

교육과정 연계형

노동 인권 교육

교수학습자료

국어·수학·영어·과학·사회·역사·도덕·실과
수업시간에 만나는 노동인권수업

프로젝트로 만나는 노동인권수업

책 속에서 만나는 노동인권수업



함께 가는 미래, 인간중심의 노동인권교육이 함께 합니다.

노동 및 인간존엄의 **가치교육**

삶 속에 스며드는 학교 교육과정 속 **노동인권교육**

교육과정 연계형

노동
인권
교육

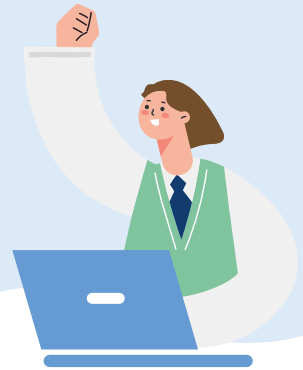
교수학습자료

노동인권교육과정 교수학습자료 연계 영상 콘텐츠 5종 개발

인천형 노동인권교육과정 성취기준을 토대로
초·중·고 학교급별 교육과정연계형 교수학습자료
18종 개발(초 6종, 중 5종, 고 7종)

총18종의 교수학습자료 중 '노동e음' 영상을 제작하여
수업에 활용 지원

'노동e음' 영상 5종 제작



노동e음 영상 제목	영상 링크주소	관련 교수학습자료 제목
[노동e음 #1편] 만일 () 사라진다면?	https://youtu.be/tMoY6aKM82Y	반가워!노동인권
[노동e음 #2편] 모든 노동은 가치 있다	https://youtu.be/UnNV_pVJlwA	모든 사람이 사람답게 사는 세상 노동자와 노동인권
[노동e음 #3편] 기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제	https://youtu.be/ehjAZUHWWMl	기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제
[노동e음 #4편] 노동자를 대하는 말	https://youtu.be/4lsz1OaQ9-A	노동자를 대하는 말
[노동e음 #5편] 침해된 노동인권, 어떻게 구제받지?	https://youtu.be/FDj1ujBudp4	“침해된 노동인권, 어떻게 구제받지?”

[노동e음]노동인권교육 교수학습 지원 영상 안내

블로그 주소 <https://blog.naver.com/icehongbo/222929127874>



[인천형 노동인권교육과정]의 성취기준

2019년 인천광역시교육청 인천교육정책연구소 개발 자료



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

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

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





목

차

Contents

01 / 초등학교

반가워! 노동인권  국어	9
노동자를 대하는 우리의 자세 사회, 도덕	19
노동 조건 결정과 노동기본권 사회, 도덕, 과학, 국어	29
우리 가정 워라밸 지킴이 실과	43
뉴스 속 노동자들은 우리의 이야기 교과융합 프로젝트수업	53
노동자의 삶에는 무엇이 필요할까요? 책 속에서 만나는 노동인권수업	63

02 / 중학교

그들이 꿈꾼 세상은? 역사	73
근로기준법과 청소년 노동인권 사회	83
value of labor  labor law(노동법으로 지킨 노동의 가치) 영어	93
모든 사람이 사람답게 사는 세상 노동자와 노동자와 노동인권  교과융합 프로젝트수업	101
노동자를 대하는 말  책 속에서 만나는 노동인권수업	109

03 / 고등학교

외국인 노동자도 우리 노동자! 독서	123
미디어 리터러시 키우지 with 수학&노동인권(최저임금) 수학	137
노동자의 권리와 사회적 연대 사회·문화	149
침해된 노동인권, 어떻게 구제받지?  정치와 법	171
기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제  경제	179
주4일제, 도입해야 할까요? 교과융합 프로젝트수업	197
문학과 일상에서의 노동인권 책 속에서 만나는 노동인권수업	221



초등학교



함께 가는 미래, 인간중심의 노동인권교육이 함께 합니다.

노동 및 인간존엄의 **가치교육**

삶 속에 스며드는 학교 교육과정 속 **노동인권교육**



교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

01 초등학교



반가워! 노동인권 

9

국어3 7. 반갑다, 국어사전

노동자를 대하는 우리의 자세

19

노동 조건 결정과 노동기본권

29

우리 가정 워라벨 지킴이

43

뉴스 속 노동자들은 우리의 이야기

53

노동자의 삶에는 무엇이 필요할까요?

63





영역	노동인권의 이해		
핵심개념	노동의 가치와 노동인권의 필요성		
학습목표(주제)	노동과 노동인권의 개념과 가치를 알 수 있다.		
노동인권 성취기준	6노동01-02 일상생활 사례를 통해 노동의 개념과 가치를 이해하고 노동인권에 대한 관심을 갖는다.		
연계교과 - 단위	[국어3] 7. 반갑다, 국어사전		
관련 교과 성취기준	4국04-01 낱말을 분류하고 국어사전에서 찾는다.		
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☒ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량		
유형	☒ 단위교과연계 ☐ 프로젝트 ☐ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제/학교자율교과		
학년 군	중	소요차시	2차시
수업준비물	교사 PPT, 활동지(1~4) 포스트잇(두 가지 색) 학생 육각보드, 보드마카		

수업 흐름

전개	도입	빨리 지나가는 낱말 맞추기 게임을 통해 '노동', '인권' 등의 낱말과 만나기
	활동 1	'노동', 넌 누구니? - '노동'이라는 낱말에 대한 생각 나누기 - '노동'의 뜻을 짐작해 본 후 국어사전에서 찾아보기 '노동'이 사라진다면? - '노동'이 사라진다면 나에게 어떤 일이 일어날지 생각해 보기 - '노동'이 사라졌을 때의 불편함 나누기
	활동 2	- 내가 어른이라면? - 노동의 귀천에 대한 편견 되돌아보기 '노동인권'은 다. - '인권'의 뜻을 짐작해 본 후 국어사전에서 찾아보기 - 내가 생각하는 '노동인권'의 뜻을 한 문장으로 표현하고 발표하기
	정리	- 새롭게 알게 된 사실과 느낀 점을 글이나 그림으로 표현하기 - 배운 내용 중 새롭게 알게 된 사실과 느낀 점을 포스트잇에 글과 그림으로 표현하기 - 포스트잇을 학습보드판에 붙이고 서로의 생각 공유하기

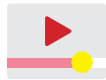


평 가

평가방식 문답법, 생활일지 쓰기

평가내용 일상 생활에서 만나는 일하는 사람들(노동자)에 대한 관심을 인권의 영역으로까지 확장할 수 있는지 확인한다.

관련자료



- 직업차별용어(1분 13초) / MBC 우리말 나들이

https://www.youtube.com/watch?v=Im-K_Sj7YJM



- “수학 7등급? 용접 배워 호주 가야지”(46초) / MBC 뉴스

<https://www.youtube.com/watch?v=zFUM2zPGwls>



- “공부 못하니 배달하지” 고객 막말 갑질...(9분 54초) / JTBC 사건반장

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



- 학생활동지3 이미지 출처

<https://m.ruliweb.com/best/board/300143/read/55396878>



- 통상 관념 사전

구스타브 플로베르 저, 전인혜 역, 책세상, 2003.

도움말

- 국어 7단원 국어사전에서 낱말을 찾는 방법을 학습한 후에 본 수업을 진행한다.
- 학생들이 생각하는 ‘노동인권’의 뜻을 스스로 정의해 보도록 지도한다.
- 노동의 개념과 가치를 학생들의 일상생활 경험 속에서 익힐 수 있도록 지도한다.



수업과정안

도입
5분

빨리 지나가는 낱말 맞추기 게임을 통해 '노동', '인권' 등의 낱말과 만나기

활동 ① - (1) '노동', 넌 누구니?

취지 '노동'의 개념에 대한 평소 생각과 사전적 의미 이해하기

기대효과 노동에 대해 평소 어떻게 생각하고 있었는지 돌아본 후 노동의 사전적 의미를 알아봄으로써 노동에 대한 인식을 변화시킬 수 있다.

1) '노동'이라는 낱말에 대한 생각 나누기

- '노동'이란 말을 보고 떠오르는 생각을 육각보드에 적고 칠판에 붙이기
- 자신의 생각을 발표하며 노동에 대한 긍정적인 생각과 부정적인 생각으로 육각보드를 분류하여 칠판에 재배치하기
- 노동에 대한 친구들의 생각 공유하기

2) '노동'의 뜻을 짐작해 본 후 국어사전에서 찾아보기

- 노동의 뜻을 짐작하여 활동지1에 써 보기
- 노동의 뜻을 국어사전에서 찾아 활동지1에 써 보기
- 자신이 짐작한 뜻과 국어사전에서 찾은 뜻의 공통점과 차이점 찾기

전개

활동 ①
노동과 만나요

35분

활동 ① - (2) '노동'이 사라진다면?

취지 '노동'의 개념에 대한 평소 생각과 사전적 의미 이해하기

기대효과 노동에 대해 평소 어떻게 생각하고 있었는지 돌아본 후 노동의 사전적 의미를 알아봄으로써 노동에 대한 인식을 변화시킬 수 있다.

1) '노동'이 사라진다면 나에게 어떤 일이 일어날지 생각해 보기

- 나를 둘러싸고 있던 노동이 100일 동안 사라진다면 나에게 어떤 일이 일어날지 상상하여 활동지2에 써 보기
- 노동의 종류별로 나에게 영향을 미치는 정도를 생각하여 활동지2에 해당 노동자에게 감사 인사 써 보기

2) '노동'이 사라졌을 때의 불편함 나누기

- 노동의 종류별로 그 노동이 사라졌을 때의 불편함에 대해 친구들과 이야기 나누며 공유하기
- 노동자에게 쓴 감사 인사 중 한가지를 골라 학급 전체 친구들이 돌아가며 발표해 보기



전 개

활동 ②
노동과 만나요

30분

활동 ② - (1) 이렇게 말해요!

취지 '노동'의 귀천에 대한 편견 없애기

기대효과 노동의 귀천에 대한 자신의 편견을 되돌아보고 모든 노동은 소중하며 존중받아야 한다는 것을 알 수 있다.

1) 노동의 귀천에 대한 편견 되돌아보기

- '귀천'의 의미 알아보기
- 노동의 귀천에 대한 편견을 표현한 만화를 보고 만화 속의 어른이 한 말에 대한 의견 나누기
- 만화 속 여자 어른이 가리키는 곳에 있는 노동자는 어떤 직업을 가졌을지 생각해 보기
- 여자 어른은 왜 그렇게 이야기했을지 생각해 보고 발표를 통해 의견 나누기
- 육체 노동에 대한 20~30대 청년들의 달라진 시각과 그 이유 나누기
(일을 선택하는 데 영향을 미치는 다양한 이유_돈, 워라벨, 적성 등 생각해 보기)

2) 내가 만화 속의 아이라면 어떻게 대답할지 생각해 보기

- 내가 만화 속의 아이라면 어떻게 대답할지 생각한 후 활동지3에 써 보기
- 짝과 함께 이야기 나누기
- 모둠 친구들과 함께 이야기 나누기
- 친구들과 이야기를 나눈 후에 처음 생각한 답과 달라졌다면 달라진 대답을 활동지3에 다시 써보기
(달라지지 않았다면 느낀 점 쓰기)

활동 ② - (2) '노동인권'은 다.

취지 '노동인권'이란 무엇인지 생각해 보기

기대효과 '내가 생각하는 '노동인권'의 뜻을 한 문장으로 표현하고 발표하는 활동을 통해 '노동인권'에 대한 관심을 가질 수 있다.

1) '인권'의 뜻을 짐작해 본 후 국어사전에서 찾아보기

- 인권의 뜻을 짐작하여 활동지4에 써 보기
- 인권의 뜻을 국어사전에서 찾아 활동지4에 써 보기
- 자신이 짐작한 뜻과 국어사전에서 찾은 뜻의 공통점과 차이점 찾기

2) 내가 생각하는 '노동인권'의 뜻을 한 문장으로 표현하고 나누기

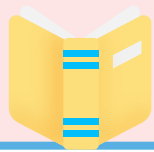
- '노동'의 뜻과 '인권'의 뜻을 익힌 후, '노동인권'이란 무엇이라고 생각하는지 한 문장으로 활동지4에 써 보기
- 자신이 생각한 '노동인권'의 뜻을 발표하고 친구들과 생각 공유하기

정 리

10분

오늘 배움활동을 통해 새롭게 알게 된 사실과 느낀 점을 글이나 그림으로 표현하기

- 포스트잇 2장 중 한 장에는 새롭게 알게 된 사실, 나머지 한 장에는 느낀 점 표현하기
- 새롭게 알게 된 사실과 느낀 점을 구분하여 포스트잇을 학습보드판에 붙이고 서로의 생각 공유하기



학 생 활 동 지

활동①-(1)

‘노동’ 년 누구니?

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

1. ‘노동’의 뜻을 짐작한 뒤에 국어사전에서 그 뜻을 찾아 써 봅시다.

낱말	짐작한 뜻 (‘노동’하면 떠오르는 것을 그림이나 글로 표현해도 됩니다.)	국어사전에서 찾은 뜻
노동		

2. 내가 짐작한 ‘노동’의 뜻과 국어사전에서 찾은 뜻의 공통점과 차이점을 써 보고 노동에 대해 새롭게 알게 된 점을 써 봅시다.

공통점	차이점
노동에 대해 새롭게 알게 된 점	

※ 국어사전에 낱말을 찾는 차례

국어사전에는 첫 번째 글자의 첫 자음자가 같은 낱말끼리 모아 놓았습니다. 예를 들어 ‘노동’의 뜻은 첫 자음자가 ‘ㄴ’인 낱말 가운데에서 찾을 수 있습니다.

※ 글자의 짜임

한글 글자는 첫 자음자, 모음자, 받침으로 이루어지는데, 이 차례대로 낱말을 찾습니다. ‘노동’을 국어사전에서 찾으려면, 먼저 첫 번째 글자인 ‘노’를 찾고, 그 다음에 두 번째 글자인 ‘동’을 찾아야 하는데 각 글자는 낱자(ㄴ, ㅏ, ㄷ, ㅓ, ㅇ) 차례대로 찾아야 합니다.



활동①-(2)

‘노동’이 사라진다면?

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

아래 직업의 노동이 100일 동안 사라진다면 나에게 어떤 일이 벌어질지 상상하여 봅시다.

직업 칸의 빈 칸에는 여러분이 생활 속에서 자주 만나는 직업을 적은 후 생각해 봅시다. 그리고 그 직업의 노동자에게 감사 인사를 적어 봅시다.

직업	나에게 어떤 일이 벌어질까?	감사 인사
환경미화원		
택배기사		
연예인		
급식실 조리사		
경찰		
소방관		



학 생 활 동 지

활동②-(1)

‘노동’ 년 누구니?

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

1. 여자 어른이 가리키고 있는 노동자는 어떤 직업을 가지고 있을까요? 생각나는 대로 써 봅시다.

?에 들어갈
노동자의 직업



2. 내가 만화 속의 아이라면 어떻게 대답할지 말풍선 안에 써 봅시다. 친구들과 이야기를 나눈 후 말풍선에 써 넣을 말의 내용이 달라졌나요? (예, 아니오)

3. 2번에서 ‘예’에 동그라미 했다면 달라진 말을 다시 써 봅시다. ‘아니오’에 동그라미 했다면 활동을 하며 느낀 점을 적어 봅시다.



활동②-(2)

‘노동인권’은 다.

()초등학교 ()학년 ()반 이름:

1. ‘인권’의 뜻을 짐작한 뒤에 국어사전에서 그 뜻을 찾아 써 봅시다.

낱말	짐작한 뜻	국어사전에서 찾은 뜻
인권		

2. 내가 짐작한 ‘인권’의 뜻과 국어사전에서 찾은 뜻의 공통점과 차이점을 써 보고 ‘인권’의 필요성을 생각하여 써 봅시다.

공통점	차이점
‘인권’은 왜 필요할까요?	

3. ‘노동인권’이란 무엇일까요? 내 생각을 한 문장으로 써 봅시다.

‘노동인권’은 다.

왜냐하면 이기

때문이다.

MEMO

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

01 초등학교



반가워! 노동인권  9

노동자를 대하는 우리의 자세 19

사회5-1 2. 인권 존중과 정의로운 사회
도덕5 6. 인권을 존중하며 함께 사는 우리

노동 조건 결정과 노동기본권 29

우리 가정 워라벨 지킴이 43

뉴스 속 노동자들은 우리의 이야기 53

노동자의 삶에는 무엇이 필요할까요? 63





영역	노동 인권 존중과 사회적 실천		
핵심 개념	노동자와 노동인권		
학습목표(주제)	노동의 가치를 알고 일상 생활 속에서 노동자를 존중하는 생활을 실천할 수 있다. (노동자를 대하는 우리의 자세)		
노동인권 성취기준	6노동02-01 우리 주변에서 일하는 사람들을 알고 다양한 일에 관심을 갖는다. 6노동02-02 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 삶에 대하여 관심을 가지고 노동인권 침해 사례를 이해한다.		
연계교과 - 단위	[사회5-1] 2. 인권 존중과 정의로운 사회 [도덕5] 6. 인권을 존중하며 함께 사는 우리		
관련 교과 성취기준	6사02-02 생활 속에서 인권 보장이 필요한 사례를 탐구하여 인권의 중요성을 인식하고, 인권 보호를 실천하는 태도를 기른다. 6사02-04 헌법에서 규정하는 기본권과 의무가 일상생활에 적용된 사례를 조사하고, 권리와 의무의 조화를 추구하는 자세를 기른다. 6도03-01 인권의 의미와 인권을 존중하는 삶의 중요성을 이해하고, 인권 존중의 방법을 익힌다.		
기르고자 하는 역량	☒ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☒ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량		
유형	☒ 단위교과연계 ☒ 프로젝트 ☒ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제/학교자율교과		
학년 군	중, 고	소요차시	2차시
수업준비물	교사 관련영상 학생 필기도구		
수업 흐름	도입		노동자와 관련된 이미지 떠올리기
	전개	활동 1	우리 주변의 다양한 노동자 찾기(등굣길, 학교, 마을, 나라 등)
		활동 2	노동자를 대하는 태도에 대한 이야기 나눔(갑질)
		활동 3	노동자의 인권을 보호하기 위한 약속 및 환경 만들기(동행)
	정리		노동자의 인권을 존중하는 자세가 필요한 까닭 알고 실천하는 마음 다지기



평 가

평가방식 문답법, 생활일지 쓰기

평가내용 일상 생활에서 만나는 일하는 사람들(노동자)에 대한 관심을 인권의 영역으로까지 확장할 수 있는지 확인한다.

관련자료

- 

● 갑질에도 "죄송합니다"...할말아름 감정노동 알바생들 / 비디오머그
<https://www.youtube.com/watch?v=N7lqG69GfWY>
- 

● "일하러 왔지 죽으러 출근하지 않았다"...서울대 청소노동자 사망과 '갑질' / KBS
<https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5228681>
- 

● 노동부가 직장갑질 개선 요구, 회사는 꿈쩍도 하지 않았다! / MBC
<https://www.youtube.com/watch?v=12QHsjl6f0A>
- 

● 고깃집에서 갑질하던 모녀 4개월 뒤 근황 / MBC
<https://www.youtube.com/watch?v=8dBMQ0tLvMU>
- 

● 10살 소녀의 사택기사 갑질 사건, 녹취 전격 공개 / MBC 실태탐사대
<https://www.youtube.com/watch?v=AxUj7NDrrjY>
- 

● 한국인들이 자주 갑질하는 이유 / 어쩌다 어른 (허태균 심리학자 #10)
<https://www.youtube.com/watch?v=nLeM9Rqkk30>
- 

● 갑질 척결 동행 계약서 / MBC충북
<https://www.youtube.com/watch?v=z7z77UFjSH0>
- 

● '갑을' 대신 '동행' -경비원과 입주민 / 클래스로그
<https://www.youtube.com/watch?v=6AYW5Wmrzgk>
- 

● 노동자의 권리, 노동3권, 근로자의날(노동절)의 역사 / 서울특별시교육청(노동인권 애니메이션 #3)
<https://www.youtube.com/watch?v=LC53J7HrPI0>
- 

● 여기는 수다 전용 계산대입니다 / EBS-뉴스G
<https://www.youtube.com/watch?v=XtVy1VodZVY>
- 

● 워라밸을 돕는 정부 제도, 뭐가 있을까? / 고용노동부
<https://www.youtube.com/watch?v=niiZLaM8Moi>
- 

● 환경미화원 근무시간 늦춰더니 "사고줄고 작업속도↑" / 연합뉴스 TV
<https://www.youtube.com/watch?v=CfKQSZapQVE>
- 

● 다양한 회사별 복지 현황 / 유퀴즈-회사복지
https://www.youtube.com/results?search_query=유퀴즈+회사복지
- 

● 트럭 시위 나선 스타벅스 직원들..."대기 음료 650잔에 눈물" / YTN
<https://www.youtube.com/watch?v=KGqca6X8DFo>

도움말

나와 가족, 이웃이 노동자로서 살아가게 될 사회를 인권이 존중되는 곳으로 만들기 위해 필요한 것을 알고 실천하려는 의지를 높이며, 실제로 행하는 것에 이르기까지 도달하는 것을 목표로 한다.



수업과정안

도입

5분

당신은 노동자입니까?

- 1) '노동자'를 생각하면 떠오르는 이미지(생각) 나누기
- 2) 노동자 정의

[노동자: 자신의 노동력을 제공하고 그 대가로 받은 임금으로 살아가는 직업인. 근로자·피용자·피고용인.
- 출처: 한국민족문화대백과사전(노동자(勞働者))]

활동 ①

우리 주변의 다양한 노동자 찾기

- 일상생활 속에서 만나는 다양한 노동자를 찾아봄으로써 미처 보지 못했던, 당연하다고 생각하며 지나친 노동의 가치를 떠올려 봄

활동 소개

취지

우리의 일상 생활이 가능한 까닭은 다양한 노동자 덕분임을 이해

기대효과

노동자와 각자 개인의 삶의 관계를 알고, 사회 유지를 위한 노동자의 중요성을 깨달음

전개

활동 ①

5분

1) 등굣길에서 만난 노동자

- 질문 : 등교하는 길에 어떤 노동자를 보고, 만났나요?

2) 치느님 게임 대신 '학교 만들기'를 통해 만난 노동자

- 질문 : 치느님 게임(치킨이 집에 배송되기까지 관련된 노동자 찾기) 해보았지요?
이번에는 학교를 만들고 운영하는 것과 관련된 노동자를 함께 찾아볼까요?

활동 방법

[전체 활동] 선생님의 질문에 함께 대답하고 친구들의 이야기를 함께 듣는 방식
(칠판이나 컴퓨터를 이용하여 대답을 적어놓고 전체적으로 볼 수 있도록 진행)

활동 ②

노동자를 대하는 태도에 대한 이야기(갑질과 관련된 '사람' 만나기)

- 우리는 여러 상황 속에서 '노동자의 인권'을 지키고 있는지 생각하여 본다.
 - 노동자의 인권과 관련된 이미지 떠올리기
 - '갑질'과 관련된 뉴스, 직접 경험하거나 들은 사례 공유하기
 - 핫시팅 방법을 통해 '노동자' 만나기

활동 소개

취지

사회에서 노동자의 인권이 잘 지켜지고 있는지 돌아보기

기대효과

노동자의 인권이 지켜질 때 사회 속 다양한 환경의 인권이 보장됨을 알기

전개

활동 ②

30분



전 개

활동 ②

30분

1) 영상을 통해 살펴보는 노동자 인권 침해 사례

(‘갑질’이라는 단어로 알아보는 노동자 인권)

▶ 영상자료 (2분 40초까지)



갑질에도 "죄송합니다"...할말아않 감정노동 알바생들 / 비디오머그

<https://www.youtube.com/watch?v=N7lqG69GfWY>

- 질문

- : 영상에서 확인한 사실은 무엇인가요?
- : 영상을 보고 떠오른 질문은 무엇인가요?
- : 영상 속 내용과 비슷한 경험이나 사례가 있을까요?
- : ‘갑질’이라는 단어의 뜻은 무엇인가요?
- : 이런 일이 발생하는 까닭은 무엇일까요?
- : 만일 영상 속 피해 노동자가 가족, 지인이라면 어떨까요?

2) 핫시팅을 통해 ‘노동자’, ‘갑질 행위자’ 만나고 이야기 들어보기

▶ 교육연극 방법(상상하기 활용)

영상 속 인물을 핫시팅(hot seating: 의자에 앉은 순간 어떤 인물이 되었다고 상상하고 인물로서 질문에 대답하는 기법)으로 만나기 <학생들이 함께 활동에 참여함>

[만나는 사람(예)]: 노동자, 갑질 행위자, 목격자, 고용노동부 장관 등

- (예상)질문

- : 마음이 어땠어요?
- : 왜 그랬어요? / 어떻게 하고 싶었어요?
- : 어떻게 도와줄 수 있을까요?
- : 그럴 수밖에 없는 구조적 이유가 있을까요?
- : 변화시키고 싶은 부분이 있을까요?

 활동 방법

- 1) 영상을 보고 난 후 떠오른 생각과 질문을 나눈다.
- 2) 영상 속에서 직접 만나 이야기 나누고 싶은 인물을 떠올린다.
- 3) 교실 앞 혹은 일정한 공간에 ‘빈의자’를 두고 만날 인물이 앉아있다고 생각하고 수업을 진행한다.
- 4) 그 인물에게 하고 싶은 질문이나 건네고 싶은 말이 있는지 생각한다.
- 5) 학급 학생들 중에서 ‘인물’이 되어보고 싶은 사람은 ‘빈의자’에 앉는다.
- 6) 의자에 앉은 사람에게 생각한 질문을 하고, 의자에 앉은 사람은 인물이 되어 대답한다.
- 7) 만난 인물 외에 더 만나고 싶은 대상이 있다면 같은 형식으로 진행한다.
(예) 노동자의 가족, 노동자의 고용주, 목격자 등
- 8) 이야기 나눈 것을 정리한 후 다음 활동으로 진행한다.

 기타

- [전체활동] 영상을 보고 난 후 떠오른 생각이나 느낌을 나눈 후에 ‘핫시팅’ 기법으로 만난 노동자, 갑질 행위자에게 그 순간의 마음과 분노, 까닭 등을 이야기 나눔
- 핫시팅 기법은 진행에 시간이 좀더 필요할 수 있으며 침묵하는 시간을 생각하는 시간으로 여기며 기다리는 자세 필요
- <활동3>의 동기부여가 되도록 진행



수업과정안

활동 ③

노동자의 인권을 보호하기 위한 약속 및 환경 만들기(갑질 대신 '동행')

- 노동자의 인권을 보장해야 하는 까닭에 대해 이야기 나눈 후에 방법을 찾아보고 계획하여 실천하기
 - 노동자의 인권 보장이 중요한 까닭 이야기 나누기
 - [모둠활동: 방법 찾기] 및 [전체활동: 방법 공유하기]을 통하여 실천의 기회를 확장하기
 - 지금부터 시작하여 사회를 바꾸는 힘 만들기

활동 소개

취지

배우고 생각한 노동자 인권에 대한 지식과 정서적 이해를 실천으로 확장하기

기대효과

사회를 변화시키기 위한 행동이 돌고돌아 나와 가족, 주변의 지인에게 긍정적인 영향을 끼칠 수 있음을 알고 용기내어 도전하기

1) 영상을 통해 살펴본 '노동인권'에 대한 이야기 나눔



'갑질' 대신 '동행' -경비원과 입주민 / 클래스로그

<https://www.youtube.com/watch?v=6AYW5Wmrzgc>

- 질문

- : '갑질'관계와 '동행'의 차이점은 무엇인가?
- : 이와 비슷한 사례로는 무엇이 있을까?
- : 노동자 인권 보호가 중요한 까닭은 무엇인가?



노동자의 권리, 노동3권, 근로자의날(노동절)의 역사 / 서울특별시교육청 (노동인권 애니메이션 #3)

<https://www.youtube.com/watch?v=LC53J7HrPI0>

- 질문

- : 노동자의 권리는 무엇인가요?
- : 노동자의 인권보장을 위해 노력해야 할 대상은 누구인가요?
- : 노동자의 인권보장을 위해 시도해 볼 수 있는 일은 무엇일까요?
- : 노동자 인권보호가 중요한 까닭은 무엇인가요?



여기는 수다 전용 계산대입니다 / EBS-뉴스G

<https://www.youtube.com/watch?v=XtVy1VodZVY>



워라밸을 돕는 정부 제도, 뭐가 있을까? / 고용노동부

<https://www.youtube.com/watch?v=XtVy1VodZVY>



환경미화원 근무시간 늦춰더니 "사고줄고 작업속도 ↑" / 연합뉴스 TV

<https://www.youtube.com/watch?v=XtVy1VodZVY>

- 질문

- : 본 영상에서 확인할 수 있는 새로운 시도는 무엇인가요?
- : 우리나라의 계산대의 모습과 다른 면은 무엇인가요?
- : 계산을 하는 사람과 계산원의 표정이 어떤가요?
- : 어떤 제도가 뒷받침하고 있나요?

전 개

활동 ③

35분



전 개

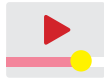
활동 ③

35분

2) 노동자 인권 보호를 위한 방법1 (계획 및 실천방법 모색)

● [주제별 모둠활동] 노동자 인권 보호를 위한 방법 찾기

- 우리(이용자)가 할 수 있는 일
- 노동자가 할 수 있는 일
- 회사(고용주)에서 할 수 있는 일
- 국가 및 사회에서 할 수 있는 일(사회적 책임)



다양한 회사별 복지 현황 / 유퀴즈-회사복지)

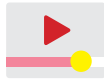
https://www.youtube.com/results?search_query=유퀴즈+회사복지

- 질문
- : 어떤 점이 색다른가요?
- : 신기하고 재미있다고 느낀 까닭은 무엇인가요?
- : 일반적인 내용(보통의 일)으로 여겨지려면 필요한 것이 무엇일까요?
- : 이용자, 노동자, 고용주, 국가와 사회에서 어떻게 하면 될까요?

3) 노동자 인권 보호를 위한 방법2 (실천)

- ‘우리가 할 수 있는 일’ 중에서 실천할 수 있는 방법 실행하기(준비)
- 일정 기간 동안 실천한 후 결과 나누기(후속 활동)

▶ 참고자료 - 조사활동



트럭 시위 나선 스타벅스 직원들..."대기 음료 650잔에 눈물" / YTN

<https://www.youtube.com/watch?v=KGQca6X8DFo>

- 질문
- : 전달하고자 하는, 바라는 내용은 무엇인가요?
- : 어떤 방법을 사용하였나요?

활동 방법

- [모둠활동]과 [전체활동]으로 진행하여 집중활동 결과를 함께 나누어 생각을 확장하는 기회 가짐
- 생각하고 계획한 내용 중 실제로 실천할 수 있는 것을 일정 기간 동안 실행하면서 변화된 내용을 살펴봄
- 변화의 결과를 쉽게 확인하지 못하는 것 또한 사회 변화의 과정을 알아가는 경험이 될 수 있음

정 리

5분

- 노동자의 인권 보호가 결국 미래의 자신의 삶에 영향을 미칠 수 있음을 아는지 확인하기
- 수업 과정을 통해 생각하거나 배운 것을 함께 나눔
- 노동자 인권 보호를 위한 태도와 방법을 익혀 실천하려는 의지를 다지고 실천 결과를 살펴봄
- 일정 기간 동안의 ‘생활일지쓰기’ 활동을 안내함



학 생 활 동 지

활동①

핫시팅을 통해 ‘노동자’, ‘갑질 행위자’ 만나고 이야기 들어보기

()초등학교 ()학년 ()반 이름:

1. 영상 속 인물 중에서 만나고 싶은 인물과 그 까닭을 적어 봅시다.

만나고 싶은 인물	까 닭

2. 인물에게 질문하고 싶은 내용과 ‘핫시팅’을 통해 살펴본 답변을 적어 봅시다.

질 문	인물의 답변

3. 핫시팅 활동을 통해 생각하고 느낀 점, 배운 것을 적어 봅시다.



활동②

노동자의 인권을 보호하기 위한 약속 및 환경 만들기

() 초등학교 () 학년 () 반 이름 :

다음의 단계별 안내에 따라 노동자의 인권을 보호하기 위한 활동을 계획하여 봅시다.
(나만 변화하는 것이 아닌 사회 변화를 함께 만들 수 있는 방법)

	내 용
확인한 문제상황	
문제가 나타나는 장소와 시간	
비슷한 사례	
문제와 관련된 것들 (사람, 정책, 법 등)	
문제의 원인	
변화시키면 좋을 것 (예: 사람의 태도, 법, 노동환경, 인식 등)	
변화를 시도해 볼 주체 (주변사람, 노동자, 기업, 정부 등)	
시도해 볼 수 있는 방법 및 고민점	방 법 :
	고민점 :



학 생 활 동 지

생각한 내용 중 실천할 수 있는 것을 찾아 실행하고 결과를 적어 봅시다.

	내 용
해결에 도전할 문제점	
해결을 위해 실천할 방법 (예: 캠페인, 카드뉴스 만들어 홍보하기 등)	
사용할 것 (시간, 장소, 물건 등)	
함께할 수 있는 사람이나 지원	
실천 장소 및 시간	
결과 (변화된 점)	
아쉬운 점이나 바꾸면 좋을 점	
실천 소감	
다음 도전을 위한 제안사항	

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

01 초등학교



반가워! 노동인권  9

노동자를 대하는 우리의 자세 19

노동 조건 결정과 노동기본권 29

사회5-1 2. 인권 존중과 정의로운 사회

도덕5 5. 갈등을 해결하는 지혜

과학 과학자는 어떻게 탐구할까요?

국어 5-1 1. 대화와 공감 / 6. 토의하여 해결해요

국어 5-2 1. 마음을 나누며 대화해요 / 3. 의견을 조정하며 토의해요

우리 가정 워라벨 지킴이 43

뉴스 속 노동자들은 우리의 이야기 53

노동자의 삶에는 무엇이 필요할까요? 63





영역	노동인권 존중과 사회적 실천															
핵심 개념	소통과 공감															
학습목표(주제)	노동인권에 대해 바르게 인식하고 갈등을 해결하기 위한 방법을 찾아 실천한다. (노동인권에 대한 감수성을 바탕으로 갈등해결 방법 익히기)															
노동인권 성취기준	6노동02-02 다른 사람과의 갈등을 긍정적으로 해결하는 방법을 알아본다. 6노동02-03 다른 사람과의 갈등 해결을 위한 의사소통 방법을 이해한다. 6노동02-04 갈등해결을 위한 의사소통 방법을 알고, 노동인권에 대한 언론매체의 보도 내용을 조사한다.															
연계교과 - 단위	[사회5-1] 2. 인권 존중과 정의로운 사회 [도덕5] 5. 갈등을 해결하는 지혜 [과학] 과학자는 어떻게 탐구할까요? (문제확인 - 계획 및 가설설정 - 실험 - 결과정리 - 결론 및 피드백) [국어 5-1] 1. 대화와 공감 / 6. 토의하여 해결해요 [국어 5-2] 1. 마음을 나누며 대화해요 / 3. 의견을 조정하며 토의해요															
관련 교과 성취기준	6사02-01 인권의 중요성을 인식하고 인권 신장을 위해 노력했던 옛사람들의 활동을 탐구한다. 6사02-02 생활 속에서 인권 보장이 필요한 사례를 탐구하여 인권의 중요성을 인식하고, 인권 보호를 실천하는 태도를 기른다. 6도02-02 다양한 갈등을 평화적으로 해결하는 것의 중요성과 방법을 알고, 평화적으로 갈등을 해결하려는 의지를 기른다. 6국01-02 의견을 제시하고 함께 조정하며 토의한다. 6국01-07 상대가 처한 상황을 이해하고 공감하며 듣는 태도를 지닌다.															
기르고자 하는 역량	✔ 자기관리 ✔ 의사소통 ✔ 문제해결 역량 ✔ 다양성 존중 역량 ✔ 협력 역량															
유형	✔ 단위교과연계 ✔ 프로젝트 ✔ 창의적체험활동 ○ 자유학기제/학교자율교과															
학년 군	중, 고	소요차시	2차시													
수업준비물	교사 관련영상 학생 필기도구															
수업 흐름	<table><tr><td rowspan="4">수업 흐름</td><td>도입</td><td>당신이 다니고 싶은 회사는 어디인가요? (노동환경)</td></tr><tr><td rowspan="3">전개</td><td>활동 1</td><td>이미지로 살펴본 '노동환경' (미디어의 영향) - 우리가 원하는 노동환경과 그렇지 못한 현실의 비교</td></tr><tr><td>활동 2</td><td>노동환경을 개선하기 위한 노력(의사소통, 협상, 파업 등) - 갈등 해결 방법 찾고 공유 [도서 활용]</td></tr><tr><td>활동 3</td><td>갈등 해결방법을 활용하여 학급의 문제 해결해 보기</td></tr><tr><td colspan="2">정리</td><td>의사소통 방법을 익혀 자신과 상대방의 의견을 존중하며 합의하는 과정이 중요한 까닭 이해하기</td></tr></table>			수업 흐름	도입	당신이 다니고 싶은 회사는 어디인가요? (노동환경)	전개	활동 1	이미지로 살펴본 '노동환경' (미디어의 영향) - 우리가 원하는 노동환경과 그렇지 못한 현실의 비교	활동 2	노동환경을 개선하기 위한 노력(의사소통, 협상, 파업 등) - 갈등 해결 방법 찾고 공유 [도서 활용]	활동 3	갈등 해결방법을 활용하여 학급의 문제 해결해 보기	정리		의사소통 방법을 익혀 자신과 상대방의 의견을 존중하며 합의하는 과정이 중요한 까닭 이해하기
수업 흐름	도입	당신이 다니고 싶은 회사는 어디인가요? (노동환경)														
	전개	활동 1	이미지로 살펴본 '노동환경' (미디어의 영향) - 우리가 원하는 노동환경과 그렇지 못한 현실의 비교													
		활동 2	노동환경을 개선하기 위한 노력(의사소통, 협상, 파업 등) - 갈등 해결 방법 찾고 공유 [도서 활용]													
		활동 3	갈등 해결방법을 활용하여 학급의 문제 해결해 보기													
정리		의사소통 방법을 익혀 자신과 상대방의 의견을 존중하며 합의하는 과정이 중요한 까닭 이해하기														



평 가

평가방식 관찰법, 글쓰기

평가내용 갈등을 해결하기 위한 방법을 알고 이를 실제 상황에 적용하여 문제를 해결함으로써 의견의 다양함이 문제 해결 과정의 중요 요소가 되는 까닭을 이해한다.

관련자료

- 명장면 모음 / 영화: 카트
<https://www.youtube.com/watch?v=ZSxnQv16TCw>
- 염정아 "카트' 우리 사회 보통 아줌마들의 이야기" / JTBC 인터뷰
<https://www.youtube.com/watch?v=LC53J7HrPI0>
- 에어컨 없는 물류센터...쿠팡의 노동환경은 왜 가혹할까? / MBC 뉴스
<https://www.youtube.com/watch?v=P-wLkpaCs9k>
- 50년 간의 '외침'...전태일이 꿈꾸던 세상, 지금은? / MBC 뉴스
<https://www.youtube.com/watch?v=JaZ8LJMKmNo>
- 50년 전 태일이 '이 시대의 태일'에게 전하는 이야기 / 비디오편집
<https://www.youtube.com/watch?v=-UZWYyKJ3kc>
- 탁탁 툇툇 음매~ 젓소가 편지를 쓴대요 / 그림책
<http://www.yes24.com/Product/Goods/109889749>
- 돼지책 / 그림책
<http://www.yes24.com/Product/Goods/232985>
- 양들은 지금 파업중 / 그림책
<http://www.yes24.com/Product/Goods/4423318>
- 파업 끝난 대우조선 정상화 박차...노동자 "정말 뿌듯하게 생각" / MBC 뉴스
https://www.youtube.com/watch?v=hXMMY_bDNq8
- '길고양이 급식소' 둘러싼 캣맘과 주민 갈등.. 해결될까? / TJB 뉴스
<https://www.youtube.com/watch?v=jc56l3fhVzM>
- 서울 시내버스 노사 협상 극적 타결...오늘 첫차부터 정상 운행 / YTN 뉴스
<https://www.youtube.com/watch?v=0dA8GpVMB3A>

도움말

- 노동쟁의활동이 다소 어렵거나 무섭게 느껴질 수 있으므로 그림책을 활용하여 친근하게 접근하는 것이 필요함
- 각자(노동자, 사용자-고용인)의 입장에 따라 생각이 다를 수 있으므로 이를 다양성 존중으로 생각하며, '인권'은 침해할 수 없다는 것을 공유했 후 각자 생각한 인권의 의미와 조건을 소통을 통해 나누는 것이 필요함
- '선택하는 활동'에 주체적이고 적극적으로 활동하는 것이 중요함을 안내함으로써 책임감을 함께 기르도록 진행함



수업과정안

도입

5분

당신이 다니고 싶은 회사는 어디인가요?

- 1) 희망 회사의 종류와 까닭 공유
- 2) 노동환경의 희망 '조건'에 대한 이야기 나눔 (근무일, 시간, 연봉, 공간, 복지 등)

활동 ①

이미지로 살펴본 '노동환경'

- 나도 모르게 머릿속에 고정되어 있는 '이미지'를 확인하고 질문을 던져봄으로써 '노동환경'을 긍정적으로 변화시키기 위한 사전 활동 진행

활동 소개

취지

당연하다고 생각한 '노동환경'을 새롭게 바라봄

기대효과

질문을 통하여 '당연함'을 '변화 가능성'으로 바꿔 생각하고 일상생활에서의 실천으로 생각을 실현하게 함

전개

활동 ①

10분

1) 머리에 떠오르는 이미지 - 노동환경

'노동환경'을 생각하면 떠오르는 모습을 정지 장면으로 표현하기

- 관련 용어 : 노동시간, 노동자의 근무지, 노동하는 장면, 노동자 쉼터, 노동자의 쉬는 시간 등 (공간, 시간, 도구, 인물, 급여 등)

2) 눈으로 확인한 이미지에 질문 던지기

- 질문

- : 방금 살펴본 노동환경의 모습은 우리가 희망한 '노동환경'과 비슷한가요?
- : 우리는 왜 이렇게 표현했을까요?
- : 이와 같은 이미지를 갖게 된 까닭을 변화를 만드는 방법과 연결짓는다면 무엇이 있을까요?

활동 방법

[전체 활동] 이미지 만들기 활동을 통하여 생각하고 있는 것을 시각화하고, 다른 학생들 또한 눈에 보이는 이미지를 통하여 연관된 내용을 떠올려 관련된 내용의 의사소통 과정에 도움을 줌

활동 ②

전개

활동 ②

20분

노동환경을 개선하기 위한 노력 - 의사소통, 협상 및 조건제시, 파업 등

- 우리가 일하는 노동환경의 개선이 필요함을 깨닫고 개선을 위한 방법을 떠올림
 - 영상을 통해 확인한 현재의 노동환경 모습
 - 노동자가 희망하는 구체적이고 실현 가능한 노동환경 조건 떠올리기
 - 수익만 추구하는 회사에서 생길 수 있는 부정적 노동환경 조건 생각하기
 - 희망 노동환경 조건을 만들기 위해 할 수 있는 일 찾고 연습하기



전 개

활동 ②

20분

 활동 소개

- 취지** 노동환경을 개선하기 위한 질문 및 방법 계획, 실천 나눔
- 기대효과** 서로 win-win 할 수 있는 방법을 찾는 과정에서 배움을 얻어 일상생활 속 다양한 갈등 사례 해결에 적극적으로 참여할 수 있음

1) 영상을 통해 살펴보는 노동환경 사례

▶ 영상자료

 에어컨 없는 물류센터...쿠팡의 노동환경은 왜 가혹할까? / MBC 뉴스
<https://www.youtube.com/watch?v=P-wLkpaCs9k>

 명장면 모음 / 영화: 카트
<https://www.youtube.com/watch?v=ZSxnQv16TCw>

- 질문
 - : 영상에서 확인한 사실은 무엇인가요?
 - : 영상을 보고 떠오른 질문은 무엇인가요?
 - : 영상 속 내용과 비슷한 것을 경험하거나 찾은 사례가 있나요?

2) 노동환경을 개선하기 위해 할 수 있는 일

- 그림책 활용 <젓소가 편지를 쓴대요>, <양들은 지금 파업중>, <돼지책>
- [전체활동] 선생님이 들려주는 그림책 이야기 (그림책을 차례대로 읽어준다)
- 질문
 - : 등장하는 인물이 희망하는 내용은 무엇인가요?
 - : 젓소와 오리, 양, 엄마는 어떻게 하여 자신이 원하는 환경을 만들었나요?
 - : 만일 현재의 노동조건이 희망하는 조건과 다를 때 어떻게 할 수 있나요?

3) 우리에게 필요한 방법 - 의사소통, 협상, 파업 등

▶ 영상자료

 '길고양이 급식소' 둘러싼 캣맘과 주민 갈등, 해결될까? / TJB 뉴스
<https://www.youtube.com/watch?v=jc56l3fhVzM>

 서울 시내버스 노사 협상 극적 타결...오늘 첫차부터 정상 운행 / YTN 뉴스
<https://www.youtube.com/watch?v=0dA8GpVMB3A>

- 질문
 - : 영상 속에서 발생한 갈등의 원인은 무엇인가요?
 - : 충돌되는 의견은 무엇이며, 각각의 목적은 무엇인가요?
 - : 해결을 위해 시도한 방법은 무엇인가요?

- [모둠활동]

희망하는 노동환경을 얻기 위한 방법을 찾고 정보 공유하기
 (참고사례: 친구, 부모님 등과 의견이 맞지 않을 때 어떻게 하는가?)
 # 온라인 도구를 이용하여 정보를 빠르게 공유할 수 있음



수업과정안

전 개

활동 ②

20분

활동 방법

[전체활동] 이야기를 듣고 난 후 떠오른 생각과 질문을 문제해결방법으로 연결짓도록 수업 구성
 [모둠활동] 정보탐색활동을 위하여 태블릿PC 등의 온라인 검색도구를 이용하거나
 사전활동으로 제시할 수 있음
 <활동3>의 사전활동이 될 수 있도록 진행

활동 ③

갈등 해결방법을 활용하여 학급의 문제 해결해 보기

- 문제해결을 위해 직접 찾고 공유한 방법(협상, 의사소통 등)을 활용함으로써 지식이 실천으로 확장되는 경험 제공
 - 문제해결과정 확인
 - 문제해결을 위한 방법 실천
 - 실천 결과 공유 및 소감 나누기

활동 소개

취지

배우고 생각한 갈등 해결방법에 대한 지식과 정서적 이해를 실천으로 확장하기

기대효과

사회를 변화시키기 위한 행동을 연습함으로써 실제 문제에 맞닥트렸을 때 시도해 볼 수 있기를 희망함

전 개

활동 ③

35분

+

후속활동

1) 문제해결과정 확인 (가상의 문제 상황 설정도 가능함)

- 문제해결과정: 문제 발견 ▶ 관련자 확인 ▶ 구체적 내용 분석 ▶ 관련자별 희망사항 확인 ▶ 문제해결활동 ▶ 결과 공유

2) 문제해결활동 실천

- [모둠활동] 문제해결을 위해 할 수 있는 일 확인 및 실천
- 안내사항
 - : 혼자가 아닌 여러 사람에게 영향을 미치는 문제인지 확인
 - : 함께 힘을 합쳐 문제 해결의 과정에 참여하기
 - : 원하는 결과를 가져오지 못하였을 때 피드백 과정을 통해 방법을 개선하기

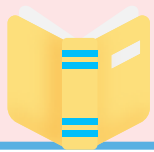
활동 방법

- 가상의 문제상황을 몇 가지 제시한 후 해결의 과정을 경험할 수 있음
 (예: 학급의 가구 배치, 점심시간 노래 듣기, 아침독서시간 운동장 사용, 급식 줄서기 방법 등)
- 변화는 쉽게 만들지 못할 수 있지만 도전하는 자세로 꾸준히 방법을 찾아 실천하다 보면 결과를 가져올 가능성을 높일 수 있음

정 리

5분

- 노동환경조건을 긍정적으로 변화시키기 위한 다양한 방법을 이해하고 생각을 실천할 때 희망의 실현 가능성을 높일 수 있다는 것을 알게 됨
- 수업 과정을 통해 생각하거나 배운 것을 함께 나눔
- 노동환경개선을 위한 실행 의지를 다짐
- 주변에서 찾은 문제를 해결해보는 사회참여활동과 연계지를 수 있음을 안내



학 생 활 동 지

활동①

이미지로 살펴본 노동환경

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

1. '노동환경'을 생각하면 떠오르는 것을 표현하여 봅시다.

	내 용
공 간	
시 간	
물 건	
인 물	
()	

2. 우리가 희망하는 노동환경에 대해 써봅시다.

	내 용
공 간	
시 간	
물 건	
인 물	
()	
()	



학 생 활 동 지

[참고-예] 1. '노동환경'을 생각하면 떠오르는 것을 표현하여 봅시다.

⇒ 생각해보기) 일할 때 어떤 옷을 입을까요?, 일할 때 어떤 도구를 사용하나요?, 누구를 만나나요?, 얼마 동안 일하나요?

	내 용
공 간	칸막이 회사 사무실
시 간	아침 일찍 출근, 저녁 늦게 퇴근
물 건	날카로운 물건, 뜨거운 물건, 시력 보호가 어려운 컴퓨터, 손목 보호가 어려운 키보드, 책상, 의자,
인 물	상사, 이용자(고객), 가족, 자기자신
(급 여)	최저임금

2. 우리가 희망하는 노동환경에 대해 써봅시다.

	내 용
공 간	넓게 트여있는 개방감 있는 공간 / 쾌적한 실내 공기
시 간	- 아침을 먹고 가족과 여유있게 출근할 수 있는 시간 - 저녁 삶이 있는 퇴근시간 - 가족과 통화하고, 잠깐 쉼을 가질 수 있는 점심시간
물 건	- 안전 보조 기구(몸통하고 무던 도구) - 주기적인 휴식 알림 도구
인 물	- 서로 존중하는 사람들 - 일보다 사람을 중요시하는 생각
(급 여)	- 인간다운 삶이 가능하고 일부분 저축이 가능한 급여 - 복지혜택이 기본적으로 바탕이 되는 급여체계
(정부 정책)	- 노동자를 사람으로 우선시 하는 환경 - 고용주 의무 교육 및 아이디어 공유 세미나 개최 - 노동자가 회사 창업과 운영에 목소리를 내고 책임을 함께 질 수 있는 제도 마련



활동②~③

갈등을 해결할 수 있는 방법

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

1. 의견을 조정하여 의사소통으로 의사결정을 할 때 사용할 수 있는 방법을 써 봅시다.

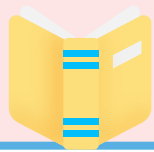
방 법	장 점	단 점
(예: 다수결)	· 시간과 노력이 절약된다. · 빠르다.	· 소수의 의견이 묻힌다. · 한 표 차이라도 많으면 된다.

2. 대화 외에 자신의 생각을 상대방에게 전달할 수 있는 방법과 각각의 장단점을 써 봅시다.

방 법	장 점	단 점
(예: 캠페인, SNS 홍보)	· 주변 사람에게 손쉽게 알릴 수 있다.	· 사람이 관심을 갖지 않으면 내용을 전달하기 어렵다.

3. 노동자의 노동환경을 개선하기 위해 활용해 볼 수 있는 방법을 모둠 친구들과 이야기 나누어 봅시다.

방 법	장 점	우려되는 점



학 생 활 동 지

활동③

문제해결활동 실천

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

다음의 과정에 따라 학급환경개선을 위한 활동을 계획하고 실천하여 봅시다.

학 급	내 용
발견한 문제 (여러 사람과 관련)	
관련된 사람	
문제와 관련된 인물 의견	인물 1:
	인물 2:
	인물 3:
사람 외에 문제와 관련된 것들 (정책, 법 등)	
희망하는 개선 방향	
개선을 위해 필요한 조건 (예: 사람의 태도, 법, 노동환경, 인식 등)	
시도해 볼 수 있는 방법 및 장단점	방 법 :
	장점 :
	단점 :
	방 법 :
	장점 :
	단점 :
예상결과	



[예 - 참고] 다음의 과정에 따라 학급환경개선을 위한 활동을 계획하고 실천하여 봅시다.

학 급	내 용	
발견한 문제 (여러 사람과 관련)	학급 내에서 친구에게 별명을 부르는 사람이 있음.	
관련된 사람	별명 부르는 사람, 별명을 듣는 사람, 목격자 등	
문제와 관련된 인물 의견	인물 1 :	나는 재미로 부른 것인데 친구가 왜이렇게 예민한지 모른다.
	인물 2 :	그렇게 부르면 기분이 나쁘다.
	인물 3 :	옆에서 보고 들으면 불편해 진다.
사람 외에 문제와 관련된 것들 (정책, 법 등)	이와 관련된 학급 법이 있는가? 이와 같은 문제를 나눌 수 있는 학급회의 시간이 있는가? 인권에 대해 공부하였는가?	
희망하는 개선 방향	서로 별명을 부르지 않기	
개선을 위해 필요한 조건 (예: 사람의 태도, 법, 노동환경, 인식 등)	- 스스로 잘못된 행동을 돌아보고 반성하는 태도 - 학급 약속 - 옆에서 알려주는 사람들	
시도해 볼 수 있는 방법 및 장단점	방 법 : 선언문 만들기	장점 : 스스로 자신의 태도를 다잡는다.
		단점 : 다짐만 할 뿐 안지킬 수 있다.
	방 법 : 학급 약속 제정	장점 : 법과 같은 효력을 가질 수 있다.
		단점 : 법만 만들고 지키지 않을 수 있다.
예상결과	완전히 해결될 것으로 예상하기는 어렵다. 하지만 뭔가 문제가 생겼을 때 그것을 해결하기 위한 시도가 변화를 만드는 데 도움을 줄 것이다.	



학 생 활 동 지

다음의 과정에 따라 노동환경개선을 위한 활동을 계획하고 실천하여 봅시다. (가상의 활동)

노동환경	내 용	
발견한 문제 (여러 사람과 관련)		
관련된 사람		
문제와 관련된 인물 의견	인물 1 :	
	인물 2 :	
	인물 3 :	
사람 외에 문제와 관련된 것들 (정책, 법 등)		
희망하는 개선 방향		
개선을 위해 필요한 조건 (예: 사람의 태도, 법, 노동환경, 인식 등)		
시도해 볼 수 있는 방법 및 장단점	방 법 :	장점 :
		단점 :
	방 법 :	장점 :
		단점 :
예상결과		



계획한 내용을 실천한 결과와 소감, 배운 점 등을 적어 봅시다.

	학급환경개선	노동환경개선
결 과		
소 감		
다음 활동을 위한 제안 (개선점)		

MEMO

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

01 초등학교



반가워! 노동인권  9

노동자를 대하는 우리의 자세 19

노동 조건 결정과 노동기본권 29

우리 가정 워라밸 지킴이 43

실과 가정일과 자립 - 가정생활과 일 / 가정일의 분담과 실천

뉴스 속 노동자들은 우리의 이야기 53

노동자의 삶에는 무엇이 필요할까요? 63





영역	노동인권과 나의 삶		
핵심개념	지속가능한 삶을 위한 나의 노동		
학습목표(주제)	워라밸의 의미를 알고, 우리 가정의 워라밸을 지키기 위한 방법을 찾을 수 있다.		
노동인권 성취기준	6노동03-03 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동에 대하여 관심을 갖는다. 6노동03-04 노동, 가정, 여가와 관련하여 균형있는 삶의 의미를 이해한다.		
연계교과 - 단위	[실과] 가정일과 자립 - 가정생활과 일 / 가정일의 분담과 실천		
관련 교과 성취기준	6실03-04 쾌적한 생활공간 관리의 필요성을 환경과 관련지어 이해하고 올바른 관리 방법을 계획하여 실천한다. 6실03-05 가정일을 담당하고 있는 가족원들의 역할을 탐색하고, 가정생활에 미치는 영향을 이해한다. 6실03-06 자신의 위치에서 할 수 있는 가정일을 찾아 계획하고 실천한다.		
기르고자 하는 역량	☒ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☐ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량		
유형	☒ 단위교과연계 ☐ 프로젝트 ☐ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제/학교자율교과		
유형	교	소요차시	2차시
수업준비물	교사 전지, 포스트잇, 사인펜 학생 활동지		
수업흐름	도입		워라밸에 관한 영상과 자신의 생각 나누기
	전개	활동 1	우리집의 워라밸은 몇 점일까?
		활동 2	우리집의 워라밸 지킴이
	정리		나의 실천 다짐 세우기

정리



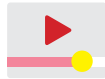
평 가

평가방식 활동지, 체크리스트

평가내용

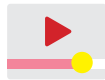
- 우리 가정의 노동, 가정일, 여가 생활을 정리할 수 있는가?
- 가정에서 자신이 할 수 있는 가정일을 찾을 수 있는가?
- 워라벨을 위한 실천 의지를 정리할 수 있는가?

관련자료



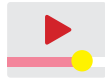
- 집안일 해본 아이 VS 안 해본 아이 / EBS스토리

https://youtu.be/Xtq_yFuoqG0



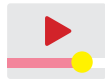
- 워라벨- 알쓸신잡 / TVN 알쓸신잡

<https://youtu.be/ZNku3bg3ly8>



- 안녕하세요. 가정일 혼자 한다는 딸과 공평하다는 아빠 사연 / KBS

<https://youtu.be/ytAUEqFL6BU>



- 노동의 개념과 가치 / 서울시교육청

<https://youtu.be/u3C5-Exlxvk>



- 우리가 잠든 사이, 밤을 밝히는 노동자 / 인천시교육청

https://youtu.be/8fQ0g5_guJs

도움말

가정일을 다룰 때 가사노동이란 표현으로 인해 일반적으로 생각하는 노동과 개념의 혼동이 올 수 있음.
교과 성취기준에 따라 수업에서는 가정일로 표현하며, 경제활동을 위한 노동과 가정일을 구분지어
노동인권 및 실과 교과 수업의 성취기준이 함께 다루어질 수 있도록 함

※ 국립어학원에 따르면 ‘일’은 어떤 것을 이루거나 대가를 받기 위해 일정한 시간 동안 몸이나
머리를 쓰는 활동이나 대상을 말하는 일반어이며, ‘노동’은 생활에 필요한 물건이나 돈을 얻기 위해
육체적 정신적 노력을 말하는 경제 전문어라고 함.

활동지의 우리 가정 하루 시간표를 만드는 것은 사전 과제로 제시하여 학생들이 보호자와 함께
작성하게 할 수 있음



수업과정안

도입
10분

워라밸 의미 알아보기

- 워라밸이란 단어의 뜻 추측해보고 의미 살펴보기
- 일과 삶의 균형을 맞춘다는 것은 무엇이고 왜 필요할지 생각해보기
- 어떤 일이든 너무 많은 해야 할 것이 생긴다면 우리 생활은 어떨지 생각해보기

전개

활동 ①
40분

활동 ①

우리 가족의 워라밸은 몇 점일까?(우리 가정의 균형있는 삶 살펴보기)

- 가정의 생활 모습을 분석해보면서, 노동과 가정일, 여가 생활의 균형이 잘 이루어지고 있는지 살펴보기
- 생활 패턴 정리하기
- 생활 속 노동, 가정일, 여가 생활 자세히 살펴보기

활동 소개

취지

균형있는 삶을 위해 우리 가정의 상황 분석하기

기대효과

우리 가정의 삶을 위해서 다양한 노동, 가정일이 이루어지고 있음을 깨닫고, 가정 및 공동체의 생활을 위해 보호자분들의 많은 노력이 있음을 이해함.

활동 방법

1) 우리집의 워라밸은?

- 우리집의 하루 시간표 그려보기[활동지]
- 부모님이 일하시는 시간
- 가정에서 부모님이 쉬는 시간
- 가정에서 가정일을 하는 시간 등등
- ※ 직장, 학교 및 학원, 식사, 설거지, 빨래 등 다양한 세부 활동을 기록해보도록 함

2) 우리집의 하루 시간표 자세히 들여다보기

- 우리집 구성원의 노동으로 생기는 변화 정리하기
- 우리집 가정일로 생기는 변화 정리하기
- 다양한 노동과 가정일이 우리 생활에 어떤 영향을 주는지 정리해보고 모둠별 혹은 학급 전체가 이야기 나누기
- 우리집의 여가생활 정리하기
- 여가 시간을 어떻게 활용하고 있는지 이야기 나누기
- 여가 시간이 부족하다면 어떠할지 이야기 나누기

3) 내가 생각하는 우리집의 워라밸 점수는?

- 우리집의 하루 시간표를 통해 워라밸 점수와 이유 정리하기
- 다른 친구들과 서로 비교하며 생각 나눠보기



전 개

활동 ②

25분

활동 ②

우리집 워라벨 지킴이(균형있는 삶을 위한 방법 찾기)

- 가정에서 내가 할 수 있는 가정일을 찾아 실천해보도록 함으로써, 우리 가족의 균형있는 삶에 도움주기
 - 가족구성원의 가정일과 노동 역할 탐색하기
 - 가족구성원의 마음 떠올려보기
 - 자신이 할 수 있는 가정일을 찾아보고 실천 계획 세우기

활동 소개

취지

스스로 할 수 있는 가정일을 찾아 함으로써, 가족공동체의 삶의 질 향상에 기여하기

기대효과

가족구성원들이 하는 다양한 노동과 가정일에 대해서 살펴봄으로써 가족구성원들에게 공감하기, 공동체의 일원으로서 자신의 책임을 할 수 있는 사람으로 성장하기

활동 방법

1) 우리집 가정일의 종류 떠올려보기

- 모둠 혹은 개인별로 브레인스토밍(모둠활동 시 전지 활용)
- 역할을 주로 하는 구성원이 누구인지 정리하기

2) 내가 만약 ~라면..

- 우리 가족 중 다른 누군가는 노동과 가사일을 하면서 어떠했는지 생각해보고 정리해보기
- 정리한 감정이나 생각을 모둠원과 나눠보기

3) 내가 할 수 있는 가정일을 찾아서 계획 세워보기

- 내가 할 수 있는 가정일 목록 정하기
- 실천 계획 구체적으로 세워보기(횟수, 시기 등)

차후 연계수업 및 활용방안

- ▶ 가정공동체에서 나아가 사회공동체 속에서의 자신의 삶과 노동에 관한 감수성 키우기
- ▶ 해야 할 일 뿐 아니라 쾌적한 생활공간 관리를 위한 배움의 확장

정 리

5분

- 우리 가정 속 워라벨 수업을 한 후의 소감 정리하기
- 실천 다짐을 문장으로 정리한 후 나눠보기



학 생 활 동 지

활동①

우리 가정의 워라벨

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

구성원의 하루 생활 시간표(노동, 가정일, 여가시간 등)를 정리해봅시다.

학 급	가족구성원 [예시: 보호자]	가족구성원 []	가족구성원 []
자정 ~ 오전 6시	취침		
오전 6시 ~ 12시	아침 식사 준비 및 정리 출근 준비 아이들 등교준비 회사 출근 및 일		
12시 ~ 오후 3시	회사 일하기		
오후 3 ~ 6시	회사 일하기		
오후 6 ~ 9시	퇴근 후 저녁 준비 및 정리 빨래 및 청소 장보기 및 집안 정리		
오후 9 ~ 12시	TV시청, 시간되면 공원 산책, 씻고 취침 준비		



만들어진 하루 시간표를 보고 다음과 같이 활동해 봅시다.

- 노동이 이루어지는 곳에 노랑색 펜으로 칠하기
- 가정일이 이루어지는 곳에 빨간색 펜으로 칠하기
- 여가생활을 즐기는 곳에 초록색 펜으로 칠하기

우리 가족 구성원들은 어떠한 노동이나 가정일을 하고 있고, 우리 가정 및 사회생활에 어떤 영향을 주고 있는지 생각해 봅시다.

(예시) 우리 부모님은 책을 만드는 회사에서 일하십니다. 그곳에서 많은 책을 만들면서 여러 사람들이 다양한 책을 읽을 수 있다. 부모님이 아침, 저녁으로 식사 준비를 해주셔서 우리 식구들이 맛있는 식사를 할 수 있게 된다.

우리 가정의 워라밸은 몇 점일까요? 이유와 함께 정리해 보세요.

구성원	워라밸 점수	그렇게 생각한 이유
(예시) ○○○	[6 / 10점]	아침 일찍 출근하시고, 저녁 늦게 오시는 경우가 많다. 집에 오신 후에도 쓰레기를 버리시거나, 화장실 청소등을 하셔서 쉬는 시간이 부족하신 것 같다.
	[/ 10점]	
	[/ 10점]	



학 생 활 동 지

활동②

우리 가정 워라벨 지킴이

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

다양한 가정일의 종류를 찾아서 정리해봅시다.

- 모둠원들의 하루 생활 시간표를 같이 살펴보고 다양한 가정일을 정리하기
- 해당 일을 누가 하는지, 얼마나 자주 하는지 등도 정리하기
- 내가 만약 우리 가정의 00이라면 어떤 것 같은지 생각해보기



가정일을 정리하며 알게 된 점이나 느낀 점을 정리해 봅시다.

(예시) 가정일이 매우 다양하고, 이 많은 일을 주로 부모님들이 하신다는걸 깨달았다. 나도 할 수 있는 가정일을 찾아서 해봐야겠다.



나의 가정일 계획표 세우기

가정일 실천다짐(다짐을 한 문장으로 표현해보기)

(예시) 일 마치고 집에 오신 부모님이 좀 더 쉴 수 있도록, 집안 정리 꼭 하기!

MEMO

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

01 초등학교



반가워! 노동인권  9

노동자를 대하는 우리의 자세 19

노동 조건 결정과 노동기본권 29

우리 가정 워라밸 지킴이 43

뉴스 속 노동자들은 우리의 이야기 53

교과융합 프로젝트수업

노동자의 삶에는 무엇이 필요할까요? 63





영역	노동인권의 이해 및 노동인권 존중과 사회적 실천													
핵심 개념	인간의 존엄성과 노동, 노동자와 노동인권													
학습목표(주제)	뉴스에 나오는 노동자의 이야기를 접하고, 자신의 생각을 정리하여 다양한 방법으로 전달할 수 있다.													
노동인권 성취기준	6노동01-02 일상생활 사례를 통해 노동의 개념과 가치를 이해하고 노동인권에 대한 관심을 갖는다. 6노동02-02 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 삶에 대하여 관심을 가지고 노동인권 침해 사례를 이해한다.													
연계교과 - 단원	[국어] 6. 정보와 표현 판단하기 [미술] 표현 영역													
관련 교과 성취기준	6국01-04 자료를 정리하여 말할 내용을 체계적으로 구성한다. 6국02-05 매체에 따른 다양한 읽기 방법을 이해하고 적절하게 적용하며 읽는다. 6미01-03 이미지가 나타내는 의미를 찾을 수 있다. 6미01-04 이미지를 활용하여 자신의 느낌과 생각을 전달할 수 있다.													
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☐ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량													
유형	☒ 단위교과연계 ☒ 프로젝트 ☐ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제/학교자율교과													
학년 군	고	소요차시	4차시											
수업준비물	교사 뉴스영상, 패들렛 또는 공유문서, 동기유발 이미지 학생 스마트패드나 노트북, 도화지, 색칠도구													
수업 흐름	<table><tr><td colspan="2">도입</td><td>뉴스 이미지 보고 상황 상상해보기 프로젝트 주제 파악하기</td></tr><tr><td rowspan="2">전개</td><td>활동 1</td><td>미디어에 나온 노동자들의 이야기 찾고 분석하기</td></tr><tr><td>활동 2</td><td>노동인권 문제를 알릴 수 있는 시각 자료 만들기</td></tr><tr><td colspan="2">정리</td><td>뉴스에서 다루어지는 노동자들에 대한 자신의 생각 나누기 서로의 작품 감상하기</td></tr></table>			도입		뉴스 이미지 보고 상황 상상해보기 프로젝트 주제 파악하기	전개	활동 1	미디어에 나온 노동자들의 이야기 찾고 분석하기	활동 2	노동인권 문제를 알릴 수 있는 시각 자료 만들기	정리		뉴스에서 다루어지는 노동자들에 대한 자신의 생각 나누기 서로의 작품 감상하기
도입		뉴스 이미지 보고 상황 상상해보기 프로젝트 주제 파악하기												
전개	활동 1	미디어에 나온 노동자들의 이야기 찾고 분석하기												
	활동 2	노동인권 문제를 알릴 수 있는 시각 자료 만들기												
정리		뉴스에서 다루어지는 노동자들에 대한 자신의 생각 나누기 서로의 작품 감상하기												



평가

평가방식 활동결과물

평가내용

- 노동과 노동자에 대해 다룬 뉴스를 찾아서 정리할 수 있는가?
- 뉴스에 나온 노동자들의 삶에 대해서 공감하는 자세를 가지고 있는가?
- 노동인권의 관점에서 뉴스에 대한 자신의 생각을 그림 등 다양한 방식으로 표현할 수 있는가?

관련자료



- 변기 옆 '한 끼', 하수구 옆 '설 곳'...청소노동자의 휴식 / JTBC 뉴스를

<https://youtu.be/F8MBqW0lfZo>



- '업무 강도 낮다'던 숨진 쿠팡 노동자...하루 3만 5천 보 / MBC

https://youtu.be/PryjTae_2Fs



- 비정규직 다룬 영화 '카트' 그리고 실제 마트 노x동자 / 뉴스타파

https://youtu.be/L0RnhcPB0_k



- '1m 감옥'에 몸을 가둔 노동자, '1만원 모금'으로 연대하는 시민들 / 한겨레

https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1049144.html



- 쉬는게 쉬는게 아닌 청소노동자의 휴식 / 한국일보

<https://m.hankookilbo.com/News/Read/201706010424881440>



- [팩트체크] 외교부·고용노동부 "한국은 노동 선진국이다"? / 뉴스톱

<http://www.newstof.com/news/articleView.html?idxno=12203>



- 색채심리학을 브랜딩에 적용하는 방법 / 브런치

<https://brunch.co.kr/@thinkaboutlove/238>



- 글로벌 노동인권지수 최근 보고서(2022)

<https://www.globalrightsindex.org/en/2022/countries/kor>

도움말

- 동기유발용 이미지는 관련 뉴스 영상 자료 중 한 화면을 캡처하여 활용
- 뉴스에서 노동인권 관련 자료를 관련자료를 활용하여 수업 자료로 활용할 수 있으며, 학생들이 직접 좀 더 다양한 뉴스나 기사를 찾아보게 할 수도 있음
- 학생들이 뉴스가 기사를 검색할 때 노동자들이 처한 상황을 쉽게 찾아볼 수 있도록 검색 키워드를 함께 생각해보는 시간을 가지면 좋음(검색 키워드 사례 : 노동 시간, 과도한 노동, 노동자 처우, 파업, 노동현장 등)
- 활동1과 활동2에 각 2차시 정도를 활용할 수 있도록 하였으나, 학생들의 활동 수준 등에 따라 각 활동에 차시를 늘려서 구성할 수 있음
- 활동1과 활동2를 같은 날 하루에 배치하여 할 수도 있으며, 차시를 분리하여 일정 기간 동안 프로젝트 활동으로 진행할 수 있음
- 글로벌 노동인권지수에서 우리나라는 사실상 최하등급인 5등급임. 사실을 먼저 공개한 후에 학생들의 생각을 살펴본다면 학생들의 결정에 영향을 줄 수 있으므로 먼저 학생들의 생각을 학습활동을 통해 알아보고, 교사가 실제 우리나라의 등급을 설명해주는 것이 좋음



수업과정안

도입
10분

● 제시된 그림 보고 상황 파악하기

- 노동자들의 휴식 공간 모습 사진 살펴보기(참고자료 속 뉴스나 기사의 한 장면 보여주기)
- 사진을 보고 느낀 점이나 알게 된 점 이야기 해보기
- 미디어에 나오는 노동자들의 모습 자유롭게 이야기 해보기

● 프로젝트 주제 파악하기

- 노동인권 홍보 및 안내 자료 제작하기

활동 ①

우리 사회 속 노동인권은 어디에 와있을까요?

활동 소개

취지

뉴스를 통해 우리 주변의 노동인권 인식 알아보기

기대효과

질문을 통하여 '당연함'을 '변화 가능성'으로 바꿔 생각하고 일상생활에서의 실천으로 생각을 실현하게 함

활동 방법

전개

활동 ①

70분

1) 제시된 뉴스나 기사를 보고 내용 나누기[활동지1]

- 뉴스의 주요 내용은 무엇인가?
- 뉴스에서 다루어지는 노동자들은 어떤 생각이나 감정일까?
- 뉴스를 보고 어떤 생각이나 감정이 드는지 나누기

2) 미디어 속 노동인권 살펴보기

- 미디어 자료를 살펴볼 때 주의할 점 알아보기(사실 확인, 양쪽의 주장 함께 살펴보기, 출처 확인 등)
- 노동인권 검색 키워드 살펴보기(육체노동자 뿐 아니라, 대기업 근로자 등 다양한 유형의 노동자들의 상황을 살펴볼 수 있도록 안내)
- 자신이 찾은 미디어 속 노동인권 내용 정리하기
- 서로의 기사 내용 공유하기

3) 우리가 생각하는 우리사회의 노동권리지수[활동지2]

- 노동권리지수 의미 알아보기
- 우리가 생각하는 노동권리지수 정해보기
- 각 모둠별 노동권리지수 발표하기
- 실제 노동권리지수 알아보기

4) 배움 돌아보기

- 우리 사회 속 노동인권에 대해 알아본 소감 정리하기



전 개

활동 ②

70분

정 리

10분

활동 ②

노동인권 시각화 자료 만들기

활동 소개

취지

노동인권 침해 사례에 대한 자신의 감정이나 생각을 좀 더 깊이 있게 들어가기

기대효과

미디어를 통해서 접한 노동자들의 이야기를 사실로써만 읽어내기 보다 문제상황에 공감하고, 다른 사람들에게 문제 상황을 알릴 수 있는 자료를 만들어봄으로써 노동인권 문제에 대해서 좀 더 알릴 수 있도록 함

활동 방법

1) 색이나 그림이 나타내는 감정이나 의미 살펴보기[활동지2]

- 색상이 주는 느낌 말해보고 살펴보기
- 다양한 픽토그램이나 아이콘의 의미 찾아보기

2) 미디어 속 노동인에 대한 나의 감정&생각 찾기

- 활동1에서 찾은 뉴스나 기사에 대한 느낌을 색이나 감정으로 말해보기
- 그림으로 표현하고자 하는 생각 정리하기

3) 노동인권 시각화 자료 꾸미기

- 도화지 혹은 온라인 문서 등을 활용해 노동인권 시각화 자료 꾸미기
- 자신의 작품을 사진 찍어 온라인 공유문서(패드렛 등)에 올리기
 - 작품의 제목, 주제 정리하여 사진과 함께 올리기

4) 서로의 작품 감상 및 평가하기

- 온라인에 공유된 서로의 작품에 대해서 평가하고 소감 댓글 달기

차후 연계수업 및 활용방안

- ▶ 만들어진 시각화 자료를 활용해 주변 사람들에게 공유하여 노동인권에 대해서 알리기

- 노동인권 시각화 공감 자료 함께 살펴보기, 작가와의 대화하기(가장 많은 공감표시나 댓글 달린 작품들에 대해 학생 작가의 설명 듣기)
- 노동인권 측면에서 바라보는 앞으로의 우리 사회 생각해보고 말해보기



학 생 활 동 지

활동①

미디어에서 찾아보는 노동인권

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

제시된 뉴스나 기사를 정리해봅시다.

뉴스 기사	뉴스의 주요 내용 정리하기
 청소노동자의 불편한 휴식공간	
 노동자들의 고된 업무강도	
- 뉴스에 나오는 노동자들은 어떤 생각이나 감정이 들지 생각해봅시다.	

다양한 미디어에서 노동인권 관련한 뉴스나 기사를 찾아서 정리해봅시다.

	제목 []
주요 내용	
나의 생각이나 느낀 점	



활동①

글로벌 노동권리지수

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

글로벌 노동권리지수란?

세계 최대의 노동조합인 'ITUC(국제노동조합총연맹)'는 매년 '글로벌노동권지수'를 발표합니다. 이 지수는 전 세계 국가들을 대상으로 노동자 권리 침해 사례와 인권노조 전문가 설문조사 등을 종합적으로 검토해 등급을 매긴 것입니다.

5+등급에서 1등급까지로 분류하며, 5+ 등급은 정부가 제 역할을 하지 못해 평가를 할 수 없는 상태이므로, 사실상 5등급이면 노동인권의 최하위 상태라고 할 수 있습니다. 그리고 숫자가 낮아질수록 노동인권이 존중받는 상태이며 최고 등급인 1등급은 노동인권이 잘 지켜지며 가끔씩 위반 사례가 생기는 경우를 말합니다.

내가 생각하는 우리나라의 글로벌 노동지수는 몇 등급인지 표시해보고, 그렇게 생각한 이유를 정리해봅시다.

5등급

4등급

3등급

2등급

1등급

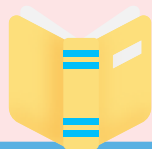
그렇게 결정한 이유

(예시) 난 5등급이라고 생각한다. 뉴스를 보니 노동자들이 권리를 제대로 보장 받지 못하는 기사들이 많았고, 그 분들의 힘들어하는 사진 속 모습이 기억에 남아서 앞으로 우리나라가 더 나아지길 바라는 마음에 5등급을 주었다.

- 모둠원들의 생각과 자신의 생각을 비교해봅시다.

우리 사회 속 노동인권예 대해 미디어를 통해 알아보며 무엇을 배우고 느꼈는지 정리해봅시다.

(예시) 여러 뉴스와 기사에서 많은 노동자가 힘들어하는 것을 보고 누구나 즐겁고 보람되게 일할 수 있는 사회가 되었으면 하는 바람이 생겼다.



학 생 활 동 지

활동②

노동인권 시각화 자료 만들기

() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

색상이 주는 느낌을 정리해봅시다.

색 상	느 낌	색 상	느 낌
빨간색	예시) 열정, 뜨거움	노란색	
주황색		초록색	
파란색		보라색	
분홍색		갈색	
검은색		흰색	

이미지가 전달하고자 하는 의미를 정리해보고, 노동인권을 보호하기 위한 이미지를 만들어봅시다.

예시 살펴보기	노동인권 이미지
	
기존 장애인을 나타내는 이미지에 동작을 변경하여 좀 더 적극적인 모습으로 장애인을 표현함. 파란색을 활용하여 긍정적인 분위기를 나타냈음. 장애인에 대해 밝고 적극적인 이미지를 만들 수 있도록 함.	



노동인권 시각화 자료 꾸미기 가이드라인

- ① 작품의 주제 결정하기
- ② 작품의 형태 결정하기(팜플렛, 아이콘, 카드뉴스, 포스터 등)
 - 팜플렛이나 리플릿
 - 픽토그램 등의 아이콘
 - 카드뉴스나 신문 형태
 - 포스터나 표어 등
- ③ 작품 제작 방법 결정하기
 - 온라인 도구 활용(미리캔버스, 캔바 등)
 - 스마트패드를 활용한 온라인 이미지
 - 도화지 활용 등
- ④ 작품 제작하기
- ⑤ 작품 공유하고 서로의 작품 감상하기
- ⑥ 서로의 작품에 대한 감상평 나누기

자기 및 동료평가활동하기

- 우리 모듬원의 노동인권 시각화 자료에 대해 평가해 봅시다.

이 름	좋았던 점과 아쉬웠던 점 등

MEMO

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

01 초등학교



반가워! 노동인권	▶	9
노동자를 대하는 우리의 자세		19
노동 조건 결정과 노동기본권		29
우리 가정 워라밸 지킴이		43
뉴스 속 노동자들은 우리의 이야기		53
노동자의 삶에는 무엇이 필요할까요?		63

책 속에서 만나는 노동인권수업





유 형	☒ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제 ☐ 교과연계형	소요차시	1차시									
영역 및 핵심개념	노동인권과 나의 삶 - 지속가능한 삶을 위한 나의 노동											
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☐ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☒ 다양성 존중 역량 ☐ 협력 역량											
성취기준	노 동 인 권 교 육 과 정 6노동03-03 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동에 대하여 관심을 갖는다.											
학습목표	- 일상에서 만나는 노동자의 삶을 살펴봄에 떠오르는 생각을 말할 수 있다. - 노동자의 삶에 꼭 필요한 것이 무엇인지 설명할 수 있다.											
수업준비물	교사 학생용 참고자료(노동일기), 책 소개용 이미지나 웹페이지 학생 활동지, 필기도구											
수업 흐름	<table><tr><td>도입</td><td colspan="2">(마음열기) 교사가 출근하는 과정에서 마주친 노동자에 대해 이야기를 들려주고, 그 중 학생들도 같은 분야의 노동자를 만난 경험이 있는지 물어보며 자연스럽게 노동자에 대한 생각 나누기</td></tr><tr><td>전개</td><td>활동</td><td>1. 노동일기의 그림으로 대화 나누기 가) 일용직 건설노동자가 그리고 쓴 노동일기를 담은 책 소개하기 나) 이두수의 노동일기 함께 읽고, 생각 나누기 2. 노동자의 삶에 꼭 필요한 것 찾아보기 가) 노동일기의 그림과 글을 함께 살펴봄에 노동자의 삶에 필요한 것을 말해보기 나) 우리 삶에서 만나는 노동자를 위해 꼭 마련해주고 싶은 것에 대해 발표해보기</td></tr><tr><td>정리</td><td colspan="2">노동일기를 바탕으로 노동자의 삶을 살펴본 소감 발표하기</td></tr></table>			도입	(마음열기) 교사가 출근하는 과정에서 마주친 노동자에 대해 이야기를 들려주고, 그 중 학생들도 같은 분야의 노동자를 만난 경험이 있는지 물어보며 자연스럽게 노동자에 대한 생각 나누기		전개	활동	1. 노동일기의 그림으로 대화 나누기 가) 일용직 건설노동자가 그리고 쓴 노동일기를 담은 책 소개하기 나) 이두수의 노동일기 함께 읽고, 생각 나누기 2. 노동자의 삶에 꼭 필요한 것 찾아보기 가) 노동일기의 그림과 글을 함께 살펴봄에 노동자의 삶에 필요한 것을 말해보기 나) 우리 삶에서 만나는 노동자를 위해 꼭 마련해주고 싶은 것에 대해 발표해보기	정리	노동일기를 바탕으로 노동자의 삶을 살펴본 소감 발표하기	
도입	(마음열기) 교사가 출근하는 과정에서 마주친 노동자에 대해 이야기를 들려주고, 그 중 학생들도 같은 분야의 노동자를 만난 경험이 있는지 물어보며 자연스럽게 노동자에 대한 생각 나누기											
전개	활동	1. 노동일기의 그림으로 대화 나누기 가) 일용직 건설노동자가 그리고 쓴 노동일기를 담은 책 소개하기 나) 이두수의 노동일기 함께 읽고, 생각 나누기 2. 노동자의 삶에 꼭 필요한 것 찾아보기 가) 노동일기의 그림과 글을 함께 살펴봄에 노동자의 삶에 필요한 것을 말해보기 나) 우리 삶에서 만나는 노동자를 위해 꼭 마련해주고 싶은 것에 대해 발표해보기										
정리	노동일기를 바탕으로 노동자의 삶을 살펴본 소감 발표하기											
관련자료 (동영상 또는 신문기사)	- 이두수(2022), 뒷모습만 봐도 그의 하루가 보인다, 하늘빛. - 부제 : 일용직 건설노동자가 그린 노동일기 - 이두수의 '뒷모습만 봐도 그의 하루가 보인다.' / 알라딘 책소개 http://aladin.kr/p/FfqF6 - 따뜻한 노가다를 아십니까?-그림쟁이 이두수편, 시민일보, 2022-03-27. / 오치우의 인물채집 https://www.siminilbo.co.kr/news/newsview.php?ncode=1160278543873800 - 노동이 꽃을 피우다 / 화가가 된 일용직 건설노동자 이두수 [펜앤초대석] https://youtu.be/NFDhbJA_EhM											
수업활용 Tip	도입에서 교사가 평소에 출근하면서 마주치는 노동자의 다양한 직업군의 이미지를 보여주며 학생들과 이야기를 나눠보면 더욱 활발한 이야기가 가능하다. 이때 실제 마주치는 노동자가 아니더라도 보다 다양한 노동자에 대해 학생들이 생각해보도록 가상의 스토리를 중심으로 이미지를 준비해도 좋다.											



수업과정안

도입
5분

● (마음열기)

교사가 출근하는 과정에서 마주친 노동자에 대해 이야기를 들려주고, 그 중 학생들도 같은 분야의 노동자를 만난 경험이 있는지 물어보며 자연스럽게 노동자에 대한 생각을 나눈다.

[교사의 발문 예시] 선생님은 오늘 아침 집을 나서면서 마을 이장님을 마주쳤어요. 반갑게 인사를 나눴지요. 차를 운전하고 오면서 한쪽 차선이 막혀 있어서 점점 대기시간이 길어지자 마음이 조금해졌지만, 잠시 후 출동한 경찰관 덕분에 교통체증이 빠르게 풀렸죠. 우리 학교 근처의 사거리에서 잠시 신호를 받고 건널목 앞에 섰는데, 여러분들도 친구와 재잘재잘 이야기 나누며 건너는 걸 보니 미소가 생기더라고요. 건널목 양쪽에서 여러분이 안전하게 건너도록 도와주시는 모범택시 기사님들께 감사한 마음이 들었어요. 교문을 들어오는 데 차창 밖에선 잘 안 보일 것 같지만 선생님 차를 향해 환하게 웃으며 인사해주시는 안전지킴이 선생님의 모습도 뵈었어요. 주차를 하고, 우리 교실로 올라오는 길에 화장실 청소를 막 시작하시는 청소 여사님께도 인사를 했답니다. 자, 선생님이 오늘 학교에 오면서 만난 분들 중 '노동자'에 해당되는 분들이 누구일까요?

활동 소개

취지

노동일기에 담긴 그림으로 노동자의 삶을 생각해보고, 노동자에게 꼭 필요한 것에 공감하는 시간을 갖는다.

기대효과

그림 속에 담긴 노동자들의 모습을 통해 공동체 생활에서 중요한 부분을 차지하는 노동에 대해 관심을 가질 수 있다.

활동 방법

1. 노동일기의 그림으로 대화 나누기

가. 일용직 건설노동자가 그리고 쓴 노동일기를 담은 책 소개하기

- **[교사의 책 소개 예시]** 이 책을 쓰신 이두수 작가님은 아프리카 아시아 빈곤지역 어린이들의 교육지원활동을 하는 국제지원단체에서 근무하던 분이었어요. 그런데 이 단체가 후원금을 받아서 운영하던 중 경영이 어려워지자 당시 사무국장으로서 일하던 이두수 작가님은 직원들을 해고하는 것보다 자신이 그만두어야겠다고 판단하고, 일용직 건설노동자가 되셨다고 합니다. 매일 건설 현장에서 일을 하고 나면 꼭 그림을 그리고 그날의 생각을 기록했는데요. 여러분이 저학년때 자주 썼던 그림일기 같은 거예요. 그래서 이 책의 두 번째 제목이 바로 '일용직 건설노동자가 그린 노동일기'인거죠. (책 표지 이미지를 화면에 띄워서 보여주기)

나. 이두수의 노동일기 함께 읽고 생각 나누기

- 노동일기의 그림 4개를 함께 살펴봄에 학생들의 시선에서 노동자의 삶에 대해 학습지에 적힌 질문을 중심으로 생각해보도록 지도하기
 - ※ 학습지에 제시된 4개의 그림 참조
- 개인적으로 그림을 살펴봄에 자신의 생각을 쓴 후에는 친구에게 가장 인상적인 그림 하나에 대한 기록을 바탕으로 서로의 생각을 공유할 수 있도록 시간을 주기
 - ※ 학생들의 진행 속도를 관찰하며 빨리 끝나는 학생들에게는 다른 그림에 대한 이야기도 나누게 하거나, 짝을 바꿔서 소개해볼 수 있도록 지도할 수 있다.)

전개
30분



수업과정안

전 개

30분

2. 노동자의 삶에 꼭 필요한 것 찾아보기

가. 노동일기의 '글'과 함께 그림을 다시 살펴봄으로써 노동자의 삶에 꼭 필요한 것이 무엇인지 말해보기

- 초등학생용 자료이므로 기존 노동일기에 담긴 글을 재구성한 자료로 제시한다. (학생용 읽기 자료 배부)
- 1-나 활동 결과와 참고 자료를 함께 살펴봄으로써 노동자의 삶에 꼭 필요한 것이 무엇인지 생각해보도록 지도한다.

나. 우리 삶에서 만나는 노동자를 위해 꼭 마련해주고 싶은 것 발표하기

- 노동자 외에도 우리 삶에서 만나는 노동자들을 골고루 생각해보도록 한다.
- 수업의 도입에서 이야기 나눴던 선생님이 만난 노동자 또는 학생들 사이에서 이야기가 나왔던 노동자를 중심으로 생각해보게 해도 좋다.
- 특히 학생들이 노동자라면 무엇이 필요할 것인지 입장을 바꿔서 생각해보게 해도 좋다.
- 또한 상황에 따라서는 '내가 노동자가 되었을 때 중요하게 생각하는 것이나 꼭 필요한 것'이 무엇인지 생각해보는 시간을 추가로 가져도 좋다.

정 리

5분

노동일기를 통해 살펴본 노동자의 삶을 살펴본 소감 발표하기(2~3명)



학 생 활 동 지

노동자의 삶에는 무엇이 필요할까요?

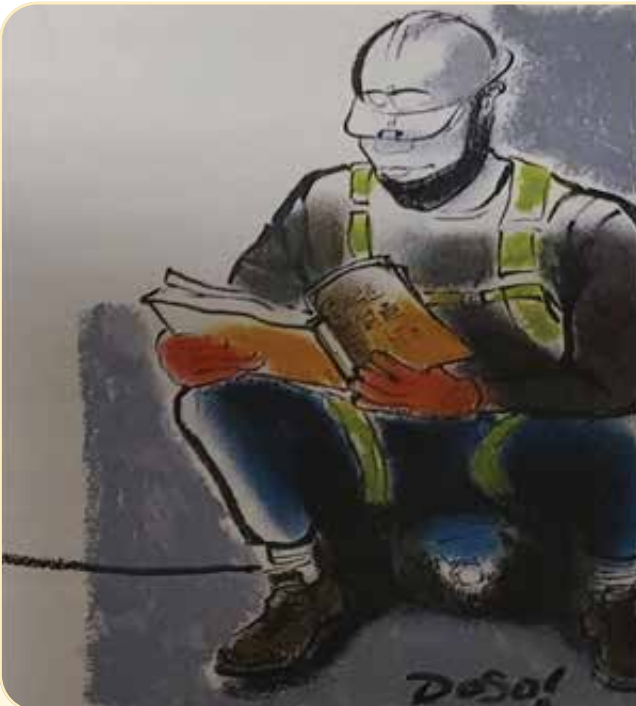
() 초등학교 () 학년 () 반 이름:

1. 다음은 건설노동자 이두수 작가가 직접 그린 노동일기의 그림입니다. 각각의 질문에 대해 자신의 생각을 적어봅시다.



[질문1] 노동자는 무엇을 하고 있나요?

[질문2] 그림을 보며 어떤 생각이 들었나요?



[질문1] 노동자는 무엇을 하고 있나요?

[질문2] 그림을 보며 어떤 생각이 들었나요?

[질문3] 내가 노동자라면 이와 같은 상황에서 어떤 책을 읽을 것 같나요?



학생 활동지



[질문1] 노동자들은 무엇을 하고 있나요?

[질문2] 그림을 보며 어떤 생각이 들었나요?

[질문3] 노동자들은 어떤 이야기를 하고 있을 것 같나요?



[질문1] 노동자는 무엇을 하고 있나요?

[질문2] 그림을 보며 어떤 생각이 들었나요?

[질문3] 노동자들은 어떤 이야기를 하고 있을 것 같나요?

2. 가장 인상 깊은 그림 하나를 선택해서 친구에게 소개해봅시다.

- 각자 기록한 것을 바탕으로 친구에게 말하면 됩니다.
- 시간이 남는다면 다른 친구에게도 같은 방법으로 소개해봅시다.

A stylized illustration of a construction worker from behind, wearing a white hard hat, a white shirt with a green safety harness, and dark pants. They are carrying a large tool bag on their left hip and holding a coiled rope in their right hand. Four large, empty, light-green speech bubbles are arranged around the worker, suggesting a focus on communication or safety protocols. The worker is standing on a green rectangular base. The signature 'DOSO!' is visible in the bottom right corner of the green base.

노동자	꼭 필요한 것과 이유는?
	※ 여러분이 노동자라면 무엇이 필요할지 생각해봐도 좋습니다.



학생 활동지

학생읽기자료

이두수의 <뒷모습만 봐도 그의 하루가 보인다> 일부 재구성 자료

※ 학생 활동지의 3번을 위한 읽기 자료이니 미리 배부하지 않습니다.



달콤한 잠

노동 현장에서 잠은 아주 짧은 시간이라도
장소와 상관없이 분명 행복한 시간이다.
각종 중장비가 굉음을 내도 그들에게는 자장가 소리로 들린다.
운 좋게 각목 위나 단열재 위에 누울 수 있다면
호텔 침대가 부럽지 않다.
피곤함에서 해방되는 이 시간은 그 어떤 누구도 부럽지 않은 순간이다.
다음 노동을 가능하게 해주는 위로의 시간이다.



독서

창고 한 귀퉁이 구석에서 책을 읽는다.
“책이 사람을 만든다.” 는 말을 믿어본다.

책을 천 권 정도 읽으면 삶의 지혜를 쌓고, 따뜻한 마음을 가진 현명한 사람이 될 수 있을 거라 믿어본다.



집으로 가는 길

가족이 기다리는 집이든, 홀로 쉬어야 하는 숙소든 작업을 끝내고
집으로 돌아가는 길은 즐겁다.
“수고했어.”
“밥 먹을까?”
이런 말이 없어도 좋다.
설 수 있는 곳을 찾아가는 길은
꽃길 아니어도 괜찮다.



난로

추운 하루였다.
난데없이 남쪽 지방에 눈보라가 몰아친다.
창틀의 틈을 메우지 않아 차가운 바람과 눈발이 실내까지 몰아친다.
안이나 바깥이나 온도에 별 차이는 없겠지만, 불빛을 보니 따뜻해지는
기분이 든다. 난로 앞에서 두런두런 이야기하는 모습이 따뜻해 보인다.

※ 노동일기에 실려 있던 글을 초등학교생이 이해하기 쉽도록 재구성한 것입니다.



중학교



함께 가는 미래, 인간중심의 노동인권교육이 함께 합니다.

노동 및 인간존엄의 **가치교육**

삶 속에 스며드는 학교 교육과정 속 **노동인권교육**



교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료

인천광역시교육청

02 중학교



그들이 꿈꾼 세상은?

73

역사2 12. 근·현대 사회의 전개

근로기준법과 청소년 노동인권

83

value of labor ♡ labor law(노동법으로 지킨 노동의 가치) 93

모든 사람이 사람답게 사는 세상 노동자와 노동인권 101

노동자를 대하는 말 109





대 상	중학교 역사② 학습자	단 원	12. 근·현대 사회의 전개 2) 자본주의와 사회 변화 (3) 국가 주도 경제 성장과 노동 운동
영역 및 핵심개념	노동인권의 이해 - 노동인권의 발전과정 - 역사 속 노동인권 근·현대 사회의 전개 - 자본주의와 사회 변화 - 국가 주도 성장 속 노동운동		
핵심역량	☒ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☐ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량		
노동인권 교육과정 성취기준	9노동01-03 세계 및 대한민국의 역사 속에서 노동인권의 발전과정을 이해한다. 9노동01-04 대한민국 노동인권의 다양한 실태를 이해하고 노동인권의 바람직한 발전방향을 모색한다.		
연계 교과 성취기준	9역12-02 세계 자본주의 체제로의 편입 이후 한국 경제의 시기별 특징과 사회 변화에 대해 살펴본다.		
학습목표	YH무역사건을 통해 국가 주도 성장 속 노동자의 인권 실태를 파악할 수 있다. YH무역사건이 우리 역사에 미친 영향을 설명하고 노동자친화적인 세상에 대한 기준을 제시할 수 있다.		
유 형	☐ 주제중심 프로젝트형 ☒ 교과연계형		소요차시 2차시
수업준비물	교사 PPT, 모둠활동지, 포스트잇, 싸인펜 학생 개인활동지, 필기도구		
수업 흐름	교육과정 재구성 1차시 사건학습 모둠활동 2차시 발표학습 개별활동 3차시 형성 평가 연계 교과 성취기준 ▶ ▶ ▶ ▶ 역사② 12단원		
관련자료 (동영상 또는 신문기사)	- 꼬리에 꼬리를 무는 그날 이야기 / YH무역사건 [약 9분] https://www.youtube.com/watch?v=z9amUmo6poQ - YH무역 신민당사 농성 당시 근로자들의 사진 / 동아일보DB		
수업활용 Tip	- 이 단원에서 노동운동은 주로 전태일을 다루는데, 전태일 외의 노동운동을 다루고자 할 때 유용함. - 바디맵 활동은 역사적 인물의 입장에서 다각도로 시대적 상황을 바라보고, 인물에게 감정이입을 유도하기 쉬운 소재임. 인물을 꾸미는 활동보다 내용 작성에 충실하도록 지도 필요. - YH무역의 노동자들이 꿈꾼 세상이 아이들이 살아갈 세상이 되어야 한다는 점에서 아이들의 미래와 연결된 주제라는 점을 상기시켜 주세요. - YH무역사건이 유신 독재를 무너뜨린 도화선이 되었음을 설명하여 단절된 별개의 사건이 아님을 인지시켜주세요		



도입
10분

- 강사소개와 교육내용 안내
- (주기) 사진자료를 통해 YH무역사건의 내용 예측하기



- 교사의 발문으로 사진을 소재로 자유롭게 배울 내용을 예측하도록 함
이 때, 수렴적·확산적 질문을 적절히 섞음

- ▷ 사진은 언제 찍혔을까요?
- ▷ 어떤 사람들이 모여 있나요?
- ▷ 몇 살 즈음으로 보이나요?
- ▷ 표정을 보고 어떤 감정 상태인지 떠올려 볼까요?
- ▷ 이들은 왜 모였을까요?
- ▷ 왜 혼자 오지 않고 여럿이 함께 왔을까요?
- ▷ 시위 구호를 통해 당시 상황을 예측해 볼까요?
- ▷ 머리 두건에는 뭐라고 썼을지 예상해 볼까요?
- ▷ 이들의 요구는 받아들여졌을까요? 등

전개 1

활동 ①

13분

- (모둠활동 및 개별활동) 교과서 읽고 시대 배경 이해하기

- 1) 4명으로 구성된 모둠 내에서 함께 개별학습지 <읽기자료>를 읽음. 한 문장씩 돌아가면서 읽기 함
- 2) 독자는 또박또박 천천히 읽고, 청자는 경청하며 주요 내용에 밑줄을 치
- 3) 개별학습지 <내용정리>의 빈칸을 채운 후 모둠원끼리 정답을 맞춤
- 4) 순회지도시, 먼저 수행한 학생의 정답을 베끼지 않고 최대한 스스로 하도록 지도함
- 5) 활동이 끝난 후, 발표를 통해 학생의 이해도를 점검하고 부연 설명함

전개 2

12분

- (영상시청) 꼬리에 꼬리를 무는 그날 이야기 - YH무역사건 [약 9분]

- 1) 영상에 대해 안내함

도입	SBS '꼬리에 꼬리를 무는 그날 이야기' 유튜브 편집본
내용	박정희 정권 국가 주도 경제 성장기 'YH무역 노동자'의 노동운동
영상제목	"내 이름은 공순이가 아니다. 당시 노동자들은 어떤 삶을 살았을까?"
상영시간	9분 내외



수업과정안

1차시

전개 2

12분

2) 후속 활동 바디맵에 대해 안내하여 영상 시청시 집중하도록 유도함

- <1차시 - 바디맵 활동 유의사항> 보며 함께 읽어보며 영상의 '관람 포인트'에 대해 안내함

1. 읽기자료와 영상내용을 참고하여 역사적 사실에 근거해 작성할 것
2. 영상 속에서 YH무역 노동자라 불리는 것의 의미, YH무역에 다니던 "YH무역 노동자"가 처한 상황, 당시 여성 노동자의 인권 실태를 찾아 바디맵 활동에 반영할 것

- 영상 시청함, 영상은 미리 세팅해 둘 것

<https://www.youtube.com/watch?v=z9amUmo6poQ>

- 음량이 적당한지, 사각지대 학생들은 없는지 확인

전개 3

활동 ②

18분

● (모둠활동) YH무역 노동자 바디맵 그리기

- 모둠활동지(B4), 포스트잇, 서로 다른 색의 싸인펜 4자루를 나눠줌
(모든 학생의 참여도를 한 눈에 확인 할 수 있어 무임승차 방지할 수 있음)
- <1차시 - 바디맵 작성방법> 보며 함께 읽어봄

눈 : 인물이 보았을 것	코 : 인물이 맡았을 냄새	머리: 인물이 했었을 생각
팔 : 인물이 했었을 행동	입 : 인물이 했었을 말	다리: 인물이 서 있었을 공간

- <1차시 - 모둠활동 활동방법> 보며 함께 읽어봄

1. 1명당 2개 이상의 부위에 참여합니다.
2. 자신이 선택한 부위에 대한 내용을 싸인펜으로 포스트잇에 적습니다.
- 포스트잇 1장에 1개의 내용만 구체적인 문장의 형태로 적어주세요.
3. 한 명씩 돌아가며 포스트잇의 내용을 발표하고 활동지에 붙입니다.
4. 발표 내용에 오류가 있다면 모둠 친구들이 친절하게 고쳐주세요.

- 순회지도를 통해 진행 여부를 확인함
- 일찍 끝난 모듬은 YH무역 노동자를 꾸미는 추가 과제를 제시함

정리

2분

- 다음 시간 안내

모듬별 발표를 통해 모듬간 생각 공유 및 내 생각 확장
호소문 작성하기 활동을 통해 1970년대 노동인권 실태를 정리하고 당시 노동자들이 꿈꾼 노동인권
보장되는 사회의 조건에 대해 생각해 봄



수업과정안

2차시

도입

5분

- 모둠별 진행 상황 확인
- 돌 남고 돌 가기 활동 안내

<2차시 - 돌 남고 돌 가기 유의사항> 보며 함께 읽어봄

1. 남을 사람과 갈 사람을 선정하세요.
[남을 사람 : , , 갈 사람 : ,]
2. '남을 사람'은 우리 모둠에 방문한 다른 모둠 친구들에게 3분 내로 발표합니다.
3. '갈 사람'은 시계 방향으로 다른 모둠으로 이동하여 발표를 듣습니다.
두 모둠 이상의 발표를 듣고 우리 모둠으로 돌아와 다른 모둠의 발표 내용 중 우리 모둠에 없었던 내용을 모둠 친구들에게 설명합니다.
4. '남을 사람'은 설명 들은 내용을 포스트잇에 적어 바디맵에 추가합니다.

- 진행 방법을 이해했는지 확인하는 발문을 함
- 남을 사람과 갈 사람을 선정하도록 함

전개 1

활동 ③ - 1

12분

- (발표활동) 돌 남고 돌 가기

- 교사는 활동을 진행시킴
첫 번째 이동 모둠 (3분) → 두 번째 이동 모둠 (3분) → 세 번째 이동 모둠 (3분) → 원 모둠으로 이동 후 다른 모둠 발표 내용 공유, 포스트잇 추가 작성 (3분)

전개 2

활동 ③ - 2

25분

- (개별활동) 호소문쓰기 [15분]

- <2차시 - 호소문 쓰기 유의사항> 보며 함께 읽어봄

1. 호소문쓰기의 첫 문장은 실제 YH무역 노동자가 쓴 호소문의 첫 문장입니다.
YH무역의 'YH무역 노동자'라 불린 사람에 역사적 감정이입하여 호소문을 이어 써주세요.
2. 국가 주도 경제 성장 아래의 노동인권 실태를 폭로하는 내용을 포함하세요.
3. 당시 사람들이 꿈꾼 노동인권이 보장되는 사회를 추론하여 쓰세요.
4. 오늘 배운 내용을 종합하여 호소문을 쓰세요.

- 첫 번째 문장은 당시 YH노동자가 작성한 실제 호소문의 첫 문장임을 알려줌
- 개별활동지 호소문을 작성하도록 함
- 순회지도를 통해 진행 여부를 확인함
- 일찍 끝난 학생에게 개별 피드백을 제공하여 보완할 기회를 줌

정리

3분

형성평가 및 다음 시간 안내



학 생 활 동 지

개별활동지 활동①

국가 주도 경제 성장과 노동 운동 - YH무역사건 (1979)

() 중 학교 () 학 년 () 반 이 름 :

1. 모둠원들과 함께 자료를 읽고 스스로 내용을 정리해 봅시다.

<읽기자료> 국가 주도 성장과 노동 운동

1953년에 끝난 6·25 전쟁으로 국토의 70%가 파괴되어 국민은 식량난, 실업 등으로 큰 고통을 겪었다. 이승만 정부는 미국의 원조를 받아 식량난을 해결하고 경제를 살리기 위해 노력했다.

1960년대 초 박정희 정부는 국가가 주도하는 경제 성장 정책을 추진하며 경제를 급속도로 성장시켰다. 정부는 수출 위주 경제 성장 전략을 수립한 뒤, 일본과 미국 등에서 자본을 들여와 가발, 의류 등 노동력을 바탕으로 하는 경공업에 육성하였다.

1970년대에는 철강, 조선 등 중화학 공업 중심의 경제 개발이 추진되어 수출이 크게 늘고 국민 소득도 높아졌다. 수출로 번 돈으로 고속도로, 지하철, 아파트 등이 건설되었고 흑백텔레비전이 보급되었다. 1977년에는 수출 100억 달러를 달성하며 세계를 깜짝 놀래켰다. 외국 사람들은 전쟁 후 굶주림에 허덕이던 한국이 불과 20년 만에 이런 경제 성장을 일궈 ‘한강의 기적’이라고 설명했다.

하지만 급속한 경제 성장 과정에서 다양한 사회 문제가 발생했다. 국민은 자기 한 몸 희생해서라도 국가의 경제성장에 보탬이 되어야 한다는 인식 속에 저임금·장시간 노동·열악한 근무 환경으로 노동자의 삶이 크게 어려워졌다. 반면 정부의 지원을 받은 대기업은 크게 성장하여 특정 집안이 다양한 업종의 계열사를 거느린 재벌이라는 독특한 기업 문화를 낳았다. 이에 1970~80년대에는 노동 환경의 개선과 생존권 보장을 주장한 노동운동이 활발히 전개되었고, 노동자의 처우 개선 및 인권 보장을 요구하는 노동조합이 조직되었다.

국가 주도 성장이 낳은 사회 문제는 여전히 숙제로 남아있다. 2020년 OECD의 조사에 따르면 한국은 45개국 중에 가장 많이 일하는 나라 4위에 기록되었다. 통계청에서는 상·하위 20%의 소득 격차를 조사하여 오늘날 우리 사회의 계층간 빈부격차가 점점 커지고 있음을 밝혔다. 고용 불안과 늘어나는 비정규직 노동자 수는 빈부격차를 더욱 심화하고 있어 계층 갈등 문제가 심각해지고 있다.

출처 - 중등 역사2 교과서 5종 관련 단위 서술 참고하여 재구성
(비상09개정, 비상15개정, 미래엔09개정, 미래엔15개정, 금성 15개정)



<내용정리>

국가 주도 경제 성장과 사회 변화

1. 국가 주도 경제 성장

- 1) 이승만 정권 : 6.25 전쟁의 피해 → 식량난, 실업 등 → 미국의 원조 받음
- 2) 박정희 정권 : 국인가 주도하는 경제 성장 정책 추진 [수출 위주]
 - (1) 1960년대 : 개발, 의류 등 노동력 바탕의 경공업 육성
 - (2) 1970년대 : 철강, 조선 등 중화학 공업 육성
 - (3) 한강의 기적 : 국민 소득 증가, 1977년 수출 100억 달러 달성

2. 사회 문제 발생

- 1) 노동자 문제 ; 국민은 국가의 경제성장에 보탬이 되어야 한다는 인식
 - 저 임금, 장시간 노동, 열악한 근무 환경 등 문제
 - ⇒ 노동운동 활발 : 노동 환경 개선, 생존권 보장 (전태일, YH무역)
 - ⇒ 노동조합 결성 : 노동자 처우 개선, 인권 보장
- 2) 빈부격차 문제 : 정부의 지원을 받은 대기업이 재벌로 성장
 - 계층간 빈부 격차 점점 심화됨 → 계층 갈등 심각

2. 모둠원들과 함께 YH무역에 다니던 “YH무역 노동자”의 바디맵을 작성해 봅시다.

<바디맵 작성 방법>

눈 : 인물이 보았을 것
팔 : 인물이 했었을 행동

코 : 인물이 맡았을 냄새
입 : 인물이 했었을 말

머리 : 인물이 했었을 생각
다리 : 인물이 서 있었을 공간

<모둠활동 방법>

1. 1명당 2개 이상의 부위에 참여합니다.
2. 자신이 선택한 부위에 대한 내용을 싸인펜으로 포스트잇에 적습니다.
 - 포스트잇 1장에 1개의 내용만 구체적인 문장의 형태로 적어주세요.
3. 한 명씩 돌아가며 포스트잇의 내용을 발표하고 활동지에 붙입니다.
4. 발표 내용에 오류가 있다면 모둠 친구들이 친절하게 고쳐주세요.

<활동 유의사항>

1. 읽기자료와 영상내용을 참고하여 역사적 사실에 근거해 작성할 것
2. 영상 속에서 YH무역 노동자라 불리는 것의 의미, YH무역에 다니던 “YH무역 노동자”들이 처한 상황, 당시 여성 노동자의 인권 실태를 찾아 바디맵 활동에 반영할 것



학 생 활 동 지

모둠활동지
활동②

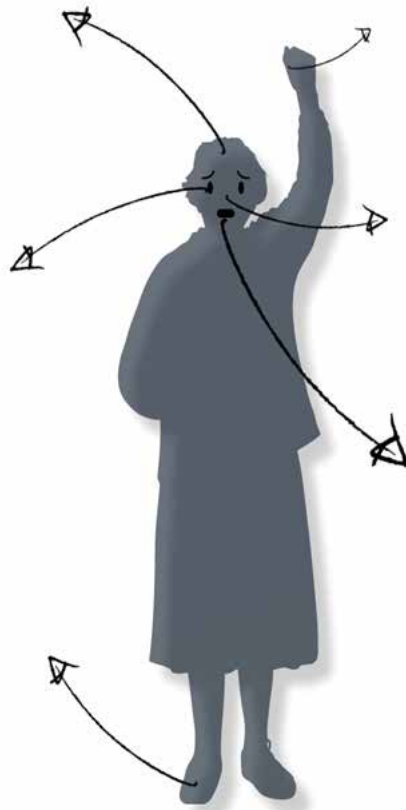
국가 주도 경제 성장과 노동 운동 - YH무역 노동자 바디맵 그리기

모둠원

_____ , _____ , _____ , _____

싸인펜색

[_____] , [_____] , [_____] , [_____]





개별활동지
활동③

바디맵 발표 ‘둘 남고 둘 가기’ & 호소문 쓰기

() 중 학교 () 학년 () 반 이름:

1. 우리 모듬이 작성한 바디맵을 발표해 봅시다.

<둘 남고 둘 가기 유의사항>

1. 남을 사람과 갈 사람을 선정하세요.
[남을 사람 : , , 갈 사람 : ,]
2. ‘남을 사람’은 우리 모듬에 방문한 다른 모듬 친구들에게 3분 내로 발표합니다.
3. ‘갈 사람’은 시계 방향으로 다른 모듬으로 이동하여 발표를 듣습니다. 두 모듬 이상의 발표를 듣고 우리 모듬으로 돌아와 다른 모듬의 발표 내용 중 우리 모듬에 없었던 내용을 모듬 친구들에게 설명합니다.
4. ‘남을 사람’은 설명 들은 내용을 포스트잇에 적어 바디맵에 추가합니다.

2. YH무역 노동자에 역사적 감정이입하여 호소문을 작성해 봅시다.

<호소문 쓰기 유의사항>

1. 호소문쓰기의 첫 문장은 실제 YH무역 노동자가 쓴 호소문의 첫 문장입니다.
YH무역의 ‘YH무역 노동자’라 불린 사람에 역사적 감정이입하여 호소문을 이어 써주세요.
2. 국가 주도 경제 성장 아래의 노동인권 실태를 폭로하는 내용을 포함하세요.
3. 당시 사람들이 꿈꾼 노동인권이 보장되는 사회를 추론하여 쓰세요.
4. 오늘 배운 내용을 종합하여 호소문을 쓰세요.

<호소문 쓰기>

각계각층에서 수고하시는 사회지도층 여러분께 저희들의 애타는 마음을 눈물로 호소합니다.

MEMO

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료

인천광역시교육청

02 중학교



그들이 꿈꾼 세상은?

73

근로기준법과 청소년 노동인권

83

사회2 1-3.근로자의 권리와 노동권 침해의 구제

value of labor ♡ labor law(노동법으로 지킨 노동의 가치) 93

모든 사람이 사람답게 사는 세상 노동자와 노동인권 101

노동자를 대하는 말 109





대 상	중학교 사회② 학습자	단 원	1-3.근로자의 권리와 노동권 침해의 구제	
영역 및 핵심개념	노동권의 보장과 청소년 노동인권 (2019 노동인권 교육과정)			
핵심역량	☐ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☐ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량			
노동인권 교육과정 성취기준	9노동02-02 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 노동인권 실태를 조사하고 문제점 및 해결 방안을 탐색한다. 9노동02-04 노동인권과 관련한 다양한 미디어 정보를 조사하고 이에 대한 비판적 문해력을 기른다.			
연계 교과 성취기준	9사(일사)06-03 헌법에 보장된 근로자의 권리를 이해하고, 노동권 침해 사례와 구제 방법을 조사한다.			
학습목표	* 근로기준법의 기본 내용을 알고 적용할 수 있다. * 청소년 노동 실태를 찾아 비판적으로 분석하고 대안을 제시할 수 있다.			
유 형	☐ 주제중심 프로젝트형 ☒ 교과연계형		소요차시	2차시
수업준비물	교사 PPT, 관련자료, 이젤패드, 포스트 잇 학생 활동지, 필기도구			
수업 흐름	교육과정 재구성 1차시 2차시 3차시 연계 교과 성취기준 ▶ 개념학습 ▶ 개별활동 모둠활동 ▶ 청소년노동권 정리하기 ▶ 중3 사회②			
관련자료 (동영상 또는 신문기사)	● 1 - 노동자의 권리, 근로기준법 https://youtu.be/xQRR4Ynuyg4 ● 2 - 청소년 노동, 어려도 노동자입니다 https://youtu.be/yYj0pnwFXaU			
수업활용 Tip	● 교과 내용과 연계한 노동인권 개념 학습과 사례 탐구 ● 노동권과 청소년 알바 관련 다양한 영상 활용 ● 성인과 동일하게 적용되는 청소년 노동인권			



수업과정안

도입
5분

● 학습 목표와 학습 내용 안내

- 전태일의 편지를 통해 근로기준법에서 규정하고 있는 노동자의 권리를 안다.
- 숨은 개념 찾기 활동을 통해 근로기준법의 내용을 이해하고 적용한다.

개념학습

법으로 보장되는 노동자의 권리(5분)

강의를 통해 헌법에서 규정하는 노동권 보장의 내용과 법률을 통한 노동권 보장의 내용을 설명하며 기본 개념을 학습한 후, 근로기준법을 알아보는 활동으로 자연스럽게 연결한다.

헌법

제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적, 경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정 임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.

제33조 ① 근로자는 근로 조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

- 1) 헌법에 보장된 노동인권, 노동3권
- 2) 법률로 규정된 노동자의 권리 보호, 근로기준법
 - 노동자가 인간답게 일할 수 있는 최저 기준을 정하여 노동자의 기본적인 생활을 보장하기 위한 법률

활동①

영상과 함께 하는 근로기준법(전태일) (20분)

강의를 통해 헌법에서 규정하는 노동권 보장의 내용과 법률을 통한 노동권 보장의 내용을 설명하며 기본 개념을 학습한 후, 근로기준법을 알아보는 활동으로 자연스럽게 연결한다.

- 영상시청(4분) : 전태일

<https://youtu.be/xQRR4Ynuyg4>

- 질문 : 제시된 전태일 열사의 편지에서 언급되는 노동자들의 현실에 대해 근로기준법은 어떻게 규정하고 있었을까요?
- 개별탐구활동 : 제시된 읽기자료와 참고자료를 활용하여 활동지 완성
 - 영상 시청 후, 전태일이 박정희대통령에게 썼던 편지와 당시 근로기준법의 내용을 읽기자료 및 참고자료로 배부하고 개별 탐구 학습

활동②

노동인권 숨은 개념 찾기(모둠활동) (15분)

- 제시되는 O,X 퀴즈의 문제를 풀고, O 또는 X에 해당하는 문항 번호만 색칠하여 숨은 글자를 찾아내는 협업 활동
- 2차시 학습 내용인 청소년 노동인권과의 자연스러운 연결을 위해 근로기 준법과 알바십계명의 내용으로 O,X 퀴즈를 구성하여 진행

전개 1
40분



수업과정안

전개 2
30분

활동③ 우리 사회의 청소년 노동 실태

- 질문 : 전태일 열사의 죽음 이후 우리 사회의 노동 현실은 달라졌을까?
현재 우리가 살고 있는 사회의 노동인권의 실태를 청소년 노동을 통해 알아보자.

- 영상 시청(5분) :

<https://youtu.be/yYj0pnwFXaU>

- 청소년 노동인권 실태 분석(25분)

가. 청소년 플랫폼 노동자(배달라이더) - <https://youtu.be/cGaHfcuBMGw>

나. 청소년 노동인권 상황(뉴스데스크) - https://youtu.be/_sSql8Z0AqQ

다. 학생?노동자? 보호받지 못하는 청소년들 - https://youtu.be/ovR932tV_ag

라. 현장실습생 사망 사건(해양과학고) - <https://youtu.be/-PPeJJSUsWQ>

- * 활동방법 : 모둠별로 한 가지 사례를 선택하고, 함께 영상을 시청한 후
청소년 노동권 침해의 원인을 사회적/개인적/제도적 측면으로 나누어 분석하고,
원인에 따른 해결 방안을 정리하여 발표
(준비물: 이젤패드 혹은 2절 도화지, 포스트 잇)

취지 청소년 노동자들의 노동인권 침해의 심각성 느끼기

기대효과 사회적 약자인 청소년의 노동에 대한 보호와 배려가 없는 현 상황을 바로 알고
이런 상황에 대처할 수 있는 역량을 키움



활동3을 진행한 후 청소년 노동 및 아르바이트 노동자들의 문제 해결사례를 다룬 영상을 함께 시청하면서
현재 청소년노동자들의 현실이 암울하지만은 않다는 것을 희망적인 메시지로 전달하고 마무리하기도 가능함

* 전국특성화고노동조합 <https://youtu.be/eEFyiX2lIl>

* 라이더유니온쿠팡이츠협의회 <https://youtu.be/EKQx1ldGppc>

정리
15분

- 청소년의 노동권을 보호하는 아르바이트 꿀팁

<https://youtu.be/SMVq1Hs9Qew>

-> 아르바이트 십계명 정리하기(미니북 만들기, A4)

- 수업 관련 소감 나누기



학 생 활 동 지

학생자기자료 활동①

전태일 열사가 박정희 대통령에게 보낸 편지

() 중 학교 () 학 년 () 반 이 름 :

존경하시는 대통령 각하

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

..... (중략)

저는 서울특별시 성북구 쌍문동 208번지 2통 5반에 거주하는 22살 된 청년입니다. 직업은 의류계통의 재단사로서 5년의 경력을 가지고 있습니다. 저의 직장은 시내 동대문구 평화시장으로써 의류전문 계통으로써 동양 최대를 자랑하는 것으로 종업원은 2만여 명이 됩니다. 큰 맘모스 건물 4동에 분류되어 작업을 합니다. 그러나 기업주가 여러분인 것이 문제입니다만 한 공장에 평균 30여명은 됩니다. 1) 근로기준법에 해당이 되는 기업체임을 잘 압니다.

그러나 저희들은 근로기준법의 혜택을 조금도 못 받으며 더구나 2만여 명을 넘는 종업원의 90% 이상이 평균 연령 18세의 여성입니다. 기준법이 없다고 하더라도 인간으로써 어떻게 여자에게 2) 하루 15시간의 작업을 강요합니까? 미성사의 노동이라면 모든 노동 중에서 제일 힘든(정신적으로, 육체적으로) 노동으로 여성들은 견뎌내지 못합니다.

또한 2만여 명 중 40%를 차지하는 시다공들은 평균연령 15세의 어린이들로서 육체적으로 정신적으로 성장기에 있는 이들은 회복할 수 없는 결정적이고 치명적인 타격인 것을 부인할 수 없습니다. 전부가 다 영세민의 자녀들로서 굶주림과 어려운 현실을 이기려고 3) 하루에 90원 내지 100원의 급료를 받으며 하루 16시간의 작업을 합니다. 사회는 이 착하고 깨끗한 동심에게 너무나 모질고 메마른 면만을 보입니다. 저는 여기에서 각하께 간구하지 않을 수 없습니다.

저 착하다 착하고 깨끗한 동심들을 좀 더 상하기 전에 보호하십시오. 근로기준법에선 4) 동심들의 보호를 성문화하였지만 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 어떠한가? 마치 무슨 사치한 사치품인양, 종업원들에겐 가까이 하여서는 안 된다는 식입니다.

저는 피 끓는 청년으로써 이런 현실에 종사하는 재단사로서 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 1주 45시간에 비해 15세의 어린 시다공들은 1주 98시간의 고된 작업에 시달립니다.

또한 평균 20세의 숙련 노동자들은 6년 전후의 경력자로서 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. 5) 한 공장의 30여 명 직공 중에서 겨우 2명이나 3명 정도를 평화시장 주식회사가 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 도리로서 아픈 곳을 알려 드립니다. 소자의 아픈 곳을 고쳐 주십시오. 아픈 곳을 알리지 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.



학 생 활 동 지

참고자료 활동①

1970년대의 근로기준법

() 중 학교 () 학년 () 반 이름 :

한국의 근로기준법은 한국전쟁 중인 1953년 5월 10일 제정되었다. 이 노동법 체계는 1961년 이후 일부 개정을 통해 구체화되었을 뿐, 1970년 전 태일이 근로기준법을 지키라고 분신자살할 때도 거의 그대로 유지되었다.

근로기준법은 상시 16인 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에만 적용되었다(동법 시행령 제1조). 퇴직금(동법 제28조), 월차유급휴가(동법 제47조), 18세 이상 여자의 시간외근무 제한(동법 제57조) 관련 조항은 상시 16인 이상 30인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 적용되지 않았다(동법 시행령 제1조).

근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일에 8시간 1주일에 48시간을 기준으로 하고 당사자의 합의에 의하여 1주일에 60시간까지 늘릴 수 있었다(동법 제42조). 사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 했다(동법 제45조). 사용자는 연장시간근로와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 했다(동법 제46조). 사용자는 1월에 대하여 1일의 유급휴가를 주어야 했고(동법 제47조), 1년간 개근한 근로자에 대하여는 8일, 9월이상 출근한 자에 대하여는 3일의 유급휴가를 주어야 했다(동법 제48조). 그리고 여자에게 월 1일의 생리휴가(동법 제59조)와 산전후를 통하여 60일의 유급보호휴가를 주어야 했다(동법 제60조). 일정한 사업에 대하여는 사용자는 근로자의 채용 시와 정기로 의사에게 근로자의 건강진단을 시켜야 한다고 규정되어 있었지만(동법 제71조) 사업의 종류와 규격 또는 정기 건강진단의 횟수를 정하는 규정이 관련 시행령에 없었다.

13세 이상 16세 미만자의 근로시간은 1일에 7시간 1주에 42시간을 초과할 수 없었으며 사회부의 인가를 얻은 경우에는 1일에 2시간 이내의 한도로 연장할 수 있었다(동법 제55조). 여자와 18세미만자는 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이에 근로시킬 수 없었으며 또 휴일근로에 종사시킬 수 없었다(동법 제56조). 상시 30인 이상의 18세 미만자를 사용하는 자는 이에 대한 교육시설을 하거나 보건사회부장관의 승인을 얻어 장학금을 지급하여야 했다(동법 제63조). 산업재해보상에 대해서는 근로기준법 제8장의 16개조가 규정하고 있었다.

전태일은 아버지와 대화 도중에 이런 근로기준법의 존재와 그 내용을 알게 되었다. 현실은 어떠했는가? 전태일 본인이 하루에 14시간(식사시간 포함)씩 1주에 7일을 일했으며 한 달에 2일만 쉴 수 있었다. 전태일은 신경성 위장병, 안구충혈, 신경통을 앓고 있었지만 건강진단 한번 제대로 받지 못했다. 여공이나 18세미만자의 실태는 더욱 열악했다. 천장의 높이가 1.6m 정도라서 허리를 펴 수 없었고, 움직일 틈이 없을 정도로 비좁았고, 너무 밝은 조명 아래에서 일하므로 햇빛 아래서는 눈을 뜰 수 없었고, 옷감에서 나는 먼지가 가득 찬 방에서 하루 13~16시간씩 일해서 폐결핵, 신경성 위장병까지 앓고 있었다. 근로환경은 성장기 소녀들의 건강을 크게 위협하고 있었다.

- 조영래 저, '전태일 평전' 인용



개별학습지
활동①

1970년대와 현재의 근로기준법(내용 정리)

() 중 학교 () 학년 () 반 이름:

1. 법률로 규정된 노동자의 권리 보호, 근로기준법

[활동] 전태일 열사의 편지를 읽고, 여러 차례의 개정 과정을 거쳐 바뀐 현재 근로기준법의 내용을 찾아 질문에 답해보세요.

(국가법령정보센터-근로기준법 검색 / qr코드 인식)



- 1) 현재 근로기준법이 모든 회사에 적용될까요? 근로기준법의 적용 기준은 무엇일까요?

- 2) 전태일의 편지에는 대부분 미성년자인 당시 평화시장 노동자들의 근로시간을 문제삼고 있습니다.
 - 현재 근로기준법에 따라 노동자로 일할 수 있는 청소년의 나이는 몇 살일까요?
 - 현재 근로기준법에 의거해 청소년인 하루에 일할 수 있는 시간은 얼마일까요?

- 3) 당시 숙련된 재단사였던 전태일의 한 달 월급은 약 23,000원이었다고 합니다. 현재 가치로 환산하면 48만원 정도였다고 하는데, 그렇다면 어린 여공들의 급료는 얼마였을까요?

- 4) 현재 근로기준법은 청소년 노동자를 어떻게 보호하고 있을까요?

- 5) 전태일이 대통령에게 쓴 편지에서 개선을 요구한 근로 조건은 무엇이었나요? 모두 쓰세요.

- 6) 현재 우리 사회의 근로기준법은 잘 지켜지고 있을까요? 어떻게 생각하는지 나눠봅시다.



학 생 활 동 지

모둠활동지 활동②

노동인권 숨은 글자 찾기

() 중 학교 () 학 년 () 반 이 름 :

[활동순서] 1) O, X문제를 풀고, 모둠원과 답을 비교하며 정답을 체크합니다.

2) O 또는 X에 해당하는 문항의 번호만 색칠해주세요.

3) 점점 드러나는 숨은 글자를 써주세요. □□□□

번호	문 제	O,X	번호	문 제	O,X
1	근로기준법은 상시 5명 이상의 노동자를 사용하는 회사에 적용된다.		6	청소년 노동자를 고용하기 위해서는 보호자의 동의서를 꼭 받아야 한다.	
2	만 15세 청소년은 노동자로 일할 수 있다.		7	휴일에 일하거나 초과 근무를 하면 100%의 가산 임금을 받을 수 있다.	
3	청소년 노동자는 성인보다 적은 시급을 받는 것이 맞다.		8	2023년 최저 시급은 9,620원이다.	
4	청소년의 1일 근로 시간은 8시간이다.		9	전태일은 대통령에게 일주일에 두 번 휴일을 달라고 요청하였다.	
5	청소년 노동이 제한되는 분야는 없다.		10	노동조합을 결성하는 것은 단체교섭권에 해당한다.	

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	1	1	3	3	5	5	7	7	7	7	7	4	4	4
5	4	5	1	1	3	5	5	7	7	7	7	7	7	4	4	3
5	4	5	1	2	6	6	6	8	8	8	8	8	8	4	4	3
4	4	4	1	2	6	6	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3
4	4	4	9	9	9	9	2	2	10	10	10	10	10	4	4	3
4	4	4	9	9	9	9	1	1	10	10	10	10	10	4	4	3
4	4	10	10	10	10	9	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	6	6	8	8	8	1	1	1	1	1	8	8	5	4	
7	5	8	8	6	6	8	6	2	2	2	2	8	8	5	4	
7	5	10	10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
7	5	10	10	10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
7	5	10	10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4

4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
4	4	9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
4	9	9	8	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
9	9	9	8	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
9	9	9	8	1	8	8	8	8	8	8	8	6	6	5	5	5
9	9	9	8	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	1	1	8	8	8	8	1	1	1	2	2	6	3	3	
3	3	2	1	1	8	8	8	8	1	1	1	2	2	5	10	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9	9	9	9	10	
4	3	3	5	4	4	2	2	2	2	9	9	9	9	9	5	
3	3	5	4	7	7	6	6	6	6	7	7	9	5	5	5	
3	5	4	7	8	8	8	8	2	2	1	1	1	5	5	3	
5	4	4	8	8	8	7	10	10	9	2	1	1	5	5	5	
4	4	4	8	8	7	7	10	10	9	9	1	1	5	5	9	
4	4	4	6	8	8	7	9	9	9	1	1	2	5	9	9	
10	10	10	10	6	2	2	2	1	1	1	2	9	9	9	9	
5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	9	9	9	

10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	
5	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	8	8	3	3	
4	3	4	4	4	8	8	8	10	10	10	7	8	8	3	3	
4	3	4	1	6	1	2	2	2	7	7	8	2	3	3		
4	3	2	1	1	5	5	5	1	6	6	7	8	2	3	3	
9	4	1	2	4	3	7	7	7	8	8	7	8	2	4	3	
9	4	2	2	4	3	5	5	5	2	8	7	8	2	4	3	
9	4	2	6	1	3	5	5	2	2	2	7	8	1	4	3	
3	4	7	6	8	1	8	8	2	2	7	7	8	1	4	7	
3	4	7	7	7	8	2	2	7	7	7	6	1	4	7		
3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	9	6	1	7	7		
4	9	4	8	6	5	9	9	9	7	10	10	6	1	7	7	
3	9	4	8	6	3	3	3	3	3	3	3	7	7	7		
3	9	4	8	6	10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	9	4	8	6	10	10	4	4	4	4	4	4	4	10	10	
7	9	4	8	6	1	1	8	8	8	1	1	1	1	10	10	
3	9	7	8	6	1	1	2	2	2	2	2	2	2	10	10	
4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9	9	9
7	7	5	1	1	2	1	1	1	1	7	7	8	8	5	3	
3	3	5	1	8	8	6	1	1	1	7	7	8	8	5	5	
3	3	3	3	7	7	7	6	6	6	7	7	1	8	5	5	
3	3	5	3	3	7	7	7	6	6	7	10	1	8	5	5	
3	3	5	5	3	3	7	7	6	2	10	10	6	6	5	4	
10	5	1	1	1	8	8	8	8	2	2	10	6	1	4	4	
10	5	6	6	6	8	8	8	8	2	2	9	1	6	4	4	
10	9	10	9	10	3	8	2	3	3	3	9	6	1	9	9	
10	10	10	10	10	3	8	2	3	2	3	2	6	2	2	9	
9	9	9	9	9	4	8	2	4	2	2	2	2	1	3	3	
3	3	4	2	2	5	2	2	4	4	4	4	1	2	3	3	
3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
4	4	4	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
4	4	4	6	6	2	6	1	1	8	8	1	2	8	7	4	
4	4	7	2	2	8	8	8	2	2	6	6	6	6	5	4	
4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	



[정답]

번호	문 제	O,X	번호	문 제	O,X
1	근로기준법은 상시 5명 이상의 노동자를 사용하는 회사에 적용된다. (예외도 있음)	O	6	청소년 노동자를 고용하기 위해서는 보호자의 동의서를 꼭 받아야 한다.	
2	만 15세 청소년은 노동자로 일할 수 있다.	O	7	휴일에 일하거나 초과 근무를 하면 100%의 가산 임금을 받을 수 있다. (150% 이상의 가산 급여를 지급해야 함)	
3	청소년 노동자는 성인보다 적은 시급을 받는 것이 맞다. (성인과 동일한 최저시급을 적용함)	X	8	2023년 최저 시급은 9,620원이다.	
4	청소년의 1일 근로 시간은 8시간이다. (청소년의 1일 근로시간은 7시간임)	X	9	전태일은 대통령에게 일주일에 두 번 휴일을 달라고 요청하였다. (1개월에 2회)	
5	청소년 노동이 제한되는 분야는 없다. (유형업소, 위험시설 등 청소년 보호가 필요한 분야는 제한됨)	X	10	노동조합을 결성하는 것은 단체교섭권에 해당한다. (단결권)	

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	3	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	1	1	3	3	5	5	7	7	7	7	7	4	4	4
5	4	5	1	1	3	5	5	7	7	7	7	7	7	4	4	3
5	4	5	1	2	6	6	6	8	8	8	8	8	8	4	4	3
4	4	4	1	2	6	6	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3
4	4	4	9	9	9	9	2	2	10	10	10	10	10	4	4	3
4	4	4	9	9	9	9	1	1	10	10	10	10	10	4	4	3
4	4	10	10	10	10	9	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	6	6	8	8	8	1	1	1	1	1	8	8	5	4	
7	5	8	8	6	6	8	6	2	2	2	2	8	8	5	4	
7	5	10	10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	
7	5	10	10	10	10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
7	5	10	10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	

4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
4	4	9	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
4	9	9	8	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
9	9	9	8	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
9	9	9	8	1	8	8	8	8	8	8	6	6	6	6	5	5	5
9	9	9	8	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5
3	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	1	1	8	8	8	8	1	1	1	1	2	2	6	3	3	3
3	3	2	1	1	8	8	8	8	1	1	1	1	2	2	5	10	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9	9	9	9	10	
4	3	3	5	4	4	4	2	2	2	2	9	9	9	9	9	5	
3	3	5	4	7	7	6	6	6	6	7	7	9	5	5	5	5	
3	5	4	7	8	8	8	8	2	2	1	1	1	5	5	3		
5	4	4	8	8	8	7	10	10	9	2	1	1	5	5	5		
4	4	4	8	8	7	7	10	10	9	9	1	1	5	5	9		
4	4	4	6	8	8	7	9	9	9	1	1	2	5	9	9		
10	10	10	10	6	2	2	2	1	1	1	2	9	9	9	9		
5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	9	9	9		

10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9		
5	10	10	10	10	10	10	10	10	9	9	9	8	8	3	3		
4	3	4	4	4	8	8	8	10	10	10	7	8	8	3	3		
4	3	4	1	6	1	1	2	2	2	7	7	8	2	3	3		
4	3	2	1	1	5	5	5	1	6	6	7	8	2	3	3		
9	4	1	2	4	3	7	7	7	8	8	7	8	2	4	3		
9	4	2	2	4	3	5	5	5	2	8	7	8	2	4	3		
9	4	2	6	1	3	5	5	2	2	2	7	8	1	4	3		
3	4	7	6	8	1	8	8	2	2	7	7	8	1	4	7		
3	4	7	7	7	8	2	2	7	7	7	7	6	1	4	7		
3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	9	6	1	7	7		
4	9	4	8	6	5	9	9	9	7	10	10	6	1	7	7		
3	9	4	8	6	3	3	3	3	3	3	3	3	7	7	7		
3	9	4	8	6	10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
7	9	4	8	6	10	10	4	4	4	4	4	4	4	10	10		
7	9	4	8	6	1	1	8	8	8	1	1	1	1	10	10		
3	9	7	8	6	1	1	2	2	2	2	2	2	2	10	10		
4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7		

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	9	9	9
7	7	5	1	1	2	1	1	1	1	7	7	8	8	5	3		
3	3	5	1	8	8	6	1	1	1	7	7	8	8	5	5		
3	3	3	3	7	7	7	7	6	6	7	7	1	8	5	5		
3	3	5	3	3	7	7	7	6	6	7	10	1	8	5	5		
3	3	5	5	3	3	7	7	6	2	10	10	6	6	5	4		
10	5	1	1	1	8	8	8	8	2	2	10	6	1	4	4		
10	5	6	6	6	8	8	8	8	2	2	9	1	6	4	4		
10	9	10	9	10	3	8	2	3	3	3	9	6	1	9	9		
10	10	10	10	10	3	8	2	3	2	2	6	2	2	9	9		
9	9	9	9	9	4	8	2	4	2	2	2	2	1	3	3		
3	3	4	2	2	5	2	2	4	4	4	4	1	2	3	3		
3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4		
4	4	4	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4		
4	4	4	6	6	2	6	1	1	8	8	1	2	8	7	4		
4	4	7	2	2	8	8	8	2	2	6	6	6	6	5	4		
4	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7		



학 생 활 동 지

모둠활동지 활동②

노동인권 숨은 글자 찾기

() 중 학교 () 학 년 () 반 이 름 :

- [활동순서] 1) 모둠에서 선택한 사례 영상을 모둠원들과 함께 시청하세요.
 2) 포스트 잇 한 장에 한 가지씩 노동권 침해의 원인을 써주세요.
 -사회적/개인적/제도적 원인을 각각 하나씩 적어주세요.
 3) 모둠별로 마련된 이젤패드 혹은 2절 도화지에 포스트 잇을 붙여주세요.
 4) 포스트 잇을 영역별로 분류하여 유목화하면서 각각의 영역에 해당하는 문제의 원인을 1~2가지 정도로 정리해주세요.
 5) 문제의 해결방안을 의논하여 활동지에 써주세요.
 6) 발표를 통해 다른 모둠과 의견을 나누어주세요.

구분	원인 / 해결해야 할 문제	대안 / 해결방안
사회적		
개인적		
제도적		

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료

인천광역시교육청

02 중학교



그들이 꿈꾼 세상은? 73

근로기준법과 청소년 노동인권 83

value of labor ♡ labor law(노동법으로 지킨 노동의 가치) 93

영어2 6과 Different People, Different Views(두산 동아윤)

모든 사람이 사람답게 사는 세상 노동자와 노동인권 101

노동자를 대하는 말 109





대 상	중학교 영어 2 학습자	단 원	6과 Different People, Different Views(두산 동아운)
영역 및 핵심개념	노동인권의 이해-노동의 가치와 노동인권의 필요성 (2019 노동인권 교육과정)		
핵심역량	☐ 자기관리 ☐ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☒ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량		
노동인권 교육과정 성취기준	9노동01-01 인간이 존엄성과 인권에 대해 파악하고 인간의 삶과 노동에 대해 이해한다. 9노동01-02 노동의 가치와 노동인권의 의미를 이해하고 우리 일상생활에서 노동인권의 필요성을 인식한다.		
연계 교과 성취기준	9영04-05 자신이나 주변 사람, 일상생활에 관해 짧고 간단한 글을 쓸 수 있다.		
학습목표	* 노동가치에 대한 영어 표현을 알고 to 부정사와 because를 활용하여 짧고 간단한 글을 쓸 수 있다. * 청소년 노동법을 이해하고 의미를 알 수 있다.		
유 형	☐ 주제중심 프로젝트형 ☒ 교과연계형		소요차시 2차시
수업준비물	교사 PPT, 관련자료 학생 활동지, 필기도구		
수업 흐름	교육과정 재구성 성취기준 ▶ 수업 흐름 1차시 개념학습 구문학습 ▶ 2차시 개별활동 모둠활동 ▶ 3차시 자기평가 상호평가 ▶ 연계 교과 영어 프로젝트학습		
관련자료 (동영상 또는 신문기사)	1 - '노동의 가치'- 노동은 무엇을 위한 것인가? https://www.youtube.com/watch?v=xPdZpP-dwTQ 2 - 청소년 노동법 https://www.youtube.com/watch?v=ZJh8FF1bIN8		
수업활용 Tip	- 동영상, 영화 뿐만 다양한 매체를 활용할 수 있음. - 노동을 왜 하는 것인가? 삶에 노동이란 어떤 의미인가? 노동의 가치란 무엇인가에 대해 고민하는 수업 - 노동의 가치를 실현하기 위한 방법으로 노동법을 이해하고 의미를 알 수 있음.		



수업과정안

도입
5분

- 강사소개와 교육내용 안내
- (주제 열기) 노동은 왜 하는 것일까요?
'노력하면 누구나 잘 살 수 있다' 라는 말에 속고 있는건 아닐까요?

활동①

활동 1 - 영상으로 보는 노동의 가치 (10분)

1) 동영상으로 바라보는 노동의 가치

- 질문 : 동영상을 보고 어떤 느낌(생각)이 드나요?
- 질문 : 동영상에 나오는 노동자는 자신의 일을 열심히 하지 않아서 꿈을 이루지 못한 걸까요?

1 - '노동의 가치' - 노동은 무엇을 위한 것인가? (2분 46초)

<https://www.youtube.com/watch?v=xPdZpP-dwTQ>

- 노동을 하는 이유 이해
- 직업을 선택할 때 중요하게 생각하는 노동의 가치 이해
- 영상 보고, 이야기 나눔

활동 2 - 노동의 가치를 찾아봐! (20분)

취지 노동의 가치와 직업 선택시 가장 고려하는 노동의 가치 찾기

기대효과 노동의 가치 이해 및 어떤 노동 가치를 고려해 직업을 선택할지 미리 생각해 보기



활동 방법

- 빈 칸에 영어 단어를 한글 의미로 바꾸기 (10')
- 모두 중요하다고 생각하는 노동인권 가치 공유 및 발표(10')

활동 3 - 내가 하는 일은 가치 있어! (10분)



활동 방법

- to + 동사원형을 이용해 자신이 직업을 선택한 이유를 노동가치를 넣어 구문 완성하기
- 직업을 선택한 이유, 자신이 선택한 노동의 가치를 지키기 위해 무슨일을 할 수 있을지 패들렛에 과제로 작성하기
- 차후 연계수업 및 활용방안
 - ▶ 자신의 일과 노동을 선택하는 데 그 기준을 정하고 직업 선택하기
 - ▶ 일상생활에서 노동가치를 고려해야 자신이 행복해지는 일을 선택할 수 있다는 취지의 진로활동과 연계

전개

활동 ①

40분



수업과정안

활동②

‘청소년 노동법’을 통해 본 노동의 가치

- 해외 ‘청소년 노동법’ 내용을 해석하고 이해하기
 - 한국 ‘청소년 노동법’ 내용 이해하기
 - 해외 ‘청소년 노동법’ 과 한국 ‘청소년 노동법’의 내용 비교하고 다른 점 이해하기

활동 소개

취지

‘청소년 노동법’의 내용을 이해하고 공유하기

기대효과

‘청소년 노동법’을 기반으로 청소년 인권을 보호할 수 있다는 사실을 인지하기

전 개

활동②

40분

활동 1 - child labor laws (20분)

- 해외 ‘청소년 노동법’ 내용 훑아보기

<https://www.youtube.com/watch?v=ZJh8FF1bIN8> (41초)

질문 : 동영상을 보고 어떤 느낌(생각)이 드나요?

- 활동지 해외 ‘청소년 노동법’ 내용 해석하기

활동 2 - 한국청소년 관련 노동법 찾기(20분)

- 한국 청소년 관련 노동법 찾기(10')

‘찾기 쉬운 생활법령’ 사이트 활용해서 찾는 방법 안내하기

<https://www.easylaw.go.kr>

- 해외사례와 비교해 한국 청소년 관련 노동법 내용에 추가되었으면 좋을 내용 패들렛에 작성하기(10')

- 사회참여 정책 제안 수업으로 연결하기

정 리

5분

- ‘청소년 노동법’ 내용 이해하기
- 해외 ‘청소년 노동법’ 게임으로 복습하기
- 오늘 수업 관련 소감 나누기



학 생 활 동 지

활동①

노동의 가치를 찾아봐!

() 중 학교 () 학 년 () 반 이 름 :

[노동가치 찾기] 빈칸에 영어에 맞는 의미를 쓰고 자신에게 가장 중요한 노동의 가치를 5개 고르세요.

adventure	열정 passion	새로운 것에 대한 배움 learn to new thing	깨끗한 환경 comfort environment	the core of life
임금 pay	culture of company	적정 근로시간 working hours	safety	복지 benefits
정신적 성장 mental growth	멋져 보이는 것 looking good	cooperation	연대 union	human right
갈등해결 solve conflict	regular worker	약자에 대한 배려 care for weak	labor day	창의성 creativity
노동의 권리 right to work	경제적 평등 economic equality	dignity	쉼 rest	age
풍요로움 richness	enjoy hobby	꿈 이루기 dreams come true	공동체 community	challange
마음의 평화 peace	share	필요한 것 스스로 만들기 change maker	health	남을 위하는 마음 (공감)empathy

우리조에서 가장 중요하게 생각하는 노동의 가치는

_____ , _____ , _____ , _____ , _____ 입니다.



학 생 활 동 지

활동①

내가 하는 일은 가치 있어!

() 중 학교 () 학 년 () 반 이 름 :

1. 'to + 동사원형' 구문을 사용하여, 노동가치를 활용한 구문을 완성하시오.

I chose this job for _____.

I chose this career to _____.

ex) I chose this career to enjoy adventure.

to come true my dreams.

to keep my health.

2. 다음 질문에 대해 의견을 적어주세요.

1) Why do you choose your career? (왜 당신의 직업을 선택했나요?)

2) What would you do to keep value of labor?

(노동의 가치를 지키기 위해 무슨 일을 할 수 있을까요? 할 수 있는 일을 선택 후 그 이유를 제시하세요.)

예시 : union, collaboration, understanding, care, labor law 등



[해외 청소년 노동법] Teen's guide to labor laws What kind of work can a teenager do?



- The minimum age of employment for most jobs is age 14, with a few exceptions.
- A youth cannot work more than six days in a week or 10 hours in one day.
- Start and end times of work varies depending on the age of the child and if school is in session or not.
- Minors must always be supervised by an individual 18-years of age or older.
- Youth cannot be employed in occupations deemed hazardous, such as vehicle drivers or jobs using power driven equipment, tools or machinery.

한국 청소년 관련 노동법

https://www.easylaw.go.kr/CSP/CnpClsMain.laf?popMenu=ov&csmSeq=1381&ccfNo=3&cciNo=1&cnpClsNo=1&search_put=청소년20노동

〈근로가 가능한 최저 연령 및 취직인허증〉

- 15세 미만인 청소년과 「초·중등교육법」에 따라 중학교에 재학 중인 18세 미만의 청소년은 일할 수 없습니다(규제「근로기준법」 제64조제1항).

〈법정근로시간〉

- 15세 이상 18세 미만의 청소년은 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하여 일할 수 없습니다. 그러나 예외적으로 사용자와 청소년 사이에 합의를 한 경우에는 하루에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장하여 일할 수 있습니다(「근로기준법」 제69조).

〈야간·휴일근로의 제한〉

- 18세 미만의 청소년은 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간이나 휴일에는 일할 수 없습니다(규제「근로기준법」 제70조제2항 본문).
- 다만, 청소년의 동의를 있고, 관할 지방고용노동관서의 장이 인가한 경우에는 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간이나 휴일에도 일할 수 있습니다(규제「근로기준법」 제70조제2항 단서 및 「근로기준법 시행령」 제59조제8호).

〈임금의 단독청구〉

- 19세 미만의 미성년자라도 법정대리인의 동의 없이 독자적으로 임금을 청구할 수 있습니다(「근로기준법」 제68조 및 「민법」 제4조).
〈부당한 계약의 금지〉
• 사용자는 청소년에게 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결할 수 없습니다(규제「근로기준법」 제20조).

MEMO

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료

인천광역시교육청

02 중학교



그들이 꿈꾼 세상은? 73

근로기준법과 청소년 노동인권 83

value of labor ♡ labor law(노동법으로 지킨 노동의 가치) 93

모든 사람이 사람답게 사는 세상 노동자와 노동인권 101

교과융합 프로젝트수업

노동자를 대하는 말 109





영역	노동인권존중과 사회적 실천		
핵심개념	노동 가치와 노동자		
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☒ 다양성 존중 역량	☒ 의사소통 ☒ 협력 역량	☒ 문제해결 역량
성취기준	9노동02-02 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 노동인권 실태를 조사하고 문제점 및 해결 방안을 탐색한다. 9노동03-03 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동의 의미를 이해한다.		
유형	☐ 주제중심 프로젝트형 ☒ 자유학기제 ☐ 교과연계형	소요차시	2차시
수업준비물	교사 PPT, 관련자료 학생 활동지, 필기도구		
관련자료 (동영상 또는 신문기사)	 ● 내가 생각하는 노동자의 의미 노동자는 00이다 https://www.youtube.com/watch?v=dFUE5jop7yU		
수업흐름	1차시는 노동 가치 빙고 게임을 통해 노동을 통해 얻을 수 있는 가치는 어떤 것들이 있는지 생각해보는 시간을 갖는다. 우리 마을 노동 지도 그리기를 통해 내가 살아가는 공간 속의 소중한 노동의 중요성을 깨닫고 노동에 대한 스스로의 가치를 세워 본다. 2차시는 우리 마을 노동자 인터뷰 질문 만들기를 통해 우리 마을의 노동자들을 돌아보고 그들은 어떤 가치를 위해 노동하고 있는지, 어떤 가치가 잘 지켜지지 않는지 탐색해보며 노동인권이 지켜지는 사회에 대해 생각해 본다.		
수업활용 Tip	● 노동인권 교육 영상을 활용하여 이해를 돕도록 함. ● 마을이라는 익숙한 공간 속에서 노동을 찾아보며 노동이 우리 주변에서 하는 역할과 의미를 생각하도록 함.		



수업과정안

도입
8분

● 수업 내용 안내

● (영상보기) 노동과 노동자의 의미

관련자료: 내가 생각하는 노동자의 의미 노동자는 oo이다 [5분 23초]

<https://www.youtube.com/watch?v=dFUE5jop7yU>

- 영상의 관람 포인트에 대해 안내함
청소년 노동의 실태, 노동인권교육 선생님의 말씀, 학생들이 정의한 노동자에 대해 집중해서 볼 것
- 영상을 보며 기억에 남는 문장, 새롭게 알게된 점 등을 활동지의 들어가기 에 메모하도록 안내함
- 후속 활동에 대해 안내하여 동기 부여함
노동 가치 빙고 게임으로 소중한 노동 가치를 찾고 우리 마을 노동 지도 만들기를 할 것
- 영상을 시청함
영상을 미리 세팅해둘 것
음량 확인, 사각지대 존재 여부에 대해 확인

● (발표하기) 영상 시청 후 의견 나누기

- 두 명 정도 발표를 통해 노동에 대한 생각을 나눔
- 수업 마지막에 우리도 '노동자는 oo이다' 정의해보자고 함

전개

활동 ①

40분

모둠활동 노동 가치 빙고 게임

- 활동지의 노동가치찾기 박스에 있는 노동 가치를 모둠 친구들과 돌아가면서 하나씩 큰 소리로 읽어보게 함
- 박스 안의 노동 가치들 중 노동에 있어 가장 중요한 9가지의 가치를 골라 각자 빙고판을 완성하도록 함
- 모든 모둠원이 빙고판을 완성하면 빙고 게임을 시작함

<게임방법>

- ① 빙고판을 마지막으로 완성한 사람이 먼저 가치를 하나 제시함.
단, 제시할 때 왜 이 가치가 중요한지 설명해야 함(활동지 예시 참고)
- ② 모든 모둠원이 한 줄 이상 빙고가 완성될 때까지 게임을 계속 함
- ③ 모든 모둠원이 빙고를 완성했다면 첫 빙고가 완성된 3가지의 가치를 활동지에 적도록 함

개별활동 우리 마을 노동 지도 만들기

- 전자지도에서 우리 마을 찾아보기
- 마을 지도를 그려본 후 우리 마을에서 소중한 공간 찾아보기
- 소중한 마을 공간에 어떤 노동자의 노동이 있는지 생각해 보기
- 내가 찾은 소중한 공간에 노동이 없고 공간만 있다면 어떤 어려움이 있는지 생각해 보기
- '내가 생각하는 노동자'에 대해 정의해 봄

모둠간활동 우리 마을 노동 지도 동료평가

- 모둠장이 모둠원들의 활동지를 모아 시계 방향의 모둠에 전달함
- 다른 모둠 친구들의 활동지를 보고 가장 공감되는 1~2명 친구의 활동지 <동료평가> 추천인에 본인의 이름을 씀
- 평가가 끝나면 모둠장이 다시 활동지를 모아 시계 방향의 모둠에 전달함
- 우리 모둠의 활동지를 받을 때까지 위 과정을 반복함
- 교사는 한 모둠의 활동지 평가 시간은 2분을 넘지 않도록 시간을 알려줌

모둠내활동 우리 마을 노동 지도 발표

- 우리 모둠에서 가장 많은 공감을 받은 친구가 모둠 친구들에게 자신의 활동 내용을 발표함



수업과정안

전 개

활동②

40분

모둠활동 인터뷰 대상 정하기

- 돌아가면서 '우리 마을 노동 지도'에서 내가 정한 공간과 노동자, 노동을 이야기하고 박스 안에 적음
- 모둠원들과 상의하여 인터뷰 대상을 정함

개별활동 인터뷰 질문 만들기

- 노동 가치 빙고에서 찾은 3가지 가치를 노동가치키워드에 적도록 함
- 노동가치키워드를 사용하여 인터뷰 질문을 만들어 봄
예시) 꿈 이루기 → 노동을 통해 이루고 싶은 꿈이 있으신가요?
- 노동인권실태를 파악하거나 노동의 가치를 물어보는 질문이면 좋음
- 실례가 되는 질문이나 특정 대상을 비난하는 질문은 배제함

모둠활동 좋은 질문 고르기

- 돌아가면서 내가 만든 질문에 대해 발표하기
- 모둠원들과 상의하여 좋은 질문 3가지 고르기 노동인권실태를 파악하거나 노동의 가치를 물어보는 질문이면 좋음
- 실례가 되는 질문이나 특정 대상을 비난하는 질문은 배제함

발표활동 모둠 간 발표

- 모둠 대표를 정하고 앞에 나와 발표함
- 모둠이 정한 인터뷰 공간, 노동자, 노동에 대해 설명하고 선정 이유를 말함
- 모둠이 고른 질문 3가지를 발표함

정 리

2분

- 노동이 마을이라는 내 주변의 공간과 연관이 있음을 정리
- 노동에는 다양한 가치가 있고 내 삶은 많은 노동자들의 노동으로 가능해 진다는 점에 대해 정리
- 오늘 수업 관련 소감 나누기



학 생 활 동 지

활동①

우리마을 노동 지도 만들기

() 중 학교 () 학 년 () 반 이 름 :

[들어가기] 영상을 보고 메모해 봅시다.

내가 생각하는 노동자의 의미 “노동자는 OO이다”



[노동가치 찾기] 노동을 할 때 중요하다고 생각하는 가치 9가지를 골라 빙고를 완성해 봅시다.

모험과 도전 열정

새로운 것에 대한 배움

깨끗한 환경 삶의 중심

임금 회사문화

적정 근로시간 안전

복지 정신적 상담

남이 보기에 멋져 보이는 것

협동연대(노동조합의 존재)

노동자 인권

노동자 - 회사갈등해결

고용보장 창의성 휴가

취미 즐기기 꿈 이루기

마음의 평화 건강

남을 위한 마음

- 1모둠 친구들과 빙고 게임을 한다! 가치를 말할 땐 이유와 함께 설명한다.

예시) 깨끗한 환경, 왜냐하면 얼마 전에 건물 화장실 청소 어머니들의 기사를 봤는데 휴식 공간이 없어서 변기 옆에서 쉬고 식사를 하시더라고요. 노동자가 깨끗하고 쾌적한 환경에서 노동하고 쉴 수 있어야 한다고 생각했어

- 모든 친구들이 한 줄 이상의 빙고가 완성될 때까지 계속 진행한다.

- 첫빙고가 완성된 3개의 가치를 적는다 _____, _____, _____



학 생 활 동 지

[노동 지도 그리기] 전자 지도(구글맵, 네이버지도, 카카오지도 등)에서 우리 마을 찾아보고, 나에게 의미 있는 장소를 한 군데 골라, 지도로 표현해 봅시다.

우리 마을 노동 지도 그리기

소중한 공간				
소중한 이유				
공간 속 노동자의 노동				
공간만 있고 노동이 없다면?				
내가 생각하는 노동자는?	“노동자는 (이)다. 왜냐하면, 기 때문이다.”			
<동료평가> 공감해요!	추천인 :	추천인 :	추천인 :	추천인 :
	추천인 :	추천인 :	추천인 :	추천인 :

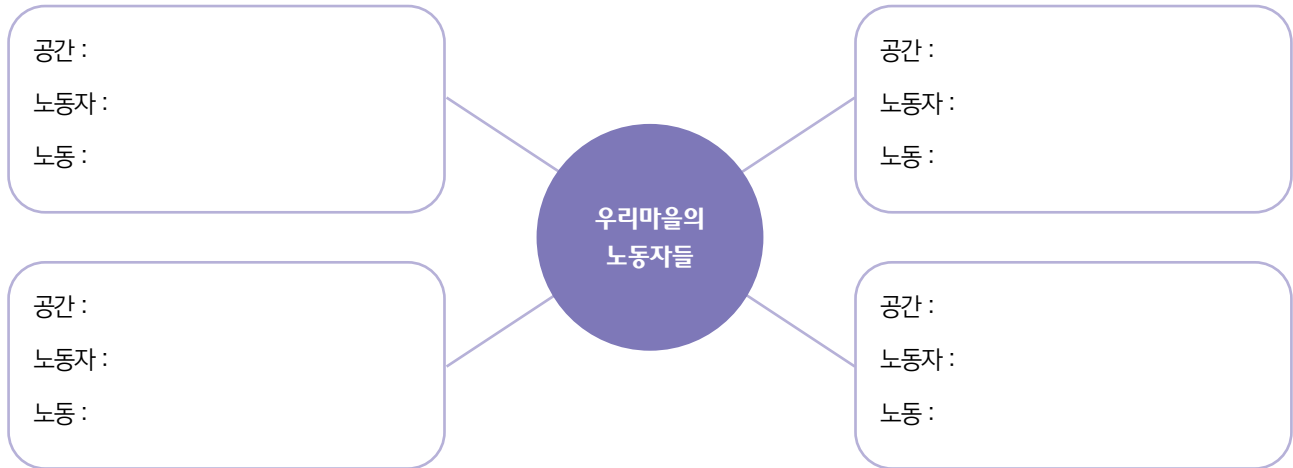


활동②

우리마을 노동자 인터뷰 질문 만들기

() 중 학교 () 학년 () 반 이름:

1. 친구들이 찾은 공간과 노동자, 노동을 적고 이 중 인터뷰하고 싶은 노동자를 정해 봅시다.



2. 우리마을 노동자 _____ 의 인터뷰 질문 만들기

활동2-1) 빙고에서 찾은 노동가치 3가지의 키워드를 활용하여 질문을 만들어 봅시다.

활동2-2) 우리 모둠이 만든 질문들 중 좋은 질문 3가지를 골라 적어 봅시다.

노동가치 키워드	키워드 넣어 질문 만들기
1.	
2.	
3.	

모듬의 키워드	모듬이 고른 좋은 질문 3가지 적기
1.	
2.	
3.	

MEMO

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료

인천광역시교육청

02 중학교



그들이 꿈꾼 세상은? 73

근로기준법과 청소년 노동인권 83

value of labor ♡ labor law(노동법으로 지킨 노동의 가치) 93

모든 사람이 사람답게 사는 세상 노동자와 노동인권 101

노동자를 대하는 말 109

책 속에서 만나는 노동인권수업





유 형	☒ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제 ☐ 교과연계형	소요차시	2차시									
영역 및 핵심개념	노동인권 존중과 사회적 실천 - 노동자와 노동인권, 소통과 공감											
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☒ 의사소통 ☐ 문제해결 역량 ☒ 다양성 존중 역량 ☐ 협력 역량											
성취기준	노 동 인 권 교 육 과 정 9노동02-01 노동자의 의미와 범위를 파악하고 다양한 노동의 모습을 이해한다. 9노동02-03 노동인권 감수성의 의미와 필요성을 이해하고 갈등해결을 위한 의사소통 방법을 실제 생활에 적용한다.											
학습목표	- 노동자를 대하는 우리의 말을 반성하고, 존중하는 표현으로 말할 수 있다. - 사용자, 노동자, 고객의 입장에서 역할극을 해볼 수 있다.											
수업준비물	교사 수업용 영상(노동자를 대하는 말), 포스트잇, 노동자 카드 학생 활동지, 필기도구, 스마트기기(매체 탐색용)											
수업 흐름	<table><tr><td>도입</td><td colspan="2">(마음열기) 말의 중요성을 알려주는 영상 제시</td></tr><tr><td>전개</td><td>활동</td><td> - 우리는 품격 있는 말을 사용하고 있나요? - 이기주 작가의 '말의 품격'의 내용을 함께 읽고, 생각 나누기 1인 1 노동자 명찰을 달고, 무언의 메시지 남기기(활동) - 가장 감동적인 메시지 고르기 + 회신하는 메시지 쓰기 - 노동자를 위한 매체 추천하기(책 or 영화 or 음악 등) - 역할극을 해보며 노동자의 입장에 공감해볼까요? - 사용자, 노동자, 고객의 입장에서 역할극 대본을 쓴 후 직접 목소리 연기를 해보기 - 역할극을 하며 가장 기억에 남는 것에 대해 이야기 나누기 - 가장 최근에 방문했던 장소에서 노동자에게 한 말이나 자신이 앞으로 방문할 장소에서 노동자에게 하고 싶은 말에 대해 이야기 나누기 </td></tr><tr><td>정리</td><td colspan="2">우리의 인격을 어떻게 말에 담아낼 것인지 고민해보는 시간으로서의 의미 강조하기</td></tr></table>			도입	(마음열기) 말의 중요성을 알려주는 영상 제시		전개	활동	- 우리는 품격 있는 말을 사용하고 있나요? - 이기주 작가의 '말의 품격'의 내용을 함께 읽고, 생각 나누기 1인 1 노동자 명찰을 달고, 무언의 메시지 남기기(활동) - 가장 감동적인 메시지 고르기 + 회신하는 메시지 쓰기 - 노동자를 위한 매체 추천하기(책 or 영화 or 음악 등) - 역할극을 해보며 노동자의 입장에 공감해볼까요? - 사용자, 노동자, 고객의 입장에서 역할극 대본을 쓴 후 직접 목소리 연기를 해보기 - 역할극을 하며 가장 기억에 남는 것에 대해 이야기 나누기 - 가장 최근에 방문했던 장소에서 노동자에게 한 말이나 자신이 앞으로 방문할 장소에서 노동자에게 하고 싶은 말에 대해 이야기 나누기	정리	우리의 인격을 어떻게 말에 담아낼 것인지 고민해보는 시간으로서의 의미 강조하기	
도입	(마음열기) 말의 중요성을 알려주는 영상 제시											
전개	활동	- 우리는 품격 있는 말을 사용하고 있나요? - 이기주 작가의 '말의 품격'의 내용을 함께 읽고, 생각 나누기 1인 1 노동자 명찰을 달고, 무언의 메시지 남기기(활동) - 가장 감동적인 메시지 고르기 + 회신하는 메시지 쓰기 - 노동자를 위한 매체 추천하기(책 or 영화 or 음악 등) - 역할극을 해보며 노동자의 입장에 공감해볼까요? - 사용자, 노동자, 고객의 입장에서 역할극 대본을 쓴 후 직접 목소리 연기를 해보기 - 역할극을 하며 가장 기억에 남는 것에 대해 이야기 나누기 - 가장 최근에 방문했던 장소에서 노동자에게 한 말이나 자신이 앞으로 방문할 장소에서 노동자에게 하고 싶은 말에 대해 이야기 나누기										
정리	우리의 인격을 어떻게 말에 담아낼 것인지 고민해보는 시간으로서의 의미 강조하기											
관련자료 (동영상 또는 신문기사)	- 이기주(2017), 말의 품격, 황소북스. - 하종강(2018), 우리가 몰랐던 노동 이야기, 나무야. - 이예은(2022), 콜센터의 말, 민음사. - 인천광역시교육청(2022), '노동자를 대하는 말' 교육영상 https://youtu.be/4lsz1OaQ9-A											
수업활용 Tip	- 제시하는 노동자 명찰 외에도 지도교사가 추가로 제작해서 활용할 수 있다. - 노동자를 위한 매체 추천하기 활동을 위해 학생들도 개인 스마트 기기를 소지할 수 있도록 한다. - 역할극 대본을 작성할 때, 예시를 참고할 수 있도록 사전에 제시할 수 있지만, 가능하면 학생들의 시선에서 직접 작성해보도록 유도한다.											



수업과정안

도입
10분

- 말의 중요성을 알려주는 영상 제시 _ '노동자를 대하는 말'
- (마음열기) 영상을 보고 어떤 생각이 들었는지 생각 나누기

활동① 우리는 품격 있는 말을 사용하고 있나요?

활동 소개

취지 우리가 사용하는 말을 점검하고, 바람직한 방향으로 변화시키기

기대효과 일상에서의 말이 삶에 미치는 영향을 깨닫고, 타인을 위한 감사, 격려, 위로의 매체를 추천할 수 있다.

활동 방법

1. 학생 활동지에 제시한 이기주 작가의 '말의 품격'의 프랑스 카페 메뉴판 내용을 함께 읽고, 생각을 나눈다.
2. 수업자료로 제시한 노동자 명찰을 학생 수만큼 복사 후 잘라서 미리 준비한다.
3. 1인 1 노동자 카드를 달고, 무언의 메시지를 남기는 활동을 한다.

[교사 발문 예시] 여러분 지금 모둠별로 다양한 노동자 카드를 나눠줬어요. 그 중 1인 1장씩 교복 위에 붙여주세요. 모두 1인 1 노동자 역할을 하는 겁니다. 이제 여러분은 포스트 잇을 1인 5~6장씩 들고, 돌아다니며, 해당 노동자 역할의 친구에게 눈인사를 한 후 '감사, 응원, 격려, 칭찬' 등의 메시지를 써서 노동자 카드 아래 붙여줍니다. 항상 서로의 눈을 3초간 바라본 후 조용히 메시지만 써주세요. 누가 쓴 것인지 이름은 밝히지 않아도 됩니다. 가능하면 다양한 노동자를 만나보고, 메시지가 적게 붙어 있는 노동자를 스스로 찾아서 다가가는 센스를 발휘해주세요!(학생들이 새로운 노동자 카드를 만들어서 사용할 수도 있다.)

4. 가장 감동적인 메시지 고르기 + 화신하는 메시지 쓰기

[교사 발문 예시] 이제 자신이 받은 메시지를 읽어본 후 가장 감동적이거나 감사한 마음이 드는 메시지 1장을 선택하세요. 학습지의 '받은 메시지'칸에 붙인 후 옆 칸에는 그 글을 써 준 누군가에게 전하는 답장을 씁니다. 이때 여러분은 해당 노동자 역할을 기억하고 그 입장에서 답장을 써야 합니다.

5. 노동자를 위한 매체 추천하기(책 or 영화 or 음악 등)

[교사 발문 예시] 받은 메시지를 바탕으로 여러분의 다양한 매체 경험을 떠올리며 노동자를 위한 인쇄매체(책, 한편의 시, 명언 등) 1종과 영상매체(영화, 유튜브 영상, 음악 등) 1종을 선택해서 소개하고 이유를 써주세요.

6. 공감의 시간 갖기 : 한두 명의 학생들이라도 각자 받은 메시지와 답장 메시지 및 추천하는 매체를 소개하는 발표를 해본 후 다음 활동으로 넘어간다.

- 차후 연계수업 및 활용방안

- ▶ 사용자, 노동자, 고객의 입장을 골고루 생각하며 수업에 참여하도록 지도
- ▶ 일상에서 자신이 만난 노동자에게 어떤 말을 했는지 점검해보도록 지도

전개

활동 ①
35분



수업과정안

전 개

활동②

35분

활동② 역할극을 해보며 노동자의 입장에 공감해볼까요?

활동 소개

취지 두 개의 노동현장에서 감정을 이입해서 대화를 구성해봄으로써 공감하는 계기를 마련한다.

기대효과 학생들의 시선에서 바라보는 노동현장에서의 대화를 점검해보고, 자신의 언어에 담긴 마음자세를 반성할 수 있다.

활동 방법

1. 편의점과 콜센터를 중심으로 사용자, 노동자, 고객의 입장에서 역할극 대본을 작성하기(모둠활동 추천)
2. 작성한 대본뿐만 아니라 다른 모둠과도 대본을 교환해서 역할극을 해보기
3. 학급 전체 학생들에게 공유하고 싶은 대본을 추천받아서 대표로 낭독해보기
4. 역할극을 하며 가장 기억에 남는 것에 대해 이야기 나누기
5. 가장 최근에 방문했던 장소에서 노동자에게 한 말이나 자신이 앞으로 방문할 장소에서 노동자에게 하고 싶은 말에 대해 이야기 나누기

- 차후 연계수업 및 활용방안

- ▶ 학교에서 실시하는 창의적체험활동 중 '노동인권교육' 시간에 우수 대본을 중심으로 실제로 역할극을 하고, 전교생 원탁토의 등으로 확대 운영 가능

정 리

10분

- 우리의 인격을 어떻게 말에 담아낼 것인지 고민해보는 시간으로서의 의미를 한번 더 강조한다.
- 사용자, 노동자, 고객 각각의 입장에 감정을 이입해보고 어떤 말로 서로를 대해야 하는지 생각한 후 말하는 태도의 중요성 강조하기



학 생 활 동 지

활동①

우리는 품격 있는 말을 사용하고 있나요?

() 중 학교 () 학년 () 반 이름:

1. 다음은 프랑스의 커피숍 메뉴판에 적힌 내용입니다. 우리 학교에 매점이 생긴다면 어떤 메뉴판을 적어놓고 싶나요? 품목을 하나 정하고, 금액에 따른 표현을 적어보세요.

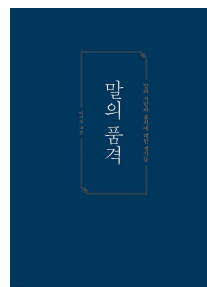
프랑스의 커피숍 메뉴판

“커피” - 7유로

“커피 주세요.” - 4.25유로

“안녕하세요, 커피 한 잔 주세요.” - 1.4유로

※ 이기주의 「말의 품격」 136쪽



OO 학교 매점 메뉴판

품목 & 주문하는 방법

금액(원)

2. 다음의 노동자 종류를 1인 1명찰을 달고, 무언의 메시지 전달하기 활동을 한 후 가장 감동적인 메시지 1장을 선택해서 그에 대한 답장을 써 봅시다.

친구에게 받은 메시지

나의 답장(노동자의 입장에서 쓰기)

--	--



학 생 활 동 지

3. 노동자의 마음을 응원하는 매체를 소개해봅시다. (매체 소개자료 작성법 참조)

인쇄 매체

- 한 권의 책
- 한 편의 시
- 다양한 글(명언, 기사 등)
- 자작시, 자작글 가능

- 제목 (도서명, 시 제목, 명언이나 기사 주제 등) :
- 지은이 (지은이 자격을 가진 사람이나 단체) :
- 주요 내용 및 선택이유 :

영상&인터넷 매체

- 노래, 뮤직비디오
- 드라마, 영화
- 유튜브, SNS 등

- 제목 :
- 제작자 또는 저작권자 :
- 출처 (사이트 or 배급사 or 제작사) :
- 주요 내용 및 선택이유 :



학생참고자료

노동자를 위한 매체 소개 자료 작성 예시

인쇄 매체

- 한 권의 책
- 한 편의 시
- 다양한 글(명언, 기사 등)
- 자작시, 자작글 가능

- 제목 (도서명, 시 제목, 명언이나 기사 주제 등) :

당신이 행복했으면 좋겠습니다

- 지은이 (지은이 자격을 가진 사람이나 단체) : 박찬위

- 주요 내용 및 선택이유 :

택배 배달 노동자들에게 갑질을 하는 사람들 혹은 단체에 대한 뉴스 기사를 보고 마음이 아팠다. 나에게 중요한 물건을 배달해주시는 분에 대한 노고에 감사하기는커녕 택배를 실은 차량은 아파트 안으로 진입하지 말라거나 회사측에서도 업무 중에는 휴대폰을 소지 하지 말라는 등의 요구들은 택배 노동자들의 존재감을 상실하게 하는 일이라고 생각했다. 그래서 자신의 가치를 알아주는 사람들도 있음을 알려주는 이 책을 추천하고 싶다.

영상&인터넷 매체

- 노래, 뮤직비디오
- 드라마, 영화
- 유튜브, SNS 등

- 제목 : Big Hero 5(2015)

- 제작자 또는 저작권자 : 돈 홀, 크리스 윌리엄스(감독)

- 출처 (사이트 or 배급사 or 제작사) : 월트 디즈니 컴퍼니 코리아(배급사)

- 주요 내용 및 선택이유:

전 세계적으로 택배업은 우리나라가 최고라고 생각한다. 이번 코로나를 겪으면서도 택배가 오지 못하면 하루가 절망스럽기까지 할 정도였다. 그래서 사회적 지위가 있는 것도 아니고 고액 연봉자도 아니지만, 택배 배달 노동자가 없다면 우리의 일상이 마비될 수도 있다고 생각했다. 이 영화는 '보는 시각에 따라 인생은 변한다'라는 교훈을 준다. 택배 배달 노동자 입장에서 자신이 우리 사회에서 얼마나 중요한 사람인지 인식해야 하고, 대중들 역시 그들을 소중한 이웃으로 인식해야 한다고 생각했다. 이 작품을 보며 새로운 시각으로 자신을 바라보고, 우리 사회의 빅 히어로로서 자부심을 가져보길 바라게 되었다.



학 생 활 동 지

활동②

역할극을 해보며 노동자의 입장에 공감해볼까요?

() 중 학교 () 학 년 () 반 이 름 :

1. 다음은 편의점의 사용자와 노동자, 콜센터의 노동자와 고객 사이의 대화입니다. 적절한 표현을 넣어서 실제로 역할극을 해봅시다.

사용자와 노동자의 대화 - 편의점

- 사용자 : 희수씨~ 어제 왜 지각했어요? _____
- 노동자 : _____
- 사용자 : _____
- 노동자 : _____
- 사용자 : _____
- 노동자 : _____

노동자와 고객의 대화 - 콜센터

- 노동자 : 반갑습니다. 고객님의, 무엇을 도와드릴까요?
- 고객 : _____
- 노동자 : _____
- 고객 : _____
- 노동자 : _____
- 고객 : _____

* 콜센터에서 상담하는 내용은 학생이 직접 설정 가능함.

2. 역할극을 하면서 가장 기억에 남는 것에 대해 짝과 이야기 나누며 소감을 공유합니다.

3. 가장 최근에 방문했던 장소에서 노동자에게 어떤 말을 했는지, 혹은 빠른 시일 내에 방문할 장소에서 노동자에게 어떤 말을 할 것인지에 대해서도 친구와 이야기를 나눠봅시다.



학생활동자료

노동자 카드 _ 수업 시작 전 학생 수만큼 출력 후 잘라서 씁니다.

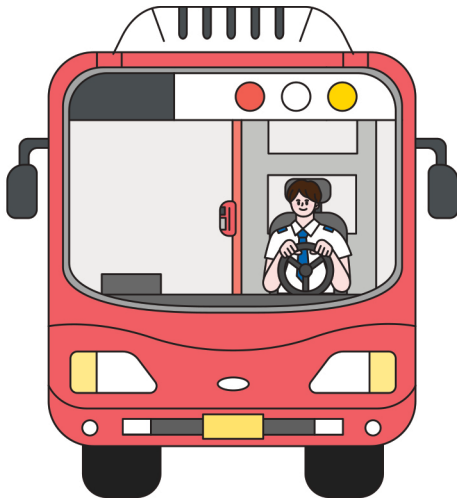
청소노동자



건설노동자



버스운전 노동자



급식실 조리노동자





학 생 활 동 지

간호 노동자



택배(배달) 노동자



콜센터 노동자

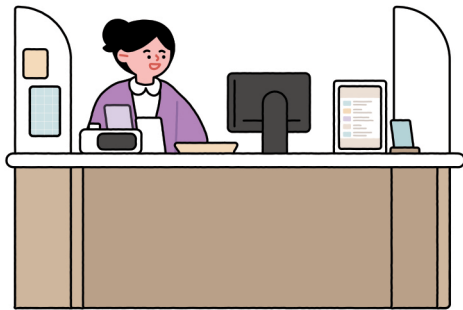


택시운전 노동자





은행창구 노동자



마트 캐셔 노동자



승무원 노동자



옷가게 점원 노동자





학 생 활 동 지

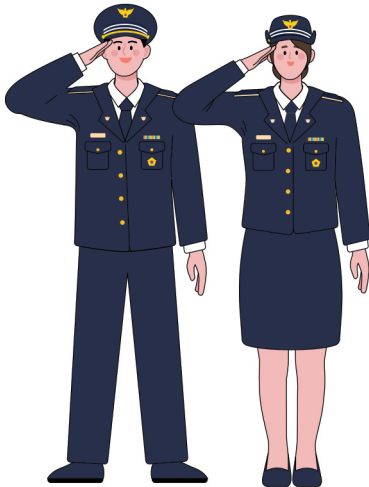
편의점 노동자



교육 노동자



경찰 노동자



경비 노동자





고등학교



함께 가는 미래, 인간중심의 노동인권교육이 함께 합니다.

노동 및 인간존엄의 **가치교육**

삶 속에 스며드는 학교 교육과정 속 **노동인권교육**



교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

03 고등학교



외국인 노동자도 우리 노동자!

123

독서 3.새롭게 바라보는 독서-(2)창의적 읽기

미디어 리터러시 키우기 with 수학&노동인권(최저임금) 137

노동자의 권리와 사회적 연대 - 사회·문화 149

침해된 노동인권, 어떻게 구제받지?  171

기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제  179

주4일제, 도입해야 할까요? 197

문학과 일상에서의 노동인권 221





유 형	☐ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제 ☒ 교과연계형			소요차시	2차시
영역 및 핵심개념	(2019 노동인권 교육과정) ● 영역 : 노동 인권 존중과 사회적 실천 ● 핵심개념 : 노동자와 노동인권 ● 내용요소 : 노동자의 의미와 범위, 다양한 노동과 노동자				
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☒ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량				
연계교과 - 단위	[독서] 3.새롭게 바라보는 독서-(2)창의적 읽기				
노동인권 성취기준	12노동12-02 노동하는 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 노동인권 실태를 파악하여 해결 방안을 찾고 실천한다.				
연계 교과 성취기준	12독서02-05 글에서 자신과 사회의 문제를 해결하는 방법이나 필자의 생각에 대한 대안을 찾으며 창의적으로 읽는다.				
학습목표(주제)	● 한국에서 일하는 외국인 이주노동자의 인권 실태와 문제점을 토의한다. ● 한국에서 일하는 외국인 이주노동자에 대한 인식 개선 활동을 실천할 수 있다.				
수업준비물	교사 PPT, 패들렛, 관련영상링크, 읽기자료, 학습지, 카드뉴스 학생 패들렛, 활동지, 필기도구				
수업 흐름	도입		코로나 시대 외국인 이주노동자의 인권 침해 뉴스 기사 영상을 제시하며 국내 외국인 노동자의 노동인권 실태에 관한 학생들의 관심을 유발한다.		
	전개	활동 1	[개별활동] - <말해요, 찬드라>(이란주 저) 중 '올리 형 이야기' 발췌독하기 [모둠활동] - 국내 외국인 이주노동자 인권 침해 사례 조사 및 상호 의견 교류 [연계활동] - 영화 '여섯 개의 시선' 중 <민거나 말거나, 찬드라의 경우>(박찬욱 감독, 2003) 감상하기		
		활동 2	[개별활동] - <우리 몸이 세계라면>(김승섭 저) 중 '제도적 차별', '개인적 차별' 발췌독하기 [모둠활동] - 사회적 약자인 외국인 이주노동자의 인권 신장을 위한 방안 토의하기 [연계활동] - 외국인 이주노동자에 대한 인식 개선을 위한 카드 뉴스 제작하기		
	정리		외국인 이주노동자의 인권 실태를 알고 개선 방안을 위한 토의 수업을 통해 변화된 자신의 관점과 미래 한국 사회에 바라는 점 이야기 나누기		



관련자료



- 외국인 이주 노동자 현황 뉴스 영상(2022.5.2.)
<https://youtu.be/FzUCSkIN0DM> (재생시간 2:17)



- 외국인 이주노동자 인권 침해 뉴스 영상(2021.4.15.)
https://youtu.be/6cr25_cCS60 (재생시간 2:56)



- 영화 '여섯 개의 시선' 중 <믿거나 말거나, 찬드라의 경우>(박찬욱 감독, 2003)
https://youtu.be/5mqjC3Z_Qnc (재생시간 9:01)



- '우리 몸이 세계라면' 북트레일러 영상 감상(2018.12.17.)
<https://youtu.be/jhokXzcvDSY> (재생시간 1:59)



- '이제는 한국 사람, 외국인 근로자 우리 이웃으로' 뉴스 감상(2022.5.1.)
<https://youtu.be/BrndfCrwtXU> (재생시간 2:19)

수업활용 Tip

- 개별활동과 모둠활동의 원활한 연계를 위해 학생들의 적극적인 수업 참여를 독려한다.
- 다양한 자료를 검색한 후 온라인에 함께 공유함으로써 학생들 상호 의견 교류를 원활하게 한다.
- 카드 뉴스를 제작한 다음에는 온라인과 오프라인에 모두 공개함으로써 외국인 이주노동자에 대한 인식 개선 활동을 적극적으로 실천한다.



수업과정안

도입

5분

- 외국인 이주노동자의 현황을 파악하는 뉴스 영상 감상하기
- 코로나 시대 외국인 이주노동자의 인권 침해 뉴스 영상 감상하기
- 두 편의 영상을 통해 국내 외국인 이주노동자의 현실과 부당한 처우 인지하기

활동 ① (학생용)

문학 작품 속에서 찾아보는 외국인 이주노동자의 인권

활동 소개

취지

국내 외국인 이주노동자의 인권 침해 사례 파악

기대효과

국내 외국인 이주노동자의 다양한 인권 침해 사례를 통해 오늘날 이들이 겪고 있는 부당한 처우에 대한 이해를 높인다.

활동 방법

개별활동(10분)

<말해요, 찬드라>(이란주 저) 중 '올리 형 이야기' 발췌독하기 (pp.158-170)

모둠활동(20분)

- 국내 외국인 이주노동자 인권 침해 사례 조사 및 상호 의견 교류
 - 참고1 : 해당 사례에 관한 기사문, 영상 등 다양한 자료를 수집한다.
 - 참고2 : 수집한 자료는 온라인 공간(예:패드렛)에 공유하고 댓글을 통해 학생들의 활발한 상호 의견 교류 활동을 이끈다.

연계활동(15분)

- 영화 '여섯 개의 시선' 중 <믿거나 말거나, 찬드라의 경우> (박찬욱 감독, 2003) 감상하기
- 영화 감상 후 한 줄 감상평을 온라인 공간(예: 패들렛)에 남기기

차후 연계수업 및 활용방안

- 국내 외국인 이주노동자에 대한 인권 차별의 부당함을 인지
- 국내 외국인 이주노동자의 인권 개선의 필요성 인식하기

전개

활동 ①

45분



전 개

활동 ②

45분

활동 ② (학생용)

외국인 이주노동자 인권 향상을 위한 제도적·개인적 방안

활동 소개

- 취지** 국내 외국인 이주노동자의 인권 향상을 위한 방안 마련하기
- 기대효과** 국내 외국인 이주노동자의 인권 향상을 위한 제도적·개인적 방안에 관한 토의를 통해 이들에 대한 인권 감수성을 함양한다.

활동 방법

개별활동(10분)

<우리 몸이 세계라면>(김승섭 저) 소개 동영상 감상하고 '제도적 차별', '개인적 차별', '내재적 차별'에 관해 발췌독하기 (pp.163-178)

모둠활동(20분)

- 제도적 차별, '개인적 차별', '내재적 차별'에 대한 감상평을 공유하고 외국인 이주노동자의 노동인권과 건강한 삶의 연관성 이해하기
- 사회적 약자인 외국인 이주노동자의 인권 신장을 위한 방안 토의하기
 - 참고1 : 제도적·개인적·내재적 차별 측면에서 인권 신장 방안을 토의
 - 참고2 : 수집한 자료는 온라인 공간(예:패드렛)에 공유하고 댓글을 통해 학생들의 활발한 상호 의견 교류 활동 진행

연계활동(15분)

- 외국인 이주노동자에 대한 인식 개선을 위한 카드 뉴스 제작하기
 - 참고1 : 간단하고 명료한 표현으로 이주노동자의 인권에 관한 인식 개선을 유도하는 카드 뉴스를 제작
 - 참고2 : 주제에 어울리는 이미지(표, 그림 등)를 이용하여 효과적으로 의미를 전달하고 외국인 이주노동자에 관한 인식 개선을 유도

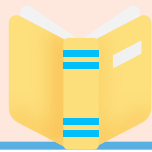
차후 연계수업 및 활용방안

- 모둠별로 제작한 카드뉴스를 온·오프라인에 홍보해 봄으로써 국내 외국인 이주노동자 인권에 관한 인식을 개선하기

정 리

5분

- 외국인 이주노동자의 인권 실태를 알고 개선 방안을 토의하는 수업을 통해 변화된 자신의 관점과 미래 한국 사회에 바라는 점 이야기 나누기



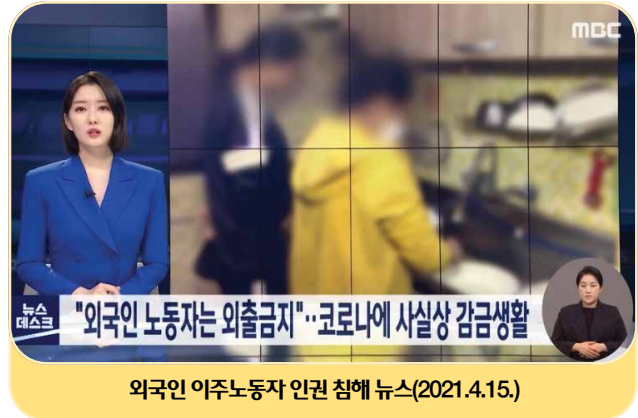
학 생 활 동 지

활동①

문학 작품 속에서 찾아보는 외국인 이주노동자의 인권

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

※ 다음 영상 자료를 보고, 물음에 답해봅시다.



1. 국내 외국인 이주노동자의 현황에 대해 조사 해 봅시다.

2. 국내 외국인 이주노동자의 인권 침해 사례에 관해 조사해 봅시다.

2-1) <말해요, 찬드라>(이란주 저) 중 '올리 형 이야기'(pp.158-170)를 읽은 후 올리 형과 친구들이 겪은 부당한 처우를 3가지 이상 말해 봅시다.

2-2) 국내 외국인 이주노동자 인권 침해 사례를 조사하고 이들이 겪는 부당한 상황에 대해 모둠원과 이야기 나누어 봅시다.

3. 영화 '여섯 개의 시선' 중 <믿거나 말거나, 찬드라의 경우>(박찬욱 감독, 2003)를 시청한 후 친구들과 함께 감상 소감을 발표해 봅시다.



https://youtu.be/5mqjC3Z_Qnc

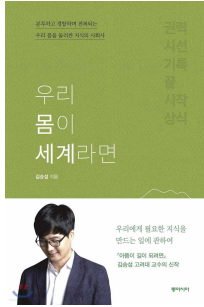


활동②

외국인 이주노동자 인권 향상을 위한 제도적 · 개인적 방안

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

※ 다음 도서 소개 자료를 보고, 물음에 답해봅시다.



우리 몸이 세계라면 (동아시아 출판사, 2018)



‘우리 몸이 세계라면’ 북트레일러 (2018.12.17.)

1. 소개된 도서를 읽고 다음 물음을 생각해 봅시다. (pp.163-178)

1-1) 이주민에게 가해지는 ‘제도적 차별’, ‘개인적 차별’, ‘내재적 차별’을 알아봅시다.

	제도적 차별	개인적 차별	내재적 차별
의미			
사례			

1-2) 외국인 이주 노동자의 노동인권과 건강한 삶의 연관성에 대해 생각해봅시다.

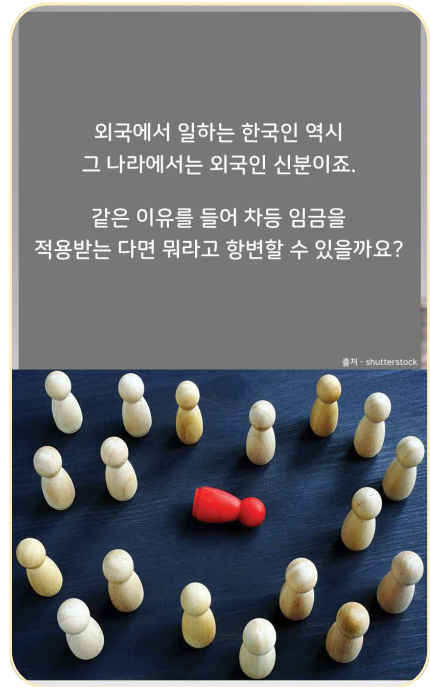
2. 모둠별로 국내 외국인 이주노동자의 인권 신장을 위한 방안을 토의 해 봅시다.



학 생 활 동 지

3. 토의한 내용을 바탕으로 국내 외국인 이주노동자에 대한 인식 개선을 위한 카드 뉴스를 제작해 봅시다.

※ 참고 : 웹기반 카드뉴스 제작 사례



▶ 주제: 외국인 노동자에게 최저임금을 차등 적용 할 수 있을까?

▶ 제공: 고교 독서 평설(2019.8.22.)

▶ 출처: 네이버 포스트

<https://post.naver.com/viewer/postView.nhn?volumeNo=23490593&memberNo=41563213&vType=VERTICAL>

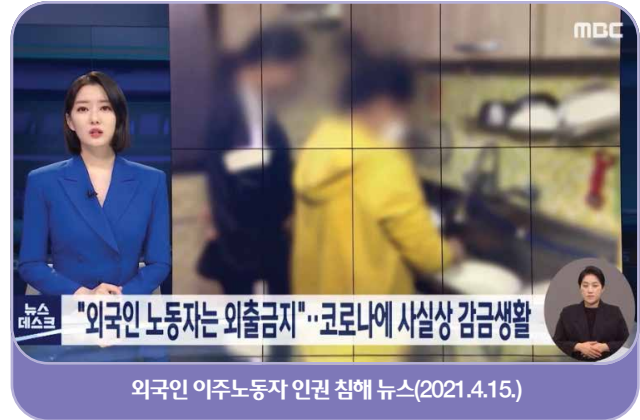


활동①
(교사용)

문학 작품 속에서 찾아보는 외국인 이주노동자의 인권

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

※ 다음 영상 자료를 보고, 물음에 답해봅시다.



1. 국내 외국인 이주노동자의 현황에 대해 조사 해 봅시다.

예시> 우리나라에 사는 외국인 이주노동자의 수가 2백만명(인구의 4.1%)을 넘었다. 한국인과 잘 어울리며 일하는 외국인 노동자도 있지만 아직 일부 외국인 이주노동자는 한국에 정착하지 못하고 어려움을 겪고 있다.

예시> 이번 코로나19 시대에 방역을 빌미로 외국인 노동자를 공장 밖으로 나가지 못하게 하는 한국인 사업주들이 있었다. 외국인 이주노동자들은 합법적 체류를 위해 고용주에게 잘 보여야 하기 때문에 부당한 현실을 참고 지낸다고 하여 안타깝다.

2. 국내 외국인 이주노동자의 인권 침해 사례에 관해 조사해 봅시다.

2-1) <말해요, 찬드라>(이란주 저) 중 ‘올리 형 이야기’(pp.158-170)를 읽은 후 올리 형과 친구들이 겪은 부당한 처우를 3가지 이상 말해 봅시다.

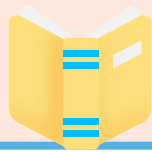
예시> 한국에 입국했을 때 공항에서 택시 요금 사기

예시> 허리를 심하게 다쳐도 일을 쉬지 못하게 한 것

예시> 작업시간, 노동 보수 등에서 부당한 처우를 받은 것 등

2-2) 국내 외국인 이주노동자 인권 침해 사례를 조사하고 이들이 겪는 부당한 상황에 대해 모둠원과 이야기 나누어 봅시다.

3. 영화 ‘여섯 개의 시선’ 중 <믿거나 말거나, 찬드라의 경우>(박찬욱 감독, 2003)를 시청한 후 친구들과 함께 감상 소감을 발표해 봅시다.



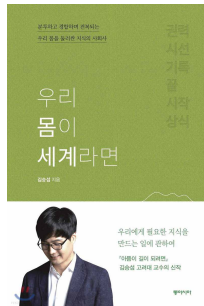
학 생 활 동 지

활동② (교사용)

외국인 이주노동자 인권 향상을 위한 제도적 · 개인적 방안

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

※ 다음 도서 소개 자료를 보고, 물음에 답해봅시다.



우리 몸이 세계라면 (동아시아 출판사, 2018)



‘우리 몸이 세계라면’ 북트레일러 (2018.12.17.)

1. 소개된 도서를 읽고 다음 물음을 생각해 봅시다. (pp.163-178)

1-1) 이주민에게 가해지는 ‘제도적 차별’, ‘개인적 차별’, ‘내재적 차별’을 알아봅시다.

	제도적 차별	개인적 차별	내재적 차별
의미	사회에서 사회적 약자들에게 가해지는 제도적 차별	사회에서의 인종차별로 인해 개인이 겪는 차별	사회의 차별로 인해 스스로를 열등하다고 인식하는 것
사례	미국의 사회적 약자인 흑인들을 위한 제도가 개선되지 않는 악순환	아프리카 가나 출신 방송인의 한국에서의 취업 차별 경험	알제리의 흑인들이 느끼는 프랑스 백인들에 대한 열등감

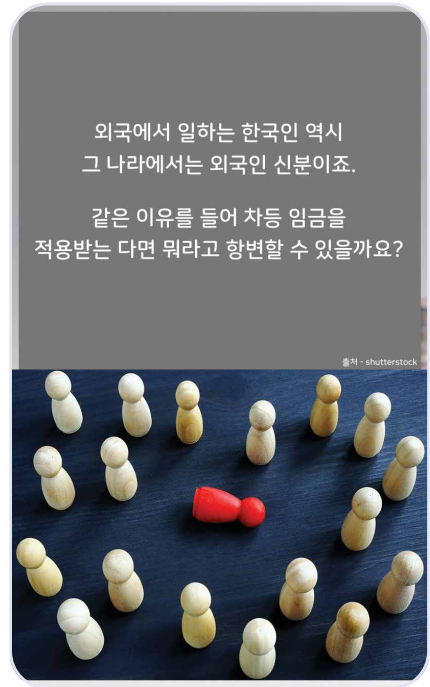
1-2) 외국인 이주 노동자의 노동인권과 건강한 삶의 연관성에 대해 생각해봅시다.

2. 모둠별로 국내 외국인 이주노동자의 인권 신장을 위한 방안을 토의 해 봅시다.



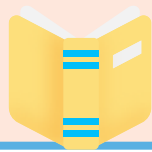
3. 토의한 내용을 바탕으로 국내 외국인 이주노동자에 대한 인식 개선을 위한 카드 뉴스를 제작해 봅시다.

※ 참고 : 웹기반 카드뉴스 제작 사례



- ▶ 주제: 외국인 노동자에게 최저임금을 차등 적용 할 수 있을까?
- ▶ 제공: 고교 독서 평설(2019.8.22.)
- ▶ 출처: 네이버 포스트

<https://post.naver.com/viewer/postView.nhn?volumeNo=23490593&memberNo=41563213&vType=VERTICAL>



독서자료

『우리 몸이 세계라면』 (김승섭 저, 동아시아 출판사)

제3장 ‘차별이 투영된 몸’ 중 발췌 (p.163-178) ¹⁾

제도적 차별

인종차별은 어떻게 차별받는 이의 삶에 영향을 미칠까요? 이 질문에 대해 2000년, 하버드대학의 카마라 존스(Camara P. Jones) 교수는 「인종차별의 수준: 이론적 모형과 정원사 이야기(Levels of racism: a theoretic framework and a gardener's tale)」라는 논문을 출판합니다.²⁾ 인종차별에 대한 보건학 연구가 태동하던 당시, 존스 교수는 다양한 층위의 인종차별이 차별받는 사람을 아프게 할 수 있다는 점을 어떻게 이야기 나눌 수 있을지 고민했습니다. 미국에서 흑인 여성 교수로서 살아가며 누구보다 그 문제를 절감했을 존스 교수는 차별을 세 층위인 제도적·개인적·내재적 차별로 나누고, 그 내용을 일상어와 비유로 풀어냅니다.

카마라 존스 교수는 논문에서 얼마 전 집에서 키우기 위해 화분을 두 개 샀다는 이야기로 시작합니다. 분홍 꽃이 피는 씨앗과 빨간 꽃이 피는 씨앗을 각각 심었다고요. 얼마 뒤 빨간 꽃은 싱싱하고 아름답게 피어납니다. 그런데 분홍 꽃은 볼품없이 시들시들한 상태로 남아 있었습니다. 사람들은 분홍 꽃보다 빨간 꽃이 더 아름답다고 말합니다. 사람들은 점점 빨간 꽃을 선호하게 되고, 정원은 빨간 색으로 가득해집니다. 두 꽃의 상태가 달랐던 이유는 화분에 들어간 흙이 달랐기 때문입니다. 새로 사온 거름이 가득한 흙을 빨간 꽃 화분에만 주었기 때문이지요.

제도적 차별(Institutionalized Racism)에 대한 비유입니다. 열악한 주거와 노동 환경은 물론이고, 흑인 교수나 흑인 국회의원 숫자가 부족한 현실 역시 미국의 흑인들에게 지대한 영향을 미칩니다. 흑인 공동체의 문제가 연구되지 않고 흑인들의 목소리가 정치권에 전달되지 않을 뿐만 아니라, 주변에 성공한 롤모델이 없는 흑인 어린이들은 자신이 교수나 정치인이 될 수 있다는 생각을 하지 못하게 됩니다. 이런 상황에서 더 똑똑하고 유능한 흑인 학생과 정치인이 나와야 문제가 해결될 수 있다고 말하는 사람들이 있습니다. 이는 피어난 꽃의 아름다움만을 보고 화분의 흙이 어떻게 달랐는지를 묻지 않는 사고방식입니다. 흑인의 주거와 교육 환경에 대해 질문하지 않는 것이지요. 제도적으로 열악한 환경에서 살아가는 흑인들이 자신의 능력을 발휘하기란 쉬운 일이 아닐 테니까요. 제도가 개선되지 않는 한 악순환은 반복될 수 밖에 없습니다.

제도적 차별은 사회적 약자가 서 있는 무대가 얼마나 차별적인 것인가에 대한 이야기입니다. 한 무대에서 평생을 살아가는 사람은 제도적 차별을 인지하기가 상대적으로 쉽지 않습니다. 자신이 처한 상황을 비교해서 볼 수 있는 다른 세상을 경험하지 못했기 때문이지요. 하지만 당장 눈에 보이지 않더라도 제도적 차별을 삶 전반에 상시적으로 영향을 미치고 있습니다.

개인적 차별

카마라 존스 교수는 자신의 비유에 빨간 꽃을 선호하는 정원사를 등장시킵니다. 분홍 꽃을 싫어하는 것은 아니지만, 빨간 꽃이 훨씬 예쁘다고 생각하는 정원사는 빨간 꽃을 돌보는 일에 더 많은 시간과 정성을 쏟습니다. 어찌다가 바람이 불어 분홍 꽃의 씨앗이 영양분이 많은 빨간 꽃 화분으로 날아가면, 정원사는 빨간 꽃 사이에 피는 분홍 꽃이 어울리지 않을 것 같아 그 씨앗을 걷어냅니다. 영양분이 가득한 화분에는 빨간 꽃만이 남게 되지요.

학교와 직장에서 인종차별을 경험하는 사람들은 스스로에 대한 자존감을 잃게 될 뿐 아니라, 자신의 역량을 발휘할 기회조차 박탈당하게 됩니다. 같은 노력을 기울여도 평가를 하는 이들이 인종에 대한 편견을 가지고 있다면 공정하게 인정받기 어렵기 때문입니다. 그런 경험이 반복되면서 결국 많은 이들이 원하고 사회적으로 선망의 대상이 되는 직업은 그 사회의 기득권인 ‘인종’들로 가득해집니다. 빨간 꽃만이 남게 되는 것이지요. (중략)

몇 년 전 아프리카 가나 출신 방송인인 샘 오취리 씨가 방송에 나와 자신이 한국에서 겪었던 인종차별에 대해 이야기하는 걸 본 적이 있습니다. 처음 한국에 왔을 때 공용어가 영어인 환경에서 자란 오취리 씨는 영어 강사 일자리가 가장 먼저 눈에 들어왔다고 합니다. 그런데 매번 전화로 인터뷰를 잘 마치고 나면, 마지막에 물어오는 것은 흑인인지 백인인지에 대한 질문이었다고 합니다. 흑인이라고 밝히면 “죄송

1) 본 자료의 배포 및 사용은 해당 차시 수업 실현을 위해 한정적으로 교사에게 제공하며 무단 배포를 금함.

2) Jones, C.P., "Levels of racism: a theoretic framework and a gardener's tale", Am J Public Health, 2000. 90(8): p.1212-1215.



하지만 함께하기 어려울 것 같습니다”라고 답이 돌아왔습니다. “저희 학원에서 흑인 선생님은 원치 않습니다”라는 게 그 이유였습니다. 디바 페이지 교수의 사례가 노동시장에서 편견에 기반을 둔 인종 차별이 어떻게 구조적으로 작동하는지 보여주고 있다면, 오취리 씨의 사례는 구직 과정에서 고용주에게서 직접 경험하는 개인 수준의 인종차별(Personally Mediated Racism)의 사례를 보여주고 있습니다. (중략)

저는 연구실 석사과정 김유균 학생과 2012년 정부가 시행한 ‘다문화 가족 실태조사’를 분석한 논문을 출간한 적이 있습니다. 조사에 참여한 결혼이주민 1만 4,406명 중 41%에 해당하는 5,880명이 외국인이라는 이유로 차별이나 무시를 경험했다고 답했습니다.³⁾ 차별이 가장 흔히 발생했던 장소는 직장/일터였고, 거리/동네, 상점/음식점/은행이 그다음이었습니다.⁴⁾

한국사회에서 다른 ‘인종’으로 인식되는 사람들은 직장과 거주지역과 공공기관과 같은 일상생활 공간에서 차별을 경험하거나 차별을 당할 수 있는 환경에 노출되는 것입니다. 사자가 곳곳에서 출몰하거나 사자가 나타날지 모르는 두려움을 가지고 매일매일을 지내게 되는 것입니다. 다수의 한국인에게에는 보이지 않는 인종차별이라는 ‘맹수’가 수많은 사람들의 몸에 상처를 입히고 있는 것입니다.

내재적 차별

마지막으로 내재적 차별(Internalized Racism)을 설명하기 위해 카마라 존스 교수의 비유에는 꿀벌이 등장합니다. 꽃이 피기 위해서는 수술의 화분이 암술에 옮겨 붙어야 합니다. 그 작업을 돕는 꿀벌이 분홍 꽃에게 다가갑니다. 자신과 닮은 꽃들을 세상에 퍼트릴 기회가 온 것이지요. 그 때 분홍 꽃이 말합니다. “내게 오지 마, 분홍 꽃인 나는 아름답지 않아. 내 자신이 아닌 빨간 꽃으로 이 세상을 채워야 해.”

사람들은 자신이 살아가는 사회의 질서를 내면화합니다. 그 사회의 권력을 가진 이들이 아름답고 뛰어나다고 규정하는 것들은 그 사회 전체의 표준이 되곤 합니다. 알제리 출신의 정신과 의사 프란츠 파농(Frantz Fanon)은 이 질문을 치열하게 던진 학자입니다. 그의 책 『검은 피부 하얀 가면』은 알제리의 흑인들이 자신들을 식민지로 지배하는 프랑스 백인들의 사고방식과 질서를 내면화하는 과정을 아프게 보여줍니다. 알제리 흑인들은 스스로를 열등하고 아름답지 않은 사람이라고 생각하고, ‘하얀 가면’을 쓰는 것입니다.

한국에도 이러한 인종차별 질서를 내면화한 모습을 분석한 책이 있습니다. 박경태 교수의 『소수자와 한국사회』에는 당시 ‘혼혈’이라 불렸던 한국인들에 관한 이야기들이 나옵니다.

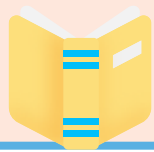
‘너는 이런 사람이다’라는 말을 매일 듣게 되면 나중에는 스스로 그것을 믿게 된다. 나는 다른 사람들이 나를 어떻게 대해도 괜찮다고 믿었다. 왜냐하면 나는 인간이 아니라 더러운 아이였기 때문이다. 나는 한국인이 될 수 없었다. 거리에서 살아남는다고 해도 직업을 가질 수 없다는 것을 알고 있었다. 내게는 미래가 전혀 없었다.

한국사회는 ‘혼혈인’들에게 자신의 노력과 무관하게 피부색만으로 스스로를 열등한 2등 시민이라고 낙인찍게 만드는 사회였던 것입니다. 이러한 내재화된 인종차별은 교육, 노동, 사랑까지 삶의 전면에서 스스로의 삶을 옥죄는 효과를 가져옵니다. 자신이 가치 있는 존재가 아니라고 스스로 믿게 만드니까요.

카마라 존스 교수의 연구는 세상에 세 가지 유형의 인종차별만이 있다는 의미는 아닐 거예요. 차별받는 사람의 몸과 건강을 이해하기 위해서는 겹겹이 쌓인 다양한 층위의 차별 경험을 고려해야 한다는 것입니다. 거름이 가득한 화분에서 자라는 빨간 꽃의 아름다움에 감탄하는 일은 어려운 일이 아닙니다. 하지만 영양분이 부족해 싱싱한 꽃을 피우지 못하는, 정원사의 손길이 가닿지 못해 잡초에게 그 자리를 뺏기는, 그러면서도 스스로의 가치를 확신하지 못해 다가오는 꿀벌을 거부하는 분홍 꽃의 아름다움을 알아가는 일은 노력과 인내를 필요로 합니다.

3) Kim, Y., et al., “Don’t ask for fair treatment? A gender analysis of ethnic discrimination, response to discrimination, and self-rated health among marriage migrants in South Korea”, *Int J Equity Health*, 2016, 15(1): p.112.

4) 김유균, 손인서, 김승섭, 「결혼이민자의 차별경험과 주관적 건강수준 간의 연관성: 출신지역과 성별 차이를 중심으로」, 《보건사회연구》, 2015. 35(3): p.421-452.



학 생 활 동 지

인종은 존재하지 않지만, 인종차별은 강력한 실재입니다.

인종은 오늘날 생물학적으로 폐기된 개념입니다. 인종은 인간을 이해하는 데 있어 편리한 개념이지만 과학적으로 근거 없는 잘못된 편견이기 때문입니다. 노스캐롤라이나대학의 인류학자인 조너선 마크스(Jonathan Marks) 교수는 그의 책 『인종주의에 물든 과학』에서 말합니다.⁵⁾

‘너는 이런 사람이다’라는 말을 매일 듣게 되면 나중에는 스스로 그것을 믿게 된다. 나는 다른 사람들이 나를 어떻게 대해도 괜찮다고 믿었다. 왜냐하면 나는 인간이 아니라 더러운 아이였기 때문이다. 나는 한국인이 될 수 없었다. 거리에서 살아남는 다 해도 직업을 가질 수 없다는 것을 알고 있었다. 내게는 미래가 전혀 없었다.

하지만 인종차별은 인종과 달리 명백하게 실재하는 개념입니다. 전 세계적으로 인종차별은 정치적·사회적으로 거대한 힘을 발휘하고 인간의 몸과 삶을 파괴하고 있습니다. 한국도 예외일 리 없습니다. OECD 국가 중 다른 인종에게 가장 적대적인 한국인들이 한국사회의 인종차별을 심각한 문제로 생각하지 않는다면, 그것은 그 가채 행위가 문제로 인식되지 않을 만큼 한국사회에 인종차별이 깊게 스며들어 있기 때문일 것입니다. (중략)

어떤 사회에서도 소수자에 대한 인권 감수성이 그냥 주어진 역사는 없었습니다. 다수자로 살아가는 사람들은 그 사회의 많은 부분이 공기처럼 자연스럽게 존재하고 있다고 느끼기 때문에, 그 세계의 질서가 누군가를 상처 입힐 수 있다고 생각하지 못합니다. 하지만 때리는 줄 모르고 던진 돌도 맞는 사람 입장에서 아프기는 매한가지이지요. 그래서 다수자 입장에서는 과도하다고 생각되는 문제 제기가 계속되어야 합니다. 그것이 소수자 입장에서는 최소한의 자존을 지키기 위한, 절박한 생존의 문제일 수 있기 때문이지요.

혹시라도 왜 그리 불편한 긴장을 계속 감당해야 하느냐고 묻는 다수자인 한국인이 있다면, 한반도만 벗어나면 한국인은 전 세계 모든 곳에서 소수자라는 사실을 함께 기억했으면 합니다.

5) 조너선 마크스 저, 고현석 역, 『인종주의에 물든 과학』, 이음, 2017.

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

03 고등학교



외국인 노동자도 우리 노동자!

123

미디어 리터러시 키우기 with 수학&노동인권(최저임금)

137

실용수학 III.자료 - 2. 자료의 해석

노동자의 권리와 사회적 연대 - 사회·문화

149

침해된 노동인권, 어떻게 구제받지?

171

기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제

179

주4일제, 도입해야 할까요?

197

문학과 일상에서의 노동인권

221





유 형	☐ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제 ☒ 교과연계형	소요차시	2차시											
영역 및 핵심개념	노동인권 존중과 사회적 실천 - 소통과 공감													
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☒ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량													
연계교과 - 단원	[실용수학] III.자료 - 2. 자료의 해석													
노동인권 성취기준	12노동02-04 노동인권과 관련한 다양한 미디어 정보를 분석하고 이에 대한 비판적 문해력을 갖춘다. 12노동12-04 현장실습 및 직업현장의 노동인권과 관련된 다양한 미디어 정보를 분석하고 이에 대한 비판적 문해력을 갖춘다.													
연계 교과 성취기준	12실수03-01 자료를 수집하고 정리하는 절차와 방법을 이해한다. 12실수03-03 다양한 자료를 분석하여 결과를 해석할 수 있다. 12실수03-04 목적에 맞게 자료를 수집, 정리, 분석, 해석하여 산출물을 만들 수 있다.													
학습목표(주제)	노동인권과 관련된 미디어 자료 중 통계자료를 비판적으로 볼 수 있는 시각을 키울 수 있다.													
수업준비물	교사 인터넷 검색 가능한 매체, 활동지 학생 인터넷 검색 가능한 매체, 활동지, 필기도구													
수업 흐름	<table><tr><td colspan="2">도입</td><td>● 신문 기사를 읽고 궁금한 단어의 뜻 검색하기</td></tr><tr><td rowspan="2">전개</td><td>활동 1</td><td>● 신문 기사에 있는 통계적 표현 찾기 ● 통계적 표현의 수학적 의미 찾기</td></tr><tr><td>활동 2</td><td>● 문단별로 통계적 개념 확인하기 (1) 평균임금 대비 최저임금 계산해보기 (2) 최근 10년간의 최저임금 증가율 계산해보기 (3) 그래프를 통해 수학적으로 기사문 분석하기 (4) 데이터를 보고 기사문 작성해보기 (5) 수집 데이터에 따라 달라지는 통계 내용 분석하기 (6) 통계 처리에서 “데이터 수집 과정(표본추출)”의 중요성 인식하기 (7) 통계를 해석할 때 고려해야 하는 사회적 배경 알아보기</td></tr><tr><td colspan="2">정리</td><td>● 통계 기사를 바라보는 비판적 시각 필요성에 대한 토의</td></tr></table>			도입		● 신문 기사를 읽고 궁금한 단어의 뜻 검색하기	전개	활동 1	● 신문 기사에 있는 통계적 표현 찾기 ● 통계적 표현의 수학적 의미 찾기	활동 2	● 문단별로 통계적 개념 확인하기 (1) 평균임금 대비 최저임금 계산해보기 (2) 최근 10년간의 최저임금 증가율 계산해보기 (3) 그래프를 통해 수학적으로 기사문 분석하기 (4) 데이터를 보고 기사문 작성해보기 (5) 수집 데이터에 따라 달라지는 통계 내용 분석하기 (6) 통계 처리에서 “데이터 수집 과정(표본추출)”의 중요성 인식하기 (7) 통계를 해석할 때 고려해야 하는 사회적 배경 알아보기	정리		● 통계 기사를 바라보는 비판적 시각 필요성에 대한 토의
도입		● 신문 기사를 읽고 궁금한 단어의 뜻 검색하기												
전개	활동 1	● 신문 기사에 있는 통계적 표현 찾기 ● 통계적 표현의 수학적 의미 찾기												
	활동 2	● 문단별로 통계적 개념 확인하기 (1) 평균임금 대비 최저임금 계산해보기 (2) 최근 10년간의 최저임금 증가율 계산해보기 (3) 그래프를 통해 수학적으로 기사문 분석하기 (4) 데이터를 보고 기사문 작성해보기 (5) 수집 데이터에 따라 달라지는 통계 내용 분석하기 (6) 통계 처리에서 “데이터 수집 과정(표본추출)”의 중요성 인식하기 (7) 통계를 해석할 때 고려해야 하는 사회적 배경 알아보기												
정리		● 통계 기사를 바라보는 비판적 시각 필요성에 대한 토의												
수업활용 Tip	중학교부터 고등학교까지 배웠던 통계 내용을 정리해볼 수 있음													



수업과정안

도입
15분

활동 ① 신문 기사를 읽고 단어 검색하기 - 인터넷 검색 활용



- [사실은] "한국의 최저임금은 OECD 3위" 사실은? 출처 : SBS 뉴스

https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_d=N1006806359&plink

전개

활동 ①
15분

활동 ① 신문 기사를 수학적으로 접근해 보기

- 1) 기사 내용 중 통계적 표현을 찾기
 - 예를 보면서 기사에서 통계적 표현을 찾아보도록 지도
 - ex) 평균임금에서의 평균 : 여러 수나 같은 종류의 양의 중간값을 갖는 수
 - ex) 중위임금에서의 중위 : 중간 정도의 위치나 지위
- 2) 통계적 표현이 갖는 수학적 의미 논의하기
 - 예를 보면서 통계적 표현이 어떤 수학적 의미를 갖는지 논의하도록 지도
 - ex) 평균임금과 중위임금 : 평균임금은 임금을 받는 모든 사람의 금액의 평균값을 의미하고, 중위임금은 최댓값부터 최솟값으로 나열했을 때, 중간에 있는 임금을 의미한다. 즉, 수학적으로는 평균값과 중앙값이라고 볼 수 있다.



활동 방법

- 지금까지 배웠던 통계 내용을 상기할 수 있도록 지도
- 인터넷 검색을 통해 배웠던 내용을 찾아볼 수 있도록 지도

전개

활동 ②
50분

활동 ② 문단별로 통계적 개념 확인하기

- 1) 2020년 평균임금과 최저임금 데이터(USD 환산)를 통해 '평균임금 대비 최저임금 비율(%)'을 계산
 - 비율의 개념을 확인함
 - 기사의 데이터와 차이가 남을 알 수 있음
- 2) 최저임금 데이터(USD 환산)를 통해 '최근 10년 증가율'을 계산
 - 기사의 데이터와 차이가 있음
- 3) "2010년대 들어 다른 국가에 비해 가파르게 올라가고 있음을 알 수 있습니다."라는 기사의 내용을 그래프를 이용해 수학적으로 해석
 - 주어진 그래프를 이용해 기울기를 계산할 수 있음
 - 계산이 어려운 친구는 다른 친구의 도움을 받음(중학교 과정)
- 4) 한국의 최저임금 데이터(USD)를 이용해 "2010년대 들어 다른 국가에 비해 가파르게 올라가고 있음을 알 수 있습니다."를 다른 기사문으로 작성
 - 그래프가 아닌 원본 데이터를 통해 더 구체적인 기사를 작성할 수 있음을 이해함
 - 원본 데이터이기 때문에 시각에 따라 다른 기사를 작성할 수 있음을 이해함



수업과정안

전 개

활동 ②

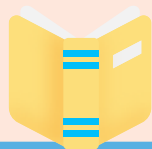
50분

- 5) “한국의 경우 작은 사업체까지 모두 포함하기 때문에, 유럽연합 회원국에 비해 중위임금이 낮아지는 효과가 있을 테고, 당연히 중위임금 대비 최저임금 비율은 높아질 수 있습니다.”라는 기사의 내용을 수학적으로 해석
 - 작은 사업체까지 포함하면 최저임금 비율이 높아져 중위임금이 낮아질 수 있음을 이해하고 이를 통해 중앙값의 의미를 이해함
 - 중위임금 대비 최저임금 비율을 계산했던 내용을 상기하며 비율이 높아지는 원리를 이해함
- 6) “결과적으로 한국의 최저임금이 OECD 국가들 가운데 3위라는 통계는 '수집 방식'의 차이 때문에 완벽한 통계로 볼 수 없습니다.”라는 기사의 내용에서 통계를 처리할 때 중요한 것 인식
 - 통계를 처리할 때 가장 신경써야 하는 부분이 “자료 수집”이고, 그렇기 때문에 “수집 방법”이 통계에 영향을 줄 수 있음을 이해함
- 7) “통계 너머에는 늘 복잡한 사회적 배경이 있습니다.”에 해당하는 것 중 위에서 제시한 것을 제외하고 작성해보기
 - 노동인권(최저임금) 개념으로 접근해 보도록 지도함

정 리

20분

- 통계가 포함된 기사를 볼 때 어떤 시각이 필요한지 작성
- 통계가 포함된 기사를 바라보는 비판적 시각의 중요성 토의



학생 활동지

활동①

미디어 리터러시 키우기 with 수학 & 노동인권(최저임금)

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

※ 다음 신문 기사를 읽고 활동지를 해결해 봅시다.

[사실은] "한국의 최저임금은 OECD 3위" 사실은? 이경원 기자

https://news.sbs.co.kr/news/endPage.do?news_id=N1006806359&plink

내년 최저임금이 시간당 9,620원으로 결정됐습니다. 올해 최저임금인 9,160원 보다 5.0% 높은 금액입니다. 월 환산액, 즉 월 노동시간 209시간을 기준으로 하면 201만 580원입니다.

최저임금을 심의·의결하는 최저임금위원회는 근로자 위원, 사용자 위원, 공익 위원, 각각 9명씩 27명으로 구성되는데, 노사 간 입장 차이가 워낙 클 때가 많아 공익 위원들이 사실상 '캐스팅보트'를 쥐고 있습니다. 이번에도 마찬가지였습니다. 전국경제인연합회, 전경련이 바로 입장문을 발표했습니다. "우리나라의 최저임금 수준은 OECD 30개국 중 3위(근로자 평균임금 대비 최저임금 비율)에 달할 정도로 매우 높은 수준"이라며, 최저임금 인상 결정에 유감을 표했습니다.

정말 그런지, SBS 팩트체크 사실은팀이 살펴봤습니다. 전경련의 이 같은 입장문의 구체적 근거는, 지난 5월 전경련이 낸 보도자료를 통해 확인할 수 있습니다.

한국의 최저임금은 중위임금(전체 근로자의 임금소득을 금액 순으로 나열했을 때 한가운데에 있는 소득) 대비 62.5%로 OECD 국가 가운데 7위, 평균임금 대비 49.6%로 OECD 국가 가운데 3위라는 내용이 담겼습니다. 2020년 구매력(PPP) 기준으로 달러로 환산된 액수로 따진 결과입니다. 여기에 한국의 최근 최저임금 인상률 역시 매우 높은 수준이라는 내용도 있습니다.

추경호 경제부총리 겸 기획재정부 장관 역시 후보자 시절이었던 지난 5월 청문회에 나와 "우리나라 최저임금 수준이 경제협력개발기구(OECD) 국가 중 상대적으로 높은 수준에 올라와 있다"고 언급하기도 했습니다. 대한민국 경제 수장의 발언까지 더해지면서 위 통계는 언론 보도와 SNS를 통해 계속 인용됐고, 전경련은 같은 내용의 입장문을 냈습니다.

사실은팀이 OECD 관련 통계를 직접 확인했습니다. OECD는 통계 웹사이트(<https://stats.oecd.org>)를 통해 회원 국가들의 다양한 통계를 제공하고 있습니다.

먼저, 최근 통계인 2020년 기준, 최저임금 액수와 중위소득 대비 최저임금 비율, 평균소득 대비 최저임금 비율을 순서대로 정리했습니다. 소수점 첫째 자리에서 반올림했습니다.

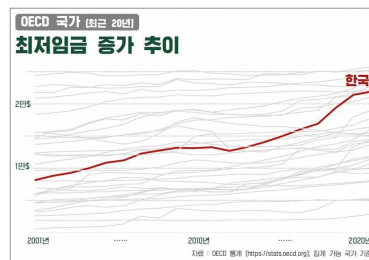
최저임금 상승률도 높은 수준이었습니다. 최근 20년 동안 구매력(PPP) 기준으로 달러로 환산된 액수로 OECD 모든 국가의 최저임금 변화를 그려봤습니다. 빨간색이 한국인데, 2010년대 들어 다른 국가에 비해 가파르게 올라가고 있음을 알 수 있습니다.

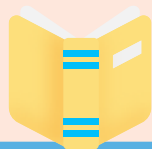
최근 10년 증가율을 수치로 계산해 보니 한국은 62.5%였습니다. 한국보다 높았던 나라는 리투아니아(127.7%), 에스토니아(81.4%), 헝가리(70.7%), 폴란드(65.8%) 정도였습니다.

사실은팀이 파악한 수치로 보면, 한국의 최저임금은 OECD 국가 기준 매우 높은 편이라고 볼 수 있습니다.

그런데, OECD의 자료를 인용할 때 유의해야 할 부분이 있습니다. OECD는 국제 기구이기 때문에, 회원국들로부터 통계 소스들을 사실상 '자발적'으로 받고 있습니다. 따라서 집계 기준이 다른 경우도 여럿 있습니다. 중앙 정부라면 통계청 같은

최저임금 현황			중위임금 대비 최저임금			평균임금 대비 최저임금		
순위	국가	최저임금 액(달러 기준)	순위	국가	비율(%)	순위	국가	비율(%)
1	룩셈부르크	25,808.1	1	콜롬비아	92	1	폴란드	61
2	네덜란드	25,328.4	2	칠레	72	2	뉴질랜드	56
3	호주	24,526.2	3	코스타리카	71	3	한국	50
4	뉴질랜드	24,066.5	4	튀르키예 (명 단위)	65	4	칠레	49
5	독일	23,379.1	5	포르투갈	65	5	프랑스	49
6	벨기에	22,897.2	6	뉴질랜드	65	6	슬로베니아	49
7	영국	22,781.7	7	한국	65	7	코스타리카	49
8	프랑스	22,113.0	8	프랑스	61	8	영국	48
9	한국	21,827.6	9	슬로베니아	59	9	호주	46
10	캐나다	21,760.8	10	영국	58	10	포르투갈	46
11	아일랜드	21,083.5	11	룩셈부르크	57	11	스웨덴	46
12	스페인	19,006.4	12	루마니아	57	12	폴란드	45
13	슬로베니아	17,807.6	13	폴란드	56	13	룩셈부르크	45
14	일본	16,422.2	14	스웨덴	55	14	독일	45
15	폴란드	16,157.4	15	호주	53	15	캐나다	44
16	이스라엘	15,481.9	16	이스라엘	53	16	슬로바키아	42
17	미국	15,080.0	17	슬로바키아	52	17	루마니아	42
18	그리스	14,479.9	18	멕시코	65	18	멕시코	42





학 생 활 동 지

중앙 정부가 가이드라인 공문으로 보내고, 이에 따라 제출받으면 되지만, OECD는 국제기구인 까닭에 이를 강제할 수 없기 때문입니다. 중위임금 대비 최저임금 비율 통계도 비슷한 측면이 있습니다. 가령, 상당수 유럽연합 회원국은 중위임금을 계산할 때 10인 이상 사업체를 기준으로 하고 있습니다. 반면, 우리는 1인 사업체를 모두 포함합니다.

한국의 경우 작은 사업체까지 모두 포함하기 때문에, 유럽연합 회원국에 비해 중위임금이 낮아지는 효과가 있을 테고, 자연히 중위임금 대비 최저임금 비율은 높아질 수 있습니다.

실제로, 한국노동연구원에서 기준을 똑같이 맞춰서 한국의 중위임금 대비 최저임금 수준을 가늠해 봤는데, 비율이 기존 통계보다 훨씬 낮아진다는 연구 결과도 있었습니다.

기존의 계산 방법을 이용할 경우 한국의 최저임금 상대수준은 0.55로 중상위권에 속한다. 그러나 다른 국가들과 동일하게 업종을 제한하고 사업체 규모를 10인 이상으로 한정하고 한국의 임금의 중위값을 계산할 경우 최저임금 상대수준은 0.46으로 스페인과 에스토니아를 제외한 국가들보다 낮아지게 된다.

- 오상봉(2019), <최저임금 관련 통계에 관한 분석>, 한국노동연구원, 38쪽.

위 연구도 2019년 제출된 것으로 최근 통계는 아닙니다. 안타깝게도 최근 수치로 보정한 연구는 찾을 수 없었습니다. 결과적으로 한국의 최저임금이 OECD 국가들 가운데 3위라는 통계는 '수집 방식'의 차이 때문에 완벽한 통계로 볼 수 없습니다. 일부 언론과 영향력 있는 인사들이 이 통계를 인용하기 위해서는, OECD 국가들 간의 수집 방식의 차이를 명확히 설명할 필요가 있습니다.

다만, 이번 팩트체크가 최저임금 인상 혹은 동결과 같은 특정한 입장을 지지하는 취지로 읽히지 않았으면 좋겠습니다. 사실은팀이 강조하고 싶은 부분은, 우리가 흔히 사용하는 여러 통계들도 다양한 층위와 맥락이 있다는 점입니다. 달리 말하면, 통계는 늘 정확하고 딱 떨어져 보이지만, 인용하는 사람의 의도에 따라 얼마든지 달리 활용될 수도 있습니다.

통계 너머에는 늘 복잡한 사회적 배경이 있습니다. 그 어떤 국가보다 자영업자가 많은 한국 산업 구조상 자연히 최저임금이 미치는 경제적 영향은 클 수밖에 없습니다. 반대로, 교육과 의료비 부담이 상대적으로 적은 국가들, 이른바 사회적 임금(social wage)이 높은 국가들과 최저 임금을 동등 비교하는 건 의미가 없다는 반박도 있습니다. 통계 수치는 이런 배경을 설명하지 못합니다. 위와 같은 OECD 순위 통계 단기적인 여론전에 유용할 뿐, 공익적인 협의와 합의에 별 다른 도움을 주지 못합니다. 언론과 권위 있는 단체, 정치인들은 이런 맥락과 층위를 구체적으로 설명할 의무가 있습니다. OECD 국가 통계를 자주 활용해 팩트체크하는 SBS 사실은팀도, 이번 팩트체크를 계기로 통계 인용에 신중하겠습니다.

참고로, 같은 OECD 통계 가운데, 최저임금 통계와 나란히 있는 다른 통계를 추가로 인용했습니다. '중위소득의 2/3 미만을 받고 있는 노동자 비율' 통계입니다.

SBS 팩트체크 사실은팀은 "한국의 최저임금은 OECD 국가 가운데 3위"라는 전경련의 주장을 검증했습니다.

OECD 통계를 직접 확인한 결과, 집계 가능한 OECD 회원국 30개국 최저임금을 구매력(PPP) 기준 달러로 환산했더니, 액수는 9위, 중위임금 대비 최저임금은 7위, 평균임금 대비 최저임금은 3위로, '높은 수준'이라고 말할 수 있었습니다.

하지만, 국가 별로 수집 기준이 달랐습니다. 유럽연합 회원국 상당수는 중위임금을 10인 이상 사업체를 기준으로 계산하지만, 한국은 모든 사업체가 기준입니다. 이러면 한국의 최저임금이 높아보일 수 있습니다. 이를 보정하면 한국의 최저임금이 중간 수준이라는 연구 결과도 있었습니다. 다만, 아직 최신 자료를 보정한 연구 결과가 없기 때문에 조금 신중할 필요가 있을 것 같습니다. 사실은팀은 이런 측면을 고려해 판단을 유보하지만, 이를 계기로 통계 너머에 복잡한 사회적 맥락이 얹혀 있음을 시청자 여러분들과 함께 고민해 봤으면 좋겠습니다.

<참고자료>

전경련 입장문 <2023년 최저임금 결정에 대한 입장>, 2022년 6월 30일.

전경련 보도자료 <최저임금제도 국제비교 및 시사점>, 2022년 5월 26일.

OECD 통계(<https://stats.oecd.org>)

오상봉(2019), <최저임금 관련 통계에 관한 분석>, 한국노동연구원, 38쪽.

OECD 국가 (최근 공개 기준) 중위소득 2/3 노동자 비율

순위	국가	비율(%)	비고
1	튀르키예 (옛 터키)	0.96	2018년
2	뉴질랜드	1.60	2021년
3	이탈리아	4.89	2019년
4	포르투갈	5.34	2020년
5	네덜란드	6.37	2018년
6	아이슬란드	7.60	2018년
7	프랑스	7.74	2018년
8	핀란드	8.63	2019년
9	덴마크	8.73	2018년
10	일본	10.66	2021년
11	스페인	10.83	2018년
12	룩셈부르크	11.08	2018년
13	벨기에	11.50	2019년
14	코스타리카	11.52	2021년
15	칠레	11.81	2020년
16	스위스	12.00	2020년
17	콜롬비아	13.75	2021년
18	슬로바키아	14.00	2021년
19	멕시코	14.23	2021년
20	그리스	14.47	2020년
21	오스트리아	14.67	2020년
22	호주	15.46	2019년
23	한국	15.63	2021년



1. 위의 기사 내용에서 모르는 단어를 밑줄 치고, 검색을 통해 단어의 뜻을 적어봅시다.

최저임금: 근로자에게 그 아래로 지급하여서는 안 된다고 정한 임금의 액수. 국가가 법률로 정하는 경우와 노동자와 고용인 사이에 단체 협약으로 정하는 경우가 있다. (네이버 어학사전)

평균소득: 일정 기간 동안 전체 가구의 총소득을 합산한 뒤 한 가구당 소득으로 평균하여 낸 소득

평균임금: 평균임금이란 이를 산정하여야할 사유가 발생한날 이전 3월간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 제한금액

2. 기사의 내용 중 수학적 표현을 찾아 의미를 검색해 적고, 공유해 봅시다.

평균: 여러 수나 같은 종류의 양의 중간값을 갖는 수

중위: 중간 정도의 위치나 지위

비율: 다른 수나 양에 대한 어떤 수나 양의 비

증가율: 늘어나는 비율

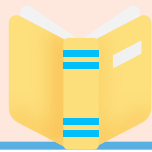
3. 위에서 찾은 수학적 표현이 갖는 의미를 모둠에서 논의하여 적어봅시다.

평균임금과 중위임금: 평균임금은 임금을 받는 모든 사람의 금액의 평균값을 의미하고, 중위임금은 최댓값부터 최솟값으로 나열했을 때, 중간에 있는 임금을 의미한다. 즉, 수학적으로는 평균값과 중앙값이라고 볼 수 있다.

* 평균임금의 정의와 수학적으로 생각하는 평균과 차이가 있다는 부분을 교사가 언급하기

증가율: 그래프가 나타내는 기울기로 볼 수 있다.

비율: 어느 대상을 기준으로 하여 늘어나는 비율인지 확인해야 한다.



학 생 활 동 지

활동②

미디어 리터러시 키우기 with 수학 & 노동인권(최저임금)

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

※ 신문기사의 내용을 통해 수학의 개념을 확장해 봅시다.

한국의 최저임금은 중위임금(전체 근로자의 임금소득을 금액 순으로 나열했을 때 한가운데에 있는 소득) 대비 62.5%로 OECD 국가 가운데 7위, 평균임금 대비 49.6%로 OECD 국가 가운데 3위라는 내용이 담겼습니다. 2020년 구매력(PPP) 기준으로 달러로 환산된 액수로 따진 결과입니다. 여기에 한국의 최근 최저임금 인상을 역시 매우 높은 수준이라는 내용도 있습니다.

OECD 국가 (2020년)								
최저임금 현황			중위임금 대비 최저임금			평균임금 대비 최저임금		
순위	국가	최저임금 (달러 환산)	순위	국가	비율(%)	순위	국가	비율(%)
1	룩셈부르크	25,808.1	1	몰도바	92	1	몰도바	61
2	네덜란드	25,328.4	2	칠레	72	2	뉴질랜드	56
3	호주	24,526.2	3	코스타리카	71	3	한국	50
4	뉴질랜드	24,066.5	4	튀르키예 (명 단위)	65	4	칠레	49
5	독일	23,379.1	5	포르투갈	65	5	프랑스	49
6	튀르키예	22,987.2	6	뉴질랜드	65	6	슬로베니아	49
7	영국	22,781.7	7	한국	65	7	코스타리카	49
8	프랑스	22,113.0	8	프랑스	61	8	영국	48
9	한국	21,927.6	9	슬로베니아	59	9	호주	46
10	캐나다	21,760.8	10	영국	58	10	포르투갈	46
11	아일랜드	21,083.5	11	룩셈부르크	57	11	스페인	46
12	스페인	19,006.4	12	루마니아	57	12	폴란드	45
13	슬로베니아	17,807.6	13	폴란드	56	13	룩셈부르크	45
14	일본	16,422.2	14	스페인	55	14	독일	45
15	폴란드	16,157.4	15	호주	53	15	캐나다	44
16	이스라엘	15,481.9	16	이스라엘	53	16	슬로바키아	42
17	미국	15,080.0	17	슬로바키아	52	17	루마니아	42
18	그리스	14,679.9	18	멕시코	65	18	멕시코	42
19	리투아니아	14,414.1	19	독일	51	19	리투아니아	40
20	튀르키예 (명 단위)	14,077.8	20	그리스	65	20	불가리아	40

1. 표에 제시된 나라의 ‘평균임금 대비 최저임금 비율(%)’을 계산해봅시다.

(계산기를 사용하세요. 소수점 아래 세 번째 자리에서 반올림하세요.)

- 출처: OECD 통계 웹사이트(<https://stats.oecd.org>) ‘2020년 평균임금과 최저임금 데이터(USD 환산)’

	평균임금	최저임금	평균임금 대비 최저임금 비율(%)
한국	44546.5	21927.62	49.22%
뉴질랜드	47307.71	24066.48	50.87%
룩셈부르크	70711.86	25808.14	36.50%
프랑스	46765.11	22112.99	47.29%
슬로베니아	43211.83	17807.63	41.21%
일본	38193.73	16422.23	43.00%



최저임금 상승률도 높은 수준이었습니다. 최근 20년 동안 구매력(PPP) 기준으로 달러로 환산된 액수로 OECD 모든 국가의 최저임금 변화를 그려봤습니다. **빨간색이 한국인데, 2010년대 들어 다른 국가에 비해 가파르게 올라가고 있음을 알 수 있습니다.** 최근 10년 증가율을 수치로 계산해 보니 한국은 62.5%였습니다. 한국보다 높았던 나라는 리투아니아(127.7%), 에스토니아(81.4%), 헝가리(70.7%), 폴란드(65.8%) 정도였습니다.

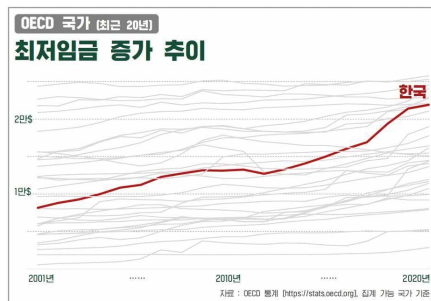
사실은팀이 파악한 수치로 보면, 한국의 최저임금은 OECD 국가 기준 매우 높은 편이라고 볼 수 있습니다.

2. 표에 제시된 나라의 ‘최근 10년 증가율’을 계산해봅시다. (계산기를 사용하세요. 소수점 아래 세 번째 자리에서 반올림하세요.)

- 출처: OECD 통계 웹사이트(<https://stats.oecd.org>) ‘2020년 최저임금 데이터(USD 환산)’

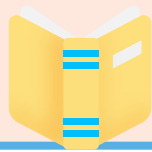
	2011년 최저임금	2020년 최저임금	최근 10년 증가율
한국	13271.69	21927.62	65.22%
리투아니아	6330.02	14414.05	127.71%
에스토니아	6312.76	11448.26	81.35%
헝가리	6832.82	11662.07	70.68%
폴란드	9747.03	16157.38	65.77%
일본	14103.73	16422.23	16.44%

3. “2010년대 들어 다른 국가에 비해 가파르게 올라가고 있음을 알 수 있습니다.”라는 기사의 내용을 아래 그래프를 이용해 수학적으로 해석해 봅시다.



- 2010년에는 8000\$정도이고, 2020년에는 2200\$정도로 20년 사이에 6200\$가 상승하였다. 다른 나라와 비교해 봐야 정확한 기사가 해석될 수 있을 것이라 생각한다.
- 단순하게 직선은 아니지만 직선으로 생각하면 기울기가 310이 나온다. 하지만 x축과 y축의 간격이 동일하지 않기 때문에 단순히 기울기를 구하는 것은 의미가 없다.

* 좌표축을 설정하여 직선의 기울기를 계산해보는 것도 가능함을 교사가 안내할 수 있다.



학 생 활 동 지

4. 표의 데이터를 이용해 “2010년대 들어 다른 국가에 비해 가파르게 올라가고 있음을 알 수 있습니다.”의 기사를 다르게 작성해 봅시다.

- 출처: OECD 통계 웹사이트(<https://stats.oecd.org>) ‘2020년 최저임금 데이터(USD 환산)’

년도	최저임금(USD)	년도	최저임금(USD)
2001	8162.38	2011	13271.69
2002	8821.72	2012	12733.54
2003	9292.14	2013	13338.43
2004	9986.5	2014	14119.04
2005	10856.4	2015	15015.7
2006	11247.24	2016	16070.49
2007	12313.79	2017	16914.24
2008	12744.3	2018	19399.04
2009	13159.05	2019	21429.49
2010	13134.87	2020	21927.62

우리나라의 최저 임금은 2001년 대비하여 2010년에는 4,972.49 향상되었고, 2010년 대비하여 2020년은 8,792.75 향상하였다. 10년을 기준으로 비교하였을 때 거의 두 배 상승하였다.

우리나라의 최저 임금을 5년 단위로 상승비율을 계산하면 137.79%, 116.78%, 121.09%, 136.45%로 2001년 대비하여 2006년의 상승률이 가장 높았으나, 그 이후 상승률이 낮아졌지만 2006년 이후 계속 상승하는 양상을 보이고 있다.



그런데, OECD의 자료를 인용할 때 유의해야 할 부분이 있습니다. OECD는 국제 기구이기 때문에, 회원국들로부터 통계 소스들을 사실상 '자발적'으로 받고 있습니다. 따라서 집계 기준이 다른 경우도 여럿 있습니다. 중앙 정부라면 통계청 같은 중앙 정부가 가이드라인 공문으로 보내고, 이에 따라 제출받으면 되지만, OECD는 국제기구인 까닭에 이를 강제할 수 없기 때문입니다.

중위임금 대비 최저임금 비율 통계도 비슷한 측면이 있습니다. 가령, 상당수 유럽연합 회원국은 중위임금을 계산할 때 10인 이상 사업체를 기준으로 하고 있습니다. 반면, 우리는 1인 사업체를 모두 포함합니다.

한국의 경우 작은 사업체까지 모두 포함하기 때문에, 유럽연합 회원국에 비해 중위임금이 낮아지는 효과가 있을 테고, 자연히 중위임금 대비 최저임금 비율은 높아질 수 있습니다.

실제로, 한국노동연구원에서 기준을 똑같이 맞춰서 한국의 중위임금 대비 최저임금 수준을 가늠해 봤는데, 비율이 기존 통계보다 훨씬 낮아진다는 연구 결과도 있었습니다.

기존의 계산 방법을 이용할 경우 한국의 최저임금 상대수준은 0.55로 중상위권에 속한다. 그러나 다른 국가들과 동일하게 업종을 제한하고 사업체 규모를 10인 이상으로 한정하고 한국의 임금의 중위값을 계산할 경우 최저임금 상대수준은 0.46으로 스페인과 에스토니아를 제외한 국가들보다 낮아지게 된다.

- 오상봉(2019), <최저임금 관련 통계에 관한 분석>, 한국노동연구원, 38쪽.

위 연구도 2019년 제출된 것으로 최근 통계는 아닙니다. 안타깝게도 최근 수치로 보정한 연구는 찾을 수 없었습니다. 결과적으로 한국의 최저임금이 OECD 국가들 가운데 3위라는 통계는 '수집 방식'의 차이 때문에 완벽한 통계로 볼 수 없습니다. 일부 언론과 영향력 있는 인사들이 이 통계를 인용하기 위해서는, OECD 국가들 간의 수집 방식의 차이를 명확히 설명할 필요가 있습니다.

5. “한국의 경우 작은 사업체까지 모두 포함하기 때문에, 유럽연합 회원국에 비해 중위임금이 낮아지는 효과가 있을 테고, 자연히 중위임금 대비 최저임금 비율은 높아질 수 있습니다.”라는 기사의 내용을 수학적으로 해석해 봅시다.

표본을 추출하는 방법의 차이로 인해 유럽연합 회원국에 비해 중위임금이 낮아지는 효과가 있다. 즉, 다른 비교 집단과 표본을 추출하는 대상이 동일해야 하는데 대상이 다르기 때문에 비교하는 것에 오류가 있을 수 있다.

통계를 비교할 때는 같은 대상을 표본으로 하여야 하는데 그 부분에 오류가 있어 중위임금 대비 최저임금 비율이 낮아진다.

작은 사업체와 큰 사업체는 급여의 차이가 크기 때문에 임금의 중간 위치인 중위임금이 낮아지고, 따라서 낮은 중위임금에 대비하여 최저임금의 비율이 높아지는 결과가 나타난다.

6. “결과적으로 한국의 최저임금이 OECD 국가들 가운데 3위라는 통계는 ‘수집 방식’의 차이 때문에 완벽한 통계로 볼 수 없습니다.”라는 기사의 내용에서 통계를 처리할 때 중요한 것이 무엇인지 적어봅시다.

통계를 처리할 때, 표본을 추출하는 방법이 중요하다. 특히 통계수치를 비교할 때는 표본의 대상이 동일해야 유의미한 비교가 가능할 것이다.



학 생 활 동 지

통계 너머에는 늘 복잡한 사회적 배경이 있습니다. 그 어떤 국가보다 자영업자가 많은 한국 산업 구조상 자연히 최저임금이 미치는 경제적 영향은 클 수밖에 없습니다. 반대로, 교육과 의료비 부담이 상대적으로 적은 국가들, 이른바 사회적 임금(social wage)이 높은 국가들과 최저 임금을 동등 비교하는 건 의미가 없다는 반박도 있습니다. 통계 수치는 이런 배경을 설명하지 못합니다. 위와 같은 OECD 순위 통계 단기적인 여론전에 유용할 뿐, 공익적인 협의와 합의에 별 다른 도움을 주지 못합니다. 언론과 권위 있는 단체, 정치인들은 이런 맥락과 층위를 구체적으로 설명할 의무가 있습니다.

7. “통계 너머에는 늘 복잡한 사회적 배경이 있습니다.”에 해당하는 것 중 위에서 제시한 것 외의 사례를 적어봅시다.

통계 결과를 이용해 자신의 의견을 주장하려는 입장에 따라 통계 표본을 다르게 추출할 수도 있고, 통계를 표현할 때도 유리한 방향으로 나타낼 수 있다. 즉, 통계는 수학적으로 계산 과정은 정해져 있지만 모아진 데이터와 그것을 표현하는 방법을 달리하면 다른 결과가 나타나고, 분석도 다르게 될 수 있다. 즉, 통계 처리 과정은 정확하지만 이것을 이용해 어떠한 주장을 하나에 따라 다른 표현, 결과가 나타날 수 있으므로 복잡한 사회적 배경이 더욱 크게 작용한다고 할 수 있겠다.

8. 통계는 “집단현상에 대한 구체적인 양적 기술(量的記述)을 반영하는 숫자”를 뜻합니다.

위 활동을 통해 앞으로 통계가 포함된 기사를 어떤 시각으로 바라봐야 하는지 적고 모둠에서 토의해봅시다.

숫자, 표, 그래프를 그대로 받아드릴 것이 아니라 통계를 처리하기 위해 어떤 대상을 표본으로 추출하였으며 어떠한 처리 과정을 거쳐 어떤 결과를, 무엇을 이용해 표현하였는지 정확하게 봐야 한다. 즉, 단순히 숫자를 보는 것이 아니라 그것을 이용해 주장하고자 하는 부분이 무엇인지, 그리고 그 결과가 정확하게 어떻게 해석되고 있는지를 정확하게 보는 시각이 필요하다. 이것이 바로 미디어 리터러시라고 하겠다. 우리가 흔하게 볼 수 있는 미디어에 있는 통계를 볼 때 곧이 곧대로 믿을 것이 아니라 정확하게 되어 있는지 비판적으로 바라보는 시각을 키워야 하겠다.

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

03 고등학교



외국인 노동자도 우리 노동자!

123

미디어 리터러시 키우기 with 수학&노동인권(최저임금)

137

노동자의 권리와 사회적 연대 - 사회·문화

149

사회·문화 V. 현대의 사회 운동 - 1. 사회 변동과 사회 운동

침해된 노동인권, 어떻게 구제받지? 

171

기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제 

179

주4일제, 도입해야 할까요?

197

문학과 일상에서의 노동인권

221





유 형	☐ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제 ☒ 교과연계형			소요차시	2차시														
영역 및 핵심개념	노동인권의 이해 - 노동인권의 발전 과정																		
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☐ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량																		
연계교과 - 단원	[사회·문화] V. 현대의 사회 운동 - 1. 사회 변동과 사회 운동 (교과 내 융합 : I. 사회·문화 현상의 탐구 2. 사회·문화 현상을 바라보는 관점)																		
노동인권 성취기준	12노동01-03 세계 및 대한민국의 역사 속에서 노동인권의 발전과정을 분석한다. 12노동01-04 대한민국 노동인권의 다양한 실태를 이해하고 노동인권의 바람직한 발전방향을 탐구한다.																		
연계 교과 성취기준	12사문01-01 사회·문화 현상이 갖는 특성을 분석하고 다양한 관점을 적용하여 사회·문화 현상을 설명한다. 12사문05-01 사회 변동을 설명하는 다양한 이론을 비교하고 사회 운동이 사회 변동에 미치는 영향을 분석한다.																		
학습목표(주제)	• ‘파업’이라는 사회·문화 현상을 바라보는 태도를 다양한 관점을 통해 비교·고찰할 수 있다. • 영국과 우리나라 노동법의 발전 및 적용 과정을 비교·고찰할 수 있다. • 사회 운동으로서 노동운동이 가지는 사회적 영향을 파악하고, 민주 시민으로서 노동운동을 어떻게 바라보아야 할지에 대해 자신의 생각을 말할 수 있다.																		
수업준비물	교사 읽기자료, 관련 도서 및 영상, 포스트잇, 전지 학생 인터넷 가능 도구, 활동지, 필기도구																		
수업 흐름	<table><tr><td colspan="2">도입</td><td colspan="3">[생각깨우기] 헌법 제33조를 통해 헌법으로 보장된 노동자의 권리에 대해 알아보기</td></tr><tr><td rowspan="2">전개</td><td></td><td colspan="3"></td></tr><tr><td>활동 1</td><td colspan="3">1) [탐구 1] 노동자들의 파업을 바라보는 학생들의 인식 확인 2) [탐구 2] 자료에 나타난 노동자들의 파업을 바라보는 프랑스인들의 태도 확인 3) [비경쟁식 토의 1] ① 프랑스 시민들이 노동자들의 파업을 대하는 태도에 관해 토론했을 때, ② ‘파업’이라는 사회 현상을 바라보는 영국 시민들의 관점이 다르(같)다면, 그 이유는 무엇인지 이야기해 보기 4) [읽기] 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) 파업을 바라보는 눈 (233p~237p) 5) [토론] 노동자의 파업과 관련하여 새롭게 알게 된 사실, 앞으로 가져야 할 태도 등에 대해 자유롭게 토론했다</td></tr></table>					도입		[생각깨우기] 헌법 제33조를 통해 헌법으로 보장된 노동자의 권리에 대해 알아보기			전개					활동 1	1) [탐구 1] 노동자들의 파업을 바라보는 학생들의 인식 확인 2) [탐구 2] 자료에 나타난 노동자들의 파업을 바라보는 프랑스인들의 태도 확인 3) [비경쟁식 토의 1] ① 프랑스 시민들이 노동자들의 파업을 대하는 태도에 관해 토론했을 때, ② ‘파업’이라는 사회 현상을 바라보는 영국 시민들의 관점이 다르(같)다면, 그 이유는 무엇인지 이야기해 보기 4) [읽기] 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) 파업을 바라보는 눈 (233p~237p) 5) [토론] 노동자의 파업과 관련하여 새롭게 알게 된 사실, 앞으로 가져야 할 태도 등에 대해 자유롭게 토론했다		
도입		[생각깨우기] 헌법 제33조를 통해 헌법으로 보장된 노동자의 권리에 대해 알아보기																	
전개																			
	활동 1	1) [탐구 1] 노동자들의 파업을 바라보는 학생들의 인식 확인 2) [탐구 2] 자료에 나타난 노동자들의 파업을 바라보는 프랑스인들의 태도 확인 3) [비경쟁식 토의 1] ① 프랑스 시민들이 노동자들의 파업을 대하는 태도에 관해 토론했을 때, ② ‘파업’이라는 사회 현상을 바라보는 영국 시민들의 관점이 다르(같)다면, 그 이유는 무엇인지 이야기해 보기 4) [읽기] 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) 파업을 바라보는 눈 (233p~237p) 5) [토론] 노동자의 파업과 관련하여 새롭게 알게 된 사실, 앞으로 가져야 할 태도 등에 대해 자유롭게 토론했다																	



수업 흐름

전개

활동 2

- 1) [강의] 영국의 사례를 통해 노동법의 발전 및 적용 과정을 알아보기
- 2) [읽기] 우리나라 노동자들이 처했던 상황과 노동 관련 법령을 통해 우리나라의 상황 이해하기
- 3) [비경쟁식 토의 2] 영국과 비교하여 우리나라 노동 관련 법령과 노동자들의 실제 삶 사이의 괴리가 발생한 원인 토의

정리

- [토론 및 발표] 성숙한 민주 시민으로서 노동자와 그들의 권리와 활동에 대해 어떤 태도를 가져야 할지 토론 및 발표
- 정리
 - 노동 운동이 나의 삶과 연결되어 있음
 - 노동자가 마땅히 누려야 하는 권리가 있음
 - 노동자의 권리를 지키기 위해 노동자에 대한 사회적 연대와 지지가 필요함

관련자료 (동영상 또는 신문기사)



- 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) 파업을 바라보는 눈(233p~237p)



- 프랑스 파업: '연금 개편 반대' 총 파업으로 전국 마비된 프랑스 / bbc뉴스
<https://www.bbc.com/korean/news-50682435>



- 「홍세화, 프랑스 파업을 생각함」
<https://m.blog.naver.com/l6212by/80044905786>



- 「[인권시평] 프랑스 지하철 파업과 시민의 반응-'공존을 위한 파업 전적으로 지지한다」
<http://news.cauon.net/news/articleView.html?idxno=1755> / 중대신문



- [산업혁명 2편] 저 사람들 로프에 기대서 자는 중.. (7:16)
<https://www.youtube.com/watch?v=IE0dfP45InI>



- 국사편찬위원회 우리역사넷 '사료로 본 한국사'
/ 「박정희 대통령에게 노동 조건 개선을 요구하는 전태일의 편지」
<http://contents.history.go.kr/front/hm/view.do?treeId=020308&tabId>



- 「근로기준법」법률 제791호, 1961.12.04. 개정

수업활용 Tip

- 학생들이 노동자의 단체 행동을 바라보는 시각을 자유롭게 나눌 수 있도록 한 후 노동자의 단체 행동을 대하는 다양한 태도가 존재한다는 점을 제시하여 학생들이 파업에 대한 자신들의 고정관념을 인식하고, 이를 넘어 파업에 관한 다양한 관점이 존재함을 깨닫도록 도울 수 있습니다.
- 제시된 자료들은 노동자의 단체 행동을 바라보는 다양한 시각을 제시하기 위한 자료이므로 그 자체가 유일한 사실이 아니며 글쓴이의 의도가 존재하는 자료라는 점을 인지하며 지도하면 원활하게 수업을 진행할 수 있습니다.
- 프랑스와 우리나라의 파업 문화와 그것을 바라보는 시각, 영국과 우리나라의 노동법 발전 및 적용과정을 문화를 연구하는 비교론적 관점과 접목하여 지도하면 더욱 효과적인 수업이 될 수 있습니다.



수업과정안

도입

10분

- [생각깨우기] 헌법 제33조를 통해 헌법으로 보장된 노동 3권의 의미와 사례
헌법 제33조의 내용을 파악하고 이를 통해 노동자의 권리가 헌법에 보장된 이유에 대해 이야기해 보기

헌법 제33조

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

활동 ①

노동자의 단체 행동을 대하는 다양한 태도와 그에 영향을 미치는 요소를 비교하고, 시민으로서 가져야 할 태도에 대해 토론하기

활동 소개

취지

노동자의 단체 행동을 바라보는 다양한 시각과 그에 영향을 미치는 요소가 있음을 확인하기

기대효과

헌법에 보장된 노동자의 권리로서 단체 행동의 의미를 파악하고 노동자의 권리를 존중하는 성숙한 시민 의식의 필요성을 인식하는 계기가 됨

활동 방법

※ 지도시 유의사항

다음 활동에서 단순히 프랑스는 좋고 우리는 나쁘다는 식의 논의는 올바르지 않으며, 우리나라는 70여 년의 압축 성장 과정에서 프랑스 등 유럽 사회가 300여 년간 겪은 노동 관련 사회적 갈등과 타협의 과정을 충분히 밝히지 못했기 때문에 노동 관련 논의가 발달하지 못했다는 점을 인지하며 지도할 필요가 있음.

전개

활동 ①

40분

- 1) 탐구 1: 노동자들의 파업을 바라보는 학생들의 인식 확인
 - ① 파업에 대한 학생들의 이미지 살펴보기
 - ② 파업에 대한 학생들의 이미지에 영향을 주었던 요소 살펴보기
- 2) 탐구 2: 자료에 나타난 노동자들의 파업을 바라보는 프랑스인들의 태도 확인
 - ① 공공 노조 파업에 대한 시민 지지율
 - ② 시민 인터뷰 1
 - “불편하지요. 하지만 나는 파업노동자들을 100% 지지하고 있습니다.”
 - ③ 시민 인터뷰 2
 - “불편하지만 감수한다.”
- 3) 비경쟁식 토의 (1)
 - ① 프랑스 시민들이 노동자들의 파업을 대하는 태도에 관해 토론하기
 - ② ‘파업’이라는 사회 현상을 대하는 태도가 다르다면, 그 이유는 무엇일지 토론하기
(같다고 생각하면 같은 이유도 함께)



전 개

활동 ①

40분

※ 지도시 유의사항

다음의 읽기 자료와 그에 따른 질문은 저자의 주장만이 올바른 답이라는 것을 가르치기 위한 것이 아니라, 파업에 대한 다른 시각도 존재함을 제시하는 것이 목적임. 그리고 아래의 질문들 또한 읽기 자료를 정확히 이해했는지를 확인하기 위한 것임.

- 4) 책 함께 읽기 : 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) 파업을 바라보는 눈(233p~237p)
- 내용 파악을 위한 질문 ①~③
- 5) 토론 : 노동자의 파업과 관련하여 새롭게 알게 된 사실, 앞으로 가져야 할 태도 등에 대해 자유롭게 토론하기

전 개

활동 ②

35분

활동 ②

우리나라의 노동 관련 법령과 노동자들이 처했던 상황을 영국의 사례를 통해 이해하기

활동 소개

취지

다른 나라의 노동 관련 법령 개정 과정을 통해 우리나라 노동 관련 법령과 실제 노동자들의 삶 사이에 벌어진 차이 이해

기대효과

우리나라의 노동 관련 법령과 노동자들의 삶을 이해함으로써 더 나은 노동 환경을 만들기 위해 노동자들에 대한 사회적 연대가 더욱 중요함을 이해

활동 방법

- 1) 강의 : 영국의 사례를 통해 노동법의 발전 및 적용 과정 알아보기
 - 영상으로 대체할 수도 있음.

[산업혁명 2편] 저 사람들 로프에 기대서 자는 중.. (7:16)

<https://www.youtube.com/watch?v=IE0dfP45InI>
- 2) 읽기 : 우리나라 노동자들이 처했던 상황과 노동 관련 법령을 통해 우리나라의 상황 이해하기
 - ① 한 노동자의 '대통령께 드리는 편지'와 그의 유언 읽기
 - ② 당시 우리나라의 법령 확인
- 3) 비경쟁식 토의 (2)
 - 영국과 비교하여 우리나라 노동 관련 법령과 노동자들의 실제 삶 사이의 괴리가 발생한 원인에 대해 자유롭게 토의

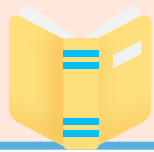
정 리

15분

- 토론 및 발표 : 성숙한 민주 시민으로서 노동자와 그들의 권리와 활동에 대해 어떤 태도를 가져야 할지 토론 및 발표

● 정리

- 노동 운동이 나의 삶과 연결되어 있음
- 노동자가 마땅히 누려야 하는 권리가 있음
- 노동자의 권리를 지키기 위해 노동자에 대한 사회적 연대와 지지가 필요함



학 생 활 동 지

활동①

파업을 바라보는 태도와 그에 영향을 미치는 요소

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

[생각 깨우기]

■ 헌법 제33조

① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 (단결권 · 단체교섭권 및 단체행동권)을 가진다.

■ 헌법에 보장된 노동자의 권리

- ① 단결권 : 노동자가 (노동조합)을 조직하고 가입하고 운영할 수 있는 권리
- ② 단체교섭권 : 노동자가 노동조합의 대표를 통해 (사용자)와 노동조건에 대해 (교섭)할 수 있는 권리
- ③ 단체행동권 : 노동자가 자신의 주장을 관철시키기 위해 단체 행동으로서 (쟁의 행위)를 할 수 있는 권리

■ 노동자의 권리가 헌법에 보장된 이유는 무엇일까요?

- 헌법은 우리나라의 최고법
- 사용자에 비해 약한 지위에 있는 노동자의 노동 환경을 보호하기 위해
- 노동자가 사용자와 대등한 지위를 갖출 수 있도록

등의 대답이 나올 수 있도록 토론 지도

1. 노동자들의 파업에 대하여

① ‘파업’하면 떠오르는 이미지에 대해 말해 봅시다.

실제 학생들의 파업에 대한 이미지가 어떤지 알아보기

② ‘파업’에 대해 위와 같은 이미지가 떠오르는 데 영향을 미친 것은 무엇인지 이야기해 봅시다.

뉴스 기사, 영상, 부모님, 친척 등 가족, 선생님...

‘어디서 본 것 같다, 들은 것 같다.’ 일 경우 정확히 어디였는지 곰곰이 생각해 볼 수 있도록 지도



2. 다음 세 가지 자료에 나타난 프랑스인들의 파업에 대한 시각을 파악해 봅시다.

자료 1 프랑스 파업 : ‘연금 개편 반대’ 총파업으로 전국 마비된 프랑스

프랑스에서 수년 만에 가장 큰 규모의 파업이 진행되면서 파리 대중교통이 마비되고 학교도 문을 닫았다.

(중략)

일부 노조 지도자들은 마크롱 대통령이 은퇴 제도를 정비하겠다는 선거 공약을 포기할 때까지 파업을 지속하겠다고 선언했다. 한 여론조사에 따르면 파업에 대한 프랑스 국민의 지지는 69% 정도로, 이를 가장 지지하는 연령대는 18세~34세이다.

(출처: bbc뉴스 / <https://www.bbc.com/korean/news-50682435>)

자료 2 공공부문 노동자들의 총파업

파리의 대중교통수단이 완전히 멈춰버린 지 2주를 넘겼다. 그동안 단 한 차량의 지하철도, 고속전철도, 전차도, 기차도 없었고, 단 한 대의 시내버스도 운행되지 않았다.

(중략)

성탄과 연말연시를 앞두고 대목을 기대했던 상인들의 울상과 아우성... 파업이 장기화되면서 시민들의 불평, 불만의 소리가 높아진 것은 당연했다. 그러나 그 불평, 불만이 꼭 파업 노동자들을 향한 것은 아니었다.

"불편하지요. 하지만 나는 파업 노동자들을 100% 지지하고 있습니다."

공영방송인 프랑스 제2텔레비전의 화면에 비친 한 중년 부인이 웃으며 이렇게 말했다.

그녀의 말, 그녀의 웃는 표정은 파업 노동자들에 대한 프랑스 시민들의 연대감을 상징적으로 보여주는 것이었다. 지금 불편하다고 파업에 반대한다면 그 반대의 목소리가 나중에는 자신한테도 돌아온다는 사실을 그들은 알고 있었다. 여론 조사는 국민의 과반수가 대중교통수단에 대해 최소한의 서비스를 요구하면서, 동시에 55~65%의 국민이 파업을 지지하는 것으로 나타났다.

(출처: 홍세화, 프랑스 파업을 생각함 /

<https://m.blog.naver.com/PostView.naver?isHttpsRedirect=true&blogId=l6212by&logNo=80044905786>)

자료 3 프랑스 지하철 파업과 시민의 반응 - “공존을 위한 파업 전적으로 지지한다.”

한국의 지하철 파업이 경찰의 공권력에 의해 정리되었다는 소식을 런던에서 들었다. 그리고 며칠 후 나는 파리에 잠시 머물게 되었다. 프랑스 공항에 도착하여 약속 장소에 전화를 하니 철도노동자들이 파업 중이라 불편할 것이라며 버스를 탈 것을 권했다.

(중략)

중년 아주머니부터 젊은 청년들까지 만나보았다. 질문 역시 아주 단순했다. 현재 파업에 대해 어떻게 생각하는가?

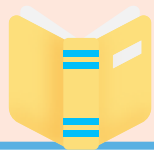
파업을 지지하는가, 반대하는가? 그리고 불편하지 않은지 등등. 99% 정도의 사람들이 모두 파업을 왜 하는지 이야기했다. 그리고 대부분은 내 질문이 무색할 정도로 지지(Support)와 연대(Solidaritas)를 이야기했다. 불편하지 않은가에 대한 질문에 대부분 내가 만난 거리의 사람들은 불편하지만 감수한다는 이야기를 했다.

(출처: 중대신문 / <http://news.cauon.net/news/articleView.html?idxno=1755>)

자료에 나타난 프랑스 시민들이 파업을 바라보는 시각

- 파업이 불편을 초래할 수 있다는 것을 인정하지만, 파업 노동자들과 연대한다는 자세로 지지를 보냄
- 지금 불편하다고 파업에 반대하면 자신이 파업 노동자들과 같은 처지에 처했을 때 반대를 받을 수 있다는 점을 인식하고 있음

자료에서 위의 사실들에 주목할 수 있도록 지도



학 생 활 동 지

3. 비경쟁식 토의

① 프랑스 시민들이 가진 어떤 태도가 노동자들의 파업에 대해 이러한 시각을 가질 수 있게 만들었을까요?

- 많은 사람들이 자신들도 때로 파업 노동자들과 같은 처지에 처할 수 있다는 점을 인식하고 있음
- 노동자들과 뜻을 함께 하고 지지하는 연대의 자세를 가지고 있음
- 더 나은 가치를 위해 지금의 불편함을 감수할 수 있는 태도를 가지고 있음

③ ‘파업’을 바라보는 우리나라와 프랑스 시민의 관점이 다르(같)다면, 그 이유는 무엇일까요?

다음 4번 활동에서 파업에 대한 다른 관점이 제시되어 있으므로, 여기에서는 논리 전개가 적절하다면 자유롭게 토론할 수 있도록 지도

- 노동자의 쟁의 행위에 대한 부정적인 시각
- 노동자 보다는 사용자 또는 기업의 시각에서 노동 운동을 바라봄
- 불편함을 감수하지 못하는 태도
- ...

등의 대답이 나올 수 있으며, 시간이 충분하다면 왜 이와 같은 시각과 태도를 가지게 되었을 지에 대해서도 생각할 수 있도록 지도

4. 다음 글을 읽고 물음에 답해 봅시다.

자료 4 파업을 바라보는 눈

지금까지 우리는 단체 행동이 노동자에게 아주 중요한 기본권임을 알 수 있었습니다. 그러나 우리나라 노조법은 쟁의 행위를 못하도록 온갖 장애물을 깔아놨어요. 사용자들은 이를 철저히 악용해 노조를 탄압하고요. 이렇게 봤을 때 노조법은 노동 쟁의 보호라는 면에서는 차라리 없느니만 못한 법이에요. 실제로도 노조법 제1조(목적)에는 “노동 쟁의를 예방·해결함으로써 산업 평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함”을 목적으로 한다고 밝히고 있으니깐요.

그런데 전혀 다른 의미에서 법이 있으나 마나 했던 때도 잠깐 있었죠. 1987년 노동자 대투쟁부터 1989년까지가 그랬어요. 노동자들이 워낙 억눌려 온 탓에 이때 노동 쟁의가 봇물처럼 터져 나왔죠. 한 해 수천 건이나 되었으니깐요. 그런데 당시 노동 쟁의는 법에 의한 절차를 거의 지키지 않았어요. 조합원 찬반 투표에서 통과되면 곧바로 파업에 들어가는 식이었죠. 지금보다 더 까다로웠던 절차 규정을 지키기가 불가능했기 때문이에요. 그런데도 ‘불법 쟁의’로 사법 처리된 경우는 거의 없었죠. 수천 건이나 되는 노동 쟁의가 대부분 ‘불법’이다 보니 사법 기관이 도저히 손을 쓸 수가 없는 지경이 된 거예요. 당시 노동자들은 역설적으로 “악법은 어겨서 고치자! 불법으로 투쟁하자!”고 외쳤습니다.

어떤 사람은 ‘무법천지’라는 말을 떠올릴지도 모르겠네요. 그러나 당시 상황을 직접 겪었던 제 기억으로는 도시 기능이 마비되거나 나라 경제에 엄청난 타격을 주는 일 따위는 일어나지 않았어요. 공장 점거 파업이 흔했지만 시설 파괴는 거의 없었죠. 이웃 노동자와 사회단체 회원들의 지지 방면 같은 연대 활동이 활발했어요. 파업 집회는 질서 정연했고요. 오히려 노동자들의 투쟁에 흠집을 내려는 언론의 왜곡 보도가 더 문제가 됐죠.

지금은 그때에 견줘 쟁의 행위 횟수도 한해 100건 안팎으로 줄었고, 노사 양쪽이 적법성을 면밀히 따지는 분위기죠. 그럼에도 파업에 대해서는 여전히 부정적인 이미지가 강한 게 현실이에요. 여러분의 생각도 아마 비슷할 거예요. ‘파업’ 하면 나라 경제를 망치는 일, 과격한 행동을 서슴지 않는 파괴 행위, 다들 어려운데 제 욕심만 채기는 이기주의 따위가 떠오르겠죠.



이렇게 된 데는 언론 보도 탓이 커요. 일부러 파업의 부정적인 면만 골라 다루는 경우가 많거든요. 경기가 불황이라거나 나라 경제가 어려우면 “경제가 이렇게 어려운데 무슨 파업이냐?” 이래요. 정작 경제가 좀 잘 돌아간다 싶으면 정 반대로 “경제 회복 국면에 파업을 해서 찬물을 끼얹는다”고 합니다. 대체 언제 파업을 할 수 있다는 건가요? 심지어 “월드컵이 열려 외국 손님이 많이 왔으니 파업을 자제하라”거나 “이 가뭄에 웬 파업이냐?” 같은 논리도, 근거도 없는 억지까지 끌어댑니다. 한마디로 “파업은 어쨌든 안돼!” 이거죠.

어쩌다가 파업을 하게 됐는지, 노동자들이 무엇을 요구하는지 따위는 무시해 버려요. 파업을 하려면 노동자 스스로도 엄청난 고통을 감수해야 하거든요. 심신이 고달픈 건 둘째 치고 당장 수입이 끊기니 살림이 어려워져요. 파업이 길어지면 생각지도 못했던 고통이 몰려들죠, 이런 내용은 언론 보도에서 쏙 빠져버려요. 심지어 사소한 충돌 장면 같은 걸 교묘히 편집해서 이미지 조작까지 저지르죠. 그래서 파업이 정당하다거나 불가피하다는 언론의 논조는 거의 찾아보기가 어렵습니다.

언론의 이와 같은 태도는 어디서 비롯된 것일까요? 언론사도 다름 아닌 언론 노동자를 고용하고 있는 자본이기 때문이에요. 기사나 아나운서가 자기 뜻대로 기사 쓰고, 뉴스를 전하는 게 아니란 건 잘 아실 거예요. 편집 책임자부터 ‘데스크’라 불리는 제작 지휘자에 이르기까지 조직적 통제를 받거든요. 최고 경영자 역시 인사를 무기로 보도 태도에 커다란 영향을 끼칩니다. 게다가 언론사의 수입원은 기업 광고 비중이 절대적이에요. 그러니 설령 편집 책임자가 공정하게 보도하고 싶어도 유력 광고주인 거대 자본의 압박을 뿌리치기가 쉽지 않아요. 물론 자본과 정부의 압력을 뿌리치고 공정하게 보도하는 언론도 있긴 하지만 한계가 많아요. 그런 신문은 아직 소수예요. 방송 또한 노동조합을 중심으로 공정 보도에 애를 쓰지만 최고 경영자 인사를 권 정부 지배와 간섭에서 자유롭지 못한 형편이죠.

사람들은 대부분 파업 현장을 직접 보지 못하고 신문이나 방송, 인터넷 같은 언론 매체를 통해 그 소식을 접하거든요. 언론 매체의 보도 태도나 논조가 사람들의 의식에 직접적인 영향을 미칠 수 밖에 없죠. 따라서 이와 같은 언론 환경에서는 파업을 부정적으로 보는 사람이 많을 수밖에 없겠죠.

그렇다고 사람들이 모든 파업에 부정적인 건 아니예요. 상황에 따라서는, 그리고 노조가 하기에 따라서는 지지를 얻기도 합니다. 예컨대 1996년 개악 노동법 날치기 통과에 맞선 민주노총의 총파업이나 한미 FTA 반대 총파업 같은 경우가 그랬어요. 다수 국민의 공감을 얻거나 이해관계를 같이하는 경우라 할 수 있죠. 사실 노조의 파업은 대부분 국민 일반의 이해와 맞아떨어지는 경우가 많아요. 그런 명분이 없다면 노조로서도 쉽사리 파업에 나서기가 어렵거든요. 예컨대 임금 인상을 요구하는 파업이 일어났다고 치죠. 주민들은 파업 때문에 당장은 불편을 겪습니다. 그러나 파업이 성공해서 임금이 오르면 노동자의 구매력이 커져요. 그러면 소비가 늘어날 테니 지역 경제나 지역 주민에게도 보탬이 되는 겁니다.

설령 이런 이해관계가 없더라도 불편을 참아가며 파업을 존중하는 것이 나를 존중하는 길이에요. 파업이 무슨 오락도 아니고, 좋아서 하는 건 아니거든요. 나름대로 피치 못할 사정 때문이죠. 그건 누구나 마찬가지예요. 지금은 내가 파업 때문에 불편을 겪지만 나 또한 언제 파업 노동자와 비슷한 처지가 될지 모르잖아요. 이 점을 생각한다면 파업이 다시 보이게 될 겁니다. 심지어 파업 취지가 옳지 않다고 하더라도, 나의 기본권이 소중하듯 노동자의 기본적인 파업권도 존중하는 게 성숙한 시민 의식이에요.

(출처: 차남호, 10대와 통하는 노동 인권 이야기)

① 저자에 따르면 우리나라의 법은 노동자들이 단체 행동 또는 쟁의 행위를 하기에 유리한가요, 불리한가요?

유리

불리

② 저자는 언론사가 파업을 부정적으로 보도하게 된 원인이 무엇이라고 주장하고 있나요?

언론사가 사실상 자본의 통제를 받기 때문



학 생 활 동 지

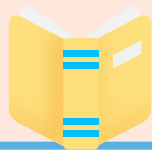
③ 저자는 독자들이 파업에 대해 어떤 태도를 가지기를 권유하고 있나요?

불편을 참으며 파업을 존중하는 태도를 가질 것

성숙한 시민으로서 나의 기본권이 소중한 만큼 노동자의 기본적인 파업권도 존중해 줄 것

5. 노동자의 파업과 관련하여 새롭게 알게 된 사실, 앞으로 가져야 할 태도 등에 대해 자유롭게 이야기해 봅시다.

이번 차시를 정리하며 자유롭게 의견을 나눌 수 있도록 지도



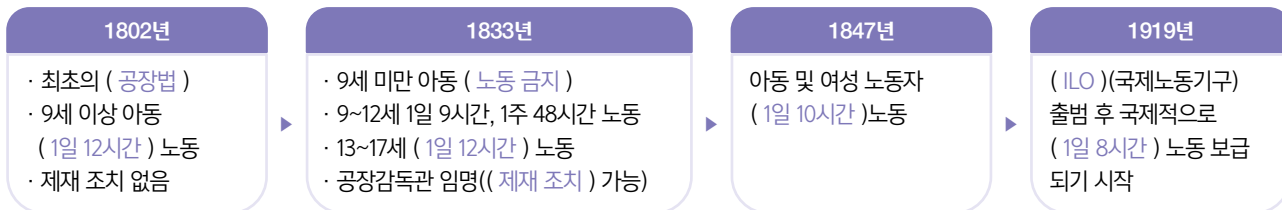
학 생 활 동 지

활동②

우리나라의 노동 관련 법령과 노동자들이 처했던 상황을 영국의 사례와 함께 이해하기

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

1. 영국의 공장법 개혁



2. 다음의 두 자료를 읽고 우리나라 노동자들이 처한 상황에 대해 이야기해 봅시다.

자료 1 우리나라 어느 노동자의 대통령께 드리는 편지와 그의 유언

존경하시는 대통령 각하

육체 안녕하시옵니까? 저는 제품(의류) 계통에 종사하는 재단사입니다.(중략)

저는 서울특별시 성북구 쌍문동 208번지 2통 5반에 거주하는 22살 된 청년입니다. 직업은 의류계통의 재단사로서 5년의 경력을 가지고 있습니다. 저의 직장은 시내 동대문구 평화시장으로써 의류전문 계통으로써 동양 최대를 자랑하는 것으로 종업원은 2만여 명이 됩니다. 큰 맘 모스 건물 4동에 분류되어 작업을 합니다. 그러나 기업주가 여러분인 것이 문제입니다만 한 공장에 평균 30여명은 됩니다. 근로기준법에 해당 되는 기업체임을 잘 압니다. 그러나 저희들은 근로기준법의 혜택을 조금도 못 받으며 더구나 2만여 명을 넘는 종업원의 90% 이상이 평균 연령 18세의 여성입니다.

기준법이 없다고 하더라도 인간으로서 어떻게 여자에게 하루 15시간의 작업을 강요합니까? 미싱사의 노동이라면 모든 노동 중에서 제일 힘든(정신적으로, 육체적으로) 노동으로 여성들은 견뎌내지 못합니다. 또한 2만여 명 중 40%를 차지하는 시다공들은 평균 연령 15세의 어린이들로서 육체적으로 정신적으로 성장기에 있는 이들은 회복할 수 없는 결정적이고 치명적인 타격인 것을 부인할 수 없습니다. 전부가 다 영세민의 자녀들로서 굶주림과 어려운 현실을 이기려고 하루에 90원 내지 100원의 급료를 받으며 하루 16시간의 작업을 합니다. 사회는 이 착하고 깨끗한 동심에게 너무나 모질고 메마른 면만을 보입니다.

(중략)

저는 피 끓는 청년으로서 이런 현실에 종사하는 재단사로서 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 휴식으로선 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 경력자로서 대부분이 햇빛을 보지 못한 안질과 신경통, 신경성 위장병 환자입니다. 호흡기관 장애로 또는 폐결핵으로 많은 숙련 여공들은 생활의 보람을 못 느끼는 것입니다. 웅당 기준법에 의하여 기업주는 건강진단을 시켜야 함에도 불구하고 법을 기만합니다.

(중략)

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.

그리고 그의 유언

“우리는 기계가 아니다, 근로기준법을 준수하라, 나의 죽음을 헛되이 말라.”

(출처: 국사편찬위원회 우리역사넷 '자료로 본 한국사' / 「박정희 대통령에게 노동 조건 개선을 요구하는 전태일의 편지」

http://contents.history.go.kr/front/hm/view.do?treeId=020308&tabId=01&levelId=hm_160_0020



학 생 활 동 지

자료 2

당시 우리나라 근로기준법

제10조 (적용범위) 본법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 단 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인이나 대통령령으로써 정하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니한다.

제27조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타 징벌을 하지 못한다.

제42조 (근로시간) ① 근로시간은 휴게시간을 제하고 1일에 8시간 1주일에 48시간을 기준으로 한다. 단 당사자의 합의에 의하여 1주일에 60시간을 한도로 근로할 수 있다.

제45조 (휴일) ① 사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

제51조 (사용금지) 여자와 18세 미만자는 도덕상 또는 보건상 유해위험한 사업에 사용하지 못한다. 단 금지직종은 대통령령으로써 정한다.

제71조 (건강진단) ① 일정한 사업에 대하여는 사용자는 근로자의 채용시와 정기로 의사에게 근로자의 건강진단을 시켜야 한다.

(출처: 「근로기준법」 법률 제791호, 1961.12.04. 개정)

3. 비경쟁식 토의 : 우리나라 노동 관련 법령과 노동자들의 실제 삶 사이에 차이가 발생한 원인에 대해 자유롭게 이야기해 봅시다.

- 영국은 노동과 관련한 갈등을 해결하는 과정에서 새로운 법이 생기는 과정을 겪었다면, 우리나라는 법과 삶 사이에 생기는 괴리로 인해 발생하는 갈등을 억압하려는 시도가 대부분이었다.
- 우리나라의 경우,

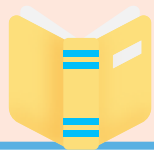
이와 같이, 영국의 사례와 비교하며 토론할 수 있도록 지도

- 노동자의 권리나 삶의 질보다는 우리나라의 경제 규모를 서둘러 늘려야 한다는 등 더 중요한 가치가 있었다.

또는, 압축 성장이라는 우리나라의 독특한 사례를 고려하며 토론할 수 있도록 지도

[수업을 정리하며] 성숙한 민주 시민으로서 여러분이 노동자와 그들의 권리 및 활동을 어떤 태도로 대하여야 할지 자유롭게 이야기해 봅시다.

노동자의 권리와 사회적 연대라는 주제와 관련한 2차시의 수업을 정리하며 민주 시민으로서 노동자의 기본적인 권리를 보장하고 보호하는 것에 대해 자신의 생각을 나누고, 노동자들의 활동을 어떤 태도로 대하여야 할지 자유롭게 이야기할 수 있도록 지도



[인용 자료 원문]

1. 「프랑스 파업: '연금 개편 반대' 총 파업으로 전국 마비된 프랑스」 bbc뉴스

/ <https://www.bbc.com/korean/news-50682435>

2019년 12월 6일

프랑스에서 수년 만에 가장 큰 규모의 파업이 진행되면서 파리 대중교통이 마비되고 학교도 문을 닫았다. 프랑스 노동자들은 정부의 연금 개편이 은퇴 연령을 늦추고 연금의 실질 수령액을 감소시킬 것이라면서 분노하고 있다. 다양한 직업군의 80만 명의 파리 근로자들은 이러한 연금 개편안에 반대한 시위를 벌였다. 일부 도시에서는 시위대와 경찰 사이에 충돌도 벌어졌다. 에마뉘엘 마크롱 대통령은 보편적이고 공통의 연금 제도를 도입할 계획을 세우고 있다. 현행 프랑스 연금 제도는 사기업과 공공부문에 걸쳐 42개로 분류돼 있으며 정년 및 복리후생 제도도 다양하다. 마크롱 대통령은 집권 이후, 노동법을 완화하고 기업에 부과하는 세금을 줄이는 등 여러 개혁을 추진해왔다. 내무부에 따르면 프랑스 전역 100여 개 도시에서 80만 명이 이상이 시위에 참여했다.

시위 상황은?

프랑스 노동총연맹(CGT)은 파리에서만 25만 명을 포함해 150만 명의 사람이 운집했다고 밝혔다. CGT측은 파업이 계속될 경우 근로자들이 파리 내 8개 정유공장 중 7곳을 봉쇄했기 때문에 연료 부족 사태가 발생할 가능성이 있다고 밝혔다. 파리에서는 에펠탑, 오르세이 박물관, 베르사유 궁전 등 유명 관광지들이 이날 하루 동안 문을 닫았다. 일부 시위 행렬에서는 시위대와 경찰 사이 충돌이 있었다. 당국에 따르면 7명이 체포됐다. 파리 내 공공 기물 파손 관련 신고가 많이 들어온 상태다. 난테스, 보르도, 렌네스에서도 폭력 사건이 발생한 것으로 알려졌다.

파업 영향, 어느 정도였나?

고속철도 TGV와 시외열차 약 90%가량이 운행이 취소됐고, 파리 16개 지하철 노선 중 5개만 운행되고 있다. 열차 유로스타와 탈리스는 파리에서 런던 및 브뤼셀을 연결하는 운행 서비스 절반을 취소했다. 유로스타는 12월 10일까지는 단축 운행한다. 수백 편의 항공편도 결항됐다. 항공 관제사들의 파업으로 에어프랑스 항공은 국내선 30%와 단거리 국제선 10%를 취소했다. 저가 항공사인 이지젯은 국내선과 단거리 국제선 223편을 취소하고 승객들에게 운항 지연 관련 메시지를 보냈다. 한편 국제적 운동단체 '멸종 반란'(Extinction Rebellion)은 잠금 해제에 사용되는 QR코드에 그림을 그려 수천 명의 전자 스쿠터를 파괴했다고 밝혔다. 이 단체는 전자 스쿠터가 환경친화적 운송 수단이라고 인식되고 있지만 실제로 제조 과정에서 대량의 에너지 자원이 필요하고 수명이 짧아서 이런 일을 한 것이라고 주장했다.

프랑스 노동자의 시선

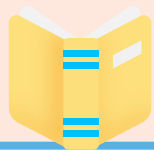
교사와 운송업 종사자를 비롯해 경찰, 변호사, 병원 및 공항 직원 등 다양한 직업군의 사람들이 파업에 합류했다. 툴루즈의 열차 운전사 시릴 로메로는 만약 개혁이 진행된다면 직업을 다시 생각해볼 것이라고 말했다. 그는 "2001년에 일을 시작했는데 그 때 50세에 은퇴하는 계약서를 썼다. 하지만 다른 이와 마찬가지로 조기 은퇴 연령을 52세 반으로 늦추는 개혁안을 맞닥뜨리게 됐다. 그리고 실제로는, 57세 반까지 일해야 연금 총액을 받게 됐다. 정부안은 우리를 더 오래 일하게 하려는 것이다"라고 말했다. 허프포스트에 익명으로 글을 쓴 한 역사 교사는 목요일이었던 5일에 이어 그 다음 날도 파업을 할 계획이라고 했다. 그는 70세가 넘어서까지 일하고, 최저 임금으로 일해야 하는 상황을 생각조차 할 수 없다며 이렇게 말했다. "내게 있어 연금개혁은 한 번에 너무 많은 타격을 입게 된다. 40년 이상 직장 생활을 하고 받게 될 매달 수백 유로에 달하는 연금을 잃지 않기 위해 우리는 싸우고 있다"

파업 지지 어느 정도인가?

일부 노조 지도자들은 마크롱 대통령이 은퇴 제도를 정비하겠다는 선거 공약을 포기할 때까지 파업을 하겠다고 선언했다. 한 여론조사에 따르면 파업에 대한 프랑스 국민의 지지는 69% 정도로, 이를 가장 지지하는 연령대는 18세~34세이다. 하지만 연금이 프랑스에서 가장 낮은 농부들은 파업에 참여하지 않았다. 마크롱 정부는 1995년 있었던 연금개혁 국가 총파업이 되풀이되지 않기를 바라고 있다. 당시 있었던 파업으로 3주 동안 교통체계가 마비됐으며, 대규모 대중의 지지를 바탕으로 정부 봉기가 초래됐다. 앞서 있었던 '노란 조끼' 시위대 역시 시위에 참가할 계획이라고 말했다. 2018년 말 등장한 이 시위는 경유세 대폭 인상에 반대하며 시작됐지만 생활비 인상, 마크롱 대통령의 경제정책 등에 대한 불만이 표출되며 확대됐다.

마크롱의 개혁안 내용은?

마크롱은 자신이 주장하는 통합 연금 시스템이 더 공정하다고 말한다. 이 안에 따르면 근무한 날마다 미래 연금 혜택으로 전환 가능한 포인트를 준다. 프랑스에서 공식적인 정년 나이는 지난 10년 동안 60세에서 62세로 증가했지만, OECD 국가들 중에선 가장 낮은 수준이다. 프랑스 정부는 이번 조치가 여러 직업군에 유리하게 부여된 연금을 없앨 것이라고 보고 있다. 이번 개혁안에 따르면 64세 이전에 은퇴하는 사람들은 더 낮은 연금을 받게 된다. 예를 들어, 63세에 은퇴하는 사람은 연금 수령액의 5%를 덜 받게 되기 때문에, 노조들은 더 낮은 연금으로 더 오래 일해야 한다며 우려하고 있다. 최근 여론 조사에 따르면 75%의 사람들은 연금 개혁이 필요하다고 생각하지만, 1/3만이 정부가 연금 개혁을 할 수 있을 것이라고 답했다.



2. 프랑스 파업을 생각함 - 홍세화

/ <https://m.blog.naver.com/PostView.naver?isHttpsRedirect=true&blogId=l6212by&logNo=80044905786>

사회정의는 질서에 우선한다

"그대에게겐 사회정의가 더 중요한가, 아니면 질서(안보)가 더 중요한가?"

이 질문에 독자는 어떤 대답을 할까? '사회정의'라는 말 자체가 낯설게 느껴지는 사람도 있을 것 같다. 귀가 따갑도록 들어온 '안보'라는 말에 반해, '사회정의'라는 말은 잘 말하지도 않고, 따라서 자주 들어보지 못했기 때문이다.

언어는 사회를 그대로 반영한다. 한국에서 '사회정의'나 '연대'라는 말은 듣기 어려운 대신에, '고통분담'이라는 말은 대유행이다. 아이엠에프 관리체제 이후 한국에서 실업률이 급등하고 있다. 그래도 아직은 실업률 12%에 육박하는 프랑스에는 미치지 않고 있다. 그런데 프랑스 사회의 주된 화두는 '사회정의'와 '연대'이고, 한국 사회의 주된 화두는 '고통분담'이다.

한국에서 아이엠에프 이후 어려운 시기였는데도 1년 동안 고위관료의 83%와 국회의원의 62%의 재산이 오히려 늘었다. 국민들이 고통받고 있는 동안에 이른바 국민의 공복(고위관료)과 국민의 대표는 부(富)를 늘렸던 것이다. 이것이 한국에서 주장하고 있는 '고통분담'의 실상이다.

프랑스에서 '고통분담'이라는 말 따위는 나오지 않는다. 그런 말을 꺼냈다가는 당장 "누구의 고통을 누구에게 분담시키자는 말인가?"라는 반발을 들 어야 하기 때문에 위정자가 바보가 아닌 다음에야 애당초 그런 말을 꺼내지 않는다. 반면에 사회정의라는 말은 끊임없이 나온다. 정치인들이 벌이는 토론에서 안보나 질서라는 말은 듣기 어렵지만 사회정의라는 말은 빠지는 일이 없다. <르 몽드>의 도쿄 특파원인 필립 풍스는 김대중 정부의 '시장경제와 민주주의 병행 발전'에 대하여 이렇게 지적하고 있다(<르 몽드> 1999.2.26).

"(한국의) 김대중 대통령은 시장경제와 민주주의가 함께 나아가야 한다고 말하고 있다. 그러나 민주주의란 시장경제가 실현시킬 수 없는 사회정의를 전제로 하는 것이다."

즉 필립 풍스에게는 한국이 '민주주의와 시장경제' 속에 사회정의가 빠져 있다는 점이 바로 눈에 띄었던 것이다. 그 눈은 기자의 눈이라기보단 프랑스인의 눈이다. 프랑스인의 눈이 곧바로 "민주주의는 사회정의를 전제로 하는 것"이라고 말하게 하는 것이다.

그런데 프랑스에서 말하고 있는 사회정의에 대한 오해를 피하기 위해 한 가지 분명히 짚고 넘어가야 할 게 있다. 프랑스에서 말하는 사회정의는 한국에서 말하는 사회정의와 달라서 폭넓은 의미를 담고 있다. 예를 들어, 한국의 어느 법학도가 "나는 사회정의를 실현하기 위해 법학을 지망했다"라고 말했을 때의 사회정의는 프랑스에선 거의 논의 대상도 되지 않는 사회정의이다.

한국 법학도의 말이 담고 있는 속뜻은 결국 "나중에 판검사가 되거나 변호사가 되어 허물어진 '법질서'를 바로 세우겠다"에서 그리 먼 얘기가 아니다. 즉 오늘날 한국 사회에 만연된 권력의 부정부패, 정경유착, 권연유착 그리고 법조계를 포함한 사회 각계각층의 비위등으로 법이 제대로 지켜지지 않고 있다고 보고 그것을 바로 세우겠다는 뜻을 담고 있는 것이다. 한국의 법학도로서는 당연한 포부이다. 그러나 프랑스 사회에서 부정부패, 정경유착, 권연유착, 각계각층의 비위는 한국에 비해 그 정도도 미미하거나 그런 것들은 사회정의의 문제가 아니라 당연한 법 적용의 대상이 될 뿐이다.

법학도의 말이 한국에서 그럴듯하게 들리지만 프랑스에선 빗나간 얘기가 되는 까닭이 이 차이에서 비롯되는 것이다. 프랑스의 사회정의는 한국의 법학도가 말하는 사회정의의 윗단계에서 출발한다. 그래서 프랑스에서 사회정의의 실현을 자아실현의 계고고 삼고자 하는 젊은이들은 철학, 역사학, 인간학, 정치학, 경제학, 사회학, 등을 먼저 선택하고 법학은 맨 나중에 선택한다.

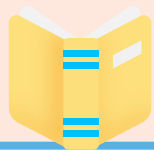
프랑스의 젊은이들에게 법이 담고 있는 의미란 '이미 획득된' 사회정의일 뿐이어서 결국 기존체제를 유지하는 장치가 된다고 파악하고 있다. 한마디로 법은 사회정의의 편이 아니라, 기존 질서의 편인 것이다. 이 점을 이해하면, 젊었을 때 사회정의에 뜻을 품었던 한국의 법학도들이 나중에는 거의 모두 권력의 시녀들로 변해온 까닭을 조금은 이해할 수 있다(물론 동의한다는 뜻이 아니다).

프랑스에서 얘기되는 사회정의는 논의되는 범위가 넓은 만큼 그 개념 규정을 간단히 말하기 어렵다. 나의 능력을 벗어나기도 하거나 이 글에 적합하지도 않다. 여기서는 다만 "사회 안에서 사유권이 중요하다면 사회구성원들이 인간다운 생활을 할 권리는 더 중요하다"라는 주장이 그 핵심이며 공통분모라는 것만 말하고 넘어가기로 하자.

실제로 '인간다운 생활을 할 권리'는 거의 모든 나라의 헌법에서 '사유권 보장'보다 더 중요하게 취급하고 있다. 대한민국의 헌법도 예외가 아니다. 그렇다면 지금까지 한국의 법률종사자들은 이 헌법 정신조차 제대로 천착하지 않았다는 얘기가 되는 것이다. 어쨌든 다시 처음의 질문, "사회정의가 더 중요한가, 질서(안보)가 더 중요한가?"로 돌아가자.

이 질문은 프랑스인들에게 정치적 성향을 결정케 하는 아주 중요한 단서를 제공한다. 이 질문 앞에서, 각자의 계급적, 계층적 입장 차이가 뚜렷이 드러나기 때문이다. 특히 기득권층과 비기득권층 사이의 갈림길은 이 질문으로 갈라진다. 물론 예외가 없는 것은 아니지만.

이미 눈치를 채 독자들도 있겠지만, 한국 사회와 프랑스 사회의 차이점 중에서 단 한 가지만 말하라고 한다면, "프랑스 사회는 사회정의가 질서(안보)에 우선하는데, 한국 사회는 질서(안보)가 사회정의뿐만 아니라 모든 것에 우선한다"고 말할 것이다. 한국 사회나 프랑스 사회나 기득권층과 비기득권층이 있기는 마찬가지이다. 그런데 두 사회가 이처럼 서로 다른 까닭은, 프랑스의 기득권층 중에는 정치적 신념으로 자신의 계급적, 계층적 이해관계를 떠나 사회정의를 택하는 사람들이 많은 반면에, 한국에선 거꾸로 비기득권층 중에서 질서(안보)를 택하는 사람이 많기 때문이라고 말할 수 있다. 이와 같은 산술 역학적 구도에서 보면, 한국의 기득권층이 분단상황을 이용하는 것은 당연한 일이라고 할 수 있다. 안보를 강조함으로써 비기득권층



학 생 활 동 지

에게 기득권층을 따르도록 하는 것이다. 최근에 불었던 각종 바람(충풍, 북풍, 황풍.....)들이 비근한 예에 속한다. 여기서 우리는 사회정의의 이룩하는데 분단상태가 중대한 걸림돌로 작용하고 있음을 알 수 있다.

한국의 기득권층은 분단상태를 직접적으로 이용할 뿐만 아니라, 분단상태로 확보한 국가안보 이데올로기를 아무 데나, 그리고 아무 때나 끌어와 사회정의의 요구를 막는 방패막이로 활용하고 있다. 김영삼 대통령이 한국통신 노동자들의 활동을 '국가전복기도'라고 비난했던 일이 그런 것이다.

프랑스에서 "사회정의는 질서에 우선한다"라는 화두는 끊임없이 등장한다. 알베르 카뮈가 처음 선언한 뒤로 지금 이 시간에도 예컨대, <르 몽드 디플로마티크>의 주필 이나시오 라모네는 줄기차게 이 화두를 붙잡고 있다. 그 이유는 무엇일까? 기존체제는 기존인 까닭에 질서의 이름으로 사회정의의 무시하려는 관습을 갖고 있다. 그래서 사회정의가 질서에 우선한다는 것을 거듭 강조하고 재확인하지 않으면 민주주의는 정체되거나 퇴행의 길을 걸을 수밖에 없다는 것이다. 1981년에 프랑수아 미테랑이 대통령에 당선되자마자, "사회정의가 없는 곳엔 질서도 안보도 없다"고 말한 것도 이런 사회 분위기를 반영한 것이다.

실제 사회 안에서 사회정의와 질서가 정면으로 부딪치는 곳은 파업 현장이다. 우리가 '파업' 하면 곧 '경찰'을 떠올리게 되는 것으로도 알 수 있다. 노동자들이 사회정의의 요구, 관철시키기 위한 마지막 수단이 파업이라면, 그 파업은 또한 기존질서에 도전하는 행위이기도 하다. 그러므로 파업이란 사회정의의 요구하는 파업노동자들과 질서유지를 원하는 정부 사이에 "사회정의냐, 질서냐"를 놓고 한판 승부를 벌이는 것이라 말할 수 있다. 이때 배심원은 국민이며, 판결은 국민의 여론으로 결정된다. 민주주의 사회라면 그렇다는 것이다. 그러면 최근에 있었던 프랑스 노동자들의 파업현장을 찾아가 프랑스 사회에서 사회정의와 질서가 어떻게 맞부딪히는지를 살펴보기로 하자.

공공부문 노동자들의 총파업 : 95년 11월-12월

파리의 대중교통수단이 완전히 멈춰버린 지 2주를 넘겼다. 그 동안 단 한 차량의 지하철도, 고속전철도, 전차도, 기차도 없었고, 단 한 대의 시내버스도 운행되지 않았다. 시민들은 평소에 대중교통수단의 중요성과 고마움을 느끼지 못했다. 오히려 불평하기 일쑤다. 그러던 파리 시민들이 여간 혼나고 있는 게 아니었고, 그렇게 혼나면서야 대중교통수단의 중요성과 고마움을 피부로 느끼게 되었다.

자동차의 홍수 그리고 또 홍수. 총연장 500킬로미터 이상 막히는 신기록. 평소 출퇴근 합쳐 평균 1시간 30분이면 충분하던 게 5-6시간을 길에서 보내게 되었다. 때아닌 자동차 함께타기 운동. 상점에서 완전히 동난 자전거와 롤러 스케이트. 새로이 교통수단으로 등장한 세느 강 위의 배. 성탄과 연말 연시를 앞두고 대목을 기대했던 상인들의 울상과 아우성.....파업이 장기화되면서 시민들의 불평, 불만의 소리가 높아진 것은 당연했다. 그러나 그 불평, 불만이 꼭 파업노동자들을 향한 것은 아니었다.

"불편하지요. 하지만 나는 파업노동자들을 100% 지지하고 있습니다."

공영방송인 프랑스 제2텔레비전의 화면에 비친 한 중년부인이 웃으며 이렇게 말했다. 그녀의 말, 그녀의 웃는 표정은 파업노동자들에 대한 프랑스 국민들의 연대감을 상징적으로 보여주는 것이었다. 지금 불편하다고 파업에 반대한다면 그 반대의 목소리가 나중에는 자신한테도 돌아온다는 사실을 그들은 알고 있었다.

여론 조사는 국민의 과반수가 대중교통수단에 대해 최소한의 서비스를 요구하면서, 동시에 55-65%의 국민이 파업을 지지하는 것으로 나타났다. 합하면 100%를 넘는 두 숫자가 보여주는 모순은 바로 퐄레랑스로 설명될 수 있다. 즉 퐄레랑스로 불편함에 대한 불평, 불만을 털어내고 파업 노동자들의 사회정의의 요구에 연대하는 것이다.

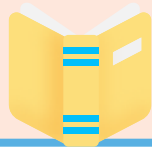
파업은 알랭 쥐페 수상이 사회보장적자 감축안을 의회에 제출하면서 촉발되었다. 총 2,500억 프랑에 이르고 있는 사회보장적자를 줄이기 위한 해결책이라며 자신만만하게 내놓은 '쥐페 안'의 골자는 모든 소득에서 0.5%의 '사회부채 상환세'를 원천 징수한다는 것, 현재 공공부문 노동자들의 '37.5년 근무-연금률 100%'인 것을 사기업과 똑같이 40년으로 늘이는 등 연금체제를 바꾸겠다는 것이었다.

그 중에서 특히 철도원, 지하철노동자, 버스운전자에 적용해왔던 특별 연금체제를 없애겠다는 내용이 관련노동자들을 가장 분노케했다. 일생 동안 어려운 조건에서 일한다는 것을 무시하는 처사로 보였기 때문이다. 그리고 자본 소득에는 거의 손을 대지 않고 노동소득에만 손을 댄으로써 노동자들의 희생만을 강요한다고 판단한 그들은 "사회정의는 어디에!"를 외치기 시작했다.

파업의 불길이 당겨진 곳은 프랑스 국영철도(SNCF)였다. 철도노동자들은 각 사업장 단위로 총회를 열고 '쥐페 안'을 놓고 토론을 벌인 뒤 즉각 파업을 결의했다. 그들은 전광석화처럼 그리고 일사불란하게 움직였다. 노동총동맹(CGT), 프랑스민주노동동맹(CFDT)과 '노동자의 힘(FO)'의 모든 노조가 함께, 그리고 비노조원도 가세하여 거의 만장일치로 파업을 결의했다. 마르세이유에서도, 르망에서도, 파리 동역에서도, 북역에서도, 몽파르나스 역에서도 마찬가지였다. 곧 프랑스 전역에서 열차는 단 하나도 움직이지 않았고 모든 역의 안내판에는 "오늘은 출발열차도 도착열차도 없습니다"라고 표시되었다.

국철이 파업을 시작한 지 나흘 뒤, 파리교통공사(RATP)와 각 지역 교통공사들의 노동자들이 국철 노동자들을 뒤따랐다. 지하철 입구에는 철문이 내려졌고 시내버스 배차장은 문이 닫히거나 파업노동자들의 농성장이 되었다. 우체국의 우편분류소도 하나 둘 파업에 가담하기 시작하여 편지들이 2주씩 분류소에서 잠을 자게 되었고, 쥐페 수상이 시장으로 겸직 중인 보르도 시에서는 청소부들도 파업에 참가하여 '포도주 보르도'는 '쓰레기 보르도'가 되었다.

철도와 지하철 노동자들보다는 참가율이 적었지만, 병원 근무자, 교사, 세무 공무원, 사회보장처 직원, 시 직원, 프랑스 전기가스공사(EDF) 노동자, 프랑스 통신(France Telecom) 노동자들도 파업에 참가했다.



학 생 활 동 지

그리하여 프랑스 사회가 반(半) 마비 상태에 빠졌다고 신문과 방송이 말할 정도로, 그리고 1968년 5월 이후 처음 보는 심각한 사태라고 말할 정도로 파업은 공공부문의 거의 전 분야에 확산되었다. 그 중에서 가장 심각한 영향을 미친 부문은 역시 대중교통 부문이었다. 다른 부문이 부분파업에 머물렀던 반면에 100% 완전파업이었고 또 기간도 길었기 때문이다.

정부도 처음에는 완강했다. 니콜 노타 CFDT 노조위원장은 쥐페 수상 편을 들어 기초사업장 노동자들의 분노를 샀다. 그리고 알랭 투렌, 자크 쥘리 아르 등 좌파로 행세했던 지식인을 포함한 일군의 지식인들이 쥐페 안에 찬성한다는 내용의 호소문에 서명하였다.

이지지 호소문이 나오자마자 곧 피에르 부르디외, 자크 데리다, 피에르 뷔달 나케, 에티엔 발리바르를 비롯한 다른 일군의 지식인들은 '파업노동자들을 지지하는 지식인들의 호소문'에 서명함으로써 지식인들은 두 진영으로 나누어지게 되었다.

두 진영의 불꽃 튀기는 논쟁은 좌우정치인 사이의 논쟁보다 더 격렬했다. 쥐페 안 지지파들은 세계화로 기존의 사회보장제는 이미 낡은 것이 되어 성장에 걸림돌이 되었다고 주장한 반면에, 파업 지지파는 쥐페 안이 신자유주의의 관철 형태일 뿐이라고 반박했다.

이와 같은 상황에서 정부와 파업노동자 사이의 힘겨루기 싸움은 길어질 수밖에 없었다. 파업은 장기화되었다. 그러나 파업노동자들에 대한 국민의 지지여론은 변하지 않았다. 따라서 파업노동자들의 투쟁 열기는 식지 않았다. 각 농성장엔 가족들도 호응하여 함께 어울려 식사를 했고 '앵테르나시오날' 등의 노래를 같이 불렀다. 그리고 3주 동안 여섯 번에 걸쳐 '행동의 날'로 정해 거리시위에 나서, 파업의 최정점이었던 12월 12일에는 전국적으로 200만의 노동자들이 거리에 쏟아져 나왔다. 툴루즈에선 학생들이 연대하여 노동자들과 어깨를 나란히 행진하였다.

파리의 시위에서는 대중교통 수단이 없는데도 20만의 시위대가 공화국광장에 운집하였다. 시위대는 바스티유 광장을 거쳐 국민광장까지 행진하였다. 집합 장소인 공화국광장, 통과하는 바스티유 광장 그리고 시위를 마치는 국민광장은 모두 프랑스의 사회투쟁에서 중요한 역사적 의미를 담고 있는 곳이다. 그래서 파리에서 벌어지는 노동자들의 시위는 거의 이 길을 택한다.

시위대의 선두에는 처음 파업을 일으킨 국철 노동자들이 섰다. 루이 비아네 노동총동맹 노조위원장과 마르크 블롱델 '노동자의 힘' 노조위원장이 그 뒤를 이었고 그 다음에 파리고통공사의 노동자들이 뒤따랐다. 교원노조, 병원노조 등의 노동자들과 그리고 일부 대학생들이 뒤를 이었다.

"손대지 말라! 우리의 사회보장" "쥐페 안은 가고 사회정의는 오라!" 등의 플래카드를 앞세우고 시위대는 북을 치거나 불꽃연기탄을 터뜨려 기를 올렸고 구호를 외쳤다. 연도의 시민들은 박수를 보내 호응했다. 그 모습은 흡사 어른들이 벌이는 어린이축제처럼 보였다. 12시에 시작된 시위는 날이 저문 6시 이후에도 끝나지 않고 계속되었다.

결국 정부는 양보하지 않을 수 없었다. 국민 과반수가 등을 돌린 것으로 나타났으니 어쩔 도리가 없었다. 사회부채상환제는 그대로 남았지만 연금제 관련 부문은 쥐페 안에서 사라졌다. 쥐페 수상은 말만으로 안심하지 못하겠다는 노동자들의 요구에 따라 서면으로 폐기를 약속해야 하는 수모를 겪기도 했다.

이렇게 프랑스의 노동자들은 파업과 거리투쟁으로 당시 의회 의석의 80% 이상을 차지하고 있던 우파 정부를 이겨냈다. 그것은 어떻게 가능했을까? 그리고 3주 동안 일체의 궤도차량과 시내버스를 정지시키고 파업투쟁을 계속할 수 있었던 저력은 과연 어디에 있는 것일까? 그 대답은 간단히 '노동자들의 단결' 과 '국민 과반수의지지'에 있었다고 말할 수 있겠다. 그러나 이 대답은 프랑스인에게겐 통하지만 한국인에게엔 불충분한 것이다.

한국 사회에는 노동자들의 단결에서 국민 과반수의 지지에 이르기까지 그것을 막기 위한 술한 통제와 억압 장치가 있기 때문이다. 그러므로 그 장치들과 연관지어 점검해 볼 필요가 있다.

3주 동안 파업이 계속되고 200만에 이르는 노동자가 거리시위를 벌였는데도 단 한 사람도 체포, 구속, 수배되지 않았고 해고도 징계되지 않았다. 공공부문의 노동자들이었는데도 그랬다. 프랑스에서 군인을 뺀 모든 사람에게 노동 3권은 불가침이다.

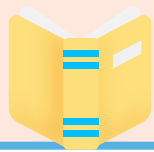
경찰에게도 쟁의권이 있어서, 파리에선 종종 경찰시위대를 경찰이 막는 기이한 광경을 볼 수 있다. 질서를 지켜야 하는 경찰이 시위를 벌이는 모습은 "사회정의를 질서에 우선한다"는 것을 웅변으로 보여주는 것이다.

사정이 이렇다 보니 파업권을 제한해야 한다는 소리가 당연히 나온다. 사회생활과 국민경제에 중대한 영향을 미치는 부문에 대해서는 최소한의 서비스를 보장하도록 파업권을 제한해야 하지 않느냐는 주장이다. 이번 파업 중에도 같은 주장이 되풀이되었다. 이에 대해 파업노조측은, "파업권을 줄 인다고 불만이 줄어드느냐" 또는 "환자에게서 온도계를 떼다고 열이 떨어지느냐!" 라고 응수했다. 그래서 프랑스 사람들이 즐기는 '수사학'에서도 노조측은 점수를 얻었다.

한편 프랑스의 어느 신문도 "근로자들은 이성을 되찾아라!" "노동자파업, 불경기에 부채질" 따위의 사설을 신지 않았고, 대신에 미리 노조와 협상을 벌이지 않은 쥐페 수상을 비난했다. 또 어느 방송에서도 "파업이 국가경쟁력에 미치는 악영향" 운운하는 전문가의 모습을 볼 수 없었다. 프랑스에서는 사회정의 없는 국가경쟁력은 무의미한 것이다. 서울에서 3주 동안이 아니라 단 하루라도 노동자들의 파업으로 지하철과 시내버스가 운행 정지됐을 때 한국의 언론이 어떤 반응을 보일지 상상해 보자. 그것은 나보다 독자들이 더 잘 알고 있을 것이다.

또 자크 시락 대통령은 3주 동안 침묵을 지켰다. 한국통신 노동자들의 움직임이 '국가전복기도'였다면 이번 파업은 물론, 프랑스의 모든 파업이 국가전복기도의 정도가 아니라 '전복 행위' 그 자체가 될 것이다. 그런데도 시락은 아무 말이 없었다. 공화국의 대통령이지, 군주가 아니기 때문이다.

이 파업은 프랑스의 사회운동사에서도 중요하게 자리매김될 것이다. 이 파업의 특징은 노동자들이 새로운 요구조건을 내걸고 먼저 시작한 게 아니라, 정부가 신자유주의 정책을 펴고자 함에 대한 방어적 파업이었다는 데 있다. 우파 정부는 기존의 사회보장제도에 신자유주의를 도입하여 칼을 대고자 했다가 국민들의 반대에 부딪혀 후퇴하게 된 것이다. 말하자면 이 파업의 승리는 쥐페 정부에 대한 승리이기도 하지만 동시에 신자유주의의 공격을 물리친 것이기도 했다. 또 1년 남짓 뒤에 좌파가 정권을 잡게 되는 정국 전환점이 되었다.



학 생 활 동 지

이 파업을 불러일으킨 지식인들 사이의 논쟁은 파업이 끝난 뒤에도 계속되었다. 특히 피에르 부르디외파는 <프랑스 지식인들의 12월>이라는 소책자를 통해 쥐페 안 지지 지식인들 특히 그 중에서도 기득권 좌파 지식인들을 사회학적으로 분석하여 날카롭게 '사회학적 테러리스트들'이라는 말까지 들었을 정도다. 신자유주의에 관한 논쟁은 급기야 기득권 좌파에 관련된 논쟁까지 불러왔던 것이다.

프랑스의 지식인들이 기초한 선언문의 한 예로 '파업노동자들을 지지하는 지식인들의 호소문'을 여기에 그대로 옮겨 보고자 한다. 이 호소문은 드레퓀스 사건 이후 프랑스의 지식인운동사에서 하나의 중요한 문건으로 길이 남게 될 것이다. 호소문은 <르 몽드> 1995년 12월 5일자에 실렸다. 제재비용 5만 프랑은 단일노조연맹(FSU)이 우선 지불하였는데 호소문에 참여했던 지식인들과 시민들의 수표(기부금)가 답지하여 곧 상환하였고 남은 돈은 파업노동자들에게 전달되었다.

파업노동자들을 지지하는 지식인들의 호소

우리는 현 정부의 공세에 맞서서 지난 몇 주 동안 투쟁에 돌입한 모든 이들에게 전적인 연대감을 표명함으로써 우리의 책무에 임하고자 한다. 우리는 이 운동이 특정 계층의 이익이나 특권을 옹호하는 게 아니라 공화국의 보편적 가치를 수호하는 것이라고 확신하고 있다. 사회적 제권리를 수호하기 위해 파업노동자들이 벌이고 있는 투쟁은 다만 그들만의 투쟁이 아니다. 남녀노소, 실업자와 봉급생활자, 공무원, 공공부문 노동자와 사기업노동자, 이주노동자와 프랑스인등 만민의 권리와 평등을 위한 투쟁이다.

사회보장과 은퇴자들에 관한 문제를 제기하여 노동자들이 수호하려는 것은 오늘날 단기적인 수익성 추구로 위협받고 있는, 평등과 연대의 보증인 공공서비스인 것이다. 대학생들이 교직원 총원과 추가 예산을 요구하면서 수호하고자 하는 것은 모든 사람에게 모든 단계에 열려 있는 공교육, 연대를 보증하며 지식과 고용의 권리를 실제적으로 평등하게 보증해주는 공교육인 것이다.

여성의 제권리에 대한 침해에 맞서 거리투쟁에 나선 모든 이들이 수호하고자 하는 것은 바로 여성의 정치적, 사회적 평등이다. 이 모든 것은 과연 우리가 앞으로 어떠한 사회를 건설해야 할 것인가에 대한 문제제기이다. 동시에 어떤 유럽이어야 하는가, 즉 우리가 강요받고 있는 자유주의의 유럽이어야 하는가, 아니면 우리가 바라는 바인 시민들을 위한 복지사회이며 환경친화적인 유럽이어야 하는가에 대한 문제제기인 것이다.

오늘의 운동은 정부정책에게만 위기일 뿐이며 시민들에게는 더 나은 민주주의, 더 나은 평등, 더 나은 연대 그리고 1946년에 제정되고 1958년에 다시 채택된 헌법 전문의 실제적인 적용을 향한 출발점이다. 우리는 모든 시민들에게 이 운동에 동참할 것과 이 운동을 계기로 우리 사회의 앞날에 대한 근본적인 성찰에 임해줄길 바란다. 우리는 모든 시민들이 정신적으로 물질적으로 파업노동자들을 지지할 것을 호소하는 것이다.(1995년 12월 4일).

트럭운전사들의 파업: 96년 11월

1996년 11월 18일 스트라스부르에는 진눈깨비가 내렸다. 스트라스부르는 라인 강을 사이에 두고 독일 땅과 만나는 국경도시이며 유럽의회가 자리잡고 있다. 프랑스와 독일이 유럽연합(EU)의 쌍두마차라는 것은 유럽의회가 이곳 독불 국경도시에 자리잡았다는 것과 라인 강을 건너는 다리의 이름이 '유럽의 다리'인 것으로도 조금은 느낄 수 있다.

그날 한 무리의 트럭운전사들이 각각 몰고 온 트럭으로 유럽의 다리를 봉쇄하기 시작했다. 프랑스쪽 다리였다. 노조측의 협상과 중재 요구에 사용자측과 정부측이 미온적으로 대응하고 있다는 소식을 전해 들은 트럭운전사들의 실행행사가 시작된 것이다. 승용차만 겨우 지나갈 만한 폭만 남겨두고 트럭으로 바리케이드를 쳤다. 곧 독일과 프랑스를 잇는 유럽의 다리는 사람만 넘나들 수 있지만 화물은 넘나들 수 없는 다리가 되었다.

레마르크의 소설 <개선문>에 나오는 칼바도스는 노르망디 지방의 칼바도스 도(道)에서 생산하는 사과 브랜드이다. 칼바도스 도의 도청소재지 이름은 캉인데 이 도시의 나이 많은 시민들은 미국에 대하여 별로 좋지 않은 감정을 갖고 있다. 노르망디 상륙작전 때 마구 폭격하여 아름다웠던 도시가 90% 이상 파괴되었기 때문이다.

트럭 바리케이드는 이 도시의 주변도로를 모두 막아버렸다. 근처에 있는 정유소도 봉쇄되었다. 차츰차츰 프랑스 곳곳의 주요도로가 막혔다. 프랑스 트럭은 물론 프랑스 땅에 있던 영국, 스페인, 독일, 이탈리아, 포르투갈, 러시아, 폴란드 국적의 트럭도 움직일 수 없게 되었다.

파업에는 노동총동맹(CGT), 프랑스민주노동동맹(CFDT), 노동자의 힘(FO), 프랑스가톨릭 노동동맹(CFTC)과 트럭운전사독립노조등 관련노조가 모두 참가했다. 그 중에서 노조원 숫자가 제일 많은 프랑스민주노동동맹은 바리케이드 봉쇄에 따른 행동지침을 마련했는데 다음과 같았다. 첫째, 승용차는 지나가게 한다. 둘째, 술을 마시지 않는다. 셋째, 외국 트럭운전사들을 이해시키도록 한다. 그들은 요구 사항을 각 나라말로 번역하여 알렸고 특히 이번 처우와 관련된다는 사실을 주지시키려고 노력했다.

파업이 일주일 넘기면서 총 바리케이드의 숫자는 240개에 이르렀다. 정유소는 첫째 봉쇄 목표였고 고속도로와 주요 간선도로도 모두 봉쇄했다. 파리의 청과물과 해산물 도매시장도 봉쇄대상에 들어갔다. 결국 프랑스의 화물 육로교통이 완전히 마비되었다. 프랑스의 위치를 보면, 프랑스 육로교통의 마비만 곧 유럽 육로교통의 마비를 뜻한다는 것을 알 수 있다. 스트라스부르의 유럽의 다리가 끊겼듯이 북유럽과 남유럽을 잇는 다리도 끊긴 셈이었다. 영국의 도버 항구는 프랑스로 가거나 프랑스로 돌아올 트럭들이 묶이는 바람에 대단한 혼란에 휩싸였다. 육로교통의 마비가 미친 영향은 대단했다. 리옹, 마르세이유, 보르도 시 등에서 주유소에 기름이 한방울도 남지 않아 긴급차량을 위한 징발이 시행되었고 일부 학교는 난방을 할 수 없어 문을 닫아야 했다. 닭 기르는 사람, 돼지 치는 사람들은 사료와 연료 부족을 호소했고 슈퍼마켓에서 우유, 요구르트, 야채, 과일, 생선, 고기류 등을 보기 어렵게 되었다. 제조업 분야에서도 부품 부족에 따른 조업중단 사태가 발생하기 시작했다.



학 생 활 동 지

미술랭은 일부 타이어 생산을 중단했고 퓨조와 르노 자동차공장도 부분생산에 들어가야 했다. 프랑스뿐만 아니라, 이탈리아, 스페인과 포르투갈, 독일의 공장에서도 조업중단 사태가 속출하였다. 영국은 야채와 과일을 스페인에서 비행기로 공수하기도 했다.

"프랑스 경찰은 도대체 뭐하고 있는가? 우리 나라였다면 바로 첫날에 경찰이 출동했을 것이다."

남의 땅에서 졸지에 밭이 묵인 영국의 트럭운전사가 이렇게 불평을 털어놓았다. 어느 독일인 트럭운전사는, "사용자측과의 협상이 끝내 결렬되었을 때 행동에 옮겨야지 지금 협상중이라면서 이럴 수가 있는가?" 라고 따지기도 했다. 둘 다 그 나라 사람다운 반응이었고 항의였다. 그들은 프랑스에서는 '사회정의가 질서에 우선하다'는 것을 알지 못했다. 물론 이 원칙이 있다 하더라도 자크 시락-알랭 쥐페 정권이 국민의 신임을 얻고 있다면 트럭운전사들의 도로 봉쇄 파업에 대한 국민의 반응은 다르게 나타났을 수 있다. 국민의 74%가 파업노동자들에게 연대감을 표시했는데, 당시 시락 30%와 쥐페 22%의 신임도와 역으로 일치하는 것으로 알 수 있다.

파업노동자들의 요구사항은 55세에 조기 은퇴할 수 있도록 하고 그 자리에 젊은 실업자들을 대신 채용할 것, 임금을 인상할 것 그리고 운전 외 근무시간도 근무시간으로 계산할 것 등이었다. 이 요구에 대하여 국민 87%가 정당한 것이라고 지지했다. 파업노동자들의 요구사항에 대하여 국민들이 이렇게 높은 지지율을 보내게 된 이유를 알자면, 트럭운전사들의 노동조건을 알아야 할 것이다.

프랑스에서는 약 3만 5천 개의 운수회사가 있는데, 여기서 일하는 봉급운전자의 숫자는 20만 명을 조금 넘는다. 두 개의 수치를 통해 짐작할 수 있듯이, 운수회사의 80% 이상은 10명 미만의 운전자를 고용하고 있는 영세한 기업이다. 80년대 말 신자유주의 물결이 들어오면서 느슨해진 기업 규정을 업고 새로운 운수회사들이 우후죽순처럼 늘어났다. 여기에서 최근 불어닥친 불경기로 덤핑가격이 형성되자, 운수회사 사이에서 노동비용을 줄이는 경쟁이 벌어졌다. 그 길만이 살아남는 길이었기 때문이다.

임금을 동결시키는 한편, 화물을 싣고 내리는 시간 등을 근무시간으로 인정하지 않는 방향으로 가게 되었다. 그래서 15시간 일하고도 9시간만 인정받는 게 보통이었다. 주당 60시간씩 일하고도 월급은 수당까지 합쳐 9천 프랑에서 1만 2천 프랑에 지나지 않았다. 트럭운전이라는 격무와 주 60시간 일한다는 것을 고려하면 프랑스의 급여 수준으로 보아 엄청난 박봉이었다. 그래서 과격한 파업임에도 국민들이 높은 지지율을 보였던 것이다.

실상 그들의 파업은 과격했다. 특히 다른 나라의 트럭운전사들까지 불모로 삼았기 때문이다. 아무리 톨레랑스가 있는 사회라고 해도 지나친 감이 없지 않았다. 영국의 존 메이저 수상은 프랑스 정부에 배상을 요구하겠다고 선언했고 독일에서도 같은 요구가 나왔다. 그런데 프랑스 국민은 이렇듯 과격한 파업방식에 대해서도 59%가 동의했다. 국민 과반수의 동의를 얻고 있으니 정부는 함부로 경찰을 동원할 수 없었다.

국민의 지지를 얻자 파업노동자들은 추위로 잊었다. 각 봉쇄 바리케이드 근처에 있는 카페들은 파업노동자들의 토론으로 활기가 넘쳤다. 지역사회에서는 사위장을 마련해 주었고 지역노조는 열심히 음식을 날라다 주었다. "돈이 떨어진 스페인 운전사가 있으니 도와 줘"라는 말에 지나가던 승용차 운전자들은 선뜻 10프랑, 50프랑씩을 내주었고 어느 수줍은 부인은 파업노동자들에게 빵을 한아름 안겨주고는 슬그머니 가버리기도 했다.

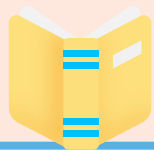
노사간의 협상이 지지부진하여 파업이 길어지자, 급해진 것은 정부였다. 정부가 가장 두려워한 것은 경제에 미치는 악영향이 아니라 사회 폭발이었다. <르 몽드 디플로마티크>의 이나시오 라모네 주필은 이미 가을 문턱에 사회 폭발의 가능성에 대하여 경고한 바 있었다. 그는 '붉은 9월'이라는 제목의 칼럼에서, 12.6%에 이르는 실업률, 그 중에서도 22%에 이르고 있는 젊은 층의 실업률, '시장전체주의'인 신자유주의로 더욱 심해지고 있는 빈익빈 부익부 현상, 부랑자와 집없는 사람들의 확산 그리고 권력층의 부패상 등으로 이미 '국민적 항기' 하는 폭탄은 항상 존재하고 있으며 다만 도화선이 될 계기가 필요한 뿐이라고 주장했다. 그는 사회 폭발 가능성의 근거로 '프랑스 공화주의의 프랑스적 예외'를 거듭 강조했다. 즉 '사회불의보다는 차라리 무질서를 택한다'는.

실제로 정부는 노심초사하는 모습을 보였다. 파업이 다른 부문으로 확산되는 것을 막기 위해 CFDT의 니콜 노트 위원장, FO의 마르크 블롱델 위원장 등과 수시로 연락을 취해 점검했다. 그리고 파업을 빨리 종결시키기 위해 사용자측에 양보하라고 압력을 넣었고 정부도 조기은퇴 요구를 받아들인다는 단안을 내렸다. 55세 퇴직에 따른 연금추가비용의 대부분을 정부가 책임지며 운전 외 근무시간에 대하여 100% 임금을 지급하도록 법령으로 정하겠다고 약속한 것이다.

파업노조는 세 가지 요구 사항 중에서 55세 은퇴를 획득했고, 임금인상 부분은 미흡하지만 그 대신에 운전 외 근무시간에 대한 임금을 확보했으므로 결국 같은 성과를 얻었다고 보고 12일 간의 바리케이드 파업을 끝냈다.

이와 같은 프랑스 정부의 굴복에 대해 앵글로색슨계의 신자유주의 신문들은 한결같이 비판적인 논설을 실었다. 뉴욕의 <월 스트리트 저널>은 "그것은 큰 희생을 치러야 하는 노조의 승리일 뿐이다. 경쟁력과 고용 부문에서 앞으로 오랫동안 부정적인 결과를 느끼게 될 것이다"라고 썼고, 런던의 <파이낸셜 타임즈>는 "영국은 이웃 프랑스에 교훈을 줄 게 있다. 70년대 노조의 거친 파업이 영국을 무정부상태로 몰아넣었을 때 정부는 무능력 자체였다. 그러다가 대처가 수장이 된 1979년, 단호한 법과 정치로 누구도 상상할 수 없었던 일을 해냈다. 1995년 연파업 일수는 1979년에 비해 85%가 줄었다"고 썼다.

두 신문은 결국 경찰력을 동원해서라도 파업을 깨부수지 않은 프랑스 정부가 못마땅하다는 논조를 보인 것이다. 신자유주의를 표방하는 신문들의 당연한 반응이었는데 그들이 모르고 있는 게 있다. 바로 '프랑스적 예외'이다. 또 "현재 미국과 영국 두 나라의 사회적 불평등은 30년대 불황 이후 가장 극심한 지경에 이르렀다"고 쓴, 같은 자유주의 계열이지만 세련된 <디 이코노미스트> 지의 경고도 무시하고 있다. 대처 집권을 전후한 20년 사이에 영국의 궁핍생활자 수가 500만에서 1400만으로 늘어난 것도 신자유주의 논자들에게는 별로 중요하지 않은 것 같다. 이번 파업을 통해서도 알 수 있듯이, 프랑스 땅에서 대처가 서 있을 자리는 없다. 그 차이로 프랑스인은 시민(Citoyen)이고 영국인은 신민(Subject)인지도 모른다.



학 생 활 동 지

3. [인권시평] 프랑스 지하철 파업과 시민의 반응-'공존을 위한 파업 전적으로 지지한다'

/ <http://news.cauon.net/news/articleView.html?idxno=1755>

한국의 지하철 파업이 경찰의 공권력에 의해 정리되었다는 소식을 런던에서 들었다. 그리고 며칠 후 나는 파리에 잠시 머물게 되었다. 프랑스 공항에 도착하여 약속장소에 전화를 하니 철도노동자들이 파업 중이라 불편할 것이라며 버스를 탈 것을 권했다.

한국에서 언론의 지하철 파업 죽이기와 시민들의 불평이 높았다는 이야기를 이미 들었기 때문에 왜 파업을 하는지에 대한 관심보다도 파업에 대한 사회의 반응이 더 궁금할 수밖에 없었다.

공항에서 시내까지 버스를 타고 가면서도 나의 시선은 철로에 서 있는 열차들로부터 떨어지지 않았다. 그리고 한편으로 그림처럼 명동과 서울대에서 싸우던 한국의 지하철 노동조합 조합원들의 모습이 그려졌다.

시내에 들어서도 경찰은 보이지 않았다. 지하철 부근에서 약속이 있어서 지나가다 우연히 3명의 경찰을 보았다. 함께 있던 프랑스 활동가에게 파업 때문에 경찰이 배치되었냐고 물었더니 상시적으로 순찰하는 경찰이라고 말했다. 파업에 공권력 개입이라는 사실은 프랑스 파리에서는 낯선 이야기 같아 보였다. 프랑스 파리는 모든 도시들이 연결되어 있는 소위 방사형 도시다.

그래서 한번 파업이 일어나면 그 불편함이야 더 말할 나위가 없다. 그러나 내가 잠시 있던 파리의 신문 어디에서도 파업을 비난하는 언론의 기사는 찾아보기가 어려웠다. 물론 이는 현지 프랑스어를 사용하는 사람과 신문을 펼치고 대화를 하면서 확인된 사실이었다. 그 이유가 무엇일까?

정리해고에 반대하는 파업 죽이기에 언론이 나서고 시민의 비난으로 머리 숙인 파업을 해야 했던 노동자들이 있는가 하면, 사회의 정의로서 파업을 받아들이는 프랑스 시민들의 의식차이를 어디에서 찾아야 하는지.

이 대답을 거리에서 찾기로 작정하고 나는 비행기 출발 전 약 5시간 동안 현지어를 하는 친구를 꼬셔서 거리 인터뷰를 하였다.

중년 아주머니부터 젊은 청년들까지 만나보았다. 질문 역시 아주 단순했다. 현재 파업에 대해 어떻게 생각하는가? 파업을 지지하는가 반대하는가? 그리고 불편하지 않은지 등등.

99% 정도의 사람들이 모두 파업을 왜 하는지 이야기 했다. 그리고 대부분은 내 질문이 무색할 정도로 지지(Support)와 연대(Solidaritas)를 이야기했다.

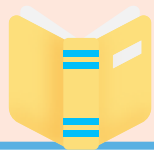
불편하지 않는가에 대한 질문에 대부분 내가 만난 거리의 사람들은 불편하지만 감수한다는 이야기를 했다. 그 표정은 담담했다. 한 사람의 이야기가 한국으로 돌아온 지금도 오랫동안 머리에 남아있다. 파업 때문에 우리가 불편한 것이 아니라 세계화에 의해 권리를 보호할 수 없는 시대로부터 우리는 불편함을 겪고 있다는 것이다. 그리고 마지막 한마디, “파업이 없어도 점점 힘든 상황이 이미 초래된 것이 아닌가요?”

상호 권리의 주장에 대해 정의로 이해해주는 사회적 역사와 분위기가 우리의 상황과 다르기 때문에 참으로 부러웠다. 거리의 인터뷰에서 대부분 비슷한 대답을 얻고 나는 바빠 비행장으로 가기 위해 택시를 탔다.

택시 운전사는 아프리카에서 온 사람 같았다. 마지막으로 다시 물었다. 운전사는 “함께 공존하기 위해 나는 파업을 100% 지지한다”고 말했다. 공존의 의미가 남긴 여운은 한국 공항에 도착하자마자 깨졌다. 자기 밥그릇만 챙기느라 파업을 했다는 비난의 목소리 속에 공존을 위한 대안의 소리를 내주는 가슴은 어디에서도 찾을 수가 없었다.

돌아와서 나는 이번 파업을 지켜본 하버드 대학 노동조합 연구소 대표 엘레인 버나드 박사를 만났다. 노동조합 운동가로서 그녀는 지하철 파업과 제3자이지만 노동자 대표로서 절실한 한마디를 했다.

“한 번을 해도 어떻게 하면 성공할 수 있는지 고민하고 파업의 이유를 잘 모르는 시민들을 교육하고 가슴으로 이해할 수 있는 노동조합의 전술이 필요합니다.” 성공하지 못한 파업이 사회적으로 어떤 후유증을 남길 것인지 다각도로 고민해야 하는 시점이 왔다. 이를 극복하기 위한 절실한 노력이 이제 노동조합과 사회단체에 남아있는 몫이 아닐까 싶다.



4. 「박정희 대통령에게 노동 조건 개선을 요구하는 전태일의 편지」

국사편찬위원회 우리역사넷 '자료로 본 한국사' / <http://contents.history.go.kr/front/hm/view.do?treeId=020308>

〈전태일 열사가 박정희 대통령에게 보낸 편지〉

존경하시는 대통령 각하

옥체 안녕하십니까? 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 은미합니다. 끝까지 인내와 현명하신 용기는 또 한 번 밝아오는 대한민국의 무거운 십자가를 국민들은 존경과 신뢰로 각하께 드릴 것입니다.

저는 서울특별시 성북구 쌍문동 208번지 2통 5반에 거주하는 22살 된 청년입니다. 직업은 의류계통의 재단사로서 5년의 경력을 가지고 있습니다. 저의 직장은 시내 동대문구 평화시장으로써 의류전문 계통으로선 동양 최대를 자랑하는 것으로 종업원은 2만여 명이 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 2만여 명을 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 여성들은 견뎌내지 못합니다.

또한 2만여 명 중 40%를 차지하는 시다공들은 평균연령 15세의 어린이들로서 육체적으로 정신적으로 성장기에 있는 이들은 회복할 수 없는 결정적이고 치명적인 타격을 받을 수 있습니다. 전부가 다 영세민의 자녀들로서 굶주림과 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 간구하지 않을 수 없습니다.

저 착하다 착하고 깨끗한 동심들을 좀 더 상하기 전에 보호하십시오. 근로기준법에선 동심들의 보호를 성문화하였지만 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.

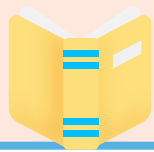
잘 맞지 않을 때에는 맞게 입히려고 노력을 하여야 옳은 것으로 생각합니다. 그러나 현 기업주들은 어떠합니까? 마치 무슨 사치한 사치품인양, 종업원들에겐 가까이 하여서는 안 된다는 식입니다.

저는 피 끓는 청년으로써 이런 현실에 종사하는 재단사로서 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 씁니다.

이런 휴식으로써 아무런 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 경력자로서 대부분이 햇빛을 보지 못한 안질과 신경통, 신경성 위장병 환자입니다. 호흡기관 장애로 또는 폐결핵으로 많은 숙련 여공들은 생활의 보람을 못 느끼는 것입니다. 웅당 기준법에 의하여 기업주는 건강진단을 시켜야 함에도 불구하고 법을 기만합니다.

한 공장의 30여 명 직공 중에서 겨우 2명이나 3명 정도를 평화시장 주식회사가 지정하는 병원에서 형식상의 진단을 마칩니다. X레이 촬영 시에는 필림도 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.



학 생 활 동 지

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.

〈전태일 열사가 근로감독관에게 보낸 편지〉

근로감독관님께

여러분, 오늘날 여러분께서 안정된 기반 위에서 경제번영을 이룬 것이 과연 어떤 층의 공로가 가장 컸다고 생각하십니까? 물론 여러분의 애써 이루신 상업기술의 결과라고 생각하시겠습니까만은 여기에는 숨은 희생이 있다는 것을 명심하셔야 합니다. 즉, 여러분 자녀들의 힘이 큰 것입니다.

성장해가는 여러분의 어린 자녀들은 하루 15시간의 고된 작업으로 경제 발전을 위한 생산계통에서 밀거름이 되어 왔습니다. 특히 의류계통에서 종사하는 어린 여공들은 평균연령이 18세입니다. 얼마나 사랑스러운 여러분들의 전체의 일부입니까? 가장 잘 가꾸어야 할 가장 잘 보살펴야 할 시기입니다. 정신적으로 육체적으로 어느 면에서나 성장기의 제일 어려운 고비인 것입니다.

이런 순진하고 사랑스러운 동심들을 사회생활이라는 웅장한 무대는 가장 메마른 면과 가장 비참한 곳만을 보여주고 있습니다. 메마른 인정을 합리화 시키는 기업주와 모든 생활형식에서 인간적인 요소를 말살당하고 오직 고삐에 매인 금수처럼 주린 창자를 채우기 위하여 끌려 다니고 있습니다.

곧 그렇게 하는 것이 현 사회에서 극심한 생존경쟁에서 승리한다고 가르칩니다. 기업주들은 어떠합니까? 아무리 많은 폭리를 취하고도 조그만한 양심의 가책을 느끼지 않습니다. 합법적이 아닌 생산공들의 피와 땀을 갈취합니다. 그런데 왜 현 사회는 그것을 알면서도 묵인하는지 저의 좁은 소견은 알지를 못합니다.

내심 존경하는 근로감독관님. 이 모든 문제를 한시바빠 선처 있으시기를 바랍니다.

1969년 12월 19일

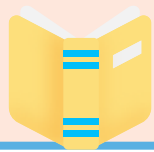
전태일

<해설>

이 사료는 1970년 11월 분신자살한 전태일(金泰壹, 1948~1970)이 박정희(朴正熙, 1917~1979) 대통령과 근로감독관에게 근로조건 개선과 임금 인상들을 요구하며 보낸 편지이다. 전태일은 대한민국의 노동자이며 노동운동가로, 1960년대 평화시장 봉제 공장에서 재봉사로 일하며 노동자의 권리를 지키기 위해 노력하다 분신자살하였다.

전태일은 1965년 견습공으로 평화시장 '삼일사'에 입사했고, 1966년 '통일사'에 재봉공으로 전직을 했으며, 1967년 재단사가 되었다. 그러던 중 장시간 노동과 저임금, 열악한 노동환경 속에서 착취당하는 평화시장 어린 여공들을 돕다가 「근로기준법」의 존재를 알게 되었다. 전태일은 「근로기준법」에 규정되어 있는 최소한의 근로조건조차 지켜지지 않는 현실에 분노하면서 1969년 6월 평화시장 최초의 노동운동 조직인 '바보회'를 조직하였다가 위험 분자로 몰려 해고당하였다. 바보회 역시도 와해되었다.

그 뒤 전태일은 서울시청과 노동청, 신문사 등을 찾아다니며 평화시장의 노동조건 실태를 호소하였고, 1970년 9월 16일 '삼동친목회'를 조직하였다. 또 같은 해 10월 6일 평화시장 일대 노동자를 대상으로 조사하여 작성한 「평화시장 피복제품상 종업원 근로조건 개선 진정서」를 노동청장에게 제출하였다. 노동청은 10월 17일 노동조건이 개선되었다고 공식 발표했지만 달라진 것은 전혀 없었다.



학 생 활 동 지

11월 13일 1시 30분경, 전태일과 삼동친목회 회원들은 노동자들의 인권을 보호하지 못하는 무능한 「근로기준법」을 고발하는 의미에서 「근로기준법」화형식을 결의하고, “우리는 기계가 아니다”라고 쓴 플래카드를 들고 평화시장 앞에 모였다. 이들은 노동환경 개선을 요구하며 시위하였다. 이때 경찰이 제지하며 해산을 종용하자 전태일은 온몸에 석유를 붓고 성냥불을 그었다. 그는 “근로기준법을 준수하라! 우리는 기계가 아니다!” 등의 구호를 외치며 쓰러졌다.

전태일이 분신자살한 뒤 노동문제에 대한 사회적 관심이 급속도로 확산되었고, 이 과정에서 경제성장의 그늘과 노동조합의 유명무실함이 적나라하게 드러났다. 언론 매체는 노동문제를 다룬 기사와 보도를 연일 쏟아 냈다. 대학생들은 노동문제 해결을 요구하며 단식 농성, 추도식과 시위 등을 전개하였고, 종교계도 추도예배로 전태일을 추도하며 노동문제를 고발하였다.

전태일의 죽음은 노동계에도 큰 영향을 주어 본격적인 노동운동이 벌어지는 계기가 되었다. 1970년 11월 17일 전태일의 친구들은 ‘전국연합노조 청계 피복노동조합’을 결성하여 최초의 민주 노조를 탄생시켰다. 1971년도 노동자의 단결 투쟁은 1,600여 건에 달했는데, 이 수치는 전년도 투쟁 건수 165건의 10배가 넘는 수치였다. 전태일의 죽음은 그 뒤 한국 사회 민주화의 주요한 정신적 동력이 되었다.

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

03 고등학교



외국인 노동자도 우리 노동자!

123

미디어 리터러시 키우기 with 수학&노동인권(최저임금)

137

노동자의 권리와 사회적 연대 - 사회·문화

149

침해된 노동인권, 어떻게 구제받지?



171

정치와 법 V. 사회 생활과 법 - 3. 근로자의 권리

기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제



179

주4일제, 도입해야 할까요?

197

문학과 일상에서의 노동인권

221





유 형	☐ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제 ☒ 교과연계형	소요차시	2차시										
영역 및 핵심개념	노동인권의 이해 - 노동의 가치와 노동인권의 필요성												
기르고자 하는 역량	☒ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☐ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량												
연계교과 - 단원	[정치와 법] V. 사회 생활과 법 - 3. 근로자의 권리												
노동인권 성취기준	12노동01-06 노동인권의 침해 유형과 원인을 조사하고 이에 대한 대처 방안을 탐구한다. 12노동11-06 노동하는 청소년을 포함한 노동자들의 노동인권 침해 사례와 유형을 분석한다.												
연계 교과 성취기준	12정법05-03 법에 의해 보장되는 근로자의 기본적인 권리를 이해하고, 이를 일상생활의 사례에 적용한다.												
학습목표(주제)	- 노동인권침해 구제를 위한 근거로서의 근로 계약서의 중요성을 이해할 수 있다. - 노동인권침해를 구제받기 위한 구체적인 절차와 방법을 이해할 수 있다.												
수업준비물	교사 PPT, 관련 영상, 포스트잇 학생 활동지, 필기도구												
수업 흐름	<table><tr><td rowspan="3">전개</td><td>도입</td><td>참고 영상을 보고 제시된 질문을 통해 청소년 노동인권침해 현황 파악하기</td></tr><tr><td>활동 1</td><td> - 신문 기사에서 청소년들의 노동인권침해 확인하기 - 근로계약서의 중요성 이해하기 </td></tr><tr><td>활동 2</td><td> - 청소년 노동인권침해 구제 방법 알아보기 - 행정적 구제와 사법적 구제 이해하기 </td></tr><tr><td colspan="2">정리</td><td>청소년 노동인권침해 구제 방법이 실제적 활용 가능성 토의</td></tr></table>			전개	도입	참고 영상을 보고 제시된 질문을 통해 청소년 노동인권침해 현황 파악하기	활동 1	- 신문 기사에서 청소년들의 노동인권침해 확인하기 - 근로계약서의 중요성 이해하기	활동 2	- 청소년 노동인권침해 구제 방법 알아보기 - 행정적 구제와 사법적 구제 이해하기	정리		청소년 노동인권침해 구제 방법이 실제적 활용 가능성 토의
전개	도입	참고 영상을 보고 제시된 질문을 통해 청소년 노동인권침해 현황 파악하기											
	활동 1	- 신문 기사에서 청소년들의 노동인권침해 확인하기 - 근로계약서의 중요성 이해하기											
	활동 2	- 청소년 노동인권침해 구제 방법 알아보기 - 행정적 구제와 사법적 구제 이해하기											
정리		청소년 노동인권침해 구제 방법이 실제적 활용 가능성 토의											
관련자료 (동영상 또는 신문기사)	 - 일하는 청소년 보고서 (3:20) https://www.youtube.com/watch?v=LJgP2LDdrsc  - 청소년 노동인권침해 기사 https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20220420500181  - 청소년 근로권익센터 http://www.youthlabor.co.kr  - 임금 체불 구제 절차 http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002322301												
수업활용 Tip	그림, 영화 뿐만 아니라 드라마, 웹툰 등 다양한 매체를 활용할 수 있음.												



수업과정안

도입
15분

- 일하는 청소년 <https://www.youtube.com/watch?v=LJgP2LDdrsc>
- 영상(3:20)을 보고 다음의 질문에 답해 보세요.
 1. 15세 이상 19세 이하 청소년 수가 감소하는 데 청소년 경제 참가율이 증가하는 이유는 무엇인가요?
(참고로, 연소근로자는 만 15세 이상 ~ 만 18세 미만이지만, 민법에서는 미성년자가 19세 미만임)
 2. 반의사불벌죄는 무엇인가요?
 3. 임금을 제대로 지급하지 않는 사례를 방지하기 위해서 필요한 제도는 무엇인가요?

전개
활동 ①
40분

활동 ① 신문 기사에 나타난 청소년 노동인권침해 확인하기

활동 방법

- 신문 기사의 노동인권침해 사례와 청소년 알바 10계명을 연계하여 활동지의 질문에 대해 답변할 수 있도록 지도
 - 근로 계약서의 의미와 중요성에 대해 정치와 법 내용 중 계약의 의미와 연결하여 생각할 수 있도록 지도
- 1) 신문 기사에 나타난 청소년 노동인권침해와 관련된 청소년 알바 10계명에는 어떤 것들이 있나요?
 - 2) 청소년 알바 10계명은 현실적으로 청소년의 권리인가요? 아니면 사용자(업주)의 의무인가요?
 - 3) 청소년 노동인권침해 유형 중에서 개인적으로 가장 심각하다고 생각하는 것은 무엇인가요?
그리고 그 이유는 무엇인가요?
 - 4) 업주들이 청소년 근로자와 근로 계약서를 쓰지 않는 경우, 그 이유가 무엇일까요?
 - 5) 근로 계약서의 내용이 법에 위반되는 경우, 근로 계약은 어떻게 될까요?
 - 6) 청소년 근로자가 근로 계약이 법에 위반되는 것을 알면서도 적극적으로 대처하지 못하는 이유는 무엇일까요?
 - 7) 업주가 임금을 제대로 지급하지 않을 경우 청소년 근로자는 어떻게 권리 구제를 받을 수 있을까요?
인터넷을 이용해서 찾아보세요.

전개
활동 ②
30분

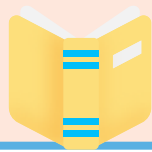
활동 ② 청소년 노동인권침해 구제 방법 알아보기

활동 방법

- 모둠 활동으로 청소년 근로권익센터에 접속해서 1)의 질문에 답변할 수 있도록 지도
 - 모둠장이 모둠 활동 결과로 각 조의 질문 1)에 대한 답변을 발표하도록 함
 - 활동지 2를 읽고, 모둠 활동으로 청소년 근로권익센터 소개 메뉴의 내용을 참고하여 질문에 답변할 수 있도록 지도
- 1) <http://www.youthlabor.co.kr/>에 접속해서 청소년 근로권익센터의 역할 중 본인이 생각할 때 인상적인 역할은 무엇인가요? 그리고, 그 이유는 무엇인가요?
 - 2) 진정(陳情)의 사전적 정의는 무엇인가요?
 - 3) 청소년근로권익센터의 상담 이후에 진정은 어디에 하나요?
 - 4) 임금 체불의 경우 근로감독관이 필요한 조사를 하고 임금지급명령을 내리는데, 피진정인이 임금을 지급하지 않을 경우에는 어떻게 되나요?
 - 5) 진정과 고소의 차이는 무엇인가요?
 - 6) 진정 또는 고소할 경우에 근로인권 침해를 증명하기 위해 필요한 것은 무엇인가요?

정리
15분

- 청소년 노동인권침해 구제 방법이 현실적으로 잘 활용될 수 있는지에 대해 토의
- 노동인권침해를 사전에 예방할 수 있는 방법에 대해 토의하고 메모지에 작성해서 학급 전체가 공유



학 생 활 동 지

활동①

청소년 노동권 침해

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

근로 계약서·임금도 제대로 못 받은 서울 중·고교 알바생

10명 중 4명 노동인권침해 경험...노동인권교육은 52.8%

서울 중·고교생 노동인권침해 사례(중복응답, 자료 서울시교육청)

사례	비율(%)
근로 계약서를 받지 않고 일을 한 적이 있다	31.2
일을 하면서 휴게시간을 받지 못한 적이 있다	15.3
임금을 제대로 받지 못한 적이 있다	12.9
일하는 시간을 조정 하거나 정해진 내 일 외에 다른 일을 한 적이 있다	10.9
주휴수당을 받지 못한 적이 있다	9.9
최저시급 이하로 받은 적이 있다	9.4
초과 수당을 제대로 받지 못한 적이 있다	8.9
일하는 중 고객으로부터 심한 욕설, 폭언 혹은 성희롱을 당한 적이 있다	8.4
일하다가 사고를 당한 적이 있다	7.9
회사 사람들로 부터 심한 욕설, 폭언, 폭행 혹은 성희롱을 당한 적이 있다	5

서울 중고교생 노동인권침해 사례. 서울시교육청 제공(2022년)

아르바이트를 했던 서울 중·고교생 10명 가운데 4명꼴로 노동인권 침해를 당한 것으로 나타났다. 근로 계약서를 받지 않고 일을 했거나 휴게 시간을 보장 받지 못한 채 일한 것으로 조사됐다.

서울시교육청은 2022년 서울학생 노동인권 실태조사 결과를 20일 발표했다. 시교육청은 조례에 따라 청소년 노동인권과 노동인권교육 관련 실태조사를 3년마다 실시한다. 서울 중·고교생 2614명과 교원 1118명을 표본으로 삼아 온라인 설문했다.

조사대상 2614명 중 지난 1년간 아르바이트 경험이 있는 중·고교생은 7.7% 수준이었다. 학교급별로는 중학생(2.8%)보다 고등학생(11.7%)이, 여학생(6.4%)보다 남학생(9.1%)이 더 많았다. 학생들이 주로 일한 업종은 음식점·패스트푸드점 서빙이 32.7%로 가장 많았다. 전단지 돌리기가 28.2%였고, 뷔페·웨딩홀 서빙(27.2%), 배달노동(6.9%) 순이었다.

아르바이트 경험 학생 중 약 44.6%의 학생들이 “노동인권 침해 경험이 있다”고 응답했다. 근로계약서 미작성 사례가 31.2%로 가장 많았고, 휴게시간 미준수가 15.3%였다. 임금체불(12.9%)을 비롯해 욕설이나 폭언을 들은 사례도 있었다.

침해를 당했을 때 어떻게 대응했는지 물었는데, 일을 그만두었다는 응답이 43.5%로 가장 많았다. 반면 참고 계속 일했다는 응답이 33.7%, 고용노동부나 경찰 등에 신고했다는 응답은 10.9%에 그쳤다.

노동인권교육은 절반을 조금 넘는 수준이었다. 교원들 52.8%가 노동인권교육을 했다고 답했다. 학생들이 낸 개선사항으로 ‘노동인권교육이 더 확대되어야 한다.’(41.7%)는 응답이 가장 많았다.

시교육청은 이번 조사결과를 토대로 21일 온라인 토론회를 벌인다. 발제를 맡은 이원희 노무사는 “학생 아르바이트와 노동인권 침해가 지속하고 있다. 대응방안을 노동인권교육에 반영하고, 현장에 적용되는 노동인권연수를 해야 한다”고 강조했다.

출처: <https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20220420500181>

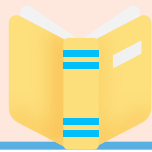


청소년 알바 10계명

1. 만 15세 이상의 청소년만 아르바이트, 시간제 근로가 가능합니다.
- 만 13세~14세 청소년은 지방고용노동관서에서 발급하는 취직인허가증 필요
2. 알바할 때 친권자(또는 후견인)동의서, 가족관계증명서를 제출해야 합니다.
- 만 18세 이상의 청소년은 근로계약서만 작성하면 됨
3. 임금, 근로시간, 휴일, 업무 내용 등이 포함된 근로계약서를 작성해야 합니다.
4. 성인과 동일한 최저임금을 적용 받습니다.
5. 위험한 일이나 유해한 업종의 일은 할 수 없습니다.
- 유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방, 전화방, 소주방, 호프, 카페, 무도장, 성인오락실 및 도박장, PC방, 소각 또는 도살 업무, 유류(주유업무 제외), 또는 양조업장 등
6. 하루 7시간, 일주일에 35시간 이상 일할 수 없습니다.
7. 상시근로자가 5명 이상인 사업장의 경우 휴일 및 연장근무 시 50%의 가산임금을 받을 수 있습니다.
8. 1주일 15시간 이상 근무, 1주일 개근한 경우 주 1일의 유급휴일을 지급 받을 수 있습니다.
9. 일하다 다쳤다면 산업재해보상보험법, 근로기준법에 따라 치료와 보상을 받을 수 있습니다.
10. 이 밖에 궁금한 사항이 있거나 임금체불, 성희롱 등 부당한 처우를 받았다면 상담을 통해 도움을 받을 수 있습니다.

<함께 생각해보기>

- 1) 신문 기사에 나타난 청소년 노동인권침해와 관련된 청소년 알바 10계명에는 어떤 것들이 있나요?
근로계약서 작성, 성인과 동일하게 최저 임금 적용 등
- 2) 청소년 알바 10계명은 현실적으로 청소년의 권리인가요? 아니면 사용자(업주)의 의무인가요?
청소년의 노동 권리 보장을 위해서는 현실적으로 사용자가 준수해야 하므로 의무로서의 성격이 중시되어야 함
- 3) 청소년 노동인권침해 유형 중에서 개인적으로 가장 심각하다고 생각하는 것은 무엇인가요?
그리고 그 이유는 무엇인가요?
임금을 제대로 받지 못하는 것, 이유는 임금을 제대로 주지 않을 때 임금 지급을 강제할 수 있는 방법을 구체적으로 알지 못하는 경우가 많음
- 4) 업주들이 청소년 근로자와 근로계약서를 쓰지 않으려 한다면 그 이유가 무엇일까요?
아르바이트 형태의 근로라서 근로 계약서 작성을 귀찮아하거나 작성법을 정확히 모르기 때문에 또는 법 적용을 받는 것에 대해 부담을 느끼기 때문에
- 5) 근로 계약서의 내용이 법에 위반되는 경우, 근로 계약은 어떻게 될까요?
근로 계약 내용 중 법 위반되는 부분은 무효가 되고, 근로기준법에서 정한 기준을 적용
- 6) 청소년 근로자가 근로 계약이 법에 위반되는 것을 알면서도 적극적으로 대처하지 못하는 이유는 무엇일까요?
알바를 하지 못하게 될 수 있으므로
법에 위반되는 근로 계약을 강제하거나 시정할 수 있는 방법을 모르기 때문에
- 7) 업주가 임금을 제대로 지급하지 않을 경우 청소년 근로자는 어떻게 권리 구제를 받을 수 있을까요? 인터넷을 이용해서 찾아보세요.
지역 고용노동청, 지방노동위원회에 신고 또는 구제 신청, 청소년근로보호센터 상담



학 생 활 동 지

활동②

청소년 노동인권침해 구제 방법 알아보기

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

임금체불, 진정과 고소의 차이 확실히 알고가자

임금체불시 사용자와 근로자 당사자 간 원만히 해결되지 않을 경우 가장 기본적인 해결방법은 지방고용노동청에 사용자를 상대로 진정이나 고소를 제기하는 것이다. 진정이란 근로자가 임금체불과 같은 사용자의 근로기준법 위반사항을 근로감독관에게 알리고 체불임금을 지급받을 수 있도록 관련 조치를 취해 달라고 요구하는 의사표시이다.

근로자는 사업장을 관할하는 지방고용노동청에 진정서를 제출하면 되는데 진정서에는 기본적으로 진정인의 인적사항 및 피진정인(사업주)의 인적사항 및 사업장 소재지 등을 기입해야 한다. 진정 내용에는 체불임금액, 기간, 미지급사유 등을 기재한다(진정서 작성은 누구나 할 수 있을 정도로 간단하다).

진정서를 제출하면 담당 근로감독관이 진정인과 피진정인을 출석하게 해서 필요한 조사를 실시하고 법위반 사항(임금체불)이 확인되면 시정지시(임금지급명령)를 내리는데 시정완료시에는 행정종결이 되지만 미시정시에는 범죄사건부에 등재하고 수사를 거쳐 검찰에 송치하게 된다.

고소란 범죄의 피해자(임금체불 근로자)가 수사기관(지방고용노동청)에 범죄사실(임금체불사실)을 신고함으로써 형사처벌을 요구하는 의사표시이다. 진정과 고소의 차이는 사용자에 대한 형사처벌 문제이다. 진정은 사용자의 부당한 행위(임금체불)에 대해 고용노동부가 조사해 문제를 해결해 달라고 요청하는 절차라면, 고소는 사용자가 근로기준법을 위반했으니 법에 따라 사용자를 형사처벌해 달라는 절차이다. 근로자가 고소장을 접수하면 조사를 통한 시정지시 절차 없이 곧바로 범죄사건부에 등재되어 수사를 통해 검찰로 송치하게 된다. 즉 고소는 처음부터 사건이 검찰로의 송치가 예정되어 있는 것이다. 고소를 할 경우에는 무고죄에 해당하지 않도록 체불임금에 대한 객관적인 자료를 확보한 이후에 하는 것이 좋다. 사용자의 고의가 명백하지 않다면 처음부터 무거운 고소를 하는 것보다 진정을 하고 난 이후에도 사용자가 해결기미를 보이지 않거나 고의적으로 회피하는 경우 고소를 하는 것도 하나의 방법이다.

사업장 관할 지방고용노동청을 직접 방문하거나 인터넷(고용노동부 민원마당), 등기 우편으로 진정서를 제출할 수도 있다. 진정서가 제출되면 보통 1~2주일 후에 근로감독관이 출석요구를 하게 되는데 근로자는 신분증과 도장 기타 급여통장이나 근로계약서, 급여명세서와 같은 임금체불을 증명할 수 있는 서류를 가지고 출석해서 조사를 받으면 된다.

간혹 사업주 측에서 근로자가 실제로 근무를 했는지 여부를 가지고 문제를 제기하는 경우가 있는데, 이에 대한 대비로 사업장내에 출퇴근 지문기록인식 장치가 있다면 해당 자료를 미리 확보할 수 있도록 진정서에 기재하고, 교통 카드 사용내역, 사업장 근처 편의점이나 커피숍 등에서 사용한 카드내역, 주변 식당주인의 진술서, 핸드폰 기지국 사용내역 등을 준비해가면 효과적이다. 진정사건의 처리기한은 원칙적으로 25일인데 사안에 따라 연장이 가능하다.

근로감독관은 당사자 조사를 통해 합의를 권고하거나 사용자에게 지급명령을 내리는데 합의 또는 시정명령이 이행되지 않으면 사용자를 검찰로 형사입건 송치하게 된다. 이 경우 근로자는 근로감독관에게 임금체불 확인서류를 발급받아 민사소송 등을 제기할 수 있다.

보통 사람들이 잘 인식하지 못하고 있는 것 중의 하나는 고용노동청은 특수사법경찰기관이고 근로감독관 역시 임금 체불 등에 관련한 사법경찰이라는 것이다. 따라서 임금이 체불되고, 임금지급요청에 대해 사업주가 응하지 않는다면 간단하게 고용노동청에 진정을 제기하는 것만으로도 사업주에게 상당한 압박감을 줄 수 있고 임금 체불 해결을 용이하게 할 수 있다. 물건을 도둑 맞으면 경찰서에 신고를 하는 것이 상식이듯이, 임금을 체불당하면 고용노동청에 진정을 넣는다는 것도 상식이 되길 바란다.



<함께 생각해보기>

- 1) <http://www.youthlabor.co.kr/>에 접속해서 청소년 근로권익센터의 역할 중 본인이 생각할 때 인상적인 역할은 무엇인가요?
그리고, 그 이유는 무엇인가요?
무료 상담 및 권리 구제,
청소년의 침해된 노동권에 대해 무료로 상담해주고 권리 구제를 위한 지원을 해주기 때문에
- 2) 진정(陳情)의 사전적 정의는 무엇인가요?
국가 또는 지방공공단체에 개인이나 단체가 자신들의 불리한 사정을 말이나 서류로 진술하고 어떤 조치를 희망하는 의사표시
- 3) 청소년근로권익센터의 상담 이후에 진정은 어디에 하나요? 고용노동부 또는 지역 고용노동청
- 4) 임금 체불의 경우 근로감독관이 필요한 조사를 하고 임금지급명령을 내리는데, 피진정인이 임금을 지급하지 않을 경우에는 어떻게 되나요?
피진정인(사용자)를 검찰로 형사입건 송치
- 5) 진정과 고소의 차이는 무엇인가요?
진정은 노동권 침해를 구제해달라고 요구하는 것이고, 고소는 사용자를 법 위반으로 처벌해달라고 요구하는 것임
- 6) 진정 또는 고소할 경우에 근로인권 침해를 증명하기 위해 필요한 것은 무엇인가요?
근로계약서, 채용 공고문, 근무 조건에 대해 사용자와 주고받은 문자, 근무 일지 등 근로조건을 확인할 수 있는 각종 증거

<참고 자료>

인천 지역 내 상담 및 권리구제 기관 안내 (2022년 8월 기준)

기 관	하는 일	상담 및 신고 방법
인천광역시교육청 청소년 노동인권 상담	노동법 전반에 대한 청소년 노동인권 전담 노무사의 전문 상담과 권리구제 지원	032-420-8264 카톡 채널 상담 
인천 청소년근로보호센터	청소년 근로권익 상담 및 구제 지원	032-457-8119
인천 지역 고용노동청	임금체불, 근로계약서 미작성, 근로시간 위반, 직장 내 괴롭힘 등 노동법 위반에 대한 신고(진정·고소)	중부지방고용노동청 / 032-460-4545 (관할 구역 : 중구, 동구, 미추홀구, 연수 구, 남동구, 용진군)
		인천북부지청 / 032-540-7910 (관할 구역 : 계양구, 부평구, 서구, 강 화군)
인천고용센터	실업급여 신청	032-460-4701
		대표전화 (국번없이) 1350
인천지방노동위원회	부당한 해고와 징계에 대한 구제신청	032-430-3118
근로복지공단 (경인지역본부, 인천북부지사)	산업재해보상 신청	대표전화 1588-0075

MEMO

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

03 고등학교



외국인 노동자도 우리 노동자!

123

미디어 리터러시 키우기 with 수학&노동인권(최저임금)

137

노동자의 권리와 사회적 연대 - 사회·문화

149

침해된 노동인권, 어떻게 구제받지?



171

기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제



179

경제 I. 경제생활과 경제 문제 - 4. 경제 주체의 역할

주4일제, 도입해야 할까요?

197

문학과 일상에서의 노동인권

221





유 형	☐ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제 ☒ 교과연계형			소요차시	4차시																
영역 및 핵심개념	노동인권 존중과 사회적 실천 - 협력과 연대																				
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☐ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량																				
연계교과 - 단원	[경제] I. 경제생활과 경제 문제 - 4. 경제 주체의 역할																				
노동인권 성취기준	12노동02-06 노동인권 존중 사회를 위해 정부, 기업, 노동자 간 협력 사례를 분석하고 상생을 위한 다양한 방안을 탐구한다. 12노동12-06 노동인권 존중 사회를 위해 정부, 기업, 노동자 간 협력 사례를 분석하고 노동자의 입장에서 상생을 위한 다양한 방안을 찾고 실천한다.																				
연계 교과 성취기준	12경제01-03 경제 문제를 해결하는 다양한 방식의 장단점을 비교하고, 시장경제의 기본 원리와 이를 뒷받침하는 사회 제도를 파악한다. 12경제01-04 가게, 기업, 정부 등 각 경제 주체가 국가 경제 속에서 수행하는 기본적인 역할을 이해한다.																				
학습목표(주제)	- 기업의 역할과 사회적 책임에 대해 말할 수 있다. - 노동이사제를 통한 노동자의 기업경영참여에 관해 자신의 생각을 말할 수 있다.																				
수업준비물	교사 학습지, 관련영상, 포스트잇, 학생 활동지, 인터넷 검색 기기(노트북, 스마트폰등)																				
수업 흐름	<table><tr><td colspan="2">도입</td><td>기업의 사회적 책임에 관한 영상 시청</td></tr><tr><td rowspan="2">전개 1</td><td>활동 1</td><td>기업의 역할과 책임에 대해 모둠 토의하기</td></tr><tr><td>활동 2</td><td>기업과 노동자와의 관계 생각해보기</td></tr><tr><td rowspan="2">전개 2</td><td>활동 3</td><td>“노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”를 주제로 토론 준비하기</td></tr><tr><td>활동 4</td><td>“노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”를 주제로 모둠별 토론하기</td></tr><tr><td colspan="2">정리</td><td>토론의 결과를 바탕으로 생각 정리하기</td></tr></table>					도입		기업의 사회적 책임에 관한 영상 시청	전개 1	활동 1	기업의 역할과 책임에 대해 모둠 토의하기	활동 2	기업과 노동자와의 관계 생각해보기	전개 2	활동 3	“노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”를 주제로 토론 준비하기	활동 4	“노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”를 주제로 모둠별 토론하기	정리		토론의 결과를 바탕으로 생각 정리하기
도입		기업의 사회적 책임에 관한 영상 시청																			
전개 1	활동 1	기업의 역할과 책임에 대해 모둠 토의하기																			
	활동 2	기업과 노동자와의 관계 생각해보기																			
전개 2	활동 3	“노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”를 주제로 토론 준비하기																			
	활동 4	“노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”를 주제로 모둠별 토론하기																			
정리		토론의 결과를 바탕으로 생각 정리하기																			



관련자료
(동영상 또는
신문기사)



- KDI [3분 실용경제] 9차시 기업의 역할과 사회적 책임 (3분 41초)

https://youtu.be/BLugz_7lcDA



- 공공기관 노동이사제 출발... '투명성' vs. '경영 간섭' (2분 49초)

https://youtu.be/ggfj_FdN6k



- 박귀천(2020). [찬반논단: '노동이사제'에 관한 논쟁] 찬성론: 노동이사제도, 노사상생을 위한 마중물, 한국행정포럼, 171, pp.64-71.



- 전삼현(2020). [찬반논단: '노동이사제'에 관한 논쟁] 반대론: 노동이사제 법제화의 문제와 과제, 한국행정포럼, 171, pp.72-77.

수업활용 Tip

- 학생들이 다양한 자료를 찾아볼 수 있도록 논문 검색 사이트(DBpia 등)를 학교에서 준비해 주는 것이 필요.
- 학생들이 자료를 정리하고 학습할 수 있도록 충분한 시간을 주는 것이 좋음.



수업과정안

1차시

도입

5분

- 본시 교육내용 안내
- (마음열기) 기업의 사회적 책임에 관한 영상 시청하기
“KDI [3분 실용경제] 9차시 기업의 역할과 사회적 책임” (https://youtu.be/BLugz_7lcDA)

전개

활동 ①

30분

활동 소개

기업의 다양한 사회적 역할에 대해 알아보기

- 취지** 기업의 다양한 역할 중 노동자와의 관계 생각하기
- 기대효과** 기업과 노동자가 동반자적 관계임을 자연스럽게 유추할 수 있다.

활동 ① 1) 기업의 역할과 책임에 대해 모둠 토의하기

활동 방법

모둠 토의 학습지 제시

- 질문 1 : 기업의 이해당사자들은 누가 있을까요?
- 질문 2 : 기업은 이해당사자들에게 어떤 역할을 해야 할까요?
(기업은 이해당사자들에게 어떤 책임을 갖나요?)
- 질문 3 : 기업은 왜 그런 역할들을 해야 하나요?
(기업은 왜 그런 책임을 져야 할까요?)
- ※ 질문 3에 주안점을 두고 이야기 나눌 수 있도록 해야 합니다.

전개

활동 ②

10분

활동 ② 2) 기업과 노동자와의 관계 생각해보기

활동 방법

생각의 나무 활동

- 기업과 노동자의 관계에 대해 자유롭게 생각해보기
(고용자와 피고용자의 관계, 상생을 위한 동반자 관계 등)
- 포스트 위에 자신의 생각을 적고 칠판에 붙이기
(교사는 칠판에 나뭇잎 없는 나무를 미리 그려 놓아야 함. 학생들의 포스트 잎이 나뭇잎 역할을 하는 것임)
- ※ 학생이 가진 기존의 가치관에 따라 다양한 의견이 나올 수 있습니다.

정리

5분

- 기업의 역할과 사회적 책임에 대해 살펴보기
- 기업과 노동자의 관계에 대한 자신의 입장 정리하기
- 오늘 수업 관련 소감 나누기



도입
10분

- 전시 교육 내용 확인
 - 기업과 노동자는 어떤 관계여야 한다고 생각하나요?
- (마음열기)
공공기관 노동이사제 출발... '투명성' vs. '경영 간섭' (https://youtu.be/ggfj_FdN6k)

전개

활동 ③
90분

활동 소개 노동이사제의 민간 부분 확대에 대해 토론하기

- 토론주제** “노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”
- 취지** 수정자본주의 기반의 우리나라에서 노동이사제는 어떻게 나아가야 할지 생각해보기
- 기대효과** 기업의 경제활동의 자유와 노동자의 경영 참여 권리의 범주에 관해 자신의 생각을 명확히 할 수 있다.

활동 ③ 토론 준비하기

활동 방법 찬성과 반대 모둠별 토론 준비

- 토론 주제에 대해 의견이 같은 학생들만 모둠을 구성
 - 같은 의견을 가진 학생들끼리 토론 자료 수집 및 논거 공유
 - ※ 찬성과 반대의 모둠 숫자가 다를 수 있습니다. 의견이 지나치게 한 쪽으로 몰릴 경우 향후 토론 진행을 위해 모둠 수를 비슷하게 조절해야 합니다.
 - ※ 학생들이 다양한 자료를 찾아볼 수 있도록 논문 검색 사이트(DBpia 등)를 학교에서 준비해 주는 것이 필요합니다.
 - ※ 토론 자료 수집은 학생들이 스스로 학습하고 자신의 생각을 정리해가는 중요한 활동입니다. 학생들이 모둠 활동 시간을 더 요구하는 경우 수업 시간을 더 줄 수 있도록 수업 차시의 유연성을 갖출 필요가 있습니다.
 - ※ 충분한 시간을 주기 어려운 경우 교사가 주제에 관한 찬반 자료를 준비하여 제시하는 것이 좋습니다.
- [예시] ● 박귀천(2020). [찬반논단: '노동이사제'에 관한 논쟁] 찬성론: 노동이사제도, 노사상생을 위한 마중물, 한국행정포럼, 171, pp.64-71.
- 전삼현(2020). [찬반논단: '노동이사제'에 관한 논쟁] 반대론: 노동이사제 법제화의 문제와 과제, 한국행정포럼, 171, pp.72-77.

전개

활동 ④
40분

활동 ④ 토론하기

활동 방법 찬성과 반대 모둠 혼합 토론

- 찬성 모둠과 반대 모둠에서 2~3명씩 인원을 뽑아 찬성 반대 혼합 모둠을 구성
- “노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”를 주제로 찬반 토론

정리
10분

- 토론의 결과 정리하기
- 오늘 수업 관련 소감 나누기



학 생 활 동 지

활동①

기업의 역할과 사회적 책임

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

기업의 이해당사자	기업이 해야 하는 역할	이런 역할을 해야 하는 이유
노동자		



활동③

토론 준비하기

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

토론 주제	“노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”	
나의 의견	찬성 / 반대	
나의 주장 준비하기 1	주장 1	
	이유	
	근거	
나의 주장 준비하기 2	주장 2	
	이유	
	근거	
나의 주장 준비하기 3	주장 3	
	이유	
	근거	



학 생 활 동 지

토론 주제	“노동이사제를 민간 부분으로까지 확대해야 하는가?”	
상대의 주장 예상하기 1	주장 1	
	나의 반박	
	반박 근거	
상대의 주장 예상하기 2	주장 2	
	나의 반박	
	반박 근거	
상대의 주장 예상하기 3	주장 3	
	나의 반박	
	반박 근거	
입론 작성해보기		



활동④

생각 정리하기

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

토론을 준비하면서 배운 점은 무엇인가요?

토론이 끝나고 나서 배운 점은 무엇인가요?

토론이 끝나고 아쉬운 점은 무엇인가요?

기업과 노동자의 관계는 어떻게 변화해 나가야 할까요?



[교사 도움 자료 1]

노동이사제

근로자 대표가 이사회 멤버로서 발언권과 의결권을 갖고 기관의 의사결정 과정에 참여하는 방식이다. 이는 노동자를 기업 경영의 한 주체로 보고 노동자에게 결정권을 주는 것으로, 이사회에 참여한 노동이사는 노동자의 이익을 대변해 발언권과 의결권을 행사한다. 독일을 비롯한 유럽 대부분의 나라에서 보편화된 제도로, 독일의 경우 기업 규모에 따라 이사회의 최고 절반까지를 노동자 대표로 채우도록 법제화하고 있다. 우리나라에서는 서울시가 2016년 정원이 100명 이상인 13개 서울시 산하 투자·출연기관에 근로자 이사를 의무적으로 도입하도록 하는 조례를 제정하면서 처음으로 도입, 시행한 바 있다.

한편, 국회가 2022년 1월 11일 본회의를 열고 공공부문 노동이사제 도입을 핵심으로 하는 '공공기관의 운영에 관한 법률' 개정안을 통과시켰다. 개정안에 따르면 공기업과 준정부기관은 3년 이상 재직한 근로자 중 근로자 대표의 추천이나 근로자 과반수 동의를 받은 1명을 비상임 노동이사에 임명해야 한다. 시행 시기는 공포일로부터 6개월 이후로, 이에 2022년 하반기부터 131개 공공기관은 비상임이사 중 1명을 반드시 소속 근로자로 선임해야 한다. 노동이사는 이사회에 참여해 발언권과 의결권을 똑같이 행사할 수 있는데, 임기는 2년이며 1년 단위로 연임이 가능하다.

- 출처: [네이버 지식백과] 노동이사제(시사상식사전, pmg 지식엔진연구소)
<https://terms.naver.com/entry.naver?docId=3385765&cid=43667&categoryId=43667>

[교사 도움 자료 2]

‘공공부문 노동이사제’의 거의 모든 것

공공부문 노동이사제 도입이 골자인 '공공기관의 운영에 관한 법률 일부 개정안'이 11일 국회 본회의를 통과했다. 공포일로부터 6개월 이후 법률로 정식 효력을 발휘하게 된다. 적용 대상은 한국전력 등 공기업 36곳, 국민연금공단 등 준정부기관 95곳 등 총 131개 공공기관이다. 노동이사는 3년 이상 재직한 근로자가 맡을 수 있고, 임기는 2년이며 1년 단위로 연임할 수 있다. 노동이사제의 자세한 내용과 해외 입법례, 추후 전망 등에 대해 종합적으로 살펴본다.

노동이사제는 무엇인가. 근로자추천이사제와 어떻게 다른가.

노동이사제는 근로자 또는 노동자의 경영참여를 보장하는 공식적인 제도로서 기업 이사회에 노동자대표들이 참여하여 기업의 중요한 의사결정을 경영진과 함께 하는 것을 의미한다. 근로자이사제, 종업원이사제, 근로자추천이사제 등으로 다양하게 지칭된다. 근로자추천이사제는 노동이사제와 기본 개념은 비슷하지만, 노동이사제가 근로자 또는 노조 대표가 이사회에 직접 참가하는 것인데 비해, 근로자추천이사제는 근로자 또는 노조가 추천하는 전문가가 이사회에 참가하는 것을 말한다.

이번에 본회의를 통과한 법안의 내용은 무엇인가.

김주영 더불어민주당 의원의 개정안이 주된 개정안의 내용을 차지한다. 개정안은 공기업·준정부기관 이사회에 '근로자 대표의 추천'이나 '근로자 과반수 동의'를 얻은 비상임이사 1명을 노동이사로 선임하는 내용이다. 노동자 대표 추천이나 근로자 과반수의 동의를 얻는 방식 중 개별기관 특성에 맞게 자율적으로 선택하면 된다. 노동이사제와 근로자 추천 이사제가 혼합된 형식으로 볼 수 있다.

이사회 구성원이 몇명이든 이중 1명은 반드시 노동자 대표여야 하는 셈이다. 노동이사 자격은 3년 이상 재직한 사람이면 누구나 될 수 있다. 임기는 2년으로 하되 1년 단위로 연임할 수 있다. 노동조합원뿐만 아니라 비조합원, 비정규직 근로자라고 해도 자격요건을 갖추면 노동이사가 될 수 있다.

어디부터 도입되나.

노동이사제가 도입될 예정인 공공기관은 한국전력공사, 한국가스공사, 인천국제공항공사 등 공기업 36곳과 국민연금공단, 한국가스공사, 한국관광공사 등 준정부기관 95곳(통폐합된 한국광해관리공단 제외) 등을 합쳐 총 131곳이다. 예금보험공사, 한국자산관리공사 등 일부 금융 공공기관도 여기에 포함된다. 준정부기관이란 공공기관 중 정원 50인 이상, 총수입액 30억원 이상, 자산 10억원이상이면서 자체 수입비율이 50% 미만인 곳을 말한다.



구 분	노동이사제 도입 대상 공공기관 (131개)
공기업 (36개)	한국가스공사, 한국광해광업공단, 한국남동발전, 한국남부발전, 한국동서발전, 한국서부발전, 한국석유공사, 한국수력원자력, 한국전력공사, 한국중부발전, 한국지역난방공사, 주식회사 강원랜드, 인천국제공항공사, 한국공항공사, 부산항만공사, 인천항만공사, 한국조폐공사, 그랜드코리아레저, 한국마사회, 한국가스기술공사, 대한석탄공사, 한국전력기술, 한전KDN, 한전KPS, 제주국제자유도시개발센터, 주택도시보증공사, 한국도로공사, 한국부동산원, 한국철도공사, 한국토지주택공사, 주식회사 에스알, 여수광양항만공사, 울산항만공사, 해양환경공단, 한국방송광고진흥공사, 한국수자원공사
준정부기관 (95개)	사립학교교직원연금공단, 국민체육진흥공단, 한국언론진흥재단, 한국무역보험공사, 국민연금공단, 근로복지공단, 기술보증기금, 중소기업진흥공단, 신용보증기금, 예금보험공사, 한국자산관리공사, 한국주택금융공사, 공무원연금공단, 한국재정정보원, 한국교자산업육학술정보원, 한국장학재단, 우체국금융개발원, 한국우편사업진흥원, 우체국물류지원단, 정보통신산업진흥원, 한국과학창의재단, 한국방송통신전파진흥원, 한국연구재단, 한국인터넷진흥원, 한국정보화진흥원, 재단법인 연구개발특구진흥재단, 한국국제협력단, 국제방송교류재단, 한국콘텐츠진흥원, 아시아문화원, 한국관광공사, 농림수산물식품교육문화정보원, 농림식품기술기획평가원, 축산물품질평가원, 한국농수산식품유통공사, 한국농어촌공사, 대한무역투자진흥공사, 한국가스안전공사, 한국디자인진흥원, 한국산업기술진흥원, 한국산업기술평가관리원, 한국산업단지공단, 한국석유관리원, 한국에너지공단, 한국원자력환경공단, 한국에너지기술평가원, 한국전기안전공사, 한국전력거래소, 건강보험심사평가원, 국민건강보험공단, 한국사회보장정보원, 한국노인인력개발원, 한국보건복지인력개발원, 한국보건산업진흥원, 한국보육진흥원, 한국건강증진개발원, 국립공원공단, 국립생태원, 한국환경공단, 한국환경산업기술원, 한국고용정보원, 한국산업안전보건공단, 한국산업인력공단, 한국장애인고용공단, 한국건강가정진흥원, 한국청소년상담복지개발원, 한국청소년활동진흥원, 국가철도공단, 국토교통과학기술진흥원, 국토안전관리원, 한국국토정보공사, 한국교통안전공단, 재단법인 대한건설기계안전관리원, 선박안전기술공단, 한국수산자원관리공단, 해양수산과학기술진흥원, 한국해양수산연수원, 한국승강기안전공단, 중소기업기술정보진흥원, 소상공인지원진흥원, 창업진흥원, 서민금융진흥원, 한국소비자원, 시청자미디어재단, 독립기념관, 한국보훈복지의료공단, 한국식품안전관리인증원, 도로교통공단, 한국소방산업기술원, 한국임업진흥원, 한국산림복지진흥원, 한국수목원관리원, 농업기술실용화재단, 재단법인 한국특허전략개발원, 한국기상산업기술원

현재 우리나라의 도입 상황은.

국내에서는 2016년 9월 서울시가 지방자치단체 중에서 처음으로 '서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례'를 제정해 도입했다. 서울시가 투자 또는 출연한 공공기관에 노동이사제를 도입한 것이다. 이후 서울시 사례를 참고해 지자체들이 도입했다. 광역 지자체로는 서울, 부산, 인천, 광주, 대전, 울산, 경기, 충남, 전남, 경남, 기초 지자체로는 수원, 부천, 안산, 이천 등 14곳이 조례를 개정해 노동이사제를 도입했다. 일각에서는 수출입은행이 올해 노동이사제를 선제적으로 도입했다고 설명하고 있지만, 수출입은행은 근로자 '추천' 이사제에 가깝다는 반론이 있다.

민간 확산 가능성은. 민간 확산이 된다면 어디부터 될까.

노동이사제는 문재인 정부의 100대 국정과제 중 하나로, 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회에서 지난 2020년 11월 사회적 대화를 통해 합의된 사안이다. 문 정부는 2017년부터 노동이사제의 민간 기업 확산을 모토로 걸어온 바 있다. 공공기관 도입 이후 큰 문제가 없다면 민간 확산 압박은 다음 순순으로 보인다. 민간 도입 연착륙을 위해선 국가가 지분을 상당히 보유한 금융권이 다음 순서가 될 것이라는 전망이 지배적이다.

유럽에서 노동이사제를 도입한 나라는 많다.

원조 격인 독일이나 프랑스, 스웨덴 등 10여개국은 공공기관과 민간기업에 모두 노동이사제가 의무화 돼 있다. 스페인, 그리스 등 6개국은 국가나 지방공기업에 제한적으로 도입됐다. 개별 기업에 자율적으로 맡기는 나라도 10여개 국이다. 영국이나 이탈리아, 벨기에 등이 해당된다.



학 생 활 동 지

먼저 도입한 해외에서는 노동이사제에 대한 평가가 어떤가.

노동이사제의 원조인 독일을 외면하고는 노동이사제를 논하기 어렵다. 독일도 정착한지 수십년이 됐지만 재계에서는 여전히 불만이 있다. 노조의 경영개입을 싫어하는 외국 투자자들이 독일 기업에 직접 투자하는 것을 꺼리게 돼 대기업들이 독일을 벗어난다는 연구 결과도 나온 바 있다.

독일의 경총, 전경련 격인 독일산업총연맹과 독일경영자총협회 등 산업계도 지속적으로 노동이사제 축소를 주장하고 있다. 일각에서는 다수의 기업들이 공동결정제도 때문에 주가나 수익 하락을 경험했다는 분석도 나온다.

독일의 노동이사제와 우리는 어떻게 다른가.

독일은 기업 이사회가 '경영이사회'와 '감독이사회'로 분리돼 있다. 노동이사는 감독이사회에만 들어가 있으며 회계 부정 등 경영상 결정 사항에 대해 견제나 자문하는 역할을 한다. 우리나라는 단일이사회 형태를 띠고 있다. 즉 노동이사가 일반적인 사외이사들처럼 실질적인 경영에 참여할 수 있다. 다만 유럽에서도 노르웨이나 스웨덴에서는 경영이사회에 노동이사들이 참여할 수 있도록 하고 있다.

노동이사제가 불러올 수 있는 역효과는 뭐가 있을까.

독일의 재계 단체인 독일경제연구소 조사에 따르면 "근로자 대표의 참여가 의사결정과정을 더디게 만든다"고 대답한 의견이 48.8%에 달했다고 한다. 가속화된다는 의견은 11.3%에 그쳤다. 아무래도 노동이사들이 결정과정에 참여하면 투명성은 제고될 수 있겠지만 의사 결정 속도가 지체될 수 밖에 없다.

이는 우리나라의 대립적 노사관계를 생각하면 이런 단점은 더 부각될 수 있다. 노동계에서는 한석뿐인 노동이사자 의사결정에 미칠 수 있는 영향이 제한적이라고 하지만, 노조와 연결된 경영진 일원의 강력한 반대를 무시하고 표결을 밀어 붙이는 것은 현실적으로 불가능하다는 분석도 나온다.

독일은 폭스바겐 공장 해외이전이나 하르츠 개혁을 통한 노동시간 단축에 노사정이 합의하는 등 협력적 노사관계가 배경에 있었음에도 시행착오를 겪었다. 이를 고려하면 한국 도입시 어떤 결과를 불러올 지는 예측이 어렵다는 게 전문가들의 설명이다. 우리나라는 세계경제포럼 2019년 국가경쟁력 평가에서 노사협력 부문이 141개 국 중 130위에 그친 바 있다.

노동이사의 경영인(이사)으로서의 의식이나 전문 지식 부족에 대한 우려도 나온다.

노동이사가 전문적인 경영인인 이사의 역할을 하면 가장 좋겠지만, 노조의 이익을 반영하는 대변인의 역할을 하게 되는 경우가 가장 큰 문제라는 평가가 나온다. 노동이사제의 성패는 노조와 노동이사의 객관적인 분리가 가능한지에 달렸다는 분석이 나온다. 노조나 근로자들의 지지를 받는 선임조합원이 노동이사로 선임될 가능성이 높은 것이 이런 분리 가능성을 낮출 수 있다는 우려도 나온다.

현재 노사 교섭시 노조 내부 정치적 상황이 회사와의 협상 과정에서 큰 변수로 작용하는 점에 비춰보면 이런 현상은 심화될 가능성이 높다는 게 전문가들의 평가다.

전문적 지식이 다소 부족한 노동이사에 대한 기본적인 회계 교육 등을 실시하고 설명하는 것도 기업의 몫이 될 가능성이 크다.

경제계의 반응은.

중소기업중앙회는 11일 입장문을 통해 "공공부문 노동이사제 법안이 부작용에 대한 충분한 검토나 사회적 합의 없이 국회 본회의를 통과한 것에 유감을 표한다"며 "노동이사제 도입은 이사회를 노사 갈등의 장으로 변질시켜, 오히려 공공기관의 방만한 운영과 도덕적 해이를 조장할 수 있다"고 우려를 표했다.

한국경영자총협회도 같은 날 입장문을 "노동조합원과 경영진의 일원인 이사의 신분은 이해충돌 관계를 발생시킬 수 있으므로, 노동이사 임기 중에는 노동조합에서 탈퇴하는 것을 분명히 해야 한다"며 "민간기업에 도입될 경우 우리 시장경제에 큰 충격과 심각한 부작용이 발생할 수 있으므로, 향후 민간기업 확대 입법으로 이어지지 않도록 해야 할 것"이라고 말했다.

노동계의 반응은.

법안 통과를 주도한 김주영 더불어민주당 의원은 11일 법 통과 직후 "그동안 일부 공공기관에서는 소수 경영진들의 폐쇄적이고 독단적인 경영으로 인해 많은 부작용이 발생했다"며 "노동이사제 도입이 국회 본회의를 통과됨에 따라 공공기관의 참여적 노사관계 구축과 공공기관 거버넌스 변화 등 다양한 긍정적 변화가 있을 것으로 보인다"고 말했다.

노동이사제를 가장 염원했던 한국노총도 "노동이사제는 우리 사회가 노사 갈등을 줄이고 사회적 대화를 통한 성숙한 사회로 나가는 데 꼭 필요한 제도"라고 환영의 뜻을 표했다.

- 출처: 한국경제, '공공부문 노동이사제의 거의 모든 것'

<https://www.hankyung.com/economy/article/202201110575i>



[수업 읽기 자료 1]

노동이사제 찬성론: 노동이사제도, 노사 상생을 위한 마중물

1. 서언

2016년 서울시가 “대립과 갈등에서 상생과 협력의 새로운 노사관계 패러다임 구축 필요성”을 피력하며 산하 투자·출연 기관에서 국내 최초로 노동이사제도를 도입하면서 노동이사제도에 관한 논의가 국내에서 처음 본격적으로 대두되었다. 최근에는 중앙정부 산하 공공기관의 노동이사제 도입을 위한 ‘공공 기관의 운영에 관한 법률’개정안들이 발의됨에 따라 노동이사제 논의가 다시 활발하게 이루어지고 있다. 그렇지만 국내에서 아직 노동이사의 개념과 역할에 대한 이해가 널리 확산되지는 못하여 일각에서는 지나친 우려가 제기되기도 하고, 반대로 과도한 기대를 갖기도 한다. 이 글에서는 노동이사제도의 의미와 긍정적 측면에 대해 살펴보고, 노동이사제도에 대해 제기되는 우려 사항에 대해서도 검토하고 반론을 제시한다.

2. 노동이사제도의 의미

1) 노동자 경영참가를 통한 노사상생의 추구

노동이사제도는 노동자대표가 기업의 의사결정단위인 이사회에 참여하여 노동자의 관점에서 의견을 제시하고, 기관 내 부에서의 감시와 견제의 역할을 수행함으로써 경영의 투명성과 책임성을 제고하고자 하는 제도이다. 또한, 노사 간 정보 비대칭 문제를 해소하고 적극적 의사소통을 통해 노사 간 갈등 요소를 줄여 협력적 노사관계를 구축해 나간다는 의미가 있다. 노동이사는 노동자의 관점에 초점을 두지만 단지 노동자의 이익만 대변하는 것이 아니라 다른 비상임이사와 동등한 권한과 책임을 가지면서 무엇이 회사에 최선인가를 고민해야 하는 위치에 서게 된다.

오늘날 자본주의 경제체제와 민주주의를 채택하고 있는 여러 국가에서는 다양한 형태의 노동자 경영참가제도를 두고 있다. 일찍이 우리나라 제헌 국회에서도 노동자의 경영참가에 관한 조항을 제헌 헌법에 명문화하는 문제를 놓고 의원들 간에 적극적인 논의가 이루어진 바 있고, 노동자의 이익균점권이 헌법에 규정되었던 역사가 있다. 헌법제정회의록에 기록된 내용을 보면 전진한 의원을 비롯한 경영참가제도에 찬성한 의원들은 외국의 제도를 모방하고자 함이 아니라 당시 우리나라가 안고 있었던 여러 심각한 문제와 사회적 갈등 상황(일본의 적산 처리, 이념 및 계급 대립 해소, 남북통일 문제 등)을 해결하기 위한 하나의 방안으로서 노동자 경영참가제도에 대해 논의하였음을 알 수 있다.

우리 헌법이 자유시장경제질서와 더불어 채택하고 있는 사회적 시장경제질서의 토대 위에서 구축되는 노동자 경영참가제도의 중요한 의미는 사업장과 기업에서의 민주주의의 구현이다. 사업장 및 기업 내에서의 여러 현안과 갈등을 해결하기 위해 사용자가 원하는 바에 따라 노동자에게 일방적으로 강제하는 방식이 아닌 노사 간의 대화와 합의를 통해 자치적으로 해결해 감으로써 소통과 협력의 노사관계의 기반이 형성될 수 있다.

최근 우리나라에서 노동자들을 비롯한 사회구성원들의 전반적인 권리의식과 참여욕구는 대단히 높아졌음에 비하여 기업 경영진들은 인사와 경영에 관한 권한을 불가침의 권리처럼 생각하면서 노동자들과의 의사소통에는 미흡한 경우가 많고, 성과와 이윤을 위해 필요할 때에는 노동자들의 협력을 요구하면서 중요한 사업 내 안전이 노동자들의 이해관계와 관련하여 문제될 때에는 경영사향이라는 점을 이유로 노동자들을 배제시키는 모습을 자주 보인다. 이로 인해 노사관계에서의 갈등과 대립이 끊이지 않게 된다.

외국의 경우 강력한 노사공동결정제도를 가진 국가에서 파업으로 인한 근로손실일수가 오히려 압도적으로 낮은 것으로 나타났다. 이는 노사가 경영문제를 함께 결정하고 공동으로 책임을 지기 때문에 기업의 생산성이나 노사관계 안정에도 기여한다는 점을 보여준다. 독일에서 공동결정제도의 긍정적 기능을 강조하는 입장에 따르면 공동결정제도는 다른 한편으로는 공동책임을 의미하는데 신기술의 도입이나 경제적 구조변동에 노사가 공동의 책임을 갖고 적극적으로 대응함으로써 사업의 현대화와 혁신에 기여하게 된다고 본다.

물론 노동이사제도 도입만으로 노사관계의 복잡한 문제가 일시에 해결될 수는 없겠지만 노동이사제도는 적어도 노동자의 참여와 협력을 기반으로 상생의 노사관계 구축을 위한 마중물이 될 수 있을 것이다.

2) 기업의 사회적 책임 관점에서의 의미

노동이사제도는 기업지배구조를 노동자들에게 일부 열어서 기업의사결정 과정에 기업의 중요한 구성원인 노동자의 대표를 참여시킴으로써 결정 과정의 공정성 내지 절차적 정당성을 높이는 데에 기여하고자 하는 것이다.

기업지배구조는 크게 주주중심 모델과 이해관계자 모델로 나누는 것이 일반적이다. 주주 중심 모델은 기업을 주주의 재산으로 파악하고 기업경영의 목적은 이해관계자의 단체적 이익보다는 주주가치의 극대화에 두는 것을 특징으로 한다.

이에 비해 이해관계자 모델은 주주 이외에도 노동자, 공급자, 소비자, 채권자, 지역사회 등 다양한 이해관계인을 회사의 의사결정에 관여시키고 그 역할을 보장해야 한다는 생각을 기반으로 하는 모델이다. 이는 기업에 공공적 성격을 부여하고, 주주, 경영자, 채권자, 노동자 등 이해관계자 집단의 이익으로서 기업 가치의 극대화를 추구하는 데에 기본 목적이 있다. 이해관계자 모델은 회사가 주주의 이익뿐만 아니라 공정성, 사회적 정의, 노동자 보호 등 사회적 책무에 주의를 기울여야 하는 사회적 기관임을 강조한다. 또한 이해관계자 모델은 주식회사가 ‘사회적 실체(social entity)’를 갖는다고 보는 법인실재설에 기반하여 회사는 단지 구성원들 간 계약의 집합체가 아니라 본연의 책임과 의무가 있고 스스로의 행동과 결과에 대해 책임을 져야 한다고 주장한다.

우리나라의 현행 상법은 회사의 소유자를 주주로 이해하는 관점에 기반하고 있고 따라서 회사법이 관심을 갖는 이해관계와 회사법의 제반 규정들은 기본적으로 노동관계와 접점을 찾기 어렵다.



그렇지만 기업지배구조를 둘러싼 제도적 환경은 항상 그대로 머물러 있는 것은 아니고, 각 기업 지배구조 모델의 장단점 및 제도적 다양성의 가능성 등에 대한 논의가 이루어지고 있다.

그리고 회사는 본래 인격을 가질 수 없지만 국가법질서를 통해 인위적으로 법인격이 부여되는 것이라는 점, 요컨대, 회사는 법률에 의해 만들어진 의제된 법인격이라는 점, 따라서 회사는 일정한 공적 기능을 담당할 것으로 기대된다는 점, 사업 내지 기업은 노동자의 노동력을 생산수단에 결합시켜 가치를 창출해 낸다는 점, 그렇기 때문에 내부 이해관계자 중 주주뿐 아니라 직원 역시 단지 객체가 아닌 주체로서의 의미를 가진다고 보아야 한다는 점 등을 고려할 때 기업과 일터의 주인이 누구인가라는 점에 대한 이해는 기업의 이해관계자를 포함하는 보다 폭넓은 관점에서 이루어져야 할 것이다.

3. 노동이사제도의 긍정적 기대효과

위에서 살펴본 노동이사제도의 의미에 더하여 노동이사제도의 주요 기대효과로는 크게 1) 감시와 견제의 역할, 2) 조언자 역할, 2) 정보 교환의 매개 역할 등을 들 수 있다.

1) 감시와 견제의 역할

노동자들은 경영진 또는 지배주주의 행위에 대한 관심과 관찰 가능성이 높다. 이러한 점을 고려할 때 노동이사제도는 주주의 이익에 반하는 경영진의 전횡이나 소액주주의 이익에 반하는 지배주주의 사익 편취를 효과적으로 견제하는 방안이 될 수 있다. 또한 노동이사는 환경, 안전, 위생 등의 사회적 문제에 대해 보다 적극적으로 대응할 가능성이 있다는 점에서 노동이사의 활동을 통해 노동자뿐만 아니라 소비자, 시민 등 다양한 이해관계자들에 대한 보호도 도모될 수 있다.

2) 조언자 역할

노동자들은 노동 현장에서 직접 취득하거나 경험한 가치 있는 정보와 관점을 이사회에 전달하여 보다 나은 의사결정이 이루어지도록 유도하는 효과가 있을 것이다. 또한, 노동이사는 이사회 구성의 다양성을 증진시키는 효과를 가지게 되어 보다 폭넓은 시각에서 더 나은 의사결정이 이루어질 수 있을 것으로 기대할 수 있다. 노동이사는 사외이사, 다른 비상임이사 등 여타 이사들과는 다른 경험과 배경을 가질 가능성이 높고, 노동이사제도를 도입하고 있는 해외 국가들의 경우, 이러한 다양성이 이사회에서의 논의의 질을 증가시키는 것으로 보고되기도 했다.

3) 정보 교환의 매개 역할

노동이사는 기업의 이사회와 노동자 간 신빙성 있는 정보가 보다 유연하게 교환되도록 하는 정보 교환의 매개체 역할을 하여 장기적으로 기업 가치를 제고하는 효과가 기대된다. 노동조합이나 노사협의회 근로자위원들도 회사 측에 경영정보를 공개할 것을 요구하기도 하지만 노동이사처럼 이사회에 직접 참여하여 보다 신빙성 있는 정보를 접할 수 있도록 제도화하는 것과는 차이가 있다. 노동이사를 통해 이사회와 노동자 간 신빙성 있는 정보가 교환되면 노사 간 정보의 비대칭성이 완화될 수도 있을 것이다. 이사회와 노동자 간에 신빙성 있는 정보가 원활히 교류되면 기업의 현황에 대한 이해도가 높아지고 공감대 형성 또한 용이해질 수 있다. 그 결과 기업 운영이 어려운 시기에는 노동자들이 양보하며 협조하고 성과가 좋은 시기에는 노동자들도 함께 혜택을 누리는 등 협업을 증진하여 긍정적 효과를 가져올 수 있다. 또한 경영의 투명성이 높아져 장기적으로 기업가치가 제고될 수 있다.

4. 노동이사제도에 대한 우려 사항 검토

한편, 노동이사제도에 대해서는 우려 사항들이 제기된다. 대표적으로 1) 주주 이익에 반하는 노동자 이익 추구로 이사회 의사결정이 지연되거나 방해 받을 우려, 2) 노사 담합 및 공 공기관 개혁 저해 우려, 3) 노동조합과의 관계 혹은 상충 우려, 4) 노동이사의 경영 전문성 미흡 등을 들 수 있다.

1) 의사결정의 지연 또는 방해 우려에 대하여

노동이사제 도입으로 인해 이사회 의사결정 진행이 지연되거나 방해받을 수 있다는 지적에 대해서는 이사회 의사결정 지연에 따라 구분해서 살펴볼 필요가 있다. 특히 공공기관의 경영 관련 안건의 경우 의사결정 지연의 문제는 단지 노동이사제도와 관련하여서만 문제되는 것이 아니므로 전반적인 공공기관 경영 개선방안으로 다룰 필요가 있다. 그러나 노동자의 근로조건, 복리 후생과 관련된 의결 안건의 경우에는 이해관계가 반영되어 의사결정이 지연될 가능성을 배제할 수 없을 것이다. 이 경우, 이사회는 단체교섭과 투쟁의 장이 아니라는 점을 분명히 해야 하고, 교섭 대상에 해당되는 사항에 대해서는 교섭을 통해 해결해야 한다.

노동자들의 경영 참여가 기업들의 경제활동에 대한 제약이나 규제로서 작용하는 측면도 부정할 수는 없다. 그러나 역으로 사업장 수준에서 노동자들의 다양하고 높은 참여가 노사 간 의사소통의 원활화, 불만이나 고충의 제거를 통한 노사갈등의 완화, 상호 인식과 신뢰 제고, 노사 협력 강화, 근로자들의 책임성 강화와 생산성 강화를 위한 노력 등으로 나타날 수 있다는 장점이 있다.



한편, 현재 지자체 산하 공공기관에서 시행되고 있는 노동이사제도의 경우 규모에 따라 1명 또는 2명의 노동이사가 이사회에 참여하고 있는바, 한 두명의 노동이사가 최종 의사결정 자체를 방해되거나 지연하기는 어렵다. 그렇다면 반대로 노동이사의 이사회 참여는 어떤 의미가 있는 것인가라는 의문이 제기될 수도 있다. 이와 관련하여서는 기존 이사진과 다른 의견을 가진 노동이사가 이사회에 앉아 있는 것만으로도 이사회에서 오직 경영진의 이해관계나 주주의 이익만 대변되는 것을 '차단' 하는 효과를 발휘할 수 있다는 의견이 제시된다.

2) 노사 담합 및 공공기관 개혁 저해 우려에 대하여

노동이사제 도입이 노사 담합에 이용되고 공공기관 개혁을 저해할 수 있다는 우려와 관련해서는 우선 공공기관 개혁이 제대로 이루어지지 못한 원인과 배경에 대한 근본적인 고찰이 필요하다. 지금까지의 공공기관 상황을 고려해 보면 과연 노동이사제 도입이 공공기관 개혁의 저해 요인이 될 것인가라는 의문이 제기될 수 있는 것이다. 어느 정권에서나 공공기관의 경영진을 정치적으로 임명하는 경향이 강해서 경영진보다 오히려 당해 기관의 업무와 사정을 잘 아는 노동자들이 공식적 혹은 비공식적으로 경영의사결정에 참여하는 사례들은 과거에도 있었다. 그런데 공공기관에서 노동자들이 경영에 영향을 미치는 방식은 제도화되어 있지 않았다는 특징을 지닌다.

그간 노조나 근로자대표, 관리자들이 공공기관의 의사결정에 직·간접적으로 영향력을 미치거나 노사간의 비공식적 담합이 이루어져 왔다면 오히려 공공기관의 지배구조를 바꾸어 근로자대표가 공공기관의 의사결정을 책임지는 이사회에 제도적으로 참여하도록 길을 열어주고 그 대신 일정한 책임도 함께 지도록 하는 방안이 바람직할 것이다.

3) 노동조합과의 관계 혹은 상충 우려에 대하여

노동이사가 노동조합만이 아닌 전체 근로자의 대표로서 이사회에 참여하고 활동한다는 점을 고려하면 노동조합과의 공식적 관계를 단절하는 것이 합리적이고 현행법 규정에도 부합된다고 볼 수도 있다.

서울시 노동이사제도는 현행 노조법 및 관련 판례에 따른 해석에 입각하여 노동이사의 사용자 해당 가능성의 우려로 인해 노동조합 조합원 자격을 가질 수 없도록 제도화한 것이었다. 이는 노동이사와 노동조합 간의 갈등의 소지가 이미 내재된 상태에서 제도가 도입된 것이라고도 볼 수 있다. 노동이사가 노동조합과 단절되는 경우 자칫 잘못하면 사용자측 이해 대변을 위한 수단으로 전락하거나 아니면 고립된 제3의 화색인이 되어 노동이사제도를 유명무실하게 만들어버릴 위험도 있다. 또한 노동이사와 노동조합과의 단절이 노동이사와 노동조합 대표 내지 조합원들과의 갈등, 즉, 노노갈등의 문제로 비화될 가능성을 배제할 수 없다는 문제도 있다.

노조원과 비노조원을 모두 포함하는 전체 노동자들의 직접 선거를 통해 노동이사를 선출하게 되면 노동이사는 노조원 중에서 선출될 수도 있고, 비노조원 중에서 선출될 수도 있다. 이는 각 사업장의 특성에 따라 차이가 있을 것이고 노동이사가 노동조합 대표 및 조합원들과 원만한 관계를 유지할 수 있을지 여부를 미리 예단하기는 어렵다. 각 기관은 노동조합의 유무에 따라 실제 운영 실태에 큰 차이가 있다. 외국에서 노동이사는 노동조합 조합원 자격을 계속 유지하는 경우가 대부분이고 노동이사제도가 사실상 노동조합과 밀접한 관계 하에서 운영되고 있는 경우도 있다. 그러나 대부분 기업별 노조들이 설립되어있는 우리나라 공공기관에서 노동 이사제도가 도입되는 경우 노동이사의 노조 조합원 자격 유지 문제를 산별노조 중심의 노사관계하에서 노동이사제를 운영하고 있는 외국의 사례와 직접 비교하기 어려운 측면이 있다.

그럼에도 불구하고 노동이사와 노동조합의 관계를 단절시켜 놓은 상태에서 노동이사는 유명무실해질 가능성도 배제할 수 없다는 점, 현행 노조법상 사용자 개념에 따라 사업주로부터 업무 결정에 대한 권한과 책임을 부여받은 자 내지는 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자에 대한 해석은 본래 일반적인 이사나 임원, 간부직 등에 대한 해석이라는 점을 고려할 때 이러한 해석을 새롭게 설계된 제도인 노동이사에 그대로 적용하는 것이 과연 옳은가라는 점을 생각할 필요가 있다. 노동이사는 노동자로서의 시각과 경험을 가지고 경영상 결정에 의사를 반영하는 노동자의 대표를 의미한다면 노동이사제도에서는 노동조합 조합원인 근로자로서의 시각과 경험 역시 중요하게 고려되어야 할 것이다.

4) 전문성 미흡 우려에 대하여

노동자이기 때문에 경영에 대해서 전문성이 없다고 단정하는 것은 불합리한 예단이다. 일반적으로 이사회에 많이 참여하는 교수나 변호사의 경우 자신의 전문분야에 대해서는 전문성이 높지만 오히려 해당 기관의 내부적인 경영 사정에는 어두운 경우도 많을 것이다.

다만, 노동이사의 전문성 함양 및 제고를 위한 지속적인 교육훈련의 중요성은 노동이사제를 실시하고 있는 외국에서도 강조되고 있다. 외국의 경우, 예를 들어 스웨덴에서 민간부문에 종사하는 근로자 8만 명이 조직되어 있는 25개 노동조합들의 공동조직인 PTK(민간부문 노동조합 교섭 카르텔)에서는 노동이사들을 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있다. 즉, 스웨덴 주식회사의 이사회 역할에 대한 교육, 재무제표 이해를 위한 실무 교육, 실무영어 교육, 다양한 세미나를 마련하는 한편 일정 교육을 이수한 노동이사들을 위한 상급코스, 학위과정도 마련하고 있다.

독일의 경우에도 공기업인 '베를린 수도공단(Berliner Wasserbetriebe)'의 감독이사회에 대해 살펴보면, 베를린 수도공단의 감독이사회는 '베를린사업장법'에 따라 노사 각 8명씩 총 16명으로 구성되어 있는데 감독이사의 업무수행능력을 향상시키기 위한 교육은 공단 내외부에서 이루어지고 있다.

우리나라에서도 지자체 산하 공공기관에서는 노동이사제도를 도입하는 경우 노동이사의 전문성 제고를 위한 교육 프로그램을 운영하고 있다.



5. 결어

경제 상황, 일자리에 대한 불확실성이 전례 없이 높아지고 있는 현재와 같은 상황에서는 근로자들에게 경영에 관한 주요 정보를 투명하게 공개하고 협력적 노사관계를 구축한다는 의미에서도 노동이사의 이사회 참여는 더욱 중요한 의미가 있다고 할 것이다. 특히 공공기관은 시민에 대한 서비스 증진과 공익을 지향하는 것이 중요하고, 이를 위하여 기업 운영에 있어 근로자를 비롯하여 각 기관의 특성에 맞는 이해관계자들의 이사회 참여를 통해 다양한 이해관계자의 의견이 반영될 수 있도록 하는 제도가 모색될 필요가 있다.

- 출처 : 박귀천(2020). [찬반논단: '노동이사제'에 관한 논쟁] 찬성론 : 노동이사제도, 노사상생을 위한 마중물, 한국행정포럼, 171, pp.64-71.

[수업 읽기 자료 2]

노동이사제 반대론: 노동이사제 법제화의 문제와 과제

1. 머리말

21대 국회가 출범하면서 공공기관의 노동이사제 도입을 위한 법 개정안이 다시 발의되었다. 즉, 더불어 민주당 소속의원이 의원입법 형태로 '공공기관 운영에 관한 법률'(공운법) 개정안을 발의해 노동이사제를 법제화하려는 것이다.

이번 공공기관 노동이사제 법제화 방안은 문재인 정부 출범 당시인 2017년 발표된 국정기획자문위원회의 '문재인 정부 국정 운영 5개년 계획'과 연계선상에 있다는 점에서 거대 여당체제인 21대 국회에서는 상당한 탄력을 받을 것으로 예상된다.

그럼에도 노동이사제가 법제화되면 공공기관은 물론이고 향후 민간기업들에게도 영향을 미칠 수 있다는 점에서 우려하는 견해들이 많다.

노동이사제는 근로자경영참여를 전제로 한다는 점에서 입법을 통한 의무화에 대한 찬반논쟁은 불가피한 현상이며, 이러한 찬반의 논리적 근거를 면밀히 검토를 한 후 법제화 여부를 결정하는 것이 필요하다고 본다.

우선, 공운법 개정안을 발의한 이유로 두 가지가 언급되고 있다. 첫째는 노동이사제가 경영의 투명성과 책임성을 높이고 노동자들의 지식과 경험을 반영해 성과 향상에 기여할 수 있다는 것이다. 둘째는 현재도 서울 인천 경기 등 6개 지방자치단체가 공공부문에서 노동이사제를 자치적으로 운영해본 결과 법제화를 해야 상당 부분 개선 및 보완이 가능하다는 것이다.

이러한 긍정적 평가에도 불구하고 현재 6개 지자체에서 시행하고 있는 노동이사제가 득보다 실이 크다는 비판들이 있다. 이에 따르면 대부분의 공공기관은 준법감사인 제도와 외부 감사인 지정조치 등을 통해 경영의 투명성과 책임성이 이미 확보되고 있기때문에 굳이 노동이사제를 법제화해야만 경영투명성과 책임성이 제고되는 것은 아니라는 것이다. 오히려 제도의 중복으로 운용상의 혼란이 발생해 경영효율성은 물론이고 불필요한 비용을 증대시켜 재무 건전성을 해친다는 것이다. 특히 공공기관들은 현재 수시로 감사원 등의 감사를 받기 때문에 노동이사제를 법제화할 필요가 없다는 비판도 제기되고 있다.

이하에서는 이러한 점들을 중심으로 그 타당성을 검토한 후 해결방안을 제시해 보고자 한다.

2. 노동이사제 입법화 안의 주요 내용과 추진현황

더불어민주당이 의원입법형태로 대표발의한 공운법 개정안에는 노동자 수를 기준으로 노동이사의 수를 정하는 안이 포함되어 있다. 즉, 노동자 500명 이상의 전국 공공기관은 현재 존 재하는 상임이사 중 노동이사를 최소한 두 명 이상을 선임하고 500명 이하인 경우에는 최소한 1명 이상의 노동이사를 의무적으로 선임하는 안이다. 최소한 2명 또는 1명이라고 하지만 사실상으로는 그 이상의 노동이사가 선임될 수 있을 것으로 예상된다. 현실적으로 노동자가 500명 이상인 전국 공공기관의 대부분이 총 15명의 이사회 구성원 중 상임이사를 7명으로 선임하고 있는 실정임을 감안해 보면 하면 노동이사가 2인 이상 선임되는 순간 사실상 상임이사는 노동조합의 협조 없이는 누구도 선임될 수 없을 것으로 예상된다.

입법안에는 노동이사의 선임방법과 권한, 임기에 대해서도 상세한 내용이 포함되어 있다. 이에 따르면 노동이사는 1년 이상 재직한 노동자들이 직접 선출하며, 선출된 노동이사는 상임 이사와 동일하게 이사회 구성원으로서 동일한 권한을 갖게 된다. 임기도 상임이사와 동일하게 3년이 며 연임도 가능하다.

20대 국회 때인 2017년 더불어민주당 의원이 대표발의해 제출되었다가 폐기된 법개정안에는 공기업의 비상임이사 중 근로자대표와 시민단체 추천을 받은 사람이 각각 1명 이상씩 선임되도록 규정했었는데, 이와 비교해 보면 상당히 구체화되고 진전된 법개정안이라고 할 수 있다.

지난 2020년 8월 공공기관의 대표적인 한국전력의 김종갑 사장이 노동이사제의 도입이 필요하다는 주장을 하면서 법개정안의 국회 통과에 힘을 실어 주는 발언을 한 바 있다. 당시 그는 자신의 소셜네트워크서비스(SNS)에 독일의 사례를 언급하면서 독일 주식회사의 경우 근로자가 2천명 이상인 경우 주주와 노조가 각각 과반씩 추천한 인사로 구성되는 감독이사회를 구성하고, 이 감독이사회에서 경영이사회 구성 이사들을 임면하고, 보상 및 주요 경영 사항을 결정한다는 사실을 언급한 바 있다.

참고로 김 사장은 2018년 8월 전력노조와 '사측과 노조는 노동이사제 등 근로자의 경영 참여 확대를 위해 적극적으로 노력한다'는 내용을 담은 단체협약서에 합의했다는 언론 보도가 나온 바 있다.



3. 노동이사제의 본질 검토

문재인 대통령은 대선 후보 시절 노동이사제를 반드시 도입하겠다고 공언한 바 있다. 이와 연계선상에서 지난 2017년 7월 19일 국정기획자문위원회는 ‘문재인 정부 국정 운영 5개년 계획’을 발표하면서 2018년부터 공공기관의 노동이사제를 도입할 것을 제안한 바 있다.

문 대통령은 20대 국회 때 더불어민주당이 과반 의석을 차지하지 못해 실패했던 점을 반 면교사삼아 21대 국회에서는 반드시 공약을 실천하겠다는 의지가 강할 것으로 추정된다.

더불어민주당의 의석 수가 과반을 훨씬 초과하는 21대 국회에서는 어느 때보다도 공운법 개정 가능성이 높은 것이 사실이다.

문제는 입법 목적이다. 입법목적이 부당한 경우 우리 헌법 제37조 2항에서 규정하고 있는 과잉금지 원칙상 입법목적 정당성을 결여한 위헌의 여기가 있기 때문이다. 2017년 당시 국정기획자문위원회는 노동이사제를 도입하는 목적으로 노동자의 의견을 통한 공공기관의 사결정 구조의 민주화를 언급한 바 있다. 즉, 노동이사제를 통해 경제민주화를 구현하고자 하는 것이 입법 목적이었던 것이다.

그러나 이는 경제민주화에 대한 해석상 오류에 기인한 것으로 판단된다. 우리 헌법 제119조 2항에서 규정하고 있는 경제민주화 조항은 제1항과의 관계를 고려해 볼 때 그 역할이 소극적일 수밖에 없다. 즉, 자유민주주의와 시장경제를 원칙으로 하는 대한민국 헌법의 이념적 가치를 고려해 볼 때 이를 소극적으로 해석해야 하는 것이다. 한전 사장이 도입의 모델로 제시했던 독일도 독일헌법에 사회민주주의를 이념적 가치로 삼고 있음을 천명하고 있음에도 불구하고 공동결정제도를 입법화하는 과정에서 치열한 위헌성 논쟁이 있었다.

정치적으로는 자유민주주의를, 경제적으로 자유시장경제를 헌법적 이념으로 정하고 있는 우리나라의 경우에는 경제민주화라는 이름으로 노동이사제를 입법화하는데는 헌법 해석 목적이 정당화되기 어려운 것이 사실이다. 또한 독일의 노동이사제를 모델로 하여 그 도입 필요성을 강조하는 것은 우리 자본시장에 대한 이해가 부족한데서 기인한 것으로 이해된다.

우선, 독일의 노동이사제는 그 근본적 사상을 이해관계자 자본주의에 뿌리를 두고 있다. 예를들어 독일 노동이사제의 핵심 기구라고 할 수 있는 감독이사회는 이해관계자자본주의라 는 철학하에 투자자보다는 근로자나 채권자 등 이해관계자 보호에 더 큰 비중을 두고 있는 기관이다. 그래서 독일에서는 근로자가 2000명을 넘는 회사의 경우 은행들이 대주주이고 채권자이다. 민간인이 대주주인 우리나라 주식회사와는 본질이 다른 것이다. 즉, 노동이사제는 자본시장의 확대를 위해 주주자본주의를 택한 우리나라 법제도와는 근본적으로 조화를 이루기 어려운 것이다.

특히 문제가 되는 것은 투자손실위험이 없는 근로자의 대표인 노동이사가 이사회의 경영 판단에 참여하는 경우 회사는 성장보다는 분배에 더 큰 비중을 둘 수밖에 없다. 독일의 사례를 보건대 노동이사제가 입법화되는 경우 투자가 크게 위축될 것으로 예상되는 이유이다.

이와 관련해 이번 노동이사제 도입안은 공기업에게만 한정되므로 투자위축과는 관련이 없다는 시각이 있다. 그러나 이러한 견해는 공공기관의 경우 국민의 세금으로 설립되어 운영되고 있으므로 국민이 투자자라는 점을 간과한 해석이라고 생각된다.

독일은 2차 세계 대전에서 패망한 후 철광과 석탄산업의 중흥을 통해 경제성장 달성하려 했던 당시의 사회상을 고려해 볼 때 1950년대에는 공동결정제도가 순기능을 한 것은 사실이다. 그러나 독일도 1980년 이후부터는 공동결정제도하에서 노동이사가 기업가치 상승과 경영효율성 제고에 기여한 사례가 언급된 것을 찾아보기 힘들다. 즉, 독일에서 노동이사제가 도입되기 시작하였던 1950년대 몬탄공동결정법 운영 당시만 하더라도 탄광과 철광회사의 경우에 종종 성공사례들이 있었던 것은 사실이다. 그러나 그 이후부터 독일이 2010년 하르츠 개혁을 단행하기 전까지는 노동이사제에 대한 부정적 평가들이 많았던 것이 사실이다.

더욱이 4차 산업혁명 시대를 맞이한 현 시점에서 노동이사제를 대안으로 제시하는 현 정부가 추구하는 것이 궁극해될 수밖에 없는 것이 또한 사실이다. 독일에서 노동이사제가 탄생한 이유는 그 당시 탄광이나 철광 등에서 일하는 근로자들의 근로의욕을 고취시키기 위해서 사회적 공감대가 형성되었었기 때문이다. 즉, 노동집약적 산업을 통한 국가경제발전을 위해 노동이사제의 도입 및 운영이 필요하다는 사회적 공감대가 형성되었던 것이다.

그러나 4차 산업혁명 시대에는 AI 또는 로봇이 노동력의 상당 부분을 대체하는 경우가 많을 것으로 예상되어 노동이사제가 회사의 사업재판에 장애물이 될 가능성이 높다. 특히, 공기 업의 경우 시장을 독과점하고 있는 상황에서 노동이사제 마저 도입되면 공기업법 “시장 경쟁 체제 붕괴”사태가 발생할 가능성이 높다.

4. 노동이사제 도입안의 문제점과 대안

문재인 대통령은 대선 후보시절부터 노동이사제 도입을 공약으로 제시한 바 있으며 이를 위해 전략적으로 공기업에 우선적으로 적용한 후 민간 기업에도 점차 확대하겠다는 의지를 천 명해 온바 있다. 문제는 노동이사제의 본질에 대한 심도있는 검토를 거치지 않고 정치적 목적 만을 위해서 둘러 이 제도를 도입하는 경우 심각한 부작용이 우려된다.

따라서 문재인 정부가 모델로 제시하고 있는 독일에서의 논란을 중심으로 쟁점별 검토를 한 후 이에 대한 대안도 함께 모색하는 것이 시급하다.

독일에서 근로자 경영참여가 법률로 보장되기 시작한 것은 1951년 몬탄 공동결정법 (Montan-Mitbestimmungsgesetz), 1952년 사업장조직법 (Betriebsverfassungsgesetz)이었다. 본격적으로 근로자 2천명 이상 되는 모든 기업에 공동결정제도가 도입된 것은 1976년이었다.



그리고 10년이 채 되지 않은 1980년대 중반부터 근로자 경영참여에 대한 문제점들이 지속적으로 제기된 바 있다. 그 당시 논란이 되었던 첫 번째 문제는 경영 판단과 관련한 기업의 의사결정이 지연되는 등 모험적 결정이 어려워졌다는 것이다. 특히, 기업의 지배구조 재편이나 사업이전, 직제변동 등에 있어 노조동의를 얻는 과정에서 사업기회를 실기하는 경우가 많았다고 한다. 이런 점을 감안해 볼 때 노동이사제가 도입된다하더라도 최소한 지배구조 재편이나 사업이전, 직제변동 등의 중요한 경영판단사항에 대해서는 노동이사의 의사결정참여를 제한하는 입법작업이 병행되어야 한다.

둘째, 노동이사가 존재하는 기업의 경우에는 노동조합이나 직원 또는 이해관계인들의 지지를 받아야 최고경영자가 될 가능성이 높다고 한다. 문제해결을 위해서는 노동이사가 최고경영자가 되는 것을 법제도로 제한하는 입법장치가 마련될 필요가 있다.

셋째는 노동이사를 통한 근로자경영참여가 확대되면 주주 등 투자자의 권리가 약화되어 투자가 극도로 위축된다고 한다. 이는 노동이사제가 도입된다 하더라도 대규모 투자자들이 나 림대로 투자에 대한 의욕을 가질 수 있도록 각종의 유인책들을 제도화할 필요가 있다는 것을 의미한다.

넷째로, 독일만이 갖는 노동이사제 등과 같은 근로자 경영참여제도 때문에 외국투자자들 이 독일자본시장에 직접 투자하는 것을 주저해 왔다고 한다. 이는 우리나라도 노동이사제를 도입하면 외국투자자에 대한 대대적인 세제상 혜택을 부여하거나 정부 차원에서 외국인의 직접 투자를 지원하는 각종 제도들을 법제화할 필요가 있다.

5. 결어

앞에서 본 바와 같이 노동이사제를 도입하는 경우 제도적으로 부작용을 치유하는 각종 제도를 도입해야 하는 등 심도있는 대안 제시가 필요해 보인다. 아무도 가지 않은 길을 가면서 감당해야 할 대가가 너무 클 수도 있다.

입법론적으로 볼 때 독일에서 경험하고 있는 부작용들을 최소화할 수 있는 우리만의 노동 이사제를 도입하기 위해서는 현행 법제도상 많은 개혁이 필요할 것으로 예상된다.

다만, 우려되는 것은 우리 경제현실상 이러한 시행착오를 겪으면서도 노동이사제를 도입 했을 때 발생한 부작용을 단기간 내에 치유하기 어려울 수 있다는 점이다. 노동이사제를 서둘러 도입하기보다는 우리나라 현실을 감안한 후 4차 산업혁명시대에 적합한 근로자 경영참여 방안을 새롭게 모색하는 것이 필요하다는 주장이 설득력을 갖는 이유이다. 정치권은 물론이고 정부 차원에서 노동이사제의 도입을 연기하는 방안을 심도있게 고민한 후 새로운 방안을 제시하는 것이 더 합리적이라고 본다.

- 출처 : 전삼현(2020). [찬반논단: '노동이사제'에 관한 논쟁] 반대론 : 노동이사제 법제화의 문제와 과제, 한국행정포럼, 171, pp.72-77.

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

03 고등학교



외국인 노동자도 우리 노동자! 123

미디어 리터러시 키우기 with 수학&노동인권(최저임금) 137

노동자의 권리와 사회적 연대 - 사회·문화 149

침해된 노동인권, 어떻게 구제받지?  171

기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제  179

주4일제, 도입해야 할까요? 197

교과융합 프로젝트 수업

문학과 일상에서의 노동인권 221





유 형	✔ 창의적체험활동 ✔ 자유학기제 ✔ 교과연계형			소요차시	2차시												
영역 및 핵심개념	지속가능한 삶을 위한 나의 노동 - 공동체의 지속가능한 발전과 나의 노동 균형 있는 삶과 나의 노동																
기르고자 하는 역량	✔ 자기관리 ✔ 의사소통 ✔ 문제해결 역량 ✔ 다양성 존중 역량 ✔ 협력 역량																
성취기준	12노동03-03 공동체의 지속가능한 발전에 기여하는 나의 삶과 노동의 의미를 이해하고 이를 실천할 수 있는 태도를 갖춘다. 12노동03-04 노동, 가정, 여가와 관련하여 균형 있는 삶의 의미를 이해하고 이를 실천하는 방법을 계획한다. 12노동02-06 노동인권 존중 사회를 위해 정부, 기업, 노동자가 협력 사례를 분석하고 상생을 위한 다양한 방안을 탐구한다.																
학습목표(주제)	- 주4일제 도입에 대한 찬반 양측의 주장과 근거를 균형 있게 이해하고, 이를 바탕으로 자신의 견해를 수립할 수 있다. - 토론을 통해 서로 다른 견해를 이해하고 합리적인 결론을 도출하기 위해 협력할 수 있다. - 노동과 여가 생활의 균형을 도모하고, 바람직한 여가 생활을 위한 아이디어를 발표할 수 있다.																
수업준비물	교사 읽기자료, 포스트잇, 전지 학생 인터넷 가능 도구, 활동지, 필기도구																
수업 흐름	<table><tr><td rowspan="4">전개</td><td>도입</td><td>[생각깨우기] ‘주4일제가 도입된다면...?’ (SBS 뉴스 / 영상, 5:31) [책 함께 읽기] 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) CH7. 아름다운 노동의 미래를 위하여 (2) ‘고용률 제로’와 ‘노동 시간 제로’ 사이에서.(119p~121p)</td></tr><tr><td>활동 1</td><td>1) 주4일제 도입 쟁점에 대한 자료를 분석 (찬성 또는 반대하는 주장의 근거를 분석하고 자신의 생각 정리하기) 하고 2) 팀에 주어진 입장 (노동자측 찬성 / 노동자측 반대 / 사용자측 찬성 / 사용자측 반대)에 따라 논지 정리하기</td></tr><tr><td>활동 2</td><td>1) 최초 협상하기 - 노동자측 / 사용자측끼리 모여서 서로의 입장을 기반으로 토론하고 단일 입장 도출하기 2) 최종 협상 및 합의문 도출하기 - 노동자측 VS 사용자측이 협상테이블에 모여 토론하고 최종 합의문 도출하기 - 최종 합의문 발표 및 노사 상호 평가</td></tr><tr><td>활동 3</td><td>노동과 여가 생활에 대해 자신의 생각 정리하기 - 통계자료를 기반으로 여가 생활의 현황과 바람직한 여가에 대한 의견 나누기</td></tr><tr><td colspan="2">정리</td><td>- 여가 생활에 대한 모둠 토의 결과 발표하기 - 수업 관련 소감 나누기</td></tr></table>					전개	도입	[생각깨우기] ‘주4일제가 도입된다면...?’ (SBS 뉴스 / 영상, 5:31) [책 함께 읽기] 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) CH7. 아름다운 노동의 미래를 위하여 (2) ‘고용률 제로’와 ‘노동 시간 제로’ 사이에서.(119p~121p)	활동 1	1) 주4일제 도입 쟁점에 대한 자료를 분석 (찬성 또는 반대하는 주장의 근거를 분석하고 자신의 생각 정리하기) 하고 2) 팀에 주어진 입장 (노동자측 찬성 / 노동자측 반대 / 사용자측 찬성 / 사용자측 반대)에 따라 논지 정리하기	활동 2	1) 최초 협상하기 - 노동자측 / 사용자측끼리 모여서 서로의 입장을 기반으로 토론하고 단일 입장 도출하기 2) 최종 협상 및 합의문 도출하기 - 노동자측 VS 사용자측이 협상테이블에 모여 토론하고 최종 합의문 도출하기 - 최종 합의문 발표 및 노사 상호 평가	활동 3	노동과 여가 생활에 대해 자신의 생각 정리하기 - 통계자료를 기반으로 여가 생활의 현황과 바람직한 여가에 대한 의견 나누기	정리		- 여가 생활에 대한 모둠 토의 결과 발표하기 - 수업 관련 소감 나누기
전개	도입	[생각깨우기] ‘주4일제가 도입된다면...?’ (SBS 뉴스 / 영상, 5:31) [책 함께 읽기] 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) CH7. 아름다운 노동의 미래를 위하여 (2) ‘고용률 제로’와 ‘노동 시간 제로’ 사이에서.(119p~121p)															
	활동 1	1) 주4일제 도입 쟁점에 대한 자료를 분석 (찬성 또는 반대하는 주장의 근거를 분석하고 자신의 생각 정리하기) 하고 2) 팀에 주어진 입장 (노동자측 찬성 / 노동자측 반대 / 사용자측 찬성 / 사용자측 반대)에 따라 논지 정리하기															
	활동 2	1) 최초 협상하기 - 노동자측 / 사용자측끼리 모여서 서로의 입장을 기반으로 토론하고 단일 입장 도출하기 2) 최종 협상 및 합의문 도출하기 - 노동자측 VS 사용자측이 협상테이블에 모여 토론하고 최종 합의문 도출하기 - 최종 합의문 발표 및 노사 상호 평가															
	활동 3	노동과 여가 생활에 대해 자신의 생각 정리하기 - 통계자료를 기반으로 여가 생활의 현황과 바람직한 여가에 대한 의견 나누기															
정리		- 여가 생활에 대한 모둠 토의 결과 발표하기 - 수업 관련 소감 나누기															



관련자료
(동영상 또는
신문기사)



- (영상) 직장인의 꿈, '주4일제'...도입된다면? (5:31) / SBS뉴스, 2021.10.20.

<https://www.youtube.com/watch?v=DYyW5GwcJa0>



- 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) CH7. 아름다운 노동의 미래를 위하여 (2) '고용률 제로'와 '노동 시간 제로' 사이에서.(119p~121p)



- [시사이슈 찬반토론] 대선 공약으로 떠오른 '주4일 근로제'...도입 가능한 상황인가, / 한국경제신문(생글생글), 2021.11.29.

<https://m.blog.naver.com/l6212by/80044905786>



- 전세계 '주4일제' 실험... “생산 효과” “임금 감소” 의견 팽팽 / 국민일보, 2022.4.30.

<https://m.kmib.co.kr/view.asp?arcid=0924242816>



- 근로시간 단축에 따른 생활 변화(통계청 자료)

https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=113&tblId=DT_113_STBL_1029598&conn_path=I2



- 근로시간 단축 실시에 따른 예상되는 여가활동(1순위)

https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=113&tblId=DT_113_STBL_1030690&conn_path=I2



- “주4일제, 업무 전문성 못 키워” vs “덜 일하고 더 배워야 미래산업 적응” / 동아일보, 2021.12.06.

<https://www.donga.com/news/Society/article/all/20211206/110622912/1>



- (추가읽기자료) 20년 전 오늘, 그 때는 무슨 말을 했을까요? - 주5일제 도입 논란

https://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/923467.html

수업활용 Tip

- 쟁점의 이해를 위한 최소한의 자료를 제시하면 학생들이 스스로 자료를 탐색하고 분석할 수 있도록 도울 수 있습니다.
- 찬반 양론을 균형있게 살펴볼 수 있는 자료를 제시하여 학생들이 오해나 편견을 갖지 않도록 도울 수 있습니다.
- 학생 개인의 견해에 따르지 않고 임의로 역할을 부여함으로써 학생들이 쟁점에 대해 보다 폭넓게 살펴볼 수 있는 기회를 제공할 수 있습니다.
- 주4일제 도입을 노동에 한정하여 생각하지 않고, 노동과 밀접한 관련이 있는 여가 생활과 연결하여 사고함으로써 지속가능하고 균형 있는 삶을 도모하도록 도울 수 있습니다.



수업과정안

1차시

도입
15분

- [생각깨우기] 다음 영상을 보고 '주4일제가 도입된다면 우리의 삶이 어떻게 달라질까?'라는 질문에 대한 자신의 생각을 말해 봅시다.
- 직장인의 꿈, '주4일제'...도입된다면? (5:31)
<https://www.youtube.com/watch?v=DYyW5GwcJa0>
- [책 함께 읽기] 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) CH7. 아름다운 노동의 미래를 위하여 (2) '고용률 제로'와 '노동 시간 제로' 사이에서.(119p~121p)

전개

활동 ①
35분

활동 ① 주4일제 도입에 관한 쟁점 이해 및 입장 정리하기

활동 소개

- 취지** 노동 관련 쟁점을 다양한 논조의 자료를 통해 살펴보고 찬반 양측의 입장을 정리함
- 기대효과** 주4일제 도입과 관련된 쟁점을 입체적으로 이해하고 이에 관한 찬반 양론을 노동자와 사용자의 입장에서 파악함

활동 방법

- 1) 팀 나누기
 - 학생들을 무작위로 4개의 그룹으로 나눈 뒤, 각각의 그룹에 주4일제 도입에 대한 ①노동자(찬성측), ②노동자(반대측), ③사용자(찬성측), ④사용자(반대측) 역할을 부여한다.
- 2) 자료 분석 및 입장 정리
 - ① 주어진 자료를 분석(찬성 또는 반대하는 주장의 근거 분석)하며 쟁점 이해하기
 - [사사이슈 찬반토론] 대선 공약으로 떠오른 '주4일 근로제'...도입 가능한 상황인가
<https://sgsg.hankyung.com/article/2021112662381>
 - 전세계 '주4일제' 실험... "생산 효과" "임금 감소" 의견 팽팽
<https://m.kmib.co.kr/view.asp?arcid=0924242816>
 - ② 팀에 주어진 입장에 따라 찬성과 반대의 근거와 예상되는 반론과 반박 내용 정리하기
 - 노동자(찬성측)
 - 노동자(반대측)
 - 사용자(찬성측)
 - 사용자(반대측)

전개

활동 ②-1
50분

활동 ②-1 토론을 통한 협상 및 중간 발표

활동 소개

- 취지** 주4일제와 관련한 찬반 양측의 입장을 확인하고 상대방 입장에 대해 효과적으로 반박하기
- 기대효과** 최종 합의문을 도출하는 과정에서 노동 관련 쟁점에 관한 균형 있는 관점을 키우고 문제 해결 능력과 의사소통 능력을 기름



전 개

활동 ②-1

50분

활동 방법

1) 최초 협상(20분) : 노동자 찬성측과 노동자 반대측, 사용자 찬성측과 사용자 반대측이 모여 각 주체의 입장 토론(협상 테이블 구성 예시는 다음과 같음)

○ 노동자(찬성)	● 노동자(반대)	□ 사용자(찬성)	■ 사용자(반대)
○ ○ ○ A ● ● ●	○ ○ ○ B ● ● ●	□ □ □ C ■ ■ ■	□ □ □ D ■ ■ ■

2) 최종 협상을 위한 토론(20분) : 노사 양측 대표단이 모여 최종 의견 교환 및 합의문 작성
(협상 테이블 구성 예시는 다음과 같음)

○ ○ ● I □ ■ ■	○ ● ● II ■ □ □	○ ○ ● III □ ■ ■	○ ● ● IV ■ □ □
---------------------	----------------------	-----------------------	----------------------

3) 중간 입장 발표 : 노사 양측 대표단의 중간 토론 결과 발표 (10분)

활동 ②-2

20분

활동 ②-1 최종 합의문 작성 및 발표

- 1) 최종 합의문 작성 : 중간 발표 반영 협상 내용 수정 및 최종 합의문 작성
- 2) 최종 합의문 발표 및 노사간 합의문 상호평가

전 개

활동 ③

20분

활동 ③ 노동과 여가 생활

활동 소개

취지 주4일제 시대에 노동, 가정, 여가와 관련하여 균형 있는 삶의 의미 이해하기

기대효과 주4일제와 관련한 쟁점 중 하나인 여가 생활에 대해 자신의 생각 정리하기

활동 방법 의견 나누기

- 이전 테이블(최종 협상 테이블 I ~ IV) 유지
- 주4일제와 여가 생활 관련 통계자료 분석 및 의견 나누기

정 리

10분

- 여가 생활 토의 결과 발표
- 수업 관련 소감 나누기



학 생 활 동 지

활동①

주4일제 도입에 관한 쟁점 이해 및 입장 정리하기

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

1. 생각을 깨우는 읽기

① [영상 함께 보기] ‘주4일제가 도입된다면?’

② [책 함께 읽기] 다음 글을 읽으며 ‘노동 시간’이 가지는 의미와 이에 대한 노동자와 사용자의 입장을 생각해 봅시다.

‘고용률 제로’와 ‘노동 시간 제로’ 사이에서

한편 과학 기술이 발달할수록 노동 생산성도 꾸준히 높아집니다. 문제는 그것이 이제 사회에 짐이 된다는 거예요. 생산성이 높아지는 게 왜 문제가 되느냐고요? 한번 볼까요. 생산성이 두 배로 높아졌다고 칩시다. 이 경우 생산 설비를 곱절로 늘려 고용을 유지하거나, 노동 시간을 반으로 줄이지 않으면 노동자 절반은 남아돌게 돼요. 자본으로서선 시장 상황도 있는데 땀 흘려 투자를 늘리기가 어렵겠죠. 하루 8시간 근무를 당장 4시간으로 줄이는 건 더더욱 하기 싫을 거예요. 결국 자본이 택할 수 있는 가장 손쉬운 길은 ‘남아도는’ 인력을 줄이는 겁니다. 실제로 이제까지 해 온 방법이기도 하고요.

(중략) 자본은 이렇듯 ‘과잉 인력’ 문제를 노동 시간 단축보다는 고용 축소(인력 감축)를 통해 풀고 있어요. 그래도 과잉 인력은 눈덩이처럼 불어날 겁니다. 과학 기술 발전 속도가 갈수록 빨라지고 생산성 또한 그에 비례할 테니까요. 기계화, 자동화가 더욱 진전돼 로봇만 들어찬 무인 공장, 무인 서비스 시스템이 대세가 되는 세상이 멀지 않았어요. 아니 무인 시스템은 이미 현실이에요. 자동차 조립에서 무인 공정이 가동되고 있어요. 각종 매표소, 금융기관 같은 곳에는 갈수록 직원이 사라지고 자동 기계가 그 자리를 채우잖아요.

그 결과 노동 시장은 이론상 ‘고용률 제로(0)’에 수렴됩니다. 지금과 같은 고용 환경에서 자본에게는 디지털 시스템을 감당할 수 있는 ‘뛰어난’ 노동자만 필요해요. 이제 그만그만한 능력 갖고는 노동 시장에서 기회를 잡지 못한 채 ‘장기 실업자’ 신세가 되기 십상이에요. (중략)

그렇다면 문제의 해결 방향은 너무도 단순하고 명쾌합니다. ‘고용률 제로’가 아니라 ‘노동 시간 제로’ 쪽으로 진행 방향을 돌리는 거예요. 고용을 줄이는 대신 노동 시간을 줄이자는 얘기죠. 이걸 반론의 여지도 없어요. 그동안 왜 이리 간단한 길을 찾지 못했나 싶을 겁니다. 실은 몰라서가 아니라 그렇게 안 한 것뿐이에요. 왜냐? 그렇게 하면 이윤이 줄거나 늘지 않기 때문이죠. 그런 조치를 자본이 고분고분 받아들일 리가 없지요. 다른 것과 마찬가지로 ‘고용률 제로’냐, ‘노동 시간 제로’냐 또한 정치적 선택의 문제입니다.

아무튼 ‘노동 시간 제로’란 아무도 노동을 하지 않는다는 뜻입니다. 그러고도 먹고살 수 있다는 얘기고요. 물론 꿈같은 얘기죠. 그런데 이때의 노동이란 ‘임금 노동’이에요. 그래서 정확히 얘기하면 ‘임금 노동 시간 제로’가 되는 거죠. 다시 말해 임금 받고 하는 노동, 이윤(잉여 가치)을 위한 노동이 사라지고 다른 형태의 노동이 그것을 대신한다는 겁니다. 그러면 고용 문제를 해결할 길이 열린다는 거고요. 그럴듯한가요? 실제로 앙드레 고르(André Gorz, 1923-2007)라는 프랑스 철학자도 비슷한 얘기를 했어요. “모두를 위한 완전 고용은 더 이상 불가능하다. 또한 임금 노동은 더 이상 삶의 중심이 될 수 없다”고요. 그래요, 임금 노동만을 생활 수단으로 보는 사회 인식과 경제 원리에서 과감히 벗어나야 문제 해결의 실마리가 풀립니다.

(출처: 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) 119p~121p)



2. 주4일제 도입에 관한 쟁점을 제시된 자료를 이용하여 분석해 봅시다.

① 자료 1

<자료 읽기>

[시사이슈 찬반토론]

대선공약으로 떠오른 '주4일 근로제' ...도입 가능한 상황인가

[찬성] 일과 삶의 균형이 최고의 복지...소비 늘고 일자리 나누기도 기대

주4일제는 언젠가는 달성하고 정착시켜야 할 목표다. 근로자의 노동 복지 가운데 최고의 복지다. 교통지원비, 야근수당 이런 게 다 필요없다. 주4일 근로만으로 최근 정착되고 있는 '워라밸(일과 삶의 균형)' 수준을 크게 높일 수 있다. 일과 삶의 균형, 돈을 버는 생업과 여가·휴식을 보장받는 개인 삶의 균형을 맞추는 게 행복이다. 그런 게 가능할 때 선진사회, 선진국이다.

일을 적게 하면 생산성이 떨어진다고 하지만 그렇게만 볼 일도 아니다. 근로시간이 줄어든 만큼 일에 집중하게 되면서 업무 효율은 오히려 올라갈 것이다. 충분한 휴식이 업무 집중도를 높일 수 있다. 이미 시행 중인 선진국들을 보면서 보완할 게 있으면 하면 된다. 프랑스에 이어 미국에서도 주4일 근로제 논의가 일고 있고, 영국에선 기업에 따라 시행을 결정한 곳도 없지 않다.

휴일이 늘어나면 소비가 증대된다는 것도 장점이다. 현대 경제는 '소비경제' 측면이 강하다. 정부도 경기 살리기 차원에서 특하면 내수 활성화를 외치지 않나. 음식업, 여행, 공연 등 서비스 산업을 중심으로 자연스럽게 소비가 늘어나면서 경제 체질도 3차 산업 중심으로 한 단계 나아갈 수 있다.

일자리 확대 차원에서 접근할 수도 있다. 고용 확대야말로 대부분 현대 국가가 직면한 한결같은 숙제 아닌가. 주4일 근로는 자연스럽게 고용을 나누고 그 과정에서 더 많은 근로 희망자에게 일할 기회를 부여할 것으로 기대된다. 정부가 예산을 동원해 창출하는 일자리는 '관제(官製) 알바'라는 지적 속에 얼마나 비판받고 있나. 역지로 만드는 일시적 고용이어서 생산성도 없고 지속가능한 모델이 아니라는 비판은 일리가 있다. 그런 것보다는 워라밸 조건이 충족되는 주 4일에 따른 고용 창출이 더 나은 일자리다. 성숙해지는 4차 산업혁명 시대의 큰 흐름에 맞춰 국가 차원에서 조기 도입을 검토 추진해야 하는 상황이다.

[반대] 생산성 낮아지고 근로자 소득 줄어...‘일자리 양극화’ 초래할 것

주52시간제 도입 때도 얼마나 많은 논쟁과 논란이 빚어졌나. 중소기업과 소규모 사업장에까지 이 제도가 정착하려면 한참 멀었는데, 주4일 근로가 현실적으로 가능하겠나. 한마디로 이상에 치우친 주장으로, 시기상조다.

무엇보다 심해지는 소득과 자산의 양극화 흐름 속에 근로자 소득만 줄어든 게 뻔하다. 가뜩이나 한국 노동생산성이 아직 높지 않은 판에 일을 적게 하면 소득은 줄어들 수밖에 없다. 소득이 감소하면 시간이 많아진들 '워라밸'이 어떻게 가능하겠나. 한때 정치권에서 '저녁이 있는 삶'을 선거 공약으로 요란하게 내세웠지만, "임금이 줄어들어 아무런 소용이 없다"는 아우성만 넘쳤다. 야근, 주말·휴일근로, 연장근로로 임금을 보전하려고 근로자들이 자발적으로 더 일하겠다고 나서지 않았다. 주 4일제는 달콤하게 들리지만, 현실적으로 임금 삭감과 기업환경 악화로 이어져 전체 일자리를 줄이게 된다.

설령 제도화돼 부분적으로 시행된다 해도 근로자 간 격차만 벌어질 것이다. 업종에 따라, 기업 규모에 따라 시행하기 어려운 곳이 아직 많다. 결국 소수의 근로자만 혜택을 보면서 고용·노동시장 양극화만 부채질할 것이다. 공무원·공기업을 필두로 일부 대기업만 '꿈의 직장'이 될 것이다.

워라밸을 얘기하지만, 줄어든 시간만큼의 생산성을 유지하려면 업무 강도는 높아질 수밖에 없다. 업무 강도 강화는 고용 정체로 이어진다. 주 4일 근로만으로도 소득 수준을 보장하게 되면 어떤 기업, 어떤 고용주가 추가 고용에 쉽게 나서겠나. 결국 공무원과 공기업 등 노조의 힘이 센 공공부문에서나 제도적 장점을 한껏 누릴 수 있을 것이다. 성급하게 추진하면 생산성 저하, 노동시장 이중화 심화 등 부작용을 일으키면서 악순환을 초래한다.



학 생 활 동 지

<자료 분석하기>

찬성 주장 및 근거	나의 생각
일과 삶의 균형이 필요하다. 왜냐하면, 적절한 휴식을 통해 자신의 삶을 능동적으로 꾸려갈 수 있어야 행복을 느낄 수 있기 때문이다.	
근로 시간이 줄어도 생산성은 낮아지지 않을 수 있다. 충분한 휴식을 통해 업무 집중도를 높일 수 있기 때문이다.	

반대 주장 및 근거	나의 생각
한국의 노동생산성이 높지 않아서 시기상조이다. 줄어든 노동시간만큼 생산성을 유지하기 위해 업무 강도를 강화할 것이다.	
일자리가 양극화된다. 주4일제를 점진적으로 시행하게 되면 대기업이나 공무원들만 혜택을 보게 될 것이므로 노동 시장이 양극화될 것이다.	



② 자료 2

<자료 읽기>

전세계 '주4일제' 실험... "생산 효과" "임금 감소" 의견 팽팽

주4일제는 과다한 업무 스트레스에 대한 해결책인 동시에 생산성까지 담보하며 기업은 물론 정부 차원에서 이를 실험하는 국가도 나오고 있다. 근무 시간과 생산성의 상관관계에 대한 다양한 찬반 양론이 오가는 가운데 주4일제가 정착될 수 있을지 주목된다.

이미 미국과 일본, 독일 등은 주4일제 근무 도입을 본격화하고 있다. 월스트리트저널(WSJ)에 따르면 미국 캘리포니아주 의회는 500명 이상 규모의 사업장을 대상으로 기존 '주5일·40시간'을 '주4일·32시간'으로 근무시간을 줄이는 법안을 발의했다.

법안은 근로시간 단축에 따른 임금 삭감을 금지하고, 초과근무에 대해선 정규 급여의 1.5배 이상의 수당이 지급돼야 한다는 내용을 담고 있다. 법안 발의를 이끈 민주당 소속 크리스티나 가르시아 캘리포니아 주 의원은 "더 많은 근무시간과 더 나은 생산성 사이엔 상관관계가 없다"고 주장했다.

이 법안에 대한 노동자들의 반응은 뜨겁다. 컴퓨터 소프트웨어 관련업체 쉐틀릭스가 1000여명의 직원을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 응답자 가운데 92%가 주4일제에 찬성했다. 이 중 37%는 주4일제를 위해 5%의 임금 삭감까지 감수할 의향이 있다고 답하기도 했다. 미 CNBC 방송은 "올해 미국과 캐나다의 38개 기업이 영국 옥스퍼드대의 주4일제 영향 측정 프로그램에 참여하기로 했다"며 "대기업도 피할 수 없는 흐름"이라고 전했다.

일본 최대 전자업체인 히타치는 도쿄 본사 등 직원 1만5000명을 대상으로 주4일제를 포함한 유연근무제를 올해 안에 도입할 예정이다. 히타치는 새로운 근무제도에 맞게 월 노동시간과 임금은 유지하되 직원들의 상황에 맞게 근무시간을 바꿀 수 있는 안을 마련했다. 히타치는 "주4일제는 다양한 인재 확보, 직원들의 동기 부여, 생산성 향상 등에 도움을 줄 것으로 기대한다"고 밝혔다.

미국 경제지 블룸버그에 따르면 독일 정보기술기업 아윈은 올 1월부터 급여나 복지혜택 등의 삭감이 없는 주4일제를 시행하고 있다. 아윈은 급여나 복지혜택을 유지한 채 휴일을 하루 더 늘렸다. 코로나19 이후 아윈은 직원들에게 매주 금요일 점심시간 퇴근을 권고했고, 실험은 직원과 고객 모두를 만족시켰다.

아이슬란드는 2015년부터 정부 차원에서 주4일제를 실험해 정착시켰다. 노동자의 약 85%가 임금 감소 없이 주4일제를 실시하고 있다. 수도 레이캬비크 시의회와 중앙 정부가 2015~2019년 약 2500명의 노동자를 대상으로 진행한 '주4일 근무제' 실험에선 근무시간이 줄어도 업무생산성이 그대로이거나 오히려 높아졌다는 결과가 나왔다.

반면 주4일제 도입에 대한 반대 의견도 만만치 않다. 노동자의 임금 감소와 기업의 노동비용 증가 등이 대표적인 문제로 꼽힌다. 노동자는 잔업 수당과 같은 초과근무 수당이 줄어들어 임금이 줄어들 수밖에 없고, 현실적으로 주4일제를 시행하면서 직원들의 임금을 기존 임금과 동일하게 유지시킬 수 있는 기업은 대기업을 제외하곤 많지 않다. 이 경우 주4일제는 노동시장의 양극화를 불러일으킬 수 있다. 노동시장의 양극화는 자연스럽게 쉬고 싶을 때 쉴 수 있는 사람과 쉬고 싶어도 쉬지 못하는 사람의 '휴식의 양극화'로 이어질 수밖에 없다.

미 캘리포니아 상공회의소는 주4일제 법안에 대해 "노동비용을 너무 높여 되레 '일자리 킬러'가 될 것"이라며 "기업을 죽이는 법안"이라고 비판했다. 니컬러스 블룸 스탠퍼드대 경제학과 교수는 "법안이 통과될 경우 캘리포니아의 일자리는 네바다·오리건주로 옮겨갈 것이며, 고용주들은 수년간 임금인상을 할 수 없게 될 것"이라고 지적했다.

주4일제로 직원들의 소속감과 안정감이 떨어질 수 있다는 점도 문제다. 아이슬란드의 주4일제 실험 보고서에도 관리자가 직원 교육이나 단체 활동을 통한 유대감 향상을 이루기 어렵고, 직원들 간 소통이 줄어들 정보 전달·공유가 어려워진다고 지적했다.

영국 공영방송 BBC가 전한 런던의 홍보 담당직원 코레이 캄고츠의 예가 대표적이다. 캄고츠는 주4일 근무제를 시작한 이후 휴일에 가족과 더 많은 시간을 보냈지만 그의 상사들은 주4일제에 대해 만족하지 않았다. 결국 6개월 뒤 그는 주5일 근무로 돌아가는 조건을 받아들일 수밖에 없었다.

근무시간과 생산성의 상관관계에 대한 찬반 논란도 여전히 뜨겁다. 독일 쾰른 경제연구소의 홀거 슈퍼 분석가는 "근로자는 일을 많이 할수록 더 효율적으로 업무를 수행한다"며 "노동시간 단축으로 생산성이 실제로 향상된다고 볼 수 없다"고 했다.

국내에서도 주4일제는 뜨거운 감자다. 교육기업 에듀윌, 레깅스 업체 몰라웨어, 게임회사 엔돌핀커넥트와 카카오게임즈 등이 주4일제를 실시하고 있고, 배달의민족 운영사 우아한형제들과 핀테크 회사 토스의 운영사 비바리퍼블리카 등은 과도기적으로 주4.5일제를 시행하고 있다.



학 생 활 동 지

<자료 분석하기>

찬성 주장 및 근거	나의 생각
많은 노동자들이 주4일제를 찬성하고 있다. 다양한 인재를 확보하기 위한 고용 시장의 새로운 흐름이다.	
노동 생산성 향상에 도움이 된다. 노동자들에게 동기 부여가 되기 때문이다.	

반대 주장 및 근거	나의 생각
노동자의 임금 감소와 기업의 노동 비용이 증가할 수밖에 없다. 잔업 수당과 같은 초과 수당이 줄어들어 임금이 감소하고, 기존 임금을 유지할 수 있는 기업은 대기업이므로 노동시장이 양극화되기 때문이다.	
근무시간과 생산성의 상관관계는 뚜렷하지 않다. 일을 많이 할수록 더 효율적으로 업무를 수행할 수 있다.	
노동자들의 소속감과 안정감이 낮아질 수 있다. 직원 교육이나 단체 활동을 통한 유대감 향상이 어렵고, 직원들 간에 소통 감소로 정보의 전달과 공유가 어려워지기 때문이다.	



3. 주어진 입장에서 주4일제 도입에 주장과 근거를 정리해 봅시다.

[우리 조의 입장] (노동자/사용자) (찬성측/반대측)

	주 장	근 거
①		
②		
③		

	예상되는 반론	반 박
①		
②		
③		



학 생 활 동 지

활동②

토론을 통한 최종 협의문 도출하기

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

1. 최초 협상 : 서로 다른 견해를 가진 동일한 주체(노동자측 찬성 VS 반대 / 사용자측 찬성 VS 반대)끼리 만나 토론을 통해 입장을 정리해 봅시다.

테이블번호 (A~D)	주 장	근 거
①	(찬 / 반)	
②	(찬 / 반)	
③	(찬 / 반)	
④	(찬 / 반)	

2. 최종 협상 : 노사 양측이 함께 만나 최종 협의문 도출을 위한 토론을 하고, 결과를 정리해 봅시다.

- 최종 협상을 위한 입장 확인

테이블번호 (A~D)	주 장	근 거
①	(노 / 사)	
②	(노 / 사)	
③	(노 / 사)	
④	(노 / 사)	



- 최종 합의문

최종 합의문에는 다음과 같은 내용이 포함되면 좋습니다.

1. 협의 과정 및 결과
2. 주4일제 도입에 대한 찬/반 주장 및 근거, 이에 대한 팀의 입장
3. 주4일제 도입 관련하여 정부/국민/반대 의견을 가진 사람들에게 요구(부탁)하고 싶은 내용

주4일제 도입에 대한 우리의 입장

(테이블번호) (참여자 이름)

우리는 주4일제 도입 논란에 대하여 다음과 같이 입장을 밝히는 바입니다.

하나,

따라서 우리는 주4일제가 _____함을
주장하는 바입니다. 감사합니다.



학 생 활 동 지

활동③

노동과 여가 생활

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

1. 다음 통계자료를 분석하고, '여가 시간'에 대한 각자의 의견을 자유롭게 나누어봅시다.

① 통계자료1) 근로시간 단축에 따른 생활 변화(2021, 2,937명 설문 참여, 중복답변, %)

아래의 자료는 '근로시간이 단축되어 나의 삶에 일어난 변화'에 대한 통계자료입니다. 자료의 내용을 분석하고
모둠에서 토의해 봅시다.

자료 읽기	별다른 변화 없음	휴식을 통한 정서적 신체적 안정	가족과 함께하는 시간 증대	여가활동을 통한 개인적 즐거움	수입감소	업무 효율성 향상	대인관계 및 교제를 위한 시간 증대
	45.1	21.1	17.6	14.2	10.7	10.6	10
	체육 활동을 통한 건강 증진	가사 노동 부담 증가	제한된 시간으로 업무 압박/강도 증가	자유시간 증가로 심리적 부담	여가활동 증가로 피곤한 경험	추가적인 직업/부업 구함	가족 간 갈등과 불화 심화
	9.4	3.4	2.9	2	1.6	1.4	1.3
자료출처) 국가통계포털 KOSIS(https://kosis.kr/index/index.do)							
자료 분석하기	통계 분석 1. 별다른 변화가 없다는 비율이 과반에 육박한다. 2. 변화가 있는 경우에는 '휴식을 통한 정서적 신체적 안정'이 가장 많이 나타났다. 3. 전체 합이 100%를 넘어간다. 이것은 한 사람이 중복 답변을 하였기 때문이다. 4. 긍정적 영역 비율(82.9%)이 부정적 영역의 비율(23.3%)보다 많다. * 통계 분석이 어려운 경우는 예시를 들어줄 수 있다. 긍정적 요소와 부정적 요소로 나누어 접근해 보도록 교사가 유도할 수 있다.						
	근무시간 단축에 따른 생활 변화가 위와 같이 나타난 이유 1. 긍정적 영역 비율이 높은 것으로 보아 삶의 질이 좋은 방향으로 바뀌는 것에 근무시간 단축이 기여했을 것으로 생각된다. 2. 근무시간이 단축되어도 큰 변화를 느끼지 못하는 것은 근무시간 단축이 적어서 일 수도 있다. 3. 근무시간 단축으로 생긴 시간을 삶의 질 향상에 쓰는 것으로 보인다.						



② 통계자료2) 근로시간 단축에 따른 예상되는 여가 활동 (2021, 6,129명 설문 참여, %)

아래 자료를 분석하고 근로시간 단축이 여러분의 여가에 어떤 영향을 미칠지 모둠에서 토의해 봅시다.

자료 읽기	여행	운동	문화생활	친교활동	자기발전	기타
	35.9	27.7	20.6	6.2	1.4	8.2
	자료출처) 국가통계포털 KOSIS(https://kosis.kr/index/index.do)					
	※ 여행 - 국내캠핑, 국외여행 등 문화생활 - 생활공예, 영화관람 등 자기발전 - 어학공부, 자격증 취득공부, 독서토론 등		※ 운동 - 등산, 골프, 헬스 등 친교활동 - 사교모임, 동호회 모임 등 기타 - 아무것도 안하기, 목욕/샤우나 등			
자료 분석하기	통계 분석					
	1. 통계 결과의 합이 100%인 것으로 보아 중복답변을 하지 않았을 것이다. 2. 근무시간 단축으로 생긴 시간을 긍정적인 방향으로 활용하고자 하는 사람이 많다. 3. 운동이나 문화생활과 같이 꾸준하고 지속적인 여가 활동에 대한 관심이 높은 것으로 보인다. 4. 노동 시간이 길고 피로에 대한 부담으로 인해 그동안 여행을 하지 못했던 것으로 보인다.					
	주4일제로 인해 근무시간이 단축되면 나의 삶은 어떻게 달라질까					
	1. 새로 생긴 시간을 여가활동에 활용할 수 있을 것이다. 특히 지금까지 못해봤던 운동이나 여행 위주로 할 것 같다. 2. 자기발전을 할 수 있는 시간을 통해 일의 효율 및 능력의 향상을 도모할 수 있을 것이다. 3. 단순히 시간이 생기는 의미이기 보다 하루의 시간이 더 생기기 때문에 장거리 여행도 가능할 것이라 생각한다. 전국 여행을 하고 싶다.					

③ 기사) “주4일제, 업무 전문성 못 키워” vs “덜 일하고 더 배워야 미래산업 적응” (동아일보, 21.12.06.)

아래 글을 읽고 주4일제가 되었을 때 여가시간을 어떻게 보낼 것인지 적어봅시다.

자료 읽기	자료 분석하기
① 두 사람은 주4일 근무제에 대해 “단순히 휴일이 하루 더 늘어나 근로자의 삶의 질을 높이는 제도”라고 받아들여선 안 된다는 데 동의했다. 주4일제 도입이 사회적 화두로 떠오르는 것 자체가 근로자들이 치열하게 적응력을 키워야 하는 미래의 노동 환경이 다가오고 있음을 의미한다는 것이다. ② 어쩔 수 없이 자신의 적성과 다른 일을 하고 있는 사람들도 있잖아요. 그런 사람들은 주4일제가 도입되면 남은 3일 동안 자기가 원하는 걸 해볼 기회가 생기는 거죠. 그렇게 생긴 남은 시간에 새로운 걸 배워서 새 산업에 적응할 시간이 생기는 거죠. 자료출처) 국가통계포털 KOSIS(https://kosis.kr/index/index.do)	①의 주장 노동 환경이 바뀐다는 것은 그 환경에 적응하는 시간이 필요하다는 것으로 오히려 주4일제 근무를 하게되면 업무를 익히는 시간이 줄어들기에 힘들 것이라는 의견이다. ②의 주장 미래 사회는 직업이 중요한 개념으로 직장에서 있는 시간보다 자기 발전을 통해 자신의 커리어를 키우는 것이 중요하기 때문에 주4일제 도입으로 개인 시간의 확보가 필요하다는 것이다. 나는 여가시간을 어떻게 보낼 것인가, 그리고 그 이유는? 단순하게 시간이 생기기 때문에 “눈다”는 개념이 아니라 내가 앞으로 살아가는 힘을 키우는 시간으로 가질 것이다. 미래 사회는 어떻게 변화할지 모르기 때문에 변화하는 세상을 준비할 시간이 필요하다고 본다.



학 생 활 동 지

- ④ 여가 시간을 어떻게 활용할 것인지, 그리고 그 이유는 무엇인지에 대한 조원들의 생각을 마인드맵 형태로 정리해 봅시다.

여가 시간,
어떻게 활용할 것인가?



[인용 자료 원문]

1. 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) CH7. 아름다운 노동의 미래를 위하여 (2) ‘고용률 제로’와 ‘노동 시간 제로’ 사이에서.(119p~121p)

‘고용률 제로’와 ‘노동 시간 제로’ 사이에서

한편 과학 기술이 발달할수록 노동 생산성도 꾸준히 높아집니다. 문제는 그것이 이제 사회에 짐이 된다는 거예요. 생산성이 높아지는 게 왜 문제가 되느냐고요? 한번 볼까요. 생산성이 두 배로 높아졌다고 칩시다. 이 경우 생산 설비를 곱절로 늘려 고용을 유지하거나, 노동 시간을 반으로 줄이지 않으면 노동자 절반은 남아돌게 돼요. 자본으로선 시장 상황도 있는데 땀 흘려 설비 투자를 늘리기가 어렵겠죠. 하루 8시간 근무를 당장 4시간으로 줄이는 건 더더욱 하기 싫을 거예요. 결국 자본이 택할 수 있는 가장 손쉬운 길은 ‘남아도는’ 인력을 줄이는 겁니다. 실제로 이제까지 해 온 방법이기도 하고요.

(중략) 자본은 이렇듯 ‘과잉 인력’ 문제를 노동 시간 단축보다는 고용 축소(인력 감축)를 통해 풀고 있어요. 그래도 과잉 인력은 눈덩이처럼 불어날 겁니다. 과학 기술 발전 속도가 갈수록 빨라지고 생산성 또한 그에 비례할 테니까요. 기계화, 자동화가 더욱 진전돼 로봇만 들어찬 무인 공장, 무인 서비스 시스템이 대세가 되는 세상이 멀지 않았어요. 아니 무인 시스템은 이미 현실이에요. 자동차 조립에서 무인 공정이 가동되고 있어요. 각종 매표소, 금융기관 같은 곳에는 갈수록 직원이 사라지고 자동 기계가 그 자리를 채우잖아요.

그 결과 노동 시장은 이론상 ‘고용률 제로(0)’에 수렴됩니다. 지금과 같은 고용 환경에서 자본에게는 디지털 시스템을 감당할 수 있는 ‘뛰어난’ 노동자만 필요해요. 이제 그만그만한 능력 갖고는 노동 시장에서 기회를 잡지 못한 채 ‘장기 실업자’ 신세가 되기 십상이에요. (중략)

그렇다면 문제의 해결 방향은 너무도 단순하고 명쾌합니다. ‘고용률 제로’가 아니라 ‘노동 시간 제로’ 쪽으로 진행 방향을 돌리는 거예요. 고용을 줄이는 대신 노동 시간을 줄이자는 얘기죠. 이걸 반론의 여지도 없어요. 그동안 왜 이리 간단한 길을 찾지 못했나 싶을 겁니다. 실은 몰라서 아니라 그렇게 안 한 것뿐이에요. 왜냐? 그렇게 하면 이윤이 줄거나 늘지 않기 때문이죠. 그런 조치를 자본이 고분고분 받아들일 리가 없지요. 다른 것과 마찬가지로 ‘고용률 제로’나, ‘노동 시간 제로’나 또한 정치적 선택의 문제입니다.

아무튼 ‘노동 시간 제로’란 아무도 노동을 하지 않는다는 뜻입니다. 그러고도 먹고살 수 있다는 얘기고요. 물론 꿈같은 얘기죠. 그런데 이때의 노동이란 ‘임금 노동’이에요. 그래서 정확히 얘기하면 ‘임금 노동 시간 제로’가 되는 거죠. 다시 말해 임금 받고 하는 노동, 이윤(잉여 가치)을 위한 노동이 사라지고 다른 형태의 노동이 그것을 대신한다는 겁니다. 그러면 고용 문제를 해결할 길이 열린다는 거고요. 그럴듯한가요? 실제로 앙드레 고르(André Gorz, 1923-2007)라는 프랑스 철학자도 비슷한 얘기를 했어요. “모두를 위한 완전 고용은 더 이상 불가능하다. 또한 임금 노동은 더 이상 삶의 중심이 될 수 없다”고요. 그래요. 임금 노동만을 생활 수단으로 보는 사회 인식과 경제 원리에서 과감히 벗어나야 문제 해결의 실마리가 풀립니다.

그러나 현실은 전혀 그렇지 못해요. 임금 노동자를 보면 한편으론 자본가와 대립하면서도 ‘돈벌이’라는 점에서는 이해를 같이하기 때문이에요. 자본의 최종 목표가 이윤이라면 임금 노동의 최종 목표는 임금이잖아요. 그런데 이윤과 임금은 둘 다 생산품이 팔려야 실현돼요. 그러려면 반드시 생산 과정에 참여해야 하므로 노동자들이 고용에 목을 매는 거예요. ‘노동권’이라는 용어나 ‘노동할 권리를 달라!’, ‘고용 안정 쟁취!’ 같은 슬로건은 노동자의 이런 처지를 잘 드러냅니다. 그래서 고용 사정이 나빠진 뒤로는 일자리를 지키려고 임금 동결(삭감) 같은 조치를 감수하는 경우가 많아졌어요. 심지어 일자리가 위협하다 싶으면 노동자(노동조합)가 먼저 노동 조건 저하를 감수하는 대신 고용 보장을 요구하기도 하죠. 자본은 노동자의 이런 처지를 이용해 ‘공장 이전’, ‘외주 처리’ 같은 협상 카드를 내세워 양보를 강요합니다.

(출처: 10대와 통하는 노동 인권 이야기(차남호) 119p~121p)



2. [시사이슈 찬반토론] 대선공약으로 떠오른 ‘주4일 근로제’...도입 가능한 상황인가

허원순 기자 입력 2021.11.29 10:04 수정 2021.11.29 10:04 생글생글 732호



대통령선거가 다가오면서 후보들이 선심성 공약을 경쟁적으로 내놓고 있다. 주목할 만한 현상은 미래에 대한 각오나 허리띠 죄기, ‘더 열심히, 더 노력하자’는 종류의 공약은 찾아보기 어렵다는 점이다. ‘주4일 근로제’ 공약도 그런 과정에서 나온 선거 담론이다. 가장 강한 목소리로 공약 삼은 것은 심상정 정의당 후보다. 그는 ‘주4일제 로드맵’까지 제시했다. 이재명 더불어민주당 후보도 가세했다. 국민의힘 등 야권에서는 “수적으로 많은 근로자 표를 얻기 위한 인기영합책”이라는 비판도 나왔다. 주4일 근로제 도입, 가능한 상황인가.

[찬성] 일과 삶의 균형이 최고의 복지...소비 늘고 일자리 나누기도 기대

주4일제는 언젠가는 달성하고 정착시켜야 할 목표다. 근로자의 노동 복지 가운데 최고의 복지다. 교통지원비, 야근수당 이런 게 다 필요없다. 주4일 근로만으로 최근 정착되고 있는 ‘워라밸(일과 삶의 균형)’ 수준을 크게 높일 수 있다. 일과 삶의 균형, 돈을 버는 생업과 여가·휴식을 보장받는 개인 삶의 균형을 맞추는 게 행복이다. 그런 게 가능할 때 선진사회, 선진국이다.

일을 적게 하면 생산성이 떨어진다고 하지만 그렇게만 볼 일도 아니다. 근로시간이 줄어든 만큼 일에 집중하게 되면서 업무 효율은 오히려 올라갈 것이다. 충분한 휴식이 업무 집중도를 높일 수 있다. 이미 시행 중인 선진국들을 보면서 보완할 게 있으면 하면 된다. 프랑스에 이어 미국에서도 주4일 근로제 논의가 일고 있고, 영국에선 기업에 따라 시행을 결정한 곳도 없지 않다.

휴일이 늘어나면 소비가 증대된다는 것도 장점이다. 현대 경제는 ‘소비경제’ 측면이 강하다. 정부도 경기 살리기 차원에서 특하면 내수 활성화를 외치지 않나. 음식업, 여행, 공연 등 서비스 산업을 중심으로 자연스럽게 소비가 늘어나면서 경제 체질도 3차 산업 중심으로 한 단계 나아갈 수 있다.

일자리 확대 차원에서 접근할 수도 있다. 고용 확대야말로 대부분 현대 국가가 직면한 한결같은 숙제 아닌가. 주4일 근로는 자연스럽게 고용을 나누고 그 과정에서 더 많은 근로 희망자에게 일할 기회를 부여할 것으로 기대된다. 정부가 예산을 동원해 창출하는 일자리는 ‘관제(官製) 알바’라는 지적 속에 얼마나 비판받고 있나. 억지로 만드는 일시적 고용이어서 생산성도 없고 지속가능한 모델이 아니라는 비판은 일리가 있다. 그런 것보다는 워라밸 조건이 충족되는 주 4일에 따른 고용 창출이 더 나은 일자리다. 성숙해지는 4차 산업혁명 시대의 큰 흐름에 맞춰 국가 차원에서 조기 도입을 검토 추진해야 하는 상황이다.

[찬성] 일과 삶의 균형이 최고의 복지...소비 늘고 일자리 나누기도 기대

주 52시간제 도입 때도 얼마나 많은 논쟁과 논란이 빚어졌나. 중소기업과 소규모 사업장에까지 이 제도가 정착하려면 한참 멀었는데, 주4일 근로가 현실적으로 가능하겠나. 한마디로 이상에 치우친 주장으로, 시기상조다.

무엇보다 심해지는 소득과 자산의 양극화 흐름 속에 근로자 소득만 줄어든 게 뻔하다. 가뜰이나 한국 노동생산성이 아직 높지 않은 판에 일을 적게 하면 소득은 줄어들 수밖에 없다. 소득이 감소하면 시간이 많아진들 ‘워라밸’이 어떻게 가능하겠나. 한때 정치권에서 ‘저녁이 있는 삶’을 선거 공약으로 요란하게 내세웠지만, “임금이 줄어들어 아무런 소용이 없다”는 아우성만 넘쳤다. 야근, 주말·휴일근로, 연장근로로 임금을 보전하려고 근로자들이 자발적으로 더 일하겠다고 나서지 않았다. 주 4일제는 달콤하게 들리지만, 현실적으로 임금 삭감과 기업환경 악화로 이어져 전체 일자리를 줄이게 된다.

설령 제도화돼 부분적으로 시행된다 해도 근로자 간 격차만 벌어질 것이다. 업종에 따라, 기업 규모에 따라 시행하기 어려운 곳이 아직 많다. 결국 소수의 근로자만 혜택을 보면서 고용·노동시장 양극화만 부채질할 것이다. 공무원·공기업을 필두로 일부 대기업만 ‘꿈의 직장’이 될 것이다.



위라벨을 얘기하지만, 줄어든 시간만큼의 생산성을 유지하려면 업무 강도는 높아질 수밖에 없다. 업무 강도 강화는 고용 정체로 이어진다. 주4일 근로만으로도 소득 수준을 보장하게 되면 어떤 기업, 어떤 고용주가 추가 고용에 쉽게 나서겠나. 결국 공무원과 공기업 등 노조의 힘이 센 공공부문에서나 제도적 장점을 한껏 누릴 수 있을 것이다. 성급하게 추진하면 생산성 저하, 노동시장 이중화 심화 등 부작용을 일으키면서 악순환을 초래한다.

생각하기 - '주35시간제' 프랑스의 후회...공무원·소상공인 근무조건 변경 쉽지않아

코로나19 사태 여파로 미국 등에서도 주 4일 근로제 논의에 탄력이 붙은 게 사실이다. 무조건 도입도, 무작정 반대도 능사는 아니다. 여론조사에서는 찬성이 다소 우세하다. 최근 한 조사를 보면 찬성 51%, 반대 41%였다. 취업 근로자가 많은 현실을 감안해도 반대가 만만찮다는 사실을 알 수 있다.

앞서 시험적으로 주35시간제를 시행 중인 프랑스에서의 논란과 반성을 참고할 필요가 있다. 시행 기업에 보조금까지 줬지만, 부정적 효과가 커 '실패'였다는 게 프랑스 정부의 뒤늦은 결론이다. 공무원 천국이 된 것이다. 하지만 한번 법제화되니 되돌리기도 어려워 거꾸로 보완책이 나왔을 정도다. 주5일 근로조차 어려운 소상공인, 학교와 학생, 관공서 업무 등도 해법 마련이 쉽지 않은 난제다. 제조업 등 생산라인을 계속 돌려야 하는 산업도 많다. 이 바람에 영국 노동당은 2019년 이를 공약으로 내걸었다가 선거에서 참패하기도 했다. 개별 회사에서의 선택은 자유지만, 국가 차원의 시행이나 법을 통한 강제 도입은 깊이 재볼 게 많다.



허원순 한국경제신문 논설위원 huhws@hankyung.com

3. 전세계 '주4일제' 실험... “생산 효과” “임금 감소” 의견 팽팽

정부 차원에서 실험... 효과 제각각근무시간-생산성 상관관계 논란노동시장 양극화 불러일으킬수도

입력 2022-04-30 04:04



전 세계 각국에서 '주4일제' 열풍이 불고 있다. 코로나19 팬데믹 이후 재택근무, 원격근무, 유연근무 등 다양한 형태의 근무가 도입된 데 이어 주4일제를 시행하는 국가와 기업이 급격히 늘기 시작한 것이다. 주4일제는 과도한 업무 스트레스에 대한 해결책인 동시에 생산성까지 담보하며 기업은 물론 정부 차원에서 이를 실험하는 국가도 나오고 있다. 근무 시간과 생산성의 상관관계에 대한 다양한 찬반 양론이 오가는 가운데 주4일제가 정착될 수 있을지 주목된다.

이미 미국과 일본, 독일 등은 주4일제 근무 도입을 본격화하고 있다. 월스트리트저널(WSJ)에 따르면 미국 캘리포니아주 의회는 500명 이상 규모의 사업장을 대상으로 기존 '주5일·40시간'을 '주4일·32시간'으로 근무시간을 줄이는 법안을 발의했다.

법안은 근로시간 단축에 따른 임금 삭감을 금지하고, 초과근무에 대해선 정규 급여의 1.5배 이상의 수당이 지급돼야 한다는 내용을 담고 있다. 법안 발의를 이끈 민주당 소속 크리스티나 가르시아 캘리포니아 주의원은 “더 많은 근무시간과 더 나은 생산성 사이엔 상관관계가 없다”고 주장했다.

이 법안에 대한 노동자들의 반응은 뜨겁다. 컴퓨터 소프트웨어 관련업체 쉘트릭스가 1000여명의 직원을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 응답자 가운데 92%가 주4일제에 찬성했다. 이 중 37%는 주4일제를 위해 5%의 임금 삭감까지 감수할 의향이 있다고 답하기도 했다. 미 CNBC 방송은 “올해 미국과 캐나다의 38개 기업이 영국 옥스퍼드대의 주4일제 영향 측정 프로그램에 참여하기로 했다”며 “대기업도 피할 수 없는 흐름”이라고 전했다.



학 생 활 동 지

일본 최대 전자업체인 히타치는 도쿄 본사 등 직원 1만5000명을 대상으로 주4일제를 포함한 유연근무제를 올해 안에 도입할 예정이다. 히타치는 새로운 근무제도에 맞게 월 노동시간과 임금은 유지하되 직원들의 상황에 맞게 근무시간을 바꿀 수 있는 안을 마련했다. 히타치는 “주4일제는 다양한 인재 확보, 직원들의 동기 부여, 생산성 향상 등에 도움을 줄 것으로 기대한다”고 밝혔다.

미국 경제지 블룸버그에 따르면 독일 정보기술기업 아윈은 올 1월부터 급여나 복지혜택 등의 삭감이 없는 주4일제를 시행하고 있다. 아윈은 급여나 복지혜택을 유지한 채 휴일을 하루 더 늘렸다. 코로나19 이후 아윈은 직원들에게 매주 금요일 점심시간 퇴근을 권고했고, 실험은 직원과 고객 모두를 만족시켰다.

아이슬란드는 2015년부터 정부 차원에서 주4일제를 실험해 정착시켰다. 노동자의 약 85%가 임금 감소 없이 주4일제를 실시하고 있다. 수도 레이카비크 시의회와 중앙 정부가 2015~2019년 약 2500명의 노동자를 대상으로 진행한 ‘주4일 근무제’ 실험에선 근무시간이 줄어도 업무생산성이 그대로이거나 오히려 높아졌다는 결과가 나왔다.

반면 주4일제 도입에 대한 반대 의견도 만만치 않다. 노동자의 임금 감소와 기업의 노동비용 증가 등이 대표적인 문제로 꼽힌다. 노동자는 잔업 수당과 같은 초과근무 수당이 줄어들어 임금이 줄어들 수밖에 없고, 현실적으로 주4일제를 시행하면서 직원들의 임금을 기존 임금과 동일하게 유지시킬 수 있는 기업은 대기업을 제외하곤 많지 않다. 이 경우 주4일제는 노동시장의 양극화를 불러일으킬 수 있다. 노동시장의 양극화는 자연스럽게 쉬고 싶을 때 쉴 수 있는 사람과 쉬고 싶어도 쉬지 못하는 사람의 ‘휴식의 양극화’로 이어질 수밖에 없다.

미 캘리포니아 상공회의소는 주4일제 법안에 대해 “노동비용을 너무 높여 되레 ‘일자리 킬러’가 될 것”이라며 “기업을 죽이는 법안”이라고 비판했다. 니컬러스 블룸 스탠퍼드대 경제학과 교수는 “법안이 통과될 경우 캘리포니아의 일자리들은 네바다·오리건주로 옮겨갈 것이며, 고용주들은 수년간 임금인상을 할 수 없게 될 것”이라고 지적했다.

주4일제로 직원들의 소속감과 안정감이 떨어질 수 있다는 점도 문제다. 아이슬란드의 주4일제 실험 보고서에도 관리자가 직원 교육이나 단체 활동을 통한 유대감 향상을 이루기 어렵고, 직원들 간 소통이 줄어 정보 전달·공유가 어려워진다고 지적했다.

영국 공영방송 BBC가 전한 런던의 홍보 담당직원 코레이 캄고츠의 예가 대표적이다. 캄고츠는 주4일 근무제를 시작한 이후 휴일에 가족과 더 많은 시간을 보냈지만 그의 상사들은 주4일제에 대해 만족하지 않았다. 결국 6개월 뒤 그는 주5일 근무로 돌아가는 조건을 받아들일 수밖에 없었다.

근무시간과 생산성의 상관관계에 대한 찬반 논란도 여전히 뜨겁다. 독일 쾰른 경제연구소의 홀거 슈퍼 분석가는 “근로자는 일을 많이 할수록 더 효율적으로 업무를 수행한다”며 “노동시간 단축으로 생산성이 실제로 향상된다고 볼 수 없다”고 했다.

국내에서도 주4일제는 뜨거운 감자다. 교육기업 에듀윌, 레깅스 업체 몰라웨어, 게임회사 엔돌핀커넥트와 카카오게임즈 등이 주4일제를 실시하고 있고, 배달의민족 운영사 우아한형제들과 핀테크 회사 토스의 운영사 비바리퍼블리카 등은 과도기적으로 주4.5일제를 시행하고 있다.

박재현 기자 jhyun@kmib.co.kr

4. “주4일제, 업무 전문성 못 키워” vs “덜 일하고 더 배워야 미래산업 적응”

특별취재팀

입력 2021-12-06 03:00업데이트 2021-12-06 07:48

“주4일제를 도입할 게 아니라 노동 시간을 오히려 늘려 업무 전문성을 키워야죠.”(임건백 씨·42)

“주3일의 휴일이 있어야 새로운 산업에 적응하기 위한 자기계발을 할 수 있어요.”(진대연 씨·39)

신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 이후 재택근무 등 유연한 형태의 근무가 확대되면서 주4일 근무제 도입 논의가 본격화되고 있다. 전문가들은 인공지능(AI)이 단순·반복 노동을 도맡게 될 미래에는 인간의 노동 시간이 필연적으로 줄어들 거라고 입을 모은다. 주4일 근무제는 일부 대신 후보의 공약으로도 제시되고 있다

주4일 근무제는 현재 최대 주52시간인 법정근로시간을 줄여 휴일을 현행 2일에서 3일로 하루 늘리는 것이다. 지금의 주5일 근무제는 근로시간이 40시간으로 정해진 2004년 이후 17년간 이어져 왔다.

‘극과 극이 만나다 시즌2’ 3회에서는 고용노동 정책의 핵심인 노동 시간과 최저임금에 대해 다룬다. 외국계 기업에서 관리자로 일하는 임건백 씨(42)와 진대연 씨(39)가 주4일 근무제를 두고 토론을 벌였다. 두 사람은 찬반으로 의견이 갈렸지만 노동 시간이 줄어드는 게 장밋빛 미래가 아니라는 점에는 같은 시각을 보였다. 근로자들이 치열하게 생존 경쟁을 해야 하는 산업 환경의 급격한 변화가 진행되고 있다는 것이다.



최저임금을 높이고는 식당 주인 장동조 씨(52)와 비정규직 청년 박청담 씨(33)가 마주 앉았다. 동조 씨는 “코로나19라는 재난 상황을 고려해 최저임금을 내려야 한다”고 한 반면 청담 씨는 “최저임금이 오르지 않으면 많은 청년들이 극빈곤층으로 전락한다”고 했다.

○ “근무시간 늘려야 전문성 향상 기회 몸값도 오르지 않겠냐” vs “주4일만 일하고 끊임없이 배워야 미래산업에 적응”

#임건백 씨(42): 영국계 의료기기 판매 업체 한국지사장. 2004년 국내 벤처기업 해외사업부에 입사해 지금이 5번째 직장. 일에서 전문성을 키우는 것이 가장 효과적인 자기계발이라고 믿고 있음. 주4일 근무제 도입으로 근무 시간이 줄어들면 업무 전문성을 쌓을 기회도 줄어들어 근로자에게 손해라고 생각.

#진대연 씨(39): 미국 실리콘밸리 스타트업의 아시아태평양 지역 총괄 매니저. 2012년 정보기술(IT) 기업 입사 후 줄곧 실리콘밸리 기업에서 일함. 근무 시간이 단축되더라도 업무를 효율화하면 노동 생산성이 줄지 않는다고 믿고 있음. 주4일만 일하면 자기계발을 할 기회가 늘어 근로자에게 이득이라고 생각.

주4일 근무제는 현행 주 40시간, 최대 52시간으로 규정돼 있는 법정근로시간을 줄여 근로자에게 휴일을 하루 더 주는 제도다. 최근 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19) 사태로 재택근무, 유연근무가 확대되면서 주4일제 도입 논의가 본격화되고 있다. 내년 대통령 선거를 앞두고 일부 후보가 주4일제 도입을 공약으로 제시하기도 했다.

주4일 근무제 도입에 대해 시각이 엇갈리는 진대연 씨와 임건백 씨는 경력의 대부분을 외국계 기업에서 쌓았다. 두 사람 다 근로 시간이 정해지지 않은 비교적 자유로운 환경에서 일해 왔다. 하지만 이들에게 자율은 곧 책임을 의미한다. “성과가 없으면 언제든 해고될 수 있는 것”이라고 두 사람은 웃으며 말한다. 자율적이면서 경쟁이 치열한 외국계 기업에서 사원으로 시작해 관리자에 오른 두 사람에게 주4일 근무제와 미래의 노동 환경에 대해 물었다.

○ “성장 기회 회사에 있어” vs “일 줄여야 자기계발 기회”

▽건백=요즘 인공지능(AI)이 도입돼서 인간의 노동력이 점점 가치를 잃고 있다고 하죠. 기계에 대체되지 않으려면 주4일제를 하자고 할 게 아니라 오히려 1시간이라도 더 일하게 해달라고 요구하는 게 맞는 거 같아요.

▽대연=글쎄요. 요즘은 평생직장이란 개념이 점점 사라지고 있잖아요. 주4일제를 도입해서 근로자에게 남은 3일간 자기계발을 통해 몸값을 높일 기회를 줘야 한다고 생각해요.

▽건백=자기계발은 회사를 통해 하면 제일 좋은 것 아닌가요. 특히 신입으로 채용된 20, 30대 직원들은 주40시간이 아니라 80시간씩 일하는 게 더 이득일 수 있어요. 전 26세에 입사해 6년간 일한 벤처기업에서 해외 영업 업무의 기본을 배웠어요. 그걸 바탕으로 지금까지 성장했다고 생각하고요.

▽대연=적성에 맞는 회사에 들어간 사람이라면 그렇겠죠. 어쩔 수 없이 자신의 적성과 다른 일을 하고 있는 사람들도 있잖아요. 그런 사람들은 주4일제가 도입되면 남은 3일 동안 자기가 원하는 걸 해볼 기회가 생기는 거죠.

▽건백=그럴 수도 있죠. 하지만 자기계발을 온전히 개인에게 맡기는 건 분명히 어려움이 있죠. 3일간 쉬면서 새로운 직업을 얻기 위한 트레이닝을 해서 성공하는 사람들이 얼마나 있을까요. 저는 운동도 좋아하고 취미도 많지만 제가 제일 잘하고 전문성을 갖는 건 제 일이거든요. 일에서 전문성을 키우는 게 근로자가 시간과 노력을 아끼며 자신의 몸값을 높이는 효과적인 방법이지요.

▽대연=요즘은 유튜브 등을 통해 정보 습득이 되니 재교육 비용이 낮아졌어요. AI가 인간을 대체한다는 것의 의미는 인간이 할 일이 없어진다는 게 아니라, 힘들고 단순 반복하는 일을 하지 않아도 된다는 거거든요. 그렇게 생긴 남은 시간에 새로운 걸 배워서 새 산업에 적응할 시간이 생기는 거죠.



학 생 활 동 지

○ “20대, 50대 채용 줄 것” vs “창업 늘어 고용 창출”

▽대연=주4일 근무제는 고용 창출에도 도움이 될 수 있어요. 기존 근로자들의 일하는 시간이 줄어든 만큼 기업들은 고용을 늘려야 하겠죠.

▽건백=과연 기업들이 채용을 늘리려고 할까요? 고용에 드는 비용이 늘어난 만큼 이미 일하고 있는 직원의 업무 강도를 높여서 노동 생산성을 유지하려고 할 거예요. 만약 채용을 하더라도 고강도 업무에 바로 투입할 수 있는 경력직만 뽑으려고 할 겁니다. 지금도 30, 40대 경력직은 취업이 잘돼요. 문제는 20대 신규 채용과 50, 60대 재취업이죠. 숙련되지 않은 20대를 신규 채용하는 것과, 몸값이 높은 50대를 재취업시키는 건 기업 입장에선 손해죠.

▽대연=대기업에 입사한 능력 있는 청년들 중엔 일을 그만두고 스타트업 창업에 도전하는 이들이 많아요. 주4일제로 여유가 생기면 이런 현상이 더 활성화될 거예요. 스타트업은 1곳만 성공하더라도 고용이 폭발적으로 발생하거든요. 늘 사람이 모자라기 때문에.

▽건백=재취업을 원하는 50, 60대도 스타트업에 취직이 될까요? 이분들은 새롭게 쏟아지는 매체나 플랫폼에 익숙해지는 데에만 상당한 시간이 걸릴 텐데요.

○ “임금 감소 필연적” vs “정부가 보전해야”

▽건백=노동 시간이 줄어들면 임금 감소가 필연적이라는 점도 고려해야 할 거예요. 임금이 줄어든다고 노동자들이 주4일제를 반길까요? (기업정보 공유 플랫폼 ‘잡플래닛’이 3월 직장인 604명을 대상으로 설문조사한 결과 63.1%가 “월급이 줄어든다면 주4일제를 원하지 않는다”고 응답)

▽대연=초기엔 임금이 감소될 수 있겠죠. 그 부분은 정부에서 기업에 지원을 해줘서 채용 규모와 임금 수준을 유지할 수 있게 해야 할 것 같아요.

▽건백=공기업도 아니고 사기업 임금까지 정부가 보장해줄 수가 있을까요. 정부 예산을 전부 쏟아부어도 그렇게는 안 될 것 같은데요.

▽대연=주4일만 일해도 효율성을 높이면 생산성은 줄어들지 않을 수 있어요. 마이크로소프트 일본지사는 주4일제를 도입했더니 생산성이 40% 늘어났다고 해요. 미국 전체 기업 중 4분의 1 정도는 이미 주4일 근무를 하고 있죠. (2019년 미국인사관리협회(SHRM) 통계에 따르면 미국 전체 기업 27%가 주4일제를 도입했음)

▽건백=주4일제를 도입하면 고용도 창출되고 임금도 유지된다는 건 너무 이상적이라는 생각이 들어요. 발생할 수 있는 역효과에 대해서도 충분히 고민해본 뒤에 정책을 도입해야 하지 않을까요.

▽대연=그건 그렇죠. 저도 정책을 도입하기 전에 충분한 고민과 준비가 필요하다고 생각해요.

두 사람은 주4일 근무제에 대해 “단순히 휴일이 하루 더 늘어나 근로자의 삶의 질을 높이는 제도”라고 받아들여선 안 된다는 데 동의했다. 주4일제 도입이 사회적 화두로 떠오르는 것 자체가 근로자들이 치열하게 적응력을 키워야 하는 미래의 노동 환경이 다가오고 있음을 의미한다는 것이다.

▽건백=노동 시간을 줄이는 데 동의하면 근로자들이 점점 설 자리가 없어질 거예요. 1시간이라도 더 일하겠다고 기업과 싸워야 합니다.

▽대연=지금 다니는 회사가 은퇴할 때까지 유지될 거라고 생각해선 안 돼요. 조금 일하고 많이 배워야 합니다. 급변하는 사회 속에서 살아남을 수 있도록 기회를 주는 것이 주4일제라고 생각해요.

○ 특별취재팀

▽조웅형 이소연(이상 사회부) 지민구(산업1부)

▽김나현 김선우 오세정 윤유성 디지털뉴스팀 인턴기자

후원 : 한국언론진흥재단



5. [추가읽기자료] 20년 전 오늘, 그 때는 무슨 말을 했을까요? - 주5일제 도입 논란

주5일제 도입 때 “경제 망한다” 외친 이들, 누구?

2020-01-07 변지민 기자

https://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/923467.html

‘주40시간 근무제’(주40시간제)가 한창 논의되던 2002년 10월, 전국경제인연합회 등 5개 경제단체는 신문에 주40시간제 반대 광고를 실었다. 이는 법정 근로시간을 1주 44시간에서 40시간으로 단축하는 제도로, 주로 토요일 오전 근무를 없앤다는 의미에서 ‘주 5일제’로 불렸다.

경제계와 보수언론은 주40시간제가 도입될 당시 지금 ‘주 52시간 노동 상한제’를 반대하는 것과 마찬가지로 각종 우려를 쏟아냈다. 다음은 2001년 7월 나온 <조선일보> 사설 ‘주5일제의 조건’ 중 일부다. “경제 전반에 위기감이 확산되고 있는 가운데서 주5일 근무제는 기업의 부담만 가중시킬 뿐 근로시간 단축의 실익을 확보하기 어렵다.” “지금은 때가 아니다. 주5일제가 되려면 휴가제도나 임금제도 등 그에 연관되는 근로기준과 제도도 동시에 조정해서 새 제도가 경제에 미칠 부작용과 부담을 합리적으로 제어할 수 있어야만 한다.”

“삶의 질” 높이려다 “삶의 터전” 잃습니다

주5일 근무제, 정부 입법예고안대로 시행하면 경제가 죽습니다.
“삶의 터전” 지키는 주5일 근무제가 되어야 합니다.

첫째, 총생산수는 최소한 일본의 총생산(129~130억)을 초과해서는 안됩니다.
1인당 국민소득이 30,000에 불과한 우리나라가 30,000의 일본 총생산 수위에 도달하는 데 10년이 걸렸을지 모르나, 정부의 입법예고안에 따르면 총생산은 130~140억으로 증가하고, 여생의 경우는 140~150억에 달합니다. 이는 일본의 평균 130,000보다 높고, 세계 최고수준인 독일수(140)보다도 높게 나타나게 됩니다.

둘째, 무노동 무임금 원칙은 지켜야 합니다.
잘못된 관행이 임금주요제를 임금주요제로 전환하여 합니다. 기존의 생계유지와 생활비유지를 제외하면 임금의 증가를 주장하는 것은 일하지 않으면서 임금만 더 받자는 부당한 주장입니다.

셋째, 근로제도 개선은 국제기준에 맞게 추진되어야 합니다.
조각조각 일부를 도입하면 근로자의 주권과, 반대로 근로시간을 1년으로 확대하여 합니다.

넷째, 생활시간이 너무 축적됩니다.
주40시간 근무제 도입에 따른 생활을 최우선으로 해야 합니다. 별개일 이후 최소한 3년간의 휴가기간을 두기 등을 국외법으로 실시해야 합니다.

다섯째, 중소기업에 실려야 합니다.
이러한 중소기업들을 위해 인건비 보조제와 실·제책·금융지원 방안을 마련해야 합니다.

2002. 10. 2

대한상공회의소/전국경제인연합회/한국무역협회/중소기업협동조합중앙회/한국경영자총협회

2002년 10월 주요 일간지에 실린 주 5일제 반대 광고

취업자 267만 명 늘고 주당 6.5시간 적게 일해

이런 반대 여론 때문에 주40시간제는 2003년 법이 통과되고도 무려 8년에 걸쳐 단계적으로 시행됐다. 금융·공공 부문 또는 1천 명 이상 사업체에는 2004년 적용됐고, 이후 300명 이상(2005년), 100명 이상(2006년), 50명 이상(2007년), 20명 이상(2008년), 5명 이상(2011년) 사업체로 확장됐다.

현재 우리가 알고 있는 것처럼 주40시간제는 무사히 안착했다. 우려는 기우에 가까웠다. 2003년 3.1%였던 경제성장률은 이후 4년간 4.3~5.8%를 유지했다. 주40시간제는 1인당 노동생산성을 1.5% 증가시켰다(한국개발연구원(KDI) 박운수·박우람 연구위원이 2017년 11월 1일 발표한 ‘근로시간 단축이 노동생산성에 미치는 영향’, 10명 이상 제조업체 1만1692곳 분석).

삶의 질을 높여도 삶의 터전은 사라지지 않았다. 주5일제 시행의 효과로 취업자가 267만 명 증가했고 1주당 평균 노동시간이 6.5시간씩 단축됐다(한국노동사회연구소 2012년 8월 자료).

노동시간은 민주화 이후 지속해서 줄었다. 통계청 경제활동인구조사에 따르면 1980년 취업자의 연평균 노동시간은 2811시간이었다. 그리고 1988년 2910시간으로 정점을 찍는다(2017년 1월 한국노동사회연구소 ‘노동시간 실태와 단축 방안’ 참조). 1989년 근로기준법이 개정돼 법정 근로시간이 주48시간에서 44시간으로 줄었고, 그 영향으로 1990년대 내내 노동시간이 줄어 2002년 2597시간이 됐다.

그래도 여전히 장시간 노동이었다. 경제협력개발기구(OECD) 회원국과 통계 비교가 가능해진 2000년부터 한국의 연간 노동시간은 한동안 OECD 1위였다. 2008년 멕시코에 1위 자리를 넘겨줬고 2018년 코스타리카에 밀려 3위가 됐다.

주 52시간이 바꿀 미래는 어떨까

노동시간 단축을 위해선 새로운 제도가 필요했다. 2003년 근로기준법이 개정돼 법정 노동시간이 주 40시간으로 감축됐다(연장근로 포함 주 68시간 상한). 그 영향으로 노동시간은 2018년 2164시간까지 줄었다. 30년 전과 비교하면 연 746시간(26%) 감소한 것이다. 그만큼 노동자들 삶의 질도 높아졌다.

2018년 연장근로를 포함한 법정 상한선이 주 52시간으로 바뀌었다. 삶의 질을 높이는 시도는 삶의 터전을 풍성하게 바꾼다는 사실을 우리는 경험으로 알고 있다. 연간 노동시간은 앞으로 어떻게 바뀔까.

변지민 기자 dr@hani.co.kr

MEMO

교육과정 연계형

노동인권 교육 교수 학습자료



인천광역시교육청

03 고등학교



외국인 노동자도 우리 노동자!

123

미디어 리터러시 키우기 with 수학&노동인권(최저임금)

137

노동자의 권리와 사회적 연대 - 사회·문화

149

침해된 노동인권, 어떻게 구제받지? 

171

기업 경영의 새로운 패러다임, 노동이사제 

179

주4일제, 도입해야 할까요?

197

문학과 일상에서의 노동인권

221

책 속에서 만나는 노동인권수업





유 형	☒ 창의적체험활동 ☐ 자유학기제 ☐ 교과연계형	소요차시	1차시
영역 및 핵심개념	노동인권과 나의 삶 - 지속가능한 삶을 위한 나의 노동		
기르고자 하는 역량	☐ 자기관리 ☒ 의사소통 ☒ 문제해결 역량 ☐ 다양성 존중 역량 ☒ 협력 역량		
성취기준	노 동 인 권 교 육 과 정		
	12노동11-01 인간의 존엄성과 인권에 대해 파악하고 인간의 삶과 노동에 대해 탐구한다. 12노동02-02 청소년을 비롯한 다양한 노동자의 노동인권 실태를 파악하고 문제점 및 해결 방안을 제시한다.		
학습목표	● 문학작품 속에서 노동인권 관련 내용을 찾고, 관련 주제로 토의할 수 있다. ● 노동인권 관련 기사를 읽고, 캠페인 자료를 제작해서 실행계획을 세울 수 있다.		
수업준비물	교사 PPT, 관련영상링크, 읽기 자료, 학습지 학생 활동지, 필기도구, 스마트 기기(가능한 경우만)		
수업 흐름	도입	<보건교사 안은영>의 5화 엔딩 영상을 감상한 후 공사장에서의 인명피해 사례를 뉴스 기사로 제시하며 노동인권의 실태에 대해 알려주기	
	전개	활동 1	● [독서자료 읽기] <보건교사 안은영> 중 ‘가로등 아래 김강선’ 부분(학생 읽기자료 활용) ※ 단, 미리 읽은 경우에는 릴레이 말하기로 내용 회상하거나 모둠별로 읽은 친구 (이야기꾼)에게 내용 경청하기 등으로 책 내용을 확인해보는 시간 갖기 (만약 자료를 읽지 않고 수업에 참석한 학생도 이 시간을 통해 대략적인 내용을 파악할 기회를 줄 수 있음) ● [감상나누기] ‘노동인권’에 대해 생각해볼 수 있는 부분을 찾아서 서로에게 소개하기 ● [토의,토론] "비싸서 그래, 사람보다 크레인인.. 그래서 낡은 크레인을 계속 쓰는 거야. 검사를 하긴 하는데 무조건 통과더라."(195p.)라는 구절을 인용하며 인간보다 더 가치를 두는 다른 것에 의해 인간의 생명이 가볍게 여겨지는 사례가 많은데, 인간 존중 의식이 우리 사회에 제대로 자리 잡도록 우리는 어떤 종류의 사회 참여를 할 수 있을지 토의 및 토론하기
		활동 2	● 노동현장에서 인권존중의식이 자리잡도록 하기 위한 방안으로 학생의 입장에서 할 수 있는 ‘사회이슈에 관심갖기’와 ‘캠페인’을 실시해보기 ● [사회이슈에 관심갖기] 뉴스종합데이터베이스인 ‘빅카인즈’를 활용하여 최근 3년 이내의 ‘노동인권’ 관련 보도자료를 검색해서 1건 이상 읽고, 기사요약 및 소감 작성하기(학생 참고자료 활용)



수업 흐름

활동 2

● [캠페인 자료 제작하기]

자신이 탐색한 기사를 바탕으로 노동인권보장을 위한 캠페인 자료 제작하기
(캠페인용 포어문구, 4컷 웹툰 등)

● [캠페인 실행 계획 세우기]

제작한 자료를 활용하여 실제 캠페인을 실시할 계획을 간단히 작성하기

정리

- 노동인에 대해 수업 전에 가졌던 생각과 수업 후의 변화나 깨달음에 대해 서로 소감을 나누는 시간 갖기

● [권장]

각자 수립한 캠페인을 실제로 실시한 후 소감을 공유할 수 있는 플랫폼 제시하기
(ex : 패들렛)

관련자료 (동영상 또는 신문기사)



- 보건교사 안은영 5회 엔딩 영상(재생시간 1:56)

<https://youtu.be/pT-O7MMFiGk>



- YTN 사회면, '경기 가평군 공사 현장에서 노동자 2명 추락해 중상'(2022.07.21.)

https://www.ytn.co.kr/_ln/0103_202207210208124830



- 빅카인즈 뉴스종합데이터베이스 사이트

<https://www.bigkinds.or.kr/>



- 정세랑(2020), 보건교사 안은영, 민음사



- 넷플릭스 보건교사 안은영 제5화_유료서비스(재생시간 52:00) - 교사 참고영상

<https://www.netflix.com/kr/title/80209129>

수업활용 Tip

- 토의·토론 지도 시 사회참여방안을 모둠별로 제안한 후 그 중 실제로 할 수 있는 것은 무엇인지 알아보는 전체 토론으로 이어갈 수 있도록 지도한다.
- 사회 이슈에 관심을 갖는 방법으로 뉴스 기사를 탐색하게 할 때는 빅카인즈 사이트를 활용하도록 한다.
- 캠페인 자료를 제작한 다음에는 교내와 SNS에서 꼭 개인 또는 단체로 캠페인을 할 수 있도록 지도하고, 추후라도 인증샷을 공유하거나 감상을 나누는 선택 활동을 추천한다.



수업과정안

도입
10분

- <보건교사 안은영>의 5화 엔딩 영상을 감상하기
- 공사장에서의 인명피해 사례를 담은 뉴스 기사 소개하기(문학 작품에서 다루고 있는 크레인 사고 같은 사건들이 최근에도 일어나고 있음을 인지하게 하기)

활동 ① 문학 작품 속에서 찾아보는 노동인권 관련 사례 이야기

활동 소개

취지

문학 작품 속 노동인권과 우리 삶의 모습을 연결해보기

기대효과

노동인권침해 관련 사건들이 작품 속 사건으로만 인식하지 않고 현실 속에서도 충분히 관심을 가져야 할 부분임을 알 수 있다.

활동 방법

1. <보건교사 안은영> 중 '가로등 아래 김강선' 부분만 발췌 독서하기

※ 학생들이 미리 읽어온 경우라면 다음과 같은 방법으로 내용을 회상해본 후 수업을 진행할 수 있다.

▶ **릴레이 말하기** : 한 학급의 학생들을 무작위로 뽑아서 순서대로 1~2 문장씩 책 내용을 릴레이식으로 말하는 방법으로, 교사가 임의의 번호를 불러줄 수 있고, PPT 화면에 번호별 효과를 미리 설정한 후 학생들이 보는 앞에서 말하기 순서에 해당하는 학생을 바로 알려주는 방법을 활용할 수 있다. 단, 호명된 번호의 학생이 책을 읽지 않은 학생이라면 빠른 진행을 위해 '패스' 또는 '다음' 이라는 말로 표시를 해서 다음 사람에게 릴레이 말하기의 기회가 갈 수 있도록 해야 한다는 사전 약속을 하고 시작하면 좋다.

▶ **모둠별 이야기꾼 만나기** : 미리 읽어온 학생들을 중심으로 즉석 모둠을 구성한 후 '이야기꾼'이 되어서 친구들에게 글의 줄거리를 설명해주는 방식으로 학생들은 친구의 설명을 들으며 궁금한 점을 질문할 수 있고, 조용히 경청할 수 있다. 이 과정을 통해 책을 읽지 않은 학생들도 수업에 참여할 수 있는 최소한의 배경 지식을 쌓게 되고, 읽어온 학생의 경우에는 다시 한 번 책 내용을 스스로 확인해볼 수 있어서 양측 모두에게 유의미하다.

2. '노동인권'에 대해 생각해볼 수 있는 부분을 찾아서 소개하기

3. "비싸서 그래, 사람보다 크레인이지.. 그래서 낡은 크레인을 계속 쓰는 거야. 검사를 하긴 하는데 무조건 통과더라."(195p.)라는 구절을 인용하며 인간보다 더 가치를 두는 다른 것에 의해 인간의 생명이 가볍게 여겨지는 사례가 많은데, 인간 존중 의식이 우리 사회에 제대로 자리 잡도록 우리는 어떤 종류의 사회 참여를 할 수 있을지 토의 및 토론하기

가) 개인 또는 모둠별 관련 사례 탐색 시간 갖기

나) 준비한 사례를 바탕으로 사회참여방안에 대한 제안 형태의 토의 및 각 제안을 실제로 하게 될 경우, 필요한 것이 무엇인지 토의하기

- 차후 연계수업 및 활용방안

- ▷ 학생들이 실천할 수 있는 사회참여의 방안을 바탕으로 실천하도록 지도
- ▷ 문학작품을 감상할 때 현실 속 사회문제와 연계해서 이슈를 탐구해보는 자세를 기르도록 지도

전개

활동 ①
35분



전 개

활동 ②

35분

활동 ②

노동인권 관련 기사를 찾고, 캠페인 자료 제작 및 실행계획 세우기

활동 소개

취지

노동현장에서 인권존중의식이 자리잡기 위해 학생들이 할 수 있는 사회이슈에 관심 갖기나 실제로 캠페인을 실시해보기

기대효과

노동인권침해 관련 사건들을 작품 속 사건으로만 인식하지 않고 현실 속에서도 충분히 관심을 가져야 할 부분임을 알 수 있다.

1. [사회이슈에 관심갖기]

뉴스종합데이터베이스인 '빅카인즈'를 활용하여 최근 3년 이내의 '노동인권' 관련 보도자료를 검색해서 1건 이상 읽고, 기사요약 및 소감 작성하기

2. [캠페인 자료 제작하기]

자신이 탐색한 기사를 바탕으로 노동인권보장을 위한 캠페인 자료 제작하기
(캠페인용 표어문구, 4컷 웹툰 등)

※ 예시 : 보건의료노조의 입장에서 '이윤보다 생명을'이란 캠페인, 알바 노동 입장에서 '햄버거보다 싼 최저임금' 캠페인 등

3. [캠페인 실행 계획 세우기]

제작한 자료를 활용하여 실제 캠페인을 실시할 계획을 간단히 작성하기

활동 방법

- 뉴스기사 탐색을 위해 가장 적절한 '뉴스종합데이터베이스 빅카인즈'에 대해 소개하기
- 최근 3년 이내의 '노동인권' 관련 뉴스기사를 검색해서 1건 이상 읽고, 기사 요약 및 소감을 작성하기
[빅카인즈 상세검색에 대한 참고자료 활용하기]
- 짝 대화를 통해 각자 찾은 뉴스기사와 소감을 공유하기
- 자신이 탐색한 기사의 내용을 바탕으로 노동인권보장을 위한 캠페인 자료
(표어문구, 카드뉴스, 4컷 웹툰, 시사만평 등)를 제작하기
- 모둠별 추천을 받은 학생 1인 또는 희망 학생에 한해 자신의 작품을 소개하고, 실제 캠페인 계획을 밝히기

- 차후 연계수업 및 활용방안

- ▷ 학생들이 제작한 캠페인 자료를 출력해서 교내에 게시하며 홍보하거나, 개인별 SNS를 활용하여 실제로 캠페인을 실천해보도록 지도

정 리

10분

- 노동인권에 대해 수업 전에 가졌던 생각과 수업 후의 변화나 깨달음에 대해 서로 소감을 나누는 시간 갖기



- 안은영.

집 앞 가로등 밑에서 누가 성까지 붙여 이름을 불렀을 때 은영은 그렇게 자기를 부를 수 있는 사람이 몇 안 된다는 걸 떠올렸다. 목소리는 낮설었지만 경우의 수가 너무 적어서 금방 알아볼 수 있었다. 중학교 동창 김강선이었다. 키가 30센티미터쯤 더 자라고 양복을 입고 있었지만, 옛 얼굴이 남아 있었다. 소년 시절에도 소년의 표정을 하고 있지는 않았던 얼굴이라 더 알아보기 쉬웠는지도 모른다.

은영은 반가워서 인사를 하려다가, 멀쩡해 보이는 중학교 동창에게 그림자가 없다는 걸 깨달았다.

- 왜 반가워하려다가 마나.

어쩌다가, 너무 젊잖아, 왜 그랬어. 여러 가지 말들이 혀끝까지 밀려왔지만 이런 경우를 한 번도 겪어 보지 않았던 건 아니다. 은영은 그래서 가볍게 초대했다.

“잠시 앉았다 갈래?”

강선은 살아 있었더라면 활기찬 소리가 났을 보폭으로 은영의 집에 따라 올라왔다. 마지막으로 본 게 16년 전인지 17년 전인지 그랬다. 그 어색할 만한 공백을 뛰어넘어 찾아온다는 게 죽은 사람들의 신기한 감각이었다.

두 사람은 같은 반이었고, 각자 문제적 시간을 보내고 있었다. 은영은 지금보다 훨씬 미숙해서 아무도 말을 걸지 않았는데 대뜸 이상한 대답을 한다든지, 친구의 동작을 갑자기 사색이 되어 튕다든지 하는 행동으로 이미 좋은 평판을 얻기는 힘들게 된 상황이었다. 그 나이를 떠올릴 때면 아쉬운 마음이 먼저 드는 은영이었다. 조금만 더 능숙했으면 더 모든 게 나았을 텐데, 하고 말이다. 아무도 함께 밥을 먹어 주지 않는 나날이었다.

강선도 혼자 밥을 먹는 아이였다. 강선이 그렇게 된 건 강선 탓이라기보다는 두 학년 위의 누나 때문이었다. 강선에게는 누나가 둘 있었다. 아버지는 지병으로 위독했고, 어머니는 원래 안 계셨다. 큰누나가 동대문에서 야간 아르바이트로 돈을 벌었다. 작은누나는 어린 나이 때문인지 성향 때문인지 돈을 버는 쪽이 아니라 뺏는 쪽을 택했다. 기껏 150이 조금 넘는 키였는데도 무시무시했다. 토끼같이 머리를 묶고 있었지만 그쪽 서클의 핵이었다. 그런 유의 서클은 희안하게 전군대 왕조랑 비슷해서 이른바 가장 센 남자애랑 사귀는 여자애가 여자애들 중에서도 리더가 되었다. 몇 번 옆치락뒤치락 서열이 바뀌기는 했어도 강선의 누나는 누구보다 오래 자리를 지켰다.

결과를 생각하지 않고 휘두르는 폭력에는 원래 고등학생보다 중학생들이 더 능하기에, 아이들은 강선의 누나와 그 패거리를 무서워했다. 강선에 대해서는 싫어했다기보다는 꺼려했다. 강선은 패거리에 정확히 속한 건 아니지만 가끔 함께 다닐 때가 있었다. 선배들과 다니기도 했고, 같은 학년과 다니기도 했다. 속한 것도 속하지 않은 것도 아니었다. 그런 어중된 태도는 보통이라면 용납되지 않았겠지만 누나 덕분에 가능했다.

학교에서 머무는 시간 내내 강선은 수업을 듣지 않고 만화를 그렸다. 그런데 솜씨가 보통이 아니었다. 유행하는 애니메이션의 주인공들을 똑같이 그렸다. 8등신으로도 그렸고, 3등신으로도 그렸다.

은영은 가끔 강선을 떠올릴 때, 결국 만화가가 되었을까 궁금하기도 했었다.

뭔가 마실 거라도, 하는 권유가 다행히 적당한 타이밍에 삼켜졌다. 지난 주말에 청소를 해 놔서 다행이란 생각도 들었다. 살아 있거나 죽었거나 집에 들이기엔 애매한 사이였다.

- 혼자 사는구나.

강선이 말했고 그 말에 약간의 평가 같은 게 섞여 있는 것 같아 은영은 빈정상했다. 혼자 살긴 해도 지금까지 잘해 왔다고, 이미 죽은 녀석한테 평가받긴 싫다고 말이다.

- 왜, 그 남자랑 같이 안 살고.

아, 한문 선생을 알고 있다. 죽은 사람들은 참 정보력이 좋기도 하다.

“그런 사이 아닌 거 알면서. 너는? 너는 누구 있었어?”

일부러 웃으며 물었고 강선이 없다고 대답했기 때문에 안심했다. 누군가를 남기고 죽기엔 좋지 않은 나이다. 그런 문제에 좋은 나이는 없지만.

- 나 일주일이나 지났는데 부스러지지가 않아.

굳이 얘기해 주지 않아도 은영은 보고 있었다. 머리카락도 옷도 구두도 아직 뭉개지지 않은 상태였다. 구두에 시선이 가자 강선은 익살스럽게 밋는 시늉을 해서 은영은 웃고 말았다. 산 사람처럼 디테일이 살아 있었다. 젤리처럼 되고 투명해지고 부스러기가 떨어지기에 멀어 보였다.

- 다른 사람들은 금세 부스러지던데 나는 안 되더라.

“젊어서 그래.”

말하고도 그 말이 좀 웃기게 들렸다. 젊어서 못 다 한 게 많아서 그래. 그런 뜻이었는데 마치 젊어서 혈기왕성해서 그래, 같은 말로 들렸다. 강선도 조금 웃었다.

- 그래서 네 생각이 났어. 어차피 좀 걸릴 거라면 그동안 너랑 이야기할 수 있겠다 싶어서.

은영이 강선 앞에 테이블 PC를 두고, 그림 그리는 앱을 열어 주었다. 강선의 손가락이 화면 위로 미끄러졌다. 산 사람만큼은 아니지만 희미하게 선이 나타나자 기뻐했다. 터치는 죽은 사람에게도 공평했다.



- 이게 될 줄이야. 정전기구나, 나.

“마음껏 하다가 가.”

두 사람이 짝이 되었던 것은 두 사람의 의지이기도 했고 아니기도 했다. 격주로 자리를 바꿀 때 마음에 안 드는 자리를 뽑으면 자기보다 더 약한, 사회적 지위든 뭐든 간에 더 약한 아이에게 바꿔 달라고 하기 마련이다. 강선 옆자리를 뽑은 여자가 나랑 바꿀래, 하고 물었을 때 목소리가 친절했고 은영은 사실 누가 말을 걸어 주는 것만으로도 기뻐하므로 흔쾌히 바꿔 주었다. 강선의 기운이 나빠 보이지 않았기 때문에 망설이지 않았다. 내내 어두운 표정으로 앉아 있지만, 머리와 어깨 주변엔 조그만 캐릭터들이 동당동당 뛰어다녔다. 특별히 피해야 할 아이가 아닌데 다들 피하고 있었다.

그 다음부터 두 사람은 짝을 뽑는 데서 비공식적으로 빠져서 계속 같이 앉았다. 애초에 둘 다 기피 대상이기도 했고, 점심시간에 각자 자리에 앉아 먹는 것뿐이어도 혼자 먹지 않는 것 같은 기분이 들어서 괜찮았다. 아른아른한 소문이 날 법도 했지만, 워낙 둘 다 비호감이라 “재수 없는 것들끼리 계속 앉아 있다.” 정도였다. 1분단 맨 뒷자리였다. 여름엔 덥고 겨울엔 춥고 눈이 부시고 에어컨은 바로 목 뒤로 떨어지고 칠판은 잘 보이지 않았다. 한 사람은 낙서를 했고, 한 사람은 다른 사람들 머리 위로 떠오른 예로예로 구름들을 보고 있었다.

먼저 말을 건 것은 은영이었다. 자기도 모르게 건 것이었다. 강선이 「슬레이어즈」의 제르가디스를 그리고 있었던 것이 계기였다. 은영은 그 캐릭터를 특별히 좋아했다.

“제르가디스네, 그거 나 주면 안 돼?”

어째서 머리는 칠십이고 몸은 둘로 뿔인, 말도 별로 없는 인물을 제일 좋아했을까? 강선은 내색하지 않았지만 누가 그림을 달라고 한 게 기뻐던지 색칠까지 해서 주었다. 역시 나쁜 녀석이 아니었다.

분명히 아직도 어딘가에 있을 텐데... 그때 강선이 그려준 제르가디스를 은영은 코팅해서 필통에 달고 다녔다. 그리고 그걸 보고 만화 동아리 애가 만화 축제에 다녀왔다고 말을 걸었다. 아니라고, 강선이 그린 거라고 하자 다들 놀랐다. 만화 동아리 애들이 보글보글 물려들었고 어느새 강선과 은영은 그 무리에 끼 수 있게 되었다. 강선은 그림을 잘 그려서, 은영은 심령 소녀라서 받아들여졌던 것이다. 학교에서 두 사람을 가장 개의치 않아 하는 무리였다. 한긴 그렇게 폭 넓고 놀라운 이야기들에 폭 젖어 사는 아이들이었으니, 쉽게 편견에 사로잡힐 리 없었다.

은영은 아직도 학교에서 만화 동아리 애들만 보면 “너흰 정말 좋은 애들이야.”하고 말해주고 싶은 기분이 들었다. 졸업하고도 계속 만화를 좋아했으면 좋았겠지만 다른 일에 너무 자주 휘말려서 그러지 못한 게 안타까웠다.

강선은 집 앞뿐 아니라 학교에도 자주 나타났다. 따라왔다는 게 더 좋은 표현일지도 모르겠다. 유령이 시간을 보내기에 보전실만큼 좋은 데도 없어서 아이들 발치에 서서 애는 피병이고 애는 진짜 아파, 하며 감별을 해 주었다. 가끔은 이 교실 저 교실 구경을 다니고 교단이나 교무실 책상에 걸터앉기도 하고 농구대 위에 서서 일부러 공을 살짝 빗나가게도 했다. 학교는 오랜만인 모양이었다. 은영은 자잘한 휘방 정도는 눈감아 주었다.

한두 번 학교로 기어든 악령을 잡을 때도 구경을 했는데, 은영이 토막을 낸 덩어리가 강선에게까지 굴러가자 기겁을 하고 뒤로 피했다. 마치 그 덩어리에 닿으면 자기까지 악령이 될 것처럼 멀쩡이 물려들었다. 은영은 혹시나 강선을 자기 손으로 부수게 될까 봐 걱정스러워지기 시작했는데, 그런 유의 걱정이 자주 그렇듯 머릿속에서는 다양한 시뮬레이션이 돌아갔다. 강선이 불꽃 나타날 때마다 불안한 마음이 커졌다.

가장 불편할 때는 인표와 함께 있을 때였다. 강선은 인표의 차 뒷자리에 길게 누워서, 혹은 극장의 좌석 팔걸이나 계단에 앉아서, 식사를 할 때 끼어서 은영의 신경을 건드렸다. 인표와 손을 잡고 충전하고 있을 때 “입술로 해, 입술로.”하고 킁킁거리서 80퍼센트 정도 충전이 되었을 때 그냥 놔 버리기도 했다. 무엇보다 두 사람이 한꺼번에 말할 때 은영은 몹시 피곤해졌다.

-너도 진짜 취향 나쁘다. 관상이 벌써 뽕족하고 고집이 세잖아. 기 세면서 고집은 안 센 그런 놈은 없었어? 너는 네 인생도 피곤한데 상대를 골라도 뭐 이런 놈을....

“내 말 듣고 있어요? 사람이 말을 하면 조금 집중해 줘야죠. 눈이 이미 이쪽을 안 보네. 지금 중요한 얘기 하잖아요.”

아아아, 둘 다 닥쳐, 하고 말할 뻔한 게 한두 번이 아니었다.

그날은 기억이 난다. 은영은 얼굴을 다쳤었다. 조그만 젤 리가 튀었는데 그게 그렇게 뜨거운 줄 모르고 방심했다가 데었다. 아주 뜨겁게 손가락이 볼을 쿡 찌르고 간 것 같은 모양새였다. 심하게 덴 것은 아니었으나 까먹지는 못할 정도로 은근하게 이어지는 통증 때문에 은영은 저도 모르게 하루 종일 인상을 쓰고 있었다. 학교 근처에서 큰불이 난 다음이었다. 그 건물은 성매매 여성들의 숙소였는데 포주가 현관도 창문도 바깥에서 잠가 뒀기 때문에 열여섯 명이 죽었다. 폭력적인 죽음의 흔적들은 너무나 오래 남았다. 어린 은영은 살아간다는 것이 결국 지독하게 폭력적인 세계와 매일 얼굴을 마주하고, 가끔은 피할 수 없이 다치는 일이란 걸 천천히 깨닫고 있었다. 중학생이 소화하기에는 힘든 깨달음이었다. 몸에는 힘이 하나도 없고, 마음은 심란해서 방과 후 활동을 위해 만화 동아리에 가서도 좀처럼 몰입이 되지 않았다. 은영은 물론 원래 그림은 그리지 못하고 배경 선을 긋거나 먹칠을 하거나 스크린 톤을 오려 붙이는 보조 일만 했지만 그날은 그마저도 무리였다. 매끄럽고 두꺼운 만화 용지만 만지작거리고 있자, 강선은 은영을 몇 번 훑듯 보더니 앞뒤 없이 말했다.

“너는 말이야, 캐릭터 문제야.”

“뭐라고?”

“장르를 잘못 택했던 말야. 칙칙한 호러물이 아니라 마구 달리는 소년 만화여야 했다고. 그랬으면 애들이 싫어하지 않았을 거야. 그 꼴로 다치지도 않았을 거고.”

“만화가 아니야.”

“그렇게 다르지 않아. 그래서 내가 한번 그려 봤지.”



학 생 활 동 지

강선이 스케치 한 장을 내밀었다. 거기엔 교복을 입은 은영이 5등신 정도 되는 비율로 치마는 좀 짧아진 채 그려져 있었다. 5등신이 기분 나쁜 지 멋대로 치마를 잘라 먹은 게 기분 나쁜지 얼떨떨했다. 그 그림 속 은영의 한 손에는 무지개 칼때기 칼이, 다른 손에는 총이 들려 있었다. 은영이 뭐라 반응하기 전에 강선이 의자에 걸려 있던 커다란 가방에서 정말로 칼때기 칼과 비비탄 총을 꺼냈다. 낡고 흠집이 있는 게 분명 강선이 어릴 때 가지고 놀던 물건인 것 같았다.

“도구를 쓰라고, 멍청아.”

“아.”

“다치지 말고 경쾌하게 가란 말이야.”

“하.”

“코믹 섹시 발랄? 아무래도 섹시는 무리겠지만.”

그렇게 말하면서 강선이 은영의 납작한 가슴(그리고 그 이후로 딱히 발육이 좋아지지 않았으므로 강선의 예언이 맞기도 했다.)을 뼈뼉하게 쳐 다보았으므로 은영은 기운을 차리고 지우개를 던졌다.

캐릭터를 바꿀 수 있을 것 같았다. 장르를 바꿀 수 있을 것 같았다. 지우개가 명중하는 순간 은영은 예감했다.

그러므로 지금의 은영은 사실 강선의 설정인 셈이었다.

“칼은 부러져서 여섯 개째고, 총도 세 개째야.”

하지만 강선이 처음 찼던 것들의 조각은 버리지 못하고 상자 안에 갈무리해 두었다고, 입박으로 꺼내 말하지 않았는데도 강선이 그 상자가 있는 책꽂이 쪽을 정확히 바라보았다. 그렇게 꿰뚫어 버릴 때 죽은 사람들이 좀 많이웠다.

강선은 짧게는 몇 시간씩, 길게는 며칠씩 사라졌다 돌아왔는데 은영으로서의 매번 다시 돌아올지 확신할 수 없었다. 그렇게 사라질 때 어디에 다녀오는 걸까 궁금하기도 했지만 이상하게 묻기 어려웠다. 온다 간다 말도 없이 훌쩍 갔다 와서는 아무렇지 않게 텔레비전을 켰다. 몇 번 좀 시행착오를 거쳤지만 강선은 텔레비전 켜는 법을 곧 익혔던 것이다. 살아생전 보던 프로그램을 켜고 보며 즐겁게 웃었다. 그러다가 갑자기 피가 배어 나오는 배를 물끄러미 내려다보기도 했는데, 강선이 그럴 때면 은영은 안간힘을 다해 보지 못한 척했다. 피는 흐르다가 곧 사라졌고 은영의 소파를 더럽히지도 않았다. 그것은 정말 피가 아니라 피가 흘렀던 기억일 뿐이니까. 강선은 강선대로 모른 척하는 은영을 다시 모른 척해 주었다. 많이 변했다고 생각했는데 여전히 답답한 성격이구나, 은영은 스스로가 한심했다. 왜 죽었냐고, 무슨 일이 있었던 거냐고 아무렇지 않게 물어보는 직설적이고 터프한 소년 만화의 주인공이고 싶었지만 실패했다. 작은누나를 따라 나쁜 세계에 들어가 버린 걸까. 배에 결국 칼을 맞고 말았다.

- 예감이 있었던 것 같아. 왜 40권, 50권씩 계속 나오는 그런 시리즈들 있잖아. 이거 나 죽기 전에 결말이 나나, 가끔 생각했거든.

“그런 생각은 누구나 한 번씩 해.”

- 무덤 속에서도 결말이 궁금할 것 같은데, 아, 화장해서 무덤 같은 거 없지만 표현대로라면 말야.

그림을 그렸니? 그렇게 좋아하던 일을 할 기회가 있었나? 은영은 묻지 못한 질문들이 새어 나가지 않도록 단단하게 마음을 감쌌다. 그 시절, 권태를 숨기지 않았던 중년의 미술 선생님은 표정이 별로 풍부한 사람은 아니었지만, 슬쩍 섬세한 구석이 있어서 진학 시즌이 되면 아이들에게 이런저런 팸플릿들을 나눠 줬었다. 강선에게도 만화 관련 고등학교 팸플릿을 주었는데, 경쟁률이 세고 먼 지역인 데다가 학비와 다른 비용들 때문에 강선은 고려해 볼 만한 형편이 아니었다. 가까운 실업고로 진학이 거의 확정되고 나서도 강선이 그 팸플릿을 버리지 않고 가방에 가지고 다닌다는 걸 알고 은영은 그 팸플릿을 강선의 손에 쥐여 주고 싶기도, 빼앗아서 버려 버리고 싶기도 했다. 강선에 대해서는 언제나 규명할 수 없는 감정들만 들었다.

규명할 기회를 얻지 못하고 졸업을 했다. 어색한 안부 문자가 몇 번 오가는 했다. 하지만 끝내 다시 얼굴 볼 일은 없었다.

끝내, 라고 말한 것은 죽고 나서 보는 건 카운트하지 않으므로.

-크레인 사고였어. 넘어오는데 그대로 깔려 버렸어. 멍청한 말이지만, 나는 그런 상황이 생기면 언제나 피할 수 있을 거라 생각했거든. 피하기는 무슨.

말끄름한 얼굴로, 이쪽을 쳐다보지도 않으면서 강선이 말해 주었다. 은영은 문득 크레인 사고 뉴스를 얼마나 자주 보았던가 되짚어 보았다. 어쩌서 그렇게 크고 무거운 기계가 중심을 잃고 부러지고 휘어지고 떨어뜨리고 덮치는 일이 흔하단 말인가. 새삼스럽게 받아들이 수 없이 이상한 일이라는 생각이 들었다.

- 비싸서 그래. 사람보다 크레인인. 그래서 낡은 크레인을 계속 쓰는 거야. 검사를 하긴 하는데 무조건 통과더라.

사람보다 다른 것들이 비싸다는 말을 들을 때마다 살아가는 일이 너무나 값없게 느껴졌다.

- 고충부 작업하려고 최대한 늘였을 때 꺾였는데, 순식간이었어. 그때 날 그 아래서 끌어냈던 동료들이 오래 찬 바닥에 앉아서 보상을 받기 위해서. 누나들은 그냥 포기하고 장례 치르려고 했는데 고마웠지. 큰누나가 염할 때 삼베 안 입히고 양복 입히겠다고 고집을 부리더라. 양복 한 벌 못해줬다고 우는데 내가 언제 양복이 필요했다고.



강선이 일하다가 죽은 그 건물은 요즘 뜨고 있는 랜드마크 주상 복합이었다. 은영도 그 앞을 지나다닐 때마다 압도적인 규모와 전위적인 디자인에 감탄했었다.

“거기서 살고 싶다고 생각했어. 사고가 있었다는 걸 얼핏 들었던 것 같기도 한데 좋아 보였어. 미안해. 언젠가 복권 같은 게 당첨되면 거기 살고 싶다고.... 네가 거기서 죽은 걸 알았다면 그렇게 생각하지 않았을 거야.”

은영이 털어놓았다. 털어놓지 않아도 들킬 말들을.

- 왜, 어때서. 내가 열심히 지은 집이야. 다른 누구보다 거기 네가 살면 좋지.

이제 나는 서울의 랜드마크를 보며 널 떠올리겠구나, 은영은 그것도 나쁘지 않겠다는 생각을 했다.

- 내가 너 어디가 예쁘다고 말해 준 적 있었던가?

“그 비슷한 말도 해 준 적 없어.”

- 이마 모서리에 말야.

그렇게 말하면서 강선이 손가락으로 은영의 이마 선을 따라갔다. 그 손가락 끝에 지문도 손톱도 보이지 않는다는 걸 깨달았다. 옷에도 주름이 없고 컷바퀴도 지워지고 여러 가지 디테일들이 사라져 있었다.

- 잔머리가 꼭 구름 같아. 머리카락으로 보이지 않고 부드러운 안개처럼 보여. 그 블러 처리된 것 같은 부분이 예쁘다고 생각했었어.

“눈 코 입은 쳐 주지도 않고, 잔머리라니 뭐라는 거야. 그림도 아니고 현실의 인간한테 블러 처리라고 말하면 실례라고.”

- 거기 그만두면 안 돼?

강선이 말했을 때, 은영은 가슴이 철렁했다. 하지만 사실 빠른 철렁은 아니고 철-렁이나 처얼-렁에 가까운 편이었다. 느린 하상을 감지하는 마음이랄까. 부러지거나 휘거나 쓰러지지 않으려면 직장과 주거지를 계속 옮겨야 한다는 걸 알고 있었다. 어떤 날은 그 시기가 아직 먼 것 같았고, 가끔은 그 시기가 가깝게 느껴졌으며, 우울한 날은 이미 지난 것처럼도 여겨졌다. 저승으로 가는 통로 위에 세워졌나 싶게 매번 나빠지는 오래된 학교에서 지나치게 소모적으로 살고 있었다. 강선이 보기에 떠나야 한다면 사실 떠나는 게 맞을 것이다.

하지만 만약에 지금 그만두었다가는 수십 년 후에 인표가 강선처럼 다 못 나눈 이야기를 하러 찾아올지도 몰랐다. 더 나쁜 경우 은영이 먼저 죽어서 찾아간다면 인표는 보지도 못할 것이었다.

“아직은 있어야 할 것 같아.”

- 나쁜 일들이 계속 생길 수밖에 없는 곳이야.

“나쁜 일들은 언제나 생겨.”

너한테도 생겼잖아. 은영은 강선의 안타까워하는 얼굴을 최대한 차분하게 마주 보았다. 어쩔 수 없다는 듯 고개를 기울이며 웃는 표정이 어릴 때와 다르지 않았다.

- 칙칙해지지 마, 무슨 일이 생겨도.

“응.”

- 누나들이 조만간 조그만 가게를 차릴 거야. 거기 한번 가 줄래?

“전해 줄 말 있으면 내가....”

- 그냥 들려다봐 주기만 하면 돼.

“알았어. 내가 자주 갈게.”

- 무슨 가게인 줄은 알고 말하냐? 작은누나가 속옷 디자이너 됐거든. 디자인이 엄청 야해. 거길 얼마나 자주 가려고?

이번에는 은영이 웃을 수밖에 없었다. 강선과의 대화는 언제나 은영이 조금 바보가 되어 끝났다. 더 바보가 되어도 좋으니 가지 말았으면 좋겠다고 바랐다.

강선이 은영의 조그만 창가로 올라앉았다. 두 손바닥으로 얼굴을 잠시 가렸다. 마디가 사라진 손가락들이 곧았다.

- 부서질 수 있을 것 같은 기분이 들어.

조금만 더 있어. 말하고 싶었지만, 은영은 칙칙해지지 않으려고 노력했다. 은영은 웃는 얼굴을 유지하려 애썼는데 잘되지 않았다. 강선이 방충망에 등을 기댔다. 천천히 망 사이로 조그만 입자가 되어 흩어졌다. 그리고 나선 금방이었다.

빛나는 가루가 강선이 처음 서 있던 가로등 쪽으로 흩어졌다. 상자를 들고 달려가서 주워 담고 싶다고, 은영은 생각했지만 그러지 않았다.

대신 아주 오랜만에 울었다.



학 생 활 동 지

활동①

문학 작품 속에서 찾아보는 노동인권 관련 사례 이야기

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

[읽기자료] 가로등 아래 김강선(보건교사 안은영中)

* 제시한 읽기자료를 미리 읽어오도록 합니다!

* 읽은 내용을 떠올릴 수 있도록 ‘릴레이 말하기’를 한 후에 다음 활동을 이어서 합니다.

[활동지]

1. <가로등 아래 김강선>을 읽고, ‘노동인권’에 대해 생각해볼 수 있는 부분을 표시하고, 이유를 아래에 적어봅시다.

2. 본문에서 김강선은 자신이 당한 사고와 관련해서 이렇게 말합니다.

“비싸서 그래, 사람보다 크레인인..
그래서 낡은 크레인을 계속 쓰는 거야.
검사를 하긴 하는데 무조건 통과더라.”(195p.)

이렇게 인간보다 더 가치를 두는 다른 것에 의해 인간의 생명이 가볍게 여겨지는 사례를 한 가지 이상 찾아서 요약해봅시다.

3. 사례를 바탕으로 제안할 수 있는 사회참여방안을 제시하고, 실제로 해본다면 어떤 점이 더 준비되어야 할지 이야기 나눠봅시다.



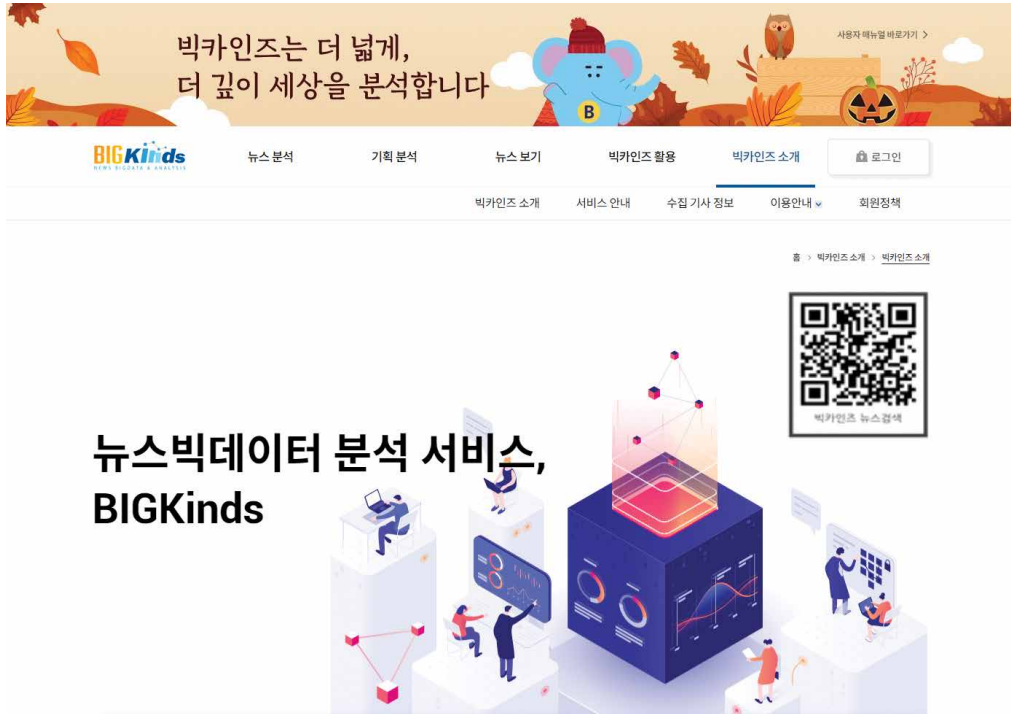
활동②

노동인권 관련 기사를 찾고, 캠페인 실시하기

()고등학교 ()학년 ()반 이름:

1. 객관적인 시사이슈 탐색을 위한 뉴스종합데이터베이스 '빅카인즈(BIGKinds)'에 대해 알아봅시다.

(<https://www.bigkinds.or.kr/>)



2. 최근 3년 이내의 '노동인권' 관련 기사를 검색해서 1건 이상 읽고, 다음 표를 작성해봅시다.

(검색조건 : 설정방법은 참고자료를 살펴보세요.)

기사제목		언론사	
보도일자	20 년 월 일	기자명	
기사 요약			
소감			



학 생 활 동 지

3. 짝과 함께 각자 찾은 기사에 대해 소개하고, 소감을 공유합니다.

4. 자신이 탐색한 기사의 내용을 바탕으로 노동인권 보장을 위한 캠페인 자료를 제작합니다.

(기획을 위한 아이디어 노트로 아래 칸을 활용하고, 실제 제작은 스마트 기기를 활용할 수 있음)

작품 예시

캠페인용 표어 문구쓰기, 카드뉴스 제작하기, 4컷 웹툰 그리기, 시사만평으로 표현하기, 1분 캠페인 영상 제작하기 등

5. 각자의 캠페인용 작품을 활용하여 실제 캠페인 계획을 수립해봅시다.

기간	
플랫폼	(SNS 또는 교내 특정 장소)
방법	
각오 or 다짐	



학생참고자료

빅카인즈 상세검색 설정 방법

1. 빅카인즈 '상세검색'을 클릭한다.

2. 기간을 수업 시점부터 3년 이전으로 설정한다.

3. 언론사는 전국 일간지 체크박스만 체크한다.

3. 언론사는 전국 일간지 체크박스만 체크한다.



학 생 활 동 지

5. 사건사고분류는 ‘범죄, 사고, 재해, 사회’ 모두 체크한다.

기간	—	언론사	—	통합 분류	—	사건사고 분류	+	상세검색	—
+ ☒ 범죄 + ☒ 사고 + ☒ 재해 + ☒ 사회									

6. 상세검색에서는 ‘검색유형은 뉴스, 검색어처리하는 형태소/바이그램 분석, 단어 중 1개 이상 포함에는 인권, 다음 단어 모두 포함에는 노동인권’을 입력한다.

기간	—	언론사	—	통합 분류	—	사건사고 분류	—	상세검색	+
상세검색 나의검색식 검색 검색유형 <input checked="" type="button" value="뉴스"/> 인용문 사설 ① 상세검색으로 더 정확한 검색 결과를 얻을 수 있습니다. 인용문 검색시 바이그램검색만 가능합니다. 검색어 처리 형태소/바이그램 분석 검색어 범위 제목+본문 기고자명 단어 중 1개 이상 포함 인권 다음단어 모두 포함 노동인권									

6. 상세검색에서는 ‘검색유형은 뉴스, 검색어처리하는 형태소/바이그램 분석, 단어 중 1개 이상 포함에는 인권, 다음 단어 모두 포함에는 노동인권’을 입력한다.

✓ 체크 버튼을 선택하면 분석에서 제외됩니다.

"(인권) AND (노동인권)"

뉴스 검색 결과 **276** 건입니다. 🕒 2020-01-01 ~ 2022-09-19 기준



[공감] 노동교육이 대한민국을 살린다

미국에서 공부한 고등학생 아들은 지학년 때는 어린이 캠프에서 여름 방학 내내 일했다. 대학교 지원을 마친 뒤에는 평일...

경향신문 사회>노동_복지 | 사회>교육_시험 2022/09/07 엄치용 미국 코넬대 연구원



"여직원이 밥, 빨래 해야지"... 새마을금고 특별근로감독

고용노동부가 여직원에게만 밥을 짓게 하고, 빨래와 청소를 시키는 등 성차별적인 갑질로 물의를 빚은 전북 남원 동남원...

국민일보 사회>노동_복지 2022/08/26 김민영

MEMO

MEMO

MEMO

기획

이종태 인천광역시교육청 동아시아시민교육과 과장
장동숙 인천광역시교육청 동아시아시민교육과 장학관
이강숙 인천광역시교육청 동아시아시민교육과
유주리 인천광역시교육청 동아시아시민교육과

집필

이혜원 인천운남초등학교
김세왕 인천예송초등학교
정명근 서흥초등학교
온혜현 제물포여자중학교
김현아 제물포여자중학교
강수정 강서중학교
김혜연 강화여자고등학교
현지호 인천여자고등학교
박경현 인성여자고등학교
김관성 대인고등학교
하민영 연수여자고등학교
김성희 인천공항고등학교

검토위원

윤노아 이화여자대학교 교육대학원 초빙교수
심소현 서울장동중학교 교사
황정숙 작전고등학교 교사
이수진 인천광역시교육청中等교육과 장학사
김성호 해담 노동법률사무소 소장

발행인 인천광역시교육감
발행일 2022년 11월
발행처 인천광역시교육청 동아시아시민교육과(032-420-8263)
주 소 인천광역시 남동구 정각로 9
저작권 인천광역시교육청

본 교육용 지도자료는 학교교육을 목적으로 제작된 것으로,
교사와 학생의 수업 이외의 무단사용이나 복제 및 변형, 배포를 금지합니다.





학생성공시대²를 여는 인천교육

함께 가는 미래,
인간중심의 노동인권교육이
함께 합니다.

노동 및 인간존엄의
가치교육

삶 속에 스며드는
학교 교육과정 속
노동인권교육

교육과정 연계형

노동 인권 교육

교수학습자료



인천광역시교육청