



들어가기



교육목표

- 1 노동인권 감수성이란 무엇인지 말할 수 있다.
- 2 첫 노동을 하기 전 필요한 법적 준비사항에 대해 설명할 수 있다.
- 3 청소년 노동자가 알아야 할 노동관련법령에 대해 설명할 수 있다.
- 4 노동인권의 역사를 통해 노동의 가치에 대해 설명할 수 있다.
- 5 4차 산업혁명 시대의 노동인권 보장 방법을 제시할 수 있다.

교육내용

- 1차시 노동인권 감수성은 왜 필요할까?
- 2차시 첫 노동을 준비할 때 무엇을 알아야 할까?
- 3차시 청소년이 꼭 알아야 할 노동관련법령
- 4차시 우리나라 노동인권의 과거와 현재
- 5차시 4차 산업혁명과 노동자의 미래



용어해설

※ 용어설명은 인권교육 기본용어 등 위원회 발간자료들의 해설을 참고하여 작성되었습니다



노동

일반적으로 노동은 “사람이 생활에 필요한 재화를 얻기 위하여 손, 발, 두뇌 등의 활동으로 이루는 일체의 목적을 가진 의식적 행위”로 정의하고 있다. 이러한 정의에 이의를 제기하는 사람은 없지만 이러한 정의만으로는 -(중략) - 마르크스에 따르면, 노동이란 인간이 도구(노동수단)를 이용하여 자연물을 채취·획득하고, 자연에서 얻은 소재를 이용하여 생활에 필요한 재화를 생산하는 활동을 말한다. 여기에 이러한 활동에 필요한 지식을 생산·보급하고 생활 유지에 필요한 각종 서비스를 제공하는 활동도 포함된다. 이렇게 볼 때 넓은 의미에서 보면 인간의 모든 활동이 노동이다. 달리 말하자면 노동은 인간의 본질이며 노동 없는 인간은 상상할 수 없다.

노동인권교재개발 연구용역(국가인권위원회, 2019) 45쪽



노동자

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

노동인권교재개발 연구용역(국가인권위원회, 2019) 49쪽



학습하기



학습자를 위한 도움말

이 교재는 국가인권위원회 인권교육센터에서 사이버 인권교육으로 제공되는 <고등학교 노동인권> 과정의 이해를 돕기 위해 제작되었습니다.

고등학생이 예비노동자로서 자신의 노동권리를 정확히 인식하고, 주변의 노동자를 노동인권 감수성을 갖고 바라볼 수 있도록 노동 관련 인권문제와 사례를 고등학생 눈높이에 맞추어 구성했습니다. 교육센터의 영상 콘텐츠와 함께 학습에 참고하시기 바랍니다

1차시 | 노동인권 감수성은 왜 필요할까?

- 노동인권 감수성에 대해 알아보고, 지금 우리 사회에 노동인권 감수성이 왜 필요한지 생각해봅시다.



생각해보기

여러분은 어제 점심으로 뭘 드셨나요? 다른 사람들은 뭘 먹었는지 궁금하지 않나요?

SNS에는 매일 자신의 식사를 촬영해, 사진을 올리는 사람들이 많이 있는데요. 구경하는 재미가 쏠쏠합니다. 그런데, 어?



기차에서 근무하시는 분들은 달리는 열차 안에서 식사를 하시나봐요.

이 분은 새벽배송을 하시는 분인가 본데.. 시간이 없어서 음료수 하나로 한끼를 떼운대요.



그리고 화장실에서 쌀을 씻어 밥을 먹는 지하철 청소노동자, 투잡 후 새벽에 편의점 도시락으로 끼니를 때우는 대기업 비정규직 노동자, 시간이 없어서 끼니를 건너 뛰기 일쑤인 병원 응급실 간호사, 고향 음식을 그리워하는 이주 노동자의 밥상 사진이 보이네요.

1차시 | 노동인권 감수성은 왜 필요할까?

- 노동인권 감수성에 대해 알아보고, 지금 우리 사회에 노동인권 감수성이 왜 필요한지 생각해봅시다.



생각해보기

사진들을 보고 어떤 생각이 들었나요? 혹시 불쌍하다, 안됐다 그런 생각만 들었나요?

유명한 맛집의 밥상도 아니고, 산해진미가 가득하지도 않지만 이들이 먹는 밥은 노동의 원천이 되고, 그들의 밥상은 우리 사회를 움직이는 에너지가 됩니다.

이들 각자에게는 사진 속 밥상이 그저 한 끼를 때우는 것에 지나지 않을지도 모릅니다. 그러나 우리 사회 전체적으로 보면, 함께 살아가는 노동자들의 밥상만큼 소중한 것은 없습니다.

그리고 그들의 노동과 땀이 깃든 밥상 속에 인권이 함께 해야 합니다. 밥을 먹는 장소, 밥을 먹을 시간, 식사 종류 등 일터 곳곳에 노동인권이 함께 해야 합니다.

이번 시간에는 노동인권을 비롯해 노동과 관련된 용어들을 알아보고, 이를 바탕으로 지금 우리 사회에 노동인권 감수성이 왜 필요한지 그 이유를 살펴보겠습니다.



노동인권이란?

1) 노동의 의미

노동인권은 노동과 인권을 합한 말인데요.

이 중에서 인권은 “인간이라면 마땅히 기본적으로 누려야 하는 권리”라는 뜻입니다.

다른 말로 하면, 인간으로 태어나면서 당연하게 주어진 자연권이라고도 하지요.

노동인권은 다양한 인권 영역 중에서도 특히 노동하는 사람들의 인권을 지칭합니다.

모든 사람은 인권을 가지고 있습니다. 성별, 나이, 직업, 재산에 상관없이 누구나 동등하게 인권을 존중 받는 것이 당연합니다.

하지만 이 세상 모든 사람의 인권이 똑같은 대우를 받고 있지는 않은 것 같습니다.

누군가는 다른 사람보다 더 귀하게, 누군가는 덜 귀하게 대우받는 경우를 종종 보게 됩니다. 보편적인 인권의 사각지대에 있는 사람 중 많은 이들이 노동자이기도 합니다.

2) 노동자의 의미

먼저, ① 무상으로 제공하는 활동이 아니라 소득, 즉 수입이 생겨야 합니다. 노동자는 돈을 벌기 위해 노동을 하기 때문입니다.

그리고 ② 나름대로 힘든 노력을 기울여야 하며,

③ 나 또는 누군가의 필요에 의해서 일합니다.

또한 ④ 어딘가에 유용하게 쓰이는 활동입니다. 노동자들의 노동에 의해 만들어진 재화나, 그들이 제공하는 서비스는 우리 삶에 유용하게 쓰입니다.

마지막으로 ⑤ 특정한 규율에 따라야 합니다. 일반적으로 노동자들은 정해진 시간에 맞춰 출근해 일을 시작하며, 이 시간도 규율 중 하나에 속합니다.



노동과 관련된 용어들

1) 노동자와 고용주

우리 주변에는 임금을 받는 노동자들이 대부분이지만, 임금을 주는 고용주도 있습니다.

과거에는 이 구분이 훨씬 쉬웠어요.

계약을 통해 돈을 받고 노동력을 제공하는 사람은 노동자, 노동자에게 돈을 주는 사람을 고용주라고 합니다.

고용주는 노동자에게 제공 받은 노동력으로 생산한 재화나 서비스를 활용하여 이윤을 추구하고 그 대가로 노동자에게 돈을 줍니다.

하지만 요즘에는 플랫폼 배달 노동자들이나 소규모 가게를 운영하는 자영업자 등 노동자와 고용주가 명확히 구분되지 않는 경우가 많아졌는데요.

문제는, 노동자이면서 고용주인 직업들이 늘어나면서 노동인권이 제대로 지켜지지 않는 일들이 많아지고 있는 것입니다. 노동을 법 테두리에서만 좁게 본다면 노동인권을 보호받지 못하는 사람들이 생기게 됩니다.

하지만 인간이라면 마땅히 누려야 할 기본적인 인권을 먼저 생각한다면, 노동자든 고용주든 역할과 상관없이 일하는 사람들 누구나 노동인권을 누릴 수 있을 겁니다.





노동과 관련된 용어들

2) 노동자와 근로자

5월 1일은 근로자의 날입니다. 어떤 사람들은 이날을 노동절이라고도 합니다.



5월 1일은 어떻게 근로자의 날(노동절)이 되었을까요?

영어로 May Day라고 불리는 이날은 가혹한 노동 현실에서 벗어나 노동인권을 쟁취하기 위한 노동자들의 시위에서 시작되었습니다.

1886년 5월 1일 미국에서 하루 노동시간을 8시간으로 줄여야 한다는 노동자들의 외침과 함께 전국 총파업이 시작되었습니다. 많은 노동자가 거리로 나와 자신들의 요구를 외치며 호소했는데요.

그러던 중 헤이마켓 광장에서 시위하던 노동자들 근처에 폭탄이 터지면서 많은 사상자가 나왔습니다.

이날 희생된 노동자들을 기리기 위해 1890년부터 매년 5월 1일을 노동자의 날로 기념하게 되었어요.

우리나라는 1923년 최초로 노동절 행사를 시작했습니다.

그런데 남과 북이 서로 다른 정치체제를 가지고 갈라진 상황에서 노동자라는 단어가 우리 정서상 맞지 않다는 의견이 있었고, 노동자는 근로자로, 노동절은 근로자의 날로 명칭이 바뀌었습니다.

노동과 관련된 많은 법에서 노동을 근로로 부르고 있습니다.

노동자와 근로자는 일하는 사람을 뜻한다는 점에서 같지만, 한자어의 뜻을 풀어보면 조금 다른 뜻을 담고 있습니다.

노동자는 한자로 일할 노, 움직일 동, 놈 자를 씁니다. 일하기 위해 움직이는 사람을 노동자라고 합니다.

근로자는 한자로 부지런할 근, 일할 로, 놈 자를 씁니다. 부지런히 일하는 사람을 근로자라고 합니다.



노동과 관련된 용어들

두 단어를 비교해 볼까요?

노동자는 일하기 위해 움직인다는 뜻이므로 일하는 사람 본인의 활동에 초점이 맞춰져 있습니다. 반면에 근로자는 부지런히 일한다는 의미로 일하는 사람이 가져야 할 어떤 모습을 보여줍니다.

쉽게 말해서 노동자는 일하는 사람에게 초점이 맞춰진 용어라면, 근로자는 일을 시키는 사람이 바라는 모습에 초점이 맞춰진 단어라고 할 수 있습니다.

365일 늘 부지런히 일하고 싶은 사람은 많지 않으니까요.

돈을 받고 일을 하는 사람들은 스스로 노동자로 불리고 싶을까요? 아니면 근로자로 불리고 싶을까요?



노동인권 감수성

2019년 서울시와 2020년 전라북도 지방자치단체 의회에서는 해당 지자체에서 제정하는 법규인 조례의 내용 중 '근로'라는 용어를 '노동'으로 모두 변경하였습니다.

조례 속 '근로자'는 '노동자'로, '근로계약서'는 '노동계약서', '근로소득'은 '노동소득'으로 바뀌었습니다.

변경하는 것에 문제를 제기하는 목소리도 있습니다.

지금까지 사용했던 용어를 시간과 비용을 들여 고칠 필요가 있는지, 그리고 실무자의 경우 상위법인 '근로기준법'에서 여전히 근로라는 말을 쓰고 있으므로 하위법인 조례를 노동으로 바꾸면 일을 처리하기 힘들다는 의견도 있었습니다.

그럼에도 불구하고 지방의회는 왜 이런 일을 단행했을까요?

언어는 쓰는 사람의 세계관을 반영합니다. 우리는 사회적으로 합의된 언어를 통해 세상을 정의하고 설명합니다. 사람들이 무심코 쓰는 '노동'과 '근로'라는 용어 안에는 일하는 사람을 어떻게 바라보고 있는지 사회적 시선을 담고 있습니다.

노동자든 근로자든 똑같이 일하는 사람을 가리키지만 불리는 사람에게 그 의미는 다르게 다가옵니다.



노동인권 감수성



노동인권 감수성이란?

사회 속에서 나와 주변 사람들의 노동인권과 관련된 일들을 받아들이고 느끼는 성질을 의미

노동인권 감수성이 높아지게 되면 '근로'라는 말처럼 이전에는 별생각 없이 쓰던 말도 새삼 다르게 느껴집니다.

인권은 멀리 있지 않습니다. 항상 가까이 있지만, 내 일이 아니라서, 그리고 지금 상황이 너무 익숙해서 놓치고 있는 경우가 많습니다.

앞으로 노동과 관련된 이야기들을 하나씩 따라가다 보면 여러분의 노동인권 감수성이 예민해질 거예요.

그러면 평소에는 지나쳤던 일하는 사람들에게 시선이 머물고, 보이지 않던 노동인권이 눈에 들어오게 될 겁니다.

Q1

지금 우리 사회에 노동인권 감수성이 필요한 이유가 무엇일까요?

요즘처럼 여러 가지 노동 현안이 사회적으로 이슈가 되고 있는 때에 잠깐 멈춰서 현재의 노동인권에 관해 생각해보면 어떨까요?

우리 주변 가까이 있는 노동자들의 모습을 노동인권 감수성을 담아 바라본다면, 해결의 실마리를 어렵지 않게 찾을 수 있습니다.

미래의 여러분은 아마도 노동자든 고용주든 맡은 역할에 따라 일을 하며 살아가게 될 것입니다. 스스로 노동하거나 노동하는 사람들 곁에서 평생 살아가기 때문에 노동은 우리 삶에서 뗄 수 없어요.

따라서 노동인권은 어느 특정 노동자의 권리 보호만을 의미하지 않습니다. 나와 우리 주변 많은 사람의 인권에 관한 이야기입니다.

학습활동



- 교육내용의 전반적인 이해를 돕기 위해 제작된 학습자 활동입니다.

Q1

우리 주변에는 노동자가 많습니다. 일주일 동안 여러분이 만났던 노동자에 관해 자유롭게 이야기해봅시다.

Q2

노동인권 감수성이 있는 사회와 없는 사회는 어떤 차이점이 있을까요?

2차시 첫 노동을 준비할 때 무엇을 알아야 할까?

- 청소년 노동의 특징과 보호 법령에 대해 알아보고 첫 노동을 위한 준비를 해봅시다.



생각해보기

여러분은 처음 학교에 갔을 때, 처음 새로운 친구들을 만났을 때, 처음으로 어떤 새로운 시도를 해봤을 때를 기억하고 있나요?

아마도 처음 가는 장소, 처음 만나는 사람들, 처음 하는 활동들이 설레면서도 낯설고 어색하게 느껴지지 않는 않았는지 모르겠어요.

지금은 대부분의 시간을 무언가를 배우는데 보내고, 친구 또는 가족과 많은 시간을 보내고 있을 텐데 사회에 나가면 어떻게 달라질까요?

각자 사회에 나가게 되는 시기는 다르겠지만 우리는 대부분 사회에 나가 '노동'을 하며 많은 시간을 보내게 될 거예요.

처음 노동을 하게 되면 어떤 모습일까요? 이미 경험이 있는 친구들은 첫 노동을 어떻게 기억하고 있나요?

처음 내 힘으로 돈을 번다는 게 뿌듯하기도 할 것이고, 처음 만나는 사람들과 어색하기도 하겠지요. 그리고 일이 때로는 재밌지만 때로는 힘들다고 느껴지기도 할 거예요.

첫 노동은 우리 사회의 구성원으로서 중요한 역할을 경험하는 기회라고 할 수 있습니다.

또한 앞으로 오랫동안 하게 될 미래의 노동에 여러 영향을 미치게 되는 경험이 될 거예요.

그렇다면 그 무엇보다 중요한 첫 노동을 제대로 시작하기 위해 우리는 어떤 것들을 준비해야 할까요? 지금부터 하나씩 알아보겠습니다.

이번 시간에는 청소년 노동의 특징과 관련 보호법을 비롯해 청소년이 일할 수 없는 나이와 장소들을 알아보고, 청소년이 노동을 위해 준비해야 하는 관련 서류를 살펴보겠습니다.



청소년 노동의 특징과 보호법

1) 청소년 노동의 특징

노동을 하는 청소년들은 용돈이 부족해서, 사회경험을 해보고 싶어서, 생활비를 벌어야 해서 등의 이유로 노동을 하고 있습니다.

보통 주변 사람의 소개나 아르바이트 포털 사이트 등을 통해 일자리를 구하는데 우리 주변에서 자주 볼 수 있는 식당, 패스트푸드점, 편의점 등에서 청소년이 노동하는 모습을 마주하게 됩니다.

이러한 청소년의 노동은 대부분 근로시간이 길지 않고 오랜 기간 일하는 경우가 적기 때문에 잠깐의 임시적인 노동으로 생각하는 경우가 많습니다.

하지만 청소년도 노동주체로서 권리를 보장받고 존중받으며 책임감있게 일할 수 있어야 합니다.

2) 청소년 노동의 보호

여러분의 첫 노동은 언제, 어디에서, 어떤 모습이면 좋을까요?

청소년은 정신적·신체적으로 성장단계에 있고, 교육이 우선되어야 하는 시기입니다.

그래서 헌법 제32조 제5항에서는 청소년을 보호하기 위한 조치로, 청소년의 노동에 대하여 다음과 같이 명시하고 있는데요.



「헌법」 제32조 제5항

연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

연소자의 근로에 대한 특별한 보호의 내용은 근로기준법이라는 법률의 제5장에서 구체적으로 정하고 있습니다.

근로기준법은 말그대로 근로조건을 정한 법인데요. 노동자의 기본적인 생활을 보장하고 향상시키기 위한 것입니다.

이렇게 특별한 보호의 내용 외에도 청소년에게는 일반노동자와 마찬가지로 근로기준법, 최저임금법, 산업재해보상보험법 등 노동관계법령상 모든 규정이 기본적으로 적용됩니다.



청소년이 일할 수 없는 나이와 장소

1) 청소년이 일할 수 있는 나이

그런데, 청소년이라면 누구나 일할 수 있을까요? 아주 어린 나이에 일을 시작하게 된다면 어떨까요?

근로기준법 제64조에서는 연소자가 의무교육을 받을 수 있도록 15세 미만인 자에 대해서는 원칙적으로 고용을 금지하고 있습니다.

이 때 15세 미만인 자에는 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함합니다.

이렇게 취업에 있어 연령제한을 두는 것은 청소년이 건강하게 성장하고 의무교육을 잘 받을 수 있도록 하기 위함입니다.

다만, 예외도 있는데요. 13세 이상 15세 미만인 자로 고용노동부장관이 발급한 취직인허증이라는 서류를 발급받은 청소년은 예외적으로 일할 수 있어요.

또한 13세 미만이라도 예술공연 참가를 위한 경우에는 취직인허증을 발급 받아 일할 수 있습니다.



취직인허증

취직이 금지되어 있는 15세 미만의 청소년에 대해 고용노동부장관이 취직을 인정하고 허가해주는 증명서



청소년이 일할 수 없는 나이와 장소

2) 청소년이 일할 수 없는 장소

청소년은 일할 수 있는 나이가 되면 어느 곳에서나 일할 수 있을까요?

근로기준법과 청소년 보호법에서는 청소년들이 일할 수 없는 곳에 대해 규정하고 있습니다. 청소년은 일하기 전에 먼저 청소년도 일할 수 있는 곳인지 확인해야 합니다.

참고로 청소년 보호법은 청소년을 유해한 환경으로부터 보호하여 건전하게 성장할 수 있도록 하는 것을 목적으로 제정된 법이에요.

그럼 각각의 법률에서 어떻게 정하고 있는지 살펴볼까요?



「근로기준법」 제65조

① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.

예를 들면 교도소 또는 정신병원에서의 업무, 소각 또는 도살의 업무, 고압 및 잠수작업, 주유업무를 제외한 유류를 취급하는 업무 등이 있습니다.

그리고 일부 업무 수행을 위해 일시적으로 필요한 경우를 제외하고 갭내(坑內), 즉 광산 내부의 굴 안에서도 일할 수 없습니다.



「청소년보호법」 제2조 제5호 전단

만 19세 미만의 청소년에 대하여 각종 유해한 환경으로부터 보호할 수 있도록 청소년 출입·고용금지업소 등을 규정

예를 들면 PC방, 노래방, 호프집 등에서는 일할 수 없습니다.

청소년들이 PC방이나 청소년실을 갖춘 노래연습장을 이용할 수는 있지만 일할 수는 없다는 점, 잘 알아두면 좋겠어요!



청소년 노동을 위한 관련 서류

1) 일하기 전에 제출해야 하는 서류

사업주가 18세 미만 청소년을 고용할 때는 사용자로 하여금 연소자의 연령을 확인하게 하여 근로기준법상 연소자 보호 규정을 준수할 수 있도록

반드시 친권자 또는 후견인의 동의서와 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서를 받아야 합니다.

동의서는 특별히 정해진 양식이 있는 것은 아니기 때문에 '누가 어디에서 일하는 것에 동의한다'라는 내용을 기재하고 부모님 또는 후견인이 서명하면 됩니다.

그리고 15세 미만의 청소년은 취직인허증이라는 서류가 있어야 일할 수 있다고 했는데요.

취직인허증이 있으면 친권자 또는 후견인 동의서와 가족관계증명서를 갖추고 있는 것으로 인정하여 중복으로 서류를 구비하지 않아도 됩니다.

2) 일하기 전에 작성해야 하는 서류

그런데 앞에서 살펴본 서류들을 모두 제출했다고 하더라도, 몇시간을 일해야 하는지, 얼마의 임금을 받게 되는지, 언제 쉴 수 있는지 등을 모르고 일할 수 있을까요?

일하기 위해서는 여러 가지 조건들이 필요한데 이를 근로조건이라고 합니다.

만약 자신의 근로조건에 대해서 정확히 모르고 일하게 되면 어떨까요? 아마 원하지 않는 조건하에서 일하게 될 수도 있을 거예요.

일을 시작할 때, 노동자는 자신의 노동력을 제공하고 사용자는 이에 대해 임금을 지급하기로 하는 것에 대해 약속을 하게 됩니다.

이러한 약속을 '근로계약'이라고 하는데요,

근로기준법에서는 근로계약을 할 때 근로조건을 정확히 하고 법에 위반되지 않도록 문서로 작성하고, 작성한 문서를 노동자와 나눠갖도록 하고 있어요. 이 때 근로조건에 대해 작성한 문서를 '근로계약서'라고 합니다.



청소년 노동을 위한 관련 서류

2) 일하기 전에 작성해야 하는 서류

근로계약서에는 근무장소와 업무 내용, 임금, 소정근로시간, 휴일과 휴가에 대한 사항을 기재하여야 하는데 만약 작성한 근로계약서상 내용이 노동관계법령에서 정한 내용에 위반된다면 그 부분은 무효가 됩니다.

예를 들면 5분 지각할 경우 1시간의 임금을 공제한다거나 1개월 이내 일을 그만두면 임금이 지급되지 않는다거나 수습기간 동안에 임금을 지급하지 않는 경우 등이 해당됩니다.

그러므로 근로계약서는 나의 중요한 근로조건을 확인할 수 있는 문서인만큼 일하기 전에 반드시 작성하고 그 내용을 꼼꼼하게 확인한 후 받아서 잘 보관해야 하는 점 꼭 기억해주세요!

Q1

첫 노동을 준비할 때 알아야 할 것들에 대해서, 오늘 배운 내용을 토대로 답을 찾아봅시다.

1. 근로기준법에서는 특정 나이 미만인 사람은 근로자로 일할 수 없는데요. 몇 살 일까요?
2. PC방, 편의점, 노래방, 프랜차이즈 카페 중 청소년이 일할 수 있는 곳은 어디일까요?

A1

첫 노동을 준비할 때 알아야 할 것들에 대해서, 오늘 배운 내용을 토대로 답을 찾아봅시다.

1. 정답은 15세 미만입니다. 근로기준법 제64조에서는 15세 미만인 자에 대해서는 원칙적으로 고용을 금지하고 있는데요. 다만, 13세 이상 15세 미만인 자로 고용노동부장관이 발급한 취직인허증이라는 서류를 발급받은 청소년은 일할 수 있고, 13세 미만이라도 예술공연 참가를 위한 경우에는 취직인허증을 발급 받아 일할 수 있습니다.
2. 정답은 편의점과 프랜차이즈 카페입니다. 청소년 보호법에서는 만 19세 미만의 청소년에 대하여 출입·고용금지업소 등을 규정하고 있습니다. 예를 들면 PC방, 노래방, 호프집 등에서는 일할 수 없어요.

학습활동



- 교육내용의 전반적인 이해를 돕기 위해 제작된 학습자 활동입니다.

Q1

내가 앞으로 첫 노동을 위해 준비해야 할 것에는 어떠한 것들이 있는지 토론해봅시다.

Q2

노동이 필요한 3가지 이유에 대해 알아보았습니다. 무엇일까요?

3차시

청소년이 꼭 알아야 할 노동관련법령

- 청소년 노동자가 근로계약을 맺은 후 일을 할 때, 그리고 일을 그만둘 때 알아야 할 노동관련법령에 대해 알아봅시다.



생각해보기



여러분은 최근에 누군가와 약속을 한 기억이 있나요?
누구와 어떤 내용의 약속을 했고, 그 약속은 잘 지켜지고
있나요?

사용자와 노동자는 일할 때 근로계약이라는 약속을 하게
되고, 그 약속은 서로가 잘 지키려고 노력해야 합니다.

그런데 만약 여러분이 얼마나 일하고, 언제 쉬고, 얼마의
임금을 받을지에 대해 사용자가 모든 것을 마음대로
결정하도록 되어 있다면 어떨까요?

아마 일터의 환경이 다른 만큼 일터의 노동조건도
천차만별일 수 밖에 없을 거예요. 일터의 노동조건을 누구
한 명이 마음대로 결정할 수 있게 되면 과연 제대로 약속을
지키려고 노력할 수 있을까요?

이런 의미에서 노동자의 인간다운 생활을 보장하고
사용자와 노동자가 실질적으로 평등한 관계에서 약속할 수
있도록 노동조건과 노사 관계 등을 규율하는 법인
'노동법'을 만들게 되었습니다.

노동법이라는 법률이 따로 있는 것은 아니지만 근로기준법,
최저임금법, 산업안전보건법, 노동조합법 등 노동과 관련된
법을 노동법이라고 합니다.

기준에 따라 일부는 적용이 예외되는 경우도 있지만,
노동자라면 기본적으로 노동법의 보호를 받게 됩니다.



생각해보기

청소년 역시 노동법의 보호를 받는데요. 성장하는 시기라서 혹은 어리다는 이유, 또는 사회경험이 적다는 이유로 제대로 된 노동조건을 보장받지 못하게 되는 경우가 있기에 특별히 근로기준법 등에서 별도의 조항을 두어 보호하고 있어요.

그런데, 노동법이 있다고 해서 그걸로 무조건 안심할 것이 아니라, 모든 사용자와 노동자가 이를 제대로 알고 서로 철저하게 지켜야 하는데요.

법의 내용을 잘 모르는 경우도 있고 그냥 괜찮겠지 하는 마음에 제대로 지키지 않는 경우도 많이 있습니다.

그렇기 때문에 여러분이 노동을 하게 될 경우, 나의 노동조건에 대해 노동법에서 어떻게 정하고 있는지도 잘 챙겨야 합니다.

여러분이 나중에 어떤 사업체를 운영하게 된다면 노동자와의 약속을 잘 지키기 위해 더더욱 노동법을 잘 알아야겠지요.

이번 시간에는 일할 때와 그만둘 때 청소년이 꼭 알아야 할 노동관련법령에는 어떤 것들이 있는지 살펴보도록 하겠습니다.





일할 때 알아야 할 것들

1) 근로시간과 휴게시간

근로시간은 노동자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 의미합니다.

여러분은 하루에 얼마나 일하고 싶은가요? 너무 오랜 시간 일하면 성장 시기인 여러분에게 좋지 않은 영향을 미칠 것이고 학교 수업에도 지장이 생기게 될 거예요.

그래서 근로기준법에서는 만 18세 미만의 연소근로자는 성인과 구별하여 근로시간을 다르게 정하고 있는데요,



만 18세 미만 연소근로자의 근로시간

하루에 7시간, 1주일에 35시간까지 일할 수 있도록 정하고 있습니다. 그리고 청소년과 사용자가 합의하면 1일에 1시간, 1주에 5시간까지 연장근무를 할 수도 있어요.

그럼 야간이나 휴일에도 일할 수 있을까요?



만 18세 미만 연소근로자의 야간 및 휴일근로

밤 10시에서 다음날 오전 6시까지의 야간근로와 휴일근로를 시킬 수 없습니다. 다만, 예외적으로 청소년의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에만 제한적으로 허용될 수 있습니다.

근로기준법에서는 휴게시간도 정하고 있는데요.

일하는 중이라고 하더라도 사람이기 때문에 당연히 잠깐이라도 쉬는 시간이 있어야 하고 밥을 먹는 시간이 필요하기 때문이에요.



근로기준법상 근로자의 휴게시간

근로시간이 4시간이면 30분 이상, 8시간이면 1시간 이상의 휴게시간 부여



일할 때 알아야 할 것들

2) 휴일 및 휴가

또한, 학교도 쉬는 날이 있듯이 노동을 할 때에도 1주일에 평균 1일 이상 '유급휴일'이라는 걸 주도록 되어있는데요, 유급휴일은 임금을 받으면서 쉴 수 있는 날을 의미해요.

일주일 간 일하면서 쌓인 피로를 휴일에 쉬면서 풀고 여가활동도 하면서 다음 노동을 위한 재충전을 할 수 있기 때문에, 임금을 받으면서 쉬는 것입니다.

우리는 이렇게 1주일에 1일 부여하는 유급휴일을 '주휴일'이라고 부르고, 이때 받는 임금을 '주휴수당'이라고 합니다.

휴일과 관련하여, 2022년부터 적용되기 시작한 사항이 있는데요. 바로, 5인 이상 사업장에서 일하는 노동자라면 공휴일과 대체공휴일도 유급휴일로 보장받는 것입니다.

만약에 이러한 휴일에 쉬지 못하고 일하게 되면 휴일근로수당이라는 걸 받게 됩니다.

휴일 외에도 노동자가 쉴 수 있는 휴가 제도가 있는데요, 이를 '연차유급휴가'라고 합니다.

원래는 일을 해야 하는 날이지만 연차유급휴가를 신청하면 해당일에 쉴 수 있고, 쉬어도 임금을 지급받아요.

다만, 상시근로자 수가 5인 이상인 사업장에서 1주일 동안 일하기로 정한 시간이 15시간 이상인 경우에만 적용됩니다. 물론 아르바이트도 적용됩니다!

그럼 며칠의 휴가를 사용할 수 있을까요?



근로기준법상 근로자의 휴가

일한 기간이 1년 미만이라면 1개월 개근을 했을 경우 1일의 유급휴가를 부여받을 수 있고, 1년 이상 일했다면 1년간 80% 이상을 출근했을 경우 다음 해에 15일의 연차유급휴가를 부여받을 수 있습니다.



일할 때 알아야 할 것들

3) 임금

다음으로, 임금에 대한 이야기를 해볼게요.

일하기로 정한 시간에 해야 할 일을 잘 마쳤는데
터무니없이 낮은 임금을 받게 된다면 어떨까요? 혹은,
단순히 나이가 어리다는 이유로 낮은 임금을 받게
된다면 어떨까요?

우리나라에서는 최저임금제도를 통해 임금의
최저수준을 보장하고 있는데요.



최저임금제도

국가가 임금의 결정에 직접 개입하여 임금의 최저수준을 정하고
사용자에게 그 지급을 법적으로 강제하는 제도로, 노동자를
사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용

혹시 잘 몰랐다가거나 또는 일부러 최저임금보다
낮은 임금을 받기로 약속했다고 하더라도
최저임금은 노동자 임금수준의 하한을 정한
것으로 이보다 낮은 임금으로 근로계약을 체결한
것은 무효가 되고 최저임금이 적용됩니다.

앞서 주휴일과 주휴수당이 무엇인지에 대해
살펴보았는데요.

주휴수당의 경우 지급받을 수 있는 조건이
있습니다. 1주 동안 일하기로 정한 시간이 15시간
이상이어야 하고, 일하기로 정한 날에 모두
개근했을 때 발생합니다.

주휴수당은 월급을 받고 있는 경우라면 보통
월급에 주휴수당을 포함하여 지급하고, 시급을
받고 있는 경우라면 별도로 주휴수당을 지급하게
됩니다.

주휴수당을 계산할 때는 1주 근로시간이 40시간
이상인지, 미만인지에 따라 달라지는데요.



일할 때 알아야 할 것들

3) 임금



주휴수당 계산방법

[1주 근로시간이 40시간 이상일 때]

1일 근로시간(8시간, 18세 미만 근로자는 7시간으로 계산) x 시급

[1주 근로시간이 40시간 미만일 때]

1일 근로시간(8시간, 18세 미만 근로자는 7시간으로 계산) x 시급

$$\times \frac{\text{1주 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 근로시간}}$$

그리고 일하는 곳이 5인 이상 사업장이라면 원래 일하기로 한 시간보다 더 일하거나, 야간 또는 휴일에 일하게 되었을 때에는 통상임금의 50%를 가산하여 추가적으로 지급해야 하니 잘 기억해두세요.

4) 산업재해

일터에서 휴가나 임금을 제대로 보장받는 것도 중요하지만 건강하게 일할 수 있지 여부가 무엇보다 중요한데요.

그런데 만약 일터에서 다치거나 병에 걸리면 어떨까요? 일을 하는 것은 물론이고 생활에도 많은 영향을 미치게 될 거예요.

그래서 일터에서 업무와 관련하여 부상·질병·장해를 입어 4일 이상 치료가 필요한 경우에는 산업재해보상이라는 것을 받을 수 있는데요, 치료비와 치료기간 중의 임금 등을 보상받을 수 있어요.

노동자의 잘못으로 다쳤더라도, 사용자가 산재보험이라는 보험에 가입하지 않았더라도, 아르바이트를 하는 경우에도 산재보험으로 보상을 받을 수 있으니 일하다가 다쳤을 경우에는 회사와 보호자에게 알리고 즉시 병원으로 가서 진료를 받아야 합니다.



그만돌 때 알아야 할 것들

1) 퇴직

일을 하다 보면 일이 나와 맞지 않을 때도 있고, 다른 사정이 생겨 그만두어야 하는 경우가 생깁니다.

하지만 갑자기 나가지 않는다거나 제대로 말하지 않고 그만두게 되면 서로가 곤란해질 수 있어요.

그러므로 되도록 30일 정도의 시간을 두고 미리 그만두겠다는 의사를 밝히는 것이 좋겠습니다.

2) 해고

“지금 당장 해고야!” 영화나 드라마에서 이런 장면을 본 적이 있을 텐데요, 사실 우리나라에서는 이렇게 해고할 수 없습니다.

먼저, 해고란 노동자의 의사에 반하여 사용자의 일방적인 의사에 의하여 이루어지는 근로계약관계의 종료를 의미하는데요.

갑작스러운 해고는 노동을 통해 생활을 하고 있는 노동자에게 큰 어려움을 줄 수 있습니다. 그래서 근로기준법에서는 일정한 요건과 절차를 지키도록 하여 해고를 제한하고 있습니다.

먼저 정당한 이유가 있어야 하고 해고의 이유와 시기 등을 문서로 적어 통보해야 하며 최소한 30일 전에 해고예고를 하도록 하고 있습니다.

단, 해고의 정당한 이유와 서면통지는 5인 미만의 근로자가 일하는 사업장에는 적용되지 않습니다.

앞에서 살펴본 것처럼, 해고를 하고자 할 때에는 30일 전에 미리 예고하거나 30일분의 임금을 지급해야 합니다.

이를 ‘해고예고’라고 하는데요,

하지만 노동자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우, 천재·사변 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우, 노동자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우에는 예고 없이 해고가 가능합니다.

Q1

청소년이 알아야 할 노동관련법령에 대해서, 오늘 배운 내용을 토대로 답을 찾아봅시다.

1. 근로기준법상 청소년이 일할 수 있는 시간은 하루에 일정 시간, 1주일에 일정 시간으로 정해져 있는데요. 몇 시간일까요?
2. 근로기준법상 주휴수당은 1주 동안 일하기로 정한 시간이 몇 시간 이상이어야 하고, 일하기로 정한 날에 모두 개근했을 때 발생합니다. 몇 시간일까요?

A1

청소년이 알아야 할 노동관련법령에 대해서, 오늘 배운 내용을 토대로 답을 찾아봅시다.

1. 정답은 하루에 7시간, 1주일에 35시간입니다. 근로기준법 제69조에서는 18세 미만 연소근로자의 근로시간을 1일에 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못하도록 정하고 있습니다.
2. 정답은 15시간입니다. 주휴수당은 1주 동안 일하기로 정한 시간이 15시간 이상이어야 하고, 일하기로 정한 날에 모두 개근했을 때 발생합니다. 만약 중간에 휴게시간이 있다면 휴게시간을 제외하고 실제 근무시간을 기준으로 1주 동안 일하기로 정한 시간이 15시간 이상인지를 확인해야 합니다.

학습활동



- 교육내용의 전반적인 이해를 돕기 위해 제작된 학습자 활동입니다.

Q1

우리 주변에는 노동자가 많습니다. 오늘은 어떤 노동자를 만났는지 이야기해봅시다.

Q2

노동이 필요한 3가지 이유에 대해 알아보았습니다. 무엇일까요?

4차시 | 우리나라 노동인권의 과거와 현재

- 우리나라 노동인권의 역사와 현재를 알아보고, 노동의 가치와 노동자의 인권에 대해 생각해봅시다.



생각해보기



여기는 어디일까요? 마지막 사진은 아마 여러분이 고층 건물이 많은 곳에서 살고 있다면 흔히 볼 수 있는 모습일 거예요. 다시 세 개의 사진을 자세히 볼까요? 사진은 모두 같은 곳을 촬영한 사진인데 혹시 어딘지 알고 있나요?

정답은 예전에는 구로공단이라고 불렀고, 그 이후에는 서울디지털산업단지라고 부르게 된 우리나라 최초의 국가산업단지입니다.

지금은 G밸리라고도 하는데 G밸리는 구로, 금천, 가산의 이니셜을 빌려온 것이라고 합니다.

여러분들에게는 구로공단이라는 말이 낯설겠지만 부모님이나 주변 어른들에게 물어보면 G밸리보다는 구로공단으로 알고 계신분들이 많을 거예요.

이처럼 장소의 모습이 달라진 것만큼 그 곳에서 일하는 방식 또한 많이 달라졌습니다.

과거 사진 속의 노동자들은 무엇인가를 손과 기계로 만들고 있는데 현재 사진을 보면 조금 다르게 일하고 있는 것을 알 수가 있어요. 물론 지금도 여러 가지 물건을 만들기 위해 손과 기계를 이용하지만 예전보다는 훨씬 다양한 모습으로 노동하고 있음을 알 수 있습니다.

4차시 | 우리나라 노동인권의 과거와 현재

- 우리나라 노동인권의 역사와 현재를 알아보고, 노동의 가치와 노동자의 인권에 대해 생각해봅시다.



생각해보기

과거에는 노동력이 많이 투입되는 제조업이 주를 이루었다면 지금은 IT, 소프트웨어, 콘텐츠 등 지식기반의 산업이 많은 비중을 차지하고 있습니다.

이처럼 일하는 장소와 방식이 달라지면 노동환경이 달라지고 노동하는 사람의 생활과 노동조건 등도 같이 달라지게 될 텐데요, 그렇다면 과거에 비해 지금 우리 노동자들의 노동환경은 어떻게 달라졌을까요?

우리가 노동과 노동자를 생각하고 바라보는 방식도 달라지게 되었을까요?

노동 환경과 노동자의 권리가 어떤 모습으로 달라졌는지 알아보는 것은 앞으로 청소년 여러분이 노동을 할 때 좀 더 좋은 환경을 만들어나가기 위한 밑바탕이 될 거예요.

이번 시간에는 우리나라 노동인권의 역사와 현재 모습에 대해 살펴보도록 하겠습니다.



우리나라 노동인권의 역사

1) 근로기준법을 준수하라

노동인권에 대한 다양한 정의가 있지만 노동하는 사람들의 인권을 지칭한다는 측면에서 볼 때, 노동자가 자신의 인권을 존중 받으며 일할 수 있어야 한다는 의미일 텐데요.

그렇다면 우리나라의 과거 노동환경과 노동자의 모습은 어떠했을까요?

1960년대와 1970년대에 여러분과 같은 나이의 청소년들은 지금 여러분과는 아주 다른 생활을 했다고 합니다.



혹시 동대문 평화시장에 가본 적이 있나요?

지금은 옷을 사거나 구경을 하고, 맛있는 음식을 먹으러 가는 곳일 텐데요, 50년전 평화시장에 있는 봉제공장에서는 여러분과 비슷한 나이의 어린 청소년들이 비좁은 곳에서 14시간 넘는 장시간 노동을 했다고 해요. 아파도 병원에 가지 못한 채 병에 걸리기도 했고, 터무니없이 낮은 임금을 지급받으며 지냈는데요.

이때, 같은 공장에서 일하던 전태일이라는 청년이 있었습니다. 그때 이야기를 잠시 들어볼까요?



우리나라 노동인권의 역사



아름다운 청년 전태일 이야기

청년 전태일은 봉제공장 노동자의 열악한 현실을 마주하게 된 후로, 이를 외면할 수 없었습니다.

그는 열악한 노동 환경을 알리고자 자체적으로 노동 실태 설문 조사를 실시해 노동청에 제출하기도 하고, 대통령에게 편지를 쓰기도 했습니다.

그가 하고 싶었던 말은 하나였습니다. "우리는 기계가 아니다."

하지만 안타깝게도 현실은 쉽게 바뀌지 않았습니다. 그는 결국 1970년, 22세의 나이에 "근로기준법을 준수하라!"를 외치며 쓰러졌습니다.

그가 요구한 것은 1일의 작업시간을 10~12시간으로, 1개월에 2일을 쉬던 것을 일요일마다 휴일로 쉬기를, 건강진단의 정확한 실시와 시다공(당시 어린 여공을 부르던 말)의 수당 인상이었습니다.

최초의 근로기준법이 1953년에 제정되었음에도 불구하고 1960년대에 장시간 노동에 시달리고 적절한 임금을 보장받지 못했다는 것은 법이 제대로 적용되지 않았다는 것을 의미합니다.

전태일의 노력은 당시 우리 사회에 큰 울림을 주었는데요.

이를 계기로 모두 노동 현실에 관심을 갖게 되었고 노동자들은 스스로 자신의 권리를 찾아 나서게 되어 우리나라 노동운동 발전에 매우 큰 영향을 미치게 되었습니다.



우리나라 노동인권의 역사

2) 노동자의 권리를 찾기 위한 노동운동

“근로기준법을 준수하라!”는 청년 전태일의 마지막 외침 이후로 어떤 변화가 있었을까요?

저임금과 장시간 노동에 시달리던 노동자들은 크고 작은 노동운동을 통해 노동환경의 개선을 요구했습니다.

이후 1987년에는 3개월 동안 전지역·전산업에 걸쳐 동시다발적으로 최대규모의 파업투쟁이 일어났고, 노동자들은 임금인상, 근로조건 개선, 노동조합 결성 등을 요구했습니다.

3개월동안 파업에 참가한 노동자의 수는 약 2백만명이었으며 노동조합의 조합원 수 역시 엄청난 속도로 늘어나게 되었고, 1987년 총 파업 건 수 3,749건 중 3,341건이 해당기간 동안 일어나게 되었습니다.

이전 약 10년간 발생한 총 파업 건 수의 1.8배를 넘었다고 하니 얼마나 많은 노동자들이 자신의 권리를 찾기 위해 목소리를 내었는지 알 수 있습니다.

이후 노동자의 권리 보호를 위한 노동운동은 다양하게 이루어졌고, 산업구조의 변화와 여성의 사회진출 확대, 고령화 등 사회 환경이 변화함에 따라 노동자의 노동환경과 생활수준도 달라지게 되었지요.

특히 노동자의 노동환경에 있어 두드러진 변화 중 하나는 근로시간의 단축이라고 할 수 있는데요,

장시간 노동에 대한 지속적인 노동자들의 개선 요구 등에 따라 주 48시간이던 법정근로시간을, 근로기준법 개정을 통해 1989년에는 주 44시간으로 단축하면서 업종 및 사업장 규모별로 단계적으로 적용하며 1991년 10월부터는 모든 사업장에 주 44시간제가 시행되었습니다.

그리고 2003년에는 주 40시간으로 근로시간을 단축하게 되어 사업장 규모별로 단계적으로 시행되었습니다.

주 48시간에서 주 40시간이 되기까지, 우리 사회에는 얼마나 많은 전태일이 있었던 걸까요? 그리고 근로 시간 외에 노동자의 노동환경은 얼마나 달라졌을까요?



우리나라 노동인권의 현재

1) 누가 노동자일까?

일하고 싶을 때 일하고, 노트북 하나만으로 어디서든 일할 수 있다면 어떨까요?

우리는 이미 업무용 모바일 앱이나 노트북만 있으면 어디서든 일할 수 있는 시대에 살고 있습니다.

그리고 플랫폼만 있으면 어떤 회사에 채용절차를 거쳐 입사하지 않아도 매일매일 출퇴근을 하지 않아도 일을 하고 돈을 벌 수 있어요.



플랫폼 노동

배달대행, 대리운전 등 온라인 플랫폼을 통해 특정 서비스를 제공한 후 소득을 얻는 일자리

그런데 일을 하다 어떤 부당한 대우를 받았다면 누구에게 이야기해서 해결할 수 있을까요? 우리가 앞에서 살펴본 근로기준법에 따라 나의 노동인권을 보호받을 수 있을까요?

근로기준법에서는 적용 대상을 '직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람'으로 정하고 있어요.

노동법에 속하는 다른 법률도 조금씩 다르게 정하고 있는 경우도 있지만 대부분 이와 비슷해요.

그럼 플랫폼을 통해 일하고 있다면 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람일까요?

사회가 빠르게 변화하면서 새로운 노동의 형태가 생겨나고 있지만, 기존의 노동법에서 정하고 있는 적용 대상에는 이러한 다양한 노동과 고용의 형태가 모두 포함되지는 않습니다.

노동자로서의 권리를 보장받기 어려워 노동인권의 사각지대가 발생한다고 볼 수 있지요.



우리나라 노동인권의 현재

기본적으로 법의 보호를 받지 못하면 취약한 노동현장에서 일해도 이를 개선하기 어렵게 되고,

결국 노동자의 생활에도 많은 영향을 미치게 될 거예요.

물론 노동자에게는 법률적 권리만 있는 것은 아니지만 다양한 형태로 노동을 하는 노동자들의 노동인권 보호를 위해서는 노동법상 보호 대상에 대해 지금과는 다른 정의가 필요할 것 같습니다.

2) 안전하고 건강하게 일할 권리

노동자의 노동인권을 보장하기 위해서는 근로시간이나 임금 등 노동조건을 보호하는 것뿐만 아니라 차별하지 않고 안전하며 신체적·정신적으로 건강한 노동환경을 만드는 것이 중요합니다.

그럼 과거에 비해 현재는 노동자가 안전하고 건강하게 일하며 노동인권을 보장받고 있을까요?

일하다 다치거나 병에 걸리는 것을 산업재해라고 하는데 이러한 산업재해로 인한 부상과 사망에 있어 하청 노동자와 파견 노동자, 일용노동자가 높은 비율을 차지하고 있습니다.



하청

어떤 사람이 맡은 일의 전부나 일부를 다시 제3자가 맡는 것을 의미

기업이 유해하거나 위험한 일들을 하청업체 노동자에게 맡기게 되고 이렇게 위험을 전가하는 것을 '위험의 외주화'라고 합니다.

최근에 일어난 중대한 산업재해를 보면 그 피해는 고스란히 하청 노동자, 파견 노동자, 일용노동자 등 고용구조상 법과 제도의 보호를 온전히 받기 힘든 노동자들에게 집중되고 있다는 것을 알 수 있습니다.



우리나라 노동인권의 현재

그리고 이렇게 신체적인 안전상의 문제 외에도 산업구조와 노동환경이 변화함에 따라 노동자의 정신적인 건강에 대한 관심도 높아지고 있는데요.

서비스업에 종사하는 노동자가 늘어나고 직장 내 갑질 문제가 사회적 이슈로 떠오르면서 감정노동자를 보호하기 위한 관련 법 조항들이 만들어지고,

일터에서 괴롭힘을 방지하기 위해 '직장 내 괴롭힘'과 관련한 법 조항도 만들게 되었습니다.

과거와 현재의 노동환경은 많은 부분이 달라졌지만 노동하는 사람에게 보장되는 기본적인 권리를 제대로 인식하고 건강하고 안전하게 노동을 해야한다는 것에는 변함이 없습니다.

그러므로 앞으로 우리의 노동환경은 어떻게 달라지고 그에 따라 우리의 노동인권은 어떻게 지켜나가야 할 지 고민하고 생각해보아야 할 것입니다.

한국 노동인권의 역사와 현재는 어떤 모습일까요?

과거 우리나라는 급속한 산업화의 진행으로 노동자의 수는 크게 늘어났지만 낮은 임금과 열악한 노동 환경 속에서 노동의 가치와 노동자로서의 권리를 인정받지 못한 채 지내왔습니다.

평화시장에서 일하던 전태일이 열악한 노동 현실을 사회에 알리게 되었고, 그 이후 노동자들은 노동환경 개선을 위해 적극적으로 목소리를 높이게 되었습니다.

오늘날 사회가 변화하고 노동환경에서도 많은 변화가 일어났지만 다양한 노동을 하는 노동자들을 보호하기에는 현재의 법과 제도상 보완해야 할 부분이 많고, 여전히 많은 노동자가 일터에서 안전과 건강을 보장받지 못하고 있습니다.

사회가 변하고 노동의 형태가 다양해진다고 하더라도 노동의 가치와 노동자로서의 권리가 존중받아야 함에는 변함이 없어야 할 것입니다.

학습활동



- 교육내용의 전반적인 이해를 돕기 위해 제작된 학습자 활동입니다.

Q1

우리나라 노동의 역사에서 전태일이 주는 시사점에 대해 토론해봅시다.

Q2

노동이 필요한 3가지 이유에 대해 알아보았습니다.
무엇일까요?

5차시

4차 산업혁명과 노동자의 미래

- 인공지능의 발전이 우리 노동의 미래에 끼칠 영향을 알아보고, 4차 산업혁명시대 우리의 노동인권에 대해 생각해봅시다.



생각해보기

한가한 주말 저녁. 밖에 나가기 싫지만, 외식을 하고 싶을 때 여러분은 어떻게 하나요?

아마도 많은 사람들이 손쉽게 휴대전화 속 배달 앱에 접속하여 원하는 메뉴를 주문할 것입니다. 그리고 잠시 후 배달원이 가져다 준 따끈따끈한 저녁 식사가 여러분의 식탁을 채우겠지요.

배달 앱에서는 내가 주문한 음식이 어디쯤 오고 있는지 지도상에서 배달원들의 동선을 표시하는 서비스도 제공하고 있습니다.

예상 배달 시간과 경로는 물론 잘못 배달되는 것은 아닌지, 언제 받을 수 있는지 실시간으로 확인 가능하니 정말 편하지요?

이 모든 것은 배달 수수료를 냈으니 당연한 일인 걸까요?

2020년 12월, 대통령 직속 4차산업혁명위원회는 '인공지능(AI) 윤리기준'을 심의, 의결했습니다.

정부나 공공기관, 민간 기업 등은 이 기준을 참고하여 AI 개발부터 활용까지 모든 단계에서 인간 존엄성과 사회 공공선을 염두에 두어야 하는데요.

4차 산업혁명이 현실로 다가온 요즘, 왜 윤리기준이 중요한 의제로 등장한 것일까요?

이번 시간에는 4차 산업혁명으로 도입된 인공지능이 우리의 노동인권에 어떤 영향을 미칠 것인지 예상해보고, 노동인권을 존중하는 미래의 일터를 만들기 위해 어떤 것들이 필요할지 알아보도록 하겠습니다.





인공지능과 노동자



알파고 이야기

2016년 있었던 인공지능과 인간의 바둑 대국을 기억하시나요?
구글에서 개발한 인공지능 바둑 프로그램인 '알파고'가 프로 9단의 바둑 기사와 대결하여 승리했습니다.

인공지능 기술의 발전이 어디까지 와있는지 몰랐던 많은 사람들에게 승부의 결과는 큰 충격으로 다가왔는데요. 하지만 인공지능 기술에 대해 잘 알고 있던 사람들의 반응은 달랐습니다.

오히려 인간인 바둑 기사가 다섯 번 열린 대국 중 단 한 번이지만 인공지능으로부터 승리했다는 사실에 놀라워했어요. 인간은 인공지능을 이길 수 없다고 생각했기 때문인데요.

알파고는 인간의 두뇌처럼 생긴 인공 신경망을 이용해 스스로 외부 데이터를 분석하여 학습하는 딥 러닝이라는 기술로 바둑을 학습했습니다.

상대가 바둑돌을 내려놓으면 클라우드에서 알파고 프로그램을 돌려 대국 중에도 수백만 번의 시뮬레이션을 통해 다음 수를 결정합니다. 인간이 절대로 따라잡을 수 없는 속도와 데이터로 무장한 인공지능을 인간인 바둑 기사가 이긴 것입니다.

그 바둑 기사는 한 인터뷰에서 이런 말을 남기기도 했습니다.

“정말 무엇과도 바꿀 수 없는, 값어치를 매길 수 없는 1승이다. 한 판 이겼는데 이런 축하를 받은 것은 처음이다.”



인공지능과 노동자

그럼 여기서 잠깐! 알파고는 직접 바둑돌을 바둑판에 뉘을까요?

알파고는 프로그램이므로 직접 바둑돌을 놓을 수 없습니다. 사람의 손이 필요하지요. 시뮬레이션을 통해 결정한 수를 사람이 대신 바둑판에 옮겼습니다.

과거의 기계는 인간의 노동력에 도움을 주는 보조 도구로서 위험한 작업이나 대량 생산을 위해 쓰였습니다.

하지만 알파고에게 인간은 그저 자신의 작업을 옆에서 보조해주는 부수적인 존재일 뿐이었습니다.

4차 산업혁명이 진행될수록 인공지능은 인간과 유사하게 스스로 생각하고 움직이기까지 하는 능력을 갖추게 될 것입니다.

오히려 더 먼 미래에는 인간보다 더 뛰어난 능력을 갖출 것이라는 예측이 우세합니다.

그럼, 2016년 5전 4승으로 인간을 이긴 알파고는 어떻게 되었을까요?

알파고 개발진이 물러나면서 인간으로 치면 은퇴한 상태가 되어 현재 대회에 참가할 일은 없다고 합니다. 그럼 이것으로 끝일까요?

알파고를 개발한 구글은 이 경험을 바탕으로 자율주행 자동차는 물론, 일상 작업과 노동, 창작활동까지 폭넓은 분야에서 인간을 뛰어넘기 위해 계속 연구 중이라고 합니다.

2022년 5월 구글은 인공지능 플랫폼 'Gato'의 연구 성과를 발표했는데요.

Gato는 미리 정해진 작업이 아니라 사람이 할 수 있는 모든 분야에서 스스로 판단하고 의사소통까지 할 수 있는 '제너럴리스트'라고 합니다.



제너럴리스트(Generalist)란?

모든 분야에 대해 상당한 지식과 경험을 가진 사람을 의미



인공지능과 노동자

알파고가 바둑에만 특화되어 있던 것과 비교하면 Gato는 604가지의 작업을 수행할 수 있다고 합니다.

이전의 한계를 극복한 새로운 기술이 나오자, 인공지능 전문가들은 구글의 기술이 매우 혁신적이고 파괴적이라고 평가했습니다.

또한 인간을 불필요한 존재로 생각하게 할 수 있어 윤리적인 문제를 일으킨다는 우려도 함께 내놓았습니다.

입력된 주제와 화풍에 맞게 세상에 없는 멋진 그림을 내놓는 인공지능 화가, 소송 당사자의 상황에 딱 맞는 판결 사례를 순식간에 분석해내는 인공지능 변호사, 학습 수준에 맞게 학습 계획과 자료를 제공하는 인공지능 교사의 등장은 이미 현실이 되고 있습니다.



인공지능과 함께하는 우리의 노동인권

과학기술의 발전은 우리에게 편리한 생활을 가져옵니다. 편리한 생활은 내가 해야 하는 일을 누군가 또는 무언가가 대신해줄 때 가능합니다.

한 계단씩 힘들게 올라가지 않아도 엘리베이터가 편리하게 나를 이동시켜 주고, 굳이 밖에 나가지 않더라도 배달 앱을 통해 필요한 것들을 손쉽게 얻을 수 있습니다.

2020년 2월 B배달 앱에서는 국내 최초로 인공지능 기술을 활용한 배차를 시범적으로 도입했습니다.

인공지능 배차란 배달원의 동선과 고객이 배달 요청한 상품의 특성을 고려해 가장 적절한 배달원을 자동으로 배정하는 시스템입니다.

대규모 데이터 분석을 기반으로 한 이 기술은 배달원들이 호출을 잡기 위해 경쟁하지 않아도 자동으로 배당해주어 효율적이고, 안전하며, 배달 시간까지 단축할 것으로 예측되었습니다.

하지만 시범 운영한 지 얼마 되지 않아 문제점이 드러났습니다.



인공지능과 함께하는 우리의 노동인권

인공지능에 의한 자동 배차는 배달원이 자신의 동선을 관리할 수 없게 만들었고, 배달 시간을 실제보다 짧게 측정하는 등의 문제를 가져왔습니다.

인공지능이 계산한 시간보다 오래 걸리면 불이익을 받기 때문에 노동자는 과속이나 신호 위반과 같은 위험한 상황에 놓일 수 있습니다.

또한 이런 위험한 배달에 성공하면 유효한 데이터가 되어 인공지능에 의해 또 다른 위험한 배차를 낳습니다.

만약 배달원이 인공지능 배차를 거절한다면 계정이 정지되어 노동자는 결국 생계의 위협을 직접적으로 받게 됩니다.

인공지능에 의한 노동 작업 지시와 관리는 분명 효율적입니다. 하지만 그 지시와 관리의 대상이 인간이기에 효율성만을 따지기 어렵습니다.

수많은 데이터 중 나쁜 데이터가 존재한다면 인공지능이 잘못된 판단을 하게 될 가능성이 생깁니다.

만약 인공지능에 의해 사고가 발생한다면 그 책임은 누가 져야 할까요?

사고 발생을 모면하지 못한 노동자?

아니면 인공지능 프로그램 개발자?

그렇지 않으면 인공지능의 활용을 결정한 기업의 누군가일까요?

노동인권의 차원에서 앞으로 인공지능이 노동자와 어떻게 관계를 설정하는 것이 좋을지 고민해봐야 할 시점입니다.

Q1

인공지능과 함께하는 일터에서 노동인권을 존중할 수 있을까요?

일터 곳곳에서 인공지능을 활용하는 4차 산업혁명 시대에 접어들면 많은 것이 바뀔 것입니다. 더 늦기 전에 사회 구성원들 모두가 깊이 고민해봐야 할 질문이 있습니다.

인공지능에게 노동인권이란 무엇인지, 인공지능과 함께하는 새로운 일터에서 노동인권을 계속 지켜나가는 방법에는 무엇인지에 관한 것입니다.

2020년에 마련된 '인공지능(AI) 윤리기준'을 살펴볼까요? 인공지능을 활용할 때는 인간의 존엄성, 사회의 공공선, 기술의 합목적성과 같은 3대 기본원칙을 지켜야 합니다.

또한 윤리기준에 따라 인공지능 이용자들은 인권 보장, 프라이버시 보호, 다양성 존중, 침해 금지, 공공성, 연대성, 데이터 관리, 책임성, 안전성, 투명성의 10대 핵심 요건을 지킬 것을 권고하고 있습니다.

이 기준은 완성이 아니라 인공지능과 관련된 논의의 시작일뿐이에요. 산업 및 노동계에서는 앞으로 이 원칙을 바탕으로 노동인권을 중심에 둔 인공지능 윤리기준에 관해 고민을 시작해야 합니다.

공상과학 속 인공지능 로봇들을 보면서 상상만 하는 것이 아니라 현실에서 노동자와 공생할 수 있는 구체적인 그림을 그려야 합니다. 그리고 논의의 중심에는 반드시 노동인권이 있어야 하겠죠?

여러분은 인공지능과 함께하는 노동의 미래를 어떻게 그리고 싶나요?

학습활동



- 교육내용의 전반적인 이해를 돕기 위해 제작된 학습자 활동입니다.

Q1

인공지능은 노동자를 대신할 수 있을까요? 자신의 생각을 자유롭게 말해봅시다.

Q2

일터 적용하는 인공지능 윤리기준에 어떤 내용이 들어가야 할지 3가지만 적어보세요.



학습정리

1차시 노동인권 감수성은 왜 필요할까?

- 노동인권은 다양한 인권 영역 중에서도 특히 노동하는 사람들의 인권입니다.
- 노동인권 감수성은 사회 속에서 나와 주변 사람들의 노동인권과 관련된 일들을 받아들이고 느끼는 성질을 의미합니다.

2차시 첫 노동을 준비할 때 무엇을 알아야 할까?

- 근로기준법 제64조에서는 연소자가 의무교육을 받을 수 있도록 15세 미만인 자에 대해서는 원칙적으로 고용을 금지하고 있습니다.
- 근로계약서에는 근무장소와 업무 내용, 임금, 법정근로시간, 휴일과 휴가에 대한 사항을 기재하여야 합니다.

3차시 청소년이 꼭 알아야 할 노동관련법령

- 근로시간은 노동자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간입니다.
- 주휴수당은 월급을 받고 있는 경우라면 보통 월급에 주휴수당을 포함하여 지급하고, 시급을 받고 있는 경우라면 별도로 주휴수당을 지급합니다.



학습정리



4차시 우리나라 노동인권의 과거와 현재

- 1987년에는 3개월 동안 전지역·전산업에 걸쳐 최대규모의 파업투쟁이 일어났습니다.
- 노동자의 노동인권을 보장하기 위해서는 노동조건을 보호하는 것뿐만 아니라 차별하지 않고 안전하며 신체적·정신적으로 건강한 노동환경을 만드는 것이 중요합니다.

5차시 4차 산업혁명과 노동자의 미래

- 인공지능에 의한 노동 작업 지시와 관리는 분명 효율적이지만 그 지시와 관리의 대상이 인간이기에 효율성만을 따지기 어렵습니다.
- 노동인권의 차원에서 앞으로 인공지능이 노동자와 어떻게 관계를 설정하는 것이 좋을지 고민해봐야 할 시점입니다.

