발 간 등 록 번 호
11-1620000-000801-01

2020년도 인권상황 실태조사
연구용역보고서

청소년 노동인권 상황 실태조사

국가인권위원회
National Human Rights Commission of Korea

국가인권위원회
humanrights.go.kr

청소년 노동인권 상황 실태조사

2020년도 국가인권위원회의 청소년 노동인권 상황 실태조사 연구용역보고서를 제출합니다.

2020. 12.

연구수행기관	이화여자대학교 산학협력단
연 구 책 임 자	장명선(이화여자대학교)
공 동 연 구 원	김윤나(서울사이버대학교)
	김재민(이화여자대학교)
	박 건(인하대학교)
	이소라(다인노무법인)
연 구 보 조 원	신정웅(알바노조)
	백승준(서울시 학교밖청소년지원센터)
	홍 민(이화여자대학교)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

연구요약

Ⅰ. 서론

1. 연구 배경과 목적

1) 연구 배경

(1) '일하는 청소년'의 증가

○ 지난 10년 간 경제활동에 참여하는 청소년 비율은 증가추세로 경제활동을 하는 청소년(만 15~24세) 비율을 살펴본 결과 고용률[1]은 2011년 23.1%였으나 2018년 현재 26.2%로 3.1%p 증가 하였으며 실업률[2] 또한 2011년 7.6%에서 2018년 9.5%로 증가함(통계청, 2019).

○ 중·고등학생 10명 중 1명은 아르바이트를 해 본 경험이 있으며, 남성(8.7%) 보다 여성(9.4%)이 좀 더 아르바이트를 경험한 것으로 나타남. 평균 1주일에 2.7일, 하루 평균 6.2시간 일하며, 시간당 임금은 7,785원으로 2018년 최저 임금을 약간 상회한 수준임.

○ 기존 연구결과에 의하면 청소년이 주로 일하는 아르바이트 업종은 많지 않으며 주로 '음식점·식당·레스토랑'(45.9%), '뷔페·웨딩홀·연회장'(14.1%), '전단지 배포(스티커 붙이기)'(7.8%), '패스트푸드점(피자, 치킨)'(6.5%), '편의점'(6.2%) 등임.

(2) 청소년 노동에 대한 '부차적 노동'이라는 고정관념

○ 기존 연구결과에서 청소년들이 경제활동에 참여하는 이유를 살펴본 결과 대다수가 생활비를 벌기 위한 생계형 청소년들이 많고, 자기계발이나 원하는 직장에 가기 위해 일하는 경우는 소수임. 만 19세에서 24세 청소년에 대한 설문조사 결과 아르바이트를 하는 목적 1순위는 '생활비(용돈)'가 68.5%로 가장 많았고 그 다음 '원하는 것을 구입하기 위해'(10.9%), '등록금을 벌기 위해서'(8.4%)였으며 '취업을 위한 스펙을 쌓기 위해서'는 1.9%에 불과함(황여정 외, 2015).

---

1) 생산가능인구(만 15-64세) 중 특정 시점에 취업해 있는 인구의 비율임.
2) 취업을 하고 싶어도 취업을 하지 못하는 인구의 비율을 나타내는 지표임.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 학교 밖 청소년이 가장 오래 지속한 아르바이트 유형은 '피자 및 치킨 등 패스트푸드점의 서빙/카운터/배달'이 19.9%로 가장 많았고, 그 다음 '분식점 및 중국집 서빙/카운터/배달'(17.8%), '카페 및 주점 서빙'(9.2%), '식당 및 출장뷔페 등 요리사'(7.2%), '24시간 편의점 점원'(7.1%) 등의 서비스 직종임.

○ 청소년의 아르바이트 경험은 점차 일시적·단기간 근로가 아닌, 상시적·장기간 노동으로 변화하고 있는 것으로 보여 상대적으로 열악한 노동환경에서 근무하는 근로청소년에 대한 고려와 적극적 보호가 필요함. 현재 청소년의 단기 아르바이트 경험률은 감소 추세(2016년 35.6% → 2018년 28.2%)인 반면, 장기 아르바이트 경험률은 증가(2016년 14.1% → 2018년 20.6%)함.

(3) 노동인권 사각지대에서 일하는 청소년

○ 청소년은 「근로기준법」에 따라 근로계약서를 작성하는 비율이 높지 않지만 일하는 유형에 따라 다르게 나타남. 중·고등학생의 근로계약서 작성은 42.5%에 불과(최창욱 외, 2018)하여 노동현장에 있는 청소년 상당수가 노동법의 사각지대에 있는 것으로 나타남.

○ 아르바이트를 하는 청소년들이 경험하는 노동권 침해 유형 설문조사 결과를 보면 '부당한 근로계약 체결'(27.1%), '계약한 임금 미지급'(23.6%), '최저임금 미만'(30.6%), '근로시간 초과 강요'(35.3%), '휴게시간 없음'(45.8%), '계약해지 강요'(20.7%), '연장·야간·휴일근로 수당 미지급'(44.0%), '유급휴일 및 휴일 미제공'(36.4%), '산재발생 시 산재보험 처리 거부'(17.8%), '예고 없이 해고'(20.4%), '퇴직금 미비'(22.4%) 등과 같은 경험을 했다고 응답함(김형주·이종원, 2019).

○ 현장실습을 나가는 경기지역 특성화고 청소년의 경우에는 응답자의 60%만 계약을 체결한 동일 업체에 나간다고 하여 44%가 불법파견의 소지가 있었으며, '휴식시간 미보장'(26%), '시간 외 실습(노동) 강요'(24%), '언어폭력'(15%), '실습 과정에서 발행한 사고·손실책임 전가'(14%), '유해업무지시'(8%), '물리적 폭력'(7%), '성희롱'(9%)을 경험함. 또한 현장실습을 나가는 특성화고 청소년 응답자 108명 중 5명(5%)이 산재를 경험하였고, 16명(15%)은 위험을 인식하고 있으며 비행청소년의 경우에는 미성년자 취업 불법업소에서 일하는 경우가 있어 문제점으로 지적됨(윤철경 외, 2018).

국가인권위원회 humanrights.go.kr

○ 학교 밖 청소년이 아르바이트를 할 때 경험한 부당한 일의 유형은 '계약 시간보다 초과하여 일을 시켰다'(25.0%)가 가장 많았고, 그 다음 '일을 하고 나서 임금을 받지 못하거나 약속보다 적게 받았다'(21.0%), '야근을 하거나 휴일에 일하고도 초과수당을 받지 못했다'(20.8%) 등의 순으로 나타남.

○ 노동권 침해 시 청소년들은 개인적으로 대응하는 경우가 많아 이에 대한 대책 마련이 필요함. 아르바이트를 하면서 부당한 일을 경험한 적이 있는 청소년 중 50.5%는 '부당한 경험을 했음에도 불구하고 참고 계속 일했다'고 응답함(김지경 외, 2018).

(4) 노동인권 정책영역으로의 확장을 위한 실태조사 필요

○ 일하는 청소년 비율이 증가추세에 있음에도 불구하고 우리나라의 청소년 정책은 주로 교육문제 중심임. 따라서 일하는 청소년을 보호할 수 있는 노동인권 정책은 이제 시작단계라 볼 수 있는데 이들에 대한 사회안전망 마련은 반드시 필요하며 이를 구축하기에 앞서 이들의 실태 파악을 위한 기초조사가 선행되어야 할 것임.

(5) 현행 청소년 노동인권정책 및 노동인권 교육 개선방안 마련 필요

○ 청소년 노동문제가 대두되면서 최근 학교에서 중·고등학생을 대상으로 노동인권 교육이 증가하고 있으나 교육 규모와 교육 내용에 있어서 실효성을 제고할 필요가 있음(송태수 외, 2018).

○ 아르바이트를 경험한 응답자 중 32%만 학교에서 노동인권 교육을 받은 적이 있는 것으로 나타나는데, 학교에서 노동인권 교육을 실시하지 않는 이유에 대해서는 '마땅히 지도할 교재나 컨텐츠가 없어서'라는 응답이 64.0%로 가장 높게 나타남. 그 다음 '기존 교육과정과 연계가 어려워서' 59.2%, '법령상 필수교육이 너무 많아서'라는 응답도 37.0%임.

○ 노동권에 대한 교육은 아르바이트 청소년 대상 안전교육이나 식품위생교육에 비해 미비함. 특히 소규모 사업장, 사고의 위험이 높은 택배 상하차나 오토바이 배달의 경우에도 안전교육이 제대로 이루어지지 않고 있으며(안선영 외, 2014) 노동인권 교육의 효과성이나 질 제고에 대한 대응책 마련이 필요함.

○ 학교 밖 청소년을 위한 노동교육 확대와 다각화도 필요함. 학교 밖 청소년들이 부당한 일을 당했을 때 가장 높은 대처방법은 '참고 계속 일했다'(35.3%)였으며,

국가인권위원회
humanrights.go.kr

특성화고 등 직업계 고등학교 현장실습생의 경우도 교육부, 고용노동부 등에서 어느 쪽의 보호도 받지 못하고 있는 실정임(이종희, 2017).

(6) 청소년 노동권과 인권 보호를 위한 현재 법제 정비의 필요

○ 청소년 노동환경에 대한 법률이 따로 있는 것이 아니라 현행 노동관계법상에서 보호 적용을 받고 있는 실정이어서 청소년이 노동주체로서의 관련 법제 정비가 요구됨.

○ 「헌법」 제10조는 인간존엄과 행복추구권을 규정하고 있으며 제32조제1항은 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력해야 할 국가의 의무를 규정하고 제3항은 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 규정하고 있으며, 제4항은 여성의 근로보호, 제5항은 연소자의 근로보호에 대해 규정하고 있음.

○ 현행 노동관련 법률로는 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「고용보험법」,「근로자퇴직급여보장법」,「노동조합 및 노동관계조정법」, 「직업안정법」 등이 있음.

○ 이와 같이 청소년 노동에 대한 내용이 많은 법에 산발적으로 규정되어 있고 청소년의 연령 기준이 달라 혼란이 야기되며, 사업장의 규모에 따라 적용되는 내용이 다르고, 최저임금 삭감규정, 초단시간 적용 문제, 감정노동 문제, 성희롱, 언어폭력, 폭력, 성폭력 문제 등에 대한 제고가 요구됨. 또한 청소년 노동보호 중심에서 청소년 노동주체로서 노동자권리보장 및 권익향상 등으로 정책 패러다임 전환과 법제 정비가 요구됨.

2) 연구의 목적

○ 첫째, 청소년 노동인권에 관한 기존 연구자료, 통계자료 등에 대한 검토·분석을 통해 변화되는 청소년 노동실태를 파악하고 현재 청소년 노동시장의 현황과 실태조사를 업종별, 연령별, 성별, 대상별 등을 고려하여 실시하며, 분석 결과를 인권적, 노동적, 젠더적, 교육적, 사회복지적 등 다양한 시각에서 검토·분석하여 현행 청소년 노동 관련 법제 및 정책지원방안 및 지원추진체계 구축을 위한 방안을 제시하여 인권 친화적인 청소년 노동시장 환경조성 방안을 마련하고자 함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 둘째, 노동 시작 연령인 만 15~18세 청소년은 일반 중·고등학생, 학교 밖 청소년, 특성화고 실습생으로 분류하고, 만 19세~24세는 고등교육 진학기(대학)와 고등학교 졸업 후 취업하는 경로에서 경험하는 노동환경과 노동인권 침해 사례를 파악하고 이를 유형화하고자 함. 그 외 성별, 연령별, 고용형태, 구직경로, 업종별 등에 따라 다르게 경험하는 부당 행위의 실태와 특성을 파악하기 위한 실태조사를 실시하고 이에 대한 개선방안을 제시하고자 함.

○ 셋째, 청소년 노동 관련 국내외 법제 및 정책 현황을 파악하여 청소년 노동인권을 보호하는데 있어서 미비한 법과 제도, 정책이 무엇이고, 무엇을 개선하여야 하는지 제시하고자 함.

○ 넷째, 청소년 노동 및 인권 관련 NGO, 당사자 단체, 공공기관, 다양한 학계 연구자 등을 대상으로 FGI 실시와 TFT 운영을 통해 현장에서 실제로 필요한 정책이 무엇인지 파악하고 일하는 청소년을 위한 노동인권 법제와 개선 정책을 제안하고자 함.

2. 연구 내용

○ 제Ⅰ장에서는 연구의 서론으로서 연구 배경 및 필요성, 연구 내용, 연구 방법, 선행연구, 기대효과 등에 대해 서술함.

○ 제Ⅱ장에서는 청소년 노동인권 실태, 노동환경 등에 대한 통계 및 판결례 현황을 검토·분석함과 더불어 국내 법제 및 정책 현황을 분석하여 인권침해문제, 노동환경 등에 대한 문제점을 알아보고 개선안을 제시함.

○ 제Ⅲ장에서는 청소년 노동인권 관련 국외 법제도 및 정책 사례를 분석하였다. 청소년 노동인권 관련하여 ILO 및 국제규약, 유럽연합, 독일, 미국, 일본 등 해외 제도와 정책을 분석하여 시사점을 도출함.

○ 제Ⅳ장에서는 청소년 노동인권실태에 대하여 알아보기 위해 일하는 청소년노동경험이 있는 당사자와 청소년 노동업무 담당자 등을 대상으로 청소년 노동실태 및 인권현황 등에 대해 설문조사를 실시하고 그 결과를 분석하여 청소년 노동실태를 파악하고 청소년 노동정책에 대한 시사점을 도출하고자 함.

○ 제Ⅴ장에서는 설문조사 결과를 바탕으로 청소년노동자, 현장전문가, 청소년 노동업무를 담당하는 공무원, 학계전문가 등을 대상으로 심층면접을 실시하여 보다 구체적으로 청소년 노동인권 실태를 파악하고 이에 대한 개선방안을 도출함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 제Ⅵ장에서는 인권적, 성인지적, 노동법적 등의 다양한 시각에서 일하는 청소년을 위한 관련 법제 정비 및 인권보장 및 사회안전망 구축 등을 위한 정책개선 방안을 제시함.

3. 연구 방법

1) 문헌 연구 및 법령자료 검토

○ 문헌 연구는 청소년 노동인권 실태와 관련된 연구보고서, 논문, 도서 등 관련 선행연구 등은 검토·분석하고자 함.

○ 법령자료 검토는 청소년 노동인권관련 국내외 법률, 지침 등 관련 법규, 정책, 국제인권기준, 국가인권위원회와 노동위원회 결정 및 진정 등에 대해 검토·분석함.

2) 기존 통계 분석

○ 기존 통계 분석은 여성가족부 및 청소년정책연구원 등에서 실시한 청소년 노동실태조사 자료 및 분석하고, 각종 연구보고서 등 관련 통계 등에 나타난 중심으로 청소년 노동 현황 및 실태를 검토·분석함.

3) 사전 청책회의를 통한 면접조사 질문지 및 설문지 개발

○ 우선 면접조사지 및 설문지의 개발을 위해 당사자, 청소년노동기관, 청소년인권 관련 NGO, 현장 및 학계전문가 등을 대상으로 청소년 노동실태 등을 파악하기 위한 사전 청책회의를 실시함.

4) 설문조사

(1) 조사 대상

○ 「청소년보호법」에서는 청소년을 만 19세 미만으로 규정하고 있고, 「청소년기본법」은 만 24세 이하로 규정하고 있는 등 차이가 있으나 본 조사에서는 「청소년보호법」에 근거한 청소년을 기본 대상으로 하되 「청소년기본법」상의 24세 이하도 일정 부분 조사 대상에 포함시키고자 함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 조사는 통계를 통한 양적조사와 FGI를 통한 면접방법을 사용하여 실시하며, 설문조사 대상은 코로나19 등으로 청소년 아르바이트 경험이 어려워 최근 1년 이내에 아르바이트 등을 했던 청소년(만 15세 이상~만 24세 이하, 15세 미만 노동경험 청소년도 포함)으로 하며, 연령, 업종 및 성별로 할당표집을 실시함.

〈표-1〉 설문조사 대상과 범위

범주	할당표집 기준	비고
고려사항	- 연령, 성별, 업종별 등을 고려하여 실태조사 실시	526명
연령	- 만 15세 미만 - 만 15세~만 19세 미만 400명 이내 - 만 19세~만 24세 이하 100명 이내	
학교밖 청소년, 특성화고 실습생 포함	- 학교 밖 청소년, 특성화고 실습생 포함하여 실시함	
청소년 노동 업무 담당자	- 청소년 노동 업무 담당자, NGO 현장 전문가 등	84명

(2) 설문조사 내용

○ 설문조사 내용은 응답하는 청소년의 성별·연령 등 인구사회학적 배경, 노동인권 침해 실태, 청소년 노동인권 교육 경험과 경로, 청소년 노동인권 정책수요로 구성함.

〈표-2〉 설문조사 내용

영역	소주제	비고
인구사회학적 배경	- 성별, 연령, 학력, 가족구조, 가족배경(부모학력, 경제적 수준 등) - 부채 여부 및 규모	
노동 실태	- 노동을 하게 된 이유와 경로, 작업장 환경, 근로계약서 작성 여부, 근로시간, 임금 수준 - 해고 경험, 이직 경험, 사회 보험 가입 여부, 산재 시 병원비 부담 등 - 사업장 규모, 업종, 근로기준법 준수 여부	아르바이트 업종, 특성화고 실습생 등에 대한 특화 질문 추가

국가인권위원회 humanrights.go.kr

영역	소주제	비고
인권침해 실태	- 성폭력, 폭언 등 구체적 경험 여부, 발생 시 대응 방법, 발생 시 대처 기관 인지여부	
청소년 노동인권 교육	- 노동인권 권리보호를 위한 교육경험 및 교육경로 등	
개선방안	- 노동법제 개선방안, 노동 관련 지원정책 수요, 노동인권보장을 위한 추진체계	

5) 초점집단면접(FGI - Focus Group Interview)

○ 본 연구에서는 정량적 조사의 한계점 보완과 더불어 청소년이 직면하는 노동인권 문제에 대한 심층적으로 알아보고자 초점집단면접(FGI - Focus Group Interview) 조사를 실시함.

○ 조사대상은 연령별, 대상별, 성별, 업종별 등의 범주에 따라 3~4명 초점집단면접을 실시하고, 일부는 상황에 따라 개별면접을 실시함. 면접대상은 일하는 청소년 20명과 노동 업무 담당자 5명을 대상으로 노동인권 문제 및 대안에 대한 초점집단면접과 개별면접을 병행하고자 함.

〈표-3〉 연구대상 및 내용

조사 대상	주요 질문 내용
일하는 청소년 (20명)	- 대상: 연령별, 성별, 업종별 등을 고려한 청소년 노동경험자 - 청소년 노동의 시작 및 이유, 노동 수입, 노동에 대한 주변환경(가족, 친구, 교사 등)의 반응, 노동의 장점, 노동의 어려움(최저 임금 미지급, 근로계약서 작성 여부, 시간 외 노동, 임금 미지급 등 사례, 폭언·폭행 경험 및 그때의 느낌, 성희롱 경험 및 그때의 느낌) - 노동문제 관련 구제방법상의 어려움, 문제점 해결 방안, 노동 관계 법령 인지도 및 획득 방법, 노동 관련법의 홍보 방안, 노동 중단 경험 및 그 이유 등 - 정부나 학교에 대한 지원 등
청소년 노동업무 담당 (5명)	- 대상: 여성가족부 청소년근로보호센터, 학교밖 청소년지원센터, 고용노동부, 교육청 등 관련 업무 담당자 - 청소년 노동환경의 현황 및 실태, 노동환경별로 청소년이 직면하는 인권침해 상황, 청소년 노동 관련 신고사건 유형 및 문제 - 청소년이 직면하는 노동인권 관련 심층적인 문제, 청소년 노동환경의 인권 증진을 위한 제도 개선방안 등

국가인권위원회
humanrights.go.kr

6) TFT 운영

○ 청소년 노동 및 인권 관련 법과 제도, 기존 청소년 노동실태 등에 대한 개선방안을 마련하는데 있어서 학계 전문가 및 현장전문가, 당사자 단체 등의 다양한 의견을 청취하여 실제 적용가능한 개선방안을 도출하고자 함.

7) 전문가 자문회의

○ 연구단계별로 연구진행에 대해 현장 및 학계 전문가의 자문을 통해 다양한 의견을 수렴하여 반영함. 설문조사와 심층면접에서 파악한 청소년 노동과 인권 실태의 문제점과 정책수요 분석 결과를 바탕으로 법제와 정책 개선안을 마련하여 전문가 자문을 바탕으로 구체적인 추진방안과 추진과제를 도출함.

4. 선행연구

○ 황여정 외(2015) 연구는 19세~24세 청소년을 대상으로 매장관리판매, 서빙주방, 사무보조, 물류운송건설, 임상시험 아르바이트 실태조사를 실시하고 청소년과 전문가 등에 대한 질적 연구, 콜로키움 등을 통해 정책개선방안을 제시하고 있음. 세부내용을 보면 후기청소년들이 참여하는 업종은 음식점이나 카페 등이 38.1%로 가장 높고 일자리 구할 때 가장 중요시 하는 것은 시급 등 급여수준이 31.1%로 가장 높았고, 근로계약서를 작성한 비율은 37.6%이며, 최저임금을 받는 비율이 70%로 매우 높았으며, 노동자 교육을 받은 경험은 17.5%에 불과한 것으로 나타남.

○ 황진구 외(2017) 연구는 청소년 노동자가 당면하는 문제를 단기적이고 시혜적인 차원이 아니라 노동기본권 차원에서 접근하여 청소년들의 정당한 권리를 가지고 노동시장에 참여할 수 있는 법적 정책적 차원의 대안을 모색함.

○ 김지경 외(2015) 연구에 의하면 2013년 기준 15~18세 중·고등학생은 1/3 이상이, 동일 연령대 학교 밖 청소년들은 10명 중 6명 이상이 아르바이트를 경험하였으며. 주로 진입 장벽이 낮은 호텔/뷔페/웨딩홀, 고용의 관계가 불분명한 배달서비스업, 임상실험과 콜센터로 청소년이 대거 유입되고 있음. 청소년이 경험하는 부당행위는 임금, 초과근로, 폭언과 폭행, 성희롱 등 광범위한 범위에서 일

국가인권위원회 humanrights.go.kr

어남. 그 중 초과근무(30.6%), 최저임금 미지급(27%)이 높은 비율을 차지하며, 특히 학교 밖 청소년이 이러한 현상을 크게 겪는 것으로 나타남. 청소년 노동에 대한 제도적 개선방안으로 근로권익교육, 권리구제지원, 근로권익교육의 경우 기존 법적 보호 제도에 중점된 내용에서 노동권과 책임에 기반한 권리보호로까지 내용을 확장하며 강의 방식을 대규모 강의 형식에서 소규모 참여방식으로 전환할 것을 제안함.

- 김형주 외(2019) 연구에서는 기존의 통계자료 등을 검토·분석하고 청소년근로환경에 대한 인식조사결과를 바탕으로 정책비전 및 정책제언을 하였으며, 백혜정 외(2017)의 청소년종합실태조사는 청소년 정책을 건강, 참여·활동, 가정생활, 가치관, 미디어 사용, 직업, 지역별 특성으로 세분화하여 정책개선방안을 제시함.
- 황진구 외(2018)는 청소년 노동기본권 보장을 위해 현행 제도를 분석하였음. 연구 결과 일하는 청소년 노동기본권 보장과 노동기본권 취약계층 청소년을 위한 정책제언 두 분야로 나누어 제시하는데, 먼저 청소년 노동기본권 보장을 위해 청소년 친화적 일자리 제공, 근로계약서 작성 감독강화 및 근로조건 명확화, 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경, 산업재해 보상 강화와 배달노동의 규제 강화, 일하는 청소년의 건강 검진권 보장 및 정신건강 서비스 체계 마련, 최저임금 적용과 부당한 임금삭감으로부터의 보호 방안을 제시함. 또한 학습시간 보장과 진로 맞춤형 노동인권 교육 진행, 폭언·모욕·욕설로부터의 보호, 청소년의 노동3권 보장 및 노사기구의 청소년 참여 보장, 근로감독기능 강화, 청소년 노동에 대한 부정적 인식 전환 캠페인 등을 제시함.
- 박찬임 외(2016) 연구에 의하면 청소년(15~18세)을 배달원으로 고용하고 있는 업체는 9.5% 정도이며, 음식배달대행업체에 소속된 청소년 배달원이 미미한 수준임을 감안하면 대부분의 청소년 배달원은 음식점이 직접 고용한 경우로 보아야 함. 청소년 배달원에 한하여 산재 보험료를 지원하는 방안도 제안되었으나 이 경우 산재 발생 위험이 높은 일자리에 청소년 고용이 증가할 수 있다는 역효과를 초래할 수 있어 신중하게 접근해야 하므로, 대안으로서는 산재예방 차원에서 접근하도록 하되 청소년이 위험한 일자리보다는 상대적으로 안전한 일자리로 취업을 유도하는 정책이 필요하다고 제시함.
- 고용노동부(2014)가 발표한 청소년 근로권익 보호 추진방안에 의하면 청소년 노동자는 점차 증가하는 추세이며 특히 방학 기간에 급증하고 있음. 그러나 근로조건이 취약하여 최저임금 미만율 22.2%, 서면근로계약 체결율 20.8%, 임금체불

국가인권위원회
humanrights.go.kr

14.2% 등을 당하며, 권익침해를 당한 후에도 참고 일하거나(33.2%), 일을 그만두는(24.3%) 소극적인 방식으로 대응하며 적극적 권익구제에 대한 소극적인 태도를 보이고 있음. 이에 대해 고용노동부는 청소년 근로권익 보호를 위한 청소년과 사업주의 인식 개선, 권리구제 지원, 사업장 감독 강화를 세부적 목표로 수립하였음.

- 여성가족부는 1999년부터 유해환경접촉 종합실태조사로 시작하여 2016년부터 매체 이용 실태조사 및 청소년 유해환경 접촉 종합실태조사를 통합하여 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사를 격년마다 실시하고 있으며, 초등학교 4학년부터 고등학교 3학년을 대상으로 매체영역, 행위영역, 약물영역, 업소영역, 근로보호영역으로 나누어 조사함. 청소년의 근로영역에서 나온 결과를 보면 청소년 아르바이트 상시적 장기간 근로, 저임금문제, 근로계약서 미작성, 부당행위 및 처우 증가, 이에 대한 소극적 대처 등이 나타남.
- 현재 청소년 노동환경에 대한 보고서는 대부분이 노동법적 시각에서 연령별, 업종별 등을 고려하여 실태를 파악하고 법제나 정책개선방안을 제시하고 있음. 그러나 청소년 노동환경은 연령별, 업종별로 뿐만 아니라 성별로 차이를 나타내고 있으므로 이에 대한 분석도 필요하며 또한 노동법적 시각에서만이 아니라 인권법적 차원에서 검토·분석하는 것도 필요함. 또한 현행 청소년 노동환경 실태조사는 현재 노동환경 실태만을 검토·분석하거나 아니면 청소년 노동환경실태에 대한 청소년 계층 내 특성에 대한 분석없이 청소년 노동환경을 개선을 위한 법제나 정책을 제시하고 있음.
- 따라서 본 연구는 청소년 노동현황을 연령별, 업종별, 성별 등을 고려한 실태조사를 실시하고 학교 밖·특성화고 청소년 등이 직면하고 있는 노동환경 실태를 파악·분석하고 이에 근거하여 심층논의가 필요한 부분은 FGI를 통해 현황 및 실태분석을 하고자 함. 또한 NGO, 관련 공공기관, 현장과 학계전문가 등이 참여하는 TFT를 통해 현장맞춤형 법제 정비 및 차별화된 청소년 노동인권 보장과 사회안전망 정책을 도출하고자 함.

5. 기대효과

- 국회, 여성가족부, 고용노동부, 당사자 단체, NGO 등과 협력하여 청소년 노동인권 상황을 개선하기 위한 관련 법의 제·개정 방안을 제시함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 청소년 노동실태를 구체적으로 파악하여 영역별(실습, 아르바이트, 정규 노동시장 등)로 구분하여 그에 적합한 노동권 보장 방안을 마련하고, 이를 개선하기 위한 교육 및 개선방안 기초자료로 활용함.
○ 청소년 구직환경, 노동환경, 노동인권 보장, 노동인권 교육 활성화 등을 위한 법제 및 정책개선 방안수립의 기초자료로 활용함.

Ⅱ. 청소년 노동인권 실태 및 법제 현황

1. 통계로 본 청소년 노동실태

1) 청소년 경제활동상태

○ 여성가족부의 '2018년 청소년 매체 이용 및 유해환경 실태조사'와 통계청의 '경제활동인구조사 청년층 부가조사'의 통계를 활용하여 청소년의 노동실태 현황을 파악함.
○ 경제활동인구 청년부가조사에 따르면 2002년 5월 현재 15~19세 청소년 인구는 2,472천 명으로 이 중 취업자는 168천 명, 실업자는 14천 명, 고용률은 6.8%, 실업률은 7.5%, 20~24세 인구는 2,887천 명으로 취업자는 1,193천 명으로 고용률은 41.3%, 실업률은 12.4%로 나타남.
○ 코로나19 감염사태가 없었던 전년도와 비교하면 15~19세 인구의 고용률은 전년 대비 1.4%p 감소하였으며 20~24세 인구의 취업률은 1.8%p 감소함.
○ 15~19세 인구의 실업률은 전년 대비 0.4%p 증가하였고 20~24세 인구의 실업률은 0.6%p 증가함.

2) 아르바이트를 하는 주된 이유와 구직경로

○ 청소년들이 아르바이트를 하는 주된 이유를 물어본 결과 '부모가 용돈을 주지만 내가 원하는 것을 하기에 부족해서'라는 응답(54.4%)이 다수였음.
○ 아르바이트를 구하는 청소년들은 '친구 또는 선후배 소개'로 일을 하는 비율이 무려 54.2%에 달해 주변 친구 또는 또래 선후배의 네트워크를 통해 구하는 비율이 높았음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3) 장기간 일하는 아르바이트 업종

○ 2018년 기준 당시 청소년들이 가장 장기간 일했다고 대답한 아르바이트 업종은 '음식점/식당/레스토랑'(45.9%), '뷔페/웨딩홀/연회장'(14.1%), '전단지 배포'(7.8%) 등으로 나타남.

4) 아르바이트 근무기간, 노동일수, 노동시간

○ 중학생과 고등학생이 일하는 근속기간의 양상은 달랐는데 중학생에 비해 고등학생은 1~6일 일하는 기간이 16.7%p 낮았던 반면에 3개월 이상 6개월 미만 일하는 고등학생 비율은 중학생보다 4.5%p 높았고, 6개월 이상 일하는 고등학생 비율은 10.8%p가 중학생에 비해 상대적으로 높았음.

○ 청소년의 1일 평균 근무 시간은 4시간 초과 6시간 이하(31.0%)였으며 평균 1일 6.2시간을 근무함.

5) 아르바이트 급여 지급 기준 및 임금, 근로계약서

○ 1시간 당 최저임금 7,530원 미만으로 받는 청소년이 무려 34.9%였음.

○ 청소년의 61.6%가 근로계약서를 작성하지 않았음. 임금 등 필수 근로조건 내용이 포함된 근로계약서 작성을 한 청소년의 비율은 26.1%에 불과함.

6) 부당 처우 경험 및 대응방안

○ 아르바이트를 했던 청소년 중 사업장에서의 부당 처우 경험 비율은 37.5%로 나타남.

○ 아르바이트 시 경험했던 부당 처우 사례를 물어본 결과 '예정에 없는 초과근무요구'(17.7%)를 가장 많이 경험함. 그 다음 '휴게시간을 받지 못함'(14.9%), '임금을 늦게 받음'(16.3%), '임금을 떼이거나 또는 미지급'(8.4%), '초과근무 수당 미지급'(7.3%), '주휴수당 없음'(7.1%), '언어폭력/성희롱/물리적 폭행'(4.5%), '최저임금 인상 후 휴게시간 강제 늘림 요구(일명 꺾기)'(3.8%) 등의 순이었음.

○ 부당 처우를 경험한 청소년이 대응을 했던 방식(복수응답)에 대해 질문한 결과 부당한 일을 경험해도 대부분 '참고 일하거나'(70.9%), '그만 두는 것'(20.2%) 등으로 나타남.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

○ 고용노동부나 경찰에 신고하는 경우는 1.0%에 불과함.
○ 부당 처우에 대응하지 못한 주된 이유로 '귀찮고 번거로워서'(33.3%)를 가장 많이 응답함. 그 다음 '신고할 만큼 큰일이라고 생각하지 않거나 금방 해결돼서'(21.2%), '신고/항의를 해도 별 도움이 되지 않을 거 같아서'(10.%), '고용주가 평소에 잘해줘서'(10.0%) 등의 순으로 응답함.
○ 사업장의 부당행위에 대한 대응방식에 대해 가장 선호도가 높았던 항목은 '알바생의 권리를 알아야 부당한 일을 당할 때 대처할 수 있다'(92.9%)로 학교에서 노동인권 교육이 필요함을 의미함.

7) 노동인권 교육

○ 청소년의 33.8%만 학교에서 청소년 노동인권 교육을 받은 경험이 있음. 교육을 받았던 청소년 절반 이상이 대규모 집합 강의교육(공공기관 및 전문교육기관 54.2%, 학교 54.7%, 청소년 시설 57.2%, 아르바이트 하는 곳의 업체나 본사 48.2%)의 형태로 받음.
○ 현재 노동인권 교육 만족도를 살펴보면 전체 71.9%가 '만족' 또는 '매우 만족한다'고 응답함.

2. 청소년 노동 관련 법제

○ 「근로기준법」은 "제5장 여성과 소년"에서 연소자(또는 미성년자)에 대한 보호 규정을 두고 있으며, 「근로기준법」상 연소자 보호 규정은 '미성년자'(민법 제4조 규정상의 미성년자를 말함. 만 20세 미만자)를 대상으로 하는 일부 규정을 제외하고는 '18세 미만자' 대상으로 규율하고 있음.
○ 「근로기준법」은 취업 가능한 최저연령을 15세로 정하고 있으며(법 제64조제1항 본문), 15세 미만(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만자 포함)인 자는 고용노동부 장관이 발급한 취직인허증이 있어야 근로자로 사용할 수 있음(법 제64조제1항 단서).
○ 사용자는 18세 미만인 연소자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업, 갱내에 사용하지 못하며(법 제65조, 제72조), 그 외 사업에 고용하려는 경우 나이를 증명하는 가족관계 기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 받아서 사업장에 갖추어 두어야 함(법 제66조).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 미성년자의 근로계약은 대리할 수 없고(제67조제1항), 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있으며(법 제68조), 미성년자에게 불리한 근로계약에 대해 친권자, 후견인 또는 고용노동부 장관은 이를 해지할 수 있음(법 제67조제2항).

○ 연소자의 근로시간은 1일 7시간 1주 35시간, 연장근로는 1일 1시간 1주 5시간 한도로 가능하고(법 제69조), 휴일 및 야간근로는 원칙적으로 금지되며 고용노동부 장관의 인가를 받아야 가능함(법 제70조).

○ 한편 연소자에 대해 따로 보호 내용을 정한 것 외에는 일반 근로자와 동일하게 노동관계법을 적용받음.

○ 현장실습생은 「근로기준법」상의 근로자가 아니지만, 현장실습생의 안전을 근로자와 동등한 수준으로 보호하기 위하여 현장실습생에 대한 특례제도(「산업안전보건법」 제166조의2)를 두어, 「산업안전보건법」상의 안전·보호 관련 주요 규정을 현장실습생에 적용하고 있음. 「산업재해보상보험법」 제123조는 현장실습생이 「근로기준법」상 근로자가 아니더라도 「산업재해보상보험법」을 적용할 때 근로자로 보겠다는 것을 규정하고, 현장실습생이 실습과 관련하여 입은 재해는 업무상의 재해로 보아 「산업재해보상보험법」 제36조제1항에 따른 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여 등 보험급여를 지급하도록 하고 있음.

3. 청소년 노동 인권 관련 정책

○ 청소년 노동 인권 관련 국내 정책은 고용노동부, 여성가족부, 교육부 등 관계부처에 따른 연도별 종합대책을 토대로 살펴볼 수 있음. 청소년 노동 인권과 관련하여 수립된 종합대책으로 “청소년근로 보호 종합대책(노동부, 교육인적자원부, 청소년위원회, 경찰청, 2005)”, “연소근로자 보호 대책(노동부, 2008)”, “청소년 근로환경 개선 종합대책(고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부, 2012)”, “청소년 근로권익 보호 추진방안(고용노동부, 2014)”, “청소년보호종합대책(여성가족부, 2013~2019)” 등이 있음.

○ 이러한 역사적 과정을 보았을 때 부처간의 연계협력이 중요함을 알 수 있으며 각 부처에서의 주요 정책에 따라 어느 시점에서는 청소년 노동인권의 강조되었고 어떤 때에는 정부 부처 단독으로 담당하는 경우가 있어, 제도적 차원에서의 청소년 노동인권에 관한 내용들이 마련되어져야 할 것임. 그리고 청소년보호 관점에서 노동인권을 바라볼 것이 아니라 청소년의 자기결정론적 관점과 교육적

국가인권위원회
humanrights.go.kr

관점에서 청소년 노동을 확대시켜가는 방향성으로 정책적 패러다임의 전환이 이루어져야 할 것임.

4. 행정해석 및 판례 등 분석

- 청소년 노동 관련 행정해석 및 판례는 주로 청소년 근로자 보호를 위한 「근로기준법」상 조항들에 대한 해석과 관련한 사례들이 주를 이루고 있음.
- 구체적으로는 외국인이라도 만 15세 미만자가 취업하려면 취직인허증을 소지하여야 한다는 것(장고 68240-504, 2003.7.10.), 연소근로자를 티켓다방 등 유해한 업종에 취업시킨 경우의 법 위반 여부(여원 68240-602, 2001.12.29.), 연소자의 사용금지 직종에 주유원이 해당하는지 여부(회시번호: 여원 68240-259, 회시일자: 2000-08-11), 타이어식 굴삭기 운전업무가 18 세미만 자의 사용금지 직종인지 여부(회시번호: 부소 68247-82, 회시일자: 1999-03-26), 청소년의 고용이 금지된 청소년유해업소에 고용되어 있는지 여부는 보수에 대한 약정을 필요로 한다는 사례(사건번호: 대법 2001도5145, 선고일자: 2002-01-11) 등이 있음.
- 현장실습생과 관련한 판례 및 행정해석은 현장실습생의 지위가 근로자인지 여부와 그에 따라 노동관계 법령의 보호를 받을 수 있는지에 관한 내용이 주를 이루며, 직업훈련생, 현장실습생 명칭이 무엇이든 근로계약을 체결하고 사업주의 지휘 감독하에 근로를 제공하고 그 대가로서 임금을 지급받고 있다면 근로자로 보아야 한다는 것이 법원 및 고용노동부의 일관된 입장임.

5. 시사점

- 기존 통계로 봤을 때 성별, 소속 학교, 연령 등에 따라 아르바이트에 대한 청소년 내 특성별로 다른 차이점이 나타남.
- 현장에서 청소년 노동권이 어느 정도 보호되고 지켜지는지 각 법률 조항별로 파악할 필요가 있음.
- 아르바이트를 하는 청소년, 청소년을 고용하는 사업주, 학교 등과의 공동협력체계를 구성하여 추진하는 청소년 노동인권 정책 개발이 필요함.
- 연소자 보호 조항이 청소년 근로자 보호의 실효성을 높이면서도 취업 기회를 제한하지 않는 방향으로 제도개선이 필요함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 청소년 근로자는 단시간 근로 형태로 4인 이하 사업장에서 근무하는 경우가 많으므로 초단시간 근로자와 4인 이하 사업장에 적용이 배제되는 법 조항들을 개정하여 보호를 확대할 필요가 있음.

○ 현장실습생에 대한 「산업안전보건법」, 「산업재해보상보험법」 등에서 특례 조항을 두어 보호하고 있지만 여전히 노동법적 문제들이 끊이지 않는바, 근본적인 보호방안을 마련할 필요가 있음.

Ⅲ. 청소년 노동관련 국외법제도 및 정책사례

1. 국제규약

1) 유엔

(1) 경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

○ 모든 어린이와 연소자를 경제적·사회적 착취로부터 보호되어야 하고 특별한 보호와 원조의 조치를 취해야 할 국가의 의무로 규정함.

○ 경제적·사회적 및 문화적 권리 위원회의 경우 일반논평 제18호에서 '노동의 권리는 다른 인권을 실현하는데 필수적이며, 인간 존엄성의 분리될 수 없는 본질적인 부분을 구성하며, 모든 개인은 존엄한 삶을 살 수 있도록 일할 수 있는 권리를 갖는다'며 노동의 권리를 강조함.

○ 특별히 아동의 노동과 관련해서는 '아동의 성장이나 신체적 또는 정신적 건강을 방해할 가능성이 있는 모든 형태의 노동으로부터 아동을 보호해야 하며, 경제적 착취로부터 아동을 보호하고, 아동이 자신의 완전한 개발을 추구하고 기술 및 직업교육을 받을 수 있도록 해야' 하며 아동에 대한 보호와 더불어 온전한 자기계발 및 직업교육의 중요성을 강조함.

(2) 아동의 권리에 관한 협약

○ '18세 미만의 모든 사람'을 아동으로 정의하고 있는 아동의 권리에 관한 협약은 아동에 관한 폭넓은 권리보장과 국가의 책무를 규정함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 특히 제32조에서는 '아동의 교육에 방해되거나 아동의 건강이나 신체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행으로부터 아동을 보호할 의무가 있으며 이를 위해 입법적·행정적·사회적 및 교육적 조치를 강구하여야 한다고 규정함.

2) 국제노동기구(ILO)

(1) 최저연령협약(제138호 협약, 1973년)

○ 각 비준국은 아동노동의 효과적인 철폐를 보장하고, 또한 고용의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 목적으로 하는 국내정책을 수행할 책임이 있음을 명시함.

(2) 가혹형태 아동노동 철폐협약(제182호, 1999년)

○ 이 협약에서 말하는 아동은 18세 미만을 의미하며, 이 협약은 가혹한 형태의 아동노동의 금지 및 근절을 즉시 보장하고, 가혹한 형태의 아동노동을 효과적으로 근절시키기 위해서는 무상 기초교육의 중요성과 아동을 작업장에서 분리시킬 필요성과 즉각적이고 포괄적인 조치에 대한 필요성에 대해 강조함.

2. 유럽연합 및 독일

1) 유럽연합의 근로청소년보호에 관한 유럽연합이사회지침
(COUNCIL DIRECTIVE 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work)

○ 아동 및 청소년 노동에 대한 보호 근거를 마련함. 이 규정에 따르면 최저근로연령은 학교교육을 마치는 최저 연령보다 낮아서는 안 되며, 어떠한 경우에도 15세보다 낮아서는 안됨.

○ 다만 이 지침에서는 연소자, 아동, 청소년의 기준을 구체적으로 정하였는데, '연소자'란 18세 이하의 자, '아동'은 15세 미만의 연소자 또는 국내법상 전일제의 의무교육을 받고 있는 연소자, '청소년'이란 전일제의 의무교육을 받을 필요가 없는 15세 이상 18세 미만의 연소자로 규정함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 특히 아동으로부터 성년으로의 이행 시기라는 관점에서, 사춘기 청소년에 의한 노동은 엄격하게 규제되고 보호되어야 하며, 모든 고용주가 그들의 나이에 맞는 근로조건을 보장해야 한다는 점이 고려되어야 할 것을 명시함.

2) 독일의 연소근로자보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz)

○ 유럽지침과 유사하게 아동, 청소년을 규정하고 있으며 유럽연합의 지침을 잘 수용하고 있는 상당히 우수한 법률로 평가받고 있음.
○ 이 법에서는 아동은 15세 미만, 청소년은 15세 이상 18세 미만으로 규정하고 있고 해당 법률에 의해 규정되는 것(제5조, 제6조, 제7조)을 제외하고는 아동의 노동은 금지되어 있음.
○ 다만 전일 학습의무가 있는 청소년은 아동에 대해 적용되는 규정을 적용하고 있으며, 청소년에 대하여는 일반 근로자보다 엄격한 근로시간이 적용되며(제8조 이하), 원칙적으로 청소년은 일 8시간, 주 40시간 이상의 노동을 제공할 수 없음.

3. 미국의 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act, FLSA)

○ 자국 내 노동자의 근로조건을 규율하고 있으며, 동 법에서 연소근로자를 대상으로 하는 규제를 포함함.
○ 이 법에서는 위험직종에서 18세 미만의 청소년, 16세 미만의 청소년의 취업이나 취업을 규제하는 내용을 포함하여 가혹한 아동노동의 사용을 금지함.

4. 일본의 노동기준법과 청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률 등

○ 일본의 경우 연소자보호규정은 국내와 마찬가지로 노동기준법에 의해 규율되며, 연소자 보호규정은 연소자노동기준규칙에 의해 보충됨.
○ 다만 일본은 취업준비단계에서부터 취업활동, 취업 후의 커리어 형성까지 각 단계별로 체계적이고 종합적인 청소년고용대책을 수립하기 위하여 2015년 근로청소년복지법을 청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률로 개정하고 청년 및 청소년들이 적절한 직업을 선택할 수 있도록 하였음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

5. 시사점

- 연소자 노동을 아동과 청소년을 구분하여 아동노동을 엄격히 금지하고 몇 가지 예외적인 조항을 둘 수 있도록 설정한 점을 고려할 때, 현재 아동노동을 엄격히 금지하고 이를 보호하는 과정에서도 국가별로 약간의 차이를 두고 있다는 점을 강조될 필요가 있음.
- 동물돌봄 같은 노동이나 작은 규모의 가업이나 가족 농업에 대해 아동이 참여하는 것에 대해 이를 구체적으로 노동의 형태로 명시화했다는 점이 고려될 필요가 있음.
- 13세 이상 18세 이상 청소년의 경우 노동하기 위해서 필요한 서류에 친권자의 동의서가 있는 경우가 많지 않다는 점을 고려할 필요가 있음.
- 연소 근로자의 노동을 연령별로 규정함에 있어서 청소년이 정당하게 노동할 수 있는 근거를 좀 더 구체적으로 마련하고 있다는 점을 고려할 필요가 있음.
- 청소년 노동에 대한 독자적 법 제정과 운영에 관련하여 독일의 경우 따로 연소자 근로에 대한 법을 제정하여 관련 내용을 규율하고 있으나 일본이나 프랑스의 경우 기존 노동관련법 내에 특례규정 등을 이용하여 규율하고 있다는 점이 고려되어 종합적으로 판단되어야 할 부분임.

Ⅳ. 청소년 노동환경 실태조사 및 심층면접 결과분석

1. 조사개요

1) 청소년

- 조사대상: 최근 1년 간 일한 경험이 있는 청소년 526명
- 조사범위: 조사대상 청소년의 연령은 만 13세부터 만 24세
- 조사기간: 2020년 8월 18일 ~ 10월 26일
- 조사방법: 구조화된 설문지를 이용한 웹 설문조사
- 조사지역: 서울, 인천, 경기 지역
- 조사내용: 응답자 특성, 일을 시작한 시기와 구한 경로, 노동실태, 현장실습, 인권실태, 일에 대한 인식, 노동인권정책 등

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 업무 담당자

- 조사 대상: 정부, 지방자치단체, 교육청 등 공공기관 관련 업무 담당자, 민간 청소년 기관 및 시설 해당 업무 담당자, 청소년 노동인권 교육 및 활동 관련 민간단체 담당자 84명
- 조사기간: 2020년 10월 5일~10월 17일
- 조사방법: 구조화된 설문지를 이용한 웹 설문조사
- 조사지역: 전국
- 조사내용: 응답자 특성, 청소년 노동인권상담 현황, 노동인권교육실태, 노동인권실태, 개선해야 할 청소년 노동인권정책 등

1. 청소년 노동인권 실태

1) 응답자 특성

- 청소년 노동인권실태 설문조사에 응답한 청소년은 총 526명임.
- 이 중 남성은 225명(42.8%), 여성은 301명(57.2%)로 여성이 좀 더 많음.
- 또한 응답자의 연령대로 나누어 살펴보면 취업인허가증을 받아야지만 근로가 가능한 만 15세 미만 청소년이 25명(4.8%), 「근로기준법」에 의해 친권자의 동의서가 있으면 근로가 가능한 만 15세 이상 18세 미만이 240명(45.6%), 만 18세 이상 20세 미만은 161명(30.6%), 만 20세 이상은 100명(19.0%)이 응답함.
- 학교급별로 살펴보면 중학교 72명(13.7%), 일반고 194명(36.9%), 특성화고 등 직업계고 65명(12.4%), 전문대 35명(6.7%), 일반대 117명(22.2%), 학교를 다니지 않는 경우 32명(6.12%)이 응답함.

2) 일을 시작한 시기와 이유

- 청소년들에게 처음 일을 시작한 시기에 대해 질문한 결과 만 15세 이상~만 18세 미만의 응답 비율이 54.8%로 가장 많으며 다음으로 만 18세 이상~만 20세 미만(25.5%), 만 13세 이상~만 15세 미만(12.4%), 만 20세 이상(6.8%) 등의 순으로 조사됨.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 대부분 친권자 동의서를 제출해야 하는 청소년기에 일을 시작한 비율이 가장 많았지만 근로가 금지되어 있는 만 13세 미만에 시작하는 경우도 0.6%로 나타남.

○ 처음 일을 시작한 시기가 만 15세 미만이라고 응답한 64명을 대상으로 일을 처음 시작할 당시에 고용노동부를 통하여 취직인허증을 발급받았는지 질문한 결과 취직인허증을 발급받은 적 없으며, 그냥 일을 시작하였다는 응답이 48.4%로 가장 많았음.

○ 만 15세 이상 만 18세 미만 당시 일을 시작한 청소년 중 친권자 동의서를 제출하지 않은 76명(27.8%)을 대상으로 제출하지 않은 이유를 물어본 결과 '사업장에서 요구를 안했음'(74.4%)이라는 이유가 압도적으로 높았음. 그 다음으로 '친권자 모르게 하려고'(10.3%), '부모님, 친지 등 가게에서 일해서'(6.4%), '친권자가 동의하지 않아서'(5.1%) 등의 순이었음.

○ 청소년고용금지업소에서 일해 본 경험이 있는 청소년은 전체 응답자의 12.0%로 나타남. 남성은 17.3%, 여성은 8%로 나타나 남성의 비율이 좀 더 높았음.

○ 일을 하고 있는 주된 이유에 대해 물어본 결과(복수응답) 전체의 78.1%가 '생활비가 필요해서'라고 응답하였으며 그 다음 '용돈 부족'(48.1%), '진로경험 또는 사회경험을 쌓기 위해서'(31.9%)라고 함.

3) 노동실태

○ 과거부터 최근까지 경험해보았던 일에 대해 복수 응답 형태로 질문한 결과 '전단지(스티커) 부착 또는 배포'가 41.6%로 가장 많았음. 그 다음으로 '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀'(36.1%), '편의점'(22.6%), '패스트푸드점, 베이커리, 아이스크림 매장, 카페 등'(19.8%), '설문조사, 리서치'(18.8%), '매장 관리 또는 판매(마트, 쇼핑몰, 일반 매장 등)'(11.4%) 등의 순으로 응답함.

○ 만 15세 미만과 중학교 재학생은 주로 '전단지(스티커) 부착 또는 배포'(각각 28.0%, 43.1%)를 한다는 응답이 다른 업종에 비해 상대적으로 높았고, 만 18세 이상과 직업계고, 전문대, 일반대, 학교 다니지 않는 청소년의 경우에는 '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀'에서 일했다는 비율이 높았음.

○ 최근까지 했던 일은 '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀'이 20.5%로 가장 많았음. 그 다음으로 '전단지(스티커) 부착 또는 배포'(15.0%), '편의점'(12.5%), '패스트푸드점, 베이커리, 아이스크림 매장, 카페 등'(10.1%), '설문조사, 리서치'(8.7%) 등의 순으로 응답함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 일하고 있거나 일했던 사업장 규모는 '5인 미만 사업장'이 39.9%로 가장 많았으며 그 다음으로 '5인 이상 10인 미만 사업장'(27.2%)이 많았음.

○ 청소년들에게 근로계약서를 작성하고 교부를 받았는지에 대해 질문한 결과 '근로계약서를 작성한 적이 없다'에 28.7%가 응답하였으며 '근로계약서를 작성하였으나 교부를 받지 않았다'고 응답한 비율은 18.3%로 나타남. 응답자 특성별로 살펴보면 만 15세 미만의 경우 '근로계약서를 작성한 적이 없다'는 응답 비율(40.0%)이 상대적으로 높게 응답함.

○ 고용주와 사업주의 일치 여부를 물어본 결과 '사업주(또는 업체)가 직접 고용하는 사업장에서 일한다'는 응답이 49.6%로 가장 많았으나 그 다음으로 '잘 모른다'는 응답도 24.1%였음. 또한 '소개·연결 시켜주는 곳에서 고용이 되어있다'는 응답도 20.9%로 나타났으며 '본인이 사업자로 등록이 되어있다'는 응답도 1.7%로 나타남.

○ 임금을 누구에게 받는지 질문한 결과 '직접 고용한 사업주(또는 업체)에서 받는다'는 응답이 78.9%로 가장 많았음. 그 다음 '인력업체(또는 파견업체)에서 지급받음'(6.7%), '일을 알선해 주는 업체에서 수수료를 지급받음'(5.5%), '고객으로부터 직접 수수료 등을 지급받음'(4.4%) 등의 순임.

○ 고용주의 사업장과 실제 일하는 곳이 일치하는지 질문한 결과 '직접 고용된 사업장에서 일한다'는 응답이 67.1%로 가장 많았음. 다음으로 '인력업체(또는 파견업체)에서 소개해준 곳에서 일함'(8.9%), '고객에게 직접 서비스(또는 상품)를 제공하므로 근무 장소가 딱히 정해져 있지 않음'(8.0%), '알선업체에서 제공하는 서비스(또는 일) 수행'(7.0%) 등의 순임.

○ 청소년들에게 실제 일하는 기간에 대해 물어본 결과 '1개월 미만'(32.9%)으로 일하거나 '1개월 이상 3개월 미만'(32.9%)으로 단기간 일하는 경우가 가장 많았음. '3개월 이상' 일하는 경우는 34.3%에 불과함.

○ 평균 '주 3일' 일하는 경우가 27.0%로 가장 많았고, 그 다음으로 '2일'(25.5%), '5일'(16.3%), '1일'(13.9%), '4일'(11.6%) 등의 순으로 응답하였으며 1주일 내내 일하는 경우도 2.7%에 달함.

○ 청소년의 1일 평균 근로시간은 5.2시간으로 1주일에 평균 17.5시간 일하며, 야간근무는 22시부터 06시까지 근무하는 것을 의미하며 전체 응답자의 10.8%가 야간근무를 하거나 경험 1주일 평균 야간근로 시간은 6.5시간이었음.

○ 청소년들이 임금 받는 방식에 대해 질문한 결과 '시급'이 44.7%로 가장 많았음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

그 다음으로 '월급'(24.9%), '일급'(13.7%), '주급'(8.6%), '건당 수수료'(7.2%) 등의 순임.

- 평균 금액에 대해 질문한 결과 월급은 평균 833,769.4원, 주급은 평균 121,367.1원, 일급은 평균 62,301.7원, 건당 수수료는 평균 14,794.6원을 받았음. 그리고 시간당 시급은 평균 9,194.4원으로 최저임금보다 높게 받음.
- 임금에서는 성별임금격차가 나타남. 여성의 경우 시급은 여성이 남성에 비해 30.30원 덜 받았음. 일급의 경우 평균 금액이 10,126.40원 정도 남성보다 낮았고, 주급의 경우 28,369.60원 낮았으며 건당 수수료의 경우에는 20,447.70원 낮았으며, 월급의 경우에는 189,086.30원이 낮았음.
- 4대 보험 가입 여부를 살펴보면 '가입여부를 모른다'(41.4%)는 응답이 가장 많았고, '미가입'은 34.8%로 나타남. 4대 보험을 '가입'한 경우는 23.8%에 불과함.
- 근무기간 동안 '법정의무 교육(복수응답)을 받은 적 없다'는 응답이 56.5%로 가장 많았음. 교육을 받으면서 가장 많이 받은 교육은 '안전보건교육'(27.9%)이고, 그 다음 '위생교육'(26.8%), '개인정보보호 교육'(20.3%), '성희롱 예방 교육'(12.5%) 등의 순임.

4) 노동실태 현장실습

- 현장실습생 혹은 학습근로자(도제 포함)로 일해 본 청소년은 전체의 19.4%로, 10명 중 약 2명이 경험함.
- 산업체 파견 현장실습 선택 이유에 대해 질문한 결과 '전공 실무 경험을 해 볼 수 있어서'가 31.4%로 가장 많았고, 그 다음으로 '교내 교육보다 전문적인 직업교육을 받을 수 있어서'(25.5%), '의무적으로 나가도록 정하고 있어서'(16.7%), '졸업 후 취업이 보장되어서'(13.7%), '실습 수당을 받을 수 있어서'(12.7%) 등의 순으로 응답함.
- 현장실습 중 중도에 그만뒀는지 물어본 결과 60.8%는 원래 계획대로 실습을 완료했고, 22.5%는 중도에 그만두었으나 재실습 계획이 있으며 16.7%는 현장실습을 중도에 중단하였고 재실습 계획이 없다고 응답함.
- 중도에 그만두고 재실습계획이 없는 청소년들에게 그 이유에 대해 물어본 결과 '대학진학준비 등 진로를 변경해서'(29.4%), '원하는 조건에 맞는 파견 산업체가 없어서'(29.4%), '신체적 · 정신적 부담이 커서'(17.6%), '파견산업체의 현장실습생에 대한 부당 대우 때문에'(11.8%) 등으로 응답함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 현장실습 과정에서 산재사고를 경험한 비율은 26.3%였고, 산재사고에 대한 위험을 인식한 비율은 20.6%로 나타남.

○ 산재사고의 위험을 인식한 21명에게 산재사고 위험을 느낀 가장 큰 이유에 대해 질문한 결과 '노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서'가 38.1%로 가장 많았음. 다음으로 '적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에'(33.3%), '충분한 직무·안전 교육 없이 실무에 투입되어서'(28.6%) 등의 순으로 응답함.

5) 인권실태

○ 근로계약과 관련하여 부당한 경험(복수응답)에 대해 '처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일, 혹은 부가적인 일을 부여함'(15.8%), '다음 근무자를 구하지 않으면 그만둘 수 없다고 함'(9.5%), '1개월 내 또는 도중에 그만두면 임금을 안 준다고 해서 어쩔 수 없이 근무를 계속한 적이 있음'(8.9%) 등의 순으로 응답함.

○ 근로시간과 관련하여 부당한 경험(복수응답)은 '정해진 근무시간 보다 일찍 나오라고 하거나 초과하여 일하도록 요구함'(17.3%)이 가장 많았고, '근로시간 중 휴게시간을 제대로 제공받지 못함'(16.9%), '시간 낭비(마냥 대기)'(13.9%), '휴가를 부여받지 못함'(5.9%) 등의 순으로 응답함.

○ 임금과 관련된 부당한 경험(복수응답)에 대해 '최저임금 미만의 임금을 지급받음'(12.4%), '임금을 정해진 날짜에 받지 못함'(9.5%), '유급휴일(주휴수당)을 받지 못함'(9.3%), '연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금 받지 못함'(7.2%) 등의 순으로 응답함.

○ 기타 부당한 경험(복수응답)은 주로 사업장 안전에 대한 문제였음. '경험자가 해야 하는 위험한 일을 나 혼자 하라고 함'(8.4%), '근무하다가 다쳤는데 아무런 조치를 취해 주지 않음'(8.2%), '보호장비가 필요한 일인데 보호장비를 주지 않음'(5.1%)으로 응답함.

○ 폭언, 폭력, 성희롱 등과 관련된 부당한 경험 중 가장 많이 한 경험은 폭언으로 '호칭과 반말, 무시'(41.8%)였으며, 그 다음으로 '욕설,폭언'(28.3%), '성적 수치심, 굴욕감을 느끼게 하는 말과 행동(성희롱)'(11.4%), '사적 만남 요구'(7.6%), '성폭행 또는 성추행'(7.2%), '물리적 폭행'(7%) 등의 순임.

○ 폭언, 폭력, 성희롱 등을 하는 사람(복수응답)은 욕설·폭언 등은 '고객·민원인'(14.4%), 야·너 호칭 등 반말은 '고객 · 민원인'(17.9%), 물리적 폭력은 '다른

국가인권위원회
humanrights.go.kr

직원'(2.9%), 성폭행·성추행은 '다른 직원'(2.9%), 성희롱은 '고객·민원인'(4.4%), 원치 않는 사적 만남 요구는 '다른 직원'(2.9%)에게 당하는 비율이 상대적으로 높게 나타남.

- 여성 청소년이 고객으로부터 각각 성폭행 또는 성추행이 31.1%p, 성희롱이 35.0%p, 사적만남 요구 41.3%p 더 높았음. 남성 청소년의 경우 다른 직원에 의한 '성폭력 및 성추행'(14.7%p), '성희롱'(7.5%p), '사적만남 요구'(3.1%p)가 상대적으로 높았음.
- 일하면서 성별, 연령, 학력 등을 이유로 차별당한 경험이 있는지 물어본 결과 '성별에 따라 시키는 일이 구분됨'(18.6%) 이었고, '채용할 때 키, 몸무게 등을 물어보거나 외모를 따짐'(13.3%), '나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여'(11.0%) 등의 순으로 응답함.
- 부당한 경험 후 해결 방법에 대해 질문한 결과 '참고 일했다'가 38.8%로 가장 많았음. 그 다음 '친구에게 이야기했다'(16.2%), '그냥 일을 그만두었다'(15.4%), '개인적으로 직접 항의하였다' 또는 '가족에게 알렸다'(각각 9.1%), '고용노동부나 경찰 등에 신고하였다'(4.2%), '교사나 지원기관 선생님에게 도움을 구하였다'(2.9%) 등의 순으로 응답함.
- 부당한 일을 경험하고도 소극적 대응(참고 일했다, 그냥 일을 그만두었다)을 한 청소년 284명에게 그 이유(복수응답)에 대해 질문한 결과 '문제제기 해봤자 달라질 것이 없어서'가 63.4%로 가장 많았음. 다음으로 '상대하기 귀찮아서'(52.5%), '어떻게 대응해야 할지 몰라서'(32.0%)였음.
- 청소년들이 일하다가 부당 경험 후 고용노동부에 신고하거나 가족, 교사, 친구 등에게 알리는 등 적극적으로 대응한 결과에 대해 질문한 결과 '문제를 해결하였다'는 응답이 32.8%로 가장 많았음.
- 고용노동부 등에 신고한 22명을 대상으로 신고했을 때 불편했던 점(복수응답)에 대해 질문한 결과 '절차가 복잡하다'가 45.5%로 가장 많았음.

6) 일 경험의 영향

- 일을 하고 싶지 않은 주된 이유(복수응답)에 대해 질문한 결과 '일이 너무 힘들어서'(59.3%)가 가장 많았음. 다음으로 '시간을 너무 많이 빼앗겨서'(41.5%), '별로 도움이 되는 경험이 아니라서'(41.1%), '비인격적 대우를 견디기 힘들어서'(16.5%) 등의 순으로 응답함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 일 선택 시 고려사항(복수응답)을 질문한 결과 가장 고려하는 것은 '임금수준'(52.3%)이었음. 그 다음으로 '근로시간'(28.1%), '근무일·근무하는 시간대'(24.3%), '근무 강도'(23.6%), '업무 내용'(23.6%) 등의 순임.

7) 노동인권 정책에 대한 의견

○ 최근 1년간 노동인권 교육을 받은 경험이 있는지 질문한 결과 받은 적이 있다는 응답이 42.8%로 나타남. 학교별로 살펴보면 '일반고 직업반'(71.4%), '직업계고'(61.5%)가 노동인권 교육을 받은 비율이 높았음.

○ 노동인권 교육을 받았던 응답자에게 가장 도움이 되었던 내용을 물어 본 결과 '근로계약서 작성, 휴가 주휴수당 등 일할 때 도움이 되는 노동법 지식'(39.1%)과 '노동인권의 개념과 청소년 노동인권의 보장 필요성'(28.0%)이 도움이 되었음.

○ 효과적인 노동인권 교육방법에 대해 질문한 결과 '학교에서 반별 또는 소규모 그룹 교육'이 39.4%로 가장 많았음.

○ 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 근로감독 분야에서 중요한 것이 무엇인지 질문(복수응답)한 결과 '임금체불, 직장 내 갑질 등 반복 행위가 있을 시 징벌적 손해배상 제도 도입'(56.8%)을 가장 많이 응답하였음. 그 다음으로 '사업장에서 근로기준법 등을 준수하도록 근로감독을 철저히 함'(46.0%), '사업주에 대한 노동법 준수 교육'(38.2%), '안전하게 근무할 수 있도록 안전조치 시행 및 시설 설치'(30.8%) 등의 순임.

○ 현장실습 개선을 위해 필요한 것에 대해 질문한 결과 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 '학생의 자유로운 선택권 부여'가 31.4%로 가장 많았음. 다음으로 '전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보'(18.6%), '파견 산업체 실습환경 지속적인 점검·관리'(18.6%), '양질의 실습조건을 제공하는 산업체 확보'(16.7%) 등의 순으로 응답함.

○ 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 공공기관에서 해야 할 일 중 중요한 것에 대해 질문(복수응답)한 결과 '청소년이 안심하고 일할 수 있는 공공기관 일자리 확대'(73.8%)가 가장 많았음. 그 다음으로 '안심하고 일하는 모범사업체 소개 및 홍보'(42.2%), '일반시민 대상 청소년 노동에 인식개선 필요'(38.0%), '아르바이트와 향후 진로와의 연계 강화'(33.8%) 등의 순임.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3. 청소년 노동 관련 담당자가 본 청소년 노동인권 실태

1) 응답자 특성

○ 조사에 응한 청소년 노동관련 담당자는 정부, 교육청 등 청소년 정책이나 관련부서 담당자, 교육기관, 청소년 당사자 단체나 사회단체, 청소년 권익보호 또는 관련 사회복지시설, 관련 비영리단체, 청소년 정책연구 기관에 근무하는 사람으로 총 응답자는 모두 84명임.

○ 주요 업무로는 교육관련 업무가 가장 많았고, 그 외 상담이나 사업기획 및 실행 등의 업무를 같이 수행하고 있으며, 평균적으로 해당업무를 하고 있는 기간은 62.2개월로 5년 이상 수행하고 있음.

2) 상담 업무의 내용과 특성

○ 이들 담당자들이 가장 많이 상담을 받은 경우는 대개 근로조건과 관련된 것으로 주로 임금관련, 근로시간 등에 대한 것으로 나타남.

○ 그 밖에도 해고나 폭력, 성희롱 등과 관련된 사안도 있어서 다양한 상담내용이 있었음.

○ 상담을 한 청소년들이 부당한 일을 당한 후 제대로 대응하지 못하는 이유에 대해 이들 담당자들이 생각하는 이유는 청소년들이 '어떻게 대응해야 할지 몰라서'(42.9%)라는 의견이 가장 높았으며, 그 다음으로는 '불이익(더 괴롭히거나 그만두라 하거나 등)을 입을까봐서'(21.4%) 등의 순서임.

○ 상담을 한 이후 주로 지원하거나 개입한 방법을 보면 '개입하지 않고 상담(해결방법 안내)했다'는 응답이 53.6%, '기관에서 간접개입(교육프로그램 진행 등)'이 50.0%, '관련지원 기관 연계(근로보호센터, 근로권익센터, 지역 NGO 등) 했다'는 응답이 42.9%임.

○ 현재 상담업무에 있어 한계점으로 꼽은 것은 '상담만 진행하고 전문가가 없어 권리구제까지 지원하지 못하는 점'이 가장 높아서 57.1%를 차지했는데, 그 이유로 '상담만 담당하고 권리구제를 전문적으로 하기에는 역량이나 절차 상 어렵다'는 점이 지적됨.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3) 청소년 노동인권 교육 관련

○ 청소년의 노동인권 교육과 관련하여 '1회성 교육'(55.9%), '교육방식의 다양성 부족'(41.2%)의 순서로 나타남(1순위+2순위).

○ 1회성 교육의 측면을 제외하면 대개 교육내용과 형식에 관련되어서 시급하게 이를 개선할 방법이 요구되며 교육내용과 형식에 관련된 것으로 청소년 노동인권 교육에 대한 전반적인 점검과 재구성이 필요한 것으로 나타남.

4) 일하는 청소년에 대한 노동권리 보장에 대한 인식

○ 일하는 청소년(만 15세~24세 이하)에 대한 노동권리 보장 역시 낮은 것으로 인식되고 있었는데, 평균 2.8점(5점 만점)이고, 20대 청소년에 비해 10대 청소년의 노동권리가 더 낮다고 평가하고 있었음.

○ 우선 10대 청소년(만 15세~19세 이하)의 경우 가장 열악한 것은 '일자리에 대한 권리'로 평균 26.5점(100점 만점)으로 가장 낮았고, 그나마 높은 것은 '적절한 보상에 대한 권리'로 40.5점을 기록함.

○ 20대 청소년의 상황은 역시 매우 낮은 수준이라고 평가하고 있었는데, 그나마 인권보장이 된다고 생각하는 영역으로 가장 높은 점수를 얻은 것은 '적절한 보상에 대한 권리'로 46.7점이었으며, 가장 낮았던 것 즉, 인권보장이 가장 되지 않는다고 생각하는 것은 '안전에 대한 권리'로 33.6점을 기록하였음.

5) 청소년의 노동권 및 노동인권을 가로막는 요인

○ 청소년의 노동권 및 노동인권을 가로막는 요인들을 정부차원, 입법차원, 정치차원, 교육차원, 노동시장, 사회문화 차원으로 구분하여 보면 대체로 제시된 의견에 대한 동의 정도는 60점 이상으로 높은 편이어서 청소년의 노동권 및 노동인권을 가로막는 요인들이 정부, 입법, 정치, 교육, 노동시장, 사회문화 등 광범위하게 존재하고 있다고 이들 담당자들은 평가하고 있음을 알 수 있었음.

○ 그 중에서도 특히 노동시장과 사회문화 차원에서 노동권과 노동인권을 가로막는 요인이 더 크다고 평가하고 있었음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 그 중 정부차원에서는 '중앙부처간의 분절적인 정책대응과 지방노동청의 근로감독 미비'이 가장 크며, 정치 차원에서는 '정치인들의 관심부재'가 가장 큰 요인이며, 노동시장 차원에서는 '간접고용 및 특수고용 형태 확대, 고용주의 노동기준 미인지, 고용주에 대한 노동인권 교육부재, 고용주의 산업안전보건에 대한 낮은 인식, 노동법 위반 사업주에 대한 경미한 처벌' 등 거의 모든 분야가 노동권 등을 가로막는 요인으로 나타남.

○ 마지막으로 사회문화 차원에서는 '연령차별적인 위계적 문화, 신체 및 정신적 폭력에 대한 낮은 감수성, 산업안전보건에 대한 낮은 인식'등이 노동권 등을 가로막는 요인으로 나타났음.

6) 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 필요한 일

○ 각 분야에서 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 우선적으로 해야 할 일에 대해서는 근로감독분야에서는 '근로감독 철저'가 가장 우선적으로 할 일이었으며, 청소년 지원사업 분야에서는 '일할 때 필요한 안전 및 건강을 위한 교육실시'가 가장 우선적인 할 일이었음.

○ 공공기관 분야에서는 '청소년 노동에 대한 일반시민의 의식개선 요구'가 가장 높았고, 그 외 기타의견으로는 사업주에 대한 관리감독 철저, 엄중하고 철저한 법집행 관리 등이 제시되었음.

○ 청소년 근로조건 보호를 위해서 개선되어야 할 점으로 '근로계약서 미작성 또는 채용시 약속한 근로조건 미준수'로 75.0%로 나타났고, 현장실습 노동인권 신장에 필요한 지원으로는 '양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보'가 가장 높게 나타나 40.5%이었음.

7) 청소년 노동인권 보호를 위해 필요한 일

○ 마지막으로 청소년 노동인권 보호를 위해서는 '노동인권, 진로 직업정보, 구인구직 정보 등 원스톱 정보제공'이 42.9%로 가장 높았으며, 청소년 보호를 위해서는 '인권교육 확대지원과 사업주 대상 교육진행', '피해자 지원시스템 등이 구축되어야 한다'는 의견이 많았음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

8) 그 밖에 기타 의견에 대한 인식

- ‘연소근로자 친권동의서’가 좀 더 유연한 쪽으로 개선되어야 한다는 의견이 많았는데 ‘동의서 서명 주체 확대(가출청소년 등은 쉼터 등 관련 기관장 동의로 대체)’에 대한 개정의견이 가장 높아서 64.3%로 나타났고, ‘동의서 제출연령 하향(만 15세미만 및 중학생의 경우만 제출)’이 17.9%, ‘부모동의서 폐지’에 대한 의견도 14.3%로 나타나 현재의 연소근로자친권자 동의서에 대한 규정이 개정요구가 높은 것으로 나타났음.
- 야간 및 휴일 근로개선방법에 대해서는 ‘노동부 인가 없이 휴일 근로를 시키는 사업주에 대한 처벌강화’ 의견이 가장 다수를 이루었으며(34.5%), ‘현재 인가요건 유지’(29.8%), ‘법률에서 허용업종을 한정할 필요’(20.2%) 등의 순서로 나타남.

4. 시사점

1) 청소년 노동인권 실태조사 결과 시사점

- 만 18세 미만 청소년의 상당수가 아르바이트를 한 경험이 있지만 취직인허증 미발급, 친권자 동의서 미제출, 청소년 고용금지업소 일하기 등에 대한 경험이 상당수 있다는 점에서 이들을 보호하기 위한 방안 마련이 시급함.
- 청소년의 상당수가 단기간, 단시간 일하는 노동자라는 점에서 이들을 보호하기 위한 방법 모색이 필요함.
- 청소년 집단 내에서도 성별 임금 격차가 나타나고 있어 청소년 집단 내 성별 임금 격차에 대한 실태조사와 근본적인 원인을 확인할 필요가 있음.
- 법정의무 교육을 받을 수 있도록 하는 방안이 필요함. 특히 산재와 관련된 안전보건 교육 및 성희롱 예방 교육은 현장에서 필요함에도 교육을 받지 못하는 경우가 많았음.
- 노동인권 교육의 다양화가 필요함. 노동인권 교육을 받은 대다수가 특성화고 등 직업계고를 다니는 청소년이었으며 학교 밖 청소년, 중학생 등은 받지 못하는 것으로 나타남. 또한 다양한 노동인권 교육 컨텐츠 개발이 필요함.
- 공공기관에서 청소년에게 양질의 일자리를 제공할 필요가 있음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 청소년 노동관련 담당자 조사 결과 시사점

- ○ 상담단계에서의 보호뿐 아니라 실제로 사업주와 갈등이 외면으로 드러났을 때 이를 체계적으로 보호할 수 있는 장치가 마련되지 않는다면 쉽게 일하는 청소년들이 상담을 하거나 노동권침해를 고발하기는 어렵다는 점을 고려해야 할 필요가 있음.
- ○ 상담접근성을 높이기 위해서는 학교를 다니는 청소년들의 경우 쉽게 상담할 수 있도록 각급 학교의 교사들이 상담을 담당하거나 최소한 각급 학교와 연관된 노동센터 등이 이들 학생과의 접근성을 확보해야 할 것임.
- ○ 학교 밖 청소년의 경우에도 학교 밖 청소년센터나 기타 지역 사회에서의 상담이 가능하도록 연계할 필요가 있음.
- ○ 청소년 노동인권 교육과 관련해서도 1회성 교육의 문제, 교육방식의 다양성이나 내용의 문제 등이 지적되었다는 점에서 지속적이면서도 교과과정 등과 연계된 교육을 어떻게 어떤 내용으로 진행할 수 있을 것인지에 대한 고민이 요구됨.
- ○ 「근로기준법」을 위반하는 사업장에 대한 적극적인 처벌과 근로감독 뿐 아니라 청소년이 안전하게 노동할 수 있는 사업장을 많이 발굴하고 이를 통하여 정보를 제공받고, 안전하게 노동하며, 혹시라도 발생할지 모르는 다양한 사고에 대비하려는 노력 등 여러 가지 종합적인 노력이 통합적으로 이루어져야 할 필요가 있음.
- ○ 청소년 노동에 있어 연령차별이나 각종 폭력 등에 이들 청소년이 쉽게 노출되는 것은 청소년에 대한 사회적 인식이나 고정관념, 청소년 노동에 대한 다소 좋지 않은 인식 등이 작용하기 때문이라고 할 수 있기 때문에 청소년 차별, 청소년 노동에 대한 고정관념 등이 사회문화적으로 해소되어야 함.
- ○ 청소년 노동권을 보호하고 이들 청소년이 안전하게 노동할 수 있기 위해서는 우선 기존 법제도 위반 사항에 대한 적극적 근로감독이 반드시 선행되어야 함.
- ○ 청소년 노동인권 보호를 위해서 노동인권, 진로직업정보, 구인구직 정보 등의 원스톱 정보를 제공하고 이를 관리할 수 있는 기관에 대한 의견도 제시되었는데 기존의 청소년 노동인권 교육, 노동권 침해 등에 대한 센터의 역할을 점검하고 이를 단일한 체계로 정리하는 작업이 선행되어야 할 것임.
- ○ 마지막으로 점차 일하는 청소년의 비율이 늘어나고 있고, 청소년 노동을 막기만 하기 보다는 좀 더 안전하고 권리를 보장받으면서 노동하는 환경을 고려해야 한다는 점, 그리고 연소자 친권자 동의서 규정의 완화에 대한 의견이 많았다는 점

국가인권위원회
humanrights.go.kr

에서 이러한 점에 대해서 완화했을 때의 문제점이나 개선방향에 대해 진지하게 고민해야 할 시점임.

Ⅴ. 청소년 노동환경 초점심층면접 결과분석

1. 청소년 심층면접 결과

1) 참여자 선정

○ 청소년 노동 인권의 실태를 파악하고 보다 심층적인 내용을 알아보고자 만 15세~만 24세까지의 청소년 20명을 대상으로 면접을 실시하였음. 면접 대상자는 구인광고를 통하거나 유의표집, 눈덩이표집방법을 사용하였으며 참여자의 이질성과 동질성을 확보하고자 성별과 연령, 노동 경험을 고려하여 최종 선정하였음.

○ 또한 중기 청소년의 경험과 후기 청소년의 경험 그리고 여성 청소년, 현장실습의 경험을 면밀하게 파악하고자 이 네 가지 분류틀을 사용하여 최종 만 15세 청소년 4명, 만 16세 1명, 만 18세 5명, 만 20세 1명, 만 24세 6명(여성 2명, 남성 4명), 여성 청소년으로서의 경험은 만 17세 1명, 만 19세 2명이 선정되었음.

2) 자료수집 및 분석방법

○ 자료수집은 2020년 9월 21일부터 10월 12일까지 약 3주에 걸쳐 진행되었음. 면접에 앞서 본 연구에 관한 설명과 비밀보장의 원칙, 면접내용 철회 및 삭제에 관한 내용 등을 충분히 안내하고 면접에 관한 동의 후 면접을 진행하였음. 면접 시간은 약 1시간에서 2시간 정도 소요되었고 면접과정에서 수집된 자료는 모두 녹취록으로 작성하여 자료화하였음.

○ 분석방법으로는 질적 내용분석방법을 채택하였음. 면접 질문지는 연구진의 의견 및 선행연구를 토대로 구성하였음. 질문지 내용은 과정적 접근으로 청소년 노동의 시작에서부터 청소년 노동의 과정, 청소년 노동인권의 실태 및 현황, 청소년 노동인권 교육, 청소년 노동인권 구제 및 상담, 정부·학교 등 청소년 노동인권을 위한 정책제언 등이 포함되었음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3) 분석결과

(1) 청소년 노동의 시작

○ 청소년 노동의 시작 청소년 아르바이트는 자신 뿐만 아니라 주변의 사람들도 반기는 돈벌이의 첫 단계로 청소년 노동이 시작되며 지인, 알바 관련 포털 서비스를 통해 일이 시작되지만 일에 대한 체계적인 교육없이 바로 노동 현장에 투입되었음.

(2) 청소년 노동의 과정

○ 전단지에서부터 시작하여 일에 대한 체계적인 교육없이 바로 노동 현장에 투입됨. 법적인 내용도 모른 채 일하게 되는 13~14세의 근로 문제는 취직인허증 보다는 부모동의서로 갈음되곤 하며 부모동의서 및 근로계약서 작성은 업체마다 다름.

○ 좋은 아르바이트 자리는 하늘에 별따기였으며 청소년은 정에 이끌려 연장근로, 야간근로를 요구하면서도 그에 따른 돈은 제대로 받지 못했음.

○ 갈등에 노출되어도 동료, 상사, 사장 등 같이 일하는 사람들이 갈등을 알아도 해결해 주려 하기보다는 모른척 하는게 현실이이서 내리갈굼의 문제나 텃세, 따돌림 문제가 발생함.

○ 여성의 경우 온라인상에서 뿐만 아니라 오프라인상에서도 술집 명함을 주며 청소년들을 꼬드기며 이러한 것은 돈이 필요한 가출청소년들에게는 더욱 유혹의 손길인 것임. 여성 청소년의 경우 유흥에 여전히 무방비 노출되어 있음.

(3) 청소년 노동인권의 실태 및 현황

○ 청소년 노동인권의 실태 및 현황은 심각하였음. 아프면 나가거나 그만두거나 둘 중에 하나를 선택해야 하는 것이며 휴게시간도 없었음. 법적으로 보장된 정당한 휴식시간까지도 손님이 없는 경우를 핑계삼아 휴식시간을 제공해주지 않음.

○ 최저임금의 문제, 연장근로의 문제, 임금체불의 문제도 여전함. 갑자기 그만두라고 하거나 아니면 임금을 나중으로 미루는 경우 임금체불이 발생하게 되는 경우도 있고 원래 제시한 금액보다 덜 주게 경우도 있음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 사장님뿐만 아니라 같이 일하는 성인, 손님의 각종 막말·폭언·폭행·갑질 특히 성희롱의 문제는 끝이 없었음. 외모에서의 차별을 비롯하여 근무복장 관련 청소년 자기부담 문제까지도 점점 커지고 있음.

(4) 청소년 노동인권 교육

○ 그간 이루어진 청소년 노동인권 교육의 실효성과 효과성은 찾아보기 힘들며 청소년은 즉각적으로 와닿지 않는 노동인권 교육내용을 숙지하지 못하고 있는 경우가 다반사임.

○ 사업주나 매니저를 통해 근로계약시 이러한 내용들을 알게 되며 법률적인 용어라 대충 말해줘도 뭐가 뭔지 잘 모르는 실정임. 이를 악용하여 제대로 설명 안 해주고 넘어가는 사업주들도 있곤 함.

(5) 청소년 노동인권 구제 및 상담

○ 청소년 노동인권 구제 및 상담 기관이나 절차는 많은 청소년들이 모르는 정보이며 즉각 처리의 어려움, 시간이 많이 소요됨, 중재가 제대로 안될까 봐 청소년들은 이용할 엄두를 못 내는 현실임.

(6) 청소년 노동인권을 위한 정책제언

○ 청소년 노동인권 문제에 대한 해결을 위해 청소년 노동인권 상담 및 구제와 관련하여 공교육 실시, 유투브·브이로그·게임 등을 활용한 노동관련 콘텐츠 홍보, 건전한 아르바이트 소개, 정신건강 서비스 지원(청소년 심리상담), 휴게시간의 보장 등을 원하고 있음.

○ 또한 근무와 관련하여 근무시간 인정의 범위를 유니폼 갈아입고 일할 준비 시간보다는 업체에 도착한 시간으로부터 인정해달라는 욕구도 있었음. 이는 지각의 문제로 이어져 임금이 깎이게 되거나 추가 근무를 해야하는 부담이 발생하기 때문임.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2. 청소년 노동 관련담당자 심층면접 결과

1) 청소년 노동인권 관련 상담의 특징

- ○ 첫째, 비밀로 하는 경우가 많아서 실제 사건이 발생했을 때 제대로 된 대처가 어려움.
- ○ 둘째, 회사에는 자신이 다니는 회사에 불이익이 가지 않기를 바라는 의견이 많으며, 상담은 곧 현재 다니는 직장에서 해고되는 것을 의미하는 것이기 때문에 최대한 뒤로 미룬다는 것.
- ○ 셋째, 신고를 하더라도 청소년들이 원하는 엄중한 처벌이 어렵다는 것.
- ○ 넷째, 배달 업종 같은 경우 산재사고를 당하더라도 대부분의 청소년이 자기의 잘못이라고 생각하여 문제를 일으키기를 꺼려함.
- ○ 다섯째, 청소년들이 사업장에서 겪는 다양한 차별이나 부당한 대우는 복합적인 원인으로 발생하는 복합차별의 형태라는 것임.

2) 청소년 노동문제 대응 시 문제점과 한계

- ○ 청소년들이 일하는 주요 사업장이 5인 미만의 소규모 사업장이기 때문에 「근로기준법」 적용이 힘든 곳이라는 점에서 가장 큰 문제가 제기됨.
- ○ 충분한 처벌이나 대처가 힘들기 때문에 청소년들에게 그냥 상담만 해주는 정도로 그치는 경우가 많았으며, 본인이 나이가 어리고 사회경험이 없으니까 어느 정도 부당한 대우는 참거나 당연히 여기는 태도도 있었음.
- ○ 권리구제과정에서는 고용노동부의 소극적인 대처, 현장실습 관련 학교 측에서의 우유부단한 태도나 사업체에 대해 눈치 보는 듯한 태도로 인하여 적극적인 구제가 힘듦.
- ○ 또한 부모님들 역시 청소년 노동에 대한 인식이 부정적이어서 굳이 문제를 크게 만들고 싶어 하지 않아 발생하는 어려움을 토로함.

3) 노동인권 교육과 관련

- ○ 학교장, 교사의 낮은 노동인권 의식이 가장 큰 어려움으로 나타났고, 노동인권 교육의 내용이나 형식, 전달체계 등이 부처별, 지자체별, 교육청별 다양하게 얽혀 있어서 이를 제대로 관리하고 전달하기가 어렵다는 점, 교재 자체의 어려움이

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나 단순함 등으로 인한 교육 자체의 문제 등이 지적됨.

4) 개선방향

○ 노동인권 측면에서 첫째, 교사 자체의 인권 감수성의 개선, 둘째, 일회적 교육이 아닌 정기적인 교과과정으로의 편성 및 최대한 저학년에서부터 교육실시(초등학교), 셋째, 노동인권 교육 컨트롤 타워 설립 및 사업의 통폐합 등이 제시됨.

○ 청소년 노동인권 인식개선을 위한 사업으로는 첫째, 일하는 청소년에 대한 노동자성의 강화, 둘째, 사업주 노동인권 교육 의무화, 셋째, 선한 사업장 홍보 캠페인, 넷째, 청소년 노동이 당연시되는 문화로 개선, 다섯째, 현장실습 사업체에 대한 관리감독 강화 및 잔존률 사용(취업률 대신) 등이 제시됨.

○ 청소년 권리구제 사업 개선방안으로는 첫째, 통합적 접근과 접근성이 높은 체계 구축, 둘째, 효과성 있는 법적 처벌 및 감독 강화 등이 제시됨.

Ⅵ. 결론 및 정책제언

1. 청소년 노동인권 증진을 위한 법제 개선방안

1) 취직인허증 제도개선

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과 청소년들이 일을 처음 시작한 시기는 만 15세 이상 만 18세 미만(54.8%)임. 또한 만 15세 미만 때 일을 처음 시작한 청소년도 13.0%에 달했음. 만 15세 미만에 처음 일을 시작한 청소년의 48.4%는 취직인허증을 발급받은 적이 없었으며 응답자의 20.3%만 취직인허증을 발급받아 일했던 경험이 있었고, 31.3%는 발급받았는지 안 받았는지 기억이 없는 것으로 나타남.

(2) 개선방안

○ 처음 일을 시작하는 시기는 만 15세 이상 18세 미만(54.8%)이고, 만 15세 미만 청소년들이 가장 많이 하는 아르바이트는 설문조사와 전단지 부착 등 1회성 일임에도 사용자가 달라질 때마다 교부 받아야 하므로 제도의 실행력이 떨어짐.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 근로감독 및 처벌 강화가 청소년 노동자의 고용 기피로 이어져 청소년 노동자가 더 열악한 일자리를 찾게 되는 의도하지 않은 결과를 가져올 수 있다는 점도 고려해야 함.

○ 학교장 증명과 친권자 동의는 유지하면서 사용자와의 연명이 아닌 단독으로 신청할 수 있도록 하되, 교부 받은 취직인허증의 효력 기간을 6개월 또는 1년 등으로 한정하고 다른 직종에 종사하게 될 때 취직인허증을 새로 발급받게 한다면 제도 취지를 살리면서도 제도의 실행력을 높일 수 있을 것임.

2) 친권자 동의서 비치의무 개선

(1) 현황 및 문제점

○ 「근로기준법」상 15세 이상 18세 미만 자의 노동이 가능하고 연소자임을 증명하기 위해서는 가족관계증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서가 필요함.

○ 실태조사 결과 처음 시작할 당시에 친권자(부모님 등)의 동의서와 가족관계증명서 등을 제출하였는지 질문한 결과 '그렇다'는 응답이 72.2%로 나타나 '그렇지 않다'는 응답(27.8%)의 두 배 이상 많으며, 친권자 동의서를 제출하지 않은 청소년을 대상을 제출하지 않은 이유를 물어본 결과 '사업장에서 요구를 안했음'(74.4%)이라는 이유가 압도적으로 많고 '친권자(부모님 등) 모르게 일하고 싶어서'(10.3%), '부모 등 친지 가게(회사)에서 일해서'(6.4%), '친권자(부모님 등)가 일하는 것에 동의하지 않을 것 같아서'(5.1%) 등임.

○ 일을 하기 위해 친권자 또는 후견인의 동의서를 필수 요건으로 하는 것은 친권자 또는 후견인과 떨어져 지내거나, 친권자 또는 후견인이 지정되지 않은 상태에 놓여 있는 이유 등으로 동의서를 갖추지 못하는 처지에 있는 연소근로자의 일할 권리를 제한하거나 더 열악한 근로조건으로 내모는 결과를 낳을 수 있는 부작용이 존재하고, 친권자 또는 후견인에게 부당한 손해배상 책임을 묻는 내용을 적고 동의하게 하는 '서약서'처럼 악용되는 사례가 있음.

○ 연구 결과 친권자 등 동의서와 관련하여 개선해야 할 사항으로는 '서명 주체를 확대하는 것' 64.3%, '친권자 등 동의서 제출연령을 하향(만 15세 미만 및 중학생의 경우만 제출)하는 것' 17.9%, '폐지' 14.3% 등으로 나타나 전체적으로 동의서 관련 규정을 수정해야 한다는 의견들이 조사됨.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 개선방안

○ 청소년에 대한 친권자(후견인)의 보호는 근로계약 취소를 통해 가능하고, 연소자 증명은 다른 서류로도 가능하며, 근로조건 보호는 근로계약서 작성 의무 강화를 통해서 가능함.

○ 취업 최저연령 이상의 연소자는 원칙적으로 취업 활동이 가능하므로 연령 증명 서류만 요구하고 폐지하는 것이 ILO 기준이나 다른 나라의 기준을 보더라도 적절함.

○ 친권자 동의서 제출 의무를 유지한다면, 가족구성의 다양화와 탈 가정 청소년의 증가를 고려하여, 동의서 작성 주체의 범위를 청소년 지원기관의 담당자, 학교 교사, 주민센터 등으로 확대할 필요가 있음.

3) 취업제한업종 개선

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과 '청소년고용금지업소에서 일했다'고 응답한 경우는 12%로 나타나 여전히 청소년 고용이 금지된 곳에서 근무하며, 청소년 취업 금지 업소에서 일해 본 경험이 있는 63명을 대상으로 취업 전 나이 확인 여부를 질문한 결과 '신분증을 확인하여 몇 살인지 확인 하였다'(57.1%), '구두로 몇 살인지 확인하였다'(36.5%), '확인하지 않았다'(6.3%) 등의 순으로 조사됨.

○ 대부분의 분류에서 신분증을 확인하여 몇 살인지 확인하였다는 응답 비율이 가장 높게 나타난 가운데, 여성과 만 15세 이상~만 18세 미만, 일반고, 처음 일한 시기가 만 18세~만 20세 미만에서 '구두로 몇 살인지 확인하였다'는 응답 비율이 더 높게 나타남.

(2) 개선방안

○ 「근로기준법」상의 '사용금지직종'을 사업주 및 청소년이 쉽게 파악할 수 있도록 전달 및 홍보방식을 고민할 필요가 있음.

○ 사용금지직종의 표현을 알기 쉬운 용어로 수정하고 사업주가 금지업종임을 스스로 자각하고 취업희망자가 알 수 있도록 모집공고 등에 사용금지 직종 표기를 의무화하는 방안을 고려할 필요 있음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 현시점에서 사용금지업종 재검토하여 수정할 필요가 있음(현재의 업태 중 '만화대여업소, PC방, 카페' 등은 제외하여도 무방, 최근 증가하고 있는 디지털 플랫폼 노동에 대한 고려 필요).
○ 「직업안정법」상 사용금지직종에 청소년 소개 시 처벌수준(5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 맞춰 직접 고용한 사업주에 대한 처벌을 현 수준(3년 이하의 징역 3천만 원 이하의 벌금)보다 상향할 필요 있음.

4) 근로계약서 작성 관련 개선

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과 근로계약서 작성 및 교부 여부를 질문한 결과 '근로계약서를 작성하고 계약서를 교부받은 경우'(53.0%), '근로계약서를 작성한 적이 없다'(28.7%), '근로계약서를 작성하였으나, 작성한 것을 나에게 주지는 않았다'(18.3%) 등의 순으로 조사됨.
○ 근로계약과 관련한 불이익 경험으로 '처음에 하기로 한 일과 전혀 다른 일, 혹은 부가적인 일을 부여하거나'(15.8%), '다음 근무자를 구하지 않으면 그만둘 수 없다고 한다던가'(9.5%), '1개월 내 또는 도중에 그만두면 임금을 안 준다고 해서 어쩔 수 없이 근무를 계속한 적이 있다'(8.9%) 등의 순임.
○ 연소자의 근로계약서 체결률은 낮은 반면, 근로계약서에 부수하여 '결근', '실수했을 경우', '근로계약 기간을 채우지 못하고 그만둘 경우' 등에 손해배상액을 예정하는 내용 '서약서'를 강요하는 사례가 발생하고 있음.

(2) 개선방안

○ 근로감독 강화 외 사업주 대상 노동법 교육을 의무화하는 등 다양한 방식의 통제가 필요함.
○ 양 당사자가 이해하기 쉽고 업종별 근무형태, 임금지급방식의 특성 등을 반영하여 근로조건을 명확하게 하기 위하여 청소년이 많이 근무하는 업종을 중심으로 간소화, 표준화된 근로계약서 제작 및 보급이 필요함.
○ 부당한 근로계약 내용에 대한 안내를 통해 제재내용에 대해 인지시키고 즉시 벌금을 부과하는 등 강력한 조치와 근로계약대로 임금지급이 되는지 확인하기 위

국가인권위원회
humanrights.go.kr

한 급여명세서 교부 의무화가 필요함.

○ 근로계약서 작성 및 교부와 관련하여 상습 악성 위반 사업장에 대한 명단공개, 인터넷 구인구직 누리집에 게재하여 구직자들에게 정보제공 등이 필요함. 아울러 디지털 플랫폼 등을 통해 부당한 내용이 담긴 서약서 내용을 신고할 수 있다는 것과 관련 상담을 할 수 있는 곳을 안내할 필요가 있음.

5) 근로시간 관련 개선

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과 청소년의 '1일 평균 근로시간'은 5.2시간으로 '1주일에 평균 17.5시간' 일을 하는 것으로 나타나고, 학교별로 살펴보면 일반고 직업반의 경우 '주당 근로시간이 37.3시간(1일 평균 6.9시간),' 학교를 다니지 않는 경우 '주당 근로시간이 31.2시간(1일 6.8시간)' 등임.

○ '야간시간에 근무한다'는 응답은 10.8%로 10명 중 1명 정도가 야간에 일하며, 성별로 살펴보면 남성의 야간시간 근무 비율(13.8%)이 여성(8.6%)대비 약 1.5배 이상인 것으로 나타났지만, 여성의 평균 야간 근로시간(7.1시간)이 남성(5.9시간) 보다 긴 것으로 조사됨. 연령대별로 보면 만 18세 이상의 연령대에서, 학교급별로는 일반대와 전문대에서 야간시간 근무 비율이 상대적으로 높으며, 처음 일한 시기별로 살펴보면 만 18세 이상~만 20세 미만에서 야간시간 근무 비율이 가장 높음.

○ 근로시간 관련 부당한 경험으로는 '정해진 근무시간 보다 일찍 나오라고 하거나 초과하여 일하도록 요구함'(17.3%), '근로시간 중 휴게시간을 제대로 제공받지 못함'(16.9%), '시간 낭비(마냥 대기)'(13.9%) 등의 순임.

○ 2010년 국가인권위원회는 휴게시간 규정 악용 실태조사와 대안 마련에 대해 노동부장관 등에 대해 '청소년 노동인권 보호를 위한 국가인권위원회 권고'한 바 있음.

(2) 개선방안

○ 청소년의 경우 일자리 부족, 취약한 경제적 지위, 연장자에 대한 존중 등으로 성인보다 사업주의 연장근로 요구를 거절하기 어려울 것이므로 합의에 의한 연장근로도 불가능하게 하는 것이 필요함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 취업 최저연령 미만 연소자에게는 '건강, 발육에 문제가 없는 노동'일 것과 '수업권에 문제가 없을 것'이 전제되어야 하므로 1일 7시간 1주 35시간 기준보다 더 짧은 시간이 적용되어야 함.

○ 현실적으로 야간근로 및 휴일근로가 이루어지고 있지만, 전면 허용하는 것은 근로조건을 더 열악하게 할 수 있으므로, 현실적으로 야간근로가 이루어질 수밖에 없는 업종을 한정하여 법령에 명시하고 인가는 폐지하는 방법을 제안함. 단 허용 업종의 경우에도 자정부터 오전 6시까지는 금지하는 것이 바람직함. 휴일근로는 인가를 유지하는 대신 1주일 내 다른 날로 휴일을 지정하는 것을 원칙으로 하고 금전 보상을 금지하여 휴식권을 보장하도록 함.

6) 사업장 규모별 법적용 관련 개선

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사에서 현재 일하고 있는 사업장 또는 가장 최근에 일한 사업장의 직원 수에 대해 질문한 결과 '1인~4인'(39.9%). '5인~9인'(27.2%), '잘 모르겠다'(17.3%), '10인~49인'(9.1%) 등의 순임.

○ 연소자들은 취업규칙 작성 의무가 없는 10인 이하 소규모 사업장에서 주로 일하면서 4인 이하 사업장에 적용되지 않는 법 규정들이 존재하여 근로조건 보호에 미흡할 수밖에 없다. 특히 5인 미만 사업장은 가산수당 지급의무가 없으며 괴롭힘 관련 조항도 적용되지 않고, 성희롱 예방 교육도 홍보물을 게시하거나 배포하는 것으로 대체 가능하기 때문에 더욱 문제임.

○ 2008년 4월 14일 국가인권위원회에서는 이미 5인 미만 사업장에 종사하는 노동자의 노동기본권 및 생존권 보호를 위해 「근로기준법」이 모든 사업장에 전면 적용되도록 노동부장관에게 권고한 바 있음.

(2) 개선방안

○ 헌법재판소가 4인 이하 사업장에 「근로기준법」 적용을 배제시킨 것이 위헌이 아니라고 판단한 지 20여 년이 지났고, 그동안 4인 이하 사업장의 현실도 변화하였으며, 근로자의 여건을 고려하지 않고 사업주의 여건만 고려하는 것은 공정하지 않음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 4인 이하 사업장에 적용되는 사항의 이행 여부 점검과 동시에 4인 이하 사업장에 적용되고 있지 않은 조항은 연소자 보호의 시급성 등을 감안 하여 단계적으로 적용하고 그를 위한 정부지원이 필요함.

7) 단시간 근로관련 개선

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과 청소년 평균 근로시간이 '1일 기준 평균 5.2시간', '1주일 기준 평균 근로시간은 17.5시간' 등으로 대부분 단시간 근로자에 해당된다는 것을 알 수 있다. 그 중 15세 미만자, 15세 이상 18세 미만자 응답자의 경우 1주 기준 평균 근로시간이 각각 15시간, 15.1시간으로 조사됨.

○ 「근로기준법」상 주당 평균 15시간미만의 초단시간 근로자에 대하여는 유급주휴, 연차휴가 등 적용되지 않아 사용자는 인건비 감소를 위해 기존의 근로시간을 분할하여 초단시간 근로자를 활용하려는 유인이 존재하며, 사업주의 조치가 위법하지는 않더라도 실제 청소년 근로자들의 근로여건을 악화시킴.

○ 따라서 청소년의 다수가 단기간, 단시간 일하는 노동자라는 점에서 이들을 보호하기 위한 방법이 시급하며 만 15세 미만 청소년은 전단지 부착 또는 배포와 같은 1회성 아르바이트를 하는 경우가 가장 많게 나타나 이들에 대한 보호가 필요함.

(2) 개선방안

○ 주당 평균 15시간 미만으로 근무하는 초단시간 근로자에 대하여는 유급주휴일, 연차휴가 등 적용되지 않아 근로시간을 분할하여 초단시간 근로자를 활용하려는 유인이 존재함.

○ 주휴일 등은 휴식 보장을 위한 것이므로 초단시간 근로자에게 적용하지 않는 것이 부당하다고 할 수 없고 최저임금도 제대로 지급하지 않는 사업장에 유급 주휴일 등을 강제하면 편법만 난무할 수 있음.

○ 따라서 초단시간 근로자 활용의 유인을 근본적으로 없애는 것이 필요하며, 근로기준법을 전면 적용하거나 유급 주휴일을 삭제하고 주휴수당 만큼의 임금을 최저임금에 더하여 인상함으로써 초단시간 근로 양산을 근절시켜야 할 것임.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

8) 4대보험 개선

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과, 4대 보험 가입 여부에 대해 질문한 결과 '가입되어 있는지 아닌지 모른다'는 응답이 41.4%로 가장 많았고 다음으로 '미가입'(34.8%), '가입'(23.8%) 등의 순임.

○ 연령별로 살펴보면 나이가 어릴수록 가입여부를 모르거나 미가입 비율이 높았고 만 20세 이상에서 가입비율이 40.0%로 가장 높고, 사업장 규모별로는 5인 미만일수록 미가입 비율(43.3%)이 높았고, 사업장 규모를 모르는 경우에는 가입 여부를 모른다는 청소년의 4대 보험 미가입(56.0%) 비율이 가장 높으며, 4대 보험 가입여부는 성별, 연령별, 사업장 규모별, 근무기간별 집단 내 차이가 유의미한 것으로 나타나 이에 대한 개선방안이 요구됨.

(2) 개선방안

○ 단시간 일회성으로 일하는 청소년 노동자를 위하여 여행자 보험처럼 1일 이상 일하는 경우 의무적으로 단기간 가입할 수 있는 산재보험 바우처 방식 도입을 검토해야 함.

○ 면허를 소지하지 않고 배달 노동 수행 시 사업주에 대한 처벌강화, 보호장구 지급 및 착용 강화 조치, 교통법규 위반에 대한 과태료 사업주에게 부과 등 위험으로부터 보호가 필요함.

9) 단독법률 필요성 제고

(1) 현황 및 문제점

○ 우리나라 청소년 노동기본권 보장관련 법률은 단일 법체계를 지니지 않고「헌법」및 각종 노동 관련법과 청소년 관련법 등에 산재하여 규정하고 있기 때문에 노동시장 현장의 양상에 따라 적용되는 법령이 상이하고 청소년뿐만 아니라 고용주의 입장에서도 이와 관련된 법의 세부적인 내용에 대한 명확한 인지에 어려움이 있음.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

○ 청소년 노동기본권 보장 관련 법에서 상정하고 있는 청소년은 일반적으로 부모나 보호자와 함께 거주하여 보호를 받거나 학교에 재학중인 청소년을 전제로 하기 때문에 이에 해당하지 않는 청소년의 경우 관련된 법령의 적용을 받는 것에 한계가 있으며. 현재 중앙차원의 노동인권 교육에 대한 법제는 제정되지 못한 채 청소년 노동인권 관련 교육에 대한 조례는 2020.10.20. 현재 지방자치단체와 교육청에 84개가 제정되어 시행되고 있는 실정이므로 중앙차원의 법률 제정이 필요함.

(2) 개선방안

○ 청소년 보호 관련 법제는 각종 노동 관련법과 청소년 관련법 등에 산재하여 규정하고 있어 청소년 뿐 아니라 사용자 입장에서도 세부 내용을 명확하게 인지하는데 어려움이 있는바, 독일의 청소년노동법과 같은 법을 제정하는 것도 제고할 필요가 있음.

2. 청소년 노동인권 증진을 위한 지원 정책방안

1) 청소년 노동인권교육 법정 의무화 및 국가교육 과정에 포함

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과, 법정의무교육(복수응답) 경험이 있는 지에 대해 질문한 결과 '교육을 받은 적 없다'는 응답이 56.5%로 가장 많았고, 받은 교육으로는'안전보건교육'(27.9%), '위생교육'(26.8%), '개인정보보호 교육'(20.3%), '성희롱 예방 교육'(12.5%) 등의 순임.

○ 청소년들은 평균 3개월 미만 단기간으로 일하고, 대부분 10인 미만의 소규모 사업장에서 일해 사업주 또한 청소년을 대상으로 법정의무교육을 실시하기 쉽지 않은 실정이며, 노동인권교육은 특성화고를 중심으로 실시되고 있으나 일하는 청소년이 증가하고 있고 측면에서 노동인권 교육 확대를 어떻게 해야 하는지에 대한 고민이 필요한 시점임.

(2) 개선방안

○ 청소년 노동인권 교육을 법정의무 교육으로 지정하며, 이 교육의 내실화를 위해

국가인권위원회 humanrights.go.kr

서는 첫째, 청소년근로보호센터나 지역의 청소년노동인권센터 등에서 청소년 노동인권 교육뿐만 아니라 청소년 대상 안전보건 교육, 성희롱 예방 교육 등 법정의무 교육을 학교 등에서 공동으로 제공하며, 둘째, 교육대상에 맞는 맞춤형 교육 컨텐츠와 다양한 교육방법의 개발이 필요함.

○ 또한 셋째, 청소년 노동인권 교육은 노동교육이 아니라 시민교육으로 확대되고 국가교육과정에 포함시켜 노동교육이나 진로교육과정만이 아니라 민주시민으로서 갖추어야 할 교육으로서 확장하는 것이 필요함. 넷째, 노동인권 교육은 교육청 주도로 시행됨에 따라 초·중·고등학교로 찾아가는 교육이 주를 이루나 학교 밖 청소년 등을 대상으로 하는 교육도 필요하므로 이들에 대한 교육을 위해 인터넷, SNS 등에서 접할 수 있는 맞춤형 노동인권 교육 동영상 프로그램 개발 및 보급이 요구됨.

2) 노동인권교육 대상을 초등학생까지 확대 및 커리큘럼 다양화

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과 청소년들에게 노동인권 교육을 받은 경험이 있는지 질문한 결과 '받은 적이 있다'는 응답이 42.8%이며, 연령대별로 살펴보면 '만 15세 이상~18세 미만'(51.7%)이 학교별로 살펴보면 '일반고 직업반'(71.4%), '직업계고'(61.5%)가 노동인권 교육을 받은 비율이 높음. 또한 노동인권 교육을 받은 대다수는 특성화고 등 직업계고를 다니는 청소년이었으며 학교 밖 청소년, 중학생 등은 과반수가 받지 못하고, 만 15세 미만에서부터 처음 일을 시작하는 경우가 상당수 있어 초등학교 때부터 노동인권 교육을 실시할 필요가 있음.

○ 현재 청소년 노동인권 교육에 대한 만족도는 100점 만점 기준 69.7점으로 실효성을 높일 필요가 있으며, 바람직한 노동인권 교육 방법으로는 '학교에서 반별 또는 소규모 그룹 교육'이 39.4%로 가장 많았다. 그 다음으로 '유튜브 등 SNS를 이용한 교육'(27.4%), '외부 전문 교육기관 교육'(20.9%), '인터넷 강의 교육'(11.4%) 등의 순임.

(2) 개선방안

○ 초등학생부터 노동에 대한 인식 교육을 사회과 과목 등 교과과정에 포함하여 실

국가인권위원회 humanrights.go.kr

시하여 노동인권에 대한 인식이 바로 잡혀야 하며, 중학교 때부터는 합법적으로 아르바이트를 시작할 수 있기 때문에 일을 시작하기 전에 노동인권 교육을 별도로 할 필요가 있음.

○ 노동인권 교육은 청소년뿐만 아니라 사업주, 학부모, 공공기관과 청소년 노동업무를 담당하는 공무원과 직원, 청소년 복지 관련 종사자 등을 대상으로 실시되어야 하며, 더 나아가 시민 대상으로 평생교육 차원에서의 실시될 필요가 있으며 교육대상 맞춤형 교육 컨텐츠 개발이 요구됨.

3) 청소년 노동인권상담 인력 확충 및 권리구제 지원 강화

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과, 고용노동부 등에 신고한 경험이 있는 청소년을 대상으로 신고했을 때 불편했던 점(복수응답)에 대해 질문한 결과 '절차가 복잡하다'(45.5%), '직접 고용노동부 등에 출석을 해야 하는 것이 번거로웠다'(31.8%), '신고를 어디에 해야 하는지 잘 안내가 되어있지 않았다'(27.3%), '시간이 생각보다 오래 걸린다'(22.7%) 등의 순임.

○ 일선에서 상담하는 청소년 노동인권 업무 담당자들은 현재 상담 업무 중 가장 큰 문제점(복수응답)으로 '상담만 진행하고 전문가가 없어 권리구제까지 지원하지 못하는 점'(57.1%)이 지적됨.

○ 따라서 일하는 청소년들은 부당행위를 경험했을 때 상담 접근성을 용이하게 만들 수 있는 방안이 필요하며 청소년 노동인권상담 질 제고를 위한 상담인력 전문역량 강화가 필요함.

(2) 개선방안

○ 청소년 노동인권상담과 권리구제가 바로 연계될 수 있는 방안을 모색되어야 하며 청소년들이 원하는 노동인권 상담의 질 제고가 되기 위해서는 청소년들이 상담을 쉽게 받을 수 있도록 단위 학교와 지역의 청소년 노동인권 상담기관을 연계하여 권리구제까지 가능한 원스톱 상담체계를 구축할 필요가 있음.

○ 또한 지역의 청소년 노동인권 상담기관에서 상담 후 권리 구제가 가능하도록 노무사 등 권리구제 전문인력을 확충하고 이들에 대한 역량강화가 요구됨.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4) 일하는 청소년 산업재해 예방을 위한 교육 및 근로감독 강화

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과, '경험자가 해야 하는 위험한 일을 나 혼자 하라고 함'(8.4%), '근무하다가 다쳤는데 아무런 조치를 취해주지 않음'(8.2%), '보호장비가 필요한 일인데 보호 장비를 주지 않음'(5.1%) 등이며, 특히 20대 이상과 직업계고, 일반대에서 '다쳤는데 아무런 조치를 취하지 않음' 응답(각각 12.0%, 13.8%, 12.0%) 비율이 상대적으로 높음. 현장실습을 경험하였던 청소년 중 '현장실습 과정에서 산재사고를 경험한 비율'(26.3%), '산재사고에 대한 위험을 인식'(20.6%) 등임.

○ 청소년들이 앞으로 받고 싶은 교육 중에는 현장실습에서 볼 수 있듯 '사고가 발생했을 때 대처방법'(36.3%), '일하다가 문제가 생겼을 경우 대처방법'(32.7%) 등이므로 청소년이 일하는 사업장에서의 산업재해 예방과 근로감독 강화가 필요함.

(2) 개선방안

○ 일을 하는 청소년들을 대상으로 각각의 노동조건에 필요한 맞춤형 산재예방 교육을 실시하고, 산재예방을 위한 안내서를 제작하여 배포하며, 특히 산업현장실습을 나가는 청소년과 일하는 청소년의 산재교육은 맞춤형으로 제공되어야 하므로 산재예방을 위한 안내서를 제작·제공함.

○ 청소년들이 주로 단기간 일하고 있다는 점에 착안하여 여행자 보험과 같이 단기간 산재보험 바우처 제도를 마련하여 단기간 일하는 청소년들이 산재발생 시 보호받을 수 있도록 하는 방안에 대한 검토 필요함.

5) 폭언, 폭행, 성희롱, 인권차별 해소로 성평등한 노동환경 조성

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과 일하는 청소년(만 15세~24세 이하)의 전체적인 노동권리 보장정도에 대해서는 100점 만점에 평균 46.1점으로 조사되어 보장받고 있지 못하다는 의견이 높음. 또한 폭언, 폭력, 성희롱 등과 관련된 부당한 경험 중 가장 많이 한 경험은 폭언으로 '호칭과 반말, 무시'(41.8%), '욕설, 폭언'(28.3%), '성적 수치심, 굴욕감을 느끼게 하는 말과 행동(성희롱)'(11.4%), '사적 만남 요구'(7.6%), '성폭행 또는 성추행'(7.2%), '물리적 폭행'(7%) 순임.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

○ 일하면서 성별, 연령, 학력, 외모 등을 이유로 차별당한 경험이 있는지 물어본 결과 '성별에 따라 시키는 일이 구분됨'(18.6%)이었고, '채용할 때 키, 몸무게 등을 물어보거나 외모를 따짐'(13.3%), '나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여'(11.0%) 등의 순임.

○ 여성 청소년은 남성에 비해 '성별에 따라 시키는 역할이 구분됨'(22.3%), '채용할 때 키, 몸무게 등 외모차별'(17.6%), '복장, 화장 등 외모 꾸미기 강요'(13.0%) 응답비율이 남성 청소년에 비해 상대적으로 높음. 연령별로는 만 20세 이상에서 '나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여'(18.0%)라고 응답한 비율이 상대적으로 높고, 학교별로는 학교를 다니지 않음에서 '학교를 그만두었다고 무시하거나 놀림'(6.3%)을 응답한 비율이 상대적으로 높아서 청소년 노동환경 개선이 요구됨.

(2) 개선방안

○ 성별, 연령, 학력, 연령, 외모 등을 이유로 차별방지를 위해서는 성희롱, 괴롭힘으로부터 노동자 보호, 5인 미만 사업장에 대한 보호 적용확대, 행위자에 대한 적절한 처벌규정 도입, 직장 내 괴롭힘 예방 교육 의무화 조치가 필요함.

○ 공익광고 등을 통해 시민을 대상으로 민주시민의식 교육을 시행하여 청소년들이 직장 내에서 부당 행위 및 차별을 당하지 않도록 인식을 개선하고, 평등한 노동환경을 조성하기 위한 민주시민의식교육을 확산 실시함.

○ 청소년을 포함한 고객응대 노동자가 고객으로부터 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당했을 때 급박한 위험 상황으로 간주하고 그것으로부터 대피할 권리를 부여받는 작업중지권을 주어지고 이로 인한 불리한 처우를 금지하는 등의 법제정비가 이루어져야 함.

6) 인권이 보장되는 도제교육과 현장실습제도 운영

(1) 현황 및 문제점

○ 많은 현장실습생들이 실질적으로 교과에서 배운 내용을 확인하고 해당 업종에 필요한 숙련을 실습을 통해 익힌다기보다는 그와 관련한 단순 업무를 수행하므로 전문적인 기술을 습득하기는 어려운 실정임.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 실태조사 결과 현장실습 개선을 위해 필요한 것에 대해 질문한 결과 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 '학생의 자유로운 선택권 부여'가 31.4%로 가장 많고, '전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보'(18.6%), '파견 산업체 실습 환경 지속적인 점검·관리'(18.6%), '양질의 실습조간을 제공하는 산업체 확보'(16.7%) 등의 순이므로 개선방안이 요구됨.

(2) 개선방안

○ 현재 조기취업형태로 변질되어 운영되는 현장에서 청소년 노동인권 보장을 위해서는 현장실습제도, 도제교육 등은 교육과정이라는 본질에 충실하게 현장에서 운영되어야 하며, 인력파견형태가 아니라 교육과 훈련이 목적인 제도로 운영되어야 하므로 이에 대한 관리가 강화되어야 함.

○ 취업을 목표로 했던 채용약정형 또는 산업체 파견형 현장실습은 대부분 취업연계가 어려우므로 취업 그 자체가 아니라 현장적응력을 갖춘 전문인력양성 즉 취업준비를 위한 학습의 기회가 되도록 현장에서 운영되어야 하므로 학교와 교육부는 높은 수준의 교육활동으로 운용되고 취업률을 높이기 위해서는 고용노동부와 산업체와의 연계가 강화되어야 함.

○ 현장실습이나 도제교육 시 발생한 사고에 대해서는 「산업재해보상보험법」에 의해 철저히 보상되고 안전이 보장되는 노동환경확보와 산재사고가 난 사업장은 일정기간 현상실습기관으로 지정되는 것을 배제해야 하는 등의 정책이 마련되어야 함.

○ 현장실습제도 개선을 위한 이해관계자 간 협의가 필요하므로 기업과 학교가 중심이 되어 운영되고 직업교육생이 값싼 노동력으로 전락하지 않도록 노동조합이 감시자 구실을 하여야 함.

7) 청소년 성별임금 격차 및 노동문제 유형을 파악하기 위한 종단연구 필요

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과 일급은 남성 청소년 100% 대비 여성 청소년은 85.2%만 받았고, 월급은 남성 100% 대비 여성 청소년은 93.0%만 받아 성별 임금격차가 발생하

국가인권위원회
humanrights.go.kr

고 있음. 따라서 청소년 내 성별임금격차 해소를 위해 전반적인 청소년의 임금 및 노동조건에 개선방안이 요구됨.

(2) 개선방안

○ 청소년 내에서 성별 임금격차가 발생하고 있어 임금격차의 발생 요인과 실태에 대한 심층조사 및 연구가 필요함.
○ 청소년 노동문제 유형 범주화를 위한 종단 연구를 실시하고 이를 해결하기 위한 정책을 모색해야 함.

8) 청소년을 위한 공공일자리 창출과 제공

(1) 현황 및 문제점

○ 실태조사 결과, 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 공공기관에서 해야 할 역할에 대해 '청소년이 안심하고 일할 수 있는 공공기관 일자리 확대'(73.8%), '안심하고 일하는 모범사업체 소개 및 홍보'(42.2%), '일반시민 대상 청소년 노동에 인식개선 필요'(38.0%), '아르바이트와 향후 진로와의 연계 강화' (33.8%) 등의 순임.
○ 청소년들에게 현장실습 개선을 위해 필요한 정책에 대해 질문한 결과 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 '학생의 자유로운 선택권 부여'(31.4%), '전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보'(18.6%), '파견 산업체 실습환경 지속적인 점검·관리'(18.6%), '양질의 실습조건을 제공하는 산업체 확보'(16.7%) 등의 순으로 응답하므로 청소년들이 안심하고 일할 수 있는 실습관리가 필요함.

(2) 개선방안

○ 청소년의 진로 탐색과 올바른 노동윤리 의식 형성이라는 측면에서 민간 노동시장만 맡겨 놓았던 청소년 일자리의 창출과 제공을 공공기관과 지역사회가 협력하여 청소년이 일하기 좋은 일자리를 발굴하거나 창출하고 제공해야 함.
○ 또한 청소년 현장실습 사업체에 대한 공공의 역할이 필요함. 청소년을 주로 고용하는 사업주를 대상으로 사업주 노동법 교육을 실시하고, 현장실습을 제공하는 사업장의 경우에는 청소년 일자리 DB를 구축하여 청소년을 몇 명 고용하는지

국가인권위원회
humanrights.go.kr

파악하여 이들에게 어떤 직무를 맡기고 임금은 어떠한지 매년 공시하는 방안을 제안해야 함.

9) 청소년 노동인권 보장을 위한 전달체계 구축

(1) 현황 및 문제점

○ 현재 전반적인 청소년노동인권교육의 담당부서는 여성가족부의 청소년근로보호센터, 상담복지센터, 지원센터 꿈키움 등이며 고용노동부 산하의 청소년 근로권익센터와 한국고용노동교육원이 있으며, 교육부는 고용노동연구원과 업무협약을 맺고 청소년노동인권교육을 실시하고 있음.

○ 청소년 노동인권에 대한 서비스는 여성가족부의 청소년근로보호센터와 고용노동부의 청소년근로권익센터에서 제공하는데 고용노동부는 청소년 노동문제 전담이 아닌 지역별 보호위원을 통해 서비스를 제공하기 때문에 청소년 특유의 상황들(소액 등) 때문에 청소년 노동자들이 도움에서 소외되거나 가볍게 취급될 수 있음으로 관련기관간의 연계강화가 요구됨.

(2) 개선방안

○ 여성가족부 차원에서는 전국 청소년상담복지센터 내 청소년희망센터를 부설로 설치·운영하여 청소년 노동인권 관련 사업 및 서비스를 전개하는 방안과 17개 시도에 설치·운영되어 있는 청소년활동진흥센터를 활용하여 청소년 노동인권 관련 사업 및 서비스를 전개해야 함.

○ 고용노동부에서는 기존에 전국적으로 설치 운영되었던 전국 47개 지방고용노동관서 내에 총 103개 학교에 설치·운영했던 알바신고센터를 다시 부활시키고 이를 더 활성화하여 전국 규모로 더욱 확장시킬 필요가 있음.

○ 이를 위해서는 고용노동부와 교육부, 교육청, 학교, 여성가족부의 역할을 명확히 하고 그 성과를 모니터링하고 평가하는 시스템을 마련하여 실무협의체가 구성되고 이에 따른 예산이 뒷받침되어 실효성 있는 정책으로 시행되어야 함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구 배경과 목적 ····· 3
2. 연구 내용과 범위 ····· 11
3. 연구 방법 ····· 15
4. 선행연구 ····· 19
5. 기대효과 ····· 25

Ⅱ. 청소년 노동인권 실태 및 법제 현황 ····· 27

1. 통계로 본 청소년 노동실태 ····· 29
2. 청소년 노동 관련 법제 ····· 44
3. 청소년 노동 인권 관련 정책 ····· 62
4. 행정해석 및 판례 등 분석 ····· 80
5. 시사점 ····· 97

Ⅲ. 청소년 노동 관련 해외 동향 ····· 101

1. 국제규약 ····· 103
2. 유럽연합, 독일 ····· 109
3. 미국 ····· 122
4. 일본 ····· 124
5. 시사점 ····· 127

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅳ. 청소년 노동인권 실태조사 결과 분석 ····· 129

1. 조사개요 ····· 131
2. 청소년 노동인권 실태조사 결과 ····· 132
3. 청소년 노동관련 담당자가 본 청소년 노동인권 실태 ····· 185
4. 시사점 ····· 199

Ⅴ. 청소년 노동 환경 초점심층면접 결과 분석 ····· 209

1. 청소년노동 당사자 심층면접 결과 ····· 211
2. 청소년 노동, 관련 담당자 심층면접 결과 ····· 238
3. 시사점 ····· 250

Ⅵ. 결론 및 정책제언 ····· 255

1. 청소년 노동인권 증진을 위한 법제 개선방안 ····· 257
2. 청소년 노동인권 증진을 위한 지원 정책방안 ····· 275

참고문헌 ····· 288

부록 ····· 291

1. 청소년 노동인권 실태조사 설문지 ····· 293

국가인권위원회
humanrights.go.kr

표 목 차

〈표 Ⅰ-1〉 아르바이트 경험 ····· 4
〈표 Ⅰ-2〉 설문조사 대상과 범위 ····· 16
〈표 Ⅰ-3〉 설문조사 내용 ····· 16
〈표 Ⅰ-4〉 연구대상 및 내용 ····· 17
〈표 Ⅰ-5〉 사전 정책회의, 설문조사, FGI 대상자, TFT 구성 및 자문 협조 요청 기관 ····· 18

〈표 Ⅱ-1〉 청소년 연령별·연도별 경제활동상태 ····· 30
〈표 Ⅱ-2〉 최근 청소년 아르바이트 경험 여부 ····· 30
〈표 Ⅱ-3〉 아르바이트 구직경로 ····· 32
〈표 Ⅱ-4〉 올해 가장 장기간 일한 아르바이트 업종 ····· 32
〈표 Ⅱ-5〉 올해 가장 장기간 일한 기간 ····· 33
〈표 Ⅱ-6〉 1주일 평균 아르바이트 근무일수 ····· 34
〈표 Ⅱ-7〉 1일 평균 근무시간 ····· 35
〈표 Ⅱ-8〉 아르바이트 급여 지급 기준 ····· 35
〈표 Ⅱ-9〉 아르바이트 급여액(시간당) ····· 36
〈표 Ⅱ-10〉 근로계약서의 작성 ····· 37
〈표 Ⅱ-11〉 근로계약서 교부 여부 ····· 37
〈표 Ⅱ-12〉 부당처우에 대한 항의나 신고가 문제해결에 도움을 준 정도 ····· 40
〈표 Ⅱ-13〉 청소년 고용금지업소 아르바이트 경험률 ····· 42
〈표 Ⅱ-14〉 노동인권 교육 경험과 방식 ····· 43
〈표 Ⅱ-15〉 18세 미만자 사용금지직종 ····· 47
〈표 Ⅱ-16〉 청소년 출입 및 고용금지 업소 ····· 48
〈표 Ⅱ-17〉 갱내 근로 허용업무 ····· 49
〈표 Ⅱ-18〉 상시 4인 이하 근로자를 사용하는 사업장에 적용하는 법규정 ····· 52
〈표 Ⅱ-19〉 청소년근로 보호 종합대책 목표와 추진과제(2005) ····· 63
〈표 Ⅱ-20〉 청소년 근로보호 종합대책 목표와 추진과제(2005) ····· 64
〈표 Ⅱ-21〉 연소근로자 보호 대책 추진내용(2008) ····· 68
〈표 Ⅱ-22〉 청소년 근로환경 종합대책의 비전과 목표, 추진계획(2012) ····· 70
〈표 Ⅱ-23〉 청소년 근로환경 종합대책 세부 추진과제(2012) ····· 71
〈표 Ⅱ-24〉 제1차 청소년보호종합대책 추진과제(2013~2015) ····· 76
〈표 Ⅱ-25〉 제2차 청소년보호종합대책 추진과제(2016~2018) ····· 78

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅲ-1〉 토요일과 일요일에 허용되는 작업장 ····· 117
〈표 Ⅲ-2〉 FLSA에 따른 아동노동 규제 요약 ····· 123

〈표 Ⅳ-1〉 청소년 노동실태 조사내용 ····· 131
〈표 Ⅳ-2〉 청소년 노동인권 관련 업무 담당자 조사내용 ····· 132
〈표 Ⅳ-3〉 응답자 특성 ····· 133
〈표 Ⅳ-4〉 응답자의 가족구성 ····· 134
〈표 Ⅳ-5〉 처음 일을 시작한 시기 ····· 135
〈표 Ⅳ-6〉 일을 하고 있는 주된 이유(복수응답) ····· 138
〈표 Ⅳ-7〉 일을 구하는 경로(복수응답) ····· 139
〈표 Ⅳ-8〉 주로 일했던 업종(1) (특성별, 복수응답) ····· 141
〈표 Ⅳ-9〉 주로 일했던 업종(2) (특성별, 복수응답) ····· 142
〈표 Ⅳ-10〉 최근까지 했거나 하고 있는 일 (1) ····· 144
〈표 Ⅳ-11〉 최근까지 했거나 하고 있는 일 (2) ····· 145
〈표 Ⅳ-12〉 사업장 규모 ····· 146
〈표 Ⅳ-13〉 고용주 직접고용 여부 ····· 149
〈표 Ⅳ-14〉 임금 지급처 ····· 150
〈표 Ⅳ-15〉 실제 일하는 곳 ····· 151
〈표 Ⅳ-16〉 일하는 기간 ····· 152
〈표 Ⅳ-17〉 일주일 동안 실제 일한 근무일수 ····· 153
〈표 Ⅳ-18〉 평균 근로시간 ····· 154
〈표 Ⅳ-19〉 야간근무 여부 ····· 155
〈표 Ⅳ-20〉 임금 방식별 평균 임금 ····· 157
〈표 Ⅳ-21〉 4대 보험 가입 여부 ····· 158
〈표 Ⅳ-22〉 학교별 현장실습 경험 여부 ····· 161
〈표 Ⅳ-23〉 학교별 현장실습 경험 여부 ····· 163
〈표 Ⅳ-24〉 학교별 현장실습 경험 여부 ····· 164
〈표 Ⅳ-25〉 부당 처우_근로계약(복수응답) ····· 166
〈표 Ⅳ-26〉 부당 처우_기타(복수응답) ····· 168
〈표 Ⅳ-27〉 차별경험(복수응답) ····· 171
〈표 Ⅳ-28〉 소극적으로 대응한 이유(복수응답) ····· 175
〈표 Ⅳ-29〉 일 지속 의향 ····· 178
〈표 Ⅳ-30〉 일을 하고 싶지 않은 주된 이유(중복응답) ····· 179

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-31〉 노동인권 교육 받은 경험 ····· 181
〈표 Ⅳ-32〉 청소년 노동관련 담당자 구분 ····· 185
〈표 Ⅳ-33〉 상담 시 가장 많은 상담 내용 ····· 186
〈표 Ⅳ-34〉 경력 및 기관별 부당한 일 경험 후 제대로 대응하지 못한 이유 ····· 187
〈표 Ⅳ-35〉 상담 이후 주로 지원 및 개입방법(1순위) ····· 188
〈표 Ⅳ-36〉 상담 업무 한계점(1순위+2순위) ····· 189
〈표 Ⅳ-37〉 10대 청소년 노동인권 보장 정도 ····· 191
〈표 Ⅳ-38〉 20대 청소년 노동인권 보장 정도 ····· 191
〈표 Ⅳ-39〉 근로조건 등 개선을 위해 각 분야에서 중요한 것(1순위+2순위) ····· 195
〈표 Ⅳ-40〉 청소년 근로조건 보호를 위해 시급히 개선되어야 하는 것 ····· 197
〈표 Ⅳ-41〉 현장실습 노동인권 신장에 필요한 지원 ····· 197
〈표 Ⅳ-42〉 청소년 노동인권 및 청소년 보호 정책 개선사항 ····· 198

〈표 Ⅴ-1〉 청소년 면접 참여자 현황 ····· 211
〈표 Ⅴ-2〉 청소년 당사자 FGI 주요 질문 내용 ····· 213
〈표 Ⅴ-3〉 청소년 노동인권 관련 담당자 FGI 참여자 일반현황 ····· 238
〈표 Ⅴ-4〉 청소년 노동인권 관련 담당자 FGI 주요 질문 내용 ····· 239

국가인권위원회
humanrights.go.kr

그 림 목 차

〈그림 Ⅰ-1〉 아르바이트를 하는 이유(중복응답) ····· 4
〈그림 Ⅰ-2〉 연구 내용 조직도 ····· 13
〈그림 Ⅰ-3〉 연구체계도 ····· 14

〈그림 Ⅱ-1〉 아르바이트를 하는 이유 ····· 31
〈그림 Ⅱ-2〉 아르바이트 시 부당처우 경험 ····· 38
〈그림 Ⅱ-3〉 아르바이트 시 부당처우에 대한 대응(복수응답, %) ····· 39
〈그림 Ⅱ-4〉 아르바이트 시 부당처우에 대응하지 못한 주된 이유(%) ····· 40
〈그림 Ⅱ-5〉 부당행위 대응 방식에 대한 선호도(%) ····· 41
〈그림 Ⅱ-6〉 노동에 대한 인식 ····· 42
〈그림 Ⅱ-7〉 노동인권 교육 만족도 ····· 44
〈그림 Ⅱ-8〉 청소년 근로권익 보호 추진방안(2014) ····· 72
〈그림 Ⅱ-9〉 통합 교육, 홍보컨텐츠 개발, 정보DB 구축 체계도(2014) ····· 73

〈그림 Ⅳ-1〉 취직인허증 발급 여부 ····· 136
〈그림 Ⅳ-2〉 친권서 동의서 제출과 동의서를 제출하지 않은 이유 ····· 136
〈그림 Ⅳ-3〉 청소년 고용금지업소 취업 경험 ····· 137
〈그림 Ⅳ-4〉 주로 일했던 업종(복수응답) ····· 140
〈그림 Ⅳ-5〉 근로계약서 작성과 교부 ····· 147
〈그림 Ⅳ-6〉 임금 받는 방식 ····· 156
〈그림 Ⅳ-7〉 법정의무 교육 받은 경험(복수응답) ····· 159
〈그림 Ⅳ-8〉 현재 일하는 곳에 대한 만족도 ····· 160
〈그림 Ⅳ-9〉 산업체 현장실습을 하게 된 이유 ····· 162
〈그림 Ⅳ-10〉 산업체 현장실습 기간 ····· 162
〈그림 Ⅳ-11〉 산업재해사고 경험과 산업재해위험 인식 ····· 164
〈그림 Ⅳ-12〉 부당 처우_근로시간(복수응답) ····· 166
〈그림 Ⅳ-13〉 부당 처우_임금 지급(복수응답) ····· 167
〈그림 Ⅳ-14〉 부당 처우_폭언, 폭력, 성희롱 등(중복응답) ····· 169
〈그림 Ⅳ-15〉 부당 처우_폭언, 폭력, 성희롱 등 주요 행위자(복수응답) ····· 169

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-16〉 청소년 성별에 따른 폭언, 폭력, 성희롱 등 주요 행위자(복수응답) ···· 170
〈그림 Ⅳ-17〉 부당 처우 경험 후 해결방법(복수응답) ····· 174
〈그림 Ⅳ-18〉 부당한 경험 후 적극적 대응 결과 ····· 176
〈그림 Ⅳ-19〉 고용노동부 신고 시 불편했던 점(중복응답) ····· 176
〈그림 Ⅳ-20〉 부당한 처우 경험 후 정보 수집 경로(복수응답) ····· 177
〈그림 Ⅳ-21〉 일 경험에 따른 영향 ····· 177
〈그림 Ⅳ-22〉 일 선택 시 고려사항(복수응답) ····· 180
〈그림 Ⅳ-23〉 앞으로 받고 싶은 교육 내용(복수응답) ····· 182
〈그림 Ⅳ-24〉 근로환경 개선을 위한 근로감독 방안(복수응답) ····· 183
〈그림 Ⅳ-25〉 근로환경 개선을 위한 청소년 지원 사업(복수응답) ····· 183
〈그림 Ⅳ-26〉 현장실습 개선방안 ····· 184
〈그림 Ⅳ-27〉 청소년 노동인권을 위해 공공기관이 해야할 역할(복수응답) ····· 185
〈그림 Ⅳ-28〉 상담 이후 개입방법(1순위/ 1, 2순위 종합) ····· 187
〈그림 Ⅳ-29〉 다른 지원기관이나 전문가 연계결과 ····· 189
〈그림 Ⅳ-30〉 청소년 노동인권 교육관련 문제점(1순위, 1순위+2순위 종합) ····· 190
〈그림 Ⅳ-31〉 청소년 노동권리 보장 정도 ····· 190
〈그림 Ⅳ-32〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_정부차원 ····· 192
〈그림 Ⅳ-33〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_입법/정치차원 ····· 192
〈그림 Ⅳ-34〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_교육차원 ····· 193
〈그림 Ⅳ-35〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_노동시장 차원 ····· 193
〈그림 Ⅳ-36〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_사회문화차원 ····· 193
〈그림 Ⅳ-37〉 연소근로자 친권자(후견인) 동의서 규정 개정의견 ····· 196
〈그림 Ⅳ-38〉 야간 및 휴일 근로 개선방법 ····· 196

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅰ 서론

1. 연구 배경과 목적
2. 연구 내용과 범위
3. 연구 방법
4. 선행연구
5. 기대효과

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 연구 배경과 목적

1) 연구 배경

(1) '일하는 청소년'의 증가

지난 10년 간 경제활동에 참여하는 청소년 비율은 증가추세에 있다. 경제활동을 하는 청소년(만 15~24세) 비율을 살펴본 결과 고용률[3]은 2011년 23.1%였으나 2018년 현재 26.2%로 3.1%p 증가하였으며 실업률[4] 또한 2011년 7.6%에서 2018년 9.5%로 증가하였다(통계청, 2019).

중·고등학생 10명 중 1명은 아르바이트를 해본 경험이 있는 것으로 알려져 있다. 다음의 〈표 Ⅰ-1〉에 의하면 아르바이트를 해본 경험이 있다고 응답한 응답자는 2016년 11.3%에 비해 2018년 9.0%로 2.3%p 감소하였지만 10명 중 1명은 아르바이트를 경험한 것으로 나타났다. 또한 남성(8.7%) 보다 여성(9.4%)의 아르바이트를 경험율이 높았으며, 평균 1주일에 2.7일, 하루 평균 6.2시간 일하는 것으로 나타났다. 시간당 임금은 7,785원을 받는 것으로 나타났는데 2018년 기준 최저 임금이 시간 당 7,530원이라는 점에서 최저임금 보다 약간 상회한 수준에서 임금을 받는다.

김지경 외(2018) 연구에 의하면 10대 청소년들이 일을 할 수 있는 업종이 많지 않다. 청소년이 주로 일하는 아르바이트 업종은 '음식점·식당·레스토랑'(45.9%), '뷔페·웨딩홀·연회장'(14.1%), '전단지 배포(스티붙이기)'(7.8%), '패스트푸드점(피자, 치킨)'(6.5%), '편의점'(6.2%) 등의 순이었다. 황진구 외(2018) 조사에서도 응답 비율에 차이는 존재하지만 응답 순위는 거의 유사하여 '음식점, 식당, 레스토랑' 남성 37.6%, 여성 45.5%, '뷔페, 웨딩홀, 연회장' 남성과 여성 모두 17.9%, '전단지 배포' 남성 7.2%, 여성 6.6%, 패스트푸드점과 편의점은 5% 등의 순으로 나타났다.

3) 생산가능인구(만 15-64세) 중 특정 시점에 취업해 있는 인구의 비율임.
4) 취업을 하고 싶어도 취업을 하지 못하는 인구의 비율을 나타내는 지표임.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅰ-1〉 아르바이트 경험

(단위: %, 일, 시간, 원)

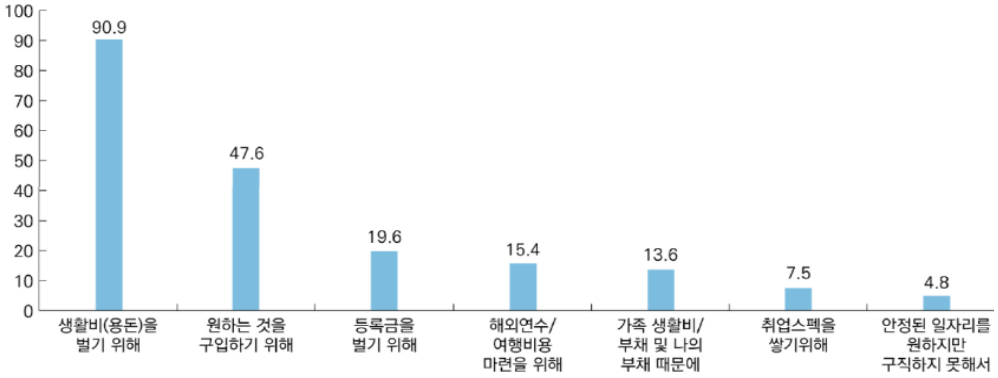
		아르바이트 경험률	일주일 평균근로일수	일일 근로시간	시간당 금액
2016		11.3	2.8	6.7	6,575
2018		9.0	2.7	6.2	7,785
	남 자	8.7	2.8	6.4	7,994
	여 자	9.4	2.5	6.0	7,579
	중학생	1.8	2.4	5.0	7,884
	고등학생	15	2.7	6.3	7,776

출처: 여성가족부, 각 년도, 「청소년 매체이용 및 유해환경실태조사」

(2) 청소년 노동에 대한 '부차적 노동'이라는 고정관념

청소년들이 경제활동에 참여하는 이유를 살펴본 결과 대다수가 생활비를 벌기 위한 생계형 청소년들이 많았다. 자기계발이나 원하는 직장에 가기 위해 일하는 경우는 소수였다. 만 19세에서 24세 청소년에 대한 설문조사 결과 아르바이트를 하는 목적 1순위는 '생활비(용돈)'가 68.5%로 가장 많았고 그 다음 '원하는 것을 구입하기 위해'(10.9%), '등록금을 벌기 위해서'(8.4%)였으며 '취업을 위한 스펙을 쌓기 위해서'는 1.9%에 불과했다(황여정 외, 2015). 따라서 김종엽(2015)은 대학진학으로 등록금을 마련해야 하거나 생활비를 벌어야 하는 청소년을 '아르바이트 하는 대학생' 아닌 '공부하는 노동자'로 지칭해야 한다고 말한다.

〈그림 Ⅰ-1〉 아르바이트를 하는 이유(중복응답)



출처: 황여정 외(2015). 2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사 재인용.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

고등학교를 졸업한 비진학 청소년들이나 중도에 학교를 그만둔 청소년은 생활비가 필요함에도 취업난과 미숙련으로 인해 좋은 일자리에 가기보다는 카페, 프랜차이즈 레스토랑, 편의점 등과 같은 한시적 일자리를 전전하며 생계비를 벌지만 주된 노동으로 인정받지 못한다(윤철경 외, 2018). 학교 밖 청소년의 아르바이트 경험은 51.9%로 나타났으며, 이중 비행청소년의 아르바이트 경험은 77.7%로, 학교 밖 청소년의 아르바이트 경험보다 25.8%p 높게 나타났다. 학교 밖 청소년이 가장 오래 지속한 아르바이트 유형은 피자 및 치킨 등 패스트푸드점의 서빙/카운터/배달이 19.9%로 가장 많았고, 그 다음 분식점 및 중국집 서빙/카운터/배달 17.8%, 카페 및 주점 서빙 9.2%, 식당 및 출장뷔페 등 요리사 7.2%, 24시간 편의점 점원 7.1% 등의 서비스 직종이었다.

「직업교육훈련촉진법」에 의해 노동현장에서 실습을 받는 특성화고 청소년들은 교육실습이라는 이유로 일하는 청소년 노동실태 조사에 포함하지 않아 청소년 노동문제를 다룰 때는 아르바이트 문제에 집중되는 측면이 있다. 2016년 현재 현장실습생으로 파견되는 인원은 전국 특성화고 593개고에서 3학년 학생 108,190명이고 이중 44,601명(42.0%)을 31,404업체에 파견하였다. 산업현장에 파견된 실습생 중 94.8%가 주 5일, 8시간을 근무하고, 월급여 수준은 108~150만 원 미만(59.7%)이 가장 많았다.[5)]

청소년의 아르바이트 경험은 점차 일시적·단기간 근로가 아닌, 상시적·장기간 노동으로 변화하고 있는 것으로 보여 상대적으로 열악한 노동환경에서 근무하는 근로청소년에 대한 고려와 적극적 보호가 필요하다. 현재 청소년의 단기 아르바이트 경험률은 감소 추세(2016년 35.6% → 2018년 28.2%)인 반면, 장기 아르바이트 경험률은 증가(2016년 14.1% → 2018년 20.6%)하고 있으며 청소년의 15.8%가 '돈을 많이 벌 수만 있다면, 위험하거나 청소년이 하기에 적합하지 않은 아르바이트라도 하고 싶다'고 응답하였다(김지경 외, 2018).

(3) 노동인권 사각지대에서 일하는 청소년

청소년은 「근로기준법」에 따라 근로계약서를 작성하는 비율이 높지 않지만 일하는 유형에 따라 다르게 나타난다. 중·고등학생의 근로계약서 작성은 42.5%에 불과(최창욱 외, 2018)하였으나, 경기지역의 산업체 파견 실습 전 근로계약서 미작성 여부 조사 결과는 2%에 그쳤다. 이는 현장실습협약서와 함께 근로계약서를 작성하기 때문으로 볼 수

5) 2016년 7월 22일 박옥분 경기도의원이 요청하여 경기도 교육청에서 제출한 자료임.

있다. 노동현장에 있는 청소년 상당수가 노동법의 사각지대에 있는 것으로 나타났다. 아르바이트를 하는 청소년들이 경험하는 노동권 침해 유형 설문조사 결과를 보면 '부당한 근로계약 체결'(27.1%), '계약한 임금 미지급'(23.6%), '최저임금 미만'(30.6%), '근로시간 초과 강요'(35.3%), '휴게시간 없음'(45.8%), '계약해지 강요'(20.7%), '연장·야간·휴일근로 수당 미지급'(44.0%), '유급휴일 및 휴일 미제공'(36.4%), '산재발생 시 산재보험 처리 거부'(17.8%), '예고 없이 해고'(20.4%), '퇴직금 미비'(22.4%) 등과 같은 경험을 했다고 응답하였다(김형주·이종원, 2019).

현장실습을 나가는 경기지역 특성화고 청소년의 경우에는 응답자의 60%만 계약을 체결한 동일 업체에 나간다고 하여 44%가 불법파견의 소지가 있었으며, '휴식시간 미보장'(26%), '시간 외 실습(노동) 강요'(24%), '언어폭력'(15%), '실습과정에서 발행한 사고·손실책임 전가'(14%), '유해업무지시'(8%), '물리적 폭력'(7%), '성희롱'(9%)을 경험하였다. 또한 현장실습을 나가는 특성화고 청소년은 응답자 108명 중 5명(5%)이 산재를 경험하였고, 16명(15%)은 위험을 인식하고 있다. 또한 파견 산업체 실습생임에도 불구하고 해당 사업장 일반 노동자와 별 차이가 없다고 62%가 응답하였다. 아르바이트 할 때 부당한 일을 경험한 적이 있다고 응답한 학교 밖 청소년은 전체의 32.8%로 나타났다. 또한 비행 청소년의 경우에는 미성년자 취업 불법업소에서 일하고 있어 문제점으로 지적된다(윤철경 외, 2018).

학교 밖 청소년이 아르바이트를 할 때 경험한 부당한 일의 유형은 '계약 시간보다 초과하여 일을 시켰다'(25.0%)로 가장 많았고, 그 다음 '일을 하고 나서 임금을 받지 못하거나 약속보다 적게 받았다'(21.0%), '야근을 하거나 휴일에 일하고도 초과수당을 받지 못했다'(20.8%) 등의 순으로 답변하였다. 응답자 중 소년원 출신 학교 밖 청소년은 단란주점 등 유흥업소 호객, 서빙 및 접대와 같이 미성년자 출입금지업소에서 아르바이트를 경험한 경우가 6.6%에 이르는 것으로 나타났다.

응답한 19세 미만 중·고등학생의 42.4%와 만 19~24세 사이의 청소년 35.2%가 노동법의 적용을 받지 않는 5인 미만 사업장에서 일하고 있어 이들 대부분이 근로시간, 해고, 휴가, 연장근무 수당, 휴가 등 노동법 적용의 예외에 해당되어 구조적으로 취약한 근로환경에 노출될 수밖에 없다(황여정 외, 2015). 김형주 외(2019) 연구에 따르면 5인 미만 사업장에서 일한 경우가 2013년 49.8%, 2014년 42.4%로 다수였고, 19~24세의 후기 청소년의 경우에는 5인 미만 사업장에서 일한 경우가 35.5%로 황여

국가인권위원회
humanrights.go.kr

정 외(2015)연구와 유사하였다.

노동권 침해 시 청소년들은 개인적으로 대응하는 경우가 많아 이에 대한 대책 마련이 필요하다. 아르바이트를 하면서 부당한 일을 경험한 적이 있는 청소년 중 50.5%는 '부당한 경험을 했음에도 불구하고 참고 계속 일했다'고 응답하였다. 그 다음 '그냥 일을 그만두었다'는 응답은 43.6%였으며 '개인적으로 항의하였다'는 응답은 27.9%였다(김지경 외, 2018).

(4) 교육문제 중심 청소년 정책의 노동인권 정책영역으로의 확장

일하는 청소년 비율이 증가추세에 있음에도 불구하고 우리나라의 청소년 정책은 주로 교육문제 중심이었다. 노동을 시작하는 만 15세부터 24세까지 청소년층은 고등학교를 졸업하고 대학을 입학하는 연령층이 포함되어 있어 대학 입시가 상대적으로 중요한 사안이 되어 일하는 청소년의 근로환경에 대한 관심은 상대적으로 적었다. 공교육의 목적 중 하나가 건전한 역량을 갖춘 사회인으로의 성장이자 개인의 노동시장 진출 과정이라는 점에서 청소년의 노동경험은 사회인으로서 진출하는 중요한 과정이며 이에 필요한 정책을 제공하는 것이 국가의 역할이다(김형주·이종원, 2019). 일하는 청소년을 보호할 수 있는 노동인권 정책은 이제 시작단계라 볼 수 있다. 따라서 이들에 대한 사회안전망 마련은 반드시 필요하며 이를 구축하기에 앞서 이들의 실태 파악을 위한 기초조사가 선행되어야 할 것이다.

(5) 현행 청소년 노동인권 정책 개선방안 마련 필요

청소년 노동문제가 대두되면서 최근 학교에서 중·고등학생을 대상으로 노동인권 교육이 증가하고 있으나 교육 규모와 교육 내용에 있어서 실효성을 제고할 필요가 있다(송태수 외, 2018). 아르바이트를 경험한 응답자 중 32%만 학교에서 노동인권 교육을 받은 적이 있는 것으로 나타났다. 중학생은 21.6%, 고등학생은 43.3%가 교육을 받았고, 일반고는 31.6%에 불과하지만 특성화고의 경우에는 71.5%가 교육을 받은 경험이 있었다. 노동인권 교육을 실시하지 않는 이유에 대해서는 64.0%가 '마땅히 지도할 교재나 컨텐츠가 없어서'라는 응답이 64.0%로 가장 높게 나타났다. 그 다음 '기존 교육과정과 연계가 어려워서' 59.2%, '법령상 필수교육이 너무 많아서'라는 응답도 37.0%이다. 또한 노동인권 교육 수강 형태의 경우 응답자의 대부분이 '집체형 방송교

국가인권위원회
humanrights.go.kr

육'(52.5%)을 받는 경우가 많았다. 이와 달리 소규모로 심층적으로 진행하는 경우는 '학급별 진행'(34.3%), '교과 교사가 진행'(34.3%)이다. 노동권 교육에서 아르바이트 청소년 대상 안전교육이나 식품위생교육 내용은 미비하였다. 특히 소규모 사업장, 사고의 위험이 높은 택배 상하차나 오토바이 배달의 경우에도 안전교육이 제대로 이루어지지 않고 있었다(안선영 외, 2014). 또한 노동인권 교육을 받으면 받지 않는 경우보다 청소년의 노동인권에 대한 인식이 높아지는 것으로 나타났지만 기존 교과체계와 연계할 수 없고 집체방송교육과 같이 교육 효과성이 떨어지는 경우 노동인권 교육 효과도 낮아진다. 현장의 교사들도 노동인권 교육의 질 제고에 찬성하지만 어떤 방식으로 해야 하는지에 대해서 고민하는 것으로 나타났다.

청소년들이 근무 중 경험하는 산업재해를 유형별로 살펴본 결과, '뜨거운 것에 데인 적이 있다'는 응답 비율이 32.0%로 가장 높았고, '날카로운 것에 베인 적이 있다'(24.3%), '무거운 짐을 들다 허리를 삐끗한 적이 있다'(12.4%), '넘어지거나 떨어져서 다친 적이 있다'(9.6%), '뼈가 부러지거나 뻰 적이 있다'(4.9%), '교통사고를 당한 적이 있다'(3.4%) 등의 순으로 나타났다(안선영 외, 2013).

학교 밖에 있는 청소년을 위한 학교 밖 노동교육 확대와 다각화도 필요하다. 학교 밖에서 노동권 관련 교육을 받아본 경험이 전혀 없다는 청소년의 응답이 무려 51.4%에 달했다(김형주 외, 2019). 학교 밖 청소년들이 부당한 일을 당했을 때 가장 많은 대처방법은 '참고 계속 일했다'(35.3%)이다. 그 다음 '일을 그만둠'(26.4%), '개인적으로 항의하였다'(10.5%), '가족 등 주변의 도움을 받았다'(10.5%) 등의 순이었으며 고용노동부 등에 신고한 경우는 5.1%에 불과했다(송태수 외, 2018).

특성화고 등 직업계 고등학교 현장실습생의 경우 교육부에서는 현장실습은 조기취업이므로 산업체를 선정하는 과정에서 단위 학교의 책임이 크다고 하고 있으며, 고용노동부에서는 현장실습생의 노동권을 부처 소관 사항이 아니라는 이유로 다루지 않고 있어 교육부와 고용노동부 어느 쪽의 보호도 받지 못하고 있다(이종희, 2017).

청소년들이 다양한 처지와 상황에서 아르바이트나 실습을 한다는 점에서 현행 청소년 대상 노동권 상담 및 관련 서비스의 확대 및 다각화가 필요하다. 청소년 대상 노동권 상담 및 관련 서비스 제공 기관에 대한 인식도를 물어본 결과 36.8%만 '알고 있다'고 응답하였다. 알고 있다고 응답한 자 중 '실제 도움이 된다'는 응답은 81.4%로 인지도에 비해 필요하다는 인식이 훨씬 높게 나타났다. 기존 노동상담 및 서비스는 아르바이트를 하고 있는

국가인권위원회
humanrights.go.kr

학교 내 중·고등학생과 진학하고 있는 후기 청소년 위주로 지원하고 있으나 사업장 실습 파견 청소년, 학교 밖 청소년, 성소수자 청소년, 다문화 청소년, 미성년자 출입 불법업소 취업 청소년 등 다양한 상황에 처해 있는 청소년을 파악하고 이들을 위한 맞춤형 노동상담 및 서비스 개발과 지원이 필요하다. 그 밖에도 일하는 청소년이 이해하기 쉬운 법률용어 제공, 건강검진 및 정신건강 서비스 제공, 노동인권 교육 강화, 부처 간 합동 노동상담 및 권리구제 서비스 제공, 청소년 노사합의기구 참여 등 적극적인 노동정책에 대한 요구도 있어 청소년 노동인권 정책에 대한 다양한 방안 고민이 필요하다(김형주 외, 2019).

(6) 청소년 노동권과 인권 보호를 위한 현재 법제 정비의 필요

청소년 노동환경에 대한 법률이 따로 있는 것이 아니라 현행 노동관계법상에서 보호 적용을 받고 있는 실정이어서 청소년이 노동주체로서의 관련 법제 정비가 요구된다.

「헌법」 제10조는 인간존엄과 행복추구권을 규정하고 있으며 제32조제1항은 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력해야 할 국가의 의무를 규정하고 제3항은 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 규정하고 있으며, 제4항은 여성의 근로보호, 제5항은 연소자의 근로보호에 대해 규정하고 있다. 현행 노동과 관련된 법률로는 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「고용보험법」, 「국민건강보험법」, 「국민연금법」, 「근로자퇴직급여보장법」, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「직업안정법」 등이 있다.

청소년노동자에 적용되는 주요 법률의 세부 내용을 보면 「근로기준법」 제64조는 노동 가능한 최저연령과 취직인허증에 대해 규정하고 있으며, 제65조는 사용금지, 제72조는 갱내근로금지, 제69조는 근로시간, 제70조는 야간근로와 휴일근로의 제한, 제56조 연장·야간 및 휴일근로, 제67조는 근로계약서 서면교부, 제17조 근로조건의 명시, 제19조 근로조건의 위반이 적용된다고 규정하고 있다.

또한 「직업안정법」 제21조의3은 연소자에 대한 직업소개의 제한을 규정하고 있으며 위의 법률상에 청소년노동에 대한 내용이 적용되고 있는 실정이다. 청소년 보호를 위해 「청소년보호법」 등이 제정되었으나 연소근로자에 대한 직접적인 보호 규정은 없으며 청소년노동자 관련 법상의 연령도 각 법률마다 다르게 규정하고 있어 문제점이 대두됨으로 이에 대한 정비가 필요하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

「청소년보호법」은 유해한 환경으로부터 청소년을 보호하기 위해 제정된 법이나 연소근로자에 대한 직접적인 내용을 규정하고 있지 않다. 다만 청소년에게 유해한 업소의 출입과 고용을 금지하는 업소를 규제하고 있어 「근로기준법」상 연소근로자 사용금지 직종과 연관되어 있다. 또한 「청소년보호법」상 청소년은 만 19세 미만으로 규정하고 있는데 반해 「근로기준법」은 만 18세 미만을 연소근로자로 규정하고 있어 문제점이 있다. 「청소년보호법」은 청소년유해업소에 대해 청소년의 출입과 고용을 금지하는 청소년출입·고용금지업소와 청소년의 출입은 가능하지만 고용이 금지되는 청소년고용금지업소를 구분하여 규정하고 있다. 청소년 고용을 금지하는 업소는 「게임산업진흥에 관한 법률」상의 청소년게임제공업 및 인터넷컴퓨터 게임시설제공업, 「공중위생관리법」상의 숙박업, 목욕장업, 이용업 중 대통령령으로 정하는 것, 「식품위해법」상의 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 것, 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」상의 비디오물소극장업, 「화학물질관리법」상의 유해화학물질 영업, 만화대여업 등이다.

청소년 노동실태 및 환경개선 등을 위해서는 지자체별로 조례가 제정되어야 하는데 아직 미흡한 실정이므로 이에 대한 개선도 필요하다. 현재 지자체의 청소년 노동인권 보호 및 증진 관련 조례는 서울특별시, 경기도, 인천광역시, 제주특별시, 전라남도, 부산광역시, 광주광역시 등을 포함해 67개 지자체가 제정하고 있는 실정이다. 지자체의 청소년노동인권 조례의 내용은 지자체의 특색을 반영하기 보다는 거의 대동소이한 내용을 규정하고 있어서 청소년 노동인권 향상을 위해 직접적인 영향을 미칠 수 있도록 지자체의 청소년 노동환경에 대한 실태파악을 하고 이에 대한 개선을 위한 법제 정비가 이루어져야 할 필요성이 있다.

또한 청소년 노동보호 중심에서 청소년 노동주체로서 노동자권리보장 및 권익향상 등으로 정책 패러다임 전환과 법제 정비가 요구된다. 청소년 노동현장에서 청소년을 보호하기 위해서는 현행법상의 보호 중심에서 나타나는 야간근로금지, 부모동의서 관련 문제 등을 해결하기 위한 방안이 모색되어야 한다.

마지막으로 현행법 적용기준이 각 법률마다 다르게 나타나고 있어 이에 대한 정비가 요구되는 실정이다. 각 법률마다 청소년의 연령 기준이 다르게 규정되어 있어 혼란이 야기되고 있으며, 사업장의 규모에 따라 미적용되는 내용이 다르며, 최저임금 삭감 규정, 초단시간 적용 문제, 감정노동 문제, 성희롱, 언어폭력, 폭력, 성폭력 문제 등에 대한 제고가 요구된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 연구의 목적

본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 청소년 노동인권에 관한 기존 연구자료, 통계자료 등에 대한 검토·분석을 통해 변화되는 청소년 노동실태를 파악하고 현재 청소년 노동시장의 현황과 실태조사를 업종별, 연령별, 성별, 대상별 등을 고려하여 실시한다. 그 다음 분석 결과를 인권적, 노동적, 젠더적, 교육적, 사회복지적 등 다양한 시각에서 검토·분석하여 현행 청소년 노동 관련 법제 및 정책지원방안 및 지원추진체계 구축을 위한 방안을 제시하여 인권친화적인 청소년 노동시장 환경조성 방안을 마련하고자 한다.

둘째, 이 연구는 노동 시작 연령인 만 15~18세 청소년은 일반 중·고등학생, 학교 밖 청소년, 특성화고 실습생으로 분류하고, 만 19세~24세는 고등교육 진학기(대학)와 고등학교 졸업 후 취업하는 경로에서 경험하는 노동환경과 노동인권 침해 사례를 파악하고 이를 유형화하고자 한다. 그 외 성별, 연령별, 고용형태, 구직경로, 업종별 등에 따라 다르게 경험하는 부당행위의 실태와 특성을 파악하고 이에 대한 개선방안을 제시하고자 한다.

셋째, 청소년 노동 관련 국내외 법제 및 정책 현황을 파악하여 청소년 노동인권을 보호하는데 있어서 미비한 법과 제도, 정책이 무엇이고, 무엇을 개선하여야 하는지 제시하고자 한다.

넷째, 청소년 노동 및 인권 관련 NGO, 당사자 단체, 공공기관, 다양한 학계 연구자와의 사전 청책회의, 정책 TFT 구성과 운영을 통해 현장에서 실제로 필요한 정책이 무엇인지 파악하고 일하는 청소년을 위한 노동인권 법제와 개선 정책을 제안하고자 한다.

2. 연구 내용과 범위

1) 연구 내용

본 연구는 청소년 노동과 관련하여 청소년 관련법과 정책, 노동과 인권, 열악한 노동환경 등에 대한 검토·분석을 통해 현황을 파악하고 문제점을 알아보고, 인권적, 노

국가인권위원회
humanrights.go.kr

동법적, 사회복지적, 성인지적 등 다양한 시각에서 청소년 노동인권 관련 법제 정비, 노동 및 인권환경 개선방안 등을 제시하고자 하다.

제Ⅰ장에서는 연구의 서론으로서 연구배경, 필요성 등에 대해 기술하였다. 연구 배경 및 필요성, 연구 내용, 연구 방법, 선행연구, 기대효과 등에 대해 서술한다.

제Ⅱ장에서는 청소년 노동인권 실태, 노동환경 등에 대한 통계 및 판결례 현황을 검토·분석함과 더불어 국내 법제 및 정책 현황을 분석하여 인권침해문제, 노동환경 등에 대한 문제점을 알아보고 개선안을 제시한다.

제Ⅲ장에서는 청소년 노동인권 관련 국외 법제도 및 정책 사례를 분석하였다. 청소년 노동인권 관련하여 ILO 및 국제규약, 유럽연합, 독일, 미국, 일본 등 해외 제도와 정책을 분석하여 시사점을 도출한다.

제Ⅳ장에서는 청소년 노동인권실태에 대하여 알아보기 위해 일하는 청소년과 청소년 노동업무 담당자 등을 대상으로 청소년 노동실태 및 인권현황 등에 대해 설문조사를 실시하고 그 결과를 분석한다. 청소년 노동자를 집단별 특성에 따라 몇 개 집단(학교 밖 청소년, 여성청소년, 특성화고교 실습, 일한 경험이 있는 만 15세 미만 청소년 등 포함)으로 나누어 설문조사를 실시한다. 또한 청소년 노동관련 업무를 담당하는 공무원, 공공기관 관계자, 관련 NGO단체 구성원 등을 대상으로 설문조사를 실시하고 그 결과를 분석하여 청소년 노동실태를 파악하고 개선방안을 도출하고자 한다.

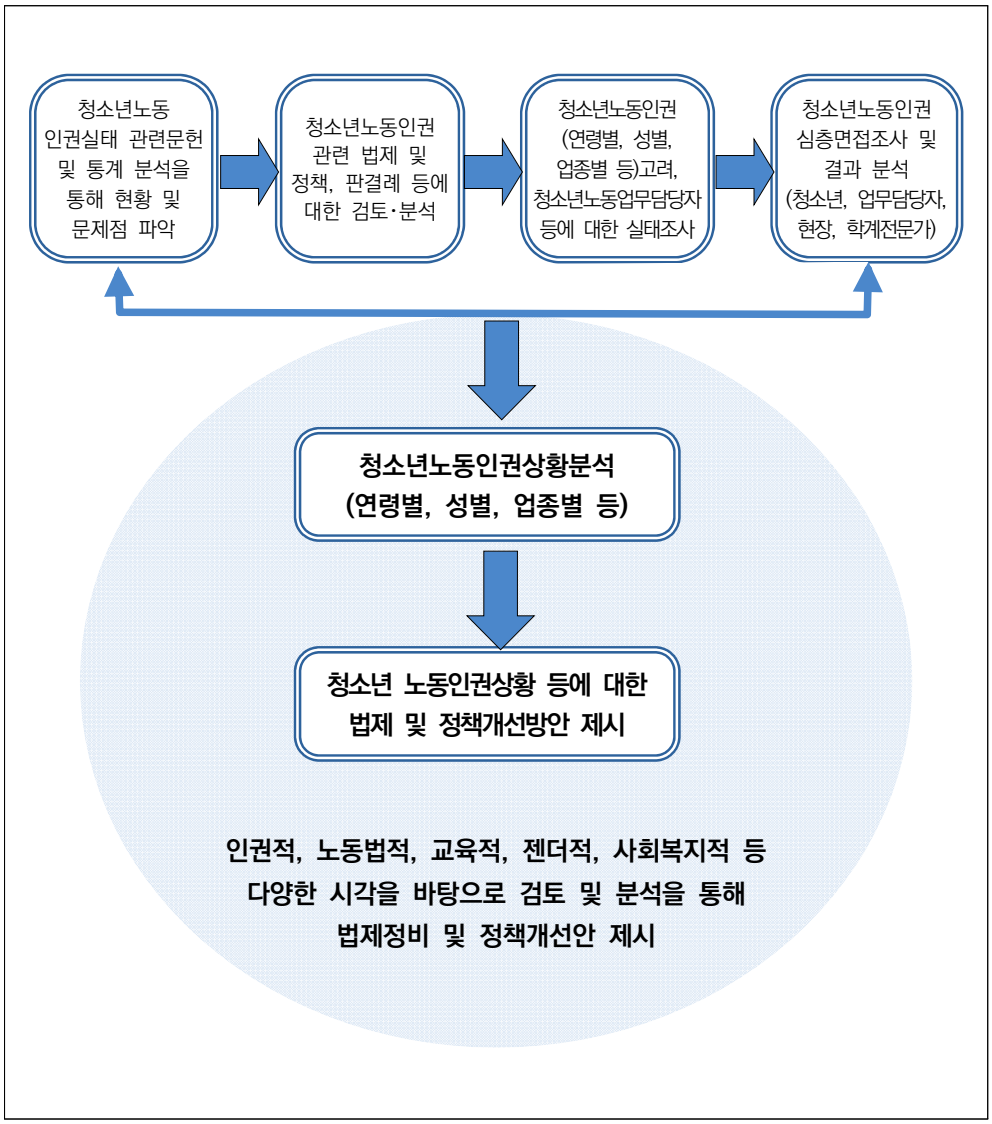
제Ⅴ장에서는 설문조사 결과를 바탕으로 청소년노동자, 현장전문가, 청소년 노동업무를 담당하는 공무원, 학계전문가 등을 대상으로 심층면접을 실시하여 보다 구체적으로 청소년 노동인권 실태를 파악하고 이에 대한 개선방안을 도출한다.

제Ⅵ장에서는 인권적, 성인지적, 노동법적 등의 다양한 시각에서 일하는 청소년을 위한 관련 법제 정비 및 인권보장 및 사회안전망 구축 등을 위한 정책개선 방안을 제시하고자 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 연구범위

〈그림 Ⅰ-2〉 연구 내용 조직도



국가인권위원회
humanrights.go.kr

3) 연구체계

〈그림 Ⅰ-3〉 연구체계도

단계		주요 내용		
연구 및 조사 설계 단계	문헌 및 정책 분석	▶연구계획 및 연구방향 수립	- 연구계획 및 연구방향 수립	선행연구, 실태, 정책 및 법제도 등에 대한 검토·분석을 통해 연구 방향수립
		▶선행연구 및 법제도 검토 및 분석	- 선행연구, 관련 통계 검토 및 분석을 통한 문제점 파악 - 관련 법제도 및 정책 분석을 통한 문제점 도출	
		▶설문조사지 개발 준비회의	- 청소년 노동인권실태 설문조사지 개발을 위한 청책회의	
조사 및 분석 단계	조사 연구 및 분석	▶청소년 노동자, 업무담당자 등을 대상으로 한 설문지 개발 ▶설문조사에 대한 Pre-Test 실시 ▶설문조사 실시 및 결과 분석	- 연구진 회의 등을 통해 설문지 개발 - 설문조사지에 대한 Pre-Test 실시 및 결과 설문지에 반영 - 청소년 노동자 표본 설정에 따른 연령별, 업종별, 성별, 업무담당자 등을 대상으로 한 설문조사 실시 - 설문조사 결과 분석을 통해 현황파악 및 문제점 및 시사점 도출	청소년 노동 인권상황 실태조사, 심층면접 결과분석을 통해 현황과 문제점 파악, 개선방안 제시를 위한 시사점 도출
		▶청소년 노동자, 현장전문가, 업무담당자 등을 대상으로 심층면접 실시 ▶심층면접 결과 분석	- 설문조사 결과를 반영하여 심층면접에서는 권리증진 및 사회통합 방안에 대한 더 구체적이고 실현가능한 방안 발굴 - 심층면접 결과 검토 및 분석	
		▶청소년 노동인권 관련 해외사례 검토 ▶시사점 도출	- 국제법규, 유럽연합, 미국, 일본 등의 청소년 노동인권 관련 법제 검토·분석 - 시사점 도출	
		▶중간보고회	- 중간보고회	
법제도 및 정책적 대응 방안 도출 단계	청소년 노동인권 개선방안 도출	▶법제 및 정책개선방안 발굴을 위한 TFT 운영 ▶청소년 노동인권상황 개선을 위한 법제 및 정책개선방안 마련	- 현장 및 학계 전문가 등으로 구성된 TFT 운영으로 개선방안 도출 - 청소년 노동인권상황 개선을 위한 관련 법제 정비 및 정책개선방안 발굴	청소년 노동 인권상황 개선을 위한 관련 법률 및 정책개선 방안 제시

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3. 연구 방법

1) 문헌 연구 및 법령자료 검토

문헌 연구는 청소년 노동인권 실태와 관련된 연구보고서, 논문, 도서 등 관련 선행 연구 검토 및 분석하고자 한다. 법령자료 검토는 청소년 노동인권관련 국내외 법률, 지침 등 관련 법규, 정책, 국제인권기준, 국가인권위원회와 노동위원회 결정 및 진정 등에 대한 검토·분석하고자 한다.

2) 기존 통계 분석

기존 통계 분석은 여성가족부 및 청소년정책연구원 등에서 실시한 청소년 노동실태 조사 자료를 분석하고, 각종 연구보고서 등 관련 통계 등에 나타난 중심으로 청소년 노동 현황 및 실태를 검토·분석하고자 한다.

3) 사전 청책회의를 통한 면접조사 질문지 및 통계 설문지 개발

우선 면접조사지 개발을 위해 당사자, 청소년노동기관, 청소년인권 관련 NGO, 현장 및 학계전문가 등을 대상으로 청소년 노동실태 등을 파악하기 위한 사전 청책회의 실시하고자 한다. 그 다음 연구진 연구회의 등을 통해 청소년 노동현황 파악, 구체적인 면접대상자 선정, 면접 설문지를 개발하고자 한다.

면접조사지는 통계조사에서 충분히 드러나기 힘든 집단, 예를 들어 15세 미만 청소년 집단이나 취약계층 청소년 집단 혹은 성차별이나 폭력 등 인권 침해 사례가 특히 우려되는 여성청소년 집단, 특성화고 실습생 등을 중심으로 구체적 상황을 파악하고 의견을 묻기 위한 질문의 형태로 개발하고자 한다.

4) 설문조사

(1) 조사 대상

「청소년보호법」에서는 청소년을 만 19세 미만으로 규정하고 있고, 「청소년기본법」은 만 24세 이하로 규정하고 있는 등 차이가 있으나 본 조사에서는 「청소년보호법」에

근거한 청소년을 기본 대상으로 하되 「청소년기본법」 상의 24세 이하도 일정 부분 조사 대상에 포함시키고자 한다.

조사는 통계를 통한 양적조사와 FGI를 통한 면접방법을 사용하여 실시하고자 하며, 설문조사 대상은 코로나19 등으로 청소년 아르바이트 경험이 어려워 최근 1년 이내에 아르바이트 등을 했던 청소년(만 15세 이상 만 24세 이하, 15세 미만 노동경험 청소년도 포함)으로 하며, 연령, 업종 및 성별 등으로 할당표집을 실시한다.

〈표 Ⅰ-2〉 설문조사 대상과 범위

범주	할당표집 기준	비고
고려사항	- 연령, 성별, 업종별 등을 고려하여 실태조사 실시	526명
연령	- 만 15세 미만 - 만 15세~만 19세 미만 400명 이내 - 만 19세~만 24세 이하 100명 이내	
학교밖 청소년, 특성화고 실습생 포함	- 학교 밖 청소년, 특성화고 실습생 포함하여 실시함	
청소년 노동 업무 담당자	- 청소년 노동 업무 담당자, NGO 현장 전문가 등	84명

(2) 설문조사 내용

설문조사 내용은 응답하는 청소년의 성별·연령 등 인구사회학적 배경, 노동인권 침해 실태, 청소년 노동인권 교육 경험과 경로, 청소년 노동인권 정책수요로 구성하였다.

〈표 Ⅰ-3〉 설문조사 내용

영역	소주제	비고
인구사회학적 배경	- 성별, 연령, 학력, 가족구조, 가족배경(부모학력, 경제적 수준 등) - 부채 여부 및 규모	
노동 실태	- 노동을 하게 된 이유와 경로, 작업장 환경, 근로계약서 작성 여부, 근로시간, 임금 수준 - 해고 경험, 이직 경험, 사회 보험 가입 여부, 산재 시 병원비 부담 등 - 사업장 규모, 업종, 근로기준법 준수 여부	아르바이트 업종, 특성화고 실습생 등에 대한 특화 질문 추가

국가인권위원회
humanrights.go.kr

영역	소주제	비고
인권침해 실태	- 성폭력, 폭언 등 구체적 경험 여부, 발생 시 대응 방법, 발생 시 대처 기관 인지여부	
청소년 노동인권 교육	- 노동인권 권리보호를 위한 교육경험 및 교육경로 등	
개선방안	- 노동법제 개선방안, 노동 관련 지원정책 수요, 노동인권보장을 위한 추진체계	

5) 초점집단면접(FGI - Focus Group Interview)

본 연구에서는 정량적 조사의 한계점 보완과 더불어 청소년이 직면하는 노동인권 문제에 대한 심층적으로 알아보고자 초점집단면접(FGI - Focus Group Interview) 조사를 실시한다.

조사대상은 연령별, 성별, 업종별 등의 범주에 따라 3-4명 초점집단면접을 실시하고, 일부는 상황에 따라 개별면접을 실시한다. 면접대상은 일하는 청소년 20명과 노동업무 담당자 5명을 대상으로 노동인권 문제 및 대안에 대한 초점집단면접과 개별면접을 병행하고자 한다.

〈표 Ⅰ-4〉 연구대상 및 내용

조사 대상	주요 질문 내용
일하는 청소년 (20명)	- 대상: 연령별, 성별, 업종별 등을 고려한 청소년 노동경험자 - 청소년 노동의 시작 및 이유, 노동 수입, 노동에 대한 주변환경(가족, 친구, 교사 등)의 반응, 노동의 장점, 노동의 어려움(최저 임금 미지급, 근로계약서 작성 여부, 시간 외 노동, 임금 미지급 등 사례, 폭언·폭행 경험 및 그때의 느낌, 성희롱 경험 및 그때의 느낌) - 노동문제 관련 구제방법상의 어려움, 문제점 해결 방안, 노동 관계 법령 인지도 및 획득 방법, 노동 관련법의 홍보 방안, 노동 중단 경험 및 그 이유 등 - 정부나 학교에 대한 지원 등
청소년 노동업무 담당 (5명)	- 대상: 여성가족부 청소년근로보호센터, 학교밖 청소년지원센터, 고용노동부, 교육청 등 관련 업무 담당자 - 청소년 노동환경의 현황 및 실태, 노동환경별로 청소년이 직면하는 인권침해 상황, 청소년 노동 관련 신고사건 유형 및 문제 - 청소년이 직면하는 노동인권 관련 심층적인 문제, 청소년 노동환경의 인권 증진을 위한 제도 개선방안 등

국가인권위원회
humanrights.go.kr

6) TFT 운영

청소년 노동 및 인권 관련 법과 제도, 기존 청소년 노동실태 등에 대한 개선방안을 마련하는데 있어서 학계 전문가 및 현장전문가, 당사자 단체 등의 다양한 의견을 청취하여 실제 적용가능한 개선방안을 도출하기 위함이다. 구성원은 법학, 사회학, 사회복지학, 당사자 단체, 청소년 노동 관련 공공기관 등 다양한 분야의 학계 전문가와 현장전문가 등을 대상으로 TFT를 구성하여 다양한 관점에서 청소년 노동인권 실태와 정책현황을 검토하고 도출한 대안을 검토한다.

7) 전문가 자문회의

연구단계별로 연구진행에 대해 현장 및 학계 전문가의 자문을 통해 다양한 의견을 수렴하여 반영한다. 설문조사와 심층면접에서 파악한 청소년 노동과 인권실태의 문제점과 정책수요 분석 결과를 바탕으로 법제와 정책 개선안을 마련하여 전문가 자문을 바탕으로 구체적인 추진방안과 추진과제를 도출한다.

〈표 Ⅰ-5〉 사전 정책회의, 설문조사, FGI 대상자, TFT 구성 및 자문 협조 요청 기관

구분	협조요청 예정 기관명	
청소년 노동인권 관련 공공 기관 및 연구소	- 한국청소년정책연구원 - 학교밖청소년지원센터 - 서울시노동권익센터 등 지자체 노동권익센터 - 청소년근로보호센터 - 청소년근로권익센터	- 고용노동연수원 - 청소년상담복지센터 - 청소년지원센터 - 한국청소년단체협의회 등
당사자 단체 및 NGO	- 청소년유니온 - 청년유니온 - 청소년노동인권네트워크 협의회 - 알바노조 - 알바신고센터	- 청소년노동 119 - 청소년 인권행동 아수나로 - 전국특성화고졸업생노동조합 - 21세기 청소년공동체 희망 - 탁틴내일 등
기타	- 청소년 노동 및 복지 관련 사회복지, 법률. 노동, 정책 등 관련 기관, 관련 연구자 및 현장 전문가 협조 요청 예정	

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4. 선행연구

청소년 노동인권 실태 연구는 2010년대부터 주로 청소년 정책 분야에서 활발하게 이루어지고 있다. 본 연구에 시사점을 주는 연구 및 정책 연구, 정책 발표 등을 살펴본 결과는 다음과 같다.

우선 안선영 외(2015) 보고서는 15세 이상~18세 미만 청소년을 대상으로 음식점서빙, 연회장서빙, 전단지/스티커배포, 오토바이배달, 택배상하차 등 5개 업종의 아르바이트 실태조사를 실시하고 전문가 자문 등을 통해 근로법제 개선방안, 중앙부처 정책현황 및 성과분석 개선방안 등에 대한 정책제언을 도출하였다. 세부내용을 보면 아르바이트 경험율은 25.1%, 업종은 음식점서빙, 전단지 돌리기 등의 순으로 높으며 5인 미만 사업장에서 일하는 비율이 42.4%로 높으며 근로계약서 작성비율은 25.5%로 매우 낮고 부모동의서 제출은 36.9%, 가족관계제출비율 20.7% 등으로 낮으며, 부당처우경험은 71.7%로 매우 높게 나타나고 있다.

황여정 외(2015) 연구는 19세~24세 청소년을 대상으로 매장관리판매, 서빙주방, 사무보조, 물류운송건설, 임상시험 아르바이트 실태조사를 실시하고 청소년과 전문가 등에 대한 질적 연구, 콜로키움 등을 통해 정책개선방안을 제시하고 있다. 세부내용을 보면 후기청소년들이 참여하는 업종은 음식점이나 카페 등이 38.1%로 가장 높고 일자리를 구할 때 가장 중요시 하는 것은 시급 등 급여수준이 31.1%로 가장 높았고, 근로계약서를 작성한 비율은 37.6%로 최저임금을 받는 비율이 70%로 매우 높았으며, 노동자 교육을 받은 경험은 17.5%에 불과한 것으로 나타났다.

황진구 외(2017) 연구는 청소년 노동자가 당면하는 문제를 단기적이고 시혜적인 차원이 아니라 노동기본권 차원에서 접근하여 청소년들의 정당한 권리를 가지고 노동시장에 참여할 수 있는 법적 정책적 차원의 대안을 모색하려고 하였다. 하지만 청소년 노동실태 현황을 근거로 노동법제 개선방안을 제시하기보다는 현장, 학계전문가 등을 대상으로 FGI 및 간담회를 개최하여 개선방안을 제시하였다.

김지경 외(2015) 연구에 의하면 2013년 기준 15~18세 중·고등학생은 1/3 이상이, 동일 연령대 학교 밖 청소년들은 10명 중 6명 이상이 아르바이트를 경험하였으며. 주로 진입 장벽이 낮은 호텔/뷔페/웨딩홀, 고용의 관계가 불분명한 배달서비스업, 임상실험과 콜센터로 청소년이 대거 유입되고 있다. 청소년이 경험하는 부당행위는 임금,

국가인권위원회
humanrights.go.kr

초과근로, 폭언과 폭행, 성희롱 등 광범위한 범위에서 일어난다. 그 중 초과근무(30.6%), 최저임금 미지급(27%)이 높은 비율을 차지한다. 특히 학교 밖 청소년이 이러한 현상을 크게 겪는 것으로 나타났다. 청소년에 대한 부당행위의 원인은 나이 어린 청소년에 대한 연령주의와 청소년들이 주로 일용직 아르바이트로 일하는 일들이 노동시장 최하층에 위치한다는 데에서 비롯된 밑바닥 노동의 특성으로 분석한다. 이러한 실태를 제도적으로 개선하기 위한 방안으로 근로권익교육, 권리구제지원, 근로권익교육의 경우 기존 법적 보호 제도에 중점된 내용에서 노동권과 책임에 기반한 권리보호로까지 내용을 확장하며 강의 방식을 대규모 강의 형식에서 소규모 참여방식으로 전환할 것을 제안하고 있다. 권리구제 부문에서는 청소년근로권익센터가 상담과 피해구제를 모두 처리할 수 있도록 하였다. 또한 권역별 알바신고센터를 구축하여 학교 밖 청소년들을 중심으로 상담을 실시하고, 청소년근로권익센터와 업무 연계, 지역단위 기초고용질서 준수 홍보활동을 진행, 사업장 감독 부문에서는 업장에 대한 정기 실태조사와 비상시 단속, 사업주와 협회를 중심으로 자율규제 유도 방안 마련을 제시한다.

김형주 외(2019) 연구에서는 기존의 통계자료 등을 검토·분석하고 청소년근로환경에 대한 인식조사 결과를 바탕으로 정책비전 및 정책제언을 하였다. 백혜정 외(2017)의 청소년종합실태조사는 청소년 정책을 건강, 참여·활동, 가정생활, 가치관, 미디어 사용, 직업, 지역별 특성으로 세분화하였다. 건강 분야에서는 육체와 연관된 아침식사와 신체활동, 수면시간에 대해 논의할 뿐만 아니라 안정적 정서를 증진시키기 위한 상담프로그램의 필요성을 제기하였다. 참여·활동분야에서는 청소년의 참여·활동 비율이 감소했다는 점에 착안하여 원인을 분석하였다. 프로그램의 활성화 정도, 접근성, 홍보실태, 청소년의 시간적 여유 등을 종합적으로 고려하며 이에 알맞은 프로그램 개발을 제안하였다. 가정생활 분야에서는 청소년의 행복도가 가정 내 소통상황과 연결되어 있다는 점을 제시하며 청소년 기관에서의 가정소통교육, 가정상담 프로그램 등을 해결책으로 서술하였다. 가치관 분야의 경우, 결혼 및 출산에 대한 청소년의 인식 변화에 집중하여 가정 내 양성평등 및 육아부담의 경감을 위한 정책 마련을 요구하였다. 미디어 사용 분야에서는 청소년이 인터넷 역기능에 노출되는 것이 양육자의 제한으로는 한계가 있으며 사회적 차원에서 청소년을 유해매체로부터 보호할 수 있도록 노력해야 함을 피력하였다. 직업 분야에서는 고용 불안정에 대한 불안감이 청소년 사이에서도 만연함을 언급하며 사회적으로 양질의 일자리를 마련할 필요가 있다고 제안하였다. 마지

국가인권위원회
humanrights.go.kr

막으로 지역별 특성분야에서는 대도시, 중소도시, 농어촌별로 청소년의 생활 실태에 큰 차이가 있음을 제시하며 소도시의 인프라 확장과 대도시 학생들의 학업 부담을 경감시킬 것을 요구하였다.

황여정 외(2016)의 보고서에 의하면 2016년에 아르바이트를 경험한 청소년 비율은 11.3%이며, 특성화고(특성화/마이스터고) 재학생은 36.2%가 아르바이트를 경험한 것으로 나타났다. 아르바이트를 경험한 청소년 25.8%가 2016년 최저임금인 시간 당 6,030원 미만을 지급받고 있었다. 아르바이트를 경험한 청소년 가운데 근로계약서를 작성한 비율은 40.7%에 불과하며, 특히 중학생은 75%가 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다. 아르바이트 중 겪은 부당처우로는 초과근무가 16.9%로 가장 많았다. 부당처우를 경험했을 때 '참고 계속 일했다'는 응답이 65.8%로 대다수를 차지했고, '그냥 일을 그만 두었다'는 응답이 21.1%로 그 뒤를 이어, 대부분 소극적으로 대처하는 것으로 나타났다. 근로권익교육의 경우 중·고등학생 중에 학교에서 교육을 받은 청소년은 26.5%에 그쳤다. 교육방식은 강의식 수업이 다수를 이루지만, 교육효과에 대한 체감 효과는 모둠활동식 수업이 상대적으로 높게 나타나고 있었다. 청소년 근로보호를 위해 사업장에 대한 불시점검 및 반복점검 실시, 「근로기준법」 위반 사업장에 대한 처벌 강화, 청소년 다수 고용 업종 및 사업장 중심 근로감독 강화, 아르바이트 소액 체불임금에 대한 간소화 된 구상권 제도 도입하여 인터넷 구인·구직 사이트에 「근로기준법」 위반 사업장 명단 공개를 제안하였다.

김송이 외(2014) 연구에서는 서울시 여성 청소년은 대부분 3개월 미만의 단기 아르바이트를 하며, 음식점과 패스트푸드점에서 판매·카운터와 서빙 업무를 하는 것으로 나타났다. 그 중 절반 가까이가 최저임금 미만의 임금을 받고 있었으며 약 20%의 여성 청소년들은 초과수당 미지급, 강제 조퇴 또는 업무중단, 임금체불의 부당경험을 한 것으로 나타났다. 또한 남성 청소년과 다른 여성 청소년들의 아르바이트 특성도 확인할 수 있다. 즉 약 70%가 감정노동을 경험하며, 40%는 감정노동으로 인해 아르바이트를 그만둘 생각을 했을 정도로 그 스트레스가 심각하다. 전반적으로 십대 여성은 일자리 부족과 (성)폭력·폭언을 당할 위험이 높다는 것을 주된 어려움으로 꼽았다. 그 외에도 감정노동, 외모 및 복장에 대한 규제가 남성 청소년에 비해 높다는 점도 드러났다. 이를 해결하기 위한 세부 정책 과제로 젠더에 따라 노동시장에서의 경험이 상이할 수 있으며, 그에 따른 욕구 역시 다를 수 있다는 점을 고려한 성인지적 정책이 마련

국가인권위원회 humanrights.go.kr

되어야 한다. 또한 여성 청소년 '보호'가 아닌 적극적인 노동권 '보장'으로의 변화가 필요하다.

김형주 외(2019) 연구에 의하면 노동 문제에서 초과근무 강요, 연장·야간·휴일근로를 했는데 가산임금을 못 받은 경우, 계약한 임금을 제대로 못 받은 경우의 순으로 우리 사회에서 자주 발생하였다. 노동관련 피해상황에 대한 대처방법의 경우는 고용노동부나 노동관서에 도움 요청, 부모님이나 지인에게 도움 요청, 관련 상담 등을 해주는 기관에 도움 요청의 순서로 대처하였다. 본 연구는 이에 대한 정책 제언으로 노동시장, 근로감독, 건강권, 교육, 상담서비스 기반 조성의 5개 분야에서 10개의 정책과제를 제시하고 있다. 노동시장분야에서는 공공부문에서의 고졸 청소년 일자리 제공, 청소년에 대한 취업정보서비스 체제 구축을 제안하고 있었다. 근로감독 분야에서는 근로청소년에 대한 부당임금 지급에 대한 감독 강화, 청소년 전담 근로감독관 확대를 제안하였다. 건강권 분야에서는 근로청소년의 건강검진 의무화 시행, 정신건강 서비스 도입을 제안했다. 교육 분야에서는 노동인권 교육 수혜 청소년 확대, 고용주 및 교사 대상 노동인권 교육 강화를 제안했다. 상담서비스 분야에서는 청소년근로보호센터의 허브 기능 강화를 위한 지역거점 센터 확충, 부처간 근로청소년 대상 연계·통합 서비스체계구축을 제안하였다.

황진구 외(2018)는 청소년 노동기본권 보장을 위해 현행 제도를 분석하였다. 주요 결과로는 첫째, 우리나라 청소년 노동기본권 보장관련 법률은 단일 법체계를 지니지 않고「헌법」및 각종 노동 관련법과 청소년 관련법 등에 산재하여 규정하고 있기 때문에 노동시장 현상의 양상에 따라 적용되는 법령이 상이하고, 청소년뿐만 아니라 고용주의 입장에서도 이와 관련된 법의 세부적인 내용에 대한 명확한 인지에 어려움이 있다고 분석한다. 또한 청소년 노동시장 참여에 대한 보호주의적 관점의 법률 규정이 대부분이기 때문에 청소년의 일자리나 노동정책에 참여할 권리와 관련된 법률 규정이 미흡하다. 동일한 맥락에서 청소년 노동기본권 보장 관련법에서 상정하고 있는 청소년은 일반적으로 부모나 보호자와 함께 거주하여 보호를 받거나 학교에 재학 중인 청소년을 전제로 하기 때문에 이에 해당하지 않는 청소년의 경우 관련된 법령의 적용을 받는 것에 한계가 있다. 연구 결과 일하는 청소년 노동기본권 보장과 노동기본권 취약계층 청소년을 위한 정책제언 두 분야로 나누어 제시되었다. 먼저 청소년 노동기본권 보장을 위해 청소년 친화적 일자리 제공, 근로계약서 작성 감독강화 및 근로조건 명확

국가인권위원회
humanrights.go.kr

화, 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경, 산업재해 보상 강화와 배달노동의 규제 강화, 일하는 청소년의 건강 검진권 보장 및 정신건강 서비스 체계 마련, 최저임금 적용과 부당한 임금삭감으로부터의 보호 방안 제시하였다. 또한 학습시간 보장과 진로 맞춤형 노동인권 교육 진행, 폭언·모욕·욕설로부터의 보호, 청소년의 노동3권 보장 및 노사기구의 청소년 참여 보장, 근로감독기능 강화, 청소년 노동에 대한 부정적 인식 전환 캠페인이 제안되었다. 그 외 노동기본권 취약계층 청소년을 위해서는 노동기본권 교육 프로그램 운영 의무화, 청소년노동기본권 보장 관련 서비스 강화, 지역사회 및 유관기관 협력체계의 제도화, 학교 밖 청소년과 가출청소년을 위한 서비스 지원체계 마련을 제안하고 있다.

박찬임 외(2016) 연구에 의하면 청소년(15~18세)을 배달원으로 고용하고 있는 업체는 9.5% 정도이며 실제로 배달대행업체와 배달원을 대상으로 한 면담 조사에서 청소년 배달원은 그다지 고용을 하지 않는다고 한다. 음식배달대행업체에 소속된 청소년 배달원이 미미한 수준임을 감안하면 대부분의 청소년 배달원은 음식점이 직접 고용한 경우로 보아야 한다. 이 경우 현행 산재보험제도에서 보호가 가능하다. 청소년 배달원에 한하여 산재 보험료를 지원하는 방안도 제안되었으나 이 경우 산재 발생 위험이 높은 일자리에 청소년 고용이 증가할 수 있다는 역효과를 초래할 수 있어 신중하게 접근해야 한다. 대안으로서는 산재예방 차원에서 접근하도록 하되 청소년이 위험한 일자리보다는 상대적으로 안전한 일자리로 취업을 유도하는 정책이 필요하다.

청소년 노동인권 정책 관련 정부 부처 및 공공기관의 정책을 검토한 결과는 다음과 같다. 고용노동부(2014)가 발표한 청소년 근로권익 보호 추진방안에 의하면 청소년 노동자는 점차 증가하는 추세이며 특히 방학 기간에 급증하고 있다. 그러나 근로조건이 취약하여 최저임금 미만율 22.2%, 서면근로계약 체결율 20.8%, 임금체불 14.2%의 상황을 겪었다. 권익침해를 당한 후에도 참고 일하거나(33.2%), 일을 그만두는(24.3%) 소극적인 방식으로 대응하며 적극적 권익구제에 대한 부정적인 태도를 보인다. 이에 대해 고용노동부는 청소년 근로권익 보호를 위한 청소년과 사업주의 인식 개선, 권리구제 지원, 사업장 감독 강화를 세부적 목표로 수립하였다. 인식 개선 부문의 과제로는 청소년과 사업주를 대상으로 한 교육을 진행하고, 권리구제 부문에서는 상담 또는 신고에 대한 민·관 협력 네트워크 구축, 공인노무사 무료 지원을 진행하기로 하였다. 사업장 감독 부문에서는 프랜차이즈 가맹점을 집중 점검할 방침을 밝혔다. 또한

청소년 하위집단 중 학교 밖 청소년의 근로조건이 가장 취약하다는 점을 파악하여 학교 밖 청소년 고용 사업장 점검을 실시하고 진로지도 및 직업훈련을 연계하였다.

여성가족부는 1999년부터 유해환경접촉 종합실태조사로 시작하여 2016년부터 매체 이용 실태조사 및 청소년 유해환경 접촉 종합실태조사를 통합하여 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사를 격년마다 실시하고 있으며 초등학교 4학년부터 고등학교 3학년을 대상으로 매체영역, 행위영역, 약물영역, 업소영역, 근로보호영역으로 나누어 조사한다. 청소년의 근로영역에서 나온 결과를 보면 청소년 아르바이트 상시적 장기간 근로, 저임금문제, 근로계약서 미작성, 부당행위 및 처우 증가, 이에 대한 소극적 대처 등이 나타났다. 세부연구 내용을 보면 아르바이트 경험률은 9%로 상시적 장기간 노동으로 변화되고 있으며 청소년 10명 중 3.5명이 최저시급보다 낮은 임금을 받고 근로계약서를 미작성하는 비율이 61.6%로 높으며 초과근무 17.7%, 임금지연지급 16.3%, 언어폭력, 성희롱, 폭행 등 8.5% 등으로 부당행위 경험율은 증가하고 있으나 대응은 소극적으로 하고 있는 것으로 나타나고 있다.

고용노동연수원(2019)이 발표한 청소년 고용노동교육 과정은 청소년, 교사, 강사 각 대상에 따른 교육과정을 발표하였다. 청소년을 대상으로 한 과정은 총 3가지이며 노동법과 노사관계에 대한 교육뿐만 아니라 진로교육도 진행한다. 교육 기간도 2시간에서부터 1박 2일로 다양하다. 교사교육의 경우 각 교사가 청소년 노동인권을 지도할 수 있도록 가르치고 있다. 마지막으로 강사용 프로그램은 청소년고용노동교육 전문강사를 양성하는 목적으로 노동법과 직업윤리, 진로 설계 등 다양한 내용을 교습한다.

현재 청소년 노동환경에 대한 보고서는 대부분이 노동법적 시각에서 연령별, 업종별 등을 고려하여 실태를 파악하고 법제나 정책개선방안을 제시하고 있다. 그러나 청소년 노동환경은 연령별, 업종별로 뿐만 아니라 성별로 차이를 나타내고 있으므로 이에 대한 분석도 필요하며 또한 노동법적 시각에서만이 아니라 인권법적 차원에서 검토·분석하는 것도 필요하다.

또한 현행 청소년 노동환경 실태조사는 현재 노동환경 실태만을 검토·분석하거나 아니면 청소년 노동환경실태에 대한 청소년 계층 내 특성에 대한 분석 없이 청소년노동환경을 개선을 위한 법제나 정책을 제시하고 있다.

따라서 본 연구는 청소년 노동현황을 연령별, 업종별, 성별 등을 고려한 실태조사를 근거로 하며 학교 밖·특성화고 청소년 등이 직면하고 있는 노동환경 실태를 설문조사

국가인권위원회
humanrights.go.kr

를 통해 파악하고 분석하고 이에 근거하여 심층논의가 필요한 부분은 FGI를 통해 현황 및 실태분석을 하고자 한다. 또한 NGO, 관련 공공기관, 현장과 학계전문가 등이 참여하는 TFT를 통해 현장맞춤형 법제 정비 및 차별화된 청소년노동인권보장과 사회안전망 정책을 도출하고자 한다. 이는 인권적, 노동적, 성인지적, 사회복지적, 교육적 시각에서 분석하고 제시할 것이다.

5. 기대효과

본 연구의 기대효과는 다음과 같다.

첫째, 국회, 여성가족부, 고용노동부, 당사자 단체, NGO 등과 협력하여 청소년 노동인권 상황을 개선하기 위한 관련 법의 제·개정 방안을 제시하고자 한다.

둘째, 청소년 노동실태를 구체적으로 파악하여 영역별(실습, 아르바이트, 정규 노동시장 등)로 구분하여 그에 적합한 노동권 보장 방안을 마련하고, 이를 개선하기 위한 교육 및 개선 기초자료로 활용한다.

셋째, 청소년 구직환경, 노동환경, 노동인권 보장, 노동인권 교육 활성화 등을 위한 법제 및 정책개선 방안수립의 기초자료로 활용하고자 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅱ

청소년 노동인권 실태 및 법제 현황

1. 통계로 본 청소년 노동실태
2. 청소년 노동 관련 법제
3. 청소년 노동인권 관련 정책
4. 행정해석 및 판례 등 분석
5. 시사점

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 통계로 본 청소년 노동실태

본 장에서는 기존 통계 분석을 통해 청소년의 노동실태가 어떠한지 살펴보았다. 기존 통계 분석자료로 '2018년 청소년 매체 이용 및 유해환경 실태조사'[6], '경제활동인구조사 청년층 부가조사'[7] 등을 활용하였다. 다만 각 조사별로 조사 연령층에 차이가 있어 되도록 본 연구의 연구대상인 15~24세 연령층을 대상으로 분석하였다.

1) 청소년 경제활동상태

경제활동인구조사 청년층 부가조사에 따르면 2020년 5월 현재 15~19세 청소년 인구는 2,472천 명으로 이 중 취업자는 168천 명, 실업자는 14천 명, 고용률은 6.8%, 실업률은 7.5%로 나타났다. 20~24세 인구는 2,887천 명으로 취업자는 1,193천 명으로 고용률은 41.3%, 실업률은 12.4%에 달한다. 20~24세 후기 청소년 고용률이 높은 이유는 미성년자인 만 19세 미만 청소년에 비해 법적으로 성인이 되어 노동시장 진입하기 용이하기 때문이다. 코로나19 감염사태가 없었던 전년도와 비교하면 15~19세 인구의 고용률은 전년 대비 1.4%p 감소하였으며 20~24세 인구의 취업률은 1.8%p 감소하였다. 이에 비해 15~19세 인구의 실업률은 전년 대비 0.4%p 증가하였고 20~24세 인구의 실업률은 0.6%p 증가하였다. 지난 3년간 경제활동인구의 추세를 살펴보면 15~19세 청소년의 고용률은 2019년 8.2%로 가장 높았고 20~24세 고용률은 2018년 43.9%로 가장 높았다.

---

6) 여성가족부의 「청소년 매체 이용 및 유해환경 실태조사」는 매 2년마다 조사하며, 2018년에는 초등학교 4학년부터 고등학교 3학년(11세~19세)까지 재학 중인 학생 4,340,629명을 모집단으로 하여 확률표집 조사를 하였다. 2018년 조사에서 최종 분석대상이 된 일반청소년(초·중·고등학생) 표본은 15,657명이다.

7) 통계청의 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」는 경제활동인구조사 대상 가구원 중 청년층(15~34세)의 취업실태를 보다 심층적으로 파악하여 고용정책 수립에 기초자료로 제공한다. 2002년 6월 1차 조사 이후 2003년 부터 매년 5월에 실시되고 있으며 최종학력, 첫직장, 직업훈련 등을 분석한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-1〉 청소년 연령별·연도별 경제활동상태

연령	연도	청년층 인구 (천명)	경제 활동 인구 (천명)	취업자 (천명)	실업자 (천명)	비경제활동 인구 (천명)	고용률 (%)	실업률 (%)
15~19세	2018	2,775	225	205	20	2.550	7.4	9.0
	2019	2,639	234	217	17	2.405	8.2	7.1
	2020	2,472	181	168	14	2.291	6.8	7.5
20~24세	2018	2,961	1,464	1,301	164	1.497	43.9	11.2
	2019	2,925	1,430	1,260	169	1.495	43.1	11.8
	2020	2,887	1,362	1,193	169	1.525	41.3	12.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」. 각년도.

여성가족부의 2018년 '청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사'를 살펴보면 최근에 청소년들이 아르바이트를 한 경험 결과를 보여준다. 조사자 10,870명 중 아르바이트를 경험한 비율은 9.0%에 달한다. 남성은 8.7%, 여성은 9.4%로 여성의 아르바이트 경험 비율이 약간 높았다. 이 중 중학생의 아르바이트 경험은 1.7%에 불과하지만 고등학생의 아르바이트 경험은 15.0%로 매우 높았으며 일반/특목/자율고(10.9%)에 비해 특성화/마이스터고(34.4%)의 아르바이트 경험 비율이 월등히 높았다.

〈표 Ⅱ-2〉 최근 청소년 아르바이트 경험 여부

응답자 특성별		사례수 (명)	경험 유		경험 무
			현재 하고 있다 (%)	현재 하고 있지 않지만, 올해 한 적 있다 (%)	현재 하고 있지도 않고, 올해 한 적도 없다 (%)
전체		10,870	3.3	5.7	91.0
성별	남성	5,657	3.3	5.4	91.3
	여성	5,213	3.4	6.0	90.6
학교급	중학교	4,917	0.4	1.3	98.2
	고등학교	5,953	5.7	9.3	85.0
고교유형	일반/특목/자율	4,922	3.5	7.4	89.0
	특성화/마이스터	1,031	16.2	18.2	65.6

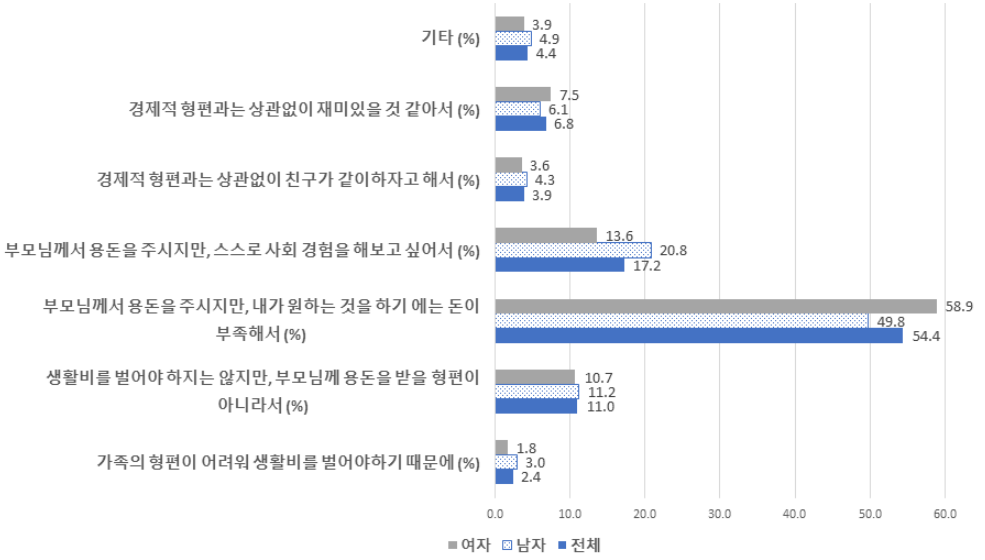
자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 아르바이트를 하는 주된 이유와 구직경로

아르바이트를 하는 주된 이유를 물어본 결과 '부모가 용돈을 주지만 내가 원하는 것을 하기에 부족해서'라는 응답(54.4%)이 다수였다. 그 다음은 '부모님께서 용돈을 주시지만 스스로 사회경험을 해보고 싶어서'라는 응답이 17.2%로 비율이 높았다. '가족의 형편이 어려워 생활비를 벌어야 하기 때문에'는 2.4%, '생활비를 벌어야 하지는 않지만 부모님께 용돈을 받을 형편이 아니라서'는 응답은 11.0%였다.

〈그림 Ⅱ-1〉 아르바이트를 하는 이유



자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

다음의 〈표 Ⅱ-3〉에 의하면 아르바이트를 구하는 청소년들은 '친구 또는 선후배 소개'로 일을 하는 비율이 무려 54.2%에 달해 주변 친구 또는 또래 선후배의 네트워크를 통해 구하는 비율이 높았다. 그 다음 아르바이트를 가장 많이 구하는 방법은 '아르바이트 전문 포털 사이트'(26.2%), '부모님 등 알고 지내는 지인의 소개'(13.8%) 등의 순으로 나타났다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-3〉 아르바이트 구직경로

사례수 (명)	친구 또는 선후배 소개 (%)	아르바이트 전문 포털사이트 (%)	특정분야 아르바이트 소개업체 또는 사이트 (%)	부모님, 알고 지내는 어른, 형제, 자매 등의 소개 (%)	매장에 붙어있는 구인광고 (%)	생활 정보지의 구인광고 (%)	학교, 공공 기관의 모집 공고 (%)	기타 (%)
971	54.2	26.2	1.7	13.8	2.1	0.9	0.4	0.7

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

3) 장기간 일하는 아르바이트 업종

2018년 기준 당시 청소년들이 가장 장기간 일했다고 대답한 아르바이트 업종은 '음식점/식당/레스토랑'(45.9%), '뷔페/웨딩홀/연회장'(14.1%), '전단지 배포'(7.8%)였다. 중학생은 '음식점/식당/레스토랑'(39.5%)에서 일하는 비율이 전체 평균보다 낮은 반면에 '전단지 배포' 아르바이트 비율은 29.9%로 중학생의 전단지 배포 아르바이트 비율이 고등학생(5.5%)에 비해 상당히 높은 편이었다(〈표 Ⅱ-4〉).

〈표 Ⅱ-4〉 올해 가장 장기간 일한 아르바이트 업종

구분	전체	성별		학교급	
		남성	여성	중학교	고등학교
사례수	954	471	484	87	867
편의점 (%)	6.2	6.8	5.6	3.7	6.4
PC방/DVD방/ 노래방/만화방 (%)	1.2	1.5	0.8	1.8	1.1
대형마트/쇼핑몰/ 아울렛/백화점 (%)	2.2	2.9	1.5	2.6	2.2
매장관리-기타 (%)	1.9	1.8	2.0	2.3	1.9
음식점, 식당, 레스토랑 (%)	45.9	41.5	50.1	39.5	46.5
뷔페, 웨딩홀, 연회장 (%)	14.1	14.4	13.7	3.9	15.1
패스트푸드점 (%)	6.5	5.8	7.2	1.4	7.0
베이커리/아이스크림 (%)	1.8	0.6	2.9	2.8	1.7
카페 (%)	2.4	1.7	3.0	2.2	2.4

국가인권위원회
humanrights.go.kr

구분	전체	성별		학교급	
		남성	여성	중학교	고등학교
전단지 배포 (%)	7.8	8.8	6.8	29.9	5.5
배달/운전 (%)	0.5	1.0	0.0	0.0	0.6
물류, 창고 관리/ 택배 상하차 (%)	1.3	2.2	0.4	2.8	1.1
공사 현장 (%)	0.4	0.8	0.0	0.0	0.4
공장 (%)	0.7	0.9	0.6	0.0	0.8
사무 업무 보조 (%)	1.0	0.8	1.2	3.1	0.8
기타 (%)	6.4	8.5	4.3	4.2	6.6

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

4) 아르바이트 근무기간, 노동일수, 노동시간

2018년 조사에 의하면 청소년의 아르바이트 근속연한은 전체 평균 1~6일(28.2%)이 가장 많았고, 그 다음 1개월 이상~3개월 미만(21.7)%, 6개월 이상(20.6%)로 나타났다. 하지만 중학생과 고등학생이 일하는 근속기간의 양상은 달랐는데 중학생에 비해 고등학생은 1~6일 일하는 기간이 16.7%p 낮았던 반면에 3개월 이상 6개월 미만 일하는 고등학생 비율은 중학생보다 4.5%p 높았고, 6개월 이상 일하는 고등학생 비율은 10.8%p가 중학생에 비해 상대적으로 높았다. 즉 중학생 연령층 청소년 보다 고등학생 연령층의 청소년이 상대적으로 근속연한이 긴 것으로 파악된다.

〈표 Ⅱ-5〉 올해 가장 장기간 일한 기간

응답자 특성별	사례수 (명)	1일~ 6일 (%)	7일~ 14일 (%)	15일~ 1개월 미만 (%)	1개월 이상~ 3개월 미만 (%)	3개월 이상~ 6개월 미만 (%)	6개월 이상 (%)	실업률 (%)
전체	소계	978	28.2	6.3	8.5	21.7	14.7	20.6
성별	남성	488	27.5	6.6	7.3	21.5	16.1	21.1
	여성	490	28.9	6.1	9.7	21.9	13.2	20.1
학교급	중학교	88	43.4	10.2	14.7	17.6	4.8	9.2
	고등학교	890	26.7	5.9	7.9	22.1	15.6	21.7

국가인권위원회 humanrights.go.kr

응답자 특성별	사례수 (명)	1일~ 6일 (%)	7일~ 14일 (%)	15일~ 1개월 미만 (%)	1개월 이상~ 3개월 미만 (%)	3개월 이상~ 6개월 미만 (%)	6개월 이상 (%)	실업률 (%)
고교 유형	일반/특목/ 자율	538	31.8	6.3	7.3	23.9	13.8	17.0
	특성화/ 마이스터고	352	19.0	5.3	8.9	19.5	18.4	28.9

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

청소년들이 1주일에 며칠 일하는지 조사한 결과 평균 2일 이상 3일 미만(42.1%) 일하는 경우가 가장 많았고 평균 근무일은 2.7일이었다. 하지만 1주일에 5일 이상 일하는 경우도 16.3% 였다. 또한 남성일수록(2.8일), 특성화고/마이스터고에 다닐수록(2.9일), 고등학생(2.7일)일수록 일하는 날이 상대적으로 약간 길었다.

〈표 Ⅱ-6〉 1주일 평균 아르바이트 근무일수

응답자 특성	전체 (명)	1일 이상~ 2일 미만 (%)	2일 이상~ 3일 미만 (%)	3일 이상~ 5일 미만 (%)	5일 이상 (%)	평균 (일)	표준 편차 (%)	실업률 (%)
전체	소계	975	20.0	42.1	21.7	16.3	2.7	1.565
성별	남성	488	21.4	36.6	21.5	20.4	2.8	1.700
	여성	487	18.5	47.6	21.8	12.1	2.5	1.403
학교급	중학교	86	28.0	39.0	20.3	12.7	2.4	1.463
	고등학교	889	19.2	42.4	21.8	16.6	2.7	1.573
고교 유형	일반/특목/ 자율	536	21.9	40.7	23.8	13.6	2.6	1.523
	특성화/ 마이스터고	353	15.2	45.0	18.7	21.1	2.9	1.636

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

다음의 〈표 Ⅱ-7〉은 청소년의 1일 평균 근무시간이 어느 정도인지 보여준다. 가장 많이 근무한 시간은 4시간 초과 6시간 이하(31.0%) 였으며 평균 1일 6.2시간을 근무하였다. 하지만 8시간 초과근무도 19.6%에 달했다. 특히 남성일수록(21.1%) 특성화/마이스터고(23.1%) 일수록 1일 근무시간이 8시간 초과 근무를 하는 비율이 상대적으로 높았다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-7〉 1일 평균 근무시간

응답자특성		전체 (명)	2시간 이하 (%)	2시간 초과~ 4시간 이하 (%)	4시간 초과~ 6시간 이하 (%)	6시간 초과~ 8시간 이하 (%)	8시간 초과 (%)	평균 (시간)	표준 편차 (%)
전체	소계	973	3.3	26.1	31.0	20.0	19.6	6.2	2.586
성별	남성	486	3.9	24.1	28.6	22.3	21.1	6.4	2.704
	여성	488	2.8	28.1	33.3	17.7	18.1	6.0	2.449
학교급	중학교	86	11.6	45.0	23.1	7.9	12.4	5.0	2.637
	고등학교	887	2.5	24.3	31.7	21.2	20.3	6.3	2.549
고교 유형	일반/특목/자율	536	2.7	24.1	32.1	22.7	18.5	6.3	2.493
	특성화/마이스터고	351	2.3	24.5	31.2	18.8	23.1	6.4	2.634

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

5) 아르바이트 급여 지급 기준 및 임금

다음의 〈표 Ⅱ-8〉은 청소년 아르바이트 급여 지급 기준을 보여준다. 전체 66.7%가 시급으로 받는다고 응답하였다. 그 다음으로 일당(14.6%), 월급(10.9%), 주급(5.4%) 순으로 응답하였다. 중학생일수록 시급으로 받는다는 응답이 71.8% 더 높았다.

〈표 Ⅱ-8〉 아르바이트 급여 지급 기준

응답자특성별		전체 (명)	시급 (%)	일당 (%)	주급 (%)	월급 (%)	기타 (%)
전체	소계	977	66.7	14.6	5.4	10.9	2.4
성별	남성	487	67.6	14.9	5.4	9.5	2.7
	여성	491	65.8	14.2	5.5	12.3	2.1
학교급	중학교	87	71.8	11.2	5.0	5.3	6.8
	고등학교	890	66.2	14.9	5.5	11.5	2.0
고교 유형	일반/특목/자율	539	64.6	17.1	5.2	10.6	2.5
	특성화/마이스터고	351	68.7	11.5	5.9	12.8	1.1

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다음의 〈표 Ⅱ-9〉는 청소년 아르바이트 평균 급여액을 보여준다. 2018년 당시 1시간 당 최저임금 7,530원 미만으로 받는 청소년이 34.9%로 가장 많았다. 2018년 최저임금 기준 7,530원을 받는 청소년은 21.6%, 8,000원을 초과하여 받는 청소년은 18.6%, 8,000원을 받는 청소년은 14.7%, 7,530원 초과 8,000원 미만을 받는 청소년은 10.2%였다. 또한 중학생은 46.7%가 최저임금 미만을 받아 고등학생보다 최저임금 미만 비율이 훨씬 더 높은 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-9〉 아르바이트 급여액(시간당)

응답자특성		전체 (명)	7,530원 미만 (%)	7,530원 (%)	7,530원 초과~ 8,000원 미만 (%)	8,000원 (%)	8,000원 초과 (%)	평균 (원)	표준 편차 (원)
전체	소계	926	34.9	21.6	10.2	14.7	18.6	7,785.1	2,392.536
성별	남성	460	32.6	19.8	9.8	15.2	22.6	7,994.2	2,883.276
	여성	466	37.2	23.5	10.5	14.2	14.7	7,578.8	1,759.145
학교급	중학교	76	46.7	4.5	2.1	24.3	22.4	7,883.8	3,174.904
	고등학교	850	33.8	23.2	10.9	13.8	18.3	7,776.3	2,312.008
고교 유형	일반/특목/자율	508	35.4	21.3	8.5	16.0	18.8	7,779.3	1,966.249
	특성화/마이스터고	342	31.5	26.0	14.4	10.7	17.5	7,771.9	2,750.029

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

6) 근로계약서 작성과 교부 여부

근로계약서의 작성과 교부는 「근로기준법」에 의해 보장받는 기본적인 권리이다. 근로계약서 작성 시 사업주는 업무내용, 급여, 근로시간, 주휴일, 연차유급휴가, 일하는 장소와 종사업무 등의 내용을 기본적으로 포함하여야 한다. 기본적인 내용이 포함되었는지 물어본 결과는 다음의 〈표 Ⅱ-10〉과 같았다.

조사 결과에 의하면 전체 응답한 청소년의 61.6%가 근로계약서를 작성하지 않았다. 임금 등 필수 근로조건 내용이 포함된 근로계약서 작성을 한 청소년의 비율은 26.1%에 불과했다. 특히 중학생은 무려 81.0%가 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타나 중학생을 고용하는 사업장에 대한 근로감독 강화가 필요하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-10〉 근로계약서의 작성

응답자특성별		전체 (명)	작성하지 않았다 (%)	작성했지만, 그러한 내용이 들어갔는지 잘 모르겠다 (%)	작성했지만, 그러한 내용이 일부만 포함되었다 (%)	그러한 내용이 모두 포함된 근로 계약서를 작성했다 (%)
전체	소계	978	61.6	9.5	2.8	26.1
성별	남성	487	62.1	8.3	3.0	26.6
	여성	491	61.0	10.7	2.7	25.6
학교급	중학교	87	81.0	3.2	2.8	13.1
	고등학교	891	59.7	10.1	2.8	27.4
고교 유형	일반/특목/자율	537	60.8	10.3	3.0	25.9
	특성화/마이스터고	353	57.9	9.8	2.6	29.7

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

다음의 〈표 Ⅱ-11〉은 청소년들이 아르바이트를 하면서 근로계약서를 작성한 후 근로계약서를 서면으로 교부를 받았는지 물어본 결과이다. 근로계약을 맺은 전체 청소년의 42.0%가 근로계약서를 교부받지 못하는 것으로 나타나 여전히 「근로기준법」의 사각지대에 있음을 알 수 있었다.

〈표 Ⅱ-11〉 근로계약서 교부 여부

응답자특성별		전체(명)	근로계약서 교부 (%)	근로계약서 교부받지 않음 (%)
전체	소계	370	58.0	42.0
성별	남성	179	65.7	34.3
	여성	191	50.7	49.3
학교급	중학교	16	89.5	10.5
	고등학교	354	56.6	43.4
고교유형	일반/특목/자율	208	54.5	45.5
	특성화/마이스터고	146	59.5	40.5

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

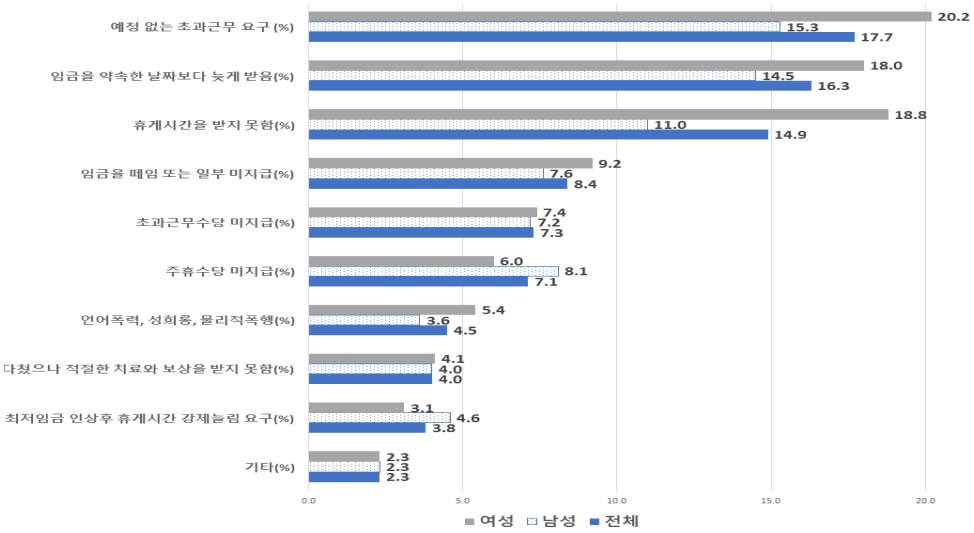
7) 부당처우 경험

다음의 〈그림 Ⅱ-2〉는 청소년이 아르바이트 근무 시 부당처우 경험 여부에 대해 응답한 결과이다. 아르바이트를 했던 청소년 중 사업장에서의 부당처우 경험 비율은 37.5%로 나타났다. 아르바이트 시 경험했던 부당처우 사례를 물어본 결과 '예정에 없는 초과근무 요구'(17.7%)를 가장 많이 경험한 것으로 나타난다. 그 다음 '휴게시간을 받지 못함'(14.9%), '임금을 늦게 받음'(16.3%), '임금을 떼이거나 또는 미지급'(8.4%)', '초과근무 수당 미지급'(7.3%), '주휴수당 없음'(7.1%), '언어폭력/성희롱/물리적 폭행'(4.5%), '최저임금 인상 후 휴게시간 강제 늘림 요구(일명 꺾기)'(3.8%) 등의 순으로 경험하였다.

여성 청소년은 남성에 비해 휴게시간과 임금체불 부당처우 경험이 높은 것으로 나타났다. 여성 청소년은 '예정에 없는 초과근무 요구'(20.2%), '휴게시간을 받지 못함'(18.8%), '임금을 약속한 날짜보다 늦게 받음'(18.0%)을 경험하고 있는데, 남성에 비해 각각 4.9%p, 7.8%p, 3.5%p 높은 것으로 나타났다. 언어폭력/성희롱/물리적 폭행의 경험은 여성이 경험한 비율이 남성보다 1.8%p 높았다.

남성의 부당처우 경험 비율이 높은 항목은 '주휴수당 미지급'(8.1%), '최저임금 인상 후 휴게시간 강제 늘림 요구'(4.6%)로 각각 2.1%p, 1.5%p 높게 나타났다.

〈그림 Ⅱ-2〉 아르바이트 시 부당처우 경험



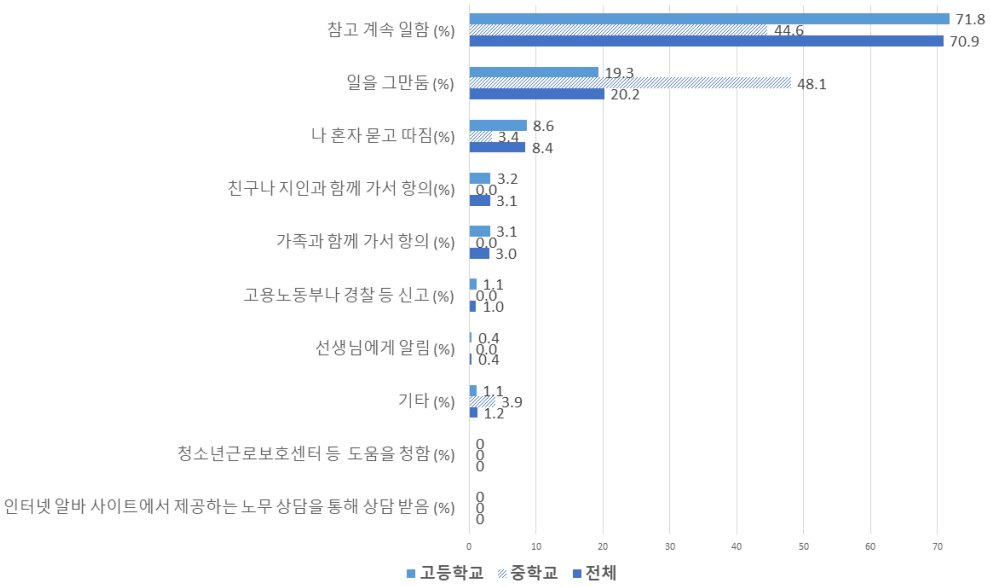
자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

8) 부당처우 시 대응방안

부당처우를 경험한 청소년이 대응을 했던 방식(복수응답)에 대해 질문한 결과 부당한 일을 경험해도 대부분 '참고 일하거나'(70.9%) '그만 두는 것'(20.2%)으로 나타났다. 특히 중학생의 경우 '참고 일하기'(44.6%) 보다는 '그만두는'(48.1%) 경우가 전체 평균보다 높았는데 이는 전단지 배포 등 단기간 아르바이트를 많이 하기 때문이라 볼 수 있다. 고용노동부나 경찰에 신고하는 경우는 1.0% 밖에 되지 않았고 청소년근로보호센터 등 공공기관 노동상담센터에 도움을 요청했다는 응답은 없었다. 인터넷 구인구직 사이트에 도움을 요청해 노무상담을 받았다는 응답도 없었다.

〈그림 Ⅱ-3〉 아르바이트 시 부당처우에 대한 대응(복수응답, %)

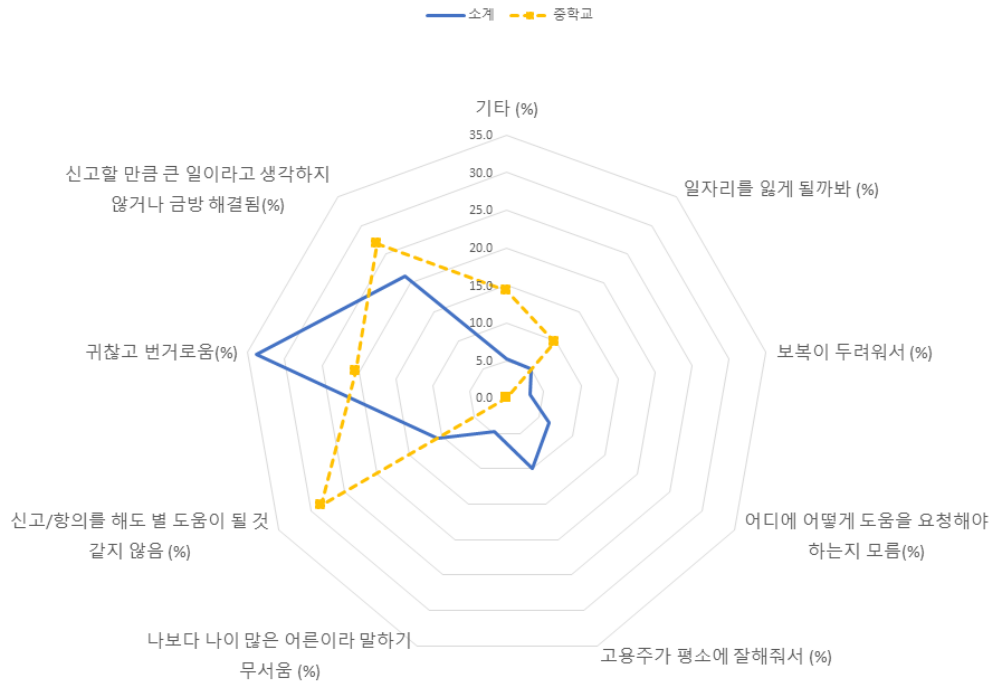


자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

부당처우에 대응하지 못한 주된 이유로 '귀찮고 번거로워서'(33.3%)를 가장 많이 응답하였다. 그 다음 '신고할 만큼 큰일이라고 생각하지 않거나 금방 해결되서'(21.2%), '신고/항의를 해도 별 도움이 되지 않을 거 같아서'(10.%), '고용주가 평소에 잘해줘서'(10.0%) 등의 순이었다. 중학생의 경우에는 약간 달라지는데 '신고/항의를 해도 별 도움이 되지 않을 것 같아서'라는 응답이 28.5%로 '귀찮고 번거로움'(20.4%) 보다 높게 나타났다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅱ-4〉 아르바이트 시 부당처우에 대응하지 못한 주된 이유(%)



자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

부당처우에 대한 항의나 신고가 문제해결에 도움을 준 정도에 대해 물어본 결과 47.3%가 '도움이 되었고, 문제가 완전히 해결되었다'고 응답하였고 22.7%는 도움이 되었고 문제가 일부 해결되었다고 응답하였다. 하지만 '도움이 되었으나, 해결되지 않거나' 또는 '도움이 되지 않은 경우도 무려 30.0%에 달했다.

〈표 Ⅱ-12〉 부당처우에 대한 항의나 신고가 문제해결에 도움을 준 정도

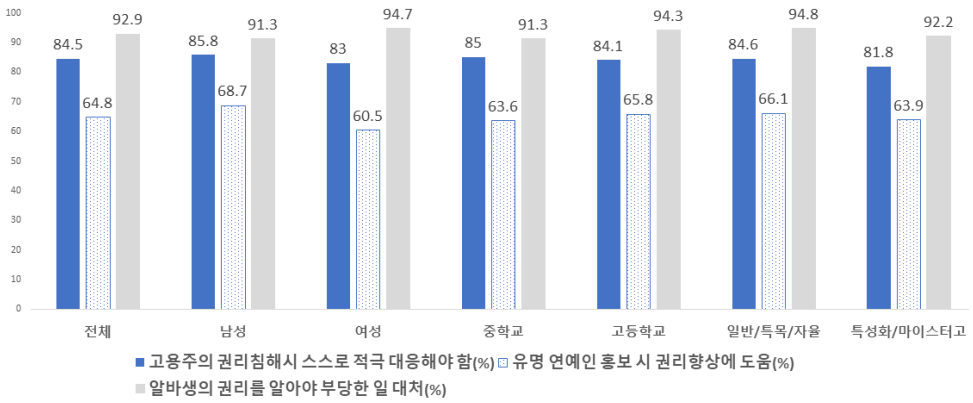
응답자 특성	전체 (명)	도움이 되었고, 문제가 완전히 해결됨(%)	도움이 되었고, 문제가 일부 해결됨 (%)	도움이 되었으나, 문제가 해결되지는 않음 (%)	도움이 전혀 되지 않음 (%)
전체	53	47.3	22.7	11.0	19.0

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

9) 부당행위 대응 방식에 대한 선호도

다음의 〈그림 Ⅱ-5〉는 부당행위 대응 방식에 대한 선호도를 항목별로 4점 척도로 측정한 결과를 다시 각 항목별로 '그렇다'와 '매우 그렇다'고 응답한 결과를 더하여 응답자 특성별로 표시한 결과이다. 대응방식에 대해 가장 선호도가 높았던 항목은 '알바생의 권리를 알아야 부당한 일을 당할 때 대처할 수 있다'(92.9%) 였다. 즉 일하는 청소년들은 노동 권리를 배우는 노동인권 교육을 유용하다고 생각하고 있었다. 그 다음으로 선호한 대응방식은 '아르바이트를 하다가 고용주로부터 나의 권리를 침해받는다면 적극적으로 대응해야 한다'(84.5%), '유명 연예인이 노동 권리를 홍보하는 것이 도움이 된다'(64.8%) 등의 순이었다. 이는 성별, 학급별(중학교, 고등학교), 학교유형별(일반/특목/자율, 특성화/마이스터고) 모두 유사하게 응답하고 있다.

〈그림 Ⅱ-5〉 부당행위 대응 방식에 대한 선호도(%)



자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

10) 노동에 대한 인식

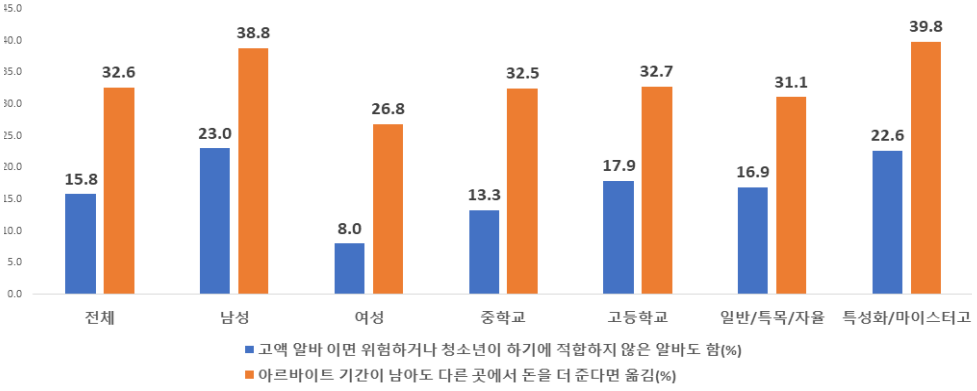
근로계약을 맺은 사업주와의 근로계약을 지키는 것도 노동자의 권리이자 의무이다. 하지만 일부 청소년은 계약에 명시된 근로기간을 지키지 않거나 합법적인 일을 하지 않고 고소득을 올리는 경우도 많다. 진로탐색의 시기에 있는 청소년의 경우 계약한 근로계약을 준수하고 계약에 따른 업무를 성실하게 하고 불법적인 일을 하지 않는 건전한 직업윤리 의식이 필요하다. 다음의 〈그림 Ⅱ-6〉은 청소년에게 적합하지 않은 고액

국가인권위원회
humanrights.go.kr

알바와 사용자와의 근로계약 준수에 대한 노동인식이 어떠한지 물어본 결과이다. 응답 청소년의 15.8%가 '고액을 준다면 불법알바를 하겠다'고 하였고, 전체의 32.6%가 '(계약한)아르바이트 기간이 남아도 다른 곳에서 더 돈을 준다면 옮긴다'고 응답하였다.

다음의 〈표 Ⅱ-13〉은 청소년 고용금지업소에서의 아르바이트 경험 비율을 연도별로 보여준다. 2010년(4.0%)에서 2014년(1.8%)에는 줄어들었다가 2016년(5.8%)에는 다시 증가하였고 2018년 다시 감소하고 있는 추세이다. 하지만 여전히 일부 청소년은 청소년 고용금지업소에서 일하고 있고, 돈을 많이 준다면 청소년 고용금지업소에서 일할 의향이 있다. 청소년 고용금지업소에서 청소년들이 아르바이트를 하지 않기 위해서는 청소년들이 아르바이트나 일을 할 때 건전한 직업윤리의식을 형성하여 사회에 진출할 수 있는 교육이 필요한 시점이다.

〈그림 Ⅱ-6〉 노동에 대한 인식



자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

〈표 Ⅱ-13〉 청소년 고용금지업소 아르바이트 경험률

	사례수	전체(%)	성별(%)		학교급(%)	
			남성	여성	중학교	고등학교
2010	(16,572)	4.0	4.7	3.3	3.1	5.0
2011	(15,412)	3.4	4.1	2.5	2.9	3.8
2014	(19,266)	1.8	2.4	1.2	0.9	2.6
2016	(11,174)	5.8	6.2	5.4	1.9	9.4
2018	(10,878)	3.8	4.7	2.9	0.9	6.3

자료: 1) 여성가족부. 「청소년 유해환경접촉 종합실태조사」. 2010, 2011, 2014.
2) 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」. 2016, 2018.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

11) 노동인권 교육

우리나라는 현재 5년 전부터 청소년을 대상으로 학교에서 노동인권 교육을 제공하고 있다. 다음의 〈표 Ⅱ-14〉은 우리나라 청소년 노동인권 교육의 경험과 방식을 보여준다. 대부분 청소년들은 노동인권 교육을 '공공기관 및 전문교육기관'(91.5%), '청소년 시설'(91.9%), '아르바이트 업체 및 본사'(96.8%)에서 90% 이상이 노동인권 교육을 받지 못하는 것으로 나타났다. 그나마 학교에서 33.8%가 청소년 노동인권 교육을 받은 경험이 있다고 응답하였다. 하지만 교육을 받았던 청소년 절반 이상이 대규모 집합 강의교육(공공기관 및 전문교육기관 54.2%, 학교 54.7%, 청소년 시설 57.2%, 아르바이트 하는 곳의 업체나 본사 48.2%)의 형태로 받는 것으로 나타났다.

〈표 Ⅱ-14〉 노동인권 교육 경험과 방식

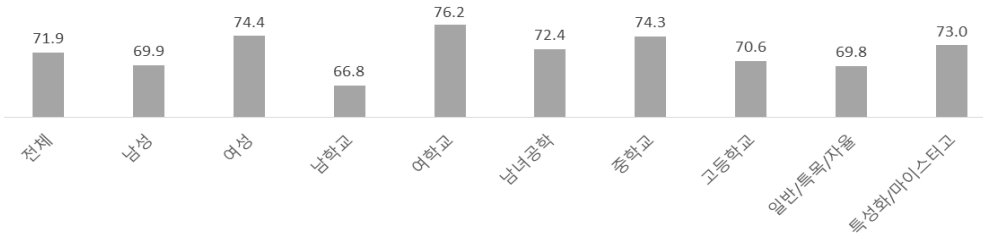
응답자특성	교육 받은 적 없음(%)	교육 받은 적 있음(%)	여러 학급 규모의 인원을 모아놓고 하는 강의식 수업(%)	한 학급 정도의 인원으로 하는 모둠 활동식 수업(%)	온라인 교육(%)
공공기관 및 전문교육기관	91.5	8.5	54.2	29.1	16.7
학교	66.2	33.8	54.7	34.2	11.0
청소년시설	91.9	8.1	57.2	29.0	13.7
아르바이트 하는 곳의 업체나 본사	96.8	3.2	48.2	28.7	23.0

자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

노동인권 교육 만족도를 살펴보면 전체 71.9%가 '만족' 또는 '매우 만족한다'고 응답하였다. 특히 만족도가 높은 집단은 '여성'(74.4%), '여학교'(76.2%), '중학교'(74.3%), '특성화고/마이스터고'(73.0%)인 것으로 파악되었다. 상대적으로 가장 만족도가 낮은 집단은 '남학교'(66.8%)인 것으로 나타났다. 남성 청소년과 일반/특목/자율고에서 노동인권 교육을 받는 이들의 만족도를 높이기 위한 방안 마련이 필요해 보인다. 또한 여성들의 교육 만족도가 왜 높은지에 대한 이유도 살펴볼 필요가 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅱ-7〉 노동인권 교육 만족도



자료: 여성가족부, 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 2018.

2. 청소년 노동 관련 법제

1) 개관

「헌법」은 특히 연소자의 노동에 대해 특별히 보호해야 한다고 정하고 있으며(제32조제5항), 이러한 특별 보호는 노동관계법을 통해 구체화하고 있다.

연소근로자는 성장 단계에 있으므로 성인 근로자에 비해 육체적·정신적으로 약하고 교육을 받을 기회를 보장해 주어야 한다. 연소근로자의 보호는 건강의 유지와 건전한 성장의 보장, 그리고 인격 수양의 의의를 지닌다. 한편 연소근로자(미성년자)는 친권자 등에 의하여 강제노동을 당할 가능성이 있으므로 연소근로자의 보호는 강제근로로부터의 보호의 의미도 지닌다.

「근로기준법」은 "제5장 여성과 소년"에서 여성근로자와 연소자(또는 미성년자)에 대해 보호규정을 두고 있다. 「근로기준법」상의 연소자 보호에 대한 규정은 1953년에 처음 제정된 「근로기준법」[제정 1953.5.10 법률 286호]의 체제를 지금까지 대체로 유지하고 있다. 「근로기준법」상 연소자는 18세 미만자를 말한다. 「근로기준법」상 연소자 보호 규정은, 미성년자(「민법」 제4조 규정상의 미성년자를 말함. 만 20세 미만자)를 대상으로 하는 일부 규정을 제외하고는 18세 미만자 전체를 일률적으로 동일하게 규율하고 있다. 다만 최저 취업연령 규정에 의해 15세 미만자(중학교 재학 중인 18세 미만자 포함)는 취직인허를 받아야 취업이 가능하므로, 주로 15세 이상부터 18세 미만까지의 자를 염두에 두고 있는 규정들이라고 할 수 있다. 한편 연소자에 대해 따로 보호 내용을 정한 것 외에는 일반 근로자와 동일하게 노동관계법을 적용받는다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

청소년 근로자는 영세사업장에서 아르바이트 형태로 근무하는 경우가 많으므로 4인 이하 사업장에 적용되는 법 조항과 단시간 근로자에게 적용되는 근로조건에 대해 살펴볼 필요가 있다. 아울러 「청소년보호법」은 만 19세 미만인 청소년이 유해한 업소에 출입 및 고용되는 것을 규제하고 있는바, 청소년 근로자의 취업 제한업종과 관련하여 살펴보고자 한다.

2) 청소년에 대한 특별한 보호

(1) 취업연령의 제한

가. 취업 최저연령

「근로기준법」은 15세 미만인 사람(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함)은 근로자로 사용하지 못한다고 하여 취업 가능한 최저연령을 15세로 정하고 있다(「근로기준법」 제64조제1항 본문).

1996년 「근로기준법」 개정[일부개정 1996.12.31 법률 제5245호]에서는 의무교육과정이 중학교까지 확대되는 추세를 감안하여 취업 최저연령을 "13세"에서 "15세"로 상향 조정하였다. 2005년 「근로기준법」 개정[일부개정 2005.3.31 법률 제7465호]에서는 취업 최저연령을 "15세 미만인 자"에서 "15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 의한 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)"로 변경하였다. 종전 규정에 따르면, 15세 미만인 자의 근로자를 사용하지 못하는바, 「초·중등교육법」에 의한 중학교에 재학 중인 자에 대하여는 그 취업 최저연령을 18세로 조정한 것이다.

취업 최저연령을 정하는 것은 연소자의 건강한 성장과 의무교육의 확보를 위한 것으로, 사용자가 15세 미만의 사람과 체결한 근로계약은 취직인허를 받은 예외를 제외하고는 무효이지만, 그렇다고 하여 이미 제공한 근로에 대하여 임금청구권이 상실되는 것은 아니다.

나. 취직인허

15세 미만의 사람이라 하더라도 고용노동부 장관이 발급한 취직인허증이 있으면 근로자로 사용할 수 있다(「근로기준법」 제64조제1항 단서).

취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에 직종을 지정하여

국가인권위원회
humanrights.go.kr

서만 발행할 수 있으며(「근로기준법」 제64조제2항), 취직인허증을 받을 수 있는 자는 13세 이상 15세 미만자이다. 단 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다(「근로기준법 시행령」 제35조제1항).

취직인허증을 받으려 하는 자는 학교장(의무교육대상자 및 재학 중인 자로 한정) 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받아 사용자가 될 자와 연명으로 '취직인허증 교부신청서'를 작성하여 관할 지방노동관서의 장에게 제출한다(「근로기준법 시행령」 제35조).

고용노동부장관은 신청에 대하여 취직을 인허할 경우, 취직인허증에 직종을 지정하여 신청한 근로자와 사용자가 될 자에게 내주어야 한다(「근로기준법 시행령」 제36조제1항). 단 「근로기준법 시행령」 제40조에 규정된 직종(「근로기준법」 제65조에 따라 임산부, 임산부가 아닌 18세 이상인 여성 및 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종)에 대해서 취직인허증을 발급할 수 없다(「근로기준법 시행령」 제37조). 취직인허증을 못쓰게 되거나 이를 잃어 버린 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지체없이 재교부 신청을 하여야 한다(「근로기준법 시행령」 제39조).

고용노동부 장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 사람에게는 그 인허를 취소하여야 한다(「근로기준법」 제64조제3항).

다. 연소자 증명서

사용자는 18세 미만인 연소자를 고용하려는 경우 나이를 증명하는 가족관계 기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 받아서 사업장에 갖추어 두어야 한다(「근로기준법」 제66조). 서류 비치는 사용자로 하여금 연소자를 사용하는 데 있어서 연소자 보호를 위한 조치를 하도록 국가가 감독하기 위한 것으로, 사용자가 만 18세 미만인 자의 연령을 확인할 의무까지 포함한다고 해석된다.

만약 15세 미만인 자를 사용하는 사용자가 취직인허증을 갖추어 둔 경우에는 「근로기준법」 제66조에 따른 가족관계 기록사항에 관한 증명서와 친권자나 후견인의 동의서를 갖추어 둔 것으로 본다(「근로기준법 시행령」 제36조제2항).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 취업제한업종

가. 사용금지직종

「근로기준법」은 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 18세 미만자의 고용을 금지하고 있으며, 이를 어긴 경우 벌금을 부과하고 있다(「근로기준법」 제65조). 이는 일반적으로 신체적, 생리적으로 약하며 또한 경험, 기능, 주의력이 약한 연소근로자에 대하여 안전·위생 및 복지의 측면에서 보호하기 위한 것이며, 18세 미만인 자의 사용이 금지되는 직종의 범위는 다음과 같다(「근로기준법 시행령」 제40조).

〈표 Ⅱ-15〉 18세 미만자 사용금지직종

1. 「산업보건기준에 관한 규칙」 제69조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업
2. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무
3. 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종
4. 교도소 또는 정신병원에서의 업무
5. 소각 또는 도살의 업무
6. 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다)
7. 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무
8. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

「청소년보호법」은 청소년의 출입과 고용이 청소년에게 유해한 것으로 인정되는 업소를 구체적으로 지정하여 청소년의 출입 및 고용을 제한하고 있다(「청소년보호법」 제2조제5호). 청소년 유해업소의 업주는 청소년을 고용하여서는 아니 된다. 청소년유해업소의 업주가 종업원을 고용하려면 미리 나이를 확인하여야 하며(「청소년보호법」 제29조제1항). 청소년의 나이 확인을 위하여 필요한 경우 주민등록증이나 그 밖에 나이를 확인할 수 있는 증표(이하 이 항에서 "증표"라 한다)의 제시를 요구할 수 있으며, 증표 제시를 요구받고도 정당한 사유 없이 증표를 제시하지 아니하는 사람에게는 그 업소의 출입을 제한할 수 있다(「청소년보호법」 제29조제4항). 또한 청소년유해업소의 업주와 종사자는 그 업소에 대통령령으로 정하는 바에 따라 청소년의 출입과 고용을 제한하는 내용을 표시하여야 한다(「청소년보호법」 제29조제6항).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-16〉 청소년 출입 및 고용금지 업소

청소년 출입·고용금지업소	청소년고용금지업소
1) 「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 일반게임제공업 및 복합유통게임제공업 중 대통령령으로 정하는 것 2) 「사행행위 등 규제 및 처벌 특례법」에 따른 사행행위영업 3) 「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 것 4) 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제2조제16호에 따른 비디오물감상실업·제한관람가비디오물소극장업 및 복합영상물제공업 5) 「음악산업진흥에 관한 법률」에 따른 노래연습장업 중 대통령령으로 정하는 것 6) 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」에 따른 무도학원업 및 무도장업 7) 전기통신설비를 갖추고 불특정한 사람들 사이의 음성대화 또는 화상대화를 매개하는 것을 주된 목적으로 하는 영업. 다만, 「전기통신사업법」 등 다른 법률에 따라 통신을 매개하는 영업은 제외한다. 8) 불특정한 사람 사이의 신체적인 접촉 또는 은밀한 부분의 노출 등 성적 행위가 이루어지거나 이와 유사한 행위가 이루어질 우려가 있는 서비스를 제공하는 영업으로서 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것 9) 청소년유해매체물 및 청소년유해약물등을 제작·생산·유통하는 영업 등 청소년의 출입과 고용이 청소년에게 유해하다고 인정되는 영업으로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것 10) 「한국마사회법」 제6조제2항에 따른 장외발매소 11) 「경륜·경정법」 제9조제2항에 따른 장외매장	1) 「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 청소년게임제공업 및 인터넷컴퓨터게임시설제공업 2) 「공중위생관리법」에 따른 숙박업, 목욕장업, 이용업 중 대통령령으로 정하는 것 3) 「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 것 4) 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」에 따른 비디오물소극장업 5) 「화학물질관리법」에 따른 유해화학물질 영업. 다만, 유해화학물질 사용과 직접 관련이 없는 영업으로서 대통령령으로 정하는 영업은 제외한다. 6) 회비 등을 받거나 유료로 만화를 빌려 주는 만화대여업 7) 청소년유해매체물 및 청소년유해약물등을 제작·생산·유통하는 영업 등 청소년의 고용이 청소년에게 유해하다고 인정되는 영업으로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나. 직업소개 제한

「직업안정법」은 직업소개사업자 등(「직업안정법」에 따라 무료직업소개사업 또는 유료직업소개사업을 하는 자)이 18세 미만 구직자를 18세 미만자 사용금지 직종(「근로기준법」 제65조에 따라 18세 미만자의 사용이 금지되는 직종의 업소)에 소개하여서는 아니되며, 19세 미만 구직자를 청소년유해업소(「청소년보호법」 제2조제1호에 따른 청소년인 구직자를 같은 조 제5호에 따른 청소년유해업소)에 소개하여서는 아니된다고 규정하고 있다(제21조의3제2항, 제3항).

또한 직업소개사업자 등은 직업 소개 시 구직자의 나이를 확인해야 하며 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우에는 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 한다(제21조의3제1항).

「직업안정법」은 「청소년보호법」과 「근로기준법」상 고용을 금지하고 있는 업종에 청소년을 소개할 경우 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처하고 있어 고용한 경우보다 더 엄한 처벌 규정을 두고 있다.

다. 갱내근로 금지

사용자는 여성과 18세 미만인 사람을 갱내(坑內)에서 근로시키지 못한다(「근로기준법」 제72조). 다만 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다. 시행령 제42조에 따라 18세 미만인 자를 일시적으로 갱내에서 근로시킬 수 있는 업무는 다음과 같다.

〈표 Ⅱ-17〉 갱내 근로 허용업무

1. 보건, 의료 또는 복지 업무 2. 신문·출판·방송프로그램 제작 등을 위한 보도·취재업무 3. 학술연구를 위한 조사 업무, 4. 관리·감독 업무 5. 제1호부터 제4호까지의 규정의 업무와 관련된 분야에서 하는 실습 업무

(3) 미성년자의 근로계약체결 대리금지 및 해지

「근로기준법」은 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다고 규정하여(「근로기준법」 제67조제1항), 이는 친권자나 후견인이 권한을 남용하여 미성년자에게 강제근로 시키는 것을 방지하고, 미성년자라 하더라도 독자적이고 주체적으로 근

국가인권위원회
humanrights.go.kr

로계약을 체결할 수 있도록 보장하기 위한 것이다.

미성년자가 사용자와 직접 근로계약을 체결하는 경우 법정대리인의 동의를 요하는지 여부가 문제된다. 미성년자가 법정대리인의 동의를 얻지 않고 체결한 계약은 본인 또는 법정대리인이 이를 취소할 수 있을 뿐(「민법」 제5조제2항) 당연히 무효가 되는 것은 아니라는 점, 「근로기준법」상 연소자(18세 미만자)에 한하여 법정대리인의 동의를 얻도록 한 점(「근로기준법」 제64조)에서 보면 미성년자와의 근로계약이 적법·유효하기 위하여 법정대리인의 동의를 요하는 것은 아니라는 견해[8]와, 근로계약을 통해 미성년자는 권리만을 얻는 것이 아니라 의무(근로제공의무)를 부담하고, 행위무능력자의 보호 및 거래의 안전 확보라는 「민법」상의 기본 취지가 존중되어야 하므로 동의를 필요로 하는 것으로 해석하여야 한다는 견해[9]가 대립된다. 미성년자에게 불리한 근로계약에 대해 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 이를 해지할 수 있다(「근로기준법」 제67조제2항). 이는 미성년자의 판단능력이 불충분하다는 것을 고려하여 근로계약이 유효하게 체결되었다고 하더라도 그에 대한 사후 시정을 위해 인정된 것이다.

불리의 판단기준이 별도로 제시되고 있지 않으나 미성년자의 보호라는 법의 취지를 고려할 때 넓게 해석하는 것이 바람직하다. 그러나 아무런 해지의 사유를 제시하지 않는다든지 상대방인 사용자에게 오직 고통을 가하거나 손해를 입히려는 목적에서 해지권을 행사하는 경우에는 해지권의 남용으로 그 효력을 인정할 수 없다.[10]

(4) 미성년자의 독자적 임금청구

「근로기준법」 제68조는 미성년자의 독자적 임금 청구를 명시하고 있다. 임금은 직접 근로자에게 전액을 지급하도록 하고 있는 임금의 직접불원칙에 따라 당연한 것이지만(「근로기준법」 제43조), 이렇게 따로 조항을 둔 이유는 친권자나 후견인 등에 의해 미성년자의 임금이 착취당하는 폐단을 막기 위해서이다. 동 조항은 친권자나 후견인의 근로계약 대리 금지(「근로기준법」 제67조제1항) 규정과 함께 미성년자의 강제노동을 예방하고 있다.

---

8) 임종률, 「노동법」, 365면.
9) 김유성, 「노동법 Ⅰ—개별적 근로관계법—」, 361면; 김형배, 「노동법」, 240면.
10) 김유성, 「노동법 Ⅰ—개별적 근로관계법—」, 362면; 김형배, 「노동법」, 241-242면.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(5) 근로시간 제한

연소근로자에 대해서는 기준근로시간의 특례, 시간외 근로 제한, 선택적 근로시간제의 적용제외, 탄력적 근로시간제의 적용제외 등이 인정된다. 이러한 연소근로자의 근로시간의 특례는 아직 성장단계에 있는 연소자의 건전한 신체적·정신적 성장을 도모하기 위한 것이다.

가. 기준근로시간

「근로기준법」은 연소근로자에 대해 하루 7시간 주 35시간을 법정 근로시간으로 정하고, 본인 동의가 있을 경우 하루 1시간, 1주 5시간을 초과할 수 없도록 하여 장시간 근로를 예방하고 있다(「근로기준법」 제69조 본문).

2003년 「근로기준법」 개정[일부개정 2003.9.15 법률 제6974호] 시 주 40시간제 도입에 맞춰 기준근로시간 제한을 44시간에서 40시간으로 단축하면서 연소자의 근로시간도 종전 “1주 42시간”에서 “1주 40시간”으로 단축하여 통일한 것이다.

나. 연장근로 제한

성년 근로자의 경우 당사자 합의로 1주 12시간 한도로 근로시간을 연장할 수 있는 것과 달리, 연소 근로자는 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다(「근로기준법」 제69조 단서).

상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 2022년 12월 31일까지는 성년 근로자에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 1주 12시간 연장근로시간에 더하여 1주 8시간까지 추가로 근로시간을 연장할 수 있으나(「근로기준법」 제53조제3항) 연소자에 대해서는 적용할 수 없다.

다. 야간, 휴일근로 제한

사용자는 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이의 야간 및 휴일에 근로시키지 못한다(「근로기준법」 제70조제2항 본문). 야간근로나 휴일근로가 연소자의 건강에 유해한 영향을 끼칠 수 있으므로 이를 금지하는 것이다.

다만 18세 미만자의 동의가 있는 경우에 고용노동부장관의 인가를 받아 야간 및·휴일근로가 가능하다(「근로기준법」 제70조제2항 단서). 사용자는 노동부장관의 인가를

국가인권위원회
humanrights.go.kr

얻기 이전에 근로자의 건강을 위하여 그 시행여부와 방법 등에 관하여 당해 사업(장)의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 하며(「근로기준법」 제70조제3항), 야간 및 휴일근로 인가 신청서에 근로자 동의서(또는 청구서)와 근로자 대표와 협의한 결과를 기록한 사본을 첨부하여 관할 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 야간 및 휴일근로에 대한 고용노동부장관의 인가는 연소자 개개인을 기준으로 하여야 받아야 한다.

라. 선택적 근로시간제와 탄력적 근로제의 적용제외

15세 이상 18세 미만의 근로자는 탄력적 근로시간제의 적용대상에서 제외되며(「근로기준법」 제50조제3항), 선택적 근로시간제의 대상근로자의 범위에서 제외된다(「근로기준법」 제51조제1호).

3) 4인 이하 사업장의 근로조건

(1) 4인 이하 사업장에 적용되는 법 규정

청소년 근로자의 경우 4인 이하의 영세사업장에서 근무하는 경우가 많은 비중을 차지하므로 4인 이상 사업(장)에서 근무하는 근로자의 근무조건에 영향을 미치는 법률 내용을 살펴보고자 한다.

「근로기준법」은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장)에 적용하는 것을 원칙으로 하며(「근로기준법」 제11조제1항), 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)에 대하여는 대통령령으로 「근로기준법」의 일부 규정만을 적용한다(「근로기준법」 제11조제2항). 따라서 주휴일, 휴게, 출산휴가, 재해보상, 임금, 해고예고 관련 조항 등은 적용되며, 상시 근로자 4인 이하 사업장에 적용되는 법 규정은 다음과 같다(「근로기준법 시행령」 제7조, 별표1).

〈표 Ⅱ-18〉 상시 4인 이하 근로자를 사용하는 사업장에 적용하는 법규정

구분	적용법규정
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정

국가인권위원회 humanrights.go.kr

구분	적용법규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

(2) 4인 이하 사업장에 적용되지 않는 법규정

4인 이하 사업장에는 「근로기준법」상의 '해고 등의 제한', '근로시간 제한', '연차휴가', '연장·야간 및 휴일 가산수당' 등이 적용되지 않는다. 근로자 수를 기준으로 하여 「근로기준법」 적용여부를 판단하는데 대해서는 비판이 존재하는데, 「근로기준법」이 근로자의 기본적 생활보장을 위해 근로조건의 최저기준을 정한 법이며 「헌법」상 평등권의 보장에도 어긋난다는 이유에서이다. 이에 대해 헌법재판소는 근로감독의 한계, 영세사업장의 현실 및 확대적용을 위한 지속적 노력을 이유로 합헌으로 판단한 바 있다(헌재 전원재판부 199.9.16, 98헌바310). 4인 이하 사업장에 적용되지 않는 조항들은 다음과 같다.

가. 근로계약기간

근로계약은 기간을 정하지 아니한 것과 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것 외에는 그 기간은 1년을 초과하지 못하지만(제16조), 4인 이하 사업장에서는 근로계약기간을 1년 초과하여도 무방하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나. 근로조건의 위반

근로계약 체결 시 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우 근로자는 근로조건 위반을 이유로 즉시 근로계약을 해제하고 손해배상 청구를 노동위원회에 신청할 수 있으나(제19조제1항), 4인 이하 사업장의 근로자는 노동위원회에 손해배상 청구를 신청할 수 없고(일반 법원에 손해배상 청구를 하는 것은 가능), 근로계약이 해제되었을 때 지급받는 귀향여비도 받을 수 없다(제19조제2항).

다. 해고 제한 등

사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못하지만(제23조제1항), 4인 이하 사업장의 근로자에 대하여는 해고제한 규정이 적용되지 아니하고, 노동위원회에 구제를 신청(제28조)할 수도 없다. 또한 경영상 이유에 의한 해고제한 규정(제24조) 및 그에 따른 우선재고용 규정(제25조)도 적용되지 아니한다. 해고의 서면통지 조항(제27조)도 적용되지 아니하나, 해고 예고(제26조)는 적용된다.

라. 휴업수당

사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 하나(제46조제1항), 4인 이하 사업장의 경우 휴업수당 지급의무가 없다.

마. 근로시간 및 휴일관련 조항 중 일부

근로시간과 관련하여서는 4시간 근로에 30분, 8시간 근로에 8시간 휴게 부여(제54조), 1주 1일 이상의 유급 주휴일 부여(제55조제1항), 농축수산업 종사자에 대한 근로시간, 휴일, 휴게규정의 적용 제외(제63조) 조항만이 적용되고, 그 외 근로시간에 대한 조항은 적용되지 않는다.

따라서 법정 근로시간(제50조). 탄력적 근무제(제51조), 선택적 근로시간제(제52조), 연장근로의 제한(제53조), 공휴일(제55조제2항), 연장야간휴일근로 가산수당(제56조), 보상휴가제(제57조), 근로시간 계산의 특례(제58조), 근로시간 및 휴게시간의 특례(제59조)가 적용되지 않는다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

바. 연차유급휴가

연차유급휴가(제60조) 및 사용촉진(제61조), 유급휴가의 대체(제62조)가 적용되지 않는다.

사. 여성 및 연소자 보호 관련 규정 중 일부

사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못하나(제65조제2항), 4인 이하 사업장은 가능하다. 또한 18세 이상의 여성에 대한 야간 및 휴일근로 시 근로자 동의 조항(제70조제1항)과 생리휴가(제73조), 임신 근로자에 대한 태아검진 시간 부여(제74조의2), 생후 1년 미만 유아를 가진 여성에 대한 1일 2회 수유시간(제75조)이 적용되지 않는다.

아. 법령요지 등의 비치, 취업규칙 작성 및 신고의무

4인 이하 사업장의 사용자는 「근로기준법」 및 「근로기준법 시행령」, 취업규칙을 사업장에 비치하지 아니하여도 되며(제14조), 10인 미만 사업장의 사용자는 취업규칙을 작성 및 신고(제93조 내지 제97조)할 필요가 없다.

자. 성희롱예방교육

상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱예방 교육을 할 수 있다(「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행령」 제3조제4항제1호).

차. 직장내 괴롭힘

「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘 금지규정을 명문화(제76조의2, 제76조의3)하였으나, 4인 이하 사업장에는 적용되지 않는다.

카. 기타

기능습득자의 보호규정(제77조), 기숙사에 관한 조항(제98조 내지 제100조의2)은 적용되지 아니한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4) 단시간 근로자의 근로조건

청소년 근로자의 경우 단시간 근로자로 근무하는 경우가 많으므로 단시간 근로자의 근무조건에 영향을 미치는 법률 내용을 살펴보고자 한다.

(1) 단시간 근로자의 근로조건

단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다(「근로기준법」 제18조제1항).

근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정하며(「근로기준법」 제18조제2항, 「근로기준법 시행령」 제9조), 그 내용은 다음과 같다. 아울러 단시간 근로자의 근로조건과 관련하여서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법'이라 함)이 같이 적용된다.

가. 근로계약의 체결

사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약서를 작성하여 근로자에게 내주어야 한다. 단시간 근로자의 근로계약서에는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 한다.

「기간제법」 제17조는 단시간 근로자와 근로계약 체결 시 "1. 근로계약기간에 관한 사항, 2. 근로시간(4인 이하 사업장은 제외)·휴게에 관한 사항, 3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, 4. 휴일·휴가(4인 이하 사업장은 제외)에 관한 사항, 5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 6. 근로일 및 근로일별 근로시간(4인 이하 사업장은 제외)"을 명시하도록 하고 있다.

나. 임금의 계산

단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수로 한다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

다. 초과근로

사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 하되, 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하여야 한다(「기간제법」 제6조제3항).

5인 이상 사업장의 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있으며, 단시간 근로자는 동의를 얻지 않고 초과근로를 하게 하는 경우 이를 거부할 수 있다(「기간제법」 제6조제2항). 단시간 근로자가 초과근로를 하게 되는 경우에도, 소정근로시간에 1주 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다(「기간제법」 제6조제3항).

라. 휴일, 휴가의 적용

사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.

사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다. 이 경우 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times \text{8시간}$$

사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 산전후휴가를 주어야 한다.

마. 취업규칙의 작성 및 변경

사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있으며, 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만 취업규칙을 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따른다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

바. 불리한 처우의 금지

5인 이상 사업장의 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 되며(「기간제법」 제8조제2항), 차별적 처우를 받은 단시간 근로자는 차별적 처우가 있은 날부터 6개월 내에 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다(「기간제법」 제9조).

사. 통상근로자로의 전환

사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다(「기간제법」 제7조).

(2) 초단시간 근로자의 근로조건

가. 휴일과 연차유급휴가의 적용 제외

4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 유급 주휴일 및 공휴일(제55조)와 연차유급휴가(제60조)를 적용하지 아니한다(「근로기준법」 제18조제3항).

나. 퇴직금

「근로자퇴직급여보장법」 제4조(퇴직급여제도의 설정)는 사용자에게 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다고 규정하면서도 단서를 통해 계속근로기간이 1년 미만인 근로자와 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그 적용을 배제하고 있다.

다. 4대보험

「고용보험법」은 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함)를 고용보험 가입대상에서 제외하고 있다(「고용보험법」 제10조제2호, 「고용보험법 시행령」 제3조).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

국민연금은 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자를 원칙적으로 적용대상에서 제외하고 있다(「국민연금법 시행령」 제2조제4호).

건강보험은 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자를 직장가입자에서 제외하고 있다(「국민건강보험법 시행령」 제9조제1호).

5) 현장실습생에 대한 산업안전보건법상 보호

산업체에서 현장실습을 받는 실습생은 「근로기준법」상의 근로자가 아니지만 현장실습생의 안전을 근로자와 동등한 수준으로 보호하기 위하여 「산업안전보건법」을 개정(법률 제17187호, 2020. 3. 31. 공포, 10. 1. 시행, 이하 '산안법'이라 함)하여 현장실습생에 대한 특례제도(「산업안전보건법」 제166조의 2)를 신설, 「산업안전보건법」상의 안전·보호 관련 주요 규정을 현장실습생에 적용하도록 하였다.

(1) 보호대상 현장실습생

현장실습생에 대한 특례제도에 따라 「산안법」상의 보호를 받게 되는 대상은 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제7호에 따른 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생(이하 '현장실습생'이라 한다)이다.

(2) 적용조항

가. 사업주 등의 의무(제5조)

'현장실습산업체의 장'[11]은 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준, 의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선, 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 현장실습생에게 제공함으로써 현장실습생[12]의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

---

11) 제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함.

12) 제77조에 따른 현장실습생과 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람 포함.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

또한 기계·기구와 그 밖의 설비를 설계·제조 또는 수입하는 자, 원재료 등을 제조·수입하는 자, 건설물을 발주·설계·건설하는 자는 발주·설계·제조·수입 또는 건설을 할 때 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 기준을 지켜야 하고, 발주·설계·제조·수입 또는 건설에 사용되는 물건으로 인하여 발생하는 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

나. 현장실습생에 대한 안전보건교육(제29조)

현장실습산업체의 장은 소속 현장실습생에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 하며, 현장실습산업체의 장은 현장실습생을 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 현장실습생에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다(「산안법」 제31조제1항에 따른 안전보건교육을 이수한 건설 일용근로자를 채용하는 경우에는 제외)그러하지 아니하다.

현장실습산업체의 장은 현장실습생을 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.

현장실습산업체의 장은 안전보건교육을 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.

다. 사업주의 조치의무(제28조~41조)

현장실습산업체의 장은 현장실습생에 대하여 안전조치(제38조), 보건조치(39조), 근로자의 안전조치 및 보건조치 준수(제40조), 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치(제41조)를 하여야 한다.

라. 산업재해 위험 발생시 조치(제52조~57조)

산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때의 사업주의 작업중지(제51조), 근로자의 작업중지(제52조), 고용노동부장관의 시정조치(제53조), 중대재해 발생시 사업주의 조치(제54조), 고용노동부장관의 작업중지 조치(제55조), 원인조사(제56조), 산업재해발생시 금지 및 보고(제57조)의 조항은 현장실습사업체의 장과 현장실습생에게도 적용된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

마. 도급인의 안전조치 및 보건조치

도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 하며(다만 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외)(제63조), 이는 현장실습생이 도급인의 작업장에서 근무할 때도 마찬가지이다.

바. 물질안전보건자료의 교육

물질안전보건자료 대상물질을 취급하려는 현장실습산업체의 장은 물질안전보건자료 대상물질을 취급하는 현장실습생의 안전 및 보건을 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 현장실습생을 교육하는 등 적절한 조치를 하여야 한다(제114조제3항).

사. 임시건강진단 명령

고용노동부장관은 같은 유해인자에 노출되는 현장실습생들에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 현장실습생의 건강을 보호하기 위하여 현장실습산업체의 장에게 특정 현장실습생에 대한 건강진단(이하 '임시건강진단'이라 한다)의 실시나 작업전환, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있다(제131조).

아. 질병자의 근로 금지·제한

현장실습산업체의 장은 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다(제138조제1항).

자. 자격 등에 의한 취업 제한 등(제141조)

현장실습산업체의 장은 유해하거나 위험한 작업으로서 상당한 지식이나 숙련도가 요구되는 고용노동부령으로 정하는 작업의 경우 그 작업에 필요한 자격·면허·경험 또는 기능을 가진 근로자가 아닌 사람에게 그 작업을 하게 해서는 아니 된다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

차. 근로감독

「산안법」상 근로감독과 관련한 규정(155조부터 제157조)도 마찬가지로 현장실습산업체의 장에게 적용된다.

(3) 위반 시 조치

현장실습생에 대한 보호조치 위반 시 과태료 부과기준을 명확히 하기 위하여 「산안법 시행령」의 과태료 부과기준을 현장실습생에게도 동일하게 적용하도록 하였다.

3. 청소년 노동인권 관련 정책

청소년 노동인권 관련 국내 정책은 고용노동부, 여성가족부, 교육부 등 관계부처에 따른 연도별 종합대책을 토대로 살펴볼 수 있다. 청소년 노동 인권과 관련하여 수립된 종합대책으로 “청소년근로 보호 종합대책(노동부, 교육인적자원부, 청소년위원회, 경찰청, 2005)”, “연소근로자 보호 대책(노동부, 2008)”, “청소년 근로환경 개선 종합대책(고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부, 2012)”, “청소년 근로권익 보호 추진방안(고용노동부, 2014)”, “청소년보호종합대책(여성가족부, 2013~2019)” 등이 있다.

1) 청소년근로 보호 종합대책(2005)

청소년근로 보호 종합대책은 “청소년근로 조건 보호 및 건전한 직업의식 함양”을 목표로 “지도·점검 강화를 통한 연소자 법정 근로조건 보호, 교육내실화를 통한 노동관계법 인지도 제고, 캠페인 등 홍보 강화를 통한 청소년근로 보호 인식 확산, 건전한 일자리 정보 제공 및 피해구제 강화, 제도개선을 통한 청소년 근로여건 개선”의 5가지 중점 추진과제를 설정하고 있다.

각각의 세부 추진계획을 살펴보면 첫째, 청소년근로 보호를 위한 지도, 점검 강화를 위해, 청소년 아르바이트 지도·점검 확대를 강화하고 청소년 사용금지직종 근로 단속 및 법정 근로조건 준수 여부 지도·점검을 위해 관계기관 합동점검 실시하도록 하였다. 둘째, 교육 내실화를 통한 청소년근로 보호 인식 제고를 위해 중·고등학교 교사에 대

국가인권위원회
humanrights.go.kr

한 교육을 강화하고 청소년 대상 연소자 근로조건 인지 교육을 시키며 연소자 다수 고용 사업주에 대한 교육과 청소년 유해환경 단속 경찰관에 대한 연소자 법정 근로조건 교육, 청소년 직업교육 및 법정 근로조건 교육 강사 Pool 운영, 청소년의 법정 근로조건, 직업 등에 대해 사회교과목 편성(중장기 과제) 등을 추진하고자 하였다. 셋째, 캠페인 등 다양한 홍보 활동을 추진하기 위해 적극적인 캠페인 실시 등 다양한 홍보 활동을 전개하고 관계기관 및 중·고등학교 홈페이지 활용 교육 홍보하도록 하였다. 넷째, 청소년일자리 정보 제공 및 피해 구제 강화를 위해 청소년 일자리 정보 제공을 위해 '청소년 워크넷'을 개설하여 운영하고 청소년 근로권 침해시 다양한 매체를 통하여 구제기능 강화하며 청소년 직업지도시 청소년근로 보호 동시 안내하도록 하였다. 제도개선을 통한 연소자 근로여건 개선을 위해서는 '청소년근로 보호 T/F팀'을 구성하여 제도개선을 추진하고 외국의 입법례 조사 및 연구용역을 통해 제도개선안을 마련하고자 하였다. 마지막으로 성과점검을 통한 평가를 실시하여 연소근로자 실태조사 및 법정 근로조건 인지도 조사를 실시하고자 하였다. 과제별 추진내용은 다음과 같다.

〈표 Ⅱ-19〉 청소년근로 보호 종합대책 목표와 추진과제(2005)

목 표	청소년 근로조건 보호 및 건전한 직업의식
▲	
중점 추진과제	○ 지도·점검 강화를 통한 연소자 법정 근로조건 보호 ○ 교육내실화를 통한 노동관계법 인지도 제고 ○ 캠페인 등 홍보 강화를 통한 청소년근로 보호 인식 확산 ○ 건전한 일자리 정보 제공 및 피해구제 강화 ○ 제도개선을 통한 청소년 근로여건 개선
▲	
추진 배경	◇ 청소년 보호 관련 부처별 역할 분산 및 단속 위주의 보호정책의 한계 → 부처간 협조를 통해 범정부적으로 종합적·체계적 보호 대책 강구 필요 ◇ 홍보(캠페인)교육의 효율성과 실효성 제고

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-20〉 청소년 근로보호 종합대책 목표와 추진과제(2005)

과 제	추 진 내 용	주관부처	협조부처
1. 지도·점검 강화	1-1. 청소년아르바이트 지도·점검 확대·강화 - 방학기간중 연소근로자 다수고용사업장 법정근로조건 이행여부 지도·점검 실시 - 임금 미지급(일방적 임금 삭감 포함), 최저임금 위반, 야간 및 휴일근로 금지 위반 등 주요 법위반 사례 반복 지적 사업장 처벌 강화	노동부	
	1-2. 관계부처 합동 점검 실시 - 청소년 사용금지 직종 근로 단속 및 법정 근로조건 준수 여부 지도·점검을 위해 관계기관 합동 지도·점검 실시(7~8월중)	청소년 위원회	노동부, 경찰청
2. 교육·홍보 내실화	2-1. 중·고등학교 교사에 대한 교육 강화 - 진로상담 교사에 대해 청소년 근로 및 직업의식 교육 실시	청소년 위원회	노동부
	- 교사연수과정 교육프로그램에 연소자 법정근로조건 및 피해사례별 구제방법 등이 포함·교육 실시될 수 있도록 안내	교육인적 자원부	노동부, 청소년 위원회
	- 교육인적자원부 지정 직업교육연구시범학교 워크샵시 노동관계법 교육 시간 배정	〃	
	- 실업계고교 CEO 연수시 노동관계법 교육 시간배정	〃	
	- 중·고등학교 교사 및 교장 대상 노동관계법 교육 과정에 연소자보호 관련 법령 교육 시간 배정	노동부	
	2-2. 청소년 대상 연소자 법정 근로조건 교육 - 관련 교과와 재량·특별활동 시간 활용 교육 실시	교육 인적 자원부	교육인적 자원부
	- 실업계 학교 등을 중심 노동관계법 교육 ※ 100개 학교, 30,000명 목표, 향후 인문계까지 점차 확대 실시	청소년 위원회	
	- 직업지도 대상 학교 중·고교생에 대한 직업지도시 노동관계법 교육	교육 인적 자원부	노동부
	- 중·고교생 대상 일터 현장체험 Job School 운영시 학생에 대한 노동관계법 교육 ※ 2005년도 40명/40회/1,600명 계획		
	- 『청소년교실』 운영시 노동관계법 교육 ※ 범죄예방교실 교육 시 관련법 포함 교육(7천여개교 2백만 여명)	노동부	교육인적 자원부
	※ 사랑의 교실 교육 시 관련법 포함 교육(비행청소년 5천 여명)	경찰청	노동부

국가인권위원회
humanrights.go.kr

과 제	추 진 내 용	주관부처	협조부처
	2-3. 연소자 다수 고용 사업주에 대한 교육 - 요식업, 주유소, 패스트푸드점, 편의점 협회를 통한 사업주 교육 실시	노동부	
	2-4. 청소년 유해 환경 단속 경찰관에 대한 연소자 법정 근로조건 교육 ※청소년범죄대책 교육 과정내 근로관련 법령 교육	경찰청	노동부
	2-5. 청소년 직업지도 및 근로조건 교육 강사 Pool 운영 - 전국의 교사, 중고등학생 및 사업주 교육을 위해 강사 인력 Pool을 마련 - 관계기관 및 일선학교에 인력 Pool 제공	노동부	교육인적 자원부, 청소년 위원회
	2-6. 청소년의 법정 근로조건, 직업 등에 대한 사회교과목 편성(중장기 과제) - 정규 교과목에 법정 근로조건 등 직업관련 교육내용 추가	교육 인적 자원부	
3. 캠페인 등 홍보 강화	3-1. 적극적인 캠페인 실시 등 다양한 홍보 활동 전개 - 청소년이 아르바이트를 통하여 건전한 직업체험기회를 가질 수 있도록 캠페인 실시 ※청소년단체, NGO단체 등 민관합동 캠페인 전개 - 각급학교 및 사업주 대상으로 교재 및 팜플렛 및 포스터 제작·배포 - TV, 주요 포털사이트 카페 등에 청소년 법정 근로조건 주요내용을 게재·홍보	노동부, 청소년 위원회	교육인적 자원부, 경찰청
	3-2. 관계기관 및 각급학교 홈페이지 활용·홍보 - 청소년 아르바이트 관련 VNR을 제작 청소년 보호 관계기관 및 각급학교 홈페이지에 게재 - 청소년 아르바이트 관련 교육용 CD 제작·배포 및 관계기관 홈페이지에 게재하여 교육시 활용토록 지원	노동부, 청소년 위원회	교육인적 자원부, 경찰청
4. 청소년일자리 정보 제공 및 피해 구제 강화	4-1. 청소년에게 종합적인 정보제공을 위해 「청소년워크넷」 개설·운영 - 청소년의 취업지원 및 직업상담을 위하여 「청소년 워크넷」에 청소년아르바이트 콘텐츠를 별도로 설치 운영 - 「노동관계법」 및 「청소년보호법」 상의 청소년근로 관련 기본적 법령 안내 - 일자리 정보를 지역별·직종별·연령별 등으로 상세하게 게재 - 전문 진로상담교사가 사이버상 진로 및 직업상담 지원	노동부	교육인적 자원부

국가인권위원회
humanrights.go.kr

과 제	추 진 내 용	주관부처	협조부처
	4-2. 청소년 아르바이트 피해 구제 강화 - 청소년근로권 침해시 다양한 매체를 통하여 구제기능 강화 ※ 「청소년 워크넷」에 「청소년근로 피해신고」코너설치·운영 - 교육인적자원부, 청소년위원회, 경찰청 등 연소자 보호 관계기관 홈페이지에서 피해신고 시 인터넷링크를 통해 노동부로 접속·처리	노동부	교육인적자원부, 경찰청, 청소년위원회
	4-3. 청소년 직업지도 시 청소년 근로보호 동시 안내 - 고용안정센터에서 청소년 직업지도를 위해 학교방문시 청소년근로 피해사례 상담 및 구제 요령 안내	노동부	
5. 제도개선을 통한 연소자 근로여건 개선	5-1. 제도개선을 통한 연소근로자 근로여건 개선 - 청소년근로 관련 근로기준법령 전반적으로 검토 후 제도개선안 마련	노동부	
6. 성과점검을 통한 평가 강화	6-1. '청소년근로 보호 T/F팀' 구성·운영 - 관계부처, 청소년 및 청소년보호단체, 시민사회단체, 사업주단체, 청소년관계 전문가 등으로 T/F팀 구성·운영 - 청소년 근로 보호 제도개선(안) 의견 수렴 - 청소년 직업교육 및 근로관련 교육 강사 Pool 마련 및 캠페인 계획 수립 - 매분기 지도점검 및 정책 집행 실적을 분석·평가하고 보완 추진할 시책 발굴	노동부	교육인적자원부, 경찰청, 청소년위원회
	6-2. 연소근로자 실태조사 및 법정 근로조건 인지도 조사 - 연소자 법정 근로조건 보호와 근로환경 개선대책 마련을 위하여 청소년 아르바이트의 현황·문제점 등 실태조사 - 연소근로자 보호관련 정부정책 방향 모색을 위하여 연소근로자 법정 근로조건 인지도 조사 • 목표: 연소근로자 20% 이상, 사업주 50% 이상 • 대상: 중·고교 학생 500명, 연소근로자 다수고용사업장 100개소 표본조사 • 조사시기: 10월	청소년위원회 노동부	노동부 교육인적자원부

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 연소근로자 보호 대책(2008)

노동부에서는 2008년 연소근로자 보호를 위한 그간의 지속적인 지도·점검과 홍보 노력에도 불구하고, '최저임금 미지급, 장시간근로 등'이 언론에 보도되는 등 권익침해 사례가 근절되지 않고 있는 실정에 아르바이트 등 연소근로자 보호대책의 실효성 확보방안을 마련할 필요성을 절감하였다. 이에 사업주·청소년단체 등이 아르바이트 등 연소자의 근로와 관련한 상담 및 교육을 지원하고, 정부와 이들 단체가 정기 간담회를 개최하여 근로조건 보호 방안을 논의하며 피해사례 신고를 활성화 하는 등의 연소자 근로조건 보호방안을 2008년 6월 30일 '연소근로자 보호대책'을 마련하여 발표하였다.

연소근로자 보호대책은 교육 및 홍보활동 강화, 워크넷 아르바이트 창구 이용 활성화, 피해사례 일제신고기간 등 운영, 연소근로자 관련 근로감독 지속, 유관기관·단체간 협조체제 강화, 실태조사 실시 등의 6개 정책과제를 실시하고자 하였다. 특히 교육 및 홍보활동을 강화하여 '일하는 1318 알자알자 캠페인' 지속 추진하고, 방학 전에 홍보 동영상 및 리플렛을 활용한 집중교육 실시하고자 하였다. 한국음식업중앙회, 한국인터넷PC문화협회, 한국체인스토어협회(KOCA), 한국주유소협회(KOSA), 한국편의점협회(KACS), 한국프랜차이즈연합회 등 소자를 많이 고용하는 주요 업종별 단체로 하여금 회원 사업주 자체교육·홍보 지원 등 법정 근로조건 준수 유도하고자 하였다.

그리고 연소근로자는 주로 소개(친구·교사), 상점 광고, 생활정보지를 이용하여 아르바이트를 선택하고 있어 근로조건이나 환경에 대한 사전지식이 미흡하기 때문에 워크넷의 아르바이트 창구를 통해 구인·구직 등 양질의 관련 정보를 제공하여 권익침해를 사전에 예방하고자 하였다.

피해사례와 관련해서는 전국 지방관서에 아르바이트 피해사례 일제신고기간 운영하고 연소근로자 권익침해 사례 일제신고기간('08.7~8월, '08.12~'09.2월) 및 전담자 지정 운영하였으며 주요 포털사이트, 싸이월드 홈페이지, 알바몬 등에 연소근로자 피해사례 'cyber 신고센터'를 운영하고자 하였다.

연소근로자 관련 근로감독 지속과 관련해서는 '사업장 근로감독 종합시행계획'에 따른 사업장감독 대상을 중·고등학생 아르바이트 등 연소자 다수고용 업종으로 선정하여 연소근로자 다수고용 시기(방학기간 등), 지역, 업종을 중심으로 집중점검 실시하여 파급효과를 확산시키고자 하였다. 또한 최저 연령과 취직인허증, 사용금지, 연소자 증명서, 근로계약, 근로시간, 야간근로와 휴일근로의 제한, 시간외근로, 생리휴가 등의

국가인권위원회
humanrights.go.kr

상습적인 법 위반 사업주에 대하여는 사법처리 등 엄중 조치하고 언론보도를 통해 재발을 방지하고자 하였다.

그리고 각종 보호대책의 실효성 확보를 위해 유관기관·단체와 정보공유 및 역할분담 등 긴밀한 협조체제 구축하고 정기(상·하반기) 간담회를 통해 각종 보호대책의 추진실태 점검 및 보완방안 협의하며 필요 시 수시회의를 개최하여 현안문제 해결을 위해 공동으로 대응하고자 하였다. 그리고 연소근로자의 근로동기, 취업경로·업종, 근로시간, 임금수준 등 근로조건, 노동관계법령 인지도 등을 조사하여 향후 "청소년 보호대책"에 반영하고자 하였다. 이때 당시 일하는 1318 알자알자 캠페인의 세부추진 내용은 다음과 같다.

〈표 Ⅱ-21〉 연소근로자 보호 대책 추진내용(2008)

구 분		내 용
온라인 홍보	• 알자타운 컨텐츠 강화	• 청소년 아르바이트 구인정보 컨텐츠 다양화, 이색 직업 소개(228,688명 방문, '06.10~'07.12.)
	• 싸이월드 메인화면 '유익한 정보' 코너 노출	• 세상에 이런 직업도, 청소년이 알아야 할 10가지, 알바구하기 등 게재
	• 온라인 이슈화를 위한 e-PR 활동 진행	• 지식포털 활동을 통해 연소자 보호법률 질문 및 답변 진행
	• 알자알자!UCC 콘테스트 수상작 온라인 활용	• 수상작 help me: 네이버 156,853(12.12), 판도라TV 5,419회(12.12), 앰엔캐스트 9,825회(12.3)
	• 모바일 WAP구축	• 모바일 폰페이지(1350#1)를 이용한 상담서비스 및 동영상 전송 서비스 실시
오프라인 홍보	• 노동관계법령 인지도 및 캠페인 인식 설문조사	• 홍보의 효과성 측정, 서울소재 10개 고교 재학생 6백 여명을 대상으로 실시(캠페인 인지도 4.2% 상승)
	• 청소년 박람회 현장 홍보	• 청소년 알바 상담부스 개설, 참가현장 홍보('07.6), 리플렛 및 휴대폰 문자상품권 등 기념품 제작 배포
	• 홍보 인쇄물	• 리플렛 일하는 1318 알자알자 캠페인 23만부 제작 배포('07.6~7) • 청소년 고용사업주가 알아야 할 노동법 10가지 리플렛 20만부 제작배포('07.10) • 알자알자 캠페인 포스터 2만부 제작 및 캠페인 공동추진 기업 배포 부착('07.8) • 청소년박람회 경품용 휴대폰 문자상품권 3천부 제작 배포('07.6)

국가인권위원회 humanrights.go.kr

구 분		내 용
	• 홍보동영상 제작	• 탤런트 이민우, 이윤지 모델로 활용한 일하는 1318 알자 알자 캠페인 홍보 동영상 제작하여 교육인적자원부, 국가청소년 위원회, 16개 시·도교육청에 3천 세트 배포('07.7)
	• 방송 프로그램 PPL 추진	• KBS 2TV 해피투게더 출연방송('07.11), 노동관계법령 소개
공동기획	• 함께알자 캠페인 진행	• 연소자 고용 13개 기업 및 2개협회 참여 캠페인 진행, 장관 및 기업대표 간 조인식('07.7) • 참여 기업의 매장포스터 부착, 홈페이지용 배너 제작 게재
	• 잡코리아 공동기획	• 캠페인 이슈화를 위해 잡코리아 내 알바몬 사이트와 공동으로 알자알자 캠페인 정보제공 및 청소년 알바 관련 공동이벤트 진행
	• 대한민국청소년 알바페스티벌	• 직업상담부스설치, UCC콘테스트, SBS 라디오공개방송을 통해 노동관계 법령 및 상식 소개('08.6)

3) 청소년 근로환경 개선 종합대책(2012)

2008년 위기 이후 주춤했던 청소년(15~19세) 취업이 증가 추세에 이르는데 청소년들은 주로 패스트푸드점, 편의점, 영세 음식점, PC방 등 근무환경이 상대적으로 열악한 소규모 사업장에서 단시간근로(아르바이트) 형태로 근무하고 카운터·서빙(50.9%), 전단지 돌리기(24.8%), 배달(7.7%) 등 주로 저임금 업무 수행하며 근로 중 임금체불, 최저임금 미지급, 성희롱, 욕설·폭언 등 부당행위를 다수 경험하는 등 열악한 근무환경에 노출되어 문제시되었다. 이에 청소년들이 안전한 근로환경에서 일할 수 있도록 고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부 등 관계부처 합동으로 범정부적인 종합적인 보호대책을 마련하게 되었다.

청소년 근로환경 개선 종합대책은 청소년 근로환경의 건전성 제고를 비전으로 사업장 감독을 통한 근로환경 개선, 청소년 보호를 위한 통합 신고체계 운영, 근로환경 자율개선을 위한 인식 제고, 청소년 근로환경 개선 인프라 보강의 4대 목표를 지향하였다.

세부 추진 과제로 첫째, 감독사업장을 대폭 확대하는 등 상시 감독 체계 구축하고, 위반 사업장 법 집행 강화 등을 통한 사업장 근로환경을 개선하고자 하였다. 둘째, 모바일 앱, 청소년 신고 대표전화 등 일하는 청소년 권리구제를 위한 다양한 온·오프라인 신고체계 운영하여 청소년 보호를 위한 통합 신고체계 구축하고자 하였다. 셋째,

국가인권위원회 humanrights.go.kr

수요자 중심의 다양한 홍보·교육을 통한 사업주 등의 자율적인 근로환경 인식 개선하고자 하였다. 이를 위해 사업주 및 청소년의 인식을 개선시키고자 하였고 청소년 근로조건 보호 공감대를 확산시켰다. 넷째, 청소년 근로환경 실태조사 등 청소년 근로환경 인프라 보강을 통한 지속적인 근로환경 개선을 추진하였다.

〈표 Ⅱ-22〉 청소년 근로환경 종합대책의 비전과 목표, 추진계획(2012)

비전	청소년 근로환경의 진정성 제고

목표	○ 사업장 감독을 통한 근로환경 개선 ○ 청소년 보호를 위한 통합 신고체계 운영 ○ 근로환경 자율개선을 위한 인식 제고 ○ 청소년 근로환경 개선 인프라 보강

추진 계획	사업장 감독	○ 사업장감독 강화 • 감독사업장 대폭 확대(1,900개소 → 3,000개소) • 연중 상시 감독(연 2회 연 4회 이상) • 관계부처 합동점검 강화(연 2회 연 4회) • 감독 내실화(법 집행 실효성 제고, 지역·업종별 맞춤형 감독 등)
	신고 체계	○ 온·오프라인 신고체계 구축 • 청소년 전담 근로감독관 지정 • 모바일 앱 개설 및 청소년 신고 대표전화 운영 • 청소년 근로조건 지킴이 신설 및 청소년 리더 활동 강화 • 시·도 교육청, 대학, 청소년 상담원 등으로 신고센터 확충
	인식 개선	○ 인식 개선 • 사업주 및 청소년 교육 내실화 • 성 피해 예방활동 강화 ○ 공감대 확산 • 학교의 역할 강화 • 사업장 자율개선 및 홍보 강화
	인프라	○ 인프라 확충 • 관계부처 합동 근로환경 정기 실태조사 실시 • 청소년 근로환경 개선 범정부 TFT 운영 • 민관활동 청소년 근로조건 보호 서포터즈 운영

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-23〉 청소년 근로환경 종합대책 세부 추진과제(2012)

세부 추진과제	추진일정	소관부처
1. 사업장 감독을 통한 근로환경 개선		
1-1. 사업장 감독 강화		
1-1-1 감독 사업장 대폭 확대	'13년 1월	고용부
1-1-2 연중 상시 감독 실시	'13년 연중	고용부
1-1-3 관계부처 합동 점검 강화	'13년 연중	고용부, 여가부
1-2. 사업장 감독 내실화		
1-2-1 법 집행 실효성 제고	'13년 연중	고용부
1-2-2 감독의 충실성 강화	'13년 연중	고용부
1-2-3 지역·업종별 맞춤형 감독 실시	'13년 연중	고용부
2. 청소년 보호를 위한 통합 신고체계 운영		
2-1. 세대 통합형 청소년 근로조건 보호체계 구축		
2-1-1 청소년 근로조건 지킴이 신설	'12년 11월	고용부
2-1-2 청소년 전담 근로감독관 지정	'12년 12월	고용부
2-1-3 청소년 리더 활동 강화	'12년 12월	고용부
2-2. 법 위반 신고 편의성 제고		
2-2-1 모바일 신고체계 운영	'12년 12월	고용부
2-2-2 청소년 신고 대표전화 개설	'12년 12월	고용부
2-2-3 온라인 상담 실시	'12년 11월	고용부, 여가부
2-2-4 신고센터 설치 확대	'12년 12월	고용부, 교과부, 여가부
2-2-5 신고센터 운영 내실화	'12년 12월	고용부, 교과부, 여가부
3. 근로환경 자율개선을 통한 인식제고		
3-1. 사업주 및 청소년 인식 개선		
3-1-1 사업주 및 청소년 교육 내실화	'13년 연중	고용부, 교과부
3-1-2 성피해 예방활동 강화	'12년 12월	고용부, 여가부
3-2. 청소년 근로조건 보호 공감대 확산		
3-2-1 학교의 일하는 청소년 보호 역할 강화	'13년 연중	고용부, 교과부, 여가부
3-2-2 청소년 근로조건 자율개선 지원	'13년 5월	고용부, 교과부
3-2-3 공감대 확산을 위한 홍보실시	'13년 연중	고용부, 교과부, 여가부
4. 청소년 근로환경 개선 인프라 보강		
4-1 정기적인 근로환경 실태조사 실시	'13년 상반기	고용부, 교과부, 여가부
4-2 청소년 근로환경개선 TF 운영	'12년 12월	고용부, 교과부, 여가부
4-3 (가칭)청소년 근로조건 보호 서포터즈 운영	'13년 상반기	고용부, 교과부, 여가부

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4) 청소년 근로권익 보호 추진방안(2014)

고용노동부는 2014년 5월 청소년 근로권익에 관한 인식을 개선하고 상담·신고 및 권리구제, 사업장 감독 등을 통해 청소년 근로권익을 보호하고자 개선방향을 수립하였다. 그동안 각종 법령·제도 홍보자료를 배포하고, 진로교육 프로그램 등을 통해 교육을 실시하였으나 청소년의 생활 속으로 침투하지 못하는 한계점을 극복하기 위해 수요자 중심의 교육·홍보 콘텐츠를 제작하여 학교에 찾아가는 특강 실시, 민-관 협업을 통한 접근성 강화 방안을 모색하였다. 또한 알바신고센터를 설치하고, 스마트폰 앱 등 신고체계를 마련하였으나 실질적인 권익구제로 이어지지 못하고 형식적인 운영의 한계점을 극복하고자 정보제공 - 상담·신고 - 권리구제로 이어지는 통합시스템을 구축하고 공인노무사 무료지원 등을 통해 실질적인 권익을 보호하고자 시도하였다. 뿐만 아니라 방학기간에 프랜차이즈 가맹점 등 3천여 개 사업장을 점검하고, 근로조건 지킴이 계도 활동을 지원하고 있으나 법 위반율이 '11년 88.0% → '12년 91.8% → '13년 84.1% → '14.3월 69.2% 반복되고 있고 광범위한 사각지대가 잔존하고 있는 문제를 해결하고자 엄정한 법 집행을 통한 예방효과 및 기초고용질서 확립에 관한 정책을 마련하게 되었다.

〈그림 Ⅱ-8〉 청소년 근로권익 보호 추진방안(2014)

과제별 세부추진 계획은 다음과 같다.

(1) 청소년·사업주 대상 정보 제공 및 인식개선

이를 위해 권익 침해 유형별 노동법, 사회보험, 민사법 등 법률·제도 및 상담·구제절차, 행정서비스 등 관련 정보를 종합하여 DB를 구축한다. 그리고 지방자치단체, 교육청, NGO 등과 협조하여 유형별(임금체불, 폭언·폭행, 산재, 부당해고, 성추행 등) 관련 정보를 제공하도록 한다. 특히 수요자(청소년, 상담자, 교육실시자) 중심의 교육·홍보 콘텐츠를 개발·보급하는 방안을 모색했는데, 프리젠테이션, 동영상, 웹툰 등 다양한 도구로 표준교재를 제작·보급하고 고용부·여가부가 협업하여 청소년의 접근성을 고려하여 SNS, 모바일 앱, 문자상담(#1388)을 활용한 쌍방향 소통 및 취업사이트를 통한 정보를 제공하도록 한다. 그리고 카카오톡 플러스친구(여가부 대한민국 청소년), 법안지키는일터신고해앱(고용부) 활용하여 정보망을 확장하도록 하였다.

〈그림 Ⅱ-9〉 통합 교육, 홍보컨텐츠 개발, 정보DB 구축 체계도(2014)

또한 청소년이 노동시장 진출 전 기본적인 노동관계법을 숙지하도록 14년 모든 특성화고(32만 명) → '15년 모든 특성화고 + 희망 일반고교로 단계적 교육 확대 방안도 마련되었다. 이와 더불어 시·도 교육청별로 17개 지역(例: 서울특별시 교육청 - 서울고용노동청) 간 협업을 통해 특성화고 학생을 대상으로 방학 전 찾아가는 근로권익 특강이 교육부 협조로 6~7월에 실시할 계획이다. 교육 희망 공인노무사(76명) 및 지방관서 변호사·노무사(50명)로 강사풀을 구성하여 청소년이 알아야할 노동관계법 중심 교육 및 Q&A(2시간)를 운영하고자 하였다.

고용노동연수원을 통한 청소년 노동교육 심화과정도 2015년 운영할 계획을 가졌는데, 올바른 직업관, 바람직한 노사관계의 이해, 진로설계 등 교육내용을 다양화하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 상담·신고체계 정비 및 권리구제 지원

지방고용청과 알바신고센터를 중심으로 청소년 상담복지 센터, 노·사단체 등의 민간과 지방청, 교육청, 지자체 등의 관이 상담·신고 민-관 협력 네트워크를 구축하고 운영하는 것이다. 그리고 학교 밖 알바신고센터 중 권역별로 거점을 지정하여 청소년들에게 교육, 상담서비스를 제공하도록 하며 10개소의 알바신고센터에 개소 당 500만 원의 재정을 지원하기로 하였다. 뿐만 아니라 청소년 전담 근로감독관이 교육 지원 및 신고사건을 즉시 대응하는 방안도 마련하였다.

권리구제 요청 시 공인노무사회 소속 노무사 등을 청소년 근로조건 보호위원으로 위촉하여 권리구제 무료지원(진정 대리 등) 추진하는 방안도 마련하였으며 스마트폰 앱, 알바 취업정보 사이트 등을 통한 지원 네트워크를 구축하였다. 그리고 교육청(취업지원센터)의 협조를 받아 현장실습 사업장 명단을 연계된 지방고용노동청에 제공하여 현장실습 사업장 관리시스템을 구축하여 주기적으로 현장실습 실태조사를 실시하고, 실습완료 전 복귀자 발생 등 문제 사업장에 대하여 사업장 감독을 우선적으로 실시하도록 하였다.

(3) 사업장 감독 및 제재기준 강화

상반기 중 집중 홍보 및 하반기 계도기간을 거쳐 기간제 및 단시간 근로자(주로 아르바이트)에 대한 근로조건 서면 명시 의무 위반 시 과태료를 시정지시 기간 내(14일) 시정하면 과태료 미부과 하던 것을 즉시 부과 → 14일 이내 시정 시 1/2 감액하도록 하여 청소년 근로자를 위한 기초고용질서를 확립하고자 하였다. 그리고 최저임금 준수 의무 위반이 적발된 이후 시정하는 관행을 개선하기 위해 단계적 제재 강화 방안을 모색하였다. 즉 (현행) 시정명령(즉시) → 불이행시 사법처리, (개선) 과태료 부과 → 시정시 일부 감면 → 미이행시 사법처리 도입을 위한 최저임금법 개정 추진하기로 하였다. 뿐만 아니라 비방학 기간(4~6월, 9~11월) 중 청소년 고용 금지 업소(PC방, 주점, 만화방 등), 취약사업장(주유소, 택배집하장 등) 등 학교 밖 청소년 고용 사업장(900개소)에 대한 점검을 실시하여 학교 밖 청소년 등 취약부분 감독을 강화하도록 하였다. 비진학 청소년을 위해서는 진로지도, 취업알선, 직업훈련 등의 지원도 연계될 전망이다. 이는 학교 밖 청소년 통합지원 프로그램(청소년상담복지센터), 취업프로그

국가인권위원회
humanrights.go.kr

램(취업성공패키지) 등의 안내를 통해 이루어질 전망이다. 그리고 연소근로자(18세 미만) 심야시간(24시~6시) 야간근로 인가를 제한하도록 하였다. 은퇴한 전문 인력을 청소년 근로조건 지킴이로 위촉(100명→하반기 확대)하여 사업장 방문 점검 및 계도활동을 강화(3월~)하고 지킴이가 적발한 법 위반 사업장은 근로감독관이 우선적으로 점검을 실시하도록 한다. 프랜차이즈 본사 협의회 및 가맹점 대표자 협의회 등을 반기별로 개최하여 프랜차이즈별 감독 결과를 바탕으로 본사의 가맹점 인사노무관리 교육, 근로자 고충처리 지원 등의 협조도 강화하였다.

5) 청소년보호종합대책(2013~2019)

청소년보호종합대책은 '99년 대통령 지시에 따른 청소년보호특별대책 수립을 시작으로 2013년부터 법적 근거에 기반하여 수립된 것으로서 2003년 6월 개별적으로 시행되던 청소년보호특별대책과 청소년성매매방지대책을 '청소년보호종합대책'으로 통합·추진된 것이다. 2011년 9월 「청소년보호법」에 '청소년보호종합대책'의 법적 근거가 마련되어(2012년 9월 16일자 시행) 제1차, 제2차 청소년보호종합대책 수립·시행('13~'15, '16~'18)되었다. 제3차 청소년보호종합대책에서는 청소년의 유해환경 개선 및 자율적 대응역량 강화를 위해 매체물, 유해약물, 유해업소, 유해행위, 근로보호의 5가지 정책영역을 설정하여 전략과제와 중점과제를 다루고 있다.

제1차 청소년보호종합대책(2013~2015)에서는 근로청소년 부당행위 경험이 확산되고 심각화 됨에 따라 청소년과 근로사업장을 대상으로 청소년 근로보호 홍보물 등을 제작·배포하고 청소년근로 피해 사례접수 체계 구축, 관계부처 청소년 근로보호 점검 제도를 통해 사업주들의 인식 개선하고자 하였다. 따라서 청소년의 근로보호 강화의 전략목표 아래 청소년인권, 근로교육 및 홍보 강화, 근로청소년 인권침해 신고체계 구축, 청소년 근로 관련법 준수 실태 점검 및 단속 강화, 청소년의 건전한 아르바이트 여건 조성의 4가지 중점과제를 설정하였다. 이때의 청소년 근로 보호를 위한 정책의 기본방향은 청소년의 근로 조건 및 권리에 대한 인식 강화 및 근로청소년의 인권침해 예방과 근로 환경을 개선하는데 중점을 둔 것이었다. 각각의 세부적인 내용은 다음과 같다(여성가족부, 2013). 제1차 청소년보호종합대책을 통해 근로청소년 권익 및 인권침해 점검 단속 및 건전한 아르바이트 여건 조성을 위한 기반을 구축하게 되었다. 지

국가인권위원회
humanrights.go.kr

방노동관서별 청소년 근로권익보호 위원 위촉(공인노무사회 MOU 체결)하여 청소년 근로권익 피해 사례 상담, 진정 대리 지원하게 되었고 청소년 문자상담(#1388)을 통해 발굴되는 근로권익 침해 부당 처우 사례에 대해서도 현장도우미 연계 서비스를 운영하게 되었다(여성가족부, 2016).

〈표 Ⅱ-24〉 제1차 청소년보호종합대책 추진과제(2013~2015)

과제명		부처명	비고
5-1. 청소년 인권·근로 교육 및 홍보 강화			
5-1-1.	학교 정규 교과과정에 청소년근로자 근로조건 및 권리에 대한 교육 강화	교육과학기술부 고용노동부	기존/보완
5-1-2.	법정 근로조건 보호를 위한 홍보활동 강화	고용노동부	기존/보완
5-1-3.	청소년 고용 사업주에 대한 교육 강화	고용노동부 지방자치단체	기존/보완
5-2. 근로청소년 인권 침해 신고체계 구축			
5-2-1.	청소년근로 인권 침해 간편 신고체계 구축	고용노동부	기존/보완
5-2-2.	청소년근로 시 발생하는 성희롱·성폭력 대처방안 마련	고용노동부 여성가족부	신규
5-3. 청소년 근로 관련법 준수실태 점검 및 단속 강화			
5-3-1.	청소년근로 관련 유해행위에 대한 청소년 아르바이트 실태조사 및 관련법 준수실태 점검 강화	고용노동부 여성가족부 지방자치단체	기존/보완
5-3-2.	청소년근로보호를 위한 지도·점검 강화	고용노동부 여성가족부 지방자치단체	기존/보완
5-4. 청소년의 건전한 아르바이트 여건 조성			
5-4-1.	건전한 일자리 정보 제공	고용노동부 여성가족부 지방자치단체	기존/보완
5-4-2.	청소년 행복일터 캠페인 전개	고용노동부 여성가족부 지방자치단체	신규
5-4-3.	청소년유해업소 청소년고용 단속 및 처벌 강화	여성가족부 경찰청 지방자치단체	기존/보완

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제2차 청소년보호종합대책(2016~2018)은 제1차 청소년보호종합대책과는 달리 모니터링·제도 개선, 대응능력 함양·인식 제고, 피해구제·사후관리의 세 가지 정책 유형에 따른 영역별 중점과제를 설정하였다(〈표 Ⅱ-25〉). 모니터링·제도 개선과 관련해서는 청소년 근로보호를 위한 법적 대응을 강화하고자 하였다. 이를 위해 청소년 다수가 근무하고, 최저임금 준수 등을 자주 위반하는 사업장 유형(편의점 등)에 대한 집중 근로감독을 실시하고 청소년 다수가 고용되고 있는 대형 프랜차이즈 업계 중심으로 선도하는 자율규제 운영체계 구축을 지원하고자 하였다. 지자체, 고용지청, 지역사회 상인회(협회), 민간단체 공동으로 청소년의 근로권익 보호 캠페인을 실시하고자 하였다.

다음으로 예방교육·캠페인 확대로 청소년의 대응능력을 제고하기 위해 특성화고 중심으로 실시하고 있는 찾아가는 근로권익 교육을 일반고 및 중학교, 학교밖 청소년으로까지 단계적 확대 추진하고 현행 교육과정(중학교 사회, 고등학교 통합사회, 정치와 법, 특성화고 성공적인 직업생활)에 청소년의 근로권익 및 직업윤리 관련 내용을 반영하여 시행하고자 하였으며 높은 업체의 인력 알선 사이트 간 연계 확대, 공익광고 및 캠페인 등을 통해 근로권익 보호에 관한 정보 제공을 확대하였다. 세 번째, 피해청소년 체계적 발굴 및 구제 서비스 강화를 위해서는 근로권익 피해구제 등을 위한 지원체계를 구축하고자 하였다. 부당처우 사례 발생 시 직접 찾아가 중재하거나 관계기관 연계 고발 등을 지원하는 현장도우미 사업을 확대하고자 하였고, 특수고용형태로 배달대행 업무에 종사하는 청소년의 산업안전보호를 강화하고자 하였다. 또한 지자체, 고용지청, 교육청, 청소년상담복지센터, 청소년활동진흥센터, 학교밖청소년지원센터, 청소년유해환경감시단 등 구성 하여 지역별 노동관서 중심으로 '청소년 근로권익보호협의체'(가칭) 구성운영하는 것을 중점과제로 설정하였다(여성가족부, 2016).

이러한 정책적 노력에 대한 성과 평가로 첫째, 청소년근로권익센터 운영('15년~), 청소년근로보호센터 중앙지원단 및 3개 지역본부 운영('18년~) 등을 통해 청소년 근로현장 부당처우 문제 현장해결 및 노동인권 교육을 위한 지원기반을 확대하였다. 또한 근로상담(청소년근로권익센터 및 청소년근로보호센터) 및 법률지원(청소년근로권익센터)을 통해 청소년 근로권익 피해 사례를 상담하고 무료법률지원 강화와 진정 대리 지원을 강화하였다. 마지막으로 2016년부터 청소년 아르바이트 활동이 많은 방학기간을 중심으로 관계부처(고용부, 여가부, 지자체, 경찰) 합동점검을 통해 노동관계법 및 「청소년보호법」 위반 여부 점검 및 위반사항에 대해 고용부가 시정조치를 내렸다(여성가족부, 2019).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅱ-25〉 제2차 청소년보호종합대책 추진과제(2016~2018)

비전	청소년이 건강하고 안전한 대한민국 실현

목표	유해환경 개선 및 청소년 피해 예방

정책유형	영역	중점과제(28개)
① 모니터링·제도개선	매체물	• 신·변종 유해매체 모니터링 확대 • 유해배체물 제작·유통(배포)·판매자에 대한 관리 강화
	유해약물	• 유해약물 신규 유통판매 경로(인터넷 직거래 등)에 대한 대응체계 마련 • 유해약물 사업관련자, 판매업소에 대한 모니터링 및 계도·단속 강화
	유해업소	• 신·변종 유해업소 모니터링 계도·단속 강화 • 학교환경위생정화구역 정비
	유해행위	• 친족에 의한 폭력 피해에 대한 법적 대응 체계 강화 • 스마트폰 채팅앱 등 신종경로를 통한 성매매·성폭력 단속·적발 강화
	근로보호	• 근로기준법 위반 사업장 대상 근로감독 및 처벌 강화 • 청소년고용업소의 자율적 근로권익보호 활성화
② 대응능력 함양 인식 제고	매체물	• 생애주기별 유해정보·매체 대응 역량 증진교육 체계화 • 매체이용 윤리교육 및 자치활동 활성화
	유해약물	• 유해약물의 청소년 대상 노출 및 확산 차단 • 유해약물 예방교육 확대 강화
	유해업소	• 청소년출입금지업소의 자율규제 활성화 • 중앙·지자체·경찰 등 관계기관 및 인간과의 연계·협력 강화
	유해행위	• 폭력 예방 교육내용·방법의 질적 제고 • 폭력가해·피해청소년과 그 부모(보호자)대상 상담 및 교육 강화
	근로보호	• 근로권익 및 직업윤리에 대한 교육 확대 및 교육방식의 질적 제고 • 근로권익 보호에 관한 정보 제공 강화
③ 피해구제 사후관리	매체물	• 인터넷·스마트폰 과다사용 치유 기회 확대 및 사후관리 강화 • 사이버도박 등 중독 청소년 발굴·치유 지원체계 강화
	유해약물	• 청소년의 유해약물 중독진단 및 치료지원 연계 강화 • 공공·민간 전문기관의 유해약물 치료재활 기능 및 역할 확대
	유해행위	• 폭력피해자 조기발견 및 대응 강화 • 폭력피해자 피해회복 및 일상생활 복귀 지원 강화
	근로보호	• 부당행위 피해 청소년 원스톱 지원 및 청소년 일자리 제공 • 근로권익 침해에 대한 신고센터 기능 강화

추진체계	◆ 중앙정부·지방자치단체·각급 학교·유관기관 등 협조체계 구축 ◆ 유해환경 개선 등 청소년 보호를 위한 민관 협력 강화

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제3차 청소년보호종합대책(2019-2021)에서는 전략과제로 청소년의 노동인권이라는 용어가 사용되었다. “청소년의 노동인권 의식제고 및 연계 지원 강화”를 위해 근로청소년 권익보호 관련 법·제도 정비, 청소년 근로사업장 지도·감독 강화, 청소년 및 고용 사업자 대상 교육 및 인식제고, 청소년 근로보호에 관한 정보 제공 강화, 부당행위 피해 청소년 원스톱 해결 및 종합 서비스 연계지원, 청소년 권익 침해 등에 대한 보호기능 강화의 6가지 중점과제가 제시되었다.

정책의 기본방향은 청소년 다수 근로 업소·업종에 대한 지도·감독 강화 및 청소년 대상 근로권익 교육확대, 부당처우에 대한 피해 청소년 지원을 강화하여 청소년이 안심하고 일할 수 있는 근로환경 조성하는데에 있다. 각각의 세부적인 정책과제는 다음과 같다.

첫째, 근로권익 보호를 위한 법적 대응 강화를 위해서는 1) 가출 청소년 근로 및 부당처우 해결 지원을 위한 근거 규정을 마련(가출·위기 청소년 근로지원을 위한 동의서 발급주체 관련 제도 개선 방안 검토, 특수형태 직종(배달) 청소년의 안전 및 피해회복 지원을 위해 산재보험 가입 의무화 추진)하고 2) 청소년 고용 사업장에 대한 지도감독을 강화하고자 한다. 따라서 청소년 근로 보호 관련 상담·신고 전용 앱을 개발 및 보급하고 특성화고 등 현장실습생 권익보호를 위한 관리를 강화하고자 한다. 또한 청소년 다수 고용 사업장에 대한 모니터링 실시하고 청소년 아르바이트 활동이 많은 방학기간을 중심으로 관계부처(여가부, 고용부, 지자체, 경찰청)합동 점검하며 상습 위반 사업장 및 사업주에 대한 감독을 강화하고자 한다.

둘째, 고용 사업자 및 청소년 대상 근로보호 인식 제고를 위해서는 1) 청소년 고용사업자 및 청소년 대상 노동인권 교육 및 인식 제고와 2) 근로보호 정보제공을 위한 아르바이트 구인구직 앱·사이트와 협력을 강화하고자 한다. 첫 번째 정책과제 달성을 위해 사업주 대상 청소년 근로보호에 대한 방문 교육을 실시하고 특수형태 직종(배달) 청소년 및 고용업주 대상 안전교육을 실시하며 청소년의 근로보호를 위한 준수사항 및 표준근로계약서 등이 포함된 청소년아르바이트 길잡이 책자 및 리플릿 등 교육자료를 배포하고자 한다. 또한 청소년 대상 노동인권 및 직업윤리 제고를 위한 교육 강화 및 내용을 개선하기 위해 중·고등학생 및 학교 밖 청소년 대상의 찾아가는 노동인권 교육 운영을 확대하고 대규모 일회성 집체교육에서 소규모 연속형 활동·참여 방식으로 개선하고자 한다. 뿐만 아니라 청소년 스스로의 근로권익 보호 역량 강화를 위한 임파워먼트 프로그램 개발 등 활동·참여 중심의 콘텐츠 개발 및 교육 매뉴얼 개발·보급을 확대하고자 한다. 청소년 근로보호에 관한 정보 제공을 강화하기 위해서는 근로

국가인권위원회
humanrights.go.kr

조건 준수, 근로·진로교육 이수 청소년 우선 고용 업소로 지정 및 정보를 안내하여 청소년 근로권익 보장 사업장에 대한 행복일터 등 지정하도록 한다. 그리고 청소년 근로조건준수 등 우수업체에 대한 정보 공유, 구인 공고 게시 전 고용주의 청소년 근로보호 동영상 시청을 유도하여 구인 구직 알선 사이트(앱)와 연계 협력을 강화하고자 한다. 뿐만 아니라 공익광고, 리플렛·포스터, 홍보 동영상 및 피해·구제 상담사례집 제작·배포, 청소년유해환경감시단 및 지역 청소년단체와의 공동 캠페인 활성화, 지자체, 지방고용노동관서, 지역사회 상인회 등 민간단체가 함께하는 캠페인 실시 등을 통해 청소년 근로권익 보호를 위한 홍보 및 캠페인 강화하고자 한다.

근로권익 피해구제 등을 위한 지원 체계를 구축하기 위해서는 1) 부당처우 사례 상담 및 현장 중심 해결 지원 강화와 2) 청소년 근로권익 보호를 위한 협의체 구성 및 운영 등을 실시하고자 한다. 청소년근로권익센터 전화상담(1644-3119)·온라인·카카오톡 상담, 청소년 전화 1388, 문자상담 #1388, 직통전화(1600-1728), 사이버상담센터 운영 등을 통해 아르바이트 부당처우 신고 활성화를 위한 상담창구 안내 및 운영을 강화하고 청소년근로현장도우미가 직접 업주와의 면담 중재 등을 통해 문제 해결 지원하여 부당처우 사례 발생 시 현장 중심 해결 지원 강화하고자 한다. 그리고 청소년상담복지센터, 학교밖청소년지원센터, 청소년쉼터 연계하여 근로 청소년의 근로사유, 생활 여건에 따른 종합 서비스를 지원하고자 한다. 또한 청소년근로권익센터, 청소년근로보호센터 등 청소년 근로권익 신고 및 피해 상담·구제기관간 협력을 강화하고 지자체, 지방고용노동관서, 교육청, 청소년상담복지센터, 청소년활동진흥센터, 학교밖 청소년지원센터, 청소년유해환경감시단 등 민간단체 등 구성하여 지역중심의 '청소년 권익보호협의체'를 구성·운영하고자 한다.

4. 행정해석 및 판례 등 분석

1) 근로조건 보호 관련

(1) 취업제한

청소년 노동 관련 행정해석은 주로 청소년 근로자 보호를 위한 「근로기준법」상 조항들에 대한 해석과 관련한 사례들이 주를 이루고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

국내 취업을 원하는 외국 소재 학교에 재학 중인 만 15세 미만인 외국인에게 취업인허증 교부가 가능한지에 대하여 고용노동부는 「근로기준법」의 효력은 국적을 불문하고 우리나라 영토 내 모든 사업 또는 사업장에 미치므로 국내 사업장에 적법하게 취업하고(하려는) 있는 외국인근로자에게도 「근로기준법」이 적용되며, 따라서 외국인이라도 만 15세 미만자가 취업을 하려면 취직인허증을 소지하여야 한다고 하였다(장고68240-504, 2003.7.10.).

국내 취업을 원하는 만 15세 미만인 외국인에게 취업인허증 교부가 가능한지(장고 68240-504, 2003.7.10.)

[질 의]

헝가리 소재 모델학교에 재학중인 학생으로서 한국에서 취업하려고 하는 직종은 ○○ 홈쇼핑 패션모델임.

외국인근로자가 방송활동을 위해 입국할 경우에는 방송위원회로부터 추천서를 받아야 되며, 방송위원회에서 만 15세 미만인 외국인 근로자에 대하여는 취직인허증을 요구하고 있음. 이에 만 15세 미만인 외국인이 국내에 취업을 하려고 할 때 만 15세 미만 자에 대하여 취직인허증 교부가 가능한 지

[회 시]

「근로기준법」의 효력은 국적을 불문하고 우리나라 영토 내 모든 사업 또는 사업장에 미치므로 국내 사업장에 적법하게 취업하고(하려는) 있는 외국인근로자에게도 근로기준법이 적용됨. 따라서 외국인이라도 만 15세 미만자가 취업을 하려면 취직인허증을 소지하여야 함.

18세 미만인 연소자를 사용하려는 사업주는 나이를 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하여야 한다(「근로기준법」 제66조). 친권자 등에 의한 동의서 없이 18세 청소년이 다방에서 일한 경우에 법 위반이 문제된 사안에서(여원 68240-602, 2001.12.29.) 고용노동부는 친권자 등에 대한 동의서를 사업장에 비치할 의무를 위반한 사업주에게 500만 원 이하의 벌금을 부과하였다. 당시 「근로기준법」은 18세 미만자의 연령을 증명하는 서류로 호적 증명서를 비치할 것을 규정하고 있었으나 2007.5.17. 법 개정으로 연령을 증명하는 서류가 가족관계기록사항에 대한 증명서로 변경되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

또한 친권자 동의서를 비치하지 않은 것과 별개로 연소근로자를 티켓 다방에 취업시킨 경우 「청소년보호법」 제2조제5호 및 「청소년보호법 시행령」 제6조 위반으로 3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처벌을 받는다고 회시하고 있다. 티켓 다방은 만 19세 미만인 청소년의 고용이 금지되는 업소 중 "휴게음식점영업으로서 주로 차 종류를 조리·판매하는 영업 중 종업원에게 영업장을 벗어나 차 종류 등을 배달·판매하게 하면서 소요 시간에 따라 대가를 받게 하거나 이를 조장 또는 묵인하는 형태로 운영되는 영업"(「청소년보호법 시행령」 제6조제2항제1호)에 해당되기 때문이다.

티켓다방이 아닌 일반다방에서 18세의 청소년이 부모님의 동의서 없이 일할 경우 법 위반 여부(티켓다방의 경우는?)

「근로기준법」에서는 연소자를 보호하기 위하여 취업연령과 취업금지직종을 정하고 있으며, 사업주가 법을 위반하여 연소자를 취업시킨 경우에는 처벌을 받게 됨.

동법 제64조에[현 「근로기준법」 제66조] 의해 사업주가 만 18세 미만인 연소자를 고용하는 경우에는 연령을 증명하는 서류와 부모 등 친권자의 취업동의서를 사업장에 비치하여야 하며, 만약 이를 어긴 경우에는 5백 만원 이하의 벌금형의 처벌을 받게 됨

또한 연소근로자를 티켓다방 등 유해한 업종에 취업시킨 사업주는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형의 처벌을 받음.

※ 「근로기준법」과는 별개로 만 19세 미만인 청소년을 티켓다방에 고용한 사업주는 「청소년보호법」에 의해 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금형의 처벌을 받음.

연소근로자 고용에 필요한 서류는(여원 68240-235, 2002.5.14.)

[질 의]

다방에서 청소년을 고용할 때 부모님동의서가 필요하다고 들었는데 동의서와 함께 부모님의 인감증명도 필요한 지

[회 시]

「근로기준법」 제64조[현 「근로기준법」 제66조]에 의하면 사용자는 18세 미만인 자에 대하여 그 연령을 증명하는 호적증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하여야 한다고 규정되어 있으나 부모님의 인감증명이 필요하지는 않음.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

연소자의 사용금지직종에 주유원이 해당되는지에 대한 질의(회시번호: 여원 68240-259, 회시일자: 2000-08-11)에서는 주유 업무가 「근로기준법 시행령」 제37조(현행 「근로기준법」 제40조) 상의 18세 미만 연소자의 사용금지직종 중 "위험물취급 작업을 주 임무로 하는 업무(제17호)" 또는 "유류·양조의 업무(제51호)"에 해당하는지가 문제되었다. 「근로기준법」상 위험물에 대한 정의는 없으나 단순한 주유업무만을 행하는 경우에는 화재 위험 등과 직접적인 관련이 없고, 유류·양조의 업무에는 주유 업무가 포함되지만 단순한 유류의 주유업무가 18세 미만자에게 유해·위험하다고 볼 수는 없으므로 주유소에서 연소자를 주유원으로 고용하였더라도 「근로기준법」 위반이라고 볼 수 없다고 회시하였다. 주유업무가 연소자 사용금지직종인 유류·양조의 업무에 포함됨에도 법위반이 아니라고 판단한 것에 대해 논란의 여지가 있으나, 이는 이후 2010.7.12. 「근로기준법 시행령」 개정을 통해 연소자 사용금지직종 중 유류를 취급하는 업무에서 주유업무는 제외한다는 것을 명시함으로써 해결되었다.

주유원이 연소근로자의 사용금지 직종에 해당하는지 여부(회시번호: 여원 68240-259, 회시일자: 2000-08-11)

[질의]

연소자를 주유소의 주유원으로 고용하였을 경우 주유원의 업무가 「근로기준법시행령」 제37조 별표 2의 제17호와 제51호에 해당하여 동법 제63조 위반인지 여부

[회시]

○ 위험물취급 작업을 주임무로 하는 업무(제17호)

「근로기준법」에는 위험물에 대한 정의가 없으나 유류와 관련한 위험물취급 작업은 가솔린 등 인화성 물질에 화기 기타 점화원이 될 우려가 있는 것을 접근시키거나 주입 또는 가열하거나 증발시키는 등의 화재위험과 관련한 작업을 의미하므로 주유소에서 위와 같은 화재위험 업무가 아닌 단순한 주유업무만을 행하는 경우에는 위험물취급 작업으로 볼 수는 없을 것임.

○ 유류·양조의 업무(제51호)

유류·양조의 업무는 그 범위에 있어 상당히 포괄적인 사항이므로 주유업무가 유류를 취급할지라도 이러한 업무가 18세 미만자의 사용금지 직종인지는 제정 취지에 비추어 별도의 기준이 마련되어야 할 것이나, 단순한 유류의 주유업무가 18세 미만자에게 유해·위험하다고 볼 수는 없으므로 주유소에서 연소자를 주유원으로 고용하였더라도 「근로기준법」 위반이라고 볼 수 없다고 판단됨(여원 68240-259, 2000.8.11.).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

타이어식 굴삭기 운전업무는 구법 시행령 제32조 별표 2의 제7조에 의거 증기 또는 압축공기에 의한 프레스 또는 단조기계를 사용하는 금속가공업무로, 18세 미만자의 사용금지 직종에 해당한다고 한 사례가 있다(회시번호: 부소 68247-82, 회시일자: 1999-03-26). 현재는 "「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무"로 사용금지 직종을 정하고 있다.

타이어식 굴삭기 운전업무가 18세미만자의 사용금지 직종인지(회시번호: 부소 68247-82, 회시일자: 1999-03-26)
근로기준법 제63조 및 동법시행령 제37조에 의한 별표2의 제7호(구법시행령 제32호)에 의거 타이어식 굴삭기 운전업무는 18세미만자 사용금지직종에 해당함.

「청소년보호법」상 청소년의 고용이 금지되어 있는 청소년 유해업소의 업주는 종업원을 고용하고자 하는 때에는 그 연령을 확인하여야 하며, 청소년을 고용하여서는 아니된다(「청소년보호법」 제29조). 여기서 말하는 고용에 보수를 지급받지 않고 일을 도와준 경우도 해당되는지가 문제된 사건이 있다. 모친을 병원에 데리고 가기 위하여 본인이 운영하고 있는 노래연습장을 이웃에 사는 친구의 아들(17세)로 하여금 2일간 하루에 3~4시간씩 맡아보도록 한 경우, 청소년 고용금지업종에 청소년을 고용한 것으로 보아 법 위반이 성립하는지가 문제된 사안이다. 이에 대해 법원은 청소년 고용금지업소인 노래연습장에서 청소년이 업주 대신 일을 맡아서 한 사실은 인정되나, 그들 사이에 보수의 약정이 있었음을 인정할 만한 증거가 없고, 친구 아들이 피고인 운영의 노래연습장에서 일하게 된 경위와 실제로 일한 시간 등에 비추어 보면, 보수 약정 없이 대리인 또는 사자로서 일을 하였다고 봄이 상당하다는 이유로 이 부분 공소사실을 무죄라고 판단하였다. 즉 「청소년보호법」 제29조(사건당시 구 「청소년보호법」 제24조)에서 말하는 '고용'의 의미는 노무를 제공하는 노무자에 대하여 사용자가 보수를 지급하기로 하는 계약을 의미하는 것으로 보수는 고용계약의 본질적 부분을 구성하는데 이러한 명문규정의 의미를 피고인에게 불리한 방향으로 해석하여 보수 지급이 없었던 관계에까지 적용하는 것은 죄형법정주의에 어긋난다는 것이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

「청소년보호법」상 '고용'에도 보수에 관한 약정은 반드시 필요하다(사건번호: 대법 2001도5145, 선고일자: 2002-01-11)

일반적으로 고용이라 함은 노무를 제공하는 노무자에 대하여 사용자가 보수를 지급하기로 하는 계약을 의미하므로, 보수는 고용계약의 본질적 부분을 구성하고, 따라서 보수 지급을 전제로 하지 않는 고용계약은 존재할 수 없으며, 명문규정의 의미를 피고인에게 불리한 방향으로 확장해석하거나 유추해석하는 것은 죄형법정주의의 원칙에 어긋나는 점에 비추어 보면, 「청소년보호법」 제24조제1항에서 규정하는 '고용'에도 보수에 관한 약정은 반드시 필요하다고 해석된다.

피고인이 모친을 병원에 데리고 가기 위하여 이웃에 사는 친구의 아들인 이○○(남, 17세)으로 하여금 2일간 하루에 3-4시간씩 노래연습장을 맡아보도록 한 사실은 인정되나, 그들 사이에 보수의 약정이 있었음을 인정할 만한 증거가 없고, 그들의 관계, 이○○이 피고인 운영의 노래연습장에서 일하게 된 경위와 실제로 일한 시간 등에 비추어 보면, 이○○은 보수의 약정 없이 대리인 또는 사자로서 일을 하였다고 봄이 상당하다는 이유로 이 부분 공소사실을 무죄라고 판단하였는바, 원심의 위와 같은 사실인정과 판단은 정당하고, 거기에 상고이유에서 주장하는 바와 같은 법리오해나, 채증법칙 위배의 위법이 있다고 할 수 없다.

유사하게 청소년 고용 및 출입금지업소에서 18세 청소년에게 카운터 일과 청소를 시키던 중 단속반에 적발되어 고용을 이유로 벌금 700,000원을 부과받은 사건에서 사업주는 청소년이 8일간 도와주었고 용돈으로 매일 5,000원을 받은 것이므로 고용에 해당되지 않는다고 주장하였는데, 이에 대해 구체적인 업무가 정하여져 있고, 근무시간이 일정하며, 일정 금품을 근로의 대가로 받은 사실 등으로 보아 근로자인 것으로 판단하였다(회시번호: 감독 68213-1187, 회시일자: 2000-06-01).

청소년 고용 및 출입금지업소에서 일정시간 일을 도와주고 일정액의 금품을 지급받은 것이 고용관계라고 볼 수 있는지 여부(회시번호: 감독 68213-1187, 회시일자: 2000-06-01)

[질 의]

우리군 소재 ○○노래방에서 2000.1.5~1.13까지 18세 청소년을 매일 5,000원씩 주기로 하고 카운터 일과 청소를 시키던 중 1.13 단속반에 적발되었으나, 업주는 청소년이 8일간 도와주었기 때문에 고용에 해당되지 않는다고 이의신청을 내었는데 청

국가인권위원회
humanrights.go.kr

소년 고용 및 출입금지업소에서 17:30~22:00까지 일을 도와주고 매일 용돈으로 5,000원씩 받았다면 이를 고용으로 보아야 하는지(관할검찰에서는 고용을 이유로 벌금 700,000원을 부과함)

[회 시]

고용이란 근로를 대상으로 이를 제공하는 자(근로자)와 이를 사용하는자(사용자)가 근로계약을 맺는 것을 말하며, 근로기준법상 근로자라 함은 사용자와의 사용종속 관계하에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말함.

여기에서 사용종속관계는

① 임금을 목적으로 근로를 제공하는지 여부

② 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고, 업무의 수행과정도 구체적으로 지휘감독을 받는지 여부

③ 근로자가 업무를 수행함에 있어 사용자로부터 정상적인 업무수행 명령과 지휘감독에 대하여 거부할 수 있는지 여부

④ 시업과 종업시각이 정하여지거나 사용자의 구속을 받는 근로 시간이 구체적으로 정하여져 있는지 여부

⑤ 지급받은 금품이 업무처리의 수수료 성격이 아닌 순수한 근로의 대가인지 여부

⑥ 복무위반에 대하여 제재를 받는지 여부 등의 기준에 의하여 종합적으로 판단하여야 할 것

질의서의 내용을 검토해 보면, 구체적인 업무가 정하여져 있고, 근무시간이 일정하며, 일정 금품을 근로의 대가로 받은 사실 등으로 보아 근로자인 것으로 사료됨.

(2) 근로조건 보호

연소자의 근로조건과 관련하여 법에서 제한하고 있는 1주 42시간에 당사자 간 합의로 6시간 연장이 가능한데, 휴일근로에 대해 노동부 인가를 받아 1주 48시간까지 근무를 할 수 있는지 질의한 사안에서 주 42시간 제한에는 일요일 근무가 포함되지 않고, 18세 미만의 연소자가 당사자의 합의 및 노동부장관의 인가에 따라 1일 8시간, 1주일 48시간의 범위 내에서 근로를 하였다면 이를 「근로기준법」 위반으로 볼 수는 없다고 회시하였다. 현 「근로기준법」상으로는 연소근로자에 대해 하루 7시간 주 35시

국가인권위원회
humanrights.go.kr

간을 법정 근로시간으로 정하고, 본인 동의가 있을 경우 하루 1시간, 1주 5시간을 한도로 연장근무를 할 수 있으며, 노동부 인가를 받으면 휴일근로가 가능하지만 2018.3.20. 법 개정으로 1주는 휴일을 포함한 7일로 정의되고 있는바, 노동부 인가를 받더라도 1주 40시간을 초과할 수 없다고 해석된다.

> 18세 미만의 연소자가 당사자의 합의 및 노동부장관의 인가에 따라 1일 8시간, 1주일 48시간의 범위 내에서 근로를 하였다면 이를「근로기준법」위반으로 볼 수 없다 (회시번호: 여원 68240-72, 회시일자: 2000-03-11).
>
> [질 의]
>
> 18세 미만 근로자의 근로는 주 42시간을 초과하지 못하게 되어 있는데, 휴일근로 인가를 받았을 경우 일요일 근무도 42시간에 포함되어 산정되는지 여부
>
> [회 시]
>
> 「근로기준법」제67조 및 제68조의 규정에는 연소자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 42시간을 초과할 수 없으며 당사자의 합의가 있는 경우 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있고, 당해 근로자의 동의와 노동부장관의 인가를 얻은 경우 예외적으로 휴일근로가 행하여질 수 있도록 규정하고 있는 바, 18세 미만의 연소자가 당사자의 합의 및 노동부장관의 인가에 따라 1일 8시간, 1주일 48시간의 범위 내에서 근로를 하였다면 이를「근로기준법」위반으로 볼 수는 없을 것임.

18세 미만 연소자에 대하여 1일 2교대 야간 근무가 가능한 지에 대한 질의에 대하여 사건 당시 연소자의 법정근로시간은 1일 7시간, 1주 42시간을 초과하지 못하고 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있었던 바, 1일 2교대 근무로 야간근로 시 11시간의 근무를 하게 되면 당사자 합의가 있다 하더라도 1일 8시간을 초과하게 되므로 법정 근로시간을 위반한 것이 된다고 회시하였다. 야간 근무 시 1일 7시간에 연장근무 1시간까지 8시간을 초과하지 않도록 근로시간을 정한다면 법정 근로시간 준수가 가능한데 이 경우 야간근로가 이루어지는 것에 대해서는 노동부장관의 인가를 받아야 한다고 하고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

하루 2교대로 운영되는 회사로서 18세 미만 근로자의 야간근로가 가능한 지(야간근시 11시간 근무)(회시번호: 근여 68950, 회시일자: 2000-06-01)

「근로기준법」 제67조는 15세 이상 18세 미만의 연소근로자의 근로시간은 1일 7시간, 1주 42시간을 초과하지 못하도록 규정하고 있고, 다만 당사자간의 합의에 의하여 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있도록 하고 있으며, 야간근로에 대해서는 「근로기준법」 제68조에서 여자와 18세 미만의 자는 하오 10시부터 상오 6시까지의 사이에 근로시키지 못하고, 또 휴일근로에 종사시키지 못하며, 다만 당해 근로자의 동의와 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니하다고 규정하고 있음.

따라서 야간근로 시 1일 11시간의 근로를 할 경우 당사자간의 합의가 있다 하더라도 1일 8시간을 초과해 「근로기준법」 제67조에 위반되며, 그 야간근로가 하오 10시부터 상오 6시 사이에 이루어진다면 「근로기준법」 제67조의 준수가 가능하고 본인의 동의와 관할 지방노동청(사무소)의 인가를 얻는 경우에만 가능함.

참고로 「근로기준법」에서는 취업가능한 연소근로자의 연령을 15세 이상 18세 미만으로 규정하고, 「근로기준법」 제5장(제62조 내지 제70조)에 취업 최저연령과 취직인허증, 사용금지직종, 연소자증명서, 근로계약, 임금청구, 근로시간, 야업금지, 갱내근로금지 등에 관해 특별보호규정을 마련하여 보호하고 있음.

노동부장관은 연소자의 야간 근무에 대해 연소자의 학습보장, 건강보호, 귀가 등 안전을 고려하여 인가업무를 처리하고 있으며, "연소근로자 야간근로 인가업무 처리지침"(2004)에 의하면, 패스트푸드점에 대하여 업종의 특성상 야간 가동(영업)이 불가피하다고 볼 수 있어 그간 오후 10시~오전 6시 사이의 야간근로를 허용하였으나, 특별한 사유가 없는 한 오후 12시까지 제한적으로 인가하는 것으로 변경하였다. 특별한 사유는 야간가동(영업)이 불가피한 경우 등 사업주의 야업의 필요성을 고려하되, 인가가 남용되어서는 안 되므로 연소근로자의 사유에 따라 판단하되 근로자의 건강 등에 무리가 없는 경우를 말한다.

연소근로자 야간근로 인가업무 처리지침(지침번호: 평등정책과-2004, 제정일자: 2004-07-26)

□ 연소자가 다수 아르바이트를 하고 있는 패스트푸드점에 대하여 업종의 특성상 야간

국가인권위원회 humanrights.go.kr

가동(영업)이 불가피 하다고 볼 수 있어 그간 오후 10시~오전 6시 사이의 야간 근로를 허용하였으나

* '02.12.24 근로감독관집무규정 개정 시 다양화된 직종 및 근로형태에 부합되도록 업종의 특성상 야간 가동(영업)이 불가피한 경우까지 인가범위를 확대(제52조 제3호 신설)

- 연소근로자의 건강보호 및 학습보장, 귀가 등 안전을 고려하여 특별한 사유가 없는 한 오후 12시까지 제한적으로 인가

* "특별한 사유"라 함은 사업주의 야업의 필요성과 따라 인가가 남용되어서는 안되며, 연소근로자의 사유에 따라 판단하되 근로자의 건강 등에 무리가 없는 경우를 말함.

□ 주유소, 편의점 등에 대한 조치

○ 연소자가 실제 아르바이트를 많이 하고 있는 업종인 주유소, 편의점, 일반 음식점, PC방 등도 야간가동(영업)이 불가피한 경우에 해당한다고 볼 수 있으므로 동일하게 처리

※ "사업의 계속적인 영위가 곤란하여 야업이 불가피할 것"은 사업 경영에관한 사항이므로 원칙적으로 사업주의 판단사안임.

□ 기존의 질의회시 등에 따른 인가의 효력

○ 지방노동관서에서 인가한 패스트푸드점 등에 대한 오후 10시~ 오전 6시까지의 야간근로 허용은 연소근로자의 고용안정과 행정의 일관성 차원에서 인가기간 만료일까지 효력을 인정

□ 시행일 : '04.7.27 인가하는 근로자부터 적용

2) 4인 이하 사업장의 근로기준법 일부 적용

「근로기준법」은 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업(장)에 대하여는 대통령령으로 「근로기준법」의 일부 규정만을 적용하여(「근로기준법」 제11조제2항), '해고 등의 제한', '근로시간 제한', '연차휴가', '연장·야간 및 휴일 가산수당' 등이 적용되지 않는다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이에 대하여 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업(장)에 「근로기준법」을 적용한다고 하고 4인 이하 사업장에 적용을 배제시키고 있는 「근로기준법」 제10조제1항이 평등권 등에 위배된다며 위헌 소송이 제기된 바 있다(헌재 전원재판부 1999.9.16., 98헌바310).

이 사건에서 1995.3.26 아파트 경비원으로 채용되어 아파트 경비 및 관리업무에 종사하다가 1998.6.25 퇴직한 청구인은 동 아파트 운영회장에게 재직기간 3년 3개월에 상응하는 퇴직금의 지급을 요구하였으나 퇴직금으로 1개월분 급료 상당액만 지급받았을 뿐, 나머지 요구 금액의 지급을 거절당하였다. 이에 지방노동사무소에 퇴직금 미지급을 이유로 진정을 제기하였으나, 상시 근로자 5인 미만의 사업장으로서 「근로기준법」상 퇴직금제도가 적용되지 아니하는 사업장이라는 이유로 진정사건 내사 종결 통보를 받게 되자, 같은 해 9.1 「근로기준법」의 전면적인 적용대상을 상시 근로자 5인 이상의 사업장으로 한정하고 있는 「근로기준법」 제10조제1항이 청구인의 평등권 등을 침해한다고 주장하면서 「헌법재판소법」 제68조제1항에 따라 이 사건 헌법소원심판을 청구하였다.

심판의 대상은 「근로기준법」(1997.3.13 법률 제5309호로 제정된 것, 이하 '근로기준법'이라 한다) 제10조제1항 본문(이하 '이 사건 법률조항'이라 한다) "이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다"는 「근로기준법」의 적용범위에 관한 규정이다.

이에 대해 헌법재판소는 이 사건 법률조항이 동법의 전면적인 적용대상을 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 한정하면서 「근로기준법」의 적용 여부에 관하여 상시사용 근로자의 수에 따라 근로자를 달리 취급하고 있고, 이와 같이 달리 취급하는 것이 평등원칙에 합치되는지의 여부는 「헌법」 제11조제1항에서 규정하고 있는 평등의 원칙에 따라 판단하되, 평등의 의미가 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것은 아니고, 법을 적용함에 있어서 뿐만 아니라 입법을 함에 있어서도 불합리한 차별을 하여서는 아니된다는 상대적·실질적 평등을 뜻하는 것이므로 합리적 근거 없이 차별하는 경우에만 평등원칙에 반한다(헌재 1991.7.22 89헌가106, 판례집 3, 387, 423 ; 헌재 1996.8.29 95헌바36, 판례집 8-2, 90, 102-103)고 판단의 원칙을 먼저 제시하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

평등권 침해여부에 대하여, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 대다수의 사업장은 영세사업장으로서, 이러한 사업장에서 일하는 근로자들이 임금·근로시간·산업안전·고용안정 등 여러 가지 면에서 열악한 근로환경에 처해 있는 현실에서 이러한 근로자들을 보호하여야 할 필요성이 절실함은 부인할 수 없다고 하면서도, 국가는 합리적인 기준에 따라 능력이 허용하는 범위 내에서 법적 가치의 상향적 구현을 위한 제도의 단계적 개선을 추진할 수 있다고 하였다, 즉 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 「근로기준법」을 적용할 것인지, 적용한다면 어느 범위에서 적용할 것인지 등은 근로자보호의 필요성, 사용자의 법 준수능력, 국가의 근로감독능력 등을 모두 고려하여 입법정책적으로 결정할 문제라는 것이다. 이러한 기준에 따라 헌법재판소는 이 사건 법률조항이 과연 이러한 요소들을 합리적으로 고려한 것인지 살펴보았다.

첫째, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장은 대체로 영세사업장이어서 「근로기준법」에서 요구하는 모든 사항을 한결 같이 준수할 만한 여건과 능력을 갖추고 있지 못한 것이 현실이며, 이러한 현실을 무시하고 「근로기준법상」의 근로기준을 이들 사업장에까지 전면 적용한다면 근로자보호라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 오히려 영세사업장이 감당하기 어려운 경제적·행정적 부담만을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다는 점,

둘째, 사건 기록에 편철된 통계청 자료에 의하면 1997년 말 기준으로 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 종사하는 근로자의 수는 전체 근로자수의 약 18%에 불과하나 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장의 수는 전체 사업장의 약 77%를 차지하고 있어 「근로기준법」의 준수여부를 감독할 근로감독관의 대폭적 증원이 선행되지 아니하고서는 그러한 사업장에 대하여 제대로 감독행정을 펼 수 없는 실정이며, 따라서 이들 사업장에 대한 근로기준법 적용은 그 실효성을 확보할 수 없을 뿐만 아니라 선별적 법집행으로 인하여 공정성마저 해칠 우려가 있다는 점 등을 고려하여, 비록 현 단계에서 상시 사용 근로자수가 4인 이하인 사업장으로서 「근로기준법」의 적용을 받지 못하게 되는 경우가 있어 일견 차별이 생긴다 하더라도 이는 점진적 제도개선으로 인한 부득이한 것이므로 이를 두고 평등원칙에 위배된다고 할 수 없다고 판단하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3) 현장실습생

현장실습생과 관련한 판례 및 행정해석은 현장실습생의 지위가 근로자인지 여부와 그에 따라 노동관계법령의 보호를 받을 수 있는지에 대한 내용이 주를 이룬다. 직업훈련생, 현장실습생 명칭이 무엇이든 근로계약을 체결하고 사업주의 지휘감독 하에 근로를 제공하고 그 대가로서 임금을 지급받고 있다면 근로자로 보아야 한다는 것이 법원 및 고용노동부의 일관된 입장이다.

법원은 고교 졸업예정자인 실습생도 사업주와 실습생 사이의 채용에 관한 계약내용, 작업의 성질과 내용, 보수의 여부 등 실질관계에 의하여 근로의 실질관계가 인정된다면 근로자로 보아야 한다고 판단한 사례가 있다.

> 고교 졸업예정자인 실습생도 근로의 실질관계가 인정된다면 근로자로 보아야 한다(사건번호: 대법 86다카2920, 선고일자: 1987-06-09).
>
> 졸업예정실습생도 사용종속관계가 인정되면 근로자에 해당되고 근로기준법이 적용됨. 즉 고등학교 졸업예정자인 실습생이고 또 그 작업기간이 잠정적인 것이라 할지라도 바로 이러한 사유만으로 「근로기준법」을 적용 받지 않는 근로자라고 단정할 수는 없고 사업주와 실습생 사이의 채용에 관한 계약내용, 작업의 성질과 내용, 보수의 여부 등 실질관계에 의하여 「근로기준법」 제14조의 규정에 의한 사용종속관계가 있음이 인정되는 경우에는 그 실습생은 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자에 해당된다.

「산업교육진흥 및 산학연협력촉진에 관한 법률」(이하 '산학협력법') 및 「직업교육훈련촉진법」에 근거해 대학과의 표준협약에 따라 이루어지는 기업 내 현장실습이나 특성화고·마이스터고의 산업체 파견형 현장실습은 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정, 교육과정의 일부로서 정의된다. 따라서 재학생들은 직업교육훈련생 신분이 된다. 따라서 「근로기준법」상 근로자에 해당되지 않으며 최저임금 등에 대한 준수의무가 없어 학교 측과 체결한 현장실습표준협약서에서 정한 최저임금 이하의 금액을 실습비 명목으로 지급한다 해도 문제되지 않는다.

> 「산학협력법」에 의거 현장실습생으로 일한 고등학생이 근로자인지(근기 68207-1833, 2002,5.4.)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

[질 의]

당사에서는 정부시책으로 실시되는 산·학 협동 연계 차원의 2+1체제 고교 현장 실습생을 2000년부터 운영하고 있음. 2+1체제라 함은 고교 3년간의 교육 중 2년간의 학교 교육과 1년간의 산업체 현장교육으로 이루어지는 실무중심의 교육을 말함.

당사의 경우 1년의 기간으로 하여 "현장실습에 대한 표준협약서"를 작성하고 표준협약서에 의거한 실습을 하고 있으며, 실습비는 규정내 실습비를 지급하는 형태의 현장실습생을 운영하고 있음.

(질의 1) 실습의 성질 및 내용이 당사의 근로자와 유사하고, 실습에 대한 보수(현장실습수당)를 지급 받는다고 하여 상기 판례에서 판시한 실습생의 지위가 근로자로서 사용자와의 종속관계가 형성된다고 볼 수 있는 것인지

(질의 2) 별첨 "표준계약서"에 의거한 실습계약을 상기 판례에서 판시한 사업주와 실습생 사이의 채용에 관한 계약으로 볼 수 있는지

[회 시]

「근로기준법」 제14조에 의한 근로자는 계약의 형태를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말함.

귀 질의내용 및 표준협약서 내용을 살펴보면 2+1체제의 공고실습생은 산업교육진흥법에 의거하여 고교 3년 과정 중에 3학년(1년) 과정을 학생의 신분으로 산업체현장에서 현장실습을 실시하는 것으로 보이며,

- 산업체, 학교 및 학생간에 표준협약서를 체결하고, 표준협약서 및 직업교육훈련과정에 의거 산업체 및 학교측이 협의하여 작성한 현장실습 계획에 따라 현장실습을 실시하고, 산업체에서는 학교측이 정한 기준에 따라 실습생의 현장실습 내용을 평가하여 그 결과를 학교측에 통보하는 것으로 되어 있음.

귀 질의내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 이와 같이 「산업교육진흥법」에 의거하여 교육과정의 일부로서 공고생이 향후 산업에 종사하는 데 필요한 지식·기술·태도 습득을 목적으로 표준협약서에 따라 현장실습이 이루어지는 경우라면 임금을 목적으로 근로를 제공하는 것으로 보기는 어렵다고 사료됨.

고용노동부는 '실습생의 근로자 여부에 대한 업무지침(1998)'을 통하여 산업교육진흥법에 의거 산업교육을 실시하는 학교의 학생은 재학 중 일정한 기간 산업체에서 현장실습을 이수하도록 되어 있고, 그에 따라 사업장에서 행하여지는 현장 실습은 학업

국가인권위원회
humanrights.go.kr

의 연장으로 보아야 하는 것으로 학생의 신분으로서 소정의 교과 과정에 의하여 실습만을 행하고 있다면 근로자로 인정될 수 없음을 밝힌 바 있다. 다만 그럼에도 불구하고 업장과 근로계약을 체결하고 사업주의 지휘감독 하에 근로를 제공하고 그 대가로서 임금을 지급받고 있다면 근로자로 볼 수 있어 「산업재해보상보호법」의 적용대상이 된다고 하였다. 현재는 현장실습생이 「근로기준법」상 근로자로 인정이 되든 그렇지 않든 제123조에 따라 「산업재해보상보험법」의 적용을 받으며, 사업주는 현장실습생을 대상으로 산재보험에 가입할 의무가 있다.

> 실습생의 근로자 여부에 대한 업무지침(회시번호: 징수 32520-13767, 회시일자: 1998-09-08)
>
> [회 시]
>
> 실업계 학교 학생인 산업체 현장 실습생이 「산업재해보상보험법」 적용근로자여부에 대하여 아래와 같이 업무 처리 지침을 시달하니 업무처리에 참고하되 본 지침과 위배되는 질의회시는 이의 시행과 동시 폐지하니 착오없기 바람.
>
> 아 래
>
> 1. 「산학협력법」 제3조의2에 의거 산업교육을 실시하는 학교의 학생은 재학 중 일정한 기간 산업체에서 현장실습을 이수하도록 되어 있음.
> 2. 따라서 사업장에서 행하여지는 현장 실습도 학업의 연장으로 보아야 하는 것으로 학생의 신분으로서 소정의 교과 과정에 의하여 실습만을 행하고 있다면 근로자로 인정될 수 없음이 원칙이나
> 3. 해당 사업장과 근로계약을 체결하고 사업주의 지휘감독 하에 근로를 제공하고 그 대가로서 임금을 지급받고 있다면 당연히 산재보험의 적용대상인 근로자의 범주에 포함되어야 하는 것임.

현장실습이 제도 취지와 다르게 실질적으로는 현장실습이 아닌 형태로 운영되어 실질적으로 「근로기준법」상 노동자로 판단되는 경우가 있을 수 있으며 그런 경우는 근로자로서 보호를 받는다고 보아야 할 것이다. 그렇지 않은 경우라면 현장실습은 파견법에 의한 근로자 파견사업으로 볼 수 없어 파견법을 적용할 수 없다고 보아야 한다(회시번호: 근로기준팀-359, 회시일자: 2005-09-29).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

근로자 파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘.명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하는데 학교와 학생 간에 고용관계가 체결되지 않은 상태에서 학습의 일환으로 실시하는 현장실습은 「파견법」에 의한 근로자파견사업으로 볼 수 없어 파견법을 적용할 수 없다는 것이다.

현장실습은 「파견법」에 의한 근로자 파견사업으로 볼 수 없어 「파견법」을 적용할 수 없다(회시번호: 근로기준팀-359, 회시일자: 2005-09-29).

[질 의]

* 실습생의 근로기준법상 노동자 판단기준

귀부에서는 실습생의 노동자성 여부에 대해서 "「산학협력법」 등 관련법에 의거하여 교육과정의 일부로서 공고생이 향후 산업에 종사하는 데 필요한 지식.기술.태도 습득을 목적으로 표준협약서에 따라 현장실습이 이루어지는 경우라면 근로자로 보기는 어려우나, 다만 제도의 취지와는 다르게 실질적으로는 현장실습이 아닌 형태로 운영되고 있다면 사실관계를 따져 근로자로도 볼 수 있을 것" 이라고 회시한 적이 있음.(근기 68207-1833)

귀부의 해석 중 "실질적으로 현장실습이 아닌 형태로 운영되는 경우"가 구체적으로 무엇을 의미하는지, 「근로기준법」에 의한 근로와 현장실습의 구체적인 구별 기준을 밝혀주기 바람. 또한, 위 해석을 실습생의 「근로기준법」상 노동자 기준을 구체적이고 명확하게 밝혀주기 바람

마지막으로 실질적으로 근로기준법상 노동자로 판단되는 경우 이에 대한 귀부의 방침은 무엇인지(예컨대 근로기준법상 근로가 아닌 현장실습이 될 수 있도록 지도한지 여부 등)

* 현장실습생의 파견 가능 여부

귀부는 현장실습생이 근로자파견의 대상이 될 수 있는지 여부에 대해서 귀부는 "원칙적으로 파견대상이 될 수 없으나, 사안에 따라 「근로기준법」에 의한 근로를 시키는 사례가 있을 수 있는 바, 이 경우에는 「파견법」상 규율이 가능하므로 파견업체 및 사용업체에 대한 지도.단속시 위법사항이 있는 경우 시정토록 하겠다"고 밝힌 바 있음.(2003년 박인상 의원의 질의에 대한 서면 답변서)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

위 해석에 따르면 현장실습이 근로기준법에 의한 근로인 경우 파견 대상이 될 수 있다는 것인지를 밝혀 주기 바람.

만약 현장실습생을 파견으로 사용한 경우 현장실습 및 파견계약의 법적 효력 및 귀부의 처리 방침, 또한 현장실습이 사실상 「근로기준법」상 근로에 해당하는 경우 현장실습 및 파견계약의 법적 효력 및 귀부의 처리 방침(「파견법」상 위법사항에 대해서만 시정할 것인지 여부 등)에 대하여 구체적으로 밝혀 주기 바람.

[회 시]

귀 질의서에서 인용된 질의회신(근기 68207-1833)의 내용을 확인한 바, 귀 질의서의 내용처럼 '제도의 취지와 다르게 실질적으로는 현장실습이 아닌 형태로 운영되고 있다면 사실관계를 따져 근로자로도 볼 수 있을 것'이라는 내용이 포함되어 있지 않았으며, '실질적으로 현장실습이 아닌 형태로 운영되는 경우'에 대하여 가상의 사실을 상정하여 구체적인 기준을 제시하기는 어려움을 알려 드림.

한편, 「파견법」 제2조에 따른 근로자 파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘.명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하는데 학교와 학생 간에 고용관계가 체결되지 않은 상태에서 학습의 일환으로 실시하는 현장실습은 「파견법」에 의한 근로자파견사업으로 볼 수 없어 「파견법」을 적용할 수 없다고 사료됨.

현장실습생의 건강진단 관련하여서도 고등학교 재학생이 사업장에서 실습을 할 경우 그 근로형태가 근로자로 채용된 것이라면 「산안법」을 적용받게 되므로 안전·보건 교육과 채용 시 건강진단을 실시하여야 한다. 그러나 단순히 학교수업의 연장으로 일정기간 동안 기능을 습득하기 위한 것이라면 근로자에 해당하지 않으므로 「산안법」을 적용받지 않는다고 보아야 한다는 것이 고용노동부 입장이었다(산보 68307-491, 2000.7.12.).

한편 현 「산안법」은 같은 유해인자에 노출되는 현장실습생들에게 유사한 질병의 증상이 발생한 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에는 고용노동부장관에게 현장실습생의 건강을 보호하기 위하여 현장실습산업체의 장에게 특정 현장실습생에 대한 건강진단(이하 "임시건강진단"이라 한다)의 실시나 작업 전환, 그 밖에 필요한 조치를 명할 수 있는 권한을 부여하고 있다(「산안법」 제131조).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

공업계 실습생의 채용 시 건강진단 실시여부(회시번호: 산보 68307-491, 회시일자: 2000-08-12)

[질 의]

공업계 고3 실습생의 경우 채용 시 건강진단을 실시해야 하는지

[회 시]

고등학교 재학생이 사업장에서 실습을 할 경우 그 근로형태가 근로자로 채용된 것이라면 「산안법」을 적용받게 되므로 안전·보건교육과 채용 시 건강진단을 실시하여야 함. 그러나, 단순히 학교수업의 연장으로 일정기간 동안 기능을 습득하기 위한 것이라면 근로자에 해당하지 않으므로 「산안법」을 적용받지 않음. (산보 68307-491, 2000.7.12)

5. 시사점

이 장에서는 청소년 노동 관련 기존 통계, 법제, 정책현황을 간략히 살펴보았으며 본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기존 통계로 봤을 때 성별, 소속 학교, 연령 등에 따라 아르바이트에 대한 청소년 내 특성별로 다른 차이점이 나타나고 있었다. 청소년 응답자의 약 10%가 아르바이트를 하고 있거나 경험했다고 하지만 특성화/마이스터고의 경우에는 34.4%가 아르바이트를 경험했다고 하고 있다. 또한 1주일 평균 아르바이트 근무 일수, 1일 평균 근무일수 등에서도 특성화/마이스터고에 다니는 청소년들이 더 많이 일하는 것으로 나타났다. 중학생은 고등학생에 비해 전단지 아르바이트 경험률이 월등히 높았다. 또한 아르바이트 근무 시 경험했던 부당대우 경험도 성별에 따라 차이가 있었다. 청소년 노동인권 교육도 학교 내에서 받는 비율이 높았으며 특성화고/마이스터고에 다니는 학생들의 노동인권 교육 비율이 높았고 만족도 또한 높았지만 대규모 집합교육으로 이루어지고 있었다. 그동안 청소년 전체에 대한 노동인권 정책과 노동인권 교육이 시행되는데 중점을 두었다면 이제는 청소년 집단 내 특성에 따라 세부적인 청소년 맞춤형 노동인권 정책을 제공해야 한다. 또한 기존에 시행하던 청소년 노동인권 교육과 노동상담을 평가하고 질 제고를 위한 방안을 제안할 필요가 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

둘째, 현장에서 청소년 노동권이 어느 정도 보호되고 지켜지는지 각 법률 조항별로 파악할 필요가 있다. 현재 법률은 청소년을 연소자라는 이유로 특별히 보호해야 하는 대상이다. 또한 이러한 특별한 보호조치(최저취업연령, 취업인허, 취업금지업종, 노동시간, 연장근로 제한 등)를 법제에 명시하고 있다. 노동인권 교육을 통해 많은 청소년들이 본인의 노동권에 대한 기본 권리를 알고 있지만 실제 일할 때 현재의 법제가 잘 준수되고 있는지 어느 정도 준수되고 있는지 구체적으로 살펴보고 지켜지지 못하는 이유가 무엇인지 파악하여 불합리한 조항은 개정할 필요가 있다.

셋째, 아르바이트를 하는 청소년, 청소년을 고용하는 사업주, 학교 등과의 공동협력체계를 구성하여 추진하는 청소년 노동인권 정책 개발해야 한다. 청소년 노동인권 관련 정부정책은 부당행위를 경험한 청소년들이 점차 많다는 점에 주목하고 부당행위를 단속하고 감독하며 권리침해 예방과 근로환경을 개선하는데 중점을 두고 있다. 하지만 청소년 노동을 보호하기 위한 정책은 15년 전부터 있었음에도 불구하고 여전히 사업장에서의 부당행위는 감소하긴 했지만 근절되지 않고 있다. 청소년 노동인권이 보장될 수 있는 촘촘한 노동인권 안전망 구축이 무엇보다도 필요하며 이를 위해서는 보다 적극적으로 청소년 당사자 및 사업주, 학교, 청소년 복지시설 등과의 협력체계 구축이 필요하다.

청소년 노동관련 법제 및 행정해석 등 사례를 통해 살펴본 시사점은 다음과 같다.

첫째, 청소년 근로자의 보호와 관련한 현행 취직인허증, 친권자 동의서 비치 의무 등 보호 조항과 관련하여서는 현행 「근로기준법」상의 보호 조항에 대하여 규제를 완화함으로써 취업 기회를 확대해야 한다는 요구와 청소년 근로자 보호에 실효성이 없으므로 제도의 효과를 높이기 위한 실효성 있는 방안을 강구하여야 한다는 요구가 존재한다. 따라서 연소자 보호제도의 취지를 고려하면서 현대적 상황에서 기업과 근로자 양쪽에 선순환이 될 수 있도록 하는 제도개선방안을 모색할 필요가 있다.

둘째, 청소년 근로자는 영세사업장에서 단시간, 단시간 아르바이트 형태로 근무하는 경우가 많으므로 4인 이하 사업장에 적용이 배제되는 법 조항과 단시간 근로자에게 적용되는 근로조건이 문제시된다. 4인 이하 사업장에 「근로기준법」이 전면 적용되지 않는 문제에 대해 이미 헌재가 합헌 결정을 내린 바 있지만, 그 후로 20여 년이 지났고, 4인 이하 사업장에 근로기준법 적용이 일부 배제됨에 따라 발생하는 청소년 근로자 보호와 관련된 문제를 현재 시점에서 실태조사를 통해 살펴볼 필요가 있다. 초단시

국가인권위원회
humanrights.go.kr

간 근로자에게 적용이 배제되는 조항들로 인하여 단시간 근로 형태를 초단시간 근로로 전환하고자 하는 유인이 존재할 수 있는바, 실태조사를 통해 그로 인해 발생하는 문제점들에 대해 살펴보고 대책을 마련하여야 한다.

셋째, 현장실습생과 관련하여서는「산업안전보건법」,「산업재해보상보험법」등에서 특례 규정을 두고 보호하고 있지만, 여전히 현장실습과 관련한 노동법적 문제들이 끊이지 않는바, 현장실습 제도 취지와 현장 실습생의 근로 보호 측면을 고려한 해결방안을 마련할 필요가 있다.

청소년 노동인권 관련 국내 정책은 고용노동부, 여성가족부, 교육부 등 관계부처에 따른 년도별 종합대책을 토대로 살펴볼 수 있다. 청소년 노동 인권과 관련하여 수립된 종합대책으로 "청소년근로 보호 종합대책(노동부, 교육인적자원부, 청소년위원회, 경찰청, 2005)", "연소근로자 보호 대책(노동부, 2008)", "청소년 근로환경 개선 종합대책(고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부, 2012)", "청소년 근로권익 보호 추진방안(고용노동부, 2014)", "청소년보호종합대책(여성가족부, 2013~2019)" 등이 있어왔다. 이러한 역사적 과정을 보았을 때 부처간의 연계협력이 중요함을 알 수 있다.

또한 각 부처에서의 주요 정책에 따라 어느 시점에서는 청소년 노동인권의 강조되었고 어떤 때에는 정부 부처 단독으로 담당하는 경우가 있어, 제도적 차원에서의 청소년 노동인권에 관한 내용들이 마련되어져야 할 것이다. 마지막으로 청소년보호 관점에서 노동인권을 바라볼 것이 아니라 청소년의 자기결정론적 관점과 교육적 관점에서 청소년 노동을 확대시켜가는 방향성으로 정책적 패러다임의 전환이 이루어져야 할 것이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅲ

청소년 노동 관련 해외 동향

1. 국제규약
2. 유럽연합, 독일
3. 미국
4. 일본
5. 시사점

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 국제규약

1) 유엔

(1) 경제적 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

먼저 청소년 노동인권과 관련된 국제규약을 살펴보면 유엔의 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약을 들 수 있다. 먼저 동 규약 제10조에서는 '모든 어린이와 연소자는 경제적 사회적 착취로부터 보호되어야 하며, 특별한 보호와 원조의 조치를 취하여야 할 국가의 의무'로 규정하고 있다. 그 외 제6조 '노동에 의해 생계를 영위할 권리를 포함하는 노동의 권리'와 '동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 할 국가의 의무', 제7조의 경우 '모든 사람이 공정하고 유리한 노동조건을 향유할 권리'를 규정하고 있으며 이를 위하여 노동자 자신과 그 가족의 품위있는 생활을 영위할 수 있는 임금이 제공되어야 하며 노동시간의 합리적 제한, 안전하고 건강한 노동조건을 확보할 의무를 국가에 부과하고 있다.

경제적·사회적 및 문화적 권리 위원회의 경우 일반논평 제18호에서 '노동의 권리는 다른 인권을 실현하는데 필수적이며, 인간 존엄성의 분리될 수 없는 본질적인 부분을 구성한다. 모든 개인은 존엄한 삶을 살 수 있도록 일할 수 있는 권리를 갖는다'며 노동의 권리를 강조하였다. 특별히 아동의 노동과 관련해서는 '아동의 성장이나 신체적 또는 정신적 건강을 방해할 가능성이 있는 모든 형태의 노동으로부터 아동을 보호해야 하며, 경제적 착취로부터 아동을 보호하고, 아동이 자신의 완전한 개발을 추구하고 기술 및 직업교육을 받을 수 있도록 해야 한다'고 아동에 대한 보호와 더불어 온전한 자기계발 및 직업교육의 중요성을 강조하였다. 나아가 '첫 직장에 대한 접근성은 경제적 자립, 그리고 많은 경우 빈곤 탈출의 기회를 제공한다. 연소자는 일반적으로 첫 직장을 찾는데 있어 상당한 어려움에 처한다. 이들의 고용기회에 대한 접근성을 증진하고 지원하기 위하여 교육 및 충분한 직업훈련에 관한 국가정책이 채택'될 것을 강조하였다(국가인권위원회, 2006).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 아동의 권리에 관한 협약

'18세 미만의 모든 사람'을 아동으로 정의하고 있는 아동의 권리에 관한 협약은 아동에 관한 폭넓은 권리보장과 국가의 책무를 규정하고 있다. 특히 제32조에서는 '아동의 교육에 방해되거나 아동의 건강이나 신체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행으로부터 아동을 보호할 의무가 있으며 이를 위해 입법적·행정적·사회적 및 교육적 조치를 강구하여야 한다고 규정하고 있다.

1989년 유엔 아동권리협약이 채택되면서 아동을 보호와 통제의 대상이 아닌 그 수준에 맞게 자기결정권 및 참여권 등 권리의 주체성을 인정해야 한다는 논의가 시작되었다. 아동의 미성숙을 이유로 한 국가와 사회의 보호 의무는 아동에 대한 간섭과 통제 중심의 보호를 의미하는 것이 아니라 법과 제도로써 아동의 미성숙을 보완하여 아동이 온전한 권리 주체로 인정받도록 보호해야 함을 의미한다. 즉 아직 불완전하지만 아동도 삶의 주체라는 관점에서는 아동 스스로가 자신의 삶에 대해 자기결정권을 행사할 수 있도록 지원하는 것이 아동권리협약의 핵심 이념이라고 해석될 수 있다. 특히 이 협약에서는 아동의 '최상의 건강수준을 향유할 권리'(제24조)와 '사회보험을 포함한 사회보장제도의 혜택을 받을 권리'(제26조)를 명시하고, 아동의 교육에 대한 권리는 '인권과 국제인권규약에 규정된 원칙에 대한 존중의 진전'과 '평화, 관용, 성(性)의 평등 및 우정의 정신에 입각하여 자유사회에서 책임있는 삶을 영위하도록 하는 준비'를 지향하도록 하는 것으로(제29조), 국가는 다음 권리를 달성하기 위하여 조치를 취하여야 한다.

- ○ 초등교육은 의무적이며, 모든 사람에게 무료로 제공되어야 한다.
- ○ 일반교육 및 직업교육을 포함한 여러 형태의 중등교육의 발전을 장려하고, 이에 대한 모든 아동의 이용 및 접근이 가능하도록 하며, 무료교육의 도입 및 필요한 경우 재정적 지원을 제공하는 등의 적절한 조치를 취하여야 한다.
- ○ 고등교육의 기회가 모든 사람에게 능력에 입각하여 개방될 수 있도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
- ○ 교육 및 직업에 관한 정보를 모든 아동이 이용하고 접근할 수 있도록 조치하여야 한다(제28조).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

유엔 아동권리위원회는 2011년 '대한민국 제3-4차 정부보고서에 대한 아동의 권리에 관한 최종견해'에서 우리나라 아동 노동현실에 대해 노동하는 아동의 증가, 노동권 침해, 불충분한 노동감독, 언어폭력과 성폭력 등의 폭행, 연예인과 성적 대상으로 고용되는 아동의 수 증가 등에 대해 우려를 개진하였다. 이에 대해 우리 정부는 '청소년 근로환경 개선 종합대책(2012년)', '청소년 근로권익 보호 추진방안(2014년)', 청소년 다수 고용사업장을 중심으로 한 기초 고용질서 준수를 위한 일제 감독실시(2015년부터), 청소년근로권익센터 설치(고용노동부)와 청소년근로보호센터 운영(여성가족부), 일경험 수련생에 대한 법적 지위판단과 보호를 위한 가이드라인 제정 및 감독강화(2016년) 등의 조치를 취하고 있다고 '제5,6차 유엔아동권리 협약 국가보고서'를 통해 2017년 답변한 바 있다.

유엔 아동권리위원회는 이에 다시 2019년 '대한민국 제5-6차 국가보고서에 대한 최종 견해'를 통해서 우리 정부가 제출한 일하는 아동의 근로조건 개선 및 기업 감독을 위한 정책적 조치를 환영하는 입장을 제기하였으며, 나아가 일하는 아동의 수가 여전히 많고, 그들의 노동권 침해 및 언어폭력이 빈번히 발생하는 점, 강제노동과 현대판 노예제, 그리고 인신매매를 근절하고, 가장 가혹한 형태의 아동노동의 금지 및 근절을 보장하기 위해 즉각적이고 효과적인 조치를 취하며, 2025년까지 모든 형태의 아동노동을 없애고자 하는 지속가능발전목표(SDGs) 세부목표 8. 7을 감안하여, 위원회는 우리 정부가 책무성과 사회복귀를 위한 메커니즘을 수립함으로써 새로운 조치의 유효성에 대한 점검과 보고를 강화할 것을 강조하였다.

2) 국제노동기구(ILO)

연소근로자와 관련하여 ILO 국제규약 중 중요한 것은 제138호 협약(취업의 최저연령에 관한 협약(1973년)) 및 제182호 협약(가혹한 형태의 아동노동 철폐에 관한 협약(1999년))이다. 우리나라는 제138호 협약은 1999년에, 제182호 협약은 2001년에 비준하였으며, 우리나라가 비준한 국제조약으로서 국내법상의 효력을 갖는다.

이 두 협약은 ILO의 협약 중에서도 매우 중요한 위치를 갖는데, ILO는 '차별금지, 아동노동금지, 강제근로금지, 결사의 자유'의 4개 분야에 있어서 8개 협약을 노동기본권 증진의 핵심내용으로 판단하고 있고, 아동노동금지 분야에서 제138호 협약과 제182호 협약이 해당된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1998년 6월 18일 ILO 제86차 총회에서 채택된 노동기본권선언(노동에서의 기본적 원칙 및 권리에 관한 ILO 선언) 이후 회원국에게 위의 핵심협약을 적극적으로 비준하도록 독려하고 있어, 최근 핵심협약에 대한 회원국의 비준이 급증하고 있다. 또한 ILO는 각 회원국들이 협약들을 준수하도록 모니터링하고 있다. 이처럼 ILO의 아동노동금지의 원칙과 제138조 협약 및 제182조 협약은 이제는 '일반적으로 승인된 국제법규'로서의 의미를 가진다. 따라서 우리나라 연소자 보호에 관한 규정을 정함에 있어 ILO의 국제기준은 최소한도의 기준으로서 반드시 충족해야 하는 기준이 된다.

(1) 최저연령협약(제138호 협약, 1973년)

○ 제1조

제1조에서는 각 비준국은 아동노동의 효과적인 철폐를 보장하고, 또한 고용의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 목적으로 하는 국내정책을 수행할 책임이 있음을 명시하고 있다.

○ 제2조

제2조에서는 아동노동에 있어 최저연령을 명시하고 있는데, 우선 최저연령은 의무교육이 종료하는 연령을 하회해서는 안 되며, 어떠한 경우에도 15세를 하회하여서는 안 된다고 규정하고 있다. 제2조제3항의 최저연령 규정에도 불구하고 경제 및 교육기관이 충분히 발달하지 않는 회원국은 관련 사용자 단체 및 근로자 단체가 존재하는 경우에는 그러한 단체와 협의한 후 처음부터 최저연령을 14세로 명시할 수 있도록 규정하고 있다.

○ 제3조

제3조에서는 건강, 안전 또는 도덕을 저해할 우려가 있는 업무를 금지하고 있다. 즉 연소자의 건강, 안전 또는 도덕을 저해할 우려가 있는 업무에 취업할 수 있는 최저연령은 18세를 하회하여서는 안 된다. 국내법령 또는 권한 있는 기관은 관련 사용자 단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의한 후 해당 연소자의 건강, 안전 및 도덕성이 완전히 보호받고 있다는 것과 관련 활동부문에 있어서 적절한 특별교육 또는 직업훈련을 받았다는 것을 조건으로 16세부터의 고용이나 근로를 허가할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 제6조

제6조에서는 일반교육, 직업교육, 또는 기술교육을 위하여 학교나 기타 훈련기관에서 행해지는 근로 또는 기업에서 14세 이상의 사람에 의해 행해진 근로에 대해서 규정하고 있다. 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의한 후 권한 있는 기관이 정하는 조건에 따라 행해지고 또한 다음 각호의 불가결한 일부분인 경우에는 이 협약이 적용되지 않는다.

(a) 학교 또는 훈련기관이 주로 책임을 지는 교육 또는 훈련과정
(b) 권한 있는 기관이 승인한 대체로 또는 전면적으로 기업 내에서 실시되는 훈련과정
(c) 직업 또는 훈련 과정의 선택을 용이하게 하기 위하여 만들어진 지도 또는 오리엔테이션 프로그램

제7조에서는 최저취업연령 미만자에 대한 예외적 노동 허용기준을 제시하고 있다. 즉 13세 이상 15세 미만의 청소년 혹은 의무교육을 마치지 아니한 15세 이상의 청소년의 경우에,

(a) 건강·발달에 유해할 우려가 없고,
(b) 학교 출석 또는 직업지도·훈련과정 참여에 방해가 되지 않을 것을 요건으로, 가벼운 노동에 종사하는 것이 가능하다.

그리고 권한 있는 기관은 취업이 인정되는 경제활동을 결정하고, 취업의 근로시간 및 근로조건을 정한다.

○ 제8조

제8조에서는 예술공연 참가 등의 예외에 대한 조항을 두고 있다. 즉 예술공연 참가와 같은 목적을 가진 개별적인 경우 예외가 인정될 수 있다. 단 이 경우에도 고용이나 근로의 시간 및 조건을 제한할 것을 요구한다.

(2) 가혹형태 아동노동 철폐협약(제182호, 1999년)

이 협약에서 말하는 아동은 18세 미만을 의미하며, 이 협약은 가혹한 형태의 아동노동의 금지 및 근절을 즉시 보장하고, 가혹한 형태의 아동노동을 효과적으로 근절시키기 위해서는 무상 기초교육의 중요성과 아동을 작업장에서 분리시킬 필요성과 즉각적

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이고 포괄적인 조치에 대한 필요성에 대한 강조를 담고 있다.

○ 제3조

제3조에서는 '가혹한 형태의 아동노동'을 다음과 같이 규정하고 있다.

(a) 모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행으로서, 아동매매 및 밀매, 채무를 담보로 한 노동, 농노 및 무력분쟁에 이용하기 위하여 아동을 강제 또는 의무적으로 징용하는 것을 포함한 강제 또는 의무노동

(b) 매춘, 음란물 제작 및 음란행위를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공

(c) 불법 활동, 특히 관련 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산 및 밀매를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공

(d) 수행되는 작업의 성격 및 환경상 아동의 건강, 안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업

○ 제4조

제4조에서는 제3조의 (d)에서 제시된 작업의 종류는 관련 노동자와 사용자 단체의 협의를 거쳐 관련 국제기준들을 고려하여 국내 법규 또는 권한 있는 기관에 의해 결정되어야 한다고 규정되어 있다.

○ 제7조

제7조에서는 이러한 가혹한 형태의 아동노동을 근절하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 하며, 특히 아동노동을 근절하는데 있어 교육의 중요성을 감안하여 아래와 같은 효과적이고 즉각적인 조치를 취할 것을 규정하고 있다.

(a) 아동이 가혹한 형태의 노동에 종사하는 것을 방지

(b) 가혹한 아동노동으로부터 아동을 격리하고 그들의 재활과 사회적 통합을 위하여 필요하고 적절한 직접적 지원을 제공

(c) 가혹한 형태의 아동노동으로부터 격리된 모든 아동들에게 무상 기초교육과 가능하고 적절한 경우에는 직업훈련의 기회를 보장

(d) 특히 위험에 처해있는 아동들을 파악하여 지원

(e) 소녀들의 특수한 상황을 고려 할 것을 규정하고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

그 밖에 국제노동기구에서는 다양한 형태의 협약들의 일부 조항에 아동노동을 보호하기 위한 규정들이 포함되어 있다.

2. 유럽연합, 독일

1) 유럽연합이사회지침

유럽[13]의 경우 근로청소년보호에 관한 유럽연합이사회지침(COUNCIL DIRECTIVE 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work)을 1994년 제정하여 아동 및 청소년 노동에 대한 보호 근거를 마련하고 있다. 이 규정에 따르면 최저근로연령은 학교교육을 마치는 최저 연령보다 낮아서는 안 되며, 어떠한 경우에도 15세보다 낮아서는 안 된다.

다만 이 지침에서는 연소자, 아동, 청소년의 기준을 구체적으로 정하였는데, '연소자'란 18세 이하의 자, '아동'은 15세 미만의 연소자 또는 국내법상 전일제의 의무교육을 받고 있는 연소자, '청소년'이란 전일제의 의무교육을 받을 필요가 없는 15세 이상 18세 미만의 연소자로 규정하였다. 특히 아동으로부터 성년으로의 이행 시기라는 관점에서, 사춘기 청소년에 의한 노동은 엄격하게 규제되고 보호되어야 하며, 모든 고용주가 그들의 나이에 맞는 근로조건을 보장해야 한다는 점이 고려되어야 할 것을 명시하고 있다.

이상의 유럽연합지침의 내용은 간단히 요약하면 다음과 같다.

1. 아동은 15세 미만인 자, 청소년은 15세 이상 18세 미만인 자로서 더 이상 전일 학교의무교육 대상자가 아닌 자를 의미한다.
2. 아동근로는 원칙적으로 금지된다. 예외적으로 아동 근로가 가능한 경우에 학기 중의 근로는 1일 2시간을 초과해서는 안 된다. 아동은 야간근로로부터 보호받는다. 모든 아동과 청소년은 주 2일의 휴일을 보장받는다.

13) DIRECTIVE 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work EUR-Lex(https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3. 특별한 조치를 통해 사업장 내의 유해한 위험물질의 영향과 과도한 근로부담으로부터 아동과 청소년을 보호해야 한다.
4. 학교를 졸업한 청소년은 근로관계 및 직업훈련관계에 있어서 특별한 보호를 받아야 한다.
5. 청소년은 원칙적으로 1일 8시간, 주 44시간 이상을 근로해서는 안 된다. 야간근로는 원칙적으로 22시부터 6시까지만 허용된다.
6. 청소년은 연간 4주간의 연차휴가청구권을 갖는다.
7. 국가별로 예외 사항을 허용할 수 있다.

(1) 아동노동의 금지

유럽지침에서는 기본적으로 아동노동을 금지하고 있으나, 다음의 경우 예외를 두어 각 회원국들이 이에 대해 따로 규정할 수 있도록 하고 있다. 즉 첫째, 문화적, 예술적 활동, 스포츠 또는 광고활동에 종사하기 위한 아동의 고용은 개별 사안별로 관할 주무기관의 사전허가를 따르도록 하고 있고, 둘째, 권한 있는 기관이 정한 조건에 따라 노동/훈련 결합시스템, 또는 기업 내 실습제도에 기해 근로하는 14세 이상의 아동의 경우, 셋째, 가벼운 노동을 수행하는 14세 이상의 아동으로 국내법이 정하는 범주의 노동의 경우 주당 제한된 근로시간에 대해 13세 아동도 문화예술 분야에서 활동 이외의 가벼운 노동을 할 수 있도록 하고 있다.

유럽연합지침에서 말하는 '가벼운 노동'이란 다음과 같은 것으로 규정되는데, (ⅰ) 아동의 안전, 건강 및 성장을 해할 위험이 없는 노동, (ii) 학교에서의 수학, 관할 주무기관에 의해 승인된 직업지도 또는 훈련프로그램의 참가 또는 그 지도에 의해 이익을 받을 권한을 해하지 않는 노동을 의미한다.

(2) 고용주의 의무

연소자들을 고용하는 고용주는 우선적으로 특정한 위험을 고려하면서 연소자의 안전과 건강보호를 위해 필요한 조치를 취하도록 하고 있으며, 연소자의 노동과 관련하여 연소자에 대한 위험 평가에 근거하여 이러한 조치가 이루어져야 한다고 강조하고 있다. 따라서 고용주는 연소자의 고용과 노동에 대해 다음과 같은 사항에 특히 유의하여야 할 것을 규정한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(a) 직장 및 작업장소의 설정 및 배치
(b) 물리적·생물학적 및 화학적 물질에 대한 노출의 성질, 정도, 지속적 기간
(c) 작업용구, 특히 약품, 기계, 기구 및 장치의 형태, 범위 및 사용과 취급방법
(d) 노동과정 및 수행의 결정과 이들의 혼합방식
(e) 연소자에게 주어지는 훈련과 지시의 수준

이러한 평가를 통해서 만일 연소자의 안전, 신체적 또는 정신적 건강이나 성장에 대한 위험이 된다고 판단되면 건강에 관한 적절하고 무료인 검사와 모니터링을 정기적으로 수행해야 한다는 점을 강조하고 있다.

(3) 근로시간

아동의 근로시간에 대해서도 제한을 두고 있는데, 노동/훈련 결합 시스템 또는 기업내 실습제도에 근거한 노동의 경우 하루 8시간 및 주 40시간 이내, 학기 중 수학시간 외 노동의 경우 수업이 있는 날은 2시간 및 주 12시간으로 제한하고 있으며, 어떤 경우에도 하루 7시간을 초과해서는 안 되며 15세 이상의 경우 8시간 까지 연장을 허용하고 있다. 수업이 없는 시기에는 1주 이상의 노동의 경우 하루 7시간, 주 35시간까지 허용하며 15세 아동의 경우 하루 8시간 주 40시간까지 연장을 허용하고 있다. 한편 전일제 의무교육의 대상이 되지 않는 연령의 아동의 경우 가벼운 노동에 한해서 하루 7시간, 주 35시간의 제한규정을 두고 있다.

(4) 야간근로의 금지

아동의 경우 오후 8시부터 오전 6시까지 사이의 야간근로는 금지되어 있다. 뿐만 아니라 오후 10시부터 오전 6시까지 또는 오후 11시부터 오전 7시까지 사이의 청소년 노동을 금지하는데 필요한 조치를 취하여야 할 것을 하고 있어서 연소근로자의 야간노동은 기본적으로 금지되어 있다.

그러나 몇 가지 예외규정을 두어 청소년의 야간노동을 허용하고 있는데, 0시에서 4시까지의 노동은 계속 금지되지만 청소년에게 적절한 대상 휴식이 인정되는 등의 전제를 조건으로 하여 아래와 같은 경우 청소년의 노동을 허용하도록 하고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 해운업 또는 어업분야의 노동
○ 군대 또는 경찰 관계에서 이루어지는 노동
○ 병원이나 유사 시설에서의 노동
○ 문화적, 예술적, 스포츠 또는 광고 활동

또한 야간노동을 하기 전과 후, 정기적으로 청소년은 무료로 건강과 역량에 대한 진단을 받을 권리가 부여된다.

(5) 휴식시간

제4조제2항제b항과 제c항 즉, 권한 있는 기관이 정한 조건에 따라 노동/훈련 결합 시스템, 또는 기업 내 실습제도에 근거하여 노동하는 14세 이상의 아동과 제5조(문화활동 또는 이와 유사한 활동)에서 정한 활동 이외의 가벼운 노동을 수행하는 14세 이상의 아동(단 국내법이 정하는 범주의 노동의 경우 주당 제한된 근로시간에 대해 13세 아동도 제5조에서 규정된 활동 이외의 가벼운 노동을 수행할 수 있다.)의 경우에는 24시간마다 아동에게 최저 14시간의 연속되는 휴식시간을 부여받을 권리를 확보하는데에 필요한 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있다.

또한 청소년의 경우 최저 12시간의 연속되는 휴식시간을 부여받을 권리가 확보되어야 하며, 이러한 아동과 청소년에 대해서는 매 7일마다 필요한 조치를 취할 것을 규정하고 있다.

다만, 다음과 같은 경우에는 규제완화의 이유가 존재하고, 또한 해당 청소년이 적절한 정도의 휴식을 부여받으며 제1조에 규정된 지침의 목적이 문제되지 않을 경우 청소년에 대해 규제완화의 규정을 둘 수 있도록 규정하고 있다.

(a) 해운업 또는 어업 분야에서 이루어지는 노동
(b) 군대 또는 경찰 관계로 이루어지는 노동
(c) 병원이나 이와 유사한 시설에서 이루어지는 노동
(d) 농업 노동
(e) 관광 산업 또는 호텔, 레스토랑 및 카페 분야에서 이루어지는 노동
(f) 하루 동안 단속적으로 이루어지는 노동과 관련된 활동

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(6) 휴게

그 밖에도 1일 노동시간이 4시간 30분을 초과하는 경우 연소자는 가능한한 연속적으로 최저 30분의 휴게를 취할 권리가 부여되도록 해야 한다.

2) 독일

독일[14]의 경우에 유럽연합의 근로청소년보호에 관한 지침에 따라 근로청소년의 노동을 규율하고 있으며 이러한 내용을 담은 독일 국내법은 연소근로자보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz)이다. 이 법에서도 유럽지침과 유사하게 아동, 청소년을 규정하고 있으며 유럽연합의 지침을 잘 수용하고 있는 상당히 우수한 법률로 평가받고 있다. 이 법에서는 아동은 15세 미만, 청소년은 15세 이상 18세 미만으로 규정하고 있고 해당 법률에 의해 규정되는 것(제5조, 제6조, 제7조)을 제외하고는 아동의 노동은 금지되어 있다. 다만 전일학습의무가 있는 청소년은 아동에 대해 적용되는 규정을 적용하고 있다. 청소년에 대하여는 일반 근로자보다 엄격한 근로시간이 적용되며(제8조 이하), 원칙적으로 청소년은 일 8시간, 주 40시간 이상의 노동을 제공해서는 안 된다.

(1) 아동노동의 금지 및 예외

가. 아동의 노동금지

동 법의 제5조 '아동의 근로제공금지' 조항에 따라 아동의 노동은 금지되는데, 다만 다음과 같은 경우 아동을 고용할 수 있도록 한다(제5조제2항).

1. 근로제공을 통한 치료를 목적으로 하는 경우
2. 전일학습기간에 사업 내 실습으로 행해지는 경우
3. 법원의 명령을 이행하는 경우

---

14) 독일의 경우 아래 2가지 자료를 참조하였는데, 「독일노동법전」 세계법제정보센터 http://world.moleg.go.kr/web/wli/lgslInfoReadPage.do?CTS_SEQ=3096&AST_SEQ=69&와 "청소년노동보호법 제정을 위한 독일 연소자노동보호법의 현황 및 운영실태"(김기영,2018) 「최신외국법제정보」, Vol. 2. 한국법제연구원

국가인권위원회
humanrights.go.kr

제5조제3항에 따르면, 근로제공이 경미하고 아동에게 적당한 것이라면 양육권자의 동의가 있는 13세 이상 아동에게도 근로제공금지 조항이 적용되지 않는다. 여기서 경미함과 적당함이라고 함은 '아동의 안전·건강 및 발당, 학교출석이나 관할당국이 인정한 직업선택준비 또는 직업훈련을 위한 조치에 참여, 유익하게 수업을 따라갈 수 있는 능력'에 부정적 영향을 끼쳐서는 안 된다고 규정하고 있으며 이럴 경우 해당 근로는 경미한 것으로 간주된다.

나. 아동근로제공의 예외

제6조에서는 특정 행사에 대해 아동의 근로제공에 대한 예외를 해당 관할 감독행정관청이 승인할 수 있도록 규정되어 있으며, 신청한 사항에 대해서 다음과 같이 예외를 인정한다.

1. 연극 상영에 있어 6세 이상의 아동이 10시부터 23시 사이에 최대 4시간
2. 음악연주 및 기타공연, 광고행사 및 방송촬영(라디오 및 텔레비전), 영화 및 사진촬영의 경우, a) 3세 이상 6세 미만 아동은 8시부터 17시 사이에 일 최대 2시간까지, b) 6세 이상 아동이 8시부터 22시 사이에 일 최대 3시간까지 행사 및 이에 필요한 연습에 참여하는 것을 허용할 수 있다. 그러나 카바레 공연장, 무도장 및 이와 유사한 사업, 유원지, 시장 또는 연시(年市) 및 이와 유사한 행사, 공연 또는 전시에서의 행사에 대해서는 예외가 인정되지 않는다.

제7조에서는 전일 학습의무가 없는 아동의 근로제공에 대한 것을 규율하고 있는데, 다음의 같이 예외를 인정한다.

1. 직업훈련관계
2. 직업훈련관계 이외에서 최대 하루 7시간, 주 35시간을 초과하지 않는 경미하며 본인에게 적합한 업무인 경우에 근로제공이 허용된다.

다. 연소자근로법에 있어 시간의 제한

연소자근로법에 따르면 고용주의 특정한 근로시간 원칙이 준수되지 않는 경우 아동고용의 경미성과 적합성을 인정하지 않는데, 다음의 경우에는 아동을 고용할 수 있다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

○ 하루 2시간 이내(가족 농장에서는 하루 3시간 이내)
○ 오후 6시에서 8시 사이 제외
○ 학교 수업 전과 학교 수업 중 제외
○ 일주일에 5일 미만
○ 토요일에는 예외적인 경우에만 인정
○ 일요일 및 공휴일의 경우 예외적인 경우만 인정
○ 위험한 작업이 아닌 경우
○ 성과급 업무와 작업속도에 따른 임금을 받는 경우는 고용금지

(2) 청소년 노동

가. 청소년의 근로제공

제8조에서 근로시간을 규정하고 있는데, 청소년의 경우 일 8시간, 주 40시간 이상 노동을 해서는 안 된다. 만약 개별 근무일의 근무시간이 단축되면 주당 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 다른 날로 분배될 수 있으나 이 경우에도 해당 일의 근무시간을 최대 8.5시간으로 연장할 수 있다. 그리고 농업의 경우 16세 이상 청소년은 추수기간 중 일 9시간, 2주 85시간을 초과할 수 없다.

나. 청소년의 휴게, 체류장소

제11조에서는 청소년의 휴게시간 등에 대해 규정하고 있는데 4시간 30분 초과 6시간 미만의 근로시간의 경우 30분 휴게시간을, 6시간을 초과한 근로시간의 경우 1시간의 휴게시간을 보장하여야 한다. 또한 지나치게 짧은 휴게시간이 반복되는 것을 피하기 위하여 최소 15분간 근로가 중단되었을 경우에만 휴게시간으로 인정하고 있다.

청소년의 경우 휴게시간 없이 4시간 30분 이상 연속해서 근로해서는 안 되며, 휴게시간 중 청소년이 작업장에 머무르는 경우에는 휴게시간 중 작업장 내의 작업이 중단되고 청소년에 필요한 휴식에 저해가 되지 않는 경우에만 허용된다.

제12조에서는 교대근무에 대하여 규정하고 있으며 교대근무시간은 10시간, 광산 내 갱 안의 경우에는 8시간, 음식업·농업·동물사육·건설 및 조립현장에서는 11시간을 초과할 수 없다. 또한 하루 근로시간의 종료 후 최소 12시간 연속한 자유시간이 경과하기 전에는 근로를 제공할 수 없도록 규정되어 있다(제13조).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다. 청소년 야간근로 및 휴식

제14조에서는 청소년 야간근로를 규정하고 있는데, 원칙적으로 청소년은 6시부터 20시 사이에만 노동할 수 있다. 다만 아래와 같은 예외적인 상황에 한해 야간근로를 할 수 있도록 되어 있으며(제2항), 세부적으로는 다음과 같다.

1. 요식업 및 전시회의 경우 22시까지
2. 교대근로사업장의 경우 23시까지
3. 농업의 경우 5시부터 21시까지
4. 제빵 제과점의 경우 5시부터

다만 제과 제빵의 경우 17세 이상 청소년의 경우에 한해 오전 4시부터 근로가 가능하다. 또한 일정 이상의 강한 열에 노출되는 사업의 경우 1년 중 기온이 높은 시기에는 5시부터 노동할 수 있다.

그밖에 음악연주, 연극상영 및 기타공연, 광고행사 및 방송촬영(라디오 및 텔레비전), 영화 및 사진촬영의 경우에 청소년은 23시까지 참여할 수 있고, 청소년보호법의 규정에 의해 청소년 참석이 금지되는 행사, 공연 또는 전시 참여는 허용되지 않는다. 또한 청소년은 하루 근로시간의 종료 후 최소 14시간 연속한 자유시간이 경과되기 전에 다시 근로를 시작해서는 안 된다(제7항).

라. 초과근무와 공휴일

초과근무 역시 원칙적으로 허용되지 않는다. 다만 긴급 상황에서 청소년이 고용된 경우, 일시적이고 긴급한 업무와 관련되어 성인 직원을 구할 수 없는 경우에 초과근무가 가능하지만 이에 상응하여 작업 시간을 단축해야 한다. 토요일과 일요일에는 일반적으로 고용금지 조항이 적용되지만, 다음의 경우에 한해 허용된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅲ-1〉 토요일과 일요일에 허용되는 작업장[15)]

토요일 근로 예외	일요일 근로 예외
• 의료기관, 양로원, 요양원, 보육원 • 판매업, 판매장을 가진 사업, 제과점, 미용실 및 시장거래 • 운송 및 정보전달사업 • 농업 및 동물사육 • 가사업무 • 음식점업 및 전시업 • 음악연주, 연극상영 및 기타공연, 광고행사, 방송촬영, 영화 및 사진촬영 • 사업 외에서의 교육훈련 • 스포츠 • 긴급의료서비스 • 차량수리업	1. 의료기관, 양로원, 요양원, 보육원 2. 농업 및 동물사육 등 일요일이나 휴일에도 필연적으로 이루어져야 하는 업무 3. 청소년이 거주하는 가정 내 가사업무 4. 전시업 5. 음악연주, 연극상영 및 기타공연, 생방송(라디오 및 텔레비전) 6. 스포츠 7. 긴급의료서비스 8. 음식점업

제19조에서는 청소년에게 유급연차휴가를 부여할 것을 규정하고 있고, 휴가일수는 다음과 같다.

1. 그해 1월 1일에 16세에 달하지 않는 청소년은 최소 30근무일
2. 그해 1월 1일에 17세에 달하지 않는 청소년은 최소 27근무일
3. 그해 1월1일에 18세에 달하지 않는 청소년은 최소 25근무일

마. 청소년 금지 업무

○ 청소년 유해업무

제22조에 따라 청소년은 다음과 같은 업무에는 고용이 금지된다.

1. 청소년의 육체적 또는 정신적 능력을 초과하는 업무
2. 청소년의 도덕적 가치판단기준에 부정적인 영향을 미칠 위험에 노출되는 업무
3. 상당한 재해의 위험이 있는 업무, 청소년이 안전의식의 부족 또는 경험부족으로 인해 그 위험을 인식할 수 없거나 예방할 수 없는 경우에 인정된다
4. 비정상적 열기 또는 추위, 강한 습기에 의해 근로자의 건강이 위태로워지는 업무
5. 청소년이 소음, 진동 또는 광선의 유해적 영향에 노출되는 업무

15) 연소자근로법 제16조, 제17조.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

6. 청소년이 화학약품법상의 위험원료의 유해적 영향에 노출되는 업무
7. 청소년이 근로제공에 있어 생물학적 원료에 인한 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 1990년 11월 26일의 유럽의회지침 90/679/EWG상의 생물학적 원료의 유해적 영향에 노출되는 업무

○ 성과급 업무와 작업 속도에 따른 임금을 받는 업무 금지

근로시간이 아닌 작업 성과물에 따라 보수가 지급되는 도급근로나 기타 작업템포가 빨라질수록 높은 보수가 지급되는 근로에 청소년을 고용해서는 안된다. 작업속도가 정해져 있거나 강제되는 근로도 금지된다. 성인 근로자들이 이러한 근로를 하고 있는 집단 내에서 청소년이 함께 근로하는 것도 금지된다. 다만 성과급 업무의 경우 교육목적의 달성을 위해 필요한 경우, 또는 청소년이 제공하고 있는 근로에 대한 직업훈련을 마친 경우이고, 전문가의 감독에 의해 청소년 보호가 보장되어 있는 경우에만 예외적으로 허용된다(제23조제2항).

이 규정은 작업 성과나 작업 속도를 높이기 위해 청소년들이 과도한 스트레스와 압력을 받아 아직 완전히 성숙되지 못한 청소년들의 육체, 정신에 악영향을 미치게 되는 것을 방지하는 것을 목적으로 한다.

○ 갱 안에서의 근로금지

청소년은 원칙적으로 금지되어 있으나 교육목적의 달성을 위해 필요한 경우, 청소년이 갱 안에서의 근로에 대한 직업교육을 마친 경우 또는 청소년이 직업훈련에 참여하고 있는 경우 등의 경우에는 16세 이상 청소년에 대해서는 가능하다.

(3) 건강진단

처음으로 직업을 갖게 되는 청소년은 고용되기 전 14개월 이내에 의사의 건강검진을 받은 적이 있어야 하고 이러한 “최초 건강검진 증명서”를 사용자에게 제출한 후에만 고용될 수 있다. 다만 건강상의 불이익을 받을 염려가 없는 경미한 업무 또는 2개월 이하의 기간 동안만 근로하는 경우에는 그러한 의무가 없다(제32조).

처음 고용된 이후 1년이 경과한 후에 근로자는 사용자에게 다시 의사의 후속 검진을 받았다는 “후속건강검진 증명서”를 제출해야 한다. 단, 증명서는 3개월 이내의 것

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이어야 한다. 청소년이 이 증명을 제출하지 않은 경우에는 처음 고용 개시 이후 14개월이 경과된 이후부터 더 이상의 근로가 금지된다. 사용자는 이러한 근로 금지 가능성에 대해 알리면서 증명서 제출을 서면으로 요구하여야 한다(제33조). 첫 번째 후속건강검진 증명서를 제출한 이후부터 사용자는 매년 청소년에게 건강검진을 받도록 할 수 있다. 다만 이는 강행규정은 아니다(제34조).

청소년이 다른 사용자 하에서 근로하게 되는 경우에는 최초건강검진 증명서를 제출해야 하고 1년이 경과한 경우에는 후속건강검진 증명서를 제출해야 한다(제36조).

의사의 검진은 건강상태와 신체발달상태, 후속검진에 있어서는 근로가 건강과 신체발달에 미친 영향 등에 대한 내용을 포함해야 한다(제37조). 의사는 검진후 중요 검진결과, 청소년 건강 및 신체발달을 위험하게 하는 근로, 건강을 위한 조치 등에 대해 서면으로 친권자에게 알려야 한다(제39조). 의사검진 결과 청소년이 수행하고 있는 근로가 건강과 신체발달에 위험하다고 밝혀지면 청소년은 더 이상 당해 근로에 종사해서는 안된다(제40조).

사용자는 청소년과의 근로관계가 종료될 때까지(단 만 18세까지만) 건강검진증명서를 보관하여야 하고 근로관계가 종료되면 증명서를 청소년에게 되돌려주어야 한다(제41조).

한편 사용자는 청소년이 근로시간 도중 건강검진을 받는 경우 이 시간에 대해서는 유급으로 근로의무를 면제해 주어야 한다(제43조). 건강검진에 필요한 비용은 각 주에서 부담한다(제44조).

(4) 사용자의 의무

가. 서류 비치 의무

1명 이상의 청소년을 정기적으로 고용하고 있는 사용자는 본법의 인쇄본을 사업장 내에 게시하여야 하고 3명 이상의 청소년을 고용하고 있는 사용자는 매일의 근로시작 및 종료시각과 휴게시간을 사업장 내 적절한 장소에 비치하여야 한다(제47조, 제48조). 또한 사용자는 청소년근로자의 성명, 생년월일, 주소, 고용개시일 등이 기재된 명부를 작성하여야 하고 감독관청의 요구가 있는 경우 소정 요구 사항을 반영한 명부를 작성, 제출하여야 한다(제49조, 제50조).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나. 기타 사용자의 의무

청소년뿐 아니라 성인을 고용하는 사용자는 모두 인간다운 형태의 근로가 가능하도록 보장해야 하지만, 특히 청소년의 경우 청소년의 건강 또는 육체적, 정신적 건강에 대한 침해를 예방하기 위해 필요한 방지대책과 조치를 취하도록 되어 있다. 이 때 청소년의 안전의식의 부족, 경험부족 혹은 발육상태가 고려되어야 하며, 산업재해 및 근로자의 건강상의 위험을 막기 위해 일반적으로 인정되는 기술상 또는 의료상의 조치 및 기타 학문적으로 확립된 이론이 준수되어야 할 것을 규정하고 있다(제28조).

또한 제29조에서는 근로제공의 개시 전 또는 근로조건의 중대한 변경에 있어서 근로제공시 처할 수 있는 재해 또는 건강상의 위험 및 이러한 위험을 막기 위한 시설 및 조치에 대해 사용자가 알려주어야 하는 의무를 규정하고 있다. 또한 안전교육은 최소 6개월에 1번의 적절한 시간적 간격을 두고 반복적으로 행해져야 하며, 사용자는 사내 의사 또는 산업안전전문인력을 청소년의 근로제공시에 안전 및 건강의 보호를 위해 적용되는 규정에 관한 계획 수립, 실행 및 감독에 참여시켜야 한다.

사용자의 16세 미만 청소년에 대한 술, 담배 제공, 16세 이상 청소년에 대한 주류 제공은 금지된다. 사용자가 청소년에게 신체적 학대와 체벌을 가하는 것이 금지된다는 점도 법에서 명시하고 있다(제31조).

(5) 아동보호 시행령

아동보호 시행령에서는 아동을 위한 가벼운 일과 적절한 일을 하는 직업을 명시하고 연소자근로보호법에 의해서 설정된 제한 범위 내에서 13세 이상의 아동이 일상적으로 사회적으로 수용되는 활동을 규정하고 있다. 이에 따르면 고용은 다음과 같은 생활영역, 즉 사적인 가계 내 활동, 문화, 스포츠 및 오락 및 농업활동에 한해 허용되는데, 다만 아동에게 과중한 부담을 줄 위험이 없는 경우에만 적용된다. 이를 좀 더 구체적으로 명시하면 다음과 같다.

가. 합법적 고용의 목록

13세 이상의 아동들과 정규 교육의무가 있는 청소년들에게 적용될 수 있는 활동들을 제시하고 있는데 주로 다음과 같은 것들이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 신문, 잡지, 광고 전단지 및 광고 전단지 배달(제1호): 이러한 것은 이전에도 이미 허용된 것들인데, 고용주는 적재물의 처리에 대하여 지정된 한계치를 초과하지 않도록 노력해야 한다.

○ 사적 및 농업가계에서의 업무(제2호): 이러한 업무에는 집과 정원의 활동, 아이를 돌보는 것, 심부름, 개인지도, 애완동물 관리, 쇼핑활동(술, 담배 등의 위험물질과 재료는 제외)이 포함된다.

○ 농업활동(제3호): 13세 이상의 아동은 수확 및 농작물, 농산물의 자체 판매 및 동물관리에 투입될 수 있다. 예를 들어 토마토나 포도나무를 제초하거나 묶는 것, 마구간과 우리를 청소하는 것, 동물을 기르는 것 등이 포함된다. 단 13세 이상의 아동이 사고의 위험을 인식하거나 회피할 수 없다면 사고의 위험을 수반하는 업무와 관련된 고용은 배제된다. 최대시간도 준수해야 하는데, 13세 이상의 아동은 하루 2시간, 주당 10시간 이상 근무하지 못할 수 있다.

○ 스포츠에서 나눠주기: 스포츠 경기에서 볼을 가져오는 것, 예를 들어 볼보이 같은 경우가 이에 해당한다. 아마추어 이벤트나 프로경기 모두에서 고용 가능하다.

○ 교회, 종교단체, 단체, 법인 및 정당에서의 캠페인과 행사, 전단지의 분배 또는 알콜이 아닌 음료의 선물제공 등은 이러한 지원활동에 포함된다.

나. 업무의 경미성과 적합성

합법적 고용의 목록은 경미성과 적합성이라는 기준을 적용받는다. 이러한 기준은 대체적으로 다음과 같다.

○ 최대 적재중량 7.5kg 또는 경우에 따라 최대 적재 중량 10kg을 초과하는 적재물을 수동으로 다루는 작업

○ 불리한 자세로 인해 육체적으로 부담이 되는 경우

○ 사고 위험과 결부되어 있는 경우(특히 기계에 대한 작업 및 동물을 돌보는 경우)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3. 미국

미국[16]의 경우 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act, FLSA)이 자국 내 노동자의 근로조건을 규율하고 있으며, 동 법에서 연소근로자를 대상으로 하는 규제를 포함하고 있다. 이 법에서는 위험직종에서 18세 미만의 청소년, 16세 미만의 청소년의 취업이나 취업을 규제하는 내용을 포함하여 가혹한 아동노동의 사용을 금지하고 있다.

1) 가혹한 아동노동

제3조에 가혹한 아동노동을 규정하고 있는데 (1) 최저연령 만 16세가 되지 않는 자를 사용하는 것 혹은, (2) 16세 이상~18세 미만인 자를 노동부 장관이 정하는 위험유해업무(폭발물 제조, 자동차 운전, 석탄 등의 채굴, 벌목·제제, 도살·식육가공, 해체 작업 등)에 사용하는 것을 의미한다. 다만 허용되는 범위를 따로 규정하고 있는데 (1)에 대해 제조업과 광업을 제외하고 노동부장관이 정하는 조건의 범위 내에서 14세~16세 미만인 자를 사용하는 것은 허용된다. 그러나 이 경우에도 사무실이나 소매·서비스의 사업장에서 본인의 취학이나 건강을 해치지 않도록 1일 또는 1주의 근로시간의 상한이 있으며 야간근로는 제외된다. 또한 그 밖에 몇 가지 예외 규정을 다음과 같이 두고 있다.

2) 예외 규정

기본적으로 아동노동을 제한하고 있으나 몇 가지 예외를 규정하고 있는데, 제조업이나 위험한 일 이외의 직종에서 부모가 고용주인 경우, 영화나 라디오 텔레비전의 배우나 제작자로서의 아동, 신문배달, 집에서 제작하는 화환 등에 종사하는 경우를 들 수 있다. 그 밖에도 농업 등에서 조건이 일부 조건이 충족되는 경우에도 허용되는데, 예를 들어 14세 아동의 경우 학교수업시간 이외에 농업 종사자로 고용될 수 있도록 해두었다.

이러한 규정에 따르면 조그만 식료품점 같은 곳에서 부모를 돕는 아동은 FLSA 의 규정을 따르지 않으며 영화 등 같은 엔터테인먼트 사업에 고용되는 것 역시 마찬가지이다. 전통적으로 길거리 판매 같은 것은 아동노동에 적합한 것으로 간주되어 왔는데,

16) Sarah A. Donovan/Jon O. Shimabukuro, The Fair Labor Standards Act (FLSA) Child Labor Provisions, June 29, 2016, Congressional Research Service, 7-5700.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

대표적으로는 신문배달 같은 것들이 이러한 범주에 포함된다. 1990년대 중반 프로경기의 스포츠 참여 서비스 같은 일에 종사하는 것이 14~15세 아동에게 허용되는 것으로 변경되기도 하였다.

앞서 간단히 언급했듯이, 농업 분야에서의 연소근로자 고용은 비농업분야의 고용과는 다른 방식으로 다루어진다. 대표적으로는 가족농장에서 부모를 위한 아동노동은 FLSA의 규정에 따르지 않는다. 연소근로자가 수행할 수 있는 있는 노동유형은 연령에 따라 서로 다르게 법은 규정하고 있는데, 그 내용은 아래와 같다.

〈표 Ⅲ-2〉 FLSA에 따른 아동노동 규제 요약[17)]

비농업 분야 고용	농업분야 고용
• 비농업분야에서 연령에 따른 허용 가능한 직무와 근로시간은 아래와 같다. (1) 18세 이상은 위험여부와 무관하게 노동이 가능하다. (2) 16세~17세 이상의 경우 위험하지 않은 직무수행가능하며, 시간제한은 두지 않는다. (3) 시간제한을 둔 상태에서 14~15세의 경우 소매점, 식품서비스업, 주유소에서 일할 수 있다. 수업 있는 날에는 3시간 이상, 수업 있는 주에는 18시간 이상, 수업 없는 날에는 8시간 혹은 수업없는 주에는 40시간 이상 일하지 못한다. 근무는 오전 7시 이전 시작하지 못하며 7시 이후에 종료될 수 없다. 단 예외적으로 6월 1일부터 노동절(9월 첫째 월요일)사이에는 저녁시간 근무는 9시까지 연장될 수 있다. 14세는 대부분의 비농장 노동에 대한 최소한의 연령이다. 그러나 연령과 상관없이 누구나 신문을 배달할 수 있다. 라디오, 텔레비전, 영화나 영화제작에서 일할 수 있다. 부모가 운영하는 비농업 사업분야(광산, 제조업, 위험한 직업)에서 일할 수 있으며, 상록수를 모으거나 상록수로 된 화환을 만드는 작업에 종사할 수 있다.	• 농장에서의 일이라는 전제하에 연령에 따른 노동시간과 업무는 아래와 같다. (1) 16세 이상의 아동은 위험여부와 무관하게 시간제한 없이 노동이 가능하다. (2) 14세~15세 아동의 경우 수업시간 이후 위험하지 않는 농장 일을 할 수 있다. (3) 12세~ 13세 사이의 경우 수업시간 이외에 위험하지 않은 작업이 가능하며 부모의 서면동의서나 부모가 운영하는 농장에 대해서만 가능하다. (4) 12세 이하 아동은 부모가 운영하거나 소유하고 있거나 혹은 부모의 서면동의서가 있는 경우 수업시간 이외의 시간에 최저임금 규칙이 적용되지 않고 농장에서 위험하지 않는 직무에 종사할 수 있다. 어떤 연령의 아동이라도 부모가 소유하거나 운영하는 농장에서 일하는 것이 허용된다.

17) "Child Labor in America: Histroy, Policy, and Legislative Issue."Congressional Research Service. 2013. 11.18.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

3) 아동노동 규정 위반 고용주에 대한 처벌

불법적으로 아동 노동자를 고용한 고용주는 형사상 뿐 아니라 민사상의 벌칙을 받는다. 악의적으로 아동 노동법을 어긴 고용주는 최대 10,000달러의 벌금에 처해진다. 두 번째 악의적 위반의 경우 고용주는 최대 10,000달러와 최대 6개월까지의 징역형에 처해질 수 있다.

2010년 6월부터는 14세 이하 아동고용을 불법적으로 한 경우에 대해 최소한의 벌금액을 상향했는데, 12세 이하 아동의 불법고용에 대해서는 미성년자 1인당 최소 8,000달러까지 상향했다. 12세~13세까지의 아동의 불법고용에 대해서는 최소 6,000달러, 14세 이하 아동의 불법고용에 대해서는 최대 11,000달러까지 부과하는 규정을 두었다.

4. 일본[18)]

일본의 경우 연소자보호규정은 국내와 마찬가지로 노동기준법에 의해 규율된다. 그리고 연소자 보호규정은 연소자노동기준규칙에 의해 보충된다. 다만 일본은 취업준비 단계에서부터 취업활동, 취업 후의 커리어 형성까지 각 단계별로 체계적이고 종합적인 청소년고용대책을 수립하기 위하여 2015년 근로청소년복지법을 청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률로 개정하고 청년 및 청소년들이 적절한 직업을 선택할 수 있도록 하였다. 여기에서는 18세 미만의 청소년뿐 아니라 35세 미만의 청년들까지 포괄하고 있기 때문에 일본의 노동기준법에서 규정하고 있는 연소근로자의 노동 규정에 대해 살펴볼 필요가 있다.

1) 연소자 근로 연령

먼저 일본의 노동기준법에서는 규정하는 연소근로자는 만 15세 이상 18세 미만인 자를 말한다. 그리고 연소근로자의 하한연령을 15세의 아동으로 하고 있어서 만 15세 이하의 아동을 고용할 수 없게 하고 있다. 다만 아래 예외조항에 따라 만 15세 이하의

18) 청소년정책연구원(2018)『청소년 노동기본권 보장방안연구』참조.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

아동을 고용할 수 있게 하고 있는데, 먼저 만 13세 이상~만 15세 미만의 아동의 경우에는 아래의 요건을 모두 만족시켜야 한다. 아래 요건을 만족시키면, 만 13세 이상이고, 만 15세의 생일 이후 최초의 3월 31일이 도래하지 않은 아동도 고용할 수 있다.

(1) 비공업적 업종에 관한 직업일 것

제조업, 광업, 토목건축업, 운송업, 화물취급업 이외의 직종이어야 한다.

(2) 아동의 건강 및 복지에 유해하지 않은 직업이며 또한 그 노동이 경이한 것일 것

아동의 건강 및 복지에 유해한 직업으로서는, 연소자의 취업이 제한되는 위험유해업무 외에, 대중의 오락을 목적으로 곡마 또는 공중그네, 건물출입구나 도로 그 외에 이에 준하는 장소에서의 가요, 유희 기타 연기를 행하는 업무, 여관·요리점·음식점 또는 오락장에서의 업무, 엘리베이터 운전업무가 지정되어 있다.

(3) 행정관청의 허가를 얻을 것

이 허가를 얻기 위해 사용자는, 사용하려고 하는 아동의 연령을 증명하는 호적증명서, 당해 아동의 수학에 지장이 없음을 증명하는 학교장의 증명서 및 친권자 또는 후견인의 동의서를 사용허가신청서에 첨부하여 허가결정권자인 관할 노동기준감독서장에게 제출하여야 한다. 허가의 여부는 아동의 심신의 상황이나 아동복지법의 취지 등을 고려하여 신속하게 이루어져야 한다. 또 허가 여부의 결정에 즈음하여서는 아동의 거주지를 관할하는 노동기준감독서장의 의견도 청취된다.

(4) 수학시간 외에 사용할 것

수학시간이라 함은, 당해일의 수업개시시각부터 종료시각까지의 시간에서 휴게(점심식사를 포함)시간을 제외한 시간이다.

그리고 만 13세 미만의 아동의 경우 아주 제한적인 조건 즉, 영화 제작 또는 연극사업에 관해서만 위의 요건을 만족시키는 전제에서 사용할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 연소자의 증명서 비치

(1) 만 18세 미만의 근로자

사용자는 만 18세 미만의 근로자에 대해서는 그 연령을 증명하는 호적증명서를 사업장에 비치해야 한다(제57조제1항). “연령을 증명하는 호적증명서”로서는, 주민기본대장법 제7조제1호(성명) 및 제2호(출생의 연월일)의 사항에 관한 증명이 이루어져 있는 “주민표기재사항의 증명서”를 갖추면 되며, 호적등본이나 초본은 필요하지 않다고 해석된다.

(2) 만 15세의 생일 이후 최초의 3월 31일이 도래하지 않은 근로자

만 15세 생일 이후 최초의 3월 31일이 도래하지 않은 아동을 제56조제2항의 허가를 얻어 예외적으로 사용하는 경우에는 다음의 2종류의 서류를 사업장에 비치해야 한다(제57조제2항). ① 수학에 지장이 없음을 증명한 학교장의 증명서, ② 친권자 또는 후견인의 동의서

3) 근로청소년의 보호

(1) 사전 교육 및 공지

예방적 측면은 일하려는 청소년이나 청소년을 고용하려는 사업주들에게 노동기준법 등 본인이 일을 하면서 알아야 하는 권리와 책임을 알 수 있도록 하는 것인데, 후생노동성에서 제공하는 ‘확인하자 노동조건’이라는 포털사이트가 대표적이다. 그 밖에도 노동기준법에 대한 대학 및 고등학교에서의 강의 등을 들 수 있다.

(2) 사후 상담

노동환경문제에 대한 상담 핫라인이 대표적인 사후 상담의 한 형태라고 할 수 있다. 아르바이트를 하는 청소년뿐 아니라 청소년을 고용하고 있는 고용주에 대해서도 상담을 진행하는 것이 특징이라고 할 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

5. 시사점

기본적으로 유엔과 ILO의 규약 등은 연소자노동을 보호하는 방향에서 규약이 제정되었음을 알 수 있다. 가혹한 아동노동환경으로부터의 아동의 보호와 아동의 완전한 발달 등이 고려되었으나 그럼에도 불구하고 여전히 아동에게 적정한 수준의 직업교육과 기회가 보장되어야 한다는 것 역시 강조하고 있었다. 특히 유엔 아동권리위원회의 경우 증가하는 아동노동환경에서 적정한 수준의 권리보장이 이루어져야 함을 국내정부에 요구하고 있다는 점에서도 이러한 측면의 고민이 요구된다고 할 수 있다. 유럽연합 지침의 경우에도 이와 비슷한 입장을 견지하고 있으나 보다 더 적극적으로 구체적으로 아동노동에 대해 접근하고 있음을 알 수 있다. 최저 하한연령을 규정하여 아동노동을 금지하고 있으나, 아동과 청소년을 구분하여 적정한 수준의 노동권을 보장하여야 함을 정리하고 있기 때문에 아동노동의 금지 이외에 노동권을 보장하는 방식으로 연소근로자에 대해 접근해야 한다는 점이 제시되었다. 또한 다양한 국가적 상황에 맞춰서 적정하게 규제와 권리보장의 내용을 포함시킬 것을 주문하고 있다는 점에서 주목할 만하다.

이러한 점을 생각해볼 때 유럽의 법이나 미국, 일본의 법 체계 역시 비슷한 수준에서 규율되고 있다는 점을 알 수 있다. 이러한 점을 통해서 크게 다음과 같은 점을 주요한 시사점으로 생각해 볼 수 있다.

첫째, 연소자노동을 아동과 청소년을 구분하여 아동노동을 엄격히 금지하고 몇 가지 예외적인 조항을 둘 수 있도록 설정한 점은 현재 아동노동을 엄격히 금지하고 이를 보호하는 과정에서도 국가별로 약간의 차이를 두고 있다는 점이다. 예를 들어 아동노동을 금지하더라도 미국의 경우 신문배달 등은 허용하고 있으며, 독일은 신문을 포함하여 전단지 배포 등을 허용한다는 점은 각 나라의 상황이나 문화적 특성에 따라 적정한 수준에서 이를 만들어가고 있다고 할 수 있다. 미국뿐 아니라 독일에서도 아동노동 활용에 대한 오랜 역사와 논쟁이 있기는 했지만, 예술이나 스포츠 이외의 다양한 분야에서 13세 이하 아동 노동에 대한 사용규정을 두고 있다는 점은 문화적 특성을 고려하여 생각해 볼 수 있다.

둘째, 동물돌봄 같은 노동이나 작은 규모의 가업이나 가족 농업에 대해 아동이 참여하는 것에 대해 이를 구체적으로 노동의 형태로 명시화했다는 점이다. 실제로 지금까

국가인권위원회
humanrights.go.kr

지 이런 눈에 보이지 않는 무형의 노동은 국내에서는 '집안일 돕기' 같은 형식으로 명명되거나 아니면 아예 노동 자체에 참여하지 않는 것으로 배제되는 형식을 취했으나 해외에서는 이러한 점을 아동노동으로 구체화하여 이를 명시했다는 점에서 비가시성을 드러내고 이를 규율할 방안을 마련했다고 할 수 있다.

셋째, 13세 이상 18세 이상 청소년의 경우 노동하기 위해서 필요한 서류에 친권자의 동의서가 있는 경우가 많지 않다는 점이다. 만 13세 아동의 경우에는 친권자 동의가 필요하지만, 친권자 동의가 필요 없다는 점에서 청소년의 노동권을 좀 더 보장하는 방식으로 규정되어 있다는 점을 생각해볼 수 있다. 물론 이러한 점이 청소년의 노동권을 보장하는 방식으로 갈지 아니면 오히려 청소년의 노동권을 훼손하고 이를 악용하는 방식으로 진행할지는 더 논의가 필요한 부분일 것이다 .

넷째, 연소 근로자의 노동을 연령별로 규정함에 있어서 청소년이 정당하게 노동할 수 있는 근거를 좀 더 구체적으로 마련하고 있다는 점이다. 예를 들어 독일의 경우 청소년 근로를 6시부터 20시 사이에 하도록 규정하고 있고, 16세 이상의 경우에는 요식업은 22시까지, 교대근로사업장의 경우 23시까지. 농업종사자는 5시부터 21시까지, 빵집이나 제과점 종사자는 5시부터 근로를 허용하는 식으로 각 업종의 특성에 맞게 구체화하고 있어서 이러한 업종에 종사하는 청소년이나 이런 업종의 사용자는 이를 준수하기 쉽고, 위반 시 처벌이 가능하게 만들었다는 점이다. 이러한 점을 생각해볼 때, 청소년 노동 역시 청소년의 보호가 우선적이라는 입장에 맞춰져 있어서 청소년이 노동현장에서 일하고 있는 경우 보호할 만한 장치를 두고 있지만 산업의 특성 등을 고려하여 청소년들이 노동현장의 고용에 있어 받을 불이익을 최소화하고 동시에 노동법상 노동자에게 주어지는 권리를 더 강화하여 청소년 노동권을 일정 수준에서 보장하고 있음을 알 수 있다.

마지막으로 독자적 법제정과 운영에 관련하여 독일의 경우 따로 연소자근로에 대한 법을 제정하여 관련 내용을 규율하고 있으나 일본의 경우 기존 노동 관련법 내에 특례규정 등을 이용하여 규율하고 있다. 어떠한 방법이 가장 적정한 방식인지에 대해서는 각각의 나라의 상황과 전통 등에 따라 달라질 것으로 보인다. 다만, 청소년 노동과 관련하여 좀 더 세밀하고 구체적인 법적 규정이 필요하다는 점이 법제정이나 개정에 있어 필요할 것으로 판단된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅳ

청소년 노동인권 실태조사 결과 분석

1. 조사개요
2. 청소년 노동인권 실태조사 결과
3. 청소년 노동관련 담당자가 본 청소년 노동인권 실태 결과
4. 시사점

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 조사개요

1) 청소년

최근 1년 간 일한 경험[19]이 있는 청소년과 청소년 노동 관련 업무 대상으로 노동인권실태와 정책 개선에 대한 의견을 조사하였다. 대상으로 최근 1년 간 일한 경험이 있는 청소년으로 정한 이유는 코로나19 확산으로 인해 아르바이트를 하는 청소년이 감소했기 때문이다. 조사기간은 2020년 8월 18일~10월 26일까지이며 설문조사 방법은 구조화된 설문지를 이용한 웹 설문조사를 시행하였다. 조사인원은 총 500명으로 서울, 인천, 경기 지역의 청소년을 대상으로 진행하였고, 최종적으로 청소년 526명이 응답하였다. 조사대상 청소년의 연령은 만 13세부터 만 24세까지였다. 설문조사 내용은 다음의 〈표 Ⅳ-1〉과 같다.

〈표 Ⅳ-1〉 청소년 노동실태 조사내용

구분	주요 내용
응답자 정보	일 경험 여부, 거주지, 학교, 나이, 성별, 가족구성 등
일을 시작한 시기와 구한 경로	처음 일을 시작한 시기, 취직인허증 발급 여부, 친권자 동의서 및 가족관계증명서 제출 여부, 일 한 이유, 일 관련 정보 습득 경로, 경험한 일 종류 등
노동실태	직원 수, 근로계약서 작성 여부, 근무 기간, 일한 날 수, 근무 시간, 임금, 4대 보험 가입 여부, 교육받은 경험, 고용 및 임금 지급, 근무 장소, 근무 유형, 만족도 등
노동실태(현장실습)	현장실습 유무, 임금, 일한 시간, 산업재해 경험 여부, 부당행위 등
인권실태	임금 체불 등 부당 행위 경험, 차별 경험 유형 및 대응 방법 등
일에 대한 인식	일 경험, 미래 직업생활 도움 정도, 일 지속 의향 및 이유 등
노동인권정책	청소년 노동인권 교육 받은 경험, 청소년 노동상담 이용 경험, 노동인권 교육 및 노동상담 등 청소년노동인권정책에 대한 의견 등

19) 2019년 7월부터 2020년 7월까지 일한 청소년을 대상으로 조사하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 업무담당자

청소년과는 별도로 공공기관 및 현장에서 청소년 노동 관련 업무 담당자를 대상으로 청소년 노동인권실태와 청소년 노동인권 정책 개선사안에 대한 의견을 물었다. 조사 대상자는 정부, 지방자치단체, 교육청 등 공공기관 관련 업무 담당자, 민간 청소년 기관 및 시설 해당 업무 담당자, 청소년 노동인권 교육 및 활동 관련 민간단체를 대상으로 진행하였다. 조사기간은 2020년 10월 5일부터 10월 17일까지 2주간 진행하였고 구조화된 설문지를 이용한 웹 설문조사를 진행하였다. 전국에서 총 84명이 응답하였으며 그 내용은 다음의 〈표 Ⅳ-2〉와 같다.

〈표 Ⅳ-2〉 청소년 노동인권 관련 업무 담당자 조사내용

구분	주요 내용
응답자 정보	기관명, 기관 유형, 수행하고 있는 업무, 관련 업무 경력
청소년 노동인권상담 현황	주요 상담 내용, 상담자 유형, 상담대응 및 결과, 상담의 문제점
청소년 노동인권 교육실태	교육을 주로 의뢰하는 곳, 현 교육의 문제점
청소년 노동인권실태	청소년 노동권 보장정도, 노동조건·안전·건강·학습 등 노동권 권리보장 정도(10대, 20대), 노동인권 보장 저해 요인
청소년 노동인권정책	근로감독 및 근로환경 개선방안, 공공기관의 역할, 청소년 노동인권 관련 법 개정, 폭언 등에 노출되는 청소년 보호정책 등

2. 청소년 노동인권 실태조사 결과

1) 응답자 특성

청소년 노동인권실태 설문조사에 응답한 청소년은 총 526명이었다(〈표 Ⅳ-3〉). 이 중 남성은 225명(42.8%), 여성은 301명(57.2%)로 여성이 좀 더 많았다. 또한 응답자의 연령대로 나누어 살펴보면 취업인허가증을 받아야지만 근로가 가능한 만 15세 미만 청소년이 25명(4.8%), 「근로기준법」에 의해 친권자의 동의서가 있으면 근로가 가능한 만 15세 이상 18세 미만이 240명(45.6%), 만 18세 이상 20세 미만은 161명

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(30.6%), 만 20세 이상은 100명(19.0%)이 응답하였다.

학교급별로 살펴보면 중학교 72명(13.7%), 일반고 194명(36.9%), 특성화고 등 직업계고 65명(12.4%), 전문대 35명(6.7%), 일반대 117명(22.2%), 학교를 다니지 않는 경우 32명(6.12%)이 응답하였다. 거주지별로 살펴보면 서울은 211명(40.1%), 경기도는 256명(48.7%), 인천은 59명(11.2%)이 응답하였다.

〈표 Ⅳ-3〉 응답자 특성

(단위: 명, %)

		전체	
		사례수	비율
전체		526	100.0
성별	남성	225	42.8
	여성	301	57.2
연령대별	만 15세 미만	25	4.8
	만 15세-18세 미만	240	45.6
	만 18세-20세 미만	161	30.6
	만 20세 이상	100	19.0
학교급별	중학교	72	13.7
	일반고	194	36.9
	일반고 직업반	7	1.3
	직업계고	65	12.4
	전문대	35	6.7
	일반대	117	22.2
	학교 다니지 않음	32	6.1
	대안학교	2	0.4
	기타	1	0.2
	무응답	1	0.2
거주지	서울	211	40.1
	경기	256	48.7
	인천	59	11.2

국가인권위원회 humanrights.go.kr

응답 청소년의 가족구성을 살펴보면 응답자의 72.2%가 본인, 부모, 형제 또는 자매와 같이 산다고 가장 많이 응답하였고, 그 다음 본인과 부모(19.2%), 본인, 부모, 조부모, 형제 또는 자매(2.9%)로 응답하였다. 소수지만 혼자 사는 경우(2.5%)도 있었다.

〈표 Ⅳ-4〉 응답자의 가족구성

(단위: 명, %)

		전체	
		사례수	비율
전체		526	100
가족 구성별	혼자	13	2.5
	부모	101	19.2
	조부모	1	0.2
	형제, 자매	8	1.5
	친구나 선후배	1	0.2
	부모, 조부모	3	0.6
	부모, 형제 또는 자매	380	72.2
	조부모, 형제 또는 자매	1	0.2
	부모, 조부모, 형제 또는 자매	15	2.9
	부모, 형제, 자매, 친인척	1	0.2
	부모, 형제, 자매, 친구나 선후배	1	0.2
	부모, 조부모, 형제, 자매, 친인척, 친구나 선후배	1	0.2

2) 일을 시작한 시기와 이유

(1) 처음 일을 시작한 시기

청소년들에게 처음 일을 시작한 시기에 대해 질문한 결과 만 15세 이상~만 18세 미만의 응답 비율이 54.8%로 가장 많았다. 다음으로 만 18세 이상~만 20세 미만(25.5%), 만 13세 이상~만 15세 미만(12.4%), 만 20세 이상(6.8%) 등의 순으로 조사되었다. 대부분 친권자 동의서를 제출해야 하는 청소년기에 일을 시작한 비율이 가장 많았지만 근로가 금지되어 있는 만 13세 미만에 시작하는 경우도 0.6%로 나타났다. 학교별로 살펴보면 통계적으로 차이가 있는 것으로 나타나는데, 학교를 다니지 않고

국가인권위원회 humanrights.go.kr

있는 청소년이 만 13~14세에 일을 시작(12.5%)하는 경우가 다른 청소년에 비해 상대적으로 그 비율이 높았다.

〈표 Ⅳ-5〉 처음 일을 시작한 시기

(단위: 명, %)

구분		사례수	만 13세 미만	만 13세~만 14세	만 15세~만 17세	만 18세~만 19세	만 20세 이상
전체		526	0.6	12.4	54.8	25.5	6.8
성별 x^2=5.37 p〈0.251	남성	225	0.4	10.2	52.0	28.9	8.4
	여성	301	0.7	14.0	56.8	22.9	5.6
학교별 x^2=404.2 p〈0.001***	중학교	72	4.2	50.0	45.8	0.0	0.0
	일반고	194	0.0	9.8	79.9	10.3	0.0
	일반고 직업반	7	0.0	0.0	71.4	28.6	0.0
	직업계고	65	0.0	7.7	75.4	16.9	0.0
	전문대	35	0.0	2.9	22.9	65.7	8.6
	일반대	117	0.0	0.0	12.8	60.7	26.5
	학교 다니지 않음	32	0.0	12.5	59.4	21.9	6.3
	대안학교	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	기타	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	무응답	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

*: p〈0.05, **: p〈0.01, ***: p〈0.001

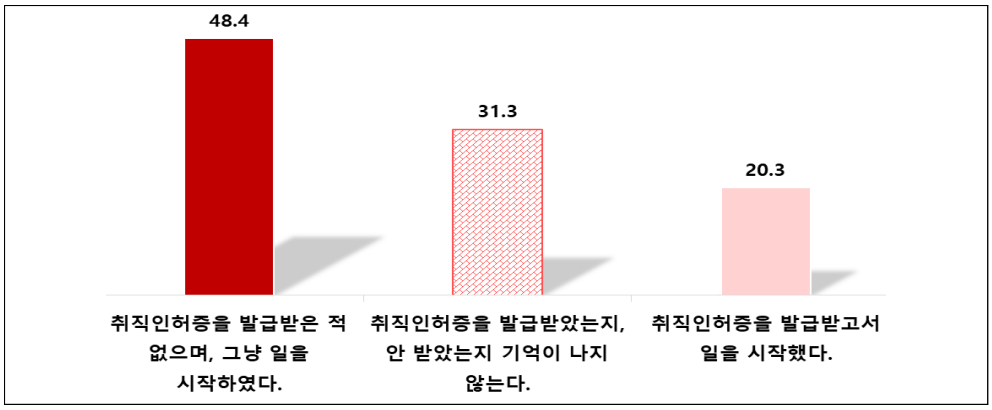
(2) 취직인허증과 친권자 동의서

「근로기준법」 제64조에 의하면 만 15세 미만은 근로자로 일할 수 없지만 고용노동부 장관이 발급한 취직인허증이 있으면 근로를 할 수 있다. 처음 일을 시작한 시기가 만 15세 미만이라고 응답한 64명을 대상으로 일을 처음 시작할 당시에 고용노동부를 통하여 취직인허증을 발급받았는지 질문한 결과 '취직인허증을 발급받은 적 없으며, 그냥 일을 시작하였다'는 응답이 48.4%로 가장 많았다. 그 다음으로 '취직인허증을 발급받았는지, 안 받았는지 기억이 나지 않는다'(31.3%), '취직인허증을 발급 받고서 일을 시작했다'(20.3%) 등의 순으로 응답하였다. 응답자의 20.3%만 취직인허증을 발급받았다는 사실은 만 15세 미만 청소년이 일을 시작할 때 취직인허증이 있어야지만 일할 수 있다는 인식이 높지 않음을 의미한다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-1〉 취직인허증 발급 여부

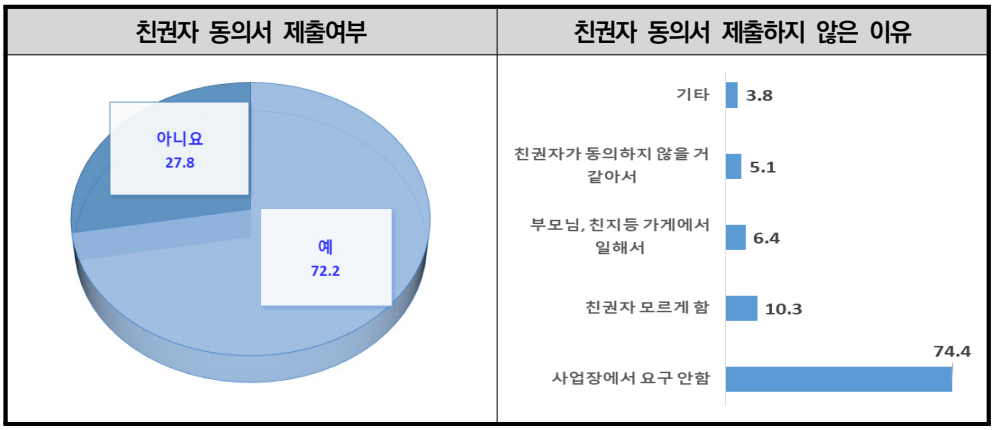
(사례수=64, 단위: %)



만 18세 이전에는 일을 시작할 때 친권자 동의서와 가족관계증명서를 사업장에 제출해야 한다. 처음 일을 시작한 시기가 만 15세 이상 만 18세 미만이라고 응답한 281명을 대상으로 일을 처음 시작할 당시에 친권자(부모님 등)의 동의서와 가족관계증명서 등을 제출하였는지 질문한 결과 그렇다는 응답이 72.2%로 아니다(27.8%) 대비 2배 이상 많은 것으로 나타났다. 친권자 동의서를 제출하지 않은 76명을 대상을 제출하지 않은 이유를 물어본 결과 '사업장에서 요구를 안했음'(74.4%)'이라는 이유가 압도적으로 높았다. 그 다음으로 '친권자 모르게 하려고'(10.3%), '부모님, 친지 등 가게에서 일해서'(6.4%), '친권자가 동의하지 않아서'(5.1%) 등의 순이었다.

〈그림 Ⅳ-2〉 친권서 동의서 제출과 동의서를 제출하지 않은 이유

(단위: %)

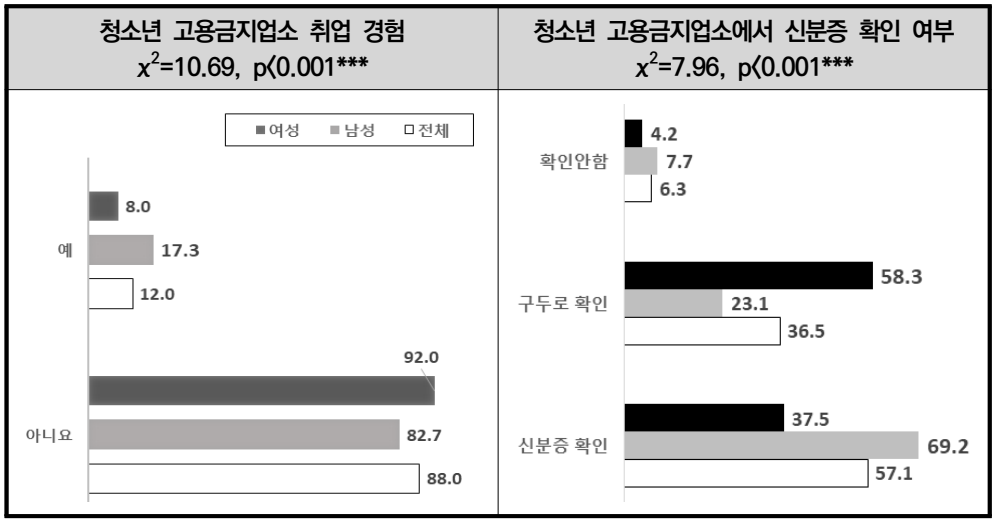


국가인권위원회
humanrights.go.kr

「청소년보호법」 제2조제5항과 「근로기준법」 제65조제1항은 청소년 고용금지업소(유흥업소, 사행게임업소 등)를 지정하고 있다. 청소년고용금지업소에서 일해 본 경험이 있는 청소년은 전체 응답자의 12.0%로 나타났다. 남성은 17.3%로 평균(12.0%)에 비해 5.3%p 높았다(여성은 8%). 고용금지업소 경험에 대한 성별 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 청소년 고용금지업소에서 일한 응답자 중 '신분증 확인하거나 구두로 연령을 확인'한 경우가 무려 93.6%에 달해 미성년자인지 알면서도 고용하고 있었다. 청소년고용금지업소에서 일하는 남성 청소년은 '신분증 확인'(69.2%) 비율이 여성보다 높았고, 여성 청소년은 '구두 확인'(58.3%) 비율이 더 높은 것으로 나타났다. 신분증 확인 비율 또한 성별 차이가 유의미한 것으로 나타났다(〈그림 Ⅳ-3〉).

〈그림 Ⅳ-3〉 청소년 고용금지업소 취업 경험

(단위: %)



*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

(3) 일을 하고 있는 주된 이유와 정보습득 경로

본 설문조사에서 청소년이 말하는 생활비와 용돈을 다음과 같이 구분하였다. 생활비는 본인이 자취 등으로 기본생활을 영위하기 위한 필수비용을 의미한다. 이와 달리 용돈은 본인의 취미생활이나 친구들과의 문화생활 등에 필요한 금액을 부모님께 받고 있는 비용을 말한다. 일을 하고 있는 주된 이유에 대해 물어본 결과(복수응답) 전체의

국가인권위원회
humanrights.go.kr

78.1%가 '생활비가 필요해서'라고 응답하였으며 그 다음 '용돈 부족'(48.1%), '진로경험 또는 사회경험을 쌓기 위해서'(31.9%)로 나타났다. 일을 한 경험이 있는 청소년 대다수가 집에서 생활비를 받기 어렵거나 받고 있는 생활비만으로는 생활을 영위하기 쉽지 않음을 보여준다. 또한 대부분 내 생활에 필요한 돈을 벌기 위해서 응답 비율이 높게 나타난 가운데, 학교 다니지 않는 청소년은 '용돈을 받기 어렵거나 부족해서'(62.5%) 응답 비율이 다른 청소년들에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 용돈만으로는 본인이 친구들과 놀거나 사고 싶은 것을 사기에 부족하다는 것을 의미한다.

〈표 Ⅳ-6〉 일을 하고 있는 주된 이유(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례수	생활비	용돈 부족	진로 또는 사회경험	가족 생활비 보조	학비	현장 실습 등	기타	무응답
전체		526	78.1	48.1	31.9	9.3	6.1	2.3	2.9	0.2
성별	남성	225	79.6	44.9	33.3	10.2	5.3	1.8	3.1	0.0
	여성	301	77.1	50.5	30.9	8.6	6.6	2.7	2.7	0.3
연령대별	만 15세 미만	25	80.0	40.0	36.0	8.0	0.0	8.0	4.0	0.0
	만 15세-18세 미만	240	78.3	50.0	28.3	10.0	3.8	0.8	4.6	0.0
	만 18세-20세 미만	161	72.7	50.3	35.4	8.7	6.2	2.5	1.9	0.6
	만 20세 이상	100	86.0	42.0	34.0	9.0	13.0	4.0	0.0	0.0
학교별	중학교	72	81.9	47.2	25.0	11.1	2.8	2.8	2.8	0.0
	일반고	194	73.7	51.0	32.5	5.7	3.6	1.5	4.6	0.0
	일반고 직업반	7	100	57.1	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	직업계고	65	78.5	46.2	30.8	13.8	4.6	1.5	3.1	0.0
	전문대	35	77.1	45.7	25.7	20.0	11.4	8.6	0.0	0.0
	일반대	117	86.3	41.0	41.0	6.0	12.8	1.7	0.0	0.0
	학교 다니지 않음	32	65.6	62.5	25.0	18.8	3.1	3.1	6.3	0.0
	대안학교	2	100	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	1	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100

국가인권위원회
humanrights.go.kr

청소년들이 일을 구하고 있는 경로(복수응답)에 대해 물어본 결과 대다수가 '인터넷(또는 앱) 구인구직 사이트'(75.1%)에서 구하고 있는 것으로 나타난다(〈표 Ⅳ-7〉). 하지만 '친구나 지인'(62.0%)을 통해 일자리를 구하는 비율도 상당히 높았으며 '가족과 친지 등 주변 어른들'에게 구하는 경우(14.6%)도 있었다. 연령별로는 만 15세 미만 청소년은 '가족, 친지 등'(32.0%)을 통해 일하는 비율이 상대적으로 높았다. 나이가 많아질수록 인터넷(또는 앱) 구인구직 사이트에서 구하는 경우가 증가하였고, 만 15세 이상부터 만 18세 미만(65.8%)은 친구 지인을 통해 구하는 경우가 많았으나 만 18세 이상(57.0%)에서는 다시 감소하였다.

〈표 Ⅳ-7〉 일을 구하는 경로(복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사례수	인터넷 등	친구 지인	가족 친지 등	워크넷	매장 광고	학교 선생님	직업 소개소	기타
전체		526	75.1	62.0	14.6	9.9	8.0	4.9	1.0	0.4
성별	남성	225	72.4	60.4	15.1	10.2	8.9	4.9	1.8	0.9
	여성	301	77.1	63.1	14.3	9.6	7.3	5.0	0.3	0.0
연령대별	만 15세 미만	25	56.0	48.0	32.0	16.0	0.0	8.0	4.0	0.0
	만 15세-18세 미만	240	69.2	65.8	15.0	12.9	8.3	1.7	0.4	0.4
	만 18세-20세 미만	161	81.4	61.5	12.4	3.1	8.7	7.5	1.2	0.6
	만 20세 이상	100	84.0	57.0	13.0	12.0	8.0	8.0	1.0	0.0
학교별	중학교	72	56.9	61.1	27.8	15.3	1.4	4.2	1.4	0.0
	일반고	194	73.2	68.0	11.9	10.8	9.8	2.1	0.5	0.5
	일반고 직업반	7	71.4	71.4	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3
	직업계고	65	75.4	64.6	12.3	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0
	전문대	35	80.0	65.7	14.3	0.0	0.0	11.4	2.9	0.0
	일반대	117	85.5	57.3	12.8	11.1	10.3	5.1	0.0	0.0
	학교 다니지 않음	32	84.4	37.5	18.8	3.1	12.5	12.5	6.3	0.0
	대안학교	2	100	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	1	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

국가인권위원회 humanrights.go.kr

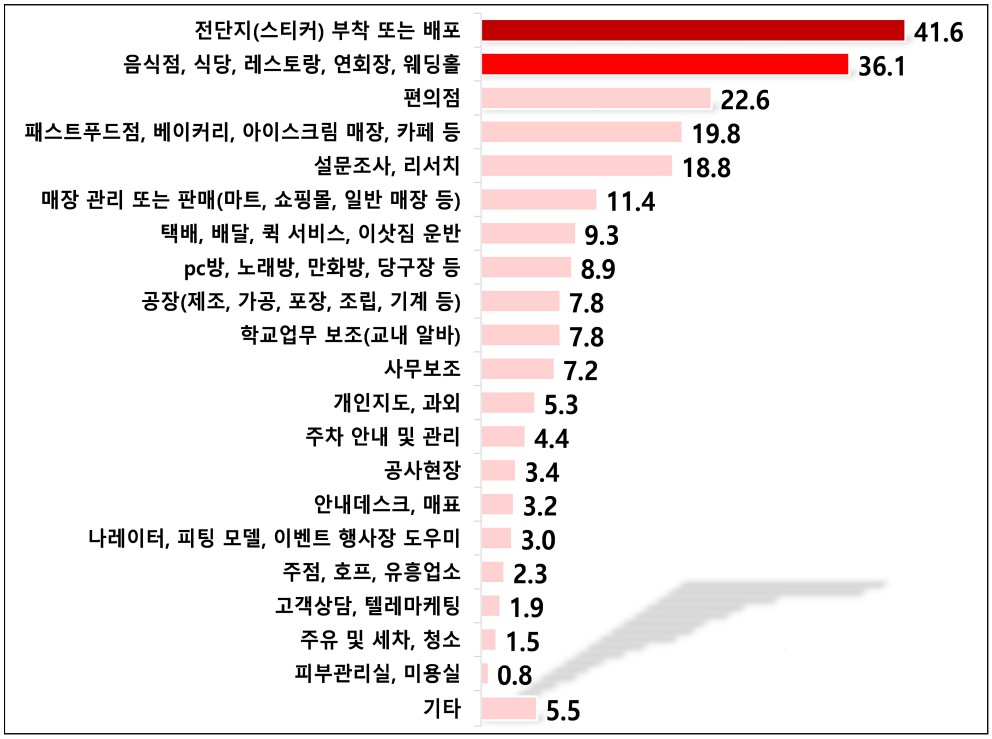
3) 노동실태

(1) 주로 일하는 업종

과거부터 최근까지 경험해보았던 일에 대해 복수 응답 형태로 질문한 결과 '전단지(스티커) 부착 또는 배포'가 41.6%로 가장 많았다. 다음으로 '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀'(36.1%), '편의점'(22.6%), '패스트푸드점, 베이커리, 아이스크림 매장, 카페 등'(19.8%), '설문조사, 리서치'(18.8%), '매장 관리 또는 판매(마트, 쇼핑몰, 일반 매장 등)'(11.4%) 등의 순으로 응답하였다(〈그림 Ⅳ-4〉).

〈그림 Ⅳ-4〉 주로 일했던 업종(복수응답)

(단위: %)



응답자 특성별로 살펴보면 대부분 전단지(스티커) 부착 또는 배포 응답 비율이 높게 나타난 가운데, 만 15세 미만과 중학교 재학생은 주로 '전단지(스티커) 부착 또는 배포'(각각 28.0%, 43.1%)를 한다는 응답이 다른 업종에 비해 상대적으로 높았다

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(〈표 Ⅳ-8〉, 〈표 Ⅳ-9〉). 만 18세 이상과 직업계고, 전문대, 일반대, 학교 다니지 않는 청소년의 경우에는 '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀'에서 일했다는 응답 비율이 '전단지(스티커) 부착 또는 배포'보다 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-8〉 주로 일했던 업종(1) (특성별, 복수응답)

(단위: 명, %)

구분		전단지(스티커) 부착 또는 배포	음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀	편의점	패스트푸드점, 베이커리, 아이스크림 매장, 카페 등	설문조사, 리서치	매장 관리 또는 판매(마트, 쇼핑몰, 일반 매장 등)	택배, 배달, 퀵서비스, 이삿짐 운반	pc방, 노래방, 만화방, 당구장 등	공장(제조, 가공, 포장, 조립, 기계 등)	학교 업무 보조(교내 알바)
전체		526	41.6	36.1	22.6	19.8	18.8	11.4	9.3	8.9	7.8
성별	남성	40.4	30.7	22.2	11.1	18.2	11.1	17.3	13.3	9.3	5.3
	여성	42.5	40.2	22.9	26.2	19.3	11.6	3.3	5.6	6.6	9.6
연령대별	만 15세 미만	28.0	8.0	20.0	4.0	40.0	8.0	8.0	4.0	8.0	16.0
	만 15세-18세 미만	52.1	30.4	22.5	18.8	18.3	7.5	7.5	5.8	3.8	5.4
	만 18세-20세 미만	39.1	44.7	19.9	21.7	16.8	8.7	6.8	11.8	8.1	6.8
	만 20세 이상	24.0	43.0	28.0	23.0	18.0	26.0	18.0	13.0	17.0	13.0
학교별	중학교	43.1	12.5	26.4	11.1	23.6	5.6	5.6	4.2	4.2	6.9
	일반고	49.0	35.1	23.2	20.6	21.1	5.7	8.2	9.3	2.1	4.1
	일반고 직업반	85.7	28.6	28.6	42.9	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0
	직업계고	49.2	50.8	9.2	21.5	15.4	12.3	6.2	3.1	10.8	9.2
	전문대	28.6	54.3	20.0	20.0	8.6	20.0	5.7	14.3	8.6	11.4
	일반대	25.6	37.6	28.2	19.7	17.1	18.8	15.4	12.8	16.2	15.4
	학교 다니지 않음	37.5	43.8	15.6	28.1	21.9	18.8	12.5	9.4	15.6	0.0
	대안학교	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	기타	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	100	0.0	100	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-9〉 주로 일했던 업종(2) (특성별, 복수응답)

(단위: 명, %)

구분		사무 보조	기타	개인 지도, 과외	주차 안내 및 관리	공사 현장	안내 데스크, 매표	나레이터, 피팅 모델, 이벤트 행사장 도우미	주점, 호프, 유흥 업소	고객 상담, 텔레 마케팅	주유 및 세차, 청소	피부 관리실, 미용실
전체		7.2	5.5	5.3	4.4	3.4	3.2	3.0	2.3	1.9	1.5	0.8
성별	남성	8.0	6.2	5.3	7.1	6.7	1.3	2.2	2.2	1.8	3.1	0.4
	여성	6.6	5.0	5.3	2.3	1.0	4.7	3.7	2.3	2.0	0.3	1.0
연령대별	만 15세 미만	8.0	8.0	4.0	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	만 15세-18세 미만	3.8	3.8	2.5	3.3	1.3	1.7	3.8	0.8	1.7	1.7	0.8
	만 18세-20세 미만	6.2	3.7	5.0	4.3	3.7	1.9	0.6	1.2	1.2	1.2	0.6
	만 20세 이상	17.0	12.0	13.0	8.0	9.0	10.0	5.0	8.0	4.0	2.0	1.0
학교별	중학교	6.9	5.6	2.8	0.0	1.4	0.0	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0
	일반고	2.1	3.1	2.1	4.6	1.0	1.0	3.1	1.0	1.5	2.1	1.0
	일반고 직업반	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0	14.3
	직업계고	7.7	9.2	3.1	6.2	4.6	6.2	6.2	3.1	0.0	1.5	0.0
	전문대	5.7	5.7	5.7	2.9	5.7	8.6	5.7	5.7	0.0	0.0	0.0
	일반대	14.5	8.5	15.4	6.8	6.8	5.1	1.7	3.4	4.3	2.6	0.0
	학교 다니지 않음	15.6	0.0	0.0	3.1	6.3	3.1	0.0	3.1	6.3	0.0	3.1
	대안학교	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

국가인권위원회 humanrights.go.kr

최근까지 했거나 현재 하고 있는 일에 대해 물어본 결과 성별, 연령별, 학교급별로 차이가 나타나고 있었으며 모두 통계적(각각 $p<0.001$)로 유의미하였다. 응답자가 했던 일 중 현재 하고 있거나 가장 최근까지 했던 일은 '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀'이 20.5%로 가장 많았다. 그 다음으로 '전단지(스티커) 부착 또는 배포'(15.0%), '편의점'(12.5%), '패스트푸드점, 베이커리, 아이스크림 매장, 카페 등'(10.1%), '설문조사, 리서치'(8.7%) 등의 순으로 응답하였다.

성별로 살펴보면 모든 성별에서 '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀' 응답 비율(남 16.4%, 여 23.6%)이 높게 나타난 가운데, 남성의 경우 '전단지(스티커) 부착 또는 배포' 경험의 응답(남 16.4%, 여 14.0%) 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 편의점은 남성 청소년의 비율(14.2%, 여성은 11.3%)이 '패스트푸드점, 베이커리, 아이스크림 매장, 카페 등'은 여성 청소년(14.0%, 남성은 4.9%)의 비율이 상대적으로 높았다. 특히 '택배, 배달, 퀵 서비스, 이삿짐 운반'의 경우에는 남성이 7.6%, 여성이 1.7%로 남성의 비율이 여성보다 높은 것으로 나타난다. 이는 플랫폼을 통해 이륜차를 이용하여 음식배달을 하는 아르바이트를 남성 청소년들이 하는 경우가 상대적으로 많기 때문인 것으로 풀이된다.

연령대별로 살펴보면 만 15세 미만과 만 15세 이상 18세 미만의 경우 '전단지(스티커) 부착 또는 배포' 응답 비율(각각 24,0%, 24.2%)'이 가장 높았고, 만 18세 이상 만 20세 미만의 경우 '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀' 응답 비율(30.4%)이 가장 높았다. 만 20세 이상의 경우 편의점에서 일하는 비율(14.0%)이 가장 높게 나타났다.

학교급별로 살펴보면 중학교 재학 중인 경우에는 '전단지(스티커) 부착 또는 배포' 응답비율(27.8%)이 가장 높았고, 그 다음 '편의점'(22.2%) 등의 순으로 응답비율이 높았다. '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀' 응답 비율은 '일반고'(23.7%), '직업계고'(35.4%), '전문대'(31.4%), '학교를 다니지 않음'(21.9%)에서 가장 높았다. 편의점에서 일하고 있는 비율이 가장 높았던 것은 '일반고 직업반'(28.6%)과 '일반대'(15.4%)에 재학 중인 청소년이었다(〈표 Ⅳ-10〉, 〈표 Ⅳ-11〉).

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-10〉 최근까지 했거나 하고 있는 일 (1)

(단위: 명, %)

구분		사례수	음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀	전단지 (스티커) 부착 또는 배포	편의점	패스트푸드점, 베이커리, 아이스크림 매장, 카페 등	설문 조사, 리서치	공장 (제조, 가공, 포장, 조립, 기계 등)	택배, 배달, 퀵 서비스, 이삿짐 운반	기타	pc방, 노래방, 만화방, 당구장 등	매장 관리 또는 판매 (마트, 쇼핑몰, 일반 매장 등)
전체		526	20.5	15.0	12.5	10.1	8.7	4.6	4.2	4.0	3.8	3.0
성별 χ^2=54.49 p<0.001***	남성	225	16.4	16.4	14.2	4.9	9.3	4.9	7.6	3.6	5.8	4.9
	여성	301	23.6	14.0	11.3	14.0	8.3	4.3	1.7	4.3	2.3	1.7
연령대별 χ^2=159.2 p<0.001***	만 15세 미만	25	4.0	24.0	16.0	0.0	12.0	4.0	4.0	8.0	4.0	4.0
	만 15세-18세 미만	240	20.4	24.2	13.3	10.0	11.7	2.5	3.3	2.1	1.7	1.7
	만 18세-20세 미만	161	30.4	9.3	9.9	14.3	6.8	5.6	4.3	3.1	5.6	1.2
	만 20세 이상	100	9.0	0.0	14.0	6.0	4.0	8.0	6.0	9.0	6.0	9.0
학교별 χ^2=246.5 p<0.001 p<0.001***	중학교	72	5.6	27.8	22.2	4.2	11.1	2.8	2.8	5.6	2.8	2.8
	일반고	194	23.7	19.6	10.3	12.9	12.4	1.5	4.1	2.6	3.6	1.0
	일반고 직업반	7	14.3	14.3	28.6	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0
	직업계고	65	35.4	24.6	3.1	10.8	6.2	6.2	1.5	4.6	0.0	0.0
	전문대	35	31.4	0.0	8.6	5.7	5.7	8.6	0.0	5.7	8.6	2.9
	일반대	117	12.8	0.9	15.4	8.5	4.3	7.7	6.8	5.1	6.0	6.8
	학교 다니지 않음	32	21.9	6.3	9.4	15.6	9.4	9.4	9.4	0.0	3.1	9.4
	대안학교	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	1	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	1	0.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-11〉 최근까지 했거나 하고 있는 일 (2)

(단위: 명, %)

구분		사무 보조	학교 업무 보조 (교내 알바)	개인 지도, 과외	주점, 호프, 유흥 업소	안내 데스크, 매표	공사 현장	주유 및 세차, 청소	주차 안내 및 관리	나레이터, 피팅 모델, 이벤트 행사장 도우미	피부 관리실, 미용실	고객 상담, 텔레마케팅
전체		2.9	2.9	2.5	1.0	1.0	0.8	0.8	0.6	0.6	0.4	0.4
성별 x^2=54.49 p<0.001***	남성	2.2	1.8	2.2	1.3	0.0	0.9	1.8	1.3	0.0	0.4	0.0
	여성	3.3	3.7	2.7	0.7	1.7	0.7	0.0	0.0	1.0	0.3	0.7
연령대별 x^2=159.2 p<0.001***	만 15세 미만	4.0	12.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	0.0	0.0
	만 15세-18세 미만	2.1	1.7	0.4	0.4	0.8	0.4	1.3	0.8	0.4	0.4	0.4
	만 18세-20세 미만	1.9	2.5	2.5	0.6	0.0	0.6	0.6	0.0	0.0	0.6	0.0
	만 20세 이상	6.0	4.0	8.0	3.0	3.0	2.0	0.0	1.0	1.0	0.0	1.0
학교별 x^2=246.5 p<0.001***	중학교	4.2	5.6	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0
	일반고	1.5	1.0	0.0	0.5	0.5	0.5	1.5	1.0	0.5	1.0	0.0
	일반고 직업반	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	직업계고	1.5	1.5	1.5	0.0	1.5	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	전문대	2.9	8.6	0.0	5.7	0.0	2.9	0.0	0.0	2.9	0.0	0.0
	일반대	5.1	4.3	9.4	1.7	1.7	1.7	0.0	0.9	0.0	0.0	0.9
	학교 다니지 않음	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1
	대안학교	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

국가인권위원회 humanrights.go.kr

(2) 사업장 규모

현재 일하고 있는 곳 또는 가장 최근에 일한 곳의 직원 수에 대해 질문한 결과 '5인 미만 사업장'이 39.9%로 가장 많았다. 청소년들이 가장 많이 일하는 사업장이 5인 미만 사업장이라는 의미는 청소년들이 부당해고 구제 등「근로기준법」적용에서 일부 제외될 수 있음을 보여준다. 그 다음으로 '5인 이상 10인 미만 사업장'(27.2%), '잘 모르겠다'(17.3%), '10인 이상 49인 미만 사업장'(9.1%) 등의 순으로 조사되었다. 연령별로는 만 15세 이상 18세 미만 청소년이 '5인 미만 사업장'(43.3%)에서 일하는 비율이 다른 연령대(만 15세 미만 36.0%, 만 18세~20세 미만 34.8%, 만 20세 이상 41.0%)에 비해 상대적으로 그 비율이 높았다. 또한 '모른다'는 응답도 만 15세 미만(28.0%)에서 그 비율이 상대적으로 높았으며 통계적으로도 연령별 차이가 유의미하였다($\chi 2$=22.05, p<0.05).

<표 Ⅳ-12> 사업장 규모

(단위: 명, %)

구분		사례수	1인~4인	5인~9인	10인~49인	50인 이상	잘 모르겠다
전체		526	39.9	27.2	9.1	6.5	17.3
성별 x^2=4.38 p<0.356	남성	225	36.0	28.9	10.2	5.3	19.6
	여성	301	42.9	25.9	8.3	7.3	15.6
연령대별 x^2=22.05 p<0.037*	만 15세 미만	25	36.0	28.0	8.0	0.0	28.0
	만15세~18세 미만	240	43.3	27.1	7.5	2.9	19.2
	만18세~20세 미만	161	34.8	26.7	10.6	9.9	18.0
	만 20세 이상	100	41.0	28.0	11.0	11.0	9.0
학교별 x^2=45.20 p<0.140	중학교	72	50.0	22.2	5.6	1.4	20.8
	일반고	194	37.6	32.0	7.2	3.1	20.1
	일반고 직업반	7	57.1	28.6	14.3	0.0	0.0
	직업계고	65	44.6	18.5	9.2	10.8	16.9
	전문대	35	37.1	22.9	11.4	11.4	17.1
	일반대	117	36.8	26.5	14.5	12.0	10.3
	학교 다니지 않음	32	34.4	34.4	6.3	6.3	18.8
	대안학교	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	기타	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	무응답	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

국가인권위원회
humanrights.go.kr

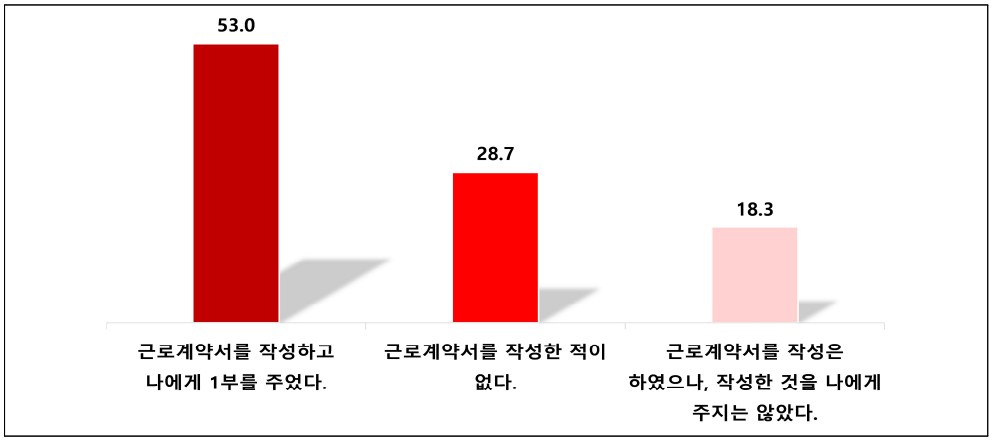
5인 미만 사업장은 「근로기준법」에 의해 연장·휴일·야간 시 가산수당, 해고의 제한, 주 12시간 연장근로 제한(단 5인 미만 사업장도 만 18세 청소년과 임산부는 본인 동의 없이 연장근로는 금지), 연차휴가 적용 예외로 인해 연장수당 등을 받기 어렵다. 상당수 청소년이 5인 미만 사업장에서 일하는 만큼 노동권이 사각지대에 있을 수 있다. 특히 만 15세 미만 일수록 사업장 규모를 잘 몰라(28.0%) 더욱더 사각지대에 있을 수 있고, 청소년 17.3%가 사업장 규모를 잘 모른다는 점에서 청소년에게 본인이 일하는 사업장 규모를 파악하여 자신의 권리를 파악할 수 있도록 노동인권 교육을 시행하는 것이 바람직하다.

(3) 근로계약

청소년들은 「근로기준법」에 의해 일을 시작할 때 서면으로 근로계약서를 2부 작성하고 고용주로부터 1부를 교부받아야 한다. 청소년들에게 근로계약서를 작성하고 교부를 받았는지에 대해 질문한 결과 '근로계약서를 작성하고 나에게 1부를 주었다'고 응답한 비율이 53.0%로 가장 많았다. 하지만 '근로계약서를 작성한 적이 없다.'고 28.7%가 응답하였으며 '근로계약서를 작성하였으나 교부를 받지 않았다.'고 응답한 비율은 18.3%로 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면 만 15세 미만의 경우 '근로계약서를 작성한 적이 없다'는 응답 비율(40.0%)이 상대적으로 높게 나타났지만 그 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나지는 않았다.

〈그림 Ⅳ-5〉 근로계약서 작성과 교부

(단위: %)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

(4) 고용형태

이번 실태조사에서는 청소년의 고용형태 다변화를 조사하기 위해 고용한 고용주와 업무를 지시하는 사용주가 일치하는지에 대해 간단하게 살펴보았다. 「파견법」 제2조에 의하면 파견사업주는 근로자파견 사업을 하는 자이고, 사용사업주는 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자를 의미한다. 따라서 파견사업주와 사용사업주가 일치하지 않으면 파견근로자이다. 청소년이 인식하기에 자신을 고용한 고용주와 자신에게 업무지시를 내리는 사용주가 일치하지 않는다면 대략적으로 파견, 용역 등과 같은 간접고용이거나 또는 일한 정도에 따라 수수료나 수당으로 받는 특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동자로 일할 가능성이 높기 때문이다. 청소년들이 플랫폼을 통해 이륜차(오토바이 등)로 음식배달을 하는 아르바이트를 하는 사례가 많이 있기 때문에 이와 같은 고용형태의 다변화가 어느 정도 되는지 대략적으로라도 파악하고자 질문하였다. 앞에서도 살펴보았듯 '택배, 배달, 퀵 서비스, 이삿짐 운반' 일을 하는 남성 청소년은 7.6%에 달했다.

본 연구는 사업주와 고용주의 일치 여부를 파악하기 위해 고용된 사업장에서 일하고 있는지(고용사업주와 사용사업주 일치 여부), 일하는 사업장에서 임금을 받고 있는지(임금 지급자 일치 여부), 실제 일하는 곳(고용된 사업장과 일하는 사업장 일치 여부)은 어디인지 세 가지 질문을 하였다.

가. 고용주와 사업주의 일치

고용형태에 대해 질문한 결과 '사업주(또는 업체)가 직접 고용하는 사업장에서 일한다'는 응답이 49.6%로 가장 많았으나 그 다음으로 '잘 모른다'는 응답도 24.1%였다. 또한 '소개·연결 시켜주는 곳에서 고용이 되어있다'는 응답도 20.9%로 나타났으며 '본인이 사업자로 등록이 되어있다'는 응답도 1.7%로 나타났다. 청소년들도 용역, 파견 등의 업체를 통해 일하는 경우가 상당수 있으며 소수이지만 본인이 사업자로 등록하여 일하는 경우도 있었다. 청소년들도 아르바이트를 하면서 용역 또는 파견, 특수고용 등 고용형태가 다변화되고 있음을 보여준다. 성별로 살펴보면 남성(24.0%)이 여성(18.6%)보다 용역·파견업체에 고용되어 있는 경우가 많았고 사업자로 등록된 경우(2.7%)도 높았다. 또한 모르는 경우도 남성(26.2%, 여성 22.6%)이 좀 더 높았다. 이는 통계적으로 유의한 것으로 나타난다($\chi 2=10.70$, $p<0.05$).

국가인권위원회 humanrights.go.kr

연령별로 살펴보면 만 15세 미만일수록 자신을 누가 고용하고 있는지 모른다는 응답(32.0%)이 높았으며 만 18세 이상일수록 고용주가 직접고용한 업체(만 18~20세 미만 55.3%, 만 20세 이상 63.0%)에서 일하는 비율이 높았다. 또한 사업장 규모별로 살펴보면 5인 미만 사업장에서는 51.9%가 직접고용 되었으나 5인 이상 사업장(58.2%) 직접고용 비율이 더 높았으며 사업장 규모를 모르는 경우에는 누가 고용을 했는지 모르는 경우가 47.3%로, 5인 미만 사업장에서 일하는 청소년이나 5인 이상 사업장에서 일하는 청소년에 비해 두 배 이상 차이가 났으며 통계적으로 유의미한 것으로 나타난다.

〈표 Ⅳ-13〉 고용주 직접고용 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	사업주(또는 업체)가 직접 고용	소개·연결 시켜주는 곳에서 고용	내가 사업자로 등록됨	기타	잘 모름
전체		526	49.6	20.9	1.7	3.6	24.1
성별 $x2=10.70$ $p<0.03$*	남성	225	42.2	24.0	2.7	4.9	26.2
	여성	301	55.1	18.6	1.0	2.7	22.6
연령대별 $x2=26.78$ $p<0.008$**	만 15세 미만	25	48.0	8.0	4.0	8.0	32.0
	만 15세-18세 미만	240	40.4	26.7	2.1	2.9	27.9
	만 18세-20세 미만	161	55.3	19.3	1.9	3.1	20.5
	만 20세 이상	100	63.0	13.0	0.0	5.0	19.0
사업장 규모별 $x2=37.25$ $p<0.000$***	5인 미만	210	51.9	20.0	2.9	3.8	21.4
	5인 이상	225	58.2	20.9	0.9	2.7	17.3
	잘모름	91	23.1	23.1	1.1	5.5	47.3

*: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

나. 임금 지급처

임금을 누구에게 받는지 질문한 결과 '직접 고용한 사업주(또는 업체)'에서 받는다는 응답이 78.9%로 가장 많았다. 그 다음으로 '인력업체(또는 파견업체)에서 지급받음'(6.7%), '일을 알선해주는 업체에서 수수료를 지급받음'(5.5%), '고객으로부터 직접 수수료 등을 지급받음'(4.4%) 등의 순으로 나타났다. 즉 사업장 또는 고객으로부터 수

국가인권위원회 humanrights.go.kr

수료를 받는 방식으로 임금을 받는다고 응답한 청소년은 9.9%였다. 또한 성별로나 연령별로는 통계적으로 유의미한 차이가 없었으나 사업장 규모에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다(p<0.01). 5인 미만 사업장의 경우 84.9%가 직접 고용된 사업주한테 임금을 받았다. 하지만 인력업체(또는 파견업체)로부터 임금을 지급받는 경우는 5인 이상 사업장에서 일하는 비율(10.7%)이 5인 미만 사업장에서 일하는 청소년 비율(3.8%) 보다 상대적으로 높았다.

〈표 Ⅳ-14〉 임금 지급처

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접 고용한 사업주 (또는 업체)	인력 업체 (또는 파견 업체)	일을 알선해 주는 업체에서 수수료	고객으로부터 직접 수수료 등	기타	모른다
전체		526	78.9	6.7	5.5	4.4	3.0	1.5
성별 x2=9.76 p<0.082	남성	225	73.8	8.4	8.4	4.4	3.6	1.3
	여성	301	82.7	5.3	3.3	4.3	2.7	1.7
연령대별 x2=22.64 p<0.092	만 15세 미만	25	68.0	0.0	12.0	8.0	12.0	0.0
	만 15세-18세 미만	240	80.0	5.8	5.4	4.2	2.1	2.5
	만 18세-20세 미만	161	77.6	8.1	5.0	6.2	1.9	1.2
	만 20세 이상	100	81.0	8.0	5.0	1.0	5.0	0.0
사업장 규모별 x2=25.83 p<0.004**	5인 미만	210	84.8	3.8	3.3	4.8	2.4	1.0
	5인 이상	225	76.9	10.7	4.9	3.6	2.7	1.3
	잘모름	91	78.9	6.7	4.4	5.5	3.0	1.5

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

다. 일하는 곳

고용주의 사업장과 실제 일하는 곳이 일치하는지 질문한 결과 '직접 고용된 사업장에서 일한다'는 응답이 67.1%로 가장 많았다. 다음으로 '인력업체(또는 파견업체)에서 소개해준 곳에서 일함'(8.9%), '고객에게 직접 서비스(또는 상품)를 제공하므로 근무장소가 딱히 정해져 있지 않음'(8.0%), '알선업체에서 제공하는 서비스(또는 일) 수

국가인권위원회 humanrights.go.kr

행'(7.0%) 등의 순으로 나타났다. 기타 내용으로는 집, 과외, 길거리 등이 있었다. 대부분 고용주의 사업장에서 일하는 경우가 많았다.

이와 달리 사업장 규모별로 살펴보면 통계적으로 유의미한 차이가 나타난다(p<0.001). 5인 미만 사업장에서 일하는 경우 71.9%(5인 이상 72.4%)가 직접고용된 사업장에서 일한다고 응답하였으나 사업장 규모를 모르는 경우에는 42.9%만 직접고용된 사업장에서 일한다고 응답하였다. 또한 사업장 규모를 모르는 청소년들은 인력업체(또는 용역업체)가 소개한 곳에서 일한다고 11.0%가 응답하였으며 고객에게 상품(또는 서비스)를 제공하기 때문에 일하는 곳이 정해져 있지 않은 경우는 13.2%에 달했다. 또한 알선업체가 제공하는 서비스(또는 일)를 수행한다는 응답도 17.6%가 되었다. 따라서 사업장 규모를 잘 모르는 청소년 일수록 음식배달 등과 같이 이동하면서 서비스나 상품을 제공하는 일을 하는 경우가 상당히 많았다. 또한 알선업체에서 일(또는 용역)을 제공하면 프리랜서처럼 일을 하는 경우도 적지 않았다. 또한 청소년들이 사업장의 규모를 모르는 이유가 고용주가 고용한 사업장에서 고정적으로 일하지 않거나 일을 받아서 이동하며 일하기 때문일 수 있다(<표 Ⅳ-15>).

<표 Ⅳ-15> 실제 일하는 곳

(단위: 명, %)

구분		사례수	직접 고용된 사업장에서 일함	인력업체 (또는 파견업체)에서 소개해준 곳에서 일함	고객에게 직접 서비스 (또는 상품)를 제공하므로 근무 장소가 정해져 있지 않음	알선업체에서 제공하는 서비스 (또는 일) 수행	기타
전체		526	67.1	8.9	8.0	7.0	8.9
성별 $x2$=3.67 p<0.452	남성	225	63.1	10.7	9.3	8.0	8.9
	여성	301	70.1	7.6	7.0	6.3	9.0
연령대별 $x2$=18.77 p<0.094	만 15세 미만	25	52.0	8.0	8.0	16.0	16.0
	만 15세-18세 미만	240	61.3	11.3	10.4	7.9	9.2
	만 18세-20세 미만	161	73.9	7.5	7.5	4.3	6.8
	만 20세 이상	100	74.0	6.0	3.0	7.0	10.0
사업장 규모별 $x2$=37.25 p<0.000	5인 미만	210	71.9	7.6	7.1	4.8	8.6
	5인 이상	225	72.4	9.3	6.7	4.9	6.7
	잘모름	91	42.9	11.0	13.2	17.6	15.4

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(5) 근로시간

가. 근로기간

청소년들에게 실제 일하는 기간에 대해 물어본 결과 '1개월 미만'(32.9%)으로 일하거나 '1개월 이상 3개월 미만'(32.9%)으로 단기간 일하는 경우가 가장 많았다. '3개월 이상' 일하는 경우는 34.3%에 불과했으며 '1년 이상' 일하는 경우는 7.8% 밖에 되지 않았다. 연령별로는 만 15세 미만은 1개월 미만으로 일하는 비율(52.0%)이 가장 많았으나 나이가 많아질수록 1개월 이상 일하는 비율이 높아졌고 만 20세 이상은 1년 이상 일하는 비율이 20%에 달했다. 학교별로는 중학교(45.8%)와 직업계고(40.0%), 일반고(38.7%)가 1개월 미만으로 일하는 비율이 높았다. 사업장 규모별로 살펴보면 잘 모르는 경우는 1개월 미만 일하는 비율은 52.7%, 1개월 이상 3개월 미만 일하는 경우는 30.8%에 달했다.

〈표 Ⅳ-16〉 일하는 기간

(단위: 명, %)

구분		사례수	1개월 미만	1개월 이상~3개월 미만	3개월 이상~6개월 미만	6개월 이상~1년 미만	1년 이상
전체		526	32.9	32.9	18.3	8.2	7.8
성별 $x2$=1.83 p〈0.766	남성	225	32.4	31.1	20.4	7.6	8.4
	여성	301	33.2	34.2	16.6	8.6	7.3
연령대별 $x2$=70.35 p〈0.000***	만 15세 미만	25	52.0	40.0	4.0	4.0	0.0
	만 15세-18세 미만	240	41.7	35.8	13.8	4.2	4.6
	만 18세-20세 미만	161	28.6	30.4	24.8	9.9	6.2
	만 20세 이상	100	14.0	28.0	22.0	16.0	20.0
학교별 $x2$=90.63 p〈0.000***	중학교	72	45.8	37.5	9.7	6.9	0.0
	일반고	194	38.7	35.6	18.0	3.1	4.6
	일반고 직업반	7	14.3	42.9	14.3	28.6	0.0
	직업계고	65	40.0	33.8	12.3	1.5	12.3
	전문대	35	25.7	25.7	31.4	14.3	2.9
	일반대	117	17.9	29.9	23.1	15.4	13.7
	학교 다니지 않음	32	18.8	18.8	21.9	18.8	21.9
	대안학교	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0

국가인권위원회
humanrights.go.kr

구분		사례수	1개월 미만	1개월 이상~3개월 미만	3개월 이상~6개월 미만	6개월 이상~1년 미만	1년 이상
	기타	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사업장 규모별 $x2=25.94$ $p<0.001$***	5인 미만	210	30.5	33.8	20.5	8.6	6.7
	5인 이상	225	27.1	32.9	20.0	9.8	10.2
	잘모름	91	52.7	30.8	8.8	3.3	4.4

*: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

나. 일주일 동안 실제 일한 근무일수

일주일에 실제 일한 날 수를 질문한 결과 '3일'이 27.0%로 가장 많았다. 다음으로 '2일'(25.5%), '5일'(16.3%), '1일'(13.9%), '4일'(11.6%) 등의 순으로 응답하였다. 1주일 내내 일하는 경우도 2.7%에 달했다. 연령별로 살펴보면 만 15세 미만은 주 1일 일하는 비율(28.0%)이 상대적으로 많았다. 학교별로 전문대, 일반대 재학 중이거나 학교를 다니지 않을수록 주 1일 일하는 비율은 중학교(19.4%)와 일반고(16.5%)에 비해 낮았다. 대부분 주 2일과 3일 일하는 응답 비율이 높게 나타났다. 하지만 주 5일 일하는 경우는 만 20세 이상(27.0%)과 전문대(28.6%), 학교 다니지 않음(31.3%)의 경우 주 5일 일하는 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-17〉 일주일 동안 실제 일한 근무일수

(단위: 명, %)

구분		사례수	1일	2일	3일	4일	5일	6일	일주일 내내
전체		526	13.9	25.5	27.0	11.6	16.3	3.0	2.7
연령대별 $x2=35.11$ $p<0.009$**	만 15세 미만	25	28.0	32.0	20.0	8.0	4.0	0.0	8.0
	만 15세-18세 미만	240	18.3	24.2	28.8	11.7	12.9	1.7	2.5
	만 18세-20세 미만	161	11.2	26.7	26.1	12.4	16.8	4.3	2.5
	만 20세 이상	100	4.0	25.0	26.0	11.0	27.0	5.0	2.0
학교별 *** $x2=140.1$ $p<0.000$***	중학교	72	19.4	26.4	22.2	15.3	12.5	0.0	4.2
	일반고	194	16.5	24.2	32.0	14.9	9.3	0.5	2.6
	일반고 직업반	7	0.0	0.0	28.6	0.0	57.1	0.0	14.3
	직업계고	65	26.2	30.8	15.4	4.6	12.3	7.7	3.1
	전문대	35	8.6	28.6	20.0	14.3	28.6	0.0	0.0

국가인권위원회
humanrights.go.kr

구분		사례수	1일	2일	3일	4일	5일	6일	일주일 내내
	일반대	117	5.1	29.1	32.5	6.0	23.1	2.6	1.7
	학교 다니지 않음	32	3.1	6.3	15.6	18.8	31.3	21.9	3.1
	대안학교	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

다. 1일 평균 근무시간

「근로기준법」 제69조에 의하면 만 18세 미만 청소년은 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하여 일할 수 없다. 조사결과 응답한 청소년의 1일 평균 근로시간은 5.2시간으로 1주일에 평균 17.5시간 일을 하는 것으로 나타났다. 연령대별로 살펴보면 만 15세 미만 청소년의 근로시간이 가장 짧았는데 1일 평균 3.8시간 1주일 평균 15시간을 일했다. 연령대가 증가할수록 평균 1일 근로시간과 1주일 평균 근로시간이 증가하는 경향을 보인다. 학교별로 살펴보면 일반고 직업반의 경우 주당 근로시간이 37.3시간(1일 평균 6.9시간), 학교를 다니지 않는 경우 주당 근로시간이 31.2시간(1일 6.8시간)으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-18〉 평균 근로시간

(단위: 명, 시간)

구분		사례수	1일 기준 평균 시간	1주 기준 평균 시간
전체		526	5.2	17.5
성별	남성	225	5.3	19.0
	여성	301	5.1	16.4
연령대별	만 15세 미만	25	3.8	15.0
	만 15세-18세 미만	240	4.8	15.1
	만 18세-20세 미만	161	5.3	17.3
	만 20세 이상	100	6.2	24.1
학교별	중학교	72	4.1	14.8
	일반고	194	4.7	14.2
	일반고 직업반	7	6.9	37.3
	직업계고	65	5.2	14.6

국가인권위원회
humanrights.go.kr

구분		사례수	1일 기준 평균 시간	1주 기준 평균 시간
	전문대	35	5.9	19.7
	일반대	117	5.9	20.5
	학교 다니지 않음	32	6.8	31.2
	대안학교	2	7.0	24.5
	기타	1	2.0	5.0
	무응답	1	6.0	12.0

(6) 야간근무

야간근무는 22시부터 06시까지 근무하는 것을 의미하며「근로기준법」제 70조에 따라 만 18세 미만 청소년은 야간근로를 할 수 없다. 하지만 지역 고용노동청에 인가 신청서를 내고 승인을 얻으면 야간근로를 할 수 있다. 전체 응답자의 10.8%가 야간에 근무하고 있으며 1주일 평균 야간근로시간은 6.5시간이었다. 성별로 살펴보면 남성의 야간시간 근무 비율(13.8%)이 여성(8.6%) 대비 약 1.5배 이상인 것으로 나타났지만, 여성의 평균 야간 근로 시간(7.1시간)이 남성(5.9시간)보다 긴 것으로 조사되었다. 연령대별로 살펴보면 만 18세 이상의 연령대에서 야간시간 근무 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다.

〈표 Ⅳ-19〉 야간근무 여부

(단위: 명, %)

구분		사례수	예	아니요	1주 평균 야간 근로 시간
전체		526	10.8	89.2	6.5
성별 x2=3.52 p<0.061	남성	225	13.8	86.2	5.9
	여성	301	8.6	91.4	7.1
연령대별 x2=9.71 p<0.021*	만 15세 미만	25	8.0	92.0	1.0
	만 15세-18세 미만	240	6.7	93.3	7.0
	만 18세-20세 미만	161	16.1	83.9	5.6
	만 20세 이상	100	13.0	87.0	8.5

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

국가인권위원회
humanrights.go.kr

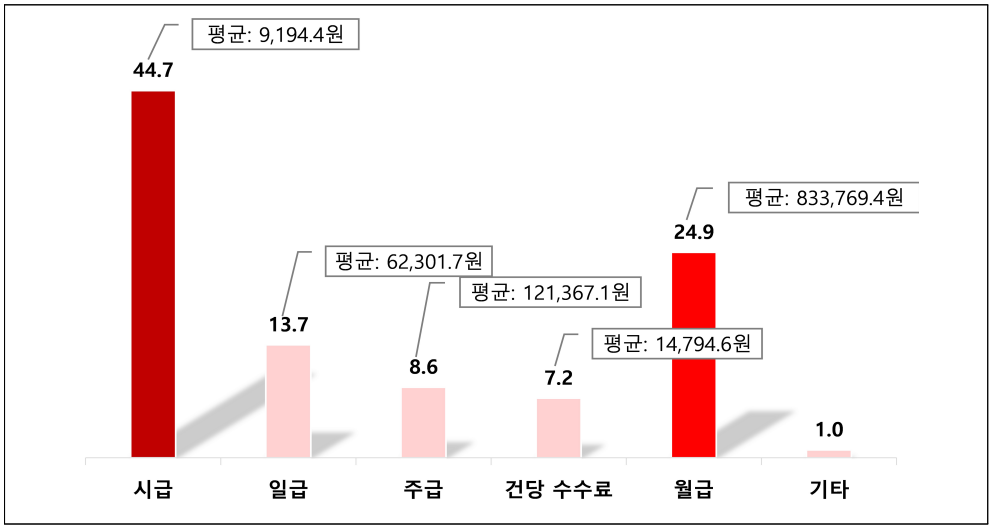
(7) 임금

가. 임금 받는 방식

청소년들이 임금 받는 방식에 대해 질문한 결과 '시급'이 44.7%로 가장 많았다. 다음으로 '월급'(24.9%), '일급'(13.7%), '주급'(8.6%), '건당 수수료'(7.2%) 등의 순으로 응답하였다. 평균 금액에 대해 질문한 결과 월급은 평균 833,769.4원, 주급은 평균 121,367.1원, 일급은 평균 62,301.7원, 건당 수수료는 평균 14,794.6원으로 나타났다. 그리고 시간당 시급은 평균 9,194.4원으로 최저임금보다 높게 받는 것으로 나타났다. 참고적으로 2020년 최저임금은 1시간 당 8,590원, 1일(8시간 일할 때) 일급은 66,800원, 월급은 1,795,310원이다.

〈그림 Ⅳ-6〉 임금 받는 방식

(단위: %)



나. 평균 임금

평균 임금을 성별로 살펴보면 남성에 비해 여성의 임금이 낮음을 알 수 있다. 여성의 경우 시급은 여성이 남성에 비해 30.30원 덜 받았다. 일급 경우 평균 금액이 10,126.40원 정도 남성보다 낮았고, 주급의 경우 28,369.60원 낮았으며 건당 수수료의 경우에는 20,447.70원 낮았다. 월급의 경우에는 189,086.30원이 낮았다. 앞의 〈표 Ⅳ-18〉에 의하면 1일 기준 남성의 평균 근로시간은 5.3시간, 여성은 5.1시간으로 평균

국가인권위원회
humanrights.go.kr

0.2시간 덜 일하는데도 불구하고 일급은 약 1만 원 차이가 났다. 또한 남성의 1주일 평균 근무시간은 19.0시간, 여성은 16.4시간이었다. 한 달을 4주로 가정한다면 남성 청소년은 한 달에 76시간, 여성 청소년은 한 달에 65.2시간으로 평균 5시간을 덜 일하지만 평균 임금은 189,086.30원이나 낮았다. 남성이 평균 65.2시간을 일한다고 가정해도 월 평균 800,728.49원을 받는다. 청소년의 성별에 따라 일급은 남성 대비 여성이 85.2%만 받았고 월급은 남녀 모두 똑같이 65.2시간 일한다고 가정할 때 여성은 남성 대비 여성은 93.0%만 받고 있어 성별 임금격차가 발생하고 있음을 알 수 있다. 연령별로 살펴보면 나이가 많아질수록 시급(만 20세 이상 시급 10,903.2원)이 증가하였고, 학교별로 살펴보면 일반대 재학(평균 11,072.1원) 중일수록 시급이 가장 높았다.

〈표 Ⅳ-20〉 임금 방식별 평균 임금

(단위: 명, 원)

구분		사례수	시급 평균 금액	일급 평균 금액	주급 평균 금액	건당 수수료 평균 금액	월급 평균 금액
전체		526	9,194.4	62,301.7	121,367.1	14,794.6	833,769.4
성별	남성	225	9,212.6	68,490.0	138,388.9	24,742.1	933,364.5
	여성	301	9,182.3	58,363.6	110,019.3	4,294.4	744,278.2
연령대별	만 15세 미만	25	8,784.9	62,500.0	-	5,800.0	800,000.0
	만 15세-18세 미만	240	8,946.4	58,378.0	119,331.0	12,295.0	779,143.3
	만 18세-20세 미만	161	9,032.4	62,394.7	119,495.0	28,914.3	793,338.1
	만 20세 이상	100	10,903.2	78,172.0	137,000.0	14,020.0	903,126.9
학교별	중학교	72	9,167.0	57,000.0	127,000.0	15,300.0	612,500.0
	일반고	194	8,714.1	57,645.8	103,889.5	19,686.7	684,868.0
	일반고 직업반	7	9,175.0	-	285,000.0	-	1,240,000.0
	직업계고	65	8,972.3	66,312.5	85,352.5	3,466.7	1,287,272.7
	전문대	35	9,030.8	69,920.0	170,000.0	-	756,266.7
	일반대	117	11,072.1	77,022.1	124,257.1	11,766.7	741,616.8
	학교 다니지 않음	32	8,934.4	40,000.0	-	6,033.3	1,150,905.9
	대안학교	2	-	-	195,000.0	-	-
	기타	1	-	15,000.0	-	-	-
	무응답	1	-	-	-	-	515,400.0

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(8) 4대 보험 가입 여부와 법정 의무교육 준수

가. 4대 보험

청소년의 4대 보험 가입 여부를 살펴보면 '가입여부를 모른다'(41.4%)는 응답이 가장 많았고, '미가입'은 34.8%로 나타났다. 4대 보험을 '가입'한 경우는 23.8%에 불과했다. 연령별로 살펴보면 나이가 어릴수록 가입여부를 모르거나 미가입 비율이 높았고 만 20세 이상에서 가입비율이 40.0%로 가장 높았다. 사업장 규모별로는 5인 미만일수록 미가입 비율(43.3%)이 높았고, 사업장 규모를 모르는 경우에는 가입 여부를 모른다는 청소년의 4대 보험 미가입(56.0%) 비율이 가장 높았다. 근무기간별로는 1개월 미만인 경우 '가입여부를 모른다'(46.2%)는 응답이 가장 많았고, 6개월 이상 1년 미만의 경우 '가입했다'(44.2%)는 응답이 가장 많았으나 1년 이상의 경우에는 '가입여부를 모른다'(41.5%)는 응답이 가장 많았다. 또한 근무기간별로 살펴보면 근무기간이 길고 짧음에 상관없이 4대 보험을 미가입한 경우도 30% 이상이었다. 4대 보험 가입여부는 성별, 연령별, 사업장 규모별, 근무기간별 집단 내 차이가 유의미한 것으로 나타났다(〈표 Ⅳ-21〉).

〈표 Ⅳ-21〉 4대 보험 가입 여부

(단위: 명, 원)

구분		사례수	예	아니요	1주 평균 야간 근로 시간
전체		526	10.8	89.2	6.5
성별 x2=9.33 p<0.009	남성	225	39.1	30.7	30.2
	여성	301	43.2	37.9	18.9
연령대별 x2=30.47 p<0.000***	만 15세 미만	25	52.0	40.0	8.0
	만 15세-18세 미만	240	48.3	35.8	15.8
	만 18세-20세 미만	161	38.5	33.5	28.0
	만 20세 이상	100	27.0	33.0	40.0
학교별 x2=26.47 p<0.089	중학교	72	43.1	40.3	16.7
	일반고	194	49.0	30.4	20.6
	일반고 직업반	7	28.6	57.1	14.3
	직업계고	65	47.7	33.8	18.5
	전문대	35	31.4	37.1	31.4
	일반대	117	29.9	36.8	33.3

국가인권위원회 humanrights.go.kr

구분		사례수	예	아니요	1주 평균 야간 근로 시간
	학교 다니지 않음	32	34.4	40.6	25.0
	대안학교	2	50.0	0.0	50.0
	기타	1	100.0	0.0	0.0
	무응답	1	0.0	0.0	100.0
사업장 규모별 x2=27.96 p<0.000***	5인 미만	210	34.8	43.3	21.9
	5인 이상	225	41.8	27.1	31.1
	모름	91	56.0	34.1	9.9
근무기간별 x2=30.47 p<0.000***	1개월 미만	173	46.2	39.9	13.9
	1개월 이상 6개월 미만	269	42.0	31.2	26.8
	6개월 이상 1년 미만	43	18.6	37.2	44.2
	1년 이상	41	41.5	34.1	24.4

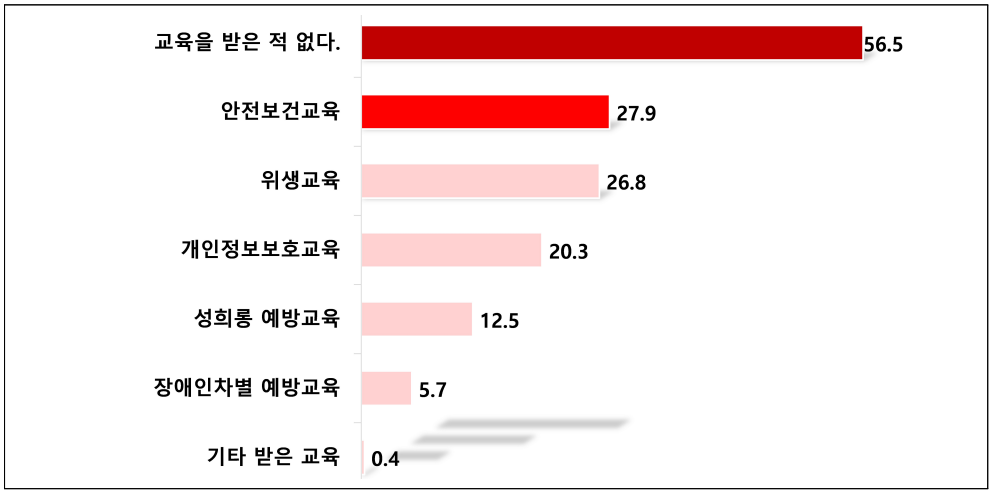
*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

나. 법정 의무교육 준수 여부

근무기간 동안 받은 교육(복수응답)에 대해 질문한 결과 '교육을 받은 적 없다'는 응답이 56.5%로 가장 많았다. 다음으로 가장 많이 받은 교육은 '안전보건교육'(27.9%), '위생교육'(26.8%), '개인정보보호 교육'(20.3%), '성희롱 예방 교육'(12.5%) 등의 순으로 나타났다.

〈그림 Ⅳ-7〉 법정의무 교육 받은 경험(복수응답)

(단위: %)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

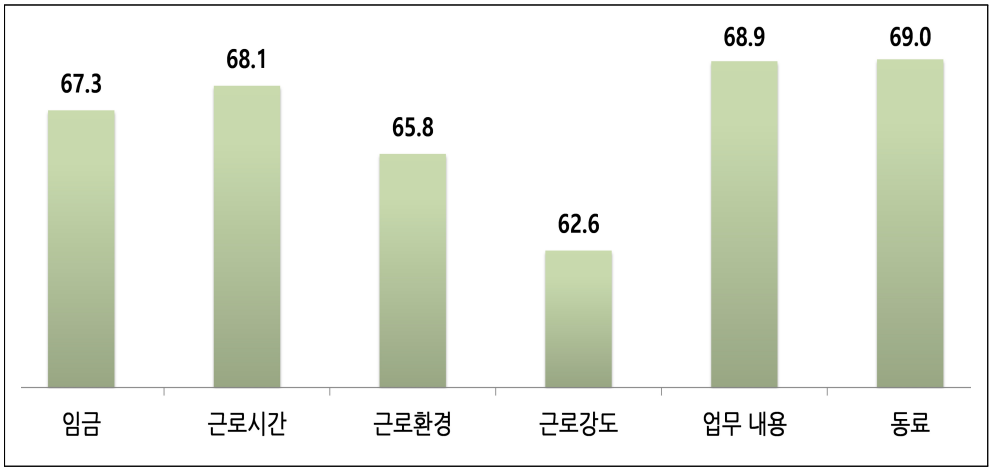
(9) 업무 및 근로환경 만족도

가. 영역별 만족도

현재 일하는 곳에 대한 만족도를 6가지 항목으로 구분해 5점 척도로 질문한 결과 '동료'에 대한 만족도가 100점 만점 기준 69.0점으로 가장 높게 나타났다. 다음으로 '업무 내용'(68.9점), '근로시간'(68.1점), '임금'(67.3점) 등의 순이었다. 상대적으로 만족도가 낮은 건 '근로 강도'(62.6점)와 '근로환경'(65.8점)이었다. 하지만 현재 일하는 곳에 대한 만족도는 모두 60점 이상이었다.

〈그림 Ⅳ-8〉 현재 일하는 곳에 대한 만족도

(단위: 점)



4) 노동실태_현장실습

(1) 현장 실습 또는 학습근로자 경험 여부

현재 현장실습과 관련된 제도는 다음과 같다. 현재 특성화고는 2학년부터 도제반에 들어갈 수 있으며 도제반에 들어가는 경우 학교교육과 산업현장을 병행하며 받을 수 있다. 또한 3학년 때 나가는 현장실습제도는 특성화고, 마이스터고, 일반고 직업반으로 최대 3개월 학습 중심의 현장실습을 나갈 수 있다. 조기취업 중심의 직업계고 현장실습은 현장실습학생의 안전사고가 발생하면서 2018년 폐지하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이번 조사에서는 현장실습생 혹은 학습근로자(도제 포함)로 일해 본 경험에 대해 질문한 결과 그렇다는 대답은 전체의 19.4%로, 10명 중 약 2명이 경험해 본 것으로 나타났다. 현장실습생 또는 학습근로자로 일해 본 경험이 있다는 응답자 102명을 학교별로 살펴보면 '일반고'가 37명으로 가장 많았고, 그 다음 '일반대' 25명, '직업계고' 17명, '전문대' 14명 순으로 나타났다.

〈표 Ⅳ-22〉 학교별 현장실습 경험 여부

구분	예		아니요	
단위	사례수	%	사례수	%
전체	102	19.4	424	80.6
중학교	0	0.0	0	100.0
일반고	37	19.1	157	80.9
일반고 직업반	3	42.9	4	57.1
직업계고	17	26.2	48	73.8
전문대	14	40.0	21	60.0
일반대	25	21.4	92	78.6
학교 다니지 않음	6	18.8	26	81.3
대안학교	0	0.0	2	100.0
기타	0	0.0	1	100.0
무응답	0	0.0	1	100.0

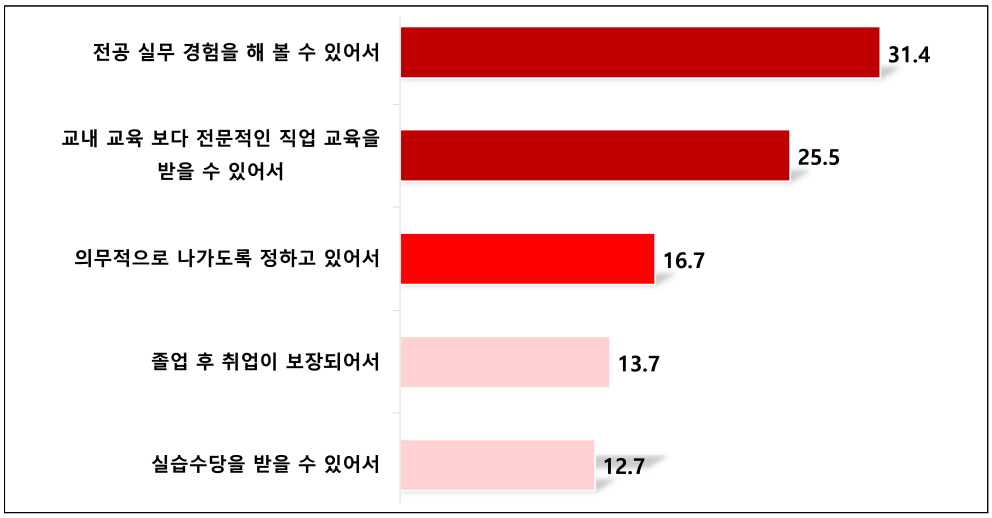
(2) 산업체 파견 현장실습 이유와 실습기간

산업체 파견 현장실습 선택 이유에 대해 질문한 결과 '전공 실무 경험을 해 볼 수 있어서'가 31.4%로 가장 많았다. 그 다음으로 '교내 교육보다 전문적인 직업 교육을 받을 수 있어서'(25.5%), '의무적으로 나가도록 정하고 있어서'(16.7%), '졸업 후 취업이 보장되어서'(13.7%), '실습 수당을 받을 수 있어서'(12.7%) 등의 순으로 조사되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-9〉 산업체 현장실습을 하게 된 이유

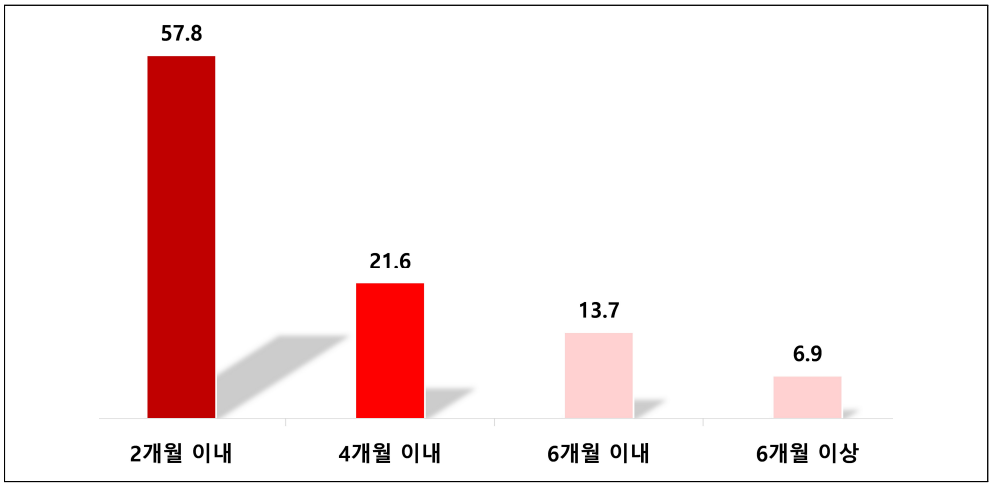
(단위: %)



산업체 파견 현장실습 기간에 대해 질문한 결과 2개월 이내가 57.8%로 가장 많았으며, 다음으로 '4개월 이내'(21.6%), '6개월 이내'(13.7%), '6개월 이상'(6.9%) 등의 순이었다. 학교별로 살펴보면 일반고의 경우 4개월 이내, 일반대의 경우 6개월 이내 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났지만 집단 내 차이가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅳ-10〉 산업체 현장실습 기간

(단위: %)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

(3) 현장실습 도중 중단과 중단 이유

현장실습 중 중도에 그만뒀는지 물어본 결과 60.8%는 원래 계획대로 실습을 완료했고, 22.5% 는 중도에 그만두었으나 재실습 계획이 있으며 16.7%는 현장실습을 중도에 중단하였고 재실습 계획이 없다고 응답하였다.

중도에 중단하고 재실습 계획이 없다고 응답한 17명에게 재실습 계획이 없는 이유가 무엇이냐고 물어보았다. 그 결과 '대학진학준비 등 진로를 변경해서'(29.4%), '원하는 조건에 맞는 파견 산업체가 없어서'(29.4%), '신체적·정신적 부담이 커서'(17.6%), '파견산업체의 현장실습생에 대한 부당 대우 때문에'(11.8%)로 응답하였다.

〈표 Ⅳ-23〉 학교별 현장실습 경험 여부

(단위: %)

구분		사례수	현장실습 중도에 중단한 경험 없음	현장실습 중도에 중단하였으나 재실습 계획 있음	현장실습 중도에 중단하였고 재실습 계획 없음
전체		102	60.8	22.5	16.7
성별 x2=0.77 p<0.679	남성	43	55.8	25.6	18.6
	여성	59	64.4	20.3	15.3
연령대별 x2=2.00 p<0.734	만 15세 미만	0	-	-	-
	만 15세-18세 미만	35	62.9	20.0	17.1
	만 18세-20세 미만	35	60.0	28.6	11.4
	만 20세 이상	32	59.4	18.8	21.9

(4) 산업재해 경험 여부와 산업재해 발생 이유

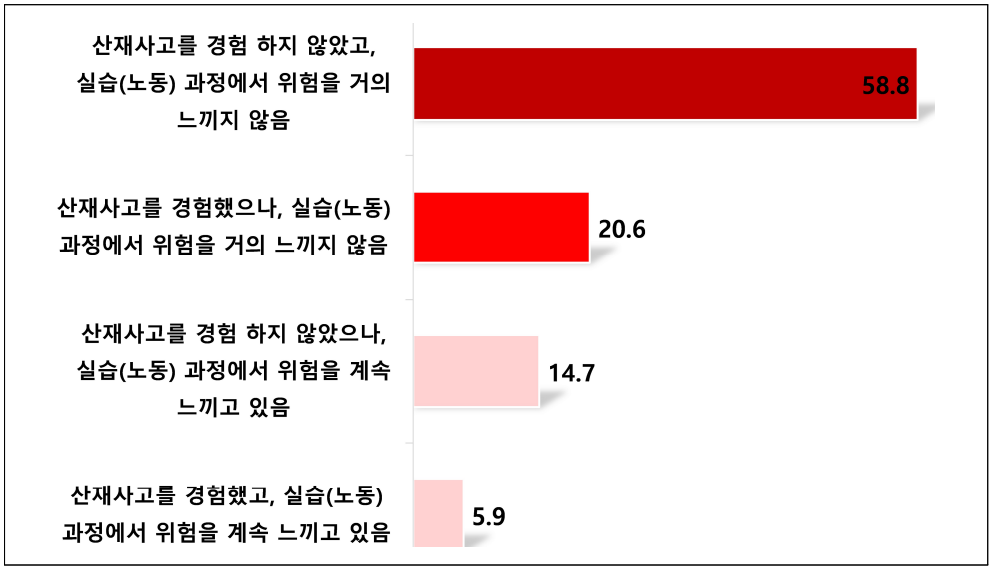
산업재해(이하 '산재') 경험 여부에 대해 질문한 결과 '산재사고를 경험하지 않았고, 실습 과정에서 위험을 거의 느끼지 않았다'는 응답이 58.8%로 가장 많았다. 하지만 '산재사고를 경험했으나, 실습과정에서 위험을 거의 느끼지 않음'은 20.6%, '산재사고를 경험하지 않았으나, 실습과정에서 위험을 계속 느끼고 있음'은 14.7%, '산재사고를 경험했고, 실습과정에서 위험을 계속 느끼고 있음'은 5.9%로 응답하였다. 즉 현장실습 과정에서 산재사고를 경험한 비율은 26.3%였고, 산재사고에 대한 위험을 인식한 비율은 20.6%로 나타났다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

산재사고의 위험을 인식한 21명에게 산재사고 위험을 느낀 가장 큰 이유에 대해 질문한 결과 '노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서'가 38.1%로 가장 많았다. 다음으로 '적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에'(33.3%), '충분한 직무·안전 교육 없이 실무에 투입되어서'(28.6%) 등의 순으로 응답하였다. 남성의 경우 노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서 응답(44.4%) 비율이 높게 나타났지만, 여성의 경우 적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에 응답(41.7%) 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

〈그림 Ⅳ-11〉 산업재해사고 경험과 산업재해위험 인식

(단위: %)



〈표 Ⅳ-24〉 학교별 현장실습 경험 여부

(단위: %)

구분		사례수	노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서	적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에	충분한 직무·안전 교육 없이 실무에 투입되어서
전체		21	38.1	33.3	28.6
성별 $\chi2=0.875$ $p<0.646$	남성	9	44.4	22.2	33.3
	여성	12	33.3	41.7	25.0

국가인권위원회
humanrights.go.kr

구분		사례수	노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서	적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에	충분한 직무·안전 교육 없이 실무에 투입되어서
연령대별 $x2=3.56$ $p<0.468$	만 15세-18세 미만	8	50.0	12.5	37.5
	만 18세-20세 미만	7	42.9	42.9	14.3
	만 20세 이상	6	16.7	50.0	33.3
	만 20세 이상	32	59.4	18.8	21.9

5) 인권실태

(1) 부당 처우

가. 근로계약

근로계약과 관련하여 부당 처우에 대해 '경험한 적 없음'은 65.4%로 나타났다. '처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일, 혹은 부가적인 일을 부여함'(15.8%), '다음 근무자를 구하지 않으면 그만둘 수 없다고 함'(9.5%), '1개월 내 또는 도중에 그만두면 임금을 안 준다고 해서 어쩔 수 없이 근무를 계속한 적이 있음'(8.9%) 등의 순으로 응답하였다. 만 20세 이상에서는 '처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일 부여함'(25.0%), '다음 근무자를 구할 때까지 그만 못 두게 함(18.0%)', '계약된 근로기간이 끝나기 전에 계약해지'(15.0%) 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

나. 근로시간

근로시간과 관련하여 어떤 부당한 처우를 겪었는지 응답한 결과는 다음과 같다. '정해진 근무시간 보다 일찍 나오라고 하거나 초과하여 일하도록 요구함'(17.3%)이 가장 많았고, '근로시간 중 휴게시간을 제대로 제공받지 못함'(16.9%), '시간 낭비(마냥 대기)'(13.9%), '휴가를 부여받지 못함'(5.9%) 등의 순으로 응답하였다. 근로시간 관련 경험에 대해 질문한 결과 '경험한 적 없다'는 응답 비율은 60.5%였다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

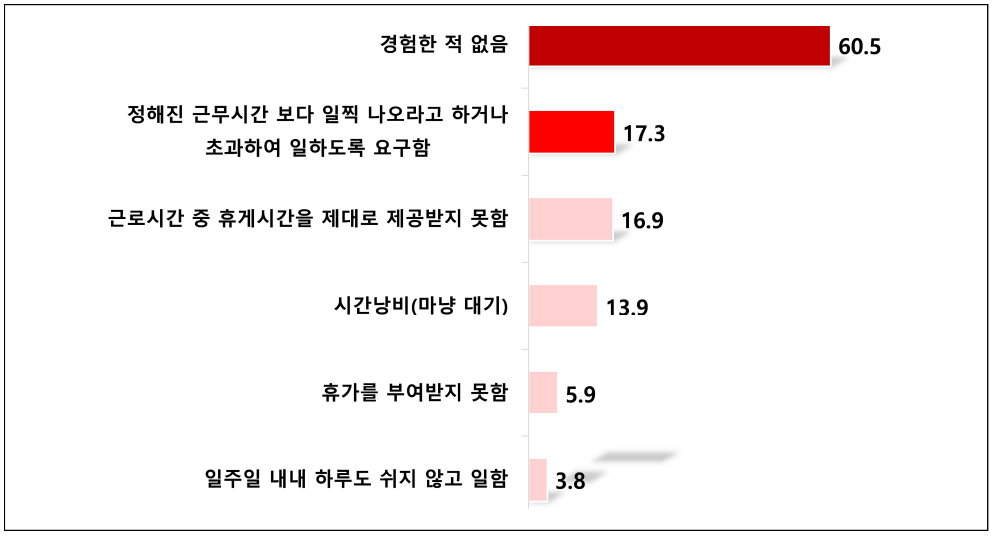
〈표 Ⅳ-25〉 부당 처우_근로계약(복수응답)

(단위: %)

구분		사례 수	경험한 적 없음	처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일, 혹은 부가적인 일을 부여함	다음 근무자를 구하지 않으면 그만둘 수 없다고 함	도중에 그만두면 임금을 안 준다고 해서 어쩔 수 없이 근무	계약된 근로기간이 끝나기 전에 계약 해지	고객 등 민원 시 벌금을 부과하거나 임금 삭감을 한다고 함	기타
전체		526	65.4	15.8	9.5	8.9	7.4	5.9	0.4
성별	남성	225	68.4	14.2	9.8	8.4	3.6	7.1	0.4
	여성	301	63.1	16.9	9.3	9.3	10.3	5.0	0.3
연령대별	만 15세 미만	25	72.0	12.0	8.0	4.0	4.0	8.0	0.0
	만 15세 -18세 미만	240	70.4	12.5	7.5	10.4	5.4	5.0	0.4
	만 18세 -20세 미만	161	65.8	15.5	7.5	7.5	6.2	6.8	0.0
	만 20세 이상	100	51.0	25.0	18.0	9.0	15.0	6.0	1.0

〈그림 Ⅳ-12〉 부당 처우_근로시간(복수응답)

(단위: %)



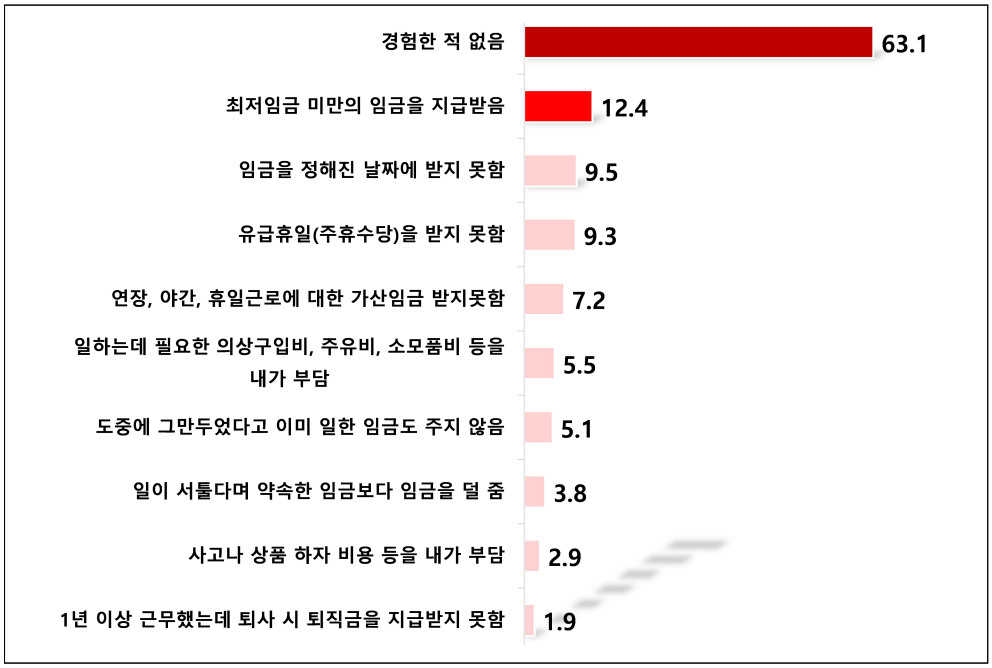
국가인권위원회
humanrights.go.kr

다. 임금

임금과 관련하여 부당한 처우에 대해 '최저임금 미만의 임금을 지급받음'(12.4%), '임금을 정해진 날짜에 받지 못함'(9.5%), '유급휴일(주휴수당)을 받지 못함'(9.3%), '연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금 받지 못함'(7.2%) 등의 순으로 응답하였다. 63.1%는 임금과 관련하여 부당한 경험하지 못했다고 응답하였다.

〈그림 Ⅳ-13〉 부당 처우_임금 지급(복수응답)

(단위: %)



라. 기타

기타 부당한 처우는 주로 사업장 안전에 대한 문제였다. '경험자가 해야 하는 위험한 일을 나 혼자 하라고 함'(8.4%), '근무하다가 다쳤는데 아무런 조치를 취해주지 않음'(8.2%), '보호장비가 필요한 일인데 보호 장비를 주지 않음'(5.1%)으로 응답하였다. 특히 20대 이상과 직업계고, 일반대에서 '다쳤는데 아무런 조치를 취하지 않음' 응답(각각 12.0%, 13.8%, 12.0%)비율이 상대적으로 높았다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-26〉 부당 처우_기타(복수응답)

(단위: %)

구분		사례수	경험한 적 없음	경험자가 해야 하는 위험한 일을 나 혼자 하라고 함	근무하다가 다쳤는데 아무런 조치를 취해주지 않음	보호장구가 필요한 일인데 보호 장비를 주지 않음
전체		526	81.9	8.4	8.2	5.1
성별	남성	225	79.1	8.4	8.0	6.7
	여성	301	84.1	8.3	8.3	4.0
연령대별	만 15세 미만	25	92.0	0.0	4.0	4.0
	만 15세-18세 미만	240	83.8	6.7	8.8	4.2
	만 18세-20세 미만	161	80.1	11.2	5.6	5.6
	만 20세 이상	100	78.0	10.0	12.0	7.0
학교별	중학교	72	84.7	4.2	5.6	5.6
	일반고	194	82.0	10.3	7.2	3.1
	일반고 직업반	7	100.0	0.0	0.0	0.0
	직업계고	65	81.5	4.6	13.8	6.2
	전문대	35	85.7	5.7	2.9	8.6
	일반대	117	77.8	10.3	12.0	6.0
	학교 다니지 않음	32	81.3	12.5	3.1	9.4
	대안학교	2	100.0	0.0	0.0	0.0
	기타	1	100.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	1	100.0	0.0	0.0	0.0

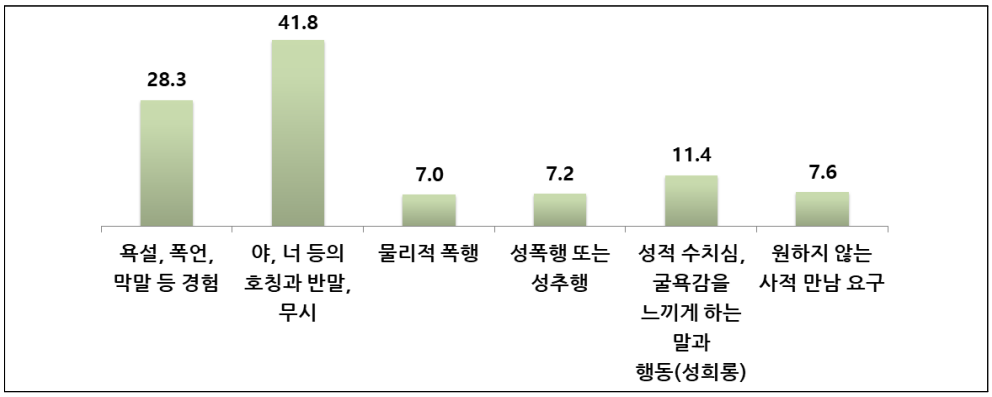
(2) 폭언, 폭력, 성희롱 등

폭언, 폭력, 성희롱 등과 관련된 부당한 처우 중 가장 많이 한 경험은 폭언으로, '호칭과 반말, 무시'(41.8%)였으며, 그 다음으로 '욕설,폭언'(28.3%), '성적 수치심, 굴욕감을 느끼게 하는 말과 행동(성희롱)'(11.4%), '사적 만남 요구'(7.6%), '성폭행 또는 성추행'(7.2%), '물리적 폭행'(7%) 등의 순으로 나타났다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-14〉 부당 처우_폭언, 폭력, 성희롱 등(중복응답)

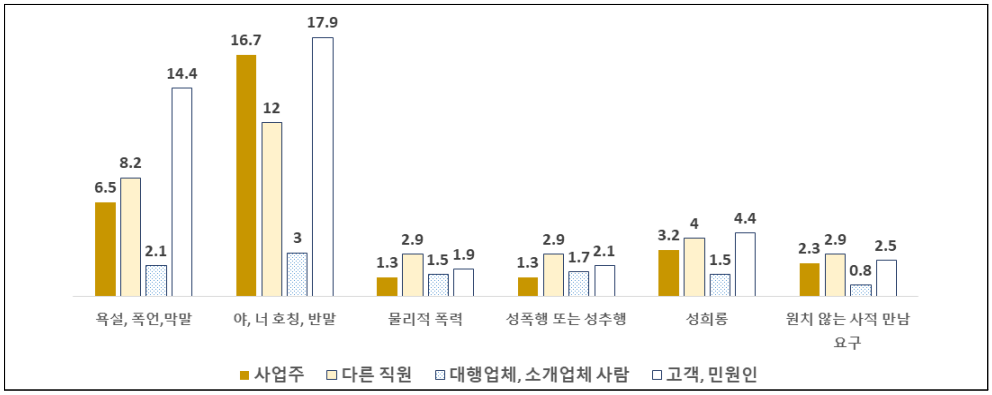
(단위: %)



청소년들이 일할 때 주로 폭언, 폭력, 성희롱 등을 하는 사람(복수응답)이 사업주, 동료직원, 대행 또는 소개업체 사람, 고객·민원인 중 누구인지 물어본 결과 욕설·폭언 등의 경우 '고객·민원인'(14.4%)에게 당하는 경우가 가장 많았다. 야·너 호칭 등 반말은 '사업주'(16.7%) 보다 '고객·민원인'(17.9%)에게 당하는 경우가 상대적으로 많았다. 물리적 폭력은 '다른 직원'(2.9%)에게 경험하는 경우가 상대적으로 많았으며, 성폭행·성추행은 '다른 직원'(2.9%), '고객·민원인'(2.1%)에 당하는 비율이 상대적으로 높았다. 성희롱은 '고객·민원인'(4.4%), '다른 직원'(4%)에게 당하는 비율이 상대적으로 높았다. 원치 않는 사적 만남 요구는 '다른 직원'(2.9%), '고객·민원인'(2.5%)이 상대적으로 높게 나타났다.

〈그림 Ⅳ-15〉 부당 처우_폭언, 폭력, 성희롱 등 주요 행위자(복수응답)

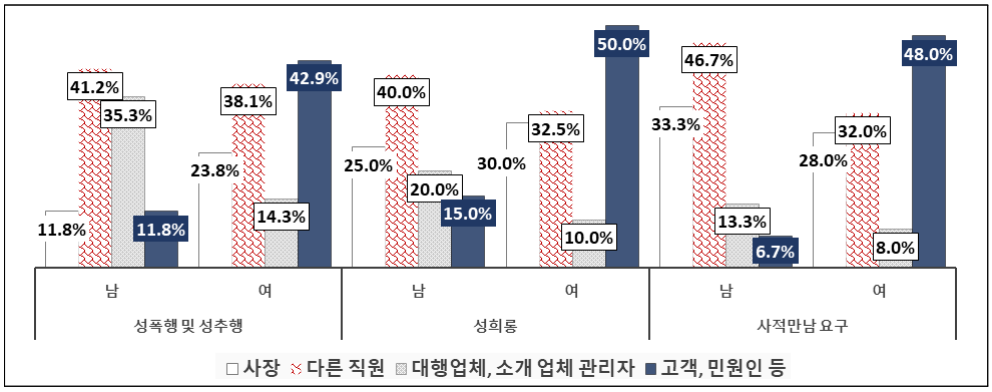
(단위: %)



부당 처우(복수응답) 중 여성들이 좀 더 피해를 입는 성폭행 및 성추행, 성희롱, 사적 만남 요구를 하는 행위자를 성별로 나누어 살펴보았다. 남성 청소년에 비해 여성 청소년이 고객으로 부터 각각 '성폭행 또는 성추행'이 31.1%p, '성희롱'이 35.0%p, '사적만남 요구' 41.3%p 더 높았다. 남성청소년의 경우 다른 직원에 의한 '성폭력 및 성추행'(14.7%p), '성희롱'(7.5%p), '사적만남 요구'(3.1%p)가 상대적으로 높았다.

〈그림 Ⅳ-16〉 청소년 성별에 따른 폭언, 폭력, 성희롱 등 주요 행위자(복수응답)

(단위: %)



(3) 차별

일하면서 성별, 연령, 학력 등을 이유로 차별당한 경험이 있는지 물어본 결과 '성별에 따라 시키는 일이 구분됨'(18.6%) 이었고, '채용할 때 키, 몸무게 등을 물어보거나 외모를 따짐'(13.3%), '나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여'(11.0%) 등의 순으로 응답하였다. 여성 청소년은 남성에 비해 '성별에 따라 시키는 역할이 구분됨'(22.3%), '채용할 때 키, 몸무게 등 외모차별'(17.6%), '복장, 화장 등 외모 꾸미기 강요'(13.0%) 응답비율이 남성 청소년에 비해 상대적으로 높았다.

연령별로는 만 20세 이상에서 '나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여'(18.0%)라고 응답한 비율이 상대적으로 높았고, 학교별로는 학교를 다니지 않음에서 '학교를 그만두었다고 무시하거나 놀림'(6.3%)을 응답한 비율이 상대적으로 높았다. 전체의 65.8%는 차별을 경험한 적이 없다고 응답하였으며 '남성'(72.0%) 일수록, '만 15~18세 미만'(71.7%) 연령대에서, 일반고 직업반(71.4%)에서 차별을 경험한 적이 없다고 응답한 비율이 상대적으로 높았다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-27〉 차별경험(복수응답)

(단위: %)

구분		사례수	경험한 적 없음	성별에 따라 시키는 일이 구분됨	채용할 때 키, 몸무게 등 외모 차별	나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여	복장, 화장 등 외모 꾸미기를 강요함	가족상황 (부모님 부재 등)이나 가정형편이 어렵다는 등의 이유로 함부로 대하거나 무시함	학교를 그만 두었다고 무시하거나 놀림
전체		526	65.8	18.6	13.3	11.0	8.2	3.2	1.5
성별	남성	225	72.0	13.8	7.6	10.2	1.8	3.1	2.2
	여성	301	61.1	22.3	17.6	11.6	13.0	3.3	1.0
연령대별	만 15세 미만	25	64.0	16.0	12.0	8.0	0.0	8.0	4.0
	만 15세-18세 미만	240	71.7	16.3	10.8	10.4	7.1	1.7	1.7
	만 18세-20세 미만	161	62.1	21.7	16.1	8.1	11.8	3.7	0.0
	만 20세 이상	100	58.0	20.0	15.0	18.0	7.0	5.0	3.0
학교별	중학교	72	70.8	13.9	8.3	6.9	4.2	4.2	1.4
	일반고	194	69.1	19.6	9.8	6.7	7.2	3.1	1.0
	일반고 직업반	7	71.4	0.0	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0
	직업계고	65	61.5	16.9	21.5	21.5	9.2	4.6	1.5
	전문대	35	62.9	25.7	14.3	11.4	14.3	0.0	0.0
	일반대	117	59.8	18.8	17.9	13.7	10.3	3.4	1.7
	학교 다니지 않음	32	65.6	21.9	6.3	18.8	9.4	3.1	6.3
	대안학교	2	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

국가인권위원회
humanrights.go.kr

그 밖에 부당한 경험이나 차별에 대해 청소년들은 주관식으로 적어달라고 요청하자 다음과 같이 응답하였다.

- 강제로 약속한 시간보다 빨리 귀가 조치했다.
- 관공서에서 알바한 경우 마스크를 껴달라는 말에 마스크가 없다며 이런 건 줘야 되는 거 아니냐는 반말과 욕설을 퍼부었다.
- oo에서 일을 했는데, 매니저가 제일 늦게 들어온 사람이라며 다음 달부터 그냥 일 그만 두라고 한적 있음. 그 당시 나는 일을 구하지 못하고 그냥 통보를 받음.
- 그냥 술 마신 분이 와서 계산이 느리거나 잔돈 등으로 일종의 시비와 함께 욕설을 했다.
- 급여일이 며칠 늦어지는 것.
- 나이가 어리다는 이유로 정신교육을 시킨답시고 정말 시도 때도 없이 별 이유도 아닌 걸로 꼬투리를 항상 잡아댄다. 16살 패스트푸드점에서 일할 때 오전 7시 30분에 출근하기 위해 오전 6시에 일어나 씻고 준비하면 피곤한건 당연한 건데 조금 졸려 보인다는 이유 하나만으로 너만 피곤하냐며 니 피곤한 거 동네방네 소문내고 다니냐는 등 어쩔 수 없는 걸 가지고도 시시비비를 걸어대며 일한지 인수인계를 얼마 받지도 못한 상황에서 이틀 차만에 햄버거 만드는 보드에 피크타임에 혼자 던져놓고 처음이니 못하는 게 당연한데 매니저들에게 일하기 싫냐는 등의 구박을 들었다.
- 당장 집에 가야 해서 주민등록증 갖다 달라고 했는데 직원이 자느라 한 시간 뒤에 갖다준 것, 아침6시까지 시킨다고 해놓고 아침 10시까지 시킨 것.
- 대학교 학력에 대해 타인과 비교를 한다.
- 매니저분이 나를 야 거기 여자 등으로 불렀다.
- 반말을 하는 분도 계시고 봉투값 받아야 하는데 뭐라 하신 분도 있다.
- 비 오는 날에 우산도 없이 아주 커다란 쓰레기 더미를 분리수거 하라며 밖으로 보냈다. 항상 짜증과 반말을 달고 살았으며 부인에게도 같은 행동을 하였다.
- 사장님이 몸이 뚱뚱하다고 하고 화장 좀 하고 오라고 했다.
- 사장님이 사소한 잡일까지 시켰다.
- 사장님이 짜증을 많이 내셨는데 알바 분들 다 눈치 보일정도로 입이 좀 거치셔서 불편했다.
- 사장이 다른 알바생 오빠들은 1,000원씩 시급 더 줌. 더워서 다리가 조금 드러나는 옷을 입으면 위아래로 훑으면서 쳐다봄.
- 사장이 일을 못한다고 막말한 적이 있다.
- 사장이 좀 갈궈요.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

- 성별에 따라 참여가능 여부가 달라짐.
- 성별이 남자라고 좀 더 힘든 일을 시킴.
- 성적인 말을 손님한테 들음.
- 시간을 마음대로 바꿔 그만둬야 했을 때 일주일을 더 일 했지만 돈이 들어오지 않았습니다.
- 식당에서 손님이 성희롱을 한 적 있음.
- 아무래도 술을 먹는 사람들이 술맛이라고 강요하며 언행이 심한 적 있음.
- 어리기 때문에 부당대우를 받았다.
- 얼굴을 빤히 쳐다보면서 화장을 좀 하라고 함.
- 오늘은 나가기 힘들다고 연락하면 대놓고 욕하는 행동.
- 외모를 많이 보는 것 같다.
- 음식점에서 일할 때 남자라고 해서 무거운 물건 혼자 나른 적이 많습니다. 같이 일하는 알바가 여자일 때요. 맥주 또는 소주 여러 개 들어있는 통, 냉동 꽁치박스(횟집이었음) 등이요. 이게 약간 손님 없는 타이밍에 후딱 하는 일인데, 다른 알바는 카운터에 서있고 저만 물건을 나르니 부당한 대우를 받는 것 같았어요. 내색하진 않았지만요.
- 일한 웨딩홀에서 단기알바라는 이유로 올바른 복장을 제공 받지 못함. 제공 받은 상의 복장에는 곰팡이가 펴있는 옷도 있었고, 음식물이 제대로 제거되지 않은 옷도 있었는데 상황상 어쩔 수 없다며 곰팡이가 핀 옷을 입고 근무함.
- 전단지 알바를 하는데 굳이 여성분을 구함 이건 남녀차별이 아닌가 생각이 듦.
- 제가 근무했던 곳은 서비스직이었다. 함께 일하는 동료 아르바이트 분들도 제 또래였지만 아무 말도 하지 않으셨다. 단지 저에게만 불공평하게 막말하고 외모 평가 등을 했다.
- 제가 실수한 것을 말씀하시려고 불러놓고 사람 면전 가까이에다가 담배를 후 불면서 뚫어져라 싸이코처럼 쳐다 봄.
- 차갑게 대함.
- 처음엔 적응해야 해서 근로시간을 안 지키는 줄 알았는데 시간이 지났음에도 계속 안 지킴 원래 일하기로 약속한 업무 이외에 다른 업무도 시킴 나이가 어리다고 사장뿐만 아니라 다른 직원들도 반말하고 막말 함.
- 편의점 알바할 때 시간을 연장해 근무했으나 임금을 받지 못한 적이 있었음.

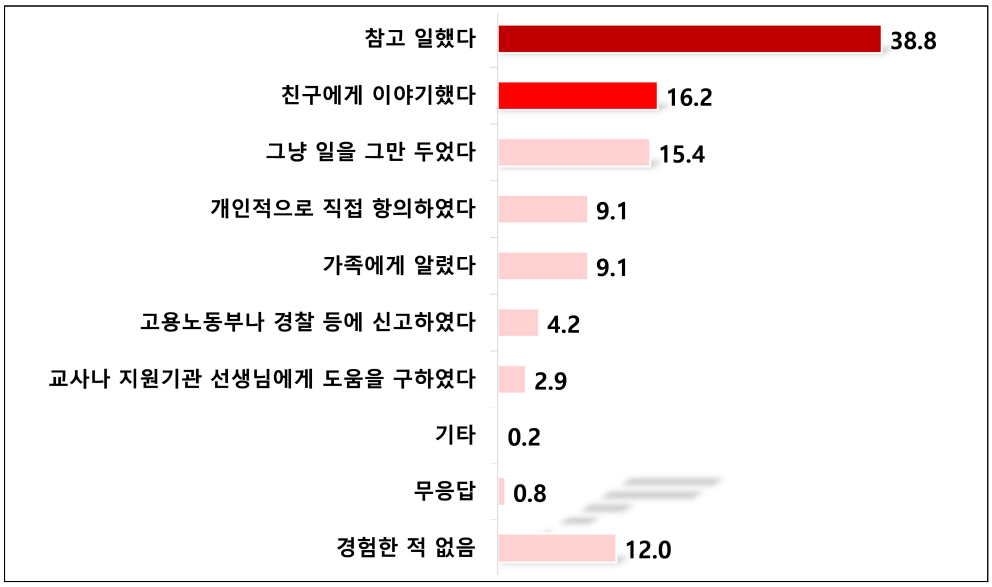
국가인권위원회
humanrights.go.kr

(4) 부당 처우 경험 이후 대응 방법

부당 처우 경험 후 해결 방법에 대해 질문한 결과 '참고 일했다'가 38.8%로 가장 많았다. 다음으로 '친구에게 이야기했다'(16.2%), '그냥 일을 그만두었다'(15.4%), '개인적으로 직접 항의하였다' 또는 '가족에게 알렸다'(각각 9.1%), '고용노동부나 경찰 등에 신고하였다'(4.2%), '교사나 지원기관 선생님에게 도움을 구하였다'(2.9%) 등의 순으로 응답하였다.

〈그림 Ⅳ-17〉 부당 처우 경험 후 해결방법(복수응답)

(단위: %)



(5) 대응 결과

부당한 처우를 경험하고도 소극적 대응(참고 일했다, 그냥 일을 그만두었다)을 한 청소년 284명에게 그 이유(복수응답)에 대해 질문한 결과 '문제제기 해봤자 달라질 것이 없어서'가 63.4%로 가장 많았다. 다음으로 '상대하기 귀찮아서'(52.5%), '어떻게 대응해야 할지 몰라서'(32.0%), '불이익을 입을까 봐(더 괴롭히거나 그만두라 하거나 일을 안줄까 봐 등)'(27.8%) 등의 순으로 조사되었다. 특히 만 15세 미만(44.4%)과 중학생(50.0%)의 경우 '어떻게 할 줄 몰라서' 응답이 상대적으로 높게 나타났다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-28〉 소극적으로 대응한 이유(복수응답)

(단위: %)

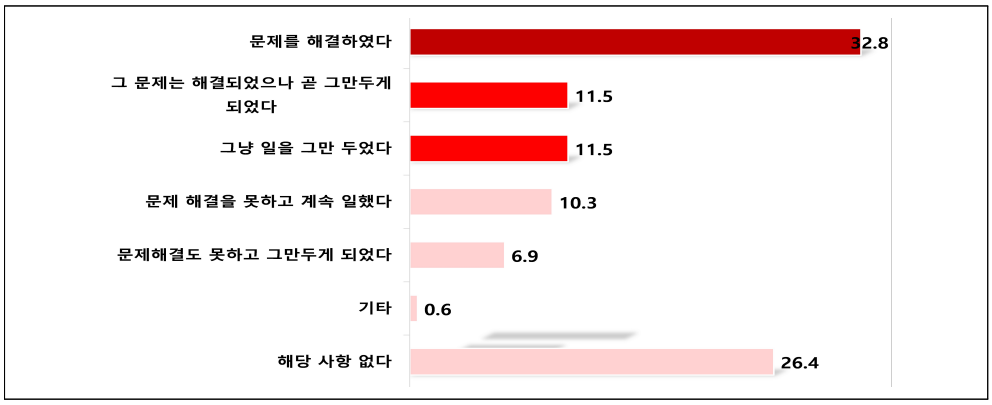
구분		사례수	어떻게 대응해야 할지 몰라서	어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서	문제제기 해봤자 달라질 것이 없어서	상대하기 귀찮아서	불이익을 입을까 봐	부당한 행동을 한 사람이 평소에는 잘해주었기 때문에	기타
전체		284	32.0	15.5	63.4	52.5	27.8	7.4	1.4
성별	남성	121	31.4	19.0	57.9	59.5	22.3	8.3	1.7
	여성	163	32.5	12.9	67.5	47.2	31.9	6.7	1.2
연령대별	만 15세 미만	9	44.4	33.3	55.6	33.3	22.2	0.0	11.1
	만 15세-18세 미만	132	38.6	19.7	54.5	50.0	28.8	6.8	1.5
	만 18세-20세 미만	81	25.9	8.6	72.8	59.3	24.7	7.4	1.2
	만 20세 이상	62	24.2	12.9	71.0	51.6	30.6	9.7	0.0
학교별	중학교	34	50.0	26.5	52.9	47.1	20.6	0.0	2.9
	일반고	110	32.7	19.1	60.9	51.8	26.4	7.3	1.8
	일반고 직업반	3	66.7	0.0	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0
	직업계고	32	34.4	9.4	59.4	53.1	34.4	6.3	3.1
	전문대	19	26.3	5.3	68.4	52.6	26.3	21.1	0.0
	일반대	67	23.9	13.4	70.1	53.7	28.4	10.4	0.0
	학교 다니지 않음	18	16.7	5.6	83.3	61.1	33.3	0.0	0.0
	대안학교	1	100	0.0	0.0	0.0	100	0.0	0.0
	기타	0	-	-	-	-	-	-	-
	무응답	0	-	-	-	-	-	-	-

청소년들이 일하다가 부당한 처우 경험 후 고용노동부에 신고하거나 가족, 교사, 친구 등에게 알리는 등 적극적으로 대응한 결과에 대해 질문하였다. 그 결과 '문제를 해결하였다'는 응답이 32.8%로 가장 많았다. 그 다음으로 '(적극적 대응 결과에 대한) 해당 사항 없다'(26.4%), '그 문제는 해결되었으나 곧 그만두게 되었다', '그냥 일을 그만두었다'(각각 11.5%), '문제해결을 못 하고 계속 일했다'(10.3%), '문제해결도 못 하고 그만두게 되었다'(6.9%) 등의 순으로 조사되었다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-18〉 부당한 경험 후 적극적 대응 결과

(단위: %)

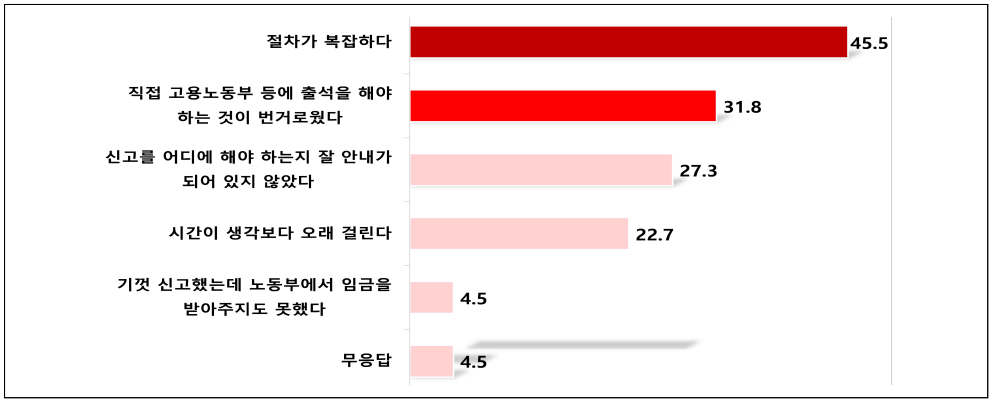


고용노동부 등에 신고한 22명을 대상으로 신고했을 때 불편했던 점(복수응답)에 대해 질문한 결과 '절차가 복잡하다'가 45.5%로 가장 많았다. 그 다음으로 '직접 고용노동부 등에 출석을 해야 하는 것이 번거로웠다'(31.8%), '신고를 어디에 해야 하는지 잘 안내가 되어있지 않았다'(27.3%), '시간이 생각보다 오래 걸린다'(22.7%) 등의 순으로 응답하였다(〈그림 Ⅳ-19〉).

일할 때 부당한 경험에 따른 문제 발생 시 정보를 습득하는 방법(복수응답)에 대해 질문한 결과 '네이버, 다음 등 인터넷 검색'(56.8%), '트위터, 인스타그램, 유튜브 등 SNS'(41.8%), '주변 친구나 지인'(30.8%), '알바천국 등 구인구직 사이트'(17.9%), '고용노동청'(12.9%) 등의 순으로 응답하였다(〈그림 Ⅳ-20〉).

〈그림 Ⅳ-19〉 고용노동부 신고 시 불편했던 점(중복응답)

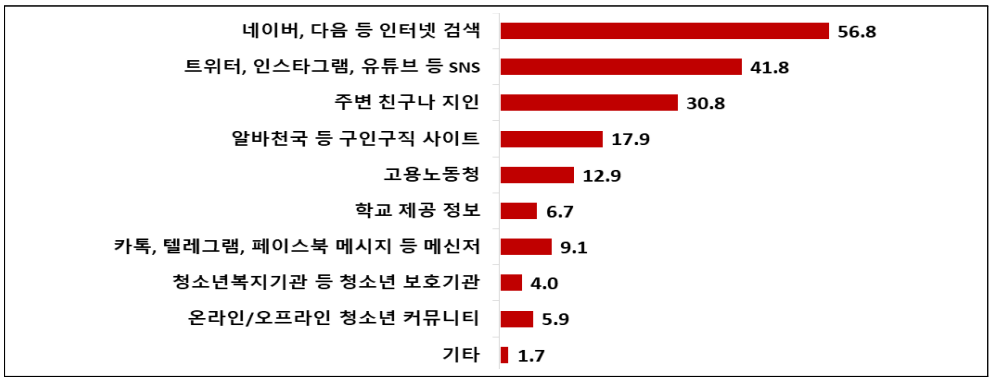
(단위: %)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-20〉 부당한 처우 경험 후 정보 수집 경로(복수응답)

(단위: %)



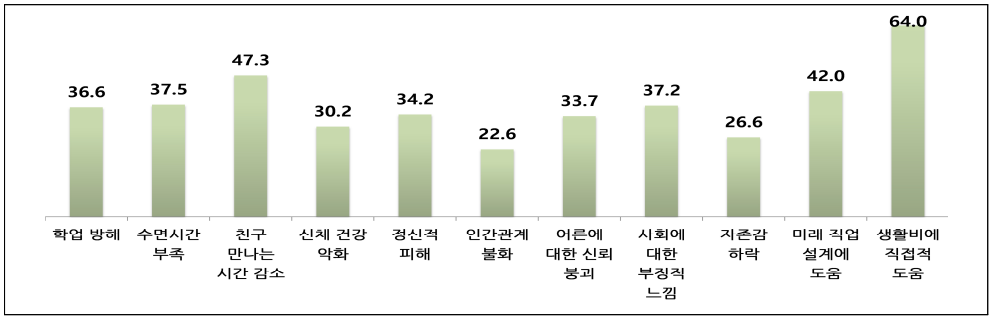
6) 일 경험의 영향

(1) 일 경험의 영향

일하면서 겪게 된 변화에 대해 11가지로 구분하여 5점 척도로 측정하였다. 조사 결과 100점 만점 기준으로 점수를 환산하였는데 낮을수록 부정적 효과가 크다고 할 수 있다. 상대적으로 긍정적 영향으로 평가한 항목은 '생활비에 직접적 도움'이 64.0점으로 가장 높았다. 그 다음으로 '친구 만나는 시간 감소'(47.3점), '미래 직업 설계에 도움'(42.0점) 등의 순으로 나타났다. 청소년들이 일을 함으로써 상대적으로 부정적 영향으로 생각하고 있는 것은 '인간관계 불화'(22.6점)와 '자존감 하락'(26.6점), '신체건강 악화'(30.2점) 등의 순이었다. 전반적으로 응답한 청소년들은 일을 하면서 생활비 도움 외에는 일 경험에 따른 긍정적 영향이 높지 않다고 인식하였다.

〈그림 Ⅳ-21〉 일 경험에 따른 영향

(단위: %)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 일 지속 의향

앞으로 계속 일을 하고 싶은지 질문한 결과 '하고 싶다'는 응답이 52.9%로 가장 많았다. 다음으로 '하기 싫지만 할 수밖에 없다'(28.7%), '하기 싫다'(18.4%) 순으로 조사되었다. 대부분의 분류에서 하고 싶다는 응답 비율이 가장 높게 나타난 가운데 '여성'(30.6%)과 '만 20세 이상'(41.0%), '일반대'(39.3%)의 경우 '하기 싫지만 할 수밖에 없다'는 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 Ⅳ-29〉 일 지속 의향

(단위: 명, %)

구분		사례수	하고 싶다	하기 싫지만 할 수밖에 없다	하기 싫다
전체		526	52.9	28.7	18.4
성별 x2=1.25 p<0.535	남성	225	54.2	26.2	19.6
	여성	301	51.8	30.6	17.6
연령대별 x2=17.25 p<0.008**	만 15세 미만	25	60.0	20.0	20.0
	만 15세-18세 미만	240	56.3	21.7	22.1
	만 18세-20세 미만	161	52.8	32.9	14.3
	만 20세 이상	100	43.0	41.0	16.0
학교별 x2=26.32 p<0.093	중학교	72	61.1	20.8	18.1
	일반고	194	53.6	24.7	21.6
	일반고 직업반	7	57.1	14.3	28.6
	직업계고	65	63.1	23.1	13.8
	전문대	35	51.4	37.1	11.4
	일반대	117	45.3	39.3	15.4
	학교 다니지 않음	32	40.6	37.5	21.9
	대안학교	2	0.0	50.0	50.0
	기타	1	0.0	0.0	100.0
	무응답	1	100.0	0.0	0.0

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

국가인권위원회
humanrights.go.kr

일을 하고 싶지 않은 주된 이유(복수응답)에 대해 질문한 결과 '일이 너무 힘들어서'(59.3%)가 가장 많았다. 다음으로 '시간을 너무 많이 빼앗겨서'(41.5%), '별로 도움이 되는 경험이 아니라서'(41.1%), '비인격적 대우를 견디기 힘들어서'(16.5%) 등의 순으로 응답하였다.

〈표 Ⅳ-30〉 일을 하고 싶지 않은 주된 이유(중복응답)

(단위: %)

구분		사례수	별로 도움이 되는 경험이 아니라서	일이 너무 힘들어서	비인격적 대우를 견디기 힘들어서	시간을 너무 많이 빼앗겨서	임금이 적어서	기타
전체		248	41.1	59.3	16.5	41.5	23.8	4.4
성별	남성	103	42.7	55.3	12.6	45.6	25.2	3.9
	여성	145	40.0	62.1	19.3	38.6	22.8	4.8
연령대별	만 15세 미만	10	70.0	40.0	20.0	20.0	10.0	10.0
	만 15세-18세 미만	105	35.2	64.8	17.1	39.0	27.6	1.9
	만 18세-20세 미만	76	39.5	63.2	14.5	46.1	18.4	5.3
	만 20세 이상	57	49.1	47.4	17.5	43.9	26.3	7.0
학교별	중학교	28	60.7	50.0	14.3	32.1	14.3	3.6
	일반고	90	31.1	71.1	14.4	44.4	21.1	3.3
	일반고 직업반	3	66.7	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0
	직업계고	24	37.5	54.2	29.2	12.5	50.0	4.2
	전문대	17	52.9	52.9	17.6	47.1	5.9	5.9
	일반대	64	45.3	54.7	12.5	48.4	26.6	6.3
	학교 다니지 않음	19	31.6	52.6	26.3	47.4	26.3	5.3
	대안학교	2	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	기타	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	무응답	0	-	-	-	-	-	

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(3) 일 선택 시 고려사항

일 선택 시 고려사항(복수응답)을 질문한 결과 가장 고려하는 것은 '임금수준'(52.3%)이었다. 그 다음으로 '근로시간'(28.1%), '근무일·근무하는 시간대'(24.3%), '근무 강도'(23.6%), '업무 내용'(23.6%) 등의 순으로 응답하였다.

〈그림 Ⅳ-22〉 일 선택 시 고려사항(복수응답)

(단위: %)

7) 노동인권 정책에 대한 의견

(1) 노동인권 교육

최근 1년간 노동인권 교육을 받은 경험이 있는지 질문한 결과 받은 적이 있다는 응답이 42.8%로 나타났다. 연령대별로 살펴보면 '만 15세 이상~18세 미만'(51.7%)이 학교별로 살펴보면 '일반고 직업반'(71.4%), '직업계고'(61.5%)가 노동인권 교육을 받은 비율이 높았다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-31〉 노동인권 교육 받은 경험

(단위: 명, %)

구분		사례수	없다	있다
전체		526	57.2	42.8
성별 x2=0.04 p<0.824	남성	225	57.8	42.2
	여성	301	56.8	43.2
연령대별 x2=22.37 p<0.000***	만 15세 미만	25	56.0	44.0
	만 15세-18세 미만	240	48.3	51.7
	만 18세-20세 미만	161	59.0	41.0
	만 20세 이상	100	76.0	24.0
학교별 x2=33.81 p<0.000***	중학교	72	50.0	50.0
	일반고	194	53.6	46.4
	일반고 직업반	7	28.6	71.4
	직업계고	65	38.5	61.5
	전문대	35	60.0	40.0
	일반대	117	76.1	23.9
	학교 다니지 않음	32	65.6	34.4
	대안학교	2	50.0	50.0
	기타	1	100.0	0.0
	무응답	1	100.0	0.0

*: p<0.05, **: p<0.01, ***: p<0.001

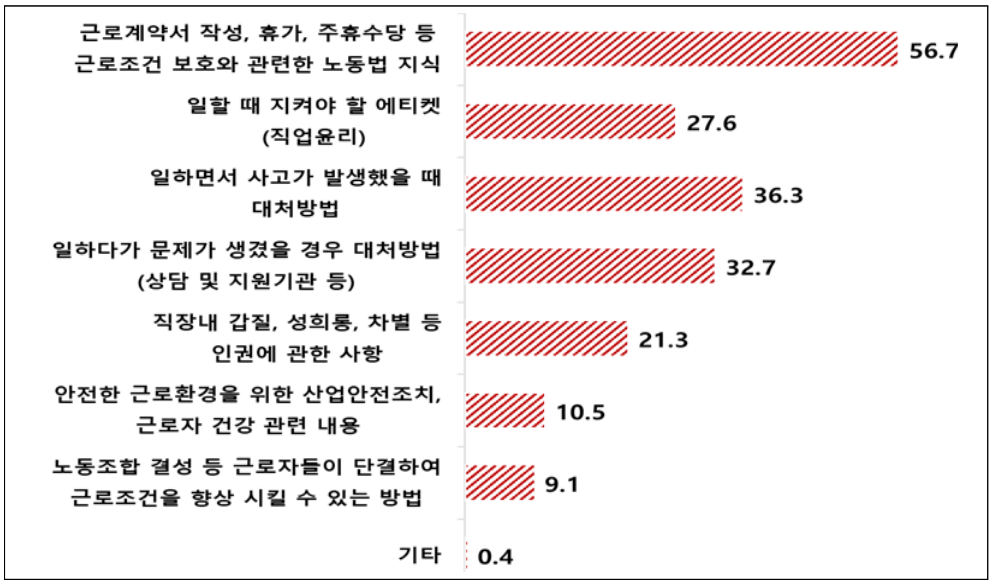
노동인권 교육을 받았던 사람에게 만족도를 5점 척도로 질문한 결과 100점 만점 기준 69.7점으로 조사되었다. 긍정 응답 비율이 64.9%로 부정 응답 비율(3.1%) 보다 많았다. 노동인권 교육을 받았던 응답자에게 가장 도움이 되었던 내용을 물어 본 결과 '근로계약서 작성, 휴가 주휴수당 등 일할 때 도움이 되는 노동법 지식'(39.1%)이 가장 많았고, 그 다음으로 '노동인권의 개념과 청소년 노동인권의 보장 필요성'(28.0%), '도움 되는 내용이 없었다'(14.2%), '고용주, 고객 등으로부터의 부당한 처우에 대한 대처방안'(11.6%) 등의 순으로 응답하였다.

앞으로 받고 싶은 교육 내용(복수응답)으로는 '근로계약서 작성, 휴가, 주휴수당 등 근로조건 보호와 관련한 노동법 지식'(56.7%), '일할 때 지켜야 할 에티켓'(27.6%), '일하면서 사고가 발생했을 때 대처방법'(36.3%), '일하다가 문제가 생겼을 경우 대처방법'(32.7%) 등의 순으로 응답하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-23〉 앞으로 받고 싶은 교육 내용(복수응답)

(단위: %)



가장 효과적인 노동인권 교육 방법에 대해 질문한 결과 '학교에서 반별 또는 소규모 그룹 교육'이 39.4%로 가장 많았다. 그 다음으로 '유튜브 등 SNS를 이용한 교육'(27.4%), '외부 전문 교육기관 교육'(20.9%), '인터넷 강의 교육'(11.4%) 등의 순으로 응답하였다.

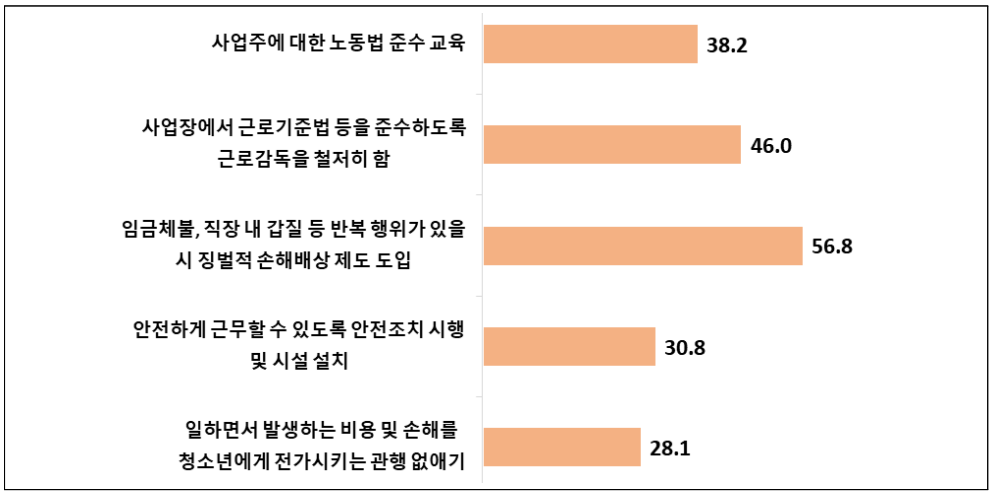
(2) 근로환경 개선을 위한 근로감독 방안

근로환경 및 근로조건 개선을 위해 근로감독 분야에서 중요한 것이 무엇인지 질문(복수응답)한 결과 '임금체불, 직장 내 갑질 등 반복 행위가 있을 시 징벌적 손해배상 제도 도입'(56.8%)을 가장 많이 응답하였다. 그 다음으로 '사업장에서 근로기준법 등을 준수하도록 근로감독을 철저히 함'(46.0%), '사업주에 대한 노동법 준수 교육'(38.2%), '안전하게 근무할 수 있도록 안전조치 시행 및 시설 설치(30.8%) 등의 순으로 응답하였다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-24〉 근로환경 개선을 위한 근로감독 방안(복수응답)

(단위: %)

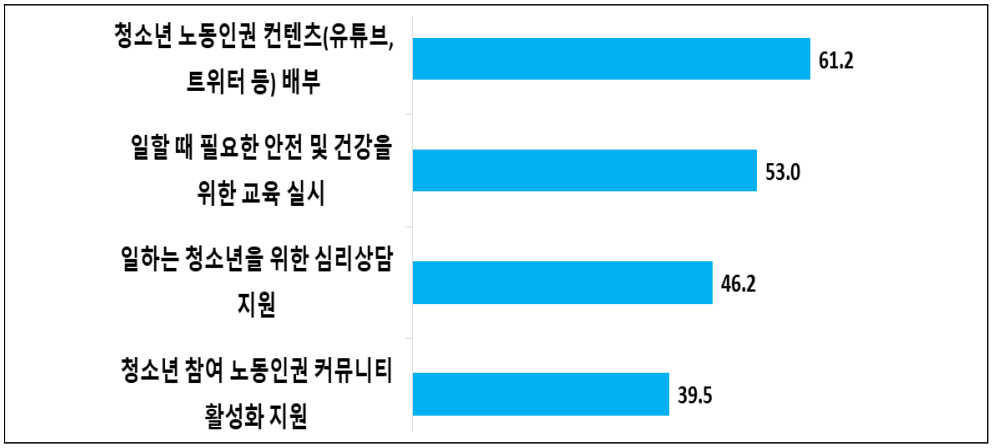


(3) 근로환경 개선을 위한 청소년 지원 사업

근로환경 개선을 위한 청소년 노동인권 지원 사업(복수응답)으로 '청소년 노동 인권 콘텐츠 배부'(61.2%)가 가장 많았고, 그 다음으로 일할 때 필요한 '안전 및 건강을 위한 교육 실시'(53.0%), '일하는 청소년을 위한 심리상담 지원'(46.2%), '청소년 참여 노동인권 커뮤니티 활성화 지원'(39.5%) 등의 순으로 응답하였다.

〈그림 Ⅳ-25〉 근로환경 개선을 위한 청소년 지원 사업(복수응답)

(단위: %)



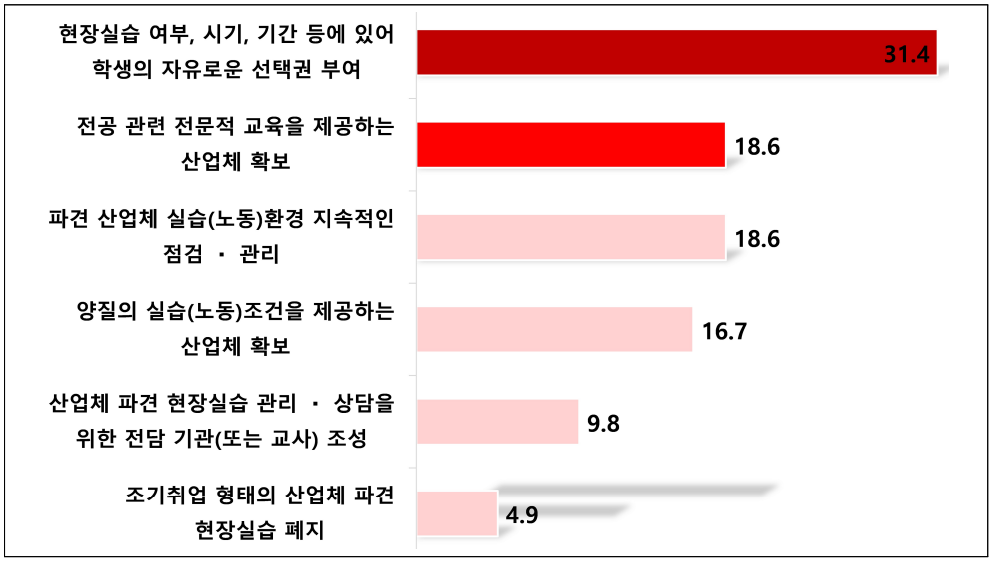
국가인권위원회
humanrights.go.kr

(4) 현장실습 개선

현장실습 개선을 위해 필요한 것에 대해 질문한 결과 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 '학생의 자유로운 선택권 부여'가 31.4%로 가장 많았다. 다음으로 '전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보'(18.6%), '파견 산업체 실습환경 지속적인 점검·관리'(18.6%), '양질의 실습조건을 제공하는 산업체 확보'(16.7%) 등의 순으로 응답하였다.

〈그림 Ⅳ-26〉 현장실습 개선방안

(단위: %)



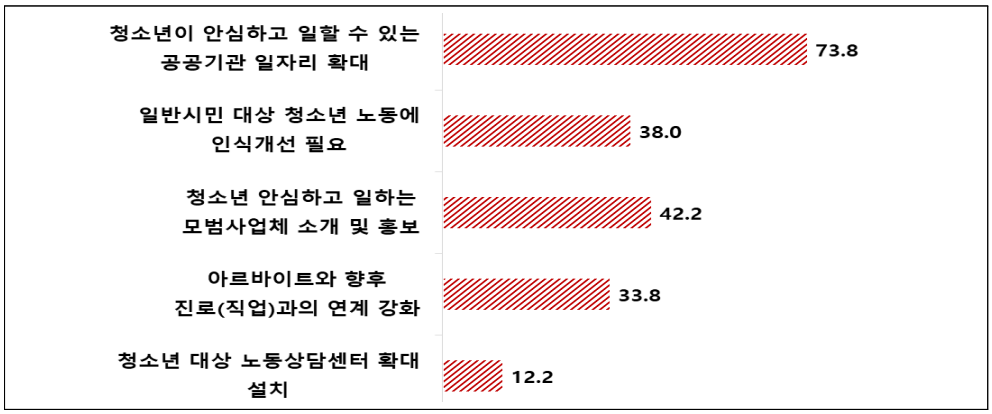
(5) 공공기관의 역할

근로환경 및 근로조건 개선을 위해 공공기관에서 해야 할 일 중 중요한 것에 대해 질문(복수응답)한 결과 '청소년이 안심하고 일할 수 있는 공공기관 일자리 확대'(73.8%)가 가장 많았다. 다음으로 '안심하고 일하는 모범사업체 소개 및 홍보'(42.2%), '일반시민 대상 청소년 노동에 인식개선 필요'(38.0%), '아르바이트와 향후 진로와의 연계 강화'(33.8%) 등의 순으로 조사되었다. 즉 청소년들은 안심하고 일할 수 있는 공공일자리를 창출하고 소개해 주길 원하고 있었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-27〉 청소년 노동인권을 위해 공공기관이 해야할 역할(복수응답)

(단위: %)



3. 청소년 노동관련 담당자가 본 청소년 노동인권 실태

1) 일반 개요

이번 설문조사에서 조사된 청소년 노동관련 담당자는 정부, 교육청 등 청소년 정책이나 관련부서 담당자, 교육기관, 청소년 당사자 단체나 사회단체, 청소년 권익보호 또는 관련 사회복지시설, 관련 비영리단체, 청소년 정책연구 기관 등으로 총 응답자는 모두 84명이다. 주요 업무로는 교육관련 업무가 가장 많았고, 그 외 상담이나 사업기획 및 실행 등의 업무를 같이 수행하고 있었다. 평균적으로 해당업무를 하고 있는 기간은 62.2개월로 5년 이상 수행하고 있는 것으로 조사되었다.

〈표 Ⅳ-32〉 청소년 노동관련 담당자 구분

응답자 구분	명	%
정부, 교육청, 지방자치단체 청소년 정책, 교육 등 관련 부서	21	25.0
교육기관(중학교, 고등학교, 대안학교 등)	40	47.6
청소년 당사자 단체, 지역사회단체, 노동조합 등	12	14.3
청소년 권익 보호 또는 관련 사회복지시설	4	4.8
종교, 사단법인 등 비영리단체	5	6.0
청소년 정책연구 및 사업기관	2	2.4
전체	84	100.0

국가인권위원회 humanrights.go.kr

2) 담당자 설문조사 결과 분석

(1) 설문조사 내용 및 대응

먼저 이들 담당자들이 상담 업무 시 가장 많은 상담을 받았던 것으로는 임금관련과 근로시간 관련 상담으로 각각 50%(14건)을 차지한 것으로 나타났다(중복 응답). 임금과 근로시간 관련 이외에도 해고, 폭력(성희롱 포함) 등 다양한 내용의 상담이 이루어지고 있어서 여러 분야에서의 노동권 침해가 이루어지고 있음을 알 수 있었다.

〈표 Ⅳ-33〉 상담 시 가장 많은 상담 내용

상담 시 가장 많은 상담내용	명	%
정해진 근로조건 미준수	9	32.1
임금(최저임금, 주휴수당, 가산수당 등), 퇴직금	14	50.0
근로시간(휴게시간, 연소근로자 법정근로시간 등), 휴게시간	14	50.0
해고(부당해고, 해고예고수당 등)	7	25.0
4대 보험 가입, 실업급여 등	3	10.7
폭력(신체적, 언어 등), 성관련(성희롱, 성폭행 등)	7	25.0
청소년고용금지업소	2	7.1
노동청 진정 및 신고방법	5	17.9
사고 및 하자 등과 관련된 비용전가	2	7.1
산재처리 등 일하다 다친 것과 관련된 사항	1	3.6
청소년 상담없음	8	26.8
전체	84	100.0

상담을 한 청소년들이 부당한 일을 경험한 후 제대로 대응하지 못하는 이유에 대해서는 주로 '어떻게 대응해야 할지 몰라서 대응하지 못했다'는 의견이 42.9%로 가장 많았다. 그 외에도 '불이익을 당할까봐 대응하지 못했다'는 의견도 21.4%에 달했다. 따라서 실제로 이러한 제대로 된 대응이 가능하기 위해서는 청소년에 대한 노동인권 교육 뿐 아니라 실제로 불이익을 받지 않을 수 있도록 상담단계에서부터 안전장치를 마련해야 할 것으로 보인다.

상담자의 경력이나 기관별로는 상담 후 제대로 대응하지 못한 이유에 대해서는 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-34〉 경력 및 기관별 부당한 일 경험 후 제대로 대응하지 못한 이유

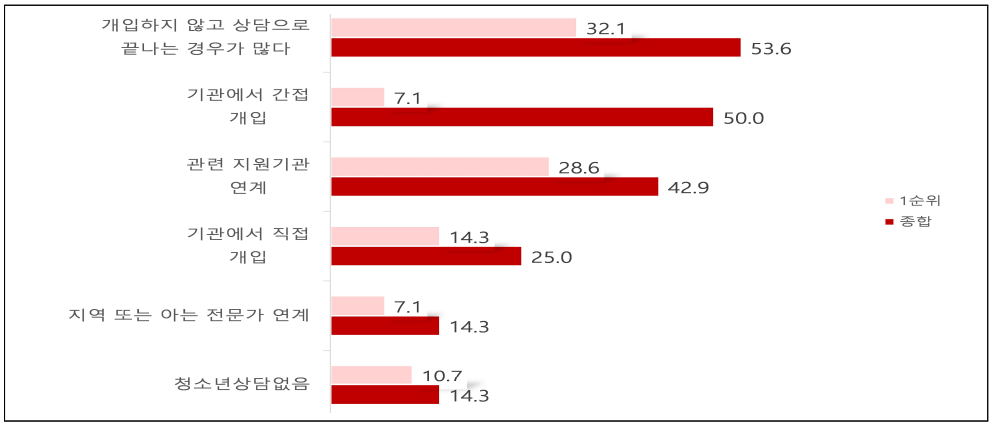
구분		사례 수	대응 방법 몰라서	도움요청 기관 몰라서	달라질게 없어서	상대하기 귀찮아서	불이익을 입을까봐	기타	모르겠다	상담 없음
전체		29	44.8	10.3	3.4	3.4	20.7	3.4	6.9	6.9
경력별 $x2$= 12.475 $p<0.568$	3년 미만	14	35.7	7.1	0.0	7.1	28.6	7.1	0.0	14.3
	10년 미만	7	71.4	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
	10년 이상	8	37.5	12.5	12.5	0.0	25.0	0.0	12.5	0.0
기관별 $x2$= 29.676 $p<0.379$	정부, 교육청등	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	교육기관	22	50.0	9.1	4.5	4.5	13.6	0.0	9.1	9.1
	청소년단체	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	권익보호	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	종교, 사단법인	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0

*: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

상담을 한 이후 주로 지원하거나 개입한 방법(1순위+2순위 종합)를 살펴보면, '개입하지 않고 상담(해결방법 안내)'했다는 응답이 53.6%, '기관에서 간접개입(교육프로그램 진행 등)'이 50.0%, '관련지원 기관 연계(근로보호센터, 근로권익센터, 지역 NGO 등)'했다는 응답이 42.9%로 나타났다. 이렇게 1순위와 2순위를 종합하여 살펴볼 때, 상담으로 끝내거나 관련 지원기관 연계 건수가 가장 많이 나타난 것은 상담에 응한 전체 사례 28건 중 21건이 교육기관(중학교, 고등학교, 대안학교 등)에서 일어난 것이기 때문으로 보인다.

〈그림 Ⅳ-28〉 상담 이후 개입방법(1순위/ 1, 2순위 종합)

(단위: %)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

그러나 상담 이후 주로 지원 및 개입방법(1순위)만 분석하여 보면, '개입하지 않고 상담만 진행'한 경우가 32.1%, '관련기관에 연계'해준 경우가 28.6%, '기관이 직접 개입'한 경우는 14.3%로 나타났다. 이를 통해 1순위로는 상담을 하지만 관련기관에 연계해주고, 직접 개입해주기 위해 어느 정도 해당 기관들에서 노력하는 것으로 보인다. 그러나 기관의 사정 등에 따라 이를 종합하여 볼 때는 상담만 진행하는 경우가 가장 많은 것을 알 수 있었다.

〈표 Ⅳ-35〉 상담 이후 주로 지원 및 개입방법(1순위)

구분		사례수	개입하지 않고 상담	관련기관 연계	지역, 전문가 연계	기관 직접 개입	기관 간접개입	상담 없음
전체		28	32.1	28.6	7.1	14.3	7.1	10.7
경력별 $\chi2$=11.862 $p<0.294$	3년 미만	13	46.2	23.1	7.7	15.4	0.0	7.7
	10년 미만	7	42.9	14.3	14.3	14.3	0.0	14.3
	10년 이상	8	0.0	50.0	0.0	12.5	25.0	12.5
기관별 $\chi2$=31.537 $p<0.05$*	정부, 교육청등	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	교육기관	21	33.3	38.1	0.0	4.8	9.5	14.3
	청소년단체	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	권익보호	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	종교, 사단법인	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0

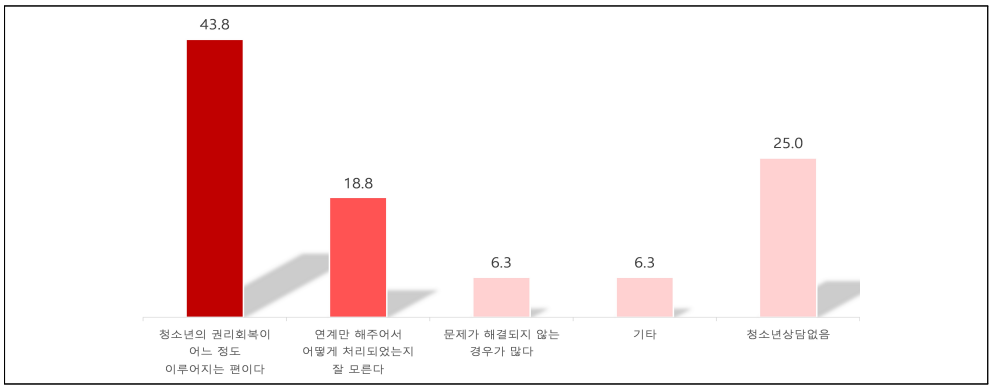
*: $p<0.05$, **: $p<0.01$, ***: $p<0.001$

실제로 다른 지원기관이나 전문가 연계 후 결과에 대해서는 '청소년의 권리회복이 어느 정도 이루어졌다'는 의견이 43.8%로 나타나 지원기관의 도움을 받는 경우 권리 구제가 이루어진다는 것을 알 수 있으며, 연계한 이후 '어떻게 처리되었는지 모른다'는 응답도 25%를 차지하여 이후 관리 측면에도 문제가 있는 것으로 나타났다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-29〉 다른 지원기관이나 전문가 연계결과

(단위: %)



현재 상담업무에 있어 한계점으로 꼽은 것으로는(1순위+2순위), '상담만 진행하고 전문가가 없어 권리구제까지 지원하지 못하는 점'이 가장 높아서 57.1%를 차지했다. 기타 의견으로는 '법이 제대로 작동하지 않는 것, 상담 이후 다른 교육 사업을 함께 지속적으로 진행하지 못하는 점' 등이 제시되었다.

따라서 낮은 상담접근성을 뚫고 어렵게 상담과 권리구제를 받기 위해서 찾아갔음에도 불구하고 상담인력의 부족이나 전문성이 확보되지 않아서 권리구제까지 지원하지 못한 점 때문에 제대로 된 상담이 이어지지 않았다는 점이다. 상담접근성을 높이기 위해서는 학교를 다니는 청소년들의 경우 쉽게 상담할 수 있도록 각급 학교의 교사들이 상담을 담당하거나 최소한 각급 학교와 연관된 노동센터 등이 이들 학생과의 접근성을 확보해야 할 것이다. 학교 밖 청소년의 경우에도 학교밖 청소년 센터나 기타 지역사회에서의 상담이 가능하도록 연계할 필요가 있을 것이다.

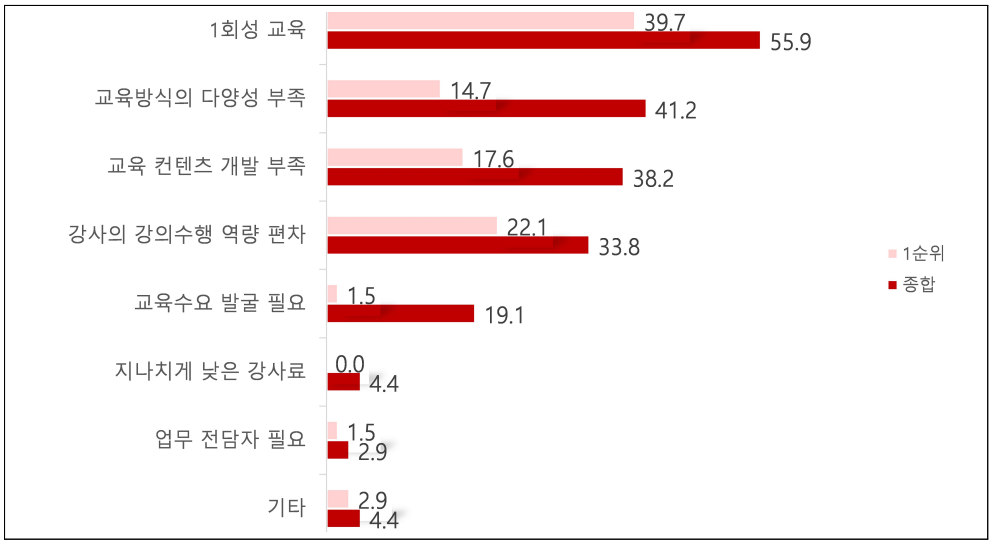
〈표 Ⅳ-36〉 상담 업무 한계점(1순위+2순위)

상담업무 한계점	명	%
청소년들의 상담접근성이 낮은 것	15	53.6
상담인력 부족 및 열악한 처우로 상담인력 유지 어려움	8	28.6
상담의 전문성 확보(상담자 역량 확보를 위한 전문교육, 상담매뉴얼 등 제작 등) 여건 부족	11	39.3
상담만 진행하고 전문가가 없어 권리구제까지 지원하지 못하는 점	16	57.1
기타	6	21.4
전체	28	100.0

청소년 노동인권 교육관련 문제점에 대해서는 다양한 의견이 제출되었는데, ‘1회성 교육’(55.9%), ‘교육방식의 다양성 부족’(41.2%)의 순서로 나타났다(1순위+2순위). 1회성 교육의 측면을 제외하면 대개 교육내용과 형식에 관련된 것으로 청소년 노동인권 교육에 대한 전반적인 점검과 재구성이 필요한 것으로 보였다.

〈그림 Ⅳ-30〉 청소년 노동인권 교육관련 문제점(1순위, 1순위+2순위 종합)

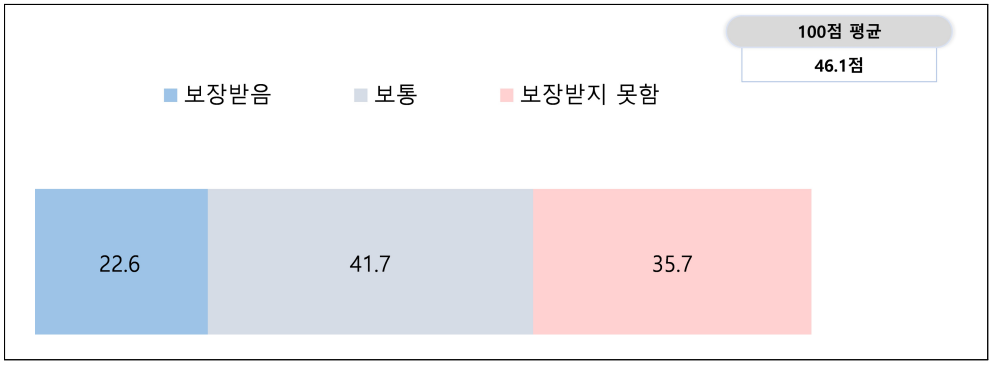
(단위: %)



(2) 청소년 노동인권 보장

〈그림 Ⅳ-31〉 청소년 노동권리 보장 정도

(단위: %)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

좀 더 세부적으로 관련한 의견을 듣기 위해서 10대 초기 청소년과 20대 후기 청소년의 노동인권 관련 상황을 구분하여 질문하였다. 전체적으로 볼 때, 10대와 20대 청소년의 노동인권 상황에 대해서 20대 청소년의 노동인권이 10대 청소년의 노동인권 상황보다 조금 더 나은 정도라고 인식하고는 있었으나 양쪽 모두 노동인권 관련 상황은 평균 50점 이하에 머무르고 있어서 청소년 노동인권 담당자들은 한국의 청소년 노동인권 상황을 매우 부정적으로 판단하고 있음을 알 수 있었다.

우선 10대 청소년의 경우 가장 열악한 것은 일자리에 대한 권리로 평균 26.5점으로 가장 낮았고, 그나마 높은 것은 적절한 보상에 대한 권리로 40.5점을 기록했다.

〈표 Ⅳ-37〉 10대 청소년 노동인권 보장 정도

10대 청소년 노동인권 보장정도 세부 내용	평균(5점척도)	평균(100점)
일자리에 대한 권리	2.1	26.5
노동조건에 대해 알 권리	2.3	32.1
안전에 대한 권리	2.2	30.1
건강에 대한 권리	2.2	30.1
학습에 대한 권리	2.5	37.5
인격보호에 대한 권리	2.4	34.2

자료: 5점 척도(1점 매우 낮음, 3점 보통, 5점 매우 높음)로 구성

20대 청소년의 상황은 그나마 10대 청소년 노동인권 상황보다는 나은 편이기는 하지만, 역시 매우 낮은 수준이라고 평가하고 있음을 알 수 있다. 가장 높은 점수를 얻은 것은 적절한 보상에 대한 권리로 46.7점이었으며, 가장 낮았던 것은 안전에 대한 권리로 33.6점을 기록하였다.

〈표 Ⅳ-38〉 20대 청소년 노동인권 보장 정도

20대 청소년 노동인권 보장정도 세부 내용	평균(5점척도)	평균(100점)
일자리에 대한 권리	2.5	37.8
노동조건에 대해 알 권리	2.7	41.4
안전에 대한 권리	2.3	33.6
건강에 대한 권리	2.4	36.0
학습에 대한 권리	2.6	40.2
인격보호에 대한 권리	2.6	39.0

자료: 5점 척도(1점 매우 낮음, 3점 보통, 5점 매우 높음)로 구성

국가인권위원회
humanrights.go.kr

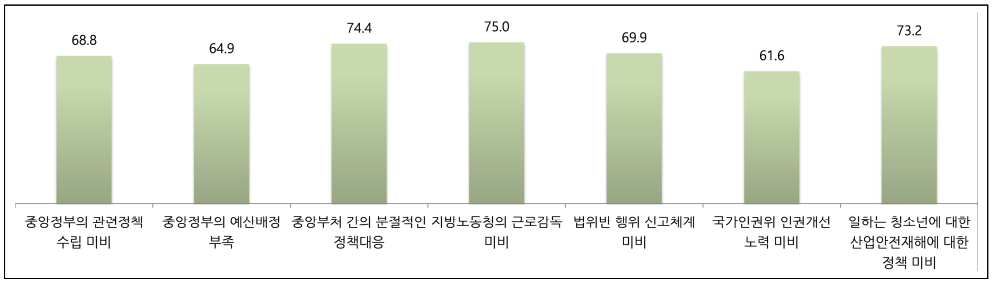
(3) 청소년 노동인권 저해 요인

청소년의 노동권 및 노동인권을 가로막는 요인들을 정부차원, 입법차원, 정치차원, 교육차원, 노동시장, 사회문화 차원으로 구분하여 동의 여부를 알아보았다. 대체로 제시된 의견에 대한 동의 정도는 60점 이상으로 높은 편이었고, 노동시장과 사회문화 차원의 장애요인에 대한 동의도가 높은 편으로 나타났다.

그 중에서도 평균 4.0 이상을 기록한 것만 정리해보면 정부차원에서는 '중앙부처간의 분절적인 정책대응과 지방노동청의 근로감독 미비'에 대한 동의도가 높은 편이었다.

〈그림 Ⅳ-32〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_정부차원

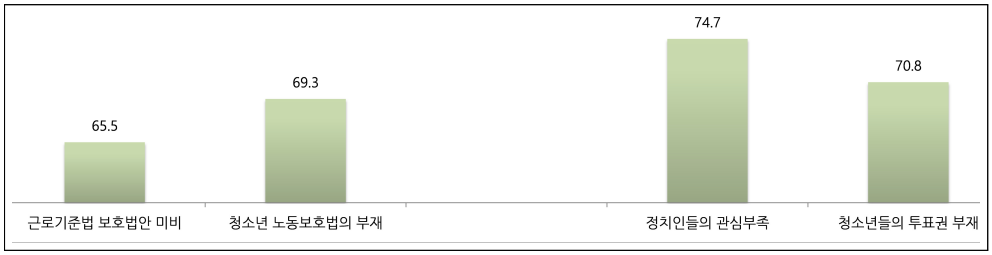
(단위: %)



정치차원에서는 '정치인들의 관심부재'에 대한 동의도가 높았으며, 청소년들의 투표권 부재가 그 다음으로 나타났다.

〈그림 Ⅳ-33〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_입법/정치차원

(단위: %)

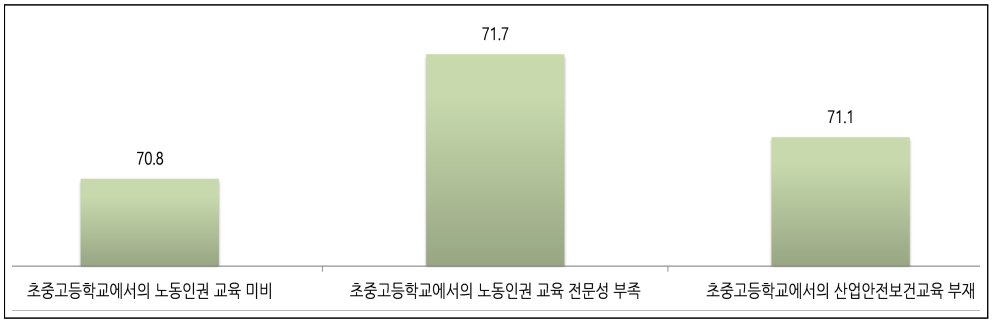


교육차원에서 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인에 대해 질문한 결과 초·중·고등학교에서의 노동인권 교육 전문성 부족 점수가 71.7점으로 가장 높게 나타났으며, 초·중·고등학교에서의 산업안전보건교육 부재(71.1점), 초·중·고등학교에서의 노동인권 교육 미비(70.8점) 등의 순으로 조사되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-34〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_교육차원

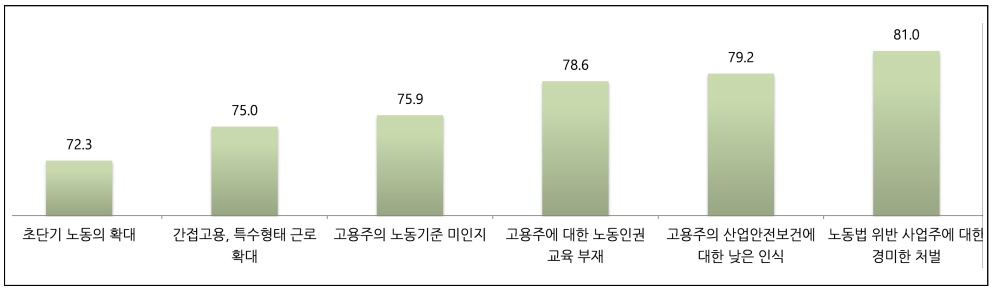
(단위: %)



노동시장 차원에서는 '간접고용 및 특수고용 형태 확대, 고용주의 노동기준 미인지, 고용주에 대한 노동인권 교육부재, 고용주의 산업안전보건에 대한 낮은 인식, 노동법 위반 사업주에 대한 경미한 처벌' 등 거의 모든 분야에 대한 동의도가 높은 편으로 나타났다.

〈그림 Ⅳ-35〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_노동시장 차원

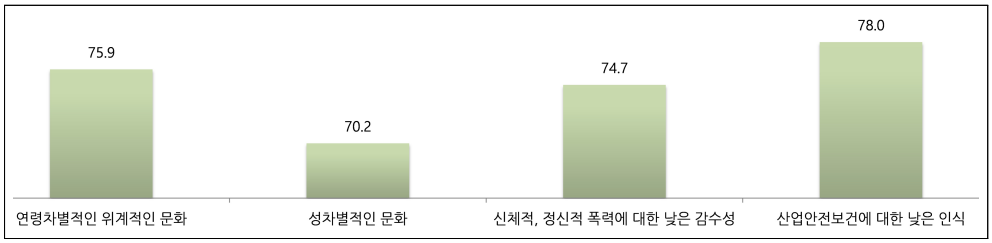
(단위: %)



마지막으로 사회문화 차원에서는 '연령차별적인 위계적 문화, 신체 및 정신적 폭력에 대한 낮은 감수성, 산업안전보건에 대한 낮은 인식'으로 나타났다.

〈그림 Ⅳ-36〉 청소년 노동권 및 노동인권 저해 요인_사회문화차원

(단위: %)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

이러한 점을 고려할 때, 청소년 노동관련 관계자들은 한국의 청소년 노동권 보호정책이나 제도가 제대로 작동되고 있지 않다고 생각하고 있었으며, 특히 고용주의 불법적 행위나 인권침해적인 문제들이 심각하다고 느끼고 있다고 할 수 있다. 이들은 따라서 이러한 것을 더 강화시키는 사회문화적인 차원에서의 차별적이고 폭력적인 문화, 이를 적극적으로 개선해나가야 하는 정치권과 정부의 역할을 요구하고 있다고 정리할 수 있을 것이다.

(4) 청소년 노동인권 보장을 위한 개선방안

다음으로 청소년 노동인권 관계자들에게 각 분야에서 근로환경 및 근로조건 개선을 위하여 우선적으로 해야 할 일이 무엇인지 질문하였다. 근로감독 분야에서는 '근로기준법 준수하도록 근로감독이 철저히 이루어질 것'에 대한 요구가 가장 높았고(56.0%) 그 다음으로는 반복적으로 불법행위가 행해질 시 '징벌적 손해배상의 도입'에 대한 요구(47.6%) 등의 순으로 나타났다.

청소년 지원 사업분야에서는 '일할 때 필요한 안전 및 건강을 위한 교육실시'(71.4%)에 대한 요구가 가장 높았으며, 그 다음으로는 '청소년 참여 노동인권 커뮤니티 활성화 지원'(52.1%)에 대한 요구가 높았다.

공공기관 분야에서는 '일반시민 대상 청소년 노동 인식개선이 필요하다'는 의견이 가장 높았으며(58.3%), 그 외 '청소년이 안심하고 일할 수 있는 공공기관 일자리가 확대되어야 한다'(45.2%)'는 의견도 높은 편이었다.

기타의견으로 사업주, 고용주에 대한 관리 감독 철저, 관련법 위반 및 편법 시 엄중조치, 항상 솜방망이 처벌만 하니까 청소년들이 권리를 보호 받지 못한다는 의견이 있었고 실질적으로 노동인권을 보장할 수 있는 방안이 마련되어야 한다는 의견도 제시되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅳ-39〉 근로조건 등 개선을 위해 각 분야에서 중요한 것(1순위+2순위)

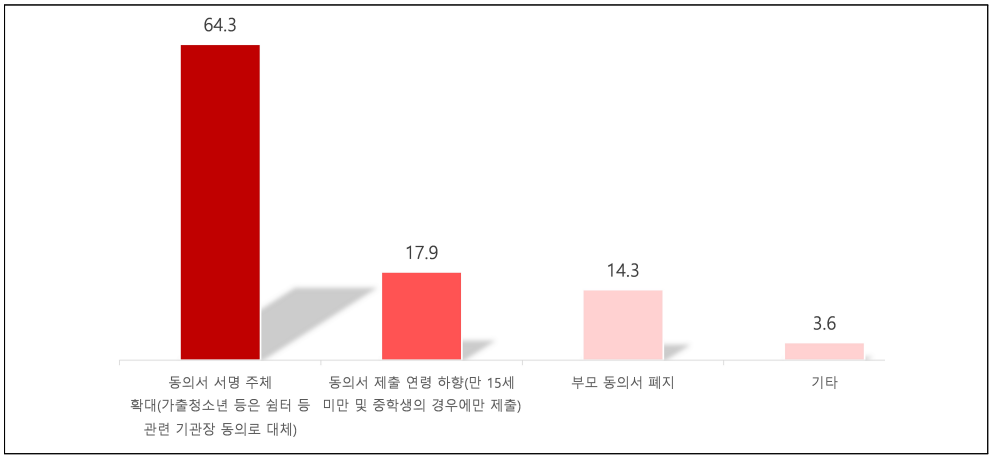
분야	중요한 정책이나 제도	응답률(%)
근로감독	사업주에 대한 노동법 준수교육	46.4
	사업장에서 근로기준법 준수하도록 근로감독 철저	56.0
	임금체불, 직장 내 갑질 등 반복 행위가 있을 시 징벌적 손해배상제도 도입	47.6
	안전하게 근무할 수 있도록 안전조치 시행 및 시설 설치	38.1
	일하면서 발생하는 비용 및 손해를 청소년에게 전가시키는 관행 없애기	11.9
청소년 지원 사업	청소년 노동인권 콘텐츠(유튜브, 트위터 등) 배부	39.3
	일할 때 필요한 안전 및 건강을 위한 교육 실시	71.4
	일하는 청소년을 위한 심리상담 지원	32.1
	청소년 참여 노동인권 커뮤니티 활성화 지원	52.1
	기타	6.0
공공기관	일반시민 대상 청소년 노동에 인식개선 필요	58.3
	청소년 안심하고 일할 수 있는 공공기관 일자리 확대	45.2
	청소년 안심하고 일하는 모범사업체 소개 및 홍보	38.1
	아르바이트와 향후 진로(직업)과의 연계 강화	32.1
	청소년 대상 노동상담센터 확대 설치	23.8
	기타	2.4

그 밖에도 몇 가지 주요 개선사항이나 정책에 대해서도 의견을 물어보았다. 먼저 '연소근로자 친권자(후견인) 동의서 규정'에 대한 개정의견을 물어보았는데, '동의서 서명 주체 확대(가출청소년 등은 쉼터 등 관련 기관장 동의로 대체)'에 대한 개정의견이 가장 높아서 64.3%로 나타났고, '동의서 제출연령 하향(만 15세 미만 및 중학생의 경우만 제출)'이 17.9%, '부모동의서 폐지'에 대한 의견도 14.3%로 나타나 현재의 연소근로자친권자 동의서에 대한 규정이 개정되어야 한다는 의견이 다수를 이루었으며, 기타 의견으로는 '현행유지' 등이 제안되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈그림 Ⅳ-37〉 연소근로자 친권자(후견인) 동의서 규정 개정의견

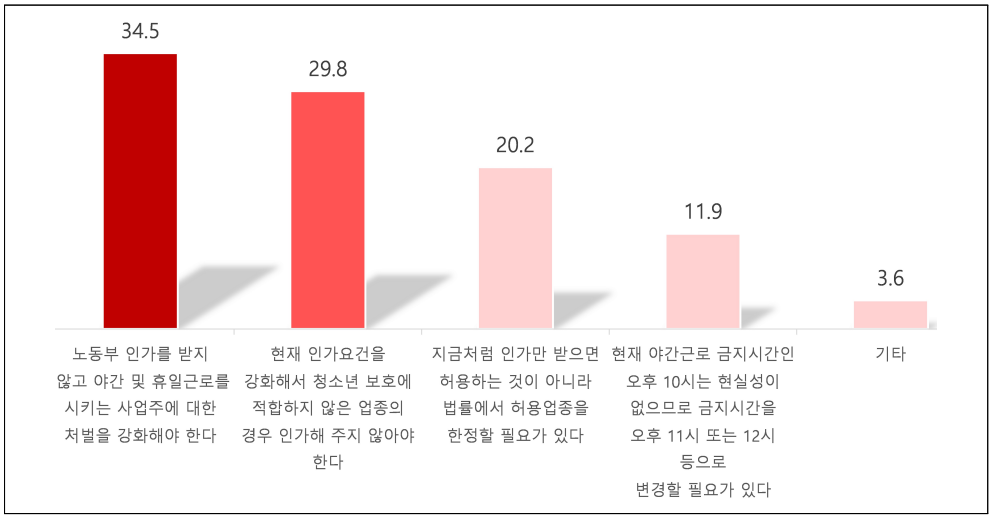
(단위: %)



야간 및 휴일 근로개선방법에 대해서도 의견을 물어보았는데, '노동부 인가 없이 휴일 근로를 시키는 사업주에 대한 처벌강화' 의견이 가장 다수를 이루었으며(34.5%), '현재 인가요건 유지'(29.8%), '법률에서 허용업종을 한정할 필요'(20.2%) 등의 순서로 나타났다. 그리고 기타 의견으로는 야간노동에 대한 금지 뿐 아니라 왜 이렇게 청소년이 열악한 일자리를 갖게 되는지에 대해서 고민이 필요하다는 분석도 내놓기도 하였다.

〈그림 Ⅳ-38〉 야간 및 휴일 근로 개선방법

(단위: %)



국가인권위원회
humanrights.go.kr

이들 관계자들에게 청소년 근로조건 보호를 위해 가장 시급히 현재 개선되어야 하는 것을 물어보았을 때, 가장 많은 응답으로 '근로계약서 미작성 또는 채용시 약속한 근로조건 미준수'로 75.0%로 조사되었다(1순위+2순위+3순위). 그 밖에도 임금체불이나 연령차별, 폭언 등 괴롭힘이나 성희롱 등이 시급히 개선되어야 하는 점으로 나왔으며 기타 의견으로는 사업주의 태도 등이 지적되기도 하였다.

〈표 Ⅳ-40〉 청소년 근로조건 보호를 위해 시급히 개선되어야 하는 것

청소년 근로조건 보호를 위해 시급히 개선되어야 하는 것	응답률(%)
근로계약서 미작성 도는 채용 시 약속한 근로조건 미준수	75.0
정해진 시간보다 초과근무를 시키는 것	20.2
휴게시간 미부여	20.2
최저임금 미준수	26.2
임금체불	36.9
위험하거나 야간 업무를 수행하는 것	23.8
사업장 안전조치 미흡	27.4
연령차별(어리다고 힘든 일을 주거나 임금을 적게 주는 등)	28.6
성차별, 외모 및 신체조건에 따른 차별 등	8.3
폭언, 폭행 등 괴롭힘, 성희롱 또는 성폭력	32.1
기타	1.2

현장실습 노동인권 신장에 필요한 지원으로는 '양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보'가 가장 높게 나타나 40.5%로 조사되었으며, 현장실습 폐지 의견도 16.7%로 조사되었다.

〈표 Ⅳ-41〉 현장실습 노동인권 신장에 필요한 지원

현장실습 노동인권 신장에 필요한 지원	응답률(%)
양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보	40.5
파견 산업체 실습(노동)환경 지속적인 점검과 관리	16.7
산업체 파견 현장 실습관리, 노동상담, 인권교육을 위한 전담기관 운영	23.8
산업체 파견 현장실습 폐지	16.7
산업체 파견 담당자 교육 및 지원	1.2
기타	1.2

국가인권위원회
humanrights.go.kr

청소년 노동인권 보호를 위한 정책개선사항으로는 '노동인권, 진로 직업정보, 구인구직 정보 등 원스톱 정보제공'이 42.9%로 가장 높았으며 그 외 '노동인권 보호와 교육을 위한 통합기관 운영제공'이 23.8%로 나타났다. 이러한 점은 현재 다양한 기관과 부처에서 청소년 노동관련 정책을 수행하고 교육을 실시하고 있지만, 각 부처 간의 칸막이 행정으로 인한 비효율성, 정책의 우선순위를 결정하고 집행할 수 있는 컨트롤 타워의 부재 등을 지적하는 것과 유사하다고 할 수 있다. 따라서 청소년 노동인권 보호를 위해서 가장 필요한 것이 현재 난립하고 있는 정책이나 법, 제도를 정리하고 이를 보완하면서 통일적으로 운영할 수 있는 방안이 제출되어야 한다고 할 수 있다.

청소년 보호를 위해서는 인권교육 확대지원과 사업주 대상 교육진행, 피해자 지원 시스템 등이 구축되어야 한다는 의견이 많았다. 다른 의견도 모두 중요한 의견이라는 점에서 우선 순위가 있다기 보다는 이러한 점을 감안하여 청소년 보호정책을 개선하고 집행할 필요가 있을 것이다.

〈표 Ⅳ-42〉 청소년 노동인권 및 청소년 보호 정책 개선사항

구분	응답	응답률(%)
청소년 노동인권 보호를 위한 정책개선사항	노동인권, 진로·직업 정보, 구인구직 정보 등 원스톱 정보 제공	42.9
	고졸 비진학 청소년 유형(니트족, 예비 고졸 등)별 맞춤형 프로그램 제공	21.4
	노동인권 보호와 교육을 위한 통합 기관 운영	23.8
	구직활동을 하고 있는 비진학 청소년을 위한 수당 지급	8.3
	기타	3.6
청소년 보호 정책	직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 감정노동 관련 인권교육 확대 및 지원	27.4
	직장 내 괴롭힘, 성희롱 관련 심리상담 및 치료 프로그램 지원	8.3
	직장 내 괴롭힘, 성희롱, 노동인권 등 청소년 고용 사업주 대상 교육 진행	21.4
	직장 내 괴롭힘, 성희롱 등 개념과 사례에 대한 설명 및 대응 매뉴얼 배포	14.3
	직장 내 괴롭힘, 성희롱 등에 대한 피해자 지원시스템 구축	25.0
	기타	3.6

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4. 시사점

1) 청소년 노동인권실태조사 결과 및 시사점

(1) 조사결과 요약

청소년들에게 처음 일을 시작한 시기에 대해 질문한 결과 만 15세 이상~만 18세 미만의 응답 비율이 54.8%로 가장 많았다. 다음으로 만 18세 이상~만 20세 미만(25.5%), 만 13세 이상~만 15세 미만(12.4%), 만 20세 이상(6.8%) 등의 순으로 조사되었다. 대부분 친권자 동의서를 제출해야 하는 청소년기에 일을 시작하였다. 근로가 금지되어 있는 만 13세 미만에 시작하는 경우도 0.6%로 나타났다.

청소년들이 일을 처음 시작할 당시에 지켜야 할 취업인허증 발급, 사업장에 친권자 동의서 제출, 청소년고용금지업소 아르바이트 경험 결과를 물어본 결과 만 15세 미만이었던 고용노동부를 통하여 취직인허증을 발급 받았는지 질문한 결과 취직인허증을 발급받은 적 없으며, 그냥 일을 시작하였다는 응답이 48.4%로 가장 많았다. 또한 친권자 동의서를 사업장에 제출하지 않은 청소년의 비율도 27.8%에 달했다. 또한 청소년고용금지업소에서 일해 본 경험이 있는 청소년도 전체 응답자의 12.0%로 나타났다.

청소년들의 노동실태를 살펴본 결과 청소년 대다수가 구하는 대부분의 일은 단순 서비스 직종이었다. 최근까지 일했던 업종에 대해 복수 응답 형태로 질문한 결과 '전단지(스티커) 부착 또는 배포'가 41.6%로 가장 많았다. 다음으로 '음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀'(36.1%), '편의점'(22.6%), '패스트푸드점, 베이커리, 아이스크림 매장, 카페 등'(19.8%), '설문조사, 리서치'(18.8%), '매장 관리 또는 판매(마트, 쇼핑몰, 일반 매장 등)'(11.4%) 등의 순이었다. 또한 청소년들은 5인 미만 소규모 사업장(39.9%)에서 일하는 경우가 가장 많았다.

청소년의 고용형태는 사업장에서의 직접고용(49.6%) 가장 많았지만 잘 모른다는 응답도 24.1%였다. 또한 파견이나 자영업 형태의 고용도 일부지만 있었다. 소개·연결시켜주는 곳에서 고용된 청소년도 20.9%로 나타났으며 본인이 사업자로 등록이 되어 있다는 응답도 1.7%로 나타났다. 청소년 대다수는 1개월 미만(32.9%)으로 일하거나 1개월 이상 3개월 미만(32.9%)으로 단기간 일하는 경우가 가장 많았다. 평균 주 2~3일 일하고, 1일 5.2시간을 일하며 주당 평균 17.5시간 정도 일하는 것으로 나타난다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

야간 근무(22~06시)는 10명 중 1명이 근무한 경험이 있었고 1일 평균 6.5시간 일했다. 월급은 시급 형태(44.7%)로 주로 받았고 시간당 평균 9,914.4원 받았다. 4대 보험은 23.8%만 가입한 것으로 나타났다. 산업안전보건 교육 등 법정의무 교육 또한 56.5%가 받은 적이 없었다.

전체 응답자 중 현장실습 경험은 19.4%(102명)가 있다고 응답하였는데, 이 중 39.2%가 실습을 중도에 그만두었다. 이들 중 현장실습 과정에서 산재사고를 경험한 비율은 26.3%였고, 산재사고에 대한 위험을 인식한 비율은 20.6%로 나타났다. 산재사고 위험을 느낀 이유에 대해 물어본 결과 '노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서'가 38.1%로 가장 많았다. 다음으로 '적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에'(33.3%), '충분한 직무·안전 교육 없이 실무에 투입되어서'(28.6%) 등의 순으로 응답하였다.

청소년에게 부당행위 관련 경험을 영역별로 물어본 결과 근로계약 영역에서 28.7%가 '근로계약서를 작성한 적이 없다'고 응답하였으며 '근로계약서를 작성하였으나 교부를 받지 않았다'고 응답한 비율은 18.3%로 나타났다. 또한 근로계약과 관련하여 부당행위 경험은 '처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일, 혹은 부가적인 일을 부여함'(15.8%)이 가장 많았다. 임금영역에서는 '최저임금 미만의 임금을 지급받음'(12.4%), '임금을 정해진 날짜에 받지 못함'(9.5%), '유급휴일(주휴수당)을 받지 못함'(9.3%), '연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금 받지 못함'(7.2%) 등의 순으로 응답하였다. 산업안전과 관련해서는 '경험자가 해야 하는 위험한 일을 나 혼자 하라고 함'(8.4%), '근무하다가 다쳤는데 아무런 조치를 취해주지 않음'(8.2%), '보호장비가 필요한 일인데 보호 장비를 주지 않음'(5.1%) 등으로 응답하였다.

폭언, 폭력, 성희롱 등과 관련된 부당한 경험 중 가장 많이 한 경험은 폭언으로 '호칭과 반말, 무시'(41.8%)였고, 그 다음으로 '욕설,폭언'(28.3%), '성적 수치심, 굴욕감을 느끼게 하는 말과 행동(성희롱)'(11.4%), '사적 만남 요구'(7.6%), '성폭행 또는 성추행'(7.2%), '물리적 폭행'(7%) 등의 순으로 나타났다. 청소년들이 일할 때 주로 폭언, 폭력, 성희롱 등을 하는 사람(복수응답)이 사업주, 동료직원, 대행 또는 소개업체 사람, 고객·민원인 중 누구인지 물어본 결과 욕설·폭언 등은 '고객·민원인'(14.4%)에게 당하는 경우가 가장 많았다. 고객·민원인에게 피해를 입는 비율은 여성 청소년의 비율이 더 높았으며 동료 등에게 피해 당하는 비율은 남성 청소년의 비율이 높았다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

일하면서 성별, 연령, 학력 등을 이유로 차별당한 경험이 있는지 물어본 결과 '성별에 따라 시키는 일이 구분됨'(18.6%) 이었고, '채용할 때 키, 몸무게 등을 물어보거나 외모를 따짐'(13.3%), '나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여'(11.0%) 등의 순이다.

부당한 경험 후 해결 방법에 대해 질문한 결과 '참고 일했다'가 38.8%로 가장 많았고, 부당한 일을 경험하고도 소극적 대응(참고 일했다, 그냥 일을 그만두었다)을 한 청소년 284명에게 그 이유(복수응답)에 대해 질문한 결과 '문제제기 해봤자 달라질 것이 없어서'가 63.4%로 나타났다. 학교 선생님 또는 고용노동부에 알리거나 신고하는 등 적극적으로 대응한 경우는 25.3%에 불과했다.

부당행위 경험 시 신고했을 때 불편했던 점은 '절차의 복잡'(45.5%)을 가장 많이 응답하였다. 일할 때 부당한 경험에 따른 문제 발생 시 정보를 습득하는 방법(복수응답)에 대해 질문한 결과 '네이버, 다음 등 인터넷 검색'(56.8%), '트위터, 인스타그램, 유튜브 등 SNS'(41.8%)을 통해 정보를 습득하는 것으로 나타났다.

청소년들은 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 근로감독 분야에서 중요한 것이 무엇인지 질문(복수응답)한 결과 '임금체불, 직장 내 갑질 등 반복 행위가 있을 시 징벌적 손해배상 제도 도입'(56.8%)해야 한다고 가장 많이 응답하였다. 또한 청소년 대상 사업으로는 '청소년 노동 인권 콘텐츠 배부'(61.2%)와 일할 때 필요한 '안전 및 건강을 위한 교육 실시'(53.0%)가 필요하다고 응답하였다. 현장실습 개선을 위해 필요한 것에 대해 질문한 결과 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 '학생의 자유로운 선택권 부여'가 31.4%(복수응답)로 가장 많았다. 청소년들은 청소년 노동인권 향상을 위한 공공기관의 역할에 대해 '청소년이 안심하고 일할 수 있는 공공기관 일자리 확대'(73.8%, 복수응답)를 가장 많이 응답하여 공공기관에서 청소년 안심 일자리를 제공해주길 원했다.

(2) 시사점

청소년 노동인권 실태조사 결과 기존에 조사되었던 기존에 조사되었던 청소년 노동인권 실태와 커다란 차이가 있지 않았다. 또한 일하는 현장에서 청소년은 여전히 노동인권 사각지대에 있음을 확인할 수 있었다. 본 조사결과에 따른 시사점은 다음과 같다. 첫째, 만 18세 미만 청소년의 상당수가 아르바이트를 한 경험이 있지만 취직인허

국가인권위원회
humanrights.go.kr

증 미발급, 친권자 동의서 미제출, 청소년 고용금지업소 일하기 등에 대한 경험이 상당수 있다는 점에서 이들을 보호하기 위한 방안 마련이 시급하다. 그에 비해 이들 중 상당수는 일을 할 때 취직인허증을 발급 받아야 한다는 인식이 없었다. 또한 처음 일할 때 만 18세 미만임에도 친권자 동의서를 27.3%가 제출하지 않았다. 또한 청소년고용금지업소에서 일한 경우도 12%가 되었다. 전체적으로 아르바이트를 하고 있는 청소년의 비율이 상당수 있지만 법적으로 제한하고 있는 취업인허증, 친권자 동의서, 청소년고용금지업소에 대한 청소년 교육과 근로감독 강화가 필요하다.

둘째, 청소년의 상당수가 단기간, 단시간 일하는 노동자라는 점에서 이들을 보호하기 위한 방법이 시급하다. 만 15세 미만 청소년은 전단지 부착 또는 배포와 같은 1회성 아르바이트를 하는 경우가 많았다. 또한 5인 미만 사업장에서 일하는 경우가 가장 많았고 3개월 미만으로 일하는 경우가 가장 많았다. 일하는 청소년 대다수는 4대 보험에 미가입 되어 있거나 가입되었는지 안 되었는지 모르는 경우도 많아 단시간 일회성으로 일하는 청소년 노동자를 위한 4대 보험 중 특히 다쳤을 때 지원 받을 수 있는 산재보험 지원 방안 모색이 필요하다. 여행자 보험처럼 1일 이상 단기간 가입할 수 있는 산재보험 바우처 방식 도입도 검토해볼 수 있다.

셋째, 청소년 집단 내에서도 성별 임금 격차가 나타나고 있어 청소년 집단 내 성별 임금 격차에 대한 실태조사와 근본적인 원인을 확인할 필요가 있다.

넷째, 법정의무 교육을 받을 수 있도록 하는 방안이 필요하다. 특히 산재와 관련된 안전보건교육 및 성희롱 예방 교육은 현장에서 필요함에도 교육을 받지 못하는 경우가 많았다. 이는 단기간 고용되는 특성에서도 기인한다. 따라서 청소년이 받아야 할 법정의무 교육을 학교나 사업장 공동 교육, 또는 인터넷으로 동영상을 볼 수 있도록 다양한 법정의무 교육 방안이 필요하다.

다섯째, 노동인권 교육의 다양화가 필요하다. 노동인권 교육을 받은 대다수가 특성화고 등 직업계고를 다니는 청소년이었으며 학교 밖 청소년, 중학생 등은 받지 못하는 것으로 나타났다. 또한 만 15세 미만에서부터 일을 시작하는 경우가 상당수 있어 초등학교 때부터 노동인권 교육을 실시할 필요가 있다. 또한 노동법에 대한 지식이 가장 도움이 된다 했지만 현장실습에서 볼 수 있듯 산업재해를 예방할 수 있는 안전보건 교육이나 직장 내 괴롭힘, 성희롱 예방, 노사관계 등에 대한 수요가 상당수 있어 다양한 교육 컨텐츠를 개발해야 한다. 또한 학교 교과과정 내 노동인권 컨텐츠를 포함하고 SNS 등 다양

국가인권위원회
humanrights.go.kr

한 채널을 통해 청소년 노동인권에 대한 정보를 접하기 용이할 수 있도록 해야 한다.

마지막으로 청소년에게 양질의 일자리를 제공할 수 있는 공공기관의 역할이 필요하다. 일하는 청소년들은 일을 함에 있어서 생활비를 버는 것에 대해서는 만족하지만 일을 함으로써 친구관계가 제한되고 수면이 부족하며 학습에 부정적 영향을 받고 있었다. 또한 근로환경이 너무 힘들어 일하고 싶지 않다고 호소하였다. 이를 해소하기 위해서는 공공기관과 지역사회가 지역의 청소년 일자리에 개입하여 좋은 일자리를 창출하고 제공하는 방식이 필요하다. 예를 들어 청소년 대상 돌봄 일자리 창출이다. 지역의 어르신에게 도시락을 갖다 주거나 지역아동센터에서 공부를 봐주거나 집에 데려다주는 아이 돌봄 일자리는 청소년들이 충분히 할 수 있는 일자리이다. 이를 학교나 구청에서 제공한다면 양질의 일자리를 청소년에게 제공함과 동시에 지역 돌봄 문제를 해소할 수 있는 방안이 될 수 있다.

2) 청소년 업무담당자 조사 결과 및 시사점

(1) 조사결과 요약

먼저 이들 담당자들이 가장 많이 상담을 받은 경우는 대개 근로조건과 관련된 것으로 주로 임금관련, 근로시간 등에 대한 것으로 나타났다. 그 밖에도 해고나 폭력, 성희롱 등과 관련된 사안도 있어서 다양한 상담내용이 있음을 알 수 있었다.

상담을 한 청소년들이 부당한 일을 당한 후 제대로 대응하지 못하는 이유에 대해 이들 담당자들이 생각하는 이유는 청소년들이 '어떻게 대응해야 할지 몰라서'(42.9%)라는 의견이 가장 높았으며, 그 다음으로는 '불이익(더 괴롭히거나 그만두라 하거나 등)을 입을까봐서'(21.4%) 등의 순으로 나타났다.

상담을 한 이후 주로 지원하거나 개입한 방법을 보면 '개입하지 않고 상담(해결방법 안내)'했다는 응답이 53.6%, '기관에서 간접개입(교육프로그램 진행 등)'이 50.0%, '관련지원 기관 연계(근로보호센터, 근로권익센터, 지역 NGO 등)'했다는 응답이 42.9%로 나타났다.

이들이 현재 상담업무에 있어 한계점으로 꼽은 것은 '상담만 진행하고 전문가가 없어 권리구제까지 지원하지 못하는 점'이 가장 높아서 57.1%를 차지했는데, 그 이유로 상담만 담당하고 권리구제를 전문적으로 하기에는 역량이나 절차 상 어렵다는 점을 지적했다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

청소년의 노동인권 교육과 관련해서는 '다양한 의견이 제출되어서 1회성 교육'(55.9%), '교육방식의 다양성 부족'(41.2%)의 순서로 나타났다(1순위+2순위). 1회성 교육의 측면을 제외하면 대개 교육내용과 형식에 관련된 것과 관련되어서 시급하게 이를 개선할 방법이 요구되며 교육내용과 형식에 관련된 것으로 청소년 노동인권 교육에 대한 전반적인 점검과 재구성이 필요한 것으로 보였다.

일하는 청소년(만 15세~24세 이하)에 대한 노동권리 보장 역시 낮은 것으로 인식되고 있었는데, 평균 2.8점(5점 만점), 20대 청소년에 비해 10대 청소년의 노동권리가 더 낮다고 평가하고 있었다. 우선 10대 청소년(만 15세~ 19세 이하)의 경우 가장 열악한 것은 '일자리에 대한 권리'로 평균 26.5점(100점 만점)으로 가장 낮았고, 그나마 높은 것은 '적절한 보상에 대한 권리'로 40.5점을 기록했다.

20대 청소년의 상황은 그나마 10대 청소년 노동인권 상황보다는 나은 편이기는 하지만, 역시 매우 낮은 수준이라고 평가하고 있었는데, 그나마 인권보장이 된다고 생각하는 영역으로 가장 높은 점수를 얻은 것은 '적절한 보상에 대한 권리'로 46.7점이었으며, 가장 낮았던 것 즉, 인권보장이 가장 되지 않는다고 생각하는 것은 '안전에 대한 권리'로 33.6점을 기록하였다.

청소년의 노동권 및 노동인권을 가로막는 요인들을 정부차원, 입법차원, 정치차원, 교육차원, 노동시장, 사회문화 차원으로 구분하여 보면 대체로 제시된 의견에 대한 동의 정도는 60점 이상으로 높은 편이어서 청소년의 노동권 및 노동인권을 가로막는 요인들이 정부, 입법, 정치, 교육, 노동시장, 사회문화 등 광범위하게 존재하고 있다고 이들 담당자들은 평가하고 있음을 알 수 있었다. 그 중에서도 특히 노동시장과 사회문화 차원에서 노동권과 노동인권을 가로막는 요인이 더 크다고 평가하고 있다.

그 중에서도 평균 4.0(5점 척도)을 기록한 다소 커다란 방해요인이라고 생각한 점만을 골라서 정리하면 정부차원에서는 '중앙부처 간의 분절적인 정책대응과 지방노동청의 근로감독 미비'가 가장 이를 가로막는 가장 큰 요인이라고 응답했다. 정치 차원에서는 '정치인들의 관심부재'가 가장 큰 요인이며, 노동시장 차원에서는 '간접고용 및 특수고용 형태 확대, 고용주의 노동기준 미인지, 고용주에 대한 노동인권 교육부재, 고용주의 산업안전보건에 대한 낮은 인식, 노동법 위반 사업주에 대한 경미한 처벌' 등 거의 모든 분야가 노동권 등을 가로막는 요인이라고 생각했다. 마지막으로 사회문화 차원에서는 '연령차별적인 위계적 문화, 신체 및 정신적 폭력에 대한 낮은 감수성,

국가인권위원회 humanrights.go.kr

산업안전보건에 대한 낮은 인식'등이 노동권 등을 가로막는 요인으로 나타났다.

이들의 평가를 정리하여 보면, 청소년 노동관련 관계자들은 한국의 청소년 노동권 보호정책이나 제도가 제대로 작동되고 있지 않다고 생각하고 있었으며, 특히 고용주의 불법적 행위나 인권침해적인 문제들이 심각하다고 느끼고 있다고 할 수 있다. 따라서 이러한 것을 더 강화시키는 사회문화적인 차원에서의 차별적이고 폭력적인 문화, 이를 적극적으로 개선해나가야 하는 정치권과 정부의 역할을 요구하고 있다고 정리할 수 있을 것이다.

각 분야에서 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 우선적으로 해야 할 일에 대해서는 근로감독분야에서는 '근로감독 철저'가 가장 우선적으로 해야 할 일이었으며, 청소년 지원사업 분야에서는 '일할 때 필요한 안전 및 건강을 위한 교육실시'가 가장 우선적이라고 꼽았다. 공공기관 분야에서는 '청소년 노동에 대한 일반시민의 의식개선 요구'가 가장 높았고, 그 외 기타 의견으로는 사업주에 대한 관리감독 철저, 엄중하고 철저한 법집행 관리 등이 제시되었다.

이 밖에 연소근로자 친권동의서나 야간 및 휴일근로에 대한 개선사항은 따로 질문하여 확인하였는데, 먼저 '연소근로자 친권동의서' 좀 더 유연한 쪽으로 개선되어야 한다는 의견이 많았다. 즉 '동의서 서명 주체 확대(가출청소년 등은 쉼터 등 관련 기관장 동의로 대체)'에 대한 개정의견이 가장 높아서 64.3%로 나타났고, '동의서 제출연령 하향(만 15세 미만 및 중학생의 경우만 제출)'이 17.9%, '부모동의서 폐지'에 대한 의견도 14.3%로 나타나 현재의 연소근로자친권자 동의서에 대한 규정이 개정요구가 높은 것으로 나타났다.

야간 및 휴일 근로개선방법에 대해서는 노동부 인가 없이 휴일 근로를 시키는 '사업주에 대한 처벌강화' 의견이 가장 다수를 이루었으며(34.5%), '현재 인가요건 유지'(29.8%), '법률에서 허용업종을 한정할 필요'(20.2%) 등의 순서로 나타났다. 청소년 근로조건 보호를 위해서 개선되어야 할 점으로 '근로계약서 미작성 또는 채용시 약속한 근로조건 미준수'로 75.0%로 나타났다. 현장실습 노동인권 신장에 필요한 지원으로는 '양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보'가 가장 높게 나타나 40.5%로 나타났다.

마지막으로 청소년 노동인권보호를 위해서는 '노동인권, 진로 직업정보, 구인구직 정보 등 원스톱 정보제공'이 42.9%로 가장 높았으며, 청소년 보호를 위해서는 인권교육 확대지원과 사업주 대상 교육진행, 피해자 지원시스템 등이 구축되어야 한다는 의견이 많았다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 시사점

먼저 상담업무에서 임금과 근로시간 임금과 근로시간 관련 이외에도 해고, 폭력(성희롱 포함) 등 다양한 내용의 상담이 이루어지고 있어서 여러 분야에서의 노동권 침해가 이루어지고 있음을 알 수 있었다. 따라서 다양한 부분에 있어서의 노동권 침해 요인이 상당할 것으로 예상되면, 그 외 상담하지 않은 부분들까지 고려한다면 다양한 사례가 발굴될 것으로 예상된다.

부당한 일을 경험하는 경우에도 제대로 대응하지 못했다는 의견 이외에도 불이익을 당할까봐 하지 못했다는 의견이 많았는데, 이것은 사회적 약자일 수 밖에 없는 청소년들의 현재 지위에서 비롯된다고 할 수 있다. 상담단계에서의 보호 뿐 아니라 실제로 사업주와 갈등이 외면으로 드러났을 때 이를 체계적으로 보호할 수 있는 장치가 마련되지 않는다면 쉽게 일하는 청소년들이 상담을 하거나 노동권침해를 고발하기는 어렵다는 점을 고려해야 할 필요가 있다.

상담업무에서도 제대로 된 상담을 받기 어려웠다는 점이 지적될 필요가 있다. 낮은 상담접근성을 뚫고 어렵게 상담과 권리구제를 받기 위해서 찾아갔음에도 불구하고 상담인력의 부족이나 전문성이 확보되지 않아서 권리구제까지 지원하지 못한 점 때문에 제대로 된 상담이 이어지지 않았다는 점이다. 상담접근성을 높이기 위해서는 학교를 다니는 청소년들의 경우 쉽게 상담할 수 있도록 각급 학교의 교사들이 상담을 담당하거나 최소한 각급 학교와 연관된 노동센터 등이 이들 학생과의 접근성을 확보해야 할 것이다. 학교 밖 청소년의 경우에도 학교밖 청소년센터나 기타 지역 사회에서의 상담이 가능하도록 연계할 필요가 있을 것이다.

청소년 노동인권 교육과 관련해서도 1회성 교육의 문제, 교육방식의 다양성이나 내용의 문제 등이 지적되었다는 점에서 지속적이면서도 교과과정 등과 연계된 교육을 어떻게 어떤 내용으로 진행할 수 있을 것인지에 대한 고민이 요구된다고 하겠다.

전체적으로 볼 때 청소년 노동 관련 관계자들이 바라 본 한국의 청소년노동 인권상황은 좋지 않은 것으로 인식하고 있다는 점을 알 수 있었다. 10대보다 20대 청소년 노동인권 상황이 약간 더 낫다고 할 수 있으나, 워낙 낮은 상황이기 때문에 상대적 비교 우위 조차 별 의미가 없는 정도라고 할 수 있었다. 따라서 전반적으로 청소년 노동인권 상황을 개선하기 위한 정부나 입법부, 우리 사회의 노력이 적극적으로 요구된다고 할 수 있다. 그 중에서도 특히 노동시장에서의 청소년 노동권 보장 노력이 부

국가인권위원회
humanrights.go.kr

족하다는 지적이 많았다는 점에서 노동시장에서의 개선 노력이 절실하다는 점을 알 수 있었다. 이를 위하여 「근로기준법」을 위반하는 사업장에 대한 적극적인 처벌과 근로감독 뿐 아니라 청소년이 안전하게 노동할 수 있는 사업장을 많이 발굴하고 이를 통하여 정보를 제공받고, 안전하게 노동하며, 혹시라도 발생할지 모르는 다양한 사고에 대비하려는 노력 등 여러 가지 종합적인 노력이 통합적으로 이루어져야 할 필요가 있을 것이다.

특히 사회문화적 차원에서 청소년 노동에 대한 일반시민의 인식개선이 요구된다는 점 역시 주의 깊게 들여다봐야 할 대목이라고 할 수 있다. 청소년 노동에 있어 연령차별이나 각종 폭력 등에 이들 청소년이 쉽게 노출되는 것은 청소년에 대한 사회적 인식이나 고정관념, 청소년 노동에 대한 다소 좋지 않은 인식 등이 작용하기 때문이라고 할 수 있다. 따라서 청소년 차별, 청소년 노동에 대한 고정관념 등이 사회문화적으로 해소되어야 할 필요가 있다.

기존 법제도의 정비나 보다 엄격한 법적용에 대한 목소리도 높았다. 청소년 노동권을 보호하고 이들 청소년이 안전하게 노동할 수 있기 위해서는 우선 기존 법제도 위반사항에 대한 적극적 근로감독이 반드시 선행되어야 한다. 근로감독관의 적정한 역할 뿐 아니라 솜방망이 처벌에 그치고 있는 법적용의 문제점 역시 지적되어야 할 것이다.

청소년 노동인권 보호를 위해서 노동인권, 진로직업정보, 구인구직 정보 등의 원스톱 정보를 제공하고 이를 관리할 수 있는 기관에 대한 의견도 제시되었다. 이러한 부분은 먼저 기존의 다양한 청소년 노동인권 교육, 노동권 침해 등에 대한 센터의 역할을 점검하고 이를 단일한 체계로 정리하는 작업이 선행되어야 할 것이다.

끝으로 점차 일하는 청소년의 비율이 늘어나고 있고, 청소년 노동을 막기만 하기보다는 좀 더 안전하고 권리를 보장받으면서 노동하는 환경을 고려해야 한다는 점, 그리고 연소자 친권자 동의서 규정의 완화에 대한 의견이 많았다는 점에서 이러한 점에 대해서 완화했을 때의 문제점이나 개선방향에 대해 진지하게 고민해야 할 시점이라고 생각된다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

V

청소년 노동 환경 초점심층면접 결과 분석

1. 청소년노동 당사자 심층면접 결과
2. 청소년 노동, 관련담당자 심층면접 결과
3. 시사점

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 청소년노동 당사자 심층면접 결과

1) 조사개요

(1) 참여자 선정

청소년 노동인권의 실태를 파악하고 보다 심층적인 내용을 알아보고자 만 15세 이상~만 24세까지의 청소년 20명을 대상으로 면접을 실시하였다. 면접 대상자는 구인광고를 통하거나 유의 표집, 눈덩이 표집 방법을 사용하였으며 참여자의 이질성과 동질성을 확보하고자 성별과 연령, 노동 경험을 고려하여 최종 선정하였다. 또한 중기 청소년의 경험과 후기 청소년의 경험 그리고 여성 청소년, 현장실습의 경험을 면밀하게 파악하고자 이 네 가지 분류틀을 사용하여 최종 만 15세 청소년 4명, 만 16세 1명, 만 18세 5명, 만 20세 1명, 만 24세 6명(여성 2명, 남성 4명), 여성 청소년으로서의 경험은 만 17세 1명, 만 19세 2명이 선정되었다. 만 13세~14세 노동경험의 청소년을 확보하고자 여러 가지 방법을 동원하였으나 구하기가 쉽지 않았다. 다만 다른 청소년들의 면접 내용 중에서 15세 미만 노동경험의 내용을 확인해 볼 수 있었다. 자세한 참여자 현황은 〈표 V-1〉과 같다.

〈표 V-1〉 청소년 면접 참여자 현황

사례번호	연령	성별 및 노동경험	면접일시
1	만 15세 (중학교)	남) 중학교 3학년, 사진모델, 전단지 알바 경험	10월 6일(화) 17시
2	만 15세 (중학생)	남) 전단지 모델	
3	만 15세 (중학생)	남) 웹드라마 아역단역 경험, 전단지 알바	10월 6일(화) 14시 30분
4	만 15세 (중학생)	남) 전단지 2개월 알바	
5	만 18세	남) 찜닭집 서빙, 향수 판매	10월 10일(토) 14시
6	만 18세	여) 검정고시 졸업, 탈학교, 서빙, 전단지, 공장, 편의점	
7	만 18세	여) 일반고3 재학, 서빙, 웨딩홀	
8	만 18세	남) 특성화고 실습생	9월 27일(일) 10시

국가인권위원회
humanrights.go.kr

사례번호	연령	성별 및 노동경험	면접일시
9	만 20세	여) 특성화고 졸업, 알바중 특성화고 실습경험 있음	10월 12일(월) 18시
10	만 16세	여) 특성화고 1학년, 아르바이트 2개월 하는 중, 롯데월드 몰에서 일함	
11	만 18세	여) 특성화 고3, 브랜드 돈까스 지점 9개월, 도시락 5개월 일함, 현재 특성화고 실습을 나가지 못하고 있음	
12	만 24세	남) 대학중퇴, 디저트 카페 매니저, 전단지, 롯데리아, 맥도널드, 술집, 치킨집, 떡볶이집 등	9월 21일(월) 17시
13		여) 대학교 4학년, 취업 준비 중, 예식장 서빙, 음식점 서빙, 편의점, 근로장학	
14		남) 편입 준비중, 1년간 서브웨이, 초밥집 등등 다수 경험	9월 28일(월) 17시
15		여) 재학생, 현재 파리바게트 근무중	
16		남) 재학생, 1년간 맥도날드, 쿠팡 등등 다수 경험	
17		남) 고졸, 현재 맥도날드, PC방 근무 중	9월 29일(화) 13시
18	만 17세	여) 탈학교, 웨딩홀	9월 29일(화) 16시
19	만 19세	여) 병원에서 현재 직장생활 중	
20	만 19세	여) 대1, OOO피자 경력	

(2) 자료수집 및 분석방법

본 연구의 자료수집은 2020년 9월 21일부터 10월 12일까지 약 3주에 걸쳐 진행되었다. 면접에 앞서 본 연구에 관한 설명과 비밀보장의 원칙, 면접내용 철회 및 삭제에 관한 내용 등을 충분히 안내하고 면접에 관한 동의 후 면접을 진행하였다. 면접시간은 약 1시간에서 2시간 정도 소요되었고 면접과정에서 수집된 자료는 모두 녹취록으로 작성하여 자료화 하였다.

분석방법으로는 질적 내용분석 방법을 채택하였다. 내용분석 방법은 비구조화된 개방적 상황에서 수집된 자료로부터 드러나는 응답자의 다양한 관점과 반응을 확인하고, 사회적 경향이 반영된 장기간에 걸친 경험 혹은 과정을 분석하는데 용이한 특징이 있다.

자료분석의 구체적인 단계로 첫 번째 단계에서는 분석단위를 선정하기 위해, 심층면접을 전사한 녹취록을 각 참여자별로 처음부터 끝까지 여러 차례 반복하여 정독했

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다. 두 번째 단계에서는 연구주제와 관련된다고 판단되는 구, 절, 문장들을 분석단위로 추출하였다. 마지막으로 세 번째 단계에서는 동일한 의미를 지니는 구문과 문장을 엮는 작업을 진행하는 범주화 분석과정을 거쳤다. 그리고 연구주제에 따른 실제적 의미를 추출하였다.

(3) 면접 질문지의 구성

면접 질문지는 연구진의 의견 및 선행연구를 토대로 구성하였다. 질문지 내용은 과정적 접근으로 청소년 노동의 시작에서부터 청소년 노동의 과정, 청소년 노동인권의 실태 및 현황, 청소년 노동인권 교육, 청소년 노동인권 구제 및 상담, 정부·학교 등 청소년 노동인권을 위한 정책제언 등이 포함되었다. 자세한 내용은 다음의 〈표 V-2〉에 제시하였다.

〈표 V-2〉 청소년 당사자 FGI 주요 질문 내용

주요 질문 범주	세부 내용
청소년 노동의 시작	• 노동을 하게 된 계기 및 이유 • 일자리를 구한 경로(인터넷, 알바천국 구인광고 등) • 노동에 대한 주변 사람들(가족, 친구, 교사 등)의 반응과 관계
청소년 노동의 과정	• 노동과정(업체 규모, 주로 하는 업무, 업무방식, 동료와의 협업 여부, 상사와의 관계 및 갈등 등)
청소년 노동인권의 실태	• 근로기준법 준수 여부(근로계약서의 작성과 교부, 실제 사업장에서의 근로계약 준수 여부, 근로시간 준수, 4대 보험 가입, 연차 등 휴가, 연장야간 근무, 주휴수당 지급, 계약된 업무 외 다른 업무 수행, 최저임금 지급 여부, 휴게시간과 공간 미비, 퇴직금 미지급, 산재, 해고 등) • 아플 때 처리한 방식과 문제점(휴가, 유급병가 등) • 일하다 다쳤을 때 사업장에서 처리한 방식과 문제점(산재 등) • 폭언·폭행·성희롱·갑질 등의 경험 여부 및 이후 대응 • 일할 때 청소년이기 때문에 경험했다고 생각하는 차별적 상황
청소년 노동인권 교육	• 노동인권 교육 수강 여부와 교육에 대한 인식, 평가, 교육 개선방안
청소년 노동인권 구제 및 상담	• 노동문제 관련 구제방법 이용 시 어려움과 문제점, 개선방안
정부, 학교 등 청소년 노동인권을 위한 정책제언	• 정부나 학교가 청소년 노동인권 신장을 위해 해야 할 지원 등

국가인권위원회
humanrights.go.kr

2) 심층면접 결과 분석

(1) 청소년 노동의 시작: 생활비 등을 벌기 위해 시작

청소년은 생활비, 용돈벌이, 학원비 등 어느 면에서는 생활을 영위하기 위한 비용을 벌기 위해 노동을 시작한다. 용돈도 커다란 의미에서는 생활비에 속하고 학원비 또한 학업을 유지하기 위한 비용에 들어가므로 경제적 어려움 때문에 첫 노동을 시작하게 된다. 이는 청소년뿐만 아니라 가족들의 경제적 어려움을 해결할 수 있으므로 주변의 사람들도 반기는 돈벌이의 첫 단계일수도 있다.

> “뭐 그것도 그렇고 옷 사는 거라든가 책 사는 거라든가 돈 쓸 데가”(참여자 5)
> 연구원: 엄마 부모님들은 다 아시고요?
> “네.”(참여자 5)

> “네, 중학교 3학년 때부터.. 처음에는, 이제 고등학교 올라가면서 용돈이라는거를 이제 끊겠다라고 어머니가 이제 선포를 하셔 가지고 아 그러면 용돈을 벌어야겠다해서 알바를 구해봤는데...”(참여자 12)

> “저는 돈을 벌어서. 제가 만약에 한달에 60을 벌어요, 그러면 30을 부모님한테 드려요. 근데 이게 제 저축이 되는 게 아니고 생활비를 내는 거에요. 어 핸드폰 비도 제가 내구요, 뭐 교통비, 식비 이런 거 다 제가 내거든요. 그래가지고 월초에 월급이 딱 들어오면 그거 받을 때만 기뻐요. 그리고 그 3일 안에 돈이 다 나가요. 그래서 진정 남는 건 1, 2만원?” (참여자 18)

그러나 정작 아르바이트를 통해 돈을 모으지는 못한다. 청소년에게 있어 아르바이트의 의미는 돈을 모으기보다 쓰기 위해 버는 개념이기 때문이다.

> “보통 처음 시작하는 게, 자기가 그만큼 쓰고 싶은데 그게 없으니까 이걸 쓰기 위해서 벌어서 쓰는 거라.”(참여자 19)

> “내가 쓸 돈을 벌어야지가 거의 주목적이기 때문에.”(참여자 20)

청소년 노동에 대한 주위의 반응은 자본주의 사회에서 대부분 긍정적이다. 청소년 노동이 주변의 시각에선 부모님을 생각하는 효자라는 등의 긍정적 반응이지만 같은

국가인권위원회 humanrights.go.kr

청소년 입장에선 고생스럽다는 반응도 함께 받게 된다. 또한 이는 학업을 중시하는 학교에 따라 다른 격차를 나타낸다. 즉 특성화 고등학교를 다니는 청소년의 경우 대부분 아르바이트를 하고 있지만 외고라든지 공부를 중시하는 학교에서는 학업에만 전념할 뿐 거의 아르바이트를 하고 있지 않는다. 같은 대한민국 청소년이지만 노동에 대한 다른 첫 경험을 시작하게 되는 것이다.

"저희 가족들은 다 긍정적이예요. 미리 돈 벌어봐라 하면서."(참여자 1)

"음... 학생때 알바해서 어머니에게 용돈드린다 그리고 학원비로 쓴다 그러면 아 이제 어른분들이나 지인 이제 선배들의 같은 경우에는 어 그래? 어 되게 효자다 그런 말을 되게 많이 듣고 친구들은 아 너무 고생한다 너무 그렇지 않냐. 아직 어린데 그렇게까지 할 필요는 없지 않냐라는 말을 들었었고. 근데 고등학교 가면, 오히려 알바 안하는게 이상할 정도로(그렇게 많이 해요?) 네. 거의 80%이상은 해요. (그래요?) 네. 학교 내에서도 저희 반에서도 공부하는 애도 편의점 알바하고 있고 (음~) 공부 안하는 애들은 이제 막 배달을 하고 있고. 막 이런식으로 거의 알바를 많이 하고 있죠." "(참여자 12)

"저는 외고 출신이잖아요. 저희는 아르바이트 하는 애들이 전혀 없어요."(참여자 13)

이렇게 아르바이트를 시작하게 되는 경로로는 최근 인터넷, 알바천국 구인광고 등이 대부분이기는 하다. 그러나 처음 시작할 경우 지인을 통해 시작하게 되는 경우도 많다. 업체 쪽에서 알바를 대신해서 하는 아는 후배 없냐는 식으로 하여 청소년들은 끌기로 지인들을 소개하여 아르바이트를 넘기게 된다.

"알바천국"(참여자 9)

"알바몬이요. 알바천국."(참여자 11)

"저도 알바천국. 친구 소개도 받고"(참여자 10)

연구원: 친구가 그럼 먼저 일해 보고 알려주는 거예요? 여기 괜찮더라?
"일자리 구한다, 이러면서 알려주고"(참여자 10)

"처음에 맥도날드를 입사하게 된 계기는 친구나 지인의 추천이었고 그 다음부터는 이제 아무래도 이제.. 전자기기가 발달하면서 어플이라든가"(참여자 16)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 청소년 노동의 과정: 교육없이 노동현장에 투입, 갈등관계 등 어려움

청소년들의 아르바이트는 전단지와 같은 단순 업무부터 시작하게 된다. 그리고는 일에 대한 체계적인 교육없이 노동 현장에 바로 투입되어 갈등에 노출되기도 하고 이 경우 동료, 상사는 이들의 어려움이나 갈등을 알아도 해결해 주려 하기보다는 모른 척 하는 것이 현실이다. 특히 여성 청소년의 경우 성희롱 등에 피해를 당하기 일쑤인 것으로 나타났다.

> "전단지는 그냥 학원, 친구들이 다니는 학원에서 너희 그냥 전단지 한 번 돌려보지 않을래? 해가지고. 그때 저희가 돈도 필요했고 그래가지고 어, 그러면 좋다. 이렇게 해 가지고 처음에는 한 3시간? 해서.."(참여자 17)

그리고 나서 아르바이트라고 불릴 수 있는 일들을 접하게 되는데 일에 대한 체계적인 교육 없이 바로 노동 현장에 투입되게 된다. 누구나 일을 처음 경험하게 되면 서투를 수밖에 없다. 청소년도 마찬가지로 아르바이트를 통해 사회의 노동에 대해 처음으로 경험을 하게 되지만 처음 일을 하게 돼서 일에 대한 실수를 한다고 봐주기 보다는 청소년이기 때문에 일이 서투르다, 일을 못 한다라는 인식을 받게 된다. 이러한 인식은 청소년들이 받게 되는 급여하고도 관련있게 되어 저임금의 차별을 경험하게 되는 것이다. 이러한 노동 구조 자체가 잘못된 것이며 청소년들은 사회의 첫 노동에 대한 경험을 아르바이트로 시작하여 일에 대한 안 좋은 이미지를 기억하고 노동의 가치나 소중함을 인식하기에는 한계가 많게 되는 것이다.

> "요식업 중에서도 그냥 한 시간 동안 가만히 세워둡니다. 그런 업장이 있어요. 한 시간 동안 봐. 우리 바쁘니까 지금 못 가르쳐주니까 한 시간 동안 우리가 어떻게 움직이는지 너가 대충 봐. 그러고 자기들끼리 한 시간 동안 그렇게 막하고 저는 가만히 서서 음... 아 이럴 때 이렇게 돌아가는구나 그런 식으로 어떻게 흘러가는지를 보게 되고 두 번째로는 이제 막내일. 예, 설거지부터 시작해서 이제 전처리, 식재료 전처리나 냉장고 청소 뭐 성에를 깬다거나 그런가나 어... 그러고 단계적으로 해요. 그런 다음에 이제 칼질을 가르치죠 (음..) 이제 칼질해 하면서 칼질하는거 보여주면서 이제 이거는 이렇게 하는게 효율적이다 그런 것도 이제 짬짬히 알려줍니다. 손님이 없을 시간에. 그러니까 처음에 들어가면 휴게시간이고 뭐고 없어요. 쉬는시간 없어요. 화장실 급할 때 빼고는 일 배우고 있어요. 계속 하루 종일 그냥. 그거를 한 1주일간 합니다. 1주일간 하면 이제 세뇌교육이 됩니다. 멍 때려도 야! 하면 알아서 하게 됩니다. 한마디만 던져도 하게 됩니다. 그냥. 그냥 너무 힘들다

국가인권위원회 humanrights.go.kr

하고 멍하니 있다가 갑자기 옆에서 야 하면 어! 하고 하게 됩니다. 예 이제 그런 식으로 일주일간 쉬지도 못하고 피폐해지죠"(참여자 13)

"편의점은 한 시간 정도 같은 알바생한테 인수인계를 받아요. 어차피 포스기만 다루고 물건정리야 도와주면 되는 거니까. 물건체크하고 그냥 물건 그 왜 종이가 있어요. 물건체크하고 물건 채워 넣고 그리고 포스기 보고 그 정도?"(참여자 14)

"네 알바는 일을 하면서 배웠어요. 무조건."(참여자 19)

"거의 다 그랬던 거 같아요. 교육 과정이 우리 가게는 ~해야 하고 ~해야한다. 그냥 외워라. 이러고 일은 그냥 바로 니가 옆에 따라다니면서 보고 배워라. 붙어서 해라. 그냥 다 하는 것처럼 해라- 이런 식으로 그냥 딱히 큰 체계적인 교육은 없었던 것 같아요."(참여자 20)

또한 갈등에 노출되어도 동료, 상사, 사장 등 같이 일하는 사람들이 갈등을 알아도 해결해 주려 하기보다는 모른 척 하는 게 현실이다. 따라서 청소년들은 노동현장에서 다른 사람들의 도움이나 지원없이 오롯이 혼자 갈등을 경험하고 이를 이겨내기 위해 노력하면서 노동을 지속하든가 아니면 다른 직장으로 옮기든가 하는 어려움 속에 있다.

"사장이 악덕사장이냐, 상사가 또라이냐, 동료가 무책임하냐, 그 3개 중에 하나는 들어가요. 어딜 가든. 근데 그게 제일 최악인 게 그거 3개가 다 몰려 있을때에요. 그러면 사장은 막내들을 뭐라 합니다. 막내들한테 꼬장을 부려요. 매출이 너무 낮다고. 근데 막내들한테 이야기해봤자 뭐가 될 리가 없죠. 그러고 갓 들어 온 애들이 뭘 알아요. 그냥 화풀이 대상이죠? 그러고 이거이거이거 해놔 하고 이제 저희 상사를 데리고 나갑니다. 담배 피러 가자하고 상사를 데리고 가요. 막내들은 청소시켜 놓고. 그러고 나가서 자기들끼리 막 이야기하면서 뭐 요즘에 뭐 막 여기가 재밌다던지 이러면서 담배핍니다. 그러고 한 30분 뒤에 와요. 그러고 나서 사장이 와서 한번 이렇게 쭉 둘러보고 여기 안됐네? 다시 해. 그러고 나가요. 그러고 다시 상사를 부릅니다. 그러면서 상사를 불러서, 상사는 아네 사장님하고 나가면 야 커피좀 만들어와 커피 좀 커피 마시자 그러고 둘이 또 식탁에 앉아서 커피마시고 있어요. 막내들은 그냥 그거 보면서 음 서로 욕합니다. 근데 거기서 문제가 되는게 막내가 2명인데 내 친구가, 동료가 무책임해요. 빼질빼질거려요. 그러면 이제 모든 일은 저한테 돌아오는 거죠. 그러고 나서 이제 상사한테 말합니다. 얘 너무 뺀질거립니다. 그러면 니가 해라고 합니다. 그러면 또라이가 하나 겹쳐서 제가 나갈 수밖에 없는 거죠. 그렇게 제가 나가고 다른 애가 들어오면, 그 무책임한 동료와 무책임한 신입이 만나게 되면 거기는 이제 예... 뭐... 예... 개판나는 거죠. 막내 두 명 나가고 그럼 상사 혼자 남고 상사가

근데 하는데 사장은 또 맘에 안 들고 사장은 이제 그거를 풀 막내가 없으니까 상사한테 풉니다. 그러면 상사는 아휴 못해 먹겠네? 하고 이제 욕을 하면서 사장님한테 이야기를 하죠. 저 다른 곳 업장가겠습니다하고, 이제 다른데 업장가면 제가 이제 다른 데로 일을 돌다돌다 보면 이 사람을 이제 또 만나게 되죠. 그러면 저는 이제 이 사람한테 면접을 보러갔는데 이 사람이 면접관으로 오면, 어 저는 형 안녕하세요, 예 알겠습니다. 하고 가면 이제 연락이 옵니다. 내일부터 출근가능하니? 형 저 다른데 구했어요. 이런 식으로 또 하는데 그런 식으로 이렇게 돌다보면 동네에 한가득 입니다. 그냥 거의 다 있죠. 꼭 한 명씩은 그냥 다 있죠. 그런 식으로 음 제일 많은 게 음 상사의 텃세. 동료가 무책임하면 동료와 많이 싸웁니다. 그냥 차라리 그 애랑 단 둘이 이야기를 하고 싸우고 마는데 상사면 이야기도 못하고 가만히 있고 거기다 더더욱 이제 사장이면 그냥 그만두는 수밖에 없는거고."(참여자 12)

같은 동료 입장이어도 텃세를 부려 일이 더 힘들어진다. 이때 사장은 문제를 해결해 주려 하기보다는 차라리 구하기 쉬운 다른 아르바이트생으로 대체하는 경우도 있다. 청소년은 노동시 어려움이나 노동권 등을 침해당해도 이를 어느 가서 피해구제를 받아야 하는지 알 수도 없는 경우도 많고 사장이나 상사 등에게 도움을 요청해도 갈등을 해결하기 보다는 다른 사람을 찾아보거나 있으려면 있고 견디기 힘들면 나가라는 식으로 전혀 갈등을 해결하려고 하지 않는다. 그래서 견디어보다가 너무 힘들면 그 곳을 그만두고 다른 곳으로 옮기게 된다.

"편의점 알바할 때 저는 이제 그 동료도 이제 같이 음식점이나 그런데면 두명이서 홀서빙을 같이 나가면 이제 여러 종류의 사람들이 있는데 거기서 이제 텃세를 부리는, 단체, 음식점에서 알바할 때는 단체로 일하는 곳에서는 텃세가 이제 좀 있어요. 근데 이제 좀 텃세라는게 고등학교 졸업한 다음에 대학교 이제 안 다니는 애들이 살짝 이제 텃세를 부리는 거에요. 왜냐하면 대학생인 저보다 더 오랫동안 일을 했었으니까 뭔지 모르겠지만 네 그게 좀 뭔가 텃세가 되게 심한 거예요. 그러니까 살짝 이런 느낌? 저는 아무생각도 없는데 너는 좋은 대학 가 봤자 나랑 같이 일하잖아 살짝 이런 느낌인 거죠. 저도 뭐 아무런 그런 것도 없는데 그러고 이제 편의점에서는 이제 한 명이서 일하잖아요. 그래서 저도 그걸 선택한 거거든요. 혼자 있고 싶고 그러니까? 근데 제 다음 타임 사람이 야간이였는데 남자 30살이었어요. 제가 21살 때였는데, 근데 그 사람이 이제 살짝. 이것도 남녀가 있는데 저한테 원했던 모습이 이제 막 뭐 아 오빠~ 그런 거를 원했나 봐요. 근데 이제 그런 성격은 아니잖아요. 그래서 딱 칼같이 인수인계 하세요. 하고 하는데 이제 사실상 편의점 일은 그니까 그 사람이 저한테 일을 맡기는 거거든요? 그 사람이 하고 난 다음에야 제 타임이니까 제가 그 사람의 실수를 보는 거잖아요. 근데 그 사람은 분명히 그 사람의 실수를 다 보는데 저를 계속 뭐라 하는 거에요. 그냥 분명히 그 사람 다음 타임이 저 타임이고 저

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다음 타임이 다른 사람인데 그 사람은 너가 이거를 안 해놔서 내가 이걸 본거다. 그냥 막 엄청나게 욕하고 별의별 욕을 다 들었던 것 같아요. 너가 남자였으면 난 너를 저기다가 쳐 박아 놓고 진짜 팼을거다부터 해서 그냥 뭐 이대한테 억한 억하심정이 있나 봐요. 그래서 막 무슨 막 무슨 너 같은 애들은 막 대학생 애들은 막 엄청 욕을 들어서 열 받아서 제가 그걸 3개월 동안 참았거든요? 어디까지가나 보자? 해서 참다가 제가 터져서 사장한테 엄청 뭐라고 했는데 결국 나간 건 저였어요. 저도 못 참고, 사장입장에서는 그 사람은 야간타임이었고 저는 오전타임이였거든요. 오전타임이 더 구하기 쉽거든요. 그러고 그 사람은 심야시간이 아무래도 일 구하기 어려우니까 그 사람을 택한 거죠. 살짝 나가라고는 안하고. OO아 너의 의견을 존중한다. 해서 전 나가겠다 했죠. 그니까 이야기를 잘 들었고 근데 또 그런 사람들이 사장한테는 되게 잘해요. 사장 앞에서는 일을 너무 잘하는데 근데 그 스트레스를 저한테 다 푸는거죠. 네. 진짜 우유를 들고 우유 밑바닥이 청소가 안되었다고 혼냈었다니까요? 진짜 어이가 없어가지고. 음 그렇구나하고 죄송해요 이러고. 사장은 저를 생각해 주면서 OO아 이런 일이 있었는데 난 진짜 정말 몰랐다라고 이야기를 하는데 그게 알바생들의 하는 모든 일을 사장이 모를 수가 없어요. 사장은 다 알아요. 모든 알바생들한테 다 물어보고 카톡이나 이런 거를 점장의 업무에요. 그게 다 그 관계도를 다 아는 게 점장의 업무이고 다 아는데, 자기한테 문제가 가시화되기 전까지는 침묵하는 거죠. 그게 편하니까. 그러고 그 사람이 도저히 안 되겠다 나가겠다 싶으면 바로 다른 타임 알바생을 뽑는게 그게 더 쉬우니까 그래서 말 안하면 참고 사는 거고 말하면 나가야 되는 거고. 미투도 똑같잖아요. 네 미투도 똑같은 거예요."(참여자 13)

웨딩홀이나 호텔 같은 곳에서는 내리 갈굼이 있어 아르바이트를 처음 하는 사람이 잘못하는 사람들을 대신해서 혼내므로 이를 감당해야 한다.

"우선 웨딩홀이나 호텔 이런 데는 내리 갈굼이 있었어요. 그래서 아예 처음 오시는 분들이랑 장기분들, 팀장 다 이렇게 나눠지는데, 위에서 이렇게 뭐라뭐라 하면 밑으로 이렇게 갈궈지는 거예요. 그래도 저희는 제가 장기쪽에 들어갔거든요? 꽤 오래 나가 가지고? 근데 딱 만약에 초짜분들이 잘못을 하셨어요. 그러면 장기분들이 다 불려가서 '너희는 새끼들아-' 막 이러면서 욕 듣고. 그럴 바에는 그냥 집에 가라고. 막 그러면서 엄청 욕을 하시고." (참여자 18)

그리고 여성의 경우 유명 알바 사이트라고 할지라도 유흥에 무방비로 노출되어 있어 안 좋은 성인사회를 너무나 쉽게 경험하게 된기도 한다. 특히 서빙 등을 하는 현장에서는 성희롱 등을 당하기도 하고 노래방 등에서 도우미 등을 하라면서 유인하기도 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

"제가 알바몬 이력서 등록하는 거, 그 등록을 하나 하고 나니까 진짜 하루에 수십 통씩 그 문자가 오더라고요. 그 거기서 괜찮다고 거절을 해도 전화오고. 괜찮습니다- 아닙니다- 아닙니다- 계속 오더라고요. 그래서 결국 제가 이력서를 지웠어요. 너무.. 너무.."(참여자 19)

"진짜 면접을 보러 가거나 그랬던 적은 없고, 항상 그런 유흥업소에서 연락이 오면 그냥 다 무시하고 안 한다고 하고 그랬던 거 같아요."(참여자 20)

"약간 대화카페. 약간 이렇게 써 있으면-"(참여자 19)

"토킹바. 이렇게 적혀 있거나 막 터치 없다, 건전한 곳이다. 막 술 따라줄 필요 없고 그냥 막 대화만 하면 된다- 이런 식으로 하거나. 아니면 노래방에서 일을 하는 경우면 막 만약에 손님들이 옆에서 터치를 하는데 싫으면 너가 나와도 된다. 막 이런 식으로-"(참여자 18)
연구원: 문자로? 아니면 전화에다가 물어보면 그때 막 설명해줘요?
"문자로 보통 엄청 많이 오는 것 같아요."(참여자 18)

온라인상에서 뿐만 아니라 오프라인상에서도 술집 명함을 주며 청소년들을 꼬드긴다. 돈이 필요한 가출 청소년들은 이런 유혹에 쉽게 넘어갈 수도 있고 한 번 잘못 발을 디디게 되면 성폭력 등 범죄로 이어질 수 있는 위험에 봉착할 수도 있다. 따라서 철저하게 이에 대한 관리감독, 지도점검이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

"근데 저는 그거 봤어요, 명함 주는 사람 봤어요. 네, 일하라고, 여기서, 술집. 그것도 있고 청소년들이나 그런 애들한테 원조교제하자고 연락하는 경우도 있고."(참여자 13)

"아 그것도 있어요 여자애들. 그냥 중학교 한 3학년 되면 밤에 이제 돌아다니는 그 일찍 귀가 안하는 나쁜 어린애들이 있어요. 그런 아이들이 그런 명함을 많이 받아요. '용돈 많이 벌고 싶지?'라고 꼬드깁니다. 아저씨 이상한 사람 아니야. 네 이상한 사람이에요. 항상 이상한 사람인데 하지 말라고 하죠. 근데 그 쪽에서 중 3때 거기에 들어가서 아직까지 그 일을 하는 친구가 있는데 중3때 가면 교육받으면서 언니들한테 구타받고 세뇌당하고 혼나고 거의 갇혀 있죠. 그러다가 피폐해진 몰골로 애를 뭐 맥입니다. 뭐 밥 먹이고 그럼 때깔 또 좋죠. 그러면 옷 입혀서 출근. 그러면 거기 한번 빠지면 돈이 한번 되니까. 못 나와요. 거의 안 나와요. 그러다가 거기서 빠져 나옵니다. 그런데 가는 게 노래방 도우미. 또 나와서 가는게 또 뭐 자기 혼자 하겠다고 이제 유흥, 유흥티비 이런 데 아프리카티비 이런 데에 성인버젼. 그런 데로 가고. 여캠. 여캠이라고도 하고 벗방이라고도 하죠. 그런데 그런 데가 있어요. 그런 주제를 다루는 데가 있고 여러 플랫폼이 있는데 대표적으로 팝콘? 그

국가인권위원회
humanrights.go.kr

런데 많이 들어가죠. 팝콘티비? 이런데 헐 이런 데가 있었어? 그런 데에요. 비일비재 하죠. 그런데 거기 들어가면 또 돈을 많이 벌어요. 그래서 또 못 끊죠. 그러다 보면 범죄에 노출도 심하고. 스토커도 생기고. 그런데 그게 잡기가 엄청 힘들어요. 너무 점조직으로 여기저기 끊겨 있는데 알고 보면 다 한통속이에요. 하나에서 그 지역을 관리하는 하나가 있고 그 지역을 관리하는 다 나눠서 여기여기 다 찢어서 한 곳으로 보냅니다. 약간 그런 식이에요. 점조직. 그래서 한 명 잡는다고 그게 없어지지가 않죠. 대가리가 숨어 있으니까. 약간 그런. 영화에서 볼법한 일이 있어요. 똑같이 있어요. 근데 그게 안 없어져요." (참여자 12)

"친구가 조건하러 댕긴다는 걸 들어가지고. 그니까 걔가 어떤 노래방에 취미로 놀러 갔다가 거기서 막 노래방 도우미를 하게 됐는데 거기서 조건 2차로 나가고 그런다- 이런 얘기를 들은 게 있었어요. 그래서 되게 애들이 막 그거 하면 돈 많이 벌지 않냐고 그 친구들한테 가가지고 막 물어보기고 하고 그랬어요. 그 되게 핫플인 엽전- 이런 곳 있잖아요. 그런 곳 가면 걔네가 막 스타렉스 차에 타서 가는 것도 봤고. 되게 막 안타까웠어요."(참여자 18)

(3) 청소년 노동인권의 실태 및 현황; 법적 규정이 지켜지지 않는 노동현장

가. 13~14세의 근로 문제

「근로기준법」에 의하면 청소년은 15세 이상 근로가 가능하다. 단 13, 14세의 경우 취직인허증이 있으면 노동이 가능하다. 그러나 청소년들은 이에 대한 정보도 모른 체 취직인허증 없이 일하게 되는 경우가 발생한다. 이러한 경우는 모델 등의 연예 관련 직업일 수 있다. 「근로기준법 시행령」 제35조 취직인허증 발급과 관련해서 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다고 명시되어 있다. 그러나 취직인허증 보다는 부모동의서로 갈음되곤 한다. 이와 같이 법적으로는 청소년 노동을 보호하기 위한 법적 내용이 규정되어 있으나 노동현장에서는 이러한 내용이 지켜지지 않고 있는데 이에 대한 관리가 제대로 이루어지지 않고 있다.

연구원: 그러면 부모님 동의서 같은걸 냈나요?
"그런 건 냈죠."(참여자 1)

"부모 동의서로 끝냈어요."(참여자 2)

연구원: 근데 그거 할 때 보통 만 15세 미만이면 고용노동부에서 인허가증이라는 증명서를 받는데 그거 받으신 적 있나요?

국가인권위원회
humanrights.go.kr

"어.. 딱히 받은 적은 없는 것 같아요."(참여자 1)

연구원: 그전에 혹시 15세 이전에 알바 한 적 없어요? 중 1, 중 2 때.
"OO이랑 같이한 게 첫 알바였고 꽤 오래 했었어요."(참여자 2)

또한 법적으로는 부모동의서나 취업인허가증이 요구되나 현장에서는 청소년의 나이를 묻지도 않고 아르바이트를 하겠다고 오면 바로 일을 시키고 돈을 지불하는 경우도 있다. 그러므로 청소년들이 근로계약서를 요구할 수도 없는 것이 청소년 노동현장이다.

연구원: 그럼 취직인허가증 같은 거 안 받으셨나요? 부모 동의서도 동의서지만 중2때 할 때
"그런 건 안 받고 친구의 아는 지인이 그러니까 나이가 되는 지인이 일을 하는 도중이어서 가지고 그렇게 들어가게 된 것 같아요."(참여자 2)

연구원: 그런데 중 2라고 알지 않았어요, 거기서.
연구원: 그 회사 웨딩홀에서 본인이 중 2라는 걸 몰랐나요?
나이는 안 물어보고 아무것도 안 물어보고 그냥 시킨 거예요(참여자 7)

연구원: 시키고 매일 매일 돈만 준 거예요?
"그냥 계좌만 이렇게 물어보고.."(참여자 7)

혹은 업체에서 알고도 청소년의 나이를 바꿔쳐서 일을 시키기도 한다. 15세 이하인 경우 일을 시키면 법적으로 필요한 서류 등을 받아야 하는 등의 번거로움이 있으므로 15세 이하인 줄 알면서도 청소년에게 나이를 높여서 적으라고 하고 일을 시키는 경우도 있는 것으로 나타났다.

"저 15살 봤어요. 그게 원래 저희가 호텔이 중3 생일 지나고부터 저희가 받을 수 있게 되어 있거든요? 근데 15살인 애들이 하고 싶다- 이렇게 해 가지고 저희 업체에 연락이 왔는데. 저희 업체가, 그러면 우리가 서류 바꿔치기 해 줄 테니까 거기 출석부 적을 때는 2000년생으로 적어라, 2001년생으로 적어라- 이렇게 해 가지고 왔는데 되게 애기처럼 보이는 거에요. 그래서 제가 몇 살이세요? 이랬거든요. 근데 저 15살이요. 여자 어린 애기가. 그래서 되게 힘든데 괜찮겠냐고.. 되게 힘들어 하더라고요. 그래서 되게 마음 쓰이고 그랬어요."(참여자 16)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나. 부모동의서 및 근로계약서 문제

청소년 노동인권의 실태 및 현황과 관련하여 업체 모두에서 부모동의서를 받는 것이 아니라 받는 곳이 있기도 하고 없는 곳도 있는 등 제각기마다 달랐다. 법적으로 규정된 내용을 지키지 않을 경우 이에 대한 관리가 철저하게 이루어져야 함에도 불구하고 이루어지지 않고 있고 업체가 요구하지 않으므로 청소년들도 관련 서류 등을 제출하지 않고 그냥 노동현장에 투입된다.

> 연구원: 근데 지금 보니까 지금 부모 동의서는 혹시 내셨나요?
> "낸 곳도 있고 아예 안 낸 곳도 있어요."(참여자 7)

> 연구원: 부모 동의서를 요구했어요?
> "아니요 모든 업주가 요구하지는 않고 가끔 요구하는 곳이 있어요."(참여자 5)

청소년이 노동하는 곳이 대기업, 대기업 직영점일 경우 법적인 부분과 관련하여 대부분 다 잘 지키지만 대신 이런 현장에서 일할 사람은 많고 조건이 좋다보니 대체할 사람도 많아 일을 조금이라도 잘못하거나 잘못하지 않아도 빨리 짤리는 것으로 나타났다.

> "대신 할 사람은 많고 조건이 좋다보니 대체할 사람도 많아 빨리 짤려요. 할 사람은 많고 너가 나가도 다른 사람으로 대체할 사람은 많고"(참여자 12)

근로계약서와 관련해서 청소년들은 제대로 근로계약의 형태도 모른 체 사업주가 읽어 주는 방식을 통해 계약서를 작성하게 된다. 또한 청소년 노동에 대한 법적인 내용을 전혀 모른 채 노동현장에 투입되는 경우도 있어 청소년들은 이때 근로조건이라는 부분들을 처음 알게 되고 이때 노동인권 교육을 받게 되는 것이 되기도 한다. 청소년들이 현실적으로 일을 시작하게 될 때 사업주를 통해 노동인권 교육을 실시하는 것도 방법일 수 있다. 실제로 일하게 되는 장면에 놓였을 때 청소년들은 이에 대한 용어들을 숙지하게 된다. 또한 근로날짜나 근로시간 등이 수시로 바뀌어서 근로계약서를 쓴 날짜가 지켜지지도 않는 경우가 허다하므로 청소년들은 일한 근로시간 대비 돈을 받으면 그만이라고 생각하고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

"근로계약서 써 본 적도 없고. "(참여자 2)

"잘 안지킨다가 아니고.. 지키는 게 정말 이상해요. 아 한 번도 저는 못 들었어요. 전 직영 점말고는 들어본적이 없어요. 근로계약서를 아예 안 쓰죠. 근로계약서도 안쓰고 이런 이런 게 사실 근로 뭐 계약시간준수, 4대보험가입, 연차, 휴가 진짜 말도 안 되는거거든요. 사실."(참여자 13)

"그냥 솔직히 저 계약서를 쓰긴 씁니다. 쓰긴 쓰는데."(참여자 12)

"그냥 이름이랑 주민등록번호"(참여자 13)

"그냥 이름, 주민등록번호, 주소 그렇게 하고 싸인하고 이름 쓰고, 주소 쓰고 싸인하고 근데 이런 것을 보여주지 않고 이렇게 하나씩 이렇게 읽어주는데 이 항목 이 항목 이 항목 이렇게 있으면 이 항목을 읽어 주다가 건너 뛰고 이 항목 읽어주고 그러다 또 건너 뛰고 이 항목 읽어 주고 이런 식으로 읽어주기도 하고"(참여자 12)

"그런데 읽어 주는 사람도 그 법이 뭔지 하나도 모를 걸요. 제가 쓴 것은 그거였어요. 그냥 근무시간. 몇 시부터 몇 시까지, 몇 요일, 몇 요일, 그런 것만 있는데. 편의점도 일을 할 때 원래 저는 토요일 일요일에 근무인 데. 그게 또 저 엄청 많이 바뀌었거든요. 저는 원래 월요일, 화요일 하다가 금, 토 하다가 금요일, 일요일 하다가 막 바뀌어서 그 의미가 하나도 없어요. 어차피 시급은 똑같으니까. 시간만 지키면 되니까"(참여자 13)

사업장에서 청소년들에게 4대 보험 미가입 이유를 설명하면서 사업주들은 4대 보험을 들으면 오히려 청소년이 받는 임금에서 4대 보험 가입에 따른 경비를 떼어가므로 청소년들이 손해라고 설명을 하면서 사업주의 4대 보험 미가입 이유를 정당화하곤 한다.

"너네가 벌어가는 게 한 달에 뭐 한 40만 원 벌어가는데 그 40만 원에서 4대보험 빼고 뭐 빼고 하다보면 뭐 없다 그러니까 너네는 드는 게 더 손해이다. 나중에 취업하면 그때 들어라라는 식으로"(참여자 12)

다. 최저임금, 연장근로 및 야간수당 문제

청소년은 최저임금을 못 받는 경우도 발생도 물론 발생한다. 이는 소규모 사업장일 경우 열악하기 때문에 「근로기준법」이 적용되지 않으므로 최저임금 미준수 사업장의 경우가 있기 때문이다.

국가인권위원회 humanrights.go.kr

"최저도 줄 때도 있었고 그 더 안 줄 때도 있었고"(참여자 6)

"내가 고등학교 1학년 때 3,280원인가? 그랬어요 근데 2,800원 하는 데도 있습니다. 법령이 좀 떨어지는데 모든 게 다 잘 이루어지지는 않았죠. 그 시대에는. 지금은 소기업 사무장이죠."(참여자 12)

청소년들은 정에 이끌려 사업주가 요구하는 내용이 무리한 부탁인 줄 알면서도 연장근로를 하게 된다. 그러나 연장근로나 야간근로를 해주면서도 이에 따른 임금 등은 제대로 받지 못하는 것으로 나타났다. 또한 사업주가 몇 십분 노동을 더 하게 하는 경우도 있는데 청소년들은 이를 사업주에게 요구하기 힘들고 같은 곳에서 오래 일을 하는 경우 정에 이끌려 사업주를 도와준 것처럼 상황이 되어 임금 등을 요구하지도 못하고 사업주도 전혀 이를 고려하지 않는 경우도 있다.

"그간 쌓인 정. 그 사람과의 유대관계로 이제 그 사람이 아 우리 업장이 조금 힘들어~ 이게 조금 힘들 것 같아 라고 하면 이제 또 아 그 사람도 아 이런 부분에서는 내가 양보하고 내가 이제 급한 일 때문에 못 나오거나 시간을 좀 늘려야 하거나 줄여야 하거나 사장님한테 말하면 사장님도 이제 조금 그거를 반영해서 조금 더 해주고 그니까 서로, 서로 상호관계니까요. 사장님 되게 좋아하는데 네 이제 법령이 조금 투철하신 분이 보기에는 음 개판이군 이라 생각을 하죠. 항상.... 일하다가 약간 그게 있어요. 무리한 부탁 만약에. 아 개인적인 일. 집안의 제사 때문에 가야한다. 근데 그게 그쪽에서 인력이 없다 그러면 못 가게 되는 거죠. 또 정도 있고 더 못갑니다. 아 출근할께요 그러거나 몸이 아무리 힘들어도 아파도 인력이 없다 하면 나가줘야 해요. 그런 것 때문에도 있고. 어 무리한 부탁이라고 하는 것도 시간이 이제 내가 다른 거를 해야할 시간도 있는데 아 저 이거 해야 해요. 아네..아 뭐 이렇게 조금 불쌍해지게 되는 모드가 있고. 그러면 또 마음이 약해지고. 그러면 내가 3시간 근무를 해야 하는데 오늘 갑자기 6시간 근무가 되어있고. 막 이런 식으로 많이 바뀌죠. 유동적이니까 정해진 게 없어 자기 스케줄이 없는 거죠."(참여자 12)

"그게 좀 막 도와줘인데 어떻게 보면 되게 사소한데. 뭐 예를 들어서 제가 5시 퇴근이에요. 근데 이게 일이 좀 많다 도와줘. 그래서 애매하게 5시 20분에 끝나면 이제 그 20분에 대한 것은 이제 너가 도와주는 거니까 (아)"(참여자 13)

"편의점에서 알바를 했을 때 제가 오후 한 두 시부터 열 시까지 시작을 했는데 이제 10시 타임이 끝나고 다른 분들이 와가지고 그 다음 타임을 시작을 했어야 했는데 다른 분들이 늦게 오셔가지고 한 두 시간 연장되고 그런 게 있었는데 사장님이 그 부분에 대해서 그냥 좀 해달라고 그랬던 기억이 있었어요."(참여자 6)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

연구원: 아니 한두 시간 더 하면 연장수당을 줘야하지 않아요?
"네. 근데 그거에 대한 수당은 제대로 못 받았던 것 같아요."(참여자 6)

연구원: 왜냐하면 보니까 두시부터 열 한시면 여섯시 이후의 연장수당도 받아야 되고 10시 이후의 비용도 받아야 되는데 그런 것들 전혀?
"네. 없었어요."(참여자 6)

연구원: 그 일을 할 때에도 야간 수당 이런 것도 전혀 안 주고?
"네. 없었어요."(참여자 6)

라. 휴게시간, 임금체불, 병가, 산재 문제

청소년 노동현장에서는 휴게시간은 택도 없을 뿐만 아니라 이를 쓰는 경우 눈치까지도 보이게 된다. 사실 현장에서는 법적으로 보장된 정당한 휴게시간까지도 손님이 없는 경우가 있지 않나며 이를 핑계로 휴식시간을 제공해 주지 않는다. 따라서 청소년들이 노동현장에서 휴게시간을 제공받기는 어려운 것으로 나타났다.

"휴게시간? 그거는... 그거는 안 지켜요"(참여자 12)

"택도 없죠."(참여자 13)

"근데 요즘에 그게 지켜지는 데가 있고 선택제가 있습니다. 전 선택제입니다. 4시간당 30분 해서 기본 9시간 근무를 하면 이제 한 시간이 이제 브레이크타임으로 정해져야 하는데 한 시간 너가 쉬고 이제 손님이 없어도 이제 손님이 없어도 너가 핸드폰을 안 보고 딴 짓을 안 하고 청소라던지 이런 데에 몰두를 해서 일하는 시간은 진짜 일만 해야한다가 있고. 그 급여에 대한거는 지급이 되지 않아요. 네. 그래서 지급이 안 된다고 하고 너가 9시간 근무하니까 9시간 급여 다 쳐줄게 너가 손님이 없으면 핸드폰을 하든가 아님 좀 앉아서 쉬든가. 아님 나가서 담배를 피우던가 상관없다. 뭐가 더 편하냐 하면 무조건... 정작 보면 한 시간 못 쉽니다."(참여자 12)

"맞아 맞아"(참여자 13)

"한 시간 절대 못 쉬어요. 맘 편하지도 않아요."(참여자 12)

청소년 노동현장에서는 임금체불의 문제도 발생한다. 갑자기 그만두라고 하거나 아니면 임금을 나중에 주겠다고 미루는 경우가 있어 임금체불 문제가 발생하게 되는 경

국가인권위원회
humanrights.go.kr

우도 있고 원래 제시한 금액보다 덜 주는 경우도 발생한다. 특히 코로나19로 인해 장사가 안 된다고 별안간에 나오지 말라고 하는 경우도 발생하곤 한다.

> "제 주변에는 임금체불되는 경우가 어 간혹 가다가도 있는데 그렇게 막 희소성있다 별로 안 일어난다 이런 말을 드릴 수는 없어요. 솔직히. 어 코로나가 아니더라도 개인 빚으로 인해서 이제 상황이 안 좋아져서 임금을 다음 달에 합쳐서 주겠다는 업장들도 있어요. 요즘에 계속 어 돈도 비싸고 자릿세도 비싸고 그러다보니까 요즘에 코로나 때문에 많이 떨어지기는 했는데 옛날같은 경우에는 어 많이 대출을 받아서 장사하시는 분들이 많아요. 그런 분들은 또 아 그러면 안 되는데 장사가 잘 안됩니다. 그러면 갑자기 그만두라고 하거나 아니면 임금을 나중으로 미루죠. 일부지급만 하고. (그러니까 코로나랑 상관없이 그럴 사람들은 계속 그런다?) 네."(참여자 12)

> "원래 알바몬에는 6만 3천 원 이렇게 써있어서 6만 3천 원인줄 알았는데 친해진 친구 말 들으니까 가끔 5만 원 줄 때도 있고 6만 원 줄 때도 있다고 말해서"(참여자 3)

청소년들은 아파도 쉬지 못하는 경우가 많다. 병가는 거의 쓰기 어려우며 아프다고 하는 순간 나가라고 하든가 다른 사람으로 대체할까봐 두려워서 아프다는 말도 못하고 일을 한다. 즉 아픈 경우 아프다고 말도 못하고 아프면 나가거나 일을 그만두거나 둘 중 하나를 선택해야 하는 것이 청소년 노동현장이다.

> "양꼬치 집에 알바 할 때 제가 아파 가지고 생리기간이 겹쳐가지고 좀 못 나갈 것 같다고 말씀을 드리니까 그러면 이제 좀 쉬다가 다음 주에는 나와라. 이렇게 말을 해놓고서는 다음 주에는 다른 알바생을 구해가지고 안 나와도 된다고 이렇게 말했던 경험이 있었어요." (참여자 6)

> "아프면 나가거나 그만 두거나 둘 중 하나에요. 산재 자체는 대기업은 해주긴 해줍니다. 근데 알바생이 산재를 직접 거기에다 해달라고 요청을 하고, 자기가 절차를 밟는데 너무 오랜 시간도 걸리고 너무 깐깐하고 해서 그냥 반창고 붙이고 맙니다."(참여자 12)

일하다 다쳤을 때도 산업재해보상은 현실과 너무나도 거리가 먼 것으로 나타났다. 일하다가 다쳐도 이를 업주에게 치료비 등을 달라고 하지도 못하고 특히 산재처리 비용을 자신이 부담하곤 하는 것으로 나타났다. 일을 하다가 교통사고를 당해도 대체인력이 없다고 하면서 업주가 나오기를 요구하면 일을 지속하기 위해서 나가서 일을 하

국가인권위원회
humanrights.go.kr

는 경우도 있었고 일을 하다가 손실이나 망가진 물건에 대해서도 청소년이 지불해 줘야만 하는 것으로 나타났다. 그리고 부모님이 걱정할까봐 일을 하다가 다쳐도 부모님께 이야기하지도 않고 혼자 그 어려움을 감내하고 사고당한 휴유증이 몇 달이 가더라도 이에 대한 치료비 및 비용을 청소년이 감당하고 있다, 더욱이 배달시 사고가 나타고 다니던 오토바이가 망가졌을 경우도 이에 대한 비용을 본인이 부담하는 것으로 나타났다.

> "산재처리 해 달라고 이야기는 했었죠. 산재처리 해 달라고 했었고 일하면서 박스가 떨어져서 높은 데서 머리로 떨어져서 그때 잠깐 다쳤었는데 그것도 산재처리 받기가 힘들어요. 산재처리가 일단 받을려면 입원부터 해야 해요. 그 명목으로 그 명목으로 그 이유로 입원을 하고 입원 진단서랑 입원 목록이랑 그런거를 다 뽑아서 이제 그거를 다 처리를 해야 하는데 네. 음. 제가 아프면 제가 못하죠. 그럼 부모님이 나설 수밖에 없고. 그럼 부모님은 애는 다쳤다는 것을 알게 되고 마음이 아프시겠죠. 그러고 깐깐해서 안 될 확률이 크죠. 그니까 잘 안 밝히죠. 부모님한테도 그걸 이야기를 잘 안 해요. 걱정할까봐. 괜히. 또. 그래서 그런 것도 힘들고 그냥 머리에 박스가 떨어졌다고 병원 가 봤자 2주도 안 나와요. 아 별 이상 없네요. 파스 붙이시고 약 드세요. 교통사고 났을때는 제가 그때 대체 인력이 없어가지고 그냥 출근했어요. 교통사고 나서. 그냥 굴렀어요. 다. 전신. 전신 타박상 어깨랑 갈비뼈 쪽이랑 원래 허리가 안 좋아서 허리쪽에 무리가 컸었는데 출근하고, 일하고, 이제 스트레칭하면서 일하고 그러고 나면서 야간 한의원 가서 침 맞고 그러고 다음 날 또 출근. 이렇게 계속한 거죠. 한 1주일 넘게? 그러지는 못해요. 시간도 잘 안날 뿐더러. 그렇게 한 달간은 한 달 이상은 조금씩 아팠죠. 한의원 다니고."(참여자 12)

> "입원, 깁스 이 정도까지는 아니고 다쳐서 오토바이 망가져서 회사꺼여서 그걸 물어줬어요."(참여자 3)

> 연구원: 그런 경우에는 병원비를 배달업체에서 안 줘요?
> "자기 부담..."(참여자 3,4)

마. 차별적 상황 문제

○ 막말 문제

청소년이 어리다고 무시하고 깔보고 막말하고 행동을 막하고 하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

"고등학교 1학년도 잘 안 씁니다. 고등학교 1학년 그러고 스무살은 직업군에서 잘 보기가 힘들어요. 알바. 왜냐하면 어 스무살을 잘 안 구하고 스물 한 살부터 스물 일곱까지 일을 많이 하는 흠 업종은 어. 애티를 벗어난 거를 좋아해요. 군필자를 좀 많이 뽑는 데죠. 책임감이 부족하다. 금방 그만두고 도망가다시피 하고 갑자기 잠수를 하고 막 이런 식으로 많이 하다보니까 데인 게 많아서 우리는 열 아홉 살, 스무 살 안 받습니다라고 이야기를 하고. 또 뭐냐면 고등학교 1학년은 중학교에서 고등학교 1학년 올라온 지 얼마 안 되 가지고 애들이 처음 배우는 애들이 많아요. 알바생, 알바를 처음하는 애들이 대부분이라서 그런 애들은 좀 잘 안 씁니다. 경력도 없고, 책임감도 부족하고, 금방 도망가고 일 조금만 힘들다 싶으면 그만둬 버리고. 막 이러니까. 차라리 막 고2, 고3을 좀 많이 쓰죠. 고3이 대부분 공부 때문에 알바를 잘 안하는데 그 고3들은 알바를 해야만 하는 애들이기 때문에 조금 더 간절하다라는 게 있고. 책임감이 그만큼 있죠. (중략)
어리다고 무시하고 깔보고 그러고 막말하고 행동 막하고 하는 경우도 되게 많고. 사장님 같은 경우에도 알바생이 요새 무리한 부탁을 해서 그거를 거절하고 그러면 이제 그 사장님이 화나서 그 아이한테 어린 놈의 새끼가 그런 말을 많이 하고 그러고 물건을 집어 던질 때도 있고. 너 나와 봐 하고 데리고 나가서 때리기도 합니다. 예."(참여자 12)

"왜냐하면 다루기가 편하거든요. 어린 사람들이. 너 이거이거 해 하는거를 다루기가 확실히 편하니까. 그러고 일단 일 시키기가 너무 좋죠. 이거 이거 좀 해 하면 저는 그냥 같은 알바생이여도 제가 선배랑 있었거든요? 항상 제가 쓰레기를 다 하고 그니까 이게 언니 이거 하세요. 라고 이야기를 못하니까 이건 당연한 거고 그러고 아까 전에도 그 분처럼 너같은 애는 내동생이였으면 너를 진짜 팼다부터해서 그게 당연히 제가 나이가 어리니까 할 수 있는 말이거든요. 제가 뭐 그 사람이랑 나이가 비슷했거나 뭐 그러면 완전 다르죠 상황이."(참여자 13)

○ 손님의 폭언·폭행·갑질 문제

폭언·폭행·갑질 등은 사업주뿐만 아니라 손님의 경우도 마찬가지이다.

"술 취한 중년 남성분들"(참여자 12)
"예, 술 취한 남성 중년 남성, 중년남성이 제일, 제일 예의가 없이 그냥 막 반말해요. 반말하고 그냥 물건 던지고 그러고 카드 던지고 막 뭐 똑바로 안 되어 있으면 괜히 화내고 쓰레기 바닥에 던지고 그런 게 살짝 비일비재해요."(참여자 13)

"저희는 음 약간 알바생한테 소리한번 야! 했다고 해서 사장님이 나와서 알바생보고 너 들어가하고 손님을 끌고 나가시는 분들도 계세요. 그냥 어 좋게 끌고 나가시는 분들도 있고 그냥 옷 그냥 잡고 무력으로 끌고 나가셔 버리는 그 사장님도 계시고. 아니면 들어가 해놓

국가인권위원회 humanrights.go.kr

고 좋게 이야기하면서 잠재우시는 이제 스타일도 있고 아니면 그냥 음~ 뭔일 생겼구나 바로 신고하시는 분들도 있고. 매장에서 같이 싸우시는 분들도 있어요."(참여자 12)

○ 성희롱 문제

청소년 노동현장에서 일어나는 성희롱 문제는 여전히 없어지지 않고 끊임없는 발생한다. 청소년이 업주에게 손님이 성희롱했다고 하면 '너가 이뻐서 그런 거야' 등으로 말하면서 이를 해결해 주지 않는다. 그런데 가끔 의식이 있는 업주나 점장들은 경찰 부르라고 하고 적극적으로 해결해 주려고 하는 사람들도 있긴 하다.

"너가 이뻐서 그러고 너가 칭찬인거야. 너 인기많다 살짝 이런식으로 넘어가는 반면 여자 점장님들은 같이 와서 경찰서 불러. 경찰 당장 불러. 살짝 이런 느낌인거죠."(참여자 13)

"네. 남자분이셨는데, 저랑 같이 알바했던, 저랑 동갑인 여자인 친구가 있었는데. 그 여자인 친구한테 약간 성희롱적인 발언을 몇 번 했었나봐요. 근데 그러다가 여자애가 그거를 본사에 컴플레인을 넣어 가지고 이제 점장님은 아예 인사이동을.."(참여자 19)

"아직 일 시작은 안 했지만 미리 친해지면 좋지 않겠냐- 이런 식으로 얘기를 해서 저는 단순히 그냥 친해지면 좋고 불편하면 힘들잖아요. 그래서 알겠습니다- 하고 갔는데 막 집에 데려다 준다고 그러고. 막 계속 그러다가 다음날 아침에도 해장했냐. 내가 너네 동네로 가겠다. 같이 밥 먹자. 이렇게 해서 처음에는 저 돈 없어요, 이렇게 거절을 했는데 네가 돈 걱정할 일이 뭐가 있냐. 이런 식으로 해서 오셔가지고 또 해장을 하고 밥 먹는데 이제 또 영화보러 갈래? 이런 식으로 해서 아, 저 영화 별로 안 보고 싶은데. 근데 영화 본 지 오래되기는 했다. 이렇게 몇 번? 사적인 자리를 갖게 되다가. 이제 제가 일을 하게 되고, 너무 눈에 띄게 챙겨주는 거에요. 그래서 그것 때문에... 원래 그 규정이 있잖아요. 근데 그 규정을 제가 잘 모르니까 말씀을 해 주셔야 하는데, 저는 그 규정을 못 듣고 그냥 행동을 했던 것들이 그 규정에 어긋났어서 같이 일하는 오빠들한테 막 욕도 먹고."(참여자 20)

"고깃집에서는 막 계산도 아르바이트생들이 하고 이러잖아요. 그러면 막 아저씨들이 막 손 이렇게 잡으면서 '많이 힘들지?' 이렇게 되게 기분 나쁘게? 막 술 취해가지고 냄새나면서. 막 '많이 힘들지' 이러면서 카드를 주시는데 기분이 되게 뭐라고 해야 하지. 더럽다고 해야 하나? 그래가지고 그런 것도 있었고. 마감을 해야 하는데 안 나가시고 계속 드시는 분들이 계시면 저희가 가서 '저희 이제 마감청소를 해야 해서 나가주셨으면 좋겠어요.' 이렇게 말씀을 드리면 앉아서 같이 놀아주면 나가겠다고 막 그러시는 분들도 많았고."(참여자 18)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

바. 외모 문제

청소년은 노동현장에서 외모에 대한 부당대우 문제가 발생하기도 한다. 얼굴이 이쁜 청소년들만 서빙을 하게 하고 아닌 경우에는 서빙을 못 하게 하는 등의 부당대우를 행하는 등 이러한 인권침해가 일어나기도 한다.

"웨딩홀 복장이- 그 출근하고 퇴근하는 복장이 이렇게 한정되어있어요. 슬리퍼 신으면 안 되고, 뭐 양말 꼭 신어야 하고. 근데 이거를 모르는 성인 남자분이 민소매에다가 슬리퍼를 신고 오셨는데, 왜냐하면 유니폼이 있으니까. 그렇게 오셨는데 팀장님이 그걸 보고 그냥 집 가라, 그게 복장이 뭐냐- 이러면서. 애들이 다 그 복도에 쫙 서 있거든요? 일하는 애들이? 그리고 장기 애들이 막 손톱 검사, 막 귀걸이 검사 이런 거 다 한단 말이에요. (중략) 네 그니까 단정해야 한다고. 매니큐어도 안 되고 손톱 길면 안 되고. 손톱 길면 다 자르게 해요. 그래서 못 자르겠다고 하면 다시 옷 갈아입고 집 가라고 하고 피어싱 다 빼라고 하고. 그걸 다 장기 애들이 검사를 하는데 애들이 복도에 쫙 세워 놔요. 업체끼리 쫙 세워 놓는데 장기가 1명씩 가가지고 다 검사를 하는 거예요. 근데 거기 애들이 다 검사를 하는데 성인 남성분이 옷을 그렇게 입고 오니까 애들 앞에서 엄청 면박을 주면서 집 가라고. 막 이런 게 있어가지고. 근데 이분이 옷 갈아 입으려고 엄청, 30분 40분 기다렸던 분인데.. 제가 이 분 안내하고 그랬단 말이에요. 근데 이 분 되게 면박 주면서 그래서 가셔가지고 좀 되게 엄청 그랬어요."(참여자 18)

"음 예쁜 여자애들은 앞에 가서 인포에 가서 안내하라고 시켜요. 웨딩홀은. 예쁜 여자애들"(참여자 19)

"안 예쁘더라도 약간 참하게 생기거나-"(참여자 20)

"거기서 화장을 안 한 애는 안 내보내요."(참여자 19)

"네 그리고 조금 그 안내를 나가는데 몸매를 좀 보는 거 같아요. 애가 조금 괜찮다-하면 제일 손님들이 많이 들어오고 이런 데를 첫 번째로 데려다 놓는다던지. 그리고 살집이 조금 있고 이런 애들은 백에 가서 네, 안 보이는 데에서 못 나가게 하고. 서빙도 못 나가게 했어요. 근데 저는 그걸 보고 되게 부당하다고 생각을 해서 제가 말을 했어요. 제가 부당한 걸 못 보거든요? 저건 좀 아니지 않냐, 서빙을 하려고 온 건데 왜 서빙을 못 나가게 하냐- 이러면 너도 안 나갈래? 이렇게 돼요. 근데 저는 안 나가는 게 제일 좋거든요? 나가면 막 손님 엄청 많은데 거기에서 막 뒤집고 들어가서 서빙해야 하고 그러잖아요. 안 나가는 게 그래도 좋기는 한데, 근데 그 분은 서빙을 하러 온 거잖아요. 근데 못 나가게 하니까 그게 제일 네. 차별이 심했어요. 웨딩홀이랑 호텔이 그런 게 심한 것 같아요."(참여자 20)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

사. 근무복장 관련 청소년 자기부담 문제

뿐만 아니라 아르바이트 하면서 근무복장에 대한 청소년의 자기부담 문제가 커지고 있다. 마스크에서 머리망, 구두에 이르기까지 아르바이트를 하기 위해 사비로 청소년이 직접 지불해야 하는 근무 복장의 문제가 대두된다. 혹은 업체 쪽에서 아예 준비를 해놓고 돈을 받고 빌려주는 방식을 취하기도 한다.

> "이제 마스크는 사비로 하죠."(참여자 12)

> "저희 신발, 요즘 주방화는 잘 안 쓰는데, 막 구두 같은 거 지원해줬으면 좋겠고, 그것도 좀 돈이 나가더라고요. 2만 원 3만 원정도 하니까.. 네, 그런 걸 바꿔줬으면… 개별적으로 사요. 유니폼이랑 옷들은, 모자하고 거기서 다 주는데, 여자 같은 경우는 머리망하고 남자는 신발 같은 걸 따로 구매를 해야 돼요."(참여자 17)

> "저도 구두를 사야 했었는데, 처음에는 초짜 분들은 이제 처음 하시는 거니까 굽이 없는 구두를 가지고 오라고 해요. 없으면 사와라. 이렇게 해서 그거를 처음에 샀어요. 근데 제가 이제 한 3-4개월 하다 보니까 이제 장기 분들은 3-4cm 구두를 신어요. 그래서 그걸로 바꿔 와라- 이러는 거에요. 근데 그게 없으면 빌리는 제도가 있는데 그게 얼마였지? 한 시간에 2,000원이었나? (중략)

> "유니폼 비용도 그 계약서에는 없었어요. 제 막 그 인터넷으로. 웹사이트로 근로계약서를 쓰는데, 거기에서는 그냥 유니폼비가 나간다. 이런 얘기가 없었어요. 그래서 저희는 없는 줄 알았죠. 근데 유니폼비도 있고."(참여자 18)
> "네. 실삔도 빌려 주고. 스타킹도 빌려 주고."(참여자 18)
> 연구원: 다 그게 돈으로?
> "네."(참여자 18)

(4) 청소년 노동인권 교육: 청소년이 숙지하지 못하고 있는 인권교육의 내용

청소년들은 인권교육을 받은 기억도 혹은 받았어도 많은 내용을 숙지하고 있지 못한 경우가 대부분이다. 혹은 사업장에서 직접 설명을 통해 습득하게 되거나 직접적으로 맞딱뜨려 문제 상황에 처하게 됐을 때 자기 현실로 와닿게 되어 집중해서 내용을 듣게 된다. 그러나 이를 악용하여 제대로 설명 안 해주고 넘어가는 사업주들도 있곤 한다. 따라서 사업주 대상으로 청소년 아르바이트 채용시 반드시 알려줘야 하는 사항들을 교육시켜줘야 할 것이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

연구원: 이런걸 사회 선생님이 얘기하신 적 있어요?
“딱히...”(참여자 3)
“한번도 안 들어봤어요.”(참여자 4)

연구원: 왜냐면 노동인권 교육을 하면 아까 법에 의해서 근로계약서를 쓰고 이런것들.. 그러면 어떻게 하세요? 근로계약서 써야 한다, 4대보험 들어야 한다, 체불임금은 있어서 안 된다, 이런 얘기 어디서 하세요?
“저는 딱히 들은 적은 없고 상식상? 그런 느낌.”(참여자 3)

“전 그런걸 아예 몰랐는데 알바 하면서 알바천국가면 정보를 얻는란이 있어요. 거기서 처음 알았어요.”(참여자 4)

연구원: 알바천국에 그런 게시판을 열었더라고요. 거기 들어가서 본 거예요?
“네, 그걸 보고 처음 알았죠.”(참여자 4)
“그 다음부터 저한테 말해 주더라고요.”(참여자 3)

연구원: 그러면 그런 것들에 대해서 중학교에서는 한번도 교육을 받아본 적이 없네요.
“딱히... 없어요.”(참여자 3,4)

“솔직히 저는 지금도 몰라요. 대부분 잘 몰라요. 고등학교때 그런걸 가르친다기보다는 어... 알바를 대부분 하고는 있지만 그냥 선생님들은 그래 너네가 하는거로는 뭐라고 안할게 하지만 교육은 따로 안 해요. 대학교에서는 그거는 그냥 별개의 일이라고 생각을 해요. 그냥 니네 사정. 학교사정. 학교에서는 그냥 이것만 가르치면 된다라는 식으로 하니까. 어...학생때 차라리.”(참여자 12)

“아녀 저는 학교에서 받은 적도 없는데. 근데 노동법도 사실, 노동법 배웠는데 노동법 근로계약서 안 나오잖아요 학교 노동법. 아녀아녀 대학교때. 그런 거는 사실 안 배우죠. 못 배우죠. 그런데 그런거는 있어요. 알바생들끼리 이야기하면 야 너 그거 받아? 그래서 이야기를 하는 거에요. 너 받아? 뭐 받아? 주휴수당 있어. 그게 뭔데? 그거 너 14시간 이상 일하면 받아야 하는거야. 아 그랬어? 아 잠시만요. 아 사장님. 이렇게 되면은 아~ 없어~장사 안돼 애초에 그니까 처음 면접볼 때 차마 주휴수당하고 이거 뭐 추가수당 비용 받아요? 하고 물어보지도 못하죠.”(참여자 19)

연구원: 혹시 학교 다니면서 이제 사회 이런 과목에서 노동이나 아님 노동자에 대한 어떠한 이런 인식이라던가 이런 것들에 대한 교육들을 조금 시키는 적이 있나요?
“고등학교요? 전 전혀 없었어요.”(참여자 14)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

"전혀 없습니다."(참여자 13)

연구원: 산재나 성희롱 예방교육이나 노동교육이나 이런 것들을 사업장에서 전혀 안하죠?
"안 해요. 하나도 안 해요. 원래 그 수습기간에 돈을 줘요. 알바생도 알바생 필요에 따라 돈을 주는데 만약에 내가 인권교육을 듣는데 시급으로 쳐 준다고 하면 당연히 듣죠. 근데 그냥 자발적으로 들어 하면 안 들을 것 같아요. "(참여자 14)
"시간들여서는 잘 안 받죠. 시간이 아까워서..."(참여자 13)

"사업주들이 교육을 받아야 한다고 생각해요. 저는. 어쨌든 그 현실적으로 다가오면은"(참여자 14)

"근데 요즘에 그 이제 사업주들이 대기업들이나 아니면 요기요나 배달의 민족이런 데서 계약을 많이 맺어요. 그 이제 사용하기 위해서 그쪽과 계약을 맺고 그 플랫폼을 씁니다. 근데 그 플랫폼에서 교육을 합니다. 교육 나오라고 거기에서 성희롱 그런 거나 이제 뭐 상점주들이 꼭 가져야 하는 주의사항이나 이런 것들도 매년마다 뭐 한해에 두 세번씩 꼭 부르는데 그거를 좀 강화해야 하는 거죠? 근데 그게 이제 선택제라서. 안 받아도 그만입니다. 네, 거기서 오라고는 하는데 아 내가 가게운영하면서 거기 못간다. 아니면 그 기간에 내가 다른 곳에 있어서 못 간다라고 하는데 어... 솔직히 그렇게 이유 만들거는 충분히 있죠. 그렇게 이유는 이유야 뭐 없겠습니까. 근데 꼭 받아야 하는 게 있죠. 위생교육. 그거는 안 받으면 범칙금이라든가 그런 게 나와요. 그런 것처럼 강화를 해야 하죠. 필수적으로 받아야 한다라고 이야기를 해야. 법적으로 그런 플랫폼이 있어야 어...그런 사람들이 혹시 솔직히 인강. 인터넷강의, 동영상 교육으로도 교육을 한다 하면 사업자, 사업장에 있는 사업주들은 그냥 틀어놓고 안 봐요. 솔직히. 그냥 운전하면서 틀어놓고 핸드폰에 틀어놓고 운전하고 뭐 이런 식으로 시간 때우기용으로 하고. 그래서 대면이 좋은데 지금 또 코로나라서 비대면으로 한다하면 효능이 떨어지고. 예."(참여자 13)

청소년은 인권교육의 형태로 체험형 등으로 실질적으로 그들에게 와닿는 형태를 선호하였다. 집체 교육보다는 교육대상자 수를 제한해서 교육하고 그냥 강의를 틀어놓는 것보다는 체험과 실질적으로 체험하고 서로 이야기를 나누고 하는 참여형의 교육형태가 효과적인 것으로 나타났다.

"노동법하고 체험 같은 것도 나쁘지 않을 것 같아요."(참여자 1)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(5) 청소년 노동인권 구제 및 상담: 정보를 모르고 처리 만족도 낮음

청소년 노동인권 구제 및 상담이 청소년들에게는 '정보 모름', '즉각 처리의 어려움의 문제', '시간이 많이 소요되는 문제', '중재가 제대로 안 되는 문제' 등으로 실제로 노동 인권 구제 및 상담에 접근하기조차 어려운 경우들이 발생한다. 사실 침해당한 인권을 구제하려고 해도 시간도 오래 걸리고 만족도는 낮고 해서 신고하겠다고는 하나 직접 신고하는 경우는 많지 않은 것으로 드러났다.

연구원: 청소년 알바 관련해서 여성가족부나 고용노동부에 신고센터가 있어요? 노동할 때 문제가 발생했을 때 월급이 체납됐다든가 내가 해고당할 것 같다든가 할 때 신고하는 센터가 있는데 이런 건 알고 있어요?
"아니요, 몰랐어요."(참여자 17)

"근데 모든 알바는 뭔가를 신고하고 그 신고를 받고 결과가 처리되는데 정말 오랜 시간이 걸리잖아요. 근데 그게 말 그대로 신고해서 되는 게 아니니까. 너가 신고 안 했잖아하면 그런 상황인데 어떻게 신고를 해요."(참여자 4)

"근데 그게 실제로 보면 그 센터가 실제로 있는지 조차 몰라요. 네. 모르는 게 전무후무하고 그리고 안다고 해도 귀찮죠. 네. 그냥 아 그거 얼마나 된다고. 그냥 다른데서 일하지 그냥 똥 밟았다 생각하고 그러고 저희 세대때는 돈을 조금 벌어도 일하는 사람이랑 일하는 사람들이 착하면 거기를 가요. 돈을 많이 주는데 악덕이다, 뭐 상사가 또라이다 하면 안 갑니다. 그렇게 해서 요즘엔 다 골라가는 추세이고 어...애들이 아 이거 왜 안 해줘요? 노동청에 신고할 꺼에요. 노동청 신고. 사장님 신고할 꺼에요. 하면 그 애들은 압니다. 제일 귀찮아 하는 게 사장이라는 걸. 길어지면 길어질수록 업장에 피해는 커지고 사장은 피곤해지고 계속 여기 저기 굴러 다녀야 하고, 그거를 이용해서 협박용도로 사용합니다. 직접 신고는 안 하고"(참여자 12)

연구원: 주변에 혹시 거기 간 친구들이 있나요?
"아니요."(참여자 7)
연구원: 왜 안 가는 것 같아요?
연구원: 시간이 너무 걸려서?
"그냥.. 귀찮기도 하고 잘 알지도 못하니까"(참여자 7)

"근데 청소년 대상으로 청소년들이 서로 상담해주는 거예요? 그거에 대한 전문성은? 그거를 자발적으로 하겠다는 노무사들이 있어요? 얼마나? 얼마나? 조금 받을거 아니에요. 꽤

받아요? (중략) 중재라는 게 그 사용자와 알바생들 사이를 말하는 거에요? 근데 그거는 사실 중재라고 이야기하기에는 둘의 권력차이가 커서 중재가 되면 좋죠. 일이 커지는 것을 막는 거니까. 굳이 끝까지 갈 필요가 없잖아요."(참여자 13)
"그렇긴 한데 더 복잡해지는 경우도 있죠. 중재가 전혀 안 되는 상황엔 가운데 껴 있는 사람이 엄청 힘들겠죠."(참여자 12)

(6) 청소년 노동인권을 위한 정책제언

청소년 노동인권을 위한 제언으로는 청소년 노동인권 상담 및 구제와 관련하여 공교육 실시, 유튜브·브이로그·게임 등을 활용한 노동관련 콘텐츠 홍보, 건전한 아르바이트 소개, 정신건강 서비스 지원(청소년 심리상담), 휴게시간의 보장 등을 원하고 있었다. 또한 근무와 관련하여 근무시간 인정의 범위를 유니폼 갈아입고 일할 준비 시간보다는 업체에 도착한 시간으로부터 인정해 달라는 욕구도 있었다. 이는 지각의 문제로 이어져 임금이 깎이게 되거나 추가근무를 해야 하는 부담이 발생하기 때문이었다.

"일단 청소년들이 알바를 할 때 어떻게 대응하고, 부당한 대우를 받았을 때 어디로 신고해야하는지 공교육이 이걸 해 줘야지 청소년들이 알바하다가 인권이 침해당할 상황을 만들지 않을 수 있고 저처럼 가정불화나 가출로 인해서 알바를 하는 청소년들이 많거든요. 그러기위해서 여성 가족부에서 가정불화를 막을 수 있도록 여러 가지 대책을 세워줘야 된다고 생각해요, 전."(참여자 2)

"요즘에 유튜브 진짜 많이 보더라고요. 근데 그게 청소년들이 진짜 엄청 많이 보고 (많이 봐?) 네, 엄청 많이 보고. 정보를 되게 많이 찾고. 그 요즘에 카드뉴스가 대세던데. (그 옛날에 문서로 보던 게 지금은 카드뉴스 아님 유튜브로 보더라고요.) (간단하게 재밌으니까) (네네, 그러고 유튜브에 노동관련 콘텐츠면 노무사 둘이 하면 유튜브 방송 빼고는 아무 것도 없어요) 없다고요? (네 정말 없어요. 예 오히려 뭐 청년정책 뭐 서울시에 하는 그런 게 더 많지. 유튜브로 콘텐츠 활성화하면 좋을 것 같고. 노동인권커뮤니티 활성화는 왜 체크하셨어요?) 커뮤니티를 만들어서 뭐든지 서로 같은 상황에 처해 있는 애들끼리 이야기를 하다보면 뭔가 거기서 부당 한 점이 나오더라고요.(음, 그리고, 아까 그 공공기관에서 해야할 일로 공공일자리 확대를 이야기하셨는데 사실 아까 청년수당도 말씀을 하셨잖아요. 그게 이제 어마어마한 재무가 들어가는 일인데 그거 외에도 공공기관에서 청년들에게 일자리를 제공한다면, 이런 문제들이 조금 해결될, 조금 자영업이나 5인 미만 사업자들은 또 필요로 하는 인력들이 있는 거니까. 아르바이트를. 그래서 공공일자리 확대를 하면 괜찮을까요? 어떤 면에서 괜찮을 것 같아요?) 공공일자리 확대는 지금청년 공공일자리 확대를 엄청 하고 있잖아요. 서울시에서 그래서 서울시에서 지금 싹 다 하고 있어요. 교수님.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

아예 그냥 청년인턴을 채용하던데? 그래가지고 그렇게 공공기관에서 하면 근데 그 일이 사실상 진짜 아무 일도 아닌데 별거 없는데 그냥 이제 청년들한테 인턴일자리로 하는데 그 정도 수준이면 차라리 어린애들 고용하는 것도 나쁘지 않죠. 근데 뭐든지 지금 확대하던데.. 하다가 그만두고 빨리 도망가고 하는것도 있고 그리고 거기서 돈을 세게 주지 않는 한 애들은 배달을 많이 합니다. 일은 편한데 돈은 별로 안준다. 네네 근데 자기가 일세고 돈많이 버는 배달은 학생들이 건당으로 받는데, 자기하기 나름인데...주당받으면 많이 버는 애들은 한 250씩. 그러니까. 학교 그만두고 아침부터 저녁까지 계속 일을하는 거에요. 예. 오토바이로 그럼 한 이제 막 많이 바쁜 날들이 있어요. 주말, 공휴일, 명절 이럴때는 배달이 엄청 많아요. 그럼 이제 주워 담기죠. 신호무시하고 돌아다니고 그러다 사고도 나고 하는 건데 그렇게 목숨 걸고 하는 일에 요즘 학생들은 좋아해요. 예. 오토바이 타는거 스릴 있다고 좋아하시고. 네 그거 막으려면 오토바이 면허도, 예, 연령을 올려야 한다는 뜻인데 그러면 또 일부 업장에서는 또 무면허도 사용하니까. 비일비재하게 일어 나겠죠. 선배들한테 배우죠. 최고가 그렇게 벌고 보통은 주에 그래도 80씩은 벌죠. 네. 그거를 어디다 쓰느냐도 중요하죠. 애들은 보통 오토바이를 바꾸거나. 아니면 술 먹거나, 친구들과 흥청망청 노는데 쓰고 그러고 이제 겉치장을 많이 합니다."(참여자 13)

연구자: 청소년들이 일할수 있는 곳을 좀 건전한 곳으로 만들 필요가 있겠네요.
"네 (원래 주당노동시간도 제한이 되거든요)"(참여자 1)
"맞아 맞아"(참여자 2)

"네 그런 부분도 감정 노동에 포함될 수밖에 없는 항목이다 보니까. 근데 아무래도 그러다 보니까 정신적으로 타격이 오다보니까 우울증이나 대인기피증이나 그런 쉽게 말해서 정신병에 노출될 우려가 높다 보니까 이 부분에 대해서는 각 구 보건소에 있는 정신건강증진센터랑 그 쪽이랑 기업이랑 연계를 맺어서 무료로 상담을 받고 도움을 받을 수 있게 해줬으면 좋겠어요. 아무래도 청년노동자다 보니까 일단은 어찌됐든 저임금의 노동을 하면서 임금 자체가 높지가 않은데 정신병원에 사실 가기가 무섭기도 하고 두렵기도 하고 비용적인 문제도 많이 크기 때문에 그 부분에 대해서는 적극적으로 이용을 했으면 좋겠어요. 연계를 하는 방식으로 해서. 사실 있는지 없는지도 몰라요. 진짜예요. 정신건강증진센터의 유무 자체를 몰라요."(참여자 14)

"휴게시간은 꼭 보장받을 수 있게 해줬으면 좋겠어요. 그걸 어기는 분들도 많이 있고, 알바라고- 그니까 직원만 쉬게 하고 알바라고 쉬지 않게 하는 그런 업장들도 많아서 그런 걸 조금 고치게? 해줬으면 좋겠어요."(참여자 18)

"출근시간에 대한 인정도 우리가 5분 10분 늦지, 완전히 늦지는 않잖아요. 그거에 대한 인정이라든지 정확하게 어쨌거나 다 출근한 뒤에 인정을 바로 해줘도 되는데 꼭 옷을 갈

국가인권위원회
humanrights.go.kr

아입고 준비된 상태로 해야 되는 그런 부분이라든지, 아니면 그런 시스템적으로 바뀌어야 하는 부분이라든지, 어떤 조건이나 환경이 솔직히 계속 쓰레기도 치우고 파악하고 정신이 없잖아요. 그러고 조금이라도 1분 1초라도 다른 일을 하게 되면 서로 간에 조금 위화감도 있을 수 있고… 일을 시키고 넘기고… 말하자면 7시인데 지각이 됐다? 그럼 깎이는 거예요, 시급에서. 만약에 저희가 5시까지인데 5시부터 시작인데 5시 반에 왔으면 그걸 그때 찍어야 하잖아요. 그럼 그 삼십분이 (근무)기록에 안 남아요. 기록이 안남아가지고 까이는 거에요. 30분 지각했으면 30분이 까이는 거죠. (1분 지각하면?) 그것도 까이는 거 같아요. 얼마나 깎이는지 모르고, 그 대신 만약에 10분, 엄청 애매하게 5분, 10분하면 그냥 그만큼 더 일해요. 아니면 휴식할 때, 그걸 메꿔야 하니까, 좀 더 빨리 복귀를 하던가."(참여자 17)

2. 청소년 노동, 관련 담당자 심층면접 결과

1) 조사개요

청소년 노동인권 관련 담당자들과의 FGI를 통해서 노동인권 실태와 정책방향 등에 대한 구체적인 조언을 듣기 위해서 2차례에 걸쳐 총 5명의 노동인권과 교육을 주로 담당해왔던 관계자들과 FGI를 진행하였다. 시간은 2시간에서 3시간 정도 소요되었으며 관련 참여자 현황은 아래와 같다.

〈표 V-3〉 청소년 노동인권 관련 담당자 FGI 참여자 일반현황

사례번호	기관	담당업무	FGI 일정
1	청소년 노동인권 시민사회 단체	상담 및 교육	10.15
2	청소년 노동인권 시민사회 단체	상담 및 교육	
3	특성화고 관련 시민사회단체	특성화고, 마이스터고	
4	청소년 노동인권관련	노무사, 상담 및 교육	10.20
5	청소년 노동인권 교육	공공기관, 교육 중심	

FGI에서 주로 다루어진 내용은 청소년 노동일반, 청소년 노동인권 문제, 노동인권 교육, 현장에서의 사례와 문제, 정책제언 등으로 구성되었으며 자세한 내용은 아래 표와 같다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

〈표 Ⅴ-4〉 청소년 노동인권 관련 담당자 FGI 주요 질문 내용

주요 질문 범주	세부 내용
청소년 노동 일반	• 청소년이 주로 일하는 업체 규모, 업체 특성, 관리 인원, 종사자 연령대 • 청소년 집중 업종 및 업무 특성 • 구직경로 • 일하는 특성(시간, 기간, 일하는 이유 등)
청소년 노동인권 문제	• 상담 과정에서 청소년 노동문제 대응시 고충 • 청소년 권리구제 지원과정과 고충 • 특성화고 현장 실습 시 청소년 노동인권 상황
청소년 노동인권 교육	• 청소년 노동인권 교육 현황과 문제점
청소년 노동인권 구제 및 상담	• 기관이나 단체에서 청소년 노동문제 대응시 문제점과 한계 • 청소년에 대한 폭력, 폭언, 성희롱 등 발생히 해결방식과 문제(학교, 공공기관, NGO)
정부, 지자체 등 청소년 노동인권을 위한 정책제언	• 청소년 노동인권 교육개선방안 • 청소년 노동인권 인식개선 사업 • 청소년 권리구제 사업 개선방안 • 특성화고 현장실습 노동인권 개선 지원방안 • 기타 노동인권 보장을 위한 정책

2) 심층면접 결과 분석

(1) 청소년 상담 특징

근래 들어 학생들의 인권의식이 향상되는 속도와 사업주의 노동인권이 올라가는 속도가 차이가 나서 과거보다 침해사례가 더 많아지는 추세를 보인다고 한다. 즉 이전에는 청소년들이 잘 몰라서, 혹은 그러려니 넘어갔던 부분을 이제는 청소년들이 정확히 짚어내고 있고, 반면 사업주는 그렇지 않기 때문에 그 괴리가 더 커졌다고 한다.

> "학생들의 노동인권은 이만큼 올라가 있는데, 아직 사업주들은 노동인권 의식이 없는 거예요. 그래서 이 괴리감 때문에 이제 더욱더 침해사례가 더 많아지는 것 같아요. 예전에는 이게 노동인권 침해라는 것을 몰랐을 수 있지만, 지금은 이제 애들의 의식은 높아졌기 때문에 상담 건수도 많아지고, 그리고 애들도 이제 궁금한 것들도 더 많아지는 사례들이 있어서 권리구제로 넘어가는 것들도 되게 많아지는 거죠."(담당자 4)

국가인권위원회 humanrights.go.kr

그리고 최근에는 코로나로 인하여 임금체불보다는 해고 건수가 증가하고 있는 것도 권리구제 사업에 있어 하나의 특징이라고 한다. 그리고 해고되고 나서 일자리를 갖지 못하다 보니 상담건수가 줄어들고 있는데 면접에 참여한 담당자가 관련 센터에서 처리하는 권리구제 사업 건수는 대략 500건인데, 최근에는 400건으로 줄어들었다고 한다. 그리고 코로나가 좀 완화되면서 상담건수가 다시 증가하는 건데 최근 청소년 노동 관련된 특징이라고 할 수 있다.

> "옛날에는 임금체불이 많았다면 올해는 해고가 많아요. 해고가 진짜 많았어요. 올해는 코로나 터지자마자 애들이 우르르 해고를 당해가지고 그 해고건 처리하느라 엄청 힘들었구요. 근데 이제 한 동안은 또 상담건수가 굉장히 낮았어요. 애들이 그 다음부터 일자리를 못 구하는 거죠. 일을 할 수 없으니까 임금을 못 받을 일도 없고 해고당할 일도 없는 거죠."(담당자 4)

특히 청소년들 같은 경우 일한다는 것을 비밀로 하는 경우가 많은데 이로 인해서 제대로 된 대처가 어렵다는 점을 이야기하고 있었다.

> "배달노동 하고 하는 것들을 사실 부모에게 속이고 하는 경우도 많아요. 이게 공개되어서 하는 경우들은 사실 정말 삶의 어떤 먹고 살기 위한 문제로 가는 아이들과 이걸 그냥 하나의 알바의 개념으로 가는 아이들하고. 학교에서도 선생님이 얘가 이걸 하고 있다는 사실을 몰라요. 그래서 수업을 하다가 그런 사례를 얘기해서 너희들도 있지 하면 대답 안 하고 있다가 나중에 얘기하는 애들도 많거든요."(담당자 5)

또 다른 특징으로는 일하는 청소년들이 상담하러 오는 경우에 '회사에 피해 안갔으면 좋겠다'(담당자 1)는 의견을 많이 피력한다는 것이었다. 실제로 고발조치가 들어갔을 경우 사업주랑 청소년들과 관계가 더 안 좋아진다는 점 때문에 자료를 갖고 있다가 그만 둔 이후에나 신고하겠다는 의견이다. 실제 청소년들에게는 이것이 바로 자신이 다니던 곳을 그만둔다는 것을 의미하는 것이기 때문이다. 그리고 신고하러 오는 학생들에게도 담당자 입장에서는 처벌을 원하는 학생들에게 실질적 처벌은 어렵다고 이야기 할 수 밖에 없다고 한다. 실질적으로 처벌이 어렵기 때문이다.

> "신고하러 오는 학생들이 하나같이 업주들이 너무 막 대한다, 그래서 처벌 좀 받게 해 달라, 돈 받는 거 이런 것도 중요한데 처벌 좀 받게 해줬으면 좋겠다, 이런 얘기를 하면서 그래서 이제 그렇게 해서 신고를 하더라도 실질적은 처벌이 없고."(담당자 3)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

코로나 등으로 인하여 청소년들이 많이 일하고 있는 분야는 배달 분야인데, 이 분야의 가장 큰 문제는 첫째 산재와 관련된 것, 둘째, 야간 노동으로 인한 학습권 침해, 셋째, 프리랜서 계약으로 인한「근로기준법」적용 예외 문제라고 이야기할 수 있다. 먼저 산재와 관련되어서 산재발생시 청소년 자신의 실수나 책임이라고 생각하는 경우가 많다는 것이다.

> "배달에서 가장 큰 문제는 산재권인 것 같아요. 애들이 원하는 이유는 페이 때문이거든요. 페이가 되게 좋아요. 나름대로 그 오토바이 타고 하는 것들에 대해서 친구들이 되게 멋있게 보고 하는 것도 있고. 해서 하는데, 그러다보니까 산재사고가 났을 때 이제 이게 누구의 귀책이냐의 부분이 되게 아이들에게는 아무리 가르쳐줘도 자기 잘못이라고 생각하는 케이스들이 많아요. 산재 사건 부분이 제일 큰 것 같고."(담당자 5)

다음으로 학습권 침해부분인데, 배달을 야간에 하는 경우가 많다보니 야간에 이루어져야 할 개인적 학습이나 학교에 다니는 경우 다음날 등교했을 경우 제대로 학습에 집중하지 못하는 경우가 있다.

> "저녁에 야간에 하는 것들이 많다 보니까. 아이들이 야간 근로도 배달에서 제일 많은 것 같아요. 다른 사업장들은, 특히 코로나 지금은 다른 데는 야간 업소를 대부분 못 했잖아요. 그러니까 애들이 배달 쪽에 이런 저런 이유로 더 많이 몰리게 되는 것 같아요."(담당자 5)

나아가 배달 업종의 경우 정식으로 근로계약서를 작성하는 형식이 아니라 프리랜서 형태의 고용이다 보니 근로기준법의 적용을 벗어나는 문제가 발생하기도 하고, 연소근로자친권자 동의서 같은 경우도 필요없다 보니 자연스럽게 배달일을 하게 된다는 것이다. 특히 사고 발생 시 대처 측면에서도 문제가 발생할 소지가 있다.

> "배달 업종 경우에는 프리랜서 고용이 대부분이어서「근로기준법」의 적용을 안 받아요. 그러니까 애들은 오히려 더 위험해지고 있는 거죠. 야간 근로도 너무 당연히 가능하고, 부모님 동의가 없고 선생님 동의가 없어도 가능하고, 나이 제한도 없고 사실은 그렇게 되는 거죠."(담당자 5)

일반계 고등학교 외에도 중학교 졸업 이후 특성화고를 선택하는 학생의 경우 '빨리 취업을 해야 되는 생계적 문제나 대학을 불필요하다고 생각하고 대학을 가도 어쨌든

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이 무한경쟁 사회 속에서 어떻게 먹고 살 수 있는 가의 문제를 굉장히 현실적으로 생각하고(담당자 5)'있는 상황이라는 것이다. 따라서 취업이라는 것이 삶에서 가장 중요하고 큰 비중을 차지하고 있었고, 이것과 연계되는 현장실습 역시 매우 중요할 수 밖에 없다. 그런데도 이들 현장실습의 경우 연령차별, 청소년 차별, 성차별 등 다양한 차별이 복합적으로 작용하고 있음을 알 수 있었다.

> "현장 실습을 가든 취업을 하든 여러 단계의 여러 단계, 여러 다중적인 이런 차별이나 어떤 위계질서 이런 데에 놓여져 있다고 보이고요. 즐겁게 웃고 있기 때문에 공부를 못한다는 인식 그런 차별도 있고, 나이가 어려서 오는 차별이나 부당한 대우들이 있고 인권 문제들 거기에 여성이면 더하고요. 그런 문제들이 겹쳐져 있고 음.. 예. 그리고 현장 실습이나 취업하는 데에 있어 그 노동환경 자체가 굉장히 문제인 것도 크고요"(담당자 5)

특히 현장실습 시 기업정보공유 안되기 때문에 좋은 기업체인지 아닌지에 대한 정보를 갖지 못한 채 청소년들이 기업을 선택하는 경우가 많다는 것이다. 이런 중요한 문제들이 거의 감독되지 않거나 확인되지 않은 채 현장실습이 이루어지는 경우가 비일비재하다.

> "어떻게 환경이 괜찮은 기업을 선정할거냐 더 기본적으로 어떻게 관리감독하고 제도를 안정적으로 운영할거냐 치밀하게 그걸 들여다보고 개입할 수 있냐 그런 문제들이 중요한 문제인데 그거 전에 저는 이렇게 더 들여다보니까 그 실습을 가거나 취업을 갈 때 정확한 정보가 과연 얼마나 얻고 있는가, 이 문제가 되게 심각한 문제다, 라는 생각이 됐어요." (담당자 5)

(2) 청소년 노동문제 대응 시 문제점과 한계

가. 상담과정에서 청소년 노동문제 대응의 어려움

상담과정에서 발생하는 어려움 중 하나로 가장 대표적인 것이 이들 청소년들이 많이 일하는 사업장이 5인 미만 사업장인데, 「근로기준법」 적용 대상이 아니기 때문에 상담이후 권리구제하기가 어려운 부분이 있다는 점이다. 청소년들은 이러 저러한 어려움과 법적 처벌을 호소하는데, 상담을 들어주고 법적으로 해결할 수 있는 정도가 많지 않다는 식으로 이야기해 줄 수밖에 없다는 것이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

"노동법으로는 보호가 안 되니까. 그렇다고 저희가 그거를 법적으로 해결할 수 있는 문제는 없잖아요 사실은. 그러니까 이제 애들한테 이해를 시키는 과정인 거죠. 상담을 오면 애들이 이제 이렇게 이렇게 된다 이렇게 하면 어쨌든 5인 미만이 많거든요. 이게 5인 미만이라서 이런 일들이 생기면 이렇게 밖에 안 된다. 안타깝지만 그렇게 밖에 안 된다라고 설명을 하는 과정인 거죠. 권리구제를 할 수가 없죠."(담당자 4)

또한 청소년들이 자신의 부당한 대우에 대해 제대로 인식하고 있지 못하다는 점이다. 본인들이 막상 위험한 환경이나 사고를 당했어도 올바르게 대처하지 못하기 때문에 안타깝고 또 이를 당연시 한다는 점이다.

"청소년들 만나면서 가장 부딪혔던 부분이 뭐냐면 아이들이 부당하다는 인식을 잘 못한다는 거. 왜냐면 나 아직 어리니까 그리고 사회경험 없으니까 이렇게 성인들보다 이제 좀 안 좋은 대우를 받는 게 맞는 것 같아요 라는 얘기들을 많이 해서 사실 거기서 굉장히 안타까움이 있었거든요."(담당자 1)

나. 권리구제 과정에서의 어려움

권리구제 과정에서도 어려움을 겪고 있다고 이들은 이야기한다. 먼저 고용노동부의 사업장 감독에 대한 부담인데, 아무리 사업주들을 감독해야 한다고 해도 실제 고용노동부에서는 사업주로부터의 항의 등에 대한 부담이 있기 때문에 제대로 하기 어렵다는 점을 들고 있었다. 특히 5인 미만 사업장의 경우 더 어렵다는 것이다.

"고용부 입장에서도 그 사업주들을 감시하고 있다는 그걸 되게 부담스러워 해요. 작년까지 제가 어떤 사업을 했냐면 그 알바몬이나 알바천국에 최저시급 미만으로 주는 사업장들이 분명히 있거든요. 그것들을 잡아내는 활동들을 했었어요. 그 알바몬에서 여기 이 사업장은 문제가 있으니까 이거는 한 번 가 보셔라 이런 식으로 했는데, 그게 올해 사업이 폐지가 됐거든요. 자꾸 사업장에서 민원이 들어오는 거죠. 이런 것까지 감독하느냐 너희가. 우리 사업 하라는 거냐 말라는 거냐 약간 이런 식으로 나오니까 고용부 입장에서도 부담스러웠을 수는 있을 것 같아요."(담당자 5)

다른 한편 현장실습관련 권리구제 관련하여서도 학교 측에서는 취업률 등을 걱정하여 제대로 해결하지 않고 묻어가려고 하는 태도가 많아서 제대로 처리하기 어렵다는 것이다. 특히 도제식 교육의 경우 복교 자체가 매우 어렵다고 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

"성희롱 건은 조금씩 있는 것 같고. 어쨌든 자기가 수당을 제대로 받고 있는지. 그리고 그게 많아요. 복교조치. 자기가 일이 이제 힘들어서 이 일이 나랑 안 맞는 것 같아서 복교를 하고 싶은데, 복교를 하면 다시 실습을 못 나갈까봐. 그래서 참고 일해야 하는지. 이런 것들을 많이 물어보긴 하죠. 재실습 나갈 수 있나요 이런 것들을 많이 물어요."(담당자 4)

부모님들의 인식으로 인한 어려움도 토로하였다. 몰래 아르바이트를 한 경우 권리구제를 하려고 해도 부모님들이 '동네사람'인데 조용히 넘어가자는 식으로 말씀하셔서 부모님 몰래 진행하지 않으면 방법이 없다는 것이다. 이런 것은 여전히 청소년 노동에 대해 부차적인 것으로 보거나 굳이 할 필요 없는데 왜 하냐는 인식이 있기 때문으로 보인다.

"처음에 아르바이트를 한다고 부모님한테 말을 안 한 거죠. 그랬다가 이제 일이 터지니까 '엄마 어떡하지'라고 얘기를 했는데, 그러면서 이제 저희한테 상담을 했더니 '이렇게 이렇게 하면 된대. 노무사님도 붙여준대'라고 까지 했는데 이제 엄마가 '일 크게 만들지 마라. 너 이 동네 사람이니까 이 동네에서 얼굴 들고 살아야 되지 않겠느냐.' 이렇게 되는 거예요. 그럼 이게 저희 입장에서는 노동인권 교육도 하는데 그거를 그렇게 해야 된다고 말할 수는 없잖아요. 그러면 부모님 몰래 해보자 이렇게 되는 거죠, 저희도."(담당자 4)

다. 노동인권 교육 현황과 어려움

노동인권 교육과 관련하여 먼저 학교교육이 제대로 이루어지지 않고 있다는 것이다. 뿐만 아니라 일부 교장의 경우 노동인권 교육을 가면 권리를 강조하면 안된다는 '당부'를 한다는 것이다. 노동인권에 대한 인식이 낮기 때문에 교육도 제대로 이루어지지 않고 있고, 나중에 문제가 발생해서도 학교 내에서 이것이 제대로 해결도 되지 않는다.

"학교에서 권리를 가르치기 보다는 사실은 노동인권 교육도 그렇고 학생들이 학교에서 잘못된 거에 대해서 이렇게 저항할 수 있어야 이의제기하고 할 수 있어야 사회 나와서도 자기 권리를 찾고 제대로 자기 말을 하고 소신 있게 얘기를 할 수 있는 거잖아요. 근데 그런 교육이 이뤄지지 않다 보니까 가서 그냥 말 잘 듣고 열심히 해라, 하고 내보내는 게 대한민국의 학교 모습이고, 지금은 하도 욕 먹다 보니까 아까 말씀하셨던 처음에 노동인권 교육 하러 교장실 가면 학생들한테 권리 이런 거 강조하시면 안 된다, 취업하기도 어렵다."(담당자 2)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

현재 노동인권 교육이 각 지자체나 교육청, 중앙부서별로 진행이 되고 있는데 너무 우후죽순 식으로 있어서 이를 실제로 관리하고 통제할 수 있는 '컨트롤 타워'가 없다는 의견이 제시되었다. '예산을 다 통합하면 어마어마한 규모'(담당자 5)인데도 불구하고 교육부의 영역이니 고용부의 영역이니 하면서 서로 칸막이를 하거나 내용상의 일관성도 없다는 점이 지적되었다.

그 외 교재의 어려움이나 지나치게 단순화되어 맞춤형으로 교육할 수 없다는 점도 지적되었다. 청소년 노동인권 교육 가운데 산재에 대한 부분이 너무 어렵게 서술되어 있기 때문에 청소년이 이해하기 어렵다는 점이다. 뿐만 아니라 업종에 따라 산재 양상이 다 다른데 하나의 내용으로 모든 업종에 적용하여 배우다 보니 실제로 활용하기도 어렵고 재미만 없는 학습이 된다는 것이다.

> "업종이 너무 많잖아요. 그러면 각각의 업종에서 만나는 산업의 위험에 대한 부분이 되게 구체적으로 구분이 되어야 되거든요, 그러니까 미용 쪽에 있는 애들이 굳이 전자산업에 대해서 들을 필요가 없거든요. 그럼 되게 세분화 되어야 해요. 그런데 아직은 그렇게 안 되어 있어요. 통합해서 뭐 안전 이러니까 엄청 재미없는 학습이에요."(담당자 5)

(3) 정부나 지자체 개선방안

가. 노동인권 교육 개선방안

○ 교사 자체의 인권감수성 개선

먼저 교사의 인권감수성이 개선될 필요가 있다. 노동인권에 대한 개념이 없는 상황에서 학생들을 지도할 수 없기 때문에 교사부터 시작해야 한다는 것이다.

> "학생 자체에 대한 교육이나 이런 것들은 저희 한계가 여기까지라서 결국은 애들과 가장 접점에 있는 교사 대상의, 교사 스스로의 노동인권에 대한 감수성이나 이런 것들을 바라보는 시각 이런 것들이 더 중요하다고 봐요. 왜냐하면 아이들을 결국 보내는 것도 교사, 아이들의 그 소리를 듣는 것도 교사기 때문에 그래서 교사를 대상으로 한 이런 강사를 대응하는 법적인 전문가는 아니지만 이것들을 상담할 수 있는 최소의 것들을 가르치려고 하고 있고요. 결국 거기에서도 역할은 이런 전문가들이 들어가서 할 수밖에 없는 거죠."(담당자 5)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

○ 정기적인 교과과정으로 편성

다른 많은 일반 교육과정처럼 1회성 교육이 되지 않기 위해서는 일반 교육과정의 하나로 편성되어야 할 필요가 있다는 점이다. 그것도 중·고등학교에서부터 시작하는 것이 아니라 초등학교부터 시작하여 노동인권에 대한 기본 개념을 어렸을 때부터 접하게 해야 효과가 크다는 것이다.

> "노동인권 교육이라는 것 자체가 똑같은 맥락에서 그냥 시민교육, 일반 역사나 윤리 교육처럼 그냥 그렇게 잡혀야 한다는 생각이 들어요."(담당자 5)

○ 노동인권 교육 컨트롤 타워 설립 및 사업 통폐합

현재 난립되어 있는 교육주체 및 사업단위를 컨트롤하면서 교육내용, 교육방법, 강사 양성, 교육과 상담이 연계된 부분 등의 내용을 수행할 수 있는 교육분야의 컨트롤 타워가 요구했다. 특히 고용부, 여가부, 교육부로 구분하여 교육대상 등을 세분화하는 것이 아니라 이를 통합적으로 운영할 필요가 있다는 것이다.

> "지금 컨트롤 타워가 없어요. 그리고 저는 지금 고용부 산하에 있지만 고용부가 과연 현장실습생만을 고용부가 관리할 대상으로 보는 것이 맞느냐 하는 문제예요. 예를 들어 통일부가 통일 교육을 특정인데 대해서만 하는 것도 아니잖아요. 그러면 이것을 그냥 시민교육으로 본다면 대상이 학생이라고 할지라도 노동인권에 대한 교육은 그냥 시민교육의 일환의, 교육부의 영역을 같이 가서 아이들을 키워내는 데 있어서 고용부가 핸들링을 좀 했으면 하는 생각이 드는 거죠. 고용부는 그 영역에 대해서 되게 민감해요. 이건 학생이기 때문에 교육부다. 그러나 학교 밖의 아이들도 있는 것이고."(담당자 5)

나. 청소년 노동인권 인식 개선을 위한 사업

○ 일하는 청소년에 대한 노동자성 강화

먼저 일하는 청소년에 대한 노동자성이 강화되거나 사회적으로 인정될 필요가 있다는 점이다. 그렇지 않으면 '일하는 아이들이 숨어서 일하'게 되고, '문제점에 대해서도 우리가 더 빨리, 숨어있는 것들을 바깥에 노출시'켜야 문제를 해결하고 더 나은 쪽으로 발전할 수 있다는 것이다(담당자 5). 또한 이것은 법제도에 대한 개선방안까지도 연결되는데 현재 청소년이 일하고 있으면 조건에 상관없이 모두 노동자로 간주하여 「근로기준법」의 적용을 받도록 해줘야 한다는 점까지 나아간다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

"노동에 대한 개념도 이제 새롭게 정의할 필요가 있는데 우리는 그냥 아르바이트생, 현장실습생 했었는데 개념을 좀 바꿔야, 이게 좀... 일하는 청소년 그게 청소년이 일을 해요. 노동을 한다 이 말이에요. 현장실습이라는 이름으로 할 수도 있고 아르바이트를 할 수도 있고 봉사, 봉사활동인데 노동성이 있는 것도 있어요. 그래서 보수를 받든 안 받든 그래서 그거에 대해서는 청소년 노동자가 이냐 아니냐 그게 노동자면 근로기준법 법에 의해서 보호를 받고 이렇게 접근이 아니라 어쨌든 청소년이 어떤 형태든 일을 할, 하게 되면은 보수를 받든 안 받든 여부를 떠나서 그거에 대해서는 어떤, 어떠, 어떠, 그거에 따라서 「근로기준법」을 적용하자 이렇게 접근을 해야."(담당자 5)

○ 사업주 노동인권 교육 의무화

현재 청소년이 가장 많이 일하고 있는 곳은 5인 미만 사업장으로 이곳에서 일하는 청소년이 42.4%로 조사되었다(한국청소년정책연구원, 2014). 그러므로 소규모 사업주의 청소년 노동에 대한 인식이 바뀌는 것이 매우 중요한데, 현재는 이들 사업주에 대한 교육이 의무화되어 있지도 않고, 고용노동부에서도 소규모 사업장에 대한 근로감독을 강화하는 것을 부담스러워 하는 형편이다. 따라서 인센티브의 제공, 혹은 다양한 교육공간의 활용 등을 통해서 노동인권에 대한 교육이 활성화 될 필요가 있을 것으로 보인다.

"내가 사업을 하겠다고 하면 내가 어떤 고용주가 되겠다하면 노동인권에 대한 교육을 일정 정도 의무적으로 받을 수 있게 하는 것도 법제화돼야 되지 않을까 싶은 생각이 들었었어요."(담당자 1)

"음주운전이나 뭐 했을 때 필수로 들어야 하는 거라든지 그건 이제 패널티로 주는 거고, 그거 말고 또 하나는 이런 교육을 들었을 때 그 사업주가 예를 들어 다음에 무슨 점검의 횟수가 한 번 정도 줄어든다든지 뭔가 메리트를 주면 그럼 듣거든요. 그게 꼭 모이지 않더라도 하다못해 필수 이수시간 몇 시간이라는 것이라도 있으면. 그래서 그걸 제도화하자고 했었어요. 논의를 계속 해 왔어요. 고용부하고. 그런데 고용부와 영세사업자하고 했을 때 배부른 소리가 되는 거죠."(담당자 5)

○ 선한 사업장 홍보 캠페인

소규모 사업주에 대한 교육을 의무로 하는 것이 당장 하기 어렵다면, 먼저 선한 사업장을 지정하여 이를 대규모로 홍보하는 캠페인을 해볼 필요가 있다. 이를 통해 일자리를 원하는 청소년은 자연스럽게 선한 사업장에 지원하게 되고 좋은 경험을 할 수

국가인권위원회
humanrights.go.kr

있게 만드는 것이다. 향후 이러한 것이 발전된다면 지역화폐와 연관하여 추가인센티브 증정 다양한 프로그램의 개발이 가능할 것으로 보인다.

> "어떤 좋은 케이스들의 사업장들을 발굴해내서 홍보해주는 것?...선한 사업장. 저희는 그런 캠페인을 좀 해보고 싶었고, 경기도 같은 경우가 아마 몇 개 프랜차이즈 업체하고 그런 식의 것들을 하고 있는 것 같아요. 예. 그렇게 밖에는 없어요."(담당자 5)

○ 청소년 노동 당연시되는 문화로 개선

학교나 부모님 몰래 숨어서 일하는 청소년들, 그리고 이러한 청소년들의 노동을 별로 좋지 않게 바라보는 시선은 청소년들의 노동환경을 더 위험하고 힘들게 하는 요인 중 하나이다. 따라서 청소년의 노동이 당연시되는 문화가 만들어질 필요가 있다. 이를 위한 광범위한 시민교육뿐 아니라 노동에 대한 새로운 인식, 청소년 노동을 진로체험과 연관시키는 도구로의 인정 등 다양한 측면의 사회적 인식의 전환이 요구된다.

> "아이들이 일하는 것들을 겉멋 들고 뭐 이런 거라고 생각하는 어른들이기 때문에 그 아이들이 노동하는 것들에 대해서 함부로 말할 수 있고, 걔들에 대해서 '그냥 돈 몇 푼 받아서 니들 좋은 신발 신어. 어휴 어린 것'하고 치부할 수 있다는 거죠. 그런 똑같은 눈으로 성인의 노동을 보지는 않을 거거든요. 그러니까 그게 결국 인식이 떨어져 있는 것이 아닌 것 같아서 그래서 필요하다는 생각이고, 아이들이 일하는 것 자체가 진로를 체험하는 하나의 도구로도 인정을 한다든지, 아니면 노동 현장에 대한 이해로 본다든지 이런 식으로도 조금 오픈을 시켜줬으면 한다는 생각은 들어요."(담당자 5)

○ 현장실습 개선방안으로 잔존률 사용

현장실습에서 발생하는 다양한 문제에 대한 개선방안은 여러 가지가 있을 수 있다. 현장실습 자체의 폐지 등 다양한 의견이 있을 수 있으나 여기에서는 학교 평가에 있어 취업률을 강조하는 관행을 버리고 얼마나 남아서 일하는가를 바라보는 잔존율을 특성화고 등에서 채택할 것을 제안하였다.

> "취업률을 일단, 취업률을 따지지 말아야, 취업 여부보다 사실 중요한 게 잔존율이거든요. 그것은 이제 어쨌든 피드백 정도 받을 정도가 돼야지, 그거 자체가 학교에서 막 현수막 걸고."(담당자 3)

국가인권위원회 humanrights.go.kr

○ 현장실습 사업체에 대한 관리감독 강화

그 밖에도 현장실습 사업체에 대한 관리감독 강화에 대한 정책이 제시되기도 하였다. 현장실습이 가능한 업체를 교육청, 산업안전전문가, 노동조합, 교사 등 다양한 관련분야의 인사들로 꾸려진 합동점검팀을 구성하여 평가할 필요가 있다는 점이다. 이 경우 참여할 사업체가 줄어들 가능성이 높기 때문에 취업률을 핑계로 사업의 진척이 어렵겠지만, 현재와 같은 다양한 위험에 노출되어 있는 상황에서는 이러한 방법도 고려해 볼 수 있다는 점을 제시하였다.

> "현장 실습이 가능한 업체를 교육청, 교육감 명의로 해서 책임지고 하고 점검단을 중앙점검단과 지역의 점검단을 그 점검단을 어쨌든 뭐 산업체 인사, 교사 그 다음에 노동조합, 그 다음에 산업안전전문가 그 다음에 청소년 노동인권과 관련한 활동가들 이런 분들이 참여해가지고 같이 점검을 하자"(담당자 3)

다. 청소년 권리구제 사업 개선방안

○ 통합적 접근과 접근성이 높은 체계 구축

우선 상담 따로, 정보제공 따로, 권리구제 따로 이렇게 구분하여 제공하는 것보다는 이 모든 것이 한번에 원스톱으로 제공되고 해결될 수 있는 구조를 구성하는 것이 가장 좋은 것으로 평가되었다. 예를 들어 학교 내에 설치된 '안심알바 신고센터(시범사업)'의 경우 어느 정도 이런 식으로 운영이 되었는데, 단편적인 사례일 수도 있으나 100% 사례가 해결되었다고 한다(담당자 3).

> "교육과 상담과 이 권리구제 이건 떼려야 뗄 수 없기 때문에 하나의 시스템으로 가되 그래서 학교의 교사, 담당자, 노동인권 교육과 기초적인 상담을 제공할 수 있는 교사가 한 명 배치, 지정이 되고 그 분이 그러한 정보를 상담기관을 연결해 주기도 하고 그 이제." (담당자 3)

또한 학교 전담교사가 상담, 알선, 권리구제까지 하도록 배치, 교사가 가장 가까운 곳에 있고 접근성이 높기 때문에 학교가 포함된 통합적인 네트워크나 센터가 요구된다.

> "청소년들에게 가장 접근성이에요. 노동부는, 노동청은 너무 먼 거예요. 그래서 상담소도 마땅치 않고 그래서 선생님들한테 여쭤 보면 선생님들이 바로 연결해줘서 어쨌든 청소년

국가인권위원회
humanrights.go.kr

을 이해를 하고 인권적인 성향이 있는 근로감독관하고 하면 이게 어쨌든 문제가 훨씬 쉽게 해결이 되고 저는 거의 100% 해결을 한 적이 있었는데 그런 시스템이 좀 필요한 거죠."(담당자 3)

○ 효과성 있는 법적 처벌 및 감독 강화

가장 우선적으로 되어야 할 점은 현재 법제도 내에서 최대한 강력한 처벌이라도 가능하게 하자는 점이었다. 많은 경우 솜방망이 처벌에 머물러서 실질적으로 사업주에 대한 처벌이 거의 없다는 점 등 때문에 계속해서 부당행위가 반복되고 있다는 의견이었다.

3. 시사점

자본주의 사회에서 청소년 아르바이트는 자신뿐만 아니라 주변의 사람들도 반기는 돈벌이의 첫 단계로 청소년 노동이 시작된다. 전단지에서부터 지인, 알바 관련 포털서비스를 통해 일이 시작되지만 일에 대한 체계적인 교육없이 바로 노동 현장에 투입된다. 갈등에 노출되어도 동료, 상사는 알아도 해결해 주려 하기 보다 모른척하는 것이 현실이며 여성의 경우 성희롱 등에 여전히 무방비 노출되어 있다.

청소년 노동인권의 실태 및 현황은 심각하다. 법적인 내용도 모른체 일하게 되는 13~14세의 근로 문제를 비롯하여 부모동의서 및 근로계약서 작성은 업체마다 다르며 좋은 아르바이트 자리는 하늘에 별따기이다. 청소년의 정에 이끌려 연장근로, 야간근로를 요구하면서도 그에 따른 돈은 제대로 주지 못한다. 아프면 나가거나 그만두거나 둘 중에 하나를 선택해야 하는 것이며 휴게시간은 주어지지 않는다. 최저임금의 문제, 임금체불의 문제도 여전하며 사장님뿐만 아니라 같이 일하는 성인, 손님의 각종 막말·폭언·폭행·갑질 특히 성희롱의 문제는 끝이 없다. 외모에서의 차별을 비롯하여 근무복장 관련 청소년 자기부담 문제까지도 점점 커지고 있다. 그간 이루어진 청소년 노동인권 교육이 실효성과 효과성면에서 미흡한 실정이다. 청소년은 즉각적으로 와닿지 않는 노동인권 교육 내용을 숙지하지 못하고 있는 경우가 다반사이며 사업주나 매니저를 통해 근로계약시 이러한 내용들을 알게 되며 법률적인 용어라 대충 말해줘도 뭐가 뭔지 잘 모른다. 청소년 노동인권 구제 및 상담기관이나 절차는 많은 청소년들이 모르

국가인권위원회
humanrights.go.kr

는 정보이다. 또한 즉각처리의 어려움, 시간이 많이 소요됨, 중재가 제대로 안 될까봐 청소년들은 이용할 엄두를 못낸다. 청소년 노동인권 문제에 대한 해결을 위해 청소년 노동인권 상담 및 구제와 관련하여 공교육 실시, 유튜브·브이로그·게임 등을 활용한 노동관련 콘텐츠 홍보, 건전한 아르바이트 소개, 정신건강 서비스 지원(청소년 심리상담), 휴게시간의 보장 등을 원하고 있었다. 또한 근무와 관련하여 근무시간 인정의 범위를 유니폼 갈아입고 일할 준비 시간보다는 업체에 도착한 시간으로부터 인정해달라는 욕구도 있었다. 이는 지각의 문제로 이어져 임금이 깎이게 되거나 추가 근무를 해야하는 부담이 발생하기 때문이다.

따라서 첫째, 청소년 노동과 관련한 특별법이 제정되거나 기존에 있는 「근로기준법」, 「청소년보호법」, 「직업훈련법」 등이 청소년 노동인권을 보호하고 청소년이기에 발생되는 차별을 예방하며 기회를 주는 방향으로 개정되어져야 할 것이다. 여기에는 불법, 유해환경 제공 등에 대한 대대적인 단속 내용과 벌금, 처벌 강화 등의 내용이 포함되어야 한다. 또한 15세 미만의 청소년 노동인권 보호에 관한 내용은 특별히 더 강화되는 내용으로 개정이 되어야 할 것이다. 둘째, 청소년 노동인권과 관련한 대대적인 홍보방안에 대한 개혁이 이루어져야 할 것이다. 첫째, 유투브·브이로그·게임 등 철저하게 친 청소년중심주의로의 홍보 방법 전개, 둘째, 대국민적 청소년 노동관련 인식 개선에 관한 콘텐츠 개발 및 보급, 홍보가 전략적으로 이루어져야 할 것이다. 셋째, 청소년 노동인권 상담 및 구제 기관, 절차 과정이 청소년의 특성에 부합되는 방향으로 변경되어야 할 것이다. 청소년이 접근하기 편하게 모바일 버전으로 청소년이 많이 접하는 사이트에 최소한 알아야 하는 내용으로 24시간 접근 가능한 시스템으로 변경되어야 할 것이다. 넷째, 청소년 노동과 관련된 스트레스에 노출되었을 때 이를 해결해 줄 수 있는 정신건강 서비스 지원(청소년 심리상담)이 이루어져야 할 것이다. 단순히 정보를 제공하는 것을 넘어서서 청소년이 문제를 해결해 줄 수 있는 상담 서비스 뿐 아니라 정신적 치유와 스트레스를 해소할 수 있는 지원 서비스를 제공해줘야 한다. 다섯째, 청소년 부당대우 및 차별 등에 대해 지금보다 더 엄격히 단속되거나 처벌되어야 할 것이다. 청소년들이 아무런 피해없이 신고할 수 있도록 신고제나 청소년유해환경 감시단을 보다 더 많이 확대하여 온·오프라인상에서 성인들이 유해환경을 제공하지 않도록 더 철저히 단속되고, 감독·지도되어야 할 것이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

청소년 노동인권 관계자들과의 심층면접 결과를 살펴보면 역시 전체적으로 청소년 노동인권 상황에 대해 부정적으로 평가하는 경향을 보이고 있음을 알 수 있다. 특히 최근 들어 청소년들의 노동인권 관련한 인식은 높아지는 반면, 이들을 고용하고 있는 사업주들은 청소년 노동인권 관련 의식은 여전히 낮은 수준이기 때문에 그 괴리가 더 커진 상황이라고 평가한다. 또한 최근 코로나19로 인하여 과거에 비해 임금체불 같은 상담보다는 해고에 대한 상담이 높아졌고, 상담 건수도 상당히 줄어든 상태라는 특징이 있음을 지적하기도 했다. 청소년 노동인권 관련 상담의 특징은 첫째, 비밀로 하는 경우가 많아서 실제 사건이 발생했을 때 제대로 된 대처가 어렵다는 점이다. 둘째, 회사에는 자신이 다니는 회사에 불이익이 가지 않기를 바라는 의견이 많으며, 상담은 곧 현재 다니는 직장에서 해고되는 것을 의미하는 것이기 때문에 최대한 뒤로 미룬다는 것이다. 셋째, 신고를 하더라도 청소년들이 원하는 엄중한 처벌이 어렵다는 것이다. 넷째, 배달 업종 같은 경우 산재사고를 당하더라도 대부분의 청소년이 자기의 잘못이라고 생각하여 문제를 일으키기를 꺼려하며 마지막으로 청소년들이 사업장에서 겪는 다양한 차별이나 부당한 대우는 복합적인 원인으로 발생하는 복합차별의 형태라는 것이다.

청소년 노동문제 대응 시 문제점과 한계로 먼저 청소년들이 일하는 주요 사업장이 5인 미만의 소규모 사업장이기 때문에 「근로기준법」 적용이 힘든 곳이라는 점에서 비롯한다. 즉 충분한 처벌이나 대처가 힘들기 때문에 청소년들에게 그냥 상담만 해주는 정도로 그치는 경우가 많았다. 뿐만 아니라 본인이 나이가 어리고 사회경험이 없으니까 어느 정도 부당한 대우는 참거나 당연히 여기는 태도도 있었다.

권리구제 과정에서는 고용노동부의 소극적인 대처, 현장실습 관련 학교 측에서의 우유부단한 태도나 사업체에 대해 눈치 보는 듯한 태도로 인하여 적극적인 구제가 힘들었다. 또한 부모님들 역시 청소년 노동에 대한 인식이 부정적이어서 굳이 문제를 크게 만들고 싶어 하지 않아서 발생하는 어려움도 토로했다.

노동인권 교육과 관련해서는 학교장, 교사의 낮은 노동인권 의식이 가장 큰 어려움으로 나타났고, 노동인권 교육의 내용이나 형식, 전달체계 등이 부처별, 지자체별, 교육청별 다양하게 얽혀 있어서 이를 제대로 관리하고 전달하기가 어렵다는 점, 교재 자체의 어려움이나 단순함 등으로 인한 교육 자체의 문제 등이 지적되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

이에 대한 개선방안으로는 먼저 노동인권 측면에서 첫째, 교사 자체의 인권 감수성의 개선 둘째, 일회적 교육이 아닌 정기적인 교과과정으로의 편성 및 최대한 저학년에서부터 교육실시(초등학교), 셋째, 노동인권 교육 컨트롤 타워 설립 및 사업의 통폐합 등이 제시되었다.

청소년 노동인권 인식개선을 위한 사업으로는 첫째, 일하는 청소년에 대한 노동자성의 강화, 둘째, 사업주 노동인권 교육 의무화, 셋째, 선한 사업장 홍보 캠페인, 넷째, 청소년 노동이 당연시되는 문화로 개선, 다섯째, 현장실습 사업체에 대한 관리감독 강화 및 (취업률 대신)잔존률 사용 등이 제시되었다.

그리고 청소년 권리구제 사업 개선방안으로는 첫째, 통합적 접근과 접근성이 높은 체계 구축, 둘째, 효과성 있는 법적 처벌 및 감독 강화 등이 제시되었다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

Ⅵ 결론 및 정책제언

1. 청소년 노동인권 증진을 위한 법제 개선방안
2. 청소년 노동인권 증진을 위한 지원 정책방안

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 청소년 노동인권 증진을 위한 법제 개선방안

1) 취직인허증 제도 개선

(1) 현황 및 문제점

「근로기준법」은 취업 가능한 최저연령을 15세로 정하고 있으며. 15세 미만인 경우 고용노동부 장관이 발급한 취직인허증이 있으면 근로자로 사용이 가능하다.

조사 결과 청소년들이 일을 처음 시작한 시기는 만 15세 이상 만 18세 미만(54.8%)이었다. 또한 만 15세 미만 때 일을 처음 시작한 청소년도 13.0%에 달했다. 만 15세 미만에 처음 일을 시작한 청소년의 48.4%는 취직인허증을 발급받은 적이 없었으며 응답자의 20.3%만 취직인허증을 발급받아 일했던 경험이 있었다. 31.3%는 발급받았는지 안 받았는지 기억이 없었다. 만 15세 미만과 중학교 재학생은 주로 '전단지(스티커) 부착 또는 배포'(각각 28.0%, 43.1%)를 한다는 응답이 다른 업종에 비해 상대적으로 높았다.

(2) 개선방안

취직인허증은 취업 가능한 최저연령에 미달하는 근로자를 고용하는 경우에 요구되는 것이다. 현재 취업가능 연령이 15세로 규정되어 있는데 중학교 재학 중인 15세에 대한 취업제한이 현실적이지 않다. 일을 처음 시작한 시기는 만 15세 이상 만 18세 미만인 경우가 가장 큰 비중을 차지(54.8%)한다는 것이 설문조사에서도 드러났다. 이런 경우 친권자 동의서만 제출하도록 하는 것이 현실적이다. 즉 실제 일을 시작하는 시기가 취업 최저연령에 고려되어야 하고 해당 연령에 미달하는 경우에만 예외적으로 취직인허증을 요구하는 것이 제도 취지와 현실 상황을 고려한 대안이라고 본다.

만 15세 미만 청소년들이 가장 많이 하는 아르바이트는 설문조사와 전단지 부착이었다(각각 40%, 28%). 이들 아르바이트는 1회성으로 이루어지는 특성을 가지는데, 이렇게 1회성 아르바이트를 하는 경우에는 취직인허증 제도의 실효성이 떨어질 수밖에 없다. 전단지 아르바이트 한 번 하려고 취직인허증을 교부받으려고 하지는 않을 것이기 때문이다. 그러나 취직인허증의 취지가 판단력과 사회적응력이 부족한 연소자를 보호하기 위한 것이라면 아르바이트가 1회성으로 이루어진다고 하더라도 취직인허증 발

국가인권위원회 humanrights.go.kr

급은 이루어져야 할 것이다. 점차 플랫폼 노동이 확산되는 상황까지 고려한다면 제도의 실행력을 개선할 필요가 있다.

제도의 실행력을 높이기 위해 근로감독 및 처벌을 강화하는 것은 취직인허증 발급이 사용자에게 부담으로 다가와 청소년노동자를 덜 고용하고, 청소년 노동자는 일자리를 구하기 위해 더 열악한 일자리를 찾게 되는 의도하지 않은 효과를 나을 수 있다는 점도 고려해야 한다.

단기 아르바이트의 경우 매번 취업인허증을 발급받는 것은 비현실적인바, 고용노동부장관이 취직인허증 교부 신청에 대하여 취직을 인허할 경우 해당 사업장 단위가 아닌 근무하려는 직종에 대한 취직을 인허한 것으로 보고, 다른 사업장에서 근무를 하게 되더라도 동일 직종에 종사하게 될 때에는 취직인허증을 새로이 교부받지 않더라도 이전에 받은 취직인허증의 효력을 인정하는 방안을 제안하고자 한다. 현재도 직종을 지정하여 취직인허증 신청을 하게 되어 있으나, 신청서 양식에 사용자(또는 사용자가 될 자)를 기재하게 되어 있고 사용자와 연명으로 신청하게 되어 있어 사실상 근무하게 되는 사업장이 달라질 때마다 취직인허증 교부 신청이 이루어져야 하기 때문이다.

다만 교부받은 취직인허증의 효력기간을 6개월 또는 1년 등으로 한정하여 해당 기간 경과 후에는 새로이 취직인허증을 교부받도록 하고, 취직인허증을 받았던 직종이 아닌 다른 직종에 근무하게 되는 경우 새롭게 그 직종에 대해 취직인허증을 교부받도록 한다. 취직인허증은 취업하려는 연소자가 수학에 지장이 없음을 증명하는 학교장의 증명서(의무교육대상자 및 재학 중인 자로 한정)와 친권자(또는 후견인)의 동의 서명을 받아 사용자와 연명이 아닌 단독으로 '취직인허증 교부신청서'를 작성하여 관할 지방노동관서의 장에게 제출하는 것으로 변경하도록 한다.

사업주는 취업 최저연령 미달 연소자를 고용하는 경우 취업하려는 연소자가 제출한 취직인허증과 근로계약서를 사업장에 비치하도록 한다.

2) 친권자 동의서 비치의무 개선

(1) 현황 및 문제점

「근로기준법」상 15세 이상 18세 미만 자의 노동이 가능하고 연소자임을 증명하기 위해서는 가족관계증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서가 필요하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

실태조사 결과, 일을 시작한 시기가 만 15세 이상 만 18세 미만이라고 응답한 281명을 대상으로 일을 처음 시작할 당시에 친권자(부모님 등)의 동의서와 가족관계증명서 등을 제출하였는지 질문한 결과 '그렇다'는 응답이 72.2%로 나타나 '그렇지 않다'는 응답(27.8%)의 두 배 이상 많은 것으로 나타났다. 친권자 동의서를 제출하지 않은 76명을 대상을 제출하지 않은 이유를 물어본 결과 '사업장에서 요구를 안했음'(74.4%)이라는 이유가 압도적으로 많았다. 다음으로 '친권자(부모님 등) 모르게 일하고 싶어서'(10.3%), '부모 등 친지 가게(회사)에서 일해서'(6.4%), '친권자(부모님 등)가 일하는 것에 동의하지 않을 것 같아서'(5.1%) 등의 순으로 조사되었다.

일을 하기 위해 친권자 또는 후견인의 동의서를 필수 요건으로 하는 것은 친권자 또는 후견인과 떨어져 지내거나, 친권자 또는 후견인이 지정되지 않은 상태에 놓여 있는 이유 등으로 동의서를 갖추지 못하는 처지에 있는 연소근로자의 일할 권리를 제한하거나 더 열악한 근로조건으로 내모는 결과를 낳을 수 있는 부작용이 존재하고, 친권자 또는 후견인에게 부당한 손해배상 책임을 묻는 내용을 적고 동의하게 하는 '서약서'처럼 악용되는 사례가 발생할 수 있다.

친권자 등 동의서와 관련하여 개선해야 할 사항으로는 '서명 주체를 확대하는 것' 64.3%, '친권자 등 동의서 제출연령을 하향(만 15세 미만 및 중학생의 경우만 제출)하는 것' 17.9%, '폐지' 14.3% 등으로 나타나 전체적으로 동의서 관련 규정을 수정해야 한다는 의견들이 조사되었다.

(2) 개선방안

ILO 기준이나 다른 나라의 기준을 보더라도 취업 최저연령 이상의 연소자가 취업하는 경우 친권자(후견인)의 동의서를 요구하지 않고 있다. 물론 친권자(후견인)의 동의서를 요구함으로써 친권자 또는 후견인이 연소자가 어떤 사업장에서 어떤 일을 하는지 파악하고 유사시 연소자가 보호자의 보호를 받을 수 있다는 측면이 있다. 그러나 친권자 또는 후견인에 대한 사업장 등의 정보제공은 연소자의 판단에 맡기면 될 일이고, 친권자 또는 후견인이 동의서를 통해 그러한 정보를 알고 있어도 유사시 연소자 보호와 항상 연계될 것이라 장담할 수는 없다.

또한 친권자(후견인)의 후견적 역할은 취업 이전의 동의서 작성보다는 취업 이후 근로계약의 취소나 해제를 통해서도 일정부분 달성할 수 있다. 즉 「근로기준법」상 연소

국가인권위원회
humanrights.go.kr

자에게 불리한 계약은 친권자(후견인)이 취소할 수 있고 이러한 방법으로 연소자에 대한 보호를 실현할 수 있다.

동의서 제출이 연소자 증명을 위한 목적이라면 가족관계 기록사항에 대한 서류제출로 충분하고, 연소자의 근로조건 보호를 위한 것이라면 근로계약서 작성 의무를 강화하는 것이 더 효과적일 것이다.

따라서 취업 최저연령 이상의 연소자는 원칙적으로 취업이 허용된다는 점에서 연령을 증명할 수 있는 서류만을 요구하고 친권자(후견인) 동의서까지는 요구하지 않도록 「근로기준법」 관련 규정의 개정이 필요하다.

그럼에도 불구하고 친권자 동의서 제출 의무를 어쩔 수 없이 유지해야 한다면, 가족구성의 다양화와 탈가정하는 청소년의 증가를 고려하여 동의서 작성 주체의 범위를 확대할 필요가 있다. 친권자 또는 후견인의 동의서를 받기 어려운 경우, 해당 청소년이 다니는 청소년 지원기관의 담당자 등으로 확대하는 것이다. 예를 들어 가출청소년의 경우 '청소년쉼터 센터장', 학교 밖 청소년은 '학교 밖 청소년지원센터 센터장', 기타 청소년은 '학교장' 혹은 '읍/면/동장'의 동의서도 대체할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 학교에 다니고 있으나 친권자를 찾기 힘든 경우에도 친권자 동의서를 받기 어려우므로, 공공기관(동주민센터)이나 학교 밖 청소년 센터, 학교 교사 등으로 동의서 주체를 확대할 필요가 있다.

3) 취업제한업종 개선

(1) 현황 및 문제점

실태조사 결과, '청소년고용금지업소에서 일했다'고 응답한 경우는 12%로 나타나, 여전히 청소년 고용이 금지된 곳에 근무하는 청소년이 존재한다는 것을 알 수 있다. 청소년 취업 금지 업소에서 일해 본 경험이 있는 63명을 대상으로 취업 전 나이 확인 여부를 질문한 결과 '신분증을 확인하여 몇 살인지 확인 하였다'는 응답이 57.1%로 가장 많았다. 다음으로 '구두로 몇 살인지 확인하였다'(36.5%), '확인하지 않았다'(6.3%) 등의 순으로 조사되었다. 대부분의 분류에서 신분증을 확인하여 몇 살인지 확인하였다는 응답 비율이 가장 높게 나타난 가운데, 여성과 만 15세 이상~만 18세 미만, 일반고, 처음 일한 시기가 만 18세~만 20세 미만에서 '구두로 몇 살인지 확인하였다'는 응답 비율이 더 높게 나타났다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 개선방안

가. 규율체계

현재 청소년 고용 관련 사용금지직종 등에 대해서는 「근로기준법」이 '사용금지직종'을 규정하고 있으며(「근로기준법」 제65조 및 「근로기준법 시행령」 제40조, 별표 2), 「청소년보호법」에서는 '출입·고용금지업소', '고용금지업소'를 규정하고 있다. 「근로기준법」은 시행령을 통해 '사용금지직종'에 "「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종"이라고 명시하여 「청소년보호법」상의 고용금지 규정을 반영하고 있다.

이에 대해 「근로기준법」과 「청소년보호법」의 청소년고용금지 업소(업종)는 통일시키는 것이 현장의 혼란을 방지하고 실질적인 효력을 발휘하는데 도움이 될 것이라는 의견과 「근로기준법」은 18세 미만 사용자 금지를 규정하고 있고, 「청소년보호법」의 적용을 받는 청소년은 만 19세 미만을 의미하므로, 법령의 적용 연령이 상이하고, 업종도 제각기 규정되어 있으므로, 이를 통합 정비할 필요가 있다는 의견이 있다.

다른 한편으로는 굳이 통일시킬 필요가 없다는 의견이 있는데 그 이유는 「청소년보호법」의 적용을 받는 업종은 '자유업'이 많아서 법망을 피해서 새로운 업소를 만들고, 이에 대응하며 행정기관이 법망을 튼튼히 하기 위해 새롭게 업종을 추가하는 경우가 많아 청소년의 도덕상 보호를 위해 취업금지업무를 나열함에 있어 노동부보다는 다른 주무 부처에게 맡기는 것도 나름대로 합리적일 수 있으며, 특히 연소자의 고용이 서비스업 중심으로 확대되므로 「청소년보호법」상의 고용금지에 대해 유념할 필요가 있고, 「근로기준법」의 제정 목적에서 청소년보호는 극히 일부이고 「근로기준법」은 「청소년보호법」을 포함하여 훨씬 다양한 업종에서 청소년의 취업을 제한하고 있으므로 굳이 통일시킬 필요가 없다는 것이다.

후자의 의견처럼 「근로기준법」이 타 법률에서 청소년 고용을 금지하는 업무를 포함시켜 규율하는 방식이 각 법률의 규율 목적과 관리 감독 측면을 고려할 때 효과적일 수 있다. 다만 각각 법률에 규정된 내용을 일일이 확인해야 한다는 것이 사업주 및 청소년이 고용금지업종을 쉽게 확인하는데 걸림돌이 되고 있는데, 이는 법체계상의 문제이기보다는 전달 및 홍보방식의 문제라고 할 수 있다. 이해관계자들이 쉽게 알 수 있도록 고용금지업종을 통합 정리하여 효과적으로 전달할 필요가 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

나. 적용연령

한편 「근로기준법」상 사용금지직종은 18세 미만자에게 적용되고 「청소년보호법」상 청소년은 19세 미만인 사람을 말하므로 「청소년보호법」상 고용금지업종은 19세 미만자에게 적용된다. 18세 이상 19세 미만자를 고용금지업종에 고용하는 것은 「청소년보호법」 위반으로 처벌을 받지만 「근로기준법」 위반은 아닌 것이다. 이런 점들이 사업주나 청소년들에게 혼란을 줄 수 있고, 이해하기 어렵게 여겨지는 요소이다. 「근로기준법」상 연소자 연령기준과 「청소년보호법」상 청소년 연령기준을 통일하는 것이 바람직한 지에 대하여는 좀 더 면밀한 검토가 필요하다고 본다.

다. 세부업종

현재 「근로기준법」상 사용금지직종이 주로 공업 내지 유해위험물 취급 등과 관련된 업무들을 열거하고 있어 현시점에서 실태조사에 근거한 업종 추가 등의 방안을 고려할 필요가 있다. 그리고 현재의 업태 중 '만화 대여업소, PC방, 카페' 등은 제외하여도 무방할 것이다. 또한 최근 증가하고 있는 디지털 플랫폼 노동에 대한 고려가 필요하다.

현재 사용금지 직종을 표현된 용어를 이해하기 쉬운 용어로 개선하고 범위를 명확하게 할 필요성은 있다. '2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무'는 용어가 어렵고, 표현만으로 2-브로모프로판을 취급하는 업무인지 알 수 없다는 지적이 있다. 또한 연소자가 근무하면서 취급하기에 적절하지 않은 물질이 2-브로모프로판에 국한되지는 않을 것이다. 물론 청소년 고용금지업소에 "「화학물질관리법」에 따른 유해화학물질 영업. 다만 유해화학물질 사용과 직접 관련이 없는 영업으로서 대통령령으로 정하는 영업은 제외한다."고 규정되어 있으므로, 「화학물질관리법」에 따른 유해화학물질의 종류를 찾아보면 될 것이나, 그렇게까지 사전정보를 확인하기 어렵고 번거롭다면, 청소년 입장에서는 근무를 시작하기 전 위험업무에 고용되는 것에 대해 스스로 방어할 수가 없고 심지어 근무를 시작하고서도 본인이 수행하고 있는 업무가 유해 물질을 다루는 업무인지 모를 수 있다. 따라서 '유해화학물질을 취급하는 업무', '독성물질을 취급하는 업무' 등으로 알기 쉬운 표현으로 수정하고, 그러한 물질을 취급하는 영업을 하는 사업주가 그 사실을 고지, 표기할 수 있도록 개선하는 것이 필요하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

라. 연소자 사용금지를 위한 방안

PC방 및 대여업소 등의 경우 연소근로자 중 야간근로가 이루어지는 문제가 심각하고, 사행행위 등의 경우 업소 운영 자체가 위법하므로 청소년 출입 또는 고용 금지로 접근할 것이 아니라 규제를 강화하고 청소년을 고용한 경우 사용자를 엄벌하는 방법을 접근할 필요가 있는 바, 이러한 업종에 대한 현장 근로감독을 강화할 필요가 있다.

청소년 고용금지 직종에 청소년을 사용하는 것에 대한 전반적인 근로감독을 강화할 필요는 있으나 전수조사도 불가능할뿐더러 현장 인력의 한계로 제대로 이루어지기도 어려운 것이 현실인바, 사업주 스스로 청소년 고용금지업종임을 자각하고 청소년을 고용하지 않도록 견인할 필요가 있다. 청소년 고용금지업종의 사업주에게는 해당 사실을 모집공고 등에 반드시 명기하도록 의무화하는 방안을 고려해볼 수 있을 것이다.

또한 현재, 「직업안정법」은 「청소년보호법」과 「근로기준법」상 고용을 금지하고 있는 업종에 청소년을 소개할 경우 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는데, 청소년을 채용한 사업주에 대해서는 3년 이하의 징역 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다. 고용을 금지하고 있는 업종에 청소년을 소개한 경우에 대한 처벌보다 직접 고용한 사업주에 대한 처벌이 더 약하므로 소개업체에 대한 처벌 수준에 맞춰 이를 상향할 필요가 있다.

아울러 구체적으로 청소년 대상으로 어떤 업소에서 일하면 안 되는지에 대한 교육 및 홍보가 필요하다.

4) 근로계약서 작성 관련 개선사항

(1) 현황 및 문제점

일을 시작할 때 근로계약서 작성 및 교부 여부를 질문한 결과 '근로계약서를 작성하고 계약서를 교부받은 경우'가 53.0%로 가장 많았다. 다음으로는 '근로계약서를 작성한 적이 없다'(28.7%), '근로계약서를 작성하였으나, 작성한 것을 나에게 주지는 않았다'(18.3%) 등의 순으로 조사되었다. 만 15세 미만과 처음 일한 시기가 만 15세 미만의 경우 '근로계약서를 작성한 적이 없다'는 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

청소년 노동자에 대해서는 근로계약서 서면 교부를 의무화(2008년 1월 28일 시행)하고, 2012년부터는 모든 노동자의 근로계약서 문서 교부를 의무화 했을뿐 아니라 노

국가인권위원회
humanrights.go.kr

동조건을 변경한 경우에도 서면 교부를 의무화 하고 있음에도 체결률이 절반 정도밖에 되지 않는 것으로 조사된 것이다.

근로계약과 관련한 불이익 경험으로 '처음에 하기로 한 일과 전혀 다른 일, 혹은 부가적인 일을 부여하거나'(15.8%), '다음 근무자를 구하지 않으면 그만둘 수 없다고 한 다던가'(9.5%), '1개월 내 또는 도중에 그만두면 임금을 안 준다고 해서 어쩔 수 없이 근무를 계속한 적이 있다'(8.9%) 등의 순으로 조사되었다. 만 20세 이상에서는 '처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일 부여함'(25.0%), '다음 근무자를 구할 때까지 그만 못 두게 함'(18.0%), '계약된 근로기간이 끝나기 전에 계약해지'(15.0%) 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

연소자의 근로계약서 체결률은 낮은 반면, 근로계약서에 부수하여 '결근', '실수했을 경우', '근로계약 기간을 채우지 못하고 그만둘 경우' 등에 손해배상액을 예정하는 내용 '서약서'를 강요하는 사례들은 적지 않게 발견되고 있다. 이와 같은 문제들은 사업주에게 근로계약서 작성을 요구하기 쉽지 않은 종속적 지위에서 기인한 것으로 위약 내용을 정하는 것은 「근로기준법」 위반이지만 청소년 노동자의 경우 서약서를 통해 서명하는 순간 지켜야 할 법적 의무 사항이나 약속으로 인지하고 이에 따른 손해를 감내하는 경우가 많다.

(2) 개선방안

근로계약서의 체결 및 교부 행위는 필수적으로 이루어져야 하는 바, 현실적인 제약 요건(근로감독관의 절대 부족 등) 하에서도 다양한 방식으로 통제가 이루어질 수 있도록 하여야 한다.

가. 사업주 대상 노동법 교육 의무화

사업자 혹은 청소년이 근로계약서 작성 의무를 모르고 있거나, 혹은 알고 있더라도 청소년들이 근로계약서 작성을 요구하지 못하는 것이 문제이다. 따라서 근로계약서 작성은 법률의 문제가 아니라 인식의 문제이다. 학교에서의 노동인권 교육이 어느 정도 이루어짐에 따라 청소년 대부분이 아르바이트 노동을 할 때 근로계약서를 작성해야 함을 알고 있으므로, 근로계약서를 작성하게 하기 위해서는 사업자의 인식을 개선할 필요가 있다. 이를 위해 사업주를 대상으로 한 노동인권 교육과 홍보가 필요하다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

예를 들면 외식업체로 사업자 등록을 할 때 위생교육 등을 의무로 받아야 하듯이 사업주가 신규로 사업자등록 신고를 할 때 「근로기준법」 교육을 의무적으로 이수하도록 하여 근로계약서 작성 및 교부의무, 근로시간 준수 의무 등을 기본적으로 준수해야 하는 사항으로 당연하게 이행할 수 있게 하여야 한다.

기존 사업주 대상으로는 사업주 대상 노동법 교육을 법정 의무교육으로 실시하는 것을 제안한다. 개인정보교육, 사업장 안전교육 등을 법정 의무교육으로 실시하는 것처럼 대상이 직원이 아닌 사업주이기는 하지만 사업주 대상 노동법 교육도 의무적으로 실시하지 못할 이유는 없으므로 법적 근거를 마련하여 시행하는 것이다. 사업장 차원에서 외부 강사 등을 초빙하여 실시하거나, 고용노동부에서 강의안을 개발하여 보급 또는 매년 관내 사업장의 사업주 대상으로 정기적으로 공개 교육을 실시하던가 하는 방식으로 할 수 있을 것이다. 법정 의무교육으로 지정되면 각종 업종별 사업주 협회 등에서 회원 서비스 차원에서 자체적으로 실시하게 되기도 할 것이다.

나. 업종별 특성 반영한 간소화된 표준근로계약서 제작 및 보급

현행 근로계약서의 양식이 복잡하고, 사용자 편의성이 낮다는 지적이 많으므로 직종별 특성을 고려한 표준근로계약서 개발을 통해 근로계약서 작성 · 교부 관행을 정착시켜 나가는 것이 필요하다. 주로 청소년이 많이 근무하는 업종을 중심으로 업종별 표준근로계약서를 개발하되, 「근로기준법」상 명시해야 하는 근로조건에 대해 기재하면서도, 업종별 근무형태, 임금지급방식의 특성 등을 반영하여 작성의 편의를 돕도록 한다. 용어 또한 알기 쉬운 법률·행정용어로 변경하여 청소년들이 자신의 노동조건과 노동권에 대해 쉽고 명확하게 이해할 수 있도록 개선이 필요하다. 표준근로계약서 서식은 청소년들이 주로 일하는 업종의 일자리를 중개하는 사이트와 연계하여 여기에서 표준화된 서식을 제공한다면 접근도가 높을 것이다.

다. 근로계약서 미작성, 미교부, 위반 계약 내용에 대한 점검 및 제재 강화

근로계약서 또는 근로계약서와 별도의 서식으로 부당한 내용을 반영하는 경우들이 발견되었는데, 예를 들면 지각을 할 경우 벌금을 걷는다든지, 매장 근무복 분실 시 임금을 삭감한다든지, 계약기간 중 그만두면 급여를 지급하지 않는다든가 등이다.

이러한 내용을 정하는 것이 위법한 것이며, 효력이 없다는 것에 대해 명확하게 하고

국가인권위원회 humanrights.go.kr

그런 행위를 하는 경우 제재가 이루어질 수 있다는 것을 인지시켜야 한다. 표준형 근로계약서를 개발하여 보급할 때 금지되는 계약(또는 서약)내용에 대해서도 구체적으로 안내가 되어야 한다.

근로감독 시에도 근로계약서와 함께 서약서 작성 실태와 내용에 대한 점검도 함께 이루어져야 한다. 위약 예정을 포함 위법 사항에 대해서는 즉시 벌금을 부과하는 강력한 조치를 통해 시정해 나가야 할 것이다.

근로감독만으로는 한계가 있으므로 디지털 플랫폼 등을 통해 부당한 내용이 담긴 서약서 내용을 신고할 수 있다는 것과 관련 상담을 할 수 있는 곳을 안내한다면 더욱 효과적일 것이다.

근로계약서 작성 및 교부와 관련하여 상습 악성 위반 사업장에 대해서는 임금 체불 사업주에 대해 명단을 공개하는 것에 상응하여, 마찬가지로 명단공개 등의 불이익을 가할 필요가 있다. 또한 인터넷 구인·구직 누리집에 게재하여 구직자들이 관련 정보를 확인할 수 있도록 하고 이를 위해 직업정보 제공사업자로 하여금 임금체불 사업주를 공개하도록 한 것과 마찬가지로 근로계약서 작성 의무 위반 사업주도 공개하는 것이 필요하다.[20]

라. 급여명세서 교부 의무화

일하는 청소년이 임금과 관련한 부당한 대우를 경험하지 않도록 이를 예방하고, 본인의 임금이 어떻게 구성되는지 정확하게 인지하도록 지원함으로써 임금 체불을 방지하고, 관련 분쟁이 발생했을 때 신속하게 해결하도록 급여명세서 교부를 의무화하는 것을 제안한다.[21] 급여명세서 교부를 의무함으로써 임금과 관련한 사항에 대하여 근로계약

20) 인터넷 구인·구직 사이트에 상습적인 근로계약서 위반 사업주 명단 게재를 위한 「직업안정법」 개정안이 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안Ⅱ」, 2015, 황여정 외, 한국청소년정책연구원, P286에 제안되어 있음.

21) 2013년 9월 23일 새정치민주연합 은수미 의원이 대표 발의한 「근로기준법 일부개정법률안」에 반영되었고, 최봉홍(제1906552호), 김경협(제19006571)의원, 2015년에도 이인영 의원 대표 발의하였으나 입법에 이르지 못함. 급여명세서 지급 의무화 입법안(발의) 내용을 기본적으로 제도화해야 함. 개정안의 추지는 "사용자가 노동자에게 임금을 지급할 경우 임금대장의 기재사항을 명시한 급여명세서 작성하여 서면으로 교부하도록 하여, 임금 산정의 내역을 노동자들이 잘 알 수 있도록 할 필요가 있음. 이에 사용자는 사용기간이 30일 미만인 일용노동자 등의 경우에도 일반노동자와 같이 임금대장에 기재하여야 하는 상항을 모두 적도록 하고 임금대장의 기재사항에 대한 열람이나 복사를 요구하는 노동자에 대하여 이를 열람하게 하거나 그 사본이나 복제물을 내주도록 함으로써 노동자의 임금과 관련된 알권리를 보장하려는 것임."

국가인권위원회
humanrights.go.kr

의 내용대로 이행되고 있는지를 점검할 수 있고, 근로계약서를 작성하지 않은 경우라 하더라도 급여명세서를 통해 본인의 임금지급방식 및 기준을 확인할 수 있을 것이다.

5) 근로시간 관련 개선 사항

(1) 현황 및 문제점

「근로기준법」 제69조(근로시간) 규정에 따라 청소년 노동자의 하루 법정근로시간은 7시간, 일주일 법정노동시간은 35시간(연장근로 5시간 반영하면 40시간)이다. 18세 이상 노동자에 비해 하루 노동시간을 1시간 짧게 정한 것은 성장기의 건강권을 보장하기 위한 것이다. 연소근로자의 야간근로와 휴일근로는 원칙적으로 금지되며, 야간근로와 휴일근로를 하려면 본인의 동의와 고용노동부 장관의 허가가 있어야 가능하다.

청소년 대상 실태조사 결과, 응답한 청소년의 '1일 평균 근로시간'은 5.2시간으로 '1주일에 평균 17.5시간' 일을 하는 것으로 나타났다. 학교별로 살펴보면 일반고 직업반의 경우 '주당 근로시간이 37.3시간(1일 평균 6.9시간),' '학교를 다니지 않는 경우 주당 근로시간이 31.2시간(1일 6.8시간)' 등으로 나타났다.

'야간시간에 근무한다'는 응답은 10.8%로 10명 중 1명 정도가 야간에 일하는 것으로 나타났다. 성별로 살펴보면 남성의 야간시간 근무 비율(13.8%)이 여성(8.6%)대비 약 1.5배 이상인 것으로 나타났지만, 여성의 평균 야간 근로시간(7.1시간)이 남성(5.9시간) 보다 긴 것으로 조사되었다. 연령대별로 살펴보면 만 18세 이상의 연령대에서, 학교별로 살펴보면 일반대와 전문대에서 야간시간 근무 비율이 상대적으로 높게 나타났고, 처음 일한 시기별로 살펴보면 만 18세 이상~만 20세 미만에서 야간시간 근무 비율이 가장 높았다.

청소년 근로자들이 주로 근무하는 업종인 편의점 등 서비스업의 경우 24시간 영업을 하는 경우가 있고, 이에 따라 연소근로자의 야간근로 증가하고 있지만, 연소근로자의 야간근로를 금지하는 것 외에는 별다른 대책이 없어 근본적으로 야간근로를 근절하기 어렵다.

근로시간 관련 부당한 경험으로는 '정해진 근무시간 보다 일찍 나오라고 하거나 초과하여 일하도록 요구함'(17.3%), '근로시간 중 휴게시간을 제대로 제공받지 못함'(16.9%), '시간 낭비(마냥 대기)'(13.9%) 등의 순으로 조사되었다. 야간 및 휴일근

국가인권위원회
humanrights.go.kr

로가 금지라는 이유로 야간 및 휴일수당을 주지 않는 사례도 있다고 한다.

2010년 국가인권위원회는 휴게시간 규정 악용 실태조사와 대안 마련에 대해 노동부장관 등에 대해 '청소년 노동인권 보호를 위한 국가인권위원회 권고'[22]한 바 있다.

(2) 개선방안

우리나라는 연소자의 1일 근로시간은 성년의 경우보다 단축되어 있으나, 당사자 간의 합의만으로 가능한 연장근로시간을 더하면 성년 기준근로시간과 마찬가지인 8시간, 1주 40시간을 근로할 수 있게 된다.

청소년의 경우 일자리 부족, 취약한 경제적 지위, 연장자에 대한 존중 등 성인보다 사업주의 연장근로 요구를 거절하기 어려울 것이므로 연장근로 제한은 의미가 없다고 본다. 연장근로까지 주 40시간은 성장기 연소자에게 육체적 부담이 될 것인바, 합의연장근로는 원칙적으로 불가능하게 하는 것이 바람직하다.

취업 최저연령 미만 연소자에게는 현행 연소자의 근로시간 제한 규정보다 더 강화된 기준이 적용되어야 할 것이다. '건강, 발육에 문제가 없는 노동'일 것과 '수업권에 문제가 없을 것'이 전제되어야 하므로 1일 7시간 1주 35시간 기준보다 더 짧은 시간이 적용되어야 한다.

편의점이나 배달 등 청소년 노동자의 일자리가 야간근로 및 휴일근로에 적합한 면이 있고, 특히 학생인 청소년 노동자의 경우 학업 때문에 야간근로 및 휴일근로를 선호하는 면이 있다. 연소자의 경우 단기 근무가 주로 이루어지기 때문에 일을 할 때마

22) 국가인권위원회는 극도로 취약한 근로조건에 노출되어 있는 청소년의 노동인권 보호가 필요하다고 판단하여, 노동부 및 교육과학기술부장관에게 관련 법령 및 정책을 개선할 것을 권고함.
가. 「근로기준법」 제69조에 규정된 연소자의 주간 법정근로시간을 35시간으로, 연장근로한도를 1주일에 5시간으로 개정하고,
나. 「근로기준법 시행령」《별표 1》을 개정하여 5인 미만의 사업장에 대하여 근로기준법 의 적용을 확대하고,
다. 청소년 근로자에게 악용되고 있는 이른바 '꺾기'의 실태를 파악하여 이를 근절하기 위한 방안을 마련하고,
라. 최저임금 미달 등 열악한 청소년 노동인권 보호를 위한 근로감독 강화조치로써, 근로감독관 집무규정 제17조를 개정하여 사전 통보 없는 사업장 감독을 실시하고, '연소자 고용 사업장 근로감독 점검표'의 내용을 구체적으로 보완하며,
마. 근로감독관 집무규정 에 청소년 고용 사업주를 대상으로 한 노동관계법령의 주요 내용에 관한 교육과 직장 내 성희롱 예방에 관한 교육을 명문화하여 이를 실시하고, 노동관계법령의 주요 내용과 직장 내 성희롱예방 대책에 관한 내용을 책자로 제작하여 청소년 고용 사업장에 배포하여 사업주가 상시 게시하도록 독려할 것을 권고한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다 야간 및 휴일근로 인가를 수시로 받아야 하는 불편이 존재하지만, 연소자 보호의 취지에 비추어, 야간근로, 휴일근로를 전면적으로 허용할 수는 없다.

그러다 보니 연소자의 야간 및 휴일 근로를 전제로 노동권을 보장하는 측면에서 접근하는 것이 바람직하다는 의견이 있다. 야간에도 연소자 근로가 이루어지고 있는 현실을 감안하여 야간근로에 대한 인가를 현실화할 필요가 있으며, 휴일근로 제한에 대한 외국 입법례가 없듯이 휴일근로에 대한 인가 규정을 삭제할 필요가 있다는 것이다.

그러나 야간 및 휴일근로 허용은 연소자 보호 관련법 취지에 반하므로 신중한 검토가 필요하다.

청소년의 야간근로와 휴일근로에 대해서는 야간근로·휴일근로를 원칙적으로 금지하는 것은 유지할 필요가 있다. 그렇지 않을 경우 현재보다 근로조건이 더 열악해지고 근로자 보호에 적합하지 않은 상황들이 발생할 수 있기 때문이다. 연소자 보호의 취지에 비추어, 야간근로, 휴일근로를 전면적으로 허용할 수는 없기 때문이다.

다만 야간 및 휴일근로의 예외적 허용 방식에는 변화가 필요하다. 야간 근로가 현실적으로 이루어질 수밖에 없는 업종에 대해 허용 업종을 한정하여 법령에 명시하고 인가는 폐지하는 것이 어떨까 한다. 이때 허용 업종이 지나치게 넓어서는 안 될 것이다. 허용 업종에서도 야간근로는 24시를 넘지 못하도록 한다(자정부터 오전 6시까지는 야간근로금지).

연소자의 휴일근로의 경우 인가를 받는 대신 1주일 이내에 날로 대휴일을 지정하는 것을 원칙으로 한다. 휴일근로에 대한 금전적 보상을 금지하고 휴일을 대체하여 사용하도록 하면 휴식권 보장에 문제가 없을 것이다.

6) 사업장 규모별 법적용

(1) 현황 및 문제점

1998년 10월 1일 「고용보험법」, 2000년 7월 1일 「산업재해보상보험법」, 2005년 9월 1일 「최저임금법」 등 노동관계법은 1인 이상을 고용하는 사업장에 전면 확대 적용하였지만 4인 이하 사업장에 대해서는 「근로기준법」의 일부 조항이 적용되지 않는다. 이렇게 근로자 수를 기준으로 하여 「근로기준법」적용여부를 판단하는데 대해서는 비판이 존재하는데, 「근로기준법」이 근로자의 기본적 생활보장을 위해 근로조건의 최

국가인권위원회
humanrights.go.kr

저기준을 정한 법이며 「헌법」상 평등권의 보장에도 어긋난다는 이유에서이다. 이에 대해 헌법재판소는 근로감독의 한계, 영세사업장의 현실 및 확대적용을 위한 지속적 노력을 이유로 합헌으로 판단한 바 있다(헌재 전원재판부 1999.9.16, 98헌바310).

청소년 대상 설문조사에서 현재 일하고 있는 사업장 또는 가장 최근에 일한 사업장의 직원 수에 대해 질문한 결과 '1인~4인'이 39.9%로 가장 많았다. 다음으로 '5인~9인'(27.2%), '잘 모르겠다'(17.3%), '10인~49인'(9.1%) 등의 순으로 조사되었다. 응답자 특성별로 살펴보면 대부분의 분류에서 1인~4인 응답 비율이 높게 나타난 가운데, 학교 다니지 않음과 처음 일한 시기가 만 20세 이상의 경우 5인~9인 응답 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

즉 연소자들은 취업규칙 작성 의무가 없는 10인 이하 소규모 사업장에서 주로 일하면서 4인 이하 사업장에 적용되지 않는 법 규정들이 존재하여 근로조건 보호에 미흡할 수밖에 없다. 특히 5인 미만 사업장은 가산수당 지급의무가 없으며 괴롭힘 관련 조항도 적용되지 않고, 성희롱 예방교육도 홍보물을 게시하거나 배포하는 것으로 대체 가능하기 때문에 더욱 문제이다.

2008년 4월 14일 국가인권위원회에서는 이미 5인 미만 사업장에 종사하는 노동자의 노동기본권 및 생존권 보호를 위해 「근로기준법」이 모든 사업장에 전면 적용되도록 노동부장관에게 권고한 바 있다.

(2) 개선사항

국가인권위원회의 권고대로 5인 미만 사업장에도 「근로기준법」등 노동관계법을 전면 적용하도록 「근로기준법」등 노동관계 법령 개정이 필요하다.

현재 4인 이하 사업장에 적용되지 않는 것은 해고제한, 휴업수당, 연차휴가, 연장야간휴일근로에 대한 가산수당 등이다. 해고제한 등은 고용조건과 밀접하게 관련되고, 휴업수당, 연장야간휴일근로 가산수당, 연차휴가 등은 매우 중요한 근로조건임에도 4인 이하 사업장은 이러한 조항을 적용받지 않고 있는 것이다. 영세사업장의 현실 및 사업장의 부담을 고려한 것이라고는 하나, 이는 5인 이하 사업장에서 근로자가 당연히 누리는 권리이지만 4인 이하 사업장의 근로자는 해당 권리를 누리지 못하는 것을 전제로 사업주가 얻게 되는 경제적 이득인 것이다. 제공받은 노동에 걸 맞는 노동비용을 지출하는 것은 지극히 당연한 일이다. 더욱이 4인 이하 영세 사업장의 근로자들은 더

국가인권위원회
humanrights.go.kr

열악한 근로환경에 처해 있고 보호 필요성이 더 절실함에도 사업주의 경제여건은 고려하면서 근로자의 여건을 고려하지 않는다는 것은 공정하다고 할 수 없다. 헌재가 4인 이하 사업장에 「근로기준법」 적용을 배제시킨 것이 위헌이 아니라고 판단한 지 20여 년이 지났고, 그동안 4인 이하 사업장의 현실도 변화하였을 것이다. 4인 이하 사업장에 적용되는 사항의 이행 여부 점검과 동시에 4인 이하 사업장에 적용되고 있지 않은 조항 중 연소 노동자에게 필수적으로 요구되는 사항을 단계적으로 검토한 후, 단계적으로 그 시급성을 판단하여 법 개정과 정책개발 등을 통해 전체 사업장에 적용되도록 하여야 할 것이다. 즉 소규모 사업장의 경우 지속적으로 예외를 인정하기보다는, 이들 사업장도 법령이 준수되도록 정부가 지속적으로 지원하여 장기적으로 예외 없이 모두 적용되도록 할 필요가 있다.

7) 단시간 근로 관련

(1) 현황 및 문제점

청소년 근로자 대상 설문조사 결과를 살펴보면, 평균 근로시간이 '1일 기준 평균 5.2시간', '1주일 기준 평균 근로시간은 17.5시간' 등으로 나타나 대부분 단시간 근로자에 해당된다는 것을 알 수 있다. 그 중 15세 미만자, 15세 이상 18세 미만자 응답자의 경우 1주 기준 평균 근로시간이 각각 15시간, 15.1시간으로 조사되었다. 학교별로는 중학교와 일반고 학생의 경우가 1주 기준 14.8시간, 14.2시간으로 초단시간 근로자에 해당된다.

「근로기준법」상 주당 평균 15시간미만의 초단시간 근로자에 대하여는 유급주휴, 연차휴가 등 적용되지 않는다(「근로기준법」 제18조). 따라서 사용자는 인건비 감소를 위해 기존의 근로시간을 분할하여 초단시간 근로자를 활용하려는 유인이 존재하며, 사업주의 조치가 위법하지는 않더라도 실제 청소년 근로자들의 근로여건을 악화시키는 결과를 가져오게 된다. 실제 주휴수당을 주지 않으려고 주 14시간 이하로 계약을 하려는 사업주에게 주휴수당을 안줘도 좋으니 근무시간을 늘려줄 것을 요구하는 사례가 현장에선 적지 않게 이루어지고, 근로계약서에 주 근무시간을 협의하여 정하는 것으로 작성해 놓고 때때로 패널티를 주는 방식으로 주휴수당을 주지 않기 위해 주 15시간 미만으로 업무일정표를 짜거나 하는 등의 행태를 보인 사례도 있다고 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

청소년의 다수가 단기간, 단시간 일하는 노동자라는 점에서 이들을 보호하기 위한 방법이 시급하다. 만 15세 미만 청소년은 전단지 부착 또는 배포와 같은 1회성 아르바이트를 하는 경우가 가장 많았다(복수응답, 41.6%). 일하는 기간은 '1개월 미만'(32.9%), '1개월 이상~3개월 미만'(32.9%) 등으로 일하는 경우가 65.8%에 달했다.

(2) 개선방안

단시간 근로자의 근로조건은 비례보호의 원칙에 따라 보호되고, 유급주휴수당 지급의무가 있다는 것에 대해서는 사업장에서도 많이 인지하고 있는 상태이다. 문제는 초단시간 근로자인데 초단시간 근로자에게 주휴일, 연차휴가, 퇴직금 등이 적용이 되지 않음에 따라 주당 15시간 이상 근무하는 근로자를 고용하는 것에 비해 인건비가 절감될 수밖에 없고 이는 사업주가 초단시간 근로자 활용을 선호하게 되는 이유가 된다.

현행법상 주휴일, 연차유급 휴가 등은 근로자 휴식보장을 위한 것으로 일주일간 근로시간이 현저하게 짧은 초단시간에게 적용을 하지 않는 것이 부당하다고 할 수는 없다. 초단시간 근로자를 사용하는 업소는 최저임금조차 제대로 주지 않는 곳이 많으므로 일단 최저임금을 제대로 지급하도록 감독하고 감시하는 것이 우선되어야 하며, 최저임금도 적용되지 않는 현실에서 유급 주휴 등을 강제하면 '편법'만 난무할 것이라는 주장도 있다.

그러나 초단시간 근로자로 사용하고자 하는 유인이 존재하는 한 청소년 노동자의 근로조건이 악화되는 효과가 발생하는 것 또한 현실이다.

따라서 초단시간 근로를 사용자가 회피하도록 하는 정책이 필요하다고 본다. 즉 초단시간 근로자를 사용하는 것과 단시간 근로자를 사용하는 것에 인건비 차이가 크지 않다면 사업주는 필요로 하는 시간만큼 단시간 근로자를 사용하게 될 것이다. 굳이 초단시간 근로자를 사용하기 위해 기존에 단시간 근로자를 사용하던 시간을 분할하여 초단시간 근로자 2~3명을 투입하지는 않을 것이다.

초단시간 근로자를 활용할 유인이 없애기 위해서는 초단시간 근로자에게도 근로기준법을 전면 적용하거나, 유급주휴수당을 삭제하고, 주휴수당분 만큼의 임금을 최저임금에 더하는 것으로 초단시간근로 양산을 근절하는 방법이 있을 수 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

8) 4대 보험

(1) 현황 및 문제점

청소년 노동 실태조사 결과, 4대 보험 가입 여부에 대해 질문한 결과 '가입되어 있는지 아닌지 모른다'는 응답이 41.4%로 가장 많았고 다음으로 '미가입'(34.8%), '가입'(23.8%) 등의 순으로 조사되었다. 연령별로 살펴보면 나이가 어릴수록 가입여부를 모르거나 미가입 비율이 높았고 만 20세 이상에서 가입비율이 40.0%로 가장 높았다. 사업장 규모별로는 5인 미만일수록 미가입 비율(43.3%)이 높았고, 사업장 규모를 모르는 경우에는 가입 여부를 모른다는 청소년의 4대 보험 미가입(56.0%) 비율이 가장 높았다. 근무기간별로는 1개월 미만인 경우 '가입여부를 모른다'(46.2%)는 응답이 가장 많았고, 6개월 이상 1년 미만의 경우 '가입했다'(44.2%)는 응답이 가장 많았으나 1년 이상의 경우에는 '가입한 지 모른다'(41.5%)는 응답이 가장 많았다. 또한 근무기간별로 살펴보면 근무기간이 길고 짧음에 상관없이 4대 보험을 미가입한 경우도 30% 이상이었다. 4대 보험 가입여부는 성별, 연령별, 사업장 규모별, 근무기간별 집단 내 차이가 유의미한 것으로 나타났다

이러한 현상의 원인 중 하나는 청소년들이 단기간 또는 1회성으로 일하는 경우가 많기 때문이다. 특히 청소년들이 다칠 경우에는 보호받을 수 있는 방안 마련이 필요하다.

(2) 개선방안

단시간 일회성으로 일하는 청소년 노동자를 위한 4대 보험 중 특히 다쳤을 때 지원받을 수 있는 산재보험 지원방안 마련이 필요하다. 단기간 일하는 청소년은 여행자 보험처럼 1일 이상 일하는 경우 의무적으로 단기간 가입할 수 있는 산재보험 바우처 방식 도입을 검토해볼 수 있다. 현재 산재보험은 주로 한 달 이상 일을 해야 가입이 가능하도록 설계되어 있어 1일, 또는 1주일 같이 초단기간 일하는 노동자는 산재보험을 관행적으로 가입하지 않는다. 하지만 청소년은 짧게 일하는 경우가 많아 1~30일 이내 일하는 경우에는 그만큼 산재보험을 가입할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 필요하다. 특히 배달 노동의 자격 규제 강화를 통해 청소년이 면허를 소지하지 않고 일을 할 경우 그 청소년에게 일을 중계하고 의뢰한 사업주에 대한 처벌강화, 보호장구 착용 규제 강화로 안전사고 예방을 위해 보호장비 지급 및 착용강화 조치, 교통법규 위반

국가인권위원회
humanrights.go.kr

시 과태료 사업주에게 부과, 정신적 위험노동 포함하여 위험노동으로부터의 보호 등이 요구된다. 또한 신체적·정신적 건강보장을 위해 일하는 청소년의 건강검진권 보장 및 서비스 체계 마련 등이 요구된다.

9) 청소년노동인권보장을 위한 단독 법률 제정 필요성 제고

(1) 현황 및 문제점

우리나라 청소년 노동기본권 보장관련 법률은 단일 법체계를 지니지 않고「헌법」 및 각종 노동 관련법과 청소년 관련법 등에 산재하여 규정하고 있기 때문에 노동시장 현장의 양상에 따라 적용되는 법령이 상이하고 청소년뿐만 아니라 고용주의 입장에서도 이와 관련된 법의 세부적인 내용에 대한 명확한 인지에 어려움이 있다. 즉 청소년 노동인권 교육과 관련해서도「진로교육법」,「인성교육진흥법」,「경제교육진흥법」,「직업교육훈련촉진법」 등이 있으나 노동인권 교육을 위해 19대, 20대, 21대 국회에서「노동인권 교육 활성화에 관한 법률안」이 발의되어 있는 상태이다. 또한 청소년 노동기본권 보장 관련 법에서 상정하고 있는 청소년은 일반적으로 부모나 보호자와 함께 거주하여 보호를 받거나 학교에 재학중인 청소년을 전제로 하기 때문에 이에 해당하지 않는 청소년의 경우 관련된 법령의 적용을 받는 것에 한계가 있다.

또한 현재 중앙차원의 노동인권 교육에 대한 법제는 제정되지 못한 채 청소년 노동인권 관련 교육에 대한 조례는 2020.10.20. 현재 지방자치단체와 교육청에 84개가 제정되어 시행되고 있으나 지역단위의 청소년노동인권교육을 체계화하고 지역단위내 갈등을 완화하고 지속성과 안정적인 교육 실시를 위해서는 중앙차원의 법률 제정이 필요하다.

(2) 개선방안

현재 일하는 청소년이 연소자라는 이유로 위계적 취약성으로 인해 노동현장에서 너무 거칠게 침해당하는 있는 점을 감안할 때 독일의 청소년노동법과 같은 법을 제정하는 것도 제고할 필요가 있다. 현재 직업계 고등학교 학생 대상 현장실습 외에도 전문대학교 등에서도 다양한 자격취득을 위한 의무 현장실삽 시간 등에서도 청소년노동인권이 침해당하고 있으므로 이를 위한 단독법률 제정을 고려할 필요가 있다. 사실 노동을 하는 청소년이 대부분이 생활고로 인해 생활비를 벌기 위해 노동을 함에도 불구하

국가인권위원회
humanrights.go.kr

고 청소년 노동이 용돈을 벌기 위해 노동을 하는 것으로 인식되고 연소자라는 이유 등으로 인해 현행 노동관련 법에서 노동자로서의 권리를 제대로 보장받을 수 없기 때문이다. 그러나 한편에서는 현재 노동 관련법과 청소년 관련법에 규정된 내용이 잘 준수되도록 노동인권 교육을 철저히 시키고 표준근로계약서와 같은 것을 반드시 작성하도록 하고 위반업소가 있으면 근로감독관과 시·군·구청이 보다 적극적으로 법집행을 하면 되지 굳이 개별법률 제정이 필요없다는 의견도 있다.

그러나 청소년노동이 증가하고 있는 현실을 감안할 때 현재의 노동 관련법이나 청소년 관련법만으로는 청소년노동자의 인권을 보장하기는 쉽지 않고 인식교육의 효과성도 보장받기 어려운 현실을 감안 할 때 청소년노동법을 제정하여 현재 산재해 있는 청소년 노동관련 내용과 학교밖 청소년, 가출청소년 등도 포함하여 청소년에 속하는 모든 노동자의 노동권을 보장하기 위한 내용을 규정한 단독법률을 제정할 필요가 있다.

2. 청소년 노동인권 증진을 위한 지원 정책방안

1) 청소년 노동인권 교육 법정의무화 및 국가교육과정에 포함

(1) 현황 및 문제점

일을 하면 누구나 근무기간 동안 받아야 하는 교육이 있다. 이것이 바로 법정의무교육인데 실태조사 결과, 법정의무 교육(복수응답) 경험이 있는 지에 대해 질문한 결과 '교육을 받은 적 없다'는 응답이 56.5%로 가장 많았다. 일할 때 필수적으로 받아야 하는 법정의무 교육은 안전보건교육, 위생교육, 개인정보보호교육, 성희롱 예방교육, 장애인인식개선교육이다. 청소년들에게 법정의무 교육을 받았는지에 대해 조사한 결과가장 많이 받은 교육은 '안전보건교육'(27.9%), '위생교육'(26.8%), '개인정보보호교육'(20.3%), '성희롱 예방 교육'(12.5%) 등의 순으로 나타났다. 청소년들은 평균 3개월 미만 단기간으로 일하고, 대부분 10인 미만의 소규모 사업장에서 일해 사업주 또한 청소년을 대상으로 법정의무 교육을 실시하기 쉽지 않은 실정이다. 또한 노동인권 교육은 특성화고를 중심으로 실시되고 있으나 일하는 청소년이 증가하고 있고 측면에서 노동인권 교육 확대를 어떻게 해야 하는지에 대한 고민이 필요한 시점이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 개선방안

청소년들이 일을 할 때 노동인권 교육을 의무적으로 받도록 법정의무 교육으로 지정하고, 청소년들이 일할 때 받아야 할 법정의무 교육을 학교, 소규모 사업장 공동 교육, 또는 인터넷으로 동영상을 볼 수 있도록 다양한 법정의무 교육 실시하는 방안이 필요하다. 현재 전국 14개 시·도광역 단위와 지자체 67곳이 '청소년노동인권증진조례'를 제정되고 11개 시도교육청에서 '노동인권 교육조례'를 제정하여 노동인권 교육에 대한 시행근거가 마련되었으며 교육인프라가 갖춰지고 청소년노동인권 교육이 이루어지고 있다. 또한 2020년 3월 31일 「한국고용노동교육원법」이 제정되어 10월부터 시행하고 있으며 11월 한국고용노동교육원이 증가하는 노동인권 교육의 수요에 부응하고, 다양한 교육 컨텐츠를 개발하여 보급하기 위해 출범하였다. 이는 청소년, 특수형태근로종사자, 영세사업주 등 노동시장 취약계층에 대한 노동인권 교육을 위한 교육프로그램을 개발해 교육허브기관으로서 역할을 강화하기 위한 것이다. 따라서 현재 청소년 대상 노동인권 교육이 제도적으로 정착되기 위한 작업이 현재 여러 단위에서 이루어지고 있는 상황이다. 하지만 청소년 노동인권n 교육이 학교 내 교육내용으로 포함되기 위해서는 최종적으로 국가교육과정이 개정되어야 하고, 2022년 국가교육과정 개정에 노동인권 교육이 포함되도록 교육계를 중심으로 논의가 되고 있다. 또한 국가교육과정에 노동인권 교육이 포함되기 위해서는 노동인권 교육을 내실화하기 위한 방안 또한 논의되어야 할 것이다.

청소년 노동인권 교육 내실화를 위해서는 첫째, 청소년근로보호센터나 지역의 청소년노동인권센터 등에서 청소년노동인권 교육뿐만 아니라 청소년 대상 안전보건교육, 성희롱 예방교육 등 법정의무교육을 학교 등에서 공동으로 제공하는 것이다. 청소년들은 전단지 부착, 예식장, 식당 서빙 등 유사한 업종에서 일을 하기 때문에 일을 시작하기 전에 공동으로 법정의무교육을 들을 수 있도록 제작하고 사업주들이 교육을 제공할 수 있도록 홍보한다. 둘째, 교육대상에 맞는 맞춤형 교육 컨텐츠와 다양한 교육방법의 개발이 필요하다. 법정의무교육은 인터넷으로 수료할 수 있도록 동영상을 제작해서 배포할 필요가 있다. 이미 성희롱 예방 교육 등은 여성가족부에서 동영상을 만들어 배포하고 있는데, 일하는 청소년을 대상으로 하는 안전보건 교육, 성희롱예방 교육, 장애인인식개선 교육 등의 일하는 청소년을 위한 맞춤형 동영상은 아직까지 없다. 이와 같은 법정의무 교육을 온라인으로 진행하고 이를 사업주들에게 의무라고 인식시킨

국가인권위원회
humanrights.go.kr

다면 청소년의 법정의무교육 수료 비율이 높아질 수 있을 것이다. 셋째, 청소년 노동인권 교육은 노동교육이 아니라 시민교육으로 확대되어야 한다. 청소년 노동인권 교육을 국가교육과정에 포함시켜 노동교육이나 진로교육과정만이 아니라 민주시민으로서 갖추어야 할 교육으로서 확장하는 것이 필요하다. 넷째, 노동인권 교육은 교육청 주도로 시행됨에 따라 초·중·고등학교로 찾아가는 교육이 주를 이루나 학교 밖 청소년 등을 대상으로 하는 교육도 필요하므로 이들에 대한 교육을 위해 인터넷, SNS 등에서 접할 수 있는 맞춤형 노동인권 교육 동영상 프로그램 개발 및 보급이 요구된다.

2) 노동인권 교육 대상을 초등학생까지 확대 및 커리큘럼 다양화

(1) 현황 및 문제점

최근 1년간 청소년들에게 노동인권 교육을 받은 경험이 있는지 질문한 결과 '받은 적이 있다'는 응답이 42.8%로 나타났다. 연령대별로 살펴보면 '만 15세 이상~18세 미만'(51.7%)이 학교별로 살펴보면 '일반고 직업반'(71.4%), '직업계고'(61.5%)가 노동인권 교육을 받은 비율이 높았다. 조사결과, 노동인권 교육을 받은 대다수는 특성화고 등 직업계고를 다니는 청소년이었으며 학교 밖 청소년, 중학생 등은 과반수가 받지 못하는 것으로 나타났다. 또한 만 15세 미만에서부터 처음 일을 시작하는 경우가 상당수 있어 초등학교 때부터 노동인권 교육을 실시할 필요가 있음에도 현재 초·중·고 교과과정에서는 노동을 다루지 않고 있어 초등학교부터 노동에 대한 교육이 필요하다.

현재 청소년 노동인권 교육에 대한 만족도는 100점 만점 기준 69.7점으로 조사되었으며 긍정 응답 비율이 64.9%로 부정 응답 비율(3.1%)보다 많았다. 노동인권 교육을 받았던 응답자에게 가장 도움이 되었던 내용을 물어 본 결과 '근로계약서 작성, 휴가 주휴수당 등 일할 때 도움이 되는 노동법 지식'(39.1%)이 가장 도움이 된다고 하였다. 또한 앞으로 받고 싶은 교육은 '근로계약서 작성 등 노동법 지식'(56.7%)외에도 현장실습에서 볼 수 있듯 '사고가 발생했을 때 대처방법'(36.3%), '일하다가 문제가 생겼을 경우 대처방법'(32.7%), '직장 내 괴롭힘, 성희롱 예방, 차별에 대한 교육'(21.3%), '노동조합 결성 등'(9.1%)에 대한 수요가 상당수 있어 다양한 교육 컨텐츠를 개발해야 한다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

한편 바람직한 노동인권 교육 방법에 대해 질문한 결과 '학교에서 반별 또는 소규모 그룹 교육'이 39.4%로 가장 많았다. 그 다음으로 '유튜브 등 SNS를 이용한 교육'(27.4%), '외부 전문 교육기관 교육'(20.9%), '인터넷 강의 교육'(11.4%) 등의 순으로 응답하였다.

(2) 개선방안

청소년 노동인권 교육의 실효성을 높이기 위해서는 초등학생부터 노동에 대한 인식 교육을 사회과 과목 등 교과과정에 포함하여 실시하여 노동인권에 대한 인식이 바로 잡혀야 한다. 중학교 때부터는 합법적으로 아르바이트를 시작할 수 있기 때문에 일을 시작하기 전에 노동인권 교육을 별도로 할 필요가 있다. 또한 현재 청소년 노동인권 교육 내용 중 노동법 지식 외에도 산업재해예방 및 대처, 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 노동조합 및 노사관계 등의 내용을 포함한 다양한 커리큘럼을 개발하여 교육해야 한다. 일을 하거나 앞으로 일을 해야 하는 청소년들이 자신들에게 보장되는 노동권리가 무엇이고 어떻게 보장받는지 초등학생 때부터 알아 인식하도록 해야 할 것이다. 또한 인문고, 특성화/마이스터고 등 계열별 특성을 고려한 맞춤형 교육 확대가 필요하며 지방자치단체는 노동인권 교육 활성화를 위한 조례 제정 확산이 필요하다. 대학을 진학한 후기 청소년도 노동인권 교육을 받을 수 있도록 대학 입학 직후와 졸업직전 노동인권 교육이나 노동인권 교육 관련 교양과목을 학교에서 개설, 운영하는 방식도 필요하다. 또한 학교 밖 청소년 및 비진학 청소년들은 대부분 아르바이트를 하지만 학교 밖에서 교육 받기가 쉽지 않아 이들이 쉽게 노동인권 교육을 접할 수 있도록 해야 한다. 그 밖에 청소년을 고용하는 사업주뿐만 아니라 학부모, 공공기관과 청소년 노동업무를 담당하는 공무원과 직원, 청소년 복지 관련 종사자도 노동인권 교육을 실시해야 한다. 여기에서 더 나아가 시민 대상으로 평생교육 차원에서의 노동인권 교육을 실시할 필요가 있으며 교육대상 맞춤형 노동인권 교육 컨텐츠 개발이 요구된다.

3) 청소년 노동인권 상담 인력 확충 및 권리구제 지원 강화

(1) 현황 및 문제점

실태조사 결과, 고용노동부 등에 신고한 경험이 있는 청소년을 대상으로 신고했을

국가인권위원회
humanrights.go.kr

때 불편했던 점(복수응답)에 대해 질문한 결과 '절차가 복잡하다'가 45.5%로 가장 많았다. 그 다음으로 '직접 고용노동부 등에 출석을 해야 하는 것이 번거로웠다'(31.8%), '신고를 어디에 해야 하는지 잘 안내가 되어있지 않았다'(27.3%), '시간이 생각보다 오래 걸린다'(22.7%) 등의 순으로 응답하였다. 일선에서 상담하는 청소년 노동인권 업무 담당자들은 현재 상담 업무 중 가장 큰 문제점(복수응답)으로 '상담만 진행하고 전문가가 없어 권리구제까지 지원하지 못하는 점'(57.1%) 지적하고 있었다. 일하는 청소년들은 부당행위를 경험했을 때 상담 접근성을 용이하게 만들 수 있는 방안이 필요하며 청소년 노동인권상담 질 제고를 위한 상담인력 전문역량 강화가 필요한 시점이다.

(2) 개선방안

청소년 노동인권보장을 위한 상담 및 권리구제 체계가 부족하기 보다는 이제는 청소년들이 쉽게 접근하고 활용할 수 있는 상담 및 권리구제 시스템을 구축 하는 것이 필요하다. 현재 국가인권위원회, 지방고용노동청뿐만 아니라, 청소년근로권익센터, 청소년근로보호센터, 서울노동권익센터를 비롯한 지방정부차원에서의 센터가 존재하며, 이보다 더 많은 민간단체 등이 활동하고 있다. 하지만 청소년 대상 노동상담 및 권리구제 기관 간 업무연계가 효율적으로 이루어지지 않아 상담 수요자들은 각 기관의 차이를 인지하기 어려울 뿐만 아니라 상담 경험 사례들이 연계되지 않고 각각 활용되고 있을 뿐이다. 또한 청소년의 노동인권상담 결과에 따라 필요에 따라서 권리구제로 연결 되어야 하지만 연계되는 권리구제제도가 없어 연계가 되지 못하는 경우도 많았다. 따라서 청소년 노동인권상담과 권리구제가 바로 연계될 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

청소년들이 원하는 노동인권 상담의 질 제고가 되기 위해서는 청소년들이 상담을 쉽게 받을 수 있도록 단위 학교와 지역의 청소년 노동인권 상담기관을 연계하여 권리구제까지 가능한 원스톱 상담체계를 구축할 필요가 있다. 또한 지역의 청소년 노동인권상담기관에서 상담 후 권리 구제가 가능하도록 노무사 등 권리구제 전문인력을 확충해야 할 것이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

4) 일하는 청소년 산업재해 예방을 위한 교육 및 근로감독 강화

(1) 현황 및 문제점

청소년들이 겪는 부당한 경험 중 하나가 사업장에서의 안전에 대한 문제였다. 실태조사 결과, '경험자가 해야 하는 위험한 일을 나 혼자 하라고 함'(8.4%), '근무하다가 다쳤는데 아무런 조치를 취해주지 않음'(8.2%), '보호장비가 필요한 일인데 보호 장비를 주지 않음'(5.1%) 등으로 응답하였다. 특히 20대 이상과 직업계고, 일반대에서 '다쳤는데 아무런 조치를 취하지 않음' 응답(각각 12.0%, 13.8%, 12.0%)비율이 상대적으로 높았다. 현장실습을 경험하였던 청소년 중 '현장실습 과정에서 산재사고를 경험한 비'율은 26.3%였고, '산재사고에 대한 위험을 인식'한 비율은 20.6% 였다. 한국산업안전보건공단 자료에 의하면 지난 10년 간 2020년 6월까지 19세 이하 청소년 63명이 배달 중 교통사고로 사망하였고, 3,092명이 부상을 당해 산재 승인을 받았다.[23] 청소년들이 앞으로 받고 싶은 교육 중에는 현장실습에서 볼 수 있듯 '사고가 발생했을 때 대처방법'(36.3%), '일하다가 문제가 생겼을 경우 대처방법'(32.7%) 등을 원했다. 그럼에도 불구하고 청소년 산업재해 예방을 위한 교육이나 근로감독이 제대로 이루어지지 않고 있어 청소년이 일하는 사업장에서의 산업재해 예방과 근로감독 강화가 필요하다.

(2) 개선방안

일을 하는 청소년들을 대상으로 각각의 노동조건에 필요한 맞춤형 산재예방 교육을 실시하고, 산재예방을 위한 안내서를 제작하여 배포해야 한다. 특히 산업현장실습을 나가는 청소년과 일하는 청소년의 산재교육은 맞춤형으로 제공될 필요가 있다. 예를 들어 아르바이트 하는 청소년들이 주로 일하는 사업장에서 - 예를 들어 식당, 편의점, 패스트푸드점, 음식배달 등 - 자주 발생하는 산재 예방교육을 청소년 노동인권 교육의 한 내용으로 포함하고 산재예방과 대응을 위한 안내서를 제작하여 배포하는 것이다. 또한 산재를 당했을 때 어떻게 대처해야 하는지 산재보험은 어떻게 지원 받을 수 있는지 교육을 해야 한다.

23) 이수진 더불어민주당 의원실 자료.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

또한 특성화고 등 직업계고에서 현장실습 나가는 청소년을 위한 전문적인 산재예방 교육이 필요하다. 특성화고에서 실시하는 산재예방 교육은 실습 나가는 사업체 사업장을 중심으로 자신들이 산업현장에서 주로 다루는 유해물질이 무엇인지 인식할 수 있도록 하고 어떤 사고가 날 수 있으며 예방은 어떻게 가능한지 보호장비는 어떤 것을 써야 하는지 교육할 필요가 있다. 그 밖에 청소년들이 주로 단기간 일하고 있다는 점에 착안하여 여행자 보험과 같이 단기간 산재보험 바우처 제도를 마련하여 단기간 일하는 청소년들이 산재발생 시 보호받을 수 있도록 해야 한다.

5) 폭언, 폭행, 성희롱, 인권차별 해소로 성평등한 노동환경 조성

(1) 현황 및 문제점

태조사 결과 일하는 청소년(만 15세~24세 이하)의 전체적인 노동권리 보장정도에 대해서는 평균 46.1점으로 조사되어 보장받고 있지 못하다는 의견이 높았다(100점 만점). 또한 조사결과 일하는 청소년들은 고객 및 사업주 등에 의해 폭언, 폭력, 성희롱, 차별에 시달리고 있는 것으로 나타났다. 폭언, 폭력, 성희롱 등과 관련된 부당한 경험 중 가장 많이 한 경험은 폭언으로 '호칭과 반말, 무시'(41.8%)였으며, 그 다음으로 '욕설, 폭언'(28.3%), '성적 수치심, 굴욕감을 느끼게 하는 말과 행동(성희롱)'(11.4%), '사적 만남 요구'(7.6%), '성폭행 또는 성추행'(7.2%), '물리적 폭행'(7%) 순으로 나타났다. 욕설·폭언 등의 경우 '고객·민원인'(14.4%)에게 당하는 경우가 가장 많았고 야·너 호칭 등 반말 또한 '사업주'(16.7%) 보다 '고객·민원인'(17.9%)에게 당하는 경우가 상대적으로 많았다. 물리적 폭력은 '다른 직원'(2.9%)에게 경험하는 경우가 상대적으로 많았다.

성폭행·성추행은 '다른 직원'(2.9%), '고객·민원인'(2.1%)에 당하는 비율이 상대적으로 높았다. 성희롱은 '고객·민원인'(4.4%), '다른 직원'(4%)에게 당하는 비율이 상대적으로 높았다. 원치 않는 사적 만남 요구는 '다른 직원'(2.9%), '고객·민원인'(2.5%)이 상대적으로 높게 나타났다. 또한 남성 청소년에 비해 여성 청소년이 고객으로 부터 각각 '성폭행 또는 성추행이' 31.1%p, '성희롱'이 35.0%p, '사적만남 요구' 41.3%p 더 높았다. 남성 청소년의 경우 다른 직원에 의한 '성폭력 및 성추행'(14.7%p), '성희롱'(7.5%p), '사적만남 요구'(3.1%p)가 상대적으로 높았다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

일하면서 성별, 연령, 학력, 외모 등을 이유로 차별당한 경험이 있는지 물어본 결과 '성별에 따라 시키는 일이 구분됨'(18.6%) 이었고, '채용할 때 키, 몸무게 등을 물어보거나 외모를 따짐'(13.3%), '나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여'(11.0%) 등의 순으로 응답하였다. 여성 청소년은 남성에 비해 '성별에 따라 시키는 역할이 구분됨'(22.3%), '채용할 때 키, 몸무게 등 외모차별'(17.6%), '복장, 화장 등 외모 꾸미기 강요'(13.0%) 응답비율이 남성 청소년에 비해 상대적으로 높았다. 연령별로는 만 20세 이상에서 '나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여'(18.0%)라고 응답한 비율이 상대적으로 높았고, 학교별로는 학교를 다니지 않음에서 '학교를 그만두었다고 무시하거나 놀림'(6.3%)을 응답한 비율이 상대적으로 높았다. 청소년들이 일하는 현장에서 부당행위 및 차별을 받지 않도록 노동환경을 개선할 필요가 있다.

(2) 개선방안

성별, 연령, 학력, 연령, 외모 등을 이유로 차별을 행하는 노동현장을 평등한 노동현장으로 조성하기 위해서는 우선 제3자에 의한 성희롱, 괴롭힘으로부터 노동자 보호, 5인 미만 사업장에 대한 보호 적용확대, 행위자에 대한 적절한 처벌규정 도입, 직장 내 괴롭힘 예방교육 의무화 조치가 필요하다. 또한 공익광고 등을 통해 시민을 대상으로 민주시민의식 교육을 시행하여 청소년들이 직장 내에서 부당 행위 및 차별을 당하지 않도록 인식을 개선해야 한다. 평등한 노동환경을 조성하기 위한 민주시민의식교육은 대중적인 캠페인, 초·중·고등학교 학생과 학교 밖 청소년, 가출 청소년, 학부모, 노동활동가, 일반시민 등을 대상으로 노동인권 교육을 확대하여 민주시민으로서 갖추어야 할 시민교육으로 확산해야 할 것이다. 또한 청소년을 포함한 고객응대 노동자가 고객으로부터 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당했을 때 급박한 위험 상황으로 간주하고 그것으로부터 대피할 권리를 부여받는 작업중지권을 주어지고 이를 행사했을 때도 고객응대 노동자에게 불리한 처우를 금지해야 해야 하므로 이에 대한 법제 정비를 해야 할 것이다.

6) 인권이 보장되는 도제교육과 현장실습제도 운영

(1) 현황 및 문제점

특성화고등학교는 불법파견업체의 역할을 맡고 있다 또는 영세업체에 저임금 노동

국가인권위원회
humanrights.go.kr

자를 공급한다는 비판이 존재한다. 그 이유는 학생이 자신의 전공과는 무관한 곳에서 일하며, 도제로 나가서 주로 하는 일 중 박스 옮기기, 창고정리 지체가 운전, 청소, 허드렛일이 대부분이기 때문이다. 즉 많은 현장실습생들이 실질적으로 교과에서 배운 내용을 확인하고 해당 업종에 필요한 숙련을 실습을 통해 익힌다기보다는 그와 관련한 단순 업무를 수행하므로 전문적인 기술을 습득하기는 어려운 실정이다. 실태조사에서 현장실습 개선을 위해 필요한 것에 대해 질문한 결과 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 '학생의 자유로운 선택권 부여'가 31.4%로 가장 많았다. 다음으로 '전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보'(18.6%), '파견 산업체 실습환경 지속적인 점검·관리'(18.6%), '양질의 실습조간을 제공하는 산업체 확보'(16.7%) 등의 순으로 응답하였다.

(2) 개선방안

현재 조기취업형태로 변질되어 운영되는 현장실습제도, 도제교육제도가 취업을 위한 수단이 아니라 교육과 훈련 및 다양한 직업체험을 통해 현장 적응력을 갖춘 전문인력양성이라는 전제하에 단계적인 개선방안이 요구된다. 이에 대해 과거 취업연계형 현장실습은 학습중심형 현장실습으로 제도개선 되어 운영 중 이고, 도제교육의 경우 일학습병행제 사업 중 고등학교 단위는 산학일체형 도제학교로 운영되고 있다. 하지만 아직도 현장에서는 이 제도가 취업률과 연계되어 운영되고 있고 취업률을 높이기 위해 열악한 현장실습 사업장이나 도제사업장으로 파견되는 경우가 많아 여전히 학생의 노동인권 침해가 우려되고 있는 실정이다. 따라서 현장에서 청소년노동인권 보장을 위해서는 첫째, 현장실습제도, 도제교육 등은 교육과정이라는 본질에 충실하게 현장에서 운영되어야 한다. 즉 인권이 보장되는 일과 경험 환경 구축, 학습으로서의 현장실습 성격 재정립, 청소년이 효과적인 직업세계 이행기제로서 현장실습으로서 재정립되어야 한다. 둘째, 인력파견형태가 아니라 교육과 훈련이 목적인 제도로 운영되어야 하므로 이에 대한 관리가 강화되어야 한다. 이를 위해 훈련생이 보장받아야 할 권리를 보장받아야 하므로 이에 대한 권리를 명문화하는 작업도 필요하다. 셋째, 취업을 목표로 했던 채용약정형 또는 산업체 파견형 현장실습은 대부분 취업연계가 어려우므로 취업 그 자체가 아니라 현장적응력을 갖춘 전문인력양성 즉 취업준비를 위한 학습의 기회가 되도록 현장에서 운영되어야 한다. 현장실습제도가 학습중심으로 되면 취업률이 하

국가인권위원회
humanrights.go.kr

락한다는 반대의 의견도 있으나 학교와 교육부는 높은 수준의 교육활동으로 운용되고 취업률을 높이기 위해서는 고용노동부와 산업체와의 연계가 강화되어야 할 것이다. 넷째, 현장실습이나 도제교육 시 발생한 사고에 대해서는 「산업재해보상보험법」에 의해 철저히 보상되고 안전이 보장되는 노동환경확보와 산재사고가 난 사업장은 일정기간 현상실습기관으로 지정되는 것을 배제해야 하는 등의 정책이 마련되어야 한다. 다섯째, 현장실습제도 개선을 위한 이해관계자 간 협의가 필요하다. 현장실습제도 등은 기업의 필요로 인해 요구되어 기업과 학교가 중심이 되어 운영되고 있는 상황이다. 현장실습 과정에서 청소년의 노동인권이 보장되기 위해서는 국가교육과정을 편성할 때부터 사업주와 사업장의 노동조합, 교원노조와 청소년들이 현장실습의 개선과 노동조건에 대해 함께 협의 임금과 노동조건에 관한 것은 「근로기준법」이 있지만 핵심적인 것은 산별노조 교섭을 통해 이루어져 직업교육생이 값싼 노동력으로 전락하지 않도록 노동조합이 감시자 구실을 하여야 한다.

7) 청소년 성별임금 격차 및 노동문제 유형을 파악하기 위한 종단연구 필요

(1) 현황 및 문제점

조사결과 청소년 집단에서 성별 임금 격차가 나타나고 있어 청소년 집단 내 성별 임금 격차에 대한 심층실태조사와 근본적인 원인을 파악할 필요가 있다. 조사결과에 의하면 일급은 남성 청소년 100% 대비 여성 청소년은 85.2%만 받았고, 월급은 남성 100% 대비 여성 청소년은 93.0%만 받아 성별 임금격차가 발생하고 있었다. 따라서 청소년 내 성별임금격차 해소를 위해 전반적인 청소년의 임금 및 노동조건에 대한 종단연구가 필요하다.

(2) 개선방안

현재 청소년 집단 내에서는 성별 임금격차가 발생하고 있지만 구체적인 조사가 이루어지지 않고 있다. 왜 여성 청소년이 더 임금을 적게 받는지 일하는 업종 등에 따라 성별분업이 어떻게 나타나는지 동일직무에 동일임금을 지급하고 있는지에 대해 실태조사를 시행하여 청소년 내 성별 임금격차의 원인을 파악하고 그 격차를 줄일 필요가 있다. 또한 국가인권위원회 등 국가기관이 청소년 노동인권에 대한 종단 연구를 통해

국가인권위원회
humanrights.go.kr

전체적인 청소년 노동문제 유형을 범주화하고 이와 관련된 정책적인 제언이나 권고를 할 필요가 있다.

8) 청소년을 위한 공공일자리 개발과 제공

(1) 현황 및 문제점

실태조사 결과, 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 공공기관에서 해야 할 역할에 대해 청소년들은 '청소년이 안심하고 일할 수 있는 공공기관 일자리 확대'(73.8%)를 가장 많이 요구하였다. 다음으로 '안심하고 일하는 모범사업체 소개 및 홍보'(42.2%), '일반시민 대상 청소년 노동에 인식개선 필요'(38.0%), '아르바이트와 향후 진로와의 연계 강화' (33.8%) 등의 순으로 응답하였다. 청소년들은 자신들이 아르바이트를 하거나 현장실습을 받을 수 있는 사업장을 공공기관이 관리하고 소개하여 안심하고 일할 수 있길 원했다. 그동안 민간기업 아르바이트 구인구직 사이트를 통해 일을 구했던 청소년들은 그들이 아르바이트를 하는 사업장에서 근로기준법을 준수하길 원했지만, 그동안 민간노동시장의 영역이라는 이유로 안심하고 일하기 쉽지 않았다.

또한 청소년들에게 현장실습 개선을 위해 필요한 정책에 대해 질문한 결과 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 '학생의 자유로운 선택권 부여'가 31.4%로 가장 많았다. 다음으로 '전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보'(18.6%), '파견 산업체 실습환경 지속적인 점검·관리'(18.6%), '양질의 실습조건을 제공하는 산업체 확보'(16.7%) 등의 순으로 응답하였다. 특성화고의 조기취업 방식의 현장실습도 이전에 비해 교육 중심의 현장실습으로 전환하였지만 여전히 현장실습에서 산재 위험을 경험하고 있는 것으로 나타나 청소년들이 안심하고 일할 수 있는 실습관리가 필요한 시점이다.

(2) 개선방안

청소년에게 양질의 일자리 제공을 위해서는 공공일자리 창출과 일자리 제공, 민간노동시장에서 청소년들이 주로 일하는 일자리에 대한 관리가 필요하다.

첫째, 청소년 공공일자리 창출은 공공기관과 지역사회가 청소년이 일하기 좋은 일자리를 창출하고 제공하는 방식이다. 예를 들어 청소년들이 일할 수 있는 일자리 중 하나가 돌봄 일자리 창출이다. 지역의 어르신에게 도시락을 갖다 주거나 지역아동센터

국가인권위원회
humanrights.go.kr

에서 아동의 공부를 봐주거나 집에 데려다 주는 아이 돌봄 일자리는 청소년들이 충분히 할 수 있는 일자리이다. 또한 지역 사회에서 식당, 패스트푸드점 등 학부모들이 하는 매장이나 사업장, 협동조합, 마을기업 등을 중심으로 학교와 지역 청소년 관련 기관을 통해 일자리를 제공하는 것을 제안하고자 한다.

둘째, 공공 기관에서 청소년 실습 사업체에 대한 관리를 해야 한다. 예를 들어 청소년들이 자주 일하는 프랜차이즈와 업무협약을 맺어 청소년들에게 「근로기준법」에 맞는 일자리를 제공하도록 하거나 청소년이 안심하고 일할 수 있는 모범 사업주를 발굴하여 청소년 고용지원금을 제공하는 것이다. 또한 청소년을 주로 고용하는 사업주를 대상으로 사업주 노동법 교육을 실시하는 것이다. 현장 실습을 제공하는 사업장의 경우에는 청소년 일자리 DB를 구축하여 청소년을 몇 명 고용하는지 파악하고 이들에게 어떤 직무를 맡기고 임금은 어떠한지 매년 공시하는 것이다. 다만 공개 대상은 전체가 아닌 특성화고 등 직업계고 교사와 학생에게 한정하여 자신이 가고 싶은 산업체의 노동조건을 확인하고 실습을 할 수 있도록 선택권을 주는 것도 방법이 될 수 있다.

9) 청소년 노동인권 보장을 위한 전달체계 구축

(1) 현황 및 문제점

현재 전반적인 청소년노동인권 교육의 담당부서는 여성가족부의 청소년근로보호센터, 상담복지센터, 지원센터 꿈키움 등이며 고용노동부 산하의 청소년근로권익센터와 한국고용노동교육원이 있다. 교육부는 고용노동연구원과 업무협약을 맺고 청소년노동인권 교육을 실시하고 있다. 그리고 청소년 노동인권에 대한 서비스는 여성가족부의 청소년근로보호센터와 고용노동부의 청소년근로권익센터에서 제공하고 있다. 두 기관의 주요 서비스는 청소년 노동인권 교육 및 상담과 구제서비스이다. 여성가족부는 근로청소년을 보호하기 위해 중앙지원단과 지역지원본부 4개소(수도권, 전라권, 경상권, 충청권)을 운영하고 있다. 고용노동부는 청소년 노동문제 전담이 아닌 지역별 보호위원을 통해 서비스를 제공하기 때문에 청소년 특유의 상황들(소액 등) 때문에 청소년 노동자들이 도움에서 소외되거나 가볍게 취급될 수 있다. 민간단체는 민주노총, 한국노총, 청소년노동인권네트워크 협의회에서 청소년 노동인권 교육을 실시하고 있다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

(2) 개선방안

여성가족부 차원에서는 전국 청소년상담복지센터 내 청소년희망센터를 부설로 설치·운영하여 청소년 노동인권 관련 사업 및 서비스를 전개하는 방안과 17개 시도에 설치·운영되어 있는 청소년활동진흥센터를 활용하여 청소년 노동인권 관련 사업 및 서비스를 전개해나갈 수 있다. 고용노동부에서는 기존에 전국적으로 설치 운영되었던 알바신고센터를 다시 부활시켜야 한다. 2011년부터 기존에 전국적으로 설치 운영되었던 알바신고센터는 고용노동부가 주관하는 정책이었지만 설치되는 물리적 공간은 대부분이 교육부와 교육청이 관할하는 학교였다. 알바신고센터를 설치한 취지는 학생들이 신고나 상담을 받기 쉽도록 접근성이 좋은 학교에 센터를 설치하고 학생이 직접 진정을 넣거나 수업 시간에 지방노동관서에 출석할 필요 없이 학교 전담 교사가 피해 사례를 지방노동청 근로감독관에게 전달하고 피해를 구제받을 수 있도록 하고자 함이었다. 알바신고센터와 같은 다부처 협력 사업이 성공적으로 운영되기 위해서는 사업의 목적과 프로세스에 대한 부처 간 합의가 이루어져야 하며 관련 부처 및 기관의 역할과 책임 소재가 구체적으로 규명되어야 한다. 교육부의 협력을 끌어내지 못한 고용노동부는 알바신고센터를 폐지한다는 어떠한 고지도 없이 관련 업무를 근로권익센터로 이양하면서 알바신고센터의 활동이 소멸하였다. 따라서 전국 47개 지방고용노동관서 내에 총 103개 학교에 설치·운영했던 알바신고센터를 다시 부활시키고 이를 더 활성화하여 전국 규모로 더욱 확장시켜나가야 할 것이다. 이를 위해서는 고용노동부와 교육부, 교육청, 학교, 여성가족부의 역할을 명확히 하고 그 성과를 모니터링하고 평가하는 시스템을 마련하여 실무협의체가 구성되고 이에 따른 예산이 뒷받침되어 실효성 있는 정책으로 시행되어야 할 것이다.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

참고문헌

고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부 관계부처 합동(2012).『청소년 근로환경 개선 종합대책』

고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부(2012),『청소년 근로환경 개선 종합대책』

고용노동부(2013), “청소년의 아르바이트 실태와 정부 정책 방안”,『국회인권포럼 세미나 자료집』, 고용노동부.

_____(2014),『청소년 근로권익 보호 추진방안』, 고용노동부.

_____(2018),『2018년판 고용노동백서』. 고용노동부.

고용노동연수원(2019),『2019년 고용노동연수원 청소년고용노동교육 과정안내』, 고용노동연수원.

김동재(2007),『대한민국에서 반드시 알아야 할 노동법 130』, 시대의 창.

김미숙·전진아·하태정·김효진·오미애·정은희·최은진·이봉주·김선숙(2013), 『아동종합실태조사』, 보건복지부.

김송이·김보람(2014),『서울시 청소녀 아르바이트 실태 및 정책방안』, 서울시여성가족재단.

김영지·김희진·이민희·김진호(2019),『아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구-한국 아동·청소년 인권실태 2019 총괄보고서』, 한국청소년정책연구원.

김지경·연보라·정은진(2018),『2018년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사』, 여성가족부.

김지경·이상준(2015),『청소년 근로실태조사 및 제도 개성방안』. 고용노동부·한국청소년정책연구원.

김형주·이종원(2019),『청소년 근로환경 개선을 위한 지원방안 연구』, 한국청소년정책연구원.

노동부·교육인적자원부·청소년위원회·경찰청(2005),『청소년근로 보호 종합대책』, 노동부.

노동부(2008),『연소근로자 보호 대책』

노호창(2017), “노무제공유형의 다변화와 근로자성 판단의 법적 쟁점”, 『아주법학』11(2), 아주대학교 법학연구소.

박찬임· 박제성· 이승렬(2016),『배달대행 배달원의 종사실태 및 산재보험 적용 강화 방안 연구』, 고용노동부.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

백혜정· 송미경· 신정민(2015),『학교 밖 청소년 지원 정책 체계화 방안 연구』, 한국청소년정책연구원.

백혜정·임희진·김현철·유성렬(2017),『2017 청소년종합실태조사』, 여성가족부.

손기영··심지형··김경엽··김진영(2018),『경기도 특성화고·마이스터고 현장실습생 근로실태 및 개선 방안 연구』, 경기비정규직지원센터·경기도의회.

송태수(2017), "청소년 노동인권 현실과 법·제도의 개선 방안",『2017 아동인권보고대회자료집』, 국가인권위원회.

송태수·이원희·손영곤·허정·조성신·김유진·김태수·전명훈(2018), 『서울학생 노동인권 실태조사』, 서울특별시 교육청 민주시민교육과.

안선영(2014), "청소년 아르바이트 실태조사",『NYPI 청소년 통계 브리프』16, 한국청소년정책연구원.

안선영· 김희진· 강영배· 배경내· 조혜영· 박민경(2013),『청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구』, 한국청소년정책연구원.

안선영· 황여정· 이수정· 이로사(2014),『청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구』. 한국청소년정책연구원.

여성가족부(2013~2019),『청소년보호종합대책』, 여성가족부.

윤종수·김해성(2016), "고등학교 '법과 정치' 교과서에서의 노동인권 교육 내용 분석",『법교육연구』11(2), 한국법교육학회.

윤철경·최인재·김승경·김성은(2018),『2018 학교 밖 청소년 실태조사』, 여성가족부·한국청소년정책연구원.

윤철경·성윤숙·유성렬·김강호(2016),『학교 밖 청소년 이행경로에 따른 맞춤형 대책 연구 Ⅰ』, 한국청소년정책연구원.

_____(2017),『학교 밖 청소년 이행경로에 따른 맞춤형 대책 연구 Ⅱ』, 한국청소년정책연구원.

윤철경·유성렬·김신영·임지연(2013),『학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구 Ⅰ』, 한국청소년정책연구원.

이경상·유성렬·박창남(2005),『청소년 아르바이트 참여경험의 실태 및 학교부적응 관련 효과』, 한국청소년개발원.

이수정(2013), "감정노동자 노동권 확보를 위한 노동관계법 개정 방향", 감정노동에 대한 사회적 인식제고와 감정노동자 보호입법 마련을 위한 공청회 발제문.

이종은·고언정·김민경·이화조(2012),『서울시 아동인권 실태조사 최종보고서』, 서울시

국가인권위원회
humanrights.go.kr

여성가족재단.

이종희(2017), “산업체 파견 현장실습 중단을 위한 입법 방향”, 2017년 6월 26일「특성화고・마이스터고 산업체 파견 현장실습 중단과 교육과정 정상화」토론회 자료집, 국회의원 유은혜·이정미 의원실.

전민경·신용연(2016),『경기도 가출청소년의 지지체계 실태 및 지원방안』, 경기도가족여성연구원.

정현미·장명선외(2016),『아동청소년 성매매환경 및 인권 실태조사 연구용역』,국가인권위원회.

최인재·모상현·강지현(2011),『아동·청소년 정신건강 증진을 위한 지원방안 연구Ⅰ: 총괄보고서』, 한국청소년정책연구원.

하인호(2014), “청소년 고용노동교육의 실태와 활성화 방안에 대한 토론”,『“안전한 사회·건강한 일터” 연속토론회 자료집: 청소년 고용노동교육 활성화 방안』.

황여정·김정숙·이수정·변정현·이미영·안시영(2015),『청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구』, 한국청소년연구원.

황여정·김지경·이윤주(2016),『2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사』, 여성가족부.

황진구·유민상·정유진(2018),『청소년의 노동기본권 보장 방안 연구』, 한국청소년정책연구원.

김종엽(2015. 2. 25.). “알바하는 대학생? 공부하는 노동자!”. http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/679686.html.

국가인권위원회
humanrights.go.kr

부 록

1. 청소년 노동인권 실태조사 설문지

국가인권위원회
humanrights.go.kr

1. 청소년 노동 인권 실태조사 설문지

ID | | | | |

청소년 노동 인권 실태조사 (학생·청소년)

안녕하십니까?

이 설문지는 국가인권위원회와 공동으로 보다 내실 있는 청소년 근로정책 수립을 위하여 실시되는 설문조사입니다. 설문지에 응답하신 내용은 연구 목적 이외에는 절대 사용되지 않으며, **통계법 제33조(비밀의 보호 등)** 및 **제34조(통계작성사무 종사자 등의 의무)**에 의거 **비밀이 보호**되오니 솔직하게 적어주시면 감사하겠습니다.

설문과 관련되어 문의하실 내용이나 의문점은 아래의 연락처로 알려주시기 바랍니다.

2020. 8.

발주기관 : 국가인권위원회
주관기관 : 이화여자대학교 산학협력단
조사기관 : ㈜메트릭스리서치
조사담당 : 이기봉(연락처: 02-6244-0748)

응답자 선정 질문

SQ1. 귀하는 최근 6개월(2020년 2월 ~ 7월) 이내에 일을 한 경험이 있습니까?

[일을 한 경험이란?]
아르바이트, 정규직, 임시직, 현장실습, 인턴 등 명칭에 상관없이 근로를 제공하여 임금(또는 수수료)를 지급받은 모든 경우를 말함

① 예 ▶ SQ2로 이동 ② 아니오 ▶ 설문 종료

각 설문문항을 읽으시고 일치하는 항목에 'V'표를 해주십시오.
또 직접 기술하는 문항에는 해당 란에 적어주시길 바랍니다.

현재 거주지	① 서울 ② 경기 ③ 인천 ④ 기타(		
학 교	① 초등학교 ③ 일반고등학교 ⑤ 직업계고(특성화고, 마이스터고) ⑦ 대학교 ⑨ 대안학교	② 중학교 ④ 일반고등학교 직업반 ⑥ 전문대학교 ⑧ 학교 다니지 않음 ⑩ 기타( )	
나이	만 _____ 세	성 별	① 남성 ② 여성
가족구성	현재 누구와 함께 살고 있는지 모두 응답해주십시오. 직장 혹은 학교 때문에 잠시 떨어져 지내는 가족이 있다면 같이 살고 있는 것으로 응답해주십시오. ① 혼자 ② 부모 ③ 조부모 ④ 형제, 자매 ⑤ 친인척 ⑥ 친구나 선후배 ⑦ 기타( )		

국가인권위원회
humanrights.go.kr

A. 귀하의 일 경험에 대한 질문입니다.

1. 귀하가 일을 처음 시작한 시기는 언제입니까?
 * 첫 아르바이트를 생일이 지나고 한 경우 만 나이 계산 : 첫 아르바이트를 했던 해 – 본인 태어난 해
 * 첫 아르바이트를 생일이 지나지 않고 한 경우 만 나이 계산 : 첫 아르바이트를 했던 해 – 본인 태어난 해 + 1

① 만 13세 미만 ▶ 1-1번으로 이동
② 만 13세 이상~ 15세 미만 ▶ 1-1번으로 이동
③ 만 15세 이상~ 18세 미만 ▶ 1-2번으로 이동
④ 만 18세 이상~ 20세 미만 ▶ 2번으로 이동
⑤ 만 20세 이상 ▶ 2번으로 이동

1-1. 일을 처음 시작할 당시에 귀하는 고용노동부를 통하여 취직인허증을 발급받았습니까?
▶ 응답 후 2번으로 이동

[취직인허증이란?]
취직이 금지되어 있는 15세 미만의 청소년에 대하여 고용노동부장관이 취직을 인정하고 허가해주는 증명서를 말하며, 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지닌 청소년은 일할 수 있음.
- 취직인허증을 받을 수 있는 연령: 13세 이상 ~ 15세 미만

① 취직인허증을 발급받고서 일을 시작했다.
② 취직인허증을 발급받은 적 없으며, 그냥 일을 시작하였다.
③ 취직인허증을 발급받았는지, 안 받았는지 기억이 나지 않는다.

1-2. 일을 처음 시작할 당시에 귀하는 친권자(부모님 등)의 동의서와 가족관계증명서 등을 제출하였습니까?
① 예 ▶ 2번으로 이동 ② 아니오 ▶ 1-3번으로 이동

1-3. 친권자 동의서와 가족관계증명원 등의 서류를 제출하지 않았다면 그 이유는?
① 일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서
② 친권자(부모님 등)가 일하는 것에 동의하지 않을 것 같아서
③ 친권자(부모님 등) 모르게 일하고 싶어서
④ 부모님이 안계시거나 연락이 닿지 않아서
⑤ 기타 ( )

2. 귀하가 일을 하고 있는(또는 했던) 주된 이유는 무엇입니까?
1순위( ), 2순위( )
① 가족의 생활비에 보태기 위해서 ② 내 생활에 필요한 돈(주거비, 교통비, 식비 등)을 벌기 위해서
③ 용돈을 받기 어렵거나 부족해서 ④ 학비를 벌기 위해서
⑤ 진로경험, 사회경험을 쌓기 위해서 ⑥ 현장실습을 나가게 되어서, 학습 근로자라서
⑦ 기타( )

3. 귀하는 일하는 곳의 정보를 주로 어디를 통해 얻습니까?
1순위( ), 2순위( )
① 친구나 아는 사람을 통해서 ② 학교 또는 선생님을 통해서
③ 가족이나 친척, 아는 어른을 통해서 ④ 인터넷 아르바이트 소개 사이트를 통해서
⑤ 고용노동부 워크넷 사이트를 통해서 ⑥ 매장에 붙어 있는 구인광고를 통해서
⑦ 직업소개소를 통해서 ⑧ 기타( )

국가인권위원회 humanrights.go.kr

4. 귀하는 만 18세 미만일 때 아래와 같은 곳에서 일을 해본 적이 있습니까?

- **유흥주점, 단란주점, 주류 판매 목적의 소주방, 호프, 카페 등**
- **티켓다방(차 종류를 배달하게 하면서 고객으로부터 소요시간에 따라 돈을 받게 하는 곳)**
- **전화방, 화상대화방, 키스방, 대딸방, 유리방, 성인PC방, 휴게텔, 인형체험방 등**
- **안마시술소, 칸막이 있는 마사지실, 안마실이 설치된 목욕장**
- **숙박업소(휴양용 콘도미니엄업과 호텔 등 국제회의시설은 제외), 미용실 및 이발소**
- **비디오(DVD)방 또는 대여소, 극장, 멀티방, 만화방**
- **콜라텍, 노래방, PC 방, 오락실**
- **복권발행업소, 경품업소, 경마장 및 장외발매소, 경륜·경정의 경주장 및 장외매장**
- **고압작업 및 잠수작업**
- **1종 또는 2종 면허가 필요한 운전(배기량 125cc를 초과하는 오토바이 운전 포함)**
- **교도소 또는 정신병원**
- **소각업무 또는 도살업무**
- **주유소의 주유업무를 제외한 유류 취급업무, 양조 업무**
- **유독물을 제조, 판매, 취급하는 장소에서 하는 업무**
- **2-브로모프로판(전자부품 세척에 사용되는 유기용제)을 사용하는 공장**

① 예 **▶ 4-1번으로 이동** ② 아니오 **▶ 5번으로 이동**

4-1. 일을 시작하기에 앞서 일하게 될 곳에서는 귀하의 나이를 확인했습니까?
① 구두로 몇 살인지 확인하였다.
② 신분증을 확인하여 몇 살인지 확인하였다.
③ 확인하지 않았다.

5. 귀하가 과거부터 현재(또는 가장 최근까지)경험해보았던 일을 모두 체크해주세요.(복수응답)

□ 택배, 배달, 퀵 서비스, 이삿짐 운반
□ 전단지(스티커) 부착 또는 배포
□ 공사현장
□ 공장(제조, 가공, 포장, 조립, 기계 등)
□ 주유 및 세차, 청소
□ 편의점
□ 매장 관리 또는 판매(마트, 쇼핑몰, 일반 매장 등)
□ pc방, 노래방, 만화방, 당구장 등
□ 음식점, 식당, 레스토랑, 연회장, 웨딩홀
□ 패스트푸드점, 베이커리, 아이스크림 매장, 카페 등
□ 주점, 호프, 유흥업소
□ 피부관리실, 미용실
□ 주차 안내 및 관리
□ 안내데스크, 매표
□ 나레이터, 피팅 모델, 이벤트 행사장 도우미
□ 사무보조
□ 설문조사, 리서치
□ 고객상담, 텔레마케팅
□ 학교업무 보조(교내 알바)
□ 개인지도, 과외
□ 기타 ( )

6. 귀하가 했던 일 중 현재 하고 있거나 가장 최근까지 했던 일을 한 가지만 체크해주세요
(동시에 여러 개의 일을 한 경우에는 근무시간이 가장 긴 일을 체크)
⇒ 앞 질문에서 경험해봤던 일 복수 체크한 것만 보기로 제시

B. 지금부터는 방금 답변한 현재 하고 있는 일(또는 가장 최근에 했던 일)을 기준으로 답변해주시기 바랍니다.

7. 현재 일하고 있는 곳(또는 가장 최근에 일한 곳)에는 몇 명의 직원이 근무하고 있나요?
※ 사장은 제외하고 아르바이트는 포함하여 인원을 세어주세요
① 1인~4인 ② 5인~9인 ③ 10인~49인 ④ 50인 이상
⑤ 잘 모르겠다

8. 해당 일을 시작할 때 근로계약서를 작성 및 교부받았습니까?
① 근로계약서를 작성하고 나에게 1부를 주었다.
② 근로계약서를 작성은 하였으나, 작성한 것을 나에게 주지는 않았다.
③ 근로계약서를 작성한 적이 없다.

9. 귀하가 근무한 기간은?
(현재 일을 하고 있는 중일 경우 시작 일부터 현재까지의 기간을 기입)
① 1개월 미만
② 1개월 이상 ~ 3개월 미만
③ 3개월 이상 ~ 6개월 미만
④ 6개월 이상~ 1년 미만
⑤ 1년 이상

10. 귀하가 일주일에 실제 일한 날수는?
(매주 근무일수가 다른 경우 평균일수를 기입)
① 1일 ② 2일 ③ 3일 ④ 4일 ⑤ 5일 ⑥ 6일 ⑦ 일주일 내내

11. 귀하의 평균 근로시간은?
※ 밥 먹는 시간은 제외하고 대기하는 시간은 포함해서 적어주세요.
※ 1일 기준 평균 시간과 1주일 기준 평균 시간을 "모두" 응답해 주십시오.
1일 기준( )시간 1주 기준( )시간

12. 귀하는 야간시간(밤 10시~ 아침 6시)에 일합니까?
① 예 **▶ 12-1번으로 이동** ② 아니오 **▶ 13번으로 이동**

12-1. 야간에 일하는 시간은 일주일에 총 몇 시간이나 됩니까? ( ) 시간
※ 일주일동안 밤 10시부터 아침 6시 사이에 귀하가 일하는 시간을 합산하여 몇 시간인지 적어주세요
(쉬는 시간은 제외하고 계산하되, 휴게시간이 분명하지 않은 경우에는 일한 시간에 포함).

13. 귀하가 받는 임금을 받는 방식은?
① 시급 ▶ (시간당 원)
② 일급 ▶ (하루기준 원)
③ 주급 ▶ (일주일 기준 원)
④ 건당 수수료- 실제 수행한 건수에 수수료를 곱하여 받음 ▶ (1건당 평균 원)
⑤ 월급 ▶ (한달 기준 원)
⑥ 기타( )

14. 근무하는 동안 사업장에서 4대 보험(국민, 건강, 고용, 산재보험)을 가입해주었습니까?
① 가입
② 미가입
③ 가입되어 있는지 아닌지 모름

15. 근무하는 동안 일하는 곳(또는 소개업체 등)에서 받은 교육이 있으면 모두 체크해주세요.**(복수응답)**
□ 교육을 받은 적 없다.
□ 개인정보보호교육
□ 안전보건교육
□ 위생교육
□ 성희롱 예방교육
□ 장애인차별 예방교육
□ 기타 받은 교육 ( )

16. 귀하는 누가(어디서) 고용하였습니까?
① 사업주(또는 업체)가 직접 고용
② 소개·연결시켜주는 곳에서 고용
③ 내가 사업자로 등록됨
④ 잘 모름
⑤ 기타(직접 기재 :)

17. 귀하에게 임금(또는 수수료)을 지급하는 사람은 누구(어디)입니까?
① 직접 고용한 사업주(또는 업체)에서 지급함.
② 인력업체(또는 파견업체)에서 지급해 줌.
③ 고객으로부터 직접 수수료 등을 지급받음.
④ 일을 알선해주는 업체에서 수수료를 지급받음.
⑤ 기타(직접 기재 :)

18. 귀하가 실제 일하는 곳은 어디입니까?
① 직접 고용된 사업장에서 일함 (예, 편의점, 옷가게 등)
② 인력업체(또는 파견업체)에서 소개해준 곳에서 일함 (예, 행사 보조, 전시 보조 등)
③ 고객에게 직접 서비스(또는 상품)를 제공하므로 근무장소가 딱히 정해져 있지 않음. (예, 배달대행, 배민라이더 등)
④ 알선업체에서 제공하는 서비스(또는 일) 수행 (예, 재택근무(번역, 자료입력 등))
⑤ 기타(직접 기재 :)

19. 귀하는 현재 일하고 있는 곳에 얼마나 만족하는지 다음에 대해 평가해 주십시오.

구 분	매우 불만족	대체로 불만족	대체로 만족	매우 만족
① 시급, 월급 등 임금	①	②	③	④
② 근로시간	①	②	③	④
③ 근로환경(휴게장소, 추위 및 더위, 위생 등)	①	②	③	④
④ 근로강도(일하면서 힘든 정도)	①	②	③	④
⑤ 업무 내용	①	②	③	④
⑥ 동료(같이 일하는 사람들)	①	②	③	④

C. 지금부터는 과거부터 현재까지 귀하가 일을 하면서 겪은 경험을 기준으로 답변해주십시오.

20. 귀하는 근로계약과 관련하여 아래와 같은 일을 겪은 적이 있습니까?**(복수응답)**
□ 다음 근무자를 구하지 않으면 그만둘 수 없다고 함.
□ 도중에 그만두면 임금을 안준다고 해서 어쩔수 없이 근무를 계속한 적이 있음
□ 고객 등으로부터 불친절 항의가 들어오면 벌금을 부과하거나 임금을 삭감한다고 함.
□ 처음하기로 한 일과 전혀 다른 일, 혹은 부가적인 일을 부여함.
□ 계약된 근로기간이 끝나기 전에 계약을 해지하거나 갑자기 그만 나오라고 함.
□ 기타(직접 기재 :)
□ 경험 없음

21. 귀하는 근무시간과 관련하여 아래와 같은 일을 겪은 적이 있습니까?**(복수응답)**
□ 정해진 근무시간 보다 일찍 나오라고 하거나 초과하여 일하도록 요구함.
□ 근로시간 중 휴게시간을 제대로 제공받지 못함
□ 시간낭비(마냥 대기)
□ 일주일 내내 하루도 쉬지 않고 일함.
□ 휴가를 부여받지 못함
□ 경험 없음

22. 귀하는 임금지급과 관련하여 아래와 같은 일을 겪은 적이 있습니까?**(복수응답)**

□ 일이 서툴다며 약속한 임금보다 임금을 덜 줌.
□ 최저임금 미만의 임금을 지급받음(참고 : 2020년 8,590원, 2019년 8,350원, 2018년 7,530원).
□ 연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금 받지 못함.(4인 이하 사업장은 가산임금 적용대상 아님).
□ 유급휴일(주휴수당)을 받지 못함(주당 15시간미만 근무자는 해당 없음)
□ 도중에 그만두었다고 이미 일한 임금도 주지 않음.
□ 1년 이상 근무했는데 퇴사 시 퇴직금을 지급받지 못함(주당 15시간미만 근무자는 해당 없음).
□ 임금을 정해진 날짜에 받지 못함
□ 일하는데 필요한 의상구입비, 주유비, 소모품비 등을 내가 부담
□ 사고나 상품 하자 비용 등을 내가 부담
□ 기타(직접 기재 :)
□ 경험 없음

23. 귀하는 일하면서 아래와 같은 일을 겪은 적이 있습니까?**(복수응답)**

□ 보호장구가 필요한 일인데 보호 장비를 주지 않음.
□ 근무하다가 다쳤는데 아무런 조치를 취해주지 않음.
□ 경험자가 해야 하는 위험한 일을 나 혼자 하라고 함.
□ 기타(직접 기재 :)
□ 경험 없음

24. 귀하는 일을 하면서 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까?**(행위자가 여럿인 경우 복수응답 가능)**

경험한 언행	경험한 적 없음	경험한 적 있음			
		사장이 그런 행동을 함	다른 직원이 그런 행동을 함	대행업체, 소개업체 사람이 그런 행동을 함	고객, 민원인 등이 그런 행동을 함
1) 욕설, 폭언, 막말 등	□	□	□	□	□
2) 야, 너 등의 호칭과 반말, 무시	□	□	□	□	□
3) 물리적 폭행	□	□	□	□	□
4) 성폭행 또는 성추행	□	□	□	□	□
5) 성적 수치심, 굴욕감을 느끼게 하는 말과 행동(성희롱)	□	□	□	□	□
6) 원하지 않는 사적 만남 요구	□	□	□	□	□

25. 귀하는 성별, 연령, 학력 등을 이유로 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까?**(복수응답)**

□ 채용할 때 키, 몸무게 등을 물어보거나 외모를 따짐.
□ 성별에 따라 시키는 일이 구분됨.
□ 가족상황(부모님 부재 등)이나 가정형편이 어렵다는 등의 이유로 함부로 대하거나 무시함.
□ 나이가 어리다고 더 번거롭거나 힘든 일을 부여
□ 복장, 화장 등 외모 꾸미기를 강요함.
□ 학교를 그만두었다고 무시하거나 놀림(초,중,고등학교를 졸업하지 못했다고 무시하거나 대학을 가지 못했다고 무시하는 행위 등)
□ 경험 없음

26. 24번, 25번에서 답변한 내용 외 귀하가 일하면서 겪은 부당한 경험이 있으면 직접 적어주세요.
(일한 곳, 행위자, 부당한 대우의 내용 등에 대해 구체적으로 기입)

27. 부당한 일을 경험하였을 때 귀하는 어떻게 해결하였는지 모두 체크해주세요.

① 참고 일했다 ▶ 27-1번으로 이동
② 그냥 일을 그만 두었다 ▶ 27-1번으로 이동
③ 개인적으로 직접 항의하였다 ▶ 27-2번으로 이동
④ 고용노동부나 경찰 등에 신고하였다 ▶ 27-2번으로 이동
⑤ 가족에게 알렸다 ▶ 27-2번으로 이동
⑥ 교사나 지원기관 선생님에게 도움을 구하였다. ▶ 27-2번으로 이동
⑦ 친구에게 이야기했다. ▶ 27-2번으로 이동
⑧ 기타( )

27-1. 부당한 일을 경험하고도 소극적 대응을 하였는데 그 이유는 무엇입니까?
1순위( ), 2순위( )
① 어떻게 대응해야 할지 몰라서
② 어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서
③ 문제제기해봤자 달라질 것이 없어서
④ 상대하기 귀찮아서
⑤ 불이익을 입을까봐(더 괴롭히거나 그만두라하거나 일을 안줄까봐 등)
⑥ 부당한 행동을 한 사람이 평소에는 잘 해주었기 때문에
⑦ 기타 ( )
=> 답변완료 후 28번으로 가는 것임

27-2 그 결과 어떻게 되었는지 표시해 주세요.
① 문제를 해결하고 계속 일했다
② 그 문제는 해결되었으나 곧 그만두게 되었다.
③ 문제해결도 못하고 그만두게 되었다.
④ 그냥 일을 그만 두었다.
⑤ 문제 해결을 못하고 계속 일했다.
⑥ 해당 사항 없다.
⑦ 기타(.)

27-3. **(27번 문항에 4번 답변한 사람만 질문 제시)** 귀하가 임금을 지급받지 못하거나 부당한 대우를 받아 고용노동부 등에 신고를 한 적이 있는 경우, 귀하가 생각할 때 가장 불편했넌 점은 무엇입니까?**(복수응답)**
□ 신고를 어디에 해야 하는지 잘 안내가 되어 있지 않았다.
□ 직접 고용노동부 등에 출석을 해야 하는 것이 번거로웠다.
□ 절차가 복잡하다.
□ 시간이 생각보다 오래 걸린다.
□ 근로감독관 태도가 맘에 들지 않았다.
□ 기껏 신고했는데 노동부에서 임금을 받아주지도 못했다.
□ 기타 ( )

28. 일을 하다가 문제가 발생했을 때 정보는 주로 어디서 얻나요?
1순위( ), 2순위( )

① 트위터, 인스타그램, 유튜브 등 SNS
② 네이버, 다음 등 인터넷 검색
③ 카톡, 텔레그램, 페이스북 메시지 등 메신저
④ 학교 제공 정보
⑤ 청소년복지기관 등 청소년 보호기관
⑥ 온라인/오프라인 청소년 커뮤니티
⑦ 알바천국 등 구인구직 사이트
⑧ 고용노동청
⑨ 주변 친구나 지인
⑩ 기타( )

국가인권위원회
humanrights.go.kr

D. 일 경험의 영향 및 지속 의사에 대한 질문입니다.

29. 귀하가 일을 하면서 겪게 된 변화에 대한 질문입니다. 각 문항을 읽어보고, 자신에게 해당되는 응답을 골라 표시해 주십시오.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
① 일하느라 학업에 방해를 받은 적이 있다	①	②	③	④
② 일하느라 수면시간이 부족해졌다	①	②	③	④
③ 일하면서 친구를 만나는 시간이 줄어들었다	①	②	③	④
④ 일하면서 신체 건강이 나빠졌다	①	②	③	④
⑤ 일로 인해 정신적으로 힘들어졌다(스트레스, 우울감 등)	①	②	③	④
⑥ 일을 하면서 인간관계에 불화가 생겼다.	①	②	③	④
⑦ 일을 하면서 어른에 대한 신뢰가 무너졌다	①	②	③	④
⑧ 일을 하면서 사회에 대한 부정적인 느낌을 갖게 되었다	①	②	③	④
⑨ 일을 하면서 자존감이 낮아졌다.	①	②	③	④
⑩ 미래 직업 설계에 도움이 되었다	①	②	③	④
⑪ 생활비에 직접적으로 도움이 되었다	①	②	③	④

30. 귀하가 경험한 일들이 미래 직업생활에 얼마나 도움이 될 것 같습니까?

① 전혀 도움이 되지 않을 것이다
② 별로 도움이 되지 않을 것이다
③ 보통이다
④ 약간 도움이 될 것이다
⑤ 아주 큰 도움이 될 것이다

31. 귀하는 앞으로 계속 일을 하고 싶습니까?

① 하고 싶다. ▶ 32번으로 이동
② 하기 싫지만 할 수밖에 없다. ▶ 31-1번으로 이동
③ 하기 싫다. ▶ 31-1번으로 이동

31-1 일을 하고 싶지 않은 주된 이유는 무엇입니까?

1순위( ), 2순위( )

① 별로 도움이 되는 경험이 아니라서
② 일이 너무 힘들어서
③ 비인격적 대우를 견디기 힘들어서
④ 시간을 너무 많이 빼앗겨서
⑤ 임금이 적어서
⑥ 기타 ( )

32. 귀하가 일을 선택할 때 가장 중요하게 고려하는 것은 무엇입니까?

1순위( ), 2순위( )

① 근로시간(몇 시간 정도 일하는지)
② 근무일(평일 vs 주말), 근무하는 시간대
③ 근무강도(얼마나 힘든 업무인지)
④ 업무내용(무슨 일을 하는지)
⑤ 근로환경 및 시설
⑥ 임금수준
⑦ 고용주(주인)의 태도
⑧ 동료(같이 일하는 사람들)
⑨ 집 또는 학교와의 거리
⑩ 안정적으로 장기간 근무할 수 있는 곳인지
⑪ 기타 ( )

국가인권위원회
humanrights.go.kr

E. 노동인권교육 및 개선사항에 대한 질문입니다.

33 귀하는 최근 1년 동안 노동인권교육을 받은 적이 있나요?

[노동인권교육이란?]
노동인권과 관련된 지식을 습득하고 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 배양하여 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정능력을 향상시키도록 하는 모든 교육

① 없다 ▶ 36번으로 이동 ② 있다 ▶ 34번으로 이동

34. 귀하가 받은 노동인권교육에 대한 만족도는 어떻게 되십니까?
① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족

35. 귀하가 받은 노동 인권교육 내용 중 일할 때 가장 도움이 되었거나 기억에 남는 내용은?
① 노동인권의 개념과 청소년 노동인권의 보장 필요성
② 근로계약서 작성, 휴가, 주휴수당 등 일할 때 도움 되는 노동법 지식
③ 고용주, 고객 등으로부터의 부당한 처우(임금체불, 성희롱, 직장 내 괴롭힘 등)에 대한 대처방안
④ 일하면서 사고가 발생했을 때 대처방법 및 보상, 산재보험 이용
⑤ 도움 되는 내용이 없었다(또는 기억이 나지 않는다.)
⑥ 기타( )

36. 귀하가 앞으로 받고 싶은 내용은?
1순위( ), 2순위( )
① 일할 때 지켜야 할 에티켓(직업윤리)
② 근로계약서 작성, 휴가, 주휴수당 등 근로조건 보호와 관련한 노동법 지식
③ 일하면서 사고가 발생했을 때 대처방법
④ 안전한 근로환경을 위한 산업안전조치, 근로자 건강 관련 내용
⑤ 노동조합 결성 등 근로자들이 단결하여 근로조건을 향상 시킬 수 있는 방법
⑥ 직장내 갑질, 성희롱, 차별 등 인권에 관한 사항
⑦ 일하다가 문제가 생겼을 경우 대처방법(상담 및 지원기관 등)
⑧ 기타 (_____)

37. 귀하가 생각하기에 청소년에게 가장 효과적인 노동 인권교육 방법은?
① 학교에서 반별 또는 소규모 그룹 교육 ② 외부 전문교육기관 교육
③ 인터넷 강의 교육 ④ 유튜브 등 SNS를 이용한 교육
⑤ 기타( )

38. 청소년의 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 근로감독 분야에서 중요한 것은?
1순위( ), 2순위( )
① 사업주에 대한 노동법 준수 교육
② 사업장에서 근로기준법 등을 준수하도록 근로감독을 철저히 함
③ 임금체불, 직장 내 갑질 등 반복 행위가 있을 시 징벌적 손해배상 제도 도입
④ 안전하게 근무할 수 있도록 안전조치 시행 및 시설 설치
⑤ 일하면서 발생하는 비용 및 손해를 청소년에게 전가시키는 관행 없애기

39. 청소년의 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 청소년 지원사업 분야에서 중요한 것은?
1순위( ), 2순위( )
① 청소년 노동인권 컨텐츠(유튜브, 트위터 등) 배부
② 일할 때 필요한 안전 및 건강을 위한 교육 실시
③ 일하는 청소년을 위한 심리상담 지원
④ 청소년 참여 노동인권 커뮤니티 활성화 지원

국가인권위원회
humanrights.go.kr

40. 청소년의 근로환경 및 근로조건 개선을 위해 공공기관에서 해야할 일 중 중요한 것은?
1순위(　　), 2순위(　　)
① 일반시민 대상 청소년 노동에 인식개선 필요
② 청소년이 안심하고 일할 수 있는 공공기관 일자리 확대
③ 청소년 안심하고 일하는 모범사업체 소개 및 홍보
④ 아르바이트와 향후 진로(직업)과의 연계 강화
⑤ 청소년 대상 노동상담센터 확대 설치

F. 현장실습생 추가질문

41. 귀하는 현장실습생 혹은 학습근로자로 일해본 적이 있습니까?
① 예 ▶ 42번으로 이동　　② 아니오 ▶ 설문종료

42. 산업체 파견 현장실습을 선택한 가장 큰 이유는 무엇입니까?
① 교내 교육 보다 전문적인 직업 교육을 받을 수 있어서
② 전공 실무 경험을 해 볼 수 있어서
③ 실습수당을 받을 수 있어서
④ 졸업 후 취업이 보장되어서
⑤ 의무적으로 나가도록 정하고 있어서
⑥ 기타(_____)

43. 산업체 파견 현장실습 기간은 얼마입니까?
① 2개월 이내　② 4개월 이내　③ 6개월 이내　④ 6개월 이상

44. 산업체 파견 현장실습 중도에 실습을 중단한 경험이 있습니까?
① 현장실습 중도에 중단한 경험 없음
② 현장실습 중도에 중단하였으나 재실습 계획 있음
③ 현장실습 중도에 중단하였고 재실습 계획 없음 ▶ 44-1번으로 이동

44-1 현장 실습을 중단하였으나 재실습 계획이 없다면 그 이유는 무엇입니까?
① 대학 진학 준비 등 진로를 변경해서
② 신체적, 정신적 부담이 커서
③ 원하는 조건에 맞는 파견 산업체가 없어서
④ 파견 산업체들의 현장실습생에 대한 부당 대우 때문에
⑤ 기타(_____)

45. 산업체 파견 현장실습 과정에서 자신 또는 타인의 산업재해를 경험한 적이 있습니까?
① 산재사고를 경험했고, 실습(노동) 과정에서 위험을 계속 느끼고 있음 ▶ 45-1번으로 이동
② 산재사고를 경험했으나, 실습(노동) 과정에서 위험을 거의 느끼지 않음 ▶ 46번으로 이동
③ 산재사고를 경험 하지 않았으나, 실습(노동) 과정에서 위험을 계속 느끼고 있음 ▶ 45-1번으로 이동
④ 산재사고를 경험 하지 않았고, 실습(노동) 과정에서 위험을 거의 느끼지 않음 ▶ 46번으로 이동

45-1. 산재사고의 위험을 느끼는 가장 큰 이유는 무엇입니까?
① 충분한 직무 · 안전 교육 없이 실무에 투입되어서
② 노후화된 작업시설 등 업무 환경이 안전하지 않아서
③ 적정 인원 부족 등 과중한 업무 부담 때문에
④ 기타(_____)

국가인권위원회
humanrights.go.kr

46. 산업체 파견 현장실습 개선을 위해 가장 우선적으로 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까?
① 현장실습 여부, 시기, 기간 등에 있어 학생의 자유로운 선택권 부여
② 양질의 실습(노동)조건을 제공하는 산업체 확보
③ 전공 관련 전문적 교육을 제공하는 산업체 확보
④ 파견 산업체 실습(노동)환경 지속적인 점검 · 관리
⑤ 산업체 파견 현장실습 관리 · 상담을 위한 전담 기관(또는 교사) 조성
⑥ 조기취업 형태의 산업체 파견 현장실습 폐지
⑦ 기타(_____)

♤ 설문에 응해주셔서 진심으로 감사드립니다 ♤

국가인권위원회
humanrights.go.kr

청소년 노동인권 상황 실태조사

| 인쇄일 | 2020년 12월 17일
| 발행일 | 2020년 12월 17일
| 발행처 | 국가인권위원회
| 주 소 | 04551 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩
http://www.humanrights.go.kr
| 전 화 | 02-2125-9841
| F A X | 02-2125-0918
| E-mail | research@humanrights.go.kr
| 제 작 | 경성문화사 02-786-2999(代)

ISBN: 978-89-6114-790-3 93330 비매품