발간등록번호
11-1620000-000725-01

2018 연구보고서

노동인권 교재 개발 연구

2018. 12



국가인권위원회

발 간 등 록 번 호
11-1620000-000725-01

2018년 연구보고서

노동인권 교재 개발 연구

2018. 12

국가인권위원회

이 보고서는 2018년 국가인권위원회의 연구 용역에 의해 수행된 것이며, 보고서 내용은 연구진의 의견으로서 국가인권위원회의 공식 의견이 아님을 밝혀둡니다.

본 보고서를 “노동인권 교재 개발 연구”에 관한 용역의 최종보고서로 제출합니다.

제출일자 2018. 12.

제 출 자 고려대학교 노동문제연구소
소장 조 대 엽
책 임 자 원창희(고려대학교 노동문제연구소)
참여연구원 송태수(고용노동연수원)
정헌주 (고려대학교 노동문제연구소)
김성희 (고려대학교 노동문제연구소)

제목 차례

제1장 노동인권 교육의 배경과 목적

제1절 한국의 노동현실 및 노동인권 인식현황 ····· 3
제2절 노동인식과 노동인권 교육의 필요성 ····· 9
제3절 외국의 노동인권 교육체계 및 사례 ····· 12
제4절 노동인권 교육의 목적과 방법 ····· 36

제2장 노동이란 무엇인가

제1절 노동의 개념과 의미 ····· 45
제2절 자본 및 기술과 노동 ····· 57
제3절 노동운동의 의미와 역사 ····· 70
제4절 노동자의 삶과 행복 ····· 84

제3장 노동인권의 개념과 국제기준

제1절 인권의 의미 ····· 103
제2절 노동인권의 개념 ····· 106
제3절 노동인권의 역사 ····· 118
제4절 노동인권의 국제기준 ····· 131

제4장 노동인권의 실제와 증진방안

제1절 노동권리별 노동인권 ····· 145
1. 한국 노동인권 증진 약사(略史)와 현주소 / 2. 일할 권리 /
3. 노동자의 근로조건과 근로기준법 / 4. 노동조합과 노동3권 /
5. 실업자의 사회보장권
제2절 노동주체별 노동인권 ····· 187
1. 청소년의 노동인권 / 2. 여성의 노동인권 / 3. 장애인의 노동인권 /

4. 이주민의 노동인권 / 5. 비정규직의 노동인권
제3절 현장 속에서의 노동인권 ····· 258
1. 감정노동과 노동인권 / 2. 돌봄노동과 노동인권 / 3. 갑질문화와 노동인권 /
4. 산업안전과 노동인권 / 5. 제4차산업혁명과 노동인권

제5장 노동존중 사회를 지향하며
제1절 노동존중사회란? ····· 291
제2절 노동인권 증진의 성과 ····· 293
제3절 노동인권사회의 향후 과제 ····· 296
제4절 노동존중사회의 전망 ····· 298

참고문헌 · 300

[표 차례]

〈표 1-1〉 2017년 기준 상담접수 법위반유형 ····· 6
〈표 1-2〉 부당대우 경험 시 대처 방법 ····· 8
〈표 1-3〉 Citizenship Matrix ····· 14
〈표 1-4〉 시민성 교육 내용의 영역별 연관 및 주제 응용 ····· 16
〈표 1-5〉 「함께 행동」의 목차 ····· 20
〈표 2-1〉 우리나라 최저임금 추이(2009~2018) ····· 56
〈표 2-2〉 OECD 연간 평균노동시간 ····· 85
〈표 2-3〉 각국의 업종별 경쟁강도 ····· 88
〈표 2-4〉 OECD 국가 행복지수 ····· 89
〈표 2-5〉 노동시간 단축 제도에 대한 평가 ····· 91
〈표 2-6〉 OECD국가 GDP 대비 사회복지비율 ····· 96
〈표 3-1〉 경제적・사회적・문화적 영역의 인권목록 ····· 105
〈표 3-2〉 노동상황의 주요동인 ····· 109
〈표 3-3〉 사회적 위험의 종류와 사회보장・서비스의 대응체계 ····· 116
〈표 3-4〉 기본협약 목록과 비준 현황 ····· 127
〈표 4-1〉 1980년 헌법과 1987년 헌법 노동기본권 비교 ····· 146
〈표 4-2〉 근로기준법의 구성 ····· 161
〈표 4-3〉 고용보험 가입 비율 ····· 182
〈표 4-4〉 취약노동자 사회보험 가입 현황 ····· 184
〈표 4-5〉 실직자의 실업급여 수급 여부 및 비수급 사유 ····· 185
〈표 4-6〉 청소년 노동인권 실태조사 자료 ····· 188
〈표 4-7〉 후기청소년 노동실태 및 인식조사 자료 ····· 189
〈표 4-8〉 급여 수준 ····· 193
〈표 4-9〉 근로계약서 작성 여부 ····· 194
〈표 4-10〉 아르바이트를 하는 주된 이유 ····· 201
〈표 4-11〉 청소년 고용금지업소에서의 아르바이트 경험 ····· 201

〈표 4-12〉 '위기청소년' 주된 아르바이트 업종 ····· 202
〈표 4-13〉 업무와 전공 관련 여부 ····· 205
〈표 4-14〉 산업체 파견 기준 ····· 205
〈표 4-15〉 현장실습생 산재 사고 ····· 206
〈표 4-16〉 고용 차별 금지에 대한 국제 규약 변화 ····· 229
〈표 4-17〉 여성 취업장애요인 ····· 230
〈표 4-18〉 일·가정 양립제도 도입률과 인지도 ····· 231
〈표 4-19〉 비정규 노동자의 분류기준과 유형 ····· 246
〈표 4-20〉 정부통계 상의 비정규직 규모 변화 ····· 249
〈표 4-21〉 경제활동인구 본조사와 부가조사의 고용형태 분류 ····· 250
〈표 4-22〉 고용형태별 고용보험 가입 현황 ····· 251
〈표 4-23〉 성별 정규여부 ····· 252
〈표 4-24〉 연령별 정규직/비정규직 비율 ····· 254
〈표 4-25〉 최저임금미만 비율 2012년과 2014년 비교 ····· 254
〈표 4-26〉 산업재해 비율 ····· 260
〈표 4-27〉 OECD 주요국가의 산재사고 사망률 ····· 270

[그림 차례]

〈그림 1-1〉 OECD 회원 연간 노동시간 ····· 3
〈그림 1-2〉 OECD 주요국 평균 임금 현황 ····· 4
〈그림 1-3〉 정규직과 비정규직 임금 및 규모 추이 ····· 4
〈그림 1-4〉 남녀 임금격차 추이 ····· 5
〈그림 1-5〉 OECD 주요국 여성 저임금 근로자 비중 ····· 5
〈그림 1-6〉 2017년 기준 상담접수 법위반유형 ····· 6
〈그림 1-7〉 일을 하면서 겪게 된 부당한 대우 ····· 9
〈그림 1-8〉 교육 필요유무 ····· 11
〈그림 1-9〉 독일 노동조합총연맹(DGB) ····· 22
〈그림 1-10〉 ABF 스톡홀름의 외부 전경과 내부 로비 ····· 28
〈그림 1-11〉 직업과 학교 ····· 30
〈그림 1-12〉 인권개념도 ····· 38
〈그림 1-13〉 인권교육방법체계도 ····· 41
〈그림 2-1〉 청소년의 노동 인식 ····· 49
〈그림 2-2〉 청소년들의 노동자에 대한 인식 ····· 52
〈그림 2-3〉 어린이들의 노동자 인식 ····· 52
〈그림 2-4〉 테일러주의 시스템 ····· 65
〈그림 2-5〉 헨리 포드가 고안한 자동차 대량생산 시스템 ····· 67
〈그림 2-6〉 러다이트운동을 묘사한 그림 ····· 74
〈그림 2-7〉 19세기 영국의 차티스트운동 ····· 76
〈그림 2-8〉 세계 주요국 휴가 일수 ····· 86
〈그림 2-9〉 OECD 주요국 자영업자 비율 ····· 87
〈그림 3-1〉 노동시장의 변화와 새로운 사회적 위험 ····· 115
〈그림 3-2〉 일다운(decent work) 일의 구조 ····· 129
〈그림 4-1〉 최저임금 금액 ····· 163
〈그림 4-2〉 실업급여 제도의 기본 구조 ····· 180

〈그림 4-3〉 실업자 대비 실업관련 급여 수혜율 ····· 183
〈그림 4-4〉 아르바이트를 하는 주된 이유 ····· 189
〈그림 4-5〉 아르바이트를 하는 목적 ····· 191
〈그림 4-6〉 주된 아르바이트 업종 ····· 191
〈그림 4-7〉 주 아르바이트 업종 ····· 192
〈그림 4-8〉 청소년 아르바이트 피해 현황 ····· 192
〈그림 4-9〉 부당행위 및 처우 경험 ····· 194
〈그림 4-10〉 부당행위 및 처우 경험 시 대처 방법 ····· 195
〈그림 4-11〉 열정페이의 현장 : 청담동 미용실 스태프 ····· 212
〈그림 4-12〉 연령대별 여성 고용률 ····· 224
〈그림 4-13〉 활동상태별 여성 비경제활동인구 ····· 225
〈그림 4-14〉 성별 고용률 ····· 226
〈그림 4-15〉 종사상지위별 구성비 ····· 226
〈그림 4-16〉 근로시간과 임금수준 ····· 227
〈그림 4-17〉 사회보험 가입현황 ····· 227
〈그림 4-18〉 일・가정 양립제도 도입률 ····· 231
〈그림 4-19〉 장애인기금 현황 ····· 238
〈그림 4-20〉 외국인 노동자 현황 ····· 240
〈그림 4-21〉 비정규노동의 발생 형태와 유형 ····· 247
〈그림 4-22〉 비정규직의 규모 ····· 249
〈그림 4-23〉 임시일용 정규직의 감소 양상 ····· 249
〈그림 4-24〉 비정규직의 정규직 대비 임금수준 변화 ····· 251
〈그림 4-25〉 OECD 국가들의 처분가능소득 기준 지니계수 ····· 255
〈그림 4-26〉 생애주기에 따른 돌봄노동의 다양한 유형 ····· 263
〈그림 4-27〉 유해요인조사 실시 현황 ····· 271
〈그림 4-28〉 사업장 위험성 평가 실시 유무 ····· 271
〈그림 5-1〉 노동인권 증진의 패러다임 ····· 294

제1장

노동인권 교육의 배경과 목적

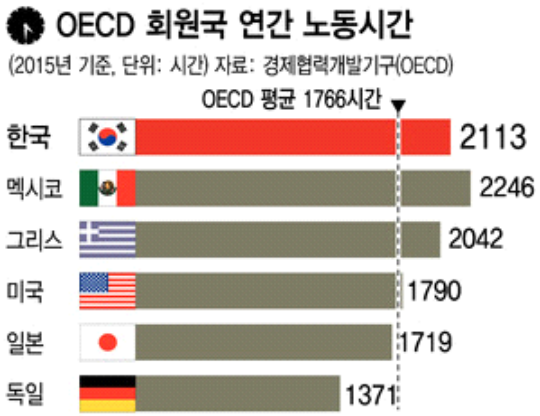
제1절 한국의 노동현실 및 노동인권 인식현황
제2절 노동인식과 노동인권 교육의 필요성
제3절 외국의 노동인권 교육체계 및 사례
제4절 노동인권 교육의 목적과 방법

제1장 노동인권 교육의 배경과 목적

제1절 한국의 노동현실 및 노동인권 인식 현황

우리나라의 노동 여건은 그 동안 상당한 개선이 이루어져 왔음에도 불구하고 국제적으로 비교해보면 여전히 열악한 수준임을 인식할 수 있다. 우선 연간 노동시간인 2015년 한국은 2,113시간으로 멕시코 다음으로 높은 수준이다. 다행스러운 것은 2017년 정부가 주 52시간 근로규정을 정하고 강력히 실시하고 있기 때문에 노동시간이 향후 감소할 전망이다.

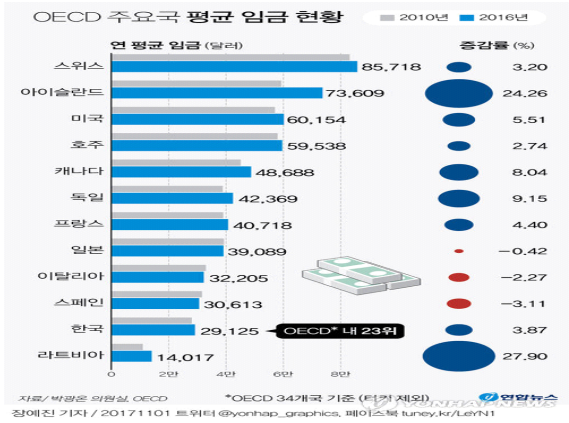
<그림 1-1> OECD 회원 연간 노동시간



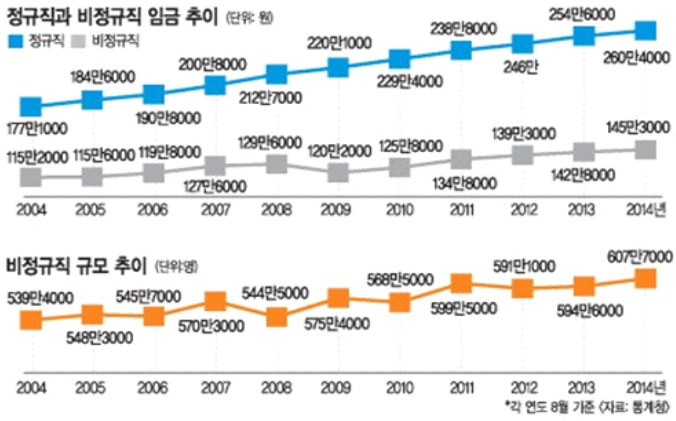
우리나라 임금수준은 어느 정도일까? 2016년 기준으로 연평균 29,125달러로서 OECD국가와 비교해볼 때 34개국 중 23위를 차지하여 매우 낮은 수준이다. 2010년

이후 평균 증감률도 3.87%이어서 미국, 캐나다, 독일, 프랑스 등 주요 유럽국가에 비하면 낮은 증가율이다.

<그림 1-2> OECD 주요국 평균 임금 현황



<그림 1-3> 정규직과 비정규직 임금 및 규모 추이

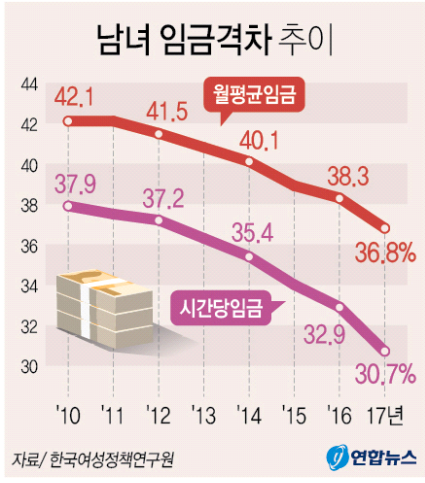


문제는 우리나라의 비정규직 노동자가 사회적으로 큰 이슈가 되어왔고 지금도 우리가 당면하고 있는 숙제이다. 임금노동자는 정규직과 비정규직으로 나누어지는데 비정규직 규모가 2000년대부터 꾸준히 증가하여 2014년에는 607만 명이 넘었다. 이들 비정규직의 임금은 정규직 임금보다 매우 낮으며 그 격차 또한 확대되고

있다는 점은 사회적으로 심각한 상황이라 할 수 있다. 2004년 정규직 대비 비정규직의 임금비율은 65% 수준이었으나 2014년에는 55% 수준으로 하락하였다는 사실에서 비정규직의 처우가 악화되어 왔다는 것을 충분히 알 수 있다.

우리나라의 여성노동자의 처우가 국제적으로 비교해볼 때 매우 열악하다. 남녀간 월평균 임금격차(남성임금 대비 여성임금 비율)가 2010년에는 42.1%였으나 2017년에는 36.8%로 지속적으로 확대되어 왔으며 시간당임금 비율도 동 기간 중 37.9%에서 30.7%로 하락했다. 또한 여성 저임금근로자 비중이라는 다른 통계로 보면 2014년 37.8%인데 OECD 22개국 중에서 가장 높은 수치를 보이고 있다.

<그림 1-4> 남녀 임금격차 추이



이재윤 기자 / 20180627
트위터 @yonhap_graphics 페이스북 tuney.kr/LeYN1

YONHAP NEWS

<그림 1-5> OECD 주요국 여성 저임금 근로자 비중

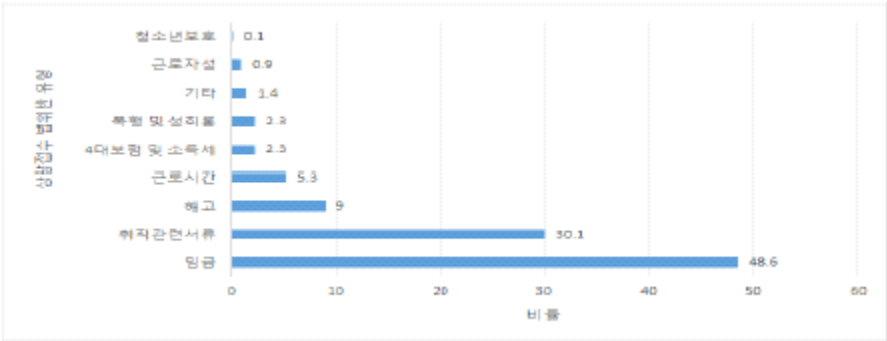


YONHAP NEWS

반종빈 기자 20160918 페이스북 tuney.kr/LeYN1, 트위터 @yonhap_graphics

노동인권의 인식에 대한 체계적인 조사는 없고 근로권익센터에 상담접수한 법위반 유형으로 알아보는 정도로 노동인권의 실태를 간접적으로 볼 수 있다. 2017년 전국 근로권익센터 상담대상자 중 법위반 사례로 접수된 12,044명을 대상으로 법위반 유형을 조사한 결과 임금, 취직관련서류, 해고, 근로시간 등의 순서로 나타났다. 특히 임금 관련 법위반은 전체의 48.6%로 절반 가까이를 차지하였다.

<그림 1-6> 2017년 기준 상담접수 법위반유형



자료: 황진구·유민상(2018)

<표 1-1> 2017년 기준 상담접수 법위반유형

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
계	12,044	100.0
취직관련서류	3,623	30.1
임금	5,857	48.6
근로시간	643	5.3
해고	1,088	9.0
4대보험 및 소득세	276	2.3
폭행 및 성희롱	271	2.3
청소년보호	9	0.1
근로자성	110	0.9
기타	167	1.4

자료: 뉴스1코리아, 청소년 근로권익 위반업소 104곳 적발…근로계약서 미작성 최다, 2017.7.16.

청소년을 대상으로 한 노동인권 실태조사는 비교적 많이 연구되었다. 가장 최근에 여성가족부가 조사한 결과를 보자. 여성가족부는 2018년 1월 29일~2월 2일 전국 25개 지역 478개 업소를 대상으로 '청소년 근로권익 보호를 위한 관계기관 합동

점검'을 실시한 결과 총 227건의 위반사례를 적발했다. 합동점검은 청소년들이 자주 아르바이트를 하는 전국 주요 도시의 음식점, PC방, 노래연습장, 카페, 편의점, 패스트푸드점, 빙수·제과점을 대상으로 진행됐다. 노동법규 위반 사례 211건 중에는 근로계약서를 작성하지 않거나 내용을 누락 또는 잘못된 내용을 계약서에 적시하는 경우가 110건(52.1%)으로 가장 많았다. 성희롱 예방교육 미실시가 22건(10.4%), 최저임금이 얼마인지 정확히 알려주지 않은 경우가 38건(18%)으로 뒤를 이었다.

이외에도 △연수자 증명서 미비치 11건(5.2%) △야간·휴일 근로제한 9건(4.3%) △휴일·휴게시간 미부여 8건(3.8%) △임금 미지급 6건(2.8%) △연장·야간수당 미지급 5건(2.4%) △최저임금 미지급·금품청산 각 1건(0.5%)의 위반 사례가 있었다.

사업주는 근로시간이 4시간 이상인 경우 30분 이상, 8시간 이상인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 근무시간 도중에 줘야 한다. 또 18세 미만인 종업원에 대해서는 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인 동의서를 사업장에 갖춰야 한다.

2015년 전국 19세~24세 후기 청소년 3,000명을 대상으로 실시한 아르바이트 실태조사에서 청소년의 노동인권 실태를 살펴볼 수 있다.[1] 먼저 아르바이트 근로자의 권리에 대해 교육을 받은 경험이 있다고 답한 응답자는 17.5%에 불과하였고, 82.5%는 이 같은 교육을 받은 적이 없다고 답하였다. 임금체불이나 최저임금 위반, 서약서 작성 및 속칭 '꺾기' 등 임금 관련 부당 처우를 한 번이라도 경험한 적이 있다고 답한 응답자 비율을 산출한 결과를 보면 2015년에 아르바이트를 했던 후기 청소년 가운데 45.3%가 어떠한 형태로든 임금 관련 부당 대우를 경험한 적이 있는 것으로 조사되었다. 업무관련 부당대우 조사에서는 법정 휴게시간을 제대로 보장받지 못했다는 응답이 35.3%에 달했고 본래 맡은 일 외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다는 응답이 22.4%로 뒤를 이었다.

후기 청소년들이 이렇게 아르바이트를 하면서 다양한 부당 처우를 경험하고 있는데 부당한 처우를 당했을 때 대처하는 방법을 확인해보는 것은 매우 중요하다.

1) 황여정 외3인, 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구, 한국청소년정책연구원, 2015.

조사 결과, ‘참고 계속 일했다’는 응답이 40.9%로 가장 높게 파악되었고, ‘그냥 일을 그만 두었다’는 응답이 36.7%로 그 뒤를 이었다. ‘개인적으로 항의하였다’는 응답은 19.8%로 파악되었고, ‘어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서 아무것도 하지 못했다’는 응답도 12.7%로 나타났다. 그 밖에 ‘주변인의 도움을 받았다’는 응답은 11.4%, ‘고용노동부나 경찰 등에 신고하였다’는 응답은 6.2%에 그쳤다. 따라서 참고 일하거나 그만 두거나 방법을 몰라서 아무것도 못하는 등 효과적인 대응을 못한 경우가 대다수를 이루고 있어서 사실상 현장에서 대처방법이 극히 낮은 수준이라고 볼 수 있다.

흥미로운 사실은 노동인권교육 경험에 따라 대응 방법에 차이를 보인다는 점이다. 노동인권교육을 받은 경우에는 개인적으로 항의하거나, 주변인의 도움을 받거나, 고용노동부나 경찰에 신고하는 등 비교적 적극적으로 대응했다고 답한 비율이 교육경험이 없는 집단에 비해 더 높게 파악되었다. 상술한 결과는 노동인권교육 경험이 부당 대우에 대해 묵인하기보다는 적극적으로 대응하는 데 도움이 됨을 시사한다.

〈표 1-2〉 부당대우 경험 시 대처 방법(중복응답)

표 V-39 부당대우 경험 시 대처 방법(중복응답) 단위: 명(%)

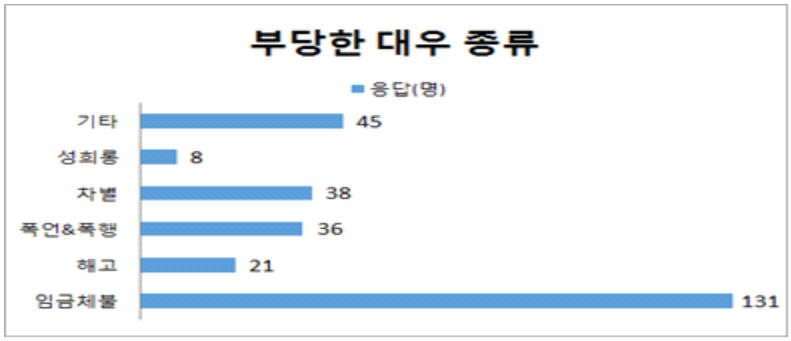
내용/구분		참고 계속 일했다	어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서 아무것도 하지 못했다	그냥 일을 그만 두었다	개인적으로 항의 하였다	주변인의 도움을 받았다	상담소나 민간단체의 도움을 받았다	고용노동부나 경찰 등에 신고 하였다	부당한 일인지 몰라서 계속 일했다
전체		812(40.9)	252(12.7)	729(36.7)	394(19.8)	226(11.4)	30(1.5)	124(6.2)	114(5.7)
성별	남성	267(42.7)	71(11.3)	229(36.6)	139(22.2)	74(11.8)	17(2.7)	62(9.9)	19(3.0)
	여성	545(40.0)	181(13.3)	500(36.7)	255(18.7)	152(11.2)	13(1.0)	62(4.6)	95(7.0)
노동인권 교육경험	없음	683(41.1)	224(13.5)	619(37.3)	319(19.2)	174(10.5)	23(1.4)	91(5.5)	103(6.2)
	있음	129(39.6)	28(8.6)	110(33.7)	75(23.0)	52(16.0)	7(2.1)	33(10.1)	11(3.4)

2014년 경기도 청소년 노동인권교육 결과를 바탕으로 실시한 설문조사에서 1,218명이 응답하였다.[2] 전체 설문 참여자 중 233명이 일을 하면서 부당한 대우를

2) 경기청소년 노동인권네트워크, “청소년 노동인권교육 진행결과,” 2014년

받은 경험이 있다고 답하였다. 학생들이 당한 부당한 대우 중에는 임금체불이 131건으로 약 47%를 차지하였고, 차별, 폭언·폭행, 해고 등이 그 다음 순이다. 그 중 일부는 다수의 항목에 응답하여 부당한 대우에 노출이 많이 되어 있음을 알 수 있다. 조사결과 성희롱을 당했다고 응답한 경우를 보면 여학생이 다수를 차지하였다. 기타로는 근무시간 불규칙, 누명 씌우기, 밥을 주지 않음 등이 있다.

<그림 1-7> 일을 하면서 겪게 된 부당한 대우(경기도, 2014년)



제2절 노동인식과 노동인권 교육의 필요성

우리나라는 노동이라는 단어가 가지는 역사적, 사회적 의미가 내포되어 있어서 직업적, 권리적 측면에서 정화해 내기가 매우 어려운 현실이다. 소련의 공산주의 물결이 일제강점기에 북쪽으로부터 한반도를 덮어 왔고 미국식 자본주의의 방어세력이 남쪽으로부터 들어와 한반도는 혼돈의 시기를 겪게 되었다. 결국 해방 후 북한은 소련식 공산주의 국가를 수립하게 되었고 남한은 미국식 자본주의 국가를 수립하게 되었다. 남북한 이념대치는 해방 후 5년 만에 남북한 전쟁이라는 엄청난 불행의 역사를 만들고 말았다. 1953년 휴전으로 전쟁은 중단되었으나 남북한 간 이념대립과 적대관계가 반세기를 넘도록 이어왔기에 이념과 체제 갈등이 극에 달했다.

여기서 우리나라에서 노동이 알려지게 된 것은 노동자들이 계급투쟁을 통해 공산주의를 완성시킨다는 마르크스이론과 깊은 관련이 있다. 공산주의를 표방한 북한

은 노동당 1당 독재체제를 구축하면서 남한의 자본주의체제를 비판, 적대시 해왔다. 공산주의 혁명은 빨간 색으로 의복과 깃발, 띠를 채색함으로써 빨갱이라는 별명까지 얻었다. 독재, 인민재판으로 상징되는 그 빨갱이는 바로 공산주의를 의미하고 공산당인 노동당으로 연결되는 연관성을 가지게 된다. 그래서 625 남북전쟁을 경험했거나 간접 경험을 한 중고령 세대에게는 노동은 공산 빨갱이라고 일체화 느낌을 갖기도 한다.

이러한 역사적 배경으로 법률에서도 '노동'이라는 용어 대신 '근로'라는 용어를 사용해 왔고 노동자 대신 근로자라고 사용해 왔다. 일을 하는 행위라는 의미에서 노동과 일을 하는 사람이라는 의미에서 노동자를 원래 의미로 우리의 관념이 정착된다면 노동에 대한 인식의 고민이 해결될 것이다. 그러나 역사적 기억과 지리적 남북분단과 대치가 상존하는 상황에서 관념을 순화시키기는 쉽지 않다. 그러한 의미에서 노동인식에 대한 체계적 교육이 필요하다.

앞에서 우리나라가 열악한 노동인권을 보이고 있음을 보았다. 특히 취약 노동자 계층일수록 노동인권이 보호되지 못하고 있다. 정규직에 비해 비정규직이 고용불안, 낮은 처우, 낮은 임금에 처해 있고 남성근로자에 비해 여성근로자가 낮은 임금에 처해 있다. 연령별로는 청소년, 청년, 고령자가 중장년층에 비해 열악한 근로조건을 가지고 있으며 장애인, 이주민 근로자도 열악한 대우를 받고 있다.

이러한 노동자의 노동인권을 보장, 신장하기 위해 조직에서 제도적인 조치가 당연히 필요하겠지만 교육을 통해 인식을 변화시켜야 노동인권을 개선할 계기를 마련할 수가 있다. 여기에 노동인권 교육의 필요성이 있음을 당연히 인식할 수 있다.

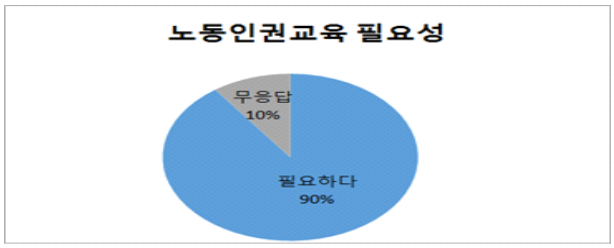
또한 기업 내에서 개별 근로자들은 노동권 침해와 부당한 노동행위를 당해도 사용자에게 이의제기하거나 개선을 요구하기 어렵다. 특히 비정규직이나 영세사업장 근로자와 같은 취약 근로자의 노동권익 침해 문제가 심각한 데에는 이들 대부분이 노동조합 밖에 있어 노동조합의 보호를 받을 수 없기 때문이다. 따라서 노동권익기관들은 노동권 교육을 강화하고 취약근로자 특성별로 커뮤니티활동을 지원할 필요가 있다. 또한 기존 노동조합 단체와의 연계를 강화하는 등 근로자의 단결권 보장을 위한 환경조성 사업을 진행할 필요가 있다.

취약계층 청소년의 경우 일반 청소년에 비해 상대적으로 높은 노동시장 참여율

을 보이는 동시에 위험한 업종이나 권익 침해에도 노출될 가능성이 높기 때문에 관련된 노동인권교육을 보다 적극적으로 실시하여야 한다. 이를 위해 관련 기관의 노동기본권 교육 프로그램 운영을 의무화하고, 다양한 유형의 취약계층 청소년의 생활특성에 맞는 전문화된 교육 프로그램을 개발하여 보급하는 방안을 제안할 필요도 있다.

2014년 경기도 청소년 노동인권교육을 담당해 왔던 담당교사들을 대상으로 실시한 학생들을 위한 노동인권교육의 필요성을 조사한 바 있다.[3] 이 조사에서 응답자의 90%가 필요하다고 답하고 있어서 교사들도 현장실습 및 취업 전에 노동인권교육이 매우 필요하다는 점을 인식하고 있음을 알 수 있다.

<그림 1-8> 교육 필요유무(경기도, 2014년)



한편 많은 청소년들은 소규모 음식점(24.8%)에서 가장 많이 아르바이트를 하고 있다. 음식점과 같은 지역사회의 소규모 사업장의 고용주는 노동관련법에 대한 법적 내용도 모르는 경우가 대부분이다. 또한 법적 내용을 안다 하더라도 조그만 지역사회이기 때문에 청소년을 무시하는 경향도 있다. 청소년의 노동인권은 청소년에 대한 우리 사회의 무시, 편견 등으로 심각한 것으로 인식하지 않고 침해하는 경우가 많다. 청소년도 이에 따라 당연한 자기 권리인데도 불구하고 사장님이 어른이고 혹은 주인이 동네 아주머니이기 때문에, 신고하지 못하는 경우가 있다. 따라서 사업장의 기업주, 상사의 노동인권의식이 개선되지 않고는 청소년 노동인권을 궁극적으로 개선되기 힘들기 때문에 사업주 대상 일정 시간의 노동인권 교육을 의무화할 필요가 있다.

3) 경기청소년 노동인권네트워크, “청소년 노동인권교육 진행결과,” 2014년

제3절 외국의 노동인권교육체계 및 사례

1. 영국 사례

1) 교과서의 시민교육과 노동인권교육

영국은 국제시민교육 및 시민의식조사(ICCS: International Civic and Citizenship Education Study)에서 '더불어 사는 능력' 수준은 OECD 국가 중 여섯 번째로 높은 국가로 평가되었다(김기헌, 2011: 58). 영국에는 사회과라는 교과가 없는 대신 시민교육이라는 교과가 있으며, 2002년부터 시민교육을 필수교과로 전환함에 따라 반드시 이수해야 하는 필수교과로 독립 교과로 자리 잡았다.

영국에서 시민교육 관련 논의가 촉발된 배경의 하나로 지적될 수 있는 것은 유럽연합 차원의 유럽적 시민성 함양 교육이다. 유럽연합은 회원국 모든 청소년이 유럽인으로서의 정체성을 함양하고 유럽의 사회통합에 기여할 수 있도록 시민교육의 강화를 주요 목적으로 삼고 있다.

2013년 교육과정 개편안이 제시하는 시민교육 교과목의 중요성과 필요성을 살펴보면 다음과 같다(DFE, 2013; TES, 2014).[4] 무엇보다도 중요한 것은 2000년 노동당 정부나 현재의 보수당 정부에서 밝힌 시민교육 교과목의 핵심어는 '적극적 시민성' 함양이라는 점이다. 즉, 높은 수준의 시민교육은 청소년이 사회에서 적극적으로 참여하고 행동하는데 필요한 지식과 기술, 이해능력을 제공하기 위한 것이고, 특히 청소년들은 시민교육을 통해 영국이 어떻게 통치되고 운영되는지에 대한 이해를 할 수 있기 때문에 매우 중요하게 다루어져야 한다는 것이다. 또 시민교육은 청소년이 성인으로서 자신의 경제적 안녕(Wellbeing)의 추구에 필요한 지식과 기술을 습득하여 책임감 있는 시민으로서 역할을 다할 수 있도록 돕기 때문에 중요하다고 강조한다(오해섭 · 박정배, 2013: 36). 이러한 시민교육에 대한 강조는 유럽연합의

4) 아래에서는 오해섭 · 박정배 (2013), 34-37 주로 참조하면서, 시민교육 커리큘럼을 교원들에게 설명해주기 위한 자료 TES Resources(2014), "Citizenship Key Stages 3 and 4 Resources to help you teach the 2014 curriculum for citizenship"을 참조하여 정리함.

회원국에서 공통적으로 드러나는 시민교육에 대한 강조이며 영국만의 특징이라고 보기는 어렵다.

시민교육 교과목의 구체적인 목적은 다음과 같다(DFE, 2013) :

- 첫째, 영국이 어떻게 통치되는지에 대한 충분한 지식을 함양하고 충분히 이해할 수 있도록 해야 하며 특히 정치제도에 대한 이해는 물론이고 시민이 민주적인 제도 안에서 어떻게 적극적이고 능동적으로 참여할 수 있는지에 대해서 습득해야 한다.
- 둘째, 법체계를 이해하고 법이 어떻게 제정되고 실행되는지에 대한 충분한 지식을 갖추고 이해해야 한다.
- 셋째, 성인(成人)기로의 성공적인 전환을 위하여 필요한 기여와 적극적 참여 및 자원봉사능력과 관심을 개발해야 한다.
- 넷째, 미래의 경제생활을 잘 운용할 수 있도록 자산 운용과 이에 필요한 기술을 습득해야 한다.

그러나 이러한 변화에도 불구하고 분명한 것은 시민교육의 부분영역으로서 노동인권교육이 다양한 측면에서 교육과정의 전 과정 및 다양한 교과목에서, 그리고 다양한 정부 부처 및 시민사회(단체)로부터 주도적으로 이루어지고 있다는 것이다. 교육 · 고용부장관실 향상교육진흥위원회(The Further Education Funding Council)의 보고서[5] 에 따르면, 우리 사회에서 시민은 '공동체 구성원이고, 소비자이며, 가족 구성원이고, 평생 학습자이면서, 납세자이고, 유권자이고, 그리고 노동자'라는 것이다(보고서 §5.7). 이런 다양한 지위의 시민은 다양한 측면에서 경제적 및 정치적 관계들에 대한 이해가 가능한 시민이어야 한다. 모든 지위에서 권리의 소유자이면서 또 의무의 이행자인 것이다. 이러한 시민성은 다양한 측면에서 갖춰지고 완성되는 것이며, 어느 한 측면도 빠져서는 아니 되며, 이러한 측면에서 노동자로서 자신의

5) 자문그룹의 대표는 크릭(B. Crick) 교수였는데, 자문그룹은 특별히 이 보고서의 의미를 "교육 · 고용부장관에게 시민성의 원칙과 목적이 전일제 학교교육 과정 학생들에게 이후 16-19세 청소년기 향상교육훈련 과정에 대비해서 어떻게, 그리고 어떤 형식으로 이루어져야 할 것인지에 대해 자문하기 위하여"라고 밝히고 있다. DfEE (Department for Education and Employment). 2000. Citizenship for 16-19 Year Olds In Education And Training. Report of the Advisory Group to the Secretary of State for Education and Employment.

권리와 책임에 대한 교육은 시민성 교육의 중요한 구성 부분을 차지하는 것이다 (<표 1-3> Citizenship Matrix 참조).

<표 1-3> Citizenship Matrix

		1	2	3	4	5	6	7
		공동체 구성원	소비자	가족 구성원	평생 학습자	납세자	유권자	노동자
A	특정 역할과 관련된 권리와 책임의 이해를 분명히 함							
B	특정 상황에 적절한 도덕적 가치의 틀에 적용							
C	국내 및 전세계적으로 문화, 성, 종교, 인종, 공동체의 다양성을 이해하고 존중함을 입증							
D	편견과 차별에 저항하여 싸우기							
E	정보의 출처(광고, 미디어, 압력단체, 정당)에 대한 비판적 평가							
F	재무 관리							
G	의사결정 및 선택 시 위험과 불확실성 평가							
H	변화를 개시하고, 대응하고, 관리함							
I	특정 문제를 다루는 적절한 메커니즘이나 기관을 선정							
J	특별한 행동과정의 사회적, 자원환경적 영향 확인							

DfEE (Department for Education and Employment). 2000. *Citizenship for 16-19 Year Olds In Education And Training. Report of the Advisory Group to the Secretary of State for Education and Employment*. p.37.

이 보고서에서는 시민성을 포용하면서 발전될 수 있는 노동인권교육의 측면에서 시도할 수 있는 방법을 몇 가지 제시하고 있는데, 다음과 같다 :

- 시민성을 위한 핵심기술 단위의 개발
- 다른 QCA 항목 중 각 항목별 기술의 지표
- 노동자의 권리와 책임, 특정 직업에서 대의제의 규율과 수단, 법률 및 공공 문

제에 미치는 영향에 관한 자료가 청소년들에게 주어진 직업 및 기술자격으로 통합

- 새로운 단원(unit)의 개발, 연관된 기존 단원들과 주제별 일반 자격들과 적절한 교육 프로그램의 시민성 요소들의 통합

2) 정부의 노동인권교육

영국에서 노동인권교육은 경제교육에 주안점을 두는 교과목에서도 중요한 내용 영역을 차지하고 있다. 정부의 비즈니스 · 혁신 · 기능부(Department for Business, Innovation and Skills)가 2010년 발간한 "출발: 일할 권리와 책임" (Starting Out: Your Employment Rights And Responsibilities)이라는 브로셔에서는 일자리에서 발생할 수 있는 20가지 상황에 대한 시나리오를 제시하는 동영상을 제작하여 보급하고 있고, 60분 동안 진행할 수 있는 6개 과정의 수업 자료를 별책으로 발간하여 제시하고 있다. 이 브로셔는 노동자의 기본적인 권리, 차별 관련 이슈, 정보원, 현장실습, 건강과 안전, 그리고 직장에서의 따돌림의 문제 등 주제에 대해 매우 구체적으로 발생 상황과 대처법, 지원기관 등을 소개하고 있다.

이 브로셔는 교사들을 위하여 시민성 교육의 세부 항목별 내용을 PSHE(Personal, Social, Health and Economic Education) 교과 교육에서 어떠한 주제영역에 어떠한 방식으로 응용할 수 있는지, 그 연관성과 응용교육 방안을 <표 1-4>와 같이 체계화하여 안내해 주고 있다.

〈표 1-4〉 시민성 교육 내용의 영역별 연관 및 주제 응용

<table>
<tr><th></th><th>시민성</th><th>PSHE: Economic Wellbeing and Financial Capability</th><th>PSHE: Personal Wellbeing</th></tr>
<tr><td rowspan="2">핵심 개념</td><td rowspan="2">다양한 종류의 권리와 의무를 탐구</td><td rowspan="2">취업을 위해 요구되는 역량, 태도 및 기술(숙련)에 대한 이해</td><td>개인은 일정 상황 범위 내에서 자신이나 혹은 타인에 대한 리스크를 관리할 필요가 있음을 이해함</td></tr>
<tr><td>모든 형태의 선입견이나 차별은 우리 삶 전 과정에서 거부되고 거부해야 한다는 것을 이해함</td></tr>
<tr><td rowspan="3">핵심 과정</td><td>이슈나 문제들에 대해 연구하고, 계획하고 그리고 조사하여 알아봄</td><td>자존감을 유지 · 발전시키고 일에서 긍정적 미래를 갈망함</td><td>안전, 건강과 웰빙에 대해 많은 정보를 가진 상태에서 선택할 수 있도록 지식과 이해력을 활용함</td></tr>
<tr><td>탐구, 토론 및 행동을 통해서 배워 얻어낸 결론에 근거해 다양한 관점들을 설명함</td><td>정보 원천의 범위를 확인하고, 선택하고 활용함</td><td rowspan="2">나와 상대의 권리와 책임, 그리고 상대의 행위가 가져올 결과를 인지한 상태에서, 관계 속에서 협상의 사회적 기술을 활용함</td></tr>
<tr><td>문제나 이슈에 대해 착수하기 위한 창조적 접근법을 탐구함</td><td>직업세계에 진입하기 위해 요구되는 중심 역량과 숙련 · 기술을 확인함</td></tr>
<tr><td>범위와 내용</td><td>사용자와 피고용인의 권리와 책임</td><td>일터에서 권리와 책임, 일 관계에서 가치와 태도들</td><td>리스크를 줄이고 해악을 최소화하기 위한 방법</td></tr>
<tr><td rowspan="2">커리큘럼 기회</td><td>주제 집중적이고 논쟁적 이슈에 대한 토론</td><td rowspan="2">일 관련 이슈들에 대해 사례들, 시뮬레이션, 시나리오 역할극과 드라마 등을 활용함</td><td rowspan="2">조력원과 지원을 확인하며, 타인에게 정확한 정보를 제공하려는 책임감을 가짐</td></tr>
<tr><td>개별적으로 그리고 집단적으로 일하기</td></tr>
</table>

자료 : Department for Business, Innovation and Skills (BIS) 2010 Starting Out: Your Employment Rights And Responsibilities, p.3.

3) 노동조합의 노동인권교육

여러 노동조합이 공동으로 구축하여 운영하고 있는 사이트 “노동조합이 학교 안으로(Unions Into Schools)”에서는 노동조합의 역할과 필요성, 노동조합의 역사와 그 사회 · 역사적 의미, 다양한 활동 내용 등을 소개하고 있다. 여기에는 영국노동조합총연맹(TUC)만 아니라 교원노동조합, 공공연맹 등 다수 산별연맹 노동조합들이 참여하고 있으며, 동영상 등을 포함해서 다양한 교육 자료가 제시되고 있다.

이렇게 TUC가 배부하는 강의 [권리와 의무] 관련 자료 중에는 교원의 강의교안, Factsheet(데이터표), 활동지 등을 모두 파일로 제공하고 있다. 강의에서는 노동기본권 관련 주제만 아니라, 작업장에서의 따돌림 문제 및 파견근로자 문제까지 다루며, 권리와 책임의 균형적 관점을 유지하고 있다.

2. 독일 사례

1) 교과서의 노동인권교육

독일은 '노동사회'로 특징지어지기도 할 정도이며, 독일에서 노동은 매우 중요한 주제로 다루어지고 있다. 독일에서는 "노동교육(Arbeitserziehung)"이라는 용어보다 "노동정향적 일반교육(arbeitsorientierte Allgemeinbildung)"이라는 용어가 더 널리 사용되고 있다. 중등과정 사회과목 교과서들은 '노동'을 매우 중요한 주제로 인정하고 있는데, 노동을 '인간의 자기실현 행위'로 자리매김하고 있기 때문이다. 노동은 '인간이 자기본성을 구현하는 과정'이며, 따라서 노동인권교육은 평생을 통해서 수행돼야 한다. 노동인권교육은 일반사회과의 분과학문인 정치학, 경제학 및 사회학 등 분과에서 모두 다루어질 뿐 아니라, 독일에 독특하게 '노동학(Arbeitslehre)'이라는 분과학문이 독립 체계화되어 있기도 하다.

노동인권교육은 학생에게 "장래 자립적인 사회구성원으로서 자기실현을 추구할 수 있는 전제조건을 갖추게 하는 것"을 목적으로 삼는다(W. Schultz). 노동을 통해서, 즉 인간이 사회적 노동에 참여함으로써 사회적 삶과 그 권력구조에 참여하고 있으며, 따라서 인간의 자아실현의 핵심 전제조건이 노동이다. 따라서 노동인권교육은 개인의 자기실현을 보증하기 위한 중요한 교육과정의 하나이다.

현재 독일에서는 노동인권교육이 크게 두 방면으로 실시되고 있다. 한편으로 실업과목에서는 주로 노동의 기술적인 측면을 중점적으로 다루고 있는데, 이를 통하여 인간과 기술 · 환경 사이의 관계를 이해하도록 돕고, 장래의 직업선택 및 노동생활을 준비시키고 있다. 다른 한편 사회과목에서는 노동의 사회정치적 측면 위주로

교육이 이루어지고 있다.

노동세계와 노사관계에서 민주주의적 갈등해결 원칙이나 공동결정원리가 관철되는 것을 교육함으로써 전체 독일사회의 민주주의와 사회통합 구현의 목표를 추구하고 있는 것이다. 독일이 '노동사회(Arbeitsgesellschaft)'임을 반증하는 것이기도 하다.

독일의 교과서들은, 명시적으로든 묵시적으로든, "노동세계는, 가족세계를 제외한다면, 인간의 자기실현을 위하여 가장 중요한 삶의 영역이다. 생업노동의 의미는 생활에 필요한 물질적 토대를 확보하고, 인성을 구현하는 데 있다"(인간과 정치 133쪽)는 인식에서 출발한다. "직업과 생업활동은 삶의 수준, 개인적 자기실현 기회, 그리고 사회적 인정을 결정한다"(사회 154쪽).

이런 노동관 및 직업관을 바탕으로 모든 교과서들은 노동세계의 구조와 변화를 개괄하고 있는데, 공통적으로 강조하고 있는 한 가지 현상은 현대사회가 산업사회에서 정보사회 및 서비스사회로 급속하게 변화하고 있다는 사실이다. 그리고 그에 따라 노동사회 구조의 변화와 노동방식의 변화도 강조하고 있다. 예를 들어, "사회의 이해와 행동"은 노동의 유연화와 그에 따른 사회적 결과, 정규고용관계와 비정규고용관계, 용역노동, 원격노동 등을 주제로 다루고 있다 (사회의 이해와 행동 I, 116~122쪽).

여성의 노동세계 진출을 꼽으면서, 여성취업자들이 당면하는 문제점들도 다룬다. 주로 여성취업자들에게 대두되는 문제점으로는 이른바 "여성고유직종"이라는 통념과 통례, 직업생활과 가정생활(특히 육아문제) 사이의 관계, 직업생활 중의 남녀동등권 등등이 지적되고 있다 (촉발 152~153쪽). "노동세계의 구조적 변화"라는 주제와 더불어 모든 교과서들이 공통적으로 가장 많은 지면을 할애하고 있는 주제는 "실업문제"이다. 특히 학교교육을 마친 후 일자리를 구하지 못하고 있는 청소년(15~24세) 실업자들이 급격히 늘어나는 문제도 많이 다루고 있다.

그밖에도 교과서들은 경제의 세계화가 노동세계의 변화에 미치는 영향, 노동세계의 구조변화가 사회보장제도에 미치는 영향 등을 다루고 있다. 한편, 노동세계 및 노동형식의 변화는 그에 상응하는 새로운 직업능력을 요구하게 되는데, 모든 교과서들이 공통적으로 강조하고 있는 직능은 이른바 "핵심직능(Schlüsselq ualikationen)"

이다. 과거의 테일러주의-포드주의 노동방식과 달리 변화하는 노동방식에서는 노동자들의 능동적인 참여가 요구되고 있다. 지시 없이도 업무를 수행할 수 있는 자율능력과 책임능력, 문제가 발생하면 해결책을 모색할 수 있는 적극성과 창의성이 요구되고 있다. 새로운 노동방식에서는 팀작업으로 조직되고 있다. 이에 따라 팀작업을 실행하기 위한 의사소통능력과 토론 및 설득능력, 그리고 업무들 사이의 연관성을 파악하고 조직할 수 있는 추론능력 등이 요구되고 있다.

독일에서는 노사관계제도가 노동세계 뿐만 아니라 사회전체를 이루는 근본제도들 중의 하나로 공동참여와 공동결정 등 원칙이 인정되고 있다. 이런 사회적 인식이 중등과정 교과서에도 반영되고 있다. 이때, 중등1과정의 교과서들이 노사관계를 개괄적으로 다루고 있는 반면에, 중등2과정의 교과서들은 노사관계의 구체적인 내용들을 상세하게 다루고 있다. 특히 “사회”와 “함께 행동”은 각각 21쪽 및 51쪽의 지면을 이 주제에 할애하고 있다.

모든 교과서들이 보여주는 가장 뚜렷한 공통점은 노사관계를 “민주주의와 공동결정”이라는 관점에서 다루고 있다는 사실이다. “정치영역에 있어서 민주주의란 자명한 원리이다. 정치적 결정들의 정당성 여부는 그것이 민주적 절차를 거쳐서 이루어졌는가에 달려 있다. 국가는 다른 생활영역에 있어서도 당사자들의 참여가 가능하도록 보장하고 있으며, 심지어는 이를 법규로 정하고 있다. 학급에서는 반장을 선거로 정한다. 학부모들은 선거로 학부모대표를 뽑는다. 기업의 직원들은 선거를 통하여 직원평의회를 구성한다”(시대문제 186쪽).

이에 덧붙여 일부 교과서들은 임금노동자들이 노동조합을 설립하게 된 사회구조적인 이유를 설명하고 있으며, 노동3권이 헌법에 의해 보장된 기본인권에 속한다는 것을 분명히 하고 있다. “자영업자(사용자)들은 법률의 테두리 내에서, 그리고 시장상황에 따라 자신들의 ‘보수’를 스스로 결정하지만, 생산수단을 갖지 못한 생업노동자(임금노동자)들의 노동조건은 기본적으로 사용자와 노동자 사이에 체결되는 사적인 계약에 따라 결정되어 왔다. 19세기 중엽 이래로 노동자들은 기업가들의 착취로부터 자신들을 보호하기 위하여 단결의 자유를 쟁취하였다(헌법 제9조 3항 참조)”(인간과 정치 134쪽). 그뿐만 아니라 교과서들은 노동권의 법률적 근거를 명시하고 있는데, 헌법을 필두로 하여 단체협약법, 공동결정법, 사업장 노사관계법, 직업교육

법 등이 여기에 속한다.

〈표 1-5〉 「함께 행동」의 목차

서문

노동세계

1. 학교교육—견습교육 ····· 9

1.1 직업교육의 가치 ····· 10
1.2 직업의 다양성 ····· 11
1.3 직업교육의 길들 ····· 12
1.4 법률적 근거 ····· 14
1.5 이원체제 ····· 16
1.6 현대적 직업교육 ····· 17
1.7 청소년 노동보호법 ····· 18
1.8 직업전문학교 과정 ····· 20
1.9 유럽의 직업교육제도 ····· 21
1.10 학생대표 ····· 22
1.11 평생교육 ····· 24
1.12 국가의 진흥조처들 ····· 26
1.13 교육휴가 ····· 28

2. 직업과 환경 ····· 29

2.1 학교와 직장에서 환경친화 행위 ··· 30
2.2 기업목적과 환경보호 ····· 32
2.3 환경법 ····· 34
2.4 생산과정의 환경 및 사회 친화성 ··· 36

사적 생활

4. 생활 개념 ····· 63
5. 사회보장—개인보장 ····· 77
6. 여가시간계획 및 여가시간활동 ····· 99

경제

7. 경제체제—경제정책 ····· 115
8. 경제 및 사회 속에서의 사업장 ····· 133

9. 노동권과 협약권 ····· 161

방법: 모의 노사관계 ····· 162
9.1 노동권의 근거 ····· 164
9.2 개별 고용계약 ····· 166
9.2.1 구직 ····· 166
9.2.2 고용계약의 체결 ····· 168
9.2.3 고용계약에 담긴 권리와 의무 ····· 169
9.2.4 임금과 보수 ····· 172
9.2.5 고용관계의 해지와 해고보호법 ···· 174
9.2.6 모성보호, 장애자보호, 과로방지 ··· 178
9.2.7 노동의 인간화와 공동결정 ····· 180
9.3 단체협약 ····· 182
9.3.1 협약자율 ····· 182
9.3.2 협약쌍방 ····· 183
9.3.3 단체협약의 구속성 ····· 185

2.5 학습 및 노동 과정의 건강친화성 ····· 38
2.6 기술과 노동보호 ····· 40
2.7 인간다운 노동의 조형 ····· 41

3. 노동자 이해관계—사용자 이해관계 ·· 43

3.1 실업—미해결 문제 ····· 44
3.1.1 실업의 종류와 원인 ····· 46
3.1.2 실업의 후속현상 ····· 47
3.1.2 실업과 직업교육 ····· 49
3.1.4 해결방안 ····· 50
방법: 모의 노사관계 ····· 52
3.2 사업장 차원의 공동결정 및 이해대변 ····· 54
3.2.1 사업장 노사관계법 ····· 54
3.2.2 공동협의와 공동결정 ····· 56
3.2.3 초국적기업의 직원평의회 ····· 57
3.2.4 사업장협정 및 고용변경보전 ····· 57
3.2.5 청소년직원 및 견습생 대표기구 ·· 58
3.3 기업 차원의 공동결정 ····· 60
3.3.1 사업장 노사관계법에 따른 공동결정 61
3.3.2 공동결정법에 따른 공동결정 ····· 61
3.3.3 광산철강산업 공동결정 ····· 62
3.3.4 공동결정을 둘러싼 논의 ····· 62

9.3.4 단체협약의 종류 및 내용 ····· 186
9.3.5 단체협상 ····· 190
9.3.6 중재 ····· 192
9.3.7 노동쟁의 ····· 192
9.3.8 협약정책의 경제적 영향 ····· 196
9.4 노동법원 ····· 198
9.4.1 노동법원의 관할사항 ····· 198
9.4.2 소송진행과정 ····· 198

10. 소비자 이해관계—생산자 이해관계 201
11. 경제와 환경 ····· 227

공공사회
12. 정보와 의견형성 ····· 241
13. 동일성과 다양성 ····· 251

국가
14. 헌법과 인권 ····· 259
15. 독일—민주법치국가 ····· 273

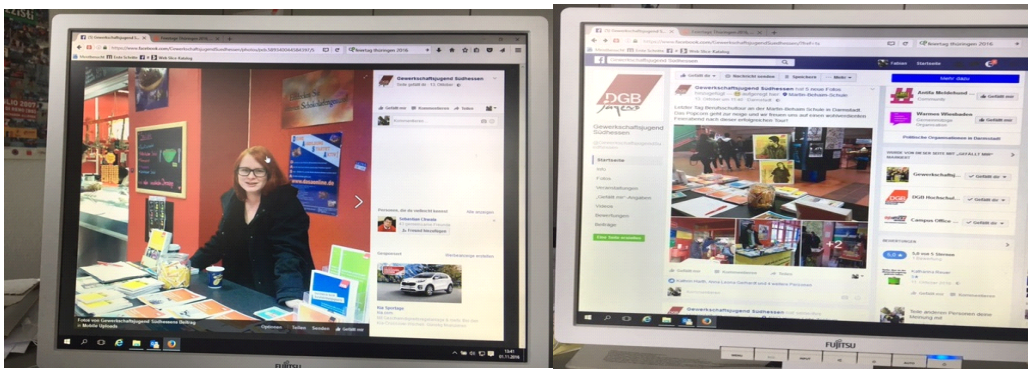
세계
16. 유럽에서의 삶과 노동 ····· 309
17. 평화유지 ····· 325
18. 국제관계 ····· 337

자료: 『함께 행동』의 목차

2) 노동조합의 노동인권교육

독일노총(DGB) 또는 산별 노동조합 수준에서 졸업 후 산업현장에 취업할 개연성이 높은 직업학교(Berufsschule)에 직접 들어가서 학생들을 대상으로 직접 교육을 실시하거나 정보·자료제공 행사 등을 실시하기도 한다. 이 사업은 직업학교투어(Berufsschultour)라는 사업명으로 진행하고, 독일노총 청년사업단 자료에 따르면 매해 수천 명의 학생들을 대상으로 직접 교육을 하고 있으며, 기본적으로 지역본부 수준에서 재정 및 인력 여력에 따라 시행하고 있다. 학생 등을 대상으로 진행하는 수업의 경우 내용은 노동법적 권리교육, 단체협약 이해, 노동조합의 역할, 경제와 사회가 어떻게 작동되는 것인지 등의 다양한 주제를 포괄적으로 다루고 있다.

<그림 1-9> 독일 노동조합총연맹(DGB) 헤쎈-튜링엔 지역본부 교육원 청년사업팀
(고등학교에서의 노동법 및 노동조합 교육 Action)



<그림 1-9>에서 보듯이 학교 건물 현관이나 운동장 등에 정보제공대(Info-Stand)를 설치해 다양한 자료를 제공하기도 하며, 이러한 자료는 학생들만 아니라 교원들에게도 제공하고 있다. 이러한 교육은 기본적으로 민주시민교육의 일환으로 진행되는 것으로 이른바 정치교육이라는 범주 아래 학교 책임자와 협의하여 노동조합(노총 및 산별연맹) 지역본부별 청년사업단이 주도하여 시행하고 있다. 학교에서 이러한 행사('민주주의와 공동결정 행사')를 실시하는 경우, 독일사회의 민주주의와 불가분의 관계에 있는 작업장 공동결정제도를 설명해주기도 한다. '민주주의와 공동

결정 행사'는 6시간 프로그램, 그리고 강의는 45분짜리와 90분짜리 등으로 구분되어 진행되며, 학교가 선택할 수 있다.
독일노총은 직업학교투어의 의미를 다음과 같이 몇 줄로 요약하고 있다 :

- 청소년노동자는 (학교)현장에서 직업학교교육(작업장)에서의 권리를 배운다.
- 조합원들이 전문가들로서 복잡한 사회현상의 내용에 대해 명쾌하게 설명해준다.
- 매우 최신의 교수법으로 청년(예비)조합원을 대상으로 정규수업에 활력을 불어넣어준다.
- 우리가 제공하는 내용은 학생들의 직업학교에서의 교육 내용과 다양하게 연관되어 있다.
- 청소년들은 우리 교육을 접함으로써 작업현장에서만 아니라 청소년에게 필요한 사회참여의 다양한 내용・방법을 접하게 된다.
- 청소년노동자들이 자신들의 노동세계 및 삶의 세계에 대해 이해하고 지역사회에서 자신의 미래를 설계하는 데 도움을 준다.
- 노동조합청년단과 직업학교의 공동작업은 학생들에게만 아니라 교원들에게도 배울 것을 제공한다.

이러한 직업학교투어에 참여하는 조합원들은 이를 위해 1주(필요시 2주차 심화과정) 동안의 특별한 교육을 이수해야 한다. 이 교육에는 지식적인 내용만 아니라, 그 전달방법, 시청각 자료 활용법, 의사소통법, 갈등조정 등 다양한 내용에 대하여 집중교육을 이수해야 하며, 이들은 혼자서가 아니라 팀으로 어떻게 협업하여 각자의 역할을 수행해야 하는지 배우게 된다. 학교에 가서 강의 및 정보제공 등의 공동행동 후에는 평가회에서 피드백을 받고 있다. 이러한 강사로서의 자질을 향상하기 위한 교육은 조합원 교육을 위한 노총 및 산별 지역본부 교육원에서 실시하고 있으며, 이러한 교육은 조합원에게 보장되어 있는 1주일간의 교육휴가 및 교육비 지원

을 받을 수 있다. 이러한 교육비 지원을 받을 수 있는 것은 조합원들만 아니라 모든 성인들에게 보장돼있는 민주시민교육을 받을 향상교육에 대한 학습권으로 보장돼 있어서 노동조합교육원이 민주시민교육기관의 하나로 등록돼있기 때문에 가능한 것이다.

노동조합총연맹 청년사업단[6] 사이트에서는 다양한 직업에 대해서나 혹은 직업·업종별 실습기회에 대한 정보도 얻을 수 있다.[7] 매우 다양한 청년노동자 권리 및 의무 관련 자료들을 생산해서 제공하고 있는 바, 예를 들어 현장실습, 최저임금, 산재, 빈부격차의 문제 등, 다양한 주제에 대한 간단한 동영상 등도 제작되어 이해를 촉진하기 위한 자료 등이 제공되고 있다.[8] 특히 교육·연구노동조합연맹(GEW)에서는 교원들을 위한 교육훈련 프로그램을 제공하고 있다. 노동조합 교육원에서 시행하는 교육사업에 대해서는 주기적으로 교육사업의 효과성에 대해 평가가 이루어져 보고서가 제출되고 있다.

3. 스웨덴 사례

1) 교과과정의 노동인권교육[9]

고등학교 과정의 주된 임무는 한편으로 지식을 전수하고, 다른 한편 학생들이 자신의 지식을 스스로 습득하고 발전시킬 수 있는 전제 조건을 만드는 것이다. 교육은 전문적 직업인으로서, 사회적 삶에 적극 참여하고 기여하는, 책임 있는 사람으로 학생들이 개발되도록 지원하는 것이다. 따라서 학생들의 종합적 개발에 기여해야 한다. 학교는 학생들에게 가치를 전달하고, 지식을 전수하고, 일할 준비를 하게 하고, 사회에 적극적으로 참여할 수 있는 일들을 수행하도록 훈련시키는 곳이다. 학교는 근본적인 민주적 가치와 우리 모두가 공유하는 인권에 기반한 사회에서 공통

6) 이러한 직업학교 대상 직업학교투어 외에 일반고 졸업 후 대학 진학자 대상으로는 대학교에 유사한 프로그램이 진행되고 있다.

7) http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/service/job-und-praktikaboersen/jobboersen

8) http://jugend.dgb.de/dgb_jugend/material/videoclips

9) 아래 내용은 다음을 주로 참조하여 고등학교 교육과정에서 고용노동교육의 내용을 재구성한 것이다. CURRICULUM FOR THE UPPER SECONDARY SCHOOL. Skolverket. 2013. Stockholm.

의 기준 틀을 구성하는, 보다 다변적이고 응용력 있는 형태의 지식을 전달해야 한다. 학생들은 막대한 정보의 흐름과 급변하는 세계의 복잡한 현실에 적응할 수 있어야 한다. 따라서 학생들이 새로운 지식을 찾고 획득하고 적용하는 능력이 중요해진다. 학생들은 비판적으로 생각하고, 사실과 제반 관계를 조사하며, 다양한 대안의 결과에 천착하는 능력을 개발해야 한다. 이러한 수단을 통해 학생들은 합리적 사고방식과 과학적 사고방식에 더 가까워진다.

학생들은 스스로의 학습・연구를 통해 평생 학습을 위한 기반을 강화해야 한다. 일하는 삶의 변화, 신기술, 세계화 및 환경 문제의 복잡성은 사람들의 지식과 일하는 방식에 새로운 요구를 부과한다. 학교는 학생들의 창의력, 호기심 및 자신감을 자극하고 새로운 아이디어를 탐색하고 변화시켜 문제에 대한 해결책을 찾는 욕구를 자극해야 한다. 학생들이 주도권을 쥐고 책임을 지고 자기 홀로 혹은 다른 사람들과 함께 일할 수 있는 능력을 개발해야 한다. 학교는 학생들이 기업가정신, 기업 및 혁신적인 사고를 촉진하는 지식과 태도를 개발할 수 있도록 기여해야 한다. 그 결과, 학생들이 비즈니스를 시작하고 운영할 기회가 증가하게 된다. 기업가정신은 일과 사회생활에 그리고 더 많은 연구를 위해 가치가 있다. 또한 학교는 학생들의 사회적, 의사소통적 능력을 개발하고 건강, 생활 스타일 및 소비자 문제의식을 개발해야 한다. 학교는 또한 학생들이 정기적으로 신체 활동을 할 수 있는 기회를 갖도록 노력해야 한다.

고등학생 커리큘럼에는 학생들이 직업과 사회생활에 대해서 준비할 수 있도록 특별한 내용적 구성을 갖추도록 지시하고 있다. 2장의 ‘교육목표와 가이드라인’ 중에서 4절의 내용은 “교육의 선택 - 일과 사회생활”로 되어 있다. 이에 따르면, “고등학교는 의무 교육, 직장 생활, 대학 및 대학교, 그리고 전체 사회와 밀접하게 협력해야 한다. 이것은 학생들이 높은 수준의 교육을 받기 위해 필요하며, 교육과정을 선택하고 더 많은 학업이나 직업 생활을 하기 위한 기초가 된다. 학교가 직업교육을 거쳐 일하는 삶과 협력하는 것은 특히 중요하다.”는 것이다.[10] 직업 생활이 끊임없이 변함에 따라 역량 및 다양한 영역에서의 노동력으로 충원되기 위해 요청

10) CURRICULUM FOR THE UPPER SECONDARY SCHOOL. Skolverket. 2013. Stockholm.

되는 요구도 지속적으로 변화하고 있기 때문에 학습과 직업상담은 매우 중요하다. 대학 및 대학교, 고용의 전환, 산업 및 노동시장의 파트너, 그리고 교역조직들은 학교와 학생들에게 정보를 제공하는 데 중요한 역할을 한다.

따라서 이러한 사회적 요구에 부응하기 위해 학생들의 직업과 사회생활에 대비하기 위한 차원에서 다음과 같은 가이드라인을 따라서 교육해야 한다고 정하고 있다:[11]

- 학생들이 선택한 교육 및 직업에 대한 지원을 제공하고,
- 코스 선택, 교육 및 전문 직업 오리엔테이션을 선택하기 전에 학생에게 알리고 안내하며, 성별, 사회적 또는 문화적 배경에 관한 고정 관념에 입각해 선택하는 것을 피할 수 있도록 지도하며,
- 정보제공 및 지도 등 상담에서 학생들, 학교직원들 및 학교 밖의 직접 사회에 존재하는 지식을 사용합니다.
- 교육에서 학생들이 교육받거나 습득한 과업 및 사회생활에서 얻은 지식과 경험을 사용하고,
- 교육에서 지역 공동체와의 접촉, 그리고 지역사회를 통해 획득하는 직장상활과 문화생활을 활용하고,
- 학교에서 제공하는 교육에 관한 정보를 받는 예비학생에게 기여할 수 있도록 한다.

2) 노동조합의 민주시민교육

스웨덴의 가장 큰 성인교육기관의 하나는 노동조합 LO와 협력 노동조합이 동참하여 일찍이 100여년 이전인 1912년에 설립한 노동자교육협회(ABF: Arbetarnas Bildningsförbund)이다.[12] 19세기 말부터 20세기 초 노동조합운동을 위시해 세 가

11) CURRICULUM FOR THE UPPER SECONDARY SCHOOL. Skolverket. 2013. Stockholm.
12) http://www.abf.se/

지 조류의 사회운동이 촉발되었다. 즉, 노동운동, 금욕(금연 및 금주 등)주의 운동, 자유교회운동 세 가지 흐름의 운동이었다. 이러한 사회운동을 배경으로 대안적인 문화운동이 촉발되는 바, 즉 '사람을 교육시키자'는 운동이었다. 전형적인 성인교육운동이라 할 수 있다. 즉 '교육을 통하여 사람을 바꾸고, 그 바뀐 사람들이 확산되어 사회를 바꿀 도구(주체)의 확산이다!'라는 슬로건 아래 추진된 운동이었다. 1912년 ABF 결성은 노동운동 흐름 중에서 교육운동의 아이디어에 역점을 두어 추진하던 흐름과 추동세력에 의해서 촉발되었다.

스톡홀름 시내의 번화가에 ABF 건물이 크게 자리 잡고 있으며, 내부에는 자체적으로 운영하는 식당 및 카페 외에 매우 많은 교육공간을 확보하고 있어, 매우 커다란 문화Complex이다. 다양한 문화프로그램이 기획되어 진행되고 있고, 다양한 학습서클(Learning Circle) 수십 개 과정이 진행되는 대형 문화콤플렉스라 할 수 있다. ABF의 교육과정은 대부분 학습서클 방식으로 진행되는 바, 이러한 다양한 학습서클을 자발적으로 조직하여 이끌어갈 수 있는 학습서클 리더(Learning/Study Circle Leader)를 많이 양성하는 것을 역점사업으로 추진하고 있다. 이들 학습서클 리더는 어느 조건에서도 구성원들이 요구하는 학습모임을 조직해서 추동해나갈 수 있는 핵심역량이다. 이들은 정파적이지 않은(liberal) 성인교육의 관점에서 일반적인 주제 혹은 ABF에 특수한 주제의 학습서클을 조직하여 운영한다. "시민들을 위해서가 아니라 이들 시민들에 의해서!" (Not just for people, but through the people!) 이루어진다(Oscar Olsson)라는 믿음으로 유지된다. "자유주의적 성인교육이 갖는 주 관심은 항상 새로운 것일 수밖에 없다는 말이야말로 매우 오래된 현상이라고 할 수 있는데, 바로 이것이야말로 민주주의를 지키고 강화하는 것이다."[13]

13) "Adult liberal education is an old phenomenon whose main task is always current: To safeguard and strengthen democracy."

<그림 1-10> ABF 스톡홀름의 외부 전경과 내부 로비



ABF의 교육 과정 및 주제 등은 지역주민 또는 회원의 요구에 근거해 아래로부터(bottom-up) 상향식으로 조직되고 있으며, 따라서 지역사회 주민으로부터 많이 수요되고 있다. ABF 교육과정이 대부분 지역사회 자치단체로부터 공인된 시민교육단체에게 보조금을 지원하는 과정으로 이루어지기 때문에 대부분 공적기금으로 구성된다. ABF는 학습서클 리더(Learning Circle Leader)를 많이 양성하려 노력하는데, 이들이 스웨덴을 평생교육 사회로 만드는 기반인 것이다.

ABF 학습서클리더 양성과정 사업계획서에서 보듯이, 최소 인원 3명 이상이 확보되면 9시간의 학습서클이 조직돼 운영된다고 사전 공지하여 제안하고 있다. 학습서클리더 과정 운영자만 아니라 참가자도 국가성인교육위원회로부터 시급 단위로 사례를 받게 되며, 이를 위해 참가자 명단에 기록해야 한다.

ABF는 학습서클 리더 양성과정의 의미를 다음과 같이 평가한다.[14)]

- 사람들로 하여금 자신의 삶에 영향을 미치고 사회 발전에 참여하는 것에 관심을 갖게 하는 활동

14) http://www.abf.se/Om-ABF/About-ABF-in-English1/

- 민주주의를 강화하고 발전시키는 것
- 문화에 대한 사회의 관심을 높이고 문화 활동 참여를 확대하며 문화적 체험과 개인의 창의성을 증진함

학습서클 리더・진행자 교육 연수과정은 다양한 레벨에서 개설되어 진행되고 있는데, 소개 대화에서부터 성인교육 방법론에 대한 대학 수준의 연구에 이르기까지 모든 범위를 포괄한다. 제공되는 프로그램의 일부를 보면 다음과 같다.

- 입문자 대화 과정
- 기본 교육 (학습서클 형식의 약 25 시간)
- 계속 교육 (약 80 시간)
- 문학 연구 및 보고서 작성
- 대학 수준의 성인교육 방법론, 10점

이 외에 각종 연구기관의 특정 주제를 중심으로 리더・진행자 역할을 할 수 있을 정도의 특정 주제 관련 과정, 특정 대상 그룹에 대한 과정, 새로운 학습 자료에 대한 소개 과정 및 미적 감성을 활용하는 리더・촉진자를 위한 색상 및 디자인 특별과정 등도 있다.

3) 현장실습생을 위한 노동인권교육

진로교육 및 직업체험(PRAO)[15]은 초등학교 8학년과 9학년 사이(한국 교육제도에 의하면 중학교 2~3년에 해당) 2주간에 걸쳐 이루어지는 프로그램이다. 이 짧은 기간 동안에 학생들은 처음으로 회사의 현장에 들어가 회사가 직원에 대해 어떠한 기대 사항을 가지고 있는가 또는 회사 경영주는 어떻게 행동하는가 등을 직접 체험하는 것이다. 이러한 직업체험 기간은 학생들이 미래의 직업을 위해 어떠한 고등학교 프로그램을 선택할 것인가에 대한 기본 자료를 얻게 되는 중요한 기회가 된다.

이러한 직업체험 프로그램이 도입된 기본 취지는 기업가연합에서 운영하는 직업

15) 스웨덴 진로교육 및 직업체험에 대해서는 손혜경, "스웨덴 진로교육 및 직업체험(PRAO) 프로그램 소개와 시사점, 교육포럼 3월호 (237호) 주로 참조.

체험 데이터베이스 플랫폼에서 확인할 수 있다. ‘직업과 학교’(Jobb & Skola)는 기업가연합에서 운영하고 있는 대표적인 직업체험 데이터베이스 플랫폼인데,[16] 학교와 기업 간의 협력을 용이하게 하기 위하여 많은 직업체험 관련 정보를 서로 제공하고 있다. 이에 따르면, “학생들이 기업가들이나 어른들과 가능한 일찍이, 학생으로서도 가능한 이른 시기에 관계를 맺는 것은 중요하다. 이들이 일터에 대해 이해할 수 있어야, 자신들의 기준이나 눈높이에 맞춰 필요시에는 변화를 요구할 수도 있다”라고 한다. ‘직업과 학교’(J&S)는 학생들과 직업세계의 협업을 증진하려는 사이트이며, 이들 학생들, 젊은 사람들에게 직업체험을 할 수 있는 기회를 제공함으로써 이후 직장 생활에 대한 상을 그릴 수 있도록 도와주고, 감당 가능하고 충실히 수행해낼 수 있는 괜찮은 일자리를 제공하고, 뿐만 아니라 이들이 진취적으로 기업과 자영업을 창업할 수 있도록 돕기 위한 노력을 한다.

<그림 1-11> [직업과 학교] (Jobb & Skola)



직업체험의 가장 흔한 형태는 한 기업이 학생들에게 2주간의 직업체험을 제공하는 것으로 보통 기업 내의 한 부서 또는 기업 내의 여러 부서에서 직업체험을 하게 된다. 또 다른 형태의 직업체험은 여러 기업이 다양한 회사 형태의 직업체험을 2주

16) http://www.jobbochskola.se/portal/

에 걸쳐 학생들에게 제공한다. 이렇게 함으로써 학생들은 여러 산업 분야의 다양한 회사 업무를 체험할 수 있게 된다. 약간 다른 형태의 직업체험으로는 학생 또는 학생 그룹이 특별한 프로젝트를 만들어 직업체험을 하도록 한다. 예를 들어 고객성향 조사, 특정 프로젝트의 성과 조사, 시장에서의 경쟁자에 대한 조사 등이다.

(1) 직업체험 프로그램의 단계별 매뉴얼 및 지침

학생들은 보통 직업체험에 들어가기 전, 체험을 위해 별도의 준비가 필요하다. 회사에서 학생들에게 어떠한 기대를 가지고 있는지 등 회사의 규칙 및 규정을 배우도록 한다. 학생들은 보통 직업체험 이전에 체험 현장에 관한 질문 사항을 미리 준비하고, 직업체험 기간 종료 후 자신이 체험한 경험과 그 기간 동안 배운 사항을 다른 학생들에게 제시한다.

직업체험 과정과 교육은 일반적으로 직업체험 개시 전, 직업체험 기간 중, 그리고 직업체험 기간 후의 세 단계로 나누어진다.

○ 직업체험 개시 전

기업들은 학생들이 긍정적인 직업체험을 할 수 있도록 학생들을 받아들이기 전에 철저히 준비하는 것이 중요하다. 준비 과정에는 다음 사항을 반드시 체크할 필요가 있다.

- 직업체험 학생 담당자 및 지도자 선발
- 담당자 및 지도자가 학생들이 궁금해 할 사항에 대해 준비하고 직업체험 현장의 목적을 명시
- 직업체험 현장 프로그램 작성 및 사전에 학생들에게 발송

예) 학생들이 현장에서 할 임무, 임무 완수를 위한 지식, 교육 및 경험에 대한 설명, 담당자 정보, 시간 및 업무 계획표 포함

- 학생들에게 직업체험을 환영하는 편지 송부
- 학생이 오기 전 실질적인 준비

예) 접수대 및 기타 현장근무자에게 직업체험 학생이 올 것이라는 사실 통보, 학생

들에게 필요한 안전 장비 준비, 학생들이 현장 체험 기간 중 사용할 개인 사물함 준비, 회사에서 평상시에 하고 있다면 학생들의 점심 쿠폰 마련

○ 직업체험 기간 중

- 자세한 회사 소개

예) 현장체험 개시 일에 회사의 근무 및 작업, 휴식, 점심시간에 대한 규칙, 병가에 대한 통보, 작업현장 조직도, 안전 장비 및 보험, 회사의 직원들에 대한 복지, 현장 작업복, 사적인 전화 처리 방법, 작업복, 작업장 내 안전 수칙에 대한 안내, 현장체험 기간 중 학생들에 대한 회사의 기대사항 전달(업무시간 준수, 병가 통보, 학생들의 주어진 업무 완수, 작업현장 규칙 준수, 동료에 대한 예절·바른 태도 유지 등에 대한 부분과 학생들 스스로의 현장체험에 대한 기대사항 점검)

- 학생들에게 적합한 업무 제시

학생들에게 회사 및 작업장의 전반적인 이해를 증진시키는 다양한 업무 내용 제시, 의미 있는 업무 제시, 학생들 스스로 할 수 있는 규모가 제한된 업무 제시

예) 프로젝트 형태

- 현장체험이 계획대로 진행되지 않을 경우 현장체험 학생과 직접 대화를 통해 해결, 만일 해결되지 않을 경우 학생의 진로교육과 직업체험 담당교사와 접촉하여 문제 해결

○ 직업체험 완료 후

- 현장 담당자와 현장체험 학생이 함께 체험 기간에 대해 점검
  예) 장점, 단점, 개선점, 학생이 현장 체험 기간에 얻은 지식
- 담당자가 현장 체험기간에 얻은 지식 등을 포함한 학생이 이후 구직 시 사용할 수 있는 현장체험 기간에 대한 증명서 발급
- 현장 담당자는 학교의 진로 및 직업 안내 담당자에게 학생의 현장 체험 기간에 대한 평가서 송부
- 가능하다면 학생들의 업무에 대한 감사의 뜻으로 회사가 준비한 간단한 선물 제공

예) 키홀더 또는 회사 로고가 있는 티셔츠 등

- 학생 및 학교와 회사의 지속적인 관계 유지

예) 학생들을 현장 방문의 명목으로 초대 등

(2) 근로기준 준수

직업체험프로그램 데이터베이스 온라인 플랫폼에는 PRAO 진행 기간 중에 꼭 지켜져야 하는 규정이 소개되고 있는데, 미성년자의 근로 내지 작업장 투입 시 지켜야 하는 안전관련 사항과 작업장 근로조건에 대한 특별규정을 소개하는 부분이다.

"스웨덴에는 어린이와 청소년 및 18세 미만 미성년자들을 고용하거나 실습을 할 때 꼭 지켜야 하는 특별 규정이 있다. 수행 직무와 직업체험 장소는 엄정히 주의해서 선정돼야 한다. 교육에 대한 책임자는 실습(Praktikum)자리 선정에서도 책임을 져야 하는 바, 학생이 위험에 노출되지 않도록 책임져야 한다. 일자리는 물론 기업에 대해서도 적정한 것이어야 하며, 동시에 학생이 능히 수행할 수 있으면서도 안전한 일자리여야 한다. 위험작업은 허용되지 않는다. 첨부된 브로셔("*어린이와 청소년은 어떠한 일자리에 가능한가?*")를 참조하라.

그리고 직업체험 프로그램에 참가하는 모든 사람은 06:00~20:00까지만 가능하며, 주 40시간만 가능하다. 학생들이 작업 중 적정한 휴게시간을 가지는지, 그리고 정해진 근로시간을 지켜서 시행되는지에 대해서 학교가 책임지고 감독하여야 한다. 체험프로그램 중 학생들은 학교를 통해서 보험에 가입하여야 하며, 따라서 사고 및 재해 등이 발생하면 즉각 학교에 알려야 한다. 작업 조건에 대한 규정이나 노동보호법 관련 사항은 사이트 www.av.se를 참조하고, 첨부된 브로셔를 참조하라."[17]

학생들의 직업체험 프로그램은, 그 시작에서부터 마무리 과정까지에서 확인하듯이, 학생들에게 우리의 근로기준법 중 미성년근로자에게 해당되는 근로조건의 기본

17) http://www.jobbochskola.se/portal/regler-for-prao-perioden/

적인 내용을 자연스럽게 설명해주고 있으며, 이를 철저히 지키는 상태를 전제로 하되, 그에 대한 감독권을 진로지도교사에게 명확하게 부여하고 있다. 그리고 학생들의 모든 작업장 투입 등에 대해서는 반드시 튜터(선임자)의 지시와 책임 하에서만 가능하도록 하고 있으며, 모든 체험 내용에 대하여 설문조사를 의무화하고 있다. 일에 대해서도 대충 눈으로 구경하는 것이 아니라, 학생들이 직접 할 수 있는 작업 범위를 정해놓고 반드시 시행하도록 하고 있다. 그리고 전 과정의 각 단계마다 매뉴얼을 정하여 반드시 그에 따라 진행하고, 이는 반드시 서면으로 기록을 남기도록 하고 있다.

4. 외국 노동인권교육의 시사점

앞에서 살펴본 해외 노동인권교육의 실태에 근거해 우리는 다음과 같은 시사점을 끌어낼 수 있다.

첫째, 민주시민교육, 즉 '적극적인 시민성'의 함양을 위한 교육으로서 시민교육과 노동인권교육은 교육 및 훈련 기관뿐만 아니라 다양한 시민사회(단체)의 개입을 통해서 전사회적으로 이루어져야 한다는 점을 확인할 수 있다. 학생과 훈련생들은 다양한 계기를 통해서 시민성 함양 교육이 이루어지기 때문이다. 예를 들어 학생의 지위에 맞추어서 학생위원회나 혹은 교과목 및 교과과정 위원회 등에 참여하는 방식을 통해서도 시민성 교육 측면에서 많은 성과를 거두지만, 이외에도 많은 시민사회(단체)로부터도 좋은 시민성 함양의 기회를 가지게 된다는 것이다. 실습생뿐만 아니라 전체 학생들을 대상으로 시민교육 자료를 제공하고 있는 시민교육협회(ACT)의 사이트에는 교사에게 제공하는 많은 자료들이 있는데, 그중에 노동조합이 자체적으로 소개하는 독립 자료가 있다.

둘째, 노동인권교육이 전사회적으로 중요한 비중으로 다루어진다는 점이다. 예를 들어 영국에서는 노동인권교육이 경제교육 과목에서도 중요한 비중으로 다뤄지고 있는데, 비즈니스 · 혁신 · 기능부(Department for Business, Innovation and Skills)가 2010년 발간한 "출발: 일할 권리와 책임"(Starting Out: Your Employment Rights

And Responsibilities)이라는 브로셔를 통해 노동자의 기본적인 권리, 차별 관련 이슈, 정보원, 현장실습, 건강과 안전, 그리고 직장에서의 따돌림의 문제 등 주제에 대해 매우 구체적으로 발생 상황과 대처법, 지원기관 등을 소개하고 있다.

독일의 중등과정 사회과목 교과서들은 "노동"이라는 주제를 매우 중요한 주제로 인정하고 있을 뿐만 아니라, 관련 주제가 아무리 민감한 사안일지언정 정면으로 다루고 있다. 대표적인 주제로 (청년)실업 또는 노동세계에서 여성차별 또는 비정규직 문제와 같은 것을 꼽을 수 있다. 교과서들은 노동을 인간의 자기실현 행위로 자리매김 하고 있기 때문에 노동의 인간화는 인간이 자기본성을 구현하는 과정으로 이해되고 있으며, 변화하는 기술 및 경제적 환경 속에서 노동과정이 어떻게 변화할 것이며 그에 대한 대안적 방안을 탐구하도록 하는 교육이 진행된다.

스웨덴에서 노동기본권의 교육은 정규교육과정에서 병렬적으로 진행되는 현장실습 과정에서 매우 직접적으로 이루어지고 있다. 일찍이 8~9학년에 참여하는 2주 동안 현장에서의 일을 경험하는 과정(PRAO)에서 상세히 살펴본 대로 현장실습 시작 전에 학생들이 일을 하는 사람으로서 지켜야 할 의무와 권리의 내용을 매우 구체적으로 설명 받게 된다. 그리고 이후 학교과정에서 진행되는 모든 현장실습과정(고등학교 3~5주 및 대학 주 24시간 이상 15주의 현장실습)에서도 마찬가지이다. 즉 현장에서 직접 체험하면서 노동기본권 관련 내용을 익히게 된다.

셋째, 전 사회적 관심과 모든 사회구성원이 동참하는 속에서 진행되는 직업 및 진로탐색 관련 교육이다. 스웨덴의 8학년과 9학년 사이(한국 교육제도에 의하면 중학교 2~3년에 해당) 2주간에 걸쳐 이루어지는 진로교육 및 직업체험(PRAO) 과정 프로그램의 의미는 다양한 측면에서 평가되고 있다.

- 학생들이 교육/학습전공 선택이나 직업선택을 촉진시켜줌
- 세대 간 긴밀한 접촉이 가능하도록 해줌
- 가르침-배움에 대한 새로운 전망을 갖게 해줌
- 학생들에게 노동의 삶(일터의 삶)에 대해 알게 해주며, 이에 대한 학생들의 요구나 이러한 요구에 부응하기 위한 노력 등을 촉진시켜줌
- 학생들로 하여금 자아에 대한 인식·자각을 촉진시켜줌

즉 학생들이 기업가들이나 어른들과 가능한 일찍이 관계를 맺음으로써, 일터에

대해 구체적으로 이해할 수 있으며, 자신들의 기준이나 눈높이에 맞춰 필요시에는 변화를 요구할 수도 있다는 것이다. 직업체험 프로그램은 일반적으로 직업체험 개시 전, 직업체험 기간 중, 그리고 직업체험 기간 후의 세 단계로 나누어져, 각 단계마다 매뉴얼을 정하여 이를 준수하여야 하며 반드시 서면 기록을 남기도록 하고 있다. 이 과정에서 학생들은 우리의 근로기준법 중 미성년근로자에게 해당되는 기본적인 내용을 자연스럽게 이해할 수 있도록 하고 있으며, 근로조건에 대한 감독권을 진로지도교사에게 부여하고 있으며, 학생들의 모든 작업장 투입 등에 대해서는 반드시 튜터(선임자)의 지시와 책임 하에서만 가능하도록 하고 있다.

스웨덴만 아니라 독일, 영국에서도 마찬가지이다. 학교교육은 비단 학교에서만 이루어지지 않는다. 사회 전체가 학교인 것이다. 특히 고용노동교육은 학교교육의 문제만 아니라 사회 전체의 유지·발전에서 매우 중요한 의미를 갖는다.

제4절 노동인권교육의 목적과 방법

1. 노동인권교육의 목적

UN의 세계인권선언 제1조는 “모든 인간은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 인간은 이성과 양심을 부여받았으므로 서로에게 형제(자매)의 정신으로 행해야 한다.” 라고 표현하고 있다. 인간이 나면서부터 지니게 되는 존엄성으로서 인권을 우리 헌법은 제10조에서 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다.” 고 규정하고 있다. 헌법은 이에서 더 나아가 “개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 보장할 의무” 를 국가에 지우고 있다(헌법 제10조 제2문).

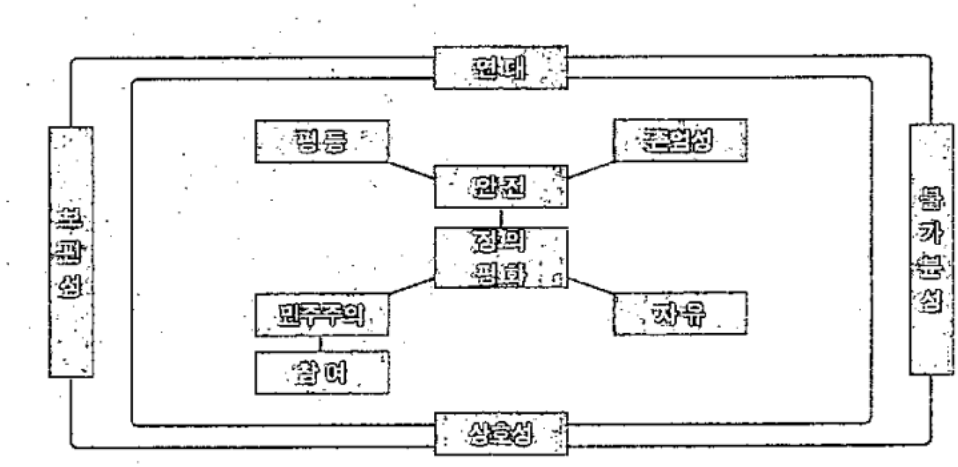
노동은 우리 사회와 삶을 지탱하고 유지하는 기초이다. 이 세상 그리고 우리 사회에서 자연이 제공한 것 이외의 모든 것은 노동의 산물이다. 노동자 없는 우리의 사회와 삶은 생각할 수도 없다. 실제로 노동자와 그 가족은 우리 사회 구성원 중

절대 다수를 차지하기도 한다. 그래서 필라델피아 선언은 '노동은 상품이 아니다'라고 천명했고, '일부의 빈곤은 전체의 번영을 위험하게 한다'고 연대의 원칙을 천명했던 것이다. 노동자들이 인간의 존엄과 가치를 인정받고, 정당한 대우를 받는 사회라야 비로소 정의로운 사회라고 할 수 있다. 그래서 국가가 근로계약의 체결 시 '노동자의 인간존엄성을 보장' 할 정도의 근로조건의 최저기준을 설정하고 이를 강제함으로써 계약자유의 원칙도 수정하였다. 최저임금법과 근로기준법의 취지이다. 그리고 산업현장에서의 재해보상제도의 분야에 사용자의 무과실책임을 도입함으로써 과실책임의 원칙도 수정하게 되었다. 이러한 사법원리의 수정을 통하여 형성된 사회권의 하나로 체계화된 노동법에서 보장하는 노동인권은 우리 헌법 제32조와 제33조에서 정하고 있는 노동권과 노동3권에서도 명백히 적시돼있다. 국가는 "고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력" 하는 동시에 '최저임금제'를 실시하며(제32조 제1항 2문), "인간의 존엄성을 보장" 할 수준의 최소 근로조건을 법('근로기준법')으로 정하도록 하고 있으며(제32조 제3항), 여자와 연소자 근로에 대한 특별한 보호 조항(제32조 제4항, 제5항)을 두고 있다.

노동인권은 이러한 인권의 주체가 노동자로서의 존재성을 가질 때 보장되어야 하는 '인간적 존엄성'을 유지할 최소한의 조건에 관련된 것이다. 1948년 「세계인권선언」에서 선언되듯이 인권은 "인류사회의 모든 구성원이 타고난 존엄성과 남에게 넘겨줄 수 없는 권리" 이다. 따라서 노동인권은 모든 인간에게 천부적으로 부여된 기본적이고 보편적인 권리로, 노동하는 존재성 상태에서 보장되는 특수한 권리라 할 수 있다. 노동인권은 노동존재라는 특수성에 의해 규정되는 동시에 인권의 보편성을 띤다. 따라서 노동인권의 방법은 인권교육의 방법의 일반성에 따라 이루어져야 한다.

인권교육이 인권에 대한 이해를 위한 교육이라 할 수 있듯이, 노동인권교육은 노동인권에 대한 이해를 위한 교육이다. 인권 개념과 교육의 관계를 선언한 문건은 1946년 유네스코가 탄생과정에서 기구의 성립 목적을 "정의, 법의 지배, 인권, 그리고 기본적인 자유에 대한 보편적인 존중을 함양하기 위하여 교육, 과학 및 문화를 통하여 여러 국민들 간의 협력을 촉진함으로써 평화와 안전에 공헌하는 것" 이라고 밝힌 바 있다.

<그림 1-12> 인권개념도



출처: Starkey, Hugh, 1992. "Teaching for Human Rights and Social Responsibilities", in: James Kynch, Celia Modgil and Susan Modgi (Eds), Human Rights, Education and Global Responsibility, The Falmer Press, 125-17 (구정화, 설규주, 송현정, 2004, 교사를 위한 학교 인권교육의 이해, (국가인권위원회) p.14)

노동3권을 기본권으로 보장한 헌법을 정면으로 부정하는 것임에도 불구하고 여전히 최저임금법을 위반하고 근로기준법을 지키지 않는 행동이 사회에서 용인되고 있다. '무노조주의' 경영방침은 언론에 공공연하게 보도된다. 그 동안 우리 사회에서는 대기업이 무노조주의나 간접고용 방침을 내세워도 또 대법원 판결을 무시해도 아무런 문제가 없었으니, 사회 구성원 모두가 그런 태도를 배우게 되었고, 나아가 우리 사회 전체에 노동에 대한 적대적인 태도가 널리 퍼졌다. 대기업의 반헌법적이고 부정의하며 법원 판결을 무시하는 경영방침이 아무런 제재를 받지 않고 시행될 수 있다면 사회 전체에 '대기업 따라 하기', 즉 동형화(isomorphism) 현상을 확산시키게 된다(김선수, 2018). 이에 반해 2013년 말 철도파업에 대한 책임을 물어 검찰이 노동조합 집행부 4명을 업무방해 혐의로 구속기소했다. 당시 철도노조는 조합원 찬반투표, 노동위원회 조정 등 절차를 준수했고, 기자회견을 열어 파업일정을 미리 공개적으로 밝혔고, 필수유지업무 종사 조합원 명단을 미리 공사에 통보했다. 철도공사는 철도노조의 상황을 매 시간 단위로 파악해서 보고서를 작성했고, 파업에 대비해 비상수송대책을 마련했으며, 국방부에 대체인력 파견까지 요청했다.

그런데도 사용자인 철도공사가 ‘예측할 수 없는 시기에 전격적으로’ 파업을 한 것이라고 주장하였다. 상식 있는 사람이라면 도저히 인정할 수 없었음에도 불구하고 말이다.

인권교육을 인권에 대하여 알게 하는 일련의 교육적 행위라고 할 때, 인권교육은 단순히 지식의 학습적 이해로서가 아니라 학습자 스스로가 자신에게 천부적으로 부여된 자신의 권리로 인지하고, 이러한 자신에게 부여된 권리를 존중하고 보호하기 위한 행동양식과 기술뿐만 아니라, 타인에게도 마찬가지로 부여된 인권을 존중하고 보호하기 위한 태도의 형성을 동시에 추구하도록 하기 위한 일체의 교육적 노력이라고 할 수 있다. 노동인권에 대해서도 마찬가지이다. 자신에게 부여되고 보장된 권리를 타인에게도 마찬가지로 부여된 노동인권을 존중하고 보호하기 위한 태도의 형성, 노동존중의 태도 형성을 동시에 추구하는 것이어야 한다. 노동3권을 전면 부정하는 회사 경영방침이 공공연한 ‘자랑거리’로 언급되는 일이 없어져야 한다. 노동3권의 보장은 최소한의 경영 방침으로 확립되어야 한다. 최저임금은 모든 근로계약 체결 당사자가 지켜야 하는 기준이다. 법정 고시된 최저임금을 지키지 않겠다는 것은 용납할 수 없는 공공연한 법위반 공표 행위이다. 최근 사회적으로 문제가 되는 ‘갑’질은 타인의 노동에 대한 불인정, 노동에 대한 위계의식이 직업에 대한 위계의식으로 연장되어 표출되고 있다. 노동인권교육은 노동존중사회, 모든 사회적 노동에 대한 존중을 목적으로 한다.

2. 노동인권교육의 방법

인권은 한 사회의 제도, 관습, 법률의 상위개념으로 존재하는 것으로, 인권의 범위 밖에 있는 제도나 법률 또는 관습에 대해서도 공동체의 도전을 통해 끊임없이 바꾸어가는 것이 궁극적으로 인권을 확보하는 것이다. 즉, 인권은 “사람들이 자신의 권리를 알고 이를 행사할 수 있을 때 비로소 권리가 된다” (Starkey; 구정화 외 2004, 17). 노동인권도 마찬가지이다. 노동인권에 대하여 노동자의 지위에서 행위하는 모든 과정에서 자각된 의식이 전제돼 행사할 수 있어야 비로소 권리가 된다. 특

히 청소년노동의 경우에서 확인되듯이, 부당행위・처우를 당했을 때, ‘참고 계속 일했다’는 응답이 65.8%로 가장 높게 나타났고, ‘그냥 일을 그만 두었다’는 응답이 21.1%로 그 다음으로 높은 비중을 차지하고 있다. 85% 이상은 그냥 참고 계속 일 하거나 혹은 아예 일을 그만 두는 소극적인 무대응으로 지나간다는 것이다.[18] 우리사회에 근로기준법이 1953년 제정된 이래 반세기가 넘게 지났다. 전태일 열사가 죽으면서 외쳤던 몸부림이 ‘근로기준법을 준수하라’였다.

인권의식은 자신을 포함한 사회 구성원에게 부여된 인권을 인식하고, 자신과 타인의 인권을 존중하며, 적극적으로 옹호하고 수호하는 ‘태도’로 정의내릴 수 있다. 그런데 이 태도는 인지적(cognitive), 정서적(affective), 행동적(behavioral) 3요소로 세분된다.(Rosenberg & Hovland, 1960)[19] 첫 번째 인지적 요인은 어떤 대상에 대한 지각이나 지식, 신념, 이해, 판단을 포괄적으로 지칭한다. 특정한 대상에 관해서 사람이 갖고 있는 모든 사고들, 즉 대상에 관한 사실들, 지식들 및 신념들로 구성되어 있다. 두 번째 정서적 요인은, 대상에 대한 사람의 모든 감정들이나 정서들, 특히 평가들로 구성된다. 어떤 대상에 대한 긍정적 감정과 부정적 감정, 좋아하거나 싫어하는 감정을 의미한다. 세 번째 행동적 요인은 대상에 대한 특정한 행동을 하려는 경향이나 의도로써, 대상에 대한 사람의 반응 준비성이나 행동 경향성이다.

그리고 태도의 3요소가 인권의식에 다시 적용될 때는, 인권의식의 인지적, 정서적, 행동적 요인으로 구분된다. 인권의식의 인지적 요인은 인권 관련 상황에서의 지식, 신념, 판단 등을 가리키며, 정서적 요인은 인권에 대한 평가, 호오(好惡) 감정을, 인권의식의 행동적 요인은 인권적으로 행동하고자 하는 성향을 의미한다. 인권의식의 세 가지 영역, 곧 인권의 인지적・정서적・행동적 요소는 서로 영향을 주고받기도 하지만 독립적으로 존재하기도 한다.

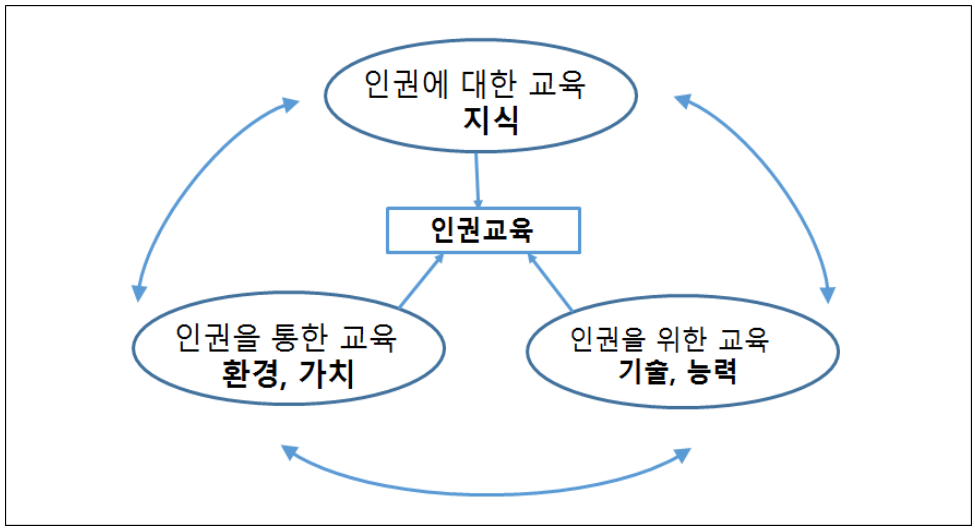
따라서 인권교육은, 단순히 인권에 대한 교육(education about human rights)으

18) 아래에 상술함. 여성가족부(2016) 참조.

19) Allport(1935)는 태도의 개념이 ‘어떤 대상 또는 대상들의 집합에 대해 일관적으로 호의적 또는 비호의적으로 반응하려는 학습된 선유경향(predisposition)’으로 정의내리면서, 태도가 인지적, 정서적, 행동적 영역으로 구성된다고 밝혔다. 정서적 반응(좋거나 싫은 평가적 감정), 인지적 반응(태도 대상에 대한 믿음), 의욕적·행동적 반응(행동 의도나 행위경향)으로 세분화할 수 있다(김자영, 2012; Rosenberg & Hovland, 1960)

로 그쳐서는 안 되고, 인권을 위한 교육(education for human rights)이면서 동시에 인권을 통한 교육(education through human rights)이 되어야 한다(구정화 외, 2004: 17; UN 인권교육훈련선언, 2011; Lister, 1984). 이를 도식화하면 다음과 같다(<그림 1-13>).

<그림 1-13> 인권교육 방법 체계도



* 출처: 구정화, 설규주, 송현정, 2004, 교사를 위한 학교 인권교육의 이해, (국가인권위원회) p.17.

유엔 인권교육훈련선언 제1조는 다음과 같이 선언하고 있다.[20]

1) 모든 사람은 자신이 향유할 수 있는 인권과 기본적 자유에 관한 정보를 알고 청구하고 인정받을 권리를 갖고 있으며 인권교육 훈련을 받을 수 있으며 접근할 수 있어야 한다.

2) 인권교육훈련은 인권의 보편성, 개별성, 상호의존성 등의 인권원칙에 따라 모든 이의 인권의 보편적 존중과 기본적 자유의 수호의 증진을 위해 필수적이다.

3) 모든 권리의 효과적 향유, 교육권과 정보 접근권은 인권교육훈련에

20) 인권이사회(the Human Rights Council)가 2011.3.23. 16/1 결의문(United Nations Declaration on Human Rights Education and Training)으로 채택함.

접근을 용이하게 한다.

노동인권교육은 아래와 같은 사항을 포함해서 이루어져야 한다(동선언 제2조) :

(a) 노동인권에 관한 교육(Education About Labor Rights), 노동인권에 관한 지식 제공, 노동인권 기준 및 원칙의 이해, 노동인권보호의 토대가 되는 가치관과 노동인권보호체계 등에 관한 사항

(b) 인권을 통한 교육(Education Through Human Rights), 노동인권교육은 교육자와 학습자 양자 모두의 권리를 존중할 수 있는 교수방법이어야 하며, 이런 방식의 교육과 학습 등에 관한 사항

(c) 인권을 위한 교육(Education For Labor Rights)이면서 노동인권을 위한 교육, 모든 인권교육훈련의 궁극적 목적은 인권을 위한 것이어야 하고 인권을 지향해야 한다. 다시 말해 인권교육은 자신의 권리를 실천하고 향유해야 하며 상대방의 권리를 존중하고 보호할 수 있어야 하며 역량강화를 지향해야 한다.

인권교육과 마찬가지로 노동인권교육도 다음의 방식으로 이루어져야 한다:(동선언 제3조)

1) 인권교육훈련은 전 연령층을 포괄하는 평생교육과정으로 구성돼야 한다.

2) 인권교육훈련은 전 사회분야에서 고려돼야 한다. 학령기전, 초중고등 등을 포함하여 학문의 자유가 허용되고 적용할 수 있다면 공교육이던 사교육이던 형식적이던 비형식적이던 비정규이던 상관없이 모든 교육과정에서의 모든 형태의 인권교육, 훈련, 학습 등을 포함해야 한다. 그 중에서도 직업훈련, 특히 교육자, 교원, 국가공무원, 평생교육, 시민교육, 공공정보, 감수성 훈련 활동 등 모든 영역의 교육훈련현장에서 인권교육훈련 내용을 포함해야 한다.

3) 인권교육훈련을 실시함에 있어 대상 집단의 개별적 욕구와 여건을 고려하고 해당 집단에게 익숙하고 적절한 언어와 교수방법을 선택하여 적용해야 한다.

제2장

노동이란 무엇인가

제1절 노동의 개념과 의미
제2절 자본 및 기술과 노동
제3절 노동운동의 의미와 역사
제4절 노동자의 삶과 행복

제2장 노동이란 무엇인가

우리나라 노동자는 세계적으로 악명 높은 장시간 노동으로 시달리고, 다수의 노동자가 낮은 임금과 고용 불안정으로 불안정한 생활을 하고 있으며, 직장 내에서는 언어 폭력, 성희롱 등 비인간적인 대우를 받고, 각종 갑질로 인권 침해를 다반사로 겪고 있다. 심지어 안전불감증으로 위험한 노동에 노출되어 인간으로서 가장 소중한 생명을 잃기도 하는 등 노동자의 생활과 생명을 경시하는 환경과 풍조가 만연하여 근로기준법에서 정하고 있는 노동3권은 고사하고 인간으로서 노동자의 기본권마저도 침해를 받고 있다. 여기에는 노동자의 기본 권리 즉 노동인권에 대한 인식의 부재 등 여러 요인이 있지만 가장 근본적인 이유는 노동 자체에 대한 편향된 인식, 나아가서는 노동자, 노동조합, 노동운동 등 노동이라는 말이 들어간 모든 것에 대한 편향된 인식에서 비롯한다. 때문에 노동자의 기본 권리 나아가서는 노동자의 인권을 향상시키기 위해서는 노동 자체를 비롯하여 노동자, 노동조합, 노동운동에 대한 올바른 인식의 함양이 선행되어야 한다.

제1절 노동의 개념과 의미

1. 노동의 개념

일반적으로 노동은 “사람이 생활에 필요한 재화를 얻기 위하여 손, 발, 두뇌 등의 활동으로 이루는 일체의 목적을 가진 의식적 행위”로 정의하고 있다. 이러한 정

의에 이의를 제기하는 사람은 없지만 이러한 정의만으로는 노동의 본질을 이해하는 데 한계가 있다. 자본주의사회의 노동에 대해 가장 심도 있게 고찰한 마르크스에 따르면, 노동이란 인간이 도구(노동수단)를 이용하여 자연물을 채취·획득하고, 자연에서 얻은 소재를 이용하여 생활에 필요한 재화를 생산하는 활동을 말한다. 여기에 이러한 활동에 필요한 지식을 생산·보급하고 생활 유지에 필요한 각종 서비스를 제공하는 활동도 포함된다. 이렇게 볼 때 넓은 의미에서 보면 인간의 모든 활동이 노동이다. 달리 말하자면 노동은 인간의 본질이며 노동 없는 인간은 상상할 수 없다.

2. 노동의 기능

노동에 대한 이해는 지나치게 포괄적이고 추상적인 정의보다 기능 측면에서 이해하는 것이 보다 구체적이고 노동에 대해 올바른 인식을 바로 심어주는 역할을 하는 것으로 판단된다.

1) 개인 및 가족의 생계유지 기능

인간은 일차적으로 생계유지를 위해 재화를 생산해야 한다. 이러한 재화를 생산하는 활동이 노동이다. 따라서 노동은 인간의 생계유지에 필수적이다. 또한 노동을 지속하기 위해서는 노동력의 생산도 지속되어야 한다. 노동력의 지속적인 생산을 재생산 활동이라 한다. 노동력 재생산을 위한 제도적 메커니즘은 가족이다. 따라서 노동하는 개인의 생계 뿐 아니라 가족의 생계도 유지되어야 한다. 즉 개인은 고립되어서 존재하면 노동력 재생산이 이루어질 수 없다. 때문에 생계유지를 위해서는 재화의 생산 뿐 아니라 노동력의 재생산이 이루어지고 지속되어야 한다. 그러므로 노동은 재화를 생산하는 활동 뿐 아니라 재생산에 필요한 노동도 수행해야 하고 나아가 재생산 활동 자체도 재화를 생산하는 생산활동에 필요한 노동이다. 때문에 노동은 물질적 재화를 생산하는 행위 뿐 아니라 재생산에 관련된 행위도 포함된다. 이러한 행위를 통칭하여 서비스라 부른다. 그러므로 노동에는 서비스를 생산·제공

하는 활동도 포함된다.

2) 인간의 가치 실현

인간은 의식적인 존재이다. 의식은 고여 있으면, 즉 고정되어 있으면 더 이상 의식이 아니다. 물론 의식이 퇴보하면 가치를 상실하게 되고, 더 이상 인간으로서 존재할 수가 없다. 또한 의식은 실현되지 않으면 가치가 없다. 인간은 재화 또는 서비스를 생산하면서 의식을 실현한다. 재화 또는 서비스를 생산하는 활동이 노동이므로 의식을 실현하는 메커니즘이 노동이다. 요컨대 노동을 통해서 인간의 가치를 실현하게 된다.

무의식적 또는 본능적 활동은 눈앞의 목표를 달성하는 데만 치중한다. 그러한 행위는 단순 반복적이고 더 이상 발전이 없으며 그 이상의 가치를 추구하지 않는다. 일반적으로 인간 노동의 특징은 일정한 목적을 실현하기 위한 의식적 활동이라는 데 있다. 반면에 인간의 노동은 의식적인 활동이다. 또한 의식은 저절로 자연스럽게 발전하지 않는다. 즉 의식의 발전은 자연적으로 이루어지지 않는다. 모든 것이 그렇듯이 의식 역시 실현을 통해서 발전한다. 고로 의식의 발전은 노동을 통해서 이루어진다.

3) 사회유지 및 발전 기능

사회는 개개인이 또는 가족 단위로 분리·고립되어 존재하는 것이 아니라 유기적으로 연결되어 있는 통일체(a whole)이다. 따라서 전체가 무너지면 부분이 무너지고 부분이 무너지면 전체가 무너진다. 통일체로서 사회를 유지하기 위해서는 부분으로서의 개개인이 각자 분산되지 않고 협동하여 조화를 이루어야 한다. 이러한 협동과 조화를 유지하게 하는 일차적인 활동이 생산활동이며, 그러므로 사람들이 어우러져 통일체를 이루는 공간이 생산영역이다. 이곳에서 이루어지는 활동이 바로 노동이다. 즉 노동이 있어야 부분으로서 개인이 생활을 유지하고, 이 부분이 유지되어야 전체로서 사회가 유지된다. 고로 노동은 사회를 유지하는 데 필수적이다.

또한 사회는 현상유지에 그쳐서는 발전이 없다. 현상유지에 그치면 인류는 아직까지도 원시시대 생활을 벗어나지 못했을 것이다. 인류는 원시생활에서 고도의 물질문명사회로 지속적으로 발전해 왔다. 문명의 발전에는 인간의 의식과 지식 그리고 예술, 윤리, 과학 등의 발전이 중요한 역할을 한 것은 사실이지만 무엇보다도 생산활동 없이는 물질문명의 발전을 기대할 수가 없다. 즉 노동 없이는 물질문명의 발전은 이루어질 수 없다는 것은 자명한 일이다.

그럼에도 물질문명의 발전을 이야기할 때 과학과 예술, 철학의 기여에 대해서는 강조하지만 노동의 기여에 대한 언급은 없는 게 사실이다. 즉 과학자, 예술가, 철학자에 대해서는 교과서를 비롯해 많은 매체, 일상생활의 대화에서 자주 거론되지만 노동자에 대해서는 어떤 논의조차도 없는 것이 현실이다.

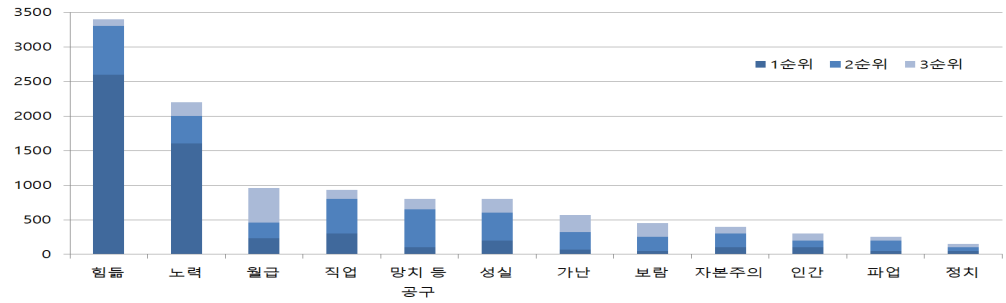
3. 노동에 대한 현실의 인식

노동은 인간생활에 있어서 이러한 중요한 기능을 하고 있음에도 불구하고 우리나라 현실에서 노동에 대한 인식은 긍정적이기보다는 부정적인 측면이 부각되고 있다. 이러한 측면은 일부 기성세대 뿐 아니라 청소년층에서도 나타난다는 것이 문제시된다. 청소년을 대상으로 실시한 노동에 대한 한 인식조사에 따르면 응답자의 절반 가까이가 '노동' 하면 '힘들다'는 것을 가장 먼저 떠올렸다. 이른바 노동은 곧 '3D 노동'이라는 인식이 청소년들 사이에 팽배해 있음을 보여주는 대목이다. 반면에 노동을'성실', '보람', '인간' 같은 긍정적 이미지로 연상하는 경우는 극소수에 불과한 것으로 나타났다.

청소년들이 가진 노동에 대한 부정적 이미지는 노동에 대한 청소년들의 인식 부족도 한 원인이긴 하지만 보다 중요한 것은 기성세대와 현 교육체계의 영향이 크다. 기성세대들, 즉 부모는 대개가 자녀에게 앞서 말한 노동의 순기능을 가르치기보다는 기피하도록 가르친다. 현 교육체계도 노동이 경제발전과 사회발전에 끼친 역할보다는 과학, 예술, 기술 나아가서는 자본의 역할을 중시한다. 기성세대 또한 이러한 교육체계 속에서 자라났고, 그 영향이 청소년에게 전수된 것이다.

<그림 2-1> 청소년의 노동 인식

노동이라는 말을 들으면 떠오르는 것



서울대교구 노동사목위원회 주일학교 청소년노동인식 설문조사 결과

출처 : 가톨릭신문 2016. 5. 8

노동에 대한 긍정적 이미지를 제고하기 위해서는 노동의 순기능과 사회발전에서의 역할 등에 대한 교육이 선행되어야 한다. 노동의 소중함을 알 때 노동인권이 침해받지 않는 노동 존중 사회에 도달하게 된다.

4. 자본주의와 노동자

1) 노동자의 의미

일반 사전에서는 노동자를 "노동력을 제공한 대가로 임금을 받아 생활을 유지하는 사람"으로 정의하고 있다. 이런 정의에서 보면, 대부분의 사람이 노동자에 속한다. 이 정의를 좀 더 풀어서 살펴볼 필요가 있다. 우선 노동자는 노동력을 제공하는 사람이다. 그렇다면 노동자는 노동력의 소유자이다. 즉 노동자는 노동력 소유 주체이다. 주체란 자기결정권을 가진 사람을 말한다. 그렇다면 노동자는 노동력 제공 여부를 결정할 수 있는 선택권을 가진다. 즉 노동자는 노동력을 자유롭게 제공하는 여부를 결정할 수 있는 자유로운 존재이다.

한편 노동자는 생산수단을 소유하지 않은 존재이다. 노동자는 생계유지를 위해 생산수단 소유자(자본가)에게 노동력을 제공(판매)할 수밖에 없게 된다. 그 결과 노

동자는 노동력 제공(판매) 여부를 결정하는 선택권이 사라진다. 즉 노동자는 노동력을 자유 의지대로 제공할 수 없게 된다. 이렇게 하여 노동자는 자신이 소유하고 있는 노동력을 자유롭게 제공할 수 없을뿐더러 노동력을 제공받는 자의 의사에 예속된다. 이로써 노동자는 주체로서의 성격, 즉 자율성을 상실하게 된다.

원래 노동자는 자본주의의 산물이기도 하지만 시민사회의 소산이다. 시민사회에서는 부, 권력, 직업 등에 관계없이 누구나 동등한 지위와 권리를 갖는다. 부자든 빈자든, 농민이든 농장주든, 정치인이든 법조인이든, 사장이든 사무원이든 그리고 자본가든 노동자든 모두 동등한 시민이다. 루소가 시민사회를 "신분에서 계약으로"라고 표현한 데서 나타나듯이, 시민사회에서는 모두가 동등하므로 사회질서가 신분이 아닌 계약에 의해 이루어진다. 계약은 동등한 조건에서만 가능하다. 또한 계약 당사자 모두 주체이어야 한다. 고로 루소의 표현에 따르면, 자본가와 노동자의 관계도 동등한 조건에서 이루어지는 계약 관계이다.

법률적으로도 노동자와 자본가의 관계는 계약 관계이며, 따라서 양자를 주체로 인정하고 있다. 그러나 현실에서는 노동자와 자본가는 법률적으로는 계약 관계이나 노동력의 자유로운 제공권을 상실한 노동자와 생산수단 소유자로서 자본가 사이의 계약은 불평등한 계약으로 이루어지게 된다.

이러한 불평등한 계약이 지속하면서 '자본가는 상층 노동자는 하층'이 자본주의 사회의 공식처럼 자리매김 하게 되고, 그 결과 자본가는 우수하고 뛰어난 존재로 노동자는 열등한 존재로 인식하는 경향이 우리 사회에 만연하게 되었다.

2) 노동자에 대한 편향된 인식

우리는 어릴 적에 철강왕 카네기, 석유왕 록펠러, 선박왕 오나시스를 세계를 움직인 위인으로 배워왔고, 요즘도 스티브 잡스, 빌 게이츠, 워렌 버핏 등을 신화처럼 언급하면서 사회적 약자인 노동자의 인권을 보호하고 권리를 증진하는 데 일생을 바친 노동운동가의 이름은 들어보지 못했다. 또한 노동자를 산업발전의 주역이니 산업역군이니 칭하면서도 이들에 대한 권리를 보호하고 증진하는 데 소홀했을 뿐만 아니라 노동자의 권리 자체를 인정하는 데도 인색했다.

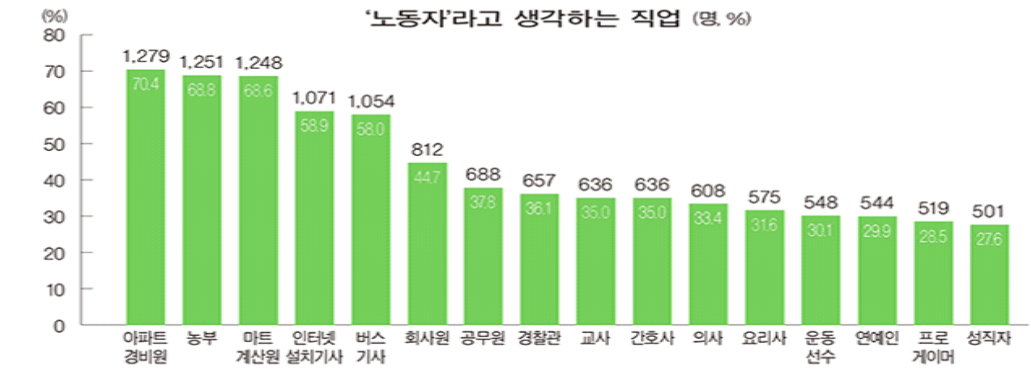
실제로 많은 이들이 노동자임에도 불구하고 그리고 많은 청소년들이 미래의 노동자가 됨에도 불구하고 정작 스스로 노동자임을 부인하고 노동자가 되기를 기피하는 경향이 있다. 이는 노동자라는 존재에 대한 잘못된 인식에 연유한다. 청소년을 대상으로 실시한 한 노동인식 조사에서 노동자라고 생각하는 직업에 대한 조사 결과를 보면, 노동자에 대한 현실 인식을 엿볼 수 있다.

이 조사 결과에 따르면, 응답자 중 70.4%가 아파트 경비원을 노동자로 생각했고, 68.8%가 농부를, 68.6%가 마트 계산원을 노동자로 생각한다고 답변했다. 회사원을 노동자로 생각한 응답은 44.7%, 엄연히 노동조합이 설립되어 있는 공무원과 교사의 경우에도 각각 37.8%, 35.0%가 노동자로 생각한다고 응답했다. 대다수 청소년들이 단순 육체노동자를 노동자로 인식하고 정신노동 등에 대해서는 다수가 노동자로 여기지 않는다.

이 조사 결과를 보면, 청소년들이 노동자는 "노동력을 제공한 대가로 임금을 받아 생활을 유지하는 사람"이라는 사전적인 의미조차도 배우지 못했음을 반증한다. 위의 설문에 나온 직업 중 어떤 직업 종사자가 "노동력을 제공한 대가로 임금을 받아 생활을 유지하는 사람"이 아닌가? 일반적으로 노동자 아닌 경우는 사용자(자본가 또는 경영자)이거나 자영업자 또는 자영농, 일부 전문직 종사자 등을 꼽는다. 위의 직업 중에서 이에 해당하지 않는 직업이 얼마나 되는가?

학교 현장에서 진로 교육을 할 때 대부분 교사, 각종 전문직, 간호사, 의사, 요리사, 텔레마케터 등등 직업의 종류와 특징에 대해 소개한다. 물론 개인의 적성을 고려하여 직업의 종류와 특징을 소개하는 것은 유용한 일이다. 그런데 정작 취업을 했을 때 노동시간, 노동강도, 노동조건 혹은 낮은 임금, 혹은 조직문화 등 노동자로서 겪는 제반 사항에 대한 이해를 위한 교육도 병행해야 할 것이다.

<그림 2-2> 청소년들의 노동자에 대한 인식

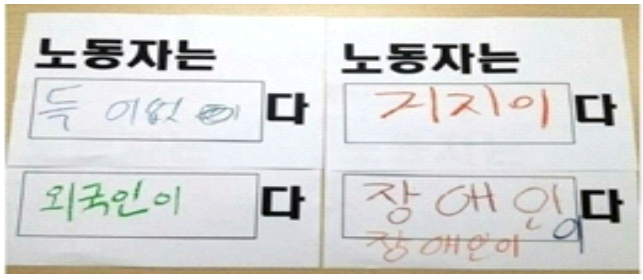


서울대교구 노동사목위원회 주일학교 청소년노동인식 설문조사 결과

출처 : 가톨릭신문 2016. 5. 8

인터넷에 돌고 있는 어린이들의 노동자에 대한 생각을 보면 가히 충격적이다. 노동자를 거지나 장애인으로 보는가하면 아무런 도움이 되지 않는다는 것이다. 물론 거지든 장애인이든 모두 인격체임을 부정하고 있는 것이 근본적인 문제이지만 이러한 부정적인 인식을 노동자에 빗대고 있는 것이다.

<그림 2-3> 어린이들의 노동자 인식



어린이는 어른의 거울이라는 말이 있다. 어린이의 생각은 어른의 생각에서 나왔다는 것이다. 노동자가 되면 거지꼴 난다는 말을 어른들은 무심코 아이들에게 하곤 한다. 아니 의도적으로 하는 말이다. 대부분의 어린이가 커서 노동자가 되는 데도

말이다. 이러한 환경에서 자라면 노동자가 되어서 자율성보다는 타율성에 익숙해지고 주체 의식을 결여하게 된다. 그렇게 되면 노동자로서의 권리를 상실하고 인권 침해를 겪어도 당연하고 필연적인 것으로 받아들이게 된다.

5. 노동과 임금

1) 임금의 정의 및 결정

일반적인 의미에서 임금은 노동자가 노동력을 제공한 대가로 받는 일체의 급료를 말한다. 따라서 임금은 노동력을 제공한 만큼의 양과 그 가치에 의해 결정된다. 즉 임금은 노동력 사용량의 가치에 의해 결정된다. 그러므로 노동력을 얼마만큼 제공했느냐 그리고 그 제공한 양의 가치를 결정해야 문제가 제기된다. 노동력은 무형이므로 사용량을 수치로 결정하기가 곤란하다. 설사 사용량을 대충이라도 측정하더라도 그 가치를 측정하는 것 역시 곤란하다. 때문에 노동력의 사용량과 그 가치(임금)를 과학적으로 또는 수학적으로 객관화할 수가 없다. 그러므로 노동력의 사용량과 그 가치(임금)를 누가 어떻게 결정하는가 하는 문제가 제기된다. 즉 임금의 적정성, 합리성, 정당성 등의 문제가 제기된다.

자본주의경제는 노동력의 상품화에 기초한다. 자본주의시장에 일반 상품의 가치가 가격으로 환산되듯이 노동력의 가치(임금)도 가격으로 환산된다. 고전경제학에서 말하듯이 가격은 수요와 공급의 논리에 영향을 받는다. 고로 노동력의 가격(임금)도 수요와 공급의 논리에 영향을 받는다. 즉 노동력 공급이 많으면 노동력의 가격이 낮아지고 수요가 많으면 노동력의 가격은 올라간다. 노동력의 가격은 노동력을 제공하기 전에 이미 노동시장에서 결정되고 노동력 사용은 노동력이 판매된 이후에 이루어지므로 노동력 사용량과 임금은 반드시 비례하지 않는다. 즉 노동력을 제공하는 대가로서 임금이 노동력 사용량과 일치하지 않게 된다.

일반 상품이 그렇듯이 구매자는 가격을 낮추려 하고 판매자는 제값을 받으려 한다. 물론 판매자는 가격을 높이려 하지만 상품의 가격은 그 사용가치에 비례하므로

사용가치 이상으로 가격을 높이면 부당거래에 속한다.

한편 상품을 사고 파는 것은 일종의 계약관계이다. 따라서 노동시장에서 노동력을 사고 파는 것도 당연히 계약관계이다. 계약은 서로 동등한 입장에 있을 때 이루어지는 행위이다. 그런데 노동시장에서 만나는 노동자는 노동력을 판매하지 않으면 생계를 유지할 수 없는 처지에 있고 노동력을 구매하는 자본가는 당장 노동력을 구매하지 않아도 생계를 유지하는 데 큰 지장이 없다. 요컨대 노동시장에서는 서로 다른 입장에 처한 사람이 만난다. 때문에 노동시장에서 노동력의 판매자(노동자)와 구매자(자본가) 간의 관계는 법적으로는 계약관계이지만 실제로는 불평등한 계약관계이다.

자본가에게는 노동력에 대한 지출도 생산비용의 하나이다. 자본가로서는 생산비용을 절감하는 것이 이윤을 증대하는 하나의 방편이다. 그래서 자본가는 생산비용 절감을 위해 노동력 가격을 낮추려 한다. 실제로 역사적으로 자본가는 끊임없이 노동력의 가격을 낮추는 시도를 해 왔고, 지금도 그 방법을 강구하고 있다.

한편 노동자에게는 노동력이 유일한 생계수단이고 노동력 제공의 대가로 받는 임금은 생계비용이다. 노동자는 유일한 생계수단인 노동력이 살아 있어야 생계를 유지한다. 때문에 임금을 노동력재생산비용이라고도 한다. 그래서 노동시장에서 노동력 가격이 생계비 이하로 낮아지면 생계를 유지할 수 없다. 실제로 역사적으로 노동력 가격을 낮추려는 자본가의 노력으로 많은 노동자들이 생계유지 이하의 삶을 겪었고 노동자는 그러한 자본가의 시도에 맞서 저항을 해 왔다.

결국 노동력의 가격인 임금을 생계비 이하로 낮추지 못하게 법적으로 임금의 하한선을 정하는 이른바 최저임금제도가 도입되었다.

2) 최저임금제도

최저임금제도는 “경제적 약자인 노동자가 사용자로부터 부당하게 저임금을 받는 것을 막고, 일정 수준 이상의 임금을 받아 안정적인 생활을 할 수 있도록 매년 정하는 임금의 최저한도”(다음백과)를 말하는 것으로 대부분의 자본주의국가에서 법률적으로 규정하여 시행하고 있다. 대부분의 나라에서 최저임금제도는 역사적으로 자

본주의가 성숙하면서 이루어졌다. 즉 자본주의 초기에는 많은 노동자들이 최저임금 이하의 생활을 하고 있었다는 얘기다.

우리나라에서 최저임금제도는 산업화가 본격화한 지 한참 지난 1988년부터 헌법과 법률로 규정하여 시행되었다. 헌법 32조 1항에서는 "법률이 정하는 바에 의해 최저임금제를 시행해야 한다"고 규정하고 있으며, '최저임금법' 1조에서는 "임금의 최저수준을 보장해 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다"고 되어 있다.

1988년 도입 당시 최저임금은 제조업 상시노동자 10인 이상 사업장에만 적용되었다. 최저임금제도가 시행된 지 2년이 지난 1990년에 모든 산업에 적용이 확대되었고, 그 후 10년이 지난 1999년이 되어서야 5인 이상 상시노동자로 확대되었다. 2001년부터 모든 산업, 모든 사업장으로 확대되어 노동자에게 최저임금이 적용되었다.

최저임금제도는 임금격차를 완화하고 소득재분배를 개선하여 노동자에게 일정 수준 이상의 생계를 보장함으로써 노동자의 생활 안정을 목적으로 한 것이다. 하지만 최저임금 설정 메커니즘을 떠나 최저임금 수준을 설정하는 데는 여러 가지 경제적 요인을 고려하지만 가장 기준이 되는 것은 최저생계비이다. 아래 표에서 나타나듯이 우리나라 최저임금 수준은 말 그대로 최저생계비에 근접한다. 하지만 그것도 상시고용인 경우에 가능한 금액이지 시간제, 계절제 등 비정규 노동자가 받는 임금은 이보다 훨씬 낮아진다.

최저임금의 원래 취지는 노동자가 받는 임금이 노동자의 생계를 보장하여 노동자의 생활 안정을 도모하는 것이다. 그런 점에서 최저임금제도는 긍정적인 측면을 가진다고 평가받고 있다. 그러나 현실에서는 최저임금 자체가 현실에 맞지 않게 너무 낮게 책정되어 있으며, 최저임금만 주면 된다는 논리로 받아들이는 경향이 있어 노동자의 생활 향상을 도모하는 원래의 취지에 어긋나는 경향이 있다.

그리하여 노동자의 생계유지를 위한 최저임금에서 머물지 않고 노동자의 삶을 현재의 생활수준에 맞추는 이른바 생활임금을 그 대안으로 시행하는 움직임이 나타나고 있다.

<표 2-1> 우리나라 최저임금 추이(2009~2018)

연도	시간급	일급	주급	월급
2009	4,000원	32,000원 (8시간)	160,000원 (주40시간) 176,000원 (주44시간)	836,000원 (주40시간제) 904,000원 (주44시간제)
2010	4,110원	32,880원 (8시간)	164,400원 (주40시간) 180,840원 (주44시간)	858,990원 (주40시간제) 928,860원 (주44시간제)
2011	4,320원	34,560원 (8시간)	172,800원 (주40시간) 190,080원 (주44시간)	902,880원 (주40시간제) 976,320원 (주44시간제)
2012	4,580원	36,640원 (8시간)	183,200원 (주40시간) 201,520원 (주44시간)	957,220원 (주40시간제) 1,035,080원 (주44시간제)
2013	4,860원	38,880원 (8시간)	194,400원 (주40시간) 213,840원 (주44시간)	1,015,740원 (주40시간제) 1,098,360원 (주44시간제)
2014	5,210원	41,680원 (8시간)	208,400원 (주40시간) 229,240원 (주44시간)	1,088,890원 (주40시간제) 1,177,460원 (주44시간제)
2015	5,580원	44,640원 (8시간)		1,166,220원 (주40시간제) 1,261,080원 (주44시간제)
2016	6,030원	48,240원 (8시간)		1,260,270원 (주40시간제) 1,362,780원 (주44시간제)
2017	6,470원	51,760원 (8시간)		1,352,230원 (주40시간제) 1,462,220원 (주44시간제)
2018	7,530원	60,240원 (8시간)		1,573,770원 (주40시간제) 1,701,780원 (주44시간제)

3) 생활임금제도

생활임금제도는 노동자의 실질적 생활이 가능하도록 법정 최저임금 이상의 임금을 지급하도록 법적으로 규정한 제도이다. 생활임금제도는 노동자의 주거비, 교육비, 문화비 등을 종합적으로 고려해 최소한의 인간다운 삶을 유지할 수 있을 정도의 임금수준으로 노동자의 생계를 실질적으로 보장하려는 정책적 대안이다. 기존의

최저임금제도가 노동자의 생존권에 기반을 두고 있다면 생활임금제도는 노동자의 생활권에 바탕을 둔 것으로, 인간으로서 노동자의 기본권을 확장한 것이라 하겠다.

생활임금제도의 역사는 그리 오래 되지 않았다. 생활임금제도는 1994년 미국 볼티모어 시에서 관련 조례가 제정되면서 시작되었다. 최저임금제도는 국가가 법률로 제정하여 이루어지지만 국가의 시혜가 아니라 노동자들의 끊임없는 요구에 의해 이루어졌듯이 생활임금제도 역시 노동자들의 요구에 의해 시행되었다. 생활임금제도는 당시 볼티모어의 '빌드(BUILD)'라는 단체와 최대 공무원노조 AFSCME가 연대한 생활임금운동의 결실이다. 이후 미국 전역으로 확대되어 2014년 현재 140개 도시에서 관련 조례를 제정, 시행하고 있으며 영국도 2012년 런던 올림픽 때 관련 노동자들에게 생활임금을 지급한 바 있다.

우리나라에서는 서울 성북구와 노원구가 2013년에, 경기 부천시가 2014년에 생활임금을 처음 도입했고, 현재 서울과 인천, 대전, 경기 지역 일부 지자체에서 생활임금제도를 시행하고 있다(『시사상식사전』, 박문각).

제2절 자본 및 기술과 노동

1. 자본과 노동의 관계

자본과 노동의 관계, 즉 자본가와 노동자의 관계는 법적으로 계약관계이며, 민주주의사회에서 자본가와 노동자는 모두 동등한 시민인데 왜 노동자는 차별을 받고 빈곤층은 왜 모두 노동자인가. 그리고 생산현장에서 자본가의 통제를 받고 억압을 참고 견뎌야 하는가. 그 원인은 근본적으로는 자본가와 노동자의 태생의 차이로 거슬러 올라가고 그러한 차이를 정치적으로 법적으로 사회적으로 용인, 방조하면서 자본가와 노동자 간의 불평등한 관계를 재생산하고 지속시켜 왔다.

1) 자본가와 노동자의 태생적 차이

역사적으로 자본가의 기원은 유럽 중세시대 도시 상공업자에서 비롯된다. 특히 상인들은 12~13세기에 동방교역 등을 통해 상당한 부를 축적하고 이후 대상인으로 발전하여 도시귀족으로 자리잡고 도시행정권까지 장악했다. 15세기에 들어서는 인도항로 및 신대륙 발견으로 상업은 더욱 발전되고 이에 따라 공업의 발달도 촉진되었다. 상업의 발달이 막대한 부를 축적하자 유럽 왕들은 앞다투어 중상주의 정책을 추진하여 상업을 장려하였다. 막대한 부를 축적하여 성장한 상인은 유럽 왕실의 비호 아래 하나의 사회세력을 구성하게 되었다.

18세기에 증기기관, 방적기 등 새로운 산업기술의 등장으로 면직산업이 급격하게 발달하며 공업의 발달을 촉진했다. 상공업의 발달은 전통적인 지주계급의 몰락을 초래하고 결국 토지귀족은 정치적 권력까지 상실하게 된다. 이렇게 자본가는 막강한 부와 생산수단을 가지고 역사 무대의 전면에 등장하게 된다.

반면에 노동자가 출현하는 길은 그와 상반된다. 아니 정반대이다. 상공업이 발달하기 전의 전통적인 산업은 농업이고 대부분의 생산인구는 농민이었다. 상공업자에게 고용된 노동자는 극소수였고 이들은 대체로 상공업자로터 좋은 대우는 아니더라도 일정한 보호를 받았다.

농민들은 지주계급에 예속되고 착취를 당했지만 생계는 유지했다. 중세유럽의 지주계급은 토지귀족으로서 농토의 보유 규모가 권력의 상징이고 농사를 위해 많은 농민이 필요했기 때문이다. 하지만 상공업이 발달하면서 농업은 부를 축적하는 데 상대적으로 상공업에 뒤처지게 되었다. 특히 증기기관 등 기계의 발명과 발달로 이른바 산업혁명이 일어나자 공업은 더욱 발달되고 결국 토지귀족의 영향력은 한층 약화되기에 이르렀다.

당시 방적기의 도입으로 면직산업이 막대한 부를 생산하자 그 원료인 양털 생산을 위해 토지귀족은 농업을 포기하고 대신 양을 키우는 목장을 축조하였다. 그러고는 농장의 농민을 모두 농장에서 쫓아냈다. 면직산업이 막대한 부를 생산하고 왕실 재정에 이익을 가져다주자 왕실[당시 여왕 엘리자베스]은 농장을 목장으로 전환하도록 권장했다. 생산수단인 토지를 박탈당한 채 농장에서 쫓겨난 농민은 아무런 생

계수단을 가지지 못한 무산계급을 형성하게 된다. 이들은 생계유지를 위해 공장이 있는 도시로 몰려들고 노동자로서의 삶을 이어가게 된다.

이렇게 각자 다른 길로 형성된 자본가와 노동자, 즉 막대한 부와 생산수단을 소유한 자본가와 가진 것이라고는 노동력밖에 없는 노동자가 자본주의 노동시장에서 계약을 맺게 된다. 역사적으로 자본주의 초기에는 이러한 동등하지 않은 위치에서 자본가와 노동자 간에 계약을 자유에 맡겼다. 대부분의 자본주의국가에서는 자유주의를 가장 중요한 원리로 삼고 있기 때문이다.

노동자는 생산수단을 소유한 자본가에게 노동력을 팔 수밖에 없는 이른바 경제적 강제가 작동하는 상황에서 자본가와 노동자 간의 계약관계는 자본가에게 유리할 수밖에 없다. 계약관계는 법적 관계이므로 국가가 법률로 규제할 수 있다. 하지만 초기 자본주의에서 입법은 자본가가 장악하고 있어서 자본가의 유리한 위치를 공고화하였고, 자유주의를 제1원리로 삼고 있는 나라에서는 공적 관계보다 사적 관계를 우선시하여 자본가와 노동자 간의 관계에 개입하지 않는 것을 원칙으로 삼아 양자 간의 불평등한 관계를 방치하는 경향이 있다.

2) 자본가-노동자의 불평등 관계 개선을 위한 노력

자본가와 노동자의 불평등한 관계의 지속은 사회를 양극화하고 노동자의 삶을 생존권 이하로 떨어뜨리고, 노동자의 불만을 고조시켜 마침내 폭동과 혁명을 야기했다. 산업혁명 이래로 산업이 고도로 발달한 이면에는 이러한 불평등한 관계의 지속과 심화가 자리하고 있었다. 노동자들의 불만 폭발은 불평등한 관계를 시정하고자 하는 욕구에서 비롯되었다. 즉 불평등한 계약관계를 평등한 관계로 바꾸려는 시도였다.

불평등한 계약관계는 결국 권리의 문제이다. 즉 계약 당사자의 권리가 동등하지 않을 때 발생한다. 한쪽이 권리를 더 많이 가질 때 그것은 권력으로 변한다. 자본가와 노동자 간의 불평등한 관계는 자본가가 권리를 더 많이 가지고 있고 그 권리를 권력으로 이용하게 된다. 민주주의사회에서 권리는 절대왕정시대의 천부인권설처럼 하늘에서 주어지는 것도 아니고 자기 스스로 만들어내는 것이 아니라 국가가 절차

라는 이름으로 법적으로 규정하고 있다.

따라서 자본가의 권리는 자본가 스스로가 만들어내는 것이 아니라 국가가 법률로 정하거나 용인한 것이다. 초기 자본주의에서는 자본가에게만 참정권이 주어졌고 노동자는 배제되었다. 당연히 자본가에게 유리한 법률이 제정될 수밖에 없고, 노동자의 권리는 실종되고, 노동자의 인권은 갈수록 침해되었다. 잠을 못잘 정도 아니 살인적인 장시간노동에다가 겨우 끼니를 때울 정도의 식사와 급료는 물론이고 폭행, 감금도 일삼았다.

이에 대한 불만이 처음에는 폭동으로 번졌다. 기계가 보급되면서 장시간노동에 시달리게 된 노동자들은 그 주범을 기계라고 인식하고 기계가 없으면 편해질 것이라 생각했다. 19세기 산업혁명의 본산지 영국 전역에서 대대적인 기계파괴운동이 전개되었다. 일명 러다이트운동(Luddite Movement)이라 불리는 기계파괴운동은 단순한 폭동에 그친 것이 아니라 나중에 조직적인 행동으로 전개되었다. 하지만 불평등한 관계의 원인을 기계에서 찾았다는 데서 한계가 있었다.

러다이트운동은 실패로 끝났지만 불평등한 관계를 시정하려는 시도는 계속되었다. 불평등한 관계의 원인을 권리문제로 인식한 노동자들은 권리회복을 위해 법률 개정의 필요성을 느끼게 되었다. 당시 선거권이 없던 노동자들은 참정권을 요구하고 나섰다. 19세기 영국 노동자들은 노동조합을 결성하여 보통선거권, 의원 자격 제한 폐지를 요구하며 이른바 차티스트운동(1838년~1848년)을 전개했다. 10년에 걸친 노력 끝에 노동자들은 참정권을 가지게 되었다.

이후 독일에서는 최초로 노동자정당(사회민주당)이 결성되고 1864년에는 국제노동자연합(제1 인터내셔널)이 결성되어 노동자의 권리를 향상하는 노력이 세계적으로 확산되었다.

자본가와 노동자의 불평등한 관계는 권리문제이기 때문에 형식적으로는 법적 문제이고 법률적으로 해결할 문제이지만 법을 만들고 집행하는 것은 결국 정치적 문제이다. 자본가와 노동자의 불평등한 관계는 처음부터 권리가 불평등한 상태에서 즉 부, 권력, 명예 등 사회적 영향력의 차이가 존재하는 상태에서 맺어진 것이다. 이러한 차이는 법적으로만 해결하는 데는 한계가 있기 마련이다. 평등한 관계는 양쪽의 균형이 이루어질 때 가능한 것이다. 즉 사회적 영향력의 균형이 존재할 때 평

등한 관계가 이루어진다.

노동자는 사회적 영향력이 없는 상태에서 자본가와 계약을 맺었다. 사회적 영향력 면에서 노동자는 여전히 약자이다. 법적으로 약자를 보호해줄 수는 있지만 약자를 강자로 만들지는 못한다. 물론 법적 보호도 필요하지만 스스로 힘을 키워나가야 한다. 약자는 혼자 힘으로는 강해지는 데는 한계가 있다. 약자는 서로 연대하고 협동할 때 힘이 키워진다. 노동자가 힘을 키울 수 있는 방법은 혼자서 노력하는 것이 아니라 연대, 조직화이다. 이것이 권리를 가지는 방법이다. 역사가 그것을 보여주고 있다.

2. 기술발전과 노동과정의 변화

1) 기술발전의 의미

통상적으로 기술발전은 인류에게 많은 유용성을 가져다준다고 이야기하고 실제로 그러하다. 인간의 힘으로 들지 못하는 것은 기계의 힘으로 들고, 날개 없는 인간을 높은 산, 깊은 바다를 날아서 건너가게 하고, 통신기술의 발달로 지구 먼 곳에 있는 사람과 실시간으로 소통하고 정보를 주고받게 되었다는 것은 상식적인 이야기이다. 불과 20~30년 전만해도 공상과학(SF) 소설이나 영화에서 보았던 것이 현실화되고 있는 것이다. 맥루한은 이미 고전이 된 『미디어의 이해』에서 "기술발전은 인간 능력"의 확장이라고 말한 바 있다. 그런 점에서 기술발전은 유용하고 또 필요하다.

인간은 육체적 능력 나중에는 정신적 능력을 확장하기 위해 예로부터 끊임없이 기술을 발전시켜 왔다. 기술발전은 인류를 문명사회로 이끌었고 생산기술의 발전은 농업혁명, 산업혁명, 정보혁명 등을 일으키며 산업발전의 원동력이 되었다.

자본주의도 기술의 혁명적 발전에 의해 탄생했고 자본주의발전은 기술발전에 의해 성취되었다. 기술의 발전은 처음에는 과학자의 노력에 의해 발명되었지만 그것을 산업에 응용하고 발전시킨 것은 자본가이다. 기술을 산업에 적용하면서 생산성

이 높아지고 많은 이윤을 벌어들이게 되고, 때로는 경쟁 자본가를 물리쳐 더 많은 시장을 확보하게 된다는 것을 깨달은 것이다. 기술발전이 더 많은 이익을 가져준다는 것을 깨달은 자본가는 이후 기술발전에 매진하고 그 결과 기술의 발전 속도는 갈수록 더욱 빨라져 기술혁신에 이르게 된다.

2) 기술발전과 노동과정의 변화

기술발전은 인류에게 많은 편리함을 가져다주는 한편 기술이 가장 적용되는 곳은 생산현장이다. 따라서 기술변화는 생산과정 즉 노동과정의 변화를 수반하고 생산현장에서 직접 기술을 다루는 노동자에 영향을 미친다. 기술을 생산현장에 적용하는 것은 노동자가 아니라 자본가이다. 자본가가 기술을 생산현장에 적용하는 의도는 사람, 즉 노동자가 일을 하는 것보다 기계가 하는 것이 더 많은 이윤을 가져오기 때문이지 작업을 쉽고 편하게 하기 위해서가 아니다.

자본가가 기술을 도입하는 이유 그리고 기술을 발전시키는 이유는 크게 두 가지이다. 우선 기계는 생산을 더 빠르게 할 뿐만 아니라 인간(노동자)이 할 수 없는 일까지 한다. 기술이 발전할수록 생산속도는 더욱 빨라지고 상상하지도 못하던 일을 해낸다. 생산속도의 증대는 당연히 더 많은 생산을 하게 되고 더 많은 이윤을 가져다준다.

하지만 노동자의 입장에서 보면 기술의 발전은 노동능력의 확장이 아니라 노동자의 노동능력이 기술로 이전되는 것이다. 기술이 발전하면 노동자의 힘도 빠른 손도 필요가 없게 된다. 노동능력(숙련도)은 노동의 가치(임금)이다. 그 가치가 기술에 이전되면 노동능력에 의한 노동의 가치는 낮아진다. 기술이 발전되기 전에는 자본가는 노동자의 노동능력에 의존했지만 기술이 발전하면서 노동자의 노동능력에 대한 의존도가 낮아진다. 달리 말하면 기술이 발전하면 자본가에 대한 노동자의 영향력이 약화된다.

한편 자본가는 노동력의 대가로 지불한 만큼 아니 그 이상으로 이윤을 확보해야 한다. 자본가는 자신이 의도한 만큼 노동자에게 일을 하도록 해야 한다. 노동자는 사람이므로 자본가 뜻대로 움직이지 않는다. 그래서 노동을 효과적으로 통제할 필

요가 생기는데 이를 노동사회학자들은 노동통제(labor control)이라 부른다. 자본가는 생산성 향상을 위해 끊임없이 노동을 효과적으로 통제하는 방법을 강구한다.

처음에는 강압적인 방법으로 일을 시키지만 이는 노동자의 반발을 불러일으킨다. 그래서 고안한 것이 기술(기계)에게 일을 전가하는 것이다. 이러한 방법이 효과를 나타내자 기술발전을 촉진시켜 오늘에 이른다. 그 과정이 노동자에게 어떤 영향을 미쳤는지를 살펴본다.

3) 노동통제 방법의 변천과정

(1) 강압적 통제

자본주의 초기 노동자는 공장노동의 경험이 없고 교육도 받지 않은 상태여서 공장노동의 규율에 익숙하지 않았다. 자본가 역시 노동자가 효과적으로 일을 하게 하는 규율을 체득하지 못한 상태였다. 때문에 자본가는 과거 농경사회에서 지주가 농민에게 일을 시키는 전통적인 통제 방법에 의존했다. 일을 제대로 하는지 감시를 하고 자신이 원하는 대로 일을 하지 않으면 노동의 대가(임금)를 제대로 지불하지 않는 것은 다반사고 체벌에다가 폭행을 가하는 것도 일상화되었다.

초기 자본주의사회는 대체로 중앙집권 군주제이거나 입법권을 귀족, 자본가가 독점하고 있어서 노동자권리에 대한 법적 규정이 없었을 뿐만 아니라 오히려 자본가의 권리를 옹호·강화하고 있었다. 때문에 노동자는 권리 밖에 존재하게 되었다. 일하는 시간도 자본가 맘대로 정하고, 이에 견디지 못해 도망가는 노동자들이 속출하자 도주를 막기 위해 감금장치를 설치했고 도주하는 노동자들은 붙잡아 형벌을 가하기도 했다(카를 마르크스, 『자본론 1권』 참조). 한 마디로 노동자들에게는 인간으로서 최소한의 인격권, 생존권마저 존재하지 않았다.

이러한 강압적 노동통제가 노동자의 생존권을 위협하자 노동자들의 저항을 불러일으켰다. 처음에는 저항이 기계파괴 같은 폭동의 형태를 띠었으나 점차 조직화된 형태로 발전하며 체계화되어 갔다.

(2) 테일러주의

가. 테일러주의의 등장과 내용

노동에 대한 강압적 통제 방법은 처음에는 자본가에게 많은 이익을 가져다주었으나 강압적 방법이 지속되면서 노동자의 인격권을 무시하고 생존권을 위협하자 노동자의 저항에 부딪치게 되었다. 노동자의 저항은 폭동에서 혁명으로 번지며 자본주의체제 자체를 위협하게 되었다. 결국 강압적 통제 방식은 자본가에게 이익을 가져주지 않고 자본주의 자체를 혼돈으로 몰고갔다.

20세기 들어서면서 노동자를 과거처럼 주먹구구식으로 일을 시키지 않고 효과적으로 일을 시키는 방법이 강구되었다. 1880~90년대 미국 철강회사에 일한 프레드릭 테일러(Frederick W. Taylor)는 노동자들의 시간·동작 연구를 바탕으로 "비용계산, 재고조사와 생산관리, 장려급 임금제, 기타 현대적인 관리기술을 통해 공장의 작업성과를 개선하려는 19세기의 관리방식을 체계화하여 더욱 발전시켰다. 테일러는 이를 '과학적 관리(scientific management)'라 칭하며 '1911년에 『과학적 관리의 원칙』을 출간했다.

테일러는 노동자의 효율적 관리를 위해 역할과 책임을 부여하고, 조직을 합리화하며, 모든 작업 및 지시 내용은 문서화하고, 명령체계를 상의하달식 중앙집권체계화하여 조직의 효율화를 도모했다. 이를 두고 관료제를 모방했다 하여 관료제적 통제(bureaucratic control)이라 부른다. 이러한 노동통제 방식을 적용함으로써 자본가는 비용을 절감하고 노동자의 불필요한 동작·시간을 줄임으로써 상당한 이득을 보게 되었다. 이 방법은 당시 미국 전역으로 확산되어 테일러주의(Taylorism)라는 이름이 붙게 된다.

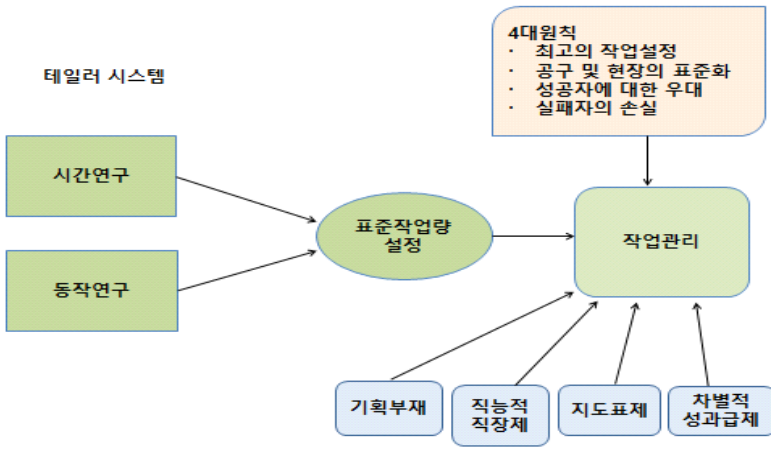
그러나 테일러주의는 노동자들을 규칙에 의해서만 활동을 하게 함으로써 노동자의 자율성을 상실하게 하며, 조직의 울타리 속에 가두어 놓는다는 비판을 받는다.

아울러 테일러는 노동자는 게으르고 일하기 싫어하며 억지로 일을 시키지 않으면 스스로 일을 하지 않는다고 생각했다. 하지만 강제로 일을 시키는 것은 구시대적 발상이며 효과도 없다고 생각했다. 그래서 노동자가 일을 하도록 동기를 부여해

야 한다고 주장하며 일한 만큼 보수를 주는 성과급제를 도입했다.

테일러는 시간동작 연구를 통해 표준생산량을 산출하고 이를 초과하면 초과 임금을 미달하면 벌칙을 주는 규칙도 만들었다. 테일러는 노동자는 이기적인 존재이므로 성과급제를 도입하면 더 많은 일을 하게 되고, 또 동료들 간의 경쟁심을 불러일으켜 생산량이 늘어날 것을 기대했다. 과연 테일러가 기대한 만큼 노동자들은 더 많은 보수를 위해 열심히 일을 했고 그 결과 생산량은 급격하게 늘어났다.

<그림 2-4> 테일러주의 시스템



출처: 위키백과사전

나. 테일러주의와 노동자의 영향

테일러주의는 노동의 효율적 통제를 통해 자본주의 발전에 기여했지만 자체적인 결함을 지니고 있었다. 기술과 시장조건이 변화하면 조직 구성이 변화하고 이에 맞는 표준생산량을 설정하기 위해 새로운 시간동작 연구를 해야 한다. 기술주기가 빨라지고 시장조건 변화가 심하면 그때마다 새로운 시간동작 연구를 해야 하고 추가 비용이 들어간다.

또 규모의 경제 법칙에 따라 생산규모가 커지면 시간동작 연구에 많은 비용이 들어갈 뿐만 아니라 그에 따른 표준생산량 측정의 불확실성이 커지고 규모가 크게

확대할수록 불확실성은 더욱 커진다. 불확실성이 커질수록 비용 절감의 효과에 의문이 제기된다.

또한 테일러주의가 도입한 성과급제는 노동자 간의 경쟁을 심화시켜 협동정신을 약화시키고 조직의 불안정을 키워 분업에 의한 효과가 반감되고 결국 생산성 저하를 유발하게 된다. 이렇게 되면 테일러주의가 의도한 효율성에 배치되는 결과가 나타나게 된다.

특히 유럽에서는 초기에는 테일러주의를 도입했으나 역사적으로 공동체 문화의 전통을 가지고 있고 협동 정신이 매양되어 있는 유럽에서는 테일러주의의 핵심 중 하나인 성과급제 등이 노동자 간의 경쟁을 유발하여 오히려 효율성을 감퇴하는 결과를 가져왔다. 그 결과 유럽에서는 테일러주의가 크게 확산되지 않게 되었다.

반면 2차 대전 후 많은 제3세계 국가에서 산업화를 추진하면서 노동통제 수단으로 테일러주의를 적극 도입했다. 그러나 대부분의 제3세계 국가의 자본은 테일러주의의 바탕인 노동자의 시간 동작 연구에 의한 나름의 과학적 관리 방법에 근거하지 않고 자본가가 자의적으로 생산 목표를 설정하는 비과학적 관리 방법을 도입했다. 때문에 과도한 생산 목표를 설정하여 저임금 장시간노동을 합리화, 정당화하는 결과를 낳았다. 이러한 노동착취제도(sweating system)을 일부 학자들은 유혈적 테일러주의(bloody taylorism)라 부른다.

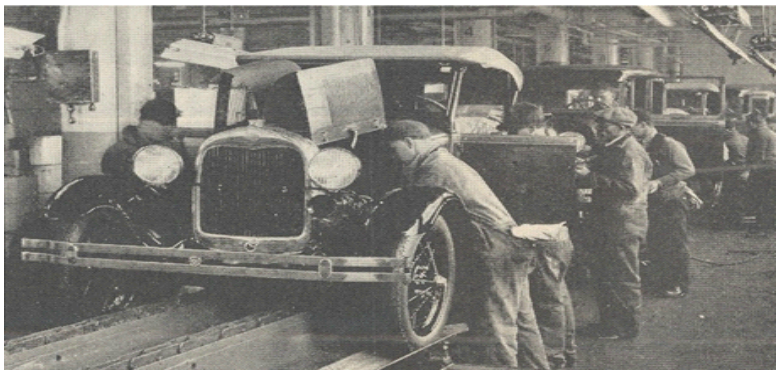
결국 테일러주의는 노동자의 권리보다는 효율성을 추구하여 노동자를 그야말로 관리 대상으로 삼고 노동자로부터 최대의 생산성 향상을 이끌어내기 위한 도구로 인식하고, 노동자의 인권을 약화시켰다. 테일러주의의 관료제적 통제 방식은 아직도 작업현장에서 주요한 노동통제방식으로 이용되고 있다.

(3) 포드주의

테일러주의가 보급되기 시작한 20세기 초 미국에서는 자동차산업이 한창 발전하고 있었다. 자동차산업은 부품이 2만 개에 이르는 공정이 복잡한 산업이어서 테일러주의에 의한 시간동작연구를 하는 것이 사실상 불가능하고 비효율적이었다. 당시 자동차산업을 운영하던 헨리 포드는 컨베이어벨트를 고안하여 노동자들이 작업을

하도록 했다. 컨베이어벨트 주위에 배치된 노동자들은 컨베이어벨트 속도에 맞춰 작업을 했다. 노동자들이 기계를 작동하는 것이 아니라 기계가 노동자를 작동하게 한 것이다. 산 노동(노동자)이 죽은 노동(기계)을 지배하는 것이 아니라 죽은 노동이 산 노동을 지배한다는 마르크스의 말을 포드가 실현했다.

<그림 2-5> 헨리 포드가 고안한 자동차 대량생산 시스템



출처: 다음백과

가. 포드주의와 노동자

자본가(감독자)는 노동자의 시간동작을 일일이 계산할 필요가 없어졌다. 기계가 노동자의 모든 시간과 동작을 결정하게 된 것이다. 이를 기술적 노동통제라 한다. 기계 앞에 선 노동자는 기계가 시키는 일만 하는 것이 아니라 자신의 노동능력이 기계로 이전한다. 노동자는 자신의 노동능력이 이전하는 것만큼 자신이 가진 노동능력의 가치가 줄어든다. 즉 임금이 줄어든다. 기계가 발달할수록 노동능력이 이전되고 가치는 점점 줄어들게 된다.

기술이 발달할수록 노동능력이 이전되면 노동자에게 남는 것은 단순 노동능력뿐이다. 이제 노동자는 단순한 노동을 반복하게 되고, 노동자는 단순 미숙련노동자로 대체된다. 노동의 가치는 숙련도에 비례한다. 기술이 발달하기 전에는 노동자가 일을 다 해야 하므로 복잡한 공정을 이해하는 훈련과정을 거쳐야 한다. 즉 숙련노동자가 되어야 한다. 숙련노동자는 노동의 가치가 높을 뿐만 아니라 오랜 훈련을 거

쳐야 하기 때문에 숫자도 많지 않다.

기계의 발달로 단순 미숙련노동자로 대체되면 노동의 가치도 낮을 뿐만 아니라 노동자의 수도 많아진다. 노동력도 상품이므로 공급과 수요에 따라 가치가 결정된다. 미숙련노동은 수요보다 공급이 늘어나므로 노동력의 가치가 낮아진다. 기술이 발달할수록 미숙련노동의 공급은 많아지고, 결국 노동력의 가치(임금)는 낮아진다.

또한 기술의 발달로 노동능력이 이전되고 동일한 단순노동만 반복하게 되면 노동자는 더 이상 혼자서 독립노동자가 될 수 없게 된다. 자본에 예속되어야만 생계를 이어갈 수 있게 되는 것이다. 즉 노동자는 더 이상 자본의 울타리를 벗어날 수가 없게 된다.

반면에 자본은 막대한 이윤을 축적하게 되고 포드가 고안한 컨베이어벨트 시스템은 자동차산업 뿐 아니라 모든 산업에 적용되고 기술이 발달하면서 생산속도는 더욱 빨라져 마침내 대량생산시대를 맞이하게 되었다. 전후(戰後)에는 산업화가 진행되는 모든 나라로 확산되면서 포드시스템은 포드주의(Fordism)로 발전하게 된다.

나. 포드주의의 위기

대량생산을 가능하게 한 포드주의는 자본에게 황금알을 낳는 거위처럼 '전가의 보도' 역할을 하고 자본주의의 황금기를 맞이하게 했지만 빛이 있으면 그늘이 있듯이 위기를 맞게 된다. 대량생산은 대량소비를 낳고 대량소비가 있어야 대량생산이 지속된다. 20세기 후반에 들어서면서 대량소비시대가 마감을 하게 된다. 대량소비를 한 소비자들이 이제는 양보다 질을 추구하면서 소비의 다변화 시대가 열린 것이다. 또한 기호에 따른 소비로 소비자는 끊임없이 새로운 제품을 요구하게 된 것이다.

기계 원리에 기초하고 있는 포드주의 생산방식은 단일제품 대량생산에 의존하여 부를 생산했다. 이러한 단일제품 대량생산방식은 더 이상 소비시장의 다변화와 가변성을 따라가지 못하게 되어 더 이상 황금알을 낳지 못하게 되었다. 변화된 소비시장을 장악하기 위해서는 새로운 생산방식 다품종 소량생산방식으로의 전환이 요구된 것이다. 그러기 위해서는 기계 원리에 의존한 포드주의 생산방식을 탈피하고

새로운 기술의 도입이 요구되었다.

(4) 포스트포드주의

소비시장의 끊임없는 변화에 유연하게 대처하기 위해서는 다품종 소량생산방식으로의 전환이 필요하고 이를 위해서는 생산방식의 유연화(flexibility)가 요구된다. 다품종 소량생산을 위해서는 표준화된 상품생산에서 유연한 생산체계로, 규모의 경제에서 범위의 경제로, 대량 유통에서 선택과 집중으로 시장공략으로의 전환이 요구된다. 위계적 분업체계나 관료제적 통제처럼 경직된 조직으로는 이러한 변화된 환경에 제대로 대처할 수 없다.

즉 조직도 유연하게 바뀌어야 한다. 조직의 유연화는 조직 구성원 즉 노동자의 지속적인 대체로 이어지고 노동시장의 유연화를 요구한다. 포드주의의 기반인 기계가 정보기술로 대체되고, 정보기술의 발달은 원격근무, 재택근무 등 근무형태의 변화를 가져오고 이들에 대한 통제는 네트워크를 타고 어디서든 존재하는(ubiquitous) 감시망이 하루 24시간 전방위로 통제하는 이른바 원형감옥식 통제로 바뀐다.

또한 포드주의체제 하에서 존재하던 상시고용이 시간제 노동, 계약직, 일시고용 등 비정규직으로 대체되어 고용불안정이 지속된다. 정보기술은 세계화를 앞당겨 무한경쟁의 시대를 초래하고 기업들은 경쟁력 강화라는 미명 하에 지속적으로 구조조정을 단행하고 그 과정에서 일선에 있는 노동자들이 가장 먼저 희생양이 된다.

정보기술의 발달은 자본에게는 장밋빛 미래일지 모르지만 노동자에게는 연옥과도 같은 것이다.

제3절 노동운동의 의미와 역사

1. 노동운동의 의미

일반적으로 노동운동을 “노동자들이 경제적·사회적 지위를 안정·향상시키려는 운동”(한국민족문화대사전) 또는 비슷하지만 좀 더 구체적으로 “근대적 임금노동자 계급이 생활조건을 유지·개선시키기 위하여 전개하는 조직적인 운동”(두산백과)로 정의하고 있다. 이러한 정의가 노동운동의 의미를 충분하게 전달하고 있지는 않지만 그 자체로 노동운동의 많은 의미와 필요성을 함축하고 있다.

노동운동을 한 마디로 정의하기는 어렵지만, 위에서 제시한 일반적 의미에서 노동운동의 목적과 관련해서 보면 노동운동은 노동자들의 경제적·사회적 지위를 향상하는 운동이다. 경제적 지위 향상은 물질적 이익을 추구하는 것이고 사회적 지위 향상은 권리 향상을 추구하는 것이다. 이 둘은 분리된 것이 아니다. 역사적으로 부를 가진 자가 권리(권력)를 가지고 권리를 가진 자가 부를 가졌다. 부가 권리를 낳고 권리가 부를 낳았다. 노동자는 부(생산수단)를 박탈당했고 동시에 권리를 박탈당했다. 그 결과 부의 불평등과 권리의 불평등이 심화되었다.

요컨대 노동운동이 노동자의 경제적 향상을 추구하는 것은 물질적 이익의 증진을 넘어 권리를 찾기 위한 운동이다. 노동자가 물질적으로 결핍되고 권리를 박탈당하는 것은 자본가 개인의 의지 문제가 아니라 제도 문제이다. 그러므로 노동자의 물질적 이익 증진과 권리 증진은 노동자 개인의 노력으로 이루어지는 것이 아니라 집합적인 노력이 필요하다.

2. 노동운동의 필요성

앞서 말했듯이 노동운동은 노동자의 이익을 추구하는 데 그치는 것이 아니라 노동자의 권리를 증진하고 그럼으로써 불균형(불평등)한 사회의 균형을 회복하려는 사회운동이다. 사회운동으로서 노동운동은 역사적 산물이자 현재진행형이며 미래지

향적인 운동이다.

노동운동의 역사는 자본주의의 형성과 함께 시작되었다. 산업혁명에 의해 자본은 급격하게 성장하고 그에 따라 노동자의 수도 급격하게 증가하였다. 그러나 노동자가 받는 임금은 겨우 끼니를 때울 정도로 노동착취가 심해졌고, 먼지와 악취가 나는 열악한 환경 속에서 장시간 노동을 견뎌야 하는 등 인간으로서의 기본권의 최저선인 생존권마저 위협당했다.

산업혁명은 자본주의를 발달시키며 자본가에게는 많은 부를 가져다주는 축복이었을지 모르지만 노동자에게는 그 과실을 맛볼 수 없을 뿐만 아니라 그림의 떡조차도 되지 못하는 연옥 같은 것이었다. 자본의 부를 축적하게 된 것을 자본가의 탁월한 수완으로 여기는 것이 일반적인 견해이다. 설사 자본가의 탁월한 수완이 있다 하더라도 그것을 발휘할 수 있게 하는 자유와 권리가 주어지지 않으면 성공(자본축적)할 수가 없다.

자유와 권리는 어떤 탁월한 수완으로 획득할 수 있는 것이 아니다. 그것은 제도의 문제이다. 제도는 탁월한 경제적 수완으로 만들어지는 것이 아니라 정치적 논리에 따라 형성된다. 노동자가 빈곤하고 자본가가 부유한 것은 단지 경제적 문제에 그치는 것이 아니라 제도적 문제이다. 즉 노동자가 빈곤한 것은 자유와 권리가 박탈되었기 때문이다. 고로 노동운동은 박탈된 자유와 권리를 되찾기 위한 시도이다.

노동운동을 정의하고 평가하는 문제는 노동운동의 목표를 무엇으로 보느냐에 따라 달라진다. 즉 좁은 의미에서 노동운동은 경제적 이익의 추구를 목표로 설정한다. 이러한 경제주의 측면에서는 노동운동을 전개하는 노동조합을 하나의 이익단체로 규정하게 된다. 한편 노동운동을 자유와 권리의 추구를 목표로 설정하는 경우 그것은 정치적 문제로 확산된다.

물론 전자도 자신이 잃어버린 이익을 되찾아 정상적인 생활을 하기 위한 점에서 봐야 한다. 이 경우에는 노동자 자신의 이익 추구로 비칠 수 있다. 물론 현대 자본주의사회에서는 대다수가 노동자이므로 대부분의 인구에게 이익이 된다. 그러나 여기에 한정할 경우 노동운동은 물질적 이익을 추구하는 운동으로 제한된다.

후자의 경우는 잃어버린 자유와 권리를 되찾기 위한 운동이다. 이 경우는 노동자의 물질적 박탈, 소외의 근원을 자유와 권리의 박탈에서 찾는다. 따라서 노동운동은

자유와 권리를 되찾는 것, 나아가서는 인간으로서의 기본 생활권을 회복하는 것을 목표로 한다. 즉 자유와 권리가 평등하면 노동자에 대한 기본권 침해는 더 이상 존재하지 않을 뿐만 아니라 다른 소외받은 자에 대한 인권을 존중하게 되는 결과를 낳게 된다.

3. 노동운동의 목적

노동운동은 노동자의 자유와 권리 추구를 목표로 한다고 했다. 자유와 권리는 그 범위가 정해진 것이 아니다. 즉 최소 자유와 권리와 최대 자유와 권리가 정해져 있는 것이 아니다. 그 범위는 시대에 따라, 한 사회의 경제적 수준에 따라, 또 해당 사회의 윤리, 법, 정치체계에 따라 달라진다. 일단 자유와 권리의 범위는 해당 사회에서 생활을 유지할 수 있는 최저선을 규범적으로 상정할 수 있다. 그 최저선은 인간으로서 생명을 유지하는 생존권이다. 이것이 인간이 가진 최소한의 기본권이다.

물론 인간의 목표는 생존이 아니다. 생존조건은 자연적으로 결정된다. 그러므로 생존권만 가지면 그것은 동물이나 다름없다. 인간은 생활하는 존재이다. 즉 생활조건을 충족해야 인간인 것이다. 생존조건이 고정되어 있다면 생활조건은 인류의 발달과 함께 같이 발달한다. 즉 생활조건은 끊임없이 발달한다. 때문에 인간의 생활권, 즉 권리는 끊임없이 증대한다. 그 권리에 미달할 때 해당 사회에서 정상적인 생활을 유지하기 힘들게 된다.

생활조건은 향상되면 권리도 향상되어야 한다. 그런데 권리가 고정되어 있으면 기본 생활조건과 괴리가 생기게 된다. 현실에서는 물질적 발전, 즉 경제발전으로 생활조건은 지속적으로 향상되는데 권리는 그만큼 발전되지 못하고 때로는 후퇴하기도 한다. 구체적으로 경제발전으로 자본가는 이득을 보지만 노동자의 권리는 고정 또는 후퇴하는 것이 자본주의의 현실이다. 즉 자본주의가 발전한다고 노동자 권리가 증진되는 것이 아니다.

권리는 그냥 찾아오는 것도 아니고 누가 주는 것도 아니다. 생활수준이 향상된다고 자동적으로 노동자의 권리가 향상되는 것도 아니다. 노동자 권리를 향상되는 생

활수준에 맞추려면 노동자 스스로 권리를 향상시켜야 한다. 그러므로 자본주의가 존재하는 한 자본은 끊임없는 발전을 추구하기 때문에 노동자의 권리 향상을 위한 노동운동은 끊임없이 전개되어야 한다.

노동운동은 노동자계급이 주체가 되어 전개하는 것이지만 자유와 권리 추구를 목표로 할 때 그 결실은 노동자의 것만이 아닌 사회 구성원 전체에게 돌아간다. 노동운동이 사회운동이라 불리는 이유가 여기에 있다.

4. 노동운동의 역사

기계의 발달은 인간노동능력의 확장이라고 말한 바 있다. 인간노동능력이 확장되면 많은 이익이 발생한다. 그러면 그 이익이 누구에게 돌아가는가? 즉 이익 분배 문제가 발생한다. 이익의 발생은 경제적 문제이지만 이익의 분배는 제도적 문제, 즉 정치적 문제이다. 누가 더 많은 자유와 권리를 가지는가 하는 문제이다. 요컨대 자본가와 노동자가 자유와 권리를 공평하게 가진다면 이익도 공평하게 분배된다.

불행하게도 산업혁명, 기계의 발달로 인해 등장한 자본주의제도는 자본가에게 자유와 권리를 부여하고 노동자에게는 그것을 박탈했다. 그래서 초기 산업혁명시대는 법적으로나 사실상으로나 자본가가 모든 자유와 권리를 가져갔다. 노동운동은 그러한 빼앗긴 자유와 권리를 되찾기 위한 운동이다.

1) 세계 노동운동의 역사

자본주의 초기에는 인권에 대한 인식 자체가 거의 존재하지 않았다. 인간의 기본권이 확립된 것은 시민혁명 이후 특히 프랑스 대혁명 이후의 일인데 자본주의는 그 전에 성립되었다. 근대 이전 사회에서는 인권에 대한 법률이 존재하지 않았고 사용자의 말이 곧 법이다. 또한 초기 자본주의에서는 노동력에 의존하여 부(이윤)를 축적했기 때문에 장시간노동이 만연했다. 당연히 노동시간에 대한 법적 규정 같은 것은 존재하지 않았다.

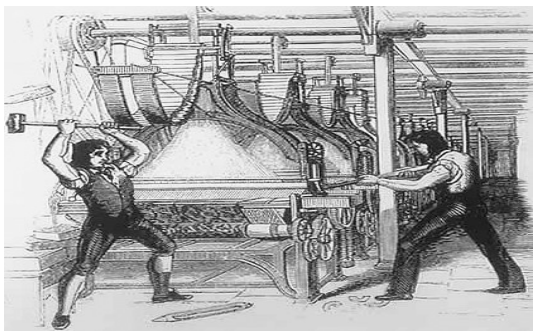
2차 산업혁명으로 전기가 발명되면서 야간노동이 성행하여 노동시간은 15시간, 18시간으로까지 늘어났다. 인간의 최소 기본권인 수면시간까지 박탈당했다. 물론 임금은 턱 없이 낮아 가족 전체가 노동을 하게 되었다. 기계발달로 단순노동이 증가하면서 아동노동까지 늘어났고 갈수록 그 연령도 낮아져 10세 이하로 떨어졌다(엥겔스, 『영국 노동자계급 상태』).

최소한의 기본권마저 존재하지 않는 상황은 노동자들의 저항을 불러일으키는 결과를 낳았다.

(1) 기계파괴운동(러다이트운동)

역사적으로 노동운동은 19세기 초 영국에서 일어난 기계파괴운동에서 시작되었다. 이 노동운동은 산업혁명의 본산지 영국의 직물공장 노동자들이 공장에 불을 지르고 기계를 파괴한 데서 유래하며 러다이트운동이라 불린다. 기계의 발달로 숙련공이 미숙련노동자로 대체되면서 임금은 지속적으로 하락하고, 물가는 올라 많은 노동자들이 빈곤과 기아 상태에 빠지는 등 생존권을 위협받은 결과였다. 또한 영국은 10년 전에 단결금지법을 제정하여 노동조합을 불허하는 등 노동자의 기본권을 박탈했다.

〈그림 2-6〉 러다이트운동을 묘사한 그림



출처: 다음백과

영국 정부의 탄압으로 러다이트운동은 결실을 맺지 못하고 중단되었지만 이는 최소한의 생존권마저 박탈당한 노동자계급의 최초의 저항, 그 권리를 박탈한 자본가계급에 대한 불만과 증오의 표현이었다. 다른 표현수단마저 봉쇄된 상태에서 자본의 화신인 기계가 그 불만 표출의 대상이 되었고 그것이 폭동의 형태로 표출되었다. 폭동은 지속성을 가지지 못하고 결국 탄압의 대상이 된다는 점에서 한계를 가졌다. 그리고 기본권 박탈의 원인에 대한 본질을 파악하지 못하고 기계가 파괴된다고 기본권을 획득하는 것도 아니다. 하지만 이러한 한계에 대한 인식은 노동운동을 더 나은 단계로 나아가게 하는 출발점이라 할 수 있다.

(2) 차티스트운동

차티스트운동은 1830년대 후반 영국의 노동자들이 노동조합을 만들어 보통 선거의 시행, 의원 자격 제한의 폐지 등을 요구한 사회운동을 일컫는다. 러다이트운동이 노동자의 생존권 위협, 기본권 제한에 대한 직접적인 표출이었다면 차티스트운동은 그 권리의 원천에까지 접근했다는 점에서 권리 문제에 대한 인식이 확대된 것으로 평가할 수 있다.

영국에서 명예혁명이 일어난 이후, 귀족과 산업자본가에게만 선거권이 제한적으로 주어졌다. 따라서 정치권력은 귀족과 자본가가 장악하여 모든 입법이 자본가에게 유리하게 제정되었다. 즉 자본가가 노동시간을 마음대로 정하고, 임금 하한선인 최저임금법도 없으며, 심지어 노동자에 대한 감금, 체벌도 허용되었다. 그러자 이에 반발한 영국 노동자들이 21세 이상 남성의 보통선거권 인정, 인구 비례에 따른 평등한 선거구 설정, 비밀투표 보장, 매년 선거 시행, 의원에 대한 보수 지급, 의원 출마자의 재산 자격 제한 폐지 등 6개 조항을 요구하며 참정권 확대 운동을 전개했다. 이 운동은 1838년 5월 런던의 급진주의자 윌리엄 러벳이 기초한 법안인 인민헌장(People's Charter)의 이름을 따서 차티스트운동이라 부른다.

<그림 2-7> 19세기 영국의 차티스트운동



차티스트운동은 1838년부터 1848년까지 10년 동안 수백만 명이 참여하는 서명 운동으로 전개되었지만, 운동 지도부의 분열과 정부의 탄압 등으로 실패하게 된다. 차티스트운동은 그 성격과 규모 면에서 영국 자본주의가 낳은 불평등한 사회질서에 대항하여 일어난 최초의 전국적인 노동계급운동이었다. 또한 노동자의 권리를 생존권에서 참정권으로 확대시켰다는 점에서 권리문제에 대한 지평을 확장시켰다.

차티스트운동의 영향으로 영국의 노동운동이 발전하고, 노동당이 창당되는 기초를 마련했고, 20여년이 지난 1867년 제2차 선거법 개정 그리고 1884년 제3차 선거법 개정을 거치며 차티스트운동의 6개 요구 사항 중 매년 선거 실시를 제외한 나머지 조항이 모두 실현되어 노동운동을 제도화하는 계기가 되었다.

(3) 국제노동자조직(인터내셔널)

19세기 중반에 들어서면서 유럽 각국의 산업화가 진행되고 그에 따라 유럽 전역에서 노동운동이 전개되기 시작했다. 또한 오래 전에 산업화가 진행된 영국, 프랑스 등이 독점자본주의 단계에 들어서 제국주의경쟁이 심화되고 한편 노동자들에 대한 착취가 증대하였다. 노동자에 대한 억압과 착취가 심화되자 이를 비판하고 극복하려는 사회주의운동이 대두하였고 사회주의운동가들과 각국 노동자 조직이 연대하여 국제노동자조직을 결성하기에 이른다.

1864년 런던에서 유럽 열강의 강대국 정책과 비밀외교에 맞서서 세계 민중의 상호 이해를 증진시키려는 목적으로 영국, 프랑스 노동자조직 대표들의 주도로 국제노동자협회(인터내셔널)를 결성했다. 당시 각국 노동자조직은 네트워크가 존재하지 않아 분산되어 제국주의에 효과적으로 대응할 수 없었다. 이에 인터내셔널은 창립선언에서 "자본가에게만 부(富)가 축적되고 있는 데 반하여 노동자는 점점 궁핍화되어 가고 있으며, 노동자계급의 해방은 노동자 자신의 손에 의하여 이루어지지 않으면 안 되고, 노동자의 전국적 · 국제적 단결이 필요하다고" 밝혔다.

국제노동자협회는 우선 지역 노동자 협회들의 투쟁 지원, 모금운동, 파업 지원을 위한 성명서 발표, 파업 파괴자 고용 방지 등을 추진하며 최고 전성기에는 회원 수가 800만 명에 달하여 국제노동운동을 이끌었다.

제1 인터내셔널은 각기 다른 노선을 추구하는 여러 집단으로 구성되어서 있어서 설립 초기부터 열띤 노선 투쟁에 휩싸였으며, 결국 노선 분열로 1876년 공식 해체되었다. 하지만 노동운동을 국제적으로 연대하는 시도로서 이후 국제노동운동의 발전에 기여를 한 것으로 평가된다.

이후 1989년에 다시 국제노동자연합(제2 인터내셔널)이 창설되었다. 제2 인터내셔널은 유럽 각국의 노동자정당이 자유롭게 가맹한 느슨한 연합체였지만, 제국주의의 식민지정책을 반대하여 식민지노동자를 보호하고 8시간 노동제를 요구하며 노동자의 권리증진에 힘썼다. 또한 현재 노동절의 기원도 제2 인터내셔널의 산물이다. 제2 인터내셔널은 1차 대전 발발과 함께 민족주의자들이 자국 전쟁을 지지하면서 사실상 붕괴되었다. 그러나 제2 인터내셔널 노래는 노동운동의 상징으로 남아 그 정신은 살아있다.

2) 한국 노동운동의 역사

(1) 근대 노동운동의 형성

한국의 근대적 노동자는 19세기 말 개항기부터 형성되기 시작했지만 노동운동은 일제강점기 하에서 식민지 공업화가 본격화되면서 일본제국주의 자본의 착취와 억

압에 항거하는 독립운동과 결부되어 전개되었다. 1930년대 중일전쟁을 계기로 일본 독점자본이 대거 진출하여 일제강점기 말에는 노동자 수가 200만 명이 넘어섰다. 이들은 기아선상의 저임금과 장시간노동, 열악한 노동환경을 강요당했다.

1920년대 들어서면서 여러 노동단체들이 등장하여 1924년에는 전국조직인 조선노동총동맹이 발족되었다. 1929년 대공황이 일어나자 일본제국주의는 이를 타개하기 위해 조선을 병참기지화하고 일본 독점자본이 대거 진출하고 이들의 조선노동자 착취와 탄압은 더욱 심화되었다. 이에 항거하여 1930년 부산 방직공장 파업, 1934년 함흥 제련소 파업 등 대규모 쟁의가 전개되었다.

당시 노동운동은 제2인터내셔널 후신인 제3인터내셔널(코민테른)의 영향을 받아 혁명적 노동조합, 이른바 적색노조가 등장하여 일본제주의와 독점자본에 맞서는 정치투쟁의 성격을 띠었다. 1930년대 후반 일본제국주의가 파시즘화되면서 노동운동에 대한 탄압이 심화되어 노동운동은 위축되고 노동조직은 비밀결사체로 전환된다.

이 시기의 노동운동은 최고의 기본권인 주권을 상실한 상태에서 일어난 반인권적 노동관행에 대한 저항으로 평가된다. 즉 노동자의 경제적 지위 저하는 최고의 권리인 주권 박탈에서 비롯된 것이다. 즉 주권 회복 없이는 노동자의 인권은 존재할 수 없다. 따라서 이 시기의 노동운동은 노동자착취에 대한 저항을 넘어 주권회복운동(이른바 독립운동)의 성격을 띤다.

(2) 해방 후 노동운동

해방과 함께 노동운동도 활발하게 전개되었다. 이 시기에 노동운동이 심화된 것은 해방과 함께 주권은 회복되었지만 노동자의 권리는 크게 개선되지 않았기 때문이다. 일본의 패망과 함께 일본자본은 물러갔지만 그 자리에 적산을 불하받은 새로운 자본이 들어섰다. 새로운 자본은 일본자본의 권리를 그대로 물려받았다. 또한 새로운 정권은 일제강점기 관료제를 답습하여 노동자의 권리를 억압한 것이다.

식민지경제 악화와 미군정 경제정책 실패로 휴폐업 철폐, 해고반대 등을 주장하는 쟁의가 속출했고, 일본인 소유 공장에 대한 노동자 자주관리운동을 벌이며 전국 각지에서 노동조합이 속출했다. 1945년 11월에 전국 조직인 조선노동조합전국평의

회(전평)가 결성되어 최저임금제, 8시간 노동제 실시를 요구하며 활발한 노동운동을 전개했다. 1946년에는 우파 단체들이 연합하여 대한독립촉성노동총연맹(대한노총)을 결성하여 전평에 맞섰다.

1946년 식량사정이 악화되자 전평 주도 하에 쌀 배급, 인금인하 및 해고 반대를 주장하며 철도노동자의 파업을 시작으로 전국적인 총파업이 전개되었다. 1947년에는 노동운동 자유 및 생활보장을 주장하며 총파업이 일어났으나 무위로 끝났으며, 전평이 불법화되어 대한노총이 유일한 노동단체가 되었다.

대한노총이 노동자이익을 제대로 대변하지 못하자 1959년 전국노동조합협의회가 결성되었고, 4.19 혁명으로 이승만 독재정권이 무너지자 신규노조가 활발하게 결성되었다. 1950년 5월 한국교원노동조합연합회가 결성되고, 대한노총과 전국노동조합협의회가 통합하여 한국노동조합총연맹(한국노총)이 결성되었다. 활발하게 전개되던 노동운동이 5.16 군사정변으로 노동조합 간부들이 대거 구속되고 노동운동은 침체상태에 빠지게 되었다.

(3) 산업화 시기의 노동운동(1960년~1987년)

1960년대부터 경제개발계획으로 산업화가 본격화하면서 노동자 수도 급격하게 늘어났다. 그러나 15시간에서 18시간에 이르는 장시간노동에다가 최저임금에도 못 미치는 임금을 받고 열악한 환경에서 일했다. 이러한 근로조건이 지속되자 임금인상, 노동조건 개선 등을 주장하며 노동운동이 일기 시작하고 마침내 1970년 청계피복공장 노동자 전태일 열사의 분신사건으로 노동운동에 대한 각성이 일어났다.

열악한 노동조건이 개선되지 않자 억압적인 상태에서도 노동쟁의는 분출했다. 1976년 2월부터 지속된 동일방직 여성노동자들의 투쟁, 1979년 8월 폐업에 항의하며 신민당사에서 농성을 벌인 YH무역 여성노동자들의 투쟁이 당시 대표적인 노동운동이다.

1979년 10.26사태로 제4공화국 독재정권이 몰락하고 민주화운동이 고조되면서 신규노조 결성, 어용노조 및 한국노총의 민주화 등 노동운동도 활성화되었다. 그러나 12.12사태로 신군부가 정권을 장악하고 제5공화국이 출범하면서 수백 명의 노동

조합 간부를 구속하고 104개 노동조합 지역지부를 해산했으며, 노동관련법령을 개정하여 노동3권을 제한하고, 산별노조를 기업별노조로 재편하는 등 노동조합과 노동운동에 대한 탄압이 고조되었다.

억압적인 조건 하에서도 1983년 블랙리스트 철폐투쟁, 1984년 청계피복노조 복구대회 등 노동운동이 활성화되었고, 민주노조 건설을 촉구하며 일어난 1985년의 구로공단 동맹파업은 민주화운동과 결부되어 권위주의 정권에 큰 타격을 주었다.

(4) 민주화 이후 노동운동(1987년~)

1987년 6.10 민주화운동이 결실을 거둔 직후 일어난 7~8월 노동자대투쟁은 한국 노동운동의 전환점이 되었다. 이 시기에 1,200개의 노조가 결성되고, 전국 각지에서 지역노조협의회가 창설되었으며, 1990년에는 전국 노동단체들이 연합하여 전국노동조합협의회(전노협)가 결성되었다.

또한 전국교원노동조합, 사무금융노동조합연맹 등이 결성되어 사무전문직, 교사, 언론인으로 노동운동의 외연이 확장되었다. 이와 더불어 10개 업종별 노동조합연맹이 연합하여 업종별노동조합협의회가 결성되었다. 1990년대 노동운동은 노동조건 개선에서 더 나아가 노동자의 경영참여 보장을 요구하는 등 내용면에서도 변화가 일어났다. 아울러 노동조합의 정치참여 허용을 요구하며 중요한 정치적 쟁점으로 떠올랐다.

한국 노동운동이 노동쟁의에서 노동입법운동으로 변화하면서 1996년 12월 노동관련법 개정에 적극 참여하여 1997년 3월에 재개정하는 결과를 낳았다. 이후에도 입법과정에 주력하여 1998년 정리해고제 관련 근로기준법 개정, 고용보험법 제정, 산업재해보상보험법 개정, 임금채권보장법 제정 등의 성과를 거두었다.

5. 4차 산업혁명과 노동운동의 방향

1) 4차 산업혁명의 의미

4차 산업혁명은 세계경제포럼(WEF) 회장 클라우스 슈밥((Klaus Schwab))이 저술한 『4차 산업혁명』에서 처음으로 등장하여 일대 화제가 되었다. 슈밥은 4차 산업혁명을 “3차 산업혁명을 기반으로 한 디지털과 바이오산업, 물리학 등 3개 분야의 융합된 기술들이 경제체제와 사회구조를 급격히 변화시키는 기술혁명'으로 정의했다.

1차 산업혁명(1760~1840년)은 철도·증기기관의 발명에 따른 기계에 의한 생산, 2차 산업혁명(19세기 말~20세기 초)은 전기 및 화학의 발전에 의한 대량생산체계 구축, 3차 산업혁명은 반도체와 컴퓨터(1960년대), PC(1970~1980년대), 인터넷(1990년대)의 발달을 통한 정보기술시대라 한다면, 4차 산업혁명은 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT), 클라우드, 블록체인 등을 통해 인간과 인간, 사물과 사물, 인간과 사물이 상호 연결되는 ‘초연결성(Hyper-Connected)’, ‘초지능화(Hyper- Intelligent)의 특성을 가지고 있다.

클라우스 슈밥은 4차 산업혁명을 이끄는 10개의 선도 기술로 무인운송수단, 3D 프린팅, 첨단 로봇공학, 신소재 등 물리학 기술과 사물인터넷, 블록체인, 공유경제 등 디지털 기술 그리고 유전공학, 합성생물학, 바이오프린팅 등 생물학 기술을 제시하고 있다. 슈밥은 이러한 기술을 기반으로 클라우드 컴퓨팅, 스마트 단말기, 빅데이터, 딥러닝, 드론, 자율주행차 등의 산업이 발전하고 있다고 봤다.

2) 4차 산업혁명과 노동세계의 변화

인공지능 기술 등 4차 산업혁명기술은 일상생활에 많은 변화를 초래할 것으로 예측되지만 가장 먼저 영향을 받는 곳은 생산현장의 노동자들이다. 세계경제포럼은 2016년 1월 『미래 일자리 보고서』에서 향후 5년간 세계 고용의 65%를 차지하고 있는 선진국 및 신흥시장 15개국에서 4차 산업혁명으로 인해 210만 개의 일자리가

창출되지만 710만 개의 일자리가 사라져, 전체적으로 500만 개의 일자리가 줄어들 전망이라고 발표했다.

가장 큰 영향을 받는 직군은 사무·관리직이다. 특히 인공지능 기술이 도입되면 저급 및 중급 기술자들의 업무를 대체하고, 빅데이터가 도입되면 단순 사무정신노동을 대체하게 될 것이다. 세계경제포럼은 이 분야에서 향후 5년간 475만 9000개의 일자리가 줄어들 것으로 전망했다. 인공지능 기술이 더 발전되면 고급 정신노동까지도 대체하게 될 것이다. 그간 인간만이 가능하다고 여겼던 업무들이 하나둘씩 인공지능이 대체할 것으로 예상된다. 그렇게 되면 한편으로는 실업자가 증대하고, 인공지능 관련 고임금노동자와 인공지능 사용 비용보다 낮은 비용이 드는 저임금노동자로 노동시장이 분화되어 양극화가 심화될 전망이다.

3) 4차 산업혁명과 노동운동의 방향

그간 노동운동의 성패 여부에서 가장 중요한 요인은 노동자들의 연대에 있다. 노동자들의 연대를 가능하게 하는 것은 집중과 동질성이다. 1차 산업혁명과 2차 산업혁명을 거치며 자본은 이윤 증식을 위해 노동자를 효율적으로 관리·통제하기 위해 하나의 현장에 집중시켰다. 더 많은 이윤 증식과 경쟁자본을 이기기 위해 규모의 경제에 기초하여 더 많은 노동자들을 집중시켰다. 한 작업장에 결집된 노동자들은 소통이 원활해지고 그 결과 단결력을 높이게 되었다.

자본은 효율적 생산을 위해 항상 표준화를 추구했다. 포드주의 생산방식 도입으로 생산의 표준화를 달성했다. 생산의 표준화는 노동의 표준화를 수반하고 그 결과 노동자는 동질화되었다.

정보기술에 기초한 3차 산업혁명이 도래하면서 네트워크에 의해 노동을 분산시켰다. 또한 소비의 다변화로 인해 제품의 다양화를 추구하게 되고 그 결과 대량생산에서 다품종 소량생산으로 전환되었다. 다품종 소량생산은 생산방식의 유연화를 초래하였고 그에 따라 노동시장의 유연화가 수반되었다. 노동시장의 유연화는 불안정고용을 확대시켜 고용이 안정된 정규직노동과 비정규직노동으로 분화를 초래했다. 정보기술의 발전은 둘 간의 격차를 심화시켜 양극화를 초래하여 연대를 약화시

켰다.

4차 산업혁명시대의 도래와 함께 가장 화두가 되고 있는 것이 일자리 상실이다. 기존의 1차, 2차, 3차 산업혁명시대에는 노동조건, 노동과정 등이 중심적인 문제로 거론되었다. 노동운동의 방향도 임금인상, 노동시간단축, 복지향상, 노동환경 개선 등이 주요의제로 자리잡았다.

AI로봇 등 4차 산업기술은 인간(노동자)이 하는 일을 대신하고 노동자를 일터에서 몰아낸다. 노동자의 일차적 관심을 일자리 보호이다. 즉 일할 권리를 지키는 것이다. 물론 일자리 보호 명분으로 임금 저하 등 노동조건이 악화되는 일이 있어서는 안 되는 것은 당연한 일이다.

일자리가 상실되면 노동조합도 노동운동도 동력을 상실하고 노동자의 권리도 그만큼 약화된다. 그렇다고 4차 산업기술의 진전을 막는 것은 과거의 러다이트운동처럼 기술발전을 지체하고 인류문명 발달에 역행하며, 성공할 수도 없다.

지금까지 노동운동의 방향은 노동조건 개선을 통한 노동자의 권리 증진에 초점을 맞추어 진행되어 왔다. 따라서 노동운동의 방향은 사후적으로 대응하는 방식으로 왔다. 노동자에게 일자리는 권리이다. 고로 일자리 상실은 권리의 상실이다. 그러므로 노동자가 일자리를 상실하지 않도록 사전에 선제적인 대응이 필요하다.

노동자의 일할 권리, 즉 일자리를 보호하기 위해서는 4차 산업기술을 도입하기 전에 노동자의 일자리 보호를 위한 방안을 마련해야 한다. 그러기 위해서는 노동자(노동조합)의 경영참여가 필수적이다. 노동자의 경영참여의 대표적인 나라가 독일이다.

독일은 일찍이 노동자가 경영에 참여하여 기업의 의사결정에 영향을 미쳐 온 것으로 알려져 있다. 독일은 4차 산업혁명에 가장 먼저 대응하면서 제조업에 초점을 맞추어 산업 4.0(Industrie 4.0) 정책을 추진했다. 이에 독일 광산·화학·에너지산업노동조합(IG BCE)은 독일 경영조직법 상의 공동의사결정체를 이용하여 디지털 기술 도입 상황을 파악하여 고용과 노동에 미치는 영향을 적시에 공론화하여 개선방안을 제시하는 활동을 펼치고 있다.

또한 독일통합서비스노동조합(ver. di)은 사람 중심의 디지털화를 목표로 삼고 "기술을 위해 사람이 일하는 것이 아니라 사람을 위해 기술이 쓰여야 하며, 기술은

노동자의 요구를 충족할 수 있어야 한다"고 표명한다. 이런 모토 하에 독일통합서비스노동조합은 교육과 능력 개발, 노동 집중화와 안전보건, 자동화와 새로운 고용기회, 정보보호와 인권, 노동조건의 불안정과 노동복지를 주요 과제로 삼고 활동을 전개하고 있다(이장원·김기정, 2017).

한국은 정부도 기업도 선진국에 비해 4차 산업혁명에 대한 대응이 늦은 것으로 평가되고 있다. 그런 만큼 노동계의 대응도 막 시작하는 시점이다(이장원·김기정, 2017). 하지만 4차 산업혁명으로 인해 일자리가 감소할 것이라는 위기 의식을 느끼고 대응방안을 준비하고 있는 중이다. 문제는 현재 한국에서 진행되고 있는 4차 산업혁명은 노동을 배제하는 자동화 방식으로 진행되고 있어 노동자에게는 재앙으로 다가온다는 것이다. 따라서 노동운동의 방향도 4차 산업혁명이 노동자를 풍요롭게 하고, 사회적 공익을 증진시키고, 민주주의를 확대하는 방향으로 추진해야 한다는 것이다(김성혁, 2017). 즉 노동자의 권리를 증진하는 방향으로 4차 산업혁명이 추진되어야 한다.

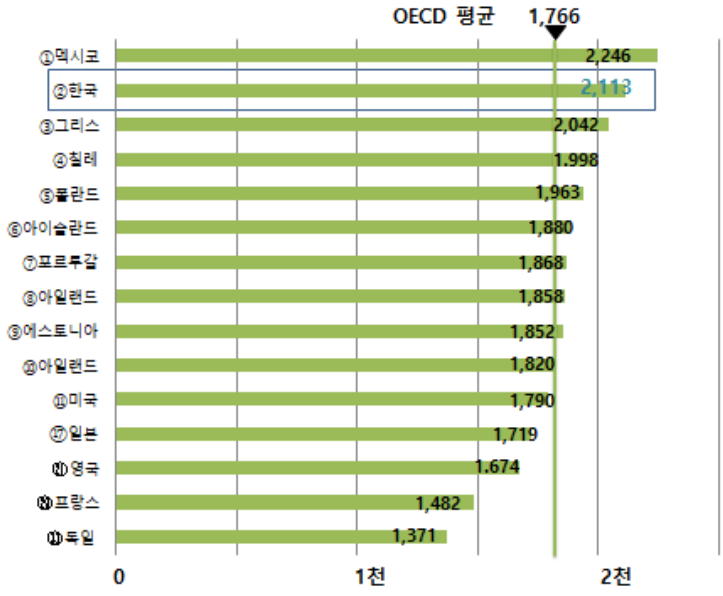
제4절 노동자의 삶과 행복

1. 노동자의 일과 행복

1) 한국의 노동시간과 휴식시간

한국은 세계에서 노동시간이 가장 긴 나라로 유명하다. OECD의 발표에 따르면 2015년 한국의 취업자 1인당 연간 평균 노동시간은 2,113시간으로 멕시코에 이어 두 번째로 긴 것으로 나타났다. OECD 평균 노동시간 1,766시간보다 347시간 더 많다. 법정 노동시간 8시간을 기준으로 하면 OECD 평균보다 한 달 반 정도(약 43일) 일터에서 시간을 보내고 있는 것이다. 주 5일 근무 기준으로 하면 두 달 정도 더 일하는 셈이다.

<표 2-2> OECD 연간 평균노동시간(단위: 시간)



주: 2015년 OECD 회원국 기준 취업자 1인당

자료: OECD(연합뉴스, 2016. 6. 15일자 재구성)

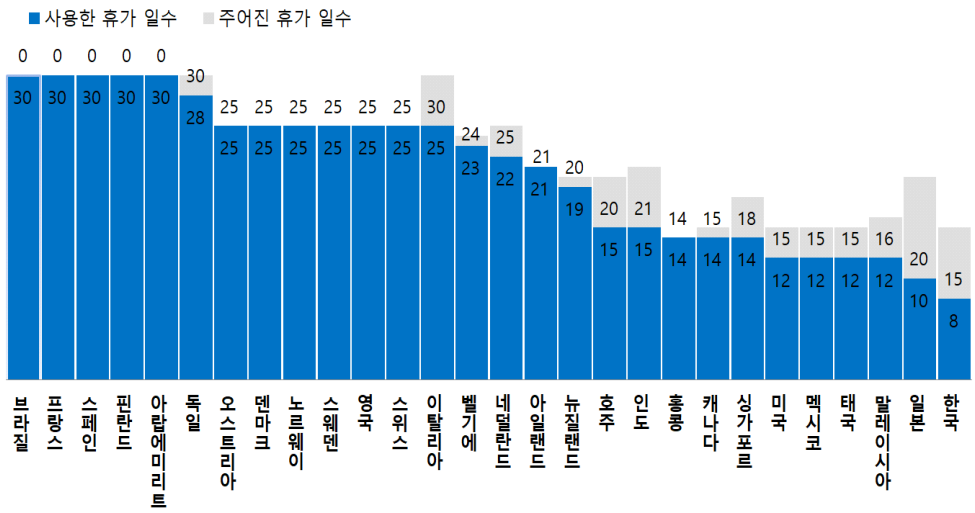
노동시간이 가장 짧은 독일의 1,371시간에 비하면 742시간이나 더 일하고 8시간 노동제로 할 경우 무려 세 달 넘게(93일) 더 일을 하고 있는 셈이다. 실제로 독일은 주 35시간 노동제를 실시하고 있으며 최근 28시간 노동제로 전환 중에 있다. 이러한 독일 노동시간과 비교하면, 우리나라 노동자는 반 년 더 일하고 있는 것이다. 우리나라와 자주 비교하는 일본의 노동시간도 1,719시간으로 우리나라보다 354시간이 짧아 우리나라 노동자보다 한 달 반(44일)가량 일을 덜 한다.

노동시간이 긴 만큼 노동자 개인이 휴식을 취하거나 자기실현을 하기 위한 시간이나 가정에서 가족과 함께 보내는 시간이 줄어든다. 또한 노동시간만 긴 것이 아니라 휴가기간도 짧은 것으로 나타나고 있다.

세계 최대 온라인 여행사 익스피디아가 세계 주요 28개국 직장인 9,424명을 대상으로 실시한 조사 결과에 따르면 우리나라 연 평균 휴가일수는 15일로 가장 낮은 것으로 나타났다. 이 조사에는 OECD 회원국인 주요 선진국뿐만 아니라 브라질, 태국, 말레이시아, 인도 등 신흥공업국까지도 포함되어 있다. 조사 대상국 중 절반 가

까이가 주어진 연간 휴가일수가 25일 이상이며 그중 대부분을 사용하고 있는 것으로 나타났다.

<그림 2-8> 세계 주요국 휴가 일수



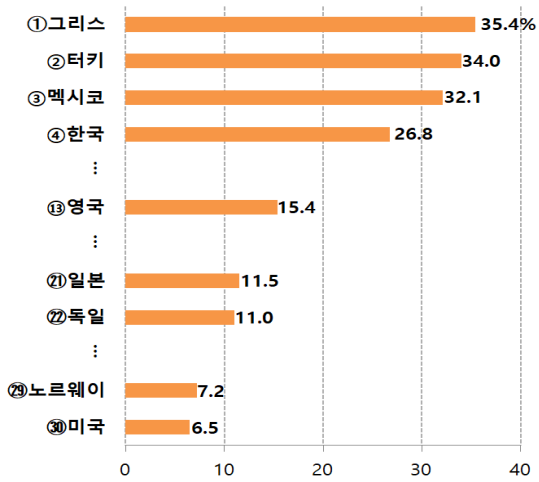
출처: 생활정보(2107. 5. 30)(donidang.tistory.com)에서 작성

주어진 휴가일수가 15일 이하인 나라는 우리나라를 포함해 6개국이지만 거의 다가 2~3일 빼고 모두 사용하고 있는 반면 우리나라는 주어진 휴가일수 중 절반밖에 사용하지 못하고 있는 것으로 조사되어 실제 휴가일수는 22개국 중 꼴찌였다. 휴가일수가 가장 많은 나라는 브라질, 프랑스, 스웨덴, 핀란드, 독일, 아랍에미리트인데 모두 30시간으로 우리나라 휴가일수의 두 배에 달하고 그중 대부분이 주어진 휴가일수를 전부 사용한 것으로 나타나 실제 휴가일수는 우리나라보다 세 배 이상으로 높다. 그나마 우리나라 법적 휴가를 지키는 곳은 대기업이나 공공기관 등 공공부문 종사동자에 편중되어 있고, 중소기업 종사자는 평균 사용 휴가일수에 훨씬 못 미치고 있다. 더욱이 우리나라는 자영업자 비율이 높은 편인데다가 그중 상당수가 영세업체이다.

우리나라 자영업 비율은 26.8%로 OECD 회원국 평균 약 16.5%(OECD, 2010)보다 60%나 많고 일본, 독일에 비해서는 2.5배가량 그리고 자영업 비율이 가장 낮

은 미국에 비해서는 네 배가 넘는 수치이다. 특히 우리나라 자영업자 중에는 1인 경영 또는 가족경영이 많아 이들을 더하면 실제 자영업 종사자 수는 훨씬 늘어날 것으로 추산된다.

<그림 2-9> OECD 주요국 자영업자 비율 (2014년)



주: 일본은 2013년 기준

자료: OECD. 한국경제연구원(연합뉴스, 2016. 11.17 재인용)

자영업자 수가 많으면 수요는 한정되어 있기 때문에 자영업자 간의 경쟁이 심해져 영업시간이 길어지고 노동시간이 길어진다. 2008년 한국은행 보고서 「생계형 서비스 산업의 현황과 과제」에 따르면, 대표적인 자영업종인 음식점의 경우 인구 천 명당 사업체 수가 미국(02년)의 경우 3.2개, 일본(06년) 5.7개 인데 비해 한국(05년)은 12.2개였다. 우리나라와 산업구조가 비슷한 일본과 비교해 보면 부동산중개업이 4.1배, 수리업 2.4배, 음식점업 2.2배 더 경쟁강도가 큰 것으로 나타났다.

<표 2-3> 각국의 업종별 경쟁강도(인구 천명당 사업체수)

	한국(2005)	일본(2006)	미국(2002)
소매업	12.7	8.9	3.2
음식점업	12.2	5.7	1.8
이·미용업	2.2	2.3	0.3
수리업	1.9	0.8	0.3
부동산중개업	1.5	0.4	0.3
숙박업	0.9	0.5	0.2

주: 소매업의 경우 한국과 미국은 무점포 판매, 자동자 침 부품판매업 제외, 일본은 자동차 및 부품판매업 제외했으나 별도 공표되지 않은 무점포 판매를 포함.

자료: 통계청 KOSIS, 일본 총무성 통계국, 미국 Census Bureau(한국은행 「생계형 서비스산업의 현황과 과제, 2008. 10 재인용)

이러한 높은 경쟁강도는 장시간노동을 강요받고 휴가는 물론 법정공휴일마저 먼 나라 이야기이다. 현실적으로 자영업자는 노동자가 아니라 사업자로 분류되기 때문에 이들의 노동시간에 대한 법적 규정이 존재하지 않는다. 당연히 휴일 및 휴가에 대한 법적 규정도 존재하지 않는다.

실제로 대표적인 자영업종인 편의점의 경우 장시간노동의 대표적인 사례이다. 2018년 3월 서울시 951명의 편의점 주인을 대상으로 설문조사를 한 결과에 따르면, 82.3%가 추석 때도 영업을 했고, 93.1%는 심야 영업을 하고 있다고 응답했다. 또 24시간 영업하는 경우 주당 노동시간이 65.7시간, 월 평균 쉬는 날이 평균 2.4일이라고 응답하고 37.9%는 연중 쉬는 날이 전혀 없다고 응답했다(‘편의점 영업시간 이대로 좋은가?’ Store 25 Estate, 2018. 3. 7).

이를 연간 노동시간으로 환산하면 3,351시간으로 직장인 평균 노동시간 2,069시간보다 1,282시간이나 더 많다. 이 정도 시간이면 노동시간이 가장 낮은 독일의 연간 노동시간에 맞먹는다. 세계적으로 낮은 휴가도 이들에게는 그림의 떡이 아니라 그림조차 없다고 해야 할 것이다.

2) 우리나라 노동자의 행복지수

이렇게 장시간노동으로 직장과 일터에서 많은 시간을 보내고 있는 우리나라 노동자는 얼마나 행복할까? 『2017 OECD 행복지수 보고서』에 따르면 우리나라 행복지수는 OECD 35개 회원국 중 아래서 일곱 번째인 29위를 기록하고 있다. 2017년 기준으로 GDP규모가 세계 11위이고 수출규모가 7위인 경제대국에 걸맞지 않는 순위임은 분명하다.

<표 2-4> OECD 국가 행복지수

순위	OECD 국가명	순위	OECD 국가명
1	노르웨이	19	칠레
2	덴마크	20	체코
3	아이슬란드	21	멕시코
4	스위스	22	프랑스
5	핀란드	23	스페인
6	네덜란드	24	슬로바키아
7	캐나다	25	폴란드
8	뉴질랜드	26	이탈리아
9	오스트레일리아	27	일본
10	스웨덴	28	라트비아
11	이스라엘	29	대한민국
12	오스트리아	30	슬로베니아
13	미국	31	에스토니아
14	아일랜드	32	터키
15	독일	33	헝가리
16	벨기에	34	그리스
17	룩셈부르크	35	포르투갈
18	영국		

출처: World Happiness Report 2017

행복 기준에는 주거, 교육, 환경 등 여러 요인이 영향을 주지만 일상생활에서 가장 많은 시간을 보내는 곳이 직장이므로 노동시간이 주요한 영향을 미친다. 장시간

노동은 생활시간을 감소시켜 정상적인 생활을 방해하는 주요한 요인이다. 그래서 역사적으로 노동시간 단축을 위한 노동운동은 정상적인 인간생활을 보장하기 위한 운동이었다. 그러므로 노동시간 단축은 정상적인 인간생활 영위를 위한 시대적 과제인 것이다.

3) 노동시간 단축과 행복

문재인 정부는 일과 생활의 균형을 위해 노동시간단축을 공약으로 내세우고 2018년 7월 1일부터 1주 최대 52시간으로 실시하도록 근로기준법을 개정했다. 그 전까지는 연장근로와 휴일근로는 별개로 취급하여 휴일근로를 연장근로에 포함하지 않아 1주 최대 68시간까지 노동을 했다. 개정 근로기준법에서 연장근로와 휴일근로를 노동시간에 포함했다. 즉 법정 노동시간인 1주 40시간에 연장근로(휴일근로 포함) 12시간이 되어 총 16시간이 줄어들게 되었다. 연간 노동시간으로 따지면 대략 800시간 정도 줄어드는 셈이다.

그런데 모든 노동자가 노동시간 단축 혜택을 보는 것은 아니다. 노동시간 단축은 추가 인력이 필요한데 규모가 작은 기업으로서는 추가 인력 보강이 쉽지 않다. 특히 우리나라는 중소기업 수가 80%정도에 달하고 그중 다수가 소규모 사업장이다. 그래서 상시근로자수 30인 미만 사업장의 경우 1주 8시간 범위 내에서 한시적으로 특별연장근로를 할 수 있게 허용했다. 이 경우에도 이전보다 노동시간이 8시간 줄어든다. 그밖에 산업 특성상 연장근로가 불가피한 업종을 특례업종으로 지정하여 노동시간의 제약을 받지 않는다.

노동시간 단축에 따른 임금 저하를 방지하기 위해 연장근로와 휴일근로 시 임금 가산을 적용했다. 연장근로를 한 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 했고, 휴일근로의 경우 1일 8시간 이내는 통상임금의 50% 이상을, 8시간을 초과할 경우에는 통상임금의 100% 이상을 가산하여 지급하도록 했다. 또한 야간근로(오후 10시~다음 날 오전 6시 사이)의 경우에도 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 했다.

이 밖에 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용하고, 민간기업도 명절(설·추

석), 국경일 등 공휴일과 대체공휴일을 유급휴일로 하도록 했다. 이럴 경우 휴일이 15일 내외로 추가될 전망이다.

노동시간 단축 시행 시기는 기업의 비용 증가, 생산 차질 등을 고려하여 기업 규모별로 적용하기로 했다. 300인 이상인 경우에는 2020년부터, 30인 이상~300인 미만인 경우에는 2021년부터, 5인 이상~30인 미만인 경우는 2022년부터 적용된다 (http://idtc.tistory.com/2488 [인천도시공사 블로그] 참조)

노동시간 단축은 노동자의 삶에 큰 변화를 가져준 것으로 나타났다. 주 52시간 근무제를 시행하는 직장인 대상으로 실시한 한 조사 결과[21]에 따르면 응답자 73.9%가 지난 7월 도입된 노동시간 단축제도 도입을 긍정적으로 평가했다.

<표 2-5> 노동시간 단축 제도에 대한 평가(단위: %)

구분		사례수	긍정 평가	부정 평가	잘 모르겠다
전체		1209	73.9	16.9	9.3
제도 적용	단축근무 시행	653	79.0	14.7	6.3
	단축근무 미시행	556	67.8	19.4	12.8
종사상 지위	정규직	996	76.5	15.7	7.8
	비정규직	213	61.5	22.5	16.0

출처: 한국문화관광연구원, 「노동시간 단축에 따른 문화여가생활 변화 실태조사: 연합뉴스(2018. 10. 13) 재인용

이 조사에 따르면, 단축 근무를 시행하는 직장인(79.0%)과 정규직(76.5%)이 더 긍정적으로 평가했고, 단축 근무를 시행하는 직장인 가운데 51.3%가 실제 여가시간이 증가한 것으로 나타났다. 이들은 노동시간 단축으로 늘어난 시간을 주로 '건강·휴식 활동', '취미오락 활동', '가사와 육아'를 하는 데 이용하고 있으며, 앞으로 '문화예술 관람', '관광' 등 더욱 다양한 여가활동을 할 것이라고 답했다.

21) 이 조사는 한국문화광광연구원이 2018년 10월 5일 주 52시간 근무제를 시행하는 300인 이상 사업장과 공공기관 직장인을 대상으로 실시한 것이다.

2. 노동자의 행복과 노동자복지

1) 기본권으로서 행복

행복을 사전에서 찾아보면 “생활에서 기쁨과 만족감을 느껴 흐뭇한 상태 ”라고 정의하고 있다. 이것은 한 마디로 말하면 ‘정상적인 생활 상태’이다. 고로 정상적인 생활을 하는 것이 행복이다. 생활의 기쁨과 만족감은 추상적인 즉 정신적인 상태이지만 정상적인 생활을 할 때 기쁨과 만족감을 느낀다. 이러한 행복은 자연적으로 주어지는 것도 아니고 외부에서 주어지는 것도 아니다. 그것은 인간이 가진 고유한 권리이다. 따라서 행복은 개인 스스로가 노력하여 획득하는 것이다. 헌법에서도 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다”라고 규정하고 있다(제10조).

고로 행복은 권리의 문제이다. 민주주의는 ‘만인의 평등’ 즉 권리의 평등 원리에 기초하고 있다. 현실에서 권리는 평등하지 않다. 예들 들어 대표적인 것이 소유권이다. 모든 민주주의 사회에서는 소유의 불평등을 법적으로 즉 권리로서 인정하고 있다. 다른 권리도 마찬가지이다. 요컨대 권리는 먼저 차지하는 자가 주인인 것이다. 권리는 인간 고유의 것이며 기본권이다. 이 기본권을 상실할 때 생활의 기쁨과 만족감을 느끼지 못한다. 즉 행복을 상실하게 된다.

일반 사전에서는 “좋은 건강, 윤택한 생활, 안락한 환경들이 어우러져 행복을 누릴 수 있는 상태”를 복지라 한다. 즉 복지는 행복을 누리기 위한 기본 조건이다. 요컨대 복지는 행복추구권의 선결 요건, 기본권에 해당한다. 앞서 말했듯이 권리는 인간 고유의 것이다. 따라서 권리로서 복지는 외부에서 주어지는 시혜가 아니라 인간의 정상적인 생활을 할 권리이며, 이 권리가 박탈당했을 때는 당연히 찾아야 하는 것이다.

‘좋은 건강, 윤택한 생활, 안락한 환경’은 기본권의 문제이다. 그런데 대부분의 노동자는 건강이 좋지 않고, 생활이 윤택하지 않으며, 환경이 안락하지 않다. 좋은 건강을 유지하고 윤택한 생활을 영위하며, 안락한 환경을 유지하는 것은 기본권에

해당한다. 노동자의 삶이 그렇지 못하다는 것은 기본권마저 누리지 못하기 때문이다.

현대사회에는 노인복지, 아동복지 등 여러 복지제도가 있는데 대부분의 복지제도는 노령화, 저출산 등 인구변동 같은 사회변동에 따른 기본생활권 유지를 위해 국가 또는 민간기관이 제공하는 것이다. 반면 노동자복지는 국가 또는 민간기관이 제공하는 부분도 있지만 노동자 스스로가 기본생활권 유지를 위해 요구 또는 투쟁을 통해 직접 또는 간접적으로 얻어낸 산물이다. 이는 노동자만의 이익을 위한 것이 아니라 노동자 가족의 기본생활권을 위한 것이다. 거기에는 노인도 있고 아동도 있으며 이들의 건강, 윤택한 생활 등을 노동자가 책임을 진다. 고로 노동자복지는 노동자 자신, 가족 나아가 사회구성원 전체의 이익을 위한 것이다.

2) 행복의 기초로서 노동자복지

(1) 노동자복지의 개념

노동자복지는 일반적으로 산업복지, 근로복지 등으로 불리는데, 복지의 주체와 대상을 고려할 때 노동자복지라는 명칭이 노인복지, 아동복지, 청년복지와 같이 그 함의를 충분히 전달한다고 본다. 복지의 일반적인 정의처럼 노동자복지는 노동자들의 건강과 안정된 생활을 보장하는 행복한 상태를 말한다. 이러한 상태는 외부에 의해 부과되는 것이 아니라 스스로 조직적인 노력을 할 때 이루어진다.

일반적으로 노동자복지는 복지서비스의 제공 주체에 따라 국가가 제공하는 사회보장제도, 기업이 제공하는 기업복지, 노동조합 등 노동자조직이 제공하는 노동자자주복지, 그리고 사회봉사단체, 교회 민간단체가 제공하는 민간복지로 나누어지며, 각각에 따라 제공하는 복지서비스 내용과 형식 그리고 효과에서 차이가 난다.

(2) 노동자복지의 종류

가. 국가노동복지

국가(중앙정부 또는 지방정부)가 제공하는 노동자복지는 크게 두 가지 유형으로 나뉜다. 하나는 노동시장에서 소외된 노동인력에게 국가가 직접 일자리를 제공하여 최소한의 물질적 행복을 누릴 수 있게 하는 공공근로복지가 있다. 이는 노동시장에서 소외되어 더 이상의 소득이 없는 자에게 국가가 직접 일자리를 제공하여 기본권으로서 생존권을 책임지는 것으로 가장 소극적인 복지제도이다.

한편 부의 불평등은 생존권을 넘어 상대적 박탈감을 가져다주므로 많은 사회적 갈등을 유발한다. 부의 불평등을 해소하기 위해 국가가 직접 개입하여 재분배 역할을 하여 각종 사회보장정책을 펴게 된다. 여기에는 노후보장을 위한 연금제도, 산재보험, 실업보험 등이 포함된다. 이러한 사회보장제도는 소득이 낮은 노동자에게 유리하게 적용되어 부의 불평등에 따른 피해를 경감시키는 역할을 한다는 점에서 평등권을 지향한다고 볼 수 있다.

권리는 고정된 것이 아니라 사회가 발전하고 인식의 범위가 넓어지면 권리 확대에 대한 요구가 커지게 된다. 따라서 기본권으로서 사회보장제도도 고정된 것이 아니라 사회 발전에 따라 보장 범위가 확대되어 더 나은 생활을 할 수 있게 된다. 물론 보장 범위는 저절로 또는 국가 등 외부의 힘에 의해 확대되는 것이 아니라 노동자가 요구에 의해 쟁취하는 산물인 것이다.

나. 기업복지

기업복지란 해당 기업이 그 기업에 근무하는 노동자에게 제공하는 임금 외의 부가급여를 말한다. 이는 기업이 낮은 임금으로 인한 불안정한 노동자의 삶을 안정시켜 지속적인 노동력을 확보하기 위한 방책의 하나이다. 여기에는 퇴직 후 노후보장을 위한 퇴직금제도, 안정된 주거생활을 위한 사원주택보급, 자녀 학자금 지급 등이 포함된다.

이러한 기업복지는 노동자의 안정된 생활 향상에 일정 정도 도움이 된다는 점에서 긍정적인 것은 분명하지만 몇 가지 한계가 있다. 우선 임금 자체가 낮게 설정되어 있는데 문제가 있다. 생활 향상은 임금 수준과 비례한다. 따라서 임금 수준이 높으면 기업이 제공하는 별도의 복지서비스가 크게 필요하지 않다. 둘째, 기업복지서비스는 해당 기업 노동자들에게 불공평하게 지급된다. 예컨대 학자금의 경우 자녀가 학생인 경우에만 지급된다. 때문에 노동자들 사이에 불만이 일어날 수 있다.

보다 큰 문제는 기업 간 격차 문제이다. 기업의 규모에 따른 지급 능력의 차이가 기업 간 노동자의 불평등을 심화시키게 된다. 복지의 목적은 개별 노동자의 안정된 생활을 넘어 노동자들 간의 불평등을 완화하여 상대적 박탈감을 약화하고 서로의 평등을 구가하는 것이다. 기업복지의 확대는 일부 기업의 노동자에게만 혜택이 확대되어 복지의 이러한 기본 원리에 역행하는 결과를 낳게 된다.

또한 기업복지의 제공 및 확대도 기업이 노동자의 생산성과 충성심을 높이기 위한 전략의 산물이기도 하지만 노동자들의 요구에 의해 쟁취된 것이다. 그러므로 해당 기업 노동자의 조직력에 따라 기업복지서비스의 수준과 내용의 차이를 수반한다.

다. 노동자자주복지

노동자자주복지는 노동자가 주체가 되어 스스로에게 복지서비스를 제공하는 것을 말한다. 주로 노동조합 또는 공제회 등의 조직을 만들어 상호부조를 하며 노동자 자신의 이익을 도모하는 것이다. 복지서비스의 내용과 수준은 스스로 결정하며 국가복지나 기업복지가 담당하지 못하는 복지서비스를 보완하고 노동자 조직의 결속을 다지는 역할을 한다.

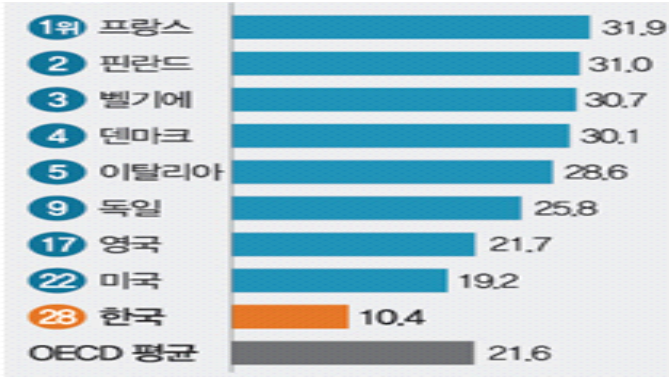
노동자자주복지도 그 규모와 재원에 따라 제공하는 복지서비스의 내용과 수준에서 차이가 나기 때문에 소득 재분배 역할을 하지 못하고 노동자계급 내의 상대적 박탈감을 조장하기도 한다.

2) 한국 노동자복지의 현주소

한국은 경제적으로는 발달했지만 복지 분야에서는 아직 좋은 평가를 받지 못하고 있다. 전체적으로 한국의 복지 지출은 10.4%로 OECD 전체 평균(21.6%)의 절반에도 미치지 못하고 GDP 대비 복지 지출이 높은 프랑스, 핀란드, 벨기에 등에 비하면 1/3 정도에 불과하다. 이 중에서 노동복지에 대한 비중은 정확하게 확인되지 않으나 그간 한국 노동 현실을 감안할 때 노동복지에 대한 지출은 훨씬 빈약할 것으로 예상된다.(물론 노동복지와 일반 사회복지가 명확하게 분리되지 않는 부분도 있고 중첩되는 부분이 있기 때문에 노동복지 지출만 따로 측정하는 데는 어려운 측면이 있다).

복지는 권리의 산물이다. 고로 노동복지는 노동자의 권리가 확보되어야 이루어진다. 권리가 외부에서 주어지는 것이 아니듯이 복지도 외부에서 주어지는 것이 아니다. 권리도 주체적으로 찾는 것이듯이 복지도 주체적으로 찾는 것이다. 요컨대 권리와 복지는 사회적 욕구의 산물이다. 권리와 복지가 외부에서 주어질 때도 있다. 하나는 내가 아닌 누군가의 노력에 의해서 이루어지는 경우이고, 다른 하나는 사회적 욕구의 분출에 대한 외부의 선제적 대응의 결과이다. 어쨌든 외부가 자발적으로 또는 선의로 제공하는 복지는 없다.

<표 2-6> OECD국가 GDP 대비 사회복지비율 (2014년, 단위: %)



주: OECD 34개국 중 일본 등 6개국은 자료가 없어 제외

자료: OECD

일반 사회복지 제공의 주체는 대체로 국가이다. 반면 노동복지 제공의 주체는 앞서 말했듯이 국가에 한정되어 있지 않다. 때문에 노동복지는 국가-기업(자본)-노동자 3자 각자의 복지제공 역량과 역학관계에 달려 있다. 즉 노동복지는 해당 국가의 역사적, 사회적, 경제적, 정치적 조건에 달려 있다. 구체적으로 노동복지는 생산시장 및 노동시장의 변화양상과 이에 대한 국가전략 그리고 노동자조직의 발달정도와 전략, 노사관계의 성격 등에 따라 그 수준과 내용 그리고 제공 주체의 역할 등이 변화한다.

이와 관련하여 우리나라 노동복지의 변화과정은 대략 5시기로 구분할 수 있다(조흥식·김준수·홍경준, 2001). 먼저 산업화가 본격화하기 이전인 1961년까지는 노동복지 공백기이다. 국가에 의한 노동복지제도가 존재하지 않았고, 노동자조직도 노동복지 제공에는 신경을 쓰지 않았으며, 기업도 노동복지 제공 역량을 갖추지 못했고 의지와 의사도 약했다. 노동자의 대표적인 요구사항인 사회보험은 실시되지 않았고, 근로기준법상 퇴직금제도가 명시되었으나 임의사항이어서 잘 지켜지지 않았으며, 가장 기본적인 근로기준 규정은 현실과 거리가 멀었다.

노동복지는 국가주도의 산업화가 본격화된 1962년부터 형성되기 시작했다. 임의사항인 퇴직금제도가 강제사항으로 지정되고, 1963년에는 산업재해보상보험법이 제정되었다. 급격한 노동력의 팽창과 함께 기업도 노동복지에 관심을 기울이기 시작했다. 기업복지는 주거시설, 교육시설, 후생시설, 양호실 등 기본 생활관련 프로그램 중심이었고 그나마 이를 제공하는 기업은 대부분 1~2%에 머물렀다. 국가의 노동억압정책으로 노동조합과 노동운동이 억제되어 노동자자주복지는 거의 전무한 상태였다.

1970년대에 들어서 중공업화와 함께 고도성장을 이루면서 노동력과 노동시장의 구성도 저임금 저숙련에서 고임금 고숙련으로 바뀌었다. 그러나 지속적인 노동억압정책으로 국가에 의한 노동복지는 퇴직금 가입 범위 확대(30인에서 16인)와 의료보험 실시에 그쳤다. 고도성장으로 대기업 재벌이 형성되었지만 기업복지는 생활보조에 그치는 등 여전히 인색했다. 노동자자주복지는 유신정권에서 신군부까지 이어지는 노동억압정책으로 여전히 답보상태에 머물렀다.

우리나라 노동복지에 큰 변화가 일어난 시점은 1987년 노동자대투쟁 이후이다.

오랜 군부정치의 몰락으로 억압적 노동정책이 이완되면서 분출된 노동운동은 노동복지에도 큰 변화를 가져왔다. 우선 국가복지에서는 국민연금과 고용보험제도가 도입되었다. 이로써 우리나라는 4대 공적 보험을 갖추게 되었다. 하지만 그 적용 범위가 모든 노동자에게 적용되지 않았다. 적용 범위가 모든 노동자에게 확대된 것은 1998년 이후이다.

이 시기에는 기업복지가 크게 확대되었다. 우선 양적으로 법정외 복지비가 1986년에 비해 1987~88년 두 해 동안 55% 증가했고 그 증가추세는 1995년까지 이어졌다. 그 내용도 학자금보조, 주거관련 프로그램 등 다양해졌다. 기업복지는 기업의 근로의욕 고취를 통한 생산성 제고 측면이 가미되었지만 노동운동의 활성화가 주요한 역할을 한 것은 분명하다. 반면 노동자자주복지는 주목할 만한 변화가 일어나지 않았다. 노동운동이 양적으로 활성화되었지만 조직률 저하, 기업별 노조 체제 등으로 인해 복지제공 역량이 제한된 데 연유한다.

1997년 외환위기는 기업 뿐 아니라 노동자에게도 큰 위기로 다가왔다. 노동자는 구조조정 대상으로 지목되어 대량실업을 초래했고 노동시장의 유연화는 비정규직 등 불안정 노동자를 양산했다. 이에 정부는 사회안전망 구축을 위해 고용보험을 확대하고 국민연금 대상자를 1인 사업장으로 확대하는 등 국가노동복지가 크게 확대하게 되었다. 국가노동복지가 확대하면서 기업복지는 법정복지가 늘어나고 법정외 복지 비중이 줄게 되었다. 한편 노동자자주복지는 공공부문을 제외하고 여전히 가입률이 저조하여 여전히 크게 확대하지 못한 실정이다.

3) 우리나라 노동복지와 노동인권의 관계

우리나라 노동복지는 제도적으로는 이른바 4대보험이 모두 갖추어졌고 보장 범위도 갈수록 확대되고 있다. 그럼에도 우리나라 복지는 GDP 중 복지지출 비중이 OECD국가 평균에 절반이 채 못 되고, 복지선진국의 1/3 정도에 머물러서 양적으로 많이 부족한 상태이지만 과거에 비해 양적으로 확대되고 질적으로도 많이 개선되고 있음은 분명하다.

일반적으로 복지와 권리는 비례 관계에 있다. 따라서 노동복지가 증대, 개선되면

노동권리, 노동인권도 향상, 개선되는 것이 대부분의 서구 복지선진국들에서 나타나는 일반적 경향이다. 서구 복지선진국에서는 노동자의 노동조건, 노동복지가 물질적으로 향상되었을 뿐 아니라 육체노동 정신노동 할 것 없이 어느 직업에 종사하든 존중을 받는다. 심지어 노동자가 경영에 참여한다.

반면 우리나라는 물질적 향상과 어느 정도 복지가 개선되었음도 불구하고 노동3권은 물론이고 노동자의 인권은 그만큼 개선, 증진되지 못하고 있다. 노동자-자본가 관계를 동등한 계약관계로 보지 않고 여전히 전근대시대의 지주-소작 관계처럼 주종관계, 신분관계로 인식하고 있다. 이러한 인식은 자본가, 경영자에게만 있는 것이 아니라 일반인들의 의식에도 자리하고 있다.

때문에 복지를 노동자의 권리로 생각하지 않고, 국가, 자본이 베푸는 시혜로 여기고 있는 것이다. 이는 공짜급식, 공짜육아 등의 표현에서 가장 단적으로 드러난다. 공짜는 아무런 대가 없이 아무런 노력 없이 주어지는 것으로 받는 사람은 무임승차자가 된다. 복지는 공짜가 아니다. 복지는 노력의 대가이고 노력은 권리를 향상하기 위한 것이다. 노동자가 권리를 향상하려고 노력할 때 복지는 따라오는 것이다. 그렇게 복지를 성취할 때 복지의 소중함을 잊지 않게 된다.

제3장

노동인권의 개념과 국제기준

제1절 인권의 의미
제2절 노동인권의 개념
제3절 노동인권의 역사
제4절 노동인권의 국제기준

제3장 노동인권의 개념과 국제기준

제1절 인권의 의미

1. 인권의 개념과 정의

인권(human rights)이란 인간이라면 누구나 향유할 수 있는 인간의 권리이다. 이러한 모든 인간에게 보편적인 권리인 인권은 '인간이 존엄하다'는 명제에 기초한다. 즉, 모든 인간은 인간이라는 자체로서 존엄하며, 따라서 사람이 사람답게, 인간이 인간답게 존재하기 위한 인간의 모든 측면에서의 권리, 정치·경제·사회·문화적 권리 및 지위와 자격들을 총칭하는 개념이다. 이러한 인권의 정의에는 '존엄성을 지니고 태어난 인간은 누구나 자유롭고 평등하며, 이러한 자유와 평등은 침해될 수도 없고 양도될 수도 없는 권리'라는 의미가 담겨있다. 이러한 인권은 어떠한 경우에도 거래의 대상이 되거나, 양도되거나, 박탈될 수 없는 절대적인 권리이다. 따라서 국가는 개인의 인권을 존중하여야 하며, 헌법과 법률로 규정한 특정한 상황에 한해 제한할 수 있을 뿐, 인권을 부여하거나 빼앗는 주체가 될 수 없는 것이다.

UN의 세계인권선언 1조는 "모든 인간은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 인간은 이성과 양심을 부여받았으므로 서로에게 형제(자매)의 정신으로 행해야 한다."라고 표현하고 있다. 이러한 인간이 나면서부터 지니게 되는 존엄성으로서 인권을 우리 헌법은 제10조에서 "모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다."고 규정하고 있다. 헌법은 이에서 더 나아가 "개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 보장할 의무"를 국

가에 지우고 있다(헌법 제10조 제2문). 국가인권위원회법은 제2조에서 인권을 “헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다.”고 폭넓게 정의하고 있다.

2. 인권의 내용과 발전

대다수의 사회가 인권의 가치와 규범적 보편성을 수용하고 있지만, ‘무엇이 인권이고 또 어디까지가 인권인가’라는 질문은 사회나 국가마다 차이를 보이기도 한다. 즉, ‘인간의 존엄성을 보장하기 위한 인권의 범위를 어디까지 설정할 것인가’라는 문제는 UN이 지금까지 만들어온 인권에 대한 규범과 제도를 둘러싼 논쟁에서 매우 중요한 위치를 차지한다. 이와 관련해 국제사회가 합의하여 UN이 채택한 선언 및 규약은 그 내용을 분명히 해준다.

인권은 신분제 질서에 대한 부정, 즉 대등한 지위의 시민의 탄생으로부터 출발했다. 모든 개인은 태어나면서부터 대등한 지위의 인간, 시민으로서 권리를 갖는다는 입장에 근거를 둔다. “인간은 나면서부터 자유로우며 평등한 권리를 가진다.”는 이 선언은 신분과 특권을 폐지할 뿐 아니라, 모든 인간은 모든 신분적 구속으로부터 자유롭고 평등한 인간을 전제하는 것이다. 그러나 이러한 자유로운 존재로서 인간은 자유롭기 위한 전제가 갖춰져야 하는 바, 자유로운 시민의 권리는 그 자체로서 보장되지 않는다. 형식적인 시민의 자유는 모든 억압 상황으로부터 자유로울 수 있는 물질적 조건, 즉 재산권을 갖춘 소수의 사람들에게서나 가능한 것이다. 특히 산업화 초기의 일반시민들의 노동자로서의 삶은 비록 신분제적 억압으로부터는 해방되었을지언정 실질적으로는 전혀 억압적 상황으로부터의 해방된 삶이 아니었던 것이다. 모든 시민들에게 최소한의 삶의 조건이 확보되어야만 억압으로부터 해방된 자유로운 상태의 평등한 지위의 인간으로서의 권리가 가능한 것이다. 자유권적 권리의 실현을 위한 조건으로서 사회권적 권리의 요구는 20세기 전반부터 전세계 거의 모든 나라로부터 분출되었고, 이러한 요구는 마침내 국제연맹 등 국제기구의 탄

생을 통해 모든 국가의 공적 책임의 필요성과 의무에 대한 관념을 낳았다.

1945년 종전과 함께 UN이 출범하였고, 이듬해에 산하에 인권위원회가 만들어졌다. 그리고 1948년 12월 10일 UN총회는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights, UNDHR or UDHR)을 채택하였다. 그리고 이 선언의 실질적 이행을 촉구하기 위한 규약이 1966년 '경제적·사회적·문화적 권리에 관한 규약'(이하 사회권규약)과 '시민적·정치적 권리에 관한 국제규약'(이하 자유권규약)으로 채택되었고, 지금까지 국제사회가 합의한 인권의 보편적 기준 가운데 가장 포괄적인 내용을 담고 있다. 우리나라는 1990년에 이 규약을 비준하여 그 적용을 받고 있다. 특히 '사회권규약'은 자유권의 실현을 위한 실질적 조건의 내용을 다양한 영역에서 요구하고 있던 바, 경제·사회·문화영역의 인권목록은 다음과 같다.

〈표 3-1〉 경제적・사회적・문화적 영역의 인권목록

세부영역	종류	내용
경제적	적절한 생활수준을 영위할 권리	의식주의 충족 기아의 공포로부터 해방 국제협력의 본질적 중요성
	근로권	근로의 권리, 근로조건에 대한 권리
	노동조합에 대한 권리	단결권과 파업권
사회적	사회보장과 사회보험에 관한 권리	국민이 인간적 생존의 최소한을 확보하는 데 필요한 재화를 국가에 요구할 수 있는 권리
	가정의 보호 및 지원에 관한 권리	가정 구성의 권리, 임신과 출산의 권리, 근로여성의 모성보호
	아동보호에 관한 권리	아동의 양육과 보호 건강과 교육, 여가와 문화적 활동을 위한 지원 경제적·사회적 착취로부터의 보호 반사회적인 아동노동 근절
	가능한 최상의 신체 및 정신건강을 영위할 권리	건강권
문화적	교육받을 권리	초등교육 부모의 학교 선택 자유
	문화에 대한 권리	문화생활 참여 권리(향유, 창조, 보존)
	소수자 권리	소수자(소수집단) 문화 존중 및 보호

출처: 배화옥 외(2016), p.27.

사회적 기본권(사회권)의 출발은 인간이 '법적으로' 자유롭고 평등할 뿐만 아니라, 자유 행사의 '실질적' 조건을 갖춘 경우에만 사실상 자유롭다는 사고로부터 나온다. 헌법은 자유권의 보장을 통하여 개인이 자유를 행사함으로써 필연적으로 발생하는 사회 내에서의 불평등을 인정하면서, 다른 한편으로는 사회국가원리와 사회적 기본권의 보장을 통하여 국민 누구나가 자력으로 자신의 자유를 행사할 수 있는 실질적 조건을 형성해야 할 국가의 의무를 부과하고 있다. 즉, 사회국가의 원리이다. 오늘날의 사회국가는 모든 국민에게 자유행사 및 인격발현의 '실질적 조건'을 마련해주는 것을 국가의 주요한 과제로 삼고 있다. 사회국가는 단지 형식적인 법적 자유와 평등의 보장이 아니라 실질적인 자유와 평등을 실현하고자 하는 국가이다. 오늘날 인간존엄성과 자유의 보장은 국가권력으로부터 개인의 자유영역을 보호하는 '국가로부터의 자유'뿐 아니라, 자유행사의 실질적인 조건을 형성하고 유지하는 국가의 적극적인 활동, 즉 '국가에 의한 자유'도 필요로 한다. 즉 사회권 형성의 배경이다.

제2절 노동인권의 개념

1. 노동인권이란?

1) 협의의 노동인권과 광의의 노동인권

노동인권(human rights related to work or labor) 개념은 일 · 노동과 관련한 인권 또는 노동자의 인권으로 정의할 수 있다. 노동인권 개념은 인권(human rights)이라는 개념 앞에 노동(labor, work)이란 단어가 들어가기 때문에, 인권 중에서 노동과 관련한 부문영역으로 제한하여 정의할 수 있다. 그런데 노동자는 우선적으로 사용자와의 직접적 관계성에 의해 규정되는 임금노동자로 이해될 수 있는 바, 노동법의 범위에서 정하고 있는 노동자를 보호하기 위한 법제적 권리의 내용으로 이해할

수 있다. 즉, '협의'의 노동인권이다. 협의의 노동인권은 기본적으로 사용자와 '대등한 지위'에서 근로계약을 체결하며, 계약 체결 후 제반 노동(근로)조건에 대하여 협의할 수 있기 위하여 보장되어야 하는 권리라 할 수 있다.

다른 한편으로, 이 노동은 인간에게서 분리되어 사고될 수 없는 것이다. 즉, 사람은 노동을 한다는 점에서 다른 동물들과 차별성을 갖는 존재이고,[22] 그만큼 노동은 인간의 총체성과의 관계에서 포착되는 개념이다. 즉, 인간의 노동은 육체적인 동시에 정신적인 것으로 수행되며, 이는 노동이 인간의 전체의 삶의 과정에서 분리될 수 없는 것을 의미하기도 한다. 일 또는 노동과 관련된 인권 · 권리로서 노동인권은 비단 사용자와의 관계성에 귀속되는 노동자의 권리만 아니라, 일반 인격적 권리주체로서 노동자의 일 · 노동과 관련한 권리의 내용으로 정의할 수 있다. 이 경우 노동인권은, 협의의 노동인권 외에, 노동(일)할 권리, 노동 관련 사회보장 및 노동을 통한 인격권 실현의 내용 등을 포괄한다고 할 수 있다. 즉, '광의'의 노동인권이라 할 수 있다.

앞의 내용을 노동을 중심으로 다시 설명하자면, 노동은 첫째, 인간의 동물과의 차별성을 규정하는 인간적 존재성의 표현으로 이루어지는 인간의 행위의 의미와, 둘째 개별적 관계에서 사용자와 근로계약 체결 당사자로 임금을 대가로 행해지는 개별노동자의 행위의 의미(임금노동)와, 그리고 셋째, 임금노동을 수행하는 특정한 집단적 정체성을 가진 사회집단으로서 노동계층의 행위로 구분할 수 있다. 후자의 둘(개인으로서 임금노동자와 집단으로서의 임금노동자)을 구분하는 이유는 한 사회의 지속적 유지・발전을 위해서는 임금노동자의 노동력이 사회적으로 지속적으로 유지되어야 하기 때문인데, 정부는 적극적・소극적 복지정책을 취할 수밖에 없었고, 이는 사회권으로 정립되어 지속적으로 형성・발전돼왔다.

이러한 세 차원에서 노동을 구분하여 볼 때, 두 번째 개별적으로 존재하는 노동자는 우선적으로 사용자와의 직접적 관계성에 의해 규정되는 노동자로 이해되는 바, 첫째, 노동법은 그 사용자와의 관계에서의 종속성을 극복할 수 없기 때문에 이

22) 헤겔(Hegel)은 근대 시민성을 인간의 노동하는 주체성에서 찾는다. 즉, 인간은 노동함으로써 자연을 인간에게 유용한 것으로 변형시켜, 인간다운 삶이 가능한 인간의 자연, 인간의 세계를 만듦으로써 자연의 구속을 벗어나게 한다. 노동은 자연적 물질 속에 들어가 그 물질에 인간의 틀을 부여하여 그것을 인간화한다. 이러한 노동은 사물을 형성하는 것인 동시에 인간 자신을 인간답게 만드는 것이기도 하다.

들 노동자를 보호하기 위한 법제적 내용을 담고 있다. 즉, ‘협의’의 노동인권이다. 협의의 노동인권은 기본적으로 사용자와 ‘대등한 지위’에서 근로계약을 체결할 수 있도록 근로계약 체결 당사자로서 노동자를 보호하며, 계약 체결 후 제반 노동(근로)조건에 대하여 대등한 지위에서 협의할 수 있기 위하여 보장되어야 하는 권리이다. 둘째로 확인되는 노동인권은 세 번째의 사회집단으로서 노동자의 행위가 보장받아야 하는 인권과 첫 번째 노동의 결합으로부터 발생하는 노동인권이다. 즉, 일 또는 노동과 관련된 인권 · 권리로서 노동인권은 비단 개별 사용자와의 관계성에 귀속되는 노동자의 권리만 아니라, 노동행위가 한 사회에서 지속적으로 유지되기 위해서 일 · 노동은 노동력의 재생산과 이를 위한 훈련(교육 · 학습권), 그리고 집단적으로 유지되기 위한 차원에서 정치 및 사회정책에 참여하고, 사회보장의 혜택을 누릴 수 있는 권리를 포함하는 권리, 즉, ‘광의’의 노동인권이라 할 수 있다. 노동(일)할 권리, 노동 관련 사회보장 및 노동을 통한 인격권 실현의 내용 등을 포괄한다.

2) 노동상황과 노동인권

노동은 관계의 측면에서 볼 때 다양한 관계를 맺으며 실현되고 있는 것이고, 그에 따라서 다양한 존재상황에 처하게 된다. 노동의 실행 상황을 구분하면 세 층위와 세 차원으로 나눌 수 있는 바, 우선 노동은 개인 일터, 기업, 그리고 사회라는 세 층위(level)에서 수행된다. 다음으로 노동은 물질적, 경제적 및 사회적 관계의 차원(dimension)에서 수행되는 것으로 구분하여 볼 수 있다. 이 세 층위와 세 차원을 각각 구분하여 매트릭스로 표시하면 9개의 노동상황으로 나눌 수 있다(Dedering, 1996: 52~63). 각 노동상황은 주체와 환경의 관계로 특징지어지는데, 주체만 아니라 환경도 참여자의 이해관계에 의해서 정해지기 때문에 각 노동상황에는 사회적 이해관계가 착종되는 것이 본질적인 의미를 갖는다. 즉, 종속적으로 노동하는 사람(피고용인)과 사용자 간의 관계는 노사 대립적 이해관계(노동의 인간화 humanization vs. 수익 profit)에 의해서 특징지어진다는 사실이 가장 근원적으로 전제된다. 이러한 노사 이해관계의 대립은 9개의 각 노동상황에 어떠한 방식으로든

전제돼 있다.

〈표 3-2〉 노동상황의 주요동인

차원(Dimension) / 층위(level)	물질적 차원	경제적 차원	사회적 차원
일터	노동과제 ①	임금 ④	협업 ⑦
기업	노동환경 ②	고용 ⑤	지위 ⑧
사회	생산력 ③	재생산 ⑥	경제·사회질서⑨

자료: Dedering(1995, 54)

① 노동상황은 물질적(내지 기능적) 차원에서 노동이 행해지는 조건에서 형성되는 상황을 의미하는 바, 노동은 한편으로 직무를 수행할 수 있는 직능 훈련정도와 다른 한편으로 일터에서 마주하는 업무의 부하(負荷)의 정도에 의해서 그 조건이 정해진다.

② 노동상황은 노동자가 자신의 직무(과업)를 특정 기업의 조건에서 수행하게 되는 것을 의미한다. 동일한 직무를 수행하는 경우에도 기업별로 장비 내지 설비 등을 동원・활용하는 정도 혹은 작업공정의 차이에 따라서 노동상황은 다를 것이다.

③ 노동상황의 경우, 생산과정을 위해 요구되는 동시에 가용할 수 있는 사회적 생산력은 노동하는 사람의 직무역량 관련 조건의 총합(總合)이라 할 것이다. 따라서 노동상황은 사회적 생산력의 수준에 따라 매우 다르게 평가될 수밖에 없다. 기술-조직적 환경의 변화나 기업별 생산공정 등의 변화는 당연히 노동상황의 변화를 의미한다.

④ 노동상황 : 경제적 측면에서 무엇보다 의미있는 노동상황은 임금이다. 노동자는 자신의 노동수행에 대해 가능한 높은 임금을 받기 원하는데 반해, 사용자는 가능한 효과적으로 노동력을 사용하는 데 주관심이 있다.

⑤ 노동상황 : 임금이 지속적으로 지급되는 조건과 고용 안정성은 노동자에게 단기적인 고임금보다 더 큰 관심사이다. 이는 노동자들이 “두 측면에서 존재의 불안

정성”(Vilmar & Kissler 1982: 111)에 직면해 있기 때문이다. 즉, 한편으로, 경기의 부침에 따른 고용위기와 다른 한편으로, 기업의 노동절약적인 합리화 조치에 따른 고용위기라는 두 측면에서의 불안정성에 봉착하는 게 시장경제에서 노동자의 숙명이다.

⑥ 노동상황 : 단체협약에서 핵심 쟁점인 임금 협상의 결과는 전체 사회적인 측면에서는 소득분배 구조상 차이로 드러난다. 예를 들어 2016년 현재 우리나라의 노동소득분배율(국민소득 중 노동소득의 비중)은 56.24%인데 비해, 독일 62.2%, 영국 63.25%, 프랑스 64.8%로 나타난다.[23] 노동소득분배율은 특히 중요한 의미를 갖는데, 왜냐하면 전체 소득 중 임금비중은 전사회적으로 일을 할 수 있는 노동력의 재생산과 관련되기 때문이다. 즉, 임금노동자는 임금으로 자신의 노동력을 재생산한다.

⑦ 노동상황 : 사회적 차원에서 노동행위의 노동조건은 기업 내부적 혹은 사회적 노동관계의 다양한 측면에 의해서 규정된다. 개별 일터에서의 노동이 사회적 차원에서 볼 때 ‘협력적’이라는 것은 사회적 노동분업이 연쇄사슬과 같은 협업노동으로 이루어진다는 사실로부터 도출된다.

⑧ 노동상황 : 기업 내부의 지배구조나 혹은 사회적 권력관계를 들여다보면 노동이 이루어지는 조직의 표현에 다름 아니라는 것을 확인할 수 있다. 이것은 노동분업이 협력적이면서도 동시에 사회적 불평등이라는 위계적 구조에 의해서 이루어지고 있는 현실에서 알 수 있다. 즉, 노동조직은 지위(position)를 이루는 기본인 바, 노동하는 사람들은 기업의 위계조직과 동시에 사회 계층화 구조 속에서 분업적으로 노동을 수행하고 있는 것이다.

⑨ 노동상황 : 우리사회의 경제・사회질서는 경제적 행위와 그리고 노동행위를 정향시키는 기본틀을 의미한다. 경제・사회질서는 재화시장의 질서, 노동시장의 질서 및 사회안전망의 질서를 규정하는 것으로, 노동력의 수요와 공급은 기업 수준에서의 수요와 기업복지 등에 의해서만 아니라, 고용정책, 단체협약 체제, 해고보호제도 및 노사정협의체제 혹은 사회보장제도 등 다양한 사회구성 방식에 의해서 영향

23) OECD Stat, National Accounts, 2018년 1월 자료 기준.

을 받으며 작동된다.

이러한 9개의 상이한 노동상황에서 주체적 조건 여하와 환경적 조건 여하에 따라서 다양한 내용을 가지게 되며, 각 상황적 조건은 최저임금이나 근로기준법에 의해서만 아니라, 그보다 훨씬 다양한 사회제도적 요인과 심지어는 문화적 요인에 의해서도 영향 받는다는 것을 알 수 있다. 예를 들어 ⑧ 노동상황에서 확인하듯이 직장 내에서의 지위관계 혹은 그러한 지위관계가 사회에서 어떻게 받아들여지고 그에 따른 지위관계가 형성되는지 또한 중요한 영향요인으로 작용한다. 즉, 노동은 각 노동상황에 영향을 미치는 요인 전체와 관련해서 규제・보호돼야 하며, 이를 노동인권의 전체 내용 영역이라 할 것이다.

2. 협의의 노동인권

노동인권과 관련해서는 국제연합의 '사회권규약'에 기본적 인권으로 상세히 규정되어 있다.[24] '사회권규약' 제6~7조에는 일할 권리가 규정되어 있는데, 구체적으로 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 노동의 권리를 인정하는 동시에 이 권리를 보호하기 위한 적절한 조치 필요성(제6조 제1항)을 적시하고 정하고 있다. 제7조의 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 임금(제7조2항) 외에, "(b) 안전하고 건강한 근로조건, (c) 연공서열 및 능력 이외의 다른 고려에 의하지 아니하고, 모든 사람이 자기의 직장에서 적절한 상위직으로 승진할 수 있는 동등한 기회, (d) 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한, 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급휴일"을 규정하여 공정하고 유리한 근로조건을 향유할 권리를 인정하고 있다. 제8조는 노동조합을 결성하고, 그가 선택한 노동조합에 가입할 권리를 정하고 있다.[25] 구체적으로 노동자의 결사의 자유권에는 "(b) 노동조합이 전국적인 연합 또는 총연합을 설립하는 권리 및 총연합이

24) 국제노동기구(ILO) 협약에는 협의의 노동인권에 해당하는 매우 상세한 권리들이 나열되는 바, 이에 대해서는 다음 절에서 상술한다.

25) 결사의 자유권과 노동조합을 결성할 수 있는 권리는 '자유권규약' 제22조에도 규정돼있다. "모든 사람은 자기의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리를 포함하여 다른 사람과의 결사의 자유에 대한 권리를 갖는다."(제22조 제1항)

국제노동조합조직을 결성하거나 또는 가입하는 권리, (c) 노동조합은 법률로 정하여진 것 이외의, 그리고 국가안보, 공공질서를 위하거나 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 제한 이외의 어떠한 제한도 받지 아니하고 자유로이 활동할 권리, (d) 특정국가의 법률에 따라 행사될 것을 조건으로 파업을 할 수 있는 권리" (제8조1항)를 나열하고 있다. 가족권에 관한 제10조 제2항에서는 출산전후를 포함한 임산부에 대한 유급휴가 및 어린이와 연소자 노동에 대한 특별한 보호 등이 규정되어 있다. "어린이와 연소자는 경제적, 사회적 착취로부터 보호된다. 어린이와 연소자를 도덕 또는 건강에 유해하거나 또는 생명에 위험하거나 또는 정상적 발육을 저해할 우려가 있는 노동에 고용하는 것은 법률에 의하여 처벌할 수 있다. 당사국은 또한 연령제한을 정하여 그 연령에 달하지 않은 어린이에 대한 유급노동에의 고용이 법률로 금지되고 처벌될 수 있도록 한다" (제10조 제3항).

'실질적'으로 대등한 지위에 놓여있지 않은 사용자와 노동자 사이의 계약은 근대 사법원리의 기반이 되는 소유권 절대의 원칙, 계약자유의 원칙, 그리고 과실책임의 원칙을 수정하는 방향으로 국가가 개입하는 방식으로 수정되었다. 노동법은 근로계약을 체결하는 두 당사자 관계에 개입하게 되었다. 한편으로, 모든 생산수단을 소유하고 있어 노동력을 사서 사용하면 사적 소유물인 상품을 생산할 수 있는 사용자와, 다른 한편으로, 아무런 생산수단도 소유하고 있지 않아 자신의 노동력을 팔아야만 생계를 지속할 수 있는 노동자 사이의 계약에 대해 최저 기준을 설정하고 이를 강제함으로써 노동기본권과 소유권을 대립시켜 소유권절대의 원칙을 제한하였다. 노동자의 건강과 안전을 위해 사업장의 시설과 환경의 기준을 법으로 정하는 것을 예로 들 수 있다. 국가가 근로계약의 체결 시 '노동자의 인간존엄성을 보장' 할 정도의 근로조건의 최저기준을 설정하고 이를 강제함으로써 계약자유의 원칙도 수정하였다. 최저임금법과 근로기준법 등을 예로 들 수 있다. 그리고 산업현장에서의 재해보상제도의 분야에 사용자의 무과실책임을 도입함으로써 과실책임의 원칙도 수정하게 되었다.[26)]

이러한 사법원리의 수정을 통하여 형성된 사회권의 하나로 체계화된 노동법에서

26) 이상윤(2017, .6); 김엘림·윤애림(2015, 10~11).

보장하는 노동인권은 우리 헌법 제32조와 제33조에서 정하고 있는 노동권과 노동3권에서도 명백히 적시하고 있다. 즉, 헌법은 "모든 국민은 근로의 권리를 가진다." 는 조항(제32조 제1항)과 동시에 직업선택의 자유 조항(제15조)을 두고 있다. 노동과 관련하여 기본권과 규범성을 갖는 조항으로 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권·단체행동권을 가진다." 는 조항(제33조 제1항)과, 국가는 "고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력" 하는 동시에 '최저임금제' 를 실시하며(제32조 제1항 2문), "인간의 존엄성을 보장" 할 수준의 최소 근로조건을 법('근로기준법')으로 정하도록 하고 있으며(제32조 제3항), 여자와 연소자 근로에 대한 특별한 보호 조항(제32조 제4항, 제5항)을 두고 있다. 그 외에도 모든 생활영역에서 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 차별을 받지 아니한다는 조항(제11조 제1항)에 따라, 동일 가치 노동에 대하여는 동일임금을 지급하여야 하는 것이다.

3. 광의의 노동인권

광의의 노동인권은 일반 인격적 권리주체로서 노동자의 일 · 노동과 관련한 권리인 동시에 임금노동을 수행하는 특정한 집단적 정체성을 가진 사회집단으로서 노동행위자들이 사회적으로 지속·유지돼야 할 필요성으로부터 요청되는 권리이다. 한 사회의 지속적 유지·발전을 위해서는 임금노동자의 노동력이 사회적으로 지속적으로 유지되어야 하는데, 국가는 사회국가(social state)로서 적극적·소극적 복지정책을 취하였고, 이러한 사회권은 그 내용과 심도에 있어서 지속적으로 형성·발전돼왔다.[27]

UN 사회권규약 제6조는 모든 사람이 자유로이 선택·수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 규정하면서, "이 규약의 당사국이 근로권의 완전한 실현을

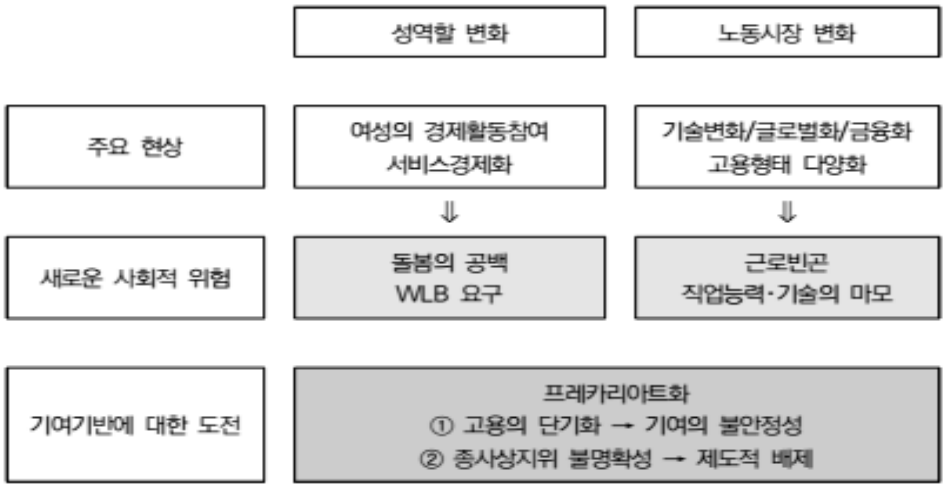
27) 마샬(T. H. Marshall, 1965)은 산업혁명 이후 영국 사회의 발전 과정을 시민권의 발전을 자유권(civil rights), 정치권(political rights), 그리고 사회권(social rights)으로의 발전 과정으로 서술하고 있다. 마샬에 따르면, 18세기에는 자유권이, 19세기에는 정치권이, 그리고 20세기에는 사회권이 형성·발전되었다. 마샬에게 있어 시민권은 자유권을 넘어서 "사회의 공공서비스를 수혜할 권리를 포함하여 자본주의의 최대의 해악인 불평등 구조와 시장의 폭력에 의한 희생으로부터 보호받을 적극적인 권리를 의미한다"(김형식, 1997: 17).

달성하기 위하여 취하는 제반조치에는 개인에게 기본적인 정치적, 경제적 자유를 보장하는 조건하에서 착실한 경제적, 사회적, 문화적 발전과 생산적인 완전고용을 달성하기 위한 기술 및 직업의 지도, 훈련계획, 정책 및 기술이 포함되어야 한다." (제6조 제2항)고 선언하고 있다. 제13조의 교육권이 "(a) 초등교육은 모든 사람에게 무상 의무교육으로 실시된다; (b) 기술 및 직업 중등교육을 포함하여 여러 가지 형태의 중등 교육은, 모든 적당한 수단에 의하여, 특히 무상교육의 점진적 도입에 의하여 모든 사람이 일반적으로 이용할 수 있도록 하고, 또한 모든 사람에게 개방된다; (c) 고등교육은, 모든 적당한 수단에 의하여, 특히 무상교육의 점진적 도입에 의하여, 능력에 기초하여 모든 사람에게 동등하게 개방된다." (제13조 제2항)고 보충되고 있는 것에서도 확인하듯이, 일할 권리의 실현은 노동자가 고용될 수 있는 실질적 조건을, 상응하는 교육에 자유롭게 접근할 수 있는 권리를 보장해줌으로써 구체적으로 마련해주어야 한다.

사회권규약 제9조는 "모든 사람이 사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리를 가지는 것"을 선언하고 있다. 매우 일반적인 수준의 선언적 문구이지만 사회보장권이 노동인권으로서 갖는 의미는 매우 광범할 뿐 아니라 그 관계의 내용이 끊임없이 변화해왔다. 19세기 말 독일에서 비스마르크가 건강보험제도와 노후연금제도를 도입한 이래 임금노동자의 소득단절에의 대응 방식은 사회보험의 형식으로 자리 잡게 되었다. 실업, 산재, 질병, 노령 등으로 인한 소득의 단절은 개별노동자가 대응할 수 없는 사회적 위험(social risk)이고, 이에 대비하기 위한 보험으로부터 출발하였다. 즉, 사회보험은 소득이 있는 기간 중에 보험금을 납부(contribution)하여, 노동을 하지 못하는 기간에도 일정한 수준의 생활을 유지할 수 있는 권리를 획득하는 제도이다. 이러한 사회보험의 기원으로부터 우리는 사회보장제도의 의미를 '소득활동을 할 수 없는 경우에도 인간다운 생활을 할 수 있는 권리 보호제도'임을 알 수 있다(장지연, 2018: 196 각주 1). 세계인권선언 제25조는 "모든 사람은 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리"가 있으며 "실업상태에 놓였거나 (...) 자신의 힘으로 어찌할 형편이 되어 생계가 곤란해진 모든 사람은 사회나 국가로부터 보호를 받을 권리"가 보장되어 있다고 선언하고 있으며, 이 권리가 바로 노동자가 실업에 봉착했을 때 청구할 수 있는 사회보장권이다.

사회보험을 시발로 하여 출발한 사회국가의 사회보장 내지 복지제도는 사회보험 외에 다양한 보장제도도 포함하고 있다. 그런데 이러한 사회보험을 포함하는 사회보장제도는 커다란 변화의 계기에 직면하였던 바, 하나는 성역할의 변화와 다른 하나는 고용형태의 다양화이다. 이러한 변화는 여성의 광범한 노동시장으로의 진입을 통한 돌봄(양육・육아 및 노령 등) 노동의 공백, 기술변화의 급진전에 따른 직업능력 마모・노후화 속도의 급진전, 그리고 노동 양극화 심화와 동시에 근로빈곤과 같은 새로운 사회적 위험의 확대를 결과했다.[28]

〈그림 3-1〉 노동시장의 변화와 새로운 사회적 위험



출처: 장지연(2018: 199).

이러한 돌봄의 공백이나 직업능력의 급속 마모 등으로 발생하는 새로운 사회적 위험에 대응하는 사회보험・보장제도가 등장하였고, 이는 구체적으로 일・생활균형(WLB)이나 적극적 노동시장정책 등과 같은 새로운 사회정책의 도입과 확대 등으로 나타났다. 육아휴직제도, 보육서비스, 직업훈련, 고용서비스 등이 대표적으로 확대된 사회정책 분야이다.

28) 이에 대해서는 장지역(2018: 197~203) 참조.

〈표 3-3〉 사회적 위험의 종류와 사회보장・서비스의 대응체계

사회적 위험의 유형	노동시장 제도	소득보장제도	사회서비스
실업		실업보험	고용서비스 능력개발훈련
산재		산재보험	의료서비스
질병	휴가/휴직	상병급여(보험)	의료서비스
노령		소득비례연금 데모그란트	
돌봄의 공백 (출산/육아/노인)	휴가/휴직/근로시간	출산/육아휴직급여 (보험)	돌봄서비스
직업기술의 마모/ 근로빈곤	휴가/휴직/근로시간	능력개발계좌 EITC	능력개발훈련

출처: 장지연(2018: 198)

산업화 이후 등장한 위험과 20세기 중반 이후 새로이 등장한 위험에 사회국가가 대처하는 소득보장제도 및 사회서비스 등은 지속적으로 변화하고 있으며, 그 심도도 또한 변화한다. 실업에 대비하던 실업보험도 중요하지만, 직업능력을 더 개발하기 위한 능력개발훈련서비스나 고용서비스의 비중이 더욱 비중있게 제공된다던가, 돌봄의 공백에 따라 양육・육아휴가제도가 더욱 발전하고 출산・육아휴직급여(보험) 등이 확대되며, 능력개발계좌 및 근로소득지원세제(Earned Income Tax Credit: EITC)가 확대되기도 한다.

이러한 광의의 노동인권은 우리나라의 헌법에서도 다양한 방식으로 표현되고 있다. 무엇보다도 우리 인간 노동행위의 궁극적 목적이랄 수 있는 행복추구권 즉, "인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리"를 가진다(제10조)고 정하고 있다. 인간을 동물과 다르게 구분지우는 행위, 즉 노동을 통한 일상 영위의 행위 속에서 "모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다."(제34조 제1항) 그리고 이러한 인간다운 생활을 보장하는 방법으로서 제34조 이하에서 사회적 기본권을 보장하고 있으며, 제119조 제2항에서는 경제에 관한 국가의 규제와 조정을 예정하고 있다. 사회적 기본권으로서는 사회보장 수급권(제34조 제2항),[29] 교육을 받을 권리(제31조), 일할 권리(제32조), 그리고 제35조에서 건강권과 환경권 및 주

29) "국가는 사회보장・사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다."(제34조 제2항)

거권을 보장하고 있다. 첫째, 헌법 제34조 제2항에서 "국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다."고 정하고 있는데, 헌법의 기본원리로 명확히 돼 있는 사회(복지)국가로서[30] 사회보장 및 사회부조를 통하여 '사회적 안전'을 확보해야 한다. 국가는 국민의 질병, 사고, 노령, 실업 등의 경우에 발생하는 위험에 대하여 의료보험, 연금보험, 고용보험 등 사회보장제도를 통한 사회적 안전망을 제공해야 한다. 즉, 사회보장권으로서 고용보험제도는 노동자가 실업으로 인하여 그 소득의 원천을 잃게 되면 일정 조건에 따라 취업할 때까지 실업급여를 지원하고, 취업알선 및 능력개발을 비롯한 고용안정 및 고용구조 개선을 국가 전체적인 차원에서 추진해 나갈 수 있도록 하는 사회보장제도이다.[31] 고용보험제도는 실업급여 외에 노동자의 구직활동지원, 직업능력개발 및 고용구조조정 등 각종 고용촉진활동 등이 포함된다는 점에서 실업보험과 구분되고 여타의 사회보장제도와 차이점을 보인다. 둘째, 헌법 제9장(경제)의 제119조 제2항에서 노동상황에서 국가의 노동인권 보장의 의무와 관련하여 다음과 같이 정하고 있다: "국가는 균형 있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다." 즉, 우리 헌법은 적정 수준의 노동소득분배율 조정에서 국가의 개입 가능성을 열어놓고 있는데, 이는 앞서도 언급하였듯이 임금만으로 노동력의 재생산을 유지해야 하는, 사회적 관점에서 노동력의 유지의 문제와 관련되기 때문이다. 이는 구체적으로는 조세정책과 사회보장제도를 통한 재분배 정책으로 실현된다.

30) 우리 헌법에서 명확히 하고 있는 대한민국의 국가 기본원리는 민주주의원리, 법치국가원리 및 사회(보장)국가원리라는 점은 헌법재판소의 수많은 결정에서 명확히 되고 있다.

31) 노동시장이란 구직자(노동자)와 구인자(사용자) 사이의 노동력 수요공급 관계를 조정하는 시스템이라 할 수 있는데, 노동시장에 관한 법은 제3자가 노동시장에서 노동력의 수급을 사업으로 행하는 경우에 이를 규제하는 법(직업소개사업 등의 규제)과 고용의 안정·촉진을 지원하는 법의 두 갈래로 구성된다. 고용보험제도는 후자의 고용의 안정·촉진을 지원함으로써 가능한 한 '일할 권리'와 직업선택의 자유를 증진하기 위한 정책이다.

제3절 노동인권의 역사

1. 세계 노동인권의 기원 : 산업혁명과 노동인권

근대 시민법은 기본적으로 모든 인간이 자유롭고 평등하며 합리적이라는 인간관을 기초로 하여 계약을 체결하는 당사자주의로부터 출발한다. 하지만 사용자와 근로자 사이에서 '사용종속성'을 전제로 하는 계약관계로 이루어지는 근로계약(근로기준법 및 노동조합법 참조)은 이러한 두 당사자 사이의 비대칭적 관계성을 전제하는 것이고, 노동인권의 필요성은 자연스럽게 도출된다. 근로계약은 민법전으로부터 출발하였다. 예를 들어 프랑스의 경우 1901년 7월 18일 법의 입법자가 처음으로 노동계약이라는 말을 사용하였는데, 민법전 1779조이다. 이 조문은 "가사사용인과 노동자의 임대차"를 "타인을 위하여 노동하기로 약정한 자들의 임대차"라로 규정하고 있다. 노무임대차는 일반적 사물임대차와 구분되는 바, 이 둘 "사이의 성질상 유일한 차이점은 전자(사물임대차)의 경우 임대차는 하나의 대상에 관한 것이고, 후자(노무임대차)의 경우에는 임대인의 인격 그 자체에 관한 것이다."고 정하고 있다. 노무임대차 당사자인 노동자는 자신 스스로를 제공하는 임대차의 목적 그 자체이며, 그렇게 하여 '급부 제공자와 급부가 불가분의 관계'에 있는 것이다. 노동관계 실정법의 초석은 바로 이 지점에 있다(쉬피오, 2017: 64~66).

> "노동관계에서 신체의 법적 지위는 그 신체의 물질적 성질 또는 정신적 성질에 따라 달라지는 것은 아니다. 어떤 경우에도 정신 에너지의 소외와 '근육 에너지의 소외'는 불가분의 방식으로 존재한다. 정신능력을 전혀 수반하지 않고 순수하게 육체적인 일은 존재하지 않는 것과 마찬가지로, 어떤 육체적 에너지도 소모하지 않고 순수하게 정신적인 일은 존재하지 않는다. 모든 경우에 있어서, 노동능력은 육체적 능력에 종속되며, 육체적 능력에 영향을 미치는 모든 요소는 노동능력에도 영향을 미친다. 예를 들면, 피로, 질병, 젊음 또는 노쇠와 같은 것들이다." (쉬피오, 2017: 67)

봉건제로부터 자본주의 사회로의 전환의 동력은 산업혁명이다. 그리고 산업혁명을 추동한 시민은 자본가(사용자)와 노동자로 양분되었다. 노동자는 유일한 생존수단으로서 사용자에게 자신의 노동력을 제공하고 그 대가로서 임금을 수령하여 생존을 유지할 수밖에 없었다. 산업화 초기 노동자들은 인격체로서 존엄성을 인정받지 못하였으며, 사용자는 노동자를 기계와 마찬가지로 일종의 생산수단 또는 상품의 일부분으로 취급하였다. 시민은 경제적 강자인 자본가와 경제적 약자인 노동자 두 계급으로 분열되었다. 시민은 모두가 자유롭고 평등한 인격자라는 것을 전제로 형성된 자본주의사회는 '실질적으로' 두 계급으로 분열되는 것을 인정하지 않고 '형식적' 자유와 평등만을 인정한 채, 시민법 원리를 근간으로 하였다. 그러나 이러한 사적 자치를 근간으로 하는 시민법 원리는 더 이상 유지할 수 없게 되었다. 19세기 영국 성냥 공장의 노동조건에 관한 조사위원회가 작성한 두 명의 도제를 둔 아버지와의 문답 내용은 이러한 상황을 명확히 보여준다.[32]

> 질문: 딸들은 몇 시에 공장에 갑니까?
> 대답: 처음 6주 동안은 새벽 3시에 가서 저녁 10시에 마쳤습니다.
> 질문: 19시간 동안 쉬거나 먹기 위한 휴식 시간은 얼마나 주어졌습니까?
> 대답: 아침 시간으로 15분, 점심시간으로 30분, 물 마실 시간으로 15분입니다.
> 질문: 아이들을 잠에서 깨우는 것이 매우 힘들었습니까?
> 대답: 예, 일단 깨우기 위해 마구 흔들어야 했습니다. 그런 다음, 일하러 가기 전에 똑바로 일으켜 세워서 옷을 입혀야 했습니다.
> 질문: 잠자는 시간은 얼마나 됩니까?
> 대답: 11시 이전에는 한 번도 잠자리에 든 적이 없었습니다. 그 시간에는 무엇이라도 좀 먹여야 했으니까요. 내 아내는 아이들을 제 시간에 깨우지 못할까 봐 밤을 꼬박 새는 것이 습관이 되었습니다.
> 질문: 대체로 몇 시에 아이들을 깨웠습니까?
> 대답: 보통 내 아내와 저는 새벽 두 시에 일어나서 아이들 옷을 입혔습니다.

32) 쉬피오(2017), pp.82-83.

질문: 그렇다면 아이들은 4시간 이상은 자지 않았단 말입니까?
대답: 겨우 4시간 정도죠.
질문: 이러한 상황이 얼마나 계속되었습니까?
대답: 약 6주 동안입니다.
질문: 일반적으로 아이들은 아침 6시에서 저녁 8시 30분까지 일하였습니까?
대답: 예, 맞습니다.
질문: 아이들이 그것 때문에 피곤해 했습니까?
대답: 예, 많이요. 아이들이 입에 먹을 걸 잔뜩 문 채로 잠든 적이 한 두 번이 아닙니다. 아이들이 먹도록 하려면 흔들어 깨워야 했습니다.
질문: 아이들이 사고를 당한 적이 있습니까?
대답: 예, 내 큰 딸이 처음으로 일하러 갔을 때, 톱니바퀴에 손가락을 마디까지 잃었습니다. 그리곤 리즈 병원에 5주 동안 입원해 있었습니다.
질문: 그 동안 임금은 지급되었습니까?
대답: 아니요. 사고가 일어나자마자 임금은 끊겼습니다.
질문: 아이들이 맞은 적이 있습니까?
대답: 예, 둘 다요.
질문: 통산 주급은 얼마나 됩니까?
대답: 각각 일주일에 3실링입니다.
질문: 연장노동을 하게 되면요?
대답: 3실링 7펜스 반입니다.

세계 최초로 산업혁명이 일어난 영국의 작업장에서 일하는 노동자 가구의 일상이다. 이러한 노동자의 일상은 더 이상 사적 영역으로 방치될 수 없었다. 노동자를 보호하고 노사관계를 규율할 법을 제정하여 개입하는 것이 국가의 의무로 부여되었다. 영국에서 노동자의 근로조건을 보호하기 위한 최초의 노동법은 1802년 '도제의 건강과 도덕에 관한 법률' (The Health and Morals of Apprentice Act)이다. 그 후 5개의 부분적 규율 성격의 공장법이 제정되었으나, 1833년 '공장연소노동자보호법' (The Act to Regulate the Labour of Children and Young Persons in Mills and Factories)의 제정에 와서야 비로소 근대적 노동법으로서 기본적 체계를

갖춘 입법이 성안되었다. 핵심적 내용은 연소노동자의 최저근로연령 규정, 연령에 따른 법정근로시간 제한, 동법 시행의 효과성 확보를 위한 근로감독관제 도입이다. 1844년의 '공장법개정법'을 통해서야 비로소 보호대상인 노동자의 범위를 연소노동자에서 여성노동자로까지 확대하였으며, 1864년 '공장확장적용법'을 제정하여 섬유공장 중심으로 적용되던 공장법을 황인·탄약 등의 위해작업공장에도 확대 적용하였다. 마침내 1901년 그동안의 다수 개별법을 정리·통합한 하나의 단일법으로 '공장법'이 제정되기에 이른다.

영국의 공장법의 발전 과정을 통해서 확인할 수 있듯이, 노동자 근로조건의 기준을 법으로 정하여 규율하고 감독하는 제도는 끊임없이 변화·발전하여 왔다. 위에 언급한 개별적 노동관계법은 노동자의 단결권을 허용하는 상태로 확장되어 갔는데, 애초에 노동자의 단결과 관련한 법은 역설적으로 단결을 제한·금지하는 법으로부터 출발하였다. 영국에서 집단적 노사관계법이랄 수 있는 노동자 단결 관련법은 '노동자규제법'(The Statute of Labourers)과 '노동자단결제한법'(Combination of Workmen Act)이 시초이다. 그러나 1824년 '노동자단결제한법폐지법'(Combination Laws Repeal Act)과 1825년 동법을 개정함으로써 '노동자단결제한법'이 폐지됨에 따라 노동자의 경제적 단결에 관하여는 형사책임이 면제되었으며, 1859년의 '노동자방해법'(Molestation of Workmen Act)이 제정되어 노동조합의 평화적 단체교섭을 합법으로 규정하기 시작했다.[33]

2. 국제기구의 출현과 노동인권의 변천

1) ILO의 노동인권 4대 선언

제1차 세계대전 종식 직후인 1919년 당시 유럽의 사회운동가들은 자신들이 경험한 국가 간 피비린내 나는 전쟁의 원인은 각 나라의 "불의, 고난 및 궁핍을 가져다주는 노동조건의 존재" 때문으로, 결국 "세계의 항구적 평화는 사회정의를 기초로 함으로써만 확립될 수 있다"고 선언하기에 이른다.[34] 세계평화를 열렬히 갈

33) 영국 노동법 변천에 대해서는 이상윤(2017: 7~9).

망하던 당시 각국의 지도적 인사나 사회운동가들은 국제적인 노동자 보호를 호소하는 운동과 무역 경쟁의 형평성 유지, 각국의 노동조합 운동 등의 영향을 받으며 노동문제에 큰 정치적인 관심을 갖던 상황이었다. 이러한 조건에서 국제적 협조를 통해서 노동자의 권리를 보호하여야 한다는 생각이 나타나기 시작했는데, 파리 강화회의에서 국제연맹(League of Nations; UN 전신)의 자매기관으로 국제노동기구의 설립이 합의되었으며 베르사유조약 등의 강화 조약에 약관으로 기재되었다. 이러한 배경을 토대로 43개국이 참가하여 설립된 ILO 헌장의 전문은 '보편적이고 지속적인 평화는 사회 정의에 의해서만 초래된다.'고 선언하고 있다.

ILO는 최상위 규범인 헌장(ILO Constitution)을 기본으로 하고, 협약과 권고를 중심으로 해서 국제노동규범을 형성하고 있다. 회원국은 ILO 가입 시 헌장 규정을 수용할 의무를 부담하며, 이를 바탕으로 기본적 원칙에 대한 감시 체계를 구축하고 있다. 한국은 1991년 12월 ILO에 가입함으로써 여러 협약을 비준・준수해야 할 의무가 부과되어 있다. 1991년 12월 9일 152번째 회원국으로 가입하였고, 2018년 10월 현재, 4개의 핵심협약(Fundamental Conventions, 총8개), 3개의 거버넌스협약(Governance Conventions, 총 4개), 22개의 기술협약(Technical Conventions, 총 177개) 등 총 29개의 협약을 비준한 상태이다.

ILO 협약은 비준 시 이를 이행해야 하는 국제법적 구속력이 있으며, 비준된 협약은 우리 헌법 제6조 제1항에 따라 국내법(법률)과 동일한 효력을 갖는다. 협약을 비준함으로써 발생하는 회원국의 의무는 협약의 규정을 이행하기 위해 취한 입법・행정조치 등 협약의 이행 정도에 관한 연례보고서를 ILO사무국에 제출해야 한다. 비준되지 않은 협약에 대해서도 협약의 비준을 방해하거나 지연시키는 요인에 대해서 보고하여야 한다. ILO는 제86차 총회('98)에서 채택된 「노동자 기본권 선언 및 후속조치」에 의하여 4개 부문(결사의 자유, 강제노동금지, 아동노동금지, 차별금지)에 관련된 8개 협약을 핵심협약으로 분류하고 있다. 협약의 비준 여부는 회원국이 결정할 수 있으며, 회원국의 이행의무는 비준한 협약에 한해서만 발생하나, 핵

34) "세계의 항구적 평화는 사회정의를 기초로 함으로써만 확립될 수 있으며, 또한 세계의 평화와 화합이 위협받을 만큼 수많은 사람들에게 중대한 사회불안을 야기하는 불의, 고난 및 궁핍을 가져다주는 노동조건이 존재(한다)." (ILO 헌장 전문)

심협약인 결사의 자유 관련 협약 제87호 및 제98호는 ILO 헌장에 의거, 미비준 시에도 예외적으로 준수의무가 있으며, 이사회의 결사의자유위원회가 이행여부를 감독한다.

위 협약 이외에 국제노동기준의 다른 형태가 권고(Recommendation)이다. 비준협약이 이행의무가 발생하는 반면, 권고는 협약 내용과 관련하여 회원국의 정책과 활동이 나아가야 할 방향을 제시하는 지침의 성격을 지니고 있다. 다만 ILO 권고에 관하여 회원국의 법률 및 관행의 현황을 ILO이사회가 요청하는 적당한 기간마다 ILO사무총장에게 보고하여야 할 의무가 있으며, 이 보고에서는 권고 규정이 어느 정도로 시행되고 있는지 또는 시행하려 하는지와 어떠한 규정을 채택하거나 적용함에 있어서 필요하다고 인정될 수 있는 수정안을 제시하도록 요구할 수 있다.

ILO는 1946년 유엔의 전문기관으로 편입되었고, 이러한 당면 과제를 수행하기 위하여 노동기본권, 고용, 사회보장, 사회협력과 같은 분과를 운영하고 있으며, 창립 이후 필라델피아 선언을 포함하여 4개의 역사적인 선언을 꼽을 수 있다.

① '노동은 상품이 아니다'를 천명한 1944년 필라델피아 선언

②) ILO 헌장 : 사회정의와 노동인권

③ 결사의 자유, 직업상 차별금지, 강제근로 금지, 아동노동 금지 8개 협약을 근로기본권 확보를 위한 핵심협약으로 선정하고 이행을 촉구한 1998년 노동기본권 선언

④) 세계화의 물결 속에서 확대되는 불평등을 축소하기 위한 공정한 세계화를 위한 사회정의에 관한 2008년 선언(2008.6.10 제97차 ILO 총회) : 노동기본권, 고용, 사회보호 및 사회적 대화가 보장되는 Decent Work을 통하여 사회정의를 달성하기 위한 ILO의 역량을 강화시킬 것을 천명함.[35)]

35) ILO는 기본원칙선언 외에 ILO헌장(Constitution, 1919)을 위시해서 필라델피아선언(Philadelphia Declaration, 1944), 세계화의 사회적 차원에 대한 세계위원회 보고서(Report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization, 2004), 그리고 공정세계화를 위한 사회정의 선언(ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008)을 역사적 의미를 갖는 선언·협약으로 꼽고 있다.

(1) 필라델피아 선언

제2차 세계대전 중 전장의 전투가 줄어들고 있던 1944년 필라델피아 선언(1944. 5. 10)이 채택되었다. 필라델피아 선언에서 확인된 근본 원칙은 시장에서 거래되고 있는 '노동은 상품으로 거래되어서는 아니 된다'는 것이었다.

① 노동은 상품이 아니다.

② 표현 및 결사의 자유는 사회의 지속적 진전을 위해서는 필수적이다.

③ 일부의 빈곤은 전체의 번영에 위험으로 작용한다.

④ 빈곤에 대한 투쟁은 각국 차원에서 끊임없는 노력으로 지속돼야 하며, 자율적이고 단결된 국제적 노력으로 노사 대표는 정부 대표와 동등한 지위에서 공공복지를 증진하기 위해 자유로운 협의와 민주적 결정에 함께 참여한다.

즉 노동력은 시장에서 자유롭게 거래되는 상품처럼 거래되는 것이어서는 아니 된다는 것이 기본 사상이다. 노동력은 일반 상품과 달리 인간의 존재를 전제로 하는 것이고, 그 인간은 태어나면서부터 인권을 보장받는 실존이기 때문이다. 즉, 인간의 노동력은 어느 누구에게도 양도하거나 침해되어서는 아니 되는 인권을 가진 존재에 불가분의 상태로 결합되어 있기 때문에 그 자체로서 보호·인정받고 존중되어야 한다. 따라서 노동은 인간적 존엄성을 보장받을 수 있는 적정 조건에서 이루어져야 한다.

국제노동기구(ILO)의 설립 목적에서 밝히고 있듯이 '공정하고 인간적인 노동조건'이 보장되어야 하며, 노동의 행위는 출발의 조건이자 행위의 결과가 '부정의, 곤궁과 궁핍'이 만연한 상황을 극복하기 위한 것이어야 한다. 설립 이후 국제노동기구는 결사의 자유, 노동조합 결성권, 최소근로연령, 근로시간, 최저임금, 사회보장 등 다양한 분야에서 협약과 권고를 채택하였고, 이는 사회권 규범의 발전에 중요한 토대를 형성하였다.

1948년 채택된 세계인권선언(UN Declaration of Human Rights)은 제22조 사회보장수급권 일반조항, 제23조 일할 권리, 정당한 보수에 대한 권리, 노동조합 결성권, 제24조 합리적 근로시간, 휴식과 여가에 대한 권리, 제25조 식량, 의복, 주택과

의료 등 적정한 생활수준에 대한 권리, 제26조 교육권, 제27조 문화권 및 과학의 진보로 인한 혜택을 누릴 권리 등의 조항을 담게 되었다.[36] 세계인권선언에 담긴 인권관은 국가권력의 남용뿐 아니라 실업・빈곤 등 산업사회의 위험 등에 이르기까지 인간존엄을 위태롭게 하는 여러 사회적 요인들로부터 보호될 필요성을 포함하고 있다.

(2) ILO 헌장

산업화 초기 노동조건의 극단적 열악함, 비참한 빈곤과 궁핍의 현실은 더 이상 방치되어서는 안 되는 상황에 이르렀고, 그 극복을 통해서만 세계의 항구적 평화가 달성될 수 있다는 믿음에 근거해 1919년 국제노동기구(ILO)를 설립하였다.[37] ILO 헌장의 전문은 다음과 같이 밝히고 있다.

> "세계의 항구적 평화는 사회정의를 기초로 함으로써만 확립될 수 있으며, 또한 세계의 평화와 화합이 위협받을 만큼 수많은 사람들에게 중대한 사회불안을 야기하는 불의, 고난 및 궁핍을 가져다주는 노동조건이 존재(한다). (이러한 노동조건은 다음과 같은 조치에 의해 시급히 개선되어야 한다.) 예컨대 1일 및 1

36) 엇비슷한 시기 미국과 같은 '신천지 국가'에서도 자유권으로 대표되는 정치적 인권뿐 아니라 결핍으로부터의 자유가 인간의 본질적 자유로 선언되었고, 사회경제적 측면의 권리가 시민의 기본권으로 선언되었다, 1941년 당시 미국 내에서 사회권을 헌법상 기본권으로 보장하기 위한 제2권리장전(the Second Bill of Rights)이 논의되었다. 루즈벨트 대통령은 1944년 연두교서에서 "개인의 진정한 자유란 경제적 보장과 독립 없이 존재할 수 없다는 점을 우리는 명백히 깨닫게 되었다."라며 의회가 제2 권리장전에 담길 권리를 선언하였다: 산업, 상점, 농장 또는 광산에서 유익하고 좋은 보수의 직업을 가질 권리, 적절한 식량, 의복과 여가를 제공하기에 충분한 소득에 대한 권리, 자신과 가족이 인간다운 삶을 누릴 수 있는 가격으로 농작물을 경작하고 판매할 수 있는 농부의 권리, 국내외에서 부당한 경쟁과 독점으로부터 자유로운 환경에서 거래할 수 있는 - 그 규모가 크든 작든 - 모든 사업가의 권리, 인간다운 집에 대한 모든 가족의 권리, 적절한 의료보호에 대한 권리와 좋은 건강을 성취하고 누릴 기회, 노령·질병·사고·실업에 기인하는 경제적 공포로부터 적절히 보호를 받을 권리, 좋은 교육에 대한 권리가 그것이다(Roosevelt, 1944). 미국법률협회(American Law Institute: ALI) 위원회가 국제권리장전 초안으로 마련한 '기본적 인권에 대한 문서'(1946년)도 인권 목록에 제11조 교육권부터, 제12조 노동권, 제13조 근로조건에 대한 권리, 제14조 적절한 식량과 주거에 대한 권리, 제15조 사회보장에 대한 권리까지 총 다섯 항에 걸쳐 사회권을 담고 있었다.(ALI, 1946: 243; 이주영, 2017: 175 재인용)

37) ILO는 국제노동기준을 협약과 권고의 형태로 제정하여 노동기본권(결사의 자유, 단결권, 단체교섭권, 강제근로 폐지, 고용평등, 기타)에 대한 최소한의 기준을 설정하고 이의 준수를 감독하는 국제기구이다. 이와 함께 ILO는 직업훈련·직업재활, 고용정책, 노동행정, 노동법·노사관계, 근로조건, 경영개발, 협동조합, 사회안전, 노동통계, 산업안전·보건 등의 분야와 관련된 기술지원을 제공하는 한편, 독립적인 노사단체의 발전을 증진하고 이들에 대한 훈련과 자문을 제공한다. 또한 각종 노동관련 문제에 관한 교육 및 연구를 수행하고, 연구결과를 출판하기도 한다.

주의 최장근로시간의 설정을 포함한 노동시간의 규제, 노동력 공급의 조절, 실업의 방지, 적정한 생활급의 지급, 직업상 발생하는 질병·질환·상해로부터 노동자의 보호, 아동·청소년 및 여성의 보호, 노령 및 상해에 대한 급부, 자국 이외의 다른 나라에서 고용된 노동자의 권익보호, 동등가치의 노동에 대한 동일임금 원칙의 인정, 결사의 자유 원칙의 인정, 직업교육 및 기술교육의 실시 및 그 외 조치."

(3) 1998년 노동기본권 선언: 8개 핵심협약

국제노동기구는 1998년 "노동에 있어서 기본적인 원칙들과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)"을 발표하였다. 이 선언에서는 4개의 기본 원칙과 관련된 8개 협약을 기본협약으로 정하였다.[38] 1998년 제86차 총회에서는 ① 결사의 자유와 단체교섭, ② 강제노동의 금지, ③ 아동노동의 철폐, ④ 고용과 직업의 측면에서의 차별 금지를 기본적 협약으로 채택하면서, 이러한 협약들이 ILO 헌장에서 언급한 기본 원칙들을 반영하여 정리한 것이라고 설명하고 있다. 결사의 자유(제87호, 제98호), 강제노동 금지(제29호, 제105호), 아동노동 금지(제138호, 제182호), 차별 금지(제100호, 제111호) 등 총 4개 분야 8개 협약을 말한다.

ILO 제87호 협약 제2조는 "노동자와 사용자는 누구나 당해 단체의 규칙만을 따를 것을 조건으로 하여 사전 승인 없이 스스로가 선택한 단체를 조직하거나 그 단체에 가입할 권리를 가진다."고 규정하고 있다. '노조 할 자유'를 매우 간결하고도 압축적으로 표현한 문장이다. 이 밖에도 이 협약은 결사의 자유의 실효성을 보장하기 위한 구체적인 조치로서, △ 조합규약의 작성 △ 자유로운 대표자 선출

38) 국제노동기준의 핵심 사항인 협약은 그 중요성 내지 지위에 따라 기본협약(fundamental conventions), 거버넌스협약(governance conventions), 전문협약 (technical conventions)으로 구분되는데, 기본협약 관련해서는 회원국으로 하여금 비준에 대한 감시·감독 체계에 더하여 미비준 이유와 비준 전망에 관한 연례보고서를 제출하도록 하여 그 이행 여부를 확인하겠다는 취지이다. "관련 협약의 미비준 회원국을 포함하여 모든 회원국은 ILO 회원국이라는 사실에 의해, 관련 협약에서 규정하고 있는 다음의 기본적 권리에 관한 원칙들을 성실히 ILO 헌장에 따라 존중하고 증진하며 실현할 의무가 있다." ILO협약 중 기본협약과 거버넌스협약을 제외한 협약들을 일반협약(general conventions) 또는 전문협약(technical conventions)이라고 한다.

△ 노조운영 및 활동의 보장과 이에 대한 공공당국의 권리제한이나 간섭의 금지 △ 행정기관에 의한 노조해산이나 권리정지 처분의 금지 △ 연합단체 결성 및 가입권의 보장 등을 규정하고 있다. 제98호 협약은 노조활동을 이유로 한 불이익취급이나 반(反)조합계약 등 결사의 자유를 침해하는 사용자의 각종 부당노동행위를 금지하고, 노동조합의 교섭력을 증진하기 위한 국가의 조치 의무를 주된 내용으로 하고 있다. 제87호 협약이 국가로부터의 자유의 원칙을 규정한 것이라면, 제98호 협약은 사용자로부터의 자유의 원칙을 규정한 것이다.

우리나라는 기본협약 8개 중 4개(아동노동 금지와 관련한 제 138호·제182호 협약, 기회균등과 관련한 제100호·제111호 협약)를 비준하고 4개(결사의 자유와 관련한 제87호·제98호 협약, 강제노동 금지와 관련한 제29호·제105호 협약)를 비준하지 않고 있다.

<표 3-4> 기본협약 목록과 비준 현황

	구 분	협 약 명	비준 여부
핵심협약 (8) (core conventions)	결사의 자유	87호 결사의 자유와 단결권의 보장 협약	X
		98호 단결권과 단체교섭권 협약	X
	강제노동금지	29호 강제노동 협약	X
		105호 강제노동철폐 협약	X
	차별금지 (균등대우)	100호 동등보수 협약	O
		111호 차별(고용과 직업) 협약	O
	아동노동금지	138호 최저연령 협약	O
		182호 가혹한 형태의 아동노동 협약	O

(4) 공정한 세계화를 위한 사회정의 선언 (2008. 6. 10 제97차 ILO 총회)

국제노동기구는 2008년 “공정한 세계화를 위한 사회적 정의에 관한 선언 (Declaration on Social Justice for Fair Globalization)” (이하 ‘사회정의선언’)

에서 열거한 4개 협약을 거버넌스협약으로 선언, 사회정의선언에서는 ILO 협약의 실효성 있는 이행을 위하여 회원국이 우선적(priority)으로 거버넌스협약을 비준할 것을 권고하고 있다. 거버넌스협약은 근로감독협약(제81호, 제129호), 고용정책협약(제122호), 노사정협의(국제노동기준)협약(제144호)의 3개 분야, 4개의 협약이 있다. 현재 우리나라는 이 중 3개 협약(제81호, 제122호, 제144호 협약)을 비준했다. 미(未)비준한 거버넌스협약에 대해서는 회원국에 별도의 보고 의무를 부과하고 있지 않지만, ILO 차원의 비준 확대 계획을 실시하고 있으며, 2010년부터 2016년까지 제1차 계획이 진행된 바 있다.

노동시장의 양극화가 심화된 조건에서 2000년대 이후 ILO의 주요 의제 중 하나는 'Decent Work'이다. 다양한 표현으로 번역되는 ILO 차원에서 이 용어는 '인간적 품위가 존중되는 조건' 속에서 이루어지는 일이라는 개념이 핵심이다.[39] ILO는 1999년 87차 국제노동회의(International Labour Conference 87th Session 1999)에서 사무총장 보고서를 통해 '자유롭고, 안전하고 평등하고 인간의 존엄성이 존중되는 환경 속에서 남녀에게 일답고 생산적인 일을 제공하는 것이 ILO의 당면한 최우선 목표'라고 주장함으로써 모든 사람들에게 일다운 일(decent work)을 보장하는 것이 ILO의 최종 목표임을 분명히 하였다. 2000년대 이후 양극화가 심화됨에 따라 지구촌의 문제로 제기되는 상황에서 2000년대 ILO의 지속적인 논의를 통해서 구체화되어 왔다.

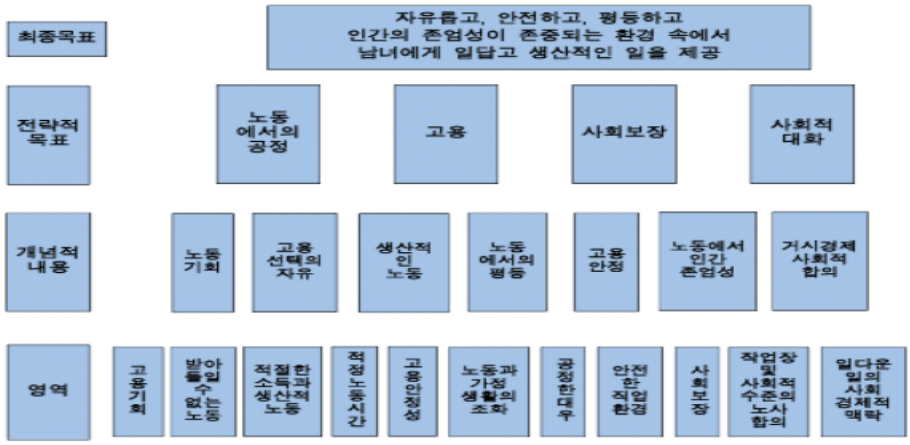
ILO는 '인간의 존엄성이 지켜지는 조건'의 일다운 일이라는 최종적인 목표를 달성하기 위한 전략 목표로 4가지를 제시하였는데, 노동에서의 권리 제고, 고용, 사회보장, 그리고 사회적 대화이다. 여기서 노동권리는 노동자 중에서도 비정형 임금노동자, 자영업자, 가사노동자, 자원봉사 노동 등 모든 유형의 노동을 포함한다. 고용 영역은 고용기회의 양적인 확대와 동시에 질적으로도 고용안정성이라던가 고용

39) 한국의 근로기준법 제정 기준도, 헌법의 표현을 빌면, "근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다."(제32조 제3항)고 선언하고 있다. 구체적 내용으로 들어가기 전에 우선 Decent Work에 대한 번역을 확정하는 것이 필요한데, 우선 ① '양질의 일자리' 혹은 '괜찮은 일자리' 표현은 'Decent Work = Good Job'으로 오해될 가능성이 있으며; ② work를 단순히 일자리로 해석할 경우 decent work에 포함되어 있는 실업자에 대한 사회보장체계가 간과될 수 있으며; ③ 반대로 work를 '노동'으로 해석할 경우 지나치게 광범위한 영역을 포괄하여 다루어야 한다는 점 등을 고려하여 원어 그대로 'Decent Work' 또는 '일다운 일'이라고 번역하는 것이 타당하리라.

기회 평등성과 임금 및 산업안전 등 영역에서 ‘인간적 존엄성이 지켜지는’ 조건을 제공하는 것을 의미한다. 일다운 일 개념에는 노동의 재생산측면에서 주요 요인으로 되는 교육훈련 및 사회보장 등도 강조된다. 또한 고용 및 노사관계 측면에서의 참여를 보장하는 노사간 지속적인 대화와 타협과 아울러 사회적 수준에서의 대화 체제의 작동이 선결요건으로 된다.[40]

이러한 개념을 기초로 ILO는 일다운 일 측정을 위해 11개의 영역에서 다양한 지표를 제시하고 있는데(Anker et al., 2002), 고용기회, 받아들일 수 없는 노동을 배제하고 일할 기회를 선택할 수 있는 자유, 적절한 소득과 생산적 노동, 적정노동시간, 고용 안정성, 일・가정 조화, 공정한 대우, 안전한 작업환경, 사회보장, 작업장 및 사회적 수준의 노사협의, 일다운 일의 사회경제적 맥락 등이다(<그림 3-2> 참조).[41]

<그림 3-2> 일다운(decent work) 일의 구조



출처: 황준욱(2005: 24)

40) ILO가 제시하는 일다운 일의 개념은 크게 노동기회(opportunities for work), 적정한 일을 선택할 자유(freedom of choice of employment), 생산적인 노동(productive work), 노동에서의 평등(equity in work), 고용안정(security of work), 노동에서 존엄성(dignity at work) 등을 포함하며, 이외에도 일다운 일 확대를 통해 얻을 수 있는 국가경제 및 사회의 발전, 노동성과의 제고 등을 의미하는 일다운 일의 거시경제사회적 함의 또한 중요시한다(Anker et. al., 2002).

41) 국내 비정규직 일자리의 질 개선에 관한 논의가 진행되는 가운데, 최근 연구 가운데 ‘일다운 일자리’를 ① 임금수준(시간당 임금이 최저임금의 120% 이상), ② 직무만족도(자발적 사유에 의해 비정규직을 선택), ③ 사회보험 가입(직장을 통해 국민연금과 고용보험 모두가입)의 3 요소로 정의한 연구도 있는데, 이에 따르면 비정규직의 25%, 정규직의 68%가 이 조건에 충족하는 일자리로 분석된 바 있다.(금재호 외, 2016: 237).

2) ‘협의’의 노동인권과 ‘광의’의 노동인권

국제기구 ILO를 중심으로 한 노동인권의 발전의 역사는 채택된 의정서의 내용을 시간 순으로 일별해보면 잘 알 수 있다. 가장 먼저 채택된 ILO조약은 노동시간과 실업의 문제에 관한 것으로, 제조부문에서 노동시간의 문제(1919, 1930, 1931; 1935년 40시간 노동), 실업(1919년 실업통계와 실업 방지 조치; 1933년 유료직업소 개소; 1948년 직업안정기구)과 실업보상(1920), 노동가능 최소연령 도입 등 연소노동 보호(1919)와 모성보호(1919, 1952) 등에 관한 의정서 채택 이후, 질병보호(1927), 최저임금결정제도(1928, 1951년 농업부문, 1970년 개발도상국을 특히 고려한 최저 임금 결정에 관한 협약), 강제노동(1930, 1957년 강제노동폐지), 유급휴가(1936), 이주노동자(1939, 1975년 보충규정), 근로감독(1947, 1969년 농업부문), 결사의 자유 및 단결권 보호(1948), 임금보호협약(1949), 고용 및 직업에 대한 차별대우 금지에 관한 협약(1958), 단체교섭(1981), 직업안전 및 건강(1981), 파트타임 노동(1994), 가사노동자(2011) 등 순으로 채택되었다.

사회 정책의 기본 목표 및 기준에 관한 협약(1962) 및 사회 보장의 내국민과 비(非)내국민의 균등 대우에 관한 협약(1962), 노동자 대표(1971), 인적자원개발(1975), 사회보장(최저기준) 협약(제102호, 1952년), 균등대우(사회보장) 협약(제118호, 1962년), 3자협의 협약(국제노동기준, 1976년), 사회보장 권리 유지 협약(제157호, 1982년),[42] 고용촉진과 실업으로부터의 보호 협약(제168호, 1988년), 모성보호에 관한 협약(제183호, 2000년) 등 순으로 채택되었다.

ILO 노동인권 협약의 채택・변천 과정에서 알 수 있듯이, 20세기 초반까지는 대부분 ‘협의’의 노동인권에 해당되는 내용이 협약 의제인 바, 주로 근로시간, 산업재해 및 질병으로부터의 보호, 최저임금 및 임금보호, 근로감독과 결사의 자유 및 단결권 보호 등에 집중되어있다. 이와 대비적으로 20세기 후반 이후 특히 1960년대 이후에는 주로 사회정책적 의제, 사회보장 및 인적자원개발, 3자협의체제 및 고용촉진과 실업으로부터의 보호, 그리고 모성보호 등 ‘광의’의 노동인권 의제로 변

42) 사회보장권리 유지 협약에 따라 국외에서 근로 혹은 거주하는 노동자들에 대하여도 의료보험, 의료급여, 출산급여, 상병급여, 노령급여, 유족급여, 업무상 상해급여, 실업급여, 가족급여에 관한 권한을 유지하게 되었다.

화되어가는 것을 확인할 수 있다.

제4절 노동인권의 국제적 기준 - ILO 기준을 중심으로

앞서 충분히 살펴본 것처럼, 우리가 논의하고 있는 노동인권은 우리나라에서만 적용되는 것이 아니고 그 기본정신과 기준은 일찍이 100년 이전에 시작되어 모든 가맹국에 적용되고 있다. 국제노동기구 ILO가 1919년 결사의 자유 원칙을 ILO 헌장에 규정하였다. 이후 노동인권 관련 여러 기준들이 ILO 협정(conventions)으로 수립되어 왔다. 주요 기준을 보면 결사의 자유, 단체교섭, 강제노동, 아동 노동, 기회와 처우 균등, 이주노동자에 대한 각각의 국제노동기준이 마련되어 있다. 이들 각 기준의 의미와 협정들을 의제 중심으로 정리하면 아래와 같다.

1. 결사의 자유 원칙

결사의 자유 원칙은 ILO가치의 핵심이다. 결사의 자유는 1919년 ILO 헌장에 명기되어 있으며 1944년 ILO 필라델피아 선언과 1998년 작업의 기본원리와 권리에 대한 ILO 선언에 포함되어 있다. 또한 결사의 자유는 1948년 인권의 보편적 선언(Universal Declaration of Human Rights)에서 공표된 권리이기도 하다. 사용자와 노동자 조직을 결성할 권리는 건전한 단체교섭과 사회적 대화의 전제 조건이다. 그럼에도 불구하고 결사의 자유 원칙을 적용하는 데 어려움이 여전히 존재하고 있다. 나라에 따라서 특정 범주, 예를 들어 공무원, 선원, 수출산업 노동자들은 결사의 자유가 거부되고 있다. 또한 노동자와 사용자 조직이 불법적으로 연기되거나 방해되기도 하고 극단적인 경우에는 노동조합원이 체포되거나 살해되기도 한다. ILO기준은 결사의 자유 위원회와 다른 감독기구의 작업과 연계하여 이러한 어려움을 해결하고 이 기본 인권이 세계적으로 존중받고 있다는 것을 확신시켜 주는 데 도움을 주고 있다.

<관련 ILO 협정>

1) 결사의 자유와 단결권보호 협정, 1948 (No. 87)

이 기본 협정은 노동자들과 사용자들이 사전 인가 없이 자신들이 선택한 조직을 설립하고 가입할 권리를 설정하고 있다. 노동자 조직과 사용자 조직은 자유롭게 구성되어야 하고 행정당국에 의해 해체되거나 중단되어서는 아니 된다. 또한 조직은 연맹과 총연맹을 설립하고 가입할 권리를 가지며, 나아가 연맹과 총연맹은 노동자와 사용자의 국제조직에도 가입할 수 있다.

2) 단결권과 단체교섭 협정, 1949 (No. 98)

이 기본 협정은 노동자들이 사용자의 부당노동행위로부터 적절히 보호되도록 하고 있다. 부당노동행위는 예를 들어 노동자가 노동조합에 가입하지 못하도록 하거나, 고용즉시 노동조합 자격을 박탈하거나, 노동조합 가입이나 노조활동 참여라는 이유로 노동자를 해고하는 요구들이다. 노동자 조직과 사용자 조직도 서로 간섭하는 행위로부터 적절히 보호되도록 하고 있다. 예를 들면 노동자 단체를 사용자 또는 사용자 단체의 지배 하에 설립하는 행위, 노동자 단체를 사용자 또는 사용자 단체의 통제 하에 두려는 목적으로 재정적 또는 기타 수단으로 지원하는 행위들이 이에 해당한다. 이 협정은 또한 단체교섭 권리도 내포하고 있다.

3) 노동자 대표 협정, 1971 (No. 135)

어떤 맡은 일에서 노동자 대표는 기존 법이나 단체협약 또는 기타 공동합의규정에 부합하여 행동을 하는 한 자신에 대한 편견 행동으로부터 효과적인 보호를 받을 것이다. 이 편견 행동이란 노동자 대표로서 지위나 행동을 이유로, 또는 노동조합원이나 노조활동 참여를 이유로 해고하는 것을 포함한다. 그 맡은 일에서 노동자 대표가 자신의 기능을 신속하고 효율적으로 수행할 수 있도록 하기 위해 시설이 제공되어야 한다.

4) 농촌노동자 조직 협정, 1975 (No. 141)

모든 범주의 농촌노동자는 임금소득자이든 자영업자이든 사전 승인 없이 자신이 선택한 관련 조직을 수립하고 그 조직의 규칙에 따라 조직에 가입할 수 있는 권리

를 가질 수 있다. 결사의 자유 원칙은 충분히 존중되어야 한다. 농촌노동자의 조직은 성격상 독립적이고 자발적이며 모든 간섭이나 강제나 억압으로부터 자유로워야 한다. 국가정책은 농촌노동자들이 경제사회발전에 참여한다는 것을 보장하는 방법으로서 농촌노동자의 강하고 독립적인 조직의 자발적인 설립과 성장을 촉진해야 한다.

5) 공공부문 노사관계 협정, 1978 (No. 151)

공공노동자들은 고용에 있어서 반노조차별행동으로부터 보호를 받아야 한다. 공공노동자조직은 공공당국에 의해 조직설립, 기능, 또는 행정에서 어떤 간섭으로부터 적절한 보호를 받을 뿐 아니라 공공당국으로부터 완전한 독립을 보장받아야 한다.

2. 단체교섭에 대한 국제노동기준

결사의 자유는 노동자와 사용자가 노동관계를 효율적으로 협상하기 위해 단결할 수 있도록 보장한다. 건전한 단체교섭 관행은 강한 결사의 자유와 결합하여 사용자와 노동자가 협상에서 동등한 목소리를 가져야 하고 그 결과는 공정하고 균등해야 한다는 점을 보장한다. 단체교섭은 양측이 공정한 고용관계를 협상하고 고비용의 노동분쟁을 예방하는 기능을 한다. 연구조사에 의하면 단체교섭이 고도로 조직된 국가에서는 단체교섭이 덜 조직된 국가보다 높은 임금균형, 낮은 실업, 짧은 파업을 보이는 경향이 있다.

조직된 단체교섭 관행의 사례로는 한국이 1990년대 아시아재정위기를 완화시키도록 하고 남아프리카가 인종차별 이후시기로 평화로운 전환을 하도록 역할을 한 역사를 들 수 있다.

<관련 ILO 협정>

1) 단결권과 단체교섭 협정, 1949 (No. 98)

고용조건은 단체협약에 의해 규정된다. 이러한 관점에서 이 협정은 사용자 또는 사용자 단체와 노동자 단체 간의 자발적인 협상의 기구를 개발하고 활용하도록 권장하고 촉진하기 위해 국가별로 적절한 조치들을 취해야 한다고 규정하고 있다.

2) 공공부문 노사관계 협정, 1978 (No. 151)

이 협정은 공공근로자를 위한 단체교섭을 촉진할 뿐 아니라 공공근로자 대표가 고용조건 결정에 참여하도록 하는 다른 방법들도 촉진하고 있다. 이 협정은 또한 당사자들 간 협상이나 조정, 알선, 중재 같은 독립적이고 공정한 기구를 통해 분쟁이 해결되어야 한다는 점을 명시하고 있다.

3) 단체교섭협정, 1981 (No. 154)

이 협정은 단체교섭을 정의하고 공공서비스를 포함한 모든 경제활동에서 단체교섭 촉진을 요구하고 있다.

3. 강제노동에 대한 국제노동기준

강제노동이 보편적으로 비난 받고 있지만 지구상에서 2,090만 명이 여전히 강제노동에 시달리고 있다. 총 강제노동 중에서 90%인 1,870만 명은 개인이든 기업이든 민간경제에서 이용되고 나머지 10%인 220만 명은 국가에서 강요한 강제노동의 형태이다. 민간 개인이나 기업에서 이용되는 강제노동 중 22%인 450만 명은 강제 성착취의 희생자이고 68%인 1,420만 명은 강제 노동착취의 희생자이다. 민간경제의 강제노동은 매년 1,500억 달러의 불법수익을 만들어 내고 있다. 이 중 2/3인 990억 달러는 상업적 성착취로부터 오고 510억 달러는 가사노동, 농업 및 기타 경제활동 등의 강제 경제착취로부터 온다.

아프리카 일부에서는 노예의 흔적이 여전히 발견되고 있고 남아메리카의 많은 나

라들에서는 강압, 기만적 채용 형태의 강제노동이 존재하고 있다. 여러 나라에서 노동자들이 강제노동의 상황에 빠져 있으며 협박과 폭력을 통해 사용자의 집을 떠나지 못하도록 억류되어 있는 경우도 많다. 남아시아에서는 수백만 명의 남자, 여자, 아이들이 부채의 악순환을 통해 작업장에 묶여서 구속된 노동을 지속하고 있다. 유럽과 북미에서는 점점 많은 여성과 어린이들이 노동과 성착취 밀매의 희생자가 되고 있다. 인간의 밀매는 최근 국제적 관심의 주제가 되어 왔다. 마지막으로 강제노동은 경제개발의 목적이나 정치적 처벌로서 국가가 여전히 강요하고 있다.

세계 많은 정부들에게 강제노동의 철폐는 21세기의 중요 문제로 남아 있다. 강제노동은 기본인권의 심각한 침해일 뿐 아니라 빈곤의 주요 원인이고 경제개발의 장애이기도 하다. 강제노동의 ILO 기준은 기술적 지원과 협력에 대한 경험을 토대로 강제노동에 대한 완전한 대응을 개발하도록 회원 국가들에게 중요한 가이드를 제공해 왔다.

<관련 ILO 협정>

1) 강제노동협정, 1930 (No. 29)

이 기본 협정은 모든 종류의 강제노동을 금지하고 있다. 여기서 강제노동이란 "어떤 징벌의 협박 하에 어떤 사람으로부터 강요되며 자발적으로 스스로 제공하지 않은 모든 일과 서비스"를 말한다. 다만 강제 군사복무, 법정판결의 결과나 긴급상황에서 통상 시민의무, 공동체의 직접적 이익을 위해 구성원들이 수행하는 사소한 지역서비스는 예외로 인정되고 있다. 이 협정은 강제노동의 불법 착취가 형사 범죄로서 처벌되어야 하고 인준 국가들은 법으로 관련 처벌을 정하고 엄격히 집행해야 한다는 것을 요구하고 있다.

2) 강제노동의 폐지 협정, 1957 (No. 105)

이 기본 협정은 정치적 강압이나 교육의 수단으로서, 또는 기존 정치, 사회, 경제적 체계에 반대하는 정치적, 이데올로기적 관점을 표명한데 대한 처벌로서 실시되는 강제노동을 금지하고 있다. 또한 노동훈련의 수단이나 파업 참가에 대한 처벌로서,

그리고 인종, 사회, 국가 또는 종교적 차별의 수단으로서 실시되는 강제노동도 금지하고 있다.

3) 강제노동협정, 1930과 강제노동권고, 2014(No. 203)에 대한 2014년 의정서

203호 권고에 의해 만들어진 법적 구속력 있는 강제노동의정서는 예방, 보호, 보상조치를 촉진시키고 인간 밀매를 포함한 모든 강제노동 형태를 철폐시키는 노력을 강화하는 데 목표를 두고 있다.

4. 아동노동에 대한 국제노동기준

아동노동은 인간의 기본권리 침해이고 아동의 개발을 방해하고 생애의 육체적, 심리적 손상을 주는 것으로 드러났다. 가사빈곤과 아동노동 간 강한 상관관계가 있다. 빈곤층은 어린이들을 학교에 보내지 않고 사회적 신분상승의 전망을 제한함으로써 아동노동이 세대에 걸쳐 빈곤을 영속시킨다는 증거가 있다. 이러한 인적자본의 하락은 경제성장과 사회발전을 지연시켜 왔다. 한 ILO 연구에 의하면 전환경제와 개발도상국에서 아동노동의 철폐는 더 나은 학습과 사회서비스 투자보다 거의 7배나 더 큰 경제 이득을 창출할 수 있다. 아동노동에 대한 기본 ILO 기준은 아동노동에 대한 범세계적 투쟁을 위한 두 개의 법적 근거를 마련하고 있다.

<관련 ILO 협정>

1) 최저연령협약, 1973 (No. 138)

이 기본 협약은 고용이나 일을 허용할 일반적 최저연령을 15세(가벼운 일은 13세)로 설정하고 위험한 일의 최저연령은 18세(어떤 엄격한 조건에서는 16세)로 설정하고 있다. 이 협약은 경제와 교육시설이 충분히 발전되지 않은 곳에서는 초기에는 일반 최저연령을 14세(가벼운 일은 12세)로 설정할 가능성을 열어두고 있다.

2) 가혹형태의 아동노동 철폐 협약, 1999 (No. 182)

이 기본 협약은 아동을 18세 미만의 사람으로 규정하고 있다. 이 협약은 인준국가들이 가혹형태의 아동노동을 철폐하도록 요구하고 있다. 가혹형태 아동노동이란 모든 종류의 노예나 노예와 유사한 관행을 말한다. 즉, 아동의 매매와 밀매, 부채 속박과 농노, 그리고 폭력갈등에 사용할 아동의 강제채용을 포함한 강제노동; 아동 매춘과 포르노작품; 불법활동, 특히 마약의 생산과 밀매를 위한 아동 이용; 그리고 아동의 건강, 안전 또는 도덕을 해칠 수 있는 일을 포함하고 있다. 이 협정은 아동에게서 최악의 아동노동을 제거하고 가정과 사회로의 복귀에 필요한 적절한 지원을 제공하도록 인준국가들에게 요구하고 있다. 이 협정은 또한 자유로운 기본교육에 대한 접근을 보장하고 가능하면 가혹형태의 아동노동으로부터 탈출하여 아동을 위한 직업훈련을 제공하도록 요구하고 있다.

5. 기회와 처우 균등에 대한 국제노동기준

어떤 사회도 차별로부터 자유롭지 못하다. 고용과 직업에서 차별은 보편적이고 항구적으로 진화하는 현상이다. 세계 수백만 명의 남자와 여자가 직업과 훈련을 받지 못하고 저임금을 받거나 능력과 기술과 상관없이 그들의 성별, 피부색, 인종 또는 신념의 이유로 특정 직업에 국한되고 있다. 예를 들어 많은 선진국에서는 여성이 동일 업무를 수행하는 남성 동료보다 25%나 낮은 임금을 받고 있다. 차별로부터의 자유는 기본 인간권리이면서 노동자가 고용을 자유로이 선택하고 그들의 잠재력을 충분히 개발하고 공적에 따라 경제적 보상을 받는데 필수적이다. 작업장에서의 평등은 중요한 경제적 이점이 있다. 평등을 실행하는 사용자는 더 넓고 다양한 노동력을 채용할 수 있다. 평등을 누리는 노동자는 더 많은 훈련을 하고 더 높은 임금을 받고 노동력의 질을 개선할 수 있다. 세계화된 경제의 이득은 사회에서 더욱 평등하게 분배될 수 있고 더 큰 사회안정을 이룰 수 있으며 지속적 경제개발에 대한 폭넓은 대중의 지지를 얻을 수 있다. 평등에 대한 ILO 기준은 작업장의 모든 측면에서 그리고 사회 전체적으로 차별을 해소할 방법을 제공하고 있다. 이 기준은

또한 노동분야에 성별 주요 전략이 적용될 수 있는 토대를 제공하고 있다.

<관련 ILO 협정>

1) 동일가치노동 동일보상 협정, 1951 (No. 100)

이 기본 협정은 인준국가들이 모든 노동자들에게 남성이든 여성이든 동일 가치의 노동에 대해서는 동일 보상의 원칙을 적용하는 것을 확실히 하도록 요구하고 있다. 여기서 보상이란 노동자의 고용으로부터 발생하고 사용자가 노동자에게 현금이든 현물이든 직접적이든 간접적이든 지불해야 할 통상임금 또는 기본급이나 최저임금이나 봉급과 추가적 보수를 포함한다.

2) 차별 (고용과 직업) 협정, 1958 (No. 111)

이 기본 협정은 '차별'을 인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 국가혈통, 사회태생에 기초해서 생겨난 어떤 구분, 제외 또는 선호라고 정의하고 있다. 차별은 고용이나 직업에서 기회나 처우의 평등을 무시하거나 손상시키는 결과를 유발하게 된다. 이 협정은 인준국가들이 이 분야에서 어떤 차별도 철폐한다는 관점을 가지고 적합한 방법으로 기회와 처우의 평등을 촉진하는 국가정책을 선언하고 추진할 것을 요구하고 있다. 이 협정은 직업훈련에 대한 접근, 고용과 특정 직업에 대한 접근, 그리고 고용기간과 조건과 관련한 차별도 포함하고 있다.

3) 부양가족노동자협정, 1981 (No. 156)

이 협정은 남성과 여성 노동자에게 기회와 처우의 효과적 균등을 조성할 목적으로 설정되어 있다. 이 협정은 고용에 종사하는 부양가족이 있는 사람이 고용과 가족책임 간의 갈등 없이 차별 받지 않을 권리를 행사하는 국가정책을 실시하도록 인준국가들에게 요구하고 있다. 이 협정은 또한 정부가 지역사회 계획에서 부양가족 노동자의 욕구를 고려할 것을 요구하고 어린이돌봄과 가족서비스와 시설과 같은 공공 또는 민간의 지역사회 서비스를 개발하거나 촉진하기를 요구하고 있다.

이들 기준에 추가하여 많은 다른 ILO 기준들이 그들의 특정 주제와 관련한 평등에 대한 규정을 포함하고 있다.

6. 이주노동자에 대한 국제노동기준

빠른 속도의 경제세계화는 이전보다 더욱 많은 이주노동자를 양산해왔다. 실업과 빈곤증대가 개발도상국의 많은 노동자를 다른 나라에서 일하도록 촉발시킨 반면, 선진국은 노동, 특히 비숙련노동의 수요를 증가시켰다. 결과적으로 수백만 명의 노동자와 그들의 가족은 일자리를 찾기 위해 다른 나라로 떠나고 있다. 현재 전 세계적으로 세계 인구의 3.1%에 해당하는 약 2억 3,200만 명의 이주민이 존재한다. 이주민 8명 중 한 명은 15~24세 사이에 있다고 추정된다. 이주노동자는 초청국가의 경제에 기여하고 집으로 보내는 송금액은 본국 경제를 활성화하는 데 도움이 된다. 하지만 동시에 이주노동자들은 사회적 보호를 별로 못 받고 노동시장에서 불평등에 직면하고 착취와 인신매매에 노출되고 있다. 숙련이주노동자는 착취는 덜 당하지만 그들의 이주는 자신의 경제에 필요한 가치 있는 노동을 개발도상국으로부터 앗아갔다. 이민에 대한 ILO기준은 본국이나 이주국가 모두에게 이민의 흐름을 관리하고 이러한 노동자 범주의 적절한 보호를 확실히 하도록 하는 도구를 제공하고 있다

<관련 ILO 협정>

1) 고용목적의 이민 협정(수정), 1949 (No. 97)

이 협정은 비준국가들에게 이주노동자에 대한 무료지원과 정보서비스를 수립하고 유지하며 이주와 입국과 관련한 선전을 오도하지 못하도록 조치를 취함으로써 고용목적 국제이민을 촉진하기를 요구하고 있다. 이 협정은 이주노동자에게 적절한 의료서비스를 제공하고 소득과 저축의 이전을 보장하는 것을 포함하고 있다. 비준국가들은 고용조건, 결사의 자유 및 사회보장을 포함하는 많은 문제에 대해 자신의 본국에 적용하는 것보다 덜 우호적인 처우를 해서는 안 된다.

2) 이주노동자(보충조항) 협정, 1975 (No. 143)

이 협정은 비밀 및 불법이민을 퇴치하는 동시에 모든 이주노동자의 기본 인권을 존중하는 일반적 의무를 요구하는 규정을 제공하고 있다. 이 협정은 비밀, 불법 이민을 퇴치함과 동시에 모든 이주노동자의 기본인권을 존중하는 일반적 의무를 부가하는 규정을 제공하고 있다. 이 협정은 또한 합법적 거주의 이주노동자와 내국 노동

자간 평등 정도를 1949년 협정 조항 이상으로 확장하고 있다. 여기서 1949년 협정은 이주노동자나 그 가족 일원이 이주국가의 영토 내에서 합법적인 고용과 직업 상 기회와 처우의 평등, 사회보장, 노동조합과 문화적 권리, 그리고 개인적, 집단적 자유를 보장하고 있다. 이 협정은 영토 내에 합법적으로 거주하는 이주노동자 가족의 재결합을 촉진하도록 비준국가에게 요구하고 있다.

7. 사회보장 및 사회정책에 관한 국제노동기준

시민을 위한 안전을 제공하는 사회란 전쟁과 질병으로부터만 아니라 일을 통해 생계를 유지하는 것과 관련된 모든 불안정으로부터도 시민을 보호해야 한다. 사회보장제도는 실업, 질병 및 상해, 노령 및 퇴직, 취업불능, 임신 및 보육과 같은 가족부양책임, 가족의 생계를 잃은 경우 기본소득을 제공한다. 이러한 혜택은 개별노동자와 그 가족뿐만 아니라 지역 사회 전체에게 중요하다. 사회보장은 보건의료, 소득보장 및 사회서비스를 제공함으로써 생산성을 향상시키고 개인의 존엄성과 완전한 자기실현에 기여한다. 사회보장제도는 또한 자녀를 둔 여성들이 노동시장에서 동등한 기회를 누릴 수 있도록 조치를 취함으로써 성평등을 촉진한다. 사용자와 기업의 사회보장은 변화에 적응할 수 있는 안정적인 노동력을 유지하는 데 도움이 된다. 마지막으로 사회보장은 경제위기의 경우 안전망을 제공함으로써 사회적 응집력의 근본적인 요소로 작용하여 사회의 평화와 세계화 및 경제개발에 긍정적 참여를 보장한다. 이러한 장점에도 불구하고, 세계 인구의 20%만이 적절한 사회보장 혜택을 받고 있으며, 절반 이상은 어떠한 사회보장 혜택도 받지 못하고 있다.

사회 보장에 관한 ILO의 기준은 다양한 경제시스템과 개발단계에 따라 다양한 종류의 사회보장 범위를 제공한다. 사회보장 협약은 보편적인 보장 범위의 목표에 점차 도달할 수 있는 다양한 옵션과 유연 조항을 제공한다. 사람들이 점점 더 지구적 경제 위험에 노출되는 세계화 속에서, 국가 단위의 광범위한 사회보장 정책이 위기의 부정적 사회적 영향에 대해 강력한 완충 장치를 제공할 수 있다는 사실을

인식해가고 있다. 이러한 인식에 근거해 2012년 국제노동기구 총회(International Labor Conference)는 사회보장방안 권고안(202호)을 채택했다.

ILO 헌장은 필라델피아 선언에서 "모든 인간은 인종, 신조 또는 성별에 관계없이 자유 및 존엄과 경제적 안정 및 기회균등의 조건하에 물질적 복지 및 정신적 발전을 추구할 권리를 가진다. 이를 가능케 할 상태의 실현은 국가적 및 국제적 정책 및 조치의 중심 목적이어야 한다." 고 선언하고 있다. 사회적 파트너 간의 대화를 통해 공식화된 사회 정책은 국제 사회가 동의한 목표를 달성할 수 있는 가장 좋은 기회이다. 관련한 ILO 기준은 경제개발이 참여하는 모든 사람들에게 이익이 되도록 보장하는 사회 정책을 수립하는 기본 틀을 제공한다.

<관련 ILO 협정>

1) 사회보장 (최소기준) 협약, 1952 (No. 102)

사회보장 혜택 수준과 부여 조건에 대한 최소 기준을 제시한다. 의료보험, 병가, 실업, 노령, 고용 상해, 가족, 출산, 취업불능 및 기초생활지원과 같은 사회보장의 9가지 주요한 부분을 다루고 있습니다. 이 협약은 모든 국가 상황에 적용될 수 있도록 하기 위해 각 9개 분야 중 최소 3개를 수용하고 다른 분야에서 의무를 이행함으로써 비준 가능성을 제공하여 국가가 정한 모든 목표를 점진적으로 달성할 수 있도록 한다. 최소급여 수준은 해당 국가의 임금 수준과 관련하여 결정될 수 있다.

2) 사회보장 방안 권고안, 2012 (No. 202)

이 협약은 사회보장에 관한 ILO 기준에 명시된 지침에 따라 사회보장 기저수준을 도입 또는 유지하고 가능한 많은 사람들에게 더 높은 수준의 사회보장을 확대하기 위한 전략의 일환으로 최소사회보장 구현 지침을 제시한다.

3) 균등 사회보장 협약, 1962 (No. 118)

4) 사회보장권 유지 협약, 1982 (No. 157)

이 도구들은 출신 국가에서 누렸던 사회보장 혜택에 대한 자격 상실 문제에 직면한 이주노동자에게 특정 사회 보장 권리와 혜택을 제공한다.

5) 사회정책 (기본목표 및 기준) 협약, 1962 (No. 117)

본 협약은 모든 정책이 주로 전국민의 복지와 발전과 사회적 진보에 대한 욕구를

촉진하는데 초점을 맞춘다는 일반원칙을 제시한다. 또한 생활수준 향상은 경제발전 계획의 주요 목표로 간주되어야 한다. 또한 이주노동자, 농업생산자, 자영생산자 및 임금노동자, 최저임금 조정 및 임금 지불, 차별금지, 교육 및 직업훈련에 관한 추가 요구 사항을 제시한다.

제4장

노동인권의 실제와 증진방안

제1절 노동권리별 노동인권

1. 한국 노동인권 증진 약사(略史)와 현주소 / 2. 일할 권리 / 3. 노동자의 근로조건과 근로기준법 / 4. 노동조합과 노동3권 / 5. 실업자의 사회보장권

제2절 노동주체별 노동인권

1. 청소년의 노동인권 / 2. 여성의 노동인권 / 3. 장애인의 노동인권 / 4. 이주민의 노동인권 / 5. 비정규직의 노동인권

제3절 현장 속에서의 노동인권

1. 감정노동과 노동인권/2. 돌봄노동과 노동인권/3. 갑질문화와 노동인권 / 4. 산업안전과 노동인권 / 5. 4차 산업혁명과 노동인권

제4장 노동인권의 실제와 증진방안

제1절 노동권리별 노동인권

1. 한국 노동인권 증진 약사(略史)와 현주소

우리나라가 UN에 가입한 것은 1991년이고, 이를 통해서 ILO 회원국이 되었다. '인도적 근로조건의 채택' (ILO 헌장)이라는 정언은 우리 헌법에도 일찍이 자리 잡고 있었다. 하지만 군사정권과 이어진 개발주의 정권은 노동3권을 실질적으로 인정하지 않거나 공안기관과 행정력을 동원하여 노동운동을 탄압하기도 하였다. 국가의 비호 하에 기업들은 노동자들의 권리추구를 막기도 하였고, '노동 없는 민주주의'의 한계가 드러났다. 노동조합의 영향력이 커졌음에도 불구하고, 1997년 이후 노동체제의 변화는 '불평등 심화의 역설'로 귀결되었다. 고용형태와 고용상 지위를 차등화 하는 다양한 제도의 도입으로 노동시장의 불평등은 급증하였다.

1) 1987년 헌법과 노동인권 보장의 현실

1987년 헌법은 이전 헌법(1980년 개정)에 비해서 노동법과 제도에 몇 가지 변화를 가져왔다. 1953년에 근로기준법에 명시된 이후 노동단체의 지속적인 요구에도 불구하고 무시되었던 최저임금법은 1986년 제정되었고 1987년 헌법에도 명시되었다(제32조 제1항 2문). 1987년 남녀고용평등법이 제정되고 고용 · 임금 · 근로조건에서 성차별금지 조항이 헌법에 신설되었다(제32조 제4항). 노동기본권과 관련해서는 단체행동권에 대한 개별적 유보조항이 삭제되어 보편적 권리로 선언되고(제33조 제

1항), 국가 · 지방자치단체 · 국공기업체 · 방위산업체 · 공익사업체 등 공공분야의 단체행동권에 대한 헌법적인 광범위한 제약이 주요방위산업체 종사자로 축소되었다(제33조 제3항). 변화의 내용을 <표>로 비교하면 다음과 같다.

<표 4-1> 1980년 헌법과 1987년 헌법 노동기본권 비교

1980년 헌법 (헌법 제9호, 1980.10. 27, 전부개정)	1987년 헌법 (헌법 제10호, 1987.10. 29, 전부개정)
제30조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 한다. ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다. ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다. ④ 여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다. ⑤ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다. 제31조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다. 다만, 단체행동권의 행사는 법률이 정하는 바에 의한다. ② 공무원인 근로자는 법률로 인정된 자를 제외하고는 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가질 수 없다. ③ 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체·공익사업체 또는 국민경제에 중대한	제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다. ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다. ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다. ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다. ⑤ 연소자 근로는 특별한 보호를 받는다. ⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다. 제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다. ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

영향을 미치는 사업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.	③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

하지만 1987년 헌법 개정과 이후 한국 사회의 정치적 민주화의 진전에도 불구하고 다양한 사회주체들의 실질적 참여와 권리의 보장은 여전히 투쟁과 희생을 요구하였다. 특히 노동기본권 개선이라는 측면에서 제약이 많이 남아있는데, 이는 과거 군사독재정부 시기에 형성된 기본적인 틀, 노동은 단지 경제성장을 위해 동원되어야 할 자원이라는 인식이 거의 변하지 않았기 때문이다. 1987년 노동자대투쟁을 계기로 2~3년여 고양되었던 노동조합운동은 다시 쇠락해 갔다. 노조 조직률은 1989년 19.8%까지 올라갔지만 시간이 흐를수록 낮아지다가 1995년 13.8%, 2000년 12%로 하락, 2004년 이후 10%대를 지속하고 있다. 제5공화국 정부의 물리적인 폭력 수단에 의존하던 노동탄압 형태는 변하여, 법과 제도를 통하여 노조운동에 대한 통제를 보다 정교하게 해나가는 상황이 지속되고 있다.

1995년 이후 한편으로 '세계화추진위원회'가 발족됨과 동시에 다른 한편으로, 노동법과 제도에도 상당한 변화가 일어났다. 법원은 1987년 개정 헌법에 따른 노동기본권의 의의를 전혀 고려하지 않은 채 도식적인 법해석을 통하여 쟁의권 행사의 보호범위를 극도로 축소하여 엄격하게 제한하였고, 정부는 이를 다시 명분 삼아 법률상의 새로운 근거를 마련하게 되었다. 일례로 1996년 노동조합법과 노동쟁의조정법을 통합하여 제정된 '노동조합 및 노동관계조정법'이 그것이다. '쟁의행위의 기본원칙'(제37조 제1항 및 제38조 제3항)과 노동행위 주체에서 개별 조합원을 배제하는 조항(제37조 제2항), 쟁의행위의 수단과 방법에 있어서 '노동조합의 지도와 책임'에서 적법성 구성을 통한 엄격한 통제(제38조) 및 조정전치주의(제45조) 등을 꼽을 수 있다. 특히 쟁의권 행사의 주체를 노동조합으로 한정하면서 일반 조합원의 비공인 파업을 금지한 제37조 제2항은 헌법의 문언(제33조 제1항)과도 배치되는 문제점을 드러내고 있다. 이러한 법 제·개정을 통한 노동기본권 억압만 아니라 사법부의 많은 판결은 이러한 문제적 법조항에 대해 법리적 정당화를 더하였던 것이다.

1999년 ‘교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률’이 제정돼 교원의 단결권이 인정되었다. 하지만 ‘전임자 임금지급 금지’ 조항의 폐지 공약은 지켜지지 않았고 다시 5년간 유예시키는 정도에 머물렀고 기업단위의 복수노조는 금지되었다. 2003년 9월 노동부는 ‘노사관계 개혁방향’의 3대 목표를 노사갈등으로 인한 사회적 비용의 최소화, 유연하고 안정된 노동시장의 구현, 근로계층 간 격차 완화로 정하였다. ‘노사관계 개혁방안’의 모태가 된 ‘노사관계법제도 선진화 방안’의 주요 내용은, 노동조합의 부당노동행위 규제 조항 신설과 사용자의 부당노동행위에 대한 형벌 조항 삭제, 교섭창구 단일화, 유급전임자수 제한 등 노조활동에 대한 국가개입의 강화, 사용자의 직장폐쇄권 확대, 공익사업장의 파업 시 신규채용 · 하도급에 의한 대체근로 허용 등 파업권의 약화, 정리해고 요건 완화, 성과급 임금체계 및 변경해지제도의 도입 등 노동기본권 보장이란 관점에서 많은 문제점을 드러냈다. 비정규직 사용의 남용방지와 차별금지를 입법 목적으로 2006년 제정된 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’과 개정 파견법(2007. 7. 1. 시행)은 ‘동일노동 동일임금’, ‘사용사유 엄격 제한’ 등의 핵심적 보호방안이 빠진 채 시행, 10년이 지난 지금에 와서도 차별 해소에는 거의 기여하지 못하였다.[43)]

노동계의 극심한 반발에 부딪혀 15년 가까이 그 시행이 유보되어오던 노조전임자 급여금지 조항이 근로시간면제 제도의 도입과 함께 2010년 7월 1일부터 시행되어 노사 자치주의가 크게 훼손되고 정부 개입이 강화되는가 하면, 헌법의 노동3권 보장 조항이 도외시되면서 노동자(단체)의 집단적인 저항의 상당수가 불법으로 규정되고 지속적으로 노조지도자와 파업 참가자들이 체포 · 구금되었다. 이러한 노조지도자 체포·구금 등과 대비적으로, 2010년 대법원이 현대자동차의 대규모 사내하청이 불법파견임을 명확히 선언했지만 검찰은 사용자에게 어떠한 형사책임도 묻지 않았다. 2015년 9월 15일의 이른바 “9.15 노사정 대타협” 발표와 동시에 여당의 소위 노동개혁 5개 법안 의원 입법발의가 이어졌다. 청년고용 활성화, 노동시장 이중구조 개선, 사회안전망 구축, 노동시장의 불확실성 제거, 노사정 파트너십 구축이라는 다섯 개 항목으로 나누어 각 세부적인 대책을 내놓은 것이었지만, 그 실제 내용

43) 차별시정제도가 도입되기 전 정규직 대비 비정규직 임금격차는 월 임금총액 기준으로 52.4%였으나 2017년 8월 현재 51.0%로 오히려 격차가 늘어났다.(김유선, 2017)

은 그 목적과 상반되는 것이었다. 근로기준법, 고용보험법, 산재보상보험법, 기간제법, 파견법 개정안으로 입법 발의한 법안의 핵심적인 내용은, 35세 이상 노동자의 기간제 사용기간 제한을 2년에서 4년으로 늘리고, 소위 '뿌리산업'이란 명목으로 금지된 제조업 일부 업종에 대해 파견을 허용하고, 고소득 전문직 노동자의 파견기간 제한을 없애며, 55세 이상 고령자를 업종제한 없이 사용할 수 있도록 하였다.

이외에도 박근혜 정부에서 고용노동부는 법률에 정면으로 반하는 잘못된 일부 대법원 판례를 가지고 그 취지에 따른다는 명분을 내세워 '공정인사(일반해고) 지침'과 함께 '취업규칙 해석 및 운영에 관한 지침' 이른바 양대 지침을 만들어 배부하였는데, 이 지침들은 문재인 정부에 의해서 2017년 9월 25일 자로 공식적으로 폐기됨으로써 갈등의 확대를 피할 수 있었다.

2) 노동존중사회를 위한 고용노동행정개혁위원회 출범과 개혁

헌법은 노동자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 등 노동3권을 보장하고 있지만, 대한민국 제1의 재벌그룹은 무노조주의(無勞組主義) 경영방침을 표방해왔다. 또 다른 대표적 재벌그룹은 대법원이 수차 하청노동자들이 불법파견에 해당하여 직접고용 노동자의 지위에 있다고 판결했는데도 이를 무시해왔다. 또 다른 상당한 규모의 중견기업은 생산직을 직접고용 하지 않고 간접고용 노동자만 사용하는 경영방침을 고수하면서 몇 명 안 되는 생산직 노동자를 세 차례나 해고하기도 했다. 무노조주의 경영방침은 노동3권을 기본권으로 보장한 헌법을 정면으로 부정하는 것이다. 간접고용은 중간착취의 가능성과 위험성 때문에 헌법과 법률은 직접고용을 원칙으로 하고 간접고용은 엄격한 요건 하에서 예외적으로만 인정하고 있을 뿐이다. 간접고용은 노동자를 사용하여 누릴 수 있는 이익은 누리되, 그에 대한 노동법상 책임은 전혀 지지 않겠다는 것으로 정의롭지도 못한 처사이다. 직접고용 노동자로 인정하는 법원 판결을 무시하는 것은 법치의 근본을 부정하는 것이다. 하지만 이러한 법원 판결 무시는 사회적으로 크게 문제가 되지 않을 정도의 상황으로까지 진척되었다. 이러한 법현실과 괴리되는 산업현장의 현실이 우리사회 노동인권 보장의 현주소이다(김선수, 2018).

진선미 의원실이 2018년 3월 29일자로 배포한 보도자료에 의하면, 2015년부터 2017년까지 3년 간 검찰이 '공안사건'으로 접수한 사건 중 노동사건이 88.4%(27만 건 중 24만 건)인 반면, 나머지 출입국 위반, 공직선거법 위반, 대공사건 등 공공에 관한 사건은 11.6%(2만 8천여 건)에 그친 것으로 나타난다. 접수된 24만여 건의 노동사건도 개인 간 임금체불 사건, 퇴직급여 미지급 등 근로기준법이나 근로자퇴직급여보장법 위반 사건이 대부분(82.1%)을 차지했고, 산업안전법 위반이나 노동조합법 위반 등 노사분규에 관한 건은 비중이 낮은 것으로 나타났을 정도이다. 3년 간 기소된 12만 건의 공안사건 중 노동사건이 10만 건(88.7%)을 차지했다. 대공사건은 236건으로 그 비중이 0.2%밖에 안 되고, 기소율도 7.4%(3,331건 중 236건 기소)에 불과해 출입국사건이나 선거사건 등 다른 공안사건 평균인 44.4%에도 크게 못 미쳤다. 노동, 학원, 사회 · 종교 등 관련 사건을 '공안', 즉 '공공의 안전을 해하는 사건'으로 다루는 '시대착오적 태도를 벗어나지 못한, 지극히 부적절한'[44] 산업현장 밖의 사회적 분위기는 눈에 보이지 않는 노사관계를 반영한다.

이러한 조건에서 촛불혁명으로 탄생한 현 정부는 2017년 11월 1일 그간 고용노동행정의 불합리한 관행 및 제도를 검토하고 개선방안 등에 대해 장관을 자문하는 역할을 위해 '고용노동행정개혁위원회'(이하 '위원회')를 출범시켰고, 고용노동행정 전반에 대한 개혁과제 의견을 수렴하였다. 위원회는 2018년 1월 7일. 9개월의 활동 결과를 15대 조사과제로 모아서 노동행정, 근로감독, 노사관계, 산업안전, 권력외압·비리 등 제도개선 방안 등을 확정하여 발표하였다.

<1> 근로감독 및 체불행정 실태와 개선*

* 동 권고안은 지난 4월13일 위원회의에서 의결한 사항임

○ 불시 근로감독 원칙의 정립

- 사업장 근로감독에 있어서 감독계획을 사업장에 사전 통보하지 않고 방문하는 '불시 근로감독'을 원칙으로 할 것

○ 근로감독에서 투명성과 공정성 제고

44) 참여정부 당시 폐지되었던 '공안사건' 구분은 이명박 정부에서 부활한 대검찰청 '공안3과'의 업무분장을 보면 노동, 학원, 사회 · 종교 등 단체 관련 사건 처리와 동향파악을 업무 영역에 포함시키고 있었다.

- 사업장 근로감독에서 근로자대표(노조대표)가 참여하고 결과를 제공받을 수 있도록 제도를 보완하고, 근로감독 결과가 위법한 경우에 이해관계자가 이의신청 할 수 있도록 하며, 이의신청사건을 공정하게 심의할 수 있는 제도 및 기구를 설치·운영할 것

○ 임금체불 사용자에 대한 제재 강화

- 임금체불 사용자에 대해 당사자 합의에 관계없이 원칙적으로 형사처벌할 수 있는 방안을 강구하고, 동시에 사용자가 임금을 체불할 경우 신속한 보전조치, 부과금 징수 등 경제적 제재를 강화할 것

○ 체불청산 업무 효율화

- 현재 지방관서, 근로복지공단, 법률구조공단 등에 분산되어 있는 체불청산 업무에 대하여 체불 피해 노동자가 쉽고 빠르게 체불청산 서비스를 받을 수 있도록 제도를 개편할 것

<2> 행정입법의 실태와 개선*

* 동 권고안은 지난 7월6일 위원회의에서 의결한 사항임

○ 국가인권위원회 권고를 비롯하여 다양한 개선 의견이 있었던 근로기준법 시행령 제7조에 따른 <별표 1>을 개정하여 5인 미만 사업장에 근로기준법의 적용을 확대할 것

- 제도개선 T/F를 즉시 구성하여 최근 근로기준법 개정(‘18.2.) 내용 등을 고려하여 정할 것

○ 모법의 위임이 없거나 위임 범위를 초과하여 노동권을 침해하는 것으로 지적받아온 「노동조합 및 노동관계조정법」 시행령 제9조 제2항(‘노조 아님 통보’ 제도)과 시행령 제7조(산하조직의 신고)를 폐지할 것

○ 각종 국가 위원회에의 참여권 또는 추천권을 일부 노사단체에 독점적으로 부여하고 있는 노동위원회법시행령 제5조, 최저임금법 시행령 제12조 등을 개정하여 다양한 노사단체가 관련 위원회에 참여할 수 있도록 제도를 개편할 것

※ 위 권고안에 대해서는 노사와 정부가 대립 시 위원회가 중단되는 문제를 추천권의 문제로 환원시킬 경우 위원회 복귀 압박 수단으로 이용된다는 비판을 피하기 어

려우므로 삭제하자는 소수의견, 권고내용 중 ‘다앙한 노사단체’를 ‘다양한 노사단체 및 시민사회단체’로 수정하자는 소수의견이 있었음

<3> 행정관청의 단결권 제한 실태와 개선

○ 노동자 개념을 협소하게 규정한 법률 조항(노조법 제2조 제1호)과 해고자, 실직자의 조합원 자격을 부정하는 법률 조항(노조법 제2조 4호 라목, 공무원노조법 제6조제3항, 교원노조법 제2조) 등을 단결권을 보장하는 방향으로 개정할 것

○ 전국교직원노동조합에 대한 ‘노동조합 아님 통보’ 문제를 조속히 해결할 것(구체적 방안에 대해서는 위원회 의견이 다음과 같이 나눠짐)

1) 즉시 직권으로 취소할 것

2) 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 제9조 제2항을 조기 삭제하여 해결할 것

<4> 불법 파견 수사 및 근로감독 실태와 개선(현대·기아차·이마트)

○ 현대·기아차의 불법파견 문제를 해결하기 위하여 법원 판결 기준에 따라 당사자 확정을 위한 조사를 토대로 직접고용 명령, 당사자 간 협의· 중재 등 적극적인 조치를 조속히 취할 것

※ 위 권고안에 대해서는 집단소송이 대법원에 계류 중인 사항을 감안하여 법원 확정 판결 이후 즉시 이행토록 조치하자는 소수의견이 있었음

○ 이마트 근로감독 청원 건의 처리와 관련하여 근로감독청원심사위원회에서 심사하고 처리방향을 정할 것

<5> 노조 무력화 및 부당개입 관련 실태와 개선

○ 그간의 부당노동행위 수사관행에 대하여 유감 표명할 것

○ 부당노동행위 규제의 방향성을 재검토할 것

- 하청회사 또는 계열사에 대한 부당노동행위 개입이 드러난 원청 또는 그룹에 대해서는 강제수사를 원칙으로 할 것

- 노무사, 변호사 등의 전문가들에 의한 부당노동행위 개입에 대해서는 강력한 제재조치를 강구하여 제도화 할 것

○ 노조무력화 공작의 실체 규명 및 정부기관·컨설팅업체 등과의 유착의혹에 대해 진상조사를 실시할 것

○ 단체행동권 보호에 관한 관행을 개선할 것

- 노사관계에 대한 정부의 중립원칙을 명확히 하여 노조의 쟁의행위의 정당성 여부를 신중히 판단할 것
- 간접고용 및 특수고용노동자의 노동3권 침해에 대한 보호지침을 마련할 것

<6> 노동위원회 운영실태 및 개선

○ 공익위원의 선정과정을 투명화하고 전문성 있는 자를 선정할 수 있는 방안을 마련할 것

- 미조직 노동자, 다양한 사용자를 대변할 수 있는 단체에게 추천권을 확대하고 선정에 관여할 수 있는 방안을 마련할 것

○ 공익위원들의 부당행위, 조사관들의 비위, 기타 편파적인 조사 등으로 인하여 공정성에 문제가 있는 경우 제보할 수 있는 상시적인 신고 및 감시기구를 마련할 것

○ 부당노동행위 구제를 위한 실효성 있는 방안을 마련할 것

- 노동위원회법을 개정하여 문서제출 명령 제도를 도입할 것
- 노동위원회와 지방관서에 사건이 동시에 계류된 경우 지방관서의 감독관과 노동위원회 조사관이 협력하여 적극적인 수사와 조사가 이루어질 수 있는 방안을 마련할 것

<7> 민간위탁 및 연구용역 실태 및 개선

○ 고용서비스는 공공이 책임지고 제공한다는 원칙하에 고용센터와 민간위탁 사업수행기관 간에 합리적으로 역할을 분담할 것

- 고용센터가 일차적인 창구 역할을 하고 서비스대상(수급자) 사례를 분류하는 시스템을 갖출 것
- 민간인이 수행하는 것이 효율적인 사례를 선별하여 위탁할 것

○ 안전보건 기술지원사업을 물량 위주의 방식에서 벗어나 사업의 효과를 제고할 수 있는 방향으로 정비할 것

○ 연구용역을 수행할 고용·노동 분야 연구자를 폭넓게 구하여 특정 연구자에게 과제가 집중되지 않도록 할 것

- 모든 연구용역은 원칙적으로 결과물 산출 후 1년 이내에 공개할 것

<8> 산재보상 제도운영 실태 및 개선

○ 업무상질병판정위원회, 산재심사위원회, 산재재심사위원회 등 판정의 독립성을 강화하는 체제 개편을 추진할 것

○ 산재 입증을 위해 재해자(또는 유족)의 사업주에 대한 자료 요청권을 명시하도록 하며, 이에 대해 사업주의 의무를 부과하고, 판정위원회 심의안을 청구인에게 사전에 공개할 것

○ 업무상 질병 등 업무와의 상당인과관계 입증이 어려운 특정사건에 대해 취약 노동자들을 지원할 수 있는 국선대리인 제도를 도입할 것

<9> 산업안전보건 지도감독 개선 등 산업안전보건 관련 과제에 대한 권고*

* 동 권고안은 지난 7월27일 위원회의에서 의결한 사항임

○ 중대재해의 원인을 심층적으로 규명하고 효과적인 재발방지대책을 수립하는 재해조사기능을 제도적으로 대폭 강화하고 재해조사능력을 제고시키는 방안을 마련할 것

○ 사업장 감독 시 안전보건관리체제(안전보건관리규정 포함) 구축·운영 여부를 반드시 확인하는 등 안전보건관리체제가 실질적인 관점에서 작동되도록 하는 방향으로 감독을 실시할 것

○ 감독의 종류에 관계없이 모든 감독에 대해 원칙적으로 불시감독이 확실히 실행되도록 하고, 불시감독의 취지를 살리기 위해 관행적으로 하루 이상 전에 통보하는 것도 특별한 사정이 없는 한 금지할 것

○ 도급작업의 양태와 성격을 고려하여 도급인의 안전보건조치(예방)의무를 추가적으로 명확하고 실효성 있게 부과하는 방향으로 산업안전보건법령상의 도급 관련 규정을 개정할 것

□ 또한 위원회는 15대 조사과제 외에 고용노동행정에 대한 정보공개 청구가 증가

하고 있는 상황에서 국민의 알권리 충족, 행정의 투명성을 높여야 한다는 데 공감하고 행정정보공개제도의 개선을 추가 과제로 선정하고 다음과 같이 권고하였다.

<10> 행정정보공개제도 운영실태 및 권고안
○ 정보공개심의회의 공정한 운영을 위해 외부위원의 참여비율을 과반수 이상 되도록 하고 대면회의 중심방식으로 운영을 개편할 것
○ 근로감독 및 산업안전감독 등에 대한 정보공개를 적극 검토하여 노동자 및 노동조합 등의 정보 접근성을 높이도록 할 것

촛불혁명 이후 정부는 노동자에 대한 정당한 대우와 양극화 해소, 지속가능한 성장을 위해 노동자의 기본권을 강화하기 위한 헌법 개정안을 제출하였다. 노동자의 권리를 국제수준으로 끌어 올리고, 사회경제적 민주화의 토대를 마련하고자 하였다는 입장이다. 즉, 근로라는 용어를 노동으로 수정하고 국가에게 '동일가치 노동에 대한 동일수준의 임금'이 지급되도록 노력할 의무와 '고용안정'과 '일과 생활의 균형'에 관한 적절한 정책들을 시행할 의무를 부여하였으며, 노동조건은 노사가 대등하게 결정한다는 원칙을 명시하는 한편, 노동자가 노동조건의 개선과 권익보호를 위해 단체행동권을 가진다는 점을 명확히 하였다. 그리고 공무원의 노동 3권을 실질적으로 보장하기 위하여 공무원에게도 원칙적으로 노동3권을 인정하였으며, 다만 현역군인 등 법률로 정한 예외적인 경우에만 이를 제한할 수 있도록 하였다. 정부의 노동기본권 관련 헌법 개정안은 다음과 같다.[45]

45) 대통령공고 제278호(大韓民國憲法 개정안 공고)로 개헌안이 관보에 공고되었다. 국회는 이를 60일 이내에 의결하여야 하므로, 의결 시한은 5월 24일까지였다. 4월 24일 - 문재인 대통령이 국무회의 모두발언에서 지방선거 동시 개헌이 무산되고 말았다고 선언하였다. 5월 24일 국회의 표결에 부쳤으나 야당의 전면 불참으로 의결정족수에 미달(192명~114명)하여 자동으로 폐기되었다.

정부 개헌안	정부의 설명
[제33조] ① 모든 국민은 일할 권리를 가지며, 국가는 고용의 안정과 증진을 위한 정책을 시행해야 한다. ② 국가는 적정임금을 보장하기 위하여 노력해야 하며, 법률로 정하는 바에 따라 최저임금제를 시행해야 한다. ③ 국가는 동일한 가치의 노동에 대해서는 동일한 수준의 임금이 지급되도록 노력해야 한다. ④ 노동조건은 노동자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하되, 그 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다. ⑤ 모든 국민은 고용·임금 및 그 밖의 노동조건에서 임신·출산·육아 등으로 부당하게 차별을 받지 않으며, 국가는 이를 위해 여성의 노동을 보호하는 정책을 시행해야 한다. ⑥ 연소자(年少者)의 노동은 특별한 보호를 받는다. ⑦ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경(戰歿軍警)·의사자(義死者)의 유가족은 법률로 정하는 바에 따라 우선적으로 노동의 기회를 부여받는다. ⑧ 국가는 모든 국민이 일과 생활을 균형 있게 할 수 있도록 정책을 시행해야 한다. [제34조] ① 노동자는 자주적인 단결권과 단체교섭권을 가진다. ② 노동자는 노동조건의 개선과 그 권익의 보호를 위하여 단체행동권을 가진다. ③ 현역 군인 등 법률로 정하는 공무원의 단결권, 단체교섭권과 단체행동권은 법률로 정하는 바에 따라 제한하거나 인정하지 않을 수 있다. ④ 법률로 정하는 주요 방위산업체에 종사하는 노동자의 단체행동권은 필요한 경우에만 법률로 정하는 바에	- 노동자에 대한 정당한 대우와 양극화 해소, 지속가능한 성장을 위해 노동자의 기본권을 획기적으로 강화하였습니다. - 먼저 근로라는 용어를 노동으로 수정하고 국가에게 '동일가치 노동에 대한 동일수준의 임금'이 지급되도록 노력할 의무와 '고용안정'과 '일과 생활의 균형'에 관한 적절한 정책들을 시행할 의무를 부여하였습니다. - 노동조건은 노사가 대등하게 결정한다는 원칙을 명시하는 한편, 노동자가 노동조건의 개선과 권익보호를 위해 단체행동권을 가진다는 점을 명확히 하였습니다. - 공무원의 노동 3권을 실질적으로 보장하기 위하여 공무원에게도 원칙적으로 노동3권을 인정하였습니다. 다만 현역 군인 등 법률로 정한 예외적인 경우에만 이를 제한할 수 있도록 하였습니다.

따라 제한하거나 인정하지 않을 수 있다. * [제21조] 집회·결사의 자유는 보장되며, 이에 대한 허가는 금지된다.	- 이를 통해 노동자의 권리를 국제수준으로 끌어 올리고, 사회경제적 민주화의 토대를 마련하고자 합니다.

2. 일할 권리

개인의 일할 권리는 우리 헌법 제32조 제1항 제1문에 명시되어 있다. "모든 국민은 근로의 권리를 가진다." 일할 권리는 헌법 제15조의 직업의 자유와의 연관관계에서 보아야만 그 헌법적 의미를 이해할 수 있다. 헌법 제15조의 직업의 자유는 독립적 형태의 직업활동(영업의 자유)뿐만 아니라 고용된 형태의 종속적인 직업활동도 보장하는 것이다. 따라서 노동자가 고용되어 일 할 직장이 없다면 직장을 선택하는 자유의 헌법적 보장은 의미가 없으므로, 국가는 소극적으로 직장선택의 자유를 보장해줘야 할 뿐만 아니라 적극적으로 노동자가 고용될 수 있는 실질적 조건을 마련해주어야 한다. 노동자에게 보장된 '직업의 자유'(15조)가 실효적인 것이 될 수 있기 위해서는 근로의 권리(32조 제1항)에 의한 보완이 필수적이다.[46] 이때 직업의 자유는 국가에 대한 방어권, 즉 '국가로부터의 자유권'이기 때문에 자유권적 기본권으로 이해함이 타당하다. 이에 반해 '근로의 권리'는 같은 조·항 제2문에서 구체화하고 있는 것처럼 "국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진(에) ... 노력하여야" 한다. 이러한 의미에서 국민의 일할 권리 조항은 국가가 경제정책의 중요한 목표의 하나로 설정하고, 이러한 목표 달성을 위하여 경제에 영향력을 행사할 수 있는 권한을 부여하고 있다.

헌법에서 보장하는 일할 권리는 국가의 고용증진 의무로 부과되어 있으며, 이는 국가 영역에서 창출할 수 있는 일자리에 국한되지 않고 국가경제정책 전반에 의하

46) 근로의 권리는 독일 바이마르 헌법에서 처음으로 "모든 독일국민에게는 경제적 노동에 의하여 자신의 생계비를 획득할 수 있는 기회가 부여되어야 한다."는 제한적이고 간접적인 형태로 규정되었고, 제2차 세계대전 이후 독일의 일부 주에서 근로의 권리를 주헌법에 명시적으로 규정하고 있다.

여 이행돼야 하는 것이다. 비록 일반적이고 추상적인 의무이긴 하지만 국가는 '높은 고용수준'을 보장하여 국민의 직업선택의 자유가 실질적으로 보장될 수 있도록 하여야 하며, 이때 제공되는 일자리는 '적정임금'을 유지하여야 하며, 이를 보장할 최소한의 수준을 최저임금제를 통해서 보호하려는 것이고, 이로써 헌법 제32조 제1항이 완결된다. "모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다."

그러나 국가의 일할 기회 제공의 의무는 구체적 권리가 아닌 상태에서[47] 노동자의 보호 의무를 가진 국가는 사용자의 해고로부터 노동자를 보호해야 할 입법 의무가 부여된다. 즉, 해고란 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지하는 것인데, 노동자의 이익뿐만 아니라 사용자의 이익도 고려하여야 하며, '아직 일자리를 구하지 못한 노동자'의 이익도 적절하게 고려해야 한다. 이러한 관계로 인해 직장존속보장을 지나치게 확장할 수는 없으며, 따라서 근로관계를 유지할 수 없을 정도의 귀책사유가 노동자에게 있는 경우나 부득이한 경영상의 필요가 있는 경우에는 해고가 가능하도록 한다.

정당해고의 원칙이란 정당한 사유가 있지 않으면 해고할 수 없다는 해고 제한의 원칙이다. 이 원칙에 따라 노동자는 반(反)(부당)해고권(rights not to be unfairly dismissed)을 갖는다. 정당해고의 원칙은 초기 노동법, 주로 2차 세계대전 이전까지 각국의 노동법이 취했던 해고자유의 원칙[48]을 폐기한다. 유럽연합(EU)은 기본권헌장 제30조(부당해고로부터 보호)는 "모든 노동자는 유럽연합법 및 국내법과 국내관행에 따라 부당해고로부터 보호받을 권리를 갖는다."고 정하고 있다(EU노동법전, 2013: 69). 독일의 해고제한법은 제1조(사회적 정당성이 없는 해고 Sozial

47) 헌재 2002.11.28. 2001헌바50(한국보건산업진흥원의 고용승계배제) "근로의 권리의 보장은 생활의 기본적인 수요를 충족시킬 수 있는 생활수단을 확보해 주며, 나아가 인격의 자유로운 발현과 인간의 존엄성을 보장해 주는 의의를 지닌다. 근로의 권리는 사회적 기본권으로서, 국가에 대하여 직접 일자리(직장)를 청구하거나 일자리에 갈음하는 생계비의 지급청구권을 의미하는 것이 아니라, 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리에 그친다. 근로의 권리를 직접적인 일자리 청구권으로 이해하는 것은 사회주의적 통제경제를 배제하고, 사기업 주체의 경제상의 자유를 보장하는 우리 헌법의 경제질서 내지 기본권규정들과 조화될 수 없다."

48) 해고자유의 원칙을 잘 표현한 19세기말 미국 테네시 주법원의 설시는 다음과 같다: "누구든지 그의 노동자를 자유로이 해고할 수 있다. 노동자의 수가 많든 적든, 적절한 이유가 있건 아무런 이유가 없건 심지어 도덕적으로 잘못된 이유에 의하든, 법적 과오의 책임 없이."(강성태, 2018: 44쪽 재인용)

ungerechtfertige Kűndigungen) 제1항에서 “근로관계가 동일 사업 또는 기업에서 중단 없이 6개월 이상 존속한 노동자에 대한 근로관계의 해고는 사회적으로 정당하지 않은 경우에 법적으로 무효이다.”고 돼 있어, “사회적으로 정당성”이 있어야 해고가 가능하다고 정하고 있다. 이러한 취지를 구체적으로 동법 제3항에서는 다음과 같이 정하고 있다: “긴박한 경영상의 필요에 의한 해고의 경우에, 사용자가 해고인원 선발에 있어서 근속기간, 연령, 부양의무 및 근로자의 장애를 고려하지 않았거나 충분히 고려하지 않은 때에는 긴박한 경영상의 필요성에도 불구하고 해고에는 사회적 정당성이 없다. 근로자의 요구가 있는 경우에, 사용자는 해고대상자의 선정 이유를 통지하여야 한다. 근로자의 지식, 능력 내지 역량 또는 사업 내 균형있는 인력구조의 확보를 위해 계속 고용하여야 할 정당한 사업상의 이익이 있는 근로자는 제1문에 따른 해고대상자 선정에 포함되지 않는다.” 그리고 제1조의a(경영상의 이유에 의한 해고에 있어 보상청구권)에서는 노동자는 보상 청구권을 갖도록 하여 동조 제2항에서 “보상금은 근로관계존속 매 1년마다 월급의 절반으로 한다. 제10조 제3항이 준용된다. 근로관계의 기간산정에 있어서 6개월 이상인 기간은 1년으로 반올림한다.”고 정하고 있는 정도이다(독일 노동법전, 2013: 287~291).

앞서 언급한 헌법재판소 결정에서 보듯이 해고제한 원칙은 현행 헌법상 직업의 자유와 근로의 권리로부터 도출된다고 한다. 즉 “근로관계의 존속보호가 헌법적으로 문제되는 경우에 보다 구체적인 준거가 될 수 있는 헌법규정은 우선적으로 제15조(직업의 자유)와 제32조 제1항(근로권)을 들 수 있다”고 한다. 국가는 이러한 기본권들로부터 파생하는 객관적 보호의무 즉 사용자의 해고로부터 노동자를 보호할 의무를 진다고 본다.(헌재 2002. 11. 28. 2001헌바50 결정) 이에 근거해 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 제1항 “사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.”는 규정을 통하여 ‘정당해고 원칙’을 택하고 있다. 이 규정은 1953년 근로기준법이 제정된 이래 단 한차례의 변함도 없이 우리 노동법의 “근본 질서로서 자리잡아” 일관되게 유지돼온 “우리나라 노동권의 보루였다”(강성태, 2018: 45).

2003년 9월 노동부는 ‘노사관계 개혁방향’의 3대 목표를 노사갈등으로 인한 사회적 비용의 최소화, 유연하고 안정된 노동시장의 구현, 근로계층 간 격차 완화로

정하였는데, 그 모태가 된 ‘노사관계법제도 선진화 방안’의 주요 내용의 하나가 ‘정리해고 요건 완화’였다. 이외에도 박근혜 정부에서 고용노동부는, 법률에 정면으로 반하는 잘못된 일부 대법원 판례를 가지고 그 취지에 따른다는 명분을 내세워, ‘공정인사(일반해고) 지침’과 함께 ‘취업규칙 해석 및 운영에 관한 지침’ 이른바 양대 지침을 만들어 배부하였던 바,[49] 정당해고의 원칙을 흔드는 시도가 있었던 것이다. 정당해고의 원칙을 구체화하기 위해서는 현재 근로기준법상 해고 관련 규정을 보완할 필요가 있는 이유이다. 해고의 철회에 관한 규정 등 신설해야 할 것들도 있고, 경영해고 규정처럼 요건과 절차 및 대상 노동자의 보호 등과 관련된 상세한 규정으로의 개정이 필요한 것들도 있다(강성태, 2018: 46).

3. 노동자의 근로조건과 근로기준법

1) 근로기준법의 의미와 특징

노동자의 근로조건 관련해서는 “인간의 존엄성”을 보장할 최저수준을 정하도록 한 헌법 조항(제32조 제3항)에 근거해 법정되어 있다. 이를 구체화한 대표적 법률이 근로기준법(이하 근기법)이다. 그 외 최저임금법, 근로자퇴직급여 보장법, 남녀고용평등과 일・가정 양립 지원에 관한 법률, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법, 기간제 및 단시간근로자의 보호 등에 관한 법률, 파견근로자의 보호 등에 관한 법률 등이 개별적 노동자가 사용자와 근로계약을 체결, 근로관계가 성립될 때 지켜야 하는 최저기준을 정하고 있다. 근로기준법(이하 근기법)이 정한 근로조건은 “인간의 존엄성을 보장”하기 위하여 우리 국민이 현재 합의한 최저 수준을 법으로 정한 것으로(헌법 제32조 제3항), 그 제정을 통하여 “근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다”(근기법 제1조). 그러므로 근로계약 체결 당사자는 이 기준을 이유로 종전의 근로조건을 낮출 수 없고(근기법 제3조) 근로기준법에서 정한 근로조건보다 낮은 수준의 근로

49) 이 지침들은 문재인 정부에 의해서 2017. 9. 25.자로 공식적으로 폐기되었다.

조건을 단체협약이나 취업규칙 또는 근로계약에서 정할 수 없다(근기법 제15조, 제97조). 근로조건의 최저기준을 정한 법으로 다음 5가지의 특성을 갖는다.

- 근로조건의 최저기준을 정한 법
- 개별적 근로관계법의 기본법
- 취업근로자 보호법
- 근로자·사용자·국가의 관계를 규정한 법 : 사법과 공법의 성격을 공유
- 강행법 : 법의 준수를 벌칙 등으로 강제

2) 근로기준법의 내용

근기법은 "헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적을 한다" (근기법 제1조). 따라서 근기법은 노동자의 권리에 관한 매우 광범위한 영역을 규율하고 있으며, 무엇보다 사인간의 근로계약에 우선해 적용되는 것으로, 근로계약의 내용이 노동자에게 근기법보다 불리하게 작성되었다면, 그 효력을 상실시키고 근기법의 내용을 적용하게 된다.

〈표 4-2〉 근로기준법의 구성

제1장	총칙	제2장	근로계약
제3장	임금	제4장	근로시간과 휴식
제5장	여성과 소년	제6장	안전과 보건
제7장	기능습득	제8장	재해보상
제9장	취업규칙	제10장	기숙사
제11장	근로감독관 등	제12장	벌칙

3) 근로기준법 내용과 이행의 현실

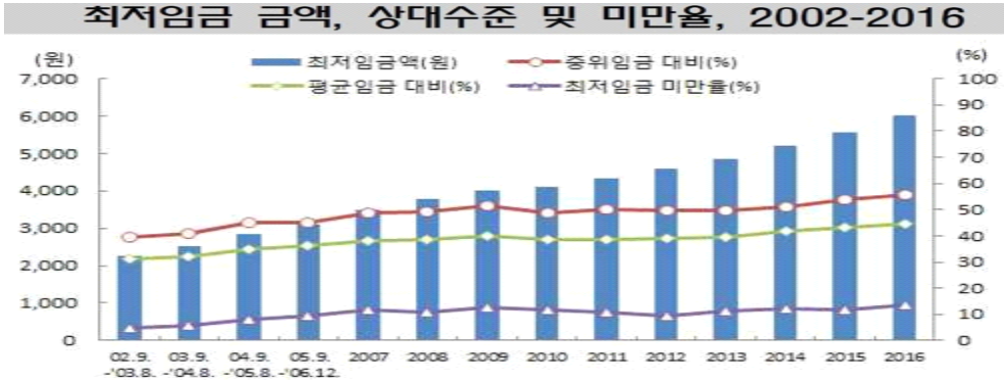
일찍이 1953년에 제정되었지만 실질적 효력을 갖기 시작한 것은 1971년 전태일 열사의 분신(핵심 요구: “근로기준법을 지켜라!”)을 비롯한 노동자들의 지속적인 투쟁 및 노동조합의 결성, 단결권의 행사 등에 의해 이루어졌다. 제정과 이행 65년이 넘는 기간 동안 근기법은 많은 내용을 변경했다.[50] 하지만 이러한 변화가 모두 노동자의 권리를 증진시키는 방향으로 진행된 것은 아니었으며, 1997/98년 IMF 외환위기를 기점으로 한 정리해고제의 도입과 같이 노동자의 고용 안정성을 반감시키는 개정도 있었다.

근기법 관련 여러 가지가 현행 이행에 있어서의 문제점으로 지적될 수 있으나 무엇보다도 두 가지를 지적할 수 있다. 첫째, 최저임금 미이행이 여전히 지속되는 현실과 둘째, 근기법의 일부 조항에 대해서는 4인 이하 사업(장)에 적용되지 않는다는 점이다.

무엇보다도 최저임금 수준이 저임금노동자의 생계보장에 충분하지 않다는 의견이 있고 편의점 등 영세사업장에서는 이러한 최저임금마저도 온전히 이행되지 않고 그 미만 수준으로 지급되는 사례가 발생하고 있는 현실의 문제이다. 통계청 경제활동인구부가조사에 따르면, 2015년 최저임금 미만 노동자는 11.5%, 2,222천 명으로 조사되고, 고용노동부 고용형태별 근로실태조사에 따르면, 전체 임금노동자의 6.2% 91만 5천 명에 이르는 것으로 확인된다.[51] 최저임금위원회가 2018년 6월 펴낸 ‘2018년 최저임금 심의를 위한 임금실태 등 분석’ 보고서에 따르면, 2017년 8월 기준 전체 임금노동자 1,962만 7천명 가운데 266만 4천명이 최저임금보다 낮은 보수를 받고 일하는 것으로 추산됐다(통계청 자료). 청소년·노인·여성·비정규직 근로자 등이 최저임금을 못 받는 경우가 많았으며, 최저임금 미만율은 15~19세 노동자의 경우 남자가 51.2%, 여자가 54.4%였고 60세 이상 노동자는 남자가 33.6%, 여자가 51.3%였다. 정규직노동자는 7.1%만 최저임금보다 적게 받고 일한 것과 대비적으로, 비정규직은 26.9%가 최저임금보다 낮은 보수를 받았다.

50) 근기법 내용의 변경에 대해서 상세하게는 김기우·김상호·송태수(2015) 참조.
51) 법무부. 2017.10.12. 제3차 국가인권정책기본계획 2017-2021. p.115.

<그림 4-1> 최저임금 금액



상대수준에서 평균임금과 중위임금은 시간당 임금 기준임.

자료: 최저임금위원회(http://www.minimumwage.go.kr/). 통계청 '경제활동인구조사 근로형태별 부가조사' 원자료, 각 연도 8월. [통계청 '한국의 사회동향 2017'에서 발췌]

출처 : 연합뉴스, 2017.12.27. "최저임금도 못받는 근로자 266만명…미만율 해마다 높아져."

둘째, 근기법이 노동자에 대한 보호가 완전하지 못한 문제는 오랜 동안 지속적으로 지적돼왔다. 무엇보다도 근기법 조항의 일부 조항에 대하여는 5인 이상 사업장에만 적용되는 조항으로 인해 근기법의 보호 대상에 포함되지 못하는 노동자가 20%에 이른다. 근기법은 헌법에 근거해 보장된 '인간의 존엄성을 보장할 최소한'의 권리인데, 이마저도 작용 예외조항으로 인해, 모든 노동자에게, 모든 법조항이 동일하게 적용되지 않는다. 근기법 제11조 제2항은 다음과 같다: "상시 4명 이하의 근로자를 고용한 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다." 근기법은 사용자로 하여금 근로계약서, 임금대장 같은 노동조건을 확인할 수 있는 주요 서류를 노동자에게 나누어 주거나 일정하게 보관하도록 하고 있다(제42조). 자료가 없으면 없는 대로 근로기준법 위반인 것이다. 해고도 당연하게 근기법에 규율을 받는다(제23조 이하). 근기법은 일하는 노동자의 현장에서의 권리와 노동조건, 그리고 이를 보장할 방법 등 거의 모든 것을 설명한다.

현행법에 따르면, 휴일, 휴게, 출산휴가, 재해보상, 임금, 해고예고, 퇴직급여 관련 조항은 사업(장) 규모와 무관하게 적용 되는 반면에, 해고 등의 제한, 경영상 이유

에 의한 해고의 제한, 부당해고 등의 구제신청, 휴업수당, 근로시간제한, 연차유급휴가, 생리휴가, 취업규칙 등 조항은 현재 상시 4인 이하 사업장 노동자에게는 적용되지 않는다. 충분히 예상할 수 있듯이 정당 사유를 갖지 못하는 해고 등이 빈번히 발생할 수 있는 사업(장)에서 오히려 노동자의 해고 등 제한이 적용되지 않는 모순적인 법적용이 현실인 것이다. 이외에도 농림업·수산업·축산업 종사자의 경우 근기법상 근로시간·휴게·휴일관련 규정 적용이 제외되어 있다. 농림사업 등은 기후·기상 등의 자연적인 조건에 크게 영향을 받는 1차 산업이므로 근로시간 및 휴게·휴일을 획일적으로 적용하는 것이 적합하지 않는 점을 고려한 규정이라 하지만, 이 또한 모순적인 상황이라 할 수밖에 없다. '최소한'의 근로조건도 유지되지 못하는 사업(장)에 대하여 '최소한'의 기준이라도 제정하여 규제한다는 취지로 제정된 근기법을 적용함에 있어서도 예외조항을 갖고 있는 역설적 상황이 근기법의 가장 핵심적인 문제이다.

예를 들어 '해고 등의 제한'(제23조) "사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다."는 조항과 '부당해고 등의 구제신청'(제28조) "사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다"는 조항 등은 상시 5인 미만 사업장의 노동자에게 적용되지 않는다. 통계상 우리나라 노동자 5명 중 1명은 상시 5인 미만의 노동자를 고용한 사업이나 사업장에서 일한다. 그래서 우리나라 노동자의 무려 20%는 부당하게 해고당해도 구제받을 길이 난망하다. '근로기준법의 예외는 크고도 넓다.'[52] 이뿐 아니다. 노동자 5명 중 나머지 4명에 해당된다고 해서 상황이 좋은 것만도 아니다. 절차가 복잡하거나 힘들어서 구제받지 못할 수도 있고, 해고를 이유로 파업을 하면 불법으로 몰려 손해배상을 해야 할 가능성도 있다. 권고사직과 명예퇴직이 만연해 있지만 정부는 수수방관이다. 미래에 발생하지 않을까 하는 경영상 위험은 정리해고의 정당한 사유로 인정되지만, 정리해고를 반대하는 노동자의 파업은 불법이다. 우리나라 노동자는 오래 일하는 것으로 전 세계에서 경쟁자가 없지만 편의점, 카페, 패스트푸드점 등에서 일하는 청년노동자의 노동은 노동으로 인정받기도 어려

52) 오마이뉴스, 2016.03.29. "근로기준법 사각지대, 생각보다 넓다." [우리는 희망에 투표한다 12] '최소한의 권리'인 근로기준법, 모든 노동자가 적용받아야.(최종 업데이트 16.03.30; 글: 최재혁)

운 것이 현실이다. 노동시간은 가장 중요한 노동조건인데, 5인 미만 사업장의 노동자는 예외이다. 이들은 하루 8시간이라는 법정노동시간, 1주 당 12시간으로 제한된 연장근로시간과도 무관하다. 연장·야간·휴일근로에 대한 '50%이상의 가산임금'도 없다. 많은 노동자들이 잘 못쓰기는 하지만, 5인 미만 사업장의 노동자들에게는 소위 '연차휴가'도 보장되지 않는다. UN 사회권규약위원회는 2017년 10월 한국 정부의 정기보고서에 대해 다음과 같은 '최종견해'를 밝힌 바 있다.

※ UN 경제적·사회적·문화적 권리 위원회(이하 '위원회')

대한민국의 네 번째 정기보고서에 관한 최종 견해(2017.10.6.)

□ 노동법 및 사회보장법 적용 범위

1. 위원회는 농축산업, 어업과 가사 등 노동자들이 불공정하고 비우호적인 노동조건에 노출되어 있는 산업들이 근로기준법 등 공정하고 우호적인 노동조건과 사회보장을 보호하는 법률들의 적용에서 배제되고 있다는 점에 우려를 표한다(제7조, 제9조).

2. 위원회는 당사국에 근로기준법 등 공정하고 우호적인 노동조건과 사회보장을 보호하는 법률들의 적용을 경제의 모든 부문으로 확대할 것을 촉구한다. 위원회는 나아가, 농축산업, 어업과 가사 등 특정 산업에 관한 별도의 법적 규율로 저하된 노동권을 설정하는 대신, 오히려 노동자의 권리에 대한 더 높은 침해 위험에 대처할 것을 권고한다.

□ 적절한 보수

1. 위원회는 최저임금이 최근 인상되었음에도 불구하고 여전히 노동자와 그 가족이 인간다운 삶을 누리기에 충분하지 않다는 점에 우려한다. 위원회는 다수 노동자들의 임금이 최저임금에 미달한다는 점에 우려한다 (제7조).

2. 위원회는 당사국이 노동자와 그 가족이 적절한 생활수준을 누릴 수 있도록 최저임금 수준을 보장해야 한다는 권고를 재차 강조한다. 또한 최저임금이 모든 부문에 적용되도록 할 것과 근로감독과 [위반 시] 충분한 처벌을 통해 준수되도록 할 것을 권고한다.

<최저임금 '1만원 시대' 열리나 - 최저임금 위반 판쳐도 처벌은 고작 1%>

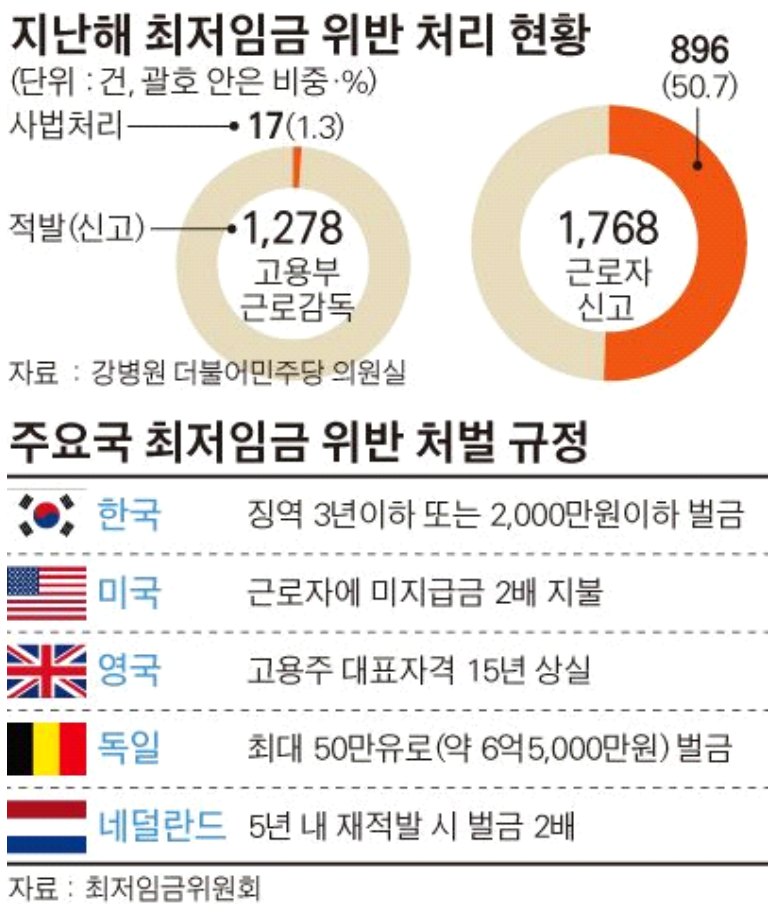
작년 근로감독에 1278건 적발
사법처리는 고작 17건
99%는 미지급금 내고 종결

지난 해 고용노동부가 현장 근로감독에 나서 적발한 최저임금 위반 사례는 모두 1,278건. 하지만 이중 실제 사법처리로 이어진 건 달랑 17건이었다. 100건 중 1건을 조금 넘는 수준이다. 나머지 99% 가량은 모두 내사 종결 처리됐다. 고용부 관계자는 18일 "대부분 최저임금 미지급분을 지급하라는 시정명령을 이행했기 때문"이라고 말했다.

실제 고용부의 '근로감독관 집무규정'에 따르면 최저임금 위반 사업장이 최초 적발 시 즉시 시정(미지급 임금 지급)할 경우 입건하지 않는 것을 원칙으로 하며, 3년 내 재적발 시에만 사법처리하도록 돼 있다. 그러니까 이 17건은 3년 내 재적발이 됐거나 시정명령이 받아들여지지 않은 경우다. 고용부측은 "집무규정은 검찰과 협의해 만든 것으로 피해자의 권리구제를 우선하기 때문에 사법처리 비율이 낮게 나타나는 것"이라고 설명한다. 영세사업체의 경영 애로를 감안한 유연한 근로감독도 또 다른 이유로 꼽힌다. 지난해 최저임금 위반으로 사법처리된 대다수(896건)는 근로자가 직접 신고한 경우다.

이 통계는 왜 최저임금법에도 불구하고 최저임금 위반 사업장이 도처에 널려 있는지를 보여준다. 우리나라 전체 근로자 중에 최저임금도 제대로 받지 못하는 근로자 비중은 15% 안팎에 달하는 것으로 추정된다. 한국은행은 올해 최저임금 미달 근로자가 313만명에 달하며 이 비중이 16.3%에 달할 것으로 보고 있고, 최저임금위원회는 2015년 기준으로 222만명, 비중으로는 11.5%에 달한다고 분석하고 있다. 이남신 한국비정규노동센터 소장은 "대부분 위반 금액이 소액이라 형사처벌이 어렵고 적발돼도 미지급금만 내면 돼 최저임금 위

반 사업장이 횡행하는 것”이라고 말했다.



현장 감독에 나설 인력도 턱없이 부족하다. 5월말 기준 근로감독관의 수는 2013년에 비해 53명 증가한 1,290명이지만, 이들이 담당해야 할 사업장 수는 2013년(160만7,030개)에 비해 15.9% 증가한 186만3,572개다. 1인당 무려 1,444개꼴이다. 그러니 ‘3년 내 재적발’ 조항도 유명무실할 수밖에 없다.

엉성한 그물망에 걸리더라도 처벌은 다른 선진국에 비해 미약하다. 최저임금위원회가 발간한 ‘2017년 주요 국가의 최저임금제도’ 보고서에 따르면 영국은 위반 사업주가 유죄 판결 시 고용주 대표자격을 무려 15년 동안 박탈한다. 독

일은 최대 50만유로(6억4,920만원)의 벌금을 부과하고 있고, 네덜란드는 최대 4만유로(5,195만원)지만 5년 내 재적발 시 벌금을 두 배로 부과한다. 미국은 최저임금 위반 사업주는 근로자에게 손해배상금 형태로 미지급금의 두 배를 줘야 한다. 반면 우리나라는 최저임금 위반 시 징역 3년 이하 또는 벌금 2,000만원을 부과하도록 하고 있는데, 위반금액이 대부분 소액이니 사법처리가 되는 경우에도 징역형은 거의 없고 아주 미미한 수준의 벌금형이 내려지는 게 보통이다. 현재 국회에 최저임금 위반 시 징벌적 배상을 하도록 하는 법안이 여러 건 계류 중인 것도 이 때문이다.

이승욱 이화여대 법학전문대학원 교수는 "최저임금 인상이 실효성을 거두려면 현재의 근로감독관 수를 대폭 늘리는 것은 물론 사업주가 가장 두려워하는 징벌적 성격의 과태료 즉시 부과 등 경제적 제재를 강화할 필요가 있다"라고 말했다.

출처: "최저임금 '1만원 시대' 열리나 – 최저임금 위반 판쳐도 처벌은 고작 1%," (한국일보, 2017.7.19.)
정준호 기자 junhoj@hankookilbo.com

4. 노동조합과 노동3권

1) 노동3권의 의미와 내용

결사의 자유에 관련된 국제노동기준 중 기본적인 것은「결사의 자유 및 단결권 보장 협약」(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, No.87, 이하 '제87호 협약')과「단결권 및 단체교섭권 협약」(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, No.98, 이하 '제98호 협약')이다. 이 두 협약이 갖는 의의는 ILO헌장의 결사의 자유 원칙을 법과 실천을 통해 이행할 수 있는 구체적 권리로 전환시킨 것이라 할 수 있기 때문에 그 엄중성은 더욱더 명확하다.「노동의 권리 및 근본적 원칙들에 관한 1998년 ILO 선언」(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)은 ILO

의 기본협약인 결사의 자유 및 단결권 · 단체교섭권의 보장, 차별 금지, 강제노동 및 아동노동 금지 등은 비준 여부와 관계없이 ILO 회원국 일반이 준수해야 할 의무를 가진다는 점을 확인하였다.

단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 본질은 자유권이다. 헌법 제33조 제1항은 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권 · 단체교섭권 · 단체행동권을 가진다." 고 규정하고 있는데, 그 취지를 헌법재판소의 결정은 "경제적 약자인 근로자가 사용자와 대등한 입장에서 단체협약을 체결할 수 있게 하자는 데 있다" (헌재 1990.1.15. 89헌가103)고 설시하고 있다. 그러면서 헌재의 다른 결정은 '노동3권' 의 의미를 " '사회적 보호기능을 담당하는 자유권 또는 ' 사회권적 성격을 띤 자유권 '이라고 말할 수 있다" (헌재 1998.2.27. 94헌바13)고 설시하고 있어, 자유권의 의미를 명확히 하고 있다. 노동3권의 첫 번째 의미이다. 즉 생존권의 성격을 강조하면서 이를 국가의 개입이나 권리 제한의 주된 근거로 삼고 있지만, 이 권리들의 연원은 연대의 자유이며 주된 내용도 국가의 개입이나 간섭으로부터의 자유이다. 국제노동기준에서의 용어 역시 'freedom of association' 곧 단결의 자유이다.

단결의 자유는 원리적으로는 집단적 연대에 관한 자유이다. 노동자의 단결권은 보편적 결사의 자유권의 연장으로 이해되기 때문에 UN의 인권규약 중에서도 사회권규약(제8조)에서만 아니라 자유권규약에서도 '노조 할 권리'를 결사의 자유의 하나로 선언(제22조)하고 있는 것이다.[53] 동일한 이유로 많은 나라의 경우 노동자의 단결권을 사회적 기본권이 아니라 집회·결사의 자유권과 함께 나열하는 헌법이 많다. 독일 기본법의 경우 결사의 자유를 규정한 조항(기본법 제9조) 내에서 "모든 국민은 결사의 자유를 가진다" (제9조 제1항)고 명문화한 이후 제3항에서 근로 · 경제조건의 유지 · 향상을 위한 단체의 설립 권리를 다시 부기하여 선언하고 있다.

53) "모든 사람은 자기의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리를 포함하여 다른 사람과의 결사의 자유에 대한 권리를 갖는다."(자유권규약 제22조 제1항)

> 독일 기본법(1949.5.23.) 【제9조】 (결사의 자유)
> ① 모든 국민은 결사의 자유를 가진다.
> ② 형법에 위반하거나 헌법적 질서 또는 상호호혜 사상에 반하는 목적 또는 활동을 하고자 하는 단체는 금지된다.
> ③ 근로·경제조건의 유지 및 향상을 위하여 단체를 설립할 권리는 모든 자와 모든 직업에 대하여 보장된다.[54]

미국의 경우 헌법에서는 결사의 자유만을 규정하고 있을 뿐이고, '노동3권'은 법률의 차원에서 보장하고 있다. 스위스 경우, 노동3권에 대응하는 '사용자들의 단결의 자유'와 함께 명시하고 있다.[55] 즉, 동일 맥락에서 '노동3권'을 사회적 기본권으로 이해하는 학자나 판례도 있을 정도이며, 주된 기능은 일차적으로 자유권적 기능에 있다고 봐야 할 것이다.

집단적 연대의 원리란 노동자가 다른 노동자와 함께 연대하여 단체교섭, 단체행동 그 밖에 단결 활동을 할 수 있는 자유를 의미한다. 집단적 연대의 목적은 주로 근로조건이나 경제적·사회적 지위의 향상 등 직업적 이익과 관련된 것이지만, 근본적으로는 노동자의 사회적 목소리에 관한 것 곧 노동관계 영역에서 실질적 사적 자치와 자기결정권의 현실화를 위한 것이다. 즉, 노동3권의 법적 성격은 첫째, 자유권적 기능이 우선적인 권리로서, 둘째, 사회적 보호 목적을 가진 자유권이다. 그리고 끝으로, 노동3권은 '사회권적' 성격을 갖는 바, 그 구체적 의미는 입법조치를 취하여 노동자의 헌법적 권리를 보장할 국가의 의무, 즉 노동3권을 실제로 행사할 수 있는 조건을 만들어야 하는 의무가 국가에 부여돼있다는 것이다(한수웅, 2016: 989-998). 예컨대 노동자가 단결함으로써 사용자와 대등한 지위를 확보하였으나 사용자가 단체교섭에 응하지 않는다면, 헌법상 단결권의 보장이 무의미해질 수 있으

54) Artikel 9 [Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit] 이 제3항의 노동조합(단체) 결성의 자유는 어떠한 강제적 의무상황에 의해서도 침해되지 않는다고 적시하고 있다. "이러한 권리를 제한하거나 또는 방해를 꾀하는 합의는 무효이며, 이를 목적으로 하는 조치는 위법하다. 근로·경제조건의 유지 및 향상을 위하여 제1문상의 단체에 의해 행해진 쟁의행위에 대하여 기본법 제12a조, 제35조 제2항 및 제3항, 제87a조 제4항 및 제91조에 따른 조치가 행해져서는 아니 된다."

55) 스위스 헌법은 결사의 자유(제23조), 거주 이전의 자유(제24조), 재산권(제26조), 경제적 자유(제27조)에 이어 노동자 및 사용자의 단결의 자유(제28조)를 보장하고 있다(함께하는 시민행동, 2007: 285 각주 32).

며, 따라서 입법자는 단체교섭권을 실효성 있게 보장하기 위해서 사용자가 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하는 것을 부당노동행위로 금지하고 이를 처벌할 수 있다(헌재 2002.12.18. 2002헌바12 (사용자의 단체교섭 거부)).

2) 노동3권 보장의 한계

단결의 자유권을 보장・확립하기 위해서는 단결의 자유의 보편성과 충실성을 확대하고 강화해야 한다. 보편성이란 주로 단결 자유의 주체에 관련된 것으로, 원칙적으로 모든 사람은 경제적, 직업적 이익을 위해 자유롭게 단결체를 결성하거나 그에 가입하고 활동할 수 있어야 함을 의미한다. 현행법상 단결의 자유의 출발점인 단결체의 결성・가입권(좁은 의미의 단결권)도 금지되고 있는 사람이 너무 많다. 공무원 중에는 ILO 제87호 협약이나 유엔자유권협약에서 예외를 인정하는 군인과 경찰 외에도 소방・교정공무원, 5급 이상의 공무원, 6급 이하 공무원 중 상당수가 이에 해당한다. 공무원이 아니면서도 단결권이 부정되고 있는 직업군으로는 사립대학교 교수(사립학교법 제55조, 교원노조법 제2조), 청원경찰(청원경찰법 제11조), 특수형태근로종사자 등이 있다.

충실성이란 단결 자유의 내용에 관한 것으로, 단결체의 설립과 관리와 운영 등이 외부 특히 국가의 개입이나 간섭 없이 구성원의 자주적이고 민주적인 결정에 따라 이루어져야 함을 의미한다. 노동조합의 가입을 제약하는 요건들(가령 해고자나 실업자의 가입을 금지하는 노조법 제2조 제4호 라목, 관리직의 노동조합 결성권을 제약하는 노조법 제2조 제4호 가목), 노동조합 심사제도, 노동조합의 임원 자격에 대한 제한 등을 개정하는 것이 시급하다. 파업 등 쟁의행위에 대한 형사책임과 민사책임을 제한하는 입법도 필요하다.

우리나라는 ILO 가입 이래 1992년 이후 ILO 결사의자유위원회(이하 '위원회')에 진정돼 결론 및 권고가 나온 사건들 중, 현재 2개의 사건(1865호 사건, 3047사건)이 후속점검(Follow-up) 중이며, 2016년 새롭게 진정이 이루어진 4개의 사건이 계류(Active) 중이다.

사건번호 최초진정일	진정요지	결사의 자유 위원회 권고 요지
3138 ’15.6.	노동부의 단체협약 시정 관련 행정지침	• 교섭 당사자 간 자율에 맡겨두어야 할 단체협약에 대한 시정명령의 자제 • 단체협약 관련 지침은 노사정협의의 결과물이어야 함
3047 ’13.12.	삼성전자서비스 하청노동자 결사의 자유 침해	• 원청 등과의 단체교섭 촉진 • 노조 탈퇴 협박, 계약해지 등 부당노동행위에 대한 독립적 수사와 시정
2829 ’11.2.	공공기관 단체협약 시정명령 화물운송특수고용 결사의 자유 침해/법외노조 통보 위협	• 공공기관 경영평가·예산가이드라인 실행 전 노조와 사전협의/정부의 각종 조치가 노조운동에 미친 영향 조사, 적절한 구제조치 실시 • 단체협약 일방해지 이전에 교섭을 촉진하기 위한 조치 실행 • 업무방해죄 개정 • 공공부문에서 자율적 성실교섭 촉진하기 위한 조치 실행/ ‘부당한 단체협약’ 시정명령 제한
2707 ’09.4.	대학교수 결사의 자유 침해	• 대학교수의 결사의 자유 부정하는 관련 법규정 폐지 • 교수노조 설립신고 수리
2620 ’07.12.	이주노조 설립신고 반려, 강제추방	• 이주노조 설립신고 수리 • 이주노조 지도부에 대한 체포·추방 중단
2602 ’07.10.	사내하청·특수고용 결사의 자유 침해 쟁의행위에 업무방해죄 적용	• 특수고용 결사의 자유 보장 • 원청 등과의 단체교섭 촉진 • 노조 탈퇴 협박, 계약해지 등 부당노동행위에 대한 독립적 수사와 시정 • 업무방해죄 개정
2569 ’07.5.	교원의 결사의 자유 침해 교원평가정책에 관해 전교조와의 교섭 거부	• 교원의 쟁의행위·정치활동 금지 규정 폐지 • 집회 참석자에 대한 징계처분 원상회복 • 평화적 노조활동에 대한 형사처벌 금지
2093 ’00.7.	롯데호텔노조 단체교섭에 대한 중재회부 / 기간제 신규채용 통한 결사의 자유 제한 / 파업에 대한 공권력 투입 / 조합원에 대한 폭력 및 구속	• 파업 중 공권력 투입은 공공질서 유지를 위해서만, 비례원칙에 따라 엄격히 제한되어야 함
1865	국제노동기준과 충	• 노조법 §2 4호 라목 폐지/조합원 자격요건 노조

'95.12.	돌하는 노동관계법 노조활동에 대한 형사처벌 공무원· 교원 결사의 자유 침해 지역건설노조 공안탄압 개선	결정 • 복수노조 금지 폐지/교섭창구단일화 제도 • 제3자개입금지 폐지/업무방해죄 개정 • ILO기준에 부합하는 공무원·교원의 노동3권 보장 • 공무원·교원의 정치활동금지 폐지 • 노동관계에 공권력 개입 자제 • 전임자 급여지급은 노사자율로 결정 • '필수공익사업'을 엄격한 의미의 필수서비스로 제한 • 필수유지업무제도의 적용실태 보고 • 긴급조정제도의 제한 • 건설노조의 단체교섭에 대한 형사처벌 중단·보상
1629 '92.3.	복수노조 금지 공무원·교원의 노동3권 금지 제3자 개입 금지 전노협·전교조에 대한 탄압	• 제3자 개입 금지조항 폐지 • 노조 지도부에 대한 구속·수배 중단 • 공무원 쟁의행위 금지규정 개정 • 결사의 자유 원칙 부합하는 노동관계법의 조속한 개정 • 박창수열사 의문사에 대한 독립적 수사

* ILO의 Country Profiles에서 윤애림 정리 (검색일 2017.11.20.)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103123 (윤애림, 2017).

우리나라가 ILO 기본협약 8개중 4개(결사의 자유와 관련한 제87호·제98호 협약, 강제노동금지와 관련한 제29호·제105호 협약)를 비준하지 못하고 있는 연유이다. 우리나라 ILO협약 비준과 이행에 관한 문제가 발생하는 보다 근본적인 이유는 "ILO 회원국임에도 불구하고, '결사의 자유'를 실질적으로 보장하기보다는 노사관계에 과도한 개입을 하고 있는 현재 한국의 노동현실 때문이다. 우리나라는 경제적 규모와 국제적 지위에 비하여 노사관계에 대한 침해가 빈번하게 발생하고 있으며, 노동정책 결정 과정에서 노사 당사자의 의견이 반영되기 힘들고, 근로조건에 관한 실질적 보장과 근로감독이 제대로 이루어지지 않는다는 점"(김근주, 2016: 97~98)이라는 지적은 크게 틀리지 않는다.[56] 이미 우리나라의 협약 비준과 이행을 둘러싸고 ILO에서 수차례 문제가 제기된 바 있다.[57]

56) 2016년 국제교원단체총연맹과 국제노동조합총연맹은 한국의 공무원과 교원에 조치한 법외노조 문제를 '결사의 자유를 침해한 10대 사건'에 선정한 바 있다.
57) 특히 오늘날 한국 기업의 해외 진출이 활발한 상황에서, ILO는 노사와 근로조건 규율에 관한 체계적 시스템이

아래에서 주요 쟁점별로 살펴보면 다음과 같다.[58]

첫째, 노조의 설립 및 가입 주체의 제한과 관련해서 △ 교사, 공무원, 대학교수, 특수고용노동자, 이주노동자의 노조설립신고 거부 또는 법외노조 통보 △ 복수노조 금지의 문제가 해당한다. 우리 [노동조합및노동관계조정법](이하 '노동조합법')은 제2조 제4호 단서 라목에서 "근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우"를 이 법에 의한 노동조합으로 보지 아니하는 사유로 정하고 있다. 하지만 ILO 위원회는 결사의 자유 원칙에 따라 군인과 경찰만을 예외로 하여 모든 노동자들이 자신의 선택에 따라 노조를 결성하고 가입할 권리를 가져야 한다는 입장이다(제87호 협약). 노조 할 권리가 보장되어야 할 사람인지를 결정하는 기준은 고용관계의 존재 여부를 근거로 하는 것이 아니라는 것이다. 농업노동자나, 상당수 자영노동자, 혹은 자유직업종사자들의 경우 고용관계가 존재하지 않는 경우가 흔하지만, 이들도 단결권을 향유하여야 한다는 것이다. 동일한 근거에 따라 차주 겸 기사인 특수고용형태의 지입차주운송노동자에게도 노조 할 권리가 보장되어야 한다는 입장이다. 이외에도 우리나라에서 군인과 경찰공무원 외에도 소방·교정공무원을 포함한 여러 특정한 직무의 종사자 전부와 5급 이상의 모든 영역의 공무원, 청원경찰과 대학교원의 경우에 노조의 조직, 집회나 시위를 비롯한 일체의 적극적 의사표현 행동이 국가공무원법 등 관련법령에 의하여 금지되어 있는 것과 전국교직원노동조합과 전국공무원노동조합에 대한 '법외노조' 및 '노조 아님' 통보도 문제로 지적된다.

둘째, 원청을 상대로 한 결사의 자유 행사에 불리한 조치들을 지적할 수 있는 바, 그동안 세 가지 사건이 진정되어 ILO 위원회의 권고가 나왔다. 첫째, 건설일용노동자를 조직한 대전지역건설노조가 원청을 상대로 단체교섭을 요구하고 단체협약을 체결한 것에 대해 형법상 공갈·협박죄를 적용한 사건, 둘째, 현대자동차, 기륭전자 등에서 일하는 사내하청 노동자의 노동3권 침해 사건,[59] 그리고 가장 최근에 제기

미흡하다고 간주되는 한국 기업이 해외 진출 시 다른 회원국의 노동실태에 부정적 영향을 미치지 않을지 주목하고 있는 실정이다(김근주, 2016: 98).

58) 이에 대해서는 다음 논문 참조: 윤애림.(2017); 윤애림(2017a); 이승욱(2017); 조경배(2015); 조경배(2018); 김근주(2016).

59) 2007년 전국금속노동조합 등은 위원회에, 현대자동차 사내하청 등 불법파견 노동자들이 △ 부당노동행위, 특히 노동조합 설립을 가로막을 목적으로 자행되는 빈번한 해고, △ 원청 사용자의 지속적 단체교섭 거부, △쟁의행위 시 업무방해죄의 적용과 해고, 구속, 과도한 손해배상청구, △ 원청 사용자에 의한 물리적 폭력 및 해고당한 노동자가 노조 활동을 위해 원청 사업장으로 들어오는 것을 가로막을 목적으로 신청하는 각종 가처분・명령

된 사건은 삼성전자서비스의 협력업체 노동자들의 결사의 자유 침해 사건이다.[60] 이러한 조치에 대해 위원회는 노동자들의 이익을 방어하기 위한 활동과 연루되었다는 이유로 구금하는 등의 행위는 일반적인 시민적 자유는 물론 특히 노조 할 권리를 심각하게 침해한다는 사실을 환기하며, 유죄판결 및 징역형의 재검토를 권고하였다. 현대자동차 및 기륭전자 등 사건 관련해서는 노동법상 보장된 결사의 자유를 회피하는 수단으로 하도급이 사용되지 않도록 하고, 하청노동자를 조직한 노조가 자신들이 대표하는 이들의 생활·노동조건의 개선을 추구할 수 있는 권리를 실제적으로 행사할 수 있도록 하는 것이 한국 정부의 역할이라고 판단하여 권고하였다. 삼성전자서비스 협력업체 노조와 관련해서 위원회는 한국법에 따른 '불법파견'에 해당한다는 결론에 이르지 않았더라도 당해 노동자가 단결권·단체교섭권을 효과적으로 누리는데 장애가 되는지 살필 필요가 있다고 보면서, 정규직이든, 기간제이든, 하청업체 소속 노동자든 고용 상 지위에 상관없이 모든 노동자들이 자신의 선택에 따라 조직을 설립하고 가입할 권리를 지닌다며, 이들의 결사의 자유와 단결권 보호를 강화하기 위한 적절한 메커니즘을 개발하기 위한 조치를 취하고 관련 정보를 제공할 것을 요청하였다.

셋째, 쟁의행위의 정당성 판단기준 및 노조활동에 대한 형사처벌 판결과 관련하여 ILO 위원회는 정부에게 노동자의 이해와 직접적인 관계가 있는 모든 사회·경제적 문제에 대해 파업행위가 이루어질 수 있도록 파업의 목적 정당성에 대한 현재의 협소한 해석을 폐기하기를 권고하고 있다. 위원회는 '파업'은 본질적으로 업무에 지장을 주고 손해를 발생시키려는 행위라는 점과, 불의를 인식하고 이를 시정하기 위해 사용자를 압박하기 위한 최후의 수단으로서 파업권을 행사하기로 선택한 노동자에게도 상당한 희생을 요한다는 점을 강조하면서, 평화적 파업에 대해 '업무방해죄'의 적용 기준이 지나치게 넓게 해석되어 적용되지 않도록 조치할 것을 권고하며, 동법 적용 소의 취하를 촉구하기도 하였다. 특히 업무방해죄의 적용을 통하여 상당 거액의 손해배상 청구로 노조의 자유로운 활동에 미칠 중대한 효과에 우

등으로부터 보호받지 못하는 상태에 놓여 있다고 진정하였다.

60) 금속노조 등은 삼성전자서비스가 하청 노동자들의 노조 결성에 대해 △ 하청업체와의 계약 해지·노조 탈퇴 위협, △ 노조 간부의 해고 등을 하고 있으며, △ 지회와의 단체교섭 거부 및 단체협약 불이행을 하며 △ 정부가 이러한 상황을 묵인하고 있다는 진정을 2013년 결사의자유위원회에 제기했다.

려를 표하면서, 조합원들로 하여금 자신들의 요구와 권리를 포기하도록 하는 위협으로 작용되지 않도록 적절한 보상과 충분한 제재를 요청하기도 하였다. 최근 2017년 10월 'UN 경제적・사회적 및 문화적 권리규약 위원회'(이하 '사회권규약위원회')도 사회권규약의 이행을 촉구하는 30개 분야 총 71개에 달하는 우려와 권고사항을 제시하였는데, 그 중 노동3권 관련 주요 권고사항을 살펴보면 다음과 같다.

※ UN 경제적・사회적 및 문화적 권리 위원회('사회권규약위원회') 대한민국의 네 번째 정기보고서에 관한 최종 견해(2017.10.6.)

□ 파업권

1. 위원회는 (a) 합법파업이 되기 위한 요건이 지나치게 제약적이어서 당사국 내에서 파업권을 행사하는 것이 실질적으로 가로막혀 있다는 점 (b) "업무방해죄"를 적용한 형사처벌과 민사상 손해배상청구가 지속되고 있는 등 쟁의행위 참가 노동자를 상대로 한 보복조치에 관한 보고 (c) 파업이 금지되는 "필수서비스"에 관한 정의가 넓다는 점에 우려한다.

2. 위원회는 당사국이 합법파업의 요건을 완화하고 필수서비스의 범위를 엄격하게 규정하여 파업권이 효과적으로 행사될 수 있도록 보장할 것을 권고한다. 또한 당사국이 파업권 침해에 이르게 되는 행위를 자제하고 쟁의행위 참가 노동자에 대해 이루어진 보복 조치에 대한 독립적인 조사를 실시할 것을 권고한다.

□ 노조 할 권리

1. 법이 복수노조를 허용한다는 점을 인지하면서도 위원회는 기업들이 이를 단체교섭에서 노동자의 힘을 약화하기 위해 사용되어 왔다는 점에 우려를 표한다. 위원회는 또한 노동조합의 자주적 활동을 방해하는 해고자 노조가입 금지 조항 등에 대해 우려한다. 더 나아가 당사국 노동력의 다수를 이루고 있는 비정규직 노동자들의 노조할 권리가 보장되지 않는 다는 점을 우려한다 (제8조).

2. 위원회는 당사국이 복수노조를 허용하는 법제도가 기업에 의해 단체교섭에서 노동자들의 힘을 약화할 목적으로 사용되지 않도록 할 것을 권고한다. 위원회는 모든 사람이 노동조합에 자유롭게 가입하도록 보장하고 노조 활동에 대한 [행정당국 및 사용자의] 자의적 개입을 예방하도록 노동법을 개정할

것을 권고한다. 위원회는 당사국이 결사의자유와 단결권에 관한 ILO 협약 87호와 단결권과 단체교섭권에 관한 ILO 협약 98호를 비준할 것을 권장한다.

5. 실업자의 사회보장권

1) 고용보험의 의미와 내용

세계인권선언 제25조는 "모든 사람은 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활수준을 누릴 권리"가 있으며 "실업상태에 놓였거나, (...) 자신의 힘으로 어찌할 형편이 되어 생계가 곤란해진 모든 사람은 사회나 국가로부터 보호를 받을 권리"가 보장되어 있다고 선언하고 있으며, 이 권리가 바로 노동자가 실업에 봉착했을 때 청구할 수 있는 사회보장권이다. '사회권규약'은 좀 더 포괄적으로 "모든 사람이 사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리를 가지는 것"이라고 선언하고 있다(제9조). 노동시장이 더욱더 유연화 되어가는 조건에서 실업자들이 늘고 있고, 질병의 악화나 고령화, 특별한 기술이 없어 일하지 못하는 가정, 기타 여러 사정으로 인간다운 삶을 영위할 수 없는 사람들에게 주어지는 권리이다. 즉, 노동권이 보장되지 않은 상황에서 작동하는 권리가 사회보장권이라 할 것이다.

우리 헌법도 제34조 제1항은 "모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다."면서 제2항에서 "국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다."고 정하고 있다. 헌법의 기본원리로 명확히 돼있는 사회(복지)국가로서[61] 사회보장 및 사회부조를 통하여 '사회적 안전'을 확보해야 한다. 국가는 국민의 질병, 사고, 노령, 실업 등의 경우에 발생하는 위험에 대하여 의료보험, 연금보험, 고용보험 등 사회보장제도를 통한 사회적 안전망을 제공해야 한다. 즉 사회보장권으로서 고용보험제도는 노동자가 실업으로 인하여 그 소득의 원천을 잃게 되면 일정

61) 우리 헌법에서 명확히 하고 있는 대한민국의 국가 기본원리는 민주주의원리, 법치국가원리 및 사회(보장)국가원리라는 점은 헌법재판소의 수많은 결정에서 명확히 되고 있다.

조건에 따라 취업할 때까지 실업급여를 지원하고, 취업알선 및 능력개발을 비롯한 고용안정 및 고용구조 개선을 국가 전체적인 차원에서 추진해 나갈 수 있도록 하는 사회보장제도이다.[62] 고용보험제도는 실업급여 외에 노동자의 구직활동지원, 직업능력개발 및 고용구조조정 등 각종 고용촉진활동 등이 포함된다는 점에서 실업보험과 구분되고 여타의 사회보장제도와 차이점을 보인다.

정부는 1994년 시행된 '고용정책기본법'[63]과 1995년 시행된 '고용보험법'을 기점으로 노동시장정책에서 중요한 전환을 이룬다. 고용보험제도는 노동자가 실직한 경우에 생활안정을 위하여 일정기간 동안 일정수준의 실업급여를 지급하는 실업보험의 기능과 함께 취업희망자에 대한 적극적인 취업알선을 통한 재취업의 촉진과 노동자의 직업안정과 고용구조 개선을 지원하는 동시에 노동자의 직무수행 역량을 개발·향상시키기 위한 직업능력개발사업 등 실업 예방을 위한 적극적이고 종합적인 고용정책 관련 사업을 하나의 체계 내에서 상호 연관적으로 실시하는 제도이다.[64] 실업급여 제도는 1995년 7월 1일 도입되어 1996년 7월 1일부터 급여가 지급되기 시작하였으며, 그동안 피보험대상자 확대, 구직급여일액 상한액 및 하한액 인상, 소정급여일수 확대, 피보험단위기간 단축 등 꾸준한 제도개선을 통해 실업급여 수급액 및 수혜율 등이 지속적으로 증가하여 왔다.

62) 노동시장이란 구직자(노동자)와 구인자(사용자) 사이의 노동력 수요공급 관계를 조정하는 시스템이라 할 수 있는데, 노동시장에 관한 법은 제3자가 노동시장에서 노동력의 수급을 사업으로 행하는 경우에 이를 규제하는 법(직업소개사업 등의 규제)과 고용의 안정·촉진을 지원하는 법의 두 갈래로 구성된다. 고용보험제도는 후자의 고용의 안정·촉진을 지원함으로써 가능한 한 '일할 권리'와 직업선택의 자유를 증진하기 위한 정책이다.

63) 고용정책기본법은 "국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 국민 개개인이 평생에 걸쳐 직업능력을 개발하고 더 많은 취업기회를 가질 수 있도록 하는 한편, 근로자의 고용안정, 기업의 일자리 창출과 원활한 인력 확보를 지원하고 노동시장의 효율성과 인력수급의 균형을 도모함으로써 국민의 삶의 질 향상과 지속가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합에 이바지함을 목적으로" 하고 있다(제1조). 법제정의 목적에서 명확히 드러나듯이 직업안정법, 근로자직업능력 개발법, 고용보험법, 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률, 장애인고용촉진 및 직업재활법 등 노동시장 정책 관련 각종 개별법에 공통된 사항을 규정하는 기본법의 성격을 갖는다.

64) 제1조(목적) "이 법은 고용보험의 시행을 통하여 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 촉진함으로써 경제·사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다."

2) 우리나라 고용보험제도

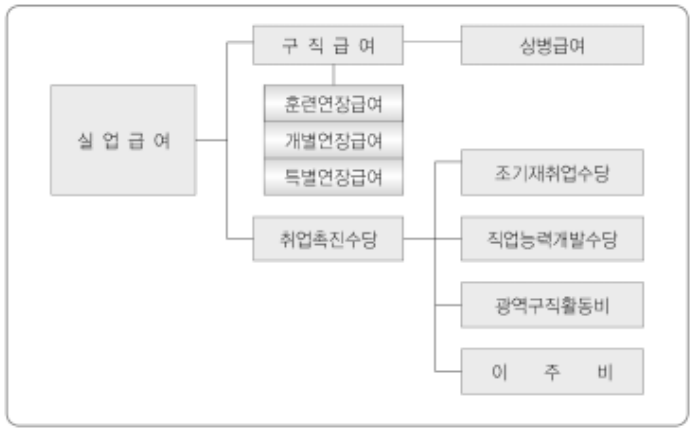
실업자라고 하는 유휴노동력의 존재는 국가 인적자원의 손실을 의미할 뿐 아니라, 노동자가 자기의 능력을 발휘할 기회를 상실함으로써 본인이 갈고 닦은 지식과 기능의 질적 저하를 초래하기도 한다. 국민경제 차원에서 보면 실업자의 발생은 실업자와 그 가족의 구매력을 저하시켜 국내 소비 수요를 감소시키며, 이는 다시 생산의 저하와 고용의 감소를 초래하여 실업을 더욱 증가시키고 국민경제를 혼란에 빠뜨릴 수 있다.

자유경쟁을 원칙으로 하는 자본주의 경제체제하에서는 호경기에도 기업의 생존과 소멸이 끊임없이 이루어지며, 기술혁신에 따른 산업의 구조조정, 경기변동 등에 따라 실업은 누구에게나 닥칠 수 있는 사회적 위험이다. 따라서 실업의 발생을 단순히 노동자 개인과 개별기업의 책임으로만 돌려 방치할 수 없으며, 국민경제 전체적 차원에서의 책임이 커지고 있다. 이와 같은 인식에 입각하여 많은 국가에서는 실업보험 또는 고용보험 제도를 도입하여 정부, 사용자 및 노동자가 연대하여 실업자의 생활 안정을 도모하고 있다.

고용보험법상 실업이란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태를 말한다. 이러한 실직자들의 생활안정을 도모하고 구직 활동을 용이하게 하기 위하여 실업급여를 지급한다. 실업급여는 크게 구직급여와 취업촉진수당으로 구분된다.[65] 구직급여는 소정의 수급요건을 만족시키는 수급자격자의 생활안정을 도모하는 동시에 안정적으로 구직활동에 임할 수 있도록 지급되는 기본적 성격의 급여이다. 취업촉진 수당은 보다 적극적으로 재취업활동을 하도록 지원하고자 지급되는 조기 재취업수당, 직업안정기관의 지시로 실직노동자의 재취업에 필요한 직업훈련을 받는 경우에 수강을 용이하게 하기 위한 직업능력개발수당, 직업안정기관의 소개에 의하여 넓은 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 자에게 교통비 등 실비를 지급하는 광역구직 활동비, 재취업 또는 직업안정기관이 지시한 직업훈련을 위해 주거를 이전하는 자에 대하여 지급하는 이주비 등으로 구분된다.

65) 이에 대한 아래의 급여 구분 및 수급요건 관련 내용은 고용노동부 백서(2018) 참조.

<그림 4-2> 실업급여 제도의 기본 구조



출처 : 2018 고용노동백서

구직급여를 지급받기 위해서는 첫째, 이직일 이전 18개월 간(기준기간) 180일(피보험 단위기간) 이상 피보험자로서 고용되어 임금을 목적으로 근로를 제공하였을 것, 둘째, 자신의 중대한 귀책사유로 해고되거나 정당한 이유 없이 자기사정으로 이직한 것이 아닐 것, 셋째, 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있을 것, 넷째, 적극적으로 재취업을 위한 노력을 할 것 등 4가지 요건을 충족해야 한다.

일용노동자는 위 4가지 요건 외에 수급자격 인정신청일 이전 1개월 중 근로일수가 10일 미만일 것, 최종 이직일 이전 기준기간의 피보험단위기간 중 다른 사업에서 법 제58조에 따른 수급자격 제한 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험단위기간 중 90일 이상을 일용노동자로 근로하였을 것 등의 요건을 추가로 충족시켜야 한다.

구직급여 소정급여일수는 피보험기간 및 이직 당시 연령, 장애 유무 등에 따라 90~240일이며, 이직일의 다음 날부터 12개월 이내에 조속히 수급할 수 있도록 함으로써 실직자의 구직활동을 촉진시키는 효과를 도모하고 있다. 또한, 취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자에게 60일 한도로 구직급여를 연장하여 개별연장급여를 지급하고, 연령·경력 등을 고려할 때 재취업을 위하여 직업능력개발훈

련 등이 필요하다고 판단되어 직업안정기관의 장의 지시에 따라 직업훈련을 수강하는 경우에는 최대 2년간 훈련연장급여를 지급하고 있다.

구직급여일액은 평균임금(급여 기초 임금일액)의 50%에 해당하는 금액이다. 1일 구직급여일액이 5만원을 초과하는 경우에는 5만원을 한도로 한다. 구직급여일액이 1일 소정근로시간에 상응한 최저 임금의 90%에 해당하는 금액보다 적을 경우에는 최저임금의 90%에 1일 소근로시간을 곱한 금액으로 한다. 2017년 최저 구직급여일액은 46,584원(시급 6,470원×8시간×90%, 8시간 기준, 소정근로시간이 3시간 이하인 경우에는 4시간으로 인정)이다.

구직급여를 지급받기 위해서는 실업을 신고한 날부터 1주 내지 4주의 범위 내에서 직업안정기관의 장이 지정한 날에 출석하여 직전 실업인정일의 다음 날부터 그 실업인정일까지 재취업활동을 한 사실을 신고하여 실업인정을 받아야 하고, 직업안정 기관의 정당한 지시에도 불구하고 수급자가 직업소개, 직업지도, 직업훈련지시 등을 거부하는 경우에는 실업급여 지급이 정지된다.

3) 고용보험제도의 현실과 개선점

고용보험을 포함하여 사회보험에서 가장 심각한 문제점은 사각지대, 즉 사회보험 가입·지원 대상에서 배제되는 계층과 지원수준의 문제이다. UN의 사회권규약위원회도 현재의 사회보험·보장제도의 급여가 정작 필요한 개인과 가구가 이로부터 배제되어 있는 문제를 수차례 지적하고 있다.

2016년 현재 실제로 고용보험에 가입되어 있는 비율은 법적 적용대상의 76.4%이며 나머지 23.6%는 미가입 상태에 있다. 그러나 약 천만여명에 달하는 법적 사각지대 해당자가 있는데, 비임금노동자(자영자) 690만여 명과, 임금노동자 중 고용보험 가입 적용 제외대상 약 310만여 명이 있다. 고용보험 제외대상 310만여 몇 중에는 공무원이나 교원과 같이 고용보험의 필요성이 적은 직업집단 백만여 명도 있지만 5인 미만의 농림어업이나 가사서비스업 종사자, 특수형태근로 종사자, 65세 이상 노동자 등 실제 고용보험의 필요성이 매우 높은 취약노동자 집단 200만여 명이 포함되어 있다. 임금노동자 전체 중에서는 64.3%가 고용보험에 가입되어 있고, 15.8%

는 법적 적용대상에서 제외되어 있으며, 19.9%는 고용보험 대상이지만 미가입 상태에 있다. 후자의 19.9% 사회보험 가입대상 중 미가입자들은 대부분 저소득노동자 등인데, 이들은 사회보험 가입을 독려하기 위해 지원함에도 불구하고 사회보험 미가입자들로 사각지대에 남아있다. 2015년 8월 기준 전체 임금노동자 중 고용보험 가입율 74.7%, 국민연금 가입율 79.4%에 이르는데, 이들을 사업(장) 규모별로 세분해 보면, 10인 미만 사업(장) 임금노동자 가입률은 현저하게 떨어져, 고용보험 가입율 51.1%, 국민연금 가입율 56.5%로 약 절반 정도만 사회보험에 가입해있다. 비임금노동자는 전체가 법적 적용대상에서 제외되어 있는데, 그 결과 실업자 중에서 실업급여를 수급하는 비율이 낮아질 수밖에 없는 형편이다. 결국 전체 취업자 중에서 절반에도 못 미치는 47.6%만이 고용보험에 가입되어 있는 실정이다.

<표 4-3> 고용보험 가입 비율

	취업자				계
	비임금 노동자	임금노동자			
		적용제외	미가입	가입	
	법적 사각지대		실질적 사각지대		
노동자수 (1,000명)	6,901	3,095	3,909	12,623	26,528명
취업자 내 비중 (%)	26.0	11.7	14.7	47.6	100%
임금노동자 내 비중 (%)		15.8	19.9	64.3	100%
적용대상 노동자 내 비중 (%)			23.6	76.4	100%

주: 고용보험 적용 제외 대상은 공무원, 교원, 별정우체국 직원, 고용보험에 가입하지 않으면서 5인 미만 농림어업, 가사서비스업, 65세 이상, 주당 평소근로시간이 15시간 미만인 단시간 노동자, 특수형태근로종사노동자임.

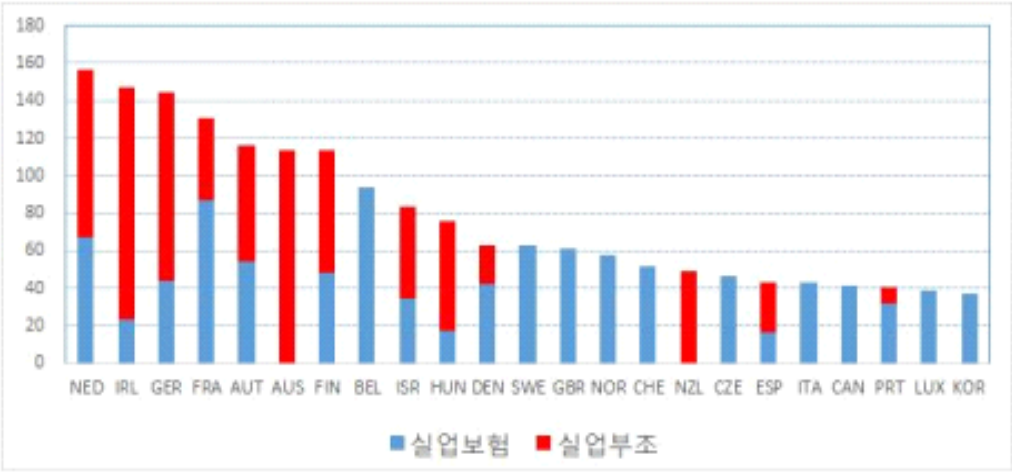
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 2016. 8.

출처: 장지연(2017: 152).

실업보험 가입자가 얼마나 되는지의 문제와는 별도로 실업급여 수급률, 즉 실업자 중에서 실업급여를 수급하고 있는 사람이 얼마나 되는지를 살펴보면 이러한 문제의 심각성을 더 잘 알 수 있다. 실업급여 수급률은 실업보험 가입률뿐 아니라 실업급여 지급기준의 엄격성에 의해서도 영향을 받는다. 한국고용정보원의 「고용보험

통계연보」에서 제공하는 실업급여 수급자 수로 계산한 한국의 실업급여 수급률은 40% 수준에 머문다. 2016년 우리나라의 수혜율은 37.3%인데 비해, 우리보다 가입 순서가 늦은 회원국을 제외한 비교대상 23개국의 평균 수혜율은 69.7%여서,[66] 우리나라가 가장 낮은 수준이다.

〈그림 4-3〉 실업자 대비 실업관련 급여 수혜율 (2016년)



주 1) OECD 통계는 경제활동인구 대비 실업관련 급여 수혜자 비율 / 실업률로 산출. 2016년을 기준으로 하되, 통계가 없을 경우 가장 가까운 해의 수혜율을 사용함.

2) 공공부조의 실업자 보호 기능이 강한 네덜란드와 이스라엘은 공공부조 수급자의 일부를 실업부조 수급자로 OECD Labor Market Programmes에 보고하고 있음.

3) 수혜자가 조사통계에서 실업자로 관측되지 않는 경우가 많아, 수혜율이 100%를 상회할 수 있음.

4) 한국 통계는 연평균 실업급여 수급자수 / 연평균 실업자수.

자료 : OECD.Stat; 고용노동부 한국고용정보원, 고용보험통계연보; 통계청, 경제활동인구조사.

출처: 이병희(2018), p.11.

실업 관련 급여 수혜율이 크게 떨어지는 이유는 2층 사회보장에 해당하는 실업부조 제도가 없고 다른 회원국과 비교해서 최대 실업급여 수급기간이 매우 짧기 때문이다.[67] 고용보험 사각지대가 넓고 수급자격 요건이 엄격해서 실업급여 수급자가

66) 수혜율이 100%를 상회하는 경우엔 100%로 간주하여 평균값을 산출하였다. 수치는 장지연(2017)과 이병희(2018)에 근거함.

67) OECD 고용 전망 2018. 2018 년 7 월 (DOI: 10.1787/empl_outlook-2018-en)

적으며, 실업급여를 수급하지 못하는 취약계층에 대한 실업부조 등의 보완적인 고용안전망이 부재한 것이다. 비정규직노동자는 사회보험 가입률이 낮을 뿐만 아니라 많은 경우 단기적으로 취업과 실업을 반복함에 따라 고용보험 등 사회보험의 보호를 받기 힘든 상황이다.

〈표 4-4〉 취약노동자 사회보험 가입 현황

연도	취약노동자			그 외 노동자	계
	최저임금 미만	고용보험 미가입	둘 다에 해당		
2003	0.4	45.7	4.5	49.5	100.0
2004	0.6	42.7	5.2	51.5	100.0
2005	1.0	39.8	7.2	52.1	100.0
2006	1.3	37.3	8.1	53.3	100.0
2007	2.1	34.9	9.9	53.2	100.0
2008	1.8	34.2	9.1	55.0	100.0
2009	2.4	30.8	10.3	56.4	100.0
2010	2.3	26.5	10.2	61.0	100.0
2011	2.0	25.7	9.8	62.6	100.0
2012	1.8	25.3	8.5	64.4	100.0
2013	2.3	22.3	10.1	65.3	100.0
2014	2.7	20.9	10.3	66.1	100.0
2015	2.6	21.6	9.8	66.0	100.0
2016	3.5	19.2	11.2	66.2	100.0

주: 1) 고용보험 적용 제외 대상은 제외됨.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 원자료, 각연도 8월.

출처: 장지연(2017: 154).

저소득층의 경우, 실직률은 높음에도 불구하고 실업급여 수혜율은 가장 낮다. 저소득층일수록 실직률이 높게 나타나, 중위소득 30-60% 계층의 실직률은 중위소득 150% 계층에 비해 2배 이상이고 중위소득 30%이하 계층도 27.3%로 두 번째로 높

다. 이와 대비적으로 이들 고실직률 저소득층의 실업급여 수혜율은 10% 내외로 가장 낮다.[68] 저소득층의 경우 실업급여를 수혜하지 못하는 주된 이유는 고용보험 미적용(비임금근로 포함)과 미가입 상태 때문이다. 고용보험은 적용범위를 지속적으로 확대하여 왔다. 하지만 여전히 영세자영업자, 노동시장에 진입하는 청년이나 경력단절 여성의 대다수는 고용보험의 보호밖에 없으며, 비록 제도적인 적용대상이더라도 고용보험에 가입하지 않은 비공식노동이 광범하여, 실업빈곤층을 위한 고용안전망이 취약함을 알 수 있다.

〈표 4-5〉 실직자의 실업급여 수급 여부 및 비수급 사유(2011-2016년)

		중위 30%미만	30~60%	60~150%	150% 이상
실직률		(27.3)	(34.2)	(22.4)	(15.7)
실직자의 실업급여 수급	전직 비임금근로	23.8	16.6	13.9	17.8
	고용보험 미적용/미가입	39.8	47.3	38.3	32.6
	피보험단위기간 미충족	5.0	3.7	4.2	6.3
	이직사유 미충족	14.9	15.1	23.4	21.9
	미신청	7.2	6.5	6.4	6.4
	실업급여 수급	9.4	10.9	13.8	15.1

주: 직업력 자료에서 다음 일자리로 이동한 기간이 한 달 이상인 이직자를 실직자로 정의.

자료: 한국노동패널, 14~20차년도.

출처: 이병희(2018: 7).

이러한 사회보험·보장제도의 사각지대 문제를 해소하기 위해 정부는 영세사업장 저소득 노동자와 사업주에 대한 사회보험료를 지원하고 있는데, 이들의 고용보험 및 국민연금 가입을 촉진하기 위해 2012년 7월부터 10인 미만 사업장의 월보수 140만원 미만 노동자와 사업주에게 사회보험료(고용보험, 국민연금) 일부를 지원하는 사업을 시행해 사회보험 가입확대 및 사회안전망 강화가 이루어졌다. 이외에도 예술인 지위 보호를 위한 제도개선과 사업을 통해 창작안전망 구축 및 사회보장 확

68) 실직자의 실업급여 수혜율은 국제비교시 사용하는 실업자수 대비 실업급여 수급자수의 비율에 비해 낮다는 점에 주의해야 한다. 실업급여를 수급하지 않는 실직자의 상당수는 실업이 아닌 비경제활동상태로 조사되기 때문이다.

대의 차원에서, 예술인 고용보험 적용을 위한 법적근거를 마련하며, 예술인 창작 안전망 구축사업(창작 역량강화, 직업 역량강화, 불공정 관행 개선, 사회보험가입 지원 등) 지속추진을 통해서 복지 사각지대 해소를 추진하고 있다.

최근 2017년 10월 'UN 경제적·사회적 및 문화적 권리규약 위원회'(UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights: 이하 '사회권규약위원회')도 사회권규약의 이행을 촉구하는 30개 분야 총 71개에 달하는 우려와 권고사항을 제시하였는데, 그중 사회보장권 관련 다음과 같이 권고하고 있다.[69]

※ UN 경제적·사회적 및 문화적 권리 위원회('사회권규약위원회') 대한민국의 네 번째 정기보고서에 관한 최종 견해(2017.10.6.)

□ 사회보장의 권리

1. 위원회는 일부 사회보장 급여에 대한 자격 기준으로 가족구성원에게 부양을 제공하는 의무[부양의무자기준]의 적용을 점차적으로 폐지하려는 당사국의 의도에 주목하면서, 위원회는 부양의무자기준이 현재 급여가 필요한 개인과 가구가 사회 보장을 받지 못하게 하는 것을 우려한다. 위원회는 또한 특정 사회보장급여의 액수가 부족하다는 것을 우려한다(제9조).

2. 위원회는 사회 보장 급여의 적격성 기준으로 가족구성원을 부양하는 가족의 의무(부양의무자 기준)를 완전히 폐지하여 필요한 사람들이 실제로 사회 보장 혜택을 누릴 수 있도록 보장할 것을 촉구한다. 또한 위원회는 당사국이, 사회 보장 혜택의 액수가 충분할 수 있도록, 특히 국민기초생활 보장 제도에 의한 혜택이 그러할 수 있도록, 보장할 것을 권고한다. 위원회는 당사국에 사회 보장 권리에 관한 일반 논평 제19호(2008)를 제시한다.

□ 주거

1. 위원회는 당사국의 주거 정책이 홈리스에 대한 장기적 해결책을 제공하고 있지 않다는 점을 우려한다. 또한 (a) 적절하지 않은 주거에 거주하는 개인과 가구의 숫자가 많다는 점, (b) 주택부족으로 인한 경우를 포함한 높은 주거 비용, (c) 강제 퇴거에 대한 적절한 세입자 보호 장치 부족에 대하여도 우려한다(제11조).

2. (생략)

69) 국가인권위원회 보도자료. 2017.10.13. 유엔 사회권규약위원회 4차 최종견해 관련 국가인권위원장 성명.

제2절 노동주체별 노동인권

1. 청소년의 노동인권

1) 아르바이트 청소년의 노동 실태

> “착취, 모욕, 위험, 불안, 배제. 청소년 노동을 읽는 여전한 다섯 가지 열쇠말이다. 노동・인권단체들의 노력으로 청소년 노동에 대한 사회적 관심이 높아지면서 2000년대 중반 이후 정부 차원의 종합 대책이 여러 차례 발표됐다. 그런데도 청소년 노동의 현실은 제자리걸음이거나 오히려 뒷걸음질 치는 모양새다. 최근에는 청소년 노동자를 더욱 위험과 불안에 내모는 새로운 형태의 문제마저 속출하고 있다. 도대체 청소년 노동은 왜 이따위일까.” 70)

「십대 밑바닥 노동」의 에필로그 시작말이다. 청소년은 존재하는 상태 그 자체로서도 불안하다. 그런데다가 이들은 ‘알바’라는 이름 아래 노동의 세계에서 그야말로 ‘모욕’ 속에 ‘착취’를 당하면서도 저항하지 못하고 있는 경우가 허다하다. 그럼에도 불구하고 “용돈이나 벌려고 하는 일”이라며 ‘사소한 일’로 취급 받기 일쑤이다. 그러나 실제로 이들 청소년들은 어떠한 상황에서건 어떠한 조건에서 어떠한 일을 하던 간에 ‘자신의 필요’ 때문에 하고 있는 일이 ‘알바’이다.

1990년대 말 IMF 외환위기를 경유하면서 심화된 소득양극화 현상과 일을 해도 가난한 노동빈곤 현상이 심화되면서, 돈벌이를 목적으로 노동시장에 뛰어드는 아르바이트 청소년의 수도 갈수록 늘고 있다. 비싼 등록금에다 생활비도 비싼 탓에 부모가 감당할 수준이 안 되는 조건에서 대학생들은 70% 이상이 ‘알바’를 겸하고 있다. 중고등학생들도 집에서 주는 돈으로만 생활하기에 부족하다. 다양한 동기에 의해 ‘알바’를 하고 있다. 전체 고등학생의 약 25%, 직업계고생의 50% 정도는

70) 이수정 외 씀 (청소년노동인권네트워크 기획). 2015. 「십 대 밑바닥 노동. 야/너로 불리는 이들의 수상한 노동세계」. 교육공동체벗. pp.26-37.

알바를 하고 있는 것으로 추정된다.

최근의 많은 조사에서 확인 되는대로 틴에이저 학령기 청소년은 15% 이상이 최근 1년 간 일한 경험이 있으며, 특성화고(최근 통칭 '직업계고') 학생들의 경우 그 비율은 크게 높아져 거의 절반 정도가 일한 경험이 있는 것으로 조사된다. 고등학교 졸업 이후의 후기청소년(만19~24세)은 70% 이상이 일한 경험이 있는 것으로 나타난다.

청소년 아르바이트에 대한 규모 있는 조사는 비교적 근래 이루어지고 있다. 최근 의미 있는 조사의 결과만을 중심으로 살펴보면 다음 표와 같은데, 주목되는 점은 청소년들의 일하는 추세가 점점 늘고 있다는 사실이다.

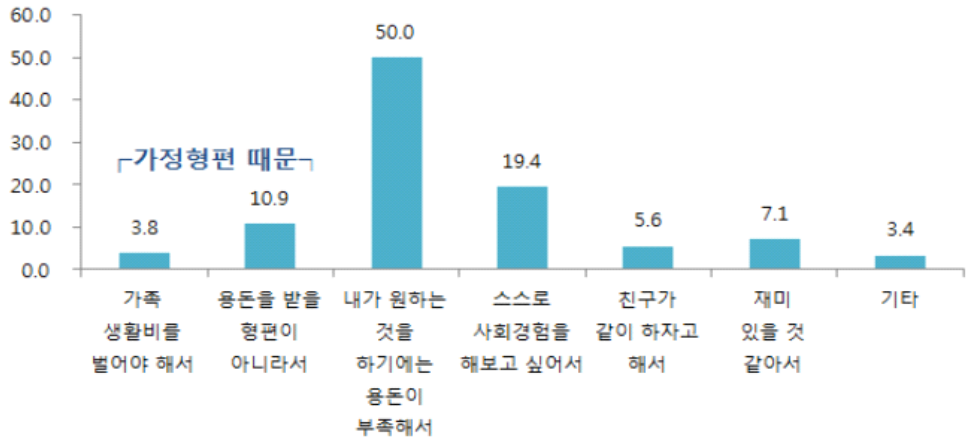
〈표 4-6〉 청소년 노동인권 실태조사 자료

연구	연도	연구자	정의	대상	참가율	비고
2009 한국 청소년 진로·직업 실태조사	2009	최인재 외	지난 1년간 아르바이트를 한 경험	전체	11.6%	성별차이 없음 고등학교>중학교 전문계고>일반계고
				중학교	6.3%	
				일반계고	11.3%	
				전문계고	26.9%	
청소년직업체험 및 아르바이트 실태조사	2013	안선영 외	지난 1년간 아르바이트를 한 경험	중1	3.4%	고등학교>중학교 연령에 따른 증가
				중2	5.8%	
				중3	10.7%	
				고1	19.0%	
				고2	28.4%	
				고3	33.3%	
청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사	2016	황여정 외 (여성가족부 조사)	지난 1년간 아르바이트를 한 적 있는지 여부	전체	11.3%	고등학교>중학교 특성화고>일반계고
				중학교	3.6%	
				고등학교	18.1%	
				일반계고	14.2%	
				특성화고	36.2%	
서울학생 노동인권 실태조사	2018. 10.	송태수·이원희 외 (서울교육청 조사)	지난 1년간 아르바이트를 한 적 있는지 여부	전체	15.9%	서울지역 중(3) 및 고등학생 대상
				중학교	6.0%	
				고등학교	25.1%	
				일반계고	15.6%	
				직업계고	48.1%	

〈표 4-7〉 후기청소년 노동실태 및 인식조사 자료

연구	연도	연구자	정의	대상	참가율
후기 청소년 세대 생활· 의식 실태조사 및 정책과제 연구I	2012	조혜영 외	아르바이트 경험	후기청소년 (대학생)	25%
후기 청소년 세대 생활· 의식 실태조사 및 정책과제 연구II	2013	김지경, 이광호,	근로경험	후기청소년 (비진학)	80%
대학생 아르바이트 실태 및 고위험 아르바이트 인식조사	2015	송혜윤, 이정민,	아르바이트 경험	후기청소년 (대학생)	66.3%

〈그림 4-4〉 아르바이트를 하는 주된 이유



출처: 여성가족부(2016: 60).

청소년들이 아르바이트를 하는 이유에 대해서는 2016년에 아르바이트 유경험 청소년 대상으로 한 여성가족부의 조사에 따르면,[71] '부모님(보호자)께서 용돈을 주시지만, 내가 원하는 것을 하기에는 돈이 부족해서' 라는 응답이 50.0%로 가장 높

71) 한국청소년정책연구원과 (주)한국리서치가 여성가족부의 연구용역 의뢰를 받아 2016년 10월 7일부터 11월 20일까지 조사하였다. 수행한 '2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사' 자료이다. 이 실태조사는 청소년보호법 제33조 제4항에 법적 근거를 둔 국가승인통계로서 2년 단위로 조사가 이루어진다. 이 실태조사는 기존의 '청소년 유해환경 접촉 종합실태조사'와 '청소년 매체이용 실태조사'를 통합·개편하기로 한 이후 처음 이루어진 조사로, 기존의 두 조사에서는 포함되지 않았던 '근로보호' 영역이 최초로 포함되었다. 이 실태조사는 일반청소년(초·중·고등학생)과 위기청소년(가출, 범죄, 비행청소년)을 조사대상으로 하였고, 각 시·도 및 학교급별 표본배분은 학생 수 기준의 비례배분법을 적용했으며, 위기청소년의 표집은 모집단의 확정이 어렵고 확률표집의 방법이 사실상 불가능해 위기청소년이 머무르는 시설(보호관찰소, 소년원, 쉼터)을 방문하여 이루어졌다. 전체 표본은 13,230명(초등학생 제외)이고, 일반청소년은 11,354명(85.8%), 위기청소년은 1,876명(14.2%)으로 구성되어 있다. 전체 13,122명을 최종 분석대상으로 확정했다.

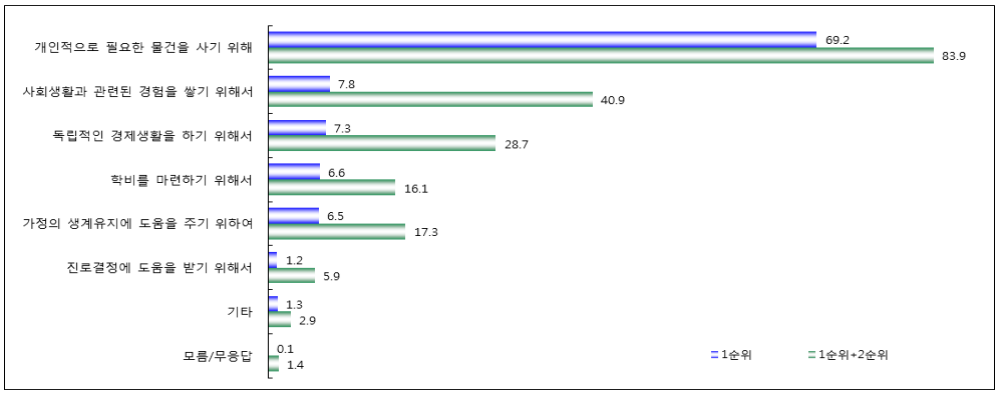
게 나타났다. 그리고 ‘스스로 사회경험을 해보고 싶어서’ 19.4%, ‘부모님(보호자)께 용돈을 받을 형편이 아니라서’와 ‘생활비를 벌어야 해서’라는 응답이 10.9%와 3.8%로 나타나 가정의 경제적 사정으로 인해 불가피하게 아르바이트를 하는 비율도 14.7%에 달하는 것으로 나타난다.

이러한 결과는 서울 재학생 대상으로 올 10월 조사한 결과에서도 비슷하게 나타나,[72] 1순위로 무엇보다 가장 많이 꼽고 있는 것은 “개인적으로 필요한 물건(신발, 의류, 핸드폰 등)을 사기 위해”라고 전체 응답자의 69.2%가 응답하였다. “사회생활과 관련된 경험을 쌓기 위해서”(7.8%), “독립적인 경제생활을 하기 위해서”(7.3%), “학비를 마련하기 위해서”(6.6%), “가정의 생계에 도움을 주기 위해서”(6.5%) 순서로 나타났는데, 거의 7~8%대에서 엇비슷한 수준이다. 1순위와 2순위 응답결과를 모두 합친 중복 응답의 결과도 “개인적으로 필요한 물건(신발, 의류, 핸드폰 등)을 사기 위해”가 가장 높아서 그 비중은 83.9%로 나타나지만, “사회생활과 관련된 경험을 쌓기 위해”의 응답률 40.9%, “독립적인 경제생활을 하기 위해서” 28.7%, “가정의 생계유지에 도움 주기 위하여” 17.3%, “학비를 마련하기 위해서” 16.1% 순서로 나타났다. 가정의 생계유지 및 학비 마련 등 목적으로 ‘알바’하는 학생들도 적지 않다는 점이 주목된다. 학생의 ‘알바’는 이른바 ‘용돈이나 벌려고 하는 일’이 아니라, 그만큼 절실한 필요 때문에 이루어지는 ‘값진 노동 행위’라는 것이다. ‘개인적으로 필요한 물건을 사기 위해서’하는 알바도 어른들의 눈으로 보아서는 안 되고, 학생에게는 매우 절실하기 때문에 친구들과 노는 것을 포기하고, 힘들지만 참고 견뎌내면서 하는 일이라는 것으로 어른들이 인식해야 한다. 청소년 ‘알바’를 ‘사소한 노동’으로 간주하는 어른들의 편리한 사고방식, 사회적 인식이 문제이다.

---

72) 서울특별시교육청의 용역 의뢰로 수행된 본 조사는 10월 8일부터 22일까지 15일간 진행되었다. 현재 서울지역 교육지원청별 학교수 및 학교급별 구분을 고려하여 표본을 설계하였다. 이러한 과정을 통해 학생 8,953명, 교원 1,674명이 설문에 참여하였으며, 이들 가운데 응답에 성실성이 결여되었거나 응답 논리에 맞지 않는 응답(학생 299부, 교원 1부)을 제외하고 학생 8,654명, 교원 1,673명을 대상으로 최종 분석을 실시하였다. 본 연구를 위한 기초 자료는 구조화된 질문지(structured questionnaire)를 이용한 자기기입식 온라인 조사를 통해 자료를 수집하였다. 설문조사의 구체적인 응답자 표집 기준은, 교육 지원청 별로 중학교 2개, 고등학교 중 일반고는 2개 이상을 선택하고 특성화고, 특목고 특성에 따라 표집하되 특성화고내 공업고등학교, 상업고등학교, 도제고의 특성을 파악할 수 있도록 표집하기로 하였다. 학생 표집기준은 중학생의 경우 1~2학년에 자유학기제를 실시하여 진로에 대한 고민을 하면서 직업세계 및 노동관련 관심을 가지는 중3을 대상으로 하였고, 고등학생은 일반고 3학년은 입시 때문에 적절하지 않아 2학년을 우선 순위 대상으로 하고 후순위로 1학년 학생을 고려하기로 하였다.

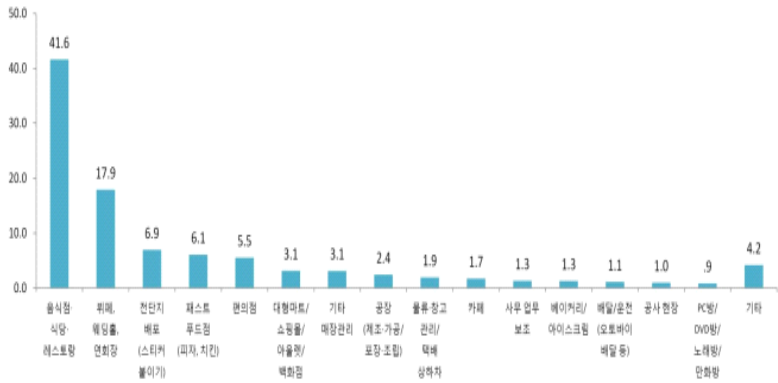
<그림 4-5> 아르바이트를 하는 목적



출처: 서울특별시교육청(2018)

2016년에 아르바이트를 한 적이 있다고 답한 응답자를 대상으로 조사한 결과에 따르면, 일한 기간이 가장 길었던 주된 아르바이트를 조사한 결과 '음식점·식당·레스토랑'이 41.6%로 가장 높게 나타났으며, '뷔페·웨딩홀·연회장' 17.9%, '전단지 배포(스티커 붙이기)' 6.9%, '패스트푸드점(피자, 치킨)' 6.1%, '편의점' 5.5% 등 순으로 나타났다.

<그림 4-6> 주된 아르바이트 업종

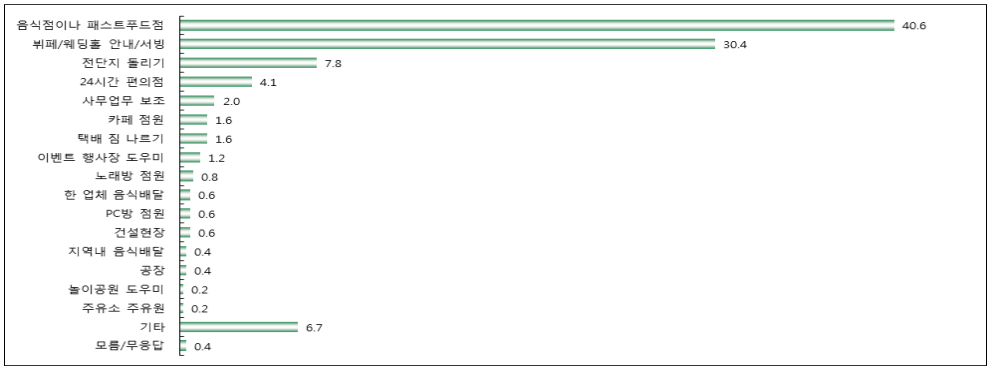


출처: 여성가족부(2016: 60),

이러한 결과는 2018년 10월 실시된 서울 중등학생 대상 조사와도 비슷하다. 음식

점 서빙이나 패스트푸드점 알바가 가장 많고, 뷔페/웨딩홀연회장, 전단지 배포, 편의점 등 순으로 나타난다.

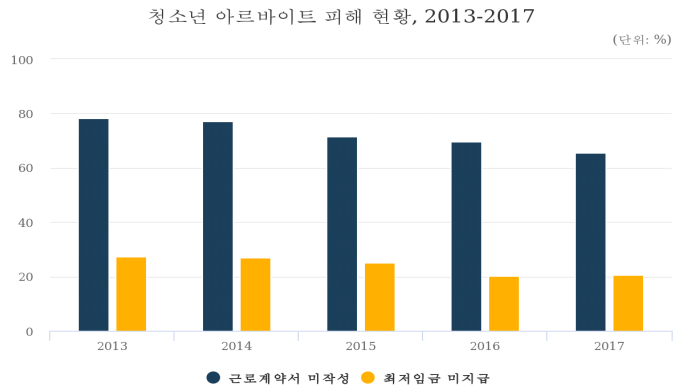
〈그림 4-7〉 주 아르바이트 업종



출처: 서울특별시교육청(2018)

아르바이트를 경험한 청소년 25.8%가 2016년 최저임금인 시간 당 6,030원 미만을 지급받았다. 즉, 아르바이트를 경험한 청소년 네 명 중 한 명은 최저임금법을 위한하여 그 미만을 주고받았다는 것이다.

〈그림 4-8〉 청소년 아르바이트 피해 현황 (2013~2017)



출처 : 〈숫자로 보는 인권〉
http://humanrightsdb.com/4-3-2-f/#1494400218044-97bc7c63-4f78b477-b402e83d-a26ee154-545afb29-33355590-76a3

최근에 근로계약서 작성 의무를 반드시 지키도록 강하게 규제하고 있는 상황에서도 제대로 작성한 비율이 40.7%에 불과하며, 특히 중학생 경우 75.0%가 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다. 아르바이트를 한 청소년들의 평균 시급은 6,574.8원으로 나타나고, 6,030원~7,000원 미만의 시급을 받는 비율이 33.0%로 가장 많았다.

〈표 4-8〉 급여 수준 (단위: 명, %, 원)

구분		사례수	6,030원 미만	6,030원	6,030원초과-7,000원미만	7,000원	7,000원 초과	평균 (표준편차)
전체		(1,165)	25.8	15.0	33.0	9.5	16.7	6,574.8 (1,980.567)
학교 급별	중학교	(157)	43.9	8.6	19.4	11.0	17.1	6,615.2 (3,064.504)
	고등학교	(1,008)	22.9	16.0	35.1	9.2	16.7	6,568.6 (1,755.245)

출처: 여성가족부(2016: 62).

근로계약서 작성 여부 관련해서는 업무 내용, 급여, 근로 시간, 휴일 등의 내용이 포함된 근로계약서를 작성했는지 조사한 결과, 작성하지 않았다는 응답이 59.3%를 차지했다. ‘필요한 내용이 모두 포함된 근로계약서를 작성했다’는 응답 비율은 24.9%에 불과했고, ‘작성했지만 필요한 내용이 들어갔는지 잘 모르겠다’는 응답 12.3%, ‘작성했지만 필요한 내용이 일부만 포함되었다’는 응답 3.5%로 나타났다. 근로계약서 작성 비율은 나이가 어릴수록 낮게 나타나 중학생은 근로계약서를 ‘작성하지 않았다’는 응답이 75.0%로 고등학생(56.4%)에 비해 훨씬 높았다.

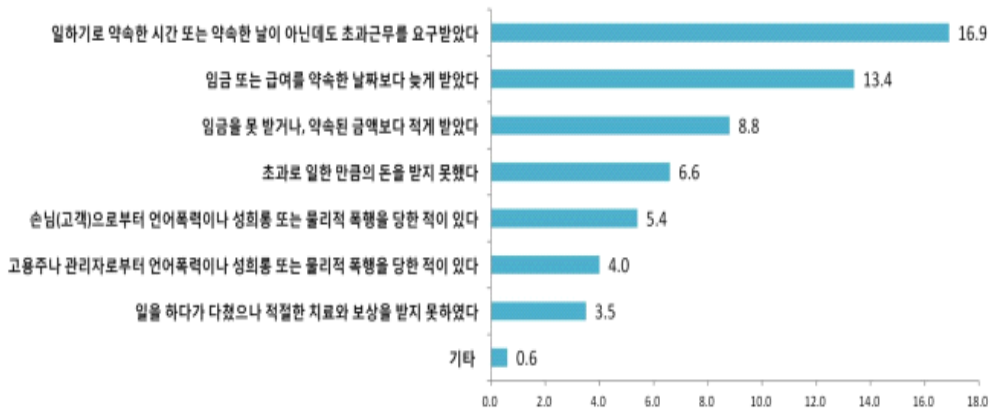
<표 4-9> 근로계약서 작성 여부 (단위: 명, %)

구분		사례수	작성하지 않았다	작성했지만, 필요한 내용이 들어갔는지 잘 모르겠다	작성했지만, 필요한 내용이 일부만 포함되었다	필요한 내용이 모두 포함된 근로계약서를 작성했다
전체		(1,253)	59.3	12.3	3.5	24.9
학교급	중학교	(188)	75.0	5.9	1.6	17.6
	고등학교	(1,065)	56.4	13.5	3.8	26.3

출처: 여성가족부(2016: 62).

2016년 조사에 따르면, 아르바이트를 하면서 경험한 부당처우 중에서 가장 많이 경험하는 것은 '일하기로 약속한 시간 또는 약속한 날이 아닌데도 초과근무를 요구받았다' 는 응답이 16.9%로 나타났다. 다음으로 임금을 약속한 날짜보다 늦게 받는 경우(13.4%), 약속된 금액보다 적게 받거나 못 받는 경우(8.8%), 초과로 일한 만큼의 돈을 받지 못하는 경우(6.6%)를 합하면, 28.8%가 임금체불을 경험한 것이다. 손님(고객)으로부터 언어폭력이나 성희롱 등을 당했다는 경험 5.4%, 그리고 고용주나 관리자로부터 언어폭력이나 성희롱 등을 당했다는 경험 4.0% 순으로 이어졌고, 일을 하다 다쳤으나 적절한 치료와 보상을 받지 못했다는 응답도 3.5%로 나타났다.

<그림 4-9> 부당행위 및 처우 경험(복수응답)

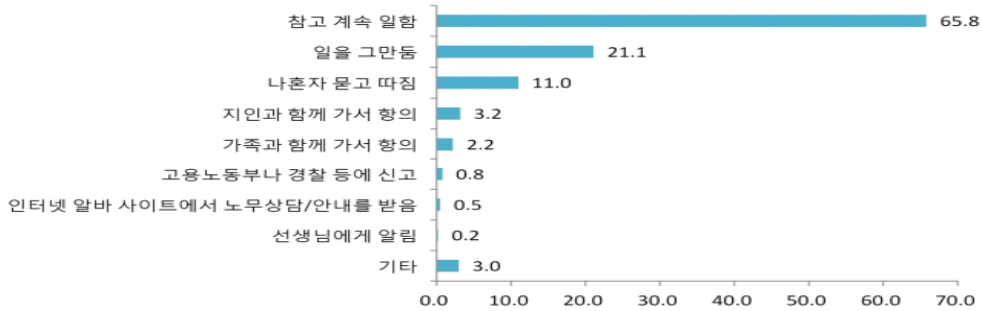


출처: 여성가족부(2016), p.63.

올 10월 실시된 서울시교육청 실태조사에 따르더라도 노동인권침해가 가장 높은 것은 “정해진 내일 외에 다른 일도 많이 시켜서 한 적이 있다” 고 응답한 학생들이 21.2%이다. 그 다음은 “손님으로부터 심한 욕설을 들은 적이 있다”는 응답 17.9%, “정해진 시간보다 일을 더 하였으나 초과수당을 받지 못한 적이 있다”는 응답 16.1%로 나타났다. 그 외에도 다양한 인권침해 사례들이 나타났는데, “사장님이 나에게 물어보지도 않고 일하는 시간을 마음대로 조정한 적이 있다”는 경우가 13.5%, “사장님이나 회사 상사로부터 심한 욕설을 들었다”는 응답 7.9%, “일하다가 성희롱을 당한 적이 있다”는 응답도 6.9%로 나타났다. “일하기로 한 날 모두 일했는데 주휴수당을 받지 못했다”고 응답한 경우 13.4%, “최저임금 이하로 받은 적이 있다”는 응답 12.4%로 나타나, 임금체불이 25% 이상으로 조사됐다. 뿐만 아니라 “일하다가 사고를 당한 적이 있다”는 산재경험 응답도 9.6%로 나타났다.

그런데 청소년 노동인권에서 심각한 문제는 알바를 하면서 부당행위·처우를 당했을 때의 대처 양태이다. 2016년 조사에 따르면, 노동인권 침해 시 어떻게 대처했는지 조사한 결과, ‘참고 계속 일했다’는 응답이 65.8%로 가장 높게 나타났고, ‘그냥 일을 그만 두었다’는 응답이 21.1%로 그 다음으로 높은 비중을 차지하고 있다. 85% 이상은 그냥 참고 계속 일 하거나 혹은 아예 일을 그만 두는 소극적인 무대응으로 지나간다는 것이다. ‘나 혼자 묻고 따진다’는 응답이 11%로 나타날 뿐, 어디 가서 공적 기관의 도움을 받아 해결하는 것에 생각이 미치지도 못한다는 것이다. 이미 청소년들은 많은 경험들 속에서 체념이나 혹은 무대응에 익숙해져 있다는 것이다.

<그림 4-10> 부당행위 및 처우 경험 시 대처 방법(복수응답) (단위: %)



출처: 여성가족부(2016: 64).

< ‘호텔리어’ 꿈에 부풀어 호텔에서 알바를 결심한 혜정이의 이야기>

‘호텔 알바’라고 검색해서 보니 호텔 알바 정보만 전문적으로 제공하는 사이트들이 화면 가득 뜬다. 그중 ‘특급 호텔 주말, 일일, 단기, 장기 아르바이트 정보 제공’이라고 쓰인 사이트를 클릭했다.

○○호텔 1월 25일 토 17~22시 (시급 5,500원 / 초보 가능)
△△호텔 1월 25일 토 14시30분~22시 (시급 5,300원 / 초보 가능)

호텔 정보 제공 업체에서 토요일 오후 2시까지 △△호텔로 오라는 문자가 왔다. 드디어 일을 하는구나 싶어 며칠 동안 기대하고 토요일에 갔는데, 웬걸. 시작도 못하고 돌아왔다. 머리카락이 검은색이 아니라는 게 그 이유였다. 나만 그런 게 아니다. 어떤 사람은 파마했다고, 어떤 사람은 검은색 구두를 신지 않았다고 집으로 돌려보내졌다. 학교에서 받았던 복장 검사를 여기에서도 받게 될 줄이야.
그래도 다시 도전해보기로 했다. △△호텔은 복장 검사가 엄격했으니 이번에는 ○○호텔에 신청했다. 그런데 이번에도 호텔까지 가서 되돌아왔다. 모집 인원 20명이 꽉 찼다고 돌아가라는 거였다. 아니, 오라고 문자 보낼 때는 언제고 인원이 다 찼다고 돌려보내는 건 도대체 무슨 경우인지. 애초에 정원에 맞춰 사람을 뽑았으면 이런 일이 없었을 텐데. (...) 이런 사실을 미리 알려 주지도 않고 오며가며 돈과 시간을 버리게 만들었다 생각하니 화가 났다. 일을 시작하기로 한 시간보다 한참 일찍 간 건데 말이다. 내가 어리니까 만만하게 보고 예고도 없이 자기들 마음대로 가라마라 하는 걸까. 호텔에서 일한다고 호텔리어가 되는 것은 아니구나, 실감하게 된다. 일은 시작도 안했는데 맥이 풀렸다.
(...)
오늘은 단단히 준비했다. 2시 전에 호텔에 도착할 테니 지난번처럼 인원 초과로 잘리는 일은 없을 거다. 복장도 인터넷 홈페이지에 쓰여 있던 대로, 검정 구두를 신고 검은색 머리를 망으로 감싸서 단정하게 묶어 올렸다. 검정 구두가 없어서 살까말까 고민하다가 배보다 배꼽이 더 클 것 같아 친구한테 그냥 빌렸다.
지하철에서 내려서 호텔 앞에 도착한 시간은 2시. 미리 문자로 안내를 받은 직원 전용 출입문 앞에 가니 호텔 직원이 출근 체크를 하고 있다. 신분증을 보여 주고 보호자 동의

서를 제출했다. 그랬더니 유니폼으로 갈아입고 2시50분까지 5층 연회장에 모이란다. 지하 5층에 가서 유니폼을 받은 뒤 5층 연회장으로 올라갔다. 연회장 옆에 작은 창고가 있는데 그곳에서 유니폼을 갈아입으면 된다고 했다. 창고에 갔더니 중간에 가림막을 두고 이쪽에서는 여자들이, 저쪽에서는 남자들이 옷을 갈아입고 있다. 나도 그 틈에 끼어 함께 갈아입고 연회장으로 나왔다. 미리 도착한 사람들이 줄을 맞춰 앉아 있는데 이번에는 내가 가입한 호텔 정보 제공 업체에서 나온 직원이 다시 출근 체크를 했다. 일을 시작하는 3시까지는 아직도 30분 넘게 남았기 때문에 계속 대기 상태다. (...)

갑자기 호텔 직원들이 소리를 지른다.

- "이 새끼들, 엄청 떠드네."
- "아이, 씨발, 시끄러워, 조용히 좀 해!"

으악, 내가 일하러 와서 욕까지 먹어야 하다니. 같은 말이라도 좀 정중하게 하면 어디 덧나나.

3시가 되었을 무렵 모인 사람은 알바생 80명, 호텔 직원 20명 정도였다. 알바생들은 대부분 내 또래거나 나보다 조금 나이가 많아 보였다. 호텔 직원이 다시 한 번 인원 체크를 한다. 그러더니 호텔 정보 제공 업체에서 나온 직원을 부르면 모두가 보는 앞에서 큰 소리로 이야기했다.

- "알바생이 너무 많잖아요. 우리가 당신 회사에 할당한 인원은 30명인데 지금 36명이 왔어요. 알아서 잘라요."
- "죄송합니다. 그렇게 하겠습니다."

여기서 다시 한 번 인원 정리. 다행히 이번에는 잘리지 않았다.

인원 체크가 끝나고 교육이 시작되었다. 호텔 직원이 인솔하며 설명을 해줬다.

- "오늘은 연회장에서 ◎◎회상의 창립 기념행사가 있어요. 연회장 안에 테이블이 50개 정도 되는데 테이블을 기준으로 12개의 구역을 나누고 한 구역, 그러니까 4개의 테이블을 기준으로 12개의 구역을 나누고, 한 구역, 그러니까 4개의 테이블을 4명이 맡아서 서빙을 보면 됩니다."

이어 음식이 나오면 어떻게 서빙을 하는지, 언제 어떻게 그릇을 치우는지 알려줬다. 알바생의 대부분이 여성인데 특별히 여성 알바생한테는 물과 와인을 따르는 일을, 남성 알바생한테는 물건을 나르는 일을 하라고 요구했다. (...) 4시부터 4시 반까지 저녁식사를 하란다. 대기하는 시간은 이렇게 길면서 밥 먹는 시간은 30분밖에 안 주다니. 그래도 호텔에서 주는 밥인데 맛있겠지? 내심 기대를 했는데, 웬걸, 내가 생각했던 그런 호텔

밥이 아니다. 구내식당에 가서 식판에 밥을 받아다 시간에 쫓기며 저녁을 먹었다. 4시 반, 5층 연회장에 올라가니 아까 교육했던 내용을 다시 한 번 확인해줬다. (...) 6시까지 바닥에 줄맞춰 앉아서 손님들이 올 때까지 기다려야 했다. 지루하다. 이럴 때는 수다가 최고지. 옆 사람에게 막 말을 걸려던 찰나, 갑자기 호텔 직원이 한 알바생한테 소리를 질렀다.

"야, 너 왜 이렇게 시끄러워. 여기 일하러 온 거지, 놀러 온 줄 알아? 저기 가서 벽 보고 서 있어!"

순간 조용해졌다. 혼이 난 알바생은 잠시 당황하다가 호텔 직원이 한 말이 농담이 아니라는 것을 깨닫고는 벽을 향해 걸어갔다. (...) 결국 그 알바생은 대기 시간 내내 벽을 보고 서있어야 했다.

드디어 6시, 사람들이 밀려들었다. 연회장 양쪽 문 옆에 설치된 병풍 뒤에 숨어 앉아 있던 우리는 지시를 받고 자리에서 일어났다. 손님이 앉기 편하게 의자를 빼주고, 물을 따르고 다시 병풍 뒤로 와서 지시가 있을 때까지 기다렸다. 병풍 하나를 두고 밖과 안의 분위기는 천지 차이다. (...) 설거지까지 모두 마친 시각은 10시 15분. 10시까지 일을 하는 것으로 알고 있었는데 15분이 초과됐다. 마지막으로 호텔 직원이 출퇴근 기록부를 내보이며 사인을 하란다. 출퇴근 기록부에는 오후 3시부터 밤 10시까지 근무한 것으로 적혀있다.

- "아니, 15분 넘었잖아요. 그리고 3시부터가 아니라 2시20분부터 일한 거 아닌가요?"

- "무슨 소리야. 인터넷 사이트에 3시부터 10시까지 일하는 것으로 되어 있었잖아. 그러니까 3시부터 10시까지 일한 거지." (...)

이틀 후 통장을 확인해보니 돈이 들어와 있다. 그런데 이상하다. 왜 29,500원만 들어왔지? 3시부터 일한 걸로 치더라도 시간당 5,000원 받기로 했으니 10시까지 해서 35,000원 들어와야 하는 것 아닌가? 저녁 식사도 30분만에 끝냈는데 쉬는 시간을 한 시간으로 잡을 걸까? 아무래도 따져야겠다. 그런데 난감하다. 어디에 따져야 하는 거지? 호텔에 따져야 하나? 아니면 호텔 정보 제공 업체에 따져야 하나? 회원 가입할 때 계좌번호랑 은행명을 입력하라고 했으니 호텔 정보 제공 업체에 따져야 할 것 같은데, 통장에는 호텔 이름이 찍혀 있다. (...) 고민 끝에 호텔에 전화를 걸었다.

- "여보세요. 저 이틀 전에 호텔에서 알바했는데요, 오늘 통장에 돈이 들어왔는데 적게 들어온 것 같아서요."

- “우린 돈 다 지불했으니까 우리한테 따지지 말고 업체에 물어봐.”
(...) 호텔 정보 제고 업체에 전화를 걸었다.
- “제가 지난주에 알바를 했는데요. 알바한 돈이 좀 적게 들어온 것 같아서요.”
- “어디서 일하신 거예요?”
- “○○호텔요.” (...)
- “차혜정이요. 제가 3시부터 10시까지 일했으니까 35,000원을 받아야 하는데 29,500원 들어왔어요. 휴식 시간은 저녁식사 시간 30분밖에 없었는데 1시간을 쉰 것으로 처리한 것 같아요.”
- “산재보험비랑 그것 때문에 1시간이 공제되는 거예요. 그리고 수수료 500원은 타은행이라서 그런 거고요.” (...)
- “그런 법이 어디 있어요. 저도 알바 여러 번 해서 잘 안다고요. 이렇게 나오면 그냥 신고할래요.”
- “.....”
- “제 말 듣고 있어요?”
- “이봐요. 학생이 뭘 잘 모르나 본데 우리는 원칙대로 하는 거라고요. 그래도 이번에만 특별히 봐줄 테니까, 신고 같은 거 하지 마요.” (...)
제대로 받아도 찜찜한 이 기분은 뭐지?

*출처: 이수정 외(2015: 26~37)

“어쨌거나 그 사람(사용자)은 제(알바생)게 돈을 주는 사람이고, 어른인 거예요. 또 그 사람은 저를 막 욕하고 혼냈던 것이 있고 저는 당했던 사람이니까 그 사람을 보는 것만으로도 위축이 되는 거죠. 동네 깡패에게 통행료를 뜯겼던 사람이, 동네 깡패가 이사를 가서 한동안 안 뜯기다가 갑자기 길거리에서 딱 마주쳤을 때 그런 느낌일 것 같아요. (...)
실제로 체불임금 신고를 하면 3자 대면을 계속한대요. 사장님이랑 알바랑 근로감독관이랑 이렇게 셋이서 얘기를 한다는 거예요. 근데 그 과정이 너무 힘들 것 같아서 그냥 피하는 사람도 되게 많대요. 실제로 청소년들 만나서 “이렇게 체불 임금 받을 수 있다. 네가 정당한 거니까 받을 수 있는데 신고하겠냐” 고 물으면 대부분 “안 할래요. 다시 마주하기 싫어요.” 그래요. ‘치사해서 안 받고 말지’라는 마음도 있겠지만 그때의

기억이 계속 남아 있으니까 대면하는 거 자체가 싫은 거예요.”

*출처: 이수정 외(2015: 109)

(1) ‘위기청소년’ 노동인권 실태[73)]

이른바 ‘위기청소년’의 알바 노동조건은 훨씬 더 심각하다. 이들은 60% 이상이 알바 경험이 있다. 무엇보다도 자신들의 생활을 꾸려가기 위해서 알바를 할 수밖에 없는 상태이다. 2016년 조사에 따르면, 아르바이트 경험이 있는 청소년은 60.4%에 달해, 과반 이상이 일을 하고 있다. 보호관찰 대상 청소년의 아르바이트 경험률은 69.0%로 10에 7명이 일을 하고 있다. 아르바이트를 하는 주된 이유를 보면, ‘내가 원하는 것을 하기에 돈이 부족해서’라는 응답이 33.2%로 가장 높고, ‘부모님(보호자)께 용돈을 받을 형편이 아니라서’ 22.4%, ‘가족의 형편이 어려워 내가 생활비를 벌어야 하기 때문에’ 11.9% 등 가정형편 상 불가피하게 아르바이트를 해야 하는 ‘생계형’ 이유가 34.3%를 차지한다.

뿐만 아니다. 위기청소년의 46.3%가 청소년 고용 금지업소에서 아르바이트 경험이 있는 것으로 답해, 일반청소년(5.8%)에 비해 8배 높은 수준을 보였다. 중앙·지자체·경찰 등 관계기관과 민간과의 연계협력 강화뿐만 아니라 근로기준법 위반 사업장에 대한 근로감독 및 처벌 대상자임에도 불구하고 이들이 이렇게 쉽게 청소년 고용금지 업소에서 아르바이트를 할 수 있는 배경은, 이들 업소에서 나이를 확인하지 않는 경우도 10% 이상으로 조사되며, 나머지 업소들은 확인하고도 일을 시킨다는 말이다.

73) “위기청소년“이란 가정 문제가 있거나 학업 수행 또는 사회 적응에 어려움을 겪는 등 조화롭고 건강한 성장과 생활에 필요한 여건을 갖추지 못한 청소년이라고 정의된다(「청소년복지 지원법」 제2조제4호). 국가 및 지방자치단체는 위기청소년에게 필요한 사회적·경제적 지원(이하 "특별지원"이라 함)을 할 수 있다(동법 제14조제1항). 특별지원은 생활지원, 학업지원, 의료지원, 직업훈련지원, 청소년활동지원 등에 대해 물품 또는 서비스의 형태로 제공된다. 개념적으로 확정이 쉽지 않아, 위 외에 가출, 범죄, 비행청소년 등을 지칭하기도 하는 바, 보호관찰소, 소년원, 쉼터 등 시설에 보호되거나 이용하는 청소년을 포함할 수 있다. 특히 노동시장에 진입할 수밖에 없는 조건에 놓인 청소년을 칭하는 경우에도 이 용어를 사용할 수 있다. 아래에서 위기청소년은 후자를 지칭한다.

<표 4-10> 아르바이트를 하는 주된 이유

구분		사례수	아르바이트 한 적 있다	아르바이트를 하는 주된 이유						
				생활비를 벌어야 해서	용돈을 받을 형편이 아니라서	내가 원하는 것을 하기에 돈이 부족해서	스스로 사회경험을 해보고 싶어서	친구가 같이 하자고 해서	재미있을 것 같아서	기타
중·고등학생		(11,150)	11.3	3.8	10.9	50.0	19.4	5.6	7.1	3.4
위기청소년		(1,869)	60.4	11.9	22.4	33.2	15.4	4.9	6.2	6.0
성별	남자	(1,442)	59.6	12.5	22.4	31.9	17.2	4.4	6.4	5.4
	여자	(427)	63.0	10.2	22.6	37.2	9.8	6.8	5.6	7.9
기관 유형	소년원	(557)	44.3	7.3	12.2	36.6	17.5	11.4	8.9	6.1
	보호관찰소	(1,106)	69.0	12.9	24.0	34.0	16.1	3.1	5.6	4.4
	청소년쉼터	(206)	57.3	15.4	33.3	20.5	6.8	3.4	4.3	16.2

출처: 여성가족부(2016: 238)

<표 4-11> 청소년 고용금지업소에서의 아르바이트 경험 (위기청소년)

구분		사례수 (명)	아르바이트 경험 있음(%)	나이 확인 여부 (%)	
				나이 확인함	나이 확인하지 않음
중·고등학생		(11,174)	5.8	91.6	8.4
위기 청소년		(1,873)	46.3	89.2	10.8
기관 유형	소년원	(557)	48.8	82.2	17.8
	보호관찰소	(1,110)	45.9	92.4	7.6
	청소년 쉼터	(206)	41.7	91.8	8.2

출처: 여성가족부(2016: 237)

위기청소년 중 일한 기간이 가장 길었던 주된 아르바이트 업종을 조사한 결과 '음식점·식당·레스토랑'이 34.0%로 가장 높게 파악되었다. '배달/운전(오토바이 배달 등)' 아르바이트를 했다는 응답 비율이 22.2%로 2위를 차지하였고, 특히 남자 청소년에 한정할 경우, '배달/운전(오토바이 배달 등)' 아르바이트 비율이 28.9%로 높게 나타나, 남자 위기청소년의 경우에는 '음식점·식당·레스토랑' 아르바이트와 더불어 '배달/운전(오토바이 배달 등)'을 가장 많이 하는 것으로 보인다.

〈표 4-12〉 ‘위기청소년’ 주된 아르바이트 업종

구분		사례수	편의점	PC방/DVD방/노래방/만화방	대형마트/쇼핑몰/아울렛/백화점	기타매장 관리	음식점/식당/레스토랑	뷔페/웨딩홀/연회장	패스트푸드점(피자, 치킨)	베이커리/아이스크리
중·고학생		(1,244)	5.5	0.9	3.1	3.1	41.6	17.9	6.1	1.3
위기청소년		(1,099)	9.6	3.6	3.2	4.5	34.0	4.3	4.0	0.5
성별	남자	(838)	9.5	3.0	3.0	3.8	29.2	4.1	4.1	0.4
	여자	(261)	9.6	5.7	3.8	6.5	49.4	5.0	3.8	1.1
구분		사례수	카페	전단지 배포(스티커 붙이기)	배달/운전(오토바이배달 등)	물류·창고 관리/택배 상하차	공사현장	공장(제조·가공/포장·조립)	사무업무 보조	기타
중·고학생		(1,244)	1.7	6.9	1.1	1.9	1.0	2.4	1.3	4.2
위기청소년		(1,099)	0.8	1.9	22.2	3.7	1.1	1.8	1.1	3.6
성별	남자	(838)	0.1	1.7	28.9	4.4	1.4	2.0	1.3	3.1
	여자	(261)	3.1	2.7	0.8	1.5	0.0	1.1	0.4	5.4

출처: 여성가족부(2016: 239)

아르바이트 경험이 있는 청소년을 대상으로 이루어진 면접조사에 따르면,[74] 청소년 아르바이트 유형 가운데 특히 배달아르바이트에서 사고 위험이 높은데, 그 원인은 사업주의 폭언을 동반한 배달 재촉과 임금 삭감 위협이 과속과 교통사고의 직접적인 원인이 되고 있는 것으로 드러났다. 배달아르바이트 경험이 있는 고등학교 남학생 14명에 대한 심층면접 조사에서도 모두 사고 경험을 갖고 있는 것으로 확인되었는데, 사업주의 폭언을 동반한 배달 재촉과 임금 삭감 위협이 과속과 교통사고의 원인이 되고 있는 것으로 드러났다. 청소년노동인권네트워크(2011)의 조사에 따르면, 청소년(전체 조사대상자 665명, 이 중 배달노동에 관한 응답자는 205명)이 배달노동을 선택하는 가장 큰 이유는 다른 일자리에 비해 시급이 높아서(48.3%)와 다른 마땅한 일자리가 없어서(21.0%)였다. 배달노동 중 사고를 경험한 청소년은 절반이

74) 2009년 11월 청소년노동인권네트워크는 청소년 1,087명을 대상으로 한 설문조사와 함께 28명에 대한 면접조사 결과를 함께 발표하였는데, 아르바이트 경험률이 높은 학교 밖 청소년과 전문계고 청소년들을 주로 만났다.

넘는 50.2%였으며, 이들 중 입원치료 비율이 33.6%, 통원치료 비율이 20.4%에 달해 중대재해의 위험이 높은 것으로 확인됐다.

청소년들은 부당한 대우를 받았을 경우에도 나이가 어리다는 이유 혹은 부모의 적극적 동의 부재 등의 사유 때문에 혼자 힘으로 해결하기 힘들고, 따라서 고용노동부와 같은 정부기관이 적극 나서주기를 기대하고 있다. 그러나 최저임금을 비롯하여 청소년 노동기본권에 대한 정보 · 이해 부족과 고용노동부 근로감독도 제한적인 상태에서 노동기본권을 침해당한 학생들은 정부에 대해서마저도 불신감을 드러내는 경우가 있다. 어른인 사용자를 만나는 것을 두려워 '체불임금'도 떼이고 그냥 지나는 경우도 있다. 혼내기만 하던 '사장님'을 만나는 게 심리적으로 두렵거나 힘들어 피하는 경우도 있다.

"제가 한 달 전부터 어디 가야 된다고, 토요일에 못 나올 거라고 이야기했어요. 사장님이 알았다고 그러더라고요. 그래 놓고 하루 전에 내일 나오라고 그래요. 저는 무슨 소리냐고, 한 달 전부터 얘기 다 해놨는데 이렇게 하면 안 되지 않냐고, 내일 안 나가겠다고 얘기했어요. 그리고 월요일에 출근을 했는데 한 5시쯤에 알바들 담당하는 매니저가 카운터에서 절 부르더니 "너 왜 안 나왔다" 고 그러면서 별의별 욕을 다 하는 거예요. 진짜 생전 들어보지도 못한 단어들을 써 가면서 저한테 욕을 하는데, 눈물이 날 정도로 억울했어요. 사람들이 밥 먹다 말고 저를 다 쳐다보는 상황도 정말 싫었고, 무엇보다 저는 잘못한 게 전혀 없었거든요. 그래도 그때는 죄송하다는 마음에 못했어요. 그런 말을 하는 저한테도 짜증이 났어요. 그 뒤로 한 3일 있다가 그만두겠다고 하고 나왔죠."

부당한 노동조건과 모욕적 관계에서 빠져나올 유일한 방법은 일을 그만두는 것밖에 없었다. 생계의 절박함을 감수하고서. 더 큰 문제는 이 경험이 건진이만이 겪은 이례적인 경험이 아니라는 점이다. 건진이는 자기가 일했던 고깃집이 유독 나빴던 것이 아니라, 인근 가게들이 가진 공통의 특성이라고 말했다.

"여기 홍대 앞 고깃집 알바들의 사이클이 있어요. 한 식당에 가요. 거기서

> 못 버티면 다른 식당으로 계속 도는 거예요. 근데 어느 식당엘 가나 다 똑같아요. 거기 일하는 직원끼리 서로 잘 알고 있는 사람들이고, 다 폭력적이에요. 알바들한테 막 쌍욕하고, 때리려고 위협하고, 그러나 보니까 알바들이 빙빙 도는 거죠. 여기 못 견디고 저쪽으로 가고. 워낙 들고 나는 사람이 많으니까 사람을 자주 뽑아요."
>
> 여기도 지옥이고 옆집도 지옥인 세상. 그 속에서 일바들은 한곳에 정착하여 경력이나 관계, 전망을 만들지 못했다. 하지만 사장은 건진이가 감내해야 했던 열악한 노동 조건을 오히려 '선심'이었던 것처럼 말했다.
>
> "그만두겠다고 하니까 그러더라고요. "솔직히 너 가출한 거 모를 것 같냐? 근데 하나는 확실하게 알아 둬. 여기 말고 140~150 주는 데 없다. 다 60~70 정도 준다." 정말 소름 돋았어요. 사실 제가 하루 12시간씩 주 6일 일하니까 150 받은 거죠. 지나가는 사람들 붙잡고 물어봐요. 150만원 받고 주 6일, 하루 12시간씩 일할 거냐고. 가끔씩 쌍욕도 들어가면서. 누가 한다고 하나!"
>
> *출처: 이수정 외(2015: 95~97)

(2) 특성화고 현장실습생

특성화고에서 이루어지고 있는 현장실습[75]은 교육과정의 일환으로 이루어지고 있으나, 실제로는 조기 취업 또는 저임금 단순노동력 활용 통로로 악용되어온 측면이 문제로 지적되어왔다. 현장실습생은 "노동법의 보호를 받는 '노동자'가 아니라 '실습생'이라는 꼬리표에 갇혀 법과 인권의 사각지대에서 교육이라는 이름으로 부당한 노동을 강요당해왔다"(하인호, 2013). 사업주와 실질적인 노동관계에 있게 되지만 현장실습생은 실습 받는 학생 신분이 우선이어서 다양한 노동기본권 침해가 발생해도 법·제도적인 보호가 취약하다. 즉, 현장실습 담당 교사의 인식 부족, 고용

75) 현장실습의 법적 근거는 「직업교육훈련촉진법」(이하 직촉법)과 동법 시행령이다. 현장실습은 1973년 산업교육진흥법제3조의2(산학협동)에서 처음으로 규정하였다. 학교 현장에서는 해당 교육청의 운영 지침에 따라 자체적인 계획을 수립하여 시행하고 있다.

노동부의 감독과 관리 소홀 속에 노동관계법 중「산업재해보상보호법」의 특례 규정[76]에 따라 산재보험이 적용되는 것이 전부이다. 현장실습은, 본래의 취지와 달리, 특성화고 학생들이 원활하게 직업세계로 이행하는 데 큰 도움을 주지 못하였으며, 현장실습 중도 탈락 학생들에 대한 관리 부재, 현장실습 업체의 선정 기준 미달, 정해진 기간을 초과한 현장실습, 전공과 무관한 현장실습, 안전하지 않은 작업환경, 법적 근로시간 초과 등의 문제를 안고 있었다.

한 조사에 따르면,[77] '실습학생이 하던 업무는 학교에서 배운 전공과 관련 있는 일입니까'라는 질문에 약 40% 가까운 학생들이 전공과 무관한 일을 하고 있다고 응답하였다.

<표 4-13> 업무와 전공 관련 여부

전공 관련 여부	빈도	퍼센트
관련 있다	63	61.2
관련 없다	40	38.8
합계	103	100.0

학교에서 학생들을 산업체에 파견하는 기준은 학생의 희망을 중시하여 파견하는 경우가 가장 많았으나, 기업체의 요구조건에 맞추어 파견하는 경우도 24%에 이른 것으로 조사됐다.

<표 4-14> 산업체 파견 기준

파견기준	빈도	퍼센트
기업요구	25	24.0
학생희망	57	54.8
전공고려	19	18.3
기타	3	2.9
합계	104	100.0

76)「산업재해보상보험법」제123조(현장실습생에 대한 특례)

77) 임상혁, "교사 학생 설문으로 드러난 현장 실습생의 위치" (무권리상태의 산업체 현장실습, 대안은 무엇인가? " 기아차 사고로 본 특성화고 현장실습 노동인권 문제를 중심으로 ", 주최: 전국금속노동조합 · 전국교직원노동조합 · 노동건강연대 노동환경건강연구소 · 청소년노동인권네트워크 · 청년유니온, 후원: 민주통합당 국회의원 이미경 · 김춘진, 2012년 2월 14일 발표자료)

이러한 문제점은 왜 고쳐지지 않고 반복되었던가? 교육부가 봄철에 실시하는 직업계고·특성화고 평가에서 학생들의 현장실습 참여·이수율과 취업률을 반영했기 때문이다. 이러한 조건에서 학교는 학생들에게 '현장실습이 전공 부적합하고 힘들어도 조금 참아!'라고 학생들에게 권했던 것이다. 이러한 현장실습제의 문제점에 대해 일부 실업계고 교사를 중심으로 한 비판적 의견 개진과 정책 변화에 대한 요구에도 불구하고 오랜 동안 지속돼왔던 것이다.

마침내 2017년 8월 25일 관계부처가 합동으로 발표한 「직업계고 현장실습제도 개선방안(안)」에 이르러서야 "학습 중심으로 현장실습을 개선하고, 학생의 인권과 안전보호에 역점을 두는 방안"으로 개선하기 위한 대대적 변화가 예고되기에 이르렀다. 이에 따르면, 그동안 학생들의 취업역량 강화 등을 위해 제도개선을 지속적으로 추진하였으나 근로중심의 현장실습이라는 근본적인 문제점이 상존하였다는 것이다. 한편으로, 현장실습과정에서 많은 기업체는 학생을 근로자로 인식하고 노동력 확보 수단으로 활용하여 인권 침해 등 문제가 발생하였고, 안전사고 발생, 권익 및 노동인권침해(임금미지급, 근로시간 초과, 유해위험업무 지시, 부당한 대우 등)가 빈번하였다. 2017년 한 해 동안의 사고 현황만 보아도 그 심각성을 쉽게 알 수 있다.

〈표 4-15〉 현장실습생 산재 사고 (2017년)

일 자	사 고 내 용
2017.1.23.	전북 전주시 홍모양 : 콜센터 실적 압박으로 투신 자살
2017.2.3.	울산 김모군 : 박판 절곡기에 손가락 절단
2017.11.9.	제주 서귀포시 이민호군 : 기계에 목 끼어 치료 중 사망
2017.11.16.	경기 안산시 박모군 : 회사 옥상 서 투신
2017.11.17.	인천 박모군 : 육절기에 손가락 절단

출처: 교육부 (한국일보, 2017.11.29. "실습고교생 사고 쉬쉬 ... 작년 드러난 산재 21건" 재인용)

다른 한편으로, 학교현장에서는 현장실습 제도를 학생의 학습을 위한 교육과정보다는 '근로에 중심'을 두고 운영한 결과, 학생 희망과 상관없는 산업체 현장실습,

전공과 무관한 현장실습 등으로 변질되기도 하였다. 따라서 학습 중심으로 현장실습을 개선하고, 학생의 인권과 안전보호에 역점을 두는 방안을 마련할 필요가 대두되었다고 인정하였다. 관계부처 합동 방안에서 정부는 학습중심 현장실습으로 변경하겠다는 입장으로 선회, 직업교육훈련촉진법(직촉법)과 교육과정 총론 상 현장실습 의무화 규정[78]을 개정하기로 하였다.

기존의 조기취업을 유도하는 형태로 운영하던 것을 취업 준비과정으로 운영한다는 목적을 분명히 하였다. 이에 따라 기존 실습의 교육과정 연계 측면에서도 특정한 기준이 없던 상태(자율; 근로중심)에서 실무과목과 연계한 OJT 성격의 교육 내용을 명확히 하며, 현장실습 기간도 6개월 이내이던 것을 1개월 내외를 원칙으로 하되 예외적으로 최장 수업일수의 1/3(63일 내외)까지 가능하도록 하였다.

【근로중심(현행)과 학습중심(개선) 현장실습 비교】

구분	(현행) 근로중심 현장실습	(개선) 학습중심 현장실습
교육과정연계	자율(**근로중심**)	실무과목과 연계한 OJT(**학습중심**)
현장실습 운영기간	**6개월 이내**	**1개월 내외 원칙** (수업일수의 1/3까지)
운영 형태	**조기 취업** 형태로 운영	**취업 준비과정으로** 운영
운영 프로세스	**취업처 발굴** / 현장실습 **= 조기취업** (계약직) / **졸업** 후 정식 취업	실습업체 발굴 등 **사전준비** / 현장실습 **= 취업 준비** / **동계방학 시작 후 취업**
현장실습 계약	현장실습표준협약서, **근로계약서 권장**	**현장실습표준협약서**
수당 등	근로계약 체결시 **최저임금 보장**	기업(또는 학교)에서 현장실습지원비 지급
신분	학생 및 **근로자** 혼용	**학생**
관련 법령	직업교육훈련촉진법, 근로기준법	**직업교육훈련촉진법**

※ 산재발생시 산업재해보상보험법 제123조(현장실습생에 대한 특례) 및 학교안전법 시행령 제19조의2 ④ 제2조제4호 중 현장실습과 관련 조항 적용하여 지속 보호 가능

78) 직업교육훈련촉진법 제7조(현장실습) ①직업교육훈련생은 직업교육훈련과정을 이수하는 중에 산업체에서 현장실습을 받아야 한다.

올해부터 직업계고(또는 특성화고) 학생들의 현장실습은 여러 측면에서 변화가 있을 것이다. 그런 만큼 현장실습이라는 명목 아래 이행되던 청소년 저임노동력 활용의 관행에 익숙해있던 사용자들의 변화가 요청된다 하겠다. 직업계고 학생들의 약 절반은 현장실습 외에 다양한 알바를 학습과 병행하는 것으로 조사된다.

2017년 말 제주 김민호 실습생의 삼다수 공장 산업재해 사망 사고의 사례를 통해 그간 현장실습제도 운영의 여러 문제점을 살펴볼 수 있다.

직업계고 현장실습생 : <제주 고교 실습생 사망은 '구조가 만든 사고'>

◇ 교육청 취업지원관 제도 폐지…고교 실습생 노동환경 점검 못해

제주에서 산업체 현장실습 사망 사고가 발생한 가운데 현장을 모니터링하고 점검해야 할 취업지원관이 제주에 단 한명도 없던 것으로 나타났다. 사실상 '구조가 만든 사고'라는 지적이다.

지난 19일 오전 9시쯤 제주시내 병원에서 치료를 받던 서귀포시내 모 특성화고등학교 학생 이민호(18)군이 숨졌다.

민호는 지난 9일 오후 1시 50분쯤 제주시 구좌읍 용암해수산업단지 내 음료 제조회사인 ㈜제이크리에이션에서 현장 실습을 하다 제품 적재기 벨트에 목이 끼어 중태에 빠졌다. 중환자실에서 치료를 받아오던 민호는 열흘 만에 끝내 숨을 거뒀다.

◇ 누가 18살 민호를 죽음으로 내 몰았나

3학년이던 민호는 지난 7월 말 해당 업체로 현장실습에 나갔다. 학교와 업체는 현장실습 표준협약서를 작성했다. 이 협약서에는 현장실습 기간과 장소, 방법, 사업주의 의무와 현장실습생의 권리, 의무와 수당 등이 자세히 명시돼 있다.

업체는 이와 별도로 민호와 근로계약을 체결하고 일반 직원과 동일하게 업무를 시켰다. 자동화 설비 시설 흐름을 파악해 오류를 발견하는 일부터 지게차로 제품을 옮기는 일도 민호가 도맡았다.

민호 학부모는 "민호가 기계가 오류가 많이 나 본인이 직접 수리를 하고 기계를 돌린다는 말을 했다. 추석 전에는 작업장에서 기계를 고치러 올라갔다 떨어져서 갈비뼈를 다쳐 응급실에 간 적도 있었다"고 말했다.

연장근무도 잇따랐다. 당초 학교와 업체가 맺은 현장실습표준협약서에 따르면 민호는 1

일 7시간 일하도록 돼있다. 사업주가 실습생의 동의를 얻은 경우에는 1일 1시간을 한도로 연장할 수 있다. 하지만 따로 근로계약을 체결한 민호는 오전 8시 30분부터 오후 6시까지 일했고, 심지어 오후 8시 30분까지 12시간가량 연장 근무를 해온 날도 있었던 것으로 확인됐다.

◇ 산업체 현장 모니터링하는 '취업지원관' 제주에는 0명

서울시는 70여 개 전체 특성화고에 지난 6월부터 전담 취업지원관을 배치했다. 특성화고에 취업지원관을 1명씩 배치하고, 주중 매일 8시간 학교에 상주하며 취업 상담을 하고 현장실습 모니터링 등을 담당하는 역할이다. 이들은 현장 배치 전 학생들에게 부당한 처우를 당하지 않도록 노동상식과 인권 등을 교육한다. 특히 실습이 시작되는 9월부터는 현장실습표준협약서 작성 여부를 파악하고 위험업무 배치 여부 등을 확인한다.

위법 사항이 발견되면 고용노동부에 근로감독을 요청할 수 있는, 사실상 현장실습 학생들을 위한 감시원들이라 할 수 있다. 이러한 취업지원관이 제주에는 단 한 명도 없는 것으로 확인됐다. 지난 2010~2015년까지 도내 특성화고등학교에 취업지원관이 1명씩 배치・운영됐지만 예산 문제로 사라졌다. 그 자리는 모두 진로진학 상담교사로 교체됐다. 제주에서 30년 넘게 특성화고에서 일해 온 김영보 교사는 "지난 2015년도에 특성화고등학교에 배치된 취업지원관을 도교육청이 없앴다. 2년 동안 일하면 정규직으로 전환시켜야 하는데, 고민 끝에 해고라는 카드를 쓴 거다. 학교들이 반대 의견을 냈지만 결국 모두 없어졌다"고 말했다. 김 교사는 "취업지원관은 학생 취업과 관련한 모든 일을 했다. 취업 상담과 면접, 현장 실습 교육을 비롯해 가장 중요한 산업체 현장 모니터링을 했다. 오전에는 학교에 나오지 않고 현장 실습을 나간 학생들을 면담했던 게 취업지원관들이었다"고 목소리를 높였다. 또 "일반 교사들이 할 수 없는 업무를, 한계가 있는 일들을 취업지원관들 맡아서 해줬지만, 이들이 사라지면서 현장 실습생들에 대한 모니터링이 제대로 안됐고 결국 이런 문제가 터진 것"이라고 지적했다. 김 교사는 "학생들이 교사한테는 말하지 않아도 취업지원관들에게는 현장이 어떤지, 무슨 일이 힘든지 말할 수 있었다"며 "이제는 그런 기회가 전혀 없어졌다"고 말했다.

전국교직원노동조합(이하 전교조) 제주지부도 "제주도 교육청이 수년 전에 모든 특성화학교에 있던 취업지원관 11명을 해고한 것이 이번 사고의 원인의 일부"라며 "10개 특성화고등학교에 있었던 취업지원관은 현장실습처를 수시로 방문해 부당노동행위는 없는지, 열악한 근무환경은 아닌지 등을 조사해 해결했다"고 밝혔다. 또 "지금은 취업담당교사가 실습처를 방문하기는 하지만 수업 때문에 수시로 방문을 할 수가 없고, 하루 종일

실습처를 방문하면서 문제점을 찾거나 해결할 염두를 못내는 실정“이라며 “교육청은 취업지원관 등 현장실습관련 전담인력 부재에 대한 대안을 마련하고 억울한 희생이 발생하지 않도록 최선을 다해야 할 것“이라고 지적했다.

지난 2015년 교육공무직 노조는 “도교육청이 교육부 사업이라는 핑계로 취업지원관을 무기계약직으로 전환시키지 않고 있다“며 방안 마련을 촉구했지만 모두 좌절됐다. 제주도교육청 학교 교육과 관계자는 “지자체에 취업지원관과 관련해 예산을 요청한 적 있지만 잘 되지 않았다” 며 “현재 어떤 형태와 유형으로 운영할지에 대해 고민하고 있다“고 말했다. 제주도교육청 인사과 관계자는 “취업지원관은 매년 계약을 하는 방식이었다. 적을 두다 학교를 떠나면 그분이 가지고 있던 모든 노하우가 사라졌고, 그 연속성을 담보하기 위해 교사에게 업무를 일정부분 맡도록 한 것이 지금의 진로진학 상담 교사“라고 설명했다.

도내 특성화 고등학교는 6곳, 특성화 학과가 있는 일반고 4곳을 합하면 모두 10곳이다. 현재 이곳 가운데 5개 학교에 진로진학 상담교사가 배치됐다. 현직 교사가 진로상담교사를 지원하면 연수를 이수하도록 해 학교 진로 상담업무를 보는 것이다. 이들의 업무는 진로, 진학, 상담, 취업 관련 등이다.

제주도교육청에는 2명의 취업담당관이 있는데, 이들은 주로 취업처를 발굴하는 업무를 맡고 있다. 민호처럼 현장실습에 나간 학생들에 대한 모니터링은 각 학교 일반 교사가 담당하고 있다. 점검이 제대로 이루어질리 만무하다.

민호가 다녔던 서귀포시 특성화고 학교 교사도 사고 발생 전 업체 점검에 나갔다. 당시 점검에 나선 학교 관계자는 “노동인권과 안전, 계약 준수 여부 등을 포괄적으로 확인했다. 특별한 문제는 없었고 학생들의 만족도가 높았다“고 말했다. 이 관계자는 “음료 제조 회사라 내부로 들어갈 수 없었고, 공장장과 유리창으로 민호의 모습을 봤다. 1시간 정도 업체에 체류해 학생들도 면담했다“며 점검에는 아무런 문제가 없었다고 말했다.

한편 이석문 교육감은 기획조정 회의를 통해 애도를 표하“ “다시는 이런 일이 되풀이되지 않도록 현장실습 안전성을 총체적으로 점검하겠다“고 밝혔다. 또 “안전 인증제 도입을 고민하고, 안전 인증이 된 실습체에서만 현장실습을 할 수 있도록 제도적 개선책을 마련해야 한다“고 말했다.

제주도교육청에 따르면 올해 11월 기준 도내 특성화고등학교에서 현장실습 중인 학생은 370여 명에 달한다.

*출처: 노컷뉴스 (2017.11.21.)

하지만 이 사고가 있은 뒤 채 1년도 지나지 않아 동일 작업장에서 유사사고가 발생했다. 본 장의 내용과는 거리가 있지만, 산업재해의 심각성을 확인할 수 있는 한 예로 소개한다.

<삼다수공장 사고 "1년 전 현장실습생 사고와 같아">

제주의 한 고등학생이 현장실습을 하다 숨진 지 1년도 채 되지 않아 유사사고가 발생하면서 사회적 경각심이 필요하다는 지적이다.

정의당 제주도당은 최근 발생한 제주삼다수 공장에서의 근로자 사망사고와 관련해 유사업체의 전수조사를 통해 위험요소를 방지하고 안전수칙을 재점검하라고 요구했다. 정의당 도당은 22일 보도자료를 내고 "제주삼다수 공장에서 노동자가 안타깝게 사망하는 사고가 발생했다"며 "고인의 명복을 빌며 유가족들에게도 위로의 말씀을 전한다"고 운을 뗐다.

이어 "작년 11월 고등학교 현장실습생이 삼다수와 유사한 생수업체에서 일을 하다 사망한 사고가 있었다"면서 "당시에도 사망원인에 대한 철저한 진상조사와 재발방지를 관계당국에 요구했으나 불과 1년 만에 똑같은 사망사건이 발생했다"고 꼬집었다.

특히 "그것도 제주도를 대표하는 공기업에서 발생했다는 점에서 문제의 심각성이 크며, 재발방지와 안전대책에 대한 어떤 노력이 있었는지 묻고 싶다"며 "유사업체의 전수조사를 통해 위험요소를 방지하고, 안전수칙을 재점검 해 안전한 노동환경을 보장하라"고 요구했다.

이번 사고는 지난 주말(20일) 제주시 조천읍 소재 제주삼다수 공장에서 발생했다. 이날 오후 6시 43분쯤 이 공장에서 작업 중이던 근로자 김모씨(35)가 기계에 몸이 끼이는 사고를 당한 것.

현장에 출동한 119는 김 씨를 구조한 뒤 응급처치를 실시하며 병원으로 옮겼지만 안타깝게도 그는 끝내 숨을 거뒀다.

*출처 : 뉴스제주(http://www.newsjeju.net) (2018.10.22.)

<그림 4-11> 열정페이의 현장 : 청담동 미용실 스태프

을의 꿈을 태워…'청담 뷰티공단'은 오늘도 빛난다

'청담뷰티공단' 리포트 ❶

한국에서 가장 화려한 동네 청담동에는 드라마와 케이팝 한류처럼 '케이뷰티' 열풍을 생산하는 '청담뷰티공단'이 있다. 이 공단은 최저임금보다 적은 '열정페이'를 손에 쥐고 하루 12~18시간 노동하는 '스태프'들에 의해 돌아간다. 1970~80년대 구로공단 등에서 경제성장의 밑거름이 됐던 '시다'들의 2018년형이다. 〈한겨레〉는 3회에 걸쳐 이들의 노동 실태와 구조적인 문제, 그리고 대안을 짚어본다.

"층장이 애들 관리 제대로 안 하냐!"

윤주(가명·24)가 서둘러 허리에 차고 있던 무전기를 꺼내 들었다.

"○○님(스태프 이름), 30분 넘었는데 지금 뭐 하고 계십니까?"

나지막하게 후배를 다그치는 윤주의 목소리가 떨렸다. 몇분이 지났을까. 여성 스태프 한명이 짧은 치마를 펄럭이며 허겁지겁 계단을 뛰어 올라왔다. 당황한 얼굴 한쪽에 베개 자국이 그대로 찍혀 있다. 한층 아래 미용실 구석, 손님들의 눈에는 보이지 않는 '골방'에 누워 있다 뛰어나온 게 분명하다. 한평 반(5㎡) 남짓한 공간에 베개 하나 이불 하나 널브러져 있는 '골방'. 원래 아픈 스태프들이 디자이너 선생님의 '허락'을 받고 잠시 몸을 누일 수 있게 하기 위해 만든 곳이다. 하지만 새벽 4~5시에 출근해 쏟아지는 잠을 떨칠 수 없는 20대 초반의 스태프들이 점심시간 30분 동안 밥을 먹는 대신 몰래 낮잠을 청하는 경우가 더 많다. 호통치는 디자이너 선생님 앞에 피곤함에 절어 몰래 쉬고 있는 후배를 찾아 데려다놓는 것. 한층의 스태프들을 관리하는 '층장' 윤주의 업무다.

'K뷰티' 생산하는 미용실 355곳
"꿈의 공장" 3천여명 일하지만…
군대식 서열에 '열정페이' 심각
"청담동 디자이너 되려면 버텨야"

■ **'꿈의 공장' 첫번째 동력, 철저한 서열과 위계** 윤주에게 이곳은 '꿈의 공장'이다. 한류드라마 배우와 케이팝(K-pop) 아이돌의 헤어·메이크업은 모두 이곳 청담동 미용실에서 탄생한다. 2016년 기준 서울 강남구에 소재한 미용실은 모두 1210곳. 6209명의 미용실 종사자가 '강남 스타일'을 만든다. 이 가운데 청담동·압구정동·신사동에 자리한 미용실 355곳을 묶어 '청담동 미용실'이라고 부른다. 강남구 미용실 종사자의 50%가 넘는 3431명이 이곳에서 일한다.

청담동 미용실의 시작은 1989년이었다. 1980년대 후반 부동산 투기 열풍 속에서 최고가 아파트로 떠오른 압구정동 현대아파트 일대에 최첨단 소비문화의 물결이 들이닥쳤다. 1988년 압구정동에 맥도날드 1호점이 문을 열었다. 그 길 건너편에 1990년 국내 백화점 업계 최초로 '명품'을 전문으로 취급하는 갤러리아 명품관이 오픈했다. 트렌드에 민감한 미용업계는 발 빠르게 변화를 포착했다.

▶4면으로 이어짐

선담은 송채경화 기자 sun@hani.co.kr

청담동 스태프 경력

이름(가명)	윤주	성훈	민호	지원	유경
나이	24살	26살	27살	25살	22살
청담동 미용실 경력	2년8개월	3년10개월	2년	5년	1개월
학력	미용고 졸업	전문대 미용학과 졸업	전문대 비미용학과 휴학	전문대 미용학과 졸업	사이버대 미용학과 졸업
최근 마지막 급여(실수령액)	100만원	140만원대	120만원대	130만원대	120만원대
청담동 첫 급여(실수령액)	70만원대(2016년)	70만원대(2015년)	90만원대(2017년)	60만원대(2013년)	120만원대(2017년)
4대 보험 가입 여부	2016년 가입	가입 안 함	2017년 가입(선택 가입)	2015년 가입	2017년 가입

청담동미용실-스태프 손에 월급 70만원

■ **'꿈의 공장' 두번째 동력, '저임금 착취' 구조** "이 동네는 겉보기만 좋지 실속이 없어요. 친구들은 제가 유명 연예인 머리를 해주니까 돈을 많이 버는 줄 아는데, 그 돈 내가 받는 게 아니거든요."

성훈(가명·26)이 길 건너편 '꿈의 공장'을 가리키며 말했다. 성훈은 3년 전 겨울 청담동에 왔다. 그해 최저임금은 5580원, 월 급여로 환산하면 116만6220원이었다. 그러나 오전 10시부터 저녁 8시까지 꼬박 미용실에서 일했던 성훈은 이 돈을 온전히 제 손에 쥐어본 적이 없다. 교육비 30만원, 식대 6만원, 비품을 넣는 공간 사용료 5만원, 미용실이 4대 보험을 들어주지 않아 개인사업자 신분으로 내야 하는 3.3%의 세금. 이런 비용을 공제하고 나면 '막내'의 월급은 70만원 남짓 남는다. 그즈음 미용실 대표는 아침 조회 시간에 스태프들을 불러 모아 "불경기라 힘들어도 서로 아껴 건 아끼고, 좀 더 열심히 잘해보자"고 말했다. 그날 대표는 새로 뽑은 '포르셰'를 타고 미용실을 떠났다.

"한달에 70만원 주는 미용실이 '꿈의 기업'인가요?" 성훈이 일했던 미용실은 몇년 전 특성화고 학생들에게 입사 기회를 주는 한 방송사의 프로그램에 소개된 적이 있다. 프로그램의 부제는 '꿈의 기업 입사 프로젝트'였다. 치열한 오디션을 거쳐 최종 합격을 기뻐했던 후배들은 한달이 채 안 돼 모두 일을 그만뒀다.

'꿈의 공장'을 돌리는 두번째 동력은 꿈을 갉아 넣어 만든 '저임금 착취' 구조다. 청담동을 비롯한 미용업계에는 '교육비'와 '식대' 명목의 돈을 공제해 최저임금보다 적은 급여를 지급하는 '꼼수'가 오랜 관행이다. 청담동 스태프들은 디자이너가 되기까지 봉상 6월과 12월 2차례의 승급 시험을 치러야 한다. 미용은 손기술이고, 단시간에 실력이 늘지 않기 때문에 "천재"가 아닌 이상 전 단계를 한번에 통과하는 일은 불가능에 가깝다. 최소 4~5년, 중간에 미용실을 옮긴 경우 6~7년 걸린다. 승급 시험 직전 3개월 동안 진행되는 '기술교육'은 미용실이 스태프들의 임금을 착취하는 명분이 된다. 그 3개월을 명분으로 교육이 없는 달에도 매달 급여에서 교육비를 공제한다. 최저임금이 올랐을 때도 최저임금 기준액이 오른 만큼 교육비를 올린다. 스태프들에게 실제 기술교육을 했든 안 했든 미용실이 교육비를 급여에서 공제하는 건 불법이다.

성훈의 월급은 올해 4년차가 되면서 140만원으로 올랐다. 여전히 올해 최저임금 157만3770원에 미달한 액수지만 청담동에선 '업계 최고 수준'이다. 하지만 140만원에서 미용실 근처 반지하방 월세로 50만원을 내면 성훈은 "치과에 갈 때 겁이 날" 정도로 궁핍해진다. 그러니 최저임금에 미달하는 돈을 받는 스태프들은 자주 꿈을 포기해야 하는 상황에 놓이게 된다. 수도권의 한 미용실에서 스태프 생활을 하다 뒤늦게 청담동에 입성한 민호(가명·27)는 지난해 여름 96만원의 월급을 받았다. 고향을 떠나 혼자 서울살이를 하는 민호는 이 가운데 52만원을 고시텔비로 냈다. "한달 생활비가 40만원 정도인데, 돈을 모으는 건 둘째 치고 마이너스가 되더라고요. 미용재료 살 돈도 없으니까 당황스럽고, 빚을 지면서까지 청담에 있어야 하나 싶고요."

디자이너들도 스태프들의 이런 사정을 모르는 건 아니다. 하지만 돌아오는 '선생님'의 대답은 언제나 똑같다. "나 때는 30만원 받았어. 너넨 좋아진 줄 알아."

지난날 이를 악물고 저임금 장시간 노동을 버텨낸 청담동 스태프들은 오늘날 화려한 미용실의 '디자이너 선생님'이 된 제 모습이 그저 대견하고 기특하다. 내가 '노오오력'을 해서 지금 이 자리에 올라왔듯, 내 스태프의 저임금 장시간 노동은 '청담동 디자이너'란 타이틀을 얻기 위해 당연히 거쳐야 할 관문으로 여긴다.

출처: 한겨레신문, 2018.12.3.

2) 청소년 노동인권의 국제 기준

한국은 1991년 UN에 가입함과 동시에 ILO에도 가입하였으며, 1990년에 이미 UN 사회권규약(1966년)을 비준하였다.[79] 우리나라는 비준한 ILO 협약 중에서 특정 영역의 인권을 다룬 1979년 「여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약」[80]과 1989년 「아동의 권리에 관한 협약」[81] 등을 채택하였다. 연소자 노동과 관련하여 적용될 수 있는 국제연합의 규약 등을 살펴보면 아래와 같다.

(1) 국제연합 (United Nations : UN)

가. 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

우리나라가 가입한 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」(이하 '사회권규약') 제10조는 "모든 어린이와 연소자는 경제적 사회적 착취로부터 보호해야하며, 특별한 보호와 원조의 조치를 취해야 할 국가의 의무"를 규정하고 있다. 또 제6조에서 "노동에 의해 생계를 영위할 권리를 포함하는 노동의 권리"와 "동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 할 국가의 의무"를 규정하고, 제7조에서는 "모든 사람이 공정하고 유리한 노동조건을 향유할 권리"를 규정하고, 이러한 권리를 실현하기 위하여 "노동자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활을 영위할 수 있는 임금"이 제공되도록 하고, "노동시간의 합리적 제한, 안전하고 건강한 노동조건"을 확보할 의무를 국가에게 부과하고 있다.

이에 대하여 경제적·사회적 및 문화적 권리 위원회(이하 '사회권위원회')도 "노동의 권리는 다른 인권을 실현하는 데 필수적이며, 인간 존엄성의 분리될 수 없는 본질적인 부분을 구성한다. 모든 개인은 존엄한 삶을 살 수 있도록 일할 수 있는 권리

79) 한국은 1990년 4월 가입·비준, 1990.7.10.부로 효력을 발생한다.

80) 유엔 여성차별철폐협약(CEDAW: Convention on the Elimination of Discrimination against Women)은 1979.12. 채택되고, 1981.9. 발효됨에 따라 동 협약의 원활한 이행을 감독하는 기구 여성차별철폐위원회 가 설립되었고, 한국은 1984.12. 동 협약에 가입하였다.

81) 18세 미만 아동의 모든 권리를 담은 국제적인 약속으로 1989년 11월 20일 유엔에서 만장일치로 채택되었다. 대한민국은 1991년 11월 20일에 비준하였다.

를 갖는다.”라고 하였고, “아동의 성장이나 신체적 또는 정신적 건강을 방해할 가능성이 있는 모든 형태의 노동으로부터 아동을 보호해야 하며, 경제적 착취로부터 아동을 보호하고, 아동이 자신의 완전한 개발을 추구하고 기술 및 직업교육을 받을 수 있도록 해야 한다.”고 선언하였다. 또한 “첫 직장에 대한 접근성은 경제적 자립(self-reliance), 그리고 많은 경우 빈곤 탈출의 기회를 제공한다. 연소자(young persons)는 일반적으로 첫 직장을 찾는 데 상당한 어려움에 처한다. 이들의 고용기회에 대한 접근성을 증진하고 지원하기 위하여 교육 및 충분한 직업훈련에 관한 국가정책이 채택되어야 한다”고 하였다(General comment No. 18 : The right to work; 국가인권위원회, 2006: 205).

또한 사회권규약은 이 규약이 규정하고 있는 노동의 권리의 “완전한 실현”을 점진적으로 달성하기 위하여 “자국의 가능한 자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 의무”를 국가에게 부과하고 있다.[82)]

나아가 동 규약은 이러한 근로의 권리뿐만 아니라 “모든 사람이 사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리를 가진다”(제9조)고 규정하고, “모든 사람이 도달 가능한 최고 수준의 신체적·정신적 건강을 향유할 권리”를 규정하고, 이러한 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 “어린이의 건강한 발육, 직업병 및 기타 질병의 예방·치료·통제, 질병 발생 시 의료와 간호를 확보할 여건 조성”을 수립할 의무를 국가에게 부과하고 있다(제12조의 1). 또 제13조는 “교육에 대한 권리”와 “교육이 인격과 인격의 존엄성에 대한 의식이 완전히 발전되는 방향으로 나아가도록 해야 할 국가의 의무”를 규정하고 있다. 이에 대하여 경제적·사회적 및 문화적 권리위원회는 “교육은 그 자체로서 하나의 인권이며 다른 인권을 실현하기 위한 필수불가결한 수단”이라고 선언하였다(General comment No. 13 : The right to education; 국가인권위원회, 2006).

82) “이 규약의 각 당사국은 특히 입법조치의 채택을 포함한 모든 적절한 수단에 의하여 이 규약에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여, 개별적으로 또한 특히 경제적, 기술적인 국제지원과 국제협력을 통하여, 자국의 가용자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속한다.”(제2조 1)

나. 아동의 권리에 관한 협약

「아동의 권리에 관한 협약」은 “18세 미만의 모든 사람”을 아동(child)으로 정의하고(제1조), 그 전문에서 “아동이 신체적·정신적 미성숙으로 인하여 적절한 법적 보호를 포함한 특별한 보호와 배려를 필요로 한다는 점에 유의”하여야 하며, “아동이 사회에서 한 개인으로서의 삶을 영위할 수 있도록 충분히 준비되어야 한다.”고 명시하고 있다.

1989년 유엔 아동권리협약이 채택되면서 아동을 보호와 통제의 대상이 아닌 그 수준에 맞게 자기결정권 및 참여권 등 권리의 주체성을 인정해야 한다는 논의가 시작되었다. 아동의 미성숙을 이유로 한 국가와 사회의 보호 의무는 아동에 대한 간섭과 통제 중심의 보호를 의미하는 것이 아니라 법과 제도로써 아동의 미성숙을 보완하여 아동이 온전한 권리 주체로 인정받도록 보호해야 함을 의미한다. 즉, 아직 불완전하지만 아동도 삶의 주체라는 관점에서는 아동 스스로가 자신의 삶에 대해 자기결정권을 행사할 수 있도록 지원하는 것이 아동권리협약의 핵심 이념이라 해석된다.

동 협약상 권리 실현을 위하여 각국은 해당 국가의 가용자원의 최대한도까지 입법적·행정적 등 모든 적절한 방법으로써 조치를 취할 것을 국가의 의무로 규정하고 있다(제4조). 동 협약은 아동의 ‘최상의 건강수준을 향유할 권리’(제24조)와 ‘사회보험을 포함한 사회보장제도의 혜택을 받을 권리’(제26조)를 명시하고, 아동의 교육에 대한 권리는 ‘인권과 국제인권규약에 규정된 원칙에 대한 존중의 진전’과 ‘평화, 관용, 성(性)의 평등 및 우정의 정신에 입각하여 자유사회에서 책임있는 삶을 영위하도록 하는 준비’를 지향하도록 하는 것으로(제29조), 국가는 다음 권리를 달성하기 위하여 조치를 취하여야 한다.

① 초등교육은 의무적이며, 모든 사람에게 무료로 제공되어야 한다.
② 일반교육 및 직업교육을 포함한 여러 형태의 중등교육의 발전을 장려하고, 이에 대한 모든 아동의 이용 및 접근이 가능하도록 하며, 무료교육의 도입 및 필요한 경우 재정적 지원을 제공하는 등의 적절한 조치를 취하여야 한다.

③ 고등교육의 기회가 모든 사람에게 능력에 입각하여 개방될 수 있도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

④ 교육 및 직업에 관한 정보와 지도를 모든 아동이 이용하고 접근할 수 있도록 조치하여야 한다.(제28조)

국가는 '아동의 교육에 방해되거나, 아동의 건강이나 신체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행'으로부터 아동을 보호할 의무가 있고, '입법적·행정적·사회적 및 교육적 조치'를 강구하여야 한다(제32조).

유엔 아동권리위원회는 2011.10. '대한민국 제3차, 제4차 정부보고서에 대한 아동의 권리에 관한 최종 견해'(CRC/C/KOR/CO/3-4)에서,[83] 우리나라 아동 노동 현실에서 "아동노동의 증가, 아동고용 사업주의 최저임금 미달 및 야간근로금지 등 노동보호법의 위반, 쉬는 시간을 무임금으로 처리하는 등의 변칙적인 노동 관행을 규제하는 법 조항의 불충분, 근로감독의 불충분한 문제, 광범위하게 발생하는 언어적, 물리적 폭력 및 성폭력 문제"를 우려하고, 우리나라 정부에 "아동노동 증가의 사회 경제적 근본요인에 대응한 조치를 취할 것, 야간노동 금지에 대한 효과적인 법률시행과 최저임금 지급을 포함하여 만 18세 미만자에 대한 노동보호법상 기준이 엄격하게 시행되도록 보장할 것, 쉬는 시간을 무임금으로 처리하는 변칙적인 노동 관행을 규제하는 추가적인 법 조항을 제정할 것, 아동노동 환경의 모든 측면에 대한 포괄적인 감시를 보장하기 위한 근로감독을 증진할 것"을 권고하였다.

(2) 국제노동기구 (ILO)

가. 취업최저연령 협약(제138호)과 가혹형태 아동노동 철폐 협약(제182호)

연소자 노동이란 별도 영역에 관한 ILO 협약은 제138호 「취업 최저연령 협약

83) 2017년 12월 27일, 대한민국 제5-6차 국가보고서가 유엔아동권리위원회에 제출되었다. 지난 2011년 9월, 우리나라가 위원회에 제출한 제3-4차 국가보고서에 대한 심의가 있은 이후 6년이 지난 현재, 우리나라의 아동인권 이행 과정을 점검하는 모니터링 과정이 시작된 것이다.

(1973)」과 제182호 「가혹형태 아동노동 철폐 협약(1999)」을 들 수 있다. 이 협약들은 국회의 비준을 거친 바, 우리 헌법 제6조 제1항에 따라 법률과 동일한 효력을 가진다. 제138호「취업 최저연령 협약」은 취업이 가능한 최저연령을 명시하고 있는데, 이 취업최저연령은 의무교육 종료연령을 하회하여선 안 되고, 어떤 경우에도 15세를 하회해선 안 되도록 규정하고 있다. 또 연소자의 건강, 안전 또는 도덕을 저해할 우려가 있는 업무의 경우엔 18세를 하회해선 안 되도록 보다 더 강화된 규정을 명시하고 있다.[84] 동 협약은 협약의 규정을 효과적으로 시행하기 위해 적절한 벌칙조항을 포함한 모든 적절한 필요한 조치를 취하여야 할 것을 국가적 책무로 규정하여, 그 이행을 규율하고 있다.

제182호「가혹형태 아동노동 철폐 협약」은 아동권리협약과 같이 18세 미만의 모든 사람을 아동으로 보고, 가혹한 형태의 아동노동의 금지와 근절을 위해 즉각적이고 효과적인 조치를 취할 것을 회원국의 의무로 정하고 있다. 동 협약에서의 가혹형태의 아동노동(the worst forms of child labour)이란 모든 종류의 노예나 노예와 유사한 관행을 말한다. 즉, 아동의 매매와 밀매, 부채 속박과 농노, 그리고 폭력 갈등에 사용할 아동의 강제채용을 포함한 강제노동; 아동 매춘과 포르노작품; 불법활동, 특히 마약의 생산과 밀매를 위한 아동 이용; 그리고 아동의 건강, 안전 또는 도덕을 해칠 수 있는 일을 포함하고 있다. 회원국으로 하여금 동 협약의 효과적인 이행과 집행을 위해 처벌조항 또는 적절한 제재규정 등 모든 필요한 조치를 취해야 할 의무를 규정하고 있어 집행의 실효성 제고를 도모하고 있다.

나. 연소노동자 보호에 적용될 수 있는 그 밖의 협약

노동시간, 임금, 안전, 건강을 비롯하여 연소노동자 보호에 관한 법규정의 집행력 확보를 위한 근로감독에 관한 ILO 제81호「공업 및 상업 부문에서 근로감독에 관한 협약」(1947)은 '효과적인 근로감독관 임무 수행을 위한 충분한 인원이어야 할

84) 이 기본 협약은 고용이나 일을 허용할 일반적 최저연령을 15세(가벼운 일은 13세)로 설정하고 위험한 일의 최저연령은 18세(어떤 엄격한 조건에서는 16세)로 설정하고 있다. 이 협약은 경제와 교육시설이 충분히 발전되지 않은 곳에서는 초기에는 일반 최저연령을 14세(가벼운 일은 12세)로 설정할 가능성을 열어두고 있다.

것'과 법규정의 엄격한 준수와 그 이행을 확보하기 위한 구체적인 방법으로서 '사업장에 주야 어느 시간이든 예고없이 자유롭게 출입하도록' 하고, 법규정의 적용 관련된 사항에 대하여 '조사·검사 또는 심문할 수 있도록 권한'을 부여할 것을 규정하고 있다.

제47호「1주 40시간 단축」(1935) 협약의 취지를 계승하여 1962년에 채택된「노동시간 단축에 관한 권고」(제116호)는 특히 노동자의 육체적 정신적 긴장도나 건강상 위험이 높은 여성과 '연소자에 대해 노동시간 단축이 우선적으로 적용'되도록 권고하였고, 1957년에 채택된「주휴에 관한 권고」(제103호)는 '18세 미만의 연소자에게는 주휴 2일을 보장할 것'을 권고하고 있는데, 이는 제47호 주 40시간 단축 협약에 조응하는 것이다.

상당수 연소노동자가 종사하는 패스트푸드점과 같은 사업장을 적용 대상으로 하는 제172호「호텔, 레스토랑 및 유사업체의 노동조건에 관한 협약」(1991)은 급속히 확장 추세에 있는 이 분야 업종에서의 노동조건을 보호하기 위한 목적에서 채택되었는데, 음식점과 같은 서비스업에서 발생할 수 있는 노동시간과 초과노동에 대한 합리적인 설정, 사회보험이 제외되지 않도록 할 것, 노동일정에 대하여 충분한 사전 통보를 받아 개인생활을 설계할 수 있도록 할 것 등을 규율하고 있다.

3) 아동·청소년 노동인권 증진 방안

아동·청소년 노동인권의 증진을 위해서는 다양한 측면에서의 대책이 요구된다.

첫째, 아동·청소년 노동에 대한 사회적 인식의 변화가 요청된다. 청소년 '알바'는 시간이 많이 남아도는 학생들의 '용돈벌이' 알바가 아니라는 점이다. 학생들 개개인은 저마다의 필요에 따라 어려운 시간을 쪼개서 하고 있는 매우 소중한 '노동'으로 인정·존중해줘야 한다. 특히 청소년노동자를 단기이건 장기이건 채용하고 있는 사용자들의 전반적인 인식의 변화가 요청된다. 우리사회에서 이미 고등학생 이상의 청소년들은 상당수가 일과 학습을 병행하는 상태이다. 최근의 조사에 따르면, 고등학생의 약 25%, 직업계고 학생의 약 50%, 그리고 대학생의 약 70% 정도가 1년 내 '알바' 경험이 있는 것으로 나타난다.

둘째, 청소년 노동에 대해서 그 '완전성'을 인정하지 않음에 따라 다양한 분야, 다양한 직업군, 다양한 직업훈련 과정에서 '실습'과 '훈련'을 빙자한 저임금 수탈적인 노동이 행해지고 있다. '열정페이'는 그 하나에 불과하다. 다양한 자격증 취득에 전제로 돼있는 '실습' 등은 이제 실습 내지 훈련에 적합한 목표와 이를 달성하기 위한 역량 훈련의 시간 및 내용을 명확히 정하도록 하여야 할 것이다. 직업계고 학생의 현장실습만 아니라 제반의 분야에서 이루어지는 '실습과 훈련' 명목 아래 이루어지는 제반 과정에 대하여 우선적으로 전산업에 대한 조사가 이루어져야 하며, 이에 근거해 표준화된 연수계획을 일반화하여 모든 실습·훈련 병행 작업장에 적용되도록 하여야 한다.

셋째, 연소노동자(만 18세 미만) 법정근로시간 및 연장근로 관련 규정의 미비함만 아니라[85] 민법 혹은 청소년보호법 상 미성년자는 만 19세 미만이면서도 근로기준법에서는 만 18세 미만으로 규정되어 있어 혼란이 있다.[86] 이러한 법률적 비통일성으로 인한 착오 등도 유발될 수 있는 바, 법률적 정비가 시급히 요청된다. 조사에 따르면 직원 수가 5인 미만인 사업장에서 일하는 비율이 42.4%를 차지(안선영 외, 2014)하여 소규모 사업장에 집중되어 있는 것을 알 수 있다. 대부분 고용안정성이 낮고, (초)단기 아르바이트인 것으로 나타났고, 여전히 최저임금 미만의 임금을 받는 사례가 적지 않은 것으로 나타난다.

넷째, 법제 재정비 이외에 노동기본권 보장을 위한 인권인프라 개선을 위하여 근로감독기능 강화 및 법위반행위 상담 및 구제 체계의 접근성 향상 방안이 마련되어야 하는데, 청소년들의 경우, 앞의 내용에서 확인할 수 있는 바대로, 법위반행위 신고를 하는데 심리적·물리적 방해물이 크게 작용하고 있는 것을 알 수 있다. 이에 따라 청소년들의 노동인권 침해 시 근로감독관 등 구제 기관에의 접근성을 향상시키기 위하여 청소년 전담관 내지 학교 및 청소년복지관 등 다양한 청소년지원기관에

85) 현행법에서는 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간을 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못하도록 정하고 있을 뿐, 15세 이상 18세 미만인 자가 학생인 경우 학습권 보호를 위한 규정이 마련되어 있지 않아 그 보호가 어려운 실정이다. 이에 따라 사용자는 15세 이상 18세 미만인 자가 학생인 경우 정규 수업시간 동안에 근로시키지 못하도록 하고, 학기 중 1일에 4시간, 1주일에 28시간을 초과하여 근로시키지 못하도록 하여 학습권을 보호하자는 법안이 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 1903377)으로 발의된 상태이다.

86) 이외에 「청년고용촉진 특별법」 상 "청년"은 취업을 원하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람을 말함(제2조 제1호)이라고 하여, "대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람"은 15세 이상 29세 이하인 사람을 말한다.

노동인권 관련 사안의 상담 및 지원을 위한 지정소의 설치가 필요하다. 2011년 말 전국 103개 학교에 설치했던 '학교안심알바신고센터'와 같은 지정소를 설치하는 것이 바람직한 것으로 사료된다.[87] 이러한 신고센터의 책임 교사는 기존의 진로진학상담교사(직업계고의 취업지원센터 전담교사) 등을 지정할 수 있다. 학교안심알바신고센터는 특별히 새로이 지정할 필요 없이 기존의 진로진학상담센터 내지 취업지원센터 등이 겸하도록 하는 것이 타당할 것이다. 이들 교사에 대해서는 특별히 교육을 통해서 지역 고용노동청 또는 노동권익센터 및 근로권익센터 등에 관련 사안을 연계・이첩시키는 방식으로 인권 침해 시 조력자의 역할을 수행할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 청소년・학생들은 비록 배워서 알고 있는 내용임에도 불구하고 사용자에게 직접 권리를 청구하는 데 익숙하지 않은 상태여서 지원・조력자의 역할이 필요한 상태임을 고려하여야 한다.

다섯째, 일찍이 국가인권위원회는 「청소년 노동인권 보호를 위한 법령 및 정책 개선 권고」(2010. 3. 9)에서 일본을 비롯한 미국, 프랑스 등 외국의 경우와 비교하였을 때 우리나라 학교 교과 과정에서 접할 수 있는 노동자로서의 권리 의식 함양 등 노동인권과 관련한 내용이 매우 빈약한 것의 문제점을 지적하였다. 따라서 청소년이 노동과정에서의 부당한 대우나 위험으로부터 자신을 보호하고, 스스로의 권리와 의무를 증진시키기 위해서는 정규 교과과정에 노동기본권, 안전과 보건에 관한 권리 및 남녀고용평등에 관한 권리 등 노동인권교육을 필수교과과정으로 포함시키고, 교육의 내용을 내실 있게 구성할 필요가 있다고 지적한 바 있다. 하지만 현재도 정규 교과 과정은 크게 개선되지 않은 상태이다. 직업계고의 경우 매년 빈발하는 현장실습생의 산업재해를 예방하기 위한 차원에서 '산업안전 및 근로관계법 교육 운영계획'(2013년)에 따라 연수를 하고 있으나, 사이버 연수 등만 의무화되어 진행 중이고 외부 강사들에 의해서 이루어진다. 교원들이 이에 대한 교육을 실시할 내용적 준비가 되어있지 않기 때문이다. 최근의 조사에 따르면 청소년의 약 30%

87) 2012년 안심신고센터 운영학교로 지정된 한 학교 관계자는 "지정 초기 운영매뉴얼을 설명하는 교사간담회를 한두 번 연 것이 고용부가 한 일의 전부"라고 말했다. 제도 시행 당시 "센터 설치를 통해 청소년 근로자의 권리 구제를 적극 돕고 지방 관청, 학교와 긴밀한 협조 체계를 구축해나가겠다"던 고용부의 대대적인 홍보가 무색할 정도다. 이에 대해 고용부 근로기준정책과 관계자는 "센터로 지정은 했지만 고용부 예산 사업이 아니라서 학교가 자율적으로 잘 운영해 나가면 된다"고 말했다.(한국일보, 2016.04.25.)

정도만 청소년노동인권 교육을 받은 것으로 나타난다.[88] 심각한 문제는 청소년・학생의 과반 이상 다수는 인권침해 사실을 인지하고 있음에도 불구하고 무대응으로 지나치고 있다는 것이다. 인권은 "사람들이 자신의 권리를 알고 이를 행사할 수 있을 때 비로소 권리가 된다." 노동인권도 마찬가지이다. 특히 청소년 노동인권 교육에서는 이러한 점을 착안하여 단순한 법 지식에 대한 교육을 넘어, 청소년・학생들이 일상에서 실천할 수 있는 권리의식을 함양하기 위한 교육으로 이루어져야 할 것이다.

여섯째, 청소년・학생들의. 노동인권 침해 시 구제 및 지원 기관은 다음과 같다.

◉ **성희롱이나 언어폭력, 부당해고, 산재를 당했을 때**

•성희롱 고용노동부나 국가인권위원회 인권상담 1331 www.humanrights.go.kr

•폭행 고용노동부 http://minwon.molab.go.kr)

•손해배상청구 법원 또는 노동위원회 www.scourt.go.kr

•부당해고 노동위원회 02-3273-0226 www.nlrc.go.kr

•산업재해 근로복지공단 060-708-7008 www.kcomwel.or.kr

◉ **기관별 주요기능 및 연락처**

•고용노동부 : 상담전화 : (국번없이) 1350

신고 홈페이지(고객센터) http://minwon.molab.go.kr

- 임금체불, 폭행, 최저임금, 산재은폐, 부당 노동행위 등 각종 노동법 위반 진정·고소하는 곳

•고용센터 : 홈페이지(고용보험서비스) : www.ei.go.kr

- 고용보험 문의 및 실업급여를 신청하는 곳

•근로복지공단 : 고객지원센터 (국번없이) 1588-0075 www.kcomwel.or.kr

- 일하다가 다쳤을 때, 산재신청을 하는 곳

88) '최근 1년 동안 적어도 1번 이상 노동인권 교육을 받은 적이 있다'는 응답비가 2016년 조사에서 28.3%(여성가족부, 2016), 그리고 2018년 서울학생 대상 조사에서 32.8%(서울특별시교육청, 2018)로 나타났다.

•**노동위원회** : 중앙노동위원회 02)3273-0226, www.nlrc.go.kr

- 부당해고, 부당노동행위, 차별시정 등에 대해 구제신청을 하는 곳

•**국가인권위원회** : 홈페이지 및 연락처 : www.humanrights.go.kr 02)2125-9700

- 인권침해, 차별시정, 성희롱, 장애인 차별 등에 대해 진정 신고하는 곳

•**국민권익위원회** : 고충처리, 부패방지, 행정심판 등을 하는 곳

•**청와대 국민신문고** : 홈페이지 : www.epeople.go.kr

- 부패방지, 공익침해, 고충처리 등을 하는 곳

•**대한법률구조공단** : 홈페이지 및 연락처 : www.klac.or.kr 02)532-0132

- 무료법률구조 등을 하는 곳

◉ **청소년노동인권단체**

청소년노동인권네트워크	http://cafe.daum.net/nodongzzang	
청소년인권행동 아수나로	www.asunaro.or.kr	070-4228-1908
청년유니온	http://cafe.daum.net/alabor	
인권운동사랑방	www.sarangbang.or.kr	02)365-5363
알바연대	www.alba.or.kr	02)3144-0935

2. 여성의 노동인권

1) 여성 노동인권의 중요성

노동 현장에서 인간의 존엄성을 지키는 노동인권은 인종, 국적, 성별, 연령 등 사람의 특성에 따른 차별이 없는 평등권을 포함한다. 우리세계인권선언의 노동인권의 내용인 '① 일할 권리 ② 자유로운 직업 선택권 ③ 공정하고 유리한 노동환경을 요구할 권리 ④ 인간으로서의 기본적인 생활을 위할 수 있는 적정한 임금 보장 ⑤ 강제노동금지' 안에는 자유권과 평등권을 모두 다룬다.

우리나라 헌법 제36조는 "혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성평등을 기초로

성립되고 유지되며 국가는 이를 보장" 하며, 국가는 모성보호를 위하여 노력하여야 한다" 고 규정하고 있다. 1989년에야 「남녀고용평등법」이 만들어졌는데, 매우 뒤늦게 여성 노동인권의 핵심조항의 법률적 근거가 생긴 것이다. 이후 2007년 12월 21일 법률 명칭을「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원 에 관한 법률」으로 바꾸고 법률의 내용을 대폭 개정한 것은 직장에서의 남녀 고용평등만이 아니라, 여성이 주로 수행하는 가사노동 또는 돌봄노동을 국가 가 지원할 중요성을 인식한 것이다. 일과 가정의 영역이 조화롭게 공존하도록 촉진함으로써 여성 노동권을 실질적으로 보장하면서 남녀 평등의 범위를 확장하고 있다. 개정 이유문에서는 "'일 중심'에서 '가정과의 균형'을 중시하는 의식변화에 대응하고, 저출산·고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 일·가정의 양립을 위한 정책을 강화하고자" 한다고 밝히고 있다.

여성은 직접적인 경제활동에도 종사하지만 경제적 가치를 간접적으로만 인정받는 가사(돌봄) 노동을 대부분 수행한다. 임신, 육아, 돌봄이라는 경제활동 단절을 경험하나, 무급노동이라 해서 경제적 가치를 인정받지 못하고 존중받지 못하는 인식에도 변화가 나타나고 있다.

<무급가사노동 경제적 가치 360조원>

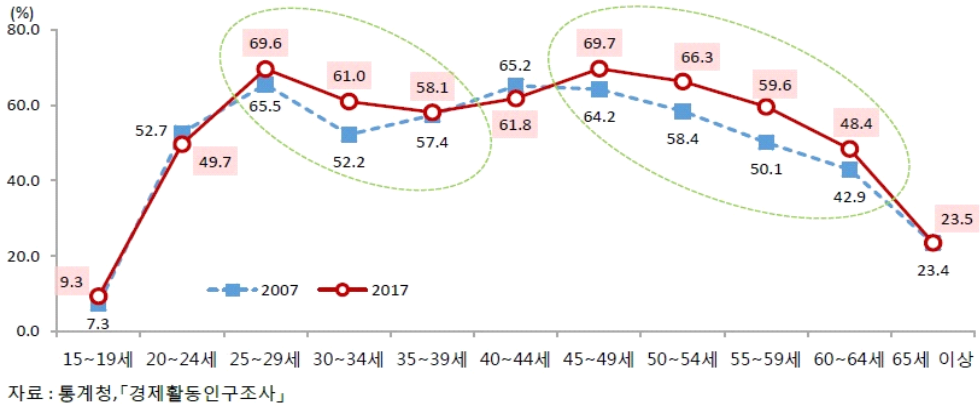
무급 가사노동의 경제적 가치가 360조원에 달하는 것으로 나타났다. 통계청은 '가계생산 위성계정 지표'에 따르면 2014년 무급 가사노동의 경제적 가치는 360조 7000억원으로 5년 전에 비해 90조1000억원(33.3%) 증가했다. 가사노동의 가치를 월급으로 환산하면 약 59만원에 해당된다.
무급 가사노동 범위에는 식사준비, 청소, 자녀돌보기, 동식물 돌보기, 상품 구입, 의류손질 및 세탁 등이 포함됐으며 식사와 수면, 운동 등 개인활동은 제외됐다.

자료=통계청, 2018.10.09. 보도자료

여성의 노동인권의 영역을 경제활동과 무급 가사노동으로 확장하고, 또 경제활동

의 단절을 초래하는 두 영역의 접합지점인 돌봄노동이라는 경제활동 공백기에 대한 고려가 필요하다. 연령별 고용률을 보면 돌봄노동의 필요성이 높아지는 30대에서 결혼・임신・출산・육아 등의 경력단절 발생으로 감소 후 낮아져, 40대 재취업으로 증가하는 M자형을 띠고 있다. 북유럽 및 서유럽 국가에서는 돌봄노동을 사회가 제공해 경력단절 현상이 나타나지 않는다. 여성의 고용률은 10년 전과 비교하면, 20~24세와 40~44세는 감소한 반면 다른 연령대는 모두 증가하였으며, 특히 30~34세(8.8%p)와 55~59세(9.5%p)의 고용률이 크게 증가해서 경력단절 현상아 완화되고 있다.

<그림 4-12> 연령대별 여성 고용률

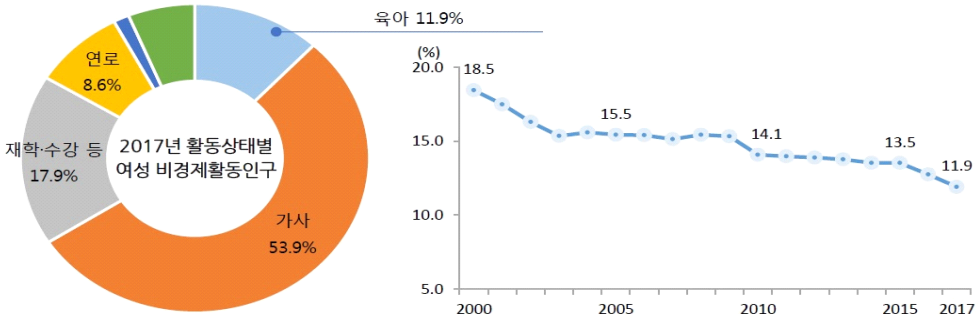


자료 : 통계청,「경제활동인구조사」

2017년 여성 비경제활동인구는 1,058만5천명으로 전년(1,062만2천명)보다 3만7천명 감소함.

활동상태별 여성 비경제활동인구를 살펴보면,「가사」가 53.9%로 가장 많은 비중을 차지하며 다음으로「재학・수강 등(17.9%)」,「육아(11.9%)」순으로 나타난다. 육아가 차지하는 비중은 꾸준히 줄어들고 있다. 그 이유가 가사노동의 사회화와 부부 분담 등 일 가정 양립의 지표로써 바람직하나 부모세대 등 가족부담 등으로 전가되는 것은 꼭 바람직하다고 볼 수 없다.

<그림 4-13> 활동상태별 여성 비경제활동인구



자료 : 통계청,「경제활동인구조사」

2) 여성의 고용 특성과 남녀 격차

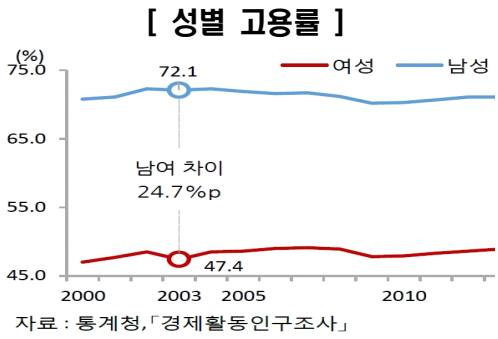
(1) 높아지는 노동지위 그러나 여전히 높은 남녀 격차

여성의 경제활동 참가는 지속적으로 높아졌으며, 남녀의 차이는 여전하나 큰 폭으로 줄어 들었다. 여성 고용률은 50.8%(2017년)로 지속적 증가 추세로, 남녀 고용률 차이는 2003년 24.7%p에서 2017년 20.4%p까지 감소했다. 이 기간 동안 여성 고용률은 3.6% 오른 반면, 남성고용률은 0.9% 하락했는데, 남녀 격차가 발생하지 않는 서구 국가들과 달리 큰 격차가 줄어들지 않고 있다. 여성들은 취업에 대해 「직업을 가지는 것이 좋다」고 90.2%가 생각하나, 여성취업의 가장 큰 장애 요인은「육아 부담(47.9%)」이라고 밝히고 있다(통계청, 『한 눈으로 보는 여성 고용과 일 가정 양립』)

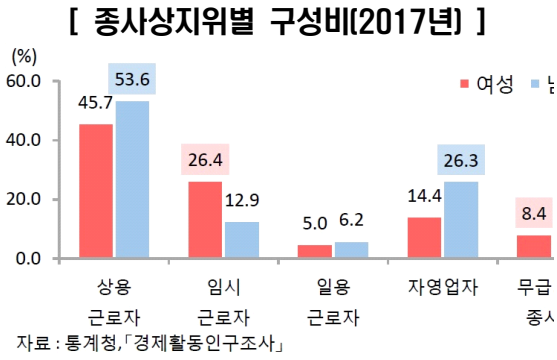
여성 취업자 중 임금근로자 비중은 77.2%로 남성(72.7%)보다 4.5%p 높으나, 임금근로자 중 상용근로자 비중은 여성(45.7%)이 남성(53.6%)보다 7.9%p 낮아 상대적으로 더 불안정한 일자리에 집중되어 있다. 고용형태별로도 여성의 비정규직 비율은 41.2%(여성 임금근로자 881만 8천 명 중 363만 2천 명)로 남성(294만 6천 명, 26.3%)보다 68만 6천 명(14.9%p) 더 많아 불안정한 일자리에서는 오히려 다수를 점하고 있다. 가사돌봄노동으로 취업에 어려움을 겪으나 취업을 하더라도 불안정한

일자리에 머물 가능성이 더 크다.

<그림 4-14> 성별 고용률



<그림 4-15> 종사상지위별 구성비(2017년)



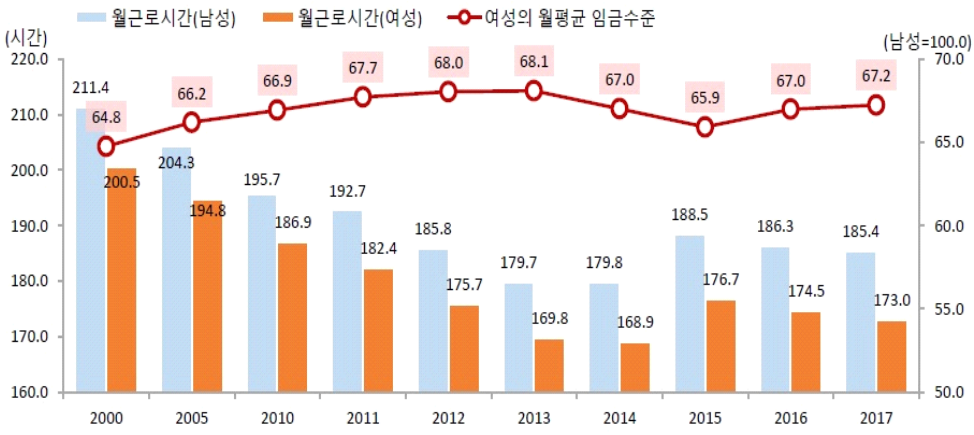
(2) 남녀 간 고용 조건 격차

남녀 간 임금격차도 크게 유지되고 있다. 2017년 여성 월평균 임금은 229만8천원으로 전년도 220만3천원보다 증가하였으며, 남성 임금의 67.2% 수준으로 전년보다 16년 67.0%보다 소폭 증가하는데 그쳤다. 여성의 경제활동 지위는 꾸준히 개선되고는 있으나, 그 속도는 더디며 남녀 간 큰 격차는 거의 좁혀지지 않고 있다.

2017년 상용근로자 5인 이상 사업체의 여성 평균 근속년수는 4.7년, 월근로시간은 173시간, 월평균 임금은 229만8천원으로 나타났다. 여성이 남성보다 평균 근속

년수는 2.5년, 월근로시간은 12.4시간 덜 일한다. 여성 월평균 임금은 전년(220만3천원)보다 9만5천원 증가하였으며, 남성 임금의 67.2% 수준으로 격차는 거의 줄어들지 않았다.

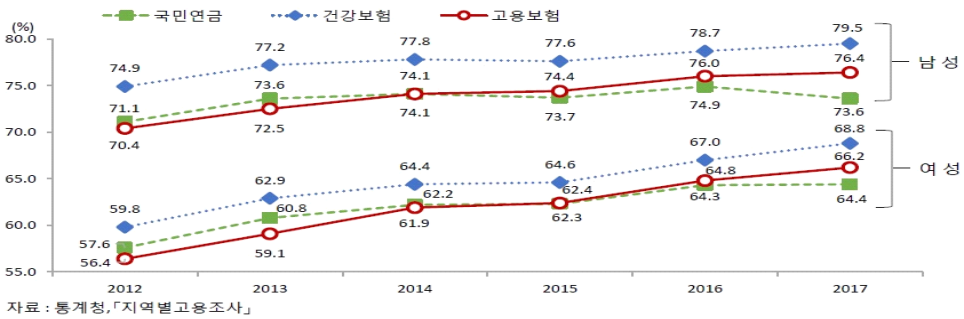
<그림 4-16> 근로시간과 임금수준



자료 : 고용노동부,「근로형태별 근로실태조사보고서」

2017년 4월 기준 여성 임금근로자는 국민연금 64.4%, 건강보험 68.8%, 고용보험 66.2% 가입한 것으로 나타났다. 남녀 사회보험 가입률은 국민연금 9.2%p, 건강보험 10.7%p, 고용보험 10.2%p 차이나며, 남녀 차이는 지속적으로 감소 추세이긴 하나 격차의 폭은 여전히 크다.

<그림 4-17> 사회보험 가입현황



자료 : 통계청,「지역별고용조사」

(3) 남녀 간 격차 판단 기준: 차이인가, 차별인가

큰 격차를 유지하고 있는 남녀 간 고용격차가 과연 차이인지, 차별인지를 판별하는 기준은 ‘동일노동 동일임금’의 원리와 ‘동일가치노동 동일임금’의 원리가 있다. 동일가치노동 동일임금 원칙을 규정하는 것에 반대하는 입장에서는 ‘판단기준이 명확하지 않아 법해석 및 적용에 상당한 어려움이 나타날 수 있다’고 한다. 그러나 동일노동 동일임금’ 원칙으로 충분하고 ‘가치’란 용어가 들어갈 경우 혼란의 여지가 있다는 주장도 있다. 그러나 ‘동일노동 동일임금’은 그 적용범위가 지나치게 제한적이어서 실효성에 의문이 있다.

이미 사회권규약 제7조에서 ‘동일가치 노동에 대한 동일한 보수’를 사용하고 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(약칭 ‘남녀고용평등법’)」 제8조에서 “사업주는 동일한 사업 내의 동 일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.”라고 규정하고 있고, 이 에 관한 대법원 판례도 정립되어 있다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결: “구 남녀고용평등법 제6조의2 제1항은 ’사업주는 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.’고 규정하고 있는 바, 여기에서 ’동일가치의 노동’이라 함은 당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일 하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등 에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일가치의 노동인지 여부는 같은 조 제2항 소정의, 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며...”)

<표 4-16> 고용 차별 금지에 대한 국제 규약 변화

1919년 베르사유 조약	남녀 간 동일노동 동일임금 원칙
세계인권선언 제23조 제2항	동일노동 동일임금 받을 권리
1951 국제노동기구 규약 100호와 90호 권고	동일가치노동에 대한 동일보수에 관한 협약
UN 사회권규약	“공정하고 어떠한 종류의 차별도 없이 동일 가치의 노동에 대한 동일 보수를 받 는 것”과 “특히 여성들이 동일한 노동에 대한 동일한 보수와 함께 남성이 향유하 는 것보다 열등하지 아니한 근로조건을 보장받는 것”
1979. 12. 18. 채택한 여성차별철폐협약	“동일한 가치를 가진 노동에 대한 동일한 부가급여를 포함한 보수 를 받을 권리 및 노동의 질의 평가에 있어 동일한 처우를 받을 권리”{제11조 제1 항(d)}

(4) 성별 직종 분리와 차별 금지

남녀의 고용지위가 달라서 남녀 임금격차와 노동조건의 격차가 발생하지만, 동일노동 동일임금의 원리로는 해결되지 않는 문제가 있다. 성별 직종분리(occupational segregation)로 인해, 동일노동 동일임금의 원리를 비껴나가서 고용조건 평가가 낮은 직종으로 여성을 분리 채용, 배치하는 관행이 뿌리깊게 자리잡고 있기 때문이다.

여성 관리자 비율은 20.4%로 10년 전보다 약 2배 증가했다고 하나, 여전히 소수이다. 행정부 국가직 공무원 중 여성 비율은 2017년 처음으로 50%를 넘었으며, 여성 법조인은 26.1%로 전년보다 0.8%p 증가했고 의료 분야의 여성 비율도 점차 높아지고 있으나 25.4%, 치과의사 27.0%, 한의사 21.0%, 약사 64.0% 국회 및 지방의회 의원 선거에서 당선된 의원 중 여성 비율은 증가 추세이다. 그러나 그 비율은 18.0%, 28.3%에 그친다. 여성 취업자 중「전문가 및 관련 종사자」직종이 23.5%

로 가장 많고, 다음으로「사무 종사자(19.4%)」,「서비스 종사자(16.8%)」순이다.「전문가 및 관련 종사자」,「사무 종사자」,「판매 종사자」,「서비스 종사자」,「단순노무 종사자」 비중은 상대적으로 여성이 높다.

(5) 여성 노동에 대한 차별적 인식과 관행

여성은 무급 가사돌봄노동에 종사하는 경우가 많지만 그 가치를 인정받거나 존중받지 못한다. 또한, 여성 취업에 대해 긍정적으로 생각하는 여성은 90.2%로 남성(84.1%)보다 6.1%p 높긴 하지만,「직업을 가지는 것이 좋다」고 생각하는 비율은 남녀 모두 지속적으로 증가 추세이고 남녀 모두 50% 이상이「가정일에 관계없이」직업을 가지는 것이 좋다고 생각한다.

여성취업의 가장 큰 장애 요인은 남녀 모두「육아부담」이었고, 다음으로「사회적 편견 및 관행」으로 나타났다.

<표 4-17> 여성 취업장애요인 (단위 : %)

		계	사회적 편견·관행	직업의식 책임감 부족	불평등한 근로여건	일에 대한 여성의 능력부족	구인정보 부족	육아 부담	가족돌봄 (육아제외)[1]	가사 부담	기타[2]
여성	2011	100.0	20.2	2.9	11.6	1.7	2.3	48.8	-	6.9	5.7
	2013	100.0	19.6	3.0	10.9	1.3	2.2	49.6	-	6.7	6.7
	2015	100.0	20.4	2.9	11.6	1.7	1.5	50.5	-	6.6	4.8
	2017	**100.0**	**22.9**	**2.5**	**11.3**	**1.3**	**1.5**	**47.9**	**2.4**	**5.3**	**4.9**
남성	2011	100.0	22.6	5.7	10.2	2.1	1.8	43.9	-	5.5	8.3
	2013	100.0	22.0	6.7	9.0	2.0	1.4	43.5	-	5.3	10.1
	2015	100.0	22.6	6.3	10.0	2.6	1.0	44.4	-	5.3	7.8
	2017	**100.0**	**23.9**	**5.6**	**9.2**	**2.3**	**1.2**	**43.9**	**2.0**	**4.6**	**7.4**

자료 : 통계청,「사회조사」각년도

주 : 1) 2017년 추가된 항목

2) '모르겠음' 포함

여성의 고용 차별을 없애기 위해서는 육아부담을 줄이기 위한 일 가정 양립 관련된 제도가 잘 구축되는 것과 함께 사회적 편견과 관행과 불평등한 노동조건의 개선이 동시에 이루어져야 한다. 기업에서 일・가정 양립을 지원하기 위한 제도를 도입

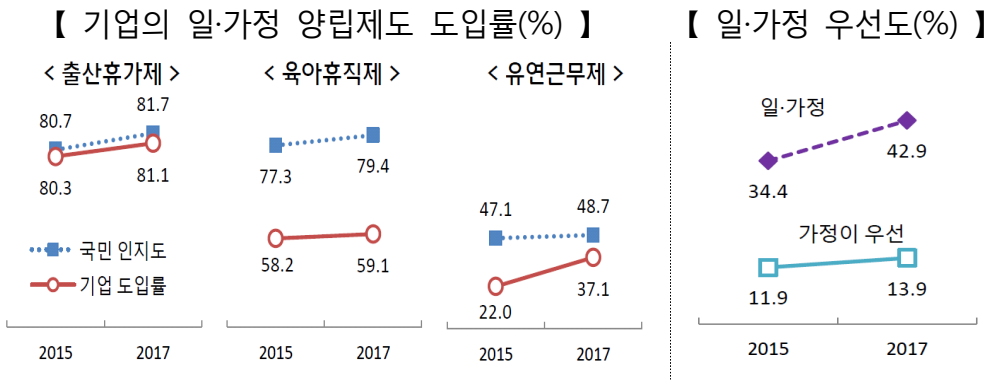
하는 비율과 국민의 일·가정 양립제도에 대한 인지도는 계속 높아지고 있어 개선될 수 있다는 낙관적인 전망을 가능케 한다.

<표 4-18> 일·가정 양립제도 도입률과 인지도(2015→2017)

	출산휴가제	육아휴직제	유연근무제
도입률(기업, %)	80.3 → 81.1	58.2 → 59.1	22.0 → 37.1
인지도(국민, %)	80.7 → 81.7	77.3 → 79.4	47.1 → 48.7

○ 임금 근로자들이 일과 가정생활의 비중을 비슷하게 두거나, 가정생활을 더 우선으로 생각하는 사람들이 늘어나고 있다.

<그림 4-18> 일·가정 양립제도 도입률



그러나 15~54세의 기혼 여성 중 취업여성의 경력단절 경험 비율은 46.3%로서 오히려 높아지는 추세이다. 여성 노동인권 향상을 위해서는 일과 생활의 균형을 실현하고 경력단절을 방지하는 것이 중요하다. 가족 친화적 제도의 활성화와 가족 돌봄의 제도화가 필요하나 돌봄노동을 사회화하는 방향으로 나아가면서 여성의 고용기회도 확대해 가야 한다. 차별 없는 고용과 질 좋은 일자리를 보장하기 위해 동일가치노동 동일임금의 원리를 실질적으로 실현할 수 있도록 해야 한다.

3) 여성 노동인권 증진 방안

여성에 대한 차별은 차별 그 자체도 문제지만, 여성 빈곤과 같은 사회적 문제의 원인이 되기도 한다. 통계청의 2011년 가계동향조사 자료를 이용해 빈곤인구의 규모를 구해보면 전체 인구 중 14.3%가 빈곤에 직면해 있음을 확인할 수 있는데, 이 중 남성이 가구주로 있는 가구에 속한 인구의 빈곤율은 10.1% 밖에 되지 않지만, 여성이 가구주로 있는 가구에 속한 이들의 경우 31.9%가 빈곤상황에 처해 있다. 여의 낮은 고용률과 낮은 임금이 중요한 원인이며, 가구주가 가구의 주소득원인 우리 현실을 고려할 때 여성 가구주가 일자리를 구하지 못하거나, 빈곤선 이하의 낮은 임금을 받을 경우 그 가구에 속하는 사람은 빈곤에 노출될 위험이 증대된다.

나아가 여성에 대한 차별은 경제성장에도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 많은 연구자들은 국가별 비교자료를 통해 여성에 대한 차별이 경제성장에 부정적인 영향을 미칠 수 있음을 경고하며 이를 개선하기 위한 정책이 필요하다는 것을 강조하고 있다. 특히, 고령화 문제로 인해 경제활동에 참가할 노동력이 줄어들 것으로 예상되고 있는 우리 현실을 고려하면, 여성에 대한 차별해소를 통한 여성노동자의 증가는 향후 지속적인 경제성장을 위해 해결해야 할 중요한 과제 중 하나일 것이다.

이와 같은 여성 차별은 어떻게 해결할 수 있을까? 여성 차별의 원인은 노동공급 측면, 노동수요 측면, 문화적, 제도적, 구조적 측면으로 나누어 볼 수 있다.[89]

첫째, 자녀와 같이 돌봄이 필요한 가족을 가진 여성의 낮은 고용률 문제를 해결해야 한다. 자녀가 있는 여성과 자녀가 없는 여성 사이의 고용률 격차가 오히려 자녀가 있는 여성과 남성의 고용률 격차보다 큰 경우도 있다. 자녀 유무가 여성의 경제활동참가에 중요한 영향을 미친다는 것으로, 자녀를 가진 여성이 다시 노동시장에 제대로 진입하지 못 할 경우, 단기적인 불평등은 여성의 생애 전체로 확대될 수도 있다. 추가적인 여성 노동에 대한 세금과 사회적 급여 혜택 개선, 여성뿐만 아니

89) 국제노동기구(ILO)는 여성에 대한 차별 문제를 해결하는 정책과 관련해 의미 있는 보고서를 내놓았다. 이 보고서에서 저자인 Megan Gerecke(2013)는 "젠더 평등을 위한 정책조합: 고소득 국가의 교훈(A policy mix for gender equality? Lessons from high-income countries)"에서 선진국에서도 여성에 대한 차별이 줄어들기는 했지만, 여전히 일자리 형태, 지위, 임금 수준 등에 있어 차별이 존재하며, 우리와 마찬가지로 상대적으로 여성의 경우 빈곤에 노출될 위험이 크다고 한다(김수현, 2013, "노동시장 내 여성 고용 차별을 줄이기 위한 정책" 새로운사회를여는연구원)

라 남성에게도 육아휴직 보장, 양질의 돌봄 서비스 제공, 노동시장에 진입하려는 여성에 대한 교육훈련 서비스 제공 등의 정책이 필요하다. 돌봄노동의 저렴하고 편리한 제공과 함께 여성의 노동시장 차별을 줄여야 한다.

둘째, 임신과 출산 그리고 육아로 인한 여성의 경력단절로 여성의 노동권이 침해받을 위험이 커진다. 돌봄노동을 여성의 역할로 한정하는 시각으로 인해 여성노동의 차별은 더 한층 심화된다. 산전후휴가, 육아휴직과 같은 모성보호제도가 제대로 지켜지고 이로 인한 불이익을 방지하는 것이 여성노동의 차별을 방지하기 위해 중요하다. 직장과 가정의 양립을 지원하는 정책도 중요하다. 노동시간 단축과 일 가정 양립을 지원하는 제도적 개혁도 여성노동의 차별을 해소하기 위해 중요한 역할을 한다.

셋째, 노동시장에 진입하는 여성들 대부분이 시간제 등 저임금의 비정규직 일자리에 종사하는 문제를 해결해야 한다. 시간제 일자리는 여성의 노동시장 진입을 돕는 역할을 하기도 하지만, 저임금의 저숙련 노동에 고착화되는 결과를 가져오는 폐해도 심각하다. 저임금, 여성이 일할 수 있는 직종 제한, 사회적 급여와 승진 기회의 상실로 이어져 노동시장 내에서 여성이 직면하고 있는 불평등을 심화시키는 역할을 한다. 비정규직 노동자들에게 정규직 노동자들과 동일한 대우를 받을 수 있도록 해야 한다. 동일한 직무에서 동일한 임금을 받는 원리에서 나아가 성별 직종분리를 통해 여성 일자리를 저임금 업무로 평가하고 있는 현실을 바꾸기 위해서는 직무와 직종이 다르더라도 동일가치의 노동에 대해서는 동일임금을 지급하는 원리가 적용될 필요가 있다.

넷째, 여성 빈곤 문제와 노동시장 내 여성의 저임금 문제를 해결해야 한다. 여성은 남성에 비해 상대적으로 빈곤에 직면하거나, 사회적으로 배제되기 쉬우며, 저임금 일자리에 일하는 경우가 많다. 이 문제를 해결하기 위해서는 양질의 시간제 일자리 육성 및 보호, 노조와 단체협약 적용률 상승, 최저임금법 제정, 세제 개편, 실업보험 강화, 해고로부터의 보호 강화 등과 같은 노동시장 정책이 중요하다.

여성 고용의 활성화를 위해 2009년부터 실시된 성인지예산 제도의 경우, 여성정책기본계획에 따라 각 부처별로 자체적으로 성평등 목표를 제시하고 관련 예산을 지정하고 결산을 통해 목표 달성 여부를 자체 평가하고 있다. 그러나 명시적으로

관련된 사업만을 대상으로 평가하고 있어 적용범위가 매우 제한적이다. 성 평등(또는 성 주류화) 이슈의 특성 상, 성 특정적인 직접 연관된 사업만으로 한정되지 않는다. 아동보육, 보건, 교육, 각종 산업 지원금 등 대상 영역이 매우 포괄적이다. 또한, 여성정책 기본계획이라는 기준을 갖고는 있으나 기관 자체적으로 목표를 세우고 집행률을 제시하는 방식이라서 성인지 예산의 규모 자체를 매우 축소 집계하여 부분적 성과를 놓고 자기 평가하는 방식에 머물게 된다. 단기적 평가에 머물러 장기 목표 달성 여부를 확인하기가 어렵다는 한계도 있다. 성인지 예산 무용론이 나오는 배경이다. 여성고용의 영역을 포괄하는 정책이 필요하다.

다섯째, 여성의 낮은 지위와 여성의 목소리를 낼 수 없는 현실을 개선해야 한다. 여성과 남성 사이 일자리나 지위 상의 차이가 지속되고 있으며, 이는 노동시장 내 여성이 겪고 있는 차별을 심화시킨다. 여성과 남성 사이의 직종 분리를 완화하기 위해서는 일자리에 일할 노동자를 고용하는데 있어 정형화되고 성별화된 선호를 없애기 위한 노력이 필요하고, 기업의 결정과정에서의 성별 편중 문제를 해결해야 한다고 주장하고 있다. 경영진의 일정 비중을 여성으로 하는 것이 중요하다.

3. 장애인의 노동인권

1) 장애인 고용 상황

2014년 기준 취업 장애인 월평균소득은 152만원으로 상용근로자 평균 329만원을 크게 밑돌았다. 장애인 월평균소득이 상용근로자의 절반에도 미치지 못하는 것은 이미 오래된 이야기다. 통계청의 2000~2014년 자료만 봐도 전체 장애인 평균월급은 상용근로자의 절반을 넘은 적이 단 한 번도 없었다.

특히 자폐성장애, 정신장애, 지적장애인의 급여는 심각한 수준이다. 2014년을 기준으로 보면 이들의 평균월급은 각각 44만원, 56만원, 57만원이다. 자폐성장애인의 경우 상용근로자 급여의 8분의1 수준만 받고 일하는 셈이다.

고용률을 보면 장애인이 가장 많은 서울의 사정도 별반 다르지 않다. 2015년을

기준으로 서울의 15세 이상 장애인은 총 39만명인데, 고용률은 31.4%(12만명)에 불과했다. 같은 해 서울시 전체 고용률은 59.6%였다.

직업별로 봐도 차별이 여전한 것을 알 수 있다. 서울 장애인 취업자의 직업은 단순노무가 26.8%로 가장 많고 전문가 및 관련 종사자는 12.3%로 비율이 확 낮아졌다. 관리자 분포는 1.6%에 불과했다. 공공기관 장애인 법정 의무고용비율은 전체의 3.2%로 규정돼있다.

통계청 자료를 보면 중앙행정기관의 장애인 공무원 고용률은 2016년 3.44%로 2008년 2.18%보다 나아졌지만 의무고용비율을 겨우 맞춘 수준이다. 지난해 12월을 기준으로 서울시 장애인 공무원은 본청과 각 사업소에 288명이다. 25개 자치구 1,585명을 합하면 총 1,873명의 장애인공무원이 근무하고 있다. 비율은 의무고용비율보다 높은 5.13%다.

하지만 취업한 회사 크기를 보면 급여수준이 상대적으로 낮은 소규모 업체 고용이 대부분이다. 1~4인 회사에 취업한 장애인 비중이 38.6%로 가장 컸고 1,000명 이상 업체의 장애인고용비율은 1.6%에 불과했다. 일반기업의 장애인 의무고용기준(2.9%)에 한참 못 미친다.

2) 장애인 노동인권 관련 제도와 관행의 허점

(1) 최저임금법 적용 예외

우선 짚어볼 문제점은, '최저임금법 제7조 장애인 최저임금 적용 제외'에 따른 최저임금 적용 제외 인가 인원의 94.4%가 직업재활시설에서 노동하고 있다는 것이다. 최저임금법 제7조에 따라 장애인을 고용한 사업주는 지방고용노동관서에 장애인 노동자에 대한 최저임금 적용제외 인가를 신청한 후, 정해진 절차를 거쳐 인가를 받으면 장애인 노동자에게 최저임금을 지급하지 않아도 된다. 직업재활시설은 이 제도를 적극적으로 활용하여 매년 20~30개씩 꾸준히 증가하고 있으며, 최저임금 적용 제외 인가 장애인 인원수도 3,436명('12년)→8,108명('16년)으로 늘어나고 있다.

또한, 중증장애인 생산품 우선 구매 제도, 기능보강사업, 고용장려금 등의 여러

가지 직업재활시설지원 제도에도 불구하고 직업재활시설의 많은 중증장애인은 보호 고용에서 경쟁 고용으로 전환되지 못하고 있다. 장애인 복지라는 이름으로 장애인을 지역사회로부터 격리하고 배제했던 '장애인 거주시설'과 마찬가지로 직업재활시설도 장애인의 노동에 있어서 사회통합을 가로막는 걸림돌이 된 것이다. 요컨대 모든 일터가 중증장애인이 일할 수 있는 환경을 갖추는 방향으로 나아가야 장애인의 사회통합이 가능하다.

중증장애인을 한데 모아 그들만이 노동하는 보호 고용은 '중증장애인이 접근 가능한 노동'일 수는 있어도, 사회 배제적인 요소가 다분하기 때문에 우리가 원하는 방향이 될 수 없다. 실제로, 유엔 장애인권리위원회는 '한국의 장애인권리협약 이행 상황에 대한 유엔의 최종 견해'에서 '심리사회적 장애를 가진 장애인이 결과적으로 최저임금 이하의 보상을 받는 것과 개방된 노동시장으로 진입하는 것을 목표로 하지 않는 보호 작업장이 지속되는 것에 우려'를 표하기도 했다.

(2) 장애인 의무고용

장애인고용법 시행 25년이 되어가고 의무고용 이행률도 많이 높아졌지만, 여전히 의무고용률은 지켜지지 않고 있다. 의무고용을 준수하지 않았을 때 내는 고용부담금 현황을 살펴보면 2016년 기준으로 민간 기업은 4,424억 원, 공공기관은 150억 원, 국가 및 지자체는 28억 원을 냈다. 특히 대기업일수록 의무고용 이행률이 낮다는 것은 공공연히 알려진 사실이다. 부담금을 내지 않기 위해 장애인을 고용하려고 하기보다는 부담금을 내는 방식을 간편하게 여기는 것이다.

그러나 기업의 이와 같은 행태에도 고용노동부와 한국장애인고용공단이 기업의 의무고용 이행을 위해 과연 적극적으로 나설 수 있을지 의문이 든다. 왜냐하면, 한국장애인고용공단은 기업들이 낸 고용부담금으로 조성된 '장애인 고용촉진 및 직업재활 기금'으로부터 운영비와 사업비를 출연받기 때문이다. 의무고용제도는 한국의 주된 장애인 고용 정책이지만 그것을 이행하면 운영비가 고갈된다. 정부가 장애인 고용 정책에 대하여 일반 회계를 투여하지 않는 한, 모순적인 상황일 수밖에 없다.

「기업체 장애인고용실태조사(2016)」를 통하여 장애인 근로자 채용이 쉽지 않은

이유를 조사하였는데, '장애인에게 적합한 직무가 부족해서(32.0%)', '업무 능력을 갖춘 장애인이 부족해서(20.6%)', '장애인 지원자 자체가 없어서(12.1%)'라는 응답 결과가 나왔다. 기업의 이윤과 효율을 중심으로 문제를 진단한다면, 장애인의 노동력은 평가의 대상일 뿐이며 비장애인보다 능률이 떨어지는 존재일 뿐이다. 결국, 장애인 고용률을 높이기 위한 처방으로 장애인을 기업이 원하는 수준만큼 훈련만 반복하는 것 이상이 제시되지 않는다.

(3) 장애인 기금의 활용 미비

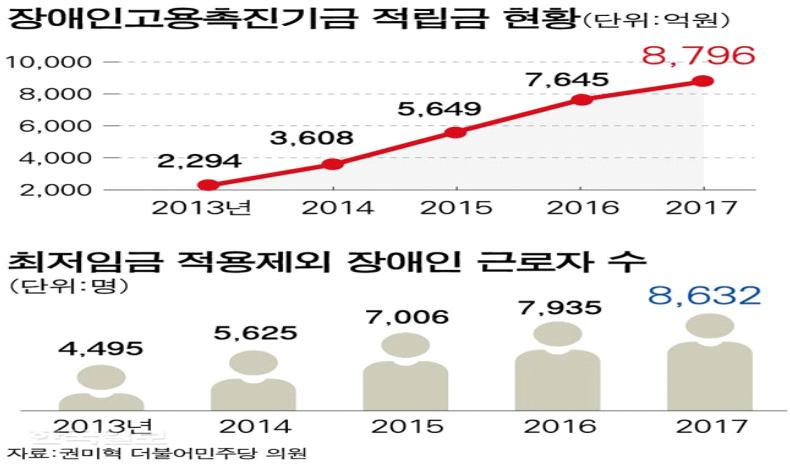
장애인들의 질 높은 일자리를 늘리는 데 활용하기 위해 만들어진 '장애인고용촉진 및 직업재활 기금(이하 장애인고용촉진기금)' 이 최근 4년간 4배 늘어 9,000억 원 가까이 쌓여 있는 것으로 나타났다. 기업들이 장애인 고용 의무할당량을 채우지 않아 기금은 늘어나는데, 제대로 활용되지는 않은 채 낮잠만 자고 있는 것이다. 장애인 고용률이 제자리걸음을 하고 있는 것은 물론 최저임금도 못 받는 중증 장애인이 이 기간 2배가량 늘어나는 등 일자리의 양과 질이 동시에 악화하는 상황인 만큼 기금의 용처를 확대해야 한다는 목소리가 커지고 있다.

9일 국회 보건복지위원회 권미혁 더불어민주당 의원이 한국장애인고용공단에서 받은 자료에 따르면, 장애인고용촉진기금 적립액은 2013년 2,294억원에서 2017년 8,796억원으로 대폭 불어났다. 상시근로자 50명 이상의 정부기관이나 민간기업은 전체 직원 중 일정 비율(정부부처 · 지자체 · 공공기관 3.2%, 민간기업 2.9%)을 장애인으로 무조건 고용해야 할 의무가 있는데, 이를 채우지 않고 대신 돈(장애인 고용부담금)으로 때우는 기관과 기업들이 늘어난 영향이다.

장애인을 고용하지 않는 대가로 지불한 고용부담금 수입은 역대 최대 규모로 쌓여가고 있지만 정작 기금의 활용도는 매우 낮다. 장애인 직업훈련이나 고용장려금 등으로 지출되는 금액은 지난해(3,593억 원) 비교적 크게 늘어난 것을 제외하면 매년 2,600억~3,000억원 수준을 오가고 있다. 마땅히 쓸 곳을 찾지 못하고 있기 때문이다. 고용노동부 관계자는 "장애인을 고용한 기업에게 주는 인센티브인 고용장려금이 수년간 동결됐었고 장애인 직업능력 개발과 적응 훈련 프로그램 등은 장애계가

원하는 만큼 활성화되지 않은 게 사실”이라고 설명했다(“장애인 고용기금 쌓아만 둔 채 ‘낮잠’”(한국일보 2018. 4. 10).

<그림 4-19> 장애인기금 현황



장애인고용촉진기금이 낮잠을 자는 동안 장애인 일자리는 양과 질 모두 개선되지 않고 있다. 장애인 의무고용 대상 정부기관 · 공공기관 · 기업의 전체 근로자 중 장애인 고용 비율은 2012년 2.35%에서 2016년 2.66%로 5년간 0.31%포인트 늘어나는 데 그쳤다. 특히 장애인이라는 이유로 최저임금을 적용 받지 못하는 근로자도 지난해 기준 8,632명으로 2013년(4,495명)보다 2배 가까이 늘었다. 장애인고용부담제도를 통해 일자리를 강제 할당해도 일자리는 늘어나지 않을뿐더러, 좋은 일자리를 기대하기는 더더욱 어렵다.

3) 장애인 노동인권 증진 방안

최저임금 적용제외 제도 개편과 함께 중증장애인 고용(고용률 19.5%)이 전체 장애인(36.5%)에 비해 현저히 저조하므로 중증장애인 일자리 창출이 필요하다. 장애인 의무고용 비율을 제대로 지키고 과태료만 상습적으로 내는 폐단을 해결하기 위해 누진적 처벌과 징벌적 조항 강화도 필요하다. 우리 사회의 편견을 극복하는 일

도 중요한 과제인데, 시혜적 관점이 아니라, 더불어 살아갈 장애인들의 정당한 노동권이라는 인식이 자리 잡도록 해야 한다.

4. 이주민의 노동인권

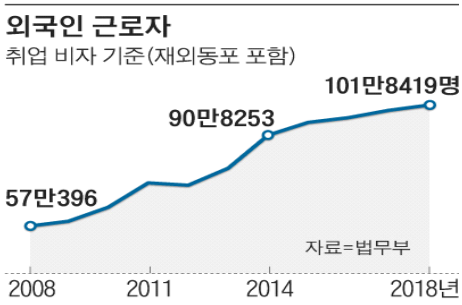
1) 이주 노동자 현황

(1) 규모

국내 체류 외국인 노동자를 외국인근로자 또는 외국인 노동자(foreign workers)로 부를 것인지, 이주노동자(migrant workers)로 부를 것인지도 논란이 되긴 한다. 민족성을 전제로 차별하지 말아야 한다는 UN 기준과 내국인과 동질적인 대우를 해야 한다는 취지에서 보면 수용성을 단어에 포함하고 있는 이주노동자라는 말이 적합하다.

이주노동자가 100만 명을 넘어섰다지만, 취업 목적인 걸 숨기고 일하는 사람까지 합치면 130만 명이 넘는 것으로 본다. 이주 노동자는 2018년 기준으로 101만 8,419명이고 법무부에서는 불법체류 노동자 33만 명을 합치면 130만 명 이상이 국내에서 일하고 있을 것으로 판단하고 있다. 외국인 전체 체류자가 213만 명 정도 되는데, 충청남도 인구인 214만 명과 비슷한 숫자이다. 재외동포 약 40만 명, 비전문취업 25만 명, 방문취업 24만 명을 포함해 주로 단순 기능인력으로 국내에서 일하고 있는 것으로 나타난다.

<그림 4-20> 외국인 노동자 현황



(법무부 집계 불법체류자 32만명 합치면 130명 플러스 알파)

(2) 유입의 역사

우리나라에 외국 국적의 노동자들이 취업을 목적으로 들어오기 시작한 것은 1980년대 후반부터이다. 88년 올림픽을 통해 한국의 고도성장이 전세계에 알려지면서 불황과 극심한 취업난을 겪던 동남아시아와 중앙아시아의 인력들이 들어오기 시작했다. 한국의 임금수준이 출신국보다 월등히 높기 때문이다. 과거에 우리 국민들이 외국으로 진출한 모습과 동일하다.

국내 사정으로는 3D 업종을 중심으로 구인난을 겪으면서 단순 기능인력을 저임금으로 활용하기 위해서 국내 영세중소기업의 요구를 받아들이면서 본격화되었다. 1993년 산업연수생제도를 통해 시작되었는데, 연수생이라는 신분적 제약으로 노동착취가 심각하다는 문제점이 지적되어오다가 2004년 고용허가제도가 도입되어 병행하다가 2007년부터 통합되어 시행되고 있다. 고용허가제는 국내 사용자들이 외국출신 노동자를 쓸 수 있도록 허용하는 제도로 설계된 것이라, 이주의 권리를 비롯해 노동할 권리가 매우 제한된다.

(3) 고용된 업종과 임금 수준

외국인 노동력이 처음에는 제조업의 단순기능인력으로 활용되다가 내국인들이 취업을 꺼리는 열악한 업종으로 확대되었다. 이삿짐센터, 식당주방, 건설현장, 요양

병원, 농어촌 등에 집중적으로 취업하고 있다. 한국산업인력공단 추정으로 “모텔 청소원은 서울 지역 3,500명 중 95%가 외국인 근로자”이며, “식당 홀, 주방은 전국 100만 명 중 40%인 40만 명, 건설업 현장 근로자는 전국 170만 명 중 28만 명 수준일 것”이라고 한다. 한 간병인 업체를 보면 명단 100명 중 66명이 중국 동포이다.

고용허가제에선 내외국인 균등대우의 원칙을 제시하는데, 이는 내국인 노동조건의 하향 평준화를 방지하기 위한 대책이다. 그럼에도 불구하고 주로 내국인들이 꺼리는 저임금 업종에 단순인력으로만 채용되기 때문에 임금수준이 낮다. 인천 송유관공사 유류저장고 화재사건으로 화제가 된 스리랑카 건설노동자의 경우, 최장 체류기간 4년 10개월 가까운 4년 가까이 근무하며 임금수준이 많이 오른 것이지만, 대부분 200만 원 이하이고 그 이상이라도 내국인들이 취업을 꺼리는 곳에서 경력을 어느 정도 쌓은 것으로 200만 원 미만은 2015년 58%에서 53%로 감소하고, 200만 원 이상은 42%에서 47%로 증가했다.

휴게, 휴가시간 규정은 적용되지 않고, 제대로 갖춰지지 않은 숙박 공간에 높은 수준의 숙박비를 공제하고, 임금체불이 자주 발생하고 인격모독성 대우와 폭행 등이 행해지는 경우도 많다.

2) 이주노동자와 관련한 논란

한편에선 내국인 일자리가 부족한데 이주 노동자에게 일자리를 내주는 게 맞느냐고 하지만, 이주노동자들의 필요 때문에 국내에서 일하는 것이지만 국내의 필요도 있기 때문에 늘어난 것이다. 이주노동자들이 늘어나면서 제조업 등 일손이 부족한 전 업종으로 확산되었고 이들이 없이는 기업 운영이 불가능한 곳도 많다. 특히, 3d 업종은 의존도가 매우 높아진 상황이다. 산업현장에서 역할이 커지고 있는 만큼 현행 제도로 충분히 해결되지 않는 이들을 어떻게 포용할지 고민도 커지고 있다.

내적인 요구도 주로 기업이나 사업 운영자들의 요구에서 시작했지만, 일반 국민들도 요양 분야 등에서 그 필요성을 체감하고 있는 실정이다. 노동력 구성의 이제 필수불가결한 존재가 되었고, 민족성을 갖고 사람을 구별하는 것은 전근대적이거나

파시즘적인 발상과 이어진다는 점도 생각해봐야 한다. 우리 국민은 민족성이라는 걸 좋은 가치로 생각하는데, 타인으로부터 탄압과 박해를 받을 때 저항과 통합의 민족성과 달리 타인을 박해하고 차별하는 민족성은 매우 심각하게 인류의 보편 가치를 위반하는 것이다.

청년들 취업할 일자리를 잠식한다는 주장도 제기된다. 그런데 한국 청년들이 거의 찾지 않는 주물 등 뿌리 산업 위주로 일하는 만큼 오히려 더 숙련공으로 성장할 수 있게 육성해야 한다는 다른 주장도 있다. 사업자 입장에서도 4년 10개월씩 일하다가 돌아가는 현행 방식은 지속가능하지 않다고 본다. 금형기술만 하더라도 적어도 5년 정도는 몸으로 터득해야 일정 수준에 오르는데 이때는 본국으로 돌아가야 한다. 반면, 무조건 외국인 근로자에게 기대지 말고 현재 19% 수준인 직업계 고등학교 비중을 OECD 평균인 40%대로 올려서 직업 교육을 활성화해야 한다는 주장도 제기된다. 두 가지는 서로 배타적인 것은 아니고 조화를 추구할 수도 있다.

이제 필수불가결한 노동력이 된 외국인 노동자의 노동을 허가하는 노동허가제로 바꾸어 내국인들의 노동조건을 하향시키지 않으면서 중추 인력으로 제대로 활용하며 일정 요건이 되면 정주도 허용해야 한다는 주장이 오래전부터 제기되었다. 여전히 내국인도 일자리가 부족하므로 기능인력 중심의 육성책으로 대체해야 한다는 주장이 엇갈린다. 그러나 당장 청년들이 3d업종이라서만 꺼리는 것이 아니라 연애, 결혼, 출산, 육아, 교육 등을 설계할 미래가 보이지 않기 때문이라는 점도 있다. 일자리의 질이 국내 표준적인 생활을 감당할 수준이 되지 못하면 불가능하고 70%가 대졸자인 청년들의 눈높이에 맞지 않는다. 장기적으로 조정해 나가야 할 과제이나 영원히 내국인 노동력으로 채울 수 없을 가능성이 크다.

이주 노동자가 급증하면서 우리나라도 영국, 독일 등 유럽 선진국처럼 내외국인 간의 일자리 갈등 현상 나타나고 있다. 건설현장에서 20~30대 젊은 외국인 노동자들 때문에 50~60대 한국인 근로자가 일감을 배정 못 받는다며 집회가 열리기도 했다. 그러나 외국인 인력을 일정기간만 활용하다가 정주를 허용하지 않고 본국으로 돌아가도록 설계하는 인력정책은 어느 나라도 성공한 적이 없다. 우리 국민들이 독일과 미국에 체류, 정착한 경우를 생각해봐도 알 수 있다.

3) 이주노동권의 증진을 위한 과제

현대판 노예제도라는 비판도 제기되는 고용허가제를 노동허가제로 바꾸는 것이 핵심 관건이다. 2004년 8월부터 시행된 고용허가제는 내국인으로 채워지지 못한 일자리에 외국인 노동자들 공급하는 제도이다. 사업주에게 적정 인력을 공급해서 국내 경제활성화를 이끌고, 외국인 노동자에겐 권익 보호를 한다는 내용이다. 다만, 내국인 일자리 침해를 막기 위해 이들에게 직업 선택의 자유는 부여하지 않는다. 바로 이것이 폭행, 폭언, 임금체불 등 부당한 대우에도 불구하고 권리구제 신청도 못하거나 허가 없이 사업장 이탈을 해 불법 체류자 신세로 전락하게 만드는 독소조항으로 작용한다고 본다. 결혼이민자나 영주권자 등 정착 이민자들에겐 직업선택의 자유가 인정되지만, 외국인 노동자는 배정받은 사업장에서 일하는 게 원칙이고, 불기피한 사유가 있는 경우에만 고용허가를 받아서만 다른 사업장으로 갈 수 있다.

2004년 8월 17일 한국에서 이주노동자를 도입하는 고용허가제가 시작되었다. 고용허가제가 도입된 이유는 산업기술연수제도의 폐해를 극복하기 위한 제도로 연수생이라는 신분으로 한국에 들어와 수많은 인권침해를 당해야 했던 산업연수생들의 문제를 해결하기 위한 대안으로 모색되었다.

그러나 고용허가제 도입 10주년을 맞은 현재, 여전히 1) 단기순환 원칙으로 인하여 이주노동자로서의 불안정한 지위로 인하여 정주의 권리를 보장받지 못하고 있으며, 2) 사업장 이동의 제한으로 인하여 직업선택의 자유가 제한되고 있으며, 3) 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)이 보장되고 있지 않으며, 4) 불안정한 체류지위로 열악한 노동조건은 악순환되고 있다. 이로 인하여 1) 송출과정상의 문제점이 여전하고, 2) 일상적 차별이 지속되고 있으며, 3) 장기체류자의 권리를 보장하지 않기 위한 장기순환 제도가 악용되고 있다([아시아이주문화공간 오늘]).

내국인이 기피하는 일자리에 취업한 외국인 노동자들의 사업장 이동을 규제하는 건 전세계 공통이라는 주장도 제기된다. 다만, 사업주의 폭행, 임금체불 등 문제가 발생했을 때 피해 사실을 입증할 책임은 외국인 근로자에 있다는 조항이 문제가 된다. 여건상 쉽지 않아 입증 못하고 임의로 옮기면 불법체류 외국인 근로자로 전락하게 된다.

코리안드림을 품고 왔을 이주 노동자들이 여전히 폭행, 폭언에 시달리고 인권을 침해받는 경우도 많다. 아직까지 사회적 편견과 장벽이 참 높고 이를 제어할 제도적 기반도 허술하다.

5. 비정규직의 노동인권

1) 비정규직 문제의 등장

비정규직은 고용계약, 노동시간, 노동제공방식, 노동제공 장소, 기업특수훈련, 승진체계, 부가급여를 기준으로 '정규노동이 아닌 노동'에 종사하여, '불안정한 고용상태'를 특징으로 하는 노동자이다. 최근에는 정규직 중심의 표준고용계약에서 이탈한 형태로 표현되기도 한다. '표준 고용 관계'(standard employment relation, SER)란 안정적이며, 사회적으로 보호받고, 전일제(full-time)로 일하며, 단체협상이나 사회 보장 관련법을 통해 노동조건 수준이 지켜지는 고용을 표준적 고용 또는 정규직 고용이라 한다(김성희・이철, 2011; Vosko, L., 2009). 이런 속성을 갖지 못해 불안정한 노동이 증가되어 표준이 아닌 것이 표준으로 바뀌고 비정규직을 비롯한 불안정한 노동이 주축을 이룬 사회로 변하고 있다.

표준고용관계는 20세기 중반에 고용의 불안정성을 줄이고 자유 시장의 불안정한 형태의 고용으로부터 노동자를 보호하기 위해 도입되었다. 이 개념은 넓은 의미의 복지국가를 통해 노동의 탈상품화(de-commodification)를 추구함으로써 노동자들의 일자리를 지켜내고자 했다. 노동자들은 전일제의 평생 일자리를 보장 받으며, '가족 임금'을 지급받을 뿐 아니라 사회 보장과 함께 제도적 보호를 받을 수 있게 하는 제도로서 이를 근거로 단체협약과 실업보험이나 연금과 같은 사회적인 소득 보장 프로그램이 부여된다.

1980년대부터 기업들이 노동력을 '유연하게 flexibly' 활용하는 제도와 정책을 확산시킨 '신자유주의Neo-Liberalism'의 등장으로 표준고용관계는 위협받고 '비표준적'인 노동인 비정규직이 급속하게 확산되었다. 우리나라에서는 1998년 국제통화기금(IMF) 구

제금융을 받게 된 경제위기 이후 노동시장 유연화 정책이 시행되면서 비정규직 급속히 확대되고 비정규직 차별의 문제가 사회쟁점으로 부상하게 된다. 이때부터 '절반의 노동자가 절반 이하의 임금을 받는' 비정규직 문제는 불안정한 고용상황과 차별의 심화를 대표하는 한국 사회의 핵심 과제가 되었다.

2) 비정규직은 누구인가?

정규고용은 고용기간이 정해져 있지 않고(무기계약), 전일제로 일하며, 고용자가 단일한 형태의 노동이다. 이 세 측면에서 정규직의 속성을 벗어난 노동자를 비정규직으로 정의하게 된다.

첫째 비정규직 유형은 무기계약이 아닌 임시고용으로 계약직이나 기간제, 임시직, 일용질의 세부 유형으로 나뉜다. 둘째 비정규직 유형은 전일제가 아닌 단시간 노동자로 시간제와 아르바이트가 그 예이다. 세 번째 유형은 가장 논란이 많고 규모 파악에 허점이 많이 생기는 유형으로 간접고용 유형과 특수고용 유형으로 나뉜다.

간접고용은 고용한 사용자와 노동자를 활용하는 사용자가 구별되는 형태로 삼각고용관계를 맺고 있으며, 합법 파견과 용역과 함께 삼각 고용관계가 인정되지 않는 제조업에서 불법파견 논란이 있어 직접 고용으로 전환되어야 할 사내하청 노동자가 있다. 고용공시제도에서 파악되는 300인 이상 고용하는 대기업의 사내하청 비중은 20% 수준인데, 이들은 비정규 통계에서는 비정규직으로 파악되지 않을 가능성이 큰 집단이다.

또 하나 고용주체 논란이 발생하는 유형이 특수고용종사자인데, 자영업자로 회사와 계약을 맺으나 사실상 종속적 관계가 성립되는 노동자로 봐야 한다는 논란이 되는 유형이다. 서구에선 플랫폼 노동의 확산으로 우버 기사 등 새로운 유형이 계속 생겨나고 있는데, 한국에선 이미 90년대 말부터 확산되어 온 유형이다. 비정규 통계에선 60-70만 명으로 집계되나 산재보험 적용을 위한 조사에서 150만 명 이상으로 파악되고(박호근, 2011), 임금노동자가 아니라 자영업자로 분류되어 누락된 인원까지 합치면 220만 명 이상으로 봐야 한다(국가인권위, 2017)는 연구 결과도 있다.

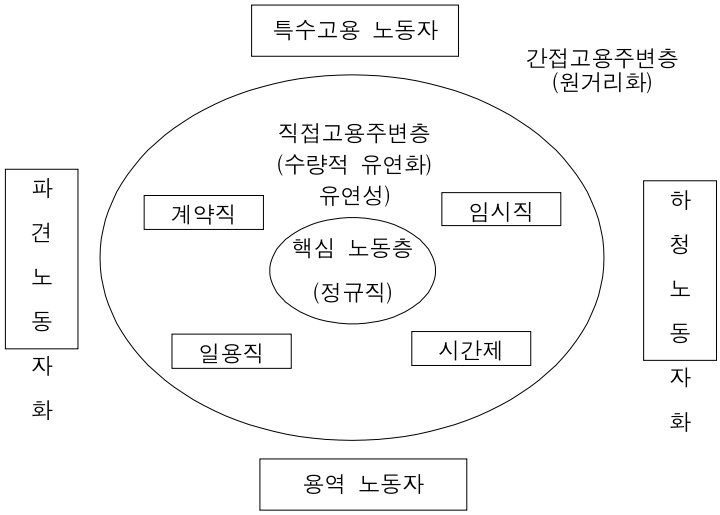
비정규직은 사용자들이 고용에 따른 책임성(근로기준법과 노동관계법의 규정)과 인건비 부담 완화를 위해 노동자를 핵심과 주변으로 구별하고, 고용관계를 다차원화하거나 상업계약관계처럼 바꾸려는 인력활용방식으로 전환하면서 확산되고 다양하게 변화했다. 직접고용중 업무를 핵심과 주변으로 구별하면서 수량적 유연화의 대상으로 삼으면서 고용기간을 단기간으로 바꾸면서 기간제 등 계약직, 임시직, 일용직의 활용과 아르바이트 등 시간제를 체계적으로 활용하고 있다. 또 한편 고용관계를 외부로 돌리는 아웃소싱의 활용과 함께 간접고용과 특수고용의 활용이 늘어났다. 직접 고용관계를 삼각 고용관계로 바꾸는 사내하청, 용역, 파견의 활용과 함께 직접 고용관계가 있음에도 자영업자와 상업계약 형태로 바꾸는 아웃소싱 형태가 늘어났다.

〈표 4-19〉 비정규 노동자의 분류기준과 유형

분류기준	종 류	비정규직의 유형	설 명
고용기간	< 임시고용 > 일정 기간 동안만 노동관계를 맺는 비정규직	임시직	일시적·한시적으로 고용되는 비정규직 (예: 계절적으로 고용되는 농업 노동자)
		계약직- 기간제	특정의 고용계약 기간(예 : 1년)을 설정, 고용되는 비정규직
		일용직	1일 단위로 고용되는 비정규직 (예: 건설 일용직)
노동시간	< 단시간 > 노동시간이 소정 노동시간보다 짧은 비정규직	단시간(파트타임)	소정 노동시간(1일 8시간)보다 짧은 노동시간을 전제로 고용되는 비정규직 (예: 시간제, 아르바이트)
고용주체	< 간접고용 > 단일한 고용주가 아닌 다면적인 고용관계를 맺고 있는 비정규직	파견	파견법상으로 허용된 파견 노동자
		사내하도급 (도급노동자)	'특정의 일의 완성'을 목적으로 노무 도급을 제공하는 노동자로 불법파견 논란이 있는 영역(예: 파견 금지된 제조업에 만연한 사내하청)
		용역 (위임)	'특정의 일 처리의 대행'을 목적으로 노무 도급을 제공하는 노동자(예: 청소, 경비 등)
	< 특수고용 > 노동계약이 아닌 상업계약 형태로 노동을 제공하는 고용관계로 외형상은 자영업	개인 도급	형식적으로는 개인사업자 신분으로서 노무를 제공하는 노동자 (예: 레미콘 등 건설운송기사, 학습지교사, 보험모집인, 골프장 경기보조원, 택배 기사, 화물 기사, 대리운전, 퀵서비스 등. 서구에서는 우버 등 플랫폼 노동)
		재택노동(가내노동)	가내노동, 무급가족 종사자 등

자료: 김성희, 2011, "비정규직의 쟁점과 해결방안", 대한민국 국회 사무처

<그림 4-21> 비정규노동의 발생 형태와 유형



3) 비정규직의 규모와 차별

(1) 비정규직 규모

인력 활용의 경제적 부담을 최소화(인건비 절감)하고 법적 도덕적 책임부담을 줄이며 조직운영을 간소화하기 위한 기업의 노력은 비정규직의 규모 확대와 차별의 확산이라는 사회적 문제를 초래했다.

노동계에서 파악하는 비정규직 규모는 약 840만 명으로 전체 노동자의 42.3%를 차지한다(한국비정규노동센터, 2017). 비정규직 규모는 늘고 있지만 비중이 줄어든 것은 노동계에서 포함하는 비정규직 중 임시직과 일용직의 비중이 축소하기 때문이다. 그러나 이 규모는 축소파악되는 간접고용과 특수고용을 고려하지 않은 변수라, 2007년 비정규 관련 법 제정 이후 점점 늘어가고 있는 이 유형의 비정규직을 고려하면 비중도 결코 줄어들었다고 볼 수 없다.[90]

90) 파견, 용역, 호출, 특수고용 등 간접고용 영역은 통계상으로는 축소되는 양상인데 현실과 맞지 않은 대표적인 영역이다. 폭넓은 간접고용 영역이 직접고용 비정규직이나 합법 파견 영역을 압박하는 형국의 한국의 고용지도는 국제비교 대상이 될 수 없는 특수 영역이라고 봐야 할 것이다. 현행 합법 파견 중심으로 협애하게 파악하는

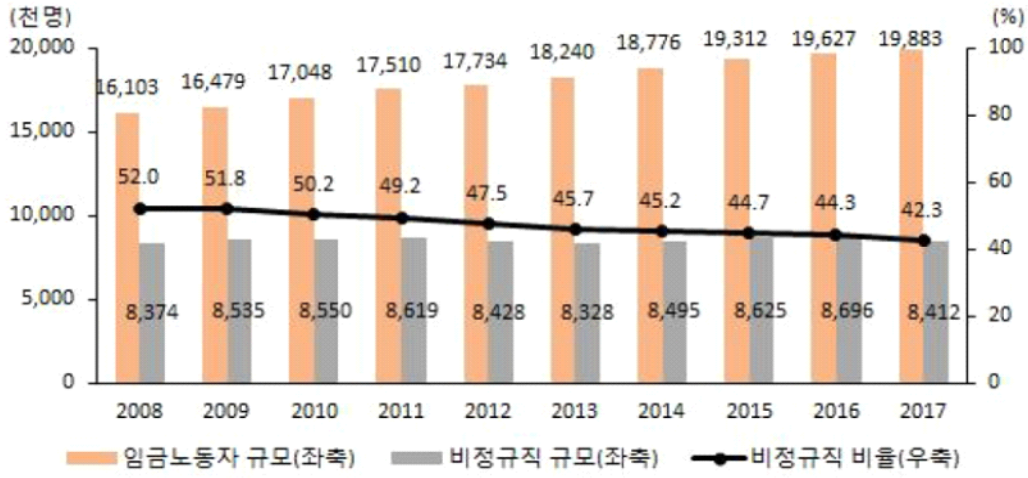
정부 통계 방식으로 파악되는 비정규직 규모는 약 660만 명으로 33%를 차지한다. 약 10%의 차이가 나는 이유는 노동계 통계와 달리 정부 통계는 경제활동인구 본조사의 임시직, 일용직을 비정규직으로 분류하지 않고 부가조사 상 고용형태별만 파악하기 때문이다.[91] 비정규직의 비중에는 큰 변화가 없으나, 임시일용직의 감소가 주로 정부 통계 방식의 맹점 중 하나인 임시일용직이면서 정규직인 숫자의 감소에 기인하고 있다는 점(노동계 통계는 임시일용직은 모두 비정규직으로 포함하고 분석함)을 고려해야 한다.

고용보험의 제도화 효과나 임시일용 정규직의 감소는 노동시장 법제도의 사각지대인 '비공식 고용 informal sector'이 줄어들고 있는 양상으로 고용구조의 질적 개선 여부와 상관 없이 고용의 질의 개선을 가져오는 것은 사실이다. 상용 정규직(좁은 의미의 정규직)의 증가세가 하락 추세이긴 하나 상대적으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다는 것은 비정규직 대책의 일환으로 고용구조의 질적 개선도 더디지만 이루어지고 있다고 할 수 있다. 그러나 비정규직 비중 파악의 핵심은 사내하청, 특고 등 불법파견 위장자영의 혐의가 있는 간접고용 영역에 있다.

통계 지표는 전체 1%로서 이를 바탕에 둔 논의는 20%에 달하는 공시자료 상의 간접고용 추세를 완전 왜곡하게 정책방향을 설정하는 것이다. 파견은 20만 명이 안되고(국제비교 상 자료 1.1%에 해당) 용역을 합해도 80만 수준인데, 고용형태 공시제 상의 300인 이상 기업체 소속외 근로자만도 2015년 90만 6천명이다. 고용공시제 상에서 파악되는 20.0%(공공부문 제외하면 21.6%)의 '소속 외 근로자'를 불법파견 논란의 영역인 간접고용으로 파악한다면, 고용형태 통계에 대한 신뢰성은 급격히 하락한다. 파견제는 용역, 호출, 하청, 도급, 협력, 위임 등 다양한 이름으로 불리는 고용형태(이를 아울러 간접고용이라 한다)를 포괄하는 정책 해법을 모색해야 한다. 특수고용은 산재보험 적용을 위한 사업장 파악을 통해서 최소 131만명이라고 보는데(박호근 외, 2011), 50만 명만 포착되었다(김성희, 2019).

91) 본조사의 종사상 지위(상용: 1년 이상 무기계약, 임시: 1개월 이상 - 1년 미만, 일용: 1개월 미만)로 충분히 파악하기 어려워 2000년부터 시작된 부가조사의 고용형태별 분류(한시, 시간, 비전형 -> 임시, 기간, 시간제, 파견, 용역, 호출, 재택, 특수)에 따른 조사는 독자적으로 해석되어서는 안 된다. 당시 법 위반인 1년 이상 기간제가 횡행하고 고용형태의 상식처럼 기업이 관행적으로 활용하던 추세에서 상호 보완 관계의 조사이기 때문이다. 따라서 본조사의 종사상 지위와 부가조사의 고용형태별 추가구분은 상호 보완적인 개념이며, 비정규직 고용규모 파악에는 두 조사가 다 활용되어야 한다. 그런데 노동부는 본조사는 제쳐두고 고용형태별 파악이라는 용어에만 집착하여 부가조사로만 파악하는 것의 타당성을 주장하고 있다. 용어에 주목하겠다면, 본조사에 첨부되었기에 붙여진 부가조사라는 용어에도 같은 관심을 가져야 할 것이다(김성희, 2019).

<그림 4-22> 비정규직의 규모

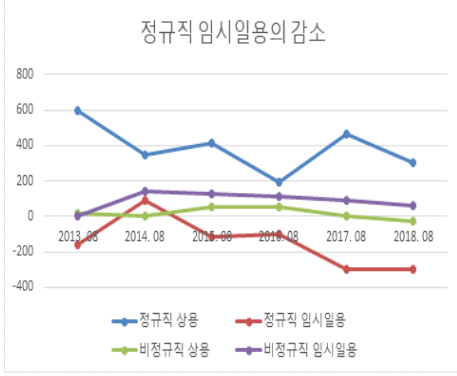


자료: 한국비정규노동선터(2017), 『월간 비정규 노동』

<표 4-20> 정부통계 상의 비정규직 규모 변화

	2013. 8	2014. 8	2015. 8	2016. 8	2017. 8	2018. 8
◦임금근로자(천명)	18,403	18,992	19,474	19,743	20,006	20,045
-정 규 직(천명)	12,426	12,869	13,166	13,262	13,428	13,431
-비정규직(천명)	5,977	6,123	6,308	6,481	6,578	6,614
. 임금근로자대비(%)	(32.5)	(32.2)	(32.4)	(32.8)	(32.9)	(33.0)

<그림 4-23> 임시일용 정규직의 감소 양상



고용규모 파악의 차이점인 임시일용 정규직의 비중은 2006년 19.5%에서 2018년 9.5%로 줄어들었다. 정부 방식으로 하면 비정규직보다 열악한 정규직이 임시일용직에 다수 분포하게 되고, 이런 한계를 피하기 위해 한계노동자 개념을 채용해 따로 포괄하기도 한다.

<표 4-21> 경제활동인구 본조사와 부가조사의 고용형태 분류

<table>
<tr><th rowspan="2">구 분</th><th colspan="3">비정규직</th><th rowspan="2">정규직</th><th rowspan="2">소계</th></tr>
<tr><th>한시적</th><th>시간제</th><th>비전형</th></tr>
<tr><td>상용직</td><td colspan="3">1,338천명, 8.7%(A)</td><td>6,905천명, 45.0%(D)</td><td>8,243천명</td></tr>
<tr><td>임시직</td><td colspan="3" rowspan="2">4,119천명, 26.8%(B)</td><td rowspan="2">2,989천명, 19.5%(C)</td><td rowspan="2">7,108천명</td></tr>
<tr><td>일용직</td></tr>
<tr><td>소 계</td><td colspan="3">5,457천명(35.5%)</td><td>9,894천명(64.5%)</td><td></td></tr>
</table>

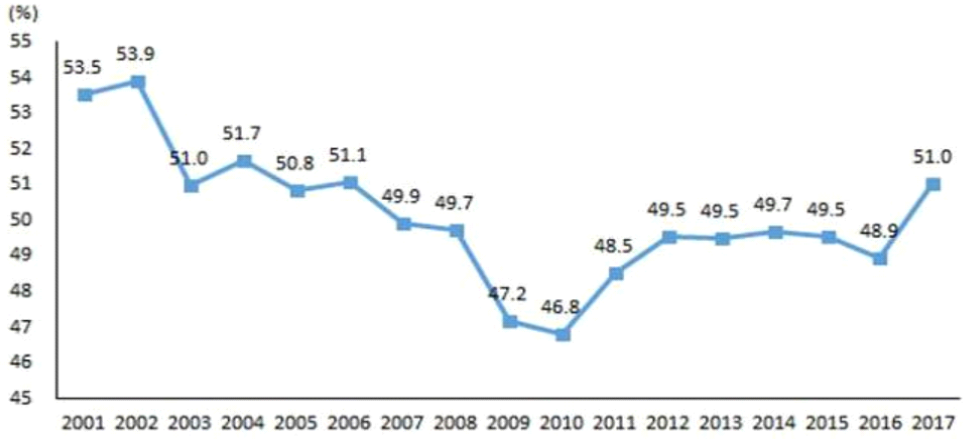
주 : 노사정 합의기준(A+B) : 5,457천명(35.5%) → 고용형태 기준
: 노동계 기준(A+B+C) : 8,446천명(55.0%) → 보호대상 기준
자료 : 노동부, 『비정규직법 이해』, 2007. 4

정부 통계상으로 비정규직이 아니지만 정규직도 아닌 '취약근로자'는 그러면 고용형태로는 무엇인가? 비정규직이 아니면 정규직이라는 말밖에 안 된다. 이들은 정부 통계상의 비정규직 평균보다 임금 등 노동조건이 열악하다. 이런 불필요한 개념이 들어올 이유가 없다. 용어에만 초점을 맞추어도 1년 미만, 1개월 미만 고용 노동자가 정규직이라고 할 수는 없다. 불안정노동자의 개념으로 확대해 포괄하는 방법도 고려할 수 있다.

(2) 비정규직 차별

비정규직의 임금수준은 정규직의 51% 수준으로 2017년에 절반 이상으로 상승했지만, 줄곧 절반을 밑돌았다. 절반의 임금을 받는 것으로 상징되는 비정규직 차별 구조에는 큰 변화가 없다.

<그림 4-24> 비정규직의 정규직 대비 임금수준 변화



자료: 한국비정규노동선터(2017), 『월간 비정규 노동』

임금격차 외에도 정규직과 비정규직 간 사회보험 혜택의 격차 또한 여전히 해소의 기미를 보이지 않고 있다. 국민연금의 경우 직장가입 비율이 정규직은 97.0%에 이르는 데 비해, 비정규직은 32.8% 수준인데다가 절반 이상인 53.3%가 아예 적용을 못 받고 있다. 건강보험의 경우에도 정규직의 직장가입비율은 98.9%, 비정규직의 경우는 38.1%에 머물고 있다. 가장 큰 문제는 고용이 불안정한 비정규직 노동자들의 고용보험 가입률이 매우 낮다는 것이다. 비정규직 중 고용보험에 해당이 없는 경우는 약 0.6%에 불과하나, 고용보험에 가입된 비율은 37.9%에 머물고 있다.

<표 4-22> 고용형태별 고용보험 가입 현황 (단위: 명, %)

구분		고용보험		
		해당 없음	가입	미가입
정규직	규모	1,319,909	875,5641	206,164
	비율	12.8%	85.2%	2.0%
비정규직	규모	50,396	3,216,711	5,227,487
	비율	.6%	37.9%	61.5%
전체	규모	1,370,305	11,972,352	5,433,651
	비율	7.3%	63.8%	28.9%

4) 중첩차별: 비정규직 차별이 더 심각한 이유

비정규직은 속성별로 취약한 집단이라 분류되는 여성, 청년과 중고령층, 중소기업 종사자에게 편중되어 있다. 비정규직 차별과 이런 속성에 의한 격차가 중첩되어 '불안정 고용의 함정'에서 헤어나지 못하게 된다.

(1) 여성 차별과 비정규직 차별

성별 정규직/비정규직의 비율을 살펴보면 남자의 경우 9,365,000명의 임금노동자 중에서 정규직이 5,331,000명(56.9%), 비정규직이 약 4,034,000명(43.1%)이며, 여자의 경우 6,737,000명의 임금노동자 중에서 정규직이 약 2,397,000명(35.6%), 비정규직이 약 4,340,000명(64.4%)이다. 절대 숫자로 보면 비정규직 중에서 여성은 절반을 넘어 다수를 차지한다.

<표 4-23> 성별 정규여부 (단위: 명, %)

구분	성별		전체
	남자	여자	
정규직	5,331,199	2,397,472	7,728,671
	56.9	35.6	48.0
비정규직	4,034,128	4,339,681	8,373,809
	43.1	64.4	52.0
전체	9,365,327	6,737,153	16,102,480
	100.0	100.0	100.0

특히, 고용형태별 남녀 구성비를 살펴보면 차이가 분명하게 나타나고 있다. 임금노동자 중 남자와 여자의 비중은 58:42로 나타나고 있으나, 정규직의 경우 70:30으로 남성이 압도적이다. 고용형태별로는 열악한 업종인 일반임시직, 파트타임, 특수

고용, 파견근로, 재택근로 등에서 여성비율이 높다.

전반적인 비정규직화 현상이 지속되면서도 남녀의 임금격차는 비정규직 차별과 중첩되어 작용하고 있으며, 이는 비단 노동조건만이 아니라 선택 가능한 직업과 고용형태 상에도 그대로 투영되고 있다. 여성의 차별이라는 가부장제 논리가 경제규모와 소득의 증대에 따른 여성인력의 활용 증대라는 자본 수익실현의 필요성에 대응하면서, 여성 비정규직화 촉진과 성차별적 구조의 확산이라는 양태로 노동시장 구조에 확대 적용되고 있는 것이다.

나) 연령 차별과 비정규직 차별

비정규직 차별은 연령 차별 그리고 세대간 격차와 중첩되어 나타난다. 연령별 고용해결책과 세대별 조직화 방안 마련에도 주목해야 한다.

비정규직 중 구성 비율이 가장 높은 연령층은 청년 그리고 중고령자이다.

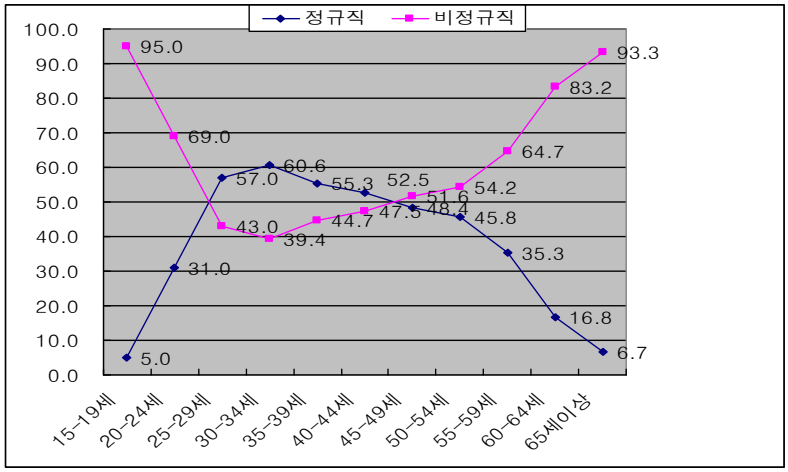
연령대별 정규직과 비정규직의 비율을 살펴보면 정규직은 뒤집어진 U자형이고, 비정규직은 U자형으로 나타나고 있다. 즉 25세 미만과 40세 이상에서는 비정규직의 비율이 높게 나타나고 있다. 연령대별 고용형태별 분포를 통해 노동시장에서 청(소)년층과 중고령층이 고용의 취약지대임을 확인할 수 있다. 비정규직 대책이 연령별 일자리 대책과 결합해서 마련하는 것이 중요하다.

5) 비정규직 차별로 인한 사회적 문제

(1) 노동양극화의 확산

전체 임금노동자 중위임금 2/3 미만의 임금 노동자로 정의되는 저임금노동자의 비율은 25.0%(2014년 3월 기준 중위임금 190만원의 2/3인 127만원 미만의 노동자 비율)로 OECD국가 평균 16%보다 높고 미국과 함께 저임금 노동자가 가장 많은 나라이다(OECD Employment Database 2011).

<표 4-24> 연령별 정규직/비정규직 비율



정규직의 경우 최저임금을 못 받는 비율이 1.9%인데 비해, 최저임금도 못 받는 비정규직의 비율이 26.1%로 약 180만 명에 이르는 것으로 나타났다. 정규직과 비정규직의 고용형태뿐 아니라 성별에 따라 최저임금을 못 받는 경우가 중첩되어 있는 것으로 나타났다. 같은 비정규직이면서도 남성 비정규직의 경우에는 최저임금 미달 비율이 15.7% 수준인 데 비해, 여성 비정규직의 경우 최저임금 미달 비율이 36.7%에 이르는 것으로 나타났다.

<표 4-25> 최저임금미만 비율 2012년과 2014년 비교 (단시간 제외)

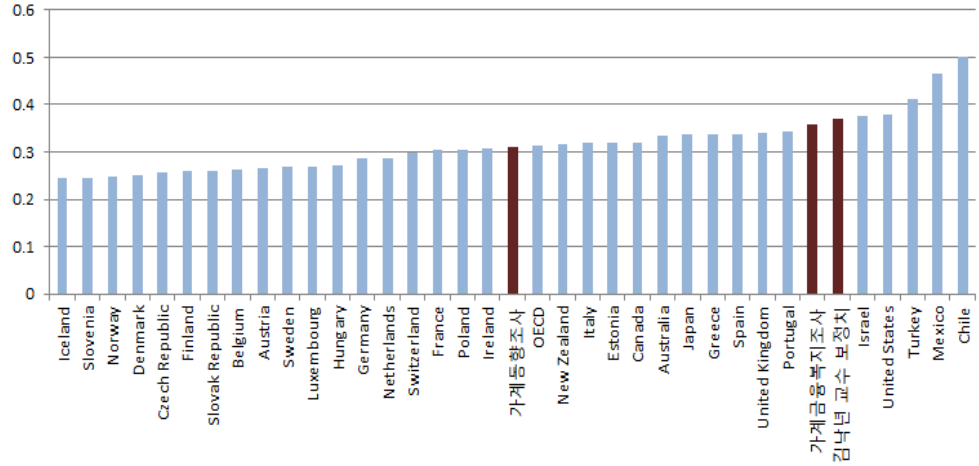
구분	2012년 8월 최저임금 미만비율	2014년 8월 최저임금 미만비율
전체	15.7%	11.60%
정규직	2.3%	1.90%
비정규직	21.5%	26.1%
남성전체	4.9%	6.0%
남성정규	0.4%	1.0%
남성비정규	12.5%	15.70%
여성전체	17.4%	19.7%
여성정규	2.3%	3.50%
여성비정규	30.6%	36.70%

2014년에 최저임금에 미달하는 노동자들의 비율이 2012년 8월 자료와 비교해보면 15.7%에서 11.6%로 줄어들었으나 비정규직인 경우 성별에 관계없이 최저임금에 미달하는 비정규직 노동자들의 비율이 오히려 더 늘어났다(<표 4-25>참조). 정규직과 비정규직의 소득격차가 늘어남과 동시에 사회양극화가 더욱 확산되고 있음을 시사한다.

(2) 악성 고용구조가 낳은 불평등 구조의 지속

악성 고용구조가 더욱 악화된 결과, 소득불평등과 대량 빈곤층 양산으로 시름을 앓고 있다. 우리나라는 가구 소득 기준으로 OECD 평균에 못 미치는, 불평등이 심하지 않은 나라라는 인식이 있었다. 그러나 김낙년 교수의 보정치, 가계금융복지조사 결과가 발표되면서 이러한 인식이 바뀌고 있다. OECD 최하위 수준의 불평등도를 보여주고 있다.

<그림 4-25> OECD 국가들의 처분가능소득 기준 지니계수



주: "가계동향조사" 기준이 우리 정부가 OECD에 보고하는 기준.
자료: OECD STAT.

최근 청소년과 청년층이 알바 등 저임금노동의 늪으로 내몰리고 있고 고령층의 취업률도 매우 높아지고 있는데, 대부분 저임금 일자리에 몰려있다. 사회복지제도

가 불충분해 사회소득으로 보전하지 못하기에, 청년층도 고령층도 저임금 일자리에 취업하여 생존을 모색하고 있다.

이미 우리는 전체 노동자의 25.7%가 저임금 노동자에 속한다(저임금은 전체 노동자 중위임금의 2/3 미만으로 정의된다). 비정규직 중 저임금 노동자는 69.1%에 이른다. 한국 경제가 장기불황 상황으로 빠지는 것을 막기 위해서는 소득을 상승시키는 정책과 함께, 노동권 보장을 통해 저소득 노동자들의 현실을 개선하는 정책이 필요하다.

6) 비정규직 분야 노동인권 증진방안

노동시장의 이중구조는 경제구조의 극한적 편중성의 산물이다. 한국의 노동시장 구조는 일을 하기 어려워서 가난하고, 일을 해도 가난에서 벗어나지 못하는 문제로 집약된다. 저임금의 한계 일자리의 늪에 갇히게 되는 비율이 높고 그 주위에 집중적으로 분포하게 된다는 점에 중점을 두고 대안을 마련해야 한다.

경제 규모도 커지고 수준도 높아지면서 저성장 구조로 빠르게 이행하고 있어 성장으로 인한 고용창출 여력도 줄었지만, 더 심각한 것은 고용 탄성치(1%p 성장에 따른 취업자 증가율)는 2000년대 들어 급격히 떨어졌고 비교대상 OECD 국가 중 최악이다. 역대 정부는 모두 일자리 창출 공약의 반의 반도 이행치 못했다. 일자리 몇 백만 개(박근혜 정부는 그 변형태로서 제시한 고용률 70%도 동일한 맥락) 식의 공약은 허황됨은 물론이고 되돌릴 수 없는 고도성장기의 성장을 통한 고용창출이라는 인식을 왜곡되게 반복하고 있을 뿐이다. 일자리는 대기업이 만드는 것이 아니라 사회정책 기조의 변화를 통한 구조적 변화의 산물임을 인식하는 것이 중요하다. 노동시간단축을 통한 일자리나누기, 비정규직 정규직 전환 정책, 청년고용 의무고용제 등 이런 기조 변화를 담는 정책들은 고용을 창출하고 안정화하는 사회적 메카니즘의 구축이 핵심이다.

문제의 핵심을 잘 포착하는 것이야말로 문제 해결의 출발점이다. 역대 정부는 노동시장 상층은 경직적이고 하층은 불안정해서, 상층에는 유연성을 하층에는 안정성을 위주로 정책을 편다는 이중구조론을 제기했다. 상층의 경직성은 재벌구조의 반

영이자 변동성과 불안정성을 내재하는 이중적 성격이라는 점을 염두에 두어야 한다. 상층의 경직성 해체는 하층의 더 큰 불안정성으로 이어진다는 역설적 결과도 주목해야 한다. 하층의 안정성을 도모하는 정책은 턱없이 부족하거나 이미 시도해 본 해법을 짜깁기 한 수준에서 그친다. 적어도 안정성을 구축할 획기적 방안은 제시되었어야 한다.

일자리는 경제민주화, 복지체제 구축과 노동중시 체제의 조화의 산물이다. '일자리가 가장 중요한 복지이다' 라는 명제는 보수와 제3의 길 노선의 정치 구호이긴 하지만, 복지를 중시하는 사민주의 노선이나 개혁, 진보 노선에서도 다른 의미에서 가장 중요한 구호이다. 전자가 추구하는 '노동 의무를 수급권으로 삼는 복지(생산적 복지, welfare to work)'와 달리 '노동과 복지의 공존' 과 '의무가 아니라 권리로서의 노동' 에 대한 인식이 양극화 해소에 긴요한 과제로 제기된다. 안정되고 좋은 일자리 없이는 몇 년간의 관성적인 복지제도 확충만으로 불안정 노동 대중의 생활불안정과 양극화 심화의 문제를 해결하지 못한다.

소득개선의 통로로서 가장 중요한 복지의 원천은 좋은 일자리이며, 복지제도와 선순환 관계를 형성하는 데도 필수불가결한 요소이다. 이제 불안정 고용층이 다수를 차지하는 구조에 벗어나는 대안적인 고용체제(employment regime) 형성의 과제를 재벌체제를 극복하는 경제민주화(economic regime의 문제)와 복지제도 재편성(welfare regime)의 과제의 하위과제로 다룰 것이 아니라, 삼각체제로서 자리매김하는 것이 필요하다. 그러기 위해서는 경제민주화, 복지, 일자리로 우선순위가 계속 맴돌고 있는 세 주요 과제의 상호 연계성을 인식하고 그에 기초한 종합적인 계획이 필요하다. 그 밑바닥에는 '권리로서의 노동' 이라는 고용중시의 발상이자, 노동권 존중의 노사관계체제가 기초가 된다는 점을 빠트리게 되면 삼각형의 진취적 방향성은 상실될 것이다. 비정규직, 실업의 문제는 소득과 돈의 문제만이 아니라, 노동하는 인간의 존엄성에 관련된 과제이다.

제3절 현장 속에서의 노동인권

1. 감정노동과 노동인권

1) 감정노동에 대한 이해

(1) 감정노동의 정의

감정노동(Emotional labor)이란 개인이 효과적인 직무수행 또는 조직 내 적응을 위하여 자신이 경험하는 실제 감정 상태와 조직의 감정표현규범에 의해 요구되는 감정표현에 차이가 있을 때 자신의 실제 말투, 표정, 몸짓 등 드러나는 감정 표현을 직무의 한 부분으로 연기하기 위해 자신의 감정을 억누르고 통제하는 일을 수반하는 노동을 말한다. '배우가 연기를 하듯 타인의 감정 을 맞추기 위해 자신의 감정을 억누르고 통제하는 일을 일상적으로 수행하는 노동' 을 말하며, 감정노동자는 고객으로부터의 자극이나 위협 속에서도 감정을 억누르고 흐트러지지 않은 상태를 유지하도록 요구받는다.

감정노동자란 고객을 중시하는 직종에 근무하는 직업군은 자신의 감정보다 고객의 감정을 우선한다고 해서 '감정노동자' 라고 부른다. 감정노동자들이 주로 일하고 있는 직종은 백화점・호텔・마트 판매직, 승무원, 보험 영업직, 안내데스크 업무, 간호사, 은행원, 텔레마케터, 소비자상담실, 고객 고충처리반, 고객 서비스센터, 외식업체를 비롯한 패밀리 레스토랑, 패스트푸드 음식점, 편의점, 가사도우미 등 대면 노동을 하는 주로 서비스업종에 분포해 있다.

감정을 노동의 한 요소로 파악하는 연구는 혹실드(Hochschild)가 감정노동이라는 개념을 제시한 이후 사회학, 심리학, 경영학에서 본격적으로 다루어지게 되었다. 대다수 실증연구들이 서비스 종사원을 대상으로 수행되어 왔으며 최근 감정노동에 대한 연구는 서비스 직업군뿐만 아니라 일반관리직까지 광범위해지고 있다.

감정노동을 요구하는 업무는 다음과 같은 특성을 갖는다. 첫째, 감정노동은 서비

스 수용자와 대면 또는 음성 교류과정에서 발생한다. 서비스가 발생하는 순간은 백화점 혹은 마트에서 물건을 살 때와 고객 센터에 연락을 취할 때 물적, 감성적 서비스가 발생하게 되고 기업은 이 순간에 서비스 수용자에게 최대한 호의적인 이미지를 주고자 노력한다.

둘째, 감정노동에 있어서 노동자의 감정은 고객의 감정, 태도 및 행위에 영향력을 미치기 위하여 표현된다. 호텔을 방문하게 되면 소비자는 왕이 된 듯한 착각에 빠지게 된다. 호텔 로비에서 호텔 종사자들이 환한 미소로 인사를 하고, 내 짐을 맡아주며, 객실 앞까지 안내를 해준다. 호텔의 등급이 올라갈 때 마다 이러한 서비스는 과하다 싶을 정도로 올라가게 된다. 노동자들의 마음을 일일이 읽을 수 없는 상황에서 그들의 미소는 나에게 이 호텔을 다시 선택 하게 하는 중요한 역할을 하게 된다. 즉, 그들의 학습된 감정과 태도는 나와 같은 서비스 수용자가 서비스의 질을 지각하여 서비스 구매의사결정에 중요한 영향을 미치게 한다.

마지막으로 감정노동 수행 시에 감정의 표현은 특정 규칙을 따라야 한다는 특징을 나타낸다. 기업은 철저히 기업의 이윤을 위해 움직이고, 이를 달성하기 위해 노동자들에게 특정 규율을 따르도록 하고 있다. 소비자를 만났을 때 어떻게 미소를 지어야 하는지, 잘못된 언행과 태도를 받았을 때 어떻게 대응해야 하는지도 특정 규칙을 따르도록 되어 있다.

(2) 여성 감정노동자

감정노동이 서비스직 여성과 밀접한 관련을 가지는 이유는 여성이 이 분야에서 집중적으로 근무하고 있기 때문이다. 2010년 현재 감정노동이 특히 요구되는 서비스·판매 분야 직종의 종사자 530만 명 중 301만 명(58%)이 여성이다. 이 분야 노동은 가족을 위해 자신을 접는 가사노동과 성격이 유사하다.

감정노동자, 그리고 여성이 서비스산업에 활용되는 것은 이러한 이유 때문이기도 하다. 문제는 기업이나 고객의 비인격적인 대우와 차별이 이들의 감정노동 여건을 악화시켜 직장 포기와 기업의 손실로 이어진다는 것이다. 여성 감정노동자들은 고객에게 즐거움 같은 감정적 반응을 주도록 요구받는 동시에 고용주로부터 감정 활

동의 통제, 실적 향상 및 고객 친절에 대한 지속적인 압력을 받고 있어 이로 인한 우울 증, 대인 기피증 등 직무스트레스성 직업병에 심각하게 노출되어 있다.

스트레스가 과중해지면 흔히 나타나는 공통적인 현상은 약자에게 공격성을 드러낸다는 점이다. 하급 직원이나 나이든 부모에게 짜증을 부리고, 기혼 여성의 경우에는 아이들에게 화풀이를 하게 된다. 겉으로는 웃으면서 마음은 침체의 늪에 빠지는 가면(假面)우울증, 내가 남이 된 것 같은 이인화(異人化) 현상도 겪을 수 있으며, 자신이 못나서 이런 데서 일한다는 자기 비하를 하거나 자기 존중감이 사라지기도 한다. 심한 경우에는 감정적 불감증 상태에 이르게 하는데 결국에는 자신의 억눌린 감정을 풀 지 못해 나타나는 일종의 화병에 시달리게 된다.

여성의 사회참여 증가로 여성의 산업재해 비율이 점차 증가하는 양상을 보이고 있다.

〈표 4-26〉 산업재해 비율

구분	1995	2000	2003	2010
	재해자수(%)	재해자수(%)	재해자수(%)	재해자수(%)
남성	69,492(89.1)	59,967(86.9)	81,347(85.7)	79,198(80.3)
여성	8,542(10.9)	9,009(13.1)	13,578(14.3)	19,447(19.7)

자료 : 노동부, 산업재해분석, 각년도

질병별로 살펴보면 요통, 어깨통증 등의 근골격계질환의 비율이 58.5%로 가장 높고, 다음이 뇌출혈, 뇌경색, 심근경색 등의 뇌 심혈관계질환(25.4%), 세균바이러스성질환(5.9%), 과로 · 스트레스성질환(5.2%), 진폐(3.1%) 순으로 나타났다.

2) 감정노동 분야 노동인권 증진 방안

자신의 감정상태와 무관하게 친절한 모습을 유지해야 하는 감정 노동자들은 업무 중 심각한 스트레스를 받는 상황에 직면할 수 있다. 고객을 만족시키는 것이 사업

주들의 가장 중요한 목표가 되면서 노동자 보다 고객을 우선 배려하며 불합리한 상황에서도 보호받지 못하고 있다.

감정노동의 문제는 단지 진상고객에 의한 인권침해의 문제로만 치부될 수 없다. 감정노동의 중요한 쟁점은 서비스산업 노동자의 업무가 기본적으로 근로제공 과정에서 고객에 대한 대응이라는 점, 고객에 대한 대응이 기업의 영리와 연결되어 있다는 점, 기업은 영업이익을 위해 조직 내에서 노동자에게 감정 통제와 특정한 감정표현을 일상적으로 요구한다는 점에 서 비롯되기 때문이다. 감정 통제가 조직적 차원에서 요구되고 지속되고 반복되는 경우, 감정 부조화와 이로 인한 직무스트레스가 발생할 수밖에 없고 이는 노동자의 건강침해로 이어진다.

일반적인 수준의 스트레스를 넘어서 감정노동에 종사하는 노동자들은 육체적· 정신적 소모가 극에 달하면 탈진, 정신질환, 우울증 에피소드, 외상 후 스트레스장애 등의 정신적 문제를 경험하기도 한다. 나아가 장시간 심리적 긴장상태를 경험하게 되며 제조업에서 흔히 나타나는 근골격계 질환이나 심혈관계 질환을 갖게 되기도 한다. 이러한 신체적, 정신적 침해는 당연히 근로자들의 전반적인 삶의 질을 저하시키는 결과를 초래한다.

그러나 많은 경우에 이런 건강상의 문제를 겪는 노동자들이 보호받지 못하고 있다. 감정노동을 하고 있는 많은 노동자들이 회사 내에 직급체계에서 낮은 서열에 위치하고 있기 때문에, 아직 감정노동이 보호되어야 하는 대상이라는 인식 자체가 부족하기 때문에, 혹은 이런 신체적 문제들이 감정노동에 직접 기인한 것이라는 사실을 밝혀내는 것이 쉽지 않다는 등의 이유로 노동자라면 마땅히 보호받아야 핛 문제들을 개인 문제로 끌어안아야 하는 상황에 처해 있다.

2015년부터 감정노동관리사라는 자격시험이 시행되고 있다는 것은 아직 널리 알려지지 않았다. 그러나 이 사실은 감정노동이 노동시장의 화두가 된 지 이미 오래되었으며 아직 부족하다 할지라도 정재계에서 감정노동을 다루고 노동자들을 보호하기 위한 노력이 이미 시작되었고 대부분의 산업에서 많은 직업이 감정노동자의 카테고리로 분류되고 있다. 감정소진, 비인격화, 업무만족도 하락 등의 문제를 수반하는 이러한 현상을 더 이상 개인의 문제로 방관할 수 없기에 시스템으로 해결해야 하고 감정노동자 보호법을 발의하는 것도 그런 노력의 일환이다.

금융권 감정노동자 보호법은 지난 2016년 이미 발의되었다. 그러나 한 기사에 따르면 (임지선, “감정노동자 보호법 금융사 4곳 중 3곳서 유명무실”, 2018. 9 경향비즈) 법이 제정된 이후에도 고객만족을 최우선으로 생각하는 분위기에 문제제기조차 할 수 없다는 것이다. 특히 정규직 노동자들도 회사에 제대로 된 권리를 요구할 수 없는데 창구직원의 대다수를 차지하는 비정규직, 계약 직 노동자들은 해당법률의 보호 대상에 포함 되는 지도 애매한 상태이기 때문에 법이 정착하는 데에는 아직 먼 현실이라고 평가했다.

기업들의 왜곡된 영업정책과 감정노동자를 대하는 손님들의 잘못된 인식이 존재하고 있다면 그로 인해 고통 받을 수 있는 전체 감정노동자를 보호하기 위한 빠른 제도적 장치마련이 필요하다.

2. 돌봄노동과 노동인권

1) 돌봄노동에 대한 이해

“태어나 자라고, 아프거나 죽음을 맞기까지 모든 생애주기에서 우리는 예외 없이 누군가의 ‘돌봄’을 받는다. 하지만 직업적으로 돌봄 서비스를 제공하는 돌봄노동 종사자들의 노동은 누구도 돌보지 않는다. 최근 10여년 사이 아이돌봄이나 보육교사, 초등돌봄전담사, 요양보호사, 장애인활동보조인 같은 직업들이 공공서비스의 영역으로 포함돼왔다. 그럼에도 이들 모두 여전히 최저임금을 겨우 넘거나, 노동자로 인정되지 않거나, 4대 보험도 제대로 보장되지 않는, 독립생계를 꾸리기조차 어려운 일자리들로 남아 있다.” (한겨레신문, “돌봄노동도 돌봄이 시급하다” 2018. 3. 8)

돌봄노동(Care Work)은 독립적으로 생활을 영위하기 어려운 사람을 돌보는 행위로 정의된다. 돌봄노동의 대상은 아동, 노인, 장애인, 환자 등이지만, 돌봄노동의 사회적 쟁점은 아동과 노인에 초점을 둔다. 노령화로 인한 인구구조의 변화, 1인가

구와 한부모 가구의 증가 등 가구구조의 변화 등 수요의 증대와 돌봄노동 제공자 측면에서 여성 인구의 유급노동 진출 확대로 인한 가족 돌봄의 공백 현상 등이 돌봄노동이 쟁점으로 부상하는 이유이다.

돌봄노동은 주로 가족 내 여성이 맡아왔으며, 사회적 가치가 낮은 무급 노동이라고 잘못 인식되어 왔다. 그러나 1인가구 시대의 변화된 환경은 인간의 전 생애주기에 필수적인 돌봄의 영역에 대한 새로운 인식이 필요하다.

"(돌봄노동에) 여지없이 여성들이 몰려 있다. 출산과 육아로 경력이 끊겼다가 다시 일자리를 찾은 중장년 여성들, 이들은 저임금 일자리에서 오늘도 '헌신'과 '봉사'란 이름의 값싼 노동을 강요받는다. '저임금 여성 일자리'로 굳어져가고 있는 돌봄노동 일자리"(위의 글)는 여성노동의 문제와 중첩되어 있다. '남성은 돈을 벌고 여성은 집을 돌본다'는 남녀차별 인식이 1인 가족과 맞벌이, 여성 가구주의 확산에도 불구하고 바뀌지 않고 있다.

<그림 4-26> 생애주기에 따른 돌봄노동의 다양한 유형



자료: 여성신문, 2018. 3. 8

과거와 같이 가족 재생산 구조 내에서 여성이 감당하던 일이 불가능해지면서 돌봄노동이 사회적으로 책임져야 하는 구조로 바뀌고 있다. 전통적인 가족의 역할은 가구구조의 변화와 여성의 높아진 노동시장 진출로 줄어들고 있다. 그 빈자리가 국가의 역할 확대로 바뀌고 있지만, 동시에 기업의 영리추구 방식의 운영도 확대되고 있다. 사회화된 형태의 돌봄노동에서도 이를 수행하는 것은 주로 여성이다.

영리기업이 운영하는 방식이 확산되면 돌봄노동은 상품이 된다. 돌봄서비스 제공 전달체계의 기본적인 틀이 공공재로 운영되고 있는 국가들은 시장의 상품처럼 거래

되는 국가들에 비하여 돌봄서비스 일자리의 임금수준이 높은 것으로 나타났다. 상품화는 돌봄서비스 일자리의 질을 악화시킨다.

이는 전반적인 여성노동자의 노동조건에도 악영향을 미친다. 돌봄서비스 일자리의 여성 비중이 매우 높다. 여성 비중은 사회복지전문직의 85.9%, 유치원교사의 99.1%, 의료・복지서비스직 93.0%, 가사・육아도우미의 경우 98.5%로 모든 돌봄노동에서 여성의 비중이 90%를 넘는 것으로 나타난다(황덕순, 2013, “돌봄노동자의 특성과 근로조건”, 한국노동연구원 월간 『노동리뷰』).

사회복지전문직과 의료・복지서비스직을 중심으로 고용이 늘어나고 있다. 산업 차원에서 보면 사회복지서비스업에서 돌봄취업자의 고용 증가를 주도한다. 반면 전근대적인 고용형태인 가사근로가 대다수를 차지하는 가사・육아도우미는 감소하였다. 노인장기요양보험 시행, 사회서비스바우처 제도 도입 및 확대, 보육서비스 확대 등 공적인 돌봄서비스의 확대가 돌봄노동자의 구성에 영향을 미치고 있다. 상위 돌봄직업인 사회복지전문직과 유치원교사는 상대적으로 안정적인 반면, 하위 돌봄 직업인 의료・복지서비스직과 가사・육아도우미의 경우 고용이 불안정한 임시・일용직이 대다수를 차지하고 있다.

유치원교사의 평균연령이 29.7세, 사회복지전문직의 평균연령이 34.6세인데 반해 의료・복지서비스직과 가사・육아도우미의 평균연령은 50.1세와 53.2세로 격차가 매우 크다. 상위 직업과 하위 직업 사이에 격차가 있지만 공통적으로 네 직업 모두 경력과 근속이 짧다. 유치원교사를 제외하면 사회복지전문직, 의료・복지서비스직, 가사・육아도우미의 순으로 다른 세 직업의 임금수준은 전체 여성노동자들의 평균 임금보다 낮다. 상대적으로 상위 직업에 속하는 사회복지전문직조차 여성들의 평균 임금보다 낮다는 점은 돌봄노동자들의 전반적인 임금수준이 낮다는 것을 보여준다.

2) 돌봄노동의 노동인권 증진방안

돌봄노동은 더 이상 여성의 전유물이거나 가족의 책임으로 미룰 수 없다. 돌봄노도의 사회화는 불가피한 흐름이며, 그 과정에서 국가의 공공복지의 역할과 돌봄노동의 상품화 정도의 차이가 있을 뿐이다. 돌봄노동의 노동인권 증진을 위해서는 여

성노동의 사회적 저평가를 토대로 여성의 전유물로 삼는 형태로 내모는 상품화 방식을 지양해야 한다. 국가가 재원을 제공하더라도 현금급여 형태로 영리기업의 운영에 의존해서 이루어지는 시장의존적 돌봄서비스 전달체계는 돌봄노동의 사회적 저평가를 지속시킬 위험이 크다. 최소한 공공운영의 방식을 주축으로 삼아 영리기업의 저임금 고착화 방식을 지양해야 한다.

앞으로 우리나라에서 돌봄서비스 일자리는 다른 어떤 분야보다도 중요한 고용창출 영역이다(황덕순, 2011). 그러나 이미 우리나라는 저임금노동자 비율이 OECD국가 가운데 가장 높다(OECD, 2012). 이는 앞으로도 우리나라에서 일자리의 질을 개선해 나가는 것이 쉽지 않은 과제임을 시사해 준다. 이러한 문제를 해결하기 위한 우선적인 정책과제는 돌봄노동, 특히 의료・복지서비스직과 가사・육아도우미와 같은 하위 돌봄직업을 전문직업화(professionalization)하는 것이다. 전문직업화는 숙련자격 기준을 만들고 경력경로를 개발함으로써 더 나은 일자리로 발전시켜 나가야 한다.

외국에서 이렇게 전문직업화가 중요한 화두로 등장한 데에는 돌봄노동자를 구하기 어렵고, 채용하더라도 이직이 빈번하기 때문이다. 우리의 경우 아직 돌봄서비스가 충분히 확대되지 않았지만, 보육서비스의 경우 최근 빠르게 서비스 수요가 늘어나면서 보육교사를 구하기 어려운 현상도 나타나고 있다. 앞으로 고령화의 진전과 함께 돌봄서비스 수요도 그와 더불어 늘어날 것이기 때문에 전문직업화를 지향한 정책의 필요성은 빠르게 커질 것이다. 이와 같이 돌봄서비스 일자리를 저임금・저숙련 일자리에서 경력개발 과정을 포함한 나은 일자리로 발전시키기 위해서는 돌봄노동에 대한 사회적 가치 평가의 전환 및 이에 기반한 보상체계의 개편, 이를 뒷받침할 수 있는 공적인 재원부담의 확대에 대한 사회적 합의가 더불어 진행되어야 할 것이다

3. 갑질문화와 노동인권

1) 갑질문화에 대한 이해

“민주주의는 회사 문 앞에서 멈춘다” 는 구호는 2018년 말 설립 1년을 맞은 직장갑질119의 웹사이트 대문에 쓰여 있다.[92] 갑질과 서비스 과잉의 한국사회에서 나타나는 직장 갑질의 양상은 매우 다양하다. 감정노동과 여성노동의 문제와 얽혀 있기도 하다, 대한항공 땅콩회항 사건과 직장 내 가혹행위의 일종인 간호사의 태움문화 노사관계를 주종관계로 생각하는 경영자의 행태로 영화 베테랑에도 등장한 매값 사건과 웹하드 운영업체 사장의 엽기적인 행태 등으로 사회 이슈화되었지만, 직장 내 만연한 성희롱과 인격 모독, 봉건적 노사관계의 관행은 해묵은 숙제였다. 뒤늦게 2018년 12월에야 직장내 괴롭힘 방지법이 통과되어 새로운 변화의 계기가 만들어졌지만, 만연된 갑질문화와 노동 존중이 아니라 노동 폄하의 뿌리깊은 관행이 바뀌어나가는 데는 시간이 필요할 것이다.

해외의 경우, workplace harassment, workplace bullying 등의 용어를 통해 노동자의 노동권, 인격권 침해 문제가 오래전부터 제기되어 왔으며, 괴롭힘 문제에 적극적인 대처가 지속적으로 모색되어 왔다(국가인권위, 2017, “직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사”). 직장 내 괴롭힘이란 “직장 내에서 노동자의 신체적·정신적 건강을 침해하여 노동자의 인간으로서의 존엄성을 훼손하는 행위” (위의 글)라고 정의한다. 직장내 괴롭힘은 인간적 존엄성을 해칠 뿐 아니라, 부당한 처우나 업무 배치 등 노동조건 상의 심각한 불이익을 동반하는 경우가 많다.

직장갑질119에는 출범 1년 동안 받은 제보가 총 22,810건(이메일 4,910건・오픈카톡 채팅방 14,450건・밴드 3,450건)에 달한다 한다. 간호사들의 선정적 장기자랑으로 여론의 지탄을 받은 한림대성심병원에선 병원 쪽의 부당한 갑질이 폭로되면서 한 달 만에 노동조합이 결성되고 단체협약도 체결됐다고 했다. ‘어린이집 갑질근절 보육교사모임’ 같은 온라인모임이 직장갑질119를 통해 만들어지고 콜센터 상담

92) 민주주의는 공장 문 앞에 멈춘다는 구호를 차용한 것으로 이는 60년대 말 산업민주주의를 요구한 서구 노동자들의 구호였다.

사, 사회복지사 등 다양한 업종에서 모임이 추진되고 있다고 강조했다(한겨레신문 2018. 11. 1).

직장갑질의 대표적 사례인 직장 내 괴롭힘의 특성은 다음과 같다. 첫째, 직장 내 괴롭힘은 직장 내 위계에 기초하여 발생하는 행위이다. 둘째, 조직규범의 차원에서 발생하게 된다. 셋째, 반드시 고의가 수반되는 것은 아니며, 방관하거나 부작위 등 소극적 행위를 통해서도 괴롭힘이 성립할 수 있다. 넷째, 장기간에 걸쳐 반복적으로 발생하는 경우가 많지만, 반복성, 지속성이 없는 일회적 행위로도 괴롭힘이 가능하다. 다섯째, 직장내 괴롭힘은 그 조직적·체계적 성격 때문에 반복되고 장기화될수록 괴롭힘 양상은 진화・발전된다. 여섯째, 피해자가 도리어 보복을 당하는 등 2차 피해를 입는 경우가 많다. 최근 1년 이내에 현재 직장에서 다른 직원이 괴롭힘을 당하는 것을 목격하거나 전해들은 경험은 전체 응답자의 27.6%에서 나타났다. 괴롭힘 피해의 간접적 경험자들도 직접적 경험과 유사한 수준의 피해를 경험하는 것을 볼 때, 직장내 괴롭힘은 괴롭힘의 직접적 대상만이 아니라 직장 구성원들에게 전반적으로 부정적인 영향을 주는 행위라는 측면에서 접근될 필요가 있다(국가인원위원회, 2017).

2) 갑질문화의 노동인권 증진방안

우리나라에서 갑질문화는 사회의 광범위한 분야에서 발생하고 있다. 법적으로는 갑질문화에 대해 제재를 할 수 있는 조치가 쉽지 않다. 갑질문화를 신고할 수 있는 중앙 및 지방센터를 확충하여 손쉽게 갑질사건을 조사할 수 있게 하는 제도를 구축할 필요가 있다.

직장내 괴롭힘 규제를 위해서 괴롭힘이 노동자의 ‘인간 존엄’을 침해하는 불법임을 분명하게 할 필요가 있으며, 효과적인 구제를 위해서는 다양한 방법이 중첩적으로 동원되어야 하며, 또 사건 초기에 신속하게 대응하는 것이 중요하다는 점을 전제할 필요가 잇다. 구체적인 대응으로는 먼저, 직장 내 괴롭힘 예방교육과 관련 정책 수립이 가장 기본이다. 이를 위해 정부가 전담기구 설치, 기본계획 수립, 실태조사, 정책 협의체 운영, 홍보, 감독 및 관행 개선 노력 등 적절한 지원 조치를 취

하는 것도 중요하다. 괴롭힘 사건 발생 시 구제에 관련해서는 기존에 차별금지법, 노동법, 민사 구제, 형사 구제 등으로 괴롭힘 행위의 일부가 이미 규제되고 있기는 하지만, 직장 내 괴롭힘을 효과적으로 구제하고 있다고 보기는 어렵다. 입법적으로는 근로기준법, 산업안전보건법안 및 산업재해보상보험법안 등을 개정하거나 차별금지법 제정 등의 방법이 필요하며, 좀 더 적극적으로는 '직장 내 괴롭힘 금지 및 권리구제 등에 관한 법률'을 제정하여 직장 내 괴롭힘 문제에 관한 총체적인 대응에 나서는 것이 필요하다고 봤다. 이 법에는 직장 내 괴롭힘의 정의와 금지의무 부과, 예방교육 의무화, 정부의 기본계획 수립 등 지원방안 법제화, 구제기관 및 절차의 법제화 등이 포함될 수 있을 것이다. 사후 구제와 관련해서는 사내고충 처리시스템을 정비하는 것이 무엇보다 중요하다. 이상적으로 보면 가장 효과적인 구제가 가능한 방법이다. 하지만 사내 절차에만 모든 것을 맡길 수는 없으며, 노동위원회, 고용노동부, 국가인권위원회 등 각 기구들이 적절한 역할을 해주는 것이 중요하다. 기존의 노동사건과 연동하여 문제를 다루기 위해서는 노동위원회와 고용노동부가 유리한 점이 있지만, 직장내 괴롭힘을 '인권 존엄' 문제로 파악하고 노동자의 인권을 적극적으로 보장하기 위해서는 인권옹호기구인 국가인권위원회의 역할도 중요하다고 판단된다. 다만 이들 외부 기구들이 직장 내 괴롭힘에 적절히 대처하기 위해서는 충분한 인력과 전문성 확보 등의 조치가 필요하다(국가인권위원회, 2017).

4. 산업안전과 노동인권

1) 산업재해의 의미

한 나라의 산업은 제조업, 건설업, 서비스업 등 다양하게 구성되어 있다. 그 나라의 자연환경과 기술의 특성에 따라 산업구성은 다르다. 우리나라는 원래 농업국가였으나 제조업과 건설업이 발달하였고 지금은 서비스업이 오히려 발달하고 있다. 정도의 차이는 있지만 각 산업에서 생산활동을 하고 있는 기업은 제품과 서비스를

생산하기 위해 일정한 정도의 노동자를 고용하게 된다. 기업의 규모에 따라 많이 고용할 수도 있고 적게 고용할 수도 있다. 기술의 정도에 따라 숙련공과 비숙련공, 업무의 특성에 따라 기술직과 사무직 등을 구분하여 고용하게 된다.

일을 하면서 누구든 안전하게 일하기를 원한다. 그러나 일의 종류에 따라, 사업장 환경에 따라, 노동자의 개인적 특성에 따라 사고가 빈번하게 발생할 수도 있고 거의 발생하지 않을 수도 있다. 예를 들어 사무실 내에서 근무하는 사무직은 사고가 잘 발생하지 않지만 건설현장에서 작업하고 있는 건설노동자는 쉽게 사고가 발생할 수 있다. 어떤 형태로든 사업장에서 건강을 해치게 되는 사고가 발생하게 되면 업무상 재해로 간주하게 된다.

산업재해란 산업현장에서 산업활동 중에 노동자가 피해를 입거나 질병에 걸리는 것을 말한다. 때에 따라서는 사고로 장해를 입거나 사망에 이르기도 한다. 이러한 산업재해는 노동자 개인적으로는 노동력의 손실이 될 수 있고 기업으로 봐서는 생산의 차질과 비용 발생을 초래할 수 있다. 그래서 사업장에서 안전은 노동자 개인적으로나 기업으로서도 매우 중요하게 추구해야 할 문제이다. 산업안전은 산업재해 발생의 위험성을 배제하여 안전을 확보하도록 하는 것이다. 산업재해는 예방을 잘 하면 그 발생을 방지할 수 있다.

일을 하다 다쳤다면 어떻게 해야 하는가. 이는 앞에서 말했듯이 산업재해에 해당하기 때문에 사무직이나 기술직이든, 사무실이든 공장이든, 상근직이든 비상근직이든, 청소년이든 노인이든, 어떤 형태의 노동자를 불문하고 산재보험이라는 제도에 의해 보상을 받을 수 있다. 산업재해보상보험이란 근로자가 업무와 관련하여 발생한 재해나 질병을 보상하기 위해 국가가 관장하는 강제보험이다. 사용자는 산재보험료를 근로복지공단에 납부하면 근로복지공단은 노동자의 업무상 재해나 질병에 대하여 사용자를 대신하여 보상을 하는 것이다.

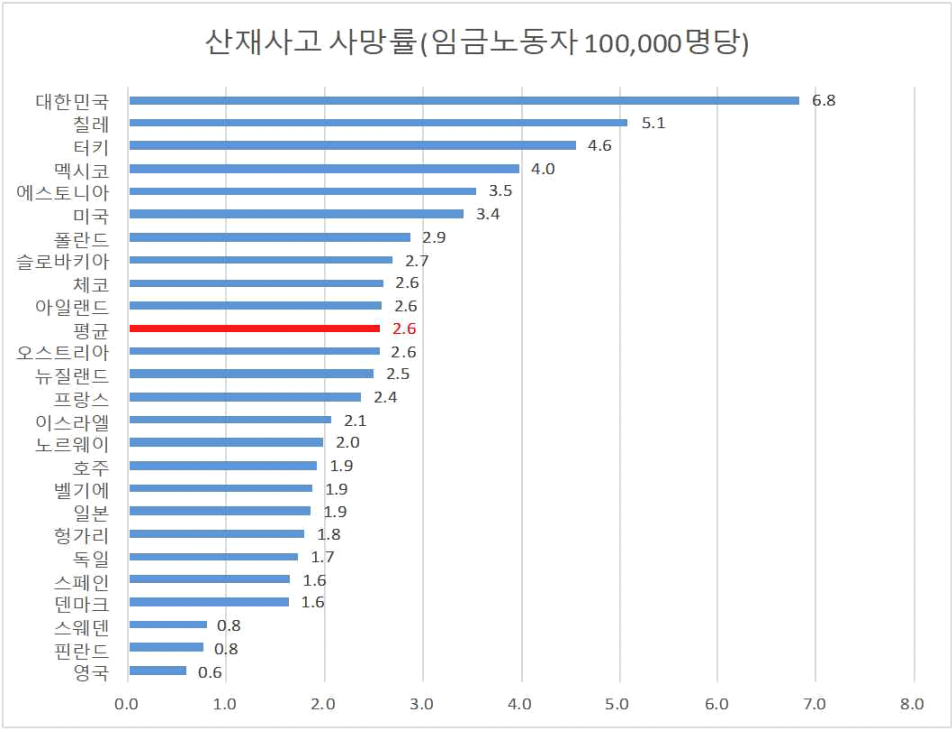
2) 우리나라 산재사망과 안전의식

우리나라 산재사망은 OECD 중에서 가장 높은 수준이다. 아래 그림을 보면 OECD 가입 국가의 평균 산재사고 사망률은 2013년 기준 2.6명(임금노동자 10만

명당)인데 반해 우리나라의 산재사고 사망률은 6.8명으로 전체의 1위를 달리고 있다. 이는 칠레, 터키. 멕시코 등의 국가들보다 높은 것이며 영국의 11배, 일본이나 독일의 5배에 달하는 비율이다.

이렇게 산재사고 사망률이 극히 높은 것은 산업안전에 대한 인식이 낮을 뿐 아니라 사고 예방을 위한 조치가 부족하기 때문이다. 그 예로서 사업장별로 근골격계 부담작업 유해요인조사 실시여부별 통계를 보면 알 수 있다. 근골격계 부담작업 유해요인조사 실시 분포를 보면 전수 조사 100,773개소 중 유해요인조사를 실시하고 있는 사업장이 19,129개소(19.0%)인 것으로 조사되었다. 이 실시 사업장 중에서 사업장 당 평균 근골격계 부담작업 수는 3.9개이고, 근골격계 부담작업 당 평균 근로자 수는 7.0명인 것으로 조사되었다.

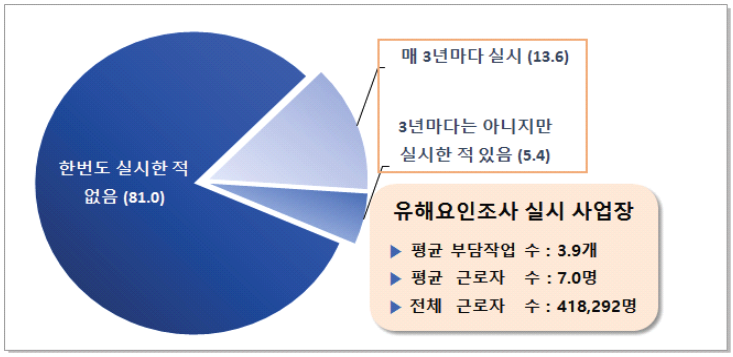
<표 4-27> OECD 주요국가의 산재사고 사망률(2013년 기준)



※ 자료 출처 : ILOSTAT
주: 산재사고 사망률은 십만 명 당 산재사고 사망자 수임

<그림 4-27> 유해요인조사 실시 현황 (전수조사)(2014)

(단위 : %)

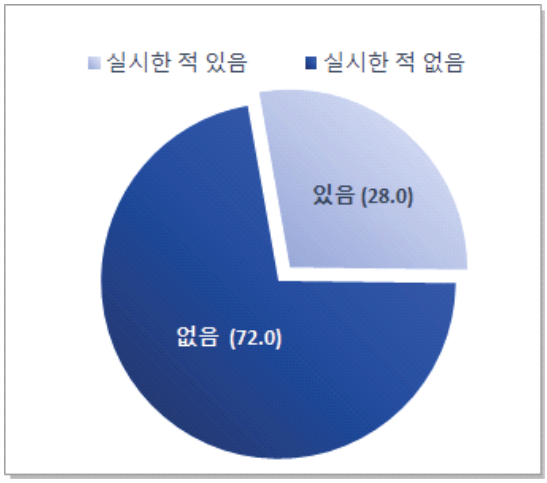


출처: 한국산업안전보건공단, 『2014년 전국 사업장 작업환경실태조사 보고서』, 2014.

또한 위험성 평가 실시여부별 분포 현황을 보면 전수조사에서 위험성 평가를 실시하고 있는 사업장이 35,494개소(28.0%)인 것으로 나타나서 매우 저조한 것으로 드러났다.

<그림 4-28> 사업장 위험성 평가 실시 유무

(단위 : %)



출처: 한국산업안전보건공단, 『2014년 전국 사업장 작업환경실태조사 보고서』, 2014.

3) 노동자 건강권

세계보건기구는 1995년 “모든 사람에게 건강을(Health for all)” 이라는 구호를 내걸면서 모든 사람의 건강 문제를 언급했다. 특히 일하는 사람의 건강을 따로 서술했는데 “세계의 모든 사람들은 건강하고 안전한 작업을 할 권리와 그들이 사회적, 경제적으로 생산적인 삶을 살 수 있게 해주는 작업환경에서 일할 권리를 갖고 있다.” 라고 표방하였다.

노동자건강권은 매우 광범위한 개념이다. 쉽게 생각할 수 있는 추락, 낙하, 전도와 같은 물리적, 화학적 유해요인으로부터 기인하는 신체적 위험 뿐 아니라 직무스트레스나 조직 문화에 따른 정신적 문제, 나아가 직장 내 차별과 같은 사회적 조건도 노동자 건강에서 다루는 문제가 되고 있다. 말하자면 노동자건강권은 노동 과정에서 사람들에게 보장되어야 할 건강권을 뜻한다. 일하다가 다치거나 병들지 않도록 보호받을 권리 뿐 아니라, 다치거나 병든 경우 적절한 치료와 재활을 받을 권리, 건강을 증진시킬 수 있는 보건의료 서비스를 제공받을 권리, 건강을 유지하고 증진하기 위해 노동 방식과 강도를 선택할 수 있는 권리를 모두 포함한다. 이를 위해 노동과정에서 건강에 영향을 미칠 수 있는 요인에 대한 알 권리, 위험하다면 노동을 중단할 권리, 노동과정에서 건강에 영향을 줄 수 있는 결정에 참여할 권리가 보장되어야 한다(최민, 2017).

4) 산재예방과 노동인권 개선

산재는 예방하는 것이 무엇보다 중요하다. 산재예방과 관련된 법체계는 ‘산업안전보건법’ 이다. 산업안전보건법은 산업안전과 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노동자의 안전과 보건을 유지・증진함을 목적으로 한다. 우리나라 산업안전보건법은 기본적으로 국가와 사업주의 책임으로 구성되어 있다. 이 법에 따른 사업주 책임은 1) 법에 따른 산재예방기준을 지킬 것, 2) 노동자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것, 3)

사업장의 안전·보건에 관한 정보를 노동자에게 제공할 것 등이다. 노동자의 권리는 이 책임에 대응하는 것으로 보인다.

사고를 예방하기 위해 산업안전보건법 상 규정해 놓은 작업중지권이 있다. 이는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때, 사업주는 작업을 중지하고 노동자를 대피시키도록 되어 있다. 문제는 산재 발생의 급박한 위험이 있는 때조차도, 작업 중지의 권리가 사업주에게 있다는 점이다. 산재 발생의 위급한 상황에 사업주가 작업을 중지시키지 않고 위험을 느낀 노동자가 직접 작업을 중단했다면 사업주가 이에 동의하지 않고 손해배상 청구를 하는 경우도 있다. 작업장의 사정은 작업을 담당하는 노동자가 제일 잘 알고 있기 때문에 노동자에게도 작업중지권을 부여함을 적극 검토해야 한다.

산업안전보건법은 사업주 의무 중심의 법이기 때문에 작업장에서 안전상의 조치와 보건상의 조치를 통해 노동자의 건강을 보호해야 한다는 것이 사업주의 의무사항이다. 이러한 안전상 및 보건상의 조치와 보호를 받을 권리 외에 노동자에게는 산업안전보건법 상 몇 가지 권리가 부여되어 있다. 우선 기본적 권리는 노동자의 알 권리이다. 사업주는 노동자들이 알 수 있도록 산업안전보건법 법령요지를 게시하고, 위험 표지를 해야 한다. 노동자가 사용하는 유해 물질로 인한 건강 장해의 종류와 예방법이 어떤 것이 있는지 알려줘야 한다.

안전보건교육을 받는 것도 노동자의 권리이며, 작업환경측정을 했다면 그 결과를 노동자에게 고지해야 한다. 산업안전보건 교육이 노동안전보건 문제에 대해 노동자들에게 지식을 전달하는 것을 중심으로 하고 있는데 반해, 노동인권 관점에서의 노동자 건강권 교육은 지식 전달을 넘어 노동자 건강권에 대한 이해를 높이고, 노동안전보건 문제를 바라보는 시각을 제공해야 한다.

<사례 1>

“직업병, 사회 공동의 문제… 해결책 함께 고민해야”

세계일보, 2018-08-06

“직업병이란 노동자, 기업만의 문제가 아닙니다. 건강한 사회를 만들기 위한 문제로

폭넓게 인식하고 함께 필요한 일을 해야 합니다.”

지난 1일 서울 중랑구 녹색병원에서 만난 양길승(69) 원진직업병관리재단 이사장은 아침부터 건강검진을 위해 내원한 환자들을 진료 중이었다. 현장에서 환자를 직접 만나는 한편 한국 사회에서 산업재해 및 직업병 문제를 어떻게 해결해야 할지에 대한 고민의 끈을 놓지 않고 있다. 그는 “작업환경을 잘 관리하면 작업장 내 노동자는 물론 작업장 주변의 주민들까지 잘 살게 돼 사회가 건강해진다”고 강조했다.

녹색병원은 산재·직업병·인권침해 피해자를 지원하기 위해 민간 차원에서 운영하는 공익병원이다. 이 병원의 탄생에는 아픈 역사가 있다. 역대 최악의 산업재해로 꼽히는 1988년 원진레이온 사태로 거슬러 올라간다. 경기 구리 소재의 원진레이온은 펄프에 이황화탄소(CS_2), 황화수소, 황산 등을 써서 인견사(실의 일종)를 만드는 업체였다. 이 업체에서 이황화탄소 중독으로 정신질환을 비롯한 뇌경색, 협심증 등 다양한 질환을 호소하는 노동자가 늘어났다. 결국 900명이 넘는 피해자가 발생했고 수백 명이 사망했다.

이후 수십 년간 진통을 겪으며 우리나라 안전보건제도 개선 및 안전보건공단 설립 등으로 이어졌다. 다른 한편에서는 원진레이온 폐업 뒤 피해자 지원·보상을 위해 원진직업병관리재단(1993년)이 세워졌고, 이후 녹색병원(2003년)이 개원했다. 양 이사장은 원진레이온 사태와 관련해 1980년대 역학조사에 참여한 것은 물론 현재에도 피해자들과 만남을 이어오고 있다. 그는 “의학적으로 ‘명백한’ 인과관계를 요구했던 직업병 인정기준이 직업경력과 병세의 인과관계를 증명하는 ‘상당한’ 인과관계로 바뀌도록 큰 획을 긋게 됐다”고 말했다.

원진레이온 사태는 예견된 것이나 다름없었다. 1930년대 미국에서 CS_2에 폭로돼 직업병 문제가 불거지자 해당 공장이 문을 닫고 일본으로 옮겨갔다. 1960년대 일본에서도 직업병 환자들이 발생하자 우리나라로 이전했다. 1993년 원진레이온이 폐업한 뒤에는 해당 장비와 기술은 중국으로 옮겨갔다. 글로벌 기업이 싼 노동력을 찾아 이동하면서 직업병을 옮기고 있다고 해도 과언이 아니다.

그동안 우리나라에서는 왜 직업병이 인정되기 힘들었던 것일까. 양 이사장은 몸소 경험했던 사례를 소개했다. 그가 과거 구로공단에서 의원을 운영할 당시 찾아온 환자들이 이상하게도 진찰 시 손을 잘 내밀지 않았다고 기억한다. 일하다가 손가락이 잘린 노동자들이었다. 프레스기에는 자동감식 기능이 있어 손가락이 잘릴 수 없는 구조인데 한 달이면 잘린 손가락이 숱하게 많았다. 양 이사장은 “멈추면 생산량이 줄어드니 자동감식기를 떼고 사고가 안 나기를 바란 것이 주원인이었다”며 “예방할 수 있는 것을 무

시해 반복재해로 만드는 양상은 요즈음도 크게 바뀌지 않았다" 고 지적했다.

건설현장 사고가 대표적이다. 지난해 건설현장에서 2만5649명의 산업재해자가 발생해 이 중 579명이 숨졌다. 양 이사장은 노동자의 3가지 권리가 보장돼야 한다고 설명했다. 바로 △알 권리 △참여할 권리 △거부할 권리다. 양 이사장은 "알 권리는 정보공개 등 각종 제도를 통해 어느 정도 보장됐고, 참여할 권리는 10% 미만의 조직률로 미약하기는 하지만 노동조합을 통해 실현할 수 있는데, 거부할 권리는 파업권과 관련된 부분이 있어 정부가 제대로 허용하지 않고 있다" 고 말했다. 건설인부가 추락해 사망한 현장에서 대책 및 재발 방지가 확정되지 않는 한 작업을 거부할 수 있어야 하는데, 이 부분이 잘 이뤄지지 않다 보니 같은 곳에서 다시 사망사고가 발생한다는 것이다.

원진레이온 사태로부터 30년이 흐른 올해, 삼성전자의 반도체 백혈병 노동자 피해보상과 관련한 합의가 이뤄졌다. 이 또한 10년이 넘는 시간을 소모해야 했다. 양 이사장은 "과거 사용자 입장에서 결정하던 직업병 인정기준이 좀 더 노동자 입장에서 판단될 수 있도록 공공의 역할이 중요하다" 고 밝혔다.

<사례 2>

심신(心身) 멍든 은행원, 산재보상 업무 입증 '하늘의 별 따기'

이투데이, 2018-08-09

업무상 가장 힘든 일 '고객응대'…우울증 기준 모호, 산재 승인율 고작 '33%'

[편집자주] 숫자를 추구하고 숫자로 기억되는 곳, 바로 은행이다. 6조6609억 원. 올해 상반기 6대 시중은행(KB국민・신한・우리・KEB하나・NH농협・IBK기업은행)의 당기순이익이다. 저마다 '영업1등'을 목표로 내세운 결과물이다. 평균 연봉 1억 원 육박. 은행원에 대한 탐욕적 색채를 입힌 불편한 이름표다. 이러한 이름표로 취업 준비생은 물론 대다수 직장인에게 선망의 대상이다. 그러나 이면에는 '리딩뱅크' 를 향한 과도한 업무와 끝없는 실적 경쟁에 목숨을 잃는 은행원이 있다. 고액 연봉 꼬리표는 은행 직원들의 노동을 가벼이 취급하고, 그들의 과로를 돈과 등가교환한 것처럼 간주하게 했다. 하지만 높은 임금도 법을 넘나들고 인간의 존엄을 상실한 노동을 정당화하긴 어렵다. '이투데이' 가 삶을 잃거나 포기하는 은행원의 현실을 들여다보고 문제와 해법을 고민한다.



은행원은 '감정노동자'다. 페르소나 뒤에 자신의 감정을 숨긴 채 고객 앞에서 웃는다. 은행이 외치는 '디지털화'에도 불구하고 맨 처음 고객을 끌어오는 수단은 결국 '영업'이기 때문이다. 직급에 상관없이 고객 모집에 나선다. "대리 때부터 미용실을 주 무대로 세탁소와 빵집 등을 영업 핵심 포인트로 삼았다. 평소에 꾸준히 들러 친하게 지냈고 끝내 고객으로 만들었다." 어느 시중은행장의 이 같은 발언은 은행이 영업에 얼마나 심혈을 기울이는지를 보여준다. 영업의 대상 '고객'은 은행원에게 가장 큰 스트레스 요소지만, 스트레스와 죽음의 '인과관계'를 증명하기는 쉽지 않다.

◇'감정노동자' 은행원… 애매모호한 인과관계 = 은행 직원들은 하나같이 '고객 응대'를 업무상 가장 힘든 점으로 꼽는다. 한 시중은행 영업점에서 일했던 A씨는 "꼭 점심시간 때만 되면 찾아와서 빨리 처리해달라고 행패를 부리는 고객이 있었다. 화내지도 못하고 속으로 분을 삼켜 욕만 늘었다"며 쓴 웃음을 지어 보였다. 또 다른 은행에서 일하는 B씨는 "은행이 기본적으로 서비스업이라 사람 대하는 것이 참 어렵다. 진상 손님이 이렇게 많은지 처음 알았다. 어떤 사람은 자기가 맡긴 돈이 많다고 갑질하고, 말도 안 되는 것을 해달라고 떼 쓴다"며 혀를 내둘렀다. 최근에는 영업점 인력이 줄어들어 1인당 고객 수가 늘어나 업무 부담이 크다고 한다.

돈을 관리하는 일이다 보니 일의 긴장도도 높은 편이다. 한 시중은행 직원 C씨는 처음 입사 뒤 1년 동안 마감이 끝나면 미친 듯이 쏟아지는 잠에 힘들었다고 한다. 갑자기 긴장이 풀린 탓이다. 그는 "은행원들 가운데 위염이나 위궤양, 허리디스크 등을 앓고 있는 사람이 상당수다. 처음 들어와서 놀란 것이 한 달에 1~2명 병가를 쓰는데 진짜 중병인 경우가 대부분이라는 점이다. 게다가 병가를 쓰면 인사부에서 승진을 안 시켜줘서 수술받기 직전까지 일하는 사람이 허다하다"고 토로했다.

그러나 스트레스로 인한 질병은 공단과 법원에서 산업재해를 인정받기 쉽지 않다. 대법원 판례에 따르면 업무와 질병 사이에 '상당한' 인과관계를 입증해야 한다. 문제는

‘상당한’의 모호함이다. 승인율이 75%에 달하는 교통사고 산재와 달리 뇌심혈관 질환이나 우울증 산재 승인율이 33%에 불과한 이유다. 서울 지역의 한 부장판사는 “중요한 것은 ‘업무 관련성’인데 그 기준이 모호해서 사실상 법원(재판부) 판단에 따라 달라진다”며 속내를 내비쳤다.

◇엇갈리는 판결… ‘근로시간’ 산정도 어려워 = 실제로 비슷한 사례에서 판결은 엇갈린다. 신한은행 지점장(1면 사례)의 유족은 1·2심 모두 졌다. 그러나 유족이 이긴 사례도 있다. NH농협은행 과장보였던 D씨는 2016년 사무실에서 일하던 도중 쓰러졌다. 곧바로 응급실로 옮겼으나 나흘 뒤 사망했다. 이 사건 역시 공단은 산재로 인정하지 않았고, 소송으로 이어졌다.

1심 재판부는 “소속 부서 조직 개편과 동료 직원들의 교체, 복잡하고 생소한 업무 내용, 재해 발생 직전 업무량 증가와 긴급한 업무상 문제 발생 등으로 과로와 스트레스가 적지 않았다”며 유족의 손을 들어줬다. 고용노동부 고시에 들어맞지 않는 점이 있었으나 “고시는 예시 규정에 불과하다”고 지적했다. 2심 재판부 판단도 같았다. 고용노동부는 발병 전 1주, 4주, 12주 동안 각 일정 시간을 초과해 일해야 한다는 등 산재 근무시간 기준을 정하고 있다. 그러나 재판부마다 이를 고려하기도 하고, 독자적으로 판단하기도 한다.

더군다나 은행은 그동안 ‘포괄임금제’에 묶여 있어 산재 판단 근거인 근로시간을 제대로 산정하기 어려웠다. 포괄임금제는 연장·야간근무 등 시간 외 근무수당을 일괄적으로 급여에 포함하는 제도다. 초과근무시간을 정확히 세지 않고, 뭉뚱그려 수당을 주는 방식이다. 그나마 최근 ‘주 52시간제’ 도입과 포괄임금제를 보는 엄격해진 법원 잣대 덕에 많이 사라지고 있는 추세라고 한다.

그러나 여전히 ‘핵심성과지표(Key Performance Indicator·KPI)’에 야근시간이 포함돼 눈치를 볼 수밖에 없다. KPI는 은행 직원 성과를 평가하는 핵심 지표다. 지점마다 야근시간(또는 일수)이 정해져 있어 기준을 넘으면 초과근무를 인정하지 않을 뿐더러 인사에 불이익을 받는다. 이 때문에 야근해도 수당을 못 받거나 일을 집으로 가져가는 것이 다반사다. 시중은행 직원 E씨는 “은행은 상품이 많아 다 공부하고 파악해야 고객에게 제시할 수 있다. 공부 안 하면 설명을 못 해 악순환이다”며 퇴근 이후에도 이어지는 일을 설명했다.

◇특수고용직, 산재 가입 ‘그림의 떡’ = 그나마 정규직이 대다수인 은행권은 사정이 나은 편이다. 보험설계사와 대출모집인, 신용카드회원 모집인 등 제2금융권 특수고용

직에게는 산재 가입은 여전히 ‘그림의 떡’이다. 특수고용직이란 위임・도급계약 형태로 일하는 개인사업자를 말한다. 법률상 사용자 지휘와 감독에서 벗어나 독립적으로 일하도록 하지만, 현실에서는 이들의 ‘근로자성’이 꾸준히 문제로 지적된다.

현행법상 특수고용직도 산재보험 가입 대상이다. 다만 이들에게는 ‘선택권’이 있다. 별도로 신청하면 산재보험에 가입하지 않을 수 있다. 고용노동부에 따르면 특수고용직 9개 직종의 가입률은 4월 기준 13%에 불과하다. 업계에서 특수고용직이 적극적으로 산재보험을 원하지 않는다고 보는 근거다.

그러나 속내를 들여다보면 단순하지 않다. 산재보험 가입을 주저하는 표면적 이유는 금전적 압박 때문이다. 보험설계사 간부급 한 직원은 “보험설계사 스스로 금전적인 부담 때문에 하지 않는 경우가 많다”고 말했다. 하지만 재해 발생 시 불이익을 받는 회사 눈치를 봐야 하는 탓도 있다고 한다.

산재가 불필요한 이유로 ‘공상처리’를 꼽기도 한다. 공상처리는 사고가 발생하면 노동자 개인 보험으로 처리하고 회사가 금액을 보전하는 방식이다. 회사는 보험료 상승 위험을 줄이고 노동자는 보상금을 받기에 산재보험 대안으로 운영됐다.

하지만 공상처리 이후 올라간 보험료는 결국 노동자 몫이다. 또 산재보험에 가입하면 받을 수 있는 재요양이나 장해 보상도 없다. 회사가 부도나거나 폐업하면 피해를 보상받을 길도 막힌다. 박사영 노무사는 “2~3일 짧은 입・퇴원을 하는 경우라면 문제가 없지만, 후유증이 생기거나 추가로 병원 진료나 치료를 받아야 하는 경우 공상 처리만으로 해결하기 어렵다”고 지적했다.

하종강 성공회대 노동아카데미 교수는 “특수고용 노동자들은 내용상 직장인이고 직접 고용될 때와 업무 내용에서 차이가 없다”면서 “아직 개인에게 산재 비용을 부담하게 하고 있다”고 비판했다. 근로복지공단 관계자는 “특수고용 노동자들의 보호도 당연히 필요하다”면서도 “산재 가입은 비용이 늘어나고 있어 도입은 신중히 이뤄질 필요가 있다”고 말했다.

<사례 3> 삼성 백혈병: 노동인권의 승리

1. 사건의 발단

삼성전자 반도체 기흥공장에서 근무하던 고 황유미(당시 22세)씨는 2007년 3월 6일 급성백혈병으로 숨을 거두었다. 고 황유미 씨는 입사한 후 1년 8개월 만인 2005년 6월에 ’급성 골수성 백혈병(혈액암)’이라는 진단을 받았다. 같은 공장에서 2인 1조로 일하고

있었던 고 이숙영 씨(1997년 입사)도 2006년 7월 백혈병에 걸렸다는 진단을 받고 한달 만에 서른 살의 나이로 숨지는 사건이 발생했다.

2007년 고 황유미 씨의 아버지 황상기 씨의 노력 끝에 2007년 11월 20일 노동・시민단체 20여 곳이 모여 '삼성반도체 집단 백혈병 진상규명 대책위원회'가 만들어졌다. 대책위는 반도체를 포함한 전자산업 분야 노동자들의 직업병 피해를 포괄하는 '반도체 노동자의 건강과 인권지킴이 반올림'으로 발전했다.

2010년 1월 황유미 씨의 아버지인 황상기 씨는 삼성전자 반도체 공장에서 일하다가 백혈병 등 희귀병에 걸린 4명과 함께 근로복지공단을 상대로 산재를 인정해달라는 행정소송을 제기하였다. 이에 대응하여 삼성전자도 대형 로펌 변호사 6명을 동원해 소송에 관여했다. 2011년 6월 23일 서울 행정법원은 고 황유미, 이숙영 씨의 백혈병 사망을 산재로 인정했다. 근로복지공단은 서울 행정법원의 판결에 승복하지 않고 항소하였다.

2012년 2월 6일 고용노동부 산하 산업안전보건연구원은 2009년부터 3년간의 조사를 바탕으로 '반도체 제조 사업장 정밀환경평가 연구' 결과를 발표했다. 이 조사에서 연구원은 "백혈병 유발 발암 물질인 벤젠, 포름알데히드, 전리방사선 등이 극미량 제2 부산물로 발생하고 폐암 유발인자로 알려진 비소도 노출기준을 초과해 발생한다"고 발표했다. 이 발표는 '노출허용기준에 미치지 않는다'는 단서를 달기는 했으나 반도체 생산과정에서 백혈병 유발 물질이 발생한다는 것을 확인하는 근거가 됐다.

2. 삼성 직업병 피해자 현황

	회사(사업장)	생산제품	제보현황(2015.9.2.)	
			제보	사망
삼성	삼성전자	반도체	182	59
		LCD	35	12
		삼성전자 DS부문 소계	**217**	**71**
		휴대폰, TV, 냉장고 등 전자제품	23	13
	삼성전기	전자부품	14	10
	삼성SDI	CRT, LCD, 휴대폰 부품 등	36	10
	테크윈, SDS 등	영상, 로봇, 정밀기기 등	3	2
	삼성 계열사(전자산업 분야) 소계		**293**	**106**
비삼성	**하이닉스, QTS, LG전자, 아남반도체 등**		**69**	**24**
총계			**362**	**130**

출처: 클립아트코리아

2015년 9월 기준 반올림에 중증질환 발생을 제보한 삼성 계열사 전자산업 분야 노동자는 293명으로 이중 사망자는 106명에 달한다. 사업장 별로는 반도체 사업부 소속이 압도적으로 많고 LCD 사업부(현 삼성디스플레이)가 그 뒤를 잇는다. TV, 휴대폰 등 여타 전자제품 생산 사업부에서도 적지 않은 수의 사망자가 발생했다.

반올림에 제보한 삼성전자 반도체 사업부의 중증질환 발병 노동자는 182명으로 그중 59명이 사망했다. LCD 사업부의 경우 총 35명의 제보 중 12명이 사망했다. 또 휴대폰, TV, 냉장고 등 전자제품 생산 파트에서도 23명이 제보해왔고 그중 13명이 사망했다. 이들이 앓은 질환을 보면 백혈병・재생불량성 빈혈 등 림프조혈계 질환이 가장 많고 그 다음으로 뇌종양, 유방암 순이다. 또 유산과 불임, 기형아 출산 등의 사례도 다수 제보됐다.

삼성계열사 뿐 아니라 하이닉스, LG전자, QTS, 아남반도체 등 전자산업 사업장에서도 69명의 제보자와 24명의 사망자가 나왔다. 이를 모두 합하면 전자산업 직업병으로 의심되는 중증질환 발병자는 총 362명으로 이중 130명이 사망했다. 반올림 측은 계속 사례 제보를 받고 있다.

3. 재해자 산재 입증 책임

이들 중 산재인정을 받은 이는 극소수에 불과하다. 현재 알려진 근로복지공단의 산재인정 건은 재생불량성 빈혈을 앓은 여성근로자(2012년 4월 인정) 와 기흥 반도체 공장에서 근무하다 유방암으로 숨진 김모 씨(2012년 12월 인정), 매그나칩 반도체 공장에서 백혈병으로 사망한 고 김진기 씨(2013년 3월 인정) 등 4건에 불과하다.

현 산재보험 제도는 피해자가 직접 업무환경의 유해성은 물론 업무상 질병과의 의학적 인과관계를 증명해야 하기 때문에 노동자에게 불리한 구조라는 비판이 많다. 특히 반도체 산업의 경우 설비, 화학 물질 등 업무환경에 대한 연구 자체가 거의 없고, 사측이 '영업비밀'을 내세워 밝히지 않는 부분도 많기 때문에 더욱 산재 인정을 받기 어렵다는 지적이 나온다.

또 백혈병과 뇌종양 등의 중증질환 발생 기전 자체가 의학적으로 명확하게 밝혀지지 않았기 때문에 업무 관련성을 입증하기 어려운 현실이다.

4. 조정위 '공익법인 설립' 권고

권오현 부회장의 사과 이후 삼성 직업병 피해자들을 대표한 반올림과 삼성전자 사이의 본격적인 협상이 시작됐다. 그러나 사과, 보상, 대책 이라는 세 의제를 두고 각각의 입장 차이가 커 타결을 이루지 못했다. 또 피해자 가족 일부가 당사자 보상 논의가 우선해야 한다고 주장하면서 별도로 삼성직업병가족대책위를 구성해 나서면서 협상 주체가 갈렸다.

가족대책위는 제3의 조정위원회 구성을 제안했고, 삼성과 반올림이 이를 받아들이면

서 조정위원회가 구성됐다. 조정위원회는 2015년 7월 23일 △ 삼성전자가 1000억 원, 한국반도체 협회가 '적정 규모 액수'의 기부를 해서 공익법인을 설립할 것 △공익법인이 환경・안전・보건・관리 분야 등 전문가 3인을 옴부즈맨으로 임명해 삼성전자 사업장을 점검해 개선방안을 권고할 것 △피해자와 그 가족에 대한 삼성전자 대표이사의 공개 사과 등 내용의 권고안을 내놓았다.

조정위는 보상 대상자를 '삼성전자의 반도체 및 LCD 사업장에서의 생산 등 작업공정, 관련 시설의 설치・정비 및 수리 등 업무에 2011년 1월 1일 이전부터 일하기 시작한 근로자'로 정했다.

5. 삼성, 독자적 보상절차 진행

반올림은 조정위의 권고안에 비교적 동의했지만 삼성전자와 가족대책위는 조정위의 중재안을 사실상 거부했다. 이어 삼성전자는 조정위원회가 제안한 공익법인 설립안을 거부하고 "1000억 원을 사내 기금으로 조성하겠다"며 독자적인 보상안을 내놓았다.

삼성전자가 2015년 8월 2일 발표한 보상안은 △독자적 보상위원회 설립 △보상금 지급과 예방활동, 연구활동 등을 위해 1000억 원을 사내에 기금으로 조성 △조정위가 권고한 보상 질병 12개 항목 중 유산・불임 군을 제외한 11개 항목에 보상 등이다.

반올림은 삼성이 조정위에 응하지 않고 독자 보상 절차를 강행하자 2015년 10월 7일부터 서울 서초구 삼성전자 본관 앞에서 노숙 농성에 들어갔다. 반올림은 "삼성이 하고 있는 보상은 삼성이 직접 대상을 심사하고 내용까지 정하는, 폐쇄적이고 일방적이며 한시적인 보상"이라며 "게다가 보상 대상에 있어서도 조정권고안의 내용과 달리 질병의 종류, 발병 시기, 업무 내용 등으로 상당수 피해자들을 배제했다"고 비판했다.

6. 삼성백혈병 분쟁 최종 중재안

피해자들과 삼성전자는 2018년 7월 중재위원회의 중재안을 조건 없이 수용하기로 합의한 만큼 지난 2007년 삼성전자 근로자 황유미 씨가 사망하면서 시작된 백혈병 분쟁은 11년 만에 마침표를 찍게 되었다.

보상대상자는 반올림 소속 피해자 53명을 비롯해 반도체 공장이 준공된 1984년 5월 이후 생산라인에서 1년 이상 근무한 현직자와 퇴직자 전원으로 정해졌다. 백혈병과 폐암 등 지금까지 반도체와 관련 논란이 된 16종의 암이 대상이 되었다. 또 다발성 경화증 같은 희귀질환 전체와 유산과 사산 등 자녀 관련 질환도 모두 보상받을 수 있게 되었다. 보상액수는 근속 기간과 질병 정도를 고려해 산정하되, 백혈병의 경우 최대 1억 5천만

원이 지급된다.

중재위는 또 삼성전자가 피해자와 가족들에게 공개 사과를 하고, 삼성전자와 반올림이 협의를 거쳐 이행 협약식을 개최하도록 하였다.

(출처: 다음백과, “삼성백혈병”에서 발췌)

[부록] 산업재해의 종류

(1) 업무상 사고

① 업무상 재해의 요건

- 근로계약에 의한 업무를 사용자의 관리 하에 수행할 때 사고가 발생하거나 상용자가 관리하는 시설물의 결함 또는 관리의 하자로 인해 사고가 발생하였을 것.

② 작업시간 중 사고

- 작업장 내에서 발생한 작업도중, 용변 등 생리적 필요행위, 작업준비, 마무리행위 등 작업에 필요한 부수적 행위도중 발생한 재해
- 근로자가 사업장내에서 천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고가 발생하여 사회통념상 예견될 수 있는 구조행위 또는 긴급피난 행위를 하고 있을 때 발생한 사고도 포함

③ 휴게 시간 중 사고

- 사업장 내에서 휴게시간 중 누구나 인정 할 수 있는 행위로 인해 발생한 사고
- 취업규칙 등을 위반하거나, 고의 자해 및 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 사상한 경우에는 인정되지 않음

④ 천재지변에 의한 사고

- 태풍, 홍수, 지진, 눈사태 등의 천재지변이나 돌발적인 사고가 발생할 우려가 많은 장소에서 근로자가 업무를 수행하거나, 휴식하거나, 작업시간 외 시간 중에 사업장내 시설을 자유롭게 이용할 때, 사업장내에서 자유롭게 출/퇴근하고 있거나 출 퇴근 중에 잠시 머무르고 있을 때 발생한 재해

⑤ 작업시간외 사고

- 사업주가 관리하고 있는 시설의 결함이나 사업주의 시설관리 소홀로 발생한 경우.

⑥ 출, 퇴근 도중의 사고

- 사업주가 소속근로자들의 출퇴근용으로 제공한 교통수단의 이용 중에 발생한 사고
- 사업주가 직접 제공한 통근차량이 아니어도 근로자가 통상 이용하고 있고, 사용자가 이를 묵인하고 있는 경우도 업무상 재해로 인정

⑦ 출장 중 사고

- 근로자가 사업주의 출장지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하고 있을 때 발생한 사고로 인한 재해의 경우
- 출장도중 정상적 경로를 벗어났을 때 발생한 사고, 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위로 인한 근로자의 사상은 업무상재해가 아님

⑧ 행사 중 사고 운동경기, 야유회, 등산대회 등 각종 행사에 참가 중 사고나, 행사 준비 중 사고로 재해를 입은 경우

- 사업주가 참여한 근로자를 출근한 것으로 처리하는 경우
- 사업주가 근로자에게 행사에 참여하도록 지시하는 경우
- 사업주에게 사전보고를 하고 참가를 승인받은 경우
- 통상적, 관례적인 행사에 참여하는 경우

⑨ 요양 중 사고

- 업무상 재해를 당하여 요양 중에 있는 근로자가 요양과 관련된 행위 중에 발생한 사고로 인하여 사상한 경우

(2) 업무상 질병

① 근로자의 질병에의 이환이 다음 각 요건에 해당되는 경우

- 근로자가 업무수행과정에서 유해요인을 취급하거나 이에 폭로된 경력이 있을 것
- 신체부위에 그 유해인자로 인하여 특이한 임상증상이 나타났다고 의학적으로 인정될 것
- 질병에 이환되어 의학적인 요양의 필요성이나 보험급여 지급사유가 있다고 인정될 것

② 업무상 부상으로 인하여 질병에 이환된 근로자의 상태가 다음 각 요건에 해당되는 경우 - 부상으로 인한 신체의 손상과 질병 간에 신체부위 및 시간적, 기능적 관련성이 의학적으로 인정될 것 - 부상의 원인, 정도 및 상태 등이 질병의 원인임이 의학적으로 인정될 것 ③ 업무상 질병 또는 그 원인으로 인한 사망 - 업무상 뇌혈관 또는 심장질환, 물리적인 인자로 인한 질병, 이상기압으로 인한 질병, 소음성 난청, 요통

5. 4차 산업혁명과 노동인권

1) 4차 산업혁명과 노동세계의 변화

4차 산업혁명의 시대가 현실로 다가오고 있다. 생산현장 곳곳에서 인공지능 로봇 등장하여 신속하고 정확하게 일을 하고 있다. 생산, 판매, 재고관리는 물론 영업, 회계, 마케팅, 인사관리 등 생산직, 판매직, 사무직 가릴 것 없이 모든 업종에 걸쳐 인공지능 로봇이 사람이 하는 일을 대체하고 있다. 또한 기존에 10명이 하던 일을 로봇 하나가 거뜬히 해치우고 있어 그야말로 생산성이 획기적이다.

또한 인공지능 로봇은 휴식, 휴가도 없고 각종 복지후생비용, 초과근로 임금, 상여금, 퇴직금 등 금전적 비용도 발생하지 않으며, 초과근로시간, 최저임금제 등 각종 노동관련 제도에도 적용되지 않는다. 게다가 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 4대 보험 가입에 따른 비용도 부담하지 않는다. 게다가 노동쟁의, 파업, 노무관리에 드는 비용도 크게 절감된다. 이윤 극대화를 추구하는 기업으로서는 관리하기 힘들고 비용이 많이 드는 사람 대신 인공지능 로봇을 쓰지 않을 이유가 없다.

<사례>

[오늘의 세상] **인공지능, 사무직까지 넘본다**

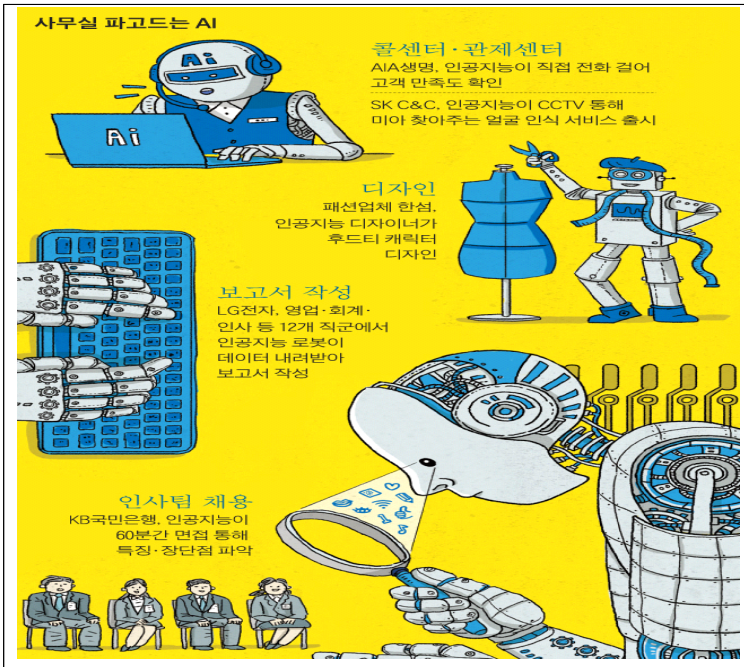
조선일보 2018.12.05.

LG전자 글로벌생산센터에서 일하는 이영학(33) 선임의 주요 업무 중 하나는 해외 TV·모니터 생산법인의 재고(在庫) 금액을 파악해 이를 며칠치 재고가 남았는지 재고일(日) 수로 환산하고, 기존 계획과 비교한 현황 보고서를 만들어 매일 각 법인에 보내주는 것이다. 이 일을 하는 데 한 달에 12시간이 소요됐다. 그는 '보고서 쓰는 인공지능(AI) 로봇' 덕분에 이 일에서 해방됐다.

LG전자는 지난 1월부터 사내에 보고서 쓰는 AI 로봇 시스템을 순차적으로 도입하고 있다. 현재 영업·마케팅·회계·인사 등 12개 직군의 총 120개 업무에 적용했다. 회사 시스템에 접속해 데이터를 확인하고 특정 양식의 보고서에 하나하나 입력한 뒤 메일 보내는 일까지 로봇이 대신해주는 것이다. LG전자 관계자는 "현재 로봇이 처리하는 일의 양은 사람이 월 3000시간 이상 일해야 할 수준"이라고 설명했다. LG전자는 현재 사무직을 대상으로 '주(週)당 40시간 근무제'를 적용하고 있는 만큼 '보고서 로봇'이 사람 19명(월 160시간×19명=3040시간)분의 일을 대신하고 있는 것이다. LG전자는 사내의 반응이 좋자 연말까지 100개 이상의 업무를 로봇에 추가로 맡길 계획이다. 직장인들 사이에서는 "이러다 인공지능이 우리 자리를 다 뺏는 것 아니냐"는 얘기도 나온다.

◇사무실 파고드는 인공지능

먼일로만 여겼던 '인공지능의 사무실 공습(攻襲)'이 점차 현실이 되고 있다. 기존의 콜센터·CCTV(폐쇄회로) 관제 업무를 넘어 로봇이 대체하기 어려울 것이라고 봤던 자재관리·회계·인사 업무까지 인공지능이 장악해가고 있는 것이다.



◇신입사원 채용은 이미 인공지능이 장악

요즘 대기업에서는 인사팀의 최우수 사원이 '인공지능'이란 말이 나온다. 신입사원 자기소개서 1만 장을 보려면 인사팀 직원 10명이 하루 8시간씩 7일간 매달렸어야 했는데 AI는 8시간이면 해치우기 때문이다. 자기소개서 하나를 보는 데 걸리는 시간은 3초다. 이 시스템을 도입한 SK하이닉스 관계자는 "인공지능과 실제 인사팀 간 평가 점수 오차가 15% 이내"라면서 "앞으로 꾸준히 자기소개서를 학습시켜 정확도를 높여갈 것"이라고 했다. 롯데그룹, CJ그룹 등 주요 기업도 서류 심사에 AI를 도입했다.

KB국민은행과 오리온은 면접 전형에도 'AI 면접관'을 활용하고 있다. 지원자가 카메라·마이크가 달린 컴퓨터 앞에 앉아 60분간 질문에 답하면 인공지능이 자주 쓰는 단어와 각종 테스트를 통해 지원자의 가치관과 특징, 장단점, 적합한 직군까지 파악해내는 식이다.

위의 사례에서 보듯이 인공지능 로봇 하나가 20명 분의 일을 거뜬히 해치우고 있다. 하나의 인공지능 로봇이 20명의 일자리를 대신한다는 것이다. 4차 산업혁명 시

대가 본격화하면 많은 일자리가 상실될 것이라고 각계에서 전망하고 있다.

세계경제포럼은 4차 산업혁명이 본격화하면 710만 개의 일자리가 소멸된다고 전망하고, 일각에서는 20년 내에 47.5%의 일자리가 감소한다고 전망한다. 또 극단적인 경우는 2030년이 되면 20억 개의 일자리가 감소한다고 주장하기도 한다. 물론 새로운 일자리가 창출되어 실제로 줄어드는 일자리는 그보다 적을 것으로 전망되나 증가폭보다는 감소폭이 월등하게 높다는 것은 누구나 인정하는 사실이다.

그러나 4차 산업혁명 시대에 등장하는 무인점포, 무인생산시설, 각종 무인수단 등은 소수의 관리직과 기술직 사람 자체를 필요로 하지 않는다. 때문에 새로운 일자리를 만드는 효과가 적을 뿐만 아니라 이전의 산업혁명 시대와는 달리 새로운 기술을 익히는 노동훈련 기간이 더 많이 소요되고 인공지능기술과 관련된 새로운 일자리의 진입장벽이 높아져서 새로 창출되는 일자리 수는 제한될 수밖에 없다.

2) 4차 산업혁명과 노동인권 증진 방안

4차 산업혁명에 의한 대량 일자리 상실은 일할 권리 즉 “모든 국민은 자유로운 직업 선택권과 근로권을 가진다는” 헌법의 정신에 위배된다.

헌법 제32조

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

② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.

③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.

④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

생산성, 효율성, 비용절감 등을 이유로 사람을 기계(로봇)로 대체하는 것은 인간의 가장 기본 권리인 ‘일할 권리’를 박탈하는 것이다. 앞의 노동의 기능에 대해 이야기했듯이 노동은 노동자 개인 및 가족의 생계유지 수단을 넘어 인류 향상과 사회 유지 발전의 원동력이다. 노동 없는 사회는 노동자 개인과 가족 뿐 아니라 사회 나아가 인류를 죽이는 것이나 다름없다.

그러므로 노동자의 일할 권리는 노동자 나아가 인간에게 없어서는 안 되는 최후의 보루 권리이다. 물론 기술발전을 멈출 수는 없다. 인류발전도 기술발전에 의해 이루어졌고 노동자의 생활향상도 기술발전에 의한 것임은 부정할 수 없다.

지금까지의 산업혁명은 많은 노동자의 희생을 바탕으로 하면서도 한편에서는 노동자에게 기회를 가져준 면이 없지 않다. 그러나 지금 진행되고 있는 인공지능 로봇은 노동자의 최후 보루 권리를 박탈하여 헌법이 보장하는 자유로운 직업 선택의 권리를 부정하고 있다.

그러므로 4차 산업혁명 시대의 노동인권은 노동현장에서 일어나는 각종 권리침해에 국한하지 않고 헌법이 보장하는 ‘일할 권리’를 지켜주는 보다 넓은 권리개념으로 확장되어야 할 것이다. 그러므로 기업이 사람(노동자)을 우선시하는 윤리경영, 기업의 사회적 책임 등이 크게 요구된다. 우선 인공지능 로봇과 사람(노동자)이 공존하는 기업, 인공지능을 도입할 때 노사가 합의하는 노사 상생의 기업이 되어야 할 것이다. 또한 일자리를 상실한 노동자가 새로운 일자리를 가질 수 있는 기회를 제공하고 기본적인 생활을 누릴 수 있도록 인공지능 로봇의 도입으로 크게 늘어난 이윤을 사회에 환원하는 로봇세 같은 제도적 장치를 마련할 필요가 있다.

제5장

노동존중 사회를 지향하며

제1절 노동존중사회란?
제2절 노동인권 증진의 성과
제3절 노동존중사회의 향후 과제
제4절 노동존중사회의 전망

제5장 노동존중 사회를 지향하며

제1절 노동존중 사회란?

노동존중사회라는 말이 화두로 떠오른 것은 최근의 일이다. 지금껏 노동이 존중을 받지 못했다는 것을 방증한다. 그동안 노동은 존중을 받기는커녕 경제적으로 차별을 받고 사회적으로 천대받았으며 정치적으로 억압을 받아 왔다. 아니 아직도 노동은 차별과 천대와 억압의 울타리를 벗어나지 못하고 있다. 즉 노동존중은 현재진행형이고 앞으로도 지속되어야 하는 미래지향형이다.

존중이란 타인이 우러러보거나 존경하는 상태가 아니라 상호인정의 문제이다. 인정은 사람을 사람으로서 대하는 것이다. 사람은 인격체이다. 노동자(노동하는 사람)도 사람인데 인격체로서 대하지 않는 것이 현실이다.

우리 사회는 오랫동안 군사정치가 지속되면서 노동억압 정책을 일관해 왔다. 이러한 노동억압 정책은 노동자의 기본권리를 박탈하고 박탈한 권리는 자본가-경영자에게 넘겨주었고 넘겨받은 권리는 권력으로 변모했다. 자본-노동 관계가 대등한 계약관계에서 권력관계, 주종관계로 굳어졌다. 속된 말로 노동자는 자본가-경영자를 받드는 존재로 굳어졌다. 이러한 관계는 민주화 이후에도 법적, 정치적으로 개선되었으나 현장에서는 아직 통용되고 있다.

또한 경제성장이라는 미명 하에 노동자들은 저임금생활을 유지해 오며 경제적으로 차별을 받았고 빈곤층이라는 낙인이 찍혔다. 아직도 우리 사회에서는 노동자=빈곤층으로 인식하는 경우가 많다. 때문에 고임금 노동자가 아닌 경우에도 스스로 노동자라 불리는 것을 꺼리는 경우가 종종 있다.

게다가 노동에 대한 편견 또한 불식되지 않고 노동하면 부정적인 이미지를 떠올리는 경우가 많다. 이는 전통적인 노동관이 그대로 남아 있는 데 연유한다. 노동과

밀접한 관련이 있는 것이 직업이다. 직업에 따라 사회적 지위가 결정되고 사회적 지위에 따라 정치적 권력 행사의 범위와 위력이 따라다니며 결국 부(富)를 낳게 된다. 요컨대 직업의 서열화는 직업과 직업 사이, 지위와 지위 사이의 권력관계를 낳는다.

하지만 모든 사회가 그런 것은 아니다. 독일어에서는 직업을 나타내는 단어로 Beruf가 있는데 이것은 원래 소명(召命)이라는 뜻을 가지고 있다. 이 말은 유럽 종교개혁기에 목사들에게만 사용되는 어휘였다. 즉 하느님이 내리는 명령이라는 뜻이다. 그러나 루터는 돈을 받고 일하는 모든 직종에 이 단어를 사용하면서 지금까지도 독일에서 같은 의미로 사용되고 있다. 이에 따르면 모든 직업은 하느님에 뜻에 의한 천직(天職)이다. 하느님이 내린 직업은 공평하고 어떤 직업이든 하는 일, 노동을 서로 인정한다. 즉 독일에서는 어떤 직업을 갖든, 교사든 의사든 청소부든 미장공이든 은행원이든 모두 공정하게 대우한다.

우리말에도 “직업은 천직(天職)”이 있었는데 요즘 그런 말을 하는 사람을 찾아보기 힘들다. 2장에서 살펴보았듯이 오히려 노동하면 천직(賤職)을 떠올린다. 우리 사회에서는 직업에 따라 사회적 지위와 정치적 권리와 경제적 부가 결정되고 직업에 따라 사회경제적 차별이 형성 강화되고 있다.

때문에 이러한 직업관의 해소 없이는 즉 서로의 직업을 인정하고 존중하지 않으면 각자가 하는 일(노동)에 대한 존중은 요원한 일이 될 것이다. 그러므로 노동존중 사회를 이루기 위해서는 우선 각자의 직업에 대한 인정과 존중이 선행되어야 할 것이다. 이를 위해서는 직업선호도 조사 같은 것은 지양하고 각 직업이 갖는 장점, 의미, 사회기여 등을 우선적으로 가르치고 격려해주는 메커니즘이 구축되어야 한다.

유망직업 같은 표현은 다른 직업을 퇴조직업, 사양직업으로 인식하고 기피하는 결과를 가져온다. 그렇게 되면 비유망직업에 종사하는 노동자는 사회적으로 인정받지 못하거나 스스로 대인관계에서 자신감을 갖지 못하게 된다. 그러므로 노동자가 경제적으로 차별받지 않는 것도 중요하지만 사회적으로 인정받게 하는 것이 중요하다.

경제적 차별 해소는 노동운동 등을 통한 집합적 노력이나 때로는 제도적 개선을 통해 이루어질 수 있다. 사회적 인정을 위해서는 그러한 집합적 노력과 제도적 개선도 필요하지만 그것만으로는 충분하지 못하다.

제2장 청소년 인식 조사에서 보았듯이 어릴 적부터 노동에 대한 긍정적 이미지 조성을 위한 생활화가 이루어져야 할 것이다. 직업교육을 기술교육에서 접근할 것이 아니라 직업의 역할, 직업-노동의 관계, 노동의 사회적 기여 등에 대한 교육을 병행해야 할 것이다. 독일의 예에서 보았듯이 소명으로서의 직업은 하루아침에 이루어진 것이 아니다. 노동존중 사회 성취는 오랜 시간에 걸친 역사적 과정이다.

제2절 노동인권 증진의 성과

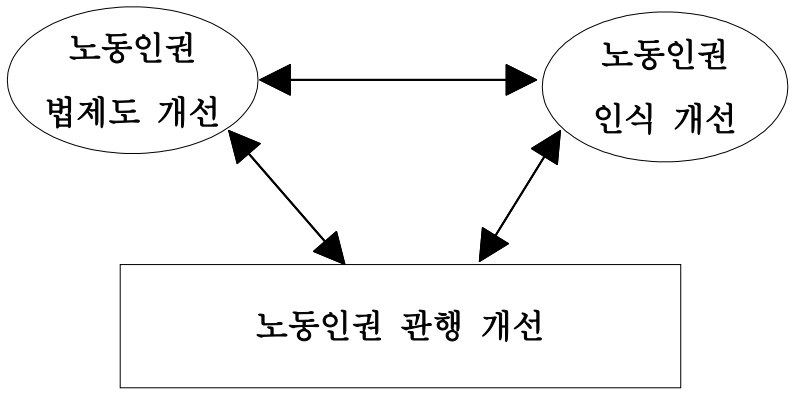
제4장에서 각 분야별로 노동인권 증진방안을 제안하였다. 그 노동인권 증진의 대상이 되는 항목이나 주체를 열거하면 다음과 같다.

1. 노동권리별 노동인권
   1) 한국 노동인권 증진 약사(略史)와 현주소
   2) 일할 권리
   3) 노동자의 근로조건과 근로기준법
   4) 노동조합과 노동3권
   5) 실업자의 사회보장권
2. 노동주체별 노동인권
   1) 청소년의 노동인권
   2) 여성의 노동인권
   3) 장애인의 노동인권
   4) 이주민의 노동인권
   5) 비정규직의 노동인권
3. 현장 속에서의 노동인권
   1) 감정노동과 노동인권
   2) 돌봄노동과 노동인권

3) 갑질문화와 노동인권
4) 산업안전과 노동인권
5) 제4차산업혁명과 노동인권

이 중에서 노동권리별 노동인권 증진방안은 주로 법제도적 측면에서 개선방안들을 논의하였고 노동주체별 및 현장 속에서의 노동인권 개선방안은 주로 인식이나 관행 측면에서 개선방안을 논의하였다. 따라서 노동인권 개선방안은 법제도 개선, 인식 개선 및 관행 개선 중 하나 또는 그 이상의 방향으로 제안되고 있다. 노동인권 증진의 패러다임을 그림으로 나타내면 <그림 5-1>과 같다. 노동인권 개선의 최종 목표는 노동인권 관행 개선이어야 하는데 법제도 개선을 통해서 결국 관행 개선으로 진행될 수도 있고 인식 개선을 통해서 관행 개선을 달성할 수도 있다. 또한 법제도 개선은 인식 개선에 기여할 수 있고, 반대로 인식 개선은 법제도 개선을 촉진할 수가 있다. 역으로 노동인권 관행 개선으로부터 법제도 개선이나 인식 개선으로 진행은 가능한가. 많지는 않지만 가능하지 않다고는 말할 수 없다. 예를 들어 종업원에게 언어폭력을 행사하다가 기소되어 법적 제재를 받았던 경험이 있는 회사 대표가 향후에 종업원에게 함부로 폭언을 해서 안 되겠다고 하는 인식의 변화가 생길 수 있다면 관행 개선으로부터 인식 개선의 결과로 발전되어 갈 수 있다. 또한 법적 다툼과 제재의 결과가 빈번해지면서 법제도의 변화도 촉진될 수 있다.

<그림 5-1> 노동인권 증진의 패러다임



이와 같이 노동인권의 법제도 개선, 인식 개선, 관행 개선은 서로 유기적인 관계를 가지고 있기 때문에 한 쪽에서 개선이 다른 쪽의 개선을 촉진할 수 있다. 그래서 제4장의 노동인권 개선 방안들은 이 세 가지의 개선 측면 중 하나 또는 둘 이상에서 기술하고 있는 것이다.

노동인권 개선 방안이 효과성을 발휘한다면 법제도 개선으로 나타나기도 하고 인식 개선으로 타나나기도 하는데 궁극적으로 관행으로 나타나게 된다. 말하자면 노동인권 개선의 성과는 노동인권의 인식과 관행의 변화로 나타나는 것이다. 이것은 앞 절에서 설명하고 있는 노동존중 사회로 한 걸음 다가가는 것을 의미한다.

노동인권의 증진으로 노동현장에서 노동자나 사용자의 인식이 변하고 일하는 방식과 노사관계 및 상하관계의 긍정적인 변화가 발생하면 여러 가지 혜택과 사회적 기여를 바라볼 수 있다. 우선 개개 노동자는 직장에서 삶의 질을 개선하는 성과를 얻을 수 있다. 노동자는 사용자나 직속 상사로부터 인간적인 대우를 받고 주어진 업무를 자발적이고 창의적으로 일을 할 수 있기 때문에 노동 삶의 질(Quality of Work Life)을 개선하는 혜택을 얻게 된다. 또한 법제도적 측면에서 노동인권 개선으로 노동시간과 노동대가인 임금의 개선이 나타나게 되면 물질적 처우 개선으로 노동 삶의 질이 개선될 수 있다. 따라서 노동인권의 개선은 정신적 혜택과 물질적 혜택을 모두 수반하는 노동 삶의 질 개선에 기여할 것이다.

한편 노동인권의 증진은 개인을 넘어 사회적으로 인간존중이라는 보편적 가치정립과 선진사회로의 발전에 기여할 것이다. 노동자가 기계의 부속품이 아닌 인격체로서 대우를 받고 인간존엄을 실현하는 보다 선진화된 직장과 사회로 발전을 보게 된다. 사회의 보편적 가치로서 노동인권과 인간존중이 사회 구성원들에게 자연스럽게 보편적으로 받아들여지는 사회는 분명 좋은 사회, 선진 사회임에 틀림이 없다. 갑질 없는 평등한 사회, 성폭력 없는 안전한 사회, 청소년 노동자의 착취가 없는 건전한 사회는 노동인권이 보장되는 사회이고 모든 사회 구성들이 그러한 가치를 실현하기 위해 노력하는 사회이다. 그래서 노동인권의 증진은 사회발전에 기여하고 모든 국민의 행복에 기여하게 될 것이다.

제3절 노동존중사회의 향후 과제

노동인권이 존중되는 사회는 가만히 있는다고 주어지는 것이 아니다. 노동인권 관련 법만 만든다고 해서도 달성되는 것이 아니다. 사회를 구성하고 있는 핵심 사회적 파트너들이 각각 필요한 소임을 다 해야지 한 걸음씩 나아가서 종국적으로 노동존중사회를 건설할 수가 있다. 따라서 여기서는 핵심 사회적 파트너인 정부, 고용주, 노동자가 각각 해야 할 과제를 정리하고 실천할 수 있도록 촉구할 필요가 있다.

1. 정부가 해야 할 과제

노동존중사회를 지향하며 정부가 해야 할 세 가지의 역할은 정책과 제도를 통해 이끌어 가야 하는 역할이 있고 현장에서 노동인권이 지켜지고 존중되도록 지원하는 역할, 그리고 취약계층에 대한 교육이 있다. 먼저 노동인권을 총괄하는 부서에서 노동인권 관련 법을 정비하고 제도적으로 미비한 부분도 보완하는 등 법제도적 측면에서 견인하는 노력을 해야 할 것이다. 이를 위해서는 다양한 분야와 계층의 노동자와 사용자를 대상으로 노동인권 실태조사를 실시하여 현장의 실태와 의식을 파악할 필요가 있다. 이러한 현장의 실태와 의식조사를 토대로 법제도가 미흡한 부분을 발굴하고 관련 법제도를 보완하고 발전시킬 몫은 바로 정부가 할 일이다.

노동인권보호가 현장에서 제대로 실시되고 있는지 확인하는 것도 정부가 할 일이고 제대로 실시되고 있지 않는 현장에 대해서는 노동인권이 존중되고 보호될 수 있도록 지원해 줘야 한다. 이럴 때 흔히 사용되는 용어는 지도와 감독인데 정부는 지원이라는 용어에 오히려 익숙해져야 한다. 정부가 권력의 우위에서 국민을 지도하고 감독하는 것은 시대착오적 발상이며 노동인권에 관한 한 더욱 그러해서는 아니 된다. 평등과 봉사의 정신으로 정부는 노동인권이 잘 보호되고 존중되도록 현장을 지원해야 할 것이다.

또한 정부는 취약계층에 대한 노동인권교육을 제공해야 한다. 청소년, 여성, 고령자, 장애인, 비정규직, 이주민 등 취약계층이 노동인권교육을 받을 수 있는 기회

를 정부나 공적 기관에서 마련해 주어야 한다. 정부는 취약계층 노동자를 고용하고 있는 고용주에 대해서도 노동인권교육을 실시하여 기업이나 조직의 책임을 지고 있는 사람이 노동인권에 대한 인식을 확실히 가질 수 있게 해야 한다.

2. 고용주가 해야 할 일

노동자를 고용하고 있는 고용주는 무엇을 해야 하는가. 사실 고용주야 말로 노동인권을 존중하고 보호해야 할 장본인이다. 금전적 보상차원에서 노동자의 처우를 보장해야 하고 안정된 일자리를 보장하는 임무는 고용주만이 할 수 있다. 또한 노동자를 생산설비나 소모품과 같은 요소로 보지 않고 인격체로 간주하고 그에 맞는 대우를 하는 임무도 고용주만이 할 수 있다.

고용주는 자신이 노동자를 대상으로 이러한 임무를 해야 하는 것 이외에 노동인권존중의 조직문화를 만들어가야 할 임무도 있다. 조직 내에서 상급자가 하급자의 인권을 존중하고 남성 노동자가 여성 노동자에게 성평등 대우를 하고 정규직 노동자가 비정규직 노동자를 인격적으로 대우하는 등의 노동인권존중 문화를 정착시키도록 노력할 임무는 고용주가 해야 할 몫이다.

3. 노동자가 해야 할 일

노동인권의 주체인 노동자는 그냥 노동인권보호를 받기만 하면 되는가? 노동인권이 잘 유지되고 발전하기 위해서는 노동자도 해야 할 일이 있다. 먼저 노동자 스스로 노동인권이 무엇인지, 어떻게 행동해야 할지에 대한 교육을 받아야 한다. 현재 청소년을 대상으로 한 노동인권교육은 학교에서 일부 시행되고 있으나 직장 내에서나 학교 밖에서는 잘 이루어지고 있지 않다. 하물며 일반 성인 노동자는 거의 교육을 받고 있지 않는 현실이다. 특히 청소년, 여성, 고령자, 장애인, 비정규직, 이주민 등 취약계층이 노동인권교육을 받을 수 있는 기회가 마련될 수 있도록 스스로 요구해야 하며 정부나 공적 기관에서 교육기회를 제공해야 한다.

사실 노동자 개개인이 노동인권교육에 대한 필요성과 요구를 제기하기는 어렵고 노동인권의 상담 및 지원서비스를 찾아가서 도움을 얻는 것이 매우 현실적일 수 있다. 노동자가 적극적으로 상담 및 지원서비스를 찾아서 활용하는 것이 필요하지만 시간적으로 거리상 어려움이 있을 경우 온라인을 통해서 지원을 받도록 노력해야 하고 관련 기관이 그러한 온라인 서비스를 제공해야 한다.

노동자의 단체인 노동조합이 노동자를 위해 해야 할 일들이 있다. 앞에서 말한 노동자의 노동인권교육과 지원서비스를 제공하는 것이다. 기업별 노동조합은 최소한 자신의 조합원들을 대상으로 노동인권교육과 지원서비스를 제공해야 한다. 산업별 노동조합과 지역별 노동조합은 보다 넓은 범위의 노동인권교육과 지원서비스를 담당할 필요가 있다. 이때 이러한 상급 노동조합은 자체의 조합원만을 대상으로 하지 않고 그 노동조합이 미치는 범주 내의 비조합원을 대상으로 한 교육과 서비스를 제공하는 사회적 책임을 다 할 필요가 있다.

제4절 노동존중사회의 전망

우리나라는 노동인권의 측면에서 어느 수준에 와 있을까? 노동인권 관련 사회적 파트너들인 정부, 고용주, 노동자를 대상으로 실태와 인식조사를 통해 그러한 노동인권 수준이 측정될 수 있지만 당장 실시할 수는 없고 전문가적 시각에서 평가해볼 필요가 있다. 과거 개발경제 시대에 비해서는 현재 이렇게 노동인권이 거론되고 노동인권 증진을 위해 노력하고 있는 사실을 봐서라도 분명히 노동인권에 대한 관심이 높아졌고 노동인권의 수준 또한 높아졌다는 것은 부인할 수 없다.

국제적으로 평가해볼 때 우리나라의 노동인권 수준은 어떠한가? 국제 ILO의 노동인권 관련 협약에 일부만 비준되어 있음을 볼 때 아직 노동인권 수준이 낮은 것으로 평가된다. 유럽 국가들의 노동인권 관련 교육을 시행하고 있는 내용과 정책을 살펴봤을 때 우리나라의 노동인권 교육은 초보 수준임을 볼 수 있다. 따라서 국제적으로 노동인권 수준을 가늠해보면 우리의 노동인권 수준은 여전히 낮은 수준임을

알 수 있다.

사회는 끊임없이 변하고 있다. 노동인권 수준도 현재 이 자리에서 머무르지 않고 변하고 발전해 갈 것으로 기대된다. 그 변화의 속도와 방향은 우리가 노력하는 만큼 결정될 것이다. 노동인권의 최저치가 "0"이고 최고치가 "10"이라고 할 때 우리는 어쩌면 2나 3의 수준, 또는 4나 5의 수준에 와 있을지도 모른다. 우리는 궁극적으로 9나 10의 수준으로 발전해가야 할 것이다.

인간 노동자로서 살기 좋은 사회, 노동존중사회를 우리는 갈망하고 지향하고 있다. 사회구성원이 인간과 노동존중에 대한 열망과 노력을 하는 한 노동존중사회의 실현이 한 발자국씩 나아갈 것이다. 우리 경제가 괄목할 만하게 성장하고 생활수준이 현격히 높아져서 물질적으로는 선진국 대열에 들어서는 것으로 보인다. 하지만 인간과 노동을 존중하는 정신적 수준은 상대적으로 낮은 수준임을 알 수 있다. 명실공히 우리 사회가 선진 사회로 가기 위해서는 이러한 정신적, 문화적 측면에서 보다 큰 노력이 있어야 할 것이다. 노동존중사회는 우리의 의지와 노력에 달려 있다는 것을 명심해야 한다.

참고문헌

강성태. 2018. “노동권; 보호의 확대와 연대의 촉진,” 『노동존중사회: 21세기 한국의 노동과 사회발전 토론회 발표문』, 주최: 한국사회학회/대통령소속 경제사회발전노사정위원회.

강순희. 1998. 『한국의 노동운동—1987년 이후 10년간의 변화』, 한국노동연구원,

고용개발원, 2016, 『장애인 경제활동 실태조사』

고용노동부. 2017.『고용보험백서 2017』.

_____. 2018.『고용노동백서 2018』.

_____. 『고용형태별 근로실태조사』, 각년도

구정화·설규주·송현정. 2004. 『교사를 위한 학교 인권교육의 이해』, 국가인권위원회.

국가인권위원회, 2017a, “특수형태근로자 현황자료”

_____. 2017b, 「직장 내 괴롭힘에 대한 실태조사」

국가인권위원회. 보도자료(2017.10.13.). 유엔 사회권규약위원회 4차 최종견해 관련 국가인권위원장 성명.

금재호 외. 2016. “비정규직 목표관리 로드맵 마련을 위한 기초연구,” 고용노동부.

김근주. 2016. “국제기준의 근로조건 규율 - ILO 협약을 중심으로,” 한국노동연구원.

김금수. 1988. “노동교육의 발전과 노동교육의 임무”, 한국노동교육협회.『노동조합의 길』제1호. 서울: 도서출판 한결.

김금수・박현채 외. 1985.『한국노동운동론』 1, 미래사.

김기우・김상호・송태수. 2015. “개별적 근로관계법에 관한 사적(史的) 고찰-한국노총의 대응을 중심으로,” 한국노총중앙연구원.

김기헌. 2011. “세계의 시민교육, 더불어 사는 능력과 시민교육.” 『시민교육』, 4, pp.54-59.

김민호. 1994. “한국 현실에 적합한 노동교육 모형 탐색 — 노동교육의 용어와 쟁

점에 관한 비판을 중심으로”,『제주교육대학교 논문집』제23집

_____. 1997. “노동교육운동에 관한 연구 — 인천 ‘노동자대학’을 중심으로”, 『현장에서 미래를』, 한국노동이론정책연구소. 1997/10월호

김민호 · 김승곤 · 이원보 · 박혜경 · 이광석. 2001. “한국 노동교육의 실태와 발전 방안 수립에 관한 연구,”『서울 : 한국노동사회연구소』

김선수(법무법인 시민 변호사; 현 대법관). 2018. 기조강연문 “노동존중 사회를 위한 검찰의 역할,”『대검찰청 · 노동법이론실무학회 공동학술대회』, (2018. 4. 27.)

김성희, 2011, “비정규직의 쟁점과 해결방안”, 대한민국 국회 사무처

김성희 · 이철, 2011, “복지국가체제와 고용체제: 이론적 검토와 한국에서 적용문제”, 사회정책연합 공동학술대회 발표문

김수곤. 1990.『노동교육의 평가와 발전방안 연구』, 한국노동교육원, 연구자료 90-05

김수현, 2013, “노동시장 내 여성 고용 차별을 줄이기 위한 정책” 새로운사회를 여는연구원

김승한. 1988. “산업사회와 노동교육-사회교육의 관점에서,”『사회교육연구』13, pp.101-113.

김엘림 · 윤애림. 2015.『근로보호법』. 한국방송통신대학교출판부.

김유선. 2017. “비정규직 규모와 실태.” KLSI ISSUE PAPER 제14호. 한국노동사회연구소.

김윤환. 1990. “한국노동교육의 이념과 기본 방향,” 한국노동교육원.『한국노동교육의 진단과 발전과제』(창립1주년 기념 세미나 종합보고서), pp.3-26.

김윤환 · 김낙중, 1971.『한국노동운동사』, 일조각.

김자영. 2012. “청소년 인권의식의 유형 및 영향요인에 관한 연구.” 서울대학교 대학원 박사학위논문.

김장한 외, 1989,『80년대 한국노동운동사』, 도서출판 조국.

김정호. 2003. “학교노동교육의 국민교육적 의의와 방향,”『국민기초노동교육 심포지엄 — 학교노동교육의 강화 방안』발표문. 한국노동교육원.

김형식. 1997. 『시민적 권리와 사회정책』. 중앙대학교출판부.

노동부, 2007, 『비정규직법 이해』, 2007. 4

마르셀 스트루방, 2003. 『노동사회학』, (박주원 옮김), 東文選.

민주화운동기념사업회. 2002.『민주시민교육의 개념과 쟁점: 민주시민교육 기초조사 분석 연구사업보고서』, 서울.

박덕규. 1998. “영국의 교원양성과 교원양성기관 평가에 대한 토론”. 『한 · 영 교육 정책 공동세미나』. 연구보고 RR 98-11. 한국교육개발원 · 주한영국문화원.

박래영. 1995. “세계화를 위한 노동교육의 이념과 역할,”『한국노동교육원, ’95 연구보고서』.

박장현. 2003, “독일 학교노동교육 실태”, 한국노동교육원, 『선진 5개국 학교노동교육 실태』. KLEI 실태보고서 03-2.

박창규. 1988.“노동교육의 교과과정과 평가.”『사회교육연구』. 13, pp.114-123

배화옥 외. 2016. “인권과 사회복지,”『국가인권위원회 기획』. 나남.

법무부. 2017.10.12. 『제3차 국가인권정책기본계획 2017-2021』.

서울특별시교육청 (송태수·이원희 외). 2018. 『서울학생 노동인권 실태조사』.

서인영. 1988.『노동자 교육을 어떻게 할 것인가?』. 서울 : 이성과 현실사.

송태수. 2004. “국민노동교육의 필요성과 과제”, 『국민의 노동의식 구조와 노동교육적 과제』, 발표문. 한국노동교육원.

송태수 · 김기홍 외. 2006. “학교노동교육 내실화를 위한 정책대안 연구” 『노동부 용역보고서』, 2006.7, 연구기관 : 한국노동교육원.

쉬피오, 알랭(Alain Supiot). 2017. 『노동법비판』. (박제성 역), 서울: 도서출판 오래.

아시아이주문화공간 오늘 블로그 자료(https://immigrant.tistory.com/m)

양민석 · 송태수. 2013. “독일 대학원 석사과정의 교육-노동시장 연계 실태 분석과 시사점,”『세계지역연구논총, 31(3)』.

엥겔스. 1988.『영국노동자계급의 상태』, 박준식·전병유·조효래 옮김, 世界.

여성가족부. 2016. 『2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사』.

여성신문, “여성 돌봄노동의 유형” 2018. 3. 8

오해섭 · 박정배, 2013, “아동·청소년의 민주시민역량 국제비교 및 지원체계 개발 연구(Ⅲ) : 정책분야 지원체계 구축 방안” 『한국청소년정책연구원. 연구보고3-R15』.

윤애림. 2017. “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제.” 『노동리뷰』 (2017/11). 한국노동연구원.

_____. 2017a. “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제 – 결사의 자유 위원회 권고 이행을 중심으로.”『노동법학』 (64). 2017/12.

이도수. 2000. “영국의 학교교육과 교사양성제도. 세계의 학교교육과 교사양성교육”. 『경상대학교 사범대학 중등교육연구소』. 교육과학사.

이병희. 2018. “근로빈곤 특성과 한국형 실업부조 도입 방향” ([제5차 사회안전망개선위원회 전체회의] 발제자료(2018.9.14.)

이상윤. 2017. 『노동법』 (15판). 파주: 법문사.

이승욱. 2017. “국제노동기준의 동요 – 결사의 자유와 파업권의 관계.” 『노동법학』 (62). 2017/6.

이정환·노병일·변보기, 2001. 『산업복지론』, 대학출판사

이주영. 2017. “사회권규약의 발전과 국내적 함의.” 조국 편저. 『사회권의 현황과 과제』. 경인문화사.

이현경. 2003. “영국 학교노동교육 실태,” 『선진 5개국 학교노동교육 실태』. KLEI 실태보고서 03-2, 한국노동교육원.

임지선, “감정노동자 보호법 금융사 4곳 중 3곳서 유명무실”, 2018. 9 경향비즈

장지연. 2017. “취약노동자는 누구인가 : 최저임금과 실업보험을 기준으로.” 통계청. 『한국의 사회동향』.

_____. 2018. “노동존중사회의 사회적 시민권.”『노동존중사회: 21세기 한국의 노동과 사회발전』 토론회 발표문. 주최: 한국사회학회/대통령소속 경제사회발전노사정위원회. (2018.3.20.)

장홍근 · 정승국 · 오학수, 2009. 『숙련개발체제와 노사관계』, 한국노동연구원.

전국민주노동조합총연맹(민노총). 2001.『다섯 나라 노동교육 사례와 한국노동교육

과제 연구』, 서울 : 민주노총 교육선전실.
정다운, 2018, “중증장애인 노동권 실태와 개선방향”, 참여연대 사회복지위원회
정우현. 1988.“노동교육의 사회교육적 의의”.『사회교육연구』13, pp.133-146.
정우현 · 권두승. 1997. “한국 노동교육의 현황과 발전과제”, 서울 산업대학 산업교육연구소,『공업기술교육』80(1997. 11).
조경배. 2015.“결사의 자유 관련 ILO 핵심협약 비준을 위한 법제개선 및 실천방안.” 국가인권위원회/국회의원 이인영. 『결사의 자유 관련 ILO 핵심협약 비준 방안 토론회』 (2015. 9. 30)
_____. 2018. “ILO 핵심 협약 비준의 의미와 노동법・제도적 과제.”『노동사회』 (202). 2018/9 (한국노동사회연구소).
조창화, 1978.『한국노동조합운동사』상・하, 한국노동문제연구원
최민. 2017. “노동과 건강권-노동자들의 작업환경과 건강권”, 노동인권 교사 직무연수, 서울특별시교육청.
칼 마르크스. 2015. 『자본론 1』 (김수행 옮김), 비봉출판사.
클라우스 슈밥, 2018. 『(클라우스 슈밥의 제4차 산업혁명) 더 넥스트 』(김민주·이엽 옮김), 메가스터디.
통계청. 2018a, “가사노동 경제적 가치 360조원”, 2018.10.09. 보도자료
_____. 2018b,『한 눈으로 보는 여성 고용과 일 가정 양립』
_____. 「경제활동인구조사」, 각년도
_____. 「사회조사」, 각년도
하인호. 2013. “청소년 노동과 노동인권교육” (2013.7.9. 전태일 재단 '노동인권 토론회' 발제문).
한겨레신문, “돌봄노동도 돌봄이 시급하다” 2018. 3. 8
한국민주노동자연합 엮음, 1994.『1970년대 이후 한국노동운동사』, 동녘
한국비정규노동센터, 2015,「민간부문 비정규직 인권상황 실태조사-특수형태근로종사자를 중심으로」, 국가인권위원회
_____. 2017, “비정규직 현황”,『월간 비정규 노동』
한국일보,“장애인 고용기금 쌓아만 둔 채 ‘낮잠’”, 2018. 4. 10

한수웅. 2016. 『헌법학』. 법문사.

함께하는 시민행동 (엮음). 2007. 『헌법 다시 보기: 87년 헌법 무엇이 문제인가』. 창비.

허석렬·고훈석 [공]편역, 1986.『현대자본주의와 노동과정』, 理性과 現實社

허영식. 2000. “민주시민교육의 목표와 내용”,『청주교육대학교 교육대학원 논문집』(제2집), pp.19-62

홍종달. 2000. “한국노동교육의 발전 방안에 관한 연구”, 『단국대학교 박사학위 논문』.

황덕순, 2013, “돌봄노동자의 특성과 근로조건”, 한국노동연구원 월간 『노동리뷰』

황준욱. 2005. “ILO의 ‘일다운 일(decent work)’에 대한 발전적 논의.” 『노동리뷰』 (2005/11). 한국노동연구원.

황진구·유민상. 2018. “청소년의 노동기본권 보장 방안 연구”

Allport. Gordon. 1935. “Attitudes,” in :C. Murchison (Ed). *A Handbook of Social Psychology*, Worcester, MA: Clark University Press.

American Law Institute (ALI). 1946. “Statement of Essential Human Rights.” *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 243.

Anker R., I. Chernyshev, P. Egger, F. Mehran & J. Ritter. 2002. “Measuring Decent Work with Statistical Indicators.” Policy Integration Department Statistical Development and Alaysis Group Working Paper No.2, ILO, Geneva.

Berlin Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport. 2006. “Sozialkunde : Rahmenlehrplan für die Sekundarstufe I”. *Jahrgangsstufe* 7-10.

Cohen, J. et al. 1992. *Civil Society and Political Theory*, Cambridge/Mass. : MIT Press

Crick, B. 1998. “Education for Citizenship and Teaching of Democracy in

Schools." *Final report of the advisory group on citizenship*, 22 September 1998. London: QCA (Qualifications and Curriculum Authority).

Crick, B. 2003. "The English Citizenship Order 1999 : context, content and presuppositions," in: A. Lockyer, B. Crick and J. Annette (Eds.) *Education for democratic citizenship* (Aldershot, Ashgate), 15- 29.

Dedering, Heinz (ed.). 1996. *Handbuch zur arbeitsorientierten Bildung*. Muenchen; Wien: Oldenbourg.

Department for Business, Innovation and Skills (BIS). 2010. "Starting Out: Your Employment Rights And Responsibilities."

DfE. 2013. "The National Curriculum in England," Department for Education.

DfEE (Department for Education and Employment). 2000). "Citizenship for 16-19 Year Olds In Education And Training." Report of the Advisory Group to the Secretary of State for Education and Employment.

Entwistle, Harold. 1971). *Political Education in a Democracy* (이해성 역,『민주주의와 정치교육』, 목원대학교출판부, 1993.

Lister, I. 1984. *Teaching and learning about human rights*. Strasbourg: School Education Division, Council of Europe.

London. 2013, "Kogan Page Responsibilities," in: James Kynch, Celia Modgil and Susan Modgi (Eds), *Skolverket*. . Stockholm.

Marshall, T. H. 1965. *Class, citizenship and social development : essays* / With an introduction. by Seymour Martin Lipset. Garden City, N.Y. : Doubleday.

OECD Employment Database 2011

OECD Stat. National Accounts.

OECD 고용전망 2018. 2018년 7월 (DOI: 10.1787/employment outlook-2018-en)

Page, G. T. & Thomas, J. B. 1977. *International Dictionary of Education*,

Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I. 1960. “Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes,” In M. Rosenberg, C. Hovland, W. McGuire, R. Abelson, & J. Brehm (Eds.), *Attitude organization and change*. New Haven, CT: Yale University Press.

Schinner, Hans-Dieter. 2007. “독일의 직업교육훈련과 고용”, 『국제노동브리프』 (KLI).

Starkey, Hugh. 1992. “Teaching for Human Rights and Social Responsibilities”, in: James Kynch, Celia Modgil and Susan Modgi (Eds). *Human Rights, Education and Global Responsibility*, The Falmer Press.

Stockholm. 2013. “Curriculum for the Upper Secondary School.”

TES Resources. 2014. “Citizenship Key Stages 3 and 4 Resources to help you teach the 2014 curriculum for citizenship”

Titmus, C., Diana, P.B., Lengrad, P. 1979. *Terminology of Adult Education*, Paris: UNESCO

Vilmar, Fritz and Leo Kissler. 1982. *Arbeitswelt: Grundriss einer kritischen Soziologie der Arbeit*. Opladen.

Vosko, L. F., MacDonald, M., & Campbell, I.(Eds.). 2009. *Gender and the Contours of Precarious Employment*, Routledge

<각종 국제 규약 및 사이트>

국가기록원

국가인권위원회

법제처 국가법령정보센터

OECD Stat. National Accounts.

국제노동기구 (ILO)

국회 헌법개정 및 정치개혁 특별위원회 (2018. 2.) 「2017년 개헌특위 집중토론 자료 수정본」

한국노동패널, 14-20차년도.

대법원.

헌법재판소.

오마이뉴스. 2016.03.29.

한겨레신문. 2018.12.3.

www.teachingcitizenship.org.uk

http://www.teachingcitizenship.org.uk/news/01022011-0000/unions-schools

http://ebctuc.co.uk/

http://jugend.dgb.de/dgb_jugend

http://www.jobbochskola.se/portal/

http://www.sll.se/jobb/prao-och-sommarjobb/prao/

https://sv.wikipedia.org/wiki/Prao

https://sv.wikipedia.org/wiki/Arbetsplatsutbildning

http://www.abf.se/

Debatt: Prao har tjänat ut sin roll, Expressen, 2006-09-20

Prao viktigare än någonsin!, Svenskt Näringsliv, 2008-05-08.

숫자로 보는 인권: http://humanrightsdb.com/4-3-2-f/#1494400218044-97bc7c63-4f78b477-b402e83d-a26ee154-545afb29-33355590-76a3

2018 고려대학교 노동문제연구소 연구보고서

노동인권교재개발 연구용역

인 쇄 일 : 2018. 12. 21
발 행 일 : 2018. 12. 31
발 행 처 : 국가인권위원회
주 소 : 04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
https://www.humanrights.go.kr
문의전화 : 02-2125-9856

ISBN 978-89-6114-671-5 93320 <비매품>

이 저작물은 국가인권위원회가 저작재산권을 전부 소유하지 아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(무단 변경, 복제·배포, 상업적인 용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의 허락을 받으셔야 합니다.