

청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 II

- ▶ 책임연구원 : 황여정(한국청소년정책연구원·부연구위원)
- ▶ 공동연구원 : 김정숙(한국청소년정책연구원·부연구위원)
이수정(청소년노동인권네트워크·공인노무사)
변정현(한국고용정보원·책임연구원)
- ▶ 위촉연구원 : 이미영(한국청소년정책연구원·위촉연구원)
안시영(한국청소년정책연구원·위촉연구원)

발 간 사 ■ ■ ■

경제활동을 하는 청소년의 수가 증가하고 있습니다. 특히 19세~24세에 해당하는 후기 청소년의 경우에는 아르바이트가 일상적 활동의 하나로 인식될 만큼 노동시장 참여가 광범하게 이루어지고 있습니다. 후기 청소년들이 아르바이트를 하는 이유는 무척 다양합니다. 생활비(용돈)를 벌기 위해 아르바이트를 하는 청소년들이 대부분이지만, 그 이면을 좀 더 자세히 들여다보면 실제로는 생계형 노동을 하는 청년들도 적지 않습니다. 또한 아르바이트를 통해 취업에 도움이 되는 경험을 쌓고자 '스펙' 관리 차원에서 아르바이트를 하는 청년들도 있습니다. 이처럼 다양한 이유로 많은 후기 청소년들이 아르바이트에 나서고 있습니다.

그렇지만 노동시장에서 이들의 근로는 무척 모호한 위치에 있습니다. 연령을 기준으로 보면 법령에서 만 18세 미만 연소자의 근로에 대해서는 특별한 보호를 받도록 규정하고 있지만, 후기 청소년의 근로는 성인의 근로와 동일하게 취급됩니다. 그러나 현실적으로 후기 청소년들은 이 시기에 수행해야 할 여타 과업과 아르바이트 경험이 맞물리면서 다양한 문제들에 노출되어 있습니다. 또한 지속적인 직업으로서의 성격을 갖는 성인의 일반 근로와는 달리, 아르바이트라는 근로의 속성 상 임시적 근로로 간주되어 경력이 쌓이고 숙련도가 높아져도 정당한 대우를 받지 못하는 경우가 비일비재합니다. 이러한 이유로 후기 청소년들의 근로는 평가 절하되기 일쑤고, 때로는 그들 스스로 '알바생'이라는 이유로 부당한 대우를 감내하는 구조적 모순이 지속되고 있는 것입니다.

이에 본 연구에서는 상술한 문제의식을 바탕으로, 10대 청소년의 아르바이트, 그리고 일반 성인 근로자의 근로와는 차별화 되는 지대에 속해 있는 후기 청소년의 아르바이트 실태를 확인하고 정책적 수요를 파악하고자 하였습니다. 이를 위해 설문조사와 면담조사를 실시하고, 후기 청소년 아르바이트 관련 법령 및 정책에 대한 성과를 분석하였습니다. 그리고 이러한 과정을 통해 아르바이트 현장에서 후기 청소년들이 당면하고 있는 문제와 정책욕구를 파악하고, 영역별로 추진과제 및 세부과제를 제안하였습니다.

연구진을 비롯하여 이 연구를 수행하는 각 단계에서 소중한 도움을 주신 현장, 학계, 정책담당자 등 모든 분들에게 진심으로 감사드립니다. 이 연구의 결과가 후기 청소년들이 안심하고 일할 수 있는 근로환경 조성을 위한 정책개발의 기초자료로 활용되어 후기 청소년의 근로권익을 보호하는데 중요한 디딤돌이 되기를 기원합니다.

2015년 12월

한국청소년정책연구원장 노 혁

국 문 초 록

이 연구는 일하는 청소년은 증가하고 있지만 이들의 근로현실은 점점 더 열악해지는 현실에 근거하여, 청소년들의 근로환경에 대대적인 개선이 필요하다는 문제의식에 바탕을 두고 있다. 이에 본 연구는 청소년을 대상으로 아르바이트 관련 실태를 파악하고, 이를 토대로 정책과제를 개발하는 데 목적이 있다.

이 같은 연구목적을 효과적으로 달성하기 위해 본 연구는 2개년 연구로 설계되었다. 1차년도인 2014년에는 만 15세 이상 18세 미만 연소근로자를 대상으로 이들을 둘러싼 아르바이트 참여 실태와 정책욕구를 확인하였다. 2015년에 수행된 2차년도 연구에서는 후기 청소년을 대상으로 아르바이트 실태를 파악하고 관련 정책 수요를 발굴하였다. 주지하다시피, 18세 미만 연소근로자와는 달리 18세 이상의 청소년들은 성인으로 간주되기 때문에 예외적인 보호의 대상이 되지 않는다. 그러나 이들은 성인들과 동일하게 근로를 제공하고 있음에도 불구하고 아르바이트가 단기적, 임시적, 과도기적 근로라는 이유로 정당한 대우를 받지 못하고 있다. 상술한 맥락에서 본 연구는 후기 청소년의 아르바이트 실태를 파악하기 위해 설문조사와 면담조사를 실시하였다. 또한 후기 청소년 아르바이트 관련 법령 및 정책에 대한 성과를 분석하였다. 설문조사와 면담조사 분석결과, 이들은 아르바이트에 상당한 시간과 에너지를 쏟고 있는 반면 부당대우와 권리침해를 경험하고, 근로권익에 대한 인식 수준도 높지 못한 것을 확인할 수 있었다. 이러한 연구결과를 토대로, 본 연구에서는 후기 청소년 아르바이트 정책 방안으로 4가지 범주를 설정하고 세부과제를 제시하였다. 첫째, 후기 청소년 아르바이트 구직환경 개선을 위한 정책 과제로 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 관리감독 강화, 근로보호 정책 확산의 통로로 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트 활용도 제고, 괜찮은 아르바이트 일자리 지원 방안을 제안하였다. 둘째, 아르바이트 근로환경 개선을 위한 정책 과제로 근로계약서 작성 규정을 준수하는 노동시장 환경 조성, 급여명세서 작성 강화, 휴게권 보장 방안, 사업장 근로감독 방법 개선, 근로감독 확대를 세부과제로 제안하였다. 셋째, 아르바이트 근로권익 보호를 위한 정책 과제에는 아르바이트 임금체불 대응 제도 개선, 부당대우에 대한 신고·상담제도 내실화, 아르바이트 일자리에서 수습 중 감액 금지, 감정노동종사자 보호를 위한 실질적 방안 마련을 제안하였다. 넷째, 노동인권교육 활성화를 위해 후기 청소년 대상 노동인권교육 방안과 고용주 대상 노동법 교육 실시 방안을 제안하였다.

핵심어: 후기 청소년, 청년, 아르바이트, 과도기적 근로, 근로보호, 노동인권교육

연구 요약

1. 연구목적

- 이 연구는 일하는 청소년은 증가하고 있지만 이들의 근로현실은 점점 더 열악해지는 현실에 근거하여, 청소년들의 근로환경 개선을 위해 아르바이트 관련 실태를 파악하고, 관련 정책 수요를 확인·발굴하는 데 연구의 목적이 있음.

2. 연구내용 및 연구방법

1) 연구내용

- 후기 청소년 아르바이트에 대한 선행연구 고찰
 - 후기 청소년 아르바이트 관련 선행연구 검토를 통해 후기 청소년 아르바이트를 바라보는 접근 방법과 시각을 살펴보고, 후기 청소년 아르바이트의 사회경제적 맥락을 분석하였음.
- 후기 청소년 아르바이트 추이 및 현황 분석
 - 통계청의 경제활동인구조사 청년층 부가조사, 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사 (Graduates Occupational Mobility Survey) 2012년 패널 및 청년패널(Youth Panel) 데이터를 활용하여, 아르바이트 참여율 등 주요 지표의 시계열 추이 및 관련 실태를 분석하였음.
- 후기 청소년 아르바이트 관련 법령 및 정책 분석
 - 후기 청소년의 근로와 관련된 법령의 주요 내용을 검토하는 한편, 법령의 취지를 구현하기 위해 현실에서 운용 중인 구체적인 정책 사례를 분석하였음.
- 후기 청소년 대상 아르바이트 실태 설문조사 및 분석
 - 후기 청소년의 아르바이트 관련 실태를 다각적으로 파악하기 위해 만 19세~24세 후기 청소년을 대상으로 설문조사를 실시하였음. 주요 조사 내용은 아르바이트 근로보호 규정 인지수준 및 아르바이트 목적, 아르바이트 참여 기본 실태(참여 업종, 구직 방법, 구직 조건, 임금 수준, 근로계약, 근로환경 등), 아르바이트 효과, 아르바이트 만족도, 아르바이트

근로보호 실태, 대표적인 아르바이트 참여 업종(매장관리·판매, 서빙·주방 등), 근로보호 및 근로환경 개선 관련 정책 욕구, 인턴십 관련 내용도 반영하였음.

○ 후기 청소년 대상 아르바이트 실태 질적조사 및 분석

- 설문조사 실시 후 일반화 과정에서 놓치기 쉬운 후기 청소년들의 구체적인 아르바이트 참여 양상, 아르바이트를 통한 경험 내용, 아르바이트가 그들의 일상적 삶에서 지니는 의미, 아르바이트 관련 정책 욕구에 관해 실시한 면담자료를 심층적으로 분석하였음.

○ 정책과제 개발 및 제안

- 상술한 연구내용을 토대로, 후기 청소년의 아르바이트 근로 환경 개선 방안을 모색하고, 이를 위해 필요한 정책과제를 도출하였음. 여기에는 후기 청소년 근로보호 및 노동인권교육 관련 해외사례 조사를 통해 수집한 자료를 반영하였음.

2) 연구방법

○ 상술한 연구내용 분석을 위해, 문헌연구, 양적연구(2차자료 분석, 설문조사), 질적연구, 전문가자문 및 콜로키움, 관계부처와의 정책협의 방법을 활용하였음.

3. 주요결과

1) 후기 청소년 아르바이트 선행연구 고찰 및 아르바이트 추이 및 현황

○ 후기 청소년 아르바이트 관련 선행연구 분석결과, 후기 청소년들이 아르바이트에 참여하는 이유는 생활비 및 용돈 마련 등 경제적 목적이 가장 컸고, 이들이 참여하는 아르바이트 업종은 음식점, 주방, 편의점, 마트 등 서비스업과 도소매업이 주를 이루었음. 근속기간은 대학 진학 후기 청소년이 평균 6.5개월, 비진학 후기 청소년은 평균 3개월 미만이 가장 높은 비율을 차지해 차이를 보였음. 후기 청소년은 아르바이트 과정에서 다양한 부당대우를 경험하였고, 주로 일자리의 질이 좋지 않은 서비스업종에서 일을 하고 있었으며, 노동관계법령에 대한 인식 수준이 낮았음. 일부 후기 청소년들은 고위험 아르바이트 참여로 인한 각종 위험에 노출되어 있었음.

- 인턴의 유형은 목적, 기간, 급여 유무, 다면관계, 정부 관여 여부에 따라 다양한 것으로 분석되었음. 인턴제 관련 실태조사 결과에 따르면, 인턴제 참여자들은 인턴제가 취업에 도움이 되는 정도에 대해 긍정적으로 인식하였으나, 기업의 운영 인력 부족, 인턴제의 비체계적 운영, 홍보 부족 등을 문제점으로 지적하였음. 또한 인턴 개념의 모호성과 법적 지위의 불분명함을 인턴제의 문제점으로 제기하면서, 향후 개선이 필요하다는 연구결과도 소개된 바 있음.
- 경제활동인구조사 청년층부가조사, 한국고용정보원의 GOMS 2012 조사, 청년패널 데이터를 분석한 결과, 후기 청소년들이 재학 중에 가장 흔히 경험하는 일자리 형태는 시간제 취업, 즉 아르바이트였고, 주로 단기채용(3개월 미만 또는 6개월 미만)으로 이루어졌음. 또한 아르바이트 업종은 음식서비스 및 판매 관련 업종이 지속적으로 상승하는 경향이 나타났으며, 이들이 아르바이트에 참여하는 이유는 기본적인 생활유지를 위한 목적이 큰 것으로 확인되었음.

2) 후기 청소년 아르바이트 관련 법령 및 정책 분석

- 후기 청소년들은 실제로 근로를 제공하는 근로자임에도 불구하고 현실에서는 알바생, 수습, 훈련생, 실습생, 인턴 등의 명칭으로 불리면서 근로기준법을 포함한 노동관계법의 보호를 받지 못한 채 인권의 사각지대에 놓여 있었음. 이에 따라 향후 이들의 근로자성을 인정하는 방식으로 관련법과 제도적 보완이 필요함.
- 고용노동부는 청년을 포함한 아르바이트 근로자들을 보호하기 위한 장치들을 작동하고 있고, 법률적·제도적 개선 뿐만 아니라 기초고용질서 준수 캠페인 등의 활동을 통해 근로권의 신장을 위한 노력을 하고 있음. 동시에 근로감독 및 차별시정 등 규제와 사후 처벌의 방식도 강력하게 작동해야 하며, 청년 아르바이트 근로자들도 자신들의 권리를 보호받기 위해 노동관계법에 대한 인지 수준을 높일 필요가 있음. 이를 위해서는 이들에게 보다 효과적이고 체계적인 방식으로 노동관계법과 근로권익에 관한 내용을 전달할 필요가 있음.

3) 후기 청소년 대상 아르바이트 실태 설문조사 분석

- 후기 청소년 아르바이트 참여 기본 실태

- 후기 청소년들이 주로 참여하는 아르바이트 업종은 음식점이나 카페 등 요식업의 서빙·주방업종(38.1%)이었고, 매장관리·판매 32.3%, 서비스 19.3%, 강사·교육 18.2%, 사무·회계 16.3% 순으로 나타났음.
- 후기 청소년들이 아르바이트를 구하는 주된 경로는 인터넷 아르바이트 사이트를 통해 구했다는 응답이 53.0%로 압도적으로 높게 나타남. 그 다음으로는 친구나 지인 소개(22.7%), 가족 또는 친척 소개(7.5%) 순이었음.
- 아르바이트 일자리 구직 조건의 경우, '시급 등 급여수준'이 중요하다는 응답이 31.1%로 가장 높고, '집 또는 학교와의 거리' 23.0%, 근무일 및 근무시간대 23.0% 등이 높게 나타남. '관심·적성과 업무와의 연관성'이 중요하다는 응답은 7.3%에 불과함.
- 근로계약 및 임금 수준과 관련하여, 아르바이트를 시작할 때 근로계약서를 작성했다고 답한 비율은 37.6%, 작성 후 교부 받았다는 응답은 57.9%에 불과하였음. 임금의 경우, 2015년 법정 최저임금인 5,580원 미만으로 임금을 지급받았다는 응답이 16.2%를 차지했고, 전체 응답자의 70%가 시급 6천원 이하를 받는 것으로 나타남.

○ 후기 청소년 업종별 아르바이트 참여 실태

- 휴게권에 대한 조사 결과, 휴게시간이 정해져 있고 잘 지켜졌다는 응답은 매장관리·판매직의 경우 29.4%, 서빙·주방 업종의 경우 30.2%에 불과해, 아르바이트를 할 때 휴게권이 실질적으로 보장되지 못하는 현실을 반영함.
- 매장관리·판매직의 경우, 손실액 발생 경험이 있다고 답한 응답자의 65.2%가 손실액을 시급에서 공제하거나, 개인 돈으로 채워 넣은 것으로 파악되어 불법적인 '시재금' 충당 행위가 횡행하고 있음을 시사하였음.

○ 인턴 경험

- 인턴으로 일한 경험이 있다고 답한 응답자를 대상으로 조사한 결과, 4대 보험이 적용되는 단기계약직 또는 기간제 근로자 지위로 일을 했다는 응답은 46.7%, 그렇지 않다는 응답이 53.3%를 차지하였음. 이는 공공기관, 정부 운영, 대기업 인턴에 비해 일반 기업 인턴의 경우 근로자성 인정 비율이 더 낮게 나타남을 시사함.

○ 아르바이트 근로 보호 실태

- 노동인권교육 경험에 대한 조사 결과, 아르바이트 근로자의 권리에 대해 교육받은 경험이 있다고 답한 응답자 비율은 17.5%에 불과하였음.
- 부당대우 및 권리침해 경험에 대한 조사 결과, 후기 청소년들이 아르바이트를 하면서 경험한

부당대우 유형으로는 임금 체불 경험이 26.5%로 가장 높게 나타났고, 최저임금 위반이 23.3%, 정해진 임금보다 적게 받은 경험이 12.4% 순으로 파악되었음.

- 부당대우 경험 시 대처방법에 대한 조사 결과, 청년들은 부당대우를 당했을 때 대부분 참고 일을 하거나 그만두는 등 소극적으로 대응하는 것으로 나타남. 단, 노동인권교육을 받은 경우에는 비교적 적극적으로 대응한 비율이 높게 나타남.

○ 아르바이트 근로환경개선을 위한 정책 욕구

- 다양한 정책대안 가운데, '부당행위를 하는 고용주에 대한 처벌 강화', '부당행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화', '착한 알바와 나쁜 알바 기업에 대한 실명 공개', '고용주를 대상으로 하는 노동법을 잘 지키도록 하는 교육 의무화' 등에 대한 지지도가 높게 나타남.

4) 후기 청소년 대상 아르바이트 실태 질적조사 분석

○ 아르바이트 참여동기와 방법

- 후기 청소년들이 아르바이트에 참여하는 동기는 기초생활을 유지하기 위한 목적이 주를 이루었음. 이들이 처음으로 아르바이트에 참여한 시기는 다양하고, 아르바이트에 상당한 시간을 쏟고 있었음. 이들은 주로 서비스 업종에서 아르바이트를 하였으나, 성별에 따라 선호하거나 참여하는 아르바이트 업종에 차이가 있었음.

○ 아르바이트(인턴) 경험

- 아르바이트에서 이들은 단순하고 반복적인 업무를 담당하였으며, 다양한 종류의 부당대우를 경험하였음. 부당대우에 대한 대처는 참고 일하거나, 일을 그만두는 등 소극적인 방식으로 나타남.
- 이들은 아르바이트생으로서의 정체성을 '난 알바니까'라는 언설을 통해 내면화하고 있었는데 이것은 고용주, 중간관리자, 고객과의 관계를 통해 형성된 것이었음.
- 인턴제 경험자들의 인턴제에 대한 평가는 진학자와 비진학자별로 차이가 있었음.

○ 아르바이트의 의미와 효과

- 아르바이트를 통해 후기 청소년들은 스스로 노동자로서의 정체성을 형성하지는 못하였고, 노동자로서의 권리에 대해 인식하지 못하거나 또는 일부러 생각하지 않으려고 하는 경향을

보였음.

- 아르바이트는 향후 조직생활에 필요한 눈치, 처세술, 언변, 고객응대 기술을 배울 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 긍정적으로 평가되었으나, 눈치, 처세술은 또 다른 의미에서 권위에 대한 복종을 의미함으로써 노동자의 권리를 요구하지 못하게 되는 걸림돌이 될 수 있다는 점에서 부정적으로 평가되기도 했음.
- 후기 청소년들은 아르바이트로 인해 여가, 인간관계 형성에 어려움을 겪고 있었음. 향후 많은 시간 아르바이트를 하지 않더라도 기초생활이 가능한 여건을 조성할 필요가 있음.
- 아르바이트 정책 욕구
- 후기 청소년들은 최저임금 인상, 노동인권교육, 사업장 관리감독 및 처벌 강화, 괜찮은 아르바이트 일자리 지원, 노동상담 및 신고 창구 다원화, 고용주 대상 노동법 교육 실시 등에 대한 정책 욕구를 제안하였음.

4. 정책제언

1) 후기 청소년 아르바이트 구직환경 개선을 위한 정책과제

- 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 관리감독 강화
- 소규모·업종별 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 관리를 강화하고, 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 게시된 구인 사업체에 대한 평가 및 피드백 시스템을 도입하여 운영할 것을 제안함.
- 근로보호 정책 확산의 통로로 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트 활용도 제고
- 상습적인 소액 임금 체불 사업주에 대한 명단을 공개하고, 고용노동부 또는 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 임금체불 등 근로기준법 위반 사업장 명단 공개 배너를 메인 화면에 게시하는 방안을 제안함.
- 괜찮은 아르바이트 일자리 지원
- 청년 노동인권 친화 사업장 가이드라인을 마련하여 사업장에 안내, 배포하는 동시에, (가칭) 「청년 아르바이트 응원선언 사업장」을 선정하여 지원하는 방안을 제안함.

2) 후기 청소년 아르바이트 근로환경 개선을 위한 정책과제

○ 근로계약서 작성 규정을 준수하는 노동시장 환경 조성

- 근로기준법을 개정하여 근로계약서 작성 의무를 위반한 사업주에게 제재를 가할 수 있는 방안으로 명단 공개를 고려해 볼 수 있음. 이러한 일환으로 인터넷 구인·구직 사이트에 근로계약서 작성 의무를 위반한 사업주 명단을 게재할 수 있음. 또한 업종별 간소화된 표준근로계약서를 제작하여 보급하는 방안을 제안함.

○ 급여명세서 작성 강화

- 아르바이트 근로자가 자신이 받는 임금의 세부 내용을 인지할 수 있도록 급여명세서 작성을 의무화하고, 급여명세서 작성 위반 시 즉시과태료를 부과하여 관리 감독을 강화할 필요가 있음. 또한 표준급여명세서를 제작하여 보급하는 방안을 제안함.

○ 휴게권 보장 방안

- 휴게권을 보장하기 위해 '쫓기' 금지를 위한 관련 법령을 보완하고, 사업장 내 휴게시설 확보를 의무화할 필요가 있음. 또한 휴게권 보장 및 휴게시설 확보에 대한 사업장 감독 강화가 요구됨.

○ 사업장 근로감독 방법 개선

- 아르바이트 근로자의 근로환경 개선을 위해 사업장에 대한 근로감독 방식을 불시점검 및 반복점검방식으로 개선하고, 위반 업체에 대한 사후조치를 엄격히 집행할 것을 제안함.

○ 근로감독 확대

- 근로감독 확대를 통해 아르바이트 근로환경에 대한 개선이 이루어질 수 있도록, 민간 부문의 인력풀을 활용한 옴부즈맨 제도 활성화, 명예근로감독관 제도 활성화 등을 제안함.

3) 후기 청소년 아르바이트 근로권익 보호를 위한 정책과제

○ 아르바이트 임금 체불 대응 제도 개선

- 아르바이트 소액 체불임금에 대해 정부가 간소화된 구상권 제도를 도입하여 아르바이트 근로자의 근로권익을 보호하는 방안을 제안함.

○ 부당대우에 대한 신고·상담 제도 내실화

- 대학 내 취업지원센터를 통한 신고·상담을 활성화하고, 후기 청소년들이 쉽게 이용할 수 있는 찾아가는 ‘거리 상담센터’ 운영을 통한 아르바이트 근로권의 보호 방안을 제안함.

○ 아르바이트 일자리에 수습기간 중 감액 금지

- 수습기간에는 최저임금에 미달하는 임금 지급 허용 방안을 아르바이트 일자리에 대해서는 적용하지 못하도록 함으로써, 최저임금 미만의 임금을 받는 사례가 발생하지 않도록 하는 제도 개선 방안을 제시함.

○ 감정노동종사자 보호를 위한 실질적 방안 마련

- 감정노동종사자의 보호를 위해, 「산업안전보건법 개정안」에 포함되어야 할 핵심 내용으로 ‘작업중지권’과 ‘불이익 처분 금지’를 제안하였으며, 감정노동종사자 보호를 위해 발의된 여타 법률안 개정이 요구됨.

4) 노동인권교육 활성화를 위한 정책 과제

○ 후기 청소년 대상 노동인권교육 활성화

- 대학 진학 후기 청소년을 대상으로 한 노동인권교육을 비교과과정 및 교양강의 개설을 통해 실시하고, 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 후기 청소년을 대상으로 한 노동인권교육 실시 방안을 제안함. 더 근본적으로는 초·중등학교에서의 노동인권교육을 강화할 필요가 있음.

○ 고용주 대상 노동법 교육 실시

- 고용주 대상 노동법 교육 실시 방안으로 임금체불 등 근로기준법 위반 사업장의 고용주는 의무적으로 노동법 교육을 이수하도록 하는 방안을 제안함. 아울러 청소년 고용 고용주가 준수해야 하는 의무사항을 마련하고 관련 사항을 교육내용에 반영할 필요가 있음. 또한 고객응대업종 고용주를 대상으로 고객으로부터 아르바이트 근로자를 보호하는 방안에 대한 안내 및 교육을 제안함.

목 차

제I장 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 용어의 정의	7
3. 연구내용	8
1) 후기 청소년 아르바이트에 대한 선행연구 고찰	8
2) 후기 청소년 아르바이트 추이 및 현황 파악을 위한 2차 자료 분석	8
3) 후기 청소년 아르바이트 관련 법령 및 정책 분석	8
4) 후기 청소년 근로보호 및 노동인권교육 관련 해외사례 수집·분석	9
5) 후기 청소년 대상 아르바이트 실태 설문조사 및 분석	9
6) 후기 청소년 대상 아르바이트 관련 질적 조사 및 분석	10
7) 정책과제 개발 및 제안	10
4. 연구방법	11
1) 문헌연구	11
2) 전문가 자문	12
3) 양적 연구	12
4) 질적 연구	13
5) 전문가 콜로키움	13
6) 관계부처와의 협의	14
5. 연구추진체계	14
제II장 논의의 배경	17
1. 후기 청소년 아르바이트의 개념 및 맥락	19
1) 후기 청소년 아르바이트의 개념 및 성격 고찰	19

2) 후기 청소년 아르바이트의 사회경제적 맥락	21
2. 후기 청소년 아르바이트 관련 선행연구	23
1) 후기 청소년 아르바이트 실태	24
2) 후기 청소년 아르바이트 관련 문제점 및 개선 방안	29
3) 인턴 관련 선행연구	32
3. 후기 청소년 아르바이트 추이 및 현황	35
1) 분석의 개요	35
2) 경제활동인구조사 청년층부가조사를 활용한 후기 청소년 시간제 근로 실태	37
3) GOMS 2012를 활용한 후기 청소년 임시·일용근로 실태	41
4) 청년패널(Youth Panel)을 활용한 후기 청소년 아르바이트 실태	45
5) 소결	54
제Ⅲ장 후기 청소년 아르바이트 근로보호 법령 및 정책 분석	57
1. 후기 청소년 아르바이트 근로보호 법령	59
1) 근로기준법	59
2) 최저임금법	70
3) 기타 노동 관련법	71
4) 수습, 인턴 관련 현행 법제도 및 문제점	72
5) 청소년 노동인권 보호 및 노동환경 개선을 위한 조례 현황	76
6) 소결	80
2. 후기 청소년 아르바이트 근로보호 정책	81
1) 비정규직 종합 대책	81
2) 후기 청소년 아르바이트 근로보호 정책 사례	84
3) 소결	103

제Ⅳ장 후기 청소년 아르바이트 실태조사 개요	105
1. 설문조사	107
1) 표본의 구성 및 조사 방법	107
2) 조사 내용	109
3) 자료 분석 방법	113
4) 후기 청소년 아르바이트 실태조사 응답자의 배경 특성	114
2. 면담조사	116
1) 면담조사 목적 및 내용	116
2) 면담 진행 절차	117
3) 면담조사 참여자	118
4) 분석 방법	120
제Ⅴ장 후기 청소년 아르바이트 설문조사 결과	121
1. 아르바이트 기본 실태	123
1) 아르바이트 목적	123
2) 아르바이트 강도	125
3) 아르바이트 참여 업종	129
4) 아르바이트 구직 경로 및 구직 조건	133
5) 아르바이트 근무 환경 및 근무 조건	137
2. 업종별 아르바이트 실태	155
1) 매장관리·판매	156
2) 서빙·주방 업종	159
3) 사무보조 업종	163
4) 물류·운송·건설	166
5) 임상시험	171
3. 인턴 경험	174
1) 근로계약 및 근로자성 인정 여부	175

2) 교육·훈련·실습 및 업무	176
3) 임금 및 보상	180
4. 아르바이트 근로보호 실태	184
1) 노동인권교육 경험	184
2) 부당 대우 및 권리 침해 실태	185
3) 부당 대우 경험 시 대처 방법	189
4) 동료 및 고객으로부터의 권리 침해	190
5) 감정노동	191
6) 근로권익 인식 수준	193
5. 아르바이트에 대한 인식	201
1) 구직 단계	201
2) 근로 여건	203
3) 아르바이트가 일상생활에 미치는 영향	204
4) 아르바이트와 미래 준비	207
6. 아르바이트 효과	210
7. 아르바이트 환경 개선을 위한 정책 욕구	212
8. 소결	214
제VI장 아르바이트 경험과 그 의미	219
1. 아르바이트 참여 동기와 방법	221
1) 참여 동기	221
2) 아르바이트 참여 시기 및 아르바이트 시간	223
3) 참여 업종	225
2. 아르바이트 과정에서의 경험	228
1) 아르바이트 업무 내용	228
2) 아르바이트 부당대우 경험과 그 대처	229
3) 고용주, 동료, 고객과의 관계를 통해 본 아르바이트생의 위치	232

3. 인턴 경험	239
1) 인턴 참여 동기	239
2) 인턴 경험의 구체적 내용	241
4. 아르바이트의 의미와 효과	245
1) 아르바이트를 통해 본 노동과 노동자로서의 인식	245
2) ‘사회경험’의 이중적 의미	251
3) ‘시간’의 가치와 활용에 대한 인식	254
5. 아르바이트 근로환경 개선을 위한 정책 욕구	256
1) 최저임금 인상	257
2) 노동인권교육	258
3) 관리 감독 및 처벌 강화	260
4) 괜찮은 아르바이트 일자리 지원	261
5) 노동상담 및 신고 창구 다원화	261
6) 고용주 대상 노동법 교육 실시	262
6. 소결	263
제VI장 정책제언	267
1. 정책제언의 방향	269
2. 정책과제	273
참 고 문 헌	343
부 록	361

표 목 차

〈표 Ⅰ-1〉 연구내용 및 연구보고서의 구성	11
〈표 Ⅰ-2〉 전문가 자문회의 활용 성과	12
〈표 Ⅰ-3〉 전문가 콜로키움 개최 성과	14
〈표 Ⅱ-1〉 우리나라 산업구조 변화 추이(총 종사자수 기준)	22
〈표 Ⅱ-2〉 고등학교 졸업 후 상황	24
〈표 Ⅱ-3〉 대학생의 아르바이트 경험 및 이유 추이	25
〈표 Ⅱ-4〉 대학 비진학 후기 청소년 아르바이트 참여 이유	25
〈표 Ⅱ-5〉 대학생의 취업 일자리 산업 분포	26
〈표 Ⅱ-6〉 비진학 후기 청소년의 아르바이트 부당 대우 경험 여부	29
〈표 Ⅱ-7〉 후기 청소년 아르바이트 개선 방안	31
〈표 Ⅱ-8〉 국내 인턴제의 시대별 특징	32
〈표 Ⅱ-9〉 인턴의 유형	33
〈표 Ⅱ-10〉 2차 자료 분석에 사용된 데이터 주요 특징 및 아르바이트 관련 항목	36
〈표 Ⅱ-11〉 대학 재학 및 휴학 중 주된 일자리 경험 형태(경제활동인구조사 청년층부가조사)	38
〈표 Ⅱ-12〉 후기 청소년의 재학 및 휴학 중 시간제 취업 기간	41
〈표 Ⅱ-13〉 재학 중 경험한 일자리 특성	43
〈표 Ⅱ-14〉 재학 중 경험한 일자리 참여동기, 전공일치 여부 및 취업 도움 여부에 대한 인식	44
〈표 Ⅱ-15〉 아르바이트 참여 비율	46
〈표 Ⅱ-16〉 조사 시점별 아르바이트 주당 근무일수	48
〈표 Ⅱ-17〉 조사 시점별 아르바이트 일일 근무 시간	48
〈표 Ⅱ-18〉 조사시점별 배경변인별 아르바이트 참여 업종	50

〈표 II-19〉 아르바이트 참여 이유	53
〈표 III-1〉 근로기준법의 구성	60
〈표 III-2〉 근속년수에 따른 연차 휴가일 수	65
〈표 III-3〉 정부주도형 인턴제의 법령 및 운영근거	75
〈표 III-4〉 청소년 노동인권 보호 및 노동환경 개선을 위한 조례	76
〈표 III-5〉 방학 중 대학생 등 아르바이트 합동점검 주요 사항	85
〈표 III-6〉 경기도 착한알바 캠페인 동참 기업의 서약서 내용	92
〈표 III-7〉 서울시 아르바이트 청년 권리호보 및 근로환경 개선 추진계획의 주요 내용	97
〈표 III-8〉 서울노동권익센터 청년노동교육프로그램 ‘나와 노동’의 주요 교육 내용	99
〈표 IV-1〉 권역별 만 19~24세 인구 분포	108
〈표 IV-2〉 설문조사를 위한 만 19~24세 표본의 권역별 할당 표본수	108
〈표 IV-3〉 후기 청소년 아르바이트 실태조사 영역 구성 및 영역별 주요 조사 항목	110
〈표 IV-4〉 설문조사 개요	113
〈표 IV-5〉 후기 청소년 아르바이트 실태조사 응답자의 인구학적 배경 특성 ..	115
〈표 IV-6〉 면담조사 내용	117
〈표 IV-7〉 면담조사 진행절차에 대한 개요	118
〈표 IV-8〉 면담조사 참여자 개요	119
〈표 V-1〉 아르바이트를 하는 목적(1순위)	124
〈표 V-2〉 복수의 아르바이트 경험 여부 및 동시에 참여한 아르바이트 수	126
〈표 V-3〉 하루 평균 아르바이트 시간	127
〈표 V-4〉 주당 평균 아르바이트 근무 일	128
〈표 V-5〉 주당 평균 아르바이트 소요 시간	129
〈표 V-6〉 올해 참여한 아르바이트 업종 : 대분류(중복응답)	131
〈표 V-7〉 올해 참여한 아르바이트 업종 : 소분류(중복응답)	131
〈표 V-8〉 가장 최근에 참여한 아르바이트 업종(대분류)	133
〈표 V-9〉 구직 경로	134

〈표 V-10〉 아르바이트 일자리 구직 조건(1순위)	136
〈표 V-11〉 총 근무 기간	139
〈표 V-12〉 근로계약서 작성 여부	141
〈표 V-13〉 근로계약서 작성 내용 이해 여부	142
〈표 V-14〉 근로계약서 작성 시 1부 교부 여부	143
〈표 V-15〉 근로계약서 미작성 이유	145
〈표 V-16〉 월평균 아르바이트 수입	146
〈표 V-17〉 시간 당 임금 수준	148
〈표 V-18〉 임금 지급 방식	149
〈표 V-19〉 급여명세서 지급 여부	150
〈표 V-20〉 각종수당 미지급	151
〈표 V-21〉 수습 기간 적용 여부	153
〈표 V-22〉 수습 적용 기간 중 시급 수준	154
〈표 V-23〉 유급휴일 준수 여부	155
〈표 V-24〉 연장근로 경험	161
〈표 V-25〉 임상시험 참여하기 위해 정보를 검색해 본 경험 여부	172
〈표 V-26〉 임상시험 정보를 찾아본 이유	173
〈표 V-27〉 인턴 근무에 대한 계약 실태	175
〈표 V-28〉 교육·훈련·실습 여부	177
〈표 V-29〉 사전교육 및 오리엔테이션 제공 여부	177
〈표 V-30〉 교육·훈련·실습 전담 담당자 존재 여부	178
〈표 V-31〉 주당 평균 교육·훈련·실습시간 및 근무시간	179
〈표 V-32〉 인턴의 업무 내용	180
〈표 V-33〉 보수 지급 여부	181
〈표 V-34〉 월평균 임금수준	182
〈표 V-35〉 인턴 근무에 대한 수당 지급 실태	182
〈표 V-36〉 인턴의 업무상 재해에 대한 보상 여부	183
〈표 V-37〉 노동인권교육 경험 여부	184
〈표 V-38〉 노동인권교육을 받은 경로(중복응답)	185

〈표 V-39〉 부당대우 경험 시 대처 방법(중복응답)	189
〈표 V-40〉 고용주/직원으로부터의 권리 침해	190
〈표 V-41〉 고객으로부터의 권리 침해	191
〈표 V-42〉 감정노동수준	192
〈표 V-43〉 노동관계 법령 인지 여부(1): 법적 보호 및 근로계약서 작성	194
〈표 V-44〉 노동관계 법령 인지 여부(2): 임금 관련 규정	196
〈표 V-45〉 노동관계 법령 인지 여부(3): 유급 주휴일 및 휴게권 관련 규정 ..	198
〈표 V-46〉 노동관계 법령 인지 여부(4): 업무상 재해 관련 규정	199
〈표 V-47〉 아르바이트에 대한 인식(1): 구직 단계	202
〈표 V-48〉 아르바이트에 대한 인식(2): 근로 여건	204
〈표 V-49〉 아르바이트에 대한 인식(3): 일상생활에 미치는 영향	205
〈표 V-50〉 아르바이트에 대한 인식(4): 미래 준비	208
〈표 V-51〉 아르바이트의 효과	211
〈표 V-52〉 후기 청소년 아르바이트 실태파악을 위한 설문조사 주요 결과 및 시사점	215
〈표 VI-1〉 부당대우 유형에 따른 면담 내용	230
〈표 VI-2〉 아르바이트생에 대한 사회적 시선에 대한 인식	233
〈표 VI-3〉 아르바이트에 대한 노동인식 여부	246
〈표 VII-1〉 정책과제의 도출 근거	270
〈표 VII-2〉 상습적인 소액임금 체불사업주 명단공개를 위한 근로기준법 개정안	279
〈표 VII-3〉 청년을 위한 괜찮은 아르바이트 일자리 가이드라인(안)	282
〈표 VII-4〉 상습적인 근로계약서 작성 위반 사업주 명단공개를 위한 근로기준법 개정안	285
〈표 VII-5〉 인터넷 구인·구직 사이트에 상습적인 근로계약서 위반 사업주 명단 게재를 위한 「직업안정법」 개정안	286
〈표 VII-6〉 「근로기준법」 시행령	289
〈표 VII-7〉 급여명세서 교부 의무를 규정한 「근로기준법」 일부개정법률안	290

〈표 VII-8〉 급여성서서 교부에 대한 예외를 최소화하기 위한 「근로기준법 시행령」 개정안	291
〈표 VII-9〉 사업장 근로감독 불시점검을 위한 「근로감독관집무규정」 개정안 ...	300
〈표 VII-10〉 고용주에게 가중처벌 및 형사처벌이 가해지는 경우(프랑스 사례) ...	301
〈표 VII-11〉 명예산업안전감독관 내용이 포함된 「산업안전보건법」 관련 규정 ...	304
〈표 VII-12〉 단순노무업무 근로자 수습감액을 폐지하는 「최저임금법」 개정안 (정부 제출)	313
〈표 VII-13〉 수습기간 임금 감액 제도 폐지 위한 「최저임금법」 개정안	314
〈표 VII-14〉 국내 감정노동 유관 법률 발의 현황	316
〈표 VII-15〉 학교 밖 청소년을 위한 지원시설에서의 노동인권교육 방법	332
〈표 VII-16〉 후기 청소년 근로권리 보장 및 근로권익 보호를 위한 정책과제 추진전략(안)	340

그림 목 차

【그림 Ⅰ-1】	연도별 연구 추진 계획	15
【그림 Ⅰ-2】	2차년도 연구의 추진체계	16
【그림 Ⅱ-1】	대학 진학 후기 청소년의 재학(휴학) 중 시간제 취업 경험율	40
【그림 Ⅱ-2】	조사시점별 아르바이트 주당 근무일수 및 일일 근무시간	47
【그림 Ⅱ-3】	조사 시점별 아르바이트 참여 주요 업종 추이	50
【그림 Ⅲ-1】	고용노동부 배포 단시간근로자용 표준근로계약서_1면	87
【그림 Ⅲ-2】	고용노동부 배포 단시간근로자용 표준근로계약서_2면	88
【그림 Ⅲ-3】	아르바이트 상담 및 권리구제 지원 방식	90
【그림 Ⅲ-4】	서울 아르바이트 청년 권리장전 1면	94
【그림 Ⅲ-5】	서울 아르바이트 청년 권리장전 2면	95
【그림 Ⅲ-6】	서울 아르바이트 청년 권리장전 3면	96
【그림 Ⅲ-7】	서울시의 아르바이트 노동법 교육 동영상	98
【그림 Ⅲ-8】	서울시 용역 입찰 제출용 근로자 권리보호 이행 각서	100
【그림 Ⅲ-9】	한국고용정보원의 ‘누구나 알면 좋은 노동법 상식’ 온라인 강좌	101
【그림 Ⅲ-10】	고용노동연수원의 아르바이트 근로권익 교육	102
【그림 V-1】	아르바이트를 하는 이유(중복응답)	125
【그림 V-2】	주당 평균 아르바이트 근무 일	128
【그림 V-3】	올해 참여한 아르바이트 업종(대분류)	130
【그림 V-4】	올해 참여한 아르바이트 상위 10개 업종(세분류)	132
【그림 V-5】	연소근로자 및 후기 청소년 아르바이트 구직 경로 비교	135
【그림 V-6】	아르바이트 일자리 구직 조건(중복응답)	136
【그림 V-7】	아르바이트 사업장 규모	138
【그림 V-8】	근로계약서 작성 및 교부 비율	143

【그림 V-9】 매장관리·판매 업종 휴게시간 준수 여부 및 휴게권 보장 실태	157
【그림 V-10】 매장관리·판매 업종 손실액 발생 시 처리 방법	158
【그림 V-11】 매장관리·판매 업종 임금 지급 방식 실태	159
【그림 V-12】 서빙·주방 업종 휴게시간 준수 여부 및 휴게권 보장 실태	160
【그림 V-13】 서빙·주방 업종 사전 안전교육 및 식품위생교육 실시 여부	161
【그림 V-14】 서빙·주방 업종 연장근로 시 임금 지급 실태	162
【그림 V-15】 서빙·주방 업종 업무 상 실수 발생 시 처리 방법	163
【그림 V-16】 사무보조 업종 구직경로	164
【그림 V-17】 사무보조 아르바이트 근로 환경 실태(1): 업무내용 및 성희롱	165
【그림 V-18】 사무보조 아르바이트 근로 환경 실태(2): 연장근로수당 미수령 경험	166
【그림 V-19】 물류·운송·건설 아르바이트를 하는 주된 이유	167
【그림 V-20】 물류·운송·건설 아르바이트 근무 도중 그만두었을 때 임금 지급 실태	168
【그림 V-21】 물류·운송·건설 아르바이트 안전교육 실태	169
【그림 V-22】 물류·운송·건설 아르바이트 보호장비 이용 실태	170
【그림 V-23】 물류·운송·건설 아르바이트 사고나 재해 경험 시 사후 조치	171
【그림 V-24】 임상시험에 대한 잠재적 수요	174
【그림 V-25】 부당 대우 경험 (1): 임금 관련 부당 대우	186
【그림 V-26】 임금 관련 부당 대우 경험	187
【그림 V-27】 부당 대우 경험 (2): 업무 관련 부당 대우	188
【그림 V-28】 부당 대우 경험 (3): 해고 관련 부당 대우	188
【그림 V-29】 노동관계 법령 인지도	200
【그림 V-30】 노동인권교육 경험 여부에 따른 노동관계법령 인지 수준 비교	201
【그림 V-31】 주당 아르바이트 근로시간별 아르바이트 관련 인식 비교	209
【그림 V-32】 아르바이트 환경 개선을 위한 정책 욕구	214

【그림 VI-1】 아르바이트 경험의 내용과 의미 및 아르바이트 관련 정책 욕구	265
【그림 VII-1】 정책추진과제 및 세부과제 구조도	272
【그림 VII-2】 기초고용질서 준수를 위한 고용노동부-인터넷 구인·구직 사이트 간 업무협약 체결 추진 방안	275
【그림 VII-3】 고용노동부 홈페이지 보도자료 내용에 대한 만족도 조사 운영 예시	276
【그림 VII-4】 여성가족부 홈페이지 보도자료 내용에 대한 만족도 조사 운영 예시	277
【그림 VII-5】 청년 아르바이트 응원선언 사업장 사업 개요	283
【그림 VII-6】 서울시 시민명예노동음부즈만 제도 업무 흐름도	303
【그림 VII-7】 소액 체불임금에 대한 간소화 된 구상권 시행 절차(안)	308

제 I 장

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 용어의 정의
3. 연구내용
4. 연구방법
5. 연구추진체계

제 | 장
서 | 론*

1. 연구의 필요성 및 목적

본 연구는 2014년부터 2개년 연속과제로 설계되어 수행되고 있는 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구」의 2년차 과제이다. 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구」는 일하는 청소년은 증가하고 있지만 이들의 근로현실은 점점 더 열악해지는 현실에 근거하여, 청소년들의 근로환경에 대대적인 개선이 필요하다는 문제의식에 바탕을 두고 있다. 그리하여 청소년을 대상으로 아르바이트 관련 실태를 파악하고, 이를 토대로 정책과제를 개발하는 데 목적이 있다(안선영·황여정·이수정·이로사, 2014:5).

이 같은 연구목적을 효과적으로 달성하기 위해 본 연구는 2개년 연구로 설계되었다. 「근로기준법」상 근로가 가능한 최저 연령은 15세이며, 동법에서는 만 18세 미만 연소자의 근로에 대해서는 관계 법령에 의해 “특별한 보호”를 받도록 규정하고 있다. 그에 비해 후기 청소년의 아르바이트는 근로 관련 법령에서는 성인의 근로와 동일하게 취급되지만, 현실에서는 후기 청소년기에 요구되는 여타 과업과 아르바이트 경험이 맞물리면서 다양한 문제들이 배태되고 있다(안선영 외, 2014:5). 이에 본 연구는 아르바이트 노동시장에서 질적인 차이를 야기하는 연령을 기준으로 삼아, 1차년도에는 만 15세 이상 18세 미만 연소근로자를 대상으로 이들을 둘러싼 아르바이트 참여 실태와 정책욕구를 확인하였다. 그리고 2015년에 수행되는 2차년도 연구에서는 후기 청소년을 대상으로 아르바이트 실태를 파악하고 관련 정책 수요를 확인·발굴하는 데 연구의 목적이 있다.

기실 한국사회는 근로자의 권리를 보호하는 데 취약하다. 2014년 5월 19일 국제노동조합총연맹(ITUC)이 세계 139개국의 노동권침해 상황을 조사하여 평가한 결과에 따르면, 한국은 중국, 인도, 나이지리아, 방글라데시, 이집트, 그리스, 과테말라, 라오스, 말레이시아, 필리핀, 스와질란드, 터키, 잠비아, 짐바브웨 등 24개국과 함께 최하위등급(no guarantee for rights)으로 분류되었다

* 이 장은 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

(연합뉴스, 2014.5.22; 안선영 외, 2014:4에서 재인용). 이 같은 결과는 우리 사회의 전반적인 노동환경의 수준이 낙후되어 있음을 방증한다.

이처럼 열악한 근로환경에서 청소년들은 상대적으로 더 취약하다. 이들은 높은 청·장년의 실업률 등 경제 불황의 장기화와 더불어 하향평준화 된 임금, 다양한 형태의 간접고용의 증가 등 노동시장의 구조적 문제로 소위 '밑바닥 노동'으로 불리우는 노동시장 최하층의 질 나쁜 일자리로 내몰리고 있다(김지경·박창남·정윤미, 2014). 그럼에도 불구하고, 성인 근로자들보다 나이가 어리다는 이유로 사회적으로 약자에 위치하고, 청소년의 노동을 잔여적(residual)인 것으로 간주하는 우리 사회의 고정관념과 편견으로 인해 그들의 근로경험이나 근로환경에 대한 진지한 논의조차 제대로 이루어지지 못했던 것이 사실이다(김지경·박창남·정윤미, 2014). 그로 인해 청소년들은 10대에는 학업에 전념할 시기에 아르바이트를 한다는 꿈지 않은 시선에 노출되고, 20대에는 '경험'이라는 이유로 열악한 근로환경이나 부당근로 요구를 감내해야 한다.

더구나 근로관계법령에 의해 특별한 보호를 받는 18세 미만 연소근로자와는 달리, 18세 이상의 청소년들은 성인으로 간주되기 때문에 예외적인 보호의 대상이 되지 않는다. 그렇지만 후기 청소년들에게 아르바이트는 다른 어떤 집단 못지않게 중요한 의미를 지니며, 그들의 일상적인 삶과 밀접히 연계되어 있다. 실제로 후기 청소년을 대상으로 아르바이트 경험을 조사한 연구 결과들은 일관되게 이들의 대다수가 아르바이트를 하고 있고, 해야만 하는 상황에 노출되어 있음을 보고한다.

이와 관련하여, 한국청소년정책연구원이 2012년에 수행한 '후기 청소년 세대 생활·의식 실태조사 및 정책과제 연구 I'(조혜영·김지경·전상진, 2012)에 따르면, 조사대상인 대학 재학 후기 청소년의 약 25%가 아르바이트 경험이 있고, 아르바이트를 하는 이유에 대해 85.7%가 '생활비나 용돈 마련'을 위해서라고 답한 바 있다. 또한 가장 최근에 조사된 연구에서는 대학생의 66.3%가 아르바이트를 하고 있으며, 그 이유에 대해 가장 많은 응답자들이 '생활비 마련'(50.4%) 때문이라고 대답하였다(송혜윤·이정민, 2015). 후기 청소년의 아르바이트 참여는 대학에 진학하지 않은 비진학 후기 청소년들에게도 광범하게 관찰된다. 예컨대 비진학 후기 청소년을 대상으로 한 김지경·이광호(2013)의 연구에 따르면, 전체 응답자의 80.1%가 고교 졸업 후 근로경험이 있다고 답한 바 있다. 이러한 결과는 후기 청소년의 다수가 아르바이트를 하고 있음을 시사한다. 대학생들은 높은 등록금을 마련하고 생활비를 벌기 위해, 대학에 진학하지 않은 이들은 자립을 위해 아르바이트에 참여하고 있는 것이다. 이렇게 아르바이트는 후기 청소년의 삶에 깊숙이 자리 잡고 있다.

그럼에도 불구하고 후기 청소년의 아르바이트에 대해서는 그간 충분한 정책적·학문적 관심을 기울이지 못했다. 청소년 ‘아르바이트’라는 이슈에서 보았을 때, 근로보호에 초점을 두었던 기존의 접근방식에서는 특별한 보호를 요하는 연소근로자가 주된 정책대상으로 상정되었고, 성인과 다름없는 후기 청소년은 주요한 관심의 대상이 될 수 없었다. 10대 청소년의 경우, 이들이 진입할 수 있는 일자리가 노동시장에서 차지하는 낮은 위치와 연령주의가 맞물려 노동시장의 최하위층을 구성함에 따라, 이들의 아르바이트를 바라보는 관점은 다분히 보호적 관점을 취한다. 그에 비해 후기 청소년의 아르바이트는 연령을 기준으로 하면 성인의 근로와 다를 바가 없다는 것이다.

또한 ‘후기 청소년’, ‘청년’이라는 이슈에서는 취업과 실업이라는 거대 담론에 가로막혀, 이들의 아르바이트는 부차적인 문제로 간주될 뿐이었다. 그렇지만 실상을 들여다보면 후기 청소년의 아르바이트는 성인의 근로와는 제반 측면에서 차이가 있다. 우선 정규적이든 비정규적이든 지속적인 ‘직업’으로서의 성격을 갖는 일반 근로와는 달리, 이들의 아르바이트는 본격적으로 사회에 진출하기 전에 경험하는 임시적인 것으로 간주된다. 그로 인해 경력이 쌓이고 숙련도가 높아져도 ‘아르바이트’라는 틀에 갇혀 정당한 대우를 받지 못한다.

그런데 한편에서는 아르바이트라는 이름으로 일을 하지만 실제로는 ‘생계형 노동’을 하는 청년들도 적지 않다. ‘임시적이지 않은’ 안정된 일자리를 원하지만 사회구조적 이유로 청년층의 일자리가 줄어들면서 불가피하게 아르바이트로 생계를 유지하는 청년들이 증가하고 있는 것이다. 이들에게 아르바이트는 하루에 몇 시간 일하고 용돈을 버는 수단이 아니라 생계유지를 위한 직업적 성격을 갖는다. 즉 아르바이트가 정규직 일자리를 대체하거나 취업할 때까지 유지해야 하는 생계수단의 기능을 담당한다.

또한 기업들이 채용과정에서 다양한 경험을 강조하기 때문에, 일종의 ‘스펙’ 관리 차원에서 아르바이트를 하는 청년들도 있다. 이렇게 다양한 이유로 후기 청소년들이 아르바이트 시장에 유입되고 있지만, 이들은 여전히 ‘알바생’이라는 이유로 취약한 위치에 처해 있다. 이처럼 후기 청소년의 아르바이트는 10대 청소년의 아르바이트, 그리고 일반 성인 근로자의 근로와는 차별화 되는 지대에 속해 있다. 따라서 청소년 아르바이트 실태를 확인하고 정책적 수요를 파악하기 위해서는 이들 집단에 대한 차별화된 접근이 필요하다.

아르바이트 노동시장에서 후기 청소년들의 근로가 임시적·단기적이라는 이유로 정당한 대우를 받지 못하고, 때로는 그들 스스로 ‘알바생’이라는 이유로 부당한 대우를 감내하는 구조적 모순은 인턴십에서도 유사하게 관찰된다. 이러한 견지에서 보면, 인턴십에서 관찰되는 많은

문제들도 본질적으로는 청년 아르바이트 노동시장에 내재된 문제들과 상당 부분 교집합을 이루는 것으로 이해할 수 있다. 인턴은 아르바이트와 마찬가지로 임시적·단기적 근로의 성격을 갖지만, 비교적 근무여건이 양호하고 경력을 쌓을 수 있다는 인식 때문에 청년들에게 소위 ‘꿀알바’로 간주되곤 한다. 특히 대기업 인턴이나 공공기관 인턴은 대표적인 ‘꿀알바’에 해당된다(헤럴드경제, 2015.06.26). 그런데 일부 인턴직의 경우 ‘열정 페이’라는 이름으로 최저임금조차 보장받지 못하는 등 정당한 대우를 받지 못하는 문제가 발생하고 있다. 더구나 인턴의 경우에는 운용되는 제도에 따라 근로자성 인정 여부가 상이하다. 정부가 운영하는 인턴 제도에 참여하는 인턴은 노동관계법상 근로자성을 인정받지만, 기업이 운영하는 인턴의 경우에는 그렇지 못한 경우도 많다. 따라서 현실에서는 시용이나 수습직원과 동일하거나 유사한 업무를 수행하고 연장근로나 휴무근로를 하고 실습비를 지급받으면서도 경력 쌓기나 학습이 목적이라는 이유로 근로기준법상 근로자성을 인정받지 못한 채(오마이뉴스, 2015.1.28.), 열악한 근로환경에 노출되는 경우가 적지 않다. 근로자로서의 지위를 인정받지 못하는 인턴직은 때로는 아르바이트 근로자보다 더 취약한 상황에 처할 우려가 있다. 이에 본 연구에서는 인턴십 역시 아르바이트가 임시적·단기적·과도기적 근로로 간주되어 근로보호의 사각지대에 놓여 있는 것과 유사한 배경을 지니고 있다는 점, 그리고 일하는 청년들의 권리 보장 관점에서 양자 간에 상당 부분 공통점이 있다는 점을 감안하여 인턴의 근로실태에 대한 내용도 연구내용의 일부로 포함하였다.

이에 후기 청소년을 대상으로 아르바이트 실태를 파악하고 정책방안을 모색하는 본 연구과제의 2차년도 연구에서는 다음과 같은 틀을 적용해 연구를 수행하였다. 먼저, 청년 아르바이트 시장에 내재되어 있는 문제를 보다 다각적 측면에서 조망하기 위해, 후기청소년을 대상으로 종합적인 아르바이트 실태조사를 실시한다. 특히 이 과정에서 구체적이고 현실에 밀착된 실태 진단 및 정책방안 도출을 위해, 개괄적이고 일반적인 수준의 실태조사에서 한 걸음 더 나아가, 후기 청소년들이 주로 종사하는 아르바이트 업종을 중심으로 해당 업종에 특화된 문제점을 진단한다. 또한 정책지원이 시급하게 요구되는 정책대상의 특성과 수요를 파악하기 위해, 이른바 ‘고위험 아르바이트’로 불리는 업종을 선정하여 해당 업종의 아르바이트로 내몰리는 집단을 확인하고, 이러한 아르바이트 일자리에 내재된 문제점들을 도출한다. 아울러 현재 청년들 사이에서 대기업 및 공공기관의 인턴이 선호하는 아르바이트 일자리로 간주되는 현실을 반영하여, 인턴의 근로실태에 대한 내용도 연구내용의 일부로 포함한다. 마지막으로 이 같은 실태 분석 결과를 바탕으로, 현실적합성 있는 정책대안을 제시한다.

본 연구에서 도출된 결과는 후기 청소년의 근로 실태에 대해 보다 정확하게 이해하고, 이를

바탕으로 데이터에 기반한 구체적인 정책대안을 마련하는 데 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 나아가 아르바이트를 비롯해 인턴, 현장실습 등 후기 청소년 근로에 대한 사회적 관심을 환기하는 데도 도움을 줄 수 있을 것이다.

2. 용어의 정의

○ 후기 청소년

‘청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구’의 2차년도 연구로 2015년 수행된 본 연구과제의 연구 대상은 후기 청소년이다. 후기 청소년은 구체적으로 조혜영·김지경·전상진(2012)에서 규정한 내용을 준용하여, 청소년기가 연장·분화되는 사회현상을 반영하고, 청소년기본법 상에 명시된 청소년 연령대를 고려하여 19세에서 24세의 범위에 있는 이들을 일컫는다. 다만 해당 연령대 집단이 ‘청년’으로 지칭하는 연령 범위와 중첩되기 때문에²⁾, 본 연구에서는 기본적으로 ‘후기 청소년’이라는 용어를 사용하되 경우에 따라서는 ‘청년’이라는 개념을 함께 사용하였다.

○ 아르바이트

우리나라에서 아르바이트는 일반적으로 비정규직, 단시간 근로라는 의미로 주로 사용되며, 청소년 및 학생 등이 정규 업무가 아닌 부수적으로 수입을 얻기 위해 단기적으로 행하는 노동으로 이해된다(김동재, 2007: 185). 이러한 통상적 개념을 적용하여, 이 연구에서 후기 청소년의 아르바이트는 임시로 하는 일이며, 지속적이며 영구적인 직업에 대비되는 개념으로 언제든 더 나은 기회가 있으면 그만둘 수 있는 일자리를 의미한다.³⁾

○ 인턴십

인턴은 노동관계법상 용어가 아니기 때문에, 사업장마다 운영 양상이 대단히 다양하고 근로자성 인정에도 차이가 있다. 본 연구에서 인턴은 통상적으로 사용되는 인턴의 개념을 수용하여, 정부지원 청년인턴제(행정인턴제, 공공부문인턴제, 중소기업 청년인턴제 등)와 일반기업 및

2) 청년고용촉진 특별법 시행령(제2조 청년의 나이)에서는 청년을 “15세 이상 29세 이하인 사람”으로 정하고 있다. 따라서 법령의 규정에 따르면, 후기 청소년은 청년의 연령대에 포함된다.

3) ‘후기 청소년 아르바이트의 개념과 성격’에 대한 보다 구체적인 내용은 본 연구보고서 II장의 제1절에 제시하였다.

비영리단체가 자율적으로 시행하는 민간인턴제를 포괄한다. 그리하여 사업체에서 ‘인턴직’으로 일한 경우를 지칭한다.

3. 연구내용

1) 후기 청소년 아르바이트에 대한 선행연구 고찰

본 연구의 제II장의 1절에서는 후기 청소년 아르바이트 참여 실태 조사에 앞서, 기존의 선행연구에서 후기 청소년 아르바이트를 어떻게 정의하고 이해하고 있는지를 검토하여 후기 청소년 아르바이트를 바라보는 접근 방법과 시각을 살펴보고 사회경제적 맥락을 분석하였다. 2절에서는 후기 청소년 아르바이트 실태와 문제점, 개선방안을 다룬 선행연구를 검토하여 관련 내용을 정리하였다. 본 연구에서는 후기 청소년의 임시적·단기적·과도기적 노동에서 비롯되는 문제는 아르바이트와 인턴십이 크게 다르지 않다고 보고 근로보호의 관점에서 인턴십도 연구내용의 일부로 포함하는 바, 인턴십에 관한 선행연구도 일부 정리하였다.

2) 후기 청소년 아르바이트 추이 및 현황 파악을 위한 2차 자료 분석

본 연구의 제II장의 3절에서는 후기 청소년들의 아르바이트 참여 실태를 시계열적으로 조망하기 위해, 통계청의 경제활동인구조사 청년층 부가조사, 한국고용정보원이 수집하는 대졸자직업 이동경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey, 이하 GOMS) 2012년 패널 및 청년패널 (Youth Panel) 자료 등 대규모로 수집된 대표성 있는 기존 데이터를 활용하여, 개괄적인 현황을 분석하였다. 이를 통해 거시적 관점에서 아르바이트 참여율 수준, 시계열 추이 등을 확인하였다.

3) 후기 청소년 아르바이트 관련 법령 및 정책 분석

(1) 법령 분석

본 연구의 제III장 1절에서는 후기 청소년의 근로에 적용되는 법령의 주요 내용을 검토하고

개선점을 도출하기 위해 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업재해 보상보험법」, 「산업안전보건법」, 「남녀고용평등법」, 「청소년보호법」 등에 나타난 후기 청소년 아르바이트 및 수습제도, 인턴 관련 법률 내용을 정리하여 제시하였다.

(2) 정책 사례 분석

본 보고서의 제Ⅲ장 2절에서는 고용노동부와 여성가족부, 지자체 등 지금까지 중앙정부 및 지방정부에서 추진한 후기 청소년 근로보호 관련 정책을 검토하였다. 특히 이 과정에서 최근 일부 지방자치단체에서 시도하고 있는 지역단위의 아르바이트 근로환경 개선 노력을 분석함으로써, 지역 단위 노동정책의 성과를 검토하고자 하였다.

4) 후기 청소년 근로보호 및 노동인권교육 관련 해외사례 수집분석

후기 청소년 근로보호를 위한 정책과제 도출 및 정책방안 마련에 시사점을 제공할 수 있는 해외사례를 발굴·탐색하기 위해 관련 정보를 수집하였다. 이를 위해 미국, 일본, 독일, 프랑스의 사례를 검토하였다. 구체적으로, 미국, 일본, 프랑스의 경우 청년 근로보호와 관련한 내용을 수집하였고, 독일의 경우에는 학교에서 이루어지는 정규 교육과정과 근로지에서의 노동인권교육 사례에 주목하였다. 해외사례 수집·분석을 통해 얻어진 정보는 본 연구보고서 제Ⅶ장 정책제언에 반영되었다.

5) 후기 청소년 대상 아르바이트 실태 설문조사 및 분석

후기 청소년 아르바이트 관련 정책 방안을 도출하기 위해서는 현실을 적실성 있게 반영하는 실태 분석이 필요하다. 이를 위해 본 연구의 제Ⅴ장에서는 후기 청소년의 아르바이트 관련 실태를 다각적으로 파악하기 위해 만 19세~24세 후기 청소년을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 주요 조사 내용은 아르바이트 근로보호 규정 인지수준 및 아르바이트 목적, 아르바이트 참여 기본 실태(참여 업종, 구직 방법, 구직 조건, 임금 수준, 근로계약, 근로환경 등), 아르바이트 효과, 아르바이트 만족도, 아르바이트 근로보호 실태 등이다.

아울러 후기 청소년 아르바이트에 내재된 문제점을 보다 밀착해서 살펴보기 위해, 후기 청소년들이 가장 많이 참여하는 대표적인 업종(매장관리·판매, 서빙·주방) 및 간접고용 등 고용과정의 문제가 많이 발생하거나(사무·보조), 노동 강도가 세고 위험도가 높아 정책적 개입이 요구되는 업종(물류·운송·건설, 임상시험)에 대해 업종별 실태를 파악할 수 있는 문항도 별도로 개발하여 조사를 실시하였다. 또한 근로보호 및 근로환경 개선의 관점에서, 인턴십의 문제를 살펴볼 수 있는 내용도 일부 반영하였다.

6) 후기 청소년 대상 아르바이트 관련 질적 조사 및 분석

본 연구의 제VI장에서는 설문조사 실시 후 양적 조사에서 간과하기 쉬운 후기 청소년들의 구체적인 아르바이트 참여 양상, 아르바이트를 통해 경험한 내용, 아르바이트가 그들의 일상적 삶에서 지니는 의미, 아르바이트 관련 정책 욕구에 관해 실시한 면담 자료를 분석하였다. 질적 조사를 통해 후기 청소년의 아르바이트 경험과 그 의미에 대해 심층적으로 논의하였다.

7) 정책과제 개발 및 제안

본 연구의 제VII장에서는 후기 청소년 대상 아르바이트 경험 설문조사 및 면접조사, 해외사례 조사, 전문가 협의회, 콜로키움, 정책협의회 등 다양한 연구과정을 통해 도출된 내용을 바탕으로, 후기 청소년의 아르바이트 근로 환경 개선 방안을 모색하고, 정책과제를 도출하였다.

상술한 연구과제의 내용은 본 연구보고서에 <표 I-1>과 같이 반영되어 있다.

표 1-1 연구내용 및 연구보고서의 구성

연구 내용	보고서 구성	주요 내용
후기 청소년 아르바이트 관련 선행연구 고찰	제II장 1절 및 2절	<ul style="list-style-type: none"> • 후기 청소년 아르바이트 개념 및 성격 고찰 • 후기 청소년 아르바이트의 사회경제적 맥락 • 후기 청소년 아르바이트 실태, 문제점, 개선방안에 관한 선행연구 고찰
후기 청소년 아르바이트 시계열 추이 및 현황 파악을 위한 2차 자료 분석	제II장 3절	<ul style="list-style-type: none"> • 경제활동인구조사 청년층부가조사를 활용한 후기 청소년 시간제 근로 실태 시계열 추이 분석 • 대졸자직업이동경로조사 2012 패널 데이터를 활용한 후기 청소년 임시일용근로 실태 분석 • 청년패널을 활용한 후기 청소년 아르바이트 시계열 추이 분석
후기 청소년 아르바이트 관련 법령 및 정책 분석	제III장	<ul style="list-style-type: none"> • 후기 청소년 아르바이트 근로보호 법령 분석 • 후기 청소년 아르바이트 근로보호 정책 분석
후기 청소년 아르바이트 근로보호 및 노동인권교육 관련 해외사례 수집분석	제IV장	<ul style="list-style-type: none"> • 미국의 청소년(청년) 근로보호 사례 • 일본의 청소년(청년) 근로보호 사례 • 프랑스의 청소년(청년) 근로보호 사례 • 독일의 노동인권교육 사례
후기 청소년 아르바이트 실태 파악을 위한 설문 조사 및 분석	제V장	<ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트 기본 실태(목적, 근로강도, 참여업종, 근로계약, 참여업종, 근로환경, 임금수준 등) • 업종별 아르바이트 실태(매장관리·판매, 서방·주방, 사무보조, 물류·운송·건설, 임상시험)
후기 청소년 아르바이트 경험과 의미 파악을 위한 질적 조사 및 분석	제VI장	<ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트 참여 방법 및 내용 • 아르바이트 과정에서의 경험 • 아르바이트의 의미 • 아르바이트 관련 정책 욕구
정책과제 개발 및 제안	제VII장	<ul style="list-style-type: none"> • 선행연구 검토, 2차자료 분석, 설문조사 및 질적조사 결과 분석, 전문가 협의회, 콜로키움, 정부 부처 자문 등을 통해 도출된 후기 청소년 아르바이트 환경 개선을 위한 정책과제 제안

4. 연구방법

1) 문헌연구

후기 청소년 아르바이트 관련 선행 연구 검토를 위해 문헌연구를 실시하였다. 선행연구

고찰을 통해 후기 청소년 아르바이트 개념과 범주를 설정하고, 후기 청소년 아르바이트와 관련된 기존의 쟁점과 이슈를 도출하였다. 다음으로, 후기 청소년 아르바이트 관련 법령 및 정책을 검토·분석하고 정리하였다.

2) 전문가 자문

후기 청소년 아르바이트 연구의 효과적인 진행을 위해 전문가 자문회의를 실시하였다. 여기에는 후기 청소년을 대상으로 관련 연구를 수행한 경험이 있는 학계 전문가, 이들을 대상으로 정책을 개발하거나 정책 연구를 수행한 연구기관의 연구원, 청소년 근로 관련 현장 전문가, 공인노무사 등 노동 분야 전문가, 노동인권교육 분야 전문가, 청년 당사자 조직의 실무자 등이 참여하였다. 자문회의 내용은 연구 진행 방향 설정, 후기 청소년 근로 관련 현안 파악, 정책 동향 파악, 실태조사를 위한 설문도구 개발 및 정책 제언 도출 등에 활용되었다. 전문가 자문회의 활용 성과가 <표 1-2>에 제시되어 있다.

표 1-2 전문가 자문회의 활용 성과

횟수	자문영역(내용)	자문진
1	<ul style="list-style-type: none"> 연구 방향 설정 후기 청소년 아르바이트(근로) 쟁점 및 이슈 파악 	<ul style="list-style-type: none"> 관련 연구기관 연구자 (한국직업능력개발원, 한국고용정보원 등) 대학 교수 노동인권교육 전문가 공인노무사 청년 당사자 조직 관계자 청년 노동조합 관계자 안심알바신고센터 상담사
2	<ul style="list-style-type: none"> 설문조사 방향 수립 	
3	<ul style="list-style-type: none"> 후기 청소년 아르바이트(근로) 문제에 대한 청년 당사자 조직 및 청년 노동조합 의견 수렴 	
4	<ul style="list-style-type: none"> 후기 청소년 아르바이트 실태조사 설문지(안) 검토 	
5	<ul style="list-style-type: none"> 후기 청소년 아르바이트 근로환경 개선을 위한 지자체 정책 사례 	
6	<ul style="list-style-type: none"> 정책제언(안) 검토 및 정책과제 도출 	

3) 양적 연구

(1) 2차 자료의 분석

후기 청소년들의 아르바이트 참여 실태를 다각적으로 파악하기 위해 통계청의 경제활동인구조

사 청년층 부가조사, 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사, 청년패널 자료 등 기존의 데이터를 활용하여, 시계열 추이 및 개괄적인 현황을 분석하였다. 배경변인에 따른 비교를 위해 차이검증(χ^2 test)을 실시하였다.

(2) 설문 조사 자료 분석

양적 연구에서는 조사시점 현재, 전국의 19~24세 후기 청소년들을 대상으로 아르바이트 경험에 대한 설문조사를 실시하였다. 이를 위해 2014년 주민등록인구현황을 토대로, 만 19세~24세 인구의 지역별 분포를 고려하여 표본수를 할당하고, 온라인을 통한 자기기입식 웹서베이 방식으로 조사를 실시하였다. 주요 조사 내용은 아르바이트 참여 실태, 아르바이트 근로 환경, 업종별(매장관리·판매, 주방·서빙, 사무·보조, 물류·운송·건설, 임상시험) 실태, 감정노동, 인턴 경험, 근로권의 인식 수준, 아르바이트 관련 정책적 욕구 파악 등이다. 배경변인별 분석에는 교차분석(χ^2 test), t-test, 일원변량분석(ANOVA) 등이 사용되었다.

4) 질적 연구

본 연구에서는 설문조사 결과를 심층적으로 이해하고, 설문조사에서 밝히기 어려운 내용을 좀 더 밀착해서 살펴보기 위해 질적 조사를 병행하였다. 이를 위해, 2015년에 아르바이트 경험이 있는 후기 청소년들을 대상으로 아르바이트의 참여방법 및 내용, 아르바이트 과정에서의 경험, 아르바이트의 의미, 아르바이트 관련 정책욕구를 파악하였다. 면담대상자는 성별, 대학진학 여부, 거주지 등을 고려하여 29명을 선정하였다. 면담은 개별 면담으로 진행하였다.

5) 전문가 콜로키움

후기 청소년 아르바이트에 내재된 문제에 대한 이해의 폭을 넓히고, 최근 사회적으로 관심이 제고되는 이슈에 대한 심도 있는 이해를 도모하기 위해 해당 분야 전문가를 초청하여 콜로키움을 3회 개최하였다. 특히 효율적인 연구 수행을 위해 후기 청소년 대상 중장기 정책방안을 모색하는 타 연구과제와 공동개최를 통해, 심도 있는 논의와 정보 교류의 장(場)으로 삼고자 하였다. <표 I-3>에는 연구 과정에서 실시된 콜로키움 개최 현황이 정리되어 있다.

표 1-3 전문가 콜로키움 개최 성과

횟수	주제	발표자	비고
1차	20대 대학 재학 청(소)년의 생활과 의식	오찬호 (서강대 강사)	본원 청년 대상 연구과제와 공동개최
2차	청년들의 감정노동 실태와 대응 방안	이정훈 (서울노동권익센터 연구위원)	본원 청년 대상 연구과제와 공동개최
3차	인턴 및 수습제도의 실태와 문제점, 대응 방안	김종진 (한국노동사회연구소 연구위원)	본원 청년 대상 연구과제와 공동개최

6) 관계부처와의 협의

본 연구에서는 정책적 기여도를 제고하기 위해 관계부처와 연구내용을 검토하고 협의를 실시하였다. 협의의 목적은 연구 초반에는 연구 방향 수립, 설문조사 내용 등에 관한 검토에 중점을 두었고, 연구의 후반부에는 설문조사 및 면접조사를 통해 도출된 후기 청소년 아르바이트 관련 문제점 개선을 위한 정책과제(안)의 실현가능성을 검토하는 데 목적이 있다.

5. 연구추진체계

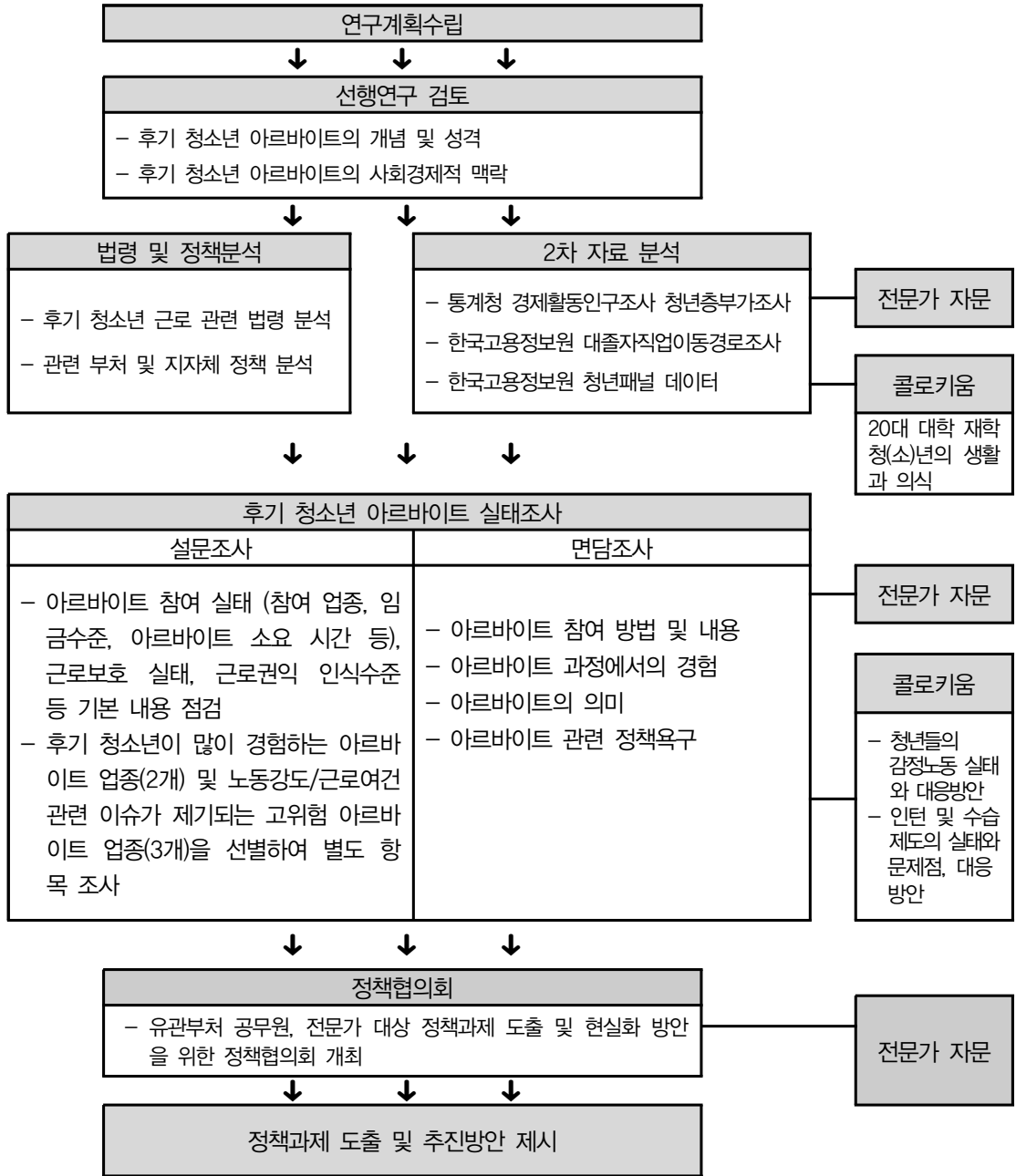
2개년에 걸쳐 추진되는 본 연구의 연도별 연구 추진 계획은 [그림 1-1]과 같다.

1차년도 (2014년)	연구내용	<ul style="list-style-type: none"> · 청소년 아르바이트 경험 특성의 변화 추이 분석 · 청소년 아르바이트 경험과 청소년 발달의 관계 분석 · 연소자 아르바이트 근로보호 관련 법제 현황 및 정책 분석 · 안심일바신고센터 운영 실태 및 개선방안 분석 · 지역단위 청소년 아르바이트 근로보호 정책현황 및 성과 분석
	연구방법	<ul style="list-style-type: none"> · 문헌연구, 전문가협의회 전문가 의견조사 · 설문조사, 워크숍
2차년도 (2015년)	연구내용	<ul style="list-style-type: none"> · 후기 청소년 아르바이트의 개념 및 맥락 검토 · 후기 청소년 아르바이트 관련 2차 자료(경제활동인구조사 청년층 부가조사, GOMS, Youth Panel)분석을 통한 시계열 추이 및 현황 분석 · 후기 청소년 아르바이트 관련 법령 및 정책 분석 · 후기 청소년 아르바이트 관련 실태조사(설문조사 및 면담조사) · 후기 청소년 아르바이트 근로 환경 개선 방안 도출
	연구방법	<ul style="list-style-type: none"> · 문헌연구, 전문가협의회, 콜로키움, 정책연구실무협의회 · 전국규모 설문조사, 면담조사

*출처: 안선영 외(2014). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I, p.9에 제시된 틀을 토대로 1차년도 및 2차년도 연구내용 및 연구방법을 구체적으로 수정보완하여 제시함.

【그림 1-1】 연도별 연구 추진 계획

후기 청소년을 대상으로 아르바이트 참여 실태를 파악하고, 이를 바탕으로 적실성 있는 정책과제를 도출하고자 수행되는 본 연구과제의 추진체계는 [그림 1-2]와 같다.



【그림 1-2】 2차년도 연구의 추진체계

제 II 장

논의의 배경

1. 후기 청소년 아르바이트의 개념
및 맥락
2. 후기 청소년 아르바이트 관련
선행연구
3. 후기 청소년 아르바이트 추이 및
현황

제 II 장 논의의 배경*

1. 후기 청소년 아르바이트의 개념 및 맥락³⁾

1) 후기 청소년 아르바이트의 개념 및 성격 고찰

일반적인 10대 청소년의 아르바이트와는 달리, 후기 청소년의 아르바이트는 대상의 특성으로 인해 그 개념과 범주를 좀 더 명확히 할 필요가 있다. 예를 들어, 고등학교를 졸업하고 대학에 진학하지 않은 비진학 후기 청소년이 생활시간 대부분을 아르바이트를 하면서 보낸다면, 그것을 직업으로 볼 것인가 아르바이트로 볼 것인가? 또한 대학생이 학기 중 또는 방학 중 참여하는 인턴은 아르바이트의 범주에 포함되어야 하는가? 이 같은 질문에 대한 답을 찾기 위해서는 후기 청소년 집단에 적용되는 ‘아르바이트’ 개념을 분명히 할 필요가 있다. 여기에서는 선행연구 검토의 가장 첫 단계로 후기 청소년 아르바이트의 개념과 성격을 간략히 정리해보고자 한다.

아르바이트는 독일어(Arbeit)에서 나온 것으로 본래 노동이라는 뜻을 지닌다. 우리나라에서 아르바이트는 비정규직, 단시간 근로라는 의미로 주로 사용되며 청소년 및 학생 등이 정규 업무가 아닌 부수적으로 수입을 얻기 위해 단기적으로 행하는 노동으로 이해된다(김동재, 2007: 185).⁴⁾ 이와 관련하여 전경숙(2006)은 아르바이트와 파트타임이 거의 유사한 맥락에서 사용되고 있지만 대상에 따라 의미가 달라질 수 있음을 지적한 바 있다. 국제노동기구 ILO에 따르면, 파트타임 근로(part time employment)는 전일제 근로(full time employment)와는 상반되며

* 이 장의 1~2절은 김정숙 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였고, 3절은 최재성 교수(성균관대 글로벌경제학과)가 분석 및 집필한 원고를 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)과 김정숙 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 요약하였음.

3) 이 부분은 김정숙 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

4) 이와 관련하여, 정은주(2003)는 아르바이트의 개념이 ‘학생이나 직업인 등이 학업이나 본업 외에 부업으로 하는 일’이라는 의미로 개념화되는 경향 때문에 이 용어가 ‘일을 지속하고자 하는 의욕과 책임감이 떨어지며, 직업적 성취와는 무관하게 단기적으로 돈만을 목적으로 하는 일’이라는 부정적 의미화를 낳게 된다고 비판적 입장을 취한 바 있다.

비전형근로(non-standard employment)로 분류되는 계절적, 임시적, 일시적 고용형태까지를 포함하는 개념이다(오문완, 1997; 전경숙, 2006에서 재인용). 그런데 우리나라에서는 파트타임 근로와 아르바이트가 대상에 따라 모호하게 구분되는 경우가 많다. 즉 30대 실업자나 주부가 생활비를 벌기 위해 단기간 근로를 할 경우 파트타임 근로로 불리는 반면, 만약 동일한 일을 청소년이 할 경우에는 아르바이트로 불리게 되는 모호한 상황이 발생하는 것이다. 더 나아가 아르바이트를 본업 외에 부업으로 하는 일의 의미로 규정할 경우, 정규 직장을 가지고 있지 않은 비진학 후기 청소년의 경우 이들이 참여하는 아르바이트가 결국 본업의 성격을 띠 수 있다는 점에서 문제가 있다(전경숙, 2006:4).

대학진학 후기 청소년들에게 아르바이트는 부차적인 노동으로 환원될 수 없는 성격을 띠고 있다. 비싼 대학 등록금을 마련해야 하거나, 생활비를 스스로 벌어야 하는 대학진학 후기 청소년이 증가하는 상황에 대해 김종엽(2015. 2. 25)은 ‘알바하는 대학생’이 아니라 ‘공부하는 노동자’가 증가하는 현상으로 지적한 바 있다. 그는 한국사회에서 파트타임 노동이 최저임금 수준으로 공급되도록 하는데 대학이 일조하고 있는 기묘한 상황에 대해 설명한다. 즉 우리나라에서 행해지는 아르바이트 대부분은 최저임금 수준 또는 그 이하의 임금조차 보장되지 못하는 노동임에도 불구하고 대학생이 하고 있다는 이유로 열악한 노동여건이 제대로 조명되지 못하고 있으며, 노동의 성격을 인정받지 못하고 있다는 것이다. 이들의 대다수가 대학 졸업 후 갖게 될 계약직에서의 임금 수준이 재학 중에 하는 풀타임 아르바이트를 통해 받는 임금보다 그다지 높지 않을 가능성을 고려할 때 아르바이트의 개념을 재정의할 필요가 있다.

한편 앞서 밝힌 바와 같이 고졸 비진학 후기 청소년들의 경우 이들의 아르바이트는 말 그대로 본업에 가깝다고 할 수 있다. 악화되는 청년실업률로 인해 후기 청소년들 사이에서 아르바이트 경쟁이 치열해지면서 고졸 비진학 후기 청소년들은 많은 이들이 선호하는 카페, 프랜차이즈 레스토랑, 편의점 아르바이트를 얻기 위한 문턱도 밟기 힘든 상황에 놓여 있다. 이들에게 아르바이트는 학력 경쟁에서의 불리함 또는 구직 준비의 미흡 등으로 인해 풀타임 직업을 얻기 힘든 현실에서 불가피하게 할 수밖에 없는 본업의 성격을 띠지만 본업으로서 인정받지 못하고 있다. 이처럼 후기 청소년들은 성인들과 마찬가지로 노동시장 내에서 최저 또는 그 이하 임금 수준의 파트타임 근로를 제공하고 있지만, 이들의 노동이 ‘아르바이트’로 규정됨으로써 근로자성을 인정받지 못하고 있다. 이는 이들의 아르바이트 성격을 새롭게 고찰할 필요성을 제기해 준다.

따라서 본 연구에서는 상술한 후기 청소년들이 참여하고 있는 아르바이트의 성격을 전제로 선행연구들에서 잠정적으로 정의하고 있는 아르바이트의 개념을 활용하고자 한다. 즉 후기

청소년의 아르바이트는 임시로 하는 일이며, 지속적이며 영구적인 직업에 대비되는 개념으로 언제든 더 나은 기회가 있으면 그만 둘 수 있는 일자리로 한정한다. 대학진학 후기 청소년의 아르바이트는 재학기간, 방학 기간 또는 휴학 기간 중에 이루어지는 단기간, 단시간, 임시적 근로(인턴 포함)를, 비진학 후기 청소년의 아르바이트는 고등학교 졸업 이후 정규직 근로 외에 단기간, 단시간, 임시적 근로에 참여하는 경우를 의미한다.

2) 후기 청소년 아르바이트의 사회경제적 맥락

후기 청소년 아르바이트는 현재 한국을 비롯한 세계 각국에서 발생하고 있는 다양한 사회경제적 변화의 맥락에서 고찰할 필요가 있다. 물론 사회현상의 모든 측면을 사회구조적 문제로 환원하는 것은 문제가 있으나, 후기 청소년이 참여하고 있는 아르바이트 직종의 변화나 아르바이트 구직 수요가 증가하고 있는 현상은 청년실업률의 증가와 노동시장의 침체, 그리고 산업구조의 변화라는 맥락에서 살펴보는 것이 타당하다. 본 연구는 후기 청소년의 아르바이트를 논의함에 있어 다음의 세 가지 사회경제적 맥락을 전제한다.

첫째, 한국사회 산업구조의 변화를 들 수 있다. 산업연구원에서 수행한 연구에 따르면, 우리나라 산업구조 변화 추이에서 두드러진 특징은 제조업 고용 비중의 감소와 서비스업 고용 비중의 증가로 나타났다(김영수, 2013:41). 구체적으로 제조업 종사자는 1995년 371만 명에서 2010년 342만 명으로 감소하였고 제조업 고용 비중 역시 동기간 중 27.2%에서 19.4%로 감소하였다. 반면, 서비스업은 1995년 983만 명에서 2010년 1,418만 명으로 증가하였는데 고용비중 역시 동기간 중 72.1%에서 80.4%로 상승하였다(김영수, 2013:41). 이처럼 한국사회 산업구조가 제조업의 감소와 서비스업의 확대로 이어지면서 저임금 고용비중이 증가하는 결과를 초래하고 있다(김영수, 2013:41). 또한 OECD '2012 고용전망' 자료에 의하면 우리나라는 2009년에 이어 2년 연속 저임금 고용 비중 최고 국가로 선정되었다. 우리나라는 2010년 기준 저임금 고용비중이 OECD 주요회원국 평균을 훨씬 넘는 25.9%로 나타났다(연합뉴스, 2012.7.26.). 2014년 현재 이들 저임금 근로자 중 다수는 60대 이상(23.5%)과 50대(22.1%)가 차지하였고, 20대 이하(21.8%) 집단의 비중도 적지 않은 것으로 나타났다(김민정, 2014:4). 저임금 고용비중의 증가는 낮은 최저임금과 밀접한 관련이 있다. 서비스업 고용비중 및 저임금 고용비중의 증가는 후기 청소년의 아르바이트를 이해하는 중요한 맥락으로 볼 수 있다.

표 II-1 우리나라 산업구조 변화 추이(총 종사자수 기준)

(단위: 천명, %)

	1995		2000		2005		2010	
	종사자수	비중	종사자수	비중	종사자수	비중	종사자수	비중
농림어업	95	0.7	78	0.6	52	0.3	47	0.3
제조업	3,709	27.2	3,333	24.5	3,451	22.8	3,418	19.4
서비스업	9,831	72.1	10,194	74.9	11,645	76.9	14,183	80.4
전체 산업	13,635	100.0	13,605	100.0	15,148	100.0	17,648	100.0

* 자료: 통계청, 「전국사업체조사」, 각 년도

* 출처: 김영수(2013). 「지역산업의 고용구조 변화와 일자리 창출 전략」, p. 41에서 재인용.

둘째, 신자유주의 확산에 따른 고용 없는 성장의 시대를 들 수 있다. 한국사회에서 신자유주의로의 전환은 김영삼 정부에서 본격적으로 가시화되었으며 1997년 외환위기 이후 강도 높은 구조조정에 이어 노동유연화 및 금융자본의 자유화 정책 등을 통해 확산되고 있다. 이 때문에, 이후 주기적인 구조조정과 정리해고는 정규직 감소와 비정규직 증가 현상을 초래하였다. 특히 노동유연화 정책은 기업에게 정규직 대신 다양한 종류의 비정규직 채용을 증가시킬 수 있는 빌미를 제공하였고, 신규직 채용보다 경력직을 선호하는 현상 또한 증가하고 있다(장진호, 2013). Blossfeld 외(2005; 2008)에 따르면, 지구화와 그로 인한 노동시장의 변화는 조사 대상 모든 나라에서 노동시장 진입이 가장 늦은 청년층에게 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(김혜경·이순미, 2012:42에서 재인용). 상술한 노동시장에서의 고용불안정 및 경제적 불확실성의 증가는 한국 후기 청소년의 성인기 이행을 지연시키는 핵심 요인 중 하나로 지적할 수 있다. 이러한 맥락에서, 후기 청소년들은 본격적으로 노동시장으로 진입하기 전 아르바이트를 통해 노동의 의미, 노동시장의 기제를 직간접적으로 경험하고 있으며, 이러한 경험이 이들의 정체성 형성이나 삶을 살아가는 태도에도 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

셋째, 불안정한 노동시장 내 지위로 인한 불안정한 삶이라는 맥락을 들 수 있다. 이와 관련하여, 불확실하다는 뜻의 “precarious”와 프롤레타리아트 명사를 조합한 신조어인 프레카리아트(preariat)를 제안한 Standing은 지구화와 신자유주의가 지속되고 있는 오늘날 노동시장 내 이들 프레카리아트를 새롭게 형성중인 계급으로 설명한다. 과거 노동시장 내의 계급구조가 지구적 계급구조로 변화하면서 옛 노동계급은 축소되고 있는 반면 그 집단 아래 프로카리아트가 성장하고 있다는 것이다. 프레카리아트는 노동 불안과 불안한 사회소득(불확실한 화폐임금, 공동체 원조 결여, 기업수당 및 국가수당의 결여, 사적 수당 결여 등)의 문제를 겪고 있으며,

일에 기반을 둔 정체성 또한 결여되어 있는 특징이 있다(Standing, 2011/2014: 23~33). 그는 “프리캐리아트화 된다는 것은 프리캐리아트식 생존 방식으로 이끄는 압력과 경험에 예속된다는 것”이며 “그 생존 방식이란 일과 생활방식을 통해 얻어지는 보장된 정체성이나 발전에 대한 의식이 없이 현재를 사는 것”으로 설명하였다(Standing, 2011/2014: 42). Standing은 ‘누가 프리캐리아트에 진입하는가?’라는 질문에 대한 답으로 “사실상 누구든”이라고 지적하지만, 그 중에서도 여성, 청년, 고령자가 프리캐리아트의 뒷에 갇힐 위험성이 높은 집단으로 제시한다. 본 연구에서 대학 재학 중 아르바이트에 참여하는 후기 청소년과 대학 비진학 후기 청소년들은 Standing이 설명한 노동시장 내에서 성장하고 있는 프리캐리아트 집단에 속할 가능성이 높다. 이들의 아르바이트가 정규직 노동으로 옮겨갈 수 있는 디딤돌이 될 수 있다면 다행스럽지만, 청년실업률과 경제성장률을 고려할 때 이들은 아르바이트와 유사한 비정규 노동을 하게 될 가능성이 매우 높다. 이 때문에, Standing의 전망과 설명은 아르바이트를 통해 현재를 살아가는 후기 청소년들이 노동을 통해 삶의 안정감과 예측가능성을 누릴 수 없는 상황을 이해할 수 있는 지점을 제공하며, 노동을 통해 신뢰할 만한 관계나 정체성을 형성하기 힘든 이 시대에 이들의 삶의 전략과 노동의 의미를 파악하는 데 유용한 분석틀이 되어줄 수 있을 것이다.

2. 후기 청소년 아르바이트 관련 선행연구⁵⁾

2014년 교육기본통계 발표 자료에 의하면, 2014년 고등학교 졸업자는 632,983명이며 이 중 대학진학자는 448,817명으로 전체 졸업자 중 70.9%이고, 미상과 입대자를 제외한 취업자와 무직은 151,935명으로 전체 졸업자 중 24%를 차지하는 것으로 나타났다(교육부·한국교육개발원, 2014.8.29). 대학 진학 후기 청소년들 중 상당수는 대학 재학 중, 방학 기간 또는 휴학 기간 중에 단기간, 단시간, 임시적 근로(인턴)에 참여하고 있으며, 비진학 후기 청소년들 역시 정규직 진입 이전 또는 정규직 외에 임시적, 단기간, 단시간 근로에 참여한다. 특히 비진학 후기 청소년들의 경우 대학 진학 후기 청소년들에 비해 근로 경험 비율이 상대적으로 높다. 고졸 비진학 후기 청소년들을 대상으로 한 김지경·이광호(2013)의 연구에 따르면, 조사대상 전체 응답자의 80.1%가 고교 졸업 후 근로경험이 있는 것으로 나타났다. 이후에는 후기 청소년 대상 아르바이트 선행연구⁶⁾ 결과를 토대로, 아르바이트 실태, 아르바이트 관련 쟁점 및 개선

5) 이 부분은 김정숙 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

6) 비진학 청소년의 아르바이트에 관한 연구는 대부분 전기청소년을 대상으로 하고 있는데다 대부분 가출과 학업중단 경험이

방안을 중심으로 정리해 본다.

표 II-2 고등학교 졸업 후 상황

(단위: %, 명)

구분	졸업자	진학자(등록자)		취업자		미상		입대자		무직	
		학생수	진학률	학생수	취업률	학생수	비율	학생수	비율	학생수	비율
2014	632,983	448,817	70.9	61,268	33.5	31,028	4.9	1,203	0.2	90,667	14.3
2013	631,197	446,474	70.7	55,443	30.2	28,729	4.6	1,389	0.2	99,162	15.7
2012	636,724	453,899	71.3	53,060	29.3	28,139	4.4	1,573	0.2	100,053	15.7
2011	648,468	469,961	72.5	41,057	23.3	43,953	6.8	1,940	0.3	91,557	14.1
2010	633,539	477,384	75.4	34,182	25.9	24,670	3.9	1,405	0.2	73,191	11.5

* 출처: 교육부-한국교육개발원(2014. 8. 29). 2014년 교육기본통계 발표 보도자료.

* 주: 1) 진학률 = (당해년도 졸업자 중 진학자 / 당해년도 졸업자) x 100

2) 취업률 = {당해년도 졸업자 중 취업자 / (졸업자수-진학자수-입대자수)} x 100

3) 비율 = (당해년도 해당 구분 학생수 / 당해년도 졸업자) x 100

4) 진학자에 전문대학, 대학, 산업대학, 교육대학, 방송통신대학, 기술대학, 각종학교 포함('05년부터 국외 진학자 포함)

5) 진학자 기준 : 2010년까지 대학 합격자 기준이었으나, 2011년부터 등록자 기준으로 변경

6) 진학률 시계열 비교를 위하여 2010년까지의 진학률을 대학 입학자 수를 기준으로 대체하여 산출. 이로 인하여 2010년 이전 졸업자수와 졸업자 세부 구분 합계는 불일치함

1) 후기 청소년 아르바이트 실태

(1) 아르바이트 경험 및 참여 이유

한국고용정보원의 청년패널조사 5차년 자료의 분석결과에 따르면, 대학생 10명 중 4명은 아르바이트 경험이 있었고, 아르바이트는 주로 '용돈을 마련'하기 위한 것으로 나타났으며 '학비 마련'을 위해 아르바이트를 하는 경우는 2010년 11.1%에서 2011년 14.1%로 3.0%p 증가하였다. 반면, 취업경험을 위한 아르바이트는 점차 감소하고 있어(2008년 6.3%→2011년 3.9%) 아르바이트 경험이 취업 준비나 취업 경험에 실질적인 도움을 주지 못하고 있음을 알 수 있다(한국고용정보원, 2013.2.1.).

있는 청소년들의 근로 실태에 초점을 맞추고 있어(육혜련, 2014; 임영식정경은김윤나, 2011; 전경숙, 2006), 비진학 후기 청소년의 아르바이트 관련 실태를 직접적으로 파악하기는 어렵다. 예외적으로 이상준이수경(2013)의 연구가 비진학 청소년만을 대상으로 18세 미만 집단과 18세 이상 집단을 구분하여 수행된 바, 이하에서는 이 연구의 분석결과 중 18세 이상 집단의 아르바이트 분석 결과를 중심으로 정리한다.

표 II-3 대학생의 아르바이트 경험 및 이유 추이

(단위: %, 명)

	전체	아르바이트 경험					
		학비마련	용돈마련	취업경험	기타		
2008(2차년)	2,753,715	1,047,627 (38.0)	[13.8]	[73.5]	[6.3]	[6.4]	
2009(3차년)	2,754,452	983,629 (35.7)	[11.7]	[76.2]	[5.3]	[6.8]	
2010(4차년)	2,723,224	1,101,943 (40.5)	[11.1]	[77.4]	[4.1]	[7.4]	
2011(5차년)	2,885,740	1,135,780 (39.4)	[14.1]	[75.8]	[3.9]	[6.2]	

* 출처: 한국고용정보원(2013. 2. 1). 청년패널조사 5차년도 추적조사 결과 발표 보도자료.
 * 주: 1) ()는 전체 대학생 대비 아르바이트 비율, []는 경험자 중 아르바이트 이유 비율
 2) 각 연도별로 횡단가중치를 사용하여 분석한 결과

이와 유사하게 조혜영·김지경·전상진(2012: 126~127)의 연구에서도 조사대상인 대학 진학 후기 청소년 중 약 25%가 아르바이트 경험이 있었고, 주로 생활비나 용돈 마련(85.7%)을 위해 아르바이트에 참여하는 것으로 나타났다. 송혜윤·이정민(2015)의 최근 연구에 따르면, 대학생들이 아르바이트를 하는 가장 주된 이유는 생활비 마련(50.4%)이 가장 높은 비중을 차지했고, 문화·여가비(15.2%)와 물건 구매비(13.1%) 마련, 다양한 사회경험(11.3%), 등록금 및 주거비 마련(7.5%) 등 다양했다. 이상준·이수경(2013)의 연구에서 비진학 후기 청소년들의 아르바이트 참여 이유를 분석(중복 응답)한 결과, '사회경험을 쌓고 싶어서'라고 응답한 비율이 41.3%로 가장 높았고, 그 다음이 '가족 눈치를 보지 않고 필요한 것을 사고 싶어서'(36.4%)와 '돈을 버는 목적 말고는 없다(34.5%)의 순서로 높게 나타났다. 사회경험을 쌓고 싶다는 응답을 제외하면, 아르바이트 참여 이유는 필요한 것을 구입하거나 생활하는 데 필요한 돈을 벌기 위한 목적이 가장 크다고 볼 수 있다(이상준·이수경, 2013:75).

표 II-4 대학 비진학 후기 청소년 아르바이트 참여 이유

(단위: %)

사회경험 쌓고 싶어서	가족눈치 보지 않고 필요한 것 사고 싶어서	돈을 버는 목적 말고는 없다	시간을 가치 있게 쓰고 싶어서	가족 간섭 없이 독립적 생활 하고 싶어서	가족이나 친구를 돕고 싶어서	규칙적인 생활 태도를 기르고 싶어서	나에게 맞는 진로를 찾고 싶어서	기타
41.3	36.4	35.0	14.0	11.9	7.0	4.9	1.4	1.4

* 출처: 이상준·이수경(2013). 2013 비진학 청소년 근로환경 실태조사. p. 75.

(2) 아르바이트 직종

조혜영 외(2012)에 따르면, 대학생이 경험하는 아르바이트 종류는 음식점, 주방, 카페 등 서빙이나 주방 일이 가장 높은 비율을 차지했고(39.7%), 편의점, 마트, 서비스점 등의 매장관리(27.9%)가 그 다음으로 높았으며, 개인지도 및 과외(15.8%)가 그 다음 순으로 나타났다. 그런데 대학 진학 후기 청소년들 중 대학생과 전문대생의 아르바이트 종류는 차이가 있는 것으로 보고되고 있다. 즉, 대학생에 비해 전문대생이 장시간, 단순노무직 근로경험 비율이 높았다. <표 II-5>에 제시된 바와 같이 대학생의 취업실태를 대학생과 전문대생으로 나누어 분석한 연구에 따르면(정재호·양정승, 2013) 대학생이 주로 취업한 산업은 교육서비스업(21.2%)⁷⁾과 숙박 및 음식점업(20.1%)이 비슷한 비율을 차지하였다. 반면 전문대생의 경우, 숙박 및 음식점업(27.8%)의 비중이 가장 높았고, 도매 및 소매업(22.9%) 비중이 그 다음으로 높았다. 30대 취업자들과 비교하면, 제조업 취업 비중이 낮고 숙박 및 음식점업과 도매 및 소매업 취업 비중이 높은 편이며, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업의 취업 비중도 약 6%로 30대와 비교하면 비중이 높은 편이다. 또한 2000년대 중반 대학생 취업 일자리 산업 분포와 비교하면, 숙박 및 음식점업의 비중이 증가하고 전문대생의 제조업 비중이 감소하였다.

표 II-5 대학생의 취업 일자리 산업 분포 (단위: %)

산업 ²⁾	2004~2006 ¹⁾				2010~2012 ¹⁾			
	대학	전문대학	30대		대학	전문대학	30대	
			대졸	전문대졸			대졸	전문대졸
제조업	9.8	19.5	15.2	18.2	8.0	10.8	14.9	21.0
도매 및 소매업	19.4	20.9	15.7	18.2	17.5	22.9	12.7	16.7
숙박 및 음식점업	16.4	18.7	2.5	5.4	20.1	27.8	2.4	4.2
교육서비스업	22.2	5.0	15.9	7.4	21.2	5.3	15.9	5.9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	5.9	7.3	1.7	1.8	6.2	6.5	1.8	1.6

* 출처: 정재호·양정승(2013). 대학생의 재학 중 취업 실태. KRMET Issue Brief, 21호, p. 3.

* 주: 1) 3개년 평균 비중을 제시
2) 비중이 높은 주요 산업만 제시

7) 교육서비스업은 개인 과외 또는 학원 강사 취업 등을 반영한 결과이다.

이상준·이수경(2013)의 연구는 4대 업종, 패스트푸드점, 커피전문점, 편의점, 빵집의 현재 종사자이거나 최근 1년 이내 근무 경험자를 대상으로 수행되었기 때문에 비진학 후기 청소년의 아르바이트 직종을 전체적으로 파악하기에는 한계가 있다. 이러한 한계를 전제했을 때, 비진학 후기 청소년들이 주로 참여하고 있는 아르바이트 직종은 24시간 편의점 비율이 22.4%로 가장 높았고 그 다음이 음식점 서빙(16.8%), 커피전문점(10.5%), 빵집(8.4%), 패스트푸드점(7.0%)의 순서로 나타났다.⁸⁾

(3) 근속기간, 근무시간대와 근로시간

대학 진학 후기 청소년들의 아르바이트 근속기간은 평균 6.5개월이었으며, 주로 주말과 휴일에 일하는 경우가 53.3%로 가장 비율이 높았고, 그 다음이 평일 야간(30.4%), 평일 주간(16.3%)의 순서로 높게 나타났다. 주당 평균 근로시간은 14.1시간이었으며, 주당 5~10시간(24.4%)과 10~15시간(22.3%) 정도 일한다는 응답 비율이 많았고, 주당 20시간 이상 일하는 비율도 27.0%에 이르는 것으로 조사되었다(조혜영 외, 2012). 또한 송혜윤·이정민(2015)의 연구에 따르면, 아르바이트 경험이 있는 대학 진학 후기 청소년들은 ‘방학 때만’(23.4%) 참여하는 경우도 있지만 ‘기회가 있을 때마다’(26.1%), ‘상시로’(25.4%) 또는 ‘주말에’(25.1%) 참여하는 양상을 보여 이들에게 아르바이트가 일상적인 활동임을 확인할 수 있다. 주당 평균 근무시간은 평일 아르바이트와 주말 아르바이트 참여자 모두 6.9시간으로 조혜영 외(2012)의 연구결과와는 다소 차이가 있다.

한편, 비진학 후기 청소년들의 근속기간은 3개월 미만이 66.4%로 가장 많았고, 4~6개월이 21.7%로 그 다음을 차지하고 있어 전체 응답자의 약 88%가 6개월 이상 근로를 하지 않는 것으로 나타났다. 주된 근무시간대는 18~24시인 저녁시간대가 42.7%로 가장 많았고, 그 다음이 12~18시인 점심시간대가 36.4%였으며, 6~12시인 아침시간대는 14.7%였다. 1주일 평균 근로일수는 5일이 39.9%로 가장 많은 비중을 차지했고, 그 다음이 2일(21.7%), 3일(11.9%), 4일(11.2%)의 순서로 나타났다. 하루 평균 근로시간은 6~9시간이 63.7%로 가장 많았고, 그 다음이 4~5시간이 25.2%, 10~12시간동안 일하는 경우도 11.2%를 차지했다(이상준·이수경, 2013).

8) 한편 김지경·이광호(2013)의 연구에서는 고졸 비진학자들의 첫 일자리 산업 분포를 조사하였는데 전체적으로 도소매업(25.3%), 숙박 및 음식점(23.7%), 광업 및 제조업(10.3%) 순서의 분포가 나타났다. 이는 비진학 전기 청소년의 아르바이트 직종과도 유사한 결과이긴 하지만, 이들의 첫 일자리를 아르바이트로 한정할 수 없다는 한계가 있다.

(4) 임금

대학 진학 후기 청소년들 중 아르바이트를 하는 경우 전체 월평균 임금은 38.7만원인 것으로 나타났으며, 30~50만원 미만의 임금을 받는 비율이 39.5%로 가장 높았다. 아르바이트 종류별 임금을 분석한 결과, 사례수가 극히 적은 IT·디자인, 상담·영업 분야를 제외했을 때 강사·교육직을 통해 얻는 임금이 43.2만원으로 가장 많았고, 서빙·주방직이 40.4만원으로 전체 평균보다 많았다(조혜영 외, 2012). 그러나 이들이 아르바이트를 통해 얻는 임금은 생활비나 용돈으로 충당되는 수준이어서, 높아진 등록금을 충당하거나 가계에 경제적 보탬이 되고자 할 경우 아르바이트를 통해 얻는 임금은 턱없이 부족할 가능성이 높은 것으로 조사되었다.

비진학 후기 청소년들이 받는 시간당 임금은 4,870~5,000원이 31.5%로 가장 많았으며, 그 다음이 4,500~4,850원이 30.1%, 4,400원 이하가 21.0%를 차지했다. 그런데 이들이 받는 시간당 평균 임금은 4,734원으로 조사되어 2013년 당시 최저임금인 4,860원보다 낮았다(이상준·이수경, 2013).

(5) 아르바이트의 의미

후기 청소년들이 참여하고 있는 아르바이트의 의미를 분석한 선행연구는 많지 않다. 그 중, 조혜영 외(2012)의 연구에서는 대학 진학 후기 청소년들이 아르바이트에 부여하는 의미에 대한 분석 결과를 제시한 바 있다. 대학 진학 후기 청소년들은 아르바이트의 노동 내용이나 과정이 그들의 진로에 큰 도움이 되지 않는다는 생각을 주로 했다. 힘든 아르바이트를 경험한 후기 청소년일수록 힘든 노동보다는 공부를 열심히 해야겠다는 결심을 했다. 그것은 아르바이트를 통해 일이 얼마나 힘든 것인지, 돈을 번다는 것이 얼마나 고된 일인지를 경험했기 때문이다. 이들은 본격적으로 노동시장에 진입하기 전에 힘든 아르바이트 경험을 통해 노동에 대한 부정적 의미를 갖게 된다. 그렇지만 힘들게 일하는 과정에서 이들은 사회성이 향상된다고 인식했는데, 그것은 긍정적인 것보다는 부정적인 것에 가깝다. 이들은 아르바이트를 통해 사회생활을 순탄하게 할 수 있는 방법을 터득했다. 즉, ‘눈치밥’이 생겼거나, 부당한 대우를 당했을 때는 ‘참는 것이 맞다’는 나름의 생존 전략을 배우게 된다. 아르바이트를 경험한 대학 진학 후기 청소년들이 상술한 바와 같이 부정적인 경험만을 하는 것은 아니었다. 이들은 아르바이트를 통해 전공 영역과 관련된 지식과 경험을 얻기도 하고 기성세대가 갖고 있는 사고방식에 대해 새롭게 성찰해 봄으로써 새로운 영역을 학습하는 계기를 갖기도 했다(조혜영 외, 2012: 256~269).

2) 후기 청소년 아르바이트 관련 문제점 및 개선 방안

(1) 부당 대우 경험

송혜윤·이정민(2015)의 연구에 따르면, 아르바이트에 참여한 경험이 있는 대학 진학 후기 청소년들 중 68.3%는 아르바이트 중 부당대우를 경험한 것으로 나타났다. 주된 부당대우는 식사시간 및 식비 미보장(46.5%), 계약 근무시간 고용주 임의 조절(39.9%), 근로계약서 미작성 및 예정보다 낮은 급여 지급(25.1%) 등이었다. 이상준·이수경(2013)의 조사결과 중, 만 18세 이상 비진학 후기 청소년의 부당 대우 경험 여부는 <표 II-6>과 같다. 전체적으로는 부당 대우 경험이 있는 경우보다 없는 경우가 더 많았다. 부당 대우를 경험한 항목 중 비율이 높게 나타난 것은 '처음 약속한 것과는 다른 일을 시켜 한 적이 있다'(42.7%)였으며, 그 다음이 '약속한 임금보다 적게 받은 경우'(31.5%)와 '임금을 제때 받지 못한 경우'(30.1%)였다.

표 II-6 비진학 후기 청소년의 아르바이트 부당 대우 경험 여부 (단위: %)

내용	있다	없다
임금을 제때 받지 못한 적이 있다	30.1	69.9
정해진 또는 약속한 임금보다 적게 받은 적이 있다	31.5	68.5
처음 약속한 것과는 다른 일을 시켜 한 적이 있다	42.7	57.3
연장, 야간근로 등 약속한 시간 외 일한 것에 대한 임금을 받지 못한 적이 있다	27.3	72.7
사장이 일방적으로 그만두라고 한 적이 있다	25.2	74.8
사장이나 주인한테 맞은 적이 있다	4.2	95.8
사장이나 주인한테 욕이나 인격적으로 모욕을 받은 적이 있다	17.5	82.5
사장이나 주인한테 성적 희롱·폭행을 경험한 적이 있다	6.3	93.7

* 출처: 이상준·이수경(2013). 2013 비진학 청소년 근로환경 실태조사. pp. 99~100.

(2) 일자리의 질 저하

정재호·양정승(2013)에 따르면, 대학생과 전문대생의 아르바이트 경험은 대체로 서비스업에 편중되어 있어 노동시장 이행에 긍정적 영향을 미치기에는 한계가 있다. 또한 대학생들의 시간당 임금수준은 30대 임금근로자의 50%를 하회하는 것으로 나타나 일자리의 질이 좋지 않은 것으로 확인되었다.

(3) 고위험 아르바이트 참여로 인한 위험

송혜윤·이정민(2015)의 연구에서는 최근 대학생들 중 고위험 아르바이트에 참여하고 있는 실태를 조사하였다. 고위험 아르바이트는 신체적, 정신적 위험부담이 상대적으로 높은 6개 직종(상하차 물류창고, 유흥주점/애인대행, 생동성 실험, 다단계 판매, 공사장/공장/조선소, 보이스피싱)으로, 조사대상자 중 16.3%가 고위험 아르바이트 참여 경험이 있는 것으로 나타났다. 이들이 고위험 아르바이트에 참여하는 주된 이유는 당장의 급한 생활비 마련(35.8%), 짧은 시간에 등록금 마련(18.1%)처럼 대학생활에 필요한 자금을 단 시간 내에 마련하기 위한 것(약 54.0%)으로 나타났다. 또한 이 연구에 따르면, 고위험 아르바이트 임금은 일반적인 아르바이트 임금에 비해 1.5~5배 정도 높지만 노동 강도가 심한 것으로 조사되었다. 특히 경제적으로 어려움을 겪고 있는 대학 진학 후기 청소년일수록 고위험 아르바이트 참여 가능성이 높게 도출되었다. 이러한 결과를 바탕으로 이 연구에서는 고위험 아르바이트 참여 대학생들을 위한 정부 차원의 보호 대책이 필요함을 제안하였다(송혜윤·이정민, 2015).

(4) 낮은 노동관계법령 인지도

송혜윤·이정민(2015)의 연구에 따르면, 대학 진학 후기 청소년들 중 최저시급을 모르는 경우는 49.4%였으며, 최저시급을 못 받은 경우도 13.3%로 나타났다. 대학 진학 후기 청소년들은 아르바이트 현장에서 부당한 대우를 경험할 때 자신들의 권리를 보호해 줄 근거가 되는 근로기준법에 대해 대체로 잘 알고 있지 못했다(김세령·이승우·이병곤, 2013). 이 때문에 부당한 대우를 당했더라도 참고 견디는 경우가 많거나, 비록 부당한 대우를 시정하기 위한 조치를 취하고 싶어도 신고 방법 등을 모르는 경우가 많은 것으로 드러났다.

마찬가지로 이상준·이수경(2013)의 연구에서도 비진학 후기 청소년들은 아르바이트라 하더라도 '근로기준법'과 '최저임금법'의 보호를 받을 수 있는 사실에 대해 응답자의 39.9%만이 정확히 인지하고 있었으며 응답자의 31.5%는 근로계약서를 작성해야 하는지에 대해 모르고 있는 것으로 조사되었다. 또한 임금체불 시 3년 내 고용노동부에 신고할 경우 변제를 받을 수 있다는 근로보호에 대해서도 응답자의 34.3%만이 정확히 알고 있었으며, 휴일과 초과근무, 야간 근로시 시간당 임금의 50%를 더 받을 수 있다는 사실에 대해서도 28.0%만이 정확하게 인지하고 있어 노동관계법령에 대해 전반적으로 인지가 부족한 것으로 나타났다(이상준·이수경, 2013).

(5) 아르바이트 개선 방안

후기 청소년을 대상으로 수행된 아르바이트 관련 선행연구에서 제안한 아르바이트 개선 방안을 정리하면 다음과 같다.

표 II-7 후기 청소년 아르바이트 개선 방안

구분	연구자	개선 방안 내용
대학 진학 청소년	정재호· 양정승(2013) ¹⁾	• 전공에 부합하는 일자리, 학업과 병행할 수 있는 일자리를 제공하는 시스템 구축 필요→ 대학생의 취업 경험이 이들의 경제적 필요와 졸업 후 취업에 기여
	송혜윤· 이정민(2015) ²⁾	• 구직자 및 고용주 대상 근로기준법 적극 홍보 • 근로계약서 미작성 등 법률 이행여부 책임 강화 • 고위험 아르바이트 대응 매뉴얼 및 상담소 신설 • 정부 차원에서 보장할 수 있는 일자리 마련
	조혜영· 김지경· 전상진 (2012) ³⁾	• 부당대우 신고 및 대응 매뉴얼 제공 • 아르바이트 권리교육 필요 • 미지급 임금에 대한 강제 지급 명령 • 공인된 아르바이트 정보 포털 운영
대학 비진학 청소년	이상준·이수경 (2013) ⁴⁾	• 새로운 법률과 제도의 신설보다는 지속적인 근로감독과 관리 필요 • 블랙기업 공시를 통한 가맹 본사의 책무성 강화 • 가맹점 사업 계약 시 가맹 점주에 대한 노동 관련법 및 근로보호와 근로기준에 대한 교육 의무화 검토 • 본점과 가맹점과의 계약 불공정으로 인해 발생하는 문제→ 공정위를 통한 지속적인 제도 개선 필요 • 청소년에 대한 노동교육, 근로윤리 교육의 병행
	김지경·이광호 (2013)* ⁵⁾	• 청년고용촉진법 및 직업능력개발훈련의 원칙에 청소년 기관 및 단체 포함 • 고졸 비진학 청소년 근로보호정책 대상 확대와 추진체계의 이원화(후기 청소년을 정책대상으로 포함) • 고졸 비진학 청소년에게 특화된 3업(취업, 전업, 창업) 성공패키지 사업 운영
	전경숙 (2006) ⁶⁾	• 청소년 친화기업에 대한 인센티브 제공 • 청소년 불법 고용에 관한 법률적 규제 강화 • 다양한 아르바이트 직종 개발

* 주 : 김지경·이광호(2013)가 제시한 고졸 비진학 후기 청소년을 위한 정책과제 중 아르바이트를 포함한 근로관련 개선 방안만을 정리

* 출처 : 1) 정재호, 양정승 (2013). 대학생의 재학 중 취업 실태. KRIVET Issue Brief, 21호.
 2) 송혜윤, 이정민 (2015). 위험한 아르바이트 권하는 사회: 대학생 아르바이트 실태 및 고위험 아르바이트 인식조사. 이슈페이퍼 2015-02. 서울: 대학내일20대연구소.
 3) 조혜영, 김지경, 전상진 (2012). 후기 청소년 세대 생활·의식 실태조사 및 정책과제 연구 I. 서울: 한국청소년정책연구원.
 4) 이상준, 이수경 (2013). 2013 비진학 청소년 근로환경 실태조사. 서울: 고용노동부.
 5) 김지경, 이광호 (2013). 후기 청소년 세대 생활·의식 실태조사 및 정책과제 연구 II: 고졸 비진학 청소년을 중심으로. 서울: 한국청소년정책연구원.
 6) 전경숙 (2006). 10대 학업중단 청소년의 근로 실태에 관한 실증적 고찰 연구: 기출경험 학업중단 청소년을 중심으로. 청소년상담연구, 14(1), 3~21.

3) 인턴 관련 선행연구

(1) 인턴의 개념 및 한국 인턴제의 시대별 특징

최초 인턴(intern)이라는 용어는 병원의 벽에 갇혀(interned) 수련하는 수련의에 한정하여 사용되었다(오종석, 2012: 59).

표 II-8 국내 인턴제의 시대별 특징

구분	1984-1998.5	1998.6-2001	2002-2008	2009-현재
주도	기업	정부, 대학	기업	정부, 기업
목적 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 우수인력 조기 확보 • 기업홍보 및 이미지 제고 • 사전평가 후 채용 시스템 가능 	<ul style="list-style-type: none"> • 고학력 취업난 타개 <p>(정부주도형: 1998.6~1998.12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 정부 인턴급여 1인 50만원 지원 • 기업 소극적 참여 및 정규직 채용 난색 <p>(대학주도형: 1999.1~2001.12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 대학이 주최, 학과 특성에 맞게 기업에 인턴연수 위탁 • 정부지원금, 기업인턴위탁 비용으로 대체→ 기업부담 해소 	<ul style="list-style-type: none"> • 직무이해력 및 조직적응력 제고 • 분산채용(공채/인턴)으로 인력 수요의 용이성 및 인력확보 리스크 방지 • 선검증, 후채용 직무적합 인재 확보 	<p>(정부주도 인턴제)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 청년들의 직무경력, 정규직 취업가능성, 해외취업역량 제고 • 중소기업의 인력난 해소 <p>(민간기업 인턴제)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 우수인재 확보, 교육훈련비 절감 등

* 출처: 이종구·김병기(2008). 한국기업의 인턴사원제도의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 탐색적 연구, p. 280의 내용에 연구자가 내용 추가 후 재구성

이종구·김병기(2008)에 따르면, 우리나라에서는 1984년 당시 럭키금성에서 인턴사원제를 운영하면서 신규인력 선발방식으로 인턴제가 최초로 도입되었다. 당시 국내 기업들은 우수인력을 조기에 확보하기 위해 이 제도를 활용하였다. 그 후 1997년 외환위기로 인해 기업들의 구조조정과 그에 따른 대량해고로 인해 취업난이 심각한 사회문제로 대두되었고, 청년 실업률 역시 증가하면서 기존 인턴사원제는 정부주도형 인턴제로 조정되었다. 그런데 정부주도형 인턴제는 기업의 소극적 참여로 소기의 목적을 달성하지 못하게 되었고, 1999년 정부는 대학주도형 인턴제

를 다시 출범시켰다. 2001년까지 정부와 대학이 주도했던 인턴제는 외환위기 체제가 어느 정도 마무리 되었던 2002년 1월 이후 기업이 주도하는 인턴제로 전환된다. 기업들은 인턴제를 통해 입사 전 직무 경험 및 조직문화를 체험하도록 하여 직원들의 직무숙련도를 높이기 위해 이 제도를 탄력적으로 활용하였다(이종구·김병기, 2008: 270~277). 2009년 들어 이명박 정부는 청년실업 해소와 일자리 지원의 일환으로 중소기업 및 공공기관 청년인턴제와 정부해외인턴사업을 도입하였다. 상술한 내용을 정리하면 <표 II-8>과 같다.

(2) 인턴의 유형

인턴의 유형은 목적, 기간, 급여 여부, 인턴관계의 다면성, 정부 관여 여부에 따라 구분할 수 있다. 이를 정리하면 다음 표와 같다.

표 II-9 인턴의 유형

구분	내용
목적	<ul style="list-style-type: none"> • 경력관리형(스펙 쌓기용) • 고용연계형(해당 기업에 취업하기 위해 인턴 또는 현장실습(예: 고교 현장실습생)) • 교육형(실무교육을 받기 위함) • 단순경험형(인생경험 일환) • 의무형(간호학과, 사범대생 실습 등)
기간	<ul style="list-style-type: none"> • 2~4주 • 3개월 • 6개월~1년
급여 유무	<ul style="list-style-type: none"> • 급여 지급(최저임금 미만 급여) • 무급
다면 관계	<ul style="list-style-type: none"> • 고용주-인턴(2면 관계) • 고용주-대학-인턴(3면 관계)
정부 관여 여부	<ul style="list-style-type: none"> • 정부주도형 • 민간주도형

* 출처: 노호창(2012). 인턴의 법적 지위. pp. 204~206 내용 정리

5가지 유형구분 기준 중, '목적'을 중심으로 인턴제 유형을 구분해 보면 국내의 경우 교육 및 훈련만을 목적으로 운영되는 인턴제가 거의 드물다. 자격증 발급을 위해 이루어지는 의무형 인턴제를 제외할 경우, 현재 다수의 청년들은 채용연계 또는 직업체험(경력관리 또는 단순경험)을 위해 인턴제에 참여하고 있다고 볼 수 있다(노호창, 2012: 204~206).

(3) 인턴제 관련 실태조사

국내에서 최근 수행되었던 인턴제 관련 연구결과를 정리하면 다음과 같다.⁹⁾ 2014년 ‘중소기업 청년인턴제’의 성과를 분석한 류장수·박성익·조장식·정현주(2014)에 따르면, 인턴 참여자들의 인턴제 참여 전후 인턴사업에 대한 긍정적 인식은 참여 후에 증가하였다(3.46→4.02/5점). 인턴 참여자들은 인턴프로그램에 참여하게 된 주된 이유는 ‘취업에 도움이 될 것 같아서’가 36.2%로 가장 높은 비율로 나타났고, ‘해당 사업장에 취업하기 위해서’가 34.4%로 그 다음으로 높았으며, ‘직장경험(스펙)을 쌓기 위해’가 18.5% 그 다음 순서로 높게 나타났다. 이들은 인턴제가 취업에 어느 정도 도움이 되었는가에 대한 질문에 83.0%가 도움이 되었다는 긍정적인 응답을 하였다. 인턴제 참여 기업의 경우에도 인턴사업 참여 전후 긍정적 인식이 증가하였고(3.60→4.51/5점), 인턴제가 신규채용 증진에 도움이 되었다는 인식은 5점 만점에 4.46으로 높게 나타났다. 그러나 인턴참여자들은 기업의 운영 인력 부족, 인턴제의 주먹구구식 운영, 제도에 대한 홍보 부족 등의 문제를 제기하였다(류장수·박성익·조장식·정현주, 2014: 220~228).

한국경영자총협회가 2012년 전국 375개 기업을 대상으로 실시했던 ‘인턴제도 운영 실태조사’ 결과에 따르면, 응답한 전체 기업 중 94.9%가 채용연계형 인턴제도를 운영하고 있는 반면, 체험형 인턴제도를 운영하고 있는 기업은 5.1%에 불과한 것으로 나타났다. 또한 인턴제도 도입·유지 이유는 ‘업무 능력 향상에 따른 교육훈련비 절감’(27.1%), ‘부족한 인력 보완’(18.7%), ‘우수인재 확보에 유리’(17.6%)의 순서로 높게 나타났다. 그런데 기업 규모별로 인턴제도 도입·유지에 차이가 있었다. 구체적으로, 대기업의 경우 ‘우수인재 확보에 유리’가 40.6%로 가장 높은 반면, 중소기업의 경우 ‘업무 능력 향상에 따른 교육훈련비 절감’(31.1%)과 ‘부족한 인력 보완’(23.0%)의 비율이 높게 나타나 인턴제도에 대한 대기업과 중소기업의 입장 차이를 확인할 수 있다(한국경영자총협회, 2012).

대졸 인턴제의 실태와 개선 방안을 분석한 연구에서는 대기업 인턴채용 담당자는 인턴제를 우수인재를 확보할 수 있는 긍정적 제도로 인식하고 있었으나, 인턴경험자들은 인턴제 참여를 통해 정규직 채용이 되지 않을 경우에 대한 우려가 큰 것으로 반응해 차이가 있었다. 특히 기업들은 인턴의 개념이 명확하지 않고 인턴의 법적 지위(근로자성 여부)가 분명하지 않아

9) 본 연구에서 초점을 둔 인턴제는 일반 기업에서 실시되고 있는 인턴제이므로, 여기에서는 공공기관 청년인턴제와 정부해 외인턴사업 관련 실태조사는 제외하고 중소기업 청년인턴제와 민간 기업에 의해 운영되는 인턴제 실태조사 결과만을 정리한다.

어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이 연구에서는 향후 인턴제를 채용중심형보다는 직무경험 및 체험형으로 전환하는 방안 등을 제안하고 있다(김향아, 2013). 이와 유사하게, 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 자료를 이용하여 인턴제에 참여한 청년들의 정규직 진입확률과 임금 효과를 비교 분석한 연구에 따르면, 민간기업의 인턴 참여 경험은 정규직 전환에 긍정적 영향을 주었으며, 인턴경험자는 다른 비정규직 근로경험자에 비해 임금증가 효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나 인턴 경험은 재직 중 구직탐색확률을 낮추는 데 매우 제한된 효과가 있어, 향후 인턴제를 청년층 실업 해소를 위한 정책수단보다는 학교에서 노동시장으로의 이행을 지원하는 프로그램으로 그 성격을 전환하는 것이 바람직할 수 있음을 제안하였다(이상준·김미란, 2010).

3. 후기 청소년 아르바이트 추이 및 현황¹⁰⁾

1) 분석의 개요

이 절에서는 후기 청소년의 아르바이트 참여율에 대한 시계열 추이 등 기본 현황을 조망하기 위해 대표성 있게 수집된 대규모 데이터를 활용하여 2차 자료 분석을 실시하였다. 이 같은 2차 자료 분석은 설문조사와 같은 횡단면 조사(cross-sectional survey)에서는 파악하기 힘든 시계열 추이를 파악할 수 있게 해주고, 정교한 표본설계를 통해 대표성 있게 수집된 대규모 표본을 활용할 수 있다는 장점이 있다.

2차 자료 분석을 위해 통계청이 수집하는 경제활동인구조사 청년층부가조사, 한국고용정보원이 수집하는 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 2012 조사 데이터 및 청년패널(Youth Panel) 데이터를 사용하였다. 경제활동인구조사 청년층부가조사는 아르바이트에 특정된 세부 문항이 없기 때문에 구체적인 아르바이트 실태를 파악하는 데는 한계가 있지만, 아르바이트를 포함하는 ‘시간제 취업’ 실태 파악은 가능하다. 따라서 가장 기본적인 수준에서 후기 청소년의 시간제 취업 실태를 중심으로 관련 내용을 살펴보았다.

10) 이 부분은 최재성 교수(성균관대학교 글로벌경제학과)가 분석 및 집필한 원고를 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)과 김정숙 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 요약하였음.

표 II-10 2차 자료 분석에 사용된 데이터 주요 특징 및 아르바이트 관련 항목

조사기관	자료명	자료 특성	후기 청소년 아르바이트 관련 주요 항목
통계청	경제활동 인구조사 청년층 부가조사	<ul style="list-style-type: none"> •코호트 자료(cohort data) •연령: 19-24세(비교를 위해 인접연령대인 15-18세, 25-29세 포함) •표본크기: 2007-2014년 8개년 누적 103,245명 •주요 배경변인: 성별, 연령, 대학진학 여부 •아르바이트 경험을 직접 묻고 있지 않으나, '시간제 취업' 관련 문항을 통해 포착 가능 •청년층 경제활동 파악에 적합한 대표적인 대규모 데이터로 시간제 취업의 전반적 실태 파악에 적합 	<ul style="list-style-type: none"> •시계열별 시간제 취업 경험률 •재학 및 휴학 중 시간제 일자리 경험률 •재학 및 휴학 중 시간제 취업 기간
한국 고용 정보원	대졸자 직업이동 경로조사 (GOMS 2012 패널)	<ul style="list-style-type: none"> •횡단자료(cross-sectional data) •연령: 조사 당시 연령 30세 이하(비교를 위해 21-25세, 26-30세로 구분) •표본크기: 17,945명 •주요 배경변인: 성별, 연령, 대학유형(전문대/4년제) •아르바이트 경험을 직접 묻고 있지 않으나, 재학 중 경험한 일자리 특성의 종사상 지위(임시직/일용직)를 통해 포착 가능 • 후기 청소년 중 상당수를 차지하는 대학생의 아르바이트 관련 실태 파악에 적합 	<ul style="list-style-type: none"> •대학 재학 중 임시직/일용직 경험 비율 •재학 중 일자리 참여 동기 •재학 중 일자리 경험에 대한 인식
	청년 패널 (Youth Panel)	<ul style="list-style-type: none"> •종단 자료(longitudinal data) •연령: 19-24세(비교를 위해 인접연령대인 15-18세, 25-29세 포함) •표본크기: 2008-2013년 6개년 누적 11,456명 •주요 배경변인: 성별, 연령, 대학 휴학 여부(휴학/재학) • '아르바이트' 경험을 특징하는 문항을 포함하고 있어 후기 청소년 아르바이트 실태 시계열 비교에 적합 	<ul style="list-style-type: none"> •시계열별 아르바이트 참여율 •시계열별 아르바이트 주당 근무일수 및 일일 근로시간 •시계열별 아르바이트 참여 업종 •시계열별 아르바이트 참여 이유

한국고용정보원이 수집하는 GOMS 2012 데이터 역시 아르바이트에 특정된 문항을 포함하고 있지는 않지만, 대학생들을 대상으로 재학 중 일자리 경험을 조사하면서 종사상 지위에 관한 문항을 다루고 있다. 따라서 이들이 임시근로자 및 일용근로자로 참여한 경험을 통해 간접적으로나마 아르바이트 참여 실태를 확인할 수 있다. 그에 비해 청년패널(Youth Panel) 데이터는

아르바이트 관련 세부 항목을 포함하고 있으며, 재학생과 휴학생 비교도 가능하다는 점에서 좀 더 구체적인 정보를 제공해준다.

여기에서 실시된 주된 분석은 후기 청소년 연령대에 해당하는 19~24세에 초점을 맞추어 실시하였으나, 인접 연령대와의 비교를 위해 경우에 따라서는 15~18세 및 25~29세 청년층과의 비교도 실시하였다. <표 II-10>에는 본 절에서 분석에 사용된 2차 자료의 주요 특징 및 분석 항목이 정리되어 있다.

2) 경제활동인구조사 청년층부가조사를 활용한 후기 청소년 시간제 근로 실태

본 절에서는 경제활동인구조사 청년층부가조사에 포함된 취업 경험에 관한 설문을 활용하여 후기 청소년이 경험한 시간제 취업 실태를 토대로, 아르바이트 근로 현황 및 추이를 개괄해보고자 한다.

(1) 학업 중 아르바이트를 포함한 시간제 취업 실태

청년층 부가조사에서는 ‘학교 재학 또는 휴학 중 직장체험(아르바이트 등 취업 포함)을 하였습니까?’라는 문항을 포함하고 있다. 그리고 직장체험 경험이 있다고 답한 응답자들을 대상으로, 추가 설문을 통해 직장체험의 주된 형태가 무엇이었는지를 조사하고 있다. 이 문항의 선택항에는 전일제 취업과 시간제 취업을 포함하여 인턴 및 정부지원 직장체험 프로그램 등이 포함되어 있다. 여기에서는 통상적으로 ‘아르바이트’가 지칭하는 개념과 가장 근사한 시간제 취업을 통해 관련 실태를 점검하였다.

상술한 설문 항목은 응답자가 최종 교육기관에 등록했던 전체 기간을 조사 대상으로 삼는다는 점에서 조사 시점 당시의 경험은 구분하기 어렵다. 또한 “주된” 직장 경험만을 묻고 있기 때문에 응답자가 학창 시절 여러 일자리를 경험했을 경우 아르바이트를 포함한 시간제 취업은 전일제 취업에 밀려 과소 응답되었을 가능성도 있다. 예를 들어, 대학 재학 중에 아르바이트를 했을 뿐만 아니라 휴학 중 전일제 일자리를 경험했을 경우 응답자가 주된 일자리 경험으로 전일제 일자리를 응답하면 아르바이트 경험은 누락될 수 있다. 그러나 이 같은 한계에도 불구하고 후기 청소년 중 시간제 취업을 주된 일자리로 경험한 이들의 비율을 파악하고, 이들의 비율이 시간에 따라 어떻게 달라지고 있는지를 확인하는 데는 유용한 정보를 제공한다.

이러한 점을 감안하고 다음 결과를 살펴보면, <표 II-11>에는 후기 청소년의 재학 및 휴학 중 주된 일자리 경험 형태에 대한 시계열 결과가 제시되어 있다. 성별 비교 결과, 남성과 여성 모두 시간제 취업이 주된 일자리라고 응답한 비율이 가장 높게 나타난다. 시간제 취업이 통상적으로 우리가 흔히 '아르바이트'라고 명명하는 일자리 형태라는 점을 고려하면, 아르바이트가 후기 청소년들이 재학 중에 가장 흔히 경험하는 일자리 형태임을 확인할 수 있다.

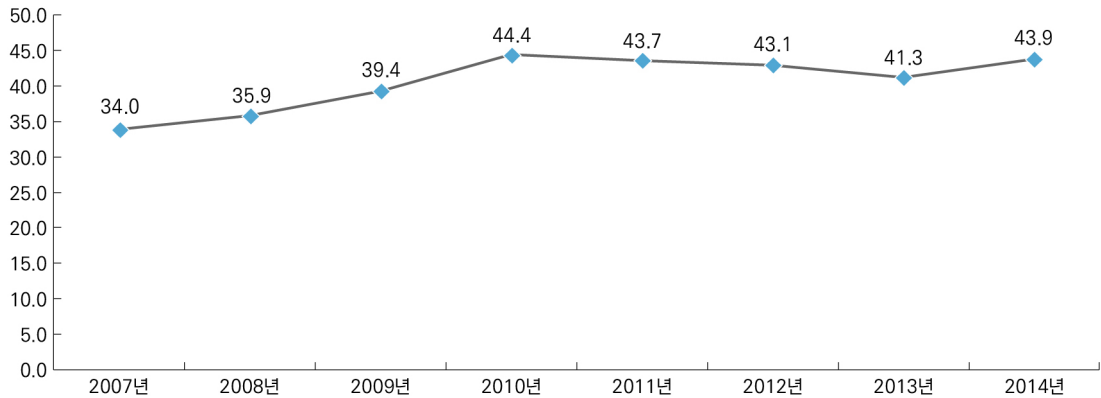
표 II-11 대학 재학 및 휴학 중 주된 일자리 경험 형태(경제활동인구조사 청년층부가조사)

		전체 (19~24세)	성별		연령별			진학 여부	
			남자	여자	15~18세	19~24세	25~29세	비진학	진학
2007	시간제	29.33	26.02	31.65	6.69	29.33	21.16	9.58	33.97
	전일제	13.77	18.92	10.17	0.64	13.77	14.57	9.80	14.71
	기타 ¹⁾	8.79	5.14	11.36	0.51	8.79	13.00	8.91	8.77
	하지않음	48.10	49.92	46.83	92.16	48.10	51.27	71.71	42.55
	사례수	4719	1945	2774	4667	4719	5407	898	3821
	χ^2		128.48***			2665.24***		288.79***	
2008	시간제	31.79	29.80	33.25	5.34	31.79	21.29	12.32	35.90
	전일제	11.78	15.32	9.20	0.61	11.78	13.86	7.88	12.60
	기타	8.41	4.38	11.36	0.26	8.41	12.53	7.45	8.61
	하지않음	48.02	50.50	46.20	93.79	48.02	52.31	72.35	42.88
	사례수	4007	1691	2316	4270	4007	5274	698	3309
	χ^2		95.10***			2614.07***		216.88***	
2009	시간제	35.31	33.45	36.60	5.34	35.31	24.70	13.64	39.40
	전일제	9.88	12.76	7.89	0.33	9.88	12.69	5.30	10.74
	기타	8.03	4.47	10.49	0.35	8.03	13.52	8.79	7.89
	하지않음	46.78	49.32	45.02	93.98	46.78	49.09	72.27	41.97
	사례수	4160	1701	2459	4886	4160	5223	660	3500
	χ^2		76.37***			3204.18***		230.56***	
2010	시간제	40.21	37.36	42.18	6.80	40.21	30.74	17.50	44.43
	전일제	11.98	15.82	9.33	0.74	11.98	14.19	4.38	13.39
	기타	7.10	4.48	8.90	0.76	7.10	12.72	6.48	7.21
	하지않음	40.72	42.34	39.60	91.69	40.72	42.34	71.64	34.96
	사례수	3932	1606	2326	4732	3932	4905	617	3315
	χ^2		66.72***			3408.97***		301.36***	
2011	시간제	39.72	34.74	43.61	6.53	39.72	32.21	16.73	43.71
	전일제	13.45	17.58	10.23	0.76	13.45	13.69	5.46	14.84
	기타	5.78	3.38	7.64	0.29	5.78	11.34	5.28	5.86
	하지않음	41.05	44.30	38.52	92.43	41.05	42.76	72.54	35.59
	사례수	3844	1684	2160	4490	3844	4411	568	3276
	χ^2		94.07***			3258.97***		281.61***	

	전체 (19~24세)	성별		연령별			진학 여부		
		남자	여자	15~18세	19~24세	25~29세	비진학	진학	
2012	시간제	38.34	33.74	41.59	5.80	38.34	33.59	13.13	43.06
	전일제	11.98	15.27	9.66	0.88	11.98	12.99	5.39	13.22
	기타	5.66	2.95	7.57	0.31	5.66	9.78	4.04	5.96
	하지않음	44.02	48.04	41.18	93.02	44.02	43.63	77.44	37.76
	사례수	3764	1559	2205	4210	3764	3956	594	3170
	χ^2		82.9***		2871.49***			324.68***	
2013	시간제	36.81	33.21	39.62	6.01	36.81	32.37	13.34	41.30
	전일제	10.82	12.84	9.25	0.69	10.82	12.16	5.44	11.85
	기타	5.05	3.07	6.60	0.44	5.05	9.37	3.46	5.36
	하지않음	47.31	50.87	44.53	92.86	47.31	46.10	77.76	41.49
	사례수	3779	1659	2120	4074	3779	3553	607	3172
	χ^2		52.36***		2500.14***			272.86***	
2014	시간제	38.97	36.26	41.16	5.17	38.97	33.98	12.42	43.87
	전일제	10.98	14.97	7.75	0.73	10.98	11.83	5.70	11.95
	기타	4.52	2.57	6.10	0.43	4.52	8.67	3.52	4.71
	하지않음	45.53	46.20	44.99	93.67	45.53	45.52	78.36	39.47
	사례수	3826	1710	2116	3715	3826	3381	596	3230
	χ^2		77.02***		2503.63***			314.24***	

* 주: 1) 기타에는 '인턴', '학교의 현장실습', '정부지원 직장체험 프로그램 참여' 가 포함됨.

여기에서 응답한 결과는 '재학 및 휴학 중' 일자리 경험이라는 점에서 대학 진학 여부별로 응답 기준에 큰 차이가 있을 수 있다. 즉 대학에 진학한 학생은 주로 대학에 입학한 이후에 경험한 일자리에 관하여 응답했을 것으로 추측되지만, 대학 비진학 후기 청소년의 경우에는 최종 교육기관이 고등학교이므로 고등학생 시절에 경험한 일자리에 대하여 응답하게 된다. 이러한 견지에서 보면 본 연구에서는 진학 집단이 연구대상에 보다 부합한다. 따라서 이를 중심으로 분석 결과를 살펴보면, 대학진학 후기 청소년의 경우에는 재학 및 휴학 중 경험한 주된 직장 형태로 시간제 취업을 선택한 비율이 2010년 이후 꾸준히 40% 이상으로 나타남을 확인할 수 있다([그림 II-1] 참조). 이는 해당 연령대에 속하는 대학 진학 후기 청소년의 40% 이상이 시간제 취업 형태로 일자리를 경험 했음을 의미한다.



* 자료: 경제활동인구조사 청년층부가조사 2007-2014 각 년도.

【그림 II-1】 대학 진학 후기 청소년의 재학(휴학) 중 시간제 취업 경험률

(2) 후기 청소년의 재학 및 휴학 중 시간제 취업 기간

청년층 부가조사에서는 앞서 언급한 직장체험에 대한 문항에 추가하여 해당 일자리의 체험 기간을 묻고 있다. <표 II-12>에서는 후기 청소년 중 재학 및 휴학 중 주된 일자리 체험의 형태로 시간제 취업을 선택한 10,862명을 대상으로 이들이 시간제 취업에 종사한 기간의 연도별 추이를 살펴보았다. 2007년부터 2014년까지 8년 간 근로 기간이 3개월 미만인 단기 취업자의 비율을 살펴보면 조사 시점 모두에서 남성은 40%, 여성은 30%를 넘는 것으로 나타난다. 2014년의 경우 3개월 미만으로 응답한 비율은 남성이 46.8%, 여성이 37.3% 수준이다. 이러한 결과는 후기 청소년들이 시간제 근로, 즉 아르바이트에 종사하는 기간이 대체로 단기 채용에 그치고 있음을 시사한다. 한편 1년 이상 시간제 일자리에 장기간 종사한 비율은 남성보다 여성에게서 높게 파악되었다.

표 11-12 후기 청소년의 재학 및 휴학 중 시간제 취업 기간

연도	성별	사례수	15일 미만	15일~ 1개월 미만	1개월~ 3개월 미만	3개월~ 6개월 미만	6개월~ 1년 미만	1년 이상
2007	남	471	5.10	10.19	35.67	23.78	16.35	8.92
	여	827	3.51	9.92	29.26	23.94	16.81	16.57
			18.55***					
2008	남	469	5.33	10.66	36.67	25.16	14.50	7.68
	여	719	3.62	8.76	31.99	21.42	18.78	15.44
			23.46***					
2009	남	539	5.19	8.53	33.95	27.64	14.47	10.20
	여	840	4.05	8.81	27.98	21.07	21.67	16.43
			28.96***					
2010	남	558	3.76	10.04	32.80	26.70	16.13	10.57
	여	915	3.06	6.23	29.18	23.50	20.77	17.27
			24.45***					
2011	남	547	4.20	9.51	30.53	27.06	16.64	12.07
	여	885	3.28	5.54	30.28	23.95	19.10	17.85
			18.02***					
2012	남	494	3.85	9.51	34.41	27.73	15.99	8.50
	여	871	4.48	5.86	29.51	23.65	18.83	17.68
			30.61***					
2013	남	517	3.68	11.41	33.27	25.92	17.60	8.12
	여	793	3.78	7.19	25.98	22.70	19.80	20.55
			45.14***					
2014	남	581	4.82	8.61	33.39	26.51	14.11	12.56
	여	836	2.39	6.22	28.71	21.65	20.45	20.57
			34.98***					

* 주: 1)자료는 경제활동인구조사 청년층부가조사 2007-2014 각 년도.
2)분석대상은 재학 및 휴학 중 주된 직장경험이 시간제인 후기 청소년 10,862명

3) GOMS 2012를 활용한 후기 청소년 임시·일용근로 실태

다음으로, 후기 청소년의 아르바이트 관련 실태를 개괄하기 위해, 임시·일용근로 실태를 살펴보았다. 이를 위해 사용된 데이터는 구체적으로 2011년 8월과 2012년 2월에 대학을 졸업한 이들을 대상으로 조사가 진행된 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 2012 패널이다. 후기 청소년과 그들의 초기 일자리 경험에 대한 분석에 초점을 맞춰 GOMS 2012 조사에 포함된 졸업자들 중 조사 당시의 연령이 30세 이하인 응답자들을 분석 대상에 포함시켰다. GOMS 2012 데이터는

대졸자들을 대상으로 회고적으로 대학 재학 시점에서의 근로 경험에 대해 질문하고 있다. 여기에서 연령대별 비교는 설문 조사 시점 당시의 연령이 21~25세인 조사 대상을 20대 전반기로 분류하고, 26~30세를 20대 후반기로 구분하여 두 그룹으로 나누어 진행하였다.

(1) 재학 중 임시·일용직 경험 비율

졸업자들이 대학 재학 중 경험한 일자리의 특성은 GOMS 2012 설문에 포함된 항목 중 경험한 일자리의 종사상 지위, 종사한 기간, 그리고 해당 일자리에 인턴으로 근무하였는지 여부를 통해 살펴보았다. 응답자들은 재학 중 경험한 일자리에 대하여 대학 졸업 시점을 기준으로 가장 최근 순서대로 최대 3가지 일자리에 대하여 응답할 수 있다. 졸업자가 재학 중 경험한 일자리가 둘 또는 셋인 경우에는 동일인이 경험했지만 일자리 각각을 독립적인 하나의 사례로 간주하여 응답한 모든 일자리를 분석 대상에 포함시켰다.

<표 II-13>을 통해 재학 중 경험한 일자리의 종사상 지위를 먼저 살펴보면 임시근로나 일용근로 형태로 취업한 경우가 90%를 상회하는 것으로 나타났다. 고용원이 없는 자영업에 종사한 비율은 6% 정도였으며, 상용근로자로 취업한 비율은 27%에 불과했다. 이는 앞서 살펴본 경제활동인구조사 청년층부가조사 데이터 분석 결과와 마찬가지로, 대학 재학 중 경험하는 일자리가 대부분 임시근로나 일용근로 등 아르바이트임을 의미한다. 한편 종사 기간의 경우에는 6개월 미만으로 근무했던 경우가 53% 정도로 절반 이상을 차지하였으며, 1년 미만인 경우까지 포함하면 75% 수준이다. 남성에 비해 여성의 경우에 해당 일자리에 장기간 근무한 비율이 더 높게 나타난다. 남성의 경우 군복무 기간을 전후로 단기 아르바이트 형태의 일자리 경험이 여성에 비하여 상대적으로 높기 때문으로 볼 수 있다. 재학 중에 경험한 일자리 중에서 인턴으로 근무한 비율은 4.8% 정도로 나타나고 있다. 인턴으로 일자리를 경험한 비율 자체가 높지는 않지만 남성보다는 여성이, 전문대 졸업생보다는 4년제 대학 졸업생이 인턴 경험 비율이 높다.

표 II-13 재학 중 경험한 일자리 특성

	전체	성별		연령별		대학유형		
		남성	여성	21~25세	26~30세	전문대	4년제	
종사상 지위	상용근로자	2.7	2.9	2.5	1.9	3.1	3.7	2.5
	임시근로자	58.9	58.4	59.5	59.1	59.2	57.9	59.2
	일용근로자	31.5	33.0	29.9	32.1	31.1	37.3	30.0
	고용원이 있는 자영업자	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.3	0.6
	고용원이 없는 자영업자	6.3	5.2	7.5	6.4	6.0	0.7	7.8
	무급가족종사자	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0
	χ^2		51.87***		27.75***		304.5***	
종사 기간	3개월 미만	31.4	33.6	29.1	32.4	31.0	32.3	31.2
	3~6개월	22.0	22.2	21.7	21.7	22.5	22.7	21.8
	7~12개월	22.1	21.8	22.4	21.9	22.3	23.7	21.7
	1~2년	14.8	13.6	16.1	15.2	14.2	16.0	14.5
	2년 초과	9.7	8.8	10.7	8.8	10.1	5.4	10.9
	χ^2		71.62***		14.8***		95.65***	
인턴 여부	예	4.8	4.4	5.3	4.5	5.2	3.4	5.2
	아니오	95.2	95.7	94.7	95.5	94.9	96.6	94.8
	χ^2		9.99***		4.54**		21.4***	
사례수	17,945	9,211	8,734	8,049	9,450	3,709	14,236	

* 자료: 대졸자직업이동경로조사 2012 패널.

한편, 재학 중 경험한 일자리와 전공일치 여부에 관한 질문에 대해서는 ‘전혀 맞지 않았다’ 또는 ‘잘 맞지 않았다’고 부정적으로 응답한 비율이 69%로 높게 나타났다. 재학 중 경험한 일자리가 취업에 도움이 되었는지에 대해서도 부정적으로 응답한 비율이 53.4%를 차지했다. ‘대체로 도움이 되었다’ 또는 ‘매우 도움이 되었다’고 긍정적으로 응답한 비율은 24.2%에 불과해 부정적 응답 비율이 2배 이상 높다.

(2) 재학 중 일자리 참여 동기 및 경험에 대한 인식

<표 II-14>에는 재학 중에 일자리를 경험한 이들을 대상으로 일자리 참여 동기, 해당 일자리가 대학에서의 전공과 일치하는지 여부, 그리고 해당 일자리 경험이 취업에 도움이 되었는지 살펴본 결과가 제시되어 있다. 일자리를 갖게 된 이유는 ‘용돈이 필요해서’(58.9%), ‘학비를

벌려고'(14.6%), 그리고 '생활비를 벌려고'(13.5%)라는 응답이 높은 비율을 차지하였다. 일자리 참여 동기로 '졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해'라고 응답한 비율이 그 뒤를 이어 8.6%로 나타난다. 앞서 재학 중 일자리 경험이 대부분 임시·일용 근로로 도출되었기 때문에, 여기에서 제시된 결과는 후기 청소년들이 재학 중 임시·일용 근로, 즉 아르바이트를 하는 이유로 해석해도 크게 무리가 없다. 이렇게 간주하면, 후기 청소년들이 아르바이트를 하는 이유는 대부분이 용돈이나 학비, 생활비 충당 등 기본적인 생활유지를 위한 목적임을 미루어 짐작할 수 있다.

표 II-14 재학 중 경험한 일자리 참여동기, 전공일치 여부 및 취업 도움 여부에 대한 인식

	전체	성별		연령별		대학유형		
		남성	여성	21~25세	26~30세	전문대	4년제	
일자리 이유	생활비를 벌려고	13.5	15.9	10.9	11.5	14.7	12.5	13.7
	학비를 벌려고	14.6	18.7	10.2	10.7	17.3	16.7	14.0
	용돈이 필요해서	58.9	54.3	63.7	64.8	54.7	61.5	58.2
	부모로부터 떨어져 나와 살고 싶어서	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.1
	여가시간을 활용하기 위해서	2.4	1.8	3.0	2.8	2.1	1.8	2.5
	졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해	8.6	7.4	9.8	8.0	9.2	5.9	9.3
	주위 부모님 혹은 친지 등에서 사귀어서	0.6	0.4	0.8	0.8	0.4	0.5	0.6
	주위 친구들이 하나까	0.3	0.2	0.5	0.4	0.3	0.3	0.3
	기타	1.2	1.2	1.1	1.1	1.3	0.9	1.2
	χ^2		441.83***		269.49***		80.47***	
전공 일치	전혀 맞지 않았다	51.9	57.1	46.4	49.5	54.0	58.4	50.1
	잘 맞지 않았다	17.1	15.9	18.5	18.1	16.5	18.2	16.8
	그럭저럭 맞았다	15.0	13.8	16.3	15.1	14.8	11.3	16.0
	잘 맞았다	10.5	8.6	12.5	11.3	9.7	8.0	11.2
	매우 잘 맞았다	5.5	4.8	6.3	6.0	5.1	4.1	5.9
	χ^2		218.18***		41.38***		136.24***	
취업 도움	전혀 도움이 안 되었다	31.2	34.5	27.7	29.7	32.4	33.8	30.5
	별로 도움이 안 되었다	22.2	22.1	22.3	22.7	21.9	22.8	22.0
	보통이었다	22.5	21.0	24.0	23.3	21.8	22.0	22.6
	대체로 도움이 되었다	19.1	17.6	20.8	19.3	19.1	16.8	19.7
	매우 도움이 되었다	5.1	4.8	5.3	5.1	4.9	4.6	5.2
	χ^2		105.1***		16.26***		29.28***	
사례수	17,945	9,211	8,734	8,049	9,450	3,709	14,236	

* 자료: 대졸자직업이동경로조사 2012 패널.

4) 청년패널(Youth Panel)을 활용한 후기 청소년 아르바이트 실태

앞서 살펴본 경제활동인구조사 청년층부가조사 및 대졸자직업이동경로조사와는 달리, 청년패널 데이터에서는 '아르바이트'에 특정하여 질문을 제시하고 있어 분석과 해석이 좀 더 용이하다. 이에 여기에서는 청년패널에 포함된 아르바이트 관련 세부 항목을 사용하여 청년들의 아르바이트와 관련한 실태를 개괄하였다. 단, 2007년 시작된 청년패널 1차년도 조사에서는 이전 경험 전반에 대하여 질문하고 있어 지난 1년간의 경험에 대하여 묻고 있는 2차년도 조사 이후에 포함된 질문과 차이가 있다. 이를 고려하여 아래 제시된 분석에서는 청년패널 2차년도 이후의 자료를 분석 대상으로 삼고, 19~24세 후기 청소년을 중심으로 분석을 진행하였다. 아울러 앞서 제시한 여타 분석과 마찬가지로, 인접 연령대와의 비교를 위해 15~18세와 25~29세 그룹을 비교 대상으로 설정하여 함께 결과를 제시하였다.

(1) 아르바이트 참여 비율

<표 II-15>에는 청년패널의 각 조사 시점별로 아르바이트 참여 비율을 정리하고 있다. 2008년 실시된 2차년도 조사에 응답한 후기 청소년 중 41.5%가 아르바이트에 참여하였으며, 2013년 7차년도 조사 당시에는 32.6%의 후기 청소년들이 지난 1년 동안 아르바이트를 경험한 것으로 나타난다. 성별에 따른 차이를 살펴보면 모든 조사 시점에서 여성의 아르바이트 참여율이 남성에 비하여 높게 나타나지만, 6차년도 조사 이후에는 성별 차이는 줄어드는 것을 확인할 수 있다. 연령대별로 구분하여 살펴보면 후기 청소년 시기인 19~24세에 속한 그룹의 아르바이트 참여율이 가장 높고, 재학생에 비해 휴학생의 아르바이트 참여 비율이 더 높게 나타난다.

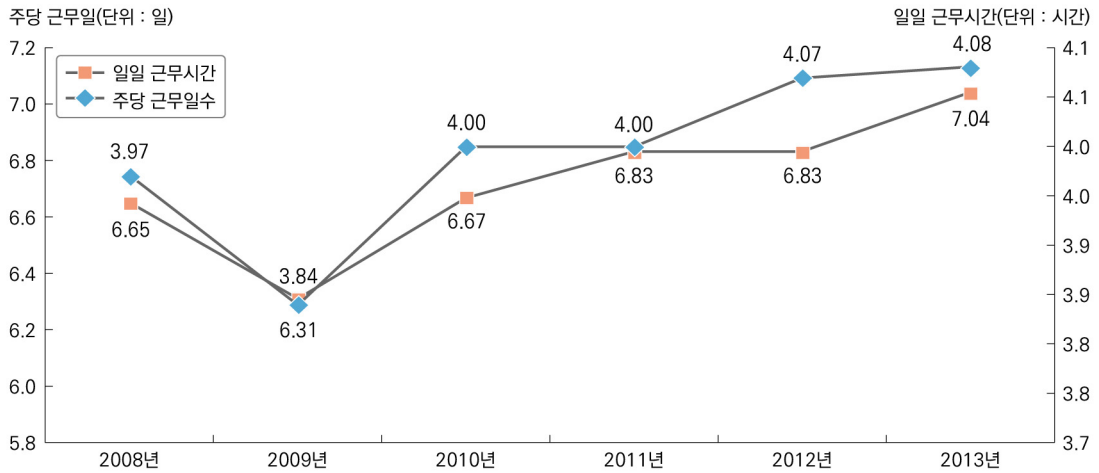
표 II-15 아르바이트 참여 비율

		전체 (19~24세)	성별		연령별			휴학 여부	
			남성	여성	15~18세	19~24세	25~29세	휴학	재학
2008 (YP2차)	참여 비율	41.5	36.8	45.2	8.6	41.5	28.1	56.3	39.5
	사례수	1867	821	1046	2523	1867	520	263	1586
	χ^2		13.48***			658.47***		26.17***	
2009 (YP3차)	참여 비율	38.1	34.2	40.8	8.3	38.1	27.8	43.6	37.3
	사례수	1889	761	1128	1687	1889	389	365	1471
	χ^2		8.43***			431.95***		4.81**	
2010 (YP4차)	참여 비율	43.5	40.1	45.9	10.7	43.5	26.4	44.6	43.8
	사례수	2045	862	1183	841	2045	284	413	1608
	χ^2		6.73***			294.93***		0.08	
2011 (YP5차)	참여 비율	41.3	39.2	43.2	22.7	41.3	27.9	47.5	40.1
	사례수	2235	1078	1157	88	2235	190	425	1792
	χ^2		3.64*			24.04***		7.76***	
2012 (YP6차)	참여 비율	38.5	37.4	39.5		38.5	22.5	39.4	38.3
	사례수	1931	956	975		1931	231	452	1474
	χ^2		0.85			22.92***		0.16	
2013 (YP7차)	참여 비율	32.6	32	33.4		32.6	20.5	38	30.8
	사례수	1489	816	673		1489	292	376	1113
	χ^2		0.35			16.79***		6.65***	

* 자료: 청년패널 2차-7차년도 데이터 각 연도.

(2) 주당 근무일수 및 일일 근무시간

[그림 II-2]와 <표 II-16>, <표 II-17>에는 아르바이트에 참여한 학생들을 대상으로 주당 근무일수와 일일 근무시간의 변화 추이를 살펴본 결과가 제시되어 있다. 먼저, [그림 II-2]를 중심으로 시계열별 변화를 살펴보면, 연도별로 다소 간의 증감이 있기는 하지만 대체로 우상향하는 패턴을 나타내, 시간의 흐름에 따라 주당 근무일수와 일일 근무시간이 모두 증가하는 경향성을 보여주었다. 이러한 결과는 후기 청소년들이 아르바이트에 소요하는 시간이 늘어나고 있으며, 더 많은 시간과 에너지를 투입하고 있음을 시사한다.



* 자료: 청년패널 2차-7차년도 데이터 각 연도.

【그림 II-2】 조사시점별 아르바이트 주당 근무일수 및 일일 근무시간

배경변인별로 나누어 살펴보면, 남성의 주당 근무 일수가 여성에 비해 평균적으로 길고, 휴학생이 재학생보다 주당 근무일수가 더 많은 것으로 나타난다(<표 II-16> 참조). 일일 근무시간의 경우에는, 조사 시점에 따라 다소간의 변동은 있지만, 평균 6.4~7시간 사이로 나타난다. 근무 시간 역시 남학생이 여학생보다 길고, 휴학생의 근무시간이 재학생보다 길다(<표 II-17> 참조).

표 II-16 조사 시점별 아르바이트 주당 근무일수

		전체 (19~24세)	성별		15~18세	연령별		휴학 여부	
			남성	여성		19~24세	25~29세	휴학	재학
2008 (YP2차)	평균	3.97	4.45	3.67	3.96	3.97	3.79	4.74	3.79
	사례수	775	302	473	218	775	146	148	626
	F		33.56***			0.59		32.05***	
2009 (YP3차)	평균	3.84	4.14	3.67	3.78	3.84	4.01	4.51	3.63
	사례수	720	260	460	140	720	108	159	549
	F		11.63***			0.53		30.37***	
2010 (YP4차)	평균	4.00	4.37	3.77	4.18	4.00	4.29	4.72	3.81
	사례수	889	346	543	90	889	75	184	704
	F		25.06***			1.24		39.81***	
2011 (YP5차)	평균	4.00	4.36	3.70	4.35	4.00	4.15	4.67	3.81
	사례수	923	423	500	20	923	53	202	719
	F		34.42***			0.55		39.69***	
2012 (YP6차)	평균	4.07	4.47	3.70		4.07	4.10	4.81	3.84
	사례수	741	358	383		741	52	178	563
	F		41.91***			0.01		48.1***	
2013 (YP7차)	평균	4.08	4.46	3.64		4.08	3.97	4.99	3.70
	사례수	486	261	225		486	60	143	343
	F		34.1***			0.28		75.64***	

* 자료: 청년패널 2차-7차년도 데이터 각 연도.

표 II-17 조사 시점별 아르바이트 일일 근무 시간

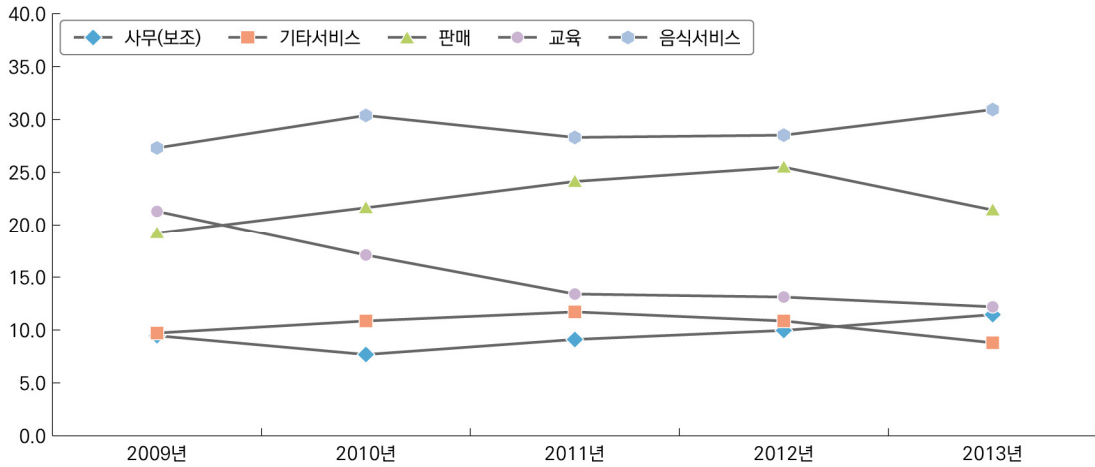
		전체 (19~24세)	성별		15~18세	연령별		휴학 여부	
			남성	여성		19~24세	25~29세	휴학	재학
2008 (YP2차)	평균	6.65	7.35	6.21	6.70	6.65	6.28	7.16	6.53
	사례수	774	302	472	218	774	146	148	625
	F		26.32***			1.03		5.18**	
2009 (YP3차)	평균	6.31	7.00	5.93	6.86	6.31	6.39	7.06	6.08
	사례수	720	260	460	140	720	108	159	549
	F		24.07***			2.14		14.94***	
2010 (YP4차)	평균	6.67	7.39	6.21	6.56	6.67	6.51	7.21	6.53
	사례수	889	346	543	90	889	75	184	704
	F		41.64***			0.19		9.24***	
2011 (YP5차)	평균	6.83	7.40	6.36	7.00	6.83	6.58	7.50	6.65
	사례수	923	423	500	20	923	53	202	719
	F		35.02***			0.25		15.52***	
2012 (YP6차)	평균	6.83	7.23	6.44		6.83	6.21	7.47	6.62
	사례수	741	358	383		741	52	178	563
	F		18.7***			1.56		15.84***	
2013 (YP7차)	평균	7.04	7.81	6.15		7.04	6.53	7.82	6.72
	사례수	486	261	225		486	60	143	343
	F		49.7***			1.95		17.19***	

* 자료: 청년패널 2차-7차년도 데이터 각 연도.

(3) 아르바이트 참여 업종

[그림 II-3]과 <표 II-18>에는 후기 청소년층이 경험한 아르바이트 업종에 대한 조사 결과가 정리되어 있다. 청년패널 1차년도와 2차년도 조사에서는 아르바이트 종류를 주관식으로 기입하도록 문항이 설계되어, 연도별 비교를 수행하기에는 어려움이 있다. 이에 아르바이트 종류에 관한 분석은 객관식 문항에서 한 가지 유형을 선택하도록 설문이 변경된 3차년도 조사 이후의 자료만을 분석 대상으로 삼았다. 이 때, 응답자가 복수의 아르바이트에 대해 응답했다고 하더라도 경험한 아르바이트 중 첫 번째로 응답한 경우를 해당 응답자의 아르바이트 업종으로 간주하였다.

분석 결과를 살펴보면 후기 청소년층이 종사한 아르바이트 유형은 모든 조사 시점에서 '음식서비스업(음식배달제외)'이 가장 높았다. 그 다음으로 높은 아르바이트 유형은 3차년의 경우 '교육관련' 업종이었으나, 교육 업종의 비중은 시간이 흐름에 따라 감소하는 경향을 나타낸다. 이러한 결과는 과거에는 소위 개인지도(과외), 보습학원 강사 등 교육 관련 업종이 청년층이나 대학생들의 주된 아르바이트 일자리였으나, 최근에는 음식점 서빙이나 편의점 등 판매 업종이 더 부각되고 있음을 시사한다. 실제로 '판매 관련' 아르바이트는 3차년에서 6차년으로 갈수록 지속적으로 상승하는 경향이 나타났다. 그 외 '기타 서비스(경비, 청소, 미용, 숙박, 스포츠, 여가 서비스 등)'와 '사무(보조) 관련' 아르바이트가 주요한 참여 유형임을 확인할 수 있다.



* 자료: 청년패널 3차-7차년도 데이터 각 연도

* 주: 1) 음식서비스업에 음식 배달은 제외되어 있음.

2) 기타서비스에는 경비, 청소, 미용, 숙박, 스포츠, 여가서비스 등이 포함됨.

【그림 II-3】 조사 시점별 아르바이트 참여 주요 업종 추이(단위: %)

표 II-18 조사시점별 배경변인별 아르바이트 참여 업종

(단위: %)

	전체 (19~ 24세)	성별		연령별			휴학 여부	
		남성	여성	15~ 18세	19~ 24세	25~ 29세	휴학	재학
사무(보조)관련	9.6	5.4	12.0	2.1	9.6	19.4	9.4	9.7
교육관련	21.3	18.8	22.6	5.7	21.3	27.8	18.2	22.4
보건의료, 사회복지 관련	1.8	1.9	1.7	0	1.8	6.5	0.6	2.0
문화, 예술, 디자인, 방송 관련	3.8	2.7	4.3	0.7	3.8	7.4	3.1	4.0
운송 관련	1.7	4.6	0	0.7	1.7	2.8	3.1	1.1
판매 관련	19.4	20.4	18.9	17.1	19.4	8.3	25.8	17.7
경비, 청소, 미용, 숙박, 스포츠, 여가서비스	9.7	13.5	7.6	17.1	9.7	14.8	10.1	9.5
음식서비스관련(음식배달제외)	27.4	23.1	29.8	49.3	27.4	3.7	24.5	28.1
건설 관련	2.1	5.0	0.4	2.9	2.1	3.7	1.9	2.2
제조 관련(수리, 정비 포함)	2.1	2.7	1.7	3.6	2.1	3.7	2.5	2.0
정보통신 관련	1.1	1.5	0.9	0	1.1	0.9	0.6	1.3
농림어업 관련	0.1	0.4	0	0.7	0.1	0.9	0	0.2
사례수	720	260	460	140	720	108	159	549
χ^2		59.62***		126.03***			11.68	

	전체 (19~ 24세)	성별		연령별			휴학 여부		
		남성	여성	15~ 18세	19~ 24세	25~ 29세	휴학	재학	
2010 (YP 4차)	사무(보조)관련	7.6	5.8	8.8	3.3	7.6	12.0	8.2	7.5
	교육관련	17.2	11.8	20.6	4.4	17.2	22.7	12.0	18.6
	보건의료, 사회복지 관련	1.2	0.3	1.8		1.2	8.0	1.6	1.1
	문화,예술,디자인,방송 관련	3.3	2.6	3.7	2.2	3.3	6.7	4.9	2.8
	운송 관련	1.8	4.6		3.3	1.8	1.3	2.7	1.6
	판매 관련	21.7	22.3	21.4	22.2	21.7	13.3	23.4	21.3
	경비,청소,미용,숙박,스포츠,여가서비스	10.8	14.2	8.7	14.4	10.8	17.3	12.5	10.4
	음식서비스관련(음식배달제외)	30.4	28.6	31.5	41.1	30.4	10.7	27.7	31.0
	건설 관련	2.0	4.6	0.4	2.2	2.0	4.0	2.7	1.8
	제조 관련(수리, 정비 포함)	3.1	3.8	2.8	6.7	3.1	2.7	2.7	3.3
	정보통신 관련	0.7	1.2	0.4	0	0.7	1.3	1.6	0.4
	농림어업 관련	0.1	0.3	0	0	0.1	0	0	0.1
	사례수 x^2	889	346	543	90	889	75	184	704
		71.7***		63.45***			12.55		
2011 (YP 5차)	사무(보조)관련	9.2	7.8	10.4	0	9.2	15.1	8.9	9.3
	교육관련	13.5	9.7	16.8	5.0	13.5	28.3	8.4	15.0
	보건의료, 사회복지 관련	1.6	1.2	2.0	0	1.6	0	1.5	1.7
	문화,예술,디자인,방송 관련	3.3	3.5	3.0	0	3.3	5.7	2.0	3.6
	운송 관련	2.3	4.3	0.6	0	2.3	3.8	3.0	2.1
	판매 관련	24.2	21.7	26.2	15.0	24.2	30.2	25.7	23.8
	경비,청소,미용,숙박,스포츠,여가서비스	11.7	14.2	9.6	10.0	11.7	7.5	14.9	10.7
	음식서비스관련(음식배달제외)	28.3	28.4	28.2	65.0	28.3	3.8	28.2	28.2
	건설 관련	1.4	3.1	0	5.0	1.4	0	1.5	1.4
	제조 관련(수리, 정비 포함)	3.0	3.5	2.6	0	3.0	3.8	4.5	2.6
	정보통신 관련	1.5	2.6	0.6	0	1.5	1.9	1.5	1.5
	농림어업 관련	923	423	500	20	923	53	202	719
	사례수 x^2		52.92***		43.4***			11.26	
2012 (YP 6차)	사무(보조)관련	10.0	8.1	11.7		10.0	17.3	10.1	9.9
	교육관련	13.2	10.1	16.2		13.2	28.8	8.4	14.7
	보건의료, 사회복지 관련	0.4	0.3	0.5		0.4	11.5	1.1	0.2
	문화,예술,디자인,방송 관련	3.1	3.1	3.1		3.1	3.8	3.9	2.8
	운송 관련	1.9	3.4	0.5		1.9	3.8	2.8	1.6
	판매 관련	25.5	21.2	29.5		25.5	9.6	21.3	26.8
	경비,청소,미용,숙박,스포츠,여가서비스	10.8	14.8	7.0		10.8	3.8	10.1	11.0
	음식서비스관련(음식배달제외)	28.5	29.1	27.9		28.5	17.3	32.0	27.4
	건설 관련	1.8	3.4	0.3		1.8	0	3.4	1.2
	제조 관련(수리, 정비 포함)	3.2	4.7	1.8		3.2	1.9	5.6	2.5
	정보통신 관련	1.6	2.0	1.3		1.6	1.9	1.1	1.8
	농림어업 관련	741	358	383		741	52	178	563
	사례수 x^2		46.63***		80.91***			19.3**	

	전체 (19~24세)	성별		연령별			휴학 여부	
		남성	여성	15~18세	19~24세	25~29세	휴학	재학
사무(보조)관련	11.5	9.6	13.8		11.5	21.7	11.9	11.4
교육관련	12.1	6.9	18.2		12.1	25.0	7.0	14.3
보건의료, 사회복지 관련	1.9	1.1	2.7		1.9	5.0	2.1	1.7
문화,예술,디자인,방송 관련	2.9	1.9	4.0		2.9	1.7	4.9	2.0
운송 관련	1.6	3.1	0		1.6	5.0	2.1	1.5
판매 관련	21.6	19.2	24.4		21.6	16.7	24.5	20.4
2013 (YP 7차) 경비,청소,미용,숙박,스포츠,여가서비스	8.8	11.5	5.8		8.8	13.3	8.4	9.0
음식서비스관련(음식배달제외)	30.9	32.6	28.9		30.9	10.0	28.7	31.8
건설 관련	2.3	4.2	0		2.3	1.7	2.8	2.0
제조 관련(수리, 정비 포함)	4.5	8.0	0.4		4.5	0	6.3	3.8
정보통신 관련	1.6	1.5	1.8		1.6	0	1.4	1.7
농림어업 관련	0.2	0.4	0		0.2	0	0	0.3
사례수	486	261	225		486	60	143	343
χ^2		57.21***			30.36***			10.9

* 자료: 청년패널 3차-7차년도 데이터 각 연도

(4) 아르바이트 참여 이유

청년패널에는 아르바이트를 경험한 이들을 대상으로 아르바이트에 참여한 이유를 묻는 문항이 포함되어 있다. <표 II-19>에서는 이를 활용하여 아르바이트 참여 동기를 살펴보았다. 분석 결과, '용돈이 필요해서'라고 응답한 비율이 75~80%로 절대적으로 높은 비중을 차지하였고, 그 뒤를 이어 '학비를 벌려고'라고 응답한 비율이 약 10~13%로 나타났다. '졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해서'라고 응답한 비율은 가장 높은 수치를 기록한 2차년도 조사에서조차 6%에 불과하다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 바와 마찬가지로, 아르바이트에 참여하는 주요 동기가 스펙 관리보다는 일차적으로 경제적 목적 때문임을 보여준다. 휴학 여부에 따른 차이를 살펴보면 재학생은 '용돈이 필요해서'라고 응답한 비율이 휴학생에 비해 높았고, 휴학생은 '학비를 벌려고'라고 응답한 비율이 재학생에 비해 높았다. 이는 학비 마련을 위해 휴학을 하고 아르바이트에 전념하는 대학생들의 현실이 반영된 결과로 보인다.

표 II-19 아르바이트 참여 이유

(단위: %)

	전체 (19~ 24세)	성별		연령별			휴학 여부		
		남성	여성	15~ 18세	19~ 24세	25~ 29세	휴학	재학	
2008 (YP 2차)	가족의 생계를 돕기 위해	1.2	1.3	1.1	1.4	1.2	0	2.7	0.8
	학비를 벌려고	12.1	12.9	11.6	3.7	12.1	21.9	18.2	10.5
	용돈이 필요해서	75.4	74.8	75.7	82.6	75.4	70.5	62.8	78.4
	독립하기 위한 자금을 모으려고	0.6	1.0	0.4	0	0.6	0.7	2.0	0.3
	여가시간을 활용하기 위해서	3.2	4.0	2.7	6.9	3.2	0	4.1	3.0
	졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해	6.1	5.0	6.8	3.7	6.1	6.8	7.4	5.8
	주위(부모님 혹은 친지 등)에서 시켜서	1.0	0.7	1.3	0.9	1.0	0	2.0	0.8
	주위친구들이 하니까	0.4	0.3	0.4	0.9	0.4	0	0.7	0.3
	사례수	775	302	473	218	775	146	148	626
	χ^2		3.85		47.9***			21.98***	
2009 (YP 3차)	가족의 생계를 돕기 위해	1.0	0.4	1.3	1.4	1.0	0.9	0.6	1.1
	학비를 벌려고	9.9	8.5	10.7	2.9	9.9	16.7	18.9	7.5
	용돈이 필요해서	78.3	79.2	77.8	85.0	78.3	67.6	69.2	80.7
	독립하기 위한 자금을 모으려고	0.6	0.4	0.7	0.7	0.6	0.9	0.6	0.5
	여가시간을 활용하기 위해서	4.0	5.4	3.3	6.4	4.0	3.7	5.7	3.6
	졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해	4.7	5.0	4.6	2.9	4.7	9.3	5.0	4.6
	주위(부모님 혹은 친지 등)에서 시켜서	1.0	0.8	1.1	0	1.0	0.9	0	1.3
	주위친구들이 하니까	0.6	0.4	0.7	0.7	0.6	0	0	0.7
	사례수	720	260	460	140	720	108	159	549
	χ^2		4.82		24.22**			22.82***	
2010 (YP 4차)	가족의 생계를 돕기 위해	1.1	2.0	0.6	3.4	1.1	0	1.7	1.0
	학비를 벌려고	9.8	9.9	9.7	3.4	9.8	20.8	14.4	8.6
	용돈이 필요해서	80.6	81.0	80.3	83.1	80.6	63.9	73.3	82.5
	독립하기 위한 자금을 모으려고	0.3	0.6	0.2	1.1	0.3	0	0.6	0.1
	여가시간을 활용하기 위해서	2.8	2.6	3.0	3.4	2.8	4.2	5.0	2.3
	졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해	3.8	2.0	4.8	5.6	3.8	11.1	3.9	3.7
	주위(부모님 혹은 친지 등)에서 시켜서	1.0	1.5	0.7	0	1.0	0	0	1.3
	주위친구들이 하니까	0.6	0.3	0.7	0	0.6	0	1.1	0.4
	사례수	880	342	538	89	880	72	180	699
	χ^2		11.3		32.16***			15.36**	
2011 (5차 년도)	가족의 생계를 돕기 위해	1.5	2.6	0.6	0	1.5	0	3.0	1.1
	학비를 벌려고	12.5	13.2	11.8	0	12.5	22.6	19.3	10.6
	용돈이 필요해서	78.4	77.8	79.0	85.0	78.4	64.2	68.3	81.2
	독립하기 위한 자금을 모으려고	1.0	0.5	1.4	0	1.0	5.7	1.5	0.8
	여가시간을 활용하기 위해서	1.7	1.7	1.8	10.0	1.7	0	2.0	1.7
	졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해	3.8	3.3	4.2	0	3.8	5.7	4.5	3.6
	주위(부모님 혹은 친지 등)에서 시켜서	0.5	0.7	0.4	5.0	0.5	1.9	1.0	0.4
	주위친구들이 하니까	0.5	0.2	0.8	0	0.5	0	0.5	0.6
	사례수	923	423	500	20	923	53	202	719
	χ^2		10.75		35.31***			18.6***	

	전체 (19~ 24세)	성별		연령별			휴학 여부	
		남성	여성	15~ 18세	19~ 24세	25~ 29세	휴학	재학
2012 (6차 년도)	가족의 생계를 돕기 위해	1.2	1.7	0.8	1.2	2.0	0	1.6
	학비를 벌려고	13.3	16.3	10.5	13.3	19.6	23.0	10.2
	용돈이 필요해서	76.8	73.3	80.1	76.8	56.9	64.6	80.7
	독립하기 위한 자금을 모으려고	1.1	2.0	0.3	1.1	2.0	2.8	0.5
	여가시간을 활용하기 위해서	2.7	2.5	2.9	2.7	7.8	2.8	2.7
	졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해	4.5	4.2	4.7	4.5	11.8	6.7	3.8
	주위(부모님 혹은 친지 등)에서 시켜서	0.1	0	0.3	0.1	0	0	0.2
	주위친구들이 하니까	0.3	0	0.5	0.3	0	0	0.4
	사례수	738	356	382	738	51	178	560
	χ^2		14.95**		14.59			34.34***
2013 (7차 년도)	가족의 생계를 돕기 위해	1.2	1.5	0.9	1.2	0	2.8	0.6
	학비를 벌려고	12.0	15.8	7.6	12.0	18.3	23.1	7.4
	용돈이 필요해서	76.1	73.0	79.8	76.1	70.0	60.8	82.6
	독립하기 위한 자금을 모으려고	1.9	2.3	1.3	1.9	1.7	5.6	0.3
	여가시간을 활용하기 위해서	2.7	1.5	4.0	2.7	1.7	2.8	2.7
	졸업 후 취업을 위한 경험을 쌓기 위해	5.6	5.4	5.8	5.6	8.3	4.9	5.9
	주위(부모님 혹은 친지 등)에서 시켜서	0.2	0.4	0	0.2	0	0	0.3
	주위친구들이 하니까	0.2	0	0.4	0.2	0	0	0.3
	사례수	482	259	223	482	60	143	339
	χ^2		13.27*		3.83			46.96***

* 자료: 청년패널 2차-7차 각 년도

5) 소결

지금까지 경제활동인구조사 청년층부가조사, 한국고용정보원의 GOMS 2012 조사, 청년패널 데이터를 중심으로 후기 청소년의 아르바이트 참여 실태에 대한 시계열 추이를 살펴보았다. 분석 결과를 토대로 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 후기 청소년들이 재학 중에 가장 흔히 경험하는 일자리 형태는 시간제 취업, 즉 아르바이트임을 확인할 수 있었다. 특히 경제활동조사 청년층부가조사와 GOMS 2012 데이터 분석결과에 따르면, 대학 진학 후기 청소년이 재학 및 휴학 중 경험한 일자리의 대부분은 시간제 취업, 즉 아르바이트인 것으로 나타났다. ‘아르바이트’ 관련 문항을 포함하고 있는 청년패널 데이터에서는 각 연도별로 후기 청소년 중 38~43%가 아르바이트에 참여하는 것을 확인할 수 있었다.

둘째, 후기 청소년의 취업기간은 3개월 미만 또는 6개월 미만으로 단기채용이 주를 이루었다. 특히 남성에 비해 여성의 장기간 근무 비율이 더 높게 나타났는데, 이는 남성이 군복무 기간을

전후로 여성에 비해 단기 아르바이트 형태의 일자리를 상대적으로 많이 경험하는 데서 비롯된 것으로 이해할 수 있다. 또한 이들의 주당 근무일수와 일일 근무시간은 연도별로 다소간의 증감이 있긴 하지만 모두 증가하는 경향성이 나타났다. 이는 이들이 아르바이트에 많은 시간과 에너지를 투입하고 있음을 시사한다.

셋째, 이들이 주로 참여하는 아르바이트 업종은 시계열별로 다소간의 차이를 보이지만, 음식서비스 관련, 판매 관련 업종이 지속적으로 상승하는 경향을 확인할 수 있다. 이는 후기 청소년들이 서비스 관련 업종에서 주로 아르바이트를 하고 있음을 시사한다.

넷째, 후기 청소년들이 아르바이트에 참여하는 이유는 대부분 용돈이나 생활비 마련, 학비 충당 등 기본적인 생활유지를 위한 경제적 목적을 위한 것임을 알 수 있다.

제 Ⅲ 장

후기 청소년 아르바이트 근로보호 법령 및 정책 분석

1. 후기 청소년 아르바이트 근로보호
법령
2. 후기 청소년 아르바이트 근로보호
정책

제 III 장

후기 청소년 아르바이트 근로보호 법령 및 정책

분석*

1. 후기 청소년 아르바이트 근로보호 법령¹²⁾

현행 노동관계 법령은 헌법 제10조를 비롯하여 동법 제32조에서 정하고 있는 근로의 권리와 의무, 동법 제33조에서 정하고 있는 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)에 근거하여 세부 내용을 정하고 있다. 헌법 제32조에 근거한 대표적인 법령은 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등이다. 여기에서는 후기 청소년 아르바이트 근로보호와 관련된 근로기준법, 최저임금법, 기타 노동 관련법, 수습 및 인턴 관련 법 제도와 청소년 노동인권 보호 및 노동환경 개선을 위한 지자체별 조례 현황을 정리하고 분석해본다.

1) 근로기준법¹³⁾

근로기준법은 사업 또는 사업장에서 사업주가 지켜야 할 의무사항을 정하고 있다. 즉, 근로자와 사용자가 일을 시작하기 전에 근로조건을 분명하게 정하는 근로계약을 비롯하여 근로 시간, 휴게 시간과 휴일·휴가, 임금, 해고 제한, 재해 보상, 근로 감독, 폭행 금지 및 위약 예정 금지 등의 내용을 정하고 있다(<표 III-1> 참조).

* 이 장의 1절은 이수정 공인노무사(청소년노동인권네트워크), 2절은 변정현 책임연구원(한국고용정보원)이 집필하였음.

12) 이 부분은 이수정 공인노무사(청소년노동인권네트워크)가 집필하였음.

13) 여기에서는 근로기준법(2014.1.21.일부개정, 법률 제12325호) 중 아르바이트와 관련된 주요 내용을 정리하여 제시하였으며, 본문에 인용된 법조항은 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/근로기준법/12325,20140121>)에서 인용하였다.

표 III-1 근로기준법의 구성

구 분	내 용
제1장 (제1조~제14조) 총칙	근로기준법의 목적과 기본정신, 적용범위, 강제근로 및 폭행금지 등 인권보호, 근로자사용자근로계약임금평균임금 소정근로시간단시간근로자 등의 정의
제2장 (제15조~제42조) 근로계약	근로계약의 총칙적 사항과 부수적 사항, 해고, 경영상 이유에 의한 해고의 제한, 이행 강제금, 금품청산, 임금채권 우선변제, 근로자명부, 사용증명서, 계약 서류의 보존
제3장 (제43조~제49조) 임금	임금지급방법, 비상시지급, 도급사업에 대한 임금지급과 임금보장, 휴업수당, 임금대장 작성과 임금시효
제4장 (제50조~제63조) 근로시간과 휴식	1일·1주 법정기준근로시간, 시간외근로, 탄력적선택적재량간주근로시간, 주휴일, 연차휴가, 할증수당, 선택적 보상 휴가제
제5장 (제64조~제75조) 여성과 소년	여성과 연소근로자에 대한 연장·야간근로 제한, 연소자 취업 가능 연령과 근로시간 보호 등
제6장 (제76조) 안전과 보건	산업안전에 관한 사항은 산업안전보건법을 따름
제7장 (제77조) 기능습득	양성공과 수습공을 보호하고 기능사 양성을 위한 질서 확립
제8장 (제78조~제92조) 재해보상	업무상 재해나 질병에 대한 보상의 종류, 방법, 기준
제9장 (제93조~제97조) 취업규칙	근로조건을 정형적으로 규정한 취업규칙의 작성·변경·효력과 제재 규정
제10장 (제98조~제100조) 기숙사	기숙사 생활의 자치 및 질서, 설비와 안전보건
제11장 (제101조~제106조) 근로감독관	근로기준법의 실효성 확보를 위한 감독기관과 감독관의 권한 및 의무
제12장 (제107조~제116조) 벌칙	근로기준법 위반에 대한 벌칙

* 출처: 근로기준법(2014.1.21. 일부개정, 법률 제12325호), 법제처 국가법령정보센터.

(1) 근로계약과 위약예정 금지

① 근로계약 작성과 교부

민법상 고용계약은 자유로운 개인 간의 계약을 전제로 한다(민법 제655조 고용의 의의). 일방이 계약을 이행하지 않은 경우 손해에 대해 배상할 책임을 자유롭게 정하고 서로 이에 구속된다. 반면 노동관계법상 근로계약은 불공정한 거래에서 근로자를 보호하기 위해 법적으로 개입한다. 사업주에게 근로계약서를 반드시 작성하고 교부해야 할 의무를 부여하고 이를 이행하지 않을 경우 벌금 500만원 이하의 처벌 규정을 두고 있다. 2014년 6월부터는 기간제 및 단시간

근로자에게 근로계약서 작성 및 교부 의무를 다하지 않은 경우 시정지시 없이 즉시 과태료 처분을 하도록 처벌 규정을 강화했다. 근로자가 불리한 지위에서 부당한 근로조건을 강요당하는 것을 예방하고 인권을 보장하기 위함이다.

근로기준법 제17조(근로조건 명시)는 사업주로 하여금 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등의 사항을 명시하여 근로계약서를 서면으로 작성하고 한 부를 근로자에게 교부할 의무를 정하고 있다. 만일 근로계약에 명시한 내용이 근로조건 중 최저조건을 정하고 있는 근로기준법에 미달하거나 위반하는 내용이라면 그 부분에 한해 무효(동법 제15조)다.

근로기준법 제17조(근로조건 명시) ① **사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.** 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

근로기준법 제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

② 손해배상 및 위약 예정의 금지

동법 제20조(위약 예정의 금지)에서는 근로계약을 할 때 앞으로 일어날지도 모를 일에 대해 손해배상액을 정하지 못하도록 하고 있다. 또한 근로계약을 이행하지 않을 경우 위약금을 물린다는 등의 내용을 정하지 못한다. 근로계약서에 ‘지각하면 벌금 1만원’, ‘컵을 깨면 1개당 1만원’ 등의 손해배상액을 예정하는 계약을 정했다면 그 부분은 무효다. 사업주는 어떤 이유로도 근로자의 임금을 임의로 공제할 수 없다. 근로자가 고의 혹은 중대 실수로 사업주에게 손해를 입힌 경우에는 그 손해 범위를 입증하여 민법상 손해배상 청구를 해야 한다.

근로기준법 제20조(위약 예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

(2) 근로시간과 휴게시간

① 법정근로시간과 소정근로시간

근로기준법 제50조에 정한 시간을 법정 근로시간이라 하고, 법정 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자간 정한 근로시간을 소정근로시간이라 한다. 18세 이상의 법정 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없다. 18세 미만의 경우 1일 7시간, 1주 40시간을 초과할 수 없으며 유해하고 위험한 일을 하는 근로자는 1일 6시간, 1주 34시간을 초과할 수 없다.

근로기준법 제50조(근로시간) ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
 ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
 ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.
근로기준법 제2조 제1항 제7호(소정근로시간의 정의) 이 법에서 "소정근로시간"이라 함은 제50조, 제 69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.

② 실 노동시간과 대기 시간

1일의 근로시간 중 근로자가 실제로 일한 노동시간을 실 근로시간이라 한다. 사용자는 근로계약서에 소정근로시간을 정했다 하더라도 임금은 실 근로시간을 기준으로 지급해야 한다. 실 근로시간을 따질 때 대기시간을 휴게 시간으로 간주하여 제외하는 경우가 많은데 근로자가 사용자의 명시적·묵시적 지휘·감독 하에 대기한 시간이라면 사용자가 실제로 노동자의 노동력을 이용하였는지에 관계없이 임금이 지급되어야 한다.

근로기준법 제50조 제3항에서는 대기시간에 대하여 “근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간”이라고 정하고 있다. 대기시간 외에도 근무복 착용, 일 시작 전 회의, 마친 후 정리 시간 등 실제 일을 하기 위해 필요한 작업 시간, 참가가 의무화 되어 있는 교육 시간, 불참하면 결근처리 하거나 불이익을 주는 회사 행사에 참여한 시간 등에 대해서는 임금이 지급되어야 한다.

③ 휴계시간

휴계시간은 근로기준법상 노동시간에 포함되지 않으므로, 휴계시간으로 두는 경우 특약 사항이 없는 한 임금 지급은 강제 사항이 아니다. 휴계시간은 근로자가 사용자의 관리 감독에서 완전히 벗어나 자유롭게 사용할 수 있어야 하며, 사업주는 근로시간이 하루 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴계시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. 일을 시작하기 전이나 후에 휴계 시간을 부여하는 것은 위법이나 근로시간이 4시간인 경우 노사 합의로 4시간 근무 후 퇴근하는 것은 무방하다. 문제가 되는 것은 5분 단위의 지나치게 짧은 휴계 시간과 2시간 이상의 지나치게 긴 휴계 시간이다. 근로시간 1시간마다 5분 단위의 휴계 시간을 주는 경우 근로시간으로 보아야 한다.

휴계시간의 상한을 정하지 않은 법을 악용하여 휴계시간을 지나치게 많이 정하고 임금을 지급하지 않는 속칭 “꺾기”는 현행법상 제한할 방법은 없어 이에 대한 법·제도적 보완이 필요하다. 이에 대해 국가인권위에서는 2010년 3월 고용노동부장관에게 실태파악과 근절을 위한 대책마련을 권고했으나 이후 법 개정과 제도 개선이 이뤄지지 않고 있다.

근로기준법 제54조(휴계) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴계시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
② 휴계시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

④ 근로시간 및 휴계시간의 특례

물품 판매, 교육연구 및 조사 사업, 청소업, 사회복지사업 등에 종사하는 근로자의 경우 주 12시간을 초과한 연장근로가 가능하고 근로기준법 제54조에서 정한 휴계시간을 변경할 수 있다. 단 법으로 정한 사업이라 해도 근로자 대표와 서면합의가 있어야 가능하다. 여성과 연소근로자, 유해 위험작업 종사자에게는 적용되지 않는다. 사업주는 연장근로에 대한 가산임금을 반드시 지급해야 하며 주휴일, 연차휴가 등에 관한 규정도 준수해야 한다.

근로기준법 제59조(근로시간 및 휴계시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면합의를 한 경우에는 제53조 제1항에 따른 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴계시간을 변경할 수 있다.

1. 운수업, 물품판매 및 보관업, 금융보험업
2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
3. 의료 및 위생사업, 접객업, 소각 및 청소업, 이용업
4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 사업 【사회복지사업】

(3) 연장근로의 제한

근로자와 사용자가 합의하여 “1주간에 12시간을 한도로 근로기준법 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.” 단체협약에 의한 집단적인 합의도 가능하나 집단적으로 합의 할 경우에도 개별 근로자가 사용자와 합의 할 권리를 제한하거나 박탈할 수는 없다. 연장근로가 관행으로 굳어져 있는 경우라도 사용자와 근로자간 합의가 성립되었다고 할 수 없으므로 개별적이고 구체적인 합의가 필요하다.

근로기준법 제53조(연장근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ② 당사자 간에 합의하면 1주간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조 제2호의 정산기간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다.
- ③ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게 또는 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

(4) 주휴일

주휴일은 1주에 1일 이상 임금을 받으며 쉬는 유급휴일이다. 이는 법정휴일이므로 모든 사업장에서 고용형태와 상관없이 적용된다. 법정휴일은 주휴일(근로기준법 제55조)과 근로자의 날 제정에 관한 법률에 따라 정하고 있는 근로자의 날(매년 5월 1일)이다. 주휴일과 근로자의 날을 제외한 유급휴일은 사업주와 근로자가 약정하여 정할 수 있다.

사업주는 근로자가 주 15시간이상 일하고 1주간 일하기로 한 날 일을 했다면 유급 주휴일을 부여해야 한다. 주휴일은 하루 7시간, 주 40시간, 5일 내내 일하지 않아도 일한 시간에 비례하여 부여해야 한다. 예를 들어 월, 수, 금 하루 5시간씩 일한 경우나 토, 일 8시간씩 일한 경우라면 주 15시간 이상이므로 주휴일 부여 대상이 되며 40시간에 비례하여 부여해야 한다.

근로기준법 제55조(휴 일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.
근로기준법 시행령 제25조(주휴일) 법 제55조의 규정에 의한 유급휴일은 1주간의 소정근로일수를 개근한 자에게 주어야 한다.

(5) 가산임금

근로기준법 제56조(연장, 야간 및 휴일근로)에서는 사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대해 근로자가 받는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 하고 있다. 연장근로와 야간근로, 휴일근로 등이 겹친 경우 각각의 경우에 가산임금을 산정, 즉 중복하여 계산한다.

연·월차휴가, 생리휴가, 산전후휴가기간 중의 노동에 대하여는 노사가 따로 정하지 않는 한 가산임금 지급이 의무화되어 있지 않다.

근로기준법 제56조(연장, 야간 및 휴일근로) 사용자는 연장근로(제53조, 제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

(6) 연차유급휴가

근로자가 1년 이상 계속 근로한 경우 1년간 8할 이상 출근했다면 15일의 유급휴가를 부여해야 한다. 3년 이상 계속 근로한 경우 2년을 초과하는 기간에 대하여는 1일의 휴일을 가산한다. 예를 들어 3년, 4년 근속한 경우 16개, 5년 근속한 경우 17개가 발생한다. 근속기간이 긴 경우에도 25일 이상 늘어나지 않는다.

계속근로 연수가 1년 미만인 근로자는 1개월 개근할 경우 1개의 연차휴가를 사용할 수 있다. 이 때 사용한 연차휴가는 1년 후 발생하는 15개 휴가에서 차감하여 사용하는 것이다. 연차휴가를 연속하여 사용할 경우 유급 주휴일과 약정 유급 휴일 등 근로 의무가 원래 없는 날은 포함하지 않는다(<표 III-2> 참조).

표 III-2 근속년수에 따른 연차 휴가일 수

근속년수	1년	2년	3년	4년	5년	10년	15년	20년	21년	25년	30년
휴가일수	15	15	16	16	17	19	22	24	25	25	25

연차유급휴가를 사용하지 못하고 퇴사하는 경우 연차유급근로수당을 청구할 수 있다. 1년 미만의 기간제 근로자에게도 마찬가지로 적용된다.

- 근로기준법 제60조(연차유급휴가)** ① 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 뺀다.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속해서 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑥ 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.
1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 2. 임신 중의 여성이 제74조 제1항 또는 제2항에 따른 보호휴가로 휴업한 기간
- ⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가는 1년간 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니한다.

(7) 생리휴가

사용자는 여성근로자가 청구할 경우 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다. 취업규칙이나 단체협약 등에 따로 약정하지 않은 경우 사용자는 생리휴가에 대해 임금을 지급할 의무는 없다.

근로기준법 제73조(생리휴가) 사용자는 여성근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

(8) 임금

임금은 사용자가 근로자에게 지급하는 일체의 금품을 말한다(근로기준법 제2조). 임금, 봉급 등 명칭은 중요하지 않다.

① 임금지급의 원칙

사용자가 근로자에게 임금을 지급할 때는 4가지 원칙을 지켜야 한다. 현재 통용되고 있는 현금을 지급해야 하는 ‘통화불’ 원칙, 근로자에게 직접 지불해야 하는 ‘직접불’ 원칙, 임금 지급 기간(1달 이내의 기간) 동안 발생한 모든 임금을 지급해야 하는 ‘전액불’ 원칙, 매월 1회 이상 지급해야 하는 ‘정기불’ 원칙이 그것이다.

법령이나 단체협약 등에 따로 정한 경우 현금 이외의 금품이나 노동조합비와 고용보험료 등을 미리 공제하고 지급할 수 있다.

근로기준법 제43조(임금 지급) ① 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 또는 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
② 임금은 매월 1회 이상 일정한 기일을 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당 기타 이에 준하는 것 또는 대통령령이 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 퇴사할 때 임금 지급(금품청산)과 체불임금

퇴사할 때는 14일 이내에 임금, 연차휴가수당, 퇴직금 등을 모두 지급해야 한다. 14일 이내에 지급하지 않은 경우 체불임금이 된다. 체불임금이란 ‘정기불’ 원칙을 단 1일이라도 초과하는 경우, 최저임금에 미달하는 임금을 지급한 경우 그 미지급 임금, 퇴사 후 14일 이내에 금품을 지급하지 않는 경우를 포함한다.

임금체불에 대해서는 사용자가 임금을 지급할 수 없는 불가피한 상황이 있거나 임금지급을 위해 최선을 다한 경우 등 근로자가 사용자의 처벌을 원하지 않을 경우 공소할 수 없도록 ‘반 의사 불벌 죄’를 적용하고 있다. 다만, 최저임금 위반에 대해서는 반 의사 불벌 죄가 적용되지 않는다.

임금채권은 3년간 행사하지 않으면 시효가 종료되어 소멸된다(근로기준법 제49조).

근로기준법 제36조(금품청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 간의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

근로기준법 제37조(미지급임금에 대한 지연이자) ① 사용자는 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여보장법」¹⁴⁾제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니하는 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 연 100분의 40이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등

경제여건을 감안하여 대통령령이 정하는 이율에 의한 지연이자를 지급하여야 한다.

② 제1항의 규정은 사용자가 천재·사변 그 밖의 대통령령이 정하는 사유에 의하여 임금지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.

근로기준법 제112조(벌칙) ② 제36조, 제42조, 제43조 또는 제55조의 규정을 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시한 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

(9) 퇴직금

사용자는 근로기준법 제34조(퇴직급여 제도) 규정에 따라 근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직금을 지급해야 한다. 퇴직금은 상시 근로자 1인 이상 사업장에서 주15시간 이상 일하면서 1년 이상 근속한 경우 퇴직할 때 지급한다. 상시 5인 미만 사업장의 경우 2013년 1월 1일부터 전면 적용됨에 따라 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일까지의 기간에 대해서는 법에서 정하는 수준의 100분의 50이상을 지급해도 무방하도록 정하고 있다.

퇴직금은 계속 근무한 기간 1년에 대해 평균임금 30일분 이상을 지급해야 한다.

근로기준법 제34조(퇴직급여 제도) 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.

(10) 해고의 제한

사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고해서는 안 된다. 해고 뿐 아니라 휴직, 정직, 전직, 감봉 등 징벌에 대해서는 정당한 사유가 있어야 하고 적법한 절차에 따라야 한다. 정당한 사유가 있고, 적법한 절차를 따라 해고를 하는 경우에도 적어도 30일 이전에 예고해야 한다. 예고를 하지 못한 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 한다. 사용자가 해고 예고를 하지 않아도 위법하지 않은 경우는 근로기준법 제35조(해고 예고의 적용 제외)에서 명시하는 '일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자, '2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자', '월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자', '계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자', '수습 사용 중인 근로자'이다.

14) 근로자퇴직급여보장법(2011.7.25. 전부개정 법률 제10967호). 법제처 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/법령/근로자퇴직급여보장법/10967,20110725>)에서 2015년 5월 31일 인출.

해고는 반드시 서면으로 그 사유를 명시해야 유효하다. 문자 해고나 이메일, 팩스 해고 등은 근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지)를 위반하여 부당해고에 해당한다.

근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

근로기준법 제26조(해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

근로기준법 제35조(예고해고의 적용 예외) 제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.

1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습 사용 중인 근로자

2) 최저임금법¹⁵⁾

(1) 최저임금액 이상 지급

사용자는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 한다. 최저임금은 매년 1월 1일부터 12월 31일까지 적용되는 금액을 전년에 결정한다. 고용노동부장관은 결정된 최저임금액을 매년 8월 5일 고시한다. 변경된 최저임금액은 노사가 근로계약서 등에 그 적용여부를 따로 정하지 않더라도 매년 1월 1일부터 최저임금법의 적용대상인 모든 근로자에게 적용된다. 예를 들어 근로계약 기간이 전년 11월 1일부터 다음 해 2월 28일까지로 정하고 시급을 법정 최저임금으로 정한 경우 따로 정하지 않아도 다음 해 1월 1일부터 바뀐 최저임금을 적용한다. 만일 바뀐 최저임금을 적용하지 않은 경우 그 차액은 체불임금이 된다.

최저임금법 제5조(최저임금액) ① 생략

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항의 규정에 의한 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.

1. 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.
2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자

③ 생략

최저임금법 제6조(최저임금의 효력) ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.(이하 생략)

(2) 수습사용 중 감액 규정

수습사용 중에 있는 근로자에 대해서는 수습 사용한 날부터 3월 이내에는 최저임금액의 10%를 감액할 수 있다. 다만, 근로계약서를 체결할 때 1년 미만의 기간을 정한 경우에는 수습기간을 정했다 하더라도 감액할 수 없다. 그러나 단기 근로자를 채용하면서 형식적으로 1년 이상 계약을 체결하는 방식으로 감액 규정을 악용하여 임금을 삭감하는 사례가 많아 감액 규정

15) 여기에서는 최저임금법(2012.2.1.일부개정, 법률 제11278호)에서 관련 내용을 정리하여 제시하였으며, 본문에 인용된 법조항은 법제처 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/main.html>)에서 2015년 6월 5일 인출하였다.

제도를 보완할 필요가 있다.

제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.

1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.
(이하 생략)

최저임금법 시행령 제3조(수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액) ① 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다.

② 생략

(3) 최저임금액 주지 의무

사용자는 매년 적용되는 최저임금액에 대해서는 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 기타 방법으로 근로자에게 주지시켜야 한다. 사용자가 주지 의무를 위반한 경우에는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

최저임금법 제11조(주지의무) 최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령이 정하는 바에 의하여 당해 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 이를 근로자에게 주지시켜야 한다.

최저임금법 제31조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 100만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조를 위반하여 근로자에게 해당 최저임금을 같은 조에서 규정한 방법으로 널리 알리지 아니한 자
(이하 생략)

3) 기타 노동 관련법

‘근로기준법’과 ‘최저임금법’ 외에도 단시간 초과 근로에 대해 가산임금 지급을 명시하고 있는 ‘기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률’¹⁶⁾과 직장 내 성희롱 예방을 위해 교육과

재발 방지 대책을 의무화하고 있는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’¹⁷⁾, 산업재해 예방을 위한 안전 교육과 보호 장구 지급 등에 관한 규정을 두고 있는 ‘산업안전보건법’¹⁸⁾, 산업 재해 보상 관련 규정과 현장실습생 특례 규정을 두고 있는 ‘산업재해보상보험법’¹⁹⁾, 청년 취업 지원 사업 관련 규정이 있는 ‘고용보험법’²⁰⁾ 등이 후기 청소년 근로자의 근로조건과 관련이 있다.

그 밖에 ‘고용정책기본법’²¹⁾에서 청소년의 고용촉진의 지원, 실업대책사업 실시 등의 규정을 두고 있으며, ‘고용보험법’에서는 고용안정 및 취업 촉진을 위한 지원에 관한 규정을 두고 있다. ‘청년고용촉진특별법’²²⁾에서는 미 취업한 청년의 고용촉진 사업에 관한 규정을 두고 있다.

4) 수습, 인턴 관련 현행 법제도 및 문제점

(1) 수습 관련 법제도 및 문제점

수습 기간은 정식으로 근로계약을 맺은 후 업무에 필요한 내용을 익히고 적응하기 위한 목적으로 활용되고 있다. 따라서 수습 기간에 모든 노동관계법이 적용됨은 두말할 필요가 없다. 다만, 근로기준법은 제35조에서 수습 기간에는 해고 예고를 하지 않아도 된다고 하여 수습과정에 있는 근로자에 대해 해고 요건을 완화하고 있고, 최저임금법에 따라 3개월 이내의 수습기간에는 최저임금액에 미달하는 임금을 지급해도 무방하다고 정하는 등 예외 규정을 두고 있다.

수습 기간 동안 해고 요건을 완화했다고 하여 정당한 사유 없는 해고와 절차를 무시한 해고가 허용되는 것은 아니다. 그러나 현실에서는 수습기간에 있는 근로자의 해고 사유를 폭넓게 인정하고 있어 지위가 매우 불안정한 것이 사실이다. 게다가 최저임금법 삭감 규정에 따라 최저임금 수준보다 더 낮은 임금을 받는 것이 법적으로 문제가 없다보니 이 시기 근로자들은 불안정한 고용상태와 함께 저임금으로 인한 고충이 있다.

16) 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(2014.3.18. 일부개정, 법률 제12469호). 법제처 국가법령정보센터.

17) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2015.1.20. 일부개정, 법률 제13043호). 법제처 국가법령정보센터.

18) 산업안전보건법(2013.6.4.개정, 법률 제11862호). 법제처 국가법령정보센터.

19) 산업재해보상보험법(2015.1.20.개정, 법률 제13045호). 법제처 국가법령정보센터.

20) 고용보험법(2015.1.20. 일부개정, 법률 제13041호). 법제처 국가법령정보센터.

21) 고용정책기본법(2015.3.27.일부개정, 법률 제13262호). 법제처 국가법령정보센터.

22) 청년고용촉진특별법(2013.5.22.일부개정, 법률 제11792호). 법제처 국가법령정보센터.

1년의 근로계약기간에 못 미치는 단기간 근로자의 경우 해당 규정에 따른 문제가 더 심각하다. 단기간 근로자의 수습기간은 업무를 익히고 적응하는 시기로 활용되기 보다는 해고가 자유롭고 저임금을 합리화하는 시기로 악용되기 때문이다. 최저임금의 경우 필요와 상관없이 무조건 수습 기간을 두고 최저임금액을 삭감하는 부작용이 있어 1년 미만의 기간을 정한 경우 최저임금액을 삭감할 수 없도록 관련법을 개정한 바 있다. 그러나 법 개정 이후에도 근로계약 기간 1년에 미치지 않는 기간을 정했음에도 불구하고 근로계약서에 시작 날짜만 정하고 종료 날짜를 정하지 않는 식으로 관련 규정을 악용하는 문제가 지속되고 있어 해당 법령의 개정과 보완이 시급하다.

근로기준법 제35조(예고해고의 적용 예외) 제26조는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에게는 적용하지 아니한다.

1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습 사용 중인 근로자

최저임금법 제5조(최저임금액) ① 생략

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항의 규정에 의한 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.

1. 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.
2. 「근로기준법」 제63조제3호에 따라 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자

③ 생략

(2) 인턴 관련 법제도 및 문제점

인턴은 과도적 근로형태²³⁾로 불리는 채용내정, 시용, 수습, 현장실습생, 직업능력개발훈련생과 유사한 업무를 수행하는 경우도 있으나, 인턴이라는 새로운 명칭의 사용으로 이상의 과도적 근로형태와는 차별화된 것으로 인식되고 있다(노호창, 2012: 207~212).

23) 과도적 근로형태는 “통상적인 정규직 고용형태와 같이 안정적인 근로관계로 나아가기 위해 당해 근로자가 제공하는 노동력의 질적, 양적 수준에 대한 평가 및 사용자의 최종적 판단 여지를 남겨두는 근로관계를 모두 포괄하는 개념”이다 (문무기박제성정명훈김기선, 2008: 4).

과도적 근로형태 중, 채용내정은 정식채용 전까지 근로를 제공하지 않아도 되고, 임금지급 의무가 없으며, 따라서 근로자 지위를 갖지 않는다. 시용은 정식 채용 전 시험적 근로기간 동안 근로자의 자질, 능력 등을 평가한 후에 적격 판정이 이루어지면 정식 근로계약을 체결하는 근로형태로 볼 수 있다. 시용기간 중에는 근로를 제공하고, 임금을 지급받으며, 근로자로서의 지위를 갖는다. 시용은 시용기간 종료 후 정식 채용할 것을 전제로 근로가 제공된다는 점에서 인턴과 차이가 있다. 수습은 근로계약 체결 후 근로자의 작업 숙련성 및 적응력 향상을 위한 근로형태로서, 수습근로자는 근로계약 체결 직후 근로자 지위를 갖게 되며 근로자에게 적용되는 모든 법률의 적용을 받는다(노호창, 2012: 207~210).

한편, 현장실습생은 직업교육훈련을 받는 학생과 근로자가 직무수행에 필요한 지식 및 기술을 습득하고 현장에서 업무경험을 쌓기 위한 근로형태이다 온전한 의미의 실습만 이루어지는 경우가 아니라면, 현장실습생은 현장실습표준협약서와 근로계약서를 작성해야 하며, 그럴 경우 모든 노동관계법의 적용을 받는다. 현장실습생에 대해 구체적으로 정하고 있는 법령에는 산업재해보상보험법이 있다. 산업재해보상보험법 제123조는 현장실습생에 대한 특례 규정을 두어 현장실습생이 실습 도중 업무상 재해를 입을 경우 동법상 근로자로 보아 재해 보상을 할 수 있도록 하고 있다. 현장실습생이 졸업예정자이자 실습생이기 때문에 근로자가 아니라고 단정할 수는 없으며, 근로자성의 인정 여부는 사업주와 현장실습생 간의 사용종속관계에 의해 이루어진다. 반면, 인턴은 근로를 제공하고 있음에도 불구하고, 유급의무가 없으며, 근로자성 여부 역시 논란이 되고 있다(노호창, 2012: 212).

정부에서 운영 중인 인턴제에는 기획재정부의 ‘공공기관 인턴 운영’, 고용노동부의 대학과 공동 운영 중인 ‘학점 인턴제(직장 체험 프로그램)’, ‘중소기업 청년인턴제’ 등이 포함된다. 고용노동부의 ‘중소기업 청년인턴제’에서는 인턴의 법적 지위와 보험 적용 사항을 명시하고 있다. 고용노동부의 지침에 따르면 중소기업 청년인턴제에 참여하는 인턴은 “근로기준법상 근로자로서 3개월 이내의 단기계약직 근로자의 지위”이며 이 제도에 참여하는 기업은 “사회보험 관계법령이 정하는 바에 따라 인턴을 4대 사회보험에 가입시켜야 한다(고용노동부, 2015. 1. 20).” 또한 기획재정부의 ‘공공기관 청년인턴제 운영계획’을 준용하고 있는 산업인력공단의 경우에도 인턴의 법적 지위에 대해 ‘계약기간 만료 후 고용관계가 소멸되는 기간제 근로자’로 명시하고 있으며 4대 보험이 적용되는 근로자임을 명확히 하고 있다(산업인력공단, 2014. 1).

표 III-3 정부주도형 인턴제의 법령 및 운영근거

	중소기업 청년인턴제 (고용노동부)	고졸 채용형 인턴제 (산업인력공단)
법령 및 운영근거	<ul style="list-style-type: none"> - 고용정책기본법 제25조(청소년의 고용촉진의 지원), 동법 제34조(실업대책사업의 실시) - 고용보험법 제25조 제1항(고용안정 및 취업 촉진), 동법 시행령 제35조(고용안정과 취업의 촉진) - 청년고용촉진특별법 제7조(중소기업체의 청년 미취업자 고용 지원) 	<ul style="list-style-type: none"> - 청년고용촉진특별법 ※ 기획재정부 『공공기관 청년인턴제 운영계획』 준용
인턴의 법적지위	<ul style="list-style-type: none"> - 근로기준법상 근로자로서 3개월 이내의 단기계약직 근로자의 지위 - 실시기업은 사회보험 관계법령이 정하는 바에 따라 인턴을 4대 사회보험에 가입 	<ul style="list-style-type: none"> - 계약기간 만료 후 고용관계가 소멸되는 4개월 기간제 근로자 - 기타 4대 보험(산재고용·의료보험, 국민연금)은 정규직에 준함 - 소정의 평가절차를 거쳐 일정비율을 정규직으로 임용

* 출처: 기획재정부(2015. 2. 16). 2015년 공공기관 인력운영 방향 보도자료; 고용노동부(2015. 1. 20). 2015년도 중소기업 청년취업인턴제 시행 지침; 산업인력공단(2014. 1.). 2014년 청년인턴 채용계획.

고용노동부나 기획재정부 등 정부에서 운영하는 청년 인턴 제도에서 인턴의 법적 지위는 노동관계법상 근로자임에 분명하다. 문제는 정부 시행과 별개로 각 기업마다 운영하는 인턴제도이다. 기업별로 운영하는 인턴 제도의 경우 인턴의 법적 지위는 사례에 따라 다르다. 채용을 전제로 선발된 근로자를 교육하는 과정에 대해 인턴 과정으로 칭한다 하더라도, 인턴의 법적 지위는 분명히 근로자다. 방학이나 특정한 기간 동안 무보수로 직업체험을 하는 인턴의 경우 실제로 어떻게 제도가 운영되었는지에 따라 근로자성 여부가 달라진다. 직업 체험과정으로 모집한 경우에도 교육·훈련과정은 소홀히 한 채 정규직 근로자가 하는 업무와 유사한 업무를 한다면 인턴의 법적 지위는 근로자로 보아야 할 것이다. 즉, 명칭에 관계없이 근로기준법을 적용받는 근로자인지 아닌지는 기업(사업 또는 사업장)에서 임금을 목적으로 사용자에게 종속되어 일했는지 여부를 기준으로 판단해야 한다.²⁴⁾ 인턴의 근로자성 여부를 묻는 질의에 대해 고용노동부 행정해석(근로기준과-4521, 2009. 11. 3.)도 그 명칭과 상관없이 실질적으로 근로를 제공하고 임금을 지급받았다면 근로자로 보아야 한다는 입장이다(고용노동부 근로개선정책과, 2011.10: 34). 따라서 명칭에 상관없이 실질적인 근로 제공 여부에 따라 근로기준법을 포함한 노동관계법을 적용한다는 원칙이 확립되어야 한다.

순수하게 교육·훈련·실습만 받는 무급인턴이어서 근로자로 보기 어려운 경우라 하더라도

24) 이에 관한 구체적인 내용은 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결을 참조하기 바란다.

아무런 보호를 해주지 않는 것 역시 정상적이라고 보기는 어렵다. 교육·훈련 시간의 경우 적어도 법정 근로시간보다는 적어야 하고 일정 수준의 수당을 보장해 주어야 하며 업무상 재해에 대한 보호도 인정하는 방향으로 법제도를 보완해야 할 것이다(노호창, 2014.11.27).

5) 청소년 노동인권 보호 및 노동환경 개선을 위한 조례 현황

청소년 노동인권 보호 및 노동환경 개선을 위한 노력의 일환으로 지자체(김포시, 광주광역시, 경기도)와 교육청(대전광역시교육청)이 조례를 제정하여 시행하고 있으며, 시행을 준비 중인 지자체(전라남도, 2015. 9. 17. 입법 예고)도 있다. 조례는 지자체장 또는 교육감의 책무를 명시하고, 청소년 노동인권을 보호하기 위한 권리의 내용 및 이를 실현하기 위한 구체적인 사업 내용을 담고 있다. 관련 조례의 주요 내용은 다음과 같다.

김포시는 지자체 중 가장 먼저 청소년근로자 인권보호 조례(김포시 조례)를 제정하여 2013년 6월 14일부터 시행하고 있다. 조례의 사업 위탁 조항(김포시 조례 제12조)에 따라, 현재는 김포시 청소년 육성재단에 위탁하여 사업을 진행하고 있다.

김포시 조례를 통해 보호하고 있는 청소년의 범위는 근로기준법상 연소자 연령인 18세 미만과 동일하다. 조례의 주요 내용은 근로기준법에서 정하고 있는 청소년 보호 규정을 동일하게 적용하거나 보호의 범위를 확장하는 내용이 주를 이루고 있다. 보호를 위한 구체적인 사업 내용으로는 교육 사업을 들 수 있다. 조례에 따라 김포시 청소년 육성재단은 현재 청소년노동인권 강사단을 양성하여 관내 특성화고를 중심으로 교육을 진행하고 있다.

표 III-4 청소년 노동인권 보호 및 노동환경 개선을 위한 조례

조례명	주요 내용	
김포시 청소년근로자 인권보호 조례 ¹⁾ (2013. 6. 14. 제정 및 시행)	청소년근로자의 정의(제2조)	- 만 18세 미만, 근로기준법상 연소자 정의와 동일
	시장의 책무 (제3조)	- 일하다 다치거나 인권 침해 당한 청소년에 대한 법률적 지원 노력 - 청소년의 노동인권 존중 사업장 우대 정책 시행 - 소속기관 및 노동관련 행정관청과 협력 - 청소년 및 사용자에 대한 노동인권교육 실시 노력 및 특성화 고교 재학생 우선 실시 - 학교 내외에 안심알바센터 운영 노력

조례명	주요 내용	
	청소년근로자의 노동 거부 (제9조)	- 일하다 다음에 해당하는 일이 있을 경우 청소년은 노동을 거부할 수 있음 (△사용자가 근로계약과 다른 일 혹은 다른 장소에서 일을 시켰을 경우, △근로계약과 다른 일을 하다 손해를 입었을 경우)
	노동인권사업 (제11조)	- 청소년 스스로 노동기본권침해에 대응할 수 있도록 교육 및 다음 사업 추진 (△ 청소년노동인권센터 운영 △ 청소년노동인권상담원 및 청소년노동인권교육 강사단 양성 △ 청소년대상 노동인권 상담 및 교육 △ 청소년을 고용한 사업주에 대한 노동인권교육 등 △ 청소년 노동인권에 대한 캠페인 등)
대전광역시 교육청 노동인권교육 조례 ²⁾ (2015. 8. 14. 제정 및 시행)	교육감의 책무 (제3조)	- 노동인권교육에 대한 장기적이고 체계적인 정책 수립 및 시행
	노동인권교육 시행계획 (제4조)	- 노동인권교육시행계획 매년 수립 및 시행(교육 추진 계획 및 예산확보 방안 등)
	교원연수 등 (제5조)	- 노동인권교육 역량 강화를 위해 교원 대상 연수 기회 마련
광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례 ³⁾ (2015. 10. 1. 제정 및 시행)	청소년과 노동인권의 정의 (제2조)	- 청소년은 만 24세 이하, 광주광역시에 주소 또는 거소를 두거나 시에 있는 사업장에서 근로를 하고 있는 사람 - 노동 인권이란 국제법 및 헌법에서 보장하는 노동자의 권리로서 인간의 존엄성을 보장하는 권리
	시장의 책무 (제3조)	- 청소년이 합법적이고 인권친화적인 환경에서 일할 수 있도록 시책 마련 - 민관협력 하여 상담 및 구제 활동, 직업 훈련과 취업 준비에 필요한 지원협력 체계 구축 - 공공일자리 창출 및 청소년과 사용자에게 교육 실시
	청소년 노동 인권 사업(제4조)	- 시행 계획 수립 및 민관협의체 구축 - 실태조사와 사업장 점검 - 상담 및 구제 체계 구축 - 교육 및 강사 양성 - 청소년 직업장 육성 및 일자리 창출
	우수 사업장 선정 및 홍보 (제9조)	- 청소년 노동 인권 친화 사업장 선정 및 홍보
	청소년노동인권센터 및 운영 지원 (제10조~제11조)	- 청소년 노동 인권 사업을 효율적으로 진행할 수 있도록 센터 마련 및 운영비 지원
	경기도 근로청소년 보호 및	정의 (제2조)

조례명	주요 내용	
우수업체 선정 지원에 관한 조례 ⁴⁾ (2015. 6. 17. 제정, 12. 18 시행)		- 사용자란 청소년을 고용하고 있는 경기도 내 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 청소년 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행위 하는 사람
	도지사 책무 (제5조)	- 청소년이 적절한 근로환경에서 근로할 수 있도록 노력 - 근로청소년이 미성년자이고 학생인 점 등을 감안하여 학업에 지장이 없고 신체발육에 장애를 주지 않는 최상의 근로조건을 제공토록 권장
	근로청소년 고용 우수업체 추천위원회 (제8조)	- 도지사는 경기도내 근로청소년 고용 우수업체를 선정, 포상하기 위해 근로청소년 고용 우수업체 추천위원회를 둠 - 위원 구성은 지방고용노동청, 경기교육청, 노사 및 공인노무사회, 민간 취업알선기관, 청소년단체 등의 추천을 받은 사람 10명 이내로 함
	근로청소년 고용 피해 사례 분석 등(제9조)	- 도지사는 근로청소년 고용관련 피해 사례를 2년마다 분석 연구하고, 그 결과를 근로청소년 고용 우수업체 선정 및 청소년 정책, 근로청소년 피해 예방 정책 등에 반영토록 할 수 있음
	우수 업체 선정 및 포상 (제10조)	- 도지사는 지방고용노동청이 조사한 자료 및 청소년 취업 실태 조사 등을 통해 위원회가 추천한 업체를 선정하여 포상할 수 있음
근로청소년 피해신고 및 신고접수 대행 및 피해 긴급 지원 (제11조~제12조)	- 「경기도 경제민주화지원 등에 관한 조례」 제7조의 “경기도 경제민주화 민원센터” 는 근로청소년들의 피해 고충을 상담할 수 있음 - 근로청소년은 「근로기준법」 등 노동관계 법령 위반 사항에 대하여 노동위원회 및 지방고용노동관서에의 피해신고 접수와 관련된 행정 지원을 경제민주화 민원센터에 요청할 수 있음 - 도지사는 근로청소년의 피해내용이 구체적으로 확인되고 소송 등으로 임금지급이 지연되어 긴급히 필요하다고 판단되는 경우 예산의 범위에서 우선지원 할 수 있음	

* 출처 : 1)김포시 청소년근로자 인권보호 조례(2013. 6. 14). 자치법규정보시스템에서 2015년 11월 6일 인출.
2)대전광역시교육청 노동인권교육 조례(2015. 8. 14). 국가법령정보센터에서 2015년 11월 6일 인출.
3)광주광역시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례(2015. 10. 1). 국가법령정보센터에서 2015년 11월 6일 인출
4)경기도 근로청소년 보호 및 우수업체 선정 지원에 관한 조례(2015. 6. 17.). 자치법규정보시스템에서 2015년 12월 4일 인출.

대전광역시교육청 노동인권교육 조례(대전교육청 조례)는 2015년 8월 14일에 제정, 시행되고 있다. 대전교육청의 조례는 정규 학교에서 노동인권교육을 실시할 수 있도록 교육청 자체적으로 노동인권교육에 특화된 조례를 제정했다는 점에서 차별성이 있다. 교육의 대상은 「초·중등교육법」 제2조에 따른 중학교와 고등학교에 재학 중인 학생이며, 노동인권교육의 범위는 안전하게 일할 권리, 근로조건에 관한 권리, 노동3권 등 노동현장에서 필요한 기본적인 노동인권과 관련된

교육(대전교육청 조례 제2조)을 포함한다. 특히 노동인권교육 역량 강화를 위해 교원을 대상으로 연수를 실시하도록 정하고 있어 공교육 과정에서 지속적인 교육을 진행할 수 있는 여건을 마련하고 있다.

광주광역시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례(광주시 조례)는 2015년 10월 1일 제정 및 시행되고 있다. 광주시 조례는 청소년을 만 24세 이하인 사람으로 정하고 있으며, 광주시에 주소 또는 거소를 두거나 시에 있는 사업장에서 일하는 사람으로 그 대상을 정하고 있다. 이 조례는 청소년 노동인권 보호를 위한 시행 계획을 수립하고 있고, 사업 내용 중 청소년 작업장을 육성하고 일자리를 창출한다는 계획이 특징적이다. 노동관계법에서 정하고 있는 청소년 보호의 내용이 사업장 별로 잘 지켜질 수 있도록 사업을 진행하는 것과 동시에 청소년이 맘 편히 일할 수 있는 작업장을 만들고 일자리를 창출하겠다는 계획은 청소년의 성장과 발전을 위한 중요한 접근으로 볼 수 있다. 또한 시에서 청소년 노동인권을 잘 보장하고 있는 우수 사업장을 선정하고 홍보하는 내용을 정하고 있다. 사업주와 고객 등이 함께 청소년 노동인권 친화적인 사업장을 조성하고, 궁극적으로 이것이 일하는 사람들의 인권을 보장할 수 있도록 노동인권 의식을 제고하는 계기로 삼는 것은 매우 중요하다. 이 외에 사업의 지속성과 구체성을 위해 민관협의체를 운영하고 청소년노동인권센터를 만들어 재정적인 지원을 할 수 있도록 정하고 있어 청소년 노동인권 보호와 환경 개선을 위해 필요한 조건을 조례에 명시하고 있다.

경기도 근로청소년 보호 및 우수업체 선정 지원에 관한 조례는 2015년 6월 17일 제정, 12월 18일부터 시행되고 있다. 경기도 조례에서는 청소년을 만 19세 미만인 사람으로, 근로청소년을 임금을 목적으로 근로를 제공하는 청소년으로 규정하고 있다. 또한 도지사는 청소년이 적절한 근로환경에서 근로할 수 있도록 노력해야 할 책무를 명시하고 있다. 특히 경기도 조례에서는 근로청소년 고용 우수업체를 선정하고 포상하는 내용을 포함하고 있는데, 우수업체 선정을 위한 추천위원회를 두고 있는 점도 특기할 만하다. 아울러 근로청소년 고용 피해 사례 분석과 근로청소년 피해신고 및 신고접수 대행, 근로청소년 피해 긴급 지원에 관한 내용을 조례에 명시한 점은 근로청소년 보호를 위한 실질적인 방안을 마련한 사례로 볼 수 있다.

마지막으로 전라남도도는 '전라남도 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례안(전라남도의회 입법예고 제2015-41호, 2015. 9. 17)'을 입법예고 한 상태이며, 서울시 성북구의 경우에도 청소년 노동인권 증진을 위한 조례안을 준비 중에 있다.

상술한 바와 같이, 청소년 노동인권 보호 및 나아가 청소년 노동인권교육은 궁극적으로 공교육 과정에 포함되어야 하겠지만, 그 이전 단계에서 지자체별 혹은 교육청별 조례를 만들고

노동인권사업 및 노동인권교육에 대한 계획하고 시도하는 것은 의미 있는 것으로 평가할 수 있다. 지자체와 교육청별로 노동인권사업 및 교육을 계획하여 학교와 사업장에서 관련 내용이 확대된다면 일하는 사람에게 보장되어야 할 권리의 내용과 노동인권교육의 필요성에 대한 인식을 확산시키는 계기가 될 수 있다.

6) 소결

지금까지 후기 청소년 아르바이트 근로보호와 관련하여 각종 법령과 지자체별 청소년 노동인권 보호 및 노동환경 개선을 위한 조례 현황을 살펴보았다. 후기 청소년들은 현실에서는 근로자로서 노동관계법의 보호를 받을 수 있음에도 불구하고, 알바생이라는 이유로 권리를 누릴 수 없는 상황에 놓여 있다. 또한 수습, 훈련생, 실습생, 인턴 등의 명칭으로 불리면서 근로기준법을 포함한 노동관계법의 보호를 받지 못한 채 인권의 사각지대에 놓여 있는 경우가 많다. 이는 대다수의 알바생들이 법적 권리를 누리고 있지 못하고 있는 현실, 취업난을 겪고 있는 청년들의 절박한 심리를 악용하는 무급 인턴제가 기업별로 무분별하게 운영되고 있는 점, 실제 근로를 제공함에도 교육 및 훈련, 실습이라는 이유로 최저임금에 못 미치는 임금을 지급받고 있는 사례들을 통해 확인할 수 있다.

상술한 문제를 해결하기 위해서는 명칭에 상관없이 사업주에게 종속되어 임금을 목적으로 일하는지 여부를 따져 근로자의 지위를 판단할 필요가 있다. 판단 기준은 이미 대법원 판례(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결)와 고용노동부의 행정해석(근로기준과-4521, 2009. 11. 3.)을 통해 정립되어 있다. 그럼에도 불구하고, 우리 사회에 이런 판단 기준을 따라야 한다는 인식이 제대로 형성되어 있지 않다는 것을 가장 큰 문제점으로 지적할 수 있다. 이 때문에, 법적 개념도 없는 인턴이 무분별하게 활용되고 있으며 그 피해는 고스란히 인턴에 참여할 수밖에 없는 후기 청소년에게 돌아가고 있다. 따라서 판단 기준이 현실에서 제대로 적용될 수 있도록 인턴의 법적 개념을 정립하거나 한시적으로 인턴 활용에 대한 가이드라인을 제시하는 등 법·제도적인 보완책을 마련해야 한다.

2. 후기 청소년 아르바이트 근로보호 정책²⁵⁾

1절에서 후기 청소년 아르바이트 근로보호를 위한 법령을 검토하였다. 여기에서는 이러한 법령에 근거하여, 또는 법령의 취지를 구현하기 위해 현실에서 운용 중인 구체적인 정책 사례를 검토해보도록 하겠다.

1) 비정규직 종합 대책²⁶⁾

고용노동부는 2014년 12월 19일 ‘비정규직 종합대책’을 수립하여 노사정위원회에 상정하였다(고용노동부, 2014.12.19.). 이 종합대책은 비정규직에 대한 차별과 남용을 방지하고, 근로조건 격차를 시정하여 노동시장의 이중구조 개선과 양극화 해소를 도모할 필요에 의해 마련된 것이다. 만 18세 이상의 후기 청소년 아르바이트생의 경우, 성인에 해당하여 청소년근로보호에 의한 보호를 받지 않지만, 일반적인 단시간근로자 등에게 적용되는 법률 및 보호 정책에 의해 아르바이트생으로서의 권리를 보호받을 수 있다. 여기에서는 상술한 ‘비정규직 종합대책’ 중 청년아르바이트생과 관련된 내용을 발췌하여 검토하고자 한다.

(1) 비정규직 종합대책 수립 배경

‘비정규직 종합대책’은 고용형태별 근로조건 개선, 공공부문 비정규직 고용개선, 노동시장의 공정성과 활력 제고 등의 주요 내용을 담고 있고, 비정규직의 남용을 막고 처우를 개선하는데 주된 목적이 있다. 정책이 수립될 무렵인 ‘14. 8월 비정규직은 6,077천명으로 임금근로자(18,776천명)의 32.4% 수준에 달하며, 특히 청년의 경우 34.6%가 비정규 상황에 있다.

후기 청소년 아르바이트의 경우 비정규 근로자 중에서도 이러한 임시직의 속성을 지니고 있는 경우가 많으며, 낮은 임금과 저조한 사회보험 가입률 등 열악한 상황이 집적되어 있다. 고용노동부가 발표한 「2013년 고용형태별 근로실태조사」 결과에 따르면, 일반적으로 비정규직 근로자의 시간당 임금은 정규직의 64.2% 수준인 것으로 파악되어 있으나, 실제로 임시직에

25) 이 부분은 변정현 책임연구원(한국고용정보원)이 집필하였다.

26) 여기에서 제시된 내용은 고용노동부가 2014년 12월 19일 발표한 “비정규직 종합대책: 비정규직 처우 개선 및 노동시장 활력 제고 방안”에 수록된 내용을 요약발췌하여 정리한 것이다.

가까운 아르바이트생의 경우 기초시급 수준에서 임금을 받는 경우가 대다수인 것으로 파악되고 있어(고용노동부, 2014), 이보다 훨씬 더 열악할 것으로 예측된다. 특히 대학생 아르바이트생들을 많이 고용하는 영세사업장, 일용·용역근로 사업장 등 근로조건이 취약한 부문에서 이들은 임금체불, 최저임금 위반 등 비정상적 관행에 노출되는 경우가 빈번하다. 이에 따라 '비정규직 종합대책'에는 근로조건 격차 해소 및 불합리한 차별 해소에 관한 정책을 포함하고 있다. 아래에서 후기 청소년 아르바이트와 관련된 주요 정책 내용을 검토해보고자 한다.

(2) 비정규직 종합대책 중 청년 아르바이트 권리보호 주요 내용

① 최저임금 보호 강화

'비정규직 종합대책'에는 저임금 근로자의 기본 소득을 향상시키고 사회안전망을 강화하기 위한 내용을 담고 있는데, 그 중 하나가 최저임금제도의 역할을 강화하는 것이다. 최저임금 산정시 물가상승률, 경제성장률, 유사근로자 임금수준과 함께 소득분배개선분을 추가 반영하기로 한 것이다.

후기 청소년 아르바이트의 경우 최저시급의 수준에 따라 인건비에 크게 영향을 받는 임시직이다. 이 정책에는 단순노무 종사의 경우 수습기간을 이유로 최저임금을 감액할 수 없도록 금지하였으며, 최저임금을 위반하는 경우 즉시 과태료를 부과하도록 하여 제재를 보다 강화하였다.

즉, 근로기준법에는 1년 이상 계약을 하는 수습근로자는 수습기간 3개월 최저임금 10% 감액 적용이 가능하다는 내용이 포함되어 있는데, '비정규직 종합대책'은 최저임금법에 의해 편의점 판매종사원, 주유원 등 단순노무 종사자에 대해 수습기간 중 최저임금 감액지급을 금지한다.

최저임금 수준을 지키지 않고 임금을 지급하다 적발되는 경우, 과거에는 우선 사업주를 지도하고 과태료 등의 행정 조치를 취해왔으나, 이 정책에는 적발 즉시 과태료를 부과하여 최저임금을 준수하지 않는 사업장에 대한 제재를 강화하였다. 즉, 시정명령 불이행시 사법처리 하던 것을 '즉시 과태료 부과, 미시정시 사법처리'로 강화한 것이다. 후기 청소년이 아르바이트를 하는 경우 주로 최저임금에 의해 임금 수준이 결정되는 현실에 비추어 보았을 때에 이처럼 최저임금의 준수에 대한 법적 행정적 제재를 강화한 것은 의미있는 변화로 볼 수 있을 것이다.

② 기간제 및 단시간 근로자의 근로기간 및 근로시간 보호

기간제 근로자의 경우 근로계약의 반복 갱신 등을 포함하여 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하지 않는 범위에서 사용하도록 기간을 제한하고 있다. 일용계약이 상시화된 건설일용 등 단기계약이 불가피한 경우는 예외이나, 그 외의 경우는 기간제법에 의해 총 계약기간(2년) 내 갱신히수를 최대 3회로 제한하여 단기계약 반복 갱신 관행을 금하고 있다. 이는 계속하여 아르바이트생 등 불안한 고용상황으로 근로자를 사용하여서는 안되고 정규직 전환 등을 고려하도록 장려하기 위한 조치로 볼 수 있다.

③ 근로조건의 서면명시에 대한 관리·감독

아르바이트생의 경우, 일경험이 많지 않기 때문에 근로계약서를 작성하는 것에 대한 인지가 부족할 수 있다. 그로 인해 부당한 상황이 발생했을 때, 사실 관계에 대한 확인이 어려워 법적 보호를 받기 곤란한 경우가 발생하기도 한다. 따라서 근로계약서를 통해 근로조건을 서면으로 명시하고 사용자와 아르바이트 근로자가 서로 가지고 있는 것은 아르바이트 근로자의 권리를 보호하기 위한 최소한의 기재이자 필수적인 방법이라고 할 수 있다.

이러한 연유로 정부는 근로조건의 서면명시에 대한 관리·감독을 강화하고 있다. 일례로 2014년 '비정규직 종합대책'이 발표된 후, 정부는 아르바이트 합동 점검 등의 근로감독 기회를 통해 근로계약서를 작성하지 않거나 근로조건 명시를 위반 하는 경우 5백만원 이하의 과태료를 즉시 부과하도록 하고, 최저임금에 미달하는 임금을 지급할 경우 2천만원 이하의 과태료를 즉시 부과하는 등 제재를 강화하고 있다.

④ 차별금지과 시정 제도

청년 아르바이트생의 경우 기간제 근로자 또는 단시간근로자임을 이유로 그 업체에서 비슷한 업무에 종사하는 통상 근로자에 비해 차별적 처우를 받으면 안되고 노동위원회를 통해 차별시정 제도를 적용 받을 수 있다. 즉, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「과견근로자보호 등에 관한 법률」(이하, 기간제법과 과견법)에 의하여 아르바이트생의 경우 차별에 대해 보호를 받을 수 있도록 하는 정책을 마련하여 두고 있는 것이다. 노동위원회의 차별시정명령이 확정된 경우, 근로감독관이 해당 사업장의 차별적 처우에 대해 시정 조치를 할 수 있다.

이러한 차별시정제도는 기간제법과 과견법에서 새로이 도입된 제도이다. 차별시정제도는 사용자가 비정규직근로자(기간제·단시간·과견근로자)를 비교대상근로자(무기계약근로자·통

상근로자·직접고용근로자)에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이며, 차별적 처우에 대해서는 노동위원회를 통한 시정 절차를 마련하고 있다. 비정규직 근로자에 대한 차별금지는 비정규직 근로자의 모든 근로조건을 정규직 근로자의 근로조건과 동일하게 대우할 것을 요구하는 것은 아니고, 합리적 이유없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 것이다. 즉, 노동강도의 차이, 노동의 질 차이, 권한과 책임의 차이 등 합리적 이유가 있는 경우에는 차등 대우하는 것이 허용된다(고용노동부 홈페이지 비정규직 차별시정제도 안내, 2015.4.28.인출). 차별처우를 금지하는 영역은 첫째, 임금이고, 둘째, 임금 그 밖의 근로조건 등이 해당된다. 여기에서 '임금 그 밖의 근로조건 등'이란 근로기준법이 규율하는 근로조건과 단체협약·취업규칙·근로계약에 의한 근로조건으로서 근로시간·휴일·휴가·안전·보건 및 재해보상 등을 포함한다. 즉, 근로계약서에 명시한 사항과 취업규칙 등에 포함된 사항에서 불리한 처우를 받은 경우 이에 대한 보호를 받을 수 있는 기제가 마련된 것으로 볼 수 있다.

2) 후기 청소년 아르바이트 근로보호 정책 사례

(1) 중앙 및 지방정부의 정책 사례

① 고용노동부의 아르바이트 현장 점검 및 근로감독

고용노동부 근로개선정책과는 관계 기관과 합동점검을 하여 근로조건 이행 여부 점검을 시행한다. 특히 청소년 및 대학생 등이 아르바이트를 많이 하는 시점인 방학에 전국 주요도시 지역의 일반음식점, 커피전문점, 편의점 등 청소년 아르바이트가 많은 업종을 대상으로 여성가족부·고용노동부·지자체·지역경찰이 합동으로 근로조건 명시 위반, 최저임금 미고지, 임금체불 등을 적발한다. 이 경우 아르바이트 청소년들의 잦은 이직으로 업주가 근로조건 명시를 번거롭게 인식하여 근로계약서를 작성하지 않거나 작성하더라도 근로 조건을 누락하는 '근로조건 명시 위반'으로 적발되는 경우가 가장 빈번하다. 또한 소규모 음식점 등에서는 최저임금을 위반하거나 임금체불 또는 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 가산 수당을 지급하지 않는 사례가 적발되는 경우가 있다. 고용노동부는 현장 점검을 통해 적발된 업소에 시정명령 등의 행정조치를 취하고, 근로권익 보호를 위해 제도 개선 및 사업장 지도·감독을 실시한다(고용노동부 보도자료, 2015. 1. 7.). (<표 III-5> 참조)

표 III-5 방학 중 대학생 등 아르바이트 합동점검 주요 사항

주요 점검 사항	주요 조치 사항
근로계약서 미작성 또는 근로조건 누락 등 근로조건 명시 위반	5백만원 이하의 과태료 즉시 부과
최저임금에 미달하는 임금 지급시	부족분을 소급하여 지급할 의무가 있으며, 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 과태료 즉시 부과
매년 적용되는 최저임금이 얼마인지 근로자에게 게시할 의무를 위반시	100만원 이하의 과태료 처분
기타 기초고용질서 미준수 사항	시정명령, 사업장 지도감독

*출처 : 고용노동부 보도자료(2015.1.7.) “겨울방학 청소년 근로권의 침해행위 163건 적발”, p.5를 재구성.

2015년의 경우 고용노동부 근로기준정책과의 계획으로 최저임금 준수, 서면근로계약 체결, 임금지급 등 기초고용질서 확립을 위한 법·제도 정비 및 취약 사업장 근로감독·지도활동을 전국 47개 지방고용노동관서를 통해 시행한다. 고용노동부 근로기준정책과는 근로계약서를 서면으로 체결하고 주고 받는 문화가 정착되도록 하기 위해 근로기준법 개정 내용 등을 반영하여 참고 서식으로 단시간근로자용 표준근로계약서([그림 III-1], [그림 III-2] 참조)를 제작하여 고용노동부 홈페이지, 지방 고용관서 및 고용센터 홈페이지, 국가취업포털 사이트 워크넷(www.work.go.kr)의 자료실 등을 통해 배포하였다.

또한 고용노동부는 이와 같은 사항들을 청년 등 인터넷을 친숙하게 사용하는 계층이 쉬운 내용으로 접하여 활용할 수 있도록 블로그를 통해 아르바이트 피해 사례와 구제 방법 등에 대해 제시하고 있다. 고용노동부 공식블로그 무대리(http://blog.naver.com/molab_suda)에는 ‘근로감독관 24시 사건텔링’ 코너를 두어 아르바이트 피해 사례를 스토리텔링 형태로 제시하고 체불 임금에 대한 피해 구제나 지원 등에 대한 방법과 연락처를 제시하고 있다. 또한 별개로 ‘근로기준법 바로 알기’ 코너를 두어 비정규직 보호법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 등 근로기준 관련 정책에 대해 일반인이 알기 쉽게 풀어서 설명을 하고 있다. 여기에 제시된 내용에 의하면, 아르바이트를 시작하려는 대학생 등 청년은 노동시간, 주휴일, 휴식, 최저임금 등을 포함한 근로기준법을 최소한 숙지하고 시작해야 불이익을 당하는 일이 줄어든다고 권고하고 있다. 또한 일을 시작하기 전에 근로계약서를 반드시 써야 하며, 사업주가 거부하면 시간 등 자신의 노동 조건을 따로 메모해두어야 한다고 조언한다. 그리고 만약 사업주가 지각 벌금이나 한 달을 채우지 못하면 아르바이트를 지급하지 않겠다는 등 ‘강요된 각서’를 써도,

이런 각서 자체가 법 위반임을 알려주며, 임금을 못 받거나 부당한 일을 당했을 때는 1350번(고용노동부 공식 콜센터)이나 고용노동부 청소년 아르바이트 신고 대표전화 1644-3119를 이용하면 도움을 받을 수 있다는 정보를 제시하고 있다.

단시간근로자 표준근로계약서

_____ (이하 “사업주”라 함)과(와) _____ (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
 ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 “근로개시일”만 기재
2. 근무장소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로일 및 근로일별 근로시간

	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일
근로시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간	0시간
시업	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분
종업	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분	00시 00분
휴게 시간	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분	00시 00분 ~ 00시 00분

○ 주휴일 : 매주 __요일

5. 임금
 - 시간(일, 월)급 : _____원(해당사항에 ○표)
 - 상여금 : 있음 () _____원, 없음 ()
 - 기타급여(제수당 등) : 있음 : _____원(내역별 기재), 없음 (),
 - 초과근로에 대한 가산임금률: _____ %
 ※ 단시간근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 시간을 초과하여 근로하면 법정 근로시간 내라도 통상임금의 100분의 50%이상의 가산임금 지급('14.9.19. 시행)
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 근로자에게 직접지급(), 근로자 명의 예금통장에 입금()
6. 연차유급휴가: 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차유급휴가 부여
7. 사회보험 적용여부(해당란에 체크)
 고용보험 산재보험 국민연금 건강보험
8. 근로계약서 교부
 - “사업주”는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 “근로자”의 교부요구와 관계없이 “근로자”에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
9. 기 타
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함

 년 월 일

* 출처: 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 알림마당 게시, 2015 표준근로계약서.

【그림 III-1】 고용노동부 배포 단시간근로자용 표준근로계약서 1면

(사업주) 사업체명 : (전화 :)
 주 소 :
 대 표 자 : (서명)

(근로자) 주 소 :
 연 락 처 :
 성 명 : (서명)

<< 단시간근로자의 경우 “근로일 및 근로일별 근로시간”을 반드시 기재하여야 합니다. 다양한 사례가 있을 수 있어, 몇 가지 유형을 예시하오니 참고하시기 바랍니다. >>

○ (예시①) 주5일, 일 6시간(근로일별 근로시간 같음)

- 근로일 : 주 5일, 근로시간 : 매일 6시간
- 시업 시각 : 09시 00분, 종업 시각: 16시 00분
- 휴게 시간 : 12시 00분부터 13시 00분까지
- 주휴일 : 일요일

○ (예시②) 주 2일, 일 4시간(근로일별 근로시간 같음)

- 근로일 : 주 2일(토, 일요일), 근로시간 : 매일 4시간
- 시업 시각 : 20시 00분, 종업 시각: 24시 00분
- 휴게 시간 : 별도 없음
- 주휴일 : 해당 없음

○ (예시③) 주 5일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	6시간	3시간	6시간	3시간	6시간
시업	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분	09시 00분
종업	16시 00분	12시 00분	16시 00분	12시 00분	16시 00분
휴게 시간	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분	-	12시 00분 ~ 13시 00분

- 주휴일 : 일요일

○ (예시④) 주 3일, 근로일별 근로시간이 다름

	월요일	화요일	수요일	목요일	금요일
근로시간	4시간	-	6시간	-	5시간
시업	14시 00분	-	10시 00분	-	14시 00분
종업	18시 00분	-	17시 00분	-	20시 00분
휴게 시간	-	-	13시 00분 ~ 14시 00분	-	18시 00분 ~ 19시 00분

- 주휴일 : 일요일

※ 기간제·당시강근로자 주요 근로조건 서면 명시 의무 위반 적발 시 과태료(인당 500만원 이하) 즉시 부과에 유의('14.8.1.부터)

* 출처: 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) 알림마당 게시, 2015 표준근로계약서

【그림 III-2】 고용노동부 배포 단시간근로자용 표준근로계약서 2면

② 고용노동부의 아르바이트생 산업재해 보상 서비스

아르바이트 근로를 하다 사고가 발생하였을 때 아르바이트생도 일반적인 근로자처럼 산업재해 보상을 받을 수 있도록 지원해주는 제도이다(근로복지공단 공식 블로그, <http://blog.kcomwel.or.kr/1722>). 아르바이트생들은 산업재해 보상에 대한 사항을 잘 모르기 때문에 치료부터 재활까지 어려움을 겪는 경우가 많다. 아르바이트 근로자의 경우에도 업무상 재해를 입은 경우 「산업재해보상보험법」에 따라 치료와 재활 등의 지원을 받을 수 있다. 고용노동부 산하기관인 근로복지공단에서는 산업재해와 관련한 보상 업무 등을 시행한다. 사업주가 산재보험에 가입하지 않았더라도 적용이 가능하며, 사업주나 아르바이트생 본인이 근로복지공단(www.kcomwel.or.kr)에 요양신청서를 제출하면, 입원과 통원치료비 등의 요양급여를 지급받을 수 있다.

③ 고용노동부와 한국프랜차이즈산업협회의 기초고용질서 준수 협약²⁷⁾

고용노동부는 (사)한국프랜차이즈산업협회와 기초고용질서 준수, 산업재해 예방, 시간선택제 일자리 확산 등을 위한 협약을 체결하였다(고용노동부 보도자료, 2015. 5. 11.). 프랜차이즈산업협회의 각 업체 본사CEO들이 참석하여 근로기준 준수 등에 대한 협약 내용을 본사만이 아니라 전국 가맹점으로 확산하겠다는 협약을 실시한 것이다.

국내 프랜차이즈 산업은 '14년 기준으로 가맹본부 3,482개, 브랜드 4,288개, 가맹점 194,199개, 직영점 12,869개로 크게 성장했고, 종사자수가 130만 명을 넘어섰으며, 1개 브랜드 창업으로 평균 417명의 고용창출 효과가 있는 고용친화적 산업으로서, 업무협약을 계기로 근로조건 개선과 기초고용질서 준수 및 안전사고 예방 등의 사회적 책임을 다할 것을 선언하였다. 고용노동부는 한국프랜차이즈산업협회와 이번 협약 체결을 통해 근로기준, 산업안전, 고용(일자리) 등 3개 분야에서 구체적인 실천방안을 마련해 나가기로 했다. 우선, 3대 기초고용질서(최저임금 준수·서면근로계약 체결·임금체불 근절) 준수에 대한 인식 확산을 위해 관련 제도 안내·상담과 함께 표준근로계약서, 사업주 준수사항 안내서 등을 보급하기로 했다. 다음으로, '안전·행복 프랜차이즈 인증'을 적극 실시하고, '이륜차 안전배달 가이드'를 보급하는 등 프랜차이즈 업계에 안전문화가 확산될 수 있도록 프랜차이즈 맞춤형의 다양한 안전 콘텐츠를 제공하기로 했다. 그리고, 단기 아르바이트 일자리를 기본적인 근로조건이 보장되고 고용이 안정된 시간선택제 일자리로 전환할 수 있도록 컨설팅 및 근로조건 개선에 따른 인건비 등을 중점 지원하기로 하였다.

27) 여기 제시된 내용은 고용노동부 보도자료(2015. 5. 11.). "기초고용질서 준수, 산업재해 예방, 시간선택제 일자리 확산 고용부와 한국프랜차이즈산업협회가 함께 나섰다" 의 주요 내용을 요약발췌한 것임.

④ 고용노동부·알바몬·알바천국·공인노무사회·알바신고센터의 아르바이트 권익 보호 캠페인²⁸⁾

고용노동부는 알바몬, 알바천국, 한국공인노무사회, 알바신고센터 등과 2015년 5월 19일에 업무협약(MOU)을 맺고, 기초 고용질서 확산과 근로자의 권익보호를 위한 업무 협약을 추진한 바 있다(고용노동부 보도자료, 2015. 5. 19.). 협약의 주요 내용은 3대 기초고용질서인 최저임금 준수, 근로계약서 작성, 임금 체불 금지이며, 이를 토대로 아르바이트 피해 상담체계 구축, 표준 근로계약서 확산, 공동 캠페인 추진 등을 협력하고 있다. 이 협약을 통해, 고용노동부와 참여기관들은 알바신고센터·공인노무사회 등과 연계하여 아르바이트생들이 임금체불 등 피해를 당할 경우 알바천국과 알바몬 사이트 내에서 전문가 상담을 해주고, 기초고용질서 위반 등 법 위반이 의심되는 사업장 신고와 피해자 권리구제를 지원한다. 또한 청년이 아르바이트 사이트에 회원 가입한 대상과 아르바이트생 구인 광고를 올린 구인업체에게 표준근로계약서 등 기본 제도와 준수사항을 메일로 자동발송 하는 등 몰라서 근로기준 등을 준수하지 못하는 사례가 없도록 예방하는 캠페인을 벌이고 있다(고용노동부 보도자료, 2015. 5. 19.). 이러한 협약과 캠페인은 규제 및 처벌 중심, 정부 중심으로 이루어지던 기존 방식에 비해, 민간과의 협업 추진 및 예방 적 조치의 확산이라는 방식으로 진행되어, 아르바이트 피해 무료 상담 및 구제지원 시스템을 구축하고 활성화하기 위한 노력이라는 점에 의의가 있다([그림 III-3] 참조).



* 출처: 고용노동부 보도자료(2015.5.19.) “고용부, 알바천국·알바몬과 손잡고 기초고용질서 잡는다” , p.2.

【그림 III-3】 아르바이트 상담 및 권리구제 지원 방식

28) 여기 제시된 내용은 고용노동부 보도자료(2015.5.19.). “고용부, 알바천국·알바몬과 손잡고 기초고용질서 잡는다” 의 주요 내용을 요약·발췌한 것임.

⑤ 대통령직속 청년위원회 등의 ‘착한알바’ 캠페인²⁹⁾

대통령직속 청년위원회는 동아일보, 알바몬 등과 공동주관으로 2015년 7월 1일 전경련회관에서 ‘2015 착한알바 심포지엄’과 ‘2015 착한알바 선포식’을 연이어 개최하였다. ‘열정페이’와 같은 부당처우 문제를 개선하고, 청년 알바의 근로여건을 개선하기 위한 캠페인을 전개하기 시작하였다(대통령직속 청년위원회 블로그, <http://thepcyg.blog.me>). 해당 심포지엄에서는 청년 아르바이트생이 부당 대우에 노출되어 여러 문제 상황이 발생하는 경우가 많기에, 청년층 아르바이트의 경력 연계 지원, 부당노동행위에 대한 상담과 피해구제 등의 방법을 통한 대처와 예방이 추진되어야 한다는 논의가 진행되었다. 이어 진행된 착한알바 선포식에 참가한 기업들은 ‘표준근로계약서 작성, 최저임금 이상의 임금 지급, 주휴일 보장, 초과근무 등 법정수당 지급 등’을 준수해 청년 친화적인 사업장이 될 것을 서약하였다.

한편, 착한알바 수기공모전에 접수된 300여 편의 사연을 검토한 결과, 청년들이 생각하는 착한 알바 사업장의 기준이란 높은 수준의 복지나 덜 힘든 업무가 아닌 ‘표준근로계약서 작성과 같은 기본적인 법령 준수, 근로자의 자기계발을 지원해 밝은 미래를 꿈꿀 수 있게 하는 직장’인 것으로 밝혀졌다(동아일보, 2015. 7. 2.). 즉, 청년이 아르바이트를 하면서 원하는 것은 대단한 대우가 아니라 기본적인 존중과 원칙의 준수이며, 이는 역설적으로 청년 아르바이트생의 근로 상황이 갑을 관계에서 차별적이며 불합리한 대우를 받는 경우가 많기 때문일 것이다.

이후 경기도에서도 아르바이트 청년의 근로여건을 개선하기 위해 ‘착한알바 캠페인’ 선포식을 실시하였다. 2015년 9월 22일 경기창조경제혁신센터에서 아르바이트생을 고용하고 있는 기업체와 경기도 내 181개 소상공인을 대표하는 기업들이 참여하여, 착한 알바 캠페인 동참을 약속하고 근로계약서 작성, 최저임금 준수, 주휴일 보장, 인격적 대우 등의 근로기준법을 준수하겠다는 서약서를 작성한 바 있다(<표 III-6> 참조).

29) 여기 제시된 내용은 대통령직속 청년위원회 블로그 기사 “청년 괴롭히는 나쁜 알바는 그만, 착한 알바 선포식!” (<http://thepcyg.blog.me/220411492009?Redirect=Log&from=postView>)의 및 “함께해요! ‘착한알바 캠페인’ ” (<http://thepcyg.blog.me/220490934197?Redirect=Log&from=postView>)의 내용을 요약발췌한 것임.

표 III-6 경기도 착한알바 캠페인 동참 기업의 서약서 내용

청년 알바생들이 꿈과 희망을 키워나갈 수 있도록 자기계발 프로그램을 적극 도입하고, 최저임금과 주휴수당 등의 규정을 준수하여 청년들이 안정적인 생활이 가능하도록 최선을 다하겠습니다. 마지막으로 청년 알바생들이 차별과 부당대우를 받지 않도록 인권보호에도 앞장서겠습니다.

* 출처: 대통령직속 청년위원회 블로그(<http://thepcyg.blog.me>). “함께해요! 착한알바 캠페인” .

고용노동부의 기초고용질서 확산 캠페인은 물론, 청년위원회의 착한 알바 캠페인 등에 다수의 사업주들이 참여하여 서약서를 작성하고 협업을 추진하는 등의 움직임이 확산되고 있는 것은 청년 아르바이트의 고용조건 개선 및 차별 해소를 위해 무척 고무적인 현상으로 볼 수 있다. 청년 아르바이트 근로자가 직면하는 불합리하고 부당한 현실에 대해 사회 차원에서 자성과 자정의 움직임이 시작된 것으로 볼 수 있기 때문이다. 따라서 이 같은 시도가 앞으로 더욱 확산되고, 지속적으로 실천되어 사회 풍토로 자리잡을 수 있도록 정책적 지원이 수반되어야 할 것이다.

⑥ 서울시의 아르바이트 청년 권리보호 장전 제정³⁰⁾

서울시는 2013년 9월 ‘아르바이트 청년 권리보호 장전’을 제정 및 선포하였다(서울시 경제진흥본부 블로그 <http://economyseoul.blog.me/100196527094>). 이는 지방자치단체가 별도로 주도하여 청년 아르바이트생의 권리를 보호하기 위한 선언적 행동을 추진한 사례로 볼 수 있다. ‘서울 아르바이트 청년 권리장전’은 아르바이트 청년의 권리에 대해 ‘제1조 근로기준법의 보호를 받을 권리, 제2조 최저임금의 보장, 제3조 법정 근로시간 준수 및 휴식에 대한 권리, 제4조 초과근무 및 근무중단 거부권, 제5조 야간·연장·휴일 근무수당을 받을 수 있는 권리, 제6조 유급휴일을 받을 수 있는 권리, 제7조 적절한 치료와 보상을 받을 권리, 제8조 부당한 대우로부터 보호받을 권리’의 조항을 포함하고 있다. 법적 행정적 보호 및 구제 장치가 존재하더라도 청년 아르바이트생의 인식 부족, 고용주와의 관계로 인한 권리 주장의 어려움 등으로 인해 근로자로서의 권리를 보호받기 어려운 상황이 많음을 감안하면 이와 같은 조항들은 청년 아르바이트 근로자로서 기본적으로 보장받을 수 있는 권리에 해당한다고 볼 수 있다. ‘서울 아르바이트 청년 권리장전’은 제2장에서 근로계약의 작성, 최저임금의 보장, 임금지급의 원칙과 안전한 근로환경의 조성, 휴식시간의 보장과 부당해고 금지, 인격적인 대우 등을 포함한 고용주, 즉 사용자의 의무에 대해 명시하고 있다. 마지막 제3장에서는 서울시의 책무를 제시하고 있는데,

30) 여기 제시된 내용은 서울시 경제진흥본부 블로그(<http://economyseoul.blog.me/100196527094>) 내용을 요약한 것임.

아르바이트 청년 권리보호 협의체의 구성, 공정하고 합리적인 근로환경의 조성을 위한 모니터링, 행복한 일터 발굴 및 홍보, 노동인권 교육 등을 주요 내용으로 담고 있다.

한편, 청년 아르바이트생의 근로자성을 보호하기 위해 제정 및 선포한 권리장전의 효과성을 높이기 위해, 서울시는 2013년 9월 23일에 아르바이트 근로자를 많이 고용하고 있는 대표적인 기업체와 아르바이트 구인·구직 사이트, 청년 당사자 조직 및 서울시교육청과 협약식을 개최하였다. 이 협약을 통해 서울시는 노동법 상식을 담고 있는 서울형 표준근로계약서를 해당 업체들에 배포하여 아르바이트 근로계약 체결 시 활용하도록 하고 있다([그림 III-4]~[그림 III-6]참조).

제4조 [최저임금 보정] 사용자는 아르바이트 청년이 인간으로서 존엄과 가치를 유지할 수 있고 생활안정을 도모할 수 있도록 최저임금 이상의 적정임금을 지급하여야 한다.

제5조 [임금지급의 원칙] 사용자는 아르바이트 청년에게 임금을 지급하여야 한다. 그 방법은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 통화(通貨)로 직접, 전액 지급한다.

제6조 [위험하거나 유해한 일에 고용 금지] 사용자는 위험한 일이나 유해한 업종의 일에는 아르바이트 청년을 고용하지 않아야 한다.

* 유해·위험한 일 : 근로기준법 제65조 (임산부, 18세 미만인자 등의 사용금지 직종)

제7조 [사회안전망의 실현] 사용자는 아르바이트 청년의 생활안정과 복지증진을 위하여 각 사회보험의 수급 자격을 유지할 수 있도록 필요한 조치를 이행해야 한다.

제8조 [공정하고 안전한 근로환경 조성] 사용자는 아르바이트 청년이 일터에서 불합리한 차별을 받지 않고, 안전한 근로 환경에서 근무할 수 있도록 하여야 한다.

제9조 [휴식시간 보정] 아르바이트 청년이 근무시간 중에 자유롭게 이용할 수 있는 휴식시간(1일 4시간 근로시 30분 이상 휴식, 1일 8시간 근로시 1시간 이상 휴식)을 보장해야 한다.

제10조 [부당해고의 금지] 사용자는 아르바이트 청년에게 정당한 사유와 절차를 갖추지 못한 부당해고를 행할 수 없다.

제11조 [인격적이고 정당한 대우 보정] 사용자는 아르바이트 청년들이 인격적이고 정당한 대우를 받으며 근무할 수 있도록 다음과 같은 내용을 준수하여야 한다.

1. 동일 사업장 내 정규직원에 비해 근로조건 및 처우에 있어 불합리하게 차별하지 않고, 폭언, 폭행, 성희롱을 하지 않는다.
2. 유통(판매)기한이 지나 폐기처분되어야 하는 음식을 식사(간식)로 제공하지 않고, 업무 필요 물품, 작업복 등은 직접 제공하며 자사 및 특정 제품의 구매를 강요하지 않는다.
3. 배달직의 경우 오토바이 및 차량 등의 관리 및 보험가입은 사용자가 책임지며, 안전장비를 제공한다.
4. 업무와 무관하게 개인 생활을 침해하지 않고, 사용자의 사적인 업무를 맡기는 등 직무와 무관한 작업 지시를 내리지 않는다.

제12조 [권리장전의 교부 및 비치 권장] 사용자는 아르바이트 청년과 근로계약 체결시 권리장전을 의무적으로 교부해야 하며, 이를 사업장내 보이는 곳에 비치할 것이 권장된다.

제3장 서울시의 책무

제1조 [서울시의 기본적 의무] 서울시는 아르바이트 청년들의 근로보호 및 근로환경 개선의 심각성을 이해하고 「아르바이트 청년 권리장전」이 실현될 수 있도록 노력한다.

제2조 [아르바이트 청년 권리보호 협의체 구성·운영] 서울시는 아르바이트 청년의 근로환경 개선을 위해 노사 이해관계자, 민간 전문가가 참여하는 '아르바이트 청년 권리보호 협의체'를 구성 및 운영한다.

제3조 [공정하고 합리적인 근로환경 조성] 서울시는 아르바이트 청년이 일터에서 불합리한 차별을 받지 않고, 정당한 대우를 받으며, 안전한 근로환경에서 근무할 수 있도록 지속적으로 모니터링 한다.

제4조 [행복한 일터 발굴·홍보] 서울시는 근로기준법을 준수하고 근로환경개선에 앞장서는 사업장을 지속적으로 발굴하고 홍보한다.

제5조 [노동인권 교육] 서울시는 민간 전문가와 연계하여 사용자, 학생, 아르바이트 청년을 대상으로 한 노동인권 교육을 적극적으로 진행한다.

제6조 [행정적 지원] 서울시는 아르바이트 청년의 인간다운 삶과 건강 및 인권이 보장될 수 있도록 행정적 지원에 만전을 기한다.

* 출처: 서울시 경제진흥본부 블로그 <http://economyseoul.blog.me>

【그림 Ⅲ-5】 서울 아르바이트 청년 권리장전 2면

기초 노동법 상식

1. 임금 지급의 원칙

근로기준법 제43조(임금 지급)

- ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.

사용자는 근로자에게 급여를 지급할 때에 근로기준법이 정한 임금 지급의 원칙을 따라야 합니다. 임금은 반드시 아르바이트 청년에게 직접, 전액을 지급해야 합니다. 현금, 계좌이체 등 반드시 통화로 지급해야 하고 현물로 지급할 수는 없습니다. 또한 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정해서 지급해야 합니다.

2. 최저임금

최저임금법 제6조(최저임금의 효력)

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

최저임금법 제6조에 따르면 사용자는 아르바이트 청년에게 최저임금 이상의 임금을 지급해야 합니다. 2013년도 최저임금은 4,860원, 2014년도 최저임금 5,210원입니다.

3. 유급휴일

근로기준법 제55조(휴일)

사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

1주 15시간 이상 근로하고, 해당하는 주에 만근을 한 아르바이트 청년에게는 하루 이상의 유급휴일이 주어져야 합니다. 유급휴일에는 근로를 제공하지 않더라도 하루치 임금이 지급 됩니다. (주40시간 미만으로 근로할 경우 근로시간에 비례해서 유급휴일 수당이 지급됩니다)

4. 법정근로시간

근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

사용자는 아르바이트 청년에게 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 근로를 시킬 수 없습니다. 다만 당사자 간의 합의가 있을 경우 1주 12시간에 한해 연장근로를 수행할 수 있습니다.

5. 휴게시간

근로기준법 제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

사용자는 아르바이트 청년의 근로시간에 맞춰 법이 정하는 바에 따라 휴게시간을 주어야 합니다. 휴게시간은 근로자가 사업장을 벗어나는 등 자유롭게 쓸 수 있어야 합니다.

* 출처: 서울시 경제진흥본부 블로그 <http://economyseoul.blog.me>

【그림 III-6】 서울 아르바이트 청년 권리장전 3면

⑦ 서울시의 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 추진계획³¹⁾

서울시는 2014년 4월에 ‘아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 추진계획’을 발표하고, 청년 아르바이트생의 권익을 보호하기 위한 관련 업무들을 추진해 나가고 있다(서울시 경제진흥본부 블로그 <http://economyseoul.blog.me/100209027646>). 이는 지자체가 아르바이트 청년에 대한 근로환경 조사 결과를 기반으로 그들의 권리보호를 위한 기반을 조성하는 시책을 지자체 주도로 마련하였다는 점에서 의의를 지닌다.

표 III-7 서울시 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 추진계획의 주요 내용

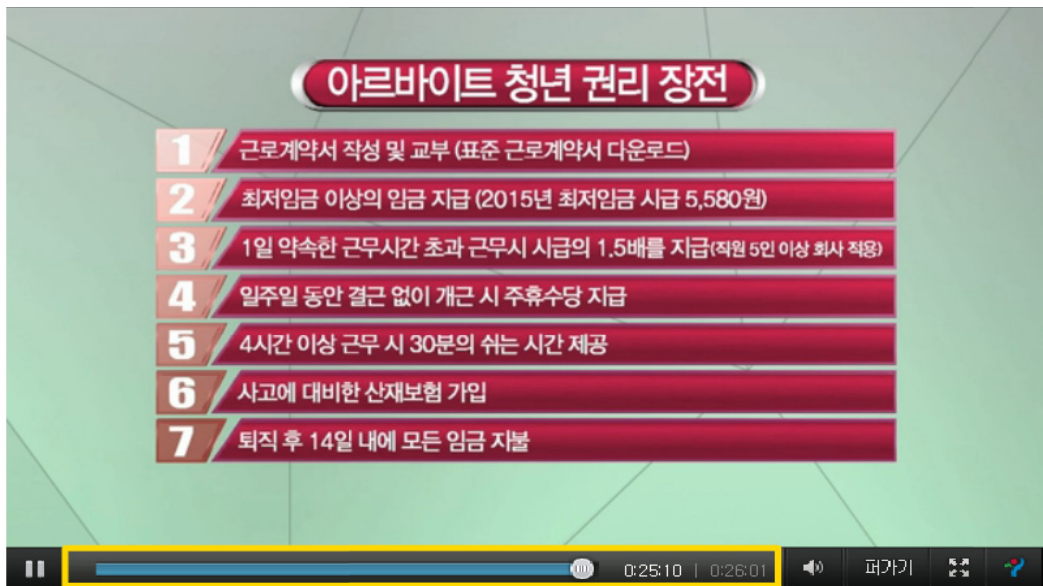
핵심 사항	주요 내용
알바하기 좋은 사회 구현	<ul style="list-style-type: none"> - ‘알바하기 좋은 동네’ 시범 선정 운영. 알바하기 좋은 시범 동네에서 △ 근로계약서 작성 △ 급여명세서 발행 △ 주휴수당지급 등 노동권리 취약부분집중 캠페인 실시 - ‘아르바이트 청년 권리보호 공동협약’ 체결 기업체 사업장 대상 근로계약서 작성 등 ‘알바하기 좋은 기업 만들기 캠페인’ 실시 - 사용자 및 청년 대상 노동법 교육실시 - 청년 밀집지역을 중심으로 근로계약서작성, 최저임금, 주휴수당, 임금체불 현장 등에 대한 사업장 모니터링 실시
아르바이트 청년 권리보호기반 조성	<ul style="list-style-type: none"> - 서대문, 구로, 성동, 노원 노동복지센터 내 ‘아르바이트 청년 권리보호 센터’ 를 설치 운영
아르바이트 청년 복지향상	<ul style="list-style-type: none"> - 서울의료원 ‘나눔진료봉사단’ 을 통해 아르바이트 청년 대상 무료 건강검진 실시

* 출처: 서울시 경제진흥본부 블로그 <http://economyseoul.blog.me/100209027646>에서 요약.

‘아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 추진계획’의 첫 번째 중점 추진 사항은 ‘알바하기 좋은 사회’의 구현이다. 이를 위해 서울시는 첫째, 아르바이트 청년이 많은 홍대·신촌 일대를 ‘알바하기 좋은 동네’로 시범 선정하여, 근로계약서 작성과 급여명세서 발행 및 주휴수당지급 등 아르바이트 근로보호와 관련하여 취약한 부분에 대해 집중적인 홍보와 캠페인을 벌인다는 계획을 수립하였다. 둘째, 서울시와 ‘아르바이트 청년 권리보호 공동협약’을 체결한 기업체 소속 사업장을 대상으로 근로계약서 작성 등을 중심으로 한 ‘알바하기 좋은 기업 만들기 캠페인’을 펼친다. 셋째, 아르바이트 청년이나 아르바이트생을 고용한 사업주들이 근로기준법 등에 대한

31) 여기 제시된 내용은 서울시 경제진흥본부 블로그 ‘임금체불부당대우계약위반 없는 알바하기 좋은 서울 조성’ (<http://economyseoul.blog.me/100209027646>) 내용을 요약한 것임.

기초 상식에 대한 인지가 부족하여 권리를 침해하거나 보장하지 못했던 부분을 예방하기 위해 사용자에게 노동법 교육을 실시한다는 계획을 수립하였다. 이와 관련하여 서울시는 아르바이트 청년의 권리보호와 관련된 핵심 내용을 교육용 동영상으로 제작하여 활용하고 있다. 30분 내외의 이 동영상은 공인노무사의 핵심적인 설명과 함께 청년아르바이트생의 노동관계법에 관련된 주요 사항들을 사례로 구성하여 ‘사업주용’과 ‘청년용’으로 각각 제작하여 제시하고 있다(그림 Ⅲ-7 참조). 또한 서울시는 알바하기 좋은 사회 구현을 위해 아르바이트 청년이 밀집한 지역을 중심으로 근로계약서 작성, 최저임금, 주휴수당, 임금체불 현장 등에 대한 사업장 모니터링 실시의 계획도 발표하였다.



* 출처: 서울시 서울혁신소식 홈페이지(<http://gov.seoul.go.kr/archives/81051>). 서울시 아르바이트 노동법 교육 동영상.

【그림 Ⅲ-7】 서울시의 아르바이트 노동법 교육 동영상

‘아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 추진계획’의 두 번째 중점 추진 사항은 ‘아르바이트 청년 권리보호기반의 조성’이다. 이를 위한 핵심적인 추진 계획은 서대문, 구로, 성동, 노원 노동복지센터 내에 ‘아르바이트 청년 권리보호 센터’를 설치하고, 아르바이트 피해 구제는 물론 아르바이트 정책을 수행하기 위한 거점으로 활용한다는 계획이다. 서울시 조례에 의해 운영되고 있는 노동복지센터들은 기존에 노동권익을 보호하기 위한 교육과 상담 등을 추진해왔기

때문에, 아르바이트 청년에 대해서도 관련 업무를 제공하는 데 용이하다. 실제로 서울노동권익센터에서는 청년을 대상으로 별도의 노동교육을 기획하여 운영한 바 있다(〈표 III-8〉 참조).

표 III-8 서울노동권익센터 청년노동교육프로그램 ‘나와 노동’ 의 주요 교육 내용

회차	강연 및 발표 내용
1주차	노동세계에 첫 발을 내딛는 청년을 위한 〈노동의 이해〉
2주차	정신없이 바쁜 청년을 위한 〈일의 경제학〉
3주차	항상 알고 싶었지만 감히 사장님에게 물어보지 못하는 〈노동법〉
4주차	자신을 이해하고, 사회를 조망하는 〈일의 사회학〉
5주차	직접행동 프로젝트 발표회: 서울 청년 심야노동 실태조사 등 팀별 프로젝트 발표

* 출처: 서울노동권익센터 홈페이지 게시판(<http://www.labors.or.kr/notice/center/all/page/1/post/30>).

‘아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 추진계획’의 마지막 중점 추진 사항은 ‘아르바이트 청년 복지 향상’이다. 이를 위해 서울시는 건강검진 봉사를 실시하고 있는 서울의료원의 ‘나눔진료 봉사단’을 통해, 일반건강검진 대상에서 제외되기 쉬운 아르바이트 청년들을 대상으로 무료 건강검진을 실시한다는 계획을 수립하였다.

이 외에도 서울시는 서울시 사업의 입찰에 참가하는 경우 근로자 권리 보호를 위한 근로자 권리보호 서약서를 숙지하여 제출하도록 하고 있다. 이는 아르바이트에 국한된 사항이 아니라, 아르바이트를 포함한 모든 근로자에 해당되는 사항이며, 지자체가 관련 사업을 하는 민간업체에 근로자들의 권익보호와 관련한 의무를 준수할 것을 의무화한다는 점에서 의의가 있다(〈그림 III-8〉 참조).

(2) 공공기관 사례

① 한국고용정보원 워크넷 사이버진로교육센터의 청년 대상 온라인 강좌

고용노동부 산하 기관인 한국고용정보원은 알바워크넷(www.go.kr/alba) 홈페이지에서 아르바이트 ‘알바피해신고’ 코너를 운영하고 있다. 이 코너는 고용노동부의 신고센터로 자동 연동된다. 이러한 피해 신고 및 구제를 위한 기능 외에, 청년이 자신의 권익을 보호할 수 있도록 노동 관계 법률 중에서 기본적이고 핵심적인 사항을 온라인 무료 강좌로 개발하여 제공하고 있다. 워크넷 사이버진로교육센터(www.work.go.kr/cyberedu)에서 무료 수강할 수 있는 ‘누구나 알면 좋은 노동법 상식’은 아르바이트생만을 대상으로 하는 강좌는 아니지만, 청년과 구직자라면 알아야 하는 노동법 중 필수적인 내용들을 발췌하여, 근로자로서의 올바른 권리의식을 가질 수 있도록 지원하고 있다([그림 III-9] 참조). 각 30분 내외의 강좌로 3차시로 이루어져 있는 이 강좌는 청년이 취업한 후 겪을 수 있는 각종 근로조건 관련 분쟁, 회사의 인사조치, 직장내 성희롱, 산업재해 등의 문제에 대한 법률적 지식과 상식 및 적절한 대처방안에 대해 제시하고 있다.



* 출처: 한국고용정보원 워크넷 사이버진로교육센터(www.work.go.kr/cyberedu).

[그림 III-9] 한국고용정보원의 ‘누구나 알면 좋은 노동법 상식’ 온라인 강좌

② 한국기술교육대학교 고용노동연수원의 아르바이트 관련 온라인강좌

한국기술교육대학교 부속기관인 고용노동연수원은 2015년 3월부터 청소년 전용의 '청소년 고용노동교육 홈페이지'(http://youth.koreatech.ac.kr)를 오픈하고 '청소년 노동법 웹툰'(인터넷을 매개로 배포하는 만화)을 제작·탑재해 청소년 및 전국민 대상으로 서비스를 시작했다.

'청소년 고용노동교육 홈페이지'는 청소년을 대상으로 노동법 교육 및 각종 정보를 제공하는 청소년 전용 학습사이트로서 아르바이트생 및 취업준비생들이 기본적으로 알아야 할 노동법의 주요내용을 쉽게 설명한 '노동법 웹툰'과 동영상 등을 제공하는 한편, 청소년 온·오프라인 교육신청, 각종 참고자료, 묻고 답하기 등의 커뮤니티 공간이 마련되어 있다.

청소년 노동법 웹툰은 근로계약, 근로시간, 임금, 휴일·휴가, 비정규직, 기타(성희롱, 산재) 등 6개 모듈에 총 50편의 콘텐츠를 청소년(중고등학생, 대학생)들의 눈높이에 맞추어 쉽게 이해할 수 있도록 제작되었으며, PC 및 모바일 기기를 통해 언제 어디서나 편하게 학습할 수 있다([그림 III-10] 참조).

* 출처: 한국기술교육대학교 고용노동연수원 청소년 고용노동교육 홈페이지(http://youth.koreatech.ac.kr).

[그림 III-10] 고용노동연수원의 아르바이트 근로권의 교육

3) 소결

지금까지 살펴본 바와 같이 중앙부처를 비롯해 지방자치단체, 공공기관에서도 아르바이트 근로자의 권익 보호를 위해 다양한 실천적 움직임을 전개하고 있다. 이 같은 현상은 아르바이트 근로를 하고 있는 청년의 어려움과 열악한 아르바이트 근로 환경, 아르바이트로 인한 시간 소비와 심리적·신체적 소진, 그로 인해 미래를 준비하기 어려운 청년들의 현실에 대해 사회적으로 문제 제기가 잇따르고 관심이 제고되면서, 이러한 논의가 이루어질 수 있는 풍토가 조성된 소이로 볼 수 있다.

고용노동부는 근로감독과 비정규직 대책 수립에 의한 차별시정제도 등을 운영한다. 근로조건과 환경이 열악하고 근로 권리를 침해당하고 있는 청년을 포함한 아르바이트 근로자들을 보호하기 위한 장치들을 작동하고 있고, 법률적·제도적인 움직임만이 아니라 기초고용질서 준수 캠페인 등의 활동을 통해 근로권의 신장을 위한 움직임을 벌이고 있다. 노동 문제 소관 부처가 규제와 감독 일변도의 방식을 고수하는 것이 아니라, 아르바이트 근로자를 다수 고용하는 프랜차이즈업체 및 기업들과 협약식을 체결하며 청년 아르바이트생을 포함한 비정규 근로자들의 고용 여건을 보호하기 위해 우수 사업장을 발굴해서 홍보하고 우수사례 확산을 위한 캠페인을 벌이는 것은 진일보한 정책 방향으로 평가할 수 있다. 규제와 근로감독의 방식으로는 적발 및 조치할 수 있는 행정력의 한계가 존재하며 사후 대처의 방식이므로 조치가 취해지지 않고 그냥 덮여지는 상황들이 더욱 많이 존재할 수 있기 때문이다. 그럼에도 불구하고 우선 근로감독 및 차별시정 등 규제와 사후 처벌의 방식도 강력하게 작동할 필요가 있다. 그러한 면에서 청년 아르바이트 근로자들을 고용하고 있는 사업장들을 일시 점검하여 적발시 사후 행정처리가 아니라 즉시 벌금처벌을 할 수 있도록 강화한 것은 최저임금 및 서면근로계약체결 등 근로기준법을 준수하도록 하는 보다 강한 기제가 될 것으로 판단된다.

고용노동부의 기초고용질서 준수 캠페인과 청년위원회의 착한 알바 선포식 및 캠페인, 서울시의 청년알바 권리장전 제정 및 선언 등은 공공부문이 앞장서서 청년 아르바이트 근로자의 권리를 보호하기 위해 노력한 성과로 볼 수 있다. 특히 이러한 시도는 무엇보다 사업장을 함께 참여시켜 협약을 체결하고, 자율적이고 자발적으로 아르바이트생을 포함한 근로자에 대한 권익 보호의 당위성을 인지하고 이를 실천하도록 계도하였다는 점에서 의의가 있다. 즉, 문제가 발생한 뒤 처벌하는 방식이 아니라, 사전에 문제가 발생하지 않도록 예방할 수 있는 계기를 마련해준 것이다.

또한 공공부문이 일방적으로 주도하고 개별 사업장이 이를 따르도록 강요하는 것이 아니라, 기초고용질서를 잘 준수하고 청년 아르바이트 근로자의 권익을 보호하고 함께 성장할 수 있도록 지원하는 소위 '착한 사업장'의 사례를 발굴·확산시키고자 했다는 점도 주목할 만한 시도로 볼 수 있다. 실제로 이러한 캠페인성 협약에 의해 대기업과 프랜차이즈 기업 일부가 기초고용질서 준수를 선언하며 비정규직 차별 해소를 위한 움직임이 보이고 있다는 점도 긍정적인 변화이다. 따라서 앞으로도 이처럼 기업과 고용주들이 자발적으로 근로조건을 준수하는 풍토가 조성될 수 있도록 정책방향을 수립해나갈 필요가 있다. 아울러 5인 미만의 소규모 사업장 등 현실에서 기초고용질서가 잘 유지되지 않는 부문에서도 사업주들이 근로기준법을 비롯해 노동관계법령의 기본적인 상식을 익힐 수 있도록, 교육 또는 안내문 등 다양한 형식을 활용하여 홍보를 강화해 나가야 한다.

한편, 청년 아르바이트 근로자들이 자신들의 권리를 보장받기 위해서는 스스로의 인지 수준을 높이는 것도 중요하다. 실제로 많은 청년 아르바이트 근로자들은 근로권리와 관련하여 근로기준법 등에 대한 인식 수준이 낮은 경우가 많기 때문이다. 한국고용정보원의 사이버진로교육센터, 한국기술교육대학교의 사이버강좌, 서울시 아르바이트 청년용 동영상강좌 등을 통해 청년을 대상으로 근로관계법 등에 대한 인식을 제고하기 위한 강좌가 진행되고 있었으나, 접근성의 한계가 존재한다. 온라인에서 무료로 수강가능하다고 할지라도, 실제로 청년이 일부러 그러한 강좌를 찾아서 듣지 않으면 그것을 알기 어렵기 때문이다.

따라서 청년 아르바이트생들이 실제로 아르바이트에 참가하기 전이나 참가하는 중에 자신들의 권리를 보호하기 위한 기초 사항들을 인지할 수 있도록 필요한 내용을 보다 잘 전달하기 위한 방식들을 향후 더욱 고려할 필요가 있다. 이러한 노력의 일환으로, 청년들이 아르바이트 구직을 위해 접근하는 사이트 등을 통해 아르바이트 근로자들이 알아야 하는 기초 상식이나 구제 방법 등에 대한 정보를 보다 많이 시키는 방안도 고려해 볼만 하다. 아르바이트를 하기 전에 노동관계법령이 정하는 핵심적인 내용들을 안내 받고, 원하는 경우에는 무료 교육 등을 제공하며, 아르바이트를 하다가 도중에 문제가 발생할 경우에도 구제 방법을 상담 받을 수 있는 원스톱 서비스 체계를 마련하는 방안도 검토해 볼 수 있다.

제 IV 장

후기 청소년 아르바이트 실태조사 개요

1. 설문조사
2. 면담조사

제 IV 장

후기 청소년 아르바이트 실태조사 개요*

후기 청소년 아르바이트 관련 정책 방안을 도출하기 위해서는 현실을 적실성 있게 반영하는 실태 분석이 필요하다(안선영 외, 2014: 6). 이에 본 연구에서는 설문조사와 면담조사를 병행 실시함으로써, 아르바이트 관련 실태를 다각적으로 파악하고자 하였다. 조사의 구체적인 내용과 방법은 다음과 같다.

1. 설문조사³³⁾

1) 표본의 구성 및 조사 방법

(1) 표본의 구성

후기 청소년의 아르바이트 관련 실태 파악을 위해 2015년 현재 전국의 19~24세 청소년들을 대상으로 아르바이트 경험에 대한 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 모집단은 2015년 1월 1일 이후부터 조사 시점까지 아르바이트 경험이 있는 만 19세~24세 청소년이다. 그러나 현실적으로 단순히 19~24세 청소년이 아닌, 19~24세 중 아르바이트 경험이 있는 청소년의 모집단 규모를 특정하기란 어렵다. 이에 본 연구에서는 확률에 의한 표본추출(probability sampling)이 아닌 비확률표본추출방법(non-probability sampling)을 적용하여 할당표집(quota sampling)을 실시하였다.

표본할당은 2014년 주민등록인구현황을 기준으로 삼아, 지역별 만 19~24세 인구분포를 확인한 후, 전국 17개 시·도를 4개 권역으로 구분하여 표본 할당의 틀로 삼았다. 구체적으로, 서울, 인천, 경기를 ①수도권으로, 대전, 세종, 충북, 충남, 강원을 ②충청·강원권역으로, 광주, 전북,

* 이 장의 1절은 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원), 2절은 김정숙 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

33) 이 부분은 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

전남, 제주를 ③호남·제주권역으로, 부산, 대구, 울산, 경북, 경남을 ④영남권역으로 구분하였다. 표본 할당에 사용된 행정자치부 발표 2014년 주민등록인구현황 기준 만 19~24세 인구의 권역별 분포 비율은 <표 IV-1>과 같다.

표 IV-1 권역별 만 19~24세 인구 분포

권역	만19~24세(명)	비율	비고
수도권	2,089,178	50.3%	서울, 인천, 경기
충청/강원권	539,198	13.0%	대전, 세종, 충북, 충남, 강원
호남/제주권	464,611	11.2%	광주, 전북, 전남, 제주
영남권	1,063,363	25.6%	부산, 대구, 울산, 경북, 경남
계	4,156,350	100.0%	

* 출처: 행정자치부 주민등록 인구통계(http://rcps.egov.go.kr:8081/jsp/stat/ppl_stat_jt.jsp).
2014년 6월 기준 주민등록인구현황 시도별 자료를 권역별로 재구성.

본 연구에서는 조사기간과 예산, 그리고 주요 배경변인 및 업종별 분석에 요구되는 최소 표본수 확보 등을 고려하여 전체 목표 표본수를 3,000명으로 설정하였다. 목표 표본 3,000명을 기준으로 <표 IV-1>에서 제시한 만 19~24세 인구의 권역별 분포 비율을 적용하였다. 이러한 과정을 거쳐, 웹서베이 조사 진행을 위해 할당된 표본수는 <표 IV-2>와 같다.

표 IV-2 설문조사를 위한 만 19~24세 표본의 권역별 할당 표본수

권역	만19~24세(명)	비율	비고
수도권	1,504	50.1%	서울, 인천, 경기
충청/강원권	393	13.1%	대전, 세종, 충북, 충남, 강원
호남/제주권	338	11.3%	광주, 전북, 전남, 제주
영남권	765	25.5%	부산, 대구, 울산, 경북, 경남
계	3,000	100.0%	

(2) 조사 방법

설문조사는 전문조사기관을 통해 대규모 온라인 패널 데이터베이스를 활용한 웹서베이 방식으로 진행되었다. 조사는 2015년 7월 29일부터 8월 30일까지 실시되었으며, 이메일을 통해 응답자 전용 URL을 발송한 후, 해당 URL에 접속하여 응답하는 방식으로 실시되었다.

2) 조사 내용³⁴⁾

아르바이트에 참여하는 후기 청소년을 대상으로 실시하는 아르바이트 실태 조사의 주요 조사 내용은 다음과 같다. 먼저 기본적인 아르바이트 참여 실태 파악을 위해 동시 참여 아르바이트 수, 아르바이트를 하는 목적, 현재 하고 있는 아르바이트 업종, 구직 경로, 근무 기간, 근무 시기, 임금 수준, 사업장 규모 등을 파악한다. 또한 아르바이트 관련 법령 준수 여부를 파악하기 위해 근로계약서 작성 여부, 위약을 예정한 서약서 작성 여부, 부당노동행위 경험 여부 및 대응 방법 등을 조사한다.

한편 본 과제에서는 후기 청소년들이 많이 참여하는 주요 아르바이트 유형 및 최근 후기 청소년 대상 아르바이트에서 이슈가 되고 있는 임상시험 참여 실태를 조사하고자 하였다. 주요 아르바이트 유형에는 기존의 선행연구 및 실태조사 자료를 활용하여, 식음료 사업장, 매장관리 및 판매, 물류·운송·건설, 사무보조 아르바이트가 포함되었다. 임상시험의 경우 신약시험 및 기존 약물에 대한 생동성 시험을 포함한다. 주요 아르바이트 유형에서의 고용 및 근무방식, 근무여건 등을 차별화하여 조사하고 임상시험 참여 실태에 대한 파악을 통해, 보다 구체적으로 개선점을 도출하고 정책방안을 마련하는 데 기초자료로 활용하고자 한다.

본 연구과제에서 실시하는 설문조사의 영역 및 주요 조사 항목은 <표 IV-3>과 같다.

34) 연속과제의 2차년도 연구로 수행되는 본 연구에서는 1차년도 연구와의 연속성을 유지하고, 연소근로자를 대상으로 수행된 1차년도 연구결과와의 비교를 위해 아르바이트 관련 권리 인식, 아르바이트 기본 실태 및 주요 업종별 실태, 아르바이트 관련 부당 경험, 감정노동, 심라정서, 정책육구 등 주요 설문 영역의 조사 문항은 1차년도 연구에서 사용한 문항을 활용하였다. 따라서 조사 내용 및 조사 도구는 안선영 외(2014)가 수행한 1차년도 연구를 포괄적으로 참고·인용하였다.

표 IV-3 후기 청소년 아르바이트 실태조사 영역 구성 및 영역별 주요 조사 항목

설문 영역 및 주요 항목	
아르바이트 관련 권리 인식 수준	근로계약서 작성, 최저임금, 고용주의 임금청산 의무, 휴일근무·초과근무·야간근무 가산수당, 유급휴일, 휴게권, 산재보험 등 아르바이트 관련 권리 사항 인지 여부
아르바이트 권리 보호 교육	아르바이트 권리 보호를 위한 교육 경험 여부 및 교육 경로
아르바이트 기본 실태	아르바이트 참여 경험(참여 업종, 기간, 근무 시간, 근무 기간, 임금, 아르바이트 사업장 규모, 구직 경로 등), 사업장의 규정 준수 여부(근로계약서, 서약서, 수습기간 임금 지급 실태 등)
아르바이트 주요 유형 및 임상시험 참여 실태	<ul style="list-style-type: none"> · 식음료 사업장 서빙주방 : 휴게권 보장, 연장근로 여부, 안전교육 및 식품위생교육 여부, 사고 경험 등 · 매장관리 및 판매 : 손실액 보전 방법, 휴게권 보장, 임금 지급 형태 등 · 물류운송건설 : 참여 이유, 안전교육 여부, 사고·부상·재해 경험 여부 및 처리 방법 등 · 사무보조 : 입직 경로, 업무, 성희롱 경험 여부 등 · 임상시험 : 임상시험 참여 위한 정보검색 여부, 정보검색 이유, 실제 참여 경험, 지급받은 비용, 참여 의향 등
아르바이트 관련 부당 경험	임금 체불, 임금 삭감, 휴게권 미보장, 부당해고 경험 등
감정 노동	감정노동 경험 여부, 감정노동의 수준 등
아르바이트 관련 인식	아르바이트 구직 경험, 아르바이트 근로자의 입장에서 권리 주장의 가능성, 아르바이트가 일상생활에 미치는 영향 등 아르바이트에 대한 현실 인식
정책 욕구	아르바이트 관련 지원정책 수요
인턴 경험	인턴 참여 여부, 참여 유형, 근로여건, 업무 내용, 기타 경험 등
심리·정서	자존감, 효능감, 탄력성 등
인구학적 배경	성별, 가족구조, 가정배경(부모학력, 경제적 수준 등) 부채 여부 및 규모, 등록금 납부 방법 등

* 출처: 안선영 외(2014), p.98의 틀을 활용하되 설문 영역 및 주요 항목의 내용은 2차년도 설문 문항을 반영하여 재구성.

상술한 조사 항목을 반영하여, 후기 청소년 아르바이트 관련 기본 실태, 아르바이트 권리 보호 수준, 업종별 이슈 및 문제점, 인턴 근로실태 등을 파악하고자 실시한 본 설문조사의 문항 개발 근거는 다음과 같다.

○ 아르바이트 관련 권리 인식 수준

아르바이트 관련 권리 인식 수준은 문항1에 제시되어 있으며, 근로계약서 작성, 최저임금, 산재보험, 근로시간, 초과근무 및 야근근무 수당, 유급휴일에 대한 인지 여부, 휴게 시간 등 청소년 아르바이트 관련 기본 사항에 대한 인지 수준을 살펴보는 데 필요한 문항들로 구성되었다. 여기 포함된 문항들은 고용노동부의 위탁으로 이상준·이수경(2013)이 조사한 「2013 비진학 청소년 근로환경 실태조사」의 설문지에 포함된 문항을 참고하여, 수정·보완하였다.

○ 아르바이트 권리 보호 교육

아르바이트를 하는 청소년의 권리에 대한 교육 여부를 묻는 문항(문항2)으로, 안선영, 황여정, 이수정과 이로서(2014)의 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I」에 포함된 문항들을 참고로 연구진이 자체 개발하여 사용하였다.

○ 아르바이트 기본 실태

아르바이트 기본 실태에는 아르바이트 참여 경험(참여 업종, 기간, 근무 시간, 근무 기간, 임금 아르바이트 사업장 규모, 구직 경로 등) 및 사업장의 규정 준수 여부(근로계약서, 서약서, 수습기간 임금 지급 실태 등) 등 기본 실태를 파악하기 위한 문항(문3~문21)으로, 안선영 외(2014)가 실시한 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I」와 노동부(2009)에서 실시한 「2009 청소년 아르바이트 실태조사」, 김지경, 박창남과 정윤미(2014)의 「근로청소년 유형 분석 및 유형별 정책 지원 방안 연구」에서 포함된 문항을 수정·보완하여 사용하였다.

○ 주요 아르바이트 업종 및 임상시험 참여 실태

본 연구에서는 후기 청소년의 아르바이트 실태를 주요 업종 및 임상시험으로 구분하여 살펴보았다(설문 문항 A1~E4 참조). 구체적으로, 식음료 사업장의 서빙·주방 업무, 매장관리 및 판매 업무, 물류·운송·건설 분야, 사무보조, 임상시험 등이 포함되었다. 우선 서빙·주방, 매장관리 및 판매, 물류·운송·건설에 포함된 문항들은 안선영 외(2014)가 수행한 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I」에 포함된 문항들을 활용하였으며, 일부 문항들은 연구진이 개발하였다. 한편, 사무보조와 임상시험 문항들은 연구진이 개발하였다.

○ 아르바이트 관련 부당 경험

아르바이트 관련 부당 경험 문항들은 임금 체불, 임금 삭감, 휴게권 미보장, 부당 노동행위 강요, 부당해고 등 아르바이트 과정에서 경험한 권리 침해 여부와 부당 노동 행위를 경험했을 때 대응 방법을 파악하는 것으로서(문항22~문항25 참조), 안선영 외(2014)의 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I」에 포함된 문항을 활용하거나, 일부 추가된 문항들은 연구진이 개발하였다.

○ 감정노동

후기 청소년 아르바이트 근로자들이 고객과 업무로부터 감정노동과 관련된 경험을 하는지를 살펴보기 위해, 감정노동 경험 여부와 감정노동의 수준에 관한 문항을 투입하였다(문항26 참조). 이들 문항들은 장세진 외(2014)가 수행한 「한국형 감정노동 및 폭력(2013년도 연구) 조사도구 적용연구」에서 사용한 설문 문항 중 일부를 발췌하여 사용하였다.

○ 아르바이트 관련 인식

아르바이트 관련 인식은 후기 청소년들이 그들 스스로 아르바이트를 어떻게 바라보는지, 아르바이트 구직 과정, 아르바이트 근로 과정, 아르바이트로 인한 영향 등 단계별로 관련 인식을 알아보기 위해 투입하였다. 구체적으로 아르바이트 일자리 구직을 위한 경쟁이 점차 치열해지면서 구직 과정에 대해 어떻게 느끼는지, 아르바이트가 자신의 생활에 미치는 영향에 대해 어떻게 평가하는지 등을 파악할 수 있는 문항이 포함되며(문항27~문항28 참조), 이들 문항은 안선영 외(2014)의 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I」에 포함된 문항을 활용하거나, 일부 추가된 문항들은 연구진이 개발하였다.

○ 정책 욕구

정책 욕구 관련 문항들은 후기 청소년들의 아르바이트 지원 정책에 대한 욕구를 살펴보기 위해 투입한 것으로, 이들 문항들은 안선영 외(2014)의 『청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I』에 포함된 문항을 수정하거나 연구진이 개발하였다.

○ 인턴 경험

후기 청소년의 아르바이트와 관련하여 사회적 이슈가 되었던 인턴 경험에 관한 실태를 살펴보

기 위해 관련 문항들을 투입하였다. 인턴 관련 문항들은 한국고용정보원의 2012 GOMS 설문지에 포함된 문항들을 토대로 작성하거나 연구진이 개발하였다.

○ 심리·정서

심리·정서 문항들은 아르바이트 참여 경험과 후기 청소년의 심리·정서 발달 간 관계를 살펴보기 위해 투입한 것으로, 자아존중감(1~2)문항), 자기효능감(3~5)문항), 정서조절능력(6~7)문항) 등으로 구성하였다. 이들 문항은 최인재, 모상현과 강지현(2011)의 연구에서 사용되었던 문항을 수정하여 사용하였다.

3) 자료 분석 방법

설문조사를 통해 수집된 데이터는 연구 목적에 따라 기본적인 실태파악 및 배경변인에 따른 비교를 위해 기술통계 분석, 교차분석(χ^2 test), t-test, 일원변량분석(ANOVA) 등을 실시하였다.

지금까지 설명한 설문조사 실시에 관한 개요가 <표 IV-4>에 정리되어 있다.

표 IV-4 설문조사 개요

주요 요소	내용
조사대상	• 전국의 만 19세~24세 후기 청소년
표집틀	• 비확률표집(2014년 주민등록인구현황 기준, 만 19세~24세 인구분포비율에 의한 할당 표집)
표본수	• 3,000명 (최종응답자 3,003명)
조사방법	• 이메일을 통한 웹서베이(web-survey)
조사시기	• 2015년 7월 말-8월 말
조사내용	<ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트 근로보호 규정 인지수준 • 아르바이트 관련 기본 실태(참여 목적, 경로, 업종, 근로조건, 임금수준, 부당처우 경험, 근로 강도 등) • 업종별 아르바이트 근로 환경(매장관리판매, 서방주방, 사무보조, 물류운송건설, 임상시험) • 노동인권경험, 인턴 경험 • 아르바이트 관련 인식, 효과, 만족도 • 인구학적 배경변인

4) 후기 청소년 아르바이트 실태조사 응답자의 배경 특성

<표 IV-5>에는 후기 청소년 아르바이트 실태조사에 응한 응답자의 기본 특성이 제시되어 있다. 먼저 성별의 경우, 남성이 전체 응답자의 34.5%, 여성이 65.5%로 여성이 더 많이 분포하는 것으로 파악되었다. 만 19~24세 인구의 지역별 주민등록인구통계를 기준으로 표본 할당을 실시했음에도 불구하고 이처럼 후기 청소년 대상 설문조사에서 남성보다 여성의 비율이 높게 나타나는 것은 20대 초중반 남성들의 군복무와 관련이 깊다. 일반적으로 남성들이 20대 초반에 군에 입대하고 군복무 기간이 2년 남짓이라는 점을 고려하면, 만 19세~24세 후기 청소년 중 아르바이트 노동시장 참여자를 대상으로 한 조사에서 응답자 분포는 남성보다 여성이 더 많이 분포하는 것으로 이해할 수 있다. 다음으로, 권역별로는 수도권(서울, 경기, 인천)이 62.7%, 충청·강원(대전, 세종, 충북, 충남, 강원) 10.6%, 호남·제주(광주, 전북, 전남, 제주) 7.8%, 영남(부산, 대구, 울산, 경북, 경남) 18.9%로 파악되었다.

대학 진학 여부의 경우, 대학 진학 후기 청소년이 95.6%로 다수를 차지하였고, 비진학 후기 청소년은 4.4%로 파악되었다. 대학 진학 경험이 있는 후기 청소년을 대상으로, 진학한 대학의 유형, 전공계열, 재학상태 등을 확인한 결과, 2·3년제 대학이 14.6%, 4년제 일반대학이 81.0%로 파악되었다. 전공계열은 인문·사회계열 42.1%, 이학·공학계열 32.6%, 의약·교육계열 12.4%, 예체능계열 8.5% 등으로 파악되었다. 재학 상태별로는 현재 대학에 재학 중이라는 응답이 대학 진학자의 70.7%를 차지하였고, 현재 휴학 중이거나 졸업유예중이라는 응답이 17.3%로 파악되었다. 졸업했다는 응답은 7.6%로 나타났다.

고등학교 졸업 후, 인턴직으로 일해 본 경험이 있다는 응답자는 전체의 15.6%로 나타났고, 가족과 함께 살고 있는 응답자는 84.7%, 같이 살지 않는 응답자는 15.3%로 파악되었다. 보호자의 월평균 소득수준(남성보호자 및 여성보호자의 소득수준의 합)은 월 200만원 미만이라는 응답이 전체의 18.0%, 200만원 이상~400만원 미만이라는 응답이 40.5%, 400만원 이상~700만원 미만이라는 응답이 30.5%, 월 700만원 이상이라는 응답이 11.0%로 파악되었다. 마지막으로 본인 명의의 부채(채무) 보유 여부의 경우, 부채가 있다는 응답자가 34.9%, 없다는 응답자가 65.1%를 차지하였다. 부채 규모별로는 500만원 미만이라는 응답자가 13.0%, 500만원 이상~2,000만원 미만이라는 응답이 12.8%, 2,000만원 이상이라는 응답이 9.1%로 파악되었다(<표 IV-5> 참조).

표 IV-5

후기 청소년 아르바이트 실태조사 응답자의 인구학적 배경 특성

구분		사례수(명)	비율(%)
전체		3,003	100.0
성별	남성	1,037	34.5
	여성	1,966	65.5
권역	수도권	1,882	62.7
	충청강원	319	10.6
	호남·제주	234	7.8
	영남	568	18.9
대학 진학 여부	대학 비진학	132	4.4
	대학 진학	2,871	95.6
대학 유형*	2-3년제 대학	439	14.6
	4년제 대학	2,432	81.0
전공 계열*	인문사회 계열	1,264	42.1
	이학공학 계열	980	32.6
	의약교육 계열	373	12.4
	예체능 계열	254	8.5
재학 상태*	재학 중	2,123	70.7
	휴학 및 졸업유예 중	520	17.3
	졸업	228	7.6
인턴 경험	인턴경험 없음	2,534	84.4
	인턴경험 있음	469	15.6
가족 동거 여부	같이 살지 않음	460	15.3
	같이 살고 있음	2,543	84.7
보호자의 월평균 소득수준	월 200만원 미만	542	18.0
	월 200만원 이상-400만원 미만	1,215	40.5
	월 400만원 이상-700만원 미만	916	30.5
	월 700만원 이상	330	11.0
본인 명의 채무	채무가 없다	1,955	65.1
	500만원 미만	390	13.0
	500만원 이상~2,000만원 미만	385	12.8
	2,000만원 이상	273	9.1

* 주: 전체 응답자(n=3,003) 가운데 대학 비진학 응답자(n=132)를 제외한 2,871명을 대상으로 함.

2. 면담조사³⁵⁾

1) 면담조사 목적 및 내용

이 장에서는 아르바이트를 하고 있는 후기 청소년들을 대상으로 그들의 아르바이트 참여 경험에 대한 심층적 내용을 파악하고자 하였다. 설문조사를 통해 후기 청소년의 아르바이트 및 근로보호 실태와 아르바이트에 대한 현실 인식, 그리고 아르바이트 환경 개선을 위한 정책 욕구 등에 대해 살펴보았다. 여기에서는 아르바이트에 참여하고 있는 후기 청소년들은 아르바이트를 통해 어떤 경험을 하였고, 아르바이트를 통해 노동의 의미와 가치에 대해 어떻게 인식하고 있는지 등 설문조사를 통해 파악하기 어려운 부분을 분석해 보고자 하였다. 면담조사에서는 아르바이트의 참여 동기와 방법, 아르바이트 과정에서의 경험, 아르바이트의 의미, 아르바이트 관련 정책욕구에 대한 후기 청소년들의 의견을 조사하였다. 본 면접조사 참여자 중 인턴제에 참여한 적이 있는 참여자들의 경험을 토대로 분석결과를 제시하였다. 구체적인 면담 내용은 <표 IV-6>에 제시하였다.

면담조사에서는 후기 청소년들이 참여하고 있는 아르바이트 주요 업종 및 물류·운송·건설 아르바이트 업종 중에서도, 고위험 아르바이트(택배 상하차, 건설현장 노동 등)로 분류되는 업종에서의 참여 경험과 그 의미를 심층적으로 분석하였다. 특히 면담 내용 중 ‘아르바이트 과정에서의 경험’에서는 일반 아르바이트와 인턴을 구분하여 이들의 직무 내용과 노동 경험을 파악하고자 한다. 최근 청년들의 열정페이 등 과도기 노동이 문제가 되고 있는 만큼 면담조사를 통해 이들의 노동 경험을 심층적으로 살펴보았다. 덧붙여 면담조사를 통해 본 연구의 정책제언과 관련하여 면담 참여자들의 아르바이트 관련 정책욕구를 파악하여 반영하고자 한다.

35) 이 부분은 김정숙 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

표 IV-6 면담조사 내용

면담 주제	구체적 내용
아르바이트 참여 방법 및 내용	<ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트 참여 동기 및 시기 • 아르바이트 참여 업종 • 아르바이트의 시간, 횟수 등
아르바이트 과정에서의 경험	<ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트에서의 직무 내용 <ul style="list-style-type: none"> - 어떤 일을 하였는가? - 일을 하는 과정에서 힘든 점과 보람 • 아르바이트가 이루어지는 시공간 <ul style="list-style-type: none"> - 일터의 작업 공간은 어떻게 배치되며 그 공간은 누가 채우고 있는가? - 아르바이트를 하는 시간(출근~퇴근) 동안 어떤 일을 하고 무슨 일을 경험하였는가? • 아르바이트 일터에서의 사회적 관계 <ul style="list-style-type: none"> - 고용주와 자신과의 관계 - 아르바이트생끼리의 관계 - 고객과 자신과의 관계 • 인턴 참여 계기와 경험
아르바이트의 의미	<ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트의 의미와 가치 • 아르바이트의 효과 • 아르바이트를 통해 배운 노동의 의미와 가치 • 아르바이트생에 대한 사회적 시선 • 향후 진로나 직업과 아르바이트의 관계 등
아르바이트 관련 정책욕구	<ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트 개선점 • 가장 시급하게 지원이 필요한 사항 • 선호하는 지원 방법 등

2) 면담 진행 절차

면담조사 참여자 섭외는 설문조사 조사업체의 패널 데이터베이스를 활용하여 본 연구의 목적에 부합하는 대상을 선정하였고, 청년 당사자 조직에서 아르바이트 관련 활동을 하고 있거나 다양한 아르바이트 업종 경험이 있는 후기 청소년을 추가하는 방식으로 이루어졌다. 면담조사 참여자는 아르바이트 유경험자 중 대학 진학 여부, 지역, 성별 등을 고려하여 29명을 선정하였다. 특히 면담조사 참여자 선정은 다양한 배경을 지닌 후기 청소년들의 목소리를 반영하기 위해 학자금 대출이용 경험 유무나 가정의 사회경제적 배경 등을 고려하여 이루어졌다. 또한 후기 청소년들이 주로 참여하고 있는 주요 아르바이트 유형 및 임상시험 참여 경험자를

면담조사 참여자로 골고루 포함하였다.

면담조사는 연구진과 조사업체가 공동으로 진행하였으며, 면담내용과 면담과정에서의 윤리적인 문제에 대한 검토를 거친 후 면담조사를 실시하였다. 면담기간은 2015년 8월 중순에서 9월 초까지 이루어졌으며, 조사업체의 회의실 또는 면담 참여자의 거주지 인근의 회의실 등에서 이루어졌다. 면담시간은 면담 참여자 당 1시간에서 1시간 30분 정도 소요되었으며, 모든 면담내용은 면담참여자의 동의하에 녹음하고, 녹음 자료는 모두 전사하여 면담주제에 따라 내용을 분류하였다. 면담은 1:1 개별면담으로 진행되었으며, 면담조사 진행절차에 대한 개요는 <표 IV-7>과 같다.

표 IV-7 면담조사 진행절차에 대한 개요

구분	내용
면담참여자 표집과정	- 2014년 8월~2015년 7월 전까지 아르바이트 유경험 후기 청소년 29명 - 조사업체 패널DB 활용한 표집, 연구진 네트워크 활용한 표집
면담참여자 특성 개요	- 대학진학 여부, 성별, 지역을 고려하여 표집하고, 주요 아르바이트 유형 및 고위험 아르바이트, 임상시험 참여 경험이 있는 후기 청소년
면담 기간	- 2015년 8월 중순~9월 초
면담 방식	- 반구조화 개별 면담
면담 시간 및 횟수	- 개인 당 1시간~1시간 30분, 평균 1회
면담자료 기록 및 녹취	- 면담참여자의 사전 동의 후, 녹취 및 전사
면담원	- 연구진 및 조사업체 담당자

3) 면담조사 참여자

면담조사 참여자는 총 29명이다. 주요 배경변인별로 구분해 보면, 남성은 16명, 여성은 13명이고, 대학진학자는 21명, 비진학자는 8명이며, 거주지역이 수도권인 경우는 21명, 지방³⁶⁾인 경우는

36) 본 연구에서는 수도권과 지방에서의 아르바이트 경험의 차이를 알아보기 위해 지역 변수를 고려하여 면담조사 참여자를 선정하긴 하였으나, 수도권 대 지방 후기 청소년들의 아르바이트를 맞비교 하는 것이 본 면담조사의 목적이 아니며 수도권을 중심으로 아르바이트 일자리가 몰려있는 점을 고려하여 지방 중에서도 대전 지역에 거주하고 있는 8명을 면담조사 참여자로 포함하였다. 다만 지방 중에서도 1개 광역시만을 포함한 점은 면담참여자 표집의 한계점으로 남아 있다.

8명이다. 29명 중 6명은 인턴제에 참여해 본 경험이 있으며, 이들 모두 만 19세~24세에 해당하는 후기 청소년들이다. 면담조사 참여자 개요는 아래 <표 IV-8>과 같으며, 면담 참여자의 개인정보가 노출될 수 있는 점을 고려하여 이름은 가명으로 처리하였다.

표 IV-8 면담조사 참여자 개요

연번	이름	나이	성별	진학여부	지역	경험한 아르바이트 종류	비고
1	박현국	22세	남	비진학	대전	쇼핑몰, 주방보조, 뷔페서빙	
2	이하린	20세	여	비진학	서울	식당서빙, 세차, 전단지, 피켓	
3	김정태	19세	남	비진학	서울	홀서빙, 마트	인턴
4	박현우	19세	남	비진학	서울	택배 상하차, 고깃집 서빙	
5	이현선	22세	여	비진학	서울	콜센터, 편의점, PC방, 서점	
6	최예빈	19세	여	비진학	서울	호텔, PC방, 고깃집	
7	강석현	19세	남	비진학	서울	서빙, 배달, 주방보조, 인터넷 판매	인턴
8	안보령	19세	여	비진학	서울	서빙, 전단지	
9	이소영	20세	여	진학	대전	PC방, 뷔페서빙	
10	강설희	21세	여	진학	대전	편의점	
11	공태성	23세	남	진학	대전	홀서빙, 노래방, 사무보조, 택배상하차	
12	박진원	23세	남	진학	대전	카페, 공장, 레스토랑 서빙	
13	유상석	24세	남	진학	대전	배달, 사무보조, 패스트푸드, 연구보조	
14	정유선	21세	여	진학	대전	편의점, 공장, 근로장학생	
15	이선명	24세	남	진학	대전	편의점, PC방	
16	주성희	22세	여	진학	서울	행사보조, 카페, 마트, 임상시험	
17	박선정	22세	여	진학	서울	펜션관리, 홀서빙, 매장판매	인턴
18	유혜성	24세	남	진학	서울	건설현장, 조선소, 마트진열	인턴
19	최병용	22세	남	진학	서울	편의점, 공장, 카페, 공사장, 영화관	
20	이수정	24세	여	진학	서울	카페, 빵집, 레스토랑 서빙	인턴
21	하정기	24세	남	진학	서울	택배 상하차, 주방 보조, 과외	
22	성정훈	22세	남	진학	서울	편의점, 건설현장, 판매직	인턴
23	김정준	24세	남	진학	서울	레스토랑, 편의점, 임상시험	
24	어준석	24세	남	진학	서울	당구장, 택배상하차, 주차장, 뷔페서빙	
25	문은진	21세	여	진학	서울	매장판매, 카페, 편의점, 홀서빙	
26	강정혜	21세	여	진학	서울	베이비시터, 카페	
27	한주아	21세	여	진학	서울	프랜차이즈 레스토랑, 카페	
28	허성하	21세	남	진학	경기	택배상하차, 사무보조	
29	반재원	19세	남	진학	경기	뷔페서빙, 주차장, 홀서빙	

4) 분석 방법

본 연구에서는 질적연구방법의 한 일환으로 면담조사를 실시하였다. 면담조사는 질적연구방법에서 자료수집을 위해 이루어지는 주요 활동 중 하나이다. 질적연구방법은 사회 현상에 대한 깊이 있는 이해와 분석을 가능하게 하고, 인간 행동의 다양한 의미를 해석하는 데 유효하다. 또한 가설을 발전시키거나 검증하고, 양적 자료를 보충하고 재해석할 때도 유용하다(Spradley, 1979; Miles and Huberman, 1994). 후기 청소년이 참여하고 있는 아르바이트의 구체적 경험과 그 의미를 심층적으로 분석하기 위해, 이 장에서는 질적연구방법의 인식론과 구체적 기법을 적용하였다. 질적연구방법론은 행위자를 일상 삶에 대한 해석을 토대로 자신의 행동을 지속적으로 구성하고 재구성하는 존재로 간주한다. 또한 사회적 현상을 사회적 맥락에서 파악하고 그 의미를 분석하는 데 관심을 기울인다(Mason, 1999). 상술한 질적연구방법론의 기본 가정을 전제로, 이 장에서는 후기 청소년이 경험한 아르바이트의 의미를 한국 사회의 맥락에서 분석하고 해석하였다.

수집된 면담자료를 분석하기 위해, 역시 질적연구방법론에서 수행되는 자료분석 절차를 따랐다. 질적연구에서 자료분석은 조사기간 전체에 걸쳐 반복적으로 이루어지는 것으로 알려져 있다(Silverman, 2000; Stake, 2010). 연구자는 면담 자료가 축적되는 과정에서 후기 청소년 아르바이트 경험에서 핵심적으로 분석되어야 할 주요 주제를 도출하는 데 주의를 기울였는데, 그 과정에서 설문조사 결과를 참고하는 동시에 공동연구진과 협의하는 절차를 거쳤다. 아울러 후기 청소년과의 면담이 지속되는 과정에서 핵심 주제와 반대되는 사례 또는 예외적 사례가 없는지도 검토하였다. 모든 면담자료가 수집된 이후에 연구자는 전사한 자료를 반복하여 읽으면서 주요 면담 질문에 대한 면담참여자들의 주요 반응을 추출하고 그것을 범주화하였다. 특히 연구자들은 후기 청소년의 아르바이트에서 '노동의 의미와 가치'를 분석하고자 하였으며, 그것이 후기 청소년의 삶에 어떠한 영향을 미치는지 해석해 보고자 했다.

제 V 장

후기 청소년 아르바이트 설문조사 결과

1. 아르바이트 기본 실태
2. 업종별 아르바이트 실태
3. 인턴 경험
4. 아르바이트 근로보호 실태
5. 아르바이트에 대한 인식
6. 아르바이트 효과
7. 아르바이트 환경 개선을 위한
정책 욕구
8. 소결

제 V 장

후기 청소년 아르바이트 설문조사 결과*

제 V 장에서는 설문조사 결과를 바탕으로 후기 청소년 아르바이트 실태를 종합적으로 개괄해보고자 한다. 이를 위해 전국의 만 19세 이상~24세 미만 청년들을 대상으로, 전국 수준의 설문조사를 실시하였다. 조사 내용은 크게 ①아르바이트 기본 실태, ②업종별 아르바이트 실태, ③인턴 경험, ④아르바이트 근로보호 실태, ⑤아르바이트에 대한 현실 인식, ⑥아르바이트 효과, ⑦아르바이트 환경 개선을 위한 정책 욕구로 구분된다. 그 구체적 내용이 아래 차례로 제시되어 있다.

1. 아르바이트 기본 실태

제 1 절에서는 아르바이트를 하는 목적, 참여 업종, 구직 경로, 구직 시 주된 고려 사항, 근무 환경 및 근무 조건 등 후기 청소년들의 아르바이트 참여 경험과 관련한 기본적인 실태를 살펴보았다.

1) 아르바이트 목적

후기 청소년을 대상으로 아르바이트를 하는 가장 주된 목적을 조사한 결과, '생활비(용돈)를 벌기 위해' 아르바이트를 한다는 응답이 68.5%로 압도적으로 높게 나타났고, '원하는 것을 구입하기 위해' 10.9%, '등록금을 벌기 위해' 8.4% 순으로 파악되었다. 이러한 결과는 아르바이트를 하지 않으면 생활비(용돈)를 충당하기 어려운 후기 청소년의 현실을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 이를 배경변인별로 구분해서 살펴보면, 대학에 진학하지 않은 비진학 후기 청소년의 경우에는 '가족의 생활비나 부채, 또는 나의 부채 상황 때문에' 아르바이트를 한다는 응답과 '안정된 일자리를 원하지만 구직하지 못해서' 아르바이트를 한다는 응답이 대학 진학 후기

* 이 장은 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

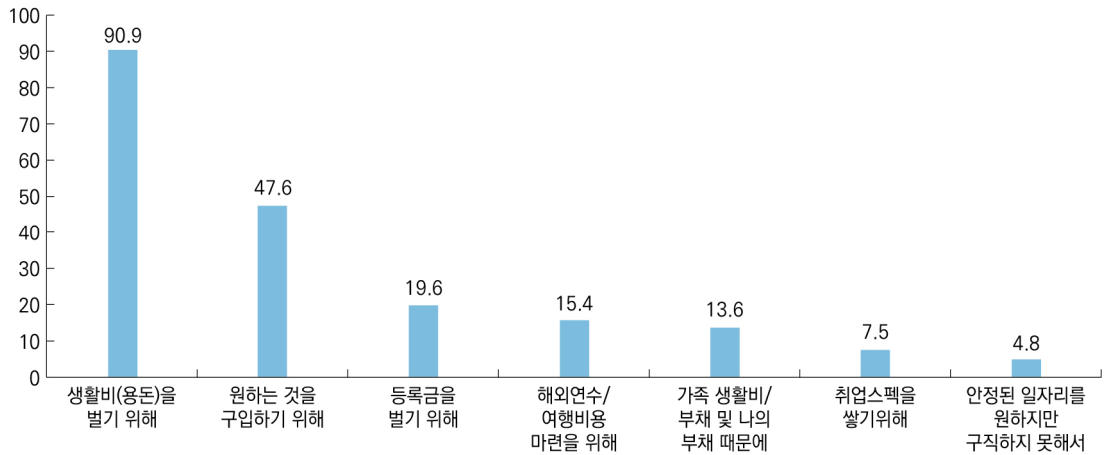
청소년에 비해 상대적으로 많았다. 상술한 결과는 후기 청소년들이 아르바이트 노동시장에 진입하는 주된 이유가 직업체험이나 스펙을 쌓기 위해서라기보다는 생활비(용돈) 충당 등 생계유지 목적이 더 강함을 보여준다(<표 V-1> 참조).

표 V-1 아르바이트를 하는 목적(1순위) 단위: 명(%)

내용/구분	등록금을 벌기 위해	나의 생활비(용돈)를 벌기 위해	가족의 생활비, 부채 및 나의 부채 때문에	원하는 것을 구입하기 위해	취업을 위한 스펙을 쌓기 위해	해외연수/여행비용 마련을 위해	안정된 일자리를 원하지만 구직하지 못해서	기타	X^2
전체	253(8.4)	2,058(68.5)	136(4.5)	327(10.9)	58(1.9)	121(4.0)	45(1.5)	5(0.2)	-
성별	남성	126(12.2)	666(64.2)	55(5.3)	135(13.0)	15(1.4)	23(2.2)	15(1.4)	54.001*** (d.f.=7)
	여성	127(6.5)	1,392(70.8)	81(4.1)	192(9.8)	43(2.2)	98(5.0)	30(1.5)	
대학진학	비진학	6(4.5)	78(59.1)	15(11.4)	14(10.6)	2(1.5)	5(3.8)	11(8.3)	64.597*** (d.f.=7)
	진학	247(8.6)	1,980(69.0)	121(4.2)	313(10.9)	56(2.0)	116(4.0)	34(0.1)	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

[그림 V-1]에는 아르바이트를 하는 이유에 대해 1순위와 함께 2순위까지 고려한 중복응답 분석 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, ‘생활비(용돈)를 벌기 위해’라는 응답이 90.9%를 차지해, 대부분의 후기 청소년들이 생활비(용돈)를 충당하기 위해 아르바이트를 하고 있음을 재차 확인할 수 있었다. 그 다음으로 ‘원하는 것을 구입하기 위해’ 47.6%, ‘등록금을 벌기 위해’ 19.6%, ‘해외연수/여행비용 마련을 위해’ 15.4%, ‘가족의 생활비, 부채 및 나의 부채 때문에’ 13.6% 순으로 응답 비율이 높게 나타났다.



【그림 V-1】 아르바이트를 하는 이유(중복응답)

2) 아르바이트 강도

(1) 동시에 복수의 아르바이트 경험 여부

청년들이 생활비나 등록금 마련을 위해 학기 중에도 여러 개의 아르바이트를 하느라 학업을 비롯해 미래 준비에 집중하지 못하는 안타까운 현실에 대한 지적이 꾸준히 제기되고 있다. 이와 관련하여 청년패널(Youth Panel) 1~7차 데이터를 사용해 대학생들의 아르바이트 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 김동규(2015)에 따르면, 아르바이트 횟수와 총 기간이 길수록 상용직 취업 확률이 낮아지는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 아르바이트 때문에 본업에 집중하지 못하는 청년층의 고민이 결코 기우가 아님을 뒷받침한다.

이에 여기에서는 청년들이 아르바이트에 얼마나 많은 시간과 에너지를 투입하는지 개괄적으로나마 파악해보고자 하였다. 이를 위해 동시에 복수의 아르바이트를 했던 경험이 있는지, 또 아르바이트에 소요하는 시간은 얼마나 되는지를 조사해보았다.

먼저, 동시에 2개 이상의 아르바이트에 참여한 경험을 묻는 문항에 대해 전체 응답자의 125%가 그렇다고 답했다. 복수의 아르바이트 참여 경험은 성별과 본인 명의의 채무 보유 여부에 따라 차이를 보였다. 남성보다는 여성이 동시에 복수의 아르바이트를 한 적이 있다는 응답 비율이 더 높았고, 본인 명의의 채무가 있는 경우에 여러 개의 아르바이트를 하는 경향이 있었다.

동시에 참여한 아르바이트 개수는 대부분 2개까지 참여한 것으로 파악되었고, 3개 이상 참여했다는 응답 비율은 높지 않았다.

표 V-2 복수의 아르바이트 경험 여부 및 동시에 참여한 아르바이트 수 단위: 명(%)

내용/구분		동시에 2개 이상의 아르바이트 한적 없다	2개	3개 이상	X^2
전체		2,630(87.6)	320(10.7)	53(1.8)	-
성별	남성	940(90.6)	85(8.2)	12(1.2)	14.006*** (d.f=2)
	여성	1,690(86.0)	235(12.0)	41(2.1)	
대학 진학	비진학	117(88.6)	15(11.4)	0(0.0)	2.519 (d.f=2)
	진학	2,513(87.5)	305(10.6)	53(1.8)	
채무 보유	없다	1,744(89.2)	185(9.5)	26(1.3)	18.984** (d.f=6)
	500만원 미만	332(85.1)	51(13.1)	7(1.8)	
	500만원 이상 2,000만원 미만	319(82.9)	54(14.0)	12(3.1)	
	2,000만원 이상	235(86.1)	30(11.0)	8(2.9)	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

(2) 하루 평균 아르바이트 시간

<표 V-3>은 후기 청소년의 하루 평균 아르바이트 소요 시간에 대한 조사 결과를 보여준다. 분석 결과, 4시간 이상~8시간 이하라는 응답이 전체의 72.1%로 대부분을 차지했고, 8시간 이상 아르바이트를 한다는 응답도 18.7%로 비교적 높게 파악되었다. 하루 평균 아르바이트에 소요하는 시간이 3시간 이하라는 응답은 9.2%에 불과하였다. 아르바이트 소요 시간은 성별, 대학 진학 여부 및 채무 보유 수준에 따라 차이를 보였다. 그리하여 하루 8시간 이상 아르바이트를 한다는 응답 비율이 여성에 비해 남성이 더 높게 나타났고(여성 15.7%, 남성 24.4%), 대학생보다 비진학 후기 청소년이 장시간 아르바이트를 하는 경우가 더 많은 것으로 파악되었다(비진학 후기 청소년 25.8%, 대학 진학 후기 청소년 18.4%). 부채가 없는 경우에는 하루 8시간 이상 아르바이트를 한다는 응답 비율이 17.4%로 파악된 반면, 부채가 있는 경우에는 20%를 상회하였다. 이처럼 채무가 있는 경우 아르바이트 소요시간이 증가한다는 것은, 적어도 이들에게 아르바이트는 단순 '용돈벌이'가 아니라 대출금 상환 등 생활의 문제를 감당하는 도구임을 시사한다.

표 V-3 하루 평균 아르바이트 시간

단위: 명(%)

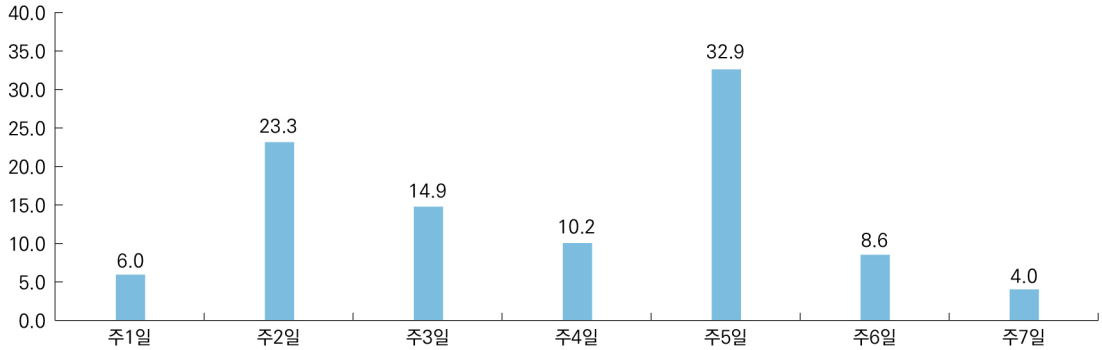
내용/구분		3시간 이하	4시간~8시간 이하	8시간 이상	X^2
전체		277(9.2)	2,165(72.1)	561(18.7)	-
성별	남성	100(9.6)	684(66.0)	253(24.4)	36.274*** (d.f=2)
	여성	177(9.0)	1,481(75.3)	308(15.7)	
대학 진학	비진학	5(3.8)	93(70.5)	34(25.8)	8.176* (d.f=2)
	진학	272(9.5)	2,072(72.2)	527(18.4)	
채무 보유	없다	206(10.5)	1,409(72.1)	340(17.4)	16.133* (d.f=6)
	500만원 미만	28(7.2)	278(71.3)	84(21.5)	
	500만원 이상 2,000만원 미만	25(6.5)	283(73.5)	77(20.0)	
	2,000만원 이상	18(6.6)	195(71.4)	60(22.0)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(3) 주당 평균 아르바이트 근무 일 및 근무 시간

① 주당 평균 아르바이트 근무 일

[그림 V-2]에는 주당 평균 아르바이트 근무 일수에 대한 조사 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 가장 많은 응답자들이 일주일에 5일 동안 아르바이트를 한다고 답했고(32.9%), 주2일 아르바이트를 한다는 응답이 23.3%로 그 뒤를 이었다. 주6일 이상 아르바이트를 한다는 응답도 12.6%를 차지했다(주6일 8.6%+주7일 4.0%). 설문조사 결과를 토대로 산출해보면, 전체 응답자의 45.5%가 일주일에 주5일 이상 아르바이트를 하는 것으로 파악된다. 이러한 결과는 아르바이트가 후기 청소년에게 일상적인 활동으로 자리 잡고 있음을 시사한다.



【그림 V-2】 주당 평균 아르바이트 근무 일(단위: %)

<표 V-4>에는 주당 평균 아르바이트 근무 일수를 집단별로 비교한 결과가 제시되어 있다. 아르바이트 참여 일수는 성별, 대학 진학 여부 및 채무 보유 수준에 따라 차이를 나타내, 여성에 비해 남성이, 대학 진학 후기 청소년에 비해 비진학 후기 청소년이, 그리고 본인 명의의 채무가 없는 경우에 비해 채무가 있는 경우 아르바이트에 참여하는 날이 더 많은 것으로 확인되었다.

표 V-4

주당 평균 아르바이트 근무 일

단위: 일

내용/구분		사례 수	평균	표준편차	t/F
성별	남성	1,037	3.96	1.64	3.221** (d.f=3,001)
	여성	1,966	3.76	1.61	
대학 진학	비진학	132	4.58	1.42	6.230*** (d.f=147,183)
	진학	2,871	3.79	1.62	
채무 보유	없다	1,955	3.77	1.62	3.629* (d.f=3) ①-③**
	500만원 미만	390	3.84	1.56	
	500만원 이상 2,000만원 미만	385	4.05	1.68	
	2,000만원 이상	273	3.91	1.61	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

② 주당 평균 아르바이트 시간

주당 평균 아르바이트 근무 시간이 얼마나 되는지 조사한 결과, 일주일에 15시간 미만으로 아르바이트를 한다는 응답이 26.4%로 나타난 반면, 주 15시간 이상~40시간 이하로 일을 한다는

응답이 58.5%로 가장 높게 파악되었다. 주 40시간 넘게 아르바이트를 하는 경우도 15.1%에 달했다. 주당 평균 아르바이트 소요 시간은 성별, 대학 진학 여부, 본인 명의 채무 보유 수준에 따라 차이가 있었다. 성별의 경우, 주 40시간 이상 아르바이트를 한다는 응답 비율이 여성은 12.4%로 나타난 데 비해 남성은 20.1%로 더 높게 파악되었고, 대학 진학 여부의 경우에는 대학 비진학 후기 청소년들이 대학 진학 후기 청소년에 비해 아르바이트 소요 시간이 더 많은 것으로 파악되었다. 부채 규모별로는 본인 명의 채무가 없는 경우 주 15시간 미만으로 아르바이트를 한다는 응답 비율이 28.9%로 비교적 높게 나타난 반면, 부채를 보유하고 있고 그 규모가 클수록 15시간 미만으로 아르바이트를 한다는 응답 비율은 감소하는 경향을 보여주었다.

표 V-5 주당 평균 아르바이트 소요 시간

단위: 명(%)

내용/구분		15시간 미만	15시간 이상-40시간 이하	40시간 초과	X^2
전체		794(26.4)	1,757(58.5)	452(15.1)	-
성별	남성	237(22.9)	592(57.1)	208(20.1)	34.624*** (d.f=2)
	여성	557(28.3)	1,165(59.3)	244(12.4)	
대학 진학	비진학	18(13.6)	79(59.8)	35(26.5)	20.658*** (d.f=2)
	진학	776(27.0)	1,678(58.4)	417(14.5)	
채무 보유	없다	565(28.9)	1,110(56.8)	280(14.3)	19.755** (d.f=6)
	500만원 미만	89(22.8)	238(61.0)	63(16.2)	
	500만원 이상 2,000만원 미만	87(22.6)	231(60.0)	67(17.4)	
	2,000만원 이상	53(19.4)	178(65.2)	42(15.4)	

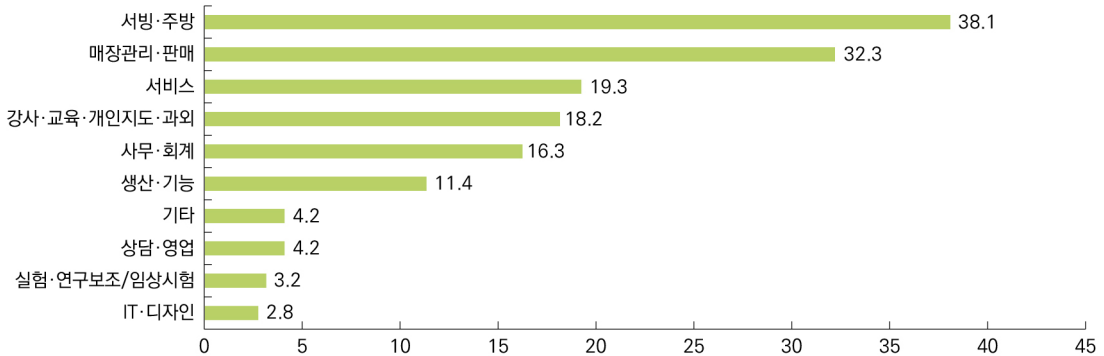
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3) 아르바이트 참여 업종

(1) 올해 참여한 아르바이트 업종

아르바이트 노동시장에서 후기 청소년들이 주로 참여하는 업종을 살펴보기 위해, 응답자들을 대상으로 2015년에 참여한 아르바이트 종류를 모두 조사해 보았다. 그 결과, 서빙·주방이

38.1%로 가장 높았고, 매장관리·판매 32.3%, 서비스 19.3%, 강사·교육·개인지도·과외 18.2%, 사무·회계 16.3%, 생산·기능 11.4% 순으로 나타났다. 이러한 결과는 후기 청소년들이 주로 아르바이트를 하는 업종은 음식점 서빙이나 매장관리·판매 등에 집중되어 있음을 보여준다(그림 V-3] 참조).



【그림 V-3】 올해 참여한 아르바이트 업종(대분류)

주요 배경변인별로 나누어 살펴보면, 성별이나 대학 진학 여부에 따라 다소 차이가 나타난다. 성별의 경우, 여성들이 남성들보다 서빙·주방, 사무·회계, 강사·교육 업종 아르바이트에 더 많이 종사하는 경향이 관찰되었고, 남성들은 상대적으로 생산·기능 업종에 여성들보다 더 종사하는 것으로 파악되었다. 대학 진학 여부의 경우, 비진학 후기 청소년들은 매장관리·판매, 생산·기능 업종에 상대적으로 더 많이 참여하고, 진학자들은 사무·회계, 강사·교육 업종에 더 많이 참여하는 것으로 파악되었다(<표 V-6> 참조).

표 V-6 올해 참여한 아르바이트 업종 : 대분류(중복응답)

단위: 명(%)

내용/구분		매장 관리 · 판매	서빙 · 주방	서비스	생산 · 기능	사무 · 회계	IT · 디자인	상담 · 영업	강사 교육 개인지도 · 과외	실험 · 연구 보조/ 임상 시험	기타
전체		970(32.3)	1,143(38.1)	579(19.3)	341(11.4)	490(16.3)	83(2.8)	126(4.2)	546(18.2)	97(3.2)	126(4.2)
성별	남성	322(31.1)	306(29.5)	210(20.3)	195(18.8)	118(11.4)	36(3.5)	42(4.1)	152(14.7)	50(4.8)	54(5.2)
	여성	648(33.0)	837(42.6)	369(18.8)	146(7.4)	372(18.9)	47(2.4)	84(4.3)	394(20.0)	47(2.4)	72(3.7)
대학 진학	비진학	60(45.5)	58(43.9)	24(18.2)	25(18.9)	7(5.3)	7(5.3)	8(6.1)	7(5.3)	1(0.8)	8(6.1)
	진학	910(31.7)	1,085(37.8)	555(19.3)	316(11.0)	483(16.8)	76(2.6)	118(4.1)	539(18.8)	96(3.3)	118(4.1)

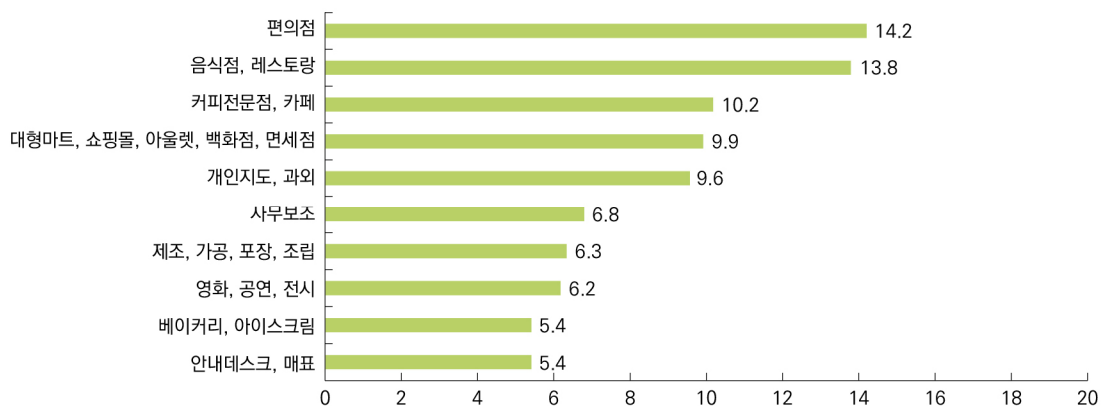
<표 V-7>에는 아르바이트 참여 업종을 65개 세부 항목으로 나누어 살펴본 결과가 제시되어 있고, [그림 V-4]는 이를 토대로 상위 10개 업종을 선별한 결과를 보여준다. 여기에서 나타나듯 후기 청소년들이 가장 많이 참여하는 아르바이트 업종은 '편의점'으로 14.2%를 차지하였다. 그 다음으로 '음식점·레스토랑'이 13.8%, '커피전문점·카페' 10.2%, '대형마트·쇼핑몰·아울렛·백화점·면세점' 9.9%, '개인지도·과외' 9.6% 등이 비교적 많이 참여하는 업종으로 파악되었다.

표 V-7 올해 참여한 아르바이트 업종 : 소분류(중복응답)

단위: 명(%)

1. 매장관리·판매		2. 서빙·주방	
① 편의점	427(14.2)	① 음식점/레스토랑	413(13.8)
② 대형마트/쇼핑몰/아울렛/백화점/면세점	297(9.9)	② 패밀리레스토랑	72(2.4)
③ PC방/DVD방/노래방/민화방	122(4.1)	③ 뷔페·연회장	105(3.5)
④ 당구장/오락실·게임장	24(0.8)	④ 커피전문점/카페	306(10.2)
⑤ 의류·잡화/가전·휴대폰/화장품·뷰티/사무·문구용품/가구·침구용품 매장	152(5.1)	⑤ 패스트푸드	103(3.4)
⑥ 청과·축산·수산·농산물매장	20(0.7)	⑥ 베이커리/아이스크림	162(5.4)
⑦ 독서실·고사원	31(1.0)	⑦ 일반주점·호프	140(4.7)
		⑧ 푸드코트/급식	24(0.8)
		⑨ 조리·주방보조	59(2.0)
3. 서비스		4. 생산·기능	
① 영화·공연·전시	187(6.2)	① 공사현장	29(1.0)
② 테마파크·레포츠	55(1.8)	② 진단배포	46(1.5)
③ 숙박·호텔·리조트	39(1.3)	③ 주유·세차	14(0.5)

④ 안내데스크·매표	163(5.4)	④ 청소·미화	19(0.6)
⑤ 나레이터 모델/피팅 모델	8(0.3)	⑤ 배달/운전/대리운전	8(0.3)
⑥ 보조출연자/사진·촬영보조	31(1.0)	⑥ 택배운반·이사/퀵서비스	32(1.1)
⑦ 주차관리주차도우미	43(1.4)	⑦ 제조·가공/포장조립	189(6.3)
⑧ 보안·경호·경비	44(1.5)	⑧ 전기공사·설치/기계장비·수리	14(0.5)
⑨ 헤어·피부·미용	25(0.8)	⑨ 물류·창고관리	44(1.5)
⑩ 휘트니스스포츠	28(0.9)		
5. 사무·회계		6. IT·디자인	
① 사무보조	205(6.8)	① 사이트운영·관리	12(0.4)
② 자료입력·문서작성	146(4.9)	② 쇼핑몰·오픈마켓	11(0.4)
③ 경리·회계·총무	22(0.7)	③ 프로그래머/컴퓨터 A/S	27(0.9)
④ 비서·전화응대	36(1.2)	④ 웹디자인	20(0.7)
⑤ 번역·통역/편집·교정·교열/복사·출력·제본	24(0.8)	⑤ 그래픽·일러스트/CAD·CAM	28(0.9)
⑥ 공공기관	61(2.0)		
⑦ 학교업무 보조(교내일바)	144(4.8)		
7. 상담·영업		8. 강사·교육·개인지도·과외	
① 고객상담	23(0.8)	① 입시·보습학원	158(5.3)
② 전화주문·접수	21(0.7)	② 외국어·어학원	52(1.7)
③ 텔레마케팅·아웃바운드	25(0.8)	③ 방문·학습지	7(0.2)
④ 설문조사·리서치	44(1.5)	④ 개인지도·과외	287(9.6)
⑤ 영업·마케팅·홍보	32(1.1)	⑤ 온라인(인터넷)강의 학습관리	8(0.3)
		⑥ 컴퓨터·IT	13(0.4)
		⑦ 자격증·기술	4(0.1)
		⑧ 예체능·레포츠	52(1.7)
		⑨ 유아·유치원	35(1.2)
9. 실험·연구보조/임상시험		10. 기타	
① 실험연구보조	66(2.2)	① 유흥업소 및 유흥업소/성인오락실 호객행위	4(0.1)
② 임상시험	33(1.1)	② 기타 분류할 수 없는 분야	123(4.1)



【그림 V-4】 올해 참여한 아르바이트 상위 10개 업종(세분류)

(2) 가장 최근에 참여한 아르바이트 업종

<표 V-8>에는 가장 최근에 경험한 아르바이트 업종에 대한 조사 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 앞서 살펴본 누적 업종에 대한 조사 결과와 마찬가지로 ‘서빙·주방’이 28.5%로 가장 높은 비율을 나타냈고, ‘매장관리·판매’ 22.9%, ‘강사·교육·개인지도’ 13.2%, ‘서비스’ 11.7% 순으로 파악되었다. 성별로 구분해서 살펴보면, 여성이 남성에 비해 서빙·주방 업종 종사 비율이 상대적으로 많았고, 남성은 생산·기능 비율이 더 높게 나타난 점이 특징적이다. 대학진학 여부의 경우, 비진학 후기 청소년들이 매장관리·판매와 생산·기능 업종에 더 많이 분포하는 경향을 보여주었다. 이 같은 집단 간 차이는 통계적으로 유의하게 나타났다.

표 V-8 가장 최근에 참여한 아르바이트 업종(대분류) 단위: 명(%)

내용/구분		매장 관리 · 판매	서빙 · 주방	서비스	생산 · 기능	사무 · 회계	IT · 디자인	상담 · 영업	강사 · 교육 · 개인 지도 · 과외	실험 · 연구 · 보조/ 임상 시험	기타	X ²
전체		688(22.9)	855(28.5)	351(11.7)	204(6.8)	292(9.7)	46(1.5)	49(1.6)	397(13.2)	45(1.5)	76(2.5)	-
성별	남성	236(22.8)	229(22.1)	142(13.7)	134(12.9)	73(7.0)	25(2.4)	18(1.7)	119(11.5)	25(2.4)	36(3.5)	153.56*** (df=9)
	여성	452(23.0)	626(31.8)	209(10.6)	70(3.6)	219(11.1)	21(1.1)	31(1.6)	278(14.1)	20(1.0)	40(2.0)	
대학 진학	비진학	39(29.5)	43(32.6)	16(12.1)	16(12.1)	4(3.0)	2(1.5)	3(2.3)	4(3.0)	1(0.8)	4(3.0)	27.457** (df=9)
	진학	649(22.6)	812(28.3)	335(11.7)	188(6.5)	288(10.0)	44(1.5)	46(1.6)	393(13.7)	44(1.5)	72(2.5)	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

4) 아르바이트 구직 경로 및 구직 조건

(1) 구직 경로

후기 청소년의 아르바이트 구직 경로에 대한 조사 결과, 인터넷 사이트를 통해 구했다는 응답이 53.0%로 과반을 차지하였고, 친구나 지인의 소개로 일자리를 구했다는 응답이 22.7%,

가족 또는 친척 소개 7.5%, 학교 또는 교수님 소개 6.7% 순으로 파악되었다. 이 같은 결과는 후기 청소년들의 아르바이트 일자리 구직은 대부분 인터넷 중개 사이트를 통해 이루어지고 있으며, 그 만큼 이들 사이트의 역할이 중요해졌음을 시사한다(<표 V-9> 참조).

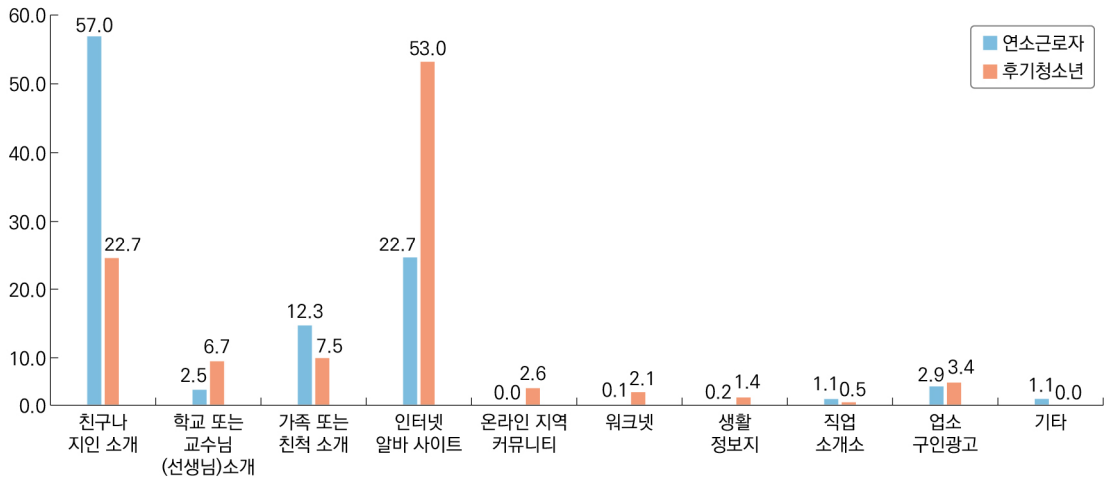
표 V-9 구직 경로

단위: 명(%)

내용/구분		친구나 지인 소개	학교 또는 교수님 소개	가족 또는 친척 소개	인터넷 알바 사이트	온라인 지역 커뮤니티	워크넷	생활 정보지	직업 소개소	업소 구인 광고	기타	X ²
전체		681(22.7)	202(6.7)	225(7.5)	1,592(53.0)	79(2.6)	63(2.1)	41(1.4)	16(0.5)	103(3.4)	1(0.0)	-
성별	남성	269(25.9)	69(6.7)	89(8.6)	496(47.8)	33(3.2)	15(1.4)	18(1.7)	11(1.1)	36(3.5)	1(0.1)	34.806*** (df=9)
	여성	412(21.0)	133(6.8)	136(6.9)	1,096(55.7)	46(2.3)	48(2.4)	23(1.2)	5(0.3)	67(3.4)	0(0.0)	
대학 진학	비진학	27(20.5)	3(2.3)	14(10.6)	68(51.5)	2(1.5)	8(6.1)	4(3.0)	2(1.5)	4(3.0)	0(0.0)	22.620** (df=9)
	진학	654(22.8)	199(6.9)	211(7.3)	1,524(53.1)	77(2.7)	55(1.9)	37(1.3)	14(0.5)	99(3.4)	1(0.0)	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

[그림 V-5]에는 상술한 결과를 본 과제의 1차년도 연구에서 실시한 연소근로자 대상 조사 결과와 비교한 내용이 제시되어 있다. 여기에서 나타나는 바와 같이, 10대 연소근로자와 20대 후기 청소년은 아르바이트 구직 경로에 차이가 존재한다. 연소근로자의 경우에는 친구나 지인 소개로 아르바이트를 구하는 것이 가장 일반화 된 구직경로였으나 후기 청소년들은 인터넷 알바사이트를 통해 일자리를 구하는 것이 보편화 된 구직경로인 것으로 보인다.



* 주: 연소근로자에 대한 조사결과는 안선영 외(2014). 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구」, p.117에서 발췌

【그림 V-5】 연소근로자 및 후기 청소년 아르바이트 구직 경로 비교

(2) 구직 조건

<표 V-10>에는 아르바이트 일자리를 구할 때 가장 우선적으로 고려하는 조건에 대한 조사 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, '시급 등 급여 수준'이 가장 중요하다는 응답이 31.1%로 가장 높게 나타났고, '집 또는 학교와의 거리', '근무일(평일 또는 주말·휴일 등 근무시간대)'이 중요하다는 응답이 각각 23.0%로 그 뒤를 이었다.

앞서 아르바이트 목적에 대한 조사 결과에서도 후기 청소년들은 사회 체험이나 스펙을 쌓기 위해 아르바이트를 하기 보다는 생활비나 용돈 충당 등 금전적인 목적에서 아르바이트를 하는 것으로 확인된 바 있다. 이러한 아르바이트 참여 목적을 고려해보면, 일자리를 구할 때도 '시급 등 급여 수준'이 가장 중요한 조건으로 작용하는 것은 지극히 자연스러운 결과로 보인다. 또한 후기 청소년은 대다수가 학생 신분을 겸하고 있기 때문에, 아르바이트를 할 때 집 또는 학교로부터의 이동 거리가 현실적으로 중요한 조건이 되는 것으로 보인다. 그에 비해 업무내용, 관심·적성과 업무와의 연관성 등 업무의 성격은 상대적으로 주요한 고려사항이 되지 못하는 것으로 확인되었다.

주요 배경변인별로 구분해서 살펴보면, 성별의 경우 남성과 여성 모두 급여수준을 가장 중요하게 생각하는 것은 동일했지만, 여성은 남성보다 '근무일 및 근무시간대'나 '집 또는 학교와

의 거리'를 좀 더 중시하는 경향을 보여주었다. 대학 진학 여부에 따른 비교에서는 비진학 청소년들이 진학 청소년에 비해 근무지까지의 거리를 좀 더 중시하는 경향을 나타냈다.

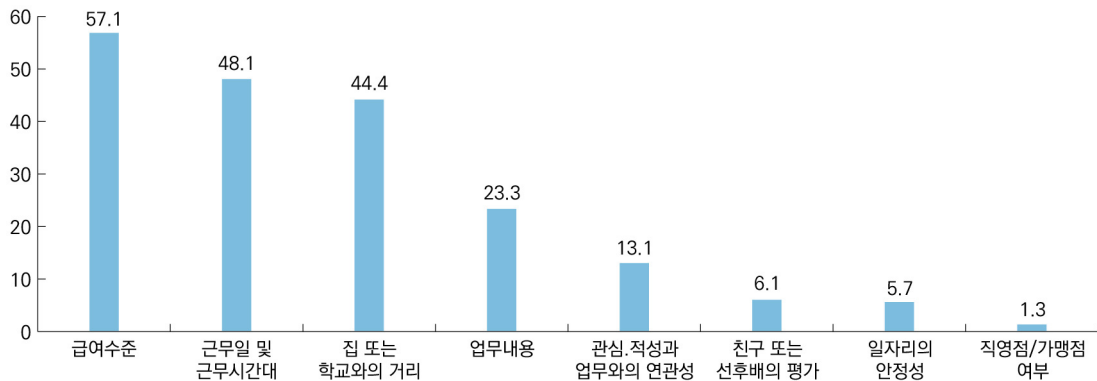
표 V-10 아르바이트 일자리 구직 조건(1순위)

단위: 명(%)

내용/구분		근무일 및 근무 시간대	사급 등 급여 수준	업무 내용	집 또는 학교와의 거리	일자리 안정성	직명점/ 가맹점 여부	친구 또는 선·후배 의 평가	관심· 적성과 업무와의 연관성	기타	X ²
전체		691(23.0)	934(31.1)	274(9.1)	691(23.0)	67(2.2)	21(0.7)	92(3.1)	220(7.3)	13(0.4)	-
성별	남성	201(19.4)	361(34.8)	108(10.4)	206(19.9)	25(2.4)	12(1.2)	44(4.2)	76(7.3)	4(0.4)	38.020*** (df=8)
	여성	490(24.9)	573(29.1)	166(8.4)	485(24.7)	42(2.1)	9(0.5)	48(2.4)	144(7.3)	9(0.5)	
대학 진학	비진학	27(20.5)	34(25.8)	10(7.6)	40(30.3)	7(5.3)	2(1.5)	6(4.5)	5(3.8)	1(0.8)	16.053* (df=8)
	진학	664(23.1)	900(31.3)	264(9.2)	651(22.7)	60(2.1)	19(0.7)	86(3.0)	215(7.5)	12(0.4)	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

[그림 V-6]에는 구직조건으로 고려하는 요인에 대해 1~2순위 중복응답을 고려해 분석한 결과가 제시되어 있다. 여기에서도 아르바이트를 구할 때 '급여 수준'을 우선 고려한다는 응답이 57.1%로 가장 많았고, '근무일 및 근무시간대'가 중요하다는 응답이 48.1%, '집 또는 학교와의 거리'가 중요하다는 응답이 44.4% 순으로 파악되었다. 그 밖에 '업무내용'을 고려한다는 응답은 23.3%, '나의 관심·적성과 업무와의 연관성'을 고려한다는 응답은 13.1%로 파악되었다.



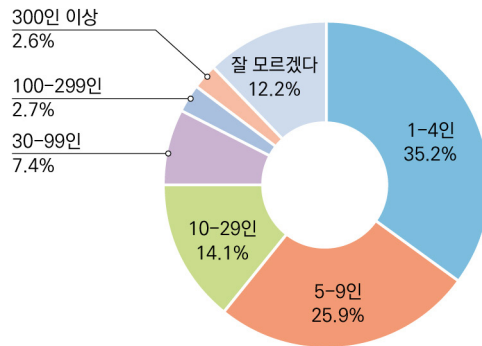
[그림 V-6] 아르바이트 일자리 구직 조건(중복응답)

5) 아르바이트 근무 환경 및 근무 조건

여기에서는 후기 청소년이 경험하는 아르바이트 일자리 근무 환경 및 근무 조건을 살펴보기 위해, 사업장 규모, 근무 기간, 근로계약서 작성 및 교부 여부, 임금 지급 수준과 지급 방식, 수습기간 적용 실태, 유급휴일 준수 실태 등을 조사하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

(1) 사업장 규모

현행 근로기준법에 따르면, 5인 미만 사업장에서는 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해 50%의 가산임금 적용이 배제되고, 한 달 전에 예고하면 사업주는 정당한 사유 없이 근로자를 그만두게 할 수 있다(안선영 외, 2014: 120). 따라서 5인 미만 사업장에 고용된 근로자는 여러 가지 측면에서 상대적으로 취약하며, 이러한 연유로 사업장 규모는 근로자의 권리 보호에 중요한 요인으로 작용하는 것으로 알려져 있다(안선영 외, 2014: 120). 이에 본 연구에서는 후기 청소년들이 일하는 아르바이트 사업장 규모를 조사해보았다. 그 결과, 고용주를 제외한 직원의 수가 총 5인 미만이라는 응답이 35.2%로 가장 많았고, 5-9인 25.9%, 10-29인 14.1%, 30-99인 7.4% 등으로 파악되었다. 300인 이상 사업장에서 근무한다는 응답은 2.6%에 그쳤고, 사업장 규모를 잘 모르겠다는 응답이 12.2%로 나타났다. 이러한 결과는 아르바이트를 하는 후기 청소년 10명 가운데 3명 이상이 근로기준법 상 일부 조항의 예외가 인정되는 5인 미만 사업장에서 근무하고 있으며, 그로 인해 근로보호에서 취약할 수 있음을 시사한다(그림 V-7 참조).



【그림 V-7】 아르바이트 사업장 규모

(2) 근무 기간

<표 V-11>에는 가장 최근에 경험한 아르바이트 일자리에 근무한 총 기간에 대한 분석 결과가 제시되어 있다. 아르바이트는 대체로 단기간에 이루어지는 경우가 많고, 그로 인해 고용주들이 근로계약서 작성 등 관련 법규를 위반하는 사례가 많은 것으로 알려져 있다(안선영 외, 2014). 이러한 문제의식에서 근로기간을 파악해보았다. 그 결과, 총 근무기간이 '1개월 이상~3개월 미만'이라는 응답 비율이 29.7%로 가장 높게 나타난 가운데, '6개월 이상' 근무 중이라는 응답도 25.5%로 비교적 높게 파악되었다. 다음으로, '1개월 미만' 22.6%, '3개월~6개월 미만' 22.2% 순으로 조사되었다. 2014년 본 연구과제의 1차년도 연구에서 18세 미만 연소근로자를 대상으로 실시한 조사에서는 6개월 이상 일하고 있다는 응답이 10.2%에 불과했으나, 후기 청소년의 경우에는 6개월 이상 근무 중이라는 응답이 25.5%로 상대적으로 높게 나타난 점이 특징적이다.

총 근무기간은 성별, 대학진학 여부에 따라 다소 차이가 있었다. 성별의 경우, 총 근무기간이 3개월 미만이라는 응답이 남성은 60.0%인 데 비해 여성은 48.2%로 나타났고, 6개월 이상 근무 중이라는 응답은 남성은 20.3%인 데 비해 여성은 28.2%로 나타나, 여성들이 남성에 비해 한 사업장에서 좀 더 오래 근무하는 경향을 보여주었다. 대학진학 여부의 경우, 6개월 이상 근무하고 있다는 응답이 비진학자는 15.9%인 데 비해 진학자는 25.9%로 10%p 더 높게 파악되었다.

표 V-11 총 근무 기간

단위: 명(%)

내용/구분	현재 아르바이트 일자리에서 근무한 총 기간				X ²	
	하루-1개월 미만	1개월 이상-3개월 미만	3개월 이상-6개월 미만	6개월 이상		
전체	679(22.6)	891(29.7)	667(22.2)	766(25.5)	-	
성별	남성	278(26.8)	344(33.2)	204(19.7)	211(20.3)	40.026*** (d.f=3)
	여성	401(20.4)	547(27.8)	463(23.6)	555(28.2)	
대학 진학	비진학	35(26.5)	39(29.5)	37(28.0)	21(15.9)	8.024* (d.f=3)
	진학	644(22.4)	852(29.7)	630(21.9)	745(25.9)	
재학 상태	재학 중	479(22.6)	649(30.6)	448(21.1)	547(25.8)	9.805 (d.f=6)
	휴학 및 졸업유예	119(22.9)	150(28.8)	123(23.7)	128(24.6)	
	졸업	46(20.2)	53(23.2)	59(25.9)	70(30.7)	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

(3) 근로계약서 작성 및 교부

① 근로계약서 작성 여부

근로기준법³⁸⁾ 제17조(근로조건에 명시)는 사업주로서 하여금 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등의 사항을 명시하여 서면으로 작성하고, 한 부를 근로자에게 교부하도록 규정하고 있다. 만약 사업주가 이를 이행하지 않으면, 동법 제114조에 의해 벌금 500만원 이하의 벌금에 처하게 된다. 아울러 2014년 6월부터 기간제 및 단시간 근로자에게 근로계약서 작성 및 교부의무를 다하지 않은 경우에는 시정지시 없이 즉시 과태료를 부과할 수 있도록 처벌 규정을 강화한 바 있다(고용노동부 보도자료, 2014.7.14.참조). 이 같은 일련의 조치는 근로자가 불리한 지위에서 부당한 근로조건을 강요당하는 것을 예방하고 인권을 보장하기 위한 것이며, 근로자를 보호하는 데 근로계약서 작성 및 교부가 가장 기본적인 조치임을 방증한다.

이러한 문제의식에서 본 연구에서는 청년들이 아르바이트를 할 때, 근로계약서 작성 및 교부 규정이 얼마나 준수되고 있는지를 확인해보았다. 조사 결과, 아르바이트를 시작할 때

38) 본 장에서 인용된 근로기준법의 법률 조항은 2014년 1월 21일 개정된 법률 제12325호로, 국가법령정보센터 [http://www.law.go.kr/법령/근로기준법/\(12325,20140121\)](http://www.law.go.kr/법령/근로기준법/(12325,20140121))에서 인출하였다. 이하 같다.

근로계약을 작성했다는 응답은 전체 아르바이트 경험자의 37.6%에 불과하였고, 근로계약을 작성하지 않았다는 응답이 62.4%로 훨씬 더 높게 파악되었다. 이러한 결과는 청년 아르바이트 노동시장에서 근로계약서 작성이 제대로 이루어지지 못하고 있음을 방증한다.

근로계약서 작성율은 업종, 사업장규모에 따라 차이를 보였다. 업종별로는 사무·회계 업종에서 51.7%가 근로계약을 작성했다고 답해 가장 높은 비율을 보여주었다. 그에 비해 교육·과외 업종은 14.4%로 가장 낮은 응답율을 나타냈다. 주로 대학생들이 하는 개인과외는 계약서 작성 없이 이루어지는 경우가 많은데, 이 같은 현실이 반영된 결과로 볼 수 있다. 후기 청소년들이 가장 많이 참여하는 음식점이나 카페 서빙·주방, 또는 매장관리·판매의 경우에도 근로계약을 작성했다는 응답 비율은 37~40% 수준에 머물렀다. 사업장 규모별로는 5인 미만 소규모 사업장에서 근로계약을 작성했다는 응답은 20.7%에 불과했으나, 5인 이상 사업장의 경우에는 48.9%로 2배 이상 격차를 보여주었다. 이러한 결과는 소규모 영세 사업장일수록 근로계약서 작성 규정이 잘 지켜지지 않음을 시사한다.

한편, 아르바이트 근로자가 노동인권교육을 받은 경험이 있는 경우, 교육 경험이 없는 경우에 비해 근로계약서 작성율이 2배 가량 높게 나타난 점도 눈길을 끈다. 구체적으로, 노동인권교육을 받은 경험이 있는 근로자는 근로계약을 작성했다는 응답 비율이 61.8%로, 교육경험이 없는 근로자(32.4%)보다 훨씬 높게 파악되었다. 물론 근로계약서 작성의 의무는 사업주에게 있다. 그럼에도 불구하고 아르바이트생이 노동인권교육을 받았는지 여부에 따라 근로계약서 작성율에 이처럼 큰 차이가 발생하는 이유는 노동인권교육을 받은 근로자의 경우 자신의 근로권의 보호를 위해 좀 더 적극적으로 근로계약서 작성을 요구했기 때문일 가능성이 있다(<표 V-12> 참조).

표 V-12 근로계약서 작성 여부

단위: 명(%)

내용/구분		작성함	작성하지 않음	χ^2
전체		1,128(37.6)	1,875(62.4)	-
노동교육경험	없음	803(32.4)	1,674(67.6)	159.562*** (d.f=1)
	있음	325(61.8)	201(38.2)	
업종	매장관리·판매	259(37.6)	429(62.4)	137.254*** (d.f=6)
	서빙·주방	343(40.1)	512(59.9)	
	서비스	170(48.4)	181(51.6)	
	생산·기능	70(34.3)	134(65.7)	
	사무·회계	151(51.7)	141(48.3)	
	교육·과외	57(14.4)	340(85.6)	
	기타	78(36.1)	138(63.9)	
사업장규모 (5인 기준 분류)	5인 미만	219(20.7)	837(79.3)	213.857*** (d.f=1)
	5인 이상	773(48.9)	808(51.1)	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

② 근로계약서 내용에 대한 이해 수준

근로기준법 제15조는 근로계약에 명시한 내용이 근로조건 의 최저 수준을 정하고 있는 근로기준법에 미달하거나 위반하는 내용이라면 그 부분에 한해 무효임을 명시하고 있다. 이러한 법령의 내용이 현실에서 충실히 적용되려면 근로자가 근로계약서 내용을 정확히 이해할 필요가 있다. 또한 사업주가 정당한 근로계약서 조항을 준수하지 않을 때에도 근로자는 근로계약서를 근거로 대응하게 된다. 따라서 근로자가 계약서 내용을 숙지하는 것은 근로보호를 위해 무척 중요하다. 이러한 견지에서 본 연구에서는 근로계약서를 작성했다고 답한 응답자들을 대상으로, 근로계약서 내용에 대해 잘 이해하고 있는지 확인해보았다.

조사 결과, 근로계약서 내용을 '대체로 잘 이해하고 있다'고 답한 응답자는 34.7%에 불과했다. 그에 비해, '일부 이해하고 있는 것도 있고, 잘 모르는 것도 있다'는 응답이 51.7%, '잘 모른다'는 응답은 13.7%로 나타나, 근로계약서 내용에 대한 이해가 부족하다는 응답 비율이 전체의 65.4%에 달했다. 이 같은 근로계약서 내용 인지 수준은 노동인권교육 경험에 따라 차이를 보였다. 그리하여 노동인권교육을 받은 경험이 있는 응답자들은 근로계약서 내용을 '잘 모른다'는 응답이 8.6%에 그쳐, 교육경험이 없는 응답자(15.7%)에 비해 절반 수준에 불과하였고, 근로계약서 내용을 '대체로

잘 이해하고 있다'는 응답은 43.4%로, 교육경험이 없는 응답자(31.1%)보다 12%p 가량 더 높게 나타났다. 이 같은 결과는 노동인권교육의 실효성을 뒷받침하는 결과로 볼 수 있다.

표 V-13 근로계약서 작성 내용 이해 여부

단위: 명(%)

내용/구분		근로계약서 내용에 대해 잘 모른다	일부 이해하고 있는 것도 있고, 잘 모르는 것도 있다	대체로 잘 이해하고 있다	X^2
전체		154(13.7)	583(51.7)	391(34.7)	-
노동교육경험	없음	126(15.7)	427(53.2)	250(31.1)	19.702*** (d.f=2)
	있음	28(8.6)	156(48.0)	141(43.4)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

③ 근로계약서 교부 여부

근로기준법 제17조 제2항은 사용자는 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법 및 소정근로시간, 휴일, 연차 유급 휴가 등에 관한 사항이 명시된 서면(근로계약서)을 근로자에게 교부해야 함을 의무 규정으로 명시하고 있다. 이에 아르바이트를 할 때 근로계약서를 작성했다고 답한 응답자들을 대상으로, 1부를 교부 받았는지 확인해보았다.

조사 결과, 근로계약서 작성 후 본인도 1부를 나누어 가졌다고 답한 응답자는 57.9%, 교부 받지 못했다고 답한 응답자는 42.1%로 확인되었다. 이 같은 결과는 10명 중 4명 이상이 근로계약서를 작성하고도 전달받지 못했음을 의미한다. 근로계약서 교부 여부는 아르바이트 업종 및 근로자의 노동인권교육 경험 여부에 따라 유의미한 차이를 보였다. 업종별로는 생산·기능 업종에서 계약서를 교부 받았다는 응답 비율이 34.3%로 가장 낮았고, 교육·과외 업종에서 70.2%로 가장 높게 파악되었다. 여타 업종은 대체로 50~60%대의 대동소이한 수준을 보여주었다. 생산·기능 업종에는 주로 공사현장 노동, 전단지 배포, 제조·가공/포장·조립, 택배상하차 등의 아르바이트 일자리들이 포함되어 있는데, 이러한 일자리들은 단기성 일자리가 많기 때문에 근로계약서 작성 및 교부가 제대로 이루어지지 못하는 것으로 보인다(<표 V-14> 참조).

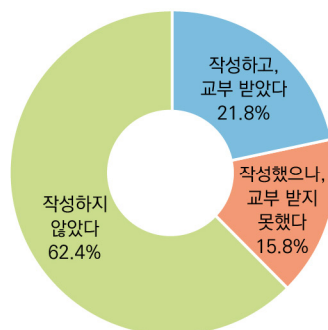
표 V-14 근로계약서 작성 시 1부 교부 여부

단위: 명(%)

내용/구분		예	아니오	X^2
전체		653(57.9)	475(42.1)	-
노동교육경험	없음	437(54.4)	366(45.6)	13.759*** (d.f=1)
	있음	216(66.5)	109(33.5)	
업종	매장관리·판매	144(55.6)	115(44.4)	23.575*** (d.f=6)
	서빙·주방	208(60.6)	135(39.4)	
	서비스	102(60.0)	68(40.0)	
	생산·기능	24(34.3)	46(65.7)	
	사무·회계	84(55.6)	67(44.4)	
	교육·과외	40(70.2)	17(29.8)	
사업장규모 (5인 기준 분류)	5인 미만	130(59.4)	89(40.6)	0.073 (d.f=1)
	5인 이상	451(58.3)	322(41.7)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

앞서 살펴본 내용을 종합해서, 근로계약서를 작성하고 1부를 교부 받았다는 응답 비율을 산출한 결과가 [그림 V-8]에 제시되어 있다. 여기에서 나타나듯 근로계약서 관련 규정이 제대로 준수된 사례는 전체의 21.8%에 불과했고, 15.8%는 근로계약서를 작성했으나 교부 받지 못한 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 아르바이트 근로 현장에서 근로계약서 작성 및 교부에 대한 관리·감독이 보다 강화될 필요가 있음을 시사한다.



【그림 V-8】 근로계약서 작성 및 교부 비율

④ 근로계약서 미작성 이유

아르바이트를 시작할 때 근로계약서를 작성하지 않았다고 답한 응답자들을 대상으로 계약서를 작성하지 않은 이유를 조사해보았다. 그 결과 응답자의 절반 이상이 '고용주가 작성하자고 하지 않아서'라고 답하였으며(50.2%), '근로계약서를 작성해야 하는지 몰라서' 작성하지 않았다는 응답도 32.4%를 차지하였다. 그 밖에 '내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안 될까봐' 7.0%, 기타 응답이 10.5%로 파악되었다.

근로기준법 제17조는 사용자에게 근로계약 체결 및 서면 교부의 의무를 부과하고 있다. 법령에 의해 사용자에게 근로계약 체결의 의무가 있기 때문에, 사용자들이 계약서 작성 의무를 보다 엄격하게 준수하도록 관리·감독을 강화할 필요가 있다. 아울러 근로계약서를 작성해야 하는지 몰라서 하지 못했다는 응답도 1/3에 달하는 바, 근로계약서 작성을 비롯해 기본적인 근로보호 규정에 대한 교육과 홍보가 한층 확대되어야 할 것으로 보인다.

주요 배경변인별로 비교해보면 성별, 노동인권교육 경험, 업종별로 차이가 나타난다. 구체적으로, 여성의 경우, '고용주가 작성하자고 하지 않아서' 근로계약서를 작성하지 못했다는 응답이 남성 응답자보다 10%p 가량 더 높게 파악되었다. 노동인권교육을 받은 경험이 있는 응답자들은 그렇지 않은 응답자들에 비해 계약서를 작성해야 하는지 몰라서 하지 못했다는 응답 비율이 8%p 가량 더 낮게 파악되었다. 업종별로는 매장관리·판매, 서빙·주방, 서비스 업종에서 여타 업종에 비해 '고용주가 작성하자고 하지 않아서' 하지 못했다는 응답 비율이 상대적으로 더 높게 파악된 점이 특징적이다. 한편 사업장 규모에 따른 차이는 나타나지 않았다(<표 V-15> 참조).

표 V-15 근로계약서 미작성 이유

단위: 명(%)

내용/구분		고용주가 작성하지 않고 하지 않아서	내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안될까봐	근로계약서를 작성해야 하는지 몰라서	기타	X^2
전체		941(50.2)	131(7.0)	607(32.4)	196(10.5)	-
성 별	남성	280(43.5)	57(8.9)	216(33.5)	91(14.1)	26.776*** (d.f=3)
	여성	661(53.7)	74(6.0)	391(31.8)	105(8.5)	
노동교육경험	없음	831(49.6)	110(6.6)	555(33.2)	178(10.6)	8.209* (d.f=3)
	있음	110(54.7)	21(10.4)	52(25.9)	18(9.0)	
업 종	매장관리 · 판매	241(56.2)	44(10.3)	122(28.4)	22(5.1)	141.190*** (d.f=18)
	서빙 · 주방	277(54.1)	35(6.8)	183(35.7)	17(3.3)	
	서비스	100(55.2)	12(6.6)	54(29.8)	15(8.3)	
	생산 · 기능	56(41.8)	10(7.5)	46(34.3)	22(16.4)	
	사무 · 회계	70(49.6)	4(2.8)	48(34.0)	19(13.5)	
	교육 · 과외	137(40.3)	12(3.5)	110(32.4)	81(23.8)	
	기타	60(43.5)	14(10.1)	44(31.9)	20(14.5)	
사업장규모 (5인 기준 분류)	5인 미만	425(50.8)	58(6.9)	261(31.2)	93(11.1)	6.327 (d.f=3)
	5인 이상	419(51.9)	61(7.5)	267(33.0)	61(7.5)	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

(4) 임금 지급

후기 청소년의 아르바이트 임금 관련 실태를 다각도로 확인해보기 위해, 아르바이트로 한 달에 버는 평균 수입, 시간 당 임금 수준, 임금 지급 방식, 임금체불 경험 등을 조사하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

① 월평균 아르바이트 수입

아르바이트를 해서 버는 월평균 수입이 얼마나 되는지 조사한 결과가 <표 V-16>에 제시되어 있다. 분석 결과, 월평균 수입이 31-50만원이라는 응답이 26.0%로 가장 많았고, 21-30만원 18.6%,

20만원 이하 12.9% 등으로 나타나, 전체적으로 아르바이트를 해서 버는 월평균 수입이 50만원 이하인 사례가 57.5%를 차지하였다. 그에 비해 월평균 51만원 이상 번다고 답한 응답자는 42.5%로 파악되었고, 한 달에 101만원 이상 버는 응답자는 12.1%를 차지하는 것으로 조사되었다.

이를 배경변인별로 나누어 살펴보면, 성별의 경우 월평균 수입이 50만원 이하라는 비율이 남성은 47.8%인 데 비해 여성은 62.6%로 나타나, 청년 아르바이트 노동 시장에서 평균적으로 여성들의 수입이 남성보다 더 낮은 현실을 확인할 수 있었다. 이는 남성들이 아르바이트에 소요하는 시간이 더 많다는 점과 밀접한 관련이 있어 보인다. 아울러 참여 업종의 측면에서도 남성들이 비교적 시급 또는 일당이 많은 건설현장 노동이나 택배상하차 등 노동강도가 큰 아르바이트에 참여하는 것과는 연관성이 있다.

대학 진학 여부별로 나누어 살펴보면, 대학 비진학자들이 진학자들보다 아르바이트를 해서 버는 돈이 더 많은 것으로 조사되었다. 그리하여 아르바이트를 해서 월평균 30만원 이하를 버는 응답자 비율이 비진학 집단에서는 18.9%에 그친 반면 진학자 집단에서는 32.0%를 차지하였다. 대학에 진학하지 않은 후기 청소년들은 대학에 다니는 이들보다 더 많은 시간을 아르바이트에 소요하기 때문에 월평균 수입도 더 많은 것으로 파악된다(<표 V-16> 참조).

표 V-16 월평균 아르바이트 수입 단위: 명(%)

내용/구분		20만원 이하	21-30만원	31-50만원	51-70만원	71-100만원	101만원 이상	X^2
전체		387(12.9)	558(18.6)	781(26.0)	401(13.4)	512(17.0)	364(12.1)	-
성별	남성	109(10.5)	136(13.1)	251(24.2)	138(13.3)	203(19.6)	200(19.3)	107.415*** (d.f=5)
	여성	278(14.1)	422(21.5)	530(27.0)	263(13.4)	309(15.7)	164(8.3)	
대학 진학	비진학	13(9.8)	12(9.1)	28(21.2)	18(13.6)	34(25.8)	27(20.5)	22.962*** (d.f=5)
	진학	374(13.0)	546(19.0)	753(26.2)	383(13.3)	478(16.6)	337(11.7)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

② 시간 당 임금 수준

<표 V-17>는 시간 당 임금 수준에 대한 조사 결과를 보여준다. 특히 여기에서는 2015년 법정 최저임금인 5,580원 미만으로 임금을 지급받았다는 응답이 16.2%를 차지한 데 주목할 필요가 있다. 이 같은 결과는 아르바이트를 하는 후기 청소년 6명 중 1명은 최저임금에도 미치지 못하는 임금을 지급 받았음을 의미하기 때문이다. 시급의 규모별로 순차적으로 살펴보면, 시급이 5,580원이라는 응답은 21.9%를 차지하였고, 5,580원 초과~6,000원 이하라는 응답이 31.8%, 6000원 초과~10,000원 이하 23.3%, 10,000원 초과 6.8% 등으로 파악되었다. 그리하여 전체 응답자의 70%가 시급 6,000원 이하를 받는 것으로 조사되었다.

배경변인별로는 대학진학 여부, 업종, 사업장 규모, 근로계약서 작성 여부 등에 따라 유의미한 차이가 감지되었다. 대학진학 여부의 경우, 비진학 후기 청소년은 47.8%가 최저임금 또는 그 이하의 임금을 받는 것으로 파악되었다. 시급 6,000원 이상을 받는다는 응답은 비진학자 집단 16.7%, 진학자 집단 30.7% 등으로 나타나, 상대적으로 시급이 높은 아르바이트 업종에는 주로 진학자들이 분포하고 있음을 시사하였다. 업종별로는 매장관리·판매 업종의 시급이 비교적 낮은 편으로 파악되었고, 교육·과외 업종의 시급이 상대적으로 높게 나타났다. 교육·과외 업종은 대부분 대학 진학자들이 아르바이트를 하기 때문에, 진학/비진학 집단 간의 격차도 그로 인해 발생하는 것으로 보인다.

또 한 가지 주목해야 할 것은 근로계약서 작성 여부에 따라 최저임금 위반 여부에도 차이가 발생한다는 점이다. <표 V-17>에 제시된 바와 같이, 근로계약서를 작성하고 아르바이트를 한 경우에는 최저임금 미만의 시급을 받았다는 응답이 9.6%에 그친 반면, 근로계약서를 작성하지 않은 경우에는 법정 최저임금 미만의 시급을 받았다는 응답 비율이 20.1%를 차지하였다. 이 같은 결과는 근로계약서 작성이 최저임금 준수 등 기본적인 기초고용질서를 유지하는 데 중요한 역할을 하고 있음을 방증한다.

표 V-17 시간 당 임금 수준

단위: 명(%)

내용/구분		최저임금 미만 (5,580원 미만)	최저임금 (5,580원)	5,580원 초과 6,000원 이하	6,000원 초과 10,000원 이하	10,000원 초과	X^2
전체		485(16.2)	658(21.9)	956(31.8)	701(23.3)	203(6.8)	-
성별	남성	155(14.9)	202(19.5)	350(33.8)	259(25.0)	71(6.8)	9.350 (d.f=4)
	여성	330(16.8)	456(23.2)	606(30.8)	442(22.5)	132(6.7)	
대학진학	비진학	27(20.5)	36(27.3)	47(35.6)	21(15.9)	1(0.8)	14.639** (d.f=4)
	진학	458(16.0)	622(21.7)	909(31.7)	680(23.7)	202(7.0)	
업종	매장관리·판매	208(30.2)	198(28.8)	202(29.4)	77(11.2)	3(0.4)	1313.403*** (d.f=24)
	서빙·주방	126(14.7)	224(26.2)	365(42.7)	136(15.9)	4(0.5)	
	서비스	46(13.1)	76(21.7)	128(36.5)	94(26.8)	7(2.0)	
	생산·기능	22(10.8)	52(25.5)	64(31.4)	64(31.4)	2(1.0)	
	사무·회계	29(9.9)	58(19.9)	86(29.5)	111(38.0)	8(2.7)	
	교육·과외	16(4.0)	14(3.5)	55(13.9)	143(36.0)	169(42.6)	
사업장규모	5인 미만	230(21.8)	227(21.5)	326(30.9)	162(15.3)	111(10.5)	139.949*** (d.f=4)
	5인 이상	215(13.6)	365(23.1)	543(34.3)	421(26.6)	37(2.3)	
근로계약서	작성함	108(9.6)	335(29.7)	358(31.7)	304(27.0)	23(2.0)	168.008*** (d.f=4)
	작성하지 않음	377(20.1)	323(17.2)	598(31.9)	397(21.2)	180(9.6)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

③ 임금 수령 방식

<표 V-18>에는 임금 지급 방식에 대한 조사 결과가 제시되어 있다. 임금 지급 방식을 조사한 이유는 고용 형태, 즉 직접 고용/간접 고용 여부를 개괄적으로나마 확인해보는 데 목적이 있다. 만약 임금을 사업장 업주에게 직접 받는다면 직접고용으로 볼 수 있지만, 노무를 제공한 사업장 업주가 아니라 소개업체를 통해 임금을 지급받았다면 이는 간접고용으로 볼 여지가 크기 때문이다(안선영 외, 2014).

조사 결과, '사업장 업주(사장)에게 임금을 받았다'는 응답이 80.5%로 가장 높게 나타났으나, '알선 소개업체를 통해 받았다'는 응답과 '내 임금을 누가 주는지 잘 모르겠다'는 응답도 각각

6.6%, 12.9%로 나타났다. 이러한 결과는 응답자 가운데 약 20%는 간접 고용의 형태로 일을 하고 있을 가능성을 시사한다. 업종별 비교 결과, 타 업종에 비해 생산·기능, 사무·회계 업종에서 사업장 업주에게 직접 받았다는 응답 비율이 상대적으로 낮고, 알선 소개업체 등을 통해 임금을 지급 받았다는 응답 비율이 높게 나타난다. 생산·기능 업종에 해당하는 공사현장 노동이나 전단지 배포, 배달·운전·대리운전 등은 대개 알선 업체를 통해 이루어지는 경우가 많다. 또한 사무·회계 직종도 소개 업체를 통해 구직이 이루어지는 사례가 많은데, 이러한 현실이 반영된 결과로 볼 수 있다.

표 V-18 임금 지급 방식

단위: 명(%)

내용/구분		아르바이트 사업장 업주(사장)에게 받음	알선 소개업체를 통해 받음	내 임금을 누가 주는지 잘 모르겠음	X^2
전체		2,418(80.5)	199(6.6)	386(12.9)	-
업 종	매장관리·판매	586(85.2)	30(4.4)	72(10.5)	238.513*** (d.f=12)
	서빙·주방	758(88.7)	24(2.8)	73(8.5)	
	서비스	264(75.2)	27(7.7)	60(17.1)	
	생산·기능	125(61.3)	43(21.1)	36(17.6)	
	사무·회계	181(62.0)	36(12.3)	75(25.7)	
	교육·과외	355(89.4)	20(5.0)	22(5.5)	
	기타	149(69.0)	19(8.8)	48(22.2)	
사업장규모	5인 미만	976(92.4)	25(2.4)	55(5.2)	96.998*** (d.f=2)
	5인 이상	1,234(78.1)	129(8.2)	218(13.8)	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

④ 급여명세서 지급

<표 V-19>에는 아르바이트 급여명세서 지급 여부에 대한 조사 결과가 제시되어 있다. 급여명세서는 일한 만큼 제대로 급여를 지급받았는지 확인할 수 있는 기본적인 자료로써, 추후 임금체불 등 문제가 발생했을 때 사업주와 근로자 사이의 근로관계를 증명하기 위해 필요한 증빙 자료가 된다. 그럼에도 불구하고 아르바이트 근로자에 대해서는 급여명세서 발급이 제대로 이루어지지 않고 있다는 지적이 꾸준히 제기되어 왔다. 이러한 실태를 점검해보기 위해, 급여명세서 수령

여부를 확인해보았다. 조사 결과, 아르바이트 임금에 대한 급여명세서를 받았다는 응답은 전체 응답자의 17.0%에 불과하였고, 거의 대부분의 응답자(83.0%)는 급여명세서를 지급 받지 못한 것으로 파악되었다. 업종별로 비교해보면, 교육·과외 업종에서 급여명세서를 받지 못했다는 응답 비율이 가장 높게 나타났다. 사업장 규모의 경우, 규모가 작은 곳일수록 급여명세서 발급이 잘 이루어지지 않는 것으로 파악되었다. 한편 근로계약서를 작성하고 아르바이트를 하는 경우에는 34.4%가 급여명세서를 지급 받았다고 답한 반면, 근로계약서를 작성하지 않고 일을 하는 경우에는 급여명세서 수령 비율도 6.5%에 머물러, 양자 간에 큰 차이를 보여주었다.

표 V-19 급여명세서 지급 여부

단위: 명(%)

내용/구분		받았다	받지 못했다	X^2
전체		510(17.0)	2,493(83.0)	-
업 종	매장관리·판매	101(14.7)	587(85.3)	41.373*** (d.f=6)
	서빙·주방	148(17.3)	707(82.7)	
	서비스	72(20.5)	279(79.5)	
	생산·기능	47(23.0)	157(77.0)	
	사무·회계	64(21.9)	228(78.1)	
	교육·과외	32(8.1)	365(91.9)	
	기타	46(21.3)	170(78.7)	
사업장규모	5인 미만	109(10.3)	947(89.7)	57.660*** (d.f=1)
	5인 이상	343(21.7)	1,238(78.3)	
근로계약서	작성함	388(34.4)	740(65.6)	388.585*** (d.f=1)
	작성하지 않음	122(6.5)	1,753(93.5)	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

⑤ 각종 수당 미지급

마지막으로, 아르바이트를 하면서 연장근로 수당, 야간근로 수당, 휴일근로 수당 등 각종 수당을 제대로 지급 받지 못한 경험이 있는지를 조사해보았다. 그 결과, 정해진 시간보다 일을 더 했지만 연장근로 수당을 받지 못한 경험이 있다는 응답은 22.4%, 밤 10시-새벽 6시 사이에 일을 했지만 야간근로 수당을 제대로 받지 못한 적이 있다는 응답은 21.6%, 휴일에 일을 했지만

휴일근로 수당을 제대로 받지 못했다는 응답은 29.2%로 파악되었다. 이러한 결과는 아르바이트 근로 현장에서 각종 수당 지급이 제대로 이루어지지 못하는 일이 비일비재함을 보여준다.

업종별로는 다른 업종에 비해 매장관리·판매, 서빙·주방 업종에서 각종 수당 미지급이 빈번하게 발생하는 것으로 파악되었다. 음식점 서빙이나 편의점 등 매장관리·판매 업종은 야간근로나 연장근로가 자주 발생하는데, 그에 대한 수당 지급이 제대로 이루어지지 못하는 현실을 방증한다. 사업장 규모별로는 5인 이상 사업장에 비해 5인 미만 소규모 사업장에서 각종 수당을 제대로 지급하지 않는 경우가 더 많은 것으로 파악되었고, 근로계약을 작성하지 않고 일하는 경우 수당을 제대로 지급받지 못할 가능성이 더 큰 것으로 확인되었다(<표 V-20> 참조).

표 V-20

각종수당 미지급

단위: 명(%)

내용/구분	연장근로수당 미지급 경험		X ²	야간근로수당 미지급 경험		X ²	휴일근로수당 미지급 경험		X ²	
	있다	없다		있다	없다		있다	없다		
전체	674(22.4)	2,329(77.6)	-	649(21.6)	2,354(78.4)	-	878(29.2)	2,125(70.8)	-	
업 종	매장관리·판매	188(27.3)	500(72.7)	30.658*** (df=6)	197(28.6)	491(71.4)	158.194*** (df=6)	252(36.6)	436(63.4)	116.546*** (df=6)
	서빙·주방	213(24.9)	642(75.1)		271(31.7)	584(68.3)		322(37.7)	533(62.3)	
	서비스	77(21.9)	274(78.1)		64(18.2)	287(81.8)		101(28.8)	250(71.2)	
	생산·기능	34(16.7)	170(83.3)		28(13.7)	176(86.3)		44(21.6)	160(78.4)	
	사무·회계	43(14.7)	249(85.3)		23(7.9)	269(92.1)		41(14.0)	251(86.0)	
	교육·과외	72(18.1)	325(81.9)		36(9.1)	361(90.9)		82(20.7)	315(79.3)	
	기타	47(21.8)	169(78.2)		30(13.9)	186(86.1)		36(16.7)	180(83.3)	
사업장 규모	5인 미만	262(24.8)	794(75.2)	0.753 (df=1)	275(26.0)	781(74.0)	6.270* (df=1)	350(33.1)	706(66.9)	3.849* (df=1)
	5인 이상	369(23.3)	1,212(76.7)		345(21.8)	1,236(78.2)		467(29.5)	1,114(70.5)	
근로 계약서	작성함	235(20.8)	893(79.2)	2.693 (df=1)	193(17.1)	935(82.9)	21.612*** (df=1)	300(26.6)	828(73.4)	6.094* (df=1)
	작성하지 않음	439(23.4)	1,436(76.6)		456(24.3)	1,419(75.7)		578(30.8)	1,297(69.2)	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

(5) 아르바이트 수습 기간 적용

수습 기간은 정식으로 근로계약을 맺은 후 업무에 필요한 내용을 터득하고 적응하기 위한 목적으로 활용되고 있다. 따라서 수습 기간에도 모든 노동관계법이 적용된다. 다만 몇 가지 예외 규정들이 있는데, 예컨대 근로기준법 제35조는 수습 기간에는 해고 예고 의무에 대해 예외를 인정하고 있으며, 최저임금법³⁹⁾ 제5조는 3개월 이내의 수습 기간에는 최저임금액에 미달하는 임금을 지급할 수 있도록 허용하고 있다. 단, 계약 기간이 1년 미만인 경우에는 최저임금을 삭감할 수 없다. 그러나 현실에서는 근로계약을 1년 미만으로 정하거나, 혹은 근로계약서에 시작 날짜만 정하고 종료 날짜를 지정하지 않은 채 수습 기간을 적용하는 등 관련 규정을 악용하는 사례가 문제가 되고 있다. 이에 여기에서는 아르바이트를 하면서 수습 기간의 적용을 받았는지 여부를 확인해보았다.

조사 결과, 아르바이트를 할 때 수습 기간을 적용 받았다는 응답이 23.5%로 나타나, 4명 가운데 1명은 아르바이트를 하면서 수습 제도를 경험한 것으로 파악되었다. 이를 근로 계약기간과 연계해서 살펴보면, 수습 제도를 경험했다고 답한 응답자 가운데 계약기간이 1년 이상이었던 경우는 4% 수준에 불과하였고, 나머지 96%는 근로계약서를 작성하지 않거나, 근로기간을 정하지 않거나, 또는 계약기간이 1년 미만이었던 것으로 파악되었다. 물론 수습 기간을 적용하더라도 임금을 감액하지 않으면 그 자체로 위법은 아니다. 그렇지만 아르바이트 근로 현장에서 수습 기간으로 정한 경우에는 대부분 임금 삭감이 이루어지는 바, 현실에서 수습 제도를 악용하는 사례가 흔히 발생하고 있음을 미루어 짐작할 수 있다(<표 V-21> 참조).

39) 본 장에서 인용된 최저임금법 법률 조항은 2012년 2월 1일 개정된 법률 제11278호로, 국가법령정보센터 [http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/\(11278,20120201\)](http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/(11278,20120201))에서 인출하였다. 이하 같다.

표 V-21 수습 기간 적용 여부

단위: 명(%)

내용/구분		수습 기간 적용여부		X ²
		예	아니오	
전체		705(23.5)	2,298(76.5)	-
근로계약기간	근로계약 작성하지 않음	354(18.9)	1,521(81.1)	66.020*** (d.f=3)
	근로기간을 정하지 않음	107(30.9)	239(69.1)	
	계약기간 1년 미만	216(30.0)	504(70.0)	
	계약기간 1년 이상	28(45.2)	34(54.8)	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

수습 기간 중 임금 감액 실태를 좀 더 밀착해서 살펴보기 위해, 수습 기간 중 최저임금 미만의 시급을 받은 적이 있는지, 있다면 어느 정도였는지 확인한 결과를 <표 V-22>에 제시하였다. 조사 결과, 최저임금 대비 90% 미만으로 받았다는 응답이 34.5%에 이르는 것으로 파악되었다. 근로계약서 체결 시 계약기간을 1년 미만으로 정한 경우에는 수습 기간 중에도 감액을 할 수 없다. 그럼에도 불구하고 조사 결과, 수습 기간 중 감액을 적용한 사례 가운데 계약기간이 1년 이상으로 명확히 설정되어 있는 경우는 3%에 불과했다.

한편 최저임금법 시행령⁴⁰⁾ 제3조(수습 사용 중에 있는 자 등에 대한 최저임금액) 제1항은 “수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다”고 규정하고 있다. 따라서 수습 기간 동안의 임금 감액의 상한선은 최저임금액의 10%이다. 그럼에도 불구하고 최저임금의 90%에 채 미치지 못하는 임금을 받은 경우가 수습 적용 사례의 34.5%, 임금 감액 경험자의 82%에 해당하였다. 상술한 결과는 수습 기간 중 감액을 경험한 나머지 대부분의 사례에 위법적 소지가 있음을 의미한다.

40) 본 장에서 인용된 최저임금법 시행령의 조항은 2012년 1월 6일 개정된 대통령령 제23488호로, 국가법령정보센터 [제 V 장
후기 청소년 아르바이트 실태조사 결과](http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/(11278,20120201)에서 인출하였다. 이하 같다.</p>
</div>
<div data-bbox=)

표 V-22 수습 적용 기간 중 시급 수준

단위: 명(%)

내용/구분		최저임금 미만의 시급 받은 적 없음	최저임금 90% 미만	최저임금 90% 이상- 100% 미만	X ²
전체		409(58.0)	243(34.5)	53(7.5)	-
근로계약기간	근로계약 작성하지 않음	180(50.8)	144(40.7)	30(8.5)	16.101* (d.f=6)
	근로기간을 정하지 않음	68(63.6)	30(28.0)	9(8.4)	
	계약기간 1년 미만	142(65.7)	62(28.7)	12(5.6)	
	계약기간 1년 이상	19(67.9)	7(25.0)	2(7.1)	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

(6) 유급 주휴일 준수

사업주는 근로자가 주 15시간 이상 일하고 1주간 일하기로 한 날 일을 했다면, 유급 주휴일을 부여해야 한다(근로기준법 제55조). 이에 아르바이트 노동시장에서 이 같은 유급 주휴일이 제대로 지켜지고 있는지 확인해보았다. 그 결과, '주 15시간 이상 일하고 1주일 동안 빠지지 않고 일을 했지만 유급휴일을 받지 못했다'는 응답 비율이 24.6%에 달해, 아르바이트를 하는 후기 청소년 4명 중 1명은 법으로 정한 유급 주휴일 권리를 제대로 누리지 못하는 것으로 파악되었다.

업종별로 살펴보면, 서비스, 생산·기능, 사무·회계, 교육·과외 등 여타 업종에 비해 매장관리·판매, 서빙·주방 업종에서 유급 주휴일을 위반하는 경우가 상대적으로 더 많은 것으로 파악되었다. 사업장 규모별로는 5인 미만 사업장이 5인 이상 사업장에 비해 위반 비율이 조금 더 높게 나타났으나, 그 차이가 크지는 않았다(<표 V-23> 참조).

표 V-23 유급휴일 준수 여부

단위: 명(%)

내용/구분		주휴수당 지급 여부		X ²
		있다	없다	
전체		739(24.6)	2,264(75.4)	-
업 종	매장관리 · 판매	206(29.9)	482(70.1)	41.684*** (d.f=6)
	서빙 · 주방	241(28.2)	614(71.8)	
	서비스	74(21.1)	277(78.9)	
	생산 · 기능	48(23.5)	156(76.5)	
	사무 · 회계	61(20.9)	231(79.1)	
	교육 · 과외	59(14.9)	338(85.1)	
	기타	50(23.1)	166(76.9)	
사업장규모	5인 미만	297(28.1)	759(71.9)	4.865* (d.f=1)
	5인 이상	384(24.3)	1,197(75.7)	
근로계약서	작성함	258(22.9)	870(77.1)	2.936 (d.f=1)
	작성하지 않음	481(25.7)	1,394(74.3)	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

2. 업종별 아르바이트 실태

제1절에서는 후기 청소년의 아르바이트 경험을 전체적으로 조망하기 위해 참여 업종, 구직 경로, 근무환경, 근무조건 등을 중심으로 종합적인 실태를 살펴보았다. 여기에서는 청년들의 아르바이트 노동시장 실태를 좀 더 밀착해서 살펴보기 위해, 업종별로 주요 실태를 점검해보고자 한다. 청년들이 경험하는 아르바이트 업종은 매우 다양하기 때문에 모든 업종의 아르바이트 실태를 살펴보는 것은 연구의 예산이나 기간을 고려할 때 본 연구의 범위를 벗어난다. 이에 본 연구에서는 청년들이 가장 많이 아르바이트를 경험하는 상위 2개 업종(①매장관리 · 판매, ②서빙 · 주방)과 사회적으로 특히 문제가 되는 간접고용이 빈번하게 발생하는 ③사무 · 회계업종, 그리고 높은 사고 발생 가능성과 노동 강도, 야간노동 등의 이슈가 내재되어 있는 건설현장

근로, 택배 상·하차, 대리운전 등 ④물류·운송·건설 업종, 마지막으로 최근 들어 소위 ‘신종알바’로 대두되지만 부작용 등의 문제를 내포하고 있는 생동성 실험 참여 등 ⑤임상시험의 5개 업종을 선정하여, 아르바이트 관련 실태를 조사하였다.

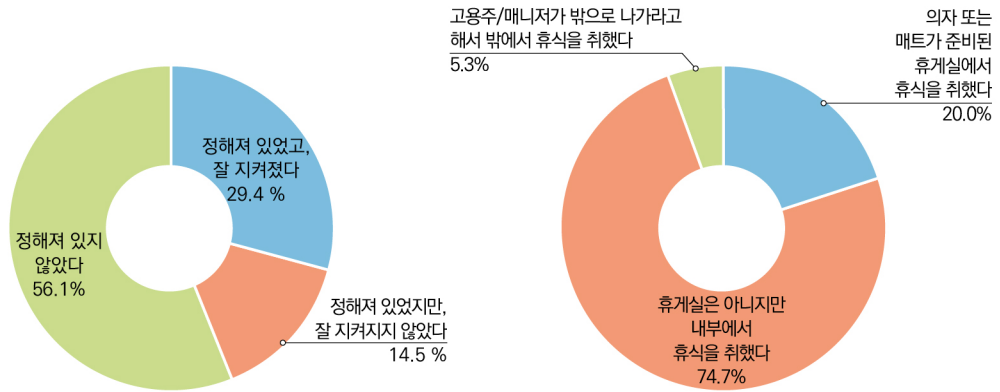
1) 매장관리·판매

(1) 휴게권

근로기준법 제54조(휴게) 제1항은 “사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다”고 규정하고 있다. 이에 매장관리·판매 업종에서 휴게시간이 준수되고 있는지 확인해보았다. 조사 결과, 휴게시간이 ‘정해져 있었고, 잘 지켜졌다’는 응답은 29.4%를 차지하였고, ‘정해져 있었지만, 잘 지켜지지 않았다’ 14.5%, ‘정해져 있지 않았다’ 56.1%로 파악되었다. 이러한 결과는 매장관리·판매 업종에서 아르바이트를 경험한 응답자의 70.6%는 법정 휴게시간을 제대로 누리지 못했을 가능성이 큼을 시사한다.

휴게시간이 정해져 있더라도 자유롭게 쉴 공간이 마련되어 있지 않다면 제대로 휴식을 취하기 어렵다. 이에 근로자 휴게권의 실질적 보장을 위해 근로기준법 제54조 제2항은 “휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다”고 규정하고 있으며, 산업안전보건기준에 관한 규칙⁴¹⁾ 제79조(휴게시설) 제1항은 “사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다”고 규정하고 있다. 이러한 법령에 기초하여, 휴식시간에 어떠한 방식으로 휴식을 취했는지를 조사해보았다. 그 결과, ‘휴게실은 아니지만 내부에서 휴식을 취했다’는 응답이 74.7%로 대부분을 차지하였다. 만약 고용주/매니저 등 관리·감독자의 감독 하에 휴식을 취했다면, 이는 휴게권이 적절히 보장된 것으로 보기 어렵다. 그 밖에 ‘의자 또는 매트가 준비된 휴게실에서 휴식을 취했다’는 응답이 20.0%, ‘고용주/매니저가 밖으로 나가라고 해서 밖에서 휴식을 취했다’는 응답이 5.3%로 그 뒤를 이었다([그림 V-9] 참조).

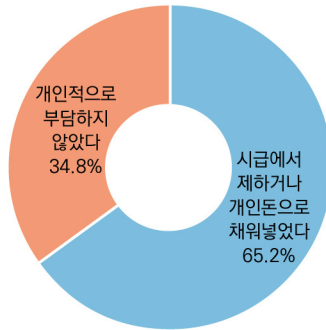
41) 본 장에서 인용된 산업안전보건기준에 관한 규칙의 조항은 2014년 12월 31일 개정된 고용노동부령 제117호로, 국가법령정보센터 [http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/\(11278,20120201\)](http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/(11278,20120201))에서 인출하였다. 이하 같다.



【그림 V-9】 매장관리·판매 업종 휴게시간 준수 여부 및 휴게권 보장 실태

(2) 임금 보장 및 지급 방식

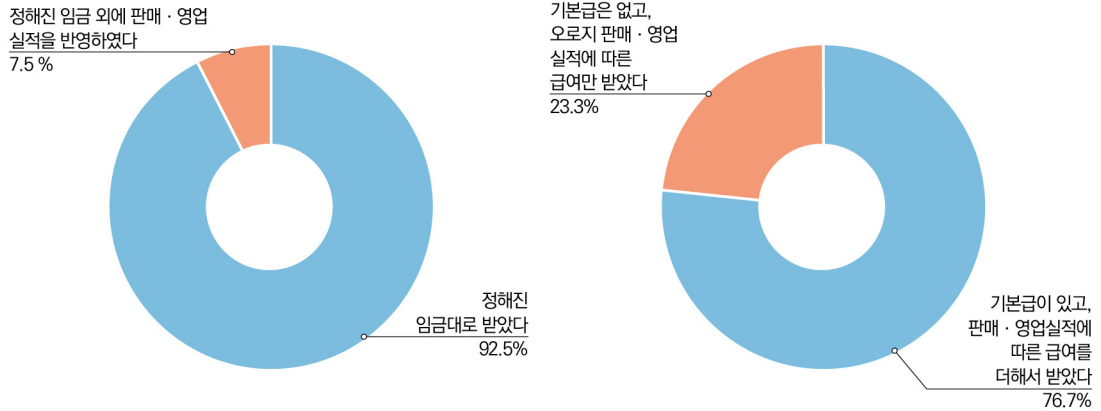
편의점이나 마트, PC방 등 매장관리·판매 아르바이트와 관련하여 지속적으로 제기되는 이슈로 '시재 점검' 문제가 있다. 시재 점검이란 상품을 제값에 팔았는지를 확인하기 위한 과정으로, 수입과 지출을 맞추는 것을 의미한다(오마이뉴스, 2013.03.21). 이러한 시재점검을 통해 차액이 발생할 때 대부분 아르바이트생이 전액 부담하고 있다는 것이다. 이는 근로기준법 위반으로, 불법적 행위에 해당한다. 이에 매장관리·판매 아르바이트 경험자들을 대상으로, 매출을 결산할 때 손실액이 발생한 적이 있는지, 있다면 손실액을 시급에서 제하거나 개인 돈으로 채워 넣은 적이 있는지를 조사하였다. 그 결과, 손실액 발생 경험이 있다고 답한 응답자 가운데 65.2%가 손실액을 시급에서 제하거나, 개인 돈으로 충당한 경험이 있다고 답하였다. 이러한 결과는 매장관리·판매 업종에서 아르바이트생을 대상으로 하는 불법 시재금 충당 행위가 대단히 광범하게 횡행하고 있음을 시사한다([그림 V-10] 참조).



【그림 V-10】 매장관리·판매 업종 손실액 발생 시 처리 방법

최근 청년들의 아르바이트 참여 업종이 다양해지면서, 가전·휴대폰 매장 아르바이트도 증가하고 있으며, 그에 따라 정해진 시급을 지급하는 것이 아니라 영업실적을 반영하여 아르바이트 급여를 제공하는 사례도 늘어나고 있다. 이에 매장관리·판매 아르바이트 경험자들을 대상으로, 정해진 시급 외에 판매·영업실적을 반영해서 임금을 지급 받았는지 여부를 조사하였다. 그 결과, 응답자의 75%가 그렇다고 답했고, 그렇지 않다는 응답이 92.5%로 파악되었다. 청년 아르바이트 노동시장에서 매장관리·판매 업종은 여전히 대부분 정해진 시급대로 임금이 지급되지만, 일부는 영업 실적을 반영해 임금이 결정되고 있음을 알 수 있다.

그런데 임금에 판매·영업실적을 고려할 때, 기본급을 최저임금 이하 수준으로 설정하거나, 기본급이 없이 오로지 판매·영업실적만으로 임금을 결정할 경우에는 문제가 발생할 수 있다. 이러한 경우 극단적으로는 판매·영업실적이 부진하다면 일을 하고도 임금을 받지 못하는 사례가 발생할 수 있기 때문이다. 이에 임금에 판매·영업실적이 반영된다고 답한 응답자들을 대상으로, 임금 지급 방식을 확인해보았다. 그 결과, ‘기본급이 있고, 판매·영업 실적에 따른 급여를 추가해서 받는다’고 답한 응답자들이 76.7%로 대부분을 차지했지만, ‘기본급은 없고, 오로지 판매·영업실적에 따른 급여만 받는다’고 답한 경우도 23.3%를 차지해, 이 같은 우려가 현실화 될 가능성이 있음을 시사하였다(【그림 V-11】 참조).



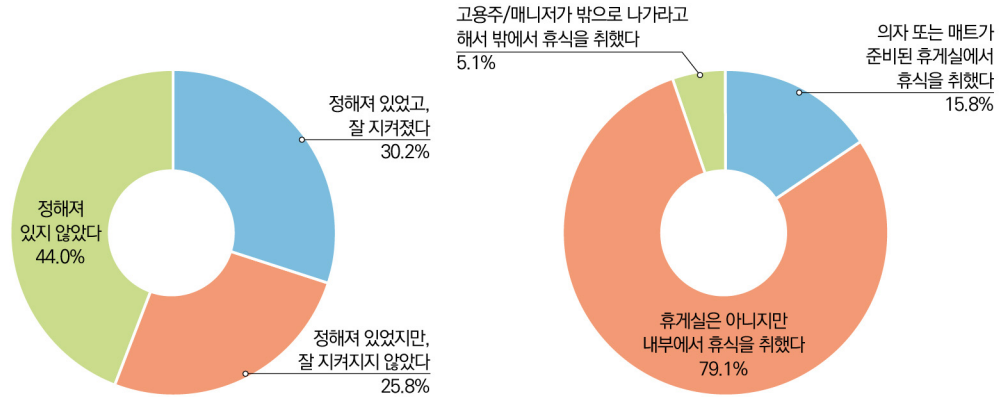
【그림 V-11】 매장관리·판매 업종 임금 지급 방식 실태

2) 서빙·주방 업종

(1) 휴게권

서빙·주방 업종은 아르바이트 노동시장에서 청년들이 가장 많이 분포하고 있는 분야이다. 서빙·주방 업종은 근로기준법 제59조에서 정한 근로시간 및 휴게시간의 특례가 적용되지 않는 분야임에도 불구하고, 현실에서는 휴게시간이나 휴게공간 규정이 제대로 지켜지지 않는 것으로 알려져 있다. 이 같은 문제를 확인하기 위해, 휴게시간이 따로 정해져 있었는지를 확인해보았다. 조사 결과, 휴게시간이 '정해져 있었고, 실제로도 잘 지켜졌다'는 응답은 30.2%에 불과하였다. 반면 휴게시간이 '정해져 있지 않았다'는 응답이 44.0%로 가장 높게 파악되었고, 휴게시간이 '정해져 있었지만, 잘 지켜지지 않았다'는 응답이 25.8%를 차지하였다. 이러한 결과는 서빙·주방 업종 응답자의 약 70%는 휴게권을 적절히 보장받고 있지 못함을 시사한다.

다음으로, 서서 일하는 경우가 많은 서빙·주방 업종에서 아르바이트 근로자가 실제로 적절한 휴식을 취할 수 있는 환경이 구축되어 있는지를 조사해보았다. 그 결과, 정해진 휴게 공간 없이 그냥 내부에서 휴식을 취했다는 응답이 79.1%로 대부분을 차지하였고, 의자 또는 매트가 준비된 휴게실에서 휴식을 취했다는 응답은 15.8%에 불과하였다. 그 밖에 5.1%는 고용주/매니저가 밖으로 나가라고 해서 밖에서 휴식을 취한 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 서빙·주방업종에서 아르바이트 근로자의 휴게권이 실질적으로 보장되지 못하고 있음을 시사한다(【그림 V-12】 참조).



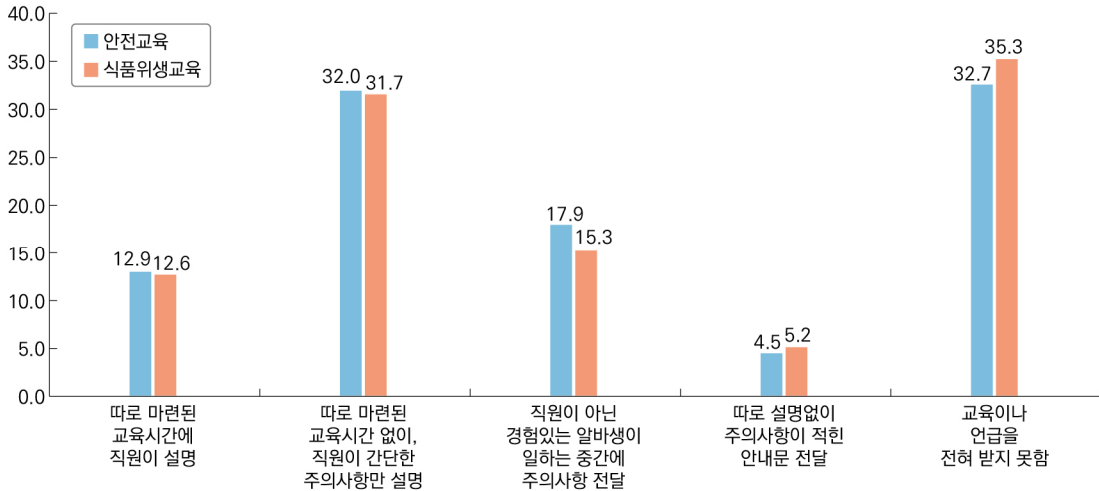
【그림 V-12】 서빙·주방 업종 휴게시간 준수 여부 및 휴게권 보장 실태

(2) 안전·위생

산업안전보건법⁴²⁾ 제31조(안전·보건교육) 제1항은 “사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다”고 규정하고 있다. 그리고 동법 시행규칙 제33조(교육시간 및 교육내용)는 근로자는 채용 시 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항, 작업 개시 전 점검에 관한 사항, 정리정돈 및 청소에 관한 사항, 사고발생 시 긴급조치에 관한 사항에 관해 교육을 받도록 규정하고 있다(산업안전보건법 시행규칙 제33조 제1항 관련 [별표 8의 2] 개정 2014.3.12.). 음식점이나 카페 서빙·주방 아르바이트는 상술한 안전·보건교육이 필요한 업종에 해당하는 바, 아르바이트를 할 때 관련 교육을 받았는지 조사해보았다.

그 결과, ‘따로 마련된 교육시간에 직원을 통해 설명을 들었다’는 응답은 13% 수준에 불과하였고, ‘교육이나 언급을 전혀 받지 못했다’는 응답이 안전교육의 경우 32.7%, 식품위생교육의 경우 35.3%로 가장 높게 파악되었다. 그 밖에 ‘따로 마련된 교육시간이 없었으며, 직원이 간단한 주의사항만 전달했다’는 응답이 안전위생교육 32.0%, 식품위생교육 31.7%로 그 뒤를 이었다. 이러한 결과는 서빙·주방 업종에서 안전교육이나 식품위생교육이 제대로 이루어지지 못하고 있음을 시사한다([그림 V-13] 참조).

42) 본 장에서 인용된 산업안전보건법 법률 조항은 2013년 6월 4일 개정된 법률 제11862호로, 국가법령정보센터 [제 V 장
후기 청소년 아르바이트 제비조사 결과](http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/(11278,20120201)에서 인출하였다. 이하 같다.</p>
</div>
<div data-bbox=)



【그림 V-13】 서빙·주방 업종 사전 안전교육 및 식품위생교육 실시 여부 (단위: %)

(3) 연장근로

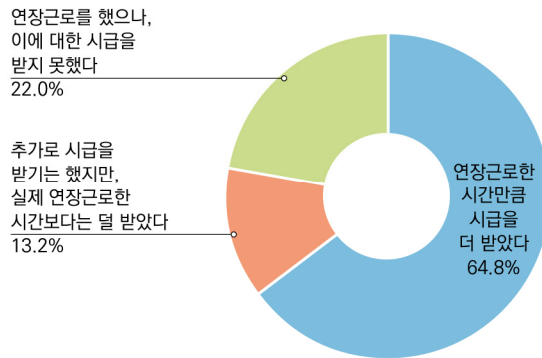
음식점은 연장근로가 빈번하게 이루어지는 업종이다. 이에 서빙·주방 아르바이트의 연장근로 실태를 점검해보았다. 먼저, 정해진 근무시간을 초과해서 연장근로를 한 경험이 있는지 알아본 결과, 그러한 경험이 있다는 응답이 56.3%로 과반을 차지하였고, 연장근로 경험이 없다는 응답은 43.7%로 파악되었다. 다음으로, 연장근로 경험이 있다고 답한 응답자들을 대상으로, 연장근로가 고용주와 서면 합의를 전제로 이루어진 것인지 여부를 확인해보았다. 그 결과, 서면 합의 사항이라는 응답은 34.2%에 불과하였고, 65.8%는 서면 합의 없이 이루어졌다고 답하였다. 이러한 결과는 음식점이나 카페 서빙·주방 업종에서 서면 합의 없이 이루어지는 연장근로가 대단히 비일비재하게 발생하고 있음을 시사한다(<표 V-24> 참조).

표 V-24 연장근로 경험 단위: 명(%)

내용/구분	그렇다	아니다
정해진 근무시간을 초과하여 연장근로를 한 경험 여부	644(56.3)	499(43.7)
연장근로에 대한 고용주와 서면 합의 여부	220(34.2)	424(65.8)

* 주: 해당문항은 정해진 근무시간을 초과하여 연장근로를 했다고 답한 응답자(n=644)를 대상으로 함.

연장근로를 한 경우에는 연장근로수당이 지급되어야 한다. 연장근로가 야간(밤 10시~새벽 6시) 또는 휴일에 이루어진 것이라면 가산수당 50%도 추가지급 되어야 한다(근로기준법 제56조). 이에 연장근로가 빈번하게 발생하는 음식점 또는 카페의 서빙·주방 업종에서 연장근로수당이 적정하게 지급되는지를 확인해보았다. 조사 결과, 64.8%의 응답자들이 '연장 근로한 시간만큼 시급을 더 받았다'고 답했다. 그렇지만 '추가로 시급을 받기는 했지만 실제 연장 근로한 시간보다는 덜 받았다'거나 '연장근로를 했으나, 이에 대한 시급을 받지 못했다'는 응답도 각각 13.2%, 22.0%로 나타나, 서빙·주방 업종에서 연장근로를 경험한 응답자 가운데 35.2%는 제대로 임금을 받지 못한 것으로 파악되었다([그림 V-14] 참조).

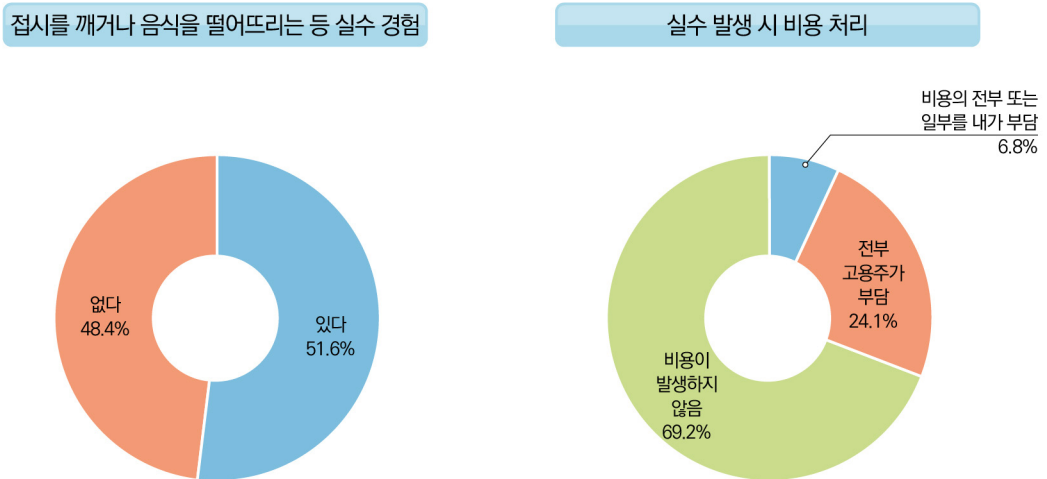


【그림 V-14】 서빙·주방 업종 연장근로 시 임금 지급 상태

(4) 업무 상 실수 발생 시 처리 방법

근로자가 고의가 아닌 업무상 실수로 손해를 끼친 경우에는 사용자가 그 위험을 부담하는 것이 원칙이며, 업무상 실수에 대한 배상 책임을 이유로 근로자의 임금을 공제할 수 없다(근로기준법 제20조). 그럼에도 불구하고 아르바이트 현장에서는 업무 상 고의가 아닌 단순 실수에 대해서도 아르바이트생에게 손해배상의 책임을 지우는 위법적 행위가 종종 발생하는 것으로 알려져 왔다. 이에 서빙·주방 업종 아르바이트 경험자들을 대상으로, 아르바이트 도중 실수를 저지른 경험이 있는지, 있다면 그에 따른 비용 부담은 어떠한 방법으로 처리되었는지를 조사하였다.

먼저, 서빙·주방 아르바이트를 하면서 접시를 깨거나 음식을 떨어뜨리는 등 실수를 저지른 경험이 있는지 묻는 문항에 대해서는 응답자의 52%가 그러한 경험이 있다고 답했다. 이들을 대상으로 비용 처리 방법을 물어본 결과, 응답자의 69%가 비용이 발생하지 않았다고 답했고, 고용주가 전액 부담했다는 응답이 24%로 파악되었으나, 비용의 전부 또는 일부를 아르바이트 근로자인 본인이 부담했다는 응답도 7%를 차지하였다. 어떠한 형태로든 비용이 발생했다고 답한 응답자(n=162)만을 대상으로 하면, 이들 가운데 비용의 전부 또는 일부를 아르바이트생이 부담한 사례는 전체의 24.7%를 차지한다. 이러한 결과는 아르바이트 현장에서 고의성 없는 실수 발생을 이유로 아르바이트생에게 손해 배상의 책임을 전가하는 위법적 행태가 여전히 존재하고 있음을 시사한다([그림 V-15] 참조).



【그림 V-15】 서빙·주방 업종 업무 상 실수 발생 시 처리 방법

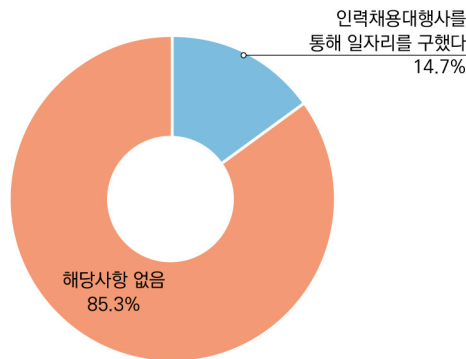
3) 사무보조 업종

(1) 구직 경로

사무보조 아르바이트는 비교적 근무환경이 양호하고 노동 강도가 높지 않다는 인식 때문에 인기가 높은 아르바이트에 속한다. 반면 인력고용업체를 통한 파견 형태로 구직이 이루어지는

경우가 많아 이른바 간접고용 문제가 제기되어 왔고, 아르바이트 근로자에게 정규직 근로자가 담당해야 할 주요 업무를 부과하는 등 변칙적으로 운영하는 문제 등이 내포되어 있기도 하다. 여기에서는 이 같은 사무보조 아르바이트에 내재된 문제들을 점검해보았다.

먼저, 구직 과정에서 인력채용 대행사를 통해 사무보조 아르바이트를 구했는지 여부를 확인해보았다. 그 결과, 파견업체나 아웃소싱업체 등 인력채용 대행사를 통해 아르바이트를 구했다는 응답이 14.7%, 그렇지 않다는 응답이 85.3%로 파악되어, 직접 일자리를 찾는 경우가 대부분이기는 하지만 사무보조 아르바이트를 하는 응답자 7명 중 1명은 인력채용대행사를 통한 간접고용 형태로 일을 하고 있을 가능성이 있는 것으로 확인되었다([그림 V-16] 참조).



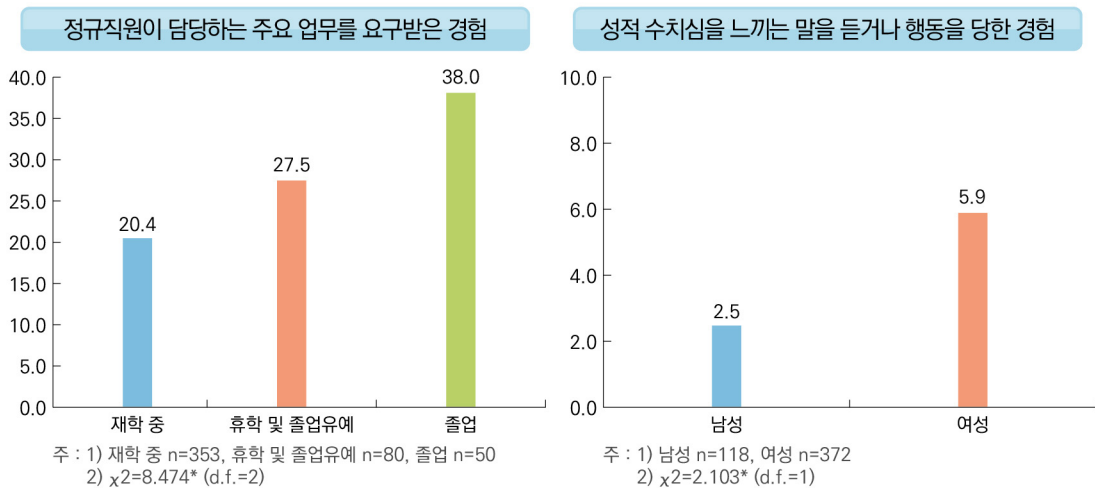
【그림 V-16】 사무보조 업종 구직경로

(2) 근무 환경

사무보조 아르바이트 직종에서 제기되는 문제 가운데 아르바이트생에게 낮은 임금을 지불하면서 정규 직원이 담당해야 할 일을 시킨다는 지적이 있다. 이러한 문제를 확인해보기 위해 아르바이트를 하면서 사무보조보다는 정규직원이 담당하는 주요 업무를 하도록 요구받았었는지를 확인해보았다. 그 결과, 전체(n=483)의 23.4%가 그러한 경험이 있다고 답해, 사무보조 아르바이트 경험이 있는 응답자 약 4명 가운데 1명 비율로 사무보조 아르바이트를 하면서 정규직원이 담당하는 주요 업무를 요구받은 적이 있는 것으로 조사되었다. 배경변인별 비교 결과, 성별이나 진학 여부 등에 따른 차이는 감지되지 않은 반면, 재학 상태에 따른 차이는 통계적으로 유의한

것으로 확인되었다. 그리하여 대학 재학 중인 응답자 중에서 사무보조 아르바이트를 하면서 정규직원 담당 업무를 요구받았다고 답한 비율은 20.4%에 그친 반면, 휴학 및 졸업유예자는 27.5%, 졸업생은 38.0%로 상대적으로 높게 파악되었다. 이 같은 결과는 심각한 취업난으로 인해 정규 직장을 얻지 못한 채 졸업을 하고 사무보조 아르바이트를 하는 이들 중에는 아르바이트생 신분으로 '알바생' 임금을 받으면서 사실상 업무는 풀타임 직원이 담당하는 업무를 소화하는 이들이 적잖이 존재하고 있음을 방증한다.

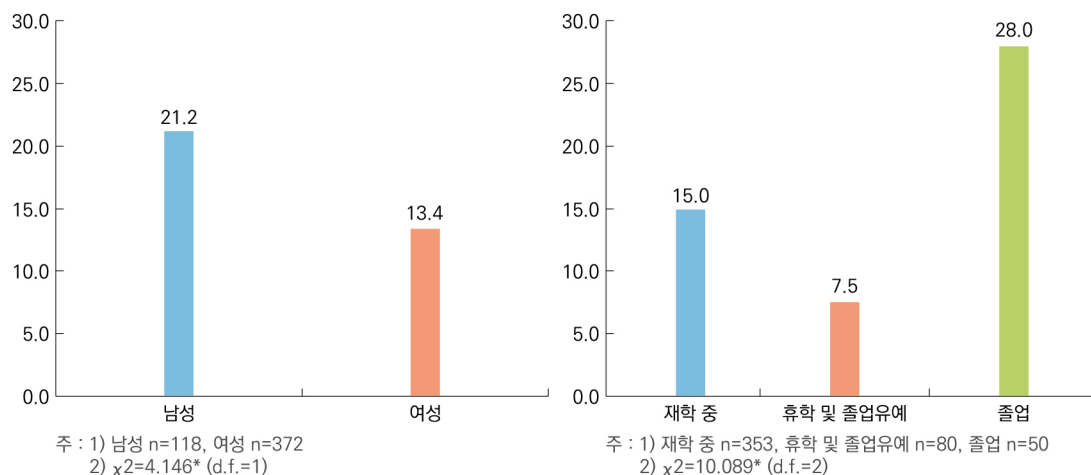
한편 사무보조 아르바이트를 하면서 성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 경험이 있는지 묻는 문항에 대해서는 남성 응답자의 2.5%, 여성 응답자의 5.9%가 이 같은 경험을 당한 적이 있다고 답해, 여성 응답자의 비율이 2배 이상 높게 파악되었다. 그러나 이 같은 차이가 통계적으로 유의한 수준은 아니었다([그림 V-17] 참조).



【그림 V-17】 사무보조 아르바이트 근로 환경 실태(1): 업무내용 및 성희롱

사무보조 아르바이트도 연장근로가 빈번히 발생하는 업종으로 알려져 있다. 이에 사무보조 아르바이트를 하면서 정해진 시간보다 일을 더 했지만 연장근로수당을 받지 못한 경험이 있는지 조사해보았다. 전체 응답자의 15.3%가 그러한 경험이 있다고 답한 가운데, 성별의 경우 여성(13.4%)보다 남성(21.2%)의 응답 비율이 더 높게 파악되었다. 특히 재학 상태에 따른 차이가 두드러지게 나타나, 재학생이나 휴학생, 졸업유예생보다는 졸업생 신분으로 사무보조 아르바이트를 하는 경우 연장근로를 하고도 연장근로수당을 제대로 지급받지 못했다는 응답 비율이

28.0%로 훨씬 높게 파악되었다. 앞서 제시한 결과와 연계해서 살펴보면, 졸업생 신분으로 사무보조 아르바이트를 하는 청년들은 때로는 정규직원이 처리하는 업무까지 담당하며 연장근로도 해야 하지만, 그에 대한 보상은 적절히 지급받지 못하는 경우가 흔히 발생함을 미루어 짐작할 수 있다([그림 V-18] 참조).



【그림 V-18】 사무보조 아르바이트 근로 환경 실태(2): 연장근로수당 미수령 경험

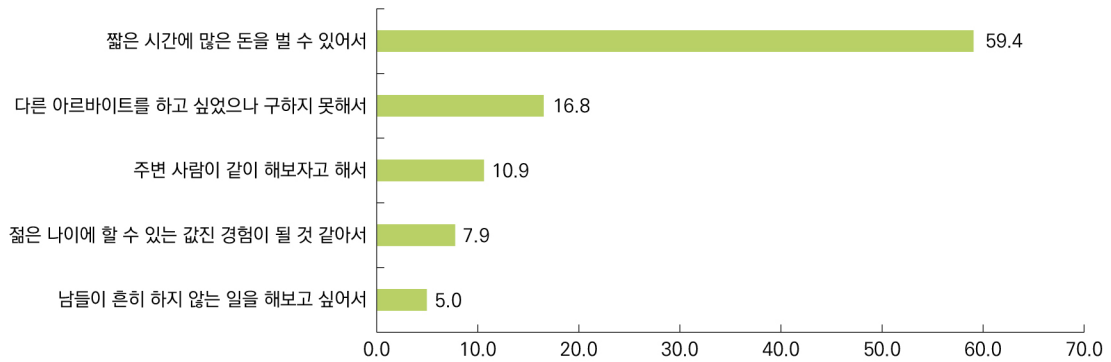
4) 물류·운송·건설

(1) 구직 동기

물류·운송·건설 아르바이트는 아르바이트 중에서도 대표적인 고위험 직종으로 손꼽힌다. 위험수준이 높고 노동 강도가 센 편이지만, 그 만큼 타 직종에 비해 임금이 높기 때문에 남성들을 중심으로 이러한 업종을 선호하는 경우도 종종 관찰된다. 물류·운송·건설 아르바이트 업종에서는 주로 안전이나 재해에 관한 문제가 제기되므로, 이에 관한 실태를 점검해보았다.

[그림 V-19]에는 물류·운송·건설 아르바이트에 참여한 주된 이유가 무엇인지 조사한 결과가 제시되어 있다. ‘짧은 시간에 많은 돈을 벌 수 있어서’ 하게 되었다는 응답이 59.4%로 가장 높게 나타난 가운데, ‘다른 아르바이트를 하고 싶었으나 구하지 못해서’ 하지 못했다는 응답이 16.8%로 그 뒤를 이었다. 그 다음으로 ‘주변 사람이 같이 해보자고 해서’ 10.9%, ‘젊은 나이에

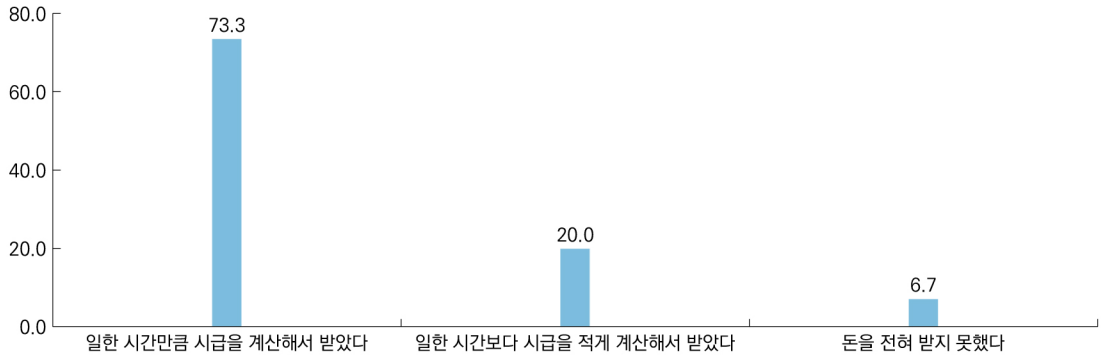
할 수 있는 값진 경험이 될 것 같아서' 7.9%, '남들이 흔히 하지 않는 일을 해보고 싶어서' 5.0% 등으로 파악되었으나, 응답 비율이 높지는 않았다.



【그림 V-19】 물류·운송·건설 아르바이트를 하는 주된 이유(단위: %)

(2) 중도하차 시 임금 지급 실태

물류·운송·건설 아르바이트는 일이 고되고 힘든 만큼, 정해진 기간을 채우지 못하고 도중에 그만두는 경우도 흔히 발생하는 것으로 알려져 있다. 이 경우 임금 지급에 관한 문제가 제기될 수 있다. 본 연구과제의 1차년도 연구에서 연소근로자를 대상으로 실시한 설문조사 결과, 청소년들 사이에서 ‘악마의 알바’로 불리는 택배상하차의 경우, 도중에 일을 그만둔 경험이 있다고 답한 사례가 18.1%로 파악된 바 있다(안선영 외, 2014). 본 조사에서도 물류·운송·건설 아르바이트에 참여한 경험이 있다고 답한 후기 청소년(n=101) 가운데, 14.9%가 약속한 근로시간을 다 채우지 못하고 도중에 그만둔 적이 있다고 답하였다. 이들을 대상으로, 아르바이트 도중 그만두었을 때 임금을 어떻게 지급 받았는지를 조사해보았다. 그 결과, 응답자의 73.3%가 ‘일한 시간만큼 시급을 계산해서 받았다고’ 답했으나, 일한 시간보다 시급을 적게 받거나 전혀 받지 못한 경우도 26.7%에 해당하는 것으로 파악되었다([그림 V-20] 참조).



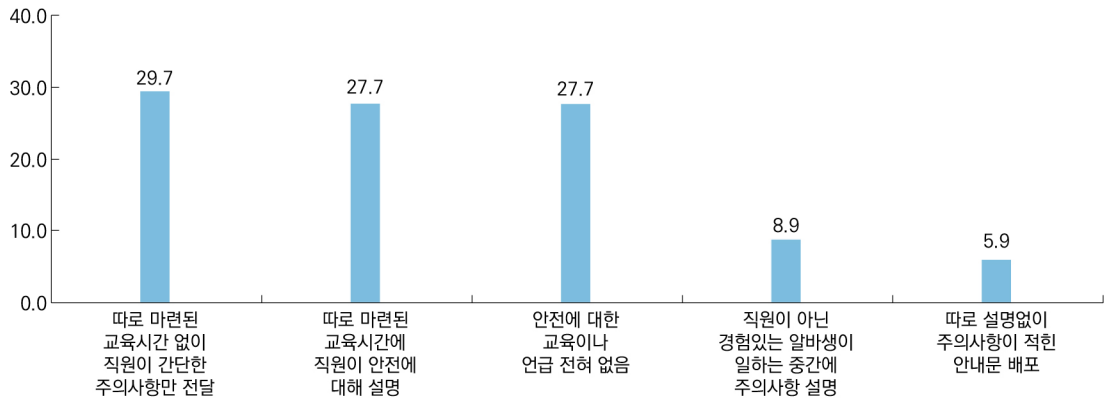
【그림 V-20】 물류운송건설 아르바이트 근무 도중 그만두었을 때 임금 지급 실태 (단위: %)

(6) 안전

① 안전교육

오토바이 배달, 택배상하차, 건설현장 노동 등으로 대표되는 물류·운송·건설 아르바이트는 근로환경이나 업무내용 자체가 위험한 경우가 많기 때문에 안전교육 실시, 보호장비 지급, 업무 상 재해 처리 등 안전에 관한 문제가 중요하다. 이에 물류·운송·건설 아르바이트 경험자들을 대상으로, 아르바이트를 시작하기 전에 안전교육을 받았는지 확인해보았다.

조사 결과, 전체 응답자(n=101) 가운데 가장 많은 이들이 '따로 마련된 교육시간 없이 직원이 간단한 주의사항만 전달'했다고 답했으며(29.7%), '안전에 대한 교육이나 언급이 전혀 없었다'는 응답도 27.7%로 비교적 높게 파악되었다. '따로 마련된 교육시간에 직원이 안전에 대해 설명했다'는 응답 역시 27.7%로 파악된 가운데, '직원이 아닌 알바생이 일하는 중간에 주의사항을 설명했다'는 응답이 8.9%, '따로 설명없이 주의사항이 적힌 안내문만 받았다'는 응답이 5.9%로 파악되었다. 여기에서 조사된 결과를 토대로 산출해보면, 제대로 된 안전교육을 받은 경우는 27.7%에 불과하다 ([그림 V-21] 참조).

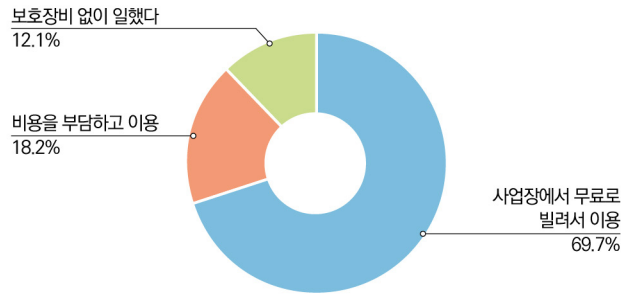


【그림 V-21】 물류·운송·건설 아르바이트 안전교육 실태 (단위: %)

② 보호 장비

물류·운송·건설 아르바이트 경험자(n=101)를 대상으로, 해당 업종에서 했던 일이 헬멧, 안전모, 안전화, 보호안경 등 보호 장비가 필요한 업무였는지 조사한 결과, 전체 응답자의 32.7%가 그렇다고 답했다. 이들을 대상으로, 보호 장비가 필요한 업무에서 보호 장비를 어떻게 확보해서 이용했는지 조사해보았다. 그 결과, 사업장에서 무료로 빌려서 이용했다는 응답이 69.7%로 가장 높게 파악되었으나, 아르바이트 근로자가 어떠한 형태로든 개인 비용을 부담하고 보호 장비를 이용한 경우도 18.2%를 차지하였고⁴³⁾, '보호 장비 없이 일했다'는 응답도 12.1%를 차지하였다. 이러한 결과는 보호 장비가 위험한 아르바이트 사업장에서 보호 장비가 제대로 지급되지 않는 것이 무척 흔한 일이며, 그로 인해 청년 아르바이트 근로자들이 무방비로 위험에 노출되어 있음을 시사한다([그림 V-22] 참조).

43) 아르바이트 근로자가 개인 비용 부담을 한 경우를 좀 더 구체적으로 세부하여 살펴보면, '개인적으로 사서 이용했다' 9.1%, '사업장에서 보호장비를 사용료를 내고 빌려서 이용했다' 6.1%, '사업장에서 보호장비를 사서 이용했다' 3.0% 등으로 파악되었다.



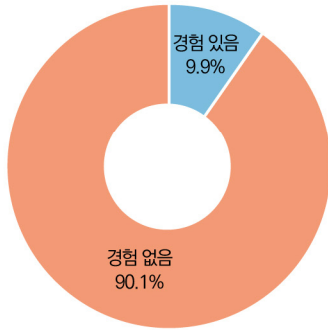
* 주 : '사업장에서 보호장비를 사용료를 내고 빌려서 이용했다' , '사업장에서 보호장비를 사서 이용했다' , '개인적으로 사서 이용했다' 등 아르바이트 근로자가 비용을 부담해서 보호장비를 이용한 경우는 '비용을 부담하고 이용' 으로 간주하였음.

【그림 V-22】 물류·운송·건설 아르바이트 보호장비 이용 실태 (단위: %)

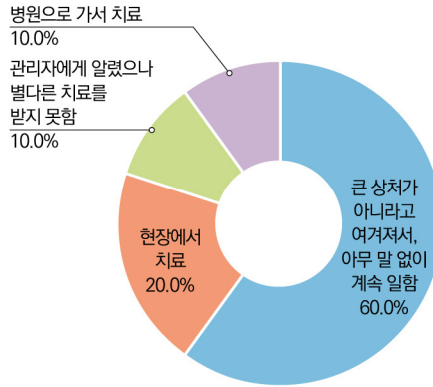
③ 사고 및 재해

물류·운송·건설 아르바이트 경험자를 대상으로, 아르바이트를 하면서 사고나 재해(부상, 질병, 신체장해)를 당한 적이 있는지를 조사하였다. 그 결과 응답자(n=101)의 9.9%가 그러한 경험이 있다고 답하였다. 사고나 재해가 발생한 이후, 사후 조치가 어떠했는지를 조사한 결과에서는 '큰 상처가 아니라고 여겨져서 아무 말 없이 계속 일했다'는 응답이 60.0%로 가장 많았고, '현장에서 치료했다'는 응답이 20.0%로 그 뒤를 이었다. 그 밖에 '관리자에게 알렸으나 별다른 치료를 받지 못했다' 10%, '병원으로 가서 치료했다' 10% 순으로 파악되었다. 설문 응답자 가운데 물류·운송·건설 아르바이트 참여자의 비중이 낮고 사례수가 과소하기 때문에 엄밀한 의미를 부여하기는 힘들지만, 그럼에도 불구하고 여기에서 제시된 결과는 물류·운송·건설 등 소위 '고위험' 아르바이트 직종에서 일을 하는 청년들이 위험한 환경에 노출되어 있고, 사고나 재해를 당하더라도 적극적으로 치료를 받는 등 적절한 사후 관리를 제공받지 못하고 있음을 미루어 짐작케 한다([그림 V-23] 참조).

아르바이트 도중 사고 및 재해 경험 여부



사고나 재해 경험 시 사후 조치



【그림 V-23】 물류·운송·건설 아르바이트 사고나 재해 경험 시 사후 조치

5) 임상시험

최근 들어 용돈이나 등록금 마련을 목적으로 임상시험에 참여하는 청년들의 사례가 언론을 통해 자주 보도되고 있다. 임상시험은 신체노동을 하지 않으면서도 다른 아르바이트에 비해 큰 돈을 벌 수 있다는 점에서 ‘신종 고액알바’라는 인식이 퍼지면서 청년들의 관심을 끌고 있다(경향신문, 2015.04.29). 이에 임상시험 아르바이트 관련 실태를 조사해보았다.

이와 관련하여, <표 V-25>에는 임상시험 아르바이트에 대한 수요 조사 결과가 제시되어 있다. 2015년 1월 1일 이후부터 조사 시점까지, 신약시험이나 기존 약물에 대한 생동성 시험 등 소위 ‘임상시험’에 참여하기 위해 정보를 검색해 본 경험이 있는지 물어본 결과, 전체 응답자 가운데 13.3%가 그러한 경험이 있다고 답하였다. 기간을 2015년 1월 1일 이후로 한정했음에도 불구하고 후기 청소년 약 7~8명 가운데 1명 비율로 임상시험에 참여하기 위해 정보를 찾아보았다는 결과는 청년층에서 임상시험에 대한 관심이 확산되고 있음을 방증한다(<표 V-25> 참조).

표 V-25

임상시험 참여하기 위해 정보를 검색해 본 경험 여부

단위: 명(%)

내용/구분		예	아니오	X^2
전체		399(13.3)	2,604(86.7)	-
성별	남성	168(16.2)	869(83.8)	11.673*** (d.f=1)
	여성	231(11.7)	1,735(88.3)	
대학진학	비진학	26(19.7)	106(80.3)	4.924* (d.f=1)
	진학	373(13.0)	2,498(87.0)	
채무보유	없다	228(11.7)	1,727(88.3)	13.797** (d.f=3)
	500만원 미만	63(16.2)	327(83.8)	
	500만원 이상 2,000만원 미만	59(15.3)	326(84.7)	
	2,000만원 이상	49(17.9)	224(82.1)	
주당근무시간	15시간 미만	103(13.0)	691(87.0)	6.612* (d.f=2)
	15시간 이상 40시간 이하	219(12.5)	1,538(87.5)	
	40시간 초과	77(17.0)	375(83.0)	

* $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$

그런데 임상시험에 참여하려는 목적은 다양하기 때문에, 이들을 모두 임상시험 '아르바이트'의 잠재적 수요자들로 간주하기는 어렵다. 이에 추가적인 질문을 통해 임상시험에 참여하기 위해 정보를 찾아본 이유가 무엇인지를 조사하였다. 그 결과 응답자의 86.2%가 제시된 다양한 선택지⁴⁴⁾ 가운데 '짧은 시간에 쉽고 편하게 많은 돈을 벌 수 있기 때문'이라는 응답을 선택하였다. 앞서 제시한 결과와 함께 고려해보면, 전체 조사대상자의 11.5% 가량이 금전을 목적으로 임상시험에 참여하고자 정보 검색 등을 시도했던 것으로 간주할 수 있다.

금전적 이득을 목적으로 한 임상시험 참여 수요는 남성보다는 여성, 비진학자 집단보다는 진학자 집단, 휴학생이나 졸업유예생, 졸업생보다는 재학생의 경우 더 높게 파악되었다. 이 같은 결과는 등록금 등으로 인해 경제적 부담을 느끼지만 돈을 벌 시간적 여유가 부족한 대학 재학생들이 주로 짧은 시간에 비교적 많은 돈을 벌 수 있는 임상시험에 관심을 가지는 현실을 반영한 것으로 풀이할 수 있다(<표 V-26> 참조).

44) 임상시험에 참여하기 위해 정보를 찾아본 이유에 대해 제시된 선택지에는 '짧은 시간에 쉽고 편하게 많은 돈을 벌 수 있어서', '무료로 건강검진을 받을 수 있어서', '주변 사람이 같이 해보라고 해서', '남들이 하지 않는 새로운 일을 해보고 싶어서', '질병을 치료할 목적으로', '기타' 등이 포함되었다.

표 V-26 임상시험 정보를 찾아본 이유

단위: 명(%)

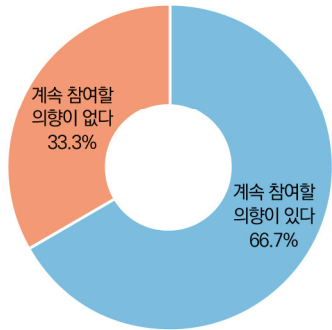
내용/구분		짧은 시간에 쉽고 편하게 많은 돈을 벌 수 있어서	기타	X^2
전체		344(86.2)	55(13.8)	-
성별	남성	133(79.2)	35(20.8)	12.132*** (d.f=1)
	여성	211(91.3)	20(8.7)	
대학진학	비진학	18(69.2)	8(30.8)	6.751** (d.f=1)
	진학	326(87.4)	47(12.6)	
재학상태	재학 중	247(90.1)	27(9.9)	7.176* (d.f=2)
	휴학 및 졸업유예	61(79.2)	16(20.8)	
	졸업	18(81.8)	4(18.2)	

* $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$

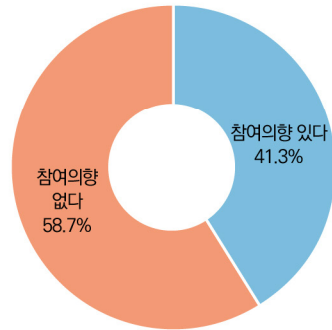
[그림 V-24]에는 임상시험에 대한 잠재적 수요를 좀 더 구체적으로 확인하기 위해, 앞으로 임상시험에 참여할 의향이 있는지 조사한 결과를 보여준다. 먼저, 왼쪽에는 실제로 임상시험 참여 경험이 있는 응답자들을 대상으로 향후에도 임상시험에 계속 참여할 의향이 있는지 조사한 결과가 제시되어 있다. 여기에서 나타나듯 응답자의 2/3가 앞으로도 참여할 의향이 있다는 반응을 나타냈다.

한편, [그림 V-24]의 오른쪽에는 지금까지 임상시험에 실제로 참여해 본 경험이 없는 대다수의 조사대상자들을 대상으로, 앞으로 돈을 벌기 위한 목적에서 임상시험에 참가할 의사가 있는지 물어본 결과가 제시되어 있다. 여기에서 나타나듯 응답자의 41.3%가 금전적 대가를 목적으로 한 임상시험 참여 의사가 있다고 답해, 청년층에서 관련 수요가 광범하게 내재되어 있음을 시사 하였다. 임상시험은 일반적인 아르바이트와는 달리 신체를 대상으로 하는 만큼 부작용의 위험이 따른다. 물론 임상시험에서 대부분을 차지하는 생물학적동등성(생동성) 시험은 비교적 부작용위험도가 낮은 것으로 알려져 있기는 하지만, 부작용의 가능성을 배제할 수 없다. 또한 신약개발을 위한 시험인 경우에는 그 위험도가 증가한다. 여기에서 도출된 결과는 그럼에도 불구하고 돈을 벌기 위해 임상시험에 참여하기를 희망하는 청년들이 적지 않음을 시사한다.

기존 참여자의 향후 참여 의향(n=33)



미참여자의 금전적 대가를 목적으로 한 향후 임상시험 참여 의향(n=2,970)



【그림 V-24】 임상시험에 대한 잠재적 수요

3. 인턴 경험

청년들의 인턴과 아르바이트 경험은 여러 가지 측면에서 교집합이 있다. 청년들은 취업을 위한 ‘스펙’을 쌓기 위해 또는 돈을 벌기 위해 인턴에 참여한다. 인턴은 아르바이트와 마찬가지로 단기적·임시적 근로의 성격을 갖지만, 비교적 근무여건이 양호하고 경력을 쌓을 수 있다는 인식 때문에 청년들에게 소위 ‘꿀알바’로 간주되는 경우가 많다. 특히 대기업 인턴이나 공공기관 인턴은 대표적인 ‘꿀알바’에 해당된다(헤럴드경제, 2015.06.26).

그런데 아르바이트 노동시장이 무척 이질적이고 다양한 것처럼, 인턴도 운영 양상이 천차만별이다. 특히 인턴은 노동관계법상 용어가 아니어서 운영하는 곳마다 운영 양상이 대단히 다양하고 그에 따라 근로자 지위 인정 여부에도 차이가 있다. 예컨대 정부가 운영하는 인턴은 노동관계법상 근로자성을 인정받지만, 기업이 운영하는 인턴의 경우에는 그렇지 못한 경우도 많다(오마이뉴스, 2015.1.28). 또한 사실상 노무를 제공하면서도 ‘인턴’이라는 이름으로 정당한 임금을 지급받지 못하거나, 연장근로나 휴일근로를 하고도 대가를 지불받지 못하는 경우도 있다. 이러한 연유로 연소근로자와는 달리 청년층의 아르바이트 실태를 정확하게 살펴보기 위해서는 ‘인턴’이라는 이름으로 행해지는 단기 근로 양상도 검토할 필요가 있다. 이에 여기에서는 인턴 제도의 노동관계법 준수 여부를 살펴볼 수 있는 문항들도 일부 반영하여 설문조사를 실시하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

1) 근로계약 및 근로자성 인정 여부

<표 V-27>에는 인턴의 근로자 지위와 근로계약서 작성 등 인턴 근로 계약에 관한 실태 조사 결과가 제시되어 있다. 먼저, 인턴 근무에 대해 근로계약서를 작성하고 1부를 교부 받았는지 확인해 본 결과, 그렇다는 응답이 55.0%, 그렇지 않다는 응답이 45.0%로 파악되었다. 이러한 결과는 인턴 노동시장에서도 근로계약서 작성 및 교부가 제대로 이루어지지 않는 사례가 대단히 흔한 현상임을 시사한다. 근로계약서 체결 실태는 인턴 유형별로 차이가 있어서, 대기업에서 인턴을 했다고 답한 경우에는 응답자의 71.2%가 계약서를 작성하고 교부 받았다고 답한 반면, 일반 기업에서 일한 인턴의 경우는 절반에도 못 미치는 47.7%만이 계약서를 작성하고 교부 받았다고 답해 대조를 이루었다.

다음으로, 실제 현실에서 인턴에 대해 근로자성이 얼마나 인정되고 있는지 알아보기 위해 '4대 보험이 적용되는 단기계약직 또는 기간제 근로자 지위로 일을 했는지'를 알아보았다. 그 결과, 단기계약직이나 기간제 근로자 지위로 일을 했다는 응답이 46.7%, 그렇지 않다는 응답이 53.3%로 나타나, 그렇지 않다는 응답이 더 우세한 것으로 파악되었다. 이러한 결과 역시 인턴 유형별로 차이가 있어서, 공공기관이나 정부 운영 인턴, 대기업 인턴은 53~61% 가량이 단기계약직 또는 기간제 근로자 지위로 일을 했다고 답한 데 비해, 일반 기업 인턴은 34.9%만이 그렇다는 반응을 보였다. 상술한 결과는 일반 기업에서 운영되는 인턴 제도는 인턴의 근로자성을 제대로 인정하지 않은 채, 근로계약서도 작성하지 않고 근무하는 경우가 흔하게 발생하고 있음을 시사한다(<표 V-27> 참조).

표 V-27 인턴 근무에 대한 계약 실태 단위: 명(%)

내용/구분		인턴 근무에 대해 근로계약서를 작성하고 1부를 받았다		X ²
		예	아니오	
전체		258(55.0)	211(45.0)	-
인턴유형	공공기관 청년인턴	62(54.9)	51(45.1)	15.430** (d.f=3)
	기타 정부운영 인턴	42(67.7)	20(32.3)	
	대기업 인턴	42(71.2)	17(28.8)	
	일반기업 기타 인턴	112(47.7)	123(52.3)	

내용/구분		4대 보험이 적용되는 단기계약직 또는 기간제 근로자 지위로 일했다		X ²
		예	아니오	
전체		219(46.7)	250(53.3)	-
인턴유형	공공기관 청년인턴	68(60.2)	45(39.8)	27.325*** (d.f=3)
	기타 정부운영 인턴	33(53.2)	29(46.8)	
	대기업 인턴	36(61.0)	23(39.0)	
	일반기업 기타 인턴	82(34.9)	153(65.1)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

2) 교육 · 훈련 · 실습 및 업무

(1) 교육 · 훈련 · 실습 및 근로 여부

인턴 제도와 관련하여 가장 본질적으로 제기되는 문제 가운데 직무 교육이나 훈련, 실습 없이 일을 시킨다는 지적이 있다. 이와 관련한 실태를 점검해보기 위해, 인턴 경험자들을 대상으로 인턴의 업무 내용을 조사해보았다. 그 결과, 응답자의 51.0%가 '교육 · 훈련 · 실습을 하고, 일도 했다'고 답해 가장 높은 비중을 차지하였고, '교육 · 훈련 · 실습만 했다'고 답한 경우는 23.0%를 차지하였다. 특히 '교육 · 훈련 · 실습 없이 일만 했다'고 답한 비율도 26.0%를 차지해, 사실상 노무를 제공받으면서도 임금을 지불하지 않는 등 인턴 제도의 본래 취지에서 벗어나 변칙적으로 운영하는 사례도 적지 않음을 시사하였다.

여기에서 조사된 결과는 인턴 유경험자의 77%가 근로를 제공하고 있음을 보여준다. 그런데 앞서 살펴본 계약 관련 실태에서는 인턴의 상당수가 근로자성을 인정받지 못하는 현실을 확인하였다. 특히 일반 기업의 경우, 이러한 문제가 더욱 심각한 것으로 파악된다. 이러한 견지에서 볼 때, 향후 인턴 제도 운용은 인턴이 근로를 제공하는 경우에는 분명하게 근로자 지위를 인정받도록 개선될 필요가 있다.

표 V-28 교육·훈련·실습 여부

단위: 명(%)

내용/구분		교육·훈련·실습만 했다	교육·훈련·실습을 하고, 일도 했다	교육·훈련·실습 없이 일만 했다	X ²
전체		108(23.0)	239(51.0)	122(26.0)	-
인턴 유형	공공기관 청년인턴	18(15.9)	65(57.5)	30(26.5)	6.769 (d.f=6)
	기타 정부운영 인턴	18(29.0)	30(48.4)	14(22.6)	
	대기업 인턴	13(22.0)	33(55.9)	13(22.0)	
	일반기업 기타 인턴	59(25.1)	111(47.2)	65(27.7)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

<표 V-29>는 인턴으로 일할 때 직무내용이나 고용 여건 등에 대한 사전교육이나 오리엔테이션을 받았는지 조사한 결과를 보여준다. 분석 결과, 사전교육이나 오리엔테이션이 있었다는 응답이 전체의 69.5%를 차지했고, 관련 교육이 없었다는 응답은 30.5%로 파악되었다. 체계적인 직무교육은 차치하더라도, 일을 시작할 때 기본적인 사전교육이나 오리엔테이션도 제공되지 않는 경우가 전체의 1/3을 차지한 결과는 눈여겨 볼 필요가 있다. 이는 인턴 제도가 노동시장 진입이 예정된 신규 인력을 대상으로, 교육·훈련·실습을 제공하여 직무경험을 쌓고 역량을 기르게 한다는 본래 취지대로 운영되지 못하는 현실을 반영한다. 인턴 유형별로 구분해서 살펴보면, 대기업 인턴의 경우에는 사전교육이나 오리엔테이션이 있었다는 응답이 81.4%로 비교적 높게 나타난 반면, 일반기업의 인턴인 경우에는 이러한 응답율이 65.5%에 그쳐 상대적으로 낮은 수준을 보여주었다(<표 V-29> 참조).

표 V-29 사전교육 및 오리엔테이션 제공 여부

단위: 명(%)

내용/구분		직무내용이나 고용 여건 등에 대한 사전교육이나 오리엔테이션이 있었다		X ²
		예	아니오	
전체		326(69.5)	143(30.5)	-
인턴유형	공공기관 청년인턴	84(74.3)	29(25.7)	7.633 (d.f=3)
	기타 정부운영 인턴	40(64.5)	22(35.5)	
	대기업 인턴	48(81.4)	11(18.6)	
	일반기업 기타 인턴	154(65.5)	81(34.5)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

(2) 교육·훈련·실습 전담 담당자의 존재 여부

인턴이 통상적으로 직무와 관련한 교육·훈련·실습생을 일컫는 개념이라는 점을 고려할 때, 실제로 인턴 제도를 운영하면서 교육·훈련·실습이 체계적으로 제공되고 있는지 확인해보기 위해 전담 담당자의 존재 여부를 조사해보았다. 그 결과 1/4에 해당하는 25.9%가 전담 담당자가 없었다고 답하였다. 교육·훈련·실습 전담 담당자의 존재는 인턴 유형별로 차이가 있어서, 대기업 운영 인턴의 경우 91.3%가 담당자가 지정되어 있는 것으로 파악된 반면, 여타 인턴의 경우에는 66~77%만이 담당자가 있었다고 답해, 인턴 제도 내부에서도 질적 분화가 발생하고 있음을 시사하였다.

표 V-30 교육·훈련·실습 전담 담당자 존재 여부 단위: 명(%)

내용/구분		예	아니오	X^2
전체		257(74.1)	90(25.9)	-
인턴 유형	공공기관 청년인턴	64(77.1)	19(22.9)	10.347* (d.f=3)
	기타 정부운영 인턴	32(66.7)	16(33.3)	
	대기업 인턴	42(91.3)	4(8.7)	
	일반기업 기타 인턴	119(70.0)	51(30.0)	

* $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$

(3) 교육·훈련 및 근무시간 실태

<표 V-31>에는 교육·훈련·실습시간과 근무시간에 대한 조사 결과가 정리되어 있다. 먼저, 교육·훈련·실습 시간의 경우, 1주일에 평균 인턴 교육·훈련·실습 시간이 5시간 이하였다는 응답이 32.9%로 가장 많았고, 6시간-10시간 수준이었다는 응답이 32.3% 등으로 나타나, 전체 응답자의 65% 가량이 주당 평균 교육·훈련·실습 시간이 10시간 이하에 머물렀던 것으로 파악되었다.

그에 비해 주당 근무시간의 경우에는 전체 응답자의 66.5%가 11시간 이상 근무했다고 답해 대조를 이루었다. 특히 주당 평균 근무시간이 전일제 근로자에 준하는 31시간~40시간이었다는 응답도 31.3%를 차지하였고, 전일제 근로자의 법정 근로시간을 초과하는 41시간 이상 근무 경험자도 16.9%를 차지하였다(<표 V-31> 참조).

표 V-31 주당 평균 교육·훈련·실습시간 및 근무시간

단위: 명, %, 시간

내용/구분		사례수	평균	표준편차
주당 교육· 훈련·실습 시간	5시간 이하	114(32.9)	15.09	14.68
	6시간-10시간	112(32.3)		
	11시간-30시간	51(14.7)		
	31시간 이상	70(20.2)		
주당 근무시간	10시간 이하	121(33.5)	26.70	17.13
	11시간-30시간	66(18.3)		
	31시간-40시간	113(31.3)		
	41시간 이상	61(16.9)		

(4) 업무 내용

인턴 제도와 관련하여 제기 되는 문제 가운데 인턴이 실제로 직무체험을 하기 보다는 잡무나 허드렛일을 하는 데 그친다는 지적도 꾸준히 제기되고 있다. 이에 인턴 경험자들을 대상으로 관련 실태를 점검해보았다. 조사 결과, 실제로 인턴 근무 중 수행했던 업무가 주로 잡무나 허드렛일이었다는 응답이 59.5%로 나타났고, 그렇지 않다는 응답이 40.5%로 파악되었다.

인턴유형별로 나누어 살펴보면, 주로 잡무나 허드렛일을 했다는 응답 비율이 대기업 인턴에서 가장 낮고, 공공기관이나 기타 정부에서 운영하는 인턴에서 상대적으로 높게 나타난다. 공공기관 인턴은 채용 기간이 대부분 3개월 내외로 짧기 때문에 사업에 투입되기 어렵고, 공공기관의 특성 상 보안유지 등이 요구되므로 사실상 업무를 소화하기보다는 잡무를 하는 경우가 많다는 문제가 제기되었는데(조선일보, 2015.10.21.), 이 같은 현실이 반영된 결과로 볼 수 있다(<표 V-32> 참조).

표 V-32 인턴의 업무 내용

단위: 명(%)

내용/구분		업무는 잡무나 허드렛일이 주를 이루었다		X ²
		예	아니오	
전체		279(59.5)	190(40.5)	-
인턴유형	공공기관 청년인턴	75(66.4)	38(33.6)	5.894 (d.f=3)
	기타 정부운영 인턴	40(64.5)	22(35.5)	
	대기업 인턴	29(49.2)	30(50.8)	
	일반기업 기타 인턴	135(57.4)	100(42.6)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

3) 임금 및 보상

(1) 임금 지급 여부

여기에서는 인턴의 임금·보수 지급 실태를 살펴보았다. 인턴을 하면서 교육·훈련·실습 외에 근로를 제공했다고 답한 응답자들을 대상으로 임금 지급 여부를 조사한 결과, 근로를 제공한 대가로 임금을 지급받았다는 응답은 61.5%에 불과하였고, 25.8%는 임금은 받지 못했지만 교통비나 식비 등을 제공받았다고 답했다. 일을 했음에도 불구하고 임금은 물론 교통비, 식비 등 아무런 보수를 제공받지 못했다고 답한 응답자도 12.7%에 달했다. 특히 주당 근무시간이 거의 전일제 근로자와 유사한 수준이거나 주40시간 이상 일을 하면서도 아무런 보수를 제공받지 못했다고 답한 비율도 12~18%를 차지한 결과는 주목할 필요가 있다. 이러한 결과는 '열정페이'라는 이름으로 근로에 대한 대가를 인정받지 못하는 청년층 인턴 제도의 단면을 반영한다(<표 V-33> 참조).

표 V-33 보수 지급 여부

단위: 명(%)

내용/구분		임금 및 교통비, 식비 등 아무런 보수를 제공받지 못함	임금은 받지 못했지만, 교통비, 식비 등은 제공 받음	임금을 제공 받음 (또는 임금과 교통비, 식비 등을 모두 제공 받음)	X ²
전체		46(12.7)	93(25.8)	222(61.5)	-
인턴 유형	공공기관 청년인턴	13(13.7)	18(18.9)	64(67.4)	12.048 (d.f=6)
	기타 정부운영 인턴	5(11.4)	7(15.9)	32(72.7)	
	대기업 인턴	3(6.5)	11(23.9)	32(69.6)	
	일반기업 기타 인턴	25(14.2)	57(32.4)	94(53.4)	
주당 근무 시간	10시간 이하	13(10.7)	31(25.6)	77(63.6)	2.539 (d.f=6)
	11시간~30시간	8(12.1)	18(27.3)	40(60.6)	
	31시간~40시간	14(12.4)	31(27.4)	68(60.2)	
	41시간 이상	11(18.0)	13(21.3)	37(60.7)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

(2) 임금 수준

<표 V-34>는 임금을 받았다고 답한 응답자들을 대상으로, 인턴을 하면서 월평균 어느 정도의 임금을 받았는지 조사한 결과를 보여준다. 전체적으로 월평균 임금 수준이 20만원 이하였다는 응답이 42.1%로 가장 높게 파악되었고, 51~100만원 사이였다는 응답이 24.1%로 그 뒤를 이었으며, 101만원 이상 19.1%, 21만원~50만원 14.7% 순으로 파악되었다.

이러한 인턴의 임금 수준은 인턴 유형별로 차이가 있었다. 특히 여타 정부 및 공공기관 인턴이나 대기업 인턴에 비해, 일반 기업의 인턴 임금이 눈에 띄게 낮은 경향을 보여주었다. 그리하여 일반 기업 인턴의 경우에는 월평균 임금 수준이 20만원 이하라는 응답이 52.8%를 차지하였다. 이 같은 차이는 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 한편 주당 근무시간별로는 근무시간이 주 40시간 이상인 경우, 월평균 101만원 이상 임금을 받았다는 응답 비율이 여타 집단에 비해 조금 더 높게 파악되었다. 그렇지만 주당 근무시간에 따른 차이는 통계적 유의성이 확인되지 않았다. 이러한 결과는 인턴 노동시장에서는 전일제 근로자만큼 일을 하더라도 그에 상응하는 임금을 지급받지 못하는 현상이 흔히 발생하고 있음을 시사한다(<표 V-34> 참조).

표 V-34 월평균 임금수준

단위: 명(%)

내용/구분		20만원 이하	21만원-50만원	51만원-100만원	101만원 이상	X ²
전체		152(42.1)	53(14.7)	87(24.1)	69(19.1)	-
인턴 유형	공공기관 청년인턴	32(33.7)	16(16.8)	26(27.4)	21(22.1)	25.240** (d.f=9)
	기타 정부운영 인턴	13(29.5)	8(18.2)	8(18.2)	15(34.1)	
	대기업 인턴	14(30.4)	5(10.9)	15(32.6)	12(26.1)	
	일반기업 기타 인턴	93(52.8)	24(13.6)	38(21.6)	21(11.9)	
주당 근무 시간	10시간 이하	53(43.8)	19(15.7)	26(21.5)	23(19.0)	12.849 (d.f=9)
	11시간-30시간	29(43.9)	16(24.2)	15(22.7)	6(9.1)	
	31시간-40시간	46(40.7)	13(11.5)	29(25.7)	25(22.1)	
	41시간 이상	24(39.3)	5(8.2)	17(27.9)	15(24.6)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

(3) 수당

인턴으로 근무할 때 야간근로나 휴일근로를 했지만 추가 수당을 제대로 받지 못한 경험이 있는지 살펴보았다. 그 결과 추가 수당을 제대로 지급받지 못한 경험이 있다는 응답이 33.9%로 나타나, 수당이 적정하게 지급되지 못하는 일이 흔히 발생하는 것으로 파악되었다. 수당 지급 실태는 인턴 유형별로 차이가 있어서, 공공기관이나 정부 운영 인턴보다 민간 기업에서 운영하는 인턴의 경우, 추가 수당 미지급 사례가 더 많은 것으로 파악되었다(<표 V-35> 참조).

표 V-35 인턴 근무에 대한 수당 지급 실태

단위: 명(%)

내용/구분		야간근로나 휴일근로를 했지만 추가 수당을 받지 못했다		X ²
		예	아니오	
전체		159(33.9)	310(66.1)	-
인턴유형	공공기관 청년인턴	24(21.2)	89(78.8)	11.808** (d.f=3)
	기타 정부운영 인턴	20(32.3)	42(67.7)	
	대기업 인턴	24(40.7)	35(59.3)	
	일반기업 기타 인턴	91(38.7)	144(61.3)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

(4) 보상

마지막으로, 인턴으로 근무하면서 부상·질병·장해 등 업무상 재해를 당한 경우, 제대로 보상을 받았는지를 조사해보았다. 그 결과, 업무 상 재해를 당했지만 보상받지 못했다는 응답이 17.5%로 파악되었다. 업무 상 재해에 대한 보상 여부는 인턴의 근로자성 인정 여부와 밀접한 관련이 있다. 앞서 인턴의 종사상 지위 및 근로계약서 작성 여부에 대한 조사 결과, 근로자 지위로 일했다는 응답은 46.7%, 근로계약서를 작성하고 교부 받았다는 응답은 55.0%에 불과한 것으로 파악된 바 있다. 이처럼 인턴은 근로자 지위가 인정되지 않는 경우가 많기 때문에, 업무 상 재해가 발생해도 적절한 보상이 이루어지기 어려운 구조적 문제가 내재해 있다. 그런데 근로자로서 지위를 인정받지 못할 경우, 인턴은 때로는 아르바이트 근로자보다 더 취약한 상황에 처할 소지가 있다. 이러한 견지에서 볼 때, 인턴에게 일반 근로자와 동일한 지위를 인정하기는 어렵다고 하더라도, 근로에 대해서는 임금과 수당이 보장되어야 하며, 업무상 재해에 대한 보호는 인정하는 방향(노호창, 2014)으로 제도 개선을 검토할 필요가 있다(<표 V-36> 참조).

표 V-36 인턴의 업무상 재해에 대한 보상 여부 단위: 명(%)

내용/구분		인턴으로 근무하면서 업무상 재해(부상·질병·장해)를 당했지만 보상받지 못했다		X ²
		예	아니오	
전체		82(17.5)	387(82.5)	-
인턴유형	공공기관 청년인턴	20(17.7)	93(82.3)	1.058 (d.f=3)
	기타 정부운영 인턴	10(16.1)	52(83.9)	
	대기업 인턴	13(22.0)	46(78.0)	
	일반기업 기타 인턴	39(16.6)	196(83.4)	

* $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$

4. 아르바이트 근로보호 실태

여기에서는 후기 청소년 대상 아르바이트 근로보호 실태를 확인하기 위해, 노동인권교육 경험, 부당 대우 및 권리 침해 실태, 감정노동 수준 및 근로권익 인식 실태 등을 살펴보았다.

1) 노동인권교육 경험

노동인권교육은 근로자의 권익 보호를 위한 기반이 된다. 이에 노동인권교육이 어느 정도 이루어지고 있는지 확인해보았다. 조사 결과, 아르바이트 근로자의 권리에 대해 교육을 받은 경험이 있다고 답한 응답자는 17.5%에 불과하였고, 82.5%는 이 같은 교육을 받은 적이 없다고 답하였다. 상술한 결과는 일하는 청년들이 자신들이 정당하게 누릴 수 있는 권리와 이를 보호받을 수 있는 방법에 대해 충분히 인지하고 있지 못할 가능성이 있음을 시사한다. 배경변인별로는 남성이 여성보다 노동인권교육을 받았다고 답한 비율이 더 높았으나, 그 차이가 크지는 않았다. 한편 대학에 진학한 청년들과 비진학 후기 청소년 사이에는 교육 경험에 유의한 차이가 감지되지 않았다. 이 같은 결과는 대학이 노동인권교육과 관련하여 별다른 역할을 수행하고 있지 못하는 현실을 방증한다(<표 V-37> 참조).

표 V-37 노동인권교육 경험 여부

단위: 명(%)

내용/구분		없음	있음	X^2
전체		2,477(82.5)	526(17.5)	-
성별	남성	831(80.1)	206(19.9)	6.050* (d.f=1)
	여성	1,646(83.7)	320(16.3)	
대학진학	비진학	102(77.3)	30(22.7)	2.595 (d.f=1)
	진학	2,375(82.7)	496(17.3)	

* $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$

노동인권교육의 전달 통로를 알아보기 위해, 교육을 받은 적이 있다고 답한 응답자들을 대상으로 어디에서 교육을 받았는지 확인해보았다. 그 결과, '아르바이트 업체'에서 받았다는

응답이 61.4%로 가장 높게 나타났고, '중·고등학교'가 22.6%로 그 뒤를 이었다. '대학'과 '지역사회 시설 및 기타 시설'에서 노동인권교육을 받았다는 응답은 각각 21.3%로 파악되었다.

후기 청소년들이 아르바이트 근로자의 권리에 관한 교육을 주로 아르바이트를 했던 사업장이나 본사에서 받았다고 답한 것은 다소 의외로 보인다. 이러한 결과로 미루어 볼 때, 아르바이트를 시작할 때 아르바이트 업체에서 기본적인 근로관계 사항에 대해 안내한 것을 응답자들이 노동인권교육으로 간주했을 개연성을 배제할 수 없다. 이를 모두 포함하고도 노동인권교육을 받았다고 답한 응답자가 전체의 17.5%에 불과하다는 것은 실제로 적절한 노동인권교육을 받은 사례는 이보다 더 적을 수 있음을 시사한다. 아울러 현재 노동인권교육 전달 체계에서 중·고등학교나 대학 등 정규 교육기관이 주도적인 역할을 수행하고 있지 못함을 확인할 수 있다.

한편 대학 진학 여부에 따라 노동인권교육을 받은 경로에 차이가 나타난 점은 주목할 필요가 있다. 구체적으로, 비진학 후기 청소년들은 지역사회 시설 및 기타 시설을 통해 노동인권교육을 받았다고 답한 비율이 진학 후기 청소년들에 비해 훨씬 높게 파악되었다. 사례수가 많지 않기 때문에 엄밀한 의미를 부여하는 데는 한계가 있지만, 그럼에도 불구하고 이러한 결과는 향후 노동인권교육을 확대하는 데 있어 학교를 통한 확산 외에 비진학 청소년 또는 학업 중단 청소년들이 접근할 수 있는 경로를 확보하는 데도 각별한 관심을 기울여야 함을 시사한다(<표 V-38> 참조).

표 V-38 노동인권교육을 받은 경로(중복응답) 단위: 명(%)

내용/구분		중고등학교	대학	아르바이트 업체 ¹⁾	지역사회시설 ²⁾ 및 기타
전체		119(22.6)	112(21.3)	323(61.4)	112(21.3)
대학진학	비진학	13(43.3)	1(3.3)	16(53.3)	12(40.0)
	진학	106(21.4)	111(22.4)	307(61.9)	100(20.2)

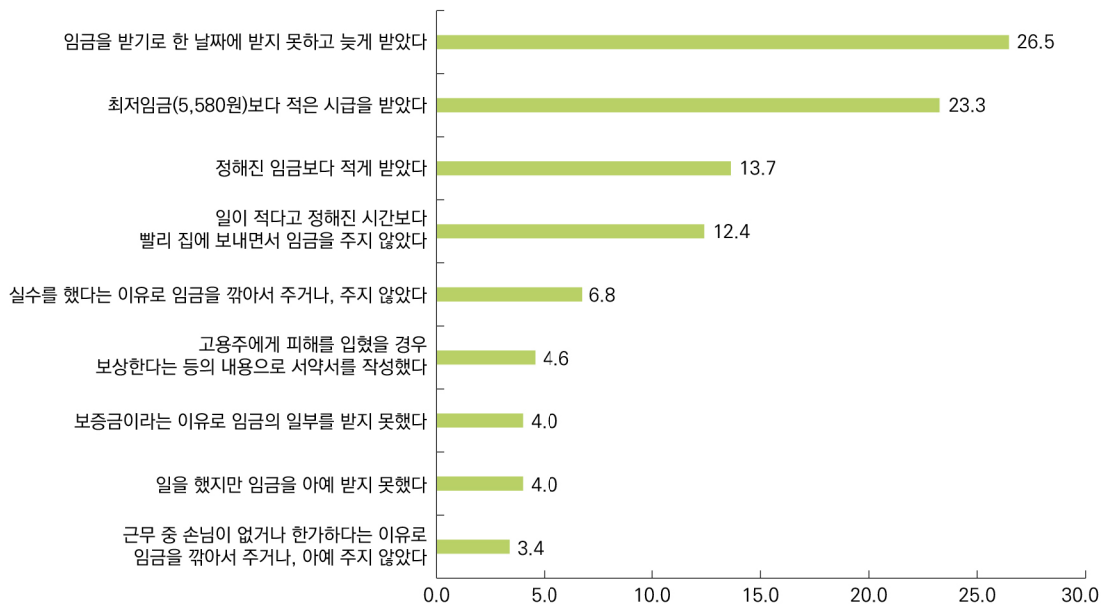
* 주: 1) 아르바이트 업체는 아르바이트를 했던 사업장 또는 본사에서 교육받은 경우를 포함함.
 2) 지역사회시설에는 ①청소년문화의집, 청소년수련관 등 청소년시설, ②고용지청 또는 근로자복지센터, ③동네 도서관 또는 사회복지관 등 지역사회 시설 등이 포함됨

2) 부당 대우 및 권리 침해 실태

후기 청소년들이 아르바이트를 하면서 부당 대우를 얼마나 경험하는지를 유형별로 살펴보았다. 조사 결과, '임금을 받기로 한 날짜에 받지 못하고 늦게 받았다'는 임금 체불 경험이 26.5%로

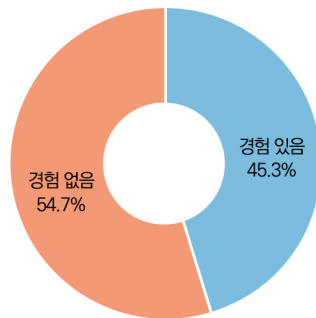
가장 높게 파악되었고, '2015년 법정 최저임금(5,580원)보다 적은 시급을 받았다'는 응답도 23.3%를 차지하였다. 아울러 '정해진 임금보다 적게 받았다'는 응답이 13.7%, '일이 적다고 정해진 시간보다 빨리 집에 보내면서 임금을 주지 않았다'는 응답이 12.4% 순으로 파악되었다. 그 밖에 '실수를 했다는 이유로 임금을 깎아서 주거나 주지 않았다'는 응답은 6.8%, '고용주에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 등의 내용으로 서약서를 작성했다'는 응답은 4.6%, '보증금이라는 이유로 임금의 일부를 받지 못했다' 4.0% 등으로 파악되었다.

근로기준법 제20조(위약예정의 금지)는 근로계약을 할 때 앞으로 일어날지도 모를 일에 대해 손해배상액을 정하거나 근로계약을 이행하지 않을 경우 위약금을 물린다는 등의 내용을 정하지 못하도록 규정하고 있다. 또한 사업주는 어떠한 이유로도 근로자의 임금을 임의로 공제할 수 없다. 따라서 실수를 했다는 이유로 임금을 공제하거나, 보상을 예정하는 서약서를 작성했다면 이는 근로기준법 위반으로 효력이 없다. 그럼에도 불구하고 아르바이트 근로 현장에서는 이 같은 일들이 공공연하게 이루어지고 있음을 알 수 있다. 한편, 일을 했지만 임금을 아예 주지 않았다는 응답 비율은 4.0%, 근무 중 손님이 없거나 한가하다는 이유로 임금을 깎아서 주거나 아예 주지 않는 속칭 '꺾기'를 경험했다는 응답은 3.4%로 파악되었다([그림 V-25] 참조).



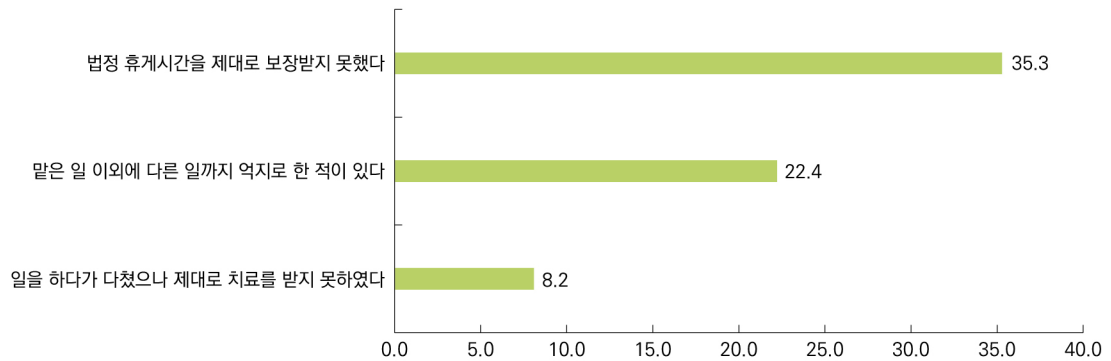
【그림 V-25】 부당 대우 경험 (I): 임금 관련 부당 대우 (단위: %)

앞서 살펴본 결과를 바탕으로, 임금체불이나 최저임금 위반, 서약서 작성 및 속칭 ‘꺾기’ 등 임금 관련 부당 처우를 한 번이라도 경험한 적이 있다고 답한 응답자 비율을 산출한 결과를 [그림 V-26]에 제시하였다. 여기에서 나타나듯 2015년에 아르바이트를 했던 후기 청소년 가운데 45.3%가 어떠한 형태로든 임금 관련 부당 대우를 경험한 적이 있는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 청년 아르바이트 노동시장에서 임금과 관련된 부당 처우가 대단히 광범하게 발생하고 있음을 방증한다.



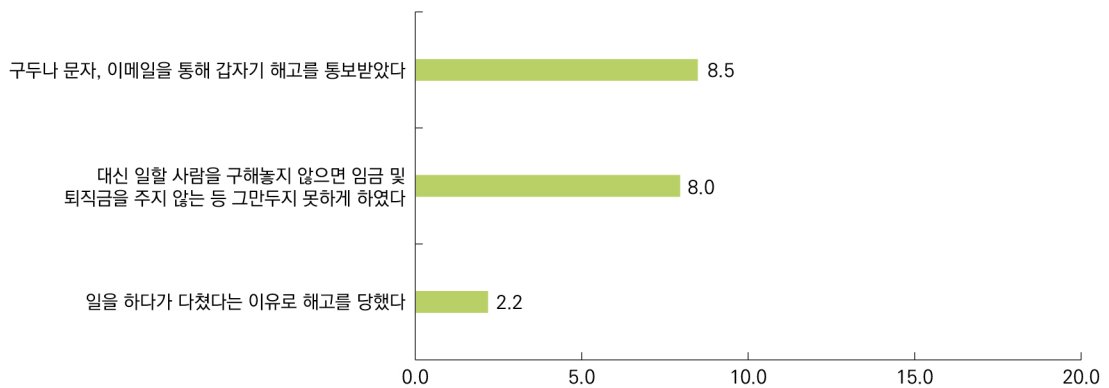
【그림 V-26】 임금 관련 부당 대우 경험 (단위: %)

[그림 V-27]에는 휴게시간 보장, 맡은 업무 외 다른 업무 요구, 업무 상 재해에 대한 대응 등 일을 하는 과정에서 경험하는 부당 대우 경험에 관한 실태 조사 결과가 제시되어 있다. 휴게시간의 경우, 근로기준법 제54조(휴게)에서 “사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다”고 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 이 같은 법정 휴게시간을 제대로 보장받지 못했다는 응답이 35.3%에 달해, 3명 중 1명은 휴게시간을 보장받지 못하는 것으로 파악되었다. 그 밖에 본래 맡은 일 외에 다른 일까지 역지로 한 적이 있다는 응답이 22%로 뒤를 이었다. 한편 근로기준법 제78조(요양보상) 제1조는 “근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸리면 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 한다”고 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 일을 하다가 다쳤으나 제대로 치료를 받지 못했다는 응답도 8.2%를 차지하였다.



【그림 V-27】 부당 대우 경험 (2): 업무 관련 부당 대우 (단위: %)

근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지) 제1항은 “사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다”고 규정하고 있다. 동법에 의해 해고는 반드시 서면으로 그 사유를 명시해야 유효하며, 문자나 이메일, 팩스 등을 통한 해고 통보는 근로기준법 위반으로 부당해고에 해당한다. 그럼에도 불구하고 설문조사 결과, “구두나 문자, 이메일을 통해 갑자기 해고를 통보받았다”는 응답도 8.5%를 차지해, 청년 아르바이트 노동시장에서 부적절한 해고 행위가 이루어지고 있음을 시사하였다. 또한 대신 일할 사람을 구해놓지 않으면 임금 및 퇴직금을 주지 않는 등 그만두지 못하게 했다는 응답은 8.0%, 일을 하다가 다쳤다는 이유로 해고를 당했다는 응답은 2.2% 등으로 파악되었다([그림 V-28] 참조).



【그림 V-28】 부당 대우 경험 (3): 해고 관련 부당 대우

3) 부당 대우 경험 시 대처 방법

앞서 살펴본 결과를 통해 청년들이 아르바이트를 하면서 무척 다양한 부당 처우를 경험하고 있음을 확인하였다. 여기에서는 이처럼 부당한 처우를 당했을 때, 대처하는 방법을 확인해보았다. 조사 결과, '참고 계속 일했다'는 응답이 40.9%로 가장 높게 파악되었고, '그냥 일을 그만 두었다'는 응답이 36.7%로 그 뒤를 이었다. 이 같은 결과로 미루어 볼 때, 청년들은 부당 대우를 경험했을 때 대부분 참고 일을 하거나 그냥 일을 그만두는 등 소극적으로 대응하고 있음을 알 수 있다. '개인적으로 항의하였다'는 응답은 19.8%로 파악되었고, '어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서 아무것도 하지 못했다'는 응답도 12.7%로 나타나, 대응을 하고 싶지만 방법을 몰라서 하지 못하는 경우도 적지 않았다. 그 밖에 '주변인의 도움을 받았다'는 응답은 11.4%, '고용노동부나 경찰 등에 신고하였다'는 응답은 6.2%에 그쳤다.

배경변인별 분석에서는 노동인권교육 경험 여부에 따라 대응 방법에 차이를 보였다. 구체적으로, 노동인권교육을 받은 경우에는 개인적으로 항의하거나, 주변인의 도움을 받거나, 고용노동부나 경찰에 신고하는 등 비교적 적극적으로 대응했다고 답한 비율이 교육경험이 없는 집단에 비해 더 높게 파악되었다. 상술한 결과는 노동인권교육 경험이 부당 대우에 대해 묵인하기보다는 적극적으로 대응하는 데 도움이 됨을 시사한다(<표 V-39> 참조).

표 V-39 부당대우 경험 시 대처 방법(중복응답)

단위: 명(%)

내용/구분	참고 계속 일했다	어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서 아무것도 하지 못했다	그냥 일을 그만 두었다	개인적으로 항의 하였다	주변인의 도움을 받았다	상담소나 민간 단체의 도움을 받았다	고용노동부나 경찰 등에 신고 하였다	부당한 일인지 몰라서 계속 일했다	
전체	812(40.9)	252(12.7)	729(36.7)	394(19.8)	226(11.4)	30(1.5)	124(6.2)	114(5.7)	
성별	남성	267(42.7)	71(11.3)	229(36.6)	139(22.2)	74(11.8)	17(2.7)	62(9.9)	19(3.0)
	여성	545(40.0)	181(13.3)	500(36.7)	255(18.7)	152(11.2)	13(1.0)	62(4.6)	95(7.0)
노동인권 교육경험	없음	683(41.1)	224(13.5)	619(37.3)	319(19.2)	174(10.5)	23(1.4)	91(5.5)	103(6.2)
	있음	129(39.6)	28(8.6)	110(33.7)	75(23.0)	52(16.0)	7(2.1)	33(10.1)	11(3.4)

4) 동료 및 고객으로부터의 권리 침해

① 고용주 및 직원으로부터의 권리 침해

올해 아르바이트를 하면서 고용주나 직원들로부터 언어폭력이나 성희롱 등을 당한 적이 있는지 조사해보았다. 그 결과, '욕설이나 폭언, 모욕적인 말 등 언어폭력을 경험한 적이 있다'는 응답은 15.3%, '장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다'는 응답은 19.2%, '성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다'는 응답은 6.4%로 파악되었다. 주요 배경변인별로 비교한 결과, 대학진학여부에 따라 비진학 집단과 진학 집단 간에 차이가 확인되었다. 구체적으로, 비진학 후기 청소년들이 대학에 진학한 후기 청소년에 비해 고용주 및 직원 등 동료들로부터 권리 침해를 더 자주 경험하는 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 대학 비진학 후기 청소년들이 경험하는 아르바이트 일자리가 근로 환경 측면에서 더 열악한 일자리일 가능성이 있음을 시사한다. 성별의 경우에는 남성들이 여성에 비해 언어폭력에 더 노출되는 경향을 나타냈다(<표 V-40> 참조).

표 V-40 고용주/직원으로부터의 권리 침해 단위: 명(%)

내용/구분	욕설이나 폭언, 모욕적인 말을 들은 적이 있다		X ²	장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다		X ²	성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다		X ²	
	있다	없다		있다	없다		있다	없다		
전체	459(15.3)	2,544(84.7)	-	578(19.2)	2,425(80.8)	-	192(6.4)	2,811(93.6)	-	
성별	남성	186(17.9)	851(82.1)	8.601** (d.f=1)	183(17.6)	854(82.4)	2.610 (d.f=1)	54(5.2)	983(94.8)	3.725 (d.f=1)
	여성	273(13.9)	1,693(86.1)		395(20.1)	1,571(79.9)		138(7.0)	1,828(93.0)	
대학 진학	비진학	34(25.8)	98(74.2)	11.695*** (d.f=1)	38(28.8)	94(71.2)	8.085** (d.f=1)	19(14.4)	113(85.6)	14.766*** (d.f=1)
	진학	425(14.8)	2,446(85.2)		540(18.8)	2,231(81.2)		173(6.0)	2,698(94.0)	

* $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$

② 고객으로부터의 권리 침해

<표 V-41>에는 청년들이 아르바이트를 하면서 고객으로부터의 언어폭력이나 무시, 성희롱에 얼마나 노출되는지 점검해본 결과가 제시되어 있다. 조사 결과, 고객으로부터 욕설이나 폭언,

모욕적인 말을 들은 적이 있다는 응답이 23.8%, 장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다는 응답이 18.7%, 성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다는 응답이 7.2%로 파악되었다. 이를 배경변인별로 살펴보면, 성희롱을 당한 경험이 남성은 4.4%로 나타난 데 비해 여성은 8.6%로 2배 가량 높은 응답 비율을 나타냈다. 대학진학여부의 경우에는 대학 비진학 후기 청소년들이 대학 진학 후기 청소년들에 비해 아르바이트를 하면서 고객으로부터 무시를 당하거나 성희롱을 경험한 비율이 더 높게 파악되었다(<표 V-41> 참조).

표 V-41

고객으로부터의 권리 침해

단위: 명(%)

내용/구분	욕설이나 폭언, 모욕적인 말을 들은 적이 있다			X ²	장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다			X ²	성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다			X ²	
	있다	없다	해당 사항 없음		있다	없다	해당 사항 없음		있다	없다	해당 사항 없음		
전체	715 (23.8)	1,110 (37.0)	1,178 (39.2)	-	562 (18.7)	1,265 (42.1)	1,176 (39.2)	-	215 (7.2)	1,549 (51.6)	1,239 (41.3)	-	
성별	남성	234 (22.6)	397 (38.3)	406 (39.2)	1,780 (df=2)	172 (16.6)	452 (43.6)	413 (39.8)	4,818 (df=2)	46 (4.4)	562 (54.2)	429 (41.4)	18,514*** (df=2)
	여성	481 (24.5)	713 (36.3)	772 (39.3)		390 (19.8)	813 (41.4)	763 (38.8)		169 (8.6)	987 (50.2)	810 (41.2)	
대학 진학	비진학	39 (25.9)	44 (33.3)	49 (37.1)	2,556 (df=2)	37 (28.0)	50 (37.9)	45 (34.1)	7,900* (df=2)	20 (15.2)	61 (46.2)	51 (38.6)	13,319** (df=2)
	진학	676 (23.5)	1,066 (37.1)	1,129 (39.3)		525 (18.3)	1,215 (42.3)	1,131 (39.4)		195 (6.8)	1,488 (51.8)	1,188 (41.4)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

5) 감정노동

앞서 아르바이트 참여 업종에 대한 조사 결과, 후기 청소년들이 가장 많이 아르바이트를 하는 분야는 주로 음식점 서빙·주방이나 매장관리·판매 등 고객을 응대하는 업종으로 파악되었다. 그런데 이들 업종처럼 고객을 대하는 서비스업의 경우 감정노동 문제가 발생할 수 있다. 이에 여기에서는 청년들이 아르바이트를 하면서 경험하는 감정노동 수준을 개괄적으로나마 파악해보고자 하였다. 조사 결과, '고객을 대하는 과정에서 마음의 상처를 받는다'는 문항에 대해서는 전체 응답자 가운데 67.8%가 그렇다(그렇다+매우 그렇다)는 반응을 보여, 다수의

아르바이트생들이 고객 응대 과정에서 감정적 소진을 경험하는 것으로 파악되었다. 이러한 응답은 성별로 차이를 나타내, 남성은 62.0%가 이 같은 반응을 보인 반면, 여성은 70.6%를 차지하였다.

한편, 업종별 비교에서는 고객응대업종에서 아르바이트를 한 경험이 있는 집단과 그렇지 않은 집단을 분리하여 감정노동 수준을 비교해보았다. 그 결과, 기타 업종의 경우에는 고객으로 인해 마음의 상처를 받았다는 응답 비율이 58.7%로 나타난 데 비해, 고객응대업종의 경우에는 70.1%로 나타났다. 특히 '매우 그렇다'는 응답 비율이 고객응대업종 경험자는 24%에 달해, 응답자 4명 가운데 1명은 매우 상처를 받은 경험이 있는 것으로 조사되었다.

'퇴근 후에도 고객 응대 시 힘들었던 감정이 남아 있다'는 문항에 대해서는 전체 응답자의 67.6%가 그렇다(그렇다+매우 그렇다)고 답해, 일을 마친 후에도 감정적 상처가 지속되는 경우가 많은 것으로 파악되었다. 특히 '매우 그렇다'는 응답 비율이 23.2%에 달해, 응답자 4명 중 1명은 비교적 강한 강도로 감정노동의 후유증을 경험하는 것으로 파악되었다. 성별에 따른 차이도 나타나, 퇴근 후에도 고객 응대로 인해 힘들었던 감정이 남아 있다는 응답 비율이 남성은 58.8%로 나타난 반면, 여성은 71.7%로 13%p 더 높은 수치를 보여주었다. 이러한 결과는 고객을 상대하거나 제품을 판매하는 아르바이트에 여성들이 더 많이 분포하고 있는 현실에 기인하는 것으로 보인다. 업종별 비교에서는 고객응대업종 경험자는 69.2%가 퇴근 후에도 감정노동의 후유증을 경험했다고 답해, 기타 업종에 비해 유의하게 높은 응답 비율을 나타냈다(<표 V-42> 참조).

표 V-42

감정노동수준

단위: 명(%)

내용/구분		고객을 대하는 과정에서 마음의 상처를 받는다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		110(4.4)	698(27.8)	1,148(45.7)	555(22.1)	-
성별	남성	49(6.1)	255(31.9)	368(46.1)	127(15.9)	35.819*** (d.f.=3)
	여성	61(3.6)	443(25.9)	780(45.6)	428(25.0)	
업종	고객응대업종	77(3.8)	528(26.1)	929(46.0)	486(24.1)	35.920*** (d.f.=3)
	기 타	33(6.7)	170(34.6)	219(44.6)	69(14.1)	

내용/구분		퇴근 후에도 고객 응대 시 힘들었던 감정이 남아 있다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		150(5.9)	666(26.4)	1,121(44.4)	585(23.2)	-
성별	남성	73(9.1)	259(32.1)	336(41.7)	138(17.1)	54.841*** (d.f.=3)
	여성	77(4.5)	407(23.7)	785(45.7)	447(26.0)	
업종	고객응대업종	109(5.4)	516(25.5)	905(44.7)	496(24.5)	16.473*** (d.f.=3)
	기 타	41(8.3)	150(30.2)	216(43.5)	89(17.9)	

* $\alpha,05$, ** $\alpha,01$, *** $\alpha,001$

* 주: 업종은 올해 경험한 아르바이트 업종이 '매장관리판매', '서빙주방', '서비스', '상담영업' 등 고객을 응대하는 업종에 해당하는 경우는 '고객응대업종'으로 분류하고 그 밖에 '생산기능', '사무회계', 'IT디자인', '강사교육과외' 등은 기타로 분류하였음.

6) 근로권익 인식 수준

권리가 부당하게 침해당했을 때 적절하게 대응하여 구제받기 위해서는 권리의 주체가 자신이 향유할 수 있는 권리 내용에 대해 정확히 인지해야 한다(안선영 외, 2014). 이러한 맥락에서, 아르바이트 근로자들도 일하는 과정에서 누릴 수 있는 권리에 대해 알 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 아르바이트를 하는 후기 청소년들을 대상으로, 아르바이트 근로자에게 적용되는 권리 보호 제도에 대해 얼마나 알고 있는지를 파악해보았다.

(1) 법적 보호 및 근로계약서 작성

근로기준법 제2조 제1항 제1호는 “근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다”고 규정하고 있다. 이러한 법적 기준에 비추어 보면, 아르바이트도 당연히 근로기준법의 적용 대상이 되며, 아르바이트생도 근로자로서 권리와 보호를 주장할 수 있다. 이에 가장 기본적인 사항으로서 ‘아르바이트도 근로기준법, 최저임금법 등 법의 보호를 받을 수 있다’는 사실을 인지하고 있는지 조사해보았다. 그 결과, 97.2%가 알고 있다고 답해 거의 대부분의 응답자들이 아르바이트도 법적 보호를 받을 수 있음을 인지하고 있는 것으로 확인되었다. 배경변인별 비교에서는 대학 비진학자에 비해 진학자들이, 노동인권교

육 경험이 없는 집단에 비해서는 교육을 받은 적이 있는 집단이 인지율이 조금 더 높게 파악되었으나 그 차이가 크지는 않았다.

‘아르바이트를 시작할 때 근로계약서를 작성해서 고용주와 근로자가 한 장씩 나눠가져야 한다’는 규정에 대해서는 823%의 응답자들이 알고 있다고 답한 반면, 모른다는 응답도 17.7%를 차지하였다. 조사대상을 2015년에 아르바이트 경험이 있는 후기 청소년들로 제한하고 있음에도 불구하고, 응답자 6명 중 1명은 근로계약서를 작성해서 1부씩 나눠가져야 한다는 사실을 제대로 인지하지 못하고 있는 것이다. 배경변인별로 나누어 살펴보면, 노동인권교육을 받은 경험이 있는 응답자들은 91.6%가 이 같은 사실을 잘 알고 있는 반면, 교육경험이 없는 집단은 19.7%가 이 같은 사실을 잘 모르는 것으로 파악되었다. 근로계약서 작성은 모든 근로계약 체결 시 지켜야 할 가장 기본적인 규정이다(안선영 외, 2014). 그럼에도 불구하고 적지 않은 이들이 근로계약서 작성 규정에 대해 잘 알고 있지 못하다는 조사 결과는 가장 기본적인 권리보호 장치조차도 마련하지 못한 채 아르바이트를 하는 청년들이 다수 존재함을 의미한다(<표 V-43> 참조).

표 V-43 노동관계 법령 인지 여부(1): 법적 보호 및 근로계약서 작성 단위: 명(%)

내용/구분		아르바이트라도 근로기준법, 최저임금법 등 법의 보호를 받을 수 있다		X ²
		모른다	안다	
전체		84(2.8)	2,919(97.2)	-
대학진학	비진학	8(6.1)	124(93.9)	5.408* (d.f=1)
	진학	76(2.6)	2,795(97.4)	
노동교육 경험	없음	78(3.1)	2,399(96.9)	6.436* (d.f=1)
	있음	6(1.1)	520(98.9)	
내용/구분		아르바이트를 시작할 때는 근로계약서를 작성해서 고용주와 근로자가 한 장씩 나눠가져야 한다		X ²
		모른다	안다	
전체		532(17.7)	2,471(82.3)	-
대학진학	비진학	28(21.2)	104(78.8)	1.158 (d.f=1)
	진학	504(17.6)	2,367(82.4)	
노동교육 경험	없음	488(19.7)	1,989(80.3)	38.249*** (d.f=1)
	있음	44(8.4)	482(91.6)	

* $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$

(2) 임금 관련 규정

<표 V-44>에는 노동관계 법령에 규정된 내용 중에서 임금 관련 규정에 대한 인지 여부를 조사한 결과가 정리되어 있다. 먼저 2015년 법정 최저임금에 대한 인지 여부를 조사하였다. 최저임금법은 사용자가 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하도록 규정하고 있으며(최저임금법 제6조), 2015년 정부가 정한 법정 최저임금은 시간 당 5,580원이다. 따라서 이보다 낮은 임금을 제공할 경우 이는 처벌의 대상이 되며, 근로자는 정당한 임금을 지급받을 권리가 있다(안선영 외, 2014). 그러므로 최저임금 미만으로 아르바이트 임금을 지급받을 경우, 이 같은 부당행위에 대응하기 위해서는 최저임금액에 대해 정확히 인지하고 있어야 한다(안선영 외, 2014).

이에 2015년에 아르바이트 경험이 있는 후기 청소년들을 대상으로 2015년 법정 최저임금액을 알고 있는지 조사한 결과, 95.8%가 알고 있다고 답했으며, 모른다는 응답 비율은 4.2%에 불과하였다. 이러한 결과는 대부분의 응답자들이 최저임금에 대해서는 잘 알고 있음을 시사한다. 조사 대상의 연령에 다소 차이가 있기는 하지만, 2014년 연소근로자를 대상으로 한 조사에서는 최저임금을 알고 있다는 응답이 71.1%에 머물렀던 것과 대조를 이루는 결과로 볼 수 있다. 이처럼 최저임금에 대한 인지율이 높게 도출된 데는 올해 초 아르바이트 구인·구직사이트에서 아이돌 가수를 홍보모델로 기용해 ‘최저임금’을 내세웠던 TV광고의 효과가 컸던 것으로 보인다.

그에 비해 ‘아르바이트를 하고 떼인 돈은 3년 안에 신고하면 받을 수 있다’는 사실에 대해서는 안다는 응답이 41.0%, 모른다는 응답이 59.0%로 나타나, 과반이 잘 모르고 있는 것으로 조사되었다. 반면 노동인권교육 경험이 있는 응답자들은 알고 있다는 응답이 53.4%를 차지해 평균을 크게 웃돌았으며, 교육 경험이 없는 응답자들(38.4%) 보다 15%p 더 높게 파악되었다.

이러한 경향성은 다음 문항에서도 일관되게 확인할 수 있다. 근로기준법 제36조(금품청산)는 “사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다”고 규정하고 있어, 금품청산 기간을 14일로 제한하고 있다. 따라서 근로자가 퇴사할 때는 14일 이내에 임금, 연차수당, 퇴직금 등을 모두 지급해야 하며, 14일 이내에 지급하지 않을 경우 체불임금이 된다. 이 같은 사실을 알고 있는지 조사한 결과, 알고 있다는 응답은 38.7%에 불과했으며, 모른다는 응답이 61.3%로 훨씬 우세하였다. 그에 비해 노동인권교육 경험이 있는 응답자의 인지율은 54.2%로 나타나, 교육 경험이 없는 응답자(35.4%) 보다 약 19%p 가량 더 높게 파악되었다.

또한 '5인 이상 사업장에서 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 할 경우, 시급의 50%를 더 받을 수 있다'는 문항의 경우에도 전체 응답자 중 알고 있다는 응답자 비율은 58.4%로 파악된 가운데, 노동인권교육 경험이 있는 경우에는 76.2%가 알고 있다고 답해, 교육 경험이 없는 응답자(54.6%) 보다 약 22%p 가량 더 높은 수치를 보여주었다.

한편 근로기준법 제20조(위약예정의 금지)는 “사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다”고 규정하고 있다. 또한 사업주는 어떠한 이유로도 근로자의 임금을 임의로 공제할 수 없다. 따라서 일을 하다가 실수를 하거나 사고를 내더라도 이를 이유로 임금을 삭감할 수는 없다. 이 같은 사실을 알고 있는지 조사한 결과, 알고 있다는 응답이 55.0%, 모른다는 응답이 45.0%로 나타나, 잘 모르는 아르바이트 근로자들도 무척 많은 것으로 조사되었다. 그에 비해 노동인권교육 경험이 있는 응답자의 경우에는 72.2%가 이 같은 사실을 알고 있다고 답해, 교육 경험이 없는 응답자(51.4%)들에 비해 약 21%p 가량 더 높은 수치를 나타냈다. 상술한 일련의 결과들은 노동인권교육이 근로자들의 권리 인지 수준을 제고하는 데 무척 유효한 장치가 될 수 있음을 방증한다.

표 V-44 노동관계 법령 인지 여부(2): 임금 관련 규정

단위: 명(%)

내용/구분		2015년 법정 최저임금은 '시간당 5,580' 원이다		X ²
		모른다	안다	
전체		125(4.2)	2,878(95.8)	-
대학진학	비진학	5(3.8)	127(96.2)	0.049 (d.f=1)
	진학	120(4.2)	2,751(95.8)	
노동교육 경험	없음	104(4.2)	2,373(95.8)	0.046 (d.f=1)
	있음	21(4.0)	505(96.0)	
내용/구분		아르바이트를 하고 떼인 돈은 3년 안에 신고하면 받을 수 있다		X ²
		모른다	안다	
전체		1,772(59.0)	1,231(41.0)	-
대학진학	비진학	70(53.0)	62(47.0)	2.039 (d.f=1)
	진학	1,702(59.3)	1,169(40.7)	
노동교육 경험	없음	1,527(61.6)	950(38.4)	40.731*** (d.f=)
	있음	245(46.6)	281(53.4)	

내용/구분		고용주(사장)는 일을 그만둔 지 14일 이내에 미린 임금을 지급해주어야 한다		X ²
		모른다	안다	
전체		1,842(61.3)	1,161(38.7)	-
대학진학	비진학	72(54.5)	60(45.5)	2,687 (d.f=1)
	진학	1,770(61.7)	1,101(38.3)	
노동교육 경험	없음	1,601(64.6)	876(35.4)	64,782*** (d.f=1)
	있음	241(45.8)	285(54.2)	
내용/구분		5인 이상 사업장에서 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 할 경우, 시급의 50%를 더 받을 수 있다		X ²
		모른다	안다	
전체		1,249(41.6)	1,754(58.4)	-
대학진학	비진학	62(47.0)	70(53.0)	1,644 (d.f=1)
	진학	1,187(41.3)	1,684(58.7)	
노동교육 경험	없음	1,124(45.4)	1,353(54.6)	83,428*** (d.f=1)
	있음	125(23.8)	401(76.2)	
내용/구분		일을 하다가 실수를 하거나 사고를 내도 알바비는 빠짐없이 전부 받아야 한다		X ²
		모른다	안다	
전체		1,351(45.0)	1,652(55.0)	-
대학진학	비진학	67(50.8)	65(49.2)	1,857 (d.f=1)
	진학	1,284(44.7)	1,587(55.3)	
노동교육 경험	없음	1,205(48.6)	1,272(51.4)	76,510*** (d.f=1)
	있음	146(27.8)	380(72.2)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

(3) 유급 주휴일 및 휴게권 관련 규정

근로기준법 제55조(휴일) 및 동법 시행령 제25조(주휴일)에 의거하여, 사업주는 근로자가 주 15시간 이상 일하고 1주간 일하기로 한 날에 일을 했다면 유급 주휴일을 부여해야 한다. 이 같은 사실을 인지하고 있는지 조사한 결과, 46.7%가 알고 있다고 답한 가운데, 모른다는 응답이 53.3%로 과반을 차지하였다. 다만 노동인권교육을 받은 경험이 있는 응답자들은 68.4%가

알고 있다고 답해, 전체 평균 보다 약 22%p 가량 더 높은 수치를 보여주었고, 교육 경험이 없는 응답자에 비해서는 26%p 가량 더 높은 비율을 나타냈다.

한편 근로기준법 제54조(휴게) 제1항은 “사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다”고 규정하고 있다. 이러한 휴게권에 대해 아르바이트 근로자들이 알고 있는지 조사해 보았다. 그 결과, 알고 있다는 응답이 46.7%, 모른다는 응답이 53.3%로 나타나, 절반 이상이 휴게권에 대해 잘 모르는 것으로 파악되었다. 이를 대학진학 여부 및 노동인권교육 경험 여부에 따라 비교한 결과, 대학진학 여부에 따른 차이는 나타나지 않은 반면, 노동인권교육 경험 여부에 따라서는 눈에 띄는 차이가 관찰되었다. 그리하여 노동인권교육을 받은 경험이 있는 응답자들은 휴게권에 대해 알고 있다는 응답 비율이 70.2%를 차지해, 교육 경험이 없는 응답자들(41.7%) 보다 무려 28.5%p나 높은 수치를 나타냈다(<표 V-45> 참조).

표 V-45 노동관계 법령 인지 여부(3): 유급 주휴일 및 휴게권 관련 규정 단위: 명(%)

내용/구분		일주일을 개근하고 15시간 이상 일을 하면 하루의 유급휴일을 받을 수 있다		X ²
		모른다	안다	
전체		1,601(53.3)	1,402(46.7)	-
대학진학	비진학	73(55.3)	59(44.7)	0.220 (d.f=1)
	진학	1,528(53.2)	1,343(46.8)	
노동교육 경험	없음	1,435(57.9)	1,042(42.1)	121.250*** (d.f=1)
	있음	166(31.6)	360(68.4)	
내용/구분		4시간 일할 경우 30분의 쉬는 시간을 가질 권리가 있다		X ²
		모른다	안다	
전체		1,600(53.3)	1,403(46.7)	-
대학진학	비진학	64(48.5)	68(51.5)	1.275 (d.f=1)
	진학	1,536(53.5)	1,335(46.5)	
노동교육 경험	없음	1,443(58.3)	1,034(41.7)	140.660*** (d.f=1)
	있음	157(29.8)	369(70.2)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

(4) 업무 상 재해 관련 규정

<표 V-46>에는 업무 상 재해 관련 규정에 대한 인지 여부 조사 결과가 제시되어 있다. ‘일하다가 다치거나 일 때문에 병에 걸릴 경우, 고용주(사장)로부터 치료와 보상을 받을 수 있다’는 사실을 알고 있는지 조사한 결과, 73.2%가 알고 있다고 답했고, 모른다는 응답은 26.8%를 차지하였다. 여기에서도 노동인권교육 경험 여부에 따른 차이가 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 그리하여 교육 경험이 있는 응답자들은 85.7%가 이 같은 사실을 알고 있다고 답해, 교육 경험이 없는 응답자(70.5%)에 비해 15.2%p 더 높은 인지율을 보여주었다.

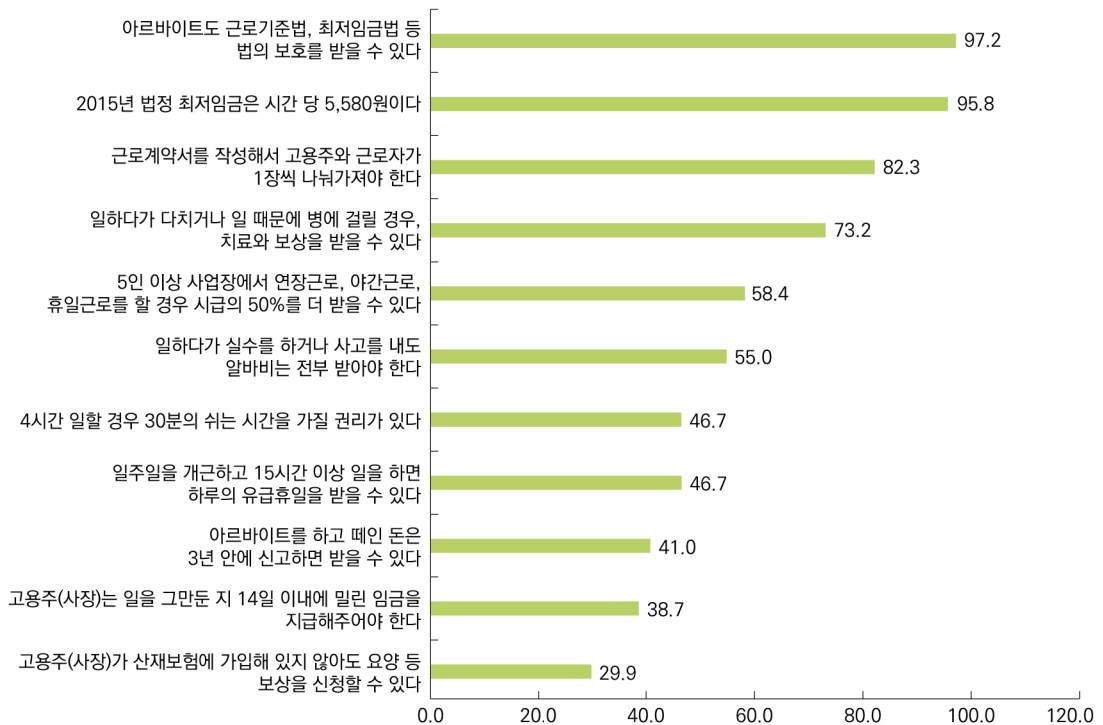
‘고용주(사장)가 산업재해보상보험에 가입해 있지 않아도 요양 등 보상을 신청할 수 있다’는 규정에 대해서는 알고 있다는 응답이 29.9%, 모른다는 응답이 70.1%로 나타나, 대다수가 이 같은 사실을 잘 모르는 것으로 파악되었다. 다만 노동인권교육을 받은 경험이 있는 응답자들은 47.3%가 알고 있다고 답해, 비교적 높은 인지율을 보여주었다.

표 V-46 노동관계 법령 인지 여부(4): 업무상 재해 관련 규정 단위: 명(%)

내용/구분		일하다가 다치거나 일 때문에 병에 걸릴 경우, 고용주(사장)로부터 치료와 보상을 받을 수 있다		X ²
		모른다	안다	
전체		806(26.8)	2,197(73.2)	-
대학진학	비진학	44(33.3)	88(66.7)	2.965 (d,f=1)
	진학	762(26.5)	2,109(73.5)	
노동교육 경험	없음	731(29.5)	1,746(70.5)	51.406*** (d,f=)
	있음	75(14.3)	451(85.7)	
내용/구분		고용주(사장)가 산업재해보상보험에 가입해 있지 않아도 요양 등 보상을 신청할 수 있다		X ²
		모른다	안다	
전체		2,106(70.1)	897(29.9)	-
대학진학	비진학	95(72.0)	37(28.0)	0.223 (d,f=1)
	진학	2,011(70.0)	860(30.0)	
노동교육 경험	없음	1,829(73.8)	648(26.2)	92.891*** (d,f=1)
	있음	277(52.7)	249(47.3)	

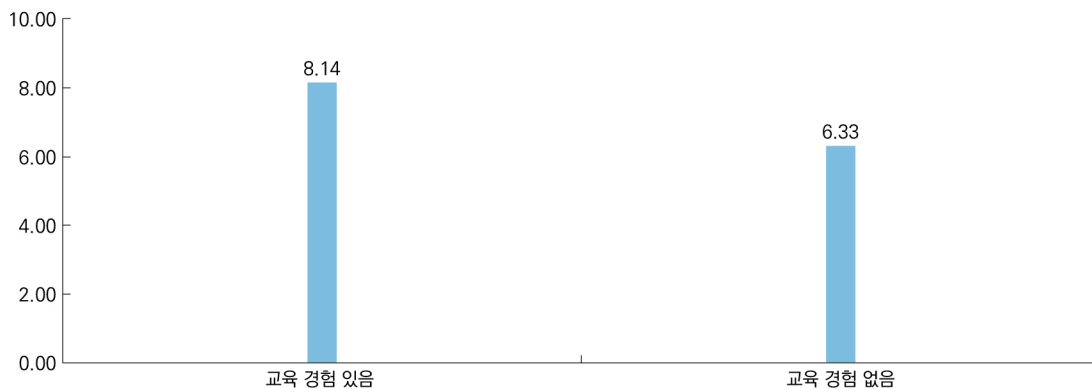
* α .05, ** α .01, *** α .001

[그림 V-29]에는 지금까지 살펴본 내용을 토대로, 후기 청소년의 아르바이트 근로 보호 규정 인지율을 각 문항별로 집약한 결과가 제시되어 있다. 여기에서 제시한 11개 문항 가운데 ‘아르바이트도 근로기준법, 최저임금법 등 법의 보호를 받을 수 있다’는 문항과 ‘2015년 법정 최저임금이 시간 당 5,580원’이라는 규정에 대해서는 응답자의 95% 이상이 알고 있다고 답해, 대부분의 후기 청소년들이 이 같은 사실을 잘 알고 있음을 보여주었다. 그에 비해 ‘고용주가 산재 보험에 가입해 있지 않아도 요양 등 보상을 신청할 수 있다’는 규정이 29.9%로 가장 낮은 인지율을 나타냈으며, ‘고용주(사장)는 일을 그만둔 지 14일 이내에 밀린 임금을 지급해주어야 한다’는 규정에 대해서도 38.7%만이 이 같은 사실을 인지하고 있는 것으로 조사되었다. 그 밖에 5인 이상 사업장의 경우 초과근로, 야간근로, 휴일근로는 50%의 가산수당을 받을 수 있고, 일하다가 실수를 해도 임금을 공제할 수 없다는 기본적인 규정에 대한 인지율도 각각 50% 수준에 머물렀다. 상술한 결과는 아르바이트를 하는 청년들이 그들이 마땅히 누려야 할 권리에 대해 여전히 잘 모르는 경우가 많음을 방증한다.



【그림 V-29】 노동관계 법령 인지율 (단위: %)

앞서 살펴본 11개 문항에 대한 인지 여부를 합산하여, 노동인권교육을 받은 경험에 따라 관련 규정에 대한 인지 수준에 차이가 있는지를 추가적으로 분석한 결과가 [그림 V-30]에 제시되어 있다. 전체 평균은 6.64개로 나타나, 후기 청소년들은 제시된 11개 문항 중에서 평균 6~7개 가량의 제도에 대해 알고 있는 것으로 파악되었다. 이 같은 인지 수준은 노동인권교육을 받았는지 여부에 따라 차이를 나타내, 노동인권교육을 받은 경험이 없는 응답자들은 평균 6.33점을 나타낸 반면, 교육을 받은 경험이 있는 응답자들은 평균 8.14점을 나타내 두 집단 간에 약 2점 가량의 차이를 보여주었다. 이러한 결과는 노동인권교육을 받은 후기 청소년들이 아르바이트 근로자에게 적용되는 노동관계 법령에 대해 더 풍부한 지식을 보유하고 있음을 의미한다. 이 같은 차이는 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.



* 주: $t=-15.092^{**}$, $p<.001$

【그림 V-30】 노동인권교육 경험 여부에 따른 노동관계법령 인지 수준 비교 (단위: 개)

5. 아르바이트에 대한 인식

1) 구직 단계

여기에서는 아르바이트를 하는 청년들이 그들이 경험한 아르바이트에 대해 어떠한 인식을 보유하고 있는지 살펴보았다. 먼저 <표 V-47>에 아르바이트 일자리 구직에 관한 인식 조사

결과가 정리되어 있다. 아르바이트를 하지 않으면 생활비나 용돈을 충당하기 어려운 현실로 인해 아르바이트에 대한 수요가 크게 증가하면서, 최근에는 괜찮은 아르바이트 일자리를 찾기 어렵다는 지적이 제기되고 있다. 이에 청년들이 아르바이트 일자리 구직에 대해 어떻게 느끼고 있는지를 조사해 보았다.

분석 결과, '괜찮은 아르바이트 자리를 구하기가 어렵다'는 데는 응답자의 92.9%가 동의(그렇다+매우 그렇다)하는 것으로 나타났다. 특히 전체 응답자의 1/3 이상이 '매우 그렇다'고 답해, 다수의 청년들이 소위 '괜찮은(decent)' 아르바이트 일자리를 구하는 데 어려움을 느끼는 것으로 조사되었다. 이러한 응답은 성별에 따라 차이를 나타내, 남성에 비해 여성이 괜찮은 아르바이트 일자리를 찾는 데 좀 더 어려움을 느끼는 것으로 파악되었다.

이처럼 괜찮은 아르바이트 일자리를 찾기 어려워지면서 아르바이트 일자리를 둘러싼 경쟁이 치열해지고, 그로 인해 아르바이트를 구할 때도 학벌, 나이, 경력 등 소위 '스펙'이 작용한다는 지적이 제기되고 있다. 실제로 아르바이트 구직이 집중되는 방학이나 대기업 인턴이나 지자체 등 공공기관, 과외 등 청년층에게 인기가 좋은 아르바이트 일자리의 경우에는 경쟁이 심한 것으로 알려져 있다. 이에 '아르바이트를 구할 때에도 스펙이 중요하게 작용한다'고 생각하는지 조사해보았다. 그 결과, 전체 응답자의 66.2%가 동의(그렇다+매우 그렇다)하는 것으로 답하였고, 그렇지 않다(그렇지 않다+전혀 그렇지 않다)는 응답은 33.9%로 나타나, 아르바이트를 구할 때도 스펙이 작용한다고 인식하는 응답자의 비율이 2배 가량 더 높게 파악되었다. 이러한 결과는 청년들이 원하는 아르바이트 일자리를 찾는 데 실제로 어려움을 느끼고 있음을 방증한다. 한편 배경변인별 비교에서는 성별에 따른 차이가 나타나, 남성에 비해 여성이 동의하는 비율이 더 높게 파악되었다. 그에 비해 대학 진학 여부에 따른 차이는 확인되지 않았다.

표 V-47 아르바이트에 대한 인식(1): 구직 단계 단위: 명(%)

내용/구분		괜찮은 아르바이트 자리를 구하기가 어렵다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		26(0.9)	185(6.2)	1,644(54.7)	1,148(38.2)	-
성별	남성	10(1.0)	90(8.7)	560(54.0)	377(36.4)	18.099*** (df=3)
	여성	16(0.8)	95(4.8)	1,084(55.1)	771(39.2)	
대학 진학	비진학	2(1.5)	13(9.8)	66(50.0)	51(38.6)	4.295 (df=3)
	진학	24(0.8)	172(6.0)	1,578(55.0)	1,097(38.2)	

내용/구분		아르바이트를 구할 때에도 스펙이 중요하게 작용한다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		80(2.7)	936(31.2)	1,538(51.2)	449(15.0)	-
성별	남성	32(3.1)	347(33.5)	495(47.7)	163(15.7)	8.102* (d.f=3)
	여성	48(2.4)	589(30.0)	1,043(53.1)	286(14.5)	
대학 진학	비진학	2(1.5)	45(34.1)	67(50.8)	18(13.6)	1.228 (d.f=3)
	진학	78(2.7)	891(31.0)	1,471(51.2)	431(15.0)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

2) 근로 여건

<표 V-48>에는 아르바이트생의 위치에서 근로자의 권리를 요구하는 것이 가능한지에 대해 당사자들의 의견을 조사한 결과가 제시되어 있다. ‘알바생의 위치에서 근로자의 권리를 요구하는 것이 어렵다’는 진술에 대해 동의하는 응답이 89.9%(그렇다 53.3%+매우 그렇다 36.6%)를 차지해, 현재 노동시장에서 ‘알바생’들이 차지하는 위치의 취약성을 대변하였다. 이러한 결과는 자신들의 권리를 스스로 지키고 주장하는 것도 중요하지만, 알바생들이 현실적으로 근로자의 권리를 요구하기가 어렵기 때문에 제도적으로 이를 보장할 수 있는 구조가 선행되어야 함을 시사한다. 이 같은 응답 비율은 성별에 따라 차이를 나타내, 남성에 비해 여성들이 근로자의 권리를 요구하는 데 좀 더 어려움을 느끼는 것으로 조사되었다.

‘내가 하는 아르바이트는 내가 받는 임금에 비해 더 많은 노동 강도가 요구된다’는 진술에 대해서는 응답자의 67.4%가 동의하는 것으로 조사되어, 그렇지 않다(그렇지 않다+전혀 그렇지 않다)는 응답 비율(32.6%) 보다 2배 이상 높은 수치를 나타냈다. 이는 다수의 청년들이 아르바이트 노동 강도에 비해 임금이 낮다고 생각하고 있음을 시사한다.

표 V-48 아르바이트에 대한 인식(2): 근로 여건

단위: 명(%)

내용/구분		알바생의 위치에서 근로자의 권리를 요구하는 것은 어렵다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		25(0.8)	278(9.3)	1,600(53.3)	1,100(36.6)	-
성별	남성	15(1.4)	120(11.6)	556(53.6)	346(33.4)	20.980*** (d.f=3)
	여성	10(0.5)	158(8.0)	1,044(53.1)	754(38.4)	
대학 진학	비진학	0(0.0)	14(10.6)	75(56.8)	43(32.6)	2.365 (d.f=3)
	진학	25(0.9)	264(9.2)	1,525(53.1)	1,057(36.8)	
내용/구분		내가 하는 아르바이트는 내가 받는 임금에 비해 더 많은 노동 강도가 요구된다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		124(4.1)	855(28.5)	1,419(47.3)	605(20.1)	-
성별	남성	49(4.7)	291(28.1)	503(48.5)	194(18.7)	3.609 (d.f=3)
	여성	75(3.8)	564(28.7)	916(46.6)	411(20.9)	
대학 진학	비진학	4(3.0)	35(26.5)	58(43.9)	35(26.5)	3.609 (d.f=3)
	진학	120(4.2)	820(28.6)	1,361(47.4)	570(19.9)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

3) 아르바이트가 일상생활에 미치는 영향

<표 V-49>에는 아르바이트가 청년들의 일상생활에 미치는 영향에 대해 어떻게 느끼는지를 조사한 결과가 제시되어 있다. 먼저, ‘아르바이트를 하지 않으면 생활을 유지하기가 어렵다’는 문항에 대해서는 전체 응답자의 50.9%가 그렇다(그렇다+매우 그렇다)는 반응을 보였고, 그렇지 않다(그렇지 않다+매우 그렇지 않다)는 반응은 49.2%로 파악되어, 대동소이한 수준을 나타냈다. 이러한 응답 비율은 아르바이트 근무 시간과 밀접한 관련이 있어서, 주당 평균 15시간 미만으로 아르바이트를 하는 경우에는 아르바이트를 하지 않으면 생활을 유지하기가 어렵다는 응답이 41.3%에 그친 반면, 40시간 넘게 아르바이트를 하는 경우에는 60.4%가 동의하는 것으로 파악되었다. 부채 여부·규모에 따라서도 차이가 있어서, 본인 명의 부채가 없는 경우에는 주어진 질문에 동의하는 비율이 43.9%로 나타난 반면, 본인 명의 채무가 있는 경우에는 그 응답 비율이 62~65% 수준을 나타냈다.

한편 '아르바이트를 하느라 항상 시간에 쫓겨 쉴 틈이 없다'는 데는 응답자의 54.7%가 동의하는 것으로 파악되었고, 그렇지 않다(그렇지 않다+매우 그렇지 않다)는 반응은 45.3%로 나타났다. 특히 여기에서는 아르바이트로 인해 일상생활에 지장을 받는 정도를 좀 더 밀착해서 살펴보고자, 주당 아르바이트 소요 시간과 부채 여부/규모를 고려해 비교 분석을 실시하였다. 그 결과, 주당 아르바이트 근무 시간이 15시간 미만인 경우에는 41.6%가 그렇다고 답한 데 비해, 주당 아르바이트 소요 시간이 15시간 이상~40시간 이하인 경우에는 56.1%, 주당 소요시간이 40시간을 초과하는 경우에는 71.7%가 아르바이트 때문에 쉴 틈이 없다고 응답한 것으로 조사되어, 차이를 나타냈다. 한편 본인 명의의 부채 여부·규모를 고려한 분석에서는 본인 명의의 채무가 없다고 답한 응답자들은 절반을 51.5%가 아르바이트 때문에 쉴 틈이 없다고 답한 반면, 본인 명의의 부채가 있다고 답한 응답자들은 58~63% 가량이 아르바이트 때문에 쉬지 못한다는 반응을 보였다.

이러한 경향성은 '아르바이트를 하느라 내 미래를 준비할 겨를이 없다'는 문항에서도 유사하게 관찰된다. 그리하여 전체 응답자 중에서 50.8%가 이 같은 반응을 보인 가운데, 주당 평균 아르바이트 시간이 15시간 미만인 응답자는 36.4%가 동의하는 반응을 보인 반면, 아르바이트 하는 시간이 40시간을 초과하는 경우에는 67.9%가 이 같은 반응을 보여, 30%p 이상 더 높은 수치를 나타냈다. 또한 본인 명의의 부채가 있고 그 규모가 클수록 아르바이트 때문에 미래를 준비할 겨를이 없다는 데 동의하는 응답 비율도 높게 나타났다. 상술한 결과는 아르바이트를 하지 않으면 생활을 유지하기 어렵기 때문에 아르바이트를 할 수밖에 없지만, 그로 인해 제대로 쉬거나 미래를 준비할 기회를 상실하는 청년들의 현실을 방증한다.

표 V-49 아르바이트에 대한 인식(3): 일상생활에 미치는 영향 단위: 명(%)

내용/구분	아르바이트를 하지 않으면 생활을 유지하기가 어렵다				X ²	
	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다		
전체	353(11.8)	1,122(37.4)	1,082(36.0)	446(14.9)	-	
주당 근무 시간	15시간 미만	122(15.4)	344(43.3)	237(29.8)	91(11.5)	52.367*** (d.f=6)
	15시간 이상 40시간 이하	192(10.9)	638(36.3)	661(37.6)	266(15.1)	
	40시간 초과	39(8.6)	140(31.0)	184(40.7)	89(19.7)	

채무 보유	없다	286(14.6)	809(41.4)	648(33.1)	212(10.8)	138,551*** (d.f=9)
	500만원 미만	24(6.2)	114(29.2)	169(43.3)	83(21.3)	
	500만원 이상 2,000만원 미만	26(6.8)	114(29.6)	155(40.3)	90(23.4)	
	2,000만원 이상	17(6.2)	85(31.1)	110(40.3)	61(22.3)	
내용/구분		아르바이트를 하느라 항상 시간에 쫓겨 실 틈이 없다				X^2
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		207(6.9)	1,154(38.4)	1,241(41.3)	401(13.4)	-
주당 근무 시간	15시간 미만	95(12.0)	368(46.3)	264(33.2)	67(8.4)	142,147*** (d.f=6)
	15시간 이상 40시간 이하	94(5.4)	676(38.5)	756(43.0)	231(13.1)	
	40시간 초과	18(4.0)	110(24.3)	221(48.9)	103(22.8)	
채무 보유	없다	158(8.1)	790(40.4)	772(39.5)	235(12.0)	33,845*** (d.f=9)
	500만원 미만	24(6.2)	140(35.9)	170(43.6)	56(14.4)	
	500만원 이상 2,000만원 미만	18(4.7)	130(33.8)	172(44.7)	65(16.9)	
	2,000만원 이상	7(2.6)	94(34.4)	127(46.5)	45(16.5)	
내용/구분		아르바이트를 하느라 내 미래를 준비할 겨를이 없다				X^2
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		229(7.6)	1,251(41.7)	1,146(38.2)	377(12.6)	-
주당 근무 시간	15시간 미만	101(12.7)	404(50.9)	231(29.1)	58(7.3)	152,073*** (d.f=6)
	15시간 이상 40시간 이하	110(6.3)	720(41.0)	708(40.3)	219(12.5)	
	40시간 초과	18(4.0)	127(28.1)	207(45.8)	100(22.1)	
채무 보유	없다	171(8.7)	859(43.9)	713(36.5)	212(10.8)	36,999*** (d.f=9)
	500만원 미만	28(7.2)	141(36.2)	160(41.0)	61(15.6)	
	500만원 이상 2,000만원 미만	19(4.9)	150(39.0)	159(41.3)	57(14.8)	
	2,000만원 이상	11(4.0)	101(37.0)	114(41.8)	47(17.2)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

4) 아르바이트와 미래 준비

<표 V-50>에는 아르바이트와 미래 준비에 관한 인식 조사 결과가 정리되어 있다. 심각한 취업난 속에서 아르바이트를 하며 미래를 준비하는 청년들이 장래를 어떻게 전망하는지를 알아보기 위해 몇 가지 질문을 던져보았다. 먼저, '평생을 아르바이트 근로자로 살게 될까 두렵다'는 진술에 대해서는 응답자의 44.8%가 그렇다(그렇다+매우 그렇다)는 반응을 보인 가운데, 대학진학여부, 재학상태, 일주일 평균 아르바이트 근무시간에 따라 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 구체적으로, 대학 진학 후기 청소년에 비해 비진학 후기 청소년이 미래에 대한 두려움을 더 느끼는 것으로 파악되었고, 재학 상태별로는 재학 중인 대학생들은 이 같은 두려움을 느낀다는 응답이 39.8%에 그친 반면, 휴학 및 졸업유예자는 54.4%, 졸업생은 62.2%가 그렇다는 반응을 보였다. 주당 근무시간의 경우, 아르바이트에 소요하는 시간이 길수록 이러한 두려움을 느끼는 것으로 파악되었다. <표 V-49>의 분석 결과와 연계해서 살펴보면, 아르바이트를 많이 할 수밖에 없는 현실로 인해 미래에 대한 준비를 제대로 못하고 있다고 느끼는 청년들일수록 더 두려움을 느끼는 경향이 있음을 알 수 있다.

마지막으로, '공부를 하거나 미래를 준비하는 것보다 당장 아르바이트를 해서 돈을 버는 것이 더 중요하다'는 진술에 대해서는 전체 응답자의 63.6%가 그렇지 않다(그렇지 않다+매우 그렇지 않다)고 답한 반면, 그렇다(그렇다+매우 그렇다)는 응답은 36.5%에 그쳐, 다수의 청년들은 아르바이트를 해서 돈을 버는 것보다는 미래를 준비하는 것이 더 중요하다고 인식하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 응답 비율은 대학진학여부, 재학상태, 일주일 평균 아르바이트 근무 시간, 부채 여부 및 규모 등에 따라 차이가 있었다. 그리하여 대학 진학 후기 청소년은 35.5%가 당장 돈을 버는 것이 더 중요하다고 답한 반면, 비진학 후기 청소년은 절반을 넘는 58.3%가 이 같은 반응을 보였다. 비진학 후기 청소년들에게는 아르바이트가 중요한 생계유지 수단으로 작용하고 있음을 시사하는 결과로 해석된다. 아울러 대학 재학생에 비해 휴학 및 졸업유예, 졸업생일수록, 아르바이트 근로 시간이 길수록, 그리고 본인 명의 부채가 있는 경우 미래 준비보다 당장 돈을 버는 것이 더 중요하다는 응답 비율이 유의하게 높게 파악되었다.

표 V-50 아르바이트에 대한 인식(4): 미래 준비

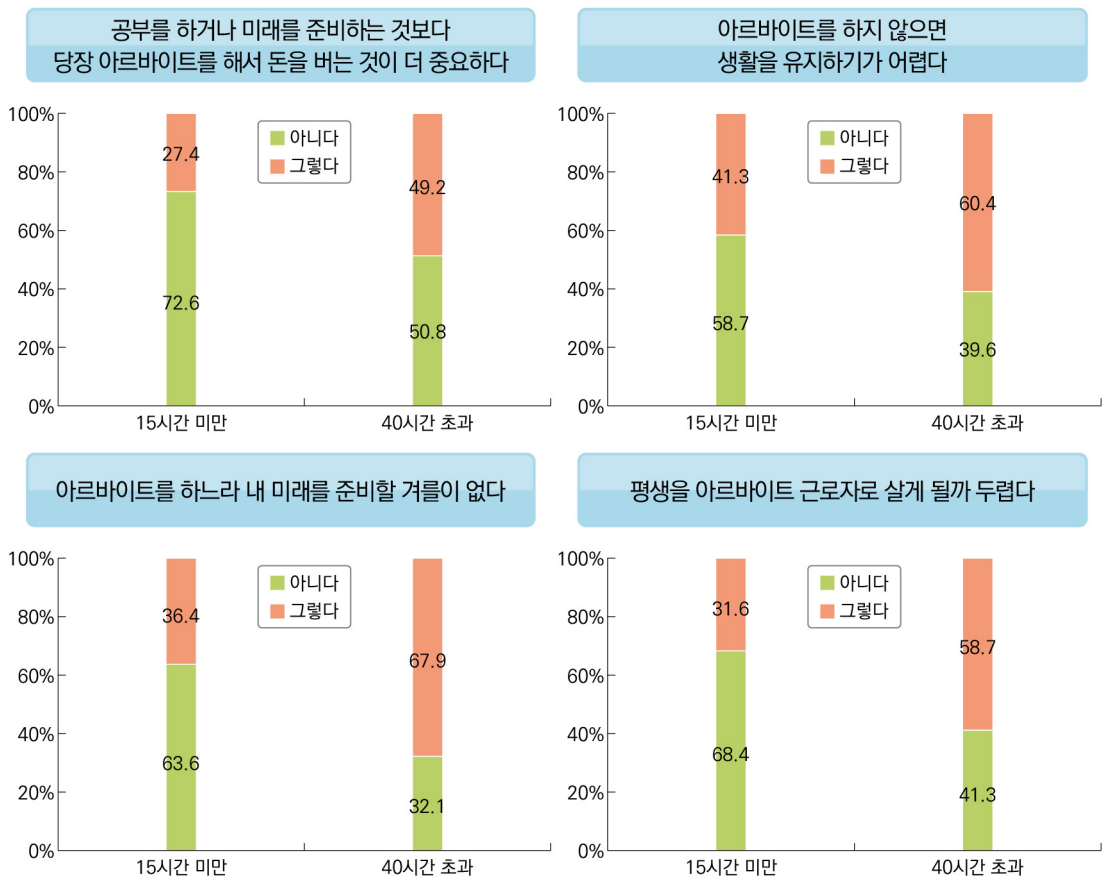
단위: 명(%)

내용/구분		평생을 아르바이트 근로자로 살게 될까 두렵다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		511(17.0)	1,148(38.2)	967(32.2)	377(12.6)	-
대학 진학	비진학	16(12.1)	42(31.8)	48(36.4)	26(19.7)	9.782* (d.f=3)
	진학	495(17.2)	1,106(38.5)	919(32.0)	351(12.2)	
재학 상태	재학 중	412(19.4)	866(40.8)	622(29.3)	223(10.5)	84.072*** (d.f=6)
	휴학 및 졸업 유예	58(11.2)	179(34.4)	208(40.0)	75(14.4)	
	졸업	25(11.0)	61(26.8)	89(39.0)	53(23.2)	
주당 근무 시간	15시간 미만	175(22.0)	368(46.3)	193(24.3)	58(7.3)	108.820*** (d.f=6)
	15시간 이상 40시간 이하	290(16.5)	639(36.4)	602(34.3)	226(12.9)	
	40시간 초과	46(10.2)	141(31.2)	172(38.1)	93(20.6)	
내용/구분		공부를 하거나 미래를 준비하는 것보다 당장 아르바이트를 해서 돈을 버는 것이 더 중요하다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		501(16.7)	1,407(46.9)	871(29.0)	224(7.5)	-
대학 진학	비진학	13(9.8)	42(31.8)	59(44.7)	18(13.6)	29.313*** (d.f=3)
	진학	488(17.0)	1,365(47.5)	812(28.3)	206(7.2)	
재학 상태	재학 중	396(18.7)	1,036(48.8)	543(25.6)	148(7.0)	38.628*** (d.f=6)
	휴학 및 졸업 유예	66(12.7)	233(44.8)	183(35.2)	38(7.3)	
	졸업	26(11.4)	96(42.1)	86(37.7)	20(8.8)	
주당 근무 시간	15시간 미만	168(21.2)	408(51.4)	175(22.0)	43(5.4)	79.175*** (d.f=6)
	15시간 이상 40시간 이하	275(15.7)	827(47.1)	538(30.6)	117(6.7)	
	40시간 초과	58(12.8)	172(38.1)	158(35.0)	64(14.2)	
채무 보유	없다	375(19.2)	954(48.8)	511(26.1)	115(5.9)	61.812*** (d.f=9)
	500만원 미만	45(11.5)	162(41.5)	142(36.4)	41(10.5)	
	500만원 이상 2,000만원 미만	47(12.2)	167(43.4)	131(34.0)	40(10.4)	
	2,000만원 미만	47(12.2)	167(43.4)	131(34.0)	40(10.4)	
	2,000만원 이상	34(12.5)	124(45.4)	87(31.9)	28(10.3)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

[그림 V-31]는 앞서 살펴본 아르바이트 인식에 관한 문항 가운데 주요 문항을 선별하여, 주당 평균 아르바이트 근로 시간에 따라 비교한 결과를 보여준다. 후기 청소년 가운데 주당

평균 아르바이트 근로 시간이 40시간을 초과하는 경우는 사실상 아르바이트를 전일제 근로자처럼 하는 것으로 간주할 수 있다. 이들의 대다수는 아르바이트를 하지 않으면 생활을 유지하기가 어렵고, 그 때문에 공부를 하거나 미래를 준비하는 것보다 당장 아르바이트를 해서 돈을 버는 것이 더 중요하다고 생각하는 경향이 타 집단에 비해 상대적으로 강하다. 주당 평균 40시간 이상 아르바이트를 하기 때문에 미래를 준비할 겨를이 없다고 생각하는 비율이 70%에 달하고, 그로 인해 계속해서 아르바이트 근로자로 지내게 될까 두려워하는 비율도 60%에 이른다. 이 같은 조사 결과는 아르바이트를 하는 청년들의 녹록치 않은 삶의 현실을 반영한다.



【그림 V-31】 주당 아르바이트 근로시간별 아르바이트 관련 인식 비교

6. 아르바이트 효과

<표 V-51>는 후기 청소년들이 아르바이트 효과를 어떻게 평가하는지 조사한 결과를 보여준다. 먼저 '아르바이트 경험을 통해 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었는가'라는 질문에 대해, 동의하는 응답(그렇다+매우 그렇다)이 54.1%, 그렇지 않다(그렇지 않다+전혀 그렇지 않다)고 답한 비율은 45.9%로 나타나, 아르바이트 경험이 진로에 대한 고민을 하는 계기가 되었다는 응답 비율이 조금 더 높게 파악되었다. 이를 배경변인별로 나누어 살펴보면, 재학생이나 휴학 및 졸업유예자보다는 졸업생들이 동의하는 응답 비율이 더 높았고, 아르바이트를 구할 때 주요 구직조건으로 급여수준이나 근무조건을 우선 고려해서 직종을 구한 경우보다는 업무내용이나 적성을 고려해서 아르바이트 일자리를 선택한다고 답한 응답자들이 동의하는 응답 비율이 더 높게 파악되었다.

이러한 경향성은 여타 문항에서도 유사하게 관찰되었다. '아르바이트를 통해 나중에 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다'는 문항의 경우, 전체적으로 55.0%가 그렇다(그렇다+매우 그렇다)는 긍정적 반응을 보인 가운데, 재학생보다는 휴학 및 졸업유예, 또는 졸업생들이 긍정적으로 답한 비율이 더 높게 파악되었다. 또한 구직조건으로 급여수준이나 근무조건을 우선 고려한 경우에는 긍정적 응답 비율이 50~56% 수준에 그친 반면, 업무내용이나 적성을 우선 고려했다고 답한 경우에는 67.5%가 아르바이트가 장차 직업을 갖는 데 도움이 되었다고 답한 것으로 파악되었다.

한편 '아르바이트 업무내용이 전공이나 진로계획과 잘 맞는다'는 문항의 경우, 그렇다(그렇다+매우 그렇다)는 응답 비율은 24.5%에 그쳤고, 그렇지 않다(그렇지 않다+전혀 그렇지 않다)는 응답 비율이 75.5%로 대부분을 차지하였다. 이러한 결과는 청년들의 아르바이트가 전공이나 진로계획과 연계되기보다는 생활비나 용돈을 버는 수단으로 작동하는 현실을 방증한다. 이러한 응답 비율은 배경변인별로 차이를 나타냈다. 그리하여 재학생이나 휴학생, 졸업유예자보다는 학교를 졸업하고 아르바이트를 하는 응답자들이 전공이나 진로계획을 고려한 일자리에서 아르바이트를 하는 경향이 조금 더 많은 것으로 파악되었다. 아울러 구직조건으로 급여나 근무조건 등 외적 요인을 우선 고려한 응답자들보다는 업무내용이나 적성을 고려해서 일자리를 찾았다고 답한 응답자들이 전공이나 진로계획과 부합하는 일자리에서 아르바이트를 할 가능성이 큰 것으로 파악되었다.

마지막으로, ‘아르바이트가 나의 능력을 개발하는 데 도움이 되었다’는 진술에 대해서는 그렇다(그렇다+매우 그렇다)는 응답이 51.1%, 그렇지 않다(그렇지 않다+전혀 그렇지 않다)는 응답이 48.9%로 나타나, 대동소이한 수준을 보여주었다. 배경변인별로는 구직조건에 따른 차이가 감지되었다. 그리하여 일자리를 구할 때 업무내용 및 적성을 우선 고려했다고 답한 경우에는 62.3%가 아르바이트가 능력 개발에 도움이 되었다고 평가하였다.

표 V-51 아르바이트의 효과

단위: 명(%)

내용/구분		아르바이트 경험을 통해 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		343(11.4)	1,036(34.5)	1,368(45.6)	256(8.5)	-
재학 상태	재학 중	258(12.2)	765(36.0)	917(43.2)	183(8.6)	30.448*** (d.f.=6)
	휴학 및 졸업유예	51(9.8)	175(33.7)	251(48.3)	43(8.3)	
	졸업	22(9.6)	50(21.9)	139(61.0)	17(7.5)	
구직 조건	급여수준	107(11.5)	309(33.1)	438(46.9)	80(8.6)	62.843*** (d.f.=6)
	업무내용 및 적성	41(8.3)	117(23.7)	270(54.7)	66(13.4)	
	근무조건 및 기타	195(12.4)	610(38.7)	660(41.9)	110(7.0)	
내용/구분		나중에 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		365(12.2)	986(32.8)	1,433(47.7)	219(7.3)	-
재학 상태	재학 중	269(12.7)	701(33.0)	985(46.4)	168(7.9)	13.392* (d.f.=6)
	휴학 및 졸업유예	53(10.2)	166(31.9)	268(51.5)	33(6.3)	
	졸업	27(11.8)	64(28.1)	127(55.7)	10(4.4)	
구직 조건	급여수준	119(12.7)	294(31.5)	456(48.8)	65(7.0)	56.686*** (d.f.=6)
	업무내용 및 적성	38(7.7)	123(24.9)	271(54.9)	62(12.6)	
	근무조건 및 기타	208(13.2)	569(36.1)	706(44.8)	92(5.8)	

내용/구분		아르바이트 업무내용은 나의 전공/진로계획과 잘 맞는다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		785(26.1)	1,482(49.4)	613(20.4)	123(4.1)	-
재학 상태	재학 중	564(26.6)	1,050(49.5)	418(19.7)	91(4.3)	13.841* (d.f=6)
	휴학 및 졸업유예	118(22.7)	274(52.7)	112(21.5)	16(3.1)	
	졸업	60(26.3)	95(41.7)	61(26.8)	12(5.3)	
구직 조건	급여수준	240(25.7)	469(50.2)	185(19.8)	40(4.3)	90.542*** (d.f=6)
	업무내용 및 적성	86(17.4)	213(43.1)	153(31.0)	42(8.5)	
	근무조건 및 기타	459(29.1)	800(50.8)	275(17.5)	41(2.6)	

내용/구분		나의 능력을 개발하는 데 도움이 되었다				X ²
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	
전체		349(11.6)	1,121(37.3)	1,305(43.5)	228(7.6)	-
재학 상태	재학 중	241(11.4)	809(38.1)	903(42.5)	170(8.0)	5.315 (d.f=6)
	휴학 및 졸업유예	60(11.5)	183(35.2)	239(46.0)	38(7.3)	
	졸업	27(11.8)	81(35.5)	108(47.4)	12(5.3)	
구직 조건	급여수준	117(12.5)	339(36.3)	406(43.5)	72(7.7)	38.636*** (d.f=6)
	업무내용 및 적성	40(8.1)	146(29.6)	253(51.2)	55(11.1)	
	근무조건 및 기타	192(12.2)	636(40.4)	646(41.0)	101(6.4)	

* $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$

* 주: 구직조건은 '아르바이트에 지원할 때 우선적으로 고려하는 사항은 무엇인지' 묻는 문항에 대해 '시급 등 급여수준' 이라고 답한 경우는 ①급여수준으로 '업무내용', '나의 관심적성과 업무와의 연관성' 이라고 답한 경우는 ②업무내용 및 적성으로 '근무일(평일 또는 주말휴일) 및 근무시간대', '집 또는 학교와의 거리', '인정적으로 장기간 일할 수 있는 곳인지의 여부', '일하는 곳이 직영점인지 가맹점인지의 여부', '먼저 그 일을 해 본 친구 또는 선후배의 평가', '기타' 등으로 응답한 경우는 '근무조건 및 기타' 로 분류하였음

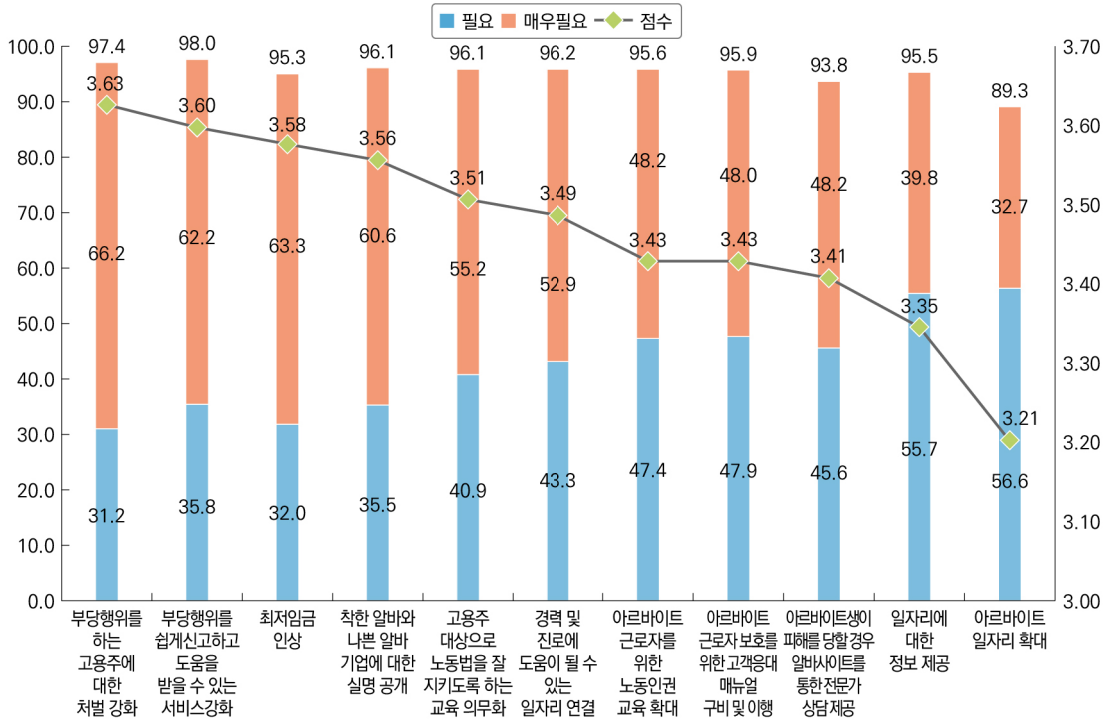
7. 아르바이트 환경 개선을 위한 정책 욕구

마지막으로, 청년 아르바이트 환경 개선을 위한 정책 욕구를 파악하기 위해, 아래 제시된 정책 방안들이 얼마나 필요하다고 생각하는지를 조사해보았다. 그 결과, 제시된 정책 방안에 대해 필요하다는 긍정적 반응(필요하다+매우 필요하다)이 모든 문항에 걸쳐 89~98%로 나타나,

여기에서 제시한 대안에 대한 지지도가 상당히 높은 것으로 확인되었다. 전체적으로 모든 항목의 필요성이 높게 평가된 가운데, 평균 점수를 기준으로 살펴보면 '부당행위를 하는 고용주에 대한 처벌 강화'가 필요하다는 응답이 3.63점으로 지지도가 가장 높게 나타났다. '부당행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화'가 요구된다는 응답이 3.60점으로 그 뒤를 이었다. '최저임금 인상'이 3.58점으로 3위에 올랐고, '착한 알바와 나쁜 알바 기업에 대한 실명 공개' 3.56점, '고용주 대상으로 노동법을 잘 지키도록 하는 교육 의무화' 3.51점 순으로 파악되었다.

다양한 대안 중에서 청년들이 가장 높은 지지를 보낸 1위, 2위 방안들은 부당행위에 대한 사후 조치와 관련이 깊고, 3위, 4위에 거론된 대안들도 기초고용질서 준수에 관한 것이라는 점은 주목할 필요가 있다. 이 같은 결과는 청년 아르바이트 노동시장에서 근로계약서 미작성, 최저임금 위반, 임금체불 등 가장 기본적인 규정들이 제대로 준수되지 않으며, 그로 인해 많은 청년들이 불이익을 받는 현실을 반영하기 때문이다. 그로 인해 청년들이 아르바이트 환경 개선을 위해 가장 필요하다고 생각하는 정책대안도 임금 인상이나 근로조건 개선보다는 부당행위에 대한 처벌이나 대응, 착한 알바와 나쁜 알바 기업 공개, 고용주를 대상으로 하는 노동관계법령 준수 교육 등이 거론된 것으로 볼 수 있다.

다음으로 '경력 및 진로에 도움이 될 수 있는 일자리 연결'이 필요하다는 의견도 '매우 필요하다'는 응답 비율이 52.9%로 절반을 넘는 등 비교적 높게 파악되었고, '아르바이트 근로자를 위한 노동인권교육 확대'가 필요하다는 의견도 전체 응답자의 95.6%가 필요하다(매우 필요하다 48.2%+필요하다 47.4%)는 의견을 보내, 그 필요성이 높게 인정되는 것으로 파악되었다. 최근 사회적으로 이슈가 되는 감정노동과 관련하여, '아르바이트 근로자 보호를 위한 고객응대매뉴얼 구비 및 이행'이 필요하다는 응답도 유사한 응답 비율을 나타냈다([그림 V-32] 참조).



【그림 V-32】 아르바이트 환경 개선을 위한 정책 욕구

8. 소결

〈표 V-52〉에는 지금까지 살펴본 후기 청소년 아르바이트에 관한 실태 분석의 주요 결과와 그로부터 도출된 함의 및 시사점이 압축적으로 제시되어 있다.

조사 항목	주요 결과	정책적 함의 및 시사점
① 아르 바이트 기본 실태	참여 업종 <ul style="list-style-type: none"> • 후기 청소년들이 주로 참여하는 아르바이트 업종은 음식점이나 카페 등 요식업의 서빙·주방업종(38.1%)이었고, 매장관리·판매 32.3%, 서비스 19.3%, 강사교육 18.2%, 사무·회계 16.3% 순으로 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> • II장에서 실시한 시계열 분석 결과와 비교해 볼 때, 과거 대학생들이 전통적으로 선호하였던 강사교육·과외지도 등의 점유율은 낮아지고, 서빙·주방, 매장관리·판매 등의 비율이 높아짐
	주당 평균 근로시간 <ul style="list-style-type: none"> • 주당 평균 15시간 미만으로 아르바이트를 하는 응답자는 26.4%, 15시간 이상~40시간 이하로 일하는 응답자는 58.5%, 40시간 초과하는 응답자도 15.1%로 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> • 주40시간을 초과하여 아르바이트를 하는 응답자 비율도 6~7명 중 1명 비율 → 단순 아르바이트라기보다는 생활을 위한 생계수단으로서의 의미가 있음을 시사
	구직 경로 <ul style="list-style-type: none"> • 인터넷 아르바이트 사이트를 통해 구했다는 응답이 53.0%로 압도적으로 높게 나타남. 친구나 지인 소개(22.7%), 가족 또는 친척 소개(7.5%) 순으로 파악됨. 	<ul style="list-style-type: none"> • 인터넷 구인·구직 사이트가 후기 청소년의 아르바이트 노동시장 진입의 주된 경로로 자리 잡았음을 확인 → 구직 단계에서의 근로보호를 위해 인터넷 구인·구직 사이트에 대한 관리·감독 강화가 요구됨
	구직 조건 <ul style="list-style-type: none"> • ‘시급 등 급여수준’ 이 중요하다는 응답이 31.1%로 가장 높고, ‘집 또는 학교와의 거리’ 23.0%, 근무일 및 근무시간대 23.0% 등이 높게 나타남. ‘관심·적성과 업무와의 연관성’ 이 중요하다는 응답은 7.3%에 불과함 	<ul style="list-style-type: none"> • 후기 청소년에게 아르바이트는 사회체험이나 스펙 쌓기, 직업체험보다는 오로지 ‘돈을 벌기 위한 수단’ 으로서의 의미가 강함 → 아르바이트를 하는 동안 의미 있는 경험을 할 수 있는 기회 제공 필요
	근무 환경 및 근무 조건 <ul style="list-style-type: none"> • 사업장 규모의 경우, 고용주를 제외한 직원의 수가 총 5인 미만이라는 응답이 35.2%로 가장 높게 나타남. 5~9인 25.9%, 10~29인 14.1%, 30~99인 7.4% 등으로 나타남. • 동일 사업장에서의 근무 기간 조사 결과, 1개월 이상~3개월 미만이라는 응답이 29.7%로 가장 높았음. 반면 6개월 이상 근무 중이라는 응답도 25.5%로 비교적 높게 파악되었고, 2014년 수행된 연소근로자 대상 조사에 비해 장기 근로하는 경우가 많음. 	<ul style="list-style-type: none"> • 후기 청소년의 상당수가 5인 미만 사업장 예외 규정으로 인해, 근로보호의 사각지대에 처할 가능성이 큼 → 5인 미만 사업장 예외규정 최소화 필요 • 연소근로자의 아르바이트가 단기직·일시적 성격이 상대적으로 강하다면, 후기 청소년의 아르바이트는 지속성이 보다 강한 경향을 보임 → 업무의 숙련도가 높을 가능성을 시사함. 그러나 ‘아르바이트’ 라는 개념에 갇혀, 제대로 그 숙련성을 인정받지 못할 개연성이 있음.
	근로 계약서 <ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트를 시작할 때 근로계약서를 작성했다고 답한 비율은 37.6%, 작성 후 교부 받았다는 응답은 57.9%에 불과 • 단, 노동인권교육을 경험한 응답자의 근로계약서 작성율은 61.8% 	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 아르바이트 노동시장에서 근로계약서 작성에 대단히 미흡한 현실을 시사 → 근로계약서 작성 준수를 위한 정책방안 필요 • 근로자 스스로 자신의 권리를 보호하는 데 노동인권교육의 효과 방증

조사 항목	주요 결과	정책적 함의 및 시사점
<p style="text-align: center;">② 업종별 아르 바이트 수습 경험</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약서 내용을 이해하고 있다는 응답 비율은 34.7%에 불과 • 근로계약서를 작성하지 않은 가장 큰 이유는 '고용주가 작성하자고 하지 않았기 때문' 으로 파악 	<p>→ 노동인권교육 확대의 필요성 시사</p> <ul style="list-style-type: none"> • 근로계약서 작성 및 교부 의무를 지닌 고용주 대상, 근로자의 권리에 관한 교육 필요
	<p style="text-align: center;">임금</p> <ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트를 해서 한 달 동안 버는 평균 소득은 31~50만원 수준이 가장 일반적. 평균적으로 남성의 아르바이트 총소득이 여성보다 높은 편, 진학자에 비해 비진학자 집단에서 월 100만원을 초과하는 소득자 비율이 더 높음 • 2015년 법정 최저임금인 5,580원 미만으로 임금을 지급받았다는 응답이 16.2%를 차지했고, 전체 응답자의 70%가 시급 6천원 이하를 받는 것으로 나타남 • 단, 근로계약서를 작성한 경우, 최저 임금 미만을 받았다는 응답 비율이 9.6%로 낮게 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> • 대학 비진학 후기 청소년의 경우, 대학에 다니는 이들보다 더 많은 시간을 아르바이트에 소요하고, 사실상 아르바이트가 '파트타임' 이라기보다는 '전일제 근로' 가 되는 현실을 반영 • 아르바이트 노동시장에서 최저임금이 여전히 준수되지 못하는 현실 반영 <p>→ 최저임금이 준수되도록 근로감독 강화</p> <p>→ 기초고용질서 유지를 위한 가장 기본적인 장치로서 근로계약서 작성 및 교부의 중요성 반영</p>
	<p style="text-align: center;">급여 명세서</p> <ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트를 할 때 급여명세서를 지급 받았다는 응답 비율은 17.0%에 불과하고, 특히 5인 미만 사업장의 경우, 10.3%에 그침 	<ul style="list-style-type: none"> • 급여명세서 지급 의무화 필요 • 5인 미만 사업장에 대한 예외 최소화
	<p style="text-align: center;">아르 바이트 수습 경험</p> <ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트를 할 때 수습기간의 적용을 받았다는 응답이 23.5%로 나타남. 수습 기간 중 최저임금 대비 90% 미만의 임금을 받았다는 응답이 34.5%에 달함 	<ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트 노동시장에서 수습 제도가 적용되는 현실 반영 <p>→ 수습 기간 중 임금 삭감 제도의 존폐에 대한 검토 필요</p>
<p style="text-align: center;">② 업종별 아르 바이트 실태</p>	<p style="text-align: center;">매장관리 판매</p> <ul style="list-style-type: none"> • 휴게시간이 정해져 있고, 잘 지켜지고 있다는 응답은 29.4%에 불과, 70.6%는 법정 휴게시간을 제대로 누리지 못한 것으로 파악 • 손실액 발생 경험이 있다고 답한 응답자의 65.2%가 손실액을 시급에서 공제하거나, 개인 돈으로 채워 넣은 것으로 파악 	<ul style="list-style-type: none"> • 실질적인 휴게권 보장 방안 필요 • 불법적인 시재금 총당 행위 근절 필요 <p>→ 근로감독 확대 및 강화 필요</p>
	<p style="text-align: center;">서빙주방</p> <ul style="list-style-type: none"> • 휴게시간이 정해져 있고 잘 지켜졌다는 응답은 30.2%에 불과, 70%는 휴게권을 적절히 보장받지 못한 것으로 파악 • 정해진 휴게 공간 없이 그냥 내부에서 휴식을 취했다는 응답이 79.1% 차지 • 안전교육 및 식품위생교육 관련, '따로 마련된 교육시간에 직원을 통해 설명을 들었다' 는 응답은 각각 13% 수준에 불과 	<ul style="list-style-type: none"> • 실질적인 휴게권 보장 방안 필요 • 서빙주방 업종에서 안전교육이나 식품위생교육이 제대로 이루어지지 못함 <p>→ 안전교육 및 식품위생교육 보장 방안 필요</p>

조사 항목	주요 결과	정책적 함의 및 시사점
	<p>사무보조</p> <ul style="list-style-type: none"> • 구직경로의 경우, 파견업체나 아웃소싱업체 등 인력채용대행사를 통해 아르바이트를 구했다는 응답이 14.7% • 정규직원이 담당하는 주요 업무를 요구받은 경험 23.4% 	<ul style="list-style-type: none"> • 사무보조 아르바이트에서 이른바 ‘간접고용’ 문제가 적잖이 내재되어 있으며, 정규직 채용을 비교적 임금이 저렴한 청년 아르바이트로 대체하는 현실 반영
	<p>물류 운송 건설</p> <ul style="list-style-type: none"> • 비교적 노동강도가 세고 위험하다고 알려진 물류·운송·건설 아르바이트를 하는 이유는 ‘짧은 시간에 많은 돈을 벌 수 있기 때문’ • 안전교육이 제대로 이루어지지 않음 	<ul style="list-style-type: none"> • 물류·운송·건설 업종의 안전 확보 방안 마련 필요
	<p>임상 시험</p> <ul style="list-style-type: none"> • 임상시험에 참여하기 위해 정보를 찾아본 비율은 13.3%, 이들 중 86.2%가 ‘짧은 시간에 쉽고 편하게 돈을 벌 수 있어서’ 임상시험 정보를 찾아본 것으로 파악 	<ul style="list-style-type: none"> • 리스크를 감수하고라도 돈을 벌기 위해 임상시험에 참여하고자 하는 청년층이 형성되어 있음을 시사
<p>③ 인턴 경험</p>	<p>근로자 지위 인정</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4대 보험이 적용되는 단기계약직 또는 기간제 근로자 지위로 일을 했다는 응답은 46.7%, 그렇지 않다는 응답이 53.3% • 인턴 유형별로 차이가 있어서, 공공기관, 정부 운영, 대기업 인턴에 비해 일반 기업 인턴의 경우 근로자성 인정 비율이 더 낮게 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> • 일반 기업에서 운영하는 인턴 제도는 인턴의 근로자성을 제대로 인정받지 못한 채, 근로계약서도 작성하지 않고 근무하는 경우가 흔한 현실을 반영 → 근로를 제공하는 인턴은 근로자 지위를 인정하도록 제도 개선 필요
	<p>교육 훈련·실습</p> <ul style="list-style-type: none"> • 교육·훈련·실습 없이 일만 경험한 인턴의 비율도 26.0%에 달함 	<ul style="list-style-type: none"> • 청년층을 대상으로 하는 인턴제도 중 상당 부분이 인턴 제도의 본질에 해당하는 교육·훈련·실습을 제공하지 않은 채, 인턴으로 하여금 노무를 제공하게 하는 것으로 파악됨 → 인턴 제도 운영이 개선이 요구됨
<p>④ 아르바이트 근로 보호 실태</p>	<p>노동 인권 교육</p> <ul style="list-style-type: none"> • 아르바이트 근로자의 권리에 대해 교육받은 경험이 있다고 답한 응답자 비율은 17.5%에 불과 • 노동인권교육을 받은 경로에 대한 조사 결과, 아르바이트 업체에서 받았다는 응답이 61.4%로 가장 높음 	<ul style="list-style-type: none"> • 노동인권교육 확산의 필요성 시사 • 체계적이고 적절한 노동인권교육 인프라 구축의 필요성 • 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 후기 청소년 대상 노동인권교육 전달 경로 마련 필요
	<p>부당대우 및 권리침해</p> <ul style="list-style-type: none"> • 부당대우의 다양한 유형 중, 임금 체불 경험이 26.5%로 가장 높게 나타났고, 최저임금 위반이 23.3%, 정해진 임금보다 적게 받은 경험이 12.4% 등으로 나타남 • 부당대우 경험 시 대처방법에 대한 조사 결과, 청년들은 부당대우를 당했을 때 대부분 참고 일을 하거나 그만두는 등 소극적으로 대응하는 것으로 나타남. 	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 아르바이트 노동시장에서 부당대우가 대단히 광범하게 발생하는 현실 반영 → 근로환경 개선 및 근로감독 강화 필요 • 부당대우 경험 시 대처방법을 비롯한 노동인권교육의 필요성과 중요성 반영

조사 항목	주요 결과	정책적 함의 및 시사점
	<p>단, 노동인권교육을 받은 경우에는 비교적 적극적으로 대응한 비율이 높게 나타남.</p> <ul style="list-style-type: none"> 가장 많이 알고 있는 내용은 '아르바이트도 근로기준법, 최저임금법 등 법의 보호를 받을 수 있다' (97.2%)이며, '2015년 법정 최저임금'에 대한 인지 수준도 95.8%로 높은 편임. 그에 비해 휴게권, 유급휴일 규정, 금품청산기간, 요양 등 보상 신청 규정에 대한 인지는 50% 미만으로 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> 노동인권교육을 통해 아르바이트 근로자에게 적용되는 근로보호 인지 규정에 대한 교육 필요
<p>⑤ 아르바이트에 대한 인식</p>	<ul style="list-style-type: none"> '괜찮은 아르바이트 자리를 구하기 어렵다' 는 데 92.9%가 동의 '아르바이트를 구할 때도 스펙이 중요하다' 는 데 66.2%가 동의 '알바생의 위치에서 근로자의 권리를 요구하는 것은 어렵다' 는 데 89.9%가 동의 '아르바이트를 하느라 항상 시간에 쫓겨 실 틈이 없다' 는 데 54.7%가 동의 '아르바이트를 하느라 내 미래를 준비할 겨를이 없다' 는 데 50.8%가 동의 	<ul style="list-style-type: none"> 아르바이트 근로자도 근로자의 권리를 향유할 수 있는 풍토 조성을 위한 사회 차원의 노력 필요 아르바이트를 하지 않으면 생활을 유지하기가 어렵기 때문에 아르바이트를 할 수밖에 없지만, 그로 인해 제대로 쉬거나 미래를 준비할 기회를 상실한 청년들의 현실 반영
<p>⑥ 아르바이트 효과</p>	<ul style="list-style-type: none"> '아르바이트 경험을 통해 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다' 는 문항에 동의하는 비율 54.1% '아르바이트를 통해 나중에 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다' 는 문항에 동의하는 비율 55.0% '아르바이트가 나의 능력을 개발하는데 도움이 되었다' 는 문항에 동의하는 비율 51.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 아르바이트를 구할 때 주요 구직조건으로 급여수준이나 근로조건을 우선 고려하기보다는 업무내용이나 적성을 고려한 경우, 아르바이트가 도움이 되었다는 응답 비율 증가 → 의미 있는 경험을 할 수 있는 청년 아르바이트 일자리 발굴 필요
<p>⑦ 아르바이트 근로환경 개선을 위한 정책 욕구</p>	<ul style="list-style-type: none"> '부당행위를 하는 고용주에 대한 처벌 강화', '부당행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화', '착한 알바와 나쁜 알바 기업에 대한 실명 공개', '고용주를 대상으로 하는 노동법을 잘 지키도록 하는 교육 의무화' 등에 대한 지지도가 높음 	<ul style="list-style-type: none"> 청년들은 아르바이트 환경 개선을 위해 임금 인상이나 근로조건 개선보다, 부당행위에 대한 처벌이나 대응, 착한 알바와 나쁜 알바 기업 공개 등을 중시하는 경향을 나타냄 → 부당행위가 광범하게 이루어지고 있음을 시사하며, 근로감독 강화의 필요성 제기

제 VI 장

아르바이트 경험과 그 의미

1. 아르바이트 참여 동기와 방법
2. 아르바이트 과정에서의 경험
3. 인턴 경험
4. 아르바이트의 의미와 효과
5. 아르바이트 근로환경 개선을 위한
정책 욕구
6. 소결

제 VI 장

아르바이트 경험과 그 의미*

이 장에서는 후기 청소년들을 대상으로 실시한 면담조사 내용을 토대로, 아르바이트 참여 동기와 방법, 아르바이트 과정에서의 경험(인턴 경험 포함), 아르바이트의 의미, 아르바이트 관련 정책욕구 등을 분석한 결과를 차례대로 제시하였다.

1. 아르바이트 참여 동기와 방법

1) 참여 동기

현재 많은 후기 청소년들은 다양한 동기와 목적을 가지고 아르바이트에 참여하고 있다. 면담조사에 참여한 29명의 후기 청소년들이 가장 빈번하게 제시한 아르바이트 참여 동기는 ‘용돈벌이를 위한 것이었다. 용돈을 벌기 위해 아르바이트에 참여하고 있다고 말한 후기 청소년들 중 일부는 부모로부터 용돈을 받고 있었지만 본인이 자유롭게 쓸 수 있는 돈을 추가적으로 마련하기 위해 아르바이트를 했다. 또 다른 일부는 부모로부터 용돈을 전혀 받고 있지 않았다. 이들은 성인이 되었기 때문에 용돈을 스스로 해결해야 한다는 의지가 강했고, 그것을 실천하기 위해 아르바이트에 참여하고 있었다. 이들 중 일부는 부모가 학비를 책임져 주는 반면, 나머지 일부는 학자금 대출 등을 통해 학비를 해결하고 있었다. 극히 소수이긴 했으나 일부는 기초생활수급자 또는 차상위계층에 해당되어 정부장학금을 통해 학비를 해결하였고, 아르바이트를 통해 생활비를 온전히 벌어야 하는 이들도 있었다.

이들에게 아르바이트는 생활비 또는 용돈을 벌기 위해 하는 일이었다. 이들에게 아르바이트는 ‘불가피하게 해야 할 일’(유혜성, 남자, 24세), ‘선택이 아닌 필수’(김정준, 남자, 24세)였으며, ‘아르바이트 없이는 일상생활 영위가 불가능’(반재원, 남자, 19세)한 상태에 놓여 있었다. 기성세대

* 이 장은 김정숙 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

는 후기 청소년의 아르바이트에 대해 대수롭지 않게 여기거나 굳이 시간을 뺏겨 가며 왜 아르바이트를 하는지에 대해 이해할 수 없다는 반응을 보이는 경우가 있는데, 다음 김정준의 말에 따르면, 높은 물가와 학비, 취업난 등의 상황을 고려할 때 후기 청소년들이 스스로 돈을 벌어 용돈과 생활비를 해결한다는 그 자체가 얼마나 힘든 일이며 큰 의미가 있는 것인지를 알 수 있다.

김정준: 돈이 필요해서 하는 거예요. 생계형이든 뭐든 돈이 필요해서 하는데 저는 그 자체로 큰 의미라고 생각해요. 제가 편의점을 지난 학기에 일주일에 한번 했어요. 일주일에 한 번 9시간씩 최저시급을 계산하면 주 4회 했을 때 16~18만원 나와요. 저는 그래도 운이 좋아서 지하철만 타면 학교를 가요. 저는 정기권을 끊는데 정기권이 55,000원이에요. 18만원 받으면 거기서 그 돈이 깎여요. 스마트폰비도 가장 싼 거 써도 약정이랑 하면 한 달에 5만원 가까이 나와요. 학교에서 밥 한 끼만 먹어도 학교에서 하루에 시험 때는 2, 3끼 먹어요. 1끼만 잡아도 4,500원 곱하기 5하면 3~4만원 빠지고 일주일에 한 번 아르바이트 하면 어렵도 없어요. 평소에 학교 간다고 가정하고 최소 주말 아르바이트로 토, 일을 풀타임을 뛰어야 하는데 말씀 드린 건 고정적인 비용지출이에요. 계절 바뀌면 옷 하나는 사야 하고요. 사람들 만나면 밥도 먹어야 하고요. 그때부터 감당이 안 돼요. 부모님이 보면 술 그만 먹고 그만 놀고 공부하면 되지 않냐 하죠. 맞는 말이죠. 그게 100% 내 의지로만 안 되는 것도 있잖아요(남자, 24세).

그나마 학업에 방해를 받지 않기 위해 김정준은 주말에 아르바이트를 했지만 많은 후기 청소년들은 매일 일상적 활동의 하나로 아르바이트에 참여하고 있었다. 후기 청소년에게 아르바이트는 공통적으로 생활비 또는 용돈을 벌기 위한 수단이었지만, 일부 후기 청소년들은 이왕이면 재미와 추억을 쌓을 수 있는 아르바이트 또는 새로운 내용을 배울 수 있는 아르바이트를 찾아서 참여하는 경우도 있었다. 이처럼 후기 청소년마다 아르바이트 참여 동기는 차이가 있지만, 허성하는 20대에게 아르바이트는 모두 생계형으로 봐야 한다고 역설한다. 즉, 아르바이트를 통해 버는 돈이 없을 경우 기초생활이 불가능하기 때문이다. 용돈이나 생활비까지 부모가 제공할 수 있는 여유로운 일부 가정을 제외하면, 아르바이트는 부모에게 부담을 주지 않고 본인의 기초생활을 유지하는 데 필요한 돈을 벌기 위한 수단이 된다. 이 때문에, 후기 청소년에게

아르바이트는 필수불가결한 것이자 본인의 생활을 스스로 책임지기 위해 참여하는 의미 있는 행위라고 볼 수 있다.

허성하: 20대는 기본적으로 생계형 아르바이트라고 생각해요. 물론 생계 부담감에 대한 비중이 어느 정도냐는 조금 차이가 있을 수 있을 것 같아요. 본인 아르바이트로 학비, 월세도 해결하고 생활을 해결해야 되는 사람이 있고, 아니면 학비, 월세는 해결가능한데 교통비나 밥을 먹는다거나 이런 기초적인 생활은 자기가 해결하기 위해 아르바이트를 하는... 이 두 집단은 되게 큰 차이가 있긴 하지만요. [아르바이트를 통해] 고정적인 수입이 없으면, 당장 학비나 월세가 급하지 않아도, 사실 [생활이] 쉽지 않거든요. 그게 용돈 별이라고는 하지만 사실 용돈을 사용하는 데가 일반 기초적인 생활에 사용을 하니까 생존에 다급하지는 않더라도 인간다운 삶을 누리는 데 필수적인 요소들이 많기 때문에 그걸 줄인다는 것은 웬만하면 거의 없을 거고 있다고 하더라도 그 상태를 오래 지속시키는 것은 굉장히 어려워요. 자기 생활을 유지하기 위한 그런 아르바이트여도[즉, 가족이 어느 정도 많은 부분을 해결해 준다 하더라도] 심리적인 부담감 때문에 아르바이트가 되게 필수적인 부분이 되는 것 같아요. 당장 한두 달 안 해도 먹고는 살 수 있지만 되게 잘사는 집이 아니고서야 그게 가족에게 얼마나 큰 부담으로 다가오는지는 다 인지하고 있기 때문에 그런 차원에서 이제는 없으면 안 되는 필수적인...[요소라고 봐야 해요](남자, 21세).

2) 아르바이트 참여 시기 및 아르바이트 시간

후기 청소년들이 아르바이트에 참여한 시점은 다양했다. 개인들마다 다소간의 차이가 있지만, 대학 진학자와 비진학자 사이에 차이가 있는 것으로 확인되었다. 진학자들은 고3 수능시험이 끝난 후 대학 입학 전까지의 시간 동안 생애 첫 아르바이트에 참여한 경우가 많았다. 이들은 대학 입학 전까지 용돈을 또는 입학금의 일부를 벌여보겠다는 생각으로 아르바이트에 나서게 되었다. 반면, 비진학자들의 첫 아르바이트는 대개 중학교와 고등학교 시기에 이루어졌다. 비진학자들의 다수는 특성화고 출신들이었고, 이들은 고등학교 재학 중에 아르바이트를 통해 스스로 용돈을 충당했던 경험이 있었다.

후기 청소년들이 아르바이트에 참여하는 시간은 보통 1주에 15시간 이상이였다. 이들이 아르바이트에 참여하는 시간에도 몇 가지 유형이 발견되었다. 우선 대학 진학자들에게 나타나는 유형은 크게 3가지였다. ① 주 5일(월~금) 5~6시간씩 일하는 경우, ② 주말(금~토, 토~일) 8~9시간씩 일하는 경우, ③ 1주 3~4일(주중과 주말 포함) 5~6시간씩 일하는 경우가 그것이다. 이들은 많을 경우 주 30시간, 적을 경우 주 16~18시간 동안 아르바이트에 본인들의 시간을 쏟고 있었다. 만약 시간당 최저임금을 받으면서 주 30시간을 꼬박 일했을 경우, 약 67만원을 받는다. 그렇지만 주 30시간을 꼬박 일하는 것은 매우 드문 경우였고 대학 진학 후기 청소년들의 경우 아르바이트를 통해 월 40~60만원의 돈을 벌고 있는 경우가 많았다. 반면, 비진학 후기 청소년들 모두 아르바이트를 정규 직업으로 간주하고 있지는 않았으나 이들에게 아르바이트는 정규 직업과 유사하게 주 40시간에 육박하는 시간을 들여 일하는 임시적 일자리였다. 이들은 아르바이트를 통해 번 돈으로 생활을 스스로 책임지고 있었다.

분명, 아르바이트는 임시적, 단기적 일자리이고 그것을 영어로 표현하면 시간제 일자리, 즉 파트타임이다. 그런데 성정훈에 따르면, 우리가 흔히 알고 있는 파트타임과 아르바이트는 다르다고 말한다. 그가 말하는 파트타임은 2~3시간 일하는 그야말로 단시간 근로이다. 1일 2~3시간 근로를 해서는 한 달 용돈 또는 생활비를 벌기에는 턱없이 부족하다. 그 때문에, 후기 청소년은 1일 2~3시간 근로를 연상시키는 ‘파트타임’과 적어도 1일 6시간 이상 근로를 하고, 사업장에서도 그 정도의 근로시간을 아르바이트생에게 요구하는 ‘아르바이트’는 차원이 다르다고 인식하고 있었다.

성정훈: 알바를 하면 주말에 8시간을 했어요. 1일 8시간은 기본이에요. 파트타임은 땀땀이잖아요. 하루 2만원도 못 벌어요. 하루에 2만원 못 버느니 공부하는 게 낫다고 봐요. 파트타임은 알바가 아니라고 생각해서 8시간을 했어요. 뉴스에서 봤는데 알바라는 단어를 지우자는 기사를 봤어요. 파트타임이 외국에서는 우리가 말하는 알바지만 대한민국에서 파트타임은 패스트푸드점에서 2, 3시간 일하는 관념이 세고 저도 그렇게 인식하고 있어요. 대한민국에서 알바랑 파트타임은 다른 말 같아요. 못 해도 1일 6시간을 해야 아르바이트예요. 실제 구직하는데 들어가서 봐도 전부 6시간 이상이에요. 그 밑은 못 봤어요(남자, 22세).

3) 참여 업종

후기 청소년들이 선호하는 아르바이트 사업장은 일이 덜 힘들고, 자유시간이 있으면서도 시급이 최저임금 이상인 곳이었다. 특히 대학 진학 후기 청소년들의 경우 학업을 병행해야 하므로 시간 조절이 가능한 업종을 선호하였다. 이들이 처음으로 아르바이트를 했던 업종은 편의점, 뷔페나 연회장 및 음식점의 홀서빙이 다수를 이루었다. 편의점은 일이 힘들지 않지만 최저임금을 받지 못하거나 또는 시급이 너무 낮은 일자리로 여겨졌고, 홀서빙은 일이 고되면서도 처우가 좋지 않은 일자리였다.

한편, 후기 청소년들이 참여하는 아르바이트 업종에서의 성별 차이를 확인할 수 있었다. 동일한 사업장일 경우 성별에 따라 업무의 성격이 나뉘는 경우도 많았다. 예를 들어, 이들이 주로 참여하고 있는 아르바이트 업종인 뷔페나 음식점의 경우 고용주는 홀서빙 업무는 여자에게, 설거지나 불판 닦기, 주방 보조 등 힘을 쓰는 일은 남자에게 맡기는 경향이 있었다. PC방과 같이 주된 고객이 남성인 경우 고용주는 고객 응대 차원에서 아르바이트생으로 여자를 선호하였다. 또한 고객 응대가 주를 이루는 콜센터, 행사 관측 아르바이트에서도 남자보다는 여자를 선호하는 경향이 있었다.

구체적으로 남녀 후기 청소년별로 선호 업종과 기피 업종을 살펴보면 다음과 같다. 여자 후기 청소년이 가장 기피하는 아르바이트 업종은 뷔페 및 연회장 홀서빙이었다. 무거운 그릇과 음식을 날라야 하는 것이 힘들고 처우 역시 좋지 않다고 인식했다. 이들이 가장 선호하는 업종은 카페 등이었는데, 카페는 일이 덜 힘들고 자유시간이 많으며 덤으로 각종 음료 제조를 배울 수 있다는 점에서 가장 인기가 많았다. 그렇지만, 카페는 특히 경력직을 선호하거나 우대하였기 때문에 쉽게 일자리를 구할 수 없었다. 일부 여자 후기 청소년 중 경제적으로 매우 궁핍한 경우 단기간에 많은 돈을 벌 수 있는 노래방 도우미, 단란주점과 룸살롱 아르바이트에 참여하는 경우도 있었다. 면접조사 참여자 중, 극단적인 사례이긴 했으나 고등학교를 자퇴하고 부모 등 가족과도 연락을 끊고 사는 이하린은 당장 생계가 막막한 상황이었다. 과거 돈이 너무 급해서 노래방 도우미로 일을 해 본 경험이 있는 이하린은 면접조사 당일에도 고시원 월세가 몇 개월째 밀려서 다시 노래방 도우미 일을 구할 생각이 있음을 비쳤다.

이하린: 너무 돈이 급해서 제가 술집에 전화를 했어요. 노래방 도우미 일이었어요.

그런데 하루밖에 못 했어요.

연구자: 하루 해 보고 할 일이 못 된다고 생각했어요?

이하린: 그건 아닌데... 지금도 급해서 구할 생각이 있긴 있어요(여자, 20세).

반면 남자 후기 청소년들은 선택할 수 있는 아르바이트 업종이 여자 후기 청소년에 비해 다양했다. 남녀를 불문하고 아르바이트 일자리라 하더라도 안정적으로 길게 일할 수 있는 곳을 선호하였지만, 남자 후기 청소년의 경우 1~2달 집중해서 아르바이트를 하고 이후 몇 개월만은 아르바이트를 하지 않는 경우도 가능했다. 대학 진학 남자 후기 청소년들은 방학 때 단기 아르바이트에 참여하여 많은 돈을 벌고 학기 중에는 학업에 집중하려는 경향이 나타났다. 고수익을 보장하는 단기 아르바이트는 몸을 많이 써야 하는 고위험 아르바이트 업종이 주를 이루었으며, 여기에는 택배 상하차, 물류 운반, 건설 현장 등 일용직 아르바이트가 포함된다. 이들 아르바이트는 고위험이지만, 본인이 견딜 수 있다면 짧은 시간 내에 많은 돈을 벌 수 있는 아르바이트였다. 힘들지만 단기간 내에 많은 돈을 벌 수 있다는 점은 일부 남자 후기 청소년들에게 '경험 삼아' 또는 '헤이해진 삶에 자극을 주는 데' 용이한 아르바이트였고, 특히 급전이 필요한 때에 언제든지 쉽게 구할 수 있는 아르바이트 유형으로 인식되었다. 최병용은 정신이 헤이해졌다 싶으면 고위험 아르바이트에 참여했고, 하정기는 젊을 때 힘든 일도 해 봐야 한다는 생각에 택배 상하차 아르바이트에 참여했던 경험이 있다. 공태성은 인력사무소를 통해 다양한 일용직을 경험한 적이 있다. 고위험 아르바이트는 급하게 돈이 필요할 때 남자 후기 청소년들이 언제든지 참여할 수 있는 일이었다.

최병용: 제가 그렇게 힘든 일을 하는 게 지금 정신이 헤이해진 거 같으면 그런 일 [건설현장, 택배상하차 등 고위험 노동]을 잡아서 해요. 그래서 공부 더 열심히 하자 자극을 얻으려고 가는 거예요(남자, 22세).

하정기: 힘든 것도 해 봐야겠다 생각해서 택배 상하차를 하게 되었어요. 이 때 아니면 못한다 싶어서...(남자, 24세)

공태성: 저는 인력사무소 통해서 일용직도 많이 해 봤어요. 택배도 한 다섯 번 해 봤는데 너무 힘들어요. 그런데 택배랑 인력사무소 일이랑 비슷한 느낌이에요. 용돈 궁할 때 아무 때나 하는 알바(남자, 23세).

대학 진학자들 대비 대학 비진학자들이 아르바이트를 구하는 과정에서 학력 차별을 겪고 있지 않은지에 대해 조사해 본 결과, 비진학자에 대한 차별은 거의 없는 것으로 조사되었다. 허성하는 청년 당사자 조직에서 아르바이트 부당대우 관련 상담을 하는 과정에서 상담자가 비진학자인 이유로 차별받는 사례를 본 적이 있었고, 김정태는 아르바이트 구직 사이트에서 대학생 및 휴학생 우대 문구를 본 적이 있긴 했다. 그러나 대다수의 후기 청소년들은 아르바이트 업종이 전문적인 지식과 기술이 요구되는 일자리가 아닌 것으로 인식하고 있었기 때문에 채용 시 학력보다는 경력 요인이 더 중요하다는 데 동의했다. 앞서 카페의 경우에도 학력보다는 이전에 카페에서 아르바이트를 해본 경력이 카페 아르바이트를 구하는 데 결정적으로 작용한다는 것이었다.

허성하: 제가 상담 맡아서 진행했던 사례 중에 상담을 하는데 사업주님이 저랑 통화를 하시던 중에 ‘어차피 대학도 안 간 애가 이 정도 받으면 감지덕지해야 하는 거 아니냐?’면서 체불임금을 못주겠다고 말씀을 하시는 거예요. 어떤 사업장에서는 대학을 다니는 사람과 그렇지 않은 사람의 임금이 다른 경우가 있긴 하더라고요(남자, 21세).

김정태: 알바몬 알바천국에 대학생 휴학생 우대. 이런 게 있어요. 고등학교 졸업생 안 되나요? 하고 전화로 물어본 적이 있어요. 괜히 지원했다가 불이익을 받을 까봐 연락했더니 약간 싫은 내색을 했어요(남자, 19세).

상술한 바와 같이, 후기 청소년들이 참여하고 있는 아르바이트 업종은 대학 진학자와 비진학자 간 차이보다는 경력 차이가 크게 작용했다. 또한 후기 청소년이 참여하는 주된 아르바이트 업종이 서비스업이라는 공통점이 있지만, 역할 분담이나 일부 업종에서는 뚜렷한 성별 차이를 확인할 수 있었다.

2. 아르바이트 과정에서의 경험

1) 아르바이트 업무 내용

앞서 아르바이트 참여 업종에서 기술한 바와 같이, 후기 청소년들이 참여하고 있는 아르바이트는 서비스 업종이 주를 이루었다. 일부 남자 후기 청소년들이 택배 상하차나 물류 운반, 건설 현장 등의 고위험 아르바이트에 참여하고 있었으나, 대부분 서비스업 사업장에서 고객 응대가 주된 업무임을 확인할 수 있었다. 이들이 맡고 있는 업무는 대동소이했다. 프랜차이즈 레스토랑에서 아르바이트를 했던 한주아와 PC방 아르바이트 경험이 있는 최예빈의 출근 후 업무를 제시하면 아래와 같다.

한주아: 알바들은 정해진 시간에 나와서 일하는 건데 저는 그냥 오자마자 매장 청소하고 그 다음 포스(계산기)부터 보는 거예요. 주문받고 그리고 옆에서 뭐 보조일 같은 거 도와주거나 샌드위치를 만든다거나 그런 쪽으로요(여자, 21세).

최예빈: 사람들 게임하다 나가면 그 자리 치우고 과자 먹으면 계산하고 밥 시키면 사람들 밥 해주고 음료수 채우고요. PC들 닦고 자리 닦고 키보드 마우스 닦고요. 새벽시간에 근무하는 분이 전체적으로 하시고요. 제가 일했던 오후 3시부터 밤 11시까지가 사람이 제일 많아요(여자, 19세).

이들은 서비스 업종에서 주로 단순하고 간단한 업무를 담당하고 있었다. 단순하고 반복된 업무를 맡고 있는 이들은 전공과 관련된 아르바이트를 구하는 것은 거의 불가능하다고 했다. 후기 청소년에게 아르바이트는 전공과 무관한 일이자, 용돈이나 생활비를 벌기 위한 수단이었다. 특히 최근에는 인턴을 통해 전공 관련 업무를 경험하는 후기 청소년들이 늘어나고 있어, 아르바이트는 전공 관련성이 거의 없는 일자리로 인식되고 있었다.

어준석: 진로랑 따로 관련성 없이 일을 한 것 같아요. 아르바이트 같은 경우가 내가 이걸 하면서 기능 같은 걸 키워야지라는 게 아니라 이때 이만큼의 돈이 필요한데 뭐 할 일이 없을까? 해서 찾아서 하는 것이다 보니까 진로랑 관련된 일을 하기는 쉽지 않죠(여자, 24세).

이 때문에, 아르바이트를 할 때 “힘, 눈치와 센스”(박현우, 남자, 19세)가 필요하다거나 “시키는 일을 잘 하면 된다. 그리고 무조건 빨리빨리 해야 한다. 행동이 느려선 안 된다.”(최예빈, 여자, 19세)는 덕목이 요구되었다. 아르바이트에서 주도성을 발휘하거나, 창의력을 발휘할 일은 거의 없었다. 고용주가 시키는 일을 빠르고 센스 있게 처리하면 되는 것이었다.

아르바이트 업무가 대개 단순하고 반복적인 일이었지만, 후기 청소년들은 아르바이트를 통해 의미와 가치를 찾기 위해 노력하기도 했다. 예컨대 “처음에는 시급을 고려했지만 똑같은 시급이면 추억을 더 쌓을 수 있는 아르바이트”(최병용, 남자, 22세)를 찾아서 하거나, 전공 외에 “뭔가 배울 수 있는 아르바이트”(강정혜, 여자, 21세)를 찾거나, “취미나 지식 차원에서 배워보고 싶은 아르바이트”(박진원, 남자, 23세)를 선택하는 경우가 이에 해당한다.

대학 비진학자에게 아르바이트는 정규직 입직 이전의 임시적, 단기적 일자리일 수도 있지만 아르바이트를 정규 직장을 얻기 위한 일종의 사전 배움터로 활용하는 경우도 있었다. 강석현의 경우, 향후 의류매장을 운영해 보려는 계획을 가지고 있는데 지금까지 참여했던 아르바이트 업무 경험을 통해 유통물류 시스템을 숙지하거나 회사를 운영하는 노하우 등을 습득하고자 노력했다.

강석현: 일이 똑같긴 하지만 생각만 바꾸면 그 일이 어떻게 흘러가고 그 회사는 어떤 식으로 일을 하는지 조금만 생각하면 알 수 있어요. (중략) 저는 일을 하면서 그 일만 하는 게 아니라 회사가 어떻게 돌아가는지 계속 생각해요.(남자, 19세).

2) 아르바이트 부당대우 경험과 그 대처

후기 청소년들은 아르바이트 사업장에서 다양한 종류의 부당대우를 경험하고 있었다. 여전히 최저임금을 지급하지 않는 사업장이 있었고, 근로계약서를 작성하지 않는 것은 일상적인 일이었다. 이 외에도, 임금체불, 연장/야간/주휴수당 미지급, 휴게시간 미준수, 부당해고, 성희롱, 아르바이트 공고 내용과 실제 노동여건의 불일치 등이 있었다.

아르바이트 사업장에서의 부당대우는 노동법에 무지한 고용주와 역시 노동법에 무지하거나 또는 알고 있지만 적극적으로 권리를 요구하지 못하는 아르바이트생, 그리고 부당대우를 사전에 예방하지 못하고 있는 정부로 인해 근절되지 않고 있었다. “최저임금 준수를 제외하고는 어떠한

근로기준법에 준하는 대우를 받은 적이 없는 것 같다”(허성하, 남자, 21세)는 반응은 현재 후기 청소년들이 어떤 여건에서 아르바이트를 하고 있는지를 잘 보여준다. 이들이 경험하고 있는 부당대우의 구체적 내용은 다음과 같다.

표 VI-1 부당대우 유형에 따른 면담 내용

부당대우 내용	면담 내용
근로계약서 미작성	○ 대기업 프랜차이즈나 직영 편의점 등을 제외하고, 근로계약서를 작성하는 경우는 매우 드물게 나타남
최저임금 미지급	○ 편의점에서는 11개월 간 최저시급을 못 받았는데 솔직히 신고할 수 있잖아요. 노동청에. 그런데 계속 신고하고 싶다고 생각하다가 그래도 사장님과 사이 틀어지기 싫고 복잡해질 거 같아서 안 했어요(정유선, 여자, 21세).
임금체불	○ 거의 모든 아르바이트가 월급이 밀리면 불안하잖아요. 안 줄 까봐. 저희가 물어보면 사장님이 화내면서 줄 거니까 기다려라 갑질하는 거예요. 저희는 답답하죠. 돈이 필요한데. ○○○은 최소 일주일은 밀렸는데, 4개월 일하면서 4개월 다 밀렸어요(강석현, 남자, 19세). ○ 더치커피 관련해서 리서치 아르바이트를 하는데 2일 하고 15만원 받기로 했는데 다음 주에 보내준대요. 기다리니까 담당자가 중국 출장 갔다고 해서 일주일 지나고 그 분한테 연락하니 결제 안 났다고 일주일 또 기다렸어요. 너무 기다리니까 당장 써야 하는데 훨씬 지났어요. 계속 몇 번 전화했는데 안 주셔서 저도 어쩔 수 없다고 노동청 얘기를 하니 1시간도 안 돼서 바로 줬어요(김정태, 남자, 19세).
연장/야간/주휴수당 미지급	○ 제가 오후 7시에 출근해서 새벽 4시까지 일했는데, 새벽 4시 이후에도 손님이 있으면 계속 일 했어요. 원래 50% 추가수당이 붙는데 더 못 받았어요. 알고는 있었어요. 야간수당을 챙겨주는 알바는 거의 없고 편의점도 야간수당 챙겨주는 데가 전무해요. 편의점은 최저임금 못 받는 데가 많아요(공태성, 남자, 23세). ○ 주휴수당이나 그런 거 연장근로수당도 안 주시고 야간근로수당도 받아 본 적이 없어요 아직(반재원, 남자, 19세).
휴게 시간 미준수	○ 중간에 쉬는 시간을 주겠지 하는데 아니었어요. 8시간 일하면 오자마자 1시간을 쉬게 하고 풀타임으로 일하게 했는데, 이러면 쉬는 거에 대한 의미가 없잖아요. 제 입장에서는 쉬는 시간 없애고 그것도 아르바이트시간으로 쳐주는 게 낫겠다. 매장 와서 쉬어도 쉬는 것도 아니고요(김정준, 남자, 24세). ○ 대부분 아르바이트를 하는 데서는 휴게시간이 지켜지지 않아요. 저도 경험했고요. 고용주는 계속 일하기를 원하고 휴식을 취하기를 원하지 않을 거라고 생각해요. 피크시간에 휴게시간을 사용할 수 없잖아요. 차라리 휴게시간을 주는 것보다 휴게시간만큼 페이를 더 지급하면 좋을 것 같아요(김정태, 남자, 19세).
부당해고	○ 제가 편의점에서 일할 때 문자 한통으로 짤렸어요. 저는 점주님을 본 적이 없었어요. 저는 솔직히 양심적으로 일을 했거든요. 다 잘 채우고 되게 친절하게

부당대우 내용	면담 내용
	했는데 자기는 절 많이 봤대요. 어떻게 봤는지 모르겠어요. CCTV로 본 건지, 손님인척 하고 온 건지 모르겠어요. 더 이상 일하기 힘들 것 같다고 이 말 밖에 안하는 거예요. 제가 기분이 너무 나빠서 물어보고 싶지도 않아가지고 아 네 이려고 나왔어요(문은진, 여자, 21세).
성희롱	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고깃집에서 홀 서빙을 했는데 거기는 술 마시는 사람이 많았는데, 아저씨들이 자꾸 오라고 해서 말 걸고 치근덕거리는? 그래서 별로였어요(최예빈, 여자, 19세). ○ PC방에서 밤 11시부터 그 다음 아침 7시까지 일을 할 때였는데, 사장이 힘들게 했어요. 아무래도 근처에 있다 보니까 밤 시간이고 하니깐. 처음에는 안 그랬는데 마지막 달에 어느 정도 친해졌다고 생각하니까 끝나고 밥을 먹자던지, 아침이니깐 아침 먹고 들어가야 되지 않겠느냐? 카운터에 있을 때에도 스킨십 같은 거 어깨동무를 계속 한다든지. 굳이 안 해도 되는 행동들 있잖아요. 그런데 사장님이니까 하지 마세요. 그렇게 뽀 소리를 못 내겠고 그러니까 피하게는 되는데 적극적으로 내가 싫다는 의사를 뚜렷하게 말하기가 힘들더라고요. 나이도 좀 어렸었고 해서 그랬던 부분(이현선, 여자, 22세).
아르바이트 공고 내용과 노동여건 불일치	<ul style="list-style-type: none"> ○ 피자집에서 배달 알바를 했어요. 처음에 아르바이트 사이트에 공고 글을 올릴 때는 배달만 한다고 했는데, 다른 걸 자꾸 시켜요. 주방 설거지가 계속 나와요. 샐러드 바도 같이주고요. 그거 같고 씻고 주방 나가는 거 하고, 가게가 늦게 끝나면 홀 서빙하고 화장실청소 하고요(유상석, 남자, 24세). ○ ○○○은 식대도 안 주고 최저시급도 안 줬어요. 원래 5천원 준다고 공고해 놓고 실제로 4천 얼마밖에 안 줬고 일도 힘들고 해서 한 달하고 그만 둔다고 했더니 오래 한다고 들어왔는데 왜 그만 두냐 해서 15만원을 받아야 했는데 알바몬 [광고] 올리려면 자기한테 보상해야 하지 않냐 해서 5만원 떼고 10만 원만 줬어요(박선정, 여자, 22세).

상술한 부당대우는 대기업 프랜차이즈 카페나 레스토랑에 비해 개인 자영업자들이 운영하는 음식점이나 편의점 가맹점 등에서 더 자주 발생했다. 대기업 프랜차이즈 카페나 레스토랑의 경우, 근로계약서 작성은 물론 연장 및 근로에 따른 가산수당과 주휴수당도 지급하였으며 아르바이트생에게도 해당 카페나 레스토랑 이용 시 할인혜택이나 상품권 지급 등 복지 혜택을 제공하고 있었다. 반면, 개인 자영업자들의 경우 근로기준법에 대한 지식이 거의 없거나 설령 안다고 하더라도 준수하지 않는 경향이 있었다.

부당대우를 경험한 후기 청소년들 중 일부는 고용주에게 적극적으로 권리를 요구하거나 아르바이트를 구할 때부터 근로기준법을 지키지 않는 사업장에서 일하지 않는 등 나름의 적극적 대응 행동을 했다. 그러나 대부분은 아르바이트 근로자가 누릴 수 있는 권리 자체에 대해 잘 알지 못했고, 설령 안다 하더라도 자신들의 권리를 고용주에게 요구하거나 부당대우에

대한 신고 등 적극적 대응을 꺼려하였다. 부당대우에 대한 이들의 대처는 참고 일하거나, 아르바이트 사업장에서 일을 그만두는 것에 그쳤다.

3) 고용주, 동료, 고객과의 관계를 통해 본 아르바이트생의 위치(position)

(1) 아르바이트생으로서의 정체성: “난 알바니까”

후기 청소년들은 아르바이트 사업장에서 대면하는 고용주, 동료들, 고객과의 관계를 통해 한국사회에서 아르바이트생의 위치를 경험하고 있었다. 면담조사에 참여한 많은 후기 청소년들은 면담 과정에서 “어차피 알바생이니까요...” “알바니까 괜찮아요” “알바니까 어쩔 수 없어요”라는 말을 자주 했다. 모든 면담조사가 끝난 후, 연구자는 “난 알바니까”라는 언설의 2가지 핵심적인 의미를 다음과 같이 분석할 수 있었다. 그 중 하나는 아르바이트생은 사업장에서의 서열이 가장 낮은 존재이자, 담당하고 있는 업무에 대해 책임질 수 없는 존재를 의미했다. 이처럼 “난 알바니까”의 첫 번째 의미는 그 무력감을 드러내는 것이라고 볼 수 있다. 이것은 노동시장 내 노동자들 서열 내에서도 가장 아래에 속하는 아르바이트생이 어떤 권리도 주장할 수 없고, 그들을 보호해 주는 장치마저 없는 존재라는 점을 함축한다. 어떤 권리도 없고, 권리를 보장해 줄 만한 법적 보호 장치도 없는 이들은 한없이 무력할 수밖에 없다. 때문에 이들은 부당한 요구를 당할 경우 그것을 감내할 수밖에 없다고 생각한다. 또 다른 하나는 아르바이트생 스스로 사업장에서 책임져야 할 일이 있음에도 그것으로부터 회피하려고 하거나, 무책임한 행동을 스스로 정당화하는 것을 의미한다. 예컨대 두 번째 의미는 많은 아르바이트생들이 일하고 있는 사업장에 대한 애착 없이 돈을 벌기 위한 목적으로 버틸 때, 그리고 본인 스스로 일을 그만두거나 부당하게 해고당했을 때 ‘당장 그만둬도 그만’인 사업장에서 일을 했다고 스스로 위안하거나 정당화할 때 활용된다. 전자는 아르바이트생인 스스로가 사업장에서 적극적으로 책임질 수 있는 무엇인가를 하고 싶지만 그것이 저지될 때 소극적으로 활용되는 언설이라면, 후자는 본인의 무책임한 행동을 무마하거나, 고용주로부터 받은 부당한 행동을 스스로 견뎌내야 할 때 활용되는 언설이라 할 수 있다. 이처럼 “난 알바니까”라는 언설은 상황과 맥락에 따라 다른 의미를 나타내기도 하지만, 동일한 상황에서도 이중적 의미가 동시에 적용되는 경우들도 있었다.

상술한 바와 같이 후기 청소년들이 “난 알바니까”와 같은 이중적 정체성을 갖게 된 이유는 아르바이트 사업장에서 이들이 경험하는 아르바이트생에 대한 부정적 사회적 인식과 태도와 관련된다. 이들은 아르바이트 사업장에서 그들을 무시하고, 하대하며, 막 대하는 고용주, 동료, 고객들을 자주 경험하고 있었다. 다음 <표 VI-2>는 면담조사에서 “우리 사회가 아르바이트생을 어떻게 대한다고 생각하는가?”에 대해 면담 참여자들이 제시한 답변들이다.

표 VI-2 아르바이트생에 대한 사회적 시선에 대한 인식

○ 막 대해도 되는 존재, 노동기계(공태성)	○ 파편 같은 존재, 교체주기 빠른 부품(김정준)
○ 인격적으로 대우하지 않고 천대함(강석현)	○ (고용주 입장에서) 한 번 오고 안 올 사람(안보령)
○ 아무도 관심을 가지지 않는 존재(하정기)	○ 스스로를 낮춰야 하는 존재, 율이 아닌 갑을병정 중 “정” (최예빈)
○ 존중받지 못하는 존재, 일하는 기계(문은진)	○ 무시해도 되는 사람(이현선)
○ 시키는 대로 하는 존재, 갑을관계에서 ‘을’ (유혜성)	○ 잉여인력(어준석)

이들은 한국사회에서 아르바이트생이 ‘인격적으로 대우받지 못하고 존중받지 못하는 존재’, ‘일하는 기계’, ‘부품 같은 존재’, ‘잉여인력’으로 대우받고 있다고 인식했다. 이러한 인식은 그들이 다양한 사업장에서 경험한 고용주, 동료, 고객들과의 관계를 통해 체화된 것들이다. 아래 최예빈의 사례와 같이, “나는 알바니까”라는 이중적 정체성은 고객을 왕으로 간주하는 서비스 업종의 특성, 아르바이트생을 보호해 주지 않고 무조건 고객의 입장을 따르는 고용주의 태도에 의해 초래된 것이다.

최예빈: 저는 안 좋은 일이 있으면 나는 아르바이트니까 라고 생각했어요. (중략)
일을 시작할 때 사장님이 뭐 일이 일어날 거 같으면 무조건 죄송합니다 하라고. 고깃집에서도 호텔에서도. 이미지 깎이니까. 서비스업에서는 ‘손님이 왕이다’ 이런 게 있으니까. 알바생을 낮게 취급하니까. 윗사람들도. 그냥 시키는 대로 하자. 슬퍼요(여자, 19세).

다음에는 후기 청소년들이 “난 알바니까”와 같은 정체성을 체화하게 되는 구체적 과정을 고용주, 동료, 고객들과의 관계 경험을 통해 구체적으로 살펴본다.

(2) 고용주: “가족(딸/아들) 같은 아르바이트생” & “내가 너희들 돈 벌게 해 준다”

먼저 고용주가 아르바이트생과 관계를 설정하는 방식과 아르바이트생에 대한 태도를 분석한 결과 극단적인 2가지 유형으로 구분할 수 있었다. 그것은 아르바이트생을 딸과 아들같이 가족 구성원으로 대우하는 경우와 아르바이트생에게 돈을 벌 수 있는 기회를 제공해준다는 입장을 취하는 경우로 나뉘었다. 아르바이트생을 가족 구성원처럼 대우하는 것은 한편으로 이들에게 인간적이며 온정적인 태도를 취하는 것으로 볼 수 있으나, 다른 한편으로는 가족 구성원과 같은 사적인 관계에 놓일 수 있음을 의미한다. 실제로 박선정은 ‘가족 같은 직원을 구한다’는 말은 가족처럼 일을 시키겠다는 것의 다른 표현이라고 말한다.

박선정: ‘가족 같은 직원을 구합니다’ 하는 데 가보면 가족이 아니라 가족처럼 일 시킨다고들 말을 해요. 일을 너무 힘들게 시킨다고. 가족같이 대한다는 건 거의 막 대하겠다는 뉘앙스가 있어요. 잘 해주는 데가 있긴 있을 건데 일이 힘든 곳이면 사람들이 나가니까 [그렇게 보이지 않으려고] 그렇게 쓴 거 같아요(여자, 22세).

그런데 면담에 참여한 후기 청소년들은 고용주의 이런 온정적 태도에 대해 고마워했고, 그런 태도가 아르바이트생을 하대하거나 착취하는 고용주의 태도보다는 긍정적으로 평가했다. 이에 대해, 허성하는 당장의 온정적 처우가 후기 청소년에게 긍정적으로 평가될 수는 있으나 이런 태도를 무조건 긍정적으로 평가할 수만은 없다고 말했다. 만약 아르바이트를 하던 중 부당대우가 발생했을 때, 고용주는 아르바이트생에게 기존의 온정적, 인간적 관계를 빌미로 부당대우를 무마하려고 할 수 있으며 아르바이트생 역시 기존의 관계 때문에 고용주의 부당대우에 대해 적절한 문제제기를 하지 못하게 될 수 있다는 것이다.

허성하: 사실 일하다가 실수를 하거나 시작할 때 못 하는 걸 막 엄청 뭐라고 하지 않는 게 당연한 거잖아요. 제대로 된 교육이나 수습을 받아 본 적이 없으니까요. 거기서 사장님이 딸 같으니까 아들 같으니까 괜찮아 이렇게 나오면, 사실 그건 사장님이 선의를 베푸는 게 아니고 일하면서 생기는 자연스러운 것일 수밖에 없는 일인데 청년들이 노동인권교육을 받은 적이 없다 보니 아 이 사장님이 너무 좋은 분이어서 나한테 그렇게 해주나 보다 이

렇게 생각을 하게 되고 나중에 주휴수당이나 연장수당을 알아도 그냥 사장님이 나 일할 때 못하는 것도 다 봐줬는데 나도 이 정도는 봐드려야지 이렇게 생각하게 만드는 것 같아요(남자, 21세).

다른 한편으로, 고용주 중 일부는 아르바이트생에게 ‘돈을 벌 수 있는 기회를 제공하므로’ 본인의 지시 사항을 무조건적으로 따를 것을 기대한다. 이들은 고용된 아르바이트생은 사업장의 이윤 창출을 위해 노력해야 하며, 그것이 고용된 자의 의무라고 생각한다. 특히 고객을 왕으로 대우하는 경향이 강한 서비스 업계의 고용주들은 아르바이트생에게 과도한 감정노동을 수행하도록 요구하거나, 고객이 무리한 요구를 하더라도 무조건 참도록 강요했다. 고용주들의 이런 태도는 아르바이트 노동시장에서 노동력을 제공하는 아르바이트생들이 과잉 공급되고 있는 현실과 무관하지 않다. 이러한 현실을 아르바이트생 스스로도 인지하고 있기 때문에 고용주의 위압적 태도에 위축되는 경향이 있었고, 부당대우 또한 감내하는 경향이 나타났다. 상술한 아르바이트생에 대한 고용주의 2가지 태도는 아르바이트생 스스로 노동자로서의 권리를 찾으려 하는 데 걸림돌이 되고 있었다.

(3) 중간관리자와의 관계

많은 후기 청소년들은 아르바이트 사업장 내에서 노동자들의 서열을 경험하고 있었다. 소규모 사업장을 제외하면, 대체로 아르바이트생 위에 그들을 관리하는 매니저 또는 팀장급의 정직원이 있고, 그 위에 고용주가 있는 식이었다. 대기업 프랜차이즈 레스토랑의 경우, 아르바이트생과 중간관리자 사이에 많은 서열이 존재하기도 했다. 프랜차이즈 레스토랑에서 일했던 한주아에 따르면, 아르바이트생과 중간관리자 중 가장 직급이 높은 팀장 사이에 5개 직급이 존재했다.

한주아: 알바로 시작하다가 트레이너로 시작하고. 트레이너는 ‘여기서 매니저 될래요’라고 준비하는 사람들이예요. 알바보다는 조금 바로 높은 단계예요. 그 다음은 헤드요. 그 매니저 팀으로 들어가게 되는 거예요. 그 다음에 캡틴, 매니저 팀들만 입는 옷을 입을 수 있는 단계가 된 거예요. 위로 올라갈수록 시험을 봐야 해요. 시험이 엄청 많아요.

연구자: 그 다음 직급이 또 있어요?

한주아: 그 다음이 매니저, 그리고 점장이요. 점장 다음에 팀장(여자, 21세).

뷔페, 연회장, 프랜차이즈 레스토랑 서빙 아르바이트를 했던 후기 청소년들의 경우 매니저, 팀장들과의 관계가 힘든 경험이었다고 말했다. 중간직급에 속하는 이들은 고객응대와 매장 매출을 동시에 책임져야 하는 위치에 있기 때문에 고객들과의 관계로부터 받는 스트레스가 상당했다. 특히 고객들로부터 컴플레인을 받을 경우 상부로부터 문책을 받거나 인사고과에서의 불이익을 받을 가능성이 높기 때문에 이들은 가급적 고객들이 제기하는 문제를 들어주는 경향이 강했다. 그러다 보니 무리한 요구를 하는 고객들로부터 지치기 일쑤였다. 이들은 고객응대로부터 받는 스트레스를 은연중에 프랜차이즈 레스토랑에서 가장 낮은 서열에 속하는 아르바이트생에게 푸는 경우들이 있었다. 이는 서비스 업계에서의 매장 평가가 주로 고객 컴플레인 횟수 등을 통해 일방적으로 이루어지고 있는 관행에서 비롯된 것이기도 했다.

한주아: 여기에서[프랜차이즈 레스토랑] 일하는 사람들을 보면요. 그 고객들한테 항상 친절해야 해요. 고객이 컴플레인을 걸었을 때는 이렇게 얘기해라, 저렇게 얘기하라 그게 다 짜여져 있어요. “고객님” 할 때 내가 기분이 나쁘지만 최대한 참고, 또 참고 왜냐하면 컴플레인 하나 올라오면 윗사람한테 욕 먹고 월급도 깎이고 이렇게 되거든요. 그러다 보니까 그분들 보면 엄청 스트레스를 받아요.

연구자: 혹시 그 스트레스를 아르바이트생들한테 푸나요?

한주아: (홍분하는 어조로) 엄청 풀어요(여자, 21세).

박현국: 뷔페에서 아르바이트 할 때, 점장들이 손님이 뭐라고 하고 자기도 기분이 안 좋아져서 화난 걸 알바생한테 푸다는 느낌을 받았어요. 언성 높여서 얘기하고 그런 게 있었거든요. 제가 봤던 것 중에서 여자 알바인데 손님이 다 먹고 치운 걸 들고 주방에 들어가는 길에 바닥이 미끄러워서 미끄러져서 그릇을 떨어뜨렸는데 스테인리스라서 소리가 너무 크게 울렸어요. 그 순간에 빨리 처리하고 들여보냈어야 하는데 그 순간에 매니저가 여자 알바생한테 크게 소리 지르면서 ‘뭐 하는 거냐?’ 손님 다 있는데 그 자리에서. 나중에 얘기를 들어보니까 따로 점장님이 가서 뭐라고 했대요. 주방 앞에서 떨어뜨렸는데 소리가 너무 커서 손님들이 불편해 했다고. 그래서 그 알바생은 화장실 가서 엄청 울고 그랬다고. 자기가 넘어지고 싶어서 넘어진 게 아니라 그 바닥이 너무 미끄러워서 넘어졌는데 크게 화를 내고 뭐라고 했다고요(남자, 22세).

후기 청소년들은 고용주뿐만 아니라 중간관리자들과의 관계를 통해서도 아르바이트생의 위치가 높지 않다는 것을 경험하고 있었다. 그들은 고객들에 대한 친절뿐만 아니라 중간관리자들의 스트레스도 감내해야 하는 이중적 의미의 감정노동자임을 알 수 있다.

(4) 고객의 갑질과 감정노동: “알바 주제에” & “돈으로 너의 서비스를 구매한 것”

면담조사 참여자들은 고객들과의 관계를 통해서도 아르바이트생의 사회적 위치를 여실히 인식하고 있었다. 이들은 아르바이트생을 배려하는 고객들을 종종 만나기도 했지만, 하대하거나 무시하는 고객들을 더 자주 경험하고 있었다. 고객들이 아르바이트생을 대할 때 보이는 주된 태도는 크게 2가지이다. 하나는 “알바 주제에”라는 무시하는 태도이며, 또 다른 하나는 “돈으로 너의 서비스를 구매하였으니” 무조건 친절을 베풀라는 무언의 압력이었다.

이현선은 PC방에서 아르바이트를 하던 중 고객들로부터 ‘알바 주제에’ 라는 막말을 경험한 적이 있다. 고객이 취해 있었고 그가 난동을 피우자 그런 행동을 하지 말 것을 요구하자, 고객은 ‘알바 주제에’ 주제넘은 요구를 한다는 식의 행동을 보였다. 아르바이트생으로서 그는 참는 것 외에 대응할 수 있는 방법이 없었다고 말했다. 반재원 역시 아르바이트를 하면서 ‘알바 주제에’라는 말을 고객으로부터 많이 들었는데, 이 때 ‘알바 주제에’는 책임과 권한을 가지고 있지 않은 존재를 의미했다.

이현선: 약간 좀 취한 사람들이 막말을 할 때도 있어요. PC방을 왜 취해서 오는지 모르겠지만 술 취한 사람들이 ‘알바 주제에’ 할 때도 있는데 뭐 어떡해요. 참아야죠. 싸울 수는 없으니까(여자, 22세).

반재원: 제가 ○○○에서 팀장급으로 일을 할 때 다른 아르바이트생이 문제를 일으켜서 손님이 나오라고 해서 내려갔는데, 제가 막 죄송합니다 하면서 말을 했는데 ‘너 여기 직원이나?’면서 ‘직원은 아니고 알바긴 한데..’라고 했더니 ‘알바 주제에’ 여기 와서 자기한테 말하면서 따지고 있냐고... 제가 알바생이지만 손님들 대응을 잘 했다고 생각을 할 때가 많았는데 마지막에는 꼭 아르바이트 주제에 지금 뭐하고 있는 거냐고 직원 데리고 오라고 항상 그러시는 분이 되게 많았어요(남자, 19세).

피자 배달 아르바이트 경험이 있는 유상석은 “배달을 가면 초등학교도 아르바이트생을 무시하는 태도를 보인다”고 말했다. 다음 박진원이 지적한 바와 같이, 고객들이 아르바이트생을 무시해도 된다는 태도 이면에는 ‘내 돈으로 너의 서비스를 구매한 것’이라는 당당함이 전제되어 있다. 돈으로 구매한 것은 상품뿐만이 아니라, 사업장에 고용되어 있는 아르바이트생의 서비스도 포함된다는 것이다. 돈을 가진 자는 모든 것을 명령할 수 있고, 그 명령에는 누구든 복종해야 한다고 인식한다. 서비스 업계에서는 고객이 왕이고 갑이며, 고용주는 ‘을’일 수밖에 없다는 인식이 일반적이다. ‘을’에게 고용된 아르바이트생은 고용주뿐만 아니라 고객들의 부당한 요구와 비인격적, 비인간적 모독을 참을 수밖에 없는 위치에 있다.

박진원: 서비스업을 이용하는 사람들은 이 제품과 서비스를 돈으로 샀다고 생각하면 서 그 사람을 부려도 된다고 생각하는 사람이 많은 거 같아요(남자, 23세).

최근 서비스 업계에서도 고객의 과도한 갑질로 인해 피해가 발생하자 이에 대한 대응을 마련해야 한다는 분위기가 조성되고 있지만, 면담조사 참여자들은 ‘을’의 입장에 있는 고용주가 고객들의 요구를 받아들일 수밖에 없다는 회의적인 반응을 보였다. 김정준과 한주아는 아르바이트 과정에서 진상고객들을 자주 경험한 바 있다. 이들에 따르면, 진상고객들의 요구가 먹히고, 고객의 갑질을 아르바이트생과 직원이 감내하도록 하는 것은 서비스 업계의 오랜 관행이었다.

김정준: 어차피 오래 끌고 가면 가게의 손해인 걸 아니까. 다른 손님도 있어서 대충 어르고 달래고 다시 해달라면 다시 해주고. 트집인 걸 알아도 다시 해 줘요.

연구자: 그런 걸 보면 어땠어요?

김정준: 답답하죠. 얘기를 해봤어요. 다른 가게 아르바이트생도 똑같다고 하니까. 그 진상 손님이 본사에 컴플레인 걸면 엄청난 패널티가 내려온대요. 그게 더 무서우니까 그걸 달래서 보낸대요. 서비스업이라고 하면 고객이 왕이다 라는 마인드가 강해서일 거예요. 고객이 왕이다 하니까 그걸 고객이 이용할 수 있잖아요. 그런 손님 때문에 점장님도 아르바이트생한테 뭐라고 하지 않아요. 자기도 말이 안 되는 걸 아니까. 여자 아르바이트생은 진상이 심하면 울어요. 너무 억울하니까. 남자 아르바이트는 짜증나니까 바람 쐬러 나갔다 오거나 해요(남자, 24세).

한주아: 이상한 사람들이 너무 많아요. 카페는 제가 그런 걸 못 느꼈거든요. 근데 프랜차이즈 레스토랑 이런 쪽에서 일을 하면 말도 안 되는 사람들이 너무 많고 고집부리고 어떻게든 얻어 먹어보려고 컴플레인을 걸어요. 뭘 조금이라도 얘기하면 “나 무시해?” 이러는 (자조적 웃음을 지으며) 정말 별 스토리가 다 있어요. (중략) 대놓고 쌍욕을 하는 사람들도 많은데 제가 너무 힘들다 보니까 너무 서러운 거예요. 내가 왜 여기서 이런 대우를 받아? 그렇지만 제가 일단 죄송하다고 말씀드렸어요. 그랬더니 “됐고, 매니저 데려와.” 이러는 거예요. (중략) 매니저님이 오니까 대놓고 저한테 막 모욕을 주는 거예요. 저희가 쉬는 곳이 있거든요. 거기 들어갔는데 서러워서 눈물이 막 나는 거예요. 그런 적이 저뿐만이 아니라 엄청 많아요(여자, 21세).

진상 고객들로부터 아르바이트생과 직원들을 보호해 주지 않는 아르바이트 사업장의 관행은 후기 청소년들에게 모델감을 갖게 만들었다⁴⁶⁾. 또한 그들이 부당대우를 경험했을 때 그에 대한 문제제기가 제대로 수용되거나 시정되지 않을 것이라는 부정적 전망을 갖게 만들기도 했다. 후기 청소년들이 근로기준법에 대해 관심을 가지지 않는 현실과 나아가 그것을 제대로 안다고 하더라도 아르바이트생에 대한 부당대우가 개선되지 않을 것이라는 부정적 견해를 갖는 것도 서비스 업계의 해묵은 관행에 기인한다고 볼 수 있다.

3. 인턴 경험

1) 인턴 참여 동기

본 연구에서는 점점 많은 후기 청소년들이 정규 직장을 갖기 전에 참여하고 있는 과도기 노동유형으로 인턴 경험에 주목하였다. 면담조사 참여자 중, 인턴 경험이 있는 경우는 총 6명으로, 대학 비진학자 2명과 대학 진학자 4명이 포함된다. 비진학자는 대체로 특성화고 출신으로 고등학교 졸업 후 전공을 살려 중소기업 인턴제에 참여했다. 진학자 4명 중 2명은 대기업에서 운영되는 인턴제에, 2명은 프로그램 개발업체와 세무회사 등 중견기업에서 운영되는 인턴제에

46) 이와 관련하여, 김찬호(2014)는 서비스 업종에 종사하는 감정노동자들이 자신의 인격을 방어할 수 있는 제도적 장치를 마련하고 또한 고객 역시 상대방에게 모델감을 갖게 하는 말과 행동을 성찰할 수 있는 ‘모욕 감수성’을 높이기 위한 노력이 필요하다고 제안하였다.

참여한 경험이 있었다.

비진학자인 김정태는 특성화고에서 회계를 전공하였는데, 졸업 시점에 스스로 세무회계 관련 중소기업 인턴제에 지원해서 합격했다. 일반계고를 다녔던 강석현은 대학 진학에 뜻이 없어 3학년 때 직업반에서 자동차정비 위탁교육과정을 마쳤다. 졸업 2개월 전 경력을 쌓으면서 돈을 벌기 위한 목적으로 자동차정비 회사에 인턴으로 들어갔다. 이들은 모두 3개월 인턴 근무 후, 정규직 전환이 가능한 중소기업 인턴제에 참여했다.

김정태: 제가 찾아서 들어갔어요. 학교에서 내신 10% 안에 드는 학생 위주로 취업시켜 준다고 했는데 10% 애들도 못 나가는 거예요. 그러니 그 밑에는 더 못 나가는 거죠. 그래서 제가 직접 찾아서 넣었어요(남자, 19세, 대학 비진학).

강석현: 고3 때 인턴으로 들어갔어요. 공업사인데 ○○ 간판 걸고 있는 회사였어요. 자동차 정비하면서 보조하는 일(남자, 19세, 대학 비진학).

대학 진학자들의 경우 인턴에 지원하는 경로가 대학 비진학자들의 경우와 달랐다. 이들은 주변 지인들의 소개로 인턴제에 참여했다. 유혜성과 성정훈은 대기업 인턴제에 참여했고, 이수정은 프로그램 개발회사인 중견기업에서 인턴으로 참여했다. 이들이 참여한 인턴제는 비진학자들과는 달리 체험형 인턴제로 3개월 후 인턴이 종료되는 유형이었다.

유혜성: 군대 전역을 하고 집에 있다가 친구가 인턴 자리가 났다고 하면서 소개해 줬어요. 그때 복학하려고 하는데 시기가 안 맞물려서 한 학기 시간이 남았었어요. 근데 이런 기회가 있다 해서 하게 되었죠(남자, 24세, 대학 진학).

성정훈: 제대 한 지 반년 됐어요. 바로 제 위의 상관님이 소개해서 인턴으로 들어갔어요. 사령관님 친척이래요, ○○리테일 이사가. '애 일 잘 하는데 애 데려가서 일 좀 시켜줘' 해서... 제대가 12월 4일이었는데 인턴 모집기간이 11월 25일이었어요. 그 분께 부탁해서 전역하는 날 합류했어요. 봐주신 게 있었죠(남자, 24세, 대학 진학).

이수정: 프로그램 개발회사인데, 삼촌 소개로 들어갔어요(여자, 24세, 대학 진학).

한편 대학 진학자 중 전문대에서 세무회계를 전공한 박선정은 세무회계 법인에서 인턴으로 일했다. 그 역시 3개월 인턴 후 정규직 전환이 가능한 중소기업 인턴제에 참여했다. 대학 진학자인 그의 인턴 경험은 4년제 대학 진학자의 인턴 경험보다는 비진학자의 인턴 경험과 유사했다. 그는 인턴 3개월 후, 정규직으로 전환되어 9개월 간 더 일했다.

면담조사 참여자 중, 인턴 경험자가 많지는 않았으나 이들의 인턴제 참여 과정을 살펴보면 Ross Perlin(2012: 248~276)이 분석한 바 있는 “인턴 세계의 부익부 빈익빈” 현상을 우리나라에서도 확인할 수 있다. 미국에서도 심각한 청년 취업난으로 인해 취업에 미치는 인턴쉽의 영향력이 커지고 있다. 그에 따르면, 경력을 위해 무급인턴제에 참여하는 청년들이 늘어나고 있는데, 돈과 연줄이 없으면 인턴제에 참여하는 것조차 힘들다. 국내에서도 취업난을 타개하기 위한 일환으로 경력 관리 차원에서 인턴제에 참여하는 청년들이 증가하고 있다. 본 연구의 면담조사 참여자 중 인턴 경험자들의 인턴제 참여 과정에서도 드러나듯이 인턴제 지원 과정에서 사회적 관계망의 영향력이 크게 작용하고 있음을 확인할 수 있다.

2) 인턴 경험의 구체적 내용

비진학자들의 인턴제 경험은 매우 부정적이었다. 이들은 3개월을 채우자마자 일을 그만뒀다. 대학 진학자 중 박선정은 정규직 전환 이후 더 버텨보려고 했지만 1년을 채운 뒤에 일을 그만뒀다. 이들의 인턴 경험이 대체로 부정적이었던 것은 열악한 노동여건 및 인턴 사업장 구성원들과의 관계 때문이었다. 반면, 3명의 대학 진학자들은 인턴제에 대해 대체로 긍정적으로 평가했다. 이들의 인턴제 참여에 대한 긍정적 평가는 비진학자들과 마찬가지로 노동여건과 사업장 구성원들과의 관계에서 비롯된다. 그런데 내용 측면에서 정반대로 나타났다. 이들은 양호한 노동여건에서 업무 경험을 할 수 있었으며, 인턴을 담당하는 정규 직원으로부터 직무체험을 제대로 할 수 있었다. 이에 대한 구체적인 내용을 살펴본다.

(1) 업무와 노동여건 측면

비진학자들과 진학자 박선정이 참여했던 인턴제에서 이들은 정규 직원이 하는 일을 동일하게 했다. 일반 중소기업의 인사 총무 업무를 담당했던 김정태는 인턴 기간에 135만원을 받았다. 인턴 후 정규직 전환 시 월 150만원의 임금을 받고 명절마다 상여금이 제공된다는 말에 근무

조건이 괜찮다고 생각했다. 또한 선취업 후진학 시 학비지원도 있어 직원을 위한 복지 여건도 만족스럽다고 판단했다. 그런데 근무한 회사가 설립된 지 얼마 되지 않아 업무 정리가 되지 않았고 이 때문에 업무를 하는 데 애를 먹었다.

김정태: 업무를 배우러 계열사로 올라갔어요. 저희 회사는 처음 생겨서 저한테 가르쳐 줄 거나 인수인계를 해줄 게 없었어요. 배워서 하나하나씩 해야 하는데, 그래서 위 계열사에서 배우고 오려고 하면 '왜 위에 있냐? 너는 우리 회사 직원인데' 하고 내려오게 만들어요. 위에서는 '왜 안 올라와? 알려준다니까' 하고 실랑이를 벌였어요(남자, 19세, 대학 비진학).

세무회계 법인에 인턴으로 들어갔던 박선정의 근무 여건은 더 열악했다. 인턴으로 일할 당시 월 100만원을 받으면서 정직원과 동일한 일을 했다. 3개월을 수습 목적으로 교육과 훈련을 받는 조건이라 하더라도, 주 40시간을 일한다고 가정했을 때 월 100만원은 겨우 최저임금에 근접한 수준이다. 그런데 박선정은 연장근로에 야간근로까지 했지만 제대로 된 수당을 받은 적이 없다. 그는 정직원이 된 후 월 130만원에서 140만원 정도를 받으면서 일 했는데, 근무 여건 등 복지가 좋지 않다는 점이 일을 그만두는 데 크게 작용했다. 강석현은 가장 최악의 여건에서 인턴으로 일했던 사례에 속한다. 자동차정비 업체에서 일했던 3개월 동안 그는 월 100만원을 받았다. 그런데 주 6일, 1일 10시간을 근무했다.

박선정: 저희 회사는 인턴이나 정규직이나 일할 때는 똑같이 시키고 좋은 점이 있다면 체계적으로 교육을 시켜줬어요. 이거 신고 하라고 해서 커버해줄 수 있을 만큼 해주고 제가 실수하면 커버를 다 해줘요. 일 하라고 나눠주고 못 하면 이렇게 하라고 하는 건 좋았는데 다른 복지가 너무 안 좋았어요(여자, 22세, 대학 진학).

강석현: 주 6일의 근무시간이요. 주 6일도 너무 길고 일하는 시간이 아침 8시부터 7시 퇴근이라서 너무 길었어요. 기본적인 저녁 식사도 안 주고요. 급여협상에서 갑질이 심했어요. 주 6일에 그 시간으로 최저임금을 계산하면 제가 그 근무일수에 100만원 받고 일했어요. 그런데 최저임금으로 계산을 해도 4대 보험을 떼도 그 금액이 나올 수 없어요(남자, 19세, 대학 비진학).

반면, 대기업과 중견기업에서 인턴제를 경험한 3명의 대학 진학자들은 인턴제에 대한 만족도가 높았다. 유혜성은 대기업 사무보조 형태로 인턴 3개월을 일했다. 그는 회사가 운영되는 과정, 업무 절차 등을 직접 경험할 수 있었다는 점에서 인턴 경험을 긍정적으로 평가했다.

유혜성: 120만원 정도 받았는데 인턴 중에는 가장 많이 받는 편이라고 하시더라고요. 저를 쓰시는 직원 분이 저를 계속 데리고 다니면서 너는 이렇게 해야 된다 이걸 이렇게 해야 된다 그런 식으로 가르쳐 주셨어요(남자, 24세, 대학 진학).

인턴으로 일했던 한 달 반 동안 프로젝트를 수행했던 성정훈은 실무경험을 할 수 있어서 좋았다고 평가했다. 대기업 인턴제에 참여했던 성정훈은 체계적인 인턴 경험을 한 셈이었다. 물론 그것은 인턴 참여자와 기업의 요구가 적절히 맞아떨어졌기 때문이다. 취업 시 경력이 필요한 취업준비생들은 기업이 제공한 인턴제 프로그램 참여 자체를 의미 있게 간주했기 때문에 인턴제 참여를 마다할 이유가 없다. 기업은 적은 금액으로 유능한 인재를 사전에 발굴할 수 있다는 측면에서 유리했다. 더구나 젊은이들의 아이디어로 새로운 제품 개발에도 도움을 얻을 수 있다.

성정훈: 제가 일했던 곳에서는 인턴을 150명 뽑았어요. 2주 간 기본 실무교육을 시켰어요. 3, 4주에 프로젝트 하고, 5주에 실무 발표하고 거기서 우수자를 뽑아서 상 주고 점포로 뿌리는. 너네 우리가 채용할 테니 미리 경험해 봐 이런 식이죠(남자, 24세, 대학 진학).

상술한 바와 같이, 후기 청소년의 인턴제 경험은 기업 규모에 따라 매우 다른 양상으로 나타났다. 선행연구에서 살펴본 바와 같이, 중소기업은 교육훈련비 절감 및 부족한 인력 보완을 위해, 대기업은 우수인재 확보를 위해 인턴제를 운영하는 경향이 있었다(한국경영자총협회, 2012). 비용 절감을 목적으로 인턴제를 운영하는 중소기업의 열악한 근무 여건은 후기 청소년이 일을 그만두는 요인으로 작용했다. 반면, 대기업은 인턴을 교육하고 훈련시키는 담당자가 있었고 인턴들에게 확실한 보상과 성과를 제공하고 있었기 때문에, 후기 청소년들의 만족도는 높을 수밖에 없었다.

(2) 인턴 사업장 구성원들과의 관계

인턴 사업장에서 이루어진 구성원들과의 관계 역시 비진학자들과 진학자들의 경험이 대조적이었다. 김정태, 박선정, 강석현은 근무했던 인턴 사업장의 노동여건도 좋지 않았으나, 그것보다 고용주나 직원들의 태도를 견딜 수 없어 일을 그만두었다. 강석현은 자동차정비 업체에서 일했던 3개월 간 경험에 대해 매우 부정적이었다. 고용주는 인턴의 노동력을 착취하는 데에만 관심이 있었고, 인턴을 비인간적, 비인격적으로 대우했다. 직원들 역시 막내라고 아껴주거나 격려해 주는 것이 아니라 일을 더 부러먹으려고 안달이었다. 그가 고등학교 졸업 후 경험했던 일터의 경험은 결코 긍정적인 수 없었다. 김정태 역시 무엇이든 꼬투리를 잡아서 자신을 괴롭히는 상사와의 관계가 힘들어서 3개월 후 정규직 전환을 포기하고 인턴을 그만두었다.

강석현: 뭘 먹고 싶다고 하면 갔다 왔다 15분이에요. 그것도 막내가 가요. 음식을 다 먹고 치우는 것도 막내. 물건 무거운 것 옮기는 것도 막내를 찾아요. 또 일할 때 욕이란 욕은 다 해요. 무슨 새끼야 하면서 똑바로 안 하냐고... (중략) 사장님이 돈 밝히는 속물이었어요. 저희가 받는 월급의 개인당 3배 매출을 내라고 했어요. 제가 100만원을 벌면 저 혼자 300만원 매출을 하게 했어요. 그만큼 뜯어내려는 거죠. 돈 욕심이 너무 많았어요. 일 하다가 부 품이 있는데 제가 떨어뜨렸어요. 이게 만원 짜리면 너가 만원 손해 시켰다고...(남자, 19세, 대학 비진학).

김정태: 제가 일을 잘못해서 못 살게 굴면 참으면서 할 수 있지만 이상한 꼬투리를 잡고 그걸로 뭐라고 하다가 마지막에 나갈 땐 욕까지 할 정도였어요(남자, 19세, 대학 비진학).

김정태와 강석현은 인턴제 경험을 토대로, 인턴제는 폐지되어야 한다는 입장을 피력했다. 인턴을 채용할 경우, 해당 기업이 최저임금을 의무적으로 지급하는 등 근로기준법을 준수하도록 정부가 감독해야 한다고 강조했다. 김정태가 일했던 회사는 3년 동안 80명의 인턴이 거쳐간 사실을 통해, 현행 인턴제 운영에 대한 정비 및 제도 개선이 필요함을 확인할 수 있었다. 이들에게 인턴제는 기업이 정부로부터 지원금을 받기 위해 악용하는 제도로 인식되었다.

4. 아르바이트의 의미와 효과

1) 아르바이트를 통해 본 노동과 노동자로서의 인식

(1) ‘노동’의 의미와 가치를 지니지 못하는 일

아르바이트의 참여 동기에서 분석한 바와 같이, 후기 청소년들은 일상생활을 위해 아르바이트를 불가피하게 해야 한다고 인식하였다. 그들은 용돈을 벌기 위해 아르바이트에 참여한다고 말했지만, 그들이 번 용돈은 기초생활비에 사용되고 있었다. 이들의 아르바이트 참여 동기는 본인의 생활을 스스로 책임지기 위한 활동에 가깝다고 볼 수 있었다. 그럼에도 불구하고 이들이 아르바이트를 ‘용돈벌이’로 인식하고 있는 점은 그들이 하고 있는 노동에 대해 큰 의미를 부여하지 못하고 있음을 시사한다.

면담조사에서는 후기 청소년에게 아르바이트가 노동인지 여부, 본인을 스스로 노동자라고 인식하는지 여부에 대해 질문하였다. 면담참여자 중 아르바이트를 노동으로 인식하지 않는 이들은 ‘노동’을 크게 2가지 의미로 이해하는 것으로 보였다.

첫째, 노동은 생계를 위해 하는 일, 어쩔 수 없이 필사적으로 하는 일이자 책임을 져야 하는 일이었다. 반면, 아르바이트는 장래가 보장되지 않았고, 평생 동안 할 수 있는 일이 아니기 때문에, 언제든 그만둘 수 있는 일이었다. 즉, 이들이 아르바이트를 노동으로 인식하지 않고 있는 것은 이들에게 아르바이트는 생계를 목적으로 평생 일할 직업이 아니었기 때문이다.

둘째, 이들에게 노동은 육체노동자들이 하고 있는 ‘막노동’의 이미지가 강하다. 이를 잘 보여주는 대목은 박현우의 언설이다. 그는 택배 아르바이트를 할 때 ‘노동의 끝’을 보았다고 했다. 그에게 노동은 몸을 움직여서 하는, 고된 육체적 일을 의미한다. 뿐만 아니라 그가 언급한 ‘그런 건[노동의 의미] 잘 몰라서 생각을 안 했다’는 언설 역시 노동에 대한 현재 후기 청소년들의 인식을 잘 보여준다.

반면, 아르바이트를 노동으로, 아르바이트생을 노동자로 인식하는 면담참여자들은 노동과 노동자의 본질적인 측면을 이해하고 있었다. 즉, 이들은 스스로 고용된 존재, 사용자(고용주)는 본인이 제공하는 노동력에 대해 임금을 지급하며 본인은 노동력 제공의 대가인 급여를 받고 있는 존재라는 인식이 분명했다. 아르바이트생이 시간제, 단기간 노동을 한다는 점에서 정규

직원과 차이가 날 뿐, 그들이 노동력을 제공하고 임금을 받고 있다는 점에서 동일한 노동자(박선정)라고 인식하고 있었다(<표 VI-3> 참조).

표 VI-3 아르바이트에 대한 노동인식 여부

아르바이트=노동 아님	아르바이트=노동
<ul style="list-style-type: none"> ○ 제가 하는 아르바이트를 노동이라고 생각해 본 적 없어요. 그리고 전 아르바이트 하는 학생. 누군가 저한테 물어보면 학생이라고... (이수정). ○ 제가 생계 때문에 일을 하는 것은 아니니까, 노동은 아무래도 어쩔 수 없이 하는 필사적 이미지가 있어요(어준석). ○ 저는 알바를 노동이라고 생각하지 않아요. 보조역할? 알바는 책임감을 못 느꼈어요. 열심히 하는데 내가 실수를 해도 바로 잘린다고 생각하지 않아요. 직원은 한 번의 실수가 엄청 큰 타격이 나서 잘릴 수 있지만 알바는 알바 선에서 실수해도 지장이 없다고 생각해서 큰 책임은 못 느꼈어요(김정태). ○ 내가 어차피 이 일을 평생 할 게 아니니까요. 내가 여기 일하다가 그만둘 수도 있는 거고 맘에 안 들면 옮기면 되는 거고(이현선). ○ 노동으로 생각한 적은 택배 할 때만. 그 다음부터는 아니고요. 그런 건 잘 몰라서 생각을 안 했어요. 택배 할 때는 노동의 끝을 봤어요(박현우). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일을 하는 사람은 노동자예요. 내가 어떤 가맹점주가 아니라 고용당한 피고용인 입장이면 노동자예요(김정준). ○ 시키는 일을 하면 노동자예요. 직원은 거기에서 똑같은 일을 하면서 있는 거고 알바는 계속 직원들 서포트 해주면서 일을 하는데 잠깐 동안, 오래 일은 안 하는 것[이 다르다고 생각해요](박선정). ○ 노동자가 맞는 것 같아요. 제가 일 하는 걸 어떻게 보면 그렇죠. 고용하시는 분은 그 노동을 돈으로 사는 거잖아요(문은진). ○ 노동에 대한 대가인 급여를 받기 때문에. 따지고 보면 노동자가 맞아요(강석현).

아르바이트를 노동으로, 스스로를 노동자로 인식하는 후기 청소년은 많지 않았다. 다수의 후기 청소년들은 아르바이트를 통해 노동하고 있다고 인식하지 않았으며, 결과적으로 스스로 노동자라는 인식 또한 없었다. 특히, 대학 진학자들은 ‘아르바이트를 하는 학생’으로서의 정체성을 가지고 있었기 때문에 노동자로서의 인식은 더욱 미약했다.⁴⁷⁾

47) 기실 용돈 또는 생활비를 벌건 그 자체를 노동으로 인정하는 것이 중요하다. 그런데 알바생, 알바라는 용어는 노동자성을 지우는 측면이 있다. 즉, 알바생, 알바라는 용어는 임시적이고 부차적이며, 생계를 위해 일하는 사람들이 아닌 존재임을 강조한다. 이 때문에, 알바연대는 알바생이 노동자성을 인정받지 못하는 용어이므로 그 대신 알바노동자라는 용어를 사용하자고 제안한 바 있다(박정훈, 2014).

이들이 아르바이트를 노동이 아닌 일로 인식하고 있는 것과 아르바이트를 통해 노동의 의미와 가치를 찾지 못하는 것은 아르바이트 노동의 특성 및 노동여건에서 비롯된다고 할 수 있다. 앞서 분석한 바와 같이 아무도 그들을 노동을 하고 있는 존재로 존중하지 않고 있었으며, 그들의 노동을 귀하게 여기지 않았다. 그들은 단순하고 반복적이며, 누구나 할 수 있는 일을 하고 있다고 여겨졌다. 이 때문에, 이들은 자신들의 노동에 대해 자주 무시당한 경험을 가지고 있었다. 또한 고용주들은 그들의 노동을 언제든 대체 가능한 것으로 인식하며, 중간관리자들 역시 아르바이트생을 가장 밑바닥 노동자로 인식했다. 더구나 고객들은 돈으로 그들의 서비스를 구매할 수 있다고 생각하면서 그들을 물화(reification)했다. 이처럼 후기 청소년들은 아르바이트를 통해 노동의 의미와 가치, 자부심을 갖기 힘든 구조적 여건에 놓여 있다. 또한 짧은 근무기간, 근로계약서 미작성, 언제든 아르바이트를 그만둘 수 있다는 인식이 팽배한 상황에서, 후기 청소년들이 노동자로서의 정체성과 노동자로서의 권리 인식 및 권리 추구 행동을 취하기 쉽지 않다.

(2) 노동자로서의 권리: ‘생각하지 못하거나’ vs. ‘일부러 생각하지 않거나’

후기 청소년들이 아르바이트 과정에서 노동자로서의 정체성과 인식을 가지고 있지 않기 때문에, 노동자로서의 권리를 요구하거나 권리를 찾기 위한 행동을 할 것으로 기대하기 힘들다. 면담참여자 중 소수만이 아르바이트 구직 시, 근로기준법을 스스로 찾아봤으며 아르바이트를 시작하기 전 고용주와 근로시간 및 임금에 대한 협의를 했다. 반면, 대다수의 면담참여자는 아르바이트를 시작할 때 고용주가 제시한 조건을 따르거나 별다른 이의제기를 하지 않았다. 이들은 본인 외에 아르바이트를 하고자 하는 사람이 많기 때문에 고용주가 제시한 조건을 거부할 수 없다고 인식했다.

앞서 면담참여자들이 아르바이트를 노동으로 인식하지 않는 점을 언급하였다. 본인이 하는 일을 노동으로 인식하지 않는 한, 스스로를 노동자로 인식하기 어렵다. 스스로를 노동자로 인식하지 않는 것은 노동자에게 보장된 권리를 인식하지 못하거나 무관심한 상태임을 의미한다. 그런데 면담과정에서 이들의 노동자의 권리에 대한 무관심은 스스로 노동자임을 인식하지 못하는 태도와 본인이 노동자임을 의도적으로 인식하지 않으려는 태도로 구분된다는 것을 확인하였다. 우선 스스로 노동자임을 인식하지 못하는 태도는 앞서 아르바이트를 노동으로 인식하지 못하는 다수의 면담조사 참여자들의 반응을 통해 확인할 수 있었다. 은수미(2013:

72~76)는 많은 사람들이 스스로를 노동자로 인식하지 못하는 이유를 다음과 같이 설명한 바 있다. 첫째, 육체노동자 혹은 생산직 노동자만을 노동자로 인식하는 태도 때문이다. 둘째, 현대의 고용형태가 시간제, 용역, 파견, 위탁 등 다양하며 기업이 노동 3권이나 근로 권리를 인정하지 않기 때문이다. 노동기본권을 보장받지 못하는 현실에서 스스로를 노동자로 인식하는 것은 불가능하다. 다음으로 본인 스스로 노동자임을 의도적으로 인식하지 않고 노동자의 권리에 대해서도 거리두기를 하려는 태도이다. 이는 우리사회 밑바닥 노동자들이 처해 있는 노동여건 및 노동인권과도 관련된다.

강설희: [알바생도] 노동자이긴 한데 알바 하면서 생각을 딱히 안 했어요. 그냥 돈 버는 거니까 일 편하게 하고 무사히 하고 가면 된다는 식으로 생각했어요. 의미보다는 막상 알바 할 때 많은 생각을 하면 안 돼요. 많은 생각을 하면 스트레스 받아서 그런 건 생각 안 하고 월급날 언제인가? 그럴 때 여유 있어서 사고 싶은 걸 사야지 생각했어요. 딱히 노동으로 생각하지 않았어요. 노동이라고 생각하면 머리 아프고 슬퍼져요(여자, 21세).

문은진: 청년들의 문제도 있는 것 같아요 자기들의 권리인 건데 그냥 복잡하니까 모르는 거죠 알려고 안 하니까 그리고 솔직히 안다고 해서 달라지는 것도 없기도 하고.... 막 크게 싸워야 되는 거잖아요 개인인 을이 개인 갑하고 싸워야 되니까... 달라지는 경우도 있겠지만 그러기 위해서 잃는 게 더 많은 것 같아요 시간도 잃고 스트레스도 받고 관계도 아무래도 고용당하는 입장인데 잘릴 수도 있는 거고 그런 것 때문에...(여자, 21세).

강설희에 따르면, 아르바이트를 하면서 ‘많은 생각을 하면 안 된다.’ 아르바이트를 노동으로, 본인을 노동자로 인식하는 순간 우리사회에서 아르바이트생들이 어떻게 대우받고 있는지에 대해 생각하게 된다. 본인의 처지를 비관하게 되므로 생각하지 않는 편이 낫다고 해석할 수 있다. 문은진은 청년들 스스로 노동자의 권리에 대해 알려고 하지 않는 것이 문제라고 지적하면서도, ‘안다고 해서 달라지는 것이 없다’고 인식한다. 이들은 한국사회에서 살면서 사회적 약자인 ‘을’이 ‘갑’로부터 문제제기를 해서 부당대우를 보상받거나 권리를 찾았다는 사례를 경험한 적이 많지 않다. 분명 법과 규칙을 지키지 않은 것은 ‘갑’임에도 불구하고, 많은 것을 포기하고 잃는 것은 오히려 ‘을’이라는 인식을 강하게 갖고 있다. 이들이 노동자의 권리에 대해 크게 관심을 갖지 않고 권리를 찾기 위해 노력하지 않는 것은 스스로 비통함과 억울함에 빠지지

않으려는 방어기제에 가깝다. 때문에, 후기 청소년에게 왜 부당대우를 참으면서 일을 하는가라고 비판하기 전에, '왜 그리고 누가 이들로 하여금 스스로의 권리를 인식하고 주장하는 것에 대해 냉소하게 만들었는가?'에 대해 물어야 한다. 강설희와 문은희 외에도 면담참여자 중 상당수가 '[노동자 권리에 대해] 어차피 생각해도 나만 답답하고 달라지는 게 없으니까'(김정준, 남자, 24세), '고소해도 오래 걸리고 잘 안 된다고 들었다'(최예빈, 여자, 19세), '신고해도 오래 걸리기도 하고 너희 둘(아르바이트생과 고용주)이 합의를 봐라 이래서 신고를 해도 쉽게 해결될 문제가 아니'(안보령, 여자, 20세)라는 반응을 보였다. 이처럼, 사회적 약자가 보호받지 못하는 사회 분위기, 그들을 보호하지 못하는 법 체계, 문제를 제기해도 구제될 수 없다는 불신과 냉소가 해소되지 않는 한 후기 청소년들이 스스로 노동자로서의 권리를 찾기 위한 행동에 나설 것으로 기대하는 것은 불가능해 보인다. 따라서 후기 청소년이 스스로 권리를 찾을 수 있도록 여러 가지 교육과 인식 개선 노력을 기울이는 것도 중요하지만, 동시에 이들이 정당한 권리를 요구했을 때 사법부는 법과 원칙에 따라 판단하고, 정부는 법과 원칙에 입각하여 정책을 집행하는 모습을 보여줘야 한다.

(3) 노동하고 있으나 노동자로 인정받지 못하는 존재: 비정규직 노동자에 대한 인식

면담조사에 참여한 후기 청소년들 다수가 아르바이트를 통해 노동과 노동자성을 인식하지 못하고 있었지만, 이들은 아르바이트를 통해 우리사회의 밑바닥 노동자, 비정규직 노동자의 처지를 비로소 이해하게 되었다고 말했다. 이들은 현재 한국 사회의 저임금 노동력의 상당 부분을 담당하고 있지만 노동자로서의 권리를 인정받지 못하고 있다. 허성하는 고용주들이 아르바이트생을 고용하여 일을 시킬 때는 노동자로서의 책임감을 강조하는 반면, 막상 해고할 때 고용주들은 아르바이트생이 담당할 노동을 하찮은 것으로, 그들을 '진짜 일'을 하지 않는 존재로 간주하는 모순적 행동을 보인다고 지적했다. 하정기는 한국사회에서 시간제 노동의 상당수를 담당하는 아르바이트생들이 없다면, 한국사회가 유지될 수 없다고 평가했다. 즉 그들은 저임금을 받으면서도 정규직 노동자가 담당하고 있는 유사한 업무를 수행하고 있다. 아르바이트 노동자들이 발언권이 적고 힘이 약하지만, 노동시장에서 차지하는 이들의 비중을 고려해야 한다고 그는 역설한다.

허성하: 고용주들이 일을 시킬 때는 노동자로서 책임을 강조하면서 일을 시키고는 일을 그만 두라고 말할 때는 '내가 진짜 일을 하는 사람들을 자를 수는 없지 않느냐?'라고 하시는데 정말 이중적이죠(남자, 21세).

하정기: 청년들이 아르바이트를 하지 않고는 사회가 굴러갈 수 없다고 봐요. 정규직으로 일하는 사람보다 적게 받고 일하는 부분을 많이 메우고 있어요. 그런 걸 알고 있으면서도 사회적으로 발언권이 적고 힘이 약하다 보니까 정부나 이런 데서 [노동여건] 개선을 해주려고 노력하지 않는 거 같아요(남자, 24세).

아르바이트를 하면서 아르바이트생을 노동자로 인식한 주성희는 노동자의 이미지를 3D 노동을 담당하는 자로 인식했다. 그에 따르면, 한국사회는 3D 노동을 담당하는 사람들이 너무 많고 그들이 제공하는 노동력으로 인해 우리가 혜택을 누리고 있다. 그러나 제공하는 노동력과 노동시장에서 차지하는 비중에 비해, 그들은 대우받지 못하는 존재이며, 누구도 그들에게 고마워하지 않는다는 점에 대해 안타까워했다.

주성희: 아르바이트하면서 한국에 비정규직이 없으면 무너지겠다는 생각이 들었어요.

연구자: 비정규직이 없으면 우리나라 노동체계가 무너지겠다는 생각은 어떻게 하게 됐어요?

주성희: 너무 많을뿐더러 단순히 노동자라는 단어 자체가 3D 직업이나 그런 이미지가 있고 넥타이 맨 그런 게 아니라. 그런 게 연상돼요. 그런데 우리가 있는 공간도 그 분들이 있어서 있는 거고 가볍게 생각하는 서비스 받는 것도 그런 사람들이 있어서 우리가 혜택을 누리고 일상생활을 진행할 수 있는 건데 이 분들이 다 없으면 안 돌아가겠다는 생각이 든 적이 있어요. 이런 분들 안 계시면 얼마나 불편할까 생각도 들고 그 분들로 인해서 우리가 감사함을 느껴야 하는데 그런 생각도 별로 없고 그만큼 그 분들이 대우도 못 받는 것 같고 노동자라는 단어의 그런 이미지가 안타까워요(여자, 22세).

나아가 후기 청소년들은 아르바이트 경험을 토대로, 아르바이트생의 입장과 처지를 이해하고자 했다. 예컨대, 음식점을 가더라도 아르바이트생의 입장에서 어지럽히지 않으려는 태도를

보이며, 아르바이트생이 실수를 해도 고객으로서의 감질을 행하기보다는 그들의 실수를 용인하는 태도를 보였다. 이들은 아르바이트를 통해 비정규직 노동자의 처지를 이해하게 되었지만, 그것이 한국사회 내 비정규직 노동자가 처한 상황에 대한 비판적 이해와 그들과의 연대를 위한 행동으로 확장되기에는 한계가 있었다.

2) ‘사회경험’ 의 이중적 의미

후기 청소년들은 아르바이트가 사회경험의 기회가 된다는 점에서 의미가 있다고 평가했다. 사회경험을 미리 한다는 것은 이들이 장차 사회에 나가 생활하는 데 필요한 노하우를 아르바이트를 통해 미리 익혔다는 것을 의미한다. 사회에서 요구하는 지식과 기술, 태도를 미리 익혔다면 그가 실제로 사회에 나갔을 때 당황하거나 실수하지 않고 업무를 잘 수행할 수 있고, 조직에서 잘 적응할 것이라 기대할 수 있다. 그들이 아르바이트를 통해 배운 것은 고난이도의 지식과 기술에 해당하는 것은 아니었다. 그들은 아르바이트가 자신에게 미친 긍정적 영향을 ‘눈치’와 ‘언변’, ‘고객응대 기술’, ‘인간관계’와 ‘사회성’으로 인식했다.

김정준: 처세술. 전보다 포커페이스가 늘었어요. 사람 얼굴 계속 맞대고 일 하다 보니까 대인관계 관련 스킬이 늘 수 있을 거 같아요(남자, 24세).

이선명: 눈치. 누군가 말 했을 때 ‘이건 장난이다’, ‘이건 진짜 해야 하는 거다’라는 걸 눈치 봐가면서 파악을 해야 하잖아요. 아르바이트 통해서 조직 생활에 조금 더 빠르게 적응할 수 있을 거 같아요(남자, 24세).

김정준은 아르바이트를 통해 처세술이 늘었다고 했다. 이들은 주로 서비스 업종에서 일했고, 그곳에서 고객들을 상대하는 일을 맡았기 때문에 자연스럽게 고객응대 기술을 익힐 수 있다. 또한 아르바이트 사업장을 일종의 작은 사회 또는 조직으로 볼 때, 그곳에서 발생하는 업무와 구성원들과의 상호작용 과정에서 이들은 ‘눈치’를 익힌다. 이선명은 이렇게 배운 눈치를 통해 조직생활에 빠르게 적응할 수 있다고 말한다.

면담참여자 중 일부가 긍정적으로 평가했던 ‘눈치’와 ‘처세술’ 등은 사회에 빠르게 적응하는데 필요한 요소이지만, 달리 말하면 그것은 자발적으로 권위에 대해 복종하는 태도로 볼 수 있다. 허성하는 눈치가 빠른 사람이 아르바이트 사업장에서 문제를 일으키지 않고 일을 잘

할 수도 있지만, 그것이 노동자로서의 육체적, 정신적 건강을 지키거나, 부당대우에 맞서 권리를 요구할 때는 오히려 취약할 수 있다고 말한다.

허성하: 아르바이트를 할 때 그것[눈치가 없다는 것]이 값진 것이 될 수는 있긴 한 것 같아요. 왜냐하면 사장님이 굳이 뭐라고 하지 않을 때 먼저 움직일 수 있는 능력이 생기는 거니까요. 하지만 전반적인 정신적인 건강이라든가 이런 것까지 고려했을 때 그게 일하는 관계에서 약간 더 빠르게 움직일 수 있다고 해서 좋은 건가 생각하게 되더라고요. 감정노동을 예로 들면 눈치가 있는 사람이 감정노동을 더 잘하기는 하겠지만 실제로 대인관계나 아니면 스스로 우울증이 온다든가 이런 문제가 생기는 것처럼 권위에 익숙해지고 사장의 말에 빠르게 복종하고 이런 것도 지금 당장 일하기에는 편하지만 정말 큰 문제가 생겼을 때 그 문제를 해결하기 위해서 약간 용기를 낸다던지 아니면 따질 걸 제대로 따진다던지 이런 거에 있어서는 오히려 마이너스 측면이 있는 것 같아요(남자, 21세).

허성하와 마찬가지로 강정혜 역시 면담참여자들이 아르바이트를 통해 ‘눈치’를 익혔다는 점에 대해 비판적으로 접근했다. 강정혜는 매니저나 고용주가 원하는 행동을 하는 것이 아르바이트 사업장 측면에서는 긍정적일 수 있지만, 아르바이트생 개인의 입장에서 볼 때 눈치보보다 스스로 자신의 권리를 요구할 줄 아는 힘이 더 중요하다고 강조했다. 그것이 없을 경우, 결국 아르바이트생은 외부에서 요구하는 것을 기계적으로 하는 존재, 자신의 권리를 요구하지 못하는 존재로 전락하고 만다. 이런 맥락에서 볼 때, 후기 청소년들이 말하는 아르바이트를 통해 사회생활에 필요한 ‘눈치’를 익혔다는 것은 중의적인 의미를 지닌다.

강정혜: 사실 눈치라는 게 사회에 맞는 사람이 되기에는 필요한데, 사회만 봤을 때는 이런 사람이 필요할지 모르겠지만, 내 입장에서 봤을 때 잘하는 게 되려면 그냥 이런 거 다 필요 없고 내가 뭔가를 요구할 줄 알아야 돼요. 사회에서 하도 쓰레기 같은 걸 요구하다 보니까 결국엔 내가 내 것을 요구할 줄 알아야 되는 거죠. 하다못해 시급부터 시작해서 “저 15분 더 일했으니까 더 주시고.” 지금 당장 위의 매니저 입장에서 눈치보고 눈치 빠르게 일 잘하는 알바생이 좋지만 알바생 입장에서 처음 눈치 볼 때는 눈치 보는 순간뿐만 아니라 집에 올 때도 ‘내가 아까 매니저님한테 말을 잘못해서……’부터 시작해서 진짜 삶이 하나하나 다 깨져요(여자, 21세).

또한 후기 청소년들에게 아르바이트를 통해 사회경험을 했다는 것은 우리가 살고 있는 사회의 냉혹함, 노동시장의 살벌한 경쟁, 인간의 이중성을 미리 경험했다는 것을 의미했다. 그것은 학생 신분으로는 경험하기 힘든 것이었으며, 노동력을 제공하고 그에 대한 대가로 임금을 받는 계약 관계에 들어가 봄으로써 가능한 것이었다. 김정준은 인간의 이중성을 아르바이트를 통해 여실히 경험했다. 표면적으로는 정의를 외치지만 실제 현장에서 정의를 지키기 위해 행동하는 사람은 거의 없다는 것이다. 한주아는 아르바이트를 통해 원칙이나 상식이 지켜지지 않는 경험을 많이 했다. 고객들이 부당한 요구를 해도 무조건 수용되는 서비스업계에서 아르바이트를 하다 보면, ‘우기면 안 되는 게 없다’고 생각하게 된다. 원칙과 상식이 지켜지지 않는 경험을 하다 보면, 자신도 원하는 것을 얻기 위해 우겨야 하는 것이 아닌가 하는 생각을 갖게 된다는 것이다. 원칙과 상식, 소신을 지키는 행동이 오히려 바보 같이 여겨진다는 회의적 태도를 보였다.

김정준: 사람에 대한 실망. 인터넷에서는 감정노동, 갑질은 옳지 않다고 떠들어도 실제 아르바이트를 하면서 느끼면 거기서 거기라고 느껴요. 여론이 그런 부조리함에 분노하고 갑질이 잘못됐다고 한 목소리로 말하면서도, 그렇게 말하는 사람이 현실에서는 한 사람도 없다는 거죠(남자, 24세).

한주아: 나도 악해지는 거 같아요. 나도 어디 가서 대우받고 싶고 나도 그렇게 되는 거예요. [고객들이 하는 행동] 그걸 배워서. 왜냐하면 이렇게 쪼면 다 해주거든요. 진짜 웃긴 게 막 뭐라고 하잖아요? 결국엔 안 해줄 거 같은데, 내 상식선에서는 20살 때 당연히 안 되니까 안 되는 거잖아 하는데 “해 드릴게요.” 하거든요. 왜냐하면 그걸 또 컴플레인 올리면 본사에서 난리를 치니까요. 그런데 진짜 물드는 것 같아요. 바보처럼 가만히 있는 게 더 바보 같이 느껴지고...(여자, 21세).

이들은 조직생활에 쉽게 적응할 수 있는 태도를 익히는 기회를 얻는다는 점에서 아르바이트 경험을 긍정적으로 평가했다. 그러나 조직에 잘 적응하는 것은 조직이 원하는 것을 무조건으로 따르는 것일 수 있고, 우리 사회가 원칙과 상식에 의해 움직이지 않는다는 점에서 아르바이트를 통한 사회경험에 대해 비판적으로 인식하기도 했다.

3) '시간'의 가치와 활용에 대한 인식

후기 청소년들은 아르바이트 참여 경험을 통해 시간의 가치와 중요성에 대해 인식하게 되었다. 면담조사 참여자들 대부분은 아르바이트를 통해 '시간'을 잃었다고 평가했다. 즉, 그들은 아르바이트를 통해 원하던 돈을 벌었지만, 그 대가로 잃은 것은 시간이었다. 이들에게 아르바이트 참여 시간은 의미가 없었다. 이소영은 아르바이트를 하면서 자신의 시간을 팔아 돈을 번다고 생각했다. 그 시간을 여행과 독서 등 여가활동으로 활용할 수 있기를 기대했다.

이소영: 시간을 팔아서 돈을 얻는 느낌이 많이 들었어요. 그 시간이 아까워요. 그 시간에 나들이도 하고 책도 읽고 싶고요. 주말에 시간이 많으면 여행도 가고 싶어요(여자, 20세).

다수의 후기 청소년들은 시간에 쫓기면서 살고 있다. 경기침체와 취업난으로 인해, 이들은 아르바이트와 학업 외에 각종 스펙을 쌓기 위한 활동들에 몰두하고 있다.⁴⁸⁾ 이 때문에, 이들은 2가지 모순적인 상황에 빠지기도 한다. 즉, 해야 할 일들이 많다 보니 늘 시간이 부족하다는 시간 압박중에 시달리고, 또한 안 바쁘면 불안한 생각에 빠지기도 한다. 아르바이트 전문포털 알바천국은 전국 남녀 대학생 1,522명을 대상으로 대학생 타임푸어(time-poor) 현황을 조사하였다. 조사결과에 따르면 전체 응답자의 55.9%가 조금이라도 여유가 생기면 불안하다고 답했다(파이낸셜 뉴스, 2015. 9. 28).

브리짓 슐트에 따르면, 현대인들은 바쁘게 생활하면 뿌듯함을 느끼고 자신이 중요한 사람으로 인식한다. 반면 여유가 있다고 말하는 것은 약점을 드러내는 행위이며 여가를 생각하는 것 또한 잘못이라고 생각한다. 그는 이처럼 현대인들이 바쁜 생활을 강박적으로 추구하는 것은 일종의 시간병(time sickness) 또는 정신질환인 크로노필리아(chronophilia)를 겪고 있기 때문이라고 진단한 바 있다(Schulte, 2015: 78). 후기 청소년들의 경우, 바쁜 생활을 강박적으로 추구한다기 보다는 바쁜 생활을 해야만 하는 불가피한 상황에 놓여 있다고 말하는 것이 정확한 진단일 것이다. 이들은 생활을 유지하기 위해 아르바이트에 참여하고 있지만, 아르바이트에 참여하는

48) 이 때문에, 이들이 포기하는 것들이 점점 늘어나면서 이들을 일컬어 'N포 세대'로 명명하고 있다. 실제로 온라인 취업포털 사람인이 2030세대 1,675명을 대상으로 N포세대로서 포기한 것을 조사한 결과(복수응답), 1위는 '결혼' (56.8%)이었고, 그 다음이 '꿈과 희망'(56.6%), '내 집 마련'(52.6%), '연애'(46.5%), '출산'(41.1%), '인간관계'(40.7%) 순서로 나타났다(노컷뉴스, 2015. 10. 26).

시간으로 인해 인간관계와 꿈을 포기하고, 건전한 여가를 누릴 수 없다고 말한다. 반재원은 아르바이트를 하는 시간이 친구의 아르바이트 시간과 엇갈려서 또래관계를 유지하기 힘들었다. 박현우는 일상생활을 꾸리는 데 바빠서 꿈을 포기한 상태였다. 허성하 역시 아르바이트를 하면서 힘든 일을 하다 보면 제한된 시간에 극대화된 보상을 좇으려는 심리가 작용한다고 말했다. 이 때문에, 시간적 여유를 가지고 누릴 수 있는 '건전한 여가'는 뒷전으로 밀려나게 된다.

반재원: 친구들이 저랑 알바시간이 완전 반대예요. 제가 나가면 애는 자고 있고 애 네 나갈 때 되면 저는 자는 시간이다 보니까... (중략) 저도 집에서 게임하거나 가볍게 운동하러 나가거나 그런 것 밖에 없는 것 같아요(남자, 19세).

박현우: 제가 꿈이 가수인데 가수를 어려서부터 꿈꿨는데, 돈이 없어서 알바를 할 수 밖에 없다면 이쪽으로 치우칠 수밖에 없잖아요. 하루 일 해서 아르바이트로 돈 버는 게 아니라 오랜 시간을 꾸준히 해야 돈을 버니까 두 개를 같이 하면 좋은데 한 쪽[아르바이트]으로 밀려요(남자, 19세).

허성하: 사실 여가라고 부르기도 조금 힘든 것들이 많죠. 굉장히 자극적인 것들을 하게 되요. 예를 들면 게임도 그렇고 아니면 술을 마시게 되는 것도 그렇고. 우리가 주로 말하는 건전한 여가라고 하는 것들이 있잖아요. 그런데 그런 것들은 너무 시간이 오래 걸리고, [아르바이트 때문에] 엄청나게 많은 스트레스를 받았는데 그걸 한 번에 풀어 줄 수 있는 것들이 없다보니 사실 안 좋은 것들 되게 많이 하게 되는 것 같아요. 저는 영화 보는 걸 되게 좋아하는데 아르바이트를 하거나 일을 하면 힘드니까 되게 집중해야 되고 생각해야 되는 영화보다는 그냥 아무생각 없이 볼 수 있는 것들을 찾게 되더라고요(남자, 21세).

후기 청소년들은 용돈 또는 생활비를 벌기 위해 아르바이트에 참여하고 있다. 이들이 기본적인 생활을 유지하는 데 필요한 돈을 벌기 위해서는 아르바이트에 많은 시간을 쏟아야 한다. 이 때문에, 이들은 여가활동을 누릴 수 있는 상황에 놓여 있지 않다. 기초생활을 영위하고 인간다운 삶을 위해 아르바이트를 하지만, 아르바이트로 지친 이들은 여가활동을 누릴 여유가 없다.

아르바이트로 인해 지친 심신은 의미 있는 여가활동이 무엇인지, 본인에게 무엇이 적합한 여가활동인지 생각할 여유가 없다. 더구나 이들은 여가활동을 제대로 누려본 적이 없다. 고등학교 까지는 학업에 시달리느라 여가생활을 못했고, 20대가 된 후 아르바이트와 학업 때문에 여가생활은 또 뒷전으로 밀린 상태이다. 한주아에 따르면, 아르바이트를 하는 시간 외에 의미 있게 일상을 보내는 방법을 알지 못했다. 강정혜가 지적한 바와 같이, 아르바이트에 참여하느라 후기 청소년들은 ‘자기 시간을 사용하는 방법’을 마련할 수 있는 여유가 없다.

한주아: 내가 공부하기 위해서 무슨 목적을 이루기 위해서는 무조건 돈이 필요한 거예요. 그러니까 아르바이트를 할 수밖에 없고... 나도 좀 쉬고 싶은데 본인도 아는데 막상 쉴 수 있는 시간이 있을 때는 뭘 해야 할지 몰라서, 너무 힘들어서 또 잠만 자요. 애들이 알바가 힘드니까(여자, 21세).

강정혜: 자신의 여가시간을 알바 하는 데에 많이 투자하는 애들은 그 시간이 주어졌을 때 오히려 막 뭘 해야 될지 모르고 그러는 경우도 되게 많고 오히려 자기 시간을 쓰는 법을 자꾸 잊어버려요(여자, 21세).

20대 청년들은 여가활동과 인간관계를 유지할 시간이 부족하다. 절대적인 여유시간이 부족하지만, 여유시간이 생겨도 막상 무엇을 해야 할지 모르는 막연한 불안함을 갖는다. 이러한 상황에서, 아르바이트로 인해 뺏긴 시간을 효율적으로 운영하는 방법을 찾기란 쉽지 않아 보인다. 무엇보다 이들에게 여가활동과 인간관계 형성에 필요한 시간이 부족하다는 점이 가장 큰 문제점이다. 이를 위해서는, 먼저 아르바이트 참여 시간이 아깝지 않도록 즉, 이들에게 아르바이트 참여를 의미 있게 만드는 방법을 모색해야 한다. 나아가 이들이 20대에 누릴 수 있는 활동들을 자유롭게 할 수 있도록 즉, 많은 시간을 아르바이트에 쏟지 않아도 기초생활이 가능한 여건을 만드는 것이 중요하다.

5. 아르바이트 근로환경 개선을 위한 정책 욕구

마지막으로, 면담조사에서는 후기 청소년을 대상으로 아르바이트 근로환경 개선을 위해 시급히 필요한 정책에 대한 의견을 물었다. 다음은 면담조사 참여자들이 후기 청소년 아르바이트

근로환경과 관련하여 가장 시급하게 개선이 필요하다고 말했던 개선 방안을 중심으로 내용을 정리하였다.

1) 최저임금 인상

후기 청소년들은 아르바이트 근로환경 개선 방안 중 가장 시급한 과제로 최저임금 인상을 꼽았다. 이들은 최저임금 인상이 가장 가시적이고 효과적인 개선 방안이 될 것으로 예상했다. 2015년 기준 최저임금은 5,580원으로 이들이 기초생활비를 벌기 위해서는 많은 시간 일해야 한다. 허성하와 하정기는 최저임금이 인상되면, 8시간 노동을 4시간으로 줄일 수 있을 것으로 기대했다. 물가수준 대비 최저임금이 낮다는 것도 문제이다. 최저임금이 상승되면, 후기 청소년들의 자유시간이 늘어나서, 현재보다 그들의 삶이 더 개선될 수 있다. 김정준은 최저임금 상승이 아르바이트 사업장에서 발생하는 부당대우도 줄일 수 있다고 전망했다. 즉, 최저임금이 낮다 보니 후기 청소년들은 기초생활비를 벌기 위해 부당대우를 참거나 그에 대한 문제제기를 못하고 있다는 것이다. 최저임금이 오른다면, 후기 청소년들이 부당대우를 참으면서까지 일하지 않을 수 있다.

허성하: 저는 시급이 오르는 게 되게 핵심적인 요소일거라고 생각을 해요. 왜냐하면 시급이 높으면 노동시간이 줄어들니까, 사장님한테 8시간 들을 잔소리를 4시간 들으면 정신건강에도 훨씬 도움이 되니까요. 그런 차원에서 저는 조금 최근에 생활 임금 이런 것도 지자체에서 지원해 주면 좋겠다고 생각했어요(남자, 21세).

하정기: 최저임금을 올려야 해요. OECD 가입국 중에서 낮은 편이고 물가수준 대비해서도 낮고, 제가 일을 해서 체감한 건데 하루에 버는 돈이 적어서 계속 거기에 얽매이게 되고 길게 일을 해야 목돈이 되어서 쓸 수 있게 되는데 외국에 비해서 너무 적어요. 물가를 고려했을 때(남자, 24세).

김정준: 지금 당장은 시급 같아요. 시급이 높아지면 다른 부차적 문제가 어느 정도 해결될 수 있다고 생각해요. 점주가 알바생에게 손찌검을 하거나 성추행도 뜨잖아요. 맞거나 성추행 당하거나 부당한 대우를 받아도 참는 건 내가 여

기서 원하지 않는 타이밍에 잘리면 다음 아르바이트를 구할 때까지 힘든 걸 아니까 그런 거잖아요. 경제적으로 여유 있으면 한두 달은 쌓아둔 돈으로 버틸 수 있다고 보니까 부당한 대우에 더 맞설 수 있다고 봐요. 적어도 아르바이트에 대해서는(남자, 24세).

물론 최저임금 상승이 능사가 아니라는 반대 의견도 있다. 최저임금 상승이 자영업자에게 부담으로 작용해, 그들이 아르바이트생을 고용하지 않을 가능성이 높아지고 오히려 아르바이트 일자리가 줄어들 수 있기 때문에 후기 청소년에게 오히려 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 이에 대해, 김정준은 자영업자에게 경제적 부담이 되므로 최저임금 상승이 불가능하다는 것은 문제가 있다고 지적한다.

김정준: 이미 특척이 있잖아요. 5인 미만의 사업장에는 예외를 둔다고. 정말 시장 논리로 얘기하면 최저시급을 올려서 버틸 수 없는 자영업은 원래 문을 닫아야 하는 사업장이 맞고, 그걸 그대로 안고 좀비적인 생태계로 가는 건 그게 더 장기적 관점에서 해롭다고 봐요. 내년 기준으로 8천원 정도로 올리는 정도가 맞다고 봐요. 어차피 최저시급을 정해도 최저가 아니라 기준 시급이 되니까 그걸 감안해서요(남자, 24세).

만약 청년들의 아르바이트 근로환경 개선을 위해 최저임금을 올리려는 의지만 있다면, 그 방법은 다양할 수 있다. 자영업자에게 과도한 부담을 준다고 판단한다면, 그 부담을 정부 또는 지자체가 공동으로 부담하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

2) 노동인권교육

후기 청소년들의 아르바이트 노동여건 개선을 위해, 면담조사 참여자들은 후기 청소년들이 아르바이트를 하기 전 노동인권교육을 반드시 이수하도록 하는 방안을 제안했다. 현재 상당수의 청년들이 근로계약서를 작성하지 않으며, 최저임금 미만의 시급을 받고, 각종 수당을 받지 못하고 있다. 이들은 아르바이트를 한 이후에야, 노동인권교육의 필요성을 절감하였다.

하정기: 사람이 평생 살아가면서 일을 할 건데, 그리고 당연히 평생 일을 하다가 고등학교 졸업 후나 대학교 졸업 후에 평생 일을 하면서 사는데 자기가

노동자 입장에서 자기가 가져야 할 권리나 의무에 대해서 모르고 계속 하다 보면 스스로 자기 권리도 잃어버리고. 그게 교육을 안 하면 자기 혼자서 알기 쉽지 않아요. 그래서 교육과정에서 교육시간을 법적으로 할 수 있게 의무화해야 한다고 봐요. 고등학교 과목으로 넣거나. 재무 쪽 생활금융도 가르친다고 들었어요. 노동권을 과목으로 만들거나 과목으로 안 만들면 학교에서 교육방송처럼 TV 시청으로 보여주거나(남자, 24세).

노동인권교육의 내용 구성과 관련하여, 허성하는 기존의 노동인권교육의 틀과 내용을 벗어날 필요가 있다고 강조했다. 노동인권교육 담당자는 노동법을 전달하는 데 초점을 두고 진행하는 경우가 많다. 그것보다는 청년들이 부당대우를 당했을 때의 대처법을 구체적이고 상세하게 알려주는 데 주안점을 두어야 한다는 의견을 제시했다.

허성하: 교육내용에서 관련 업계의 논의가 많이 필요한 게 아닌가라는 생각이 들더라고요. 활동을 하면서 많이 느꼈던 건 노동법을 어떻게 쉽게 전달할까에 대해서 많이들 고민하시고 생각하시는데 사실 저는 노동법은 그렇게 쉽게 전달할 수 없다고 생각하거든요. 너무 어려운 부분이라고 생각해요. 사실 주휴수당을 계산하는 법을 굳이 알아야 될 필요는 없다고 생각해요. 그래서 오히려 노동법 위반 문제가 생겼다고 느꼈을 때 어디에 연락을 할 수 있는지를 명확하게 알려주는 것이 중요하겠죠. 예를 들면 지역에 있으면 각 지역의 센터의 존재, 거기서 무엇을 하는지, 이런 것들을 명확하게 알려주고. 또 실제로 되게 많은 청년들이 법을 알고 있다 하더라도 아무것도 할 수 있는 게 없다고 하면, 실제로 준비하는 방법들이 있잖아요. 예를 들면 근무기간을 써놓는다가나 일지를 작성한다던가 이런 것들. 실질적인 무언가를 알려주지 않고서는 단순법령교육으로는 쉽지 않겠더라는 생각이 들더라고요(남자, 21세).

김정준은 청년들이 아르바이트 과정에서 직면하는 문제를 중심으로 교육내용을 구성한다면, 노동인권교육에 대한 수요는 많을 것으로 예상했다. 구체적으로, 근로계약서 작성이나 노동자의 필수적 권리 등을 다루는 '필수적 내용'과 후기 청소년 다수가 참여하고 있는 아르바이트 업종별 부당사례와 그에 대한 대응 방안 등을 다루는 '선택적 내용'으로 구성해 볼 수 있다.

김정준: 커리큘럼을 어떻게 하느냐에 따라서 인기가 있을 거 같아요. 약간 청년들한테 맞춰서. 필수로 알아야 할 게 뭐고 자기가 알아야 할 사례는 뭐고 어떻게 대응하고, 부당대우나 그런 거에 대한 매뉴얼이 있잖아요. 그걸 모르는 사람이 태반이고요. 그런 매뉴얼에 대한 교육이 이루어지면 좋겠어요 (남자, 24세).

3) 관리 감독 및 처벌 강화

면담조사 참여자들은 아르바이트 사업장에 대한 관리 감독 강화를 강조했다. 이들은 최저임금을 지급하지 않거나, 임금체불 등 부당대우를 일삼는 사업장과 사업주에 대한 관리 감독 및 처벌을 강화해야 한다고 생각했다. 실제로 사업장에 대한 관리 감독은 일상적으로 이루어지지 않고 있다. 고용노동부의 경우, 사업장을 관리 감독할 근로감독관의 부족을 이유로 들고 있다. 현재 활동하고 있는 근로감독관들이 관리 감독을 제대로 하는지에 대해서도 문제제기가 이루어지고 있다. 청년 아르바이트 부당대우 상담을 해 온 허성하는 현재 근로감독관의 관리감독 여건 자체가 비현실적이라고 지적했다.

허성하: 저희가 매번 상담을 하면서 느끼는 건 근로감독관이 너무 바빠 가지고, 한 분이서 1,700개 정도의 사업장을 관리감독을 하셔야 되는데 말이 안 되는 거죠(남자, 21세).

한편, 후기 청소년들은 아르바이트 사업장 중, 근로기준법을 준수하지 않는 사업장에 대해서는 보다 강력한 처벌이 필요하다는 의견을 제시했다. 또한 알바천국이나 알바몬과 같은 인터넷 아르바이트 광고 사이트에 실제와 다른 시급, 업무내용 등을 올리는 등 허위 내용을 기재하는 사업장에 대해서도 관리 감독이 필요함을 강조했다. 부당대우 사업장, 근로기준법을 준수하지 않는 사업장을 아르바이트 블랙기업으로 공개하는 등 아르바이트 노동여건을 개선하기 위해 노력이 필요하다고 강조했다.

4) 괜찮은 아르바이트 일자리 지원

앞서 분석 결과에서 제시한 바와 같이, 후기 청소년들은 아르바이트 시장에서 전공과 관련된 일자리를 찾기 어렵다는 반응을 보였다. 이들은 아르바이트 업무가 대부분 기계적이고 단순 반복적인 탓에, 아르바이트를 하는 시간이 아깝다는 반응을 보이기도 했다. 이들은 전공과 관련된 일자리를 체험하고 일정 수준의 돈을 버는 기회가 있기를 희망했다. 반드시 전공과 관련된 일은 아니더라도, 본인이 관심을 가지고 있는 분야, 새롭게 발견한 적성과 흥미와 연계된 아르바이트 일자리를 찾을 수 있기를 희망했다.

최병용: 제 전공이 화학인데 전공과 매치시킬 수 있는, 기업에서 인턴까지는 아니 라도 간단히 거기서 체험할 수 있는 걸로 연결해주면 좋을 것 같아요. 지금 첫 직장에서 이직률이 80%래요. 자기가 생각한 거랑 실제 직장에서 하는 일이 다르잖아요. 그런 것만 봐도 이렇게 미리 체험을 하게 하는 연결 고리가 있다면 [시행착오 하는] 시간을 미리 줄일 수 있잖아요. 지금은 단순 노동이 너무 많아요. 전공과 매치해서 하는 알바를 찾기 어려워요. 그런 면에서 정부가 도와줘서 기업과 협약해서 TV에도 홍보하면 더 많은 대학생이 도움을 받을 수 있을 거 같아요(남자, 22세).

노동시장 전체적으로 괜찮은 일자리와 일자리의 질이 감소하고 있는데, 괜찮은 아르바이트 일자리를 청년들에게 제공하기 쉽지 않다. 그러나 후기 청소년들이 희망하는 괜찮은 아르바이트 일자리는 근로기준법을 준수하고 부당대우가 발생하지 않는 사업장이자, 서비스업종 외에 다양한 종류의 일자리 체험이 가능한 곳을 의미한다. 이를 위해서는 지자체와 기업, 중소기업 등이 협력하여 후기 청소년에게 괜찮은 아르바이트 일자리를 제공하기 위한 방안을 마련해야 한다.

5) 노동상담 및 신고 창구 다원화

후기 청소년들은 아르바이트 과정에서 발생하는 부당대우에 대한 대응 방법을 제대로 인지하지 못했다. 이들은 부당대우에 대한 상담이 어디에서 어떻게 가능한지 몰랐다. 앞서 언급한 노동인권 교육에서 이러한 내용들을 다룰 경우 상담 및 신고의 가능성이 높아질 수 있을 것이다. 또한 노동상담에 대한 접근성도 높일 필요가 있다.

문은진: 임금 체불 당한 친구가 있어서 제가 무조건 신고하라고 했거든요. 왜 가만히 있냐고 그런데 쉽지가 않아요. 아무래도 자기가 아는 게 있어야 되니까요. 신고 절차에 대해서도 잘 모르고요(여자, 21세).

현재 알바신고센터가 운영 중이지만 인지도와 이용 실태가 매우 낮다. 특히 알바신고센터는 교육부 및 교육청이 관할하는 학교 내 설치되어 있어서, 후기 청소년에게 접근성이 떨어진다. 후기 청소년 중 일부는 청년유니온 또는 알바연대에 노동상담을 받는 경우도 있으나, 이 단체들을 모르는 후기 청소년들이 다수이다. 후기 청소년을 위한 노동상담 창구는 아르바이트 구직 사이트인 알바천국, 알바몬을 통해 일정 부분 이루어지고 있지만, 이들이 아르바이트 구직에 필요한 정보를 제공하는 민간 기업임을 고려할 때 과연 후기 청소년들이 원하는 정보와 안내를 제대로 할 수 있는지에 대해서는 의문을 제기할 수 있다. 따라서 후기 청소년들이 가장 접근하기 쉬운 기관을 선정하여 노동상담 창구를 다원화하는 방안을 모색해야 한다.

또한 후기 청소년들은 현재와 같이 고용노동부 관할 지청(노동청)에 부당대우 사업장을 신고하는 방식을 다원화해야 한다고 생각했다. 후기 청소년들은 부당대우를 당하고도 적절한 신고 등을 통해 대응하지 못하였다. 이는 부당대우를 당했을 때 신고하는 절차와 방법을 모르기 때문이다. 또한 이들은 부당대우 신고 접수를 부담스러워 했다. 현재 고용노동부 홈페이지에서 민원신청을 통해 부당대우 신고가 가능하지만, 후기 청소년들은 이러한 사실을 인지하지 못하고 있었다. 신고 창구를 다원화하는 것도 중요하지만 기존의 신고 창구에 대한 점검과 개선 방안 모색이 필요하다. 동시에 신고 절차와 방법을 후기 청소년에게 효과적으로 홍보할 필요가 있다.

6) 고용주 대상 노동법 교육 실시

근로기준법 및 부당대우 항목에 대해 비교적 잘 인지하고 있는 후기 청소년들은 고용주가 아르바이트생을 고용할 때 지켜야 할 법에 대해 잘 알고 있지 못한 현실을 지적했다. 이 때문에, 이들을 고용할 때 근로계약을 작성하지 않는 일이 빈번했고, 아르바이트생에 대한 근로권의 침해 및 부당대우도 발생한다고 인식하였다. 후기 청소년이 노동인권교육을 받고 스스로의 노동권익을 지켜내는 것도 중요하지만, 고용주를 대상으로 한 노동법 교육도 필요하다. 특히 개인 사업자의 경우, 노동법에 무지한 경우가 많아 근로기준법을 지키지 않는 경우가 많았다.

따라서 사업장을 운영하는 고용주들은 의무적으로 노동법을 이수하도록 하는 등 관련법을 개정하는 노력이 필요하다.

반재원: 고용자 측에서 모르시는 분들도 되게 많으신 것 같더라고요. 물론 알고도 안 챙겨주시지 않는 분들도 많긴 하지만... 고용주 분들에게도 교육이 필요한 것 같아요(남자, 19세).

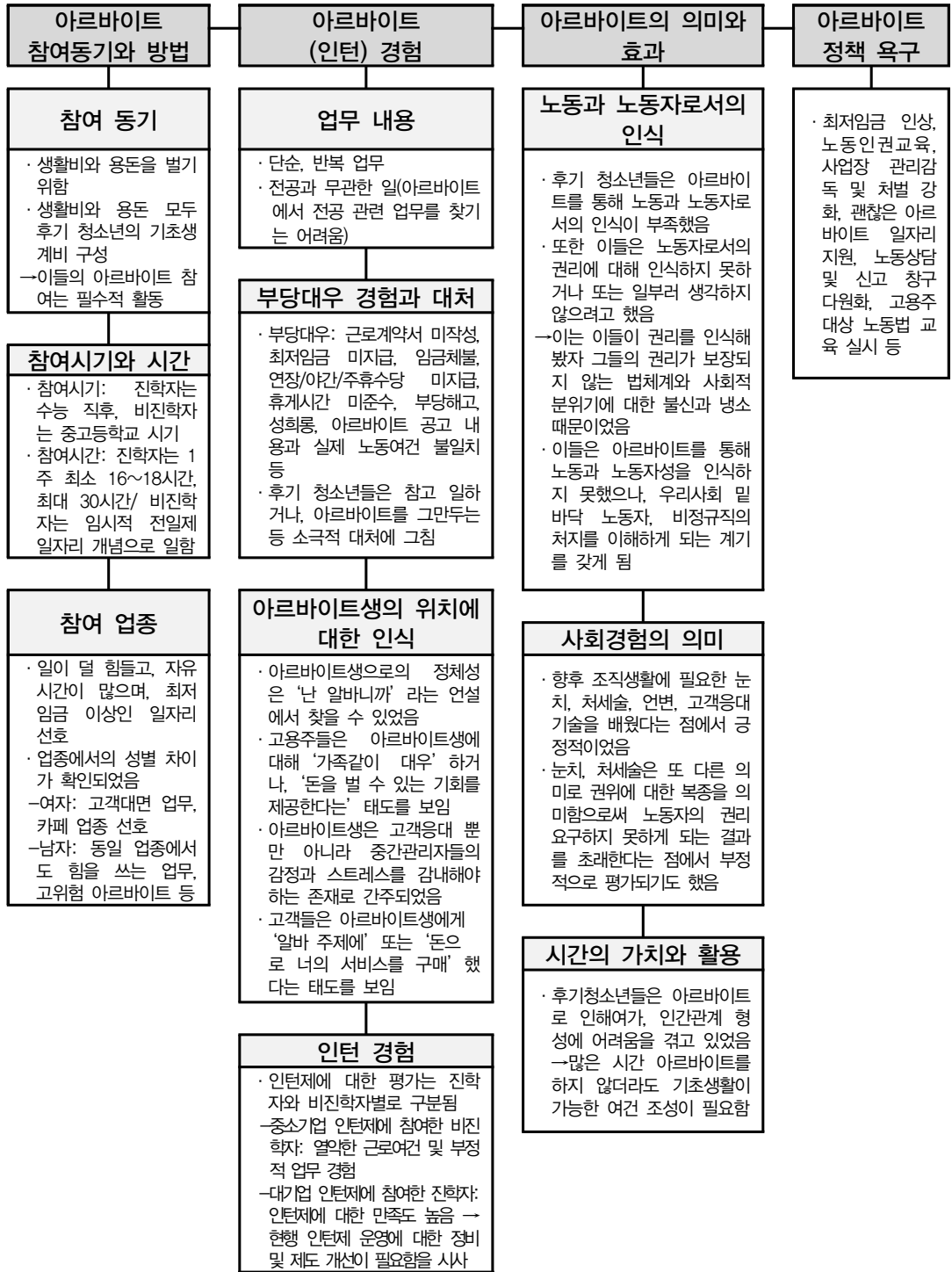
6. 소결

지금까지 후기 청소년의 아르바이트 경험의 내용과 의미에 대해 살펴보았다. 그들이 아르바이트에 참여하는 동기는 용돈 및 생활비 마련 등 기초생활을 유지하기 위한 것이 주를 이루었다. 그들의 아르바이트 참여시기는 다양했고, 아르바이트에 쏟고 있는 시간은 상당한 것으로 나타났다. 이들은 대부분 서비스 업종에서 아르바이트를 하였지만, 성별에 따라 선호하거나 참여하는 아르바이트 업종에 차이가 있었다. 이들은 아르바이트를 통해 단순하고 반복적인 업무를 하고 있었고, 다양한 부당대우도 경험하였으나, 부당대우에 대해 제대로 문제제기를 하지 못하고 참고 일하거나, 일을 그만두는 방식으로 소극적으로 대처하고 있었다.

후기 청소년들은 아르바이트생으로서의 정체성을 ‘난 알바니까’라는 언설을 통해 내면화하고 있었다. 이것의 의미는 그들이 아르바이트 사업장에서 가장 서열이 낮은 존재임을 드러내는 무력감의 표현이자 고용주로부터의 부당대우를 잊거나 아르바이트생의 무책임한 행동을 정당화하는 수단으로 볼 수 있다. 아르바이트생으로서의 그들은 고용주로부터 ‘가족 같은 존재’로 대우받거나 때로는 ‘돈을 벌 수 있는 기회를 제공’해 주었으니 시키는 일을 무조건적으로 따를 것을 기대하는 태도를 경험했다. 고객응대와 감정노동에 따른 스트레스 외에, 아르바이트생들은 중간관리자의 감정과 스트레스도 감내해야 하는 존재로 인식되었다. 고객들은 이들을 ‘알바 주제에’라는 언설을 통해 무시하고 하대하였으며 ‘돈으로 너의 서비스를 구매’했다는 태도를 보이기도 했다. 후기 청소년들은 사업장에서 대면하는 다양한 사회적 관계를 통해 비인간적, 비인격적 대우를 경험하였고, 그러한 경험이 아르바이트생으로서의 정체성 형성에 부정적 영향을 미치는 것을 확인하였다.

후기 청소년들은 본인들이 참여하는 아르바이트를 통해 노동의 의미와 노동자로서의 권리에 대해 인식하지 못하고 있었다. 이는 아르바이트를 용돈벌이로 인식하는 경향, 짧은 근무기간, 근로계약서 미작성, 언제든 아르바이트를 그만둘 수 있다는 인식에서 비롯되었다. 이들은 노동자로서의 권리에 대해 인식하지 못하거나, 인식하고 있음에도 큰 관심을 가지지 않는 태도를 취하였다. 이는 이들이 권리를 인식하고 권리를 요구한다 하더라도 이들의 권리가 받아들여지지 않을 것이라는 사회에 대한 불신이 크게 작용하기 때문이었다. 이러한 결과는 우리 사회가 사회적 약자들의 권리와 보호와 관련된 여건을 제대로 마련하고 있는지에 대한 검토와 개선이 필요함을 시사한다. 이들은 아르바이트를 통해, 사회생활에 필요한 눈치와 언변, 고객 응대 기술 등을 미리 익힐 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가했지만 그것은 또 다른 측면에서 권위에 대한 복종과 조직이 요구하는 인간이 되기 위한 자기 검열을 강요하는 점에서 부정적인 측면을 지닌 것으로도 인식했다. 또한 이들은 아르바이트 경험을 통해 시간의 의미와 가치에 대해 새롭게 인식하였다. 즉, 그들은 아르바이트에 참여하는 시간으로 인해 여가활동과 인간관계를 유지하기 어려웠고, 아르바이트 참여 시간은 그들의 일상 삶의 운용을 어렵게 만들었다. 이러한 결과는 후기 청소년들이 20대에 다양한 활동들을 시도하고 참여할 수 있도록 아르바이트 근로여건을 개선할 필요가 있음을 시사한다.

마지막으로, 면담조사 참여자들은 아르바이트 근로여건 개선과 관련된 다양한 정책 방안을 제안하였다. 이들은 최저임금 인상과 노동인권교육의 필요성과 중요성을 강조하였고, 아르바이트 사업장에 대한 관리 감독 및 처벌 강화를 주문하였다. 이들은 아르바이트를 통해 서비스업종 외에 다양한 일자리 체험을 희망하였고, 괜찮은 아르바이트 일자리가 제공되기를 기대했다. 또한 이들이 다양한 유형의 부당대우를 경험하고 있음에도 제대로 된 대응을 하지 못했던 것을 토대로, 노동상담 및 신고 창구가 간소화되고 다원화될 필요가 있다는 견해를 제시했다. 아울러 고용주를 대상으로 노동법 교육을 실시함으로써 기초 고용질서가 정착되기를 희망했다. 상술한 내용을 정리하면 [그림 VI-1]과 같다.



【그림 VI-1】 아르바이트 경험의 내용과 의미 및 아르바이트 관련 정책 욕구

제 VII 장



정책제언

1. 정책제언의 방향
2. 정책과제

제 VII 장 정책제언*

1. 정책제언의 방향

제VII장에서는 제II장에서 살펴본 후기 청소년 아르바이트의 실태와 문제점, 제III장에서 검토한 후기 청소년 근로보호 법령 및 정책 분석, 제V장에서 제시한 후기 청소년 아르바이트 설문조사 결과의 정책적 함의 및 시사점, 제VI장에서 정리한 심층 면접조사의 정책적 함의 및 시사점, 그리고 전문가 자문회의, 콜로키움, 유관 부처와의 정책협의회 등을 바탕으로, 후기 청소년 아르바이트 실태 개선을 위한 정책과제를 제시하였다. 본 연구과제의 1차년도 연구에서는 아르바이트 관련 문제를 해결하기 위해서는 아르바이트 노동시장 입직-근로 과정-문제 발생 시 권리 보호-문제 예방 등 일련의 흐름에 따라 매 단계마다 적합한 정책방안이 제시되어야 한다는 관점에서, 구직환경 개선-근로환경 개선-근로권의 보호-노동인권 교육강화로 이어지는 정책대안 제시의 틀(frame)을 설정하였다(안선영 외, 2014: 241). 2차년도 연구에서도 1차년도 연구에서 설정한 정책대안 제시의 틀을 준용하여, 다음과 같이 4개 영역에 대해 15개 정책추진과제를 도출하였다. 그리고 15개 정책추진과제에 대해 32개 세부과제를 제시하였다. 본 과제에서 제시한 정책과제의 도출 근거 및 구조도가 <표 VII-1>과 [그림 VII-2]에 제시되어 있다.

* 이 장은 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)과 김정숙 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 공동으로 집필하였음.

표 VII-1 정책과제의 도출 근거

법령 및 정책 분석	주요 연구결과 및 시사점	정책추진과제 도출
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구직 경로로 인터넷 아르바이트 사이트의 중요성 부각 → 인터넷 구인구직 사이트 관리감독 강화 필요성 대두 ○ 구직 단계에서 기초고용질서가 준수되는 구직 환경 구축 	<ul style="list-style-type: none"> → 중소기업업종별 인터넷 직업정보제공/ 직업소개 사이트와의 업무 협약 체결을 통한 정책 전달 통로 확대 → 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 게시된 구인 사업체에 대한 평가 및 피드백 시스템 도입 운영
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금체불 경험 26.5%, 최저임금 위반 경험 23.3% 등 부당 대우를 경험한 후기 청소년 비율 상당수 	<ul style="list-style-type: none"> → 상습적인 소액 임금 체불 사업주에 대한 명단 공개
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 다수의 후기 청소년이 인터넷 사이트를 매개로 노동시장 진입 ○ 인터넷 구인구직 사이트의 높은 접근성 	<ul style="list-style-type: none"> → 인터넷 구인구직 사이트의 임금체불 등 근로기준법 위반 사업장 명단 공개 규정 준수 및 게시 방법 개선
2차 자료 분석	<ul style="list-style-type: none"> ○ 아르바이트 과정에서 부당 대우 경험 비율이 높게 나타나는 등 근로 과정에서 노동인권이 준수되지 못하는 현실 	<ul style="list-style-type: none"> → 청년 노동인권 친화 사업장 가이드라인 마련
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자 친화적 근로환경 구축을 위한 지방자치단체 역할의 중요성 증대 	<ul style="list-style-type: none"> → (가칭) '청소년 아르바이트 응원선언 사업장' 선정 및 지원
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 낮은 근로계약서 작성 비율 ○ 저조한 근로계약서 교부 비율 ○ 사용자 친화성(user-friendly)이 낮은 표준근로계약서 양식에 대한 문제제기 및 간소화 된 양식에 대한 수요 제기 	<ul style="list-style-type: none"> → 근로계약서 작성 의무 위반 사업주에 대한 명단 공개 → 인터넷 구인구직 사이트에 근로계약서 작성 의무 위반 사업주 명단 게재 → 업종별 간소화 된 표준근로계약서 제작 및 보급
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 대단히 저조한 급여명세서 발급 비율 	<ul style="list-style-type: none"> → 급여명세서 교부 의무화 및 예외 규정 최소화 → 급여명세서 작성 위반 시 과태료 부과
설문 조사	<ul style="list-style-type: none"> ○ 매장판매판매 업종에서 손실액 발생 시 급여에서 공제하거나 개인 돈으로 채워 넣은 비율 60% 이상 	<ul style="list-style-type: none"> → 깎기 금지를 위한 관련 법령 보완
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 열악한 휴게 시간 및 휴게 공간 보장 실태 	<ul style="list-style-type: none"> → 휴게권 보장을 위한 휴게시설 확보 의무화 → 휴게권 보장 및 휴게시설 확보에 대한 사업장 감독 강화

면담 조사	<ul style="list-style-type: none"> ○ 임금체불, 최저임금 위반 등 기초고용질서 위반 사례 다수 ○ 근로감독의 낮은 실효성에 대한 문제 제기 ○ 사정조치 위주의 후속조치로 인한 솜방망이 처벌 문제 대두 	<ul style="list-style-type: none"> → 사업장에 대한 불시점검 및 반복점검 실시 → 근로기준법 위반 사업장에 대한 엄격한 사후조치 집행
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로감독 강화가 요구되지만, 사업장 근로감독을 실시할 인력이 부족한 현실 	<ul style="list-style-type: none"> → 민간 자원을 활용한 옴부즈맨 제도 활성화 → 명예근로감독관 제도 활성화
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 높은 임금체불 경험률, 상대적으로 낮은 아르바이트 임금 	<ul style="list-style-type: none"> → 아르바이트 소액 임금체불에 대한 간소화 된 구상권 제도 도입
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책육구 분석 결과, 신고상담 통로에 대한 높은 수요 제기 ○ 부당 대우를 받아도 어디에 도움을 요청해야 할지 모르는 후기 청년들의 현실 	<ul style="list-style-type: none"> → 대학 내 취업지원센터를 통한 신고상담 활성화 → 후기 청년들이 쉽게 이용할 수 있는 '거리상담센터' 운영
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 최저임금법에 위반하는 수습제도 악용 사례 다수 발견 	<ul style="list-style-type: none"> → 아르바이트 일자리에서 수습 중 감액 폐지
콜로 키움	<ul style="list-style-type: none"> ○ 아르바이트 후 감정노동 후유증에 시달리는 후기 청년들 삶에 대한 문제 제기 	<ul style="list-style-type: none"> → 「산업안전보건법」 개정안에 포함되어야 할 핵심 내용: 직업중지권과 불이익 처분 금지 → 감정노동종사자 보호를 위해 발의된 여타 법률안 개정 노력
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일을 하면서도 근로자성을 인정받기 못하고, 임금도 제대로 지급받지 못하는 인턴 사태 조명 	<ul style="list-style-type: none"> → 인턴제도 악용 사례 예방을 위한 관련 법령 정비 → 인턴제도 악용 사례 근절을 위한 수사감독 강화
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 저조한 노동인권교육 참여율 ○ 그럼에도 불구하고, 노동인권교육을 받은 경우, 근로보호 및 근로권익 인식 수준이 유의하게 높은 것으로 효과 검증 	<ul style="list-style-type: none"> → 대학 진학 청년 대상 노동인권교육 실시 → 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 청년 대상 노동인권교육 실시 → 초·중등학교에서의 노동인권교육 강화
전문가 자문	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책육구 분석 시, 고용 주 대상 교육에 대한 높은 수요 도출 ○ 고용주의 법령 준수 의식의 중요성 대두 	<ul style="list-style-type: none"> → 고용주 대상 노동법 교육 실시 방안 → 청소년 고용 고용주의 의무사항 마련 및 교육
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정책육구 분석 시, 고객응대 업종의 메뉴얼 개발 등 대응에 대한 요구 도출 	<ul style="list-style-type: none"> → 고객응대업종 고용주 대상 아르바이트 근로자 보호 방안 안내

구직환경 개선	근로환경 개선	근로권익 보호	노동인권교육 강화
------------	------------	------------	--------------

1. 구직환경 개선

1-1. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 관리·감독 강화
 1-1-1. 소규모·업종별 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트와의 업무 협약 체결을 통한 정책 전달 통로확대
 1-1-2. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 게시된 구인 사업체에 대한 평가 및 피드백 시스템 도입·운영

1-2. 근로보호 정책 확산의 통로로 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트 활용도 제고
 1-2-1. 상습적인 소액 임금 체불 사업주에 대한 명단 공개
 1-2-2. 인터넷 구인·구직 사이트의 임금체불 등 근로기준법 위반 사업장 명단 공개 규정 준수 및 게시 방법 개선

1-3. 랜참은 아르바이트 일자리 지원
 1-3-1. 청년 노동인권 친화 사업장 가이드라인 마련
 1-3-2. (가칭) 「청년 아르바이트 응원선언 사업장」 선정 및 지원

2. 근로환경 개선

2-1. 근로계약서 작성 규정을 준수하는 노동시장 환경 조성
 2-1-1. 근로계약서 작성 의무 위반 사업주에 대한 명단 공개
 2-1-2. 인터넷 구인·구직 사이트에 근로계약서 작성 의무 위반 사업주 명단 게재
 2-1-3. 업종별 간소화 된 표준근로계약서 제작 및 보급

2-2. 급여명세서 교부 풍토 조성
 2-2-1. 급여명세서 교부 의무화 및 예외 규정 최소화
 2-2-2. 급여명세서 작성 위반 시 과태료 부과
 2-2-3. 표준급여명세서 제작 및 보급

2-3. 휴게권 보장
 2-3-1. 쉼기 금지를 위한 관련 법령 보완
 2-3-2. 휴게권 보장을 위한 휴게시설 확보 의무화
 2-3-3. 휴게권 보장 및 휴게시설 확보에 대한 사업장 감독 강화

2-4. 사업장 근로감독 방법 개선
 2-4-1. 사업장에 대한 불시점검 및 반복점검 실시
 2-4-2. 근로기준법 위반 사업체에 대한 엄격한 사후조치 집행

2-5. 근로감독 확대 및 인력풀 확충
 2-5-1. 민간 자원을 활용한 옴부즈맨 제도 활성화
 2-5-2. 명예근로감독관 제도 활성화

3. 근로권익 보호

3-1. 아르바이트 임금 체불 대응 제도 개선
 3-1-1. 아르바이트 소액 임금체불에 대한 간소화 된 구상권 제도 도입

3-2. 부당대우에 대한 후기 청소년 대상 신고·상담 제도 내실화
 3-2-1. 대학 내 취업지원센터를 통한 신고·상담 활성화
 3-2-2. 후기 청소년들이 쉽게 이용할 수 있는 '거리 상담센터' 운영

3-3. 아르바이트 일자리에서 수습기간 중 감액 금지 폐지
 3-3-1. 아르바이트 일자리에서 수습기간 중 감액 폐지

3-4. 감정노동종사자 보호를 위한 실질적 방안 마련
 3-4-1. 「산업안전보건법 개정안」에 포함되어야 할 핵심 내용 : 작업중지권 및 불이익 처분금지
 3-4-2. 감정노동종사자 보호를 위해 발의된 여타 법률안 개정 노력

3-5. 인턴제도 정비
 3-5-1. 인턴제도 악용 사례 예방을 위한 관련 법령 정비
 3-5-2. 인턴제도 악용 사례 근절을 위한 수시감독 강화

4. 노동인권교육 강화

4-1. 후기 청소년 대상 노동인권교육 활성화
 4-1-1. 대학 진학 청년 대상 노동인권교육 실시
 4-1-2. 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 청년 대상 노동인권교육 실시
 4-1-3. 초·중등학교에서의 노동인권교육 강화

4-2. 고용주 대상 노동법 교육 실시
 4-2-1. 고용주 대상 노동법 교육 실시 방안
 4-2-2. 청소년 고용 고용주의 의무사항 마련 및 교육
 4-2-3. 고객응대 업종 고용주 대상 아르바이트 근로자 보호 방안 안내

【그림 VII-1】 정책추진과제 및 세부과제 구조도

2. 정책과제

1	후기 청소년 구직환경 개선을 위한 정책 과제
---	---------------------------------

1) 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 관리·감독 강화

추진과제	인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 관리·감독 강화
세부과제	1-1-1. 소규모·업종별 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 관리 강화 1-1-2. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 게시된 구인 사업체에 대한 평가 및 피드백 시스템 도입·운영

(1) 제언 배경

아르바이트 근로자들이 근로 규정을 준수하는 신뢰할만한 사업장에 진입하게 된다면 임금체불이나 부당 처우 등 근로권의 침해를 경험할 가능성도 크게 줄어들 것이다. 따라서 아르바이트 노동시장 환경을 개선하기 위한 노력은 구직 단계에서부터 이루어져야 한다(안선영 외, 2014). 특히 근래 들어 후기 청소년들이 아르바이트 일자리를 찾는 경로로 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트(소위 ‘알바 사이트’)의 역할이 증대되고 있다는 점에서 이들 사이트에 대한 관리·감독을 강화할 필요가 있다. 이와 관련하여, 본 연구에서 조사한 바에 따르면, 후기 청소년들이 아르바이트 일자리를 구하는 경로는 ‘인터넷 알바 사이트’가 53.0%로 과반을 차지하였다. 인터넷을 통한 구직은 손쉽게 접근할 수 있고, 다양한 정보를 확인할 수 있다는 점에서 향후 그 비중이 더욱 증가할 것으로 예측된다.

이러한 연유로 정부도 대표적인 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트와 업무협약을 맺는 등 정책적 노력을 기울이고 있다. 실제로 2015년 5월, 고용노동부는 알바천국, 알바몬, 공인노무사회, 알바신고센터와 함께 기초고용질서 확산을 위한 업무협약을 체결한 바 있다(고용노동부, 2015.5.19). 그런데 본 연구에서 실시한 심층면접 및 전문가 자문회의 결과에 따르면, 알바천국이나 알바몬과 같은 대표적인 대규모 사이트들은 나름대로 다양한 자정 노력을 기울이는 반면,

신생업체나 업종별로 운영되는 소규모 사이트는 문제의 소지가 더 많았다. 따라서 향후 소규모 신생 사이트, 또는 아르바이트 하위 업종별 구인·구직 중개사이트에 대한 관리·감독에 각별한 관심을 기울일 필요가 있다.

(2) 정책 방향

인터넷 구인·구직사이트를 통한 후기 청소년의 아르바이트 구직이 증가하고 있으며 앞으로도 이러한 추세는 지속될 것으로 전망됨에 따라, 인터넷 구인·구직 사이트에 정확한 일자리 정보가 게시되도록 한다. 구직자들이 많이 이용하는 대규모 사이트의 경우, 그간 다양한 정책적 노력을 통해 관련 규정이 준수되고 자체 모니터링도 이루어지는 반면, 후발 신생업체나 소규모 사이트, 하위 업종별 사이트의 경우 관리·감독이 제대로 이루어지지 못하는 것으로 파악되는 바, 정책적 관심의 사각지대에 놓여 있는 이들 사이트에 대해서도 정부 당국이 보다 적극적으로 관리·감독 할 필요가 있다.

(3) 세부 과제

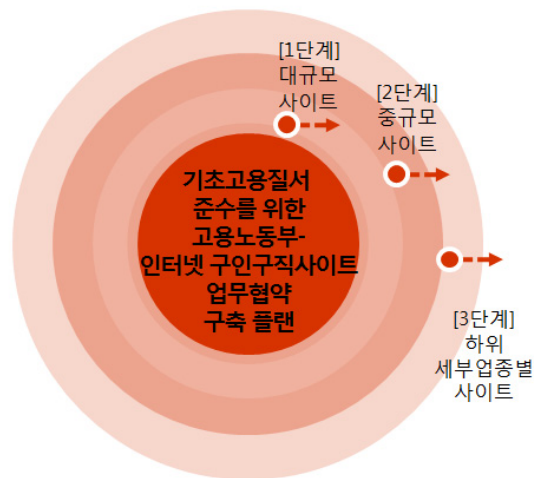
■ 1-1-1. 소규모·업종별 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 관리 강화

대규모 아르바이트 구인·구직 포털 사이트뿐만 아니라, 중소규모 구인·구직 사이트 및 하위 업종별 사이트와 고용노동부가 업무 협약을 체결함으로써, 이들 사이트를 통한 구인·구직 과정에서도 기초고용질서가 준수될 수 있도록 정책대상으로 포섭한다. 아르바이트 구인·구직 사이트는 소수의 몇몇 대규모 사이트 외에도 무척 많다. 또한 음식점 홀 서빙 전문 사이트, 미용 아르바이트 전문 사이트, 과외 아르바이트 전문 사이트 등 하위 업종별로도 활발히 운영되고 있다.

인터넷 구인·구직 사이트는 그 숫자도 무척 많지만, 게시되는 게시물의 수도 많기 때문에 행정력을 동원해서 일일이 모니터링하기가 어렵다. 따라서 업계에서 자체적으로 모니터링이 이루어지도록 정책 추진 전략을 수립할 필요가 있다. 이러한 견지에서 기초고용질서 확립을 위해 정부와 인터넷 구인·구직사이트들이 참여하는 협의체를 구성하거나 업무 협약을 확대해나가는 방안은 큰 예산 소요 없이 정책을 현장에 확산시키는 방안이 될 수 있다. 소규모 영세 사이트, 후발 신생 사이트들은 대표적인 대규모 사이트에 게시된 정보를 복제·재생산하는

경향이 있다는 점에서, 인터넷 구인·구직 사이트 위계의 가장 정점에 있는 사이트들부터 순차적으로 모니터링을 강화해나간다면, 정확하고 적절한 구직 정보 확산에 크게 도움이 될 수 있을 것이다([그림 VII-2] 참조).

따라서 정부는 전략적으로 다양한 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트와 협력하여 인터넷으로 유통되는 아르바이트 구인·구직 정보를 모니터링 하는 시스템을 구축할 필요가 있다. 예컨대 구인·구직 사이트 규모를 기준으로 할 경우, 특정 기간 동안 게시된 구인·구직 게시물의 수, 일일 평균 접속자수, 일일 평균 페이지뷰 등을 준거로 삼아, 일정 기준 이상의 사이트들을 업무 협약 체결의 대상으로 삼고, 업종별로는 각 업종별로 이용자가 가장 많은 상위 사이트들을 선별하여 업무 협약 체결의 대상으로 삼을 수 있을 것이다. 그리고 정부와 업무 협약을 맺은 사이트들은 구인 광고가 게시될 때, 부적절하거나 부정확한 근로조건 게시가 이루어지지 않도록 모니터링이 이루어질 수 있도록 유도한다.



【그림 VII-2】 기초고용질서 준수를 위한 고용노동부-인터넷 구인·구직 사이트 간 업무협약 체결 추진 방안

■ 1-1-2. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 게시된 구인 사업체에 대한 평가 및 피드백 시스템 도입운영

인터넷 구인·구직 사이트에 게시된 구인 사업체에 대해 구직자들이 기초고용질서 준수 관점에서 해당 사업체를 평가하고 피드백 하는 시스템을 도입하여 운영할 필요가 있다. 현재

인터넷 구인·구직 사이트의 경우, 구직자가 구인 게시물을 보고 아르바이트 일자리를 구해 일을 하다가 피해를 입거나 부당 대우를 당했다라도, 이에 대해 평가할 수 있는 기제가 없다. 따라서 해당 업체에 대한 정확한 정보가 타 구직자들에게 전달되기도 어렵고, 이러한 사업체의 구인 정보가 시장에 계속 남아 있게 된다.

상술한 문제를 해결하기 위해, 구직자 또는 채용자들이 업체의 구인 조건이나 근로계약서 작성, 급여명세서 지급, 최저임금 준수, 각종 근로관련 규정 준수 등 고용질서 준수 관점에서 해당 사업체를 평가하는 시스템 도입을 제안한다. 이용자가 유통되는 정보의 질을 평가하는 사례는 대단히 많다. 일례로 정부 부처에서는 보도자료 등 홈페이지 게시물이 얼마나 도움이 되고 유용했는지 평가할 수 있도록 시스템을 마련해두고 있다([그림 VII-3] 및 [그림 VII-4] 참조). 이처럼 유통되는 정보의 질에 대해서도 평가가 이루어지는데, 기초고용질서 준수 여부에 대한 평가는 그 필요성이 더욱 인정된다. 따라서 명백한 노동관계 법령 위반 사항에 대해서는 이용자들이 평가 및 피드백을 제공할 수 있는 기제가 구축되어야 한다.

*출처: 고용노동부 홈페이지 보도자료 게시 화면(news.moel.go.kr)에서 2015.11.10.인출.

【그림 VII-3】 고용노동부 홈페이지 보도자료 내용에 대한 만족도 조사 운영 예시



*출처: 여성가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr) 보도자료 게시화면에서 2015.11.10.인출.

【그림 VII-4】 여성가족부 홈페이지 보도자료 내용에 대한 만족도 조사 운영 예시

2) 근로보호 정책 확산의 통로로 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트 활용도 제고

추진과제	근로보호 정책 확산의 통로로 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트 활용도 제고
세부과제	1-2-1. 상습적인 소액 임금 체불 사업주에 대한 명단 공개 1-2-2. 인터넷 구안구직 사이트의 임금체불 등 근로기준법 위반 사업장 명단 공개 규정 준수 및 게시 방법 개선

(1) 제언 배경

근로기준법 제43조의2(체불사업주 명단 공개) 제1항에 따르면, “고용노동부장관은 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 일체의 금품(이하 "임금등"이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 "체불사업주"라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금 등의

체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다”고 규정하고 있다. 그리고 동법 및 동법 시행령 제23조의3에 의거하여, 고용노동부는 체불사업주의 성명, 나이, 사업장명, 주소 및 소재지, 기준일(매년 8월 31일) 이전 3년간의 임금 등 체불액을 공개하고 있다(고용노동부 홈페이지 <http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=11>, 2015.11.12. 인출).

또한 2015년 1월 20일 개정된 직업안정법 제25조(직업정보제공사업자의 준수 사항)에서는 “직업정보제공사업을 하는 자는 구인자가 구인 신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우 그 사실을 구직자가 알 수 있도록 게재할 것”을 요구하고 있다. 이에 따라 알바몬이나 알바천국과 같은 아르바이트 사이트에서도 체불사업주의 정보를 게시해야 한다. 그런데 인지도가 높은 대표적인 인터넷 직업정보제공사이트의 경우에도 체불사업주에 대한 명단을 쉽게 찾아보기 어렵다. 따라서 사용자들이 체불사업주에 대한 명단을 쉽게 확인할 수 있도록 게시 방법을 개선할 필요가 있다. 아울러 근로기준법에서 정하는 체불사업주 공개의 기준은 고액으로 한정되어 있다. 그로 인해 아르바이트 근로자의 소액 임금을 상습적으로 체불하는 경우에는 처벌하기가 어렵다. 따라서 이에 대한 개선방안이 요구된다.

(2) 정책 방향

후기 청소년을 비롯해 아르바이트 일자리를 찾는 구직자들이 가장 많이 이용하고 접하는 정보 전달 통로가 인터넷 구인·구직사이트라는 점에 착안하여, 인터넷 구인·구직사이트가 기초고용질서 확립 정책 추진의 유용한 매개체로 활용되도록 한다. 이를 위해 체불사업주 공개 등 구직자들과 밀접한 관련이 있는 정보 게시의 창구로 인터넷 구인·구직 사이트를 적극 활용하고, 이용자들이 관련 정보를 최대한 쉽게 접할 수 있도록 접근성을 확대한다.

(3) 세부 과제

■ 1-2-1. 상습적인 소액 임금 체불사업주에 대한 명단 공개

아르바이트생과 같은 임시직·단기직 근로자의 소액 임금을 상습적으로 체불하는 것은 그 죄질이 대단히 나쁘다. 그런데 현행 근로기준법에서는 체불사업주 명단 공개의 기준을 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 기준일 이전 1년 이내 임금 등의 체불 총액이 3천만원의 고액인 경우로 한정하고 있어(고용노동부 홈페이지

http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=11, 2015.11.12. 인출), 상습적으로 소액 임금을 체불하는 사업주에게 해당 규정을 적용하기가 어렵다. 그러므로 악질적인 상습 체불사업주도 명단 공개의 대상이 되도록 근로기준법을 개정할 필요가 있다. 이에 300만원 이하의 소액 임금을 반복하여 체불한 것이 적발된 경우에는 고의성과 상습성을 고려하여 체불사업주 명단 공개에 포함시키는 방안을 검토할 필요가 있다. <표 VII-2>에는 이러한 내용을 반영한 법률 개정안이 제시되어 있다.

표 VII-2 상습적인 소액임금 체불사업주 명단공개를 위한 근로기준법 개정안

현행	개정 안
<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖에 일체의 금품(이하 "임금등"이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 "체불사업주"라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖에 일체의 금품(이하 "임금등"이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 "체불사업주"라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 다음 각 호에 해당하는 경우 그 인적사항을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금 등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우 2. 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 300만원 이하의 소액 임금을 2회 이상 반복하여 체불한 경우

■ 1-2-2. 인터넷 구인구직 사이트의 임금체불 등 근로기준법 위반 사업장 명단 공개 규정 준수 및 게시 방법 개선

현행 「직업안정법」은 직업정보제공사업을 하는 자는 구인자가 구인 신청 당시 명단이 공개된 체불사업주에 대해 알 수 있도록 게재할 것을 요구하고 있다(직업안정법 제19조). 그럼에도 불구하고 중소기업 구인·구직사이트는 물론, 업계에서 가장 대표적인 사이트들조차도 관련 내용을 쉽게 찾아보기 어렵다. 이는 정보 게시를 요구한 법령의 취지와도 부합하지 않으며,

체불사업주 및 해당 사업체에 대한 처벌의 효과도 반감될 수 밖에 없다. 따라서 관련 내용을 해당 사이트의 첫 번째 메인화면에 게시하도록 유도할 필요가 있으며, 눈에 잘 띄는 배너 등을 이용하여 이용자들이 쉽게 확인할 수 있도록 게시 방법을 개선할 필요가 있다.

3) 관찰은 아르바이트 일자리 지원

추진과제	1-3. 관찰은 아르바이트 일자리 지원
세부과제	1-3-1. 청년 노동인권 친화 사업장 가이드라인 마련 1-3-2. (가칭) 「청년 아르바이트 응원선언 사업장」 선정 및 지원

(1) 제언 배경

10대 청소년 아르바이트의 경우, 연소근로자 근로보호라는 차원에서 다양한 접근의 정책 방안 수립이 가능했다. 그런데 청년 아르바이트는 대상자가 성인이라는 점 때문에 오히려 노동인권교육이나 아르바이트 관련 근로권의 사항을 전달하는 과정에서 이들이 배제되고 있는 실정이다. 청년들 역시 10대 청소년과 마찬가지로 근로계약서를 작성하지 않거나, 다양한 부당대우를 경험하고 있기 때문에 청년 노동인권 친화적 사업장에 대한 가이드라인을 마련하고 청년들에게 안내할 필요가 있다. 면담조사에서 일부 청년들은 진로와 연계된 아르바이트 일자리 제공에 대한 욕구를 제안하였으나, 나머지 상당수 청년들은 아르바이트를 통해 진로 관련 업무를 찾는 것은 거의 불가능함을 인식하고 있었다. 물론 진로와 연계된 아르바이트 일자리를 제공할 수 있다면 바람직하겠지만, 진로와 연계된 일자리는 진로교육이나 직업체험을 통해 이루어지는 것이 효과적일 수 있다. 현실적으로 관찰은 아르바이트 일자리는 근로기준 및 노동인권 친화적 요소를 반영하고 있는 일자리로 규정하고, 이러한 내용을 준수하고 동의하는 사업장을 선정하고 지원하는 과정을 통해 확대할 필요가 있다.

또한 청년 아르바이트 사업장에 대한 지원을 고려해 볼 수 있다. 청년들은 현재의 최저임금이 기준시급이 되는 현실에서 기초생활을 원활하게 영위하기 어렵다고 인식했다. 이 때문에, 면담조사 참여자들은 최저임금 상승이 필요하다고 강조한 바 있다. 청년들이 기대하는 8,000~10,000원 수준의 최저임금을 당장 기대하기는 어렵다. 때문에, 청년 아르바이트생을 고용하는 사업장

중 근로보호 및 노동인권 친화적 기준을 적용하는 사업장을 선정해 청년들이 희망하는 수준만큼 최저임금을 지급할 수 있도록 일정 수준의 지원금을 제공하여 괜찮은 아르바이트 일자리 확산에 기여할 수 있도록 한다.

(2) 정책 방향

청년을 위한 괜찮은 아르바이트 일자리 가이드라인 마련과 ‘청년 아르바이트 응원 사업장’ 선정 및 지원 정책은 중앙 정부보다는 지자체별로 시행하는 것이 효과적일 수 있다.

(3) 세부 과제

■ 1-3-1. 청년 노동인권 친화 사업장 가이드라인 마련

2012년 당시 서울시 마포구에서는 ‘상생하는 마을 공동체를 위한 참 좋은 식당’ 지정 및 육성에 관한 조례 제정을 위한 논의가 이루어졌지만 결과적으로 조례는 제정되지 못했다. 춘천시는 서울시 마포구의 논의를 적용하여, 2013년 12월 30일 ‘춘천시 상생하는 지역공동체를 위한 참 좋은 식당 지원 조례’⁵⁰⁾를 제정하였다. 이 조례의 제17조 1항에는 참 좋은 식당의 지정기준을 1) 양질의 일자리(노동친화), 2) 건강한 먹거리(환경친화), 3) 상호존중 문화조성(편의 제공)의 3가지 범주로 설정하고 전체 11가지 기준을 제시하고 있다. 상술한 내용을 고려하여 2014년 서울시여성가족재단이 수행한 「서울시 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안」(김송이·김보람, 2014)에서는 청소년을 위한 ‘참 좋은’ 일자리 기준안을 제안한 바 있다. 춘천시 조례와 서울시여성가족재단의 연구보고서에서 제안한 내용을 토대로, 본 연구에서는 20대 청년들을 위한 괜찮은 아르바이트 일자리 가이드라인을 다음과 같이 제안한다.

50) 차치법규정보시스템. <http://www.elis.go.kr/>에서 2015년 11월 10일 인출.

구분	가이드라인 내용
근로기준 준수 (노동친화)	• 근로계약서 작성 및 교부
	• 임금대장 및 급여명세서 교부
	• 최저임금 지급 및 연장/야간/휴일근로수당 지급
	• 주휴수당 및 퇴직금 지급
	• 휴일, 휴가 및 휴게시간 보장
	• 사회보험 가입과 적용
	• 쪼갬 근절 및 대기시간에 대한 임금 지급
	• 영업 개시 및 마감 준비시간 근로에 대한 임금 지급
상호존중 문화조성	• 사업장 내 (성)폭력폭언 예방 문화 조성
	• 아르바이트 근로자와 고객 간의 상호존중 문화조성(아르바이트 근로자 보호)

* 출처: 춘천시 상생하는 지역공동체를 위한 참 좋은 식당 지원 조례(2013. 12. 30); 김송아김보람(2014). 서울시 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안(2014: 196)을 참고하여 재구성.

청년을 위한 괜찮은 아르바이트 일자리 가이드라인을 마련한 지자체는 가이드라인을 지역 내 사업장에 안내하고 다음에 제안할 「청년 아르바이트 응원 사업장」에 지원하도록 적극 홍보하고 지원할 필요가 있다.

■ 1-3-2. (가칭) 「청년 아르바이트 응원선언 사업장」 선정 및 지원⁵¹⁾

청년 아르바이트 응원 사업장은 지자체에서 마련한 괜찮은 아르바이트 일자리 가이드라인을 준수하면서도 채용 정보를 적극적으로 공개하는 사업장을 의미한다. 이것은 일본의 ‘젊은이 응원선언 기업⁵²⁾’ 사업에서 모티브를 따 온 것이다. 젊은이 응원선언 기업 사업은 일본 청년들의 정규직 고용을 촉진하기 위한 것으로, 일정 수준의 노무관리 체계를 정비하고, 젊은이의 채용 및 육성에 적극적이며, 노동관계법을 위반하지 않은 기업을 국가에서 공식적으로 선정하고 청년들에게 해당 기업 정보를 소개하고 있다. 특히 도쿄도에서는 시간제직원이나 계약사원, 파견노동자 즉 비정규 노동자의 정규직 고용을 지원하기 위해 젊은이 응원선언 기업을 대상으로

51) 여기에서 제시한 일본 사례는 본 연구에 집필진으로 참여한 장지은 연구교수(고려대학교 교육문제연구소)가 정리한 내용의 일부를 발췌한 것이다.

52) 후생노동성 홈페이지 ‘젊은이 응원선언 기업’
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/wakamono에서 2015년 11월 1일 인출.

장려금을 지급하고 있다.⁵³⁾

일본의 젊은이 응원선언 기업 사업은 청년들의 정규직 고용 창출을 위한 사업이지만, 관련 내용을 적용하여 「청년 아르바이트 응원선언 사업장」을 실시해 볼 수 있을 것이다. 이것은 아르바이트 친화적 기업 또는 블랙기업 명단을 공개하는 것에서 한발 나아가 노동법을 준수하고 청년 아르바이트를 응원하는 사업장을 발굴하는 동시에 지자체의 여건이 허락하는 범위 내에서 사업장에 대한 재정적 지원까지 제공하는 사업이란 점에서 의미가 있다. 우리나라의 경우 많은 청년들이 5인 미만의 영세 사업장에서 주로 아르바이트를 하고 있다. 「청년 아르바이트 응원선언 사업장」 지원 사업에 선정된 사업장은 지자체로부터 일정한 장려금을 제공받을 수 있다. 이 장려금은 청년 아르바이트생을 고용하는 조건으로 지원된다. 이것은 한편으로 청년 아르바이트 임금을 보전하는 수단으로, 다른 한편으로 괜찮은 아르바이트 일자리 가이드라인을 준수하는 데 필요한 보조금으로 활용될 수 있다. 이 사업이 시행된다면, 영세 사업장은 노동법을 준수하면서 청년 아르바이트를 고용하는 조건으로 지원금을 제공받게 되고, 청년 아르바이트 근로자는 해당 지원금으로 최저임금 이상의 임금을 받게 되어 일을 할 수 있게 됨으로써 괜찮은 아르바이트 일자리를 확대하는 데 기여할 수 있을 것이다.



【그림 Ⅶ-5】 청년 아르바이트 응원선언 사업장 사업 개요

53) 도쿄도 '젊은이 응원기업 지원' <http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>에서 2015년 11월 1일 인출.

1) 근로계약서 작성 규정을 준수하는 노동시장 환경 조성

추진과제	2-1. 근로계약서 작성 규정을 준수하는 노동시장 환경 조성
세부과제	2-1-1. 근로계약서 작성 의무 위반 사업주에 대한 명단 공개 2-1-2. 인터넷 구안구직 사이트에 근로계약서 작성 의무 위반 사업주 명단 게재 2-1-3. 업종별 간소화 된 표준근로계약서 제작 및 보급

(1) 제언 배경

근로기준법 제17조(근로조건의 명시)는 사업주로 하여금 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등의 사항을 명시하여 서면으로 작성하고, 한 부를 근로자에게 교부하도록 규정하고 있다. 만약 사업주가 이를 이행하지 않으면, 벌금 500만원 이하의 벌금에 처하게 된다. 아울러 2014년 6월부터 기간제 및 단시간 근로자에게 근로계약서 작성 및 교부 의무를 다하지 않은 경우에는 시정지시 없이 즉시 과태료를 부과할 수 있도록 처벌 규정을 강화하였다(고용노동부 보도자료, 2014.7.14.).

이 같은 일련의 조치는 근로자가 불리한 지위에서 부당한 근로조건을 강요당하는 것을 예방하고 인권을 보장하는 데 목적이 있다. 아울러 근로자를 보호하는 데 근로계약서 작성 및 교부가 가장 기본적인 조치임을 방증한다. 이러한 견지에서 보면, 기초고용질서 확립을 위해 근로계약서 작성 준수는 가장 기본적인 의무로 볼 수 있으며, 이를 상습적으로 위반하는 사업주에 대해서는 처벌을 강화할 필요가 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 따르면, 아르바이트를 할 때 근로계약서를 작성했다는 응답은 전체 아르바이트 경험자의 37.6%에 불과하였고, 근로계약서를 작성하지 않았다는 응답이 62.4%로 훨씬 더 높게 파악되었다. 이는 후기 청소년 아르바이트 노동시장에서 근로계약서 작성이 준수되지 못하는 현실을 반영한다. 따라서 근로계약서 작성 규정을 준수하는 노동시장 환경이 조성되도록 다각적인 정책 방안을 강구할 필요가 있다.

(2) 정책 방향

근로계약서 작성은 주요 사용자와 근로자 간의 근로관계를 명시적으로 기재하여 분쟁을 예방하는 효과가 있다(안선영 외, 2014). 특히 노동시장에서 약자인 근로자에게 추후 불미스러운 노동 분쟁이 발생할 경우 근로계약서는 중요한 보호장치가 된다(안선영 외, 2014). 그러므로 고의·상습적으로 근로계약서 작성 의무를 위반하는 사업주에 대해서는 최저임금 위반에 상응하는 제재 조치를 취할 필요가 있다. 동시에 사업체들이 보다 용이하게 근로계약서를 작성할 수 있도록 업종별로 간소화 된 표준근로계약서를 제작하여 보급하는 등 지원책도 병행되어야 한다.

(3) 세부 과제

■ 2-1-1. 근로계약서 작성 의무 위반 사업주에 대한 명단 공개

현행 근로기준법은 임금체불에 대해서만 해당 사업주의 명단 공개를 명령하고 있어, 근로계약서 작성 의무를 위반한 사업주에 대해서는 벌금 부과 외에 별다른 제재 방안이 없다. 따라서 상습적으로 근로계약서 작성 의무를 위반한 사업주에 대해서도 임금 체불에 상응하는 제재가 취해지도록 <표 VII-4>과 같이 근로기준법을 개정하여, 명단 공개 등의 불이익을 가할 필요가 있다.

표 VII-4 상습적인 근로계약서 작성 위반 사업주 명단공개를 위한 근로기준법 개정안

현행	개정 안
(신설)	제17조의1(근로계약서 작성 의무 위반 사업주 명단공개) 고용노동부장관은 제17조에 따른 임금, 소정근로시간, 제55조에 따른 휴일, 제60조에 따른 연차 유급휴가, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건이 명시된 서면(이하 “근로계약서” 라 한다)을 작성하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “근로계약서 작성 의무 위반 사업주” 라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 근로계약서 작성 의무를 위반하여 2회 이상 적발된 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만 근로계약서 작성 의무 위반 사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 2-1-2. 인터넷 구인구직 사이트에 근로계약서 작성 의무 위반 사업주 명단 게재

앞서 제안한 바와 같이, 근로계약서 작성 의무 위반에 대해서도 임금체불에 상응하는 제재와 처벌을 가하도록 「근로기준법」 제17조의1을 신설하는 방향으로 현행법을 개정할 경우, 임금체불과 마찬가지로 근로계약서 작성 의무를 위반한 사업주도 인터넷 구인·구직 사이트에 게재하여 구직자들이 관련 정보를 확인할 수 있도록 해야 한다. 이를 위해서는 직업정보제공사업자로 하여금 임금체불 사업주를 공개하도록 한 것과 마찬가지로 근로계약서 작성 의무 위반 사업주도 공개하도록 「직업안정법」에 대한 개정이 요구된다. 이러한 취지를 반영한 「직업안정법」 개정안이 <표 VII-5>에 제시되어 있다.

한편 인터넷 구직·구인 사이트에서 이 같은 정보를 게재하는 데는 배너를 게시하여, 해당 배너를 클릭하면 고용노동부의 명단 공개 사이트로 직접 연결되도록 운영하는 방안이 효율적이다. 이 같은 방법을 적용할 경우, 해당 사이트들은 별다른 수고나 별도의 예산 소요 없이 법령이 규정한 공개 의무를 준수할 수 있게 된다.

표 VII-5

인터넷 구인·구직 사이트에 상습적인 근로계약서 위반 사업주 명단 게재를 위한 「직업안정법」 개정안

현행	개정 안
<p>제25조(직업정보제공사업자의 준수 사항) 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 자 또는 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 자로서 직업정보제공사업을 하는 자와 제23조에 따라 직업정보제공사업을 하는 자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다. <개정 2015.1.20.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우 그 사실을 구직자가 알 수 있도록 게재할 것 2. 「최저임금법」 제10조에 따라 결정·고시된 최저임금에 미달되는 구인정보를 제공하지 아니할 것 3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항 	<p>제25조(직업정보제공사업자의 준수 사항) 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 자 또는 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 자로서 직업정보제공사업을 하는 자와 제23조에 따라 직업정보제공사업을 하는 자는 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다. <개정 2015.1.20.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <신설> 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제17조의1에 따라 명단이 공개 중인 근로계약서 작성 의무 위반 사업주인 경우 그 사실을 구직자가 알 수 있도록 게재할 것 2. 현행 제1호와 동일 3. 현행 제2호와 동일 4. 현행 제3호와 동일

■ 2-1-3. 업종별 간소화 된 표준근로계약서 제작 및 보급

노동시장에서 근로계약서 작성 문화가 광범하게 자리 잡도록 지원하기 위해, 업종별로 “간소화 된” 표준근로계약서를 작성하여 보급하는 방안을 검토할 필요가 있다. 현재 고용노동부는 근로계약서를 서면으로 체결하고 이를 주고받는 문화가 정착되도록, 근로기준법 개정 내용 등을 반영하여 단시간근로자용 표준근로계약서를 제작하여 고용노동부 홈페이지, 지방 고용관서 및 고용센터 홈페이지, 워크넷의 자료실 등을 통해 배포하고 있다. 또한, 이처럼 정부가 제작한 표준근로계약서가 아니더라도, 인터넷을 통해 근로계약서 샘플을 손쉽게 구할 수 있다.

그런데 전문가들은 이 같은 근로계약서 양식이 복잡하고 사용자 편의성이 낮다고 지적한다.⁵⁴⁾ 실제로 인터넷 포털 사이트 등에는 본인이 운영하는 업종별(예: 요식업, 판매업, 물류업 등)로 근로계약서 양식을 받아보기를 희망하는 요청이 다수 게시되어 있다. 근로기간의 지속성이 비교적 양호하고 주로 시급으로 임금이 계산되는 요식업 서빙이나 매장관리·판매에 비해, 주로 일당으로 임금을 계산하고 근로기간의 지속성이 낮은 건설일용직 근로자의 근로계약서 양식은 다를 수 있다. 또한 연장근로나 야간근로가 자주 발생하는 업종과 그렇지 않은 업종 간에도 근로계약서에서 강조하는 사항이 다를 수 있다.

그런데 현재 고용노동부가 제공하는 표준근로계약서 양식은 정규직, 기간제, 일용직 등 종사상 지위로 구분되어 있다. 하지만 근로계약서 작성이 가장 취약한 근로자들은 정규직이나 기간제 근로자보다는 일용직이나 단시간근로자일 가능성이 크다. 따라서 일용직이나 단시간근로자용 표준근로계약서는 이들을 채용하는 사용자(사업주)의 편의성을 좀 더 세심하게 고려하여 마련되어야 한다.

이와 관련하여, 최근 고용노동부는 건설현장 근로자용 표준근로계약서를 개발하여 보급하기 위한 노사정 실무TF 구성·운영 계획을 발표한 바 있다. 이러한 시도는 법정수당의 미지급 등 법정 근로조건 준수 관행이 미흡한 건설 현장의 기초고용질서를 확립하고, 구두계약에 따른 분쟁을 해소하기 위해 조치로서(고용노동부 보도자료, 2015.11.14.), 건설현장의 특성을 고려한 의미 있는 시도로 평가된다. 이처럼 건설 직종을 필두로, 직종별 특성을 고려한 표준근로계약서 개발을 통해 근로계약서 작성·교부 관행을 정착시켜 나가야 한다. 이 때 다소 어렵고 복잡한 양식은 경계하여 근로계약서에 명시되어야 할 핵심적인 사항만 포함하는 “간소화 된” 양식

54) 본 연구에서 고용 분야 전문 연구기관 연구자, 노동인권교육 담당 교수, 노동인권교육 전문 강사 및 관련 분야 연구자, 청년 당사자 조직 관계자, 공인노무사 등을 초청하여, 정책과제 도출을 위해 개최한 전문가 회의(2015.10.29. 및 2015.11.3. 개최)에서도 정부가 제시한 표준근로계약서의 사용자 편의성 문제가 제기되었다.

개발이 요구된다. 아울러 이를 정부가 관리하는 사이트는 물론, 민간 인터넷 구인·구직 사이트에도 게시하여 적극 활용될 수 있도록 장려함으로써 근로계약서 작성 풍토를 조성해야 한다.

2) 급여명세서 교부 풍토 조성

추진과제	2-2. 급여명세서 교부 풍토 조성
세부과제	2-2-1. 급여명세서 교부 의무화 및 예외 규정 최소화 2-2-2. 급여명세서 작성 위반 시 과태료 부과 2-2-3. 표준급여명세서 제작 및 보급

(1) 제언 배경

본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 따르면, 아르바이트 임금에 대한 급여명세서를 받았다는 응답은 전체 응답자의 17.0%에 불과하였고, 83.0%는 급여명세서를 지급 받지 못한 것으로 파악되었다. 이처럼 급여명세서 발급이 제대로 이루어지지 않는 것은 사업주들이 급여명세서를 반드시 작성해야 한다는 준수 의식이 높지 못한 것과 밀접한 관련이 있다. 그리고 여기에는 현행법령이 근로계약서 작성 의무와 임금 체불 금지를 강력하게 규정하는 것과는 달리, 급여명세서에 대해서는 각별한 의무를 부과하지 않는 데도 일정 부분 기인한다.

실제로 현행 근로기준법 시행령은 사용기간이 30일 미만인 일용근로자의 경우에는 주민등록번호, 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항을 적지 않을 수 있고, 특히 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자에 대해서는 근로시간수와 연장·야간·휴일 근로시간수를 적지 않아도 된다고 예외를 인정하고 있다(<표 VIII-6> 참조). 청소년들이 아르바이트를 하는 사업장의 상당수는 5인 미만의 소규모 사업장인데, 현행 법령에 따라 급여명세서 작성 의무를 부과 받지 않는 문제가 발생하는 것이다.

급여명세서는 일한 만큼 제대로 급여를 지급받았는지 확인할 수 있는 기본적인 자료로서, 추후 임금체불 등 문제가 발생했을 때 사업주와 근로자 사이의 근로관계를 증명하기 위해 필요한 증빙 자료가 된다. 따라서 급여명세서 작성 의무는 현행 규정보다 강화될 필요가 있으며, 불가피한 경우가 아니라면 예외를 인정하지 않는 방향으로 개정되어야 한다.

[참고자료] 근로기준법 시행령 제27조(임금대장의 기재사항)

- ① 사용자는 법 제48조에 따른 임금대장에 다음 각 호의 사항을 근로자 개인별로 적어야 한다.
1. 성명
 2. 주민등록번호
 3. 고용 연월일
 4. 종사하는 업무
 5. 임금 및 가족수당의 계산기초가 되는 사항
 6. 근로일수
 7. 근로시간수
 8. 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로를 시킨 경우에는 그 시간수
 9. 기본급, 수당, 그 밖의 임금의 내역별 금액(통화 외의 것으로 지급된 임금이 있는 경우에는 그 품명 및 수량과 평가총액)
 10. 법 제43조제1항 단서에 따라 임금의 일부를 공제한 경우에는 그 금액
- ②사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 제1항제2호 및 제5호의 사항을 적지 아니할 수 있다.**
③다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 제1항제7호 및 제8호의 사항을 적지 아니할 수 있다.
1. 법 제11조제2항에 따른 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자
 2. 법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자

*출처 : 근로기준법 시행령(2014.12.9. 개정, 대통령령 제25840호).

(2) 정책 방향

아르바이트생이나 영세사업장의 근로자가 본인의 근로에 대한 대가로 주어지는 임금의 세부 내역을 명확하게 인지함으로써 임금체불여부를 확인하고, 임금체불에 관한 분쟁을 신속하게 해결할 수 있도록 급여명세서 작성을 강화하는 방향으로 제도의 개선이 요구된다(국회 환경노동위원회 전문위원 최성민, 2013.12.). 또한 급여명세서 교부 의무를 위반했을 때 제재수단으로서 과태료를 부과할 수 있도록 함으로써, 정책 수단의 실효성을 확보한다(국회 환경노동위원회 전문위원 김양건, 2015.11.).

(3) 세부 과제

■ 2-2-1. 급여명세서 교부 의무화 및 예외 규정 최소화

아르바이트 근로자가 임금과 관련한 부당 대우를 경험하지 않도록 이를 예방하고, 본인의 임금이 어떻게 구성되는지 정확하게 인지하도록 지원함으로써 임금 체불을 방지하며, 관련 분쟁이 발생했을 때 신속하게 해결하도록 급여명세서 교부를 의무화해야 한다. 이를 위해 「근로기준법」 개정을 검토한다. 이 같은 내용은 2013년 은수미의원이 대표 발의한 「근로기준법 일부개정법률안」에 반영되었고, 최봉홍(제1906552호), 김경협(제19006571) 의원 역시 근로자에게 급여명세서를 교부하도록 규정하는 취지의 「근로기준법 일부개정법률안」을 발의한 바 있으나(환경노동위원회 전문위원 김양건, 2015.11.), 입법에 이르지 못하는 못하였다. 그러나 각종 수당 미지급과 관련한 임금체불사건이 끊이지 않는 등 급여명세서 작성·교부의 필요성이 지속적으로 제기되고, 근로자가 자신의 임금에 관하여 정확하게 알 필요성이 있다는 점에서 2015년 5월 이인영의원 대표 발의로 동일 취지의 개정법률안이 국회에 상정되었다. 이 법안은 사용자가 근로자에게 임금 등을 지급할 때 임금대장의 사항을 명시한 급여명세서를 작성하여 해당 근로자에게 서면으로 교부할 것을 규정하고 있다(<표 VII-7> 참조).

표 VII-7 급여명세서 교부 의무를 규정한 「근로기준법」 일부개정법률안

현 행	개 정 안
제48조(임금대장) 생략. <신 설>	제48조(임금대장 및 급여명세서) ① 생략.
<신 설>	② 사용자는 근로자에게 임금 등을 지급할 때 제1항 각호의 사항을 명시한 급여명세서를 작성하여 해당 근로자에게 서면으로 교부하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 자의 경우에는 그러하지 아니하다.
	③ 사용자는 제2항에 따른 급여명세서를 교부할 때 근로자의 동의를 받아 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서로 교부할 수 있다.

* 출처: 근로기준법 일부개정법률안[이인영의원 대표발의, 의안번호 제15094호], pp.5-6.

이에 대해 고용노동부는 급여명세서 교부를 의무화하면 근로자가 급여 내역을 쉽게 알 수 있기 때문에 분쟁 예방의 효과가 기대되지만, 근로감독 행정력의 한계와 사업장의 인사노무관리 에 애로사항이 발생할 수 있다는 입장을 보인 바 있다(환경노동위원회 전문위원 김양건, 2015.11.) 그러나 최근 급증하고 있는 임금체불 사건의 분쟁 내용이 기본급이나 고정급 외에 각종 공제나 수당을 둘러싼 경우가 많다는 점을 고려하면, 급여명세서 교부는 오히려 임금 관련 노사분쟁을 사전에 예방하고 조기에 종식시킬 수 있는 강력한 수단이라는 점에서 실질적으로 근로감독행정을 경감시킬 수 있다(환경노동위원회 전문위원 김양건, 2015.11.). 동 법안은 2015년 12월 현재 제337회 국회(정기회) 제3차 법안심사소위에 상정되어 축조심사가 진행되어, 본회의 통과가 유력시 된다.

본 연구에서도 법률안 개정을 통해 급여명세서 작성 및 교부를 의무화해야 함을 주장한다. 아울러 한 걸음 더 나아가, 개정안의 내용이 아르바이트생이나 영세사업장 근로자 등 임금 분쟁에서 가장 취약한 근로자들에게까지 적용될 수 있도록, 급여명세서 작성 의무를 보다 광범하게 적용할 필요가 있음을 제안한다. 이를 위해 5인 미만 사업장에 대해 급여명세서 작성 및 교부 의무의 예외를 인정한 「근로기준법 시행령」에 대한 개정이 요구된다. <표 VII-8>에는 이러한 취지를 반영한 「근로기준법 시행령」 개정안이 제시되어 있다.

표 VII-8 **급여명세서 교부에 대한 예외를 최소화하기 위한 「근로기준법 시행령」 개정안**

현 행	개 정 안
제27조(임금대장의 기재사항) 생략. ②사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 제1항 제2호 및 제5호의 사항을 적지 아니할 수 있다. ③다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 제1항제7호 및 제8호의 사항을 적지 아니할 수 있다. 1. 법 제11조제2항에 따른 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 근로자 2. 법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자	제27조(임금대장의 기재사항) ① 생략. ②사용기간이 30일 미만인 일용근로자에 대하여는 제1항제2호 및 제5호의 사항을 적지 아니할 수 있다. ③법 제63조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 제1항제7호 및 제8호의 사항을 적지 아니할 수 있다. 1. <삭제> 2. <삭제> (상시 4인 이하 사업장의 경우, 근로시간 수 및 연장근로, 야간근로 또는 휴일근로 시간수를 적지 않을 수 있도록 규정한 예 외 불인정)

■ 2-2-2. 급여명세서 작성 위반 시 과태료 부과

급여명세서 작성·교부를 의무화하는 법률안 개정과 병행하여, 교부 의무 부과와 실효성을 담보하기 위한 제재조치로서 과태료 부과도 검토할 필요가 있다. 이에 근로계약서 서면 교부 의무 위반 사업장에 대해 과태료를 부과하는 것과 마찬가지로, 급여명세서 작성 의무를 위반하는 사업장에 대해서도 근로감독을 통해 과태료를 부과하는 방안을 제안한다.

이와 관련하여, 현재 국회에 계류 중인 「근로기준법 개정법률안」에는 이 같은 내용이 포함되어 있으나(근로기준법 일부개정법률안 의안번호 15094호, 2015.5.11.), 환경노동위원회 법안심사소위원회 검토 시 급여명세서 작성 의무 위반에 대한 과태료 부과는 소규모 영세사업장의 경우 부담이 클 수 있기 때문에 법과 현실 사이의 괴리가 발생하지 않도록 추후 도입하는 것으로 논의된 바 있다(국회 환경노동위원회 법안심사소위원회 회의록 제2호, 2015.11.20.). 따라서 개정법률안에서 과태료 부과 조항은 제외될 가능성이 크다. 그러나 근로계약서 작성조차 제대로 준수되지 않는 근로 환경 현실을 고려하면, 급여명세서 교부 의무 위반에 대한 제재조치가 담보되지 않는 법안 개정은 제도 도입의 실효성을 담보하기 어려울 것으로 보인다.

따라서 본 연구에서는 급여명세서 작성·교부 의무 위반 사업장에 대해 과태료 처분을 부과하는 방안을 도입하는 것을 원칙으로 하되, 다만 사업장의 규모나 업종을 고려해 순차적으로 적용하거나 시행령 등을 통해 일부 예외를 인정하는 방안을 제안한다. 아울러 소규모 영세사업장의 경우에도 지속적으로 예외를 인정하기보다는, 이들 사업장도 법령의 내용이 준수되도록 정부가 지속적으로 지원하여 장기적으로는 예외 없이 모두 적용되도록 할 필요가 있다. 청년들이 아르바이트를 하는 사업장 중 다수는 소규모 사업장에 해당한다. 이들 중에는 실제로 규모가 영세하고 사업주가 컴퓨터를 제대로 다루지 못하는 등 급여명세서 발급이 어려운 경우도 있겠으나, 이러한 예외 조항을 악용하는 경우도 충분히 존재할 수 있다. 또한 아르바이트와 관련하여 소액 임금 체불, 각종 수당 미지급 등 임금 관련 분쟁이 제기되는 사업장에는 분명 이러한 소규모 사업장이 다수 포함되어 있다. 따라서 지속적으로 예외를 인정하게 되면 많은 아르바이트 근로자들은 급여명세서 지급 규정을 적용받기 어렵게 된다. 그러므로 장기적으로는 이들 사업장에서도 법령이 준수될 수 있도록 정부가 지원 방안을 강구함으로써 법령의 규정이 전부 적용될 수 있는 정책 환경을 구축할 필요가 있다.

■ 2-2-3. 표준급여명세서 제작 및 보급

급여명세서 작성·교부를 확산하기 위한 정책 방안의 일환으로, 표준급여명세서 제작 및

보급을 검토할 필요가 있다. 앞서 지적한 바와 같이 급여명세서 작성·교부를 의무화하는 개정법률안 심사 과정에서 소규모 영세사업장의 경우에는 현실적으로 급여명세서 교부가 원활하게 이루어지기 어렵다는 지적이 제기됨에 따라, 이들 사업장을 위한 행정적 지원이 강구되어야 한다는 검토의견이 제시되었다(국회 환경노동위원회 전문위원 최성민, 2013.12.).

이 같은 행정적 지원의 일환으로 “표준급여명세서” 제작 및 보급 등이 우선 검토될 수 있을 것이다. 이를 위해 사용자와 근로자 모두 쉽게 파악할 수 있는 표준양식을 제작하여, 정부가 운영하는 각종 웹사이트는 물론, 업무협약을 체결한 인터넷 구인구직사이트 등을 활용해 보급함으로써 아르바이트 근로자를 주로 채용하는 사업장에서도 널리 활용될 수 있도록 지원한다.

3) 휴게권 보장

추진과제	2-3. 휴게권 보장
세부과제	2-3-1. 켜기 금지를 위한 관련 법령 보완 2-3-2. 휴게권 보장을 위한 휴게시설 확보 의무화 2-3-3. 휴게권 보장 및 휴게시설 확보에 대한 사업장 감독 강화

(1) 제언 배경

청년들은 아르바이트 과정에서 다양한 부당대우 및 권리 침해를 경험하고 있었는데, 그 중에서도 상당수가 휴게시간을 보장받지 못하는 것으로 나타났다. 본 연구의 업종별 아르바이트 실태조사 결과에 따르면, ‘휴게시간이 정해져 있었고 잘 지켜진’ 경우는 서빙 및 주방 업종(음식점, 레스토랑, 카페 등)은 30.2%, 매장관리 및 판매 업종(편의점, 쇼핑몰 등)은 29.4%에 불과했다. 응답자의 70% 정도는 ‘휴게권이 있었지만 잘 지켜지지 않거나’ 아예 ‘휴게권이 정해져 있지 않은’ 사업장에서 아르바이트를 했던 것으로 확인되었다. 또한 ‘의자 또는 매트가 준비되어 있는 휴게실에서 휴식을 취했다’는 응답은 서빙 및 주방 업종은 15.8%, 매장관리 및 판매 업종은 20.0%로 나타나, 제대로 된 휴게 공간을 갖추고 있는 사업장이 많지 않음을 확인할 수 있다.

휴게권 미보장은 개인 사업주에 의해 운영되는 다수의 사업장에서 관행적으로 이루어진다. 이는 개인 사업주들이 노동법에 대해 무지하거나, 휴게권 보장을 알고 있어도 서비스 업종의

특성을 이유로 휴게시간을 보장하지 않고 있기 때문이다. 일부 사업주들은 손님이 없거나 작업량이 현저히 적은 시간에 아르바이트생에게 휴식하도록 한 후 그 시간을 휴게시간으로 간주하여 임금을 지급하지 않는 이른바 '꺾기'를 관행적으로 행하고 있다. 청년들은 최저시급이나 근로계약서 작성에 관한 사항에 대해서는 비교적 잘 인지하고 있는 반면, 휴게권에 대해서는 제대로 인지하지 못한 경우가 많았다. 청년들의 근로권의 인식 수준에 대한 설문조사 결과에서도 전체 응답자 중 53.3%는 휴게권에 대해 모르는 것으로 나타났다. 고용주들이 노동법을 잘 지키지 않는 상황과 청년 아르바이트 근로자가 근로권익에 대해 제대로 인지하지 못하는 상황, 나아가 인지하더라도 현실적으로 고용주에게 권리를 요구하기가 쉽지 않은 상황을 고려할 때, 아르바이트 청년들에게 휴게권이 보장될 가능성은 매우 낮다고 볼 수 있어 이에 대한 개선이 요구된다.

(2) 정책 방향

아르바이트를 하는 동안 휴게권을 보장받는 것은 근로자가 누려야 할 당연한 권리 중 하나이다. 청년들의 근로권익 인식 수준이 낮은데다 고용주에게 휴게권을 요구하기 어려운 상황임을 고려할 때, 고용주들이 휴게권 보장을 이행하도록 실질적인 방안을 마련할 필요가 있다. 또한 실제로 제대로 설 수 있는 휴게공간이 없을 경우, 휴게시간을 제대로 활용하기 어려우므로 사업장 내 휴게 공간을 마련하도록 하는 방안도 도입할 필요가 있다. 특히 꺾기는 고용주들이 인건비를 아끼기 위해 이들의 휴게시간을 악용하는 사례로 이를 근절하기 위한 대처 방안을 마련해야 한다.

(3) 세부 과제

■ 2-3-1. 꺾기 금지를 위한 관련 법령 보완

현행 근로기준법 제54조는 휴게시간의 최저기준은 제시하는 반면, 휴게시간의 상한을 정하고 있지 않다. 이 때문에 지나치게 많은 휴게시간(2~4시간 또는 그 이상)을 부여하고 임금을 지급하지 않는 '꺾기' 관행이 지속되고 있다. 현행법상 '꺾기' 관행을 제한할 규정이 없기 때문에 법·제도적 보완이 필요하다. '꺾기'와 관련된 대표적 사례로 레스토랑 및 호텔 뷔페 등에서 이루어지는 브레이크타임제를 들 수 있다. 고용노동부의 '휴게/휴일/휴가 사례보기'에 제시된 바와 같이,

현행법을 따를 경우 브레이크타임제를 불법으로 볼 수는 없다. 그러나 실제 아르바이트 사업장에서는 휴게시간을 악용하는 사례들이 속출하고 있으므로, '꺼기' 피해 사례 근절을 위해서는 휴게시간의 상한선을 마련하거나 휴게시간을 포함하여 하루 총 근로시간을 규제하는 등의 법 개정이 이뤄져야 할 것이다.

[참고자료] 고용노동부의 '휴게/휴일/휴가 사례보기'

〈휴게〉 사례

브레이크타임제란 근무시간 중 작업량이 현저히 적거나 없는 시간을 이용하여 법이 정한 휴식시간 이상의 장시간을 휴식케 하는 제도를 말하는데(호텔업인 경우 보통 14:00-17:00 브레이크타임 적용), 근로기준법 제54조에는 사용자는 근로시간 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함을 규정하고 휴게시간의 최저기준만을 명시할 뿐 기타 상한적 규제가 명시된 바 없으므로 사용자가 근로자에게 브레이크타임제를 실시토록 하는 것이 불법이라고 보기에는 곤란하다. 다만 브레이크타임제 실시로 인한 장시간 휴식으로 2중 출근하게 된 경우 출퇴근의 교통비를 사용자가 부담토록 한다든가 또는 브레이크타임시간 중에 근로자가 적절히 이용할 수 있는 방안 등을 단체협약 또는 근로계약체결 시 노사간에 합의하여 결정할 수도 있을 것이다 (1990.11.28, 감독 01254-6504).

* 출처: 고용노동부(2015.11.6.) 휴게/휴일/휴가 사례보기. <http://www.moel.go.kr/policyinfo/labor/view.jsp?cate=4&sec=5> 에서 2015년 11월 6일 인출.

■ 2-3-2. 휴게권 보장을 위한 휴게시설 확보 의무화

아르바이트 청년들의 실질적인 휴게권을 보장하기 위해, 고객을 응대하는 서비스 업종 사업장에 대해 휴게 공간 확보를 의무화하는 방안을 마련할 필요가 있다. 이와 관련하여, “산업안전보건법”과 “산업안전보건기준에 관한 규칙”을 참고할 수 있다.

먼저 산업안전보건법은 “산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함”을 목적으로 하고 있다. 제3조의 적용범위에는 “이 법은 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다”고 명시하고 있지만, 보통 산업안전 및 보건에 관한 기준을 마련한다고 할 때, 위험, 유해, 안전이 강조되는 건설, 제조, 화학물질 등을 다루는 사업장에 국한하는 경우가 일반적이다. 그러나 한국의 산업구조에서 서비스업이 차지하는 비중이 점점 증가하는 것을

고려할 때, 산업안전 및 보건에 관한 기준을 개정할 필요가 있다. 제4조에 명시된 바와 같이 정부는 ‘서비스업을 포함’하여 “사업장에 대한 재해 예방 지원 및 지도”, “유해하거나 위험한 기계·기구·설비 및 물질 등에 대한 안전·보건상의 조치기준 작성 및 지도·감독”, “그 밖에 근로자의 안전 및 건강의 보호·증진”에 대한 사항을 성실히 이행할 책무를 지니고 있다. 또한 사업주는 “근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할” 의무를 이행해야 한다.

[참고자료] 산업안전보건법

제1조(목적) 이 법은 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업 재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다. [전문개정 2009.2.6.]

제3조(적용 범위) ① 이 법은 모든 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 및 사업의 소재지 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.

② 이 법과 이 법에 따른 명령은 국가·지방자치단체 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따른 공기업에 적용한다.[전문개정 2009.2.6.]

제4조(정부의 책무) ① 정부는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다. <개정 2013.6.12.>

1. 산업안전·보건정책의 수립·집행·조정 및 통제
2. 사업장에 대한 재해 예방 지원 및 지도
3. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 및 방호장치(防護裝置)·보호구(保護具) 등의 안전성 평가 및 개선
4. 유해하거나 위험한 기계·기구·설비 및 물질 등에 대한 안전·보건상의 조치기준 작성 및 지도·감독
5. 사업의 자율적인 안전·보건 경영체제 확립을 위한 지원
6. 안전·보건意識을 복돋우기 위한 홍보·교육 및 무재해운동 등 안전문화 추진
7. 안전·보건을 위한 기술의 연구·개발 및 시설의 설치·운영
8. 산업재해에 관한 조사 및 통계의 유지·관리
9. 안전·보건 관련 단체 등에 대한 지원 및 지도·감독
10. 그 밖에 근로자의 안전 및 건강의 보호·증진

② 정부는 제1항 각 호의 사항을 효율적으로 수행하기 위한 시책을 마련하여야 하며, 이를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단(이하 "공단"이라 한다), 그 밖의 관련 단체 및 연구기관에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다. [전문개정 2009.2.6.]

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방시책에 따라야 한다. <개정 2013.6.12.>

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지킬 것
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로 조건을 개선할 것
3. 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공할 것
- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 설계·제조·수입 또는 건설을 할 때 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 기준을 지켜야 하고, 그 물건을 사용함으로써 인하여 발생하는 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2013.6.12.>
 1. 기계·기구와 그 밖의 설비를 설계·제조 또는 수입하는 자
 2. 원재료 등을 제조·수입하는 자
 3. 건설물을 설계·건설하는 자 [전문개정 2009.2.6.] [제목개정 2013.6.12.]

*출처 : 산업안전보건법(2013.6.4.개정, 법률 제11862호).

또한 산업안전보건기준에 관한 규칙에 따르면, “사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.” 그런데 아르바이트 청년들의 휴게권을 실질적으로 보장하기 위해서는 사업주가 사업장에 휴게시설을 갖추도록 강제할 필요가 있다. 이를 위해서는 관련 내용을 규칙이 아니라 법령 수준에서 규정하는 것도 방법이 될 수 있을 것이다.

[참고자료] 산업안전보건기준에 관한 규칙

- 제79조(휴게시설)** ① 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식 시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.
- ② 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 인체에 해로운 분진 등을 발산하는 장소나 유해물질을 취급하는 장소와 격리된 곳에 설치하여야 한다. 다만, 갱내 등 작업장소의 여건상 격리된 장소에 휴게시설을 갖추 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- 제80조(의자의 비치)** 사업주는 지속적으로 서서 일하는 근로자가 작업 중 때때로 앉을 수 있는 기회가 있으면 해당 근로자가 이용할 수 있도록 의자를 갖추어 두어야 한다.

*출처 : 산업안전보건기준에 관한 규칙(2014.12.31.개정, 고용노동부령 제117호).

■ 2-3-3. 휴게권 보장 및 휴게시설 확보에 대한 사업장 감독 강화

아르바이트 청년에게 휴게권을 보장하는 것은 아르바이트 노동환경을 개선하는 데 의미 있는 방안이 될 수 있다. 그러나 면담조사 결과에서 제시한 바와 같이, 다양한 근로권의 방안들이 마련되어 있음에도 불구하고 법을 준수하는 사업장이 많지 않다. 청년들은 아르바이트 근로자가 법으로부터 보호받고 있지 못한 점과 실제로 사업주에 대한 강력한 처벌이 이루어지지 않는다는

인식이 강했다. 이 때문에, 휴게권 보장과 휴게시설에 대한 점검과 감독을 정기적으로 실시할 필요가 있다. 최저임금이나 근로계약서 작성 등에 대해서도 지속적인 지도 및 감독에 의해 사업장 내 기초고용질서가 정착되고 있는 만큼, 휴게권 보장과 휴게시설 확보에 대해서도 정부의 지속적인 지도·감독이 이루어져야 한다.

4) 사업장 근로감독 방법 개선

추진과제	2-4. 사업장 근로감독 방법 개선
세부과제	2-4-1. 사업장에 대한 불시점검 및 반복점검 실시 2-4-2. 근로기준법 위반 사업체에 대한 엄격한 사후조치 집행

(1) 제언 배경

고용노동부장관 훈령으로 제정되어 있는 현행 「근로감독관 집무규정」 제17조는 “사업장감독을 실시하고자 할 경우에는 특별한 사유가 없는 한 점검일로부터 10일 전에 해당 사업장에 그 사실을 문서로 통보하여야 하며, 사업장의 요청이 있는 경우 10일의 범위에서 점검시기를 조정”할 수 있도록 규정하고 있다(근로감독관 집무규정(산업안전보건) 2015.6.3.개정, 고용노동부훈령 제156호). 이러한 사전통지제도에 대해 국가인권위원회(2010.2.4.)는 ILO 제81호 「근로감독에 관한 협약」이 규정한 “근로감독관에게 사업장에 주야 어느 시간이든 예고 없이 자유롭게 출입할 수 있는 권한을 부여할 것(제12조)”과 “사업장에 대한 감독은 관계법 규정의 효과적 시행을 위하여 필요한 경우 수시로 철저하게 실시할 것(제16조)”이라는 취지에 부합하지 않는다고 지적한 바 있다.

더구나 이처럼 근로감독에 대해 사전 통지가 이루어질 경우, 법 위반 사실이 있는 사업주는 감독에 대비할 여유를 갖게 된다(국가인권위원회, 2010.2.4.). 이러한 연유로 국가인권위원회는 사업장에 대한 감독은 사업주가 항상, 자율적으로 법을 준수할 수 있도록 유도하기 위해 사전 통보 없이 이루어질 필요가 있다고 지적한 바 있다(국가인권위원회, 2010.2.4.). 본 연구에서도 이와 같은 맥락에서, 지금과 같이 근로계약서 작성율은 낮은 데 비해 임금체불이나 최저임금 위반 등은 여전히 광범하게 발생하는 현실을 개선하기 위해서는 근로감독이 한층 강화될 필요가 있으며, 이를 위해 근로감독이 이루어지는 방법이 일부 개선되어야 함을 제언하고자 한다.

(2) 정책 방향

사업장 근로감독이 보다 실효성을 확보할 수 있도록, 사전에 예고하고 근로감독을 실시하던 현행 방법을 개선하여 불시 점검을 원칙으로 한다. 또한 근로기준법을 위반한 사업체에 대해서는 징벌적 제재조치를 엄격하게 가하는 방향으로 정책이 개선될 필요가 있다.

(3) 세부 과제

■ 2-4-1. 사업장에 대한 불시점검 및 반복점검 실시

현행 「근로감독관집무규정」 제13조의 제2항에 따르면, 근로감독관은 정기감독을 실시할 때는 감독일 10일 전에 해당사업장에 그 사실을 문서로 통보하도록 규정하는 사전통지제도를 채택하고 있다(근로감독관 집무규정(산업안전보건) 2015.6.3.개정, 고용노동부훈령 제156호). 이처럼 사전에 예고하는 근로감독 방식에 대해 실효성을 담보하기가 어렵다는 지적이 지속적으로 제기되어 왔다. 근로감독의 목적을 위반사업장 적발에 둘 것인지 계도에 둘 것인지에 따라 정책수단은 달라질 수 있다. 사전에 고지하는 근로감독은 적발 효과는 현저히 감소하지만 계도 효과는 일정 부분 담보할 수 있을 것이다. 반면 예고 없이 이루어지는 불시점검은 적발 효과는 무척 크지만, 계도 효과는 상대적으로 부족할 수 있다.

이에 본 연구에서는 현재 근로환경 실태를 고려했을 때, 당분간은 근로감독 방식을 불시점검으로 변경할 필요가 있음을 제안한다. 그 동안 많은 정책적 노력을 기울였음에도 불구하고 근로계약서 작성 및 교부, 최저임금 준수, 임금체불 금지 등 가장 기초적인 고용질서가 확립되지 않은 현실을 고려할 때, 적어도 당분간은 사업장 근로감독 방식을 사전 예고에서 불시점검 방식으로 변경하고, 그에 따른 과태료 부과 등 제재조치를 엄격하게 적용하여 기초고용질서가 확립될 수 있도록 강력한 정책수단을 동원할 필요가 있다. 그런 다음 이들 규정이 충분히 준수되는 환경에서는 사전 통지 방식으로 전환을 검토할 수 있을 것이다. 정기점검을 불시점검으로 개선하기 위해서는 현행 「근로감독관집무규정」 제17조에 대한 개정이 요구된다. 이와 관련하여 <표 VII-9>에는 근로감독의 사전통지제도를 규정한 현행 제도에 대한 개선안이 제시되어 있다.

현행	개정안
<p>제17조(감독계획 통보) 지방관서장은 정기감독을 실시하려는 경우에 특별한 사유가 없는 한 감독일 10일 전에 해당사업장에 그 사실을 문서로 통보하여야 하며, 사업장의 요청이 있는 경우에 10일의 범위에서 감독일자를 조정할 수 있다.</p>	<p>제17조(감독시기) ①(개정)지방관서장은 정기감독을 실시하려는 경우에 특별한 사유가 없는 한 <u>사업장에 주야 어느 시간이든 예고 없이 자유롭게 출입하여 감독을 실시할 수 있다.</u> ②(신설)사업장에 대한 감독은 관계법 규정의 <u>효과적 시행을 위하여 필요한 경우 수시로 실시할 수 있다.</u></p>

근로감독의 효과를 담보하기 위해서는 불시점검과 더불어 반복점검이 이루어져야 한다. 근로감독 점검 사항 위반으로 적발된 사업체에 대해 다시 점검이 실시되어야 한다는 것이다. 근로감독 시, 처음 적발되는 경우는 관련 규정을 잘 몰라서 발생한 문제일 수도 있고, 고의성이 전제되지 않은 경우도 많을 것이다. 그렇지만 동일한 사유로 재차 위반 사실이 발생할 경우에는 가볍게 볼 수 없으며, 처벌도 가중되어야 한다.

그런데 지금은 적발 업체에 대해 반복점검이 시행되지 않고, 그에 따른 가중처벌도 이루어지지 않기 때문에, 사업체 입장에서는 근로감독에 대해 큰 부담을 느낄 필요가 없다. 따라서 이 같은 폐해를 예방하기 위해, 초기 근로감독 시 적발된 사업체에 대해서는 일정 기간을 두고 재발 여부를 점검하고, 그에 따라 적합한 조치를 취할 것을 제안한다. 반복 점검을 실시하는 방법은 분기별로 수차례 점검을 하거나, 아니면 위반 업체에 대한 집중 재점검 기간을 정해두고 이전에 적발된 사업장 중에서 무작위로 근로감독을 실시하는 방법 등 예산과 인력의 가용 범위 내에서 다양한 방안을 모색해 볼 수 있다.

■ 2-4-2. 근로기준법 위반 사업체에 대한 엄격한 사후조치 집행

근로감독이 현장에서 실효성을 확보하려면 앞서 제안한 불시점검, 반복점검과 더불어, 위반 업체에 대해 엄격한 사후조치가 병행되어야 한다. 그런데 지금은 처벌의 강도가 높지 않기 때문에, 사업체들이 근로감독을 다소 가볍게 여기는 문제가 발생한다. 이와 관련하여, 2014년 국정감사에서 국회 환경노동위원회 소속 민현주 의원은 지방고용노동청이 과거 5년 간 근로감독을 통해 적발한 위법 사항에 대해 현행법에 명시된 벌칙규정을 적용하지 않고, 99% 이상을

시정조치로 일관했음을 지적한 바 있다(연합뉴스, 2014.10.13.). 그로 인해 사업주들은 '걸려도 시정하면 그만'이라는 도덕적 해이에 빠질 우려가 있다.

이와 관련하여, 참고할만한 해외 사례로 프랑스 사례를 살펴볼 수 있다. 프랑스에서는 고용주가 근로계약서 교부 의무를 다하지 않거나, 계약서 문서 상 오류가 있을 때 형사 처벌을 받을 수 있으며, 초범일 경우와 재범일 경우 벌금에 큰 차이가 있다. 그리하여 초범일 때는 3,750유로의 벌금을 부과하지만, 재범일 경우에는 7,500유로의 벌금에 6개월의 금고형에 처해지는 것으로 알려져 있다(<표 VII-10> 참조55).

고의적이고 상습적인 기초고용질서 위반에 대해서는 엄중한 처벌이 요구된다. 따라서 근로계약서 미작성, 최저임금 위반, 임금 체불을 비롯해 근로계약서에 명시되는 주요 계약관계 사항을 위반하거나, 위법적인 계약을 체결한 경우, 기타 근로기준법 위반 사항에 대해서는 현행 규정보다 엄격한 제재조치를 가해야 하며, 특히 동일 사유에 대한 재범일 경우에는 현행보다 가중된 처벌이 이루어지도록, 관련 규정을 개정할 필요가 있다.

표 VII-10 고용주에게 가중처벌 및 형사처벌이 가해지는 경우(프랑스 사례)

아래 각 호에 해당하는 경우, 고용주는 3,750유로의 벌금을 내야하며, 재범일 경우에는 7,500유로의 벌금 및 6개월의 금고형을 받을 수 있다:

- 정규직이 필요한 데 단기고용 계약직을 채용한 경우
- 근로계약서에 문제가 발생한 경우
- 계약직이 근무를 시작한 지 2일이 경과하였음에도, 근로계약서를 교부하지 않은 경우
- 법적 소송 절차를 준수하겠다는 조항이 없거나, 법적 소송을 금지시킨 경우
- 단기계약의 구체적인 업무나 과업을 명시하지 않은 경우
- 계약기간에 대한 규칙을 준수한다는 조항이 없는 경우
- 단기계약직과 정규직 사이의 임금 동등 원칙을 준수하지 않은 경우 등

* 출처: 프랑스 고용노동부 홈페이지 단기고용계약(CDD: Le contrat de travail a durée déterminée) 설명자료, <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html> 에서 2015년 8월 17일 인출.

55) <표 VII-10>의 내용은 본 연구에 집필인으로 참여한 강수현 박사(프랑스 Architecture Milieu Paysage)가 집필한 내용의 일부를 발췌한 것이다.

5) 근로감독 확대 및 인력풀 확충

추진과제	2-5. 근로감독 확대 및 인력풀 확충
세부과제	2-5-1. 민간 자원을 활용한 옴부즈만 제도 활성화 2-5-2. 명예근로감독관 제도 활성화

(1) 제언 배경

근로감독을 내실화 하고 적발 사업체에 대한 반복점검을 실시하려면 근로감독관의 업무가 가중될 수밖에 없다. 그런데 근로감독관의 업무는 지금도 포화 상태인 것으로 알려져 있다. 이와 관련하여 국회환경노동위원회 양창영 의원이 2015년 국정감사에서 지적한 바에 따르면, 근로감독관 1명이 담당하는 근로자 수가 평균 15,479명에 달하는 것으로 조사되었다(건설경제, 2015.9.13). 근로감독관 인원은 좀처럼 증원되지 않아, 진출과 이직이 잦다. 그로 인해 근로감독관 제도 자체의 효용성에 대한 지적도 제기되고 있다. 따라서 차제에 후기 청소년들이 경험하는 근로환경 개선과 노동시장의 기초고용질서 확립을 위해 근로감독을 실시하거나 근로감독관을 지원할 인력 확충 방안을 모색해야 한다.

(2) 정책 방향

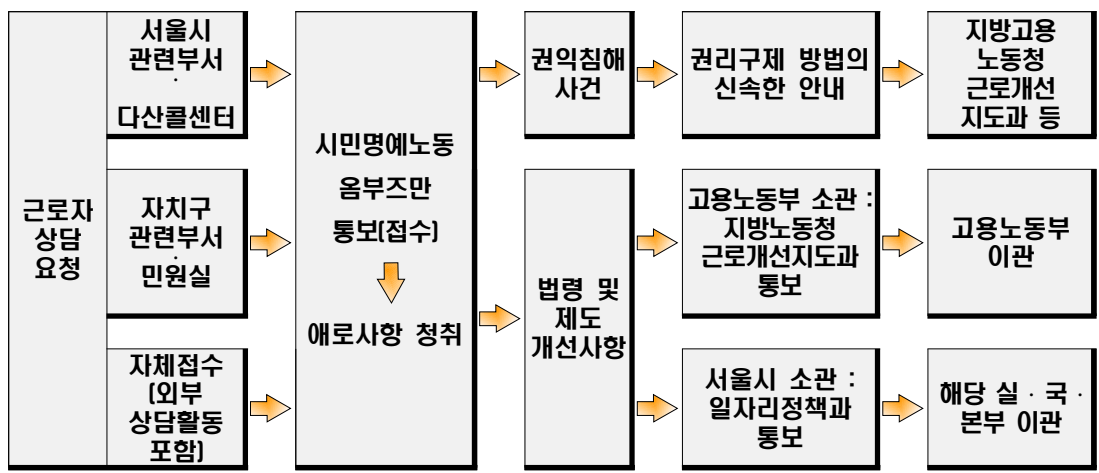
근로감독을 내실화하려면 이를 지원할 근로감독 인력 확충이 필요하다. 따라서 여기에서는 근로감독을 담당 또는 지원할 인력을 확보하기 위해 현행 제도 안팎에서 다각적인 방법을 강구하고자 한다. 이를 위해 민간 부문 전문 인력을 활용한 옴부즈만 제도 활성화 및 명예근로감독관 제도 활성화 방안을 제시하였다.

■ 2-5-1. 민간 자원을 활용한 옴부즈만 제도 활성화

현재 일부 지방자치단체에서 운영 중인 민간 인력을 활용한 노동문제 옴부즈만 제도를 벤치마킹하여 확대 운영함으로써, 부족한 근로감독관 업무를 일부 지원하도록 한다.

시민들이 참여하는 노동문제 옴부즈만 제도를 가장 적극적으로 운영하는 곳은 서울시다.

서울시는 2012년부터 전국 지방자치단체 가운데 최초로 '시민명예노동옴부즈만'을 운영해 왔다. 서울시 시민명예노동옴부즈만은 첫 해에 각 자치구별로 1명씩 총 25명으로 시작되었다. 서울시 옴부즈만은 노동법 관련분야의 부교수 이상 재직 또는 재직한 사람, 노동관련 부서 3급 이상 공무원의 직에 있었던 사람, 공인노무사 자격을 소지하고 해당 직종에서 5년 이상 있었던 사람, 기타 노동복지 관련 식견과 경험이 풍부한 사람으로서 관련 시민단체 및 근로자단체로부터 추천을 받은 자 등을 자격기준으로 삼아, 실제로 노무 분야에서 전문성이 있는 이들로 옴부즈만을 선발하였다. 이들의 임기는 2년이고, 위촉신분은 명예직이며, 주로 근로자의 애로사항을 청취·상담하고, 근로자의 권익 침해가 발생했을 때 신속하고 공정하게 해결하는 과업을 수행하였다(서울시 보도자료, 2012.4.13.). 서울시 시민명예노동옴부즈만 제도의 운영 흐름도는 [그림 VII-6]과 같다.



* 출처: 서울시 보도자료 (2012. 4.13.) "서울시, '시민명예노동옴부즈만' 전국 최초 운영" p.5

【그림 VII- 6】 서울시 시민명예노동옴부즈만 제도 업무 흐름도

실제로 서울시가 발표한 바에 따르면, 2012년 시민명예노동옴부즈만을 도입한 후 100일 동안 근로자 고민 245건을 해결하는 등 성과가 있었던 것으로 보고되었다(서울시 보도자료, 2012.7.24.). 노동분야 옴부즈만은 근로감독관처럼 사법적 권한을 갖지는 않지만, 근로자의 권익 침해가 발생했을 때 신속하게 구제 방법을 안내하고, 근로기준법을 위반하는 사업장에 관한 정보를 제공하여, 근로감독을 요구하는 등 나름대로 역할을 수행할 수 있다. 타 지자체에서 시민명예옴부즈만 제도를 벤치마킹하여 도입할 경우에는 이를 활성화하기 위한 전략적 방안의 일환으로

아르바이트 근로자들이 주로 분포되어 있는 업종부터 순차적으로 집중하여 적용하는 방안도 검토할 수 있을 것이다.

■ 2-5-2. 명예근로감독관 제도 활성화

근로감독관 인력 부족 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다 근로감독관 인원 확충이 요구된다. 그렇지만 인력 확충에는 현실적인 어려움이 내재되어 있기 때문에, 이를 타개하기 위한 방편의 일환으로 '명예근로감독관' 제도를 도입하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이와 관련하여, 산업안전보건법 61조의2에 규정되어 있는 '명예산업안전감독관' 제도가 명예근로감독관 제도를 운영하는 데 있어 좋은 사례가 될 수 있다. 명예산업안전감독관은 고용노동부 장관이 위촉하는 자로서, 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 자를 일컫는다(산업안전보건법 2013.6.4. 개정, 법률 제11862호 제61조의 2). 이들은 사업장에서 하는 자체점검에 참여하고, 근로감독관이 하는 사업장 감독에 함께 참여하며, 사업장이 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고 등 산업재해 예방에 대한 홍보·계몽에 도움이 되는 다양한 활동을 한다(고용노동부, 2012).

이 같은 명예산업안전감독관 제도를 준용하여, 근로기준법에 명예근로감독관에 관한 조항을 신설하여 법적 근거를 마련하고, 현장의 사정을 잘 알고, 근로감독관 활동에 의지가 있는 현장 전문가들을 명예근로감독관으로 대규모로 선발하여 적절한 교육과 훈련을 거쳐 현장에 투입한다면, 부족한 근로감독관의 업무 부담을 경감하고 근로감독을 강화하는 데 실효성 있는 대책이 될 수 있을 것이다.

표 VII-11 [참고자료] 명예산업안전감독관 내용이 포함된 「산업안전보건법」 관련 규정

<p>산업안전보건법 제61조의2(명예산업안전감독관)¹⁾ ① 고용노동부장관은 산업재해 예방활동에 대한 참여와 지원을 촉진하기 위하여 근로자, 근로자단체, 사업주단체 및 산업재해 예방 관련 전문단체에 소속된 자 중에서 명예산업안전감독관을 위촉할 수 있다.</p> <p>② 사업주는 명예산업안전감독관으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 명예산업안전감독관에 대하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 제1항에 따른 명예산업안전감독관의 위촉 방법, 업무 범위, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>산업안전보건법 시행령 제45조의2(명예감독관 위촉 대상 등)²⁾ ① 고용노동부장관은 법 제61조의2제1항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 명예감독관을 위촉할 수 있다. <개정</p>

2010.7.12.)

1. 산업안전보건위원회 또는 노사협의체 설치 대상 사업의 근로자 중에서 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 추천하는 사람
 2. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조에 따른 연합단체인 노동조합 또는 그 지역 대표기구에 소속된 임직원 중에서 해당 연합단체인 노동조합 또는 그 지역대표기구가 추천하는 사람
 3. 전국 규모의 사업주단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람
 4. 산업재해 예방 관련 업무를 하는 단체 또는 그 산하조직에 소속된 임직원 중에서 해당 단체 또는 그 산하조직이 추천하는 사람
- ② 명예감독관의 업무는 다음 각 호와 같다. 이 경우 제1항제1호에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 해당 사업장에서 하는 업무(제8호의 경우는 제외한다)로 한정하며, 제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 위촉된 명예감독관의 업무 범위는 제8호부터 제10호까지의 업무로 한정한다.
1. 사업장에서 하는 자체점검 참여 및 근로감독관이 하는 사업장 감독 참여
 2. 사업장 산업재해 예방계획 수립 참여 및 사업장에서 하는 기계·기구 자체검사 입회
 3. 법령을 위반한 사실이 있는 경우 사업주에 대한 개선 요청 및 감독기관에의 신고
 4. 산업재해 발생의 급박한 위험이 있는 경우 사업주에 대한 작업중지 요청
 5. 작업환경측정, 근로자 건강진단 시의 입회 및 그 결과에 대한 설명회 참여
 6. 직업성 질환의 증상이 있거나 질병에 걸린 근로자가 여럿 발생한 경우 사업주에 대한 임시건강진단 실시 요청
 7. 근로자에 대한 안전수칙 준수 지도
 8. 법령 및 산업재해 예방정책 개선 건의
 9. 안전·보건 의식을 북돋우기 위한 활동과 무재해운동 등에 대한 참여와 지원
 10. 그 밖에 산업재해 예방에 대한 홍보·계몽 등 산업재해 예방업무와 관련하여 고용노동부장관이 정하는 업무
- ③ 명예감독관의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 명예감독관의 활동을 지원하기 위하여 수당 등을 지급할 수 있다.
- ⑤ 명예감독관의 위촉 및 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

산업안전보건법 시행령 제45조의3(명예감독관의 해촉) 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 명예감독관을 해촉할 수 있다.

1. 근로자대표가 사업주의 의견을 들어 제45조의2제1항제1호에 따라 위촉된 명예감독관의 해촉을 요청한 경우
2. 제45조의2제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따라 위촉된 명예감독관이 해당 단체 또는 그 산하조직으로부터 퇴직하거나 해임된 경우
3. 명예감독관의 업무와 관련하여 부정한 행위를 한 경우
4. 질병이나 부상 등의 사유로 명예감독관의 업무 수행이 곤란하게 된 경우

*출처 : 1) 산업안전보건법(2013.6.4.개정 법률 제11862호).

2) 산업안전보건법 시행령(2015.2.10.개정 대통령령 제26093호).

1) 아르바이트 임금 체불 대응 제도 개선⁵⁶⁾

추진과제	3-1. 아르바이트 임금 체불 대응 제도 개선
세부과제	3-1-1. 아르바이트 소액 체불임금에 대한 간소화 된 구상권 제도 도입

(1) 제언 배경

본 연구에서 실시한 실태조사 결과에 따르면, 임금을 받기로 한 날짜에 받지 못하고 늦게 받은 경험이 있다는 응답자가 전체의 26.5%를 차지하였고, 정해진 임금보다 적은 돈을 받았다는 응답도 13.7%를 차지하였다. 이러한 경험은 아르바이트를 하는 후기 청소년의 상당수가 임금체불 문제를 경험하고 있음을 의미한다. 최저임금 준수, 임금체불 근절은 가장 기본적인 기초고용질서 준수 사항에 속한다. 따라서 이를 위반하는 경우에는 처벌을 강화할 필요가 있으며, 동시에 최저임금 위반이나 임금체불 문제가 확인되면 신속한 구제가 가능하도록 법제도를 정비할 필요가 있다(안선영 외, 2014).

(2) 정책 방향

여기에서는 아르바이트 노동시장에서 발생하는 임금체불 문제에 대한 대응 방안의 일환으로 피해자를 위한 구제 제도 개선에 초점을 맞추어 정책 대안을 제시하였다. 이를 위해 아르바이트 소액 체불임금에 대해 정부가 간소화 된 구상권 제도를 도입하는 방안, 그리고 역시 아르바이트

56) 여기에서 제시한 내용은 2014년에 본 연구과제의 1차년도 연구 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구」(안선영 외, 2014)에서 18세 미만 연소근로자를 대상으로 제안했던 내용을 요약발췌하고, 이를 좀 더 수장보완하여 구체화한 것이다. 1차년도에 제안하였던 소액 체불임금에 대한 간소화 된 구상권 제도 도입 및 금품 청산 기간 단축은 2차년도 연구과정에서 실시한 정책제언을 위한 전문가 자문회의(2015.10.29. 및 2015.11.3. 개최) 등을 통해 후기 청소년들에게도 유용한 것으로 검토되었다. 이에 여기에서는 1차년도 연구에서 제시했던 내용을 발전시켜, 보다 구체화 된 추진 전략과 함께 관련 내용을 제시하였다.

소액 임금체불에 대해서는 금품 청산 기간을 단축하여 적용하는 방안을 제안하고자 한다.

(3) 세부 과제

■ 3-1-1. 아르바이트 소액 체불임금에 대한 간소화 된 구상권 제도 도입

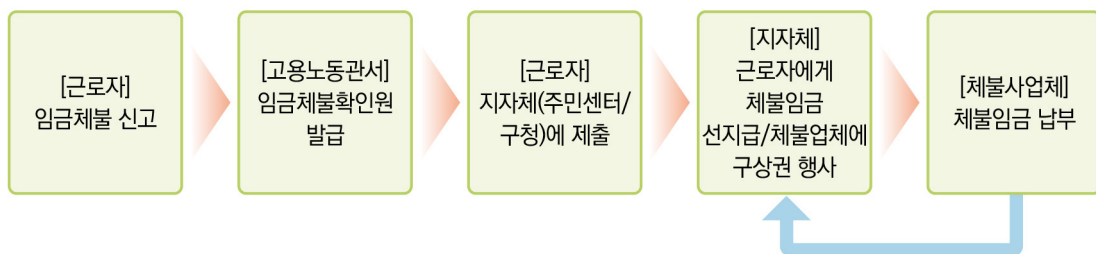
후기 청소년을 비롯해 아르바이트 근로자의 소액 체불임금에 대해서는 신속한 사건 해결과 임금 지급을 위해 정부(또는 지자체)가 선지급하고 사용자에게 구상권(求償權)을 행사하는 방안을 제안한다. 임금체불이 발생할 경우 현재 아르바이트 근로자가 구제받을 수 있는 방법으로는 밀린 임금을 지급받을 수 있게 해달라고 진정하거나, 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해달라고 고소하는 방안이 있다(안선영 외, 2014). 이를 위해서는 지방고용노동관서에 진정을 제기하고, 노동사무소에서 사실관계를 조사한 후, 체불임금을 확정하여 지급지시를 내린다. 이 같은 지시에도 불구하고 체불사업주가 지급지시를 이행하지 않을 경우, 노동관계법 위반으로 고소·고발할 수 있다. 또한 사업주가 형사처벌에도 불구하고 임금을 지급하지 않으면 근로자는 지방고용노동관서에서 발급받은 체불임금확인서에 기초하여 민사소송을 제기할 수 있다. 단, 회사의 도산으로 인해 임금, 휴업수당 및 퇴직금을 받지 못하고 퇴직한 경우에는 국가가 사업주를 대신해 체불임금을 지급하도록 되어 있다(고용노동부 홈페이지 민원마당 체불임금해별방법 http://minwon.moel.go.kr/minwon2008/info/info_faq_typeA.do. 2015.11.10. 인출). 아르바이트 근로자의 임금체불도 기본적으로는 이러한 절차에 입각해 처리되는데, 이 같은 절차가 아르바이트 근로자들이 감당하기에 녹록하지 않다. 특히 아르바이트 임금체불은 소액인 경우가 대부분이므로 복잡한 절차를 거치기보다는 중도에 포기하는 사례가 많다. 또한 진정을 통해 체불임금을 확인받은 경우에도 전액 지급받지 못하고 일부만을 지급받고 합의해주는 사례도 비일비재하다(안선영 외, 2014).

한편, 2015년 7월부터 운영 중인 ‘소액체당금 제도’도 적용해 볼 수 있다. 소액체당금 제도는 임금 또는 퇴직금을 받지 못하고 퇴직한 근로자가 사업주에게 소송을 제기해서 법원에서 확정판결을 받으면, 정부가 최대 300만원이 체불임금을 우선 지급하는 제도를 일컫는다(연합뉴스, 2015.07.19.). 이전에는 기업이 도산한 경우에만 정부가 체당금을 지급했지만, 2015년 도입된 소액체당금 제도는 기업이 도산하지 않아도 지급한다는 점에서 차이가 있다. 그렇지만 이 제도는 아르바이트 근로자가 적용을 받기에는 다음과 같은 점에서 현실적으로 어려움이 따른다. 우선, 퇴직근로자가 이 제도의 적용을 받기 위해서는 체불임금에 대한 민사소송을 통해 법원으로

부터 집행권원을 부여받아야 하는데, 이러한 절차가 대부분 소액의 임금을 지급받는 아르바이트 근로자들이 감당하기에는 여전히 복잡하고 어렵다(안선영 외, 2014).

이에 본 연구에서는 1차년도에 이어 2차년도 연구에서도 아르바이트 근로자의 소액 임금에 대해서는 임금체불 사실이 지방고용노동관서에 신고·접수되어 사실관계가 확인되면, 정부(지자체)가 곧바로 선지급하고 이에 대해 사업주에게 구상권을 행사하는 간소화 된 절차 도입가 도입될 필요가 있음을 제안한다. 이때 소액 임금의 기준은 현재 적용 중인 소액체당금 제도와의 관계 등을 고려하여, 100~150만원 사이에서 책정될 수 있을 것이다. 이 같은 제도는 근거 없이 사업비가 지출되는 것이 아니라, 권한을 가진 공적 기관(고용노동관서의 근로감독관)에 의해, 임금체불 사실관계가 확인된 사안에 적용되는 것이라는 점에서 그 타당성을 인정받을 수 있다. 아울러 정부가 체불사업주에게 구상권이 행사된 금액을 징구하여 받아내게 되면, 예산 소요도 거의 발생하지 않는다. 더구나 체불사업주 입장에서 보면, 경제적 약자인 아르바이트 근로자가 제기하는 체불임금 지급 요구보다 정부의 구상권에 부담을 느낄 개연성이 훨씬 높다는 점에서 임금체불 근절 효과도 더 클 것으로 예측된다.

각 지방자치단체 수준에서 자체 사업으로 이러한 정책방안을 시행하기 위한 초기 예산은 각 지자체마다 청년일자리사업 또는 청년고용안정화 관련하여 확보하고 있는 예산을 재원으로 삼아, 사업 편성이 가능할 것이다. 또는 중앙정부 차원에서 검토할 경우, 고용보험 기금이나 청년희망펀드에서 재원을 일부 확보하는 방안도 검토해볼 수 있다. 사업에 투입된 예산은 체불사업주에게 구상권을 행사하여 다시 충당할 수 있다. 근로자의 편의를 제고하기 위해 본 연구에서 제안하는 소액 체불임금에 대한 간소화 된 구상권 행사의 시행 절차 방안이 [그림 VII-7]에 제시되어 있다.



【그림 VII-7】 소액 체불임금에 대한 간소화 된 구상권 시행 절차(안)

2) 부당대우에 대한 후기 청소년 대상 신고·상담 제도 내실화

추진과제	3-2. 부당대우에 대한 후기 청소년 대상 신고·상담 제도 내실화
세부과제	3-2-1. 대학 내 취업지원센터를 통한 신고·상담 활성화 3-2-2. 후기 청소년들이 쉽게 이용할 수 있는 ‘거리 상담센터’ 운영

(1) 제언 배경

본 연구에서 후기 청소년을 대상으로 아르바이트 환경 개선을 위해 희망하는 정책 방안이 무엇인지 조사한 결과, 선택지로 제시된 11개 문항⁵⁷⁾ 가운데 ‘부당행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화’를 지지하는 응답 비율이 98.0%로 나타나, 가장 높게 파악되었다. 이 같은 결과는 후기 청소년들이 근로 현장에서 경험하는 부당 대우에 관해 고민을 털어놓고 도움을 요청할 통로에 대한 정책 욕구가 대단히 강하다는 것을 방증한다. 따라서 여기에서는 아르바이트 근로 과정에서 경험하는 부당 대우에 대해 후기 청소년들이 이용할 수 있는 신고·상담 제도를 개선하기 위한 정책대안을 모색하였다.

(2) 정책 방향

부당대우에 대한 신고·상담 제도를 내실화하기 위해서는 무엇보다 신고·상담 제도에 대한 후기 청소년들의 접근성을 확대해야 한다. 실제로 후기 청소년들을 대상으로, 부당대우를 경험했을 때 어떻게 대처했는지를 묻는 문항에서 ‘어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서 아무것도 하지 못했다’는 응답이 적지 않게 도출된 결과도 이 같은 접근성 확대의 필요성을 방증한다. 따라서 여기에서는 후기 청소년들이 손쉽게 이용할 수 있는 신고·상담 제도 구축에 중점을 두어 정책대안을 제시하였다.

57) 후기 청소년의 아르바이트 근로환경 개선을 위한 정책 욕구 파악을 위해, 본 연구에서 제시한 11개 선택지들은 다음과 같다: 부당행위를 하는 고용주에 대한 처벌 강화, 부당행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화, 최저임금 인상, 착한 알바와 나쁜 알바 기업에 대한 실명 공개, 고용주 대상으로 노동법을 잘 지키도록 하는 교육 의무화, 아르바이트 근로자 보호를 위한 고객응대매뉴얼 구비 및 이행, 아르바이트생이 피해를 당할 경우 알바사이트를 통한 전문가 상담 제공, 일자리에 대한 정보 제공, 아르바이트 일자리 확대.

(3) 세부 과제

■ 3-2-1. 대학 내 취업지원센터를 통한 신고·상담 활성화

후기 청소년 중 다수가 대학생이라는 점을 고려해, 대학 내 취업지원센터를 통해 신고·상담을 활성화 하는 방안을 제시한다. 실제로 일부 대학들은 이미 취업지원센터에서 이 같은 기능을 수행하고 있으며, 업무 담당자들의 역량 증진을 위해 노동인권교육을 받기도 한다. 대부분의 대학들이 취업지원센터를 설치하고 학생들이 학교에서 노동시장으로(school to work) 원만하게 이행하도록 지원하고 있는 바, 취업지원센터에서 이 같은 역할을 수행한다면 학생들이 좀 더 편리하게 근로문제에 관한 어려움을 해소할 수 있을 것이다. 이때 취업지원센터에서 상담, 대응, 해결이 어려운 문제는 해당 지역 고용노동관서로 연계하면 될 것이다.

이와 관련하여, 미국 캘리포니아 UCLA(University of California, Los Angeles) 대학의 사례를 참고할 수 있다.⁵⁸⁾ UCLA에서 운영하는 UCLA-LOSH(Labor Occupational Safety and Health Program) 프로그램에서는 청년들이 일을 하며 경험하는 문제들을 다루는데, 이 프로젝트를 운영하는 실무진(Staff)들은 노동인권, 노동법, 일을 하며 겪을 수 있는 건강 및 안전 관련 문제에 대한 대처법에 대해 학생들에게 상담을 제공하고 있다(UCLA-LOSH 홈페이지, 2015). 이 같은 사례는 대학 내 관련 기구 또는 부서에서 노동 문제에 대해 학생들에게 서비스를 제공하는 좋은 예가 될 수 있다.

■ 3-2-2. 후기 청소년들이 쉽게 이용할 수 있는 ‘거리 상담센터’ 운영

아르바이트를 하다 문제가 발생하거나 부당 대우를 경험했을 때 상담을 요청할 수 있는 대표적인 통로로는 고용노동부가 한국공인노무사회에 위탁하여 운영하는 ‘청소년근로권익센터(<http://www.youthlabor.co.kr/>), 고용노동부 콜센터(☎1350) 등이 대표적이다. 또한 지방자치단체에서 운영하는 시설도 있다. 예컨대 서울은 서울노동권익센터를 비롯해 기존에 운영 중인 4개 자치구의 노동복지센터에서도 관련 상담이 가능하다. 그럼에도 불구하고 ‘청소년근로권익센터’나 지방자치단체가 운영하는 근로복지시설에 대한 인지도는 그다지 높지 못하며, 여전히 후기 청소년의 상당수는 부당대우를 경험해도 어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서 그저 감내하고 있다.

58) 여기에서 소개한 미국 캘리포니아 UCLA 대학의 사례는 본 연구에 집필진으로 참여한 전하람 선임연구원(성균관대학교 대학교육혁신센터)이 집필한 미국 사례 내용이 일부를 발췌한 것이다.

이러한 문제를 해결하기 위해서는 노동상담 통로를 다양화해야 한다. 이와 관련하여, 후기 청소년들이 많이 모이는 지역에 상담부스(booth)를 운영하는 방법을 제안한다. 유동인구가 많고, 젊은이들이 약속 장소로 자주 이용하는 지역을 중심으로 노동 상담부스를 설치하고 관련 서비스를 제공한다면, 청년들이 손쉽게 이용할 수 있을 것이다. 아울러 일반적으로 이러한 변화가 청년 아르바이트 일자리가 밀집된 지역이라는 점에서, 해당 지역에 노동 상담부스를 설치하는 것은 인근 지역 아르바이트 근로환경 개선에도 간접적으로나마 긍정적 영향을 미칠 것으로 기대된다.

3) 아르바이트 일자리에서 수습기간 중 감액 폐지

추진과제	3-3. 아르바이트 일자리에서 수습기간 중 감액 폐지
세부과제	3-3-1. 아르바이트 일자리에서 수습기간 중 감액 폐지

(1) 제언 배경

수습 기간은 정식으로 근로계약을 맺은 후 업무에 필요한 내용을 터득하고 적응하기 위한 목적으로 활용되고 있다. 따라서 수습 기간에도 모든 노동관계법이 적용된다. 다만 몇 가지 예외 규정들이 있는데, 예컨대 근로기준법 제35조는 수습 기간에는 해고 예고 의무에 대해 예외를 인정하고 있으며, 최저임금법 제5조는 3개월 이내의 수습 기간에는 최저임금액에 미달하는 임금을 지급할 수 있도록 허용하고 있다. 단, 계약 기간이 1년 미만인 경우에는 최저임금을 삭감할 수 없다. 그러나 현실에서는 근로계약을 1년 미만으로 정하거나, 혹은 근로계약서에 시작 날짜만 정하고 종료 날짜를 지정하지 않은 채 수습 기간을 적용하는 등 관련 규정을 악용하는 사례가 문제가 되고 있다.

이와 관련하여, 본 연구에서 실시한 설문조사를 통해 아르바이트를 할 때 수습 기간을 적용 받았는지를 조사해 보았다. 그 결과, 수습 기간을 적용 받았다는 응답이 23.5%에 이르는 것으로 파악되었다. 또한 수습 기간 중 최저임금 미만의 시급을 받은 적이 있는지, 있다면 어느 정도였는지 조사한 결과에서는 최저임금 대비 90% 미만으로 받았다는 응답이 34.5%에 달했다. 근로계약서 체결 시 1년 미만의 기간을 정한 경우에는 수습기간을 정했다 하더라도 감액을 할 수 없음에도

불구하고, 감액 적용한 사례 가운데 계약기간이 1년 이상인 경우는 3%에 불과하고, 대부분은 명백한 위법이거나 혹은 위법적 소지를 내포한 채 수습기간을 적용하여 임금 감액을 실시하고 있었다. 이처럼 아예 계약기간을 정하지 않거나, 형식적으로 1년 이상 계약을 하거나, 명백히 1년 미만 계약임에도 불구하고 감액 규정을 악용하여 임금을 삭감하는 사례가 현실에서 다수 발생하고 있는 바, 감액 규정 제도를 보완할 필요가 있다.

(2) 정책 방향

최저임금이란 “사회적으로 용납하기 어려운 저임금 근로자의 최저생계비를 보장하기 위하여 국가가 사용자와 근로자 간의 임금결정 과정에 직접 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법적으로 강제하는 제도”를 일컫는다(고용노동부 홈페이지 고용노동용어, 2015.11.10.인출). 이러한 최저임금의 사전적 의미에 비추어 보면, 수습기간을 적용 중이라 하더라도 최저임금 미만으로 임금을 감액할 수 없다. 그런데 사실 상 아르바이트 일자리에서는 최저임금이 기준임금이 된다. 본 연구에서 실시한 설문조사에서도 최저임금에 가까운 시간 당 6,000원 이하를 받는 사례가 전체 응답자의 70%에 달했다. 따라서 아르바이트에 수습기간을 적용할 경우, 사실상 대부분이 최저임금 미만의 시급을 받게 되는 모순이 발생하는 바, 이러한 문제를 해결하기 위해 제도 개선이 필요하다.

(3) 세부 과제

■ 3-3-1. 아르바이트 일자리에서 수습기간 중 감액 폐지

수습기간 감액 적용을 악용하는 사례를 개선하기 위해 2012년 개정된 「최저임금법」에서는 제5조 제2항 후단에 “다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다”는 단서 조항을 추가한 바 있다(최저임금법 2012.2.1.개정 법률 제11278호). 그러나 현실에서는 이를 악용하는 사례가 여전히 발생하는 것으로 알려져 있다. 따라서 관련법 개정을 통해 이 같은 문제를 방지할 필요가 있다.

정부에서도 아르바이트와 같은 단기 임시 일자리에서 수습기간 중 감액 적용 규정을 악용하는 현실을 개선하기 위해, 2014년 「최저임금법」 개정안을 국회에 제출하였다. 정부안에 따르면, 1년 이상 근로계약을 체결한 수습근로자에게 수습기간 중 3개월 동안 최저임금의 10% 감액

적용이 가능하도록 한 것은 숙련형성기간 중에는 정상적인 생산성을 기대하기가 곤란하기 때문에 예외적으로 감액을 허용한 것인데, 1~2주의 직무훈련 만으로 업무수행이 가능한 단순노무종사자의 경우에는 수습을 이유로 한 최저임금 감액을 적용하는 것이 적합하지 않다는 것이다(고용노동부 보도자료, 2014.7.14.). 이에 고용노동부는 2014년 12월, 단순노무업무에 종사하는 근로자에 대해서는 수습기간 중 감액 규정을 적용할 수 없도록 규정한 「최저임금법」 개정안을 국회에 제출하였다(최저임금법 일부개정법률안, 2014.12.31.). <표 VII-12>에는 정부가 제출한 개정법률안이 제시되어 있다.

표 VII-12 단순노무업무 근로자 수습감액을 폐지하는 「최저임금법」 개정안(정부 제출)

현행	개정안
제5조(최저임금액) ① (생략) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금을 정할 수 있다. 1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.	제5조(최저임금액) ① (현행과 같음) ② _____ _____ _____ 1. 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자. 다만 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.

* 출처: 최저임금법 일부개정법률안(2014.12.31.) [정부 제출, 의안번호 13462].

상술한 정부 제출 개정안에 대한 국회 환경노동위원회 검토보고서에서는 이러한 문제는 제19대 국회 환경노동위원회 국정감사에서 지적되었던 내용이며, 정부도 잘못된 관행을 개선하려는 정책 의지를 갖고 있기 때문에 타당하다는 검토 의견을 제시하였다. 다만 법적 측면에서 볼 때, 그간 단순노무종사자에게도 수습감액을 적용했던 근로현장의 악용 사례 등을 고려하면, 법조문에 “1년 (이상 또는 미만)”이라는 기간을 명시할 필요가 없이 “3개월 이내 수습인 경우에는 수습감액을 허용하고 단순노무업무 종사자는 배제”하도록 하는 것이 더 바람직하다는 의견을 제시하였다(국회 환경노동위원회 전문위원 김양건, 2015.3.). 이러한 검토 의견의 취지는 형식적인 기간 충족 조건으로 인해, 이 법의 보호를 받지 못하는 사례를 예방하기 위한 것으로 해석된다.

본 연구에서는 여기에서 한 걸음 더 나아가, 업무의 성격이 단순노무업무인지 여부와 관계없이 수습기간 3개월 이내 근로자에게 임금을 삭감하도록 규정하는 제도를 폐지하는 방안을 제안한다. 환노위 검토보고서에 명시된 것처럼, 최저임금제도는 국가가 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 그 수준의 임금 지급을 법적으로 강제하는 제도로서, 근로자의 생존에 필요한 임금 수준 등을 고려하여 매년 지속적으로 상향조정되고 있는 실정이다(국회 환경노동위원회 전문위원 김양건, 2015.3). 이 같은 '최저임금'의 취지를 고려하면, 수습기간 중인 근로자라 하더라도 생존에 필요한 최저임금 감액은 불합리할 수 있다. 더구나 노동시장에서 가장 취약한 아르바이트 생과 같은 임시·단기간 근로자를 대상으로 이를 악용하는 문제가 빈번하게 발생하는 바, 이러한 현실을 개선하기 위해 수습기간 감액 제도를 폐지하는 방안을 전향적으로 검토할 필요가 있다. 이러한 견지에서 「최저임금법」 제5조 2항을 삭제하는 방향으로 법률안 개정이 이루어진다면, 근로자 임금의 최저선을 보장하기 위한 최저임금법의 취지 또한 제대로 살릴 수 있을 것으로 기대된다. <표 VII-13>에는 이러한 내용을 반영한 「최저임금법」 개정안이 제시되어 있다.

표 VII-13 수습기간 임금 감액 제도 폐지 위한 「최저임금법」 개정안

개정 전	개정 후
<p>제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.</p> <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.</p> <p>1. 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다. (이하 생략)</p>	<p>제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時間給)으로도 표시하여야 한다.</p> <p>② <삭제> 1. <삭제> (이하 생략)</p>

4) 감정노동종사자 보호를 위한 실질적 방안 마련

추진 과제	3-4. 감정노동종사자의 보호를 위한 실질적 방안 마련
세부 과제	3-4-1. 「산업안전보건법 개정안」에 포함되어야 할 핵심 내용: 작업중지권과 불이익 처분 금지 3-4-2. 감정노동종사자 보호를 위해 발의된 여타 법률안 개정 노력

(1) 제언 배경

서비스산업이 전체 산업에서 차지하는 비중이 커지면서 아르바이트에 참여하고 있는 청년들 중 상당수가 매장관리 및 판매, 서빙 등 서비스 업종에 종사하고 있다. 최근 우리사회에서 고객의 '갑질' 사례가 증가하면서 이에 대한 문제제기가 이루어졌고, 고객응대 업무 종사자들에게 대한 보호 방안 마련에도 사회적 관심이 커지고 있다. 감정노동은 인권침해의 문제인 만큼, 상대방의 인권과 인격을 무시하는 사회적 분위기를 개선하기 위해서라도 감정노동종사자 보호방안을 마련할 필요가 있다.

서비스 업종에서 아르바이트를 하는 청년들 역시 감정노동으로 인한 피해를 겪을 가능성이 높다. 면담조사 결과에서 확인되었다시피, 청년들은 고객 응대 과정에서 폭언, 무시, 하대 등 상당한 정신적 스트레스를 받고 있었다. 설문조사 결과에서도, 고객 응대 업종에서 아르바이트를 했던 응답자 중 약 68%는 '고객을 대하는 과정에서 마음의 상처를 받고' '퇴근 후에도 고객 응대 시 힘들었던 감정이 남아 있다'고 응답해 감정노동에 대한 어려움을 호소했다.

이에 정부는 감정노동종사자를 보호하기 위한 내용을 담은 산업안전보건법 개정안을 준비 중에 있다. 또한 감정노동종사자가 고객으로부터 폭언, 폭력 등을 당해 우울병이 발생하면 산재로 간주하고, 산재보험 보호를 받을 수 있도록 '산업재해보상보험법 시행령·시행규칙' 및 '고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령·시행규칙' 개정안을 입법예고했다(고용노동부 보도자료, 2015. 11. 2). 이 외에도, 감정노동종사자 보호를 위해 많은 국회의원들이 유관 법률 입법을 발의한 상태에 있다. 그 내용은 다음 표와 같다.

표 VII-14 국내 감정노동 유관 법률 발의 현황

대표 발의자	법안	주요 내용
심상정	산업재해보상보호법	감정노동(직무 스트레스) 산재 인정
	남녀고용평등법	성희롱 피해 근로자의 업무 중단
한명숙	산업안전보건법	감정노동 완화 업무 매뉴얼 작성 및 교육 심리상담 서비스 제공(사업주), 고객 자제 공지 고객 무리한 요구, 폭언, 성희롱 사업주 적극 대응
	남녀고용평등법	고객 성희롱 발생 시 수사기관에 고발 직장 내 성희롱과 같이 고객에 의한 성희롱 예방과 교육시행
윤재옥	근로기준법	근로의 정의(근로기준법 제2조) 육체노동, 정신노동, 감정노동
	산업안전보건법	감정노동 정의, 정부의 책무와 사업주 보건조치 강화
	산업재해보상보호법	감정노동 정의와 보상
이인영	산업안전보건법	업무 장소 위험요인 및 고객으로 인한 산업재해 발생 시 우려될 경우 업무 중지, 대피
김기식	근로기준법	고객응대근로자에 대한 보호 조치 의무, 고용노동부 장관의 조치 의무
황주홍	감정노동종사자의 보호 등에 관한 법률	근로의 정의(근로기준법 제2조) 감정노동종사자 정의 규정, 국가와 사업주 책무, 근로환경 개선계획 수립, 실태조사, 보호센터 설치, 고충처리 전담부서 설치운영, 금지 행위

* 출처: 조수진(2015. 6. 23). 「감정노동종사자의 보호 등에 관한 법률 입법공정회 자료집」, p. 74의 내용에 일부 내용 추가

고용노동부는 입법 발의된 안들의 내용과 현장 의견을 수렴하여 산업안전보건법 개정안을 준비 중에 있으며, 이는 감정노동종사자를 보호하는 구체적 법안이 될 가능성이 크다. 우선은 개정안에 담긴 구체적 법안의 내용을 확인한 이후에야 개정안의 의의와 한계, 개선점 등을 제시할 수 있다. 따라서 현재 상황에서는 감정노동종사자를 실질적으로 보호하기 위해 반드시 포함되어야 할 핵심 내용을 제안하는 것이 최선일 수 있다. 그리고 산업안전보건법 외에 국회의원들이 감정노동종사자 보호를 위해 발의한 법률안들을 조속한 시일 내에 개정할 수 있도록 사회적 공감대를 형성하는 것이 필요하다.

(2) 정책 방향

고객응대 업무종사자들이 고객으로부터 당하는 폭언, 폭력, 인격무시 등과 그로 인해 발생하는 정신적 스트레스를 건강 장애로 간주하고 이를 보호하기 위한 법안을 마련하는 것은 시의적절한 조치라고 할 수 있다. 다만, 정부가 준비 중인 산업안전보건법 개정안이 감정노동종사자를

보호할 수 있는 실질적인 법안이 되려면 핵심적인 내용을 법안에 포함하도록 강조할 필요가 있다. 또한 산업안전보건법 개정을 계기로, 몇몇 의원들이 감정노동종사자 보호를 위해 발의한 유관 법률들이 조속한 시일 내에 개정되어야 한다.

(3) 세부 과제

■ 3-4-1. 「산업안전보건법 개정안」에 포함되어야 할 핵심 내용: **작업중지권 및 불이익 처분 금지**

상술한 바와 같이 3명의 국회의원이 산업안전보건법 일부 개정법률안을 제안한 바 있다. 한명숙 의원의 입법(산업안전보건법 일부개정법률안(2014.3.18.)), 의안번호 제9780호)과 윤재옥 의원의 입법(산업안전보건법 일부개정법률안(2014.8.7), 의안번호 제11345호)에서는 사업주가 근로자를 위한 보건조치 중 하나로 고객으로부터 폭언, 폭행, 무리한 요구 등으로 인해 발생하는 건강장해를 포함시켰다는 데 의의가 있다. 감정노동종사자를 보호하는 실질적인 내용은 이인영 의원의 입법에서 확인할 수 있다. 즉, 감정노동종사자가 업무 중에 급박한 위험이 있을 때 업무를 중지할 수 있는 권리를 부여하는 것이다. 이 내용은 지금까지 제조업 분야에서 주로 발생했던 산업재해 중에 적용될 수 있는 작업중지권을 서비스업에서 발생할 수 있는 정신적 산업재해에도 적용할 수 있도록 확장했다는 데 의미가 있다. 기실, 고객응대 업무에 종사하는 감정노동종사자들이 고객으로부터 폭언, 성희롱, 폭력 등을 당할 때를 급박한 위험 상황으로 간주하고 그것으로부터 대피할 권리를 부여하는 것은 이들을 위험으로부터 보호할 수 있는 실질적인 방안이 될 수 있다. 또한 이인영 의원의 법안에는 근로자 대표에게 부여되지 않았던 작업중지권을 명시하고 있다는 점에서도 의미가 있다.

	현 행	개 정 안
이인영 의원	제26조(작업중지 등) ① 사업주는 산업 재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장 소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다.	제26조(업무중지 등) ① 사업주는 <u>업무 장소 내의 위험요인과 고객 등으로 인한 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때</u> 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 <u>업무를</u> 중지시키고 근로자를 <u>업무 장소</u> 로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 <u>업무를</u> 다시 시작하여야 한다. ② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한

② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.

③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다.

⑤ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다.

제68조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제26조제5항을 위반하여 중대재해 발생현장을 훼손한 자
2. 제29조제3항, 같은 조 제5항 전단, 제33조제1항·제2항, 제34조의2제2항·제3항, 제35조의4제1항, 제52조의6 또는 제63조를 위반한 자
3. 제34조의2제4항 또는 제35조의4제2항에 따른 명령을 위반한 자

위험으로 인하여 업무를 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다.

③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 판단한 근로자의 의도가 악의적이지 않다면 제2항에 따라 업무를 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

〈신설〉

④ 근로자 대표는 본인 사업장의 근로자가 산업재해를 겪을 위험을 인지하였을 때 지체 없이 대피시키고 사업주에게 그 사실을 알릴 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다.

⑥ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다.

제68조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

〈신설〉

1. 제26조제3항을 위반하여 업무를 중지한 근로자에게 불리한 처우를 한 자
2. 제26조제6항을 위반하여 중대재해 발생현장을 훼손한 자
3. 제29조제3항, 같은 조 제5항 전단, 제33조제1항·제2항, 제34조의2제2항·제3항, 제35조의4제1항, 제52조의6 또는 제63조를 위반한 자
4. 제34조의2제4항 또는 제35조의4제2항에 따른 명령을 위반한 자

*출처: 산업안전보건법 일부개정법률안(이인영의원 대표발의, 의안번호 제12665호) pp.5-6.

그런데 감정노동종사자가 상술한 작업중지권을 부여받는다 하더라도, 기업이 작업중지권을 행사한 감정노동종사자에 대해 불이익 처분을 내린다면 작업중지권은 실효성을 갖기 어렵다. 따라서 산업안전보건법 개정안에는 작업중지권을 행사한 감정노동종사자에게 불리한 처우를 금지하는 조항이 반드시 포함되어야 한다. 즉, 감정노동종사자가 긴박한 위험 상황에서 작업중지권을 행사할지 여부를 판단할 때 불이익의 가능성을 인식하게 되면 작업중지권은 실질적으로 행사되기 어려울 가능성이 크다. 또한 작업중지권과 불이익 처분 금지 조항을 제대로 마련하지 않은 상태에서, 고객응대 매뉴얼을 제작하고 배포하는 데에만 초점이 맞추어질 경우 감정노동종사자 보호 방안이 오히려 이들의 업무를 규제하는 족쇄가 될 수도 있다. 다시 말해, 사업장에 따라 고객응대 매뉴얼의 수준이나 내용이 다를 수 있을 텐데, 자칫 사업주는 감정노동종사자가 매뉴얼의 내용을 기계적으로 따랐는지 여부에만 관심을 둔 채, 사업장에서 감정노동종사자들을 실질적으로 보호하는 데에는 관심이 부족할 수 있기 때문이다. 따라서 감정노동종사자 보호를 위한 법률안의 핵심은 사업주가 감정노동종사자들을 보호하기 위한 구체적 방안(작업중지권과 불이익 처분 금지)을 마련하고, 고객들 역시 사업장에서 감정노동종사자들을 존중하는 사업장 여건을 조성하는 데 있어야 한다.

■ 3-4-2. 감정노동종사자 보호를 위해 발의된 여타 법률안 개정 노력

감정노동종사자 보호와 관련된 노동관계법은 산업안전보건법 외에도 근로기준법, 산업재해보상보험법, 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법) 등을 들 수 있다. 김기식 의원이 대표 발의한 근로기준법 개정안(근로기준법 일부개정법률안(2015.7.6.), 의안번호 제15972호)에는 고객응대 근로자에 대한 보호 조치 의무를 명시하고 있다. 여기에는 작업중지권, 치료 및 상담지원, 상시적 고충처리 기구 마련 등을 모두 제시하고 있으며, 앞서 설명한 바와 같이 불이익 처분 금지 조항에 대한 내용도 담고 있어 의미가 있다. 다만, 근로기준법이 개정될 때 윤재옥 의원이 발의한 산업안전보건법 일부개정법률안에 포함된 내용, 즉 근로기준법 제2조 정의에서 '근로'에 육체노동, 정신노동 외에 감정노동을 추가하거나 정신노동 안에 감정노동을 포함하는 방식으로 관련 내용이 포함되어야 할 것이다.

감정노동종사자의 보호와 관련된 유관 법률 중 남녀고용평등법의 일부 내용도 개정이 필요하다. 감정노동종사자들은 대부분 서비스 업종에 종사하고 있다. 이들의 주된 업무가 고객 대응임을 고려할 때, 사업주가 고객에 의한 성희롱 방지를 위한 노력, 성희롱 발생 시 즉각적인 대응과 개입을 의무화하는 방안을 추가할 필요가 있다. 현재 남녀고용평등법에는 제14조2에 '고객

등에 의한 성희롱 방지' 조항이 포함되어 있으나, 사업장 내 성희롱 예방과 대응 마련에는 해당 내용이 미흡하다는 지적이 제기되었다. 이에 한명숙 의원은 관련 내용을 추가하여 남녀고용평등법 개정안(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(2014.2.13.), 의안번호 제9366호)을 발의하였다. 제14조2의 1항을 개정하여, 사업주가 사업장 내 고객 등에 의한 성희롱이 발생했을 때 근로자를 보호하기 위한 적극적 조치를 취하도록 명시하였다. 3항에는 고객 등에 의한 성희롱을 예방할 수 있는 교육을 실시하도록 하고 이를 위반하였을 시 과태료를 부과하는 내용을 포함하였다.

상술한 법률안들이 개정되고 시행될 경우, 다양한 서비스업종에서 아르바이트를 하고 있는 청년들에게도 고객 등에 의한 폭언, 폭행 및 인격무시 등 위험한 상황 시 작업중지권을 행사할 권한을 얻게 될 것이다. 개정 중인 산업안전보건법과 감정노동종사자 보호와 관련된 유관 법률이 개정된다 하더라도 지속적인 현장 모니터링이 이루어지지 않는다면, 유명무실한 법률안이 될 가능성이 높다. 따라서 감정노동종사자를 보호하기 위한 예방 매뉴얼 마련 및 배포 외에, 사업장 내에서 이들을 실질적으로 보호할 수 있도록 법률안 시행 후 정기적인 모니터링 및 감독을 강화하는 것도 중요할 것이다.

5) 인턴제도 정비

추진과제	3-5. 인턴제도 정비
세부과제	3-5-1. 인턴제도 악용 사례 예방을 위한 관련 법령 정비 3-5-2. 인턴제도 악용 사례 근절을 위한 수시감독 강화

(1) 제언 배경

선진국과 우리나라 인턴제의 큰 차이점은 선진국은 인턴제가 현장실습 및 경력관리 차원에서 운영되는 반면, 우리나라는 취업과 연계되어 운영된다는 점이다(이종구·김병기, 2008: 263). 한국경영자총협회에서 실시했던 '인턴제도 운영 실태조사' 결과에서도 확인할 수 있었듯이, 우리나라 기업에서 적용하고 있는 인턴제는 체험형보다는 채용연계형이 대부분이다. 이는 우리나라의 인턴 개념 및 법적 지위가 명확하지 않은 상태에서 인턴제가 수습처럼 활용되고

있다는 점을 방증한다. 인턴제란 명칭을 사용하면서 현장에서 이것이 수습제도로 활용되고 있다면 제도적 정비가 필요하다고 볼 수 있다. 즉, 채용연계형 인턴제는 기존의 시용 또는 수습의 근로형태로 보고 인턴 참여자가 근로자로서의 법적 지위를 누릴 수 있도록 하는 제도적 정비가 필요하다.⁵⁹⁾ 그 외 체험형 인턴제는 청년들의 노동시장 이행을 지원하는 프로그램으로 활용될 수 있을 것이다.

인턴 다수 고용 사업장에 대한 고용노동부의 수사감독 결과(고용노동부, 2015. 7. 22)에 따르면, 현장에서는 수습, 시용, 현장실습 등의 다양한 유형을 ‘인턴’으로 칭하면서 노동관계법을 위반한 사례들이 많았다. 이는 인턴제도가 교육 또는 실습이라는 목적을 표방하면서 실은 근로와 실습이 혼재된 특성을 지니고 있기 때문이다. 근로와 실습(교육훈련)의 경계가 모호하기 때문에 현장에서는 인턴제도를 인건비를 줄이기 위한 목적으로 악용하고 있는 것이다. 이것은 청년들의 일자리의 질을 심각하게 저하시킨다는 점에서 문제점으로 지적할 수 있으며 즉각적인 개선이 필요하다. 이러한 개선 노력의 일환으로 고용노동부는 인턴 제도가 보다 적절하게 운용되도록 ‘인턴 활용 가이드라인’을 마련할 계획이다(고용노동부, 2015.7.22). 이 같은 가이드라인이 제작·배포되어 현장에 적용된다면 제도 운용에 큰 도움이 될 것으로 보인다. 그렇지만 가이드라인은 구속력이 담보되지 못한다는 점에서, 보다 근본적으로는 근로와 실습이 혼재된 인턴제도에 대한 법률 개정이 필요하다.

(2) 정책 방향

인턴제도 개선 방향의 핵심은 기존의 인턴제도가 무분별하게 악용되고 있는 상황을 기존 노동관계법의 개정을 통해 정비하는 데 있다. 채용연계형의 경우는 기존 법률의 적용이 가능한 수습, 시용의 형태로 직무경험이 이루어지도록 해야 한다. 그렇지 않은 경우는 모두 체험형으로 전환하고 관련 내용을 정비하는 것이 필요하다. 또한 인턴제도가 가지고 있는 이중적 성격, 즉 근로와 실습을 동시에 수행하는 특성은 대학에서 재학 중 의무적으로 이수해야 하는 ‘현장실습’과 교육부에 의해 추진되고 있는 일학습병행제의 ‘학습근로자’ 개념과도 상당 부분 관련되므로 이들의 법적 지위에 대한 검토가 필요하다.

59) 고용노동부는 ‘(가칭) 인턴 활용 가이드라인’을 발표할 계획이다.

(3) 세부 과제

■ 3-5-1. 인턴제도 악용 사례 예방을 위한 관련 법령 정비

인턴제도 악용 사례 예방을 위해 노동관계법령을 다음과 같이 정비할 필요가 있다.

① 채용연계형 인턴제도→ 수습 및 시용제도 전환

인턴제는 현재 법적 지위나 근로자성 여부를 규정하고 있는 구체적 법령이 존재하지 않는다. 이 때문에, 사업장에서는 일반 근로자를 대체하여 인턴을 고용하고 이들에게 정규직에 상응하는 업무를 부과하고 있으면서도 '인턴'이라는 이유만으로 모든 노동관계법을 적용하지 않아도 되는 제도로 왜곡 활용하고 있다. 특히, 3개월 수습 후 정규직 전환과 같은 채용조건을 내건 채용연계형 인턴제도는 모두 수습 또는 시용제도로 전환할 필요가 있다. 수습은 근로자의 작업 숙련성 및 적응력 향상을 위한 근로형태로서, 근로계약 체결 직후 근로자 지위를 갖게 되어 근로자에게 적용되는 모든 법률의 적용을 받을 수 있다. 시용은 시용기간 종료 후 정식 채용할 것을 전제로 근로를 제공하는 제도로, 시용기간 중에는 임금을 지급받으며, 근로자로서의 지위를 갖는다(노호창, 2012). 따라서 현재와 같이 채용연계형 인턴제도를 운영하면서 실제로 인턴이 일반 근로자와 동일한 업무를 수행하고 있는 경우, 인턴 명칭에 대한 사용을 금지하고 수습 또는 시용제도로 전환하도록 유도함으로써 청년들이 인턴제도 오남용에 따른 피해를 입지 않도록 보호할 필요가 있다.

② 체험형 인턴제도로의 전환

본 연구의 설문조사 결과에 따르면, 공공기관과 대기업을 제외한 일반기업에서 인턴제도를 경험한 응답자일수록 교육·훈련·실습 없이 일만 했다는 비율이 가장 높았다. 이는 일반 중소기업의 인턴제도가 애초에 실습과 직무경험을 동시에 제공하기 위해 도입된 인턴제도의 목적과 취지에 부합되지 않는 방식으로 운영되고 있음을 시사한다. 때문에 상술한 바와 같이, 채용연계형 인턴제도는 수습 및 시용제도로 전환하는 한편, 인턴제도의 취지대로 운영하고자 하는 경우에는 일자리 체험과 직무경험을 골자로 하는 체험형 인턴제도로 정착시키는 것이 필요하다. 인턴 관련 선행연구에서도 인턴제도를 청년층 실업 해소를 위한 정책수단으로 활용하기보다는 학교에서 노동시장으로의 이행을 지원하는 프로그램 또는 체험형 인턴제로의 전환을 제안한 바 있다(김향아, 2013; 이상준·김미란, 2010). 본 연구의 면담조사에서도 확인되었듯이

청년들은 다양한 직업체험과 동시에 생활비를 벌 수 있는 일자리 기회를 원했다. 체험형 인턴제도는 아르바이트와 채용연계형 인턴제도의 중간형태로 활용될 수 있을 것이다. 이는 현재 서비스 업종에 치중된 아르바이트 일자리의 범위를 확장할 수 있다는 점에서도 의미가 있을 것이다.

그런데 체험형 인턴제도도 엄격한 자격조건을 충족할 경우에만 이를 운영할 수 있도록 지침을 마련할 필요가 있다. 현재 체험형 인턴제에 참여한 청년들이 제대로 된 직무경험보다 잡무나 허드렛일을 경험하는 사례가 많다.⁶⁰⁾ 또한 체험형 인턴제도에 참여하면서도 최저임금을 지급받지 못하는 사례도 있다. 따라서 청년들에게 일자리 체험과 직무경험을 체계적으로 전달할 수 있는 프로그램을 갖추고, 근로기준법 등 노동관계법을 철저히 준수하는 사업장에 한해 체험형 인턴제를 시행할 수 있도록 관련 규정을 마련할 필요가 있다.

③ 대학 현장실습생과 학습근로자의 법적 지위 검토

현행 인턴제도만큼이나 정비가 필요한 것이 대학의 현장실습제도와 교육부의 일학습병행제에 따른 학습근로자 개념이다. 이 두 가지는 근로와 교육·실습의 명확한 구분 없이 노동관련법의 적용을 피하면서 악용될 수 있는 가능성이 크기 때문에 인턴제도를 정비하는 과정에서 반드시 검토되어야 할 사안들이다. 즉, 인턴, 현장실습생, 학습근로자 모두 교육과 실습이라는 미명 아래 실제로 근로를 하면서도 근로자성을 인정받지 못하는 점에서 공통의 문제점을 안고 있다. 인턴제도가 관련 법령이 존재하지 않으면서 교육과 근로가 동시에 이루어진다는 명분으로 악용되고 있는 사례라면, 대학의 현장실습과 일학습병행제는 교육과 근로라는 이중적 성격으로 인해 관련 법을 제대로 적용할 수 없다는 점에서 문제가 있다.

우선 대학에서 이루어지는 현장실습생의 경우 ‘산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률’⁶¹⁾에 의해 직업교육훈련과정인 대학의 경우 ‘직업교육훈련촉진법’⁶²⁾의 적용을 받게 된다. 직업교육훈련 중 산업체 현장실습을 의무화하고 있는 ‘직업교육훈련촉진법’의 규정을 따르고 있는 곳은 특성화고가 거의 유일하다(최수정, 2013). 이는 직업교육훈련촉진법의 구속력이 부족하고, 직업교육훈련 기관 전반을 아우르는 기본법적인 성격을 갖고 있지 못한 한계로부터 비롯된다.

60) 특히 이런 문제점은 공공기관 체험형 인턴제에서 나타나고 있다(한국대학신문, 2015. 3. 22). 기실 공공기관 인턴은 채용기간이 짧고 기관 특성 상 보안유지가 필요하기 때문에 인턴들이 직무경험을 하는 것이 쉽지 않다(조선일보, 2015. 10. 21). 이러한 한계점이 있음에도 불구하고, 정부가 청년실업 해소를 위해 공공기관 인턴 비율을 늘리고 있기 때문에 상술한 문제점이 제기되고 있다고 볼 수 있다. 따라서 공공기관의 경우 체험형 인턴제를 최소화하고, 일반기업이 체험형 인턴제에 참여할 수 있도록 독려할 필요가 있다.

61) 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 (2015. 3. 27). 법제처 국가법령정보센터에서 2015년 11월 11일 인출.

62) 직업교육훈련촉진법 (2015. 1. 20). 법제처 국가법령정보센터에서 2015년 11월 11일 인출.

또한 현장실습생의 경우 산업재해보상보험법 제123조 ‘현장실습생에 대한 특례’에 의거하여, 현장 실습을 하고 있는 학생 및 직업 훈련생(현장실습생) 중 고용노동부장관이 정하는 현장실습생은 그 사업에 사용되는 근로자로 본다고 규정하고 있다. 그러나 대학에서 운영되는 현장실습은 교육과정의 일부로 운영되고 있어 관련 법에서 규정하고 있는 근로자 지위를 따르지 않는 경우가 비일비재하다. 이 때문에 현재의 현장실습은 기업에게 교육 실습보다는 조기취업과 저임금 근로자를 활용할 수 있는 제도로 인식되고 있는 실정이어서 제도 보완이 필요하다.

한편 일학습병행제는 “실무형 인재를 기르기 위해 기업이 취업 희망 청년을 학습근로자로 채용하고 현장에서 장기간의 체계적 교육을 제공한 후, 교육훈련을 마친 자의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가하여 자격을 인정하는 제도”이다(기업일학습 홈페이지, 2015. 11. 11). 일학습병행제 참여기업의 선정기준은 1) 인력양성 목표의 적정성, 2) 학습근로자 급여 및 주당 근무시간에 대한 CEO 의지, 3) 임금체불/산재다발 여부/참여제한 여부/ 상시근로자수 등 기업여건의 적절성으로 제시되어 있어, 노동관계법을 준수하는 기업을 선정하겠다는 정부의 의지를 확인할 수 있다. 그럼에도 불구하고, ‘학습근로자’라는 명칭 자체가 일반 근로자에 비해 학습과 근로를 병행하는 자 또는 학습의 일환으로 일하는 근로자라는 열등한 지위를 함축하고 있으며, 인턴과 마찬가지로 교육과 근로의 경계가 모호하다는 점에서 향후 오남용될 가능성을 배제할 수 없다(장인숙, 2015: 91~92).

향후 인턴제도, 현장실습제(일학습병행제)의 관련 내용 정비를 위해 참고할 수 있는 프랑스 사례를 소개한다⁶³). 프랑스의 ‘스타주(Stage) 제도’는 직업고등학교와 대학에 재학 중인 학생을 위한 직업체험 제도로 우리나라의 현장실습 제도와 유사하다. ‘견습계약 제도’는 기업이 청년을 채용한 후 교육 및 실습을 동시에 제공하는 제도로, 우리나라의 인턴제도 또는 일학습병행제와 유사하다. 그러나 이 제도는 참여하는 학생과 견습생의 근로자성을 인정하는 동시에, 이들의 교육 또는 실습을 담당자 배치를 의무적으로 규정하고 있다. 또한 이 제도를 운영하는 기업에 대한 근로감독을 철저히 하고 있다. 따라서 우리나라도 인턴, 현장실습생과 학습근로자가 각 제도에 참여할 때 그들의 근로자성을 명확하게 규정하는 동시에 이들을 교육하고 훈련하는 프로그램과 담당자를 철저히 관리 감독하는 내용을 반영하도록 관련 법을 (제)개정할 필요가 있다.

63) 아래 참고자료로 제시된 프랑스의 스타주(Stage) 제도와 견습 계약에 관한 내용은 본 연구에 집필진으로 참여한 강수현 박사(프랑스 Architecture Milieu Paysage)가 집필한 내용의 일부를 발췌한 것이다.

[참고자료] 프랑스의 스타주(Stage)제도

프랑스에서는 직업기술학교 및 대학 재학생의 직업체험 및 현장실습을 위해 스타주(Stage) 제도를 운영하고 있다. 프랑스 정부는 스타주에 참여하는 학생인 스타지예(Stagiaires)의 권리를 보장하기 위해 다음과 같은 사항을 법으로 규정하고 있다.1)

- 스타주(Stage)는 일반 기업이나 공공기관에서 실행될 수 있다.
- 스타주(Stage)에 참여한 기간은 퇴직 시 포함될 수 있다.
- 학위과정 이외에 있는 사람은 스타주(Stage)에 참여할 수 없다.
- 계약체결 없이 스타주(Stage)를 운영할 수 없다. (학교-기업 간 계약 체결)
- 스타주(Stage)는 원하는 만큼 긴 기간을 할 수 없다. (최대 6개월)
- 스타지예(Stagiaires)의 지위로는 주당 35시간을 일할 수 없다.
- 스타주(Stage) 운영 기업은 반드시 임금을 지불해야 한다.
- 스타지예(Stagiaires)는 구내식당을 이용할 수 있다.
- 스타지예(Stagiaires)는 기업운영위원회에서 제공하는 직원복지혜택을 누릴 수 있다.
- 스타주(Stage)는 반드시 스타지예를 교육-감독하는 책임자가 있어야 한다.

이 외에도 스타지예에게 정규직이 일상적으로 행하는 임무가 주어지면 안 되며, 정규직과 동일하게 직장 내 모욕이나 성희롱으로부터 보호를 받는다. 최근 프랑스 정부는 스타지예의 권리 보호를 위해 다음과 같은 사항을 기업에 공표하였다.2)

- 기업의 규모에 따른 실질적인 고용인원(직원수)에 비례해 스타지예의 최대 인원수를 쿼터로 정한다.
- 스타주의 남용을 감시하기 위해 근로감독관(inspection du travail)의 권한을 확대한다.
- 스타지예의 등록을 인사기록부에 기입한다.
- 스타지예의 교육기관과 기업 내 스타지예의 업무를 지도할 담당자가 스타주 업무를 지속적으로 지도-감독한다.

*출처: 1) L' Etudiant 홈페이지(2014. 8. 1.). "스타주를 할 때 당신의 권리와 의무: O 혹은 X"

<http://www.letudiant.fr/jobsstages/vos-droits-et-devoirs-en-stage-le-vrai-faux-11779.html>에서 2015년 10월 1일 인출.

2) Le Parisien 홈페이지(2014. 6. 26.). "스타주의 새로운 환경: 스타지예의 7가지 새로운 권리."

<http://etudiant.aujourd'hui.fr/etudiant/info/stages-en-entreprise-les-7-nouveaux-droits-des-stagiaires.html>에서 2015년 10월 1일 인출.

[참고자료] 프랑스의 견습 계약(Le Contrat d' apprentissage)

견습 계약은 기업이 청년을 채용해서, 기업에서 요구하는 일을 가르치며 주어진 임무를 수행할 수 있도록 하는 교육과정을 포함하는 고용형태이다. 이 견습 계약은 청년근로자가 이수해야하는 직업 교육 일반, 이론, 실습을 충족시켜서 전문교육, 기술교육 혹은 기술인 양성교육에 상응하는 직업교육을 받고, 교육기관이 인증하는 전문 직업 기술 학위 취득을 목표로 한다.

- 모든 기업은 견습생을 채용할 수 있는데, 고용주가 견습생을 정식 등록하고 견습생을 채용할 수 있는 기본 요건을 갖추어야 한다. 고용주는 기업의 시설, 이용 기술, 노동 조건, 위생과 안전성, 견습생 위한 교육을 위해 전문능력을 갖춘 견습 담당자를 갖추고 있어야 한다.
- 고용주는 견습생의 견습 교육 증명을 위해 등록, 신고해야 한다.
- 교육과정 중에 있는 학생이 교육의 일환으로 받는 직업교육은 교육법의 규제를 받는다. 또한 견습생이 국가에서 인증하는 기술자격증(répertoire national des certifications professionnelles: RNCP)을 취득하기 위해서는, 직업실습이 교육내용에 들어가는 경우가 있는데, 이 또한 교육법의 규제를 받는다.
- 견습 계약은 기본적으로 노동법의 규제 하에 있는 노동계약인데, 그 중 일부분이 교육법과 연계된 것이다. 스타주(Stage)의 경우에는 기본적으로 교육법의 규제를 받으며, 교육의 일환으로 이루어지는 직업체험이라고 할 수 있다.

* 출처: 프랑스 고용노동부 홈페이지 (2015. 12. 23), 견습계약
<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-d-apprentissage>에서 2015년 12월 29일 인출.

■ 3-5-2. 인턴제도 악용 사례 방지를 위한 수시감독 강화

인턴을 다수 고용하는 사업장에 대한 고용노동부의 지속적인 지도감독이 필요하다. 인턴 활용 가이드라인이 시행된다 하더라도 지금까지 현장에서 인턴 명칭 및 활용 오남용이 심각했기 때문에 당분간 수시감독을 철저히 하고, 처벌을 강화할 필요가 있다. 고용노동부 보도자료(2015.7.22.)에 따르면, 인턴 다수 고용 사업장 151개소에 대한 수시감독 후 노동관계법 위반 사항이 발견된 경우 시정조치했다. 본 연구의 설문조사 결과에서도 나타났듯이, 후기 청소년들은 아르바이트 부당대우 사업주에 대한 강력한 처벌을 희망했다. 이는 그들이 지금까지 이루어진 정부의 근로감독 및 그에 대한 조치를 미흡하게 인식하고 있음을 시사한다. 따라서 보다 강력한 처벌과 조치를 통해, 인턴 고용 사업장에서의 노동관계법 위반 사례 및 인턴 악용 사례가 발생하지 않도록 하는 방안이 필요하다. 이를 위해서는 적정한 수의 근로감독관 및 예산 배치가 필수적일 것이다.

4 노동인권교육 활성화를 위한 정책 과제

1) 후기 청소년 대상 노동인권교육 활성화

추진과제	4-1. 후기 청소년 대상 노동인권교육 활성화
세부과제	4-1-1. 대학 진학 청년 대상 노동인권교육 실시 4-1-2. 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 청년 대상 노동인권교육 실시 4-1-3. 초·중등학교에서의 노동인권교육 강화

(1) 제언 배경

아르바이트 청년 당사자 스스로 근로권익에 대한 인식을 높이고, 자신들의 권리를 적극적으로 행사하는 실천이 필요하다. 그런데 설문조사 결과에 따르면, 이들 중 노동인권교육을 경험한 비율은 17.5%에 불과했으며, 82.5%는 노동인권교육을 경험한 적이 없다고 응답했다. 게다가 노동인권교육을 받은 경험이 있는 응답자 중 약 60%는 아르바이트 업체로부터 관련 교육을 받았다고 응답하였다. 이는 이들이 아르바이트 전 업무에 대한 오리엔테이션 개념의 사전교육이 있을 가능성이 높아 노동인권교육으로 보기에 는 무리가 있다. 그렇다면 노동인권교육을 경험한 비율은 더욱 낮을 것으로 예상된다. 노동인권교육을 경험한 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 부당대우 및 권리 침해 중 몇 가지 항목에서 통계적으로 유의미하게 낮은 비율을 보였다. 즉, 노동인권교육 경험이 있는 집단이 없는 집단에 비해 최저임금보다 적은 시급을 받거나, 휴게시간을 보장받지 못하는 사례가 적었다. 이는 노동인권교육 경험이 청년들의 근로권익에 대한 인식 수준을 높이고, 노동권을 적극적으로 행사하는 데 기여할 수 있음을 시사한다. 따라서 청년들에게 다양한 방식으로 노동인권교육을 실시하는 것을 중요한 정책적 과제로 설정할 필요가 있다.

(2) 정책 방향

본 연구에서는 청년들을 대상으로 하는 노동인권교육을 대학 진학 청년과 학교를 그만 둔 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 청년을 별도로 구분하여 교육 방안을 제안하고자 한다. 대학 진학 청년과 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 청년들은 처한 상황이 다르다. 이들 각 집단에게는 노동인권교육을 접할 수 있는 접근 가능한 기관도 상이하다. 따라서 이들 집단의 특성을 고려한 세부 과제를 제시할 필요가 있다. 아울러 노동인권교육이 실효성을 거두기 위해서는 20대 청년들을 대상으로 실시하는 교육 외에, 초·중등학교 시기부터 노동인권교육이 체계적으로 이루어질 수 있는 여건을 조성하는 것이 필요하다. 이와 관련된 세부 과제를 제시하면 다음과 같다.

(3) 세부 과제

■ 4-1-1. 대학 진학 청년 대상 노동인권교육 실시

대학 진학 청년들 중 대학 진학 이후 노동인권교육을 접해 본 경우는 많지 않았다. 이들에게 대학 재학 중, 그리고 대학 졸업 후에도 노동활동이 일상생활의 중요한 부분을 차지할 것으로 예상할 때, 대학 진학 청년들에게 체계적인 노동인권교육이 이루어질 필요가 있다. 전기 청소년의 경우에는 오히려 정규 교육과정이나 청소년 시설 등에서의 특강을 통해 노동인권교육을 접할 가능성이 높은 반면, 청년들의 경우에는 성인이라는 이유로 노동인권교육의 대상에 해당하지 않는 것으로 인식되곤 한다. 이 때문에 때때로 청년들의 근로권익에 대한 인지 수준이 전기청소년에 비해 더 낮게 나타나기도 한다. 따라서 대학 진학 청년을 대상으로 한 노동인권교육을 다양한 측면에서 실시할 필요가 있다. 이와 관련하여, 본 연구에서는 2가지 방안을 제안하고자 한다.

① 비교과과정 운영: 대학 입학 직후 및 졸업 직전 투 트랙(Two-Track) 노동인권교육

대학 진학 청년들의 경우 대학 입학 직후와 졸업 직전에 아르바이트와 관련한 근로권익 및 부당대우 대처 방법 등에 대한 내용을 중심으로 노동인권교육을 실시해 볼 수 있다. 면담조사에서도 확인되었듯이, 대학 진학 청년들은 대부분 수능시험 직후 첫 아르바이트에 참여한 것으로 나타났다. 대학 입학 직후에도 아르바이트에 계속 참여하고 있을 가능성이 높기 때문에, 이들을

대상으로 한 노동인권교육은 청년들의 관심과 욕구에 부합할 수 있을 것이다. 동시에 대학 진학 직후 청년으로서 자신들의 권리를 스스로 찾게 하는 측면에서 대학 입학 직후 시점이 효과적일 수 있다. 이를 위해, 대학 진학 청년들이 입학 직후 전공과목 교육과정에 대한 소개와 대학생활 전반에 대한 안내를 받기 위해 참여하는 신입생 오리엔테이션(OT)을 적절히 활용해 볼 수 있을 것이다.

또한 졸업 직전 시점은 대학 진학 청년들이 취업을 위한 준비활동 및 인턴에 지원하는 시기로 볼 수 있다. 대학 자체적으로 졸업 직전 청년들을 대상으로 한 근로권의 내용과 인턴 관련 규정 등에 대해 안내할 수 있다. 또한 대학 졸업예정자를 대상으로 한 취업박람회 등에서도 관련 내용에 대한 안내 및 교육이 이루어질 수 있을 것이다.

대학 진학 청년들을 대상으로 한 투 트랙(Two-Track) 노동인권교육에서는 교육내용 및 교육방법에 신중을 기할 필요가 있다. 면담조사에서 제안된 바와 같이, 어려운 노동법 중심의 교육내용을 과감히 탈피하여 청년들의 관심사와 궁금증을 해결하거나, 필수적으로 알고 있어야 하는 노동인권 지식을 전달하는 데 초점을 맞추는 것이 중요하다. 또한 대규모 집체교육이나 강의식 교육방법은 지양할 필요가 있다. 청년들이 직접 참여하고 스스로 대안을 모색하는 방식으로 새로운 교육방법을 적용할 필요가 있다.

② 노동인권교육 관련 교양과목 운영

대학 진학 청년 대상 노동인권교육은 교양강좌 개설을 통해 운영될 수 있다. 상술한 내용이 비교과과정을 통해 노동인권교육을 실시하는 방안이라면, 이것은 교양강좌 개설을 통해 노동인권교육을 실시하는 방안이다. 2학점 또는 3학점이 인정되는 강좌로 개설되거나, 학점에 대한 부담을 줄이면서 Pass/Fail 방식으로 운영되는 강좌를 고려해 볼 수 있다. 이와 관련하여, 서울시립대에서는 교양과목 중 하나로 '노동법의 이해'가 개설, 운영되고 있다. 2015학년도 1학기에 개설된 '노동법의 이해' 강의계획서를 제시하면 다음과 같다.

[참고자료] 서울시립대 ‘노동법의 이해’ 강의계획서(2015학년도 1학기)

주차	강의 주제	세부 내용
1	오리엔테이션	
2	법이란 무엇인가?	법의 의의, 기능, 분류 등
3	법의 어원과 상징	동서양의 법의 어원과 상징
4	법은 왜 알아야 하는가?	법령, 판례 찾는 법
5	직장생활과 법	노동법과 근로자 보호
6	노동법경시대화	노동법의기초, 법전에서 적용 법률 찾기
7	근로기준법이란?	근로계약, 인사와 해고
8	중간고사	
9	근로기준법의 적용범위	근로자성의 판단, 근로기준법의 적용
10	임금	임금 개념의 본질적 요소와 임금의 종류 (평균임금, 통상임금, 동일가치 노동에 대한 동일임금, 임금지급의 원칙, 최저임금제도의 구조와 실효성)
11	시사와 노동법	근로계약서 작성, 취업규칙, 단체협약 등
12	아르바이트의 법률관계(1)	부당대우 사례
13	아르바이트의 법률관계(2)	근로자의 권리, 부당대우 대처
14	근로시간	근로시간, 휴게/휴일 등
15	연차휴가	휴가
16	기말고사	

*출처: 서울시립대 내부자료(2015. 11. 3.) 노동법의 이해 2015학년도 1학기 강의계획서.

서울시립대의 사례는 대학 진학 청년들에게 아르바이트 근로자로서의 권리에 대해 인식하고 권리를 요구할 수 있는 역량을 제고하는 측면에서 의미가 있다. 따라서 시립대의 사례를 참고하여, 전국의 대학에서 노동인권교육을 교양강좌로 개설해 운영할 수 있을 것이다. 면담조사 분석결과에서 설명한 바와 같이, 노동인권교육의 내용이 지나치게 법령 중심으로 구성되는 것은 바람직하지 않다. 법학과 전공 학생이 아닌 일반 전공 학생들이 수강하는 교양강좌라는 점을 고려해야 한다. 또한 교수자 중심의 강의식 교육방법도 지양할 필요가 있다. 교육내용에 대한 학습자의 흥미와 참여 정도를 높이기 위해서도 학습자의 주도성이 발휘되는 교육방법이 바람직하다. 자발적으로 참여하고 전체 수강생들이 협력하여 대안을 모색하는 수업 방법을 적용한다면, 대학 진학 청년들의 노동인권 감수성 및 권리에 대한 인식도 높아질 수 있을 것이다.

■ 4-1-2. 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 청년 대상 노동인권교육 실시

최근 학교를 그만 두는 청소년이 증가하면서 2014년 5월 28일 ‘학교 밖 청소년 지원에 관한

법률'이 제정되었고 학교 밖 청소년을 위한 지원체계가 구축되었다. 학교 밖 청소년들이 학교를 그만 둔 동기는 다양하다. 이들 중 일부는 위기 상황(가출, 비행 가담 등)에 처해 있기도 하고, 또 다른 일부는 학교를 그만두긴 하였으나 학교 밖에서 학업을 지속하는 이들도 있다. 또 나머지 일부는 학교를 그만 둔 후 경제적 자립을 위해 아르바이트에 참여하고 있다. 이들은 특정 기관에 소속되어 활동하지 않는 공통된 특성이 있다.

한편, 우리나라 고졸자 중 30%는 대학 비진학자에 해당한다. 이들은 졸업 후 정규 직장에 취업한 경우도 있으나, 정규 직장을 얻기 전 임시직으로 아르바이트에 다수 참여하고 있다. 이들 역시 학교 밖 청소년과 유사하게 특정하게 소속된 기관이나 시설이 없기 때문에, 노동인권교육에 대한 접근성을 높이는 데 어려움이 있다.

학교 밖 청소년과 대학 비진학 청년들은 대학 진학 청년에 비해 훨씬 많은 시간 동안 아르바이트에 참여할 가능성이 크고, 정규 직장에 취업하기 전 다양한 유형의 노동을 경험할 가능성 또한 많다. 그 과정에서, 부당대우를 경험하거나 근로권익이 침해되는 사례를 경험할 경우를 고려하여, 이들을 대상으로 한 노동인권교육을 별도로 실시하는 것이 중요하다. 이에 본 연구에서는 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 청년을 대상으로 한 노동인권교육과 관련하여, 다음 2가지 방안을 제안한다.

① 학교 밖 청소년 지원시설에서의 노동인권교육 방안

학교 밖 청소년을 위한 지원시설은 부처별로 다양하다. 우선 여성가족부가 운영하는 지원시설은 '청소년지원센터 꿈드림'과 '청소년쉼터' 등이 있다. 그 밖에 15세 이상 24세 미만의 학교 밖 위기청소년을 위해 고용노동부가 운영하고 있는 '취업사관학교'와 법무부가 운영하고 있는 '소년원'과 '보호관찰소' 등이 있다. 취업사관학교는 가출, 범죄, 일탈행위 등을 범한 청소년에게 맞춤형 직업훈련을 제공하고 있으며, 보호관찰소와 소년원은 보호처분을 받은 청소년을 지도감독 또는 교정하는 시설이다.

현재 여가부가 운영하는 청소년지원센터 꿈드림에서는 다양한 자립, 학업지원, 복지 프로그램 등이 운영되고 있으므로(여성가족부 홈페이지, 2015. 11. 9), 이곳에서 이들의 근로보호 및 근로권익 인식 제고를 위해 노동인권교육을 의무적으로 실시하는 방안을 고려할 수 있다. 또한 청소년쉼터를 이용하는 학교 밖 청소년에게도 관련 내용을 안내하고 교육할 수 있다. 취업사관학교의 경우 6개월 훈련과정을 이수한 후에는 대부분 취업이 가능하다(고용노동부 홈페이지, 2015. 11. 9). 이들이 훈련과정을 종료하기 직전에 이들을 대상으로 노동인권교육을 의무적으로 실시하

는 것도 고려해 볼 수 있다. 아울러, 소년원과 보호관찰소의 경우 보호처분을 받은 청소년들의 사회복지기를 지원하고 있는데, 보호관찰소의 경우 자유로운 생활을 하면서 지도감독을 받는 반면 소년원의 경우 1~2년 동안 소년원에 입원한 상태에 있기 때문에 자유로운 생활이 불가능하다(법무부 홈페이지, 2015. 11. 9). 이 때문에, 보호관찰소의 지도감독을 받는 청소년들은 아르바이트 참여가 가능하므로 이들을 대상으로 한 지도감독 활동 시에 노동인권교육 관련 특강을 실시해 볼 수 있다. 또한 소년원은 입원한 청소년들에게 직업개발훈련 프로그램을 제공하고 있는데, 이것은 그들의 출원 후 경제적 자립을 위해 운영된다. 소년원의 경우 이들이 출원하기 전 다양한 사회복지 프로그램을 운영하고 있는데, 여기에 노동인권교육을 포함시키는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이를 정리하면 다음 표와 같다.

표 VII-15 학교 밖 청소년을 위한 지원시설에서의 노동인권교육 방법

담당부처	운영 기관	노동인권교육 방법
여성가족부 ¹⁾	청소년지원센터 꿈드림	꿈드림에서 운영되고 있는 상담지원, 교육지원, 직업체험 및 취업지원, 자립지원 프로그램에 포함시켜 운영
	청소년쉼터	진로탐색, 적성검사, 직업·자격취득 훈련지원, 취업상담 프로그램에 포함시켜 운영
고용노동부 ²⁾	취업사관학교	6개월 훈련과정 종료 직전, 노동인권교육 실시
법무부 ³⁾	소년원	소년원 출원 직전, 사회복지 프로그램에 노동인권교육을 포함시켜 운영
	보호관찰소	정기적 지도감독 활동 시에, 노동인권교육 특강 또는 프로그램 운영

* 출처: 1) 여성가족부 홈페이지(2015. 11. 9). http://www.mogef.go.kr/korea/view/policyGuide/policyGuide07_03_05.jsp참고
 2) 고용노동부 홈페이지(2015. 11. 9). <http://www.moel.go.kr/policyinfo/reclamation/view.jsp?cate=3&sec=3>참고
 3) 법무부 홈페이지(2015. 11. 9). <http://www.cppob.go.kr/HP/TSPB13/index.do>참고

② 지자체에 의한 노동인권교육 방안

학교 밖 청소년의 경우 각 부처별로 시행 중인 정책의 주요 대상이 되고 있기 때문에 노동인권교육을 실시하는 것이 비교적 용이하다. 그러나 대학 비진학 청년의 경우 중앙 부처에서 이들을 위한 노동인권교육을 별도로 실시하는 것은 어려움이 있다. 따라서 III장에서 소개한 바와 같이, ‘청소년 노동인권 보호 및 노동환경 개선을 위한 조례’를 운영 중인 지자체에서 노동인권교육을 실시하는 것이 효율적일 수 있다. 대학 졸업자들의 취업난이 날로 심각해지면서, 대학 진학을

포기하는 청년 인구는 증가할 가능성이 높다. 한국사회의 학력주의로 인해, 대학 진학 청년들에 비해 대학 비진학 청년들에 대한 사회적 관심이 상대적으로 부족하며, 이들에 대한 사회적 지원도 많지 않다. 이 때문에, 이들은 청년을 위한 정책지원 사업의 사각지대에 놓여 있는 경우가 많다. 이러한 상황을 고려하여, 우선 조례를 제정한 지자체가 중심이 되어 대학 비진학 청년들을 위한 근로권의 지원 프로그램과 노동인권교육을 시행하는 것이 필요하다. 지역의 다양한 민간단체 또는 사회적기업과 연계 협력하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

■ 4-1-3. 초·중등학교에서의 노동인권교육 강화

노동인권교육은 초·중등학교에서의 정규 교육과정에서 이루어지는 것이 가장 효과적이다. 20대 청년들의 경우 그들이 초·중등학교 재학 당시 노동인권교육을 접해 보지 못했기 때문에 상술한 바와 같이 별도의 방법을 통한 노동인권교육 방안을 제안하였으나, 궁극적으로 초·중고등학교에 재학 중인 청소년을 대상으로 노동인권교육이 활발하게 이루어져야 이들이 청년이 되었을 때 스스로 근로권을 요구할 수 있게 될 것이다. 초·중등학교에서 금융교육이 최근 몇 년 사이에 빠른 속도로 확대되고 있는 것에 비하면(교육부, 2015. 2. 3), 노동인권교육은 정규학교에서 활성화되지 못하고 있는 실정이다.

이와 관련하여, 진로교육법이 2015년 6월 22일 공포되고 동년 12월 23일 시행됨에 따라 교육부에서는 진로교육활성화를 위해 진로전담교사를 배치하고, 진로체험 교육과정을 편성, 운영하는 시행령 제정(안)을 입법예고했다(교육부, 2015. 9. 1). 특히 여기에는 대학에서도 진로교육 전담기구를 설치 운영하도록 하고 있어 초·중등교육부터 고등교육까지 진로교육이 활성화될 수 있을 것으로 기대된다. 진로교육이 초·중등교육과 고등교육에서 실시된다면, 진로상담과 진로체험 기회를 제공하는 것도 중요하지만 보다 근본적으로 노동인권 감수성을 제고할 수 있는 내용과 근로권의 관련 내용을 전달하는 것이 중요하다. 특히 학교급별로 학생들의 수준과 흥미를 고려하여, 다양한 사례를 소개하고 직접 근로권익과 관련된 체험활동이 중심이 된 교육과정을 구성할 필요가 있다. 그런데 교육부와 한국직업능력개발원이 작성한 ‘진로교육 발전계획(안)[2016~2020]’에 따르면(교육부·한국직업능력개발원, 2015. 10. 20), 진로상담, 진로체험프로그램, 진로교육 전문인력 양성 및 진로체험기관 인증에 관한 내용이 주를 이룰 뿐 근본적으로 근로와 직업의 의미의 가치, 근로보호와 근로권익 등 근본적인 내용은 제외되어 있어 문제점으로 지적할 수 있다.

상술한 내용을 토대로, 향후 학교교육에서 실시될 진로교육의 내용과 방향을 설정하는 과정에

서 외국의 사례를 참고해 볼 수 있다. 독일에서는 우리나라의 초등학교와 중등학교에 해당하는 학교급에서 아동 인권, 청소년과 정치, 경제와 직업생활 등에 관한 내용을 배운다. 독일의 경우 주별로 학교급별 교육연한이나 교육내용에 차이가 있는데, 다음에는 베를린-브란덴부르크 주에서 이루어지는 노동인권교육 사례를 소개한다.

[참고자료] ① 독일 베를린-브란덴부르크 주의 노동인권 교육 사례¹⁾

- 독일의 중등학교에 해당하는 종합학교(Gesamtschule: 일반계고와 특성화고를 결합한 학교유형)와 김나지움(Gymnasium: 일반계 고등학교) 학생들이 9학년과 10학년에 선택과목으로 배우는 ‘사회학/경제학(Sozialwissenschaften/Wirtschaftswissenschaft)’ 과목에서는 6가지 주제를 교육내용으로 배운다. 여기에는 1) 베를린에서 함께하는 삶, 2) 베를린의 시장과 소비, 3) 기업, 4) 노동과 직업, 5) 정치적 행위, 6) 시장실패에 대한 국가 경제정책 이 포함된다. 이 중, 4) 노동과 직업에서 다루어지는 내용은 다음과 같다.

모듈 4: 노동과 직업

모듈 3에서 학생들이 기업의 입장에서 논의를 한 것과 달리 모듈 4에서는 피고용인의 입장에서 문제를 인식하고 논의한다. 중요한 것은 피고용인의 권리, 피고용인으로서 해야 하는 업무의 다양한 측면들에 대해 논쟁하면서 직업에 대한 자신의 생각을 구축하도록 하는 것이다. 학생들의 답사, 정보 조사 그리고 기타 외부인과의 만남(인터뷰 등)은 학생들에게 친밀한 장소나 학교 주변 환경에서 이루어져야 한다. 고용인과 피고용인 간의 긴장관계와 이것을 해결하기 위한 가능성에 대해 역할놀이(Rollenspiel)를 통해 경험하도록 한다.

관련 활동(학생)

필수 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 고용인에서 피고용인으로 시각을 바꾼다. - 직업에 대한 자신들의 생각을 발전시킨다. - 이해관계의 갈등으로 발생한 고용인과 피고용인 간의 긴장에 대해 생각해 보도록 한다. - 사례와 관련된 법적 조건을 적용한다. - 실직을 줄이기 위한 이론들을 경제정책적 논쟁에서 인용한다. - 자신을 위한 일과 사회를 위한 일의 가치를 평가한다. - 자신을 위한 일과 자신의 역할에서 경험한 일의 의미를 설명한다. - 자신을 위해 그리고 사회를 위해 직업의 가치를 평가한다. - 자신과 자신의 역할에 대한 의식을 토대로 직업의 의미를 표현한다. - 직업 활동에 따른 다양한 수입가능성을 조사한다. - 실직자 통계를 분석한다.
선택 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 한편으로는 공급과 수요의 결과에 따른 임금인상과 다른 한편으로는 임금조정을 통한 임금인상에 대해 생각해 보도록 한다. - 직업세계에서 기술적 진보를 통해 얻어지는 기회와 위험에 대해 토론한다. - 구조적 변화의 영향을 도출한다(예: 실직, 직업유연성, 지식사회 등).
심화 필수	<ul style="list-style-type: none"> - 갈등해결을 위한 법적인 틀을 적용해 본다. - 실직의 원인, 결과 그리고 이를 줄이기 위한 해결방안을 판단해 본다.
심화 선택	<ul style="list-style-type: none"> - 어떤 방식으로 사회구조 변화와 세계화가 실직에 영향을 미치는지 예를 들어 설명한

	<p>다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 지역 노동시장 문제를 분석한다(군 단위의 노동시장 문제 등).
주제	
필수 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 지역/관할구역의 공장 제조요소로서의 노동 - 물질적/정신적 관점에서 존재기반으로서의 노동 - 피고용자의 권리(예: 참여권, 청소년 노동보호, 해고보호 등) - 실업(원인, 단면들, 결과, 해결방안)
선택 내용	<ul style="list-style-type: none"> - 직업세계의 변화, 기술적 진보, 지식사회 - 구조변혁(산업사회에서 서비스/지식사회로) - 지역 노동시장상황, 교육기회, 직업분야 - 모델로 본 노동시장(자유경제적 시각, 최저임금 문제)
관련된 맥락과 관련 교과	
맥락	<ul style="list-style-type: none"> - 직업세계를 대표하는 다양한 사람들과 인터뷰(피고용인, 고용주, 공장위원회, 노조) - 정부와 민간제도 방문(직업소개소/Job Center, 관할관청, 교육시설 등) - 노동시장의 세계화와 지역 발전 - 정부와 민간역할로서 사회보장 - 노동법원 참관 - 역할놀이(피고용인, 고용주, 피고용인 대변인)
교과	<ul style="list-style-type: none"> - 전체: 직업세계와의 만남, 직업관련 정보와 상담, 공장실습, 직업선택/교육과정결정 - 지리: 미국, 모순의 대륙: 세계의 미래 시나리오, 아시아, 자연공간의 극한: 자연재해와 삶 - 역사: 산업화와 사회변혁 - 기술: 네트워크화된 시스템에서의 삶 - 사회: 경제와 노동

② 독일 노르트라인-베스트팔렌 주의 사례²⁾

실업학교(Realschule: 우리나라의 특성화중고등학교에 해당) 교육과정에서 노동보호와 관련된 교육은 ‘정치(Politik)’ 과목에서 다루어진다. 5학년과 6학년을 대상으로 민주주의 사회에서 아동과 청소년의 권리와 의무에 대해 교육한다. 또한 7학년부터 10학년까지는 직업과 노동세계에 대한 주제에서 학생들이 실습생이나 견습생 과정을 거치게 될 때 고용인과 피고용인간의 법적 관계에 대한 내용을 배운다.

* 출처: 1) 독일 베를린 홈페이지. “제2단계 | 과정을 위한 학습교안: 사회과학/경제학, 베를린의 교육, 청소년, 체육을 위한 주행정기구.”

https://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/schulorganisation/lehrplaene/sek1_sozialkunde.pdf?start&ts=1429785405&file=sek1_sozialkunde.pdf에서 2015년 10월 22일 인출.

2) 노르트라인-베스트팔렌 주 교육포털 Schulentwicklung 홈페이지. “실업학교(Realschule) 정치(Politik) 과목 학습계획표.”

http://www.schulentwicklung.nrw.de/lehrplaene/upload/klp_SI/RS/PL/RS_Politik_Endfassung.pdf에서 2015년 10월 28일 인출.

독일에서 이루어지는 노동인권교육은 청소년들이 장차 일하게 될 직업세계에 대한 심층적 이해, 노동의 의미와 가치, 사회적 맥락에서의 노동문제를 성찰하고 토론할 수 있는 기회를 제공한다. 또한 우리나라 특성화고등학교에 해당하는 실업학교에서는 재학생들이 장차 졸업 후 견습 및 실습과정에서 경험할 수 있는 다양한 법적 관계에 대해 미리 학습할 수 있는 기회를 제공한다. 이처럼, 우리나라 진로교육에서도 근로기준, 일과 일 경험의 가치, 노동인권 등에 관한 내용이 포함될 수 있도록 관련 방안을 모색해야 한다.

2) 고용주 대상 노동법 교육 실시

추진과제	4-2. 고용주 대상 노동법 교육 실시
세부과제	4-2-1. 고용주 대상 노동법 교육 실시 방안 4-2-2. 청소년 고용 고용주의 의무사항 마련 및 교육 4-2-3. 고객응대 업종 고용주 대상 아르바이트 근로자 보호 방안 안내

(1) 제언 배경

청년 아르바이트 근로자를 보호하기 위한 또 다른 방안으로 고용주 대상 교육 강화를 들 수 있다. 청년들이 노동인권교육을 통해 스스로 근로권익을 요구하는 것도 중요하지만 고용주를 대상으로 노동법 교육을 정기적으로 실시하는 것이 필요하다. 본 연구의 설문조사 결과에서도 청년들은 '부당행위를 하는 고용주에 대한 처벌 강화(3.63점/4점)를 가장 필요한 정책 중 하나로 인식하였으나, 그 외에도 '고용주 대상으로 노동법을 잘 지키도록 하는 교육의무화'(3.51점/4점)에 대한 정책욕구도 강한 것으로 나타났다.

또한 서비스 업종을 중심으로 감정노동 종사자를 보호하는 관련 법안이 개정되고 있는 상황에 부응하여, 고용주를 대상으로 한 교육도 필요하다. 면담조사에 따르면, 아르바이트에 참여하고 있는 청년들은 고용주가 진상 고객이나 갑질 고객으로부터 그들을 적극적으로 보호하지 않는다는 인식이 강했다. 이러한 여건을 개선하기 위해서도, 고용주를 대상으로 한 노동법 교육을 적극적으로 실시할 필요가 있다.

(2) 정책 방향

고용주를 대상으로 노동법 교육을 의무화하는 것은 쉽지 않다. 서비스 업종의 많은 부분을 차지하고 있는 요식업의 경우 사업장을 내기 위해서는 사업주가 각종 등록증과 신고증 외에 인허가 사항을 준수해야 한다. 이러한 상황을 고려해서, 고용주가 관련 인허가와 신고를 받는 과정에서 노동법 교육을 의무화하는 방안을 적용할 필요가 있다는 주장이 제기되어 왔다. 그러나 지속적으로 주장이 제기되었을 뿐 제대로 된 교육이 시행되지 못하고 있는 실정이다. 따라서 다른 접근이 필요하다. 고객응대 업종의 고용주를 대상으로 사업장의 아르바이트 근로자를 고객으로부터 보호하는 방안을 안내하고 교육할 필요가 있다.

(3) 세부 과제

■ 4-2-1. 고용주 대상 노동법 교육 실시 방안

고용주 대상 노동법 교육은 이들이 사업 인허가나 등록 과정에서 이수하도록 하기보다는 임금체불, 최저임금 미지급, 부당해고 등 부당대우 등을 적발당하거나 신고를 당했을 시에 범칙금 외에 별도의 수강 명령을 부여하는 방식을 통해 실시해 볼 수 있다. 사실, 인허가 과정에서 노동법 교육을 받도록 하는 것은 고용주들에게 별다른 유인이 없다. 현재 부당대우 행위로 아르바이트 근로자가 신고를 했다 하더라도, 아르바이트 당시 근로계약서를 작성하지 않았거나 관련 증거들이 부족할 경우 고용주가 제재를 받을 가능성은 낮다. 또한 고용주들이 노동 법규를 어겼다 하더라도 현재와 같이 강력한 처벌이 이루어지지 않는 경우에는 고용주 스스로 노동법을 인지하거나 교육받아야 할 유인이 낮다.

고용주 대상 노동법 교육을 당위적으로 주장하는 것도 중요하지만, 그와 동시에 노동법 교육이 실효성 있게 이수될 수 있는 여건을 조성하는 것이 필요하다. 예컨대, 교통법규를 위반하거나 음주운전으로 운전면허가 정지된 자가 재운전을 위해 교육을 이수하는 것과 같이, 노동법규를 위반하거나 아르바이트 근로자를 부당하게 대우하는 고용주 역시 관련 교육을 의무적으로 이수하도록 하는 것이 필요하다.

이를 위해, 지자체 차원에서 부당대우 사업장 신고를 당한 고용주에 대한 정보를 인계받아 이들을 대상으로 노동법 교육을 실시할 수 있을 것이다. 노동법 교육은 한국노무사회와 민관협력 을 맺고 실시하거나 또는 고용노동연수원에 관련 교육을 위탁하는 방식도 가능할 것이다.

■ 4-2-2. 청소년 고용 고용주의 의무사항 마련 및 교육

청소년을 고용하는 사업장의 고용주는 근로기준법을 준수하는 것 외에 이들을 보호하고 지도하는 의무를 지닐 필요가 있다. 「청소년보호법」⁶⁴⁾에는 청소년 유해약물, 유해매체, 유해업소로부터 청소년을 보호하는 내용들을 포함할 뿐, 청소년 노동보호에 관한 내용은 빠져 있다. 반면, 독일의 경우 청소년을 고용하는 고용주의 의무에 관한 내용을 「청소년노동보호법」에 명시하고 있다. 특히 청소년노동보호법을 위반한 고용주에 대해서는 강력한 처벌을 규정하고 있어 우리나라의 상황과 대조적이다. 현재 우리나라의 경우 10대 전기 청소년뿐만 아니라 많은 20대 후기 청소년들이 아르바이트에 참여하고 있으므로, 이들의 노동보호를 위해 고용주의 의무사항을 명시하는 내용을 관련 법령에 포함할 필요가 있다. 이에 「청소년보호법」에 청소년을 고용하는 고용주의 의무사항을 포함하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 또한 앞서 제안한 바와 같이, 고용주를 대상으로 노동법 교육을 실시하는 과정에서 관련 내용을 안내하고 교육하는 것이 필요하다.

[참고자료] 독일의 청소년노동보호법

● ‘청소년 고용 고용주의 의무사항’ (제28~제31항과 제47~제49항)

- ① 보호조치 채택의 의무
고용인은 작업장을 설치하고 유지하면서 고용 규정에 따라 청소년을 생명과 건강의 위협으로부터 보호하고 청소년의 신체적 그리고 정신적 발전이 침해되는 것을 방지하는데 필요한 모든 예방수단과 조치를 해야 한다.
- ② 지도 의무(Unterweisungspflicht)
고용주는 청소년이 작업을 시작하기 전에 작업조건의 기본적인 변화가 있을 때 작업장에서 발생할 수 있는 모든 사고와 건강상의 위험에 대해 청소년에게 가르쳐야 한다. 이러한 활동은 최소 6개월마다 반복해야 한다.
- ③ 복지 의무(Fürsorgepflicht)
고용주는 가내 공동체에 수용된 청소년에게 적절한 숙소를 제공하고, 병이 났을 경우에는 간호와 의료적 치료를 제공해야 한다. 고용주는 청소년들을 신체적 학대나 관습적 위험으로부터 보호해야 하며, 청소년에게 어떤 흡연물도 주어서는 안 된다. 16세 미만의 청소년에 대해서는 어떠한 알코올 음료도 주어서는 안 되고, 16세 이상의 청소년에게는 어떤 것이라도 도수가 높은 술을 주어서는 안 된다.
- ④ 게시문과 목록표 제시 의무
고용주는 <청소년노동보호법>의 내용과 관할 기관인 공장감독청의 주소를 공장에 보이도록 내걸어

64) 청소년보호법(2015. 6. 22). 법제처 국가법령정보센터에서 2015년 11월 11일 인출.

야 한다. 최소 3인의 청소년이 일하고 있는 작업장의 경우에는 정기적 일과시간의 시작과 끝을 게시하고, 작업자가 공장 내부의 적당한 장소에서 휴식을 취할 수 있도록 해야 한다. 또한 게시판을 통해 그와 함께 작업하고 있는 청소년의 성명, 생년월일 그리고 주소를 표시해야 하고, 작업 개시일도 제시해야 한다.

●청소년노동보호법 위반의 경우(제58~59항)

고용주가 고의 혹은 부주의로 <청소년노동보호법>의 규정을 위반했을 경우에는 최대 1만 5,000유로(약 1,900만원)의 벌금이 부과될 수 있다. 의도적으로 어린이나 청소년의 건강이나 노동력을 위험에 빠뜨린 경우, 또는 반복적으로 어린이나 청소년의 건강이나 노동력을 위험에 빠뜨린 경우에는 1년의 금고형을 받을 수 있다. 부주의로 인한 경우에는 6개월의 금고형 또는 최대 180일에 해당하는 벌금형이 내려질 수 있다.

* 출처: 독일 청소년노동보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz, 1976. 4. 12. 제정). 독일 인터넷 법률 사이트 <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf>에서 2015년 10월 22일에 인출.

■ 4-2-3. 고객응대 업종 고용주 대상 아르바이트 근로자 보호 방안 안내

향후 감정노동종사자를 보호하기 위한 산업안전보건법 개정안이 통과되어 시행되었지만, 통과 전후로 고객응대 업종의 고용주를 대상으로 고객으로부터 아르바이트 근로자를 보호하는 방안의 필요성, 중요성 및 구체적 방법 등에 대한 안내를 제공할 수 있다. 이것은 우선 “청소년 노동인권 보호 및 노동환경 개선을 위한 조례”를 제정한 지자체 중 사용자 교육을 명시하고 있는 김포시와 광주광역시와 중심이 되어 모범사례를 제시한다면, 나머지 지자체에게도 긍정적인 자극으로 작용할 가능성이 크다.

지자체 차원에서 고객응대 업종에서 아르바이트 근로자를 보호하는 구체적인 매뉴얼을 작성하여 보급하기보다는 전체적인 방향에 대한 안내나 캠페인을 실시하는 것이 효과적일 것이다. 즉, 고객응대 업종별로 고객들의 특성과 사업장별 차이가 있을 것이므로 아르바이트 근로자 보호를 위한 표준 매뉴얼을 작성하는 것이 쉽지는 않을 것이다. 따라서 고객으로부터 아르바이트 근로자를 보호하는 것이 왜 중요하고 필요한지, 그리고 보호 방안을 마련할 때 도움이 될 수 있는 유용한 정보나 자료를 제공하는 것이 도움이 될 수 있다.

<표 VII-16>에는 지금까지 제시한 4개 영역 15개 정책추진과제 32개 세부과제에 대한 법령제·개정 여부 및 예산 소요 규모 등 추진 전략과 관계 부처 등을 명시한 정책과제 추진전략(안)이 제시되어 있다.

영역	정책과제	법령 제개정		예산(인력) 소요			관계부처
		필요	불필요	대규모	중규모	소규모/없음	
① 구직 환경 개선	1-1. 인터넷 직업정보제공/직업소개사이트에 대한 관리감독 강화						
	1-1-1. 중소기업종별 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트와의 업무 협약 체결을 통한 정책 전달 통로 확대		○			○	고용노동부
	1-1-2. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 게시된 구인 사업체에 대한 평가 및 피드백 시스템 도입운영		○			○	고용노동부
	1-2. 근로보호 정책 확산의 통로로 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트 활용도 제고						
	1-2-1. 상습적인 소액 임금 체불 사업주에 대한 명단 공개	○				○	고용노동부
	1-2-2. 인터넷 구인구직 사이트의 임금체불 등 근로기준법 위반 사업장 명단 공개 규정 준수 및 게시 방법 개선	○				○	고용노동부
	1-3. 관할은 아르바이트 일자리 지원						
	1-3-1. 청년 노동인권 친화 사업장 가이드 라인 마련		○			○	고용노동부 지자체
	1-3-2. (가칭) '청소 아르바이트 응원선언 사업장 선정 및 지원		○			○	고용노동부 지자체
	② 근로 환경 개선	2-1. 근로계약서 작성 규정을 준수하는 노동시장 환경 조성					
2-1-1. 근로계약서 작성 의무 위반 사업주에 대한 명단 공개		○				○	고용노동부 지자체
2-1-2. 인터넷 구인구직 사이트에 근로계약서 작성 의무 위반 사업주 명단 게재		○				○	고용노동부 여성가족부 지자체
2-1-3. 업종별 간소화 된 표준근로계약서 제작 및 보급			○			○	고용노동부
2-2. 급여명세서 교부 풍토 조성							
2-2-1. 급여명세서 교부 의무화 및 예외 규정 최소화		○				○	고용노동부
2-2-2. 급여명세서 작성 위반 시 과태료 부과		○		○			고용노동부
2-3. 휴게권 보장 방안							
2-3-1. 깎기 금지를 위한 관련 법령 보완		○				○	고용노동부
2-3-2. 휴게권 보장을 위한 휴게시설 확보 의무화		○				○	고용노동부
2-3-3. 휴게권 보장 및 휴게시설 확보에 대		○	○			고용노동부	

영역	정책과제	법령 제개정		예산(인력) 소요			관계부처
		필요	불필요	대규모	중규모	소규모/없음	
③ 근로 권익 보호	한 사업장 감독 강화						
	2-4. 사업장 근로감독 방법 개선						
	2-4-1. 사업장에 대한 불시점검 및 반복점검 실시	○		○			고용노동부
	2-4-2. 근로기준법 위반 사업장에 대한 엄격한 사후조치 집행	○				○	고용노동부
	2-5. 근로감독 확대 및 인력풀 확충						
	2-5-1. 민간 자원을 활용한 옴부즈맨 제도 활성화		○			○	고용노동부
	2-5-2. 명예근로감독관 제도 활성화	○			○		고용노동부
	3-1. 아르바이트 임금체불 대응 제도 개선						
	3-1-1. 아르바이트 소액 임금체불에 대한 간소화 된 구상권(求償權) 제도 도입	○		○			고용노동부
	3-2. 부당대우에 대한 후기 청소년 대상 신고 상담 제도 내실화						
3-2-1. 대학 내 취업지원센터를 통한 신고 상담 활성화		○			○	고용노동부 교육부	
3-2-2. 후기 청소년들이 쉽게 이용할 수 있는 거리 상담센터 운영		○		○		고용노동부 지자체	
3-3. 아르바이트 일자리에서 수습 중 감액 폐지							
3-3-1. 아르바이트 일자리에서 수습기간 중 감액 폐지	○				○	고용노동부	
3-4. 감정노동종사자 보호를 위한 실질적 방안 마련							
3-4-1. 「산업안전보건법 개정안」에 포함되어야 할 핵심 내용: 직업중재권과 불이익 처분 금지	○				○	고용노동부	
3-4-2. 감정노동종사자 보호를 위해 발의된 여타 법률안 개정 노력	○				○	고용노동부	
3-5. 인턴제도 정비							
3-5-1. 인턴제도 악용 사례 예방을 위한 관련 법령 정비	○				○	고용노동부	
3-5-2. 인턴제도 악용 사례 근절을 위한 수시감독 강화	○			○		고용노동부	
④ 노동 인권 교육 강화	4-1. 후기 청소년 대상 노동인권교육 강화						
	4-1-1. 대학 진학 청년 대상 노동인권교육 실시		○		○		교육부 고용노동부
	4-1-2. 학교 밖 청소년 및 대학 비진학 청년 대상 노동인권교육 실시		○		○		여성가족부 고용노동부 지자체

영역	정책과제	법령 제개정		예산(인력) 소요			관계부처
		필요	불필요	대규모	중규모	소규모/없음	
	4-1-3 초·중등학교에서의 노동인권교육 강화		○		○		교육부
	4-2 고용주 대상 노동법 교육 실시						
	4-2-1. 고용주 대상 노동법 교육 실시 방안		○		○		고용노동부
	4-2-2. 청소년 고용 고용주의 의무사항 마련 및 교육	○			○		고용노동부 여성가족부
	4-2-3. 고객응대업종 고용주 대상 아르바이트 근로자 보호 방안 안내	○				○	고용노동부 지자체



참 고 문 헌

참 고 문 헌

건설경제(2015. 9. 13.). 근로감독관 1명 당 1만5,479명 근로자 담당.

<http://www.cnews.co.kr/uhtml/read.jsp?idxno=201509111552559570355>에서 2015년 11월 12일 인출.

경향신문(2015. 4. 29.). 대학생들 유혹하는 '위험한 용돈벌이'.

http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201504290900035&code=900303에서 2015년 10월 25일 인출.

고용노동부 근로개선정책과(2011. 10.) **근로기준법 질의회시집**. 서울: 고용노동부.

고용노동부(2012). **명예산업안전감독관 직무매뉴얼**.

http://www.moel.go.kr/local/seoulbukbu/view.jsp?cate=3&sec=4&mode=view&bs_cd=205&seq=1387759834259에서 2015년 11월 11일 인출.

고용노동부(2014). **2013년도 고용형태별근로실태조사 보고서**. 세종: 고용노동부.

고용노동부 보도자료(2014. 7. 14.) 임금체불·최저임금 위반에 대한 제재 대폭 강화: 14일(월), 「근로기준법」, 「최저임금법」 개정안 입법예고.

<http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=1&stext=%BC%F6%BD%CO%20%B0%A8%BE%D7&mtnkey=articleview&mkey=searchlist&mkey2=25&aid=4760&bpage=1>에서 2015년 12월 1일 인출.

고용노동부(2014. 12. 19) 비정규직 종합대책(안): 비정규직 처우 개선 및 노동시장 활력 제고 방안.

<http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=156030811>에서 2015년 4월 28일 인출.

고용노동부 보도자료(2015. 1. 7.). 겨울방학 청소년 근로권익 침해행위 163건 적발.

<http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=156031964>에서 2015년 8월 20일 인출.

고용노동부(2015. 1. 20.). 2015년도 중소기업 청년취업인턴제 시행 지침.

http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=2&sec=1&bbs_cd=101&seq=1421740768308&div_cd=&mode=view에서 2015년 5월 31일 인출.

고용노동부 보도자료(2015. 5. 11.). 기초고용질서 준수, 산업재해 예방, 시간선택제 일자리 확산
고용부와 한국프랜차이즈산업협회가 함께 나섰다.

<http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=156050523>에서 2015년
10월 10일 인출

고용노동부 보도자료(2015. 5. 19.). 고용부, 알바천국·알바몬과 손잡고 기초고용질서 잡는다.

<http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=1&stext=%BE%CB%B9%D9%B8%F3&mtnkey=articleview&mkey=searchlist&mkey2=45&aid=5654&bpage=1>에
서 2015년 11월 12일 인출.

고용노동부 보도자료(2015. 7. 22.). 인턴 다수 고용 사업장 151개소 수시감독 결과.

<http://news.molab.go.kr/newshome/mtnmain.php?mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=45&aid=5821>에서 2015년 11월 6일 인출.

고용노동부 보도자료(2015. 11. 2.). 감정노동자, 고객의 폭언·폭력으로 우울병 생기면 산재로 인정.

<http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=26&aid=6105&bpage=2>에서 2015년 11월 6일 인출

고용노동부 보도자료(2015.11.14.). 건설현장 근로자 표준근로계약서 도입한다. 11.13(금) 노·사·정
실무TF 제1차 회의 개최.

<http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=1&stext=%C7%A5%C1%D8&mtnkey=articleview&mkey=searchlist&mkey2=46&aid=6146&bpage=1>에서 2015년
12월 1일 인출.

교육부 보도자료(2015. 2. 3.). 생활금융교육 교육기부 프로그램 확대: 경제기초교육, 직업선택,
현명한 소비, 신용관리 등.

<http://www.moe.go.kr/web/100026/ko/board/view.do?bbsId=294&pageSize=10¤tPage=0&encodeYn=N&boardSeq=58373&mode=view>에서 2015년 11월 1일 인출.

교육부(2015. 9. 1.). 진로교육법 시행령 제정(안) 입법예고.

<http://www.moe.go.kr/web/100091/ko/board/view.do?bbsId=141&pageSize=10¤tPage=0&encodeYn=N&boardSeq=60463&mode=view>에서 2015년 11월 9일 인출.

- 교육부, 한국교육개발원(2014. 8. 29.). 2014년 교육기본통계 발표 보도자료.
- 교육부, 한국직업능력개발원(2015. 10. 20.). 진로교육 발전계획(안)[2016~2020]. 진로교육발전계획
공청회 자료집.
<http://www.moe.go.kr/web/100026/ko/board/view.do?bbsId=294&pageSize=10¤tPage=0&encodeYn=Y&boardSeq=58373&mode=view>에서 2015년 11월 9일 인출.
- 국가인권위원회 상임위원회 결정문(2010. 2. 4.). 청소년 노동인권 보호를 위한 법령 및 정책
개선 권고. http://www.humanrights.go.kr/03_sub/body02_2_v.jsp 에서 2015년 11월
11일 인출.
- 국회 환경노동위원회 전문위원 최성민(2013.12.). 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서[은수미
의원 대표발의, 의안번호 제6946호].
- 국회 환경노동위원회 전문위원 김양건(2015.3.). 최저임금법 일부개정법률안 검토보고서[정부
제출, 의안번호 제13462호]
[http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=ARC_U1W4L1B2U3F1C
1C0K5Z2K0E2A6N1O7](http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=ARC_U1W4L1B2U3F1C1C0K5Z2K0E2A6N1O7) 에서 2015.12.1. 인출.
- 국회 환경노동위원회 전문위원 김양건(2015.11.). 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서
[이인영의원 대표발의, 의안번호 제15094호]
[http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_A1O5M0F5S1I1F1P
0Z5H6R5B1M6Q9L3](http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_A1O5M0F5S1I1F1P0Z5H6R5B1M6Q9L3) 에서 2015.12.1. 인출.
- 국회 환경노동위원회 법안심사소위원회 회의록 제2호(2015.11.20.)
[http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_A1O5M0F5S1I1F1P
0Z5H6R5B1M6Q9L3](http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_A1O5M0F5S1I1F1P0Z5H6R5B1M6Q9L3) 에서 2015.12.1. 인출.
- 기획재정부 보도자료(2015. 2. 16.). 2015년 공공기관 인력운영 방향.
[http://www.mosf.go.kr/news/news02.jsp?boardType=general&hdnBulletRunno=6
2&sub_category=129&hdnFlag=1&hdnDiv=187&&actionType=view&runno=409357
9](http://www.mosf.go.kr/news/news02.jsp?boardType=general&hdnBulletRunno=62&sub_category=129&hdnFlag=1&hdnDiv=187&&actionType=view&runno=4093579)에서 2015년 5월 31일 인출.
- 김동규(2015). 대학생의 아르바이트 경험이 졸업 후 노동시장 성과에 미치는 영향. **2015 고용패널
학술대회 자료집**, 761-780.
<file:///E:/>(2015%20EA%B3%A0%EC%9C%A0%EA%B3%BC%EC%A0%9C)%20%
EC%B2%AD%EC%86%8C%EB%85%84%20%EC%95%84%EB%A5%B4%EB%B0%94

- <http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/679686.html>에서 2015년 11월 9일 인출.
- 김동재(2007). **대한민국에서 반드시 알아야 할 노동법 130**. 서울: 시대의 창.
- 김민정(2014). **저임금 근로자의 특징과 시사점**. 현대경제연구원 현안과 과제 보고서.
- 김세령, 이승우, 이병곤(2013). 대학생 아르바이트생의 노동인권에 관한 실증분석. **Chonbuk Law Journal**, 4(1), 71-78.
- 김송이, 김보람(2014). **서울시 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안**. 서울: 서울시여성가족재단.
- 김영수(2013). **지역산업의 고용구조 변화와 일자리 창출 전략**. 산업연구원 ISSUE PAPER.
- 김종엽(2015. 2. 25.). “알바하는 대학생? 공부하는 노동자!”.
<http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/679686.html>에서 2015년 3월 15일 인출.
- 김지경, 박창남, 정윤미(2014). **근로청소년 유형 분석 및 유형별 정책 지원 방안 연구**. 서울: 여성가족부.
- 김지경, 이광호(2013). **후기 청소년 세대 생활·의식 실태조사 및 정책과제 연구Ⅱ: 고졸 비진학 청소년을 중심으로**. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 김찬호(2014). **모멸감: 굴욕과 존엄의 감정사회학**. 서울: 문학과지성사.
- 김향아(2013). **국내기업의 채용관행 변화 실태와 개선과제-대졸 인턴제를 중심으로**. 서울: 한국노동연구원.
- 김혜경, 이순미(2012). ‘개인화’와 ‘위험’-경제위기 이후 청년층 ‘성인기 이행’의 불확실성과 여성내부의 계층화. **페미니즘연구**, 12(1), 35-72.
- 노동부(2009). 2009 청소년 아르바이트 실태조사.
http://library.moel.go.kr:8000/main/detail.php?book_num=987B38AA-7B42-45F1-9D49-41F06C995453에서 2015년 3월 24일 인출.
- 노컷뉴스(2015. 10. 26.). 결혼·꿈·희망 ‘다 포기했다.’
<http://www.nocutnews.co.kr/news/4493565>에서 2015년 10월 27일 인출.
- 노호창(2012). 인턴의 법적 지위. **노동법연구**, 33호, 197~246.
- 노호창(2014). 무급인턴의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토. **노동법논총**, 32집, 139~165.
- 노호창(2014. 11. 27.). 무급인턴, 근로자로서 보호해야, 고대신문.
<http://www.kukey.com/news/articleView.html?idxno=21233>에서 2015년 6월 1일 인출.

동아일보(2015.7.2). 부당행위땀 즉시 과태료... '나쁜알바'기업 실명 공개를.

<http://news.donga.com/3/all/20150702/72231808/1>에서 2015.10.28. 인출

류장수, 박성익, 조장식, 정현주 (2014). **중소기업 청년인턴제도 성과분석을 통한 개선방안 연구**.

고용노동부·부경대학교.

문무기, 박제성, 정영훈, 김기선 (2008). **과도적 근로관계 연구**. 서울: 한국노동연구원.

박정훈 (2014). **알바들의 유쾌한 반란**. 고양: 박종철출판사.

산업인력공단 (2014. 1.) 2014년 청년인턴 채용계획.

http://www.lec.co.kr/bbs/list.html?table=bbs_46&idno=462253&page=43&total=848&sc_area=&sc_word=에서 2015년 6월 1일 인출.

서울시 보도자료 (2012.4.13). “서울시, ‘시민명예노동음부즈만’ 전국 최초 운영”

http://spp.seoul.go.kr/main/news/news_report.jsp?searchType=TITLE&searchWord=%BD%C3%B9%CE%B8%ED%BF%B9%B3%EB%B5%BF&list_start_date=&list_end_date=&pageSize=10&branch_id=&branch_child_id=&pageNum=1&communityKey=B0158&boardId=12300&act=VIEW에서 2015.11.3.인출.

서울시 보도자료(2012.7.24). 서울시 시민명예노동음부즈만 100일, 근로자 고민 245건 해결.

http://spp.seoul.go.kr/main/news/news_report.jsp?searchType=TITLE&searchWord=%BD%C3%B9%CE%B8%ED%BF%B9%B3%EB%B5%BF&list_start_date=&list_end_date=&pageSize=10&branch_id=&branch_child_id=&pageNum=1&communityKey=B0158&boardId=13318&act=VIEW에서 2015년 11월 10일 인출.

서울시립대 내부자료(2015. 11. 3.) 노동법의 이해 2015학년도 1학기 강의계획서.

송혜윤, 이정민 (2015). **위험한 아르바이트 권하는 사회: 대학생 아르바이트 실태 및 고위험**

아르바이트 인식조사. 이슈페이퍼 2015-02. 서울: 대학내일20대연구소.

안선영, 황여정, 이수정, 이로서 (2014). **청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I**. 세종:

한국청소년정책연구원.

연합뉴스 (2012. 7. 26.). 韓 저임금고용 비중↑...OECD 1위 불명예 유지.

<http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2012/07/25/0200000000AKR20120725134500004.HTML>에서 2015년 3월 25일 인출.

연합뉴스 (2014. 5. 22.). 한국 노동자 권리보장 세계 최하위 등급.

<http://www.yonhapnews.co.kr/international/2014/05/22/0601200100AKR2014052>

- 2001000098.HTML에서 2015년 2월 24일 인출.
- 연합뉴스(2014.10.13.) 환노위, '허술한' 고용보호·노동자권리구제 질타.
<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=100&oid=001&aid=0007182796> 에서 2015.11.11.인출.
- 연합뉴스(2015. 7. 19.). 임금체불 근로자 돕는다...근로공단, 소액체당금 첫 지급.
<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=001&aid=0007740008>에서 2015년 11월 13일 인출.
- 오마이뉴스 (2013. 3. 21.). 편의점 알바 하면 라면 못 먹어요 역해서: 최저임금도 못 받는 편의점 알바의 4가지 고통.
http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0001844909에서 2015년 11월 7일 인출.
- 오마이뉴스 (2015. 1. 28.). 미술관 인턴 업무 90%가 설거지와 청소였다.
http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002076857에서 2015년 6월 11일 인출.
- 오문완 (1997). **단시간 근로에 관한 외국의 법·제도 연구**. 서울: 한국노동연구원.
- 오종석 (2012). “미국의 무급 인턴제: 교육인가 노동인가?” **국제노동브리프**, 6, 59~65.
- 육혜련 (2014). 가출청소년의 아르바이트 경험에 대한 현상학적 연구. **청소년복지연구**, 16(1), 327~353.
- 은수미 (2013). **날아라 노동: 꼭꼭 숨겨진 나와 당신의 권리**. 서울: 부키.
- 이상준, 김미란 (2010). 인턴제 근로자의 노동시장 이행에 관한 연구-비정규직 근로형태로서의 인턴제를 중심으로. **직업능력개발연구**, 13(1), 1~25.
- 이상준, 이수경 (2013). **2013 비진학 청소년 근로환경 실태조사**. 서울: 고용노동부.
- 이종구, 김병기 (2008). 한국기업의 인턴사원제도의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 탐색적 연구. **경영사학**, 23(3), 261~298.
- 임영식, 정경은, 김윤나 (2011). 비진학청소년 아르바이트 경험 실태와 정책 방안. **청소년학연구**, 18(12), 583~608.
- 장인숙 (2015). “인턴·실습·수습은 비정규직 예방연습.” **2015 청년노동 이슈포럼 자료집 청년 과도기 노동 실태와 대안**. 2015년 3월 18일 국회의원회관 제9간담회실.

- 장세진, 강희태, 김숙영, 김인아, 김정일, 김형렬, 김혜선, 김환철, 박신구, 송한수, 오성수, 윤진하, 이윤정, 이재현, 이철갑, 정진주, 최은희, 탁진국(2014). **한국형 감정노동 및 폭력(2013년 연구) 조사도구 적용연구**. 한국산업안전보건공단 산업안전보건연구원.
- 장진호 (2013). 금융 지구화와 한국 민주주의. **기억과 전망**, 여름호(통권 28호), 183~225.
- 전경숙 (2006). 10대 학업중단 청소년의 근로 실태에 관한 실증적 고찰 연구-가출경험 학업중단 청소년을 중심으로-. **청소년상담연구**, 14(1), 3~21.
- 정은주 (2003). 패스트푸드점에 고용된 청소년 노동 경험에 관한 연구. 연세대학교 대학원. 석사학위논문.
- 정재호, 양정승 (2013). 대학생의 재학 중 취업 실태. **KRIVET Issue Brief**, 21호.
- 조선일보 (2015. 10. 21.). 하루 종일 하는 일 없어 답답.. 예산만 낭비하는 체험형 인턴.
http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2015/10/21/2015102102019.html에서 2015년 11월 9일 인출.
- 조수진 (2015. 6. 23.). 감정노동종사자 보호법률의 법정책적 검토. **감정노동종사자의 보호 등에 관한 법률 입법공청회 자료집**. 2015년 6월 23일 국회의원회관 제8간담회의실.
- 조혜영, 김지경, 전상진 (2012). **후기 청소년 세대 생활·의식 실태조사 및 정책과제 연구 I**. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 최수정 (2013). 특성화고·마이스터고 현장실습 제도 개선방안. **특성화고 현장실습 제도개선을 위한 토론회**. 2013년 5월 13일 국회의원회관 신관 소회의실.
- 최인재, 모상현, 강지현 (2011). **아동·청소년 정신건강 증진을 위한 지원방안 연구 I: 총괄보고서**. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 파이낸셜 뉴스 (2015. 9. 28.). “안 바쁘면 불안해” 대학생 56% 시간 압박증 느껴.
<http://www.fnnews.com/news/201509250944486259>에서 2015년 10월 27일 인출.
- 한국경영자총협회 (2012). 인턴제도 운영 실태조사 결과.
http://www.kefplaza.com/kef/kef_press_view.jsp?num=2223에서 2015년 10월 8일 인출.
- 한국고용정보원 (2011, 2013). 대졸자 직업이동경로조사 설문지(2010 GOMS, 2012 GOMS).
<http://survey.keis.or.kr/>에서 2015년 4월 22일 인출.
- 한국고용정보원 (2013. 2. 1.). 고졸청년, 대학 진학률 낮아지고 취업률은 높아져. 청년패널조사 5차년도 추적조사 결과 발표 보도자료.

한국대학신문 (2015. 3. 22.). 체험만 하다 끝나는 '공기업 체험형 인턴'.

<https://news.unn.net/news/articleView.html?idxno=145578>에서 2015년 11월 11일 인출.

헤럴드경제(2015.6.26.). 대학가 '알바 전쟁'.

http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20150626000335&md=20150629004201_BL 에서 2015.10.30.인출.

Blossfeld, H. P., Klijzing, E., Mills, M., & Kruz, K.(2005). *Globalization, uncertainty and youth in society*. London and New York: Routledge.

Blossfeld, H. P., Buchholz, S., Bukodi, E., & Kurz, K.(2008). *Young workers, globalization and the labor market*. Cheltenham; Northampton: Edward Elgar.

Mason, J. (1999). **질적연구방법론**[*Qualitative researching*]. 김두섭 역. 서울: 나남출판. 원전은 1996년에 출간.

Miles, M. B. and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis(2nd ed.)*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

Perlin, R. (2012). **청춘 착취자들**[*Intern Nation*]. 안진환 역. 서울: 사월의 책. 원전은 2011년 출간.

Schulte, B. (2015). **타임푸어**[*Time poor*]. 안진이 역. 서울: 도서출판 길벗. 원전은 2014년 출간.

Silverman, D. (2000). *Doing qualitative research: a practical handbook*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage publications.

Spradley, J. P. (1979). *The ethnographic interview*. Fort Worth; Philadelphia; San Diego; New York: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: Studying how things work*. New York, London: The Guilford Press.

Standing, G. (2014). **프레카리아트: 새로운 위험한 계급**[*The Precariat: The new dangerous class*]. 김태호 역. 고양: 박종철출판사. 원전은 2011년 출간.

[법령 참고자료: 법령, 조례 및 법률 제·개정안]

경기도 근로청소년 보호 및 우수업체 선정 지원에 관한 조례 (2015. 6. 17.). 자치법규정보시스템.

<http://www.elis.go.kr/newlaib/laibLaws/h1126/laws.jsp?lawsNum=410000050140>

25&scType=title&scValue=%C3%BB%BC%D2%B3%E2&isClose=0&kind=1에서
 2015년 12월 4일 인출.

고용보험법(2015. 1. 20. 개정, 법률 제13041호). 법제처 국가법령정보센터
[http://www.law.go.kr/법령/고용보험법/\(13041,20150120\)r0](http://www.law.go.kr/법령/고용보험법/(13041,20150120)r0)에서 2015년 6월 2일 인출.

고용정책기본법(2015. 3. 27. 개정, 법률 제13262호). 법제처 국가법령정보센터
[http://www.law.go.kr/법령/고용정책기본법/\(13262,20150327\)](http://www.law.go.kr/법령/고용정책기본법/(13262,20150327))에서 2015년 6월 2일 인출.

광주광역시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례 (2015. 10. 1.). 법제처 국가법령정보센터
http://mobile.law.go.kr/LSWM/mobile/ordinScInfo.do?sessionId=s9dZ8NLZhakUDC1axERb124YI9FPVxCses2VH3cBgJD6QVtfOw4oaDa0morWtrPO.de_kl_a5_servlet_PRM?ordinSeq=1189451&ordinNm=%EC%B5%9C%EC%8B%A0%EC%9E%90%EC%B9%98%EB%B2%95%EA%B7%9C&searchKeyword=&pageIndex=17&name=ordinSc에서 2015년 11월 6일 인출.

근로감독관 직무규정(산업안전보건) (2015.6.3. 개정, 고용노동부훈령 제156호).
http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=1&smenu=4&div_cd=001&mode=view&bbs_cd=116&seq=1433401891066&page=1&state=A 에서 2015년 11월 10일 인출.

근로기준법(2014. 1. 21. 개정, 법률 제12325호). 법제처 국가법령정보센터
[http://www.law.go.kr/법령/근로기준법/\(12325,20140121\)](http://www.law.go.kr/법령/근로기준법/(12325,20140121))에서 2015년 5월 31일 인출.

근로기준법 시행령(2014.12.9. 개정, 대통령령 제25840호). 법제처 국가법령정보센터
[http://www.law.go.kr/법령/근로기준법시행령/\(25840,20141209\)](http://www.law.go.kr/법령/근로기준법시행령/(25840,20141209))에서 2015년 11월 9일 인출.

근로기준법 일부개정법률안(2015. 5. 11.) [이인영 의원 대표발의, 의안번호 제15094호]
http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_A1O5M0F5S1I1F1P0Z5H6R5B1M6Q9L3 에서 2015.12.1. 인출.

근로기준법 일부개정법률안 (2015. 7. 6.). [김기식의원 대표발의, 의안번호 제15972호]
http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_D1K5X0C7J0E6A1B6N4N7L4B4B8R2X1에서 2015년 11월 9일 인출.

근로자퇴직급여보장법(2011.7.25. 전부개정, 법률 제10967호). 법제처 국가법령정보센터
[http://www.law.go.kr/법령/근로자퇴직급여보장법/\(10967,20110725\)](http://www.law.go.kr/법령/근로자퇴직급여보장법/(10967,20110725))에서 2015년 5월 31일 인출.

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(2014. 3. 18. 개정, 법률 제12469호). 법제처 국가법령정보센터[http://www.law.go.kr/법령/기간제및단시간근로자보호등에관한법률/\(12469,20140318\)](http://www.law.go.kr/법령/기간제및단시간근로자보호등에관한법률/(12469,20140318))에서 2015년 6월 3일 인출.

김포시 청소년근로자 인권보호 조례 (2013. 6. 14.). 자치법규정보시스템 <http://www2.elis.go.kr/newlaib/laibLaws/h1126/laws.jsp?lawsNum=41870112234005&scType=&scValue=&isClose=0&kind=2>에서 2015년 11월 6일 인출.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 (2014. 2. 13.). [한명숙의원 대표발의, 의안번호 제9366호] http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_Y1F4W0P2S1F3P1A0I5A9M0V4D9D9H0에서 2015년 11월 9일 인출.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 (2015. 1. 20. 개정, 법률 제13043호). 법제처 국가법령정보센터[http://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률/\(13043,20150120\)](http://www.law.go.kr/법령/남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률/(13043,20150120))에서 2015년 6월 3일 인출.

대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결. <http://www.law.go.kr/nwPrecSc.do?menuId=3&p1=&subMenu=5&nwYn=1§ion=&tabNo=&query=>에서 2015.6.3. 인출.

대전광역시교육청 노동인권교육 조례 (2015. 8. 14.). 법제처 국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/LSW/ordinInfoP.do?ordinSeq=1183465&conDatGubunCd=0>에서 2015년 11월 6일 인출.

민법(2014.10.15.일부개정, 법률 제12777호). 법제처 국가법령정보센터 [http://www.law.go.kr/법령/민법/\(12777,20141015\)](http://www.law.go.kr/법령/민법/(12777,20141015))에서 2015년 6월 5일 인출.

산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 (2015. 3. 27. 개정, 법률 제13225호). 법제처 국가법령정보센터[http://www.law.go.kr/법령/산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률/\(13225,20150327\)](http://www.law.go.kr/법령/산업교육진흥및산학협력촉진에관한법률/(13225,20150327))에서 2015년 11월 11일 인출.

산업안전보건기준에 관한 규칙(2014.12.31. 타법개정, 고용노동부령 제117호). <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=166089&ancYd=20141231&ancNo=00117&efYd=20150101&nwJoYnInfo=N&efGubun=Y&chrClsCd=010202#0000> 에서 2015.11.11.인출.

산업안전보건법 (2013. 6. 4. 개정, 법률 제11862호). 법제처 국가법령정보센터

[http://www.law.go.kr/법령/산업안전보건법/\(11862,20130604\)](http://www.law.go.kr/법령/산업안전보건법/(11862,20130604)) 에서 2015년 6월 4일 인출.
산업안전보건법 시행령(2015.2.10.개정 대통령령 제26093호).

http://www.moel.go.kr/local/seoulbukbu/view.jsp?cate=3&sec=4&mode=view&bs_cd=205&seq=1387759834259 에서 2015년 11월 11일 인출.

산업안전보건에 관한 규칙 (2014. 12. 31.). 법제처 국가법령정보센터

<http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&subMenu=1&query=%EC%82%B0%EC%97%85%EC%95%88%EC%A0%84%EB%B3%B4%EA%B1%B4%EC%97%90%20%EA%B4%80%ED%95%9C%20%EA%B7%9C%EC%B9%99#AJAX>에서 2015년 11월 6일 인출.

산업안전보건법 시행규칙 [별표 8의2](개정 2014.3.12.). 교육대상별 교육내용.

<http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1§ion=&tAbNo=&query=%EC%82%B0%EC%97%85%EC%95%88%EC%A0%84%EB%B3%B4%EA%B1%B4%EB%B2%95%20%EC%8B%9C%ED%96%89%EA%B7%9C%EC%B9%99#J5720387>에서 2015년 11월 10일 인출.

산업안전보건법 일부개정법률안 (2014. 3. 18.). [한명숙의원 대표발의, 의안번호 제9780호]

http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_O1H4M0Y3B1O8Z1J6R0U0J3D5J2T0N7에서 2015년 11월 9일 인출.

산업안전보건법 일부개정법률안 (2014. 8. 7.). [윤재욱의원 대표발의, 의안번호 제11345호]

http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_G1E4R0A8Z0D7K1D7Y5Z0R1V1W8F5F7에서 2015년 11월 9일 인출.

산업안전보건법 일부개정법률안 (2014. 11. 26.). [이인영의원 대표발의, 의안번호 제12665호]

http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=PRC_H1Z4C1G1T2L6B1U3Y1S7U5R1F8Q6D7에서 2015년 11월 9일 인출.

산업재해보상보험법 (2015. 1. 20.). 법제처 국가법령정보센터

<http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&subMenu=1&query=%EC%82%B0%EC%97%85%EC%9E%AC%ED%95%B4%EB%B3%B4%EC%83%81%EB%B3%B4%ED%97%98%EB%B2%95#AJAX>에서 2015년 10월 8일 인출.

전라남도 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례안 (전라남도의회 입법예고 제2015-41호, 2015.

9. 17.). 전라남도의회 의안정보

<http://bill.jnassembly.go.kr/bills/viewer.do?searchBIUId=5058&m=2>에서 2015년 11월 6일 인출.

직업교육훈련촉진법 (2015. 1. 20. 개정, 법률 제13048호). 법제처 국가법령정보센터

[http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법/\(13048,20150120\)](http://www.law.go.kr/법령/직업교육훈련촉진법/(13048,20150120))에서 2015년 11월 11일 인출.

직업안정법(2015.1.20. 일부개정, 법률 제13049호). 국가법령정보센터

[http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/\(11278,20120201\)](http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/(11278,20120201))에서 2015년 11월 10일 인출.

청년고용촉진특별법 (2013. 5. 22. 개정, 법률 제11792호). 법제처 국가법령정보센터

[http://www.law.go.kr/법령/청년고용촉진특별법/\(11792,20130522\)](http://www.law.go.kr/법령/청년고용촉진특별법/(11792,20130522))에서 2015년 6월 5일 인출.

청년고용촉진 특별법 시행령(2013.10.30. 개정, 대통령령 제24817호).

[http://www.law.go.kr/법령/청년고용촉진특별법시행령/\(24817,20131030\)](http://www.law.go.kr/법령/청년고용촉진특별법시행령/(24817,20131030))에서 2015.3.10.인출.

청소년보호법 (2015. 6. 22. 개정, 법률 제13371호). 법제처 국가법령정보센터

[http://www.law.go.kr/법령/청소년보호법/\(13371,20150622\)](http://www.law.go.kr/법령/청소년보호법/(13371,20150622))에서 2015년 11월 11일 인출.

최저임금법 (2012. 2. 1. 개정, 법률 제11278호). 법제처 국가법령정보센터

[http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/\(11278,20120201\)](http://www.law.go.kr/법령/최저임금법/(11278,20120201))에서 2015년 6월 5일 인출.

최저임금법 시행령(2012.1.6. 개정, 대통령령 제23488호). 국가법령정보센터

[http://www.law.go.kr/법령/최저임금법시행령/\(23488,20120106\)](http://www.law.go.kr/법령/최저임금법시행령/(23488,20120106))에서 2015.11.1. 인출.

최저임금법 일부개정법률안(2014.12.31.) [정부 제출, 의안번호 제13462호].

http://likms.assembly.go.kr/bill/jsp/BillDetail.jsp?bill_id=ARC_U1W4L1B2U3F1C1C0K5Z2K0E2A6N1O7 에서 2015.12.1. 인출.

춘천시 상생하는 지역공동체를 위한 참 좋은 식당 지원 조례 (2014. 8. 8.). 자치법규정보시스템.

<http://www.elis.go.kr/newlaib/laibLaws/h1126/laws.jsp?lawsNum=42110112232006&scType=title&scValue=%BB%F3%BB%FD&isClose=0&kind=1>에서 2015년 11월 10일 인출.

파견근로자보호 등에 관한 법률(2014.3.18.일부개정, 법률 제12470호). 법제처 국가법령정보센터

[http://www.law.go.kr/법령/파견근로자보호등에관한법률/\(12470,20140318\)](http://www.law.go.kr/법령/파견근로자보호등에관한법률/(12470,20140318))에서 2015년 10월 6일 인출.

[국내 웹사이트 자료]

고용노동부 공식블로그 무대리(2015). 근로감독관 24시 사건텔링.

http://blog.naver.com/molab_suda에서 2015년 8월 9일 인출.

고용노동부 홈페이지 고용노동용어 '최저임금제도'.

<http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=3&smenu=3&idx=4246>에서 2015년 11월 10일 인출.

고용노동부 홈페이지 민원정보 체불임금해결방법.

http://minwon.moel.go.kr/minwon2008/info/info_faq_typeA.do 에서 2015년 11월 10일 인출.

고용노동부 홈페이지 보도자료 게시화면 만족도 조사 참고자료.

<http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=1&stext=%BE%C6%B8%A3%B9%D9%C0%CC%C6%AE&mtkey=articleview&mkey=searchlist&mkey2=45&aid=5654&bpage=1>에서 2015.11.10. 인출.

고용노동부 홈페이지 비정규직 차별시정제도 안내.

<http://www.moel.go.kr/policyinfo/protection/view.jsp?cate=1&sec=4> 에서 2015년 4월 28일 인출.

고용노동부 홈페이지 체불사업주 명단공개.

<http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=11>에서 2015.11.12. 인출.

고용노동부 홈페이지(2015. 11. 9.). 취업사관학교.

<http://www.moel.go.kr/policyinfo/reclamation/view.jsp?cate=3&sec=3>에서 2015년 11월 9일 인출.

고용노동부 홈페이지(2015.10.30.). 알림마당 게시판 2015 표준근로계약서.

http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=2&sec=1&div_cd=&mode=view&bbs_cd=101&seq=1429600072247&page=1&state=A에서 2015년 10월 30일 인출.

고용노동부(2015. 11. 6.). 휴게/휴일/휴가 사례보기. 고용노동부 홈페이지.

<http://www.moel.go.kr/policyinfo/labor/view.jsp?cate=4&sec=5>에서 2015년 11월 6일 인출.

근로복지공단 공식 블로그(2015.4.27.). 2015년 대학생 아르바이트에 대한 A to Z.

<http://blog.kcomwel.or.kr/1722>에서 2015.10.2. 인출.

기업일학습 홈페이지 (2015. 11. 11.). 일학습병행제.

<http://bizhrd.net/dual/DU010101.do?cmd=Menu0101>에서 2015년 11월 11일 인출.
대통령직속 청년위원회 블로그(2015.7.6.). 청년 괴롭히는 나쁜 알바는 그만, 착한 알바 선포식!

<http://thepcyg.blog.me/220411492009?Redirect=Log&from=postView>에서
2015.10.29. 인출

대통령직속 청년위원회 블로그(2015.9.24.). 함께해요! '착한알바 캠페인'

<http://thepcyg.blog.me/220490934197?Redirect=Log&from=postView>에서
2015.10.29. 인출

법무부 홈페이지 (2015. 11. 9.). 보호관찰 및 소년보호.

<http://www.cppb.go.kr/HP/TSPB13/index.do>에서 2015년 11월 9일 인출.
서울노동권익센터 홈페이지 게시판(2015). 청년노동교육프로그램 '나와 노동'.

<http://www.labors.or.kr/notice/center/all/page/1/post/30>에서 2015.10.15. 인출
서울시 경제진흥본부 블로그(2013). 아르바이트 청년 권리보호 장전

<http://economyseoul.blog.me/100196527094>에서 2015.11.2. 인출

서울시 경제진흥본부 블로그(2014). 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 추진계획

<http://economyseoul.blog.me/100209027646>에서 2015.11.2. 인출

서울시 서울혁신소식 홈페이지(2015). 서울시 아르바이트 노동법 교육 동영상.

<http://gov.seoul.go.kr/archives/81051>에서 2015.11.2. 인출

서울시 홈페이지(www.seoul.go.kr) 시정소식 계약관련자료, 근로자 권리보호 이행서약서 양식.

http://search.seoul.go.kr/newsearch/newTotalSearch.jsp?sear_type=0&sear_cont=0&searchCate=0&query=%B1%D9%B7%CE%C0%DA+%B1%C7%B8%AE%BA%B8%C8%A3+%C0%CC%C7%E0%BC%AD%BE%E0%BC%AD 에서 2015년 10월 30일 인출.

알바위크넷(2015). 알바피해 신고하세요!

www.work.go.kr/alba(알바피해신고센터)에서 2015.10.10. 인출

여성가족부 홈페이지 (2015. 11. 9.). 청소년지원센터 꿈드림 및 청소년쉼터.

http://www.mogef.go.kr/korea/view/policyGuide/policyGuide07_03_05.jsp에서
2015년 11월 9일 인출.

여성가족부 홈페이지 보도자료 게시화면 콘텐츠만족도 조사 참고자료.

http://www.mogef.go.kr/korea/view/news/news03_01.jsp?func=view¤tPa

ge=0&key_type=subject&key=%EC%95%8C%EB%B0%94%EB%AA%AC&search_start_date=&search_end_date=&class_id=0&idx=700432에서 2015.11.10. 인출.

한국고용정보원 워크넷 사이버진로교육센터(2015). '누구나 알면 좋은 노동법 상식' 온라인강좌 <http://www.work.go.kr/cyberedu>에서 2015.12.10. 인출

한국기술교육대학교 고용노동연수원 청소년 고용노동교육 홈페이지. <http://youth.koreatech.ac.kr/>에서 2015.10.30. 인출.

한국기술교육대학교 고용노동연수원 청소년고용노동교육(2015). 아르바이트근로권익교육 및 청소년 노동법 웹툰 <http://youth.koreatech.ac.kr>에서 2015년 4월 6일 인출

행정자치부 주민등록 인구통계(2014년 6월 기준). http://rcps.egov.go.kr:8081/jsp/stat/ppl_stat_jf.jsp에서 2015년 7월 20일 인출.

[해외 웹사이트 자료]

독일 노르트라인-베스트팔렌 주 교육포털 Schulentwicklung 홈페이지. “실업학교(Realschule) 정치(Politik) 과목 학습계획표.” http://www.schulentwicklung.nrw.de/lehrplaene/upload/klp_SI/RS/PL/RS_Politik_Endfassung.pdf에서 2015년 10월 28일 인출.

독일 베를린시 홈페이지. “제2단계 I 과정을 위한 학습교안.” https://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/schulorganisation/lehrplaene/sek1_sozialkunde.pdf?start&ts=1429785405&file=sek1_sozialkunde.pdf에서 2015년 10월 22일 인출.

독일 인터넷 법률 사이트. “독일 청소년노동보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz, 1976. 4. 12. 제정).” <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/jarbschg/gesamt.pdf>에서 2015년 10월 22일에 인출.

미국 UCLA-LOSH (2015). Young Workers Project. University of California, Los Angeles. <http://www.losh.ucla.edu/yw/>에서 2015년 10월 10일 인출.

일본 도쿄도 홈페이지(2015. 11. 1.). 젊은이 응원기업 지원. <http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>에서 2015년 11월 1일 인출.

일본 후생노동성 홈페이지 (2015. 11. 1.). 젊은이 응원선언 기업. http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/

wakamono에서 2015년 11월 1일 인출.

프랑스 고용노동부 홈페이지 (2015. 12. 23.). 견습계약

<http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-d-apprentissage>에서 2015년 12월 29일 인출.

프랑스 고용노동부 홈페이지 단기고용계약(CDD: Le contrat de travail a duree determinee) 설명자료.

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html> 에서 2015년 8월 17일 인출.

프랑스 L'Etudiant 홈페이지 (2014. 8. 1.). 스타주를 할 때 당신의 권리와 의무: O 혹은

X.<http://www.letudiant.fr/jobsstages/vos-droits-et-devoirs-en-stage-le-vrai-faux-11779.html>에서 2015년 10월 1일 인출.

프랑스 Le Parisien 홈페이지 (2014. 6. 26.). 스타주의 새로운 환경: 스타지에의 7가지 새로운 권리.

<http://etudiant.aujourd'hui.fr/etudiant/info/stages-en-entreprise-les-7-nouveaux-droits-des-stagiaires.html>에서 2015년 10월 1일 인출.



부 록


청년 아르바이트 실태조사

안녕하십니까?

한국청소년정책연구원은 국무총리실 산하 국책연구기관으로, 청년들을 대상으로 『아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 II』를 진행하고 있습니다. 이번 조사는 청년층을 대상으로, 아르바이트 참여 실태를 파악하고, 아르바이트 환경 개선을 위해 필요한 정책적 도움이 무엇인지 파악하기 위한 조사입니다.

본 조사에 포함된 문항에는 옳고 그른 답이 없으므로 자신의 의견을 자유롭게 응답하시면 됩니다. 여러분이 응답한 내용은 통계법에 의해 비밀이 보장되며, 연구 목적 이외에는 어떠한 다른 용도로도 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 여러분의 성실한 응답은 우리나라 청년들을 위한 정책을 수립하는 데 중요한 자료로 활용될 것입니다. 조사에 참여해주셔서 대단히 감사합니다.

2015. 7

 한국청소년정책연구원

조사연구기관 국무총리실 산하 한국청소년정책연구원 세종시 시청대로 370 세종국책연구단지 D동 연구 담당자: 황여정 부연구위원 김정숙 부연구위원 전화: (044) 415-2108 / 415-2104 이메일: hyj@nypi.re.kr / jskim@nypi.re.kr	조사수행기관 (주)한국리서치 서울 강남구 논현동 192-19 조사 담당자: 신성현 부장/임영학 차장 전화: (02)3014-0088 이메일: yhlim@hrc.co.kr
--	--

<연구참여 및 활용동의서>

- 연구제목 : 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 II
- 연구책임자 : 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)

귀하께서는 이번 조사의 목적과 내용을 이해하고, 설문 응답이 연구에 활용되는 데 동의하십니까?

1. 동의함
2. 동의하지 않음

선문1. 귀하가 태어난 해는 언제입니까?

19□□년

☞ 2015.1.1. 기준 만 19~24세만 조사 대상/ 그 외는 조사대상 아님

선문2. 귀하는 올해(2015.1.1.~현재) 아르바이트를 한 적이 있습니까?

- ① 예 ☞ 조사 계속
- ② 아니오 ☞ 조사 중단

선문3. 귀하는 현재 직장에 취업하여 하루 8시간 이상 전일제로 일하고 있습니까?

- ① 예 ▶ 조사 중단
- ② 아니오 ▶ 선문4로 가십시오

선문4. 다음 중 귀하가 해당하는 경우를 선택해주시시오.

- ① 고등학교 졸업 후 대학에 진학하지 않았다 ▶ 선문6으로 가십시오
- ② 고등학교 졸업 후 대학에 진학했다 ▶ 선문5로 가십시오

선문5. 귀하가 진학한 대학(원)에 관한 질문입니다. 해당하는 것을 선택해 주십시오.

학 제	①2년제 전문대학	②3년제 전문대학	③4년제 대학교	④대학원
설립유형	①국·공립	②사립		
대학소재지	①서울	②경기·인천	③서울경가인권을 제외한 여타 지역	
전공계열	①인문·사회계열	②자연계열	③공학계열	
	④의·약계열	⑤교육계열	⑥예체능계열	
	⑦기타()			
재학상태	①재학 중	②휴학 중	③졸업유예 중	④졸업
	▶ 2015학년도 1학기를 기준으로 응답해주시기 바랍니다.			
학 년	①1학년	②2학년	③3학년	④4학년

선문6. 귀하가 다닌 고등학교는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ①일반고(인문계고/종합고)
- ②특목고(외국어고·국제고/ 과학고/ 예술·체육고/ 마이스터고)
- ③특성화고(공업고/정보고/상업고/농생명산업고/해양수산고/대안교육 특성화고 등)
- ④자율고(자율형사립고/ 자율형공립고)
- ⑤기타 ()

선문7. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 여성
- ② 남성

선문8. 귀하가 거주하는 지역은 어디입니까?

- ① 서울
- ② 부산
- ③ 대구
- ④ 인천
- ⑤ 광주
- ⑥ 대전
- ⑦ 울산
- ⑧ 세종
- ⑨ 경기
- ⑩ 강원
- ⑪ 충북
- ⑫ 충남
- ⑬ 전북
- ⑭ 전남
- ⑮ 경북
- ⑯ 경남
- ⑰ 제주

선문9. 귀하는 고등학교 졸업 후, 지금까지 인턴으로 일했던 경험이 있습니까?

인턴제도는 정부지원 청년인턴제(행정인턴제, 공공부문인턴제, 중소기업 청년인턴제 등)와 일반기업 및 비영리단체가 자율적으로 시행하는 민간인턴제 등이 있습니다.

- ① 예
- ② 아니오

☺ 현재 (또는 가장 최근에) 경험한 아르바이트

문4. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트를 아래에서 하나만 선택해 주십시오. (현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트가 2개 이상일 경우, 더 많은 시간을 할애한 주된 아르바이트를 한 가지만 선택해 주십시오.)

1. 매장관리·판매	2. 서빙·주방	3. 서비스	4. 생산·기능
① 편의점 ② 대형마트/소형몰/아울렛/백화점/면세점 ③ PC방/DVD방/노래방/만화방 ④ 당구장/오락실·게임장 ⑤ 의류·잡화/가전·휴대폰/화장품·뷰티/사무·문구용품/가구·침구용품 매장 ⑥ 청과·축산·수산물·농산판매장 ⑦ 독서실·고시원	①음식점/레스토랑 ② 패밀리레스토랑 ③ 뷔페·연회장 ④ 커피전문점/카페 ⑤ 패스트푸드 ⑥ 베이커리/아이스크림 ⑦ 일반주점·호프 ⑧ 푸드코트/급식 ⑨ 조리·주방보조	①영화·공연·전시 ②테마파크·레포츠 ③숙박·호텔·리조트 ④안내데스크·매표 ⑤나레이터 모델/피팅 모델 ⑥보조출연자/사진·촬영보조 ⑦주차관리·주차도우미 ⑧보안·경호·경비 ⑨해어·피부·미용 ⑩위트니스스포츠	①공사원장 ②전단배포 ③주유 세차 ④정소·미화 ⑤배달·운전/대리운전 ⑥택배·운반·이사/픽서비스 ⑦제조·가공/포장조립 ⑧전기공사·설치/기계정비·수리 ⑨물류·창고관리
5. 사무·회계	6. IT·디자인	7. 상담·영업	8. 강사·교육·개인지도·과외
①사무보조 ②자료입력·문서작성 ③경리·회계·총무 ④비서·전화응대 ⑤번역·통역/번역 교열/복사·출력·제본 ⑥공공기관 ⑦학교업무 보조(교내알바)	①사이트운영·관리 ②쇼핑몰·온라인마켓 ③프로그래머/컴퓨터 A/S ④웹디자인 ⑤그래픽·일러스트/CAD·CAM	①고객상담 ②전화주문·접수 ③텔레마케팅·아웃바운드 ④설문조사·리서치 ⑤영업·마케팅·홍보	①임사·보습학원 ②외국어·이학원 ③방문·학습지 ④개인지도·과외 ⑤온라인(인터넷)강의 학습관리 ⑥컴퓨터·IT ⑦자격증·기술 ⑧예체능·레포츠 ⑨유아·유치원
9. 실험·연구보조/임상시험	10. 기타		
① 실험연구보조 ② 임상시험	①유흥업소 및 유흥업소/성인오락실 호객행위 ②기타 분류할 수 없는 분야		

문5. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트는 어떻게 구하셨습니까? 아래 항목에서 한 가지만 선택해 주십시오.

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| ① 친구나 지인 소개 | ② 학교 또는 교수님 소개 |
| ③ 가족 또는 친척 소개 | ④ 인터넷 알바사이트(예: 알바몬, 알바천국, 귀족알바 등) |
| ⑤ 온라인 지역커뮤니티(인터넷 상의 동네모임 등) | ⑥ 워크넷(고용노동부에서 운영하는 취업사이트) |
| ⑦ 생활정보지(버라이어티 등) | ⑧ 직업소개소 |
| ⑨ 업소 구인광고(길거리나 상점의 광고) | ⑩ 기타 (구체적으로: _____) |

문6. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트에 지원하려고 할 때 고려했던 조건은 무엇입니까? 다음 중 우선적으로 고려하는 사항을 순서대로 2가지만 선택해 주십시오.

1순위	2순위
-----	-----

- | | |
|--------------------------------|--------------------------|
| ① 근무 일(평일 또는 주말·휴일 등) 및 근무 시간대 | ② 시급 등 급여 수준 |
| ③ 업무 내용 | ④ 집 또는 학교와의 거리 |
| ⑤ 안정적으로 장기간 일할 수 있는 곳인지의 여부 | ⑥ 일하는 곳이 적영점인지 가맹점인지의 여부 |
| ⑦ 먼저 그 일을 해 본 친구 또는 선·후배의 평가 | ⑧ 나의 관심·적성과 업무와의 연관성 |
| ⑨ 기타 (구체적으로 기입해 주십시오: _____) | |

문7. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트 일자리에 근무한 기간은 총 얼마입니까?

- ① 하루
- ② 2일~1주일 미만
- ③ 1주일 이상~1개월 미만
- ④ 1개월 이상~3개월 미만
- ⑤ 3개월 이상~6개월 미만
- ⑥ 6개월 이상~1년 미만
- ⑦ 1년 이상

문8. 귀하는 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트에서 한 시간당 얼마나 받으셨습니까?

1시간 당 . 원을 받았음

예: 시간 당 5,580원을 받은 경우 5 , 5 8 0 원으로 기입

문9. 귀하는 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트에서 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 아르바이트 사업장 업주(사장)에게 받음
- ② 알선 소개업체를 통해 받음
- ③ 내 임금을 누가 주는지 잘 모르겠음

문10. 귀하는 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트에서 임금에 대한 급여명세서를 받으셨습니까?

- ① 받았다
- ② 받지 못했다

문11. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 아르바이트를 했던 곳에서는 총 몇 명의 직원이 근무하고 있었나요? 사장을 제외한 전체 직원의 수(아르바이트생 포함)를 응답해 주시기 바랍니다.

- ① 1~4인
- ② 5~9인
- ③ 10~29인
- ④ 30~99인
- ⑤ 100~299인
- ⑥ 300인 이상
- ⑦ 잘 모르겠다

문12. 귀하가 아르바이트를 시작할 당시 근로계약 기간은 어느 정도였습니까?

- ① 3개월 미만
- ② 3개월 이상~6개월 미만
- ③ 6개월 이상~1년 미만
- ④ 1년 이상
- ⑤ 정해진 기간이 따로 없었음

문13. 귀하는 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트를 시작할 때, 근로계약을 작성하셨습니까?

- ① 예 문13-1로 가십시오
- ② 아니오 문13-4로 가십시오

문13-1. 근로계약을 작성할 때, 1주일에 15시간 이상 일하기로 하셨습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문13-2. 귀하는 근로계약서에 어떠한 내용이 있는지, 그 내용에 대해 잘 이해하고 있습니까?

- ① 근로계약서 내용에 대해 잘 모른다.
- ② 근로계약서 내용 중 일부 이해하고 있는 것도 있고, 잘 모르는 것도 있다.
- ③ 근로계약서의 내용을 대체로 잘 이해하고 있다.

문13-3. 귀하는 근로계약서 작성 후, 1부를 받으셨습니까?

- ① 예
- ② 아니오

☞ 문13-3 응답 후, 문14로 이동

문13-4. (문13에서 ②번 응답자) 근로계약서를 작성하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 고용주가 작성하자고 하지 않아서
- ② 내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안될까봐
- ③ 아르바이트를 할 때 근로계약서를 작성해야 하는지 몰라서
- ④ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

문14. 귀하가 아르바이트를 시작하거나 그만둘 당시 고용주가 수습기간을 적용한 적이 있습니까?

- ① 예 문14-1로 가십시오
- ② 아니오 문15로 가십시오

문14-1. 수습기간은 어느 정도였습니까?

- ① 1개월 미만
- ② 1개월
- ③ 2개월
- ④ 3개월
- ⑤ 4개월~6개월
- ⑥ 7개월 이상

문14-2. 수습기간 중 최저임금(시간 당 5,580원) 미만의 시급을 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다 (수습기간 동안 받은 시급은 얼마였습니까? 시간 당 _____원)
- ② 없다

문15. 귀하는 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트를 하면서 다음과 같은 일을 겪었던 적이 있습니까? 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	있다	없다
1) 정해진 시간보다 일을 더 했지만 연장근로 수당을 제대로 받지 못했다	①	②
2) 밤 10시~새벽 6시 사이에 일을 했지만 야간근로 수당을 제대로 받지 못했다 (※ 야간근로수당은 밤10시~새벽 6시 사이에 일한 경우 시급의 50%를 더 받는 것을 의미합니다.)	①	②
3) 휴일에 일을 했지만 휴일근로 수당을 제대로 받지 못했다 (※ 휴일근로수당은 공휴일 또는 1주일에 1일 이상 제공하게 되어 있는 휴일에 근무할 경우, 원래 받기로 한 시급의 50%를 더 받는 것을 의미합니다.)	①	②
4) 주 15시간 이상 일하고 1주일 동안 빠지지 않고 일을 했지만 유급휴일을 받지 못했다	①	②

문16. 귀하는 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트에 대해 얼마나 만족하십니까? 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	전혀 만족하지 않는다	별로 만족하지 않는다	약간 만족한다	매우 만족한다	해당 사항 없음
1) 임금 수준	①	②	③	④	
2) 근로시간(총 근로시간, 근로시간대, 휴게시간 등)	①	②	③	④	
3) 근로여건(휴게실 등 근로환경) 및 주변시설	①	②	③	④	
4) 근로환경의 안전 수준	①	②	③	④	
5) 근로강도(일하면서 힘든 정도)	①	②	③	④	
6) 근무내용(업무성격, 업무의 단순성·반복성 등)	①	②	③	④	
7) 같이 일하는 동료들 간의 관계	①	②	③	④	⑨
8) 아르바이트 근로자를 대하는 고용주의 태도	①	②	③	④	
9) 아르바이트 근로자를 대하는 손님들의 태도	①	②	③	④	⑨
10) 업무상 제해(부상·질병·장해)에 대한 치료 및 보상	①	②	③	④	⑨
11) 복리후생제도(건강검진, 경조사비 지원, 할인쿠폰, 명절선물, 포인트 제공 등)	①	②	③	④	⑨
12) 아르바이트에 대한 전반적인 만족도	①	②	③	④	

☺ **올해 경험한 아르바이트**

문17. 귀하가 **올해(2015.1.1.~현재)** 했던 아르바이트는 무엇입니까? **모든** 글라주십시오.

1. 매장관리·판매	2. 서빙·주방	3. 서비스	4. 생산·기능
① 편의점 ② 대형마트/쇼핑몰/아울렛/백화점/면세점 ③ PC방/DVD방/노래방/안화방 ④ 당구장/오락실·게임장 ⑤ 의류·잡화/가전·휴대폰/화장품·뷰티/사무·문구용품/가구·침구소품 매장 ⑥ 청과·축산·수산물·농산물매장 ⑦ 독서실·고시원	①음식점/레스토랑 ② 패밀리레스토랑 ③ 뷔페·연회장 ④ 커피전문점/카페 ⑤ 패스트푸드 ⑥ 베이커리/아이스크림 ⑦ 일반주점·호프 ⑧ 푸드코트/급식 ⑨ 조리·주방보조	①영화·공연·전시 ②테마파크·레포츠 ③숙박·호텔·리조트 ④안내데스크·매표 ⑤나레이터 모델/피팅 모델 ⑥보조출연자/사진·촬영보조 ⑦주차관리·주차도우미 ⑧보안·경호·경비 ⑨헤어·피부·미용 ⑩휘트니스스포츠	①공사현장 ②전단배포 ③주유·세차 ④청소·미화 ⑤배달/운전/대리운전 ⑥택배운반·이사/픽서비스 ⑦제조·가공/포장조립 ⑧전기공사·설치/기계정비·수리 ⑨물류·창고관리
5. 사무·회계	6. IT·디자인	7. 상담·영업	8. 강사·교육·개인지도·과외
①사무보조 ②자료입력·문서작성 ③경리·회계·총무 ④비서·전화응대 ⑤번역·통역/원집·교정·교열/복사·출력·제본 ⑥공공기관 ⑦학교업무 보조(교내알마)	①사이트운영·관리 ②쇼핑몰·오픈마켓 ③프로그래머/ 컴퓨터 A/S ④웹디자인 ⑤그래픽·일러스트/CAD·CAM	①고객상담 ②전화주문·접수 ③텔레마케팅·아웃바운드 ④설문조사·리서치 ⑤영업·마케팅·홍보	①임사·보습학원 ②외국어·어학원 ③방문·학습지 ④개인지도·과외 ⑤온라인(인터넷)강의 학습관리 ⑥컴퓨터·IT ⑦자격증·기술 ⑧예체능·레포츠 ⑨유아·유치원
9. 실험·연구보조/ 임상시험	10. 기타		
① 실험연구보조 ② 임상시험	①유흥업소 및 유흥업소/성인오락실 고객행위 ②기타 분류할 수 없는 분야		

문18. **올해(2015.1.1.~현재)** 귀하는 동시에 2개 이상의 아르바이트를 한 적이 있습니까? 있다면 귀하가 동시에 참여한 아르바이트의 수는 총 몇 개입니까? (동시에 2개 이상의 아르바이트를 한 경험이 여러 번 있을 경우, 동시에 참여한 아르바이트 수가 가장 많았을 때를 기준으로 답해주시시오.)

- ① 동시에 2개 이상의 아르바이트를 한 적 없다
- ② 있다 (총 _____ 개)

문19. **올해(2015.1.1.~현재)** 귀하는 일주일에 평균 몇 일 아르바이트를 하셨습니까?

1주일(7일) 평균 일 아르바이트를 하였음

문20. **올해(2015.1.1.~현재)** 귀하는 하루에 평균 몇 시간 정도 아르바이트를 하셨습니까?

하루 평균 시간 일하였음

문21. 귀하가 아르바이트를 통해 버는 돈은 한 달 평균 어느 정도입니까?

한 달 평균 만원

☺ 매장관리 및 판매 아르바이트

A1. 귀하는 올해(2015.1.1.~현재) 매장관리 및 판매(편의점, PC방, 마트, 백화점, 의류잡화점, 가전휴대폰 판매점 등) 아르바이트를 해 본 적이 있습니까?

- ① 예 A2로 가십시오 ② 아니오 B1로 가십시오

A2. 귀하는 매장관리 및 판매 아르바이트를 하면서, 매출을 결산할 때 손실액이 발생했던 적이 있습니까?

- ① 예 A2-1로 가십시오 ② 아니오 A3으로 가십시오

A2-1. (A2의 ①번 응답자) 손실액을 시급에서 제하거나, 개인 돈으로 채워 넣은 적이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

A3. 귀하는 매장관리 및 판매 아르바이트를 하는 동안 휴게시간(식사시간 포함)이 따로 정해져 있었습니까?

- ① 정해져 있었고 잘 지켜졌다
② 정해져 있었지만 잘 지켜지지 않았다
③ 정해져 있지 않았다

A4. 귀하는 쉬는 시간(식사시간 포함)에 어떠한 방식으로 휴식을 취했습니까?

- ① 의자 또는 매트가 준비되어있는 휴게실에서 휴식을 취했다
② 휴게실은 아니지만 사업장 내부에서 휴식을 취했다
③ 고용주/매니저가 밖으로 나가라고 해서 밖으로 나가 휴식을 취했다
④ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

A5. 매장관리 및 판매 아르바이트에서 귀하가 받은 임금은 정해진 시급 외에 판매영업실적을 반영하였습니까?

- ① 예 A5-1로 가십시오 ② 아니오 B1로 가십시오

A5-1. (A5의 ①번 응답자) 매장관리 및 판매 아르바이트에서 귀하는 어떤 형태로 임금을 받았습니까?

- ① 기본급에 판매영업실적에 따른 급여를 더해서 받음
② 기본급은 없고, 오로지 판매영업실적에 따른 급여만 받음
③ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

응답 후 문B1로 이동

☺ **식음료 아르바이트**

B1. 귀하는 올해(2015.1.1.~현재) 식음료 사업장(일반음식점, 패스트푸드점, (패밀리)레스토랑, 커피전문점, 카페, 연회장 서빙 등)에서 아르바이트를 해 본 적이 있습니까?

- ① 예 B2로 가십시오 ② 아니오 C1로 가십시오

B2. 귀하는 서빙·주방 아르바이트를 하는 동안 휴게시간(식사시간 포함)이 따로 정해져 있었습니까?

- ① 정해져 있었고, 잘 지켜졌다
 ② 정해져 있었지만, 잘 지켜지지 않았다
 ③ 정해져 있지 않았다

B3. 귀하는 쉬는 시간(식사시간 포함)에 어떠한 방식으로 휴식을 취했습니까?

- ① 의자 또는 매트가 준비되어있는 휴게실에서 휴식을 취했다
 ② 휴게실은 아니지만 내부에서 휴식을 취했다
 ③ 고용주/매니저가 밖으로 나가라고 해서 밖으로 나가 휴식을 취했다
 ④ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

B4. 귀하는 정해진 근무시간을 초과하여 연장근로를 한 적이 있습니까?

- ① 있다 B4-1로 가십시오 ② 없다 B5로 가십시오

B4-1. (B4의 ①번 응답자) 다음은 연장근로에 대한 내용입니다. 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

내용	예	아니오
1) 연장근로는 아르바이트를 시작하기 전 고용주와 서면으로 합의한 사항이었다	①	②
2) 연장근로는 1주일에 12시간을 초과하였다	①	②

B4-2. (B4의 ①번 응답자) 연장근로에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 연장근로한 시간만큼 시급을 더 받았다
 ② 추가로 시급을 받긴 했지만 실제로 연장근로한 시간보다는 덜 받았다
 ③ 연장근로를 했으나 이에 대한 시급은 받지 못했다
 ④ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

B5. 귀하는 서빙·주방 아르바이트를 시작하기 전에 안전교육을 받았습니까?

- ① 따로 마련된 교육시간에 직원이 안전에 대해 설명했다
 ② 따로 마련된 교육시간이 없었으며, 직원이 간단한 주의사항만 전달했다
 ③ 직원이 아닌 경험 있는 알바생이 일하는 중간에 주의사항을 알려줬다
 ④ 따로 설명없이 주의사항이 적힌 안내문만 받았다
 ⑤ 안전에 대한 교육이나 언급을 전혀 받지 않았다
 ⑥ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

B6. 귀하는 서빙·주방 아르바이트를 시작하기 전에 식품위생교육을 받았습니까?

- ① 따로 마련된 교육시간에 직원이 식품위생에 대해 설명했다
 ② 따로 마련된 교육시간이 없었으며, 직원이 간단한 주의사항만 전달했다
 ③ 직원이 아닌 경험 있는 알바생이 일하는 중간에 주의사항을 알려줬다

- ④ 따로 설명없이 주의사항이 적힌 안내문만 받았다
- ⑤ 식품위생에 대한 교육이나 언급을 전혀 받지 않았다
- ⑥ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

B7. 귀하는 서빙·주방 아르바이트 도중 접시를 깨거나 음식을 떨어뜨리는 등 실수를 하신 적이 있습니까?

- ① 있다 B7-1로 가십시오
- ② 없다 C1로 가십시오

B7-1. (B7의 ①번 응답자) 실수를 어떻게 처리했습니까?

- ① 음식값/그릇값/세탁비 등 비용의 전부를 내 돈으로 지불하거나 나의 임금에서 깎았다
- ② 음식값/그릇값/세탁비 등 비용의 전부를 고용주가 지불했다
- ③ 음식값/그릇값/세탁비 등 비용의 일부를 내 돈으로 지불하거나 나의 임금에서 깎았다
- ④ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)
- ⑤ 비용이 발생하지 않았다

응답 후 문C1로 이동

☺ 물류·운송·건설 아르바이트

C1. 귀하는 올해(2015.1.1.~현재) 물류·운송·건설 아르바이트(택배, 배달, 퀵서비스, 운반이사, 대리운전, 물류창고관리, 건설현장 등)를 해 본 적이 있습니까?

- ① 예 ☞ C2로 가십시오 ② 아니오 ☞ D1로 가십시오

C2. 귀하가 물류·운송·건설 아르바이트에 참여한 이유는 무엇입니까? 우선순위로 2가지를 선택해 주십시오.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 짧은 시간에 많은 돈을 벌 수 있어서
 ② 젊은 나이에 할 수 있는 값진 경험이 될 것 같아
 ③ 주변 사람이 같이 해보라고 해서
 ④ 남들이 흔히 하지 않는 일을 해보고 싶어서
 ⑤ 다른 아르바이트를 하고 싶었으나 구하지 못해서
 ⑥ 기타 (구체적으로 기입해 주십시오: _____)

C3. 귀하는 물류·운송·건설 아르바이트를 하던 중 약속한 근로시간을 다 채우지 못하고 도중에 그만둔 적이 있습니까?

- ① 있다 ☞ C3-1로 가십시오
 ② 없다 ☞ C4로 가십시오

C3-1. (C3의 ①번 응답자) 귀하는 물류·운송·건설 아르바이트를 도중에 그만두었을 때 임금을 어떻게 받았습니까?

- ① 일한 시간만큼 시급을 계산해서 받았다
 ② 일한 시간보다 시급을 적게 계산해서 받았다
 ③ 도중에 그만두었다고 돈을 전혀 받지 못했다
 ④ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

C4. 귀하는 물류·운송·건설 아르바이트를 시작하기 전에 안전교육을 받았습니까?

- ① 따로 마련된 교육시간에 직원이 안전에 대해 설명했다
 ② 따로 마련된 교육시간이 없었으며, 직원이 간단한 주의사항만 전달했다
 ③ 직원이 아닌 경험 있는 알바생이 일하는 중간에 주의사항을 알려줬다
 ④ 따로 설명없이 주의사항이 적힌 안내문만 받았다
 ⑤ 안전에 대한 교육이나 언급을 전혀 받지 않았다
 ⑥ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

C5. 귀하가 했던 물류·운송·건설 아르바이트는 보호장비(헬멧, 안전모, 안전화, 보호안경 등)가 필요한 업무였습니까?

- ① 예 ☞ C5-1로 가십시오 ② 아니오 ☞ C6로 가십시오

C5-1. (C5의 ①번 응답자) 귀하는 물류·운송·건설 아르바이트를 할 때 보호장비(헬멧, 안전모, 안전화, 보호안경 등)를 어떻게 이용하셨습니까?

- ① 사업장의 보호장비를 무료로 빌려서 이용했다
 ② 사업장에서 보호장비를 사용료를 내고 빌려서 이용했다
 ③ 사업장에서 보호장비를 사서 이용했다
 ④ 개인적으로 사서 이용했다
 ⑤ 보호장비 없이 일했다
 ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

C6. 귀하는 물류운송건설 아르바이트를 하던 중 사고나 재해(부상/질병/신체장해)를 당한 적이 있습니까?

① 예 C6-1로 가십시오

② 아니오 D1로 가십시오

C6-1. (C6의 ①번 응답자) 다친 후에 어떤 조치를 취했습니까?

① 현장에서 치료했다

D1로 가십시오

② 병원으로 가서 치료했다

C6-2로 가십시오

③ 관리자에게 알렸으나 별다른 치료를 받지 못했다

D1로 가십시오

④ 큰 상처가 아니라고 여겨져서 아무 말 없이 계속 일했다

D1로 가십시오

⑤ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)

D1로 가십시오

C6-2. (C6-1의 ②번 응답자) 치료비는 누가 부담했습니까?

① 회사에서 모두 부담했다

② 내가 모두 부담했다

③ 나와 회사가 나눠서 부담했다

④ 산재보험으로 해결했다

응답 후 문D1로 이동

E3-2. (E3의 ①번 응답자) 귀하는 향후 임상시험에 계속 참여할 의향이 있으십니까?

- ① 예 문22로 가십시오 ② 아니오

E4. (E3의 ②번 응답자) 귀하는 향후 금전적 대가를 목적으로 임상시험에 참여할 의향이 있으십니까?

- ① 예 ② 아니오

응답 후 문22로 이동

☺ 아르바이트 관련 부당 경험 및 권리 침해

문22. 귀하는 올해(2015.1.1.~현재) 아르바이트를 하면서 다음과 같은 일을 겪었던 적이 있습니까? 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	있다	없다
1) 임금을 받기로 한 날짜에 받지 못하고 늦게 받았다	①	②
2) 정해진 임금보다 적게 받았다	①	②
3) 최저임금(5,580원)보다 적은 시급을 받았다	①	②
4) 실수를 했다는 이유로 임금을 깎아서 주거나, 주지 않았다	①	②
5) 일을 했지만 임금을 아예 받지 못했다	①	②
6) 보증금이라는 이유로 임금의 일부를 받지 못했다	①	②
7) 고용주에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 등의 내용으로 서약서를 작성했다	①	②
8) 근무 중 손님이 없거나 한가하다는 이유로 고용주가 임금을 깎아서 주거나, 아예 주지 않았다	①	②
9) 일이 적다고 정해진 시간보다 빨리 집에 보내면서 임금을 주지 않았다	①	②
10) 맡은 일 이외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다.	①	②
11) 4시간 일할 경우 30분, 8시간 일할 경우 1시간이 주어지는 휴게시간을 제대로 보장받지 못했다	①	②
12) 일을 하다가 다쳤으나 제대로 치료를 받지 못하였다	①	②
13) 일을 하다가 다쳤다는 이유로 해고를 당했다	①	②
14) 구두나 문자, 이메일을 통해 갑자기 해고를 통보받았다	①	②
15) 그만두고 싶는데, 대신 일할 사람을 구해놓지 않으면 임금 및 퇴직금을 주지 않는 등 그만두지 못하게 하였다	①	②

문23. 귀하는 올해(2015.1.1.~현재) 아르바이트를 하면서 부당한 일을 경험했을 때 어떻게 대처하셨나요? 아래 항목 중에서 해당하는 것을 모두 선택해 주십시오.
(부당한 일을 경험한 적이 없으면, '부당한 일을 경험한 적이 없다' 에 표시하시고, 한 번이라도 부당한 일을 경험한 적이 있다면, 해당하는 항목을 모두 골라주십시오.)

- ① 참고 계속 일했다
- ② 어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서, 아무것도 하지 못했다
- ③ 그냥 일을 그만두었다
- ④ 개인적으로 항의하였다
- ⑤ 주변인(가족, 친구, 지인, 선생님 등)의 도움을 받았다
- ⑥ 상담소나 민간단체의 도움을 받았다
- ⑦ 고용노동부나 경찰 등에 신고하였다
- ⑧ 기타(구체적으로 기입해 주십시오: _____)
- ⑨ 부당한 일을 경험한 적이 없다

문24. 귀하는 올해(2015.1.1.~현재) 아르바이트를 하면서 고용주나 직원들로부터 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까?

내용	있다	없다
1) 욕설이나 폭언, 모욕적인 말을 들은 적이 있다	①	②
2) 폭행을 당한 적이 있다	①	②
3) 장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다	①	②
4) 성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다	①	②

문25. 귀하는 올해(2015.1.1.~현재) 아르바이트를 하면서 고객으로부터 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까?

내용	있다	없다	해당 사항 없음
1) 욕설이나 폭언, 모욕적인 말을 들은 적이 있다	①	②	③
2) 폭행을 당한 적이 있다	①	②	③
3) 장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다	①	②	③
4) 성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다	①	②	③

문26. 귀하는 올해(2015.1.1.~현재) 아르바이트를 하면서 다음과 같은 상황을 경험하십니까? 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해주시시오.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다	해당 사항 없음
1) 고객에게 부정적인 감정을 표현하지 않으려고 의식적으로 노력한다	①	②	③	④	⑤
2) 업무상 고객을 대하는 과정에서 나의 솔직한 감정을 숨긴다	①	②	③	④	⑤
3) 고객을 대할 때 느끼는 나의 감정과 내가 실제 표현하는 감정은 다르다	①	②	③	④	⑤
4) 몸이 피곤해도 고객들에게 최선을 다해야 하므로 힘들다	①	②	③	④	⑤
5) 고객을 대하는 과정에서 마음의 상처를 받는다	①	②	③	④	⑤
6) 퇴근 후에도 고객 응대 시 힘들었던 감정이 남아 있다	①	②	③	④	⑤

☺ 아르바이트 관련 인식

문27. 다음은 아르바이트에 대한 귀하의 인식에 관한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해주시시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 괜찮은 아르바이트 자리를 구하기가 어렵다	①	②	③	④
2) 아르바이트를 구할 때에도 스펙이 중요하게 작용한다	①	②	③	④
3) 알바생의 위치에서 근로자의 권리를 요구하는 것은 어렵다	①	②	③	④
4) 내가 하는 아르바이트는 내가 받는 임금에 비해 더 많은 노동 강도가 요구된다	①	②	③	④
5) 아르바이트를 하느라 항상 시간에 쫓겨 쉴 틈이 없다	①	②	③	④
6) 아르바이트를 하느라 친구나 사람들을 만날 시간이 없다	①	②	③	④
7) 아르바이트를 하느라 내 미래를 준비할 겨를이 없다	①	②	③	④
8) 아르바이트를 하지 않으면 생활을 유지하기가 어렵다	①	②	③	④
9) 평생을 아르바이트 근로자로 살게 될까 두렵다	①	②	③	④
10) 공부를 하거나 미래를 준비하는 것보다 당장 아르바이트를 해서 돈을 버는 것이 더 중요하다	①	②	③	④

문28. 다음은 아르바이트가 귀하에게 미친 영향에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해 주십시오.

나는 아르바이트 경험을 통해...	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다	①	②	③	④
2) 나중에 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다	①	②	③	④
3) 아르바이트 업무내용은 나의 전공/진로계획과 잘 맞는다	①	②	③	④
4) 돈의 가치에 대해 생각해보게 되었다	①	②	③	④
5) 일의 의미에 대해 생각해보게 되었다	①	②	③	④
6) 사회생활에 대한 이해가 높아졌다	①	②	③	④
7) 새로운 환경이나 인간관계에 적응하는 능력이 향상되었다	①	②	③	④
8) 문제를 해결하는 능력이 향상되었다	①	②	③	④
9) 내 행동에 대한 책임감이 강해졌다	①	②	③	④
10) 나의 능력을 개발하는 데 도움이 되었다	①	②	③	④

☺ 아르바이트 근로자를 위한 지원

문29. 귀하는 20대 청년들의 아르바이트 환경 개선을 위해 다음의 내용이 얼마나 필요하다고 생각하십니까? 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해 주십시오.

문항	전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	필요하다	매우 필요하다
1) 아르바이트 일자리 확대	①	②	③	④
2) 일자리에 대한 정보 제공	①	②	③	④
3) 경력 및 진로에 도움이 될 수 있는 일자리 연결	①	②	③	④
4) 최저임금 인상	①	②	③	④
5) 부당행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화	①	②	③	④
6) 아르바이트생이 피해를 당할 경우 알바사이트(알바천국, 알바몬 등)를 통한 전문가 상담 제공	①	②	③	④
7) 부당행위를 하는 고용주에 대한 처벌 강화	①	②	③	④
8) 착한 알바와 나쁜 알바 기업에 대한 실명 공개	①	②	③	④
9) 아르바이트 근로자를 위한 노동인권교육 확대	①	②	③	④
10) 고용주 대상으로 노동법을 잘 지킴으로써 하는 교육 의무화	①	②	③	④
11) 아르바이트 근로자 보호를 위한 고객 대응 매뉴얼 구비 및 이행	①	②	③	④

☺ 인턴 경험

문30. 귀하가 일했던 인턴은 다음 중 어떤 유형에 해당합니까? (여러 유형의 인턴에 참여해 본 경험이 있다면, 가장 오랜 기간 참여했던 한 가지 유형을 선택해 주십시오)

정부 운영 인턴제	일반 인턴제
<input type="checkbox"/> 중소기업 청년인턴제 <input type="checkbox"/> 고졸 채용형 인턴제 <input type="checkbox"/> 공공기관(공기업/준정부기관/기타공공기관) 청년인턴제 <input type="checkbox"/> 정부해외인턴사업	<input type="checkbox"/> 중소기업(중소기업 청년인턴제 미참여 기업) <input type="checkbox"/> 대기업 <input type="checkbox"/> 외국계 기업 <input type="checkbox"/> 비영리단체 <input type="checkbox"/> 기타

문31. 귀하가 가장 오랜 기간 일했던 인턴의 근로 조건에 관한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고, 해당하는 것을 선택해 주십시오.

문31-1. 업무 내용은 무엇이었습니까?	① 교육·훈련·실습만 했다 ☞ 문31-2로 가십시오 ② 교육·훈련·실습을 하고, 일도 했다 ☞ 문31-2로 가십시오 ③ 교육·훈련·실습 없이, 일반 했다 ☞ 문31-3으로 가십시오
문31-2. 교육·훈련·실습을 했던 시간은 주당 얼마나 됩니까? (※ 문31-1에서 ①~②번 응답자만 응답)	1주일 평균 ____시간
문31-3. 근로시간은 주당 얼마나 됩니까? (※ 문31-1에서 ②~③번 응답자만 응답/ ①번 응답자는 제외)	1주일 평균 ____시간
문31-4. 보수는 어땠습니까?	① 임금 및 교통비, 식비 등 아무런 보수를 제공받지 못함 ☞ 문31-6으로 가십시오 ② 임금은 받지 못했지만, 교통비, 식비 등은 제공 받음 ☞ 문31-6으로 가십시오 ③ 임금을 제공 받음 (또는 임금과 교통비, 식비 등을 모두 제공 받음) ☞ 문31-5로 가십시오
문31-5. 월평균 임금은 어느 정도였습니까? (※ 문31-4에서 ③번 응답자만 응답, ①~② 응답자는 0원 처리)	월평균 임금: ____만원
문31-6. 인턴을 전담하는 교육·훈련·실습 담당자가 있었습니까? (※ 문31-1의 ①~② 응답자만 응답)	① 예 ② 아니오

문32. 다음은 귀하의 인턴 경험에 관한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고, 해당하는 것을 선택해 주십시오.

문항	예	아니오
1) 인턴근무에 대해 근로계약을 작성하고 1부를 받았다	①	②
2) 직무내용이나 고용 여건 등에 대한 사전교육이나 오리엔테이션이 있었다	①	②
3) 4대 보험이 적용되는 단기계약직 또는 기간제 근로자 지위로 일했다	①	②
4) 업무는 잡무나 허드렛일이 주를 이루었다	①	②
5) 야간근로나 휴일근로를 했지만 추가 수당을 받지 못했다	①	②
6) 인턴으로 근무하면서 업무상 제해(부상·질병·장해)를 당했지만 보상받지 못했다	①	②

☺ 심리·정서적 발달

문33. 다음은 귀하가 **자신에 대해 어떻게 생각하고 있는지에** 대한 질문입니다. 귀하의 생각에 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 대부분의 다른 사람들과 같이 일을 잘할 수 있다	①	②	③	④	⑤
2) 나는 내 자신에 대해 만족한다	①	②	③	④	⑤
3) 나는 잘할 수 있는 일들이 많다	①	②	③	④	⑤
4) 나는 노력하면 대부분의 일들을 잘할 수 있다	①	②	③	④	⑤
5) 나는 어려운 일이 있어도 잘 극복할 수 있다	①	②	③	④	⑤
6) 나는 슬프거나 힘들 때에도 좌절하지 않는다	①	②	③	④	⑤
7) 나는 화가 나거나 기분이 상할 때에도 나의 감정을 조절할 수 있다	①	②	③	④	⑤

Abstract

The research is conducted with the understanding that the working conditions of youth need to be significantly improved, based on the fact that the percentage of Korean youth in part-time employment is increasing yet their working conditions are gradually deteriorating. This study aims to develop policy plans based on the thorough understanding of youth's part-time working experiences.

To effectively accomplish the purpose of the research, the study was designed as a 2-year project. In 2014, the first year of research, survey was conducted on minors between the ages 15 and 18 to grasp their working conditions and to identify policy needs. In 2015, working conditions of late adolescents were studied along with the development of policy plans. Unlike minors under the age of 18, youths over 18 are considered adults and not subject to special protection. Although they are providing the same labor as adults, they are not receiving fair compensation because their part-time employment is deemed temporary, short-term, and transitional labor. With the abovementioned context in mind, survey and face-to-face interview were conducted to grasp the working conditions of late adolescent part-timers. Also, laws related to late adolescent part-time employment and the outcome of related policy measures were analyzed. Survey and interview results revealed that although the respondents were investing significant amount of time and energy to part-time employment, they were experiencing unfair treatment and violation of rights. Also, awareness of labor rights and interests were low among late adolescents. Based on these results, the research makes policy suggestions for late adolescent part-time employment in 4 different areas. First, strengthening management and supervision of online employment information sites/employment agency sites, increasing utilization of online employment information sites/employment agency sites as channels to spread labor protection policy, and supporting adequate part-time employment opportunities were proposed as ways to improve job searching environment for late adolescents. Second, nurturing labor market environment that complies to employment contract requirements, requiring detailed statement of wages, devising plans to guarantee rights to break, improving labor

supervision methods in places of business, and expanding labor supervision were suggested as plans to improve part-time working conditions. Third, policy measures suggested for protecting part-time labor rights include improving the system for handling overdue part-time working wages, strengthening the reporting and counseling system for unfair treatment at workplace, prohibiting wage cuts of part-timers during probation, and devising substantial measures for protecting emotional laborers. Fourth, to stimulate labor rights education, implementing labor rights education to late adolescents and conducting labor law education to employers were proposed.

Key words: late adolescent, youth, part-time employment, intern, transitional labor, labor protection, labor rights education

2015년 한국청소년정책연구원 간행물 안내

기관고유과제

- 15-R01 청소년 나눔활동의 실태 및 개선방안 / 이경상·조용하
- 15-R02 청소년활동 참여 실태조사 연구II / 최창욱·문호영·김진호
- 15-R02-1 청소년활동 참여 실태조사 연구II - 기초분석보고서 / 최창욱·문호영
- 15-R03 청소년문화 활성화를 위한 소셜 미디어 활용 연구 / 배상률
- 15-R04 지역사회 청소년의 인성교육 실태와 활성화 방안 연구 / 임지연·김영석·김혁진
- 15-R05 청소년수련시설 역할 재정립 및 정체성 확립 방안 연구 / 김형주·김정주·김인규
- 15-R06 동북아시아 평화공동체 형성을 위한 청소년 국제교류 발전 방안 / 김기현·황세영·이경자·강영배
- 15-R07 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구II / 황여정·김정숙·이수정·변정현
- 15-R08 20대 청년, 후기청소년정책 중장기 발전전략 연구 / 김지경·정연순
- 15-R09 학교 밖 청소년 지원 정책 체계화 방안 연구 / 백혜정·송미경
- 15-R10 이동·청소년·가족 보호체계 개선방안 연구 / 김지연·좌동훈·박세경·한미경
- 15-R11 한국 아동·청소년 인권실태 연구V : 총괄보고서 / 김영지·김희진·이민희·박선영
- 15-R11-1 한국 아동·청소년 인권실태 연구V : 청소년 인권의식과 시민적 권리의 경험에 대한 관련 요인 분석 / 김진석
- 15-R11-2 한국 아동·청소년 인권실태 연구V : 2015 아동·청소년 인권실태조사 통계 / 김영지·김희진
- 15-R12 청소년이 행복한 지역사회 지표개발 및 조성사업 연구III : 총괄보고서 / 김영한·오해섭·성윤숙·정윤미
- 15-R12-1 청소년이 행복한 지역사회 지표개발 및 조성사업 연구III : '청소년이 행복한 지역사회 조성 시범사업' 운영과 추진전략 개발 / 오해섭·김세광
- 15-R12-2 청소년이 행복한 지역사회 지표개발 및 조성사업 연구III : 청소년이 행복한 지역사회 지표 개발 및 진단 / 성윤숙·홍성호
- 15-R12-3 청소년이 행복한 지역사회 지표개발 및 조성사업 연구III : 청소년정책모니터단 운영 연구 / 김영한·정윤미
- 15-R13 다문화 청소년 종단조사 및 정책방안 연구III : 총괄보고서 / 김현철·모상현·오성배
- 15-R13-1 다문화 청소년 종단조사 및 정책방안 연구III : 기초분석보고서 / 김현철·모상현
- 15-R14 청소년 기업가정신 함양 및 창업 활성화 방안 연구II : 위기청소년 기업가정신 함양 및 창업 활성화 방안 / 이유진·박선영
- 15-R14-1 청소년 기업가정신 함양 및 창업 활성화 방안 연구II : 청소년 기업가정신 교육모형 개발 및 창업 활성화 방안 / 강경균·이춘우
- 15-R15 미래인재 개발 전략으로서 재외동포 청소년 지원 방안 연구I / 김경준·김태기
- 15-R15-1 외국의 재외동포 청소년 정책 비교 연구 / 이진영·장안리·김판준·임영연·정호원·성일광
- 15-R16 한국 아동·청소년 패널조사VI : 사업보고서 / 이종원·서정아·정은주·강현철·한영근
- 15-R16-1 한국 아동·청소년 패널조사VI : 데이터분석보고서1 - 사회자본, 문화자본, 경제자본이 청소년 행복에 미치는 종단적 영향 / 서정아

15-R16-2 한국 아동·청소년 패널조사Ⅵ : 데이터분석보고서2 - 청소년의 또래관계가 학교생활적응에 미치는 중단적 영향 / 정은주

협동연구과제

경제·인문사회연구회 협동연구총서 15-31-01 학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구Ⅲ / 윤철경·최인재·유성렬·김강호 (자체번호 15-R17)

경제·인문사회연구회 협동연구총서 15-31-02 비행 학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구Ⅲ / 전영실·김지영·박성훈 (자체번호 15-R17-1)

경제·인문사회연구회 협동연구총서 15-31-03 학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구Ⅲ : 조사결과자료집 / 윤철경·최인재 (자체번호 15-R17-2)

경제·인문사회연구회 협동연구총서 15-32-01 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅱ : IEA ICCS 2016 - 총괄보고서 / 장근영·성은모·최홍일·진성희·김균희 (자체번호 15-R18)

경제·인문사회연구회 협동연구총서 15-32-02 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅱ : IEA ICCS 2016 - 초·중·고등학생용 기초통계분석보고서 / 장근영·성은모·최홍일·진성희·김균희 (자체번호 15-R18-1)

경제·인문사회연구회 협동연구총서 15-32-03 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅱ : IEA ICCS 2016 - 대학생용 기초통계 분석보고서 / 장근영·성은모·최홍일·진성희·김균희 (자체번호 15-R18-2)

경제·인문사회연구회 협동연구총서 15-32-04 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅱ : IEA ICCS 2016 - 청소년의 사회참여 역량 측정도구 개발 및 분석 연구 / 김태준·오민아·이영훈 (자체번호 15-R18-3)

연구개발적립금

15-R19 동북아 청소년정책 국제비교 연구 / 김정숙·김기현·황세영

15-R20 대학비전학 청소년 역량개발 정책사업 추진방안 연구 / 윤민중·김기현·한도희

수 시 과 제

15-R21 유엔아동권리협약 이행방안 연구 : 유엔아동권리위원회 권고사항 이행과제 개발 기초연구 / 김영지·김희진

15-R22 '사회적 통증' 개념을 통한 청소년 정신건강 이해 : 중독과 자살생각 / 장근영·전우영

15-R23 학교 밖 청소년을 위한 지속가능발전교육 프로그램 개발 / 황세영·조성화

15-R23-1 학교 밖 청소년을 위한 지속가능발전교육 프로그램 워크북 / 황세영·조성화·곽정난·김경전·현명주

15-R24 청소년육성전문담공무원의 현황과 전망 : 생애과정 연구를 중심으로 / 김현철

15-R25 동북아 청소년연구 분류체계 구축 연구 / 김정숙·김기현

15-R26 학교 밖 청소년 지원정책 현안과 의제 / 김지연

- 15-R27 서울형혁신교육지구 사업운영 실태와 확대방안 연구 / 좌동훈
- 15-R28 지속가능발전목표(SDGs)와 청소년 삶의 질 정책방안 연구 / 김기현·좌동훈·강경균·김정숙·황세영·문호영·윤민중
- 15-R29 의료형 청소년쉼터 운영현황과 개선방안 / 김지연
- 15-R30 학교와 지역사회 청소년체활동 연계모형 평가 연구 / 김기현·김형주
- 15-R31 국가근로장학사업으로서 '대학생청소년교육지원사업' 운영체계의 개선 - 대학의 역할 및 기능 강화를 중심으로 / 김지경·윤민중
- 15-R32 청소년운영위원회 연간활동 효율화 방안 연구 / 최창욱·좌동훈
- 15-R33 학교폭력 가해학생 조치기준 개발 / 이경상·장원경
- 15-R34 청소년분야 ODA 사업추진 기본방향 마련 / 최창욱·한도희
- 15-R35 생애주기에 따른 아동·청소년·청년 연령구분 실태와 방향 / 문호영·최창욱

수 락 과 제

- 15-R36 청소년활동 중장기 수요 및 공급기반 조성 연구 / 김영한·유성렬·임성택·주동범
- 15-R37 2014년도 청소년 인터넷게임 건전이용제도 적용 게임물 평가 / 배상률·유홍식·김동일
- 15-R38 2015년 청소년수련시설 종합평가 / 김경준·이유진·김영한
- 15-R39 2015년 행복교육 학생모니터단 운영 / 오해섭·최홍일
- 15-R40 가출 청소년 실태 및 청소년쉼터 중장기 발전방안 / 백혜정·좌동훈
- 15-R41 청소년 연계서비스 시범사업 개선방안 연구 / 서정아·전명기
- 15-R42 청소년 디지털 매체 및 서비스 이용실태 연구 / 성윤숙·김경준·김희진
- 15-R42-1 청소년의 디지털 역기능 사례조사 및 모니터링 연구 / 성윤숙·김경준·김희진
- 15-R43 2015 학교 밖 청소년 실태조사 / 최인재·이경상·김정숙·장근영
- 15-R44 청소년·가족 연계서비스 시범사업 평가 및 개선방안 연구 / 서정아·조성은
- 15-R45 제2차 청소년보호종합대책(2016~2018) 수립을 위한 기초연구 / 김지경·최인재
- 15-R46 한반도통일미래센터 위상 정립방안 모색 연구 / 김현철·최창욱
- 15-R47 청소년 근로실태조사 및 제도 개선 방안 / 김지경·이상준
- 15-R48 나라사랑 체험프로그램 효과 분석 / 최창욱·성은모·정윤미
- 15-R49 2015년 청년사회경제실태조사 / 김기현
- 15-R50 2025 청년 전망 및 향후 정책 추진과제 연구 / 김기현·김형주·박성재·민주홍·김종성
- 15-R51 청소년 권리증진 사업의 효율적 추진방안 연구 / 김영지·모상현·이용교
- 15-R52 성남시 청소년 친화도시 조성방안 연구 / 김영지·모상현
- 15-R53 지역아동센터 아동패널조사 2015 / 김희진·이종원·유성렬·김진석
- 15-R54 제11회 청소년특별회의 정책의제 연구 / 최창욱
- 15-R55 지방청소년활동진흥센터 기능강화를 위한 중장기발전계획 수립 연구 / 김형주·김정주·김혁진
- 15-R56 청소년방과후아카데미 종사자 관리체계 개선 및 2015년 사업 효과 만족도 조사 연구 / 김영지·정은주·김정주
- 15-R56-1 삼성전자 임직원과 함께하는 청소년방과후아카데미 운영성과 분석 및 만족도 조사 연구 / 정은주

- 15-R57 과학적 실행 중심 모형기반 생명과학 교수학습 디자인 실험연구 / 황세영
- 15-R58 2015년 청소년 국제교류사업 효과성 및 만족도 연구 / 황세영·윤민중
- 15-R59 휴먼네트워크 협력기관 실태조사 / 성은모·강경균
- 15-R60 청소년의 'X-질문' 발굴 및 개선방안 연구 / 강경균
- 15-R61 청소년활동안전센터 중장기 계획 연구 / 김영한·임지연
- 15-R62 휴먼네트워크 코디네이터 전문성 강화 연구 / 성은모·서동인
- 15-R63 아산시 청소년문화의집 건립에 따른 연구 / 김영한·오해섭·정윤미
- 15-R64 서울시 청소년시설 운영실적 평가 / 모상현

세미나 및 워크숍 자료집

- 15-S01 청소년지도사 자격제도 연구결과 공개 보고회 (1/19)
- 15-S02 온라인 도움행동의 원인 (2/9)
- 15-S03 2015년 제1회 학업중단 예방 교원연수 1권역 (2/23~27)
- 15-S04 2015년 제1회 학업중단 예방 교원연수 2권역 (2/23~27)
- 15-S05 2015년 제1회 학업중단 예방 교원연수 3권역 (2/23~27)
- 15-S06 2015년 제1회 학업중단 예방 교원연수 4권역 (2/23~27)
- 15-S07 2014년도 제1차 연구성과발표회 (3/12)
- 15-S08 2014년도 제2차 연구성과발표회 (3/13)
- 15-S09 일본진로교육의 현황과 과제 (3/31)
- 15-S10 2015년 학업중단예방 집중지원학교 컨설팅위원 워크숍 (4/16)
- 15-S11 2015년 학교 내 대안교실 컨설팅위원 워크숍 (4/28)
- 15-S12 학교 밖 청소년 지원사업 연계기관 담당자 교육 (4/29)
- 15-S13 2015년 학교 내 대안교실 담당자 연수 1권역 (5/12~13)
- 15-S14 2015년 학교 내 대안교실 담당자 연수 2권역 (5/18~19)
- 15-S15 2015년 학교 내 대안교실 담당자 연수 3권역 (5/26~27)
- 15-S16 2015년 학교 내 대안교실 담당자 연수 4권역 (5/28~29)
- 15-S17 교육 소외와 격차 해소를 위한 방과 후 청소년 정책 : 지역 방과 후 청소년 프로그램을 중심으로 (5/18~19)
- 15-S18 2015년 꿈키움멘토단 운영 담당자 연수 (5/21)
- 15-S19 2015 청소년 문화와 안전 국제포럼 (6/4)
- 15-S20 2015년 대안학교 진로직업교육 컨설팅위원 워크숍 (6/4)
- 15-S21 재외동포 청소년 정책과제 발굴을 위한 토론회 (6/26)
- 15-S22 학업중단 청소년 패널조사 II 데이터 분석 세미나 (7/2)
- 15-S23 2015년 대안교육 담당교원 등 연수 (7/8~10)
- 15-S24 학교 밖 청소년 지원사업 연계기관 관계자 워크숍 (7/9~10)
- 15-S25 2015년 학업중단 예방 집중지원학교 교장 워크숍 1권역 (7/27~28)
- 15-S26 2015년 학업중단 예방 집중지원학교 교장 워크숍 2권역 (7/28~29)
- 15-S27 2015년 학업중단 예방 집중지원학교 교장 워크숍 3권역 (8/3~4)

- 15-S28 2015년 제2회 학업중단 예방 교원연수 (7/30~31)
- 15-S29 청소년의 행복한 지역사회 조성방안 및 추진전략 (7/22)
- 15-S30 학교 밖 청소년 지원정책 해외사례 (8/11)
- 15-S31 학교 밖 청소년지원사업 담당자 교육 워크숍 (8/21)
- 15-S32 제2회 동북아청소년정책포럼 : 청소년의 성인기로의 이행 (9/17)
- 15-S33 민족정체성 확립의 역량을 미치는 4가지 주요요소 : 1960년대 및 70년대 초와 80년대 및 90년대 초에 자라난 젊은세대의 비교 (9/14)
- 15-S34 대안교육 국제포럼 2015 (9/16)
- 15-S35 학교 밖 청소년 지원사업 성과발표회 (9/18)
- 15-S36 학교 밖 청소년이 경험하는 디지털 역기능을 해소할 수 있는 프로그램 개발 및 적용 (10/19)
- 15-S37 제5회 한국 아동·청소년 패널 학술대회 (10/23)
- 15-S38 한-중 국제세미나 (10/27)
- 15-S39 청소년육성전담공무원 워크숍 - 청소년육성전담공무원의 현황과 전망 - (10/21~22)
- 15-S40 제4회 동북아청소년정책포럼 - 한·러 차세대 전무가 대화 : 동북아미래를 위한 한·러 청소년(차세대) 정책 협력 (11/17)
- 15-S41 국회다정다감포럼 - 다문화청소년 지원정책의 과제와 방향 (11/5)
- 15-S42 2015년 시·도교육청 학업중단 예방 및 대안교육 지원 업무 담당자 워크숍 (11/26~27)
- 15-S43 학교 밖 청소년 지원사업 연계기관 담당자 심화워크숍 (12/17~18)
- 15-S44 학교폭력 가해학생 조치기준 개발 (12/10)

학 슬 지

- 「한국청소년연구」 제26권 제1호(통권 제76호)
- 「한국청소년연구」 제26권 제2호(통권 제77호)
- 「한국청소년연구」 제26권 제3호(통권 제78호)
- 「한국청소년연구」 제26권 제4호(통권 제79호)

기 타 발 간 물

- NYPI 청소년정책 리포트 59호 : 아동·청소년 대상 연구윤리 가이드라인 개발 연구 : 해외사례를 중심으로
- NYPI 청소년정책 리포트 60호 : 미래 환경변화 및 청소년정책 전망 연구
- NYPI 청소년정책 리포트 61호 : 청소년이 행복한 지역사회 조성 방안
- NYPI 청소년정책 리포트 62호 : 가출청소년 보호지원 실태 및 정책과제 연구
- NYPI 청소년정책 리포트 63호 : 학교폭력 해결을 위한 회복적 정의모델 도입방안 연구
- NYPI 청소년정책 리포트 64호 : 가정폭력 피해 아동·청소년 실태 및 대응방안 연구

- NYPI 청소년 통계브리프 19호 : 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I
- NYPI 청소년 통계브리프 20호 : 청소년 역량지수 측정 및 국제비교연구 I

- NYPI 청소년 통계브리프 21호 : 한국 아동·청소년 인권실태조사 연구Ⅳ
- NYPI 청소년 통계브리프 22호 : 청소년활동 참여 실태조사 연구 I
- NYPI 청소년 통계브리프 23호 : 청소년의 휴대전화 보유 현황과 이용빈도, 휴대전화 의존도
 - KCYPS 초1 패널 제5차년도 조사결과 분석 -
- NYPI 청소년 통계브리프 24호 : 청소년 체험·여행·문화활동과 삶의 만족도
 - KCYPS 초4 패널 제5차년도 조사결과 분석 -
- NYPI 청소년 통계브리프 25호 : 초등학교생 삶의 만족도의 종단적 변화 분석 - KCYPS 초4 패널 -

- 청소년정책 이슈브리프 1호 : 지금, 이 시대 왜 20대 청년, 후기청소년에 주목해야하는가?
- 청소년정책 이슈브리프 2호 : 아동, 청소년 보호체계 쟁점 사례
- 청소년정책 이슈브리프 3호 : 청소년수련시설의 역할과 정체성, 재정립이 필요한가
- 청소년정책 이슈브리프 4호 : 동북아 청소년연구 분류체계 구축 연구
- 청소년정책 이슈브리프 5호 : 학교 밖 청소년 지원정책 현안과 의제
- 청소년정책 이슈브리프 6호 : 서울형 혁신교육지구 사업운영 실태와 확대방안 연구
- 청소년정책 이슈브리프 7호 : 학교 밖 청소년 지원정책 체계화의 필요성
- 청소년정책 이슈브리프 8호 : 지속가능발전목표(SDGs)와 청소년 삶의 질 정책방안 연구
- 청소년정책 이슈브리프 9호 : 그 나라는 어때? 세계의 청소년
- 청소년정책 이슈브리프 10호 : 의료형 청소년쉼터 운영현황과 개선방안
- 청소년정책 이슈브리프 11호 : 학교와 지역사회 청소년체험활동 연계모형 평가 연구
- 청소년정책 이슈브리프 12호 : 청소년의 인터넷 및 소셜미디어 이용 현황과 디지털 미디어 리터러시 교육 해외사례
- 청소년정책 이슈브리프 13호 : 지역사회의 청소년 인성교육 실태와 과제
- 청소년정책 이슈브리프 14호 : 청소년의 기업가정신교육 활성화를 위한 교육 여건 조성 방안
- 청소년정책 이슈브리프 15호 : 청소년 나눔활동 연구의 필요성
- 청소년정책 이슈브리프 16호 : 동북아지역 청소년 국제교류 정책 및 사업 현황
- 청소년정책 이슈브리프 17호 : 국가 근로 장학사업으로서 '대학생 청소년 교육지원 사업' 운영체계의 개선
 - 대학의 역할 및 기능 강화를 중심으로-
- 청소년정책 이슈브리프 18호 : 재외동포청소년의 주요 이슈와 지원 방안
- 청소년정책 이슈브리프 19호 : 청소년운영위원회 연간활동 효율화 방안 연구
- 청소년정책 이슈브리프 20호 : 학교폭력 가해학생 조치 기준 개발
- 청소년정책 이슈브리프 21호 : 생애주기에 따른 아동·청소년·청년 연령구분 실태와 방향
- 청소년정책 이슈브리프 22호 : 청소년분야 ODA 사업 추진 기본방향 마련 연구
- 청소년정책 이슈브리프 23호 : 학령기에 학교를 나온 청소년들, 어떻게 살아가고 있을까?
- 청소년정책 이슈브리프 24호 : 다문화청소년 지원을 위한 정책 방안

- 청소년현안 Blue Note 봄호
- 청소년현안 Blue Note 여름호
- 청소년현안 Blue Note 가을호
- 청소년현안 Blue Note 겨울호

연구에 도움을 주신 분들

◆ 집 필 진 ◆

- 강 수 현 (프랑스 Institute AMP(Architecture Milieu Paysage) · 박사)
장 지 은 (고려대학교 교육문제연구소 · 연구교수)
전 하 람 (성균관대학교 대학교육혁신센터 · 선임연구원)
최 재 성 (성균관대학교 글로벌경제학과 · 교수)

◆ 협력·자문진 ◆

- 김 정 우 (청년유니온 · 청소년사업팀장)
김 종 진 (한국노동사회연구소 · 연구위원)
박 종 만 (아르바이트 노동조합 · 기획팀장)
송 태 수 (한국기술교육대학교 고용노동연수원 · 교수)
송 혜 윤 (대학내일20대연구소 · 책임연구원)
유 성 렬 (백석대학교 · 교수)
이 로 사 (인천청소년노동인권네트워크 · 활동가)
이 상 준 (한국직업능력개발원 · 연구위원)
이 정 훈 (서울노동권익센터 · 연구위원)
정 준 영 (청년유니온 · 정책국장)

연구보고 15-R07

청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 II

인 쇄 2015년 12월 24일

발 행 2015년 12월 30일

발행처 한국청소년정책연구원
세종특별자치시 시청대로 370

발행인 노 혁

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 경성문화사 전화 044)868-3537

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.

구독문의 : (044) 415-2125(학술정보관)

ISBN 979-11-5654-055-7 93330

