

교육훈련 결과 보고서

근로청소년의 실태와 제도적 지원방안 연구

2018. 3

신병수

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 추진 배경 및 목적	1
2. 연구의 구성	5
1) 연구내용의 구성	5
2) 연구방법의 구성	5
II. 근로청소년의 실태 및 근로여건	6
1. 근로청소년의 범위	6
2. 청소년 경제활동 인구	9
3. 청소년 아르바이트 경험 실태	14
(1) 청소년 노동시장 참여실태	14
(2) 청소년 노동시장 참여의 현황	16
(3) 청소년 노동시장 참여의 영향	19
(4) 청소년 노동기본권 침해관련 요인 및 특성	20
(5) 아르바이트 근로실태	20
(6) 부당행위 경험과 대처 및 원인에 대한 분석	36
(7) 근로보호에 대한 인식 및 제도 유용성에 대한 주관적 평가	38
(8) 현행 정책 유용성에 대한 주관적 평가	41
(9) 아르바이트 지속계획과 정책지원의 욕구	41
(10) 청소년 아르바이트 영역의 확장	44
4. 아르바이트 실태에 따른 주요 고려사항	49
(1) 근로권익에 관한 정보제공과 교육의 중요성	49
(2) 피해구제 지원체제의 유용성과 초기 상담의 중요성	50
5. 부당 노동행위 발생의 실태	52
(1) 부당노동행위 발생의 실태	52
(2) 피해구제 지원체제의 유용성과 초기 상담의 중요성	50

III. 근로청소년 주요 지원정책 및 전달체계	58
1. 법적 권익보호	58
(1) 근로기준법의 연소근로자에 대한 특별보호	58
(2) 근로기준법의 연소자 및 여성관련 보호 조항	59
(3) 청소년보호법 보호 조항	60
2. 부당행위 구제를 위한 주요정책	60
(1) 여성가족부 : 청소년근로보호센터	60
(2) 고용노동부 : 청소년근로권익센터	70
(3) 교육부: 학교 교육과정에서의 노동교육	77
3. 해외 청소년 근로보호 관련 제도	87
(1) 일본	87
(2) 미국	87
(3) 영국	89
(4) 호주	90
IV. 청소년 근로권익보호를 위한 정책지원 방안	92
1. 청소년 근로권익 인식 개선	92
2. 상담·신고체계 정비 및 권리구제 지원	95
3. 사업장 감독 및 제대 강화	98
참고문헌	101

표 목 차

<표 II - 1> 청소년과 근로청소년의 법적 정의	8
<표 II - 2> 청소년 경제활동인구 및 참가율 추이	9
<표 II - 3> 연령 계층별·성별 청소년 경제활동참가율 추이	9
<표 II - 4> 아르바이트 목적(1순위)	12
<표 II - 5> 부당대우 경험 시 대처 방법(중복응답)	13
<표 II - 6> 부당행위/처우 원인에 대한 인식	38
<표 II - 7> 현재의 아르바이트와 관련한 인식	39
<표 II - 8> 청소년 아르바이트의 실태에 대한 동의 수준	40
<표 II - 9> 현행 근로권익보호 정책의 유용성에 대한 주관적 평가	42
<표 II - 10> 2017년 기준 상담자 범위반 경험 수	55
<표 III - 1> 청소년근로보호센터 상담 실적 (2015-2017)	65
<표 III - 2> 청소년근로상담 및 지원사례	68
<표 III - 3> 청소년근로권익센터 상담 유입경로	72
<표 III - 4> 청소년근로권익센터 상담실적 현황 (2015-2017)	75
<표 III - 5> 청소년근로권익센터 권리구제 현황 (2015-2017)	76
<표 III - 6> 찾아가는 근로권익교육 현황	76
<표 III - 7> 2015 교육과정의 현장실습 관련 주요내용	84

그림 목 차

【그림 II - 1】 취업자 중 청소년 취업자 비율	10
【그림 II - 2】 청소년(15~24세) 경제활동 참가율	14
【그림 II - 3】 18세이하 청소년 아르바이트 목적	14
【그림 II - 4】 18세 이하 청소년 아르바이트 업종별 참여율	16
【그림 II - 5】 2017년 상담대상자 지역별 직종구성	53
【그림 II - 6】 2017년 기준 상담접수 질문유형	54
【그림 II - 7】 2017년 기준 상담접수 범위반유형	54
【그림 II - 8】 2017년 상담대상자 범위반 중복 경험 수	55
【그림 II - 9】 2017년 연령대에 따른 범위반 유형 (중복응답)	57
【그림 III - 1】 근로청소년을 위한 여성가족부와 고용노동부 보호체계	62
【그림 III - 2】 청소년근로보호센터 상담체계	62
【그림 III - 3】 청소년근로보호센터 상담내용별 지원체계	62
【그림 III - 4】 청소년근로보호센터 협력기관 및 민관협의체 구성	62
【그림 III - 5】 청소년근로보호센터 조직체계	64

제 1 장

서 론

1. 연구의 추진 배경 및 목적

청소년 기본법상 청소년인 9세~24세 청소년 중 일하는 근로청소년의 규모 및 규모의 시계열적 변화 추이를 정확하게 파악할 수 있는 자료는 현재 없으나, 15세~24세 이하 10대 근로청소년의 경우 2016년 기준으로 전체인구 307만중 경제활동 참가율(15세 이상 인구 중에서 취업자와 실업자를 합한 경제활동인구의 비율)은¹⁾ 결과를 보면 15-19세의 청소년의 경제활동 참가율은 2012년 7.7%에서 2016년 8.9%로 낮게 유지되고 있으며, 20-24세 청소년의 경제활동 참가율은 2012년 48.9%에서 2016년 51.6% 수준에서 유지되고 있다.

최근 일하는 청소년의 비중이 지속적으로 증가하고 있고 관련 사회문제도 다양해짐에 따라 사회적 관심이 높아지고 있다. 이제 우리는 일상생활에서 다양한 업종에서 일하는 청소년들을 쉽게 만날 수 있고, 위험 요소가 많은 오토바이 배달 아르바이트와 관련된 사고부터 2016년 구의역 스크린도어 사고, 2017년에 발생한 통신사 상담원 자살사건과 제주 고교실습생의 산재사고 등 일련의 사건들은 우리 사회에서 다양한 유형의 청소년 노동자가 존재하고 이들이 취약한 노동시장 환경에 있다는 것을 보여 주고 있다.

청소년의 노동과 인권에 주목하는 청소년노동인권네트워크에서 발표한 자료에 따르면 일하는 청소년들의 54.4%가 주5일 이상, 62.3%가 하루 4 시간 이상 일하는 등 장시간·장기간 일하는 근로청소년의 비중이 상당하며, 특히 탈 가정 위기 청소년이나 기초생활보장수급대상 등 취약계층 청소년이 장시간·장기간 근로 상황에 놓여 있는 것으로 파악되고 있다(이수정, 2011; 청소년노동인권네트워크, 2014).

1) 경제활동참가율(%)=(경제활동인구/15세이상인구)×100
=(경제활동인구/(경제활동인구+비경제활동인구))×100

생계와 자립을 위하여 장시간·장기간 노동에 노출되어야 하는 취약계층 근로청 소년들은 높은 청·장년의 실업률 등 경제 불황의 장기화와 더불어 하향 평준화된 임금, 그리고 다양한 형태의 간접고용의 증가 등 노동시장의 구조적 문제로 인하여 일명 ‘밀바닥 노동’으로 불리 우는 노동시장 최하층의 질 나쁜 일자리로 내몰 리고 있다.

예컨대 경제위기와 일자리 축소 등으로 과거에 청소년들이 주로 일하였던 패스 트푸드점, 주유소, 편의점 등 이른바 청소년아르바이트 대표 업종으로 알려졌던 곳에는 20대 청년이나 중장년층이 상당비율 채우고 있으며(김성호, 2014.5.13.), 이들 업종에서 일을 구하지 못한 청소년들은 근로계약 자체가 없는 일자리, 심야 에 이루어지며 지옥알바로 알려진 택배 상·하차, 청소년 스스로가 사업자가 되는 특수고용형태의 배달대행, 열정이 착취되는 이벤트 노동, 누가 고용주인지 알 수 없는 최하층 간접고용형태의 호텔서빙 등에 내몰리고 있는 상황이다(김성호, 2014.5.13; 배경내, 2014.4.24.)²⁾.

그러나 이제까지 청소년의 근로 또는 근로활동을 하는 청소년에 대한 우리사회 의 시각은 이들의 ‘일’ 경험을 청소년 시기에 한 번쯤 경험해 볼 수 있는 그다지 중요하지 않은 부차적인 것으로 바라본다거나, 대체로 청소년의 근로활동을 ‘노 동’으로 인정하지 않기 때문에 생계 및 생활유지 그리고 자립을 위해 일을 해야 하는 적지 않은 청소년들이 직면하는 밀바닥 노동세계와 그 세계에서 살아가야 하는 근로청소년들의 근로권익에 그다지 관심을 갖지 못하였던 것이 사실이다.

노동시장에서의 불안정한 고용과 낮은 위치로 인한 문제는 비단 근로청소년만 의 문제는 아니라는 주장을 일각에서 제기할 수 있으나, 근로빈곤층(working poor)을 비롯한 취약계층 성인근로자와는 달리, 노동시장 최하위에 위치하는 청 소년들에게 주목하는 이유는 기본적으로 우리사회 전반에 깔려 있는 ‘연령(나이) 주의’와 노동시장의 구조적 문제에서 비롯되는 불안정 고용에 따른 억압구조가

2) 특수고용: 근로계약이 아닌 위임계약 또는 도급계약에 의거하여 고객을 찾거나 노무를 제공하고 실적에 따 라 수당을 받아 생활하는 개인사업자 형태. 예) 퀵서비스매달원, 학습지교사 등
간접고용: 노동력을 필요로 하는 사용자가 직접 고용하지 않고, 외부 업체(근로자공급업체, 파견, 용역, 하청 등)과 도급 등을 체결하여 타 업체 소속 노동력을 직접 사용하는 형태. 예) 청소노동자 등

복합적으로 작용하는 상황에 근로청소년들이 무방비 상태로 노출되어 있기 때문이다(최지용, 2014.4.24).

무엇보다도 상시적이고 장기간·장시간 일하는 근로청소년의 열악한 상황은 연령 측면에서 사회적으로 약자에 위치할 수밖에 없는 동시에 청소년의 노동을 잔여적(residual)³⁾으로만 바라보는 우리사회의 고정된 편견과 오해로 인하여 제대로 파악되지도 못하였을 뿐만 아니라, 문제제기와 본격적인 논의조차 이루어지지 못한 채 더 열악해지고 숨겨지고 있기 때문이다.

일하는 근로청소년의 현실이 이와 같음에도 불구하고, 이제까지의 정책적 접근은 노동력을 제공하는 노동공급자로서의 근로청소년에 대한 특성과 노동여건의 변화 등에 대한 이해에 기초하기 보다는 근로기준법 상 연소자 보호 내용의 준수 여부에 초점을 둔 사업장 감독 및 규제 등 노동수요자 측면에서의 정책이 중심이 되어 왔다. 뿐만 아니라 청소년노동이나 근로청소년에 대한 정책연구 또한 학교에 재학한 청소년들을 대상으로 한 아르바이트 경험과 인식에 관한 유사한 실태 조사의 반복 수준에 머물러 있다.

이와 같은 근로청소년보호 및 근로권의 정책만으로는 점차 더 열악한 환경에 놓이는 근로청소년들이 정책의 사각지대에 놓일 가능성이 높으며, 이들을 정책대상으로 포괄하지 못할 가능성이 높다. 특히 생계와 자립생활을 위해 지속적으로 소득을 얻기 위하여 열악한 근로조건을 감내해야하는 취약계층 청소년들이 근로청소년 보호에 있어서 핵심 대상이 되어야 함에도 불구하고, 정작 이들이 근로보호 및 권익보호 정책의 사각지대에 놓일 수 있다.

최근 조사에 따르면 근로청소년 중 상당수가 근로 청소년 중 한번이라도 부당처우를 경험한 적이 있는 청소년의 비율 19.2%, 근로 청소년 중 업무상재해경험 청소년 비율 30% 이상, 부당처우 및 업무상 재해에 제대로 대처하는 청소년은 18.2%로 부당처우 및 업무상 재해경험을 지나 이에 대한 적절한 대처를 하지 못하고 있는 것으로 나타나고 있다.

3) 다른 모든 것을 고려하고 난 후 마지막으로 청소년 노동을 고려

특히, 청소년 일자리 업종이나 고용형태, 알선수단은 점차 변화하고 있지만 정부와 민간의 기존 사회안전망은 그러한 변화를 따라가지 못하고 있다. 그 결과 일하는 청소년들은 오늘에도 보호받지 못한 상황에서 노동을 지속하고 있다. 이처럼 일하는 청소년들이 늘어나고 문제의 유형이 다양화되고 있지만 이들을 보호하는 사회체계가 취약한 상태로 남아 청소년의 근로실태는 더욱 취약할 수 밖에 없는 실정이다.

이에 따라 청소년근로정책은 정책 당사자인 청소년에 대한 이해를 바탕으로 근로청소년이 중심이 되는 근로보호 및 근로권익 보호 정책이 필요하다. 이를 위해서는 청소년노동과 근로청소년에 대한 기본적인 시각과 접근방식에 대한 전반적인 환기, 그리고 다양한 하위집단으로 분류될 수 있는 근로청소년들의 권익보호를 위한 효과적인 방안을 마련하여 지속적으로 추진하는 것이 무엇보다 중요하다고 할 수 있다.

또한, 미래의 직업인으로서 아르바이트 시 부당노동행위 등으로 인해 직업 및 노동에 대한 부정적인 인식이 발생할 우려가 있기 때문에 더욱 중요하다 할 수 있다.

이와같이 중앙정부와 지방정부 차원에서 청소년 노동기본권 강화를 위한 다양한 제도와 정책에 대한 관심과 노력이 진행되고 있는 시점에서, 보다 체계적이고 섬세한 대안을 모색할 필요가 있고 이를 위한 연구가 뒷받침될 필요가 있다

청소년의 근로경험이 청소년의 진로와 노동의식에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 근로보호 강화 및 지원정책에 대한 연구를 통해 청소년이 미래의 건강한 사회구성원으로 성장하도록 지원이 필요하며, 본 연구는 청소년에 대한 이해를 바탕으로 국내외에서 시행되고 있는 정책사례를 살펴보고 근로청소년들을 실효성 있게 지원할 수 있는 정책을 발굴·추진하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구의 구성

(1) 연구내용의 구성

본 연구에서는 선행연구 고찰 및 정책현황분석 등을 통하여 근로청소년에 대한 실효적인 지원을 방안을 발굴·추진하기 위해 근로청소년의 근로현장에서의 어려움을 파악하여 근로청소년의 근로 및 권익을 보호할 수 있도록 지원할 수 있는 정책 방안을 도출하고자, 연구의 내용을 다음과 같이 크게 세 부분으로 구성하였다.

첫째, 근로청소년의 실태 및 근로여건

우리사회에서 청소년들의 실태와 노동시장 참여의 영향요인에 대해 살펴보고, 부당노동 행위 신고체계의 행정데이터를 활용하여 부당노동행위 발생 추이와 경향을 파악한다.

둘째, 근로청소년을 위한 정부 지원정책

정부가 추진하고 있는 근로청소년에 대한 지원 정책을 추진하는 전달체계의 기능 및 구조등을 통해 각 부처별 청소년에 대한 지원상황을 확인함으로써 지원 정책의 문제점을 살펴본다

셋째, 근로청소년 권익보호를 위한 정책 지원 방안 도출

설문조사 등을 통하여 조사된 자료를 활용하여 공통적으로 갖는 정책욕구와 취약계층 청소년의 근로권익을 보호하고 청소년의 노동 기본권 보장을 위한 지원 방안 및 개선과제에 대하여 알아보하고자 한다.

(2) 연구방법의 구성

본 연구의 연구방법은 선행 연구 및 정책현황 자료를 바탕으로 근로청소년의 현황 및 근로현장에서의 근로연건, 정부지원 정책에 대한 자료 검토, 근로청소년의 정책요구 파악, 근로청소년의 보호와 노동기본권 강화를 위한 개선방안으로 구성 하였다.

제 2 장

근로청소년의 실태 및 근로여건

1. 근로청소년의 범위

근로청소년의 범위를 정하기 위해서는 먼저 청소년의 연령에 대하여 알아볼 필요가 있다 이는 청소년의 범위가 설정되고 동일 연령대의 근로하는 사람을 근로청소년으로 범위 설정을 할 수 있기 때문이다.

먼저 국가마다 청소년에 대한 연령 범위를 다양하게 규정짓고 있으며, UN과 월드뱅크는 청소년 연령대를 “5세부터 24세”로 보고 있고, EU 청소년 보고서는 청소년 연령 대상을 “15세부터 29세”까지 포괄하고 있다.(European Commission, 2009).

우리나라의 법체계에서는 청소년의 연령범주를 10대를 포함해 20대 중후반까지 연장시켜 고려하고 있으며 청소년기본법(제3조)에서 청소년의 연령범주를 “9세 이상 24세 이하의 자”로 규정하고, 청소년보호법(제2조)에서는 “만 19세미만의 자”로 규정하고 있으며, 그 밖의 아동복지법(제3조)에서는 “만 18세미만의 자”로 명시하고 있다.

현재 경제적·사회적 자립이 20대 초반에 이루어진 과거와는 달리 최근에는 진학 및 취업의 어려움에 따른 독립된 성인으로서의 이행시기가 지연되면서, 청소년을 20대 중반까지 규정해 ‘후기 청소년’으로 정의하기도 하며(최훈·진영재, 2010), 청소년에 대한 보다 폭넓은 정의로서 20대 후반 (~29세)까지를 포함하며 청년으로 범주화하기도 함(박기현, 2013), 청년고용촉진특별법(제2조)에서는 청년을 취업을 원하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람으로 정의하며, 청년을 만 15세 이상 29세 이하로 규정하고 있음. 청년 연령의 상한을 29세로 보는 것은 대다수의 남성이 의무복무를 하고 있는 상황을 고려하였기 때문이다.

전 세계적으로 청년의 취업난이 가중되면서, 졸업과 취업, 부모로부터의 분가, 결혼, 부모됨과 같은 이행이 더 이상 단선적으로 시차를 두고 진행되지 않게 되었고 다양한 이행이 동시에 진행되거나 순서가 뒤바뀌면서 다선적으로 진행되는 현상에 주목하며 ‘과도적 성인기(emerging adulthood)’라는 새로운 발달단계가 주목받고 있는데, 과도적 성인기에는 졸업이후 취업이 이루어지지 않아 취업준비생의 신분으로 청년기를 보내는 시기가 길어지며, 진학을 통해서 교육기간을 연장시키고 있으며, 많은 청소년들이 이전세대 처럼 일정 기간의 교육을 마친 후 노동시장에 진출하는 것이 아니라, 학업과 근로를 병행하고 있다.

이에 따라 근로청소년의 비중이 급증하고 있으며, 청소년 고용은 청소년기의 삶과 통합적인 것으로 고려되며, 성인기 노동경력의 필수적 준비과정으로 인식되고 있는 추세로 생애단계에 따른 이행이 다선적이고 복합적으로 이루어지면서 연령을 기준으로 한 청소년의 개념이 모호해지고 있으며, 이 과정에서 후기청소년, 청년, 과도적 성인기 등의 개념이 등장함. 각 용어의 명확한 개념정의는 다소 상이하지만, 공통적으로 성인기로의 이행이 지연됨에 따라 청소년기가 연장되고 있고, 더불어 연장된 청소년기 동안 학업과 근로의 병행이 보편화되고 있다.

국내에서 근로청소년의 범위는 근로기준법에서 일차적으로 찾아볼 수 있으며 “근로자”는 직업의 종류에 관계없이 “임금”을 목적으로 “사업”이나 “사업장”에 근로를 제공하는 사람을 의미함(「근로기준법」제2조제1항제1호)으로

근로기준법 상에서는 15세 미만의 청소년은 근로자로 사용할 수 없음을 원칙으로 하나 노동부 장관이 발급한 취직 인허증 소지자에 대한 사용이 가능하도록 하고 있고, 또한 18세 미만인자에 대하여 근로자로 사용할 수 있으나 후견인 등의 동의서가 있을 시 고용이 가능하도록 하고 있으며,

민법에서 만20세가 되지 않는 자에 대한 계약 등 미성년자보호제도를 두고있어 20세 미만의 청소년 근로에 대한 법적 보호를 마련해 두고 있다.

위와 같이 청소년기가 20대 중후반까지 연장되는 사회현상을 반영하여 청소년 연령을 포괄적으로 범주화하고 있는 청소년기본법에 기초해 청소년을 “9세에서 24세

범위에 있는 자”로 포괄하며, 근로기준법 상에서 명시되어 있는 근로가능 연령인 10대 청소년을 포함해서 약 15세에서 24세 범위에 있는 근로를 제공하는 사람을 근로청소년으로 규정하고자 한다.

표 II-1 청소년과 근로청소년의 법적 정의

<p>청소년기본법</p>	<p>제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다. "청소년"이라 함은 9세 이상 24세 이하의 자를 말한다. 다만, 다른 법률에서 청소년에 대한 적용을 달리할 필요가 있는 경우에는 따로 정할 수 있다.</p>
<p>청소년보호법</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. "청소년"이란 만 19세 미만인 사람을 말한다. 다만, 만 19세가 되는 해의 1월 1일을 맞이한 사람은 제외한다.</p>
<p>청년고용촉진특별법</p>	<p>제2조(정의) "청년"이란 취업을 원하는 사람으로서 대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람을 말한다. "대통령령으로 정하는 나이에 해당하는 사람"이란 15세 이상 29세 이하인 사람을 말한다</p>
<p>근로기준법</p>	<p>제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다. 제66조(연소자 증명서) 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다. 동시행령 제31조 제1항 취직인허증(就職認許證)을 받을 수 있는 자는 13이상 15세 미만의 자이고, 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다. 제64조(최저 연령과 취직인허증) ① 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.</p>
<p>민법</p>	<p>만 20세가 되지 아니한 자를 "미성년자"라고 하여 계약 등 법률행위에서 미성년자보호제도를 두고 있음</p>

2. 청소년 경제활동인구

15세 이상 24세 이하의 청소년 경제활동인구는 2016년 185만 5천 명이며 경제활동참가율은 30.5%로 나타나고 있다. 성별로 살펴보면 남자(26.3%)에 비해 여자(34.4%)의 경제활동참가율이 높는데, 남자의 경우 군 입대로 인한 노동시장 진입 지연 등의 영향 때문이다. 한편, 청소년의 경제활동참가율은 15세 이상 전체 경제활동참가율(62.8%) 보다 32.3%p 낮은 수준으로 나타났다.

표 II-2 청소년 경제활동인구 및 참가율 추이

구분	1995	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2014	2015	2016
경제활동인구 ¹⁾	2,758	2,034	1,525	1,535	1,626	1,657	1,783	1,783	1,862	1,855
경제활동참가율 ²⁾	36.9	33.3	25.5	25.5	26.6	26.6	28.6	28.6	30.1	30.5
남자	31.2	26.7	20.2	20.6	22.1	22.5	24.6	24.6	25.9	26.3
여자	41.9	39.0	30.4	30.1	30.9	30.6	32.5	32.5	34.0	34.4

주 : 1) 경제활동인구조사는 15세 이상인 자를 조사하므로 청소년을 15~24세로 하였으며, 현역군인 등은 제외되었음.

2) 경제활동참가율=경제활동인구/15세 이상 인구×100

자료 : 통계청. 경제활동인구연보. 각 년도

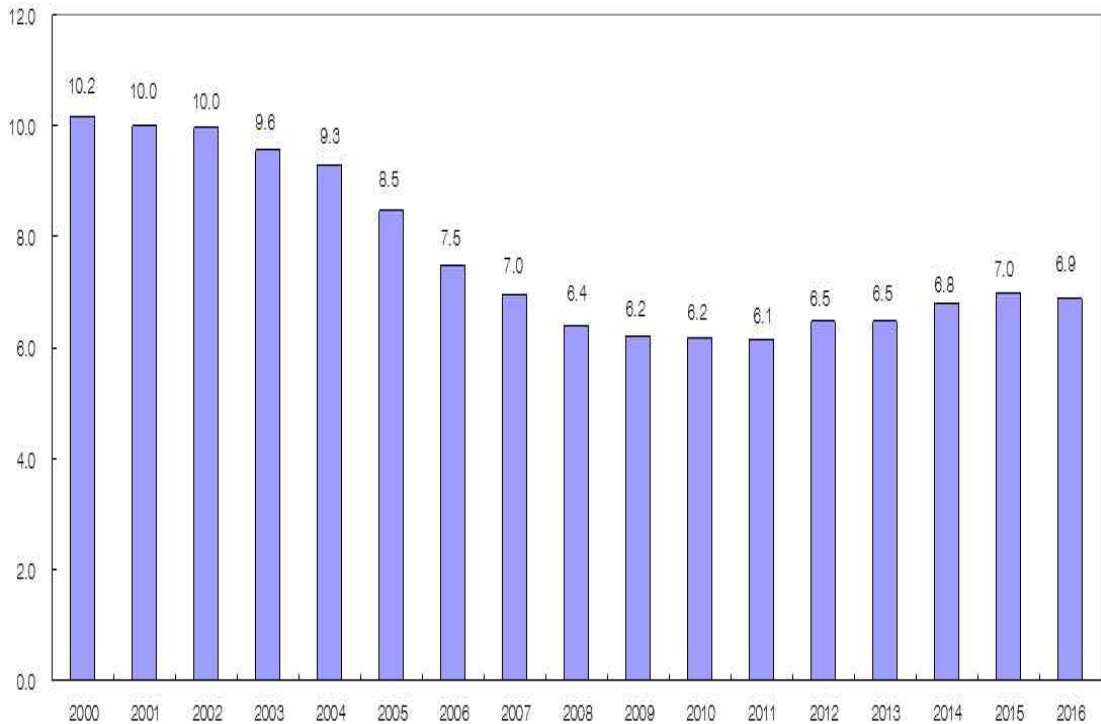
표 II-3 연령 계층별·성별 청소년 경제활동참가율 추이

구분	1995	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15~24세	36.9	33.3	25.5	25.5	26.6	26.6	28.6	30.1	30.5
남자	31.2	26.7	20.2	20.6	22.1	22.5	24.6	25.9	26.3
여자	41.9	39.0	30.4	30.1	30.9	30.6	32.5	34.0	34.4
15~19세	12.0	9.1	6.9	7.6	7.7	7.7	8.4	8.8	8.9
남자	9.5	8.0	5.5	6.3	6.3	6.6	7.6	7.7	8.1
여자	14.5	10.3	8.5	9.0	9.1	8.7	9.4	9.9	9.6
20~24세	63.1	57.2	48.9	48.0	48.9	47.6	49.9	51.6	51.6
남자	58.8	49.8	42.7	42.3	43.3	42.2	44.4	46.0	45.8
여자	66.1	62.6	53.5	52.3	53.5	52.2	54.6	56.3	56.6

자료 : 통계청. 경제활동인구연보. 각 년도.

청소년의 취업 현황을 살펴보면 2016년 15~24세 청소년 취업자는 165만 7천 명으로 2015년(166만명)에 비해 9천명이 감소하였다. 생산가능인구(15~64세) 대비 취업자 수를 나타내는 고용률은 전체(66.1%) 보다 38.9%p 낮은 27.2%이다. 전체 취업자(2,410만 5천명) 중 청소년 취업자가 차지하는 비율은 6.9%로 나타났다. 청소년인구 비중이 전반적으로 감소하고 있지만 우리나라 인구구조가 물결모양처럼 상승과 하강이 반복되는 양상을 보여주는 것처럼 청소년 취업비중도 동일한 추이를 보여주고 있다. 즉, 2002년 10.0%이래 하락세를 띄다가 2012년부터 다시 소폭 상승해 2016년 6.9%를 기록하였다. 청소년 취업자 비중 증가는 2009년 들어 하락하기 시작한 대학진학률도 일정 부분 영향을 미친 것으로 보인다.

(단위 : %)



【그림 II-1】 취업자 중 청소년 취업자 비율

청소년의 아르바이트 경험이 학업생활과 직업선택에 상당한 영향을 미침에도 불구하고 그 실태를 파악할 수 있는 자료는 많지 않다. 청소년 아르바이트실태를 파악할 수 있는 가장 최근 자료는 한국청소년정책연구원이 지난 2015년 만 19세 이상 24세 미만 청소년을 대상으로 수행한 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구Ⅱ」이다. 본 연구는 후기청소년 3,003명을 대상으로 아르바이트 관련 기본 실태, 아르바이트 근로보호규정 인지여부, 업종별 아르바이트 근로환경, 노동인권경험, 아르바이트관련 인식, 효과, 만족도 등 다양한 내용을 조사하였다.

본 조사는 2015년 1월 1일 이후부터 조사시점까지 아르바이트를 한 경험이 있는 청소년이 조사대상이다. 이 조사 결과를 토대로 후기 청소년 아르바이트 실태를 살펴보면, 만 19~24세 청소년들이 아르바이트에 참여하는 이유는 생활비 및 용돈마련 등 경제적 목적이 가장 컸다. 아르바이트를 구하는 경로는 인터넷 사이트가 53.0%로 가장 많았고 다음으로 친구나 지인소개(22.7%), 가족 또는 친척소개(7.5%)순으로 나타났다. 구직 시 주요 고려사항으로는 시급 등 급여수준(31.1%), 집 또는 학교와의 거리(23.0%), 근무일 및 근무시간대(23.0%)를 중시하였고 아르바이트 업종은 음식점, 주방, 편의점, 마트 등 서비스업과 도소매업 비중이 높았다.

일평균 아르바이트 시간은 4~8시간이 72.1%로 가장 많았고 8시간 이상 아르바이트를 한다는 응답도 18.7%로 나타났다. 주당 평균 아르바이트 일수는 주 5일 한다는 응답이 32.9%, 주 2일(23.3%), 주 6일 이상(12.6%)순으로 나타나 많은 청소년들이 단순한 용돈벌이가 아니라 학비 및 생활비 마련을 위해 아르바이트에 참여하는 현실을 보여주고 있다. 아르바이트를 하지 않으면 생활을 유지하기 어렵다는 응답이 50.9%로 나타난 것은 아르바이트 참여의 주된 이유가 경제적 목적임을 재확인하여 준다. 하지만 아르바이트를 해서 버는 월 평균 수입은 31~50만원이 26.0%로 가장 많았고 21~30만원(18.6%), 20만원이하(12.96%)순으로 나타나 전체적으로 60.0% 가까이가 50만원 미만의 소득을 올리는데 그치고 있었다.

(단위: %)

구분		등록금 마련	본인의 생활비 (용돈) 마련	가족의 생활비, 부채 때문	원하는 것을 구입하 기 위해	취업 스펙을 쌓기 위해	해외연 수/여행 경비 마련	구직을 못해서	기타
전체		8.4	68.5	4.5	10.9	1.9	4.0	1.5	0.2
성별	남자	12.2	64.2	5.3	13.0	1.4	2.2	1.4	0.2
	여자	6.5	70.8	4.1	9.8	2.2	5.0	1.5	0.2
대학 진학	비진학	4.5	59.1	11.1	10.6	1.5	3.8	8.3	0.8
	진학	8.6	69.0	4.2	10.9	2.0	4.0	1.2	0.1

자료 : 한국청소년정책연구원(2015). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구II.

이처럼 많은 청소년들이 아르바이트라는 시간제 노동을 하고 있지만 노동관계법령에 대한 인식은 낮았다. 아르바이트를 시작할 때 근로계약서를 작성한 비율은 37.6%에 그쳤고, 근로계약서 작성 후 교부받은 비율은 57.9%에 불과하였다. 근로계약서를 작성하였더라도 근로계약서 내용을 잘 이해하는 비율이 1/3수준에 그쳤다. 이 결과 많은 청소년들이 아르바이트 과정에서 다양한 부당대우를 경험하거나 자신의 권리를 침해받고 있는데 최저임금 미만으로 시급을 받은 자가 16.2%에 달했으며 각종 연장수당을 지급받지 못한 경우도 1/4수준으로 나타났다. 근무 중 휴게권을 보장받지 못하는 경우가 일반적이었으며, 매장관리·판매직의 경우 손실이 발생할 경우 시급에서 공제하거나 개인이 변제하는 부당노동행위가 광범위하게 존재하는 것으로 확인되었다. 청소년들이 아르바이트를 하면서 경험한 부당대우 유형으로는 임금체불이 가장 많았고 다음으로 최저임금 위반, 정해진 임금보다 적게 지급 받는 경우 순이다. 또한 일부 청소년은 고위험 아르바이트로 인한 각종 위험에 노출되어 있는 것으로 나타나기도 하였다.

청소년 대다수가 경제적인 이유로 아르바이트 시장에 참여하고 있는데, 비록 이들의 평균 근무기간이 단기간이지만 청소년들이 일하는 곳이 상대적으로 근무환경이 열악하며 부당 노동행위를 경험하는 비율이 높은 바, 정부는 청소년들이 안전한 근로환경에서 일할 수 있도록 범정부적인 보호대책을 지속적으로 추진할 필요가 있다. 또한 아르바이트가 과거와 달리 경제생활을 영위하기 위한 수단으로 이용되고 있기 때문에 청소년들이 자신의 노동권을 침해받지 않도록 보다 철저한 근로감독을 실시할 필요가 있겠다.

표 II-5

부당대우 경험 시 대처 방법(중복응답)

(단위: %)

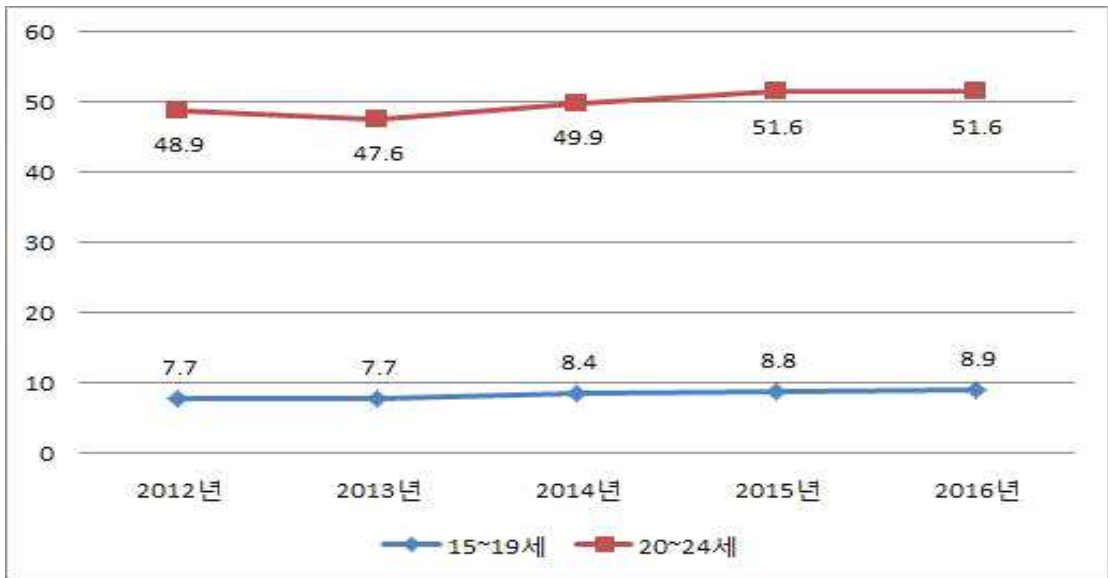
구분		참고 계속 일함	어디에 도움을 요청해 야할지 몰라 아무것 도 하지 못함	그냥 일을 그만둠	개인적 으로 항의	주변인 의 도움 받음	상담소, 민간단 체 도움 받음	고용부, 경찰에 신고	부당한 일인지 몰라서 계속 일함
전체		40.9	12.7	36.7	19.8	11.4	1.5	6.2	5.7
성별	남자	42.7	11.3	36.6	22.2	11.8	2.7	9.9	3.0
	여자	40.0	13.3	36.7	18.7	11.2	1.0	4.6	7.0
노동인권 교육경험	없음	41.1	13.5	37.3	19.2	10.5	1.4	5.5	6.2
	있음	39.6	8.6	33.7	23.0	16.0	2.1	10.1	3.4

출처 : 한국청소년정책연구원(2015). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구Ⅱ.

3. 청소년 아르바이트 경험 실태

(1) 청소년 노동시장 참여 실태

우리나라 청소년들의 노동시장 참여실태를 알아보기 위하여 통계청 경제활동인구조사의 경제활동 참가율을 살펴보았다. 경제활동 참가율이란 15세 이상 인구 중에서 취업자와 실업자를 합한 경제활동인구의 비율을 의미한다.³⁾ 결과를 보면 15-19세의 청소년의 경제활동 참가율은 2012년 7.7%에서 2016년 8.9%로 낮게 유지되고 있으며, 20-24세 청소년의 경제활동 참가율은 2012년 48.9%에서 2016년 51.6% 수준에서 유지되고 있다.



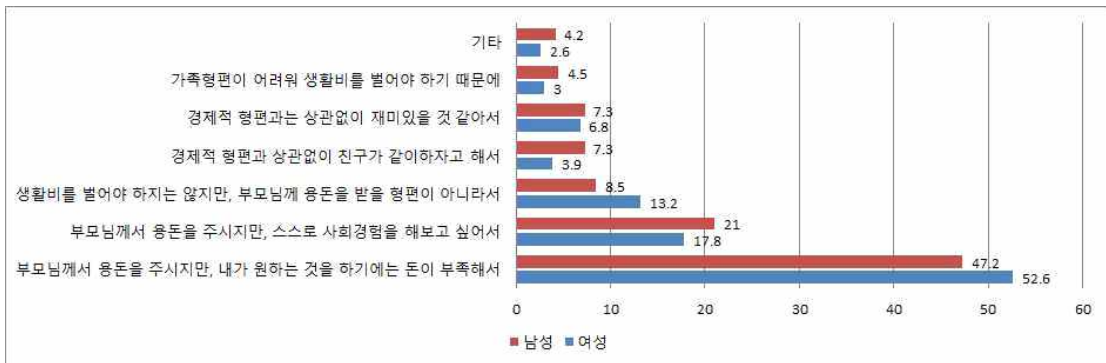
* 자료 : 통계청(각 년도), 경제활동인구조사

【그림 II-2】 청소년(15~24세) 경제활동 참가율

1995년부터 2016년까지의 경제활동참가율 추이를 15-19세와 20-24세로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 15-19세의 경제활동참가율은 1995년에는 남녀차이가 5%p였지만, 2016년에는 1.5%p로 격차가 좁혀졌다. 이것은 남녀 청소년의 진학률의 차이가 사라진 결과로 학령기 여성이 학업을 그만두고 일을 하는 경우가 줄어들었기 때문인 것으로 보인다. 20-24세의 경제활동참가율은 남성에 비해 여성의 참가율이 높게 유지되고 있다. 2016년 현재 고등교육기관 진학률은 남성

66.2%, 여성 69.0%로 여성의 진학률이 높은 상황이다. 따라서 20-24세 사이의 성별 경제활동참가율 추이는 20대 초반 남성의 군입대 등이 영향을 미친 것으로 보인다.

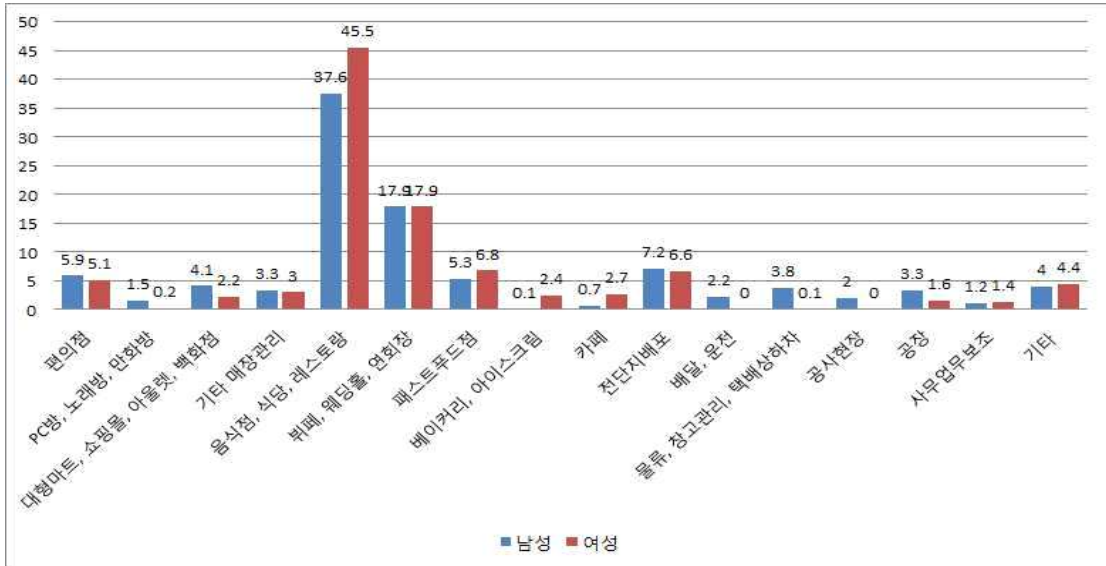
10대 청소년들의 아르바이트를 하는 이유를 살펴보면, 경제적 욕구와 사회적 욕구가 주요한 이유라는 것을 알 수 있다. 아르바이트를 하는 이유로 가장 많은 청소년들이 꼽은 것은 “부모님께서 용돈을 주시지만, 내가 원하는 것을 하기에는 돈이 부족해서(남성 52.6%, 여성 47.2%)”였고, 다음으로 “부모님께서 용돈을 주시지만, 스스로 사회경험을 해보고 싶어서(남성 21%, 여성 17.8%)”, “생활비를 벌어야 하지는 않지만, 부모님께 용돈을 받을 형편이 아니라서(남성 13.2%, 여성 8.5%)” 등이었다. 이는 빈곤하지는 않지만 풍족하지도 않아 어느 정도의 결핍이 있는 청소년들이 이를 해소하기 위해 노동시장으로 들어와 시간제 노동을 하는 것으로 볼 수 있다.



* 자료 : 여성가족부(2017), 2016 청소년 배제이용 및 유해환경 실태조사를 기반으로 재구성

【그림 II-3】 18세 이하 청소년 아르바이트 목적

10대 청소년들이 주로 일하는 곳은 ‘음식점, 식당, 레스토랑’으로 남성 37.6%, 여성 45.5%이었다. ‘뷔페, 웨딩홀, 연회장’은 남성과 여성 모두 17.9%, ‘전단지 배포’는 남성이 7.2%, 여성이 6.6%였다. 패스트 푸드점과 편의점은 5% 정도에 불과하였다. 이는 10대 청소년들이 일을 할수 있는 업종이 많지 않다는 것을 나타낸다.



* 자료 : 여성가족부(2017), 2016 청소년 배체이용 및 유해환경 실태조사.

【그림 II-4】 18세 이하 청소년 아르바이트 업종별 참여율

(2) 청소년 노동시장 참여의 현황

청소년 노동시장 참여 현황과 특성은 조사시기와 조사방법에 따라 달라지는 경향이 있어, 근로청소년들이 시간의 흐름에 따라 얼마나 변화했는지를 살펴보는 일은 쉽지 않은 일이다.

하지만 각 조사마다 일정한 특성을 보이고 있어, 이를 정리하는 것은 연구를 진행하는데 도움이 될 것이다. 청소년 노동시장 참여의 현황과 특성은 연소근로자와 후기청소년으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

1) 청소년의 근로 경험 비율

청소년의 근로 경험 비율을 연소근로자와 후기청소년으로 각각 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 최근 10년 간 연소근로청소년의 아르바이트 경험율이 크게 변하지 않은

것으로 보인다. 10년 전에 조사된 연구에서는 11.6%였던 것이 최근에는 11.3%로 유지되는 경향이 있었다. 연소근로자들의 노동시장 참여는 학교급(중학교와 고등학교)과 학교계열(인문계와 특성화고)에 따라 달라지는 특성을 보인다.

이는 크게 두 가지로 구분할 수 있다.

첫째, 중학생에 비해 고등학생의 아르바이트 경험율이 높다. 중학생들의 아르바이트 경험율은 대체로 10% 이하였지만, 고등학생의 경험율은 약 20-30% 사이로 보고되고 있었다(최인재 외, 2009; 안선영 외, 2014; 황여정 외, 2016). 이는 중학교와 고등학생들의 아르바이트 참여율을 학년별로 분석했을 때도 일관되게 나타나는 경향이 있었다(안선영 외, 2013). 둘째, 후기 청소년들의 근로 경험 비율은 약간 증가하는 경향을 보인다. 통계청의 경제활동실태조사의 청년층 부가조사 결과를 보면 2007에는 29.3%였으나, 2014년에는 39.0%로 증가된 것으로 나타났다(황여정 외, 2015). 참여 비율은 조사에 따라서 상당한 편차를 보이는데, 조사대상의 특성상 대표성 있는 샘플을 획득하기 어려웠기 때문인 것으로 보인다. 대학진학 후기청소년들의 근로경험은 25%(조혜영 외, 2012)에서 66.3%(송혜윤·이정민, 2015)로 다양하였다. 비진학 후기청소년의 근로경험은 80%로 상당히 높게 나타났다(김지경·이광호, 2013).

2) 청소년 노동시장 참여관련 요인

청소년 노동시장 참여의 관련 요인은 “누가 노동시장에 참여하는가”에 관한 내용을 정리한 것이다. 관련 요인을 연소근로자와 후기청소년으로 구분하여 보면 아래와 같다.

① 연소근로자

가. 개인특성

연소근로자는 학년과 연령이 중요한 영향을 미친다. 연령이 증가할수록 노동경험을 하는 비율이 높게 나타나는 현상들은 여러 실태조사들에서 공통적으로 나타났다(김기현·유성렬, 2006; 최인재 외, 2009; 안선영 외, 2013; 황여정 외, 2015; 황여정 외, 2016).

성별은 조사마다 약간의 차이는 있지만, 노동경험을 결정짓는 유의한 차이는 아니다. 이는 연소근로자의 노동 동기가 성별에 따른 큰 차이가 없기 때문으로 볼 수 있다.

나. 가정특성

가정의 경제적 능력은 연소근로자의 노동시장 참여에 중요하게 영향을 미치는 요인이다(김기현·유성렬, 2005; 김미숙 외, 2013; 박창남, 2009). 청소년들은 가구 내의 물질적 자원(material resources) 부족으로 인하여 노동시장에 참여하여 자원을 획득하는 것으로 볼 수 있다.

다. 학교특성

청소년의 노동시장 참여에서 학교의 계열은 중요한 영향을 미친다. 인문계에 다니는 청소년에 비해 실업계(특성화) 고등학교에 다니는 청소년의 노동 경험이 상대적으로 높게 나타난다(안선영외, 2013). 이것은 가구의 경제적 특성뿐만 아니라 취업에 특성화된 고등학교의 목적과도 관련된다고 할 수 있다. 학교 밖 청소년들 역시 높은 노동 경험을 보이고 있다.

라. 지역특성

도시규모는 조사에 따라 결과가 엇갈린다. 김미숙 외(2013)의 연구에서는 대도시 청소년들의 노동경험이 높게 나타났지만, 다른 연구에서는 농어촌 청소년들의 노동경험이 높게 나타나기도 하였다. 지역의 어떠한 특성이 청소년의 노동경험에 영향을 미치는지에 대해서는 명확한 설명이 없는 것으로 보인다.

② 후기청소년

대표성 있는 샘플을 통하여 후기 청소년의 노동시장 참여의 영향요인에 관해 연구한 기록은 찾아보기 어렵다. 후기 청소년들은 대학 진학과 비진학 간의 노동시장 참여율에 매우 큰 차이를 보였다. 대학생들 대상의 연구에서는 생활비와 등록금 충당 등 경제적 필요에 의해 노동시장에 참여하는 경우가 가장 많았다(송혜윤·이정민, 2015).

(3) 청소년 노동시장 참여의 영향

① 연소근로자

가. 학업 및 성적

연소근로자의 노동시장 참여가 학업에 도움이 되는지에 대해 알아보면, 대부분의 연구들이 도움이 되지 않거나 방해가 되는 것으로 보고하고 있다(유성렬, 2005). 이는 학생들의 방과 후 시간이 학업이 아닌 일을 하는데 사용되기 때문이다. 성적에 대한 관심은 그 역관계에 대한 분석으로 진행되기도 하였는데, 성적이 낮은 학생들이 노동시장 참여를 할 가능성이 높다진다는 것이다(유성렬, 2010).

나. 진로성숙도

청소년의 노동시장 참여는 미래 직업에 대해 미리 경험해보거나 탐색할 수 있는 역량을 증진시킬 수 있는 기회로 생각해볼 수 있다. 그러나 현실적으로 청소년들의 노동경험은 진로성숙에 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 보고되고 있다(김미숙 외, 2013; 김종성·이병훈, 2010).

이것은 청소년들의 노동경험이 물질적 욕구에 기반하여 이루어지는 경우가 많기 때문인 것으로 볼 수 있으며, 따라서 진로를 파악하고 경력을 개발할 수 있는 방안에 대해 고민해볼 필요가 있다(김예성, 2004).

다. 비행

일련의 연구들은 청소년 비행(juvenile delinquency) 연구를 통해 청소년 노동의 부정적 영향을 지적했다. 청소년 노동과 비행행동 간의 관계에 대한 연구들은 청소년 노동이 비행행동과 높은 관련이 있다고 주장한다(문성호, 2003; 박창남, 2006; 김예성·김선숙, 2009). 청소년 비행은 그들이 성인들과 비슷한 환경 속에서 성인들의 행위를 모방하기 때문에 발생한다는 것이다(김기현·유성렬, 2006). 하지만 일하는 청소년들은 단일한 집단이 아니며, 참여 동기에 따라 부정적 성과를 보일수도, 긍정적 성과를 보일수도 있기 때문에 청소년 노동과 비행행동의 관계는 단일하지 않다(김예성, 2004).

② 후기청소년

대학에 진학한 후기청소년들은 생활비와 등록금을 마련하기 위하여 노동시장에 참여하는 경우가 많다. 노동시장 참여 경험은 적성이나 역량개발에 도움이 된다는 응답과 그렇지 않다는 응답으로 나뉘는 경향을 보인다. 문제는 아르바이트가 현재의 삶의 질에 큰 영향을 미치고 있고, 이것으로 인해 대학에서의 역량개발의 기회를 놓치고 있다는 것이다(황여정 외, 2015; 송혜윤·이정민, 2015).

(4) 청소년 노동기본권 침해 관련 요인 및 특성

① 노동기본권 침해의 영향요인

노동기본권의 침해 경험에서 성별은 중요한 영향요인 중 하나이다. 여학생들은 부당노동행위를 경험할 뿐만 아니라 성폭력, 폭언, 폭행 등에도 취약한 것으로 나타났다(김송이, 2014).

경제적 상황도 노동기본권 침해의 영향요인이었다. 경제적 필요에 의해 일을 할 경우 노동 강도가 더 세거나 위험한 직종에 진입을 할 가능성이 있고, 이에 대한 문제제기를 하지 못할 가능성이 있다(조금주·정혜원, 2010).

사회 구조적인 측면에서 노동권 침해는 개인 특성이 아닌 우리 사회의 특성에 기인한다고 볼 수도 있다. 취약계층 노동자는 구조적으로 사회보험의 사각지대에 있는 경우가 있고, 고용주와 근로자의 합의에 의해 사회보험 적용을 회피하는 경우도 발생하고 있다(김수완, 2009; 황덕순, 2003).

② 노동기본권 침해 시 대처

청소년들은 노동기본권 침해 시에도 모른 척 넘어가는 경우가 많다. 노동기본권 침해 시 청소년 노동 권리에 대한 교육을 받았는지 여부는 청소년을 보호할 수 있는 중요한 요인으로 보고되고 있다(구정화, 2017).

(5) 아르바이트 근로실태

① 근로계약서의 작성

아르바이트 일을 시작하면서 근로조건을 서면으로 명시하는 근로계약서를 작성하

는 비율은 전체의 53.2% 수준이며, 남자 청소년보다는 여자 청소년의 경우(48.8%)가 근로계약을 작성하는 비율이 평균보다 낮고, 19세~24세 청소년(44.8%)들의 근로계약서 작성 비율이 낮는데, 특히 대학 비진학 청소년들의 비율(40.0%)로 가장 낮음.

이는 연소자보호 조항에 근거한 사업장 지도와 감독 등으로 연소자 고용사업장의 근로계약서 작성 비율은 높으나, 19세 이상 등 법적 보호연령을 초과하는 청소년 고용사업장에서는 가장 기본적인 근로계약서 작성이 제대로 이루어지지 않는 것을 의미함.

청소년들이 아르바이트를 시작하면서 근로계약서를 작성했다 할지라도 이미 작성된 양식에 서명을 하는데 그치며, 해당 내용을 충분히 이해하지 못하는 경우가 많은데, 근로계약서의 내용을 ‘잘 이해하고 있다’고 응답한 비율은 39.8%로 절반에도 미치지 못하는 것으로 나타남.

전체의 15.4%는 근로계약서의 내용을 잘 모르며, 44.7%는 일부 내용만을 이해함. 특히, 중·고등학교에 재학 중인지의 여부와 상관없이 15세~18세 저연령 청소년들이 근로계약의 내용을 잘 모르는 비율(19.5%)이 상대적으로 높은 것으로 드러남.

근로조건을 명시한 근로계약서 작성은 청소년을 고용하는 대형 프랜차이즈 사업장에서는 대체로 잘 이루어지고 있으나, 개인자영업 사업장의 경우 근로계약서 작성하는 사례를 찾아야 할 정도로 지켜지지 않고 있음.

“근로계약서 같은 거는 작성하지 않고. 저도 지금까지 알바를 하면서 큰 패스트푸드점 외에는 근로계약서를 쓴 기억이 없거든요. 편의점이라든지 고깃집이라든지... 이런 데는 근로계약서를 쓴 적이 한 번도 없어요.”

“(OO떡볶이에서 일을 시작할 때, 근로계약서 작성했어요?) 그런 거 없어요. 안 쓰고, 보건증 떼오라고 해서 보건증 떼오고, 은행 (계좌) 복사본하고, 부모님 허락받고.”

“(OO도시락점에서) 근로계약서라고 하기는 그런데... 시급 얼마에 어떻게 해서 언제부터 일했다 이렇게 확인증 같은 거를 쓰시더라고요. 근로계약서 대신. 계약

서는 아니고, 사장님이 월급을 주기 위해서 쓰는 거라고 하셨거든요. 그래서 따로 쓰는 것은 없었고 이름, 연락처, 계좌번호, 그리고 언제부터 일 했는지 그것만 적었었어요.”

“택배 그거 하기 전에는 근로계약서를 써야 된다는 생각조차 없었거든요. 근로계약서도 있는지조차 몰랐던 것 같고. 그런데 엄청나게 내 기준에서 부당한 일을 겪고 나니까 ‘아, 이거 짜증나게. 뭐 없나?’ 이러면서 찾아 본 게 근로계약서예요. ...(중략)... 제 친구들 지금도, 제 주변에 근로계약서 쓰는 애 없을 것 같은데.”

이는 저연령 청소년들을 대상으로 하는 근로권익 보호와 관련한 교육에 있어, 근로계약서에 포함되는 사항뿐만 아니라, 그것이 의미하는 바에 대한 눈높이 교육이 필요함을 시사함.

② 부당계약서의 작성

한편, 근로계약서 이외 고용주가 일하는 과정에서 발생하는 사고나 상황에 대한 책임을 아르바이트 학생에게 전적으로 전가하는 경우도 있는데, 전체의 24.2%가 이와 관련한 ‘부당계약서’를 작성한 것으로 드러났으며 일하는 과정에서 발생하는 사고나 변상에 대한 책임을 아르바이트 청소년에게 전가하는 내용을 서약서로 작성하는 경우는 대체로 상대적으로 나이가 어린 15세~18세 청소년들에게서 높은 비율(32.8%)로 나타나며, 특히 학교 밖 청소년의 경우가 가장 높은 비율(38.0%)로 경험하고 있음.

근로계약서를 작성했다 할지라도 형식적인 작성에 그쳐, 현실적으로 근로계약의 내용이 지켜지지 않으며 계약조건의 내용을 청소년들이 이해하고 있지 못하여 실효성 있는 근로기준의 명시가 되고 있지 못함.

“(콜센터 일 시작할 때 근로계약서 작성했어요?) 네, 잘 기억은 안나는데...큰 강의실 같은 데서 모아 놓고 나누어 준 다음에 어디에 체크해라 사인만 하고, 바로 걸어갔거든요. 내용을 보고 있을 시간이 없어요. 사인하고 바로 걸어가기 때문에 자세히 못 봤어요. 그냥 4대 보험이 포함되는 것만 알고 있어요.”

“원래 택배 관행이 (직업소개소)지들이 임금 몇대로 조정하기 위해서 그런 수

를 써요. ‘우리는 가족 같은 분위기이라 근로계약을 안 쓴다’고. 개소리죠. 말로는 계약서 내용 적용을 한다하죠. 실전에서는 다 소용없어요. 다 개소리에요.”

이와 같은 사례는 청소년을 대상으로 하는 근로권익 보호의 교육이 비단 청소년의 노동인권과 노동관계법령 및 제도에 국한되지 않고, 일을 한다는 것의 의미와 4대 보험과 세금의 의미 등으로 확대될 필요가 있음을 시사함.

“치킨집들은 알바생들이 들어가는 자체가 고용계약서 안 쓴다는 거 다 인식하고 들어가는 거거든요. 서로서로. (왜 근로계약을 안 써요?) 그러면 아예 배달을 못하니까. (근로계약서 쓰는)일자리가 없어요. 근로계약을 쓰고 거기에 맞게 하면 사장들이 손해거든요. 알바생이 어느 정도 그거를 감수하고 들어가는 거죠. 계약서를 안 쓰는 대신에 세금도 안 떼고, 시급도 7천원 딱 정해져 있고. ...(중략)... 패스트푸드 롯데리아, 맥도널드 같은 데는 제가 첫 달에 열심히 해서 130만원 벌었는데, 세금을 떼니까 116만원 주더라고요. 여기 치킨업체들은 세금을 안 떼고 현금으로 다 주니까.”

“커피전문점이 그런 데가 오히려 최저임금 주거든요. 개인카페가 오히려 최저를 안주고(더 많이). 그리고 4대 보험 안 떼는 데가 있으니까... 알바생 입장에서는 당장 용돈 받으려고 하는 알바인데, 그거 4대 보험 떼는거 싫단 말이에요. 싫어하는 애들 많단 말이에요. 그런데 별다방이나 큰 데로 가면 4대 보험 필수로 떼고 거기에 다 최저시급이에요. 그래서 최저도 싫고, 최정에서 또 더 떼는 것도 싫고, 또 거기에 수습기간도 있고, 그래서 차라리 개인카페를 구하는 거죠. 왜냐면 4대 보험도 말하면 안 뺄 수 있고, 최저시급보다 100원이라도 더 주는 데가 있으니까”

이는 저 연령 청소년들 중에서도 학교 밖 청소년들이 고용계약에 있어 가장 부당한 여건 하에서 있을 가능성이 높음을 의미하며 아울러, 상대적으로 근로권익 보호와 관련한 교육을 받을 기회가 적은 학교 밖 청소년들에게는 사용자의 부당한 요구나 근로조건을 서면으로 작성하지 않도록 하는 교육내용을 반드시 포함해야 할 것임.

③ 업무교육 및 안전교육

가. 업무교육

청소년들이 대체로 단순 업무의 일자리에 일용직으로 고용되다보니 일을 시작하면서 체계적인 업무교육을 받는 경우는 전체의 9.4% 수준이고, 대형 프랜차이즈 매장이 다수인 패스트푸드 업·직종의 경우 전체 평균 보다 높은 12.9% 수준임.

가장 많은 청소년들이 일하는 음식점·레스토랑의 경우 개인사업장이 많고, 편의점의 경우도 개인 사장이 운영하는 가맹점의 비율이 높아 업무교육이 없는 비율이 평균보다 높음.

나. 안전교육

일을 하는 과정에서 발생할 수 있는 사고를 예방하고, 일하는 청소년들을 보호할 수 있는 안전교육은 체계적으로 이루어지고 있지 않으며, 음료제조 과정에서 뜨거운 열기구와 날카로운 기구를 사용해야하는 카페(41.7%), 음식점·레스토랑(30.8%), 그리고 무거운 물건을 운반하거나 뜨거운 음식들을 서비스하는 뷔페·연회장(32.1%)의 상당 비율은 안전과 관련한 교육이 전무한 실정임.

청소년 근로권의 보호에 있어 선진국과 가장 차이가 나는 부분이 안전임. 가장 기본적인 기초고용질서도 지켜지지 않는 상황에서 선진국과 안전교육이나 예방, 그리고 사후처리를 비교하는 것이 무리일 수 있음.

그러나 상대적으로 기초고용질서 수준이 대체로 이루어지고 있는 대형 프랜차이즈업체를 중심으로는 취약한 안전교육과 사고예방, 사후처리의 후진성을 탈피하고 청소년 근로권의 보호의 수준을 한 단계 더 나아갈 수 있는 선도가 필요함.

“택배상하차 컨베이어 벨트가 낡은 경우 다리가 깔린 적도 있고, 팔 같은 것도 낫 적이 있고, 심지어 다리 한 쪽이 절단 된 애들도 있어요. 저는 절단 된 거는 없는데, 친구 같은 경우 팔이 컨베이어 벨트모터까지 들어가 가지고 뭉개져서... 택배알바는 그 당시 말로는 절대 하지 말아야 할 알바. 사채보다 더 위험한 거.”

“(OO떡볶이에서) 다치는 일들이 많죠. 그게 주방이 엄청 좁아요. 그래서 바로 뒤

가 설거지, 옆쪽 바로 뒤가 기름 있고, 바로 옆이 떡판인데 떡판도 뜨겁고 앞에는 오뎅국 다 뜨겁잖아요. 튀김을 튀기면 기름이 막 튈 때도 있잖아요. 그러면 약 바르고 물로 계속 씻고, 그러면서 다치는 일도 있고, 이렇게 썰다 보면 잘못해서 여기 같은 경우 찍어버려요. 저도 여기 칼로 많이 찍었거든요. 피도 많이 나고. 그러면서 일하고...”

“패스트푸드점 0000 경우는 토마토 썰는 칼이 있어요. 토마토는 잘라서 나오는 게 아니고 직접 자르거든요. 그런데 그 칼이 되게 날카롭거든요. 그거에 베이는 사람이 엄청 많아요. 그런 업무의 경우 전용 장갑이라든가 (손 보호할 수 있는) 그런 거를 썼으면 좋겠고...”

④ 업·직종과 근로여건

가. 업·직종

청소년들이 일하는 주요 업·직종은 음식점/레스토랑(17.2%)과 편의점(15.6%), 패스트푸드점 (6.2%), 뷔페/연회장(5.6%), 카페(4.8%) 순이며 성별로 보았을 때, 남자 청소년들이 편의점에서 일하는 비율(18.0%)이 여자 청소년(13.2%)에 비해 높고, 여자 청소년들은 음식점/레스토랑에서 일하는 비율(21.2%)이 남자 청소년(13.2%)에 비해 높음.

연령대별로 비교해 보았을 때, 뷔페/연회장과 패스트푸드점은 15세~18세 청소년의 비율이 압도적이며, 대학재학생의 경우 사무보조, 대학 비진학자의 경우 카페에서 일하는 비율이 상대적으로 높으며, 아르바이트 업·직종을 보다 상세히 살펴보기 위하여 청소년들의 현재 상태를 기준으로 상위 5개 업·직종을 비교해 본 결과, 중·고등학교 재학생과 대학 비진학 청소년들의 경우 음식점·레스토랑에서 일하는 비율이 가장 높고, 학교 밖 청소년과 대학 재학생의 경우 편의점에서 일하는 비율이 가장 높은 것으로 나타남.

나. 근속기간

현재 일하고 있는 아르바이트의 평균 근속기간은 7.7개월임. 여자 청소년(8.2개월)의 경우가 남자 청소년(7.3개월)에 비해 근속기간이 길고, 특히 학교 밖 청소년들의 평균 근속기간이 9.5개월로 가장 긴 것으로 나타남.

이는 여자청소년과 학교 밖 청소년들이 장기간 아르바이트를 할 가능성이 높음을 시사함, 청소년들이 일하고 있는 업·직종 상위 10개를 기준으로 근무기간을 비교하면, 15세-18세 청소년들의 비율이 높은 패스트푸드의 경우가 6.4개월로 상대적으로 짧으며, 19세-24세대학 비진학 청소년들의 비율이 높은 카페가 4.7개월로 가장 짧음. 반면, 대학 재학생들의 비율이 높은 사무보조의 경우 10.3개월로 상대적으로 긴 것으로 나타남.

다. 주당 근로시간

현재 일하고 있는 아르바이트의 주당 평균 근로시간은 6.3시간이며, 15세-18세 청소년(6.1시간)보다는 19세-24세 청소년(6.6시간)의 평균 근로시간이 상대적으로 길고, 다른 청소년들에 비해 학교 밖 청소년의 평균 근로시간(6.8시간)이 긴 것으로 나타났으며 업·직종별로는 대체로 주말에 일하는 뷔페/연회장 아르바이트가 7.9시간으로 가장 길며, PC방 등도 7.4시간으로 나타남.

주당 10시간 이상 일하는 비율에 있어서는 여자 청소년(8.8%) 보다는 남자 청소년(10.0%), 19세-24세(8.8%)보다는 15세-18세(10.0%), 다른 청소년 보다는 학교 밖 청소년(12.0%)이, 업·직종별로는 뷔페/연회장(28.6%), PC방 등(21.4%), 음식점/레스토랑(14.0%)에서 일하는 청소년들의 비율이 높음.

라. 근로시간대

근로시간의 양과 더불어 일하는 시간대를 살펴보면, 밤 10시에서 새벽 6시까지의 야간근로 비율이 전체의 7.0%로 나타남. 특히 남자 청소년(11.2%)의 야간근로의 비율이 여자 청소년(2.8%)에 비해서 매우 높은 수준을 보이며, 대학재학생(9.5%), 그리고 편의점(10.3%)에서 일하는 청소년들의 야간근무 비율이 높은 것으로 나타났으며, 높은 비율은 아니나, 5.6%의 15세~18세가 야간에 아르바이트를 하고 있음.

특히 대학 재학생의 야간근로의 비율이 상대적으로 높은 것은 제한된 시간에 학업과 경제적 금전마련을 위한 교육지책으로 보이며 패스트푸드점의 경우 방과 후부터 사업장 종료시간인 오후 4시~10시 사이의 근로시간대에 77.4%가 집중되어 있음. 이는 중·고교에 재학 중인 청소년들이 다수 일하고 있음을 나타내는 결과임.

마. 월평균 급여

일한 대가로서의 월평균 급여는 전체 평균 54.7만원 정도이고, 남자 청소년(61.6만원)과 19세-24세 청소년(61.8만원)의 급여가 상대적으로 많으며, 근로시간이 다른 청소년들에 비해 긴 학교 밖 청소년(66.9만원)이 평균보다 높은 수준이며, 업·직종별로는 사무보조(73.0만원)나 호프집(72.8만원) 등이 높은 수준으로 나타남.

급여지급 기준으로는 시급이 73.4%로 가장 많고, 월급 17.2%, 일당 7.2% 순으로 시급을 기준으로 임금이 산정되는 비율은 편의점(92.3%)이 다른 업·직종에 현저하게 높고, 월급 방식은 카페(16.7%)나 패스트푸드점(16.1%)에서의 비율이 상대적으로 높으며, 뷔페·연회장의 경우 일당으로 지급하는 비율(14.3%)이 다른 업·직종에 비해 높으며, 성별로는 남자 청소년, 연령대로는 19세~24세 청소년, 대학 재학생들이 일당으로 또는 월급으로 급여를 받는 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타나, 이들 집단에 초단기 아르바이트를 하는 이들과 장기 아르바이트를 하는 청소년이 동시에 존재함을 알 수 있음.

바. 시급

앞서 아르바이트를 통해 청소년들이 임금으로 받는 급여의 수준을 살펴보았으나, 이는 근무 일수나 근로시간을 고려하여 산출된 것이 아니므로, 아르바이트 일을 하는 청소년들의 임금 수준을 보다 구체적으로 살펴보기 위하여 이들의 임금 산정방식으로서 시급기준을 살펴봄.

2015년 시급 최저임금은 5,580원이며, 현재 아르바이트를 하는 청소년들의 평균 임금은 이와 크게 차이가 없는 5,828원으로 나타남.

현재, 최저임금보다 낮은 임금을 받고 일하는 청소년은 전체의 20.4%로 5명 중 1명 꼴이며, 여자 청소년(21.6%), 15세-18세(27.7%), 대학 재학생을 제외한 중학교 재학생(28.9%), 학교밖 청소년(23.1), 대학 비진학 청소년(20.5%)의 낮지 않은 비율의 청소년들이 최저임금에도 못 미치는 임금을 받고 있는 것으로 드러났으며 업·직종별로 보았을 때, 편의점에서 일하는 청소년이 최저임금보다 낮은 임금을 받고 있는 비율이 상대적으로 높고, 특히 직영점이 아닌 가맹점(26.5%)에서의 비율

이 높은 것을 고려해 볼 때, 최저임금법 준수 지도 및 감독에 있어 편의점에 대한 집중 관리가 필요할 것으로 보임.

최소한의 기준이라는 의미의 최저임금은 청소년 아르바이트에 있어서는 임금금액 그 자체가 되고 있으며, 이마저도 지키지 않고 최저임금 보다 적은 금액을 지급하는 청소년고용 사업장에 대한 사례를 어렵지 않게 접할 수 있음.

대형 프랜차이즈의 경우 최저임금을 준수한다기 보다 딱 최저임금의 임금을 지급하고 있다는 것이 보다 정확한 표현이며, 최저임금을 준수하지 않는 사례는 편의점 가맹점에서 일한 청소년들의 사례에서 쉽게 발견되며, 최저임금을 받는 것이 오히려 드물다는 현실의 상황을 파악함.

“편의점이 힘들기도 힘든데, 시급이 너무 최저시급을 안 지켜주기 때문에... 처음에 최저시급을 주기로 했는데, 한 달 월급이 나와서 보니 최저시급에 맞춰서 안 나온 거예요. 그래서 여쭙보니까 ‘요즘 편의점에서 최저시급 주는 데가 어디에 있느냐’ 이런 식으로... 그렇게 해서 그 날 그만두겠다고 하고 그만 둔 거예요.”

“(OO편의점에서) 딱 최저임금 받아요. 5580원. 우리 동네(편의점)에서 제일 많이 받을 걸요. 다른데서는 (이만큼) 못 받는데 점장님이 새로 이번에... 제가 처음 들어간 거예요. 점장님도 처음 편의점 하시는 거고.”

최저임금을 준수와 더불어 또 다른 문제는 마땅히 주어야 할 임금을 이런저런 사유로 약속한 금액보다 낮은 금액을 지급하는 경우인데, 이들 사례들은 상대적으로 근로여건이 더 열악한 업·직종에서 발견됨.

“시급 5천5백원인데, 3개월 이상 일하면 6천원이란 말이에요. 그러면 한 달에 주말(토, 일)이 8번 있어요, 그러면 8번을 딱 채워야지 8번 곱하기 6천원으로 해서 돈을 주는데, 만약 7번 나왔다 하면 500원을 깎아요. 5천5백원 곱하기 7번으로, 한 달을 다 나오지 않았다고 만근이 아니면 깎아요.”

“(물류센터 일은) 기본이 원래 8시간이고, 잔업이 들어가면 2시간, 3시간 추가해야 돼요. 그러면 11시간이죠. 만약에 야간에 한다고 하면 풀타임이면 14시간을 할 수도 있고요. 근로계약서 무시하고. ... 제가 6개월째 일 하는데 신입이 한 명 들어

왔어요. 고등학생이더라고요. 18살인가 17살인가. 야간 14시간 뛰더라고요. 그런데 급여를 우리가 14시간 야간으로 하면 (일당으로)14만원, 12만원~13만원을 원래 받아야 되는데... (그 애한테) 9만원을 줬대요. 거기서 난리 났죠. 작업반장도 15살부터 일한 사람인데 직업소개소 사장 먹살 잡고 난리 났죠.”

또한 임금지급 방식을 선택하라 했을 때, 다수의 청소년들은 대체로 주급 또는 일급을 선호하는데, 이는 당장 지출을 위한 돈이 필요해서일수도 있으나, 월급제의 경우 체불되는 경우가 많다는 것을 이들이 경험을 통해서 학습하고 있기 때문이기도 하며, 체불된 임금을 고용노동청에 신고하거나 신고한다고 고지하고 받은 사례도 있고, 부모의 도움으로 받기도 함.

“아이스크림 가맹점이었는데,.. 그만두고 나서, ‘1일부터 30일까지 일한 돈은 다음 달 7일 날 나온다’ 이렇게 말씀하셨는데, 10일이 됐는데 돈이 들어오지 않았더라고요. 그래서 전화했더니 전화를 차단해 놓으셨더라고요. 그래서 문자를 드렸어요. ‘돈이 입금 안됐다. 확인해 달라’ 확인해 주겠다고 했는데, 12일이 됐는데 돈이 안들어와서 15일에 또 연락을 드렸는데, 전화를 아예 안 받고 문자로 안 주시더라고요. 그래서 그 때 바로 고용센터였나... 그 쪽에 알바관련된 거로 해서 서류 넣었는데, 그렇게 넣으면 매장으로 연락이 가더라고요. (사장)쪽에서 전화가 와서 ‘지금 입금 할 테니 취소하라고 해서’ 돈을 받으면 어쩔 수 없이 취소를 해야 한다고 하더라고요. 그래서 돈이 바로 들어와 어쩔 수 없이 취소가 됐어요.”(

“학원 (자습감독) 알바 끝나고 한 달 반 정도가 뜨기에, E-book 있잖아요. 전자책. 그거 스캔하는 회사에 서 한 달 일하고 군대에 입대하게 되었는데, 한 달 월급 날짜가 입대 다음에 들어오는 거였어요. 그런데 2주인가 3주인가 지나도 부모님께 확인해보니 안 들어와 있다고 하길래 부모님이 사장한테 전화해서 받아주었던 적이 있어요. 100만원. 어차피 군대 입대하니까 안 쥐도 되나 보다한 것 같아요.”

“고2때 개인이 운영하는 돈가스집이었는데, 월급을 못 받았어요. (40만원) 잠깐 하고 그만둔다고. 일주일 정도 안 주다가 친구들이랑 고민을 해봤죠. (사장이) 원래 청소년이라고 하니까 깔보고 무시하고 이런 게 있어서 어차피 신고해도 달라지지 않을 것 같다는 생각이. ... 전화해서 신고했으니 돈 달라고 그렇게 말했더니 와서

받아가라고 해서 친구랑 같이 가서 받았어요.”

“고깃집은 돈도 이중으로 밀려가지고 맨날 사장님이랑 다투고 그랬어요. 임금 지연, 체불도. 미안하다는 말도 없고, 다음 달도 있었어요. 계속 매달 밀리더라고요. 제가 (돈이) 너무 급해서 말했더니 준대요. 계속 말했어요. 계속 줄라야지 안되겠다 해서. 그런데 일주일이 지나도 안 줘서 노동부에 신고한다고 하니까 이틀 후에 통장으로 주더라고요. 그래서 신고까지는 안하고.”

사업체가 폐업처리되었거나 사업주가 도주를 한 경우 임금체불을 신고했음에도 불구하고 결국에 체불된 임금을 받지 못함.

“구로디지털단지 쪽에 IT벨리가 있었잖아요. 그 쪽에서 한 6개월 정도 일했어요. 테스트 업무라고 해서 제품 테스트를 하는 그런 거 있어요. 하루 8시간에서 12시간 뛰는데... 그게 좋았던 게 택배보다 급여가 썩어요. 시급 만원. 알바몬에 기업들이 (구인광고) 올려요. ... 문제가 됐던 게 근로계약을 안 썼으니까 해당 프로젝트가 없어져 버리면 급여를 안 주고 회사가 떴어요. 한 방에 공중분해. 다음 날 출근하러 갔는데 회사가 없어졌어요. 제가 2개월 근무했는데... 체불됐죠. 사장은 잡았는데 돈 없다고 OO해서...결국 (급여)못 받고 날렸죠.”

“(스마트폰 전화영업 상담원 일에) 시급 7천원 준다고 해서 갔어요. 아침 10시인가 출근해서 5시까지 한 달 일하고, 30만원정도 못 받았어요. 언니도 그 때 고등학생이었는데 구형 스마트폰을 신형스마트 폰으로 옮겨주는 데를 갔대요. 거기서 언니가 돈을 못 받았어요. 나중에 거기 찾아갔더니 없어졌어요. 그래서 노동청에 신고했는데 결국 못 받았어요.”

사. 사업장 규모

관련 선행연구들에서 여러 차례 확인된 바와 같이, 청소년들을 고용하는 사업장은 대체로 5인 미만의 소규모 사업장이며, 전체 평균 종사자 수는 8.4명이며 최저임금 수준에도 못 미치는 임금지급 비율이 높은 편의점의 경우 평균 3.1명의 종사자 수의 소유모이며, 종사자 수가 1~2명의 비율이 33.3%로 다른 업·직종에 비해 압도적으로 높음.

⑤ 여전히 청소년고용금지업소에서의 고용

19세 미만의 청소년의 경우, PC방, 노래방, 비디오방, 주류를 주로 취급하는 음식점(포차,호프집 등)에서 아르바이트를 할 수 없음에도 불구하고, 고등학교 재학 중 이들 업소에서 아르바이트 경험을 갖는 사례가 포착되고 있으며 청소년과 업소가 청소년고용금지에 대해 인지하고 있지 못한 경우도 있을 수 있으나, 잘 알고 있는 경우도 있어 법에서의 규제와 강제규정이 현실에서 준수되고 있지 못한 것으로 파악됨. 특히 이들 업소들이 개인사업장인 사례가 대부분이고, 동네 이웃 청소년들을 고용하는 고용주들의 법 준수에 대한 낮은 인식에 따른 결과로 보임.

이는 여전히 청소년고용금지업소 및 고용주의 인식 제고와 개선이 요구됨을 시사하고 있음

“호프집은 고등학교 3학년 때. 고3 초 동네 호프집. (청소년 고용금지업소라는 것을 알았어요?) 네. 동네잘 아는 곳이라 바쁠 때 한 번씩 했어요. 저녁 7, 8시부터 밤11시까지 일 했어요.”

“고등학교 3학년 때, 동네 PC방에서 일했어요. 서 있다가 손님 들어오면 인사하고, 손님 자리에 앉아서 뭐 시키면 갖다 드리고, 커피 이런 것도 있었는데 커피 같은 거시키면 갖다 드리고, 카운터도 제가 보고, 화장실 청소하고, 흡연실 청소하고 자리 청소하고, 매장 청소하고. ... 고3때 미성년자여서 10시 이후에 근무를 아예 못하게 되어 있었어요. (청소년 고용금지업소인데?) 그건 몰랐어요.”(

자. 사라지지 않는 연령주의와 강해지는 노동 강도, 취약한 안전

청소년 근로권의 보호의 수준이 선진국에 미치지 못하는 근본적인 원인 중의 하나는 한국 사회 특유의 연령주의로 열악한 근로조건을 일용직 근로자를 아르바이트로 고용하는 고용주나 청소년과 함께 일하는 성인 동료들이 갖는 ‘나이 어린’ 사람에 대한 이중적 잣대는 청소년들의 노동 강도를 배가 시킴.

‘어리다’ 또는 시급 ‘아르바이트’ 라는 이유로 임금을 책정하거나 지급할 때, 최저 임금을 준수하지 않는다거나 최저임금 수준을 지급하면서 그 이상의 노동을 강요받

고 있는 것이 현실임.

“(택배 상·하차 일 하면서) 오히려 더 학생이라 잔심부름을 더 많이 시켰던 것 같아요. 잠시 쉴때도 (사장이) ‘물 떠와라. 찍는 기계 갖다 달라’ ... 언어적인 것도, 다른 어른들한테는 친절하게 말하는데 저희한테는 욕도 날라 오고, ‘이렇게 밖에 못하냐?’. 시작한 지 일주일도 안됐는데... 어른들은 중간에 말하면 빠지는데, 저희는 어쩔 수 없이 있어야 되잖아요. 빠지는 경우 말하면 되게 뭐라고 했어요.”

“0000에서 제가 제일 막내였고, 그 때 제가 18살이니까, 형들이 대부분 20대 중반. 제가 배달 다하고 햄버거를 챙기는 홀도, 콜라도 제가 챙겨가야 되고 감자도 제가 챙겨가야 되고... 혼자 멀티플레이어가 되어 버린 거예요. ... 나이 많은 형들이 저를 깔보는 거. 나이 어리다고 만만하게 보는 거예요. 저를 아예 깎아버리는 사람도 있고, 격려 해주는 사람도 있고. 잘 해 주는 형 때문에 제가 엄청 오래 했어요. 안 그러면 도망갔을 텐데...”

청소년 근로와 관련하여 아르바이트 일을 하면서 가장 큰 어려움은 ‘신체적 피로’ (김지경·박창남, 2014)인 만큼 청소년들의 노동 강도는 성인과 동급 이상이며, 청소년 비중이 높은 업·직종의 노동 강도는 휴게시간이 지켜지지 않을 만큼 강함.

「근로기준법」상, 근로시간과 야간 근로 등에 있어 성인보다 적은 근로의 양을 규제하고 있으나, 양의 규제 기준도 현실에서 준수되고 있지 않을 뿐만 아니라 업무 강도는 더 강해지고 있는 상황임.

“내 일이 배달인데, 한 달 지나면 한 달 지났으니 이것도 하고 저것도 해라. 예를 들어 내가 닭발도 버무릴 줄 알아야 되고, 내가 구울 줄 알아야 되고, 손님들한테 서빙도 하고, 사장님 어머니가 주방을 맡으시니까 우리 어머니 힘드시니 네가 이것도 도와달라고. 그러니까 몸이 남아나지 않더라고요. ...(중략)... 배달 없을 때는 좀 쉬는 타임이거든요. 쉬고 있으면 슬그머니 와가지고 눈치를 줘요. ‘저 여기 배달하러 온 거지, 가게를 맡을 생각이 없다고’ 말했더니, 바로 뒤에 화장실로 끌고 가서 떡살을 잡더라고요. 그 때는 대처하는 방법을 몰랐어요.”

“패스트푸드점 0000 야근근무를 하게 되면, 야근근무는 시간에 얼마 정도 돈이

더 붙잡아요. 그런데 그 야근근무는 기계청소라고 해서 기름도 빼고 다시 채워놓고 해야 하는데 그 시간 안에 다 못해요.”

“(콜센터 일이)정신적인 스트레스가 있어요. 그게 평균 통화시간을 (정해)주세요. 2분 몇 초까지 하라고 하는데, 그 시간을 넘어가면 ‘너무 길다. 고객과의 통화시간을 줄여라’ 하죠. 상담원 수량 지금 손님이 얼마 정도 전화 걸고 있는지 (화면에) 나와요. 그거에 따라서 상담원 몇 명인데 대기자수 20명 이라면 ‘더 빨리 끊어라. 매니저한테 넘겨라’. ... 후처리매니저라고 있어요. 손님이 길게 말하거나 주문이 이상하거나 하면, 제가 ‘다시 전화드리겠습니다’ 하고 끊고 후처리 매니저한테 넘기는데, 그 후처리 매니저한테 넘기기 전까지 시간을 2분 10초 이렇게 줘서 거기에서 넘지 말라고 하고 있어요.”

“(호텔·뷔페웨딩 일이) 몸이 되게 힘들어요. 막노동이랑 똑같다고 보시면 돼요. 주말에 일을 하면 평일에 쉬어줘야지 다음 주말에 일이 가능해요. ... 휴게시간을 주는 건데 제대로 안주죠. 밥먹는 것도 휴게시간으로 치거든요. 그 때 쉬는 시간이 아니에요. 밥만 먹고 바로 일하는 이런 시간이라서. 휴게시간은 제가 자유롭게 쉬어야 되잖아요. 그러면 시급에서 빼면 안 되는 시간인데...빼고 주고, 일당 임금 은행 수수료도 제하고 줘요.”

“(콜센터) 밥도 사가지도 와서 전화 받으면서 먹어요. 휴게시간을 말씀해주지도 않았어요, 아예. 화장실은 전화 안 당겨 받으면 그만이니까, 갔다 와서 또 받고.”

⑥ 고용관계가 불명확하거나 성립하지 않는 아르바이트의 확대

특수고용형태의 배달대행 청소년 노동인 음식배달은 남자 청소년 아르바이트 일이 집중되어 있는 서비스 업·직종 중의 하나인데, 최근 음식 배달을 전문으로 하는 모바일 앱의 사용 증가로 대형 프랜차이즈뿐만 아니라, 소규모 개인사업장 또한 음식 배달서비스를 제공이 보편화된 상황이며, 이 과정 속에 배달서비스를 맡아 할 인력들에 대한 수요가 늘면서 음식점과 배달서비스 인력들을 연계하는 배달대행업체들이 우후죽순으로 늘어난 상태로 업계의 경쟁이 심하고, 그 가운데 청소년들이 특수고용형태의 배달서비스 인력으로 유입되고 있음.

대체로 프랜차이즈 사업장에서 배달 경험을 쌓고 오토바이를 소유한 청소년들이 시급보다 높은 급여 때문에 배달대행업체로 유입되는 경우가 많은데, 이들은 노동관계법령의 보호를 받지 못하는 사각지대에 놓여 있으며 특수고용형태로 일하는 배달대행업체에 청소년들의 유입이 늘고 있다는 것은 현행 노동관계법령으로 보호 받지 못하는 일하는 청소년의 수가 늘고 있다는 의미임.

“자기 오토바이가 있으면 배달대행업체에서 하고, 좀 더 전문으로 하려면 쿵. 요 즘음은 제 나이대로 쿵을 다하더라고요. 제 친구 보니까... 그 업체가 있더라고요. 업체명도 제트콜, 러브콜 이래가지고 되게 다양하더라고요.”

“알바몬 같은데 ‘배달대행’이라고 나와요. 연령제한은 없고, 고등학생들도 있었으니까... 연령보다는 오토바이 면허 있으면 가능해요. 오토바이 면허는 17세인가 그 때부터 딸 수 있다고 알고 있거든요. 방학 때는 10대 애들 많아요. 오토바이에 면허 있고 오토바이에 관심 있는 남학생들이. 돈을 또 많이 버니까...(중략)... 치킨집이나 족발집 그런데 있잖아요. 주인들이 한 달에 25만원~30만원 정도 내면, 계속 배달은 저희가 가서. 식당에서 음식 받아서 (주문자에게) 주고, (음식값) 돈 받아서 다시 식당에 가져다주는 일이에요. ... 배달대행업체 사장한테 ‘일 하겠다’고 하면 ‘언제부터 나와라’ 이런 식으로 해요.”

배달대행업자와 청소년들이 고용관계에 있지 않고, 배달하는 음식의 건당 금액으로 급여가 산정되기 때문에 많이 할수록 받아가는 금액이 많아져, 안전을 지키지 않은 무리한 배달을 시도하는 경우가 다반사임.

“배달대행은 시간이 돈이잖아요. 목숨 걸고 오토바이 그렇게 타고 싶지 않아요. 먹고 살려고 타는 거지. 0000달러버리는 많아야 2개씩 묶어가지고 천천히 갔다 오는데, 개네들은 신호도 위반해야 되고.”

“시급 받는 거보다는 많이 벌죠. 아무래도. 한 건 배달할 때마다 (배달대행업체) 사장님한테 2,500원받아요. 2천5백원, 3천원 이렇게 받아요. 하루에 벌면 10만원~12만원 정도. 무리를 줘 해야 해요. 빨리 갔다 와서... 알바생들끼리 서로 경쟁하는 거니까. 돈 벌려면 서로 가려고. ... 위험해요.. 사고 나면 또 오토바이 수리 같

은 거나 치료비 같은 것도 각자 개인부담이어서. 또 밥값이나 기름값도 개인부담이
고요. 세금도 없어요.”

“자기 오토바이가 있으면 배달대행업체에서 하고, 좀 더 전문으로 하려면 쿵. 요
즈음은 제 나이대로 쿵을 다하더라고요. 제 친구 보니까... 그 업체가 있더라고요.
업체명도 제트콜, 러브콜 이래가지고 되게 다양하더라고요. 어른들은 12시간 주5일
해 가지고 월급을 받는 사람들도 있고, 저희 나이 대는 그냥 건당 쳐줘서 주급으로
아예 받아버리고. ... (중략) ... 이게 정말 능력제거든요. 그러니까 제가 무겁게 달
리는 사람도 봤고, 몇 개씩 실어가지고 자기 능력 믿고 그러다가 진짜 죽는 경우도
제가 고1때 봤거든요. ... 그 형이 어느 학교 앞에서 신호위반하다가... 고1때 엄청
충격이었거든요.

최근 아르바이트 일자리조차 구하기 힘든 현실에서 단기간 비교적 사례비가 많은
생동성시 험과 같은 아르바이트에 청소년들이 유입되고 있으며, 과거와는 달리 아
르바이트 알선 사이트와 더불어 생동성시험 참여자 모집 전문 사이트를 통해 청소
년들이 많이 참여하는 아르바이트로 떠오르고 있으며 ‘생동성시험’이란 판매되고 있는
기존의 약품을 제조사가 아닌, 타 제약회사가 만들어 판매하기 전에 기존 약품과
효능이 동일한가를 평가하는 시험으로, 1박2일 또는 2박3일 정도 기간에 병원에 머
물면서 약품을 복용하고 정해진 시간 마다 채혈을 통해 약 효과를 시험하는 방식임.

이와 더불어 아르바이트에 청소년들이 유입되고 있는 임상실험은 생동성시험이 기
존 시판 약품과 같은 성분의 약품을 제조하여 시험하는 것과는 달리 신약에 대해
그 효과를 실시하는 것으로 안전성을 확보할 수 없는데, 이와 같은 임상실험에도
청소년들의 참여와 유입이 일반 아르바이트와 같이 이루어지고 있음.

청소년들이 인체에 대한 위험을 무릅쓰고 신약에 대한 임상실험 대상으로 참여하
는 데에는 단기간의 높은 사례비 때문임.

“(물류센터, 상품테스트, 또 아르바이트로 해본 거 있나요?) 생동성. 임상실험. 인
체 임상실험이죠. 약물실험이라고 하는데, 평균 일주일에서 12일 정도 걸리죠. 이거
는 단가가 높아요. 12일에 200만원. 그러니까 일하는 것은 아니고, 약물을 투여해
가지고 그 반응을 12일 동안 병원 병실에서 지켜보는 데에 200만원을 준다는 거예

요. 문제는 이 약이 정식시판이 아니에요. 동물실험은 끝났는데, 인체실험을 해야 하니까. 그런데 부작용이 일어나면 거기도 책임을 못 저요. (그 알바는 어디에서 알아보나요?) 알바문에 떠요. 신체검사해야 되는데, 피검사 다 하고. 신체검사하고 되면 되는 거예요. 약을 모르는 것은 아니고... 고혈압치료제, 뇌경련 치료제, 심장치료제, 간 치료제...백신 같은 거 막 넣고 그래요.”

청소년들이 아르바이트로 자신의 몸에 새로 개발된 약을 실험하는 임상실험에 까지 참여하는 데에는 앞서 언급한 바와 같이 위험감수의 대가로 지급되는 높은 사례비 때문임. 윤리적으로도 같은 사람이 1년에 1~2회 이상 참여하지 못하도록 되어 있다고는 하나, 아르바이트 참여자 중 임상실험을 4회 경험이 있으며, 만17세 수능 시험을 치른 수험생이 참여한 경우도 있다고 함.

“(두렵지는 않았나요?) 돈 벌려면 어쩔 수 없어요. 돈 벌려면. 심지어는 1년에 한 번인가 두 번인가 하면, 제한이 걸리는데, 네 번, 다섯 번 하는 사람도 있어요. 다 해요. 그런데... 그 회사들도 그냥(같은 사람) 써요. 왜냐하면 자기들도 좋으니까. 또 신체검사 할 필요가 없으니까, 어떻게 보면 공생관계인데...몸 망치기 쉽죠. 리스트가 있어서 한 번 했던 사람을 우선순위 더 주는 거죠. ...제약회사에서 병원으로 병원에서 인력파견업체로 참여자 모집하는 거예요. 제약회사가 직접 하면, 만약에 문제가 터져버리면 끝나요. 제약회사가 공중분해 돼요. 그래서 안정적인 파견 쪽에서 모집하는 거죠. ...(중략) ... 학생들은 안 뽑는데, 고3은 뽑아요. 특히 수험생은 뽑아요. 17세 뽑는다는 얘기도 있었어요. ... 저는 4번 해왔어요.”

(6) 부당행위 경험과 대처 및 원인에 대한 인식

① 부당행위의 경험

아르바이트를 하는 과정에서 청소년들이 경험하는 부당행위는 임금, 초과근로, 근로시간, 휴게시간, 치료와 보상, 폭언과 폭행, 성희롱 등 광범위한 범위에서 일어남

청소년들이 가장 많이 경험하는 부당행위 1순위, 2순위의 내용을 보다 구체적으로 살펴보면, 먼저 일하기로 약속한 날이 아닌 요일이나 시간에 초과근무를 요구 받는 경우는 전체의 30.6%로, 아르바이트 일을 하는 청소년 3명 중 한 명이 경험

하고 있고 연령대로는 19세-24세 청소년의 비율이 상대적으로 높는데, 이는 대학 비진학 청소년의 비율이 42.0%로 높는데 따른 결과라 할 수 있음. 그러나 이보다 더 높은 경험율을 보이는 청소년 하위집단이 있는데, 바로 학교 밖 청소년으로 이들의 경험율은 44.0%임.

두 번째로 높은 경험율(27.0%)을 보이는 ‘최저임금보다 낮은 시급을 받았다’의 경우, 15세-18세의 경험율이 34.8%이며, 학교 밖 청소년의 경우 42.0%가 경험한 것으로 나타나, 저연령 청소년들 그 중에서도 학교에 재학하지 않는 학교 밖 청소년들이 최저임금 비준수 사업장의 주요 피해자이며, 가장 취약한 집단으로 밝혀짐.

세 번째로 높은 경험율(24.6%)을 보이는 ‘일을 하면서 쉬는 휴게시간이 없었다’의 경우, 연령대에 따른 차이는 크지 않으나 성별에 따른 차이는 큰 것으로 나타났는데, 여자 청소년의 경험율(30.8%)과 학교 밖 청소년의 경험율(42.0%)이 평균을 크게 상회하는 것으로 나타났으며, 업·직종별로는 음식점·레스토랑(34.9%), 편의점(29.5%), 뷔페·연회장(28.6%)에서 일하는 청소년들의 경험율이 높으며, 고용사업장 종류별로는 프랜차이즈 가맹점(27.3%)과 개인사업장(30.1%)에서 일하는 청소년의 경험률이 상대적으로 높아 사업장의 종업원수가 적은 소규모사업장이거나 실제 식사를 하는 시간을 제외하고는 법정의 휴식시간을 현실적으로 가질 수 없는 뷔페·연회장과 같은 청소년들의 노동현실이 고스란히 반영된 결과라 할 수 있음.

② 부당행위 원인에 대한 인식

고용주나 관리자 등의 부당행위나 처우의 근본적인 원인은 크게 나이 어린 청소년에 대한 한국 사회 특유의 ‘연령주의’와 청소년들이 주로 일용직 아르바이트로 일하는 일들이 노동시장 가장 아래에 위치하는 데에서 비롯된다는 ‘밑바닥 노동’ 특성이며, 아르바이트를 하는 청소년들이 부당행위나 처우의 원인에 대해 연령주의와 밑바닥 노동 특성에 대해 어떻게 인식하고 있는 가를 10점 척도로 측정한 결과, 연령주의에 대한 원인 인식보다는 밑바닥 노동 특성에 대한 인식의 수준이 다소 높은 것으로 나타남.

표 II-6 부당행위/처우 원인에 대한 인식

문항	평균(표준편차)
1. 나이가 어리다는 이유로 인격적 모욕을 주는 고용주나 관리자, 또는 고용주/관리자의 부당행위나 부당처우에 제대로 대응하지 못 한다.	4.1(3.2)
2. 나이가 어리다는 이유로 인격적 모욕을 주거나 부당한 행위를 하는 손님(고객)에게 제대로 대응하지 못 한다.	4.7(3.3)
3. 아르바이트 청소년에게 고용주나 관리자가 함부로 대하는 것은 청소년들의 아르바이트 일자리가 일자리 시장에서 가장 낮은 곳에 위치하기 때문이다.	5.6(3.4)
4. 아르바이트 청소년에게 손님(고객)이 함부로 대하는 것은 청소년들의 아르바이트 일자리가 일자리 시장에서 가장 낮은 곳에 위치하기 때문이다.	5.5(3.3)
5. 아르바이트를 하는 성인과 청소년을 비교해 보았을 때, 청소년에게 조금 더 힘들고 어려운 일이 주어진다.	4.1(2.9)

(7) 근로보호에 대한 인식 및 제도 유용성에 대한 주관적 평가

① 아르바이트에 대한 인식

청소년들이 ‘아르바이트’ 일 자체, 즉 노동에 대해 어떠한 인식을 갖는가를 살펴보기 위하여, 본 연구의 실태조사에서는 근로자로서의 인식과 태도, 아르바이트 일의 의미와 관련된 내용을 10점 척도로 측정함.

임금을 목적으로 자신의 노동력을 제공하고 그에 대한 대가를 받는 근로자임에도 불구하고, 자신 스스로를 ‘근로자’로 인식한다는 응답은 10점 중 6.2점 수준이며, 고용주나 관리자의 부당한 처우에 성실하게 일할 필요가 없다는 응답은 6.6 점임.

또한 최저임금조차 받을 수 없다면 아르바이트를 할 생각이 없다는 응답은 10 점 중 6.9점으로 가장 높아, 최저임금을 일을 할지 안할지를 결정하는 마지노선으로 정하고 있는 것으로 나타났으며, 아르바이트를 취업 전 경험 또는 과정으로 생각하는 응답도 10점 중 6.4점 수준임.

‘어느 정도 내가 목표한 금액의 돈을 모으면 현재 하는 아르바이트 일은 그만둘 것이다’ 항목은 10점 중 5.8점으로 전체 항목들의 평균(6.2) 보다 낮았는데, 이는 금전 획득을 목적으로 하는 한시적 아르바이트 청소년보다는 장기적 노동을 하는 청소년들이 더 많이 존재함을 의미함.

한편, ‘근로조건이 열악한 것을 알면서도 그 일을 선택한 것은 선택한 사람의 잘못이다’ 항목은 10점 중 4.7점으로 가장 낮은 동의 수준을 얻었는데, 이는 열악한 일자리에 밀려 들어 갈 수 밖에 없는 청소년 아르바이트 시장의 구조를 일하는 청소년들이 이미 잘 알고 있음을 시사함.

표 II-7 현재의 아르바이트와 관련한 인식

문항	평균(표준편차)
1. 아르바이트를 하는 나를 ‘근로자’로 생각한다.	6.2(2.6)
2. 고용주나 관리자가 내게 부당행위나 부당처우를 한다면, 나는 성실하게 일할 필요가 없다고 생각한다	6.6(2.7)
3. 시급이 최저임금에도 못 미치는 등 근로조건이 열악한 아르바이트라는 것을 알면서도 그 일을 하는 것은 선택한 사람의 잘못이다.	4.7(3.1)
4. 어느 정도 내가 목표한 금액의 돈을 모으면 현재 하는 아르바이트 일을 그만둘 것이다.	5.8(2.9)
5. 최저임금조차 받을 수 없다면 나는 아르바이트 일을 할 생각이 없다.	6.9(3.0)
6. 아르바이트는 취업하기 전의 경험이자 과정이라고 생각한다.	6.4(2.7)

② 아르바이트 실태에 대한 동의수준

당사자로서 청소년들은 아르바이트 실태와 관련하여 어떻게 인식하고 있는가를 살펴보기 위하여, 본 연구의 실태조사에서는 선행연구 등에서 확인된 내용을 중

심으로 아르바이트 실태와 관련한 10개의 항목에 대한 청소년들의 동의 정도를 10점 척도로 측정한 결과, ‘프랜차이즈 직영사업장이 가맹점에 비해 법적규정을 잘 지키는 편이다’는 항목에 가장 높은(5.8점) 동의를 보였고, ‘부당행위가 있을 때 청소년근로상담센터나 알바신고센터의 도움보다는 혼자 고민하거나 친구들에게 이야기하는 경우가 많다’는 항목(5.5점), ‘개인자영업자 사업장에서 부당행위와 처우가 더 심하다’(5.3점)는 항목에 그 다음 동의 수준을 보임.

표 II-8 청소년 아르바이트의 실태에 대한 동의 수준

문항	평균(표준편차)
1. 부모님 동의서를 받아 아르바이트를 하느니, 부모님 동의서를 요구하지 않는 곳에서 아르바이트를 하는 게 낫다..	3.5(3.0)
2. 고용주나 관리자가 부모님 동의서를 확인하지 않기 때문에 부모님 동의 없이 내가 작성해도 되고, 부모님 동의서가 아르바이트 하는데 반드시 필요하지 않다	4.1(2.9)
3. 일 할 곳이 최저임금보다 낮은 시급을 주는 등 근로조건이 나쁘다는 것을 알지만, 청소년을 고용하는 일자리가 많지 않아 어쩔 수 없이 선택한다.	4.3(3.1)
4. 최저임금, 노동시간, 주휴일, 연장노동수당, 야간노동제한, 산재보험 등의 청소년 노동권리 및 근로보호제도의 내용을 알고 있다.	4.8(2.8)
5. 최저임금조차 받을 수 없다면 나는 아르바이트 일을 할 생각이 없다.	5.0(2.9)
6. 아르바이트는 취업하기 전의 경험이자 과정이라고 생각한다.	3.5(2.9)
7. 청소년의 노동권리와 보호제도에 대해 알고 있을지라도, 현실적으로 보호받을 수 없기 때문에 그 내용에 대해 크게 관심을 갖지 않는다.	4.8(2.8)
8. 대체로 기업체 프랜차이즈 직영 사업장이 가맹점에 비해 최저임금 등 법적 규정을 잘 지키는 편이다.	5.8(2.8)
9. 기업체 프랜차이즈에 비해 개인 자영업자 사업장에서 부당행위와 처우가 더 심하다.	5.3(2.8)
10. 고용주나 상사의 부당행위가 있을 때 청소년 근로상담센터나 알바신고센터의 도움을 요청하기보다 혼자 고민하거나 친구들에게 이야기 하는 경우가 많다.	5.5(2.7)

(8) 현행 정책 유용성에 대한 주관적 평가

청소년의 근로권익을 보호하기 위한 제도 개선과 정부 개입 지점을 파악하기 위하여, 현행 추진하고 있는 대표적인 정책에 대한 근로 청소년 당사자들의 주관적 평가를 10점 척도로 측정함.

그 결과, 노동관계법령 및 청소년관계법령 위반 사업장에 대한 단속 강화 정책의 유용성이 점수가 10점 중 7.5점으로 가장 높고, 부당행위나 처우에 대한 근로 현장도우미, 공인노무사 등의 전문가 무료지원이 7.0점으로 높은 평가를 받고 있으며, 이는 현행 각 지역의 청소년보호위원회의 기능과 활동에 대한 청소년들의 기대를 단적으로 나타냄과 동시에 전문가의 지원에 대한 욕구가 크다는 사실이 반영된 결과라 할 수 있으며 무엇보다도 법 위반 사업장에 대한 강력한 단속과 실효성 있는 단속을 기대함.

또한 아르바이트 일자리 알선사이트를 통한 청소년근로권익에 대한 정보 제공의 유용성도 6.3점으로 높은데, 이는 청소년들이 아르바이트 일자리 정보의 획득 경로가 알선 사이트이기 때문으로 일하는 청소년들뿐만 아니라, 구인을 원하는 고용주들의 경우도 이에 대한 내용을 볼 수 있으므로, 알선사이트를 통한 근로보호정보의 확산은 지속적으로 이루어져야 할 것으로 보임.

청소년근로보호에 관한 동영상이나 웹툰의 제공(6.1점), 알바신고센터 운영(6.0점)도 유용한 정책으로 평가되고 있는 반면, 카카오톡이나 모바일앱을 통한 정보제공과 상담제공(5.4점)과 노동관련법 특강(4.7점)은 상대적으로 낮은 점수를 얻음.

노동관계법령이나 제도에 대한 특강은 그 내용의 유용성에 대한 낮은 평가라기 보다는 학교에서의 집체 방식으로 이루어지는 강연식 특강에 청소년들의 흥미도가 낮을 가능성이 높는데 따른 결과로 보임. 이에 따라 교육컨텐츠 및 교육방식을 제고할 필요가 있음.

문항	평균(표준편차)
1. 인터넷에서 쉽게 볼 수 있는 청소년 근로보호에 관한 동영상, 웹툰 등의 제공	6.1(2.6)
2. 카카오톡 등 모바일 앱, SNS 등을 통한 청소년근로권리 및 근로보호에 관한 정보제공 및 문자 상담 제공	5.4(2.7)
3. 학교로 전문가가 찾아가 청소년이 알아야 할 권리와 노동법에 관해 특강 제공	4.3(3.1)
4. 청소년들이 찾아가서 근로권익에 대한 정보도 얻고 상담도 할 수 있고, 사업장 신고도 할 수 있는 ‘알바신고센터’의 운영	6.0(2.6)
5. ‘알바몬’, ‘알바천국’ 등 아르바이트 일자리 알선사이트를 통한 청소년근로권익에 대한 정보 제공.	6.3(2.5)
6. 임금체불 등 고용주 또는 관리자의 부당행위/처우가 요청하여 받을 수 있는 전문가의 무료 지원	7.0(2.6)
7. 법 위반 사업장 단속 강화	7.5(2.6)
8. 아르바이트 청소년들이 많은 업종의 고용주 대상 청소년근로권익에 관한교육 및 홍보	6.1(2.6)

(9) 아르바이트 지속계획과 정책지원의 욕구

① 아르바이트 지속계획

청소년은 추가적인 단순 소비를 목적으로 한시적으로 아르바이트 형태의 일을 한다는 시각은 청소년 아르바이트에 대한 기성세대의 보편적인 편견이며, 최근 근로 청소년을 대상으로 한 연구들에서는 청소년 아르바이트가 한시적·경험적 일에서 장기간·생활유지 의 일로 변화하였음을 지적함.

본 연구에서는 아르바이트의 한시적 근로여부와 시급에 따른 아르바이트 참여의 임금 탄력적 행동의사를 간접적으로 살펴보기 위하여, 현재 일하고 있는 아르

바이트를 향후에도 지속할 것인지의 여부와 시급이 오른다면 일하는 근로시간을 줄일 의사가 있는가에 대하여는 먼저 현재 하고 있는 아르바이트를 지속할 계획이 있는가에 대해 전체 응답 청소년의 79.2%가 현재의 아르바이트를 지속할 계획이라고 답했으며 남자 청소년(82.0%), 15세-18세 청소년(81.2%), 학교 밖 청소년(84.0%)이 상대적으로 현재의 아르바이트를 지속하고자 하는 비율이 높음.

현재 아르바이트의 지속 계획에 이어 시급인상에 따라 아르바이트 근로시간이 어느 정도 탄력적인가를 간접적으로 가늠하기 위하여 최저임금(시급)이 현재보다 오른다면 아르바이트로 할애하는 근로시간을 현재보다 줄일 의사가 있는가에 대하여는 전체의 28.2%만이 시급이 오를 경우 근로시간을 줄일 의사가 있으며 71.8%는 시급의 인상과 상관없이 근로시간을 줄일 의사가 없는 것으로 나타났고 여자 청소년(30.0%), 15세~18세(31.6%), 중·고등학교 재학생(29.5%), 학교 밖 청소년(40.0%)가 상대적으로 시급 인상에 따라 근로시간을 줄일 가능성이 있음

② 정책지원의 욕구

일하는 청소년의 정책지원의 욕구를 파악하기 위하여 아르바이트를 하면서 가장 필요한 사항에 대해 우선순위에 따른 두 가지 사항을 질문에 대한 답변을 살펴보면 전반적으로 일하는 것에 비해 시급이 너무 낮기 때문에 ‘시급의 인상’이 가장 필요한 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 최저임금 준수 등 근로기준법 상 기준을 지키는 것, 그리고 지속적으로 일 할 수 있는 일자리가 필요한 것으로 나타남.

한 가지 주목할 것은 학교 밖 청소년과 대학 비진학 청소년의 경우 ‘거주 할 곳을 제공하는 안정된 일자리’에 대한 욕구가 다른 청소년들에 비해 두 배 가량 높다는 사실이며, 이는 아르바이트를 하는 학교 밖 청소년과 대학 비진학 청소년의 경우 자립기반 형성에 대한 욕구가 크다는 것을 의미하므로, 단순히 근로상태에서의 청소년 근로권의 보호뿐만 아니라, 취업사관학교와 같이 청소년을 대상으로 하는 직업훈련서비스 또는 청소년 쉼터와 같은 복지지원서비스와 연계될 필요가 있음을 시사함.

일하는 청소년들에게 필요한 사항에 이어 청소년을 고용하고 청소년들이 아르

바이트일을 하는 사업장이 ‘청소년 친화적 사업장’이 되기 위해서 어떠한 사항들이 필요한가를 함께 살펴본 결과, 구체적인 근로조건보다는 ‘노동인권’ 측면에서 개선되어야 할 사항들이 우선순위로 꼽힘.

현재 아르바이트를 하고 있는 청소년들이 보았을 때, ‘청소년 친화적 사업장’이라 한다면, 기본적으로 ‘아르바이트 청소년을 함부로 대하지 않고 직원으로 존중해 주는 것’이 이루어져야 하고, 임금을 체불하거나 지연 지급을 하지 않고 ‘약속된 시급을 제 때 지급’ 하고, ‘업무를 시작할 때 또는 실수를 하였을 때 차근차근 설명해주는 것’이 갖추어져야 한다고 생각함.

이는 15세~18세, 중·고등학교에 재학 중인 청소년들에게서 아르바이트 청소년을 존중해 주어야 한다는 의견이 1순위로 꼽힌 것은 일하는 저연령 청소년에 대한 비인격적 처우가 청소년 고용사업장에 만연하기 때문이며 학교 밖 청소년뿐만 아니라 19세~24세 대학생에게서도 약속된 시급을 제 때 지급하는 것이 필요하다는 응답이 높은 순위로 나타난 것은 비단 근로기준법에서 정하는 18세 미만의 연소자가 아닐지라도 ‘아르바이트’로 고용되는 청소년들에 대해 사용자들이 성인과의 동급 이상의 노동을 요구하면서 그에 따른 임금지급은 제대로 하려하지 않는 잘못된 인식이 여전히 개선되지 않는 것이라 할 수 있음.

또한 체계적인 업무교육과 일하는 과정에서 발생할 수 있는 안전교육이 거의 이루어지지 않은 상황에서 청소년들은 ‘청소년 친화적 사업장’이라 한다면, 일 시작부터 숙련된 노동을 무조건 강요하기보다 익혀갈 수 있는 설명을 해 주는 것이 필요하다고 생각함.

(10) 청소년 아르바이트 영역의 확장

① 저연령 여자청소년의 콜센터 아르바이트

소비자를 대상으로 하는 편의가 가장 빠르게 확장되는 분야는 단연 배달이며, 배달과 관련한 아르바이트 일자리가 급격하게 증가하고 있는 상황이며 배달과 연계된 청소년 아르바이트 일자리는 크게 주문한 음식 등을 가져다주는 배달 그 자체와 전화 등으로 주문내용을 접수 받는 콜센터 일로 구분할 수 있는데, 이 두

가지 일 모두 청소년들의 유입이 많은 업·직종이라 할 수 있음.

그 중에서도 콜센터 전화주문접수 아르바이트는 저연령 여자청소년의 유입이 많은 서비스업·직종이라 할 수 있는데, 본 연구의 심층면접조사에도 콜센터 일 경험 쉽게 들을 수 있었으며, 참여자들의 이야기 속에서 공통적으로 고용된 이들의 절대 다수가 청소년이라는 사실을 포착함. 특히 패스트푸드를 주문 받는 곳에서는 성인들보다 청소년들을 선호하며 중학교 학생들도 적지 않은 수가 일하는 것으로 조사결과 파악됨.

“OO콜센터는 알바몬에서 찾아서 하게 됐는데...친구가 다른 콜센터에서 (일) 하거든요. 그래서 괜찮을 것 같아서 지원했는데, 나이 제한도 없고 시급도 괜찮더라고요. ... 나이제한이 없어요.

연령무관이라고. 제가 알기로는 입사했을 때 저보다 어린애가 딱 중3까지. 연령무관이라고 써있는데, 중3까지 받았던 것 같아요.”

“콜센터는 알바천국에서 보고 했어요. ... 인바운드 월 얼마, 건당 얼마 이렇게 하고 일이 구체적이지 않게 그냥 ‘전화받는 업무입니다’ 이런 식으로 되고요. ... (중략) 일하는 사람들이 60명도 넘는것 같아요. 그리고 앞에 모니터에는 오늘 최고로 많이 받은 사람들이 계속 올라와요. 엄청 빠르게막. ... 이거 아르바이트 하는데 어른들이 없어요. 청소년이 많죠.”

“전화상담원했어요. OO텔링크라고 OO자회사인데, 폴더폰 쓰는 할아버지, 할머니 계시잖아요. 그 분들한테 스마트폰을 공짜로 바꿔 준다고 전화하는 거. ... 언니가 소개시켜줘서 했어요. 중학교2학년 때.”

“고3 수능 끝나고 학교 앞에 걸어가는데, 어떤 남자가 아르바이트 할 생각 없냐고 하는거예요.

사기인 줄 알았는데, 다행히 사기는 아니었고. 그 당시 콜센터가 OO피자를 인수하는 과정에서상담원이 엄청나게 필요했던 거예요. 그래서 수능 끝난 애들 학교 앞에 와 가지고 아르바이트하라고...고등학생들은 저희학교 애들 말고도... 정말 그 때 교복입고 가서 일했거든요. (애들이)한 40명 정도 됐나? 다 어린애들

이었어요. 콜센터는 어린애들이고 홈쇼핑 쪽으로 가면 20대로 높아져요.”(

전화주문 접수 콜센터에 성인보다 청소년이 많은 이유는 콜센터 업무에 저연령 청소년들이 많이 유입되는 데에는 패스트푸드 식·음료가 갖는 특성과 주문·접수 업무의 특성, 즉 전화 받기와 컴퓨터 기능을 동시에 다룰 수 있는 멀티태스킹 (multi-tasking)이 요구되는 업무특성 상, 스마트기기와 패스트푸드에 익숙한 청소년들이 더 잘 해내기 때문임.

“콜센터는 알바가 그대로 청소년들이 쉽게 다가갈 수 있는 일이라고 생각해서 청소년들을 가장 많이 쓰는 것 같아요. ... 전화 받으면서 누르면서 입력하면서... 어른들은 안되는 것도 있고. 또... 예를 들면 ‘리치골드치즈크러스트’ 신메뉴가 나오면 이름이 어려워요. ‘스타엣지더블바비큐’ 이러니까 어른들은 잘 이해를 못하시고... 어른들이면 그래서 못하겠구나, 어렵겠구나, 이런 거를 느끼는 것도 있어요.”

“전화건 사람이 ‘거기 000이죠?’ 그럴거 아녜요. 그러면 (화면의) 000을 누르고 메뉴를 찍죠. ‘피클은 빼주세요’ 그러면 ‘피클은 빼주세요’ 라고 입력하고, 카드주문이라고 하면 ‘카드주문’ 써주고, 회원카드포인트 사용한다고 하면 ‘회원포인트사용’ 이런식으로 적어주면 그 지점으로 넘어가요. ... 대화하면서 눌러가면서 입력하면서 해야 되니까 어른들은 잘 못해요.”

“(콜센터 알바하면서 가장 큰 애로사항은 뭐예요?) 진상고객. 술 취해서 전화하는 사람도 많았고. 줌...(감정노동) 그게 좀 심한 것 같아요. 가끔 옥상에 올라가 보면... 거의 콜센터 (직원) 90%가 담배를 피워요. 여자든 남자든. 청소년도 예외가 아니구요. 그게 되게 힘들다고 하면서 한 대씩 피우는데... 쉬는 시간도 따로 있지 않으니까. 밥도 사와서 거기서 (전화 받으면서) 먹어요.”

“제가 이거 말고 OO홈쇼핑도 해 봤는데, 그런 회사는 체계가 잘 되어 있어서 아르바이트 생이 해결안되는 거는 상급자가 해결해 주는 게 있어요. 그런데 000 피자 같은 경우는 그런 체계가 잘 안되어 있어요. 그래서 무조건 아르바이트생 ‘네가 받은 전화는 네가 해결해’ 이런 스타일이어서 내가 해결할 수 없는 것도 내가 그냥 무조건 ‘죄송합니다’하면서 해결했던 상황이 엄청나게 많았거든요. 다 어

린애들이라 정말 못 참는 애들은 전화기 집어 던지고 나가는 애들 진짜 많았어요. 헤드셋집어 던지고 울면서 나가고 이런 애들 정말 많이 봤거든요. 다 어린 애들이어서...(중략)... 00홈쇼핑 같은 경우, ‘바로 전화업무 복귀 힘드니까 너의 시간을 가져라. 커피도 주고 물도 마시고 나서 진정하고 들어가’ 이러는데, 여기는 바쁘니까 전화를 받고 있는 와중에도 ‘콜 잡으세요. 콜 잡으세요’

계속 이래요. 정말 못 쉬게 하는 그런 곳이에요. ... 마음을 추스릴 시간 없이 바로 일해야 되니까 애들이 못 버티는 것 같아요.”

콜센터 아르바이트를 하는 여자 청소년들은 아르바이트 과정에서 극심한 감정노동을 경험하고 감내하고 있으며 그 과정에서 청소년으로서는 물론 근로자로서의 보호받을 수 있는 장치는 전혀 포착되지 않음.

② 남녀 청소년의 주차장 안내 일로의 유입

콜센터 배달대행업보다 먼저 청소년 유입이 증가한 또 다른 업·직종은 백화점이나 쇼핑센터의 주차 안내 일임. 대체로 남자 청소년들은 주차 공간을 안내하고, 협소한 공간에 이중주차된 차들을 밀어주는 일을 하고, 여자 청소년들은 안내 멘트와 주차 공간 안내의 일을 함.

주차장 또한 연령제한이 없어 고교 재학 중인 학생들이 많이 유입되고 있는 업·직종으로 “콜센터에서 일하는 청소년보다 주차장에서 일하는 청소년이 더 많은 것 같아요. 거기 주차장은 거의 90%가 청소년이었어요. 주차장은 청소년 알바생을 유독 많이 뽑아 봐요. 되게 많이. 하구일하고 도망가고 그러거든요.”

“00백화점 주차장이요. 언제부터 하겠다고 하면 바로 할 수 있어요, 거기는 일자리가 늘 비는 편이에요...(중략)... 주로 하는 일은 차 일렬주차해가지고 차 밀어주고 하는 거 있어요. ... 거기서 알바하는 애들은 20~30명 되요.”

장시간 지하공간에서의 주차안내 일은 일하는 청소년들의 건강에 유해함에도 불구하고, 이제까지 이들의 건강과 관련된 이슈는 주목받지 못함. 기초고용질서에서 더 나아가 일하는 청소년들의 건강권에 대한 깊이 있는 연구와 제도적 보호장치 마련이 필요함.

③ 다층의 하청과 아웃소싱 구조 속 맨 아래에 위치하는 청소년 근로권익

수요에 맞추어 빠르게 분화되고 확장되는 서비스산업의 인력공급은 각 분야별로 세분화된 다층의 인력공급업체와 직업소개소를 통해 이루어지고 있고 분야별 별도의 인력모집 사이트를 운영하기도 하고, 아르바이트 전문 알선 사이트에 모집공고를 내기도 하는데, 인력을 필요로 하는 요청 사업장과 그곳에 아르바이트 일로 노동력을 제공하는 청소년 사이에는 다층의 하청 또는 인력 아웃소싱의 층위가 존재함.

이 층위에서 청소년은 가장 낮은 자리에 위치하며, 그들의 근로 권익 또한 가장 낮은 위치에 놓이게 됨으로써 노동력 착취와 부당행위와 처우에 노출되고 있음.

“호텔이나 뷔페·웨딩홀 알바는 인력업체가 따로 있어서, 거기 사이트에 들어가 알바 신청하고, 일당 지급 신청도 거기서 해요. ... 그 업체에 알바들을 관리하는 현장팀장이 있는데, 거의 직원처럼 일하지만 대우가 좋지 않아요. ‘직원-(인력업체)-현장팀장-알바’가 있는 거예요. 현장팀장이 (직원한테) 욕을 엄청 먹고... 그러면 팀장들은 알바들한테 OO을 하는 거죠. 현장팀장은 아르바이트 장기알바 했던 사람들 중에서 아요. 시급이 7천원~8천원정도. 1일 알바들을 좀 부러먹어요. 힘든 일을 알바생한테 많이 시키죠.”

“구조가 물류에서 상하차는 1차(직업소개소)에 (총 인력비용을) 천 만원 줬다고 하면, 2차 직업소개소에서는 800정도이고, 알바들 인건비는 총 600만원으로 해서 그거를 나눠 주는데, 문체는 그걸 또 쳐먹겠다고 작업복이네, 작업모니, 신발이니, 타행수수료니, 직업소개 수수료 등을 떼어가는 가죠. 그러면 돌아버리죠. 처음 알바몬에서 10만원 받기로 했는데, 막상 직업소개소 가면 ‘이러이러해서 8만5천원입니다’ 라고 하는 거예요. 만약 안하겠다고 하면, 개네(직업소개소)가 명단에 ”애는 이러이러해서 안된다“고 블랙리스트에 일부러 쳐 넣어요. 그러면 그 사람은 물류센터 알바 일에 못 들어가는 거예요. ... (중략) 물류센터 일이 힘들어 중간에 탈주, 도망간다고 해야 하나? 그거 방지하려고 신분증이나 핸드폰을 압수하는 경우도 있어요. 지금도 그러고.”

4. 아르바이트 실태에 따른 주요 고려사항

(1) 근로권익에 관한 정보제공과 교육의 중요성

근로과정에서 부당행위나 처우가 발생하였을 때, 청소년들이 타인의 도움을 구하기까지 상당한 시간이 소요되며, 임금체불과 같이 명확하게 피해사실이 드러나는 일이 아닌 근로기준법 위반에 대해서는 자신의 근로권익이 보호되고 있지 못하다는 사실을 인지하지도 못하는 경우가 많음.

다시 말해, 성인과 같은 노동을 하면서, 근로자로서의 권리를 제대로 보호받지 못하는 주요한 원인 중의 하나가 청소년 스스로가 ‘근로자로서의 정체성’을 갖지 못하며, 근로권익을 보호 받을 수 있다는 것조차 알지 못한다는 것임.

이에 따라, 청소년 스스로가 자신의 근로권익에 대한 인식할 수 있고, 부당함을 인지할 수 있을 정도의 인식능력(literacy)이 가장 우선적으로 필요하며, 이를 키울 수 있는 근로권익 및 근로보호에 관한 교육은 매우 중요함.

현재 직업교육을 목적으로 하는 특성화고등학교에서는 교과과정의 일부와 취업지도의 일환으로 근로기준에 관한 내용을 배우고 있으며, 교육과정에서 알게 된 정보와 익힌 내용들이 일하는 청소년들에게 스스로의 근로권익의 인식수준을 높이는 기능을 하고 있음이 본 연구의 심층면접조사에서 발견됨.

“(학교에서 아르바이트 청소년 권리나 근로기준법에 대해 교육 받은 경험이 있어요?) 학교에서 필수로 교육해주세요. ERP라는 ”기업가 정보“ (과목)에서 가르쳐주고요. 금융실무 부분에서도 알려주고, 제가 학교가 상고다보니까 3학년이 되면 상반기부터 취업을 나가서 ‘청소년 근로기준법’ 이라고 해서 근로기준법에서 청소년이 속하는 부분도 알려주시고, 그런 거를 다 교육해 주세요. 그리고 인터넷에 ‘청소년 근로’ 강의가 있거든요. 그거를 들어야지만 취업을 나갈 수 있는데, 그것도 들어요. ...(부당한 경우 어떻게 신고해야하는지 친구들이 다 알지요?) 그렇죠. 담당센터기관도 있고, 서류를 넣어서 하는 것도 알고. 아무래도 부당한 대우를 받으면 ‘신고를 하겠다’ 이런 생각을 하는 것 같아요. 어느 정도 기준에서 벗어난 정도면 신고를 하는 것 같아요.”

청소년들이 자신의 근로권익과 보호받을 수 있는 권리를 인식하고, 그에 필요한 법률상제도를 알게 되는 것은 비단 학교교육을 통해서만은 아니며 청소년 스스로가 근로권익 보호를 위한 여러 제도들에 관심을 갖게 되는 결정적인 계기는 사용자의 부당행위 또는 부당처우의 경험이기도 하다. 그러한 경험이 부당한 것이었음을 깨닫게 되는 것은 청소년활동에의 참여를 통한 정보의 획득과 인식의 전환 등을 통해서 이루어지기도 함.

“택배, 그거 전에는 근로계약 같은 거 생각조차 없었거든요. 근로계약서가 있는지조차 몰랐었고, ‘내가 근로자로 이걸 써야 하나? 나는 알바일 뿐인데’...그런 게 있었는데, 엄청나게 내 기준에서 부당한 일을 겪고 나니까 ‘아, 이거 짜증나네. 뭐 없나?’ 하고 찾아본 게 청소년 근로였어요. 청소년 참여활동도 안 했으면, 지금까지 그냥 그렇게 흘러왔을 것 같아요. 그 상태 그대로.”

한편, 최근 TV프로그램을 통한 광고나 대다수 청소년들이 이용하는 아르바이트 전문알선 사이트에서의 근로권익 및 피해구제에 관한 정보 제공 등이 청소년 스스로 근로권익의 인식을 높이는데 중요한 역할을 하고 있는 것이 확인됨.

“(신고해야겠다는 생각은 어떻게 했어요?) TV의 CF에 좀 나오더라고요. 고용노동부 이런 데서 임금을 받지 못했을 때 어디로 연락을 하라고. 그리고 알바천국 CF도 있었고, 주변에도 알바를 많이 하다보니까 이런 저런 얘기도 들었었고. ... 알바를 알바천국을 통해 지원했었는데, 신고를 할 때 필요한 서류가 알바천국에 올려져 있더라고요.”

(2) 피해구제 지원체제의 유용성과 초기 상담의 중요성

근로권익에 대해 잘 알고 있다고 해서 청소년들이 적극적인 피해구제를 요청하지는 않음. 특히, 공공지원체계에 대한 낮은 경계와 성인에 대한 막연한 불신 등으로 부당행위나 처우가 발생했을 시, 주변의 친구들에게 토로할 뿐 근로상담이나 피해구제를 지원하는 곳에 도움을 요청하지 않는 경우가 많음.

청소년들이 적극적으로 신고하지 않는 데에는 대체로 일하는 직원의 수가 적은 소규모 사업장, 즉 사용자와 아주 가깝게 일하는 경우가 많아 부당한 문제를 제

기할 경우 사용자와의 관계는 물론, 함께 일하는 동료들에게 피해가 발생할 수 있을 것이라는 걱정, 아르바이트 일을 지속하기 어려울 것이라는 두려움 등이 원인으로 작용함.

“그게 신고하기가 쉽지 않은 게... 청소년 대부분이 그럴 거예요. (근로상담)전화 받는 분들은 되게 친절하기 친절한데, 자기 일처럼 얘기를 해 줬으면 좋겠는데... 약간 교과서적으로 얘기를 해 준다거나, 그런데 (알바)청소년들 대부분은 오래 일하고 웬만한 애들은 다 사장님하고 친해지고, 거기서 일하는 언니 오빠들이랑 친해지고 그런데, 어떻게 신고를 해요? 어떻게 보면 가족보다도 오래 볼 수도 있는 사람들이고, 오래 봤던 사람들인데 그게 신고하기가 쉽지도 않고, (근로상담) 그 사람들은 교과서적으로 대답을 해주니까 그게 좀 그런 것 같아요.”

용기를 내어 자신의 상황에 대해 도움을 받을 수 있을 것을 기대하고 전화를 한다 할지라도, 그 전화를 어떤 사람이 어떠한 태도로 받고 어떠한 내용으로 대응 했느냐에 따라 공공의 근로상담이나 피해구제센터 등을 이용할 지의 여부가 결정될 정도로 초기대응이 매우 중요하며 초기 대응이 적절하게 이루어지지 않을 때에는 공공의 지원체제에 대한 불신만이 쌓일 뿐이며, 일하는 청소년의 근로권익을 보호하고자 하는 지원체제들을 오히려 청소년들이 외면하게 됨.

초기 대응이 잘 되어 도움을 받을 수 있는 곳으로 안내가 이루어지고, 자신의 상황을 전달하여 구체적인 도움을 받은 경우도 있는데, 초기 상담·접수뿐만 아니라 이어지는 빠른 지원이 원활하게 이루어졌을 때, 청소년들이 실질적인 도움을 받을 수 있음.

“(신고하려고 고용노동청에 전화했어요?) 네. 노동청에 전화해봤어요. 알바 관련된 번호를 알려주시더니, ‘그 쪽으로 연결해 드릴 게요’ 하고, 그 쪽에서 상담 받고 자세한 내용은 그 홈페이지 이메일로 보내달라고 해서 그 쪽으로 보내고, 메일을 먼저 보내고 그 다음에 다시 상담을 받은거예요. ... (알바신고센터라고 하던가요?) 아, 맞아요.”

5. 부당 노동행위 발생의 실태

(1) 부당노동행위 발생의 실태

근로청소년들이 경험하는 부당노동행위의 추이와 특성을 살펴보기 위하여 고용노동부의 근로권익센터에 축적된 행정데이터를 활용하여 분석을 하였다. 행정데이터는 고용노동부의 근로권익센터(의 3개년도 상담자료이며, 개인정보가 모두 삭제된 상태에서 재분석이 이루어졌다. 분석자료는 2015년 5월부터 2017년도 8월까지의 자료이다.

주요 분석 내용은 근로권익센터에 신고되는 주요 상담 내용과 범위반 유형, 시기별 발생추이, 범위반 유형별 관련성 등이다. 이에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다.

① 연도별 근로권익센터 상담건수

이 연구에서 분석하는 근로권익센터의 케이스 수는 총 20,815건으로 2015년 1,794건, 2016년 8,227건, 2017년 10,794 건 등이었다. 근로권익센터에 신고되는 건수는 점차적으로 증가하는 추세에 있었다.

② 근로권익센터 상담대상자의 연령대

최근 3년 간 청소년 근로권익센터의 상담자 연령대를 보면 75%가 만18세에서 24세 이하의 대상이었고, 25세 이상을 포괄하면 90%의 대상들의 학령기 이후의 연령에 치중되어 있었다.

주로 고등학생 연령인 15세에서 17세의 대상들은 9.4%였고, 만13세-14세와 만12세 이하는 0.3%에 불과하였다.

③ 월별 근로권익센터 상담접수 건수

최근 3년 간 근로권익센터에 신고된 상담건수를 월별로 살펴보면, 월별-계절별로 신고건수에 차이가 나타났다. 3년 간 신고건수가 증가하는 추세이기 때문에 한 해의 신고건수가 우상향하는 경향 속에서도 여름과 겨울의 상담 건수가 증가하는 것을 볼 수 있다. 이는 두 가지의 주요한 원인 때문이다. 첫째, 많은 청소년이 학생의 신분을 가지고 있어 방학 기간을 활용한 단기 시간제 노동이 늘어나기 때문이다. 둘째, 11월 수학능력시험이 끝난 이후 고교 졸업을 앞둔 학생들의 단

기 시간제 노동이 늘어나기 때문이다. 따라서 여름방학에 비해 겨울방학의 상담 건수가 더 높게 나타나는 것을 알 수 있다.

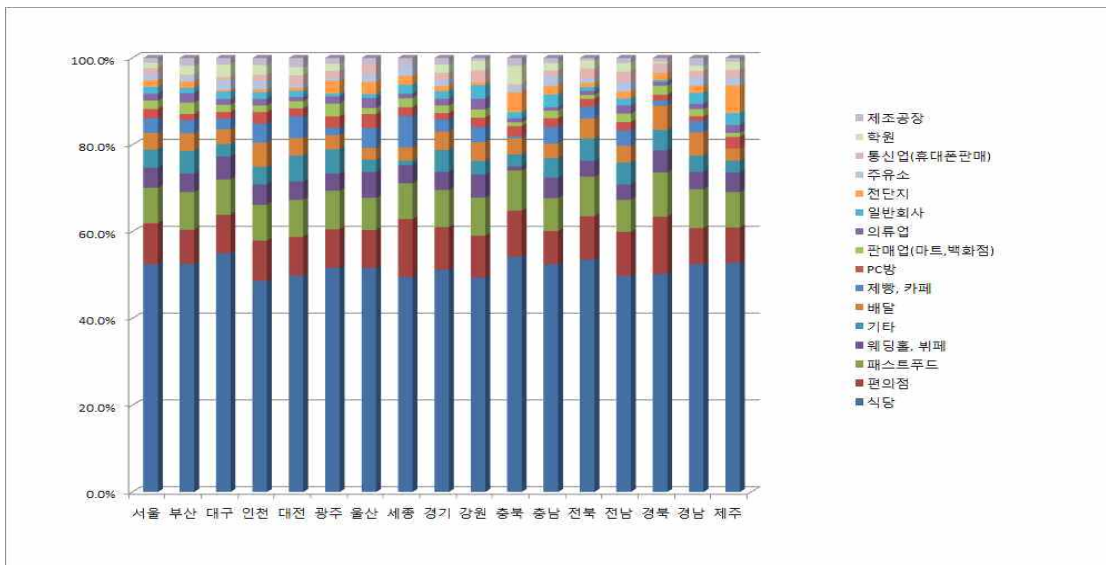
④ 지역별 근로권익센터 상담접수 건수

최근 3년 간 근로권익센터에 신고된 상담건수를 지역별로 살펴보면 서울, 경기 등의 수도권 지역이 전체의 50% 넘게 분포되어 있었다. 반면 세종과 제주 등 전체 상담 건수의 1% 미만이었다.

⑤ 지역별 근로권익센터 상담대상자의 직종구성

근로권익센터에 상담하는 대상자들의 중 직종들을 살펴보면 식당, 편의점, 패스트푸드점, 웨딩홀과 뷔페, 배달, 제빵과 카페, PC방, 마트와 백화점 등의 판매업, 의류업, 일반회사, 전단지, 주유소, 통신업(휴대폰 판매), 학원, 제조공장 등 다양하였다. 이 중 절반 가까이를 차지하는 것은 식당이었으며, 편의점과 패스트푸드점, 웨딩홀, 배달 등이 그 뒤를 이었다.

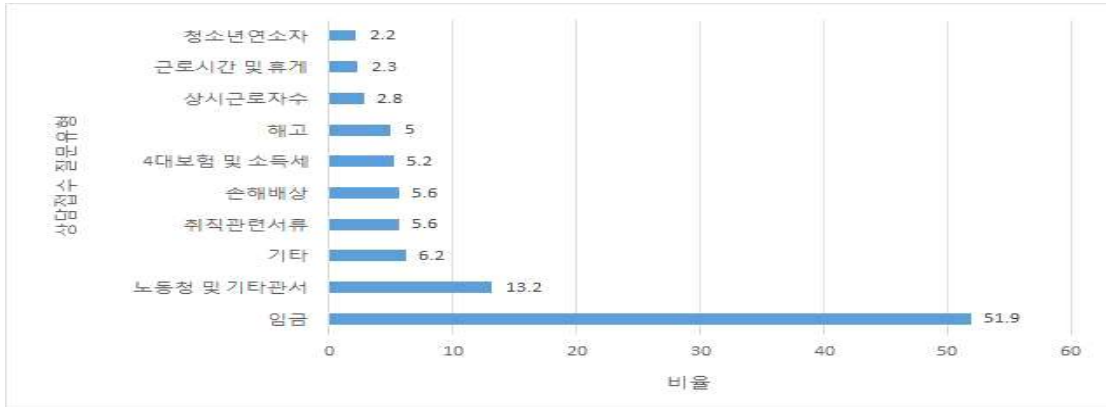
직종구성에서의 지역별 편차는 크지 않았으며 지역별 주요한 패턴은 보이질 않고 유사하게 나타났다. 이는 청소년들의 노동 직종이 지역별로 대체로 유사하게 나타나고 있다는 걸 보여준다.



【그림 II-5】 2017년 상담대상자 지역별 직종구성

⑥ 근로권익센터 상담대상자의 질문유형

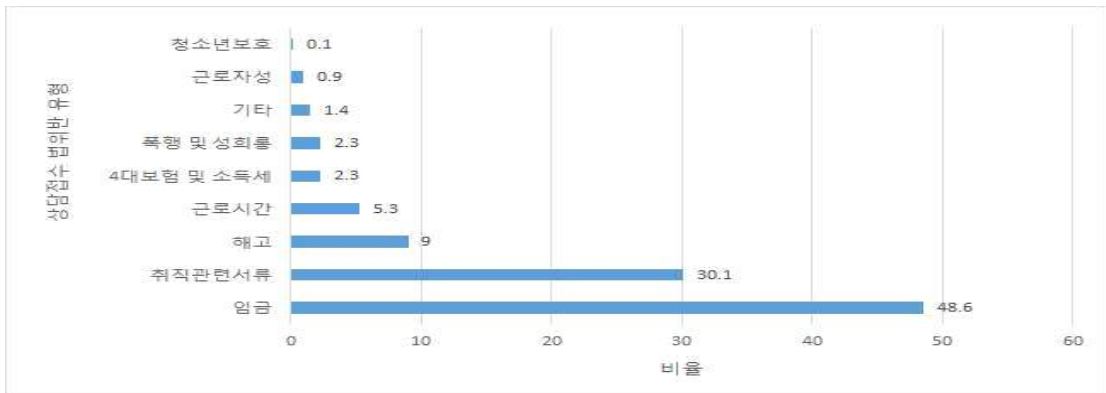
근로권익센터의 상담대상자의 질문 유형은 임금, 노동청 및 기타관서, 기타 질문, 취직관련서류, 손해배상의 순으로 높게 나타났다. 특히 임금에 대한 문의는 전체의 51.9%에 이를만큼 다수를 차지하였다.



【그림 II-6】 2017년 기준 상담접수 질문유형

⑦ 상담자들의 범위반 유형

상담자들이 범위반 유형은 임금, 취직관련서류, 해고, 근로시간 등의 순이었다. 임금 관련범위반은 전체의 48.6%로 절반가까이를 차지하였다. 취직관련 서류는 30.1%로 그 뒤를 이었다.



【그림 II-7】 2017년 기준 상담접수 범위반유형

⑧ 상담자들의 법위반 중복 경험 수

전체 법위반 사례 중 30% 정도는 2개 이상의 법위반 사례에 걸쳐 있는 것으로 나타났다. 법위반에 해당하지 않는 사례 수가 35%였고, 1개가 33.3%, 2개 이상이 20.1%, 3개 7.5%, 4개 2.5% 등이었다. 최대 중복 법위반 사례는 7가지의 중복 사례였다.

표 II-10 2017년 기준 상담자 법위반 경험 수

(단위: 명,%)

구분	사례수	비율
계	12044	100.0
취직관련 서류	3623	30.1
임금	5857	48.6
근로시간	643	5.3
해고	1088	9.0
4대보험 및 소득세	276	2.3
포행 및 성희롱	271	2.3
청소년보호	9	0.1
근로자성	110	0.9
기타	167	1.4



【그림 II-8】 2017년 상담대상자 법위반 중복 경험 수

⑨ 3년 간 법위반 추이

법위반 유형의 시기별 발생 추이를 살펴보기 위하여 2015년에서 2017년 사이 월별 발생추이를 살펴보았다. 법위반 유형은 취직관련서류, 임금, 근로시간, 해고, 4대보험 및 소득세, 포행 및 성희롱, 청소년보호, 근로자성, 기타 등 9가지였다.

전반적인 추이를 살펴보면 2015년에서 2017년 사이 전반적으로 신고건수가 늘어났다. 이는 현실의 위반률이 변화했다기보다는 기관의 인지도가 높아지고 접근성이 개선되면서 신고율이 높아진 것 때문이라 할 수 있다.

월별 추이를 살펴보면 1월부터 12월 중 여름과 겨울의 범위만 건수가 늘어나는 것으로 나타나는데 이는 앞서 언급한 바와 같이 방학 기간 중의 단기 시간제 일자리가 늘어나기 때문이다.

겨울엔 1월, 여름엔 7월의 범위만 신고 수가 가장 많았다. 앞서 구분한 범위만 유형별 발생 추이는 계절별 발생도 유사하게 변화하였다.

⑩ 범위만 유형 간 관계

범위만 유형들은 상호 간에 관련성이 있었다. 가장 많은 유형과 관련 있는 것은 서류위반이었다. 계약서 미작성과 같은 서류 위반은 다른 범위만과 연관성이 높다는 것이다. 그 다음은 임금으로 서류위반, 근로시간, 해고, 폭행과 성희롱 등과 관련이 있었다. 근로시간은 서류위반, 임금, 보험 및 소득세, 폭행과 성희롱과 관련이 있었다.

이 결과를 보면 업무를 시작할 때의 계약서 작성 및 교부 의무를 지키는 것이 청소년의 노동권익을 지킬 수 있을 뿐만 아니라, 향후에 일어날 분쟁을 막을 수 있는 효과를 지닐 것이라 예측할 수 있다.

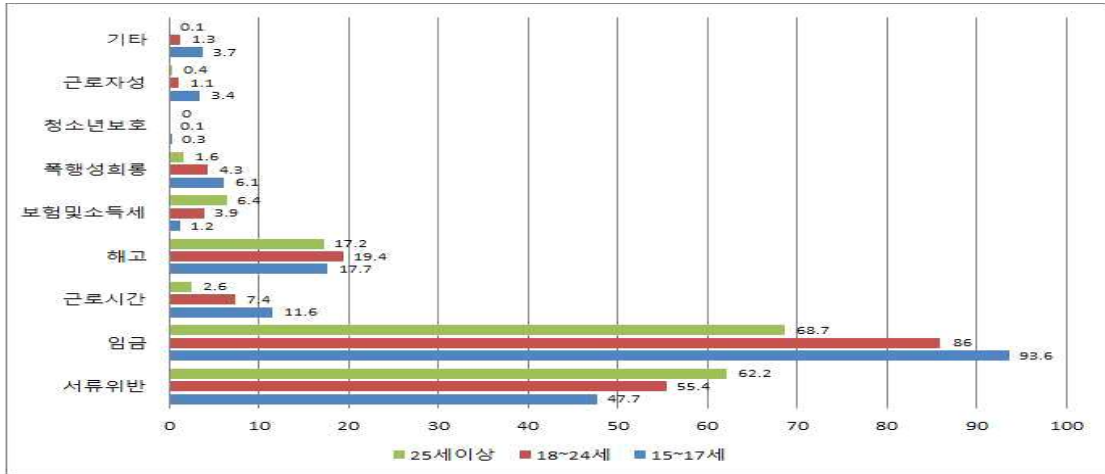
⑪ 연령대별 범위만 유형

마지막으로 청소년의 연령대별 범위만 유형이 어떠한 특성을 보이는지 살펴보았다. 한 개인은 근로권익센터에 상담을 하면서 다양한 범위만 사실을 이야기하기 때문에 이 수치는 중복응답의 결과로 해석되어야 한다.

결과를 보면 근로권익센터에 상담을 하는 청소년들은 대체적으로 임금 부분에서 범위만경험을 하는 것으로 나타났다. 연령별로 나누어보면 15~17세는 93.6%, 18~24세는 86%, 25세 이상은 68.7%가 임금 관련 범위만 사례였다. 연소근로자인 10대 청소년들은 주로 임금 관련 부당노동행위를 당하고 있고, 이에

대해 기관에 도움을 요청하는 것으로 볼 수 있다.

그 다음으로 높은 것은 서류위반에 관한 것으로 15~17세는 47.7%, 18~24세는 55.4%, 25세이상은 62.2%가 서류위반 관련 사례로, 이 역시 연령 별로 차이가 나타났다. 해고는 연령에 큰 차이가 없었지만 근로시간은 15~17세는 11.6%, 18~24세는 7.4%, 25세 이상은 2.6%가 임금관련 범위반 사례였다.



【그림 II-9】 2017년 연령대에 따른 범위반 유형 (중복응답)

제 3 장 근로청소년 주요 지원정책 및 전달체계

1. 법적 권익보호

(1) 근로기준법의 연소근로자에 대한 특별보호

① 최저취업연령의 보호

15세 미만자는 취직인허증을 소지한 자에 한하여 근로자로 사용할 수 있으며 (13세 이상 15세 미만자, 예술공연 참가자 예외) 부정한 방법으로 취직인허증을 발급받은 자는 그 인허를 취소함

< 최저취업연령의 보호 >

근로기준법 제64조[최저연령과 취직인허증]

- ① 15세 미만인 자는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.
- ② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종을 지정하여서만 발행할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 자에게는 그 인허를 취소하여야 한다.

② 연소자증명서의 비치

근로기준법 제66조 “사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계 기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다”고 하여 사업장에서 미성년자의 합법적 근로행위를 증명하고 특별규정을 따르도록 하고 있음

③ 미성년자의 근로계약

미성년자의 근로계약 체결 시 법정대리인의 대리권 부정, 고용노동부장관의 해지권 인정에 관한 사안으로 사용자는 18세 미만인 자로 근로계약을 체결한 경우 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등의 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 하고 이를 위반할 시 500만원 이하의 벌금에 처하도록 함

< 미성년자의 근로계약 >

근로기준법 제68조[근로계약]

- ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.
- ② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.
- ③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.

④ 미성년자의 임금청구

근로기준법 제68조 “미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다” 고 규정하여 민법상 행위능력이 없는 미성년자일지라도 법정대리인의 동의 없이 단독으로 임금을 청구할 수 있는 권리를 인정하고 있음

⑤ 연소자의 근로시간 제한

근로기준법 제69조 “15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간 1주일에 40시간을 초과하지 못한다, 다만 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다”고 규정하여 근로시간에 제한을 둠으로써 아동의 학습권 및 노동권이 조화를 이루도록 도모하고 있음

(2) 근로기준법의 연소자 및 여성관련 보호 조항

① 탄력적 근로시간제도의 금지

근로기준법 제52조 “15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성근로자에 대하여는 적용하지 아니한다”

② 유해·위험사업에의 사용금지

근로기준법 제65조는 임신부와 18세 미만자에 한하여 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못하도록 규정함

③ 야간근로와 휴일근로의 제한- 근로기준법 제70조 “사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다”

④ 갱내근로의 금지

근로기준법 제72조 “사용자는 여성과 18세 미만인 자를 갱내에서 근로시키지 못한다”

(3) 청소년보호법 보호 조항

청소년 보호법 제29조는 청소년의 유해업소 출입 및 고용금지를 명시하고 있고, 동법 제30조는 영리를 목적으로 청소년에게 유해행위를 하게 하는 행위 금지하며, 동법 시행령 제5조, 제6조는 청소년 출입·고용금지업소의 범위를 제시하고 있음

2. 부당행위 구제를 위한 주요정책

(1) 여성가족부 : 청소년근로보호센터

① 설립목적 및 연혁

청소년근로보호센터는 청소년들이 노동현장에서 경험하는 부당한 처우에 대한 상담을 제공하고, 부당처우를 받은 사례에 대해 보다 적극적으로 개입하기 위해 아르바이트 현장 도우미를 연계하여 밀착상담, 현장방문, 노동관서 신고 등의 문제해결을 위한 서비스를 제공하고 있다.

청소년근로보호센터는 2011년 ‘#1388 청소년근로보호 상담강화 사업’의 일환으로 시작된 문자상담을 기반으로 시작되었으며, 2013년 7월 여성가족부 공모사업을 통해 개소하였고, 2018년에는 조직 확대 등을 통해 관련 사업의 범위와 지역을 확대할 계획이다.

② 주요기능 및 조직

청소년근로보호센터의 주요 기능은 총 4가지로 구분할 수 있다.

첫째, 청소년의 근로보호와 관련된 상담 및 근로권익 구제지원업무이다. 문자서비스, 전화, 사이버, 카카오톡 등 다양한 경로를 통해 청소년의 상담이나 구제를 위한 접근성을 높이고 청소년 근로보호와 관련된 전문 상담을 실시한다. 필요한 경우 아르바이트 현장도우미가 청소년 아르바이트 현장을 방문해 부당한 처우에 대해 사업주와 청소년간의 문제를 중재·해결하는역할을 수행한다. 특히나 현장도우미의 개입만으로 문제가 중재 또는 해결되지 않거나 사안의 정도가 매우 심각한 경우 노동관서나 경찰서로 연계하는 기능을 강화하고 있다.

둘째, 관계 기관을 연계한 종합 서비스를 제공한다. 청소년이 노동과 관련된 문제로 상담을 요청하더라도 노동관련 문제뿐만 아니라 학업, 진로 등 다양한 영역에서의 어려움을 경험하고 있을 가능성이 있다. 따라서 근로보호사업과 함께 청소년 관련 기관을 통한 건강진로상담, 학업복귀, 직업교육 등 지원, 성희롱·성폭력 젠더폭력 등과 관련된 문제에 대하여 통합지원센터로서 기관연계·지원 기능을 수행한다.

셋째, 찾아가는 근로권익 상담실 운영 및 청소년 근로권익 전문상담사 양성의 기능을 수행한다.

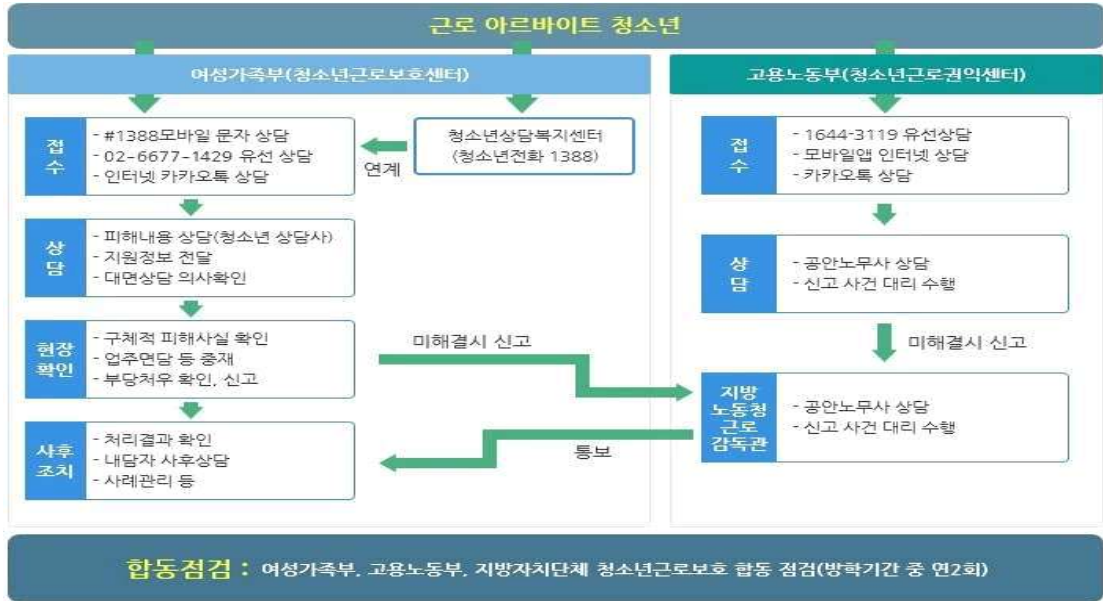
넷째, 청소년근로보호 민관협의체를 구성하여 “청소년모바일안전망”을 구축한다. 또한 정부 부처와 유관기관간의 네트워크를 구축하여 유기적인 소통과 협력을 증진시켜 청소년근로보호 강화를 도모한다.

청소년의 근로보호를 위해 여성가족부 및 청소년근로보호센터에서 실시하고 있는 사업을 고용노동부와의 관계를 중심으로 나타내면 [그림Ⅲ-1]와 같다.

청소년근로보호센터에서 진행하고 있는 사업 중 청소년근로보호를 위한 상담체계를 심층적으로 살펴보면 다음과 같다. 상담진행과정은 구체적인 상담내용에 따라서 달라질 수 있으나 전반적인 상담과정은 동일하다. 상담 접수는 근로를 한 청소년이 직접 문자나 카카오톡, 전화, 인터넷을 통하여 상담을 요청하는 직접적인 방법과 청소년시설에서 근로상담과 관련하여 기관연계를 요청하는 간접적인

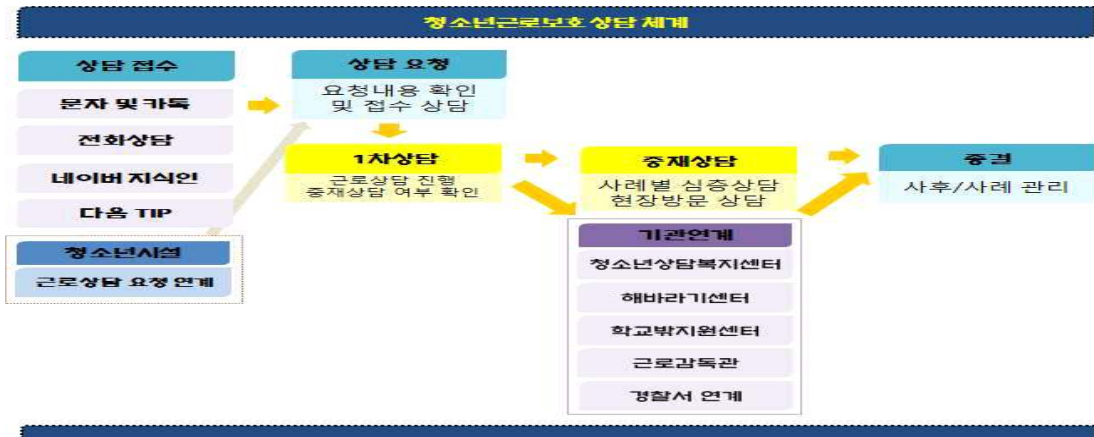
방법이 있다. 상담요청이 접수되면 접수상담을 실시하고 1차 상담을 진행한다. 1차 상담은 근로상담을 진행하고 중재상담 여부를 확인하고 다음으로 중재상담을 실시하고, 필요하면 타 기관과 연계한다. 이후 사례에 대한 사후관리 및 종결을 하게 된다.

이를 그림으로 정리하면 다음 [그림 III-2]과 같다.



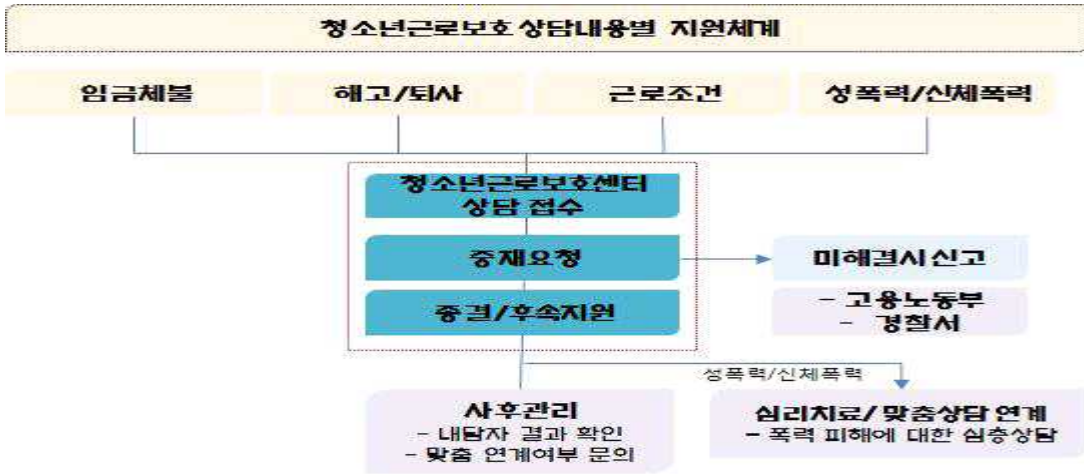
* 출처 : 여성가족부 홈페이지

【그림 III-1】 근로청소년을 위한 여성가족부와 고용노동부 보호체계



【그림 III-2】 청소년근로보호센터 상담체계

정부상담의 주제나 내용별로 상담과정은 [그림 III-3]와 같다.



【그림 III-3】 청소년근로보호센터 상담내용별 지원체계

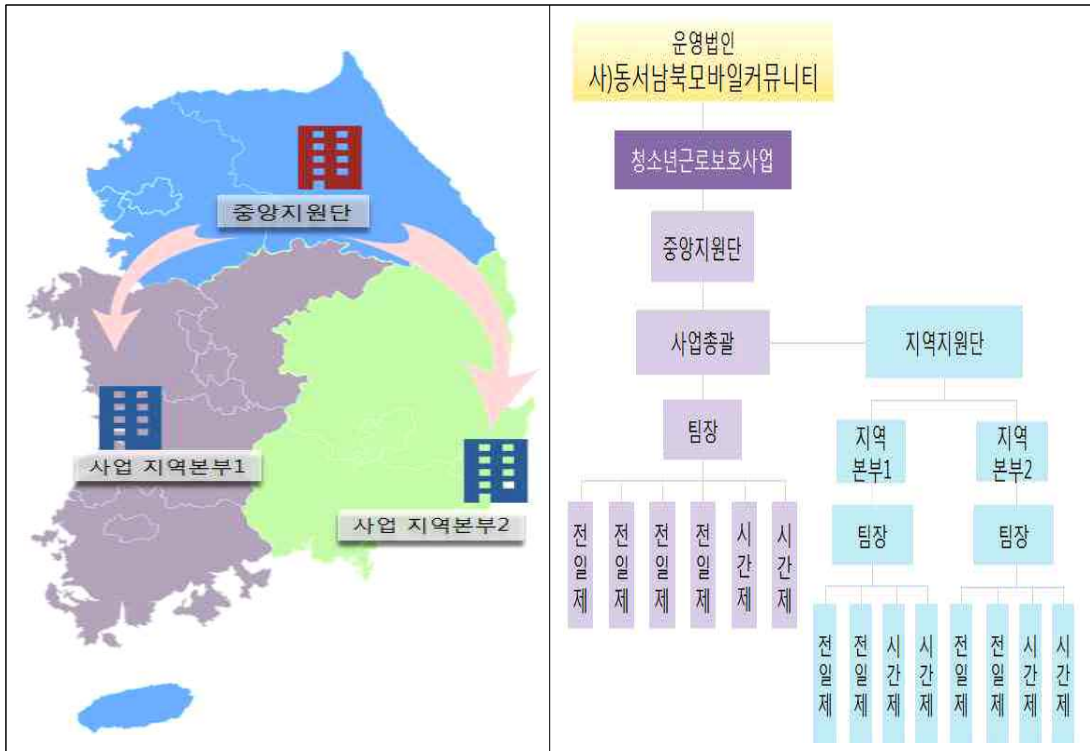
청소년근로보호센터는 센터의 자체적인 상담뿐만 아니라 다른 정부기관 및 민간기관과도 연계하여 사업을 진행하고 있다. 정부기관으로는 여성가족부, 고용노동부, 그리고 교육부와 협력하여 청소년근로보호 민관협의회(체)를 구성하여 청소년의 근로보호를 위한 정책을 수립 및 자문의 기능을 담당한다.

그리고 알바노조, 청년유니온 등 청소년이나 청소년 노동과 관련된 민간단체들과 협력하여 청소년의 근로보호 활동을 지원하고 이들과의 네트워크 구축을 통해 청소년 근로보호를 위한 다양한 활동을 전개하고 있다. 이를 간략히 그림으로 표현하면 [그림 III-4]와 같다.



【그림 III-4】 청소년근로보호센터 협력기관 및 민관협의체 구성

청소년근로보호센터의 조직은 크게 중앙지원단 사업본부, 그리고 그 외 지역의 경우 사업에 따른 지역지원본부를 2개 지역(부산, 광주)에 설치하여 사업을 진행하고 있다. 중앙지원단 사업본부는 사업총괄, 팀장, 전일제, 시간제 해피워크매니저로 구성되어 지역지원단 사업을 총괄하여 운영하고 있다. 뿐만 아니라 상담을 통해 수집한 데이터를 관리하고 상담사들에 대한 관리 및 교육을 지원하고 있다. ([그림 III-5]참조).



【그림 III-5】 청소년근로보호센터 조직체계

③ 주요 실적 및 주요과제

앞에서 살펴본 바와 같이 청소년 근로보호센터는 청소년 근로보호를 위해 사업주와의 중재해결, 경찰연계, 노동청연계, 그리고 현장지원기능을 수행하고 있으며 2015년 이후 3년간의 상담 및 현장연계의 실적은 다음과 같다.

2017년의 관련 상담 실적을 보면 2015년 이래로 지속적으로 증가하여 16,786건의 실적을 보여주고 있다. 구체적으로 청소년에 대한 부당처우를 임금체불과 성희롱, 폭언, 폭행, 그리고정보제공으로 나누어 살펴보았다. 그중에서도 임금체불은 2015년 7,961건, 2016년 8,002건, 2017년 8,600건으로 점차 증가하고 있는 것으로 나타났다.

그에 반해 성희롱, 폭언, 폭행의 경우 2015년 68건에서 2017년 9건으로 감소한 것으로 나타났으며, 정보제공과 관련된 건은 8000건대의 상담 건을 보여 최근 3년간 접수된 실적이 꾸준히 유지되는 것으로 나타났다. 상담을 통한 문제해결방식을 중심으로 살펴보면 중재를 통한 해결방식이 전체 해결방식의 90%이상인 것으로 파악되며, 다음으로 노동청연계, 마지막으로 경찰연계 방식을 활용하고 있는 것으로 나타났다.

표 III-1 청소년근로보호센터 상담 실적 (2015-2017)

기간	구분	계	중재해결	경찰연계	노동청연계	현장지원
2015년도	계	16,031(1,158)	15,463(1,118)	8(6)	560(34)	1,158
	급여 및 임금체불	7,961(1,149)	7,404(1,115)	-	557(34)	
	성희롱, 폭언, 폭행	68(9)	57(3)	8(6)	3(-)	
	정보제공	8,002	8,002	-	-	
2016년도	계	16,794(1,409)	16,749(1,373)	3(2)	42(34)	1,409
	급여 및 임금체불	8,002(1,407)	7,960(1,373)	-	42(34)	
	성희롱, 폭언, 폭행	26(2)	23(-)	3(2)	-	
	정보제공	8,766	8,766	-	-	
2017년도	계	16,786(1,380)	16,561(1,380)	7(-)	218(-)	1,380
	급여 및 임금체불	8,600(1,380)	8,382(1,380)	-	218(-)	
	성희롱, 폭언, 폭행	9	2	7(-)	-	
	정보제공	8,177	8,177	-	-	

청소년근로보호센터의 향후 주요 사업방향은 총 6가지로 요약할 수 있다.

첫째, 청소년근로보호센터의 중앙지원단과 지역지원본부를 설치·운영하는 것이다. 현재 중앙지원단(수도권) 운영과 지역지원본부(광주, 부산)를 거점으로 필요한 지역에 분소 개념의 센터를 설치하여 운영할 계획이며 현재 임시분소설치는 고양시, 성남시, 인천광역시, 충청남도 등을 대상으로 설치할 예정이다. 중앙지원단에서는 센터의 통합 관리운영을 위해 청소년근로보호 통합업무시스템을 운영하여 업무일지 및 주요업무를 파악하고, 실적 및 통계운영 성과 관리 등을 수행한다. 다음으로 수도권 중심에서 전국적 지원을 위한 상담지역을 확대 운영하고 상담원 역량강화 및 사업에 대한 전문성 향상을 위한 각종 사업을 수행한다.

둘째, 청소년 근로보호를 위한 근로상담 및 현장방문을 진행한다. 청소년 근로보호와 관련된 상담 및 현장방문은 기존에 센터에서 주요하게 실시해 온 사업이다. 2018년에는 보다 다양한 상담 창구를 개발하여 청소년의 근로보호 상담의 접근성을 강화하고 필요성을 증대시키고자 한다. 뿐만 아니라 기존에 센터에서 청소년의 근로보호를 위해 활동하고 있던 해피워크 매니저를 대상으로 교육을 실시하여 이들의 역량을 강화하고자 한다.

셋째, 청소년 근로권익을 위한 ‘청소년 근로안전망’을 구축한다. 청소년의 근로보호 지원과 함께 청소년 종합지원 원스톱 서비스 체계 확립을 위해 여성가족부 인프라와 접목한 청소년근로 안전망을 구축하고자 한다. 예를 들면 아르바이트 청소년에 대한 부당행위, 성추행이 있을시 여성가족부의 해바라기센터⁴⁾ 및 1366에 연계를 하고, 학교 밖 청소년은 학교밖청소년지원센터에 연계를 하는 등 대상자의 특성에 따라 여성가족부에서 구축하고 있는 유관기관들에 대한 적극적인 연계를 추진하고자 한다. 즉, 중재가 되지 않거나 심각한 사안의 경우 노동 관서나 경찰서로 연계하고, 전국 225개 청소년상담복지센터⁵⁾, 206개 학교밖청소년지원센터 등 청소년 관련 기관을 통한 건강·진로상담, 학업복귀, 직업교육 등 지원하

4) 성폭력·가정폭력·성매매피해자에 대하여 365일 24시간 상담, 의료, 법률, 수사지원을 통합 제공함으로써, 피해자가 폭력피해로 인한 위기상황에 대처할 수 있도록 지원하고, 2차 피해를 방지하는 기능을 수행하고 있음.

5) 청소년상담복지센터는 청소년복지지원법 제9조에 따라 위기 청소년에 대한 상담·보호·의료·자립 등 맞춤형 서비스를 제공하여 가정, 학교 및 사회로의 복귀 지원업무를 수행하고 있음

며, 성희롱·성폭력 등에 대해 통합지원센터(해바라기센터), 성폭력상담소 등과 연계·지원하는 기능을 강화하는 것이다.

넷째, 청소년 근로권익을 위한 청소년근로보호 협의체를 구성하여 운영한다. 청소년의 근로보호와 관련하여 보다 체계적으로 정책을 수립하고 사업을 수행하기 위해 민궐관 청소년근로보호협의체의 구성이 필요하다. 따라서 근로보호와 관련된 정부부처인 여성가족부, 고용노동부, 교육부, 지자체 등이 참여하고, 민간부분의 청소년노동인권네트워크, 청년유니온 등 관련 유관기관이 참여하는 협의회의 구성이 필요하다. 협의회를 구성해 청소년 근로보호 정책수립 및 사업에 대한 자문과 청소년 근로현황을 파악하고 문제가 발견될 시 이에 대한 대응이 필요하며 이와 관련된 협의회의 구성 및 운영을 주도적으로 추진한다.

다섯째, 청소년 안전일터궐안심알바 문화 확산 대국민 캠페인을 진행한다. 주요 청소년 밀집지역 및 학교를 대상으로 청소년의 노동인권과 관련된 교육을 실시하고 청소년 밀집지역에 아웃리치를 나가거나 유무선, SNS매체를 활용하여 캠페인을 전개하고자 한다.

마지막으로 청소년 근로보호 상담과 관련된 데이터베이스를 구축한다. 청소년 근로보호 전용모바일상담 시스템을 국하여 보다 체계적으로 전화상담을 진행하고 청소년이 경험하는 부당처우에 대한 대응을 실시하고자 한다. 또한 이를 통하여 전화상담 실적이 실시간으로 입력되며 개인의 상담이력을 기록에 남김으로서 맞춤형 청소년 근로지원 상담서비스가 가능할 것으로 기대되며 연구를 위한 통계자료로서도 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

순번	직종	부당행위	성별	조치결과
1	치킨배달	임금체불	남 (8세)	<p>해수욕장 주변에서 치킨 배달하는 아르바이트를 실시함. 2달정도 일을 하기로 했으나, 2주정도 일을 하고 그만두게 됨. 근무시간은 하루 10시간으로 1시부터 저녁 11시까지 일을 함. 처음에는 급여를 5,500원으로 계산하여 지급하기로 하였으나, 그만둔다고 하자, 급여를 지급하지 않겠다고 하여 정말 못 받는 것인지 문의함.</p> <p>급여의 부분은 받을 수 있음을 이야기함. 총 체불금은 74만원 가량이 되었음. 사업주의 경우, 한철 장사임에 아르바이트생이 갑자기 빠질 경우의 고충에 대해 이야기함. 지속적인 상담을 통해 급여는 지급되는 것을 확인 후 상담 종결 함.</p>
2	패션	임금체불	여 (8세)	<p>피서지 해나문신을 그리는 아르바이트를 실시함. 5일 정도 근무 후 그만두게 되었는데 그 후부터 사업주가 전화를 받지 않고, 연락이 되지 않음.</p> <p>사업주의 주소지가 불분명하였으며, 사업을 했던 장소 옮김으로 업체의 이름등의 확인이 불분명하였음. 사장의 핸드폰으로 수차례 통화를 하였으나, 연락이 되지 않음.</p>
3	음식점	임금체불	남 (7세)	<p>해수욕장 옆 조개구이 집에서 아르바이트를 실시함. 근무시간은 3시~ 10시까지 였으나, 손님이 많아지면서 새벽 1시~2시 정도까지 근무를 하게됨. 이에 그만둔다고 하자, 받기로 한 급여의 절반만 계산하여 급여를 지급함. 이에 나머지 차액급여를 받을 수 있는지 문의함.</p> <p>약속은 방학기간 1달 동안 근무하기로 하였으나, 근무시간이 너무 길어지면서 10일정도 근무 후 그만두었다고 함. 받아야할 급여는 60만원정도이나, 30만원정도의 급여만 지급됨. 사업주에 근로시간에 대한 합의가 필요하며, 청소년들의 경우, 야간근로는 금지되어 있음을 알리며, 차액 급여가 지급될 수 있도록 함. 후 내담자에게 임금이 되는 것을 확인하고, 상담을 종결함.</p>
4	판매	퇴사거부 (임금체불)	남 (8세)	<p>해수욕장에서 야광팔찌등을 판매하는 아르바이트를 실시함. 급여의 경우, 시간당으로 받는 것은 아니고, 판매 수익금을 나누는 방식으로 건당 지급 받음. 생각했던 것보다, 많이 팔리지 않는 반면, 시간은 많이 소요되면서 아르바이트를 그만두려고 하자, 처음에 배정 받은 물품은 모두 판매해야 한다며, 그만두지 못하게 하여 어떻게 해야 하는지 문의함.</p> <p>사업주에게 그만두지 못하게 하는 것은 위반임을 알리며, 그동안 판매했던 수익금의 배당금을 지급할 수 있도록 함. 또한, 내담자에게도 건당 지급되는 아르바이트의 경우, 근로피해에 대한 도움을 주는데 한계가 있음을 알리며, 아르바이트의 선택시 신중하게 생각해볼 수 있도록 조언함.</p>
5	악세사리 판매	부당해고 임금체불	여 (8세)	<p>해수욕장에서 장식용 악세사리 판매하는 아르바이트를 실시함. 길가의 판매대에서 판매를 실시함. 하지만 판매가 좀처럼 많이 되지 않아 물건을 가지고 해수욕장을 돌아다니며 판매를 시킴.</p>

순번	직종	부당행위	성별	조치결과
				<p>그러던 중, 물건이 많이 나가지 않는다면 그만두라고 함. 또한 판매한 물건의 수가 많지 않으므로 급여를 40만원정도만 지급됨. 내담자는 총 2주정도(주 6일) 근무하였으며, 오전 10시부터 저녁 10시까지 근무함. 이에 급여를 받지 못하는 것인지 문의함.</p> <p>내담자는 갑자기 그만둔 것에 대해서는 괜찮다고 하였으며, 받지 못한 급여만이라도 모두 받을 수 있기를 희망함. 이에 사업주에 알리자, 판매한 금액이 내담자의 급여만큼도 안된다고, 지불할 수 없다는 태도를 보임. 이에 판매금액에 대한 책임은 근로자에게 있는 부분을 아님을 알리며 급여를 지급될 수 있도록 함. 하지만 약속기한보다 2주정도 더 늦게 급여가 지급됨.</p>
6	튜브대여	주휴수당 미지급	남 (7세)	<p>해수욕장에서 튜브 대여를 관리하는 아르바이트를 실시함. 주 6일을 근무하고 있으며 하루 9시간 정도 근무를 하고 있으며, 쉬는날에도 근무를 할 때가 있다고 함. 자신이 주휴수당이나 휴일 수당을 받을 수 있는지 문의함.</p> <p>하루 9시간일 경우, 주휴수당은 8시간으로 계산되어 주휴수당을 받을 수 있음을 안내함. 하지만 휴일수당의 경우, 함께 사업장 인원이 5인 이상이어야 하므로 1.5배의 금액은 받을 수 없음을 안내함.</p> <p>후 사업주에게 주휴수당에 대해 이야기를 하였으나, 그를 뺀 금액만 입금되어 주휴수당의 급여가 지급될 수 있도록 도와줌.</p>
7	음식점	임금체불	남 (7세)	<p>해수욕장 주변 식당에서 아르바이트를 실시함. 24시간 하는 음식점으로 주로 야간타일에 일을 했다고 함. 하지만 일이 생각보다 너무 힘들어 5일정도 근무 후 그만두겠다고 하자, 급여를 지급하지 않음. 급여를 받을 수 있는지 문의함.</p> <p>사업주가 완강한 태도로 급여를 지급하지 않겠다고 함. 일이 익숙하지 않아, 제대로 못한 경우도 있고, 지각 또한 잦았으며, 힘들었음을 이야기함. 사업주의 마음을 이해해주며, 사업주 또한 청소년 고용에 따른 위반사례가 많아, 급여를 지급하는 것이 더욱 좋을 것을 이야기함. 임금지급에 대해 불만이 많았으나, 급여는 지급되었으며, 이후에도 사업주의 마음을 이해해주고, 청소년 근로조건등에 대해서도 설명하여 드림.</p>
8	야시장	임금체불	남 (8세)	<p>해수욕장 주변 야시장에서 야구공을 던지고, 인형을 주는 일에서 관리인으로 아르바이트를 실시함. 시급은 4,000원을 받기로 했음. 1달을 근무하였으나, 급여일이 지나도록 급여를 주지 않음. 차일피일 미루기만 하는 상황이라 도움을 받을 수 있는지 문의함.</p> <p>내담자는 급여를 계속적으로 미지급하자 최저임금에 맞추어 사업주에게 급여를 받기를 원함. 이에 사업주에게 급여 지급에 대해 이야기를 하자, 내담자의 근무태도를 이야기하며, 말을 돌림. 지급 약속일에 대한 약속을 잡고, 급여를 최저임금까지는 모두 주지 못하고, 5,000원으로 계산하여 지급하기로 함. 내담자도 처음에 자신이 약속한 부분이 있는 만큼, 이에 합의하고, 급여를 지급 받음.</p>

(2) 고용노동부 : 청소년근로권익센터

① 설립목적 및 연혁

최근의 청소년 아르바이트 경험률이 증가하고 있고, 주로 음식점(패스트푸드점 포함), 편의점 등 영세사업장에서 근로활동을 하는 경우가 많기 때문에 최저임금, 서면근로계약, 임금체불 위반과 더불어 폭언 및 성희롱 등 다양한 부당경험을 겪는 것으로 조사되고 있다. 고용노동부는 2014년 5월 2일 ‘청소년 근로권익 보호 추진방안’을 발표하고 부당한 피해를 겪은 청소년이 자신의 노동자로서의 권리를 찾을 수 있도록 지원하고자 하였다. 특히, 공인노무사를 통해 부당피해사례를 적극적으로 지원하고자 2014년 11월, 한국공인노무사회와 ‘청소년 근로권익 보호를 위한 업무협약’을 체결하였다. 한국공인노무사회에서는 청소년 근로권익 보호사업을 보다 효과적이고 적극적으로 운영하고자 2015년 4월 ‘청소년근로권익센터’를 별도로 설치하여 현재까지 운영 중에 있다.

청소년근로권익센터는 청소년 노동자의 기본적인 권리를 보호하고 일하는 청소년에 대한 올바른 근로환경 조성 등을 목표로 하고 있다. 이를 위해 아르바이트 청소년 대표 상담전화 ‘1644-3119’를 위탁·운영하는 등 청소년 근로권익 보호를 위한 상담 및 권리구제, 근로권익교육 등 다양한 활동을 전개하고 있다.

② 청소년근로권익센터의 조직 및 주요기능

청소년근로권익센터는 한국공인노무사회가 고용노동부와 업무협약을 체결하여 별도로 운영중에 있다.

청소년근로권익센터의 주요 기능은 4가지로 볼 수 있다. 첫째, 청소년 ‘상담 및 권리구제통합지원시스템’을 통해 체계적인 상담 및 권리구제기능을 담당하고 있다. 청소년 근로권익센터는 일하는 청소년의 기본적인 노동권을 보호하기 위해 다양한 플랫폼(유선전화, 온라인, 아르바이트 취업포털, 카카오톡, 청소년 커뮤니티 등)을 통한 상담채널을 구성하여 청소년에 대한 접근성을 높이고 있다. 또한 전국 260여명의 공인노무사들로 ‘청소년 근로조건 보호위원단’을 구성해 부당사례에 대한 권리구제를 무료로 지원하고 있다.

둘째, 청소년을 대상으로 노동권에 대한 자료제작 및 배포를 통한 홍보기능을 수행한다. 청소년들이 자기의 권리를 잘 알 수 있도록 근로기준법 등 노동법을 알기 쉽게 다양한 형태의 콘텐츠로 제작, 온라인을 통해 배포하고 있다. 또한 청소년 박람회 및 대학생 유니브 엑스포 등 국내에서 개최되는 대규모 행사에 현장 홍보 캠페인을 진행함으로써 온오프라인에서 청소년이 스스로 자신의 권리를 보호할 수 있도록 홍보활동을 전개하고 있다.

셋째, ‘일하는 청소년의 근로권익 보호체계’를 구축하는 기능을 담당하고 있다. 청소년 근로권익 보호의 사회적 지원체계를 마련하기 위해 아르바이트 채용포털(알바몬, 알바천국) 및 지방자치단체, 지역별 청소년재단, 지방교육청 등 다양한 청소년 유관기관 및 단체와 함께 협력체계를 구축해 인프라 기관을 통한 일하는 청소년에 대한 지원과 사회적 근로청소년 보호체계를 구축해 나가고 있다.

마지막으로 근로권익센터는 청소년을 대상으로 노동권에 대한 교육기능을 담당하고 있다. 청소년 노동자의 기본적인 권리를 보호할 수 있도록 근로기준법 등 노동법 상식을 중심으로 한 교육을 고교생 및 대학생, 학교밖 청소년들에게 지원하고 있으며 이와 함께 사용자단체를 통해 청소년을 주로 고용하는 사업장에 대한 사용자 대상 교육도 활발히 진행하고 있다.

앞서 살펴본 청소년근로권익센터의 기능을 기초로 근로권익센터에서 주요하게 실시하고 있는 상담, 찾아가는 근로권익교육, 청소년 노동인권 인식개선 사업, 청소년 유관기관 네트워크구축활동에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

청소년 근로권익센터는 청소년들이 최대한 쉽고 간편하게 부당피해사례에 대한 상담을 받을 수 있도록 청소년들의 선호도가 높고 접근이 쉬운 채널을 활용해 상담을 지원하고 있다. 특히 청소년기의 특성에 따라 익명성을 선호하고 부당피해사례를 주위에 알리고 싶어 하지 않는다는 점에서 착안해 센터운영 초기부터 대표적인 IMS서비스인 ‘카카오톡’을 이용해 상담을 지원하고 있으며, 2017년부터는 고등학생 및 대학생들의 이용 빈도가 높은 어플리케이션인 ‘에브리타임’의 ‘캠퍼스픽’ 서비스에도 익명상담이 가능한 페이지를 운영하고 있다.

이와 같은 IMS서비스나 핸드폰 어플리케이션뿐만 아니라 유선전화 1644-3119 대표번호를 통해서도 상담을 지원하고 있으며, 청소년근로권익센터 홈페이지를 통한 온라인 상담 지원, 채용포털 알바천국 ‘알바상담센터(www.alba.co.kr/story/albahelper/LaborConsultList.asp)’ 및 알바몬의 ‘알바노무상담(http://www.albamon.com/comunity/LaborCnsl)’ 코너를 이용해 상담을 지원하고 있다.

이와 같은 상담채널의 다각화를 통해 청소년의 접근성을 향상시킨 결과, 근로권익센터로 상담유입이 되는 경로도 다양해지고 있다<표 III-17>. 2017년 청소년 근로권익센터 상담 유입경로를 살펴보면, 채용포털을 통해 들어오는 상담건수가 전체 16309건 중 5,550건으로 34%를 차지해 가장 높은 것으로 나타났으며, 유선전화의 비중이 26.8%로 두 번째로 많았고, 카카오톡, 온라인 홈페이지의 순으로 상담유입이 많이 되고 있는 것으로 나타났다.

표 III-3 청소년근로권익센터 상담 유입경로

구분	상담량	비율(%)
계	16,309	100.0
유선전화	4,366	26.80
온라인 홈페이지	1,729	10.60
카카오톡	3,817	23.40
채용포털	5,550	34.0
기타	847	5.20

전반적인 프로세스가 ‘상담 및 권리구제 통합지원 시스템(온라인)’을 중심으로 최초상담부터 배정까지는 보통 1~2일(주말 및 공휴일 제외), 이후 진정접수 전까지의 사전조정은 가급적 3일 이내로 처리를 지원하고 있다. 이는 일반적인 임금체불 등 노동청 진정사건 처리기간에 비해 빠른 편이며 진정사건 접수 이후에도 담당 보호위원(공인노무사)의 대리인 선임으로 사용자와의 직접대면을 부담스러

위하는 청소년을 위해 사건해결을 지원하고 있다.

특히 권리구제 지원기능을 확대하기 청소년 관련 기관 및 단체에서 지원하는 경우 ‘상담 및 권리구제 통합지원 시스템’을 이용해 청소년들이 신속하게 권리구제를 지원받을 수 있도록 지원하고 있으며 진정사건 이후에도 사용자가 지급을 거부하는 경우 민사소송(체불금품 확인원을 통한 법률구조공단 연계), 사업장 도산 시 소액채당금 신청 등을 지원해 최대한 적극적으로 사건 해결을 지원하고 있다.

찾아가는 근로권익 교육은, 청소년근로권익센터에서 청소년들의 자기권리 보호를 위해 2015년도 실시하고 있다. 노동법의 내용을 영상콘텐츠 및 퀴즈, 게임등을 활용해 최대한 쉽고 재미있게 구성해 진행하고 있다. 특히 교육효과를 위해 가급적 학급별 실습형 수업을 실시하고 있으며 이외에도 사용자 단체를 통한 사용자 대상 교육, 현장실습 전 교육, 대학생 맞춤형 교육 등의 콘텐츠를 제작해 교육을 진행해오고 있다. 특히 고용노동연수원 및 지역별 교육청, 지방자치단체에서 실시하는 노동권 교육이 상당수 진행되고 있다. 따라서 센터에서 활용할 수 있는 전국적인 전문 강사를 활용해 교육기회가 상대적으로 적은 지방 소도시나 학교를 다니지 않는 학교밖 청소년, 위기 청소년들에 대한 교육을 관계기관 등을 통해 집중하고 있다. 또한 교육 이후에도 교육내용을 꾸준히 학습해볼 수 있도록 노동법을 콘텐츠로 한 보드게임형태의 교구를 자체 개발·제작해 일선 교육현장(학교, 청소년 쉼터 등 청소년 이용 기관)에 무료로 배포해 학습효과를 높일 수 있는 방법을 개발하고자 하고 있다.

또한, 청소년 노동인권 인식개선 활동은 청소년들의 노동인권 인식강화 및 기초적인 노동법 상식을 알리기 위한 홍보활동을 진행하고 있다. 크게는 웹콘텐츠(영상,그래픽 이미지) 제작 및 배포, 현장홍보활동, 유관기관 네트워크 구축활동으로 구분지어 진행하고 있다.

센터의 웹 콘텐츠는 청소년들이 선호하는 짧은 형태의 영상 및 그래픽 이미지 콘텐츠, 즉 스낵콘텐츠(5~15분 이내의 짧은 시간에 소비되는 콘텐츠)의 방식으로 제작해 SNS채널(유튜브, 페이스북, 인스타그램)을 통해 배포하고 있다. 다만 근로기준법 등 노동법 상식을 중심으로 한 콘텐츠가 청소년들의 흥미를 끌기에는

분명한 한계가 있으며, 보다 마케팅적인 측면에서 접근해 청소년들의 호응과 참여를 이끌어 내야 할 과제를 안고 있다.

아울러, 현장 홍보활동으로는 청소년들의 노동인권 인식개선 활동의 일환으로 게임을 통해 쉽게 배워볼 수 있는 형태(최저임금 활쏘기 게임, 노동법 상식 퀴즈, 젠가 형태의 퀴즈, 부르마블형태의 퀴즈 등)로 진행하고 있다.

또한, 청소년 근로권익 보호를 위해 유관기관과의 네트워크 구축을 위한 활동을 전개하고 있다. 이 네트워크에는 중앙정부 및 지방자치단체, 지방교육청, 청소년단체 및 시민사회단체, 민간기업 등을 대상으로 협업하고 연계하는 활동을 통해 이루어지고 있다. 이는 주로 개별 이슈별 TF형태로 접촉하여 운영하게 있다. 교육확대를 위해서는 지방자치단체 및 지방교육청, 지역현장 활동 강화를 위해서는 지역 시민사회단체와 지방자치단체, 상담채널 확대 및 상담및 권리구제 서비스지원 확대와 관련해서는 청소년 단체 및 기관, 시민사회단체 등과 연계해 진행하고 있다. 특히 일하는 청소년들이 일자리를 구하기 위해 일반적으로 가장 많이 접촉하게 되는 아르바이트 채용포털(알바몬, 알바천국)사이트와는 상담 및 권리구제, 교육, 홍보활동 등 다양한 영역에서 협업을 통해 사업을 전개하고 있으며 사업효과 측면에서 중요한 플랫폼을 갖고 있는 채용포털사이트와는 보다 더 적극적으로 사업을 확대·운영 할 필요가 있다.

마지막으로, 2016년 사회적 이슈인 ‘열정페이’와 관련하여 해당 사건의 특성상 개인 신상노출을 극히 꺼려하고, 피해자 본인이 직접 진정을 제기하기 어려운 점에 착안해 ‘열정페이익명신고센터’를 약 6개월간 시범적으로 운영한바 있다. 이때 상당량의 익명상담 및 익명제보를 접수받아 근로감독으로 연계될 수 있도록 고용노동부와 연락체계를 구축하였으며 이에 '17년도부터는 ‘법 위반 사업장 모니터링’활동을 시작해 온라인 채용포털사이트에 등록된 채용정보중 법 위반이 의심되는 사업장을 모니터링후 고용노동부에 보고해 근로감독이 이루어질 수 있도록 진행하고 있다.

③ 주요 실적 및 주요과제

청소년근로권익센터의 주요 기능을 상담, 권리구제, 찾아가는 근로권익 교육,

그리고 기타 홍보 및 대외협력 별로 나누어 최근 3년간 실적을 파악해보면 다음과 같다.

먼저 청소년 근로권익센터의 최근 3년간 상담실적은 다음 <표 III-18>과 같다. 2015년 이래로 근로권익센터의 상담실적은 1,904건, 7,704건, 16,276건으로 매우 증가하고 있는 추세이다.

이를 상담유입경로별로 살펴보면 앞서 살펴본 바와 같이 온라인 채용포털 등을 통한 온라인 상담실적이 가장 높은 것으로 나타나며, 다음으로 유선전화, 카카오톡의 순으로 상담실적이 많은 것으로 나타난다.

표 III-4 청소년근로권익센터 상담실적 현황 (2015-2017)

연도	전체	유선전화	온라인 (채용포털 포함)	카카오톡	기타
2015년	1,904	943	388	519	54
2016년	7,704	2,548	2,847	2,097	214
2017년	16,276	4,366	7,279	3,817	814

청소년 근로권익센터의 최근 3년간 권리구제 현황은 다음 <표 III-19>와 같다. 상담을 통해 해결한 건수는 점차 늘어나 2015년 1,252건이었던 것에서 2017년 14,748건으로 전체 권리구제 방법중에서도 가장 많은 해결이 상담을 통해 이루어지고 있음을 알 수 있다. 다음으로 노동청에 대한 진정사건 해결도 2015년 71건이던 것에서 2017년 178건으로 증가하였으며 이는 다른 권리구제 방법들도 동일하게 사업이 시작된 2015년보다 권리구제가 해결된 경우가 많아지고 있음을 보여주고 있다.

표 III-5 청소년근로권익센터 권리구제 현황 (2015-2017)

연도	상담해결	체불사건 해결 (사전조정)	진정사건 해결	기타 (사법처리, 내사종결 등)	체불임금 해결금액
2015년	1,252	71	61	37	65,513,404
2016년	7,409	143	190	47	204,843,435
2017년	14,748	193	178	44	281,682,543

찾아가는 근로권익교육은 2015년 95회 교육을 실시한 것으로 시작하여 2017년 285건의 교육을 실시하였다. 권익교육의 횟수가 증가함에 따라 교육인원도 증가하고 있다

표 III-6 찾아가는 근로권익교육 현황

구분	교육횟수	교육인원
2015년	95	13,266
2016년	239	18,329
2017년	285	27,990

향후 중요하게 추진하고자 하는 과제로는, 첫째, 청소년의 권리구제를 보다 적극적으로 지원하기 위해 새로운 상담 시스템을 구축하고 확대 운영할 계획이다. 현재 청소년 근로권익 센터의 상담 및 권리구제 지원은 하나의 온라인 시스템으로 구축되어 있으며, 상담정보 및 권리구제 정보, 온라인 진정서 및 진정내용에 대한 진정인의 동의절차 등 일련의 과정이 온라인으로 이루어져 있다. 이에 보다 많은 청소년들의 권리구제를 지원하기 위해 청소년단체 및 기관등에게 별도 ID를 부여해 1차 상담이 청소년근로권익센터를 통하지 않아도 권리구제를 지원할 수 있도록 시스템 구축했고 2018년도 부터는 교육청 및 청소년단체 등을 통해 확대 운영할 계획이다.

둘째, 청소년 노동자와 관련된 이슈에 보다 적극적인 대처가 가능하도록 광역

단위별로 전문 보호위원을 위촉하여 상담을 진행하고 이슈에 대한 서비스체계를 구축하고자 한다. 2017년 현장실습을 하던 청소년의 자살, 사망사건이 이슈화 되었으며 일하는 청소년과 관련된 노동권보호에 대한 문제제기가 지속되고 있다. 따라서 현장실습 등 주요 이슈사건과 관련해서는 광역단위별 전문 보호위원을 위촉해 현장실습 등 이슈상담에 대한 지원을 확대하고 적극적 대처가 가능하도록 서비스체계 구축 운영할 계획이다.

셋째, 2016년 시범적으로 운영했던 ‘열정페이 익명신고센터’운영사례를 바탕으로 온라인 및 유선접수를 통한 범위반 사업장 모니터링 시스템을 개편하여 운영하고자 한다. 청소년의 경우 사용자에 대한 직접 진정이 어렵기 때문에, 해당 사업장 정보는 지방노동관서와의 연계를 통해 근로감독 시 활용할 수 있도록 하고자 한다.

넷째, 근로권의 교육과 관련해서는 실질적으로 법 준수 의무가 있는 사용자교육에 대한 지원을 다양한 방법을 통해 확대·운영할 계획이다. 또한 교육내용도 ‘개별적 근로관계법’에 국한되어 있어, 그 내용을 보다 확대하여 ‘노동인권’교육으로 개편하고, 하반기를 목표로 ‘집단적 노사관계’를 주제로 한 실습형 표준교안을 제작 배포하고자 한다.

(3) 교육부: 학교 교육과정에서의 노동교육

① 학교 교육과정에서 노동교육의 접근방식

교육내용 측면에서 볼 때, ‘노동’의 의미는 사회 공동체에서 시민이 행하는 다양한 사회적 역할 중에서 생산자로서 어떻게 행해야 하는지에 대해 익혀야 하는 것과 관련된다. 노동은 일정 연령 이상의 사회구성원에게 부여된 권리인 동시에 의무이기 때문에 다양한 사회적 역할을 준비시키는 학교 교육에서 다루어야 할 중요한 내용이다. 그럼에도 우리 사회의 경우 전반적으로 노동을 교육을 주요 내용으로 다루는 것에 대해 크게 관심을 표하지 않았는데, 이는 우리나라 교육과정 구성의 특성과 관련이 크다.

우리나라의 경우 교육내용을 선정하는 기준을 주로 인지적 지식에 초점을 두어

교육과정을 구성했기 때문에 대체로 학문 중심 교육과정⁶⁾이라는 측면이 강하다. 이에 따라 교육과정에서 생활 관련성이 높은 주제인 ‘노동’ 또는 ‘근로’를 교육내용으로 다루려는 노력은 거의 없었다.

실제로 생활 관련성이 높은 주제를 다루기 위해서는 생활 중심 교육과정으로 구성해야 하지만, 우리나라 교육과정은 대체로 학문 중심 교육과정의 성격이 강하기 때문에, 노동 또는 근로관련 주제가 중요하게 다루어질 수 없는 특징을 가지고 있다. 노동이나 근로를 학습 주제로 다루더라도 청소년의 실제 생활이나 노동 관련 현실적인 영역을 다루는 것이 아니라 일이나 근로에 대한 인지적 이해를 중심으로 진행되는 특징을 지닌다.

그럼에도 노동이나 근로가 교육과정에서 완전히 배제된 상태는 아니었다. 관련 연구에서 노동 또는 근로 교육에 대하여 교육과정 등을 분석한 연구 결과를 살펴보면, 우리나라 교육과정에서 노동교육이 어떻게 다루어져왔는지를 파악할 수 있는데 이와 관련된 논의 방향은 크게 다음의 세 가지 측면에서 이루어지고 있다.

첫째, 시장경제의 측면에서 노동교육을 다루는 방식이다. 이는 산업혁명 이후 ‘노동’에 대한 사회적 의미가 부여되었다는 점에서 노동을 산업 활동이라는 경제적 행위나 시장경제와 연관하여 인식하는 방식이고, 이러한 측면에서 다루어지는 노동교육은 경제교육의 일환으로 진행된다.

우리나라 경제교육은 기본적으로 자본주의 정신에 초점을 두고 있기 때문에 교육의 주요 내용은 경제적 이론과 더불어 시장 경제의 작동 방식에 초점을 둔다. 따라서 경제교육의 측면에서 경제적 생산자 논의는 주로 기업과 창업, 기업가정신 등 기업가에 초점을 두게 되며 상대적으로 노동자의 역할의 중요성을 크게 고려하지 않는 편이다. 즉, 노동이 시장에서 거래되는 대상이라는 점과 노동시장의 작동 방식을 고려하여 임금이 시장 원리에 의해 결정되는 것이라는 점 등이 주요 교육내용으로 구성된다. 따라서 이 경우에는 개인에게 있어서 노동의 의미나 노

6) 교육과정을 구성하는 방식과 관련하여 크게 ‘학문 중심 교육과정’과 ‘생활 중심 교육과정’으로 구분할 수 있다. 학문 중심 교육과정은 학습내용의 배경이 되는 학문의 지식인 사실, 개념, 일반화, 이론 등을 중요하게 고려하는 것이며, 생활 중심 교육과정은 학생의 현재 또는 미래의 일상생활과 관련한 요구, 문제, 경험, 가치 등을 중요하게 고려하는 것임.

동과정에서 경험하는 다양한 문제, 그리고 노동과정에서 개인이 가져야 할 권리 등의 노동교육은 거의 다루어지지 않는다(신성호, 2015: 52-53). 이러한 경제교육 측면의 노동이 교육 내용으로 강조되면 노동을 상품과 마찬가지로 인식하게 할 가능성이 존재한다는 점에서 비판을 받는다.

둘째, 노동교육을 인권이나 법적인 측면의 노동권리 문제로 다루는 방식이다. 이는 산업혁명 이후 노동자들이 겪는 사회적 불평등을 고려하여 사회·경제적 권리의 일환으로 노동 또는 근로에 대한 권리보호 필요성에 대한 내용으로 교육과정의 구성된다. 이 측면에서 노동교육은 크게 노동의 조건, 노동에서 발생하는 문제, 노동 보호를 위한 법적 장치, 근로기준법 상의권리 등을 주요 내용으로 다루게 된다(구정화, 2017). 그런데 이 경우에도 구체적인 노동 관련 현안 등을 다루기보다는 주로 헌법이나 근로기준법에서 제시되는 법적인 측면에서의 노동 권리에 대한 지식이 주요 내용이 된다. 최근 들어 아르바이트 등 학 중이며 노동을 하는 청소년의 실제적인 권리 문제가 부각되면서 이에 대한 관련 내용을 더 많이 다루려는 노력이 나타나기도 하지만 여전히 법적인 측면에서의 문제와 해결방안을 주로 다룰 소지가 있다.

셋째, 청소년의 진로와 직업세계 설계와 관련하여 노동교육을 다루는 방식이다. 대부분의 학생들에게 노동은 현재의 문제가 아니라 미래의 직업이나 진로와 관련 되는 것이라고 여겨서 진로 및 직업 교육에서 다루어야 하는 것으로 본 결과이다. 이 경우에는 주로 다양한 직업세계의 이해와 소개, 일의 의미와 영역 등에 대해 소개, 노동을 하는 사람들이 주로 어떤 가치와 태도를 가져야 하는가를 주된 내용으로 다룬다. 이에 따라 다양한 직업의 영역에 미래에 전망이 밝은 직업 세계 등을 주로 다루며, 이러한 직업 세계를 위해 자신이 무엇을 준비해야 하는지에 대한 내용이나 자신의 적성 등이 이와 연관되어 있는지 등을 파악하도록 하고 있다. 특별히 진로교육에서 일하는 현장과 관련한 노동교육의 경우에는 주로 직장 예절 등을 강조하는 직업체험교육(정아름, 2008)이 주를 이루기도 한다.

② ‘2015 개정 교육과정’⁷⁾에서 노동교육 주요 내용

7) 우리나라의 교육과정은 개정 시기별로 고유한 명칭을 가지고 있는데, 제1차에서 제7차까지는 개정 차례를 고려하여 숫자를 부여했지만, 2007년에 개정되어 고시된 교육과정 이후에는 개정년도를 교육과정 명칭으

우리나라의 학교 교육내용은 교육과정에 의해 정해지며, 교육과정은 교육부령으로 고시되고 학교는 이를 바탕으로 그 교육내용을 그대로 구현하거나 재구성하여 사용할 수 있다. 단위학교의 교육과정 구성에서 노동교육과 같은 특정 주제를 다루는 교육은 기본적으로 ‘국어’, ‘사회’ 등과 같은 ‘교과’를 통해서 이루어진다. 그 이외에 다양한 교과에서 다룰 수 있으면서 사회적으로 고려해야 할 주요 교육내용은 ‘범교과 학습 주제’로 제시되기도 한다.

여기서는 2018학년도부터 학교에 적용되는 ‘2015 개정 교육과정’에 따라 교과와 범교과 학습주제에서 노동교육이 어떻게 반영되어 있는지를 살펴보고 한다. 또한 특성화 고등학교의 경우 교육실습과 관련하여 직접적인 노동교육이 이루어지는데 이 부분도 따로 살펴볼 것이다.

첫째, ‘사회’ 교과에서 다루어지는 노동교육을 살펴볼 수 있다. 2015 개정 교육과정의 성취기준을 보면 노동교육과 직접적인 관련성이 있는 성취기준은 우선 중학교 시기에 노동교육과 관련한 내용은 [9사(일사)06-03] 성취기준에서 제시되는 것에 기초하여 <중학교 사회> 과목에서 다루고 있다. 성취기준을 보면 주요 내용은 근로자의 권리, 노동권의 침해 및 구제 사례를 다루게 하여 주로 법이나 인권 측면에서 노동교육을 다루고 있다.

이와 관련하여 교육과정 문서에는 구체적으로 “[9사(일사)06-03]에서는 근로자의 권익과 근로조건을 향상하기 위해 헌법에서 보장하고 있는 노동권에 대해 이해하고, 이러한 노동권이 침해당했을 때 적절한 구제 수단과 절차를 선택하여 활용할 수 있는 능력을 함양한다(교육부, 2015)”라고 구체적으로 제시하면서, “일상생활에서 쉽게 접할 수 있는 노동권 침해 사례를 제시하여 학생들이 문제의 심각성을 인식하고, 이를 해결하기 위한 노력에 대하여 공감 및 실천 능력을 기를 수 있도록 유도한다(교육부, 2015)”라고 해당 내용을 지도하는 방법을 제시하고 있다. 이러한 성취기준에서는 청소년의 노동권을 다루는 것은 아니지만, 노동권을 일상사례와 관련하여 학습하도록 하고 있으며, 구제 수단 등 해결 방안도 파악하도록 하면서 이를 학생들이 실천하도록 교육할 수 있도록 교육과정을 제시하고

로 사용한다. ‘2015 개정교육과정’은 2015년에 고시된 것으로 2018년부터 적용된다.

있다. 이 내용을 보면 중학생 시기에 노동권이 보호받아야 하는 이유와 구체적인 절차 등을 배울 수 있다.

또한 고등학교 시기에는 공통과목인 <통합사회>와 선택과목인 <윤리와 사상> 및 <정치와법>에서 배우도록 하고 있다. 10학년에서 배우는 공통과목의 경우 [10통사04-03]과 [10통사05-02]라는 두 개의 성취기준에서 노동교육을 상세하게 다루고 있다. 특히 교육과정 문서에서는 두 개의 성취기준과 관련하여 “[10통사04-03]에서 사회적 소수자의 사례로는 장애인, 이주 외국인 등을 다룰 수 있으며, 청소년 노동권의 경우 청소년들이 일을 하면서 보장받아야 할 권리 및 관련 법규를 청소년 아르바이트와 같은 사례에 적용하여 다룰 수 있다. 세계 인권 문제는 국제기구나 비정부 기구 등에서 발표하는 인권지수를 활용하여 세계 각 지역에서 나타나는 인권 문제의 양상과 해결 방안을 다루도록 한다(교육부, 2015)”와 “[10통사05-02]에서는 시장경제의 원활한 작동과 발전을 위해 요청되는 시장 참여자들의 역할은 시장의 한계와 관련지어 제시한 것이다. 정부의 역할, 기업가 정신, 기업의 사회적 책임, 노동권, 윤리적 소비 등에 대해서도 함께 다룬다(교육부, 2015)”라고 해설하면서 청소년 노동권을 포함하여 노동권에 대하여 자세하게 배우도록 하고 있다. 특히 [10통사05-02]와 관련해서는 ” ‘일하기 좋은 회사’의 조건에 대해 생각해 보고, 노동자들의 권리를 보장하고 노동 조건을 향상시키는 것이 기업가에게는 어떤 이익을 가져다 줄 수 있는지 구체적인 사례를 통해 탐구한다(교육부, 2015)”라는 탐구 주제를 배우도록 안내하고 있다.

또한 고등학교 선택과목에서는 첫째, <정치와 법>에서 관련 내용을 제시하고 있다. <정치와법>의 경우에는 근로자의 기본 권리를 통해 직접적으로 노동교육을 다루고 있는데, 이와 관련하여 성취기준 해설에서는 “[12정법05-03]에서는 노동법에 의해 보호되는 근로자의 권리에 대한 이해를 바탕으로 사회생활에서 발생하는 다양한 법적 문제를 탐구한다. 이때 청소년(미성년자)들이 근로 계약을 맺었을 때 어떤 권리가 있고 법적으로 어떤 보호를 받을 수 있는지에 대해서도 탐구한다(교육부, 2015)”라고 서술하고 있어서 청소년들이 스스로 근로계약서를 작성해볼 수 있도록 안내하고 있다. 그러나 이 과목이 선택과목이라는 점에서 모든 학생이 이를 다 경험하는 것은 아니다.

둘째, 고등학교의 교양 선택과목인 <진로와 직업> 과목에서 다루는 노동교육을 살펴볼 수 있다. 고등학교의 교양 선택과목인 <진로와 직업> 과목의 경우에도 노동교육을 실시하고 있다. 이와 관련하여 ‘일과 직업세계 이해’라는 대단원을 구성하여 관련 성취기준을 제시하고 있는데, 일반 고등학교와 특성화 고등학교의 경우 성취기준에서 차이가 있으며, 특성화 고등학교에서 노동 권리 교육을 더 강조하는 양상이다.

고등학교 교양 선택과목인 <진로와 직업>의 경우, 특히 특성화 고등학교 학생을 대상으로 ‘직업이나 사업에 대한 구상이나 계획하는 모의 활동’을 하게 하는 것과 더불어 ‘근로자의 법적 권리와 관련 제도 및 기관’을 파악할 수 있는 성취기준을 제시하여 일반계고등학생에 비해 노동교육을 좀 더 강화하고 있음을 알 수 있다.

그러나 현실적으로 볼 때 <진로와 직업>이 교양 선택과목이고 많은 학생이 선택하는 것이 아니기 때문에 제시된 성취기준의 내용을 충분한 청소년들이 받을 수 있을지에 의문이 든다.

또한 특성화 고등학교와 달리 일반 고등학교에서는 노동권이나 근로자의 권리보다는 직업윤리에 초점을 두고 있어서 여전히 직업에서의 개인의 소명감이나 직업인으로서 헌신 등에 초점을 둔 내용을 배울 가능성이 높다. 그럼에도 특성화 고등학교의 경우 현장 실습 등을 앞두고 필요한 근로자의 법적 권리와 관련 제도 및 해결 기관 등을 파악할 수 있도록 교육내용을 구성하고 있는 점은 긍정적으로 파악할 수 있다.

셋째, 특정 교과를 뛰어넘어 범교과 학습 주제로 다루어지는 노동교육도 살펴볼 수 있다. 범교과 학습 주제는 특정 교과에서 다루기 어렵거나 다양한 법률에서 학교교육에서 꼭 다루어야 한다고 명시한 주제를 학교 교육과정 전반에서 다룰 수 있도록 제시한 교육 내용이다. 이에 따라 범교과 학습 주제로 제시된 내용은 단위 학교가 자체적으로 교육과정을 편성하여 운영하는 과정에 세부적으로 학년별 및 학기별로 교육내용의 구성을 강조하기에 학교 수준의 공식적인 교육과정 내용으로서 중요한 의미를 지닌다.

2015 개정 교육과정 해설서에서는 위에 제시한 진로교육, 민주시민교육, 인권교육, 다문화교육에 대하여 다음과 같이 제시하고 있어서 이들 4개 주제에서 노동교육이 다루질 수 있음을 엿보게 한다. “진로교육은 자신에 맞는 진로를 탐색하고, 진로 체험 활동¹⁷⁾ 등 관련한 다양한 경험을 하게 하며, 여가 시간을 활용하는 방법 등을 익혀 궁극적으로 행복한 삶을 영위하도록 하였다.

민주 시민 교육은 건전한 사회를 위해 청렴·반부패 문화를 형성하고, 헌법의 정신 및 법질서를 존중하도록 하며, 생산 활동에 참여하고 있는 근로자의 권리와 의무 등에 대한 교육에 중점을 두고 있다. 또한 인권 교육은 아동 및 청소년이 존중받으며 살아갈 수 있게 하고, 장애인이 차별받지 않도록 하며, 양성평등, 노동인권 존중 등과 같이 이 세상에서 함께 살아가고 있는 인간의 존엄성과 인권이 존중받고, 각종 폭력을 예방하도록 한다. 다문화 교육은 우리나라에서의 다문화 가정 증가, 외국인 근로자 및 탈북 학생 유입 확대에 따라 다양성을 존중하는 교육활동을 강화하고, 세계시민교육 및 국제이해 등에 대한 학습을 통해 국제 사회 전반에 걸쳐 다문화이해와 상호 존중의 정신을 함양하도록 하였다(교육부, 2016a: 60-61).” 2015 개정 교육과정의 범교과 학습 주제 중 노동관련 교육의 내용을 2009 개정 교육과정 이전 시기와 비교하여 보면, 이전에 주로 강조되었던 ‘근로정신함양교육’은 사라지고 권리 측면에서 노동교육이 강화됨을 알 수 있다. ‘근로정신함양교육’이 주로 근로자로서의 의무나 예절 등에 초점을 두었을 가능성이 높다는 점에서 2015 개정 교육과정에서는 노동권리 교육이 강조되었다고 볼 수 있으나, 노동교육을 하나의 주제로 다루는 측면에서는 노동교육은 약화되었다고도 볼 수 있다.

넷째, 특성화 고등학교의 ‘현장 실습’ 과목 운영과 관련하여 노동교육의 양상을 살펴볼 수 있다. 2015 개정 교육과정에 따르면 특성화 고등학교와 산업맞춤형 고등학교의 경우는 기존 교육과정에서와 마찬가지로, 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고를 위하여 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다. 2015 개정 교육과정에서는 이들 고등학교에서의 ‘현장 실습’과 관련하여 다음과 같은 사항을 <표 III-6>와 같이 교육과정 문서에 제시하고 있다.

교과과정 주요내용

사) 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다.

① 현장 실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가하도록 한다.

② 현장 실습은 지역사회 유관 기관들과 연계하여 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 이와 관련된 구체적인 사항은 시·도 교육청이 정한 지침에 따른다.

아) 학교는 실습 관련 과목을 지도할 경우 사전에 수업 내용과 관련된 산업안전보건 등에 대한 교육을 실시해야 하고, 안전 장구 착용 등 안전 조치를 취한다.

*출처: 교육부(2016b: 109).

그리고 ‘현장 실습의 운영’의 구체적인 내용에 대하여 교육과정을 상세하게 해설하는 과정에서는 “현장 실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 현장에 적용하고 이를 경험함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고를 위해 교육과정의 일환으로 운영한다. 또한, 현장 실습은 교내 활동(창업동아리, 교내실습, 학교기업 등), 현장 체험 학습, 산업체 파견 현장 실습 등 다양한 형태로 운영할 수 있다. ...(중략)... 2015 개정 교육과정에서는 현장 실습에서 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 학교와 산업계가 공동으로 프로그램을 개발하고, 현장 실습의 과정과 결과도 학교와 산업계가 공동으로 평가하도록 함으로써 학교와 산업계의 책무성을 강화하였다”라고 명시하고 있다(교육부, 2016b: 116). 더불어 “실습 관련 과목에서의 안전 교육”이라는 부분을 설명하면서 “개정된 교육과정에 따라 국가직무능력표준(NCS)이 적용되면 학생들의 실무 능력 제고를 위해 실험실습의 비중이 확대될 가능성이 많고, 유관 산업체나 지역사회의 학습 장소를 활용하는 경우도 증가할 것으로 예상된다. 따라서 실험실습과 관련된 교과 운영 시 학생들이 실습의 전 과정에서 반드시 지켜야 할 안전 수칙을 비롯한

산업안전보건 등에 관한 내용을 충분히 숙지할 수 있도록 해야 한다(교육부, 2016b, 116)”라고 명시하고 있다.

이런 내용을 비추어 보면 특성화 고등학교 학생들의 실습과 관련하여 안전 등의 문제에 대한 교육을 강조하고 있으며, 이를 통해 특성화고등학교 학생들이 실제로 노동하는 과정에서 생기는 안전 등의 문제를 해소하려는 노력을 기울였음을 알 수 있다. 그러나 현장 실습이라는 노동의 과정에서 안전 이외 다양한 권리 문제 등을 학생들이 경험한다는 점을 고려할 때 너무 안전에만 초점을 맞춘 경향이 있다고 판단할 수 있다.

또한 최근 특성화 고등학교 학생이 현장 실습에서 사고 등 여러 가지 문제가 발생하는 것과 관련하여, 2017년 하반기에 교육부는 ‘고교 현장실습생 사망사고 관련 향후 대응방안’을 마련하여 조기취업 형태의 근로 대신 학습중심 현장 실습을 강조하겠다고 정책방안을 공표한 상황이다.

이와 관련하여 모든 학생을 대상으로 실습 현장에서 문제 발생 시 해결절차 등을 문자로 안내하고, 안전위험과 학생권익 침해 등에 신속하게 대응할 수 있는 ‘현장실습 상담센터(가칭)’를 설치·운영 하는 방안을 모색하고 있다.

③ 교육과정에서 노동교육의 개선방안

지금까지 살펴본 내용에 비추어 학교 교육과정상의 노동교육과 관련된 개선방안을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 노동교육의 방향성이나 관점에서 전환이 필요하다. 2015 개정 교육과정 이전에 학교에서 가르치는 노동교육은 근로의식 함양교육이나 경제교육 측면의 자본주의 경제 논리에 따른 노동교육, 그리고 법조항 중심의 노동교육에 초점을 맞추었다. 이에 따라 2015 개정 교육과정 이전의 노동교육은 노동을 하는 사람을 중심에 놓고 교육내용을 설정하였다기보다는 노동을 통해 사회에 헌신하거나 기업에서 문제를 일으키지 않고 일하는 것을 중요시하는 근로의식 함양이나 직업소양 등의 형성에 초점을 두고 있었다고 볼 수 있다. 그러나 노동교육이 일을 하는, 즉 노동을 하는 사람에게 유용하기 위해서는 노동이 개인에게 주는 의미, 노동의

과정에서 보장받을 수 있는 권리 등의 내용이 더 중요하게 다루어져야 한다. 2015 개정 교육과정에서 강조되고 있는 노동교육도 노동권에 초점을 두는 방식으로 조금 더 강화될 필요가 있다.

둘째, 학교 노동교육의 내용 영역과 하위 구성 요소에 관한 논의를 할 필요가 있다. 일반적으로 학교에서 특정 주제를 교육내용으로 삼기 위해서는 그 내용에 대한 내용체계를 구성하는 등 다양한 관련 연구가 이루어져왔다. ‘양성평등’이나 ‘인권’ 등이 대표적인 사례인데, 이런 주제는 나름의 독자적인 교육내용체계를 구성한 후 이를 바탕으로 교과서에 이런 내용이 얼마나 잘 반영되어 있는지를 교육과정 개정 시기마다 모니터링하고 있다. 따라서 노동교육의 경우에도 이러한 교육내용체계를 구성하기 위한 관련 논의가 이루어져야 한다.

셋째, 중학교와 고등학교에서의 노동교육 시간 및 교육 교재의 확보를 위한 노력이 필요하다. 앞에서 살펴본 2015 개정 교육과정의 성취기준을 고려할 때, 성취기준 하나당 2시간 내외의 수업이 이루어진다는 점에서 중학교와 고등학교 모두 노동교육 시간은 전체 학습 시간 중에서 2시간 이내일 가능성이 높다. 이에 따라 노동교육 내용을 어느 정도 다룰 수 있도록 최소한의 교육시간을 확보해야 한다. 더불어 확보된 교육 시간에 노동교육을 체계적으로 할 수 있도록 지원하는 교육 교재의 개발과 제공도 필요하다. 기존에 교육내용을 체계화한 ‘양성평등’이나 ‘인권’ 주제의 경우 해당 관련 교육 교재를 관련 정부부처인 여성가족부 및 국가인권위원회에서 개발하여 제공하고 있다는 점을 참조하여 이를 개발하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

3. 해외 청소년 근로보호 관련 제도

(1) 일본

① 노동기준법 외에 청소년의 근로보호를 위한 법을 제정

일본은 노동기준법에 미성년자의 근로계약에 대한 특별규정을 가지고 있으며 이는 한국의 근로기준법의 연소자보호와 거의 동일한 수준으로 이와 더불어 근로청소년복지기본법, 아동·청년육성지원추진법, 청소년의 고용기회의 확보 등에 관하여 사업주가 적절하게 대처할 수 있는 지침 등을 제정함

이를 통해 국가와 지방자치단체, 사업주가 근로청소년을 위한 고용·복지정책을 추진하도록 하고 있음

② 블랙기업 선정 및 공개

청소년 근로기준을 지키지 않는 블랙기업을 선정하여 공개하는 사업으로 노동기준감독서 및 헬로 워크 이용자의 고충과 신고 등을 단서로 삼아 이직률이 높은 기업을 대상으로 집중적으로 근로감독을 실시하여 블랙기업을 선정함

③ 근로청소년홈 설립·운영

‘근로청소년복지법’ 하에서 지자체가 필요에 따라 근로청소년홈을 설치하고, 근로청소년홈에 상담 및 지도 업무를 담당할 직원 배치 규정하여 근로청소년홈은 주로 중소기업에 근무하는 청소년의 복지 증진과 건전한 직업인으로서의 성장을 목적으로 하고 있고 근로청소년 홈은 각종 상담, 필요한 지도, 레크리에이션, 클럽 활동 등 근로청소년의 복지 관련 사업을 종합적으로 실시함

(2) 미국

① 연방정부의 공정근로기준법

고용대상의 연령별 세분화하여 16-17세, 14-15세, 14세 미만 세그룹으로 구분하여 적용하고 그룹별로 할 수 있는 일을 규정해 놓음

근로기준시간: 14-15세의 경우 학기 중에는 방과 후 하루 최대 3시간, 평일에만 근무가 가능하며 학교수업이 진행되는 시간 동안 고용될 수 없음, 학기 중이 아닐 때는 최대 하루 8시간, 일주일에 40시간 고용 가능

② 뉴욕주의 청소년 근로 관련 법

한 학기당 4개 이상 과목에서 낙제한 청소년의 경우 교육기관에서 고용허가증을 취소할 수 있도록 규정하였고, 고용주는 피고용인에게 매주 노동일정표를 제공해야 하며 최장 노동시간 이상 근무를 하지 못하도록 규정하였음

연방법은 16-17세의 경우 근로시간에 제한을 두지 않으나 뉴욕주의 경우 학기 중 1일 4시간, 주말 8시간, 일주일 28시간까지만 근무 가능

③ 근로청소년 보건·안전 지원 활동

산업안전보건청(OSHA, Occupational Safety & Health Administration)의 근로청소년을 위한 부문별 근로보호 서비스

- 레스토랑에서 근무하는 청소년을 위한 안전 e-툴: 레스토랑 업계에서 일하는 근로청소년이 직면할 수 있는 위험에 대한 설명과 더불어 청소년과 고용주를 위한 잠재적인 안전 솔루션 제시
- 농업 부문 근로 청소년을 위한 e-툴: 농업 근로청소년을 위하여 보편적인 위험요소와 잠재적인 안전 솔루션을 제시
- 건설 및 조경 부문 근로청소년을 위한 안전 비디오 제작: 머리 보호, 시력보호, 청력 보호, 탈수 예방 등 유용한 정보를 전달
- 건설 현장 위험 예방 비디오 제작: 건설 현장의 작업자가 순식간에 부상·사망할 수 있다는 내용을 담은 애니메이션, 건설작업과 관련된 위험을 확인하고 경감 또는 제거하기 위한 목적
- 낙상 예방 캠페인: 낙상 위험에 대한 인식 증진을 위해 진행되는 OSHA의 캠페인
- 작업장에서의 열 노출: 작업장에서 과도한 열에 노출되는 노동자들을 위하여,

온도, 복사열, 높은 습도 등이 신체에 미칠 수 있는 영향 등에 대한 정보를제공
근로기준국(WHD, Wage and Hour Division) Youth Rule 운영

- Youth Rule은 웹페이지와 각종 아웃리치 이벤트를 통해 청소년, 학부모, 고용주, 교육자 등을 대상으로 청소년 근로보호와 관련된 법률, 가이드, 유용한 정보를 제공
- 또한 근로청소년이 쓰레기 처리 작업을 담당하는 사례가 많다는 점을 고려하여 올바르게 안전한 쓰레기 처리 방법 등 학생들의 근로실태에 기반을 둔 정보 제공

환경보호국(EPA, Environmental Protection Agency)의 자원 및 서비스

- 정원, 온실, 어린이방 등을 만드는 작업에 참여하는 24세 미만의 청소년들에게 건설 관련 연방 규정과 권리 등의 정보를 제시

국립산업안전보건연구원(NIOSH, National Institute for Occupational Safety and Health)의 노동 상해 및 질병 예방을 위한 정보 제공 서비스

- 근로청소년의 교통사고와 관련해 학부모·청소년·고용주가 알아야 할 정보, 근로청소년의 사망사고, 부상, 질병 예방을 위한 각종 가이드 및 교육기관용 서비스 제공

고용기회균등위원회(EEOC, Equal Employment Opportunity Commission)의 Youth@Work

- 청소년들에게 근로자로서의 권리와 책임에 대한 교육을 제공함
- 근로청소년들이 직면할 수 있는 다양한 종류의 근로차별에 대한 설명과 더불어 예방 및 대응법을 제시하고 근로차별에 대한 지식을 테스트할 수 있는 체험프로그램(interactive tool) 지원

(3) 영국

- ① 연소근로자에 대한 안전보건 웹페이지 개설

근로환경의 위험요인에 따른 사고방지 프로그램 시작

- 2009년까지 매년 사업장에서 19세 미만 연령대에서 평균 5명이 사망하고 1500명이 중상을 입고 있다는 실태에 대한 예방조치 차원

사업주에게는 안전보건 법령 준수 실태를 점검 하도록 하고 및 작업장의연소근로자에게는 위험요소를 파악하도록 권고, 홈페이지에 연소근로자에 대한 안전보건 매뉴얼 및 법률 등을 제공

- 연소근로자에 대한 위험성 평가5)를 통해 청소년이 실제로 일할 장소 및 작업 절차 등 다양한 사안을 고려하여 산업안전보건법 규정에 맞는 안전 작업 절차를 준수 할 수 있게 하는 프로그램 마련

(4) 호주

① 사우스오스트레일리아의 근로청소년 보건·안전 전략(2014-2018)

사우스오스트레일리아 정부의 근로보건 및 안전 자문위원회는 2014-2018년 근로청소년을 위한 보건 및 안전전략을 발표

- 근로 경험이 거의 없어 안전사고 위험에 취약한 15-24세 근로청소년들의 건강과 안전을 보장하는 것을 궁극적인 목표로 설정
- 보건·웰빙, 교육·훈련·기술 개발, 참여, 연계강화의 4가지 분야에서 향후 발전 목표 및 활동내용을 제시

4가지 전략 분야별 주요 활동 목표

- 보건 및 웰빙: 사회심리적 업무 환경 개선, 물리적 작업 환경 개선, 직업/삶의 균형감 향상, 피로관리
- 교육, 훈련, 기술 개발: 근로청소년, 사업주, 청소년 권익보호활동가 등을 대상으로 근로 보건 및 안전지식 향상, 교육·훈련과정에 근로보건 및 안전에 대한 내용 통합, 사업주와 근로청소년의 책임과 권리에 대한 이해, 청소년 권

익보호활동가에게 보건·안전 정보, 가이드 제공

- 참여: 근로청소년의 보건·안전을 위하여 근로 현장 파트너들 간의 협력 도모, 근로청소년이 보건·안전 이슈에 대해 발언할 수 있도록 장려
- 연계 강화: 중소기업의 근로청소년들에게 초점을 맞춘 보건·안전 정보홍보, 소셜미디어를 활용한 근로청소년들과의 상호연계 강화 등

② 사우스오스트레일리아의 ‘안전 패스포트’ 프로그램

작업 안전과 관련하여 근로청소년들 사이의 인식을 개선하기 위해 개발된 보건·안전 인식 증진 프로그램, 근로청소년 및 교사들에게 직업 현장에서 보건·안전 을 확보하는 데 필요한 중요 정보 학습에 도움이 되도록 온라인 테스트 기회를 제공

온라인 테스트는 △고용주의 책임 △근로자의 권리와 책임 △유해물질 정보시스템(Hazardous Substances Information System) △5가지 위험(신체적 위험, 작업 위험, 화학적 위험, 사회심리적 위험, 생물학적 위험) △근로 현장에서의 보건·안전 △작업 현장 위험 관리의 6가지 모듈을 포함함

사우스오스트레일리아는 총 14개 기관 및 재단의 후원으로 학생과 교사들에게

무료로 안전 패스포트 서비스를 제공, 온라인 테스트를 완료한 학생들에게는 인증서를 발행(학생들은 이 인증서를 이력서에 부착해 해당 프로그램을 완료했음을 증명할 수 있음)

제 4 장

청소년 근로권익보호를 위한 정책 지원 방안

현재 추진되고 있는 청소년 근로권익 보호 정책의 추진이 2014년 5월에 수립된 「청소년근로권익 보호 추진 방안」에 기초하여 청소년 근로권익 보호를 위한 제도의 개선 방안을 크게 세 가지 측면으로 ①청소년 근로권익 인식 및 개선, ②상담·신고체계 정비 및 권리구제 지원, ③사업장 감독 및 제재 기준 강화로 구분 제도 개선안을 제시하고자 함.

1. 청소년 근로권익 인식 개선

① 찾아가는 근로권익 교육 내용, 방식 및 실적 평가 방식의 개선

기본적으로 청소년들이 노동시장에서 약자의 위치에 있는 것은 분명한 사실이고, 이들을 근로권익을 보호하는 것은 당연한 일이나, 청소년과 사용자 간의 암묵적 이익 공유나 청소년들이 자신의 편의성에 의해 기초고용질서를 해치고 법을 위반하는 경우(예: 근로계약서 작성하지 않거나 회피하는 경우, 자신이 원하는 금전적 이득을 채울 경우 말없이 사업장에 나타나지 않는 경우 등)가 적지 않은 상황인 만큼, 근로권익 내용에 근로윤리 등의 내용이 포함 되어야 함.

이제까지 청소년의 근로권익 보호가 청소년들에게 법적 보호제도에 대한 안내와 정보제공 중심의 수동적 근로권익 보호 내용에 초점을 두었던 것에서 보다 시각을 넓혀 청소년 스스로가 스스로의 근로권익을 보호하고 권리를 주장할 수 있는 근로윤리와 약속이행 등의 소양을 기를 수 있는 내용으로 확대하도록 함.

근로계약이 사용주와 근로자 간의 상호 성실성이 담보되어야 하고, 예절과 성실, 그리고 상호 신뢰가 나의 근로권익 보호에 있어 왜 중요한가를 설명할 수 있는 내용이 요구되며, 근로계약서 작성 자체가 나의 근로권익 보호에 왜 중요하고, 근로 소득에 따른 세금납입이 어떠한 의미며 국민으로서 기본의무를 회피해서는

안 되는 이유 등이 포함되어야 함.

‘고용노동연수원’ 청소년 ‘고용노동교육’ 교사용 및 청소년 학습 교재 내용 개정
찾아가는 청소년 근로권익보호 교육 매뉴얼(학교급별: 중학교, 고등학교, 대학교)
개발 및 보급

현재 학교로 찾아가는 근로권익 교육은 특성화고 중심에서 일반고로 확대 추진하고 있는 상황이나, 교육에 대한 높은 필요성에 비해 청소년 당사자들이 평가하는 정책의 유용성은 청소년근로권익 보호를 위한 정책사업들 중 가장 낮은 수준임.

이는 학교 강당이나 체육관과 같은 대규모 시설에서 많은 학생을 모아 근로기준법 강의의 내용을 전달하는 방식으로는 근로권익 보호에 대한 청소년 당사자들의 흥미와 집중도를 끌어내기 어려움. 대규모 집체 교육방식이 일반적으로 활용되는 이유는 교육실시에 대한 실적 평가가 교육에 참여한 ‘참여자 수’와 같이 양적 기준으로 설정되기 때문임.

청소년 근로권익 교육은 소집단 활동·참여 교육 방식을 활용하여 청소년 스스로의 문제의식과 실천의지를 가질 수 있도록 이루어져야하며, ‘착한 어른이 나쁜 어른으로부터 청소년을 보호해주는 것’이 아닌, 청소년이 주도적으로 자신의 권리를 찾아갈 수 있는 역량강화 교육으로 이어질 수 있어야 함.

이에 실효성 있는 근로권익 교육이 이루어지기 위해서는 대규모 집체 방식의 강의를 아닌, 소규모 활동 교육으로의 전환이 필요하며, 사업실적에 대한 평가 기준을 ‘참여자 수’에서 ‘교육 횟수’로 변경하는 것이 필요함.

소규모 활동 교육이 되기 위해서는 교육 방법에 맞는 교육 자료가 개발되어야 하며, 활동교육을 할 수 있는 전문가 양성이 요구됨.

② 학교 밖 청소년, 중학생, 대학생으로 근로권익 교육 확대 실시

학교 밖 청소년을 대상으로 한 근로권익 보호에 관한 교육은 이들이 근로 청소년들 중 가장 취약한 상황에 놓여있음을 고려해 볼 때, 시급하게 확대 실시해야 함. 현재 ‘학교 밖 청소년 지원센터’가 전국에 200개소가 설치·운영되고 있으며,

권역별 알바신고센터가 해당 지역 ‘학교 밖 청소년 지원센터’를 찾아가 교육을 실시하는 방식으로 추진

이를 위해서는 권역별 알바신고센터가 권역 내 청소년 근로권익 보호의 허브로서의 기능과 역할을 할 수 있어야 하며, 이 허브를 기점으로 청소년 근로보호위원과 ‘학교밖 청소년 지원센터’를 연계 할 수 있어야 함.

‘학교 밖 청소년 지원센터’는 대체로 시·군·구에 설치되어 있는 ‘청소년상담복지센터’에서 운영하고 있으므로 각 지역 해당 고용노동지청과 지자체가 우선 업무협약을 맺거나 해당고용노동지청과 학교 밖 청소년 지원센터가 직접 업무협약을 맺는 방식도 고려될 수 있으나, 어떠한 방식이든 학교 밖 청소년지원센터에 찾아가는 근로권익 교육을 추진함.

고용노동부는 여성가족부와의 업무협약을 통해 학교 밖 청소년을 대상으로 한 근로권익보호 교육 프로그램 및 임파워먼트 개발 프로그램을 개발하고 보급·활용하고 각 지청과 지자체의 업무협약 추진을 통해 학교 밖 청소년 대상 근로권익보호 교육 프로그램 개발 및 보급·활용

근로 청소년의 아르바이트 첫 시작 시기가 저연령화 되고 있으므로, 현재 학교로 찾아가는 근로권익 교육이 고등학교에 집중되어 실시되고 있는 것을 중학교로 확대 실시하고, 아르바이트 시장에서 저연령 청소년들과 그다지 큰 차이를 보이지 않는 대학생들의 올바른 노동관의 함양과 근로권익의 보호의 인식수준을 높이기 위하여 학교로 찾아가는 근로권익 교육을 대학생으로 확대 실시함.

중학교로의 확대는 고등학교를 대상으로 한 방식과 같이 지역교육청과 협조하여 추진하고, 대학으로의 확대는 권역 내 대학의 학생(생활 또는 복지)지원 부서와의 협조하여 추진함.

③ ‘청소년근로권익센터’ 연계 아르바이트 알선 전문 사이트 확대

현재 아르바이트 일자리를 구하고, 일자리 정보를 얻는 주된 경로인 아르바이트 알선전문 업체 ‘알바몬’ 사이트에서 청소년 근로권익 정보의 제공과 피해구제를 지원할 수 있는 ‘청소년근로권익센터’ 홈페이지로 바로 연결됨.

‘알바몬’, ‘알바천국’ 사이트 뿐만 아니라 여타 아르바이트 알선 전문 사이트, 업종별 인력공급업체에서 운영하는 사이트, 특히 청소년들이 집중되어 있는 호텔/뷔페/웨딩홀 인력알선 전문 사이트에도 ‘청소년근로권익센터’로의 바로 연계될 수 있도록 추진 범위를 확대함.

본 연구의 심층면접조사에서 이를 통해 피해구제 정보를 얻고, 피해구제를 신청한 사례가 포착된 바 있어, 확대될 경우 정책사업의 효과가 클 것으로 기대됨.

업·직종별 아르바이트(일용 인력) 알선 사이트 ‘청소년근로권익센터’ 웹사이트 연계추진을 통해 청소년 아르바이트 비율 높은 호텔/뷔페/웨딩홀 인력공급 업체 우선 연계 추진

2. 상담·신고체계 정비 및 권리구제 지원

① 청소년근로보호센터, 청소년근로권익센터’ 원스톱 통합지원센터로서 역할 및 기능 강화

현재 여성가족부의 ‘청소년근로보호센터’와 고용노동부의 ‘청소년근로권익센터’에서는 전국 통합 전화 및 온라인 상담과 피해구제 진정사건에 대한 공인노무사의 무료 사건대리를 연계하는 역할과 기능을 하고 있음.

청소년 근로권익 보호를 위한 허브기관이 부재한 상황에서 상담과 피해구제가 ‘청소년근로보호센터’, ‘청소년근로권익센터’를 통해 원스톱으로 통합하여 이루어 질 수 있는 인프라가 마련되었다는 측면에서 바람직함.

청소년들이 피해구제 진정을 희망하는 대부분의 사례는 임금체불이나 감액지급과 관련된 것인데, 그 금액이 크지 않은 경우가 많고 청소년 당사자가 지방관서를 통해 피해 진정을 접수하는 것을 꺼리기도 함. 이와 같은 경우, 청소년 입장에서 사용자에게 피해권리를 주장하는 성인이 있을 경우 진정접수 전, 체불된 임금을 받는 경우가 적지 않음.

‘청소년근로보호센터’와 ‘청소년근로권익센터’에서 상담·문의를 접수 후 초기 상담과 피해구제 진정 사이에 사용자에게 대응해 줄 수 있는 지원 기능 및 역할을 추

가할 필요 있으며, 이 역할을 원활하게 수행하기 위해서는 상담 및 지원 인력의 양성과 배치가 요구됨.

‘청소년근로보호센터’와 ‘청소년근로권익센터’의 상담·문의 접수 사례의 분류 → 피해 진정 비희망자 지원필요한 상황으로 청소년이 해당지역 ‘청소년근로보호센터’ 및 알바신고센터 연계하여 근로청소년 지원 필요

또한 초기 상담 및 문의에 대한 대응이 청소년 근로권익을 보호하기 위한 공공 지원서비스에 대한 청소년 당사자들의 신뢰여부를 가르는 만큼 초기 상담에 청소년 특성을 이해하는 인력 배치가 필요함

전화 및 온라인 상담·문의 사례 건들을 데이터로 구축하고, 이를 체계적으로 분석하여 변화하는 청소년 근로권익 침해의 상황과 동향을 파악하고 ‘청소년근로보호센터’와 ‘청소년근로권익센터’가 그에 걸 맞는 지원을 할 수 있도록 함.

② 권역별 ‘청소년근로보호센터’와 ‘알바신고센터’ 지역 내 네트워크 구축 및 연계 활용

재정비된 권역별 알바신고센터의 주요 역할은 ①학교 밖 청소년들을 중심으로 한 교육·상담, ② ‘청소년근로권익센터’와의 상담 업무 연계, ③지역단위 기초고용 질서 준수 홍보활동이며, 이들 역할을 성공적으로 수행하기 위해서는 지역 내 민·관·협의 네트워크를 구축이 요구됨.

학교 밖 청소년들을 중심으로 한 교육·상담의 경우, ‘학교 밖 청소년 지원센터’ 또는 ‘(미인가) 대안학교’, ‘청소년 쉼터’ 등으로 찾아가는 교육을 실시하는 것이 효율적임.

청소년 근로권익보호를 위한 지역 환경 개선을 위한 근로감독과 단속, 그리고 청소년 고용 사업주 협회 등을 인식 개선 홍보활동을 위해서는 ‘청소년근로보호센터’와 ‘청소년근로권익센터’를 중심으로 한 고용부, 여성가족부 고용노동청, 지자체뿐만 아니라 학교 밖 청소년 지원센터, 청소년유해환경감시단, 청소년단체와의 네트워크를 구축하고, 지역 내 ‘청소년 근로권익 보호 협의체(가칭)’를 구성·운영하는 방식의 연계 활용이 필요함.

청소년 근로권익보호 홍보 캠페인과 관련해서는 광역 시·도 단위에 설치되어 있는 ‘청소년활동진흥센터’와의 연계로 청소년 당사자들이 참여하는 근로권익 보호 캠페인 활동을 전개할 수 있을 것임.

지역의 청소년 근로권익보호의 거점 기관으로서 ‘청소년근로보호센터’와 ‘청소년근로권익센터’가 제 기능을 다하기 위해서는 근로상담 및 피해구제를 지원을 기본 사업으로 하고, 고용노동 지청에서 ‘청소년 근로권익 보호 협의체(가칭)’를 구성하여 이를 운영하면서 지역사회 네트워크를 확대 구축해 나아가야 하며, 구축된 네트워크를 활용하여 지역사회 캠페인과 모니터링 활동 등을 추진해야 함.

또한 청소년들의 근로상담이 또래 친구들에게 일차적으로 이루어진다는 점을 고려하여 청소년 근로보호 모니터링단 또는 또래지원단을 모집하고, 이들을 대상으로 근로권익 교육을 실시함. 이때 청소년 또래지원단의 또래상담에 대한 교육은 지역 내 청소년상담지원 센터에 협조를 받아 추진하는 것이 보다 전문적이며, 지역 내 자원의 활용과 네트워크활용차원에서 효율적임.

이상과 같은 기능을 ‘청소년근로보호센터’와 ‘청소년근로권익센터’가 원활하게 수행하기 위해서는 기본적으로 조직과 인력이 수반되어야 하며, 최소 1명 이상의 전담인력 인건비 지원이 가능해야 함.

③ 청소년 근로상담·피해구제 업무관련자 직무연수 실시

‘청소년근로보호센터’와 ‘청소년근로권익센터’ 및 권역별 ‘알바신고센터’에서 근로상담과 피해구제 업무관련 담당자들이 초기상담에 성공적으로 대응하고, 피해구제를 지원하는 과정에서 기본적으로 필요한 사항은 대상자에 대한 이해임.

청소년, 그 중에서도 일하는 청소년의 특성을 이해하고 이들과의 상담 시 눈높이에 맞는 대화를 하는 기법들은 초기 상담의 성패를 좌우한다고 해도 과언이 아님.

그 간 청소년 근로권익 보호를 위한 정책적 대응이 발전해왔음에도 불구하고, 공공지원서비스의 이용이 높지 않은 데에는 청소년 당사자들이 공공지원서비스에 대한 낮은 신뢰도가 주요 원인 중 하나이며, 낮은 신뢰도는 청소년에 대한 기본

적인 이해 없는 초기 대응에 기인함.

이에 따라 청소년을 대상으로 상담과 피해구제를 담당하는 업무관련자들을 대상으로 한 직무연수의 실시가 요구됨.

3. 사업장 감독 및 제재 강화

① 청소년 유입 증가 업·직종의 동태적 변화 파악을 위한 실태조사 정기적 실시

산업구조 및 노동시장 여건 변화에 따라 청소년이 유입되는 업·직종이 빠르게 변화하고 있으며, 그 업·직종에 대한 구체적인 파악이 없이는 실효성 있는 정책적 대응이 이루어지기 어려우므로 청소년 유입 및 근로청소년의 편입이 많은 업·직종을 중심으로 정기적인 실태조사가 필요함.

아울러, 실태조사 결과를 청소년 근로권익보호의 정책의 수립에 활용하고, 사업장 단속 및 근로감독 시, 기초자료로 활용함.

청소년 유입이 증가하고 있는 업·직종을 파악하여 사업장 단속 시, 범위와 집중단속 사업장 결정에 판단 기준으로 활용

청소년 유입 업·직종의 사용자가 기초고용질서를 준수 할 수 있도록 지도·감독하고, 청소년 근로권익 보호에 대한 정보 제공

고용노동부와 여성가족부의 소규모 정책연구과제의 형태로 청소년 근로실태를 파악하고 있으나, 정기적으로 이루어지지 않아 동태적 변화의 흐름을 파악하기 어려운 실정임.

일하는 청소년들에 대한 체계적 근로권익 보호의 정책이 추진되기 위해서는 체계적인 실태 파악이 전제되어야 하고, 실태파악을 위한 조사를 통해 변화의 양상과 현실의 주요문제의 원인을 분석해 낼 수 있어 하며, 무엇보다도 학교 밖 청소년과 같이 다양한 상태에 있는 청소년들을 모두 포괄할 수 있어야 함.

② 최저임금 준수 위반 사업장 유형 비상시 단속 실시

본 연구의 실태조사에서 나타난 바와 같이, 일하는 청소년의 10명 중 3명 정도는 최저임금 수준보다 낮은 임금을 받는 경험이 있으며, 특히 편의점에서 일하는 청소년의 2명 중 한 명은 최저임금보다 낮은 임금을 받고 있음.

대체로 저연령(15세~18세) 청소년, 그리고 학교 밖 청소년들의 최저임금 준수 위반 사업장에서 일하는 비율이 높다는 사실을 고려해 볼 때, 편의점에서 일하는 연소자의 상당수는 시급이 최저임금에도 미치지 못할 가능성이 높음.

이에 따라 편의점에 대해서는 최저임금 준수 위반에 대한 집중 단속과 더불어 비상시 단속이 실시되어야 함.

③ 근로계약서 작성 위반 단속 및 적발 시, 부당서약서 작성에 대한 근로감독 실시

본 연구의 실태조사에서 밝혀진 바와 같이, 근로조건의 서면 작성·게시와는 별도로 일하는 청소년 4명 중 1명은 일하는 과정에서 발생한 사고나 변상에 대한 책임을 청소년에게 전가하는 내용의 부당서약서를 작성하고 있으며, 특히 저연령(15세~18세) 청소년과 학교 밖 청소년들이 작성하는 내용을 잘 모르는 상태에서 작성하는 비율이 높음.

청소년을 고용하는 사용자가 부당서약서를 빌미로 청소년의 근로권익을 침해하고 부당행위를 하지 않도록 근로감독과 지도가 요구됨.

④ 청소년 고용 사업주 업체, 협회를 중심으로 자율규제 유도 방안 마련

현재 일하는 청소년들이 많이 분포되어 있는 프랜차이즈 협회와의 협약체결 등을 통하여 청소년 근로권익 보호에 대한 청소년 고용사업주들의 인식을 개선하고자 하는 인식개선 홍보사업이 추진되고 있으며, 청소년 고용 사업주들과의 간담회 개최 등을 통해 기초고용질서 준수에 관한 홍보 활동이 전개되고 있음.

법 위반에 대한 강한 제재와 더불어 추진되고 있는 프랜차이즈협회와의 협약체결과 사업주들의 간담회 개최가 이루어지는 것은 이전 정책들과 비교해 볼 때, 청소년 근로권익을 보호하기 위한 적극적인 정책추진으로 볼 수 있음. 그러나 홍보활동에 그치기보다 한 단계 진일보 하여 업계가 스스로 자율 정화할 수 있는,

다시 말해 자율적 규제시스템을 갖출 수 있도록 유도하는 방안이 요구됨.

단속과 적발의 규제 중심의 법·제도적 정책수단은 분명한 한계가 있으며, 청소년 고용 사업주들의 인식 개선위에 대형 프랜차이즈 업계 중심으로 선도하는 자율적 규제체계가 작동되어야 함.

이를 위해서는 현재 협회나 사업주 대상 간담회 협약 체결이 보다 확대되어야 함.

참 고 문 헌

- 배경내 (2014). 십대 '밀바닥노동'의 파노라마 - 변화하는 청소년 노동의 오늘. 청소년노동인권네트워크 보고대회 자료집: 청소년노동자의 목소리를 찾아서-십대 '밀바닥노동' 실태조사 보고대회, 13-26.
- 안선영, 김희진, 강영배, 배경내 (2014). 청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I (연구보고 13-R06). 서울: 한국청소년정책연구원.
- 여성가족부 (2017). 청소년백서. 서울: 여성가족부.
- 이상준, 이수경 (2013). 2013 비진학 청소년 근로환경 실태조사(수탁연구 2013-12). 서울: 한국직업능력개발원.
- 이수정 (2011.6.20) "살기위해 노동한다!" 2011, 청소년 배달노동 실태보고 월간복지동향, 152, 51-57.
- 조금주 (2010). 청소년 아르바이트 및 부당 노동 실태 추이 분석. 청소년학연구, 17(1), 297-319.
- 조금주 (2011). 청소년 아르바이트 경험과 비행 및 자기존중감, 부모 양육행위와의 관계 분석. 청소년학연구, 18(1), 1-29.
- 조금주 (2012). 진학 청소년들의 아르바이트 및 부당 노동 실태에 관한 표적집단면접의 시사점. 청소년학연구, 19(2), 299-322.
- 청소년노동인권네트워크 (2014). 청소년노동자의 목소리를 찾아서. 십대 밀바닥 노동 실태조사 보고대회 자료집(2014.3.6.).
- 청소년정책연구원(2014). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I
- 청소년정책연구원(2015). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 II
- 청소년정책연구원(2014). 청소년정책리포트_제11호
- 청소년정책연구원(2018). 청소년의 노동기본권 보장 방안 연구
- 고용노동부 알바지킴이 <http://blog.naver.com/1318rjarja>
- 여성가족부 청소년근로보호센터 <http://blog.naver.com/hwm1388>.