

다음 소회: ‘특성화고’가 아니라 노동의 문제

장윤호

안양공업고등학교 교사

산본공고, 이천제일고 등에서 학생들을 가르쳤고, 지금은 안양공고에서 학생들을 가르치고 있다. 노동자들의 권리와 노동환경이 좋아지고 노동을 존중하는 사회가 된다면 학생들도 입시경쟁에서 조금은 자유로워지고 부모들의 삶도 평안해질 것이라 믿는다. 그것이 곧 우리 교육이 고민해야 할 지점이라고 생각하며 노동교육이 일상화되기를 희망한다.

다음 소희: ‘특성화고’가 아니라 노동의 문제

장윤호

안양공업고등학교 교사

영화 ‘다음 소희’의 관람객이 10만 명을 넘어섰다. 특성화고 현장실습생으로 콜센터에서 일을 하던 중 스스로 목숨을 끊은 학생이자, 청년 노동자의 이야기이다. 하지만 이 영화가 특성화고 현장실습에 대한 영화로만 치부되지 않기를 바란다. 특성화고 학생들의 노동만, 청소년의 노동만 열악한 것이 아니다. 우리나라 경제활동 인구 중 70% 이상이 임금노동자이며, 하루 24시간 중 대부분을 노동 현장에서 생활하고 있지만 그 현장에 존재하는 다양한 형태의 차별은 시정되지 않고 있다. 노동 현장이 곧 민주주의 실천의 장이어야 한다. 그리고 노동 현장에서 민주주의가 이루어지기 위해서는 노동자, 시민의 연대하여 힘을 모아야만 한다. 그럴 때 비로소 영화 ‘다음 소희’의 주인공 소희가 더는 나타나지 않을 것이다.

1 대한민국 헌법 제32조
5항 ‘연소자의 근로는 특별한
보호를 받는다’

대한민국 헌법은 미성년자, 청소년의 노동을 보호할 필요가 있음을 밝히고 있다.¹ 하지만 현실에서 이들의 노동은 특별하게 다뤄지지 않으며, 또 제대로 보호되지 않는다. 진천의故 김동준 군(2014년), 군포의故 김동균 군(2015년), 구의역 사고의故 김 군(2016년), 전주 콜센터 실습생故 홍수연 양(2017년), 제주 음료공장에서 사망한故 이민호 군(2017년), 여수의故 홍정운 군까지, 이들 모두는 보호받지 못했다. 이들의 안타까운 죽음 뒤에 어떤 문제가 있는 것일까? 노동을 대하는 우리 사회의 모습을 살펴보고자 한다. - 편집자 주

영화 ‘다음 소희’를 보았다. 그것도 한 달 사이에 두 번이나 보았다, 평소 영화관을 즐겨 찾는 적이 흔치 않은데, 한 달 사이에 같은 영화를 두 번이 본 것은 더더욱 흔한 일은 아니다. 두 번째 영화를 보며 나오다 문득 귀에 들린 말이 거슬린다. ‘특성화고 학생들의 현장실습이 문제인가봐... 아이들을 저런 곳으로 내보내다니...’

그렇다. 여수에서 현장실습을 나가서 잠수작업을 하다가 목숨을 잃고, 현장실습을 나간 음료 회사의 기계에 눌러서 죽고, 현장실습을 나갔던 회사에서 일하다 지하철역 스크린 도어를 수

2 2021년 산업재해
현황분석 책자, 고용노동부,
2023. 3. 13.

3 고 이선호 父
“8년간 일용직...이 일이
당연한 줄 알았다” 서울경제,
2021. 5. 22.

인권침해를 당해도 말 못하는 사회

4 2021년 서울학생
노동인권 실태조사
연구보고서 및 토론회 자료집,
서울특별시교육청,
2022. 4. 20.

리하던 중 역내로 들어오던 열차에 치여 비명에 죽고, 역시 현장실습을 나갔던 외식 업체에서 일하다 스스로 목숨을 끊어야 했던 일들이 끊이지 않고 일어나고 있다. 그리고 이러한 사건들에서 공통으로 등장하는 단어가 바로 ‘특성화고’와 ‘현장실습’이다.

‘특성화고의 현장실습이 문제’라는 그 말은 일부만 맞다. 우리가 사는 이 사회에선 1년에 122,713명이 일터에서 다치고, 2,080명이 아침에 일터로 출근해서 아직도 집으로 퇴근하지 못하고 있다.² 2,080명이면 하루에 5.7명이다. 일터에서 365일 동안 매일 5.7명이 죽어 나간다는 뜻이다. 다시 말하자면 ‘다음 소희’는 특성화고 학생들의 현장실습에 대한 이야기기 아니다. 주인공 소희가 특성화고 학생이며, 현장실습생이어서 그런 차별을 받고 죽음으로 내몰린 것이 아니라는 것이다. ‘다음 소희’의 주인공은 바로 ‘우리 모두’다.

지난 2021년 평택항에서 故 이선호 군(23)이 철판에 깔려서 숨지는 일이 발생하였다. 당시 故 이 군의 장례식장을 찾았고, 그곳에서 비상대책위에서 활동하는 분들과 이야기를 나눴다. 그분들과 대화 중 아직도 잊지 못하는 것이 있다. ‘故 이 군과 아버지가 같은 회사에서 일했는데 아버지는 8년 동안, 故 이 군은 1년 넘게 일하면서 근로계약을 써본 적이 없고, ‘월급명세서도 제대로 받아본 적이 없다’고. 故 이 군의 아버지는 한 언론과 인터뷰³에서 이렇게 말했다. “저는 ‘그 회사’에서 8년간 일용직 노동자로 일했습니다. 전 이런 일용직이어서 당연히 이 일(일용직)을 해야만 하는 줄 알았습니다. (하지만) 노동법에는 이렇게 일용직을 8년간 시키면 안 된다고 써있었습니다.” 이것이 2020년대 대한민국의 현재 모습이고 우리 모두의 현실이다.

우리 사회는 청소년들의 노동을 어떻게 대하고 있을까? 서울특별시교육청에서 실시한 ‘2021년 서울학생 노동인권 실태조사’⁴에 의하면 아르바이트하던 청소년 중에서 44.6%가 인권침해를 받은 경험이 있다고 대답하고 있다. 근로계약을 받지 않고 일을 한 적이 있다고 대답한 경우가 31.2%에 달하고 있고, 임금을 제대로 받지 못한 경우도 12.9%로 나타나고 있다. 일하다 회사 사람들로 부터 욕설, 폭행, 혹은 성희롱을 당한 경우가 5.0%였고, 고객들로부터 욕설, 폭행, 성희롱당한 경우는 8.4%로 나타나고 있다. 안타까운 것은 이런 부당한 인권침해를 받았을 때의 대응이다. 응답자 중 43.5%는 그냥 일을 그만두었고, 33.7%는 참고 일했다고 한다. 부당한 것에 대항하여 항의하거나(8.7%), 누군가의 도움을 받거나(12.0%), 신고한 경우(10.9%)는 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

5 '직장 내 괴롭힘 금지법 4년...근로자 10명 중 7명은 '괴롭힘 참는다', 머니투데이, 2023. 1. 31.

6 2021년 서울학생 노동인권 실태조사 연구보고서 및 토론회 자료집, 서울특별시교육청, 2022. 4. 20.

7 학교에서 노동을 교육한다는 것 '학교에서 제대로 된 노동교육은 가능할까, 오늘의 교육, 2022년 7+8월호(69호)

그렇다면 성인은 다를까? 부당한 일을 당했을 때 회사의 사장에게 당당하게 말을 할 수 있는 노동자는 얼마나 될까? 앞에서 청소년이 아르바이트하다가 부당한 인권침해를 받았을 때 항의를 한 비율이 8.7%였는데, 과연 성인도 자신이 일하는 노동 현장에서 얼마나 항의할 수 있을까? 과연 청소년들만큼이라도 할 수 있을까? 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 경험을 묻는 설문조사⁵에서 '참거나 모른 척 했다.'에 대답을 비율이 73.2%인 것⁶을 보면, 성인이라고 해서 청소년과 크게 다를 바가 없다.

그런데 잘 생각해보면 지극히 당연한 결과일지도 모른다. 2016년~2017년 촛불집회 이후인 2018년, 우리나라의 양대 거대 항공사 직원들의 집회가 있었다.⁷ 그런데 이 집회는 여느 집회와는 다른 모습이었다. 집회에 참석한 이들 모두가 가면을 쓰고 있었다. 집회 장소인 광화문에 모여서 가면을 쓴 것이 아니라, 집회 장소로 이동할 때부터 가면을 썼다는 내용의 기사를 읽은 적이 있다. 80년대 군부독재 시절 최루탄과 백골단이 있던 때 집회하던 이들이 이렇게 가면을 쓴 적은 없었다. 그런데 민주주의 사회라고 불리는 대한민국에서 이런 일이 생길 것이라고 상상도 못 했다.

관련된 기사의 사진을 보여주며 학생들에게 물었다. "이분들은 왜 가면을 쓰고 집회를 할까?" 학생들은 통명스럽게 답한다. "찍히잖아요." 그렇다. 찍힐 것이 두려웠기 때문이다. 한 번 찍히면 피곤해지고, 심지어 잘릴 수도 있다는 것을 잘 알고 있기 때문이다. 이 집회에 참석했던 노동자 중엔 촛불집회에 참석했던 이들도 있을 것이다. 대통령에게도 잘못했으면 물러나라고 외치던 노동자가 왜 회사의 회장에게는 말을 하지 못할까? 비단 이 회사만의 문제는 아니다.

교사도 마찬가지다. 일반 회사나 사립학교 교원들보다도 신분이 보장된 국공립학교 교사들 역시 교직원 회의에서 관리자의 생각에 반하는 의견을 말하는 것이 정말 어렵다. 교직원 회의에서 교장이나 교감은 말한다. '뭐든지 말해보세요. 제가 교장이라고 해서 독단적으로 결정하지 않습니다. 저는 선생님들의 의견을 최대한 수렴해서 결정할 겁니다.' 하지만 교사들은 누구도 이야기하지 않는다. 선생님들의 의견을 수렴해서 결정한다는 말의 의미를 잘 알기 때문이다. 그런 교직원 문화에 익숙한 교사가 학생들 앞에 서면 이렇게 되지 않을까? "얘들아 뭐든지 말해봐. 내가 다 들어줄게."

몇 년 전부터 학교에서는 학교자치, 학생자치가 강조되고 있다. 이에 학교에는 학생자치 업무를 담당하는 교사가 생겨났다. 그런데 학생자치 업무를 담당하는 교사는 그 업무를 얼마나 잘 할 수 있을까? 아마도 '자치'라는 지식을 학생들에게 잘 전달할 수는 있을지 몰라도 '자치'는 지식축적만으로 가능한 것이 아니다. 자치는 몸으로 경험하는 것이다. 과연 학생자치 담당 교

노동자가 가장 많은 시간을 보내는 곳, 일터에선 어떤 일이?

8 '정규직-비정규직 임금 격차, 5년째 사상 최대 행진', 조선일보, 2022. 10. 25.

9 한국YWCA전국연합회 동일임금의 날 보도자료, 2020. 5. 6.

10 <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wagegap.htm>(검색일 2023. 3. 28.)

11 여성 차별: 한국, 26년째 OECD 성별 임금 격차 1위. '여자가 있을 자리가 없다', BBC뉴스코리아 2022. 12. 7.

사는 얼마나 학생들에게 자치를 체험할 수 있게 해줄 수 있을까? 담당자인 교사 스스로가 단 한 번도 자치를 경험해본 적이 없는 현재 상황에서 말이다.

우리가 하루를 살면서 눈을 뜨고 생활하는 시간 중에서 가장 오랜 시간을 보내는 곳이 어디인가? 집일까? 아니다. 일터이다. 일터에서 가장 많은 시간을 보내고 있다. 그런데 그 일터가 민주적이지 않다면 그래서 늘 긴장하고 억눌리면서 생활을 할 수밖에 없다면 우리의 삶이 행복해질 수 있을까? 성희롱이나 갑질도 직장에서의 권력구조와 민주성과 깊은 관련이 있다. 우리 사회의 민주주의의 발전을 위해서라도 일터에서의 민주주의가 중요하다.

그럼에도 불구하고 일터에서는 여전히 차별이 존재한다. 대표적인 것이 임금 차별이다. 통계청이 지난해 10월 발표한 '2022년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과'에 따르면, 올 6~8월 정규직의 월평균 임금은 348만 원, 비정규직은 188만 원으로 160만 원 차이가 났다. 통계가 집계된 2003년 이후 최대의 임금 격차다.⁸

지난 2020년, 한국YWCA연합회는 5월 6일을 '동일임금의 날'로 정하였다. 당시 우리나라의 성별 임금 격차는 34.1%로 OECD 국가 중 1위로, 이는 남성이 100만 원을 받을 때 여성은 66만 원을 받는다는 것이다. 날짜로 계산하면 여성은 남성이 1년 일한 임금과 같은 임금을 받기 위해서는 1년을 일하고도 추가로 5월 6일까지(84일 동안) 일해야 한다는 것이다.⁹ 2022년 OECD가 공개한 한국의 성별 임금 격차는 31.1%¹⁰(2021년 기준)로 OECD 국가 중 1위(2위는 이스라엘, 24.3%)를 기록했다. 한국은 1996년 OECD 가입 이래 26년동안 줄곧 회원국들 중 성별 임금격차 1위를 차지했다.¹¹

몇 년 전, 청소년의 아르바이트 시급이 최저시급보다 적게 받는 비율이 높았을 때의 일이다. 지금도 최저시급 이하로 받는 경우가 있는데, 당시에는 훨씬 더 많았다. 그래서 일부에서는 최저시급이 곧 최고시급이라는 조롱 섞인 말이 나올 때였다. 필자는 아르바이트의 시급을 깎아가며 이윤을 챙기던 영세업자들을 욕하곤 했다. 어느 날 음식 배달을 온 아르바이트 청소년을 바라보다 생각이 들었다. '만일 최저시급을 올려서 청소년 아르바이트 노동에 대한 정당한 대가를 지불한다면 음식값이 지금보다 더 높아지겠지? 그렇다면 음식을 조금 더 싼 값에 배달시켜 먹고 있는 나 역시 배달을 하고 있는 청소년 노동자의 값싼 노동의 혜택을 누리고 있는 것인지도 모르겠네.' 순간 뒷통수를 얻어맞은 것만 같았다.

배달 주문한 치킨이 나에게 오기까지

이것만이 아니다. 이주노동자, 장애 노동자, 노인 노동자 등등 우리 사회는 어쩌면 노동 약자에 대한 차별에 빌붙어서 살아가는 것은 아닌지 의심스럽기만 하다. 누군가의 노동을 싼값에 이용하고자 한다면, 누군가는 나의 노동을 싼값에 사고자 할 것임이 분명한데, 그것을 생각지 못했다.

혹시 여러분들은 집에서 치킨을 배달시켜 먹은 것이 있는가? 주문한 치킨이 나에게 배달되어 올 때까지 어떤 노동이 들어갔는지 생각해본 적이 있는가? 지금 같이 상상해보자. 누군가 배달을 해왔으니 배달 노동자의 노동이 있을 것이고 분명 오토바이를 타고 왔을 것이니, 오토바이를 만드는 노동자도 포함되어야 할 것이다. 오토바이를 만들 때 철판이 많이 필요하니 제철소의 노동자가 관여하였을 것이다. 제철소에서 철판을 만들기 위해서는 광산에서 누군가는 철광석을 캐야만 한다. 오토바이가 움직이기 위해서는 석유가 필요하다. 아! 유조선이 필요해졌다. 유조선을 만들어야 석유 생산국에서 수입해 올 수가 있다. 원유공장 노동자들이 석유를 만들면 탱크로리에 실어서 전국에 있는 주유소로 보내야 한다. 탱크로리가 다닐 도로를 건설 노동자들이 만들어줘야 한다.

여기서 그치지 않는다. 치킨을 만들기 위해서는 닭을 키우는 농장의 노동자들이 있어야 하고, 닭을 잡는 노동자, 아니 그 전에 암놈인지 수놈인지를 감별하는 노동자들이, 닭은 자라는 동안 수없이 항생제를 맞는데, 그럼 당연히 제약회사의 노동자들이 필요해진다. 생닭을 배달하기 위해서는 냉동 트럭이 필요한데 자동차 공장의 노동자들이 없으면 안 된다. 치킨을 주문할 때 스마트폰의 앱을 이용했다면 앱을 개발하는 IT노동자들의 노동이 있었을 것이고, 스마트폰을 만드는 공장의 노동자들이 분명 있어야 할 것이다... 가끔 선생님들을 대상으로 연수를 할 때 이렇게 설명하다가 묻는다. “쌤들~ 여기에 우리의 노동도 포함되어 있을까요?”, “그럼요. 우리가 저 노동자들을 (학교에서) 가르쳐서 (사회로) 내보냈어요.”

그렇다. 치킨이 나에게 배달되어 오기까지에는 수많은 노동자의 손을 거쳐야만 했다. 즉 우리가 사용하는 재화나 용역, 각종 서비스는 수많은 노동자의 노동이 합쳐져서 만들어낸 것이다. 우리의 노동은 독립적이지 않고 서로가 얽히고설켜 있는 것이다. 그래서 우리는 서로 연대해야 한다. 우리가 홀로 무언가를 만들 수 없기 때문이다. 서로 힘을 합쳐야만 치킨 한 마리를 배달시켜 먹을 수 있듯이, 서로가 연대해야만 노동에서의 차별을 극복하고 권리를 확보할 수 있을 것이다.

**[국어사전] 연대:
한 덩어리로 서로
연결되어 있음**

[A]



[B]



더불어 사는 민주시민교육(고등학교) 교과서, 경기도교육청

일터에서의 민주주의가 이루어지려면 어떻게 해야 할까? 역시 연대가 필요하다. 대부분의 나라에서는 노동자에게 노동3권이라는 자본주의 체제에서는 이해하기 힘들 수도 있는 특별한 권리를 부여하고 있다. 노동3권은 노동자에게 보장된 매우 중요한 권리이지만 지금 우리 사회에서는 그 힘을 제대로 발휘하지 못하고 있고, 때로는 있으나마나한 권리가 되어버린 것 같다. 학교나 각종 연수에서 노동3권에 대한 노동교육을 할 때 으레 좌측 [A] 그림을 보여줬으나 지금은 우측 [B] 그림으로 교체했다. 노동3권은 노동자 개인이 가질 수 없는 권리이다. 여럿이 모여있을 때에만 유효한 권리이다. 그래서 그림을 우측 [B]처럼 바꾼 것이다.

경제활동 인구 중 70% 이상은 임금을 받아 살아가는 임금노동자이다. 그리고 그 임금노동자들은 하루 24시간 중에 대부분을 일터에서 일하며 보내고 있다. 하루 8시간을 일한다고 하지만, 출퇴근 시간까지 포함하면 최소 10시간을 일터에서 보내는 것이다.¹² 그 시간이 행복하지 않다면 우리의 일상은 절대 행복해질 수 없다. 또한 노동자들이 일터에서 행복해지기 위해서는 누군가의 눈치를 보지 않고 생활할 수 있어야 한다. 그것이 기본이다. 일터에서의 민주주의, 직장 민주주의 같은 민주주의라는 용어까지 거창하게 끌어들이 필요도 없다. 직장 상사로 부터, 직장동료부터 부당한 대우를 받지 않고, 하고 싶은 말을 거리낌 없이 할 수 있는 일터가 곧 노동자들의 행복이고 우리 사회의 민주주의이다. 그렇게 되기 위해서는 서로가 힘을 모아야 한다. 노동자끼리만? 아니다. 노동자의 가족도 노동자이다. 영세자영업자도 노동자와 별반 다르지 않은 현실이다. 노동자가 시민이듯이 영세자영업자도 시민이다. 학생도 시민이고, 장애인도 노인도 모두 시민이다.

지하철 역사에 있는 엘리베이터가 만들어지고, 저상버스가 도입된 배경을 아는가? 이는 모두 장애인들의 눈물겨운 이동권을 요구하고 쟁취한 덕분이다. 그들의 투쟁 덕분에 시민들 모두

¹² 수도권 직장인, 출퇴근 평균 소요시간 평균 '115분', 매일경제, 2019. 3. 7.

가 편안하게 지하철의 엘리베이터와 저상버스를 이용하고 있다. 그 사회에서 가장 약한 부분을 채우는 것. 바로 그것이 우리 모두에게 이익이다. 민주주의 가장 약한 부분을 강화하는 것, 바로 그것이 우리 사회 시민 모두의 민주주의를 강화하는 것이다. 그 시작이 바로 일터이다.

영화 '다음 소희'에서 형사 유진(배두나 분)은 말한다. “힘든 일을 하면 존중받으면 좋을 텐데, 그런 일을 한다고 더 무시해. 아무도 신경을 안 써.” 모두가 인간으로서 그리고 시민으로서 존중받으면 좋으련만, 그렇지 못한 현실이다. 시민으로서, 인간으로서 대접받는 것은 일터에서 노동자의 권리를 보장받는 것으로부터 시작한다. 그리고 그 권리를 서로 보장해주고 보장받기 위해 작은 것부터 실천해야 한다. 형사 유진이 주인공 소희의 남자친구 태준(강현오 분)에게 ‘육할 때 (나에게) 연락해.’라 말했다. 그렇다. 노동 현장에서 힘이 들 때 누군가에게 연락할 수 있다는 것은 노동자에게 커다란 힘이다. 그것이 민주주의를 지키는 최고의 힘이 될 것이다. 연락할 수 있는 연락처 하나가 노동자·시민들이 연대할 수 있는 시작이 될 수 있다.

다음 소회: '특성화고'가 아니라 노동의 문제

발행일 2023년 3월 28일

발행처 민주화운동기념사업회(KDF, Korea Democracy Foundation)

한국민주주의연구소(IKD, Institute for Korean Democracy)

ikd@kdemo.or.kr

경기도 의왕시 내손순환로 132

이 리포트의 내용은 연구자의 견해로서 연구소의 공식 견해와 다를 수 있습니다.



9 772508 324001
ISSN 2508-3244