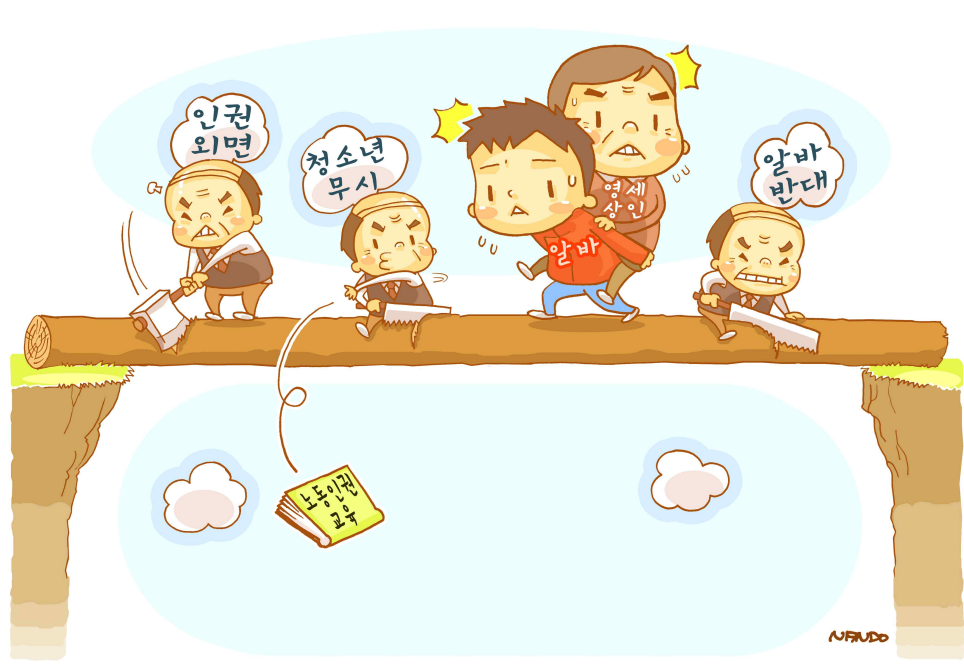



2013

청소년 노동인권 교육강사 양성과정

자료집



- 일 시 : 2013년 11월 13일~15일, 20일
- 장 소 : 부평아트하우스 세미나실
- 강사진 : 인권교육센터 '들', 청소년노동인권네트워크, 인천청소년노동인권네트워크
- 주 관 :  인천민주평화인권센터
- 주 최 : 인천광역시

목 차

[읽을거리1] 인권을 만나기 위해 기억해야 할 것들 - 인권의 의미와 원칙	1
[읽을거리 2] 십대 노동은 왜 ‘밑바닥’ 일까? - 청소년 노동인권을 찾는 질문들	9
[읽을거리 3]	29
<일하는 청소년 노동인권> 경향신문교육희망 기획 연재		
릴레이기고① 일하는 청소년에게 주고 싶은 선물	29
릴레이기고② 처음에 한 얘기랑 달라도 너~~무 다르다면? 일하기 전에 챙기자, 근로계약서	31
릴레이 기고 ③임금, ‘제대로’ 그리고 ‘꼭’ 받아 내자	33
릴레이 기고 ④청소년은 노동시간이 짧다고?? 알고 좀 말하자! 길어도 너무 긴 청소년 노동시간~	36
릴레이 기고 ⑤일하는 청소년이 챙겨야 할 머스트 해브 아이템, 휴게·휴일·휴가	38
- 하루, 일주, 한달, 일년 동안의 일과 쉼		
릴레이 기고 ⑥인격 따윈 내려놓고 일해야 한다고? 모욕과 폭력 앞에 얼룩진 십대의 노동	41
릴레이 기고 ⑦알바 시작한지 한시간만에 화상을 입어버린 고등학생 빛나, 치료비는?	43
다쳐도 자책하고 일해야하는 알바생의 비애		
릴레이 기고 ⑧노동자는 노동자이되 노동자가 아니랍니다~ 교육이라는 이름의 기만과 폭력 ‘현장실습’	45
릴레이 기고 ⑨낮선 친구, 노동3권	48
릴레이 기고 ⑩ ‘용돈’ 과 ‘유용비’ 사이	51

[읽을거리 4] 인권교육의 원칙과 방법론	54
[읽을거리 5] 노동인권교육 경험을 나누는 기사들 모음	78
[인권교육, 날다] 법.정책 교육이 빠지기 쉬운 함정들	78
법.정책 중심의 교육에서 감수성 녹여내기		
[인권교육, 날다] 노동혐오' 와 '신성한 노동' 사이 어디쯤에 있나?	82
- 영림중학교 노동인권 교육 -		
[인권교육 날다] '취직' 이 아닌 '노동' 을 고민한다!	85
20대 학생/노동자와 함께 노동인권감수성 틱우기		
[인권교육, 날다] '문제적 인간' 이 찾아왔다	91
긴장과 생동감을 불어넣는 가해자 소환 교육.		
[인권교육, 날다] 83만6천원, 이 돈으로 어찌 살꼬?!	95
영양만점 밥상을 꿈꾸는 '최저임금 밥상'		
[인권교육, 날다] 노조가 비틀거릴 때도 연대가 꿈틀대도록	99
영양 밥상 한슬 들고 페달을 밟아.....		
[인권교육, 날다] 알쏭달쏭 속속, 노동인권을 찾아서	103
요런 교육도 있었네~ 도전 골든벨! 지키자 노동인권		
[읽을거리 6] 기획에서 놓치지 말아야 할 것들	109
[읽을거리 7] [인권교육, 날다] 직접 해보니		
'백문이 불여일견'	115
인권교육 시연이 즐거운 이유		

인권을 만나기 위해 기억해야 할 것들 - 인권의 의미와 원칙

- 인권교육센터 '들'

인권(Human Rights)이란 말은 단순히 보이면서도 뭔가 알쏭달쏭합니다. 인권은 '인간의 권리', '인간이면 누구나 누릴 수 있는 권리'로 설명되지만, 이런 뻔한 설명으로는 인권이 가진 의미를 제대로 드러내기 힘듭니다. 세상에 무수히 존재하는 권리들 가운데 그 모든 것이 인권에 포함되는지도 혼란스러울 때가 많습니다. 흔히 말하듯 인권은 하늘이 내려주신 선물(천부인권)도 아니고, 국가가 허용한 권리(실정법상의 권리)도 아닙니다. 인권은 '인간의 존엄성'이라는 뿌리로부터 자라난 사회적·역사적 산물, 곧 많은 사람들이 사람답게 살기 위해 힘들게 싸워서 얻어낸 결과물입니다. 대출을 받으려면 갚을 수 있는 능력을 입증해야 하지만, 인권은 다른 자격이나 능력을 요구하지 않습니다. 단지 사람이라는 이유만으로 사람은 존엄성을 유지하는 데 반드시 필요한 인권을 누릴 수 있어야 합니다.

사람이 존엄하다는 생각은 아주 오래전부터 인류 역사와 더불어 옴터 왔습니다. 그런데 인간의 존엄을 권리의 체계로 구체화시킨 것은 근대시민혁명을 통해서였습니다. 권리의 체계란 권리의 주체와 권리의 구체적 내용, 그리고 그 권리를 보장해야 할 의무를 진 대상이라는 3요소로 구성되어 있습니다. 또한 근대시민혁명 이후 인권을 사회를 구성하는 기본 원리로까지 격상됩니다.

정말 누구나 인권의 주인이 될 수 있으나, 인권의 목록에 들어가야 할 권리는 어디까지인가, 특정한 조건에서 인권이 제한된다면 그 제한 범위는 어디까지인가 등 인권의 주체와 내용, 범위를 둘러싼 긴장은 인권의 역사에서 늘 존재해 왔습니다. 누구에게는 절실하게 필요한 권리가 누구에게는 도저히 받아들이기 힘든 권리로 생각되기도 하고, 특권이 인권으로 위장하여 약자들에게 패악을 부리는 일들도 일어납니다. 누구의 '입장'인가에 따라 인권을 해석하는 방향과 범위도 달라집니다. 이러한 혼란과 긴장 속에서도 방향을 잃지 않고 인권의 가치를 지켜나갈 수 있으려면, 나침반 역할을 하는 원칙이 필요합니다.

1948년 유엔이 채택한 세계인권선언의 전문(前文)에는 인권을 아끼는 사람들이 놓치지 말아야 할 원칙이 잘 드러나 있습니다. 세계인권선언은 다양한 종교와 역사와 사회적 조건을 지닌 나라의 대표들이 모여 인권에 대해 오랜 기간 논의한 끝에 인류 공통의 기준으로 합의한 문서입니다. 세계인권선언은 국제인권법의 모법(母法)이라고 불릴 정도로 인권에 관한 중요한 기준 역할을 하고 있고, 다른 국제인권조약들과 선언들을 탄생하는 기반 역할을 하고 있습니다.

□ “인류 가족 모든 구성원의 권리” | 인권의 보편성

세계인권선언은 인권의 주인이 ‘인류 가족 모든 구성원’이라고 말합니다. 사람이 자기 존엄성을 유지하기 위해서 보장받아야 하는 것이 인권이기 때문에, 언제 어디서든 누구에게나 보장되어야 한다는 원칙이 바로 ‘인권의 보편성’입니다. 그런데 인권이 모든 사람에게 보장되었던 적은 역사상 단 한 번도 없었습니다. 그래서 ‘인권의 보편성’은 허구라고 비판할 수도 있습니다. 그러나 역설적이게도 바로 이러한 현실의 불평등 때문에 인권의 보편성은 더욱 더 위력적인 힘을 갖게 됩니다. 인권을 부정당하는 사람들에게는 ‘우리에게도 모든 권리를 보장하라!’고 요구할 근거를 제공해주기 때문이지요.

세계인권선언 전문(前文)



인류 가족 모든 구성원의 타고난 존엄성과 평등하고도 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 전 세계의 자유와 정의와 평화의 기초이며,

인권에 대한 무지와 경멸이 인류의 양심을 짓밟는 야만적 행위로 귀착되었으며, 인류가 언론의 자유와 신념의 자유를 누리고 공포와 궁핍으로부터 자유로운 세상은 보통 사람의 지고한 열망으로 천명되었고,

인간이 폭정과 억압에 대항하는 마지막 수단으로서 반란에 호소하도록 강요받지 않으려면, 인권이 법에 의한 통치에 의해서 보호되어야 함이 필수적이며,

(.....중략)

점진적인 국내적 및 국제적 조치를 통하여 회원국 국민과 회원국 관할권 아래에 있는 영토의 국민들 양자 모두에게 권리와 자유의 보편적인 효과적인 인정과 준수를 보장하기 위해 힘쓰도록, 모든 국민들과 나라들이 성취해야 할 공통의 기준으로서 본 세계인권선언을 선포한다.

특권과 예외에 맞서온 인권

인권의 역사를 돌이켜 보면, 인권은 늘 ‘특권’이나 ‘예외’에 맞서 싸움을 벌여왔습니다. 사람들 사이에 우열을 가르고 우월한 사람들에게만 권리를 부여하는 ‘특권의 세계’에 맞서고, “거긴 인권보다는 다른 논리가 우선하는 곳이야”라는 식으로 인권의 예외지대를 만들고자 하는 흐름에 맞서 왔던 것입니다. 인권의 보편성은 장애인이나, 가난하거나, 못 배웠으니, 어리니까, 여성이니까, 흑인이니까, 너희 나라가 아니니까 등 갖가지

이유로 인권을 부정당해온 사람들에게 힘을 주어 왔습니다. 한 예로 ‘근대 인권 혁명’이라고 불리는 프랑스혁명이 터진 지 2년 후, 올랭프 드 구즈라는 여성은 이렇게 프랑스 사회에 되물었습니다. ‘당신들이 말하는 인권의 주인인 인간은 과연 누구인가. 남성들에게는 보장된 권리가 왜 여성들에게는 보장되지 않는가. 여성들에게 연단에 오를 권리는 왜 주어지지 않는가.’라고 말합니다. 이 질문의 밑바탕에는 인권의 보편성에 대한 요구가 담겨 있습니다. 그리고 그 힘은 수많은 여성들이 동등한 권리를 얻어내기 위한 싸움을 불러일으켰습니다.

보편성은 획일성과 다르다

인권이 보편적이라는 말이 곧 모두에게 ‘똑같은 방식’으로 권리를 보장해야 한다는 말로 이해되어서는 곤란합니다. 조건의 차이를 가진 사람들에게 똑같은 조건을 강요하는 것은 외려 차별적 결과를 초래하기도 하기 때문입니다. 예를 들어 장애를 가진 어린이가 교육을 받기 위해서는 집 가까이 학교가 있고 입학이 거부되지 않았다는 것만으로는 충분하지 않습니다. 그 어린이가 가진 장애를 고려하여 학교의 공간도, 교육 방식도, 교육 기자제도 달라져야 하기 때문입니다. 사회적 약자, 소수자들의 인권 수준을 개선하고 불평등과 차별을 바로잡을 때까지 한정적으로 제공되는 ‘적극적 차별 시정 조치’를 역차별이라고 공격해서도 안 됩니다. 이는 평등을 일구기 위한 한시적인 우대 조치이기 때문에 차별로 보지 않는 것입니다. 인권이 진정 보편적으로 보장되기 위해서는 현실에 존재하는 차별과 맥락을 적극 고려하지 않으면 안 됩니다.

□ “인권은 평등하고도 양도할 수 없는 권리” | 인권의 기본성

세계인권선언은 인권이 차별 없이 보장되어야 하고 결코 ‘포기하거나 빼앗길 수 없는 권리’라고 말하고 있습니다. 있어도 그만, 없어도 그만인 권리가 아니라 사람의 존엄을 유지하기 위해 반드시 필요한 권리라는 뜻입니다. 기본적인 권리와 기본적이지 않은 권리가 격돌할 때는 기본이 되는 인권이 우선되어야 합니다. 구급차가 먼저 지나갈 수 있도록 다른 차들이 자리와 순서를 내어주는 것과 마찬가지로 인권의 기본성은 각 개인에게 기본적으로 보장되어야 할 권리가 무엇인지를 말해주는 것이기도 하지만, 한 사회나 국가가 그 구성원에게 최소한으로 제공해야 할 기본이 무엇인지를 말해주기도 합니다. 산소가 공급되지 않으면 숨을 쉴 수 없는 것과 마찬가지로 기본이 되는 인권이 박탈되었을 때 그 상황은 중대하고 긴급한 상황으로 간주되어야 합니다.

인권과 비필수적 권리가 충돌할 때는...

약이 없어서가 아니라 약이 너무 비싸서, 값싼 약조차 살 돈이 없어서 속절없이 죽음을 기다려야 하는 환자를 떠올려 봅시다. 환자의 생명권과 약에 대한 소유권이 격돌할 때 무엇이 우선되어야 할까요? 당연히 사람의 목숨을 살리는 일이 우선되어야 하겠지요. 또 다른 예로 한 교사가 학생을 마구잡이로 때리고 있습니다. 교사의 권위나 체면을 세워주는 일을 우선하여 이 장면을 팔짱 끼고 보고만 있다면 학생의 인격과 신체의 자유는 계속 짓밟히게 됩니다. 그렇기에 학생의 인권이 교사의 권위보다 우선해서 보장되어야 하는 것입니다.

□ “공포와 궁핍으로부터 자유로운 세상” | 인권의 상호불가분성

세계인권선언은 인류는 공포와 궁핍으로부터 자유로운 세상을 열망한다고 말하고 있습니다. 사람을 공포로 몰아넣는 것도, 사람을 궁핍으로 몰아넣는 것도 인간의 존엄을 해치는 것이라는 이야기입니다. 인권을 떠받치는 두 개의 기둥이 자유와 평등인 이유도 마찬가지입니다. 사람이 존엄한 삶을 유지하기 위해서는 ‘빵’과 ‘자유’, 평등과 자유, 사회권(경제사회문화적 권리)과 자유권(시민정치적 권리)이 모두 필요한 것입니다. 그런데 이 두 가지의 권리를 따로 떼어놓고 생각하는 경향이 있습니다. 이 둘은 떼려야 뗄 수 없는, 서로 기대어 있는 권리인데도 말이지요. 사회권과 자유권이 서로 기대어 있다는 것은 하나를 잃고서는 다른 하나도 지킬 수 없다는 뜻입니다. 이것을 인권의 상호불가분성이라고 말합니다.

궁핍한 사람은 공포에 놓인다.

가까운 예로 경제적으로 독립된 권리를 갖지 못한 채 남편에게 생존을 절대적으로 의탁하고 있는 여성을 떠올려봅시다. 이 여성이 남편의 폭력을 피해 집을 나오는 선택을 하거나 남편에게 맞서 폭력을 중단시키기는 여간 힘든 일이 아닙니다. 또 매일 장시간 중노동에 혹사당하는 사람들이 매체에 실린 뉴스들을 꼼꼼 따라잡으면서 정치에 대한 의견을 내어놓거나 하루 벌어 하루 먹고 사는 사람들이 일당을 포기한 채 투표를 하러 가는 일도 여간해선 상상하기 어렵습니다. 소득이 높은 지역의 투표율이 높다는 통계도 나와 있지 않습니까. 이 같은 현실은 경제적 불평등이 자유를 잠식하고 있음을 보여주는 대표적인 예라고 볼 수 있습니다.

자유를 잃으면 평등도 잃게 된다.

마찬가지로 자유의 상실이 경제적 평등을 잠식하는 일도 있습니다. 자본주의가 등장한 이후 아주 오랫동안 노동자들에게는 선거권이 없었습니다. 노동자들은 모임을 만들 수도 없었고 정치적 영향력도 형성할 수 없는 상태였기에 상상하기도 힘든 비참한 노동조건을 견뎌내야 했습니다. 당시 노동자들에게 부여된 권리란 ‘굶어 죽을 자유’뿐이었다는 말까지 있을 정도였지요. 그래서 노동자들은 노동조건과 생활조건을 개선하기 위해서는 모여서 외칠 자유, 모임을 만들어 힘을 보여줄 수 있는 자유, 자기 손으로 직접 대표를 선출할 자유를 얻어 내지 않으면 안 된다는 사실을 깨닫게 되었습니다. 노동권이라는 경제적 권리는 노동자의 시민·정치적 자유 없이는 확보될 수 없었던 것이지요.

이처럼 자유와 평등, 자유권과 사회권은 대립하거나 분리되어 있는 것이 아니라 긴밀하게 의존하고 있습니다. 더 많이 자유로워질수록 더 많이 평등해질 수 있고 더 많이 평등해질수록 더 많이 자유로워질 수 있는 것입니다.

□ “폭정과 억압에 대항하는 마지막 수단, 반란” | 인권의 저항성과 역사성

세계인권선언은 인권을 짓밟은 폭정과 억압에 대항하는 마지막 수단은 ‘반란’이라고 말합니다. 사람들이 인권을 억압하는 권력에 맞서 싸우고 잘못을 바로잡거나 새로운 권력을 세우는 일은 너무나 당연하다는 뜻입니다. 맹자의 말처럼, 국민(사람)을 바꿀 수 없으니 폭정을 일삼는 ‘왕’(오늘날에는 대표자, 정권, 법, 기업 등)을 바꿀 수밖에 없겠지요. 이 말을 뒤집으면 국가가 정당성을 가질 수 있으려면 인권 보장에 힘써야 한다는 뜻이 됩니다. 흔히 국가에는 3대 인권 보장 의무가 있다고 얘기됩니다. 국가권력이 직접 가해자가 되어 인권을 침해해서는 안 된다는 ‘존중의 의무’, 제3자에 의한 인권 침해를 예방해야 한다는 ‘보호의 의무’, 그리고 인권 수준을 지속적으로 끌어올리기 위해 목표와 일정을 정하고 적극적 조치를 취해야 한다는 ‘실현의 의무’가 바로 그것입니다. 모든 사람에게는 타인의 인권을 침해해서는 안 될 책임이 있지만, 그 책임을 제대로 이행할 수 있게끔 지원해야 할 책무는 국가에 있습니다. 그렇기에 국가의 인권 보장 의무는 일반 시민의 인권 존중 책임보다 더욱 무겁다고 봐야 합니다. 이 의무를 스스로 거스르거나 제대로 이행하지 않는 국가권력은 정당성을 얻기 힘들고 시민의 지지를 받기도 어려울 겁니다.

불의한 권력을 바로잡을 권리

사람들이 정당성을 잃은 국가권력에 맞서 스스로 빼앗긴 인권을 되찾거나 부인당한 권리를 얻어내기 위해 일어서는 것은 당연한 권리 행사입니다. 물론 저항 혹은 불복종의 형태와 수준은 다양할 수 있습니다. 저항과 불복종의 대상도 다양할 수 있습니다. 법 조항 하나가 문제일 수도 있고, 책임을 지닌 공직자 한 사람이 문제일 수도 있고, 정책 방향 하나가 문제일 수도 있고, 정권 전체가 문제일 수도 있습니다. 문제를 문제라고 말하고 바로잡을 수 있는 권리를 우리는 ‘저항권’이라고 부릅니다. 인권은 근대시민혁명과 더불어 등장했습니다. 불의한 봉건체제에 맞서 저항권을 행사하는 과정에서 인권이 등장한 것입니다. 이처럼 저항성은 인권의 탄생 비결이자 인권을 지속적으로 밀어가는 힘이 되는 원칙입니다. 우리 헌법도 부당한 정권에 맞서 펼쳐 일어난 4.19 혁명의 저항정신을 헌법 정신의 하나로 언급하고 있습니다.

저항은 권리이면서 권리를 얻어내는 효과적인 수단이기도 합니다. 1950년대와 1960년대, 미국의 인종차별에 항거하며 흑인들의 시민권을 얻어내기 위해 흑인들과 그들을 지지하는 백인들이 수많은 집회와 행진을 열었습니다. 현행법 위반으로 수많은 이들이 감옥에 갇히곤 했지요. 이 투쟁을 이끈 지도자 가운데 하나였던 마틴 루터 킹 목사는 왜 협상을 시도하지 않고 연좌데모를 하고 직접행동을 하나고 묻는 사람들에게 이렇게 답했다고 합니다. “비폭력 직접행동은 위기와 긴장감을 조장시켜, 협상을 거부하는 사회를 곤경에 빠뜨리고 더 이상 협상에 응하지 않을 수 없게 만드는 데 그 의의가 있습니다. 즉 사회의 쟁점들을 본격적으로 부각시켜 더 이상 흐지부지 되지 않도록 만드는 것이 바로 우리 직접행동이 추구하는 바입니다.”라고 말이지요. 더 높은 양심의 법, 인권의 법을 따르면서 현실의 법이 가진 폭력성을 고발하는 저항이 없는 한, 인권 보장은 커녕 협상의 기회조차도 오지 않는다는 통찰이 엿보입니다.

저항을 통해 확장돼온 인권

저항권은 불복종할 권리, 인권을 옹호할 권리라고도 얘기될 수 있습니다. 이 저항권을 행사하지 않으면, 인권의 무대로부터 배제됐던 사람들이 인권의 주체로 인정받는 일도, 시대에 따라 새롭게 요구되는 인권을 얻

어내는 일도 불가능했을 것입니다. 인권이 등장했던 근대 초기, 인권의 주인이 될 수 있었던 사람은 많지 않았습니다. 여성이 남성과 동등한 선거권을 확보하는 데만도 2백년 가까운 세월이 필요했고, 20세기 초반에서야 여성의 선거권을 인정하는 나라들이 하나둘 생겨나기 시작했습니다. 어린이와 청소년에게도 인권이 보장되어야 한다는 당연한 사실이 국제인권법으로 자리를 잡은 것도 20세기 후반에 이르러서였습니다. 정보사회가 발전하면서부터는 정보의 집적이나 유출로 인한 피해가 급증함에 따라 ‘정보인권’이라는 새로운 권리가 등장하기도 했습니다. 양심에 따른 병역거부권도 전쟁에 반대하여 평화를 이루려는 사람들의 희생과 끈기 속에서 간신히 인권의 무대에 등장할 수 있었습니다. 이처럼 예전에는 상상조차 할 수 없었던 사람들의 권리나 새로운 이름의 권리가 새롭게 인정받게 되었습니다. 이것을 우리는 ‘인권의 역사성’이라고 부릅니다. 인권을 아무리 현재 상태에 붙들어 매고 고정시켜 두려 해도 인권은 끊임없이 꿈틀거리며 확장을 거듭할 수밖에 없습니다. 인권을 억압하는 사슬로부터 벗어나고자 하는 사람들의 저항이 인권의 역동성과 역사성을 만들어온 것이니까요.

□ “법에 의한 통치로 보호” | 실정법보다 더 높은 인권

세계인권선언은 인권이 ‘법에 의한 통치’(the rule of the law)에 의해 보장되어야 한다고 말합니다. 권력자의 기분이나 자의적 기준에 따라 인권 보장의 잣대가 좌지우지 되어서는 안 된다는 것이지요. 인권을 보장하겠다는 의지, 인권이 어떻게 보장되는지가 명확하게 약속되어 있지 않으면 사람들은 불안해질 수밖에 없으니까요. 그런데 이때의 법은 현실에 존재하는 법, 법전에 기록된 법(실정법)만을 의미하는 게 아닙니다. 만약 실정법이 더 큰 양심의 법, 인권의 법을 위반하고 있거나 그에 못 미친다면 실정법보다 ‘더 높은 법’의 명령에 따라야 한다는 것이 바로 ‘법에 의한 통치’ 또는 ‘법의 지배’의 참뜻입니다. 법의 지배와 준법의 의미가 달라지는 지점도 바로 여기입니다.

법 이전에 사람, 실정법 이전에 인권

인권이 성문화된 법을 통해 구체적으로 확인되고 보장되는 일은 참으로 중요합니다. 인권 기준에 부합하는 법은 인권을 보장하는 중요한 장치가 됩니다. 반면, 인권을 억압하는 도구나 부당한 정치권력을 유지하는 수단으로 법이 악용되는 사례도 많습니다. 악명 높았던 남아프리카공화국의 아파르트헤이트(흑백분리차별정책)도, 히틀러정권의 유대인 차별과 학살도, 한국의 민주화운동 탄압도 당시에는 모두 법의 이름으로 자행된 ‘합법적 인권침해’였습니다. 법이 인권을 보장하기에는 턱없이 부족한 경우도 비일비재합니다. 대표적으로 국민기초생활보장법의 가장 큰 문제점은 그 이름과는 달리 국민의 기초생활을 보장하기에는 턱없이 부족한 생계 지원을 하고 있다는 것입니다. 가난한 사람은 질병에 노출될 위험이 더 크고 병에 걸려도 치료조차 못 받는 일이 허다한데, 국민의 건강권을 보장해야 할 국가의 손길은 그에 미치지 못합니다. 실정법에 보장된 만큼만 인권이라고 수용할 수 없는 이유입니다. 법이 있기 전에 사람이 있고, 실정법이 있기 전에 인권이 있습니다. 그러므로 우리는 법의 틀 안에서 머무를 것이 아니라 인권의 틀 안에서 법의 변화를 이끌어내야 합니다.

더 높은 양심의 법, 인권의 법

1994년 영국의 여성 세 명은 인도네시아로 수출될 전투기에 몰래 숨어 들어가 준비해간 가정용 망치로 무기 발사 장치를 망가뜨렸습니다. 그 전투기가 동티모르라는 나라를 불법 점령하고 있는 인도네시아로 팔려간다면, 무고한 동티모르 시민들의 생명을 앗아가는 건 물론이고, 나라를 되찾기 위해 싸우는 동티모르의 독립 운동을 탄압하는 데 쓰일 것을 염려했기 때문입니다. 그래도 전투기를 망가뜨린 행위는 ‘파괴’ 행위가 아니냐는 비난을 받은 그 여성들은 이렇게 대답했다고 합니다. “생명을 죽이는 무기를 부수는 행위는 파괴가 아니라 생명을 구하는 일이다.”라고 말합니다. 이 여성들은 결국 법원에서 무죄를 선고받았습니다. 실정법은 어겼을지언정 그보다 더 높은 양심의 법, 인간의 법에는 충실했다는 것을 법원조차도 인정한 셈입니다.

□ “국내적·국제적 조치와 보편적 준수 요청” | 인권의 상호의존성

세계인권선언은 인권 보장을 위해서는 국내적 조치뿐만 아니라 국제적 조치도 필요하다고 말합니다. 모든 나라에서 모든 사람의 인권이 보편적으로, 함께 보장되어야 한다는 뜻입니다. 사람은 나 홀로, 외따로 존재하지 않습니다. 다양한 정체성과 조건을 가진 사람들이 관계 속에서 존재하고 있고, 그 관계는 한 나라의 경계를 뛰어넘어 연결되어 있습니다. 존재가 연결되어 있고 의존하고 있기에 당연히 여러 권리들도 유기적으로 연결되어 있고 상호 의존하고 있습니다. 그러므로 나의 권리와 타인의 권리를 대립하거나 경쟁하는 것으로 바라보는 한, 혹은 나만의 권리를 이기적으로 주장하는 한, 나의 권리도 보장받을 수 없게 됩니다.

타인의 인권이 무너질 때 나의 인권도 무너진다

나의 권리를 보장받기 위해 타인의 권리를 빼앗아 와야 하는 것은 아닙니다. 우리의 권리를 얻기 위해 다른 집단을 희생시켜야 하는 것도 아닙니다. 나와 타인, 내가 속한 집단과 다른 집단이 마치 대립하는 것처럼 만드는 ‘틀’, 곧 질서와 구조 자체를 변화시켜야 합니다. 예를 들어 학생 인권이 무참히 짓밟히는 학교에서는 교사들의 처우도 엉망인 경우가 많습니다. 상대적 약자인 학생의 인권이 보장되는 학교라면, 교사의 인권도 소중히 여기는 학교이겠지요. 또한 한 사람을 함부로 잡아갈 수 있는 사회는 누구라도 함부로 잡아갈 수 있는 사회입니다. 처음에 정치적 반대자들을 몰살하기 시작한 히틀러 정권은 나중에 그 폭정의 망치를 유대인, 동성애자, 장애인에게로 확대했습니다. 내가 표적이 아니라는 이유로 침묵한다면, 다른 집단을 겨누었던 화살은 결국 나를 향해 돌아오게 됩니다. 자기 국민에게 폭정을 휘두르는 나라는 다른 나라를 향해서도 언제 선전포고를 할지 모릅니다. 다른 나라를 함부로 점령하는 나라는 자기네 국민들 중에서도 가장 힘없는 사람들을 총알받이로, 전쟁 도구로 동원합니다. 한 사람 한 사람, 한 나라 한 나라가 온실가스를 줄이기 위해 최선을 다하는 만큼, 내가 숨 쉬는 공기도 달라질 것입니다. 바로 여기에서 인권이 이야기하는 책임이 나옵니다. 인권은 다른 사람의 인권이 침해되는 현실을 외면하지 않고 연대할 책임을 일깨웁니다. 이 때 연대는 타인의 삶에 책임을 다하는 행위이자 나의 권리를 지켜내기 위한 행위이기도 합니다.

□ 인권의 세포를 되살리는 일

앞에서 살펴본 인권의 원칙과 성격을 마음 깊이 받아들이는 것은 결코 쉽지 않습니다. 우리는 그동안 인권이 격려되고 소중히 여겨지는 사회가 아니라 인권이 함부로 취급되는 사회에서 살아왔습니다. 그래서 인권의 주인들도 자기 권리가 무엇인지 잘 알지 못한 채 인권을 쉽게 포기하거나 인권 침해를 용인하는 데 익숙해져 있습니다. 우리는 사람이 그 자체로 존중받는 사회가 아니라 능력과 부가 인격을 좌우하는 사회에서 살아왔습니다. 그래서 인권의 주인들도 사람을 가르고 우열을 평가하고 희생양을 찾는 데 익숙해져 있습니다. 나치즘이 히틀러라는 개인의 잔혹성으로부터 싹터 자라온 것이 아니라 많은 이들의 동의를 기반으로 했던 것처럼 말이지요. 우리는 넓은 바다에서 꿈틀거리는 인권이 아니라 작은 어항 안에 갇힌 제한된 권리만을 바라보는데 익숙해져 있습니다. 그래서 잔혹한 고문으로 희생된 사람들의 소식에는 분노하면서도 한겨울에도 거리에서 잠을 청해야 하거나 촛불 하나에 의지해 잠을 청하다 화마에 휩쓸린 사람들의 처지에 대해서는 그저 안타깝게만 여길 뿐 국가에 대해 격노하지 않습니다.

이처럼 사회가 끊임없이 반(反)인권의 질서를 자연스럽게 정상적인 것으로 이야기할 때, 죽어버린 인권의 세포를 되살려 인권 감수성과 의식을 베푸는 일은 쉽지 않습니다. 인권의 세포를 되살리기 위해서는 일상 속에서 인권의 원칙을 기억하고 나 자신의 삶부터 인권적으로 변화시키는 노력이 뒤따라야 합니다.

십대 노동은 왜 ‘밀바닥’일까?

청소년 노동인권을 찾는 질문들1)

배경내 (인권교육센터 ‘들’, 청소년노동인권네트워크)

안녕하세요. 반갑습니다. 배경내입니다. 제 이름을 처음 들었을 때 남자라고 짐작하셨죠? 아무 생각 없었어
요? (웃음) 제가 주로 일하는 곳은 인권교육센터 ‘들’이라는 단체고요. 청소년노동인권네트워크라는 단체도 꾸
리고 있어요. 이 단체는 청소년들의 노동 실태를 조사하고 ‘청소년도 노동자다’라고 말하고 있는 단체예요.

청소년 인권 문제에 관심이 많다보니 청소년들이 일터에서 어떻게 일을 하고 있는지에 대해서도 관심을 가
지게 됐어요. 청소년 노동문제가 왜 중요한지에 대해 여러분들과 이야기를 나눠보도록 할게요. 본격적인 이야
기를 나눠 볼까요?

가볍다.	막막하다.	신선하다.	주눅 들다.
강하다.	무겁다.	안쓰럽다.	지긋지긋하다
고맙다.	밝다.	어둡다.	짧다.
기쁘다.	뻘하다.	억세다.	차갑다.
다양하다.	부끄럽다.	외롭다.	축축하다.
든든하다.	불안하다.	우울하다.	해묵다.
따뜻하다.	불편하다.	위태롭다.	허술하다
뜨겁다.	뻘뻘하다.	유쾌하다.	힘겹다.

위에 있는 단어들을 살펴보고, “ 청소년에게 노동은 00 이다.”라고 할 때 자기 마음을 붙잡는 단어를 말
해보세요.

- (청소년) 청소년에게 노동은 기쁘다. 왜냐하면 새로운 경험을 할 수 있는 그런 기회가 되니까.

= (배경내) 그러게요. 그런데 기쁜 노동의 경험을 가진 청소년은 얼마나 될까요?

- 청소년에게 노동은 뻘하다. 왜냐하면 선물 사려고 알바 하거나 자기가 갖고 싶은 물건을 사기 위해 일을
하기 때문에. 그냥 목적이 돈을 벌기 위해서니까.

= 그렇군요. 그럼 어른들이 하는 노동의 목적은 청소년들과 다를까요?

1) 이 글은 <나는 무슨 일 하며 살아야 할까>(길담서원 기획, 철수와영희, 2011)에 실린 강의록입니다.

- 청소년에게 노동은 지긋지긋하다. 왜냐하면 돈을 내고 학교를 다니지만 그것도 지겨운 노동이기 때문이다.
= 그러게요. 청소년이 공부하는 건 사회에 기여를 하는 일인데 왜 돈을 내고 노동을 해야 할까요? 돈을 받고 학교를 다녀야 하는 건 아닐까요?

- 청소년에게 노동은 힘겹다. 힘들게 일해도 별로 돈을 벌지 못하니까.
= 맞아요. 청소년들이 일주일에 나흘 정도, 매일 오후 6시부터 11시까지 5시간씩 일을 한다고 치면 한 달이면 80시간 넘게 일을 하지요. 그런데 풀랑 2, 30만 원 정도 버는 게 전부지요. 청소년들의 노동은 왜 값싸게 취급받을까요?

- 청소년에게 노동은 막막하다. 왜냐하면 뭘 해야 할지 잘 모르기 때문이다.
= 그래서 청소년들은 일자리가 마음에 들지 않아도 다음 일자리 찾기가 막막하니까 그냥 참고 일하는 경우가 많아요.

- 청소년에게 노동은 고맙다. 왜냐하면 일할 수 있는 기회를 줘서.
= 그렇죠. 청소년들이 일할 기회를 가질 수 있다는 건 감사한 일이에요.

자, 그럼 미처 표현하지는 못했지만 여러분의 마음을 붙잡은 단어가 있기는 할 거예요. 왜 그 단어에 내 마음이 붙잡혔을지 차근차근 짚어보도록 하지요.

“여러분이 아르바이트를 한다면, 제일 일하고 싶은 곳은 어디인가요?”

“편의점이에요. 편하게 보여요. 그런데 밤에 일하는 것이 걸려요.”(청소년)

“밤에 일하면 어떤 점이 나쁠까요?”

“생체리듬이 불규칙해져요. 그리고 술 취한 손님 때문에 걱정이 돼요.”(청소년)

“맞아요. 편의점 일이 생각보다는 힘든 일이에요. 편의점 말고 생각해 본 곳은 없어요?”

“경비실이에요.”(청소년)

“왜요?”

“그냥 앉아있으면 되고, 오고 가는 사람들 보기만 하면 되잖아요.”(청소년)

“경비 일도 여러분들이 짐작하는 것보다 더 어려운 일이에요. 그나저나 사람들이 청소년에게 경비일 같은 안전을 부탁할까요?”

“아니요.”(청소년)

“왜 부탁하지 않을까요?”

“청소년이라 믿을 수 없으니까요” (청소년)

“그래요. 청소년들을 보호의 대상으로 보지 자기들을 보호해주는 사람으로는 상상할 수 없기 때문에 경비 일을 부탁하는 일은 거의 없을 것 같네요. 어른들은 왜 일을 할까요?”

“먹고 살려고요.”(청소년)

“청소년들은 왜 일을 하려고 할까요?”

“사고 싶은 것을 사려고 일을 해요.”(청소년)

“먹고 사는 것과 사고 싶은 것을 사는 것과 정말 다른 일일까요? 왜 우리는 어른들의 일은 생계 노동이라고 생각하고, 청소년들의 일은 용돈벌이라고 생각할까요? 그게 우리가 함께 풀어가야 할 의문입니다.”

우선 정인이의 사례를 가지고 이야기 나누어 봐요.

장면: 정인이의 사연-----

18살 정인이는 집 근처 편의점에서 아르바이트를 시작했다. 점장은 최소 6개월을 일하는 것을 전제로 시급 3,500원을 주겠다고 했다. 얼마 후 정인이는 인터넷을 통해 올해(2010년) 법으로 정한 최저임금이 4,110원이라는 사실을 알게 됐다. 그래서 용기를 내어 점장에게 시급을 올려달라고 말해보았지만 점장은 “싫으면 시급 많이 주는 데로 옮겨라”는 식으로 나 몰라라 했다.

어느 날 술 취한 손님이 집적거리기에 정인이는 손님을 밀치고 가게 밖으로 나갔다. 그런데 점장은 손님을 나무라기보다 “매상 떨어지면 네가 책임질 거냐?”면서 오히려 정인이를 나무랐다. 더 이상 참을 수 없어진 정인이는 일을 그만두기로 결심하고, 최저임금에 맞추어 그동안 일한 돈을 달라고 요구했다. 그러자 점장은 “가족처럼 대해줬더니 어린 것이 돈만 밝힌다.”면서 6개월간 일하기로 한 약속을 지키지 않았고, 일할 때 5분, 10분씩 늦게 출근하는 바람에 자기가 피해를 입었으니 시급 3,000원으로 쳐서 계산해주는 것도 감지덕지로 생각하라고 말했다.

정인이가 여러분 친구라고 가정해 봅시다. 정인이가 여러분에 도움을 요청해 왔습니다. 편의점 사장을 만나 못 받은 돈을 받아내고 싶은데 같이 가줄 수 있겠냐고 말이에요. 여러분이 정인이와 함께 편의점 사장을 만난다면 어떤 이야기를 건네면 좋을까요? 주위 사람들이랑 의논해본 다음, 이야기를 이어가도록 해요. 곧 있으면 편의점 사장님이 직접 이곳에 나오실 겁니다. 사장님이 등장하면 여러분이 사장님에게 하고 싶은 이야기를 꺼내놓으시면 됩니다.

준비되셨나요? 제가 그럼 사장님을 불러오겠습니다.

모의 상황 연출-----

(강사가 직접 사장님 역할로 다시 등장)

- (편의점 사장) “야 너 네 뭐야? 바쁜 사람 왜 오라 가라야. 바빠 죽겠는데 뭐야 뭐. 정인이 댐에 왔어? 뭐야 뭐, 얘기 해봐.”

= (침묵)

- “내가 정인이한테 돈을 안 주었다고 그러나 본데... 그래도 내가 다른 사람보다는 많이 준 거야. 개가 말이야 손님한테 함부로 대해 가지고 말이야. 우린 서비스 업종인데 소문나서 매상 떨어지면 책임질 거야? 이래

서 청소년들 고용하면 안 된다니까. 부리기도 힘들고 불성실 하고 말야.”

= (청소년) “아저씨가 정인이 돈을 떼어 먹었잖아요.”

- “뭐? 내가 돈을 떼어먹었다고? 내가 정인이한테 오히려 피해 보상을 받아야 하는데 그만큼 준 것만 해도 감지덕지로 알아야 해.”

= “학생이라는 거 생각 안하세요?”

- “학생이라는 게 뭘데? 학생이면 더 약속을 지키고 성실하게 일을 해야지. 사회를 몰로 보면 안 되지. 돈 버는 게 쉬운 줄 알아? 밖에 나가서 하루 종일 땅을 판다고 돈이 나오는 줄 알아? 너희들도 성실하게 일 해. 성실하게.”

= “술 취한 아저씨가 손잡은 거 성추행 아닌가요?”

- “뭐 성추행? 딸 같아서 예쁘다고 손 한 번 잡은 것 가지고 뭘 그래? 거기다 우리는 서비스 업종이야. 웃으면서 손님 그러지 마십시오, 그렇게 부드럽게 해결해야지 말이야. 그래야 매상이 안 떨어지지.”

= “아저씨 딸한테 술 취한 아저씨가 손을 잡으면요?”

- “어? 우리 딸? 우리 딸은 이런데 안 내보내지. 하여간 정인이가 그 돈이라도 받고 나간 거 고맙게 여기라고 해. 애들 함부로 쓰면 안 되겠더라고. 요즘 애들은 싸가지가 없어. 어른 공경할 줄 모르고.”

= “애들이라고 무시하지 마세요.”

- “내가 뭘 무시했다고 그래? 애들 쓰면 안 되겠더라고. 요즘 같은데 일자리 준 것만도 어딘데!!!”

= “법대로 해야죠.”

- “뭘 법대로 해? 개가 약속을 안 지킨 거야. 6개월 일하기로 해 놓고 기분 나쁜 일 한 번 생겼다고 꼴랑 그만두고 말이야. 기본적으로 불성실해. 오 분 십 분씩 늦게 오고 말이야. 애가 말이야. 불성실해. CCTV에 늦게 온 거 다 찍혀 있어. 내가 손해 본 거라고.”

= “최저 임금 4,110원인데 다 안줬잖아요!”

- “아, 정인이도 그 가격으로 일하겠다 그랬어. 개인 대 개인이 약속했으면 그걸로 끝이지. 본인이 그 값으로 일하기로 동의한 거 아냐? 안하겠다고 했으면 판 사람 뽑았지. 청소년 쓰는 이유가 뭐겠어? 그 값으로도 일하니까 쓰는 거지. 가게 운영하는데 이것저것 생각할 게 얼마나 많은지 몰라. 법대로 하는 사람이 어디 있어? 누가 법 공부하고 편의점 하나고.”

= “청소년이 몰랐더라도 사회적 계약은 왜 어기셨어요? 법은 사회적 계약이잖아요!”

- “사회적 계약? 그게 뭘 말이래... 아, 너무 그렇게 몰아붙이지 마. 내가 정인이 일하는 거 보면서 차차 올려 줄려고 했었어. 그럼 나는 이만 바빠서 가볼게.”

(편의점 사장은 퇴장하고, 강사가 재등장)

편의점 사장을 직접 만나 보셨는데 어땠나요? 여러분들 보자마자 언제 봤다고 대뜸 반말부터 시작하고 좀 재수 없었죠? (웃음) 여러분들이 사장한테 굉장히 중요한 질문들을 많이 던져주셨는데, 어떤 이야기가 가장 기억에 남나요? 네, “법대로 하세요” “사회적 계약을 왜 어기셨어요?” “최저임금을 지키지 않았잖아요.”라는

말은 제가 사장이라면 위촉될 수 있는 이야기였을 것 같아요.

사회적 계약이라는 말은 굉장히 중요한 말이에요. 개인과 개인이 끄덕끄덕해서 계약을 맺었다고 끝은 아니지요. 양측이 동등한 힘을 가지지 못했기 때문에 계약이 불공정하게 이루어지는 경우가 많으니까요. 그래서 힘이 약한 사람에게 너무 불공정한 계약이 이루어지지 않도록 하기 위해 정해진 사회적 기준이 있습니다. 그게 바로 아까 우리 청소년이 얘기해줬던 '사회적 약속'이지요. 노동과 관련해서도 '사회적 약속'에 해당하는 노동 관련 법이 있습니다. 비록 청소년이 동의했다고 하더라도 사회적 계약을 어기고 불공평하게 맺은 계약은 무효다, 법은 사회적 계약이니 지켜주어야 한다는 걸 기억하는 것이 중요합니다.

- “사장의 변명 중에 대응하기 힘든 것 있었나요?”

= “나중에 올려주려고 했다.”

= “벌금으로 정산한 것이다.”

= “일자리 준 것도 어디냐?”

= “법대로 돈 주면서 일 시킬 거면 왜 청소년을 고용하겠냐?”

= “불성실했다.”

이런 말들에는 어떻게 대응하면 좋을까요?

정인이가 몰라서 최저임금 이하인 3500원을 받고 일을 하기로 했다고 하더라도 최저임금법을 어긴 경우들이 맺은 계약은 원천 무효예요. 애초 성립될 수 없는 계약은 법적 효력이 없어요. 그러니까 나중에라도 최저임금만큼은 돈을 추가로 받아낼 수 있습니다. 나중에 올려주면 되는 게 아니라, 처음부터 최저임금 이상으로 돈을 주었어야 하는 거죠. 일자리를 준 것만 해도 감지덕지하라면 법이 정한 최저기준에도 못미치는 열악한 조건을 강요해서는 안 됩니다.

사장은 이렇게 자기 멋대로 임금을 정했을 뿐 아니라, 그 임금에서 벌금을 까서 계산을 했지요. 사회적 정한 약속 가운데 하나가 뭐냐면 ‘노동자들이 받는 임금에는 손을 대서는 안 되고, 만약 회사가 입은 손해가 있으면 그 손해를 따로 청구해야 한다’는 거예요. 특히 최저임금을 받는 노동자의 임금에 손을 대는 건 있어서는 안 되는 일이에요. 왜 그럴까요?

최저 임금이란 임금의 최저 선을 정해 놓은 것이에요. 그 밑으로 내려가면 인간답게 살 수 있는 최소한의 조건이 무너지고, 인간의 존엄함이 무너진다는 거예요. 숨만 쉰다고 생존이 아니잖아요. 존엄하게 살 수 있어야지요. 최저임금은 사람의 존엄함이 깎이지 않도록 정해 놓은 최저 기준이에요. 그래서 그걸 허물어뜨리면 안 된다는 거예요. 사람이 발 딛고 서 있는 유일한 발판을 뺏어버리면 안 되는 거지요. 그래서 임금에는, 특히 최저임금에는 손을 대서는 안 돼요. 정인이가 잘못된 게 있다면 사장이 입은 손해를 따로 정확하게 계산해야지, 자기 멋대로 임금에서 까는 건 잘못된 이유입니다.

정인이가 불성실하게 일했다는 말은 진실일까요? 정인이가 일한 내막을 들여다볼 필요가 있겠지요. 편의점에서 일할 때는 잠시도 앉아있을 수가 없어요. 끊임없이 움직여야 하고 물건을 정리해야 하고, 머리 위에서는 항상 CCTV가 감시를 하고 있어서 계산대를 떠날 수 없죠. 계산하는 일도 앉아서 할 수 있는데도 말이지요. 그리고 이 사장님의 머릿속에는 정인이가 5분 10분 늦은 건 계산이 되어 있지만 정인이가 뒷정리를 하고 인수인계를 하느라 20분 30분씩 더 걸리는 시간은 계산되어 있지 않아요. 따지고 보면 정인이가 5분, 10분 늦

었다고 해도 원래 일하기로 한 시간보다 더 오래 일을 한 셈인데도 말이지요.

그리고 사장은 술 취한 사람이 정인이를 괴롭힐 때 손님과 매상만 생각했을 뿐 일하는 사람의 인권을 보호해야 할 책임은 전혀 생각하지 않았어요. 그런 일이 있을 때 제일 먼저 해야 할 말은 뭘까요? 정인이에게 “괜찮니?”라고 물어봤어야죠. 그리고 적극적으로 손님을 제지했어야 했는데 그러지 못해 미안했다라고 했어야죠. 사장에게는 일하는 사람의 인권을 보호해야 할 책임이 있으니까요.

아까 편의점 사장이 처음 본 여러분들한테도 “바쁜데 왜 오라 가라 해?”라면서 대뜸 반말부터 했지요? 왜 그럴까요? 여러분들이 청소년이고 사회적 약자이기 때문이지요. 그런데 여러분은 그런 태도에 대꾸를 하기 힘들었어요. 청소년이라고 무시하면 안 된다고는 말한 분도 계셨지만 말이지요. 정인이도 청소년이라는 사회적 약자이기 때문에 부당함에 적극적으로 대처하기 힘들었을 거예요. 이제 일하는 청소년들이 자기 권리를 주장하기 힘든 이유들에 대해서 더 이야기를 해 보겠습니다.

제가 일하고 있는 청소년노동인권네트워크에서는 매년 청소년 노동 실태를 조사해서 발표하고 있습니다. 언론에서도 청소년 노동 실태에 관심을 갖고 보도하고 있습니다.

청소년 노동자들 1,452명을 조사한 결과 절반이 넘는 52%의 청소년이 법적 최저임금도 받지 못하고 있다. 법으로 보장된 임금의 20%를 받지 못하고 있는 것으로 나타났다.

저녁 시간 편의점에서 일하는 진경이에게 허락된 식사는 삼각 김밥 한 개가 전부다. 그러나 그것도 조건이 있다. 유통기한이 지났거나 폐기 직전의 김밥만 먹을 수 있다.

3000원, 이렇게 일하면서 진경이가 받는 시간당 임금이다. 법정 최저임금은 한 시간에 3770원, 법으로 보장된 임금의 20%를 받지 못하고 있다. 10대 아르바이트생이 편의점에 취직하면서 작성한 서약문에는 장기근무를 약속한다거나 후임자를 반드시 구해놓고 나가야 한다는 조항이 있는데 강제노동의 강요고 또 물건을 가져갔을 경우 수습 배를 배상해야 한다는 조항은 손해배상액을 미리 정하지 못 하게 하는 근로기준법을 어긴 것이다. 이것이 노동시장에서의 청소년의 위치이다.

아르바이트를 하다가 겪은 갖가지 인권침해 사례 중에는 여학생들 경우 성추행을 당했다는 증언이 잇따르고 있다. 그리고 아르바이트를 하다 손가락 뼈가 부러지는 증상을 입었지만 4만원 정도 보상을 받는 것이 전부였다고도 한다. 손가락을 다쳤는데 가게는 산재처리가 안되어 있다고 집에서 다쳤다고 하고 치료하라고 했다. 그래서 개인의료보험으로 치료하고 치료비만 받기도 했다. - KBS 취재파일/ 2008년 12월

<아르바이트생 37.3%, 최저임금도 못 받고 일해 >

올해 상반기 아르바이트 경험이 있는 대학생 및 구직자 10명 중 3명 이상이 최저임금도 못 받고 일한 경험이 있는 것으로 조사됐다.

아르바이트 포털 알바로(www.albaro.com)가 10일부터 13일까지 올해 아르바이트 경험이 있는 대학생 및 구직자 603명을 대상으로 조사한 결과, 37.3%가 ‘올해 시간 당 4110원에 미치지 못하는 급여를 받고 일한

적이 있다'고 답했다.

법정 최저임금을 받지 못한 이유(복수응답)는 52.9%가 '최저임금을 알았지만 아르바이트를 빨리 구해야 돼서'를 꼽았다. '아르바이트 구할 때 최저임금이 얼마인지 몰라서'는 35.1%, '고용주가 채용 전과 후 임금을 번복해서'는 12.4% 이었다. -2010년 7월 15일 경향신문

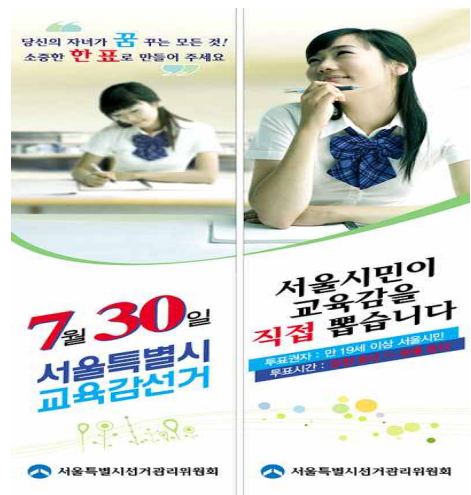
KBS 보도에 나왔던 진경이는 저희가 직접 만나 본 친구예요. 진경이는 편의점에서 일하는 동안 폐기 직전의 삼각 김밥만 먹을 수 있었는데요. 햄버거집이나 피자집도 사정이 그리 다르지 않습니다. 여러분은 햄버거 가게에서 아르바이트를 하면 햄버거를 마음대로 먹을 수 있어서 좋겠다고 생각할지 모르겠지만, 아르바이트 청소년과 정직원이 먹을 수 있는 버거의 종류부터가 달라요. 그리고 매일 햄버거만 먹으며 어땠겠어요. 토 나오겠지요. 다른 식사를 하고 싶겠지만 다른 식사는 제공되지 않아요. 제가 식당에서 아르바이트를 하다가 최저임금을 못 받은 친구가 있어 못 받은 임금을 받아내려고 함께 간 적이 있었어요. 첫마디가 "가족처럼 대해줬는데 어린 게 돈만 밝힌다."였어요. 정당한 권리를 되찾으러 간 청소년에게 도덕적 비난이 먼저 돌아온 셈이지요. 이것이 청소년 노동의 일반적인 현실이에요. 왜 이런 일들이 반복 될까요. 이게 저의 고민이었어요. 그럼 청소년들을 바라보는 사회적 관점과 청소년들의 열악한 노동이 어떻게 연결되어 있는지 살펴보도록 합시다.

청소년을 바라보는 지배적인 프레임

2008년 서울에서 있었던 교육감 선거 때 나온 포스터입니다. 이 사진에서 이상한 점은 없나요?

"서울시민이 교육감을 직접 뽑습니다."라고 말하고 있는데 청소년에게 투표권이 있었나요? 없었지요. 여러분은 시민이 아니라는 이야기에요. '시민 여러분'이라고 말하는데 그 시민에 청소년들은 꼭 빠져 있어요. 그래서 이걸 이상하게 여긴 청소년들이 나왔어요. 기호0번 청소년 교육감 후보. '진짜 후보가 여기 왔다. 못 뽑으니까 나와 봤다'라고 외치고 있지요.

이 청소년들이 하고 싶었던 이야기가 뭐였을까요? 학교도, 공부도 너무 견디기 힘든데 이 현실을 바꾸려면 누구의 의견을 먼저 들어봐야 한다는 건가요? 누구의 힘이 중요하다는 거예요? 기호0번 청소년 후보는 학생 스스로가 교육을 바꿀 수 있는 힘을 가져야 한다고 말하고 거예요. 그런데 청소년들에게 가장 큰 영향을 미치는 교육정책의 방향을 결정하는 교육감을 뽑는데 청소년들은 왜 투표할 권리조차 갖지 못하는 걸까요? 그래서 이 친구들은 "진짜 후보가 여기 왔다."고 말하면서 청소년들이 교육의 주체라면 당연히 우리에게도 교육감을 뽑을 권리가 주어져야 한다고 말하고 있어요.



여기서 살펴본 것처럼, 모든 사회적 장면에서 청소년들에게는 자기에게 영향을 미치는 정책이나 삶의 조건에 의견을 말하고 참여해서 결정할 권리가 보장되어 있지 않습니다. 그러니까 청소년들을 우습게 보는 것이지요. 청소년들이 일터에서 우습게 취급되고 그들의 노동 문제가 심각해도 잘 해결 되지 않는 이유는 청소년들이 그만큼 정치적 힘이 없고 사회적으로 배제되어 있기 때문입니다.

2008년에 미국산 광우병 소고기 수입과 관련해 촛불 시위가 일어났던 걸 기억하실 거예요. 그때 많은 사람들이 들고 있었던 구호가 “아이들이 무슨 죄냐? 우리들이 지켜주자.”였습니다. 이 장면에서 이상한 점은 없나요? 그래요. ‘우리들’의 바깥에 아이들이 위치해 있지요.



그런데 이 광우병 위험 쇠고기의 문제점을 가장 먼저 알린 사람이 누구였나요? 촛불 소녀로 상징되는 여중, 여고생들이었어요. 십대 청소년들이 가장 먼저 촛불을 들어 올린 주체였던 것이지요. 그런데 어느 순간 “아이들이 무슨 죄냐” 하면서 청소년이 주체에서 보호의 대상으로 바뀌기 시작했어요. 이것을 이상하다고 생각한 청소년들이 길바닥에서 낙서를 하고 다녔어요. “어른들이 무슨 죄냐 청소년이 지켜주자.”라고 말이에요.

이 낙서를 통해서 청소년들이 하고 싶었던 이야기가 뭘까요? “우리에게도 우리를 지킬 권리와 힘이 있는데 왜 그 자리를 빼앗고 어른들이 우리를 보호하는 대상으로 취급 하는가” 라는 질문이었지요. 이렇게 사회가 청소년들을 늘 미숙하고 힘이 없는 존재나 보호해야 할 대상으로만 바라보기 때문에, 청소년들이 미숙한 상태에 머물러 있도록 갖은 기회를 빼앗기 때문에, 이런 조건을 이용해서 청소년들에게서 정당한 몫을 빼앗는 사람들이 생기는 거예요. 일터에서 청소년들이 힘이 없는 이유도 이런 문제와 연결이 되어 있습니다. 늘 보호의 대상으로만 취급되던 청소년들은 실제로 자기를 스스로 보호할 힘을 기를 기회를 가지지 못해요. 그래서 보호해줄 사람이 없는 곳, 대표적인 노동현장 같은 곳에서 홀로 사장과 대면해야 하는 청소년들은 취약한 위치에 놓이게 되는 겁니다.

언론에는 무서운 십대가 어찌구 저찌구 하는 기사가 자주 나옵니다. 이런 기사를 보면 느낌이 어떤가요? 청소년들이 모두 범죄집단인 양 묘사하고 있지요. 만약 어느 40대 아저씨가 무면허로 대포차 운전을 했다고 쳐요. 그럼 언론에서 ‘무서운 40대! 무면허에 대포차까지’라는 제목을 붙일까요? 절대 그렇지 않을 겁니다. 그런데 왜 유독 십대에게만 집단적인 딱지를 붙이고 매도하는 것일까요?

이게 힘이 없는 사람들, 사회적 약자들이 당하는 전형적인 폭력입니다. 한사람이 잘못된 것인데도 전체의 잘못으로 매도당하는 것이지요. 청소년들이 이런 존재예요. 청소년들이 건강하게 자기 권리를 주장할 때 청소년들을 집단적으로 위협한 존재인 양 부각시키는 이야기들을 술술 흘려보내요. 청소년들이 자기들이 정해놓은 틀 밖으로 나오는 것을 두려워하기 때문이지요. 촛불 집회 때 청소년들이 거리로 나와 촛불을 들자, 우리나라에서 대표적인 보수 논객 중 한 사람이 조갑제 씨가 이런 주장을 폈지요. “서울 광화문을 청소년 통행 제한 구역으로 지정하자.”고 말이에요. 촛불의 광장이었던 광화문을 청소년에게 유해한 지역이라고 본 것이지요.

이렇게 청소년들이 보호의 틀을 거부하고 스스로 당당하게 나섰을 때 우리 사회는 그들을 다시 틀 안으로 집어넣으려는 시도들을 해요. 청소년을 위협한 집단인 것처럼, 위협에 빠지기 쉽기 때문에 더 위험한 집단인

것처럼 매도하면서 말이지요. 위험한 집단이 자기 권리를 주장할 때 사람들의 반응은 어떨까요. 일하는 청소년들을 보는 시각은 어떤가요? 별로 좋지 않아요. 청소년 노동에는 대개 나쁜 이미지가 덧씌워져 있어요. 정상에서 일탈했다는 이미지, ‘돈이나 밝히고 발랑 까진’ 청소년들이나 하는 일이라는 이미지가 씌워져 있는 것이지요. 그래서 청소년들이 일터에서 자기의 정당한 권리를 이야기할 때 가장 먼저 도덕적 비난이 돌아와요. 싸가지 없다, 돈이나 밝힌다, 너희를 받아준 것만 해도 어딘데 이렇게 나오냐, 이런 식의 반응 말이지요.

다음 문장에서 000에 들어갈 말은 무엇일까요?

- 000을 만나면 허리를 굽혀 “안녕하십니까?” 라고 인사를 한다.
- 000께서 계신 곳을 출입할 때에는 반드시 옷차림을 살핀다.
- 000의 부름을 받았을 때는 “000, 부르셨습니까?”라고 말한다.
- 000께 꾸중을 듣더라도 고마운 마음으로 받아들이고, 같은 실수를 되풀이하지 않도록 노력한다.

어른? 사장님? 이 문장은 중학교 도덕교과서에 나오는 문장이예요. ‘선생님에 대한 기본 예절’로서 가르치고 있는 것이지요. 우리 사회는 청소년들에게 이런 게 예의라고 가르치고 있어요.

그런데 한 청소년은 정답으로 ‘큰형님’을 넣더라고요. (웃음) 큰형님을 넣어도 뜻이 통하잖아요. 청소년들이 이렇게 굴욕적 관계를 받아들이고 따르는 데 익숙하도록 우리 사회가 교육을 하고 있습니다. 000에 사장님, 점장님을 넣어도 뜻이 통하지요? 부당한 조건에서 일을 하도록 강요받았을 때 청소년들 대부분은 참고, 견디고, 굴종하게 돼요. 굴종을 예의라고 뼈 속 깊이 배우고 익혔기 때문이지요. 사회 전반이 청소년들을 이렇게 기르고 있기 때문에, 일터에서 청소년들이 어른인 사장을 만났을 때 부당한 대우를 받더라도 그 대우에 저항하는 것은 예의에 어긋나는 일이라는 식으로 생각하게 되지요. 그러니 당당하게 자기 권리를 주장하는 일은 더더욱 어려워져요.

한 신문에 이런 기사가 실린 적이 있었어요. 청소년 자살이 늘어나고 있는 현실을 염려하는 기사였는데요. “청소년들은 빈곤, 실업, 가정불화 등이 정형화된 중장년층 자살과는 달리 사소하고 일시적이며 가벼운 문제로 불만을 품고 충동적인 자살을 시도하고 있다.” 이 기사는 청소년들을 어떤 존재로 풀이하고 있나요? 충동적이고 아무것도 아닌 일에 불만을 품는 사람인 양 취급하고 있지요. 이렇게 사소하고 일시적인 문제에 불만을 품는 존재들이 일터에서 자기 권리를 주장할 때, 어른들이나 사회가 그 주장을 무게 있게 받아들일까요?

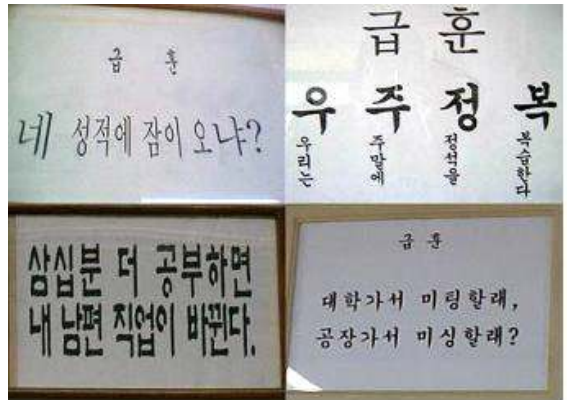
이 기사는 또 빈곤, 실업의 문제를 누구의 문제라고 생각하고 있나요? 어른들만의 문제로 생각하고 있어요. 하지만 청소년들의 삶도 빈곤, 실업과 무관하지 않습니다. 청소년들은 부모의 경제적 지위와 상관없이 일반적으로 가난해요. 대개 청소년들은 부모님에게 의존해서 살아야 하기 때문에 부모님 눈치를 볼 수밖에 없고 그래서 비굴해지지요. 그래서 청소년 일반은 빈곤층으로 분류되어야 해요. 부모님이 경제적 지원을 철회해 버리면, “집에서 나가!”라면서 쫓아내면, 오갈 데 없는 존재가 되기 때문이지요.

청소년들의 노동에 대해 흔히 용돈벌이 노동이라면서 낮추어 보거나 소비적이라 비판하는 경우가 많습니다.

과연 그럴까요? 아르바이트로 돈을 벌면 주로 어떤 걸 하나요? 사고 싶은 거 사고 친구들과 만나고 친구 생일 선물을 사기도 하지요. 이런 게 모두 생활비예요. 친구랑 놀거나 선물을 사는 데 필요한 돈은 흔히 말하듯 ‘유흥비’가 아니라 사회적 관계 유지비라고 봐야겠지요. 어른들도 친구들과 만나 돈을 쓰고 결혼식이나 장례식에 부조금을 내고 있잖아요. 이런 것도 사회적 관계 유지비지요. 어른들에게는 이런 사회적 관계 유지비를 필수라고 생각하면서, 청소년들에게만 씬씀이를 탓합니다. 청소년들이 휴대전화를 사거나 전화비를 내기 위해 아르바이트를 하는 것에 대해서도 사람들은 좋지 않은 시선으로 보는 경우가 흔합니다. 그러나 어때요? 이제 휴대전화는 어른들은 물론 청소년들에게도 필수품이 되었지요. 청소년들도 휴대전화 비용을 내거나 사회적 관계를 유지하는 데 필요한 비용을 마련하기 위해 노동을 할 수 있어요. 아니면 그 비용을 얻기 위해 어른들 눈치를 계속해서 봐야만 하기 때문이지요.

게다가 청소년 가운데에는 자기를 경제적으로 지원해주거나 양육해줄 사람이 없거나 있더라도 양육자가 경제력이 없는 형편에 놓인 사람도 있어요. 이런 청소년들에게 노동은 더욱 긴급한 생존의 문제이겠지요. 그런데 어른들은 청소년들이 노동하는 이유를 알잡아 보고 하찮게 취급해요. 이렇게 청소년들의 노동을 하찮게 여기다 보니까 청소년들이 일터에서 당하는 문제를 해결하려고 하기보다는 ‘하기 싫으면 그만두면 된다’는 식으로 바라보지요.

교실에 걸려 있는 급훈들을 모아놓은 겁니다. 이 급훈들이 공통적으로 하고 있는 이야기는 뭘까요? 이 급훈들이 전하는 메시지는 ‘공부해라,’ ‘청소년은 학교에 있어야 정상이다.’라는 것이지요. 청소년들은 모두 학교에 있고 그게 정상이라고 생각하다 보니 일터에 있는 청소년들의 삶은 잘 드러나지 않아요. 이것 역시 청소년들이 일터에서 부당한 조건에 놓일 수밖에 없는 이유들과 연결이 되어 있어요. 청소년들이 일터에 있는 모습이 사회적으로는 가려져 있기 때문에 청소년들이 받는 부당한 대우는 사소한 문제로 치부되는 것이지요. 또 청소년들이 학교가 아니라 일터에 있는 게 비정상적으로 보이기 때문에, 대부분이 일을 그만두고 학교로 돌려보내면 문제가 해결된다고 쉽게 생각해버리지요. 그래서 청소년 노동 문제가 중요한 문제로 받아들여지고 시급히 해결하려는 노력은 굵뜨게 됩니다. 그런데 사실 청소년들이 일터에 있는 모습이 비정상적일까요? 청소년 노동이 사라진 적은 한 번도 없어요. 또 일을 해도 먹고 살기 힘든 ‘노동빈곤’이 갈수록 심해지고 있고 청소년들의 독립적 삶에 대한 욕구가 커지면서 일을 할 수밖에 없고 일을 하고 싶어 하는 청소년들은 앞으로 늘어갈 수밖에 없습니다. 그런데도 청소년이 일터에 있는 모습을 과연 비정상적인 상태라고 할 수 있을까요?



지금까지 살펴본 이야기들은 청소년들이 일터에서 왜 부당한 대우를 받는지, 왜 그 부당한 대우가 지속되는지를 따져보는 데 도움이 되는 것들이었어요. 이런 문제들을 하나하나 건드리지 않으면 안 됩니다. 사실 이 문제들은 청소년이 학교에서 부당한 대우를 당하게 되는 이유이기도 하거든요. 청소년들이 사회에서, 학교에서 존중받을 때 청소년들이 힘을 가질 수 있고, 그래야 학교도 일터도 바뀔 수 있어요.

노동의 문제는 어른들만의 문제가 아니에요. 게다가 노동의 문제와 청소년의 문제가 만났을 때 그 문제는 훨씬 더 어려워지고 깊어지지요. 청소년기에 아르바이트를 하는 것은 생애 최초의 노동입니다. 그런데 그 청소년 노동은 “밀바닥 노동”이에요. 이 말을 붙이면서 너무 가슴이 아팠는데요. 밀바닥 노동하면 무엇이 떠오르지요? 비참하다, 비굴하다, 억울하다, 뭐 그런 것이겠지요. 청소년을 불쌍한 존재로 만들고 싶지는 않았지만, 그런데 청소년들의 노동 현장을 들여다봤더니 정말 ‘밀바닥 노동’이라는 말밖에는 떠오르지 않았어요.

청소년이 일터에서 취약할 수밖에 없는 이유

세상을 바라보는 프레임(틀)이 무척 중요해요. 도덕 교과서에 보면 과거 1970년대 미니스커트 단속 장면이 실려 있어요. 박정희 정권 때 경찰이 남성들의 장발을 단속하고 거리에서 머리를 막 자르기도 하고 그랬지요. 반면 여성들에게는 치마 길이를 자로 재서 단속했었지요. 여성의 치마 길이를 단속하고 있는 이 장면. 이 장면에서 누가 누구의 권리를 침해하고 있는 건가요? 사람이 사람의 권리를 침해하고 있다고요? 그것만으로는 뭔가 부족하지요. 국가가 시민의 권리를 침해한 거라고요? 그렇다면 왜 남성들에게 머리 카락 길이를 줄이지 못해 안달이었고, 여성들에게는 치마 길이를 늘이지 못해 안달이었을까요? 네, 그래서 이 문제를 좀더 구체화시켜 분석하면 국가가 여성시민의 권리를 침해하는 장면으로 볼 수 있겠지요. 그런데 이 문제를 도덕교과서에서는 ‘세대갈등’이라고 가르치고 있어요.



세대갈등이라고 표현하면 국가가 저질렀던 폭력이 쪽 가려지지요. 국가가 여성시민에게 저질렀던 폭력을 시민과 시민들끼리 문화적 충돌인 양 바꾸어버리는 것이지요. 결국 이중의 폭력이 이루어진 셈입니다. 하나는 국가가 시민에게 폭력을 행사한 것이고, 또 하나는 진실을 못 보게 하는 폭력을 저지른 거지요.



이런 저런 공간에서 자주 봤던 표지판일 겁니다. 이 두 표지판의 차이는 뭘까요? 둘 다 장애인 표지판인데 요, 장애인계의 요구로 표지판이 왼쪽에서 오른쪽으로 바뀌게 되었습니다. 네, 그래요. 왼쪽 표지판은 장애인이 누군가의 도움을 받아야만 하는 의존적인 존재로 묘사되어 있는 반면, 오른쪽 표지판은 자기 의지로 자립적인 생활을 하고 있는 사람, 자립적인 생활을 할 수 있는 사람으로 묘사되어 있지요. 장애인을 어떤 존재로 보느냐에 따라 정책 방향도 달라집니다. 장애인들도 비장애인들처럼 자립적으로 생활할 수 있고 또 그래야 한다고 생각하는 것부터 출발해야 자립 생활을 가로막고 있는 사회적 장벽이 무엇인지 발견할 수 있고 그 장벽을 바꾸기 위해 노력할 수 있습니다. 이 표지판 하나에도 장애인을 바라보는 엄청난 시선의 차이를 발견할 수 있어요. 이게 바로 프레임의 차이예요.

학생들 교복 위에 흔히 이름표가 박음질 되어 있습니다. 비슷하게 죄수복 위에도 번호표가 박음질 되어 있습니다. 제가 아는 한 청소년은 박음질 된 이름표 하나 때문에 자퇴를 했어요. 이런 얘기를 전하면 어른들은 “아니 그깟 사소한 문제 때문에 학교를 그만뒀?”라고 반응해요. 하지만 그 청소년에게는 존재를 걸 만큼 중요한 문제였던 거예요. 그 친구는 이름표가 박힌 교복을 입고 등교하면서 매일 매일 죄수가 되는 기분이었대요. 그 친구는 “내 이름을 말해야 할지 말하지 말아야 할지, 누구에게 내 이름을 공개할지는 적어도 내가 선택할 수 있어야 하는 것 아냐?”라고 생각했어요. 내 의지와 상관없이 낯선 사람에게까지 왜 이름이 밝혀져야 하는 건지 이해할 수 없었던 거죠.



그런데 학생들 이름표가 왜 교복에 박음질 되어 있을까요? 기성세대의 눈에 띄기 쉽고 그래야 통제하기 쉬운데다 학생들 스스로도 자기가 학생이라는 점을 끊임없이 인식함으로써 스스로를 검열하도록 만드는 게 바로 이름표의 효과인 것이지요. 이렇게 학생과 죄수가 같은 취급을 당하고 있는데도 사람들은 이를 당연하게, 자연스럽게 생각해요. 학생과 죄수가 같은 취급을 당하는데도 사람들은 이상하다고 생각하지 않는 이유, 이름표가 강제로 부착된 이들의 고통을 느끼지 못하는 이유 역시 청소년을 바라보는 가치의 프레임 때문입니다.

이 장면을 보면 어떤 생각이 드시나요? “함께 신나는 유치원 영어캠프”이라고 되어 있는데, 이 아이들이 신나 보이나요? 제목은 ‘함께 신나는’이라고 되어 있지만, 신나는 사람은 아이들이 아니겠지요. 이 캠프에 들어오자마자 유치원 아이들이 처음 경험했던 일이 바로 억박지르는 어른들의 명령에 따라 줄을 맞춰 앉는 거였을 겁니다. 그런데도 이 상황에서 ‘신나는’이라는 제목을 붙일 수 있는 사람은 누구인가요? ‘정의’(definition)을 내릴 수 있는 힘은 가진 자. 그 사람들이 바로 권력자이지요. 그런데 어린이, 청소년들에게는 상황에 이름을 붙일 수 있



는 그런 힘이 없어요.

이런 장면을 보면 많은 사람들이 교권이 무너지고 있는 장면이라고 해석하죠. 요즘 애들 당돌하다, 막 나간다고 걱정하는 이들도 많아요. 여러분들이 보기에는 어떤가요? 폭력 앞에서 청소년의 인권이 무너지고 있는 장면인데 사람들은 교사의 권위가 무너지고 있다고 해석해 버려요. 폭력의 위험 앞에 놓인 학생보다 때리는 교사의 편에서 먼저 생각하고 마음이 움직이도록 만드는 것도 프레임의 차이가 낡는 효과입니다. 폭력을 행사하는 선생님을 향해 학생들이 일제히 휴대폰을 꺼내드는 행동을 과연 교사에게 대드는 싸가지 없는 행동이나 교사의 수업권을 침해하는 행위라고 비난할 수 있을까요? 폭력의 장면을 증거로 남기고 선생님의 행동을 제지시킴으로써 동료 학생을 방어하고자 하는 연대의 행동이라는 해석은 왜 좀체 만나보기 힘든 것일까요?



마찬가지로 일하는 청소년들의 입장에서 일터를 바라보고 문제점을 발견해내는 사람들을 만나기도 쉽지 않습니다. 비청소년, 곧 어른들이 주류를 장악하고 있는 사회에서 청소년들은 사회적 약자일 수밖에 없습니다. 청소년이 원래 힘이 없어서가 아니라, 사회가 청소년을 약자의 위치에 몰아넣고 있기 때문에 '사회적' 약자라고 부르는 것이지요. 일하는 청소년은 청소년이라는 약자성과 고용된 사람이라는 약자성을 동시에 갖고 있기 때문에 노동자 중에서도 더 약자라고 볼 수 있습니다. 아이리스 영(Iris Young)이란 사회학자는 사회적 약자들이 흔히 경험하게 되는 억압을 다섯 가지로 분류해서 제시한 바 있는데요. 이 학자의 분석을 빌어 일하는 청소년들, 곧 청소년노동자가 어떤 억압을 경험하고 있는지를 설명해보겠습니다.

첫 번째는 '착취'입니다. 착취란 이들이 하는 일이 가치 없는 일, 가치가 낮은 일로 취급함으로써 정당한 대가를 버젓이 강탈해간다는 것을 말합니다. 앞에서 편의점 사장이 "청소년을 쓰는 이유가 뭐겠어? 그 값으로도 일하니까 쓰는 거지."라고 이야기했던 걸 기억하실 겁니다. 똑같이 일해도 청소년들은 성인에 비해 미숙한 일꾼, 값싼 일꾼 취급을 받는 것이지요. 그래서 청소년들은 '최저임금'에 딱 맞게 돈을 받는 것만도 감지덕지 해야 할 처지에 놓입니다.

두 번째로 '비가시화'입니다. 힘이 있는 사람은 목소리도 크고 어딜 가나 주목도 받고 상황을 쥐락펴락 할 수 있지만, 약자들은 주변부에 밀려나 있고 목소리도 작다 보니 잘 보이지 않는 것이지요. 청소년노동자도 마찬가지입니다. 청소년노동자의 수는 굉장히 많습니다. 청소년 가운데 다섯 중에 한 명은 노동 경험이 있으니까요. 그런데도 사람들은 청소년들이 죄다 학교에 있다고 생각합니다. 밤늦게까지 야자 하느라 학원 다니느라 고생한다고는 생각하지만 일터에서 고생하는 청소년의 존재에는 잘 주목하지 않습니다. 청소년노동자의 존재가 드러나지 않는 만큼 그들이 일터에서 겪는 문제도 사람들의 관심사에서 멀어져 있지요.

세 번째는 '권력 부재'입니다. 사회적 약자들은 상황이나 관계에 이름을 붙일 수 있는 힘, 조건을 변화시키기 위해 협상하고 조정할 수 있는 힘이 없습니다. 청소년노동자도 마찬가지이지요. 언제든 "싫으면 그만 뒤."라고 얘기할 수 있는 사장님, 그것도 어른인 사장님과의 관계에서 청소년 혼자서 협상력을 갖고 대응하기란

거의 불가능합니다. 그만큼 일터에서 청소년들은 더욱 약자일 수밖에 없는 것이지요.

네 번째는 ‘대상화’ 또는 ‘일반화’입니다. 대개 사회적 약자들은 한두 사람의 잘못이 그 집단의 잘못인 양 매도당하는 경험을 자주 하게 됩니다. 청소년들에게는 대개 불성실하다, 미성숙하다, 충동적이다, 공격적이다와 같은 부정적인 이미지가 덧씌워져 있어요. 그러다 보니 청소년들이 일터에서 부당한 일을 겪어도 그걸 증명하기가 쉽지 않아요. 청소년들이 일터에서 일어난 일을 증언해도 그 말을 믿어주거나 심각한 문제로 진지하게 받아들여주는 사람이 많지 않으니깐요.

마지막 다섯 번째는 ‘폭력’입니다. 대개 사회적 약자들은 여러 가지 형태의 폭력에 노출되기 마련이에요. 청소년노동자들에게 일하면서 가장 힘들었던 게 뭐였냐고 물어보았더니 ‘하인처럼 대하는 거’라고 답한 친구가 있었어요. 함부로 대한다, 일하러 갈 때는 인격을 내려놓고 간다고 답한 친구도 있었고요. 왜 그럴까요? 가족이나 학교에서 차별이 흔히 일어나다 보니 일터에서도 청소년을 때려도 괜찮다는 문화가 자리잡고 있고 또 성인노동자에게는 차마 못할 욕이나 무시하는 말들을 청소년에게는 쉽게 내뱉은 경우가 많은 거지요. 여성인 경우에는 성폭력의 위험에도 노출되어 있습니다. 이렇듯 폭력이 워낙 일상화되어 있다 보니 그런 행위들이 폭력이 아니라 ‘애들 일 가르쳐주는 행위’로 둔갑해 버립니다. 청소년 당사자들도 문제를 크게 느끼지 못하는 경우도 있고요. 어쩌면 폭력을 폭력이 아니라고 가장하는 행위야말로 가장 무서운 폭력일지도 모릅니다.

인권의 시선으로 청소년 노동을 바라본다는 것은 어떤 것일까요? 우리 사회는 주로 누가 위기상황에 놓여 있나, 누가 지원과 관심을 받을 만한 자격이 있나라는 식으로 질문을 던집니다. 사람들을 구분짓고 분류하고 자격을 끊임없이 요구하는 것이지요. 그러나 인권의 시선으로 바라보면 질문 자체를 바꾸어야 합니다. 각자에게 어떤 어려움이 있습니까? 이렇게 물어야 하겠지요. 청소년들이 크게 다치거나 하는 큰 문제가 터졌을 때만 반짝 관심을 기울일 게 아니라 평소에 청소년들이 어떤 조건에서 일을 하고 있는지 잘 살펴야 한다는 것이지요.



이 그림판은 저희가 만화가에게 의뢰해 제작해본 것입니다. 청소년들이 일하는 다양한 장면들이 등장하지요? 각 장면들 속에 어떤 위험 요소가 숨어있는지를 직접 찾아보는 ‘숨은그림찾기’ 그림판입니다. 여러분도

한번 찾아보세요.

생애 최초의 노동, 밀바닥 노동의 현실을 보다

이 사진은 동방신기 팬클럽이 한 언론사에 실은 광고입니다. 기획사와 불공정 계약 문제가 불거졌을 때 나온 광고였지요. 저는 이 광고를 보고 너무나 감탄했어요. “그들은 원숭이가 아닙니다. 인격권과 의사결정권을 가지고 있는 사람입니다.” 카~ 정말 개념 찬 언니들 아닙니까? 연예인 노동자들이 기획사와 비록 계약관계에 묶여 있다 하더라도 그들의 인격권과 의사결정권은 보장되어야 한다는 거지요. 알려고 들지 마라, 주장하지도 마라, 답을 기대하지 말라고 요구받는 이들은 노예나 원숭이지 사람이 아니라는 놀라운 통찰을 드러내고 있습니다. 동방신기는 그래도 꽤나 힘이 있는 연예인들이고 이렇게 개념 찬 팬클럽까지 있는데도 기획사를 상대하기 어려웠습니다. 동방신기보다 힘이 없는 노동자들, 특히 청소년들의 경우는 어떨까요?



여러분! 1987년은 어떤 해죠? 독재정권을 몰아냈던 민주화 항쟁이 일어났던 해예요. 민주화는 독재자를 대통령 자리에서 몰아내자는 외침에 그치지 않았어요. 사람들은 민주화에 대한 열망을 각자 자기 공간과 연결 짓기 시작했지요. 노동자들은 어용노조를 몰아내고 노동조합을 민주화하기를 원했고, 청소년들은 학교를 민주화하고 학생회장도 직선제로 뽑기를 원했던 겁니다. 대통령도 직접 뽑자고 하는 마당에 왜 학생회장, 반장도 우리 손으로 못 뽑냐! 이런 생각이 자연스럽게 들었던 것이지요. 당시 일어난 일들 가운데 주목할 만한 일이 하나 있어요. 울산에 있던 현대중공업 노동자들은 민주노조를 만든 다음 조합원들에게 첫 설문조사를 했다고 해요. 제일 먼저 바꾸었으면 하는 게 뭐냐고 말이에요. 뭐가 답이었을까요? 다들 임금이 오르기를 원했을 거라 생각하기 쉽지만, 1위를 차지한 건 다름 아닌 ‘두발 자유’였습니다.

당시 현대중공업 같은 공장에서는 노동자를 대상으로 두발 통제가 있었다고 해요. 출퇴근 시간에 소지품 검사도 하고 관리자들이 바리깡으로 머리를 깎기도 하고, 일을 잘 못하면 발로 걸어차이는 일도 있었답니다. 당시 노동자들은 사람 취급 못 받으며 일한다는 울분을 갖고 있었고, ‘두발 자유’라는 요구를 통해 “우리도 사람이다.”라는 사실을 인정받고자 했던 것이지요. 이처럼 당시 노동자들에게 두발 자유는 단지 머리카락의 자유가 아니라, 내 몸의 주인이 나라는 것, 인격을 가진 주체로서 내 몸을 자주적으로 관리하겠다는 인간 선언이었던 것이지요. 당시 노동자들의 주장은 오늘날 청소년들의 두발 자유 요구와 전혀 다르지 않습니다. 그런데도 어른들은 ‘그런 사소한 문제에 목숨을 거느냐!’, ‘나중에 졸업하고 기르면 되지 왜 안달이냐!’ 이런 반

응을 보이곤 합니다. 두발 자유 요구에 담긴 속뜻을 읽지 못했기 때문입니다. 동방신기 팬클럽이 지적하고 있듯이, 더 이상 원숭이가 되지 않겠다는 선언인데도 말이지요.

흔히 노가다로 불리는 분들, 건설현장에서 일하시는 노동자들이 몇 해 전 “우리도 땅바닥이 아니라 의자에 앉아 밥 먹고 싶다”, “우리도 제대로 된 화장실에서 똥 누고 싶다.”면서 캠페인을 벌인 적 있었어요. 우리는 흔히 노동자들이 돈만 더 벌기를 원한다고 생각하지만 사실 어떤 조건에서 어떤 대접을 받으며 일하는가도 정말 중요하지요. 문도 없는 화장실에서 볼 일을 봐야 하고 땅바닥에서 밥을 먹어야 하는 사람들이 스스로 존엄한 권리의 주체라고 생각할 수 있을까요? 그러기 쉽지 않거든요. 결국 노동자들이 요구한 끝에 근로기준법 시행규칙에 공사현장에 화장실, 식당, 탈의실 설치 등을 의무화하는 내용이 들어가게 돼요. 이 내용이 들어간 게 2008년이니 참 우리나라가 부끄럽지요. 이 이야기를 드린 이유는, 노동자들이 일터에서 어떤 대접을 받고 있느냐가 청소년 노동자들이 겪는 문제와 연결되어 있기 때문입니다.

신입사원 모집

○○와 ○○을 가지고 함께 일할 신입사원을 찾습니다. 가족 같은 분위기에서 일할 수 있는 일터에서 여러분의 꿈을 펼치시기를 기원합니다.

01 모집분야

- ▲ Hall server :고객과 만남을 통해 부드러운 미소와 짧은 커뮤니케이션으로 고객의 요구를 파악합니다.
- ▲ BFC(Bar/Front/Cashier) : 고객과 첫 만남이 이루어지는 안내. 마무리까지 원활하게 이루어져야하는 캐셔. 깔끔한 이미지를 선사하는 업무입니다.
- ▲ Prep Cook(조리보조, 요리사) : 보이지 않는 곳에서 고객에게 정성껏 음식을 제공하는 업무이며, 새로운 시스템으로 신속하게 이루어집니다.
- ▲ 정직 원 및 각 분야 Part Time 알바생도 모집합니다.

02 전형방법

서류전형-> 면접-> 채용검진(1차 합격자에 한하여 개별통보)

03 급여

기본수당 +고객대우 인센티브 지급

신입사원 모집 광고인데요, 이런 내용의 광고 굉장히 많이 보셨을 거예요. 일하는 노동자의 입장에서 봤을 때 이 광고에서 이상하거나 걸리는 문장이 있다면 뽑아볼까요? ‘가족 같은 분위기’는 어떤가요? 가족처럼 따뜻하게 대해줄 거란 생각보다는 가족이라 생각하고 권리 주장할 생각은 말라는 이야기처럼 들리지는 않나요? ‘부드러운 미소와 짧은 커뮤니케이션으로 고객의 요구를 파악한다’? 몸이 힘들면 얼굴이 뚱해지거나 표정이 사라지거나 하는데 끊임없이 웃어야 하는 일이라는 생각은 들지 않나요? ‘깔끔한 용모’는 어떤가요? 아, 면접

때 용모를 보고 채용 여부를 판단하겠다는 의미이겠군요. ‘보이지 않는 곳’에서 ‘신속하게’ 일해야 하는 주방은 어떻습니까? 일이 엄청 빠세다는 걸 알 수 있겠지요. ‘정직원’과 ‘파트타임 알바생’을 구분해서 모집하는 이유는 무엇일까요? 혹시 똑같은 일을 시키면서도 임금을 적게 주고 계속 고용해야 할 책임을 회피하고 싶어서 알바생을 따로 뽑는 건 아닐까요? 맨 앞에 있는 ○○에 들어갈 말은 무엇일까요? 대개는 ‘패기와 열정’, ‘재능과 열정’ 뭐 이런 말이 들어가 있는 경우가 많지만 사실은 ‘인내심과 굴종’을 원하고 있는 건 아닐까요?

이처럼 불리한 조건에 놓인 노동자들이 참으로 많습니다. 88만원 세대라는 말 들어보셨죠? 이제 젊은세대에게 남겨진 일자리는 한달에 88만원 정도 최저임금을 받고 일하는 비정규직 일자리밖에 없다는 이야기입니다. 바로 여러분 이야기입니다. 아무리 열심히 공부해봤자 한달에 88만원 버는 비정규직이 되는 길밖에 남지 않았다는 거. 그런데 이미 일을 시작한 청소년들은 ‘우리는 88만원 세대도 되지 못한다. 죽을 사(死)의 44만원 세대다.’라고 말합니다. 88만원 세대라도 돼 봤으면 좋겠다는 외침, 그것이 바로 청소년 노동자들의 열악한 위치입니다.

대개 청소년들은 전단지 돌리기부터 아르바이트를 시작하는 경우가 많은데 ‘천원 받고 만장 돌렸어요.’ 하는 친구들이 많아요. 만장 돌리는 데 얼마나 걸렸냐고 물어보면 세 시간이래요. 단돈 천원 받고 세 시간 일한 거지요. 이렇게 전단지 돌리기를 관문으로 진출해서는 점차 음식업계로 집중되기 시작해요. 흔히 청소년들이 한곳에 오래 일하지 못한다, 일자리를 자주 바꾼다고 생각하지만, 실제로는 비슷한 일을 장시간, 장기간 하는 경우도 많습니다. 청소년들이 일터를 자주 옮기는 이유는 청소년들이 책임감이 부족해서라기보다는 일자리 자체가 너무 힘들어서 오래 버틸 수 없거나 단기간만 쓰고 해고하는 경우가 많기 때문이지요. 청소년 노동에서도 성별 임금 격차가 발견돼요. 남자 청소년들이 상대적으로 높은 임금을 받는데 건설현장이나 공장에서 일하거나, 오토바이 운전이나 밤샘 노동을 하는 경우가 많기 때문인 것 같아요. 저희가 진행한 조사에서 휴게시간이 따로 정해져 있지 않거나 아예 없다고 답한 청소년이 60%를 넘었어요. 서비스업종에서 일하다 보니 계속 서서 일하는 경우가 많은데도 앉아서 쉴 시간도 제대로 보장받지 못하고 있는 것이지요. 모욕도 일상화되어 있었어요. 사고를 당한 경험도 많고요. 청소년들이 쉽게 돈 번다고 생각하는 어른들이 많은데, 서비스업종이니까 일이 쉬울 거라 생각하는 청소년도 많은데, 현실을 제대로 모르기 때문에 생긴 전형적인 오해지요. 청소년 노동자들은 대개 최저임금을 받고 일하면서 고강도 육체노동을 하고 있으니까요.

청소년노동을 바로 이해하기 위한 질문들

청소년노동을 바로 이해하고 문제를 해결하는 올바른 접근법을 찾아내기 위해 필요한 몇 가지 질문을 소개하는 것으로 이야기를 마무리해보고자 합니다.

첫 번째 질문은 ‘일하는 청소년들이 왜 증가하는 것일까’라는 것입니다. 앞서 살펴본 대로 엄청 힘든 조건인데도 일하는 청소년들의 수는 최근 지속적으로 증가하고 있습니다. 물론 청소년노동은 우리 사회의 일부로서 늘 존재해 왔었지요. 가족 구성원 모두가 일을 해야 먹고 살 수 있었던 가난한 집이 늘 존재해 왔으니까요. 최근에 청소년 노동이 늘어나는 이유도 노동빈곤 문제와 연결이 되어 있습니다. 노동빈곤이라는 게 도대

체 무슨 말일까요? 아무리 열심히 일해도 가난에서 벗어날 수 없다는 얘기지요. 최근 노동빈곤층은 확산되는데 교육비나 생활비는 올라가니 부모의 뒷바라지를 기대하기 힘든 청소년이 늘어나고 있습니다. 그러다 보니 휴대전화 비용 내고 교통비라도 보태려고 일자리를 찾는 청소년도 늘어나고 있는 것이지요.

그런데 최근 청소년 노동이 늘어나는 이유는 가난 때문만은 아닙니다. 무엇보다 문화적으로 청소년들이 독립에 대한 욕구가 커지고 있어요. 여러분들도 그렇지 않나요? 부모님들로부터 정신적 거리를 갖고 하나의 독립적 인격체로 인정받고자 하는 청소년들은 경제적으로 먼저 독립을 하고자 하는 것이지요. 또 아무리 열심히 공부해봐야 '88만원 세대'라는 미래밖에 기다리지 않고 있다는 걸 일찍부터 간파한 청소년들이 있어요. 그러니 현재를 유예하면서 공부에 매달릴 이유가 없다고 생각하고 차라리 그 시간에 돈을 벌겠다 생각하는 거지요. 게다가 최근에는 가족들이 깨지고 흩어지고 재결합하는 일들이 더 잦아졌습니다. 가난한 사람들은 생계가 막막하면 할수록 더 먼 곳으로 떠날 수밖에 없지요. 부모가 이혼하고 각각 다른 사람과 결합하는 일들도 많아졌습니다. 이렇게 가족이 흩어져 살게 될 때 막상 같이 살 만한 사람이 없는 청소년들도 늘어나고 있어요. 예전에는 가수 서태지가 '컴백 홈' 노래를 부르면 가출했던 청소년들이 집으로 돌아갔는데, 지금은 돌아가고 싶어도 돌아갈 집이 없는 청소년이 많아진 겁니다. 그만큼 혼자서 먹고살기 위해서는 일을 하지 않을 수 없는 이들도 많아진 셈이지요.

결국 청소년들이 왜 일을 선택하게 되는지, 일을 통해 무엇을 기대하고 있는지를 정확히 알아야 청소년노동자들을 잘 지원할 수 있는 길이 무엇인지도 발견하게 될 것입니다. 청소년들을 학교로 돌려보내기만 해서 문제가 결코 해결될 수 없다는 것도 알 수 있게 될 거고요.

두 번째로 필요한 질문은 '청소년들은 왜 노동현장에서 취약한가'라는 것입니다. 앞에서 청소년들을 바라보는 사회적인 관점이 청소년들을, 그래서 청소년 노동자들을 무력하게 만들고 있는 점은 함께 살펴보았습니다. 거기에 덧붙여 일터의 조건도 함께 살펴볼 필요가 있겠지요. <Usdaw>라고 미국에 있는 도소매유통 노조에서 만든 포스터를 보았더니, 이런 질문을 던지고 있더군요. "하루 일과를 끝내고 난 뒤 여러분은 어떤 기분이십니까?" 우와~ 저는 이런 걸 물어봐주는 사람이 함께 있으면 참 기분이 좋을 것 같아요. 오늘 일을 마치고 너무 몸이 힘들지는 않은지, 속상한 일은 없었는지를 살펴주는 친구, 그게 바로 노동조합의 역할이라고 그 포스터는 말하고 있었습니다. 이렇게 노동조합이 있어야 사람들이 일하면서 다치거나 병들거나 하는 일이 줄어들겠지요. 일하는 사람들이 뭉치고 자기 권리를 요구할 수 있을 때 더 안전하게 일할 수 있게 된다는 건 당연하겠지요. 그런데 청소년 노동자들에게는 노동조합이 없습니다. 오늘 너무 힘들지는 않았는지, 부당한 요구를 받지는 않았는지, 누가 모욕을 주지는 않았는지를 물어봐주는 친구가 없다는 것이지요. 그래서 청소년들은 계속 취약한 조건에 놓여있거나 아니면 정말 '짜가지 없다'는 비난을 감수하면서 당당히 정당한 대접을 요구하거나 하지 않으면 안 됩니다.

세 번째 질문은 '노동자란 과연 누구인가'라는 질문입니다. 노동자를 바라보는 시각 자체가 너무 편협해 있습니다. 많은 이들이 여전히 노동자 하면 공장 노동자나 건설 노동자만을 떠올립니다. 발레리나, 청소부, 미용사, 교사, 항공기 조종사, 기자들도 노동조합을 만들어 자신이 노동자라고 선언하고 있고, 외국에는 소방관 노조, 판사 노조까지 있습니다. 그래서 최근에는 노동자의 개념을 넓히고 바로 이해하지는 이야기들이 많이 나오고 있습니다. 그런데 아무도 '일하는 청소년'을 노동자라고 생각하지는 않습니다. 청소년 노동자들을 부르

는 이름은 ‘알바생’이지요.



알바생이라는 말이 왜 문제일까요? 알바생이란 말은 아르바이트를 하는 학생을 줄여 부르면서 생겨난 말이지요. 학생인데 일을 하고 있다, 원래 본업은 학생이라는 생각이 전제되어 있는 말이지요. 이렇게 계속 ‘학생’이라는 게 강조되다 보면 이들이 일터에 있다는 것 자체가 비정상적이라는 시각이 유지되기 싶습니다. 교육부에 청소년들 노동문제가 심각하니까 대책을 마련하라고 했더니, 그 높으신 분이 하시는 말씀이 이겁니다. “아니, 학생이 학생이지, 무슨 노동자예요?!” 이런 개념 없는 말이 통할 수 있도록 만드는 데 알바생이라는 말도 일조한 것입니다. 게다가 알바생이라고 하면 학교를 그만둔 청소년들은 배제시키는 말이 되어 버립니다. 그러니 알바생이라는 말은 빨리 사라지는 게 좋겠지요.

네 번째 질문은 ‘우리 사회는 노동자를 어떻게 대우하고 있는가’라는 것입니다. 노동자를 대하는 사회적 의식이 높아지면 청소년들의 노동문제도 같이 개선될 수 있으니까요. 거꾸로 청소년 노동자들의 인권 수준이 높아지면 우리 사회 전체 노동자들의 인권 수준도 높아질 수 있어요. 왜냐? 청소년 노동이 밑바닥 노동이라고 했잖아요. 밑바닥이 오르면 전체가 올라갈 수 있을 테니까요. 그래서 저는 청소년 노동문제가 정말로 중요하다고 봅니다. 범죄 용의자를 수배하면서 수배자 전단에서 경찰이 ‘노동자 품의 얼굴’이라고 적어 큰 논란을 빚은 적 있습니다. 노동자를 마치 범죄자의 전형인 양 매도한 것이지요. 노동자들이 이렇게 범죄자와 동일시될 때 노동자들이 뭉쳐서 함께 무언가를 요구하는 행동을 조직적 범죄행위인 양 매도하기 더 쉬워지겠지요. 이 사건 하나만 보더라도 우리 사회가 노동자들을 어떻게 대하는지 알 수 있습니다. 영국에는 ‘기업살인법’이라는 법이 있다고 합니다. 반복적으로 재해가 발생해서 노동자들이 죽거나 다치는 경우, 회사에 살인죄를 적용해서 노동자를 보호하는 법이지요. 우리 사회가 노동자를 대하는 것과는 무척이나 다른 태도입니다. 이처럼 노동자들을 잘 대접하는 사회가 되어야 청소년 노동자들의 문제도 좀더 잘 풀릴 수 있는 사회가 됩니다.

다섯 번째 질문은 ‘청소년에게 노동은 정말 유해한가’라는 것입니다. 청소년들은 일을 되도록 안 하는 게 좋을까요? 일은 청소년에게만 위험하거나 해로운 영향을 끼칠까요? 사람들에게 일자리는 소득을 얻는 수단일 뿐 아니라 어깨를 펴고 사회구성원으로 진입하는 길이기도 합니다. 어떤 일이든 노동을 통해 우리는 새로운 경험을 쌓게 됩니다. 그런데도 왜 청소년에게는 노동이 해롭다고 생각되는 걸까요? 저는 이 질문이 굉장히 중요하다고 생각합니다. 노동이 원래 나쁘거나 해로운 것이 아닌데, 세상 경험을 넓혀가는 기쁜 과정일 수 있는데, 노동조건이 문제라면 청소년이나 성인 모두에게 유해할 텐데..... 그런데도 왜 사람들은 노동조건을 문제삼지 않고 청소년이 일하고 있다는 사실 자체를 문제 삼을까요? 문제의 원인을 청소년이 아니라 노동조건에서 찾을 때, 우리는 ‘십대 밑바닥 노동의 비참한 현실’이 아니라 ‘아름답고 다양한 십대의 노동’을 만나볼 수 있을 겁니다.

이를 위해서는 청소년들 스스로 일을 하든 하지 않든 청소년들의 사회적 지위를 높이고 자기 권리를 정확히 아는 게 중요합니다. 또 일을 하게 되는 청소년들은 좀더 구체적으로 일터에서 보장받아야 할 권리에 대해 알아야 하겠지요. 무엇보다 일터에서 생겨나는 일들을 드러내고, 사회를 향해 그 일이 왜 의미있는 ‘사건’인지, 왜 진지하게 경청해야 하는지를 주장하는 일들이 더 늘어나야 한다고 봐요. 시끄럽게 문제를 제기하고 환기를 시켜주어야 비로소 변화가 시작되니까요. 청소년 노동 문제가 왜 아르바이트 경험이 거의 없는 여러분의 문제와 연결되어 있는지 실마리를 찾을 수 있었나요? 어렴풋한 느낌이라도 다가왔다면 이번 강연의 보람은 충분할 것 같습니다.

<일하는 청소년 노동인권> 경향신문·교육희망 기획 연재2)

<글 순서>

1. 일하는 청소년에게 주고 싶은 선물
2. 처음에 한 얘기랑 달라도 너~~무 다르다면? - 일하기 전에 챙기자, 근로계약서!!
3. 임금, '제대로' 그리고 '꼭' 받아 내자!
4. 청소년은 노동시간이 짧다고?? 알고 좀 말하자! - 길어도 너무 긴 청소년 노동시간~
5. 일하는 청소년이 챙겨야 할 머스트 해브 아이템, 휴게·휴일·휴가 - 하루, 일주, 한달, 일년 동안의 일과 쉽
6. 인격 따윈 내려놓고 일해야 한다고? - 모욕과 폭력 앞에 얼룩진 십대의 노동
7. 알바 시작한지 한시간만에 화상을 입어버린 고등학생 빛나, 치료비는?
- 다쳐도 자책하고 일해야하는 알바생의 비애
8. 노동자는 노동자이되 노동자가 아니मु니다~ - 교육이라는 이름의 기만과 폭력 '현장실습'
9. 낯선 친구, 노동3권
10. '용돈'과 '유흥비' 사이

<일하는 청소년 노동인권> 릴레이 기고 ①

일하는 청소년에게 주고 싶은 선물

변호사 윤지영 (청소년노동인권네트워크, 공익인권법재단 공감)

지난 12월 14일, 울산항 방파제 축조 공사 현장에서 콘크리트 타설 작업선이 뒤집어져 작업선에 타고 있던 선원과 노동자들이 실종되었다는 보도가 났다. 그리고 다음 날이 되어서야 실종된 노동자 중에는 현장실습을 하던 고등학교 3학년 홍성대 군도 포함되어 있다는 기사가 어느 일간지에 게재되었다. 순천에서 고등학교를 다니다던 학생이 현장실습 때문에 울산까지 간 거란다. 전공이 전자상거래라는데 콘크리트 타설 작업선에서 성대 군은 무엇을 한 것일까. 어떤 노동조건에서 일을 했는지, 무엇을 했는지 정확하게 밝혀진 것은 없다. 다만 이런 사고는 충분히 예견되었다는 것, 1년 전 광주 기아자동차 공장에서 일하던 현장실습생이 과로로 쓰러져 지금까지 의식불명 상태에 있건만 이를 풀기 위한 대책은 거의 없었다.

성대 군은 고등학교 졸업 전에 사회경험을 쌓고 싶다며 멀리 타향으로 떠났다고 한다. 부푼 꿈을 안고 고

2) 이 글은 2012년 12월부터 10차례에 걸쳐 청소년 노동인권네트워크 활동가들이 경향신문 인터넷판과 교육희망 홈페이지에 기고한 글입니다.

향을 떠났을, 그러나 일하면서 자신이 누려야 할 권리라던가 부당한 대우를 당했을 때의 대처법에 대해서는 알지 못했을 성대 군을 생각하니 슬프고 안타깝다. 그리고 무엇보다 미안하다. 학교도, 회사도 적진에 뛰어난 어린 병사에게 무기를 쥐어주지 않았다. 비단 현장실습생뿐만 아니다. 전단지 돌리기, 패스트푸드점 점원, 주유소 주유원, 배달 등으로 공부하는 틈틈이 일을 하는 학생들, 일이 주업인 학교 밖 청소년들이 무수히 많다. 2010년 여성가족부 조사에 따르면 이들 일하는 청소년의 노동시간은 하루 평균 6시간 가까이 된다. 그러나 우리 사회는 책상 앞에 앉아서 공부하는 학생에게만 관심을 가질 뿐 현장의 경험을 통해 몸으로 배우는 학생들을 외면하고 있다. 인생에 진짜 필요한 교육을 받을 기회가 대한민국 청소년에게는 없다.



노동인권을 접할 기회가 없다는 것은 두 가지를 뜻한다. 일하는 청소년에게는 불이익을 뜻하고 훗날 일하게 될 청소년에게는 인생의 좌절을 뜻한다. 노동인권 교육을 받은 청소년은 자신의 미래를 구체적으로 설계하고 이에 대한 준비를 할 수 있지만 그렇지 않은 청소년에게 미래는 그저 영화 속 주인공의 삶과 다를 바 없다. 현실은 영화와 다르다는 걸 뒤늦게 깨달아도 소용이 없다. 경험에 비추어 보면 그렇다. 서울 경수중학교 3학년생들을 대상으로 노동인권 교육을 한 적이 있다. 기업 CEO, 경찰, 교사, 프로듀서가 되고 싶었던 학생들은 학교 프로그램의 일환으로 먼저 해당 직업을 체험할 기회를 가졌다. 그런데 직업 체험을 한 학생들의 대부분이 실망스러웠다고, 일하는 사람들의 표정이 행복해 보이지도 않았고 힘든 조건에서 일하는 것 같았다고 이야기했다. 행복하게 일하기 위해서는 건강한 일터, 충분한 휴식, 충분한 월급, 단결, 쫓겨나지 않는 삶이 필요하다고 설명하자 학생들은 그 어느 때보다 열심히 노동인권 교육에 참여했다.

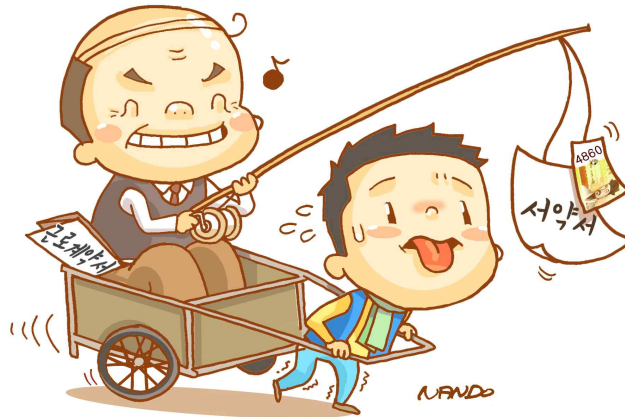
그렇다. 행복하게 일하기 위해서는 일하는 사람, 노동자에게 필요한 권리를 알아야 한다. 노동자의 권리를 알 때만 부당한 경험에 당당히 맞설 수 있고 잘못된 노동 현실도 바꿀 수 있다. 노동자의 권리를 아는 것은 사용자, 주로는 어른들한테도 중요한 문제다. 노동의 존엄한 가치와 노동자의 권리를 알지 못하는 사용자는 잘못을 저지르면서도 그게 잘못된 줄 모르기 때문이다. 그래서 일하는 청소년들, 그리고 이들과 함께 살아가는 우리 어른들에게 작은 선물을 하려 한다. 총 10회에 걸쳐 일하는 청소년이 처한 현실과 함께 노동자에게 필요한 권리에는 무엇이 있는지 무겁지 않게, 그러나 마음을 다하여 소개하고자 한다. 앞으로 게재할 글이 추운 겨울에 따뜻한 선물이 되기를 진심으로 바란다.

처음에 한 얘기랑 달라도 너~~무 다르다면?

일하기 전에 챙기자, 근로계약서!!

공인노무사 이수정 (청소년노동인권네트워크)

'월급 받으면 어디에 쓸까?' 생각하며 설레는 맘으로 시작한 일이 '이 일을 계속 해? 말아?'하는 갈등으로 바뀌는 때가 있다. 여러 가지 이유가 있겠지만 일 시작하기 전에 사업주가 약속한 내용과 다르다면 이런 갈등은 하루 만에 찾아오기도 할 것이다. 처음에 하기로 한 일은 뷔페홀에서 음식을 나르는 일이었는데, 손님이 없을 땐 설거지를 해야 하고, 퇴근시간을 훌쩍 넘겨 바닥 청소와 음식쓰레기 처리까지 해야 한다면? '청소년에게 시급 5천 원짜리 일자리가 어디 흔하냐' 싶어 꼭 참고 한 달을 견뎠는데 월급날 통장에 찍힌 돈이 일한 것보다 적다면? 월급이 모자란 이유에 대해 '뒷정리는 다 같이 하는 건데 무슨 시급을 따져주냐', '일하는 거 봐서 5천 원 준댔지 첩부터 5천 원이라고는 하지 않았다', '뷔페 접시 3장 깬 거 임금에서 제했으니 그렇게 알고' 등등 오리발에 모르쇠, 속터지는 얘기만 돌아온다면?



이렇게 억울하고 속 터지는 상황을 예방하기 위해 근로기준법에서는 일하기 전에 사업주와 모든 노동자가 반드시 "근로계약서"를 작성하도록 하고 있다. 일을 시작하기 전 공정한 근로계약서 작성은 일하는 청소년의 노동조건 향상과 노동인권 회복을 위한 첫걸음이다. "근로계약서"를 작성할 때는 일하는 기간, 하는 일, 출근 시간과 퇴근 시간, 쉬는 시간, 휴일, 임금, 임금 지급 날짜와 방법 등 중요한 노동조건을 정한다. 일하기 전에 반드시 2부를 써서 사업주와 노동자가 한 부씩 보관해야 한다. 사업주가 근로계약서 작성을 거부하거나 작성하고 문서로 주지 않는다면 가까운 노동지청에 민원을 통해 해결할 수 있다. 사업주가 근로계약서 관련 위법 행위를 했다면 500만 원 이하의 벌금을 물게 된다.

그러나 근로계약서 쓰기가 법에 정한대로 지켜지는 경우가 드물다. 고용노동부가 2012년 여름방학기간 청소년 고용 사업장 894개소를 점검한 결과 근로계약서를 작성하지 않거나 교부하지 않은 경우가 736건이나 됐다. 일하는 청소년 다수는 근로계약서의 존재조차 모르고 있다. 혹시 근로계약서를 썼냐고 물어보면 '그게

뒤예요?', '알바는 그런 거 안 쓴다 하던데요?' 한다. '알바'도 꼭 써야하니 사업주에게 요청해 보고 연락 달라고 하면 '우린 그런 거 안 쓰니까 쓸 거면 다른 데 알아보라'고 했단다. '근로계약서 있어야 선생님이 종례 마치고 바로 보내주신다고 해봐라', '부모님한테 허락 받으려면 근로계약서 있어야 한다고 얘기 해봐라', '노동지청에 알아보니 이거 꼭 쓰고 일해야 한다고 해봐라' 등등 할 수 있는 방법들을 조언해 보지만 시큰둥한 반응만 돌아온다. 이 방법 저 방법 써 봐도 안 되면 혹시라도 있을 갈등이 생겼을 때 도움이 되도록 '사업장명, 사업주 이름과 연락처, 출퇴근 시간, 한 일, 받은 임금 등을 첫 날부터 꼼꼼하게 메모'하라고 조언한다. 청소년의 적극적인 권리 요구에 대한 시각이 곱지 않고, 어렵게 얻은 일자리를 근로계약서 때문에 놓칠 수 있는 뻔한 상황에서 어쩌면 이 방법이 가장 '현실적인' 대응이라는 것이 씩씩하기만 하다.

근로계약서를 쓴다 해도 공정하지 못한 경우가 많다. '지각하면 벌금 1만원', '3개월 전에 그만두면 후임자를 정해 놓고 그만둬야 한다', '접시 깨면 30배 배상해야 한다', '오토바이 수리하게 되면 50% 부담' 등 '권리포기 각서' 내지는 '노예계약'처럼 악용되기도 한다. 이로 인해 일하는 청소년은 늘 긴장하고 불안하다.

서약서를 강요하는 경우도 있다. 부당한 내용의 서약서를 근로계약서로 잘못 알거나, 반드시 '지켜야 할 약속'으로 생각하여 혹시라도 사업주에게 손해를 끼치지 않을까 전전긍긍하며 일하는 경우도 많다. 일어나지도 않은 일에 대해 손해액을 산정해 놓거나 고의가 아닌 실수로 생긴 손해 책임을 부담하게 하는 것은 위법이고 무효다. 부당한 내용은 지키지 않아도 책임이 없다는 말이다.

숯불 갈비집에서 일한 청소년은 생각보다 일이 너무 고되고 힘들어 한 달만 일을 하고 마치려 했는데 사업주가 '원래 3개월 이상 일하기로 해서 너를 고용한 것이니 후임자 없으면 그만두지 못한다'고 했다. 후임자가 쉽게 구해질 것 같지 않은데 '안 가면 나 어떻게 되는 것이냐'고 했다. 서로 지킬 수 있는 상황이면 가장 좋겠지만 노동자 입장에서 계속 일하기 힘든 경우라면 자유롭게 퇴사할 수 있는 권리가 있으니 후임자 구할 때까지 무작정 기다리지 말고 일주일 정도 기다려 본 후 그만두는 것이 좋겠다고 조언했다. 아무 말 없이 그만두는 것도 서로 예의가 아니니 확실한 의사표현을 하고 일주일 후에 그만 두면 아무 문제가 없다고 했다. 그 말에 용기를 내어 그렇게 하겠노라 했지만 쉽지 않았던 모양인지 한 달을 더 일하고 그만두었다.

편의점에서 입출금이 맞지 않으면 모자란 만큼 임금에서 제하는 경우, 뷔페에서 접시를 깨 접시 값만큼 임금에서 제하는 경우, 주문을 잘못 받거나 주유를 잘못하여 손해만큼 임금에서 제하는 경우 앞서 말한 것처럼 고의나 중대한 손해를 입힌 경우가 아니라면 무조건 임금을 깎을 수 없다. 만일 임금을 깎았다면 체불임금으로 보아 일을 그만둔 후에도 청구가 가능하다.

법에 정해진 내용들만 잘 지켜져도 일하는 청소년의 노동인권 침해 상황은 줄어들 것이라고 흔히들 이야기한다. 그러나 청소년의 열악한 지위와 노동자에 대한 사회적 편견으로 이중 차별을 겪는 청소년노동자에게는 한참 먼 얘기다. 일하는 청소년이 늘어나는 속도만큼 인식의 변화가 따르지 않는다면 제아무리 훌륭한 법제도를 갖춘다 해도 청소년노동자의 노동환경은 크게 달라지지 않기 때문이다. 패스트푸드점, 식당, 편의점, 주유소, 뷔페, 대형마트 등 우리 일상에서 만나는 노동자 중 많은 수가 청소년이다. 일하는 청소년에 대한 존중, 일하는 청소년의 노동조건을 살피는 세밀과 새해가 되기를 바란다.

임금, ‘제대로’ 그리고 ‘꼭’ 받아 내자!

공인노무사 권혁태 (청소년노동인권네트워크)

올해 초 고용노동부가 패스푸드점, 주유소, 편의점 등 청소년을 고용하고 있는 918곳을 점검한 결과, 304곳이 임금을 제대로 지급하지 않은 사업장으로 적발됐다. 점검 대상 사업장의 무려 1/3이 청소년들에게 임금을 제대로 지급하지 않았던 것이다. 이들 사업장이 청소년들에게 지급하지 않은 임금 총액은 4억 2,400만원. 적발된 사업장 1곳당 평균 139만원의 임금을 청소년들에게 주지 않고 있었다.



그런데 이처럼 겉으로 드러나게 임금을 제대로 지급하지 않거나 아예 지급하지 않는 경우는 그나마 알아내기 쉬운 편이다. 일한 청소년이 스스로 잘못이라 여겨 항변조차 할 생각도 못하고 임금을 떼이는 사례도 많다. 중3 겨울방학 때 이름만 대면 알만한 피자집에서 배달 일을 했던 한 친구의 이야기다. 이 친구는 당시 사장으로부터 ‘손님들한테서 음식이 식었다고 전화가 오거나 늦게 배달된다고 항의전화가 오면 항의 한번 들어올 때마다 시급을 100원씩 깎겠다’는 얘기를 들었다. 그러다 한번은 배달하다가 다치는 것을 봐서 안전하게 가려고 좀 느리게 오토바이를 운전했다고 한다. 그러자 손님들의 항의전화가 많이 와서 사장이 4,200원이었던 시급을 3,500원까지 깎아서 임금을 주었다고 한다.

이번에는 치킨집에서 일했던 고2 친구의 이야기. 하루는 이 친구가 몸이 아파서 출근을 하지 못했다. 그러자 사장이 결근하면 벌금 5만원이라며 월급에서 깎겠다고 했고, 이 친구는 화가 나 일을 그만두겠다고 했다. 이 친구는 그만두면서 당시 못 받은 임금 1만 6,000원을 사장한테 달라고 했다. 그러자 사장이 하는 말이 “벌금 5만원이 있으니 그거나 먼저 내” 였다고 한다.

일을 못한다고 혹은 결근했다고 성인노동자한테 벌금을 물리는 사장은 거의 없다. 왜? 불법이어서 사장이

처벌을 받을 수 있기 때문이다(지각·결근으로 일하지 않은 시간에 대해서 딱 그만큼 차감할 수는 있다). 그런데 유독 청소년들에게만 벌금을 물리고, 임금마저 떼먹는 일이 더 많이 벌어지는 것은, 청소년이 어리고, 모르고, 권리를 주장하지 못할 것이라는 생각에서 비롯된 것이다. 이 글을 읽는 청소년들 정말 ‘일할 맛’ 안날 것이다. 그러나 청소년들, 법은 (여전히 완벽하지는 않지만) 청소년 노동자의 편이다!

일하는 청소년의 임금과 관련된 문제는 ‘잘 모르거나, 열악하거나, 안주려고 하거나’ 할 때 주로 발생한다. 청소년들이 임금을 제대로 받으려면 먼저 ‘알아야’ 한다. 사장이 몰라서 임금을 제대로 안 주는 경우도 적지 않다. 그렇다고 사장이 모르는 것을 찾아봐 가면서 챙겨주는 경우는 드물다. 그러니 목마른 사람이 우물을 파듯, 내가 알아야 한다(지금 잘 알아두면 나이가 들어서도 다 도움이 된다). 임금은 노동시간, 휴일 등과 직접 연결되어 있으니 임금을 제대로 챙기려면 우선 이 연재물에 나오는 내용을 잘 스크랩해두면 좋을 것이다. 일단 오늘은 임금 지급의 기본원칙에 대해서만 먼저 알아보자.

사장이 임금을 지급할 때는 지켜야 할 기본원칙이 있다. ‘매월 1회 이상 정기적으로’ 세금, 사회보험료를 제외한 ‘임금 전액’ 을 노동자에게 ‘직접’ 지급해야 한다(이를 위반한 사장은 징역 또는 벌금의 형벌을 받는다). 즉 ‘2달에 1회’ 또는 ‘어떤 달은 10일, 그 다음 달은 15일’ 이런 식으로 지급하면 안 된다. 또 사장이 노동자로부터 정당하게 받을 돈(가령 사장이 노동자에게 빌려준 돈)이 있더라도 이를 임금에서 빼고 나머지를 지급하면 안 된다. 일단 임금을 전액 지급하고, 그런 다음 노동자로부터 받을 돈을 달라고 해야 한다.

열악하기 때문에 발생하는 임금 문제는 최저임금에 관한 것이다. 현실에서는 일자리에 비해 노동자수가 더 많고, 일자리가 없으면 노동자는 당장 생활이 어려워지기 때문에 고용 여부를 결정하는 사장의 힘이 노동자에 비해 훨씬 크다. 이런 현실에서 만약 사장이 임금을 낮게 정하면 청소년을 비롯한 노동자들은 그대로 받아들일 수밖에 없고, 너무 낮으면 생계조차 유지하기 어려울 수 있다.

그래서 국가는 노동자들이 최소한의 생활을 영위할 수 있도록 임금의 최저선을 매년 정하는데, 이를 최저임금이라 한다(물론 현재의 최저임금 수준으로는 최소한의 생활을 영위하기엔 아직 어렵다). 극소수 예외를 제외하고, 노동자를 고용한 모든 사업장은 반드시 최저임금 이상의 임금을 지급해야 하고, 이보다 적게 지급하면 역시 처벌을 받으며, 그 차액만큼 노동자에게 지급해야 한다. 최저임금은 1시간당 임금(시급)으로 정하고, 2013년 1월 1일부터 적용되는 최저임금은 시급 4,860원이다. 그러므로 겨울방학을 맞아 지금 일을 하고 있는 청소년들, 내일부터 일한 노동시간에 대해서는 4,860원 이상으로 계산해서 임금을 받아야 한다.

최저임금과 관련하여 꼭 놓치지 말아야 사실이 있다. 시급 최저임금대로 임금을 계산해 받았더라도 최저임금보다 적게 임금을 받는 경우가 많다. 어떤 음식점에서 월요일부터 금요일까지 하루 3시간씩 1주 15시간을 일하고, 최저임금 시급 4,860원을 받기로 했다고 치자. 이렇게 열심히 일하고 한달이 지난 다음 월급을 받아 보았더니 딱 일한 노동시간수에 시급을 곱해서 임금이 지급되었다면, 최저임금보다 월급을 적게 받았을 가능성이 매우 매우 크다. 왜냐하면 1주 15시간 이상 일을 하면 매주 주휴일수당(하루치 임금. 주휴일수당은 이후 자세히 설명할 것임)을 추가로 더 지급해야 하는데, 이를 지급하지 않았기 때문이다. 본인의 시급이 최저임금

과 같고 1주 노동시간이 15시간 이상인데, 만약 [최저임금 시급 x 실제 노동시간수 = 급여액] 만큼만 월급을 받았다면, 반드시 확인해보라. 99%가 최저임금보다 적게 임금을 받은 경우일 것이다.

만약 최저임금보다 낮은 임금을 받거나, 임금을 제대로 받지 못한 경우 어떻게 해야 할까? 더 나아가 사장이 남은 임금을 일부러 '안 주려고' 할 때 어떻게 해야 할까? 상황에 따라 시간이 걸리긴 하지만, 돌려받을 수 있는 방법이 있으며 어렵지 않다. 그런데 방법보다 더 중요한 것이 있다. '제대로 받지 못한 임금, 밀린 임금을 반드시 돌려 받겠다' 는 마음을 굳게 먹는 것이다. '못 받은 임금 액수가 적다고, 그 때 생각만 하면 짜증이 난다고, 사장이 안 좋은 소리를 할 텐데 그럼 감정만 더 상한다고' 참는다면, 너무 억울하고 본인만 손해다. 못 받은 임금은 내가 놓고 싶은 시간, 공부하고 싶은 시간을 쪼개서 땀 흘려 얻은 정당한 권리이다. 사회적 약자가 정당한 권리를 스스로 포기한 경우를 보면, 알게 모르게 강제에 의해 사실상 굴복하게 된 경우일 때가 많다. 이런 식으로 정당한 권리를 포기하면 자신을 무시하는 격이 된다. 또 나뿐만 아니라 내 친구인 다른 청소년들이 제2, 제3의 같은 피해를 입지 않도록 하기 위해서라도 꼭 받아야 한다.

못 받은 임금을 돌려받기 위해 기본적으로 알아두어야 할 것은, 못 받은 임금을 받을 수 있는 기한이 3년이라는 사실이다. 가령 그만 둔 지가 오래되었지만, 지금으로부터 3년 전부터 사업장을 그만 둘 때까지 일한 노동에 대해 당시 최저임금보다 적은 임금을 받았다면, 그 차액은 지금이라도 받을 수 있다. 못 받은 임금이 있으면 먼저 임금을 못 받은 사실을 나타낼 수 있는 자료(노동시간과 임금액수를 확인할 수 있는 자료)를 준비한다. 근로계약서, 급여명세서, 매장에 붙은 구인광고를 휴대전화기 등으로 찍어 놓은 것이나 인터넷 구인광고 화면을 캡처해 놓은 것, 통장 입금내역(임금은 반드시 은행통장으로 받자) 등등이다. 그런 다음 이러한 자료를 들고 학교, 동네의 안심알바신고센터에 신고를 하거나 본인이 일했던 곳과 가까운 노동지청에 찾아가 신고한다(만약 아무 자료도 없다면 같이 일했던 친구의 증언도 좋다. 자료도 없고 친구의 증언도 없어도 일단 찾아가 신고한다). 신고한 이후부터는 안심알바신고센터나 노동지청이 신고된 내용을 처리해주는데, 처리과정이 지연되거나 부당하다고 생각되면 청소년노동인권네트워크(cafe.daum.net/nodongzzang)로 연락해 도움을 받을 수 있다. 그리고 이제 처리결과를 기다리면 된다. 만약 처리결과가 만족스럽지 않으면 역시 청소년노동인권네트워크로 연락해 도움을 구한다. 이처럼 '못 받은 임금 돌려받기' 어렵지 않다. 꼭 돌려받아서 친구랑 맛있는 것이라도 하나 더 사먹자!

청소년은 노동시간이 짧다고?? 알고 좀 말하자!

길어도 너무 긴 청소년 노동시간~

공인노무사 최은실 (청소년노동인권네트워크, 노무법인 노동과 삶)

“44만원 세대”라고 들어보았는가?? 20대~30대의 최저임금 세대인 “88만원 세대”에 빚댄 표현이다. 청소년들은 지금 자신들을 44만원 세대라고 표현한다. 이 말을 들은 한 어른은 이렇게 답했다. “청소년들은 노동시간이 짧으니까 그런 거 아냐??” 이것이 바로 청소년 노동에 대한 대표적인 오해이다.

청소년들의 주중 평균 노동시간은 6시간 미만 근로를 하는 청소년은 40%에 불과하고 6시간 이상 8시간 미만 20%, 8시간 이상 10%에 달하며, 주말에는 주중보다도 노동시간이 길어서 6시간 미만을 노동하는 청소년은 20%에 불과하고 6시간 이상 8시간 미만을 일하는 청소년이 20%, 8시간 이상 12시간 미만을 일하는 청소년이 29%, 12시간 이상 일하는 청소년도 9.3%에 이른다. 대부분의 청소년들이 특히 주말을 이용하여 장시간 일을 하고 한 주간의 생활비를 번다고 할 수 있는 것이다.



청소년들이 이처럼 주말에 장시간 일을 하고 버는 임금에 대하여 다음과 같은 사례를 보자. 보통 청소년들은 최저임금(2013년 기준)으로 근로계약을 했다고 하더라도 하루 10시간씩 일을 하면 토요일-일요일 양일간 일하고 97,200원((4,860*10시간)*2일)을 번다고 생각한다. 그러나 눈치챘는가?? 이 계산법은 잘못되었다.

청소년의 법정노동시간(근로기준법 제69조)은 하루 7시간, 일주 40시간으로 정해져 있다. 여기서 궁금한 점이 하나 생긴다. 법정노동시간이 정해져 있어도 우리는 이 시간보다 길거나 짧게 일한다. 그렇다면 이런 노동시간이 무슨 소용인가? 법정노동시간을 왜 알아야 할까? 법정노동시간이 임금과 긴밀하게 연관되어 있기 때문이다. 법정노동시간은 장시간의 노동이 인간에게 해롭기 때문에 생긴 개념이다. 인간은 기계가 아니기 때문에 쉬기도 해야 하고, 자기도 해야 하고, 밥도 먹어야 한다. 때문에 법정노동시간을 초과하는 노동은 사람에게

게 과도한 노동이라는 것이다. 이렇게 몸에 해롭고 힘든 노동을 노동자에게 시키려면 노동자의 몸이 힘든 만큼 사용자의 대가도 커져야 한다.

때문에 법정노동시간을 초과하는 노동을 하게 되면 즉, 청소년이 하루 7시간 이상 또는 한주 40시간 이상 일한다면 8시간부터는 시간당 통상임금의 50%를 가산하여 1.5배의 임금을 받아야만 한다. 그리고 야간(오후 10시부터 아침6시 사이)에 일을 했다면 자야하는 시간에 몸을 억지로 깨워 노동을 해야 하기 때문에 힘들고 때문에 임금을 50% 가산하여 주어야 한다. 또한 한주에 15시간 이상 일을 하는 경우 근로계약상에서 정한 주휴일에 대하여 유급으로 쉬어야 하며, 주휴일에 일을 한다면 몸을 쉬어야 하는 휴일에 일을 했기 때문에 역시 50%를 가산하여 임금을 지급받아야 한다.

그럼 위의 경우에 대한 임금을 다시 계산해보자. 토요일-일요일 양일간 법정노동시간 7시간씩에 대하여는 $(4860*7시간)*2일=68,040$ 을 받고, 법정노동시간을 초과한 3시간에 대하여는 $(4860*3시간)*1.5*2=43,740$ 원이다. 따라서 양일간 일한 20시간에 대한 정당한 임금은 111,780원이 된다. 만약 일한 시간이 야간시간이라면 야간시간과 겹치는 시간에 대하여는 추가로 시간급 임금에 50%를 가산하여 지급받아야 한다. 그리고 이 경우 양일간 20시간을 일하므로, 한주 15시간 이상 일하는 노동자에 해당하고 사용자와 약정한 주휴일에 대한 주휴수당으로 $4860원*(20시간/40시간)*8시간=19,440$ 원을 지급받아야 한다.

근데 뭔가 이상하지 않은가?? 학교도 주 5일제, 회사도 주 5일제인데 청소년이 하루 7시간씩 주 5일을 일하면 하루 7시간 한주 35시간이 법정노동시간이 되는 것이 맞다. 때문에 청소년의 한주간 노동시간을 주 35시간으로 개정하자는 입법발의가 된지 2년이 지났다. 그러나 근로기준법의 상당수 조문이 개정된 2012년 2월에도 청소년 관련 법개정은 이루어지지 못했다. 우선순위에서 자꾸 밀리는 것이다. 안타깝다. 한주간 법정노동시간이 줄어든다는 것은 연장근로수당이 늘어난다는 의미이다.

자본이 좋아하는 기브 앤 테이크! 과도한 노동에 대하여는 그에 걸맞은 임금이 주어져야 한다. 적어도 너무 적은 청소년의 노동대가! 내가 일한 시간을 기록하자. 사장 맘대로 계산한 임금에 속지말자! 이제는 일한 만큼, 제대로 알고 정당하게 챙기자!

일하는 청소년이 챙겨야 할 머스트 해브 아이템, 휴게·휴일·휴가

- 하루, 일주, 한달, 일년 동안의 일과 쉼

공인노무사 김성호 (청소년노동인권네트워크, 성동근로자복지센터)

편의점에서 일하는 청소년 "A"씨는 손님이 없는 시간에 매장 창고에서 유통기한이 지난 삼각김밥을 점심으로 먹으려다 손님이 오자 점심을 포기하고 계산대로 나갔다. 커피전문점에서 일하는 청소년 "B"씨는 시급제로 하루 8시간씩 주말알바를 했지만 주휴수당을 받은 적이 없다. 패스트푸드점에서 일하는 청소년 "C"씨는 6개월 근무를 마치고 퇴사하였으나 연차수당을 지급받지 못했다. 이러한 사례는 모두 근로기준법 위반으로 해당 업체의 사용자는 형사처벌을 받게 된다.



근로기준법에서는 노동자가 피로를 회복하고, 사회문화적 생활을 누릴 수 있는 필요최소한의 휴식을 위해 휴게(법 제54조), 휴일(법 제55조) 및 휴가(법 제60조)제도를 의무화하고 있다. 그러나 현실은 주어진 일보다 터무니없이 부족한 근무자, 업주 및 상사 눈치 보기, 제도에 대한 관리감독 부족, 미흡한 처벌수위 등으로 잘 지켜지지 않는 실정이다. 청소년에게도 위의 규정은 전면 적용되지만 나이가 어리다는 이유로, 법을 모른다는 이유로, 도움을 청할 곳이 없다는 이유로, 청소년의 일터가 대부분 영세한 사업장이라는 이유로 청소년들은 오히려 보호의 사각지대로 내몰리고 있는 형편이다.

위 제도에 대하여 좀 더 자세하게 살펴보면, 우선 사용자는 노동자에게 노동시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근무시간 도중에 주어야 한다. 이 때 노동자는 사용자의 지휘감독에서 완전하게 벗어나 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있다. 한산한 시간에 매장에서 대기하는 시간, 사무실에서의 전화당번 등은 휴게시간이 아니다.

휴게시간과 관련된 제도적 문제도 있다. 18세 미만 청소년의 법정 노동시간은 7시간인 반면 휴게시간은 8시간을 기준으로 하고 있어 7시간을 근무한 청소년에게는 30분, 1시간 더 근무한 성인에게는 1시간의 휴게시간을 부여해도 무방하다는 점이다. 또한 식당 등에서 손님이 드문 시간대에 3~4시간의 휴게시간을 두어 임금

을 낮추는 이른바 ‘쪼기’라는 편법적인 행위를 규제할 수 있는 방법이 없다는 것도 큰 문제이다. 그마저도 온전하게 휴게시간으로 부여되는지 매우 의심스럽다.

추가로 사용자는 노동자가 휴식을 취할 수 있는 휴게·수면시설을 설치해야 하며 위반 시 이 역시 형사처벌을 받게 된다.

두번째로 주휴일이 부여되는 요건을 보면 ①1주일간의 소정노동일을 개근하고, ②4주를 평균한 1주 동안의 소정노동시간이 15시간 이상이어야 한다는 것이다. 여기서 소정노동시간과 소정노동일은 노동계약의 당사자(노동자와 사용자)가 정한 노동시간과 노동일이다. 즉 소정노동시간은 하루 8시간이 될 수도 있고 하루 5시간이 될 수도 있다. 마찬가지로 소정노동일은 주 5일이 될 수도 있고 주2일이 될 수도 있다. 주말 아르바이트(2일)의 경우에도 소정노동시간이 하루 8시간이면(청소년의 법정 노동시간 7시간과 연장노동시간 1시간) 1주 노동시간이 15시간 이상이 되어 주휴일이 부여되어야 한다.

주휴일 계산에 지각이나 조퇴일은 포함되지 않는다. 지각 3회는 결근 하루로 한다는 식의 규정이 있어도 이를 주휴일이나 연차휴가 산정에 적용하는 것은 허용되지 않는다. 공휴일을 회사의 방침에 따라 쉬었을 경우에는 출근으로 간주한다. 근무시간이 불규칙하더라도 4주 동안(4주 미만으로 근무한 경우 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정 노동시간이 15시간 이상이면 된다.

이 주휴일은 일요일과 다른 개념으로 근로계약 체결 시 정한 날이 된다. 식당의 경우 손님이 없는 월요일을 주휴일로 정할 수도 있고, 교대근무의 경우 근무표에 따라 주휴일을 정할 수도 있다. 다만 노동자의 건강과 사회생활을 보장이라는 제도의 취지상 2~3주 근무 후 연이어서 2~3일 동안 주휴일을 줄 수는 없고, 적어도 일주일에 한번 썩은 부여해야 한다. 또한 주휴일은 사용자가 마음대로 날짜를 옮기거나 수시로 정할 수는 없고, 적어도 노동자가 예측 가능한 날이어야 한다.

주휴일은 노동의 의무가 없어 쉬는 날이지만 임금(주휴수당)이 나오는 날로 이 때 지급되는 주휴수당은 하 루치의 통상임금이다. 시급이 5,000원(다른 수당이 없는 경우)이고 소정노동시간이 7시간이면 주휴수당은 35,000원이 되어 1주에 받아야 하는 임금은 주휴수당이 포함된 210,000원이 된다. 다만 월급제의 경우 월급에 주휴수당이 포함되어 있다고 보고 있으므로 주휴수당을 포함한 임금산정 기준시간(주40시간의 경우 209시간)으로 월급을 나누어 나온 시급과 최저임금 또는 약정한 시급을 비교함으로써 주휴수당이 제대로 지급되는 지를 확인할 수 있다. 주휴일에 출근하면 주휴수당과 별도로 휴일수당을 받게 된다.

마지막으로 연차휴가는 노동자가 1년간 80% 이상 출근한 경우 15일의 유급휴가가 부여되는 제도이다. 최초 15일 부여된 휴가는 그 후 2년 근속 시 마다 위의 요건이 충족되었을 경우 1일씩 추가로 부여되며 그 한도는 최대 25일이다.

주40시간제 시행 이후 월차휴가가 없어지고, 연차휴가의 한도가 정해졌으며, 생리휴가가 유급에서 무급으로 바뀌는 등의 변화가 있었다. 노동자의 노동시간이 줄어드는 대신 이에 따른 손실을 보존하기 휴가일수를 줄인 것인데 우리나라의 노동시간이 아직도 OECD 최장수준인 실정에서 휴가일수를 줄인 것이 타당했던 것인지 의문스럽다.

그런데 대다수의 일하는 청소년은 시급제 임시직, 단기간 기간제이어서 1년 이상 근무하는 경우는 많지 않다. 그렇다면 청소년 노동의 경우 휴가가 없는 것일까? 많은 사업주들이 실제로 “알바는 휴가가 없다”라고 말하고 있어 더 혼란스럽기만 하다. 결론부터 말하면 “그렇지 않다”이다.

월차가 폐지되는 대신 1년 미만 근속자에게는 1개월 개근 시 1일의 연차휴가가 주어진다. 즉 6개월만 근무하였을 경우에도 앞선 5개월을 개근하였다면 5일의 연차휴가가 발생되고 노동자는 이를 자유롭게 사용할 수 있다. 앞선 5개월 중 일부 개근을 못하였다면 개근한 달 수 만큼만 연차가 발생된다. 다만 이렇게 발생한 연차휴가를 사용하게 되면 1년 근속 시 발생한 휴가일 15일에서 차감하게 된다. 이러한 방식은 1년간 80%를 출근하지 못한 경우에도 적용된다.

사용하지 못한 연차가 있다면 그 날수만큼의 연차수당을 받을 수 있다. 이 때 발생하는 하루치의 연차수당 계산 방식은 주휴수당과 동일하고, 연차휴가를 계산하는 기준이 되는 출근일, 개근 등의 개념도 주휴일의 출근일, 개근과 같다.

휴식은 노동자에게는 건강과 사회문화생활을 보장받기 위해 하루·일주·한달·일년의 노동에 대한 머스트헤브 아이템이다. 또한 충분한 휴식을 통해 노동자의 업무 집중도가 높아지고 산재 등으로 인한 손실비용을 줄일 수 있는 이점이 있어 사용자의 입장에서든 완소 아이템이 될 것이다. 상반되는 입장을 가진 두 사람(계급)에게 이처럼 득이 되는 것도 세상에 드물다. 부디 노동자도 사용자도 이 소중한 아이템을 놓치지 말고 득템하기를 바란다.

인격 따윈 내려놓고 일해야 한다고?

모욕과 폭력 앞에 얼룩진 십대의 노동

배경내 (청소년노동인권네트워크, 인권교육센터 들 상임활동가)

Look down, look down 눈을 내리깔아라, 눈을 내리깔아라
Don't look 'em in the eye 그들과 눈을 맞추지 마라
(...) Look down, look down 눈을 내리깔아라, 눈을 내리깔아라
You'll always be a slave 너는 언제나 노예일 뿐이니까

영화 <레미제라블>에서 많은 이들이 손꼽는 명장면 가운데 하나가 거대한 함선을 이끄는 죄수들의 절규가 장엄하게 울려 퍼지는 첫 장면이다. 이 장면을 보는 내내 오늘 대한민국에서 ‘밀바닥 노동’을 감내해야 하는 이들의 얼굴이 스쳐 지나갔다. Look down! 이 말에는 여기를 보라, 여기를 굽어 살피라는 또 다른 뜻도 포함되어 있다. 오늘 살펴볼 이야기는 우리 사회의 대표적 밀바닥 노동자인 청소년들의 이야기다.



“나는 여기 그냥 일하러 온 거야, 내 인격 따윈 없는 거야라는 마음으로 일을 해요.” (17세, 여)
“저를 사람으로 안 보고요. 뭐라 그래야 되지? 하대하는 거? 나이도 어리고 그러니까 말도 함부로 하고 그런 게 제일 힘들죠.” (19세, 남)

청소년 아르바이트 문제라고 하면 많은 이들이 최저임금에도 못 미치는 초저임 문제를 먼저 떠올린다. 아르바이트 경험이 있는 청소년들에게 가장 먼저 해결되었으면 하는 문제가 뭐냐고 물어봐도 역시 임금 문제를 첫 번째로 꼽는다. 그런데 일을 하면서 가장 힘들었던 순간이 언제였는지를 물어보면 수치심이나 공포심을 불러일으켰던 모욕과 폭력의 순간들을 떠올린다. ‘시급이라도 좀더 올랐으면 좋겠어요.’라는 말에는 허리가 끊어질 것 같은 강도 높은 노동 현실이 반영되어 있다. 그러나 한 청소년노동자의 증언처럼 ‘인격 따윈’ 내려놓고 일을 해야 하는 열악한 조건에 대한 반대급부의 심경도 배어 있다. 온갖 모욕을 참아내며 일을 한 대가로 쥐어진 초라한 임금 봉투는 비참을 더욱 가중시키기 때문이다.

생애 최초의 노동에 나선 청소년들은 정말 이런 일이 있을까 싶은 다양한 폭력을 일터에서 경험하고 있다. 유명 패스트푸드점에서 일을 했던 한 청소년은 기계 고장으로 햄버거 빵이 탔는데도 매니저가 까맣게 탄 빵을 입에 쑤서 넣는 모욕을 당하고 일을 그만두었다고 한다. 샵샵집에서 서빙을 했던 청소년 역시 손님들이 밀려드는 저녁시간에 약간의 실수라도 하면 쌍욕을 듣거나 등짝을 맞거나 머리 박으라는 협박까지 수시로 당하다 두 달 만에 일을 그만두었다. 일을 그만둘 형편인 이들은 그나마 낫다. 자립준비를 하던 쉼터 생활 청소년은 고기집에서 서빙을 하다 손님의 무례한 태도를 참다못해 그만하시라고 정중히 요구했는데 ‘야 미친놈아, 내가 뭘데 손님한테 그런 식으로 하나. 무조건 잘못했다고 해. 일 하기 싫어?’라는 업주의 폭언만 돌아왔다고 한다. 당장 일자리를 놓치는 것이 치명적이다 보니 업주나 손님들의 하대(下待)나 막 돼먹은 성질 머리를 고스란히 참는 도리밖에 없다.

2011년 고용노동부 의뢰를 받아 중앙대 산학협력단이 청소년 2천851명을 대상으로 실시한 청소년 아르바이트 실태조사에서도 일하는 과정에서 폭행과 폭언을 경험한 청소년이 23.3%나 됐다. 언제든 대체할 인력이 널려있는 ‘알바’라는 지위를 약점 삼은 것이겠지만, 청소년들이 성인 노동자에 비해 더 잦은 폭언과 폭행을 경험하는 데에는 나이가 어리다는 이유도 한 몫 한다. 우리 사회가 언제 나이 어린 사람을 존중하는 법을 가르쳐준 적이나 있었던가. 훈육이라는 이름으로 가정과 학교에서 이루어지는 폭력에 관용적인 사회 분위기도 청소년노동자에 대한 업주의 폭력을 부추긴다.

여성청소년의 경우엔 성폭력의 위험도 도사리고 있다. 사무보조 일을 했던 청소년은 업주가 마침 주급을 주는 날 몸을 더듬고 돈을 올려주겠다는 미끼로 성행위를 요구했다고 한다. 작업복으로 갈아입는 탈의실에 업주가 들어와 추행한 사례도 있다. 손님이 술을 따르라고 하거나 특정 신체부위를 더듬는 일을 당한 청소년도 많다. 앞선 조사에서도 성폭력을 경험한 적이 있다고 응답한 청소년이 6.0%에 이르렀다. 우리 사회가 성폭력에 대한 매우 협소한 정의를 가지고 있다는 점을 고려할 때 범주를 확대할 경우 경험자는 훨씬 많을 것으로 추정된다. 실제 지난해 8월 경남 창원에서는 아르바이트를 하던 여고생의 친구를 자신의 집으로 유인해 여러 차례 성폭력을 자행한 업주가 구속돼 일터가 청소년 성폭력의 또 다른 사각지대임을 확인해주기도 했다. 여성 청소년노동자의 경우, 비정규직이라는 불리한 고용상의 지위에다 나이의 위계, 십대의 섹슈얼리티가 갈수록 상품화되는 조건과 맞물려 더더욱 위험한 조건에 놓여 있다. 잠자리와 소득이 불안정한 탈가정 상태일 경우는 더 쉽게 표적이 되곤 한다.

모욕과 폭력을 참다못한 청소년들은 일자리를 포기함으로써 자신을 구제하는 수밖에 없다. 그런데도 세상은 요즘 애들은 인내심도 없고 쉽게 돈 벌 궁리만 한다고 혀를 찬다. <근로기준법>에서는 어떠한 이유로도 사용자가 노동자에게 폭행을 가해서는 안 된다고 되어 있다. <남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률>에서도 직장내 성폭력을 금지하고 있다. 그러나 법은 멀고 모욕과 폭력은 일상적이다. 참거나 일을 그만두거나, 양자택일만이 가능한 듯 보인다. 하지만 조금만 시야를 확대해 보면 ‘상처받지 않을 권리’를 위해 함께 싸워줄 이들을 찾을 수 있다. 청소년노동인권네트워크나 성폭력상담소가 대표적이다. 손을 맞잡아줄 이들을 찾으려면 먼저 자신이 느낀 모욕의 감정을 존중해야 한다. 수치심은 숨기거나 억눌러야 할 감정이 아니다. 우리가 수치심을 느낀다는 것은 여전히 우리가 인간으로서의 존엄을 포기하지 않고 있다는 증거니까.

알바 시작한지 한시간만에 화상을 입어버린 고등학생 빛나, 치료비는? 다쳐도 자책하고 일해야하는 알바생의 비애

공인노무사 박혜영 (청소년노동인권네트워크, 노동건강연대 활동가)

#1. 갈비집에서 알바시작한지 한시간만에 화상을 입은 빛나

손님들은 미어터지고, 주문은 쏟아진다. 일을 시작한지 한시간, 정신없는 빛나는 주방에서 주방에서 갖 나온 된장찌개를 쟁반에 옮기다가 결국 뚝배기를 었질렀다. 무서워서 조심했는데도, 이내 손과 팔은 심하게 화끈거렸다. 그렇게 아픈데도 일에 지장이 생길까 눈치를 봤다. 조심하지 그랬냐며 빠르게 청소하는 주방 아주머니를 바라보며, 주눅이 든다. 병원을 가고 싶지만, 어찌 해야 할지 전혀 모르겠다. 눈물이 쏟아진다.

#2. 피자 배달하는 지우.

오토바이를 타는 일이 위험하기는 하다. 특히 요즘처럼 눈이 얼어 골목길은 빙판 뿐이다. 양 발로 조심히 미끄러지지 않게 지지하며 운전을 하지만, 늦지 않는 것이 중요하다. 일한지 15일, 오늘따라 핸들이 험겍지만 배달을 한다. 괜찮겠지 뭐 했지만, 과속방지턱에서 오토바이는 미끄러져버렸고, 다리와 발이 심하게 다쳤다. 접촉사고도 아니다. 보험도 안된다. 내 다리는 나중에 없을까? 사장은 오토바이 수리비 많이 나오겠다며 혼자 중얼거린다.



일하다가 본인이 실수로 냄비를 었지르고, 오토바이가 넘어지고, 청소를 하다가 바닥 기름때에 미끄러져 크게 넘어졌다. 치료비는 누가 부담해야 할까?

알바공간은 대개 한정되어 있다. 식당의 서빙, 피자집이나 치킨집 배달, 주유소, 프렌차이즈 햄버거 가게 등 주로 시급으로 임금을 주는 곳들이다. 그래서 일하는 청소년 스스로 정식 노동이라 생각하지 못한다. 시급 알바에게 주어지는 알바비 말고 무엇이 자신의 보호막인지 알지 못한다. 심지어 어느 패스트푸드점에 직원복지로 4대보험을 크게 적어놓은 걸 봤다. 썩은 미소를 날리고 돌아왔다. 왜? 산재보험은 1인이상 고용하는 직

원이 있을 경우 당연히 가입해야 하는 보험이기 때문이다. 사장님 1명에 알바생 2명이건, 알바생 10명이건 풀타임 노동자가 없더라도 들어야 한다. 다들 안들고 책임을 떠넘기기 때문에 '산재보험' 들었다고 자랑스럽게 플랑을 붙이는 기현상이 일어나는 것 뿐이다.

이렇게 보통 알바하는 곳은 산재보험이 들어져있거나 들어야 하는 곳이다. 노동재해가 발생하면 정당하게 치료비를 청구할 수 있다. 좋다. 그런데, 내 실수는? 한마디로 표현하면 '무과실 책임'이다. 노동자의 실수는 묻지도 따지지도 않는다는 소리다. 실수로 지하철에 우산을 놓고 내리는 것처럼, 일하다가 실수 할 수 있기 때문이다. 그리고 그로 인해 사고를 당할 수 있다는 걸 인정한다. 실수로 사고난 건 문제가 되지 않는다. 어쨌든 일하다가 발생한 사고이기 때문이다.

어느 사업장이든 위험은 항상 존재하므로, 국가는 산업안전보건법을 통해 사업주에게 최대한 안전할 수 있는 장치를 만들게 의무를 지우고, 만약 다쳤을 경우 산업재해보상보험법을 통해 마음 놓고 치료를 받을 수 있도록 보험제도를 운영한다. 큰 회사만 적용되는게 아닌가 오해하면 안된다. 산재보험은 1인이상 사업장의 의무가입사항이다. 또한 회사의 가입여부와 상관없이 노동자는 산재보험을 신청하면 된다. 산재보험 해주기 싫어서 안들었다고 거짓말 하더라도 상관없다. 그냥 신청하면 된다. 알바생은? 당연히 신청할 수 있다. 일을 시작한 지 한시간만에 사고를 당하고 죄책감에 주눅이 들어버린 고등학생 빛나는 그럼에도 불구하고 치료비를 청구할 수 있는 것이다. 이제 위의 질문에 스스로 답을 해보자.

포털사이트에서 알바생 화상, 배달사고 등을 검색해봤다. 사고를 당한 질문자들은 서러움이 묻어나는 글을 쓰고, 답변자들은 니 생명이 니가 지켜야 한다. 사장도 난감하겠다는 등의 글을 댓글로 단다. 학생이라 전제 하고 불쌍하다는 듯 삶의 태도를 가르친다. 그러나, 산재보험이 치킨집에도, 갈비집에도 적용된다는 사실은 말하지 않는다. 일 못해서 치료받는 기간 동안 휴업급여도 받을 수 있고, 심한 노동재해의 경우 재활치료까지 받을 수 있는 산재보험에 대한 언급은 가끔씩 찾을 수 있는 전문가답변에서나 볼 수 있다. 씁쓸하다.

부디, 알바생이라고 시급 적게 받는 것도 서러운데 다쳤을 때 조차 본인 잘못이라고 회사에 미안한 마음 가지지 말았으면 좋겠다. 아주 확연하게 고의로 다치지 않은 이상, 4일 이상의 치료를 요하는 경우는 산재보험으로, 그것이 아니라면 근로기준법상 재해보상으로 치료비는 사업주가 부담해야 함을 잊지 말자. 누가 다치고 싶어서 일하겠는가? 일하기 싫어 변명처럼 보일까봐 아파도 참는 우는 범하지 말자. 사고가 발생했을 경우엔 반드시 전문적으로 청소년의 노동인권을 상담하는 단체에 상담 받을 것을 부탁한다. 또 하나. 시간을 내어 스스로를 보호할 근로기준법과 노동조합법을 읽어보거나 학교에 교육을 요청해볼 것을 부탁한다. 건강과 노동인권은 무엇보다 소중한 것이다.

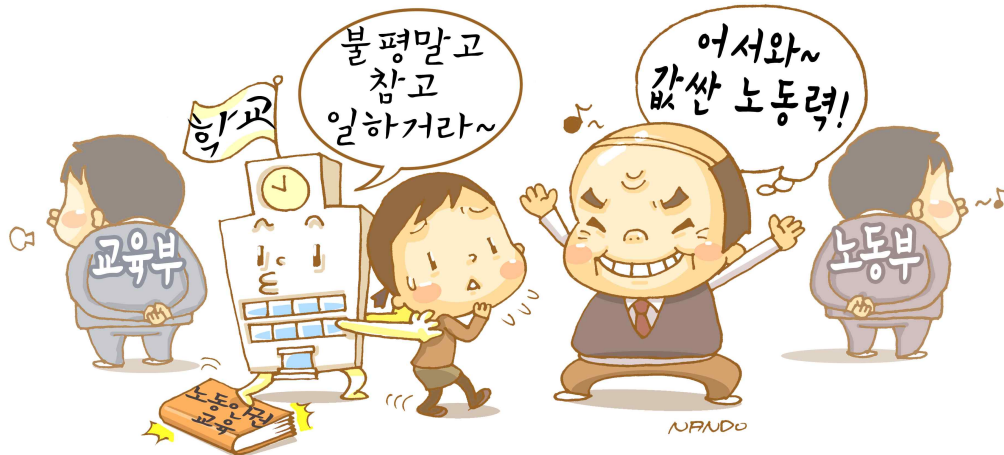
노동자는 노동자이되 노동자가 아니मु니다~

교육이라는 이름의 기만과 폭력 ‘현장실습’

하인호 (청소년노동인권네트워크, 인천여상 교사)

‘현장실습’은 학생들이 그간 배우고 익힌 ‘기술’을 직접 (노동)현장에 나가 ‘실습’해 보면서 새롭고 풍부한 ‘경험’을 쌓을 수 있는 제도 같아 보인다. 하지만 말이 그럴 뿐이다. 정상적인 학교수업을 받으면서 잠깐 현장에 나가 현장을 체험하는 ‘배움’을 얻는 성격의 ‘교육과정’중 하나라고 생각하는 사람들이 많을 것이다.

하지만 현실은 전혀 그렇지 않다. 교육적 의미는 온데간데없이 저임금 단순기능인력 수급의 한 방편으로 이용되어 왔다. 학생, 교사, 학부모, 관계부처, 해당 기업 그 어느 쪽도 사실상의 ‘조기취업’인 현장실습을 ‘교육의 연장’이라고 생각하지 않는다.



학교에서 3학년 수업이 정상적으로 운영되지 못하고 있음에도 현장실습이 개선되지 않는 이유는 뭘까? 학교는 등록금 받고도 가르치거나 ‘관리’를 하지 않아서 좋고, 회사들은 싼 임금으로 아이들을 부러먹어서 좋기 때문이다. 학생 본인도 처음에는 학교 밖으로 나간다고 좋아하지만 후회하게 된다. 결국 학생들만 피해를 보고 나머지 관련자들은 모두 만족하는 제도인 셈이다.

현장실습에 나간 학생들은 대부분 어리고 경험이 없는 학생인 까닭에 직장 내 성희롱의 대상이 되기도 하고, 현장실습을 빌미로 한 저임금에 약속한 시간보다 훨씬 많은 노동시간의 강요, 잡다한 모든 업무를 도맡아 하는 등 수많은 문제점과 고통에 대해 호소하고 있다. 그러나 학생들이 안전교육이나 산재 등 작업을 위한 안전망도 없이 일터로 나가는 경우도 허다한 상황에서 학교 측은 ‘가서 말 잘 듣고 참고 근무하라’는 정도의 말밖에 못하고 있는 실정이다.

다른 노동자들과 하나도 다름없이 일하고 있는데도 서류상에는 ‘실습생’이라고 되어 있다면 어떻게 되겠는가? 여기에 바로 현장실습의 온갖 폐해가 고스란히 숨겨져 있는 것이다. 실습생 신분이다 보니 부당한 대우를 받더라도 어디 하소연도 제대로 못하는 등 그야말로 법의 사각지대, 인권의 사각지대에 내버려진 셈이다.

현장실습생으로서 노동자로 인정받고 권리를 보호받는 방법은?
표준협약서와 근로계약서를 작성하는 것이다.
자세히 읽어보고 모르는 내용이 있으면 설명해 줄 것을 요구하자.

“협약서요? 취업실 선생님이 그냥 사인하면 된다고 해서 사인만 했어요. 시급이 얼마인지, 하루에 몇 시간 일하는지 자세한 조건은 몰랐어요.”

“학교에서 쓰는 협약서는 안 썼고요, 일하러 나가서 이력서랑 계약서 같은 걸 썼어요. 그런 건 처음 써보는 거니까 잘 모르잖아요. 그래서 ‘이거 어떻게 써요?’ 하고 물어보니까 소장이 시간 없으니까 불러주면 쓰기만 하면 된대요. 계약서 내용을 자세히 읽을 시간이 없었어요. 무슨 내용인지도 잘 모르겠고... 그래서 불러준 대로 급하게 적고 사인만 하고 그냥 냈어요.”

“뭘라고 쓰여 있었는지 기억에 남는 내용은 없어요?”

현장실습을 나가기 전에 이루어져야 할 최소한의 절차가 현장실습협약서의 작성이다. 실습생들이 △실습기간 △노동시간 △실습수당과 지급 날짜 △계약 해지 예고 기한 등 실습조건을 정확히 인식한 상태에서 실습업체를 선정하고, 실습생으로서의 자기 권리를 명확하게 인식하고 실습에 나갈 수 있도록 근로기준법, 현장실습표준협약서 등의 내용에 대하여 충분한 사전교육을 실시하고, 표준협약서와 함께 근로계약서를 체결하여 노동관계법에 따른 근로자로서의 인정과, 권리 보호를 받을 수 있도록 해야 한다.

부당한 대우를 받거나 안전사고 위험에 노출 되었을 경우 즉시 시정을 요구하고
담임교사에게도 연락을 취하고 노동인권을 상담하는 단체에 상담을 받는다.

“학교에서 실습생들에게 자주 연락해서 불편한 점은 없는지 물어봐 주고, 부당한 일을 겪으면 회사에 대신 얘기해 줬으면 좋겠어요.

“애들이 실습 나가서 힘들다고 그러잖아요. 그러면 어디 돈 벌기가 쉬운 줄 았았냐는 식으로 말해요.”
‘실습 중에도 학교와의 교류가 많았으면 좋겠다. 취업을 했다고 해서 그게 끝이 아니라 실습 중에 실습생들이 겪는 어려움이나 문제점을 담임선생님이나 취업담당 선생님과 대화함으로써 조언과 도움을 구할 수 있고 이를 극복할 수 있을 것 같고 학교와의 교류가 잦아야 실습하는 실습생들은 안심이 되고, 학교에 계시는 선생님들은 아이들이 일하면서 이런 것이 어렵고, 힘들 구나라는 것을 아시고 다른 취업생들에게 좀 더 도움이 되지 않을까라는 생각이 든다.’

‘아직 학생신분이고 배울 점도 많아서 인지 사회생활이 힘들다. 선취업도 좋지만은 막상 현장실습을 나가보면 학교에서 배우는 것과는 많이 다르고 하다 보니 낯설고 우울해지기도 쉬운 것 같다. 아무리 회사사람들이 좋고 환경이 좋다 해도 힘든 건 어쩔 수 없는 것 같다. 학교에서 이런 학생들을 좀 더 신경써주고 격려해 주었으면 좋겠다.’

‘산업체에서 부당한 대우를 받아 다시 학교로 돌아오고자 고민하고 있는 경우 학교는 학교의 이미지부터 걱정하고 생각하는 것이 아니라 학생 편에 서서 학생을 지지하고 보호하고 감싸줘야 한다고 생각한다. 학교

의 이미지나 경쟁보다는 혹여나 회사에서 부당한 대우를 받고 있는지 여사원으로써 성적인 조롱을 받고 있는 않은지 이런 부분에서 조금 더 관심을 기울여줬으면 좋겠다. 솔직히 어린 나이에 남들보다 사회생활을 먼저 시작한다는 것이 막상 해보니까 쉽지가 않다. 지금도 너무 힘들고 사실 그냥 남들처럼 대학부터 갈 것 같았나 하는 생각도 많이 들지만 그래도 내가 선택한 길이니 열심히 하고 있다. 사실 지금 일하고 있는 회사는 두 번째로 취업한 회사인데 첫 번째 회사에서 그만 두겠다고 선생님께 말씀드렸을 때 내 손을 꼭 붙잡고 네가 아직 그럴만한 능력이 있는 것도 아니고 거기서 나오면 학교 이미지가 뭐가 되겠느냐 던 선생님의 말씀이 아직도 잊혀 지지 않는다. 내가 무슨 대우를 받았고 그동안 어떻게 지냈는지 잘 들어보지도 않고 그런 말씀을 하신다는 게 참 서러웠다. 이뿐만 아니라 그만 두겠다고 말씀드렸을 때 내가 왜 그만두려고 하는지 끝까지 들어보지도 않고 그래서 그만 둘 거야 말거야 라고 하셨던 것도 잊혀 지지 않는다.’

현장실습 파견 후 학생들이 전상적인 실습 및 노동의 대가를 지급받고 있는 지 표준협약서와 월급명세서를 확인하는 등 지속적인 추수 지도가 필요하며, 현장실습 업체와 긴밀한 협도체제를 유지하면서 학생들이 부당한 대우를 받지 않도록 노력해야 한다.

또한 안전사고 위험에 노출되었을 경우에는 즉시 사업체에 시정요구를 하거나 학교의 담임교사에게 연락할 수 있도록 하여야 한다.

2012년 12월 17일 기아자동차 광주공장에서 현장실습 중이던 전남 영광실고 김민재 학생이 주당 52시간이 넘는 노동과 10시간 맞교대 노동이라는 살인적인 노동에 시달리다 노출혈로 쓰러져 1년이 지난 현재까지 의식이 돌아오지 않고 있다.

그리고 다시 1년 만인 2014년 12월 14일 울산신항항만 공사 현장 작업선 전복사고로 전남 순천효산고 현장실습생 홍성대군이 실종되었다.

자기 인권을 스스로 지켜 낼 수 있는 힘은 ‘청소년노동인권교육’으로부터 나온다.

학교에서는 취업(현장실습)을 내보내는 데만 급급할 것이 아니라, 실습생들이나 취업을 앞 둔 학생들에게 자기 인권을 충분히 인지한 상태에서 실습을 나갈 수 있도록 사전교육을 충실히 진행해야 한다. 법이 보장하고 있는 최소한의 권리라도 주장할 수 있고 문제를 해결해나갈 수 있는 능력을 길러주지 않으면 안 된다.

나아가 안전상의 위급한 상황이 닥쳤을 때 ‘STOP’을 외칠 수 있는 능력을 길러야 하며, 성희롱 발생시 ‘NO’라고 거부 의사를 밝힐 수 있는 용기를 길러야 한다.

민재와 그 동료들이 자신이 누려야 할 권리를 알았다면 조금은 다른 상황이 되지 않았을 까?

낮선 친구, 노동3권

공인노무사 김명수 (청소년노동인권네트워크, 노무법인 기린)

2011년 11월 커피전문점 커피빈은 지난 3년 동안 일했던 약 3천명의 아르바이트 노동자들에게 총 5억원의 주휴수당과 연차수당을 지급하였다. 청년 유니온이 미지급 주휴수당, 연차수당 등에 대하여 노동청에 고발한 지 6일만의 일이었다.

청년유니온은 그 전달부터 여러 커피전문점의 주휴수당 미지급에 대해서 문제제기하는 기자회견 등을 하였고, 카페베네 등 다른 커피전문점도 미지급 주휴수당을 지급하였다.

물론, 커피전문점에서 아르바이트를 했던 노동자들이 개별적으로 노동청에 신고를 해서, 근로기준법이 정한 주휴수당 등을 결국 받아낼 수는 있었을 것이다. 그러나, 그렇게 하기 위해서는 각각 노동자들이 일일이 노동청에 신고를 하여야 하고, 출석조사를 받아야 하며, 어떤 경우에는 공인노무사 등 법률가에게 수수료를 지급해야 할 수도 있다. 그리고, 노동청이 조사하여 시정지시를 하고 회사가 이행하는데 2개월 내외의 시간이 걸렸을 것이다.



노동자 개인이나 어떠한 유능한 법률가도 저렇게 신속하게 대규모로 노동자의 빼앗긴 권리를 되찾기는 힘들다. 이렇게 노동조합은 노동자 개인이 하기 쉽지 않은 일을 할 수 있는 힘이 있다.

헌법 제33조 1항에서는 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있는데, 이것을 ‘노동3권’이라고 한다.

단결권은 노동조합을 만들거나 가입할 권리, 단체교섭권은 노동조건 향상을 위해서 사용자와 집단적으로 협상하고 단체협약을 체결할 수 있는 권리, 단체행동권은 주장을 관철시키기 위해서 사용자의 정상적인 업무 운영을 저해하여 파업을 할 수 있는 권리이다. 이것은 노동자라면 누구나 당연히 누릴 수 있는 헌법상의(너무나 당연히도 합법적인) 권리이다.

노동3권은 서로가 서로를 보완하는 것으로서, 어느 하나가 없으면 다른 어느 것 하나도 제대로 기능할 수 없다. 즉, 단결권이 없으면 단체교섭과 단체행동을 할 수조차 없고, 단체교섭권이 없으면 노동조건을 향상시킬 수 없어 공허하다. 또한, 단체행동권이 없는 단체교섭은 실질적인 아무런 힘이 없어 실효성이 없다.

노동조건은 임금을 비롯해서 노동시간, 휴식, 노동안전, 징계절차, 비정규직 사용금지, 양성평등 등 다양하다. 그런데, 노동자 개인만의 힘으로 자신의 노동조건을 향상시키는 것은 매우 힘든 일이다. 노동자가 홀로 노동조건 개선을 요구하기 위해서는 해고되거나 적어도 눈밖에 날 각오를 해야 한다. 요구한다고 해서 사용자가 들어주는 경우도 거의 없다. “절이 싫으면 중이 떠나라”는 식이다. 그러나, 노동자들이 단결된 힘을 바탕으로 요구하면 이야기는 달라진다. 노동자들이 집단적으로 파업에 돌입하면 사용자도 큰 손실을 피하기 힘들기 때문에 노동자들의 요구를 무시하거나 외면할 수만은 없게 된다.

최근 현대자동차는 밤샘노동을 폐지하는 시범근무를 시작했고, 오는 3월 4일부터 밤샘근무를 전면 폐지할 예정이다. 밤샘노동은 세계보건기구 산하 국제암연구소가 2급 발암물질로 규정할 정도로 건강에 나쁘지만, 밤에 공장을 쉬면 회사의 이윤이 줄어들기 때문에 노동자들의 건강할 권리는 뒷전으로 밀려나기 일쑤였다. 그러나, 노동조합이 오랫동안 회사와 단체교섭을 진행한 결과 현대자동차 공장에서 밤샘노동은 사라지게 되었다. 노동자 개인의 요구로는 이루어지기 힘든 결과이다.

한편, 노동조합과 파업의 이러한 힘은 우리 사회에서 노동조합과 파업이 불온시되는 이유가 되기도 한다. 사회적으로 노동조합이나 파업은 “집단지주의”로 매도당하기도 한다. 또한, 우리나라 정부와 법원은 노동자가 아니라는 핑계로 노동조합으로 인정을 하지 않거나, 단체교섭의 대상이 아니라며 단체교섭으로 인정을 하지 않기도 하고, 정당한 파업에 대한 요건을 지나치게 까다롭게 해석하여 정당한 단체행동에 대해서도 불법을 덧씌워 공권력을 투입하거나, 처벌하고, 사용자가 손해배상을 청구하는 것을 용인하고 있는 실정이다. 아직도 가야할 길이 많이 남아 있는 대목이다.

이런 사회적 분위기를 반영하듯 우리나라에서는 노동자의 인권이라고 하면 최저임금, 휴가 등 노동자의 개별적인 권리만이 전부인 것처럼 다루어지고, 노동3권과 같은 집단적인 권리는 잘 언급조차 되지 않고 있다. 고용노동부가 일하는 청소년의 권익보호를 위해 발표한 “청소년 아르바이트 10계명”에도 노동자들이 단결하여 스스로 자신들의 문제를 해결할 수 있다는 내용은 전혀 없다. 프랑스와 독일과 같은 선진국의 경우 학교에서 노동인권교육을 받고 있는 것은 물론, 모의노사협상 등을 실제로 해보면서 노동3권에 대해서 이해하고 체험해보는 교육을 받을 수 있는 현실과는 대조적이다.

노동조합이 있는 회사와 노동조합이 없는 회사의 노동자 처지는 매우 다르다는 점을 많이 목격한다. 노동조합이 있는 회사에서는 한마디로 회사가 노동자들에게 부당하게 함부로 하지 못한다. 자의적으로 함부로 징계하지 못하도록 징계절차가 엄격한 경우도 있고, 비정규직 사용을 금지하고 있는 경우도 있다. 여성 노동자가 대다수인 한 회사에서는 노동조합이 생기고 나서야 처음으로 모든 임직원을 대상으로 성희롱예방교육이 실시되었다.

그런데, 청소년들이 주로 일하는 사업장에는 노동조합이 조직되어 있는 경우도 드물고, 노동조합이 조직되어 있다고 하더라도 청소년 노동자를 가입대상에 포함하는 경우도 드물다. 그래서, 우리나라에서 청소년 노동자들이 사업장의 노동조합에 가입할 기회는 흔하지 않다. 그렇다고 전혀 방법이 없는 것은 아니다. 처음에 언급한 청년유니온은 만 15세 이상의 일하는 청소년이라면 어디서 어떤 일을 하는지와 관계없이 가입할 수 있다. 또한, 사업장에 구애받지 않는 지역일반노조에도 가입할 수 있다.

여러 사정상 노동자와 사용자 사이에는 불평등한 관계가 형성되는데, 노동법은 최소한의 기준을 설정하였을 뿐인데다가 이마저도 완전하지 못하다. 일하면서 어떤 문제에 부딪힐 때가 있다. 이때 여러 사람들이 힘을 합치면 문제는 훨씬 더 쉽게 해결될 수 있다. 노동조합을 만들거나 노동조합에 가입하기 힘들다면, 다른 동료 노동자와 힘을 합쳐 한 목소리로 사용자에게 이야기해보자. 내가 혼자 요구할 때와는 다른 용기와 힘을 느낄 수 있을 것이다. 단결하고 연대하여 힘을 합칠 때 노동자들은 존엄성으로 한 걸음 더 다가가게 된다.

‘용돈’과 ‘유흥비’ 사이

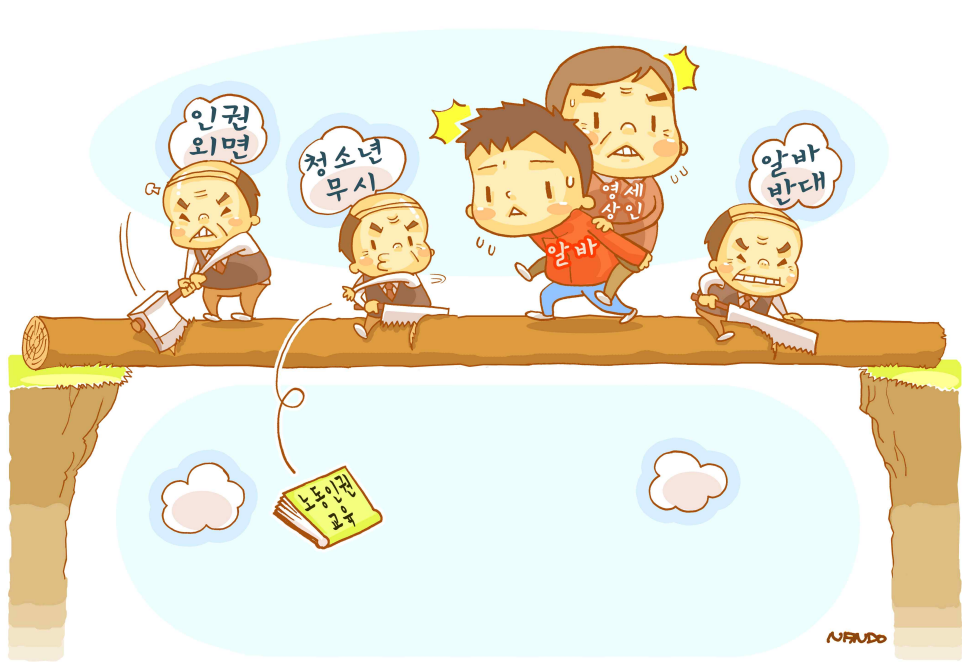
장윤호 (산본공고 교사, 전교조 실업위)

학교에서 수업을 하다보면 수업시간에 잠을 자고 있는 학생들을 심심치 않게 보게된다. 이들은 졸고 있는 것이 아니라 잠을 자고 있는 것이 분명하다. 잠시후 그들과 교사간에 한바탕 전쟁이 일어난다. 잠자고 있는 학생을 깨우려는 교사와 깨지않고 잠을 자려는 학생과의 전쟁!!! 이러한 풍경은 흔히 있는 일이다. 그리고 그렇게 잠을 자는 학생들중에 상당수는 그 전날 늦게까지-아니 새벽까지- 알바를 하였던 것이다.

어느 날인가는 하도 궁금해서 잠을 자고 있던 학생을 깨워서 이야기를 하였다. 진지하게. 물론 나의 의도는 ‘너는 너의 미래를 위해서 잠을 자면 안되고, 돈 몇 푼 벌어서 유흥비를충당하려는 목적의 알바를 당장 때려치우고, 지금은 두 눈을 부릅뜨고 열심히 공부를 해야한다’는 사실을 알려주고자 하는 의도가 있었다. 그런데 이 학생과 이야기를 하다가 나는 슬그머니 꼬리를 내리고 말았다.

그 학생의 요지는 이런 것이었다. ‘제가 알바를 하여서 모은 돈이 현재 400만원 정도인데요, 계속 알바를 해서 2천만원을 모아 치킨집을 차릴거예요’

많은 학생들이 자신의 미래에 대해서 단 한 번도 진지하게 고민을 해보지 못하고 있는 것이 현실인데, 그 학생은 정확하게, 그리고 아주 현실적으로 자신의 미래를 이야기하고 있었던 것이다.



알바로 대표되는 청소년 노동은 우리사회에서 더 이상 특별한 것이 아니다. 밤 늦게 출출해서 시켜먹는 치킨, 회식을 하러 간 고기집, 아이들이 졸라서 시켜먹는 피자 등등. 어디를 가나 손쉽게 청소년 노동을 접할

수가 있다. 어쩌면 청소년 노동이 없어진다면 영세상인들 중 상당수는 영업을 포기해야만할 지도 모른다. 실제로 여러 설문조사에 의하면 청소년중 30%이상이 알바의 경험이 있는 것으로 나타나고 있다.

청소년들이 알바를 하는 이유는 여러 가지이지만, 가장 커다란 이유는 '용돈'이다. 그리고 적지 않은 청소년들이 생계형 알바를 하고 있는 것으로 나타났다. 실제로 청소년들과 인터뷰를 해보면 많은 학생들이 사치품을 사기위해서 일을 하는 것이 아니라, 자신의 용돈을 마련하거나, 집에 보탬이 되고자 일을 하는 경우가 많이 있었다. 어른들이 흔히 생각하듯이 사치품을 사거나, 유흥비를 마련하기 위해서가 아니었다.

어른들이 얼마나 청소년노동을 뼈뺏하게 바라보는지는 '유흥비'라는 단어를 보면 알 수 있다. 어른이건 청소년이건 자신이 하고 싶은 것을 할 권리가 있다. 어른들도 자신이 받은 월급으로 자신이 하고 싶은 것을 한다. 청소년 역시 자신이 알바를 해서 받은 월급으로 자신이 하고 싶은 것을 한다. 그런데 어른들에게는 '유흥비'라는 단어를 사용하지 않으면서, 유독 청소년에게만 '유흥비'라는 단어를 사용한다. 알바를 하기 위해서 면 접을 볼 때 시급이 얼마인지를 물어보면 '어린 것이 돈을 밝힌다'고 나무란다. 월급 계산이 잘못 되었으니 정확히 달라는 요구에 '머리에 피도 마르지 않은 것이 돈만 밝힌다'고 대답한다. 우리 사회가 청소년 노동을 바라보는 모습이 이렇다.

그렇다보니 알바를 하다가 부당한 일을 당해도 청소년들은 하소연을 할 곳이 없다. 그러니 그저 당하기만 한다. 그래도 학생인 경우에는 비빌 언덕이 선생님들인데, 선생님들 역시 알바를 바라보는 시각은 기본적으로 우리 사회의 어른들과 똑같다.

실제로 필자가 선생님들을 대상으로 실시한 설문조사에 의하면 선생님들중 52% 정도만이 알바를 찬성하는 것으로 나타났다. 그래도 다행인 것은 부당한 노동행위를 학생들이 당했을 때 학교나 선생님들이 나서서 도움을 주어야 한다고 생각하는 비율이 72%정도가 된다는 점이다. 즉 선생님들은 비록 알바를 찬성하는 것은 아니지만, 그래도 학생들에게 도움을 주고 싶은 마음은 가지고 있다는 것이다. 그리고 노동인권교육이 필요하다는데 94%나 공감함을 하고 있는 것으로 나타났다. 하지만 아쉬운 것은 이것을 제도적으로 뒷바쳐주지 못하고 있다.

노동인권을 가르쳐주고 싶어도 제대로 된 교재가 없고, 수업을 할 시간조차 확보하기가 어렵다. 경기도의 경우 학생인권조례에 의해서 매학기 인권교육을 실시하되 특성화고등학교의 경우에는 노동인권을 포함시키라고 하였지만, 그것을 제대로 지키고 있는 학교가 얼마나 되는지 궁금하다. 취업-현장실습-을 나가는 특성화고 학생들에게 물어보니, 취업을 나가기 전에 제대로 된 노동인권 교육을 받아본 적이 없다고 대답을 한다. 어느 누구도 노동인권과 관련된 이야기를 청소년들에게 해주지 않는다. 청소년기에 특히 학교에서 교육을 받지 못하면 평생을 듣지 못할 가능성이 높다. 따라서 학교에서의 노동인권교육이 반드시 실시되어야 할 것이다.

그나마 학교를 다니고 있는 청소년들은 비빌 언덕-교사-이라도 있다. 하지만 학교밖 청소년들에게는 이마저도 없다. 노동부에서 발표한 '2009 청소년 아르바이트 실태조사'에 의하면 학교밖 청소년중 89.2%가 아르바이트의 경험이 있는 것으로 나타나고 있다. 학교밖 청소년이 7만여명인 것으로 파악되고 있는데, 결국 6만여명 이상이 알바를 하고 있다는 이야기가 되는데, 이들은 부당한 행위를 당해도 하소연을 할 곳이 없다.

각 지역자치단체에서 좀 더 적극적으로 청소년 노동에 대해서 관심을 가졌으면 좋겠다. 예를 들어서 고용노동부 또는 각 지방의 노동청과 협의하여, 청소년을 많이 고용하는 업체의 업주들을 대상으로 노동인권교육을 실시한다거나, 노동인권교육을 수료하고 청소년의 노동인권을 신장시키는데 노력을 하고 있는 업체의 매장 입구에 '좋은 알바 인증업체(가칭)'라는 스티커를 붙인다든지, 하다못해 모든 업체의 정문에 최저임금이 얼마

라는 스티커를 의무적으로 붙이게 한다면, 적어도 청소년들이 최저임금 이하의 임금을 받는거나 부당한 노동행위로 피해를 보는 사례가 지금보다는 줄어들지 않을까 싶다.

고용노동부의 정기적인 근로감독을 좀 더 적극적으로 실시하여야 한다. 지금처럼 감독을 한다는 것을 미리 알려준 후에 실시하는, 마치 짜고 치는 고스톱처럼 하는 것이어서는 안된다. 그리고 위반업체에 대해서는 강한 처벌을 하여야하고, 지속적인 관리도 필요하다. 점검항목도 늘려야하고, 청소년 노동인권에 대한 백서를 1년에 한 번씩 발간한다면 고용노동부가 좀 더 청소년 노동에 대해서 좀 더 신경을 쓸 것 같다. 중요한 것은 고용노동부의 적극적인 자세이다.

우리가 인정하든 안하든 청소년노동은 이제 일상이 되어 버렸다. 그렇다면 현실을 인정하고, 청소년들이 좀 더 좋은 환경에서 노동을 할 수 있도록 해야한다. 한정된 분야의 알바에서 벗어나서 다양한 직업의 체험을 할 수 있도록 해주어야한다. 특히 중요한 것은 청소년들의 알바는 이후 성인의 직업선택이나 직업관에도 크게 작용을 하게 된다는 점이다. 따라서 직업이나 노동에 대한 좋은 이미지를 심어줄 수 있도록 우리 사회가 관심을 가져야만 한다. 청소년노동을 지켜주지 못한다면 성인노동도 지켜줄 수가 없다. 최저임금도 제대로 받지 못하는 알바가 존재하는 한 최저임금도 제대로 받지 못하는 성인의 비정규직 노동도 없어지지 않는다.

내가 지금 조금이라도 싼 값에 배달시켜 먹는 치킨 가격에는 청소년의 알바비도 포함되어 있다. 최저임금도 안되는 알바비 덕분에 내가 조금이라도 싼 가격에 치킨을 사먹을 수가 있는 것이다. 어쩌면 우리 사회 모두가 그들의 노동력을 값싸고 있는 것은 아닌지 모르겠다.

알바는 직업체험이기도 하지만, 생애 첫 직장이기도 하다. 첫 직장의 경험이 평생을 좌우할 수도 있다. 첫 직장에서의 경험, 첫 경험에서의 느낌. 이것이 평생 일을 하면서 살아야할 청소년들이 가지게 되는 노동에 대한 느낌이다. 그 느낌이 좋으면 평생 좋은 느낌의 노동을 하게 되는 것이고, 그 첫 느낌이 고달프면 평생 고달픈 느낌으로 노동을 대하게 될 것이다. 개인의 경험이라고 치부할 수도 있겠지만, 그 개인의 경험이 모여서 사회의 경험이 된다.

지금까지 10회에 걸쳐 “청소년 노동인권” 이야기를 하였다. 앞의 글에서 다룬 많은 노동인권을 지켜야만 한다. 그것은 비단 청소년들에게만 해당되는 것은 아니다. 우리 사회가 청소년 노동의 권리를 지켜준다면, 성인의 비정규직 노동의 권리도 지켜줄 수 있을 것이다. 왜냐하면 청소년의 노동과 성인의 비정규직 노동은 하나이기 때문이다.

인권교육의 원칙과 방법론

인권교육센터 '들'(www.hrecenter-dl.org)

I. 인권교육의 원칙

“인권에 대해 배우는 것 자체가 권리이다.
무지를 강요하는 것, 내버려두는 것은 인권침해이다.
교육은 인권과 자유의 주춧돌이다.”
- 유엔, 『인권, 새로운 약속』 중에서

한국사회에서 인권교육이 실험된 지 10여 년의 세월이 훌쩍 지났습니다. 처음에는 소수의 인권단체들만이 척박한 땅을 갈아 씨앗을 뿌리는 고단함을 감수해야 했습니다. 다행히 최근에는 인권교육의 풀씨가 이곳저곳에서 싹을 틔우고 있습니다. 아직까지 뿌리를 굳건히 내렸다고는 할 수 없지만 말입니다. 인권교육이 다양한 곳에 싹트기 시작한 것은 분명 환영할 만한 일입니다. 한편으로는 걱정스럽게도 오해와 혼란도 커지고 있는 게 사실입니다. 인권교육을 ‘착한’ 사람, ‘교양있는’ 시민을 만들기 위한 하나의 유행 교육으로 잘못 이해하는 이들도 있고, 재미있는 교육기법 정도로 부분적으로 받아들이는 경우도 있습니다. 이럴 때일수록 인권교육의 의미와 원칙을 다시 한 번 꼼꼼히 따져보고 중심을 잡는 일이 중요하겠습니다.

중립적인 교육은 없습니다. 중립성을 내세우는 교육은 대체로 기존의 질서를 유지하는 데 기여하는 편파적인 교육인 경우가 많습니다. 모든 교육의 밑바탕에는 가치가 깔려있기 마련입니다. 인권교육도 마찬가지로 지향을 가질 수밖에 없습니다. 아니, 인권교육이 진정 가치 있는 교육이 되기 위해서는 명확한 지향을 가져야 합니다.

불평등과 야만이 낳은 상처로 얼룩진 이 세계에서 인권교육은 어떤 지향을 가져야 할까요? ‘바로 여기 지금’ 일어나고 있는 구체적 억압을 건드리지 않고 문서 속의 권리 목록만을 기계적으로 학습시키는 인권교육은 ‘죽은 교육’입니다. 기존의 질서 안에서 인권을 안전하게 다루고자 하는 교육은 무기력과 체념의 문화를 굳건히 하는 ‘지배의 도구’가 되기 쉽습니다. 그런 까닭에, 인권교육을 착한 사람, 법과 질서를 잘 지키는 사람, 갈등을 피하고 다른 사람을 불편하게 만들지 않는 소양을 갖춘 사람 등을 길러내는 교육과 동일시하는 흐름을 단호히 거부하지 않으면 안됩니다.

1. 인권교육이 추구하는 것

: 소수자 권한 강화와 인권 교육

인권교육은 불평등하고 야만적인 질서로 인해 배제되고 소외된 사람들을 정면으로 바라봅니다. 그들이 자신의 해방을 위한 과정에 참여할 수 있도록, 인권에 기초하여 새로운 질서를 구축할 수 있도록 변화의 힘과 열망을 풀무질할 수 있어야 합니다.

인권은 모든 사람들이 누려야 하는 보편적인 권리임에도 불구하고, 현실에서는 특정 집단의 전유물인 양 여겨져 온 게 사실입니다. 그러면서 한편으로는 주류사회에서 배제되고 소외되어 왔던 사회적 약자, 소수자들을 권리의 주체가 아닌 시혜와 동정의 대상으로 전락시키기도 했습니다. 인권교육이 사회적 약자, 소수자에 주목하는 이유도 바로 여기에 있습니다. 인권교육의 목적이 당사자의 실질적 ‘권한강화’(Empowerment)-‘역량강화’, ‘차력화’-라는 점에서 사회적 약자, 소수자 교육은 인권교육의 본질에 한 걸음 더 가까이 서 있다고 할 수 있습니다.

권한강화는 자신의 권리를 아는 것부터 시작됩니다. 다시 말해 자신이 소중하다는 것을 알고 자기 존엄에 확신을 갖는 것을 의미합니다. 그것이 곧 ‘권리’로 표현되지 않더라도 ‘자기 언어’와 ‘목소리’를 갖게 됨으로써 일종의 ‘힘’을 갖게 되는 것입니다. 하지만 이때 ‘권한=힘’은 권력을 가지고 누군가를 지배하며 부리는 힘이 결코 아닙니다. 부림을 당하지 않기 위해, 또는 부리기 위해 형성하는 권력 관계를 완전히 해체하고 새로운 관계를 맺으려는 힘, 그것이 바로 인권교육에서 말하는 ‘권한강화’입니다.

나아가 권한강화란 기존의 지배질서를 유지한 채 강자와 약자의 자리를 바꾸는 것이 아니라 지배질서를 재편하고, 새로운 변화로 나아가기 위해 차별의 구조와 부당한 관계를 읽어내는 힘을 길러내는 것입니다. 자신이 처한 상황과 현실을 구조적인 맥락에서 바라볼 수 있도록 하는 것, 이것이 권한강화의 핵심입니다. 또한 인권교육에서 말하는 권한강화는 개인 하나 하나의 삶과 힘에 주목하면서도 그 개인에만 머무르지 않습니다. 개인을 넘어 그 사회의 반인권적인 요소들을 없애고 보편적인 인권 실현에 방해가 되는 걸림돌을 제거하는 과정이 곧 권한강화가 가고자 하는 목적지 중의 하나입니다.

사회에서 개별적인 존재로 고립되어 있던 사회적 약자와 소수자들은 인권교육을 계기로 자기 자신을 사회적 존재로 인식하게 됩니다. 소수자들이 자신의 삶을 탐색할 수 있도록 하는 것은 그동안 지배의 논리와 규범에 갇혀 자신조차 부정했던 삶을 인권의 잣대로 새롭게 조명해 봄으로써 자신의 분노를 정당하게 드러낼 수 있도록 돕는 과정이어야 합니다. 즉, 인권침해 현실이 개인이 짊어져야 할 운명이 아니라 구조의 문제라는 것을, 그리하여 함께 해결해야 할 과제라는 것을 알 수 있도록 인권교육 과정이 설계되어야 합니다. 이때 인권교육가는 소수자의 권한강화가 마치 당장의 필요나 자기가 속한 집단의 권리 찾기에만 머무르는 것을 경계해야 합니다. 인권교육은 현실의 구체적 문제들이 특정 소수자만이 직면한 어려움이 아니라 다른 소수자들과 어떻게 연결돼 있는지 알 수 있도록 시야를 확장해 가는 과정이어야 합니다. 담장을 넘는 담쟁이들의 연대를 일구어 내기 위해서 차이를 구별하는 권력에 함께 문제제기하고 연대의식을 일깨울 수 있는 프로그램이 필요합니다.

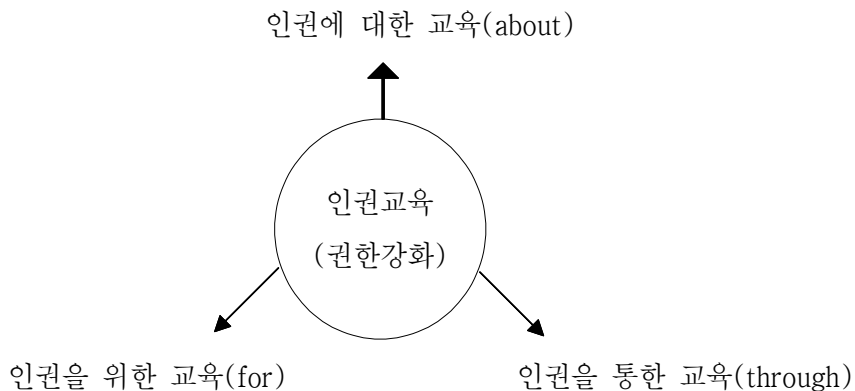
물론 인권교육은 만병통치약이 아닙니다. 인권교육만으로는 세상이 바뀌지 않습니다. 하지만 인권교육 없이 인권이 꿈꾸는 세상도 오지 않습니다. 인권이 열망하는 바로 그 세상을 당겨올 힘을 기르기 위해서는 인권교육 실천이 뒤따라야 합니다. 그 실천의 뿌리는 인권교육이 가진 힘과 가능성, 아니 인권교육에 참여하는 사람들이 가진 힘에 대한 신뢰와 존중입니다.

인권교육은 교육에 참여하는 이들이 빼앗겨왔고 억눌려왔던 힘을 되찾아 길러줍니다. 사회적 약자들의 권리를 강화하는 인권교육 과정은 변화를 위한 주춧돌일 뿐 아니라 이미 변화의 시작입니다. 억압적인 체제에 의해 고통 받고 있는 이들이 단지 피해자, 약자에 머무르지 않고 권리주체로서 자신의 목소리를 되찾을 때, 자신과 다른 이들의 삶을 옥죄는 질서에 저항해야 할 필요성을 자각할 때, 세상은 이미 거대한 전환의 싹을 틔우기 시작한 것이니까요. 눈에 보이는 당장의 결실을 얻지 못하더라도 긴 호흡으로 인권교육을 꾸준히 실천할 수 있는 힘은 이와 같은 신념에서 나옵니다.

2. 인권교육의 삼박자

: 인권에 대한, 인권을 위한, 인권을 통한 교육

흔히 인권교육은 인권에 대한 교육이면서, 인권을 위한 교육이자 인권을 통한 교육이 되어야 한다고 이야기합니다. 이 삼박자가 고루 갖추어지지 않으면 인권교육이 가진 힘과 가능성도 제한될 수밖에 없습니다.



<그림 1> 삼박자를 고루 갖춘 인권교육

인권을 되찾고 지키기 위해서는 필요한 정보와 지식을 잘 알고 있어야 합니다. 관련 법률, 국제기구와 국제법에 대한 정보, 인권보장체계, 인권의 역사, 주요 인물과 단체 등이 여기에 해당될 수 있습니다. 하지만 인권교육은 단지 지식과 정보를 학습자들에게 일방적으로 전달하는 ‘인권에 대한 교육’에 그쳐서는 안 됩니다. 삶을 인권적으로 재구성하고자 하는 열망을 실천에 옮기는 ‘인권을 위한 교육’이 되어야 합니다. 인권의 가치를 존중하고 인권을 위한 실천에 헌신하는 태도를 복돋아야 합니다. 인권침해를 구조적으로 양산하는

기존 질서를 비판적으로 분석할 수 있는 힘, 주체적으로 판단하고 결정할 수 있는 힘, 그리하여 이미 마련된 인권기준을 아는 데 그치지 않고 새로 쓸 수 있는 힘, 변화를 꿈꾸고 표현할 수 있는 힘, 새로운 관계와 질서를 그려내고 실천할 수 있는 힘을 길러주어야 합니다.

‘무엇을 배우는가’는 ‘어떻게 배우는가’의 문제와 결코 떨어질 수 없습니다. 행동은 말보다 크게 말합니다. 공식적인 교육과정에서 말로만 인권의 가치를 강조해서는 안됩니다. 인권을 존중하고 존중받는 경험이야말로 인권의 가치에 대한 신뢰를 형성하는 살아있는 교육의 과정입니다. 인권을 무시하는 방법으로는 인권을 가르칠 수 없습니다. 공식적으로는 인권을 강조하면서 숨겨진 교육과정을 통해서도 인권을 무시한다면 위선에 대한 반감과 체념만 키울 뿐입니다. 그래서 인권교육은 폭력, 명령, 강제, 지시, 권위주의, 위계와 명확한 선을 긋지 않으면 안됩니다. 솔직하게 생각과 경험과 열망을 털어놓고 서로의 의견에 귀 기울이며 진실되게 답하면서 인간으로서의 존엄성과 권리를 ‘존중받는다’는 게 어떤 것인지 직접 체험할 수 있어야 합니다. 그렇게 하려면 전통적인 교사-학습자의 관계, 규율, 의사결정체계, 교수방법 등 교육공간의 구조와 문화를 인권적으로 재구성하려는 노력이 뒤따라야 합니다.

<표 1> “삼박자를 고루 갖춘 인권교육” 구체적 예시

<p>■ ‘인권에 대한’ 싱그러운 이야기</p> <ul style="list-style-type: none"> • 정보 : 법, 역사, 인권보장기구, 인권단체 등 인권과 관련된 다양한 정보를 제공하자. 다양한 정보는 새로운 인권 세계로의 여행을 즐겁게 만들 수 있는 가이드가 될 수 있다. • 만남 : 다양한 사람, 생활 속의 생생한 인권 사례들, 다채로운 삶의 방식들과 만날 수 있는 기회를 제공하자. 살아있는 만남은 인권에 대한 의지와 상상력을 북돋우는 거름이 된다. • 질문 : 호기심을 유발할 수 있는 계기, 다르게 생각해볼 수 있도록 만드는 질문을 던지자. 좋은 교육은 좋은 정답이 아니라 좋은 질문이 있는 교육이다. • 분석 : 사람들 사이의 관계, 인권문제 등을 둘러싼 구조와 맥락을 읽어낼 수 있는 기회를 제공하자. 얽은 인권감수성을 자극하는 수준을 넘어 구조적 안목을 길러줄 수 있을 때 인권감수성은 더욱 깊어질 수 있다. <p>■ ‘인권을 위한’ 실천의 기회를</p> <ul style="list-style-type: none"> • 실천을 맞볼 기회 : 인권교육이 이루어지는 과정에서도 좋고 인권교육이 끝난 이후에도 좋고 변화를 성취할 수 있는 실천의 기회를 제공하자. 물론 실천의 수준은 다양할 수 있다. • 네트워크 : 인권교육을 통해 만난 주제에 대한 고민을 발전시키거나 지속적인 실천을 꾀할 수 있도록 다양한 인적, 물적 자원과 만날 수 있게 하자. 네트워크는 실천에 필요한 용기의 원천이자 기반이다. <p>■ 온몸으로 느끼는 ‘인권을 통한’ 교육</p> <ul style="list-style-type: none"> • 솔직하게 내 이야기를 풀어낼 수 있는 분위기 : 망설임을 이겨내고 자기 느낌이나 생각, 경험을 솔직하게 털어놓을 수 있는 분위기를 만들자. 비웃음이나 무시, 비난은 현실에 흘러넘친다. 경청, 공감, 소통이
--

있는 교육은 자존감을 회복하고 연대감을 기르는 저수지가 된다.

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

3. 주인공을 맞이하는 인권교육가의 자세

: 참여자의 삶을 엮는 인권교육

인권교육에서 주인공은 참여자이지 교육가가 아닙니다. 감동적인 강연과 인권교육의 차이를 짚어보면 이 말의 의미가 좀 더 분명해집니다.

청중의 삶에 대한 이해와 존중에 기초하면서 재치 있는 입심과 날카로운 분석, 명확한 전망 제시, 열정이 돋보이는 강연을 만나는 건 다행한 일입니다. 하지만 아무리 훌륭한 강연도 청중을 수동적인 위치에 일반적으로 묶어두고 강연자가 교육의 주인공이라는 특성에서 벗어나지 않습니다. 반면 인권교육에서는 강연자의 멋들어진 입담이나 열정적인 주장이 아니라 참여자들끼리의 소통과 토론을 강조합니다. 강연자가 청중을 감동시키는 과정이 아니라 참여자들이 도움닫기를 통해 성장하는 과정에 더 큰 의미를 부여합니다. 물론 인권교육도 강연을 원천 배제하지는 않습니다. 인권교육에서 강연은 심화된 토론을 위한 자극이나 교육 내용의 종합을 위한 기법으로 활용될 수 있습니다. 또한 강연이 가진 교육적 가치와 효과가 부인되어서도 안됩니

다. 그렇지만 인권교육은 참여자들이 교육의 주인공이 되어야 하며, 교육의 지향을 포기하지 않으면서도 참여자들이 스스로 학습하고 탐색하는 과정을 지지할 때 원하는 변화가 이루어질 수 있다고 믿습니다.

참여자를 주인공으로 맞이하기 위해 인권교육가가 기억해야 할 자세가 있습니다. 인권교육가는 가르치는 사람과 배우는 사람의 중간에 자리를 잡아야 합니다. 전문성을 내세우며 가치의 심판자 역할을 자임하면서 가르치려 드는 태도를 버려야 합니다. 참여자들의 교육적 탐험을 함께 하는 동료이자 안내자로서, 주인공이 아닌 연출자로서 참여자들을 지원할 수 있는 방안을 찾아야 합니다. 인권에 대한 잘못된 이해와 기존 사회의 편견이 스스로에게도 존재할 수 있음을 인정하면서 자신을 끊임없이 성찰하고, 잘못을 저질렀을 때 기꺼이 인정하는 자세를 가져야 합니다.

인권교육가는 또한 참여자들의 욕구와 기대를 읽어내고 공감할 수 있는 능력, 교육의 흐름에 따라 애초의 계획을 기꺼이 생략하거나 수정할 수 있는 융통성과 창조성, 진지하지만 활력과 유쾌함을 잃지 않는 교육 분위기를 조성할 수 있는 기지, 옳고 그름을 일방적으로 판단하지 않고 도전적인 문제제기를 던질 수 있는 인내심과 지혜 등을 갖추기 위해서도 노력해야 합니다.

인권교육이 요구하는 자질을 갖추는 일은 결코 쉬운 일이 아닙니다. 그러나 불가능하지도 않습니다. 인권교육에 참여하는 이들에 대한 존중과 신뢰를 놓치지 않으면 가능한 일입니다. 사람의 존엄성에 대한 신념이 인권의 역사를 일구어왔듯, 참여자의 힘과 가능성에 대한 신념이 인권교육의 역사, 인권교육가의 변화를 낳는 거름입니다.

<표 2> 무엇이 좋은 인권교육가를 만드는가?

[참고]

무엇이 좋은 인권교육가를 만드는가?



- 사람들의 감정에 대해 민감하기 : 존중과 신뢰의 분위기를 만들어내고 유지시키는 데는 사람들이

이야기의 화제와 다른 사람들의 의견과 반응, 이 두 가지에 어떻게 반응할지를 아는 것이 필요하다. 대부분의 사람들은 그들의 불편함, 상처받은 마음, 심지어 분노조차도 분명하게 표현하지 않을 것이다. 대신 그들은 조용히 대화에서, 그리고 종종 그 모둠에서 뒤로 빠진다. 사람들이 어떤 감정을 느끼는지 감지하는 것과 특정 상황에 어떻게 대응할지 이해하는 것은 인권교육가의 일에서 가장 핵심적인 기술이다.

- **모둠의 감정에 민감하기** : 어떤 모둠이든, 그 총체는 부분들의 합보다 더 크다. 그리고 모둠의 “화학적작용”은 일반적으로 공유되는 감정을 반영한다. 열망, 침착하지 못함, 분노, 지루함, 열광, 의심, 또는 심지어 어리석음까지. 모둠의 움직임을 인지하고 대응하는 것은 능숙한 인권교육가 일에서 필수적이다.
- **듣는 능력** : 사람들과 모둠의 감정을 느끼는 힘을 기르기 위해서는 말의 명시적인 의미와 그 어조, 함축적 의미까지 모두를 주의 깊게 듣는 것이다. 사실, 인권교육가는 일반적으로 모둠에서 가장 말을 조금 하는 사람이다. 그리고 종종 인권교육가가 하는 말들은 다른 사람들이 말한 것들을 반복하거나 요약하거나 그 말에 직접적으로 반응해주는 것이다.
- **재치** : 가끔 인권교육가들은 모둠에 기여하기 위해 불편한 행동을 해야 하거나 불편한 말을 해야 한다. 조심스럽고 상냥하게 그런 일을 하는 능력은 중요하다. 더군다나 인권 문제와 관련된 화제는 강한 감정과 고통스러운 기억들을 환기시킬 수 있다. 도우미에게는 감정적인 상황을 정중하게, 때로는 단호하게 다루는 특별한 재치가 필요하다.
- **협동에 대한 헌신** : 협동 과정은 때때로 두렵고 비효율적으로 보일 수 있고, 그럴 때면 모든 인권교육가들은 조력의 역할보다는 전통적인 교사의 익숙한 역할을 취하거나 모둠을 리드할 유혹을 느낀다. 하지만, 협동의 진가 -사람들에게 힘을 주는 것-에 대해 진심으로 확신하는 것은 인권교육가가 지배적인 역할에 저항하는 것에 도움이 될 것이다. 마찬가지로 인권교육가는 모둠의 다른 사람들과 기꺼이 그 일을 나누는 것이 필요하다.
- **타이밍 감각** : 인권교육가는 교육시간에 대한 “육감”을 키울 필요가 있다. 이야기가 끝나게 할 때, 화제를 바꿀 때, 너무 길게 말하는 사람의 말을 자를 때, 할당된 시간 안에 이야기를 다 하도록 할 때, 그리고 침묵이 좀 길게 계속될 때.
- **융통성** : 인권교육가는 미리 계획을 짜줘야 하지만, 그들은 상황에 맞춰서 그 계획들을 기꺼이 내던질 수도 있어야 한다. 종종 모둠은 예측하지 못한 방향의 세션으로 들어가거나 특정 화제를 탐구하는데 더 많은 시간을 필요로 하곤 한다. 인권교육가는 모둠의 요구를 가늠하고 그것에 어떻게 대응할지 결정할 수 있어야 한다. 비록 모든 세션들이 중요하지만, 가끔 인권교육가는 다른 더 알찬 방법을 제공하기 위해서 어떤 주제를 생략할 것을 결정해야 한다.
- **유머 감각** : 대개의 인간의 노력이 그렇듯이, 가장 중요한 순간에도 자기 자신을 웃게 하고 다른

사람들의 웃음을 공유하는 능력이 모든 사람들을 위한 경험의 질을 높인다는 것에서, 인권교육가는 삶의 아이러니한 진가를 느낀다.

- **기지, 창조적인 것** : 각각의 모둠은 그 모둠을 구성하는 사람들만큼이나 다양하다. 좋은 인권교육가는 총체적인 프로그램과 목표를 필요로 할 뿐 아니라 그것을 상황과 기회에 맞게 바꿀 줄 알아야 한다. 예컨대, 모둠이나 공동체의 사람들에게 재능이나 경험을 요청할 수도 있고, 또는 참가자들이 기지를 요구할 수도 있다.

● 인권교육가를 위한 개인 체크 리스트 ●

- **역할을 아주 명확하게 하라** : 당신의 말보다는 당신의 행동이 당신이 가르치는 사람이 아니라 함께 배우는 사람이라는 점을 전달해줄 것이다.
- **시선에 주의하라** : 참가자와 계속해서 눈을 마주쳐라.
- **목소리에 주의하라** : 너무 크거나, 너무 부드럽게 말하거나 너무 많이 말하지 않도록 노력하라.
- **“몸짓 언어”에 주의하라** : 당신이 어디에 앉거나 서는지, 당신이 무의식적으로 적절치 못한 권위를 표현할 수도 있는 여러 방식들에 대해서 고려하라.
- **당신의 책임을 인식하라** : 모든 사람들이 평등하게 대우받고 평등하게 이야기할 수 있는 기회를 가졌다는 것을 확인하라. 의견의 차이들은 권장하되 논쟁은 억제하라. 지배하려는 사람을 억제하라. 망설이는 사람을 끌어들여라.
- **체계가 필요할 때를 인식하라** : 필요할 때는 설명하고 요약하라. 언제 논의를 확장하고 언제 다음 화제로 넘어갈지 결정하라. 모둠이 화제를 벗어났을 때는 다시 화제를 떠올리게 하라.
- **당신의 힘을 인식하고 그것을 나눠라** : 가능하다면 언제든지 다른 사람들에게 책임감을 요구하라(예 : 필기하는 것, 시간을 지키는 것, 그리고 이상적으로는, 이야기를 이끌어가는 것).

- 출처: Nancy Flowers 외,

The Human Rights Education Handbook: Effective Practices for Learning, Action and Change,

The Human Rights Resource Center and the Stanley Foundation, 2000.

4. 인권교육의 생명력

: 인권현장과의 호흡, 권리로서의 인권교육

위의 원칙들을 아우르는 인권교육의 생명력은 인권현장에서부터 나옵니다. 척박한 조건에서도 인권교육이 가치를 인정받고 흠뻑 뿌릴 수 있었던 이유는 인권이 침해되는 현장, 사회적 약자들이 고통 받는 현장에서 눈을 돌리지 않았기 때문입니다. 인권현장에 밀착한 교육, 인권의 가치가 박제화되지 않고 살아 뛰는 교육이 되기 위해서는 좁은 의미의 '교실'의 벽을 뛰어넘으려는 시도가 필요합니다. 인권현장의 목소리와 열망을 받아안은 교육이 될 수 있게끔 귀를 열고 열심히 발품도 팔아야 합니다. 또한 학교나 시설, 병원 등에서 이루어지는 교육은 그 자체를 인권의 현장으로 인식하고 재구성하려는 노력이 요구됩니다.

인권교육은 그 자체로서 하나의 권리이기도 합니다. 자신의 존엄성과 권리를 알아야 권리를 행사하고 지켜낼 수 있습니다. 모든 사람, 특히 사회적 약자에게 인권교육에 대한 권리는 더 큰 의미로 다가옵니다. 권리를 알 권리, 권리의 실현을 뒷받침하는 권리가 바로 인권교육입니다. 무지를 강요하는 것, 무지 속에 내버려두는 것 자체가 인권침해입니다. 세계인권선언, 유엔아동권리협약 등 국제인권규범이 인권교육을 인권을 위한 주춧돌로 부르고, 교육의 목표가 인권에 대한 존중을 길러내는 데 있음을 강조하고 있는 것도 이 때문입니다.

원칙과 이상에 맞게 현실의 인권교육을 잘 다듬는 일은 벅찬 일입니다. 하지만 인권교육을 꿈꾸는 이들이 늘어난 만큼 그 벅찬 숙제를 풀어나가는 과정이 더 힘있고 신명날 수 있으리라 생각합니다. 인권교육에 대한 관심과 요구가 어느 때보다 높아지고 있는 지금, 인권교육은 새로운 전환을 준비해야 합니다. 인권이 사람의 삶을 바라보는 실질적인 기준과 가치가 될 수 있도록 그 토대를 닦는 일을 끊임없이 해나가야 할 것입니다.

II. 인권교육의 방법론

인권교육에서는 참여자들의 체질과 입맛에 맞는 적절한 기법을 가지고 참여자들을 인권으로 초대하는 것이 중요합니다. 인권교육에서는 일방적인 강연 방식보다는 참여를 이끌어낼 수 있는 다채로운 기법들이 활용되고 있습니다. 연극, 놀이, 체험, 토론, 예술 등의 기법들은 인권교육에서만 만날 수 있는 고유한 방식은 아닙니다. 단지 이러한 기법들에 인권 내용을 잘 버물려 놓으면 역동적인 인권교육 활동으로 새 단장되는 것입니다.

그런데 인권교육 프로그램을 재미로만 접근하거나 도구로서만 바라보는 것은 위험합니다. 다양한 방법을 활용하여 인권교육 프로그램으로 구성할 때도 인권교육의 철학을 놓치지 않는 것이 중요합니다. 인권교육 프로그램을 통해 무엇을 남기고자 하는지를 명확히 해야 인권교육이 잘못된 길로 접어들지 않을 수 있습니다.

<표3> 인권교육의 다채로운 기법들

- 창조적 글쓰기
- 모둠토의 후 종이에 적어 발표
- 글 자료 읽고 사례 분석 및 사례 연구
- 브레인스토밍 또는 브레인라이팅
- 감수성 향상을 위한 체험활동
- 스틸 사진 만들기 등의 몸짓 표현
- 이야기가 있는 상황극
- 영상이나 사진 자료 보여주기
- 이미지 해석
- 말판 놀이나 퀴즈 등의 놀이
- 음악 활용(노랫말 바꾸기, 느낌 표현)
- 폴라주나 피켓 등 이미지 만들기
- 모의재판이나 모의위원회
- 직접 행동 등을 통한 다양한 실험활동 기획

인권교육에서 활용하는 방법들을 하나씩 늘어놓고 보니 꽤 다채롭습니다. 그렇다면 이 중에서 인권교육가들은 주로 어떤 기법을 선호할까요? 인권교육을 오랫동안 해 왔던 활동가들에게 스티커를 붙이게끔 하여 현황을 살폈을 때 모둠별 토론을 거쳐 종이에 적어 발표하는 기법, 만들기, 놀이 등이 즐겨 사용되고 있었습니다. 이에 반해 음악을 활용하거나 이미지 해석, 직접행동, 몸짓 표현 등은 활용빈도가 상대적으로 낮았습니다. 이런 현상은 인권교육가 각자가 가진 특징에 따라 자기에게 익숙하거나 자신 있는 기법을 주로 사용하면서 생기게 된 것입니다. 좁은 공간, 다수의 참여자, 혼자서 진행해야 하는 부담 등을 고려하다 보면 활용할 수 있는 기법에 제한이 생기기도 합니다.

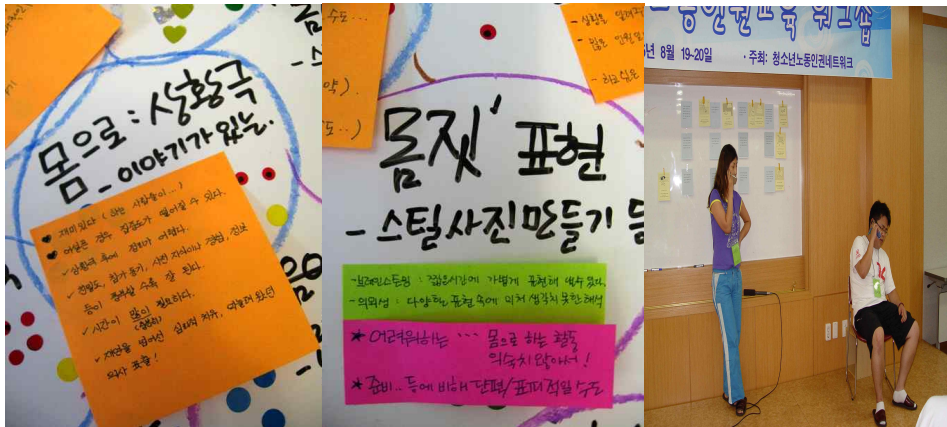
인권교육가가 손쓸 수 없는 외부 조건 때문이라면 어쩔 수 없겠지만, 각 기법들이 가진 장단점을 충분히 알고 익히면 활용 범위는 훨씬 확장될 수 있습니다. 기법이 성공을 거두기 위해 미리 꼭 갖추어야 할 조건이 무엇인지를 잘 따져보고 활용한다면 인권교육의 효과는 더욱 높아질 수 있습니다.

1. 브레인스토밍/브레인라이팅



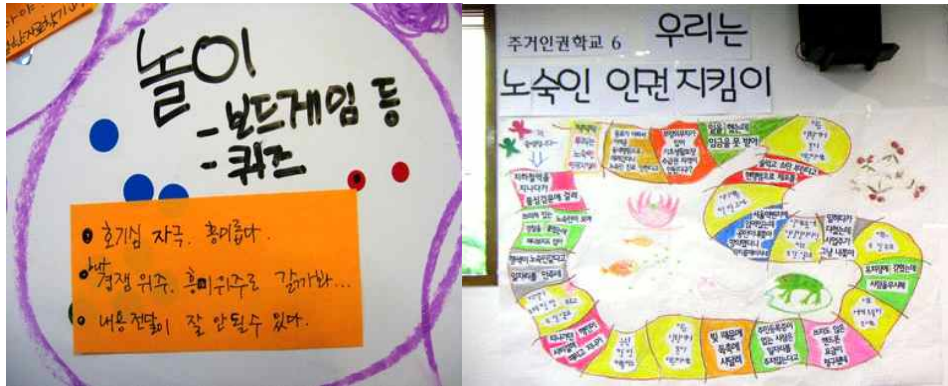
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사람의 각 신체기관과 인권을 연결해 보기 ○ 소수자들을 위한 권리 목록을 떠올려 인권 밥상 차리기 ○ 드라마 속 등장인물을 노동자인가 아닌가로 간략 분류해보기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 깊이 있는 토론으로 넘어가기 전에 참여자들이 평소 갖고 있던 생각을 자유롭게 드러낼 수 있다. ○ 옳다 그르다는 평가가 없으므로 부담 없이 이야기를 쏟아낼 수 있다. ○ 참여자들이 어떤 경향을 갖고 있는지, 어떤 경험을 갖고 있는지 사전 파악이 가능하다. 따라서 교육이 어디에서부터 출발해야 할지 확인할 수 있다. ○ 간단한 활동으로 인권에 대한 풍부한 이야기와 관심을 끄집어낸다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 쏟아져 나온 너무 다양한 생각들로 자칫 교육의 무게 중심을 잃을 수 있다. ○ 참여자들이 이미 갖고 들어온 것을 끄집어내는 활동인 만큼, 참여자에 따라 활동 결과가 천차만별일 수 있다.
<p>꼭꼭, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 활동을 통해 무엇을 끄집어내고자 하는지 명확한 목표 세우기 ○ 부담 없이 자기 생각을 끄집어낼 수 있는 분위기 ○ 인권과 배치되는 생각들이 나왔을 때 그 생각들을 다룰 수 있는 적절한 후속 활동 ○ 다음 활동과의 명확한 관계 설정

2. 상황극, 몸짓 표현 등 연극



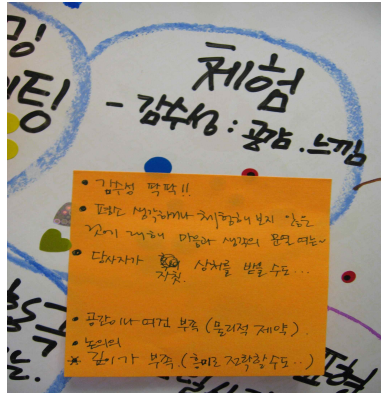
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 실제 상황을 재현한 스틸사진(정지 동작) 만들기 ○ 상황극, 이야기가 있는 창작 연극 ○ 실제 겪은 일들을 재현해보는 재생연극 ○ 상황극 속에 다른 해결책을 가진 사람이 직접 들어가는 토론연극 ○ 미래의 어느 날을 재현하는 연극(보고 싶은 인권뉴스)
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 재미있다, 생동감이 넘친다. ○ 즉흥성이 불러오는 매력이 있다. 의외의 해석 속에 새로운 교육의 소재가 튀어나온다. ○ 참여자들이 갖고 있는 생각이나 문화가 자연스럽게 드러난다. ○ 실제 상황을 간접 체험해볼 수 있다. ○ 공감하는 힘을 기를 수 있다. ○ 보는 사람도 위로를 받는다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 어설픈 경우 집중도가 떨어지고 밋밋하다. ○ 형식 자체가 어떤 사람에게든 불편할 수 있다. ○ 솔직한 이야기, 활발한 참여를 이끌어내지 못할 때는 실패 위험이 높다. ○ 몸짓 만들기의 경우, 표면적인 이야기 정도에만 머무를 수 있다.
<p>꼭꼭, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 무대로 활용할 만한 충분한 공간의 확보 ○ 마음이 충분히 열려 있나 ○ 참여자들이 몸으로 이야기하는 데 익숙한가. (친숙하지 않을 경우 정지 동작 만들기가 그나마 시도해볼 만하다) ○ 참여 동기를 유발할 만한 적절한 상황, 구체적 사례 ○ 창의성 있는 참가자 ○ 몸짓 언어를 읽을 수 있는 진행자 ○ 피해 상황에 대한 마음 밑바닥으로부터의 공감 ○ 참여자들의 성, 몸 경험, 장애 등에 대해 미리 따져보기

3. 놀이



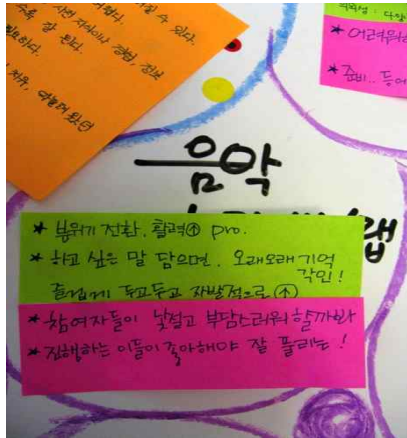
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권침해 상황을 헤쳐 나가는 말판 놀이 ○ 도전 골든벨, OX퀴즈 ○ 빙고 놀이 ○ 불평등 이어달리기 ○ 인권의 소리/몸짓/색깔 찾기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 호기심을 자극할 수 있고 흥미롭다. ○ 모두의 참여를 자연스럽게 이끌어낼 수 있다. ○ 재미 속에서 인권의 의미를 자연스럽게 찾아갈 수 있다. ○ 교육이지만 동시에 쉽다. ○ 인권이 딱딱하고 어렵고 재미없는 것이라는 선입견을 깰 수 있다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자칫 흥미 위주로만 흐를 수 있다. ○ 경쟁이 가열돼 인권의 가치와 대립할 수 있다. ○ 전하고자 하는 핵심 내용이 잘 전달되지 않을 수도 있다. ○ 퀴즈의 경우 정보 전달에만 그칠 뿐 감수성을 깨우기에 부족하다. ○ 승패에 따른 보상을 둘 경우 인권의 가치를 해칠 수 있다. ○ 장애, 색시울리티 등이 섞여 있을 때 누구나 재미있게 참여할 수 있는 놀이를 찾아내기 힘들다.
<p>꿈꿨, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교육 목적에 짓눌리지 않는 어렵지 않은 놀이의 발명 ○ 경쟁적이기 보다 협력적인 방식의 놀이 ○ 마음과 머리를 동시에 움직일 수 있는 놀이 ○ 놀이의 재미를 살릴 수 있는 유쾌한 진행자 ○ 참여자들의 장애, 성별, 친밀도 등에 대해 미리 따져보기

4. 체험



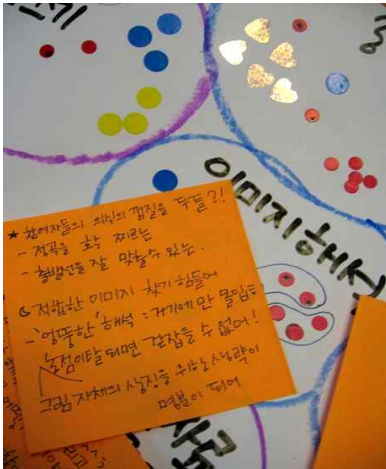
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 장애체험, 소수자들이 겪는 차별 상황 체험하기 ○ 차별 조건을 극대화시킨 차별의 방 여행하기 ○ 소수자들이 겪는 차별적 언어를 통해 자기가 누구인지 알아맞히기 ○ 현장 견학과 체험 ○ 특정 사건이 자기 인권에 미치는 영향을 파악해 자리를 이동해보는 체험놀이
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 백문이 불여일행?! 감수성을 짹 짹 키울 수 있다. ○ 평소 생각해보거나 경험하지 못한 새로운 세계로 초대받아 생각의 문화를 활짝 열 수 있다. ○ 자기가 어떤 처지에 있는지, 차별을 당할 때 어떤 느낌이 드는지를 몸이 기억한다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자칫 재미, 흥미 위주로 흘러 소수자들을 회화화시킬 수 있다. ○ 참여자 가운데 소수자들이 포함되어 있을 때 그들의 상처를 건드릴 수 있다. ○ 논의를 깊이 있게 이끌어내기에는 부족하다. ○ 공간적 제약을 많이 받는다. ○ 차별 상황에 깊이 빠짐으로써 무력감으로 연결될 수도 있다. ○ 구조보다는 개인의 편견과 같은 문제점에만 주목하게 만들 수도 있다.
<p>꿈꿈, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 실제 상황으로 다가설 수 있도록 만드는 핵심적인 대사와 연기력을 갖춘 진행자 ○ 체험을 놀이가 아니라 현실로 받아들일 수 있게끔 하는 단계적 접근 ○ 개인적인 소감에 그치지 않고 주제와 잘 연결시켜주는 피드백 ○ 상처받은 사람들의 마음을 읽고 토닥여줄 수 있는 진행자 ○ 체험과정에서 드러난 편견이나 잘못된 인식을 놓치지 않는 진행자와 이를 바로잡을 수 있는 후속 교육 ○ 차별에 맞서 일어선 사람들의 사례와 차별을 발생시키는 구조에 관한 정리 ○ 너무 적지 않은 숫자의 참여자, 여러 명의 진행자 ○ 충분하고 안전한 공간의 확보 ○ 인권이 존중되는 상황, 더 자유로워진 상황 등도 체험할 수 있는 긍정적인 프로그램

5. 음악



<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노래 가사 바꿔 부르기 ○ 랩으로 인권 침해 상황 표현하기 ○ 인권을 주제로 한 노래 찾아 대항전 ○ 노래를 듣고 느낌이나 경험 나누기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 분위기를 띄우고 활력을 불어넣는 데 효과적이다. ○ 하고 싶었던 말을 익숙한 가락에 노랫말로 실으면, 오래 오래 기억에 남을 수 있다. ○ 하나의 공감대를 만들 수 있다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참여자들의 열띤 참여와 창조성이 없으면 실패할 가능성이 높다. ○ 창조적이거나 재미있어야 한다는 강박이 오히려 깊이 있는 내용을 담지 못하는 단점으로 작용할 수 있다. ○ 표면적인 이야기에만 그칠 수 있다. ○ 인권교육가도 음악에 대한 거부감이나 두려움이 없어야 가능하다. ○ 악기나 음향 장비가 없을 때 분위기를 띄우기 쉽지 않을 수 있다.
<p>꼼꼼, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참여자에게 친숙하거나 따라 부르기 쉬운 음악 찾기 ○ 주제에 꼭 맞는 음악의 발견 ○ 음악을 갖고 놀 줄 아는 진행자 ○ 필요한 악기나 음향장비 ○ 내용을 잘 담고, 주제에 다가설 수 있도록 하는 사전 교육

6. 이미지 해석



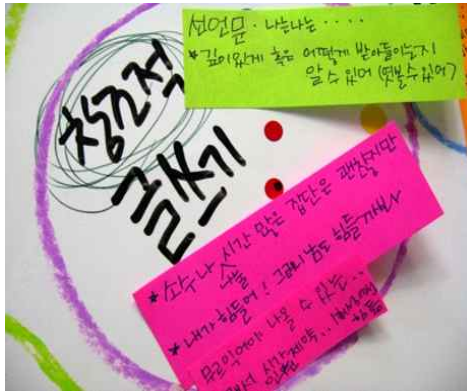
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권 침해 상황이 숨어 있는 그림판 해석 ○ 주어진 그림과 인권의 의미를 연결시켜 인권포스터 만들기 ○ 만평, 일상에서 흔히 볼 수 있는 픽토그램(그림문자), 광고판에서 숨어 있는 인권 문제 찾기 ○ 주어진 상황에 대해 인권침해인지 아닌지 판단해 보기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 그림을 앞에 두고 있으니 이야기 이끌어내기 쉽다. ○ 다양한 상상력을 이끌어낼 수 있다. ○ 나이나 장애 등을 구애받지 않고 쉽게 주제에 접근할 수 있다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 해석의 다양성이 열려 있다 보니, 애초 의도했던 바와 다른 방향으로 이야기가 흘러갈 수 있다. ○ 성별 역할 분업 등 기존의 고정관념을 오히려 강화하는 그림이 사용될 수 있다.
<p>꿈꿈, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 그림을 통해 이야기하고자 하는 명확한 목표 ○ 다양한 상황과 반응에 적절하게 대응할 수 있는 유연한 진행자 ○ 다양한 해석들을 거쳐 종착점에 도달할 때까지 기다릴 줄 아는 마음 ○ 해석에만 머무르지 않고 변화를 꿈꿔볼 수 있는 후속 활동

7. 플라쥬, 포스터 등 만들고 그리기



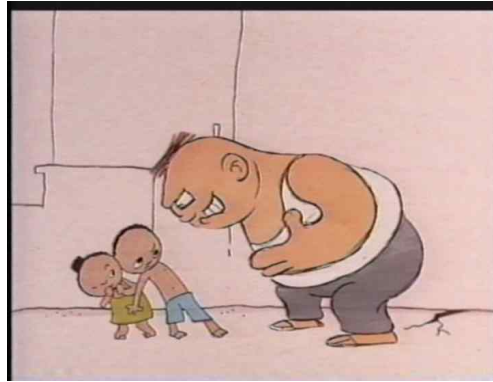
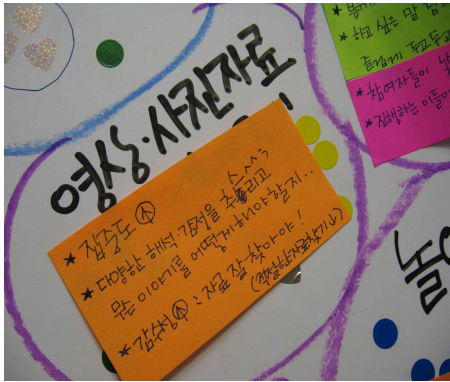
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 인권을 나무에 빗대어 그리기 ○ 인권을 주제로 한 포스터, 피켓, 티셔츠 등 만들기 ○ 자아상 조각하기 ○ 신문, 잡지 등을 이용한 플라쥬 만들기 ○ 이미지를 점차 확대해가면서 숨은 인권 문제 찾기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 한 눈에 속 핵심 내용을 잘 드러낼 수 있다. ○ 글이 아닌 다른 방식으로 표현해보는 색다른 재미가 있다. ○ 다양성의 힘을 직접 느낄 수 있다. ○ 다음 작품이 기다려져 교육이 재미있다. ○ 기대 밖의 창조적인 표현으로 새로운 인식의 문이 열릴 수 있다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 만들기 소재로 활용되는 사진이 상품화되고 획일화된 이미지를 담고 있으면 편견을 강화할 수 있다. ○ 다양한 표현들 속에 정작 주제가 무엇인지를 놓칠 위험이 있다. ○ 가지고 있는 생각을 끄집어내기에는 좋으나 새로운 경험과 시야를 주기에는 부족하다.
<p>꿈꿈, 창기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기존의 고정관념을 깨는 다양한 이미지들 ○ 다양한 표현 형식에서 인권 내용을 꿰뚫어볼 수 있는 날카로운 진행자 ○ 이미지의 빈틈을 메워주는 후속 활동

8. 창조적 글쓰기



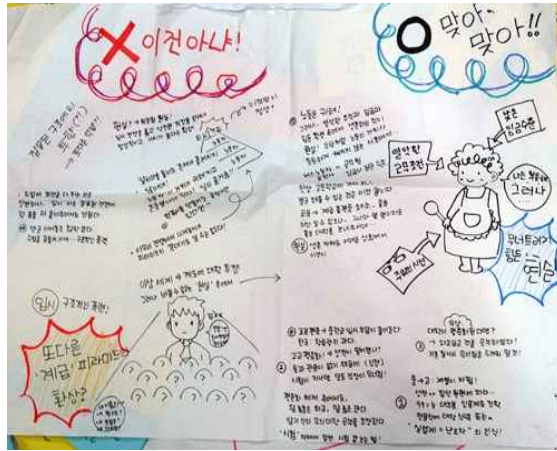
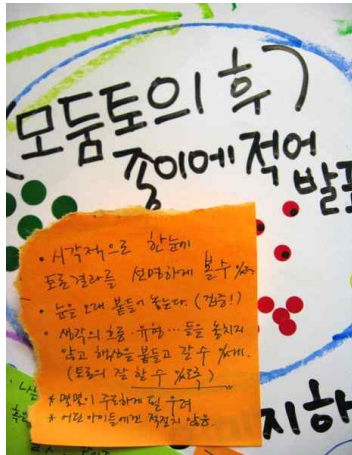
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 편견을 담은 시나 동화 등을 인권적인 시나 동화로 바꿔 보기 ○ 소수자들을 드러내는 은유 찾기 ○ 인권 이야기가 담긴 글을 읽고 자기 인권 이야기 써보기 ○ 보고 싶은 인권 뉴스, 인권 신문 만들기 ○ 이야기 이어 가기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 새로운 관점을 담고 있는 글은 감동을 불러일으키기에 충분하다. ○ 다루고자 하는 주제를 간결하고 명확하게 표현할 수 있다. ○ 자기 구성의 기회를 제공할 수 있다. ○ 이야기 이어 쓰기처럼 열려 있는 결론은 다양한 경험으로의 초대를 가능케 한다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시간의 제약이 크다. ○ 참여자들의 인식이 무르익어야 좋은 작품이 나온다. ○ 주제가 제한적일 때 다양한 글쓰기가 제한될 수 있다. ○ 참여자 수가 많을 때는 작품 나눌 시간이 충분치 않다. ○ 글쓰기에 익숙하지 않은 사람들에게 큰 부담을 줄 수 있다. ○ 주제, 분량 등으로 적절한 작품을 구하기 쉽지 않다.
<p>꼼꼼, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 글쓰기에 익숙한 참여자 ○ 구성에 필요한 충분한 시간 ○ 감동을 줄 수 있는 대안적인 사례 작품 찾기 ○ 창조적 글쓰기에 자질이 있는 진행자 ○ 참여자들이 창작한 작품을 서로 비교하지 않을 수 있는 조건 만들기

9. 영상/사진자료의 활용



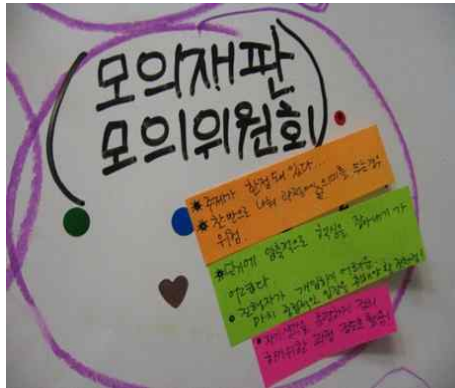
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 영화, 드라마, 애니메이션, 사진 등을 보고 감상 나누기, 관련 인권 문제 찾기 ○ 주인공에게 편지 쓰기와 같은 후속 활동 ○ 인권의 주인공들을 찾아 사진 찍기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 참여자들의 관심과 집중도를 높이는 데 효과적이다. ○ 감성을 건드려 울림이 크다. ○ 참여자의 감성에 맞게 관련 문제를 효과적으로 보여줄 수 있다. ○ 다양한 반응들을 이끌어냄으로써 풍부한 이야기가 오고갈 수 있다. ○ 참여자 수가 많을 때도 활용하기 좋다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구경이나 대리만족에 머무를 수 있다. ○ 강연과 마찬가지로 일방적인 전달에 머무를 수 있다. ○ 자칫 시간 때우기로 전락할 수 있다. ○ 영상물 자체가 너무 완결적이고 계몽적인 내용이라 다양한 생각과 반응을 가로막을 수도 있다. ○ 참여자들끼리 경험과 지혜를 나누고 서로에게 배울 수 있는 기회가 없다.
<p>꼼꼼, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 감성을 깨우고 상영시간도 알맞은 적합한 영상 ○ 상영이나 사진 전시를 지원할 수 있는 물리적 조건 ○ 다양한 감상들을 경청하면서도 교육 주제를 놓치지 않는 노련한 진행자 ○ 참여자들이 자칫 놓칠 수 있는 장면에 대한 예리하고도 풍부한 분석 ○ 참여자들 상호간에도 배울 수 있는 사전, 후속 활동

10. 모둠별 토론과 발표



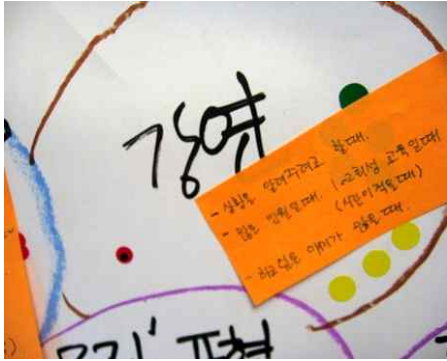
<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사례를 주고 사례 속에 숨어 있는 인권 문제나 해결책 찾아보기 ○ 모듬별로 질문이나 쟁점을 던져주고 입장 정리해보기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 짧은 시간 안에 정해진 주제를 충분히 다루고 해답을 뽑아내기에 효과적이다. ○ 다양한 사례나 쟁점을 살펴보기에 좋다 ○ 인권의 의미와 원칙을 구체적인 쟁점 속에 대입해 보고 구체화하는 연습이 된다. ○ 입장을 모아내는 데 효과적이다
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 너무 어려운 문제를 받게 되면 오히려 관련 주제에 질릴 수 있다. ○ 모듬 안에서만 토론을 진행하기 때문에 다양한 생각과 만날 가능성이 줄어든다. ○ 정해진 시간 안에 과제를 해결하려다 보니 자칫 논의가 말이 많은 사람의 주도로 흘러갈 수 있다. ○ 모듬별로 다른 쟁점이 주어질 경우, 그 쟁점에 대해서는 충분히 생각해볼 여유를 갖지 못한 채 다른 모듬의 논의 결과만 일방적으로 들어야 한다.
<p>꼼꼼, 쟁기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 주제에 맞고 참여자의 흥미를 불러일으킬 만한 쟁점이나 과제 선정 ○ 다양한 의견에 대한 발견인지, 공통의 합의인지, 단순한 현실 분석인지 모듬 토론에서 이루고자 하는 명확한 목표 세우기 ○ 토론하고자 하는 동기 부여를 위한 사전 활동 ○ 쟁점이 다른 데로 옮겨 붙지 않도록 하는 적절한 질문의 배치 ○ 모듬 안에서 지켜야 할 토론 규칙

11. 모의활동



<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련 사건을 주고 모의 법정 열기 ○ 노동위원회, 국가인권위원회 등 권리 회복 기관의 결정 재현하기
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 관련 주제에 관한 찬반의 논리, 구체적으로 입장이 부딪히는 지점에 대한 이해를 높일 수 있다. ○ 단시간 안에 쟁점을 압축적으로 정리하고 구체적 사례에 대한 명확한 입장을 세우는 데 효과적이다. ○ 자기와 다른 입장에서 서 봄으로써 그 입장에 대한 이해를 높일 수 있다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 해당 기관에 대한 참여자의 사전 이해가 없을 때 시작하기 어렵다. ○ 법정이나 위원회에 세울 수 있는 주제가 한정적일 수 있다. ○ 관련 주제에 대한 충분한 정보 제공이나 사전 교육이 이루어지지 않았을 때 접점이 명확히 형성되지 않을 수 있다. ○ 자칫 경쟁적인 분위기가 형성될 수 있다. ○ 다른 입장을 이해하는 데만 그칠 뿐 인권의 원칙을 정확히 이해하는 데 실패할 위험이 있다. ○ 인권의 문제를 합의나 다수결의 문제로 이해할 우려가 있다. ○ 인권교육가의 역할이 중립자, 심판자, 관람자에 머무를 수 있다. ○ 법이나 권위주의적 사법체계, 권리회복기관 등에 대한 비판적 안목을 형성하는 데 방해가 될 수 있다.
<p>꿈꿈, 챙기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 모의활동으로 경험해보고자 하는 기관의 성격과 결정 절차에 대한 선명한 이해와 관련 정보 ○ 사법부 등 권위주의적 구조를 지닌 기관, 심판자의 존재에 대한 비판적 문제의식과 다른 구조에 대한 상상력 ○ 인권 감수성과 의식을 높일 수 있는 충분한 사전 교육 ○ 모의활동에 활용하기 적합하고 교육주제에 핵심적으로 접근할 수 있는 구체적이고 흥미로운 사례 ○ 모의활동에 대한 참여자의 몰입을 도울 수 있는 소품과 연기력

12. 강연



<p>활동 사례</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 특정 주제의 전문가를 모신 강연 ○ 여러 이야기손님들이 등장하는 생생토크 ○ 당사자와의 만남과 대화
<p>장점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 짧은 시간 안에 충분한 정보 습득이 가능하다. ○ 가슴에 남을 만한 정신을 명확하게 전달할 수 있다. ○ 당사자와의 만남은 그 주제에 대한 관심을 키우고 경계심을 낮출 수 있다.
<p>단점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일방적인 정보나 가치 전달에 머무를 수 있다. ○ 참여자들이 무엇을 느꼈는지, 생각이 어떻게 변화되었는지 피드백을 받기 힘들다. ○ 지루해지기 쉽다. ○ 참여자들끼리 경험과 지혜를 나누고 서로에게 배울 수 있는 기회가 없다. ○ 참여자들이 다양한 연령대이거나 사회적 위치나 경험이 천차만별일 경우, 강연의 초점을 누구에게 맞추어야 할지 대상을 정하기가 쉽지 않다.
<p>폼폼, 채기기</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 들을 만한 이야기를 하러 온 사람이라는 확신 주기 ○ 이목을 집중시키는 슷이 들어가는 한 순간이 담긴 내용 ○ 수백 명의 적 앞에 선 느낌을 극복할 수 있는 강연자 ○ 참여자가 듣고 싶어 하는 내용에 대한 사전 파악 ○ 강연 주제에 참여자들이 다가설 수 있도록 하는 도입 활동(질문 던지기, 게시판 토론과 같은 간단한 참여활동 등) ○ 참여자의 눈높이와 경험에 맞는 생생한 사례와 귀에 착착 감기는 언어 ○ 사람들 사이에 서 있는 마이크, 돌아다니는 마이크 ○ 참여자들의 마음을 끌고 나가는 내용과 힘(적재적소에 배치된 질문, 공감대를 이끌어내는 추임새, 주의를 환기할 수 있는 장치, 적합한 시각자료나 소품 등) ○ 적절한 쉬는 시간

<표 4> 일회성 대규모 강연을 선택하게 되는 이유와 해법들

인권교육을 하다 보면 대규모 청중을 대상으로 한 강연 요청을 받아 난감해지는 상황을 경험하게 된다. 인권교육에서 적정 인원은 몇 명이라고 딱 정해놓지는 않았지만, 역동적이고 고른 참여가 이루어지려면 소규모로 교육이 진행되어야 한다. 그런데 1백 명이 넘어서는 대규모 청중을 모아놓고 한두 시간 교육을 해달라는 요청을 받게 되면 교육을 해야 되나 말아야 하나 망설여지기 마련이다. 일방적으로 혼자 떠드는 방식으로 교육을 한다고 해서 과연 효과가 있을까, 인권교육에 대한 잘못된 선입견을 심어주지는 않을까 하는 걱정이 스멀스멀 올라온다. 그렇다고 거절하기는 좀 아쉽고 찝찝하다. 어떻게 하면 좋을까?

대규모 강연! 힘들지만 선택하는 이유들

아직까지도 우리 사회에서는 인권교육을 접할 수 있는 기회가 상당히 적다. 비록 일회성 대규모 강연이라고 하더라도 인권이라는 말을 한 번이라도 접하고 고민해볼 수 있는 계기를 만드는 것이 작지만 효과가 있을 수 있다. 특히 인권을 침해할 가능성이 높은 집단을 대상으로 한 교육이라면 순간적이라고 할지라도 자극을 줄 수 있는 것이 사실이다. 청중의 입장에서 보면 인권과 처음 만나는 자리일 텐데 엉뚱한 사람들이 하는 것보다는 인권현장을 잘 아는 활동가들이 강연을 하는 게 차라리 낫다는 현실적 판단도 강연에 응하는 이유일 수 있다.

다른 한편, 인권에 관련된 정보나 지식을 단시간 내에 집약적으로 전달해야 하는 경우이다. 인권의 등장 배경이나 역사, 인권문제를 야기하는 사회구조, 인권 관련 법제도의 내용 등을 아는 것도 매우 중요한 일이다. 관련 내용을 다룬 글을 읽어보는 것도 좋겠지만, 살아있는 사례와 강사의 진정성이 묻어나는 강연을 통해 관련 주제를 접하는 것이 훨씬 더 효과적일 수 있다.

대규모 교육이라도 동기와 참여를 이끌어낼 방법이 있지 않을까?

기왕 하는 강연이라면 일방적인 강연에만 그치지 않고 청중의 참여를 최대한 이끌어낼 수 있는 방안을 고민해보면 어떨까? 강연에서는 참여자의 관심과 집중도를 높이는 것이 최우선 과제인 만큼, 충실한 내용 준비와 교육진행자의 내공이 요구된다. 구체적이고도 생생한 사례, 주제에 관한 치밀하고도 명쾌한 분석, 참여자의 삶과 강연 주제가 어떻게 연관되어 있는지에 대한 안내 등은 참여자의 재미와 공감을 불러일으키는 요소가 된다. 영상이나 사진, 음악 등 시청각자료의 도움을 받는 것도 좋다. 또 강연자의 호소력 있는 목소리와 연기력, 유머 등은 자칫 지루할 수 있는 강연에 활력을 불어넣는다.

강연이라고 해서 참여형 프로그램이 완전히 불가능한 것은 아니다. 가까운 미래에 이루어졌으면 하는 꿈, 최근 차별을 받았던 사례 등을 간략하게 적도록 해서 종이비행기를 접어 날리도록 하거나 게시판에 분류해서 붙이도록 한다든지 하면, 참여자들이 무엇을 원하고 어디가 가려운지를 파악할 수 있다. 이렇게 참여자들이 던져준 생각들은 강연의 풍부한 재료가 된다. 청중의 의견에 주목하고 경청하는 강연자의

모습은 강연에 대한 동기와 신뢰를 갖게 만들 수 있다.

강연으로 튼 물꼬를 활용하자

대규모 강연은 장점도 크지만 단점도 분명하다. 참여 활동을 통해 먼저 공감대를 형성해놓은 다음 강연을 이어가는 것이 가장 좋겠지만, 그럴 수 없는 경우라면 강연만으로 이룰 수 있는 교육의 효과에 한계가 있음을 인정할 필요가 있다. 그 한계 위에서 참여자의 동기를 이끌어내고 강연에 대한 집중도를 높일 수 있는 방안을 개발하기 위한 노력이 이루어져야 할 것이다. 나아가 강연을 통해 트인 물꼬를 활용하여 어떻게 하면 후속 교육으로 연결시킬 수 있을까를 고민하는 일이 중요하다. 일회성 강연이 지속적 만남으로 이어질 수 있도록 하기 위한 고민을 놓치지 말자.

인권교육의 출발은 교육에 참여하는 이들의 삶을 존중하고 그들의 경험을 경청하는 것입니다. 인권교육은 다만 그들이 교육의 과정에 역동적으로 참여함으로써 자기 경험을 인권의 언어로 재해석하고 억눌려있던 열망을 기억할 수 있게끔 지원할 뿐입니다. 인권교육에 기성복이 있을 수 없는 이유도 이것입니다. 누구와 함께, 언제 어디에서 하는 교육인가에 따라 적절한 맞춤형을 늘 새롭게 준비해야 합니다.

인권교육 프로그램이 기여해야 하는 지점도 바로 여기입니다. 인권교육 프로그램은 단지 재미를 위한 활동도 아니고 인권교육의 본질도 아닙니다. 활동 프로그램은 참여자의 삶을 교육의 자원으로 초대하고 참여자들이 무엇을 어떻게 해야 할지 스스로 찾아낼 수 있게끔 안내하는 통로 구실을 할 뿐입니다. 역동적 참여 없이 인권교육이 추구하는 인권감수성과 인권의식, 실천능력은 길러질 수 없습니다. 그러하기에 참여적 방법론은 단지 재미나 전시를 위한 수단으로, 도구적으로 이해되어서는 안됩니다.

기준에 나와 있는 프로그램들을 참여자의 삶에 대한 이해와 존중 없이 가져다 쓰는 일은 실패를 예고하는 일입니다. 인권교육에서는 놀이, 예술의 활용, 창조적 글쓰기, 역할놀이, 체험, 사례연구, 실천활동 기획, 탐방 등 다양한 기법들을 활용할 수 있습니다. 이 때 가장 중요한 것은 참여자들의 특성과 삶의 맥락을 고려하여 역동적인 참여를 가능케 하는 방법이 무엇인가를 찾아내는 일입니다.

[인권교육, 날다] 법.정책 교육이 빠지기 쉬운 함정들 법.정책 중심의 교육에서 감수성 녹여내기

- 배경내 (인권교육센터 '들' 상임활동가)

인권교육은 질문을 던지는 교육이어야 하는가, 아니면 답을 제시하는 교육이어야 하는가. 인권교육이 둘 가운데 하나를 택해야 하는 것은 아닐지라도 어디에 비중을 두느냐에 따라 교육의 구성과 초점, 진행 방식이 사뭇 달라지는 것은 분명하다. '인권교육센터 들'은 오랫동안 질문을 던지는 교육이야말로, 인권에 대한 지식보다 인권감수성을 일깨우는 교육이야말로 참여자 스스로 변화의 주체가 되는 결실로 나아갈 수 있다는 믿음을 가져왔다. 그러다 보니 기획단계에서도 체험과 토론을 통해 감수성이 자연스럽게 꽃필 수 있는 참여형 교육 프로그램을 설계하는데 많은 공을 들이고, 실행단계에서도 프로그램 진행에 시간을 많이 배치한다.



그러나 얼핏 참여형 프로그램을 설계하기가 만만치 않아 보이는 교육들도 많다. 대규모 인원을 대상으로 진행되는 교육, 단시간 내에 명확한 기준을 제시하는 것이 교육의 목표라고 생각되는 교육의 경우가 그러하다. 특히 최근에 공무원, 사회복지사, 교사 등 갈수록 인권교육이 의무화되는 대상들이 많아지는 추세이다 보니, 대규모 청중을 한자리에 모아놓고 따라야 할 법, 변화된 정책 흐름, 조심해야 할 행동의 목록들을 단순 열거하는 방식으로 인권교육이 진행될 가능성도 크다.

교육을 기획하고 진행하는 이들이 '단시간 내에 답을 확실하게 전달해야 한다.'는 유혹에 시달리다 보면, 외려 애초 이 교육을 통해 성취하고자 했던 목표는 저 멀리 달아나버리게 된다. 법과 정책을 알리는 글자들만 빼곡하게 들어찬 '파워포인트'는 누구 말마따나 파워도 없고 포인트도 없기 십상이다. "법과 정책을 중심에 두되 감수성을 동시에 꽃피울 수 있는 방안은 없을까요?" 주로 공무원을 대상으로 한 '성(性) 인지 교육'을 기획하고 있는 여성가족재단의 초청으로 진행한 교육에서 나눴던 고민들을 몇 가지 소개해본다.

달리는 교육가, 멈춰선 참여자 - 놓치기 쉬운 질문들



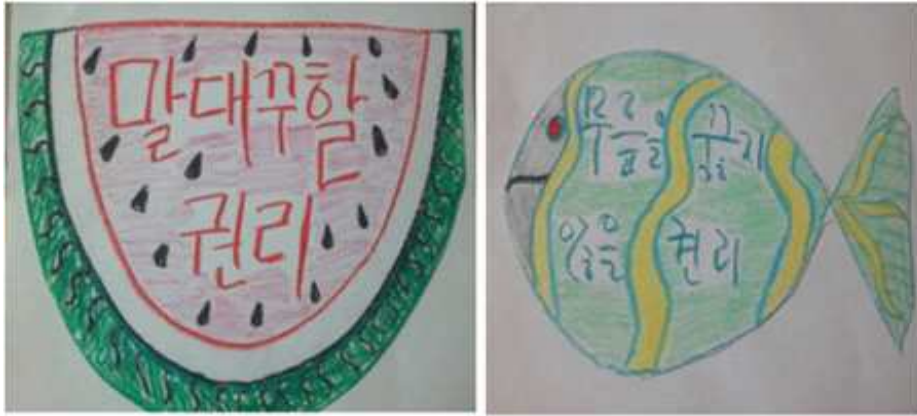
교육을 기획하는 이들이 흔히 놓치기 쉬운 질문은 ‘왜 알아야 하는가’라는 질문이다. 교육가는 일상적으로 그 주제에 대한 고민을 안고 살아가다 보니, 알아야 한다는 전제 위에서 교육내용을 준비한다. 반면 참여자들은 억지로, 받으라니까 어쩔 수 없이, 별생각 없이 그 교육에 와 있을 가능성이 높다. 특히 의무화된 교육의 경우 90% 이상의 참여자가 ‘참여자’가 아니라 자리만 채우고 있는 ‘참석자’일 뿐인 가능성이 높다. 당연히 교육가가 많은 내용을 쏟아내도 마음을 움직이기는커녕 컷등으로 흘려들을 가능성도 높아진다. 교육가는 달리는 데 참여자는 걸거나 멈춰서 있다면, 그 교육은 억지가 되거나 아니면 하나하나한 시간 때우기가 되기 마련이다. 그러면서 교육가는 참여자들의 태도를 탓하는 오류를 범한다.

교육가가 참여자가 서 있는 곳에서 함께 출발하려면 법과 정책을 알아야겠다는 공감대를 형성하는 작업부터 먼저 시작해야 한다. 그러려면 ‘문서’의 바다로 풍덩 뛰어들기에 앞서 ‘현장’이 강의실 안으로 초대되어야 한다. 노동현장이 먼저 초대되어야 노동법이 궁금해지고, 여성의 삶이 먼저 초대되어야 여성정책이 궁금해지는 법이니까. 노동현장을 직접 재현해본다거나 가장(家長) 중심의 실업정책에서 여성 가장은 흔히 소외되기 쉬움을 깨달을 수 있는 프로그램을 먼저 체험해본 다음이라면, 법과 정책을 좀 더 잘 알아야겠다는 참여자의 동기도 형성될 수 있다.

법의 언어 vs 일상의 언어, 법전 vs 법을 넘어선 상상력

나누고자 하는 교육 내용을 짤 때도 몇 가지 점검해야 할 지점이 있다. 먼저 교육을 이끌어가는 언어가 법의 언어인가, 일상의 언어인가를 짚어보면 좋겠다. 대개 법전에 담긴 개념이나 문장들은 웬만한 사람이면 이해하기 힘들고 지루한 말들의 연속이라 뜻을 헤아리기도 전에 사람들을 돌아서게 만든다. 그래서 법 조항이나 정책 내용을 소개하더라도, 생동감 있고 구체적인 일상의 언어로 번역하는 작업이 필수적이다. ‘말대꾸할

권리', '무릎 꿇지 않을 권리', '똥 싸고 싶을 때 똥 쌀 권리'와 같은 말들은 법전에는 등장하지 않지만, 문제적 현실과 인권이 추구하는 지향점을 동시에 드러내는 살아있는 언어다. 노동자가 일하기 전에 근로시간, 임금, 쉬는 시간 등을 사용자와 합의해 적어놓는 문서를 법에서는 '근로계약서'라고 부르지만, 알파에 찌든 고등학생은 '노예계약서'라고 말했다. 이런 언어가 법률보다 더 현실적인 언어임은 분명하다.



참여자를 '법의 독자'로 볼 것인가, '법의 저자'로 볼 것인가라는 질문도 중요하다. 이미 쓰인 법을 읽도록 만들어야겠다고 생각한다면, 그 교육은 지루한 법 조항의 나열로 그치기 쉽다. 반면 참여자들이 법의 저자가 되어 법을 직접 써보고 이미 만들어져 있는 법 조항과 비교해보는 작업을 거친다면, 애초 교육가가 기대했던 것 이상으로 참여자들이 교육 내용에 빠져들 수 있다. 법을 만들어낸 것은 그 법을 통해 고치고 싶었던 현실이다. 법의 저자가 된다는 것은 바꾸고자 하는 현실이 무엇인지를 파악하는 과정이기도 하고, 어떤 법이 사람들에게 도움이 되는지 해가 되는지 경험해보는 과정이기도 하다. 최저임금으로 살아가는 한 가족이 최저임금으로 빠듯한 한 달 살림을 꾸려가면서 무엇을 포기해야 하는지를 간접적으로라도 체험해봐야 최저임금을 결정하는 기준이 대체 뭐가 문제인지도 보이지 않을까. 최저임금법을 고쳐 쓴다면 어떻게 바뀌어야 할지도 스스로 고민되지 않을까.



마지막으로 법·정책 교육이 '지금까지'에 머물 것인가, '지금부터' 그 너머를 꿈꿀 것인가를 되짚어보는 것도 필요하다. 흔히 법·정책 교육이라고 하면 이미 만들어져 있는 법과 정책을 소개하는 교육이라고 생각하

기 쉽다. 청소년을 위한 노동인권교육이라고 하면 근로기준법을 소개해야겠구나, 임금을 떼이면 신고할 곳을 알려줘야겠구나 생각하는 식이다. 그러나 인권교육에서 중요한 것은 법이 아니라 법을 뛰어넘는 상상력이어야 한다. 현실의 법을 알고 나면 당장 문제가 해결될 것 같은 과잉 기대를 갖다가 법의 한계를 알고 돌아서는 이들이 적지 않다. 법을 집행하거나 따라야 할 공무원들의 경우에는 법대로만 하면, 법에 걸리지만 않으면 된다는 식으로 받아들일 가능성도 높다. 그래서 상상력이 중요하다. 현실의 법이 침묵하고 있는 ‘바깥’을 상상할 수 있을 때, 교육이 끝난 이후에도 참여자들은 법의 저자로 살아갈 수 있기 때문이다.

대규모 교육에선 불가능한 얘기다?

이렇게 말하고 나니 곧장 이런 반박, 아니 하소연이 들려오는 듯하다. “그러면 좋겠지만 백 명, 이백 명 모여 있는 곳에서 어떻게 참여 프로그램이 가능합니까?” 인권교육을 진정 하고 싶다면 소규모 교육으로 모두 바꾸는 것부터 시작하라고 대꾸하고 싶지만, 형편이 안 되는 경우도 많다. 어쩔 수 없이 대규모로 진행해야 한다면, 그 조건 안에서 가장 인권교육다운 교육을 시도해봐야 한다. 다른 한편 대규모 교육에서는 일방적 강연만 가능하다는 생각은 편견이기도 하다. 강연에 앞서 참여자 중 몇 사람을 앞으로 초대하여 OX 퀴즈 형식으로 경험이나 생각을 풀어내는 인터뷰를 진행해볼 수도 있다. 기본 설정만 알려주고 몇 사람을 무대로 초대하여 상황극을 돌려본 다음, 방금 무슨 일이 일어났는지, 무엇이 문제였는지 함께 찾아보는 시간을 가져볼 수도 있다. 이때 참여자와 나눈 대화 내용을 접목하여 이후 강연을 진행한다면 참여자들이 강의실 안으로 갖고 들어온 틀을 깨거나 확장하는 데도 더 효과적이다.

인권교육의 새로운 과제

그동안 외로운 외침이었던 인권운동의 요구들이 법률이나 조례, 정책으로 제도화되면서 인권교육 또한 확산되는 것은 분명 반가운 일이다. 그러나 의무화된 인권교육이 법·정책의 일방적 전달에 그치면서 참여자들을 변화의 주체가 아니라 방관자나 기피자로 만든다면 큰 손실이 아닐 수 없다. 앞으로 다양한 영역에서 늘어날 수밖에 없는 법·정책 중심의 교육이 자칫 빠지기 쉬운 함정을 피해갈 수 있도록 안내하고 기본 방향과 내용을 설정하는 데 인권교육가들의 지혜를 모아야 할 때다.

◎ 배경내 님은 인권교육센터 ‘들’ 상임활동가입니다.
<인권오름> 제 318 호 [기사입력] 2012년 10월 17일

‘노동협오’와 ‘신성한 노동’ 사이 어디쯤에 있나?

- 영림중학교 노동인권 교육 -

- 이갈리아 (인권교육센터 ‘들’ 활동회원)

험난한 고개를 몇 개 넘어야 했다. 영림중학교 3학년 학생들과 노동인권교육을 하기까지는. 여차저차한 이야기가 많은데 결론만 이야기하면 이렇다. 영림중학교에서 구로구청 공모에 노동인권교육을 신청했는데 ‘불온하다’는 딱지를 붙이며 탈락시켰지만 나름 끈수를 부려 가능하게 됐다는 것이다.

그간 학교로 들어갈 수 있었던 노동인권교육은 ‘직업윤리와 노동교육’, ‘취업 예절교육’, ‘근로인지교육’ 등 꾸리한 이름으로 위장한 교육이었다. 교육 방식도 300여명을 강당이나 어두컴컴한 방송실에 모아두고 진행하는 2시간 남짓 강연이 주였다. 반별로 들어가는 교육이 있긴 했지만 참여자는 전문계고 고등학생이 전부였다. 드디어 중학교에서 반별로 노동인권교육을 하는구나! 그런데 감격은 잠깐이고 막막함과 두려움이 일기 시작했다.

우리가 기획한 대로 될까? 이렇게 질문하면 대답을 해 줄까? 이 지점에서 이런 반응이 나올까? 아마 그 당시 뇌구조를 그렸다면 알 수 없는 물음표만 가득했을 거다. 그래도 집단의 힘을 빌어 프로그램을 기획하고 워크숍도 하면서 자신감을 가져보기로 했다. 실제로 자신감이 붙은 것 같기도 했다. 아니 자신감이 붙었다고 생각하기로 했다.

이번 교육의 목표는 두 가지 였다. 첫 날, ‘나는 되고 싶지 않은 사람’, ‘힘들게 몸을 써서 하는 일’로 대표되는 노동자 혹은 노동에 대해 혐오하는 시각과 ‘노동은 신성한 것이야라며 무조건 미화하려는 시각 사이에서 균형을 잡아보는 것이었다. 그리고 둘째 날, 가능하다면 일하는 사람이 누려야 할 권리에는 이런 것들이 있구나...하는 이해까지 가 보는 것이었다. 목표는... ^^;;

몸 풀고 마음을 열어볼까?

기말 고사를 마치고 고등학교 원서를 쓰는 시기에 노동인권교육이라니... 이 시기는 교실에서 뭘 해도 흥미롭지 않은 아이들이었다. 낯선 사람이 앞에 있어도 누군지, 무슨 교육을 하려는지 절대 궁금해 하지 않는 아이들. 하여 나에게 가장 절박한 몸 풀기를 위해 뭐라도 해야 했다. 골뱅이가 그려진 종이를 나눠주며 두 명씩 짝을 지어볼 것과 짝 지어 뭘 할 건지 열심히 설명했다. 귀는 열어 놓았지만 눈은 핸드폰이나 책에 가 있고 입은 연신 옆 친구와 토크 중인 아이들과 어찌어찌 ‘길따라 삼천리’를 해 보았다. 주문대로 따라서 움직여주는 아이들에게 감사할 뿐, 나와 참여자 사이의 소통의 중요성이나 길을 가는 주체 따위의 이야기는 패쓰~ ‘프로그램이고 뭐고 1교시 내내 몸풀기를 해 볼까?’ 하는 생각도 잠시 스쳤지만 뭔가를 시도할수록 열어붙는 교실 분위기에 내가 적응하는 게 빠르겠다는 생각이 들었다.

교육을 마치고 알게 된 사실은 학교에서 아이들에게 어떤 사람들이 와서 어떤 교육을 몇 교시에 진행할 지에 대한 이야기를 해 준 적이 없다는 것이었다. 그러니까 교육을 진행하는 나는 원서 쓰느라 바쁜 선생님 대신 수업시간을 채우는 사람에 불과했던 것이다. 아이들은 내게 마음을 열어 줄 이유나 마음을 연 다음엔 무

엇을 하겠다는 의지가 있을 리 만무였다. 시기도 문제였지만 교육을 준비하면서 소통한 사람이 영림중학교 내에 한 분 밖에 없었다는 것이 더 큰 문제였다는 것을 깨달았다. 학생들과 교육이 있기 전 적어도 3학년 담임선생님들과 워크숍을 하고, 그 담임선생님들이 반 아이들과 노동인권에 대한 이야기를 먼저 나눈 뒤였다면? 때늦은 후회도 해 봤지만 이런 그림을 만드는 것 역시 호락호락하진 않다.

암튼 8분마다 변화를 주라는 어디서 들은 이야기를 떠올리며 준비해 간 프로그램을 진행해보기로 했다.

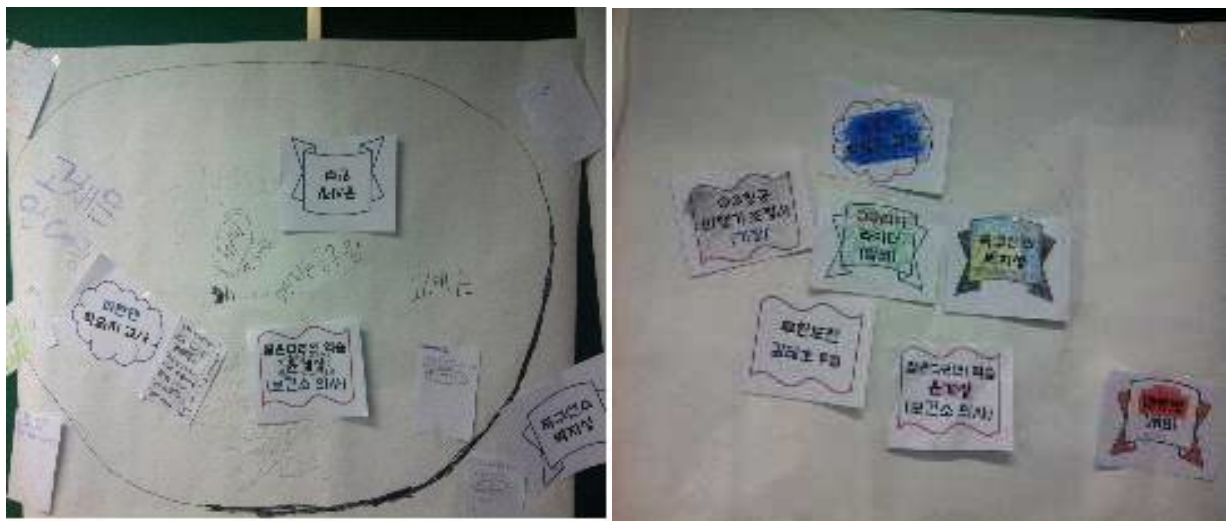
한 달 동안 행복하게 할 수 있는 일이 뭘까?

질문을 던져봤다. “한 달 동안 행복하게 할 수 있는 일이 뭘까? 수입도 생기고.” 예상했던대로 '고양이랑 하루종일 놀기', '한달 간 국문학과 교수가 되어 돈을 많이 벌어 왕창 한꺼번에 쓰기', '빅뱅의 요리사로 살기' 등 발랄한 이야기들을 조그만 종이에 적기 시작했다.

그렇다면 질문을 바꿔서, “고양이랑 하루종일 놀아 주는 일을 하는 사람이 누구지?”, “어떤 일을 하는 사람인지 구체적으로 써 볼까?” 아이들은 이 정도 이야기만 해도 구체적인 직업을 썼다. 의사, 애견센터 사장, 동물코디네이터 등 고양이랑 하루종일 놀아주는 사람이 꽤 많다는 걸 알게 됐다. 역시 우리나라 교실은 정답을 요하는 구체적인 미션에 강하도록 최적화되어 있다.

동그라미의 비밀 : 노동자일까? 아닐까?

전지를 나눠주고 전지 중앙에 큰 동그라미를 그려보자 했다. ‘요따만하게 그려요?’, ‘전지에 딱 차게 그려요?’ 질문에 대꾸하며 아이들이 직접 만든 직업 카드와 미리 준비해 간 카드를 나눠줬다. 모듈별로 의논하여 노동자라고 생각하면 동그라미 안쪽에, 아니라고 생각하면 바깥쪽에, 헷갈리면 동그라미 선 위에 놓아보라고 했다.



왁자지껄 활동 후 발표 한 내용을 옮겨 보면 이렇다.

“박지성과 동그라미 밖에 있는 대부분의 카드는 예술 활동을 하는 사람들이에요. 자신이 좋아서 하는 일을 하는 사람들은 일단 노동자가 아니라고 생각해요”

“대통령은 우리 나라에서 한 사람이고, 다른 사람들에게 월급을 주니까 노동자가 아니에요.”

“돈 받고 힘들게 일하는 사람은 다 노동자예요. 근데 대통령은 아니지 않나?”

“라이더는 알바니까 잘 모르겠어요. 알바가 노동자인가요?”

“누군가에게 돈을 받고 일하는 사람은 노동자라고 생각해요. 그래서 모조리 동그라미 안에 넣었어요.”

“보건소 의사와 마취과 간호사, 공사장 인부, 학습지 교사 등은 노동을 하고 누군가에게서 돈을 받기 때문에 노동자로 정했어요.”

“방송보조 출연자, 알바, 제빵사 등은 누군가가 캐스팅(요렇게 표현하더라구요^^)해서 일 시키고, 그에 대한 댓가로 돈을 받으니 노동자예요. 그러니까 김태호 피디는 노동자가 아니에요. 피디가 캐스팅을 하잖아요.”

“(잘 안보이지만) 경계에 있는 수의사는 사람을 치료하는 게 아니고 동물을 치료하는 거여서 노동자인지 헛갈렸어요.” (저도 같이 헛갈리는...ㅋㅋ)

“바리스타는 경계에 있는데 콩다방에서 일할 때는 노동자인거 같은데 콩다방을 운영하는 거면 아닌 거 같아서 여기에 뒀어요.”

어수선한 분위기에서도 묘한 질서를 만들며 활동하고 발표까지 멋지게 하고 나니 따로 정리할 필요가 없겠다는 생각이 들었다. 비로소 처음 시작할 때의 얼음장이 깨지는 느낌이었다. 자신이 좋아서 하는 일을 한다고 해서 임금을 받지 않는 건 아니고, 고임금을 받는다고 해서 또는 알바로 불린다고 해서 노동자가 아닌 것은 아니라고 두루뭉술하게 설명하면서도 열심히 편견깨기를 시도했다.

첫 날 교육을 마무리하면서 아이들에게 다음 주 교육 전까지 오늘 만들었던 카드와 나눠 준 직업 카드 중 한 명으로 일주일동안 살아보면서 그 주인공으로 살기 위해 준비해야 할 일이 어떤 것인지, 구체적으로 어떤 하루를 보낼지, 어떤 환경에서 일하고 어떤 사람들을 만나게 될 지 등을 생각해 보거나 탐구해 보고 오라는 과제를 줬다.

한 달 동안 자신이 즐겁게 할 일을 떠올리며 어떤 기분이 들었을까? 그동안 1% 성공모델로 동경해마지 않던 박지성이, 노동자가 아니라고 생각했던 알바가, 커피를 만들어주는 바리스타가, 고양이를 치료해 주는 수의사가 노동자의 다른 이름이기도 하다는 걸 어떻게 받아들였을까? 한 번도 생각해 보지 않았던 노동자를 짧은 시간에 수십번씩 되뇌이는 동안 어떤 감성이 싹텄을까? ‘나’이기도 하고 ‘너’이기도 한 그런 혼란이 일어난 건 했을까?

© 이갈리아(들 활동회원)

인권교육센터 들 소식지 <소란> 2012년 1월호

[인권교육 날다] ‘취직’이 아닌 ‘노동’을 고민한다! 20대 학생/노동자와 함께 노동인권감수성 틱우기

- 한낱 (인권교육센터 ‘들’ 상임활동가)

나도 아직까지는 20대다. 멀지 않은 기억 속에 한창 취직을 고민했던 내 모습이 있다. 졸업을 앞두고는 하루가 멀다 하고 우울했다. 아슬아슬한 통장 잔고만이 나의 고민을 추동하는 원동력이었다. 비슷한 처지에 놓인 친구들과 이들이 멀다 하고 술을 마셨지만, 뻘죽한 길이 보이지 않았다. 결국 교직 이수 ‘자격증’ 덕택에 집 근처 중학교 교사로 석 달 간 일 할 수 있는 기회를 얻었다. 엄마는 새벽부터 출근하는 나를 보며 “평생 이렇게 일하고 살면 얼마나 좋아.”라고 했지만, 개뿔. 일하는 나의 우울 모드는 전환될 기미가 없었다. 되레 직장에 있는 순간엔 언제나 초긴장 상태였기 때문에 내 마음을 돌볼 여유조차 얻지 못했다. ‘평생직장을 얻는다 해도, 평생 이렇게 살아야 한다면? 이대로 그냥 익숙해져버린다면?’ 우울과 긴장이 증폭되었던 그 어느 시점부터 나는 ‘노동’을 고민하기 시작했다. 동병상련의 연대가 이런 것일까? 교육을 준비하는 내내 '2년 전의 나' 그리고 '지금의 나'를 떠올렸다.

“넌 아직 세상을 몰라. 업살 부리지마. 다 그렇게 살아.” 라는 인생 선배들의 핀잔에 '젊은 것들'은 어떤 똥침을 날릴 수 있을까? 노동을 존중하지 않는 사회에서 ‘업살’을 부리고, ‘생떼’를 쓰는 것이 얼마나 중요한지, 그래야 ‘그렇게’ 살지 않을 수 있다는 당찬 울림을 어디서부터 만들어 볼 수 있을까? 지난 3월 27일 민주노총 교육원에서 진보적 삶과 가치를 꿈꾸는 20대 40여명이 모였다. 여성영상집단 <반이다>가 제작한 20대 다큐멘터리 ‘개(開)청춘’ 상영을 시작으로 본격적인 노동인권교육의 문을 열었다.

날개달기- 노동의 권리, 현장 속으로

“2020년 노동인권 박물관이 개장 되었습니다. 박물관에 이제는 사라진, 노동인권이 침해되었던 장면들이 조각으로 전시되어 있습니다. 모듈별로 전시물을 하나씩 만들어 주세요.”

진행자의 말에 각 모듈들은 의논을 거쳐 본인들이 겪었던 또는 봐왔던 노동 현장의 불편한 장면들을 구성했다. 의자 4개를 활용하라는 미션을 반영해 각 모듈들은 다음과 같은 장면을 연출했다.

비좁은 의자 하나에 4명이 올라서는 방식으로 노동자들의 휴게 공간이 절대적으로 부족함을 표현한 장면 //마트에서 일하는 ‘알바생’이 손님의 질문에 대답하지



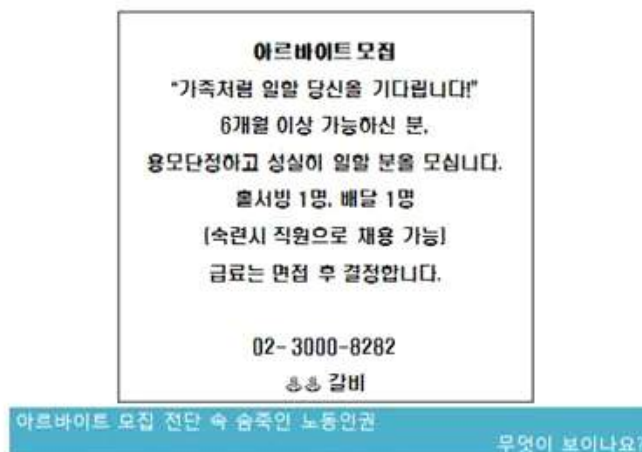
못했다는 이유로 정직원 상사에게 인격적인 모독을 당하는 장면//배달이 늦어져 발생한 손해를 택배 기사가 보상하게끔 하는 장면//정해진 노동시간을 지키지 않고 초과 노동을 강제하는 장면//노동자에게 월급봉투를 주며 온갖 생색을 부리는 사장의 모습 등을 보며 참여자들은 공감어린 탄식을 자아냈다.

휴게 공간이 부족해도 요구할 수 없는 이유, 부당한 처우를 당해도 거부할 수 없는 이유, 손님이라면 무조건 미소로 응수해야하는 이유는 더럽고 치사해도 이 현장에서 아등바등 버텨내야 먹고 살 수 있기 때문이다. 만약 자신이 '정직원'이 아닌 비정규직이라면 이런 식의 순응을 더욱 철저히 내면화할 수밖에 없다. 고용상태에서 벗어나면, 누구도 사람을 돌봐주지 않는다. 서구에서 걱정하는 '복지병'을 한국 사회에서 논할 수는 없다. 한국 사회의 노동자들은 한 번도 맘 편히 복지를 누려본 적이 없기 때문이다. 고용상태를 유지한다 해도, 노동조건에 대한 요구는 배부른 소리라며 일축된다. '다들 어렵게 살고 있다, 좀 더 참고 일하라.'는 주문 속에 노동자들은 서로를 위계화하고, 누가 더 불안한 존재인지 경쟁한다.

자신의 현재 혹은 미래의 모습을 보며 참여자들은 쓴웃음을 지었다. 마음 한 편에서는 분노가 치밀어 오르기도 했으리라. 알뜰게, 또는 능숙하게 사용자들의 말투와 행동을 연기하는 참여자 몇몇에게 상황극을 지켜보던 참여자들 몇몇이 야유를 보냈다. 그런데 만약, 이것이 연출된 상황이 아니라 자신의 실제 상황이었다면? 사용자에게 대거리 질을 하며 싸울 수 있을까? 자신과 동료들의 권리를 지키기 위한 행동을 용기 있게 벌일 수 있을까? 최종 판단은 본인의 몫이리라. 통쾌할 그 날을 준비하기 위해 참여자들과 함께 '내공'을 기르기 위한 날갯짓을 시작했다.

더불어 날갯짓1- 노동의 눈으로 세상을 본다면

본격적인 후반부 프로그램에 들어가기 전, 연습문제를 풀어보는 시간을 가졌다. 우리가 익숙하게 지나쳤던 일상의 장면들을 '노동의 눈'으로 재구성해본다면? 그 장면들은 우리에게 어떤 이야기를 들려줄까?



"다음은 우리 주변에서 흔히 볼 수 있는 아르바이트 모집 광고입니다. 문제가 있다고 생각되는 구절을 말씀

해 주세요."

위의 광고문을 보며 참여자들은 다음과 같은 낱선 분석을 내놓았다.

"가족처럼 일하라는 건 제대로 된 급료 지급 없이 맘 편히 부린다는 거군요."

"용모단정이라는 건 비장애인을 기준으로 합니다. 그리고 여성이나, 남성이나에 따라 요구되는 용모 조건 역시 달라질 것 같습니다."

"만약 청소년이 지원했을 때, 급료를 면접 후 결정한다면, 최저임금 미만을 받게 될 것 같아요."

"숙련시 직원으로 채용한다는 건 '알바생'은 직원이 아니라는 걸 의미합니다. 아르바이트라는 표현 자체에도 문제가 있어요."

"사용자가 고용기간을 미리 정해둘 수 없습니다. 그건 강제노동에 해당할 수 있습니다."



얼마 전 종영된 드라마 '지붕 뚫고 하이킥'도 '파스타'도 노동의 눈으로 본다면 단순한 사랑 이야기에 그치지 않는다. 그 속에는 저임금의 가사사용인으로 일하는 여성 노동자 세경(신세경)이 있고, 여성을 차별적으로 집단 해고하는 독선적 주방장 현욱(이선균)이 있다. 지하철에 붙어있는 서울 메트로의 광고도 그냥 지나칠 수 없다. "최고의 상은 고객님의 미소입니다."라는 문구는 고객을 위해서라면 자신의 감정조차 부정해야 하는 서비스업 노동자들의 열악한 노동조건을 그대로 반영한다. 한 장의 식권이 두 장으로 분리된 사연 속에는 '정직원'이 아니기에 겪어야 하는 비정규직 노동자들의 설움이 묻어난다. '노동자 품'을 명시한 범죄인 수배 전단을 보면 한국 사회가 노동자를 어떻게 대우하는지, 노동자에 대한 비하는 어떤 사회적 문제를 낳는지를 살필

수 있다.

권력에 의해 감춰진 삶의 진실을 읽어내는 것이 인권감수성이라고 한다면, 노동인권감수성도 마찬가지로 접근이 필요하다. 이 사회는 수많은 '보이지 않는' 노동들에 빚진 채 굴러가고 있다는 것을, 그 노동을 일구는 것은 다름 아닌 사람이라는 것을 느낄 수 있어야 일해야만 사는 세상이 아닌, 일하고 싶은 세상을 만들 수 있지 않을까.

더불어 날갯짓2- 노동현장에서의 차별은 어떻게 정당화 되는가

노동현장에서 벌어지는 차별의 맥락들을 짚는 과정은 비정규노동인권을 고민하는데 필수적이다. 비정규직은 최근 들어 생겨난 고용형태일까? 비정규직은 누구의 얼굴을 하고 있을까? 여성과 청소년은 노동시장에 뛰어들어 언제나 고용불안에 시달려 왔다. 장애인은 아예 고용에 진입하는 것 자체가 존재를 건 투쟁이다. 소수성과 차별은 권력이 노동자들의 삶을 옥죄고 잠식하는 구체적 전략이며, 이 전략은 노동자들의 내부를 겨냥한다. 고용 악화가 여성노동자들에게 더 큰 영향을 미치는 이유는 여성노동은 부차적이라는 암묵적 합의가 우리 '안'에 존재하기 때문이다. '어떤' 노동자에 대한 고정관념을 끄집어내고, 그것을 스스로 깨나가는 과정을 거칠 때, 비로소 '어떤' 노동자를 타자화하는 시선이 '차이'에서 온 것이 아닌 '권력'에서 비롯된 것임을 자연스레 느낄 수 있다.

이를 위해 인권오름 178호('문제적 인간'이 찾아왔다)에서 자세히 소개한 바 있는 "가해자를 소환하라!" 프로그램을 진행했다. 자진 퇴사 압박을 받은 성소수자(인사노무과장 소환)//학내 청소 용역 노동자(대학본부 관계자 소환)//편의점에서 일하는 청소년(편의점 사장 소환)//고객 성희롱 사건을 겪은 후 스스로 일을 그만 둔 대학생 여성(호프집 사장 소환)을 주인공으로 하는 사례들을 준비했다.

모둠별로 한 가지 사례씩을 맡아 10여분 동안 가해자의 논리를 구성했다. 구성이 끝난 후, 모둠에서 1인~2인이 대표로 나와 가해자를 연기하고, 나머지 전체 참여자들은 인권침해 진상조사단이 되어 사건의 진실을 밝힐 수 있는 질문들을 던지기로 했다.

장면 1: 성소수자 노동자 이야기

얼마 전, 경수 씨는 다니던 회사를 그만뒀다. 자진 퇴사의 압박을 더 이상 견딜 수 없었기 때문이다. FTM으로 호적정정까지 마친 경수 씨는 △△ 커뮤니케이션에 1년 전 입사했다. ○○여고를 나온 경수 씨가 입사지원서에 그냥 ○○고로 학적 사항을 표기한 것이 2달 전 드러났고, 이 일로 회사 안이 발칵 뒤집혔다. 인사과 과장은 사기에 준하는 범죄라고 경수 씨를 몰아 세웠고, 주변에서도 경수 씨를 예전처럼 보지 않았다. 자신의 성별정체성을 밝히고 싶지 않았던 경수 씨는 스스로 어쩔 수 없는 선택을 했다고 이야기했지만 별다른 소용이 없었다.

-> 인사노무과 과장을 소환 합니다.

- 자진 퇴사가 뭐가 문제가 됩니까? 저희가 해고한 게 아닙니다.(인사노무과장)
- = 자진 퇴사를 결심하게 되기까지 경수 씨가 느낀 압박감은 어떻게 설명할 수 있을까요? 그 압박감을 못 견디고 퇴사한 거라면, 회사와 분명 관련이 있는 것입니다.(진상조사단)
- = 여고를 졸업했느냐 아니냐가 업무와 도대체 어떤 상관이 있습니까?
- 입사지원서는 공문서이고 사실만을 기록해야 합니다. 이건 위조죄예요! 위법 행위를 한 사람을 계속 채용할 이유가 없지 않습니까? 한 번 거짓말한 사람을 회사가 어떻게 신뢰합니까?
- = 입사지원서에 사실을 기록했다면 채용하셨을 겁니까?
- 뭐, 그거야 알 수 없지만. 우리는 '진짜 남성'을 뽑길 원하는 겁니다.
- 인간적으로 저도 동정심을 느낍니다. 그렇지만 제 사적인 감정과 회사일은 명백히 구분해야 하지 않겠습니까? 회사일은 공적인 일입니까?
- = 경수 씨를 불쌍하다고 느끼는 당신의 그 감정자체가 성소수자가 이 사회에서 차별받고 있음을 말해주고 있는 것입니다. 그리고 회사는 더더욱 공정한 입사 절차와 차별 시정 대책들을 '공적으로' 마련해야 하는 것 아닙니까?

치열한 공박이 오가는 사이 어느새 차별이 이루어지는 맥락이 뼈대를 드러냈다. 소수자들에 대한 혐오나 차별은 직접적으로 이루어지기도 하지만, 입증하기 어려운 방식으로, 교묘하게 이루어지는 경우가 대부분이다. 또한 '동료들과 잘 어울리지 못하더라.', '도덕적으로 문제가 있는 사람이다.'는 식으로 부당한 해고나 처우를 소수자 개인의 품성 문제로 돌려 본질을 회피하는 경우도 많다. 눈을 부릅뜨고 잘 보지 않으면 언제든 차별의 그물망에 휩! 걸려버릴 수 있는 것이다.



머리를 맞대어- 무기력과 냉소를 넘어서기 위해

소수자에 대한 차별과 불평등이 심화될수록 노동의 위계, 노동자의 위계는 더욱 강화되고, 현장 속 노동 인권은 더욱 열악해진다. 이 지긋지긋한 사다리를 걷어차고 나면, 우리에게 무엇이 보일 것인가? 사람이 보이고, 연대가 보인다. “사다리 앞에서 멈춰 섰더니, 뭉침을 생각하게 되더라.”는 참여자 분의 말씀이 마음에 꽂혔다.

신자유주의를 맹신하는 한국 사회에서 상처받지 않고 살아가기란 쉽지 않다. 그런데 “나 상처 받았다. 아프다!”라고 말하는 사람들을 주변에서 보기가 쉽지 않다. 참고 참고 또 참으면, 결국 나를 죽이게 된다. 골병만 든다. 이젠 더 이상 못 참겠다고, 아프다고, 우리 좀 바꿔보자고 이야기하자. 그러면서 동시에 묵묵히 대안을 마련하자. 자본의 담합에 맞서는 가난한 자들의 연대를 실험하고, 상품 소비에만 익숙해진 ‘나’와 결별할 준비를 시작하자. 이것이 노동인권교육의 잠정적 결론이 아닐까 싶다.

© 한날 님은 인권교육센터 ‘들’ 상임활동가입니다.
 <인권오름> 제 198 호 [기사입력] 2010년 04월 13일

[인권교육, 날다] ‘문제적 인간’이 찾아왔다 긴장과 생동감을 불어넣는 가해자 소환 교육

- 배경내 (인권교육센터 ‘들’ 상임활동가)

인권감수성을 기르기 위한 교육 방식은 다양할 수 있다. 실제로 일어난 인권침해 사건이나 가상의 사건을 제시하고 참여자들로 하여금 인권의 기준으로 문제점을 분석해보도록 하는 과정은 인권감수성을 기르는 데 효과적인 한 방법이다. 그런데 사례를 신문기사나 문서 형태로 제시하는 건 뭔가 좀 밋밋하다. 사례를 좀더 생동감있게 제시할 방법은 없을까? 오늘 만나볼 인권교육은 차별사건에서 가해자 위치에 서 있는 ‘문제적 인간’을 직접 교육공간으로 소환하는 방식으로 진행된 교육이다.

날개 달기 - ‘전문가의 땅토’를 입히다

먼저 교육에 참여한 사람들에게 ‘전문가’의 역할을 부여한다. 참여자들을 인권침해 사건의 피해자로부터 도움을 요청받은 인권단체 활동가 또는 인권침해구제기구에 종사하는 조사관이라고 가정한 뒤, 이후 제시될 사건을 해결해야 할 임무를 부여하는 것이다. 그리고 나서 교육에서 다룰 인권침해 사건의 ‘개요’를 제시하고, 사건의 가해자로 지목된 사람을 골이어 소환할 테니 그 사람에게 던질 질문 목록을 뽑아보라고 요청한다.

장애인 차별을 주제로 한 교육(장애인권교육)에서도, 차별적 부당해고를 주제로 한 교육(노동인권감수성교육)에서도 활용할 수 있는 사례는 아래와 같다. 당연히 교육의 주제에 따라 제시되는 사례는 달리 구성되어야 한다.

2005년, 보청기를 사용하는 청각장애인 안 아무개 교수는 교수평가 점수가 낮다는 이유로 조교수(학과장)에서 강의전담교원(학칙에 없는 직책)으로 계약할 것을 요구하자 이를 수용한 바 있다. 2년 뒤에도 학교 측이 강의전담교원으로 재계약할 것을 요구하자 안 교수는 이를 거부했다. 이후 안 교수는 장애 차별에 기반을 둔 부당해고라고 주장하며 국가인권위원회 진정과 소송을 제기했다.

▣ 차별이라고 주장하는 이유

1. 대학 임직원 모두 중국연수를 가는데 안 교수만 제외시킴
2. 학장이 참여하는 회의 참여 배제

사례를 간략히 소개한 다음, 골이어 ‘학장’을 소환할 예정이라고 말한다. 소환에 앞서 참여자들로 하여금 모둠별로 어떤 질문을 던져야 이 사건의 숨겨진 진실을 파헤칠 수 있을지를 논의해 보도록 요청한다. 또 가해자가 인권침해를 부인할 수 있는 만큼, 어떻게 가해자와의 대화를 이끌어가야 무엇이 잘못되었는지 시인하게

꿈 할 수 있을지도 궁리해보라고 한다. 시간이 부족하다면 모둠별 토론 과정은 생략하고 참여자들에게 잠깐 각자 생각할 시간만 준 뒤, 곤장 가해자를 소환해도 좋다.

더불어 날갯짓 1 - '문제적 인간'을 불러오다

질문이 어느 정도 뽑아졌다 싶으면, '문제적 인간'인 학장을 교육장 안으로 소환한다. 교육 진행자가 가해자의 역할을 맡아도 좋고 보조 진행자가 역할을 맡아 등장해도 좋다. '문제적 인간'으로 변신하는 과정에서는 문을 열고 나갔다가 다시 들어온다든지, 모자를 쓴다든지, 가슴에 이름표를 단다든지 하는 방식으로 연극 속으로 들어가는 절차를 밟아주는 것이 참여자들로 하여금 극의 시작과 끝을 분명히 인지할 수 있게끔 도울 수 있다.



▲조사관 또는 인권활동가들에게 불러나온 '문제적 인간들'

가해자인 학장이 거만한 태도로 등장하자, 교육장 안에는 일순 긴장감이 감돌기 시작한다. “내가 한 시간에 열마를 버는 사람인 줄 알아요? 문제 같지도 않은 일로 중요한 사람 오라 가라 하지 말고 빨리 끝냅시다.” 이렇게 참여자들을 자극하면 가해자의 문제점을 파헤칠 수 있는 질문들이 쏟아져 나온다. 이때 학장 역할을 맡은 진행자는 사실에 기반을 두고 답을 하되, 핵심적인 질문이 나오지 않는다 싶으면 질문을 이끌어낼 수 있는 발언으로 '조사'의 열기와 밀도를 높여주는 것이 중요하다.

- 안 교수의 교수 평가 점수가 낮게 나왔다고 하는데, 평가를 매기는 기준은 무엇인가요?(참여자)
= 아니 그 사람이 학생들로부터 받는 강의평가 점수는 높게 나왔더라고. 근데 인화력이 부족해요. 학교도 하나의 조직사회인데..... 동료 교수들이 그 교수를 다 불편해 해. (진행자)
- 그럼 학장님도 인화력을 기준으로 평가 점수를 낮게 주신 건가요? 인화력이 합리적 평가 기준에 들어갈 수 있다고 생각하십니까?
- 동료 교수들이 불편하게 여겨서 중국 연수에 데려가지 않으신 건가요? 모든 교수가 다 가는 연수에 왜 안 교수만 가지 못한 건가요?(참여자)
= 아니 뭘 안 데려갔다고 그래요? 내가 부러 기획실장까지 보내서 갈 생각이 있냐고 확인까지 해봤는데?(학장)

- 다른 교수들에게도 그렇게 따로 확인하셨나요?

= 아니지. 안 교수야 워낙 자기가 어울리기 싫어하고 동료 교수들도 불편해하니까 안 같지도 모른다고 생각해서 부러 확인해 본 거지.

- 그렇게 따로 확인하신 게 안 교수는 안 갔으면 좋겠다는 메시지를 간접적으로 전달했다고는 생각지 않으세요?

- 안 교수는 회의 참여를 배제당했다고 주장하는데, 대개 회의가 열린다는 사실을 어떻게 교수들에게 알리시나요?(참여자)

= 아니, 우리가 문을 걸어 잠그고 못 들어오게 한 것도 아니고..... 자기가 들어올 생각이 있으면 얼마든지 들어올 수 있는데, 이 양반이 연구실에서 음악소리만 크게 틀어놓고 안 들어오지 않겠어요? 그래서 조교를 보내 음악소리를 줄여달라고 부탁했더니 이 양반이 외려 음량을 더 키우는 거야. 이게 말이나 된다고 생각해요?(학장)

- 그러니까 회의에 들어오라고 얘기한 게 아니라, 항의만 하신 거네요? 그 분이 왜 음악소리를 키워놓았다고 생각하세요? 혹시 청각장애를 갖고 있는 안 교수가 “내가 여기 있으니 불러 달라”는 신호를 보낸 건 아니었을까요?

= 아니 회의에 안 들어오면서 음악 소리를 키워놓는 게 상식적으로 이해가 됩니까?

- 장애인에게 정당한 편의를 제공하지 않은 것도 차별이라는 걸 알고 계십니까?

= 정당한 편의가 대체 뭐니까? 아니, 우리가 보청기라도 사줘야 한다는 말입니까?

이렇게 이야기를 나누다 보면, 적극적·직접적으로 기회를 박탈하고 배제하는 것만이 인권침해(차별)가 아니라는 사실이 드러나기 시작한다. 청각장애를 가진 사람의 존재 자체를 인정하고 그 존재와 함께 한 사회를 이루고 있음을 환대하지 않는 분위기도 당사자에게는 배제로 다가올 수 있다는 점, 당사자의 기질과 주변인들과 관계를 맺는 방식에까지 영향을 줄 수 있다는 점이 발견되는 것이다. 인권침해를 들여다보는 현미경은 이렇게 조금씩 더 세밀해지고 예민해진다.

더불어 날갯짓 2 - 인권침해로 판단한 이유를 조목조목

질문과 대답을 통해 어느 정도 사건의 본질이 파헤쳐졌다고 생각하면 가해자인 학장은 퇴장하면 된다. 이제 지금까지 나온 의견들을 바탕으로 이 사건이 인권침해라고 판단하는 이유를 모둠 안에서 정리해서 발표하는 시간을 갖는다. 무엇이 문제인지를 조목조목 정리해보고, 가해자가 취해야 할 조치를 함께 정리해 보는 것이다.

부당한 평가 기준에 따라 부당한 계약을 요구했던 만큼 안 교수를 복직시켜야 한다, 교수 평가 기준을 합리적으로 개선해야 한다, 안 교수가 학교에서 업무를 이행하는 데 필요한 정당한 편의가 제공되어야 한다, 학교 구성원들에게 인권교육이 필요하다 등 필요한 조치들이 제시돼 나왔다.



▲참여자들이 문제점과 시정 조치를 조목조목 짚고 있다.

고개를 맞대어 - ‘문제적 인간’을 생동감있게 창조하려면...

인권침해 사건에서 가해자 위치에 선 ‘문제적 인간’을 교육공간 안으로 초대하는 일은 이처럼 참여자들의 인권감수성을 예리하게 가다듬는 데 효과적으로 기여한다. ‘문제적 인간’과 함께 구체적 현실이 생동감 넘치게 교육공간 안으로 초대된다. 인권침해를 낳는 편견과 무지도, 침해를 당한 당사자에게 미치는 심리적 영향까지도 직접 만날 수 있다. 그래서 멀리 떨어진 사건이 아니라 바로 코앞에서 벌어지는 실제적 사건으로 인권침해 사례를 접할 수 있게 된다. 동시에 참여자들에게 입힌 ‘전문가의 망토’는 각자가 가진 지식과 감수성을 최대한으로 끌어올려 사건을 대하도록 돕는다. 바로 그렇기 때문에 참여자들은 어떤 논리에 대응하기 어려웠는지, 자칫 놓치기 쉬운 진실은 무엇이었는지를 스스로 발견할 수 있다.

이와 같은 교육이 성공적으로 진행되기 위해서는 적절한 사례와 준비된 진행자가 필요하다. 진행자는 사건을 꿰뚫고 있어야 하고 적절한 언사와 실감나는 연기로 참여자들을 자극할 수 있어야 한다. 예상 밖의 질문에 대해서도 적절히 응답할 수 있는 임기응변도 가능해야 한다. 선부르게 시도했다가는 낭패를 볼 수 있는 이유도 바로 여기에 있다.

© 배경내 님은 인권교육센터 ‘들’의 상임활동가입니다.

인권오름 제 178 호 [기사입력] 2009년 11월 10일

[인권교육, 날다] 83만6천원, 이 돈으로 어찌 살꼬?!

영양만점 밥상을 꿈꾸는 '최저임금 밥상'

- 배경내 (인권교육센터 '들'의 상임활동가)

“우리나라 최저생계비 제도의 가장 큰 문제점은?”

“최저생계를 보장할 수 없다는 거지.”

“오~ 그럼 최저임금제도의 가장 큰 문제점은?”

“빠 빠지게 일해도 최저생계가 보장되지 않는다는 거지. ‘가난의 덫에 걸린 근면 성실’을 합법화하는 장치라고 나 할까?”

우스갯소리가 아니다. 올해 새롭게 적용되는 최저임금은 시급 4천원. 여전히 한 끼 밥값도 채 되지 않는 액수이다. 월급으로 환산해 봐도 주 40시간(지난해 7월부터 20인 이상 사업장으로 확대 적용)이면 83만6천원, 주 44시간이면 90만4천원밖에 안 나온다. 지난해에 비해 6.1%가 올랐지만, 7~8%씩 치솟고 있는 생활물가에 견줘보면 턱없는 인상폭이다. 2006년 통계청 발표에 따르면, 최저임금이나 그에도 못 미치는 최저임금을 받은 노동자가 전체 경제활동인구 열 명 중 한 명꼴이었다. OECD 국가 중 노동빈곤층이 차지하는 비율이 가장 높은 나라도 바로 한국이란다. 인간다운 생활을 보장하고 임금 격차를 줄인다는 최저임금의 도입 취지는 온데간데없다.

문제투성이 최저임금제도가 굳건히 유지되는 데에는 최저임금으로 산다는 것이 갖는 의미에 대한 얕은 사회적 공감대도 한몫하고 있다. 여성이니까, 나이가 많으니까, 나이가 적으니까, 수준이 낮은 일이니까 등등 저임금을 당연시하는 이야기들이 넘쳐난다. 그러다 보니 ‘그나마 써주는 게 어디냐’는 식으로 저임 조건을 그대로 수용해버리는 이들도 많다. 최저임금 현실화라는 요구가 힘을 갖기 위해서는 쥐꼬리만한 월급으로 살림을 꾸려나가는 일이 얼마나 많은 걸 포기해야 하는 과정인가를 읽어내고 공감하는 힘을 길러주어야 한다. 바로 그 공감을 이끌어내기 위해 만들어진 프로그램이 바로 ‘최저임금밥상’ 프로그램이다.

날개 달기 - 랄랄라~ 소박하지만 든든한 생활밥상 차리기

지난 1월 부산지역 교사들이 모인 노동인권교육 연수 자리. 모둠별로 하나의 가족을 떠올려보고 그 가족이 인간답게 살아가기 위해 필요한 항목들을 밥상 위에 차려보도록 했다. 부러 정해주지도 않았는데 맞벌이하는 부부 가구, 여성 가장이 어머니와 자녀를 부양하는 가구, 장애아동이 있는 4인 가구, 부부와 자녀 둘로 구성된 4인 가구, 비혼여성 1인 가구 등 다양한 가족들이 등장했다. 활동을 하다 보니 참여자들이 인간다운 삶을 어떻게 그리고 있는지, 그리고 인간답게 살기 위해 최소 생계비는 어느 정도가 적당한지 자연스럽게 드러났다.



“일주일에 한 번은 맛있는 음식 좀 해먹자. 아님 사먹든지.”

“한 달에 한 번 문화생활은 해야지. 뮤지컬까지는 아니더라도 영화 한 편이라도.”

“적어도 두 달에 한번은 바깥바람 쐬줘야 뻥센 일상을 견디지. 어디 여행을 갈라치면 10~20만원은 기본으로 깨지니까 한 달에 적어도 이 정도는 쓰는 셈이고…….”

“혼자 살려면 주거비 부담이 제일 커. 제대로 된 방 한 칸 얻으려면 전세 6~7천 넘는 건 기본인데, 모아둔 돈 3천만원 있다고 치고 직장에서 2천만원 대출받았다 쳐도 월세를 끼지 않고는 펜션은 방 구하기 힘들어. 월세 내야지, 대출이자 내야지, 원금까지 같이 갚으려면 주거비가 적어도 80만원은 들겠네.”



도란도란 이야기꽃을 피우며 차려진 밥상을 살펴보니 한 달 생활비가 2백만원을 훨씬 웃돈다. 한 가족이 제시한 최고액수는 574만원. 한껏 욕심을 부리지도 않았는데 식비, 의복비, 교통비, 주거비, 각종 생활요금에다 교육비, 의료비, 문화비, 보험료, 저축, 경조사비, 약간의 여행비까지 기본적인 것들을 꼼꼼 챙기다 보니 이런 결과가 나왔다. 가장 적은 생활비를 제시한 비혼여성 1인가구의 생활비도 237만원. 그리고보면 부양가족만 셋을 둔 여성가장이나 장애아동을 둔 가족의 생활비가 두 배 가까이 나온 것은 당연하다.

더불어 날갯짓 - 최저임금 생활은 아슬아슬 외줄타기

이번에는 참여자들에게 고통스런 작업을 주문했다. 모든 가족이 현재 정부가 제시하고 있는 최저임금 액수(83만6천원)에 맞춰 한 달을 살아야 한다고 가정하고 밥상을 조정해 보도록 했다. 첫 활동에서 활짝 피었던

얼굴들이 이내 어둑어둑해진다. ‘이 정도는 기본이지’라고 생각했던 것들을 빼고 줄이며 허리띠를 졸라매야 하니 우울해지는 건 당연한 일. 이렇게 생각만 해봐도 낮빛이 어두워지고 입안이 까끌까끌한데 실제 이 돈으로 한 달을 버텨야 하는 사람들 심정은 오죽할까, 절로 마음이 쓰인다.

“월세, 대출이자부터 줄여야 해. 출퇴근 시간 늘어나고 마을버스 타고 다니더라도 전세방 빼서 번두리로 이사부터 가야겠네!”

“네 식구 먹고 살 기본 생활비도 안 나오는데 저축은 무슨!! 애들이 다니던 학원도 끊고 알바까지 나서야 할 지경이야.”

“도시락 싸서 다니고 오들오들 떨어도 보일러 아껴 쓰고 핸드폰도 오는 전화만 받고…….”

“애 낳을 생각부터 접고 더 빠세게 잔업 특근 들입!”

“명절에 부모님 용돈이라도 조금은 쥐어드리고 경조사도 챙겨야 하는데, 이러다 인간관계 모조리 파탄 나겠네.”

“병원 두 번 갈 거 한 번 가고 한 번 갈 거 참고……. 나중이야 어찌 됐든 먹고 살기 바쁘는데 병원 다닐 여유가 어디 있어?”



풍성했던 밥상이 쪼글쪼글 궁핍해지는 과정을 함께 경험하면서 최저임금제도가 ‘최저생활’조차 보장할 수 없다는 게 확연히 드러나기 시작했다. 하루하루는 어찌 버텨내더라도 내일 무슨 일이 터질지 몰라 불안한 생활, 가족 중에 누가 큰 병이라도 얻으면 모두가 폭삭 주저앉을 수밖에 없는 위태로운 생활, 아무리 열심히 일해도 가난에서 벗어날 길 없다는 절망……. 최저임금으로 살아간다는 것은 이처럼 미래를 반납하고 위태로운 외줄을 타는 일과 마찬가지로 공감대가 어느새 형성됐다.

4인 이하 영세사업장에서 일하는 노동자 가운데 12.4%(35만4천명)가 최저임금도 받지 못한다는 사실, 지난해 실태조사에서 청소년노동자 가운데 절반이 최저임금도 받지 못한 것으로 드러났다는 사실, 최저임금보다 적게 줘도 된다고 아예 법으로 정해놓은 노동자(수습기간, 감시단속직, 장애인 등)도 상당수라는 사실을 소개 해주자, 다들 신경이 곤추선다. 지난해 11월 한나라당 김성조 의원이 대표발의한 최저임금법 개악안이 최저임금을 지역별로 차등 적용하고 감액 적용 대상을 확대하는 내용까지 담고 있다는 사실을 덧붙이자, 모두들 뒷걸음질 치는 인권에 대해 크게 우려한다.

머리를 맞대어 - 밥상이 기우뚱 하지 않으려면...

인간답게 살기 위한 최소 생활비에 대한 이야기를 나누다보면 여러 가치가 부딪힐 경우 어떻게 조정할지 난감해질 때가 있다. 자가용은 기본이라고 생각하는 사람과 자동차를 소유하는 건 반생태적이라고 생각하는 사람이, 아이들 학원비가 기본이라고 생각하는 사람과 사교육을 반대하는 사람이, 휴대전화를 기본이라고 생각하는 사람과 그렇지 않은 사람이 부딪히게 되는 건 자연스럽다. 그러나 어떤 삶을 택할지에 대한 논의도 소중하지만 자칫 그 논의에만 빠져 허우적대다 애초 목표했던 작업으로 나아가지 못할 수 있으므로 주의가 필요하다. 활동은 일반적인 삶을 염두에 두고 진행하고, 부딪혔던 가치와 관련해서는 후속 활동으로 옮겨 이야기꽃을 피워보면 어떨까.

한 교사는 '인간다운 생활'이라는 말을 쓰게 되면 현재 그 수준에 훨씬 못 미치는 돈으로 살아가는 사람들에게 상처를 주지 않을까 우려했다. 특히 감수성이 예민한 청소년들에게는 상처가 되면 어쩌나 염려했다. 그러나 당사자들이 이미 생활 속에서 느끼고 있는 중요한 삶의 문제일 텐데, 염려된다고 마냥 비껴갈 수만은 없지 않을까. 어쩌면 빈곤문제와 직면하기를 두려워하는 건 청소년이 아니라 교사 자신일지도 모른다. 문제를 문제라고 이야기하는 것이 위험한 게 아니라 그 문제를 잘못 대하는 것이 위험할 수 있다. 가난한 삶을 '비인간적 삶'으로 낙인찍거나 가난한 사람을 '불우이웃' 대하듯 동정적인 시선으로 다룬다면 자칫 위험하다. 하지만 현행 최저임금제도의 문제점을 통해 '존엄한 삶에 대한 자기 안의 열망'과 '가난을 벗어내는 구조'를 바라보도록 한다면 조금은 그 염려를 덜 수 있을 것이다.

© 배경내님은 인권교육센터 '들' 상임활동가입니다.
<인권오름> 제 138 호 [기사입력] 2009년 02월 04일

[인권교육, 날다] 노조가 비틀거릴 때도 연대가 꿈틀대도록 영양 밥상 한술 들고 페달을 밟아

- 배경내 (인권교육센터 '들'의 상임활동가)

노동조합 활동은 연대에서 시작해 연대로 끝난다. 목줄을 쥐고 있는 사람에게 눈엣가시 같은 존재인 노조를 만들기로 두근두근 결심할 때도, 손에 힘 짝 주고 노조 가입원서를 쓸 때도, 노동조합이 비틀거리거나 잘못된 방향을 잡지 않도록 토닥토닥 서로를 격려할 때도, 한해 활동의 품을 어떻게 배치할지 결정할 때도, 당장 우리 사업장과는 상관없어 보이는 사안에 대해 목소리를 낼 때도, '연대'의 가치는 노조의 페달을 멈추지 않게 하는 힘이다. 그러나 연대는 그냥 주어지지도 자라지도 않는다. 메마르지 않도록 계속 물을 주고 거름도 주며 가꾸어나가야 한다. 인권교육이 작은 거름이 되려면 어떻게 하면 좋을까?

날개 달기 - 바지런한 지부장, 언덕을 오르다

올해 경희의료원 노조 지부장이 된 그녀는 바지런한 사람이다. 새해 첫 노조 대의원대회를 앞두고 대의원들과 나눌 풍성한 교육 밥상을 차리기 위해 그녀는 두 번씩이나 '들'이 있는 언덕길을 오르내렸다. 노조활동이 어쩔 수 없이 치러야 할 의무로만 받아들여지지 않고 새로운 유대와 자기 성장의 장이 되면 좋겠다는 게 그녀의 바람.



▲ 경희의료원 노조를 일구고 있는 사람들. 가운데 미소를 머금고 있는 사람이 바지런한 그녀. (출처: 전국보건의료산업노동조합 경희의료원지부)

환자를 간호하는 사람, 총무과에서 일하는 사람, 병원 식당에서 음식을 만드는 사람, 전기 만지는 사람..... 같은 병원에서 일하고 노조에 모여 있지만 나이도 성별도 맡은 일도 너무나 다양한 사람들이 교육에 참여한다. 노조가 필요하다는 건 잘 알지만 적극적으로 활동하는 건 버거워하는 사람들도 있다. 그녀와 조율하면서 대의원들의 입맛과 체질에도 맞고 부족한 영양소도 채워줄 수 있는 식단을 짜보았다. 하루 식단으로

부족한 영양분을 모두 채울 수는 없는 법. 욕심을 줄여 이번 교육에선 대의원들이 더욱 자신감을 갖고 노조 활동에 임하는 데, 그리고 연대에 관한 마음가짐을 더욱 넓히는 데 초점을 맞추기로 했다. 이렇게 경희의료원 노조 대의원들을 위한 하루 식단이 탄생했다.

더불어 날갯짓 1 - 우리 안의 차이 보듬기

먼저 자기의 소중함을 찾아보는 인권 꽃밭을 풍성하게 가꾼 다음, 관계 속에서 일어나는 차별과 억압을 들여다보는 시간을 가져보았다. 눈을 감은 채로 펜을 쥐고 옆 사람의 설명에 따라 길을 그려나가는 <길 따라 삼천리>를 하다 보니 우리가 '소통'이라고 믿고 있는 것들이 입장의 차이에 따라 얼마나 일방적으로 다가갈 수 있는가, "잘 하고 있어"라는 격려가 얼마나 큰 힘이 되는가를 알 수 있었다. 신뢰가 없다면 서로의 의지가 충돌하면서 길을 잃어버리게 된다는 것도.



▲ 소중한 나를 발견하는 꽃밭 만들기와 소통의 벽을 깨어보는 <길 따라 삼천리>. 오른쪽 사진도 경희의료원 노조에서 얻어왔다.

연대를 가로막는 소통의 장벽을 넘어선 다음에는 차별의 장벽을 넘어서는 시간. <다섯 가지 은유의 비밀>은 지체장애를 가진 사람, HIV/AIDS와 함께 살아가는 사람, 국제결혼으로 이주한 여성, 청소 일을 하는 여성 등 다양한 '소수자'들을 드러내는 은유를 찾아보는 활동이다. '용역노동자'라는 신분 때문에 조합에 가입하지 못하고 있는 병원 청소노동자들 이야기가 자연스럽게 흘러나왔다. 저임금에 마땅히 설 곳도 없는데다 병원 지하 주차장에 모여 조회를 하는 또 다른 여성노동자들. 현 조합원만을 위한 노조에 머물러서는 안 되는 이유를 만나는 순간이다. 이야기는 흐르고 흘러 "우리가 그저 '관찰자' 시선에만 머물러서는 그들의 처지에 공감하기 힘들다", "우리 안에도 소수성이 존재한다"라는 데까지 나아갔다.

더불어 날갯짓 2 - 날개를 활짝, 담장을 풀짝

이젠 상황극을 통해 노조활동을 하는 동안 구체적으로 부딪칠 수 있는 갈등상황으로 성큼 들어가 볼 차례.

본격적인 상황극 만들기에 앞서 <릴레이 몸짓 만들기>를 통해 쭈뼛쭈뼛한 몸과 마음을 말랑말랑하게 녹이는 작업부터 시작했다. 준비운동이 끝났으니 본격적인 이야기로 넘어가볼까. 상황극을 펼쳐 보니 왠지 낯설게 느껴지는 갈등상황을 재현하고 대안까지 담아낸 모듬이 있는가 하면, 대안을 미처 찾아내지 못한 모듬도 있었다.



▲ 릴레이 몸짓 만들기에 이어 본격적인 갈등상황 속으로 들어가 보았다.

“아니, 시끄럽게 이게 무슨 짓들이예요? 병원은 환자들이 쉬는 곳이잖아요. 무슨 빨갱이들도 아니고 말이야~.”

“저희는 이 병원에서 일하는 노동자들입니다. 지금 무상의료를 위한 서명을 받고 있어요. 병원비 너무 비싸다고 생각하지 않으세요?”

“물론 비싸죠. 그렇다고 지금 당장 무상의료가 되는 것도 아니고..... 환자들 안정이 우선 아니에요?”

점심시간 선전전을 하다 보면 환자나 보호자들과 실랑이를 벌이게 되는 상황이 자주 일어나게 된다. 아무래도 병원노동자들 입장에서는 환자나 보호자 앞에서 자세를 낮출 수밖에 없나 보다. 당황하는 모습이 역력하다. 이때 노련한 지부장이 환자를 설득해 서명까지 받아낸다. 암 환자 진료비 부담이나 환자 본인 부담률이 낮아진 것도 병원노동자들이 함께 노력한 결과라는 말에 환자의 분노가 어느새 쭈욱 내려간 덕분이다. 환자와 보호자를 설득하려면 구체적인 말을 준비해야 한다는 데 모두가 마음으로 끄덕이게 되는 순간이다.

“저 생리통이 너무 심해서..... 도저히 근무를 못하겠어요. 근데 수간호사님이 일손이 모자라다고 근무를 못 빼주겠대요. 언니가 노조 대의원이니까 어떻게 좀 해주면 안돼요?”

“내가 대의원인긴 하지만 모든 걸 해결해줄 수는 없어. 나도 어쩔 수 없다, 애.”

생리휴가를 내려고 해도 인력이 부족해 휴가가 받아들여지지 않는 경우가 많은가 보다. 아쉽게도 대안을 모듬 안에서 찾아내지 못했다. 대의원으로서는 ‘어쩔 수 없다’는 얘기만 해야 하더니 난감한데..... 지켜보던 이들이 하나들 해결책을 제시한다. “닥쳐서 혼자 해결하려다 보니 대책이 나오지 않는 건 아닐까요?” “대의원이 나서서 생리휴가 쓰고 싶은 날짜를 미리 알아보고 게시판에 붙여놓고 근무 조정을 요구하면 어떨까요? 당당하게 요구해요.” “다들 너무 빠세다니까. 올해 꼭 인력 충원 요구를 따내자고요. 그래야 여지가 생기지.”

“자네 이번에 승진 대상 아냐? 노조 대의원 그거 나서지 말고 적당히 하라고. 오늘 저녁 부서 회식 자리도 빠지지 말고…….”

임금 단체협상 시기를 앞두고 대의원들에게 회유가 들어오는 상황. 모듬에서는 해결책을 찾아내지 못하고 ‘노조와의 의리’를 택하는 경우와 ‘승진’을 택하는 경우, 두 가지를 모두 제시했다. 대의원 활동을 하다 보면 승진은 포기해야 한다는 생각의 바탕에는 ‘경험’이 자리 잡고 있다. 몇 해 전 파업 참여를 이유로 승진에서 밀린 대의원들이 있었나 보다.



▲ 임금 단체협상을 앞두고 회유를 목적으로 한 회식이 잡혔다. “대의원이라는 이유만으로 승진에 불이익을 준다면 노조 차원에서 대응을 해야 하고 우리 노조엔 대응할 힘도 있어요. 미리부터 쫓 필요는 없어요.” “파업 참여자들이 입은 피해가 부풀려서 전해지는 경향이 있는 것 같아요. 그게 피해의식을 키우고 있어요.” “승진 시기를 ‘4~6년’ 이런 식으로 너무 길게 잡아놓은 규정을 바꾸는 게 중요해요.”

막힌 가슴 속을 확 뚫어주는 뚜렷한 대안을 찾지는 못했더라도 문제를 바라보는 관점을 바꾸는 것만으로, 당장 할 수 있는 일과 시간이 걸리는 일을 구분해 보는 자리를 가진 것만으로도 변화의 물꼬는 터진 게 아닐까.

마음을 맞대어 - 연대를 꿈꾸는 대의원, 연대를 가꾸는 노조

노조활동을 잘 하기 위해서도, 노조 내부에 또 다른 차별과 억압이 따리를 들지 않도록 하기 위해서도, 사회로부터 지지받는 노조를 만들기 위해서도, 연대는 살아 꿈틀거리야 한다. 단 하루 교육으로 노조 대의원들의 인권감수성과 연대의식이 성큼 자라나기를 기대할 수는 없을 것이다. 노동자로서, 노조 대의원으로 견뎌내야 할 고단한 내일이 그이들 앞에 펼쳐져 있기도 하다. 그러나 연대를 당위로서만 되뇌이지 않고 대의원들의 마음을 건드리는 교육 밥상을 기꺼이 준비할 줄 아는 노조라면 다른 내일을 그려갈 수 있지 않을까?

◎ 배경내 님은 인권교육센터 '들' 활동회원입니다.
<인권요름> 제 98 호 [기사입력] 2008년 04월 09일

[인권교육, 날다] 알쏭달쏭 쑥쑥, 노동인권을 찾아서 요런 교육도 있었네~ 도전 골든벨! 지키자 노동인권!

- 윤성봉 (청소년노동인권네트워크 활동가, 민주노동당 정책연구원)

“100명을 한꺼번에 교육하라고?”

“뭐라고? 시간을 아무리 늘려도 1시간 이상은 안 된다고?”

‘노동기본권 실현을 위한 국회의원 모임’(대표 단병호)에서 우리 청소년노동인권네트워크(아래 네트워크)에 실업계고등학교로 직접 찾아가는 노동인권교육을 함께 진행해 보자고 제안해 왔을 때만 해도 꽤 괜찮은 기회다 싶었다. 하지만 막상 닥치고 보니 70명 내지 100명에 달하는 고3 실업계 학생들을 한곳에 모아놓고 1시간 안에 교육을 해야 하는 조건이었다. 우리 네트워크가 노동인권교육 프로그램을 개발한 이래, 이곳저곳에서 교육을 진행해 보았지만 이런 악조건은 처음이었다. 소규모의 참여자들이, 아무리 많아도 한 학급을 넘지 않는 숫자의 참여자들이 하나의 교육활동에만 1-2시간씩 할애하면서 노동인권에 서서히 다가도록 해야 하는 게 우리의 원칙이었는데, 참으로 난감했다.

날개 달기 : 끼워 맞추기

실업계 고등학교를 직접 찾아가 민주노동당 국회의원과 함께 진행하는 노동인권교육 프로젝트는 지난 12일과 14일 이틀간 서울, 인천, 충청 등 5개 학교에서 진행됐다. 처음부터 노동인권교육에 대한 학교와의 관점 차이로 프로그램을 정하는 것부터가 쉽지 않았다.

아이들을 대규모로 동원해 놓고 높은 사람(?)으로부터 훈시를 들려주고 밖에다가는 국회의원을 모셨네 하고 자랑을 하고 싶어 하는 일부 교사들과 자칫하면 노동인권교육이 이렇게 재미없고 나오는 상관없는 것이구나 하는 편견을 가질까봐 걱정하는 우리 네트워크 사이에는 엄청난 간극이 존재했다. 단순히 노동법 관련 지식을 일방적으로 전달하는 데 그쳐서는 안 된다, 노동과 노동자에 대한 편견을 깨고 노동인권을 자기 삶과 연관시켜 풍부하게 인식하고 체험하는 계기가 되어야 한다는 우리의 원칙은 현실의 벽에 부딪혔다. 미래 노동자로서의 정체성, 현실에서 꿈틀대고 있는 노동자들에 대한 연대감, 노동인권을 옹호하고 적극적으로 맞서 싸울 수 있는 힘을 기르는 것. 이 세 가지가 노동인권교육의 핵심일 텐데, 100명의 아이들과 단 1~2시간 만에 함께 부대끼며 잠자고 있는 힘을 깨우는 것은 거의 불가능에 가까워 보였다.

결국 현실의 조건을 받아들이기로 하고, 고민 끝에 생각해 낸 것이 “도전 골든벨! 지키자 노동인권!” 프로그램이었다. 내가 찾아가는 곳은 인천정보산업고등학교. 우선 책상과 의자를 모두 치워버린 넓은 강당에 5명씩

한 모둠을 구성하고 편하게 앉도록 했다. 그 다음엔 약간의 쇼맨십도 필요한 순간이다. TV 오락프로그램 진행자처럼 재미있는 멘트로 꿈틀이들의 시선을 끈 다음, 드디어 골든벨이 시작됐다.

더불어 날갯짓 1 : 답보다 중요한 것

“얼마 전 국내 유명 패스트푸드점들이 청소년 알바생들에게 쥐야 할 수당을 떼어먹고 허가를 받지 않은 채 야간노동을 시켜 온 사실이 노동부에 적발된 적이 있습니다. 다음 중 노동부에 적발된 업체가 아닌 곳은 어디일까요? ① 롯데리아 ② 맥도날드 ③ KFC ④ 파파이스 ⑤ 인천 전자 피자”



▲ 근로기준법이라는 말조차 들어본 적 없는 학생들이 학교에는 많다.
 <왼쪽 사진 출처: 매일노동뉴스, 오른쪽 사진 출처: 현애자 의원실>

문제를 읽기 시작하자, 순식간에 꿈틀이들이 귀를 쫑긋 세우기 시작한다. 문제가 끝나기 무섭게 여기저기서 웅성웅성 재잘재잘 즉석 토론이 벌어진다. “내가 거기서 일 해봤는데 거기 진짜 구려~.” 멀리 한 모둠에서 튀어나온 이야기. 쓱쓱쓱 나눠준 스케치북에 답을 적기 시작한다. “자, 그럼 모둠별로 의논이 끝났으면 하나, 둘, 셋에 맞춰 정답을 들어 주세요.” 모두가 정답을 들어올렸다. 골든벨은 하나의 계기이지 그 자체가 목적이 아니다. 문제를 내고 정답을 맞히는 것으로만 끝난다면 그다지 의미가 없다. 문제를 계기로 꿈틀이들의 경험을 교육 속으로 끌어들이는 것이 중요하다. “여러분 중에서 아르바이트를 해 본 경험이 있는 분 있나요?” 여기저기서 손을 번쩍 번쩍 든다. “혹시 일 하면서 부당하다고 생각한 적 없었나요?” “돈을 조금만 줬어요~!”

“첫 문제는 너무 쉬웠나요? 그럼 다음 문제. 노동자들의 인권을 보호하기 위해 만든 법들을 묶어 노동법이라고 부릅니다. 다음 중 이 노동법의 보호를 받는 노동자가 아닌 사람은 누구일까요? ① <전원일기>의 원조일짱 응삼이 아저씨 ② <어느 멋진 날>의 성유리 ③ <연애의 목적>의 박해일 ④ MBC 김주하 아나운서”

역시 문제가 끝나기 무섭게 시작되는 웅성웅성거림. 사실 이 웅성거림이야말로 골든벨, 노동인권교육의 핵심이다. 이번에는 모둠별로 꽤나 다른 답이 나온다. ①번, ③번이 대다수였다. 꿈틀이들 사이에 리포터 역할을 담당할 한 명의 돈을 두고, 마이크를 들고 모둠을 돌아다니게 했다.

“왜 ③번이라고 생각하세요?”

“박해일은 선생님이지 노동자가 아니기 때문입니다.”

“왜 선생님은 노동자가 아닌가요? 노동자가 뭐라고 생각하세요?”

“노동자는 육체노동을 하는 사람입니다.”

이번에는 ①번을 적은 모둠에게 찾아가 본다.

“왜 응삼이 아저씨는 노동자가 아니라고 생각하세요?”

“농민이랑 노동자랑 다르잖아요.”

“농민도 땀 흘려 일하고, 노동자도 땀 흘려 일하는데 뭐가 다른가요?”

비록 짧은 시간이지만 이런 식의 대화를 통해서 평소 꿈틀이들이 노동자들을 어떻게 생각하고 있었는지를 그대로 드러내고, 다시 한 번 노동자가 무엇인지 생각해 보는 계기를 만들 수 있었다. 노동자에 대한 느낌과 생각을 더 풍부하게 드러내면 좋으려만, 시간에 쫓겨 노동자 개념을 간단하게 정리해 준 뒤, 다음 문제로 넘어간다. 노동을 시작할 때 꼭 써야 할 근로계약서, 노동자들이 일터에서 보장받아야 할 최소한의 권리를 보장해 놓은 근로기준법, 실수로 다쳐도 일하다가 다치면 보상받을 수 있는 산업재해 등등. 기본적으로 알아야 할 정보와 대응방법을 문제풀이를 통해 함께 찾아나갔다.

“다음 중 임금을 못 받았을 때 할 수 있는 방법 중 바람직하지 않는 것은? 정답을 있는 대로 모두 적어 주세요. ①사장에게 임금을 달라고 계속 요구한다. ②관련 상담소나 주변의 어른들에게 찾아가 도움을 청한다. ③노동부에 신고한다. ④억울하여 회사 기물을 파손한 뒤 못 받은 만큼 훔쳐간다. ⑤적당한 썸치고 내가 참는다. ⑥임금을 못 받았다는 것을 증명할 수 있는 자료를 모아둔다.”

역시 대부분 비슷한 답을 적었는데 한 모둠에서 조금 생뚱맞게 ①번을 적었다.

“제가 아르바이트를 해 봤는데요. 사장에게 임금을 달라고 요구해도 어차피 주지 않기 때문에 바람직한 방법이 아닌 거 같아요.”

순간 한 대 얻어맞은 느낌이다. 도대체 무슨 이야기를 해야 할까?

“다른 분들의 생각은 어떠세요?”

웅성웅성, 가우똥 가우똥. 정말 요구해도 안 되는 건 아닐까 생각하는 꿈틀이들이 꽤 있는 듯 했다. 어디선가 “그래도 달라고 해야 해요.”라는 말이 튀어나온다.

“예. 실제로 많은 사장들은 임금 달라고 요구해도 배 째는 경우가 많습니다. 그런데 @@@의 경우에 여러 사람이 힘을 합쳐서 요구하니까 돈을 주더라구요.”

더불어 날갯짓 2 : 골든벨 속 상황극 - 권리를 되찾자!!

시간이 제법 흐르자, 단순한 문제풀이 방식을 넘어 꿈틀이들이 직접 상황극을 통해 권리를 찾아가는 과정

을 체험해보기로 했다. 준비한 보너스 문제가 나가는 시간~.

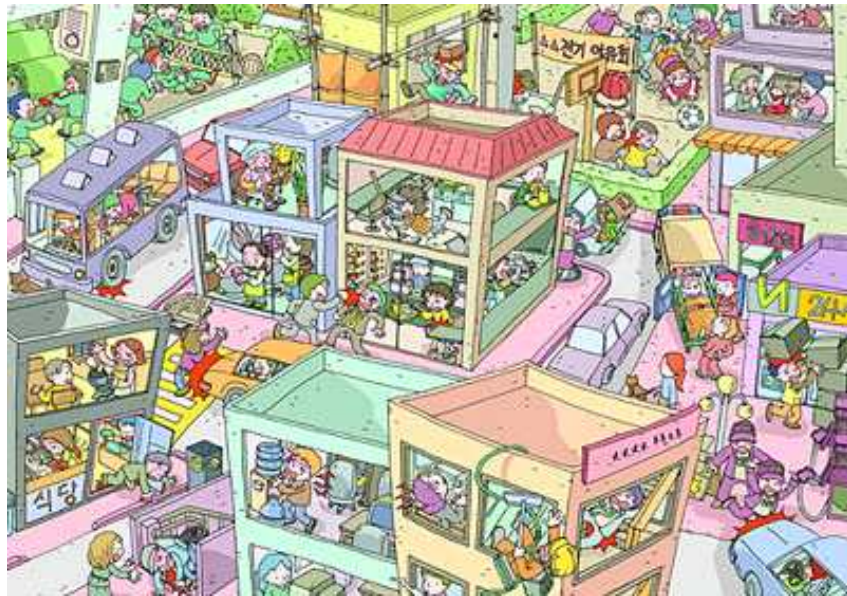
“다음은 보너스 문제입니다. 이번 문제를 맞히는 경우 즉석 과제를 주겠습니다. 이 과제를 해결하면 보너스 점수를 주겠습니다.” 보너스 점수라는 말에 아이들의 눈빛이 한결 초롱초롱해진다.

“최저임금은 매년 한 번씩 새로 정해집니다. 2005년 9월 1일부터 올해 말까지 적용되는 최저임금은 과연 얼마일까요?” 문제가 나가자 웅성거림이 더욱 커진다. 답도 다양각색이었다. 2480원, 2500원, 3000원, 3100원. 올해 말까지는 3100원이라고 정답을 말해주자 웅성거림이 더욱 커진다.

“아! 난 2500원밖에 못 받았어요. 억울해요.”

“우와. 최저임금이 그렇게 많은 줄 몰랐어요.”

간단히 최저임금이 어떤 의미를 갖는지 얘기해주고, 매년 최저임금을 올리기 위해 싸우고 있는 청소용역 노동자들 이야기를 들려준다. “그분들이 그렇게 힘들게 싸우기 때문에 그나마 3100원이라도 되는 거예요.” 꿈틀이의 표정이 사뭇 진지해진다.



▲ <똑똑, 노동인권교육 하실래요?>에 삽입된 산업재해 숨은그림찾기 활동.

노동인권교육은 일방적인 지식 전달이 아니라, 참여자들이 인권을 찾아나가는 과정이어야 한다.

문제를 맞힌 모둠에게는 각각 다른 상황을 하나씩 제시해준 뒤, 모둠별로 어떻게 극복할지 고민하고 실제로 해결하는 과정을 상황극으로 보여주게끔 했다. <임금을 주지 않아요>, <일하다가 손가락을 다쳤는데 사장이 나 몰라라 해요>, <친구랑 여행 계획을 세웠는데 휴가를 주지 않아요>, <생리통으로 배가 너무 아픈데 생리휴가를 주지 않아요>, <하루 종일 일해서 너무 피곤한데 쉬는 시간을 주지 않아요> 등등 일터에서 자주 겪을 수 있는 상황을 간략히 제시해 줬다.

모듬별로 웅성웅성 이야기가 오가더니 드디어 상황극이 펼쳐진다.

노동자 1: “아, 배 아파 죽겠다”

노동자 2: “왜 그래? 많이 아파?”

노동자 1: “어. 오늘이 그 날이야.”

노동자 2: “어떡해? 사장님한테 부탁하고 집에 가서 좀 쉬면 안 될까?”

노동자 1: “허락해줄까?”

노동자 2: “우리 사장... 쉽지는 않겠지만 그래도 이야기 해보자. 내가 같이 가줄게.”

노동자 1: “그래, 그러자.”

똑똑!

사장: “누구세요? 들어와요.”

노동자 1: “사장님, 저 너무 배가 아파서요. 생리통 때문에 그런데 오늘 좀 쉬면 안될까요?”

사장: “그거 누구나 다 하는 건데 그것 가지고 그러면 쓰나.. 잠시 쉬었다가 일해.”

노동자 1: “아니, 사장님. 너무 배가 아파서 도저히 일을 못 하겠어요.”

사장: “그거 가지고 일 못하면 어떻게 사회생활을 하겠나! 우리 어릴 때는 말이야... 애를 낳고도 바로 다음 날부터 일했어.”

사장이 한층 언성을 높이고 오히려 더욱 꾸지람을 주며 몰아친다. 처음에는 공손하게 부탁을 하던 노동자는 사장의 태도에 분노를 느끼고 갑자기 당당하게 이야기를 하기 시작한다.

노동자 1: “아니, 사장님! 생리휴가는 노동자들의 권리에요. 왜 그걸 안 된다고 하세요?”

사장: “그런 권리 다 찾아가면서 어떻게 일을 하고 돈을 벌어?”

노동자 1: “아니, 사람이 건강하게 일을 해야지, 기본적인 권리도 보장하지 않고 어떻게 일을 시킵니까?”

순간 분위기는 숙연해지고, 실제 상황인 듯 착각할 만큼 전체가 상황에 몰입한다. 몇 차례 더 고성어 오고 가고, 점차 우리의 꿈틀이는 더욱 또박또박 당당하게 권리를 주장한다. 결국 사장의 입에서 “요새 애들은 이래서 문제야. 알았어. 그럼 들어가서 쉬어”라는 말이 떨어진다. 말이 나오기 무섭게 꿈틀이들이 환호성을 지르고 박수소리는 떠나갈 듯하다.

노동자 1: “사장님 저 휴가 보내주세요. 애인이랑 휴가 계획 다 세워뒀어요.”

사장: “아니, 지금 일이 이렇게 밀렸는데 자네 재미만 찾으면 회사가 돌아가겠나? 자네, 애인은 어디 있나?”

다른 모듬의 꿈틀이들이 짓궂게 큰 소리로 외친다. “애인은 생리휴가 갔어요~~.” 터져 나오는 웃음소리. 앵? 알고 보니 앞서 열연을 했던 친구가 바로 애인이었다. 바로 이런 게 상황극의 묘미가 아닌가 싶다. 잠시 웃음소리로 맥이 끊긴 상황극이 진지하게 이어진다. 꿈틀이들의 진지하고도 당찬 항의가 꼬리에 꼬리를 문다. 직접 인권침해 상황에 뛰어들어 권리를 되찾는, 숨죽여 있던 내면의 힘에 생명을 불어넣는 펄프질이 이어진 셈이다. 하나의 상황이 끝날 때마다 노동인권을 지키기 위한 간단한 정보를 알려주니 더 귀에 쑥쑥 박히는 것 같았다.

상황극이 끝나고, 1시간 20분간의 골든벨도 끝났다. 예정 시간을 훌쩍 넘기고서. 아무래도 1시간은 너무 무리였던 게 틀림없다. 골든벨이 끝난 후에는 함께 간 단병호 의원이 자신이 살아온 삶에 대해 이야기했다. “저도 상고 출신입니다.” 이렇게 시작된 단 의원의 이야기는 실업계 고등학교를 중퇴한 이야기, 역시 실업계 고등학교를 졸업한 아들 이야기, 수배와 징역을 살았던 이야기 등등을 돌아돌아 이어졌다. 이야기의 중심은 노동자로서의 긍지와 자랑스러움이었고, 미래 노동자들에 대한 존중과 기대였다.

마음을 맞대어 : 한계를 딛고 꿈틀대기!

총 2시간. 어떻게 보면 처음부터 한계가 노정된 프로그램이었지만 난생 처음 접하는 노동인권교육이 꿈틀이들에게 지루하지 않게 다가가고, 필요한 기본 정보를 알차게 전달할 수 있었던 것으로 만족해야 했다. 하지만, 노동인권교육은 꿈틀이들에게 노동인권에 대한 정보를 제공하는 것뿐만 아니라, 스스로 노동인권을 옹호할 수 있는 힘을 기르는 계기가 되어야 할 것이다. 그래서 노동인권교육은 삶을 바꾸는 계기이자 정체성과 연대성을 통해서 스스로 세상의 중심에 서는 과정이 되어야 한다. 아쉽게도 2시간도 채 되지 않은 시간 동안 진행된 일회성 골든벨은 제대로 된 노동인권교육이 되기에는 너무 큰 한계가 있었다. 최근 많은 경우 노동인권교육이 따분한 일회성의 노동법 지식 전달에 그치면서 ‘2시간의 한계’가 ‘2시간의 면피’로 탈바꿈되고 있다. ‘2시간의 한계’가 깨어지기 위해서 지속적으로 사방팔방에서 꿈틀될 필요가 있다. ‘노동인권교육이 진정 재미 있고 꿈틀이들의 변화와 함께 호흡하는 의미있는 과정이 되기 위해서는 지속적이고 체계적으로 이루어져야 한다’는 사실! 이번 골든벨을 통해서 가장 뼈저리게 느낀 점이다.

그렇지만 그 많은 한계에도 불구하고 이번 교육이 자그마한 결실을 얻을 수 있었던 건 자유롭게 의사를 표현하고 적극적으로 권리를 찾아나가는 과정을 일깨워준 꿈틀이들 덕분이다. 이렇게 서로에게 배움을 얻는 과정이 인권교육의 참맛 아닌가. 제발, 이 2시간의 인연이 계기가 되어 많은 학교에서 지속적이고 의미 있고 재미있는 노동인권교육이 시작될 수 있기를 간절히 바래본다.

◎ 윤성봉 님은 청소년노동인권네트워크 활동가, 민주노동당 정책연구원입니다.

<인권오름> 제 14 호 [기사입력] 2006년 07월 26일

【읽을 거리 6】

기획에서 놓치지 말아야 할 것들

에베레스트 산을 갔다 온 사람이라면 또다시 산행을 계획하면서 아무런 준비를 하지 않아도 될까? 대답은 당연히 NO! 오르는 산이 다르거나 똑같은 산을 또 오른다고 하더라도 매번 챙겨야 할 것들은 있게 마련이다. 인권교육도 마찬가지. 인권교육을 처음 하는 사람도, 경험이 많은 사람도 인권교육을 기획하면서 미리 꼭 점검하고, 챙겨야 할 것들이 많다. 인권교육 고개를 넘기 위해 미리 챙겨놓은 가방 속에는 무엇이 담겨 있을까? 가방을 한 번 들여다보자.

이야기 풀기~~

인권교육을 진행했던 경험을 떠올리며, 단계마다 기억해두어야 할 것들이 무엇이었는지 생각해보자. 그리고 각 단계에서 만나는 어려움 중 기획 때 미리 준비하지 못해 교육이 삐걱땀던 순간을 떠올려 보자.

1단계 : 준비	2단계 : 실행				3단계 : 교육 후
자체·외부 요청에 따른 교육 기획	프로그램 도입	본 프로그램 진행	마무리와 정리	평가	후속활동

준비부터 실행, 교육 후까지 인권교육 전체 과정을 한 눈에 볼 수 있도록 주~욱 적어보니, 기획에서 꼼꼼히 챙겨야 할 것들의 목록이 보인다. 인권교육 여부를 결정하기 위해, 프로그램을 짜기 위해, 참여자들의 이해를 돕기 위해, 다음 교육을 준비하기 위해 미리 준비해야 할 것들이 한 꾸러미다.



해야 하나? 할 수 있나?

인권교육을 ‘해야 한다’와 ‘할 수 있나’ 사이에서 고민이 될 때 가장 먼저 고려해야 할 것은 어찌 보면 인권교육을 기획하고 진행하는 인권교육가 자신일 것이다. ‘해야 한다’는 당위감에 밀려 인권교육가가 자신의 역량이나 심신상태, 그리고 교육을 준비할 수 있는 시간이나 여건 등을 무시해서는 안 된다는 것!

여느 교육과 마찬가지로 인권교육도 교육하는 사람의 상태와 감정이 교육 전반에 영향을 미친다. 특히 참여자의 감정을 읽고 공감하며, 교감하기 위해 인권교육가는 매 순간 적극적인 태도를 유지할 필요가 있다. 따라서 인권교육가 스스로 감당하기 어려운 대상이나 교육 주제는 아닌지, 교육을 진행하는 동안 자신의 심신을 잘 조절할 수 있는 상태인지 등을 파악하는 것도 중요하다.

더불어 교육 준비를 위한 시간과 여건이 확보되어 있는지도 인권교육을 결정하기 전에 고려해야 할 요소이다. 인권교육은 누군가 원할 때 바로바로 뽑아 먹거나 사용할 수 있는 자판기가 아니다. 똑같은 주제라고 하더라도 각 대상이나 인원, 장소 등에 따라 다르게 바꾸어야 할 것들이 생기기 마련이다. 아무리 생각해도 시간이나 여건이 충분하지 않을 때에는 인권교육가가 가능한 날을 역으로 제안 해보는 것도 방법일 수 있다.

돌다리도 두드리는 꼼꼼한 체크! 체크~

참여자들의 요구와 맞닿은 인권교육, 참여자들 삶의 경험을 담은 프로그램으로 실천의지를 띄우고 변화의 희망으로 이어질 수 있는 인권교육이 되기 위해서는 염두에 두어야 할 것이 한둘이 아니다. 인권교육 여부를 결정하거나 기획하기 전에 미리 알아두어야 할 정보는 무엇일까? 매 교육 마다 꼭 챙겨야 할 것들을 점검표로 만들어보자.

• 열매(목표) 정하기

기획에서 마지막 평가까지 재차 확인할 것은 목표이다. 무엇을 지향하는지에 따라 교육 내용이나 방법을 결정할 수 있으며, 전체적인 구성 또한 달라질 수 있기 때문이다. 특히 외부 요청에 의한 교육일 경우 요청자가 원하는 목표가 무엇인지 확인하고 그것이 인권교육이 추구하는 가치에 적절한지 판단해야 한다. 소녀/년원에서 생활하는 청소년/년들을 대상으로 인권교육을 해 달라는 요청이 들어왔는데, 교육 목표가 이들이 사회에 나가서 잘 ‘적응’할 수 있도록 하는 것이라면? 이런 목표는 소녀/년원에 있는 청소년/년들은 사회부적응자로 보는 데서 기인한다. 이때 인권교육가는 요청자가 원하는 목표를 그대로 수용하는 것이 아니라 오히려 인권교육이 추구하는 가치에 맞도록 교육의 목표를 수정할 것을 요구해야 한다. 실제 소녀/년원에 있는 청소년/년의 경우 권리의 주체로 인정받지 못한 채 가해자로서의 정체성만을 가지고 생활하게 되는 경우가 많다. 인

권교육은 사회가 원하는 기준에 따라 적응하며 살아야 한다고 얘기하는 것이 아니라 오히려 존중받고, 존중하기 위해 자존감을 먼저 회복하도록 해야 한다. 누구나 권리의 주체로서 존중받고, 존중해 준다는 것이 무엇인지 알 수 있도록 해주어야 한다.

- **참여자에 대한 이해**

참여자들을 교육의 주인공으로 초대하기 위해서는 이들의 경험과 상황에 대해 인권교육가가 충분히 알고 있어야 한다. 대상을 고려하지 못한 인권교육의 경우 참여자를 가해자로 낙인찍는 과정이 돼 이들이 마음의 빗장을 걸게 만들 수도 있다. 예를 들어 사회복지시설의 직원들을 대상으로 인권교육을 할 때 그들은 시설생활인들과의 관계에서 인권침해를 할 우려가 높은 위치에 있는 사람들이지만, 시설장이나 정부와의 관계에서는 노동자로서 약자의 입장에 놓인다는 것을 이해하고 프로그램을 기획해야 한다. 더욱이 사회적 약자들이 겪었을 상처와 아픔 등을 고려하지 못할 경우 자칫 인권교육 과정이 이들에게 더 큰 상처를 줄 수도 있다. 정신장애인의 경우 정신병원 등에 입원하거나 생활하면서 결박당한 경험이 있을 수도 있다. 이들 상황에 대해 고려하지 않고 교육을 기획하면, 인권침해 상황을 간접적으로 체험해보는 프로그램 속에 끈으로 몸을 감는 방법을 선택할 수도 있는 것이다.

- **참여자의 교육 경험과 참여 동기**

참여자의 인권교육 경험여부에 따라 교육의 내용과 주제의 수위를 결정할 수 있다. 물론 참여자들의 교육 경험이 일률적이지 않을 때도 있다. 이때에는 누구에게 초점을 맞추는 것이 좋을지 요청자와 함께 상의해서 결정하는 게 필요하다. 또한 참여 동기를 확인하는 것도 중요하다. 억지로 참여해야 하는 경우 교육에 대한 반감이 클 수밖에 없다. 이런 경우 참여자들의 교육에 대한 반감을 줄이고, 동기를 불러일으킬 수 있는 방법을 미리 고민해 프로그램에 반영해야 한다.

- **참여인원**

교육 방법, 모둠 수, 준비물의 수량 등을 정하려면 참여인원이 몇 명인지 아는 것은 기본!

- **성별, 나이 파악**

참여자의 성별이나 나이 또한 인권교육 기획에서 미리 파악해야 할 중요한 요소이다. 인권교육에 활용되는 사례나 자료를 뽑는데 있어 필요수적이다. 인권교육가에게 익숙한 것이 아니라 참여자의 성별이나 나이를 고려해 그들에게 익숙한 자료, 방법 등을 선택해야 한다.

- **참여자의 장애 유무와 정도 확인**

참여자 중에 장애인이 있는지, 있다면 인원과 장애유형을 파악하고 필요한 지원이 무엇인지 알아보고, 준비해야 한다. 또한 인권교육 중에 장애를 가진 참여자를 소외시키는 건 아닌지 따져가며 프로그램을 기획해야 한다. 예를 들어 몸풀기 맘열기에 휠체어를 이용하는 참여자가 다른 참여자들과 함께 할 수 있는 놀이는 무엇인지, 토론을 할 때 청각장애인이 적극적으로 참여하기 위한 방법은 무엇인지 등에 대한 고민이 반드시 선행되어야 하는 것이다.

- **문자해독 여부**

이주민이나 지역주민 등을 대상으로 인권교육을 할 경우 문자를 해독할 수 있는지도 알아봐야 한다. 문자

를 읽는데 어려움이 있다면 그림이나 영상처럼 글이 아닌 다른 방법을 선택하는 게 좋다.

● 교육장소와 그 외 시설

교육 공간 또한 참여자들의 참여 정도가 좌우될 정도로 중요한 요소이다. 인원수에 비해 너무 넓은 공간도 주의를 산만하게 하지만 비좁은 공간은 교육 방법을 선택할 때에도 제약을 주고, 때로는 참여를 방해하는 결정적인 요인이 된다. 전체 인원이 교육 활동을 할 수 있을 정도로 넉넉한 공간 확보는 필수! 또한 모둠을 구성할 수 있도록 책상과 의자를 옮기는 게 용이한 지, 혹시 계단식 강의실처럼 일방적으로 주고받는 느낌을 주는 공간은 아닌지, 장애인의 접근권이 확보된 곳인지 등을 교육여부 결정전에 살펴보아야 한다.

● 교육시간

인원과 주제, 방식에 따라 필요한 교육 시간은 달라진다. 또 참가자들의 장애 유무나 정도에 따라서도 교육 시간이 다르기 때문에 이 모든 것을 고려해 교육 시간을 따져야 한다. 특히 강의가 아닌 다른 방식으로 교육을 진행할 때에는 참여자들이 인권교육 안에서 꿈틀꿈틀 서로의 고민을 나누고, 느끼고, 생각해볼 수 있는 시간을 충분히 가질 수 있도록 해야 한다. 교육 전체 시간 뿐 아니라 각 단계별(몸풀기 맘열기/ 참여자들이 함께 논의하기/ 그림이나 역할극 등 결과물로 완성하기/ 발표 등 전체 공유/ 마무리와 평가 등)로 시간 안배를 해 놓는 것도 필요하다.

● 교육 전체 흐름에 대한 파악

자칫 인권교육가가 전체 교육에 대한 이해 없이 교육을 준비해갈 경우 예상치 못한 난관에 부딪히게 된다. 인권교육을 저녁 시간에 해 달라는 요청이었는데, 가서 보니 이미 종일 교육을 받아 참여자들의 피로 정도가 심각한 상태라면? 혹은 앞서 진행됐던 다른 교육과 내용이 겹친다면, 또 전체 교육 과정을 보니 인권과는 전혀 거리가 먼 교육 내용이었다면? 등등. 따라서 외부요청에 의한 것이든, 자체적으로 기획한 교육이든 해당 교육에 대한 전체적인 흐름을 파악해 인권교육의 주제나 방법 등을 정하는 것이 필요하다.

기획부터 함께

무엇보다 바람직한 기획은 교육 요청자나 참여자와 함께 교육을 기획하는 것이다. 물론 이때 요청자나 참여자가 막연하게 교육에 대한 상을 잡고 있을 수도 있다. 이때 인권교육가가 이렇게 했으면 좋겠다고 제안하기 전에 우선 이들이 자신들이 가지고 있는 욕구에 접근할 수 있도록 안내해야 한다. 인권교육이 필요하다고 느꼈을 때가 언제였는지, 인권교육을 통해서 참여자들이나 공동체가 어떻게 변화되기를 원하는지, 인권이 침해된다고 느꼈을 때가 언제였는지 등 교육 목표나 주제를 정하기 위해 요청자와 참여자가 자신의 삶을 다시금 들여다 볼 수 있도록 여러 가지 질문을 하는 것도 좋다.

특히 요청자가 자칫 인권의 가치와 맞지 않는 교육 목표를 가지고 있을 때에도 이런 과정을 통해 설득하고 조율하는 것이 중요하다. 이런 조율 과정이 없을 경우에는 교육이 끝나고 나서 목표가 일치하지 않아 요청자

가 불만족스러울 수도 있고, 인권교육에 대한 오해를 가지게 될 수도 있기 때문이다. 기획부터 함께 교육을 준비할 때 요청자나 참여자는 인권이나 인권교육에 대해 다시 생각해 볼 수 있는 기회를 갖게 되고, 인권교육가도 참여자에 대한 이해를 높일 수 있게 된다.

보다 세심하게~ 활동 자료 꾸러미

인권교육은 대체로 많은 활동 자료를 유연하게 활용한다. 세심하게 챙긴 활동 자료들은 참여자들의 고민을 좀 더 풍성하게 만들어준다. 소위 '정상'가족에 대한 편견을 깨기 위해 다양한 가족을 구성해 보는 프로그램을 하면서 다양한 인물이 담긴 그림이나 사진을 준비할 때에도 유명한 연예인이나 캐릭터보다는 우리의 일상에서 볼 수 있는 사람들의 모습을 찾아 자료를 준비한다면 참여자는 보다 진지하게 활동에 임할 수 있다.

인권교육에 쓰이는 활동 자료도 다양하게 준비하는 게 좋다. 글도 사례를 담은 상황지에서부터 시나 기사, 그림도 한 컷의 사진뿐 아니라 이야기가 있는 여러 컷의 그림까지 다양하게 사용할 수 있다. 그런데 정작 이런 자료를 쓰려고 하면 찾기가 어렵고, 그렇다고 그때마다 인권교육가가 준비하는 것도 쉬운 일이 아니다. 인권교육가가 새로 만들어야 하는 자료가 아니라면 기존의 것들을 가공해서 사용하는 것도 좋은 방법이다. 그러려면 인권교육가가 좀 더 섬세한 눈을 가지고 교육 자료로 사용할 수 있는 것들을 수집해 놓는 것도 한 가지 대안일 수 있다. 예를 들어 출퇴근길 지하철에서 봤던 공익광고에서, 아침에 봤던 신문에서, 동화책에서 등등. 인권교육가가 접하면서 살아가는 일상이 약간의 가공을 통해 훌륭한 활동 자료로 다시 태어날 수 있다.

기존의 활동 자료를 활용할 때에도 그대로 사용하는 게 아니라 참여자들에 맞게 인권교육가가 보완해서 사용하면 보다 솔직하고 진지하게 참여자들의 이야기를 이끌어 낼 수 있다. 참여자에게 건네는 읽을거리도 인권교육가의 입맛에만 맞추는 게 아니라 이들이 편하게 볼 수 있는 자료나 흥미를 가질 수 있는 주제들을 선택하는 것이 효과적이다. 교육활동 전반에 활용되는 다양한 자료들은 교육을 위한 단순한 보조물이 아니라, 그 자체로 참여자가 가지고 있는 편견이나 선입견, 불편함을 들여다볼 수 있게 하는 훌륭한 장치이다.

출발선에 서서 마지막 챙길 것들

인권교육을 위한 프로그램과 자료 외에도 교육을 시작하기 바로 직전에 확인해야 할 것들이 있다.

- 사진이나 동영상에 기록을 남길 경우에는 용도와 보관 방법 등을 참여자에게 동의 여부를 확인해야 한다. 거부 의사를 밝힌 경우 참여자의 얼굴이 드러나게 가까이 찍지 않을 것을, 그리고 만약 사진이나 동영상에

담겼을 경우에는 얼굴이 드러나지 않도록 처리를 해서 사용할 것을 약속해야 한다.

- 교육과정을 기록으로 남기려고 할 때에는 기록 담당자를 미리 정하고, 활동을 통해 나온 결과물들을 꼼꼼하게 챙기는 것도 필요하다.
- 요청자가 누구냐에 따라 역할을 다양하게 둘 수 있다. 요청자가 교육에 참여하는 것을 참여자들이 불편해하는 경우라면, 요청자가 교육에 직접 참여하거나 참관하는 것을 피한다. 그렇지 않을 경우에는 요청자도 교육에 함께 참여하거나 인권교육가가 교육을 진행할 때 보조진행을 맡아줄 것을 제안할 수도 있다.
- 교육 전에 참여자간에 함께 지켜야 할 약속들을 정하는 것도 좋다. 예를 들어 모둠 활동 이후에 나온 결과물에 대해 다른 모둠이 의견을 보태거나 다른 의견을 얘기할 수는 있지만 평가하거나 비난하지 않기, 교육 시간에 오간 개인적인 이야기에 대해서 필요하다면 함께 비밀을 지켜주기 등을 정해서 인권교육 중에 튀어나올지도 모를 방해물들을 사전에 제거한다.
- 교육 장소에 CCTV가 설치되어 있을 경우에는 무슨 용도로 사용되는 것이며 교육 동안 촬영이나 녹화가 되는지 등을 파악해 참여자들의 의사를 확인하는 것도 필요하다.

산을 오르기 전에 마지막으로 등산화 끈을 잘 살피고, 볼 일도 보며 본격적으로 산에 오를 준비를 하듯이, 인권교육가도 보다 매끄러운 진행을 위해 출발선에서 최종 점검들을 해보는 것이 좋다. 이런 과정 자체가 일면 참여자들에게 인권의 요소를 하나둘 돌아보게 하는 일석이조의 효과를 낳기도 한다.

평가와 정리를 위한 준비

인권교육가는 준비하는 데 들인 시간과 노력에 비해 평가를 소홀히 하지 않기 위해 교육 요청자와 교육 기획을 할 때부터 평가의 중요성을 공유하고 교육 이후 이를 위한 별도의 시간을 마련해야 한다. 평가방식에 대해 여전히 고민이 부족하기는 하지만 참여자들이 교육에 참여하면서 들었던 생각이나 느낌을 간단하게라도 정리할 수 있는 평가시간까지 고려해 교육 시간을 짜야 한다. 평가의 내용 또한 기존의 틀에 갇히지 않도록 해야 한다. 따라서 교육 내용이나 방식, 인권교육가에 대해서 뿐 아니라 참여자 간에 그리고 교육을 요청한 기관이나 단체에 대해서도 의견을 나눌 수 있음을 미리 알려주는 것이 좋다.

[인권교육, 날다] 직접 해보니 ‘백문이 불여일견’ 인권교육 시연이 즐거운 이유

- 영원 (인권교육센터 ‘들’ 활동회원)

인권교육에는 관심이 있지만 선뜻 인권교육을 하기에 자신이 없는 사람들에게 ‘인권교육가 양성과정’은 반가운 소식이 아닐 수 없다. 더욱이 이런 교육과정이 마련되는 자리가 많지 않을뿐더러 비정기적으로 열리기 때문에 눈이 빠져라 워크숍을 기다렸던 이들은 많은 기대를 가지고 교육에 참여하게 된다. 그런데 이마저도 교육 시간이 짧아 인권교육가로서 필요한 자질을 갖추기에 충분한 교육이 진행되지 못하는 경우가 많다.

그렇다고 인권교육가가 되기 위해 최소한 이수해야하는 교육내용은 무엇이며, 교육시간은 어느 정도여야 하는지, 교육기관은 어떠한지 등에 대한 논의가 충분히 이루어질 때를 기다렸다 워크숍을 개최할 수는 없는 노릇. 한편으로 이런 고민을 계속 진행시키면서, 또 다른 한편으로는 이런 어려움에도 불구하고 인권교육가 양성을 위한 효과적인 교육이 무엇인지 궁리하던 중에 만나게 된 것이 바로 참여자들이 워크숍에서 직접 인권교육을 진행해 보는 것이었다.

날개달기 - 인권교육가의 탄생

지난해부터 함께 인권에 대한 고민을 나누면서 인권교육가로서의 꿈을 키워 온 지역아동센터 교사들이 지난 9월 한 자리에 모였다. 앞서 7월에도 한 차례 인권 감수성을 키우기 위해 워크숍을 진행했었다. 두 번째로 마련한 이번 워크숍에서 참여자들은 우선 다양한 기법을 통해 인권교육을 체험하고, 인권교육의 원칙 등을 살펴봤다.

그리고 드디어 참여자들이 인권교육을 직접 시연해 보는 시간. 미리 인권교육 프로그램 안을 참여자들에게 나눠주고 모둠별로 초등 고학년을 대상으로 ‘차이와 차별’에 대한 인권교육을 진행한다고 가정했다. 짧은 시간에 프로그램을 이해하고 준비해 시연을 해야 한다는 점을 고려해서 참여자들에게 어느 정도 익숙한 주제와 대상을 제시하는 것이 적절하다. 인권교육을 어떻게 진행할지, 누가 진행할지 정한 후 필요한 준비물도 마련하면 시연 준비 끝! 이제 새로운 인권교육가의 탄생을 기대하시라~.

더불어 날갯짓 - 직접 해보니

초등 고학년 대상 인권교육은 ‘빛나지 않는 별, 차별’이라는 프로그램으로, 바닥에 노끈으로 별 모양을 붙인

뒤 차별과 관련된 사례를 진행자가 읽으면 참여자들이 자신의 판단에 따라 차별이라면 별의 밖, 아니라면 안, 알쏭달쏭하다면 선을 밟고 서도록 한 후 토론을 해 나가는 방식이다.

“초등학교에는 여자교사들이 너무 많아요. 아이들 교육을 위해서는 교사 채용 시 남성할당제를 두어서 교사를 뽑는 게 필요해요.”

“정신지체나 뇌병변 장애 등 중증장애인은 혼자살기 어렵기 때문에 가족이나 동거인이 없을 경우에는 장애인 시설에서 보살핌을 받으며 살아야 해요.”

이번 교육에서 사용한 사례인데, 초등 고학년용으로 바꾸지 않고 그냥 제시한 내용을 그대로 사용했다. 실제로 인권교육을 진행할 때에는 대상에 따라 적절한 사례로 바꾸는 것이 필요하다. 진행자가 진행방식을 설명한 후 사례를 읽어주자 참여자들은 원하는 위치에 자리를 잡았다.

“왜 그렇게 생각하니?”, “그렇구나.”, “혹시 다른 의견은 없니?” 진행자는 중간 중간 토론을 이끌어 가기 위한 추임새를 넣기도 한다. 서로의 의견이 오가기는 했지만 좀처럼 결론이 나지 않는다. 마칠 시간이 되자 진행자는 사례별로 차별인지 아닌지 답을 해주거나 토론을 잘 했다고 칭찬을 하며 마무리를 했다.

인권교육 시연을 끝낸 후 진행자에게 어려웠던 점을 물으니 “끝에 뭔가 정리를 해줘야 할 것 같은데 그렇게 하는 게 맞는지 모르겠다.”, “참여자들의 의견을 존중해 줘야하는데 진행자가 결론을 내려주는 건 좀 문제가 있는 거 아니냐.”며 난처해한다.

그렇다면 토론식 인권교육에서 진행자의 역할은 무엇일까. 물론 토론을 원활하게 이끌기 위해 말 그대로 ‘진행자’의 역할도 중요하지만 더 나아가 인권의 시각으로 사례를 바라볼 수 있도록 ‘인권길잡이’의 역할을 해야 한다. 예를 들어 진행자는 참여자의 의견에 그저 공감하거나 칭찬하면서 아무런 판단 없이 참여자의 의견에 무조건 수긍하는 것이 아니라 “왜 여자 교사들이 많게 되었는지?”, “일반교사는 여자가 많은데 왜 교장은 남자 선생님이 많은지?”, “남자 교사가 필요한 이유가 여자 선생님이 체육을 싫어하기 때문이라면, 남자 교사가 없더라도 체육을 할 수 있는 방법은 없는지?” 등 참여자들이 찬반의 이분법적인 논쟁에 갇혀 놓치고 있는 반차별의 쟁점을 질문을 통해 다시금 살려내야 한다. 이런 질문을 통해 참여자들이 토론 과정을 충분히 거쳤을 때 진행자는 인권의 정답을 말해줘야 할 것 같은 부담에서 해방될 수 있게 된다. 더불어 참여자의 의견을 존중하기 위해 진행자의 말투나 태도, 표정 등이 자유로운 토론 분위기를 만들어가고 있는지, 토론에서 오고가는 용어들이 혹시 누군가의 인권을 침해하고 있는 건 아닌지 살필 수 있어야 한다.

머리를 맞대어 - 인권교육 시연의 즐거움

참여자들은 인권교육을 글이나 말로만 전달받는 것이 아니라 직접 해봄으로써 인권교육가의 역할이 무엇인지 몸 속 깊이 느낄 수 있었다고 한다. 또한 인권교육가로서 습득해야 하는 기술들도 자연스럽게 익힐 수 있었다. 하지만 그게 끝은 아닐 게다. 똑같은 프로그램을 가지고 인권교육을 진행한다 하더라도 참여자들의

역동에 따라 시시각각 변하는 것이 인권교육이기에 '이럴 땐 이렇게 해야 한다.'는 대처법을 시연을 통해 모두 배울 수는 없기 때문이다.

인권교육 시연의 참 즐거움은 어쩌면 인권의 거울로 자신이 믿어왔던 신념이나 가치, 윤리 등을 아주 가까이에서 비쳐볼 수 있다는 것일 게다. 인권교육에 참여하기는 했지만 때로는 자신을 불편하게 해 거부하거나 유보했던 인권의 가치들을 더 이상 외면할 수 없다는 것을 아는 것. 이것이야말로 인권교육 시연이 가지고 있는 또 다른 즐거움이지 않을까.

© 영원 님은 인권교육센터 '들' 활동회원입니다.

<인권오름> 제 222 호 [입력] 2010년 10월 13일

청소년 노동인권 교육강사 양성과정

수료자에 한하여 고등학교 노동인권교육 강사파견을 합니다.



2013년 11월 13~15일, 20일 인천 부평아트하우스 1세미나실

(부평아트센터 맞은편, 백운역 2번출구 도보 10분)



- 주 최 : 인천민주평화인권센터
- 강 사 진 : 인권교육센터 '들', 청소년노동인권네트워크, 인천청소년노동인권네트워크
- 대 상 : 청소년 인권교육에 관심있는 인천시민 (모집정원 30명)
(노동운동가, 청소년지도사, 청소년상담사, 사회복지사, 강의유경험자 우대)
- 수강료 무료 (점심 자부담)
- 신청방법 : 신청서 작성 후 idph@daum.net으로 메일 발송
- 신청마감 : 2013년 11월 8일(금) 오후6시까지
- 문 의 : 인천민주평화인권센터 천승현 사무국장 (032-862-5353)

11/13(수)

- 1강 : 노동인권감수성 키우기 (10:00~13:00) 담당강사 : 배경내
노동인권감수성 띄우기 / 청소년노동을 바라보는 관점 / 청소년노동을 대하는 우리의 자세
- 2강 : 나와 우리의 노동, 안녕하십니까? (14:00~17:00) 담당강사 : 김성호
역사를 통해 돌아본 노동인권 / 노동시간, 산업재해, 최저임금 등에 관한 기준은 어떻게 만들어졌나
2013년 노동인권의 현주소와 쟁점 살피기

11/14(목)

- 3강 : 청소년노동현실과 노동법 (10:00~13:00) 담당강사 : 이수정
청소년노동 현실, 노동법 기준, 그리고 법적 쟁점
- 4강 : 노동인권교육 프로그램 맛보기 1 (14:00~17:00) 담당강사 : 인천 청노넷
노동인권교육 프로그램 체험하기

11/15(금)

- 5강 : 노동인권교육 프로그램 맛보기 2 (10:00~13:00) 담당강사 : 이수정
노동인권교육 프로그램 체험하기
- 6강 : 노동인권교육으로 가는 무지개열차 (14:00~17:00) 담당강사 : 이요량
인권교육의 원칙 / 인권교육 방법론의 세계

11/20(수)

- 7강 : 노동인권교육, 활짝날개짓 1 (10:00~12:00) 담당강사 : 김성호+인천청노넷
참여자의 노동인권 교육 기획안 / 시연하기 1
- 8강 : 노동인권교육, 활짝날개짓 2 (13:00~15:00) 담당강사 : 김성호+인천청노넷
참여자의 노동인권 교육 기획안 / 시연하기 2, 수료식