


발간등록번호
서울교육 2021-149

창의적 민주시민을 기르는
혁신미래교육

2021년 연구용역 최종보고서

2021년 서울학생 노동인권 실태조사

 서울특별시교육청

발간등록번호
서울교육 2021-149

2021년 연구용역 최종보고서

2021년 서울학생 노동인권 실태조사

연구책임자 : 송태수 (한국고용노동교육원 교수)
이원희 (하이에치알 노무법인 책임노무사)

공동연구원 : 손영곤 (가천대학교, 겸임교수)
유형근 (부산대학교, 교수)
김봉규 (대명중학교, 교사)
변 섭 (하이에치알 노무법인, 노무사)

연구보조원 : 김가영 (하이에치알 노무법인, 노무사)

연구협력관 : 전명훈 (민주시민생활교육과, 노동인권전문관)

서울특별시교육청
민주시민생활교육과

본 연구는 서울특별시교육청 연구용역 과제로 수행되었으나, 본 연구에서 제시된 정책대안이나 의견 등은 서울특별시교육청의 공식 의견이 아니라 본 연구팀의 견해를 밝혀 둡니다.

연구 요약

□ 연구의 목적과 방법

- 연구목적은 △2018년 이후 노동인권교육의 중단적 분석 △서울시교육청의 중장기적 노동인권교육 정책 추진방안 마련 △서울지역 학생들의 노동인권상당 및 권리구제대책 모색하는 것임
- 연구방법으로 설문조사는 중·고 학생 2,614명과 초·중·고 교원 1,118명으로 분석함. 인터뷰는 교원 9명, 학생 6명, 학교밖청소년 상담사 2명에 대해 진행함

□ 학생노동인권실태 관련 기존 연구 및 정책현황

- 2021년 8월 현재 전국 13개 시도교육청에 조례가 제정되어 있으며 서울시교육청은 노동인권감수성을 토대로 국제인권에 기초한 노동인권의 개념을 사용함
- 기존연구를 검토한 결과 학생노동인권의 침해는 2018년 이래 광범위하게 발생하였으며, 학교에서는 노동인권교육을 지속적으로 실시하고 교육효과도 확인됨
- 2018년 이후 서울시교육청은 학교 노동인권교육 활성화를 위해 다양한 사업을 진행하였음

□ 실태조사 결과

- 학생들은 노동에 대해 ‘생계를 유지하기 위한 활동’이라는 문항에 대하여 92.1%로 응답하였으며, 노동자에 대한 인식도 ‘일하는 사람이다’라는 응답이 63%로 부정적 인식이 많이 줄어들었음. 교원도 ‘노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다’는 응답이 4.67로 가장 높게 나타났음
- 최근 1년간 아르바이트 경험이 ‘있다’는 학생은 7.7%(2018년:15.9%)임. 주 업종은 ‘음식점이나 패스트 푸드점’이 32.7%(2018년:41%)이고, 배달노동은 6.9%(2018년:3.3%), 택배 집 나르기 6.9%(2018년 2.7%)임
- 노동인권침해에 대해 ‘받은 적이 있다’는 응답이 44.6%(2018년:47.8%)이며, 대응행동으로 ‘일을 그만두었다’가 43.5%(2018년:26.4%), ‘참고 일했다’는 33.7%(2018년:35.3%)로 나타남. 침해 시 대응방법에 대해 알고 있다는 응답이 70.3%(2018년:43.6%)로 나타남
- 학생들은 2019년 이후 학교에서 노동인권교육을 받은 적이 ‘있다’가 16%(2018년:32.8%)로 나타남. 그 중 ‘강당에서 집합교육 혹은 방송교육’이 24.7%(2018년:52.5%)이고 ‘온라인 사이버 교육’ 응답이 36%(2018년:15%)임
 - 교육담당자도 ‘외부전문강사’가 49.2%로 2018년(68.2%)에서 줄어들었고, ‘학교 선생님’은 44.6%로 2018년(26.7%)보다 증가하였음
 - 개선에 관한 내용은 ‘노동인권교육이 더 확대되어야 한다’는 응답이 41.7%, ‘과거에 들었던 내용이 반복되었다’는 응답이 36.2%, ‘강의 중심의 교육방식을 바꾸었으면 한다’는 응답이 28.1%로 나타남

- 교원들은 2019년 이후 노동인권교육을 ‘실시했다’는 응답이 52.8%(2018년:53.9%)임. 교육방식은 ‘전체 학생 강당교육 혹은 방송교육’이 59.8%로 가장 많고, ‘온라인 교육’이 57.8%(2018년:25.9%)임
 - 별도로 교원이 노동인권교육을 실시한 적이 있느냐는 질문에 20.4%가 ‘있다’고 응답하였음
 - 교육의 효과성에 대해 ‘학생들의 아르바이트나 현장실습 등 노동 조건에 대한 관심이 높아졌다’가 3.69로 가장 높게 나타났음
 - 교육 실시 이유는 ‘학생들의 미래 생활을 위해 꼭 필요하다고 생각해서’가 55.9%로 나타났고, ‘조례에 의한 의무교육이라서’도 52.7%로 나타남. 교육을 하지 않은 이유는 ‘정규교육과정과 연계가 어려워서’가 59.8%였으며, ‘마땅히 지도할 교재가 없어서’가 53.8%로 나타남
 - 개선방안과 관련하여 ‘교육담당 전문교사의 양성 및 역량강화’가 55.3%, ‘교육의 표준화 된 교재의 마련’이 51.3%로 나타남
 - 인터뷰에서는 소규모 체험형, 모듈별 토론 방식의 교육이 효과적이라는 점, 특정교과에 체계적으로 내용이 반영되어 진행될 수 있도록 하는 것이 중요함이 제기

- 노동인권교육 콘텐츠 7가지를 제시하여 활용여부를 측정한 결과, 64.9%가 활용한 경험이 있으며, 가장 많이 활용한 것은 ‘서울시청소년노동권리 수첩’ 41.7%, ‘일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁’이 35.5%, ‘초중고 교육과정 연계 노동인권’이 34.6%로 나타남
 - 활용의 효과는 ‘일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁’이 3.73으로 가장 높게 나타났고, ‘랜선으로 만나는 노동인권체험교육동영상’이 3.66으로 나타남. 인터뷰에서는 해당 콘텐츠에 상당히 만족하나, 일회적이라는 지적이 있었음

- 교원들에게 노동인권연수를 받은 적이 있는지에 대해 질문한 결과 ‘있다’ 라고 응답한 비중이 26.7%(2018년:20.7%)임
 - 연수의 효과에 대해 ‘노동인권교육이 학생들에게 필요한 교육이라는 생각을 하게 되었다’ 는 응답이 3.99로 가장 높았음
 - 노동인권연수를 하지 않은 이유는, ‘학사 일정이 바쁘거나 일정이 맞지 않아서’ 라는 응답이 31.1%였음
 - 인터뷰 결과, 교원들은 학생들에게 노동인권교육은 필요하나 ▲의 무연수과목이 너무 많음으로 단계적으로 각종 자격연수 시 노동인권교육 내용을 포함하는 것▲ 원격 직무연수 강의 동영상의 상시적 개설, ▲다양한 과목과 연계 하거나 통합한 자료, ▲노동인권 지도 자료에 대한 활용연수의 강화 등을 제기하였음
- 상담사들의 인터뷰 결과 아르바이트를 하는 학교 밖 학생들이 30% 정도 되며, 노동인권 침해가 임금체불, 성희롱 등 다양한 인권침해로 발생하고 있음. 상담사와 청소년을 만나는 멘토 그리고 학교밖 청소년지도자 과정 내 노동인권교육이 필요함을 제시함
- 서울시교육청에 요청되는 추진과제에 대해 ‘교육과정 연계 교재와 콘텐츠 개발 및 보급확대’ 가 65%로 가장 높았고, ‘교원연수 등 노동인권교수 학습역량 강화’ 는 37.5%, ‘의무교육 시수배당’ 은 18.3%로 나타남
 - 교원의 노동인권조례에 대한 인지도는 ‘알고 있다’ 는 응답이 59.7%로 2018년(29.2%)보다 높아졌음

□ 결론 및 제언

- 노동인권 친화적인 학교문화를 구축하기 위해 ▲교원을 대상으로 하는 찾아가는 노동인권교육의 지속적 확대, ▲조례개정을 통해 교

원의 노동인권연수를 의무화 ▲교장, 교감의 자격연수 시 노동인권 교육 관련 내용 포함, ▲신규교사 자격연수 시 노동인권교육을 의무화하는 방안, ▲각 학교의 민주시민교육 혹은 진로/취업 담당자, 그리고 특수학급의 담당자에 대한 노동인권교육을 의무화하는 것이 필요함

- 교원 중심의 노동인권교육 시스템을 구축하기 위해 ▲ 교육지원청 내 노동인권교육 관련 역할을 확대 ▲지도교사 과정, 교원 지원단의 활동시스템을 강화▲교원의 노동인권 학습공동체 지원을 더욱 확대하여야 할 것임
- 노동인권감수성 중심의 교육체제를 구축하기 위해 ▲정규 교과목 내 노동인권교육 관련 내용을 연계 ▲각종 노동인권교육 자료 콘텐츠를 개발▲ 학령에 따른 단계별 노동인권교육 체계를 개발이 필요함
- 서울형 노동인권상담 및 권리구제시스템이 구축되기 위하여 ▲직업 계고의 노동인권담당 교사의 정기적인 상담활동을 강화 노동인권 침해 시 대응 매뉴얼의 마련 ▲자치구별 지역단체와 학교와 유기적인 연대 ▲학교 밖 청소년 적극적 지원을 제시함

목 차

I. 서 론

1. 연구의 배경과 목적	1
가. 연구의 배경	1
나. 연구의 목적	2
2. 연구의 방법	2
가. 문헌연구	2
나. 설문조사	3
다. 심층면접조사(FGI)	3

II. 학생노동인권실태관련 기존 연구 및 정책현황

1. 학생노동인권 조례	5
가. 조례 현황	5
나. 조례의 내용 검토	6
2. 학생노동(인권) 및 노동인권교육	13
가. 학생 노동인권실태 관련 연구	13
나. 각 교육청의 학생 노동인권 실태조사 연구	16
다. 서울시교육청 노동인권 보호 및 노동인권교육 활성화 정책	17
3. 소결 -정책적 시사점	31

III. 서울시 학생 노동인권실태조사결과

1. 설문 조사	33
가. 조사 개요	33
나. 실태조사 결과	35

2. 인터뷰	161
가. 인터뷰 조사 개요	161
나. 인터뷰 대상별 상세 조사 결과	165
3. 실태조사 소결	192
가. 설문조사 및 인터뷰 요약	192
나. 실태조사 시사점	213

IV. 결론 및 제언

1. 노동인권교육을 위한 중장기 발전 방향	220
2. 과제 1: 노동인권친화적 학교 문화 구축	221
가. 교원대상 찾아가는 노동인권교육의 확대	221
나. 조례개정을 통한 교원 노동인권연수 의무화	224
다. 직위별·업무별 교원의 노동인권교육 의무화	226
3. 과제 2: 교원 중심의 노동인권교육 시스템 구축	231
가. 교육지원청의 노동인권역할 확대	231
나. 지도교사 과정 및 교원지원단 활동 시스템 강화	233
다. 교원의 노동인권학습공동체 지원 강화	235
4. 과제 3: 노동인권감수성 중심의 교육체제 구축	236
가. 노동인권감수성을 강화할 수 있는 노동인권교육 확대	236
나. 정규교과목 내 노동인권교육 관련 연계 내용 확대	238
다. 학령에 따른 단계별 노동인권교육 체계 개발	240
5. 과제 4: 서울형 노동인권 상담 및 권리구제 시스템 구축	243
가. 직업계고의 노동인권 담당교사의 정기적 상담활동 강화	243
나. 자치구별 지역단체와 학교와의 유기적인 연계확대	244
다. 학교 밖 청소년 노동인권교육 프로그램의 적극적 지원	245
참고문헌	247
부 록	249

표 차 례

〈표 II-1〉 교육청별 노동인권교육 조례현황	5
〈표 II-2〉 교육청의 노동인권교육 시행 행정체제 유형화	9
〈표 II-3〉 교육청의 노동인권교육 조례 현황과 교육대상 및 교육시간(조례규정) 비교	10
〈표 II-4〉 서울시교육청 학교 노동인권교육 활성화 사업 및 운영 내용(2021.8월)	26
〈표 III-1〉 조사 설계	33
〈표 III-2〉 서울시 학생 수 및 교원 수	34
〈표 III-3〉 연구대상자 특성(학생)	35
〈표 III-4〉 연구대상자 특성(교원)	36
〈표 III-5〉 인구통계학적 특성에 따른 노동 이유(학생)	39
〈표 III-6〉 인구통계학적 특성에 따른 노동자 연상 이미지	41
〈표 III-7〉 인구통계학적 특성에 따른 노동 및 노동자에 대한 전반적 인식(학생)	44
〈표 III-8〉 인구통계학적 특성에 따른 노동 및 노동자에 대한 전반적 인식(교원)	47
〈표 III-9〉 노동 및 노동자에 대한 인식 차이 비교(학생 vs. 교원)	49
〈표 III-10〉 노동에 대한 전반적 인식 비교 분석	50
〈표 III-11〉 인구통계학적 특성에 따른 아르바이트 경험 여부	52
〈표 III-12〉 인구통계학적 특성에 따른 아르바이트 업종	55
〈표 III-13〉 인구통계학적 특성에 따른 아르바이트 목적	58
〈표 III-14〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해 경험	61
〈표 III-15〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해형태	64
〈표 III-16〉 노동인권침해 수	65
〈표 III-17〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해 수	65
〈표 III-18〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권 침해 시 대응행동 ..	68
〈표 III-19〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해 시 대응방식 인지도	70
〈표 III-20〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해 시 해결기관	72
〈표 III-21〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 경험 여부	74

〈표 III-22〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 형태	77
〈표 III-23〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 담당자	79
〈표 III-24〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 내용	82
〈표 III-25〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 여부	84
〈표 III-26〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 이유	87
〈표 III-27〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 미실시 이유	91
〈표 III-28〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 조례 제정 인지도	94
〈표 III-29〉 인구통계학적 특성에 따른 추가 노동인권교육 실시 여부	96
〈표 III-30〉 인구통계학적 특성에 따른 추가 노동인권교육 실시 시간대	98
〈표 III-31〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 대상(초등학교)	101
〈표 III-32〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 대상(중학교)	102
〈표 III-33〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 대상(일반계고)	103
〈표 III-34〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 대상(직업계고)	104
〈표 III-35〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 방식	108
〈표 III-36〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 방식별 효과	110
〈표 III-37〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 시간	113
〈표 III-38〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 담당자	116
〈표 III-39〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육내용	119
〈표 III-40〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 우선 해결과제	123
〈표 III-41〉 인구통계학적 특성에 따른 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 여부	127
〈표 III-42〉 인구통계학적 특성에 따른 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 형태	129
〈표 III-43〉 인구통계학적 특성에 따른 서울시교육청 노동인권교육 활성화 과제	134
〈표 III-44〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 후 노동 인식 변화(학생)	138
〈표 III-45〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 후 노동 인식 변화(교원)	141
〈표 III-46〉 노동인권교육 후 노동 인식 변화(학생 vs. 교원)	143
〈표 III-47〉 노동인권교육 후 노동 인식 변화 비교	144
〈표 III-48〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 만족도	146
〈표 III-49〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 개선 사항	148

〈표 III-50〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 연수 경험	150
〈표 III-51〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 미이수 이유 ..	152
〈표 III-52〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권 연수기관	154
〈표 III-53〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 연수방식	156
〈표 III-54〉 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 연수 교육효과 평가 ...	159
〈표 III-55〉 인터뷰 대상 선정 요건	161
〈표 III-56〉 인터뷰 대상 개요	162
〈표 III-57〉 인터뷰 주요내용 종합	164
〈표 VI-1〉 학교급별 노동인권교육 시수	222
〈표 IV-2〉 교원에 대한 찾아가는 노동인권교육 실시현황	223
〈표 IV-3〉 교원연수관련 조례 비교	225
〈표 IV-4〉 교원직무연수현황	228
〈표 IV-5〉 초등학교 노동인권교육 실시현황	231
〈표 VI-6〉 2019년 교원노동인권직무연수 통합심화 프로그램	237
〈표 VI-7〉 2015 개정교육과정과 노동인권반영사항	238
〈표 VI-8〉 초등학교와 중학교 노동인권지도자료의 목차	240
〈표 VI-9〉 직업계고와 일반고 직업위탁반 노동인권 교안 및 성공적인 직업생활 비교 ..	241

그 립 차 례

[그림 II-1] 서울시교육청 학교노동인권교육 목표 및 추진방침(2021년)	21
[그림 III-1] 일·노동 이유	37
[그림 III-2] 일·노동 이유 시계열 비교	38
[그림 III-3] 노동자 연상 이미지	40
[그림 III-4] 노동자 연상 이미지 시계열 비교	40
[그림 III-5] 노동/노동자에 대한 전반적 인식(학생)	42
[그림 III-6] 노동·노동자 전반적 인식 시계열 비교(학생)	43
[그림 III-7] 노동/노동자에 대한 전반적 인식(교원)	45
[그림 III-8] 노동·노동자 전반적 인식 시계열 비교(교원)	46
[그림 III-9] 노동 및 노동자에 대한 인식 차이 비교(학생 vs. 교원) ..	49
[그림 III-10] 아르바이트 경험 여부	51
[그림 III-11] 아르바이트 경험 여부 시계열 비교	51
[그림 III-12] 아르바이트 업종	53
[그림 III-13] 아르바이트 업종 시계열 비교	54
[그림 III-14] 아르바이트 목적	56
[그림 III-15] 아르바이트 목적 시계열 비교	57
[그림 III-16] 노동인권침해 경험	59
[그림 III-17] 노동인권침해 경험 변화 추이	60
[그림 III-18] 노동인권침해형태	62
[그림 III-19] 노동인권침해형태 시계열 비교	63
[그림 III-20] 노동인권침해 시 대응행동	66
[그림 III-21] 노동인권침해 시 대응행동 시계열 비교	67
[그림 III-22] 노동인권침해 시 대응방식 인지도	69
[그림 III-23] 노동인권침해 시 대응방식 인지도 시계열 비교	69
[그림 III-24] 노동인권침해 시 해결기관	71

[그림 III-25] 노동인권교육 경험 여부	73
[그림 III-26] 노동인권교육 경험 여부 시계열 비교	74
[그림 III-27] 노동인권교육 교원·학생 비교 분석 결과	75
[그림 III-28] 노동인권교육 형태	76
[그림 III-29] 노동인권교육 형태 시계열 비교	76
[그림 III-30] 노동인권교육 담당자	78
[그림 III-31] 노동인권교육 담당자 시계열 비교	78
[그림 III-32] 노동인권교육내용	80
[그림 III-33] 노동인권교육내용 시계열 비교	81
[그림 III-34] 노동인권교육 실시 여부	83
[그림 III-35] 노동인권교육 실시 여부 시계열 비교	83
[그림 III-36] 노동인권교육 실시 이유	85
[그림 III-37] 노동인권교육 실시 이유 시계열 분석	86
[그림 III-38] 노동인권교육 미실시 이유	89
[그림 III-39] 노동인권교육 미실시 이유 시계열 비교	90
[그림 III-40] 노동인권교육 조례 제정 인지도	92
[그림 III-41] 노동인권교육 조례 제정 인지도 시계열 비교	93
[그림 III-42] 추가 노동인권교육 실시 여부	95
[그림 III-43] 추가 노동인권교육 실시 시간대	97
[그림 III-44] 노동인권교육 실시 대상(학년별)	100
[그림 III-45] 노동인권교육 실시 횟수(학년별)	105
[그림 III-46] 노동인권교육 실시 방식	106
[그림 III-47] 노동인권교육 실시 방식 시계열 분석	107
[그림 III-48] 노동인권교육 실시 방식별 효과	110
[그림 III-49] 노동인권교육 시간	112
[그림 III-50] 노동인권교육 시간 시계열 분석	112
[그림 III-51] 노동인권교육 담당자	114
[그림 III-52] 노동인권교육 담당자 시계열 분석	115

[그림 III-53] 노동인권교육내용	117
[그림 III-54] 노동인권교육내용 시계열 분석	118
[그림 III-55] 노동인권교육 우선 해결과제	121
[그림 III-56] 노동인권교육 우선 해결과제 시계열 분석	122
[그림 III-57] 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 여부	125
[그림 III-58] 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 형태	128
[그림 III-59] 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 효과	131
[그림 III-60] 서울시교육청 노동인권교육 활성화 과제	132
[그림 III-61] 서울시교육청 노동인권교육 활성화 과제 시계열 분석	133
[그림 III-62] 노동인권교육 후 노동 인식 변화(학생)	136
[그림 III-63] 노동인권교육 후 노동 인식 시계열 비교(학생)	137
[그림 III-64] 노동인권교육 후 노동 인식 변화(교원)	139
[그림 III-65] 노동인권교육 후 노동 인식 변화 시계열 비교(교원)	140
[그림 III-66] 노동인권교육 후 노동 인식 변화(학생 vs. 교원)	143
[그림 III-67] 노동인권교육 만족도	145
[그림 III-68] 노동인권교육 개선 사항	147
[그림 III-69] 노동인권교육 연수 경험	149
[그림 III-70] 노동인권교육 연수 경험	149
[그림 III-71] 노동인권교육 미이수 이유	151
[그림 III-72] 노동인권교육 연수기관	153
[그림 III-73] 노동인권교육 연수방식	156
[그림 III-74] 노동인권교육 연수 교육효과 평가	158
[그림 III-75] 노동인권교육 연수 교육효과 평가 시계열 분석	158
[그림 III-76] 교원의 노동 및 노동자에 관한 인식	195
[그림 III-77] 학생아르바이트 경험과 업종 시계열분석	196
[그림 III-78] 노동인권침해 시 학생들의 대응과 해결기관에 대한 인지	198
[그림 III-79] 노동인권교육방식과 담당자 변화	200
[그림 III-80] 노동인권실시여부와 미실시 이유	204

[그림 Ⅲ-81] 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용결과	208
[그림 Ⅲ-82] 노동인권연수 경험과 미이수 이유	210
[그림 Ⅲ-83] 교원의 조례 인지 및 노동인권교육 우선해결과제	212
[그림 Ⅵ-1] 서울시교육청의 중장기 발전 과제의 방향	220
[그림 Ⅳ-2] 교원연수의 종류	227

I. 서 론

1. 연구의 배경과 목적

가. 연구의 배경

2018년 서울특별시교육청(이하 ‘서울시교육청’)이 조사한 실태조사 결과 조사대상 중등 학생들의 아르바이트 등 일 경험이 있는 학생의 비율이 15.9%로 나타났으며, 노동인권 침해의 경험을 한 학생들의 비중은 47.8%로 나타나는 등 일하는 학생들의 노동인권 권리구제가 계속적으로 요구되고 있다. 특히 코로나 시기가 되면서 부족한 일자리 상황에서 배달노동을 비롯한 플랫폼 노동에 학생들의 취업이 증가하고 있어 안전의 문제가 심각하게 대두되고 있다.

서울시교육청은 2018.1.4. 제정되었고, 2021.7.21. 개정을 한 「서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례」에 따라 직업계고 학교는 학기당 2시간씩 노동인권교육을 의무화하였고, 각급 학교의 장은 학교교육 과정에 노동인권교육이 포함되도록 노력하는 조항을 넣어 운영하고 있다. 또한 학교 노동인권교육을 활성화하기 위한 조례에 명시된 노동인권교육 표준안을 개발하여 학교에 보급하였고, 노동인권 수업모델을 개발하였으며, 코로나19에 활용 가능한 웹툰과 동영상 등을 제공하였다. 그리고 2016년부터 교원 대상 노동인권 연수를 입문과 심화과정으로 나누어 운영하는 등 조례에 의해 명시된 교원대상 직무연수를 진행하고 있으며, 학교 노동인권교육 교원 지원단을 운영하는 등 다양한 작업을 진행하였다.

이에 따라 2018년 실태조사 이후 학생들의 노동인권 실태와 더불어 그간 진행된 학생과 교원의 노동인권교육의 효과성을 검토해 볼 필요

가 있으며, 그 효과에 따라 중·장기적인 정책 방향의 검토를 할 필요가 있다.

나. 연구의 목적

본 실태조사 연구는 다음과 같은 세 가지 목적으로 진행하고자 한다.

첫째, 2018년 학교 노동인권교육 실태조사를 토대로 이후의 변화 상태를 종단적으로 분석하여 서울시교육청 차원의 학교 노동인권교육 관련 정책의 효과성 검토하고자 한다.

둘째, 서울시교육청 노동인권교육 활성화 조례 제정 이후 서울특별시교육청의 학교 노동인권교육 활성화 관련 정책을 분석하고 이후 교육청의 중장기적 노동인권교육 정책 추진방안을 마련한다.

셋째, 서울지역 일하는 학생들의 노동인권 상담 및 권리구제 대책을 모색하고자 한다.

2. 연구의 방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 문헌연구와 설문조사, 집단초점 인터뷰를 진행하였다.

가. 문헌연구

문헌연구는 학생 노동인권 실태와 관련된 기존 연구, 각 시도에서 진행한 실태조사 자료, 그리고 2018년 서울특별시교육청에서 진행하였던 실태조사 결과를 토대로 전반적인 학생 노동인권 실태조사의 시사점을 통해 2021년 서울학생 노동인권의 실태조사의 핵심적인 쟁점을

파악하는 것으로 하였다.

또한 그간 2019년 이후 진행한 서울특별시교육청의 정책 자료와 각종 교수학습 지도서의 내용을 분석함으로써 실태조사 결과와 더불어 향후 정책적 개선 방향의 시사점을 파악하였다.

나. 설문조사

설문조사를 위하여 현재(2021년 9월) 서울시교육청 관할 중학교 및 고등학교에 재학 중인 학생과 초등학교, 중학교, 고등학교에 재직하고 있는 교원들을 대상으로 진행하였다. 학생과 교원 응답자들의 선정은 서울시교육청 산하 11개 교육지원청별로 12개에서 15개 학교를 무작위로 선정한 후 이들 학교에 재학하고 있는 학생과 재직 중인 교원들을 대상으로 해당 학교에 협조요청을 한 후 설문에 응답하도록 독려하였다. 구체적인 설문 진행은 설문조사(survey) 툴을 이용하여 웹상에 하이퍼링크를 통해 접속하는 방식으로 진행하였다.

설문조사 내용은 대상별(학생, 교사), 영역별(노동에 대한 기본인식, 노동인권 실태, 노동인권교육, 상담 및 권리구제 체계)로 구분하여 구성하였고, 정책 효과성 평가를 위하여 설문문항에 해당 내용을 포함하였다. 그리고 교원연수 중에서 ‘학교로 찾아가는 교원 노동인권교육’(한국공인노무사회 청소년근로권익센터) 참가 학교 중 일부를 표본추출 과정에서 특정·포함하여 조사함으로써 효과성을 평가하고자 한다.

다. 심층면접조사(FGI)

설문조사 결과를 분석하여 의미 있는 요소들에 대한 심층면접조사를 진행하였다. 심층 면접조사는 서울학생 노동인권 실태 현황 분석, 직무연수 및 노동인권교육 관련 각종 프로그램 평가 등의 효과성과 정합성

을 높이기 위해 교사의 경우 학교급(초등학교, 중학교, 고등학교), 학교 유형(일반고, 일반고 직업위탁반, 직업계고)을 고려하여 인터뷰 대상을 선정하였고, 학교밖청소년 상담사의 경우 학교밖청소년에 대한 정확한 실태 파악이 가능하도록 교육청의 협조를 받아 서울시교육청 직영 상담센터 상담사를 인터뷰 대상으로 선정하였다.

특히, 교사 직무연수 및 노동인권교육 관련 각종 프로그램 효과성 평가와 관련하여 직무연수(초등입문/중등입문/통합입문/통합심화), 노동인권교육 교원지원단, 노동인권지도자료 활용연수, 노동인권체험교육 참여자를 중심으로 인터뷰 대상을 선정하였다.

또한, 학생의 경우 학교유형(일반고, 일반고 직업위탁반, 직업계고)을 기준으로 아르바이트 경험, 노동인권교육 참여자를 중심으로 인터뷰 대상을 선정하여 진행하였다.

II. 학생노동인권실태관련 기존 연구 및 정책현황

1. 학생노동인권 조례

가. 조례 현황

전국의 교육청별로 노동인권교육 관련 조례들이 2015년 대전을 시발로 제정되기 시작하여 2021.8. 현재 전국 13개 시도교육청에 조례가 제정되었다. 특히 2018년 자치단체 선거 이후 많은 교육청에서 관련 조례가 제정 중인데, 교육청별로 현재 노동인권교육 관련 조례가 제정되지 않은 지역은 대구광역시, 충청남도, 경상북도, 전라북도 4 지역이다.

<표 II-1> 교육청별 노동인권교육 조례현황

순번	법령명	제정.개정	시행일자	부서
1	강원도교육청 노동인권교육활성화 지원 조례	타법개정	2020. 3. 6.	민주시민교육과
2	경기도교육청 노동인권교육 진흥 조례	일부개정	2021. 3. 16.	미래교육정책과
3	경상남도교육청 노동인권교육활성화 조례	제정	2021. 5. 6.	민주시민교육과
4	광주광역시교육청 노동인권교육활성화 조례	제정	2019. 6. 1.	민주시민교육과
5	대전광역시교육청 노동인권교육조례	일부개정	2019. 10. 18.	과학직업정보과
6	부산광역시교육청 노동인권교육활성화에 관한조례	타법개정	2019. 7. 17.	미래인재교육과
7	서울특별시교육청 노동인권교육활성화 조례	일부개정	2021. 7. 22.	민주시민생활교육과
8	세종특별자치시교육청 노동인권교육 활성화 조례	제정	2019. 9. 30.	민주시민교육과
9	울산광역시교육청 노동인권교육활성화 조례	제정	2020. 12. 17.	민주시민교육과
10	인천광역시교육청 노동인권교육활성화 조례	제정	2020. 7. 13.	동아시아시민교육과
11	전라남도교육청 노동인권교육조례	일부개정	2020. 12. 31.	민주시민생활교육과

12	제주특별자치도교육청 학생 노동인권교육 조례	제정	2019. 11. 20.	미래인재교육과
13	충청북도교육청 노동인권교육 진흥 조례	일부개정	2020. 7. 10.	미래인재과

각 조례의 내용을 살펴보면 노동인권 개념에 대한 이해, 노동인권 교육의 의미와 그 필요성, 그에 따른 교육 대상에 대한 이해 등을 둘러싸고 교육자치단체별로 다양하며, 아래에서 이를 간단히 정리하며, 함의를 도출하기로 한다.

또한 기존 연구를 통해 학생노동인에 대한 관점은 ‘노동’과 ‘근로’라는 개념 논쟁에서 발전되어 노동인권 자체를 ‘일할 권리, 근로조건에 관한 권리’로 구체화하거나 대한민국헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 노동자 권리로 이해하는 형태로 구별되고 있다.

그간 교육자치단체들이 제정한 조례에서 내용적인 차이는, 자치단체별로 교육의 내용이나 목표 등을 정함에 있어 노동에 대한 이해 및 태도 교육 또는 노동인권감수성 제고를 위한 교육 시행 여부에서 차이를 보이며, 논의가 충분한 실익적 효과가 있다고 할 것이므로 아래에서 살펴보기로 한다.

나. 조례의 내용 검토

2015년 제정된 ‘대전광역시교육청 노동인권교육 조례’에서 《“노동인권”이란 안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리, 단결권·단체교섭권·단체행동권 등 노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된 교육을 말한다.》(제2조, 2019. 10. 18. 일부개정)이라고 정하고 있다. 반면 2016년 제정된 ‘서울특별시 청소년 노동인권 보호 및 증

진 조례’는 《“노동 인권“이란 「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 노동자의 권리로서, 인간의 존엄성을 보장하는 권리를 말한다.》(제2조의2, 2021.5.20. 일부개정)고 정의하고 있다.

각 조례를 통해 교육청 조례들을 살펴보면, 개념 정의에서 차이를 보여, 하나는 “노동현장에서 필요한 기본적인 권리”라는 개념 중심으로 노동인권을 정의하고 그에 필요한 교육을 ‘노동인권교육’ 개념으로 정의하는 데 비해, 다른 하나는, ‘노동인권’을 ‘대한민국 헌법 및 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 노동자의 권리’로 정의하고 있다. 이러한 개념 사용의 차이에 따라 자치단체별 노동인권교육 사업의 내용에서도 차이를 드러내고 있다.

노동인권교육이라는 용어에서도 개념의 차이를 보여주고 있다. 「대전광역시교육청 노동인권교육 조례」는 《“노동인권교육”이란 안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리, 단결권·단체교섭권·단체행동권 등 노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된 교육을 말한다.》(조례 제2조의2, 2019.10.18. 개정, 2015.8.14. 제정)라고 정의하고 있다.

반면 「서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례」는 《“노동인권교육”이란 노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정능력을 향상하도록 하는 모든 교육을 말한다.》(서울시교육청 조례 제2조의3, 2021.7.22. 일부개정)라고 정의하고 있다. 경기도교육청은 2016년 제정된 「경기도교육청 노동인권교육 진흥 조례」에서 《“노동인권교육“이란 안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리 등 노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된 교육을 말한다.》(제2조의2, 2016.1.4. 제정)고 정의하였던 것을 2019년 개정 조례에서 《“노동인권

교육”이란 노동인권과 관련한 지식 습득과 노동인권을 존중하고, 감성을 함양하는 노동인권과 관련한 교육을 말한다.》(제2조의3, 2019.8.6. 개정)라고 정의하고 있다.

이렇게 자치단체별 조례에서 드러나는 ‘노동인권’ 개념 및 ‘노동인권교육’의 개념 정의에서 핵심적 차이점은 두 가지로 정리할 수 있다.

첫째, 노동인권의 개념을 “노동현장에서 필요한 기본적인 권리”라는 개념 중심으로 정의하고 그에 필요한 교육을 ‘노동인권교육’ 개념으로 정의하는 조례와, 다른 하나는 ‘노동인권’을 ‘대한민국헌법 및 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 노동자의 권리’로 정의하고 있다.

둘째, 노동인권교육의 내용·목적에서 “노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된 교육”으로 정의하는 조례(대전시교육청)과 달리, 서울시교육청과 개정 경기도교육청 조례는 “노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정능력을 향상하도록 하는 모든 교육”(서울시교육청)으로 정의하여, 지식의 전달·학습만 아니라 ‘노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 학습자 스스로가 자신의 권리를 보호할 역량을 제고하는 것’을 교육의 목표로 정하고 있다. 이러한 차이로 관련 업무 시행 체계 외에 교육 대상 및 시수 등 제정에서도 차이를 드러내고 있다.

교육청별로 청소년·학생 노동인권교육의 내용·방식에서 차이를 보임에 따라 교육청별로 관련 업무를 전담하는 교육청 행정체계에서도 차이를 보여, 민주시민교육 중심적인 것과 직업교육 중심적인 내용·방식으로 구분할 수 있다.

서울시교육청의 경우 노동인권교육 전담자가 민주시민교육 행정체계

에 편재돼있는 데 비해 대전시교육청의 경우 직업교육 중심 체계로 출발하였다. 직업교육 중심 행정체계를 갖춘 자치단체의 경우 노동인권 교육의 대상을 주로 직업계고 현장실습생으로 하고, 그에 따라 교육 내용도 직접 실습현장에서 보장돼야 할 권리 중심의 교육으로 구성되어 있다.

최근 전체 초·중·등 학생으로 교육 범위를 확대하면서 노동의 가치, 노동인권감수성 등 ‘광의’의 노동인권교육으로 넓히는 추세를 보인다. 교육청별 행정체계와 교육 시행 내용 및 방식은 다음 <표Ⅱ-2>와 같이 구분된다.

<표 Ⅱ-2> 교육청의 노동인권교육 시행 행정체제 유형화

구분	주요 특징	사례
① 민주시민교육 전담 체제	<ul style="list-style-type: none"> • 민주시민교육 부서가 주로 담당 • 민주시민·인권교육의 일환으로 시행(민주시민교육 과정에 노동인권교육 포함) • 직업계고 의무교육의 경우 직업교육 담당부서와 업무 협조 	서울, 인천, 전북, 충남
② 민주시민교육 및 직업교육 전담체제	<ul style="list-style-type: none"> • 민주시민교육 및 중등직업교육 부서 간 업무분담 • 직업계고 의무교육은 직업교육 부서, 그 외 중등학교 노동인권교육은 민주시민교육 부서 시행 	경기, 광주, 전남, 경남, 강원, 울산
③ 직업교육 전담 체제	<ul style="list-style-type: none"> • 중등직업교육 부서가 노동인권교육 업무 전담 • 노동인권교육 전담인력 없음 • 직업계고 의무교육 중심 	대전, 부산, 충북, 제주, 대구, 경북

* 출처: 송태수 외, 2021. 한국고용노동교육원, p.282.

교육청별 조례에 따르면 교육 대상을 중등 학생으로 정한 곳(직업계고 포함)이 다수이지만, 교육 범위를 특정하지 않은 곳(대전, 울산, 전남)이 있는가 하면, 의무교육 대상의 특정에서는 많은 차이를 보인다.

교육 대상에 대하여 최소 의무교육 시간을 특정한 곳은 5곳으로, 연간 2시간 이상(인천, 경기, 경남), 학기당 2시간 이상(서울, 부산) 및 1회(충북) 등으로 정하고 있다.

<표 II-3> 교육청의 노동인권교육 조례 현황과 교육대상 및 교육시간(조례규정) 비교

구분	시도교육청 노동인권교육 조례 유무 (제정시기)	교육대상과 교육 시간	
		대상 학생	의무교육 시간
서울	○ (2018.1.4.)	<ul style="list-style-type: none"> • 학교교육과정에 노동인권교육 포함 노력, • 산업수요맞춤형 고등학교, 직업계고등학교, 일반고등학교 및 특수학교 중 직업교육훈련 혹은 현장실습을 하는 학교 	학기당 2시간 이상
부산	○ (2018.11.14.)	일반고 중 직업교육 위탁학생, 산업수요맞춤형 고등학교, 직업계고등학교	학기당 2시간 이상
대구	×		
인천	○ (2020.7.13.)	산업수요맞춤형 고등학교, 직업계고등학교, 일반고등학교 중 직업교육 위탁학생	연 2시간 이상
광주	○ (2019.6.1.)	<ul style="list-style-type: none"> • 시내 모든 학생 대상 • 산업수요맞춤형고, 직업계고, 일반고등학교 중 직업교육 실시 학교의 노동인권교육 실시여부 조사 	
대전	○ (2015.8.14.)		
울산	○ (2020.12.17.)		
세종	○ (2019.9.30.)	중 · 고등학생	
제주	○ (2019.11.20.)	중 · 고등학생	
강원	○ (2019.7.5.)	중 · 고등학생	
경기	○ (2016.11.8.)	중 · 고등학생	연 2시간 이상
경북	×		
경남	○ (2021.5.6.)	산업수요맞춤형고등학교, 특성화 고등학교, 일반고등학교 중 직업교육 실시학교, 고등기술학교 재학생	연 2시간 이상
전북	×		
전남	○ (2016.9.28.)		
충북	○ (2019.7.12.)	재학생 모두. 단 초등학교는 교육과정 고려	1회
충남	×		

교육청별 조례에서 정하고 있는 노동인권 개념 및 노동인권교육 개념 · 목적 정의의 차이는 업무전담부서와 교육 내용의 범위를 정함에 있어 구분된다.

노동인권교육의 내용·목적에서 “노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된 교육”으로 정의하는 대전시교육청은 과학직업정보과가 담당하고 있으며, 서울시교육청은 “노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정능력을 향상하도록 하는 모든 교육”(서울시교육청)으로 정의하고 있는 상태에서 민주시민생활교육과가 전담하고 있다. 그런가 하면 부산시교육청은 노동인권교육의 개념 정의는 후자의 방식으로 되고 있지만 업무 담당부서는 미래인재교육과로 지정되어 있다.

교육청별로 차이를 보이면서도 공통으로 확인되는 점은 미래인재교육과 내지 과학직업정보과 등 직업교육 담당부서가 전담하는 노동인권교육은 그 교육 대상을 직업계고 학생으로 하고 있으며, 그에 따라 교육 내용에서도 “노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된 교육”으로 정의하고 있다는 것이다.

그런데 위의 ‘노동현장에서 필요한 기본적 노동인권 관련 내용’이 어떤 방식으로 어떻게 교육되고 있는가와 관련하여 그 교육 효과성에 대한 평가가 필요한바, 노동인권교육의 효과성 관련한 응답 내용에 대한 분석에서 확인되는 점은 노동인권교육의 수행에 있어서 고려해야 할 중요한 문제의식을 제기한다.

학생노동인권교육은 유네스코(UNESCO) 인권교육훈련선언(2011.3.23.)에서 정하고 있는 내용의 의미를 되새길 필요성을 제기하고 있는바,¹⁾

1) 유네스코 ‘인권교육훈련선언’ <제2조> 1. 인권교육훈련은 모든 인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중의 증진과 수호를 목표로 하는 교육, 훈련 정보, 인식개선, 학습활동을 포괄하고 있다. 그중 인권에 관한 지식과 기술을 제공하고 인권에 대한 가치관과 태도를 이해하여 인권 친화적 행동의 발달을 통하여 인권침해와 학대를 예방하고 보편적 인권문화를 구축하고 증진할 수 있도록 역량강화에 이바지하게 하는 것이다.

2. 인권교육훈련은 아래와 같은 사항을 포함해야 한다.

(a) 인권에 관한 교육(Education About Human Rights), 인권에 관한 지식 제공, 인권 기준 및 원칙의 이해, 인권보호의 토대가 되는 가치관과 인권보호체계 등에 관한 사항

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

(c) 인권을 위한 교육(Education For Human Rights), 모든 인권교육훈련의 궁극적

인권교육훈련은 (a)인권에 관한 교육(Education About Human Rights), (b)인권을 통한 교육(Education Through Human Rights), (c)인권을 위한 교육(Education For Human Rights)을 포함하여야 한다는 점 : 모든 인권교육훈련의 궁극적 목적은 인권을 위한 것이어야 하고 인권을 지향해야 한다. 다시 말해 인권교육은 자신의 권리를 실천하고 향유해야 하며 상대방의 권리를 존중하고 보호할 수 있어야 하며 역량강화를 지향해야 한다.”

최근까지 이루어진 다수의 연구에 따르면 학생들에게 노동인권에 대한 지식의 교육만으로는 언급한 인권교육훈련선언의 노동 ‘인권’ 교육의 측면에서 목적을 달성하지 못하고 있다. 즉, 조사에 응답한 학생 중 노동권익이 침해된 상황에서 침해된 권익의 보호를 요청하는 적극적 행위로 나타나는 비율은 1/3에 불과하며, 다수인 2/3는 ‘참고 일하거나’, ‘다른 직장으로 옮기’는 등으로 나타나, 법에 대한 지식의 교육만으로는 인권적 실천 역량이 제고되지 못하고 있는 것이 확인된다.²⁾ 즉, 자신의 권리를 실천하고 향유하며 상대방의 권리를 존중하고 보호하는 역량의 강화에 이르지 못하고 있다.

논의를 요약하면, 노동인권교육의 내용 및 목적의 정함에 있어 노동인권교육의 효과성 측면에서 노동법적 지식을 중심으로 한 교원 연수 및 학생 대상 교육프로그램의 내용과 방법에 대한 정교한 분석을 통해

목적은 인권을 위한 것이어야 하고 인권을 지향해야 한다. 다시 말해 인권교육은 자신의 권리를 실천하고 향유해야 하며 상대방의 권리를 존중하고 보호할 수 있어야 하며 역량강화를 지향해야 한다.

- 2) 이러한 조사 결과는 황여정 외(2016), 송태수 외(2018), 국가인권위원회(2020) 등에서 확인되고 있다.(황여정 외, 2016) 부당처우를 경험했을 때 ‘참고 계속 일했다’는 응답이 65.8%로 대다수를 차지했고, ‘그냥 일을 그만두었다’는 응답이 21.1%로 그 뒤를 이어, 응답자의 85% 이상은 소극적으로 대처하는 것으로 조사되었다.(송태수 외, 2018) 응답 학생의 35.3%는 “참고 계속 일했다”라고 응답, 그다음 “그냥 일을 그만두었다”는 응답이 26.4%, “개인적으로 항의하였다”라는 응답 14.2%, “가족, 친구, 아는 사람의 도움을 받았다”는 응답 10.5%, 그리고 “고용노동부나 경찰 등에 신고하였다”는 응답 5.1%로 나타남. (국가인권위원회, 2020) 부당 처우를 경험한 청소년이 대응했던 방식(복수응답)에 대해 질문한 결과, 부당한 일을 경험해도 대부분 ‘참고 일하거나’(70.9%), ‘그만두는 것’(20.2%) 등으로 나타났다.

서 교육 효과성에 대한 조사가 이루어질 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 노동인권교육 관련 정책적 효과성을 분석하기 위해 보다 구체적인 분석 틀을 고민하여 제시한다. 또한 이를 보완할 방안으로 노동인권감수성 교육을 통해 보완돼야 한다는 것을 의미하며, 노동의 의미에 대한 체계적 이해와 노동존중의 태도 형성에 기여하는 방향으로의 교육이어야 한다는 것을 의미한다.

그러나 현행 교육과정 체계가 미흡한 상태에서는 단기적으로 이루어지는 교육에서도 이 관련 효과성을 높일 수 있는 교육내용 구성 및 방법에 대해 고민이 필요함을 의미한다.

대대적인 의무연수교육(예, 직업계고 교원 대상 2016~2019년 교육부 연수의 효과성은 낮다. 이 연수 과정은 법 기술적인 내용 중심으로 편성됨. 근로기준법 및 산안 관련 법 일부). 교원연수에서 법 교육은 자신의 권리향상 교육과 연결해서 진행하며, 가능한 학생을 안내할 수준에서 최소한으로 안내하는 정도로 진행하고 있다.

2. 학생노동(인권) 및 노동인권교육

가. 학생 노동인권실태 관련 연구

학생 노동인권과 관련한 연구는 2014년 청소년정책연구원의 19세~24세 청소년을 대상으로 한 조사를 시작으로 전국단위의 국가 통계가 수집되기 시작하였고, 황여정 외(2016)의 보고서에 확인된 내용은 2018년 서울시교육청 실태조사와 유사한 추이를 보인다.³⁾ 2016년의 패널자료를 분석한 결과에 따르면 아르바이트를 경험한 청소년 비율은 11.3%이며, 직업계고(특성화/마이스터고) 재학생은 36.2%가 아르바이트를 경험한 것으로 조사된다.

3) 청소년정책연구원의 연구(2014, 2015, 2018)와 2016년의 패널조사 결과는 본 조사·연구 결과들과 비교의 가치를 갖는다.

김형주 외(2019) 연구에 의하면 노동 문제에서 초과근무 강요, 연장·야간·휴일근로를 했는데 가산임금을 못 받은 경우, 계약한 임금을 제대로 못 받은 경우의 순으로 자주 발생하고, 학교 밖 청소년 중 노동권 관련 교육을 받아본 경험이 전혀 없다는 청소년의 응답이 무려 51.4%에 달하는 것으로 보고하고 있다.

학생 노동인권교육 관련하여서는 2016년 ‘청소년실태조사’ 원자료를 활용한 유형근(2018)의 연구를 꼽을 수 있는데,⁴⁾ 2016년 현재 ‘최근 1년 동안 적어도 1번 이상’ 노동인권교육을 받은 적이 있다는 응답비가 28.8%로 나타남.⁵⁾ 2016년의 노동인권교육 유경험률 36.1%는 2020년 전국조사에서 50.2%로 크게 높아진 것으로 조사된다(여성가족부, 2020: 296-298).

노동인권교육은 주로 학교에서 이루어지고 있다. 전체 28.3%의 89%에 해당하는 절대다수는 학교에서 노동인권교육을 경험한 것으로 응답하였다. 학교 외의 공공기관, 청소년시설, 업체 등에서 노동인권교육을 받은 청소년들이 소수 존재하지만, 일차적인 교육 장소는 학교였고, 다음으로 청소년시설(26.5%)과 공공기관(22.6%) 순으로 조사되었다. 아르바이트를 하는 업체나 업체의 본사에서 노동인권교육을 받았다는 비율도 약 10%에 달한다.

4) 유형근(2018)은 ‘청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사’(2016; 이하 2016청소년실태조사) 원자료를 활용하여 노동인권교육의 실태와 그 효과성을 평가하고 있다. 전체 13,122명의 표본 중 남자는 7,157명(54.5%), 여자는 5,965명(45.5%)으로 구분되었다. 청소년 유형별로, 현재 중고교에 재학 중인 ‘일반 청소년’은 11,266명(85.9%)이었고, 소년원·보호관찰소·쉼터 등 학교 밖의 ‘위기 청소년’은 1,856명(14.1%)이었다. 아르바이트 참여 경험을 보면, 중3 이상 청소년의 경우, ‘현재하고 있다’는 응답자는 883명(6.7%)이었고, ‘현재하고 있지 않지만, 올해(2016년) 한 적 있다’는 응답자가 1,704명(13.0%)으로, 아르바이트 유경험자 비율이 19.7%로 나타났다.

5) 이 수치는 학교, 공공기관, 청소년시설, 업체별로 노동인권교육 경험 여부를 묻는 별도의 질문에 긍정적 답변을 한 응답자를 합산한 결과이다. 즉 전체 청소년의 노동인권교육 유경험률이 28.3%로 나타난 것은 최근 1년간 학교·공공기관·청소년시설·업체 등에서 ‘최소한 한 번 이상’의 노동인권교육을 받은 학생들의 비율이다.

효과성 관련 분석 결과, 학생들 스스로 교육 후 70.9%가 효과성을 인식하는 것으로 나타났다. 학교급별로 교육 효과성 인식에서 차이가 나타나고 있는데, 긍정적 응답률이 중학교(75.8%), 직업계고(73.0%), 위기 청소년(66.3%), 일반계고(65.8%)의 순서로 나타났고, 이러한 집단 간 인식의 차이는 통계적으로 유의미했다.

교육 방식에 따라서도 효과성 인식 정도에서 차이를 보여, 모둠활동식 교육이 가장 효과가 높은 것으로 조사됐다. 교육을 받는 학교의 경우 강의식 수업의 효과성에 긍정적 응답자가 69.9%로 가장 많으면서도, 모둠 활동식 수업의 효과성에 긍정적 응답이 더 높은 79.0%로 나타나, 유의미한 차이를 보였다.

청소년 노동인권교육의 필요성을 강조하고 관련 교육의 활성화 과제를 도출하는 연구로는 청소년 권리 또는 청소년 인권의 보호와 지원을 위한 여러 정책 방안 중 하나로 청소년 노동인권교육 및 관련된 법 교육의 필요성을 강조하거나(유지연, 2011; 김윤나, 2013), 아르바이트에 종사하는 일하는 청소년들의 노동권 보호의 관점에서 노동인권교육의 활성화 과제를 제기하는(구정화, 2017; 유형근, 2018) 연구가 확인된다. 구정화(2017)는 다변량 분석을 통해 노동인권교육이 청소년들의 노동권리 정보 인지에 유의미한 영향을 미친다는 점을 실증적으로 확인하였다.

2018년 서울시교육청 조사자료를 토대로 연구한 논문(이원희·송태수, 2019)은, 서울지역 교원의 노동인권감수성에 영향을 미치는 요인의 연구 결과, 민주시민교육 담당 교원 외에 취업담당 교원의 상당수는 노동인권 연수 경험도 가장 많음에도 불구하고 그러한 연수가 노동인권 감수성에 큰 영향을 미치지 않는다는 결과를 실증하였다. 이외에 교육부가 전국 직업계고 교원을 대상으로 다년 동안 실시한 노동인권연수는 교원의 노동인권감수성에 거의 영향을 미치지 못하였던 것으로 조사되었다.⁶⁾

나. 각 교육청의 학생 노동인권 실태조사 연구

서울시교육청의 ‘서울학생 노동인권 실태조사’ (2018)는 학생 8,654명, 교원 1,673명을 대상으로 이루어진 조사로, 학생들의 노동 실태 및 노동인권 실태, 그리고 학생·교원 대상의 노동인권 교육 실태와 노동인권의식 등에 대한 다양한 측면의 조사가 체계적으로 이루어졌다. 2018년 서울시교육청이 조사한 실태조사 결과 조사대상 중등 학생의 아르바이트 등 일 경험이 있는 학생의 비율은 15.9%로 나타났다.

아르바이트 등 일 경험은 학령별로 큰 차이를 보여 중학생들은 응답자의 6.0% 정도만 아르바이트 경험이 있다고 응답하였으나, 고등학생은 25.1%가 아르바이트 경험이 있다고 응답하였다.

학교 유형별로 일반고의 직업위탁반 학생들의 아르바이트 유경험 응답한 비중이 27.2%이고, 직업계고 학생들은 응답자의 48.1%가 아르바이트 경험이 있다고 응답하였다. 성별로는 남학생보다 여학생이 아르바이트 경험이 더 많아서 응답자의 14.5%(남), 17.5%(여)로 차이를 보여 3%포인트가 높게 나타났다.

노동인권 침해의 경험을 한 학생들의 비중은 47.8%로 나타나는 등 일하는 학생들의 노동인권 권리구제는 계속 요구되는 상태였던 것으로 나타났다.

노동인권교육 관련한 응답에서는 학교에서 받은 경험이 있는지를 질문한 결과, 받은 적이 있다는 응답이 32.8%로 3명 중 1명 정도의 학생들이만 노동인권교육 수강 경험이 있는 것으로 조사되었다. 이에 비해 노동인권교육을 받은 적이 없거나(34.7%), 잘 모르겠다가 32.5%로 상당수의 학교에서 노동인권교육을 실시하고 있지 않거나 학생들에게 각인되고 있지 않은 것으로 나타났다.

6) 이외에 교원들의 노동인권감수성을 노동자 중시나, 노동편견 극복, 그리고 사회 공정성에 대한 인식으로 구체화함으로써 이후 노동인권교육이나 교원들의 노동인권연수의 효과성 분석에 유의미한 시사점을 제공하고 있음. 연구 결과 노동조합에 가입한 경우에 노동인권감수성에 정(+)의 결과를 미치는 것으로 조사되었음.

응답자 특성별로 살펴본 결과, 학교 급별로는 중학생들은 21.6%만이 노동인권교육을 받은 적이 있는 것으로 나타났고 고등학생은 43.3%로 나타났다. 학교 유형별로는 71.5%의 직업계고 학생들이 노동인권교육을 받은 경험이 있다고 응답하였고, 직업위탁반의 46.7%가 노동인권교육을 받은 것으로 나타남. 일반고의 경우 31.6%로 나타났고, 성별로는 큰 차이가 없었다.

기타 지역에서의 연구도 지속적으로 진행되었다. 최중진외(2019)는 인천지역에서, 임형문외(2020)는 광주지역에서, 그리고 유형근외(2020)는 부산지역의 청소년 노동인권 교육의 의식 및 실태조사를 진행하였으며, 해당 내용을 통해 각 지역 노동인권교육의 현주소에 대한 검토와 그에 근거해 교육 정책적 방향을 모색하고 있다.

다. 서울시교육청 노동인권 보호 및 노동인권교육 활성화 정책

서울의 경우 2011년부터 민간단체가 청소년 노동인권 교육의 필요성을 제기하며 교육 활동을 이어 오고, 교육청에서도 직업계고 교사와 학교를 중심으로 학교 노동인권 교육 기반 조성을 하며 협력해 온 결과 조례 제정 등을 계기로 교육이 더욱 활성화되었다. 서울시교육청은 학생인권교육센터에 학교 노동인권교육을 전담할 노동인권전문관을 배치하고, 조례 시행과 더불어 ‘노동인권교육자문위원회’ 운영과 학생 노동인권 실태조사 및 교육용 콘텐츠 제작 등 학교 노동인권 교육 기본계획에 따라 관내 학교에서 교육이 더욱 내실 있게 진행할 수 있는 조건을 마련해 왔다. 2018년 이후 진행된 서울시교육청의 정책에 대하여 발전적 분석을 위해 학생 노동인권을 광의의 관점에서 시행하고 있는지, 노동인권교육은 이러한 노동인권감수성과 행동양식을 배양하고 있는지 등에 대한 이론적인 토대 위에 재검토하는 것이 필요하다. 특히 2018년의 서울시 교원들의 노동인권감수성은 직무연수를 통해 전혀

개발되지 않았던 연구결과가 있었는데, 2018~2021년 서울시교육청 「학교 노동인권교육 활성화 기본계획」 상의 노동인권교육 정책 사업에 대한 추진현황 및 효과성을 분석함으로써 초·중·고교 교육과정 연계 콘텐츠의 개발 결과의 활용도를 평가하고, 교원연수 중 ‘학교로 찾아가는 교원 노동인권교육’ 효과성을 평가할 수 있다.

서울시교육청의 학생 노동인권교육 사업은 2011년 직업계고 교사 대상 직무연수 등에서부터 시작된다. 서울시교육청은 2011년부터 ‘직업윤리와 노동인권’ TF팀을 구성해 직업계고 교사 대상 직무연수 및 현장실습생 대상 노동관계법 및 노동인권 교육을 시작했다. 이에 따라 교사 대상 노동인권교육도 2011년 이후 진로직업교육과 주관으로 직무연수를 직업계 고등학교 교사를 중심으로 진행하였다.

2016년 이후 노동인권교육 업무는 노동인권전문관 임용을 계기로 민주시민교육과로 이관되면서 학교급별·교과별 교육과정 연계 지도자료 및 콘텐츠 제작, 노동인권교육 관련 조례 제정 등 학교 교육과정 내 노동인권교육이 뿌리를 내릴 수 있도록 기반을 다져왔으며, 교원연수도 2018년 민주시민교육과 연수로 통합되었다.

서울시교육청은 노동인권 및 교육의 개념 정립에서 민주시민교육으로 실시한다는 입장을 분명히 하였다. 노동인권의 개념을 “「대한민국헌법」 및 법률이 보장하거나 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 등 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 권리 중 노동과 관련된 모든 권리”(서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례 제2조 제2호)로 정의하였다.

노동인권교육의 목표 설정에서도 ‘민주시민교육으로서의 노동교육’ 실시라는 점을 분명히 하였다. 이를 반영하여 ‘노동인권교육’ 개념 정의에서도 “노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존

중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정능력을 향상하도록 하는 모든 교육”(서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례 제2조 제3호)으로 정의하면서, 노동인권교육을 다음 두 가지 방향으로 분류하였다:⁷⁾

첫째, 직업교육으로서의 노동인권교육을 진행하였다. 진로·직업의 선택에서 노동인권이 제대로 보장되는 양질의 일자리를 찾도록 도와주며, 직업현장에서 발생할 수 있는 여러 가지의 노동인권 침해를 예방하기 위한 노동법적 지식 중심의 권리교육을 진행하였다.

둘째, 민주시민교육으로서의 노동인권교육을 진행하였다. 올바른 노동의 가치에 대한 인식과 존중, 산업민주주의와 노동자 참여, 그리고 경제민주주의 등 시장경제하에서 민주적인 시민으로서 역할을 할 수 있도록 하는 시민성 함양 중심의 가치교육으로 진행하는 것이다.

서울시교육청은 2018년 실시한 「서울학생 노동인권 실태조사」(2018. 12월) 결과로부터 노동인권교육 관련 정책적 함의를 다음 4 가지로 요약하였다.

첫째, 학생들이나 교원들의 ‘노동(일)’에 대한 긍정적 인식이 확대되고 있으나 여전히 부정적인 인식이 존재하여 노동존중에 대한 가치변화가 필요하다는 점이다.

둘째, 많은 수의 서울 학생들이 아르바이트를 하고 있고, 특히 직업계고 학생들은 48.1% 이상이 아르바이트를 하는 것으로 나타나 미래의 노동자가 아닌 현재의 노동자로서 학생들에 대한 노동인권 보호 및 교육의 필요성 존재한다는 점이다.

셋째, 학교 노동인권교육 활성화를 위해서 교육과정과 연계되어 학교현장에서 활용 가능한 다양한 콘텐츠의 지원이 필요하며, 노동인권교육 역량 강화를 위한 교육청 차원의 연수가 지속 및 확대되어야 한

7) 서울특별시교육청 민주시민생활교육과 (2019). “2019학년도 학교 노동인권교육 활성화 기본계획” (2019.2.)

다는 점도 강조하였다.

넷째, 학생들이 쉽고 재미있게 학습할 수 있는 다양한 강의 방식(체험교육 및 다양한 교수학습법)의 노동인권교육 콘텐츠 개발이 필요하며, 교육내용이 반복되지 않도록 표준교육과정에 대한 예시가 제공될 필요 있다는 것이었다.

서울시교육청은 2021년 노동인권교육 활성화 기본계획에서 “학교 노동인권교육 활성화를 통해 학생 노동인권을 보호하며 노동존중 학교 문화를 조성한다.” 는 목표 달성을 위해, 그 추진방침을 ▲학생 및 교원 노동인권교육 지속 추진 ▲학교 노동인권교육 활성화를 위한 콘텐츠 개발 및 보급 ▲유관기관 협력을 통한 학생노동인권증진 및 학교 노동인권교육 활성화 지원으로 하고 있다. 그리고 추진과제로 △학생과 교원 대상 노동인권교육 활성화 △학교 노동인권교육 활성화를 위한 콘텐츠 개발 △학생 노동인권 증진을 위한 협력사업 내실화 △노동인권교육 지원체계 운영으로 정하였다.

V 목표 및 추진방침

목표	학교 노동인권교육 활성화를 통한 학생 노동인권 보호 및 노동존중 학교 문화 조성
추진 방침	<ol style="list-style-type: none"> ① 학생 및 교원 노동인권교육 지속 추진 ② 학교 노동인권교육 활성화를 위한 콘텐츠 개발 및 보급 ③ 유관기관 협력을 통한 학생 노동인권 증진 및 학교 노동인권교육 활성화 지원



추진 과제	학생과 교원 노동인권교육 활성화	<ol style="list-style-type: none"> ① 학교로 찾아가는 학생 노동인권교실 운영 ② 학교로 찾아가는 교원 노동인권교육 운영 ③ 찾아가는 노동인권 체험교육 프로그램 운영 ④ 교원 노동인권 직무연수 운영 ⑤ 초등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용연수 ⑥ 직업계고 노동인권교육 공통교안 활용연수
	학교 노동인권교육 활성화를 위한 콘텐츠 개발	<ol style="list-style-type: none"> ① 교과 교육과정 연계 노동인권 지도자료 개발 ② 해외 노동인권교육 번역자료 개발 ③ (국가시책사업) 노동인권교육 프로그램 개발
	학생 노동인권 증진을 위한 협력사업 내실화	<ol style="list-style-type: none"> ① 특성화고등학교 노동인권교육 ② 서울시 청소년 노동권리수첩 배부 ③ 학생 노동인권 증진 협력학교 운영 ④ 학교밖 청소년 노동인권교육 프로그램 지원
	노동인권교육 지원체계 운영	<ol style="list-style-type: none"> ① 노동인권교육자문위원회 운영 ② 학교 노동인권교육 교원지원단 운영 ③ 2021 서울학생 노동인권 실태조사 ④ 노동인권교육 교원학습공동체 공모 및 운영 ⑤ 국가·지역·학교 수준의 교육과정 연계 지속적 노력

[그림 II-1] 서울시교육청 학교노동인권교육 목표 및 추진방침(2021년)

1) 학생과 교원대상 노동인권교육 활성화

학생을 대상으로 한 노동인권교육으로는 2018학년부터 ▲학교로 찾아가는 노동인권교실의 운영 지원(학교 대상 공모사업으로 학교자율운영제로 진행) ▲노동인권 체험교육 프로그램(중·고생 대상 위탁교육)이 지속되고 있다. 후자의 현장 체험형 노동인권 체험 프로그램은 전태일기념관에 위탁하여 학생들에게 체험학습 기회를 제공하여 추진하였으나, 코로나19로 인해 집체교육이 어려워진 조건에서 최근에는 비대면 방식으로 전태일 기념관과 구로G밸리를 경험할 수 있는 탐방 안내 동영상 제작하여 배포하였다.

특히 코로나19 상황으로 대면 교육이 어려워진 조건에서 학교로 찾아가는 노동인권교실을 ‘학교로 찾아가는 인권(노동인권 및 학생인권) 교실 이러닝 동영상 콘텐츠 개발’ 사업으로 변경하여 추진하였다. 노동인권 7차시 프로그램과 학생인권 5차시 프로그램을 개발하였다. 교원을 대상으로는 ▲노동인권 교원 직무연수 운영을 다양한 방식으로 진행 중이어서, 교육청이 직접 운영하는 직무연수 과정에서부터 한국고용노동교육원에 위탁하여 운영하는 과정 등을 다양하게 운영 중이다. ▲청소년 노동인권교육 표준교안 활용연수가 진행되었고 개발된 지도자료를 활용하는 ‘교육과정 연계 지도자료’를 활용하는 연수는 지속되고 있어, 2019년에는 2018년 개발된 고등학교(직업계고 포함) 교육과정 연계 지도자료 활용하는 연수, 2020년에는 2019년 개발된 중학교 교육과정 연계 지도자료 활용연수, 2021년에는 2020년 개발된 초등학교 교육과정 연계 지도자료 활용연수가 진행되었다.

2020년부터 ▲학교로 찾아가는 교원 노동인권교육을 운영하고 있는데, 이는 한국공인노무사회에 위탁하여 운영하는 방식으로 학교로 직접 방문하여 교원들에게 노동관계법 중 핵심적인 내용만을 짧은 시간(2시간 이내) 동안 전수하기 위한 프로그램이다. 2020년 중등교원 1,883명 운영하였으며, 2021년은 중고등학교 38개교 중등교원 1,846명을 대

상으로 교육을 진행하였다. 비대면 교육을 원칙으로 하되 코로나19 방역지침에 따라 일부 대면 교육으로 진행되었다.

2020년에는 서울시교육청교육연수원에서 노동인권 교원 원격연수 과정인 「(중등) 삶을 위한 노동, 학교 노동인권교육과 만나다」를 개발하였다.

2021년에는 교원 대상 노동인권 직무연수를 (입문)교육과정과 연계한 초등과 중등입문과정과 (심화)교과과정과 연계한 초·중등 통합심화 직무연수 과정으로 구분하여 운영 계획을 수립한 바 있으며, 코로나 상황을 고려하여 줌을 활용한 비대면 연수운영을 원칙으로 하되, 사회적 거리두기 지침이 완화 시에 대면 연수, 혼합연수로 변경 운영할 수 있도록 하였다. 이외에도 초등학교 및 직업계고 교원 대상 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용연수를 계획하고 있다.

2) 학교 노동인권교육 활성화를 위한 콘텐츠 제작

노동인권교육 활성화를 위해 서울시교육청은 교육 콘텐츠의 제작에서 꾸준히 성과를 내는 바, 2018년에는 「일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁」(만화 노동인권 교재)을 제작·인쇄하여 2018년에 중·고 164교, 10,000부, 2019년에는 중·고 190교에 각 학교당 50부씩 배포하였다.

2018년부터 ‘교육과정 연계 노동인권 지도자료’ 개발을 지속하고 있는 바, 2018년 일반고와 직업계고 대상 2종, 2019년 중학교 교육과정 연계 지도자료, 2020년 초등학교 교육과정 연계 지도자료를 개발·보급하였다. 교육과정과 연계한 노동인권교육 동영상도 개발 및 제작하여 학교교육에서 활용도를 높일 수 있는 다양한 자료를 제작하여 보급하고 있다.

2019년 ‘초·중등 사회과 교육과정 분석을 통한 노동인권교육 수업모델’을 서울특별시교육청교육연구정보원 위탁연구과제로 개발하였

고, 2021년에는 개별 교과(도덕과, 진로교육 등) 교육과정 및 교과 분석을 통한 노동인권 관련 내용 체계 및 성취기준 1차 분석과 이를 기초로 교과 교육과정 연계 노동인권 수업 지도자료 개발 중이며, 해외 노동인권 지도자료 분석을 통한 교수학습 지도자료를 개발하였다.⁸⁾

3) 학생 노동인권 증진을 위한 협력사업 내실화

직업계고를 대상으로 진행하는 노동인권교육 사업으로 서울특별시 서울노동권익센터 및 자치구 노동자종합지원센터와 협력으로 진행하였다. 학교에서 교육계획을 수립하고 소속 행정구역 자치구 노동자종합지원센터 교육을 신청하면 학교 희망 일정에 맞추어 공인노무사 등 교육강사 파견 및 예산지원, 교육결과를 취합하여 진행하는 사업이다.

청소년 노동권리 수첩 배부(서울시)도 중고등학교 중 희망학교 54개교에 13,500부를 배부하였다,

2018년 서울시교육청은 고등학교 4교를 선정하여 예산교부 사업으로 ‘학생 노동인권 증진 협력학교’ (2018년 선정교: 덕일전자공업고, 세명컴퓨터고, 동산정보산업고, 강서공고)를 운영한 이후, 2019년 고등학교 7개교를 공모하여 선정(2019년 선정교: 강서공고, 덕일전자공고, 세명컴퓨터고, 동산정보산업고, 금호고, 당곡고, 석관고), 2021년 8개 권역(강서구, 관악구, 구로구, 서대문구·은평구, 성동구, 성북구, 중랑구, 양천구)에 소재한 8개 고등학교를 대상으로 협력학교 지정을 추가 운영 중이다.⁹⁾

8) 이외에도 2018년에 ‘서울학생 노동인권 실태조사’(연구용역)를 완료하였고, 2020년에는 교육부와 여성가족부 주관으로 중학교 ‘청소년 노동인권’ 인정교과서(부처간 협업 교과서)의 개발과 집필에 협조하여 2021년도 하반기 인정교과서 승인(서울시교육청 교육연구정보원 승인)을 받았으며 서울지역 중학교 1개교에서 교육과정으로 편성하여 운영되었다.

9) 지정 및 공모 선정된 협력학교 8개교에 대해서는 협력기관과의 연계를 통해 학생 노동인권교육, 상담 및 권리구제, 동아리 활동을 지원하는 방식으로 진행하며, 학교회계 전출금(운영비 등, 교당 1,500천원)을 지원하고 있다. 2021년도 학생 노동인권 증진

학교 밖 청소년 노동인권교육 프로그램을 지원하기 위해 학교 밖 청소년 도움센터 ‘친구랑’과 연계한 노동인권교육을 지원하였고 강사 파견과 강의자료 등 콘텐츠를 제공하였다.

4) 학생 노동인권교육 지원체계 구축

서울시교육청은 노동인권자문위원회를 구성하여 노동인권교육 계획의 수립과 실행과 관련하여 전문가 의견을 청취하고 정책에 반영하고 있으며, 노동인권에 대한 학생의 인식제고, 전문인력양성에 관한 사항, 교육자료 및 프로그램 등의 개발, 보급, 재원확보 및 기타 사항을 진행하고 있다.

또한 학교노동인권교육 교원지원단을 운영하고자 초·중등교원 2020년 30명, 2021년 21명을 운영하고 콘텐츠 개발 및 노동인권교육 수업 사례를 나누는 작업을 진행하고 계획하고 있다.

2018년 ‘서울학생 노동인권 실태조사’를 실시한 이후 2021년 노동인권교육 관련 조사를 2회째 실시 중이다. 초·중등 교원 30명을 ‘학교노동인권교육 교원지원단’에 위촉·운영하여, 노동인권교육 수업사례 발굴 및 나눔을 선도하고 있다. 전국의 시도교육청 청소년 노동인권교육 담당자 협의회 구성 및 개최(2019. 3월), 교육지원청 학생인권교육 및 노동인권교육 담당장학사 워크숍(2019. 12월)을 개최하였다.

교직원 및 학생 대상으로 노동에 대한 존중, 학교 노동인권교육 활성화를 위한 영화 <미안해요, 리키> 단체상영회(2019. 12월)를 개최하거나, 수평적 조직문화 확산 및 노동인권감수성 증진을 위하여 서울시교육청 직원(본청 간부급 이상, 교육지원청 및 직속기관장 등) 대상 도서

협력기관 8개소는 다음과 같다 : 강서구노동복지센터, 관악구노동복지센터, 구로구노동자종합지원센터, 서대문구노동자종합지원센터, 성동군로자복지센터, 성북노동권익센터, 중랑구노동자종합지원센터, 양천구노동복지센터.

나눔 사업을 진행하였다.

학교 간 노동인권교육 교원학습공동체를 공모·운영하여, 그 결과를 공동연구·자료집 등으로 개발하여 운영사례를 공유하였다.

2022 국가교육과정 개정 시 민주시민교육과 연계하여 노동인권교육 내용요소 반영을 위하여 지속적인 노력도 전개하였으며, 2018년 말부터 노동인권교육자문위원회를 구성하여 운영 중이다. 학교 노동인권교육 활성화 및 안전한 현장실습 지원을 위한 서울특별시교육청-한국공인노무사회가 업무협약 체결(2019. 5월)하였다.

<표 II-4> 서울시교육청 학교 노동인권교육 활성화 사업 및 운영 내용(2021.8월)

년도	사업영역 및 내용
	[학생 및 교원 대상 노동인권교육 강화]
2018	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학교로 찾아가는 노동인권교실 운영 지원 : 중 12교(공모사업 학교자율운영제) ○ 노동인권 체험교육 프로그램 : 중·고 30회(민간위탁) ○ 노동인권 교원 직무연수 운영 : 총 5과정 110명 이수 ○ 청소년 노동인권교육 표준교안 활용연수 : 5개 권역 63명 이수 ○ 노동인권교육자문위원회 운영 : 제1기 노동인권교육자문위원회 구성(2018.12.5.)
2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학교로 찾아가는 노동인권교실 운영 지원 : 중 5교(공모사업 학교자율운영제) ○ 노동인권 체험교육 프로그램 : 중·고 60회 ○ 노동인권 교원 직무연수 운영 : 총 3과정 84명 이수 ○ 청소년 노동인권 교원 직무연수(고용노동연수원 협력연수) : 1과정 21명 이수 ○ 고등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용 연수 : 총 5회, 62명 이수
2020	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학교로 찾아가는 노동인권교실 확대: 코로나19 상황으로 ‘학교로 찾아가는 인권(노동인권 및 학생인권)교실 이러닝 동영상 콘텐츠 개발’ 사업 변경 추진(노동인권 7차시, 학생인권 5차시) ○ 학교로 찾아가는 교원 노동인권교육: 총 32회(교), 중등교원 1,883명 교육 ○ 노동인권 체험교육 프로그램: 랜선으로 만나는 노동인권 체험교육 동영상 및 해설서 개발 변경 추진 중(2021. 4월 완료 예정, 총 6차시 동영상) ○ 노동인권 교원 직무연수: 통합입문, 통합심화, 고용노동연수원 협력연수 총 3과정, 초·중등 교원 총 61명 이수 ○ 중학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용(직무)연수: 총 2회, 중학교 교원 11명 이수

2021	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학교로 찾아가는 학생 노동인권교실 운영 : 중학교 및 일반고 <ul style="list-style-type: none"> ※ 직업계고 등 직업계고 대상 노동인권교육은 서울시 협력사업인 ‘직업계고 노동인권교육’ 사업으로 별도 지원예정 - 위탁운영 (중학교 및 일반고 300회) ○ 학교로 찾아가는 교원 노동인권교육: 중·고등학교 교원 - 위탁 교육진행(중·고 50교) ○ 찾아가는 노동인권 체험교육 프로그램 운영: 중·고등학교 40회(학급)위탁운영) <ul style="list-style-type: none"> - 노동인권교육 체험교육 프로그램 신청(1교당 1개 팀, 최대 30명 내)과 선정 - 자유학기제 혹은 현장 체험과 연계한 노동인권 체험형 프로그램 운영 - 코로나19 방역지침 등을 고려하여 감염병 예방 및 안전을 우선 고려한 ‘학교로 찾아가는 체험교육’ 형태로 운영 ○ 교원 노동인권 직무연수 운영: 특수분야연수기관 지정·승인을 통한 직무연수 실시 <ul style="list-style-type: none"> - (입문) 교육과정과 연계한 초등입문(8월), 중등입문(8월) 직무연수 과정 실시(2과정) - (심화) 교과과정과 연계한 초·중등 통합심화 직무연수 과정(2021. 하반기)(1과정) ○ 초등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용연수 : 초등교원 및 (초등)교육전문직(특수분야연수기관 지정·승인을 통한 직무연수 실시)(2회) ○ 직업계 노동인권교육 공통교안 활용연수: 직업계고 교원 및 일반고 직업위탁반 담당교원(특수분야연수기관 지정·승인을 통한 직무연수 실시)(2회)
	[학교 노동인권교육 활성화를 위한 콘텐츠 제작]
2018	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁」(만화 노동인권 교재) 2쇄 인쇄 및 배포: 중·고 164교, 10,000부 ○ (고등학교용) 교육과정 연계 노동인권 지도자료 개발 : 일반고, 직업계고 2종 개발 ○ 교육과정 연계 노동인권교육 동영상 개발 및 제작 : 15차시 개발(중·고)
2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ 중학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 개발 : 1종(24차시) ○ 일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁」(만화 노동인권 교재) 3쇄 인쇄 및 배포 : 중·고 190교(학교당 50부) ○ 초·중등 사회과 교육과정 분석을 통한 노동인권교육 수업모델 개발(서울특별시교육청교육연구정보원 위탁연구과제) ○ 직업계고 노동인권교육 공통교안 개발 : 직업계고, 일반고 직업위탁반용 2종
2020	<ul style="list-style-type: none"> ○ 초등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 개발 및 보급: 총 1종 ○ 초등학교 노동인권교육 동영상 콘텐츠 개발 및 보급: 총 5차시 ○ 학교로 찾아가는 랜선 노동인권 문화공연 영상 콘텐츠 개발: 총 1종 ○ 노동인권 교원 원격연수 「(중등) 삶을 위한 노동, 학교 노동인권교육과 만나다」 제안 및 개발 협력: 15차시, 서울시교육청교육연수원 개발 ○ 교육부 및 여성가족부 주관 중학교 ‘청소년 노동인권’ 인정교과서(부처 간 협업 교과서) 개발 및 집필 협조: 2021. 하반기 인정교과서 승인 신청 및 중학교 선택과목 시범적용

2021	<ul style="list-style-type: none"> ○ 교과 교육과정 연계 노동인권 지도자료 개발 및 보급: 중학교 및 고등학교 <ul style="list-style-type: none"> - 개별 교과(도덕과, 진로교육 등) 교육과정 및 교과 분석을 통한 노동인권 관련 내용체계 및 성취기준 1차 분석 (※ 개발 교과는 변경될 수 있음) - 분석 내용을 기초로 교과 교육과정과 연계된 노동인권 수업 지도자료 개발 및 배포 ○ 해외 노동인권교육 수업지도안 번역자료 개발 및 보급: 중학교 및 고등학교 <ul style="list-style-type: none"> - 프랑스, 독일 등 외국의 학교 노동인권교육 관련 지도자료·학생 워크북 등 번역 및 해설을 통한 자료 보급(용역을 통한 번역자료 개발, 1종) ○ (국가정책사업) 노동인권교육 프로그램 개발: 중학교 및 고등학교 <ul style="list-style-type: none"> - 용역에 의한 콘텐츠 개발(국가정책 특별교부금 사업)(17개 시도교육청 공동사업으로서 중학교 및 고등학교 대상 교육과정 연계 노동인권 교수·학습자료 개발, 수업 시간에 활용할 수 있는 공통 교안, 수업 지도서 및 워크북 개발)
[학생 노동인권 상담 및 권리구제 체계 구축]	
2018	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서울학생 노동인권 실태조사 : 2018. 12월 연구용역 완료 ○ 학생 노동인권 증진 협력학교 운영 : 고등학교 4교 선정 및 예산교부 ※ 2018년 선정교: 덕일전자공업고, 세명컴퓨터고, 동산정보산업고, 강서공고 ○ 학생 노동인권 상담 및 컨설팅 : 서울진로직업박람회 ‘진로와 노동인권’ 부스 운영(1,000명 참여), 서울평생학습축제 ‘Hi 노동, High 인권’ 부스 운영(600명 참여) ○ 「우리가 알아야 할 학생 노동인권 꿀팁」 포스터 배포 : 중·고 4,000부 배포
2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서울학생 노동인권 실태조사 보고회 : 2019. 4월 보고회 개최 ○ 학생 노동인권 증진 협력학교 운영 : 고등학교 7교 공모선정 ※ 2019년 선정교: 강서공고, 덕일전자공고, 세명컴퓨터고, 동산정보산업고, 금호고, 당곡고, 석관고(총 7교) ○ 2020년 일하는 학생을 위한 노동인권 꿀팁 포스터 제작 및 배포: 중·고, 교육지원청 및 직속기관 배포(5,000부)
[학생 노동인권 증진을 위한 협력사업 확대&내실화]	
2018	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서울시 청소년 노동권리 수첩 배부(서울시 협력사업) : 3,000부 ○ 직업계고등학교 노동인권교육(서울시 협력사업) : 총 39교, 7,988명 ○ 학교로 찾아가는 교사대상 노동인권교육(서울시 협력사업) : 고 34교, 1,783명 ○ 인:연 노동인권과 산업안전 법교육 : 직업계고 6교, 1,484명 ○ 한국법조인협회 노동인권 협력사업 : 4교, 6회 변호사 상담 ○ 국가인권위원회 찾아가는 학교인권특강(청소년노동분야), 고 8교(42학급), 973명 ○ 교육청 내 유관부서 협력사업 진행 : 포래노동인권지킴이단(진로직업교육과) 기초 및 심화교육 협력
2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직업계고등학교 노동인권교육(서울시 협력사업) : 총 42교, 620학급, 12,886명 ○ 학교로 찾아가는 교원 노동인권교육(한국공인노무사회 협력사업) : 중·고 55교(중학교 12교, 고등학교 43교), 교원 3,021명 ○ 전국법학전문대학원 공익인권법학회연합 인:연 ‘노동인권과 산업안전 법 교육’ : 직업계고 9교, 87학급, 2,064명 ○ 서울시 청소년 노동권리 수첩 배부(서울시 협력사업) : 13,500부

2020	<ul style="list-style-type: none"> ○ (서울시협력사업) 직업계고등학교 노동인권교육: 총 45교(18,155명) ○ (서울시협력사업) 서울시 청소년 노동권리 수첩 배부: (서울시예산) 13,500부, (교육청예산) 12,000부, 총 157교(기관) · 25,500부 배부 ○ (자치구노동자종합지원센터협력사업) 학생 노동인권 증진 협력학교 운영: 7개 고등학교 <ul style="list-style-type: none"> ※ 덕일전자공업고등학교, 세명컴퓨터고등학교, 강서공업고등학교, 서울금융고등학교, 금호고등학교, 당곡고등학교, 석관고등학교
2021	<ul style="list-style-type: none"> ○ 직업계고등학교 노동인권교육: 직업계고등학교, 마이스터고, 산업(문화예술)정보학교 3학년(50교)(서울특별시(서울노동권익센터 및 자치구 노동자종합지원센터) 협력사업) <ul style="list-style-type: none"> - 서울시-교육청 협력사업에 근거하여 현장실습 전 직업계고 학생들 대상 노동인권과 산업안전 교육 실시 - (학교) 교육계획 수립 및 소속 행정구역 자치구 노동자종합지원센터 교육 신청 - (교육청) 직업계고 대상 교육진행 및 신청 안내 - (서울시 · 서울노동권익센터 · 자치구 노동자종합지원센터) 학교 희망 일정에 맞추어 공인노무사 등 교육강사 파견 및 예산지원, 교육 결과 취합(상황에 따라 변경 가) ○ 서울시 청소년 노동권리 수첩 배부: 중 · 고등학교 중 희망교 54교(13,500부) <ul style="list-style-type: none"> - 서울시 협력사업, 희망 중 · 고등학교 신청 및 배부 ○ 학생 노동인권 증진 협력학교 운영: 고등학교 8개교 <ul style="list-style-type: none"> - 8개 권역(강서구, 관악구, 구로구, 서대문구 · 은평구, 성동구, 성북구, 중랑구, 양천구)에 소재한 고등학교를 대상으로 학생 노동인권 증진 협력학교 지정 및 공모 선정(2021년 신규 공모 예정 지역 : 관악구, 성동구, 성북구, 중랑구) - 지정 및 공모 선정된 협력학교 8개교에 대해서는 학교회계전출금(운영비 등) 지원(교당 1,500천원) (협력학교에 대해서는 협력기관과의 연계를 통해 학생 노동인권교육, 상담 및 권리구제, 동아리 활동 지원) ※ 학생 노동인권 증진 협력기관(8개소) : 강서구노동복지센터, 관악구노동복지센터, 구로구노동자종합지원센터, 서대문구노동자종합지원센터, 성동구노동복지센터, 성북노동권익센터, 중랑구노동자종합지원센터, 양천구노동복지센터 - 학생 노동인권 증진 협력학교 운영을 위해 협력학교-협력기관 업무협약 체결 권고 및 교육청 관련 행정지원 ○ 학교밖청소년 노동인권교육 프로그램 지원: 학교밖청소년 및 상담사(학교밖청소년 도움센터 ‘친구랑’ 과 연계한 노동인권교육 지원) <ul style="list-style-type: none"> - 학교밖청소년 도움센터 ‘친구랑’ 프로그램(진로지원 등) 및 상담사 연수 프로그램에 노동인권교육 편성 - (친구랑) 노동인권교육 대상자(학교밖청소년 및 상담사 등) 선정 및 노동인권교육 프로그램 편성 - (학생인권교육센터) 노동인권교육 강사 파견 및 강의자료 등 콘텐츠 제공
[노동인권교육 지원체계 구축]	
2019	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서울시교육청 노동인권교육자문위원회 운영 : 총 6회(워크숍 1회, 간담회 1회, 전체 회의 4회) ○ 학교 노동인권교육 교원지원단 구성 및 워크숍 : 초 · 중등 교원 30명 위촉 ○ 시도교육청 청소년 노동인권교육 담당자 협의회 구성 및 개최 :

	<p>2019. 3월</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 교육지원청 학생인권교육 및 노동인권교육 담당장학사 워크숍 개최 : 2019. 12월 ○ 학교 노동인권교육 활성화 및 안전한 현장실습 지원을 위한 서울특별시교육청-한국공인노무사회 업무협약 체결 : 2019. 5월 ○ 노동에 대한 존중, 학교 노동인권교육 활성화를 위한 영화<미안해요, 리키> 단체상영회 개최 : 2019. 12월, 교직원 및 학생 290명 참석 ○ 수평적 조직문화 확산 및 노동인권감수성 증진을 위한 서울시교육청 직원 도서 나눔 : 본청 간부급 이상, 교육지원청 및 직속기관장 등(305권)
2020	<ul style="list-style-type: none"> ○ 제1기 노동인권교육자문위원회 운영: 자문회의 2회 개최 ○ 학교 노동인권교육 교원지원단 구성 및 운영: 초·중등 교원 30명 구성, 워크숍 3회, 독서모임 3회 운영 ○ 2020 학교 노동인권교육 포럼 개최: 2020. 11월, 현장 참석 55명, 오전 접속 830명, 오후 접속 774명(동시 최대 접속자수 100명) ○ 학교 노동인권교육 활성화를 위한 국가교육과정 개정 방안연구: 시도교육감협의회 정책연구과제, 서울시교육청 연구과제 제안 및 연구협력관 결합 ○ 국가·지역·학교 수준의 교육과정 연계: 서울시교육청, 「2022 국가교육과정 개정 시 노동교육 관련 요소 반영」 대정부 건의→제76차 전국시도교육감협의회 총회 「2022 국가교육과정 개정시 노동교육 관련 요소 균형있게 반영」 수정의결 및 대정부 제안
2021	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서울시교육청 제2기 노동인권교육자문위원회 운영: 자문위원 15명(연 2회 이상) ○ 학교 노동인권교육 교원지원단 운영: 초·중등교원 30명(연 2회 이상) <ul style="list-style-type: none"> - 노동인권교육 수업사례 발굴 및 나눔을 위해 노동인권교육 선도 교원을 주축으로 ‘노동인권교육 교원지원단’ 운영 지원 - 학교 수요에 따라 교육과정 편성, 수업·평가 개선, 기타 교육활동에 대한 컨설팅 지원 ○ 2021 서울학생 노동인권 실태조사: 초·중·고등학교 ○ 학교간 노동인권교육 교원학습공동체 공모 및 운영: 초등 1개, 중등 1개 <ul style="list-style-type: none"> - (교육연구정보원) 기본계획 수립 및 안내, 교원학습공동체 연수 및 연구비 교부 등 - (민주시민생활교육과) 교원학습공동체 신청 및 선정, 모니터링 - 노동인권 주제 관련 수업 나눔, 공동연구, 자료집 개발 및 운영사례 공유 - 사회, 도덕, 국어 등 교과목별 성취기준 재구성을 통한 노동인권교육 관점의 교육과정 재구성, 교수학습(수업 및 평가) 개선 등을 위한 워크숍 및 연수 운영 - 자체 및 교육청 주관 노동인권교육 관련 사업과 연계한 교육활동 운영 ○ 국가·지역·학교수준의 교육과정 연계 <ul style="list-style-type: none"> - (국가수준 교육과정 연계) 2022 국가교육과정 개정시 민주시민교육과 연계하여 노동인권교육 내용요소 반영 지속적 요청 - (지역수준 교육과정 연계) 서울시교육청 교육과정 편성지침 개정 시 ‘노동인권교육’ 내용이 포함될 수 있도록 관련부서(중등교육과 등) 협의 - (학교단위 교육과정 연계) 교과연계 혹은 범교과학습주제로 ‘노동인권교육’을 교육계획에 반영 및 시행토록 교육청 차원의 지속적 컨설팅, 교원연수 및 콘텐츠 개발·보급

3. 소결 - 정책적 시사점

노동인권교육과 관련하여 서울시교육청의 여러 가지 작업은 타 시도보다 상당히 모범적이라 할 수 있다. 조례제정뿐만 아니라 교육청 차원에서 학생 노동인권 의식의 함양을 위해 다양한 정책을 시도하였고 교육청 차원에서 많은 실태조사도 이루어져 왔다. 기존 정책과 연구를 검토하면서 이후 실태조사를 위해 주목해야 할 점을 정리하면 아래와 같다.

일단 조례에서 노동인권을 노동현장에서 필요한 기본적인 권리뿐만 아니라 전반적인 인권의 개념에서 접근하고 노동인권교육도 노동인권 감수성을 전제로 하여 접근함으로써 지식뿐만 아니라 합리적인 의사결정 능력을 배양하려는 형태로 진행된다는 측면에서 의미가 있다. 이러한 인식의 배경은 노동인권교육을 민주시민교육의 일환으로 이해하고 민주시민교육 행정체계로 편재함으로써 초, 중등 학생으로 교육 범위를 넓혀 가고 있다. 다만 조례에서 이러한 포괄적인 내용이 반영되어 있음에도 불구하고 교육대상을 초·중등 학생까지 의무화하지 않고 있으며, 이에 대한 효과가 어떻게 나타나는지 실질적인 실태조사를 통해 검토해 보아야 할 일이다.

두 번째로, 학생아르바이트 실태의 변화를 유념한 콘텐츠의 변화를 고민해 보아야 한다. 그간 서울시교육청은 2018년도의 실태조사를 통해 학생아르바이트 경험이 고등학생은 25.1%나 된다는 것을 파악하고 이후 찾아가는 노동인권교실의 운영, 노동인권 체험교육 프로그램의 진행 등을 통해 아르바이트 시 학생들의 노동인권에 대한 보호를 스스로 할 수 있도록 다양한 지식의 전달과 노동인권감수성을 함양해 왔던 것으로 보인다. 그러나 코로나19로 인해 전반적인 대면 교육방식의 위축, 학생아르바이트의 양태도 변화되었을 것으로 추정되어 교육청을 통해 진행되는 노동인권교육들의 각종 콘텐츠의 변화가 필요할 수 있다. 서울시교육청의 다양한 콘텐츠의 활용 정도와 변화된 환경에서 필

요한 방향을 어떻게 반영해야 하는지 고민해 보아야 할 것이다.

세 번째로, 서울시교육청에서 진행한 교원 대상의 다양한 프로그램은 상당히 체계적으로 이루어진 것을 확인할 수 있다. 교원을 대상으로 한 노동인권연수의 과정을 기초과정, 심화 과정으로 분리 운영하였고, 교원에 의한 노동인권교육 지원단을 운영하여 스스로 콘텐츠를 개발할 수 있도록 사업을 진행하였다. 또한, 독서 모임을 지원하는 등 다양한 사업을 진행하였으나 코로나19로 인해서 모임의 횟수가 줄어들고, 방식이 온라인 등으로 진행되면서 실제로 현장에서 각 교육이 어떻게 효과를 내었는지 관심을 가지고 검토해 보아야 한다. 특히 교육청에서는 교원들을 위한 노동인권지도 자료를 개발하여 타 시도교육청에 공유하려는 움직임도 있으나, 이에 대한 애로사항은 없는지 검토해 보아야 할 것이다. 특히 이원희·송태수(2019)의 연구에서 언급되었듯이 노동인권연수가 취업담당교사들의 노동인권감수성 향상에 큰 영향을 미치지 못한다는 결과가 어느 정도 변화를 하고 있는지도 주목해 보아야 할 것이다.

Ⅲ. 서울시 학생 노동인권실태조사결과

1. 설문 조사

가. 조사 개요

1) 조사 설계

설문조사를 위하여 표본을 서울시교육청 산하 11개 교육지원청별로 12~15개 학교를 무작위로 추출하였다. 해당 학교에 재학 중인 학생과 재직 중인 교원을 대상으로 설문을 하였다. 조사 기간은 9월 14일부터 10월 26일까지 43일간 진행하였다. 최종적으로 구조화된 질문지(structured questionnaire)를 이용한 자기기입식 온라인 조사를 통해 학생 2,614명, 교원 1,118명에 대한 설문 자료를 확보할 수 있었다. 본 연구를 위한 조사 설계를 정리하면 다음과 같다.

<표 III-1> 조사 설계

구분	학생	교원
연구대상	조사시점 현재 서울시 중고등학교 재학생	조사시점 현재 서울시 초중고등학교 재직 교원
표본크기	총 2,614명	총 1,118명
표본추출방법	전국 17개 교육청별 학교급에 의한 다단계 층화 군집 무작위 추출법(multi-stage stratified cluster random sampling)	
조사방법	구조화된 질문지(structured questionnaire)를 이용한 설문조사(survey)	
표본오차	95% 신뢰수준 ± 1.9% 포인트	95% 신뢰수준 ± 2.9% 포인트

주1) 모집단은 2020년 4월 1일 한국교육개발원 교육통계 기준

2) 모집단 대비 표본 현황

본 조사를 위한 모집단은 2021년 7월 현재 서울특별시 소재 중학교 및 고등학교에 다니고 있는 학생 및 초등학교를 포함한 중고등학교 교원이다. 이를 위해 교육통계 현황을 파악하였다. 2020년 4월 기준 서울시 중고등학교 학생 수는 431,397명, 교원 수는 67,291명이었다. 전체 모집단 수에 기초하여 본 연구의 연구대상자 비율을 제시하면 중학생은 전체 학생의 44.9%이고 고등학생은 전체 학생의 55.1%, 교원은 각각 초등학교 20.5%, 중학교 30.2%, 고등학교 49.3% 등의 분포를 보였다. 학생의 경우 모집단 비율보다 고등학생의 비중이 약간 높았으며, 교원 또한 고등학교 교원의 비중이 모집단보다 과대표집된 것으로 조사되었다. 이는 본 연구의 기본 목적이 학교 노동인권교육 실태와 그 효과를 파악함으로써 서울시교육청의 노동인권교육 관련 정책적 방향을 수립하는데 있었던 것과 깊은 관련이 있다. 즉, 노동인권교육의 실질적 수혜자인 고등학교를 중심으로 진행하는 것이 연구결과의 타당성을 높일 것으로 판단하였다. 이를 위해 서울시교육청에서 추진한 학교로 찾아가는 노동인권교육 선정 학교에 대해 모집단 구성과는 별도로 부스팅(Boosting) 표집도 진행하였다. 이에 따라 학생이나 교원 모두 고등학교, 특히 직업계고의 표집이 많이 이루어졌다고 할 수 있다. 이에 따라 본 결과를 해석할 때는 이점에 유의하여 살펴볼 필요가 있다. 다만, 계층 내는 모두 동질적인 집단으로 이루어진 만큼 전반적인 조사 결과를 크게 저해할만한 수준은 아닌 것으로 판단된다.

<표 III-2> 서울시 학생 수 및 교원 수

	학생			교원		
	학생 수	구성비	본 조사 비율	교원 수	구성비	본 조사 비율
초등학교	-	-	-	28,608	42.5	20.5
중학교	207,081	48.0	44.9	17,422	25.9	30.2
고등학교	224,316	52.0	55.1	21,261	31.6	49.3
계	431,397	100.0	100.0	67,291	100.0	100.0

☞ 학생 수 및 교원 수는 2020년 4월 1일 현재 교육통계 현황 기준

나. 실태조사 결과

1) 조사대상자 특징

가) 학생 연구대상자 인구통계학적 특성 분포

학생 응답 대상자의 인구통계학적 분포를 살펴보면, 학교급별로는 중학교 44.9%, 고등학교 55.1%로 고등학교 비중이 약간 컸다. 학교 유형별로는 중학생 44.9%, 고등학교 재학생의 경우 일반계고가 27.9%, 직업계고 27.3%의 분포를 보였다. 남학생과 여학생의 비중도 각각 49.4%, 50.6%로 남학생과 여학생이 거의 비슷한 분포를 보였다.

<표 III-3> 연구대상자 특성(학생)

		사례수	%
전 체		(2,614)	100.0
학교급	중학교	(1,173)	44.9
	고등학교	(1,441)	55.1
학교유형	중학교	(1,173)	44.9
	일반계고	(728)	27.9
	직업계고	(713)	27.3
성	남학생	(1,292)	49.4
	여학생	(1,322)	50.6
아르바이트 경험	있다	(202)	7.7
	없다	(2,412)	92.3
노동인권교육 이수 여부	있다	(417)	16.0
	없다	(2,197)	84.0

나) 교원 연구대상자 인구통계학적 특성 분포

교원 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 초등학교 20.5%, 중학교 30.2%, 고등학교 49.3%로 고등학교 교원들의 비중이 절반 정도로 구성되어

있었다. 고등학교의 경우 일반계고 교원은 26.6%, 직업계고 22.7%로 직업계고 교원이 모집단 비율보다 많이 표집되었다. 교직경력별로는 10년 미만 31.3%, 10~19년 29.3%, 20년~29년 22.6%, 30년 이상 16.9%로 나타났다. 담당업무를 살펴보면 민주시민교육담당(인권담당자) 교원 6.2%, 취업지도담당 6.5%, 진로진학담당 8.1%, 기타 79.2%로 대부분이 평교원으로 구성되어 있었다. 성별로는 남성 교원이 41.1%, 여성 교원이 58.9%로 여성 교원이 남성 교원보다 약간 많았다. 본 연구를 위한 교원들의 인구통계학적 특성은 <표 III-4>와 같다.

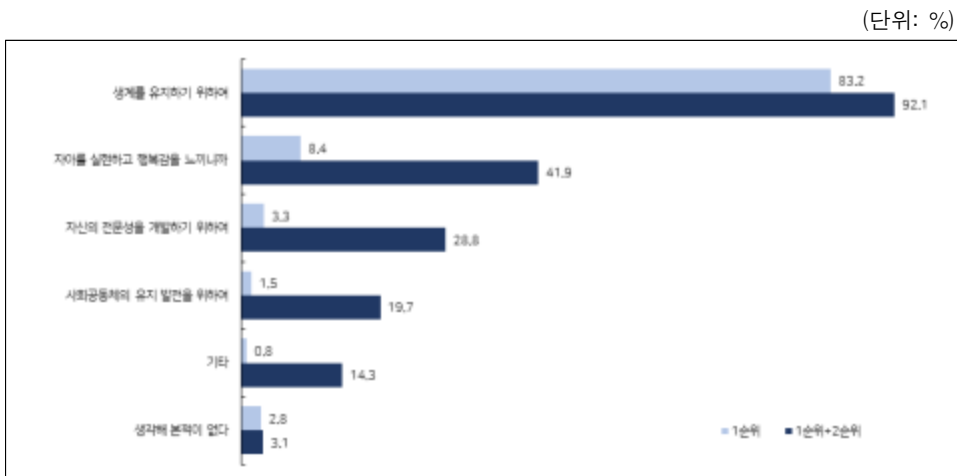
<표 III-4> 연구대상자 특성(교원)

		사례수	%
전 체		(1,118)	100.0
학교급	초등학교	(229)	20.5
	중학교	(338)	30.2
	고등학교	(551)	49.3
학교 유형	초등학교	(229)	20.5
	중학교	(338)	30.2
	일반계고	(297)	26.6
	직업계고	(254)	22.7
교직 경력	10년 미만	(350)	31.3
	10~19년	(328)	29.3
	20~29년	(251)	22.5
	30년 이상	(189)	16.9
직급	교사	(745)	66.6
	부장교사	(334)	29.9
	교장/교감	(39)	3.5
담당 업무	민주시민교육	(69)	6.2
	취업지도담당	(73)	6.5
	진로진학담당	(91)	8.1
	기타	(885)	79.2
성	남교원	(459)	41.1
	여교원	(659)	58.9
단체 가입	교원단체	(216)	19.3
	교원노조	(98)	8.8
	단체 미가입	(813)	72.7

2) 일·노동 및 노동자에 대한 인식

가) 일·노동 이유(학생)

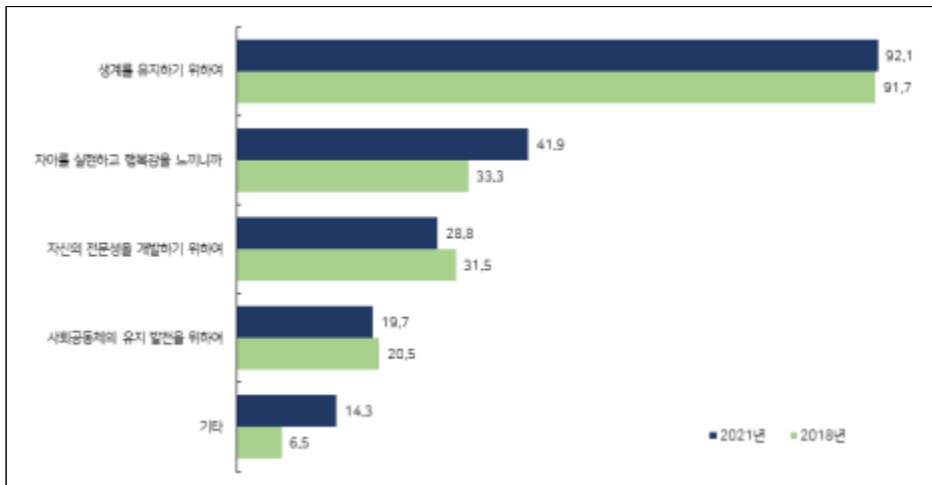
서울시 소재 중학교나 고등학교에 재학 중인 학생들이 일이나 노동을 어떻게 생각하고 있는지 질문하였다. 그 결과, 대부분 학생(92.1%)이 생계를 유지하기 위한 활동으로 노동을 인식하고 있었다. 특히 최초 응답 기준으로는 생계유지를 위해 노동을 한다는 응답이 단연 압도적이었다(83.2%). 그다음이 ‘자아를 실현하고 행복감을 느끼기 위하여’ 41.9%, ‘자신의 전문성을 개발하기 위하여’ 28.8%, ‘사회공동체의 유지 발전을 위하여’ 19.7% 등의 순이었으나, 그 비율은 상대적으로 높지 않았다.



[그림 III-1] 일·노동 이유

일·노동을 하는 이유에 대한 시계열 분석 결과, 전반적으로 2018년 결과와 큰 차이는 발견되지 않았다. 하지만 일·노동을 통해 자아를 실현하고 행복감을 느끼게 되었다는 응답이 조금이나마 증가한 것으로 미루어볼 때 조례 제정 등으로 노동인권교육이 강화됨에 따른 긍정적인 인식 개선이 이루어지고 있는 것으로 해석된다.

(단위: %)



[그림 III-2] 일·노동 이유 시계열 비교

일·노동에 대한 인식을 응답자 특성별로 살펴보더라도 모든 계층에서 ‘생계를 유지하기 위한 활동’으로 보는 시각이 지배적이었다. 다만, ‘자아를 실현하고 행복감을 느끼기 위하여’라는 항목에 대하여 노동인권교육 수강 경험 학생들은 응답자의 48.7% 선택하였고 노동인권교육 수강 경험이 없는 학생은 응답자의 40.6%로 나타나 노동인권교육 수강 경험을 한 학생들이 약간 높게 선택하였다. 이러한 결과를 토대로 노동을 통해 자아를 실현하게 된다는 노동관을 형성시키는 데 있어 노동인권교육이 일정 부분 역할을 하는 것으로 해석할 수 있다.

<표 III-5> 인구통계학적 특성에 따른 노동 이유(학생)

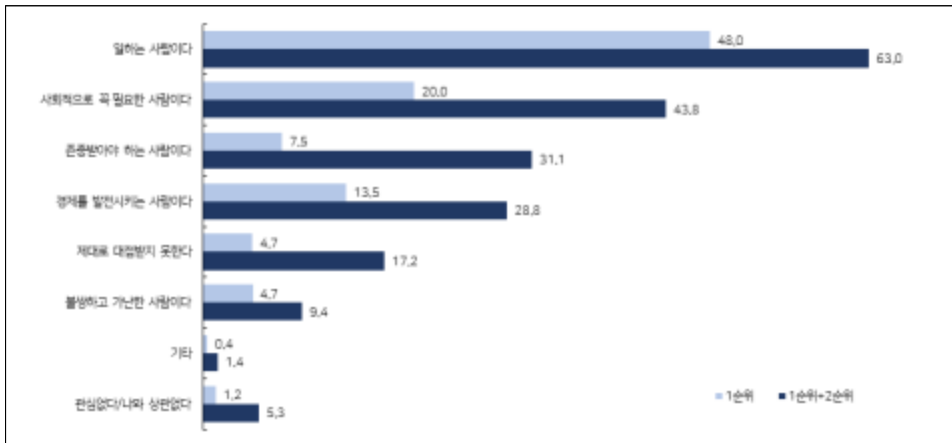
(N=2,614, 단위: %, 중복응답)

구분	사례 수	일(노동) 이유					
		생계를 유지하기 위하여	자아를 실현하고 행복감을 느끼기 위하여	자신의 전문성을 개발하기 위하여	사회공동체의 유지 발전을 위하여	생각해 본 적이 없다	기타
전체	(2,614)	92.1	41.9	28.8	19.7	14.3	3.1
학교급							
중학생	(1,173)	93.4	40.2	28.4	21.3	14.3	2.4
고등학생	(1,441)	91.0	43.4	29.2	18.3	14.3	3.7
학교 유형							
중학교	(1,173)	93.4	40.2	28.4	21.3	14.3	2.4
일반계고	(728)	94.4	44.8	25.1	19.4	12.6	3.7
직업계고	(713)	87.7	41.9	33.4	17.3	16.0	3.8
성							
남학생	(1,292)	89.9	42.0	28.2	19.0	17.2	3.8
여학생	(1,322)	94.3	41.9	29.5	20.3	11.5	2.5
아르바이트 경험							
있다	(202)	86.6	43.6	33.7	16.3	13.4	6.4
없다	(2,412)	92.6	41.8	28.4	19.9	14.4	2.9
노동인권교육 이수							
있다	(417)	89.0	48.7	30.7	20.6	8.9	2.2
없다	(2,197)	92.7	40.6	28.5	19.5	15.3	3.3

나) 노동자 연상 이미지(학생)

노동자에 대해서는 어떻게 생각하고 있는지 질문한 결과, ‘일하는 사람이다’를 연상하는 비율이 가장 높았으며(63.0%), 그다음이 ‘사회적으로 꼭 필요한 사람이다’ 43.8%, ‘존중받아야 하는 사람이다’ 31.1%, ‘경제를 발전시키는 사람이다’ 28.8% 등 가치 중립적이거나 긍정적으로 연상하는 비율이 크게 높았다. 반면, ‘제대로 대접받지 못한다’ 17.2% ‘불쌍하고 가난한 사람이다’ 9.4% 등 노동자에 대한 부정적 연상률은 상대적으로 높지 않았다.

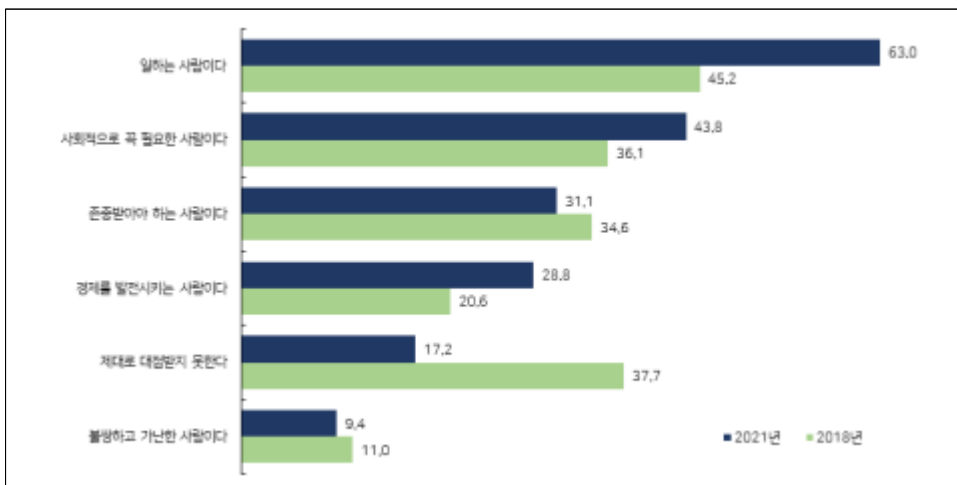
(단위: %)



[그림 III-3] 노동자 연상 이미지

학생들이 생각하는 노동자에 대해 연상하는 이미지에 대한 시계열 분석 결과, ‘사회적으로 꼭 필요한 사람이다’, ‘경제를 발전시키는 사람이다’ 등 긍정적인 연상은 증가했지만 ‘제대로 대접받지 못한다’와 같이 노동자를 불쌍하거나 가난하다고 인식하고 있었던 것에 비해 학생들의 인식이 상당히 변화된 것을 볼 수 있다. 이 또한 노동인권교육의 결과로 파악된다.

(단위: %)



[그림 III-4] 노동자 연상 이미지 시계열 비교

노동자에 대한 연상 이미지를 응답자 특성별로 살펴본 결과, 전반적으로 계층 간 뚜렷한 인식 차이는 발견되지 않았다. 즉, 중학생이나 고등학생, 고등학생의 경우 일반계고 학생이나 직업계고 학생 모두 노동자를 사회적으로 꼭 필요한 사람, 일하는 사람, 존중받아야 하는 사람 등으로 떠올리고 있었다.

<표 III-6> 인구통계학적 특성에 따른 노동자 연상 이미지

(N=2,614, 단위: %, 중복응답)								
구분	사례 수	노동자 연상 이미지						
		일하는 사람이다	사회적으로 꼭 필요한 사람이다	존중받아야 하는 사람이다	경제를 발전 시키는 사람이다	제대로 대접받지 못한다	불쌍하고 가난한 사람이다	관심없다 /나와 상관없다
전체	(2,614)	63.0	43.8	31.1	28.8	17.2	9.4	5.3
학교급								
중학생	(1,173)	61.3	43.9	31.3	30.1	16.5	10.6	5.1
고등학생	(1,441)	64.4	43.8	31.0	27.7	17.7	8.5	5.4
학교 유형								
중학교	(1,173)	61.3	43.9	31.3	30.1	16.5	10.6	5.1
일반계고	(728)	67.0	44.1	29.4	25.1	18.1	9.8	4.5
직업계고	(713)	61.7	43.5	32.7	30.3	17.3	7.2	6.3
성								
남학생	(1,292)	61.1	45.0	27.9	30.2	17.1	10.1	6.7
여학생	(1,322)	64.9	42.7	34.3	27.4	17.2	8.7	3.9
아르바이트 경험								
있다	(202)	58.4	41.6	32.2	29.2	19.8	9.9	6.9
없다	(2,412)	63.4	44.0	31.1	28.7	17.0	9.4	5.1
노동인권교육 이수								
있다	(417)	61.2	48.9	36.0	31.4	12.9	5.0	2.9
없다	(2,197)	63.4	42.9	30.2	28.3	18.0	10.2	5.7

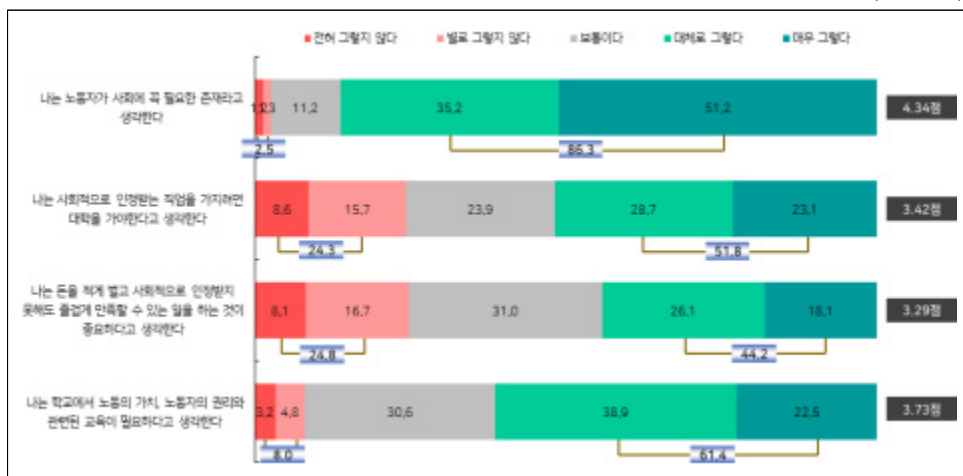
다) 노동 및 노동자에 대한 전반적 인식

(가) 학생 대상 노동/노동자에 대한 인식

중고교 학생들은 노동이나 노동자에 대해 어떻게 생각하고 있는가를 파악

하기 위해 5개 항목에 대한 진술문을 제시한 후 이들 각각에 얼마나 동의하는지 정도를 5점 척도로 측정하였다. 그 결과, ‘나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다’는 문항에 대해 동의하는 비율이 86.3%로 가장 높았으며, ‘나는 학교에서 노동의 가치, 노동자의 권리와 관련한 교육이 필요하다’는 항목에 대해 동의하는 비율도 61.4%로 비교적 높은 수준이었다. 이에 비해 ‘나는 사회적으로 인정받는 직업을 가지려면 대학을 가야 한다고 생각한다’(51.8%), ‘나는 돈을 적게 벌고 사회적으로 인정받지 못해도 즐겁게 만족할 수 있는 일을 하는 것이 중요하다’(44.2%)에 대해서는 절반에 미치지 못하거나 절반 정도의 학생들만이 동의하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 노동이나 노동자에 대한 인식 결과에서도 볼 수 있듯이 학생들의 노동의 의의나 가치에 대해서는 나름의 신념이나 태도가 형성되어 있으나, 구체적인 사항과 관련해서는 아직은 명확한 의식이 형성되어 있지 않은 것으로 판단된다.

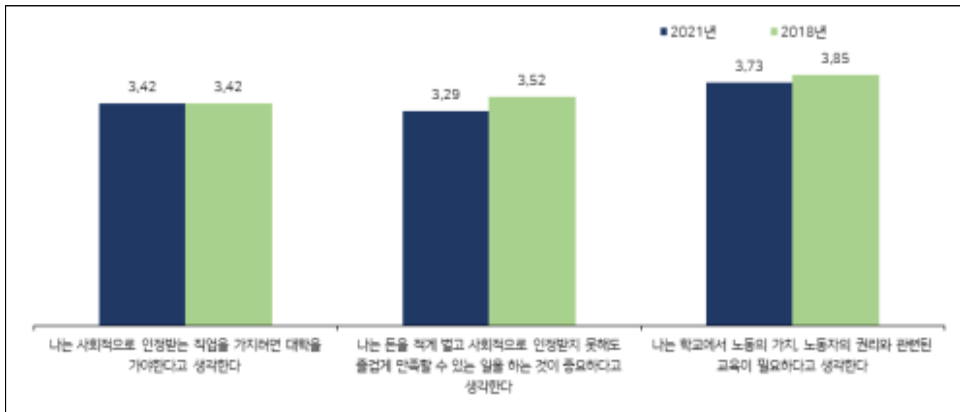
(단위: %)



[그림 III-5] 노동/노동자에 대한 전반적 인식(학생)

학생들이 생각하는 노동자에 대한 전반적 인식을 2018년 결과와 비교해본 결과, 두드러진 의식의 변화는 나타나지 않았다.

(단위: 점)



[그림 III-6] 노동·노동자 전반적 인식 시계열 비교(학생)

노동과 노동자에 대한 인식을 응답자 특성별로 살펴본 결과, ‘나는 사회적으로 인정받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야 한다고 생각한다’는 문항에 대해서는 학교 유형에 따라 뚜렷한 인식 차이를 확인할 수 있었다. 즉, 직업계고 학생(M=3.04)의 경우 중학생(M=3.57)이나 다른 일반계고(M=3.54) 학생보다 동의하는 정도가 상대적으로 낮았다. 이는 취업을 목적으로 하는 직업계고의 학생들의 경우 중학교나 일반계고 학생보다 노동인권교육을 더 많이 받은 상태라 직업에 대한 편견이 적어진 것으로 풀이할 수 있다. 이와 같은 결과는 ‘나는 돈을 적게 벌고 사회적으로 인정받지 못해도 즐겁게 만족할 수 있는 일을 하는 것이 중요하다고 생각한다’라는 문항에 대해서도 직업계고 학생들의 동의 정도(M=3.45)가 높은 것에서도 찾아볼 수 있었다.

노동이나 노동자에 대한 학생들의 인식 차이는 노동인권교육 여부에 따라 서로 차이를 보였다. 즉, 노동인권교육을 받은 학생이 받지 않은 학생들에 비해 노동자를 사회에 꼭 필요한 존재로 인식하는 정도가 높았으며, 노동인권교육의 필요성도 크게 체감하고 있었다. 이렇게 볼 때 노동인권교육은 상당 부분 학생들에게 노동에 대한 올바른 가치관을 형성하는 데 일조한다고 해석할 수 있다.

<표 III-7> 인구통계학적 특성에 따른 노동 및 노동자에 대한 전반적 인식(학생)

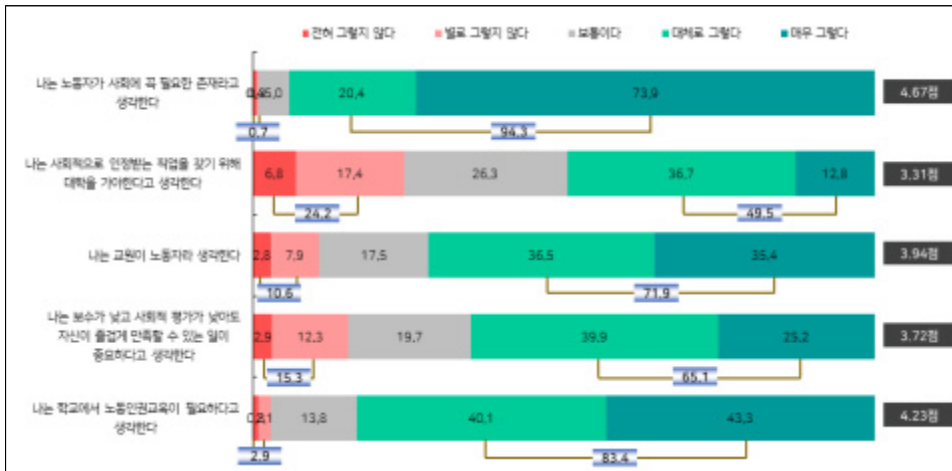
(N=2,614, 단위: 점)

구분	사례 수	노동/노동자 전반적 인식(학생)			
		나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다	나는 사회적으로 인정받는 직업을 가지려면 대학을 가야한다고 생각한다	나는 돈을 적게 벌고 사회적으로 인정받지 못해도 즐겁게 만족할 수 있는 일을 하는 것이 중요하다고 생각한다	나는 학교에서 노동의 가치, 노동자의 권리와 관련된 교육이 필요하다고 생각한다
전체	(2,614)	4.34	3.42	3.29	3.73
학교급					
중학생	(1,173)	4.31	3.57	3.20	3.69
고등학생	(1,441)	4.36	3.30	3.37	3.76
학교 유형					
중학교	(1,173)	4.31	3.57	3.20	3.69
일반계고	(728)	4.41	3.54	3.29	3.80
직업계고	(713)	4.32	3.04	3.45	3.71
성					
남학생	(1,292)	4.30	3.34	3.45	3.63
여학생	(1,322)	4.37	3.50	3.15	3.82
아르바이트 경험					
있다	(202)	4.23	2.94	3.40	3.70
없다	(2,412)	4.35	3.46	3.29	3.73
노동인권 교육 이수					
있다	(417)	4.47	3.41	3.31	3.90
없다	(2,197)	4.31	3.42	3.29	3.69

(나) 교원 대상 노동/노동자에 대한 인식

노동이나 노동자에 대해 교원들은 어떻게 생각하고 있는가를 질문한 결과, ‘나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다’에 대해서는 ‘(매우+대체로) 그렇다’ 94.3%, ‘나는 학교에서 노동의 가치, 노동자의 권리와 관련된 교육이 필요하다고 생각한다’에 대해서도 대부분의 교원(83.4%)이 동의하고 있었다. ‘나는 교원이 노동자라 생각한다’, ‘나는 보수가 낮고, 사회적으로 평가가 낮아도 자신이 즐겁게 만족할 수 있는 일이 중요하다고 생각한다’에 대해서도 각각 71.9%, 65.1%의 교원들이 대체로 인식을 같이하고 있었다. 반면, ‘나는 사회적으로 인정받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야 한다고 생각한다’는 문항에 대해서는 ‘(매우+대체로) 그렇다’ 49.5%, ‘(전혀+별로) 그렇지 않다’ 24.2%로 약 절반 정도의 교원들만이 동의하고 있어 다른 일이나 노동 관련 인식보다 상대적으로 낮은 양상을 보였다. 이는 사회 속에서 동일한 노동자임에도 불구하고 학력에 따라 사회적 대우나 차별이 있을 수 있음을 인식하고 있기 때문으로 보인다.

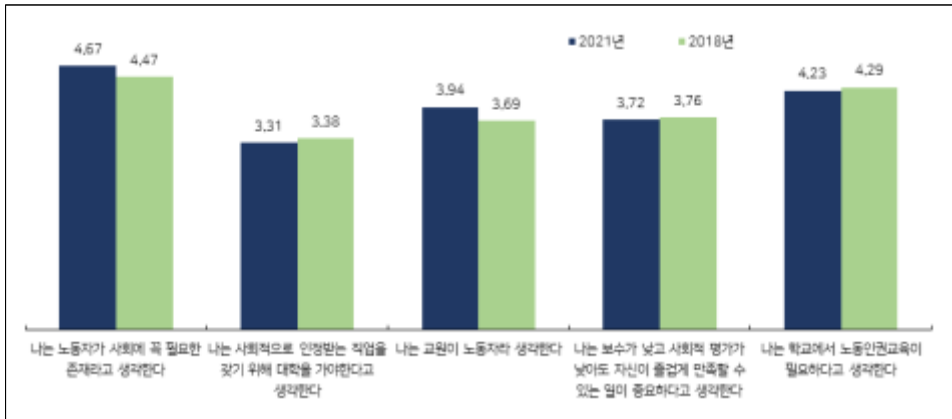
(단위: %)



[그림 III-7] 노동/노동자에 대한 전반적 인식(교원)

학생들에 이어 교원들이 생각하는 노동·노동자에 대한 인식과 관련된 시계열 분석 결과, 전반적으로 2018년 결과와 비교해볼 때 두드러진 인식의 변화는 감지되지 않았다. 다만 ‘교원이 노동자라고 생각한다’는 문항에 대해서는 2018년 대비 올해 조사 결과에서 약간 증가한 것으로 나타났다.

(단위: 점)



[그림 III-8] 노동·노동자 전반적 인식 시계열 비교(교원)

교원들을 대상으로 한 노동과 노동자에 대한 전반적 인식을 응답자 특성별로 살펴본 결과, 학교 유형과 담당업무에 따라 일부 문항에서 약간의 인식 차이를 확인할 수 있었다. 예를 들어 ‘나는 사회적으로 인정받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야 한다고 생각한다’는 문항에 대해서는 직업계고 교원(M=3.11)의 인식이 초등학교(M=3.40)나 중학교(M=3.31), 다른 일반계고 교원(M=3.41)보다 상대적으로 낮았으며, 담당업무별로는 취업지도담당 교원(M=2.95)에게서 동의하는 정도가 가장 낮았다. 반면, ‘나는 보수가 낮고 사회적으로 평가가 낮아도 자신이 즐겁게 만족할 수 있는 일이 중요하다고 생각한다’와 관련해서는 취업지도담당 교원(M=3.81)에게서 더욱 긍정적인 인식이 심겨 있음을 엿볼 수 있었다. 물론 ‘나는 사회적으로 인정받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야 한다’라는 질문이 노동이나 노동자에 대한 인식을 반영하고 있는지에 대한 의문이 있을 수 있으나, 적어도 이러한 응답 결과는 직업계고 교원들이 노동인권 관련 연수를 접할 기회가 많고, 학생들 또한 일찍

직업을 갖게 되므로 학벌에 대한 차별의식보다 노동에 대한 긍정적인 태도가 더 강하게 작용하고 있기 때문으로 판단된다.

<표 III-8> 인구통계학적 특성에 따른 노동 및 노동자에 대한 전반적 인식(교원)

(N=1,118, 단위: 점)

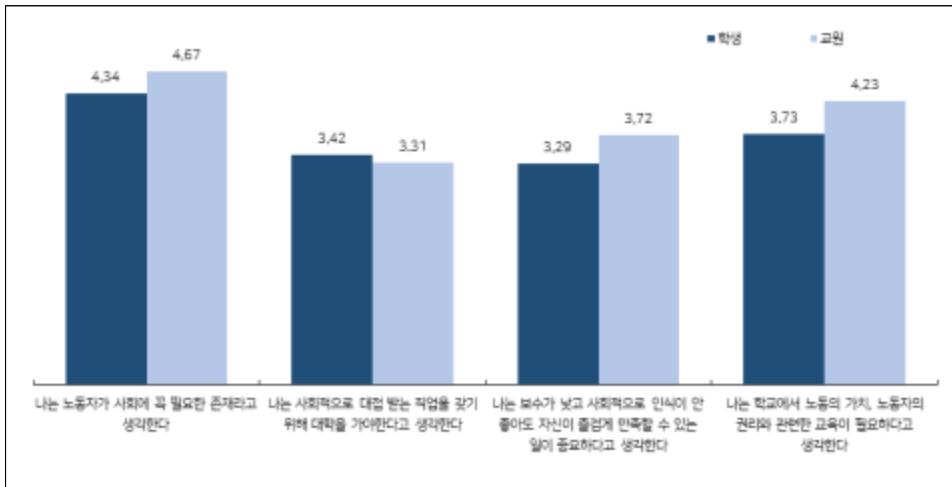
구분	사례 수	노동·노동자 전반적 인식(교원)				
		나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다	나는 사회적으로 인정받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야 한다고 생각한다	나는 교원이 노동자라 생각한다	나는 자신이 즐겁게 만족할 수 있는 일을 하는 것이 중요하다고 생각한다	나는 학교에서 노동인권 교육이 필요하다고 생각한다
전체	(1,118)	4.67	3.31	3.94	3.72	4.23
학교급						
초등학교	(229)	4.73	3.40	4.07	3.66	4.13
중학교	(338)	4.72	3.31	4.01	3.80	4.23
고등학교	(551)	4.61	3.27	3.84	3.70	4.27
학교 유형						
초등학교	(229)	4.73	3.40	4.07	3.66	4.13
중학교	(338)	4.72	3.31	4.01	3.80	4.23
일반계고	(297)	4.57	3.41	3.84	3.68	4.12
직업계고	(254)	4.67	3.11	3.84	3.71	4.45
교직 경력						
10년 미만	(350)	4.57	3.17	3.96	3.56	4.23
10~19년	(328)	4.64	3.43	4.02	3.61	4.18
20~29년	(251)	4.77	3.38	3.96	3.91	4.27
30년 이상	(189)	4.78	3.28	3.75	3.94	4.28
직급						
교사	(745)	4.64	3.31	4.01	3.67	4.27
부장교사	(334)	4.72	3.30	3.81	3.79	4.12
교장/교감	(39)	4.85	3.38	3.74	4.03	4.46

구분	사례수	노동·노동자 전반적 인식(교원)				
		나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다	나는 사회적으로 인정받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야한다고 생각한다	나는 교원이 노동자라 생각한다	나는 자신이 즐겁게 만족할 수 있는 일을 하는 것이 중요하다고 생각한다	나는 학교에서 노동인권 교육이 필요하다고 생각한다
전체	(1,118)	4.67	3.31	3.94	3.72	4.23
담당 업무						
민주시민교육	(69)	4.80	3.41	3.88	3.61	4.12
취업지도담당	(73)	4.70	2.95	3.70	3.81	4.48
진로진학담당	(91)	4.66	3.37	4.01	3.77	4.21
기타	(885)	4.66	3.33	3.96	3.72	4.22
성						
남교원	(459)	4.66	3.27	3.86	3.81	4.19
여교원	(659)	4.68	3.34	4.00	3.66	4.25
단체 가입						
교원단체	(216)	4.70	3.34	3.70	3.85	4.21
교원노조	(98)	4.89	3.38	4.62	3.93	4.56
단체 미가입	(813)	4.63	3.30	3.92	3.67	4.20

(다) 노동/노동자에 대한 학생과 교원 인식 차이 비교

이번에는 노동과 노동자에 대해 학생과 교원 간에 인식 차이가 있는지를 비교 분석하였다. 그 결과, ‘나는 사회적으로 대접받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야 한다고 생각한다’는 문항을 제외하고 교원들이 학생들보다 동의하는 정도가 높았다. 이는 학생들의 경우 아직 뚜렷한 노동관이나 노동의식이 형성되어 있지 않기 때문으로 풀이된다.

(단위: 점)



[그림 III-9] 노동 및 노동자에 대한 인식 차이 비교(학생 vs. 교원)

<표 III-9> 노동 및 노동자에 대한 인식 차이 비교(학생 vs. 교원)

(단위: %, 점)

내용	긍정률		평균(5점)	
	학생 (N=2,614)	교원 (N=1,118)	학생 (N=2,614)	교원 (N=1,118)
나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다	86.3	94.3	4.34	4.67
나는 사회적으로 대접 받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야한다고 생각한다	51.8	49.5	3.42	3.31
나는 보수가 낮고 사회적으로 인식이 안 좋아도 자신이 즐겁게 만족할 수 있는 일이 중요하다고 생각한다	44.2	65.1	3.29	3.72
나는 학교에서 노동의 가치, 노동자의 권리와 관련된 교육이 필요하다고 생각한다	61.4	83.4	3.73	4.23

학생과 교원 간의 노동 및 노동자에 대한 인식 차이를 독립표본 t검증(independent t-test)을 통해 분석한 결과, “나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다”, “나는 사회적으로 대접받는 직업을 갖기 위해 대학을 가

야 한다고 생각한다”, “나는 자신이 즐겁게 만족할 수 있는 일이 중요하다고 생각한다”, “나는 학교에서 노동의 가치, 노동자의 권리와 관련된 교육이 필요하다고 생각한다”는 모든 문항에 대해 학생과 교원 간에 노동과 노동자를 바라보는 시각에 대한 통계적으로 유의미한 인식 차이를 보였다.

<표 III-10> 노동에 대한 전반적 인식 비교 분석

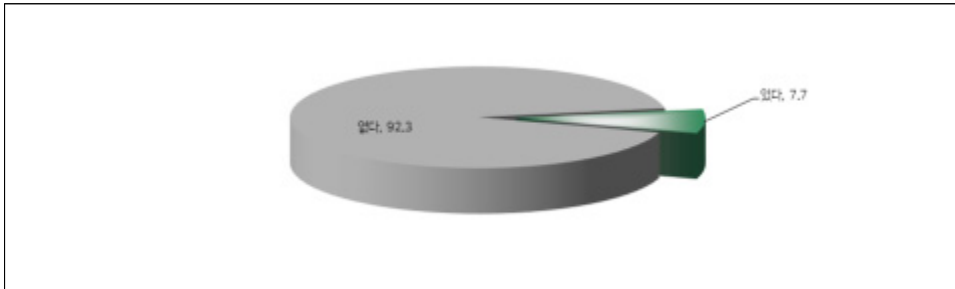
	집단	사례수	평균 (점)	표준 편차	t value	p value
나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다	학생	(2,614)	4.34	0.82	-13.47	.000
	교원	(1,118)	4.67	0.63		
나는 사회적으로 대접받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야 한다고 생각한다	학생	(2,614)	3.42	1.24	2.67	.008
	교원	(1,118)	3.31	1.11		
나는 자신이 즐겁게 만족할 수 있는 일이 중요하다고 생각한다	학생	(2,614)	3.29	1.12	-10.82	.000
	교원	(1,118)	3.72	1.06		
나는 학교에서 노동의 가치, 노동자의 권리와 관련된 교육이 필요하다고 생각한다	학생	(2,614)	3.73	0.97	-16.22	.000
	교원	(1,118)	4.23	0.82		

3) 학생 아르바이트 실태

가) 아르바이트 경험 여부

학생들에게 지금 아르바이트를 하고 있거나 최근 1년간 아르바이트를 한 적이 있는지에 대하여 질문한 결과, ‘있다’ 7.7%, ‘없다’ 92.3%로 대부분의 학생들이 아르바이트를 한 경험이 없는 것으로 나타났다.

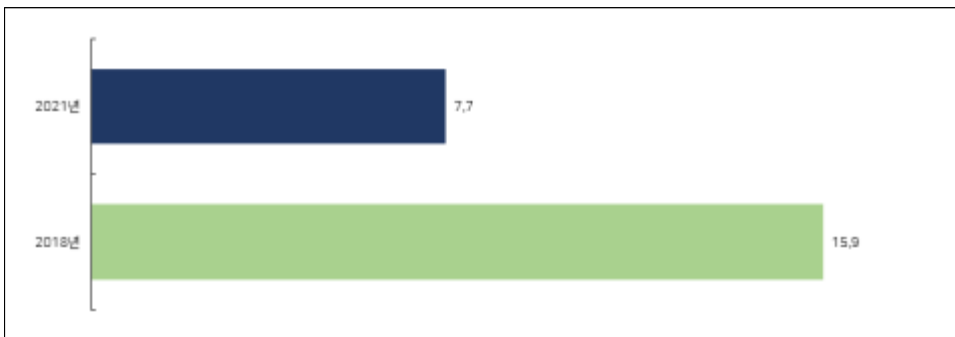
(단위: %)



[그림 III-10] 아르바이트 경험 여부

학생들의 아르바이트 경험에 대한 시계열 분석 결과, 2018년 15.9%에 비해 8.5%p 감소한 것으로 집계되었다. 이는 일정 부분 코로나 상황이 장기화됨에 따라 전반적인 경기 침체, 중소기업인들의 불황 등이 겹치면서 학생들이 할 수 있는 아르바이트 업종에도 영향을 미쳤기 때문으로 풀이된다.

(단위: %)



[그림 III-11] 아르바이트 경험 여부 시계열 비교

아르바이트 경험 여부를 응답자 특성별로 살펴본 결과, 학교급별로는 중학생(2.8%)보다는 고등학생(11.7%)이, 학교 유형별로는 직업계고 학생의 아르바이트 경험률(19.9%)이 높았다.

<표 III-11> 인구통계학적 특성에 따른 아르바이트 경험 여부

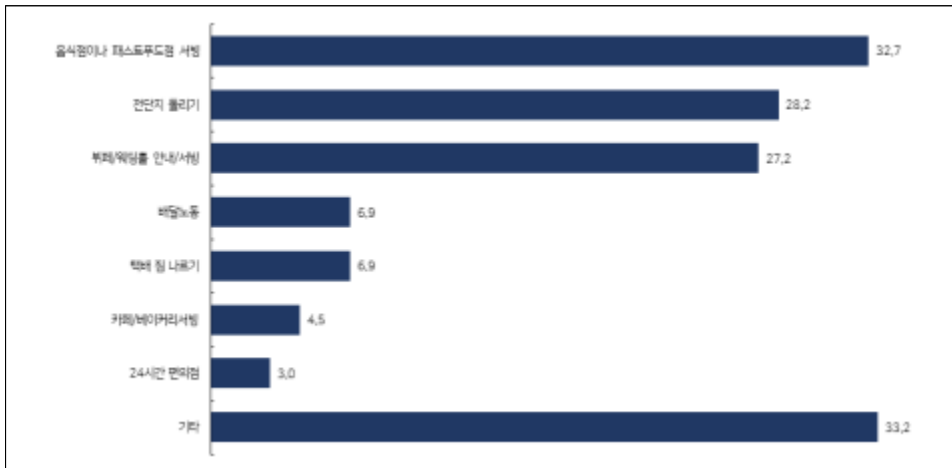
(N=2,614, 단위: %)

구분	사례 수	아르바이트 경험 여부		
		있다	없다	계
전체	(2,614)	7.7	92.3	100.0
학교급				
중학생	(1,173)	2.8	97.2	100.0
고등학생	(1,441)	11.7	88.3	100.0
학교 유형				
중학교	(1,173)	2.8	97.2	100.0
일반계고	(728)	3.7	96.3	100.0
직업계고	(713)	19.9	80.1	100.0
성				
남학생	(1,292)	9.1	90.9	100.0
여학생	(1,322)	6.4	93.6	100.0
노동인권교육 이수				
있다	(417)	10.1	89.9	100.0
없다	(2,197)	7.3	92.7	100.0

나) 아르바이트 업종

최근 1년간 아르바이트 경험이 있는 학생(N=202)들을 대상으로 어떠한 아르바이트를 해보았는지 확인해본 결과, ‘음식점이나 패스트푸드점’이 32.7%로 가장 많았으며, 그다음이 ‘전단지 돌리기’ 28.2%, ‘뷔페/웨딩홀 안내/서빙’ 27.2% 등의 순이었다. 배달 노동을 한 경험이 있는 학생들의 비율도 6.9%에 달하는 것으로 조사되었다.

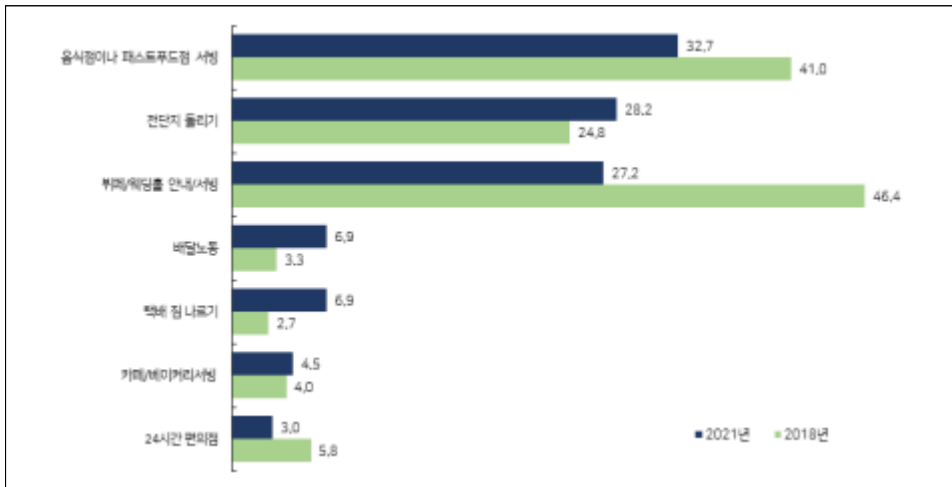
(단위: %)



[그림 III-12] 아르바이트 업종

코로나 사태로 인해 학생들의 아르바이트 경험률은 2018년에 비해 크게 낮아졌음을 확인할 수 있었다. 이는 실제로 학생들의 아르바이트 업종에서도 읽을 수 있다. 즉, ‘뷔페/웨딩홀 안내나 서빙’, ‘음식점이나 패스트푸드점 서빙’ 등과 같이 학생들이 많이 하는 아르바이트 업종의 경우 사회적 거리두기, 사회적 모임 제한 등 방역지침이 강화됨에 따라 대면 접촉이 많이 감소함에 따라 학생들의 아르바이트에도 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 이에 비해 배달 노동이나 택배 짐 나르기 등 비대면으로 아르바이트가 가능한 업종의 아르바이트 비율은 약간 늘어난 양상을 보였다.

(단위: %)



[그림 III-13] 아르바이트 업종 시계열 비교

아르바이트 업종을 응답자 특성별로 살펴본 결과, ‘음식점이나 패스트푸드점’에서 일을 하거나 해본 경험은 학교 급별로는 중학생(12.1%)보다 고등학생(36.7%)에게서, 학교 유형별로 직업계고 학생(40.1%)층의 경험률이 상대적으로 높았다.

<표 III-12> 인구통계학적 특성에 따른 아르바이트 업종

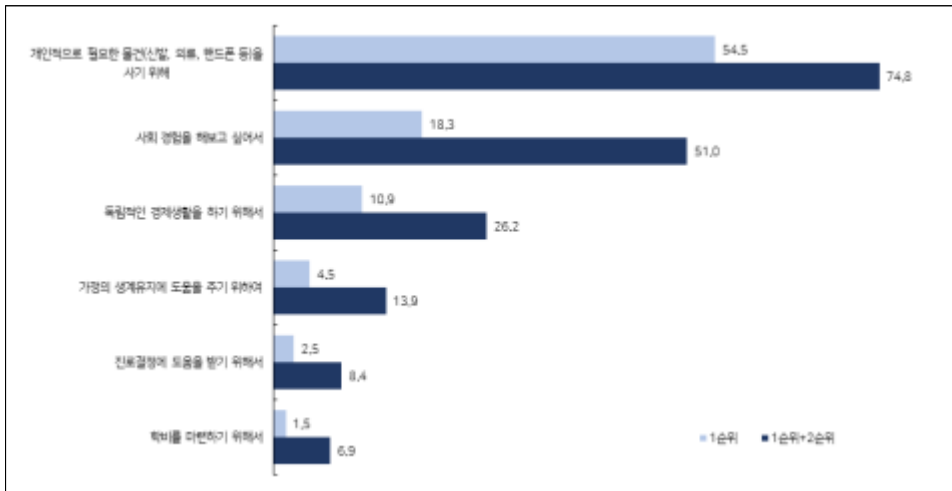
(N=202, 단위: %, 중복응답)

구분	사 례 수	아르바이트 업종							
		음식점 이나 패스트 푸드점 서빙	전단지 돌리기	뷔페/ 웨딩홀 안내/ 서빙	배달노 동 (오토 바이나 자전거 등을 통한 배달)	택배 짐 나르기	카페/ 베이커 리서빙	24시간 편의점	기타
전체	(202)	32.7	28.2	27.2	6.9	6.9	4.5	3.0	33.2
학교급									
중학생	(33)	12.1	15.2	3.0	3.0	3.0	0.0	0.0	69.7
고등학생	(169)	36.7	30.8	32.0	7.7	7.7	5.3	3.6	26.0
학교 유형									
중학교	(33)	12.1	15.2	3.0	3.0	3.0	0.0	0.0	69.7
일반계고	(27)	18.5	33.3	40.7	7.4	0.0	3.7	11.1	22.2
직업계고	(142)	40.1	30.3	30.3	7.7	9.2	5.6	2.1	26.8
성									
남학생	(118)	31.4	33.1	23.7	11.0	10.2	4.2	3.4	33.1
여학생	(84)	34.5	21.4	32.1	1.2	2.4	4.8	2.4	33.3
노동인권교육 이수									
있다	(42)	28.6	28.6	33.3	2.4	4.8	2.4	4.8	26.2
없다	(160)	33.8	28.1	25.6	8.1	7.5	5.0	2.5	35.0

다) 아르바이트 목적

최근 1년간 아르바이트를 했거나 현재 하는 학생(N=202)들을 대상으로 왜 아르바이트를 하게 되었는가를 질문하였다. 그 결과, ‘개인적으로 필요한 물건을 사기 위해’ 아르바이트를 한다는 비율이 74.8%로 단연 높았으며, ‘사회생활과 관련된 경험을 쌓기 위해서’(51.0%)라는 반응도 높은 편이었다. 이에 비해 ‘독립적인 경제생활을 하기 위해’(26.2%), ‘가정의 생계유지에 도움을 주기 위해’(13.9%) 등을 지적한 비율은 상대적으로 많지 않았다.

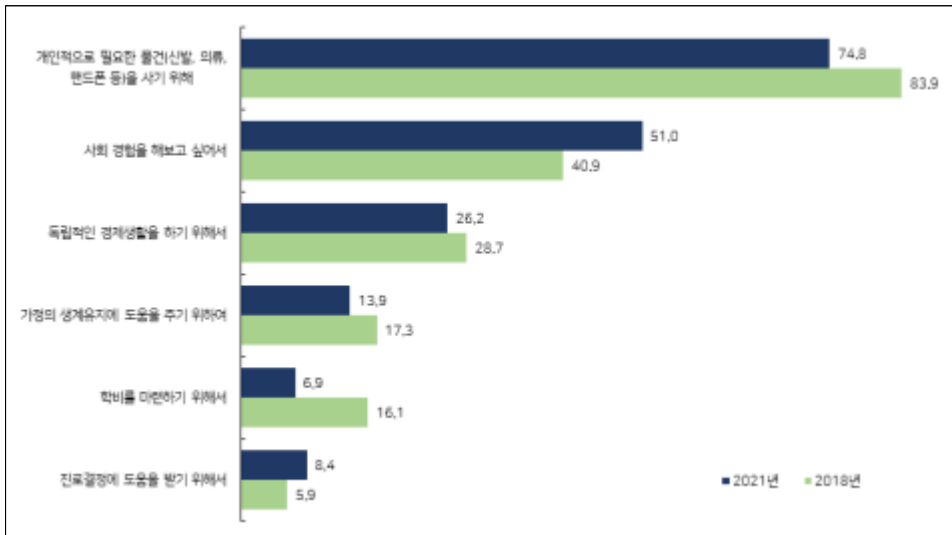
(단위: %)



[그림 III-14] 아르바이트 목적

학생들이 아르바이트를 하게 된 목적에 대한 시계열 분석 결과, ‘개인적으로 필요한 물건을 사기 위해’, ‘학비 마련을 위해’, ‘생계유지에 도움을 주기 위해’ 등과 같이 금전을 벌기 위한 목적으로 아르바이트를 하는 경우는 감소했지만, ‘사회 경험’, ‘진로결정’ 등과 같이 비금전적 목적으로 아르바이트를 한 비율은 증가하여 대비되고 있었다. 이 또한 코로나19가 학생들의 아르바이트 행태에도 영향을 미친 하나의 단면이라고 할 수 있다.

(단위: %)



[그림 III-15] 아르바이트 목적 시계열 비교

학생들이 아르바이트를 하는 목적을 응답자 특성별로 살펴본 결과, 모든 계층에서 개인적으로 필요한 물건을 사기 위해 아르바이트를 하고 있다는 비율이 높았다. 특히 학교급별로는 중학생(66.7%)보다 고등학생(76.3%)들이 개인적인 물건을 사기 위해 아르바이트를 한 비율이 상대적으로 많았다. 사회생활과 관련된 경험을 쌓기 위해 아르바이트를 했다는 응답 또한 중학생(36.4%)보다 일반계고(48.1%), 직업계고(54.1%) 학생 등 고등학생층에서 높았다. 한편, ‘학비를 마련하기 위해서’ 아르바이트를 한 응답도 중학생 계층에서 15.2%에 달해 이에 대한 결과를 특히 주목해서 살펴볼 필요가 있을 것으로 보인다.

<표 III-13> 인구통계학적 특성에 따른 아르바이트 목적

(N=202, 단위: %, 중복응답)

구분	사례수	아르바이트 목적					
		개인적으로 필요한 물건을 사기 위해	사회 경험을 해보고 싶어서	독립적인 경제생활 을 하기 위해서	가정의 생계유지 에 도움을 주기 위하여	진로결정 에 도움을 받기 위해서	학비를 마련하기 위해서
전체	(202)	74.8	51.0	26.2	13.9	8.4	6.9
학교급							
중학생	(33)	66.7	36.4	21.2	15.2	6.1	15.2
고등학생	(169)	76.3	53.8	27.2	13.6	8.9	5.3
학교 유형							
중학교	(33)	66.7	36.4	21.2	15.2	6.1	15.2
일반계고	(27)	74.1	48.1	22.2	18.5	3.7	7.4
직업계고	(142)	76.8	54.9	28.2	12.7	9.9	4.9
성							
남학생	(118)	75.4	50.0	28.0	12.7	7.6	8.5
여학생	(84)	73.8	52.4	23.8	15.5	9.5	4.8
노동인권교육 이수							
있다	(42)	76.2	59.5	26.2	11.9	9.5	9.5
없다	(160)	74.4	48.8	26.3	14.4	8.1	6.3

4) 노동인권 이행 정도

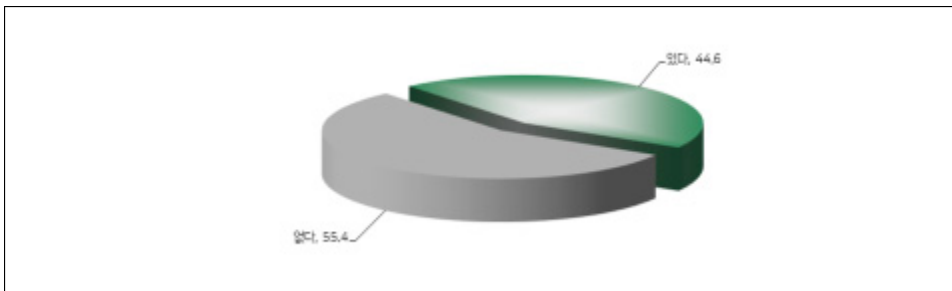
가) 노동인권침해 실태

(가) 노동인권침해경험

최근 1년 이내에 아르바이트 경험이 있는 학생(N=202)들을 대상으로 아르바이트를 하면서 자신의 노동인권이 침해받은 경험이 있는지를 확인해 보았다. 본 조사에서 노동인권 침해 여부는 아르바이트를 한 경험이 있는 학생들

에게 직접 질문한 것이 아니라 아르바이트를 하면서 쉽게 겪을 수 있는 내용 10가지를 제시한 후, 이 중 어느 하나라도 경험한 적이 있는 경우를 노동인권 침해된 것으로 조작적으로 정의하였다. 그 결과, 노동인권 침해를 받은 적이 '있다' 44.6%, 받은 적이 '없다' 55.4%로 거의 절반에 가까운 학생들이 아르바이트를 하면서 노동인권 침해를 겪고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 학생들을 대상으로 한 노동인권교육을 강화함으로써 노동인권이 무엇인지, 그리고 노동인권은 왜 지켜져야 하는지 등과 같은 노동인권의 중요성을 깨닫게 하는 것이 필요하다는 점을 시사하는 결과라고 할 수 있다. 학생들을 대상으로 한 노동인권교육과 더불어 노동 현장에서 학생들의 노동인권을 준수해야 한다는 사실에 대해서도 인지시키는 활동이 요구된다고 할 수 있다.

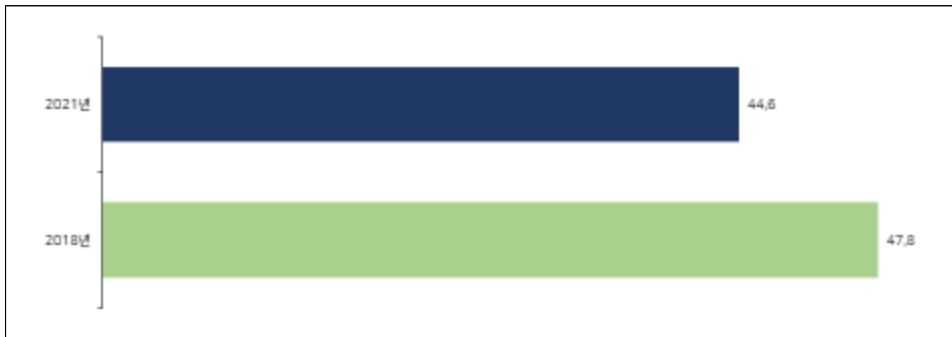
(단위: %)



[그림 III-16] 노동인권침해 경험

학생들이 아르바이트를 하면서 당면하게 되는 여러 사안을 바탕으로 노동인권 침해율에 변화가 있었는지에 대한 시계열 분석 결과, 크게 의미 있는 정도는 아니지만 2018년에 비해 약간 감소한 것으로 조사되었다. 학생들의 노동인권에 대한 의식이 높아지면서 노동인권침해 사례 또한 감소하고 있기 때문으로 풀이된다.

(단위: %)



[그림 III-17] 노동인권침해 경험 변화 추이

아르바이트를 하는 학생들의 노동인권침해 경험 여부는 응답자 특성에 따라 두드러진 차이는 확인할 수 없었다. 노동인권침해를 경험한 비율은 노동인권교육 수강 경험에 따라 약간의 차이를 보였는데, 노동인권교육을 받은 학생(38.1%)들은 수강 경험이 없는 학생(46.3%)에 비해 아르바이트 현장에서 노동인권침해를 경험한 비율이 상대적으로 낮았다. 이는 노동인권교육을 통해 노동인권의 중요성을 인식하게 된 것이 일정 부분 반영되었다고 할 수 있으며, 이는 다시 학생들을 대상으로 한 노동인권교육이 지속적으로 강화되어야 한다는 의미로도 해석할 수 있다.

<표 III-14> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해 경험

(N=202, 단위: %)

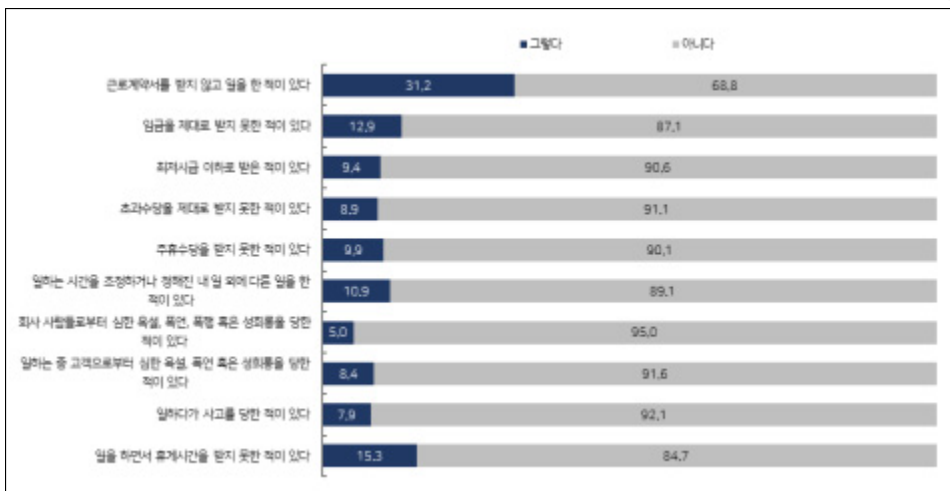
구분	사례 수	노동인권침해 경험		
		있다	없다	계
전체	(202)	44.6	55.4	100.0
학교급				
중학생	(33)	42.4	57.6	100.0
고등학생	(169)	45.0	55.0	100.0
학교 유형				
중학교	(33)	42.4	57.6	100.0
일반계고	(27)	44.4	55.6	100.0
직업계고	(142)	45.1	54.9	100.0
성				
남학생	(118)	44.1	55.9	100.0
여학생	(84)	45.2	54.8	100.0
노동인권교육 이수				
있다	(42)	38.1	61.9	100.0
없다	(160)	46.3	53.8	100.0

나) 노동인권침해형태

아르바이트 경험이 있는 학생들(N=202)을 대상으로 아르바이트를 할 때 노동권이 침해되었는지 여부와 어떤 형태의 노동인권 침해를 경험했는지 질문하였다. 본 연구에서는 10개의 사례를 제시한 후, 이들 각각에 대한 경험 여부를 표시하도록 하였다. 노동인권침해 사례는 “근로계약서는 2부를 작성하여 사장님과 학생이 나눠 가져야 합니다. 귀하는 근로계약서를 받지 않고 일을 한 적이 있습니까?”, “임금은 정해진 날짜에, 직접 전액을 받아야 합니다. 임금을 제대로 받지 못한 적이 있나요?”, “2021년 최저시급은 8,720원입니다. 최저시급 이하로 받은 적이 있나요?”, “5인 이상의 사업장에서 일하는 경우 정했던 시간(소정근로시간)보다 더 일하면 초과수당(연장근로수당)을 받아야 합니다. 초과수당을 제대로 받지 못한 적이 있나요?”, “주휴수당은 주간

15시간 이상, 1주 기준으로 일하기로 약속한 날짜를 모두 일한 경우 하루 치를 더 받는 것입니다. 주휴수당을 받지 못한 적이 있나요?”, “나에게 물어보지도 않고 일하는 시간을 조정하거나 정해진 내 일 외에 다른 일을 시킨 적이 있나요?”, “회사 사람들로 부터 심한 욕설, 폭언, 폭행 혹은 성희롱을 당한 적이 있나요?”, “일하는 중 고객으로부터 심한 욕설, 폭언 혹은 성희롱을 당한 적이 있나요?”, “일하다가 사고를 당한 적이 있나요?”, “근로기준법에서는 4시간마다 30분 이상 쉴 수 있도록 휴게시간을 주고 있습니다. 일하면서 휴게시간을 받지 못한 적이 있나요?” 등 10개의 문항으로 구성하였다. 그 결과, ‘근로계약서를 받지 않고 일을 한 적이 있다’에 대해서는 10명 중 3명 정도(31.3%)가 직접 겪은 것으로 나타나 가장 빈번하게 발생하는 노동인권침해 사례인 것으로 나타났다. 그다음에 ‘일을 하면서 휴게시간을 받지 못한 적이 있다’(15.3%), ‘임금을 제대로 받지 못한 적이 있다’(12.9%), ‘임의대로 일하는 시간을 조정하거나 정해진 일 외에 다른 일을 한 적이 있다’(10.9%) 등의 순이었다. 한편, 학생들의 노동인권침해형태는 임금체불, 최저임금 이하 지급, 초과수당 미지급, 주휴수당 등 임금 관련 문제가 많다는 점도 눈여겨볼 필요가 있다.

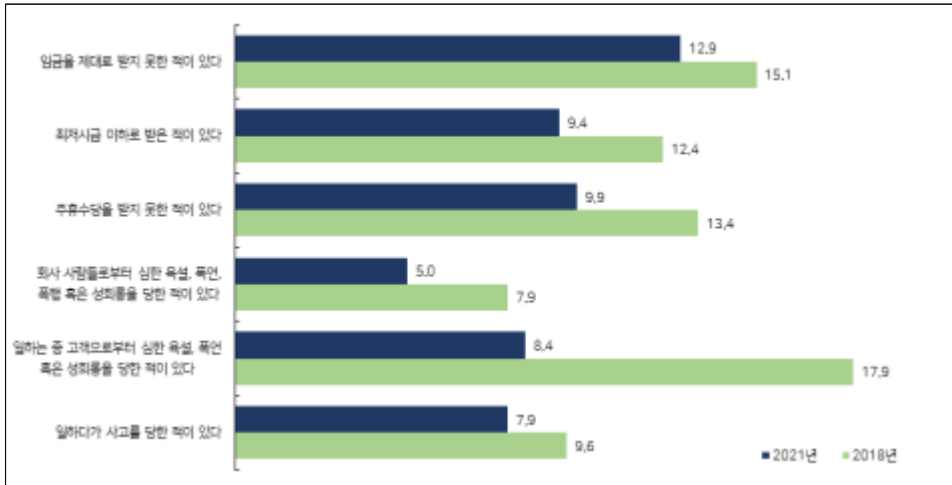
(단위: %)



[그림 III-18] 노동인권침해형태

학생들의 노동인권침해율의 감소는 노동인권침해형태에서도 찾아볼 수 있다. 즉, 2018년과 비교가 가능한 범위 내에서 시계열적으로 분석한 결과, 모든 측면에서 감소한 것으로 나타났다.

(단위: %)



[그림 III-19] 노동인권침해형태 시계열 비교

노동인권침해형태를 응답자특성별로 살펴본 결과, 전반적으로 중학생들이 고등학생보다 상대적으로 노동인권을 침해하는 요소에 노출되는 비율이 높게 나타났다. 특히 ‘최저 임금 이하로 받은 적이 있다’, ‘일을 더 하였으나 초과수당을 받지 못한 적이 있다’, ‘임금을 제대로 받지 못한 적이 있다’, ‘주휴수당을 받지 못했다’ 등 임금 관련 문제에 상대적으로 더 큰 피해를 받고 있었다. 또한 ‘일하는 시간을 조정하거나 정해진 일 외에 다른 일을 한 적이 있다’, ‘일을 하면서 휴게시간을 받지 못한 적이 있다’ 등과 관련해서는 고등학생보다 중학생이 상대적으로 높았다. 유의미한 차이는 아니지만, 학교급별로는 중학생이 고등학생들보다 아르바이트 중 노동인권침해를 상대적으로 더 많이 경험하고 있었다. 이러한 결과는 노동인권교육의 대상에 따라 차별화된 노동인권교육 프로그램을 구분해서 운영할 필요성이 있을 것으로 보인다.

<표 III-15> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해형태

(N=202, 단위: %)

구분	사례 수	노동인권침해형태									
		근로 계약서를 받지 않고 일을 한 적이 있다	임금을 제대로 받지 못한 적이 있다	최저시급 이하로 받은 적이 있다	초과 수당을 제대로 받지 못한 적이 있다	주휴수당을 받지 못한 적이 있다	일하는 시간을 조정 하거나 정해진 내 일 외에 다른 일을 한 적이 있다	회사 사람들로 부터 심한 욕설 폭언 혹은 성희롱을 당한 적이 있다	알하는 중 고객으로 부터 심한 욕설 폭언 혹은 성희롱을 당한 적이 있다	일하다가 사고를 당한 적이 있다	일을 하면서 휴게시간 을 받지 못한 적이 있다
전체	(202)	31.2	12.9	9.4	8.9	9.9	10.9	5.0	8.4	7.9	15.3
학교급											
중학생	(33)	33.3	12.1	21.2	15.2	15.2	21.2	12.1	9.1	12.1	21.2
고등학생	(169)	30.8	13.0	7.1	7.7	8.9	8.9	3.6	8.3	7.1	14.2
학교 유형											
중학교	(33)	33.3	12.1	21.2	15.2	15.2	21.2	12.1	9.1	12.1	21.2
일반계고	(27)	25.9	3.7	7.4	7.4	0.0	3.7	0.0	3.7	3.7	14.8
직업계고	(142)	31.7	14.8	7.0	7.7	10.6	9.9	4.2	9.2	7.7	14.1
성											
남학생	(118)	31.4	15.3	12.7	12.7	13.6	14.4	8.5	11.0	9.3	16.9
여학생	(84)	31.0	9.5	4.8	3.6	4.8	6.0	0.0	4.8	6.0	13.1
노동인권교육 이수											
있다	(42)	31.0	7.1	4.8	4.8	9.5	7.1	4.8	4.8	9.5	21.4
없다	(160)	31.3	14.4	10.6	10.0	10.0	11.9	5.0	9.4	7.5	13.8

한편, 아르바이트 경험이 있는 학생들(N=202)에게 몇 개의 노동인권침해를 직접 겪었는지를 분석해 보았다. 그 결과, ‘1개’가 20.3%, ‘2개’ 6.4%, ‘3개’ 5.4% 등의 순이었다. 노동인권침해의 대표적인 사례로 제시한 10개 모두를 경험한 학생들의 비율도 2.5%에 달하는 것으로 집계되었다. 학생들은 아르바이트를 하면서 본 조사에서 선정한 대표적인 10개의 사례 중 1.2개 정도의 노동인권침해를 당하고 있었다.

<표 III-16> 노동인권침해 수

	사례수	비율(%)
0개	113	55.9
1개	41	20.3
2개	13	6.4
3개	11	5.4
4개	8	4.0
5개	8	4.0
7개	3	1.5
10개	5	2.5
계	202	100.0
평균(개)	1.20	

아르바이트를 할 때 노동인권침해 수를 응답자 특성별로 분석한 결과, 성을 제외한 학교급, 학교유형, 노동인권교육 경험 여부 등 모든 변수에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 성별로는 여학생($M=0.83$, $SD=1.17$)보다 남학생($M=1.46$, $SD=2.49$)이 노동인권침해를 많이 경험한 것으로 나타났다($t=2.38$, $p<.05$).

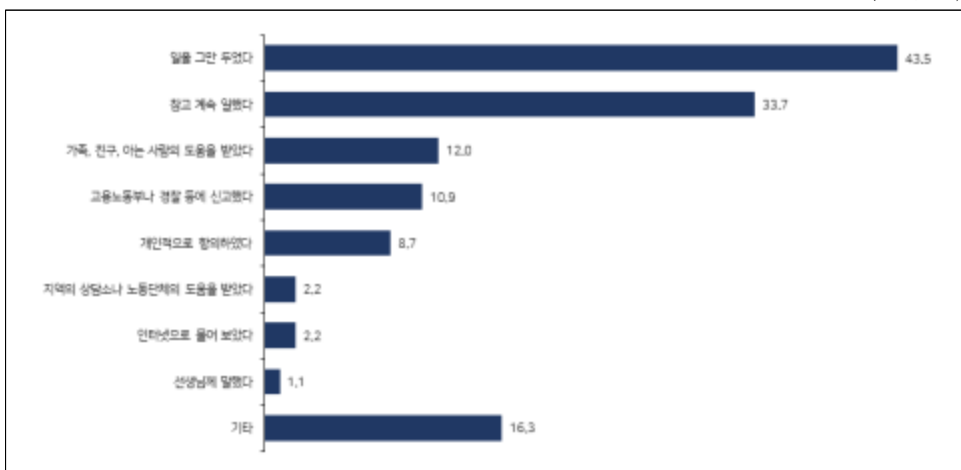
<표 III-17> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해 수

구분		사례수	평균(M)	표준편차(SD)	t/F value	p value
전 체		(202)	1.20	2.06	-	-
학교 급	중학생	(33)	1.73	2.91	1.20	.237
	고등학생	(169)	1.09	1.85		
학교 유형	중학교	(33)	1.73	2.91	1.89	.154
	일반계고	(27)	0.95	0.95		
	직업계고	(142)	1.98	1.97		
성	남학생	(118)	1.46	2.49	2.38	.018
	여학생	(84)	0.83	1.17		
노동인권교육 경험	있다	(42)	1.05	2.23	-.50	.619
	없다	(160)	1.24	2.02		

(나) 노동인권 침해 시 대응행동

아르바이트 경험이 있는 학생들(N=202)에게 아르바이트를 하면서 노동인권 침해를 당했을 때 어떻게 대응하였는지 질문한 결과, ‘일을 그만두었다’는 응답이 43.5%로 가장 많았으며, 그다음이 ‘참고 계속 일했다’ 33.7%의 순이었다. 이에 비해 ‘가족, 친구, 아는 사람의 도움을 받았다’ 12.0%, ‘고용노동부나 경찰 등에 신고했다’ 10.9% ‘개인적으로 항의하였다’ 8.7% 등 어떤 식으로든 노동인권침해 사실에 이의를 제기하는 비율은 높지 않았다. 이러한 결과는 학생들은 아르바이트를 할 때 자신들의 노동인권이 침해된다고 하더라도 이에 대해 대응하지 않고 넘어가는 경향을 보이는 것으로 보인다. 특히 고용노동부나 경찰 등에 신고하거나 지역상담소나 노동단체의 도움을 받는 등 노동인권침해에 대해 적극적으로 대응하는 정도는 많지 않았다. 이는 노동인권교육의 내용 가운데 하나로 노동인권이 침해될 경우 대응 방안과 관련한 교육도 포함되어야 하는 것으로 해석할 수 있다.

(단위: %)

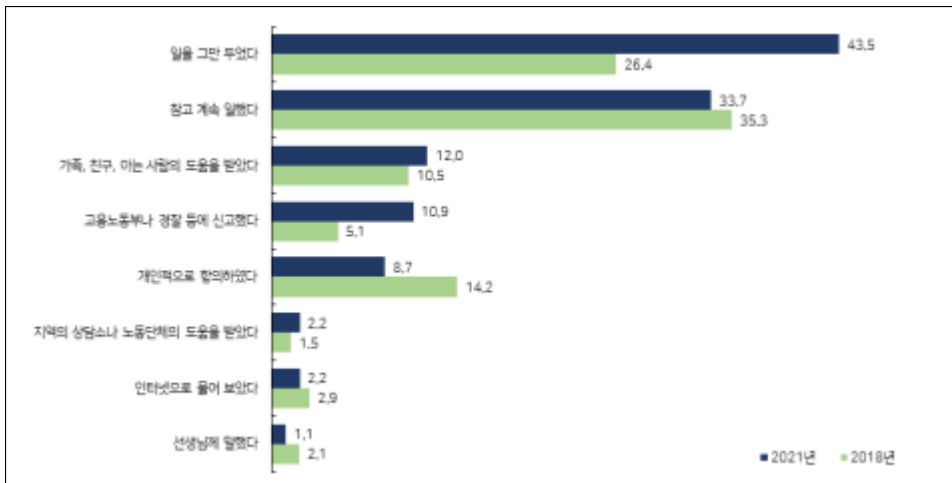


[그림 III-20] 노동인권침해 시 대응행동

노동인권침해 시 대응행동을 시계열적으로 분석한 결과, ‘일을 그만두었다’는 비율이 많이 증가한 가운데(26.4%→43.5%), 개인적으로 항의하는 것과 같은 소극적 대응은 감소하였으나, 고용노동부나 경찰에 신고하는 등의 적극적

인 대응은 증가한 양상을 보였다.

(단위: %)



[그림 III-21] 노동인권침해 시 대응행동 시계열 비교

노동인권침해 시 대응 행동을 응답자 특성별로 살펴본 결과, 전반적으로 일반계고 학생들이 타 학교급 학생들보다 노동인권 침해 정도를 밝히거나 외부의 도움을 요청하는 등의 적극적인 대응을 하는 비율이 높았다.

<표 III-18> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권 침해 시 대응행동

(N=92, 단위: %, 중복응답)

구분	사례 수	노동인권침해 시 대응행동								
		일을 그만두었다	참고 계속 일했다	가족, 친구, 아는 사람의 도움을 받았다	고용노동부나 경찰 등에 신고했다	개인적으로 항의하였다	지역의 상담소나 노동단체의 도움을 받았다	인터넷으로 물어 보았다	선생님께 말했다	기타
전체	(92)	43.5	33.7	12.0	10.9	8.7	2.2	2.2	1.1	16.3
학교급										
중학생	(14)	35.7	28.6	0.0	14.3	7.1	7.1	7.1	0.0	28.6
고등학생	(78)	44.9	34.6	14.1	10.3	9.0	1.3	1.3	1.3	14.1
학교 유형										
중학교	(14)	35.7	28.6	0.0	14.3	7.1	7.1	7.1	0.0	28.6
일반계고	(12)	25.0	41.7	16.7	16.7	16.7	8.3	0.0	0.0	8.3
직업계고	(66)	48.5	33.3	13.6	9.1	7.6	0.0	1.5	1.5	15.2
성										
남학생	(53)	43.4	30.2	7.5	15.1	5.7	1.9	1.9	0.0	20.8
여학생	(39)	43.6	38.5	17.9	5.1	12.8	2.6	2.6	2.6	10.3
노동인권교육 이수										
있다	(16)	43.8	43.8	6.3	0.0	6.3	0.0	6.3	6.3	12.5
없다	(76)	43.4	31.6	13.2	13.2	9.2	2.6	1.3	0.0	17.1

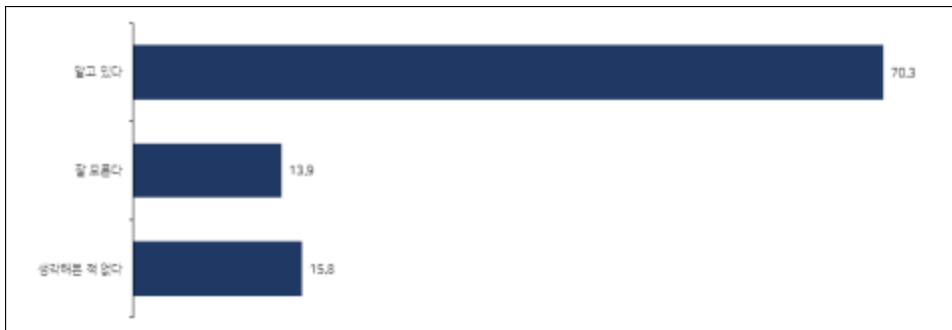
나) 노동인권 침해 시 대응방안

(가) 노동인권 침해 시 대응방식 인지도

학생들이 노동인권 침해를 당했을 때 이에 대해 어떻게 대응해야 하는가를 알고 있는지 질문한 결과, 전체 응답학생 417명 중에서 ‘알고 있다’ 70.3%, ‘잘 모른다’ 13.9%로 10명 중 7명 정도의 학생들이 노동인권침해 시 대응행동

에 대해 알고 있는 것으로 나타났다.

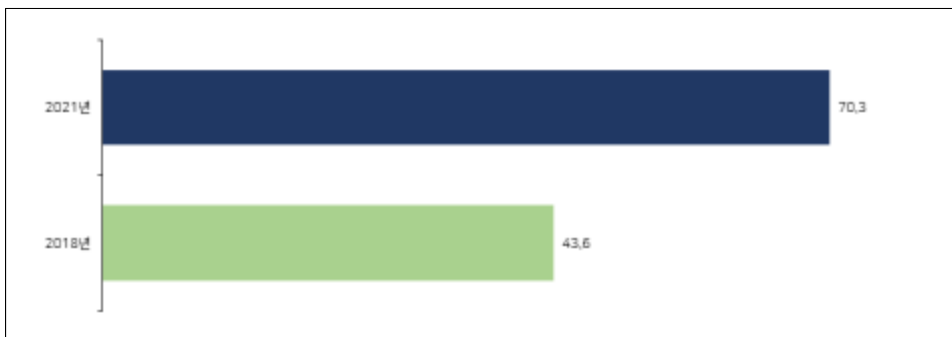
(단위: %)



[그림 III-22] 노동인권침해 시 대응방식 인지도

노동인권침해 시 대응방식 인지도에 대한 시계열 분석 결과, 2018년 결과보다 26.7%p 증가하여 학생들을 대상으로 한 노동인권교육이 강화됨에 따라 학생들의 노동인권침해 시 대응방안에 대한 인지도 또한 증가한 것으로 보인다.

(단위: %)



[그림 III-23] 노동인권침해 시 대응방식 인지도 시계열 비교

노동인권침해 시 대응행동 인지도를 응답자특성별로 살펴본 결과, 모든 계층에서 알고 있다는 학생이 크게 높았다. 특히 노동인권침해 시 대응행동 인지도는 아르바이트 여부에 따라 차이를 보여 아르바이트를 해본 경험이 있는

학생(83.3%)이 아르바이트 비 경험 학생(68.8%)보다 약간 많았다.

<표 III-19> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해 시 대응방식 인지도

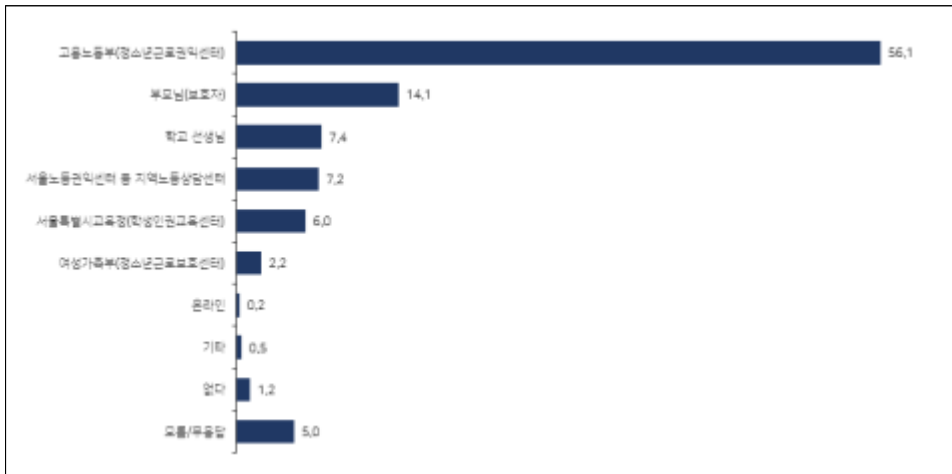
(N=417, 단위: %)

구분	사례수	노동인권침해 시 대응방식 인지도			
		알고 있다	잘 모른다	생각해본 적 없다	계
전체	(417)	70.3	13.9	15.8	100.0
학교급					
중학생	(163)	73.0	12.9	14.1	100.0
고등학생	(254)	68.5	14.6	16.9	100.0
학교 유형					
중학교	(163)	73.0	12.9	14.1	100.0
일반계고	(73)	68.5	13.7	17.8	100.0
직업계고	(181)	68.5	14.9	16.6	100.0
성					
남학생	(181)	70.2	14.4	15.5	100.0
여학생	(236)	70.3	13.6	16.1	100.0
아르바이트 경험					
있다	(42)	83.3	7.1	9.5	100.0
없다	(375)	68.8	14.7	16.5	100.0

(나) 노동인권 침해 시 해결기관

노동인권침해 시 이를 해결하는 데 도움이 될 수 있는 기관이 어디라고 생각하는지 질문한 결과, ‘고용노동부’를 꼽고 있는 비율(56.1%)이 단연 높았다. 그 밖에 ‘부모님’ 14.1%, ‘학교 선생님’ 7.4%, ‘서울노동인권센터 등 지역노동상담센터’ 7.2%, ‘서울특별시교육청’ 6.0% 등의 순이었으나 그 비율은 높지 않은 수준이었다.

(단위: %)



[그림 III-24] 노동인권침해 시 해결기관

학생들의 노동인권 침해되었을 때 이를 해결해줄 수 있을 것으로 기대하는 기관을 응답자 특성별로 살펴본 결과, 계층 간에 뚜렷한 차이는 나타나지 않았다. 이는 노동인권침해를 중재할 수 있는 기관으로 학생들은 먼저 고용노동부를 떠올리고 있는 것으로 해석할 수 있다.

<표 III-20> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권침해 시 해결기관

(N=417, 단위: %)

구분	사례 수	노동인권침해 시 해결기관								
		고용노동부	부모님	학교선생님	지역노동상담센터	서울특별시교육청	여성가족부	기타	없음/모름/무응답	계
전체	(417)	56.1	14.1	7.4	7.2	6.0	2.2	0.7	6.2	100.0
학교급										
중학생	(163)	60.1	14.7	4.3	8.6	4.3	1.2	1.2	5.5	100.0
고등학생	(254)	53.5	13.8	9.4	6.3	7.1	2.8	0.4	6.7	100.0
학교 유형										
중학교	(163)	60.1	14.7	4.3	8.6	4.3	1.2	1.2	5.5	100.0
일반계고	(73)	47.9	19.2	9.6	5.5	6.8	2.7	0.0	8.2	100.0
직업계고	(181)	55.8	11.6	9.4	6.6	7.2	2.8	0.6	6.1	100.0
성										
남학생	(181)	56.9	13.3	8.3	5.5	7.2	0.6	0.0	8.3	100.0
여학생	(236)	55.5	14.8	6.8	8.5	5.1	3.4	1.3	4.7	100.0
노동인권교육 이수										
있다	(42)	47.6	14.3	14.3	7.1	2.4	9.5	0.0	4.8	100.0
없다	(375)	57.1	14.1	6.7	7.2	6.4	1.3	0.8	6.4	100.0

5) 노동인권교육 실태

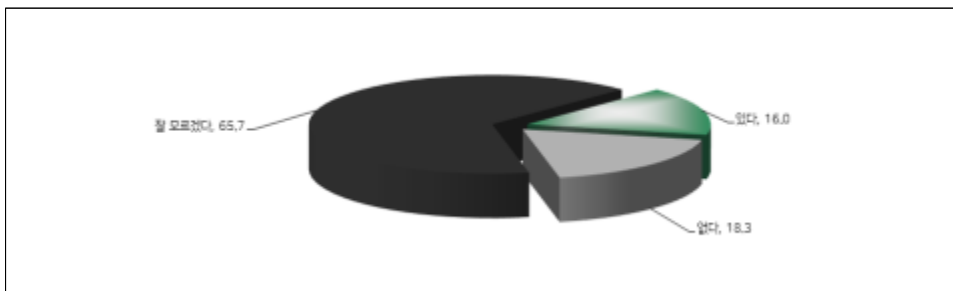
가) 학생 노동인권교육 현황

(가) 노동인권교육 경험 여부

서울시 중학교 및 고등학교에 재학 중인 학생들을 대상으로 2019년 이후 노동인권교육을 학교에서 받은 경험이 있는지 질문한 결과, 받은 적이 ‘있다’ 16.0%, ‘없다’ 18.3%, ‘잘 모르겠다’ 65.7% 등의 분포를 보여 노동인권교육을 받은 것으로 알고 있는 비율은 높지 않은 수준이었다. 다만 잘 모르겠다는 응답이 65.7%에 달하고 있었는데, 이는 노동인권교육 자체를 기억하지 못하

는 것인지 아니면 노동인권교육 관련 내용을 이해하지 못하는 것인지는 구분해서 살펴볼 필요가 있다. 노동인권을 실제로 받지 못한 것이라면 노동인권교육을 확대할 수 있는 정책을 기획하고 실행해야 하며, 노동인권교육을 받았는데 어떤 내용인지 모르는 경우라면 교육 효과를 높이기 위한 방안에 대해 적극적으로 검토해야 할 것으로 보인다. 노동인권교육은 청소년들의 노동인권에 대한 지식을 제공하는 동시에, 보호문화를 확산하고 사회적 인식을 제고하는 데 필요하므로 교육청 차원에서 학교에 노동인권교육을 실시할 수 있도록 독려하는 활동이 요구된다고 할 수 있다.

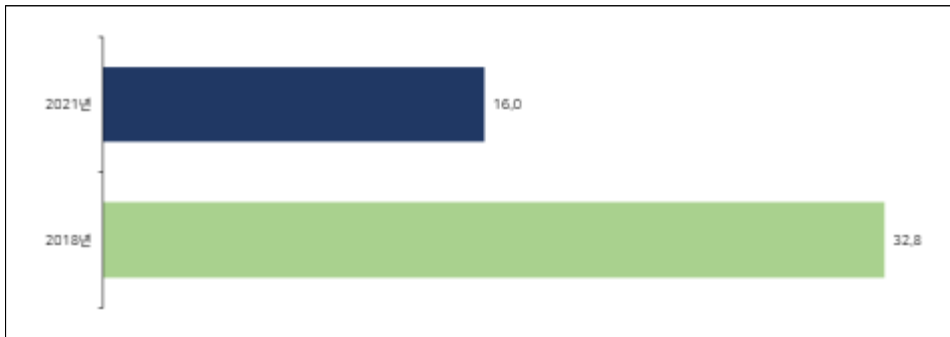
(단위: %)



[그림 III-25] 노동인권교육 경험 여부

노동인권교육을 받은 경험이 있는가에 대한 시계열 분석 결과, 2018년에 비해 올해 들어 큰 폭으로 감소(16.8%p)한 것으로 조사되었다. 앞의 노동에 대한 인식이나 노동인권침해 시 대응행동 등에서 찾아볼 수 있었던 학생들의 노동인권관련 의식이 개선된 것과는 다소 상반된 결과라고 할 수 있다.

(단위: %)



[그림 III-26] 노동인권교육 경험 여부 시계열 비교

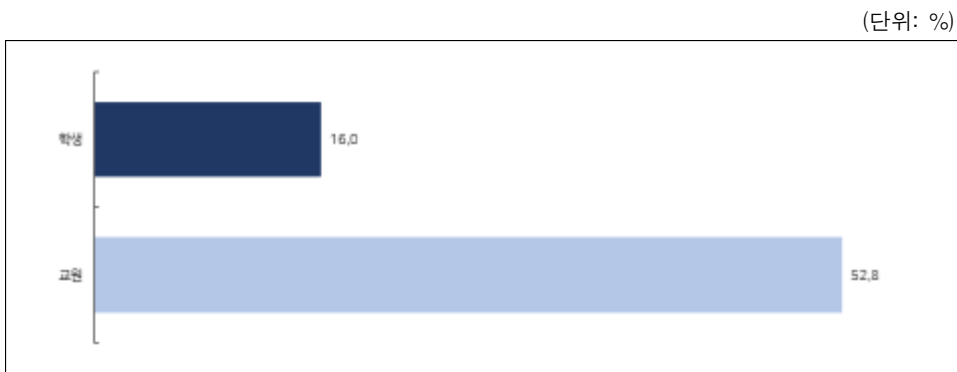
노동인권교육 수강 여부를 응답자 특성별로 살펴본 결과, 학교유형에 따라 노동인권교육 경험률에 차이를 보여 직업계고 학생(25.4%)의 경우 중학교(13.9%)나 일반계고(10.0%)보다 상대적으로 높았다.

<표 III-21> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 경험 여부

(N=2,614, 단위: %)

구분	사례수	노동인권교육 경험 여부			
		있다	없다	잘 모르겠다	계
전체	(2,614)	16.0	18.3	65.7	100.0
학교급					
중학생	(1,173)	13.9	17.8	68.3	100.0
고등학생	(1,441)	17.6	18.7	63.6	100.0
학교 유형					
중학교	(1,173)	13.9	17.8	68.3	100.0
일반계고	(728)	10.0	23.5	66.5	100.0
직업계고	(713)	25.4	13.9	60.7	100.0
성					
남학생	(1,292)	14.0	20.5	65.5	100.0
여학생	(1,322)	17.9	16.2	66.0	100.0
아르바이트 경험					
있다	(202)	20.8	16.3	62.9	100.0
없다	(2,412)	15.5	18.5	66.0	100.0
노동인권교육 이수					
있다	(417)	100.0	0.0	0.0	100.0
없다	(2,197)	0.0	21.8	78.2	100.0

한편, 노동인권교육 실시 여부를 학생들이 체감하고 있는 정도와 교원들의 실시 정도를 비교분석한 결과, 교원들의 경우 52.8%가 노동인권교육을 실시한 것으로 응답하고 있지만 학생들이 인지하는 노동인권교육 실시율은 16.0%에 지나지 않아 실시 여부만을 놓고 보더라도 학생과 교원 간에 커다란 차이를 보였다.



[그림 III-27] 노동인권교육 교원·학생 비교 분석 결과

(나) 노동인권교육 형태

노동인권교육을 수강한 경험이 있는 학생들(N=417)을 대상으로 어떤 형태로 노동인권교육이 진행되었는지 질문하였다. 그 결과, ‘온라인 사이버교육으로 진행’ 36.0%, ‘각 학급별로 진행’ 34.1%, ‘교과목을 통해 진행’ 33.1%, ‘강당에서 집합교육 혹은 방송교육’ 24.7%로 보기로 제시한 모든 항목에 대해 비슷한 분포를 보였다.

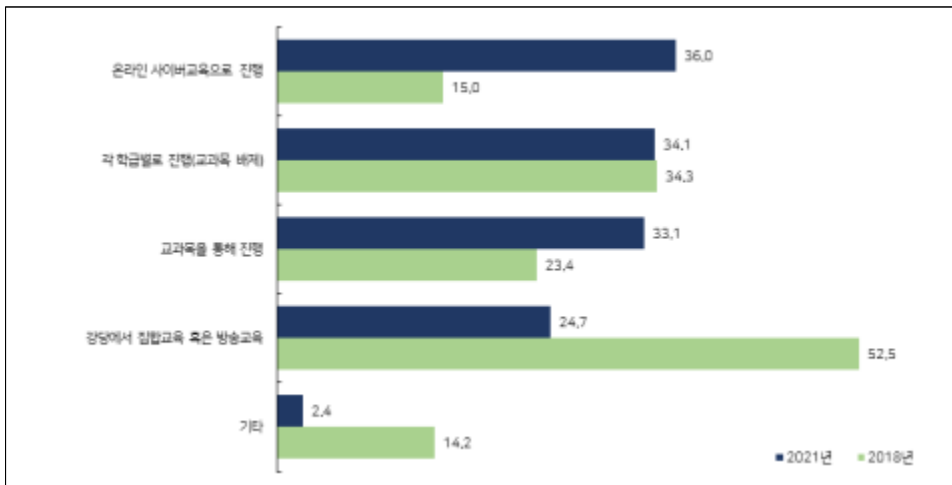
(단위: %)



[그림 III-28] 노동인권교육 형태

노동인권교육 형태에 대한 시계열 분석 결과, 2018년 결과 대비 ‘강당에서 집합교육 혹은 방송교육’은 많이 감소한 반면, ‘온라인 사이버교육’은 많이 증가하여 대비되고 있었다. 이 또한 코로나의 확산에 따른 영향으로 보인다.

(단위: %)



[그림 III-29] 노동인권교육 형태 시계열 비교

노동인권교육 형태를 응답자 특성별로 살펴본 결과, ‘온라인 사이버교육으로 진행’했다는 응답은 중학생(21.5%)보다 일반계고(41.1%)나 직업계고(47.0%)

등 고등학생에서 높았으며, 교과목을 통해 노동인권교육이 진행되었다는 응답은 고등학생(14.2%)보다 중학생(62.6%)이 높게 나왔다. 전반적으로 중학생 보다는 고등학생들이 노동인권교육을 많이 받았으나, 그 실시 방식과 관련해서는 ‘온라인 사이버교육’이나 ‘강당에서 집합교육 또는 방송교육’으로 같은 비율이 높다는 사실을 미루어 볼 때 일정 부분 노동인권교육이 형식적으로 진행될 여지도 있을 것으로 보인다. 노동인권교육의 효과를 높이기 위해서는 양적 확대와 더불어 교육 진행을 둘러싼 질적인 측면에 대해서도 면밀하게 살펴볼 필요가 있을 것으로 판단된다.

<표 III-22> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 형태

(N=417, 단위: %, 중복응답)						
구분	사례수	노동인권교육 형태				
		온라인 사이버교육으로 진행	각 학급별로 진행(교과 목 배제)	교과목을 통해 진행	강당에서 집합교육 혹은 방송교육	기타
전체	(417)	36.0	34.1	33.1	24.7	2.4
학교급						
중학생	(163)	21.5	35.6	62.6	14.7	2.5
고등학생	(254)	45.3	33.1	14.2	31.1	2.4
학교 유형						
중학교	(163)	21.5	35.6	62.6	14.7	2.5
일반계고	(73)	41.1	24.7	26.0	24.7	5.5
직업계고	(181)	47.0	36.5	9.4	33.7	1.1
성						
남학생	(181)	32.0	39.2	22.7	29.3	3.3
여학생	(236)	39.0	30.1	41.1	21.2	1.7

(다) 노동인권교육 담당자

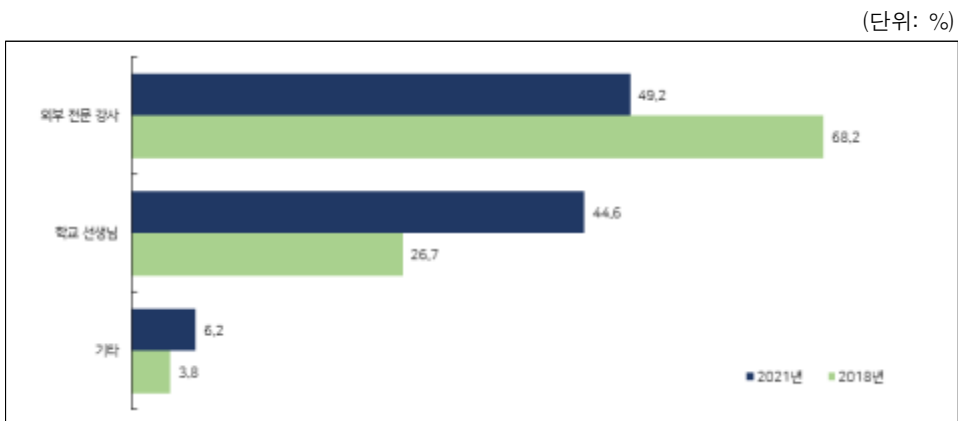
가장 최근에 학교에서 받은 노동인권교육을 누가 진행했었는지 질문한 결과, ‘외부 전문강사’ 49.2%, ‘학교 선생님’ 44.6%로 외부 전문강사와 학교 교

원에 의해 이루어지는 비율이 엇비슷한 분포를 보였다.



[그림 III-30] 노동인권교육 담당자

노동인권교육 담당자의 시계열 분석 결과, 2018년 결과 대비 ‘외부 전문 강사’에 의한 노동인권교육은 낮아지고, ‘학교 교원’이 실시한 비율은 증가한 양상을 보였다.



[그림 III-31] 노동인권교육 담당자 시계열 비교

노동인권교육을 누가 담당했는지를 응답자 특성별로 살펴본 결과, 외부 전

문강사가 실시했다는 응답은 학교급별로 중학생(22.7%)보다 고등학생(66.1%), 특히 직업계고 학생(70.2%)에게서 높았다. 반면 학교 선생님에 의한 노동인권 교육은 중학생(73.6%)이 크게 높아 학교급에 따라 노동인권교육을 진행하는 담당자가 판이한 양상을 보였다.

<표 III-23> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 담당자

(N=417, 단위: %)

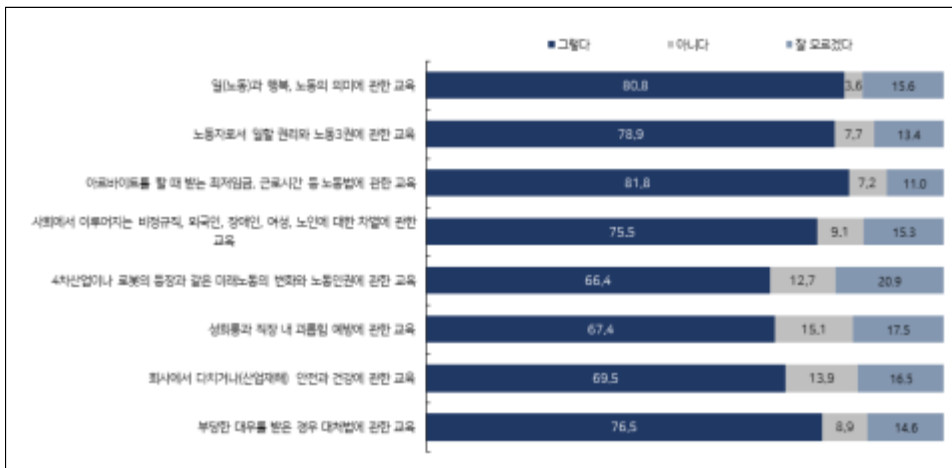
구분	사례수	노동인권교육 담당자			
		외부 전문 강사	학교 선생님	기타	계
전체	(417)	49.2	44.6	6.2	100.0
학교급					
중학생	(163)	22.7	73.6	3.7	100.0
고등학생	(254)	66.1	26.0	7.9	100.0
학교 유형					
중학교	(163)	22.7	73.6	3.7	100.0
일반계고	(73)	56.2	38.4	5.5	100.0
직업계고	(181)	70.2	21.0	8.8	100.0
성					
남학생	(181)	65.2	31.5	3.3	100.0
여학생	(236)	36.9	54.7	8.5	100.0
아르바이트 경험					
있다	(42)	69.0	21.4	9.5	100.0
없다	(375)	46.9	47.2	5.9	100.0

(라) 노동인권교육내용

노동인권교육의 핵심 내용이라고 할 수 있는 핵심 주제를 중심으로 8개의 문항으로 구성한 후, 이들 각각에 대해 학습한 경험이 있는지 질문하였다. 본 연구에서 구성한 8개의 문항은 “일(노동)과 행복, 노동의 의미에 관한 교육”, “노동자로서 일할 권리와 노동삼권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)에 관한 교육”, “아르바이트를 할 때 받는 최저임금, 근로시간 등 노동법에 관한 교육”, “사회에서 이루어지는 비정규직, 외국인, 장애인, 여성, 노인에 대한 차별

에 관한 교육”, “4차산업이나 로봇의 등장과 같은 미래 노동의 변화와 노동인권
 권에 관한 교육”, “성희롱과 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 교육”, “회사에서 다
 치거나(산업재해) 안전과 건강에 관한 교육”, “부당한 대우를 받은 경우 대처
 법에 관한 교육” 등이었다. 그 결과, ‘아르바이트를 할 때 받는 최저임금, 근
 로시간 등 노동법에 관한 교육’(81.8%), ‘일(노동)과 행복, 노동의 의미에 관한
 교육’(80.8%), ‘노동자로서의 일할 권리와 노동삼권’(78.9%) 등의 순으로 학습
 한 비율이 높았다. 가장 낮은 학습 내용으로 지적된 ‘4차산업이나 로봇의 등
 장과 같은 미래 노동의 변화와 노동인권에 관한 교육’(66.7%), ‘성희롱과 직장
 내 괴롭힘 예방에 관한 교육’(67.4%)에 대해서도 3명 중 2명 이상의 학생들이
 노동인권교육을 통해 접한 것으로 나타났다. 이렇게 볼 때 현재 학교에서 실
 시되고 있는 노동인권교육내용을 통해 노동인권과 관련된 핵심적인 주제는
 모두 포괄하고 있는 것으로 확인할 수 있었다.

(단위: %)

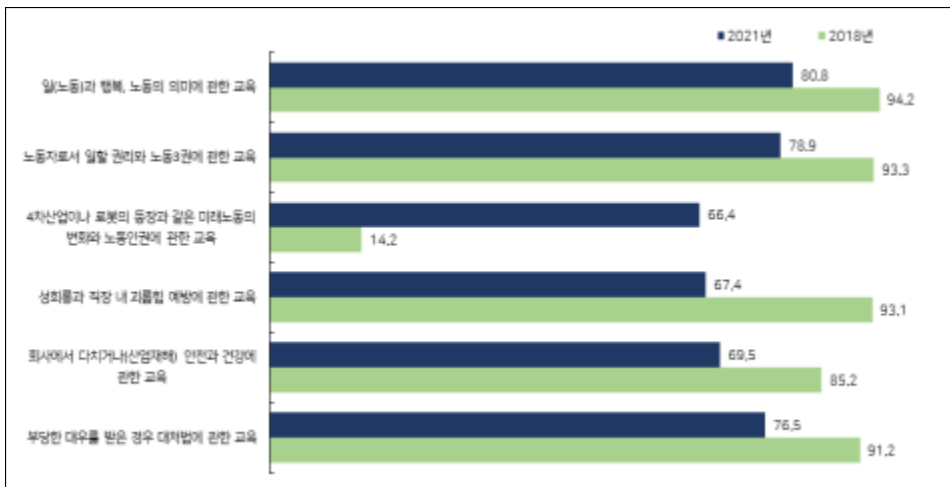


[그림 III-32] 노동인권교육내용

노동인권교육내용에 대한 시계열 분석 결과, ‘4차산업이나 로봇의 등장과
 같은 미래노동의 변화와 노동인권에 관한 교육’항목을 제외한 모든 항목에
 대해 2018년 결과에 비해 낮아진 것으로 집계되었다. 예를 들면 ‘일(노동)과
 행복, 노동의 의미에 관한 교육’에 대한 인지도 2018년에는 94.2%의 학생들이

노동인권교육에서 다루었다고 인지하고 있으나 2021년에는 80.8%로 더 낮게 응답하였고, ‘성희롱과 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 교육’은 2018년에는 93.1%였으나 2021년에는 67.4%로 낮게 응답하였다. 다만 ‘4차산업이나 로봇의 등장과 같은 미래노동의 변화와 노동인권’에 관한 교육’은 2018년에는 14.2%에 불과하였으나 2021년에는 66.4%가 다루었다고 응답하여 큰 폭으로 상승한 것으로 확인되었다.

(단위: %)



[그림 III-33] 노동인권교육내용 시계열 비교

노동인권교육내용을 응답자특성별로 살펴본 결과, ‘일(노동)과 행복, 노동의 의미에 관한 교육’을 제외한 모든 측면에 대해 중학생보다 고등학생들의 노동인권교육과 관련된 주요 주제에 대한 인지율이 높은 양상을 보였다. 흥미로운 점은 아르바이트 경험 여부에 따라서는 이렇다 할 차이를 보이지 않고 있었는데, 이는 이들 내용은 아르바이트를 하면서 학생들이 자연스럽게 학습하는 것이 아니라 별도의 시간을 통해 학생들에게 주지시켜주어야 한다는 사실을 시사한다고 할 수 있다.

<표 III-24> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 내용

(N=417, 단위: %)

구분	사례 수	노동인권교육 내용							
		일(노동)이란 무엇인가에 대해 배운 적이 있다	사회에서 노동자의 현실에 대하여 배운 적이 있다	월급을 제대로 받는 것에 대하여 배운 적이 있다	일하는 시간에 대하여 배운 적이 있다	노동조합이 무엇인지, 어떤 권리를 가지고 있는지를 배운 적이 있다	성희롱이 무엇인지, 그리고 어떻게 예방하는지를 배운 적이 있다	일하다가 다치는 경우 어떻게 해야 한다는 것을 배운 적이 있다	부당한 대우를 받은 경우 어떻게 해야 한다는 것을 배운 적이 있다
전체	(417)	80.8	78.9	81.8	75.5	66.4	67.4	69.5	76.5
학교급									
중학생	(163)	85.3	74.2	74.8	72.4	62.0	58.3	61.3	74.2
고등학생	(254)	78.0	81.9	86.2	77.6	69.3	73.2	74.8	78.0
학교 유형									
중학교	(163)	85.3	74.2	74.8	72.4	62.0	58.3	61.3	74.2
일반계고	(73)	72.6	82.2	83.6	75.3	64.4	58.9	60.3	68.5
직업계고	(181)	80.1	81.8	87.3	78.5	71.3	79.0	80.7	81.8
성									
남학생	(181)	83.4	82.9	86.2	80.1	72.4	75.1	73.5	81.2
여학생	(236)	78.8	75.8	78.4	72.0	61.9	61.4	66.5	72.9
아르바이트 경험									
있다	(42)	73.8	78.6	85.7	78.6	76.2	81.0	81.0	81.0
없다	(375)	81.6	78.9	81.3	75.2	65.3	65.9	68.3	76.0

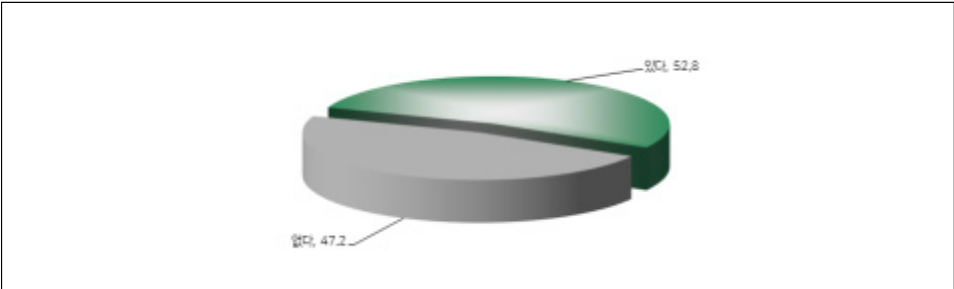
나) 교원 노동인권교육 현황

(가) 노동인권교육 실시 여부

이번에는 교원들을 대상으로 학교에서 최근 1년 이내에 학생을 대상으로 노동인권교육을 실시했는지 질문한 결과, ‘실시했다’ 52.8%, ‘실시하지 않았다’

47.2%로 노동인권교육을 실시한 학교가 실시하지 않은 학교보다 많은 것으로 조사되었다.

(N=1,118, 단위: %)



[그림 III-34] 노동인권교육 실시 여부

교원들의 학생들을 대상으로 한 노동인권교육 실시 여부와 관련해서는 2018년 결과와 큰 차이를 보이지 않았다.

(단위: %)



[그림 III-35] 노동인권교육 실시 여부 시계열 비교

노동인권교육 실시 여부를 응답자특성별로 살펴본 결과, 노동인권교육을 실시한 비율은 학교급별로는 초등학교 교원(22.7%)보다 중학교 교원(49.1%), 고등학교 교원(67.5%) 층에서 높았으며, 특히 직업계고 교원(90.9%)들의 경우에는 거의 대부분이 노동인권교육을 실시한 것으로 집계되었다. 실시율이 매우 높게 나타났다. 교원들의 담당 업무별로는 취업진로담당 교원(95.9%)들은

사실상 모든 교원이 학생들에게 노동인권교육을 실시했다는 반응을 보였다.
이는 직업계고의 경우 노동인권교육이 의무화되면서 나타난 것으로 보인다.

<표 III-25> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 여부

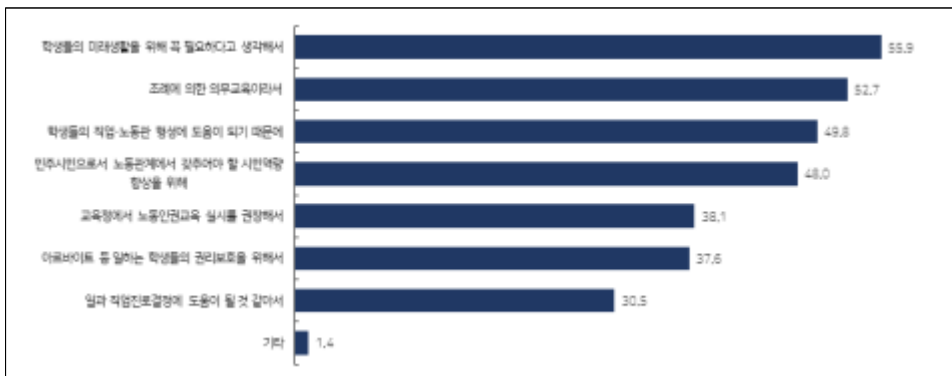
(N=1,118, 단위: %)

구분	사례수	노동인권교육 실시 여부		
		있다	없다	계
전체	(1,118)	52.8	47.2	100.0
학교급				
초등학교	(229)	22.7	77.3	100.0
중학교	(338)	49.1	50.9	100.0
고등학교	(551)	67.5	32.5	100.0
학교 유형				
초등학교	(229)	22.7	77.3	100.0
중학교	(338)	49.1	50.9	100.0
일반계고	(297)	47.5	52.5	100.0
직업계고	(254)	90.9	9.1	100.0
교직 경력				
10년 미만	(350)	52.3	47.7	100.0
10~19년	(328)	54.0	46.0	100.0
20~29년	(251)	49.4	50.6	100.0
30년 이상	(189)	56.1	43.9	100.0
직급				
교사	(745)	50.7	49.3	100.0
부장교사	(334)	54.5	45.5	100.0
교장/교감	(39)	76.9	23.1	100.0
담당 업무				
민주시민교육	(69)	62.3	37.7	100.0
취업지도담당	(73)	95.9	4.1	100.0
진로진학담당	(91)	50.5	49.5	100.0
기타	(885)	48.7	51.3	100.0
성				
남교원	(459)	62.7	37.3	100.0
여교원	(659)	45.8	54.2	100.0
단체가입				
교원단체	(216)	58.8	41.2	100.0
교원노조	(98)	38.8	61.2	100.0
단체 미가입	(813)	53.1	46.9	100.0

(나) 노동인권교육 실시 이유

노동인권교육 실시 교원(N=590)들을 대상으로 학교에서 노동인권교육을 실시하는 이유를 확인해본 결과, ‘학생들의 미래 생활을 위해 꼭 필요하다고 생각해서’ 55.9%, ‘학생들의 직업·노동관 형성에 도움이 되기 때문에’ 49.8%, ‘민주시민의 권리라고 생각해서’ 48.0% 등의 목적으로 노동인권교육을 실시한 비중이 상대적으로 높았다. 이렇게 볼 때 교원들은 노동인권교육을 통해 학생들이 노동의 본질이나 기본적인 가치관을 형성시켜주는 데 도움이 되는 것으로 인식하고 있다고 해석할 수 있다. 하지만, ‘조례에 의한 의무교육이라서’(52.7%), ‘교육청에서 노동인권교육 실시를 권장해서’(38.1%) 등 노동인권교육의 필요성을 교원들이 자각해서 실시하는 것이 아니라 의무나 권장 사항이므로 실시하는 경우도 적지 않은 것으로 보인다. 이 경우 노동인권교육이 형식적으로 진행될 개연성이 높으므로 교원들을 대상으로 한 노동인권교육의 의미나 가치를 형성시켜줄 기회도 많이 제공되어야 할 것으로 판단된다.

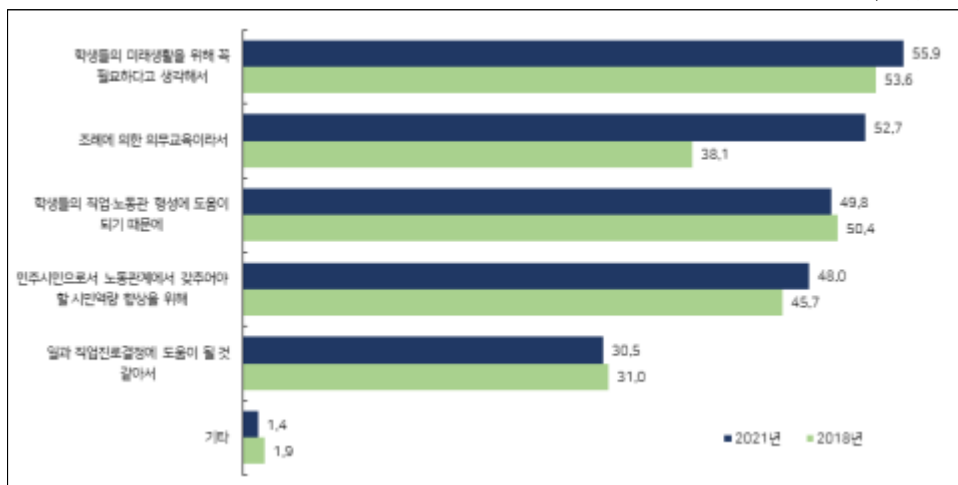
(단위: %)



[그림 III-36] 노동인권교육 실시 이유

노동인권교육을 실시한 이유에 대한 시계열 분석 결과, 2018년 결과와 비슷한 분포를 보였다. 하지만 ‘조례에 의한 의무교육’을 지적한 비율은 2018년에 비해 많이 증가하였다.

(단위: %)



[그림 III-37] 노동인권교육 실시 이유 시계열 분석

노동인권교육 실시 이유를 응답자 특성별로 살펴본 결과, ‘학생들의 미래 생활을 위해 꼭 필요하다고 생각해서’라는 응답은 학교 유형별로 직업계고(64.5%) 교원에게서 상대적으로 높았으며, ‘학생들의 직업·노동관 형성에 도움이 되기 때문’이라는 응답은 고등학교(55.1%), 특히 직업계고(64.9%) 교원 층에서, 담당업무별로는 취업진로담당 교원(74.3%) 층에서 높게 나타났다. 전반적으로 직업계고, 취업진로담당 교원들의 경우 졸업 후 사회로 진출하게 될 학생들이 부딪히게 될 노동현장과 그에 따른 대비책의 일환으로 노동인권교육을 실시하고 있는 것으로 보인다. 한편, 조례에 의한 의무교육이라는 이유로 노동인권교육을 실시했다는 응답은 교직경력이 길지 않은 교원에게서 상대적으로 높게 나타나 검토가 필요하다.

<표 III-26> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 이유

(N=590, 단위: %, 중복응답)

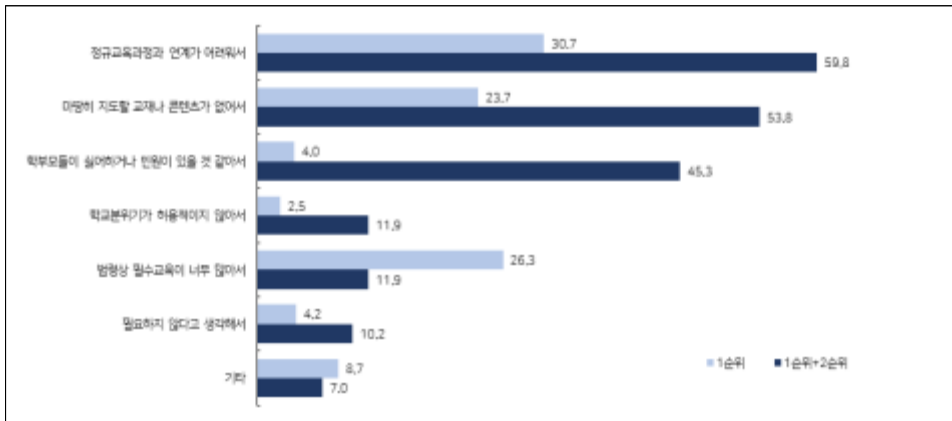
구분	사례 수	노동인권교육 실시 이유							
		학생들의 미래생활을 위해 꼭 필요하다고 생각해서	조례에 의한 의무교육이라서	학생들의 직업·노동관형성에 도움이 되기 때문에	민주시민으로서 노동관계에서 갖추어야 할 시민역량 향상을 위해	교육청에서 노동인권교육 실시를 권장해서	아르바이트 등 일하는 학생들의 권리보호를 위해서	일과 직업진로결정에 도움이 될 것 같아서	기타
전체	(590)	55.9	52.7	49.8	48.0	38.1	37.6	30.5	1.4
학교급									
초등학교	(52)	50.0	38.5	44.2	46.2	11.5	1.9	25.0	1.9
중학교	(166)	51.2	44.6	39.8	49.4	29.5	19.9	22.3	2.4
고등학교	(372)	58.9	58.3	55.1	47.6	45.7	50.5	34.9	0.8
학교 유형									
초등학교	(52)	50.0	38.5	44.2	46.2	11.5	1.9	25.0	1.9
중학교	(166)	51.2	44.6	39.8	49.4	29.5	19.9	22.3	2.4
일반계고	(141)	49.6	54.6	39.0	46.1	39.0	41.1	22.7	1.4
직업계고	(231)	64.5	60.6	64.9	48.5	49.8	56.3	42.4	0.4
교직 경력									
10년 미만	(183)	56.8	56.3	53.6	45.9	40.4	41.5	35.0	1.6
10~19년	(177)	49.7	57.6	42.9	44.1	39.5	36.2	28.2	1.1
20~29년	(124)	58.1	50.8	51.6	51.6	32.3	33.1	21.8	1.6
30년 이상	(106)	62.3	40.6	52.8	53.8	38.7	38.7	36.8	0.9
직급									
교사	(378)	57.1	53.7	51.3	46.0	41.3	41.8	33.9	1.6
부장교사	(182)	52.2	52.7	46.7	52.2	31.3	30.2	26.4	1.1
교장/교감	(30)	63.3	40.0	50.0	46.7	40.0	30.0	13.3	0.0
담당 업무									
민주시민교육	(43)	60.5	51.2	41.9	48.8	32.6	39.5	20.9	2.3
취업지도담당	(70)	62.9	58.6	74.3	44.3	60.0	55.7	42.9	0.0
진로진학담당	(46)	56.5	43.5	54.3	45.7	28.3	47.8	47.8	2.2
기타	(431)	54.3	52.9	46.2	48.7	36.2	33.4	27.6	1.4

구분	사 례 수	노동인권교육 실시 이유							
		학생들의 미래 생활을 위해 꼭 필요하 다고 생각해 서	조례에 의한 의무교 육이라 서	학생들의 직업· 노동관 형성에 도움이 되기 때문에	민주시 민으로 서 노동관 계에서 갖추어 야 할 시민역 량 향상을 위해	교육청 에서 노동인 권교육 실시를 권장해 서	아르바 이트 등 일하는 학생들 의 권리 보호를 위해서	일과 직업진 로 결정에 도움이 될 것 같아서	기타
전체	(590)	55.9	52.7	49.8	48.0	38.1	37.6	30.5	1.4
성									
남교원	(288)	53.8	52.8	49.7	47.2	35.1	35.1	29.9	1.4
여교원	(302)	57.9	52.6	50.0	48.7	41.1	40.1	31.1	1.3
단체 가입									
교원단체	(127)	59.8	57.5	49.6	46.5	37.0	37.0	30.7	1.6
교원노조	(38)	65.8	55.3	63.2	60.5	42.1	44.7	34.2	2.6
단체 미가입	(432)	54.2	51.2	48.8	47.5	38.2	37.0	29.9	1.4

(다) 노동인권교육 미실시 이유

한편, 노동인권교육을 실시하지 않은 교원들(N=528)에게 학교에서 노동인권교육을 실시하지 않은 이유를 질문한 결과, ‘정규교육과정과 연계가 어려워서’ 59.8%, ‘마땅히 지도할 교재나 콘텐츠가 없어서’ 53.8%, ‘법령상 필수 교육이 너무 많아서’ 45.3% 등 세 가지 항목에 응답이 집중되고 있었다. 이에 비해 ‘학생들이나 학부모가 싫어할 것 같아서’, ‘학교 분위기가 허용적이지 않아서’(각 11.9%), ‘필요하지 않다고 생각해서’(10.2%)를 지적한 비율은 많지 않았다. 이렇게 볼 때 학교 노동인권교육이 활성화되기 위해서는 학교나 교원을 중심으로 한 자율적 운영 못지않게 노동인권교육을 정규 교과과정으로 편성하는 등 정책적 뒷받침이 전제되어야 할 것으로 판단된다.

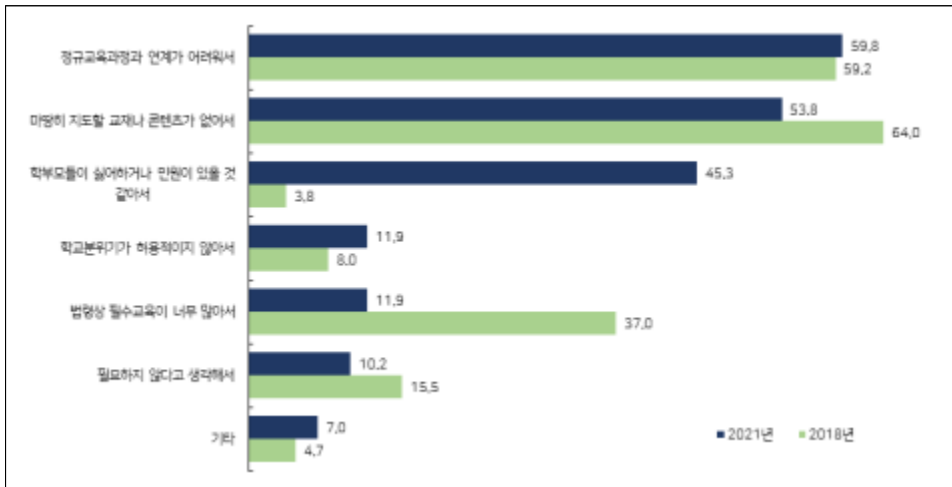
(단위: %)



[그림 III-38] 노동인권교육 미실시 이유

노동인권교육을 실시하지 않은 이유에 대한 시계열 분석 결과, ‘학부모들이 싫어하거나 민원이 있을 것 같아서’를 꼽은 비율은 2018년에 비해 대폭 증가한 반면, ‘법령상 필수 교육이 너무 많아서’, ‘마땅히 지도할 교재나 콘텐츠가 없어서’를 지적한 비율은 크게 낮아져 대비되고 있었다. 이는 노동인권교육이 정상화되기 위해서는 한편으로 학생들을 대상으로 한 노동인권교육을 강화하는 활동과 더불어 학부모를 포함한 이해관계자들의 사회적 인식 개선도 병행되어야 할 것으로 판단된다.

(단위: %)



[그림 III-39] 노동인권교육 미실시 이유 시계열 비교

노동인권교육을 실시하지 않은 이유를 응답자특성별로 살펴본 결과, ‘마땅히 지도할 교재나 콘텐츠가 없다’는 응답은 초등학교(65.5%) 교원에게서 상대적으로 높았으며, ‘정규 교육과정과 연계가 어려워’ 노동인권교육을 실시하지 않았다는 응답은 학교급별로는 고등학교(64.2%), 특히 학교유형별로 직업계고(78.3%) 교원, 담당업무별로는 취업지도담당(100.0%) 교원층에서 상대적으로 높았다. 특히 직업계고나 취업지도담당 교원들의 경우 학생들을 대상으로 노동인권교육을 의무적으로 담당해야 함에도 현행 정규 교육 프로그램에 비추어 볼 때 노동인권교육을 실시하기 어렵다는 현실적인 어려움을 토로하고 있었다. 이와 관련해서는 노동인권교육을 정규 교과과정으로 편성하면서 함께 충분히 논의되어야 할 것으로 보인다.

<표 III-27> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 미실시 이유

(N=528, 단위: %, 중복응답)

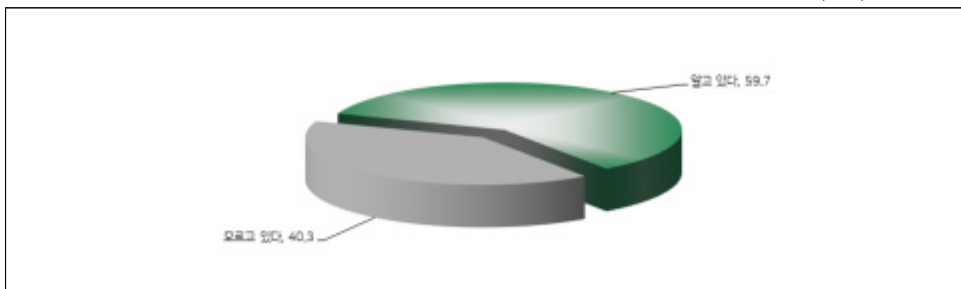
구분	사례 수	노동인권교육 미실시 이유						
		마땅히 지도할 교재나 콘텐츠 가 없어서	정규교 육과정 과 연계가 어려워 서	법령상 필수교 육이 너무 많아서	필요하 지 않다고 생각해 서	학부모 들이 싫어하 거나 민원이 있을 것 같아서	학교분 위기가 허용적 이지 않아서	기타
전체	(528)	59.8	53.8	45.3	11.9	10.2	7.0	11.9
학교급								
초등학교	(177)	65.5	45.8	49.2	10.7	13.6	3.4	11.9
중학교	(172)	60.5	51.2	49.4	11.0	7.6	7.6	12.8
고등학교	(179)	53.6	64.2	37.4	14.0	9.5	10.1	11.2
학교 유형								
초등학교	(177)	65.5	45.8	49.2	10.7	13.6	3.4	11.9
중학교	(172)	60.5	51.2	49.4	11.0	7.6	7.6	12.8
일반계고	(156)	55.1	62.2	37.2	14.1	9.6	10.9	10.9
직업계고	(23)	43.5	78.3	39.1	13.0	8.7	4.3	13.0
교직 경력								
10년 미만	(167)	64.7	52.1	43.1	7.8	9.0	6.6	16.8
10~19년	(151)	55.0	58.3	41.1	12.6	13.9	7.9	11.3
20~29년	(127)	58.3	54.3	48.8	13.4	10.2	6.3	8.7
30년 이상	(83)	61.4	48.2	51.8	16.9	6.0	7.2	8.4
직급								
교사	(367)	63.2	52.0	42.5	10.6	11.2	8.2	12.3
부장교사	(152)	52.6	57.2	49.3	15.8	8.6	4.6	11.8
교장/교감	(9)	44.4	66.7	88.9	0.0	0.0	0.0	0.0
담당 업무								
민주시민교육	(26)	61.5	42.3	53.8	11.5	11.5	3.8	15.4
취업지도담당	(3)	33.3	100.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
진로진학담당	(45)	60.0	51.1	37.8	13.3	8.9	15.6	13.3
기타	(454)	59.9	54.4	45.8	11.7	10.4	6.2	11.7

구분	사례 수	노동인권교육 미실시 이유						
		마땅히 지도할 교재나 콘텐츠가 없어서	정규교육과정과 연계가 어려워서	법령상 필수교육이 너무 많아서	필요하지 않다고 생각해서	학부모들이 싫어하거나 민원이 있을 것 같아서	학교 분위기가 허용적이지 않아서	기타
전체	(528)	59.8	53.8	45.3	11.9	10.2	7.0	11.9
성								
남교원	(171)	57.3	62.0	37.4	11.7	11.1	10.5	9.9
여교원	(357)	61.1	49.9	49.0	12.0	9.8	5.3	12.9
단체 가입								
교원단체	(89)	61.8	51.7	49.4	16.9	6.7	2.2	11.2
교원노조	(60)	51.7	50.0	51.7	10.0	18.3	8.3	10.0
단체 미가입	(381)	60.9	54.9	43.0	11.0	9.7	7.9	12.6

(라) 노동인권교육 조례 제정 인지도

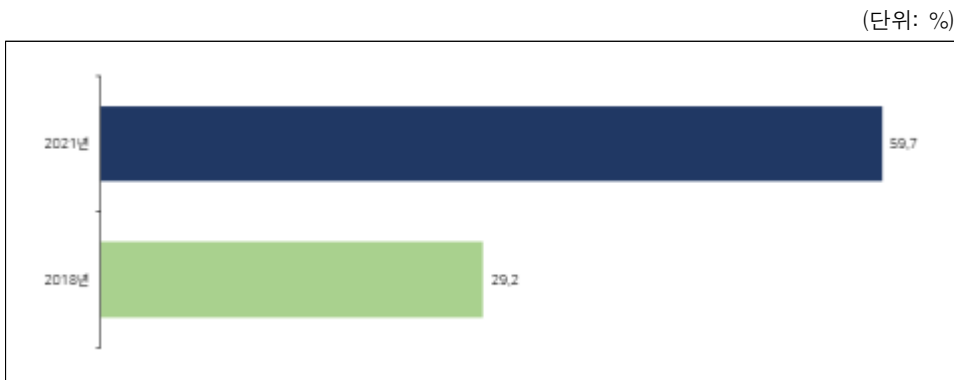
2018년 제정된 노동인권교육 활성화 조례가 제정된 사실을 알고 있는지 질문한 결과, ‘알고 있다’ 59.7%, ‘모르고 있다’ 40.3%로 5명 중 3명 정도의 교원들이 초·중등교육법 제23조 제1항에 기초하여 학교교육과정에 노동인권교육을 포함해야 한다는 사실을 인지하고 있는 것으로 나타났다.

(N=1,118, 단위: %)



[그림 III-40] 노동인권교육 조례 제정 인지도

노동인권교육 관련 조례 제정 인지도에 대한 시계열 분석 결과, 2018년 결과보다 큰 폭의 상승률을 보여 학생들의 노동인권교육을 접할 기회는 예년에 비해 크게 확대되었으며, 앞으로도 그 추세는 이어질 것으로 보인다. 이렇게 볼 때 남은 과제는 노동인권교육이 형식적으로 이루어지지 않고, 실제로 학생들에 유익한 교육이 될 수 있도록 하는 실천 전략에 대해서도 적극적으로 검토해야 할 것으로 판단된다.



[그림 III-41] 노동인권교육 조례 제정 인지도 시계열 비교

노동인권교육 조례 제정 인지도를 응답자 특성별로 살펴본 결과, 학교급별로는 초등학교(41.0%)나 중학교(57.4%), 고등학교(68.8%) 교원에게서 높았으며, 특히 학교 유형별로 볼 때 직업계고 교원(90.9%)들은 사실상 대부분이 인지하고 있는 것으로 조사되었다. 직급별로는 교장/교감(89.7%), 담당업무별로는 취업지도담당(97.3%), 민주시민교육담당(81.2%) 교원이 상대적으로 인지자가 많았다.

<표 III-28> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 조례 제정 인지도

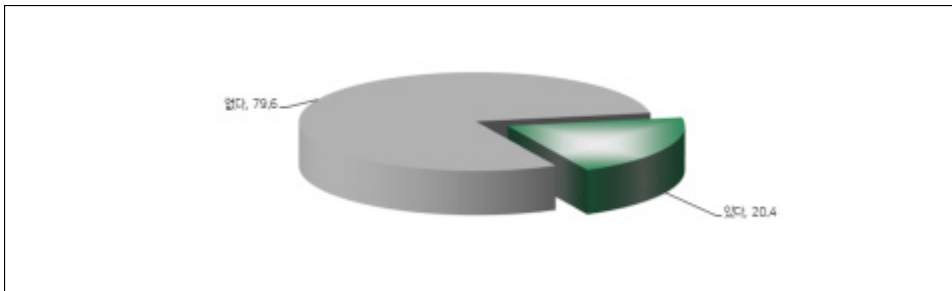
(N=1,118, 단위: %)

구분	사례수	노동인권교육 조례 제정 인지도		
		알고 있다	모르고 있다	계
전체	(1,118)	59.7	40.3	100.0
학교급				
초등학교	(229)	41.0	59.0	100.0
중학교	(338)	57.4	42.6	100.0
고등학교	(551)	68.8	31.2	100.0
학교 유형				
초등학교	(229)	41.0	59.0	100.0
중학교	(338)	57.4	42.6	100.0
일반계고	(297)	49.8	50.2	100.0
직업계고	(254)	90.9	9.1	100.0
교직 경력				
10년 미만	(350)	54.9	45.1	100.0
10~19년	(328)	57.0	43.0	100.0
20~29년	(251)	64.9	35.1	100.0
30년 이상	(189)	66.1	33.9	100.0
직급				
교사	(745)	56.2	43.8	100.0
부장교사	(334)	63.8	36.2	100.0
교장/교감	(39)	89.7	10.3	100.0
담당 업무				
민주시민교육	(69)	81.2	18.8	100.0
취업지도담당	(73)	97.3	2.7	100.0
진로진학담당	(91)	59.3	40.7	100.0
기타	(885)	54.9	45.1	100.0
성				
남교원	(459)	68.2	31.8	100.0
여교원	(659)	53.7	46.3	100.0
단체 가입				
교원단체	(216)	67.6	32.4	100.0
교원노조	(98)	61.2	38.8	100.0
단체 미가입	(813)	57.8	42.2	100.0

(마) 추가 노동인권교육 실시 여부

앞에서 기술한 바와 같이 학생들을 대상으로 한 노동인권교육을 실시한 비율은 절반을 약간 넘는 정도(52.8%)인 것으로 집계되었다. 학교에서 실시한 노동인권교육과는 별개로 노동인권교육을 실시했는지를 질문한 결과, '있다' 20.4%, '없다' 79.6%로 응답되었다.

(N=1,118, 단위: %)



[그림 III-42] 추가 노동인권교육 실시 여부

학교 노동인권교육 실시 외 추가 노동인권교육 실시 여부를 응답자특성별로 살펴본 결과, 학교급별로는 고등학교(25.4%), 학교유형별로는 직업계고 교원(35.8%)이 높았으며, 담당업무별로는 취업지도담당 교원(45.2%)들의 경우 별도의 노동인권교육을 학생들에게 한 비율이 상대적으로 높았다.

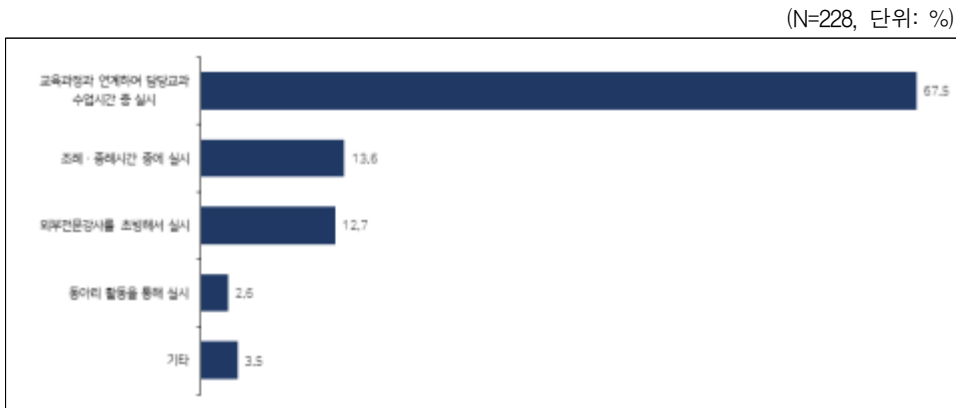
<표 III-29> 인구통계학적 특성에 따른 추가 노동인권교육 실시 여부

(N=1,118, 단위: %)

구분	사례수	추가 노동인권교육 실시 여부		
		있다	없다	계
전체	(1,118)	20.4	79.6	100.0
학교급				
초등학교	(229)	14.8	85.2	100.0
중학교	(338)	16.0	84.0	100.0
고등학교	(551)	25.4	74.6	100.0
학교 유형				
초등학교	(229)	14.8	85.2	100.0
중학교	(338)	16.0	84.0	100.0
일반계고	(297)	16.5	83.5	100.0
직업계고	(254)	35.8	64.2	100.0
교직 경력				
10년 미만	(350)	16.3	83.7	100.0
10~19년	(328)	20.4	79.6	100.0
20~29년	(251)	26.3	73.7	100.0
30년 이상	(189)	20.1	79.9	100.0
구분	사례수	추가 노동인권교육 실시 여부		
		있다	없다	계
전체	(1,118)	20.4	79.6	100.0
직급				
교사	(745)	19.5	80.5	100.0
부장교사	(334)	23.1	76.9	100.0
교장/교감	(39)	15.4	84.6	100.0
담당 업무				
민주시민교육	(69)	20.3	79.7	100.0
취업지도담당	(73)	45.2	54.8	100.0
진로진학담당	(91)	28.6	71.4	100.0
기타	(885)	17.5	82.5	100.0
성				
남교원	(459)	23.7	76.3	100.0
여교원	(659)	18.1	81.9	100.0
단체 가입				
교원단체	(216)	20.4	79.6	100.0
교원노조	(98)	24.5	75.5	100.0
단체 미가입	(813)	20.0	80.0	100.0

(바) 추가 노동인권교육 실시 시간대

별도의 노동인권교육을 실시한 교원(N=228)들을 대상으로 노동인권교육 실시 시기를 질문한 결과, ‘교육과정과 연계하여 담당교과 수업시간’에 실시했다는 응답이 단연 높았으며(67.5%), ‘조례·종례 시간 중 실시’(13.6%), ‘외부 전문강사를 초빙해서 실시’(12.7%), ‘동아리 활동을 통해 실시’(2.6%)한 비율은 상대적으로 낮은 것으로 조사되었다.



[그림 III-43] 추가 노동인권교육 실시 시간대

별도 노동인권교육 실시 시기를 응답자특성별로 살펴본 결과, ‘교육과정과 연계하여 담당교과 수업시간’에 실시했다는 응답은 학교급별로 초등학교(94.1%), 중학교(81.5%), 교직경력별로는 20~29년(74.2%), 30년 이상(73.7%) 교원이 상대적으로 많았다. 이에 비해 학교에서 한 노동인권교육 외에 별도로 노동인권교육을 실시한 직업계고 교원이나 취업지도담당 교원들의 경우 외부 전문강사를 섭외해서 노동인권교육을 실시한 비율이 높아 대조를 보였다.

<표 III-30> 인구통계학적 특성에 따른 추가 노동인권교육 실시 시간대

(N=228, 단위: %)

구분	사례수	노동인권교육 실시 시간대					
		교육과정 과 연계하여 담당교과 수업시간 중 실시	조례·종 례시간 중에 실시	동아리 활동을 통해 실시	외부 전문 강사를 초빙해서 실시	기타	계
전체	(228)	67.5	13.6	2.6	12.7	3.5	100.0
학교급							
초등학교	(34)	94.1	5.9	0.0	0.0	0.0	100.0
중학교	(54)	81.5	7.4	5.6	3.7	1.9	100.0
고등학교	(140)	55.7	17.9	2.1	19.3	5.0	100.0

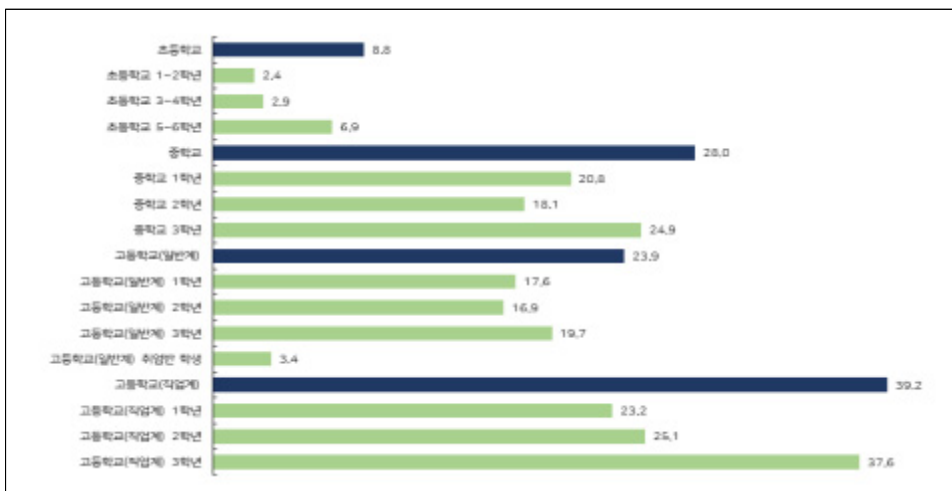
구분	사례 수	노동인권교육 실시 시간대					
		교육과정 과 연계하여 담당교과 수업시간 중 실시	조례·종 례시간 중에 실시	동아리 활동을 통해 실시	외부 전문 강사를 초빙해서 실시	기타	계
전체	(228)	67.5	13.6	2.6	12.7	3.5	100.0
학교 유형							
초등학교	(34)	94.1	5.9	0.0	0.0	0.0	100.0
중학교	(54)	81.5	7.4	5.6	3.7	1.9	100.0
일반계고	(49)	59.2	22.4	4.1	8.2	6.1	100.0
직업계고	(91)	53.8	15.4	1.1	25.3	4.4	100.0
교직경력							
10년 미만	(57)	63.2	12.3	3.5	17.5	3.5	100.0
10~19년	(67)	61.2	22.4	1.5	10.4	4.5	100.0
20~29년	(66)	74.2	10.6	3.0	7.6	4.5	100.0
30년 이상	(38)	73.7	5.3	2.6	18.4	0.0	100.0
직급							
교사	(145)	66.2	15.9	2.8	11.7	3.4	100.0
부장교사	(77)	68.8	10.4	2.6	14.3	3.9	100.0
교장/교감	(6)	83.3	0.0	0.0	16.7	0.0	100.0
담당 업무							
민주시민교육	(14)	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	100.0
취업지도담당	(33)	42.4	12.1	0.0	42.4	3.0	100.0
진로진학담당	(26)	69.2	19.2	3.8	3.8	3.8	100.0
기타	(155)	71.0	12.9	3.2	9.0	3.9	100.0
성							
남교원	(109)	60.6	16.5	3.7	16.5	2.8	100.0
여교원	(119)	73.9	10.9	1.7	9.2	4.2	100.0
단체 가입							
교원단체	(44)	63.6	13.6	4.5	18.2	0.0	100.0
교원노조	(24)	66.7	20.8	0.0	4.2	8.3	100.0
단체 미가입	(163)	69.3	12.3	2.5	12.3	3.7	100.0

다) 노동인권교육 실시 형태

(가) 학년별 노동인권교육 실시 대상

노동인권교육을 실시한 교원들에게 노동인권교육 실시 학년을 파악해본 결과, 초등학교 8.8%, 중학교 28.0%, 일반계고 23.9%, 직업계고 39.2% 등 직업계고 학생들을 대상으로 한 비율이 가장 높았으며, 초등학생을 대상으로 한 노동인권교육 실시율은 상대적으로 낮은 수준이었다. 이를 학년별로 분석해보면, 초등학교 1~2학년 2.4%, 3~4학년 2.9%, 5~6학년 6.9% 등으로 고학년의 노동인권교육 비중이 높았으나 절대 수준은 높지 않았다. 중학교의 경우 1학년 20.8%, 2학년 18.1%, 3학년 24.9% 등으로 중학교 3학년 학생들을 대상으로 한 노동인권교육 비율이 상대적으로 높았다. 일반계 고등학교는 1학년 17.6%, 2학년 16.9%, 3학년 19.7%, 취업반 3.4%로 취업반 학생을 제외하면 학년에 따른 큰 노동인권교육 실시율은 큰 차이를 보이지 않았다. 직업계고등학교는 1학년 23.2%, 2학년 25.1%, 3학년 37.6%로 3학년 학생들을 대상으로 한 비율이 다른 학년에 비해 상대적으로 높았다.

(단위: %)



[그림 III-44] 노동인권교육 실시 대상(학년별)

<표 III-31> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 대상(초등학교)

(N=590, 단위: %, 중복응답)

구분	사례수	노동인권교육 실시 대상			
		초등학교	초등학교 1~2학년	초등학교 3~4학년	초등학교 5~6학년
전체	(590)	8.8	2.4	2.9	6.9
학교급					
초등학교	(52)	100.0	26.9	32.7	78.8
중학교	(166)	0.0	0.0	0.0	0.0
고등학교	(372)	0.0	0.0	0.0	0.0
학교 유형					
초등학교	(52)	100.0	26.9	32.7	78.8
중학교	(166)	0.0	0.0	0.0	0.0
일반계고	(141)	0.0	0.0	0.0	0.0
직업계고	(231)	0.0	0.0	0.0	0.0
교직 경력					
10년 미만	(183)	4.4	0.0	0.5	3.8
10~19년	(177)	8.5	3.4	4.5	6.8
20~29년	(124)	11.3	0.0	1.6	9.7
30년 이상	(106)	14.2	7.5	5.7	9.4
직급					
교사	(378)	6.6	2.4	2.4	4.8
부장교사	(182)	13.2	2.2	3.8	11.0
교장/교감	(30)	10.0	3.3	3.3	10.0
담당 업무					
민주시민교육	(43)	11.6	2.3	2.3	7.0
취업지도담당	(70)	0.0	0.0	0.0	0.0
진로진학담당	(46)	2.2	2.2	2.2	2.2
기타	(431)	10.7	2.8	3.5	8.6
성					
남교원	(288)	5.6	1.0	1.7	5.2
여교원	(302)	11.9	3.6	4.0	8.6
단체 가입					
교원단체	(127)	13.4	3.1	3.1	11.8
교원노조	(38)	15.8	5.3	2.6	13.2
단체 미가입	(432)	6.9	1.9	2.8	5.1

<표 III-32> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 대상(중학교)

(N=590, 단위: %, 중복응답)

구분	사례수	노동인권교육 실시 대상			
		중 학교	중학교 1학년	중학교 2학년	중학교 3학년
전체	(590)	28.1	20.8	18.1	24.9
학교급					
초등학교	(52)	0.0	0.0	0.0	0.0
중학교	(166)	100.0	74.1	64.5	88.6
고등학교	(372)	0.0	0.0	0.0	0.0
학교 유형					
초등학교	(52)	0.0	0.0	0.0	0.0
중학교	(166)	100.0	74.1	64.5	88.6
일반계고	(141)	0.0	0.0	0.0	0.0
직업계고	(231)	0.0	0.0	0.0	0.0
교직 경력					
10년 미만	(183)	24.6	17.5	14.2	23.0
10~19년	(177)	28.8	19.2	19.8	23.2
20~29년	(124)	33.1	27.4	23.4	30.6
30년 이상	(106)	27.4	21.7	16.0	24.5
직급					
교사	(378)	24.6	17.2	15.9	22.2
부장교사	(182)	31.3	24.7	19.8	26.9
교장/교감	(30)	53.3	43.3	36.7	46.7
담당 업무					
민주시민교육	(43)	48.8	39.5	34.9	46.5
취업지도담당	(70)	0.0	0.0	0.0	0.0
진로진학담당	(46)	30.4	19.6	13.0	26.1
기타	(431)	30.4	22.5	20.0	26.7
성					
남교원	(288)	27.8	21.9	17.7	24.3
여교원	(302)	28.5	19.9	18.5	25.5
단체 가입					
교원단체	(127)	27.6	23.6	21.3	25.2
교원노조	(38)	18.4	7.9	7.9	15.8
단체 미가입	(432)	29.2	21.3	18.3	25.5

<표 III-33> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 대상(일반계고)

(N=590, 단위: %, 중복응답)

구분	사례수	노동인권교육 실시 대상				
		일반계고	고등학교 1학년	고등학교 2학년	고등학교 3학년	직업위탁 반
전체	(590)	23.9	17.6	16.9	19.7	3.4
학교급						
초등학교	(52)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
중학교	(166)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
고등학교	(372)	37.9	28.0	26.9	31.2	5.4
학교 유형						
초등학교	(52)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
중학교	(166)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
일반계고	(141)	100.0	73.8	70.9	82.3	14.2
직업계고	(231)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
교직 경력						
10년 미만	(183)	21.9	16.4	15.8	18.0	0.5
10~19년	(177)	27.1	20.9	19.2	22.6	4.0
20~29년	(124)	21.8	16.1	16.1	18.5	4.0
30년 이상	(106)	24.5	16.0	16.0	18.9	6.6
직급						
교사	(378)	22.5	16.1	16.4	18.3	2.4
부장교사	(182)	26.9	20.9	18.1	22.0	5.5
교장/교감	(30)	23.3	16.7	16.7	23.3	3.3
담당 업무						
민주시민교육	(43)	32.6	20.9	27.9	23.3	2.3
취업지도담당	(70)	7.1	1.4	1.4	7.1	1.4
진로진학담당	(46)	37.0	21.7	15.2	28.3	8.7
기타	(431)	24.4	19.5	18.6	20.4	3.2
성						
남교원	(288)	28.5	21.9	20.8	23.6	4.2
여교원	(302)	19.5	13.6	13.2	15.9	2.6
단체 가입						
교원단체	(127)	22.8	18.9	19.7	22.8	5.5
교원노조	(38)	31.6	18.4	26.3	23.7	10.5
단체 미가입	(432)	23.6	17.4	15.5	18.5	2.3

<표 III-34> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 대상(직업계고)

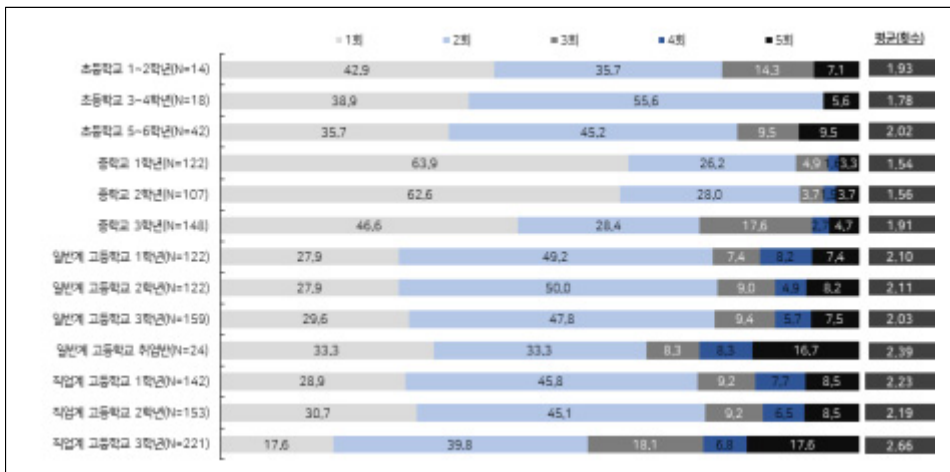
(N=590, 단위: %, 중복응답)

구분	사례수	노동인권교육 실시 대상			
		고등학교 (직업계고)	고등학교 1학년	고등학교 2학년	고등학교 3학년
전체	(590)	39.2	23.2	25.1	37.6
학교급					
초등학교	(52)	0.0	0.0	0.0	0.0
중학교	(166)	0.0	0.0	0.0	0.0
고등학교	(372)	62.1	36.8	39.8	59.7
학교 유형					
초등학교	(52)	0.0	0.0	0.0	0.0
중학교	(166)	0.0	0.0	0.0	0.0
일반계고	(141)	0.0	0.0	0.0	0.0
직업계고	(231)	100.0	59.3	64.1	96.1
교직 경력					
10년 미만	(183)	49.2	28.4	29.5	46.4
10~19년	(177)	35.6	20.9	23.2	33.9
20~29년	(124)	33.9	20.2	22.6	33.9
30년 이상	(106)	34.0	21.7	23.6	33.0
직급					
교사	(378)	46.3	25.7	27.8	43.9
부장교사	(182)	28.6	19.8	21.4	28.6
교장/교감	(30)	13.3	13.3	13.3	13.3
담당 업무					
민주시민교육	(43)	7.0	7.0	7.0	7.0
취업지도담당	(70)	92.9	47.1	51.4	92.9
진로진학담당	(46)	30.4	17.4	19.6	30.4
기타	(431)	34.6	21.6	23.2	32.5
성					
남교원	(288)	38.2	24.3	26.4	37.2
여교원	(302)	40.1	22.2	23.8	38.1
단체 가입					
교원단체	(127)	36.2	22.0	22.8	36.2
교원노조	(38)	34.2	28.9	26.3	31.6
단체 미가입	(432)	40.3	23.1	25.7	38.4

(나) 학년별 노동인권교육 실시 횟수

중학생, 일반계 및 직업계고등학생 학년별 노동인권교육 실시자들을 대상으로 노동인권교육 실시 횟수를 질문한 결과, 중학교 재학 중인 학생을 제외하고 일반계고나 직업계고 학생 모두 2회 이상 실시한 비율이 높았다. 특히 직업계고등학교 3학년 학생의 경우 42.6%가 3회 이상 노동인권교육을 받은 것으로 조사되었다. 일반계고 직업위탁반 학생들에 대해서도 33.3% 이상의 교원들이 노동인권교육을 실시했다는 반응을 보였다. 한편, 실시 횟수가 5회 이상인 경우 최대 5회 실시한 것으로 간주하고 학년별 노동인권교육 평균 실시 횟수를 계산한 결과, 직업계고등학교 3학년 2.66회, 일반계고 취업반 2.39회, 직업계고등학교 1학년 2.23회, 직업계고등학교 2학년 2.19회 등의 순이었다.

(단위: %)



[그림 III-45] 노동인권교육 실시 횟수(학년별)

(다) 노동인권교육 실시 방식

노동인권교육이 어떻게 실시되고 있는지를 파악하기 위해 학생과 마찬가지로 교원에게도 노동인권교육 관련 방식을 질문한 결과, ‘전체 학생을 모아서 강당에서 혹은 방송교육’ 59.8%, ‘각 학급별로 진행’ 58.1%, ‘온라인 사이버교육으로 진행’ 57.8%, ‘교과 선생님의 의한 수업시간에 진행’ 55.1% 등 보기로 제시한 방식 모두에 대해 비교적 고른 분포를 보였다. 이는 현재 노동인권교육은 학교 차원이 아닌 개별 교원의 의지나 성향에 따라 커다란 편차를 보일 수 있음을 의미한다.



[그림 III-46] 노동인권교육 실시 방식

학교 노동인권교육 실시 방식에 대한 시계열 분석 결과, 온라인 사이버교육으로 진행한 비율이 2018년에 비해 많이 증가한 점이 두드러지고 있었을 뿐, 그 외의 방식은 큰 차이를 보이지 않았다.

(단위: %)



[그림 III-47] 노동인권교육 실시 방식 시계열 분석

노동인권교육 실시 방식을 응답자특성별로 살펴본 결과, 학교급별로 볼 때 직업계고 교원들은 전반적으로 전체 학생을 모아서 강당이나 방송교육으로 진행, 각 학급별로 진행, 온라인 사이버교육으로 진행 등 3가지 방식으로 고르게 실시한 것으로 나타났으며, 초등학교 교원들은 교과목을 통해 진행한 비율(76.9%)이 중학교(61.4%)나 고등학교(53.5%) 교원보다 상대적으로 많았다. 취업지도담당 교원들 역시 온라인 사이버교육, 전체 학생을 모아 강당이나 방송교육, 각 학급별로 진행 등의 형식으로 노동인권교육을 실시한 비율이 다른 업무를 담당하고 있는 교원에 비해 상대적으로 많았다.

<표 III-35> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 방식

(N=590, 단위: %, 중복응답)

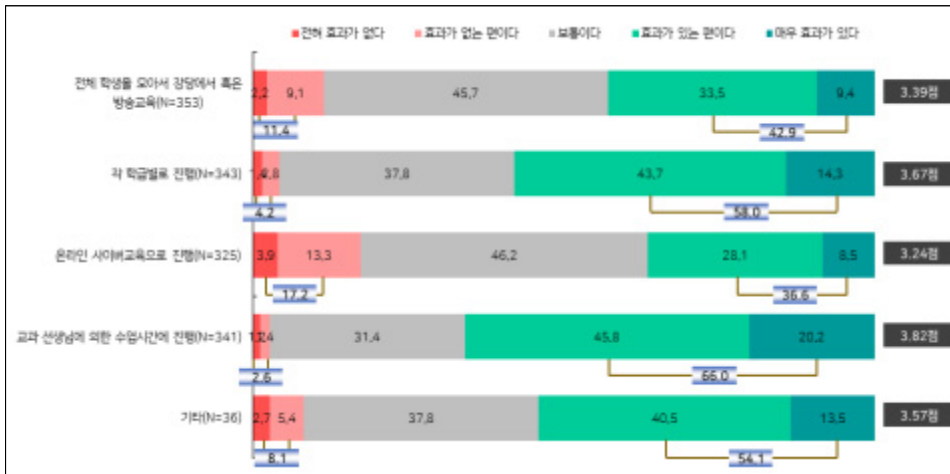
구분	사례수	노동인권교육 실시 방식				
		전체 학생을 모아서 강당에서 혹은 방송교육	각 학급별로 진행(교과목 배제)	온라인 사이버교육으로 진행	교과목을 통해 진행	기타
전체	(590)	59.8	58.1	55.1	57.8	6.1
학교급						
초등학교	(53)	9.6	59.6	30.8	76.9	5.8
중학교	(165)	49.4	47.6	47.6	61.4	4.8
고등학교	(373)	71.5	62.6	61.8	53.5	6.7
학교 유형						
초등학교	(53)	9.6	59.6	30.8	76.9	5.8
중학교	(165)	49.4	47.6	47.6	61.4	4.8
일반계고	(137)	66.0	44.7	42.6	56.0	9.2
직업계고	(236)	74.9	73.6	73.6	51.9	5.2
교직 경력						
10년 미만	(183)	65.6	57.9	57.9	47.0	3.8
10~19년	(177)	61.0	61.6	59.9	54.8	4.0
20~29년	(125)	58.1	57.3	49.2	69.4	8.9
30년 이상	(106)	50.0	53.8	49.1	67.9	10.4

구분	사례수	노동인권교육 실시 방식				
		전체 학생을 모아서 강당에서 혹은 방송교육	각 학급별로 진행(교과목 배제)	온라인 사이버교육으로 진행	교과목을 통해 진행	기타
전체	(590)	59.8	58.1	55.1	57.8	6.1
직급						
교사	(378)	63.8	61.1	58.7	54.2	5.0
부장교사	(183)	53.8	54.9	51.1	64.8	7.7
교장/교감	(30)	46.7	40.0	33.3	60.0	10.0
담당 업무						
민주시민교육	(44)	41.9	48.8	51.2	65.1	11.6
취업지도담당	(70)	72.9	77.1	82.9	52.9	4.3
진로진학담당	(46)	60.9	54.3	43.5	47.8	4.3
기타	(431)	59.4	56.4	52.2	58.9	6.0
성						
남교원	(288)	60.8	55.6	54.9	56.3	7.3
여교원	(303)	58.9	60.6	55.3	59.3	5.0
단체 가입						
교원단체	(128)	61.4	59.8	61.4	61.4	8.7
교원노조	(38)	50.0	63.2	50.0	73.7	5.3
단체 미가입	(432)	60.4	57.2	54.2	55.8	5.3

(라) 노동인권교육 실시 방식에 따른 효과 평가

노동인권교육 실시 방식에 따른 노동인권교육의 효과를 평가하도록 한 결과, 교과목을 통해 진행한 방식에 대한 효과가 가장 높은 것으로 인식하고 있었다(M=3.84). 그다음이 ‘각 학급별로 진행’(M=3.67), ‘전체 학생을 모아 강당이나 방송교육’(M=3.39) 등의 순이었으며, 온라인 사이버교육으로 진행한 경우 가장 효과가 낮은 것으로 인식하고 있었다(M=3.24).

(단위: %)



[그림 III-48] 노동인권교육 실시 방식별 효과

노동인권교육 실시 방식별 교육 효과를 응답자 특성별로 살펴본 결과, 교과목을 통해 진행한 노동인권교육이 효과적이라는 인식은 진로진학담당(M=4.05) 교원층에서, 각 학급별로 진행한 방식의 효과에 대해서는 취업지도담당(M=4.04) 교원의 체감 정도가 상대적으로 높았다.

<표 III-36> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 방식별 효과

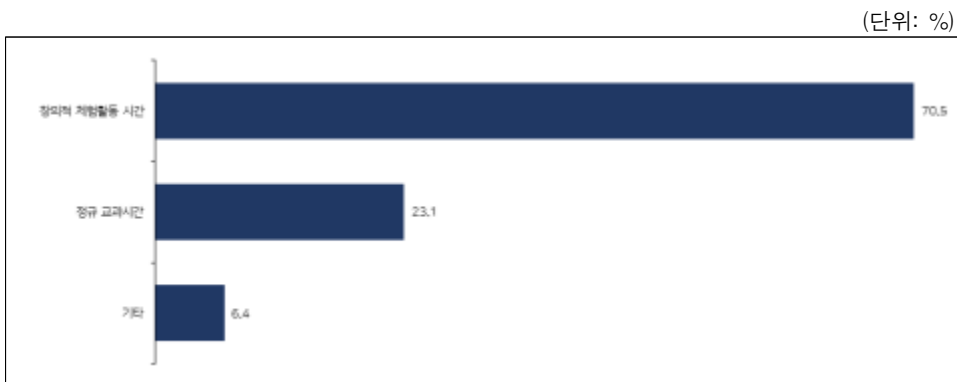
(단위: 점)

구분	노동인권교육 실시 방식별 효과									
	전체 학생을 모아서 강당에서 혹은 방송교육		각 학급별로 진행		온라인 사이버교육으로 진행		교과목을 통해 진행		기타	
	사례 수	평균	사례 수	평균	사례 수	평균	사례 수	평균	사례 수	평균
전체	(353)	3.39	(343)	3.68	(325)	3.24	(341)	3.83	(36)	3.56
학교급										
초등학교	(5)	3.80	(31)	3.68	(16)	3.31	(40)	3.83	(3)	3.33
중학교	(82)	3.50	(79)	3.73	(79)	3.42	(102)	3.84	(8)	3.50
고등학교	(266)	3.35	(233)	3.66	(230)	3.17	(199)	3.82	(25)	3.60

구분	노동인권교육 실시 방식별 효과									
	전체 학생을 모아서 강당에서 혹은 방송교육		각 학급별로 진행		온라인 사이버교육 으로 진행		교과목을 통해 진행		기타	
	사례 수	평균	사례 수	평균	사례 수	평균	사례 수	평균	사례 수	평균
전체	(353)	3.39	(343)	3.68	(325)	3.24	(341)	3.83	(36)	3.56
학교 유형										
초등학교	(5)	3.80	(31)	3.68	(16)	3.31	(40)	3.83	(3)	3.33
중학교	(82)	3.50	(79)	3.73	(79)	3.42	(102)	3.84	(8)	3.50
일반계고	(93)	3.29	(63)	3.27	(60)	3.17	(79)	3.91	(13)	3.15
직업계고	(173)	3.38	(170)	3.80	(170)	3.18	(120)	3.76	(12)	4.08
교직 경력										
10년 미만	(120)	3.42	(106)	3.66	(106)	3.39	(86)	3.83	(7)	3.57
10~19년	(108)	3.29	(109)	3.68	(106)	3.20	(97)	3.75	(7)	3.43
20~29년	(72)	3.49	(71)	3.83	(61)	3.08	(86)	3.91	(11)	3.73
30년 이상	(53)	3.40	(57)	3.51	(52)	3.21	(72)	3.83	(11)	3.45
직급										
교사	(241)	3.44	(231)	3.67	(222)	3.27	(205)	3.80	(19)	3.53
부장교사	(98)	3.28	(100)	3.70	(93)	3.19	(118)	3.86	(14)	3.64
교장/교감	(14)	3.36	(12)	3.58	(10)	3.10	(18)	3.94	(3)	3.33
담당 업무										
민주시민교육	(18)	3.67	(21)	3.67	(22)	3.32	(28)	3.64	(5)	3.60
취업지도담당	(51)	3.55	(54)	4.00	(58)	3.36	(37)	3.95	(3)	4.00
진로진학담당	(28)	3.21	(25)	3.80	(20)	3.10	(22)	4.05	(2)	4.50
기타	(256)	3.36	(243)	3.59	(225)	3.21	(254)	3.81	(26)	3.42
성										
남교원	(175)	3.39	(160)	3.60	(158)	3.17	(162)	3.80	(21)	3.38
여교원	(178)	3.38	(183)	3.74	(167)	3.31	(179)	3.85	(15)	3.80
단체 가입										
교원단체	(78)	3.44	(76)	3.75	(78)	3.31	(78)	3.76	(11)	3.55
교원노조	(19)	3.32	(24)	3.83	(19)	3.21	(28)	3.93	(2)	3.50
단체 미가입	(261)	3.38	(247)	3.64	(234)	3.23	(241)	3.85	(23)	3.57

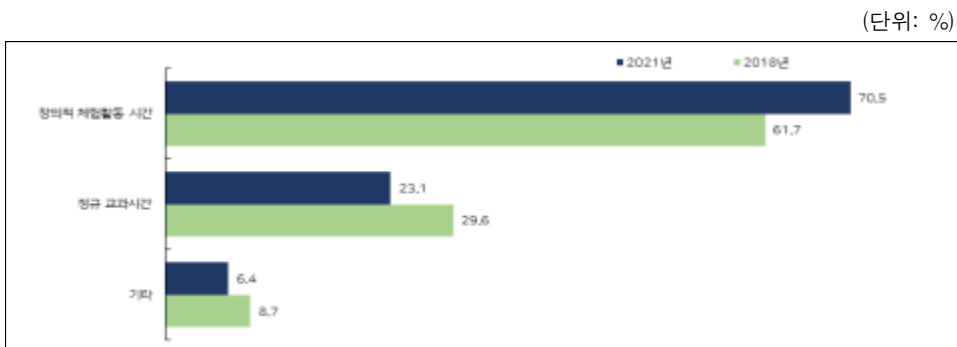
(마) 노동인권교육 시간

교원들을 대상으로 주로 어떤 시간을 이용하여 노동인권교육을 실시했는지 질문한 결과, ‘창의적 체험활동 시간’ 70.5%, ‘정규 교과 시간’ 23.1%로 별도의 특별 활동 시간을 이용하여 노동인권교육을 실시하는 경우가 훨씬 더 많은 것으로 조사되었다.



[그림 III-49] 노동인권교육 시간

노동인권교육을 실시한 시간에 대한 시계열 분석 결과, 창의적 체험활동 시간을 이용한 비율은 약간 늘어난 데 비해, 정규 교과 시간을 할애하여 노동인권교육을 실시한 비율은 반대로 약간 낮아진 추세를 보였다.



[그림 III-50] 노동인권교육 시간 시계열 분석

노동인권교육 실시 시간을 응답자 특성별로 살펴본 결과, 학교급, 교직경력 등에 따라 응답 차이를 보였다. 창의체험활동시간을 활용하여 노동인권교육을 실시한 교원은 초등학교(57.7%)나 중학교(62.0%)보다 고등학교 교원(76.1%), 학교 유형별로는 직업계고 교원(78.4%)에게서 상대적으로 많았다. 교직경력별로는 10년 미만 교원(80.3%), 담당업무별로는 진로진학담당 교원(78.3%) 층에서 상대적으로 많았다. 이에 비해 정규 교과 시간을 활용하여 노동인권교육을 실시했다는 응답은 초등학교(42.3%) 교원 층에서, 직급별로는 부장교사(31.3%)나 교장/교감(30.0%) 교원에서 상대적으로 높아 대비되는 양상을 보였다.

<표 III-37> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 실시 시간

(N=590, 단위: %)

구분	사례수	노동인권교육 실시 시간			
		정규 교과시간	창의적 체험활동 시간	기타	계
전체	(590)	23.1	70.5	6.4	100.0
학교급					
초등학교	(52)	42.3	57.7	0.0	100.0
중학교	(166)	33.7	62.0	4.2	100.0
고등학교	(372)	15.6	76.1	8.3	100.0
학교 유형					
초등학교	(52)	42.3	57.7	0.0	100.0
중학교	(166)	33.7	62.0	4.2	100.0
일반계고	(141)	17.7	72.3	9.9	100.0
직업계고	(231)	14.3	78.4	7.4	100.0
교직 경력					
10년 미만	(183)	14.2	80.3	5.5	100.0
10~19년	(177)	23.2	69.5	7.3	100.0
20~29년	(124)	31.5	62.1	6.5	100.0
30년 이상	(106)	28.3	65.1	6.6	100.0
직급					
교사	(378)	18.5	75.9	5.6	100.0
부장교사	(182)	31.3	60.4	8.2	100.0
교장/교감	(30)	30.0	63.3	6.7	100.0

구분	사례수	노동인권교육 실시 시간			
		정규 교과시간	창의적 체험활동 시간	기타	계
전체	(590)	23.1	70.5	6.4	100.0
담당 업무					
민주시민교육	(43)	25.6	65.1	9.3	100.0
취업지도담당	(70)	18.6	75.7	5.7	100.0
진로진학담당	(46)	19.6	78.3	2.2	100.0
기타	(431)	23.9	69.4	6.7	100.0
성					
남교원	(288)	20.8	72.9	6.3	100.0
여교원	(302)	25.2	68.2	6.6	100.0
단체 가입					
교원단체	(127)	24.4	70.9	4.7	100.0
교원노조	(38)	34.2	63.2	2.6	100.0
단체 미가입	(432)	21.8	70.8	7.4	100.0

(바) 노동인권교육 담당자

노동인권교육을 누가 진행했는지 질문한 결과, ‘외부 전문강사’ 54.7%, ‘교원’ 39.2%로 외부 전문강사에 의한 노동인권교육이 약간 더 많은 것으로 조사되었다.

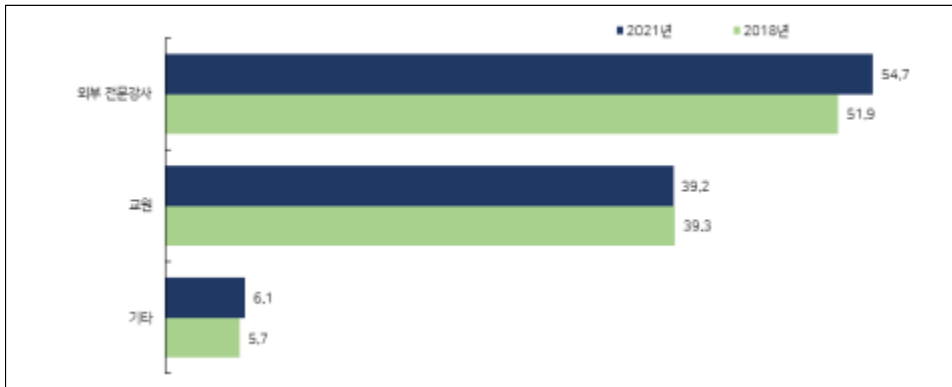
(단위: %)



[그림 III-51] 노동인권교육 담당자

노동인권교육 담당자에 대한 시계열 분석 결과, 2018년과 큰 차이는 보이지 않았다.

(단위: %)



[그림 III-52] 노동인권교육 담당자 시계열 분석

노동인권교육을 누가 진행했는지를 응답자특성별로 살펴본 결과, ‘외부 전문강사’가 담당했다는 응답은 학교급별로는 초등학교(9.6%)보다 중학교(41.0%)나 고등학교(67.2%), 특히 학교 유형별로 볼 때 직업계고(81.8%) 교원, 담당업무별로는 취업지도담당(81.8%) 교원 층에서 상대적으로 많았으며, 교내 교원이 노동인권교육을 담당한 비율은 초등학교(88.5%), 직급별로는 교장/교감(63.3%)¹⁰⁾, 담당업무별로는 민주시민교육담당(58.1%) 교원층에서 상대적으로 높았다. 즉, 고등학교, 특히 진학보다 취업을 목적으로 하는 학생들을 대상으로는 외부 전문가에 의해, 그렇지 않고 진학을 우선시할 때에는 교내 담당 교사 차원에서 노동인권교육이 실시되고 있는 것으로 보인다.

10) 교장/교감이 높은 비중으로 교원을 선택한 것은 실제로 교육을 했던 교원 뿐 만 아니라 노동인권교육 담당자가 업무 분장차원에서 각 학교에 있기 때문에 교육을 했을 것이라고 추정하여 선택했을 가능성이 있음

<표 III-38> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 담당자

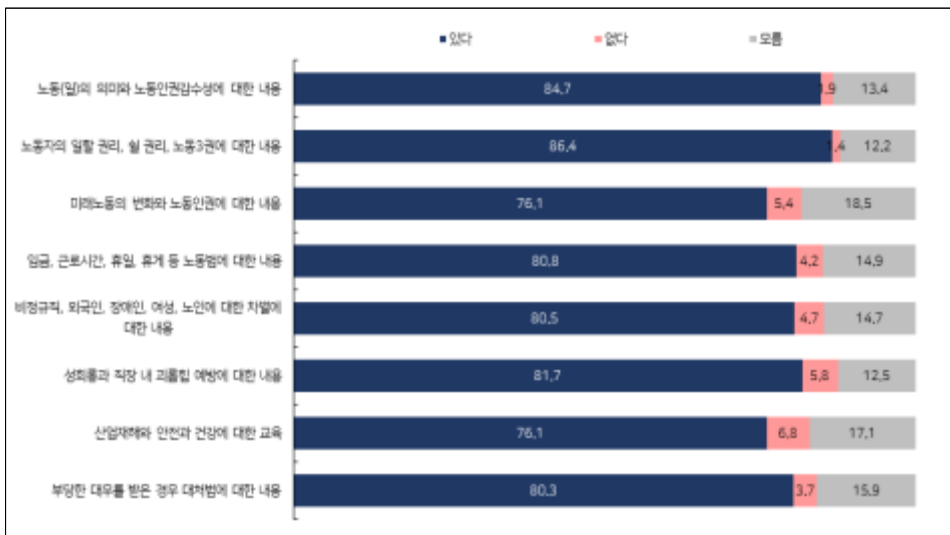
(N=590, 단위: %)

구분	사례수	노동인권교육 담당자			
		외부 전문강사	교원	기타	계
전체	(590)	54.7	39.2	6.1	100.0
학교급					
초등학교	(52)	9.6	88.5	1.9	100.0
중학교	(166)	41.0	48.8	10.2	100.0
고등학교	(372)	67.2	28.0	4.8	100.0
학교 유형					
초등학교	(52)	9.6	88.5	1.9	100.0
중학교	(166)	41.0	48.8	10.2	100.0
일반계고	(141)	43.3	51.1	5.7	100.0
직업계고	(231)	81.8	13.9	4.3	100.0
교직경력					
10년 미만	(183)	62.3	31.1	6.6	100.0
10~19년	(177)	54.8	40.1	5.1	100.0
20~29년	(124)	54.0	41.9	4.0	100.0
30년 이상	(106)	42.5	48.1	9.4	100.0
직급					
교사	(378)	59.3	35.7	5.0	100.0
부장교사	(182)	49.5	42.3	8.2	100.0
교장/교감	(30)	30.0	63.3	6.7	100.0
담당 업무					
민주시민교육	(43)	30.2	58.1	11.6	100.0
취업지도담당	(70)	84.3	14.3	1.4	100.0
진로진학담당	(46)	58.7	37.0	4.3	100.0
기타	(431)	52.0	41.5	6.5	100.0
성					
남교원	(288)	55.6	38.5	5.9	100.0
여교원	(302)	54.0	39.7	6.3	100.0
단체 가입					
교원단체	(127)	48.0	44.9	7.1	100.0
교원노조	(38)	42.1	57.9	0.0	100.0
단체 미가입	(432)	57.9	35.9	6.3	100.0

(사) 노동인권교육내용

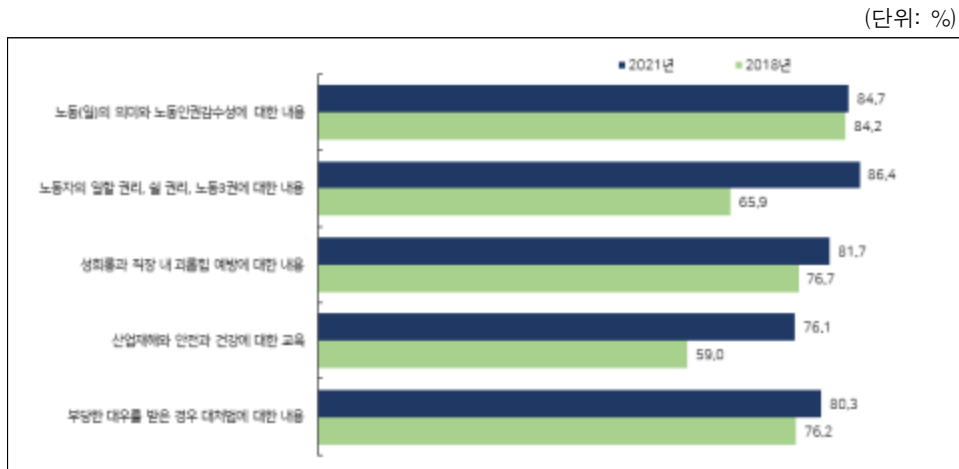
노동인권교육에서 어떤 내용을 다루고 있는가를 확인해본 결과, ‘노동자의 일할 권리, 쉼 권리, 노동삼권에 대한 내용’ 86.4%, ‘노동(일)의 의미와 노동인권감수성에 대한 내용’ 84.7%, ‘성희롱과 직장 내 괴롭힘 예방 등에 대한 내용’ 81.7%, ‘임금, 근로시간, 휴일, 휴게 등 노동법에 대한 내용’ 80.8%, ‘비정규직, 외국인, 장애인, 여성, 노인에 대한 차별에 대한 내용’ 80.5%, ‘부당한 대우를 받은 경우 대처법에 대한 내용’ 80.3%, ‘미래 노동의 변화와 노동인권’에 대한 내용’, ‘산업재해와 안전, 건강에 대한 교육’ 각 76.1% 등의 순이었다. 이렇게 볼 때 현재 학교에서 진행되고 있는 노동인권교육은 노동의 가치와 여전히 노동법을 중심으로 한 교육이 이루어지고 있다고 할 수 있다. 다만 노동인권 주요 내용과 관련하여 특정 주제에 편중되지 않고 비교적 고르게 교육이 진행되고 있는 것으로 보인다.

(단위: %)



[그림 III-53] 노동인권교육내용

교원들에게 학생 대상 학교 노동인권교육의 주요 내용에 대한 시계열 분석 결과, ‘노동자의 일할 권리, 쉼 권리, 노동삼권’, ‘산업재해와 안전, 건강’ 등의 내용이 2018년에 비해 강화된 추세를 보였으며, 그 외 ‘노동인권의 감수성’, ‘성희롱과 직장 내 괴롭힘 예방’, ‘부당한 대우의 대처법’ 등은 큰 차이를 보이지 않았다.



[그림 III-54] 노동인권교육내용 시계열 분석

학교에서 실시한 노동인권교육에서 다룬 내용을 응답자 특성별로 살펴본 결과, 전반적으로 학교급별로는 초등학교나 중학교 교원보다 고등학교 교원들이, 학교유형별로는 직업계고 교원들이, 담당업무별로는 취업지도담당 교원들이 노동인권교육내용을 두루 포괄적으로 다루고 있는 양상을 보였다.

<표 III-39> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육내용

(N=590, 단위: %, 중복응답)

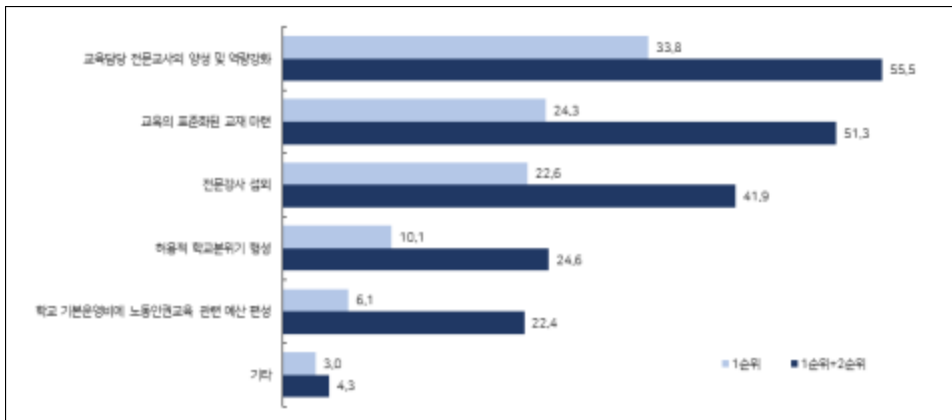
구분	사례수	노동인권교육내용							
		노동(일)의 의미와 노동인권감수성에 대한 내용	노동자의 일 할 권리, 실권리, 노동3권에 대한 내용	미래노동의 변화와 노동인에 대한 내용	임금, 근로시간, 휴일, 휴게 등 노동법에 대한 내용	비정규직, 외국인, 장애인, 여성, 노인에 대한 차별에 대한 내용	성희롱과 직장내 괴롭힘 예방에 대한 내용	산업재해와 안전과 건강에 대한 교육	부당한 대우를 받은 경우 대처법에 대한 내용
전체	(590)	84.7	86.4	76.1	80.8	80.5	81.7	76.1	80.3
학교급									
초등학교	(52)	90.4	75.0	75.0	50.0	82.7	61.5	63.5	48.1
중학교	(166)	80.7	83.1	69.9	72.9	71.1	72.9	63.3	76.5
고등학교	(372)	85.8	89.5	79.0	88.7	84.4	88.4	83.6	86.6

구분	사례수	노동인권교육내용							
		노동(일)의 의미와 노동인권감수성에 대한 내용	노동자의 일 할 권리, 실 권리, 노동3 권에 대한 내용	미래 노동의 변화와 노동인에 대한 내용	임금, 근로시간, 휴일, 휴게 등 노동법에 대한 내용	비정규직, 외국인, 장애인, 여성, 노인에 대한 차별에 대한 내용	성희롱과 직장 내 괴롭힘 예방에 대한 내용	산업재해와 안전과 건강에 대한 교육	부당한 대우를 받은 경우 대처법에 대한 내용
전체	(590)	84.7	86.4	76.1	80.8	80.5	81.7	76.1	80.3
학교 유형									
초등학교	(52)	90.4	75.0	75.0	50.0	82.7	61.5	63.5	48.1
중학교	(166)	80.7	83.1	69.9	72.9	71.1	72.9	63.3	76.5
일반계고	(141)	75.2	81.6	68.1	78.0	75.9	81.6	68.1	76.6
직업계고	(231)	92.2	94.4	85.7	95.2	89.6	92.6	93.1	92.6
교직 경력									
10년 미만	(183)	79.2	84.2	72.1	82.0	79.2	77.0	72.1	77.6
10~19년	(177)	83.6	85.3	74.6	82.5	81.4	80.8	76.8	81.4
20~29년	(124)	86.3	86.3	81.5	79.0	83.1	84.7	79.0	83.9
30년 이상	(106)	94.3	92.5	79.2	78.3	78.3	87.7	78.3	79.2
직급									
교사	(378)	82.3	84.9	74.9	82.0	79.1	80.2	75.4	80.2
부장교사	(182)	89.0	89.0	77.5	80.8	84.6	83.5	76.4	80.8
교장/교감	(30)	90.0	90.0	83.3	66.7	73.3	90.0	83.3	80.0
담당 업무									
민주시민교육	(43)	79.1	86.0	79.1	83.7	79.1	79.1	69.8	81.4
취업지도담당	(70)	95.7	98.6	92.9	97.1	95.7	98.6	98.6	94.3
진로진학담당	(46)	78.3	80.4	65.2	71.7	71.7	76.1	71.7	73.9
기타	(431)	84.2	85.2	74.2	78.9	79.1	79.8	73.5	78.7
성									
남교원	(288)	83.3	85.8	77.1	79.5	78.1	83.0	76.0	81.6
여교원	(302)	86.1	87.1	75.2	82.1	82.8	80.5	76.2	79.1
단체 가입									
교원단체	(127)	92.9	91.3	83.5	81.9	89.8	89.8	85.0	83.5
교원노조	(38)	84.2	89.5	78.9	81.6	76.3	71.1	65.8	84.2
단체 미가입	(432)	82.4	84.7	73.8	80.6	78.5	80.6	74.8	79.2

(아) 학교 노동인권교육 우선 해결과제

학교 노동인권교육을 위해 해결되어야 할 과제가 무엇인가를 질문한 결과, ‘교육담당 전문 교사의 양성 및 역량 강화’ 55.3%, ‘교육의 표준화된 교재 마련’ 51.3%, ‘전문 강사 섭외’ 41.9% 등을 지적한 비율이 상대적으로 많았다. 이에 비해 ‘허용적 학교 분위기 형성’ 24.6%, ‘학교 기본 운영비에 노동인권교육 관련 예산 편성’ 22.4% 등에 대한 지적은 상대적으로 많지 않았다. 이러한 결과로 미루어 짐작해 볼 때 현행 학교 노동인권교육은 조례로 학교노동인권교육을 실시하게끔 규정되어 있으나, 실제로 노동인권교육을 전담할만한 교원이나 교재 등 실제 운영을 담당할 수 있는 인프라 조성은 아직 미흡한 수준으로 판단된다.

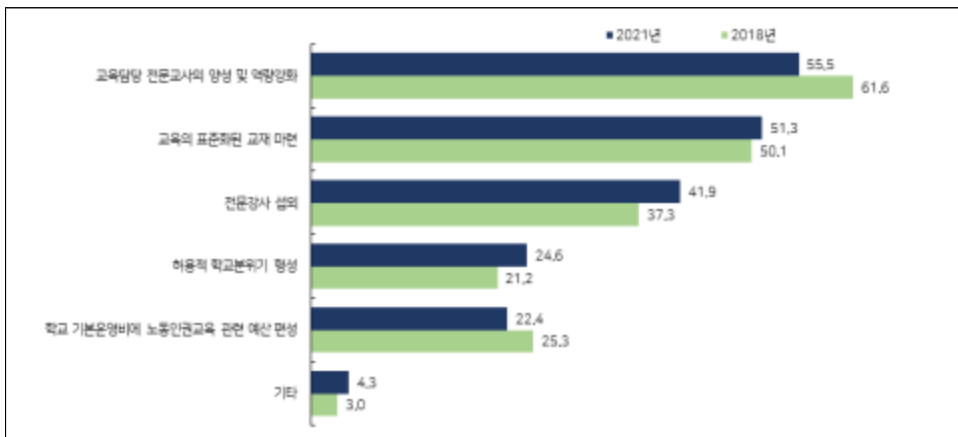
(단위: %)



[그림 III-55] 노동인권교육 우선 해결과제

노동인권교육 관련 우선 해결과제에 대한 시계열 분석 결과, 약간의 등락은 보였으나 전반적으로 2018년 결과와 큰 차이를 보이지 않았다.

(단위: %)



[그림 III-56] 노동인권교육 우선 해결과제 시계열 분석

학교 노동인권교육의 해결과제를 응답자 특성별로 살펴본 결과, ‘교육담당 전문 교사의 양성 및 역량 강화’는 초등학교(42.4%) 교원보다 중학교(56.2%)나 고등학교(60.4%), 특히 직업계고(63.8%) 교원, 담당업무별로는 진로진학담당(67.0%) 교원이 상대적으로 많이 지적하고 있었다. ‘교육의 표준화된 교재 마련’이 시급하다는 응답은 학교급별로는 초등학교(73.4%), 교직경력이 길고, 직급이 높은 교원이 상대적으로 높았다.

<표 III-40> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 우선 해결과제

(N=1,118, 단위: %, 중복응답)

구분	사례수	노동인권교육 우선 해결과제					
		교육담당 전문교사 의 양성 및 역량강화	교육의 표준화된 교재 마련	전문강사 섭외	허용적 학교분위 기 형성	학교 기본 운영비에 노동인권 교육 관련 예산 편성	기타
전체	(1,118)	55.5	51.3	41.9	24.6	22.4	4.3
학교급							
초등학교	(229)	42.4	73.4	37.6	27.1	14.8	4.8
중학교	(338)	56.2	49.1	41.1	25.7	23.4	4.4
고등학교	(551)	60.4	43.4	44.3	22.9	24.9	4.0

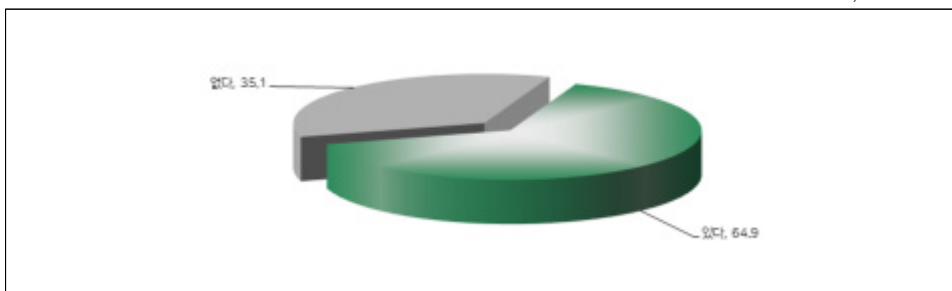
구분	사례수	노동인권교육 우선 해결과제					
		교육담당 전문교사 의 양성 및 역량강화	교육의 표준화된 교재 마련	전문강사 섭외	허용적 학교분위 기 형성	학교 기본 운영비에 노동인권 교육 관련 예산 편성	기타
전체	(1,118)	55.5	51.3	41.9	24.6	22.4	4.3
학교 유형							
초등학교	(229)	42.4	73.4	37.6	27.1	14.8	4.8
중학교	(338)	56.2	49.1	41.1	25.7	23.4	4.4
일반계고	(297)	57.6	47.1	41.8	26.3	22.2	4.7
직업계고	(254)	63.8	39.0	47.2	18.9	28.0	3.1
교직 경력							
10년 미만	(350)	51.4	41.7	48.9	27.7	26.9	3.4
10~19년	(328)	53.0	51.8	45.4	22.9	21.3	5.5
20~29년	(251)	58.2	58.2	34.7	25.5	19.1	4.0
30년 이상	(189)	63.5	58.7	32.8	20.6	20.1	4.2
직급							
교사	(745)	53.6	46.8	44.3	26.8	24.8	3.6
부장교사	(334)	58.4	59.0	37.4	21.0	18.0	6.0
교장/교감	(39)	66.7	69.2	35.9	12.8	12.8	2.6
담당 업무							
민주시민교육	(69)	52.2	55.1	42.0	29.0	13.0	8.7
취업지도담당	(73)	52.1	43.8	52.1	16.4	34.2	1.4
진로진학담당	(91)	67.0	46.2	38.5	23.1	23.1	2.2
기타	(885)	54.8	52.1	41.5	25.1	22.0	4.4
성							
남교원	(459)	59.0	50.3	41.2	24.2	21.6	3.5
여교원	(659)	53.0	51.9	42.5	24.9	22.9	4.9
단체 가입							
교원단체	(216)	58.8	56.0	38.4	22.2	21.8	2.8
교원노조	(98)	53.1	50.0	40.8	27.6	23.5	5.1
단체 미가입	(813)	54.7	50.1	42.8	25.1	22.6	4.6

6) 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 평가

가) 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 여부

앞에서 학교에서 노동인권교육 실시율은 52.8%에 달하는 것으로 조사되었으며, 별도로 노동인권교육을 실시한 비율도 20.4%에 이르는 것으로 조사된 결과를 제시한 바 있다. 이번에는 학교에서 실시하는 노동인권교육 외에 별도로 노동인권교육을 실시한 경험이 있는 교원(N=228)들을 대상으로 서울시교육청에서 제공하는 노동인권교육 콘텐츠 활용 여부를 확인해보았다. 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 여부를 파악하기 위해 본 연구에서는 “초중고 교육과정 연계 노동인권 지도자료”, “일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁”, “서울시 청소년 노동권리 수첩”, “랜선으로 만나는 노동인권체험교육 동영상”, “초등/중등 교육과정 연계 노동인권 애니메이션/동영상”, “학교로 찾아가는 노동인권교실 이러닝 동영상”, “학교로 찾아가는 랜선 노동인권 문화공연 영상” 등 7개 콘텐츠 중 어느 하나라도 이용한 경우를 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용으로 간주하여 측정하였다. 그 결과, 서울시 소재 초·중·고등학교 재직 중인 교원의 3명 중 2명 정도(64.9%)가 서울시교육청에서 제공하는 콘텐츠를 활용한 것으로 나타났다.

(N=228, 단위: %)



[그림 III-57] 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 여부

서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 여부를 응답자 특성별로 살펴본

결과, 활용한 경험이 있다는 응답은 학교급별로는 초등학교(29.4%)나 중학교(57.4%) 교원보다 고등학교(76.4%) 교원, 특히 직업계고 교원(84.6%)이 높았으며, 담당업무별로는 취업지도담당(84.8%) 교원에게서 상대적으로 많았다.

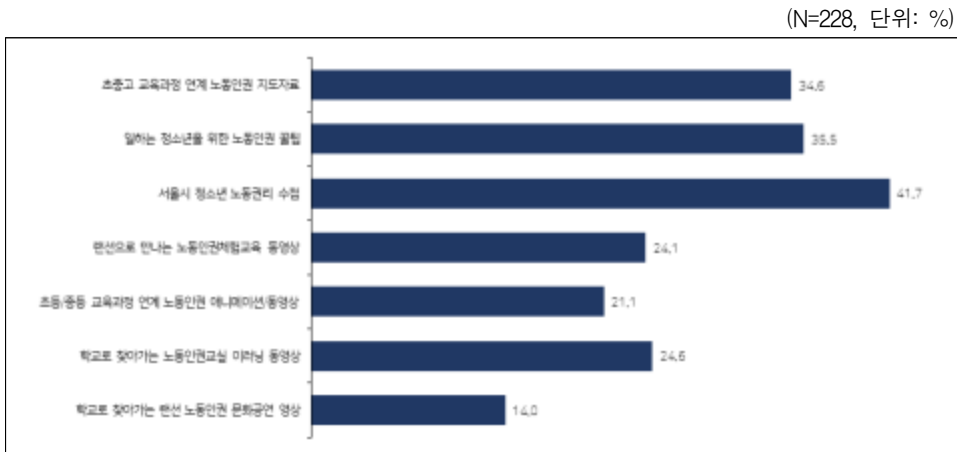
<표 III-41> 인구통계학적 특성에 따른 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 여부

(N=228, 단위: %)

구분	사례수	서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 여부		
		있다	없다	계
전체	(228)	64.9	35.1	100.0
학교급				
초등학교	(34)	29.4	70.6	100.0
중학교	(54)	57.4	42.6	100.0
고등학교	(140)	76.4	23.6	100.0
학교 유형				
초등학교	(34)	29.4	70.6	100.0
중학교	(54)	57.4	42.6	100.0
일반계고	(49)	61.2	38.8	100.0
직업계고	(91)	84.6	15.4	100.0
교직 경력				
10년 미만	(57)	61.4	38.6	100.0
10~19년	(67)	70.1	29.9	100.0
20~29년	(66)	66.7	33.3	100.0
30년 이상	(38)	57.9	42.1	100.0
직급				
교사	(145)	59.3	40.7	100.0
부장교사	(77)	75.3	24.7	100.0
교장/교감	(6)	66.7	33.3	100.0
담당 업무				
민주시민교육	(14)	71.4	28.6	100.0
취업지도담당	(33)	84.8	15.2	100.0
진로진학담당	(26)	69.2	30.8	100.0
기타	(155)	59.4	40.6	100.0
성				
남교원	(109)	72.5	27.5	100.0
여교원	(119)	58.0	42.0	100.0
단체 가입				
교원단체	(44)	70.5	29.5	100.0
교원노조	(24)	50.0	50.0	100.0
단체 미가입	(163)	65.6	34.4	100.0

나) 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 형태

구체적으로 서울시교육청에서 제공하는 어떤 노동인권교육 콘텐츠를 이용했는지 질문한 결과, ‘서울시 청소년 노동권리 수첩’ 41.7%, ‘일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁’ 35.5%, ‘초중고 교육과정 연계 노동인권 지도자료’ 34.6% 등의 순으로 많이 이용한 것으로 조사되었다. 반면, ‘학교로 찾아가는 노동인권교실 이러닝 동영상’ 24.6%, ‘랜선으로 만나는 노동인권체험교육 동영상’ 24.1%, ‘초등/중등 교육과정 연계 노동인권 애니메이션 동영상’ 21.1%, ‘학교로 찾아가는 랜선 노동인권 문화공연 영상’ 14.0% 등을 이용한 비율은 상대적으로 높지 않았다.



[그림 III-58] 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 형태

서울시교육청 제공 노동인권교육 콘텐츠 활용 형태를 응답자 특성별로 살펴본 결과, 전반적으로 초등학교보다 중학교 교원이나 고등학교 교원에게서 높았으며, 고등학교 교원 중에서는 직업계고 교원들의 서울시교육청의 노동인권교육 콘텐츠를 많이 이용하고 있었다. 담당업무별로는 취업지도담당 교원들의 경우 일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁, 서울시 청소년 노동권리 수첩 등 2개 콘텐츠를 특히 많이 이용한 것으로 나타났다.

<표 III-42> 인구통계학적 특성에 따른 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 형태

(N=228, 단위: %)

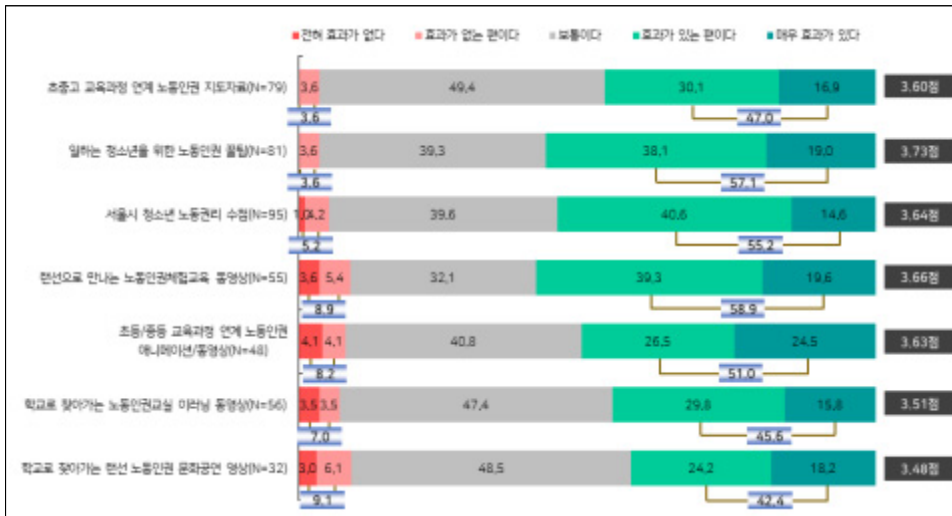
구분	사례수	서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 형태						
		초중고 교육과 정 연계 노동인 권 지도 자료	일하는 청소년 을 위한 노동인 권 꿀팁	서울시 청소년 노동권 리 수첩	랜선으 로 만나는 노동인 권 체험 교육 동영상	초등/중 등 교육과 정 연계 노동인 권 애니메 이션/동 영상	학교로 찾아가 는 노동인 권교실 이러닝 동영상	학교로 찾아가 는 랜선 노동인 권 문화공 연 영상
전체	(228)	34.6	35.5	41.7	24.1	21.1	24.6	14.0
학교급								
초등학교	(34)	17.6	5.9	2.9	2.9	23.5	2.9	2.9
중학교	(54)	37.7	30.2	35.8	22.6	20.8	18.9	15.1
고등학교	(140)	37.6	44.7	53.2	29.8	20.6	31.9	16.3
학교 유형								
초등학교	(34)	17.6	5.9	2.9	2.9	23.5	2.9	2.9
중학교	(54)	37.7	30.2	35.8	22.6	20.8	18.9	15.1
일반계고	(49)	27.7	29.8	36.2	21.3	14.9	17.0	14.9
직업계고	(91)	42.6	52.1	61.7	34.0	23.4	39.4	17.0
교직 경력								
10년 미만	(57)	40.4	40.4	43.9	24.6	21.1	28.1	15.8
10~19년	(67)	34.3	31.3	41.8	19.4	20.9	17.9	10.4
20~29년	(66)	27.3	34.8	40.9	28.8	19.7	24.2	12.1
30년 이상	(38)	39.5	36.8	39.5	23.7	23.7	31.6	21.1
직급								
교사	(145)	32.4	35.2	42.1	24.1	18.6	27.6	14.5
부장교사	(77)	37.7	36.4	39.0	23.4	23.4	18.2	11.7
교장/교감	(6)	50.0	33.3	66.7	33.3	50.0	33.3	33.3
담당 업무								
민주시민교육	(14)	50.0	42.9	35.7	35.7	28.6	28.6	21.4
취업지도담당	(33)	48.5	63.6	69.7	39.4	18.2	45.5	15.2
진로진학담당	(26)	42.3	26.9	34.6	19.2	11.5	15.4	3.8
기타	(155)	29.0	30.3	37.4	20.6	22.6	21.3	14.8

구분	사례수	서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 형태						
		초중고 교육과 정 연계 노동인 권 지도 자료	일하는 청소년 을 위한 노동인 권 꿀팁	서울시 청소년 노동권 리 수첩	랜선으 로 만나는 노동인 권체험 교육 동영상	초등/중 등 교육과 정 연계 노동인 권 애니메 이션/동 영상	학교로 찾아가 는 노동인 권교실 이러닝 동영상	학교로 찾아가 는 랜선 노동인 권 문화공 연 영상
전체	(228)	34.6	35.5	41.7	24.1	21.1	24.6	14.0
성								
남교원	(109)	42.2	41.3	45.9	29.4	24.8	31.2	20.2
여교원	(119)	27.7	30.3	37.8	19.3	17.6	18.5	8.4
단체 가입								
교원단체	(44)	34.1	40.9	47.7	25.0	18.2	25.0	15.9
교원노조	(24)	20.8	25.0	41.7	16.7	12.5	8.3	12.5
단체 미가입	(163)	36.8	36.2	40.5	24.5	22.7	26.4	13.5

다) 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 효과

서울시교육청에서 제공한 노동인권교육 콘텐츠별 효과가 어떻게 된다고 생각하는지 질문한 결과, ‘일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁’이 가장 높았으며(M=3.73), ‘랜선으로 만나는 노동인권체험교육 동영상’(M=3.66), ‘서울시 청소년 노동권리 수첩’(M=3.64) 등의 순으로 효과가 높은 것으로 평가하고 있었다. ‘학교로 찾아가는 랜선 노동인권 문화공연 영상’(M=3.48)이나 ‘학교로 찾아가는 노동인권교실 이러닝 동영상’(M=3.51)의 효과에 대해서는 상대적으로 낮은 편으로 조사되었다.

(단위: %)

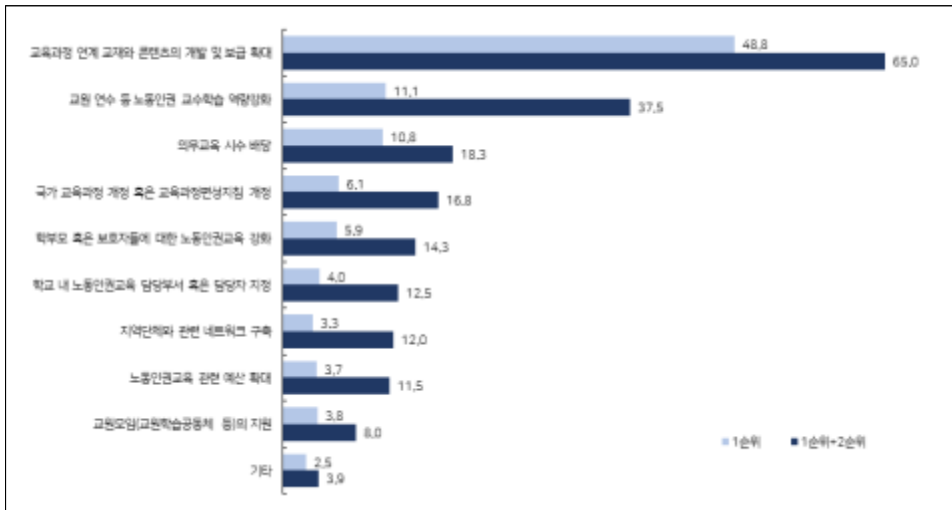


[그림 III-59] 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용 효과

라) 서울시교육청 노동인권교육 활성화 과제

노동인권교육 활성화를 위해 교육청에서 먼저 추진해야 할 과제가 무엇인지 질문한 결과, ‘교육과정 연계 교재와 콘텐츠의 개발 및 보급 확대’를 가장 많이(65.0%) 지적하고 있었으며, 그다음이 ‘교원연수 등 노동인권 교수학습 역량 강화’ 37.5%, ‘의무교육 시수 배당’ 18.3%, ‘국가 교육과정 개정 혹은 교육과정 편성 지침 개정’ 16.8%, ‘학부모 혹은 보호자들에 대한 노동인권교육 강화’ 14.3% 등의 순이었다.

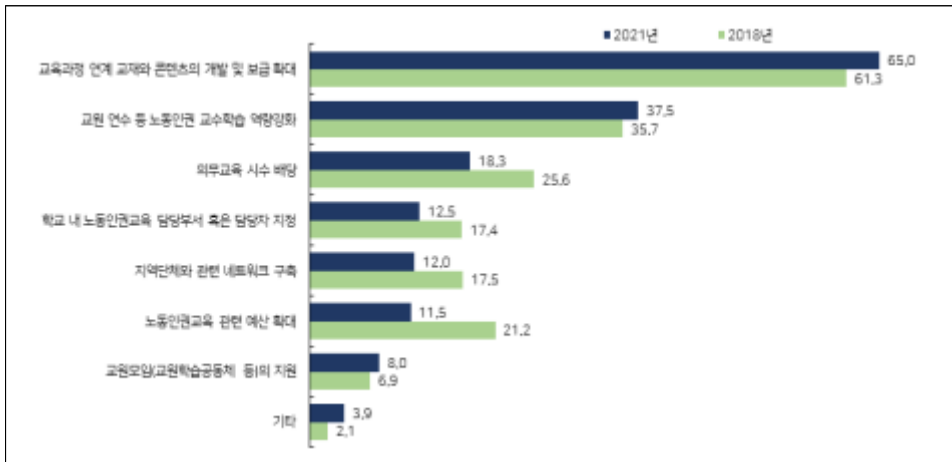
(N=1,118, 단위: %)



[그림 III-60] 서울시교육청 노동인권교육 활성화 과제

노동인권교육 활성화를 위해 서울시교육청에서 해결해야 할 과제에 대한 시계열 분석 결과, 2018년 결과와 비교해 볼 때 큰 차이는 보이지 않았다. 다만 노동인권 관련 예산 확대, 의무교육 시수 배당 등을 지정한 비율은 약간 감소한 것으로 조사되었다. 이들 문제와 관련해서는 서울시 조례로 노동인권 교육이 사실상 의무화됨에 따라 예산이나 시수 등의 확대 필요성을 둘러싼 논쟁이 일단락되었다고 할 수 있다.

(N=1,118, 단위: %)



[그림 III-61] 서울시교육청 노동인권교육 활성화 과제 시계열 분석

서울시교육청의 노동인권교육 활성화 과제를 응답자 특성별로 살펴본 결과, ‘교육과정 연계 교재와 콘텐츠 개발 및 보급 확대’는 학교급별로는 초등학교(76.9%), 담당업무별로는 민주시민교육담당(73.9%)이 높았으며, ‘교원연수 등 노동인권 교수학습 역량 강화’는 교직경력별로 20~29년(45.8%), 30년 이상(49.7%) 등 교편을 잡은 지 오래된 교원일수록, 직급별로는 교장/교감(53.8%)이 상대적으로 많이 지적하고 있었다.

<표 III-43> 인구통계학적 특성에 따른 서울시교육청 노동인권교육 활성화 과제

(N=1,118, 단위: %, 중복응답)

구분	사례수	서울시교육청 노동인권교육 활성화 과제							
		교육과정 연계 교재와 콘텐츠 의 개발 및 보급 확대	교원 연수 등 노동인 권 교수학 습 역량강 화	의무교 육 시수 배당	국가 교육과 정 개정 혹은 교육과 정편성 지침 개정	학부모 혹은 보호자 들에 대한 노동인 권교육 강화	학교 내 노동인 권교육 담당부 서 혹은 담당자 지정	지역단 체와 관련 네트워 크 구축	노동인 권교육 관련 예산 확대
전체	(1,118)	65.0	37.5	18.3	16.8	14.3	12.5	12.0	11.5
학교급									
초등학교	(229)	76.9	36.2	16.6	15.7	16.2	5.2	12.7	7.0
중학교	(338)	66.9	38.2	18.0	17.5	13.6	10.9	12.7	10.9
고등학교	(551)	59.0	37.6	19.2	16.9	14.0	16.5	11.3	13.8
학교 유형									
초등학교	(229)	76.9	36.2	16.6	15.7	16.2	5.2	12.7	7.0
중학교	(338)	66.9	38.2	18.0	17.5	13.6	10.9	12.7	10.9
일반계고	(297)	60.6	38.7	18.2	16.8	15.2	16.5	9.1	12.1
직업계고	(254)	57.1	36.2	20.5	16.9	12.6	16.5	13.8	15.7
교직 경력									
10년 미만	(350)	58.6	28.0	19.7	18.0	16.3	19.7	12.9	14.3
10~19년	(328)	69.5	34.1	20.1	16.8	13.7	10.7	13.1	10.7
20~29년	(251)	68.1	45.8	15.9	13.9	15.9	5.2	10.4	11.2
30년 이상	(189)	65.1	49.7	15.9	18.5	9.5	12.2	10.6	8.5
직급									
교사	(745)	63.8	34.5	18.3	17.3	14.9	13.7	13.3	12.9
부장교사	(334)	67.4	42.2	18.3	15.3	14.4	10.2	9.9	8.4
교장/교감	(39)	69.2	53.8	20.5	20.5	2.6	10.3	5.1	12.8
담당 업무									
민주시민교육	(69)	73.9	43.5	14.5	11.6	8.7	13.0	11.6	8.7
취업지도담당	(73)	57.5	31.5	31.5	15.1	9.6	13.7	13.7	17.8
진로진학담당	(91)	64.8	41.8	16.5	12.1	15.4	18.7	9.9	11.0
기타	(885)	65.0	37.1	17.7	17.9	15.0	11.8	12.1	11.3

구분	사례 수	서울시교육청 노동인권교육 활성화 과제							
		교육과정 연계 교재와 콘텐츠의 개발 및 보급 확대	교원 연수 등 노동인권 교수학습 역량강화	의무교육 시수 배당	국가 교육과정 개정 혹은 교육과정 편성 지침 개정	학부모 혹은 보호자들에 대한 노동인권교육 강화	학교 내 노동인권교육 담당부서 혹은 담당자 지정	지역단체와 관련 네트워크 구축	노동인권교육 관련 예산 확대
전체	(1,118)	65.0	37.5	18.3	16.8	14.3	12.5	12.0	11.5
성									
남교원	(459)	57.7	36.4	19.6	19.6	12.9	17.4	12.0	12.0
여교원	(659)	70.1	38.2	17.5	14.9	15.3	9.1	12.0	11.2
단체 가입									
교원단체	(216)	68.1	39.4	16.7	13.0	13.4	11.1	13.0	9.7
교원노조	(98)	66.3	32.7	18.4	25.5	18.4	9.2	8.2	10.2
단체 미가입	(813)	63.8	37.5	18.6	17.0	14.3	13.2	12.3	12.2

7) 노동인권교육 효과 평가

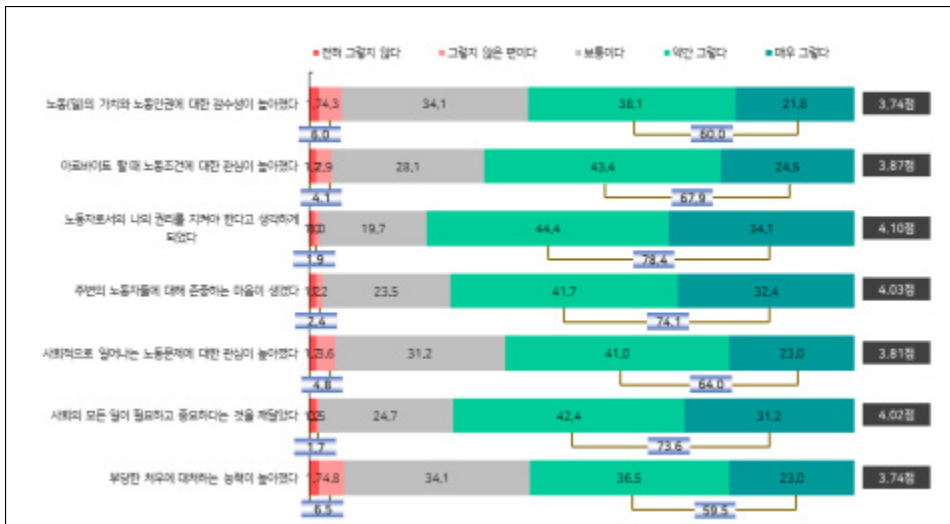
가) 노동인권교육과 노동 인식 변화

(가) 학생 노동인권교육 후 노동 인식 변화

앞서 기술한 바와 같이 서울시 중고교생들의 노동인권교육 경험률은 16.0%로 조사되었다. 이번에는 노동인권교육을 받은 경험이 있는 학생들(N=417)을 대상으로 노동인권교육을 받고 난 이후 일이나 노동에 대한 인식이 어떻게 변화했는지 질문하였다. 그 결과, 노동인권교육은 전반적으로 학생들의 일이나 노동에 대한 인식이나 태도를 변화시키는 데 크게 기여하고 있는 것으로 나타났다. ‘나는 노동자로서 나의 권리를 지켜야 한다고 생각하게 되었다’(M=4.10)는 ‘사회의 모든 일이 필요하고 중요하다는 것을 깨달았

다'(M=4.02) 등 노동의 본질적 의미와 노동이 사회를 움직이는 원동력인 동시에 인간을 규정하는 특징이 된다는 인식을 학생들에게 심어주는 데 커다란 영향을 미친 것으로 해석할 수 있었다. 또한 '주변의 노동자들에 대해 존중하는 마음이 생겼다'(M=4.03)에 대해서도 학생들의 의식을 일깨우는 것에도 큰 영향을 미쳐, 본인이나 주변 사람들의 노동 가치와 노동인권에 대해서도 다시금 깨닫는 계기가 되었던 것으로 받아들이고 있었다. '노동(일)의 가치와 노동인권에 대한 감수성이 높아졌다'(M=3.74), '사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다'(M=3.81) 등의 문항에 대해서는 상대적으로 낮은 교육효과가 나타난 것으로 평가하고 있었으나, 교육효과가 없었다는 비율은 극히 미미한 수준으로 노동인권교육과 관련해서는 긍정적인 방향으로 학생들의 인식이나 태도 변화가 있음을 발견할 수 있었다.

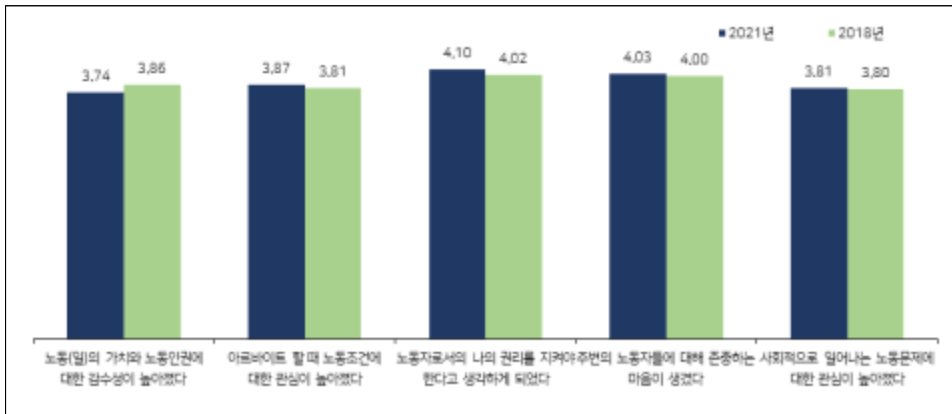
(단위: %)



[그림 III-62] 노동인권교육 후 노동 인식 변화(학생)

노동인권교육 후 학생들의 노동 인식에 대한 시계열 분석 결과, 2018년과 거의 비슷한 수준을 유지하고 있었다.

(단위: 점)



[그림 III-63] 노동인권교육 후 노동 인식 시계열 비교(학생)

노동인권교육 후 학생들의 노동 인식 변화를 응답자 특성별로 살펴본 결과, 학교급, 학교 유형별 등 중학생과 고등학생, 일반계고와 직업계고 학생 간에 유의한 차이를 보이지 않았다. 이렇게 볼 때 학생들을 대상으로 실시하는 노동인권교육은 ‘노동’을 단순히 먹고 살기 위한 행동으로 보는 주변적 위치에서 벗어나 인간의 삶을 규정하는 본질적 특징이 될 수 있다는 점을 알게 해주었다는 데 그 의의가 있었던 것으로 해석할 수 있다.

<표 III-44> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 후 노동 인식 변화(학생)

(N=417, 단위: 점)

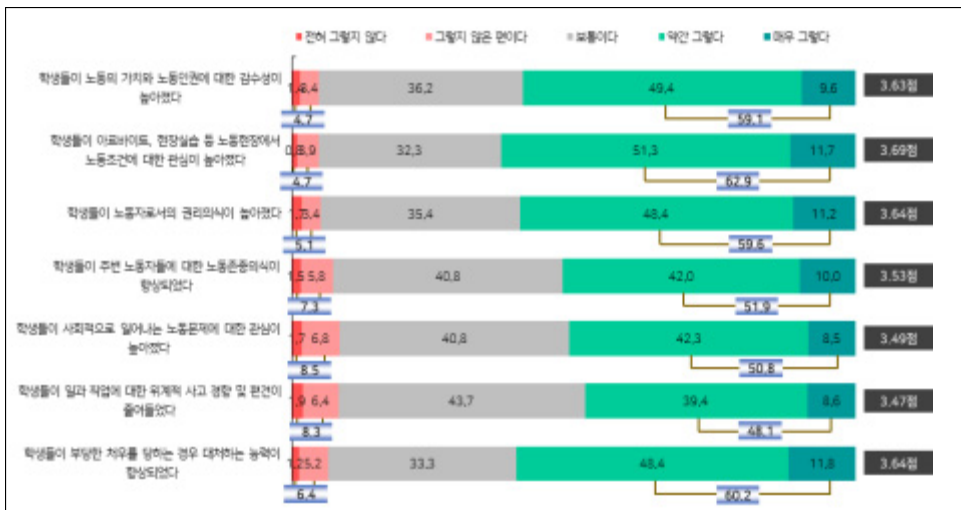
구분	사례 수	노동인권교육 후 노동 인식 변화(학생)						
		노동(일)의 가치와 노동인에 대한 감수성이 높아졌다	아르바이트 할 때 노동조건에 대한 관심이 높아졌다	노동자로서의 나의 권리를 지켜야 한다고 생각하게 되었다	주변의 노동자들에 대해 존중하는 마음이 생겼다	사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다	사회의 모든 일이 필요하고 중요하다는 것을 깨달았다	부당한 처우에 대처하는 능력이 높아졌다
전체	(417)	3.74	3.87	4.10	4.03	3.81	4.02	3.74
학교급								
중학생	(163)	3.67	3.83	4.08	4.03	3.81	4.02	3.67
고등학생	(254)	3.79	3.89	4.11	4.03	3.81	4.02	3.79
학교 유형								
중학교	(163)	3.67	3.83	4.08	4.03	3.81	4.02	3.67
일반계고	(73)	3.85	3.93	4.11	4.01	3.89	4.01	3.79
직업계고	(181)	3.76	3.88	4.10	4.03	3.78	4.02	3.78
성								
남학생	(181)	3.85	3.86	4.04	3.99	3.84	4.03	3.85
여학생	(236)	3.66	3.88	4.14	4.06	3.79	4.01	3.66
아르바이트 경험								
있다	(42)	3.74	3.83	3.88	3.83	3.79	3.86	3.69
없다	(375)	3.74	3.87	4.12	4.05	3.81	4.04	3.75

(나) 교원 노동인권교육 후 노동 인식 변화

노동인권교육 교육 후 학생들은 노동에 대해 긍정적인 방향으로 인식 개선이 이루어졌음을 확인할 수 있었다. 학생에 이어 교원들을 대상으로 노동인권교육 후 학생들의 노동에 대한 인식에 얼마나 변화가 있었다고 생각하는지 질문하였다. 그 결과, 노동인권교육은 학생들에게 노동을 바라보는 시각을 새롭게 정립하는데, 어느 정도 효과가 있는 것으로 교원들은 평가하고 있었다. 구체적으로 학생들의 아르바이트나 현장실습 등 현장에서 근로조건에 대한

관심을 높이거나(M=3.69), 노동자로서의 권리 의식을 높이는 측면(M=3.64), 부당한 처우를 당하는 경우 대처능력(M=3.64)을 함양시키도록 하는 데 상당 부분 도움이 되는 것으로 평가하고 있었다. 반면, 일과 직업에 대한 위계적 사고나 편견을 감소시킨다거나(M=3.47), 노동문제에 대한 관심도를 높이는(M=3.49) 것과 관련해서는 상대적으로 효과가 크지 않은 것으로 인식하고 있었다.

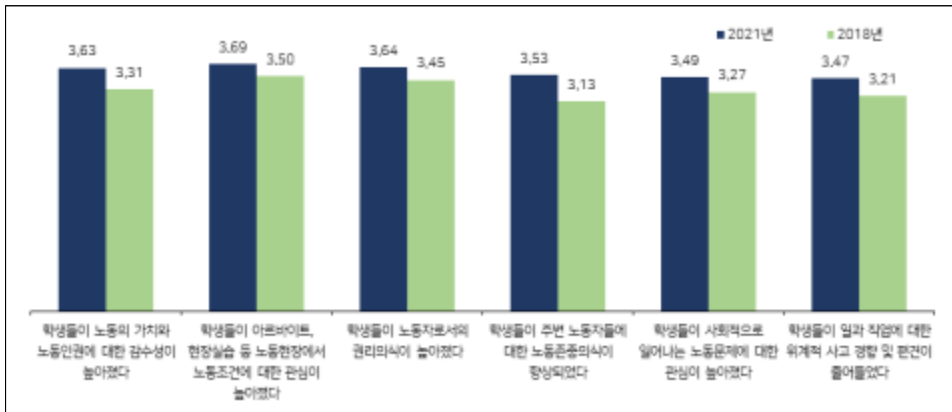
(단위: %)



[그림 III-64] 노동인권교육 후 노동 인식 변화(교원)

노동인권교육 후 교원들의 노동 인식에 대한 시계열 분석 결과, 2018년 결과보다 모든 항목에서 학생들의 노동 인식이 향상되었을 것으로 이해하고 있었다.

(단위: 점)



[그림 III-65] 노동인권교육 후 노동 인식 변화 시계열 비교(교원)

학교에서 실시한 노동인권교육이 학생들의 노동에 대한 인식 개선에 얼마나 영향을 미쳤는지를 응답자 특성별로 살펴본 결과, ‘학생들의 아르바이트, 현장실습 등 현장에서의 관심이 높아졌다’, ‘학생들의 노동자로서의 권리 의식이 높아졌다’ 등과 같이 노동인권교육을 실시함에 따라 근로조건에 대한 학생들의 이해수준을 높이거나 노동권을 함양하는 것과 같은 긍정적인 효과가 있었다는 평가는 직업계고 교원, 취업지도담당 교원 층에서 상대적으로 높게 나타났다. 담당업무별로는 취업지도담당 교원들의 경우 노동인권교육의 실시가 학생들에 미치는 영향이 클 것으로 인식하고 있었다.

<표 III-45> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 후 노동 인식 변화(교원)

(N=590, 단위: 점)

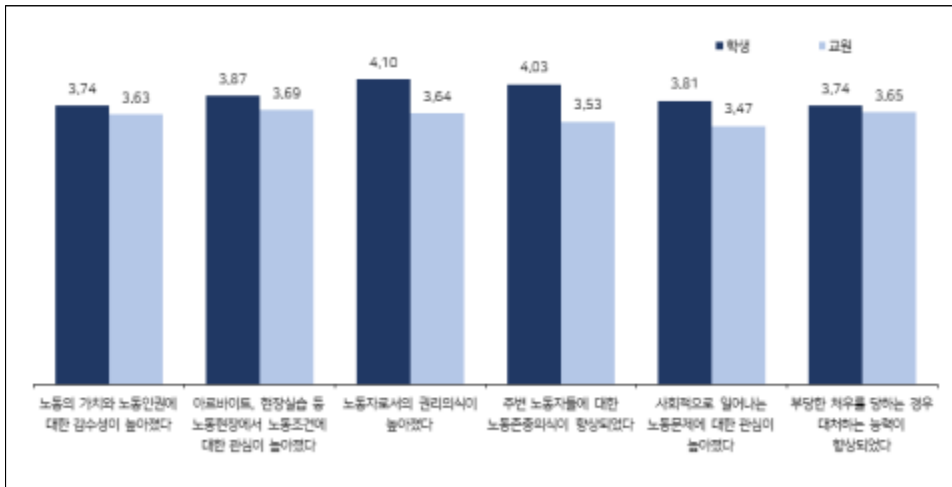
구분	사례수	노동인권교육 후 노동 인식 변화(교원)						
		학생들이 노동의 가치와 노동 인권에 대한 감수성이 높아졌다	학생들이 아르바이트, 현장실습 등 노동현장에서 노동조건에 대한 관심이 높아졌다	학생들이 노동자로서의 권리의식이 높아졌다	학생들이 주변 노동자들에 대한 노동존중의식이 향상되었다	학생들이 사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다	학생들이 일과 직업에 대한 위계적 사고 경향 및 편견이 줄어들었다	학생들이 부당한 처우를 당하는 경우 대처하는 능력이 향상되었다
전체	(590)	3.63	3.69	3.64	3.53	3.49	3.47	3.65
학교급								
초등학교	(52)	3.85	3.56	3.73	3.88	3.65	3.75	3.56
중학교	(166)	3.63	3.60	3.60	3.49	3.46	3.46	3.57
고등학교	(372)	3.60	3.75	3.65	3.50	3.48	3.43	3.69
학교 유형								
초등학교	(52)	3.85	3.56	3.73	3.88	3.65	3.75	3.56
중학교	(166)	3.63	3.60	3.60	3.49	3.46	3.46	3.57
일반계고	(141)	3.39	3.45	3.43	3.34	3.30	3.23	3.43
직업계고	(231)	3.72	3.94	3.78	3.60	3.59	3.55	3.85
교직 경력								
10년 미만	(183)	3.62	3.74	3.69	3.58	3.54	3.49	3.66
10~19년	(177)	3.65	3.67	3.68	3.53	3.49	3.45	3.64
20~29년	(124)	3.62	3.69	3.56	3.52	3.50	3.46	3.69
30년 이상	(106)	3.60	3.64	3.58	3.46	3.42	3.47	3.58
직급								
교사	(378)	3.65	3.70	3.67	3.56	3.52	3.47	3.67
부장교사	(182)	3.59	3.68	3.59	3.48	3.44	3.44	3.60
교장/교감	(30)	3.57	3.63	3.60	3.47	3.47	3.53	3.63

구분	사례수	노동인권교육 후 노동 인식 변화(교원)						
		학생들이 노동의 가치와 노동 인권에 대한 감수성이 높아졌다	학생들이 아르바이트, 현장실습 등 노동현장에서 노동조건에 대한 관심이 높아졌다	학생들이 노동자로서의 권리의식이 높아졌다	학생들이 주변 노동자들에 대한 노동존중의식이 향상되었다	학생들이 사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다	학생들이 일과 직업에 대한 위계적 사고 경향 및 편견이 줄어들었다	학생들이 부당한 처우를 당하는 경우 대처하는 능력이 향상되었다
전체	(590)	3.63	3.69	3.64	3.53	3.49	3.47	3.65
담당 업무								
민주시민교육	(43)	3.53	3.65	3.65	3.65	3.47	3.51	3.60
취업지도담당	(70)	3.83	4.09	3.94	3.73	3.73	3.69	4.06
진로진학담당	(46)	3.70	3.83	3.83	3.52	3.50	3.61	3.70
기타	(431)	3.60	3.62	3.57	3.49	3.45	3.41	3.58
성								
남교원	(288)	3.52	3.62	3.57	3.47	3.39	3.39	3.58
여교원	(302)	3.73	3.76	3.71	3.59	3.59	3.54	3.71
단체 가입								
교원단체	(127)	3.56	3.65	3.58	3.51	3.44	3.43	3.59
교원노조	(38)	3.76	3.74	3.74	3.63	3.39	3.42	3.66
단체 미가입	(432)	3.64	3.71	3.66	3.54	3.52	3.48	3.66

(다) 노동인권교육 후 노동 인식 변화 차이

학생과 교원 간 노동인권교육 이후 일이나 노동에 대한 인식의 변화를 살펴본 결과, 비교가 가능한 모든 문항에서 학생과 교원 모두 노동관에 대한 인식 개선이 있었으며, 특히 노동에 대한 인식 변화는 교원보다 학생들에게서 더 크게 나타나 학생들을 대상으로 한 노동인권교육은 바람직한 노동관이나 노동의식을 심어주는데 긍정적인 역할을 하는 것으로 평가할 수 있었다.

(단위: 점)



[그림 III-66] 노동인권교육 후 노동 인식 변화(학생 vs. 교원)

<표 III-46> 노동인권교육 후 노동 인식 변화(학생 vs. 교원)

(단위: %, 점)

내용	긍정률		평균(5점)	
	학생 (N=417)	교원 (N=590)	학생 (N=417)	교원 (N=590)
노동의 가치와 노동인권에 대한 감수성이 높아졌다	60.0	59.1	3.74	3.63
아르바이트, 현장실습 등 노동현장에서 노동조건에 대한 관심이 높아졌다	67.9	62.9	3.87	3.69
노동자로서의 권리의식이 높아졌다	78.4	59.6	4.10	3.64
주변 노동자들에 대한 노동존중의식이 향상되었다	74.1	51.9	4.03	3.53
사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다	64.0	50.8	3.81	3.47
부당한 처우를 당하는 경우 대처하는 능력이 향상되었다	59.5	60.2	3.74	3.65

학생과 교원 간의 노동인권교육 후 노동인식변화 차이를 독립표본 t검증(independent t-test)을 통해 분석한 결과, “부당한 처우를 당하는 경우 대처하는 능력이 향상되었다”를 제외하고, “노동의 가치와 노동인권에 대한 감수성

이 높아졌다”, “아르바이트, 현장실습 등 노동현장에서 노동조건에 대한 관심이 높아졌다”, “노동자로서의 권리의식이 높아졌다”, “주변 노동자들에 대한 노동존중의식이 향상되었다”, “사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다” 등 노동인권교육 후 노동에 대한 인식의 변화와 관련해서 학생과 교원 간에 노동과 노동자에 대해 통계적으로 유의미한 인식 차이를 보였다. 하지만 변화 정도와 관련해서는 학생들이 자각하는 것에 비해 높지 않은 수준이었다. 결국, 교원들은 현재 학교에서 진행하는 노동인권교육만으로는 학생들의 노동에 대한 개념이나 인식을 변화시키는 것에는 한계가 있는 것으로 받아들이고 있었다. 이와 같은 결과는 현재 이루어지고 있는 노동인권교육의 실상을 면밀하게 진단하여 재검토할 필요성이 있음을 시사한다.

<표 III-47> 노동인권교육 후 노동 인식 변화 비교

내용	집단	사례수	평균 (점)	표준 편차	t value	p value
노동의 가치와 노동인권에 대한 감수성이 높아졌다	학생	(417)	3.74	0.90	2.10	.036
	교원	(590)	3.63	0.76		
아르바이트, 현장실습 등 노동현장 에서 노동조건에 대한 관심이 높 아졌다	학생	(417)	3.87	0.86	3.49	.000
	교원	(590)	3.69	0.76		
노동자로서의 권리의식이 높아졌 다	학생	(417)	4.10	0.81	8.92	.000
	교원	(590)	3.64	0.79		
주변 노동자들에 대한 노동존중의식이 향상되었다	학생	(417)	4.03	0.85	9.41	.000
	교원	(590)	3.53	0.81		
사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다	학생	(417)	3.81	0.87	5.96	.000
	교원	(590)	3.49	0.81		
부당한 처우를 당하는 경우 대처하는 능력이 향상되었다	학생	(417)	3.74	0.92	1.7	.081
	교원	(590)	3.65	0.80		

나) 노동인권교육 만족도

노동인권교육을 받은 학생(N=417)들에게 노동인권교육의 만족도를 교육방식과 교육내용으로 구분하여 살펴보았다. 그 결과, 교육내용과 교육방식 모두

에 대해 만족하는 비율이 만족하지 못하는 비율보다 훨씬 높은 것으로 나타나 학생들의 노동인권교육에 대해서는 상당히 만족하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

(단위: %)



[그림 III-67] 노동인권교육 만족도

노동인권교육의 세부 측면별 만족도는 응답자 특성에 따라 뚜렷한 차이는 찾아볼 수 없었다. 다만 교육방식과 교육내용에 대해 중학생보다는 고등학생, 특히 직업계고 학생의 만족도가 약간 높았다.

<표 III-48> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 만족도

(N=417, 단위: %, 점)

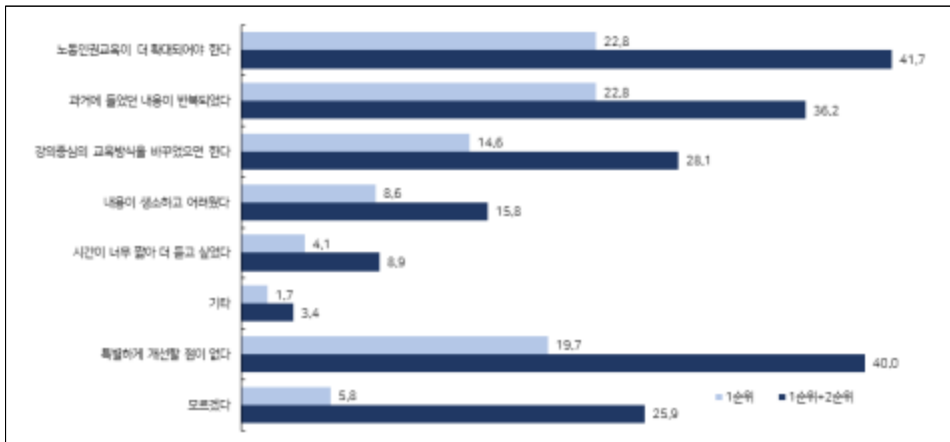
구분	사례수	노동인권교육 만족도			
		교육방식		교육내용	
		Top2(%)	평균(점)	Top2(%)	평균(점)
전체	(417)	61.4	3.75	66.4	3.83
학교급					
중학생	(163)	59.5	3.67	65.6	3.79
고등학생	(254)	62.6	3.80	66.9	3.85
학교 유형					
중학교	(163)	59.5	3.67	65.6	3.79
일반계고	(73)	47.9	3.58	56.2	3.67
직업계고	(181)	68.5	3.88	71.3	3.93
성					
남학생	(181)	62.4	3.80	68.0	3.89
여학생	(236)	60.6	3.71	65.3	3.78
아르바이트 경험					
있다	(42)	61.9	3.74	64.3	3.71
없다	(375)	61.3	3.75	66.7	3.84

다) 노동인권교육 개선 사항

노동인권교육과 관련하여 개선해야 할 점이 무엇인가를 질문한 결과, ‘노동인권교육이 더 확대되어야 한다’ 41.7%, ‘과거에 들었던 내용이 반복되었다’ 36.2%, ‘강의 중심의 교육방식을 바꾸었으면 한다’ 28.1% 등 보기로 제시된 주요 항목에 비교적 고른 응답 분포를 보였다. 이렇게 볼 때 현시점의 노동인권교육의 개선 방향은 학생 대상 노동인권교육을 확대하는 것을 먼저 추진하되, 그 과정에서 발생하는 시행착오 요소를 보완하는 것이 현실적인 대안이 될 것으로 보인다. 이는 ‘특별하게 개선할 점이 없다’(40.0%)거나 ‘모르겠다’(25.9%)는 응답이 높다는 사실에서도 찾아볼 수 있다. 노동인권교육 횟수

나 다양한 교육 프로그램을 접하고 난 뒤에야 어떠한 점을 개선하거나 추가 되었으면 하는 의견을 제시할 수 있듯이 아직은 절대적으로 노동인권교육을 받을 기회가 충분하게 제공되지 않은 것으로 볼 수 있다.

(단위: %)



[그림 III-68] 노동인권교육 개선 사항

노동인권교육 개선 사항을 응답자특성별로 살펴본 결과, 학교유형에 따라 약간의 의견 차이를 발견할 수 있었다. 즉, 일반계고 학생들은 ‘과거에 들었던 내용이 반복되었다’(47.9%)거나 ‘강의 중심의 교육방식을 바꾸었으면 한다’(38.4%)는 점을 중학생이나 직업계고 학생보다 상대적으로 많이 지적하고 있었다. 이는 일정 부분 일반계고 학생들을 대상으로 한 노동인권교육이 형식적으로 이루어지고 있지는 않은지 점검해야 할 것으로 보인다.

<표 III-49> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 개선 사항

(N=417, 단위: %, 중복응답)

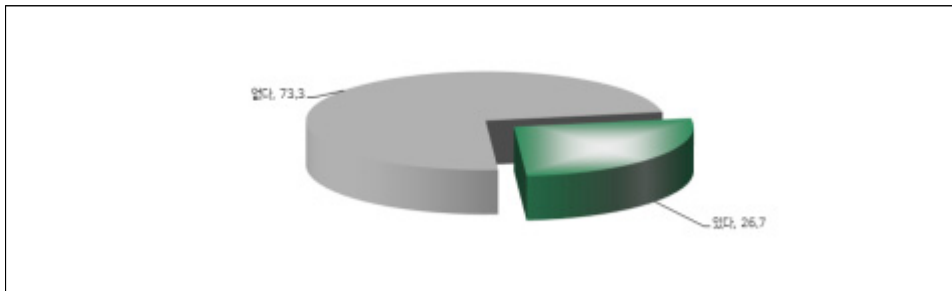
구분	사례수	노동인권교육 개선 사항							
		노동인권교육이 더 확대되어야 한다	과거에 들었던 내용이 반복되었다	강의중심의 교육방식을 바꾸었으면 한다	내용이 생소하고 어려웠다	시간이 너무 짧아 더 듣고 싶었다	기타	특별하게 개선할 점이 없다	모르겠다
전체	(417)	41.7	36.2	28.1	15.8	8.9	3.4	40.0	25.9
학교급									
중학생	(163)	39.9	33.7	22.1	19.0	11.0	3.1	42.3	28.8
고등학생	(254)	42.9	37.8	31.9	13.8	7.5	3.5	38.6	24.0
학교 유형									
중학교	(163)	39.9	33.7	22.1	19.0	11.0	3.1	42.3	28.8
일반계고	(73)	39.7	47.9	38.4	13.7	5.5	5.5	28.8	20.5
직업계고	(181)	44.2	33.7	29.3	13.8	8.3	2.8	42.5	25.4
성									
남학생	(181)	37.6	34.3	23.8	13.3	13.3	4.4	43.1	30.4
여학생	(236)	44.9	37.7	31.4	17.8	5.5	2.5	37.7	22.5
아르바이트 경험									
있다	(42)	45.2	45.2	14.3	9.5	14.3	7.1	40.5	23.8
없다	(375)	41.3	35.2	29.6	16.5	8.3	2.9	40.0	26.1

8) 노동인권연수 현황

가) 노동인권교육 연수 경험

교원들에게 노동인권연수를 받은 경험이 있는지 질문한 결과, ‘있다’ 26.7%, ‘없다’ 73.3%로 대부분의 교원이 노동인권연수 경험이 없는 것으로 조사되었다.

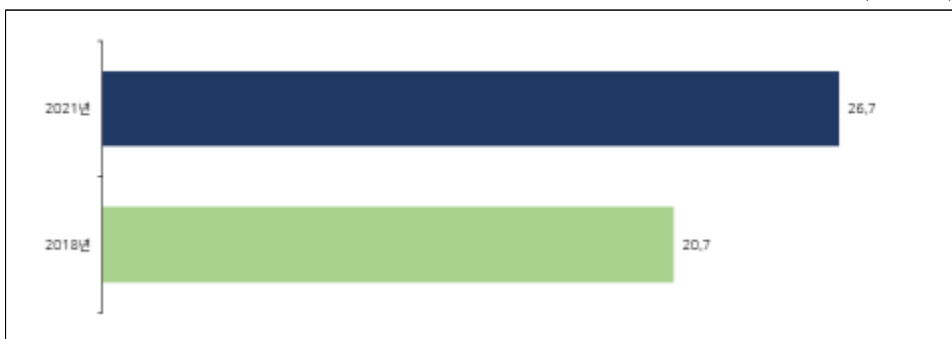
(N=1,118, 단위: %)



[그림 III-69] 노동인권교육 연수 경험

교원들의 노동인권교육 연수 경험에 대한 시계열 분석 결과, 2018년 결과보다 연수 경험이 있는 교원이 약간 늘어난 것으로 나타났다.

(단위: %)



[그림 III-70] 노동인권교육 연수 경험

노동인권연수 경험을 응답자 특성별로 살펴본 결과, 초등학교(8.7%)나 중학교(17.5%) 교원보다 고등학교 교원(39.9%), 특히 직업계고(64.2%) 교원, 취업지도담당(69.9%) 교원 층에서 상대적으로 높았다.

<표 III-50> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 연수 경험

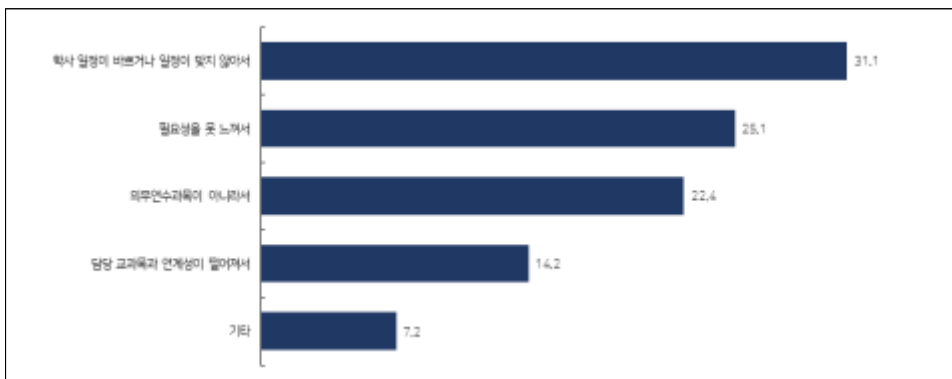
(N=1,118, 단위: %)

구분	사례수	노동인권교육 연수 경험		
		있다	없다	계
전체	(1,118)	26.7	73.3	100.0
학교급				
초등학교	(229)	8.7	91.3	100.0
중학교	(338)	17.5	82.5	100.0
고등학교	(551)	39.7	60.3	100.0
학교 유형				
초등학교	(229)	8.7	91.3	100.0
중학교	(338)	17.5	82.5	100.0
일반계고	(297)	18.9	81.1	100.0
직업계고	(254)	64.2	35.8	100.0
교직 경력				
10년 미만	(350)	31.7	68.3	100.0
10~19년	(328)	22.9	77.1	100.0
20~29년	(251)	25.5	74.5	100.0
30년 이상	(189)	25.4	74.6	100.0
직급				
교사	(745)	27.1	72.9	100.0
부장교사	(334)	24.3	75.7	100.0
교장/교감	(39)	38.5	61.5	100.0
담당 업무				
민주시민교육	(69)	21.7	78.3	100.0
취업지도담당	(73)	69.9	30.1	100.0
진로진학담당	(91)	24.2	75.8	100.0
기타	(885)	23.7	76.3	100.0
성				
남교원	(459)	31.8	68.2	100.0
여교원	(659)	23.1	76.9	100.0
단체 가입				
교원단체	(216)	31.5	68.5	100.0
교원노조	(98)	20.4	79.6	100.0
단체 미가입	(813)	26.6	73.4	100.0

나) 노동인권 연수 미이수 이유

노동인권연수를 받지 않은 교원(N=740)들을 대상으로 그 이유를 질문한 결과, ‘학사 일정이 바빠거나 일정이 맞지 않아서’가 31.1%로 가장 많았으며, 그 다음이 ‘필요성을 못 느껴서’ 25.1%, ‘의무연수과목이 아니라서’ 22.4%, ‘담당 교과목과 연계성이 떨어져서’ 14.2% 등의 순이었으나 응답 내용에 큰 편차는 찾아볼 수 없었다. 다만 필요성을 느끼지 못하고 있거나 의무과목이 아니라는 응답이 거의 절반 정도에 달해 상당수의 교원은 노동인권연수 자체에 회의적인 의견도 적지 않았다. 이는 추후 학생 대상 노동인권교육에도 영향을 미칠 수 있기 때문에 적절한 대응이 필요할 것으로 보인다.

(단위: %)



[그림 III-71] 노동인권교육 미이수 이유

노동인권연수를 받지 않은 이유를 응답자 특성별로 살펴본 결과, ‘학사 일정이 바빠거나 일정이 맞지 않아서’는 학교 유형별로는 직업계고 교원 (43.4%), 직급별로는 교장/교감(61.5%), 담당업무별로는 취업지도담당 교원 (77.8%)이 높았으며, ‘필요성을 못 느껴서’는 학교급별로 초등학교(35.8%) 교원에게서 상대적으로 높은 것으로 조사되었다.

<표 III-51> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 미이수 이유

(N=740, 단위: %)

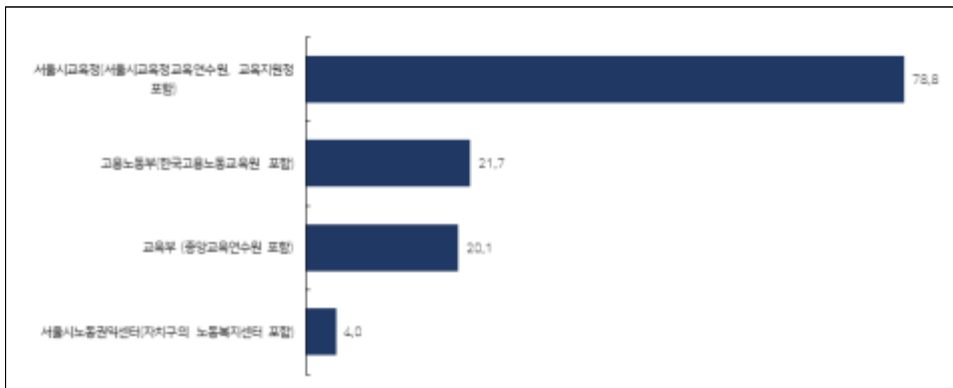
구분	사례수	노동인권연수 미이수 이유					
		학사 일정이 바쁘거나 일정이 맞지 않아서	담당 교과목과 연계성이 떨어져서	의무연수 과목이 아니라서	필요성을 못 느껴서	기타	계
전체	(740)	31.1	14.2	22.4	25.1	7.2	100.0
학교급							
초등학교	(204)	23.5	18.1	17.2	35.8	5.4	100.0
중학교	(256)	34.4	12.9	21.9	25.0	5.9	100.0
고등학교	(280)	33.6	12.5	26.8	17.5	9.6	100.0
학교 유형							
초등학교	(204)	23.5	18.1	17.2	35.8	5.4	100.0
중학교	(256)	34.4	12.9	21.9	25.0	5.9	100.0
일반계고	(227)	31.3	11.9	27.3	19.8	9.7	100.0
직업계고	(53)	43.4	15.1	24.5	7.5	9.4	100.0
교직 경력							
10년 미만	(215)	29.3	13.5	27.0	22.3	7.9	100.0
10~19년	(237)	32.5	15.6	17.7	27.0	7.2	100.0
20~29년	(169)	33.1	13.6	18.3	28.4	6.5	100.0
30년 이상	(119)	28.6	13.4	29.4	21.8	6.7	100.0
직급							
교사	(495)	30.1	15.4	24.8	21.6	8.1	100.0
부장교사	(232)	31.5	12.5	17.2	33.6	5.2	100.0
교장/교감	(13)	61.5	0.0	23.1	7.7	7.7	100.0
담당 업무							
민주시민교육	(49)	34.7	12.2	28.6	22.4	2.0	100.0
취업지도담당	(9)	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0	100.0
진로진학담당	(65)	46.2	4.6	26.2	13.8	9.2	100.0
기타	(617)	28.5	15.2	21.9	26.9	7.5	100.0

구분	사례 수	노동인권연수 미이수 이유					
		학사 일정이 바빠거나 일정이 맞지 않아서	담당 교과목과 연계성이 떨어져서	의무연수 과목이 아니라서	필요성을 못 느껴서	기타	계
전체	(740)	31.1	14.2	22.4	25.1	7.2	100.0
성							
남교원	(272)	36.0	12.5	21.3	22.1	8.1	100.0
여교원	(468)	28.2	15.2	23.1	26.9	6.6	100.0
단체 가입							
교원단체	(129)	33.3	15.5	18.6	26.4	6.2	100.0
교원노조	(76)	32.9	10.5	26.3	19.7	10.5	100.0
단체 미가입	(538)	30.3	14.3	22.9	25.7	6.9	100.0

다) 노동인권연수 기관

노동인권연수를 받은 경험이 있는 교원들(N=378)을 대상으로 노동인권연수를 어디에서 받았는지 질문하였다. 그 결과, ‘서울시교육청(서울시교육청 교육연수원, 교육지원청 포함)’이 78.8%로 단연 높았으며, ‘고용노동부’(21.7%), ‘교육부’(20.1%), ‘서울시노동권익센터’(4.0%)에서 연수를 받은 비율은 높지 않았다.

(단위: %)



[그림 III-72] 노동인권교육 연수기관

노동인권교육 연수기관을 응답자 특성별로 살펴본 결과, 모든 계층에서 서울시교육청을 많이 지적하고 있었다. 한편, 고용노동부에서 노동인권교육 연수를 받은 경험은 학교급별로는 고등학교(25.4%), 학교유형별로는 직업계고(30.9%) 교원 층에서, 담당업무별로는 취업지도담당(37.5%) 계층에서 상대적으로 높게 나타났다.

<표 III-52> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권 연수기관

(N=378, 단위: %)

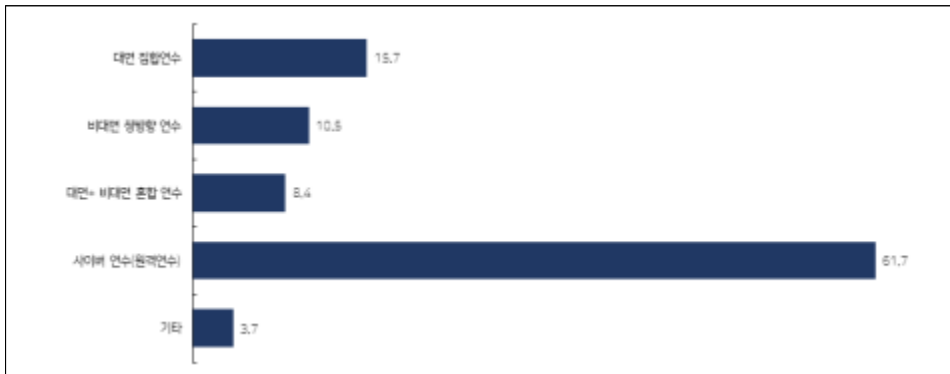
구분	사례수	노동인권교육 연수기관			
		서울시교육청(서울시교육청교육연수원, 교육지원청 포함)	고용노동부(한국고용노동교육원 포함)	교육부(중앙교육연수원 포함)	서울시노동권익센터(자치구의 노동복지센터 포함)
전체	(378)	78.8	21.7	20.1	4.0
학교급					
초등학교	(25)	80.0	12.0	16.0	0.0
중학교	(81)	71.6	12.3	27.2	1.2
고등학교	(272)	80.9	25.4	18.4	5.1
학교 유형					
초등학교	(25)	80.0	12.0	16.0	0.0
중학교	(81)	71.6	12.3	27.2	1.2
일반계고	(68)	82.4	8.8	22.1	0.0
직업계고	(204)	80.4	30.9	17.2	6.9
교직 경력					
10년 미만	(135)	82.2	25.9	16.3	6.7
10~19년	(91)	82.4	15.4	17.6	1.1
20~29년	(82)	78.0	24.4	20.7	4.9
30년 이상	(70)	68.6	18.6	30.0	1.4
직급					
교사	(250)	80.8	24.0	17.2	4.4
부장교사	(102)	79.4	14.7	25.5	3.9
교장/교감	(26)	57.7	26.9	26.9	0.0

구분	사례수	노동인권교육 연수기관			
		서울시교육청(서울시교육청교육연수원, 교육지원청 포함)	고용노동부(한국고용노동교육원 포함)	교육부(중앙교육연수원 포함)	서울시노동권익센터(자치구의 노동복지센터 포함)
전체	(378)	78.8	21.7	20.1	4.0
담당 업무					
민주시민교육	(20)	75.0	15.0	35.0	10.0
취업지도담당	(64)	79.7	37.5	15.6	10.9
진로진학담당	(26)	84.6	11.5	23.1	0.0
기타	(268)	78.4	19.4	19.8	2.2
성					
남교원	(187)	78.1	21.9	20.9	4.3
여교원	(191)	79.6	21.5	19.4	3.7
단체 가입					
교원단체	(87)	78.2	21.8	19.5	4.6
교원노조	(22)	90.9	4.5	22.7	0.0
단체 미가입	(275)	78.5	22.5	20.0	4.0

라) 노동인권연수방식

교원들의 노동인권 연수방식과 관련해서는 ‘온라인 사이버 형태’가 61.7%로 가장 많았으며, 그다음이 ‘대면 집합 연수’ 15.7%, ‘비대면 쌍방향 연수’ 10.5%, ‘대면과 비대면 혼합 연수’ 8.4% 등의 순이었다. 전반적으로 온라인 사이버 방식이나 비대면 방식의 연수가 절대다수를 차지하고 있었는데, 이는 코로나 팬데믹이 노동인권교육 연수방식에도 커다란 변화를 미친 결과로 해석된다.

(단위: %)



[그림 III-73] 노동인권교육 연수방식

노동인권교육 연수방식을 응답자 특성별로 살펴본 결과, 모든 계층의 교원들이 온라인 사이버 방식으로 노동인권교육을 받은 것으로 나타났다.

<표 III-53> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 연수방식

(N=378, 단위: %)

구분	사례수	노동인권 연수방식					계
		대면 집합연수	비대면 쌍방향 연수	대면+ 비대면 혼합연수	사이버 연수(원격연수)	기타	
전체	(378)	15.9	10.6	8.5	61.6	3.4	100.0
학교급							
초등학교	(25)	8.0	8.0	16.0	60.0	8.0	100.0
중학교	(81)	13.6	11.1	4.9	69.1	1.2	100.0
고등학교	(272)	17.3	10.7	8.8	59.6	3.7	100.0
학교 유형							
초등학교	(25)	8.0	8.0	16.0	60.0	8.0	100.0
중학교	(81)	13.6	11.1	4.9	69.1	1.2	100.0
일반계고	(68)	13.2	8.8	5.9	66.2	5.9	100.0
직업계고	(204)	18.6	11.3	9.8	57.4	2.9	100.0
교직 경력							
10년 미만	(135)	15.6	8.9	8.9	63.7	3.0	100.0
10~19년	(91)	18.7	8.8	4.4	63.7	4.4	100.0
20~29년	(82)	15.9	9.8	8.5	64.6	1.2	100.0
30년 이상	(70)	12.9	17.1	12.9	51.4	5.7	100.0

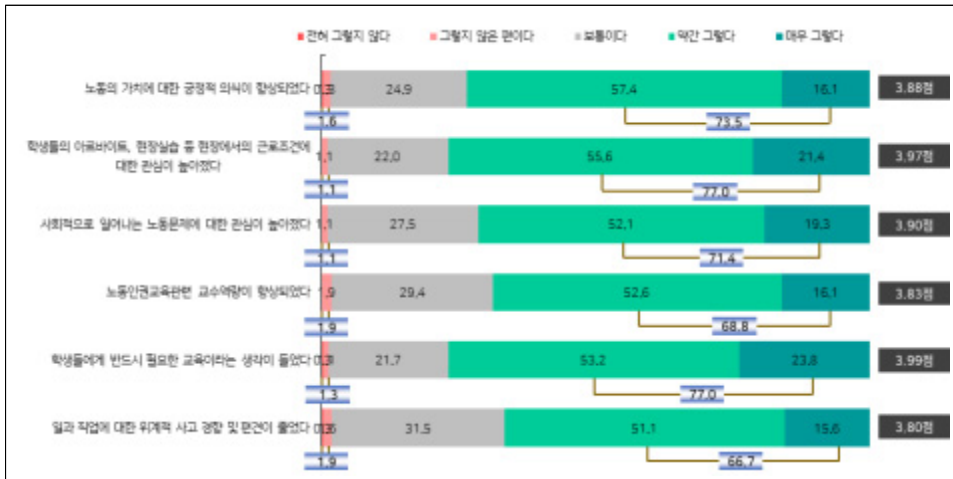
구분	사례수	노동인권 연수방식					
		대면 집합연수	비대면 쌍방향 연수	대면+ 비대면 혼합 연수	사이버 연수(원 격연수)	기타	계
전체	(378)	15.9	10.6	8.5	61.6	3.4	100.0
직급							
교사	(250)	15.6	10.0	7.6	64.0	2.8	100.0
부장교사	(102)	16.7	6.9	9.8	60.8	5.9	100.0
교장/교감	(26)	15.4	30.8	11.5	42.3	0.0	100.0
담당 업무							
민주시민교육	(20)	10.0	10.0	5.0	70.0	5.0	100.0
취업지도담당	(64)	25.0	7.8	12.5	53.1	1.6	100.0
진로진학담당	(26)	19.2	7.7	11.5	53.8	7.7	100.0
기타	(268)	13.8	11.6	7.5	63.8	3.4	100.0
성							
남교원	(187)	15.0	11.8	9.1	61.0	3.2	100.0
여교원	(191)	16.8	9.4	7.9	62.3	3.7	100.0
단체 가입							
교원단체	(87)	14.9	14.9	13.8	52.9	3.4	100.0
교원노조	(22)	18.2	0.0	9.1	72.7	0.0	100.0
단체 미가입	(275)	16.0	9.8	6.9	63.6	3.6	100.0

마) 노동인권교육 연수 교육효과 평가

노동인권교육 연수를 받고 난 뒤 교육 효과에 대해 질문한 결과, 전반적으로 노동인권과 관련된 의식이 받기 이전보다 많이 개선된 것으로 나타났다. 구체적으로 ‘학생들에게 필요한 교육이라는 생각을 하게 되었다’(M=3.99), ‘학생들의 아르바이트, 현장실습 등 현장에서의 근로조건에 대한 관심이 높아졌다’(M=3.97), ‘사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다’(M=3.90) 등의 항목에 대한 의식 개선이 이루어진 것으로 조사되었다. ‘일과 직업에 대한 위계적 사고 경향, 편견이 줄었다’(M=3.80), ‘노동인권 관련 교수역량이 향상되었다’(M=3.83)는 측면에 대해서는 다른 항목에 비해 상대적으로 효과 지각 정도는 낮은 편이었으나, 그런데도 모든 측면에 걸쳐 노동인권교육의 연

수 효과에 대해서는 긍정적으로 평가하고 있었다.

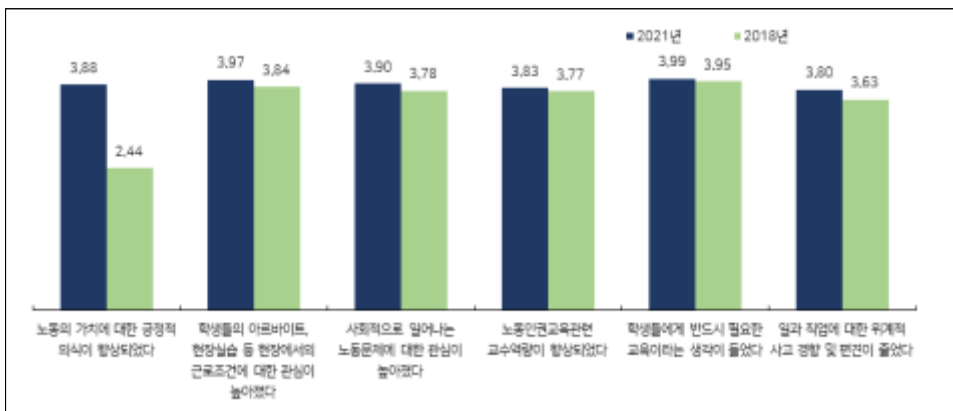
(단위: %)



[그림 III-74] 노동인권교육 연수 교육효과 평가

노동인권교육 연수 후 교육효과에 대한 시계열 분석 결과, 2018년 결과와 비교해볼 때 큰 차이는 아니지만, 전반적으로 교육 효과에 긍정적으로 평가하고 있었다. 한편, ‘노동의 가치에 대한 긍정적 의식의 향상’과 관련해서는 대폭 개선된 점이 두드러진다.

(단위: %)



[그림 III-75] 노동인권교육 연수 교육효과 평가 시계열 분석

노동인권 연수 효과와 관련해서는 응답자 특성과 관계없이 모든 측면에 대해 긍정적으로 평가하고 있었다.

<표 III-54> 인구통계학적 특성에 따른 노동인권교육 연수 교육효과 평가

(N=378, 단위: %)

구분	사례수	노동인권교육 연수 교육효과 평가					
		노동의 가치에 대한 긍정적 의식이 향상되었다	학생들의 아르바이트, 현장 실습 등 현장에서의 근로 조건에 대한 관심이 높아졌다	사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다	노동인권 교육관련 교수역량이 향상되었다	학생들에게 반드시 필요한 교육이라는 생각이 들었다	일과 직업에 대한 위계적 사고 경향 및 편견이 줄었다
전체	(378)	3.88	3.97	3.90	3.83	3.99	3.80
학교급							
초등학교	(25)	3.96	4.08	4.20	4.04	4.08	3.96
중학교	(81)	3.83	3.83	3.84	3.69	3.85	3.73
고등학교	(272)	3.89	4.01	3.89	3.85	4.03	3.81
학교 유형							
초등학교	(25)	3.96	4.08	4.20	4.04	4.08	3.96
중학교	(81)	3.83	3.83	3.84	3.69	3.85	3.73
일반계고	(68)	3.90	3.90	3.75	3.76	3.94	3.68
직업계고	(204)	3.88	4.04	3.93	3.88	4.05	3.85
교직 경력							
10년 미만	(135)	3.81	3.87	3.80	3.70	3.93	3.74
10~19년	(91)	3.87	3.99	3.89	3.91	3.97	3.82
20~29년	(82)	3.99	4.12	4.06	3.98	4.12	3.89
30년 이상	(70)	3.90	3.97	3.90	3.80	3.99	3.79
직급							
교사	(250)	3.88	3.96	3.89	3.81	4.02	3.82
부장교사	(102)	3.84	4.02	3.89	3.87	3.94	3.76
교장/교감	(26)	4.00	3.92	4.00	3.85	3.92	3.81

구분	사례수	노동인권교육 연수 교육효과 평가					
		노동의 가치에 대한 긍 정적 의 식이 향 상되었다	학생들의 아르바이 트, 현장 실습 등 현장에서 의 근로 조건에 대한 관 심이 높 아졌다	사회적으 로 일어 나는 노 동문제에 대한 관 심이 높 아졌다	노동인권 교육관련 교수역량 이 향상되 었다	학생들에 게 반드시 필요한 교육이라 는 생각 이 들었다	일과 직업에 대한 위계적 사고 경향 및 편견이 줄었다
전체	(378)	3.88	3.97	3.90	3.83	3.99	3.80
담당 업무							
민주시민교육	(20)	4.10	4.15	4.00	4.05	4.15	4.00
취업지도담당	(64)	4.06	4.17	4.06	3.97	4.16	3.97
진로진학담당	(26)	3.73	3.92	3.92	3.81	4.00	3.65
기타	(268)	3.83	3.92	3.85	3.78	3.94	3.76
성							
남교원	(187)	3.86	3.96	3.91	3.86	4.00	3.81
여교원	(191)	3.90	3.98	3.88	3.81	3.98	3.80
단체 가입							
교원단체	(87)	3.90	4.01	3.93	3.85	4.00	3.82
교원노조	(22)	4.05	4.23	4.09	4.00	4.36	4.00
단체 미가입	(275)	3.87	3.95	3.88	3.82	3.97	3.79

2. 인터뷰

가. 인터뷰 조사 개요

1) 인터뷰 대상 선정

인터뷰 대상은 학교급, 학교 유형에 따라 교원 9명, 학교밖청소년 상담사 2명, 학생 6명을 선정하였다. 이때 교원들은 직무연수 및 노동인권교육 등 각종 프로그램에 참여한 사람을 중심으로 선정하였고, 학생들은 고등학생을 대상으로 일반고, 일반고 직업위탁반, 그리고 직업계고를 골고루 선정하여 진행하였다. 그리고 학교밖청소년의 실태를 파악하기 위해 청소년 상담사를 추가하였다.

<표 III-55> 인터뷰 대상 선정 요건

구분	인터뷰 대상 선정 요건(아래 요건 다수 중복 자)
초등학교 교원	① 초등입문/통합입문/통합심화 교원 직무연수 참여자 ② ‘21년 학교 노동인권교육 교원지원단 참여자
중학교 교원	① 중등입문/통합입문/통합심화 교원 직무연수 참여자 ② 중학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용연수 참여자 ③ ‘21년 학교 노동인권교육 교원지원단 참여자 ④ 노동인권체험교육 프로그램 참여자
고등학교 교원	① 중등입문/통합입문/통합심화 교원 직무연수 참여자 ② 고등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용연수 참여자 ③ ‘21년 학교 노동인권교육 교원지원단 참여자 ④ 노동인권체험교육 프로그램 참여자

구분	인터뷰 대상 선정 요건(아래 요건 다수 중복 자)
고등학교	① 아르바이트 유경험자
학생	② 노동인권교육 참여자
상담사	① 학교밖청소년 실태파악 가능한 상담사

해당 대상자들의 개요를 살펴보면 초등학교 교원 2명, 중학교 교원 4명, 고등학교 교원 4명이다. 각각 교원 경력은 2년부터 31년에 이르기까지 다양하게 선정되었으며, 과목들도 노동인권교육을 담당하기도 하지만 사회 과목뿐만 아니라 국어, 영어 등 다양한 과목을 담당하고 있는 것으로 확인되었다. 특이사항으로는 초등학교 교원 중 특수학급 담당 교원A를 포함했고, 중학교 교원E는 교감으로 소속 학교의 다양한 교원 의견을 취합하여 인터뷰에 참여하였다. 학생들의 경우 노동인권교육에 참여한 경험이 있는 학생들을 중심으로 인터뷰를 하였고, 아르바이트 경험이 있는 경우 관련 실태조사를 하였다.

<표 III-56> 인터뷰 대상 개요

구분	학교명	인터뷰 대상	인터뷰대상 개요
초등학교 교원	초등학교A	교원A	-특수교육과 졸업 후 31년간 특수학급을 담당하고 있으며, 현재 초등학교A에서 저학년(1~3학년) 특수학급을 담당하고 있음 -초등입문(19) 교원 직무연수와 ‘21년 노동인권교육 교원지원단에 참여
	초등학교B	교원B	-초등학교B에 3년 근무 후 현재 서울특별시 서부교육지원청 초등교육 지원과에 1년간 파견중 -초등학교B 재직 당시 1년간 4학년 담임을 했고, 2년간 생활부장을 담당하고 있음 -통합입문(20) 교원 직무연수 참여
중학교 교원	중학교A	교원C	-교원이 되어 중학교/고등학교에서 근무한지 33년이 넘었고, 담당과목은 국어임 -중등입문(21) 교원 직무연수 참여
	중학교B	교원D	-교원 경력 4년, 중학교 B에서는 1년째 근무하고 있음. 현재 사회과목을 가르치고, 1학년 담임을 맡고 있음 -통합입문(20) 교원 직무연수 참여

구분	학교명	인터뷰 대상	인터뷰대상 개요
	중학교C	교원E(교감)	-교사 경력 36년, 올해 중학교 C에 와서 교감을 하고 있음. 기존 학교에서 기술과목을 가르쳤음 -통합심화(19) 교원 직무연수와 '20년 중학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용 연수 참여 ※참고사항 -인터뷰 각 문항에 대하여 중학교C의 진로상담교사, 도덕교과교사, 특수학습교사, 수학교과교사, 가정교과교사 의견을 취합해옴 -본문에 중학교 C 진로상담교사 등으로 의견 반영
	중학교D	교원F	-교원 경력 13년, 중학교D 교원인데 현재 교육청 민주시민생활교육과 파견상태 -담당과목은 사회이고, 중학교 1~3학년까지 모두 담임 역할 수행 경험 있음 - '21년 노동인권교육 교원지원단과 ' 19년 노동인권체험교육 참여
고등학교 교원	고등학교A (일반고)	교원G	-교원 경력 11년, 담당과목 영어 -통합입문(20) 교원 직무연수와 '19년 고등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용연수 참여
	고등학교B (직업계고)	교원H	-교원 경력 2년, 고등학교 B가 첫 부임이며, 대체담임으로 비정규직 교원 -중등입문(21) 교원 직무연수 참여
		교원I	-교원 경력 7년, 한국사 전공, 비정규직 교원. 세월호 사건을 계기로 인권동아리 운영 -통합심화(19) 교원 직무연수와 '21년 노동인권교육 교원지원단 참여
상담사	학교밖 청소년 도움센터A	센터장 (J)	-학교밖청소년 도움센터 A 센터장 -원래 교원이었다가 전문상담교원으로 전직했었고, 사직 후 '마음건강 원스톱지원센터' 에서 활동하다가 학교밖청소년 도움센터 운영하게 됨
		상담사 (K)	-공무직 전문상담사로 학교밖청소년 도움센터에서 오랜기간 근무 중 -과거 지역아동센터에서 봉사활동을 하다가 해당 센터로 이직
고등학교 학생	고등학교A (일반고)	학생A	-현재 고3이며 대학진학 예정 -아르바이트 경험 없으나, 노동인권교육 받은 경험 있음
		학생B	-현재 고3이며 대학진학 예정 -아르바이트 경험(마라톤 행사지원, 2시간) 있고, 노동인권교육 받은 경험도 있음

구분	학교명	인터뷰 대상	인터뷰대상 개요
	고등학교A (일반고-직업위탁반)	학생C	-현재 고3, 종로산업정보학교에서 위탁교육 중 -아르바이트 경험(고기집, 3~4개월) 있고, 노동인권교육 받은 경험도 있음
		학생D	-현재 고3, 종로산업정보학교에서 위탁교육 중 -아르바이트 경험(카페, 2년) 있고, 노동인권교육 받은 경험도 있음
	고등학교B (직업계고)	학생E	-현재 고2, 스마트 웹 콘텐츠과 -아르바이트 경험(음식점 서빙) 있고, 노동인권교육 받은 경험도 있음
		학생F	-현재 고3, 네트워크 보안솔루션과 -아르바이트 경험 없고, 노동인권교육 받은 경험은 있음

2) 인터뷰 주요 내용

교원, 학교밖청소년 상담사, 학생에 대하여 각기 다른 내용으로 인터뷰 조사가 이루어졌다. 교원의 경우 크게 5가지 항목(노동인권 관련 교원 인식, 학교 노동인권교육, 노동인권 교원 직무연수, 각종 프로그램 효과성 평가, 필요정책)에 대한 인터뷰 조사를 하였고, 상담사의 경우 크게 4가지 항목(현황, 아르바이트 실태, 노동인권교육 현황, 필요정책)에 대한 인터뷰를 하였으며, 학생의 경우 크게 4가지 항목(인식, 아르바이트 실태 및 대처, 노동인권교육, 필요정책)에 대하여 인터뷰를 했다.

<표 III-57> 인터뷰 주요내용 종합

구분	문항	상세내용
교원	노동인권 인식	교원들의 노동인권 관련 인식 조사
	학교 노동인권교육	노동인권교육 필요성, 교육 필요영역과 이유
		노동인권교육 실시 계기, 방식, 효과
		노동인권교육 효과성 향상 방안
	노동인권 교원 직무연수	교원들의 연수 필요성, 이유 및 필요 교육 내용
		직무연수 내용 중 기억나는 내용, 평가 및 개선필요사항

구분	문항	상세내용
	노동인권교육 관련 각종 프로그램 효과성 파악	프로그램 참가 계기, 기억나는 내용
		문제점 및 개선 필요사항
	정책	서울학생 노동인권 보장을 위한 필요 정책
상담사	현황	센터 현황, 센터 등록 청소년 현황
	아르바이트 실태	학교밖청소년 아르바이트 실태
	노동인권교육 현황	학교밖청소년 노동인권교육 현황, 필요성, 방법
	정책	학교밖청소년 노동인권교육 활성화를 위한 필요 정책
학생	인식	노동 및 노동자에 대한 인식
	아르바이트 실태 및 대처	아르바이트 실태 및 인식
		아르바이트 중 인권 침해 시 대처
	노동인권교육	노동인권교육 방식, 기억나는 내용, 유익한 점, 아쉬운점
		교과를 통한 노동인권교육 여부
	정책	서울학생 노동인권 보장을 위한 필요 정책

나. 인터뷰 대상별 상세 조사 결과

1) 학생

가) 노동 관련 인식

학생들은 노동이라는 단어 자체에 부정적 인식을 가지고 있었던 경우가 많았는데, 학생 중 노동인권교육을 받으며 자신도 노동자가 될 수 있다는 것을 인식하면서 노동 및 노동자에 대한 인식도 변한 경우

들이 있었다.

“노동이라는 단어는 파업 등이 떠올라 어감이 좋은 편은 아니었고 파업하는 사람 노동자라고 생각했습니다. 그런데 교육을 들으며 노동이 부모님이나 내가 사회에 나가서 하는 것들이 노동이라는 것을 알게 되었고, 저도 노동자라는 점을 인식하게 되었습니다.” (학생 B)

“노동자라고 하면 육체노동자가 생각나는데, 이미지가 바뀌면 노동자에 대한 인식도 달라질 것 같습니다. 고깃집에서 직원이 아니라 알바라고 하니, 손님들도 알바생 주제에 왜 뭐라 하느냐 라고 이야기하는 것 같습니다.” (학생 C)

직업위탁반 학생과 직업계고 학생들은 일찍 자신의 진로선택에 따라 직업을 가지게 되는데 직업 선택에서 가장 중요한 요인이 무엇인지에 관한 질문에 대하여 ‘행복’이라는 대답과 즐겁게 할 수 있는 일을 선택하는 것이 중요하고 그러기 위해 사회적 인식이 변화될 필요가 있다는 것이다.

“저는 직업이 옛날과 다르잖아요, 대학은 옵션이고 즐거운 일을 할 수 있어야 한다고 봐요. 그래야 행복할 수 있으니까요.” (학생 E)

“저는 돈도 중요하지만 일을 하면 재밌어야 한다고 봐요, 사회적인 시선은 점차 변하지 않는가, 그러기 위해 노동을 해야 하고, 노동을 통해 떼떽하게 돈을 버는 것이 중요하다고 봐요.” (학생 F)

나) 노동인권교육 평가 및 효과적 교육방안

노동인권교육 참여 경험과 관련하여 일반고는 저학년(1, 2학년)에서 주기적이지는 않지만, 교육을 받은 경험이 있었다. 또한 고3이 되면서 진로시간에 정규교과로 노동인권교육을 듣게 되었고 당시 주제를 가지

고 모둠을 형성하여 토론방식으로 진행함으로써 해당 내용이 매우 인상적이었다고 말한다. 특히 효과적 노동인권교육 방법과 관련하여 정해진 책을 읽고 관련 내용에 대한 토론 방식의 수업이 본인의 생각을 이야기해볼 수 있어 유익했다는 의견이 있었고, 노동인권교육에 관해 부담은 주지 않고 생활기록부 기록 등으로 대학진학 등에 도움이 되도록 하면 더욱 집중해서 들을 수 있다는 의견도 있었다.

“고3 수업에서 토론을 주로 하니 훨씬 저의 문제로 다가왔습니다. 정해진 도서(의자 인생)를 읽고 그 책에 대해 이야기해보는 시간을 가졌는데, 훨씬 좋은 것 같았고, 토론하면서 생각이 많이 바뀌었습니다.” (학생 A)

“저는 택배 상하차 노동자에 대해 뉴스앵커가 어차피 자기가 원해서 한 일이 아니냐고 언급해서 이를 토론해 본 적이 있어요. 그런데 택배 노동자의 일이 과연 자기가 선택한 일인가에 대해 의문을 가진 적이 있어요.” (학생 B)

“노동인권교육에 대해 부담이 없으면 더 집중됩니다. 성적을 매기지 않고 대신 담당 선생님이 계시고 생활기록부에도 기록해주시니 긍정적 요인이 있어 더 집중이 잘 되었습니다.” (학생 B)

일반고 직업위탁반 학생들도 별도로 외부 강사를 통해 1학년과 3학년 때 강당에서 교육을 들었다고 답하였다. 각 학년별, 각 학급별로도 진행을 하여서 3~4번 들은 적이 있었다. 그러나 반복이 되면서 내용이 비슷해서 집중도가 떨어지는 것 같았고, 올해는 코로나 때문에 영상으로 하였다고 했다. 또한 정보학교에서도 노동인권교육을 받은 적이 있어서 관련 산업분야의 내용을 연계하여 진행하고 있었다.

“저는 처음에는 굉장히 새로웠어요. 제가 알고 있었으면 알바할 때 제대로 받았을 텐데. 그런데 여러 번 들으니까 안 듣게 되고, 자게 되더

라고요.” (학생 C)

“정보 학교에서는 상세한 특성별 작업장 이야기를 해주셔요, 그래서 일반고에서는 노동에 대한 일반적인 것, 정보고에서는 해당 분야의 노동을 배워요.” (학생 D)

직업계고 학생들은 학교에서 2회 받았으나 방송으로 진행하여 집중도 안 되고 기억이 나지 않는다고 했다. 중학교 때에도 교육을 받은 적이 있었고, 방식은 바꾸었으면 하였다. 교과에서 노동인권교육을 받아본 적이 있는지와 관련된 질문에 대해 고3 ‘성공적인 직업생활’ 교과시간에 전공 선생님이 직업을 소개하며 근로기준법에 대한 교육을 들었다고 답하였다.

“방송으로 하면 기억이 안 나요. 그런데 취업소개 교육 때는 강사 쌤이 와서 대면으로 하니까 훨씬 집중되고요, 스티커도 붙이고 하니까 재미 있었어요” (학생 E)

“성공적인 직업생활에 근로법에 대해서도 설명하고 해서 1년 동안 진행을 해서 거기에서 법적 내용을 배워요.” (학생 F)

다) 아르바이트 중 인권침해 시 대처 관련

아르바이트 실태 관련 조사 결과 학생의 경우 미성년자라는 이유로 아르바이트를 구하지 못하거나, 계약서도 쓰지 않고 근로를 제공하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

“미용실 아르바이트를 했었는데 계약서도 안 쓰고 일을 했습니다.” (학생 D)

“다른 곳은 미성년자라고 아르바이트생으로 받아주지 않아 고깃집에서 아르바이트를 했습니다.” (학생 C)

인권침해 시 대처와 관련하여 부모님과 상의한다는 의견도 있었고, 부모님께 얘기하지 않고 신고를 통해 해결하고 싶다는 의견도 있었다.

“먼저 부모님과 상의를 하고 일을 그만둘 것 같아요.” (학생 F)

“신고 할 수 있다는 것을 알게 되었는데, 부모님께 얘기하지 않고 신고를 통해 혼자 해결하고 싶어요. 다른 사람에게 얘기하면 복잡하게 될 수 있기 때문이에요.” (학생 E)

라) 서울학생 노동인권 보장을 위해 필요한 정책

학생들은 노동인권 보장을 위해 다양한 정책이 필요하다는 의견을 주었는데, 첫 번째로 노동인권교육이 체계화되어 정규교과과정에서 진행되어야 한다는 의견이 있었고, 두 번째로 일반고의 경우 고3 진로시간에 노동인권교육을 2시간 듣는데, 고3 때는 대학 입시공부로 바쁠 때니 고1 때부터 노동인권교육이 이루어져야 한다는 의견이 있었으며, 세 번째로 어린 학생들의 아르바이트 경우 위험한 일은 하지 않도록 제도화해야 한다는 의견이 있었다.

“고3은 대학 공부하는 것으로도 바쁜데, 진로교육에 노동인권이 2시간이 들어와 교육 효과가 낮다고 생각합니다. 차라리 고1 때부터 노동인권교육이 이루어져야 합니다. (중략) 노동인권교육이 체계화되어 정규교과과정에서 진행되어야 한다고 생각합니다.” (학생 A, B)

“어린 나이의 아르바이트생은 불판을 만지거나 몸 쓰는 일을 하지 않도록 해야 합니다. 일하다가 화상 위험도 있고 불이 날 수도 있기 때문입니

다.” (학생 C)

“노동인권 관련 교육이 교과과정에 들어가는 것은 좋다고 생각해요. 노동의 가치, 일하는 청소년의 실태, 산업안전, 성희롱 예방 교육 등이 필요하고 초등학교 때부터 교육을 받으면 좋을 것 같습니다.” (학생 E, F)

2) 교원

가) 노동인권 관련 인식

일반 교원들의 노동인권 및 학생 노동인권교육에 대한 관련 인식은 여전히 큰 관심이 없고 부족한 것으로 나타났다. 그리하여 인터뷰 대상자들은 대체로 학교에서 사회과목을 맡고 있거나 민주시민교육이나 노동인권 담당 업무를 맡게 되면서 노동인권에 대한 관심을 가지게 되었고, 아직은 현장에서 소수의 교원만 관심이 있는 것으로 확인된다. 이렇듯 교원들이 노동인권에 대한 관심이 부족한 이유에 대하여 아무래도 교원이 처한 상황과 사회적 지위가 특별히 노동문제에 대한 관심을 가지기가 어렵기 때문으로 말한다. 물론 최근에 이루어지고 있는 노동인권이나 노동인권교육으로 인해 영향을 미쳐 교원이 노동자라는 것은 인정하고 있으나 이를 본인들의 실질적인 문제로 인식하고 있지는 않다는 것이다. 또한 사회적으로 학교조직의 특성상 교원들 사이에 평등한 관계로 역할을 하고 있고 특별한 경우를 제외하고 부딪히거나 갈등이 발생하지 않아 노동인권교육에 대한 문제 제기도 그리 쉽지는 않은 것으로 확인된다.

“교원은 교장과 교사로 나뉘긴 하지만 평등사회이고 특별한 경우를 제외하고는 서로 부딪힐 일이 별로 없어 노동인권에 대해 선생님들도 크게 신경 쓰지 않습니다.” (초등학교 교원 C)

“교원들이 노동인권에 관한 인식이 없는 것은 교원들의 사회적 지위로 인해 발생한다고 생각합니다. 대부분 교원이 안정적인 환경에서 안정적으로 대학을 나오고 직업을 가지면서 스스로 노동자라고 생각하는 인식을 하지 못하는 것 같고, 노동자는 힘든 일을 하는 사람으로만 이해하고 있습니다.” (중학교 교원 D)

또한 교원이라는 사회적 지위가 교원 스스로 노동자라는 인식을 하지 못하게 만들기 때문에 관념적으로 노동자라고 생각하여도 실질적으로 노동자라는 생각을 하지 못하는 경향이 있고 그로 인해 노동인권에 관한 인식도 낮아지는 것이다.

“사실 저도 대학생 때는 교원이 노동자라는 생각은 했지만 약간 선입견이 있었어요. 실질적으로 교원 생활을 하면서 정말 교원도 노동자라는 생각을 많이 했어요. 저도 이런데 하물며 오랫동안 교원으로서 사회적 존중을 받은 분들은 실제로 본인들을 노동자라고 느끼기는 어렵지 않을까 싶어요.” (고등학교 교원 H)

세 번째, 학교 내에서 여전히 노동이라는 단어 자체를 이념적인 이미지로 인식되고 있고 이로 인해 거부감을 표현하는 교원들도 있는 것이 현실이다. 특히 이렇게 교원들이 거부감을 가지는 경우는 단순히 세대만의 문제가 아니라 경력이 별로 없는 젊은 교원들에게도 나타나고 있는 현상이라는 것이다.

“기존에는 노동인권이 학교에서는 터부시되었는데 지금은 그 정도는 아닙니다. 다만, 저도 처음에는 노동이라는 단어를 들으면 불온하고 정치색이 있으며, 반사회적인 이미지가 떠오릅니다. (하략)” (고등학교 교원 G)

“사실 노동인권 이야기를 하면 오히려 선배 선생님들은 이해를 하세

요. 오랫동안 역할을 하시면서 필요하다고 공감하는데, 동료 젊은 교원들은 별로 관심도 없고, 쉽게 이념적으로 단정 짓는 경향도 있어요.” (고등학교 교원 H)

네 번째로 학교급(초등학교, 중학교)에 따라 노동의 문제를 노동인권 감수성의 차원에서 접근하지 않고 단순히 아르바이트 하는 학생들의 인권 문제로 치부하는 경향도 있다. 그래서 해당 학교급의 학생들이 아르바이트하는 경우도 드물고, 직업계고와 달리 사회로 바로 진출하지 않기 때문에 당장의 문제가 아니라는 생각에 교원들의 관심과 인식도 낮은 것으로 나타났다.

“학교급 별로 보면, 중학생들은 중3만 기말고사가 끝나고 아르바이트 하는 것을 제외하고는 아르바이트 자체를 하지 않기 때문에 교원들이 노동교육을 해야 한다는 인식도 없습니다.” (중학교 교원 F)

“초등학교에서는 아직은 바로 닥친 상황이라고 생각하지 않습니다.” (초등학교 교원 A)

그러나 인터뷰를 하였던 대상 교원들은 교육청의 노동인권연수를 이수하면서 노동인권에 대한 인식이 변화되고 노동인권교육의 필요성을 자각하면서 모든 교원이 반드시 고민해 보아야 할 사항이며, 이러한 인식을 확대하기 위한 노력이 정책적으로 지속되어야 한다는 것을 강조하였다.

“저는 사실 제가 학생 때 배웠던 모습으로 학생들을 차별하고 하는 교원이 되어 있어서 이래서는 안 되겠다고 느끼고 인권에 대한 관심을 가지다 보니 자연스럽게 노동인권에 대한 관심도 가지게 되었어요. 그리고 많은 학생들이 졸업하면 어쨌든 사회 속에서 노동자로 살게 된다는 생각을 하면서 정말 필요한 교육이라고 생각했어요.” (고등학교 교원 G)

“저는 학교에서 생활안전부장을 하면서 학교에서 발생하는 어려움을 해소하고자 노동인권을 알아야겠다고 생각하고 교육을 들었었는데, 좀 더 확대되었으면 좋겠고, 특히 전문적인 지식도 중요하겠지만 노동인권감수성 교육을 교원들에게 많이 진행하면 좋을 것 같아요.” (중학교 교원 C)

나) 학교 노동인권교육 관련 조사

(가) 노동인권교육 필요성에 대한 인식

교원들은 노동인권에 관한 인식이 낮지만, 학생 노동인권교육에 대한 필요성은 자각하고 있는 것으로 나타났다. 그 이유는 대다수의 학생들은 사회에 나가 노동자가 되기 때문에 학생들이 본인이 가진 권리를 알아야 한다는 것에 있으며, 아르바이트하는 과정에서 노동인권침해를 당하지 않도록 하기 위해 노동인권교육이 필요하다고 인식하는 것으로 나타났다. 특히 초등학생들도 노동의 가치라거나 필요한 내용을 알고 있는 것이 노동인권감수성을 함양하는 데 필요하다고 보고 있었다.

“사회에 나가서 일해야 하니, 내가 가진 권리를 알고 있어야 하고 그래서 노동인권교육이 필요하다고 생각합니다. 초등학생들에게도 기본적인 노동법을 알려줘야 한다고 생각하고 특히 근로계약서 작성 의무를 알려줘야 한다고 생각합니다. 이런 기본적인 교육이 초등학교에서부터 이루어져야 중학교에 가서 아르바이트할 때 자연스럽게 권리를 찾을 수 있게 되리라고 생각합니다.” (초등학교 교원 A)

“당장 초등학생들이 아르바이트하는 것은 아니지만, 노동의 가치 측면에서 판사·교원·청소부 모든 직업의 노동이 귀하다는 것을 교육해야 한다고 생각합니다.” (초등학교 교원 B)

“중학생에게 노동조합과 노동삼권과 관련한 교육이 필요하다고 생각합니다. 노동과 관련된 사회적 문제를 이해할 수 있어야 하고, 그러기 위해서 노동을 둘러싼 사회 현실을 다루어야 한다고 생각합니다.” (중학교 교원 D)

그리고 학생들에게 필요한 교육내용은 근로계약서 작성 의무 등과 관련한 노동법, 노동의 가치, 노동을 둘러싼 사회적 현실, 노동문화(노동관과 직업관), 권리 의식 교육으로 이해하고 있었다. 다만 초등학교와 중학교 교원은 ‘노동의 가치’ 측면에서 모든 노동이 귀하다는 점을 교육해야 한다는 의견이 있었고, 더불어 노동문화(노동관과 직업관) 교육이 필요하다는 의견을 제시하였다. 그리고 고등학교 교원은 최근 학력 중심의 직업관이 많이 변화하고 있고, 고졸로 사회에 나가게 되는 경우도 많기 때문에 아르바이트나 직업을 가지면서 자신의 노동인권을 보장받을 수 있도록 최소한의 권리 의식 교육이 필요하다는 의견을 제시하였다.

“학생들은 법을 어려워하기 때문에 법을 가르치는 것은 적절치 않습니다. 학생들에 대해서는 노동문화(노동관과 직업관) 교육이 우선되어야 합니다.” (중학교 교원 F)

“고졸로 사회에 나가게 되면 현실사회의 감각이 떨어지게 됩니다. 아무 것도 모르는 상태에서는 최소한의 권리의식이 있어야 하므로 권리 의식에 대한 교육이 필요하다는 생각이 들었습니다.” (일반고 교원 G)

(나) 노동인권교육 실시 여부, 방식, 효과

노동인권교육 실시 여부에 관한 인터뷰 조사 결과 초등학교 및 중학교의 경우 대다수가 정규 교과 시간이 아닌, 창의적 체험활동 시간 또는 학급활동시간에 노동인권교육이 일부 이루어지고 있었다. 특히 대

부분 학교에 노동인권교육 관련 담당자가 별도로 지정되어 있지 않았고, 생활부장 또는 진로담당 교원이 노동인권 관련 담당자 역할을 하고 있어 학교장의 분위기에 따라 다른 교원에 대한 노동인권교육의 확대나 학생들의 교육방식이 달리 나타나는 것으로 확인된다.

구체적으로 초등학교 특수학급의 경우 노동인권교육이 어렵다는 점에서 진로체험 과정에서 직업 선택에 관한 교육 정도만 이루어지고 있었고, 특수학급이 아닌 초등학교에서도 초등학교 수준에서 노동인권교육이 굳이 필요한가에 관한 인식이 있기 때문에 노동인권교육이 제대로 이루어지지 않고 있었다.

“특수학급 아이들을 대상으로 노동을 이야기하기는 어려웠습니다. 저는 학부모 상담 시 진로 차원에서 노동인권교육을 했고, 진로체험시간에 직업을 선택하고 직업에서 할 수 있는 일들을 찾도록 가르치고 있습니다.” (초등학교 교원 A)

“대다수의 초등학교에서 노동인권교육을 실시하지 않는 이유는 초등학교 수준에서 노동인권교육을 굳이 해야 하나에 대한 인식이 있기 때문인 것 같습니다.” (초등학교 교원 B)

중학교의 경우 초등학교보다는 노동인권교육이 많이 이루어지고 있었는데, 주로 학급 활동 시간에 영상과 참고자료를 통한 노동교육이 이루어지거나 정규 교과 시간에 관련 사항이 나올 때마다 노동인권교육이 이루어지는 경우가 있었고, 중학교 특수학급에서도 수업 시간 일부를 할애하여 노동인권교육을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 이는 초등학교와 달리 아르바이트하는 학생들이 존재하기 때문으로 보인다. 특수학급의 경우 사실상 늘 진로의 문제와 연계되고 장애인에 대한 사회의 편견 속에서 권리 의식이 필요한 부분이라 장애인의 권리뿐만 아니라 노동인권과 함께 바라보아야 한다는 점을 강조하고 있다.

“나중에 문제가 있으면 해결할 수 있도록 학급 활동 시간에 영상과 참고자료를 보여주고 있습니다. 구체적으로 노동인권에 관해 한 학기에 한번 또는 1년에 한 번 얘기해주고 있고, 공식적으로도 전 학생들을 대상으로 방송으로 한 학기에 한 번 또는 1년에 한 번 노동인권을 가르쳤습니다.” (중학교 교원 C)

“수업 시간에 계기가 될 때마다 노동인권교육을 하고 있습니다. 예컨대 학교 노동자 비정규직 파업 시 주제 수업을 노동조합은 무엇이고 노동자가 왜 필요하고 왜 파업을 하는지 가르친 적이 있고, 자유학년제에서도 노동을 주제로 하여 교육을 진행했고, 3차시로 연달아 진행한 적도 있습니다.” (중학교 교원 D)

“공식적이고 체계적 교육을 아니었으나, 특수학급에서 수업 시간에 5분~10분 정도 특수교육 대상 학생들에게 노동인권교육을 실시한 적도 있습니다. 노동인권이 침해받는 사례를 보여주고 각 사례에서 어떤 점에서 노동인권 침해되었는지 설명하였습니다. 다만, 당장 큰 효과가 보이지 않았고, 특수교육 대상 학생들에게는 노동의 개념이 익숙지 않고 현실로 다가오지 않는 것 같아 좀 더 직관적이고 간결한 학습자료가 필요하다는 생각이 들었습니다.” (C 특수학급교원)

일반고의 경우 관심이 있는 선생님이 진로시간을 활용하여 노동인권 교육을 하는 경우가 있었다. 진로시간 중 교과담당 교원에게 배분되는 시간을 활용하여 교육청에서 개발한 교과서를 가지고 노동의 개념, 실버노동, 외국인 노동, 노동의 역사 등을 가르쳤고, 노동인권 책을 구매하여 같이 토론도 하고 영화도 보는 방식으로 이루어졌다. 그러나 해당 교원은 정규 교과목이 아니라 일회적으로 이루어진 교육이라 얼마나 효과가 있는지 의구심을 보여주었다.

“진로시간 5시간을 노동인권교육에 할애하도록 학교에 요청하여 서

울시교육청에서 개발한 교과서를 활용해 노동이 무엇인지, 실버노동, 외국인 노동, 노동의 역사 등을 가르쳤고, 별도로 노동인권 책을 구매해서 같이 토론도 하고 영화도 보았습니다. 제가 보기에 일회성 교육은 학생들에게 교육 효과가 높다고 보기는 어렵죠.” (고등학교 교원 G)

직업계고의 경우 「서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례」에 따라 학기당 2시간 이상 노동인권교육을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 다만 그 방식 중 일부는 노무사가 교육을 진행하였으나 코로나로 인해 학급별/전체를 대상으로 진행하되 방송송출 교육이 이루어지고 있었고, 그로 인해 교육의 효과성을 보장하기는 어려운 것으로 확인되었다.

“1, 2학기 2시간씩 노동인권교육을 했습니다. 현장실습과 산업안전(1차), 실전노동법과 근로시 알아야 할 조건(2차)을 교육했어요. 노동복지센터와 청소년고용노동교육원에서 초빙한 노무사가 학 학교별로 배정되어 컨택하고 진행되었고, 교육주제와 방법을 정해서 진행했는데 코로나 전에는 강당에서 전체 대면 교육을 하거나 학급별로 진행되기도 했는데 코로나로 인해 방송교육으로 진행하고 있어요. 다만, 대부분 옆드려 자서 솔직히 교육 효과가 높지는 않아요.” (고등학교 교원 H, 교원 I)

일부 직업계고 교원은 인권 동아리 활동을 통해 1학년부터 3학년까지 인권교육 중에 일부의 내용으로 노동인권교육을 실시한 바도 있었다. 그리고 수업 전에 5분 인성교육과 연계하여 실시하기도 하고 일부 내용은 교과목과 연계하여 진행하기도 한 것으로 확인된다.

“저는 인권동아리를 담당하고 있어서 학생인권, 노동인권, 여성인권 등 주제별로 하기도 했어요. 작년에 노동인권을 진행했는데, 그 이유가 학생 중에 아르바이트하는 학생들이 있어서 서울시교육청에서 나온

노동인권 책을 공유하면서 진행한 바 있어요. 그리고 수업 시작 전에 5분 인성교육을 1주일에 3번 하는데 이때 결합해서 진행하기도 했어요. 제 수업이 사회과목이라 한국사를 진행하면서 전태일사건이나 원산총파업에 대한 내용이나 노동자 일반에 대한 이해도 진행한 바 있습니다.” (고등학교 교원 D)

(다) 효과적 노동인권교육 방안

노동인권교육의 효과적 교육 방안은 집합교육 방식보다 소규모 체험형 교육방식으로 모둠별로 운영하거나 토론·토의를 하는 방식이 좋다는 의견이 있었다. 그리고 교원들은 노동인권에 관한 전문적 지식이 부족하므로 외부 강사가 학급 단위로 대면 교육이 더 바람직하다는 의견이었다.

“너무 형식적인 집합 교육보다 소규모 체험형 교육이 효과적이라고 생각합니다. 모둠별로 운영하거나 토론 및 토의 방식으로 진행하는 것이 효과적일 것 같아요.” (고등학교 교원 H)

또한 초등학교의 경우에는 노동인권교육이 교과목으로 들어갈 필요가 있다는 의견이 있었고, 중학교의 경우 진로와 직업 교과서가 창업 중심으로만 되어 있어, 노동자의 권리와 인권 중심으로 교과서 내용이 바뀌어야 한다는 의견이 있었다.

“노동인권교육이 도덕, 국어, 사회 교과목으로 들어가는 것이 필요하다고 생각합니다. 교과과정으로 들어오면 학교에서 몇 시간이라도 다루어지고, 교원들도 노동인권교육을 가르치게 될 것이라고 생각합니다.” (초등학교 교원 B)

“중학교 ‘진로와 직업’ 교과서가 너무 창업 중심으로 되어 있는데,

학생들은 창업하는 경우보다 노동자가 되는 경우가 더 많을 것으로 생각해서 교육내용이 바뀌어야 한다고 생각합니다. 노동자의 권리와 인권을 알려줘야 해요.” (중학교 교원 C)

다) 노동인권 교원 직무연수 관련

(가) 노동인권직무연수 필요성에 대한 인식

교원들의 노동인권 직무연수에 관해 인터뷰 대상자들은 학생들에게 노동인권을 가르치기 위해서는 반드시 이루어져야 한다는 의견이 많았다. 그런데 현재는 법정 의무연수가 아니라서 사실상 많은 교원이 참여하지 않는 경향이 있다는 것이다. 노동인권연수가 바람직하게 이루어지기 위해서는 법정 의무연수가 되어야 한다는 견해도 있었으나 한편으로는 너무나 많은 법정 의무연수 때문에 노동인권연수를 법정 의무로 하게 되면 오히려 반발을 살 수 있어서 좀 더 정규교과과정으로 편입하는 문제와 더불어 단계적으로 실시하는 것이 바람직하다는 의견이 있었다.

“사실 법정 의무연수가 되면 좋기는 한데, 법정 의무를 부여하면 반발이 있을 것 같고, 차라리 관심 있는 선생님들을 유인하거나 사회과의 경우 강한 권장을 해야 한다고 생각합니다.” (중학교 교원 C)

“당연히 노동인권연수를 선생님들이 받을 필요가 있어요. 그런데 대부분의 교원은 연수시 자신이 듣고 싶은 걸 들어요, 노동인권은 관심이 없으니까 선택을 안 하는 거죠. 오히려 AI는 많이 듣는데” (고등학교 교원 H)

“저는 조례를 변경하면 좋겠어요. 다만 확산을 하면서 하면 좋겠고,” (고

등학교 교원 G)

보다 많은 교원이 직무연수를 받도록 하기 위해서 신규교사의 직무연수에 포함하거나 또는 1급 정교사 자격연수에 최소 2시간이라도 노동인권교육이 반영되어야 한다는 의견이 있었다. 또한 연관인 높은 교과목의 경우 별도의 직무연수와 연계하여 진행하고 하는 방법을 적용해야 한다는 의견이 있었다.

“노동인권 교원 직무연수는 받아야 한다고 생각해요. 학생들을 교육하기 위해서는 교원들도 노동인권 관련 연수를 받아야 해요. 교원들이 노동인권 관련 직무연수를 받게 하기 위해서는 신규교사 직무연수, 1급 정교사 자격연수에 최소 2시간이라도 노동인권교육이 있어야 합니다.” (초등학교 교원 B)

(나) 노동인권 직무연수 평가 및 개선 방향

① 교육 내용 관련

노동인권 직무연수에 대한 평가는 대체로 긍정적인 것으로 확인되었다. 대부분의 인터뷰에서 확인되는 것은 기존의 노동에 대한 편향된 시각을 바꿀 수 있는 계기가 되었고, 특히 아르바이트하는 학생들의 실태에 대하여 구체적으로 자각할 수 있는 계기가 되었다고 평가하고 있다. 교육내용은 학생을 지도할 수 있는 노동인권교육의 기본적인 소양, 노동인권교육 과정, 다양한 사례 등이 있었으면 하였다.

“저는 노동인권 직무연수를 받고 교육에 활용할 수 있는 자료를 알게 되어 좋았어요. 이후에도 학생들을 지도할 수 있는 노동인권교육 과정이나 수업자료 제공 및 학생들의 노동인권이 침해되는 경우 학교 차원에서의 지원 및 대처방안 등이 있었으면 좋겠어요.” (중학교

교원 E)

“연수를 가서 많은 것을 알게 되었고 학생들에게 자신 있게 할 수 있는 계기가 되었어요. 그걸로 동아리 활동으로 전태일 따라 걷기 코스, 동대문 평화시장 방문, 구로공단 방문하는 것을 만들기도 했어요.” (중학교 교원 F)

“교육과정 모두 좋았고, 교육과정 연계에서 지도자료 보여주고 토론을 하니까 실질적인 수업으로 할 수 있어서 와 달았어요. 다만 학생들을 위해서 노동인권직무연수를 들었는데, 강사나 모두 어른들이고 학생들을 직접 인터뷰했거나 학생들의 목소리가 부족하지 않나 싶어요. 학생들은 세대 차가 있는데, 학생들의 이야기가 없어서 아쉬웠어요.” (고등학교 교원 H)

② 교육방식에 관한 내용

교육방식과 관련하여 과거에는 집합교육 방식이었으나 코로나19로 인해 줌으로 교육이 이루어졌고, 그로 인한 한계를 지적하기도 하였다.

“2018년에 기본과정을 들었을 때 최소 300명이 모여서 집합 교육방식이었고, 그때는 처음이었기 때문에 집중력이 떨어지지 않았어요. 올해는 줌(온라인)으로 연수를 들었는데, 편의성은 있었지만, 채팅도 하고 궁금한 걸 질문도 했지만, 효과성은 떨어진 거 같아요.” (중학교 교원 C)

“연수내용은 다 좋았습니다. 제가 기술 교과를 가르치다 보니 동영상 편집에도 흥미가 있습니다. 직무연수에서 받은 영화자료를 편집해서 수업 시간에 활용하기도 했는데, 많은 도움이 되었습니다. 단기간 쌍방향 연수 또는 집합연수 뿐 아니라 원격직무연수(동영상 강의 등) 형식의 연수를 상시로 개설하면 좋겠어요.” (중학교 교원 E)

“저는 2019년에 통합심화 과정을 들었는데 그때 굉장히 좋았어요, 수업 관련해서 직접 교안을 만들고 그래서 학교에 적용하면 좋겠다고 생각했고, 다양한 방식이 많았어요, 프로젝트 수업도 해보고 싶어요.” (고등학교 교원 I)

라) 노동인권교육 관련 각종 프로그램 평가

(가) 2021년 노동인권교육 교원지원단

노동인권교육 교원지원단 활동에 대하여 인터뷰 대상자들은 교원들의 노동인권에 대한 관심을 불러일으키고 관심 있는 분들을 지원할 수 있도록 계획된 매우 중요한 제도임을 인식하고 있었다. 그러나 2021년 노동인권교육 교원지원단을 만들었으나 교육이 비대면으로 이루어지고 특별한 활동계획이 제시되지 않고 연속되지 못하면서 부정적 평가도 있었다. 특히 교원지원단을 구성한 뒤 활동에 대한 장기적인 계획이 제시되지 않아 시스템이 갖추어져 있지 않은 일회적 사업에 불과한 측면으로 간주하는 경향이 있어 이에 대한 변화가 필요함을 지적하였다.

“2021년 교원지원단 활동을 하면서 비대면 줌으로 하다 보니 너무 힘들었어요. 그리고 교원들에게 도움이 되려면 본인에 대한 인권교육이 우선되고, 교과별로 세분화해서 실제로 의미 있도록 만들어야 해요.” (중학교 교원 D)

“매년 교원 대상 인권교육 활성지원단으로 저는 활동해서 학교에 제 이름이 뿌려지고 연락이 와서 강의하고 있어요, 그런데 이 조직을 만들어 놓고 교육청에서 그냥 활동하시라고 하는 경향이 있어요. 사업은 많이 하는데 막상 현장의 선생님께 가는 것도 없고 홍보도 안되요. 체계가 필요해요. 5년 정도 기간을 두고 뼈대를 만들어 가야 하는데, 이러다가 관심 있는 분도 떨어져 나갈 수 있어요.” (고등학교 교원 G)

“교원지원단은 2021년 발대식을 했는데, 4인 이상 모일 수 없어 행사 기회도 없이 11월이 되었어요. 지원단도 열정적인 연구회, 발표회 등의 행사가 있었으면 좋겠어요.” (고등학교 교원 G)

(나) 노동인권 지도자료 활용 연수

노동인권 지도자료 활용연수자체에 대해서 긍정적 평가가 많았다. 그러나 문제는 노동인권지도 자료의 활용과 관련하여 교재나 내용의 전달이 현장에서 활용되거나 공유되지 못하고 있는 것이 확인되었다. 일회적으로 끝나는 것을 방지하고 확산하기 위해 동영상 제작하여 더욱 일상적으로 공유할 수 있도록 하거나 교재도 교과서의 벽을 넘을 수 있는 프로젝트 학습이 이루어질 수 있도록 교육자료를 만들었으면 좋겠다는 안(案)도 제기되었다. 그리고 관련 사항 외적인 부분으로 연수 시간에 음식을 제공해주기 원한다는 일부 의견이 있었다.

“중학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용 연수는 다 좋았어요.” (중학교 교원 E)

“활용 연수는 다 좋은데요. 교원은 시간이 부족해서 결국 정규 교과과정에 다 들어가면 좋겠지만 일단 VR 자료도 좀 만들어서 보급해주면 좋겠어요. 다만, 연수 중 점심과 관련하여 교원들이 사비로 식사를 사 먹어야 하는데, 음식이 제공되면 좋을 것 같아요.” (중학교 교원 E)

“노동인권지도자료 활용 관련 중학교 교과서를 제대로 전달받은 적이 없어 모르겠어요, 기술/가정 또는 진로부장님께 전달되었는지 모르겠고, 선생님들 간에 공유가 안되요. 자료공유는 선생님들 권한이라 공유하지 않으면 모르는 거죠.” (중학교 교원 C)

(다) 노동인권 체험교육

노동인권체험교육과 관련하여 안내 해설서를 보내주고, 관련 책자도 매우 좋았다는 긍정적 평가가 있었다. 다만, 좋은 책자를 제공해 주었을 뿐, 책자를 활용한 시간이 없어서 아쉬웠다는 평가가 있었으며, 체험교육 중 점심시간에 아이들이 식사할 공간이 필요하다는 개선의견이 있었다.

“중학교 1학년을 대상으로 노동인권 체험교육을 했는데, 매우 좋았어요. 특히 좋았던 점은 안내 해설서도 보내주고, 책자의 내용도 유익했어요. 그런데 아쉬웠던 점은 책자 활용 시간이 없었고, 체험교육 점심시간에 식사 장소가 없어 동대문에서 학생들이 자유롭게 식사를 하고 돌아오도록 했는데, 교원으로서 불안했어요. 식사를 제공해주진 않더라도 먹을 수 있는 장소라도 제공되었으면 좋겠어요.” (중학교 교원 F)

(라) 각종 노동인권교육 콘텐츠

교육청에서 개발한 교재와 콘텐츠에 대하여 교원들의 반응은 긍정적이다. 다만, 노동인권교육 자료가 토픽을 중심으로 구성되어 있는데, 하나의 과목처럼 연계되어 ‘노동의 개념-노동관-문제 해결방안-미래노동’ 방식으로 체계적인 교과서가 있었으면 좋겠다는 의견이 있었다. 또한, 해당 내용이 일회적인 경우가 많아 교육을 지속하려면 별도의 교재를 교원이 만들어야 하는 상황이 발생한다는 것이다. 좀 더 장기적으로 활용할 수 있는 콘텐츠를 지속적으로 개발해 주는 것이 필요하다는 의견이 있었다.

“서울시교육청에서 개발한 교재는 대체로 괜찮고 좋아요. 그런데 지금은 토픽 중심으로 되어 있는데, 하나의 과목처럼 연계해서 노동의 개념, 노동관, 노동자들이 겪고 있는 문제에 대해 도움을 받을 수 있는 방안, 미

래 노동을 통합한 체계적인 교과서가 필요해요. 지금 교재는 일회성이고 깊이 들어가지 못하는 한계가 있어요.” (고등학교 교원 G)

“노동인권교안을 보았는데, 제 교과목과 연계할 수 있는 부분은 매우 적고 그거로는 1~2회 수업밖에 안 돼요. X튜브도 너무 짧아요, 계속 교육을 하려면 최소 40분~50분짜리로 개발하면 좋은데, 그리고 진로와 연계하여 3~4차시 프로그램으로 자료를 개발하면 좋을 것 같아요. 그러지 않으면 이벤트성 수업밖에 안 돼요.” (고등학교 교원 I)

“노동관리수첩을 갖고 있는데 이걸 조금 더 얇게 만들어서 배포해주면 좋겠어요, 노동관리수첩을 수업 시간에 썼는데 너무 두꺼워서 효과성이 떨어져요.” (중학교 교원 F)

마) 서울학생 노동인권 보장을 위한 필요 정책

(가) 교과목 내 노동인권교육의 포함

교원들은 서울학생 노동인권 보장을 위한 필요정책으로 다양한 의견을 제시하였는데, 노동인권교육이 필수교과 과정으로 들어와야 한다는 의견이 많았다. 각 과목 내에 노동인권 관련된 내용이 포함된다면, 노동인권교육이 추구하는 노동의 가치나 감수성이 안정적으로 배양될 수 있다고 본다.

“지금은 노동인권교육이 필수교육과정이 아니에요. 앞으로는 교육과정에서 지도할 항목으로 구분될 수 있도록 필수 교과과목 내에 들어오는 일이 선행되어야 한다고 생각해요.” (초등학교 교원 A)

“교과에 노동인권에 대한 교육 내용이 나오지 않아 교육도 이루어지지 않는 거예요. 교과에 들어가면 당연히 지도할 수밖에 없겠죠.” (중학교 교원 C)

(나) 특정 교과 내 체계적인 교육내용으로 포함

모든 교과목 내에 정규 교육 내용으로 들어가기 어렵다면 사회 교과나 진로 교과 등 특정 교과 내에 교육내용으로 포함되어야 한다는 의견이 있었다. 최근에 융합 교육 형태로 과정을 합쳐서 노동인권교육을 진행한 적이 있지만, 일회적이고 평가하기도 어려워서 큰 효과성을 갖기가 어렵다는 것이다.

“사회 교육과정 내에 노동인권교육이 포함되었으면 좋겠어요. 사회 교과 과목으로 조금이라도 다루고 있으면, 노동인권 관련 사항에 대해 교과에서 학생들에게 가르칠 수 있을 거예요.” (초등학교 교원 B)

“진로와 직업의 내용을 보면 너무 창업 중심으로 되어 있어서 사실은 창업보다 취업하여 노동자가 되는 경우가 더 많은데, 교육내용이 바뀌어야 하는 거죠.” (중학교 교원 C)

(다) 조례에 의한 대상자 확대

인터뷰 대상자들은 노동인권교육은 법적인 지식도 중요하지만, 노동의 가치와 개념을 이해하고 현실에서 만나는 다양한 직업인에 대한 노동인권감수성을 키우기 위해서는 초등학교부터 감수성을 키워야 한다고 보았다. 가장 좋은 방법은 정규 교과과정에 포함되는 것이지만 그것이 어렵다면 조례를 통해 모든 학생에게 노동인권교육을 의무화하는 것이 필요하다는 것이다.

“저는 초등학교부터 감수성을 키워가야 중학교, 고등학교에서 제대로 판단하고 진로도 제대로 결정할 수 있지 않을까 싶어요. 그래서 법적으로 이수 시간을 정해서 하는 것이 필요하다고 봐요.” (고등학교 교원 D)

(라) 교원연수의 의무화

인터뷰 대상자들은 교원연수가 조례에 의해 실시할 수 있다는 정도로 되어 있고, 학교장은 연수에 참여하는 교원들을 적극적으로 배려하여야 하고 직업계고나 일반계고의 직업위탁반과 관련된 교원들은 담당 교직원에게 노동인권교육의 실시를 권고하고 있어 이를 보다 의무화하여야 한다고 제시한다. 물론 일부의 교원들은 직무연수가 많은 상태에서 거부감을 초래할 수 있어 우려하는 경향도 있었으나 단계적으로 의무화로 가야 한다는 방향에서는 동의하고 있었다.

“권고지침으로 교원 연수가 1년에 2시간으로 되어있는데 이것도 필수가 아니라 권고로 되어 있는데, 교원연수가 필수가 되어야 한다고 생각합니다.” (고등학교 교원 H)

“노동인권연수가 조례로 의무사항이 되어야 한다고 생각하는데, 막상 법정 의무화가 된다고 생각하니 부담이 들기도 합니다.” (중학교 교원 D)

(마) 학교 내 노동인권 담당자 양성

각 학교별로 노동인권교육 담당자 양성이 필요하다는 의견이 있었다. 직업계고에서는 노동인권교육 담당자가 별도로 있었으나 모든 직업계고가 그러하지는 않은 상황이며, 학교에 따라 민주시민교육을 담당하는 교원이 담당하기도 하고, 취업 또는 진로교육을 담당하는 교원이 해당 업무를 진행하기도 한다. 그러나 특정하게 노동인권교육 담당자를 지정하여 이들에 대한 노동인권교육을 의무화하고 학교 내에 전달할 수 있는 활동을 할 수 있도록 함으로써 교육 현장에 확산하는 것이 필요하다는 것이다.

“노동인권교육 담당자 양성이 이루어졌으면 좋겠어요. 한 학교에 한 명의 노동인권교육 담당자가 필요하다고 생각해요. 교과서적인 답변이지만 제도적인 장치와 인식 전환 작업을 위해 노동인권교육 담당자 양성과정도 별도로 진행하는 것이 필요합니다.” (고등학교 교원 H)

“홈페이지에 너무 많은 교재가 있고 너무 많은 자료가 있는데, 이걸 몰라요, 공문이 와도 공유가 안 되고, 홍보도 안 돼요. 물론 관심이 없어서이겠지만 결국은 현장에 이런 것들이 전달되어야 효과가 발생하잖아요.” (고등학교 교원 G)

3) 상담사

가) 센터 개요

학교밖청소년 노동인권 관련 인터뷰 조사는 서울특별시교육청에서 직접 운영하는 학교밖청소년 도움센터 본원인 A 센터에서 이루어졌다. 센터 이용대상은 만 24세 이하의 학교밖청소년 및 청소년 부모이며, 지원 내용은 ▲교육지원(학습지원 프로그램 운영, 부모교육 포함), ▲진로지원(학습 멘토링 포함), ▲정서지원, ▲복지·건강지원이었다.

학교밖청소년도움센터는 2014년에 설립되었고, 센터 A는 전국 유일의 학교밖청소년 관련 정부 직영기관이며, 학교밖청소년 도움센터와 관련된 센터들은 전국에 총 8개가 있다. 서울시 전체 기준 도움센터가 관리하는 청소년은 전체 1,200명(도움센터 A 관리 청소년 500명)이고, 센터에 자주 방문하는 청소년은 400~500명으로 나타났다.

센터는 학교밖청소년에 대한 교육에 포커스가 맞춰져 운영되고 있었으며, 검정고시에 가장 집중하고 있는 것으로 나타났다. 또한 대학생과의 멘토링 제도를 운영하고 있었으며, 검정고시 합격 후 입시설명회나 컨설팅을 진행하여 대학에 진학하거나 취업할 수 있도록 지원하고 있었다.

센터 학생 전체 기준 1년에 약 10여 명의 학생들이 다시 학교로 돌아가고 있으며, 대학교나 상급 학교에 진학하는 인원도 약 20여 명 정도 되는 것으로 나타났다.

다만, 예산 및 인력운영상 한계와 교육 중심의 센터 운영으로 인해 센터 운영 시간도 오전 9시부터 오후 6시까지로 정해져 있으나, 학교 밖청소년을 위해서는 야간시간 운영도 필요한 것으로 나타났다.

“과거에는 화요일부터 일요일까지 밤 10시까지 2교대로 했는데, 현재는 9시부터 6시까지 운영되고 있어요. 과거에는 교육보다 아이들을 돌보는 데 집중해서 요리도 해줬고 센터도 야간까지 운영되었는데, 현재는 교육으로 포커스가 맞춰지고 예산상 한계가 있어서 야간에는 운영되지 않고 있어요. 아이들을 위해서는 야간시간도 중요하지만, 예산을 고려했을 때 야간근무를 요구하는 것은 비현실적이에요.” (A 상담사)

나) 학교밖청소년 아르바이트 실태

청소년 상담사의 인터뷰에 따르면, 학교밖 청소년 10명 중 3명은 아르바이트를 하고 있었으며, 남자 청소년은 주로 배달 아르바이트를, 여자 청소년들은 주로 패스트푸드점이나 커피숍에서 아르바이트하는 것으로 확인되었다. 또한 전단지 아르바이트를 하는 경우도 있는 것으로 나타났다.

구체적 실태와 관련하여 남자 청소년들의 경우 오토바이 사고를 내거나 범칙금을 내거나 경찰서에 가는 사례가 많은 것으로 나타났다.

센터에서는 이러한 문제를 해결하기 위해 상담사가 재판에 참석하기도 하고, 탄원서를 써주기도 하며, 업주가 임금을 주지 않는 경우 업주에게 찾아가 임금을 받아주기도 하는 것으로 나타났다.

“상담사가 아이들의 재판에 참석하기도 하고 탄원서를 써주기도 해요. 아이가 반성하고 개선하려는 생각이 있으면 상담사들이라도 이에 맞춰서 도와주려고 하고 있어요. 학교밖청소년 중에 보호자가 없거나 있어도 드러내지 않는 경우 경찰들이 과하게 압박하는 경우가 있어서 상담사들이 경찰서에도 몇 번 참석하기도 했어요.” (A 상담사)

“사업주들은 학교밖청소년들이 부모가 없는 것처럼 대하는데, 상담사들이 업주에게 돈을 받으러 가면, 학교밖청소년에게도 뒤에 누가 있구나 생각해서 그제야 돈을 주기도 해요.” (A 센터장)

다) 학교밖청소년 노동인권교육 실태, 필요성, 방법

학교밖청소년을 대상으로 노동인권교육은 실시되지 않았고, 대신 올해 1월 센터 상담사를 대상으로 노동인권연수가 실시되었다. 서울시교육청에서 직접 교육을 하였고 전 직원이 참석하여 교육을 받았다. 교육청 강사가 3시간 동안 노동인권에 대한 전반적 교육을 강의식으로 진행하였고, 노동인권감수성 교육이 유익했다고 답하였다.

인터뷰 대상자들은 노동인권교육 필요성을 인식하고 있으며, 별도 강좌를 열지 않아도 청소년들이 언제든지 손쉽게 배울 수 있도록 홈페이지에 교육 동영상을 업로드하는 방식이 좋겠다는 의견을 제시하였으며, 현재에는 서울시교육청에서 노동인권 관련 책자를 받아 비치해둔 상태인데, 관련 자료를 온라인으로 받아 홈페이지에서 연결되도록 링크를 걸어두는 방식이 좋겠다는 의견도 있었다.

또한, 센터에 소속된 멘토들을 대상으로 노동인권교육이 필요한 것으로 나타났다. 현재 멘토들을 대상으로 교육법과 심리적으로 아이들을 다루는 법, 성교육 정도만 교육이 이루어지고 있는데, 멘토들에 대한 노동인권교육이 제도적으로 필요한 것으로 나타났고, 다만, 멘토들은 본인들의 일이 바쁜 프리랜서라서 노동인권교육에 참여하지 않을 가능성이 크니 유인책이 필요하다는 의견이 있었다.

“멘토들을 대상으로 노동인권의 중요성에 대한 인식을 심어줄 필요가 있어요. 현재 멘토들을 대상으로 교육법과 심리적으로 아이들을 다루는 법, 성교육 정도의 교육만 이루어지고 있어요. 멘토들에게 노동인권교육을 할 필요가 있으나, 이런 교육 시 실제 참여하는 멘토가 전혀 없는 게 문제예요. 멘토들도 본인들의 일이 바쁜 프리랜서라서 잘 참여하지 않아 유인책이 필요하고, 노동인권교육이 제도적으로 필요하다고 생각해요.” (A 상담사)

현재 센터에서 수십 개의 교육프로그램이 운영되고 있으나, 노동인권교육이 없으므로, 강좌를 하나 개설하겠다는 개선의견이 있었으며, 구체적으로 이 프로그램을 ‘지도자 과정’으로 만들어 교육을 모두 이수한 아이들은 ‘또래 상담사’ 자격증을 주고, 과정을 이수한 아이들이 지도자로서 아이들을 상담토록 하고 이끌어주도록 지도자 과정을 만들면 좋겠다는 의견이 있었다.

라) 노동인권교육 활성화 정책

정책적 측면에서, 현재 관련 서류만 내면 아무런 교육 없이 사업자등록이 나오는데, 운전면허처럼 교육을 들어야 사업자등록이 나오도록 제도화되어야 한다는 의견이 있었고, 사업장에서 학교밖청소년에 대한 인식이 좋지 않아 허드렛일만 시키는 경우들이 있는데 사업주를 대상으로 인식 개선 교육이 필요하다는 의견이 있었다.

“사업주가 처음 사업자 등록을 제출할 때, 문서만 내면 아무 교육 없이 사업자등록이 나오는데, 운전면허도 교육을 들어야 나오듯이, 노동인권교육을 들어야 사업자등록이 나오도록 할 필요가 있다고 생각해요. (중략) 학교밖청소년 인식이 좋지 않아 사업주를 대상으로 인식 개선이 필요해요. 사업주는 학교밖청소년에 대한 인식이 좋지 않아서 커피숍에서 커피 내리는 것을 알려주기보다 허드렛일만 시키고 있어 답답한 부

분이 있어요. 그래서 사업주 교육이 필요해요.” (A 상담사)

3. 실태조사 소결

가. 설문조사 및 인터뷰 요약

1) 조사 개요 및 데이터의 인적 특성

설문조사는 서울시교육청 산하 11개 교육지원청별로 학교급에 의한 다단계층화군집무작위추출법에 의해 12~15개 학교를 추출하여 학생과 교원에 구조화된 질문지를 통해 실시하였다. 총 설문 분석에 활용된 데이터는 학생 2,614명, 교원 1,118명이다. 학생은 중학교 44.9%, 고등학교 55%로 구성되었고, 교원은 초등학교 교원이 42.5%, 중학교 교원은 25.9%, 고등학교 교원은 31.6% 표집되었다.

학생들의 인적 특성을 살펴보면, 학교유형은 중학교 44.9%, 일반계고 27.9%, 직업계고가 27.3%이며, 성별로 볼 때 남학생은 49.4%, 여성은 50.6%라 비교적 비슷한 분포를 보인다. 아르바이트 경험은 없는 학생이 92.3%이고 있는 학생은 7.7%에 불과하다. 노동인권교육 이수경험이 있는 학생은 약 16%로 나타났다.

교원의 경우 초등학교 20.5%, 중학교 30.2%, 일반계고 교원 26.6%, 직업계고 22.7%이다. 교직경력은 10년 미만이 31.3%, 10년~19년이 29.3%, 20~29년이 22.5%, 30년 이상이 16.9%이다. 직급의 측면에서 교사는 66.6%, 부장교사가 29.9%, 교장/교감이 3.5%이며, 담당업무의 측면에서 민주시민교육이 6.2%, 취업지도담당이 6.5%, 진로진학담당이 8.1%, 기타가 79.2%였다. 남교원은 41.1%, 여교원은 58.9%였다.

인터뷰는 학교급, 학교 유형에 따라 교원 9명, 학교밖청소년 상담사 2명, 학생 6명에 대하여 진행되었다. 학생들은 고등학생만을 대상으로

일반계고, 일반계고 직업위탁반, 직업계고의 각 2명씩 선정하여 대면으로 진행하였으며, 교원들은 초등학교, 중학교, 일반계고, 직업계고 별로 노동인권 직무연수나 각종 교육청의 프로그램에 참여하였던 경험을 가진 교원들을 중심으로 선발하여 진행하였다. 그 외 학교밖청소년의 실태 파악을 위해 상담사를 추가하여 반 구조화된 질문지로 대면과 비대면을 혼용하여 진행하였다.

2) 일·노동 및 노동자에 대한 인식

가) 학생들의 조사 결과

학생들은 92.1%가 노동을 ‘생계를 유지하기 위한 활동’으로 인식하고 있으며, 그다음이 ‘자아를 실현하고 행복감을 느끼기 위하여’가 41.9%였음. 2018년의 결과와 비교할 때 순위는 차이가 없으며, 1순위는 2018년 91.7%에서 2021년 92.1%로 큰 차이는 발견되지 않았지만 ‘자아를 실현하고 행복감을 느끼게 되었다’는 응답이 33.3%에 41.9%로 다소 증가한 것을 확인할 수 있다.

노동자에 대한 인식에서 가장 많은 응답을 받은 것은 ‘일하는 사람이다’라는 응답이 63%이고 이러한 응답은 2018년 (48%) 보다 상당히 증가하였다. 그리고 ‘사회적으로 꼭 필요한 사람이다’는 응답은 43.8%로 2018년 36.1%보다 증가하였고, ‘불쌍하고 가난한 사람이다’는 응답은 9.4%로 2018년 11%보다 줄어들었고, ‘제대로 대접받지 못한다’는 응답도 17.2%로 2018년 37.7%보다 확연히 줄어 그간 노동인권교육으로 인해 학생들의 인식이 상당히 변화된 것으로 확인된다.

좀 더 구체적으로 노동이나 노동자에 대한 질문을 5점 척도로 진행하였는데, ‘나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다.’는 문항에 4.34로 가장 높았고, 반면 ‘나는 사회적으로 인정받는 직업을 가지려면 대학을 가야 한다고 생각한다.’는 질문에 3.29로 나타났다. 학

생들은 ‘노동의 가치, 노동자의 권리와 관련된 교육이 필요하다고 생각한다.’ 는 질문에 3.73으로 나타났다. 이러한 결과는 2018년 대비 큰 차이는 보이지 않았다.

이러한 결과들을 인적 특성에 따라 검토해 본 결과 주목할 것은 노동인권교육 여부에 따라 노동자를 사회에 꼭 필요한 존재로 여기는 정도가 4.47로 노동인권교육 이수경험이 없는 학생들의 응답 (4.31) 보다 더 높았으며, 노동인권교육의 필요성도 3.9로 이수 경험이 없는 학생들의 응답(3.69)보다 더 높게 느끼고 있었다.

실제로 인터뷰를 통해 확인되는 것은 처음 노동인권교육을 받기 이전에 부정적 인식을 가지고 있는 경우가 많았으며, 교육을 받으면서 스스로 노동자가 될 수 있다는 자각을 하게 되면서 인식이 변화되었다고 하였다.

나) 교원들의 조사 결과

교원들의 설문조사 결과를 살펴보면, ‘노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다.’ 는 응답이 5점 척도로 4.67이었고 긍정하는 응답이 94.3%였으며, 노동인권교육의 필요성에도 4.23으로 83.4%가 동의하는 것으로 확인되었다. 특히 교원이 노동자라고 생각한다는 응답도 3.94로 동의하는 비중이 71.9%로 나타났다. 이러한 결과를 2018년과 비교할 때, ‘노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다.’ 는 응답이 4.47로 약간 증가하였던 것을 확인할 수 있으며, 다만 ‘교원이 노동자라고 생각한다.’ 는 응답은 2018년 당시 3.69에 불과하던 것이 2021년 3.94로 높아져 주목할 필요가 있다.

교원들의 설문조사 결과를 응답자 특성별로 보면, 직업계고 교원들이 상대적으로 다른 학교급들의 교원보다 ‘보수가 낮고 사회적으로 평가가 낮아도 자신이 즐겁게 만족할 수 있는 일이 중요하다’ 는 응답에

3.81로 초등학교(3.40), 중학교 (3.31), 일반계고 교원(3.41)보다 높게 나타났다. 노동인권교육의 필요성도 직업계고 교원은 4.45인데 초등학교 4.13, 중학교 4.23, 일반계고 4.12로 차이를 보여주었다.



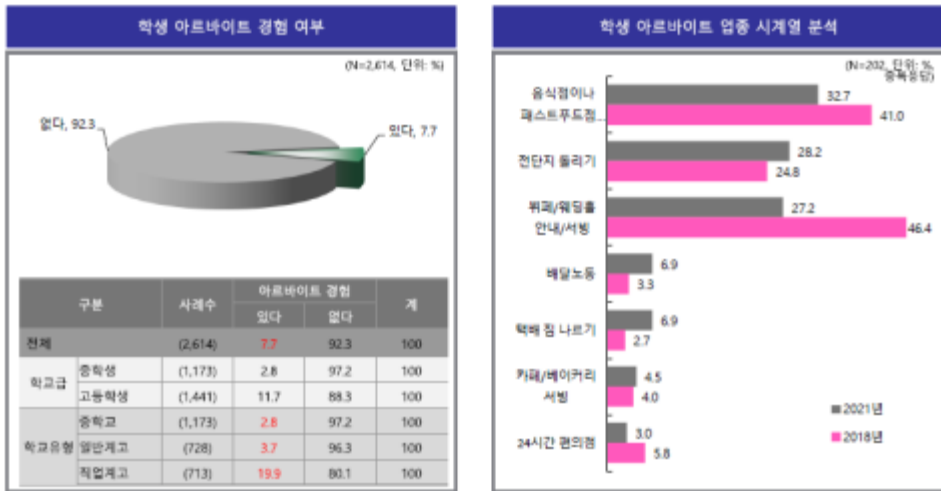
[그림 III-76] 교원의 노동 및 노동자에 관한 인식

인터뷰에서도 교원들은 노동인권직무연수를 받기 이전에는 막연하게 교원도 노동자라고 자각하거나 아예 노동에 대한 부정적 시각이 있거나 관심이 없었다고 한다. 그러나 학생들의 아르바이트 실태를 알게 되거나, 혹은 노동인권 관련 업무를 학교에서 담당하면서 노동인권 직무연수를 접하게 되고 노동의 가치나 노동의 가치에 대하여 자각하게 되고 교원도 노동자임을 자각하게 되었다는 언급을 많이 하였다. 그리고 학교 내에서 여전히 노동이라는 단어에 이념적인 이미지를 가지거나 무관심한 부분을 개선해야 할 필요성을 역설하였다.

3) 학생아르바이트 현황

학생아르바이트 현황에 대한 조사는 학생들을 중심으로 진행하였다. 그 결과 최근 1년간 아르바이트 경험이 있다는 학생은 7.7%인 것으로

확인되며, 이는 2018년 15.9%보다 현격히 감소한 것을 확인할 수 있다. 이렇게 감소한 것은 코로나19로 인한 사회적 변화가 학생들에게도 영향을 미친 것으로 볼 수 있다. 학교밖청소년 상담사의 인터뷰에 따르면 학교밖청소년은 약 30%의 학생이 아르바이트를 하는 것으로 확인되었다.



[그림 III-77] 학생아르바이트 경험과 업종 시계열분석

아르바이트 업종은 여전히 ‘음식점이나 패스트푸드점’이 32.7%로 가장 많았고, ‘전단지 돌리기’가 28.2%, ‘뷔페/웨딩홀 안내/서빙’이 27.2%로 나타났고 배달 노동을 하는 학생도 6.9%로 나타났다. 2018년과 비교해보면 ‘음식점이나 패스트푸드점’은 2018년 41%에서 2021년 32.7%로 줄었고, 뷔페/웨딩홀안내/서빙은 2018년 46.4%에서 2021년 27.2%로 줄어들었다. 배달 노동은 반대로 2018년 3.3%에서 2021년 6.9%로 증가하였고, 택배 집 나르기도 2018년 4.0%에서 2021년 4.5%로 증가하였다. 학교밖청소년의 경우에는 남학생은 배달 아르바이트, 여학생은 패스트푸드점이나 커피숍에서 아르바이트하고, 간혹 전단지 아르바이트도 하는 것으로 확인된다.

아르바이트 목적은 ‘개인적으로 필요한 물품을 사기 위해’라는 비

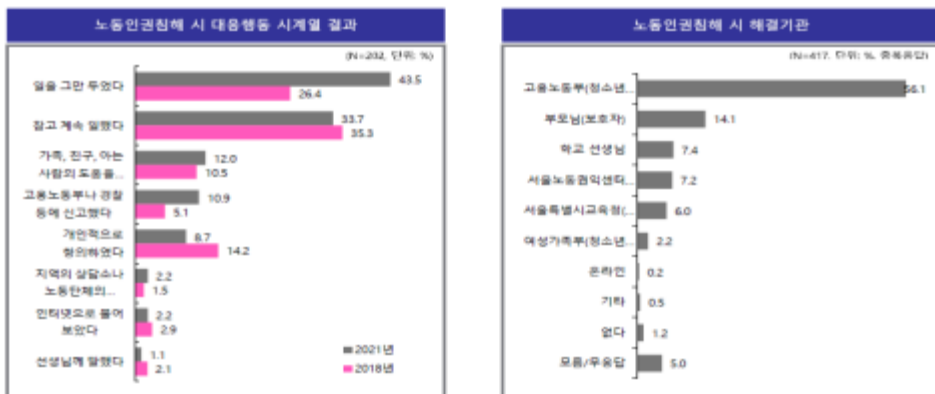
중이 74.8%로 단연 높았고, 2018년 83.9%보다는 줄어들었다. ‘사회 경험을 하고 싶어서’라는 응답은 51%였는데, 2018년 40.9%보다는 늘었으며, ‘학비를 마련하기 위해서’라는 응답은 6.9%로 2018년 16.1%보다 줄어들었다. 그런데 아르바이트 목적을 응답자 특성별로 볼 때 주목할 것은 ‘학비를 마련하기 위해서’ 아르바이트를 한다는 비중이 일 반계고 7.4%, 직업계고 4.9%에 비해 중학생이 15.2%로 나타나 현황을 정확히 파악할 필요가 있다.

노동인권침해 경험을 확인해 보았는데, ‘노동인권 침해를 받은 적이 있다’라는 응답이 44.6%로 절반 가까운 학생들이 노동인권침해를 받는 것으로 확인된다. 그러나 이 결과는 2018년 47.8%보다는 약간 감소 하였고 이유는 학생들의 노동인권의식도 높아지고 사회적으로 관심도 가 높아진 측면, 아르바이트가 줄어든 측면들이 작용하였을 것으로 확 인된다.

노동인권침해 유형은 근로계약서, 최저시급, 연장근로수당, 주휴수당, 휴게시간, 고객이나 사업장에서의 폭언, 성희롱, 산재 등 10가지 유형에 대하여 질문하였는데, 최소한 1.2개 정도의 경험을 하는 것으로 확 인하였고, 그중에 가장 빈번하게 발생하는 것은 여전히 근로계약서를 받지 않고 일하는 사례로 31.3%로 나타났다. 그다음이 휴게시간 15.3%, 임금지불 관련 12.9%(2018년 15.1%), 근로시간의 일방적 변경이 10.9%로 나타났다. 나머지 문항에 대해서도 2018년 대비 모든 문항에서 감 소한 것으로 확인되었다.

노동인권침해는 특히 중학생들에게 많이 나타나 최저임금 이하로 돈을 받거나 연장근로수당이나 주휴수당 등 임금 관련 문제에 더 큰 피해를 받았다.

노동인권침해 시 대응 행동은 ‘일을 그만두었다’는 응답이 43.5%로 가장 많았고, ‘참고 계속 일했다’는 비중도 33.7%로 나타났다. 이에 비해 ‘가족, 친구, 아는 사람의 도움을 받았다’는 12%, ‘고용노동부나 경찰 등에 신고했다’가 10.9%, ‘개인적으로 항의하였다’가 8.7%로 적극적인 대응을 하는 경우는 그다지 높지 않아서 추후 노동인권교육에 관련 내용에 대한 부분을 좀 더 강화할 필요가 있음을 시사한다. 2018년과 비교하면 ‘일을 그만두었다’는 비중은 2018년 당시 26.4%에서 2021년에 43.5%로 급격하게 증가하였으며, 개인적으로 항의하는 소극적 대응은 감소하였고(14.2%→8.7%), 고용노동부나 경찰에 신고하는 적극적 대응은 증가(5.1%→10.9%)하였다.



[그림 III-78] 노동인권침해 시 학생들의 대응과 해결기관에 대한 인지

노동인권 침해 시 대응 행동에 대한 인지는 약 70.3%의 학생들이 알고 있었으며, 이는 2018년 43.6%에 비해 무려 26.7%나 증가하여 노동인권교육의 효과라 볼 수 있다. 노동인권침해 시 해결기관은 고용노동부로 56.1%의 학생들이 인지하고 있었고, 그다음인 부모님으로 14.1%, 학교 선생님은 7.4%로 나타났다.

인터뷰 결과에서도 학생들이 아르바이트했을 때 계약서도 쓰지 않았던 경험이 있었다. 그리고 신고할 수 있는 것을 알게 되었다면 부모님보다 고용노동부에 신고를 통해 해결하고 싶다는 의견도 확인하였다.

그리고 학교밖청소년의 경우 오토바이 사고가 나는 경우가 있는 등

상당사가 직접 문제를 해결하기 위해 재판에 참석하거나, 탄원서를 쓰거나 혹은 업주를 찾아가 임금을 받아주기도 하는 것으로 확인된다.

4) 노동인권교육 실태

가) 학생들의 응답 결과

(가) 노동인권교육 실시

노동인권교육을 2019년 이후 학교에서 받은 적이 있는지 질문한 결과, 받은 적이 있다는 응답인 16%로 나타났다. 잘 모르겠다는 응답이 65.7%라 학생들이 기억하지 못하는 경우도 있을 수 있다, 이러한 응답 결과는 사실상 2018년 32.8%보다 무려 16.8%p 감소한 것으로 노동인권 관련 의식이 개선된 것과 상반된 결과이다. 이렇게 결과가 감소한 것은 실제로 코로나로 인해 적절한 노동인권교육이 실시되지 못한 부분도 있고, 더불어 학생들이 반복적인 교육이나 온라인 교육으로 인해 충분히 인지하지 못하거나 혹은 학교 선생님에 의해 수업 시간에 이루어진 부분을 별도의 노동인권교육으로 인지하지 못하는 등 복합적인 원인이 작용한 것으로 파악된다.

(나) 노동인권교육 방식과 담당자

노동인권교육 형태는 ‘온라인 사이버 교육으로 진행’ 하였다는 응답이 36%이고, ‘각 학급별로 진행’ 이 34.1%, ‘교과목을 통해 진행’ 33.1%, ‘강당에서 집합 교육 혹은 방송교육’ 이 24.7%로 각 방식이 비슷한 분포를 보였다. 2018년과 비교를 하면 ‘강당에서 집합 교육 혹은 방송교육’ 이 현격히 많이 줄었고(52.5%→24.7%), 코로나19로 인해 ‘온라인 사이버 교육으로 진행’ 이 상당히 증가(15%→36%)하

였다. 그 외 각 학급별로 진행하였다는 문항은 유사(34.35→34.1%)하며, ‘교과목을 통해 진행하였다’는 응답도 증가(23.4%→33.1%)하였다.

노동인권교육담당자는 ‘외부전문강사’가 49.2%로 2018년 68.2%에 대비하여 현격하게 줄었고, ‘학교 선생님’이 44.6%로 2018년 26.7%보다 현격히 증가하였다. 그리하여 외부전문 강사나 학교 선생님이 거의 유사한 비중으로 노동인권교육을 담당하고 있는 것으로 나타났다. 특히 학교 선생님의 경우는 중학교에서 73.6%로 크게 높았고, 외부 전문강사는 22.7%에 불과하여 주목된다.



[그림 III-79] 노동인권교육방식과 담당자 변화

(다) 노동인권교육 내용

노동인권교육 내용은 일과 행복·노동의 의미, 노동자로서 일할 권리와 노동삼권, 아르바이트할 때 각종 노동법에 대한 교육, 비정규직·외국인 등에 따른 차별에 대한 교육, 미래 노동의 변화, 성희롱과 직장내 괴롭힘 관련, 산업재해 및 안전 보건에 관한 내용, 부당한 대우 시 대처법으로 8개 문항을 구성하여 조사하였다. 그 결과 노동법에 대한 교육이 81.8%로 가장 높았고, 일과 행복·노동의 의미가 80.8%로 2018년 94.2%보다는 줄었고, 노동삼권에 대한 내용도 78.9%로 2018년 93.3%보

다 줄었다. 오히려 미래 노동에 대한 교육은 66.4%로 2018년 14.2%에 불과하였으나 획기적으로 증가하였다.

(라) 노동인권교육 효과성과 만족도

노동인권교육의 효과에 대한 설문조사 결과를 살펴보면, ‘나는 노동자로서 나의 권리를 지켜야 한다고 생각하게 되었다’가 4.1로 가장 높게 나타났고, ‘주변 노동자들에 대해 존중하는 마음이 생겼다’가 4.03, ‘나는 사회의 모든 일이 필요하고 중요하다는 것을 깨달았다’는 응답이 4.02로 다음 순위로 나타났다. 나머지 응답도 전부 3.7 이상으로 나타나 전체적으로 노동인권교육의 긍정적 효과가 확인되었고, 이러한 효과 분석은 2018년과 거의 유사하게 나타나 큰 차이를 보이지 않고 있다.

학생들에게 노동인권교육에 대한 만족도를 검토해 본 결과, 교육방식에 대해 3.75, 교육내용에 대해 3.83으로 나타나 대체로 만족하는 것으로 해석된다.

(마) 노동인권교육 개선 방향

학생들에게 노동인권교육관련 개선할 사항에 대해 질문한 결과, ‘노동인권교육이 더 확대되어야 한다’는 응답이 41.7%로 나타났고, ‘과거에 들었던 내용이 반복되었다.’가 36.2%, ‘강의 중심의 교육방식을 바꾸었으면 한다’가 28.1%로 나타나 비교적 고른 응답분포를 이루었다. 그러나 ‘특별히 개선할 점이 없다’는 응답도 40%나 나왔고, ‘모르겠다’도 25.9%가 나타나 노동인권교육에 대한 기회가 충분히 제공되지 않은 것으로 볼 수도 있다.

(바) 학생인터뷰 결과

학생들의 노동인권교육에 대한 인터뷰를 확인해보면 직업계고 학생들은 ‘성공적인 직업생활’ 교과시간에 근로기준법 교육을 받았던 적이 있고, 중학교 때에는 각 반에 한 명씩 외부 강사가 와서 강의를 해주었으나 올해에는 각 반에서 방송으로 송출되는 노동인권교육을 들었던 것으로 설명하였다. 대부분 그 시간에 엎드려 있거나 자거나 하였고 그래서 내용은 기억나지 않는다고 하였다. 일반계고 학생들은 진로 시간에 각 테마별로 주제 토론을 진행하였던 부분을 통해 자신의 노동에 대한 편견을 돌아 볼 수 있었다는 설명을 하였다.

인터뷰를 통해 확인되었던 것은 첫째, 노동인권교육이 체계화되어 정규교과과정에서 진행되어야 한다는 점, 둘째, 바쁜 고3 진로시간에 노동인권교육을 하는 것이 아닌 고1 때부터 노동인권교육이 이루어져야 한다는 점, 셋째, 어린 학생들은 아르바이트 시 위험한 일을 하지 않도록 제도화해야 한다는 의견이 있었다.

나) 교원들의 응답결과

(가) 노동인권교육 실시 여부

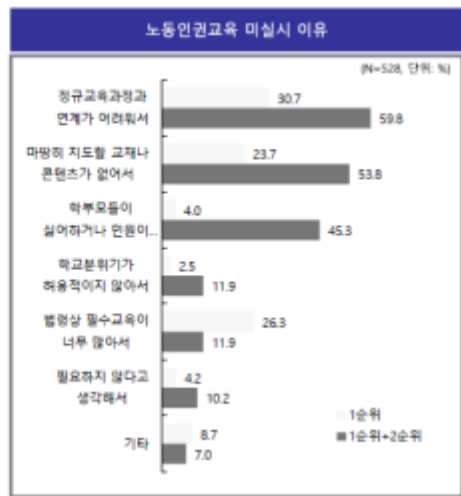
교원들의 노동인권교육 실시 여부를 질문한 결과 ‘실시했다’가 52.8%로 나타났으며 이는 2018년 53.9%와 큰 차이를 보이지 않았다. 학교급별로는 초등학교 22.7%, 중학교 49.1%, 고등학교 일반계는 47.5%, 직업계고가 90.9%로 나타났다.

학교에서 진행한 노동인권교육은 초등학교는 5~6학년이 6.9%로 타 학년보다 2배 넘게 진행한 것으로 확인되고, 중학교는 중학교 3학년이 88.6%로 가장 많이 시행하였다. 일반계고는 고3 학생이 19.7%로 많이 하였고, 그다음이 직업계고도 고3 때 37.6%로 가장 많이 한 것으로 확

인되었다.

교원이 노동인권교육을 실시한 이유에 대해 ‘학생들의 미래 생활을 위해 꼭 필요하다고 생각해서’가 55.9%였고 ‘학생들의 직업·노동관 형성에 도움이 되기 때문에’가 49.8%, ‘민주시민의 권리라고 생각해서’가 48%로 나타났다. ‘조례에 의한 의무교육이라서’라는 응답도 52.7%로 상당히 높아서 노동인권교육이 의무나 권장 사항이라 실시하는 경우도 상당히 높은 것으로 확인되었다. 실제로 나머지 응답들은 2018년에 비해 유사한 수준이었으나, ‘조례에 의한 의무교육이라서’가 2018년 38.7%에서 52.7%로 높아진 것은 고려해 보아야 할 사항이다. 특히 이 항목에 대한 응답자는 교직경력이 길지 않은 10년 미만 그룹에서 56.3%로 나타났는데, 이는 젊은 교원들이 노동인권교육에 큰 관심을 가지지 않는다고 볼 수 있어 대책이 필요하다.

노동인권교육을 미실시하였던 이유도 ‘정규교육과정과 연계가 어려워서’가 59.8%, ‘마땅히 지도할 교재나 콘텐츠가 없어서’가 53.8%, ‘법령상 필수교육이 너무 많아서’가 45.3%로 집중되어 있다. 그런데 2018년 결과를 살펴보면 ‘학부모들이 싫어하거나 민원이 있을 것 같아서’가 4.2%나 되었는데 2021년에는 45.3%로 많이 증가하였고, ‘마땅히 지도할 교재나 콘텐츠가 없어서’는 2018년에는 64%였으나 2021년에는 53.8%로 떨어졌다. 콘텐츠나 지도 교재는 개발된 상태이나 학부모에 대한 내용이 증가한 측면은 고려해 보아야 할 사항이다.



[그림 III-80] 노동인권실시여부와 미실시 이유

(나) 노동인권실시 횟수와 방식

학년별 노동인권교육의 실시횟수는 일반계고나 직업계고는 모두 2회 이상이었고, 직업계고의 경우 42.6%가 평균 2.66회 받은 것으로 조사되었다. 일반계고 직업위탁반 학생도 33.3%가 평균 2.39회 실시한 것으로 확인되었다.

학교 노동인권교육 방식에 관해 교원들은 ‘전체 학생을 모아서 강당에서 혹은 방송교육’이 59.8%로 가장 많았고, ‘각 학급별로 진행’이 55.1%, ‘온라인 사이버 교육으로 진행’이 57.8%, ‘교과 선생님의 수업 시간에 진행’이 55.1%로 비교적 고른 분포를 보여주고 있다. 이러한 방식은 2018년 대비 거의 비슷한데 온라인 교육만 2018년 25.9%에서 2021년 57.8%로 증가하였다. 노동인권교육의 방식에 대한 효과를 살펴보면, 교원들은 ‘학급별 진행’이 3.67%, ‘전체 학생을 모아 강당이나 방송교육’은 3.39%, ‘온라인 사이버 교육’은 3.24%로 가장 낮게 나타났다.

노동인권교육 시간은 ‘창의적 체험활동시간’이 70.5%로 가장 높았고, ‘정규교과 시간’은 28.1%였다. 2018년과 비교해보면 창의적 체험활동시간은 2018년에 61.3%였는데 증가하였고, 정규교과시간은 29.6%에서 감소하였다. 여전히 학교의 노동인권교육은 외부전문강사가 54.7%로 2018년 51.9%에 비해 약간 증가하였으며, 교원의 비중은 2021년 39.2%로 2018년 39.3%에 약간 줄어들었다.

(다) 노동인권교육 내용

노동인권교육 내용은 크게 노동의 의미와 노동인권감수성, 노동삼권, 직장 내 괴롭힘과 성희롱, 산재, 근로시간 및 임금 관련 노동법, 비정규직 등과 관련된 차별, 미래 노동, 부당한 대우를 받은 경우 대처법에 대한 내용인데, 대부분 76% 이상으로 나타났고, 노동법과 관련된 내용은 80% 이상 나타나 약간 노동법에 치중된 측면이 있으나 비교적 골고루 교육이 진행되고 있다. 이러한 측면은 2018년 대비 노동삼권, 산업재해와 안전, 건강 등에 대한 내용이 조금 더 강화되었고, 큰 차이를 보이지는 않고 있다.

(라) 노동인권교육 효과성

노동인권교육을 받고 난 뒤 교원들은 학생들이 어느 정도 효과가 나타나고 있는지 질문한 결과, ‘학생들의 아르바이트나 현장실습 등 노동조건에 대한 관심을 높아졌다’가 3.69로, ‘부당한 처우를 당하는 경우 대처하는 능력이 함양되었다’가 3.64로, ‘노동자로서 권리 의식이 높아졌다’도 3.64로 나타나 긍정적인 평가를 하고 있다. 다만 ‘일과 직업에 대한 위계적 사고나 편견을 감소시킨다’는 3.47, ‘노동문제에 대한 관심이 높아졌다’가 3.49로 나타났다. 이러한 결과는 2018년보다 모든 항목에서 다소 상승하였던 것으로 평가되며, 인적 특성을

고려하여 살펴보면 직업계고 교원이나 취업지도 담당 교원들이 특히 높게 평가하였다.

(마) 노동인권교육 우선 해결과제

학교 노동인권교육을 위해 가장 먼저 해결해야 할 과제가 무엇인가 질문하였는데, ‘교육담당 전문교사의 양성 및 역량 강화’가 55.3%, ‘교육의 표준화된 교재 마련’이 51.3%, ‘전문강사 섭외’가 41.9%로 나타났다. 이러한 결과는 사실 2018년과 크게 다르지 않다. 교육담당 전문교사의 양성은 61.6%였는데 조금 감소하였고, 표준화된 교재 마련은 50.1%인데 51.3%로 증가하였다. 그리고 전문강사 섭외도 37.3%였는데 2021년에는 증가하였다.

(바) 교원의 추가적인 노동인권교육

교원이 추가로 노동인권교육을 실시한 적이 있는지를 질문하였는데 응답 교원의 20.4%가 있다고 응답하였는데, 학교급별로 보면 고등학교가 25.4%, 직업계고 교원이 35.8%로 나타났고, 취업지도담당 교원이 45.2%로 별도의 노동인권교육을 실시한 비율이 높았다. 추가로 실시한 노동인권교육은 주로 수업시간에 실시하였다는 비중이 67.5%였고, 조례·종례 시간 중에 실시하였다는 비중이 13.6%로 나타났으며, 교육과정과 연계하여 담당교과 수업 시간 중에 실시하였다는 비중이 초등학교 94.1%, 중학교 81.5%, 일반계고 59.2%, 직업계고는 53.8%로 나타났다.

(사) 교원의 인터뷰 결과

학교노동인권교육에 대한 교원들의 인터뷰에 따르면, 설문조사 결과와 마찬가지로 노동인권교육을 창의적 체험활동시간, 동아리 활동, 그

리고 진로시간 및 조례·종례 시간을 이용해서 교원들이 직접 진행하는 경우들이 있었고, 직업계고에서는 방송교육으로 전체 학생을 대상으로 진행한 바 있었다. 방송교육의 한계가 너무 뚜렷하지만 코로나19로 인해 대면이 어려운 상황에서 어쩔 수 없는 선택이라는 것으로 확인된다. 교육방식에서 형식적 집합교육이 아니라 소규모 체험형, 모둠별 토론방식의 교육이 효과적일 것이라는 제안을 하였고 진로와 직업뿐만 아니라 모든 교과목에서 노동인권에 대한 내용이 포함되어야 하며 정규 교과화가 어렵다면 국어나 도덕, 사회 등 특정 교과에 보다 체계적으로 포함되어 진행될 수 있어야 한다는 점을 지적하였다.

또한 주목해야 할 내용 중의 하나는 특수학급에 대한 노동인권교육이 체계화되었으면 한다는 점이다. 초등학교뿐만 아니라 중학교 특수학급에서도 장애인의 진로와 직업에 대하여 늘 고민하고 그 속에서 장애인의 권리뿐만 아니라 노동인권도 함께 고민되어야 하나 전무한 상태라는 것이다. 둘째는 노동인권교육이 일회성이 아니라 장기적인 계획으로 진행되어야 하나 이에 대한 준비가 없다는 점을 지적하였다.

5) 서울시교육청 노동인권콘텐츠 활용관련

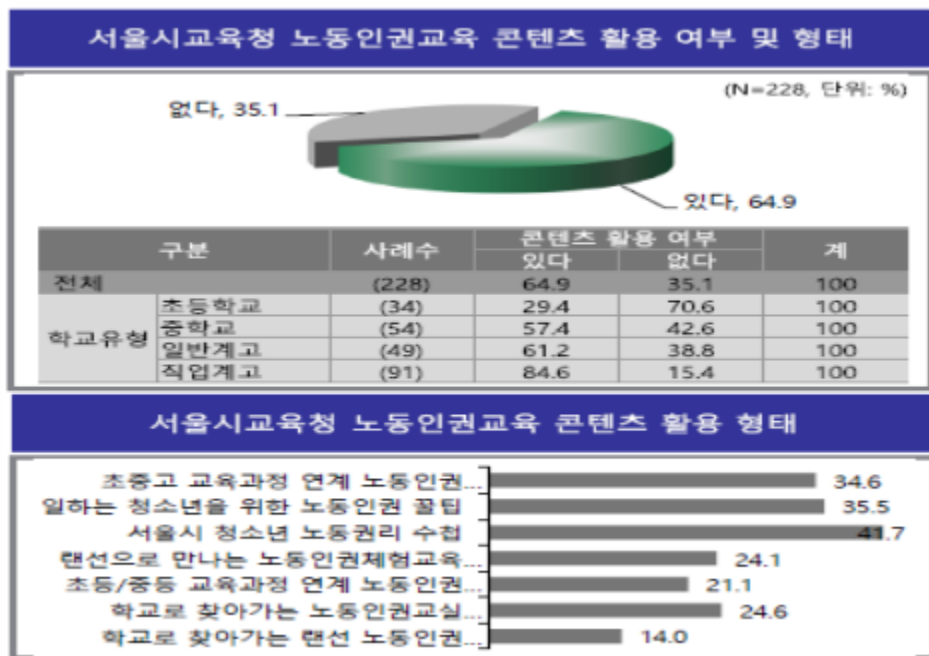
(가) 설문조사 결과

서울시교육청에서 개발한 각 콘텐츠에 대하여 활용과 효과에 대한 설문조사를 진행한 결과 전체적으로 7개의 콘텐츠를 제시하고 그 중 어느 하나라도 이용한 경우를 측정한 결과 64.9%가 활용한 것으로 나타났다. 해당 콘텐츠를 가장 많이 활용한 학교급은 고등학교 교원으로 76.4%이고, 중학교가 57.4%, 초등학교가 29.4%로 나타났다.

가장 많이 활용한 콘텐츠는 ‘서울시청소년노동권리 수첩’으로 41.7%였고, ‘일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁’이 35.5%, ‘초중고 교육과정 연계 노동인권 지도자료’가 34.6%로 많이 이용하였다.

반면 ‘학교로 찾아가는 노동인권 교실 이러닝 동영상’은 24.6%, ‘랜선으로 만나는 노동인권체험교육동영상’은 24.1%, ‘학교로 찾아가는 랜선 노동인권 문화공연 영상’은 14%로 나타났다.

노동인권교육 콘텐츠의 활용효과에 대해서는 ‘일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁’이 3.73%로 가장 높고, ‘랜선으로 만나는 노동인권체험교육 동영상’이 3.66%, 그리고 ‘서울시 청소년노동권리 수첩’이 3.64%로 나타났다. ‘학교로 찾아가는 랜선 노동인권 문화공연 영상’은 3.48%, ‘학교로 찾아가는 노동인권 교실 이러닝 동영상’은 3.51%로 나타났다.



[그림 III-81] 서울시교육청 노동인권교육 콘텐츠 활용결과

(나) 인터뷰 결과

각종 콘텐츠에 대한 교원들의 인터뷰 결과 일차적인 반응은 매우 긍정적이다. 그러나 각 교재가 일회성으로 토픽 중심으로 구성되어 지속

적인 계획 속에서 체계화되어 있지 못하다는 점을 지적하였다. 노동의 개념-노동관-문제해결방안-미래노동 등 일련의 흐름을 가지고 진행되는 형태로 발전시킬 필요성이 있다는 것이다. 또한, 교육 콘텐츠가 너무 짧고 이벤트성으로 주어져 있다는 것이다. 최소한 3~4회 정도 진행할 수 있는 동영상이나 프로그램이 개발되면 좋겠다는 지적이 있었다. 특히 노동수첩은 좀 더 얇게 만들어서 배포해주면 좋겠다는 의견도 있었다.

6) 노동인권연수

(가) 설문조사 결과

교원들이 노동인권 연수를 받은 적이 있느냐는 질문에 대해 ‘있다’는 응답이 26.7%로 상당수의 교원이 노동인권 연수를 받은 경험이 없는 것으로 확인되었다. 이 결과는 2018년 20.7%의 결과보다 늘어난 것으로 직업계고 교원이 64.25, 취업지도 담당 교원이 69.9%로 상대적으로 높았다.

노동인권 연수를 하지 않은 이유는 ‘학사일정이 바빠거나 일정이 맞지 않아서’가 31.1%였고, ‘필요성을 못 느껴서’가 25.1%, ‘의무 연수과목이 아니라서’라는 응답이 22.4%, ‘담당 교과목과 연계성이 떨어져서’가 14.2%로 나타났다.



[그림 III-82] 노동인권연수 경험과 미이수 이유

노동인권 연수를 받은 기관은 ‘서울시교육청(서울시교육청 교육연수원, 교육지원청포함)’으로 78.8%로 단연 높았고, ‘고용노동부’가 21.7%, ‘교육부’가 20.1%, ‘서울시노동권익센터’가 4.0%로 나타났다.

노동인권 연수방식은 ‘온라인 사이버 형태’가 61.7%로 가장 많았고, ‘대면 집합 연수’가 15.7%, ‘비대면 쌍방향 연수’가 10.5%로 나타났다.

노동인권 연수의 교육효과를 평가하면, ‘학생들에게 필요한 교육이라는 생각을 하게 되었다’가 3.99로 긍정하였고, ‘학생들의 아르바이트, 현장실습 등 현장에서의 근로조건에 대한 관심이 높아졌다’가 3.97이었다. 이후 나머지 문항에서도 대체로 3.8 이상으로 나타나 노동인권 연수의 효과를 파악할 수 있었다.

(나) 인터뷰 결과

교원들은 인터뷰를 통해 학생들에게 노동인권을 가르치려면 반드시 노동인권 직무연수를 받아야 한다는 의견이 많았다. 그런데 현재는 법정 의무연수가 아니어서 많은 교원들이 참여하지 않기 때문에 법정 의

무연수가 되는 것이 필요하다는 의견이 있었다. 다만 너무나 많은 법정 의무연수 때문에 오히려 반발할 수 있으므로 정규교과과정에 편입하는 문제와 더불어 단계적으로 실시하는 것이 바람직하다는 의견이 있었다.

또한 신규교사의 직무연수나, 1급 정교사 자격연수에 최소 2시간이라도 노동인권교육이 이루어져야 한다는 의견도 있었다.

기존에 교육청에서 이루어진 노동인권 직무연수에 대한 평가는 대체로 긍정적이어서 편향된 시각을 극복할 수 있는 계기를 마련해 주었고, 아르바이트하는 학생들의 실태를 자각할 수 있도록 했다고 평가하고 있다. 다만 교육 내용에 있어 학생을 지도할 수 있는 기본적인 소양이나, 다양한 학생의 목소리를 담은 사례가 필요하며, 교육 방식은 가능하면 집합 연수를 병행하여야 하고, 특히 원격 직무연수 강의 동영상 상시로 개설하여 볼 수 있도록 하거나, 각종 교과목을 통합한 자료 제시, 연구회, 발표회 등의 행사를 자주 개최하고, 노동인권 지도자료 활용 연수를 더욱 강화해야 한다고 한다. 특히 노동인권 지도자료가 학교 현장에 보다 빨리 배포되어 활용될 수 있도록 하는 것이 중요하다고 하였다.

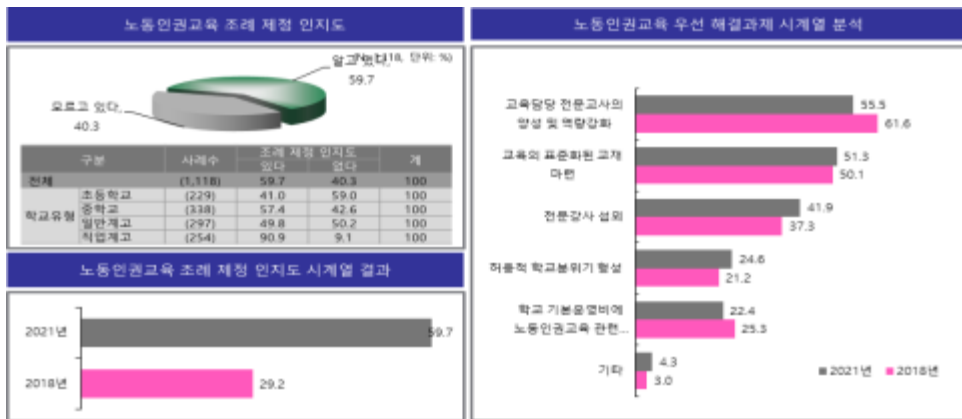
7) 서울시교육청의 정책과제

가) 설문조사 결과

서울시교육청의 노동인권교육 활성화를 위한 추진과제에 대해 응답자들은 ‘교육과정 연계 교재와 콘텐츠 개발 및 보급 확대’를 65% 응답하였다. 그리고 ‘교원연수 등 노동인권 교수학습 역량 강화’에 대한 응답도 37.5%로 나타났다. 그 외 ‘의무교육 시수 배당’은 18.3%로 나타났고, ‘국가교육과정개정 혹은 교육과정 편성지침 개정’이 16.8%, ‘학부모 혹은 보호자들에 대한 노동인권교육 강화’가

14.5%, ‘지역단체와 관련 네트워크 구축’은 12%, ‘노동인권교육 예산 확대’가 11.5%로 나타났다.

또한 교원들의 노동인권교육 조례 인지도를 살펴보면 ‘알고 있다’는 비중이 59.7%로 나타나 절반 이상은 알고 있는 것으로 확인되며, 2018년의 29.2%에 비교하면 많이 확산한 것으로 보인다.



[그림 III-83]교원의 조례 인지 및 노동인권교육 우선해결과제

나) 인터뷰 결과

교원들은 인터뷰를 통해 몇 가지 제언을 하였다. 첫째, 교과목 내에 노동인권교육을 포함하여야 한다는 점을 역설하였다. 노동인권교육은 지속성이 필요하므로 필수교과 과정으로 들어와야 한다는 것이며 각 과목내에 노동인권교육 내용이 포함되어야 노동의 가치나 감수성이 함양된다는 것이다. 둘째, 만일 모든 교과목에 정규 교육 내용으로 들어가기 어렵다면 사회교과나 진로교과와 같은 특정교과에 교육 내용으로 포함되어야 하며, 프로젝트 수업이나 융합 수업 등 다양한 수업 형태로 의무화되어야 한다는 점이다. 셋째, 조례에 의해 대상자를 확대하여 모든 학생에게 노동인권교육을 의무화하도록 해야 한다는 것이다. 그 래야 초등학교부터 감수성을 키우고 중학교 고등학교에서 자신에게 맞

는 진로의 결정을 할 수 있을 것이며 이를 위해 법정 이수 시간을 정해야 한다는 것이다. 넷째, 학교 내에 노동인권담당자를 지정하여 이들을 집중적으로 양성하고 타 교원들에게 확산할 수 있는 역량을 키워주어야 한다는 것이다.

또한 교원연수를 의무화하되 단계적으로 실행하여야 한다고 제기하였다.

8) 학교밖청소년 관련 상담사 인터뷰 결과

학교밖청소년과 관련하여, 학교밖청소년들의 경우 10명 중 3명이 아르바이트를 하는 것으로 나타났으며, 사업주들이 학교밖청소년들의 보호자가 없다고 생각하여 임금을 체불하는 경우가 있는 것으로 나타났고, 이들을 대상으로 노동인권교육이 별도로 실시되지 않고 있는 것으로 나타났다. 학교밖청소년에 대한 노동인권교육 활성화를 위해서는 관련 ‘지도자 과정’을 만들어 ‘또래 상담사’ 자격증을 주고 교육에 참여하도록 하는 유인 방안을 고려할 수 있었다.

학교밖청소년 상담사들은 첫째, ‘노동인권교육을 들어야 사업자등록이 나오도록 제도화해야 한다.’ 둘째, ‘사업주를 대상으로 인식개선교육이 필요하다’는 의견이 있었다.

나. 실태조사 시사점

설문조사와 인터뷰를 통해 정리되는 실태조사의 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 학생과 교원 모두 노동인권에 대한 인식이 일정하게 변화되고 있는 것을 확인할 수 있었다. 학생들의 경우 노동에 대하여 생계를 유지하는 활동이라는 측면을 공감하면서도 자아실현, 행복감을 느끼기

위한 활동이라는 측면에 공감하는 응답 비중이 41.9%로 2018년 33.3%에서 8.6%p나 증가하였고, 노동자에 대해서도 ‘제대로 대접받지 못한다’는 응답이 무려 20.5%p가 줄었고, ‘불쌍하고 가난한 사람이다’는 응답도 1.6%p 줄어들어서 인식변화가 확연하게 나타났다. 또한 교원들의 경우에도 학생들만큼 두드러진 변화는 아니지만 ‘교원이 노동자라 생각한다’는 응답이 2018년 3.69에서 2021년 3.94로 증가하였고, ‘노동자가 사회적으로 꼭 필요한 존재라고 생각한다.’는 응답도 2018년 4.47%보다 2021년 4.67%로 증가하는 경향을 보여주었다. 무엇보다도 인터뷰를 통해 교원들은 노동인권 직무연수를 통해 노동에 대한 부정적 시각이나 무관심했던 부분을 바꾸는 계기가 되었음을 말하고 있어 일정한 변화를 보여주고 있음을 확인할 수 있었다. 더불어 이러한 변화가 그간의 교육청이나 노동인권 향상을 위해 다양한 주체들의 노력 결과로 볼 수 있으나 여전히 많은 교원들이 무관심한 부분을 간과할 수는 없는 현실이다. 특히 10년 미만 교원들이 다른 집단의 교원들보다 노동, 노동자에 대한 전반적인 인식 응답 결과가 다소 낮게 나타나고 있고, 인터뷰에서 젊은 교원들의 무관심에 대해 언급하였던 점은 추후 교원의 노동인권 직무연수 운영 시 고려해야 할 지점이라 할 수 있다.

둘째, 학생 아르바이트 실태와 노동인권 침해 양상의 변화에 주목하고 이를 노동인권교육에 반영하여야 한다. 학생 아르바이트에 대한 경험은 코로나19의 환경 속에서 줄어들었고 양상도 사회적 변화와 함께 아르바이트 업종의 변화도 나타났다. 주로 많이 하는 업종은 그대로 ‘음식점이나 패스트푸드점 서빙’으로 나타났지만 택배 짐 나르기나 배달 노동이 급증하였다. 2018년 2.7%, 3.3%에 불과하던 짐 나르기와 배달 노동이 2021년에는 모두 6.9%로 증가하였다. 배달 노동이 급증하였다는 것은 학생들의 경우 근로기준법상 보호를 받기 어려운 특수고용 형태로 종사할 가능성이 높고, 고용 형태에 따른 더욱 인권침해가

발생할 수 있는 가능성이 커진다. 흔히 신고용 형태와 학생 아르바이트의 문제에 대해 교원들도 새롭게 이해하고, 미래 노동이라는 주제 속에서 포함되어 분석되고 논의될 필요가 있다.

또한 실태조사 결과, 학생들의 아르바이트 경험자 비율은 7.7%로 나타나 매우 작게 나타났지만, 직업계고 학생들의 아르바이트 경험률은 19.9%로 매우 높은 수준으로 5명 중 1명꼴로 나타나고 있다. 이러한 직업계고의 경험률은 직접 자신이 아르바이트하지는 않더라도 직업계고 학생들의 교우관계에서는 매우 일상적인 간접적 경험이라는 점을 의미한다.

그런데 ‘노동인권 침해 경험’ 조사 결과는, 2018년 47.8%보다는 약간 감소한 전체 학생의 44.6%로 나타났고, 직업계고 학생의 45.1%가 노동인권 침해의 경험이 1번 이상 있는 것으로 나타났다. 결국 직업계고 학생들의 경우 전체 10명 중 1명 정도는 아르바이트를 하면서 동시에 노동인권 침해의 경험이 있는 것이다. 따라서 직업계고 학생들의 학교생활에 있어서 아르바이트 경험과 노동인권 침해는 일상적인 경험으로 자리 잡고 있을 가능성이 크다.

2018년에도 근로계약서의 미작성은 37.1%로 나타났는데 2021년에는 ‘근로계약서 미작성’이 31.3%로 나타났다¹¹⁾. 그러나 학교급별로 살펴보면 중학생은 근로계약서외에 2018년에 가장 많이 발생하였던 임금 관련 인권침해가 2021년 실태조사에서도 2순위로 여전하였고, 고등학생들은 휴게시간이나 근로계약서 문제가 가장 크게 나타났다. 그리하여 학생아르바이트 실태와 노동인권 침해 양상의 변화를 반영하는 노동인권교육이 준비되고 검토되어야 한다.

또한, 노동인권침해 시 학생들이 여전히 ‘일을 그만두었다.’라는 응답이 43.5%이고, ‘참고 일한다.’라는 비중이 27.2%라 2018년보다

11) 2018년도 노동인권침해의 문항에서는 근로계약서와 관련된 문항은 없었으며, 아르바이트 관련 서류 제출여부를 묻는 질문이었고, 근로계약서 미작성이 전체 학생응답자 1,375명 중 510명으로 37.1% 였음. 노동인권침해 문항에서는 ‘정해진 내 일 외에 다른 일도 많이 시켜서 한 적이 있다’는 응답이 21.2%로 가장 높게 나타났다

더 증가하였기 때문에 노동인권침해 시 어떻게 문제를 해결해야 할 것인가에 대한 문제해결이라는 차원에 초점을 두고 검토해 보아야 한다. 물론 ‘개인적으로 항의하였다’ 비중은 2018년 14.2%보다 2021년 8.7%로 감소하였고, ‘고용노동부나 경찰에 신고하였다’가 2018년 5.1%에서 2021년 10.9%로 증가하여 적극적 대응을 하는 양상이 나타나고 있다. 그러나 여전히 침묵하거나 그만두는 방식으로 대응하는 비중이 높아 자신의 노동인권감수성과 정체성에 부정적 영향을 미치는 것임을 제기하여야 한다. 노동인권침해와 관련해 학교, 교육 당국, 행정당국 등의 제도적 보호와 권리구제가 그 학생들에게 아무런 소용이 없거나 도움이 되지 않는 제도로 남아 있게 된다면, 졸업 이후 직업계고 학생들의 노동 생활에 있어서 적극적인 권리구제나 노동기본권 실현의 노력이 이루어지기 쉽지 않다. 결국 적절한 의사소통과 적극적인 대응이 노동인권의 정당한 문제해결 방식이라는 것을 반영하는 노동인권교육이 준비될 필요가 있음을 시사하고 있다.

셋째, 그간 노동인권교육의 내용, 방법 등에 대하여 만족스러우나 새로운 변화가 필요하다.

학생들은 노동인권교육을 최근 1년간은 코로나19로 인해 상당히 다양한 방식으로 진행한 것으로 확인된다. 온라인 사이버 교육이 급격히 증가하였으나, 각 학급별 진행이나, 교과목을 통한 진행, 강당 및 집합 교육 혹은 방송교육이 골고루 진행된 것으로 확인되었다.

노동인권교육 담당자도 외부전문 강사 위주에서 줄어들어 학교 선생님이 26.7%에서 44.6%로 확연히 증가하였고 특히 중학교에서는 무려 73.6%가 학교 선생님이 담당한 것으로 보여주어 노동인권교육이 학교 안에서 점차 확대되고 있는 것으로 확인된다.

교원들의 응답 결과는 좀 더 명확하게 변화를 보여주는데, 일단 노동인권교육의 실시 비중은 2018년과 큰 차이를 보여주지 않고 있으나, 추가로 교원에 의해 노동인권교육을 하는 비중이 20%에 달하고, 그 형

태는 교과목과, 진로교과시간, 동아리 활동, 조례 및 종례 시간 등 다양하였다.

또한 일반적인 노동인권교육의 실시 횟수는 2회 이상으로 증가하여 조례에 학기당 2시간 이상으로 연 2회 이상을 의무적으로 하는 직업계고 외에도 일반계고도 평균 2.33회 실시한 것으로 나타나 양적으로 늘어났다. 이렇게 방식이나 횟수가 늘어나면서 2018년 이후 교육청에서 개발된 교재 및 각종 콘텐츠가 활용되기 시작하였고, 학생들의 노동인권교육 효과에 대한 5점 척도 결과도 2018년보다 상승한 것으로 확인된다.

그러나 인터뷰를 통해 확인되는 바는 아직도 학생들은 내용이 반복되고 있으며, 코로나19 탓도 있겠지만 방송교육이라는 틀로 접근하여 흥미를 잃게 하는 것으로 확인되고 있다. 오히려 자유로운 주제토론을 충분히 할 수 있도록 정규 교과 시간에 지속적으로 시행한 일부 사례를 긍정적으로 평가하였다. 또한 교원들은 직접 노동인권교육을 해보면서 콘텐츠들이 너무 일회성이라는 점을 지적하면서 지속적인 교육을 하기에는 부족한 점이 보인다는 것이다. 즉 교육방식과 행사 위주의 일회성을 벗어나 지속적이고 체계적인 노동인권교육의 틀이 제공되어야 함을 제기하고 있다.

넷째, 현장에서 작동하는 노동인권연수가 기획되고 준비되어야 한다. 교원들의 노동인권교육을 실시하지 않은 이유를 살펴보면, 여전히 ‘정규교육과정과 연계가 어려워서’라는 응답이 59.8%이고, ‘마땅히 지도할 교재나 콘텐츠가 없어서’도 53.8%로 나타나고 있다. 사실상 서울시교육청에서 개발한 다양한 교재, 지도자료, 각종 동영상도 존재함에도 불구하고 2018년과 동일한 문제 제기를 교원들은 하고 있다. 이렇게 결과가 나타나는 이유는 ▲각종 교재나 콘텐츠가 학교 현장에서 교원들에게 공유가 되지 않고, ▲교원들의 노동인권교육에 대한 무관심이라는 두 가지 사항이 인터뷰를 통해 확인된다. 물론 노동인권 연수를 의무화한다면 훨씬 빠른 속도로 정착할 수 있겠지만 노동인권

교육의 각 내용이 교과목에 반영되지 않은 상태에서 노동인권 연수의 의무화는 오히려 교원들의 반발을 확대할 수 있는 역효과도 고려하여야 한다. 교원들은 노동인권 직무연수를 받고 나면 학생들에게 노동인권교육이 필요한 교육이라는 부분에 3.99%로 강하게 긍정을 하고 있다. 따라서 노동인권 관련 내용이 교과목에 반영되기 이전이라도 교원들에게 관심을 불러일으킬 수 있는 교원지원단의 활동을 강화하거나, 교원의 동아리 활동 지원, 교원 스스로 프로젝트 수업이나 융합 수업 등 다양한 수업교재를 개발할 수 있는 활동의 지원 등을 확대하여 노동인권에 대한 다양한 교재가 학교 현장에서 공유되고, 교원들의 관심을 확대할 방안이 필요하다.

다섯째, 지속적이고 체계적인 노동인권 사업의 운영이 필요하다. 교육청에서 진행하였던 사업과 콘텐츠에 대해 인터뷰와 설문을 통해 사업에 대한 평가 및 콘텐츠 활용 여부와 만족도를 조사하였다. 콘텐츠에 대한 전체적인 반응은 64.9%가 활용하여 긍정적인 결과를 보여주고 있다. 그리고 각 콘텐츠별로 만족도는 3.5 ~ 3.7 수준에서 만족도를 보여주고 있다. 그리고 교원들을 위해 찾아가는 노동인권교육을 진행하고 직무연수 과정으로 노동인권 관련 기초과정과 심화 과정을 구분하여 이수할 수 있도록 하고 있고, 학교노동인권교육 교원지원단을 운영하는 등 다양한 기회와 사업을 진행하였다. 그러나 인터뷰를 통해 현장에서 작동하기 위해 더 지속적이고 체계적인 접근을 해야 한다는 것을 확인하였다. 아쉬운 것은 온라인 교육으로 이루어져 풍부한 내용을 공유하지 못한 측면이 있었고, 또한 일회성으로 끝나 지속적인 모임이 유지되지 못한 측면, 교원에 의한 교원의 전달 연수 등이 충분히 지속되지 못한 측면을 문제로 제기하였다. 결국 모든 사업이 학교 현장에서 작동하기 위해 조례나 기타 지침 등을 통한 제도적인 접근도 있지만, 제도가 작동하고 효과를 내기 위한 지속적인 프로세스의 관리가 필요함도 확인한 것이다.

IV. 결론 및 제언

1. 노동인권교육을 위한 중장기 발전 방향

서울시교육청의 학생 노동인권교육을 위한 중장기 발전방향은 그동안 교육청에서 추진한 다양한 사업에 대한 결과를 토대로 설문조사와 인터뷰를 통해 제기된 다양한 방안을 결합시켜 검토해 볼 때 전체적으로 세 가지의 과제를 중심으로 접근하는 것이 필요하다.

첫째, 노동인권 친화적인 학교 문화를 구축하는 것이 필요하다. 노동인권친화적인 학교 문화를 구축하기 위한 세부적인 과제로 그간 진행한 교원대상 찾아가는 노동인권교육을 더욱 확대하여야 한다. 또한, 조례개정을 통해 교원의 노동인권 연수를 의무화하는 것이 필요한데 만일 이것이 어려운 경우 교장/교감 자격연수, 수석교사나 정교사 자격연수, 또는 신규교사 자격연수 등에 노동인권교육 프로그램을 포함하여야 한다. 또한 직위별, 업무별 담당자의 노동인권교육을 의무화하여야 한다. 각 학교의 민주시민교육담당자나, 취업 또는 진로담당교육 담당자 또는 노동인권교육 담당자는 반드시 노동인권교육 프로그램을 이수하도록 하는 것이 필요하다.

둘째, 교원 중심의 노동인권교육 시스템을 구축하여야 한다. 그간 노동인권교육은 외부강사에 의해 진행되는 측면이 많았으나 이제 교원이 중심이 되어 교과목에 반영되어 진행되도록 하여야 한다. 즉 교육지원청 내 노동인권교육 담당 시스템을 구축하고 서울시교육청 본청의 노동인권담당 정원을 늘려서 초등에서부터 중등에 이르기까지 전체적인 노동인권교육의 시스템을 구축하도록 하여야 한다. 또한 지도교사 양성과정이나 교원지원단의 활동시스템을 강화하여 교원에 의해 스스로 노동인권교육이 현장에서 작동할 수 있도록 지원해주어야 한다. 특히 교원의 노동인권 학습공동체를 구축하도록 지원하는 사업도 추진할 필요가 있다.

- 과제 1: 노동인권친화적 학교문화 구축
 과제 2: 교원 중심의 노동인권 교육 시스템 구축
 과제 3: 노동인권 감수성 중심의 교육체제 구축
 과제 4: 서울형노동인권상담 및 권리구제시스템 구축



<p>과제 1</p> <p>노동인권친화적 학교문화 구축</p>	<p>1 교원대상 찾아가는 교원노동인권교육 확대</p> <p>2 조례개정을 통한 교원노동인권직무연수 의무화</p> <p>3 직위별/업무별 교원의 노동인권교육 의무화</p>
<p>과제 2</p> <p>교원중심의 노동인권교육 시스템 구축</p>	<p>1 교육지원청의 노동인권교육 역할 확대</p> <p>2 지도교사 과정 및 교원지원단 활동시스템 강화</p> <p>3 교원의 노동인권 학습공동체 지원</p>
<p>과제 3</p> <p>노동인권감수성 중심의 교육체제 구축</p>	<p>1 노동인권감수성을 강화할 수있는 노동인권교육 확대</p> <p>2 정규교과목내 노동인권관련 연계내용 확대</p> <p>3 학령에 따른 단계별 노동인권교육 체계 개발</p>
<p>과제 4</p> <p>서울형노동인권상담 및 권리구제시스템 구축</p>	<p>1 직업계 노동인권담당 정기적 상담활동 강화</p> <p>2 자치구별 지역단체와의 유기적 연계 확대</p> <p>3 학교밖청소년 노동인권교육 프로그램의 적극적 지원</p>

[그림 VI-1] 서울시교육청의 중장기 발전 과제의 방향

셋째, 노동인권감수성 중심의 교육체제를 구축하여야 한다. 그간의 노동인권교육이 적극적으로 추진되었으나 노동인권감수성을 함양할 수 있도록 학생과 교원의 교육 내용이 재편되어야 한다. 또한 정규교과목에 노동인권 관련 연계 내용을 현장의 교원들이 개발하고 적용하는 시스템을 확대하고 적극적으로 추진해야 한다. 특히 학령에 따른 단계별 노동인권교육 체계를 개발하여 단순 반복적인 이슈 중심의 교육이 아니라 지속적이고 장기적인 발전단계를 고려한 노동인권교육이 이루어질 수 있도록 해야 한다.

넷째, 서울형 노동인권상담 및 권리구제시스템 구축을 해야 한다. 관련 부분은 이미 서울시교육청에서 진행하고 있는 부분이나 해당 부분의 사업을 강화하거나 확대하는 것이 필요하다. 직업계고 노동인권 담당 교사의 정기적인 상담활동을 강화하고, 자치구별 지역단체와의 유기적인 연계를 확대해야 한다. 또한 학교밖청소년 노동인권교육 프로그램을 적극적으로 지원함으로써 노동인권 침해로부터 학생노동인권을 보호할 수 있어야 한다.

2. 과제 1: 노동인권친화적 학교 문화 구축

가. 교원대상 찾아가는 노동인권교육의 확대

서울시교육청은 일하는 학생들의 노동인권 보호와 노동인권 친화적인 학교문화 조성을 위해 그 동안 노동인권교육을 시행하여 초등학교에도 3년 평균 5.2시간, 중학교는 5.8시간 그리고 고등학교에도 9.2시간, 특수학교에 4.3시간을 진행하였다(2019년~2021년 기준).

<표 VI-1> 학교급별 노동인권교육 시수

단위: 시간				
	초등학교	중학교	고등학교	특수학교
2019년	5.3	6.0	9.8	4.1
2020년	5.4	6.6	9.8	4.6
2021년	4.8	4.8	8.0	4.1
3년 평균	5.2	5.8	9.2	4.3

출처: 서울시교육청 내부자료

코로나19가 계속되면서 2021년에는 강의시수가 일부 줄어든 경향이 있으나 총 1,341교중에서 1,251교에서 노동인권교육을 하였다고 자료를 제출하여 상당수의 학교에서 진행한 것으로 확인된다. 그러나 실태조사의 결과 노동인권교육 실시에 대한 학생들의 인지는 ‘받은 적이 있다’가 16%에 불과하고 ‘잘 모르겠다.’는 응답이 65.7%로 나타났고, 이 응답결과는 2018년 보다 무려 16.8%p가 감소한 것으로 확인되었다. 또한 교사들의 응답도 52.8%로 나타났고, 2018년보다 1.1%p 낮아진 것으로 나타나 사실상 노동인권교육이 각인 될 만큼 명확하게 진행된 것인가 의문이 든다.

교육의 효과 측면을 살펴보면 실태조사의 결과에서 그간 진행된 노동인권교육에 대해 인터뷰에서 확인되듯이, 같은 내용이 반복되거나 기억이 나지 않는다거나 하는 응답이 확인되었고, 설문결과에서도 학교급별 교과 교육시간에 진행된 경우 가장 효과가 높은 것으로 나타났다. 실제로 교원에 의한 노동인권교육은 2018년에 비해 월등하게 비중이 늘어나서 학생들의 인지에 따르면 외부 전문강사는 19%가 줄어들었고 학교 교원에 의한 것은 17.9% 증가하였다. 특히 교원에 의한 노동인권교육은 인터뷰에 따르면 토론식 수업을 진행하여 훨씬 더 노동이나 노동자에 대한 편견을 줄이고 노동인권감수성을 높일 수 있는 수업이 진행되었다고 말하고 있다. 결국 외부 전문강사에 의한 노동인권교육이 교원에 의한 교육으로 전환 될 필요성을 확인시켜 주는 결과라 할 수

있다.

반면 교원에 대한 노동인권교육은 찾아가는 노동인권교육이라고 하여 한국공인노무사회와 업무협약을 통해 실시하였다. 2018년 34회 교원 1,783명에 대하여 실시하였고, 2019년에는 급격하게 증가하여 55회에 3,021명에 대해 실시하였으나 코로나19가 시작된 2020년에는 줌을 통한 온라인 강의를 실시하여 32회, 1,883명에 대해 실시하였다.

<표 IV-2> 교원에 대한 찾아가는 노동인권교육 실시현황

	2018	2019	2020	총
횟수(회)	34	55	32	121
참여교원수(명)	1,783	3,021	1,883	6,687

출처: 서울시교육청 내부자료

이렇게 3년 동안 실시한 노동인권교육의 실시 횟수는 121회로 참여교원 수는 6,687명이라 전체 교원 중에서 2020년 기준 서울에 복무중인 교원 수 총 68,946명¹²⁾ 중 9.7%에 불과한 수치라 할 수 있다. 그러나 교육에 참여하였던 교원들의 평가는 교원 스스로가 노동에 대한 편견을 가지거나 혹은 무관심했던 측면을 돌아보게 하는 계기가 되었고, 노동인권교육이야말로 장기적이고 지속적으로 진행되어 기본 교육과 정안에 반드시 포함되어야 하는 측면임을 강조하고 있다. 인터뷰 결과에 따르면, 그동안 관념적으로 존재하였던 노동에 대한 인식을 학생아르바이트 실태를 경험하면서 노동인권침해 사례를 접하게 되고 이를 통해 비록 본인들이 겪어보지는 못했을지라도 학생들에게 반드시 필요한 교육이 노동인권교육이라는 언급을 하고 있다. 실제 설문결과에서도 노동인권교육을 실시한 이유가 무엇인가라는 질문에 대해 ‘학생들의 미래 생활을 위해 꼭 필요하다고 생각해서’라는 응답이 55.9%였고, ‘학생들의 직업노동관 형성에 도움이 되기 때문에’라는 응답이 49.8%로 나타났고, ‘민주시민으로서 노동관계에서 갖추어야 할 시민 역량향상을 위해’라는 응답도 48%로 나타났다.

12) 서울시교육청 서울교육통계조사 자료에 근거함.

그럼에도 불구하고 여전히 교원들의 노동인권교육에 대한 자발적인 관심은 높지 않아서 노동인권교육에 참여하는 경우가 대체로 민주시민 교육을 담당하거나 직업계고에서 취업담당, 또는 인권담당 교원을 제외한 교원들은 노동이나 노동인권에 대한 큰 관심을 보여주지 않고 있다. 이러한 부분은 교원들의 노동인권 직무연수의 참여율에서도 확인이 된다. 노동인권 직무연수의 참여율은 설문조사 결과 26.7%로 나타나고, 2018년보다는 6%p가 높아진 것이다. 그러나 노동인권 직무연수에 참여하지 않은 이유를 살펴보면, ‘학사일정이 바빠거나 일정이 맞지 않아서’라는 응답이 31.1%였고, ‘필요성을 느끼지 못해서’라는 응답이 25.1%로 나타났다. 인터뷰에서도 많은 교원들이 관심이 없는 것으로 확인되었다.

그러나 여전히 학생들은 아르바이트를 하면서 노동인권 침해를 겪고 있으며, 진로와 관련하여 사회가 가지는 노동에 대한 편견 속에서 경쟁과 돈을 중시하는 가치관을 기준으로 교육을 받는 현실이다. 이러한 가운데 교원의 노동인권감수성은 학생들이 사회 속에서 자신의 노동이 존중받을 권리가 있고, 미래의 직업 속에서 가치와 행복을 누릴 수 있게 하는 가장 기초적인 방향성을 제기해 줄 수 있는 척도가 될 수 있다. 학생들이 노동인권 침해를 받을 때 학교 선생님께 상의한다는 응답은 1.1%이고 도움을 줄 수 있는 곳으로 선생님을 응답한 비중이 7.4%에 불과하여 결과에 주목할 필요가 있다. 따라서 그간 서울시교육청에서 적극적으로 추진하였으나 여전히 지속적으로 추진되어야 할 일차적인 과제가 교원에 대한 찾아가는 노동인권교육은 계속 이루어져야 하며 확대되어야 한다.

나. 조례개정을 통한 교원 노동인권연수 의무화

현재 노동인권 직무연수에 대한 내용은 교원들이 선택하도록 되어 있으며, 노동인권관련 법안이 교육기본법 개정안 노동인권교육 의무화를

위한 제정안이 발의 되어 있으나 국회에서 계류 중이다. 다만 일부 지방자치단체에서 조례에 의해 교원에 대한 노동인권 직무연수를 의무화하고 있다. 「광주광역시교육청 노동인권교육 활성화 조례」 제6조(교원연수)를 살펴보면 교육감은 매년 역량강화를 위해 1회 이상 연수를 실시해야 하고, 구체적으로 교장, 교감 자역연수, 신규교사 연수과정에 노동인권교육을 포함하도록 하고 있다. 또한 「충청북도교육청 노동인권교육 진흥 조례」에서도 제9조에 교원을 대상으로 직무연수를 실시하도록 하고 있고 교원대상 자격연수 및 신규교사 연수과정에 노동인권교육을 포함하도록 하고 있다. 그러나 「서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례」는 실시할 수 있도록 하고 있으며, 연수에 참여하는 교원에 대한 배려의 의무를 부여하고 직업계고, 일반고 직업위탁반에 대해서 노동인권교육 실시노력을 하도록 하고 있다.

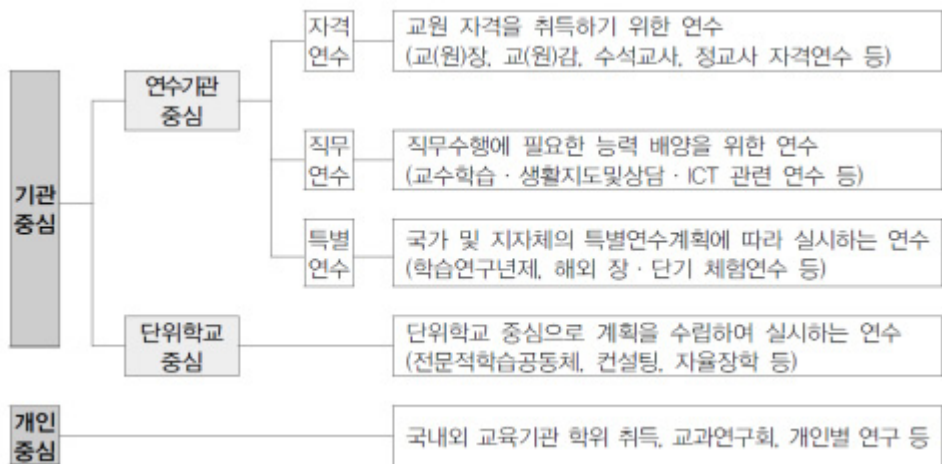
<표 IV-3> 교원연수관련 조례 비교

구분	세부 조문 내용
서울특별시교육청	제9조(교원연수 등) ① 교육감은 노동인권교육 역량 강화를 위하여 교원을 대상으로 연수를 실시할 수 있다. ② 교육감은 노동인권교육 역량 강화를 위하여 고용노동부, 서울특별시청, 한국공인노무사회, 서울지방변호사회 등 외부기관과 연계한 교육을 실시할 수 있다. ③ 각급 학교의 장은 제1항에 따른 연수에 참여하는 교원들을 적극 배려하여야 한다. 특히 산업수요 맞춤형 고등학교 및 직업계고등학교의 장은 소속 교직원에게, 일반고등학교 및 특수학교 중 직업교육훈련 혹은 현장실습을 실시하는 학교의 장은 담당 교직원에게 노동인권교육을 실시하도록 노력하여야 한다.
광주광역시교육청	제6조(교원 연수) ① 교육감은 교원의 노동인권교육 역량 강화를 위해 매년 1회 이상 연수를 실시하여야 한다. ② 교육감은 광주광역시교육청이 운영하는 교장·교감 자격연수 및 신규교사 연수 과정에 노동인권교육을 포함하여야 한다. ③ 산업수요 맞춤형 고등학교, 직업계고등학교 및 노동인권관련 선택교과를 운영하는 학교의 장은 노동인권교육 지도교사를 선정하고, 직무연수를 실시하여야 한다.
충청북도교육청	제9조(노동인권교육 및 교원연수) ① 학교의 장은 재학생을 대상으로 1회 이상 노동인권교육을 실시하여야 한다. 다만, 초등학교의 경우에는 교육과정을 고려하여 실시할 수 있다. <개정 2020. 7. 10.> ② 교육감은 노동인권교육 역량 강화를 위해 교원을 대상으로 직무연수를 실시하여야 하며, 충청북도교육청이 운영하는 교원대상 자격연수 및 신규교사 연수 과정에 노동인권교육을 포함하여야 한다. <개정 2020. 7. 10.>

물론 교원의 입장에서는 의무 연수가 늘어날 경우 부정적 반응이 나타날 수도 있지만 노동인권교육은 사실상 노동인권감수성을 높일 수 있으며, 노동 관련 지식과 사회의 다양한 현상에 대해 조망할 수 있도록 하는 부분이라 기본적인 측면의 내용이라 할 수 있다. 실태조사 결과에 따르면 서울시 교원들의 경우 노동인권직무연수에 대하여 ‘의무교육이 아니라서’ 신청하지 않았다는 응답이 22.4%로 나타나고 있으나 노동인권연수를 듣고 난 뒤 ‘학생들에게 반드시 필요한 교육이라고 생각을 하게 되었다’는 응답을 3.99로 긍정하고 있으며, 인터뷰에서도 노동인권교육에 특별한 관심을 갖지 않았던 교사도 실제로 듣고 난 뒤 해당 부분의 중요성을 인식하고 반드시 필요하다고 말하였다. 만일 직업계고 고등학교에서 전문공통과목으로 노동인권과 산업안전 보건 관련 과목이 생긴다면 더더욱 노동인권분야를 제대로 교육할 수 있는 역량을 함양하기 위해 노동인권 직무연수는 필요한 것이다.

다. 직위별 · 업무별 교원의 노동인권교육 의무화

교원의 직무연수는 「교원 등의 연수에 관한 규정」에 따라 자격연수, 직무연수, 특별연수로 구분할 수 있다. 자격연수는 교원자격취득을 위한 연수로 교(원)장, 교(원)감, 수석교사, 1급 정교사 등이 있고, 직무연수는 교육이론, 방법 및 직무수행역량 함양을 위한 연수로 교사 개인의 전문성 함양을 위한 연수와 변화하는 교육정책 및 법정 의무 교육이 포함된다(홍섭근 외, 2020).



[그림 IV-2] 교원연수의 종류

출처: 홍섭근외(2020)

이렇게 진행되는 연수과정에 있어서 모든 교원에 대한 의무화가 바람직하나 좀 더 빨리 진행할 수 있는 형태는 교장이나 교감 자격연수과정이나 기타 수석교사, 정교사 자격연수 시 노동인권 내용을 포함하는 것도 필요하다.

서울시교육청에서는 2016년부터 노동인권을 직무연수에 포함하여 진행하는 과정을 실시하였다. 아래 표를 통해 확인되는 것은 2018년과 2019년에는 입문과정은 초등과 중등을 구분하여 진행하였으며, 심화과정은 통합하여 운영하였다. 해당 진행과정에 대한 전반적인 만족도는 상당히 높았다. 특히 심화과정은 상당히 다양한 내용으로 구성하여 진행되었던 것으로 볼 수 있으나 2020년 코로나 이후 비대면으로 진행되어 참여자 수도 줄어들고 심화과정을 진행하지 못한 것으로 확인된다.

<표 IV-4> 교원직무연수현황

년도	과정		참여수	시간	평가 (만족도)	비고
2018	초등입문	2018.6.7.~21	13명	15시간	4.81	
	중등입문	2018.7.30.~8.1	28명	30시간	4.86	
	통합심화	2019.1.21.~25	30명	30시간	4.75	
2019	초등입문	2019.7.31.~8.2	26명	15시간	4.77	
	중등입문	2019. 8.5~7	29명	15시간	4.84	
	통합심화	2020.1.16.~22	26명	30시간	4.54	
2020	통합입문	2020.8.10.~14	15명	15시간	4.7	
2021	공동교안 활용	2021.6.24.~7.22	12명	15시간	4.83	직업계고 온라인
	초등입문	2021.8.2.~8.4.	15명	15시간	4.83	비대면
	중등입문	2021.8.9.~11	19명	15시간	4.88	비대면

그러나 표에서 확인할 수 있듯이 해당 직무연수 과정은 30명 이하로 실시되었고, 그나마 2020년 이후는 20명이 채 되지 못하는 인원만이 수강하고 있어 절대적으로 노동인권 직무연수에 관심이 부족한 것을 확인할 수 있다. 앞서서도 이미 설명한 것처럼 조례에서 교원의 노동인권연수가 의무화되지 못한 상황을 본다면, 노동인권직무연수를 학교 급별, 직위별로 좀 더 적극적으로 반영하여 꾸준히 실시하는 것이 필요하다. 예를 들면 ▲교장/교감의 자격연수 시 노동인권연수의 의무화를 들 수 있고, ▲신입교사 자격연수 ▲각 학교 민주시민교육 담당자나 진로/취업담당자의 노동인권연수 의무화도 필요하다. 특히 특수학교 진로전담교사의 노동인권연수에 대해 직무연수에 참여하였던 교원들이 별도 교육을 요청한 적이 있는 등 좀 더 직위별, 업무별 노동인권연수를 의무화하는 방안을 고려하여야 한다.

가) 교장·교감의 자격연수 시 노동인권교육 관련 내용 포함

현재 교장·교감이 일반 교사와 함께 직무연수를 이수하고 있어서 의무화 하기에는 상당히 어려울 수 있다. 실태조사 결과에 따르면 교장·교

감의 경우 노동자가 사회에서 필요한 존재라고 생각하고(4.85), 노동인권교육의 필요성도 다른 직급의 교원보다 높게 인정(4.28)하면서도 노동인권교육이 ‘일과 직업진로결정에 도움이 될 것 같아서’ 라는 응답은 13.3%,으로 낮게 응답하였고, 노동인권교육을 실시하지 않는 이유는 ‘법령상 필수교육이 너무 많아서’에 88.9%로 높은 응답을 하였다. 결국 교장·교감은 노동인권교육의 필요성도 공감하고 있는 편이지만 사실상 운영과정에서 교원들의 처지만을 우선해서 학교 현장에서 노동인권 친화적인 문화를 구축하기 위한 현실적인 조치를 충분히 하지 못하는 것이 아닌가 판단된다. 따라서 교장·교감의 경우 학교 현장을 운영하는 차원에서 노동인권감수성이 반영된 학교 운영과 관련된 사례교육을 진행하는 것이 필요하다.

나) 신규교사 자격연수 시 노동인권교육 의무화

실태조사 결과 신규교사들의 노동인권감수성 강화는 매우 필요한 부분임을 확인하였다. 설문조사 결과에서도 확인할 수 있듯이 10년 미만의 교사들은 스스로 노동자라는 자각을 하고 있으며(3.96), 노동자의 존재에 대해서도 충분히 인정하고 있으며(4.57), 학교에서 노동인권교육도 필요하다(4.23)고 인정하고 있어 노동인권감수성이 높은 것으로 나타났다. 그러나 인터뷰에서는 반드시 그렇지 않다는 것을 확인할 수 있었다. 대체로 이들의 의식의 흐름은 인정하고 있으나 막상 교육현장에서 젊은 세대의 교사들은 관심이 없다는 것이다. 이러한 부분은 노동인권연수의 미이수 이유에서 나타난다. 10년 미만의 교원들은 ‘의무 연수 과목이 아니라서’라는 응답이 27%로 다른 교직경력 집단 평균(22.4%)보다 높게 나타났다. 물론 해당 설문결과를 가지고 단정할 수는 없으나 인터뷰에서 직업계고 교원들이 노동인권직무연수를 통해 접하면서 학생 아르바이트 실태에 대한 현실을 몰랐다고 언급하는 것을 보면 사실상 신규교사들이 학생들의 노동인권실태를 알 수 있는 기

회가 부족했다는 것을 의미한다. 따라서 신규교사로 임용되는 과정에서 충분히 학생들의 현실을 파악하고 공감할 수 있는 기회를 부여하는 것이 필요하다.

다) 각 학교 민주시민교육, 진로/취업, 특수학급 담당자의 노동인권교육 의무화

현재 각 학교에는 민주시민교육을 담당하거나 진로담당자, 취업담당자들이 정해져 있다. 이원희·송태수(2019)의 연구에 따르면 사실상 취업담당교원은 노동인권직무연수 경험이 많음에도 불구하고 노동인권감수성에 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 물론 해당 연구는 노동인권직무연수가 본격화되기 이전 2018년의 조사결과를 토대로 했기 때문에 2018년이나 2019년의 노동인권연수 결과가 반영되지 않을 수 있다. 그러나 2021년 실태조사에서는 여전히 노동인권연수는 69.9%로 평균(26.7%)보다 월등히 높게 나타나지만 ‘나는 교원이 노동자라 생각한다’는 응답에 취업담당교원의 응답은 3.70으로 평균(3.94)보다 낮게 나타났다. 물론 다른 문항에서는 민주시민교육 담당자나 진로교육 담당자의 응답도 차이를 보여주었다.

인터뷰를 통해 확인되는 것은 해당 업무를 담당하면서 노동인권교육을 받고 본인의 노동인권감수성을 되돌아 볼 수 있었다는 설명이 많았고, 특히 특수학급을 담당하는 교사들에 대해 특성을 반영하는 노동인권교육을 요청하는 사례를 고려한다면 이들에 대해 특화된 노동인권연수과정을 개설하고 운영하는 것이 필요하다. 취업담당 교원은 직업계고에만 존재하며 현장실습 및 취업 지원 업무 중심으로, 사회/기업 경력자들이 많이 있다. 그래서 노동인권교육이 진행되었어도 노동법 중심의 의무교육으로 진행된 것의 문제점이 많아 보인다. 이들 교육 내용을 감수성 중심 교육으로 전면 재편해서 실시할 필요성이 있다.

3. 과제 2: 교원 중심의 노동인권교육 시스템 구축

가. 교육지원청의 노동인권역할 확대

현재 서울시교육청의 노동인권 업무는 민주시민생활교육과에서 ‘일하는 학생들의 노동인권 보호와 노동인권 친화적인 학교문화 조성’의 차원에서 진행되고 있다. 그러나 위에서 이미 언급되었듯이 노동인권 교육은 초등에서도 다루어져야 할 교육내용으로 이에 대한 보다 체계적인 관리가 이루어져야 한다. 그러나 교육과정에 대한 업무를 각 지역 교육지원청 학생통합지원센터에서 총괄하고 있으나 유기적인 연계가 이루어지지 못하고 있다.

실제로 초등교원이 하고 있는 노동인권교육 현황을 살펴보면, 2019년부터 수업시간과 창체시간에 노동인권교육을 진행한 학교는 계속 증가하고 있는 것을 확인할 수 있다. 교육의 내용도 상당히 다양하게 경제성장과정에서의 노사갈등, 공정무역과 아동노동, 인권침해 등 진행하고 있는 것으로 확인된다. 실시 학교수의 비중을 살펴보면 전체 2020년 초등학교 607개 중에서 252개면 41.5%에 달하여 상당 비중에서 노동인권교육을 하고 있는 것으로 파악된다.

<표 IV-5> 초등학교 노동인권교육 실시현황

년도	학교수	방식		주요내용
		수업시간	창체시간	
2019	243	1,771	1,207	-경제성장과정에서 노사갈등, 공정무역과 아동노동 -근로자와 노동3권, 가족에서의 역할, 근로자의 날 -인권침해, 인권개념, ·
2020	252	1,774	1,215	-공정무역과 아동노동, 노동인권, 노동의 의미, 종류 -노동임금, 노사관계, 민주시민교육 -법의 역할, 청소년노동인권과 근로기준법 -헌법과 인권 등

2021	274	1,665	1,027	-도덕과 사회과목과 연계한 노동인권교육 -경제성장과정에서 노사갈등, 공정무역과 아동노동 -노동자의 인권, 근로자의 날, 노동의 가치, 전태일 -인권침해사례 등, 세계시민교육, 세계와 노동 -직업윤리, 일과 직업의 세계, 비정규직 -법의 역할 등
------	-----	-------	-------	---

출처: 서울시교육청 내부자료

실태조사의 결과는 노동인권교육을 실시한 경험이 있다고 응답한 교원의 비중은 22.7%였다. 그리고 ‘교과목을 통해 진행’한 비중이 76.9%로 나타나고 있다. 그런데 초등학교 교원들의 노동인권연수 경험은 91.3%가 ‘없다’라고 응답하였다. 다만 직무연수 명단을 통해 확인되는 초등교원은 2018년~2020년 초등입문과정과 통합입문과정에 참여한 60명이 있지만 매우 미미한 수에 불과하다. 그러나 교육은 어느 학교급보다 활발하게 진행되고 있는 것으로 확인되어 보다 체계적인 관리가 필요하다.

그간 교육지원청의 학교통합지원센터를 통해 각종 노동인권 관련 공문이 전달되고 있다. 별도로 노동인권 관련 자료가 관리되지는 않으며 통상적인 전달체계를 통해 이루어지고 있다. 문제는 각 교육지원청에서 현재와 같은 방식으로 전달될 경우 큰 성과를 거두지 못한다는 것이다. 특히 학교통합지원센터 내 담당자의 노동인권교육의 중요성을 공감하고 있는지 불확실하며, 본청에서 만들어지는 콘텐츠나 사업이 현장에서 작동할 수 있도록 활동이 전달되지 못한다는 것이 문제이다. 따라서 본청의 노동인권 관련 각종 사업이나 개발 내용 등이 교육지원청을 단순 전달체계로서가 아니라 작동 가능한, 그리고 각 현장에서 직접적으로 움직일 수 있도록 사업이 설계되고 인력이 배치되고 운영되어야 한다. 또한 본청의 사업에 직접 현장과 연결되는 것도 중요하지만 장기적으로 교원을 중심으로 자율적으로 노동인권 사업들이 이루어질 수 있도록 체계와 프로세스를 마련하는 것이 필요하다. 만일 교육지원청에서 업무에 대해 충분한 공감이 이루어지지 못한다면 교육지

원청 담당자에 대한 역량교육을 확대될 수 있는 기반을 형성해야 한다.

또한 현재 서울시교육청의 노동인권교육은 민주시민생활교육과의 학생인권교육센터의 업무로 주어져 있다. 그러나 해당 업무는 사실상 각 학교급의 진로교육과 직업계고의 취업지원과 연계된 업무이다. 그럼에도 불구하고 해당 업무가 민주시민생활교육과의 업무로 한정되면서 사실상 취업지원이나 각 학교급의 진로교육과 연계되어 통합적인 지침으로써 사업이 전개되지 못하고 있다. 노동인권교육은 노동의 가치와 밀접하게 연관되어 있는 것으로 학생들의 진로와 연계되어 있고, 사회에서 아르바이트를 하고 있는 학생들의 노동인권과 연계되어 있다. 노동인권교육사업은 앞서서도 살펴보았듯이 민주시민교육 전담체제로 되어 있는 서울, 인천, 전북, 충청도 있지만 더 많은 교육청은 민주시민교육과 직업교육의 분담체제로 있거나 아예 직업교육 전담 체제로 분류되어 있다. 노동인권교육은 분명 민주시민교육의 일환이기는 하나 직업교육부서와 별개로 진행되어야 할 사안은 아니다. 중장기적으로 진로와 연계된 문제이며, 당장에 직업계고의 학생들의 현장실습과 노동인권의 문제이다. 따라서 노동인권교육의 문제를 직업교육과 분리하여 진행할 것은 아니며, 연계되거나 통합되어 진행해야 그 목적을 성취할 수 있다. 결국 현재의 체제로는 해결할 수 없으며, 보다 체계적인 점검을 통한 역량강화 및 소통구조를 개설하여 운영할 수 있도록 담당자 확충과 지원이 필요하다.

나. 지도교사 과정 및 교원지원단 활동 시스템 강화

서울시교육청은 학생노동인권교육을 교원들이 직접 진행할 수 있도록 두 가지 방향-지도교사 과정과 교원지원단 활동에서 사업을 진행한 것으로 확인된다.

우선 지도교사 과정을 살펴보면, 2018년과 2019년, 2020년에 한국고용노동교육원에 위탁하여 진행하였다. 2018년에 2회, 2019년에 1회, 2020

년에 1회 실시한 것으로 확인된다.

교원지원단은 2019년부터 ▲교원 직무연수를 기획 및 운영을 지원하고, ▲교육과정 연계 노동인권 수업사례를 개발하며, ▲교육청 개발 노동인권 지도자료 등 콘텐츠 자문 및 감수 등을 진행할 목적으로 구성되었으며 전문성 향상 연수과정을 이수한 뒤 교원지원단으로 활동을 하였다. 2020년도에도 교원지원단을 구성하고 다만 줌(Zoom)을 활용하여 초·중등교원 30명을 대상으로 활동계획을 세우고 소모둠별 활동사례를 나누는 등의 워크숍을 진행하였다. 그리고 2020년 말 2차 워크숍을 통해 활동평가를 하였고 2021년 교원지원단은 21명으로 구성하였다. 그리고 교원지원단의 활동 중에 일환으로 독서모임 온라인 독서토론 및 강연회를 실시하는 등의 활동을 진행하였다. 해당 활동에 대한 참여자들의 평가는 매우 긍정적이다.

그러나 지도교사나 교원지원단이나 해당 활동들이 일회적으로 끝나고 지속적인 프로그램이 확인되지 않는다. 지도교사들은 학생 노동인권교육을 직접 진행할 수 있도록 해야 하며, 교원지원단은 교원의 직무연수를 진행할 수 있도록 지속적이고 장기적인 프로그램이 이루어져야 하지만 일회적인 워크숍으로 끝나면서 교원 당사자들의 활동이 이어지지 못하고 있다. 이러한 부분들은 본청 중심의 사업활동으로 인해 지도교사나 교원지원단의 활동 과정에 대한 계획을 추진하지 못하는 것으로 보인다. 그렇다고 지도교사나 교원지원단의 자발적 행동에만 기대 수 있는 부분은 아닌 것이다.

따라서 본청 중심의 사업진행이 교육지원청으로 이관되고 각 지도교사와 교원지원단이 적극적이고 자율적으로 지역에서 모여 운영할 수 있는 과정관리가 필요하다.

다. 교원의 노동인권 학습공동체 지원 강화

노동인권교육에 대한 교원들의 자발적인 활동에 대한 지원이 적극적으로 형성될 필요가 있다. 교원들은 노동인권교육 활성화를 위해 필요한 과제로 ‘교육과정 연계 교재와 콘텐츠 개발 및 보급확대’가 필요하다고 응답하였다(65%). 이러한 요구는 2018년 이후 서울시교육청의 다양한 사업을 통해 일차적으로 각 학교급별 노동인권 지도자료가 개발되었고, 다양한 동영상과 체험교육 프로그램도 개발되었다. 그리고 많은 수는 아닐지라도 지속적으로 노동인권교육을 교원을 대상으로 진행하였으며, 지도교사 교육과정을 이수한 교원도 있으며, 교원지원단도 구성되어 있다. 또한 일부 교원들은 스스로 정규 교과목을 통해 노동인권교육을 다양한 방법으로 진행하고 있다. 이러한 상황에서 학교 현장의 교원들은 앞선 문제인식으로 다양한 프로젝트 수업에 대한 요구, 융합학습의 형태로 정규 교과목과 연계하고자 하는 요구가 증가하고 있다. 그리하여 교사의 자기주도성과 자율성을 존중하는 교사동아리 및 연구회를 지원하기 위해 2021년 현재 초등 1팀과 중등 1팀을 운영하고 있으나 좀 더 적극적으로 확대 운영되어야 한다. 더욱이 교육부에서는 2021.11.24. 전문공통과목으로서 노동인권과 산업안전보건 교과를 신설하겠다는 입장을 발표하였다. 따라서 이러한 요구를 수렴하여 교원들의 자발적인 학습공동체를 지원하는 사업을 운영하는 것이 필요하다. 노동인권과 산업안전보건이라는 주제에 맞는 자발적인 학습공동체를 공모하고, 자율적인 내용개발을 할 수 있는 많은 기회를 부여하는 것이 필요하다.

4. 과제 3: 노동인권감수성 중심의 교육체제 구축

가. 노동인권감수성을 강화할 수 있는 노동인권교육 확대

노동인권교육이 활성화 되면서 그간의 노동인권교육은 노동인권감수성을 강화하기 위한 노력이 전개되었으나 아직 충분히 교육내용으로 발전되어 있지는 못한 것으로 확인된다.

설문조사의 결과에서 ‘과거에 들었던 내용이 반복되었다’ 36.2%로 나타나 내용상의 변화와 보완이 필요함을 제기하였고, 교육방식에 있어서도 ‘강의 중심의 교육방식을 바꾸었으면 한다’라는 응답이 있었다. 특히 일반고 학생들은 ‘과거에 들었던 내용이 반복되었다’는 응답이 47.9%이고 직업계고의 경우 ‘강의 중심의 교육방식을 바꾸었으면 한다’는 응답이 38.4%로 높게 나타났다. 인터뷰에서도 이러한 부분은 확인되어서 강의 중심의 교육이 방송송출의 형태로 이루어지면 거의 제대로 집중하지 않게 된다는 것을 확인하였다. 오히려 토론방식으로 주제를 놓고 모듈별로 토론하고 발표하는 방식으로 진행한 경우 상당히 기억에 남고 의미를 느낄 수 있었다는 설명을 하였다.

교원의 경우에도 마찬가지였다. 교원이 노동인권교육을 직접 하는 경우에는 일부 지식의 전달도 있으나 노동이라는 문제를 어떻게 바라보아야 하는지, 노동인권이 왜 존중이 되어야 하는지, 일상에서 노동과 노동자에 대한 이해를 어떻게 해야 하는지 등등을 함께 학습하는 과정이라고 할 때, 교원에 대한 노동인권교육이 어떤 방식으로 이루어져야 하는지에 대하여 좀 더 체계적으로 검토해야 한다. 교원에 대한 노동인권교육은 입문과정과 구별하여 심화과정에서는 교원들의 교과목과 연계하여 개발할 수 있는 프로그램도 진행되어야 한다. 물론 현재 진행하고 있는 통합심화 과정의 프로그램은 다양한 내용으로 구성되어 있다. 그리고 각 내용에 대하여 직무연수 교원들의 만족도는 상당히 높은 편이다.

<표 VI-6> 2019년 교원노동인권직무연수 통합심화 프로그램

구분	세부내용
1	노동과 민주주의, 그리고 연대
2	청소년 노동인권 보장을 위한 노동인권교육의 원칙
3	청소년 노동인권 보장을 위한 노동조건과 노동법
4	비정규노동과 노동인권
5	일터괴롭힘과 노동인권
6	고전으로 보는 노동이야기
7	고등학교 교육과정 연계 노동인권 지도자료 활용
8	노동인권과 프로젝트 수업이 만나다
9	영화로 보는 노동인권
10	노동인권 교안발표 워크숍

그렇지만 아직 학생들의 노동인권교육 콘텐츠는 지도자료가 개발되었고, 더불어 각종 콘텐츠가 만들어졌으나 이에 대한 만족도는 아직 높은 편은 아니다. ‘일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁’이 3.73으로 가장 높았고, 나머지는 보통보다 조금 높은 수준에 불과하다. 특히 노동인권감수성이란 기업과 사회 속에서 만들어지는 다양한 상황에서 개인 또는 집단이 노동인권에 기초한 지식과 태도를 가지고 있는가를 검토하는 것(이원희·송태수, 2019)이라 정의할 수 있다. 이때 노동인권이란 서울시교육청의 노동인권교육 활성화 조례 제2조에서 명시하고 있듯이 “「대한민국헌법」 및 법률이 보장하거나 「경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 등 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 권리 중 노동과 관련된 모든 권리”를 말한다. 또한 ‘검토하는 과정’이란 노동인권을 자각하고 이를 태도와 표현하는 행동양식이라 할 수 있다. 따라서 노동인권교육이란 노동인권감수성을 함양할 수 있도록 지식, 태도, 행동양식으로 표현될 수 있도록 주어지는 과정이어야 하며, 동 조례의 내용대로 지식 습득, 태도 변화, 합리적인 의사결정으로 자신의 행동양식을 변화시키는 것이어야 한다. 이러한 측면에서 현재 진행되고 있는 각종 노동인권교육의 내용을 점검해서 접근할 필요가 있다. 특히 많이 문제제기 되고 있는 것은 지나치게 노동법 중심의 교육이라는 점이다. 그간 노동인권교육에 대한 충분한 이해와 준비가 부족한 상태에서 사회 속에서 보장된 권리조

차 지켜지지 않는 현실로 인해 노동법 중심으로 진행될 수밖에 없는 측면이 있었다고 할지라도 이제는 내용상 좀 더 교육과정에 적합하도록 변화해야 할 필요가 있으며 이에 대한 준비와 광범위한 논의가 필요하다.

나. 정규교과목 내 노동인권교육 관련 연계 내용 확대

서울시교육청의 2021년 학교노동인권교육 활성화 기본계획에 따르면, 노동인권교육을 교육과정과 연계하기 위해 핵심역량으로 자기관리 역량, 지식정보 처리역량, 창의적 사고 역량, 심미적 감성역량, 의사소통역량, 공동체 역량으로 규정하고 각 과목에 반영하기 위해 아래 표와 같이 진행하였다.

<표 VI-7> 2015 개정교육과정과 노동인권반영사항

급별	교과	성취기준	비고
중	사회	[9사(일사)06-03] 헌법에 보장된 근로자의 권리를 이해하고 노동권 침해 사례와 구제방법을 조사한다	필수
	진로와 직업	[9진02-05] 직업인이 공통적으로 갖추어야 할 직업윤리를 이해할 수 있다.	선택
고	통합사회	[10통사04-03] 사회적 소수자 차별, 청소년의 노동권 등 국내인권문제와 인권자 수를 통해 확인할 수 있는 세계인권문제의 양상을 조사하고 이에 대한 해결방안을 제시한다	공통
	정치와 법	[12정법05-03] 법에 의해 보장되는 근로자의 기본적인 권리를 이해하고 이를 일상생활의 사례에 적용한다	선택
	생활과 윤리	[12생윤03-01] 직업의 의의를 행복의 관점에서 이해하고 다양한 직업군에 따른 직업윤리를 제시할 수 있으며, 공동체 발전을 위한 청렴한 삶의 필요성을 설명할 수 있다.	선택
	성공적인직업생활	5) 근로관계와 산업안전 6) 직업윤리와 직업사회	공통(직업계고)
범교과 학습주제		[범교과 학습주제] 안전, 건강교육, 인성교육, 진로교육, 민주시민교육, 인권교육, 다문화교육, 통일교육, 독도교육, 경제, 금융교육, 환경지속가능발전 교육등 10개	초, 중, 고

출처: 교육부, 제2회 시도교육청 청소년노동인권교육 담당자 협의회, 2019. 서울시교육청 2021에서 재인용

그러나 인터뷰에 따르면, 위의 표와 같은 노동인권교육 내용을 정규 과목에 반영하도록 예시하고 있으나 실제 교육현장에서 해당 부분에 대한 실행이 이루어지는지 확인하기 어려웠다. 특히 관련 내용이 공문으로 전달된다고 하더라도 교원들 사이에 해당 부분은 충분히 공유되지 않으며, 개별적으로 실행하는지 여부도 확인되지 않는다는 것이다.

또한 서울시교육청에서 개발된 노동인권교육 콘텐츠나 방향에 대하여 긍정적인 평가가 상당히 많고, 특히 다양한 시도가 이루어질 수 있도록 하였다는 측면에서 의미가 있다. 그럼에도 불구하고 해당 노동인권 콘텐츠를 막상 수업과 연계하여 활용하고자 하는 측면에서는 콘텐츠가 너무 일회적이라는 지적이 많았다. 그로 인해 교과목에 연계하기 보다는 이슈 중심으로 접근할 수밖에 없으며, 이슈 중심이 되게 되면 문제 제기식의 형태로 끝나게 되는 경우가 대부분이거나 지식전달의 형태에 머무르고 만다는 것이다. 그래서 다양한 지도자료가 있음에도 불구하고 이를 각 교과목에서 활용하자면 별도의 자료준비가 필요하게 된다는 것이다. 실태조사에서 노동인권교육을 실시하지 않는 이유로 ‘정규교육과정과 연계가 어려워서’라는 응답이 59.8%로, ‘마땅히 지도할 교재가 없어서’라는 응답도 53.8%로 나타났던 것도 이러한 이유로 추정된다.

정규교육과정과 연계하는 작업은 물론 하루아침에 이루어질 수는 없다. 학교폭력 예방교육 프로그램의 ‘어울림’이라는 자료 개발도 2013년에 시작되어 7년이 넘는 기간 동안 기본 프로그램 개발 이후 심화, 심층, 사이버, 교과연계, 자유학년제 연계 프로그램(주제선택프로그램) 등으로 지속적으로 개발되고 있고 교사용 원격연수 등을 통해 교사들로 하여금 프로그램의 인지도 및 활용능력을 높이고 있어 현재 ‘어울림 프로그램 11시간 이상 활용’을 달성하고 있다(허은영, 2020)고 한다. 가장 중요한 것은 노동인권교육도 기본적인 지도자료를 개발하였으니 그간의 활용수준을 평가하고 이에 기초하여 심화, 심층, 교과연계 프로그램을 개발하여 활용할 수 있도록 방향을 잡고 진행하지 않

으면 안 된다. 또한 현재의 노동인권 자료는 학생들의 진로와 직업선택이라는 측면이 연계되어 있지 못하다. 실제로 학생들은 아르바이트를 하면서 현재의 노동자이기도 하지만 미래의 노동자로서 자신의 진로와 추후 가질 수 있는 직업과 직접적으로 연계되어 있어 다양한 교과목과의 연계를 검토해야 한다. 따라서 기존의 자료들을 재평가하고 보다 심층적으로 현장에서 교원중심의 노동인권교육이 이루어질 수 있도록 하기 위해 정규교과목과 연계된 노동인권 교육자료의 개발에 초점을 두고 지원을 해야 할 것이다.

다. 학령에 따른 단계별 노동인권교육 체계 개발

노동인권교육자료를 살펴보면 전체적으로 지식의 수준이나 접근의 방식에 있어 차이는 있으나 주제의 측면에서는 초등용이나 중등용이나 큰 차이를 보여주지 않고 있다. 초등용에 비해 중학생용의 경우 훨씬 더 내용이 상세하고 많은 내용을 담고 있다. 그리고 고등학생용은 일반고 직업위탁반과 직업계고용으로 별도의 노동법률 관련 내용과 현장 실습에 대한 내용을 포함하고 있다.

이러한 내용들의 전개에 대하여 우선 초등과 중등의 내용을 비교해 볼 때, 각 내용의 전개가 노동에 대한 의미, 노동절, 노동인권현장, 노동의 연대적 의미, 조직에서의 남녀 차별 등에 대한 내용을 공통으로 가지고 있고, 중등용은 해당 내용을 보다 상세하게 언급하고 있다.

<표 VI-8> 초등학교와 중학교 노동인권지도자료의 목차

구분	초등학교용	중학교용
세 부 내 용	1. 노동이 뭘까요 ? 2. 노동 is Good ! 3. Why ? 메이데이 ? 4. 내 티셔츠에 숨은 노동의 비밀 5. 어린이 도시에서 노동자를 찾아라 6. 음악을 사랑한 청소년부	1. 왜 노동을 하나요? 2. 2020년, 다시 쓰는 노동인권 현장! 3. 메이데이의 모든 것! 35 4. 노동자의 정당한 권리 5. 행복한 일터, 함께 만들어요 6. 그들이 파업하는 이유

7. 노동인권 가디언 8. 노동으로 즐기는 노동 9. 유리천장을 깨요 10. 어린이 노동, 법정에 서다 11. 영화 속 차별 이야기 12. 노동조합, 함께하면 힘이 돼요	7. 편견과 차별이 장애입니다! 8. 한국은 외국인이 일하기 좋은 나라인가요? 9. 노인을 위한 '노동조건'은 있다 10. 여성 노동자의 외침. 3시 STOP! 11. 최저임금으로 생계 꾸리기 12. 기획 취재! 숨은 노동을 찾아서 13. 고객만족 뒤에 숨은 감정노동 찾기 14. 차이가 차별의 이유가 된다면? 15. 직장 내 괴롭힘, 우리 힘으로 막을 수 있습니다 16. 안전한 노동환경! 산업재해 예방접종! 17. 직장문화 개선하기[출산·육아편] 18. 내 권리는 내가 지킨다[아르바이트편] 19. 내가 마신 커피 한 잔에 담긴 가치 20. 하나하나 쌓아가는 미래의 노동! 21. 나의 노동인권을 지키기 위한 실천 상식! 22. 전태일의 삶, 그가 꿈꾼 사회 23. 구로공단을 지켜온 힘! 24. 노동 인권 연극제
---	--

위 내용들은 이슈별로 의미는 있으나 각 과목에서 체계적으로 이루어지지 않는 현실 조건에서 교육의 연계성 및 종합성이 담보되지 않는 상태에서 중학교 각 과목별 주제의 종합성을 보강해주는 교안의 개발 필요성이 확인된다. 특히 직업계고 내지 일반고 직업위탁반 대상으로 노동법에 대한 내용이 들어가고 있으나, 일반계 고등학교에서의 교과 연계 교재 개발도 필요해 보인다.

<표 VI-9> 직업계고와 일반고 직업위탁반 노동인권 교안 및 성공적인 직업생활 비교

구분	직업계고, 마이스터고 교안	일반고 직업위탁반	성공적인 직업생활 목차(이오복스)
세 부 내 용	노동의 이해1 -행복과 노동, 노동의 의미 -노동자구분하기, 진로와 노동	노동과 노동조건의 이해 -노동의 의미 -노동자 구분하기 -진로와 노동	일과 직업생활 -일과 직업 -직업생활의 의미 -생애발달과 직업적 성공
	노동의 이해 2 -노동인권의 역사 -노동3권과 노동조합 -4차산업혁명과 노동	-노동3권과 노동조합 -노동시간 -임금 -휴일과 휴가 -해고	기업과 산업활동 -기업과 기업활동 -제조업과 제품생산활동 -서비스업과 서비스생산활동
	노동과 사회 -비정규직이 뭘까요,	-근로계약서 작성	

-우리도 대한민국노동자 -당신의 감정은 얼마인가요? -언론이 노동을 바라보는 시선 -우리모두 노동자 -연대는 우리의 힘 노동조건의 이해1 -노동시간, 임금, 휴일과 휴가, 해고, 채용공고바로보기, 근로 계약서 작성 노동조건의 이해2 -건강권과 산업재해, 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 상담 사례 및 구제사례를 통한 구제 방법 안내 현장실습 -학습중심 현장실습, 현장실습 생의 보호, 표준협약서에 대한 이해, 산업안전, 현장실습 중 문제발생	안전하게 일할 권리와 현장실습 - 건강권과 산업재해 - 직장 내 괴롭힘 - 직장 내 성희롱 - 현장 실습생의 보호 - 표준협약서의 이해 - 현장실습중 문제발생 - 상담사례 및 구제 사례를 통한 구제방법 알아보기	직업능력개발과 평생학습 -직업기초능력의 종류와 향상 -직무수행능력의 탐색 -경력개발과 평생학습의 의미 취업과 창업 -합리적인 의사결정과 취업 -취업계획수립과 구직활동 -창업과 기업가정신 근로관계와 산업안전 -근로관계와 법 -고용서비스와 사회제도 -산업안전과 재해예방 -협력적인 노사관계 직업윤리와 직업사회 -사회문제와 직업윤리 -미래의 직업사회
--	--	---

결국 초등과정을 거쳐 고등학교에 오는 과정까지 내용이 아직은 일회적인 계기교육 수준에 머물고 있으며, 직업계고 성공적인 직업생활에 와서야 일정 체계성을 갖춘 주제들을 접하게 된다. 성공적 직업생활의 교육 체계도 노동인권의 내용도 직접적 노동법 지식 중심의 교육일뿐만 아니라 노동의 의미, 노동존중 사회의 중요성 등에 대하여 체계적이지 않은 상태이다. 이러한 결과는 노동인권교육이 학령에 따라 내용상의 목표와 성취기준을 갖추어야 하며, 그에 따라 체계적으로 전 생애적 과정에 필요한 노동인권교육의 발전단계가 구체화되어야 한다는 것을 시사한다.

5. 과제 4: 서울형 노동인권 상담 및 권리구제 시스템 구축

가. 직업계고의 노동인권 담당교사의 정기적 상담활동 강화

실태조사 결과, 학생들의 아르바이트 경험자 비율은 7.7%로 나타나 매우 작게 나타났지만, 직업계고 학생들의 아르바이트 경험률은 19.9%로 매우 높은 수준으로 나타났다. 이러한 비중은 5명 중 1명은 아르바이트를 하고 있다는 것이며, 특히 직접 자신이 아르바이트를 하지는 않더라도 직업계고 학생들의 교우관계에서는 매우 일상적인 간접적 경험이라는 점을 의미한다. 그런데 ‘노동인권 침해 경험’ 조사 결과는, 전체 학생의 44.6%, 직업계고 학생의 45.1%가 노동인권 침해의 경험이 1번 이상 있는 것으로 나타났다. 결론적으로 직업계고 학생들의 경우 전체 10명 중 1명 정도는 아르바이트를 하면서 동시에 노동인권침해의 경험이 있다는 것을 의미한다. 따라서 직업계고 학생들의 학교 생활에 있어서 아르바이트 경험과 노동인권침해 에피소드들은 일상적인 경험으로 자리 잡고 있을 가능성이 많다.

노동인권침해와 관련해 학교, 교육당국, 행정당국 등의 제도적 보호와 권리구제가 그 학생들에게 아무런 소용이 없거나 도움이 되지 않는 제도로 남아 있게 된다면, 졸업 이후 직업계고 학생들의 노동 생활에 있어서 적극적인 권리구제나 노동기본권 실현의 노력이 이루어지기 쉽지 않을 것이다. 특히 권리구제 지원이 학생들의 일상에 언제나 있다는 느낌과 의식을 갖는 것이 중요하다.

그러나 노동인권 침해 시 대응행동 조사결과를 보면, 일을 그만두거나 참고 계속 일했다는 대응이 압도적으로 높은 가운데, ‘선생님께 말했다’는 응답이 제일 비중이 낮아 1.1%에 불과한 것으로 나타났다. 이는 2018년 2.1%보다 더 줄어든 결과이다. 또한 전체 학생들에게 ‘노동인권 침해 시 도움이 될 기관’ 조사결과를 보면, 학교 선생님은 7.4%로 나타났는데, 유사한 질문에 대해 2018년에는 14.6%로 나타나서 상당

부분이 줄어든 것을 확인할 수 있다. 이는 상기한 노동인권교육의 내용에서 노동인권침해 시 어떻게 행동하라는 부분에 대한 충분한 논의가 이루어지지 못하는 부분도 작동하겠지만 교사들의 경우 학생들의 아르바이트 노동을 그 자체로 ‘학업에 지장을 주는 일’로 바라보는 시각이 여전히 존재하는 현실(일반계고 교원 3.41, 직업계고 교원 3.11) 속에서, 학생들은 자신의 상황을 선생님께 알리거나 노동인권 침해에 대해 보호를 요청하기 매우 어려운 상황으로 생각할 수 있다.

또한 교사들의 일반적 의식에서는 학교 바깥에서 일어난 일들(아르바이트 등)에 대해 적극적으로 개입하는 것을 주저하는 경향이 강하다. 서울시나 서울시 고용노동청을 중심으로 다양한 방식으로 서울시노동권익센터와 각 구 차원에서 노동자종합지원센터가 구축되어 활동하고 있으나 학생들의 응답결과 ‘지역의 상담소나 노동단체의 도움을 받았다’는 응답은 2.2%에 불과하다. 그리고 해결기관으로서도 해당 단체는 7.4%이고, 고용노동부를 통해 해결해야 한다는 것을 56.1%가 인지하고 있으나 포기하는 방식으로 ‘일을 그만두었다’와 ‘참고 계속 일했다’는 77.2%나 되는 것이다. 따라서 직업계고를 위시하여 학교 현장에서 권리구제나 노동인권 상담이 보다 현실화 되기 위해서는 보다 적극적으로 담당교사를 지정하고 더불어 문제 발생 시 대응 매뉴얼을 만들어 제시하고 정기적인 상담을 통해 사전에 적극적으로 대처하는 등의 활동이 필요하다.

나. 자치구별 지역단체와 학교와의 유기적인 연계 확대

현재 서울시의 경우 서울노동권익센터 외에 지역 내 권역별 센터가 4곳, 자치구 17곳에 센터가 존재하고 있다. 각 센터에서는 청소년노동인권교육사업과 더불어 상담, 권리구제, 정책개발 등을 진행하고 있다. 실제로 노동센터가 증가하면서 상담 건수는 2019년 17,190건에서 2020년 22,366건이 증가하였고, 권리구제 역시 2019년 134건에서 2020년

160건을 진행한 것으로 확인된다.¹³⁾ 물론 해당 지역 센터들은 청소년 노동인권 관련 건만 진행하는 것은 아니지만, 실질적인 전문성을 충분히 가지고 있다는 것이다.

서울시교육청은 2018년 고등학교 4개교를 선정하여 ‘학생 노동인권 증진 협력학교’를 운영하였고, 2019년에는 고등학교 7개교를 공모 선정하여 운영하였으며, 2021년에도 7개 구에 소재하는 7개 고등학교를 대상으로 협력학교 형태로 지정하여 운영하고 있다. 해당 사업은 ‘자치구 노동자종합지원센터와 연계하여 학생들의 노동인권교육과 공인노무사를 통한 노동인권 상담·권리구제 등 학생 노동인권 보호 및 증진을 목적으로 진행되고 있다.’ 그러나 2022년 이후 해당 사업은 학교가 자율적으로 선택하여 신청하는 학교자율사업운영제로 전환될 예정이다. 그나마 성과를 내고 있던 사업이 자율적인 선택의 범위로 변화되어 자칫 축소될 가능성이 있어 자치구별 지역단체와 학교의 유기적인 연대가 가능한 대안 마련이 시급하다.

다. 학교밖 청소년 노동인권교육 프로그램의 적극적 지원

학교밖청소년 상담사에 대한 교육은 학교밖청소년들이 노동인권침해가 훨씬 더 심각하게 나타나고 있기 때문에 이들과 가장 밀접하게 연계되어 있는 청소년 상담사들에 대한 노동인권교육은 매우 중요하다. 학교밖청소년에 대해 지역에 있는 많은 민간단체나 서울시 차원에서 지원을 받고 있는 노동권익센터 등에서 별도로 노동인권교육이 진행되고 있으나 상담사들에 대한 교육은 제대로 수행되지 않았다. 다만 2021년 1월 교육청에서 직접 교육을 실시하였고, 강의식으로 진행되었으나 매우 유익하였다는 평가를 하고 있다. 그리하여 상담사들은 상담사만이 아니라 센터에 소속된 멘토를 대상으로 하는 노동인권교육이 제도적으로 필요하며 또한 센터 내 학생들을 대상으로 운영중인 지도자 과정에 노동인권교육을 개

13) 서울노동권익센터 홈페이지

설하여 또래상담사 자격증을 부여하는 것도 필요하다고 이야기하고 있다. 그래서 상담사에 대한 교육, 멘토에 대한 교육, 학생 지도자 과정에
서 프로그램을 만들고 운영하는 방안을 고려하여야 한다. 학교밖 청소년
에 대한 그동안 활동은 여성가족부 청소년상담복지센터, 여타 다른 청소년
지원센터(꿈드림)에서 일부 이루어져 왔던 부분이 있다. 따라서 이들과
연계하여 학교밖 청소년사업을 고민해보는 것도 필요하다.

참고문헌

- 구정화. 2017. “고등학생의 청소년 노동권리 인지 및 침해경험 관련 요인 분석: 청소년 노동권리 보호방안 탐색을 위하여.” 「법과인권교육 연구」, 10(1).
- 김윤나. 2013. “청소년 노동인권 지원 정책 현황 및 발전방안.” 「법과 인권교육연구」, 6(3).
- 김형주·이종원. 2019. 청소년 근로환경 개선을 위한 지원방안 연구, 한국 청소년정책연구원.
- 서울특별시교육청, 2021, 2021학년도 학교 노동인권 교육 활성화 기본계획
서울특별시교육청, 2020, 2020학년도 학교 노동인권 교육 활성화 기본계획
서울특별시교육청, 2020 초등학교 교육과정연계 노동인권지도자료
서울특별시교육청, 2019 중학교 교육과정연계 노동인권지도자료
서울특별시교육청, 2019 직업계고 노동인권교육 공통교안 해설서
송태수·이수정·이원희·변섭 2021, 노동인권교육실태조사와 교육활성화 방안, 한국고용노동교육원
- 송태수·이원희 외. 2018. 「서울학생 노동인권 실태조사」. 서울특별시교육청.
- 안선영 · 황여정 · 이수정 · 이로사. 2014. 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I. 한국청소년정책연구원.
- 유형근. 2018. “청년 아르바이트 노동실태와 노동인권교육 활성화 방안 검토” 「법교육연구」, 13(1).
- 유형근 외. 2020. 2020년 부산광역시교육청 노동인권교육 실태조사 연구용역 보고서. (부산광역시교육청).
- 이원희 · 송태수. 2019. “교원의 노동인권감수성에 영향을 미치는 요인들에 대한 탐색적 연구: 서울지역을 중심으로.” 「법교육연구」, 14(2).
- 장명선 외. 2020. 청소년 노동인권 상황 실태조사. (국가인권위원회 용역 보고서).
- 조병학·고종남·박진수·김희경·백장현·문은경·서종순, 2018, 성공적인 직업생활,

(주)이오복스

홍섭근·김민규·신범철·오수정·우영진, 2020, 미래교육역량강화를 위한 교원
연수 및 자격제도 개선방안 연구, 경기도교육연구원

황여정·김정숙·이수정·변정현, 2015, 청소년 아르바이트 실태조사 및
정책방안 연구 II, 한국청소년정책연구원.

황여정·김지경·이윤주, 2016, 2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태
조사, 여성가족부.

최중진 외, 2019, 2019년 인천지역 청소년 노동인권 실태조사, 한국교육
개발원.

허은영, 2020, 지속가능한 노동인권교육을 향하여, 2020 학교노동인권교
육포럼 토론자료, 서울시교육청

서울시교육청 각종 내부자료

서울시노동권익센터 홈페이지

부록

부록 1. 설문지(교원용)

부록 2. 설문지(학생용)

부록 3. 서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례

부록 1. 설문지(교원용)

학교노동인권교육 실태조사(교원용)

안녕하십니까?

서울시교육청에서는 학생 노동인권교육실태를 파악하기 위한 연구를 수행하고 있습니다. 본 연구의 결과는 서울시교육청에서 학생 노동인권교육 관련 정책을 수립하는데 소중한 기초 자료로 활용할 예정입니다.

응답하신 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계적인 목적으로만 사용될 뿐, 그 이외의 목적으로는 결코 사용되지 않습니다. 잠시만 시간을 내어 협조해 주시면 감사하겠습니다. 응답 소요 시간은 대략 5분 정도 될 것 같습니다. 감사합니다.

본 조사와 관련하여 문의사항이 있으면 아래 연락처로 연락주시기 바랍니다.

■ 연구용역 수행기관: 하이에치알노무법인 이원희 (☎ 02.555.2642)

■ 담당부서:서울시교육청 민주시민생활교육과(☎02.6973.9870)

- 학 교 급 :**

 1. 초등학교
 2. 중학교
 3. 일반고
 4. 일반고(직업위탁반)
 5. 직업계고(특성화고,
마이스터, 산업정보학교)

■ 교 직 경 력 :

 1. 10년미만
 2. 10~20년 미만
 3. 20~30년미만
 4. 30년 이상

■ 직 급 :

 1. 교사
 2. 부장 교사
 3. 교감 및 교장
 4. 기타

■ 담 당 업 무 :

 1. 민주시민교육담당
 2. 취업지도담당
 - (인권담당자)
 3. 진로진학담당
 4. 기타

■ 성 별 :

 1. 남성
 2. 여성

■ 단 체 가 입:

 1. 교원단체
 2. 교원노조
 3. 교원단체/교원노조
모두 가입
 4. 단체 미가입

일(노동)에 대한 인식

문 1) 다음 각 질문에 대해 귀하는 어떻게 생각하고 있나요? 동의하는 정도에 따라 표기해 주세요.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	대체로 그런 편이다	매우 그렇다
1) 나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 사회적으로 인정받는 직업을 갖기 위해 대학을 가야한다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 교원이 노동자라 생각한다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 보수가 낮고 사회적 평가가 낮아도 자신이 즐겁게 만족할 수 있는 일을 하는 것이 중요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 학교에서 노동인권교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④	⑤

노동인권교육 실태관련

■ 노동인권교육 현황

문 2) 귀하는 2018년 제정된 “서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례”에서 아래와 같이 노동인권교육을 실시하도록 하고 있는 사항에 대해 알고계십니까?

※조례 제8조(노동인권교육) ①각급 학교의 장은 초·중등교육법 제23조 제1항에 따른 학교교육과정에 노동인권교육이 포함될 수 있도록 노력하여야 한다.

②산업수요맞춤형 고등학교, 특성화고등학교, 일반 고등학교 및 특수학교 중 직업교육훈련 혹은 현장실습을 실시하는 학교의 장은 재학생을 대상으로 학기당 2시간 이상 노동인권교육을 실시하여야 한다.

1. 알고 있다.
2. 모르고 있다.

문 3) 귀하가 재직 중인 학교에서 2019년부터 학생들에게 노동인권교육을 실

시한 적이 있으십니까?

1. 있 다
2. 없 다 ☞ **문11)으로 가주세요**

문 4) 귀하가 재직 중인 학교에서 2019년부터 실시했던 노동인권교육의 대상과 실시 횟수를 말씀해 주십시오.

교육대상		실시횟수				
1) 초등학교	1. 1~2학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
	2. 3~4학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
	3. 5~6학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
2) 중학교	1. 1학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
	2. 2학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
	3. 3학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
3) 고등학교 (일반고)	1. 1학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
	2. 2학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
	3. 3학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
	4. 직업위탁반	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
4) 고등학교 (특성화고, 마이스터고 등)	1. 1학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
	2. 2학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상
	3. 3학년	1. 1회	2. 2회	3. 3회	4. 4회	5. 5회이상

문 5) 귀하가 재직 중인 학교에서 2019년부터 실시한 노동인권교육은 다음 중 어떤 방식으로 진행되었습니까? 그리고 실시하였던 노동인권교육 방식은 얼마나 효과적이었다고 생각하십니까?

내용	노동인권교육 실시 여부	노동인권교육 실시 방식별 효과				
		전혀 효과가 없다	효과가 없는 편이다	보통 이다	효과가 있는 편이다	매우 효과가 있다
1) 전체 학생을 모아서 강 당에서 혹은 방송교육	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
2) 각 학급별로 진행(교과 목 배제)	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
3) 온라인 사이버교육으로 진행	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
4) 교과목을 통해 진행	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
5) 기타 ()	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤

문 6) 귀하가 재직 중인 학교에서 2019년부터 실시한 노동인권교육은 주로 어떤 시간을 이용하여 실시하였습니까?

1. 정규 교과시간
2. 창의적 체험활동 시간
3. 기타(_____)

문 7) 귀하가 재직 중인 학교에서 2019년부터 실시한 노동인권교육은 주로 누가 진행했습니까?

1. 외부 전문강사
2. 교원
3. 기타(_____)

문 8) 귀하가 재직 중인 학교에서 2019년부터 실시한 노동인권교육은 다음과 같은 내용을 포함하고 있었습니까? 다음 각 문항별로 모두 말씀해 주세요.

교육 내용	포함 여부		
	있다	없다	모름
1) 노동(일)의 의미와 노동인권감수성에 대한 내용	①	②	③
2) 노동자의 일할 권리, 쉼 권리, 노동3권에 대한 내용	①	②	③
3) 미래노동의 변화와 노동인권에 대한 내용	①	②	③
4) 임금, 근로시간, 휴일, 휴게 등 노동법에 대한 내용	①	②	③
5) 비정규직, 외국인, 장애인, 여성, 노인에 대한 차별에 대한 내용	①	②	③
6) 성희롱과 직장 내 괴롭힘 예방에 대한 내용	①	②	③
7) 산업재해와 안전과 건강에 대한 교육	①	②	③
8) 부당한 대우를 받은 경우 대처법에 대한 내용	①	②	③

문 9) 귀하가 재직하고 있는 학교에서 2019년부터 노동인권교육을 실시한 이유는 무엇 때문입니까? 해당되는 것을 모두 골라 주세요.

1. 조례에 의한 의무교육이라서
2. 학생들의 미래생활을 위해 꼭 필요하다고 생각해서
3. 아르바이트 등 일하는 학생들의 권리보호를 위해서
4. 민주시민으로서 노동관계에서 갖추어야 할 시민역량 향상을 위해서
5. 일과 직업진로결정에 도움이 될 것 같아서
6. 학생들의 직업·노동관 형성에 도움이 되기 때문에
7. 교육청에서 노동인권교육 실시를 권장해서
8. 기타 (_____)

문 10) 귀하가 재직하고 있는 학교에서 노동인권교육을 실시한 이후 학생들은 노동에 대한 생각이 얼마나 변화하였다고 생각하십니까?

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	대체로 그런 편이다	매우 그렇다
1) 학생들이 노동의 가치와 노동인권에 대한 감수성이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤
2) 학생들이 아르바이트, 현장실습 등 노동현장에서 노동조건에 대한 관심이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤
3) 학생들이 노동자로서의 권리의식이 높아졌다	①	②	③	④	⑤
4) 학생들이 주변 노동자들에 대한 노동 존중의식이 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
5) 학생들이 사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤
6) 학생들이 일과 직업에 대한 위계적 사고 경향 및 편견이 줄어들었다.	①	②	③	④	⑤
7) 학생들이 부당한 처우를 당하는 경우 대처하는 능력이 향상되었다.	①	②	③	④	⑤

문11) 귀하가 재직 중인 학교에서 노동인권교육을 실시하지 않은 가장 큰 이유는 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지만 말씀해 주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

1. 정규교육과정과 연계가 어려워서
2. 마땅히 지도할 교재나 콘텐츠가 없어서
3. 학부모들이 싫어하거나 민원이 있을 것 같아서
4. 학교분위기가 허용적이지 않아서
5. 법령상 필수교육이 너무 많아서
6. 필요하지 않다고 생각해서
7. 기타 (_____)

문12) 귀하께서는 학교에서 노동인권교육을 실시하기 위해 가장 먼저 해결해야 할 과제는 무엇이라고 생각하십니까? 중요하다고 생각하는 순서대로 2가지를 말씀해 주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

1. 교육담당 전문교사의 양성 및 역량강화
2. 교육의 표준화된 교재 마련
3. 전문강사 섭외
4. 허용적 학교분위기 형성
5. 학교 기본운영비에 노동인권교육 관련 예산 편성
6. 기타(_____)

문13) 귀하는 학교에서 노동인권교육 실시 여부와 관계없이 별도로 노동인권교육을 실시한 적이 있으십니까?

1. 있 다
2. 없 다 ☞ 문16)로 가주세요

문14) 귀하는 별도로 진행한 노동인권교육을 언제 실시하였습니까?

1. 교육과정과 연계하여 담당교과 수업시간 중 실시
2. 조례·종례시간 중에 실시
3. 동아리 활동을 통해 실시
4. 외부전문강사를 초빙해서 실시
5. 기타(적어 주세요: _____)

문15) 귀하는 서울시교육청에서 제공하는 노동인권교육 콘텐츠를 활용한 적이 있습니까? 활용한 콘텐츠는 얼마나 효과적이었나요?

콘텐츠 구분	콘텐츠 활용 여부	콘텐츠의 효과성				
		전혀 효과가 없다	효과가 없는 편이다	보통이다	효과가 있는 편이다	매우 효과가 있다
1) 초·중고 교육과정 연계 노동인권 지도자료	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
2) 일하는 청소년을 위한 노동인권 꿀팁	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
3) 서울시 청소년 노동권리 수첩	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
4) 랜선으로 만나는 노동인권체험교육 동영상(응답하라! 노동인권)	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
5) 초등 교육과정 연계 노동인권 애니메이션(5차시)/중등 교육과정 연계 노동인권 동영상(15차시)	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
6) 학교로 찾아가는 노동인권교실 이터닝 동영상	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤
4) 학교로 찾아가는 랜선 노동인권 문화공연 영상(전통음악극, 박타러 가세!)	1. 있다 2. 없다	①	②	③	④	⑤

문16) 귀하께서는 서울시교육청에서 노동인권교육을 활성화하기 위해 우선적으로 추진해야 할 과제는 다음 중 무엇이라고 생각하십니까? 순서대로 2가지만 말씀해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

1. 교육과정 연계 교재와 콘텐츠의 개발 및 보급 확대
2. 교원 연수 등 노동인권 교수학습 역량강화
3. 의무교육 시수 배당
4. 교원모임(교원학습공동체 등)의 지원
5. 지역단체와 관련 네트워크 구축
6. 노동인권교육 관련 예산 확대
7. 학교 내 노동인권교육 담당부서 혹은 담당자 지정
8. 학부모 혹은 보호자들에 대한 노동인권교육 강화
9. 국가 교육과정 개정 혹은 교육과정편성지침 개정
10. 기타(_____)

교원의 노동인권교육 연수관련

문17) 귀하는 2019년 이후 노동인권연수를 받은 적이 있으십니까? (있다면) 어디에서 노동인권교육연수를 받으셨는지 해당되는 곳을 모두 말씀해 주세요.(중복응답)

1. 서울시교육청(서울시교육청교육연수원, 교육지원청 포함)
2. 교육부 (중앙교육연수원 포함)
3. 고용노동부(한국고용노동교육원 포함)
4. 서울시노동권익센터(자치구의 노동복지센터 포함)

5. 받은 적이 없다 ☞ 문20)로 가주세요

문18) 귀하가 가장 최근에 받은 노동인권연수는 어떤 방식으로 진행된 것이었습니까?

1. 대면 집합연수
2. 비대면 쌍방향 연수
3. 대면+ 비대면 혼합 연수
4. 사이버 연수(원격연수)
5. 기타

문19) 귀하께서는 노동인권연수를 받고 난 뒤 다음 각 측면에 대해 어떠한 변화가 있었다고 생각하십니까?

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	대체로 그런 편이다	매우 그렇다
1) 노동의 가치에 대한 긍정적 의식이 향상되었다	①	②	③	④	⑤
2) 학생들의 아르바이트, 현장실습 등 현장에서의 근로조건에 대한 관심이 높아졌다	①	②	③	④	⑤
3) 사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다	①	②	③	④	⑤
4) 노동인권교육관련 교수역량이 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
5) 학생들에게 반드시 필요한 교육이라는 생각이 들었다.	①	②	③	④	⑤
6) 일과 직업에 대한 위계적 사고 경향 및 편견이 줄었다	①	②	③	④	⑤

문20) 귀하께서 노동인권연수를 받지 않으셨다면 그 이유는 무엇인지 해당 되는 부분에 표기해 주세요

1. 학사 일정이 바쁘거나 일정이 맞지 않아서
2. 담당 교과목과 연계성이 떨어져서
3. 의무연수과목이 아니라서
4. 필요성을 못 느껴서
5. 기타 ()

지금까지 응답해 주셔서 감사합니다.

부록 2. 설문지(학생용)

학교노동인권교육 실태조사(학생용)

안녕하십니까?

서울시교육청에서 학생노동인권교육실태를 파악하기 위한 연구를 수행하고 있습니다. 본 연구의 결과는 서울시 교육청에서 학생노동인권 관련 정책을 수립하는데 소중한 기초 자료로 활용할 예정입니다.

응답하신 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계적인 목적으로만 사용될 뿐, 그 이외의 목적으로는 결코 사용되지 않습니다. 잠시만 시간을 내어 협조해 주시면 감사하겠습니다. 응답 소요 시간은 대략 5분 정도 될 것 같습니다. 감사합니다.

본 조사와 관련하여 문의사항이 있으면 아래 연락처로 연락주시기 바랍니다.

■ 연구용역 수행기관: 하이에치알노무법인 이원희 (☎ 02.555.2642)

■ 담당부서:서울시교육청 민주시민생활교육과(☎02.6973.9870)

1. 중학교

■ 학 교 급 : 2. 일반고

3. 일반고(직업위탁반)

4. 직업계고(특성화고, 마이스터고) 5. 기타

■ 성 별 : 1. 남학생

2. 여학생

일(노동)에 대한 의식

문 1) 귀하하는 사람들이 일(노동)을 하는 가장 큰 이유는 무엇이라고 생각하시나요? 중요한 순서대로 2가지만 말씀해 주세요.

• 첫째: _____,

• 둘째: _____

1. 생계를 유지하기 위하여

2. 자아를 실현하고 행복감을 느끼니까

3. 자신의 전문성을 개발하기 위하여 4. 사회공동체의 유지 발전을 위하여

5. 기타(_____)

6. 생각해 본적이 없다

문 2) 귀하는 ‘노동자’ 하면 가장 먼저 어떤 생각이나 이미지가 떠오르시나요? 중요한 순서대로 2가지만 이야기해 주세요

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

1. 경제를 발전시키는 사람이다.
2. 불쌍하고 가난한 사람이다.
3. 사회적으로 꼭 필요한 사람이다.
4. 일하는 사람이다.
5. 제대로 대접받지 못한다.
6. 존중받아야 하는 사람이다.
7. 기타(_____)

8. 관심없다/나와 상관없다

문 3) 다음 질문에 대하여 귀하는 평상시에 어떻게 생각하고 있나요?귀하의 생각에 가까운 곳에 표기해 주세요

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	대체로 그런 편이다	매우 그렇다
1) 나는 노동자가 사회에 꼭 필요한 존재라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 사회적으로 인정받는 직업을 가려면 대학을 가야한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 돈을 적게 벌고 사회적으로 인정받지 못해도 즐겁게 만족할 수 있는 일을 하는 것이 중요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 학교에서 노동의 가치, 노동자의 권리와 관련된 교육이 필요하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

아르바이트 관련

문 4) 귀하는 최근 1년간 아르바이트를 한 적이 있나요? 한 적이 있다면 어떤 종류의 아르바이트를 했는지 해당되는 것을 모두 표기해 주세요.

아르바이트라고 하면 하루나 짧은 기간 동안 일을 해준 대가로 돈을 받거나, 물품, 서비스를 제공받는 것을 이야기합니다.

1. 전단지 돌리기
2. 24시간 편의점
3. 음식점이나 패스트푸드점 서빙
4. 배달노동 (오토바이나 자전거 등을 통한 배달)
5. 뷔페/웨딩홀 안내/서빙
6. 택배 짐 나르기
7. 카페/베이커리서빙
8. 기타 ()

9. 아르바이트를 한 적이 없다 ☞ 문 10)로 가세요

문 5). 귀하가 아르바이트를 한 가장 큰 이유가 무엇이었나요? 순서대로 2가지만 이야기해 주세요.

1순위

2순위

1. 개인적으로 필요한 물건(신발, 의류, 핸드폰 등)을 사기 위해
2. 학비를 마련하기 위해서
3. 사회 경험을 해보고 싶어서
4. 가정의 생계유지에 도움을 주기 위하여
5. 진로결정에 도움을 받기 위해서
6. 독립적인 경제생활을 하기 위해서
7. 기타()

문 6) 귀하가 가장 최근에 한 아르바이트는 하루 평균 몇 시간 정도 되나요?()시간

문 7) 귀하가 가장 최근에 한 아르바이트는 1주일에 평균 몇 시간 정도 되나요?()시간

문 8) 귀하는 아르바이트를 하면서 다음과 같은 일을 직접 경험한 적이 있나요?

내 용	그렇다	아니다
1) 근로계약서는 2부를 작성하여 사장님과 학생이 나눠 가져야 합니다. 귀하는 근로계약서를 받지 않고 일을 한 적이 있습니까?	①	②
2) 임금은 정해진 날짜에, 직접 전액을 받아야 합니다. 임금을 제대로 받지 못한 적이 있나요?	①	②
3) 2021년 최저시급은 8,720원입니다. 최저시급 이하로 받은 적이 있나요?	①	②
4) 5인 이상의 사업장에서 일하는 경우 정했던 시간(소정근로시간)보다 더 일하면 초과수당(연장근로수당)을 받아야 합니다. 초과수당을 제대로 받지 못한 적이 있나요?	①	②
5) 주휴수당은 주간 15시간 이상, 1주 기준으로 일하기로 약속한 날짜를 모두 일한 경우 하루치를 더 받는 것입니다. 주휴수당을 받지 못한 적이 있나요?	①	②
6) 나에게 물어보지도 않고 일하는 시간을 조정하거나 정해진 내 일 외에 다른 일을 시킨 적이 있나요?	①	②
7) 회사 사람들로부터 심한 욕설, 폭언, 폭행 혹은 성희롱을 당한 적이 있나요?	①	②
8) 일하는 중 고객으로부터 심한 욕설, 폭언 혹은 성희롱을 당한 적이 있나요?	①	②
9) 일하다가 사고를 당한 적이 있나요?	①	②
10) 근로기준법에서는 4시간마다 30분 이상 쉴 수 있도록 휴게시간을 주고 있습니다. 일을 하면서 휴게시간을 받지 못한 적이 있나요?		

-> 모든 질문에 대해 ‘아니다’에 응답하는 경우 문 10)으로 가세요

문 9) 귀하는 부당한 일을 당했을 때((문 7)문항에서 어느 하나라도 “그렇다”고 응답한 경우) 어떻게 대처했었나요? 해당되는 것을 모두 이야기해 주세요.

1. 참고 계속 일했다
2. 일을 그만 두었다
3. 개인적으로 항의하였다
4. 가족, 친구, 아는 사람의 도움을 받았다
5. 선생님께 말했다
6. 지역의 상담소나 노동단체의 도움을 받았다
7. 고용노동부나 경찰 등에 신고했다
8. 인터넷으로 물어 보았다
9. 기타(_____)

노동인권교육관련

노동인권교육이란 노동과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련된 합리적인 의사결정능력을 향상시키도록 하는 모든 교육을 말함(서울시특별시교육청 노동인권교육활성화 조례 제2조(정의))

문 10) 귀하는 학교에서 2019년 이후 노동인권교육을 받은 적이 있나요?

1. 있다
2. 없다 —————→ 응답 종료
3. 잘 모르겠다 —┐

문11) 학교에서 가장 최근에 받은 노동인권교육은 어떤 형식이었나요?
(중복 응답)

1. 강당에서 집합교육 혹은 방송교육
2. 각 학급별로 진행(교과목 배제)

3. 온라인 사이버교육으로 진행
4. 교과목을 통해 진행
5. 기타(_____)

문12) 학교에서 가장 최근에 받은 노동인권교육은 누가 진행했었나요?

1. 외부 전문 강사
2. 학교 선생님
3. 기타(_____)

문13) 노동인권교육을 통해 다음과 같은 내용을 배운 적이 있나요? 각각에 대해 모두 이야기해 주세요.

내 용	그렇다	아니다	잘 모르겠다
1) 일(노동)과 행복, 노동의 의미에 관한 교육	①	②	③
2) 노동자로서 일할 권리와 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)에 관한 교육	①	②	③
3) 아르바이트를 할 때 받는 최저임금, 근로시간 등 노동법에 관한 교육	①	②	③
4) 사회에서 이루어지는 비정규직, 외국인, 장애인, 여성, 노인에 대한 차별에 관한 교육	①	②	③
5) 4차산업이나 로봇의 등장과 같은 미래노동의 변화와 노동인권에 관한 교육	①	②	③
6) 성희롱과 직장 내 괴롭힘 예방에 관한 교육	①	②	③
7) 회사에서 다치거나(산업재해) 안전과 건강에 관한 교육	①	②	③
8) 부당한 대우를 받은 경우 대처법에 관한 교육	①	②	③

문14) 노동인권교육을 받은 후 “일” 이나 “노동” 에 대한 생각이 어떻게 변화하였나요?

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	대체로 그런 편이다	매우 그렇다
1) 노동(일)의 가치와 노동인권에 대한 감수성이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤
2) 아르바이트 할 때 노동조건에 대한 관심이 높아졌다	①	②	③	④	⑤
3) 노동자로서의 나의 권리를 지켜야 한다고 생각하게 되었다	①	②	③	④	⑤
4) 주변의 노동자들에 대해 존중하는 마음이 생겼다.	①	②	③	④	⑤
5) 사회적으로 일어나는 노동문제에 대한 관심이 높아졌다	①	②	③	④	⑤
6) 사회의 모든 일이 필요하고 중요하다는 것을 깨달았다.	①	②	③	④	⑤
7) 부당한 처우에 대처하는 능력이 높아졌다.	①	②	③	④	⑤

문 15) 다음 질문은 가장 최근에 받은 노동인권교육에 대한 귀하의 만족도를 묻는 질문입니다. 귀하의 생각에 가까운 곳에 표시해 주세요

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	대체로 그런 편이다	매우 그렇다
1) 나는 노동인권교육 방식 에 만족한다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 노동인권교육 내용 에 만족한다	①	②	③	④	⑤

문16) 귀하는 노동인권교육과 관련하여 개선되었으면 하는 점은 무엇입니까? 순서대로 2가지만 답해주세요

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

1. 내용이 생소하고 어려웠다
2. 과거에 들었던 내용이 반복되었다
3. 시간이 너무 짧아 더 듣고 싶었다.
4. 강의중심의 교육방식을 바꾸었으면 한다
5. 노동인권교육이 더 확대되어야 한다.
6. 기타(_____)

-
7. 특별하게 개선할 점이 없다.
 8. 모르겠다.

문17) 귀하의 노동인권이 부당하게 침해당할 경우 어떻게 해야 하는지 알고 있나요?

1. 알고 있다 2. 잘 모른다. 3. 생각해본 적 없다

문18) 귀하의 노동인권이 침해를 당했을 때, 실제로 그 문제를 해결하는데 가장 큰 도움을 줄 수 있는 곳은 어디라고 생각하나요?

1. 학교 선생님
2. 부모님(보호자)
3. 서울특별시교육청(학생인권교육센터)
4. 고용노동부(청소년근로권익센터)
5. 여성가족부(청소년근로보호센터)
6. 서울노동권익센터 등 지역노동상담센터
7. 온라인
8. 기타(_____)

-
9. 없다
 10. 잘 모르겠다

지금까지 응답해 주셔서 감사합니다.

부록 3. 서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례

서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례

[시행 2021. 7. 22.] [서울특별시조례 제8119호, 2021. 7. 22., 일부개정]

제1조(목적) 이 조례는 서울특별시 소재 각급 학교의 노동인권교육에 필요한 사항을 규정하여 학생이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 갖도록 함으로써 노동인권이 존중되는 사회를 만드는데 이바지함을 목적으로 한다.

제1조의2(기본원칙) 노동인권교육의 기본원칙은 다음 각 호와 같다.

1. 「대한민국헌법」이 규정한 가치와 이념을 계승하고, 노동인권 옹호에 기여한다.
2. 우리 사회에서 논쟁적인 것은 학교에서도 논쟁적으로 다루어질 수 있어야 한다. 다만 사적인 이해관계나 특정한 정치적 의견을 주장하기 위한 방편으로 사용해서는 아니 된다.
3. 주입식 방식이 아닌 자유로운 토론과 참여를 통한 교육방식으로 이루어져야 한다.
4. 학교 구성원 누구나 노동인권교육에 대한 보편적 접근성은 보장되며 자발적인 참여를 지원한다.[본조신설 2021.7.22.]

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.<개정 2021.7.22.>

1. “각급 학교”란 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교를 말한다.
2. “노동인권”이란 「대한민국헌법」 및 법률이 보장하거나 「경제적 사회적문화적권리에관한국제규약」 등 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 권리 중 노동과 관련된 모든 권리를 말한다.
3. “노동인권교육”이란 노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인

권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정능력을 향상시키도록 하는 모든 교육을 말한다.

4. “산업수요 맞춤형 고등학교”란 「초·중등교육법 시행령」 제90조제1항제10호에 따른 학교를 말한다.
5. “특성화고등학교”란 「초·중등교육법 시행령」 제91조에 따른 학교를 말한다.
6. “일반고등학교”란 「초·중등교육법 시행령」 제76조의3제1호에 따른 학교를 말한다.
7. “직업교육훈련”이란 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제1호에 따른 직업교육 및 직업훈련을 말한다.
8. “현장실습”이란 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제7호에 따른 교육훈련과정을 말한다.

제3조(교육감의 책무 등) 서울특별시교육감(이하 “교육감”이라 한다)은 서울특별시 내 각급 학교의 모든 학생들에게 올바른 노동인권교육의 기회가 제공될 수 있도록 노력하여야 한다.

제4조(노동인권교육시행계획) ① 교육감은 「서울특별시 학생인권 조례」 제29조에 따라 수립된 학생인권교육에 관한 종합계획에 기초하여 노동인권교육의 효율적 추진을 위한 노동인권교육시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 매년 수립·시행하여야 한다.

② 시행계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 노동인권에 대한 학생의 인식 제고에 관한 사항
2. 노동인권교육 전문인력의 양성에 관한 사항
3. 노동인권교육 관련 교육자료 및 프로그램 등의 개발·보급에 관한 사항
4. 노동인권교육 지원을 위한 재원확보 방안에 관한 사항
5. 그 밖에 교육감이 학교 노동인권교육의 활성화 및 지원을 위해 필요하다고 인정하는 사항

③ 교육감은 노동인권 및 노동인권교육 관련 실태조사를 매 3년마다

실시하고, 그 결과를 노동인권교육시행계획에 반영하여야 한다.

<신설 2021.7.22.>

제5조(자문) 교육감은 제4조 시행계획의 수립 등 노동인권교육의 원활한 시행을 위해 「서울특별시교육청 정책자문위원회 설치·운영 조례」에 따라 전문가의 자문을 구할 수 있다.

제6조(노동인권교육 표준교안 제공) 교육감은 노동인권교육의 활성화를 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 노동인권교육 표준교안을 마련하여 학교에 제공할 수 있다.

1. 노동인권 보장 및 구제
2. 노동인권교육에 관한 시청각 자료가 포함된 교사용 지도안
3. 노동인권에 관한 구제 방법이 포함된 학생용 워크북
4. 그 밖에 교육감이 학교 노동인권교육을 효과적으로 구현하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항

제7조(위탁) ① 교육감은 학교 노동인권교육을 보다 전문적이고 효율적으로 시행하기 위하여 필요한 경우 공공기관 및 법인·단체 또는 그 기관이나 개인에게 위탁할 수 있다.

② 교육감이 제1항에 관한 사무를 위탁하는 경우에는 「서울시교육감 사무의 민간위탁에 관한 조례」에 따른다.

제8조(노동인권교육) ① 각급 학교의 장은 「초·중등교육법」 제23조 제1항에 따른 학교 교육과정에 노동인권교육이 포함될 수 있도록 노력하여야 한다.<신설 2021.7.22.>

② 산업수요 맞춤형 고등학교, 특성화고등학교, 일반고등학교 및 특수학교 중 직업교육훈련 혹은 현장실습을 실시하는 학교의 장은 재학생을 대상으로 학기당 2시간 이상 노동인권교육을 실시하여야 한다.<개정 2021.7.22.>

제9조(교원연수 등) ① 교육감은 노동인권교육 역량 강화를 위하여 교원을 대상으로 연수를 실시할 수 있다.

② 교육감은 노동인권교육 역량 강화를 위하여 고용노동부, 서울특

별시청, 한국공인노무사회, 서울지방변호사회 등 외부기관과 연계한 교육을 실시할 수 있다.

③ 각급 학교의 장은 제1항에 따른 연수에 참여하는 교원들을 적극 배려하여야 한다. 특히 산업수요 맞춤형 고등학교 및 특성화고등학교의 장은 소속 교직원에게, 일반고등학교 및 특수학교 중 직업교육 훈련 혹은 현장실습을 실시하는 학교의 장은 담당 교직원에게 노동인권교육을 실시하도록 노력하여야 한다.<개정 2021.7.22.>

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 교육규칙으로 정한다.

부칙 <제8119호, 2021.7.22.>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

