 18명이 직장 내 괴롭힘으로 극단적 선택을 한 것으로 집계됐다. 직장갑질119는 28일 "올해 1월1일부터 11월27일까지 직장 내 괴롭힘으로 숨진 사례를 언론보도와 국민신문고를 통해 집계한 결과, 신원이 확인된 직장인만 총 18명"이라고 밝혔다. '태움'에 시달리다 지난 16일 을지대 병원 기숙사에서 숨진 채 발견된 신규 간호사 오아무개(23)씨, 직장 내 괴롭힘 피해를 호소하다 지난 9월26일 사망한 대전시 9급 공무원 이우석(26)씨 등이다. 직장갑질119는 이 가운데 절반인 9명이 공공기관 소속이었다고 밝혔다.

**관련자료7** 출처: 대전 휴직 소방공무원 갑질 자살 사건, 진실 공방 양상으로 (데일리한국 – 2021. 11.25.)

#### (기사요약)

전국 공무원 노동조합 소방본부와 전교조 대전지부, 故 민대성 소방위 유족, 도안동 성당 故 민대성을 사랑하는 모임은 25일 대전시청 북문 앞에서 기자회견을 열고 故 민대성 소방위의 명예회복과 순직 인정, 갑질 가해자들에 대한 엄벌을 요구했다. 이들은 기자회견에서 민 소방위가 직장협의회장으로서 소방본부 119 종합상황실 근무자들의 처우개선을 건의했지만 돌아온 것은 책임자와 직장동료들의 집단 따돌림과 모욕, 갑질이었고 이로 인해 민 소방위는 충격을 받아 정신과 치료 등을 받으며 입원하기까지 했다고 말했다. 그러면서 민 소방위가 입원해있는 중에 직장협의회에 가입할 수 없는 인사부서의 근무자가 가입해 직장협의회장인 민 소방위를 탄핵했으며 이에 민소방위가 대전소방본부장에게 내용증명을 보내 가입할 수 없는 자의 만행에 대하여 조치해 줄것을 요청했으나 아무런 조치가 없었다고 설명했다. 이어 순직처리를 위해 사망 경위서를 작성해 보내 달라 했으나 대전소방본부가 거부했다고 주장했다.

이에 대전소방본부는 즉각 해명자료를 발표하고 노조와 유족의 주장을 반박했다. 민 소방위의 조치 요청에 대한 미대응에 관해 '직장협의 설립증 및 직인 등 반납'의 제목으로 내용증명을 소방본부장 앞으로 발송한 사실이 있으며 소방본부장이 업무담당자에게 사실관계 파악을 지시했다는 것이다. 그러면서 업무담당자는 고인과 통화로 소방본부장 사실관계 파악 지시와 직장협의회 운영에 대한 기관의 개입 한계점에 대해 안내했으며 민소방위가 이와 관련한 조사에 대해 반대 의사를 표했다고 주장했다. 양측의 의견 대립이 치열한 부분은 민 소방위의 직장협의회장 탄핵 과정으로 양측의 입장이 첨예하게 갈리고 있다.

**[관련자료8]** 출처: 인권위 "직장인 10명 중 7명 '직장내 괴롭힘' 경험" [공감언론 뉴시스통신사 2018.02.12.]

#### (기사전문)

직장인 10명 중 7명은 상사나 동료 등으로부터 괴롭힘을 당한 경험이 있는 것으로 나타났다.

괴롭힘으로 인한 피해 유형으로는 성과를 낮게 평가하거나 과도한 업무분배가 많았으며, 직장인 약 60%는 괴롭힘을 당해도 적극 대처하지 못한 것으로 조사됐다. 피해 빈도는 월 1회 이상 46.5%, 주1회 이상 25.2%, 거의 매일 12.0%로 집계됐고, 빈도가 높을 수록 자살을 생각하거나 시도한 직장인도 많았다. 거의 매일 괴롭힘을 당한 직장인이 자살을 생각·시도한 경우는 33.3%·10.6%인 반면, 월 1회 미만 괴롭힘을 당한 직장인은 각각 9.9%, 1.5%로 상대적으로 낮았다.

행위별 직장내 괴롭힘 피해 경험으로는 업무능력 또는 성과에 대한 부당한 평가 43.9%, 통상적인 수준을 넘어선 과도한 업무 분배 37.6%, 출·퇴근 전·후 또는 휴일 업무 지시 37.1%, 업무 관련 사소한 트집·시비 36.6% 등이었다.

직장내 괴롭힘 이유로는 나이(16.4%), 사회적 신분(16.2%), 성별(10.2%), 용모 등 신체조건(9.2%), 학력(8.7%)처럼 차별에 해당하는 경우도 있었고, 괴롭힘 가해자는 임원·경영진을 포함한 상급자가 77.6%, 동료 직원과 거래처 직원은 각각 15.7%, 10.1%였다.

괴롭힘을 당하더라도 '특별히 대처한 적이 한 번도 없다'고 응답한 직장인은 60.3%인 반면, 문제제기한 경우는 26.4%, 공식적 조치 요청은 12.0%에 그쳤다.

직장인들이 괴롭힘에 적극 대처하지 않은 이유로는 '개선될 것 같지 않다'는 응답(43.8%)이나 '직장 내 관계가 어려워질 것 같다'는 응답(29.3%)이 대부분을 차지했고, '고용상 불이익을 우려해 대처하지 못했다'는 응답도 17.0%를 기록했다.

조직적 괴롭힘 유형 및 사례 중에는 노조 활동을 이유로 한 불이익으로 낮은 성과평가, 징계, 해고 등이 있었다. 인력감축을 목표로 한 괴롭힘으로는 독후감 쓰기, 업무편람 베껴쓰기 등 관련 없는 업무 지시, 퇴출부서 배치 등이 있었다. 대학병원 간호사 장기자랑 강요, 성희롱·성추행 등과 같은 성차별적 조직문화도 직장내 괴롭힘 유형으로 꼽혔다.

개인적·대인간 괴롭힘 유형으로는 상급자 및 그 가족의 폭언, 욕설, 폭행, 사적인 업무 지시, 공개적 모욕, 허위사실 유포 등이 있었다.

집단적 괴롭힘 피해자의 89.4%는 진지하게 이직을 고민했으며, 개인적 괴롭힘을 당한 피해자의 84.0%는 업무능력이나 집중도가 떨어진 것으로 조사됐다.

직장내 괴롭힘에 따른 신체적·정신적 건강 여부와 관련해선 집단적 괴롭힘 피해자의 87.1%, 개인적 괴롭힘 피해자 77.5%가 부정적인 영향을 미쳤다고 응답했다.

이같은 결과를 토대로 학계 및 노·사·정은 직장 내 괴롭힘 예방 및 피해구제 방안을 논의한다.

인권위는 한정애·김삼화·이정미·강병원 의원과 함께 13일 오후 2시 국회입법조사처 대회의실에서 직장내 괴롭



힘 실태 파악 및 개선방안 모색 토론회를 공동 개최한다. 토론회에서는 지난해 인권위가 추진한 실태조사와 직장갑질 119 제보 사례를 중심으로 현 직장 내 괴롭힘 실태를 살펴보고, 예방 및 규제방안에 대한 논의가 진행된다. 김정혜 연구교수가 직장내 괴롭힘 실태조사 결과를 설명하고, 주형민 노무사는 직장 내 괴롭힘을 경험한 개인 및 집단의 피해 사례 결과를 발표한다.

이어 직장갑질 119 전수경 활동가는 페이스북 등을 통해 제보받은 괴롭힘 사례를 소개하고, 흥성수 숙명여대 교수와 전형배 강원대 교수는 사회에 만연한 직장 내 괴롭힘 문제 예방 및 피해자 구제를 위한 입법적·정책적 방안 등에 대해 설명할 예정이다.

**관련자료11** [인천광역시교육청 민주시민과 2019.11.27.] 2019인천지역 청소년노동인권 실태조사 결과발표  
(발표자: 연구책임자 최중진)

- ▶ 연구배경: ①청소년 노동이 부수적으로 다뤄지지 않도록 청소년노동인권 프레임 필요  
②2000년대 초반부터 청소년노동인권 대두-청소년노동인권: 청소년의 노동과 관련하여 권리의 측면에서 접근 /인권의 시선을 담은 사회적 뒷받침 요구/ 적극적인 측면에서 청소년노동인권교육 필수  
③청소년노동인권교육의 양분화-상향식 교육: 지역 시민운동 결합/하향식 교육: 관 주도의 노동 법제교육  
④합의된 청소년노동인권교육 개념 부재, 교육수요증가  
⑤청소년노동인권교육 실행: 2019년 현재 17개시·도 교육청 중 14개 시·도 교육청 실시  
⑥인천지역의 청소년노동인권교육 실행- 10여 년 전부터 상향식 방식의 시민네트워크교육실천/도성훈 교육감 체제부터 교육정책으로 채택 후 시민 강사
- ▶ 연구대상: 학생(중1~고2, 총 7,072명 참여)교사(총 340명 참여)
- ▶ 청소년이 일(아르바이트)하는 이유: 1순위- 개인적으로 필요한 물건을 사기 위해(69.7%)/학비마련(10.9%)  
2순위- 독립적인 경제생활(22.9%)/사회생활 경험(22%)  
: 성인과 다르지 않다.
- ▶ 청소년 일 조건 및 부당한 경험: 서류작성 관련  
부모동의서작성(61.4%), 부모동의서 미 작성(38.6%), 근로계약서 작성(57.2%), 근로계약서 미 작성(42.8%)  
: 최근 경험했던 일을 시작할 때 서류작성 관련 부모동의서를 작성한 경험이 61.4%, 근로계약서를 작성한 경험이 57.2%로 나타났으나, 여전히 많은 학생이 중요한 서류를 작성, 제출하지 않는 것으로 나타남.
- ▶ 청소년 일 조건 및 부당한 경험 : 임금 지각, 못 받음(54.4%), 수당을 제대로 못 받음(50.8%), 심한욕설(44.2%), 업무 이외의 억지근무 (43.0%), 다치거나 치료받음(41.5%)  
: 지금까지 일을 하면서 겪은 부당한 경험에 대해 물었을 때 임금을 늦게 받거나 제대로 받지 못한 경험이 54.4%로 가장 높았음. 다음으로 초과근무에 대한 수당, 주휴수당 등을 제대로 받지 못한 경험이 50.8%로 나타남.  
표에는 없으나 고객이나 고용주, 상사로부터 폭행이나 성희롱, 성추행을 당한 적이 있는 학생이 21.7%였으며, 이유 없이 해고를 당한 경우도 29.1%였음.
- ▶ 부당한 일 대처 방법(중복응답): 그냥 일을 그만둔다(36.5%), 참고 계속 일 함(39.6%), 개인적으로 항의(18.2%), 가족의 도움(9.8%), 친구와 지인의 도움(8.9%)

[관련자료12] 출처: [고용노동부] 근로계약서 일하기전 반드시!

<https://www.moel.go.kr/mainpop2.do>

### 왜 써야하나요?

근로계약서는 임금, 근로시간 등 핵심 근로조건을 명확히 정하는 것으로, 근로자와 사업주 모두의 권리보호를 위해 반드시 필요합니다.

### 근로계약서를 쓰지 않으면?

사용자가 근로계약을 서면으로 체결하고 이를 교부하지 않으면 500만원 이하 벌금이 부과되며, 만약 기간제·단시간근로자인 경우는 500만원 이하의 과태료 처분을 받을 수 있습니다.

### 어떻게 써야하나요?

근로계약서에는 임금, 근로시간, 휴일, 연차, 유급휴가 등의 내용을 명시해야 하며, 고용노동부에서 배포하는 표준근로계약서를 참고하시면 보다 쉽게 쓰실 수 있습니다.

### 근로계약서 Tip! Tip 1. 법에 미달되는 조건으로 계약을 체결했다면?

미달되는 해당 조건은 무효가 되고, 근로기준법이 정한 기준이 적용됩니다. 다만, 근로계약 자체가 무효가 되지는 않습니다.

표준근로계약서(서식) 다운로드 전자근로계약서 바로가기

### 주휴수당받고 계신가요?

주휴수당은....

주 15시간 이상 근무하는 근로자가 1주일 동안 출근한 경우 주 1회 이상의 휴일을 부여하여야 하는데, 이때 유급으로 지급하는 수당이 주휴수당입니다. 주5일, 주40시간 미만 근로자라도 주 15시간 이상 근로하면 시간에 비례하여 지급하여야 합니다.

### 누가, 얼마나 받을 수 있나요?

1주일에 평균 15시간 이상 근무한 근로자가 대상이 되며, 1일 임금액을 받을 수 있습니다. 예를들어 하루에 8시간씩 근무하는 경우에는 8시간에 대한 임금을 받을 수 있습니다.

### 주휴수당을 안지키면?

주휴수당을 지급하지 않은 사용자는 근로기준법 제110조(벌칙)에 따라 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 받을 수 있습니다.

### 주휴수당 Tip! Tip 1. 주휴수당 계산법은?

만약 1주일에 20시간 일하는 사람이 개근했다면?

→ 주휴수당=(20시간/40시간) × 8시간 × 시급

Tip 2. 월급을 받는 사람도 주휴수당이 있나요?

예, 그렇습니다. 다만, 월급제의 근로자는 이미 월급에 주휴수당이 포함되는 경우가 있으므로 확인이 필요합니다.

### 최저임금근로자의 최소한의 권리!

최저임금은 얼마인가요?

2022년 최저임금은 시간급 9,160원 일급으로 환산시 73,280원(8시간 기준), 월급으로 환산 시 1,914,440원



(주 40시간 기준) 입니다.

### **최저임금을 안 지키면?**

최저임금액보다 적은 임금을 지급한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금에 처해질 수 있으며, 최저임금액 등을 근로자에게 알려주지 않은 경우에도 100만원 이하의 과태료 처분을 받을 수 있습니다. 못 받았다면 어떻게 해야 하나요?

가까운 지방고용노동관서에 신고해주세요. (전화 1350) 참고로, 사업주와 근로자가 협의한 경우라 하더라도 최저임금 미만으로 시급을 지급하면 처벌대상이 됩니다.

### **최저임금 Tip! Tip 1. 최저임금 위반 여부를 확인해보려면?**

"고용노동부, 최저임금위원회 홈페이지의 최저임금 모의계산기를 통해 위반 여부를 예측할 수 있습니다."

### **Tip 2. 교육이나 수습근로자는 어떻게 되나요?**

교육기간에도 최저임금은 동일하게 적용되며, 감액될 수 없습니다. 반면, 1년이상 근로계약을 체결한 경우에 수습기간에는 최저임금을 최대 10% 감액하여 지급할 수 있습니다.(최대 3개월)

### **체불한 사업주는 어떻게 되나요?**

임금을 지급하지 않으면 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 받을 수 있습니다. 또한, 체불사업주명단 공개 및 신용제제의 대상이 될 수도 있습니다.

### **임금을 못받았다면?**

가까운 지방고용노동관서에 신고해 주세요.

(① 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에서 신고접수, ② 고용노동부 홈페이지 민원마당에서 신고접수) 또는, 직접 법원에 민사소송을 제기하실 수도 있습니다.

(고용노동부에 체불임금 신고 → 체불금품확인서를 신청·발급 → 법률구조공단 무료법률구조신청 또는 직접소송)

### **임금 Tip! Tip 1. 소액체당금 지원제도란 무엇인가요?**

근로자 생계보장을 위해 체불임금 소송에서 승소한 근로자에게 정부가 우선 밀린 임금(400만원 한도)을 지급하는 제도입니다.

※ 지급절차 : 고용부에 체불임금 신고 → 체불금품확인서 신청·발급 → 법률구조공단 무료법률구조신청 또는 직접소송 → 판결문 등을 첨부하여 소액체당금 지급청구서를 근로복지공단에 제출)

※ 대상 : ① 퇴직일 기준 6개월 이상 가동된 기업에서 퇴직, ② 퇴직 다음 날부터 2년 이내 체불임금 소송 제기, ③ 확정판결 등을 받은 근로자

### **Tip 2. 체불사업주 명단공개 제도란?**

체불방지 및 경각심 고취를 위해 임금체불을 한 사업주의 인적사항을 고용노동부 홈페이지 등을 통해 공개하는 제도입니다.

※ 대상 : 명단공개 기준일 이전 3년 이내 임금 등 체불로 2회 이상 유죄 확정 및 1년 이내 임금 등 의 체불 총액 3천만원(신용제재 2천만원) 이상인 자

## 표준근로계약서(작성방법)

\_\_\_\_\_ (이하 “사업주”라 함)과(와) \_\_\_\_\_ (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지

※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 “근로개시일”만 기재

☞ 노사가 협의하여 결정하는 일을 하기로 한 기간

2. 근무장소 :

☞ 일을 수행하기 위한 장소를 명기

3. 업무의 내용 :

☞ 어떤 일을 할지에 대한 내용을 기재

4. 소정근로시간 : 시 분부터 시 분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)

☞ 노사가 법정근로시간 내(하루 8시간, 주40시간)에서 하루에 몇시간을 일할지 정한 시간을 기재(휴게시간은 4시간에 30분, 8시간인 경우 1시간 이상을 주도록 소정근로시간 내에서 기재함)

5. 근무일/휴일 : 매주 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 요일

☞ 일주일 중 어떤날에 근무할지를 명기하며, 주 중 근무하기로 한날을 만근 하였을 경우 부여하는 유급 휴일(주휴일)을 어느 요일로 할지 결정하여 명기

6. 임금

- 월(일, 시간)급 : 원

☞ 임금을 시간급으로 정할지, 주급으로 정할지, 월급으로 정할지 결정하여 그 금액 명기

- 상여금 : 있음 ( ) 원, 없음 ( )

☞ 상여금이 있으면 그 내용 및 금액에 대해 기재

- 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ), 없음 ( )

원, 원 원

원, 원 원

☞ 가족수당, 자격증 수당 등 지급하기로 한 수당이 있으면 해당 내용에 대해 기재

- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일(휴일의 경우는 전일 지급)

☞ 임금을 매월 언제 지급할 것인지에 대해 기재

- 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )

☞ 임금을 계좌로 지급할 것인지 등에 대해 노사간 협의 후 기재

7. 연차유급휴가

- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함

☞ ① 1년간 총 소정근로일의 80% 이상 출근자에게 15일부여, 1년 초과 매 2년마다 1일씩 가산, 한도 25일

② 1년 미만 또는 1년간 80% 미만 출근자에게 1개월 개근시 1일 부여

8. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)

고용보험     산재보험     국민연금     건강보험

☞ 사회보험 적용에 대한 해당 내용을 기재

9. 근로계약서 교부

- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)

☞ 근로기준법 제17조에 따라 근로계약 체결시 근로자에게 교부하여야 함을 알려주는 내용

10. 근로계약서 교부



- 사업주와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 함

#### 11. 근로계약, 취업규칙 등의 성실한 이행의무

- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

년 월 일

(사업주) 사업체명 : (전화 : )

주 소 :

대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :

연 락 처 :

성 명 : (서명)

**[관련자료13]** 출처: 고용노동부 22년도 기초노동법 교육자료(7가지 노른자노동법) 게시 안내(2022-03-14)

[https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs\\_seq=20220300714](https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20220300714) 인용) '소규모사업장을 위한 7가지노른자 노동법' p.14쪽 2202.3. 임금명세서교부 의무화

### 임금명세서 교부 의무화

(‘21.11.19. 시행)

**근로기준법 제48조제2항**

사용자는 임금을 지급하는 때에는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면('전자문서 및 전자거래 기본법' 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함)으로 교부하여야 함

**✓ 임금명세서 기재사항(근로기준법 시행령 제27조 제2항)**

- 근로자 특정 정보(성명, 생년월일 등), 임금지급일, 임금총액, 임금항목별 금액, 임금항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우 그 계산방법, 제43조 단서조항에 따라 공제한 내역

**✓ 임금명세서 교부방법**

- 사내전산망에 임금명세서를 입력하거나 이메일, 문자메시지, SNS 등을 통해 전송하는 것도 가능

**[관련자료13-1]** 읽기자료 출처: [고용노동부] 2021.11.19.일부터 임금명세서 교부 의무화

2021년 11월 19일부터 사용자는 임금명세서를 교부해야 합니다. | 고용노동부> 뉴스·소식> 보도자료 ([moel.go.kr](http://moel.go.kr))

11월 19일부터 사용자가 근로자에게 임금을 줄 때, 임금의 구성항목 및 계산방법, 공제내역 등을 적은 임금명세서를 함께 주어야 한다.

임금은 근로관계를 이루는 중요한 내용으로 과거부터 임금의 세부 내역을 기재한 문서를 주는 것이 일반적이다.

그러나, 일부 사업장에서는 근로자에게 임금명세서를 주지 않거나 임금총액만 알려주는 경우가 더러 있기도 하였다.

이에 사용자와 근로자가 임금에 대한 정보를 정확히 주고받고, 임금체불이 발생할 경우 사용자와 근로자 간 액수 등에 대한 다툼의 소지를 줄일 수 있도록,

- 임금명세서 교부를 의무화하는 내용으로 「근로기준법」이 개정('21.5.18. 공포) 되었으며, 11월 19일부터 시행한다.

□ 고용노동부(안경덕 장관)에 따르면 주요 내용은 다음과 같다.

- ① 사용자는 근로자에게 '임금을 지급할 때' 임금명세서를 주어야 하고,
  - 11월 19일 이후 임금지급 분부터 적용된다.
- ② 임금명세서에는 「근로기준법 시행령」 제27조의2에서 정하는 기재사항을 반드시 포함해야 한다.
  - 임금명세서에 필수적으로 기재해야 하는 사항은 다음과 같다.

#### 〈임금명세서 기재사항〉

- ▲ 성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있는 정보
- ▲ 임금지급일      ▲ 임금 총액
- ▲ 기본급, 수당, 상여금, 성과급 등 임금의 구성항목별 금액  
(통화 이외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우 그 품명 및 수량과 평가총액)
- ▲ 출근일수·근로시간 수 등에 따라 달라지는 임금의 구성항목별 계산방법(연장·야간·휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수 포함)
- ▲ 임금의 일부를 공제한 경우 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역
- ③ 임금명세서는 서면 또는 「전자문서 및 전자거래 기본법」에 따른 전자문서로 교부해야 한다.
  - 전자우편(이메일)이나 휴대전화 문자메시지(SMS, MMS), 모바일 메신저 등을 통해 임금명세서를 작성·전송하는 것도 가능하다.
  - 사내 전산망 등에 근로자가 개별적으로 접근해 열람하고 출력할 수 있도록 올리는 것도 가능하다.
- ④ 임금명세서 기재사항을 모두 적은 문서(전자문서 포함)라면 임금명세서에 해당하며, 반드시 특별한 서식으로 교부해야 하는 것은 아니다.

#### 〈임금명세서 사례 1〉

이름 : 홍길동  
임금지급일 : 2021.11.25.  
임금총액 : 48 만원  
계산방법 : 48 시간 × 10,000 원

#### 〈임금명세서 사례 2〉

이름 : 홍길동  
임금지급일 : 2021.11.25.  
임금총액 : 2,817,000 원  
지급액(기본급) : 2,717,000 원  
(식대) 100,000 원  
공제액(고용보험) : 16,720 원  
(국민연금) 94,050 원  
(건강보험) 71,680 원  
(장기요양보험) 8,250 원  
계산방법 (기본급) 209 시간 × 13,000 원

#### 〈임금명세서 사례 3〉

홍길동 님께 2021.11.25.에  
총 48 만원을 지급하였습니다.  
21.11 월 총 근로시간 48 시  
간에 대해 시간당 1 만원 지급  
하였습니다.

□ 한편, 임금명세서 교부 의무를 위반한 사용자에게는 「근로기준법」 제116조에 따라 500만원 이하의 과태료가 부과된다.

- 다만, 영세 사업장에서는 관련 법령 내용의 숙지가 미흡할 수 있고, 임금명세서 교부를 위한 준비기간이 필요한 점 등을 고려하여,
- 충분한 시정기한과 추가적인 시정기회를 부여하는 등 과태료 부과보다는 제도 정착에 주안점을 두고 사업장을 지도할 예정이다.

□ 아울러, 임금명세서 교부에 대한 사용자의 인사노무관리 부담을 줄여주기 위해 고용노동부 누리집을 통해 '임금명세서 만들기' 프로그램을 무상으로 보급한다.

- 사업주는 이 프로그램을 이용하면 손쉽게 전자적 형태의 임금명세서를 작성할 수 있다.

□ '임금명세서 만들기'는 근로자 1명에 대한 임금명세서를 직접 작성하는 '개별작성'과 다수의 근로자의 임금명세서를 한번에 만들 수 있는 '일괄작성' 방식으로 사용 가능하며,

- 사용자가 편리한 방식을 선택하여 이용할 수 있다.

그림입니다. 원본 그림의 이름: 제작기(PC).png 원본 그림의 크기: 가로 3840pixel, 세로 2402pixel



&lt;‘임금명세서 만들기’ 프로그램 컴퓨터 화면 &gt;

- 또한 모바일 고용노동부 누리집을 통해서도 간단한 형태의 임금명세서 작성이 가능하도록 하여 사용자 편의성을 높였다.
- 임금명세서 작성례 및 작성방법, 자주 묻는 질문 등을 상세하게 담은 설명자료는 고용노동부 누리집(정책자료실)을 통해 확인할 수 있으며,
- 국번없이 ☎1350으로 문의하여도 상세한 안내와 상담을 받을 수 있다.
- 최현석 근로기준정책관은 “이미 임금명세서를 주고 있는 기업은 기존의 임금명세서를 활용할 수 있고, 영 세사업장에서도 큰 부담없이 임금명세서를 줄 수 있도록 현장의 의견을 최대한 반영하였다.”라면서,
- “제대로 된 임금명세서가 교부될 수 있도록 사업장을 지도하는 한편, 사업주의 부담을 덜어주기 위한 다양한 현장 안착 방안을 강구하여 지원하겠다.”라고 밝혔다.

**[관련자료15]** 출처: 고용노동부 22년도 기초노동법 교육자료(7가지 노른자노동법) 게시 안내

(2022-03-14) [https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs\\_seq=20220300714](https://www.moel.go.kr/info/etc/dataroom/view.do?bbs_seq=20220300714)

인용) 고용노동부 근로감독기획과 ‘소규모사업장을 위한 7가지노른자 노동법’

p.38쪽 2202.3. 4인이하 사업장 어떤법이 적용되나요?

| 4인 이하 사업장<br>어떤 법이 적용되나요? |   | 참고                                |
|---------------------------|---|-----------------------------------|
| 근로조건의 명시                  | ○ | 근로기준법 제17조, 기관체육단체간근로자보호에관한법 제17조 |
| 해고의 예고                    | ○ | 근로기준법 제26조                        |
| 휴게                        | ○ | 근로기준법 제54조                        |
| 주휴일                       | ○ | 근로기준법 제55조                        |
| 출산휴가                      | ○ | 근로기준법 제74조                        |
| 육아휴직                      | ○ | 남녀고용평등과일가장양보증지권에관한법률 제10조         |
| 퇴직급여                      | ○ | 근로자퇴직급여보장법 제4조                    |
| 최저임금의 효력                  | ○ | 최저임금법 제6조                         |
| 부당해고 및 부당해고 구제신청          | ✗ | 근로기준법 제23조 제1항, 제28조              |
| 근로 시간                     | ✗ | 근로기준법 제50조                        |
| 주12시간 연장 한도               | ✗ | 근로기준법 제63조                        |
| 연장·휴일·야간 가산수당 적용          | ✗ | 근로기준법 제56조 제1,2항                  |
| 연차 휴가                     | ✗ | 근로기준법 제80조 제2항                    |

## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

일반고3

|                       |  |  |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|--|--|
| 활동명<br>【주제】           | “우리는 괜찮은가요?”<br>【노동현장의 노동인권】   |  |  |  |  |
| 성취기준                  | ■ [12노동01-06] 노동인권 침해유형과 원인을 파악하고 이에 대한 합리적 대처방안을 제시한다.  |  |  |  |  |
| 수업목표                  | 노동인권 침해유형과 원인을 파악하고 이에 대한 합리적 대처방안을 제시한다.  |  |  |  |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공동  |  |  |  |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input checked="" type="checkbox"/> 자기관리 <input checked="" type="checkbox"/> 지식정보처리 <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 공동체 |  |  |  |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | 교수자  | PPT / 포스트잇 / 관련영상 / 알바꿀팁                       |  |  |  |
|                       | 학습자  | 필기도구, 활동지[사례지], 활동지2,                          |  |  |  |
| 활동<br>소개              | 도입   | 스펙트럼 토론  |  |  |  |
|                       | 활동①  | 노동환경 생각하기 “우리는 괜찮은 건가요?”<br>[모둠활동 - 사례분석] 활동지1 |  |  |  |
|                       | 활동②  | 생각 정리하기  |  |  |  |
|                       | 활동③-1  | 퀴즈 “안전보건표지를 맞춰라”                               |  |  |  |
|                       | 활동③-2  | 캠페인 스티커 제작<br>[모둠활동 - 이미지 카드 참고] 활동지2          |  |  |  |
| 수업소개                  | ■ 1차시는 노동 현장에서 직면하게 될 노동 상황에서 인권침해와 차별에 대한 시정 상황을 인식한다.<br>■ 2차시는 노동자의 노동인권 보호를 위한 캠페인 계획 및 실행방법을 찾는다.   |  |  |  |  |
| 기대효과                  | ■ 노동 현장이 인권 친화적 환경이 되기 위해 가져야 할 조건에 대해 생각해 봄으로 열악한 노동 환경에서 일하는 것에 대한 불합리함을 인식하고, 요구하거나 캠페인 등의 다양한 방법으로 노동 현장의 변화시키는 방법을 찾아보고 실천 방법을 찾는다.   |  |  |  |  |
| 수업활용<br>Tip           | ■ 사례에 대한 문제점·반인권적 상황을 학습자들이 직접 인식하고, 찾을 수 있도록 현장실습 표준협약서에서 꼭 확인해야 할 사항을 표시해 둔다.<br>■ 캠페인 로고를 구상할 때 참고할 수 있는 예시를 소개시켜 준다.   |  |  |  |  |
| 지도시<br>유의사항           | ■ 모둠별 학습 활동이 잘 이루어지고 있는지 지속적으로 순회 지도하며 확인한다.<br>■ 모둠별 관련 학습 활동 자료를 참고하여 학생들로 하여금 직접 해결방안을 제시해 볼 수 있도록 수업을 구성해 본다.  |  |  |  |  |



## 교수·학습과정

들어  
가며

도입

[15분]

### ■ 강사 소개 및 오늘의 활동 안내

#### ■ 스펙트럼 토론

- ▷ 연습문제 “중국집의 대표 음식은 짜장면이다.”
- ▷ “내가 좋아하는 일이고 성공을 위해 지금 하루 13시간 일하는 건 괜찮다.”

#### ■ 활동 소개

- ▷ (취지) 장시간 노동에 대한 질문을 통해 내 삶과 노동인권에 대하여 생각할 수 있다.
- ▷ (기대효과) 학생들이 생각하는 노동인권 기준이 다를 수 있지만 다양한 의견이 교환되는 과정에서 노동인권이 삶의 질에 미치는 영향을 알 수 있다.

#### ■ 활동 방법

- ▷ 주어진 말에 자신만의 점수[100점 만점 기준]와 이유를 생각하고 포스트잇에 적는다.
- ▷ 진행자는 칠판에 직선을 주고 학생들이 생각하는 위치에 포스트잇을 가져다 놓게 한다.
- ▷ 극과 극의 생각부터 차례대로 들어본다.
- ▷ 타인의 의견을 듣고 자신의 생각이 변화되었는지 확인한다.

\* 다시 포스트잇에 작성하게 해도 좋고 그냥 가볍게 변화된 사람의 의견만 들어도 될 것 같다.

### ■ 노동환경 생각하기

“우리는 괜찮은 건가요?”

#### ■ 활동 소개

- ▷ (취지) 자신이 좋아하는 일과 성공을 위해 인권 친화적 환경이 되기 위한 조건을 생각한다.
- ▷ 인간답게 살기 위한 노동환경을 살펴보고 필요한 것들을 생각해 본다.
- ▷ (기대효과) 주어진 노동환경을 무조건 받아들이는 것이 아니라, 돌아보고, 살펴보고 고민한다.

#### ■ 활동 방법

- ▷ 모둠별로 활동지1[사례] 중 1가지를 선택하여 읽고, 인천광역시교육청이 제작한 알바 꿀팁 책자를 근거로 피해 상황과 대처방안을 찾는다.
- ▷ 주인공인 노동자가 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기
- ▷ 모둠별로 고민한 내용을 소개하며 피해 상황과 대처방안을 발표한다.

함께 해요

활동①

[25분]

### ■ 관련자료

▷ [사례지] 별첨

| 제1회 교육활동계획   “우리의 생활환경!”                     |   |
|--|---|
| > 시내버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다. | “우리의 생활환경!”                                 |
| 시내 버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다.  | 시내 버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다. |

| 제1회 교육활동계획   “우리의 생활환경!”                     |   |
|--|---|
| > 시내버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다. | “우리의 생활환경!”                                 |
| 시내 버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다.  | 시내 버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다. |

| 제1회 교육활동계획   “우리의 생활환경!”                     |   |
|--|---|
| > 시내버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다. | “우리의 생활환경!”                                 |
| 시내 버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다.  | 시내 버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다. |

| 제1회 교육활동계획   “우리의 생활환경!”                     |   |
|--|---|
| > 시내버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다. | “우리의 생활환경!”                                 |
| 시내 버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다.  | 시내 버스 이용률 감소, 단거리로 이동하는 학생들에게 대처방안을 찾기로 한다. |

| 근로기준법 적용 대처방안   | 연대로의 대처방안  | 프 랜 세 계 약 시  | 근로기준법 적용 대처방안 |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |
|---|--|--|---------------|-------|-------|-----|--------|-------|-------|-----|--------|-------|-----|-----|--------|-------|-------|-----|--------|-------|-------|-----|--------|-------|-------|-----|--------|-------|-------|-----|--------|-------|---------|-----|--|
| <p>“형식적으로 5만 미만으로 운영” 하고 있는지 피하고<br/>주기별로 확인 필요→파업할 때 기준은 퇴作, 근로부여, 금<br/>리에 따른 통신사 노로·회계관료 등을 어느 회사에서 하는<br/>지 (호기기) 사업장 확인→노동청에 신고, 법 위반 사업<br/>장으로 확인→근로기준법을 적용하여 연장 시간, 휴일근<br/>로 개선수당, 헌신수당 등을 지급해야 함.</p> | <p>연대로의 대처방안</p> <p>(1) 특수고용노동자·플랫폼노동자들과 라이더(유니온)<br/>플랫폼노동자 기자회견[2022. 3. 24]<br/>▶요구사항: ▲△△△ 보장<br/>▲ 배달 라이더 신체보험 문제 해결</p> <p>(2) 배달플랫폼노조(전) 기자회견[2022. 4. 7]<br/>▶요구사항: ▲인전해제금 도입 ▲화물구조조정 정부<br/>예산 반영 ▲자진숙식 환자료 요구.</p> | <p>프 랜 세 계 약 시</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">서울 지자체</td> <td style="width: 10%;">20000</td> <td style="width: 10%;">서울특별시</td> <td style="width: 10%;">서울도</td> </tr> <tr> <td>부산 지자체</td> <td>20000</td> <td>부산광역시</td> <td>부산도</td> </tr> <tr> <td>경기 지자체</td> <td>20000</td> <td>경기도</td> <td>경기도</td> </tr> <tr> <td>인천 지자체</td> <td>20000</td> <td>인천광역시</td> <td>인천도</td> </tr> <tr> <td>광주 지자체</td> <td>20000</td> <td>광주광역시</td> <td>광주도</td> </tr> <tr> <td>대구 지자체</td> <td>20000</td> <td>대구광역시</td> <td>대구도</td> </tr> <tr> <td>울산 지자체</td> <td>20000</td> <td>울산광역시</td> <td>울산도</td> </tr> <tr> <td>제주 지자체</td> <td>20000</td> <td>제주특별자치도</td> <td>제주도</td> </tr> </table> <p>1. 청탁: 조례상은 업무관련, 일상적인 관계로 하는 경우 행정부로부터 당첨 당첨금을 받는 행위, 행정부가 이를 사용하는 행위입니다.<br/>2. 일정: 1년마다 수령한 예산을 전부 사용하지 못하는 경우, 즉, 예산이 충분히 사용되어야 하는 경우는 예산을 사용하는 행위를 일정으로 합니다.<br/>3. 예산: 예산은 예산을 수령한 행정부가 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산입니다.<br/>4. 예산 사용: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용이라고 합니다.<br/>5. 예산 사용금액: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용금액이라고 합니다.<br/>6. 예산 사용율: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용율이라고 합니다.<br/>7. 예산 사용여부: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용여부라고 합니다.<br/>8. 예산 사용여부: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용여부라고 합니다.<br/>9. 예산 사용여부: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용여부라고 합니다.<br/>10. 예산 사용여부: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용여부라고 합니다.<br/>11. 예산 사용여부: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용여부라고 합니다.<br/>12. 예산 사용여부: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용여부라고 합니다.<br/>13. 예산 사용여부: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용여부라고 합니다.<br/>14. 예산 사용여부: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용여부라고 합니다.<br/>15. 예산 사용여부: 예산을 수령한 행정부가 예산을 행정부에게 부과되는 권리와 책임을 부여하는 행정부의 행정부 예산을 사용하는 행위를 예산 사용여부라고 합니다.</p> | 서울 지자체        | 20000 | 서울특별시 | 서울도 | 부산 지자체 | 20000 | 부산광역시 | 부산도 | 경기 지자체 | 20000 | 경기도 | 경기도 | 인천 지자체 | 20000 | 인천광역시 | 인천도 | 광주 지자체 | 20000 | 광주광역시 | 광주도 | 대구 지자체 | 20000 | 대구광역시 | 대구도 | 울산 지자체 | 20000 | 울산광역시 | 울산도 | 제주 지자체 | 20000 | 제주특별자치도 | 제주도 | <p>(1) 주본인 회계시간 보장<br/>→4시간 이상 근무 시 30분 / BAI(방) 이상 시 1시간<br/>(2) 호텔시설 살피고 고개하기<br/>→2022년 8월부터 사업장 운영시설 살피 의무화<br/>(3) 근로부여에서 작성 시 카드나 편지 그대로 적용<br/>(4) CCTV 감시(인간경보보호법)<br/>→CCTV를 근로현장에 설치하는 것은 개인정보보호법 위반<br/>국내외에서의<br/>설립·증권화<br/>증권화된 기관(ESG)<br/>운용·관리·생성<br/>(5) 노동인권의 문제<br/>→이를 보살피고 넘기 일정은 유니온을 주는 것은<br/>기본적인 노동인권의 문제로 제기</p> |
| 서울 지자체  | 20000  | 서울특별시  | 서울도           |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |
| 부산 지자체  | 20000  | 부산광역시  | 부산도           |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |
| 경기 지자체  | 20000  | 경기도  | 경기도           |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |
| 인천 지자체  | 20000  | 인천광역시  | 인천도           |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |
| 광주 지자체  | 20000  | 광주광역시  | 광주도           |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |
| 대구 지자체  | 20000  | 대구광역시  | 대구도           |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |
| 울산 지자체  | 20000  | 울산광역시  | 울산도           |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |
| 제주 지자체  | 20000  | 제주특별자치도  | 제주도           |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |
|   |  |  |               |       |       |     |        |       |       |     |        |       |     |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |       |     |        |       |         |     |  |

## ■ 참고자료

개인정보 보호법 법률 제16930호 일부개정 2020.02.04. - LAWnB 로앤비  
[https://www.lawnb.com/Info/ContentView?sid=L000011357\\_25](https://www.lawnb.com/Info/ContentView?sid=L000011357_25)

★ 생각 정리하기

“나는 노동 현장에서의 근본적인 문제점이 \_\_\_\_\_라고 생각한다.  
이 문제를 해결 할 수 있는 방안은 \_\_\_\_\_라고 생각한다.”

■ 활동 소개

▷(취지) 활동 1에서 노동 현장에서의 부당한 대우의 원인에 대하여 생각하고, 바꿔어야 할 것에 대한 이야기를 나눈다.

▷(기대효과) 알바꿀팁 책자의 내용을 사례 중심으로 숙지하므로 연결 지어 생각할 수 있다.

五(하) 14

▷ 활동 1을 한 후 느낀 점을 나누고, 알바꿀팀에서 추가되어야 할 부분에 대하여 이야기 나눈다.

#### ■ 참고자료

통제할 수 있는 위험, 막을 수 있는 사고 – 매일노동뉴스 기사

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=208268>

## ■ 퀴즈

"안전보건표지를 맞춰라"

## ■ 활동 소개

▷(취지) 산업안전보건 표지는 작업장에서 노동자가 판단이나 행동을 잘못하기 쉬운 장소나 용기, 실수로 재해가 발생할 위험이 있는 장소에 부착해 작업자의 주의를 끌기 위한 것으로 그림만으로 의미를 유추해야 하는 것이므로 학습자들로 하여금 퀴즈로 알 수 있도록 한다.

▷(기대효과) 퀴즈로 산업안전보건 표시를 알게 하는 동시에 활동 3-2 캠페인 스티커 활동 시 상황을 하늘에 할 수 있는 그림을 그리는 방법을 생각할 수 있다



### ■ 활동 방법

- ▷ ppt에 안전 보건 표지에서 한 개의 그림을 보여주고 무엇을 금지하는 것인지, 또는 어떤 행동을 해야 하는 것인지, 또는 어떤 행동을 주의해야 하는지 맞추게 한다.
- ▷ 다양한 표지를 보여주고 자유롭게 이야기할 수 있도록 한다.
- ▷ 교수자는 답을 보여주며 어떤 곳에 필수적으로 있어야 할까 함께 이야기 나눈다.

### ■ 관련자료

- ▷ [산업안전보건 표지]



### ■ 캠페인 스티커 제작

#### ■ 활동 소개

- ▷(취지) 노동자로서 권리 보호를 위한 방안 마련을 위해 사회적 합의를 위한 캠페인 스티커를 제작한다.
- ▷(기대효과) 인권 친화적인 일터를 구상하고, 노동환경을 개선할 수 있는 방안을 고민하면서 캠페인 스티커 초안을 만들어 본다.

### ■ 활동 방법

- ▷ 모둠활동은 [5~6인]으로 진행한다.
- ▷ 유튜브 인권작품 공모전 수상작 보여주며 캠페인에 대한 이야기를 시작한다.
- ▷ 모둠원은 제공되는 예시를 보고 활동 1에서 노동자의 권리 보호를 주장하는 내용을 구체적으로 생각해 본다.
- ▷ 노동자, 기업, 정부, 시민에게 바라는 문구 등을 자유롭게 적어본다.
- ▷ 선정된 내용을 명료하고 간단하게 나타낼 수 있는 문구([구호가능])를 활동지 2에 작성한다.
- ▷ 선정된 내용을 효과적으로 드러낼 수 있는 그림도 함께 제시한다.

### ■ 관련자료

#### 활동③-2

[25분]

[유튜브영상관련자료 1] 2019 인권작품 공모전 수상작 [1:27]  
<https://youtu.be/9c0MBsOIVkM>



2019 인권작품 공모전 수상작

[이미지 관련자료 2]



[출처] “똑똑, 노동안전보건 교육 하실래요?” 연수자료



[출처] 콜센터 노동자 노동인권 보장을 위한 공동캠페인 포스터|작성자 콜센터 캠페인단



[출처] 전국금융산업노동조합 KB국민은행지부 '노동문화 캠페인포스터'

■ 활동에 대한 느낌 나누기 및 마무리

▷ 노동환경에 대한 알 권리, 노동조건을 미리 정하는 이유, 노동환경의 변화, 사회적 이슈로 인한 문화 변화 등 다양한 노동현장의 노동인식을 소개하고, 노동 현장의 변화에 대하여 소개하고, 지금으로 만족하는 것이 아니라 계속 바꿔어야 하고, 함께 바꿔야 함을 이야기 한다.

■ 관련자료

- ▷ [한국일보기사] 라이더유니온 “체감온도 40도에 목숨 건 배달... 적정단가 안전배달료 도입” [2019.07.27 00:09]  
<http://www.hankookilbo.com/News/Read/201907251643371303>
- ▷ [세계일보기사] 배달노동자들 “유류비 급등에 부담 늘어… 안전배달료 도입해야” [2022-04-01 14:46:32]  
<http://www.segye.com/newsView/20220401509383?OutUrl=daum>
- ▷ [이데일리기사] 서울시 술 권리 보장 '청소노동자 휴식벤치' 시범 설치 [2021-04-28 오전 11:15:00]  
<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=02289446629020712&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>
- ▷ [mbc 뉴스] 여전히 부당 해고·공짜 노동…“근로기준법? 남 얘기” [2020-11-12 21:03]  
[https://imnews.imbc.com/replay/2020/nwdesk/article/5973252\\_32524.html](https://imnews.imbc.com/replay/2020/nwdesk/article/5973252_32524.html)
- ▷ [이투데이기사] 국내 8대 조종사 모인다…‘대한민국 조종사 노동조합 연맹’ 창립 [2020.02.03.]  
<https://www.etoday.co.kr/news/view/1851859>

나가며  
[15분]



## 일반계고 3학년(활동지1)

## “우리는 괜찮은가요?”

▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

### 사례 1] 장례식장에서 일하는 경수씨

경수씨는 장례식장에서 일을 한다. 경수씨가 살고 있는 지역에서는 나름 큰 규모를 자랑하는 장례식장이다. 경수씨가 배치 받은 곳은 매점. 업무 특성상 야간업무를 해야 하고, 주말에도 교대로 근무를 서기도 한다. 어떤 날은 제시간에 퇴근이 어렵기도 하다. 그래도 “힘든 일 겪은 사람”들에게 도움이 될 수 있을 것 같아 열심히 일 해 볼 생각이다.

그렇게 어느덧 한 달이 지나고 기다리던 첫 월급날이 되었다. 그런데 경수씨가 생각했던 월급보다 훨씬 적은 액수의 월급을 받게 된 경수씨.....

좀 이상한 것 같아 살펴보니 야간수당과 휴일근무수당, 연장근로수당이 전혀 반영되지 않은 금액이었다. 아무리 생각해도 이해가 가지 않는다.

경수씨는 고민하다 사장에게 받지 못한 수당에 대해 물었다. 그랬더니 돌아온 답이 여긴 5인 미만사업장이어서 근로기준법이 적용이 되지 않는 곳이라고 한다. 휴일근무에 야간근무, 연장근무까지..... 수당도 제대로 못 받고 몸은 몸대로 힘들고.....

- 출처 : MBC NEWS 2020-11-12 20:15 『여전히 부당 해고·공짜 노동…“근로기준법? 남 얘기”』에서 보도내용 장례식장 노동자 각색

▷ 피해상황 :

▷ 대처방안:

▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기

## 일반계고 3학년(활동지1)

## “우리는 괜찮은가요?”

▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

**사례 2] 배달하는 원희씨**

원희 씨는 직업전문학교에서 조리사 자격증 준비를 하고 있습니다. 오후에 3~4시간 여유가 있어 배달 노동을 하고 있는데, 잠깐 하는 것치고는 별이가 꽤 괜찮습니다. 원희 씨는 단말기를 켜면서 출근하고, 단말기를 끄면서 퇴근합니다. 앱으로 연결된 동안은 쉴 새 없이 콜이 울립니다.

“맨 위에 있는 건 제가 그 지역에 있으니까 음식 받아서 같이 가라고 뜬 콜이에요. 아래에 받은 콜도 시간이 이미 오버된 상태였어요. 콜이 저한테 들어오면 10분 뒤에 바로 음식이 나오는 건데, 이걸 받으면 밑에 있는 치킨집이랑 식당 집이 너무 늦어져요. 콜 뜨고 20분 안에는 음식을 다 갖다 줘야 하거든요. 비 오는 날이고, 못 갈 것 같다고 전화했는데, 그 상황에 저밖에 없어서 제가 가 줘야 한다고 해서... 결국, 마지막 배달 집은 시간이 많이 오버되어서 손님이 안 먹는다고 해도 할 말이 없는 시간인데, (손님이 저를 보고) ‘비 와서 늦었네요?’라고만 하고 넘어갔어요.”

- 출처 : 청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안, 청소년정책연구원, 2020-

▷ 피해상황 :

▷ 대처방안:

▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기



## 일반계고 3학년(활동지1)

## “우리는 괜찮은가요?”

▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

**사례 3] 영상 편집하는 수경씨**

고등학교 영상 동아리에서 활동했던 수경 씨는 얼마 전 선배 소개로 동영상 편집 ‘알바’를 시작했습니다. 코로나 19로 인턴 자리도 어려운 시대에 스펙도 쌓을 수 있으니 이만한 일이 없다고 생각했습니다. 또, 내가 일하고 싶을 때 할 수 있다는 것이 꽤 매력적이었습니다. 첫 일감은 유튜버가 영상을 편집하는 일이었습니다. 일을 빨리 마치면 돈도 빨리 받을 수 있다는 생각에 수경 씨는 종일 노트북에 매달려 일했습니다. 다른 일은 미뤄두고 영상 편집만 한 결과 예정보다 빨리 마칠 수 있었습니다. 그런데 유튜버의 요구는 참 많았다. 그리고 요구한 것을 고쳐줘야 돈을 줄 수 있다고 하면서 수경 씨에게 여러 차례 수정 요구를 했습니다.

“수경 씨, 영상이랑 음악이랑 안 어울리는데, 음악을 조금 더 심플하면서 모던한 걸로 바꿔 줄 수 있을까요?”

“자막 폰트가 너무 흰다고 다른 폰트로 바꿔 달라네요.”

“수경 씨, 늦은 밤에 미안한데, 사진 바꾸기로 한 거 내일 아침까지 가능할까요?”

의뢰인 말로는 미안하다고 하는데, 불쑥불쑥 연락하고 재촉합니다. 수경 씨도 일을 빨리 마쳐야겠다는 생각에 밤을 새워가면서 요구대로 해줬습니다. 일을 마감하고 ‘받은 돈은 소개비 떼고 나니 알량했습니다. 좀 더 경력을 쌓으면 일감도 많이 받고, 페이도 더 올라간다고 하는데 수경 씨가 계속 이렇게 일하는 게 괜찮은 걸까요?’

▷ 피해상황 :

▷ 대처방안:

▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기

## 일반계고 3학년(활동지1)

## “우리는 괜찮은가요?”

▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

**사례 4] 영화관 크루 영수씨**

수능이 끝난 영수는 정말 어렵게 아르바이트를 구했다. 영수는 오늘부터 크루다. 크루란 극장 내 현장 업무와 고객 접점 서비스를 담당하는 아르바이트 사원이다. 이 일을 하기 위해 영수는 보건소에 가서 보건증도 만들었다. 일하기 전 매니저에게 보건증을 제출하고, 근로 계약서를 작성했다. 근로 계약서에는 크루로 일하는 영수가 지켜야 할 규정들이 빽빽이 적혀 있었다. 매니저는 영수에게 꼼꼼히 읽고 싸인 하라고 했지만, 그냥 대충 시급/일하는 시간/휴일 정도 확인하고 싸인 했다.

오늘 영수에게 준 유니폼이 영수 몸에 꽉 낀다. 매니저는 적당히 맞을 것 같다면서 그만 둔 크루의 옷을 주었다, 정사이즈 옷을 주문했고, 몇 일내로 도착 예정이라고 한다.

일은 힘들었다. 영화가 끝나면 혼자서 넓은 극장을 다니며 소독도 해야 하고 손님들이 버리고 간 쓰레기도 정리해야 하고, 다음 고객이 입장하기까지는 10분, 그 안에 하려니 마음만 앞선다. 보통은 대충 정리하면 되는 데 오늘은 손님이 바닥에 음료를 흘려서 끈적끈적하지 않게 걸레질을 해야 했다.

손님이 영화를 보는 동안 영수는 컨[매점]에서 팝콘과 음료를 판매하는 일을 해야 한다. 이 팝콘의 향기란 정말 나를 너무 유혹한다. 너무나 맛있을 것 같은데... 먹으면 저기 cctv로 매니저가 보고, 바로 “해고”라고 옆의 선배가 귀 뜰 해 준다. 빨리 점심시간이 왔으면...

나는 아침 9시부터 오후3시까지 일하는 오미조이다. 우리 조의 휴게시간은 30분이고, 이 30분 안에 점심시간 포함이다. 점심은 편의점 도식락 같은 도시락을 주었다. 그런데 밥 먹는 장소가 영화 필름이 돌아가는 사무실 작은 책상에서 먹는다. 먹을 만한 마땅한 장소가 없어서라는데... 그래 나는 짧은 아르바이트니까 내 용돈 벌이를 위해 이 정도쯤은 괜찮아~

-출처 : 인권교육센터 들 ‘팝콘 한 줌과 해고, 노동자 안전과 건강 문제’ 내용 각색

▷ 피해상황 :

▷ 대처방안:

▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기



일반계고 3학년(활동지2)

캠페인 스티커 제작

## 활용자료#1

일반계고 3학년  
활동1 (관련 자료1)

“우리는 괜찮은가요?”

- ▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

### 사례 1] 장례식장에서 일하는 경수씨

경수씨는 장례식장에서 일을 한다. 경수씨가 살고 있는 지역에서는 나름 큰 규모를 자랑하는 장례식장이다. 경수씨가 배치 받은 곳은 매점. 업무 특성상 야간업무를 해야 하고, 주말에도 교대로 근무를 서기도 한다. 어떤 날은 제시간에 퇴근이 어렵기도 하다. 그래도 “힘든 일 겪은 사람”들에게 도움이 될 수 있을 것 같아 열심히 일 해 볼 생각이다.

그렇게 어느덧 한 달이 지나고 기다리던 첫 월급날이 되었다. 그런데 경수씨가 생각했던 월급보다 훨씬 적은 액수의 월급을 받게 된 경수씨.....

좀 이상한 것 같아 살펴보니 야간수당과 휴일근무수당, 연장근로수당이 전혀 반영되지 않은 금액이었다. 아무리 생각해도 이해가 가지 않는다.

경수씨는 고민하다 사장에게 받지 못한 수당에 대해 물었다. 그랬더니 돌아온 답이 여긴 5인 미만사업장이어서 근로기준법이 적용이 되지 않는 곳이라고 한다. 휴일근무에 야간근무, 연장근무까지..... 수당도 제대로 못 받고 몸은 몸대로 힘들고.....

-출처 : MBC NEWS 2020-11-12 20:15 『여전히 부당 해고·공짜 노동…“근로기준법? 남 얘기”』에서 보도내용 장례식장 노동자 각색

- ▷ 피해상황 :

1. 야간수당, 휴일근무수당, 연장근로수당 미지급 :

→ 근로기준법 제56조, 상시 5인 미만 노동자를 사용하는 사업장에 대해 연장.야간.휴일근로 가산 수당 등 근로기준법을 적용하지 않고 있음.

2. 출처 : 고용노동부 「보도참고자료」 2022. 3. 23. 상시근로자 5인 이상 의심 사업장 근로감독 결과

- 일부 사업장에서 실제로는 상시 5인 이상임에도 형식적으로 5인 미만으로 운영(일명 ‘사업장 쪼개기’)하면서, 노동자들에게 각종 수당을 지급하지 않는 등 문제가 제기되어 왔다.

- 감독결과, 총 72개소 중 8개소에서 총 50개로 사업자등록을 하여 형식상으로는 사업장을 각각 운영하고 있었으나, 실질적으로는 하나의 사업장으로 운영하여, 근로기준법 등 노동관계법을 위반 한 사실 적발

⇒ 위법 사례 예시 : 가족 명의 등으로 각각 사업장 등록하여 개별적으로 운영했으나,

(1) 근로자 채용, 근로계약, 급여관리 등 인사·노무·회계관리 등을 1개 사업장으로 통합하여 운영 했으며, 실적적으로는 5인 이상 사업장에 해당하는 것으로 확인하여 위반 사례임.

(2) 근로기준법의 적용을 받는 노동자 중 일부를 ‘사업소득자’로 관리하여 근로자 수를 줄이기도 하여 위반 사례임.



▷ 대처방안:

- 고용노동부 보도참고자료의 예시처럼, 위 장례식장 사례에서도 “실제로는 상시 5인 이상인데, 형식적으로 5인 미만으로 운영”하고 있는지 파악하고 증거확보가 필요함. 이를 파악할 때 기준은 채용, 근로계약, 급여관리 등 인사·노무·회계관리 등을 어느 회사에서 하는지 (쪼개기 사업장증)확인하고, 노동청에 신고. 법 위반 사업장으로 확인되면, 근로기준법을 적용하여 연장·야간·휴일근로 가산수당, 연차수당 등을 지급해야 함.
- 매년 노동부에서 “가짜 사업장 쪼개기를 해온 5인 미만을 적발하여 처벌”하고 있지만, 반복되고 있음. 따라서 법을 악용하여 꼼수를 부리지 못하도록 “일하는 모든 노동자에게 근로기준법을 적용”하는 근본적인 해결방안이 필요함.

▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기

---

일반계고 3학년  
활동1 (관련 자료2)

“우리는 괜찮은가요?”

- ▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

### 사례 2] 배달하는 원희씨

원희 씨는 직업전문학교에서 조리사 자격증 준비를 하고 있습니다. 오후에 3~4시간 여유가 있어 배달 노동을 하고 있는데, 잠깐 하는 것치고는 별이가 꽤 괜찮습니다. 원희 씨는 단말기를 켜면서 출근하고, 단말기를 끄면서 퇴근합니다. 앱으로 연결된 동안은 쉴 새 없이 콜이 울립니다.

“맨 위에 있는 건 제가 그 지역에 있으니까 음식 받아서 같이 가라고 뜬 콜이에요. 아래에 받은 콜도 시간이 이미 오버된 상태였어요. 콜이 저한테 들어오면 10분 뒤에 바로 음식이 나오는 건데, 이걸 받으면 밑에 있는 치킨집이랑 식당 집이 너무 늦어져요. 콜 뜨고 20분 안에는 음식을 다 갖다 줘야 하거든요. 비 오는 날이고, 못 갈 것 같다고 전화했는데, 그 상황에 저밖에 없어서 제가 가 줘야 한다고 해서... 결국, 마지막 배달 집은 시간이 많이 오버되어서 손님이 안 먹는다고 해도 할 말이 없는 시간인데, (손님이 저를 보고) ‘비 와서 늦었네요?’라고만 하고 넘어갔어요.”

-출처 : 청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안, 청소년정책연구원, 2020-

- ▷ 피해상황 :

1. 배달앱 쉴 새 없이 콜이 울리고, 콜 뜨고 20분안에 음식을 다 갖다 줘야 하는 문제.

→ 콜 지연, 콜 제한, 강제배차 문제

- 출처 : 레디앙 (2020. 2. 11 기사)

→ 기사내용 : 고객과 마찰이 생기거나, 고객평점이 낮거나, 플랫폼의 업무지시를 잘 따르지 않으면 그저 해당 노동자의 앱 접속을 차단하면 그만이다. 클릭 한 번으로 계약해지(해고)가 이뤄진다.

위탁계약을 해지하는 별도의 절차 따위는 필요 없다.

2. 비 오는 날 배달 못 간다고 했는데도, 갈 수밖에 없는 상황을 만드는 문제

→ 별점인생, 위험에 내몰린 플랫폼 노동자들의 속도경쟁과 산재문제

- 출처 : 이데일리 기사 <2022-03-25, 권효중, 김윤정 기자>

→ 기사내용 : 실제로 지난 한 해 배달을 하던 중 사망한 이들만 18명에 달한다. 배달 플랫폼기업들의 속도 경쟁으로 노동자들이 내몰리고 있지만, 사고의 원인은 배달 노동자들에게만 전가되고 있다는 이야기다.

3. 산재보험가입의 전속성 기준 문제

- 출처 : 쿠팡이츠 공동교섭단(서비스일반노조 배달플랫폼지부, 라이더유니온) 기자회견문(2022.4.1)

→ 기자회견문 내용 : 현재 산재보험은 월 소득 115만원, 종사시간 93시간 이상이 되어야 보험을 받을 수 있다. 그러나 투잡으로 일을 하고 있는 쿠팡이츠의 대다수의 노동자들은 이 기준을 충족하지 못해서 일을 하다가 사고가 나도 산재보험 적용을 받지 못하는 것이다



4. 배달이 늦어져서 손님이 배달을 취소 할 수도 있는데, 오히려 ‘비 와서 늦었네요?’라고 했을 때의 감정

- 위 사례에서는 손님이 이해하고 넘어갔지만, 대부분 별점평가에 내몰린 배달노동자들, 감정노동 자라는 사회적 인식도 부족한 상태다.
- 출처 : 별 다섯 개 부탁드려요. (저자 유경현 KBS PD, 유수진 방송작가 공저 /출판사 애플북스)
- 책 내용 : 어떤 소비자들은 조금만 배송이 늦어도 욕설을 퍼붓거나, 라이더의 사진을 찍어 음식점 리뷰에 “현상 수배범”처럼 올려놓기도 한다. 심지어 “공부 못하면 이렇게 되는 거야”라고 자식 앞에서 손가락질하며 말하는 부모~~~
- 어느새 우리사회의 ‘가장 낮은’ 감정노동자로 전락해 버린 것은 아닐까.
- 음식배달은 특히나 까다롭다. 대부분 음식을 주문한 사람들은 허기져서 예민하기 때문이다.

▷ 대처방안:

(1) 특수고용노동자·플랫폼노동자들과 라이더유니온플랫폼노동자 기자회견(2022. 3. 24)

- 요구사항 : ▲노동3권 보장 ▲배달 라이더 산재보험 문제 해결

(2) 배달플랫폼노조(준) 기자회견(2022. 4. 7)

- 요구사항 : ▲안전배달제 도입 ▲배달공제조합 정부 예산 반영 ▲산재전속성 폐지를 요구.

▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기

일반계고 3학년  
활동1 (관련 자료3)

“우리는 괜찮은가요?”

▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

### 사례 3] 영상 편집하는 수경씨

고등학교 영상 동아리에서 활동했던 수경 씨는 얼마 전 선배 소개로 동영상 편집 ‘알바’를 시작했습니다. 코로나 19로 인턴 자리도 어려운 시대에 스펙도 쌓을 수 있으니 이만한 일이 없다고 생각했습니다. 또, 내가 일하고 싶을 때 할 수 있다는 것이 꽤 매력적이었습니다. 첫 일감은 유튜버가 영상을 편집하는 일이었습니다. 일을 빨리 마치면 돈도 빨리 받을 수 있다는 생각에 수경 씨는 종일 노트북에 매달려 일했습니다. 다른 일은 미뤄두고 영상 편집만 한 결과 예정보다 빨리 마칠 수 있었습니다. 그런데 유튜버의 요구는 참 많았다. 그리고 요구한 것을 고쳐줘야 돈을 줄 수 있다고 하면서 수경 씨에게 여러 차례 수정 요구를 했습니다.

“수경 씨, 영상이랑 음악이랑 안 어울리는데, 음악을 조금 더 심플하면서 모던한 걸로 바꿔 줄 수 있을까요?”

“자막 폰트가 너무 튼다고 다른 폰트로 바꿔 달라네요.”

“수경 씨, 늦은 밤에 미안한데, 사진 바꾸기로 한 거 내일 아침까지 가능할까요?”

의뢰인 말로는 미안하다고 하는데, 불쑥불쑥 연락하고 재촉합니다. 수경 씨도 일을 빨리 마쳐야겠다는 생각에 밤을 새워가면서 요구대로 해줬습니다. 일을 마감하고 ‘받은 돈은 소개비 떼고 나니 알량했습니다. 좀 더 경력을 쌓으면 일감도 많이 받고, 페이도 더 올라간다고 하는데 수경 씨가 계속 이렇게 일하는 게 괜찮은 걸까요?’

▷ 피해상황 :

1. 돈을 빨리 받기 위해 종일 노트북에 매달려 일함.
2. 유튜버의 요구도 많고, 요구한 것을 고쳐줘야 돈을 줄 수 있다고 함.
3. 밤늦게 또는 불쑥불쑥 전화해서 업무내용 재촉.
4. 밤을 새워가며 요구한 대로 일을 마감했는데, 소개비 떼고 받은 돈은 저임금.

→ 프리랜서 노동자의 장시간 근무, 저임금, 열악한 계약조건 등 문제점

- 출처 : 신아일보 (2022.02.08. 김보람 기자)

→ 프리랜서·특고 등 비임금 노동자 700만명 시대

→ 업종별로 보면 수입도 낮고, 사회보험 등 안전망이 없는 비임금 노동자의 종사 형태 등이 코로나19 상황에서 크게 변화하고 있는 문제.

→ 연간 수입은 업종에 따라 70배가량 차이가 나타남.

→ 비임금 노동자들의 1인당 연간 수입은 약 1540만원 수준인데, 물품배달 종사자는 약 540만원,



퀵서비스는 650만원, 기타자영업자는 1050만원 등이다. 다만, 프렌차이즈 병원 등에서 월급을 받는 이른바 '페이닥터' 등 병·의원 종사자는 약 3억7770만원에 달하는 것으로 나타났다.

→ 출처 : 매일노동뉴스(<http://www.labortoday.co.kr>) 기사 : 프리랜서노동 유형과 특징  
(편집부, 2021.05.28.)

### 〈프리랜서 노동의 특징〉

- 프리랜서는 근로계약 대신 위임계약이나 위탁계약, 프리랜서계약, 용역계약, 도급계약 등을 체결하거나 아예 이러한 계약서도 없이 일을 하는 사례도 있음.
- ① 근로계약을 체결하지 않았다면 4대 사회보험도 가입시켜 주지 않음. 연차도 없고, 법정휴일도 보장받지 못하고, 최저임금조차도 적용받지 못하고 있음. 퇴직금도 없으며, 언제 일을 그만두게 될지 모르는 고용불안에 상시적으로 노출돼 있음.
- ② 일을 할 때 들어가는 각종 장비·도구·소모품 등 비용도 스스로 부담해야 하고, 보수를 받지 못하거나 지연되기도 함.
- ③ 합의나 동의 없이 공짜로 추가적인 일이 주어지기도 하고, 일방적으로 일정이 변경되는 등 업무상 소위 갑질 피해를 당하기도 함.
- ④ 성희롱이나 괴롭힘, 위험 노출 등 안전이나 배려 등 보호를 받을 수 없는 열악한 노동환경에 노출돼 있음.

#### ▷ 대처방안:

##### (1) 프리랜서 법적 노동자로 인정받기

- 출처 : 매일노동뉴스(<http://www.labortoday.co.kr>) 기사 : (편집부, 2021.05.28.)
- 프리랜서라는 이름으로 불리든 특수고용이라는 명칭으로 불리든 노동하는 사람으로 권리를 찾는 가장 기본적이고 필수적인 일은 다름 아닌 법적으로 노동자로 인정받는 것.
- 이는 근로기준법상 노동자로 인정받는 것을 말하며, 근로기준법·최저임금법 등 근로자 보호법에서 정한 권리 등을 소급해 적용받을 수 있음.

##### (2) 방송 작가와 프로듀서(PD) 등 법적으로 '노동자' 지위 인정받은 사례

- 출처 : 한겨례신문 (2021-04-27 신다은 기자)
- “방송사 지시받는 프리랜서 작가·피디도 노동자”…행정처분 잇달아
- 프리랜서 계약을 맺었더라도 실질적으로 방송사 지시를 받으며 일한 방송 작가와 프로듀서(PD) 등에 대해 법적으로 '노동자' 지위를 인정하는 행정처분이 잇달아 나왔다. 지난달 중앙노동위원회에 이어 고용노동부 근로감독에서도 이들을 노동자로 판단한 것이다.

##### (3) 노동환경을 개선하기 위해 단결하고 협력하는 노동자들

- 출처 : 플랫폼·프리랜서노동자협동조합협의회 출범 : 2020, 7, 7
- 같은 노동! 같은 대우! 플랫폼·프리랜서노동자 뭉치다!

#### ▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기

일반계고 3학년  
활동1 (관련 자료4)

“우리는 괜찮은가요?”

▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

#### 사례 4] 영화관 크루 영수씨

수능이 끝난 영수는 정말 어렵게 아르바이트를 구했다. 영수는 오늘부터 크루다. 크루란 극장 내 현장 업무와 고객 접점 서비스를 담당하는 아르바이트 사원이다. 이 일을 하기 위해 영수는 보건소에 가서 보건증도 만들었다. 일하기 전 매니저에게 보건증을 제출하고, 근로 계약서를 작성했다. 근로 계약서에는 크루로 일하는 영수가 지켜야 할 규정들이 빽빽이 적혀 있었다. 매니저는 영수에게 꼼꼼히 읽고 싸인 하라고 했지만, 그냥 대충 시급/일하는 시간/휴일 정도 확인하고 싸인 했다.

오늘 영수에게 준 유니폼이 영수 몸에 꽉 끈다. 매니저는 적당히 맞을 것 같다면서 그만 둔 크루의 옷을 주었다. 정사이즈 옷을 주문했고, 몇 일내로 도착 예정이라고 한다.

일은 힘들었다. 영화가 끝나면 혼자서 넓은 극장을 다니며 소독도 해야 하고 손님들이 버리고 간 쓰레기도 정리해야 하고, 다음 고객이 입장하기까지는 10분, 그 안에 하려니 마음만 앞선다. 보통은 대충 정리하면 되는 데 오늘은 손님이 바닥에 음료를 흘려서 끈적끈적하지 않게 걸레질을 해야 했다.

손님이 영화를 보는 동안 영수는 컨[매점]에서 팝콘과 음료를 판매하는 일을 해야 한다. 이 팝콘의 향기란 정말 나를 너무 유혹한다. 너무나 맛있을 것 같은데... 먹으면 저기 cctv로 매니저가 보고, 바로 “해고”라고 옆의 선배가 귀 뜰 해 준다. 빨리 점심시간이 왔으면...

나는 아침 9시부터 오후3시까지 일하는 오미조이다. 우리 조의 휴게시간은 30분이고, 이 30분 안에 점심시간 포함이다. 점심은 편의점 도식락 같은 도시락을 주었다. 그런데 밥 먹는 장소가 영화 필름이 돌아가는 사무실 작은 책상에서 먹는다. 먹을 만한 마땅한 장소가 없어서라는데... 그래 나는 짧은 아르바이트니까 내 용돈 벌이를 위해 이 정도쯤은 괜찮아~

-출처 : 인권교육센터 들 ‘팝콘 한 줌과 해고, 노동자 안전과 건강 문제’ 내용 각색

▷ 피해상황 :

- 1) 혼자 일하고 있고, 하는 일이 너무 많다.
- 2) 점심시간이 짧고, 밥이 부실하다
- 3) 휴식이 자유롭지 못하고, 휴식공간과 식사장소가 없다
- 4) 항상 서 있어야 하고, CCTV에 항상 감시당하고 있다.
- 5) 남이 입던 유니폼을 제공

▷ 대처방안:

(1) 충분한 휴게시간 보장

- 근로기준법 제54조, 휴게시간은 4시간 이상 근무시 30분이상을 8시간 근무시 1시간을 이상이므로 휴게시간 늘려달라고 요구하기



(2) 휴게시설 설치 요구하기

- 2022년 8월부터 사업장 휴게시설 설치를 의무화한 산업안전보건법이 시행됨. 이는 노동자의 휴식권이 복지의 영역이 아닌 안전과 건강과 직결된 권리라는 것을 의미 함.

(3) 근로계약서 작성 시 업무내용 구체적으로 기재해야 함.

(4) CCTV 감시 문제

- "개인정보보호법 제25조 1항에 의거 다음과 같은 상황을 제외하고는 공개된 장소에서 영상정보처리기기(CCTV)를 설치 및 운영 하여서는 안되고, 특히 CCTV를 근거로 징계를 하는 것은 개인정보보호법 위반임.
- "동법 제75조 (과태료)"에 의거 상기목적을 위반해서 CCTV를 설치 및 운영한 이에게는 5천만원 이하의 과태료가 부과됨.

출처 : 개인정보 보호법 법률 제16930호 일부개정 2020.02.04. - LAWhB 로앤비

제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한)

- ① 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.
  1. 법령에서 구체적으로 허용하고 있는 경우
  2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우
  3. 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우
  4. 교통단속을 위하여 필요한 경우
  5. 교통정보의 수집·분석 및 제공을 위하여 필요한 경우
- ② 누구든지 불특정 다수가 이용하는 목욕실, 화장실, 발한실(發汗室), 탈의실 등 개인의 사생활을 현저히 침해할 우려가 있는 장소의 내부를 볼 수 있도록 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다. 다만, 교도소, 정신보건 시설 등 법령에 근거하여 사람을 구금하거나 보호하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 그러하지 아니하다.
- ③ 제1항 각 호에 따라 영상정보처리기기를 설치·운영하려는 공공기관의 장과 제2항 단서에 따라 영상정보처리기기를 설치·운영하려는 자는 공청회·설명회의 개최 등 대통령령으로 정하는 절차를 거쳐 관계 전문가 및 이해관계인의 의견을 수렴하여야 한다.
- ④ 제1항 각 호에 따라 영상정보처리기기를 설치·운영하는 자(이하 "영상정보처리기기운영자"라 한다)는 정보주체가 쉽게 인식할 수 있도록 다음 각 호의 사항이 포함된 안내판을 설치하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 「군사기지 및 군사시설 보호법」 제2조제2호에 따른 군사시설, 「통합방위법」 제2조제13호에 따른 국가중요시설, 그 밖에 대통령령으로 정하는 시설에 대하여는 그러하지 아니하다. [개정 2016.3.29] [[시행일 2016.9.30]]
  1. 설치 목적 및 장소
  2. 촬영 범위 및 시간
  3. 관리책임자 성명 및 연락처
  4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항
- ⑤ 영상정보처리기기운영자는 영상정보처리기기의 설치 목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 아니 되며, 녹음기능은 사용할 수 없다.
- ⑥ 영상정보처리기기운영자는 개인정보가 분실·도난·유출·위조·변조 또는 훼손되지 아니하도록 제29조에 따라 안전성 확보에 필요한 조치를 하여야 한다. [개정 2015.7.24]

- ⑦ 영상정보처리기기운영자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 영상정보처리기기 운영·관리 방침을 마련하여야 한다. 이 경우 제30조에 따른 개인정보 처리방침을 정하지 아니할 수 있다.
- ⑧ 영상정보처리기기운영자는 영상정보처리기기의 설치·운영에 관한 사무를 위탁할 수 있다. 다만, 공공기관이 영상정보처리기기 설치·운영에 관한 사무를 위탁하는 경우에는 대통령령으로 정하는 절차 및 요건에 따라야 한다.

(5) 노동인권의 문제

- 밥이 부실하고, 남이 입던 유니폼을 하는 문제 등 기본적인 노동인권의 문제로 제기

▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기

---



## 활용자료#2

**관련 자료1** 출처 : 통제할 수 있는 위험, 막을 수 있는 사고 – 매일노동뉴스 (2022.04.07.)  
<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=208268>

### ▲ 박다혜 변호사(한국노동안전보건연구소)

세상에는 고통받는 사람을 보면서 내게도 저런 일이 일어날 수 있다고 생각하는 사람이 있는 반면, 내게는 저런 일이 일어날 리 없다고 생각하는 사람도 있다. 첫 번째 부류의 사람들 덕분에 우리는 이 세상을 함께 견디고, 두 번째와 같은 사람들 때문에 삶은 더욱 지옥이 된다. 어디선가 이 말을 듣고 무릎을 치며 동의했다. 쉽 없이 들려오는 일터에서의 죽음 소식은, 타인의 생사에 반응하는 두 종류의 인간을 함께 불러오기 때문이다.

동료 조합원의 사고 소식을 들을 때마다 즉시 전국에서 모여 대책위를 꾸리고 사고조사를 하고 중대재해 대응 투쟁을 하는 활동가들이 있다. 내 가족을 잃었을 때를 기억하며 산재피해 유족에게 달려가 그 곁을 지키는 이들도 있다. 뭐라도 해야 한다는 심정으로, 누구도 시키지 않은 세미나와 연구 등을 하며 안전하고 건강한 일터에 대한 고민을 나누는 사람들도 주변에 참 많다. 반면 왜곡된 정보를 쏟아 놓으며 죽음을 연료 삼은 열차가 혹시라도 지체될까 조바심을 내는 부끄러움을 모르는 이들도 많다. 무지(無知)하거나 무도(無道)한 자들의 글도 넘친다. 사고가 계속 발생함에도 불구하고 아무도 처벌받지 않게 만들었다는 실적을 자랑하며 중대재해처벌법 시행으로 ‘큰 시장’이 열렸다고 선전하는 인간들도 있다.

두 번째 부류의 사람들이 쌓아 올린 기여 덕에, 산업안전범죄는 다른 범죄에 비해 압도적인 재범률을 기록하고 있다. 기업은 반복되는 죽음이 “통제하지 못하는 돌발상황”이라며 “중대재해 방지에 혼신의 노력을 다하는 중”이라는 입장을 매번 거의 동일하게 붙여넣기 하고 있지만, 정말 그러한가?

대표적인 중대재해 다발사업장인 현대중공업은 ‘창사 아래 000명의 죽음’이 매년 간신되는 곳이다. 이달 초에 벌써 올해 들어 두 번째 중대재해가 발생했다. 이번에도 회사는 재발방지에 모든 노력을 기울이겠다는 입장을 냈지만, 지난 시간을 조금이라도 아는 이들은 회사의 말을 그대로 믿기 어렵다. 아니나 다를까. 지난 2일 발생한 중대재해 직후 노동조합이 지적한 사항 중에는 위험성평가 미실시, 관리감독자 미배치 등과 같이 매번 사고 때마다 동일하게 지적되는 내용이 이번에도 버젓이 등장했다.

현대중공업 사업장 내에서 2014년부터 2021년까지 발생한 35건의 중대재해 실태분석 결과에서도 동일한 사고 원인이 유형별로 반복되는 것을 확인할 수 있었다(전주희 등, 현대중공업 중대재해 사고백서 I, 2021). 안전장치·시설 문제, 조도불량, 위험성평가 미실시, 표준작업 지도서 미준수, 관리감독자 미배치, 무리한 작업계획 등 전체 중대재해 중 10%도 안 되는 일부 사건에 대한 제한적인 조사만으로도 재발방지를 위해 무엇을 해야 하는지 어렵지 않게 짚어 낼 수 있었다.

지난 사고들을 수사하는 과정에서 드러난 내용들도 마찬가지다. 이를테면 “△기존 사망사고 발생 이후 노동조합의 표준작업지도서·위험성 평가서 개선 요구가 있었음에도 조치를 취하지 않다 8개월이 지나서야 TF 구성함 △이 사건 사고 이후 또다시 전사 표준작업지도서·위험성 평가 재정립이 대책으로 등장했으나 이행 없이 반복됨 △사고 발생 전 조찬회에서 표준작업지도서·위험성평가 미준수 사실이 확인됐음에도 조치가 이뤄지지 않은 채 같은 원인의 재해 발생 △중대재해 차단을 위한 안전점검 활동 계획에서 사고 위험에 대해 인지했음에도 위험성평가 등 후속조치를 취하지 않은 것으로 확인됨” 같은 문장들이 한가득 존재한다.

이 지경을 만들고도 통제할 수 없었다는 변명을 하는 기업을 우리는 언제까지 감내해야 하나. 중대재해처벌법 수사로 기업 부담이 크다는 우려는 우리 사회의 일원으로서 감히 낼 수 있는 소리인가. 회사의 술한 말과 달리 통제할 수 있는 위험이고 막을 수 있는 사고였다. 살릴 수 있는 삶이었다. 이들이 말하는 ‘혼신의 노력’ ‘최선’은 중대재해처벌법을 회피하기 위한 노력을 밀하는 것인지 의심하지 않을 수 없다.

새로운 법 시행일을 기점으로 새삼스럽게 1호 사건, 2호 사건 등 중대재해에 번호를 매기기 시작하더니 각 사건이 중대재해처벌법이 적용되는지, 이 법을 적용해서 처벌할 수 있는지를 묻고 답하는 기사로 온통 도배되고 있다. 당장의 재해뿐만 아니라 그 너머 노동의 자리에 더 많은 눈길이 머물길 바란다. 사고 즉시 발표되는 기업의 입장문, 최고안전책임자(CSO) 같은 변동한 외관에 가려 현실을 놓치지 않아야 한다. 왜 우리의 일터가 이토록 참혹해졌는지, 과거부터 현재까지 이어진 시간들을 가까이 들여다보는 수고를 감당하는 이들이 많아지길 바란다. 이것이야말로 실체적 진실을 드러내고 제대로 된 처벌이 가능하게 하는 방법인 것과 동시에 우리가 이 지옥 같은 현실을 함께 견디며 바꿔 갈 수 있는 길일 것이다.

## 활용자료#3

직업계고, 일반계고 3학년  
활동3-1 (관련 자료1)

## 퀴즈 - 안전보건 표지를 맞춰라!

|   |                               |                 |                         |                              |   |   |  |
|---|-------------------------------|-----------------|-------------------------|------------------------------|---|---|--|
| <b>1</b><br><b>금지표지</b>   | 101 출입금지<br>                  | 102 보행금지<br>    | 103 차량통행금지<br>          | 104 사용금지<br>                 | 105 탑승금지<br>  | 106 금연<br>  | 107 화기금지<br>                               |
| 108 물체이동금지<br>  | <b>2</b><br><b>경고표지</b><br>   | 201 인화성물질경고<br> | 202 산화성물질경고<br>         | 203 폭발성물질경고<br>              | 204 급성독성물질경고<br>  | 205 부식성물질경고<br>   | 206 방사성물질경고<br>                            |
| 207 고압전기경고<br>  | 208 매달린물체경고<br>               | 209 낙하물경고<br>   | 210 고온경고<br>            | 211 저온경고<br>                 | 212 몸균형상실경고<br>   | 213 레이저광선경고<br>   | 214 발암성·변이 원성·생식독성· 전신독성·호흡 기관민성 물질 경고<br> |
| 215 위험장소 경고<br>   | <b>3</b><br><b>지시표지</b><br>   | 301 보안경착용<br>   | 302 방독마스크착용<br>         | 303 방진마스크착용<br>              | 304 보안면착용<br>   | 305 안전모착용<br>   | 306 귀마개착용<br>                              |
| 307 안전화착용<br>   | 308 안전장갑착용<br>                | 309 안전복착용<br>   | <b>4</b><br><b>안내표지</b> | 401 녹십자표지<br>                | 402 응급구호 표지<br>   | 403 들것<br>  | 404 세안장치<br>                               |
| 405 비상용기구<br>   | 406 비상구<br>                   | 407 좌측비상구<br>   | 408 우측비상구<br>           | <b>5</b><br><b>관계자외 출입금지</b> | 501 허가대상을질작업장<br>관계자외 출입금지<br>(허가물질 명칭)<br>제조/사용/보관<br>보호구/보호복 착용<br>흡연 및 음식을 섭취 금지   | 502 석면취급/해체작업장<br>관계자외 출입금지<br>석면 취급/해체<br>보호구/보호복 착용<br>흡연 및 음식을 섭취 금지 |  |
| 503 금지대상물질의 취급 실험실 등<br>관계자외 출입금지<br>발암물질 취급중<br>보호구/보호복 착용<br>흡연 및 음식을 섭취 금지 | <b>6</b><br><b>문자 추가시 예시문</b> |                 |                         | <br><b>화기엄금</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내 자신의 건강과 복지를 위하여 안전을 늘 생각한다.</li> <li>- 내 가정의 행복과 최목을 위하여 안전을 늘 생각한다.</li> <li>- 내 자신의 실수로써 동료를 해치지 않도록 안전을 늘 생각한다.</li> <li>- 내 자신이 일으킨 사고를 인한 회사의 재산과 손실을 맴지하기 위하여 안전을 늘 생각한다.</li> <li>- 내 자신의 방심과 불안전한 행동이 조국의 번영에 장애가 되지 않도록 하기 위하여 안전을 늘 생각한다.</li> </ul> |   |  |



## 활용자료#4

직업계고, 일반계고 3학년  
활동3-2 (관련 자료1)

## 캠페인 스티커

|  |  |
|--|--|
| <p>일하는 사람의 안전과 건강을 위해~</p>  <p><b>안전하지 않다고 생각하면 일하는 도중에라도 멈추고 피해야 한다.</b></p>                               | <p>일하는 사람의 안전과 건강을 위해~</p>  <p><b>빨리빨리 일하는 것보다 안전하고 건강하게 일하는 게 중요하다.</b></p>                            |
| <p>일하는 사람의 <b>생명과 안전은 가장 먼저 보장되어야 한다.</b></p>  <p>일하는 사람의 안전과 건강을 위해~</p>                                  | <p><b>빠른 배달은 잠시 멈춤</b><br/><b>안전 배달료 도입</b><br/><b>라이더의 안전을 우선하는 우리!</b><br/><b>노동존중 시민!!</b></p>      |
| <p>일하는 사람의 안전과 건강을 위해~</p>  <p><b>미리 약속하지 않은 업무 지시는 부당하므로 거부합니다!</b></p>                                  | <p>을 해는 컵라면 말고 더위수당을 주세요</p>    |
| <p>일하는 사람의 안전과 건강을 위해~</p>  <p><b>이동노동자도 시원하고 [따뜻하게] 쉴 수 있는 쉼터가 필요해요!</b></p>                             | <p>노동자는 을빼미가 아니다. 밤에는 잠 좀 자자!</p>    |
| <p>일하는 사람의 안전과 건강을 위해~</p> <p><b>모두 노동자입니다!</b><br/><b>노동자의 권리 당연하게!!</b><br/><b>사업장 조개기는 절대 NO!</b></p>  | <p>일하는 사람의 안전과 건강을 위해~</p> <p><b>과도한 노동과 감시는 이제 그만!!!</b><br/><b>편히 쉴 수 있는 휴식공간과 보장된 시간이 필요해요</b></p>  |

## 활용자료#5

### 관련 자료1

출처: [한국일보기사] 라이더유니온 “체감온도 40도에 목숨 건 배달...—적정단가 안전배달료 도입을”  
 [2019.07.27. 00:09 <http://www.hankookilbo.com/News/Read/201907251643371303>

“33도가 넘는 날씨에 헬멧을 쓰고 오토바이를 타고 배달을 하면 아스팔트의 열기를 그대로 흡수해 숨이 막혀요.

일을 마치고 집에 가서 청바지를 벗으려 하면 땀에 젖어 잘 벗겨지지 않죠. 정부의 폭염 대책 가이드라인에서는 물을 많이 마시고 1시간에 10~15분씩 휴식을 취하라는데, 배달하는 도중에 화장실도 갈 수 없고 최저임금보다 돈을 더 벌려면 휴식을 취할 수도 없습니다.”

배달 서비스 산업에서 일하는 오토바이 배달원(라이더)들의 노동조합인 ‘라이더유니온’의 박정훈 위원장은 25일 오후 서울 광화문광장에서 폭염·폭우 대비한 배달 근로자 안전 대책을 촉구하는 기자회견을 열고 이같이 말했다. 지구온난화와 기후변화로 폭염이 일상화되면서, 실외에서 일하는 배달원들의 건강권 문제를 더 이상 외면해서는 안된다는게 이 단체의 문제의식이다.

실제 라이더유니온 조합원들이 지난 22일 각 지역에서 배달 도중 체감온도를 측정한 결과 최고 40.2도 (충남)에 이르렀다.

라이더유니온은 지난달 고용노동부가 발표한 ‘폭염 대비 노동자 안전 대책’은 현실과 동떨어져 있다고 비판한다.

고용부는 각 사업장에 △규칙적으로 물 마시기 △충분한 공간의 그늘 제공 △폭염특보가 발령되면 시간당 10~15분씩 휴식

△ 근로자가 건강상 이유로 작업 중지를 요청할 경우 즉시 조치 등을 권고했는데, 배달원은 날씨가 덥거나 폭우가 내릴수록 주문이 쏟아지기 때문에 업무환경 특성상 이를 적용하기 어렵다는 것이다.

라이더들은 배달 대행업체와 같은 플랫폼 회사 소속으로, 배달 앱 등을 통해 일감을 얻는 특수형태근로종사자(특수고용직)다.

이 같은 고용 형태가 폭염과 같은 악조건에서도 건강권을 제대로 챙길 수 없는 요인이다. 류현철 한국노동안전보건연구소장은 “고용부 가이드라인에 따라 각 사업장이 근로자를 온열질환으로부터 보호해야 할 의무가 있지만, 플랫폼에 종속된 배달원들은 자기 스스로 배달 건수를 줄이는 등 근로조건을 통제해야만 건강도 지킬 수 있다”고 지적했다.

이 때문에 라이더유니온은 현실적 대책으로 ‘안전 배달료 도입’을 요구한다. 배달 1건당 라이더들에게 떨어지는 수수료는 2,000~4,000원 정도로 천차만별이다.

플랫폼 회사들이 증가해 단가 인하 경쟁이 계속돼 수수료가 줄어들고, 이를 만회하기 위해 라이더들이 목숨을 걸고 배달을 해야 하는데 이 같은 환경을 바꾸자는 것이다.

지난해 라이더에게 폭염 수당으로 배달 1건당 100원의 ‘폭염 수당’ 지급을 요구하는 1인 시위를 했던 박 위원장은 “낮은 배달단가가 무리한 배달로 이어지는 구조를 바꿔야 한다.”며 “(기업이나 소비자가) 적정 수준의 단가가 보장된 ‘안전 배달료’를 지불 해야 배달원들의 안전이 지켜질 수 있다”고 말했다.



## 관련 자료2

출처 : [세계일보기사] 배달노동자들 “유류비 급등에 부담 늘어… 안전배달료 도입해야”  
[2022-04-01 14:46:32] <http://www.segye.com/newsView/20220401509383?OutUrl=daum>

배달노동자들이 기름값이 치솟으면서 부담이 늘어나고 있다며 기름값과 최소 배달료를 연동한 ‘안전배달료’를 도입해야 한다고 주장했다.

1일 오전 플랫폼 배달노동자 노동조합인 라이더유니온은 서울 종로구 정부종합청사 앞에서 기자회견을 열고 “정부에 배달노동자 등 지원을 위한 논의 테이블 마련을 요구한다”고 밝혔다.

앞서 노조가 지난달 배달노동자 205명을 대상으로 실시한 설문조사 결과에 따르면 응답자의 59.1%는 유류비 부담이 월 3만원 이상 증가했다고 답했다.

월평균 지출 유류비 총액도 늘었다. 응답자의 22.3%는 한 달 동안 약 31~35만원을 기름값으로 지출한다고 밝혔다.

월평균 44만원 이상을 지출하는 이들도 7.3%에 달했다. 기름값뿐만 아니라 오토바이값, 유상운송 보험료 등까지 합치면 월 100만원가량의 비용이 지출된다고 노조 측은 설명했다

박정훈 라이더유니온 위원장은 “기름값과 최소 배달료를 연동하는 안전 배달료를 도입하면 유가 상승 부담을 함께 나눌 수 있다”고 강조했다.

△배달노동자 유류 보조금제도 도입 △종합소득세 소득공제 확대 등도 정부에 요구했다.

## 관련자료3

출처: [이데일리기사] 서울시 쉴 권리 보장 '청소노동자 휴식벤치' 시범 설치 [2021-04-28 오전 11:15:00]  
<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=02289446629020712&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>

[이데일리양지윤 기자] 서울시는 청소노동자의 쉴 권리를 보장하기 위해 디자인한 야외 휴게공간인 ‘휴식충전소 벤치’를 서울 어린이 대공원에 시범 설치했다고 28일 밝혔다.

벤치에는 다리를 쭉 뻗을 수 있는 발 받침대와 앉아서 휴식할 때 가장 편안한 각도인 120도의 등받이가 있다. 외부 시선을 의식하지 않고 휴식에만 집중할 수 있도록 등받이는 높이고, 청소도구를 보관하는 거치대도 갖췄다. 강한 햇빛을 막아줄 수 있는 파라솔도 함께 설치됐다.

휴식충전소 벤치는 생활 속 문제를 해결하는 디자인을 만들어내는 서울시의 ‘디자인 거버넌스’를 통해 탄생했다.

청소노동자 사망사건을 계기로 이들의 열악한 노동환경에 관심을 갖게 된 한 대학생이 제안하고, 청소노동자와 디자인 전문가 등 다양한 분야 시민이 참여해 디자인을 개발했다는 게시의 설명이다.

서울시는 지난 3월 서울어린이대공원 1개소에 이어 추가 설치를 검토하고 있다.

서울어린이대공원 청소노동자 A 씨는 “그동안 근로 중 휴식은 당연한 권리임에도 괜히 위축되고 불편한 마음에 편하게 쉬지 못했다”며 “지금은 나의 쉬는 시간까지 관심을 갖고 배려해주는 시민이 많다는 것을 알고 마음가짐이 달라진다. 더 쾌적한 환경이 될 수 있도록 공원을 이용하는 시민들을 위해 노력하겠다”고 소감을 전했다.

서울시는 휴식충전소 벤치 설치와 함께 청소노동자에 대한 시민인식 개선을 위한 캠페인도 진행했다.

공원 이용 시민과 청소노동자의 인터뷰를 통해 전해진 따뜻한 에피소드를 10개의 패널로 제작, 공원 곳곳의 벤치에 부착했다.

유연식 서울시 문화본부장은 “청소노동자의 쉼을 위한 휴게공간 조성은 공공이 관심 가져야 할 최소한의 환경 인권”이라며 “많은 시민들이 이용하는 공공공간에 확산 될 수 있도록 지속적으로 노력해 나가겠다”고 말했다.

#### 관련 자료4

출처 : [mbc 뉴스] 여전히 부당 해고·공짜 노동… "근로기준법? 남 얘기" [2020-11-12 21:03]

[https://imnews.imbc.com/replay/2020/nwdesk/article/5973252\\_32524.html](https://imnews.imbc.com/replay/2020/nwdesk/article/5973252_32524.html)

#### 앵커

50년 전 전태일이 외쳤던 것은 근로기준법을 그저 지키라는 것이었습니다.

우리 현법은 노동자들이 인간으로서의 존엄을 유지할 수 있는 최소한도의 근로조건을 법으로 보장하라고 하고 있는데요.

그런데 노동 시간과 휴가, 부당 해고 금지 등을 규정한 이 근로기준법이 적용되지 않는 사각지대에 놓인 노동자들이 적지 않습니다.

곽동건 기자입니다.

#### 기자

1953년 제정 당시, 근로기준법은 모든 노동자들에게 열려 있었습니다.

그런데 불과 그 이듬해, '16명 미만 사업장'은 예외로 한다는 규정이 등장하면서 뒷걸음질을 시작했습니다.

'산업화'를 앞세운 박정희 정권은 이 예외 기준을 일부 조항에서 '30명 미만'으로 올렸습니다.

더 많은 노동자들이 법의 울타리 바깥으로 밀려난 건데요.

그랬다가 전태일 열사의 고귀한 희생, 이어 1987년 노동자 대투쟁 등이 노동과 인권의 가치를 일깨우면서, 지금은 '5인 미만 사업장'만 법 적용의 예외로 인정되고 있습니다.

하지만 이 상태로 30년 넘도록 제자리걸음인 근로기준법, 여전히 적잖은 노동자들을 사각지대에 버려두고 있습니다.

#### 리포트

61살 송왕섭 씨는 지난 5월 서울의 한 병원 장례식장 매점에 취업했습니다.

그런데 주어진 업무는 예상과 전혀 달랐습니다.

오전 8시에 나와 다음날 아침까지 24시간 2교대로 영안실과 빈소를 관리해야 했고, 시신을 수습하는 현장에도 아무 때나 불려 다녔습니다.

#### [송왕섭]

"평균 하루에 한 분씩은 고인을 '출동'이라고 해서 현장에 가서 고인 분들이 돌아가시면 이 표정이… 힘든 직업이에요. 힘든 직업… "

매달 300시간 넘게 일하고도 손에 쥔 건 최저임금에도 못미치는 180만 원.



야간과 휴일 근무를 고려하면 매달 100만 원 넘게 공짜 노동을 한 셈입니다.

어떻게 이런 부당행위가 가능한 걸까.

이 병원 장례식장은 실제 직원이 10명을 넘습니다.

그런데 사업자를 식당과 매점까지 세 개로 쪼개놨습니다.

송 씨가 고용된 '매점'은 서류상 '5인 미만 사업장'으로 돼 있어 근로기준법이 적용되지 않았던 겁니다.

#### [장례식장 관계자]

"한 울타리에 있다 보니까 (매점에) 협조를 요청할 수는 있을 수가 있어요. 좀 일손이 달리면 협조를 요청해서 이렇게 한 경우는 있는데…"

'5인 미만 사업장'은 주 52시간제와 상관 없이 무제한으로 연장근무를 시킬 수 있고, 한 달 전에만 통보하면 이유 없는 해고도 법적으로 가능합니다.

야간이나 휴일에 일을 시키더라도 수당을 더 주지 않아도 되고, 연차휴가는커녕 여성들의 보건휴가, 수유시간 역시 '5인 미만' 사업장에선 꿈 같은 일입니다.

심지어 '직장내 괴롭힘 금지법'도 적용 안 돼 갑질을 당하더라도 신고조차 불가능합니다.

#### [하은성 노무사/권리찾기유니온]

"선생님 죄송합니다. 지금 현행법상으로 할 수 있는 게 없습니다"라고 답변해야 하는데 '아니 그럼 5인 미만 사업장 노동자는 사람도 아니냐' 되묻는 분도 계시고…"

이처럼 불법 노동의 해방구인 '5인 미만 사업장'은 전체 업체의 60%, 종사자로 따져도 350만 명, 전체 노동자 5명 중 1명꼴입니다.

하지만 정부는 자영업자나 영세 사업장들이 무너질 수 있다는 말만 되풀이하며 사실상 손을 놓고 있습니다.

#### [신인수 변호사/민주노총 법률원장]

"(5인 미만 사업장에도) 근로기준법을 적용했을 경우에 어느 정도의 예산이 투입되는지조차 정부는 계산한 바가 없어요. 아무것도 안 해놓고 그냥 무작정 '5인 미만 사업장 다 어렵다'고만 얘기하는 것은…"

종업원 수가 적다고 우리나라처럼 법 적용에 전면적인 예외를 둔 사례는 해외에서 찾아보기 어렵습니다.

## 관련 자료5

출처: [이투데이기사] 국내 8대 조종사 모인다…'대한민국 조종사 노동조합 연맹' 창립 [2020.02.03.]

<https://www.etoday.co.kr/news/view/1851859>

3일 조종사 연맹 측에 따르면 국내 8개 조종사 노동조합 위원장들이 지난달 30일 서울 강서구 진에어노동조합 사무실에서 '대한민국 조종사 노동조합 연맹' 창립을 위한 결의대회를 개최했다.

결의대회에는 △대한항공 조종사 노조 △대한항공 조종사 새노조△아시아나 조종사 노조 △아시아나 열린조종사 노조 △에어부산 조종사 노조 △이스타항공조종사 노조 △제주항공 조종사 노조 △진에어노조 등이 함께했다.

이들은 대한민국 조종사 노동조합 연맹(조종사 연맹) 창립을 위한 결의대회를 열고, 항공운송산업의 필수공익 사업장 지정이 조종사를 포함한 항공운송 종사자의 기본권을 심각하게 훼손하고 있다는 데에 의견을 모았다.

이들은 "폭발적으로 성장한 항공운송산업의 특성에 맞춰 필수공익사업장 지정을 해제하고 원점에서 다시 논의해야 한다"고 결의했다.

앞서 항공업은 2008년부터 필수공익사업장으로 지정돼 전면 파업을 할 수 없고, 노동 쟁의 시에도 필수업무를 유지해야 하는 의무가 생겼다.

이들은 8개 조종사 노조 위원장을 위원으로 하는 조종사 연맹 창립 준비위원회를 구성하고, 한태웅 에어부산 조종사 노조위원장을 준비 위원장으로 선출했다.

사무처장에는 박상모 진에어 노조 위원장이 뽑혔다.

창립 준비위는 조종사 연맹의 첫 과제로 국토교통부의 후진적인 항공 안전 정책을 개선하겠다는 방침이다.

준비위는 "현재 국토부가 조종사와 객실승무원, 정비사 등에게 적용하는 과도한 처벌, 과징금 위주의 항공 안전 정책은 이미 90년대 선진국에서 실패한 제도로, 상부 보고를 위해 당장의 성과만을 중시하는 후진적 항공 안전 정책의 대표적인 사례"라고 지적했다.

이어 "일명 '국토부 갑질'로 불리는 근거 없는 행정조치들이 현장에서 계속되고 있다"며 "국토부의 법적인 권한을 넘어선 항공사 제재 등 수많은 악습이 지속하고 있다"고 비판했다.

조종사 연맹은 향후 민간 항공 조종사협회 등과 긴밀히 연대해 선진화된 항공안전 정책을 개발하고 국토부를 견제하는 역할을 수행한다는 계획이다.



## 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

## 2022 노동인권교육 교수·학습설계안

직업계고3

|                       |  |  |  |
|-----------------------|--|--|--|
| 활동명<br>【주제】           | “우리는 괜찮은가요?”<br>【직업현장의 노동인권】   |  |  |
| 성취기준                  | ■ [12노동11-04] 현장실습 및 직업현장에서 노동인권 실태를 이해하고 노동인권의 바람직한 발전 방향을 탐구한다.  |  |  |
| 수업목표                  | 현장실습 및 직업현장에서 노동인권 실태를 이해하고 노동인권의 바람직한 발전 방향을 탐구한다.  |  |  |
| 수업형태                  | <input type="checkbox"/> 대면 <input type="checkbox"/> 비대면 <input checked="" type="checkbox"/> 공동  |  |  |
| 교육과정<br>핵심역량          | <input checked="" type="checkbox"/> 자기관리 <input type="checkbox"/> 지식정보처리 <input checked="" type="checkbox"/> 창의적사고<br><input type="checkbox"/> 심미적감성 <input checked="" type="checkbox"/> 의사소통 <input checked="" type="checkbox"/> 공동체              |  |  |
| 수업매체<br>및 방법<br>【준비물】 | <p>교수자 PPT / 관련영상 / 유성펜 12색 2세트</p> <p>학습자 활동지[사례지], 활동지2, 현장실습 표준 협약서</p>   |  |  |
| 활동지<br>(학습지)<br>소개    | <p><b>도입</b> 알아야 할 노동법 O X 퀴즈 “알고계십니까?”</p> <p><b>활동①</b> 노동환경 생각하기 “우리는 괜찮은 건가요?”<br/>[모둠활동 - 사례분석] 활동지1, 현장실습표준협약서</p> <p><b>활동②</b> 생각 정리하기</p> <p><b>활동③-1</b> 퀴즈 "안전보건표지를 맞춰라"</p> <p><b>활동③-2</b> 캠페인 스티커 제작<br/>[모둠활동 - 이미지 카드 참고] 활동지2</p> |  |  |
| 수업소개                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1차시는 현장실습 및 노동현장에서 직면하게 될 노동 상황에서 인권침해와 차별에 대한 시정 상황을 인식한다.</li> <li>2차시는 노동자의 노동인권 보호를 위한 캠페인 계획 및 실행방법을 찾는다.</li> </ul>   |  |  |
| 기대효과                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>노동현장이 인권 친화적 환경이 되기 위해 가져야 할 조건에 대해 생각해 봄으로 열악한 노동환경에서 일하는 것에 대한 불합리함을 인식하고, 요구하거나 캠페인 등의 다양한 방법으로 노동현장의 변화시킬 수 있는 방법과 실천 방안을 찾는다.</li> </ul>   |  |  |
| 수업활용<br>Tip           | <ul style="list-style-type: none"> <li>사례에 대한 문제점·반인권적 상황을 학습자들이 직접 인식하고, 찾을 수 있도록 현장실습 표준 협약서에서 꼭 확인해야 할 사항을 표시해 둔다.</li> <li>캠페인 로고를 구상할 때 참고할 수 있는 예시를 소개시켜 준다.</li> </ul>  |  |  |
| 지도시<br>유의사항           | <ul style="list-style-type: none"> <li>모둠별 학습 활동이 잘 이루어지고 있는지 지속적으로 순회 지도하며 확인한다.</li> <li>모둠별 관련 학습 활동 자료를 참고하여 학생들로 하여금 직접 해결 방안을 제시해 볼 수 있도록 수업을 구성해 본다.</li> </ul>   |  |  |



## 교수 · 학습과정

들어  
가며

도입

(15분)

## ■ 강사 소개 및 오늘의 활동 안내

#### ■ 알아야 할 노동법 O X 퀴즈

“알고계십니까?”

## ■ 활동 소개

▷(취지) 문제를 통하여 일하기 전 노동법에 대한 이해를 돋는다. 지난해 말부터 바뀐 노동법 관련 근로계약서, 주휴수당, 임금명세서, 현장실습생 산재적용, 직장 내 괴롭힘 등 직업계고 3학년이 알아야 할 노동법을 OX 퀴즈로 풀어내고, 노동이권 스터디에 대한 관심을 갖도록 한다.

▷(기대효과) 알아야 할 노동법을 OX퀴즈로 이해하고, 노동자의 권리가 있음을 알 수 있다.

■ 학년도 2학기

▷ 퀴즈마다 OX로 물고 정답과 관련한 설명을 한다

▷ 퀴즈 풀이가 끝나면 오늘 진행학 활동 1 사례와 연관해서 설명하다

★ 노동환경 생각하기

“우리는 괜찮은 건가요?”

## ■ 활동 소개

▷(취지) 현장실습 중 부당노동을 하던 학생이 친구나 선생님께 현장실습 상황을 하소연 하는 내용을 보고 “현장실습 표준 협약서” 근거하여 잘 못된 점을 찾는다.

▷(기대효과) 표준 협약서를 사건과 비교하여 꼼꼼하게 살펴보면서 자신의 권리를 알 수 있다.

■ 확도 반복

▷ 사례에서 확인해야 할 표준계약서의 내용을 학습자들과 함께 살펴본다

▶ 모두 별로 홀도지1[사례]를 보고 피해사황과 대처방안을 이노한다.

▷ 피해 상황과 대처 방안에 대하여 표준 협약서에 촉각을 명시해야 할 부분이 있는지 의논해 보다

▶ 함께 나누는 내용은 잘 정리하여 다른 모두에게 나눈다

■ 과력자로

#### ▷ [사례지 협장식습 표준협약서] 별첨



직업계고3

제5주(한글활용기술) 주제) “한글활용기술”은 한글활용기술 내실 있게 실시하도록 다음 각호의 사항을 준수한다.

1. “한글활용기술”은 전자문서를 통하여 한글활용기술에 대해, “한글활용기술”이 “다양하고 폭넓은 한글활용기술을 통하여 한글활용기술에 대한 이해와 관심을 갖는 것을 목표로 한다.
2. 전자문서는 부록으로 “한글활용기술”과 “한글활용기술”에 대한 무한한 고민과 협력한 내용을 포함하는 자료로 작성된다.
3. 전자문서는 다음과 같은 주제, 글, 글형태로 제작, 배포 및 관리된다.
4. 전자문서는 다음을 주제로 한글활용기술을 목표로 “한글활용기술”과 한글활용기술 “성장의 지침”을 제작한다.
5. “한글활용기술”이 “다양하고 폭넓은 한글활용기술에 대한 이해와 관심을 갖는 것을 목표로 하는 그 목적을 달성하기 위하여 전자문서는 한글활용기술에 대한 노력을 강조하는 내용으로 제작된다.
6. 전자문서는 다음을 목표로 한글활용기술에 대한 고민과 협력을 실시한다.
7. “한글활용기술”에 대하여 내부적인 예고문을 제작한다.

## ■ 참고자료

경향신문, [단독] 관광객 안내 한다더니…고3 실습생, ‘잠수작업’하다 사망

[https://m.khan.co.kr/local/local-general/article/202110071619001/?nv=stand&utm\\_source=naver&utm\\_medium=social\\_share&utm\\_campaign=top\\_image&utm\\_content=202110071619001&C?utm\\_source=facebook](https://m.khan.co.kr/local/local-general/article/202110071619001/?nv=stand&utm_source=naver&utm_medium=social_share&utm_campaign=top_image&utm_content=202110071619001&C?utm_source=facebook)

관광객 안내 한다더니… 고3 실습생, ‘잠수작업’하다 사망

강현석 기자

2021.10.07 16:19 입력

사고 당시 요트에 붙은 조개류 제거 작업 현장실습 계획서에도 식사 등 서비스 교육 친구들 “잠수 배웠지만 물 둘서워한 친구”

현장 실습을 나간 특성화 고등학교 3학년 학생이 열흘 만에 해당 사업장에서 사고로 사망했다. ‘현장실습계획서’에는 요트에 탑승한 관광객 안내 등의 업무를 배운다고 돼 있었지만 실제로는 위험한 잠수작업을 하다 숨진 것으로 드러났다.

7일 경향신문 취재를 종합하면 지난 6일 오전 10시41분쯤 전남 여수시 웅천동 요트선착장에서 잠수작업을 하던 A군(18)이 물에 빠져 숨졌다. A군은 당시 잠수장비를 착용하고 7t급 요트 바닥에 붙은 해조류와 조개류 등을 제거하는 작업을 했다.

작업 후 바다 밖으로 나오려던 A군은 호흡장비를 먼저 벗었다가 잠수를 위해 허리에 찼던 '웨이트 벨트'의 문게를 이기지 못하고 물속으로 빠져 들어갔다. A군은 병원으로 옮겨졌지만 결국 숨졌다.

A군은 지난달 27일부터 3개월 일정으로 해당 요트업체에서 현장 실습을 시작했다. 교육당국에 따르면 여수의 한 특성화고등학교에서 관광레저를 배우고 있는 A군은 이 업체에서 요트에 탑승하는 관광객에게 식사 등 서비스를 제공하고 안전 안내 등을 배우기로 했다. 협약서에는 이같은 내용이 정혀 있다.

하지만 A군은 실습계획서와는 전혀 다른 위험한 잠수작업을 했다. A군이 수영과 잠수를 잘 하지 못한다는 진술도 있다. A군의 친구들은 전남청소년노동인권센터에 “학교에서 잠수를 배우기는 했지만 A군은 물을 무서워하고 수영도 잘 하지 못했다”면서 “그런 친구가 잠수작업을 했다면 틀림없이 이유가 있었을 것”이라고 밝혔다.

실제 A군은 사고 당시 잠수장비 조작에 미숙했던 것으로 보인다. 이 사건을 조사하고 있는 여수해경은 “웨이트 벨트는 5kg이면 충분한데 A군은 10kg짜리를 차고 있었다. 물 밖으로 나올 때도 웨이트 벨트를 먼저 푸니 다운 호흡 장비를 벗어야 하는데 반대로 했다”면서 “잠수장비를 다루는 절차가 미숙했던 것으로 보인다”고 말했다.

사고당시 해당업체가 안전 규정을 제대로 지키지 않았다는 점 확정이다. 조사에 나선 전남 청소년노동위원회

센터 측은 “위험한 잠수작업을 하면서도 ‘2인1조’가 아니라 A군 혼자 작업을 하다 사고가 난 정황이 있어 정확한 경위를 확인하고 있다”면서 “위험한 작업에 내몰린 이유를 철저히 조사해야 한다”고 설명했다.

현장 실습을 하던 학생들이 숨지는 사고는 끊이지 않고 있다. 2017년 11월 제주에서는 생수 공장에서 훌로 일하던 B군이 압착기를 점검하다 몸이 끼이는 사고로 숨졌다. 같은해 전주에서는 콜센터로 현장 실습을 나간 학생이 스스로 목숨을 끊기도 했다.

전남도교육청은 관계기관과 사고대책위원회를 꾸리고 재발 방지 대책마련에 나섰다. 전남에서는 현재 고3 학생 536명이 A군처럼 기업에서 현장실습을 진행하고 있다. 장석웅 전남도교육감은 “안타까운 사고로 소중한 목숨이 희생된 데 대해 깊은 애도를 표한다”면서 “향후 실습생에 대한 안전관리 강화방안을 마련해 같은 사고가 재발하지 않도록 하겠다”고 말했다.

“사고 나도 아무도 몰랐다”...방치된 특성화고생의 죽음 / YTN

<https://youtu.be/WjNVzwtijlw>

### ■ 생각 정리하기

“나는 노동 현장에서의 기본적인 문제점이 \_\_\_\_\_라고 생각한다.  
이 문제를 해결 할 수 있는 방안은 \_\_\_\_\_라고 생각한다.”

### ■ 활동 소개

▷(취지) 활동 1에서 노동현장에서의 부당한 대우의 원인에 대하여 생각하고, 바꿔어야 할 것에 대한 이야기를 나눈다.

▷(기대효과) 노동현장에서의 문제점을 생각하고, 문제해결을 위한 방법을 고민할 수 있다.

### ■ 활동 방법

▷ 활동 1을 한 후 느낀 점을 나누고, 노동현장에서의 문제점에 대한 해결 방법을 생각해 본다.

### ■ 참고자료

통제할 수 있는 위험, 막을 수 있는 사고 - 매일노동뉴스 기사

<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=208268>

통제할 수 있는 위험, 막을 수 있는 사고

2022.04.07 07:30

박다혜 변호사(한국노동안전보건연구소)

세상에는 고통받는 사람을 보면서 내게도 저런 일이 일어날 수 있다고 생각하는 사람이 있는 반면, 내게는 저런 일이 일어날 리 없다고 생각하는 사람도 있다. 첫 번째 부류의 사람들 덕분에 우리는 이 세상을 함께 견디고, 두 번째와 같은 사람들 때문에 삶은 더욱 지옥이 된다. 어디선가 이 말을 듣고 무릎을 치며 동의했다. 쉽 없이 들려오는 일터에서의 죽음 소식은, 타인의 생사에 반응하는 두 종류의 인간을 함께 불러오기 때문이다.

동료 조합원의 사고 소식을 들을 때마다 즉시 전국에서 모여 대책위를 꾸리고 사고조사를 하고 중대재해 대응 투쟁을 하는 활동가들이 있다. 내 가족을 잃었을 때를 기억하며 산재피해 유족에게 달려가 그 곁을

## 활동②

[10분]



지키는 이들도 있다. 뭐라도 해야 한다는 심정으로, 누구도 시키지 않은 세미나와 연구 등을 하며 안전하고 건강한 일터에 대한 고민을 나누는 사람들도 주변에 참 많다. 반면 왜곡된 정보를 쏟아 놓으며 죽음을 연료 삼은 열차가 혹시라도 지체될까 조바심을 내는 부끄러움을 모르는 이들도 많다. 무지(無知)하거나 무도(無道)한 자들의 글도 넘친다. 사고가 계속 발생함에도 불구하고 아무도 처벌받지 않게 만들었다는 실적을 자랑하며 중대재해처벌법 시행으로 ‘큰 시장’이 열렸다고 선전하는 인간들도 있다.

두 번째 부류의 사람들이 쌓아 올린 기여 덕에, 산업안전범죄는 다른 범죄에 비해 압도적인 재범률을 기록하고 있다. 기업은 반복되는 죽음이 “통제하지 못하는 돌발상황”이라며 “중대재해 방지에 혼신의 노력을 다하는 중”이라는 입장을 매번 거의 동일하게 붙여넣기 하고 있지만, 정말 그러한가?

대표적인 중대재해 다발사업장인 현대중공업은 ‘창사 이래 000명의 죽음’이 매년 간신되는 곳이다. 이달 초에 벌써 올해 들어 두 번째 중대재해가 발생했다. 이번에도 회사는 재발방지에 모든 노력을 기울이겠다는 입장을 냈지만, 지난 시간을 조금이라도 아는 이들은 회사의 말을 그대로 믿기 어렵다. 아니나 다를까. 지난 2일 발생한 중대재해 직후 노동조합이 지적한 사항 중에는 위험성평가 미실시, 관리감독자 미배치 등과 같이 매번 사고 때마다 동일하게 지적되는 내용이 이번에도 버젓이 등장했다.

현대중공업 사업장 내에서 2014년부터 2021년까지 발생한 35건의 중대재해 실태분석 결과에서도 동일한 사고 원인이 유형별로 반복되는 것을 확인할 수 있었다(전주희 등, 현대중공업 중대재해 사고백서 I, 2021). 안전장치·시설 문제, 조도불량, 위험성평가 미실시, 표준작업지도서 미준수, 관리감독자 미배치, 무리한 작업계획 등 전체 중대재해 중 10%도 안 되는 일부 사건에 대한 제한적인 조사만으로도 재발방지를 위해 무엇을 해야 하는지 어렵지 않게 짚어 낼 수 있었다.

지난 사고들을 수사하는 과정에서 드러난 내용들도 마찬가지다. 이를테면 “△기존 사망사고 발생 이후 노동조합의 표준작업지도서·위험성평가서 개선 요구가 있었음에도 조치를 취하지 않다 8개월이 지나서야 TF 구성함 △이 사건 사고 이후 또다시 전사 표준작업지도서·위험성평가 재정립이 대책으로 등장했으나 이행 없이 반복됨 △사고 발생 전 조찬회에서 표준작업지도서·위험성평가 미준수 사실이 확인됐음에도 조치가 이뤄지지 않은 채 같은 원인의 재해 발생 △중대재해 차단을 위한 안전점검 활동 계획에서 사고 위험에 대해 인지했음에도 위험성평가 등 후속조치를 취하지 않은 것으로 확인됨” 같은 문장들이 한가득 존재한다.

이 지경을 만들고도 통제할 수 없었다는 변명을 하는 기업을 우리는 언제까지 감내해야 하나. 중대재해처벌법 수사로 기업 부담이 크다는 우려는 우리 사회의 일원으로서 감히 낼 수 있는 소리인가. 회사의 술한 말과 달리 통제할 수 있는 위험이고 막을 수 있는 사고였다. 살릴 수 있는 삶이었다. 이들이 말하는 ‘혼신의 노력’ ‘최선’은 중대재해처벌법을 회피하기 위한 노력을 말하는 것인지 의심하지 않을 수 없다.

새로운 법 시행일을 기점으로 새삼스럽게 1호 사건, 2호 사건 등 중대재해에 번호를 매기기 시작하더니 각 사건이 중대재해처벌법이 적용되는지, 이 법을 적용해서 처벌할 수 있는지를 묻고 답하는 기사로 온통 도배되고 있다. 당장의 재해뿐만 아니라 그 너머 노동의 자리에 더 많은 눈길이 머물길 바란다. 사고 즉시 발표되는 기업의 입장문, 최고안전책임자(CSO) 같은 번듯한 외관에 가려 현실을 놓치지 않아야 한다. 왜 우리의 일터가 이토록 참혹해졌는지, 과거부터 현재까지 이어진 시간들을 가까이 들여다보는 수고를 감당하는 이들이 많아지길 바란다. 이것이야말로 실체적 진실을 드러내고 제대로 된 처벌이 가능하게 하는 방법인 것과 동시에 우리가 이 지옥 같은 현실을 함께 견디며 바꿔 갈 수 있는 길일 것이다.

### ■ 퀴즈

"안전보건표지를 맞춰라"

### ■ 활동 소개

- ▷ (취지) 산업안전보건 표지는 작업장에서 노동자가 판단이나 행동을 잘못하기 쉬운 장소나 용기, 실수로 재해가 발생할 위험이 있는 장소에 부착해 작업자의 주의를 끌기 위한 것으로 그림만으로 의미를 유추해야 하는 것이므로 학습자들로 하여금 퀴즈로 알 수 있도록 한다.
- ▷ (기대효과) 퀴즈로 산업안전보건 표시를 알게 하는 동시에 활동 3-2 캠페인 스티커 활동 시 상황을 한눈에 할 수 있는 그림을 그리는 방법을 생각할 수 있다.

### ■ 활동 방법

- ▷ ppt에 안전 보건 표지에서 한 개의 그림을 보여주고 무엇을 금지하는 것인지, 또는 어떤 행동을 해야 하는 것인지, 또는 어떤 행동을 주의해야 하는지 맞추게 한다.
- ▷ 다양한 표지를 보여주고 자유롭게 이야기할 수 있도록 한다.
- ▷ 교수자는 답을 보여주며 어떤 곳에 필수적으로 있어야 할까 함께 이야기 나눈다.

### ■ 관련자료

- ▷ [산업안전보건 표지]



### ■ 캠페인 스티커 제작

### ■ 활동 소개

- ▷ (취지) 노동자로서 권리 보호를 위한 방안 마련을 위해 사회적 합의를 위한 캠페인 스티커를 제작한다.
- ▷ (기대효과) 인권 친화적인 일터를 구상하고, 노동환경을 개선할 수 있는 방안을 고민하면서 캠페인 스티커 초안을 만들어 본다.

### ■ 활동 방법

- ▷ 모둠활동은 {5~6인}으로 진행한다.
- ▷ 유튜브 인권작품 공모전 수상작 보여주며 캠페인에 대한 이야기를 시작한다.
- ▷ 모둠원은 제공되는 예시를 보고 활동 1에서 노동자의 권리 보호를 주장하는 내용을 구체적으로 생각해 본다.
- ▷ 노동자, 기업, 정부, 시민에게 바라는 문구 등을 자유롭게 적어본다.

### 활동3-2

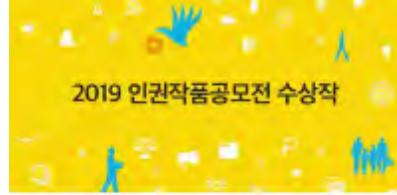
[25분]



- ▷ 선정된 내용을 명료하고 간단하게 나타낼 수 있는 문구[[구호가능]를 활동지 2에 작성한다.
- ▷ 선정된 내용을 효과적으로 드러낼 수 있는 그림도 함께 제시한다.

### ■ 관련자료

[유트브영상관련자료 1] 2019 인권작품 공모전 수상작 [1:26]  
<https://youtu.be/9c0MBsOlVkm>



2019 인권작품 공모전 수상작

[이미지 관련자료 2]



[출처] “똑똑, 노동안전보건 교육 하실래요?” 연수자료



[출처] 콜센터 노동자 노동인권 보장을 위한 공동캠페인 포스터|작성자 콜센터 캠페인단



[출처] 전국금융산업노동조합 KB국민은행지부 '노동문화 캠페인포스터'

### ■ 활동에 대한 느낌 나누기 및 마무리

- ▷ 노동환경에 대한 알 권리, 노동조건을 미리 정하는 이유, 노동환경의 변화, 사회적 이슈로 인한 문화 변화 등 다양한 노동현장의 노동인식을 소개하고, 노동 현장의 변화에 대하여 소개하고, 지금으로 만족하는 것이 아니라 계속 바꿔어야 하고, 함께 바꿔야 함을 이야기 한다.

### ■ 관련자료

- ▷ [아시아경제기사] [다시 뛰자, 건설코리아] 안전기술의 최고봉..삼성물산, 세계 최고층 1·2위 다 세웠다 [2021.12.07 13:20]  
<https://realestate.daum.net/news/detail/all/20211207132021963>

[다시 뛰자, 건설코리아] 안전기술의 최고봉..삼성물산, 세계 최고층 1·2위 다 세웠다

2021.12.07 13:20

삼성물산이 건설 중인 말레이시아 메르데카118 빌딩 공사 현장에서 근로자들이 위험요소가 제거된 설계 변경안을 살펴보고 있다. 삼성물산은 지난달 30일 지상 500m 높이에서 진행된 이 건물 첨탑 공사를 안정적으로 마무리하며 세계에서 가장 높은 부르즈칼리파에 이어 두번째로 높은 메르데카118까지 건설하는 쾌거를 거뒀다. (사진제공=삼성물산)

삼성물산이 건설 중인 말레이시아 메르데카118 빌딩 공사 현장에서 근로자들이 위험요소가 제거된 설계 변경안을 살펴보고 있다. 삼성물산은 지난달 30일 지상 500m 높이에서 진행된 이 건물 첨탑 공사를 안정적으로 마무리하며 세계에서 가장 높은 부르즈칼리파에 이어 두번째로 높은 메르데카118까지 건설하는 쾌거를 거뒀다. (사진제공=삼성물산)

지난달 30일 세계에서 두 번째로 높은 건물인 말레이시아 메르데카118타워(678.9m)의 첨탑이 완성됐다. 지상 118층의 복합단지로 구성되는 이 빌딩은 내년 말쯤 최종 완공될 예정이지만 첨탑공사가 마무리되면서 초고층 빌딩 명부에 당당히 이름을 올렸다. 이 공사에서 품질 안전관리 등 공사 총괄 역할을 수행하고 있는 건설사는 삼성물산. 세계 최고층 빌딩인 아랍에미리트(UAE) 두바이 부르즈칼리파(828m)를 지은 삼성물산은 이로써 세계 1, 2위 높이의 고층건물을 모두 건설한 기업이 됐다.

공사의 핵심이자 최종 높이를 결정하는 첨탑공사에는 약 한 달의 시간이 소요됐다. 높은 수준의 공법이나 기술력도 필요했지만 무엇보다 지상 500m 높이의 좁은 공간에서 안전하게 공사를 진행하는 것이 쉽지 않았기 때문이다. 삼성물산은 첨탑공사를 하기 전 현장과 본사 간 수차례 회의를 진행해 근로자들의 안전을 확보하는 데 최선의 노력을 기울였다. 구조적으로 문제가 없는 범위에서 첨탑에 들어가는 철골의 개수를 줄이고, 사전 용접작업도 최소화하는 방식으로 대안 설계를 제시한 삼성물산은 안전하게 공사를 마무리하는 데 성공했다.

삼성물산 DfS(Design for Safety)팀과 현장 관계자들이 서울 여의도 오피스빌딩 현장에서 설계도를 보며 위험요소를 없애는 방안에 대해 협의하고 있다. 삼성물산은 시공 전 단계부터 위험요소를 분석해 파악하는 DfS 개념을 전면 도입해 근로자들의 안전을 확보하고 있다. (사진제공=삼성물산)

삼성물산 DfS(Design for Safety)팀과 현장 관계자들이 서울 여의도 오피스빌딩 현장에서 설계도를 보며 위험요소를 없애는 방안에 대해 협의하고 있다. 삼성물산은 시공 전 단계부터 위험요소를 분석해 파악하는 DfS 개념을 전면 도입해 근로자들의 안전을 확보하고 있다. (사진제공=삼성물산)

전 과정에 DfS 프로세스 의무화…안전 패러다임 바꾼다

최근 산업현장에서의 안전문제가 화두가 되면서 모든 건설사가 안전사고 방지를 위한 대책 마련에 힘을 쓰고 있다. 특히 삼성물산은 설계안전성 검토(DfS·Design for Safety) 개념을 전면 도입해 건설안전의 패러다임을 바꿔나가고 있다. DfS는 시공 전 단계부터 프로젝트의 위험 요소를 사전 분석하고 이를 제거하거나 기술적으로 개선·대체하는 것을 의미한다.

삼성물산의 DfS는 단순히 설계 단계에만 적용되지 않는다. 설계뿐 아니라 시공계획 수립, 시공, 운영까지 프로젝트 생애주기별로 각각의 안전방안을 디자인한다. 이를 위해 삼성물산은 건축과 토목, 플랜트 등 상품 전문가와 설계, 구조, 기전, 장비 등 기술전문가로 구성된 전담부서를 기동하면서 치열하게 안전 확보 방안을 고민하고 있다.

DfS는 가장 먼저 다양한 데이터를 수집하고 분석하는 것에서부터 출발한다. 정확하고 신속한 위험성 평가를 위해 기존 현장은 물론 국내외 타 건설현장에서 발생하는 다양한 안전 관련 사례를 폭넓게 수집해 분석하고 있다. 이미 최근 10년간 발생한 총 7200여건의 현장 안전 사례를 수집·분석했으며 이 중 400여건의 설계 개선 항목을 발굴해 데이터베이스화했다. 삼성물산 관계자는 "시공 과정에서의 안전뿐 아니라 사용자와 운영자의 안전과 관련된 사례까지 수집해 집중적으로 분석했다"고 설명했다.



특히 삼성물산은 DfS를 프로젝트 생애주기별 모든 단계에 적용하는 프로세스를 의무화했다. DfS가 형식적으로 사용되는 것이 아니라 현장에서 실효성 있는 역할을 할 수 있도록 지원하기 위해서다. 프로젝트 시작과 마무리까지 전 주기를 크게 수주(6단계)와 수행(10단계)으로 구분하고, 전체 16개 단계 중 7개 단계에서 위험성 항목 발굴과 적용성 검증, 상세 이행계획 수립, 단계별 이행 관리 등 DfS 프로세스를 도입해 운영 중이다.

삼성물산 관계자는 "추후 축적된 DfS 데이터를 대외에 공개할 계획"이라며 "DfS를 새로운 안전 문화 정착의 마중물로 삼아 안전이 타협할 수 없는 보편적 가치로 발주처, 동종업계, 협력사 등 업계 전체에 자리매김 하길 바란다"고 말했다.

삼성물산 건설 현장에 '작업중지권' 안내 현수막이 걸려 있다. 삼성물산은 지난 3월 근로자가 안전하지 않은 환경이나 상황이라고 판단할 경우 작업을 중지할 수 있는 작업중지권을 전면 허용했다. (사진제공=삼성물산)

삼성물산 건설 현장에 '작업중지권' 안내 현수막이 걸려 있다. 삼성물산은 지난 3월 근로자가 안전하지 않은 환경이나 상황이라고 판단할 경우 작업을 중지할 수 있는 작업중지권을 전면 허용했다. (사진제공=삼성물산)

근로자 '작업중지권' 전면 보장 "스스로 판단해 요구"

삼성물산은 근로자의 참여를 바탕으로 한 최고 수준의 현장 안전시스템도 빠르게 구축해 나가는 중이다. 건설현장의 안전은 일선 근로자의 적극적인 참여가 필수적인 만큼 이를 위해 다양한 제도 마련과 체계 정비, 교육 등을 시행하고 있다.

가장 대표적인 것이 근로자 작업중지권 전면 보장이다. 현재 우리나라는 산업안전보건법으로 작업중지권을 규정하고 있지만 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우로 제한하고 있기 때문에 현장에서 실제 활용이 활발하지 않다. 이에 삼성물산은 급박한 위험이 아니더라도 안전하지 않은 환경이나 상황으로 판단될 경우 근로자가 작업중지권을 당연하게 사용할 수 있도록 전면 보장했다. 상급자나 발주처의 눈치를 보지 않고 자유롭게 작업중지권을 사용하는 분위기를 조성하겠다는 취지다.

실제 삼성물산이 지난 3월 작업중지권 전면 보장을 선포한 이후 지난 10월까지 8개월 동안 삼성물산 국내·외 총 75개 현장에서 3050건의 작업중지권이 행사됐다. 월 평균 380여건꼴이다. 이 중 95%(2887건)가 작업중지 요구 후 30분 내 바로 조치가 가능한 상황이었다. 삼성물산 관계자는 "아주 사소할 수 있는 문제도 근로자가 경각심을 가지고 위험 요인을 찾아내 공유하면서 안전사고를 예방하고 있다"며 "급박한 위험이 아니라도 근로자가 스스로 판단해 안전할 권리로 요구하는 근로자 중심의 안전문화가 정착되고 있다는 데 의미가 있다"고 설명했다.

불이익에 대한 염려 없이 근로자가 작업중지권을 적극적으로 행사할 수 있도록 제도적인 보완책을 마련한 것이 제도 활성화에 큰 영향을 미쳤다. 삼성물산은 작업중지권을 사용하는 근로자에 대한 포상제도와 위험 발굴 마일리지 적립제도를 운영하면서 약 2억원을 인센티브로 지급했다. 작업중지권 행사로 공사에 차질이 빚어질 경우 협력회사의 손실을 보상해 주는 제도도 운영하고 있다.

삼성물산의 안전확보 노력은 현재진행형이다. 삼성물산은 작업중지권을 시행한 경험을 토대로 근로자가 더욱 쉽고 빠르게 작업중지권을 행사하고, 조치 내용도 즉시 공유받을 수 있도록 운영 방식을 개선해 나갈 계획이다. 이를 위해 작업중지권 발굴·조치 애플리케이션을 개발해 위험사항 접수와 조치 채널을 일원화하고, 축적된 위험 발굴 데이터로 위험사항에 대한 즉각적인 조치 체계도 구축한다.

또 선제적으로 위험사항을 발굴할 수 있도록 현장별 긴급안전조치팀의 역할도 확대해 나가고 있다. 삼성물

산이 작업중지권을 전면 도입한 이후 다른 건설사와 공공기관에서도 적극적으로 작업중지권을 도입하는 등 업계 전반에 미친 파급력도 상당하다. 삼성물산 관계자는 "근로자가 작업환경의 안전상태를 확인하고 개선 조치 요구와 작업중지권을 당연한 권리로 행사할 수 있도록 홍보와 교육, 캠페인을 적극적으로 확대해 나갈 방침"이라고 강조했다.

문제원 기자 nest2639@asiae.co.kr

▷ [인천일보 **가시**] 노동자 작업중지권 보장…“안전 최우선으로”[2021.11.03.]

<http://www.incheonilbo.com/news/articleView.html?idxno=1118804>

노동자 작업중지권 보장…“안전 최우선으로”

안병선 승인 2021.11.04

SNS 기사보내기이메일(으)로 기사보내기 다른 공유 찾기 기사스크랩하기

K-water 시화사업본부, 선포식 개최

건설안전문화 유도…시공사 동반 노력

환경부 한국수자원공사 시화 사업본부는 3일 본부 내 현장별로 근로자의 건설안전문화를 유도하는 '근로자 작업중지권 선포식'을 개최했다.

시화 사업본부는 산업안전보건법 제52조에서 규정하는 '급박한 위험이 있는 경우'가 아니더라도 현장 근로자의 판단 아래 안전하지 않은 환경이나 상황이라면 작업중지 권한을 행사할 수 있도록 시공사와 지속해서 노력할 계획이다.

선포문은 현장 근로자가 작업환경의 안전상태를 확인하고, 개선요구와 작업중지요청을 당연한 권리로 누리며, 그에 따른 어떠한 불이익도 제공하지 않는 약속을 담았으며, 발주처·시공사·근로자가 함께 낭독하고 약속을 다짐했다.

아울러 작업중지권 사용에 따른 조치내용을 현장 내 관계자에게 피드백하고, 연중 1회 선포식을 반복 시행해 현장 근로자의 권리의식을 높여갈 계획이다.

K-water 시화 사업본부 관계자는 “공사 현장의 최우선 원칙은 안전이기에 언제나 사람의 안전과 생명이 우선시되는 현장을 운영하도록 노력하겠다”고 밝혔다.

▷ [YTN뉴스] “야근은 발암물질”… 야근 노동자 건강‘뒷전’ [2021.11.27.]

[https://www.ytn.co.kr/\\_ln/0103\\_202111270030066058](https://www.ytn.co.kr/_ln/0103_202111270030066058)

“야근은 발암물질”…야근 노동자 건강 ‘뒷전’

2021년 11월 27일 00시 30분

[앵커]

지난 2007년 세계보건기구 산하 국제암연구소는 야간 근로를 2군 발암물질로 지정했습니다.

그만큼 야근이 건강에 해롭다는 이야기일 텐데요,

정부가 야간 노동 사업장을 상대로 실태조사를 해봤더니 건강검진을 빼먹거나 휴식시간을 제대로 보장하지



않고 있는 것으로 나타났습니다.

최명신 기자가 보도합니다.

[기자]

지난해 10월 쿠팡 물류센터에서 밤샘 근무를 하다 쓰러져 숨진 고 장덕준 씨. 사인은 심근경색이었습니다. 1년 4개월간 야근을 했고 숨지기 전 1주일 동안 62시간 넘게 일한 것으로 드러나 산업재해로 인정받았습니다.

[박미숙 / 고 장덕준 씨 어머니(지난 6월) : 산재 진행과정에서 저희들이 주변 분들에게 가장 많이 했던 것이 물류센터에 대한 설명과 이해였습니다. 일반인들이 물류센터에서 무얼 하는지 어떤 일이 벌어지는지 알지를 못한다는 거였습니다.]

정부가 야근을 많이 하는 유통업과 제조업 등 51곳을 대상으로 처음으로 실태조사를 22. 4. 13. 오후 10:59 YTN

[https://www.ytn.co.kr/\\_comm/pop\\_print.php?key=202111270030066058](https://www.ytn.co.kr/_comm/pop_print.php?key=202111270030066058) 2/2

벌였습니다.

그 결과 1/3에 해당하는 17곳에서 특수건강진단을 진행하지 않은 것으로 나타났습니다.

산업안전보건법에는 6개월간 월평균 4차례 이상 야근할 경우 특수건강진단을하도록 규정하고 있습니다. 4곳은 휴게 시간을 지키지 않았고, 3곳은 휴게 시설조차 없었습니다.

안전보건교육을 하지 않은 곳이 15곳, 야간 근로 연장 수당을 지급하지 않은 곳도 9곳 있었습니다.

야간 노동 형태는 주·야간 교대 근무가 65%, 야근 전담이 35%였습니다.

야간 노동의 이유로는 55.8%가 수당 등 경제적인 이유를 꼽았습니다.

현행 근로기준법엔 야근의 경우 통상임금의 50% 이상을 가산해 지급하도록 한다고만 규정하고 있을 뿐 직접적인 제재 규정은 없습니다.

[안진걸 / 민생경제연구소장 : 밤샘 8시간 한다는 것은 매우 가혹하고 너무나 지나친 일입니다. 그렇다면 야간 노동을 원칙적으로 규제한다고 해도 어쩔 수 없이 해야 한다면 4시간 하면 2시간은 반드시 쉰다든지…]

배송 속도 경쟁이 격화되며 야간작업이 빠르게 늘고 있는 만큼 근로기준법을 손봐야 한다는 지적이 나오고 있습니다.

YTN 최명신입니다.

▷ [서울신문기사] “어느새 뚝딱”... 건설현장의 ‘빨리빨리’ 관행에 노동자 병들고 부실시공 늘어나  
[2022.02.01.]

<https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20220201500052>

“어느새 뚝딱”... 건설현장의 ‘빨리빨리’ 관행에 노동자 병들고 부실시공 늘어나

입력 : 2022-02-01 17:00 | 수정 : 2022-02-01 17:00

증대재해처벌법 지난달 27일 시행

여전히 위험한 건설 현장 증언대회

무리한 공기단축·불법 하도급 고쳐야

“‘안전’ 최우선 꼽는 관리감독 필요”

11일 오후 광주 서구 화정동의 한 아파트 공사현장에서 외벽 붕괴 사고가 발생했다. 사진은 사고가 발생한 아파트 공사현장 모습. 2022.1.11 광주일보 제공

▲ 11일 오후 광주 서구 화정동의 한 아파트 공사현장에서 외벽 붕괴 사고가 발생했다. 사진은 사고가 발생

한 아파트 공사현장 모습.2022.1.11 광주일보 제공

모든 일터에서 노동자가 안전하게 일할 수 있는 환경을 마련한다는 취지의 중대재해처벌법이 본격 시행됐다. 중대재해법 적용으로 안전·보건 수칙을 강화하는 등 현장 내 긍정적인 변화도 감지되지만 여전히 위험한 일터에서 일하는 이들도 많다. 특히 한 번의 사고가 사망으로 이어지는 ‘사망재해’가 높은 건설업계가 대표적이다.

#### 광주 신축 아파트 붕괴 사고가 남긴 숙제들

지난달 11일 광주 신축 아파트 공사 현장에서 16개 층의 내부 구조물과 외벽 일부가 붕괴한 사고가 발생했다. 사고가 발생 후 22일째인 1일도 쉼 없이 수색 및 구조 작업이 진행 중이다. 건설 현장에서 일하는 철근·형틀·알풀(알류미늄 품)·타설·해체정리 노동자 등은 이번 사고에 대해 “무리한 공기(공사 기간) 단축과 노동자들의 강도 높은 작업 압박이 노동자들의 안전을 위협하고 부실시공을 낳을 수밖에 없다”고 말했다.

건설 현장에서 토목공사(지반 닦기 작업)를 마무리하고 나면 실질적으로 건물을 올리는 공정에서 골조(철근·형틀·알풀·타설·전기 및 설비 등)와 해체정리가 순서대로 투입되는 만큼 공정 전반에 관여하는 노동자들이 촉박한 공기 단축 문제를 한 목소리로 지적한 것이다.

25일 서울 민주노총 사무실에서 열린 공기단축이 부르는 아파트 건설현장 중노동과 부실공사 증언대회에서 민노총 건설노조원들이 현장에 대한 증언을 하고 있다. 2022. 1. 25 정연호 기자

▲ 25일 서울 민주노총 사무실에서 열린 공기단축이 부르는 아파트 건설현장 중노동과 부실공사 증언대회에서 민노총 건설노조원들이 현장에 대한 증언을 하고 있다. 2022. 1. 25 정연호 기자

민주노총 전국건설노동조합이 지난달 25일 공개한 광주 신축 아파트 사고 건물의 콘크리트 타설일지를 보면 지상층(3층)에서부터 최상층(39층) 바닥면까지 평균 1주일(7.7일)에 1층 타설로 1년이 채 걸리지 않았다.

건설노조 증언대회에 참석한 형틀 노동자 윤승재씨는 “공기를 단축하면 무리하게 작업을 진행해야 할 수밖에 없어 보통 콘크리트 양생(굳힘)이 덜 된 상태에서 또 다른 콘크리트를 올리게 되면 반드시 내려앉을 수밖에 없다”면서 “콘크리트 수명도 짧아지고 품질 관리가 되지 않아 안전 문제가 발생할 수 있다”고 말했다.

#### ‘비용’에 밀리는 노동자 안전

현장에 만연한 불법 하도급 관행도 부실시공과 노동자 안전을 취약하게 하는 요인으로 꼽힌다.

해체정리 노동자인 이승환씨는 “원청사에서 협력업체를 선택할 때 최저가에 낙찰하고 비용을 아끼기 위해 재재하청 등이 이뤄져 결국 ‘100’으로 시작했던 공사비용 단기가 마지막 업체에서 ‘50’ 이상 깎이는 게 건설 현장의 현실”이라며 “공사 비용은 깎일 대로 깎이고 정해진 최대한의 이익을 창출하기 위해 공기를 단축하고 노동자 안전이나 자재 품질 관리 등을 무시하는 일이 비일비재하다”고 말했다.

산업안전보건공단의 ‘2020 산업재해 현황분석’에 따르면 업무상 사고 및 질병으로 사망한 사망재해자 2062명 중 건설업 종사자는 567명(27.5%)이다. 이중 업무상 사고로 인한 사망자 882명 중 건설업 종사자는 458명(51.9%)으로 절반을 웃돈다. 산업안전보건공단 제공

▲ 산업안전보건공단의 ‘2020 산업재해 현황분석’에 따르면 업무상 사고 및 질병으로 사망한 사망재해자 2062명 중 건설업 종사자는 567명(27.5%)이다. 이중 업무상 사고로 인한 사망자 882명 중 건설업 종사자는 458명(51.9%)으로 절반을 웃돈다.

산업안전보건공단 제공



실제 건설업 종사자들의 일터 내 안전은 취약하다. 한국산업안전보건공단의 '2020년 산업재해현황분석' 자료를 보면 전체 사망자 2062명 중 건설업 종사 노동자는 567명(27.5%)으로 가장 많았다. 이중 업무상 사고로 죽은 노동자 비율만 따지면 전체 사망재해 882명 중 건설업 종사자는 458명으로 반절 이상을 웃돈다. 산업별 요양재해자수(사고·질병) 역시 2019년보다는 줄었지만 2만6799명으로 제조업(2만8840명) 다음으로 높은 재해 사고 피해를 기록했다.

#### '죽지 않고 일할 권리' 지키려면

건설 현장에서 안전사고가 발생했을 때 책임자를 엄히 처벌하는 사후 조치뿐 아니라 사전 안전·보건 대책도 촘촘히 세워야 한다는 조언도 나온다.

강한수 건설노조 토목건축분과위원장은 "광주 신축 아파트 붕괴 사고를 계기로 근본적인 붕괴 원인과 2차 간접 원인 등이 무엇인지 살펴봐야 한다"며 "건물은 점점 초고층화되는데 실제 공사기간은 초고층화 공정의 복잡함이나 토목 공사의 자연 등의 이유에 따라 늘어나거나 보장받지 못하고 있다"고 말했다.

강 위원장은 "적정한 공사 기간과 공사 비용을 보장해야 한다"면서 "감리 업체가 현장을 점검할 때도 부실 시공에만 집중하지 말고 노동자의 안전 미비 여부에도 초점을 맞추는 등 안전을 중심으로 공사 현장의 규칙을 설계해야 한다"고 덧붙였다.

▷ [경향신문기사]. 퇴근 후, 회사와 '연결되지 않을 권리' 없나요. [2021.12.27.]

<https://www.khan.co.kr/local/Gyeonggi/article/202112272124025>

퇴근 후, 회사와 '연결되지 않을 권리' 없나요

김태희 기자 kth08@kyunghyang.com

2021-12-27 21:24 입력 2021-12-27 21:32 수정

경기연구원 설문 결과 "주 1회 이상 업무지시" 노동자 3명 중 1명 답변 '금지법 제정'은 81% 찬성

퇴근 후, 회사와 '연결되지 않을 권리' 없나요 이미지 크게 보기

경기도 노동자 3명 중 1명은 일주일에 한 번 이상 상습적으로 근무시간 외 업무지시를 받고 있는 것으로 나타났다.

경기연구원은 지난달 23일부터 이달 2일까지 노동자 500명을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 담은 '연결되지 않을 권리도 지켜져야 할 소중한 권리 보고서'를 27일 발표했다. 설문조사 결과 전체 응답자의 87.8%가 퇴근 후 업무지시를 받은 경험이 있으며, 34.2%는 일주일에 한 번 이상 퇴근 후 업무지시를 받았다. '받은 적 없다'고 답한 이는 12.2%였다.

근무시간 외 업무지시를 받은 적 있다고 답한 이들에게 '근무시간 외 업무지시를 얼마나 자주 받느냐'는 물은 결과 '한 달에 한 번'이 37.0%로 가장 많았고, 이어 '일주일에 한 번'(22.2%), '1년에 한 번'(16.6%), '일주일에 두 번 이상'(9.2%), '매일'(2.8%) 순이었다.

'상급자의 근무시간 외 업무지시 이유'에 대한 질문에는 70%가 '외부기관과 상사 등의 갑작스러운 업무처리 요청' 때문이라고 답했다. 근무시간 외 업무지시 근절을 위한 해결책으로는 응답자의 91.8%가 '연장근로수당 지급'을 꼽았다. 또 '안내문자 발송'은 85.4%, '금지법 제정'은 81.0%였다.

경기연구원은 이 같은 조사 결과를 바탕으로 ‘연결되지 않을 권리’ 보장의 필요성을 강조했다. 이는 근무시간 외 업무와 관련한 연락을 받지 않을 권리다. 프랑스를 시작으로 이탈리아, 슬로바키아, 필리핀, 포르투갈 등에서 노동법에 해당 권리의 명시해 시행하고 있다.

프랑스는 2017년 1월1일 노동법에 ‘연결되지 않을 권리’를 세계 최초로 담았다. 50인 이상의 기업은 ‘연결되지 않을 권리’에 관한 노사 협의 내용을 의무 연례 협상에 포함하도록 규정했다. 이를 위반할 경우 사업주에게 1년 이하의 징역 또는 3750유로 이하의 벌금을 부과할 수 있도록 했다.

필리핀에서 노동자는 근무시간 이후에 보낸 업무 관련 연락을 무시해도 징계나 처벌을 받지 않는다. 사업주는 노동자가 업무 관련 e메일, 문자, 전화에 응답하지 않을 시간을 의무적으로 설정해야 한다.

국내에선 ‘연결되지 않을 권리’와 관련된 법률 규정이 아직 만들어지지 않은 상태다. 2016년 6월 신경민 의원(더불어민주당) 등이 이를 법제화하는 ‘카톡 금지법’을 추진했으나 무산됐다.

다만 일부 지방자치단체가 조례를 통해 이 권리를 보장하고 있다. 광명시는 2017년 7월 전국 지자체 최초로 퇴근 후 사회관계망서비스(SNS)를 통한 업무지시 금지에 관한 내용을 담은 ‘직원 인권보장 선언’을 발표했다. 서울시는 2017년 9월 개정 ‘서울시 지방공무원 복무조례’에 ‘연결되지 않을 권리’에 관한 내용을 넣었다.

최훈 경기연구원 연구위원은 “업무 관련 연락은 SNS보다는 전자우편과 사내 메신저를 활용하는 인식 개선이 필요하다”면서 “단계적으로 ‘연결되지 않을 권리’를 노동법에 명시해 업무 관행을 디지털 시대에 맞게 개선해야 한다”고 말했다.

▷ [세계일보기사] 극단적 선택 한 네이버 직원…무리한 업무지시·폭언 시달렸지만 2년간 회사서 묵살 [2021.06.08.]

<https://m.segye.com/view/20210608501838>

극단적 선택 한 네이버 직원…무리한 업무지시·폭언 시달렸지만 2년간 회사서 묵살  
기사입력 2021-06-08 07:00:00 / 기사수정 2021-06-08 10:46:17

이해진 GIO·한성숙 대표가 사내간담회에서 고인 압박한 상사를 임원으로 발탁한 데 대한 문제 제기를 접했음에도 적절한 조치가 취해지지 않아

최근 안타까운 선택을 한 네이버 직원이 과도한 업무량, 상사의 부당하고 무리한 업무지시와 폭언에 시달린 것으로 드러났다.

무엇보다 2년 가까이 해당 문제를 개선하기 위해 고인과 동료들이 회사의 절차를 이용해 호소했음에도 회사가 묵살한 것으로 나타나 충격을 더했다.

특히 지난 3월 이해진 글로벌투자책임자(GIO)와 한성숙 대표가 사내간담회에서 고인을 압박한 상사를 임원으로 발탁한 데 대한 문제 제기를 접했음에도 적절한 조치가 취해지지 않았고 결국 고인이 극단적인 선택에 몰린 데 대해 실망감이 높다.

네이버사원노조는 7일 경기도 성남시 분당구에 위치한 본사 정문 앞에서 ‘동료의 안타까운 죽음에 대한 진상규명과 재발방지를 위한 노동조합의 입장 발표’를 주제로 기자회견을 개최해 이같이 밝혔다.

노조는 지난달 25일 동료의 비극적인 죽음 이후 2차례 사내 메일을 통해 임직원들에게 진상 규명을 위한 회사의 적극적인 노력과 데이터 보존을 촉구한 바 있으며 대외에 자체적인 진상 조사 결과를 내놓은 것은



이번이 처음이다.

노조는 고인의 동료, 지인 등을 상대로 조사한 결과, 고인은 지난친 업무지시로 인해 야간·휴일·휴가 가릴 것 없이 과도한 업무에 시달렸다고 고발했다.

가령 동료들은 고인이 주말과 밤늦게도 업무를 했으며, 밥을 먹다가도 업무적으로 연락이 오면 늘 답변을 했다고 증언했다. 밤 10시 이후와 휴가 때도 예외가 아니었다.

노조는 또 고인이 상급자(이하 임원 A)로부터 지위를 이용한 부당한 업무 지시와 모욕적인 언행, 해결할 수 없는 무리한 업무지시 등을 받았다고 주장했다.

고인의 주변인들은 임원 A가 회의 중 종종 고인이 모욕감을 느낄 만한 발언을 했다고 증언했다. 예를 들어 지난달 7일 오후 5시 회의에서 인턴의 프로젝트에 대한 주제 논의 중 고인의 의견을 제시하자 임원 A는 '말도 안 되는 소리를 한다'며 면박을 주고서 5분 후에 고인의 의견과 동일한 내용으로 프로젝트 과제를 진행하자고 얘기한 사례를 공유했다.

오세윤 지회장은 "임원 A는 본인이 가진 권한을 이용해 고인을 옴짝달싹 못하게 만들었다"며 "임원 A는 업무지휘, 평가, 연봉, 인센티브, 스톡옵션, 보직 등의 권한을 이용해 고인을 지속적으로 힘들게 했다"고 언급했다.

무엇보다 노조는 2년 가까이 해당 문제를 개선하기 위해 고인과 동료들이 회사의 절차를 이용해 다양한 행동을 취했음에도 문제를 묵살한 회사의 무책임한 방조와 묵인 역시 고인의 비극적 선택에 책임이 있다고 강조했다.

노조에 따르면 임원 A가 리더로 입사한 직후 해당 조직의 직원들이 경영진 C에게 문제를 제기하였을 때 경영진 C는 이에 대해 본인이 책임지겠다고 했다. 몇달 후 해당 조직의 조직장들이 경영진 C를 찾아가 임원 A와 일하기 어렵다는 의사를 전달했을 때 경영진 C는 이를 묵살했고, 리더였던 임원 A를 오히려 임원으로 승진시켰다. 이후로도 해당 조직에서 퇴사하는 사람들이 퇴사자 면담을 하며 경영진 C와 임원 A 때문에 퇴사한다고 밝혔음에도 어떠한 개선도 이뤄지지 않았다.

또 사내 신고채널을 이용해 유사한 문제를 가진 임원 B를 신고했음에도 조치가 되지 않았다.

특히 지난 3월 창업자 이해진 GIO와 한성숙 대표가 포함된 회의에서 직원○은 임원 A를 시사(전 회사의 비위사실, 네이버 퇴사 시 퇴사 사유, 네비게이션 종괄로 자질부족, 구성원들이 단체로 함께 일하기 어렵다는 의견을 경영진에게 제출했음에도 책임리더로 승진함 등)하며 책임리더 선임의 정당성에 대해서 질문했다고 밝혔다.

하지만 인사담당 임원 D는 책임리더의 소양에 대해 경영리더와 인사위원회가 검증하고 있으며 더욱 각별하게 선발하고 있다는 원론적인 답변만 했다고 폭로했다.

오세윤 지회장은 "임원 A가 지속적으로 고인을 힘들게 했지만 직접적인 가해를 한 임원 A와 그의 문제를 알고도 묵살했던 경영진 C는 이번 일에 큰 책임이 있다"고 지적했다.

네이버 노조가 속한 민주노총 화섬식품노조의 신환섭 위원장은 "무엇보다 2년 가까이 해당 문제를 개선하기 위해 고인과 동료들이 회사의 절차를 이용해 다양한 행동을 취했음에도 불구하고, 문제를 묵살한 회사의 무책임한 방조와 묵인 역시 고인의 비극적 선택에 책임 져야 한다"고 말했다.

노조는 회사 자체 진상 조사에 대한 불신을 드러내기도 했다.

오세윤 지회장은 "이번 일은 우리 회사에서 가장 큰 권한을 가진 소위 C 레벨의 경영진 중 1명이 관계된 일이다. 우리는 그간 경영진이 일으킨 문제와 직원이 일으킨 문제에 대한 처분이 공정하지 않고, 조사 대상이 누구냐에 따라 징계 진행 속도와 결과가 동일하지 않게 진행됨을 목도해왔다"고 밝혔다. 오 지회장은 또 "직장 내 괴롭힘 신고 등이 있은 뒤 외부 기관을 통해 진행하는 조사의 공정성이 의심되는 일이 반복되기도 했다. 무엇보다 이번 리스크 관리위원회를 구성한 사외이사를 임명하고 이번에 리스크관리위원회에 조사 권한을 맡긴 것도 해당 경영진이 포함된 이사회였기에, 사측의 조사만 기다릴 것이 아니라 자체적인 진상 조사가 필요하다고 판단했다"고 설명했다.

이에 따라 향후 고인의 명예회복과 재발 방지를 위해 더욱 상세한 내용을 조사할 예정이라며 회사에 추가 자료를 요구했다.

요청 자료는 ▲고인의 사내 메신저(웍스) 이력, 사내망 접속이력 출퇴근 기록, 고인과 임원 A의 사내 메신저(웍스) 기록 ▲고인과 임원 A 그리고 임원 B간 오갔던 사내 메신저(웍스), 메일, 사내소스관리도구(OSS)

의 자료 ▲2019년 1월 이후 지도 업무 중 퇴사한 직원들의 퇴사 면담 내역 ▲2021년초 진행된 임원 B에 대한 신고 및 조치과정 ▲리더 A와 리더 B를 임원 A와 임원 B로 선임한 검증 절차 등이다. 아울러 노조는 고인을 포함해 구성원들이 직장 내 괴롭힘을 겪더라도 신고가 어려운 정황을 발견해 같은 날 고용노동부 성남지청에 특별근로감독을 요청하는 진정서를 제출했다. 이 밖에 노조는 사측에 조사가 끝난 이후 조사 및 수사 결과를 함께 살피고 이 일이 다시 일어나지 않도록 직원들로 구성된 노동조합과 함께 재발방지 대책위를 꾸릴 것을 촉구했다.

- ▷ [BLOTER 기사] '뉴욕 창고'서 시작된 '아마존 노조 설립' 움직임, '나비효과' 일으킬까  
[2022.04.10.]  
<https://www.bloter.net/newsView/blt202204080458>

#### '뉴욕 창고'서 시작된 '아마존 노조 설립' 움직임, '나비효과' 일으킬까

발행일 2022-04-10 18:05:51

세계 최대 온라인 유통회사인 아마존에 첫 노동조합이 탄생한다. 아마존 최대 물류창고인 뉴욕시 스탠퍼 아일랜드의 'JFK8'에서 진행된 노조 설립 안건이 55% 찬성으로 가결되면서다. 아마존은 지난 몇 년 동안 노동자들이 노조 설립 찬반투표에서 반대 표를 던지도록 설득하고 노조 저지 활동에만 50억원을 들였다. 그럼에도 불구하고 노조 결성에 성공할 수 있었던 데에는 아마존 직원의 모임인 '아마존노동조합연맹'(ALU)의 역할이 컸다.

IT 전문매체 <더버지>는 이번 노조 결성 가결에 대해 ALU가 일찍이부터 구사한 독특한 전략 덕분이라고 분석했다. ALU 위원장인 크리스 스몰스는 창고 근처에 텐트를 설치하고 노조 설립 투표 진행에 필요한 서명 운동을 진행했다. 몇 주에 걸쳐 투표권을 가진 약 6000명의 근로자에게 직접 전화를 걸어 투표에 참여할 것을 독려했다. 텐트에서 머물며 근로자들에게 노조와 관련된 자료를 나눠주고 아마존이 기업 급여나 반노조 컨설팅에 얼마나 많은 돈을 쓴고 있는지 등에 대한 정보를 공유했다. 또 아마존의 노동 환경 실태를 알리기 위해 소셜미디어(SNS)를 적극적으로 활용했다.

ALU 활동가인 제럴드 브라이슨은 아마존은 자신들의 이러한 활동을 과소평가했다고 말했다. 그는 "아마존의 경영진은 ALU 활동가들을 '표현력이 결여된 폭력배'라 부르며 경멸적인 태도를 취했다"고 주장했다. 그러나 미국 런던스대의 노동학 교수인 레베카 기본은 "ALU는 기반과 자원이 거의 없는 소규모 노조도 성공할 수 있다는 것을 확실히 보여줬다"며 "앞으로는 아마존의 물류창고뿐만 아니라 다른 기업 근로자들 사이에서도 ALU 전략을 모방하는 소규모의 영리한 조직들이 생겨날 것"으로 예측했다.

이번 노조 결성 성공에 ALU가 아마존 노동자들로만 이뤄진 독립 단체였다는 점도 중요하게 작용한 것으로 보인다. 앞서 알라배마주 베서머 창고는 지난해 4월 투표를 진행했지만 71%가 반대해 노조 결성이 무산된 바 있다. 사측의 투표 방해 의혹이 제기되기도 했지만 이 투표는 이미 수천명의 노동자를 대변하는 상급노조인 미국 소매·도매·백화점노동자조합(RWDSU)과 협력해 이뤄졌다. 그에 반해 ALU는 다른 노조와 연계되지 않은 완전히 독립된 조직이다.

브라이슨은 ALU가 활동을 확대해나가고자 하는 의사는 있지만 다른 물류 창고에서 JFK8에서 사용한 전략을 재현하기는 어려울 것이라고 밝혔다. 특히 각 주별로 다른 노동법이 적용돼 이번 사례에서 사용한 전술이 다른 곳에서는 통하지 않을 수도 있기 때문이다.

노동 운동가들은 이번 사례에서 활용된 전략을 미국 전역에 있는 수십만개의 아마존 창고에도 적용할 수 있기를 바라고 있다. 이미 아마존의 여러 물류센터들은 노조 설립에 대한 찬반 투표를 진행하고 있다. 이번



에 노조가 설립된 JFK8 인근에 있는 LDJ5 물류창고에서는 오는 25일에서 29일에 투표를 진행한다. ALU에 따르면 이 밖에도 10개 이상의 주에 위치한 물류창고에서 노동조합 결성을 희망하고 있는 것으로 알려졌다. 사측 투표 방해 의혹 이후 알라배마주 베서머 창고는 지난달 31일 재투표를 실시했지만 팽팽히 맞서는 결과가 나와 미 노동관계위원회(NLRB)의 공청회를 통해 가결 여부를 가릴 예정이다.

〈더버지〉는 ALU의 진짜 싸움은 이제 막 시작됐다고 평가했다. 다음 단계로 아마존과의 협상을 앞두고 있는데 노조 결성 투표보다 더 어려운 과제가 될 것으로 예측했다. 아마존은 지금까지 철저한 무노조 경영을 추구하며 직원과 개별적으로 직접 협상한다는 원칙을 고수해왔다. 또 이미 최근 투표 결과에 대해 투표를 감독한 NLRB에 이의를 제기한다고 밝혔다. 뿐만 아니라 투표에 앞서 ALU가 직원들을 협박하고 투표를 강요했다는 주장을 제기했다. 직원들이 사용하는 사내 메신저에서 '노조', '임금 인상'과 같은 표현을 금지하는 방안을 검토 중이라는 언론의 보도가 나오기도 했다.

### ■ 참고자료

- ▷ [월간 노동법률] 작업라인을 멈출 권리, 근로자에게 있을까? [2015.05.29.]  
[https://m.worklaw.co.kr/view/view.asp?in\\_cate=104&bi\\_pidx=24691&keyword=](https://m.worklaw.co.kr/view/view.asp?in_cate=104&bi_pidx=24691&keyword=)

[작업중지권 기획2] 작업라인을 멈출 권리, 근로자에게도 있을까? 2015-05-29 10:05:04

작업중지권 둘러싸고 노동계와 재계 엇갈린 입장

최근 현대중공업 사측과 노조는 작업중지권을 단협 조항에 포함시켰다. 현대중공업 노조는 '최근 노사산업 안전보건위원회에서 안전시설이 부족할 경우 노조 간부가 먼저 회사에 시설보완 등의 시정을 요구하고, 이 행되지 않으면 작업중지권(현장에 작업중지 스티커 부착)을 발동하도록 협의했다'고 지난 4월 19일 발표했다. 노사가 2014년 임금-단체협약 교섭을 지난 2월 뒤늦게 타결하면서 작업중지권을 최초로 규정했고, 이어 구체적 이행방법을 정한 것이다. 이 매뉴얼로 노조간부 50여 명에게 작업중지권 발동의 권한이 주어졌다.

작업중지권이란?

'작업중지권'이란 사람, 기계, 또는 환경이 근로자를 위험하는 환경에 처했을 때 근로자를 보호할 수 있는 수단을 말한다. 현행 산업안전보건법상 규정된 작업중지권은 '산업재해가 발생할 위험이 있을 경우 사용자가 작업을 중지시키고 필요한 조치를 취하도록 하는 권리와 의무'를 말한다.

작업중지권은 1980년대 후반부터 노동자 보호를 위해 적극적으로 거론되기 시작했다. 이후 격렬한 논의 끝에 사용자의 작업중지권을 규정한 26조 1항의 규정이 제정됐고, 노동계의 강력한 요구로 2항과 3항이 신설(1995년)되면서 노동자에게도 약간의 권한이 주어진다. 하지만 중지권의 발동이 너무 어렵고, 노동자를 발동 이후 상황으로 보호해주지 못한다는 비난이 있었고, 이에 4항과 5항 등을 신설하면서 현재의 26조가 완성됐다.

[26조 2항] 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인해 작업을 중지하고 대피했을 때는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 해야 한다.

작업중지권 확보 후 실제 현장에서 발동이 있기까지는 그리 오랜 시간이 걸리지 않았다. 협상 완료 후 얼마 지나지 않은 지난 4월 30일, 한 하청 노동자가 맨홀 커버조임 볼트에 걸려 넘어지면서 1.5m 아래로 추락해 부상을 입자, 노조는 즉시 해당 공정에 대해 작업중지권을 발동했다.

이에 대해 노조는 '그동안 비슷한 작업 과정에서 안전시설이 필요하다고 지적했지만 제대로 이뤄지지 않았다'며 '노조 노동안전보건실 간부들이 사고현장에서 작업을 중지시켰다'고 설명했다.

합의 내용에 따르면, 현장에서 인명피해 우려 상황이 발생하면 노조는 회사 안전경영부(각 사업부 안전과)에 문서나 전화로 시정을 요구하고, 회사가 이행하지 않으면 작업을 중지시킬 수 있으며, 회사는 안전보건

상의 조치 후에만 작업을 재개할 수 있다.

그래도 현대중공업은 작업중지권의 부여와 발동에 다소 협조적인 편이다. 현재 작업중지권을 근로자에게 명시적으로 부여한 기업은 현대중공업과 현대자동차, STX, 대우조선해양 정도다. 특히 현대중공업 해양사업본부는 2013년 9월, 직영은 물론 사내 협력업체 근로자에게도 12항목의 특별 안전수칙에 어긋날 경우에 한해 작업중지권을 행사하도록 권한을 부여한 바 있다. 작업중지권 행사를 이유로 근로자에게 책임을 묻지 않겠다는 카드를 발급하는 등, 근로자 안전을 우선시 하는 전향적 자세를 보여 호평을 받기도 했다. 그러나 모든 국내 기업들의 근로환경이 그런 것은 아니다.

### 1. 근로자의 작업중지권 발동, 현실적으로 쉽지 않아!

법률적 근거는 엄연히 있지만, 근로자가 작업중지권을 실제 발동하기엔 현실적으로 무리가 따르는 게 사실이다. 현행법 아래에서는 작업중지권의 발동 주체에 대해서도 의견이 분분하다. 이 때문에 근로자가 작업중지권을 행사한 후, 그 상황이 발동 요건에 해당하지 않는다고 판단되면 근로자는 법적 책임을 물게 될 위험이 있다.

실제로 이런 경우가 한국지엠 생산공장에서 있었다. 2011년 3월 31일, 한국지엠 부평공장에서 자동차 도어 부착기계를 정비하던 한 근로자의 손가락이 기계에 끼어 8바늘을 꿰매는 사고가 발생한다. 노조의 안규백 대의원이 현장에 도착했고, 그는 사고 후에도 컨베이어 벨트가 돌아가고 있는 것을 보고 라인을 직접 정지시켰다. 사고 한 시간 뒤 안전교육이 실시됐고, 안 대의원은 노동안전보건실장 등과 논의를 거쳐 보전 업무를 수행한 후 재가동하도록 합의했다.

문제의 발단은 사측이 안 대의원에게 무단 라인정지에 따른 생산방해 및 생산손실을 입혔다는 이유로 징계 위원회 출석 통보를 하면서부터다. 회사 측은 '대의원은 라인 중단 권한이 없는데도 라인을 임의로 중지시켜 징계위원회에 회부했다'고 정당성을 주장하며 정직 2개월의 징계를 내렸다. 법원도 사측의 손을 들어줘 그 정당성을 인정했다(같은 해 12월, 이 공장에서는 결국 사망사건이 일어났고 작업중지권이 다시 발동되기도 했다).

비슷한 사건은 2009년 기아자동차에서도 있었다. 금속노조 기아차지부 대의원이 설비 이상(연료탱크가 컨베이어벨트로 기울어진 상태)을 이유로 라인을 중지시키자, 사측이 업무방해를 이유로 대의원을 고소한 것이다. 이에 대해서 수원지방법원은 대의원의 행동이 '사회상규에 위배되지 않는다'며 무죄를 선고했다. 건설현장에서도 작업중지권 발동이 어려운 것은 마찬가지다. 국내 건설플랜트노조의 한 조합원은 본지와 인터뷰에서 '근로자들 대부분이 상시 위험작업을 하고 있는데 작업중지권을 발동하는 것은 사실상 불가능하다'며 '특히 하도급 근로자들은 공사 마감일에 쫓겨 어느 정도 위험은 감수할 수밖에 없는 것이 현실'이라고 토로했다.

국내의 한 전력설비 업체도 마찬가지 상황이었다. 이 회사 노조원 역시 '(작업중지권이) 단협에는 규정이 없고 작업 매뉴얼에만 있는 것으로 아는데, 사실상 한 번도 발동된 적이 없다'며 '사망사고가 한 차례 발생한 적이 있지만 그 뒤로도 특별히 달라진 건 없다'고 말했다.

이렇게 현실에서 근로자가 작업중지권을 발동하기에는 제약이 많다. 한 사업주는 '위험하면 당연히 알아서 멈추고 회사도 이해하면 되는 것인데, 그런 권한이 별도로 필요한가' 되묻기도 했다. 특히 안전을 강조하는 기업의 경우에도 작업중지권을 규정한 단협 조항이 산업안전보건법을 되풀이 하는데 그치는 경우가 많아 작업중지권의 확산은 아직 갈 길이 멀어 보인다.

### 2. '급박한 위험' 해석을 둘러싼 견해차

결국 작업중지권의 법적 규정 존재에도 불구하고 유명무실한 권한으로 전락하게 된 것은 그 발동 요건이 너무 추상적이기 때문이다. 제26조 2항은 '급박한 위험' 아래서만 작업을 중지할 수 있다고 규정한다.

조흥학 안전보건공단 연구원은 2013년 고용노동부 의뢰로 작성한 '사업장의 작업중지권에 대한 실태조사 보고서'에서 작업중지권이 산업현장에서 제대로 작동이 되지 않고 있는 이유를 밝혔다. 그는 '26조에서 규정하고 있는 급박한 위험이 무엇인지 구체적 기준이 제시되고 있지 않기 때문에, 그 판단이 주관적일 수



있다'며 '근로자가 작업중지권을 행사한 경우, 조사결과 아무런 위험이 없는 것으로 판명이 나면 작업을 중지한 근로자는 민형사상 손해배상 청구를 당할 수 있다'고 지적하고 있다. 특히 일부 생산라인의 경우 일단 멈추게 되면 전체 작업이 멈달아 멈춰야 하는 경우가 있는데, 이 때 개별 근로자가 작업중지권을 발동하는 것은 감당할 수 없는 책임을 지게 될 우려가 있다는 것이다. 따라서 작업중지권 행사에 대한 명확하고 세부적 근거 마련이 필요하다는 것이 조 연구원의 주장이다.

이뿐만 아니라, 현행 제도는 근로자에게 명확하게 작업중지권을 부여한 것인지 애매하다는 지적도 있다. 조문을 글자 그대로 해석했을 때 작업중지권이 있는 건지, 사용자에게 보고하고 처분을 기다려야 하는 건지 불분명하다는 것이다. 이에 따라 노동계는 근로자에게 작업중지권을 좀 더 명확하게 부여할 것을 요구하고 있다.

한국노총의 권고안을 살펴보면 '…… 중대재해가 발생했을 때 …… 조합원은 해당공정에 대해 작업을 중지시키는 등 필요한 조치를 할 수 있다'라는 규정을 삽입할 것을 주장하고 있다. 민주노총 역시 제도개선안(2011년)에서 '조합원은 …… 재해를 당할 위험이 있다고 판단할 때에는 작업을 중지하거나 거부할 수 있다'는 조항을 제시하고 있다. 이 모든 규정은 노동자에게 명시적 작업중지권을 부여할 것을 요구하고 있다.

### 3. 노사 간 입장차 '근로자 안전 우선' vs '경영악화 우려'

작업중지권은 단순히 안전 확보 차원의 문제가 아니라, 기업의 경영 이익과도 직결될 수밖에 없기에 더욱 그 요건 완화가 쉽지 않다. 작업중지권의 잣은 행사는 기업의 즉각적 손실로 이어질 수밖에 없으니 재계 일각에서는 작업중지권을 '일상적 파업권'이라 해석하기도 한다. 작업중지권이 근로자 안전 확보수단이 아니라, 근로조건 개선 요구 수단으로 변질될 우려가 있다는 지적이 나오기도 한다.

근로자의 작업중지권 사용이 비교적 자유로웠던 STX가 2013년 경영악화를 맞이한 이후 채권단이 경영정상화 계획을 세우며 노조 측에 제시한 조건에는 '(노동)조합은 단체협약 71조(작업중지권)와 관련해 산업안전보건에 의거 산재가 발생할 급박한 위험이 있을 때 노사 합의 후 시행할 것'이라는 규정이 있다. 노사 합의 규정을 넣어 근로자의 임의적 작업중지권을 배제하는 근거 규정이다. 이 조항이 경영 정상화를 위해 제시한 다섯 가지 조건 중 하나라는 것을 고려하면, 사측이 작업중지권을 얼마나 민감하게 대하고 있는지를 알 수 있다. 이렇게 사측과 노측 모두에게 '어떤 요건 아래서 작업중지권이 발동될 수 있는지'가 초미의 관심사일 수밖에 없다.

### 4. 관련법 개정안, 국회 안에서 6개월 가까이 표류

작업중지권이 치명적 인사사고 등 중대재해가 발생 후에야 겨우 행사되는 경향이 있다는 지적도 있다. 작업중지권 행사로 충돌을 빚은 현대자동차나 기아자동차, 한국지엠 사례를 보면, 사측은 사망사고 등 현실적 위험이 발생하지 않았다면 '급박한 위험'으로 볼 수 없기에 작업을 진행해야 된다는 입장을 보였다. 이에 대해 현대중공업 노조 관계자는 본지와 인터뷰에서 '누가 죽어야 작업중지권을 발동할 수 있다면 도대체 작업중지권이 왜 필요한가'라며 기업들의 소극적 자세를 비난했다.

최근 고용노동부는 산업안전보건법의 일부개정 입법예고(고용노동부공고 제2015-87호)를 내놨는데, 과태료 규정을 추가했을 뿐 내용면에서 크게 달라진 것이 없어 사실상 재계의 눈치를 보며 손을 놓은 것 아니냐는 비난을 받기도 했다.

국회에서도 최근 한창 논의가 진행 중이다. 이인영 새정치민주연합 의원이 지난해 12월 발의한 산안법 일부 개정안(의안번호-12665)은 ①근로자 대표의 작업중지권을 명시적으로 인정하고, ②작업중지를 판단한 근로자의 의도가 '악의적이지 않다면', 사용자가 작업중지권 행사를 이유로 근로자에게 불이익한 처분을 할 수 없게 하자는 작업중지권 행사 완화 규정을 담고 있다. 하지만 전경련과 경총의 강한 반발로 입법안은 6개월 가까이 소위를 통과하지 못하고 머물러 있는 상태다.

- ▷ 노동상담 연락처 공유
- ▷ 수업평가 및 피드백

## 직업계고 3학년 도입

알아야 할 노동법 O X 퀴즈  
“알고계십니까?”

확인 할 노동법

| 질 문   | [OX] |
|---|------|
| 1. 5인 미만 사업장도 주 15시간 이상 일하면 주휴수당은 지급해야 한다                           |      |
| 2. 임금명세서를 교부만 하면, 임금에서 공제할 내역이 기재 되어 있지 않아도 임금명세서 교부의무를 위반한 것은 아니다  |      |
| 3. 5개월 동안 일을 해 왔는데, 갑자기 사업주가 다음 주부터 일을 그만두라고 했을 때, 해고예고수당을 받을 수 있다? |      |
| 4. 사업주는 별도의 인력을 두고 현장실습생을 지도해야 한다.                                  |      |
| 5. 사업주는 현장 실습생의 동의 없이 현장 실습의 내용을 필요에 따라 변경할 수 있다.                   |      |
| 6. 현장실습생이 실습 중 자신의 실수로 다친 경우에는 사업주가 그에 대한 보상 할 의무가 없다.              |      |



## 직업계고 3학년(활동지1)

## “우리는 괜찮은가요?”

▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

## 사례 1] 사례1 이번이 세 번째 기계 고장이었어요

- 지금 우리 회사 상황. 원래 있던 베테랑들이 우리 같은 초보한테 1주인 미만으로 알려주고 퇴사 함(2017년 8월 5일)
- 아직 고딩인데 메인 기계 만지는 것도 극혐인데 기계 고장나면 내가 수리해야 됨 .. 야근은 덤이고 작업장 실내 온도 진짜 실화가 싶은 정도로 개 힘듦. 절정으로 치달으면 40도 넘고 안 그래도 35도에서 40도 사이 왔다갔다.(...) 그 안에서 12시간 동안 앓지도 못하고 왔다갔다 xx함. 단 1분도 못 앓음 (2017년 8월 6일)
- 원래 7시 30분 출근해서 6시 퇴근인데 내가 담당하는 기계를 볼 수 있는 사람이 없어서 나 혼자 10시 30분 퇴근 (2017년 9월 18일)

출처 : ‘알지 못하는 아이의 죽음’ 내용 중에서

▷ 피해상황 :

▷ 대처방안:

▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기

## 직업계고 3학년(활동지1)

## “우리는 괜찮은가요?”

- ▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

**사례 2] 잠수를 배우기는 했지만 물이 무섭다.**

정운이는 3학년 4월부터 요트회사에서 아르바이트를 했다. 정운이가 하는 일은 요트에 탑승하는 관광객에게 식사 등 서비스를 제공하는 일이다. 정운이의 전공도 ‘관광레저과’이고 정운이가 아르바이트로 하는 일도 요트에서의 서비스이기에 정운이는 아르바이트를 현장실습으로 바꿔 정식으로 요트회사에서 일하기로 했다. 그런데 주말에 관광객이 있을 때는 서비스를 제공하는 일을 하지만, 평일 관광객이 없는 시간을 이용하여 요트 바닥의 조개와 해조류 등을 제거하는 일을 해야 한다. 혼자서 배의 바닥을 청소하기 위해 물속으로 들어가는 것이 두렵다. “학교에서 잠수를 배우기는 했지만 나는 물을 무서워하고 수영도 잘 하지 못하는데...”

출처 : 경향신문, [단독]관광객 안내 한다더니…고3 실습생, ‘잠수작업’하다 사망 내용 각색

- ▷ 피해상황 :

- ▷ 대처방안:

- ▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기



## 직업계고 3학년(활동지1)

## “우리는 괜찮은가요?”

▷ 아래의 사례를 읽고, 알바꿀팁 책자를 근거로 피해상황과 대처방안을 찾아주세요.

### 사례 3] 선배가 무서워 학교로 돌아가고 싶다.

식품회사에 다니는 동준이는 현장실습이 너무 힘들어 학교로 돌아가야 하나 고민이다. 처음에는 대기업 현장실습을 오게 되어 너무나 좋았다. 그런데 회식자리에서 자꾸 권하는 술을 거부했고, 술을 먹지 않으니 2차는 가지 않겠다고 했다가 따로 불려가 뺨을 맞았다. 선배가 하라고 하면 해야지 거부하면 안된다는 것이다. 그런데 이걸로 끝나지 않았다. 그 후 계속 선배는 동준이를 괴롭힌다. 작업 중 작은 실수를 동준이가 하게 되었고, 그 일을 선배가 수습하게 되면서 선배의 미움은 커졌고, 은근하게 괴롭히는 선배 때문에 회사 생활이 지옥이다.

출처 : ‘알지 못하는 아이의 죽음’ 내용 중에서

▷ 피해상황 :

▷ 대처방안:

▷ 주인공이 일하는 환경에서 인간답게 일하기 위한 환경, 위험은 무엇인가 생각해 보기, 발생할 수 있는 사건·사고에 대해 고민하게 하기

일반계고 3학년(활동지2)

캠페인 스티커 제작



직업계고 3학년  
도입 참고자료

알아야 할 노동법 O X 퀴즈  
“알고계십니까?”

확인 할 노동법

**■ 주휴 수당 관련**

▷ **근조기준법 제55조/시행령 제30조의1**

사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

5인 이상, 이하 기준없이 모든 노동자에게 주휴수당 지급은 가능함. 다만 단시간 노동자라도 주 15시간 이상 근로 시 주휴수당 발생하고, 주 15시간 이하 근로 시 발생하지 않음.

▷ 단, 근무하기로 계약한 일정에 결근 없이 모두 출근해야 주휴수당 발생함.

▷ 사업주가 “지각, 조퇴시 주휴수당 지급하지 않는다.”라고 근로계약서 작성을 요구해도, 지각, 조퇴는 결근이 아니므로 주휴수당 발생함.

**■ 임금명세서 의무교부 시행**

▷ **근로기준법 제48조의/시행령 제27조의2**

2021년 11월 19일부터 사업장 규모와 상관없이 모든 노동자는 임금명세서를 받을 수 있습니다.

▷ **임금명세서 필수 기재 사항** : 성명, 생년월일, 사원번호 등 노동자를 특정할 수 있는 정보 및 임금지급일, 임금총액, 임금의 구성항목별 금액 및 계산방법, 임금의 공제 내역 (소득세, 사회보험, 기타) 등

▷ 임금명세서를 서면(전자문서 포함)으로 교부하지 않았거나, 필수사항 중 일부누락, 사실과 다르게 기재한 경우 → 사용자에게 500만원 이하 과태료가 부과됩니다.

**■ 해고 예고 수당**

▷ **근조기준법 제26조**

3개월이상 근무했고, 1개월전에 해고 예고를 통보하지 않으면, 사업주는 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 함. (소정근로시간의 임금으로 계산)

▷ 해고예고 수당은 5인 미만 사업장, 주 15시간 이하 근무와 상관없이 위 기준을 위반했으면 지급 가능함.

▷ 단 근로기간이 3개월 미만인 경우와 천재, 사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능할 경우는 해고예고수당 지급 사유가 되지 않음.

**■ 현장실습기관의 의무**

▷ 제5조 (현장실습기관의 의무) “현장실습기관”은 현장실습이 내실 있게 실시되도록 다음 각 호의 사항을 준수한다.

1. “현장실습생”的 전공과 희망을 고려하여 현장실습부서에 배치하고, “현장실습생”이 다양하고 폭넓은 현장경험을 쌓을 수 있도록 순환실습기회를 제공할 것
4. 현장실습을 지도할 능력을 갖춘 현장실습담당자를 배치하여 “현장실습생”的 현장실습을 성실히 지도할 것

**■ 현장실습생 특별보호**

▷ 제4조 (현장실습방법 및 절차) ① 현장실습은 교육과정 (또는, 직업교육훈련과정)에 의거 “현장실습기관”이 “직업교육훈련기관”과 협의하여 작성한 현장실습계획에 따라 실시한다. 이 때 현장실습계획에는 정해진 기간 동안 필요한 직무능력을 높일 수 있도록 교육훈련 목적 및 목표, 교육훈련 내용 및 방법, 현장실습담당자, 교육훈련 장소 및 시간, 교육훈련 대상 등이 포함되어야 한다.

**■ 현장 실습생의 재해보상**

▷ 제12조 (재해보상) “현장실습기관”은 “현장실습생”이 현장 실습과 관련하여 재해를 입은 경우에는 「산업재해보상보험법」제123조(현장실습생에 대한 특례)에 따라 재해보상을 한다. 다만, “현장실습기관”的 사업이 「산업재해보상보험법」이 적용되지 아니하는 경우에는 「산업재해보상보험법」의 보상에 준하는 재해보상을 한다.

직업계고 3학년  
활동1 참고자료

노동환경 생각하기  
“우리는 괜찮은 건가요?”

## 현장실습표준협약서

[시행 2018. 9. 28.] [교육부고시 제2018-165호, 2018. 9. 28., 일부개정]  
교육부(직업교육정책과), 044-203-6374

제1조 (목적) 이 현장실습협약서는 \_\_\_\_\_기관대표(이하 "현장실습기관"이라 한다)와 \_\_\_\_\_학교학생(또는 \_\_\_\_\_훈련원생)(이하 "현장실습생"이라 한다) \_\_\_\_\_학교장(또는 \_\_\_\_\_훈련원장)(이하 "직업교육훈련기관"이라 한다) 상호간에 현장실습에 필요한 사항을 정하고 이를 성실히 준수할 것을 약정함을 그 목적으로 한다.

제3조 (현장실습 기간 및 장소) ① 현장실습 기간은 20\_\_년 \_\_월 \_\_일부터 ~ 20\_\_년 \_\_월 \_\_일으로 한다.  
② 현장실습은 직무를 수행하는 "현장실습기관"의 산업현장시설을 이용하여 실시한다. 다만, 직무와 관련된 이론 등의 교육훈련의 경우 산업현장시설 내외부의 별도의 시설에서 실시할 수 있다.

제4조 (현장실습방법 및 절차) ① 현장실습은 교육과정(또는, 직업교육훈련과정)에 의거 "현장실습기관"이 "직업교육훈련기관"과 협의하여 작성한 현장실습계획에 따라 실시한다. 이 때 현장실습계획에는 정해진 기간 동안 필요한 직무능력을 높일 수 있도록 교육훈련 목적 및 목표, 교육훈련 내용 및 방법, 현장실습담당자, 교육훈련 장소 및 시간, 교육훈련 대상 등이 포함되어야 한다.

- ② "직업교육훈련기관"은 현장실습의 내실화를 위해 제5조제4호에 따른 산업체 현장실습 담당자와 직업교육훈련기관의 교사(또는 직업교육훈련교사)가 참여하는 현장실습협의체를 구성하며, 현장실습협의체는 "현장실습기관"과 현장실습에 관한 제반사항을 협의한다. 다만 "현장실습기관"의 산업현장시설에서 현장 실습하는 현장실습생이 적어 현장실습협의체 구성의 필요성이 없는 경우 "직업교육훈련기관"이 "현장실습기관"과 직접 현장실습에 관한 제반사항을 협의한다.
- ③ "현장실습기관"은 "현장실습생" 또는 "직업교육훈련기관"이 요청 시 매월 1회 이상 "현장실습생"이 소속된 직업교육훈련기관에 출석하여 직업교육훈련 및 평가를 받을 수 있도록 한다.

제5조 (현장실습기관의 의무) "현장실습기관"은 현장실습이 내실 있게 실시되도록 다음 각 호의 사항을 준수한다.

1. "현장실습생"의 전공과 희망을 고려하여 현장실습부서에 배치하고, "현장실습생"이 다양하고 폭넓은 현장경험을 쌓을 수 있도록 순환실습기회를 제공할 것
2. 현장실습에 부합하는 범위 내에서 "현장실습생"의 신체적 부담 능력을 고려하여 현장실습과제를 부여할 것
3. 현장실습에 필요한 시설, 공구, 재료 등을 제공할 것
4. 현장실습을 지도할 능력을 갖춘 현장실습담당자를 배치하여 "현장실습생"의 현장실습을 성실히 지도할 것
5. "직업교육훈련기관"이 현장실습표준협약의 이행 여부 등을 확인하고자 할 경우 이에 협조하는 한편 그 확인 결과 드러난 개선 및 변경사항을 현장실습에 반영하도록 노력할 것
6. "현장실습생"에게 「근로기준법」, 「산업안전보건법」 등 노동관계법령에 대한 교육을 실시할 것
7. "현장실습생"에게 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 것

제6조 (직업교육훈련기관의 의무) ① "직업교육훈련기관"은 "현장실습생"의 현장실습에 앞서, 현장실습 협약 내용, 계획, 방법, 준수사항, 관련법, 제7조 및 제8조에 따른 현장실습생의 권리와 의무에 관한 사항 등을 포함한 교육을 실시하여야 하며, 이 때 교육내용은 "현장실습기관"과 협의해야 한다.



- ② “직업교육훈련기관”은 “현장실습생”의 현장실습 출결상황을 관리해야 한다.  
 ③ “직업교육훈련기관”은 현장실습에 관한 제반사항을 매월 1회 이상 점검해야 한다.

**제7조(현장실습생의 권리)** ① “현장실습생”은 현장실습 시 산업현장의 적응력을 배양할 수 있도록 적정한 지도를 받을 수 있는 권리를 가진다.

- ② “현장실습생”은 현장실습기간 중 산업재해로부터 보호받을 권리와 산업재해 시 적정한 보상을 받을 권리를 가진다.  
 ③ “현장실습생”은 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우를 제외하고는 현장실습과 관련하여 손해배상 책임 등의 불이익을 받지 않을 권리를 가진다.

**제9조(현장실습 시간과 휴식)** ① 현장실습 시간은 \_\_주 \_\_시간을 원칙으로 하며, 1일에 \_\_시간(현장실습 초기의 적응 기간 \_\_일은 \_\_시간)으로 한다. 다만, **직업교육훈련촉진법 제9조의 2에 따라 1일 7시간 이내, 주당 35시간을 넘지 않도록 하되** “현장실습기관”이 “현장실습생”의 동의를 얻은 경우에는 현장실습 학습목적에 한해 1일에 1시간, 1주일에 5시간 범위 내에서 연장할 수 있다.

■ 1일 1시간 연장에 대한 동의 여부: (동의, 부동의)(해당사항에 ○표)

- ② 현장실습 중 휴식시간은 \_\_분(집체교육훈련 시 1시간당 \_\_분)으로 한다. 다만, 「근로기준법」 제54조에 따라 1일 **현장실습시간이 4시간 이상일 경우 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴식시간을 현장실습 시간 중 부여**하여야 한다.  
 ③ “현장실습기관”은 “현장실습생”에게 **1주 2회 이상의 휴일**을 주어야 한다.  
 ④ “현장실습기관”은 직업교육훈련촉진법 제9조의2에 따라 **야간(오후 10시부터 오전6시까지) 및 휴일에 “현장실습생”에게 현장실습을 시켜서는 아니 된다.**

**제10조(현장실습생 특별보호)** ① “현장실습기관”은 “현장실습생”을 「근로기준법」 제65조 및 같은 법 시행령 제40조 별표 4에서 정하고 있는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 현장실습을 시켜서는 아니된다.

- ② (“현장실습생”이 18세 미만인 경우) “현장실습기관”은 「근로기준법」 제65조 및 제72조에 따라 “현장실습생”을 보호하여야 한다.  
 ③ (“현장실습생”이 여성인 경우) “현장실습기관”은 “현장실습생”이 청구하면 월 1일의 생리결석을 인정해야 한다.

**제11조(안전·보건상의 조치)** “현장실습기관”은 “현장실습생”의 산업재해를 예방하기 위하여 안전·보건교육 실시, 작업에 적합한 보호구 지급, 해당 기계·기구·설비 등에 대한 위험방지 조치 및 원자료·가스·분진 등에 의한 건강장애 방지 조치 등 안전·보건상 필요사항을 조치한다.

**제12조(재해보상)** “현장실습기관”은 “현장실습생”이 현장실습과 관련하여 재해를 입은 경우에는 「산업재해보상보험법」 제123조(현장실습생에 대한 특례)에 따라 재해보상을 한다. 다만, “현장실습기관”的 사업이 「산업재해보상보험법」이 적용되지 아니하는 경우에는 「산업재해보상보험법」의 보상에 준하는 재해보상을 한다.

**제13조(현장실습 수당 및 용품 등)** ① “현장실습기관”은 식비, 교통비, 복지비 등을 포함한 현장실습 수당을 다음과 같이 매월 \_\_일에 지급한다. 다만, “현장실습기관”은 “현장실습생”이 현장실습을 중도 포기하거나 무단결근하는 경우에는 그 실습일수에 비례하여 현장실습 수당을 지급한다.

- 다 음 -

■ 20 년 월 일부터 ~ 20 년 월 일까지 매월(일)

원

- ② 종식의 제공 여부는 “현장실습기관”的 사규 또는 사업장 관행을 준용한다.  
 ③ “현장실습기관”은 현장실습기간 중 “현장실습생”에게 현장실습교재, 작업복, 실습재료, 개인용 공구, 안정보호구, 기타 현장실습에 필요한 물품을 무상으로 제공한다.

**제14조(복리후생)** “현장실습기관”은 “현장실습생”에게 식당, 휴게실, 의무실, 기숙사, 통근버스 등의 복리후생시설을 이용할 수 있도록 편의를 제공한다.

제15조(현장실습의 평가) “현장실습기관”은 “직업교육훈련기관”이 정한 기준에 따라 “현장실습생”의 현장실습 결과를 평가하여 그 결과를 “직업교육훈련기관”에게 통보한다.

제16조(포상) “현장실습기관”은 “현장실습생”의 현장실습태도가 우수하여 타의 모범이 되거나 현장실습기간 중 특별한 선행이 있는 경우에는 포상할 수 있다.

제17조(현장실습내용의 변경) 현장실습생의 소질·건강·기능습득의 정도 또는 기타의 사유로 인하여 “현장실습기관”이 현장 실습내용을 변경하려면 “현장실습생”과 “직업교육훈련기관”的 동의를 얻어야 한다.

제18조(현장실습계약의 해지) ① “현장실습기관”과 “현장실습생”은 현장실습기간 동안에 계약을 해지해야 할 부득이한 사유가 있을 때에는 계약해지일 \_\_\_일 전에 해지예고를 하고 계약을 해지할 수 있다. 이 경우 “현장실습기관”과 “현장실습생”은 “직업교육훈련기관”과 사전에 협의한다. 다만, “현장실습생”이 「근로기준법」 제65조 및 같은 법 시행령 제40조 별표4에서 정하고 있는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 상황에 있다고 판단되는 경우에는 즉시 계약을 해지할 수 있다.

② 계약의 해지는 서면으로 하며 해지예고 시에는 그 사유를 명기하여야 한다.

제19조(현장실습중단 방지) “현장실습기관”은 “현장실습기관”的 귀책사유로 인하여 “현장실습생”的 현장실습이 중단될 경우에는 “직업교육훈련기관”과 협의하여 “현장실습기관”과 동일하거나 유사한 직종의 다른 현장실습 산업체로 “현장 실습생”을 알선하는 등 “현장실습생”的 현장실습이 중단되지 않도록 노력하여야 한다.

제20조(취업) “현장실습기관”은 현장실습 수료자에 대해서는 우선적으로 채용하도록 노력하여야 한다.

제21조(수료증명서) ① “현장실습생”이 제4조제1항에 따른 현장실습계획에 따라 현장실습을 이수 후 “현장실습생” 또는 “직업교육훈련기관”이 요청시 “현장실습기관”은 “현장실습생”에게 현장실습 수료증명서를 교부한다.

② “현장실습기관”은 계약기간 종료 전에 현장실습계약이 해지되었을 때 “현장실습생” 또는 “직업교육훈련기관”이 요청시 “현장실습생”이 이미 이수한 내용과 기간 등을 기입한 증명서를 “현장실습생”에게 교부한다.

제22조(준용) 이 협약서에 명기되지 아니한 사항에 대해서는 직업교육훈련촉진법을 준용한다.

본 협약서는 3부를 작성하여 “현장실습기관”, “현장실습생”, “직업교육훈련기관”이 기명날인한 후 각각 1부씩 보관한다.

20 . . .

(현장실습기관)기 관 명  
대표이사 (인)

(현장실습생)주 소  
성 명 (인)

(직업교육훈련기관)직업교육훈련기관명  
대 표 (인)



직업계고, 일반계고 3학년  
활동3-1 참고자료

퀴즈 - 안전보건 표지를 맞춰라!

|  |                            |                 |                      |                           |  |  |   |
|--|----------------------------|-----------------|----------------------|---------------------------|--|--|---|
| <b>1</b><br>금지표지   | 101 출입금지<br>               | 102 보행금지<br>    | 103 차량통행금지<br>       | 104 사용금지<br>              | 105 탑승금지<br>   | 106 금연<br>   | 107 화기금지<br>                              |
| 108 물체이동금지<br>   | <b>2</b><br>경고표지<br>       | 201 인화성물질경고<br> | 202 산화성물질경고<br>      | 203 폭발성물질경고<br>           | 204 급성독성물질경고<br>   | 205 부식성물질경고<br>  | 206 방사성물질경고<br>                           |
| 207 고압전기경고<br>   | 208 매달린물체경고<br>            | 209 낙하물경고<br>   | 210 고온경고<br>         | 211 저온경고<br>              | 212 몸균형상실경고<br>  | 213 레이저광선경고<br>  | 214 발암성·번아웃·원성·생식독성·전신독성·호흡기과민성·물질 경고<br> |
| 215 위험장소 경고<br>  | <b>3</b><br>지시표지<br>       | 301 보안경착용<br>   | 302 방독마스크착용<br>      | 303 방진마스크착용<br>           | 304 보안면착용<br>  | 305 안전모착용<br>  | 306 귀마개착용<br>                             |
| 307 안전화착용<br>  | 308 안전장갑착용<br>             | 309 안전복착용<br>   | <b>4</b><br>안내표지<br> | 401 녹십자표지<br>             | 402 응급구호 표지<br>  | 403 들것<br>   | 404 세안장치<br>                              |
| 405 비상용기구<br>  | 406 비상구<br>                | 407 좌측비상구<br>   | 408 우측비상구<br>        | <b>5</b><br>관계자외 출입금지<br> | 501 허가대상물질작업장<br>관계자외 출입금지 (허가물질 명령)<br>제조/사용/보관중<br>보호구/보호복 착용<br>흡연 및 음식을 삼취 금지<br>  | 502 석면취급/해체작업장<br>관계자외 출입금지<br>석면 취급/해체중<br>보호구/보호복 착용<br>흡연 및 음식물 섭취 금지<br> |   |
| 503 금지대상물질의 취급 실험실 등<br>관계자외 출입금지<br>발암물질 취급 중<br>보호구/보호복 착용<br>흡연 및 음식을 섭취 금지<br> | <b>6</b><br>문자 추가시 예시문<br> |                 |                      |                           | <p>- 내 자신의 건강과 복지를 위하여 안전을 늘 생각한다.<br/>     - 내 가정의 행복과 최족을 위하여 인간을 늘 생각한다.<br/>     - 내 자신의 실수로써 동료를 해치지 않도록 안전을 늘 생각한다.<br/>     - 내 자신이 일으킨 사고를 인한 회사의 재산과 손실을 방지하기 위하여 안전을 늘 생각한다.<br/>     - 내 자신의 방심과 불안전한 행동이 조국의 번영에 장애가 되지 않도록 하기 위하여 안전을 늘 생각한다.</p> |  |   |

직업계고, 일반계고 3학년  
활동3-2 참고자료

캠페인 스티커

일하는 사람의 안전과 건강을 위해~



**안전하지 않다고**  
생각하면  
일하는 도중에라도  
**멈추고** 피해야 한다.

일하는 사람의 안전과 건강을 위해~

**빨리빨리**  
일하는 것보다  
**안전하고 건강하게**  
일하는 게 중요하다.



일하는 사람의  
**생명과 안전은**  
가장 먼저  
보장되어야 한다.



일하는 사람의 안전과 건강을 위해~

**빠른 배달은 잠시 멈춤**

**안전 배달로 도입**



**라이더의 안전을**  
우선하는 우리!  
**노동존중 시민!!**

일하는 사람의 안전과 건강을 위해~

**미리**  
약속하지 않은  
업무 지시는  
부당하므로 **거부합니다!**



을 해는  
컵라면 말고  
**더위수당**을 주세요



일하는 사람의 안전과 건강을 위해~



**이동노동자도**  
시원하고  
[따뜻하게]  
쉴 수 있는  
**쉼터가 필요해요!**

일하는 사람의 안전과 건강을 위해~



**노동자는**  
**을빼미**가 아니다.  
밤에는  
잠 좀 자자!

일하는 사람의 안전과 건강을 위해~

**모두 노동자입니다!**

**노동자의 권리 당연하게!!**

**사업장 조개기는 절대 NO!**



**과도한 노동과**

**감시는 이제 그만!!!**

편히 쉴 수 있는 **휴식공간**과

**보장된 시간이 필요해요**



# **MEMO**



## 기획



**이종태** 인천광역시교육청 동아시아시민교육과 과장  
**장동숙** 인천광역시교육청 동아시아시민교육과 장학관

**이강숙** 인천광역시교육청 동아시아시민교육과  
**유주리** 인천광역시교육청 동아시아시민교육과

## 집필



**김찬숙** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**백은숙** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**양정은** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**유정옥** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**장소현** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**장향숙** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**송복식** 인천신광초등학교  
**김혜영** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**박미예** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**박혜란** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**이경희** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**이은주** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**이제성** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**이해우** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**임은영** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**강수정** 강서중학교  
**박선미** 경기도평생교육진흥원  
**강민진** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**민주연** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**신지윤** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**이로사** 청소년노동인권강사단 ‘같이’

**이수인** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**이인선** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**조순희** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**황선희** 청소년인권복지센터 내일  
**김기홍** 공인노무사(돌꽃노동법률사무소)  
**송준호** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**신은영** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**신현화** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**유승희** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**유안나** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**유효승** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**이학금** 전국여성노동조합인천지부  
**안진미** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**이정애** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**하현숙** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**한동식** 청소년노동인권강사단 ‘같이’  
**윤화심** 민주노총인천지역본부 노동법률상담소  
**강경미** 전국여성노동조합인천지부  
**조현주** 전국여성노동조합인천지부  
**유준석** 인천정보과학고등학교

## 검토



**이혜원** 인천운남초등학교  
**한주영** 명현중학교  
**박삼남** 문학정보고등학교

**차윤주** 인천여자상업고등학교  
**설규주** 경인교육대학교  
**윤종조** 문일여자고등학교

# 2022 학교로 찾아가는 노동인권교육

발행인 : 인천광역시교육감

발행일 : 2022년 4월

발행처 : 인천광역시교육청 동아시아시민교육과(032-420-8263)

주 소 : 인천광역시 남동구 정각로 9

저작권 : 인천광역시교육청

제 작 : 주식회사 글소리(☎032-873-2626)

※ 본 교육용 지도자료는 학교교육을 목적으로 제작된 것으로, 교사와 학생의 수업 이외의 무단사용이나  
복제 및 변형, 배포를 금지합니다.