

연구보고 14-R01

청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I

책임연구원

안선영

공동연구원

황여정 이수정 이로사

INT

Y

P

II

청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I

- ▶ 책임연구원 : 안선영(한국청소년정책연구원 · 연구위원)
- ▶ 공동연구원 : 황여정(한국청소년정책연구원 · 부연구위원)
이수정(청소년노동인권네트워크 · 공인노무사)
이로사(인천청소년노동인권네트워크 · 활동가)
- ▶ 연구보조원 : 엄효진(한국청소년정책연구원 · 연구인턴)
박민영(한국청소년정책연구원 · 위촉연구원)

발 간 사 ■ ■ ■

경제활동을 하는 청소년의 수가 증가하고 있습니다. 고등학생은 4명 중에 1명 비율로 아르바이트를 경험했고, 특성화고등학교 학생은 절반 이상이 아르바이트를 해 본 적이 있는 것으로 조사되었습니다. 이처럼 일하는 청소년의 수가 적지 않음에도 불구하고, 우리사회의 근로환경은 여전히 열악합니다. 최저임금처럼 법적으로 당연히 지켜져야 할 권리마저 침해받는 사례도 비일비재합니다. 더구나 아직까지 청소년 아르바이트를 바라보는 시선도 그리 곱지만은 않습니다. 그로 인해 청소년 근로환경을 개선하는 데 적극적인 관심을 갖기보다는 청소년이 아르바이트를 하는 것이 바람직한가에 대한 의문을 제기하거나, 청소년들의 직업윤리나 역량이 낮기 때문에 다소 낮은 대우를 받는 것이 당연하다는 입장도 없지 않습니다. 그렇지만 많은 청소년들이 아르바이트를 하고 있고, 잠재적 수요자도 상당하다는 점을 고려하면, 이제 논의의 초점은 청소년들이 보다 건강한 환경에서 일할 수 있도록 근로환경을 개선하고 근로권익을 보호하는 데 집중되어야 할 것입니다.

이 연구는 상술한 문제의식을 바탕으로 청소년 근로환경 개선 및 근로권익 보호를 위해 적실성 있는 정책대안을 제시하고자 하였습니다. 이를 위해 청소년 노동시장에서 각별한 보호를 요하는 만 18세 미만 청소년을 대상으로 아르바이트 관련 실태를 분석하고 정책 방안도 도출하였습니다. 이 과정에서 청소년들이 가장 많이 아르바이트를 하는 업종과 근로환경이 열악한 업종을 중심으로 5개 업종을 선별하여 업종별 실태를 분석함으로써 보다 세밀하고 심도 있게 청소년 아르바이트 실태를 파악하고자 노력하였습니다. 이러한 실태분석 결과를 바탕으로, 아르바이트 현장에서 청소년들이 당면하고 있는 문제와 정책욕구를 파악하고, 영역별 추진과제 및 세부과제를 제안하였습니다.

연구진을 비롯하여 이 연구를 수행하는 각 단계에서 소중한 도움을 주신 현장, 학계, 정책담당자 등 모든 분들에게 진심으로 감사드립니다. 청소년 근로환경 개선을 위해서는 정부, 민간, 지역사회 등 다양한 주체들의 적극적인 협력이 필요합니다. 이 연구의 결과가 청소년들이 안심하고 일할 수 있는 근로환경 조성을 위한 정책개발의 기초자료로 활용되어 청소년의 근로권익을 보호하는 데 중요한 디딤돌이 되기를 기원합니다.

2014년 12월

한국청소년정책연구원장 노 혁

국 문 초 록

청소년기에 아르바이트를 경험하는 청소년의 비율이 증가하고 있으며, 아르바이트를 시작하는 연령도 낮아지는 추세다. 이는 청소년이 일하는 환경을 건전하게 조성해야 할 사회적 책임의 중요도가 높아진다는 의미로 해석할 수 있다. 하지만 우리사회의 청소년 근로보호 수준은 여전히 열악하다. 본 연구는 청소년들의 근로환경에 대대적인 개선이 필요하다는 문제의식 하에 청소년 아르바이트 관련 실태를 파악하고 이에 기반하여 정책과제를 개발하는 데 목적을 두고 있다.

본 연구는 2개년 연구로 수행된다. 1차년도인 2014년 연구에서는 만 18세 미만 청소년, 2차년도에는 만 18세 이상 후기 청소년을 대상으로 연구를 수행한다. 2014년에 수행된 1차년도 연구에서는 청소년 아르바이트 기본 실태 설문 조사와 5개 업종의 청소년 아르바이트 실태 설문조사 및 심층면접조사를 실시하였다. 또한 청소년 아르바이트 관련 법률 내용을 정리하고 법제 개선방안을 제시하였다. 이와 더불어 지금까지 정부가 추진해온 청소년 근로보호 관련 정책의 성과를 분석하고, 지역단위의 청소년 근로환경 개선 노력에 대해 살펴보았다. 이러한 연구결과를 기반으로 청소년 아르바이트 구직 환경 및 근로환경 개선, 근로권익 보호, 노동인권교육 활성화 및 내실화, 청소년 근로권익보호제도 홍보 내실화에 관한 정책을 제안했다. 청소년 아르바이트 구직환경 개선을 위해서는 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 지도·점검 강화와 청소년 친화적 일자리 확대 및 정보제공 기능 개선·강화 방안을 제안했다. 청소년 아르바이트 근로환경 개선과 관련해서는 지역기관협의체 운영과 근로계약서 작성 문화 정착 및 서약서 작성 실태 점검, 휴식권 보호 방안을 제안했다. 청소년 근로권익 보호와 관련해서는 부당행위 신고제도 개선, 알바신고센터 운영 활성화, 임금체불 대응 제도 개선, 부당행위 사업주 처벌 강화를 제안했다. 노동인권교육 활성화 및 내실화를 위해서는 청소년 대상 노동인권교육 활성화와 노동감수성 제고를 위한 교원연수 확대를 제안했다. 청소년 근로권익보호제도 홍보 내실화와 관련하여서는 청소년이 주도적으로 참여하는 활동 중심 홍보 방안 도입을 제안하였다.

주제어: 청소년 아르바이트, 청소년 노동인권, 청소년 노동환경 개선, 노동인권교육, 청소년근로보호 정책

연구 요약

1. 연구의 필요성 및 목적

- 본 연구는 청소년들의 근로환경에 대대적인 개선이 필요하다는 문제의식을 바탕으로 청소년 근로경험 현황 파악과 정책 개선 방향 도출을 위해 청소년을 대상으로 아르바이트 관련 실태를 파악하고 실태조사 결과에 기초하여 향후 이들을 위한 정책과제를 개발하는데 목적을 두고 있음.

2. 연구 내용 및 방법

1) 청소년 아르바이트 실태 파악

- 청소년 아르바이트 기본 실태 설문 조사, 업종별 청소년 아르바이트 실태 설문조사 및 심층면접조사를 통해 우리나라 청소년의 아르바이트 경험 실태를 파악함.

2) 청소년 아르바이트 관련 주요 법률 및 정책 분석

- 청소년 아르바이트 관련 법률 내용 검토 및 관련 법제 개선방안 제시
- 정부가 추진한 청소년 근로보호 관련 정책 성과 진단
- 인천, 부산, 광주 지역의 알바신고센터 현황 고찰 및 운영 개선을 위한 과제 도출

3. 주요결과

1) 청소년 아르바이트 기본 실태

(1) 청소년 아르바이트 참여 실태

① 참여율

- 지금까지 한 번이라도 아르바이트에 참여한 경험이 있는 청소년 비율은 25.1%로 나타남.
- 지난 1년 간 청소년의 아르바이트 참여율은 18.2%이며, 특성화고 학생들의 경우 44.9%로 나타남.
- 가정환경에 따라 아르바이트 참여율이 차이를 보이며, 특히 저소득, 조손가정 등 취약계층 청소년일수록 아르바이트 참여율이 높은 것으로 나타남.

② 아르바이트 구직경로

- 아르바이트 구직경로를 살펴본 결과 ‘친구 또는 지인 소개’로 구했다는 응답이 가장 높은 비율을 보였지만 ‘인터넷 아르바이트 구직 사이트’를 통해 구했다는 응답 비중이 눈에 띄게 증가하는 것으로 나타남.

③ 업종

- 청소년들이 가장 많이 하는 아르바이트 직종은 음식점서빙, 전단지 돌리기, 뷔페·연회장 안내 및 서빙으로 나타남.
- 아르바이트를 처음 시작하는 중학생들은 전단지 돌리기를 주로 하는 것으로 나타남.

④ 사업장규모

- 아르바이트 청소년 중 직원 수가 5인 미만 사업장에서 일하는 비율이 42.4%를 차지하는 등 청소년 아르바이트는 대부분 소규모 사업장에 집중되어 있음.

⑤ 근로기간

- 청소년 아르바이트는 고용안정성이 낮고 대부분 (초)단기 아르바이트인 것으로 나타남.

⑥ 임금

- 아르바이트 청소년 중 최저임금 미만의 임금을 받는 사례가 여전히 많은 것으로 나타남.

(2) 청소년 근로보호 실태

① 노동인권교육 실태

- 학교에서 청소년의 아르바이트 관련 권리에 대해 설명을 듣거나 교육을 받은 적이 있다고 응답한 비율은 16.5%에 그치는 것으로 나타남.
- 아르바이트 경험 비율이 상당히 높은 특성화고 학생들의 경우도 학교에서 노동인권교육을 받았다고 응답한 비율이 27.3%에 그치는 것으로 나타나 청소년 대상 노동인권교육이 여전히 미비한 수준에 머물러 있음을 알 수 있음.

② 서류작성 및 제출

- 아르바이트를 시작할 때 근로계약서를 작성한 비율은 25.5%에 그쳤고 부모동의서 제출 비율은 36.9%, 가족관계증명서 제출 비율은 20.7%로 모두 낮았음.
- 연령이 낮을수록 근로계약서 작성 비율이 낮아짐. 중학생의 경우 13%만 근로계약서를 작성하는 것으로 나타남.
- 소규모 사업장일수록 또한 근로일수가 적을수록 근로계약서 작성 비율이 낮은 것으로 나타남.

③ 부당처우

- 임금체불, 초과근무수당 미지급 등 임금 관련 부당 처우를 경험했다는 응답 비율이 31.9%로 나타나, 일을 하고도 정당한 대가를 지급받지 못하는 사례가 비일비재한 것으로 파악됨.
- 부당처우를 경험해도 아무런 대응을 하지 않았다는 응답이 71.7%를 차지했고, 대응했다는 응답은 28.3%에 불과한 것으로 나타남.
- 부당처우를 받았다 하더라도 대부분은 참고 계속 일하거나, 일을 그만두는 것으로 파악됨. 단, 노동인권교육을 받은 경우는 부당처우에 대한 대응 비율이 40%로 노동교육을 받지 않는 경우에 비해 상당히 높게 나타남.

(3) 청소년 아르바이트 효과

① 학업 및 주변관계

- 아르바이트가 청소년 일상생활에 미치는 영향은 근로강도와 밀접한 관련이 있음. 하루 평균 근무시간이 길고 주당 평균 근무 일수가 많을 경우 학업 및 친구관계에 지장을 받는 경향을 보임.

② 아르바이트 효용성

- 청소년들은 아르바이트가 돈의 가치 및 노동의 의미에 대한 이해, 사회생활에 대한 이해, 환경 및 인간관계에 대한 적응력 제고, 행동에 대한 책임감 제고 등에 도움을 준다고 인식하는 것으로 나타남. 하지만 진로·직업 탐색에는 별다른 도움이 되지 못한다는 응답이 우세하였음.

(4) 청소년 근로권익인식 수준

- 청소년 근로권익 보호를 위한 법제도 인식수준은 시간이 흐름에 따라 개선되고 있지만 여전히 미비한 것으로 보임. 최저임금규정이나 유해업종 채용 금지 등의 조항에 대해서는 인지율이 높은 편이지만, 알바신고센터 설치, 유급휴일 보장, 청소년 아르바이트 부당처우 신고전화 설치 등에 대해서는 인지율이 매우 낮음.
- 노동인권교육을 받은 학생들은 근로권익 보호를 위한 법제도 인식 수준이 상대적으로 양호한 것으로 보임.

2) 업종별 청소년 아르바이트 실태

(1) 구직경로, 근로환경 및 근로조건

① 사업장 규모

- 업종별로 5인 미만 사업장에서 일했다는 응답 비율을 살펴본 결과, 오토바이 배달이 67.9%로 가장 높고 전단지 배포·부착은 52.1%로 두 번째로 높게 나타남.

② 계약조건을 초과하는 근무

- 정해진 출근시간보다 빨리 나오라고 요청받아 조기 출근한 경험 비율은 17.5%로 나타났고, 조기 출근으로 인한 추가 근로에 대해 임금을 제대로 지급받은 경우는 11.0%에 불과하였음.
- 연장근무 경험률은 25.7%로 나타났고 연장근무 시 제대로 임금을 지급받은 경우는 40.2%에 불과하였음. 특히 전단지 배포/부착 업종은 연장근무 수당 지급에 있어 취약한 것으로 나타남.
- 야간근무 경험률은 12.3%로 나타났고 택배상하차가 21.3%로 가장 높고, 오토바이배달 19.1%, 전단지는 4.8%로 나타남. 야간근무 시 50% 가산수당 받은 경우는 21.3%에 불과하였음. 택배상하차의 경우 야간근무 가산수당을 제대로 지급받은 비율이 37.5%로 가장 높았고, 연회장서빙과 전단지 배포/부착은 각각 16.7%로 가장 낮은 비율을 보였음.

③ 고용형태

- 임금수령 통해 고용형태(직접고용/간접고용)를 파악한 결과, 연회장서빙과 오토바이배달 업종에서 간접고용 비율이 상대적으로 높게 나타남.

(2) 임금

① 음식점서빙 ‘꺾기’ 실태

- 음식점서빙 업종에서 ‘꺾기’ 관행이 존재하는 것으로 나타남. 그 비율이 높지는 않지만 여전히 엄존하고 있으며 심층면접에서도 꺾기 관행이 확인됨.

② 연회장 ‘돌려보내기’

- 근로를 약속하고 호텔·연회장에 출근했으나 호텔·연회장의 일방적인 사정으로 일을 하지 못하고 되돌아온 경험이 14명 중 1명 꼴로 발생하고 있으며 귀책사유가 근로자에게 없음에도 불구하고 경제적 보상을 전혀 받지 못한 경우가 84.0%에 달함.

(3) 안전

① 안전교육/식품위생교육

- 아르바이트 청소년 대상 안전교육이나 식품위생교육이 미비한 것으로 나타남. 특히 소규모 사업장, 사고의 위험이 높은 택배상하차나 오토바이배달의 경우에도 안전교육이 제대로 이루어지지 않고 있음.

② 오토바이배달 안전 및 사고

- 오토바이배달의 경우 안전에 매우 취약한 것으로 확인됨. 사업주가 원동기 면허증을 확인하지 않았다는 응답이 39%, 면허 없이 배달한 경험이 있다는 응답이 46.7%로 나타남.
- 보호장비 사용실태를 살펴본 결과 사업장에서 무료로 빌린다는 응답이 82.1%로 가장 많지만 사업장에서 사용료를 내고 빌리거나 구매 또는 개인적으로 구매하는 등 근로자가 부담하는 경우도 13.9%를 차지하고 있음.
- 과속 배달을 재촉 받은 경험이 있다는 응답이 62.6%로 나타남. 오토바이배달 중 본인이 사고를 당한 경험이 있다는 응답은 13.4%를 차지했으며, 이 경우 본인 돈으로 치료비를 해결했다는 응답이 39.4%를 차지하였음.

(4) 근로권익보호

① 서류작성

- 업종별 근로계약서 작성 실태 분석 결과 연회장서빙의 근로계약서 작성 비율이 47.5%로 가장 높고 택배상하차(29.4%)와 전단지(21.9%)는 5개 업종 중 상대적으로 근로계약서 작성 비율이 낮은 수준을 보임.
- 근로계약서 미작성 이유로는 ‘고용주가 작성하자고 하지 않아서’가 74.1%로 다수를 차지함.
- 서약서 작성 경험에 대한 조사 결과 서약서 작성 비율이 오토바이배달 30.9%, 연회장서빙 27.1%, 택배상하차 25.6% 등으로 나타남.

② 휴게권

- 아르바이트 청소년들의 휴게권이 제대로 보장되지 않는 것으로 파악됨. ‘휴게시간이 정해져 있고 잘 지켜진다는 응답은 연회장서빙 38.5%, 오토바이배달 15.9%, 전단지 15.0%, 택배상하차 23.8%, 음식점서빙 24.0% 등으로 나타남.

(5) 청소년 근로여건 개선을 위한 요구사항

- 아르바이트와 관련하여 청소년들에게 사회에 바라는 점을 조사한 결과 ‘청소년 일자리 확대’가 27.9%로 가장 높게 나타남. 그 다음으로 ‘최저임금 인상’ 24.2%, ‘부당 행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화’ 15.8%, ‘청소년 일자리 정보제공 및 알선’ 15.4% 순으로 나타남.

4. 정책제언

1) 청소년 아르바이트 구직환경 개선을 위한 정책 제언

- 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 지도·점검 강화
 - 청소년 아르바이트 구직 통로로 인터넷 사이트를 통한 구직 비중이 증가하는 현실을 반영하여, 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 실태조사 및 관리·감독 강화, 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 게시되는 청소년 채용 정보에 대한 검수 의무화, 직업정보제공사업에 대한 관리·감독 강화 방안의 일환으로 해당 사업을 신고제에서 등록제로 전환, 직업정보제공사업 운영 시 일자리의 근로조건 모니터링 요건 의무화를 제안하였음.
- 청소년 친화적 일자리 확대 및 정보제공 기능 개선·강화
 - 청소년 아르바이트가 일부 청소년만의 문제라기보다는 청소년의 일상적 문제라는 전향적 인식 개선을 바탕으로, 청소년 아르바이트를 금지하거나 방치하기보다는 적극적 관점에서 청소년 친화적 일자리를 발굴하여 제공하는 정책으로의 변화가 필요함.
 - 이를 위해 구체적으로, 청소년시설 등 공공기관에서 청소년 아르바이트 채용 권장 및 일자리 확대, 사회적기업과 연계한 청소년 아르바이트 일자리 확대, 기초자치단체 차원의 「청소년 알바 박람회(가칭)」 개최, 청소년 친화적 아르바이트 일자리를 소개하는 전용 사이트 운영 등을 제안하였음.

2) 청소년 아르바이트 근로환경 개선을 위한 정책제언

- 청소년 근로보호를 위해 지역사회에서 유관기관 간 협의가 활성화되도록 고용노동부(지방고용노동지청) 주관으로 교육청을 비롯해 여타 유관기관이 함께 참여하는 지역기관협의체 구성·운영과 이를 지원하기 위한 근거 지침이 마련되어야 함.
- 근로계약서 작성 문화 정착을 위해 근로계약 서면 교부 위반 시 즉시 과태료 부과 제도를 엄격히 실시하고 예외 없는 적용이 이루어져야 하며, 근로계약 내용 중 위약예정 금지와 ‘서약서’ 작성 실태에 대한 점검이 이루어져야 함.
- 휴게권 보호를 위해 근로자의 휴게권 보장과 건강 유지·증진을 위한 사업주의 의무사항 이행 사항에 대한 정기적 실태 점검이 이루어져야 하며, 음식점의 ‘꺼기’실태 파악 및 이를 개선하기 위한 관련법 개정이 요구됨.

3) 청소년 아르바이트 근로권의 보호를 위한 정책 제언

- 청소년 근로 관련 부당행위 신고제도 개선을 위해, 부당행위에 대한 신고 창구로 경찰청 신고전화(☎ 112)를 포함하도록 제도를 개선하고, 대다수의 청소년들이 이용하는 민간 모바일 메신저 플랫폼을 이용한 신고수단을 마련함으로써 신고자의 편의성을 제고해야 함.
- 알바신고센터 운영 활성화를 위해, 알바신고센터 운영에 관한 관련부처 및 기관의 역할 규명하고, 알바신고센터 성과 모니터링 및 성과 평가 시스템을 마련해야 함.
- 청소년 근로자의 편의성을 고려한 임금체불 대응 제도 개선 방안으로, 연소근로자 소액 체불임금에 대해서는 임금체불 사실이 지방고용노동관서에 신고·접수되어 사실관계가 확인되면, 국가가 선지급하고 이에 대해 사업주에게 구상권을 행사하는 간소화 된 절차 도입이 필요하며, 연소근로자의 소액 체불임금에 대해서는 금품 청산 기간을 단축하는 방안을 제안함.
- 청소년 근로 관련 부당행위 사업주에 대한 처벌 강화를 위해 연소근로자를 대상으로 고의·상습적으로 노동관계 법규를 위반한 사업주에 대해서는 관련 정보를 공시하고, 신용제재 요건을 강화하며, 취업 제한 등 후속조치를 강화하는 방안을 제안함.

4) 노동인권교육 활성화 및 내실화를 위한 정책 제언

- 청소년 대상 노동인권교육 활성화 및 내실화를 위해, 교과와 연계한 노동인권교육 확대, 계열별 특성을 고려한 맞춤형 교육 확대, 대규모 강의식 수업 지양, 소규모 참여형 교육 강화, 노동인권교육 활성화를 위한 조례 제정, 학교평가에 노동인권교육 실시에 관한 지표 반영, 학교 교육과정에 노동인권교육 반영, 노동인권교육을 위한 학교급별·계열별 프로그램 및 교재 개발, 학교 밖 청소년을 위한 노동인권교육 확대 등이 요구됨.
- 교원의 노동인권 감수성 제고를 위해, 청소년 노동인권에 대한 자율직무연수를 지원하고, 교장·교감 등 학교관리자 대상 연수를 확대하며, 관련 교과 직무연수에 노동인권 내용을 반영하고, 전문상담교사 및 진로진학상담교사 연수에 근로권익 관련 내용을 반영하는 방안을 제안함.

5) 청소년 근로권익보호제도 홍보 내실화를 위한 정책 제언

- 청소년이 주도적으로 참여하는 홍보가 이루어질 수 있도록, 교내외 동아리활동과 연계하여 청소년이 직접 참여하는 활동 중심 홍보 모델을 발굴하여 확산하고, 알바신고센터 활성화를 위해 또래사업과 연계하여 운영하는 방안을 제안하였음.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 연구방법	6
1) 청소년 아르바이트 실태 파악	6
2) 청소년 아르바이트 관련 주요 법률 및 정책 분석	7
3) 청소년근로환경 개선을 위한 정책제언 도출	7
3. 연도별 추진 계획	9
II. 선행연구 고찰	11
1. 청소년 아르바이트 경험 실태	13
1) 아르바이트 참여율	13
2) 임금 및 직종	16
3) 근무시간 및 기간	17
4) 여타 근로환경	19
2. 청소년 아르바이트 경험과 청소년 발달의 관계	21
1) 학업적 측면 발달	21
2) 심리·정서적 발달	25
3) 사회적 발달	26
4) 청소년 비행	27
5) 진로·직업 발달	28
6) 경제의식 및 소비습관	30
7) 아르바이트 효과에 영향을 미치는 요인	31
III. 청소년 근로보호 법제 및 정책 분석	35
1. 청소년 근로보호 법제 현황 및 개선 방안	37

1) 청소년 근로보호 관련 법제 현황	37
2) 청소년 노동 관련 현행법의 문제와 개선 방안	43
2. 청소년 아르바이트 근로보호 관련 중앙부처 정책현황, 성과분석 및 개선방안	58
1) 청소년 근로보호 관련 중앙부처 정책 현황	58
2) 영역별 정책추진 성과	64
3 지역별 청소년근로보호 노력 및 성과·문제점: 알바신고센터를 중심으로	70
1) 인천	71
2) 부산	75
3) 광주	78
IV. 청소년 아르바이트 실태조사 개요	81
1. 청소년 아르바이트 기본 실태조사	83
1) 조사 개요	83
2) 표본 설계	84
3) 조사 내용	97
4) 청소년 아르바이트 기본실태 조사 응답자의 인구학적 배경 특성 ·	100
2. 업종별 청소년 아르바이트 실태조사	102
1) 업종별 청소년 아르바이트 실태 설문조사	102
2) 업종별 청소년 아르바이트 실태 심층면접조사	109
V. 청소년 아르바이트 기본 실태	111
1. 청소년 아르바이트 참여 실태	113
1) 아르바이트 참여 경험	113
2) 구직 경로	117
3) 아르바이트 업종	118
4) 사업장 규모	120

5) 근로 기간	121
6) 임금	124
7) 아르바이트 미참여 이유 및 추후 참여 의사	126
2. 청소년 근로보호 실태	129
1) 노동인권교육 실태	129
2) 서류 작성 및 제출 여부	131
3) 부당 처우 경험 및 대응 방법	134
3. 청소년 아르바이트의 효과	140
1) 학업 및 주변사람과의 관계에 미치는 영향	140
2) 아르바이트의 효용성에 대한 인식	142
4. 청소년 근로권의 인식 수준	151
5. 요약 및 시사점	162
VI. 업종별 청소년 아르바이트 실태	165
1. 구직경로, 근로환경 및 근로조건	167
1) 구직경로	167
2) 사업장 규모	168
3) 근로기간	169
4) 계약조건을 초과하는 근무	173
2. 임금	181
1) 임금 수령 방식 및 고용 형태	181
2) 시급	185
3) 임금 체불에 대한 대응	186
4) 업종별 임금 관련 문제	191
3. 안전	199
1) 안전교육 및 식품위생교육 실시 여부	199

2) 근로 중 실수 및 사고 경험	201
3) 택배상하차 아르바이트의 안전 및 사고	203
4) 오토바이배달 아르바이트의 안전 및 사고	204
4. 업종별 근로권익 보장 실태	211
1) 근로계약 관련 서류 작성	211
2) 휴게권 보장 실태	219
3) 부당대우 경험	221
4) 감정노동	225
5) 근로감독	228
6) 알바신고센터	230
7) 근로여건 개선을 위한 요구 사항	231
5. 요약 및 시사점	232
VII. 정책제언	237
1. 청소년 아르바이트 구직환경 개선을 위한 정책 제언	242
1) 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 지도·점검 강화 ..	242
2) 청소년 친화적 일자리 확대 및 정보제공 기능 개선·강화	248
2. 청소년 아르바이트 근로환경 개선을 위한 정책제언	252
1) 청소년 근로보호를 위한 지역기관협의체 구성 및 운영	252
2) 근로계약서 작성 문화 정착 및 서약서 작성 실태 점검	254
3) 휴식권 보호 방안	257
3. 청소년 아르바이트 근로권익 보호를 위한 정책 제언	261
1) 부당행위 신고제도 개선	261
2) 알바신고센터 운영 활성화	264
3) 청소년 근로자의 편의성을 고려한 임금체불 대응 제도 개선	269
4) 부당행위 사업주에 대한 처벌 강화	273

4. 노동인권교육 활성화 및 내실화를 위한 정책 제언	277
1) 청소년 대상 노동인권교육 활성화 및 내실화	277
2) 노동감수성 제고를 위한 교원연수 확대	285
5. 청소년 근로권익보호제도 홍보 내실화를 위한 정책 제언	291
1) 청소년이 주도적으로 참여하는 활동 중심 홍보 방안 도입	291
참고문헌	297
부 록	309

표 목 차

〈표 II-1〉 학교급 및 학년별 아르바이트 경험 유무	14
〈표 II-2〉 학년에 따른 아르바이트 시작 시기	14
〈표 II-3〉 가장 최근에 경험한 아르바이트 종류(2013년 조사)	16
〈표 II-4〉 고용노동부 청소년 다수 고용사업장 점검업체 대비 위반율	20
〈표 III-1〉 사업장 규모별 적용하지 않는 노동관계법 주요 내용	46
〈표 III-2〉 최저임금법 제5조 최저임금액 삭감 규정 제·개정 내용	50
〈표 III-3〉 청소년 관련 법률의 호칭과 연령 기준	56
〈표 III-4〉 청소년 아르바이트 정부 종합대책의 주요 내용	58
〈표 III-5〉 청소년 근로환경 개선 종합대책 과제별 추진 상황	61
〈표 III-6〉 최근 3년간 청소년 다수고용사업장 감독결과	64
〈표 III-7〉 최근 3년간 여름방학 청소년 아르바이트 감독결과	65
〈표 III-8〉 '14년 합동점검 결과	65
〈표 III-9〉 '13년 청소년 고용사업장 감독현황 및 조치내용	67
〈표 III-10〉 알바신고센터 설치 및 접수 신고사건 조치현황	68
〈표 III-11〉 여성가족부의 근로청소년 보호사업(문자 상담 서비스 #1388)	70
〈표 III-12〉 부산지역 알바신고센터 설치 현황	75
〈표 III-13〉 청소년 근로보호 관련 전교조부산지부와 부산교육청 정책협의 결과(2012년)	76
〈표 IV-1〉 청소년 아르바이트 기본 실태 조사 개요	84
〈표 IV-2〉 중학교 지역×학년별 학생수, 학교수	85
〈표 IV-3〉 고등학교 지역×학교급×학년별 학생수	85
〈표 IV-4〉 고등학교 지역×학교급×학년별 학교수	86
〈표 IV-5〉 중학교 지역×학년별×성별 학생수	86
〈표 IV-6〉 고등학교 지역×학교급×학년별 남학생수	87
〈표 IV-7〉 고등학교 지역×학교급×학년별 여학생수	87
〈표 IV-8〉 중학교 지역×학년별(3학년) 학급당 평균 학생수	88

〈표 IV-9〉 고등학교 지역×학교급×학년별 학급당 평균 학생수	88
〈표 IV-10〉 학교급×학년별 모집단크기, 목표 표본크기	90
〈표 IV-11〉 단순비례배분에 의한 표본크기 할당: 학생수	91
〈표 IV-12〉 단순비례배분에 의한 표본크기 할당: 학교수	91
〈표 IV-13〉 변형비례배분에 의한 예상 표본크기, 학생수	92
〈표 IV-14〉 변형비례배분에 의한 예상 표본크기, 학교수	92
〈표 IV-15〉 청소년 아르바이트 관련 인식조사 영역구성 및 영역별 주요조사 항목	98
〈표 IV-16〉 청소년 아르바이트 기본실태 조사 응답자 특성	101
〈표 IV-17〉 업종별 청소년 아르바이트 실태 설문조사 개요	103
〈표 IV-18〉 업종별 청소년 아르바이트 실태 조사 설문 영역 및 주요 항목	103
〈표 IV-19〉 업종별 실태조사 응답자의 인구학적 배경 특성: 전체 응답자	106
〈표 IV-20〉 업종별 응답자 특성	107
〈표 IV-21〉 심층면접조사 대상자 특성	110
〈표 V-1〉 아르바이트 경험 유무	114
〈표 V-2〉 2013년-2014년 아르바이트 경험 유무 비교	115
〈표 V-3〉 최근 1년간 아르바이트 경험 유무	116
〈표 V-4〉 구직 경로	118
〈표 V-5〉 가장 최근에 경험한 아르바이트 종류	119
〈표 V-6〉 배경변인별 가장 최근에 경험한 아르바이트 종류	119
〈표 V-7〉 가장 최근에 한 아르바이트에서의 직원 수	120
〈표 V-8〉 총 근무기간	121
〈표 V-9〉 주중 근무 요일	122
〈표 V-10〉 주당 평균 근무일	123
〈표 V-11〉 하루 평균 근무시간	124
〈표 V-12〉 시간 당 임금(구간별)	125
〈표 V-13〉 최저임금 위반 실태	126

〈표 V-14〉 아르바이트를 하지 않은 이유(1순위)	127
〈표 V-15〉 향후 아르바이트를 할 의사 및 구직 경험 유무	129
〈표 V-16〉 노동인권교육 경험 유무	130
〈표 V-17〉 아르바이트 당시 서류작성 및 제출 여부	132
〈표 V-18〉 임금 관련 부당처우 경험	135
〈표 V-19〉 언어폭력 경험	136
〈표 V-20〉 업무 외 근로 요구	137
〈표 V-21〉 부당처우 경험 후 대응여부	139
〈표 V-22〉 최근에 아르바이트를 하면서 학업 및 주변사람과 관련한 경험	142
〈표 V-23〉 아르바이트 효과(1): 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다 ..	143
〈표 V-24〉 아르바이트 효과(2): 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다 ..	144
〈표 V-25〉 아르바이트 효과(3): 돈의 가치에 대해 생각해보게 되었다	145
〈표 V-26〉 아르바이트 효과(4): 일의 의미에 대해 생각해보게 되었다	146
〈표 V-27〉 아르바이트 효과(5): 사회생활에 대한 이해가 높아졌다	147
〈표 V-28〉 아르바이트 효과(6): 새로운 환경이나 인간관계에 적응하는 능력이 향상되었다	148
〈표 V-29〉 아르바이트 효과(7): 문제를 해결하는 능력이 향상되었다	149
〈표 V-30〉 아르바이트 효과(8): 내 행동에 대한 책임감이 강해졌다	149
〈표 V-31〉 노동관계 법령 인지수준(1): 청소년의 취업 제한	152
〈표 V-32〉 노동관계 법령 인지수준(2): 근로계약서 작성	153
〈표 V-33〉 노동관계 법령 인지수준(3): 최저임금 규정	154
〈표 V-34〉 노동관계 법령 인지수준(4): 산재보험의 적용	155
〈표 V-35〉 노동관계 법령 인지수준(5): 청소년근로자에 대한 근로시간 제한 ..	156
〈표 V-36〉 노동관계 법령 인지수준(6): 가산수당 지급	157
〈표 V-37〉 노동관계 법령 인지수준(7): 유급휴일	157
〈표 V-38〉 노동관계 법령 인지수준(8): 알바신고센터 설치·운영	158

〈표 V-39〉 노동관계 법령 인지수준(9): 아르바이트 관련 청소년 신고전화 설치·운영	159
〈표 V-40〉 청소년 아르바이트 기본 실태분석의 주요 결과 및 시사점	162
〈표 VI-1〉 업종별 구직 경로	168
〈표 VI-2〉 업종별 사업장 규모	169
〈표 VI-3〉 업종별 현 사업장에서 근무한 기간	170
〈표 VI-4〉 업종별 근무 요일	171
〈표 VI-5〉 업종별 주당 평균 근무일 수	171
〈표 VI-6〉 업종별 하루 평균 근무시간	172
〈표 VI-7〉 업종별 조기출근 시 임금지급 여부	174
〈표 VI-8〉 업종별 연장근무 시 임금지급 방법	176
〈표 VI-9〉 업종별 야간근무 시 시급가산에 대한 인지여부	179
〈표 VI-10〉 업종별 야간근무 시 임금지급 방법	179
〈표 VI-11〉 업종별 추가업무	181
〈표 VI-12〉 업종별 임금수령 방식	182
〈표 VI-13〉 전단지 배포·부착 아르바이트의 임금수령 방식	183
〈표 VI-14〉 오토바이 배달 사업장 유형에 따른 고용형태	184
〈표 VI-15〉 업종별 시급	186
〈표 VI-16〉 도중에 일을 그만둔 경험(택배상하차)	195
〈표 VI-17〉 업종 및 사업장 규모별 안전·식품위생교육 실태	200
〈표 VI-18〉 오토바이 배달 시 보호장비 이용 실태	207
〈표 VI-19〉 업종별 근로계약서 미작성 이유	213
〈표 VI-20〉 업종별 고용주 처벌 강화에 대한 찬반의견	214
〈표 VI-21〉 근로계약서 작성 여부에 따른 고용주 처벌 강화 반대 이유	215
〈표 VI-22〉 업종별 근로계약서 작성 여부에 따른 서약서 작성 경험 유무	218
〈표 VI-23〉 업종별 사업장 규모에 따른 서약서 작성 경험 유무	219

〈표 VI-24〉	업종별 휴게 공간 설치 실태	221
〈표 VI-25〉	업종별 고용주나 직원으로부터의 부당대우 유형별 경험 유무	222
〈표 VI-26〉	음식점·연회장 서빙업종의 손님으로부터의 부당대우 유형별 경험	224
〈표 VI-27〉	음식점·연회장 서빙 아르바이트의 감정노동 실태	226
〈표 VI-28〉	감정노동 후유증	227
〈표 VI-29〉	업종별 근로감독 유무	228
〈표 VI-30〉	업종별 근로감독 후 사업장의 변화에 대한 체감	229
〈표 VI-31〉	업종별 알바신고센터 비이용 이유	231
〈표 VI-32〉	청소년 아르바이트와 관련하여 사회에 바라는 점	232
〈표 VI-33〉	업종별 실태파악을 위한 설문조사 및 면접조사의 주요 결과 및 시사점	233
〈표 VII-1〉	청소년 근로권리 보장 및 근로권익 보호를 위한 정책과제 및 추진일정(안)	294

그림 목차

【그림 I-1】 1차년도 연구의 연구내용 및 연구방법	8
【그림 I-2】 연도별 연구 추진 계획	9
【그림 II-1】 학교청소년 평균 주당 근무시간	18
【그림 V-1】 아르바이트 구직 경로	117
【그림 V-2】 아르바이트를 하지 않은 이유(중복응답)	128
【그림 V-3】 2013-2014년 서류작성 및 제출 여부 비교	133
【그림 V-4】 임금 관련 부당처우 경험	135
【그림 V-5】 2013-2014년 부당처우 유형별 경험 비율	138
【그림 V-6】 근로교육 여부에 따른 부당처우 경험 후 대처방법	140
【그림 V-7】 아르바이트의 효과	151
【그림 V-8】 연소자 근로보호 제도에 대한 인지 수준	160
【그림 V-9】 연소자 근로보호 제도에 대한 인지율(2013-2014년 비교)	161
【그림 VI-1】 업종별 조기 출근 경험	173
【그림 VI-2】 업종별 연장근무 경험	175
【그림 VI-3】 업종별 야간근무경험	177
【그림 VI-4】 업종별 간접고용 비율	184
【그림 VI-5】 업종별 임금체불 시 대응방법 및 시정 결과	187
【그림 VI-6】 업종별 임금체불 시 대응하지 않은 이유	188
【그림 VI-7】 업종별 임금을 제대로 못 받은 이유	190
【그림 VI-8】 음식점서빙 업종의 ‘꺼기’ 경험	192
【그림 VI-9】 연회장 아르바이트 중 출근하고도 일을 하지 못하고 되돌아온 경험 ..	193
【그림 VI-10】 출근 위 일하지 못한 이유	194
【그림 VI-11】 일을 하지 못하고 돌아왔을 때 경제적 보상 제공 여부	194
【그림 VI-12】 택배상하차 아르바이트 도중에 일을 그만둔 경우 임금 수령 여부 ..	196
【그림 VI-13】 전단지 수령 방법	197
【그림 VI-14】 택배/우편으로 전단지 수령 시 비용 지불 방법	198

【그림 VI-15】 전단지 배포·부착 적발 시 벌금 처리 경험	199
【그림 VI-16】 음식점·연회장 서빙 아르바이트 중 실수·사고 경험 및 실수로 인한 경제적 부담 처리 방법	202
【그림 VI-17】 사고경험(음식점서빙 및 연회장서빙)	203
【그림 VI-18】 택배상하차 유형별 사고 경험 및 사고 후 조치 방법	204
【그림 VI-19】 사업주의 2종 원동기 면허증 확인	205
【그림 VI-20】 무면허 배달 경험	206
【그림 VI-21】 배달 재촉 경험	208
【그림 VI-22】 오토바이배달 중 안전규칙 위반 실태	210
【그림 VI-23】 오토바이배달 중 본인 상해경험 및 치료비 부담 방법	210
【그림 VI-24】 오토바이배달 중 본인 상해경험 및 치료비 부담 방법	211
【그림 VI-25】 업종별 근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서 작성 및 제출	212
【그림 VI-26】 업종별 고용주 처벌 강화 반대 이유	215
【그림 VI-27】 업종별 서약서 작성 경험	216
【그림 VI-28】 근로계약서 작성 여부에 따른 서약서 작성 경험	217
【그림 VI-29】 업종별 휴게시간 준수 실태	220
【그림 VI-30】 전단지 아르바이트 중 경험	225
【그림 VI-31】 업종별 알바신고센터 인지도	230
【그림 VII-1】 정책과제의 도출 근거	240
【그림 VII-2】 정책추진과제 및 세부과제 구조도	241
【그림 VII-3】 아르바이트 A사이트의 청소년 채용 사이트 운영 예시	245
【그림 VII-4】 아르바이트 B사이트의 청소년 채용 사이트 운영 예시	246

제 I 장

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용 및 연구방법
3. 연도별 추진 계획

제 | 장 서 | 론¹⁾

1. 연구의 필요성 및 목적

본 연구는 우리나라 청소년의 아르바이트 실태를 파악하고 청소년들의 아르바이트 환경을 개선하기 위한 정책방안을 제시하는 데 궁극적인 목적이 있다. 한국청소년정책연구원이 2013년에 실시한 연구에 따르면 청소년기에 아르바이트를 경험하는 청소년의 비율이 증가하고 있으며, 청소년들이 아르바이트를 경험하기 시작하는 연령도 낮아지는 추세다(안선영, 김희진, 강영배, 배경내, 2013). 이는 청소년이 일하는 환경을 건전하게 조성해야할 사회적 책임의 중요도가 높아진다는 의미로 해석할 수 있다.

안타깝게도 우리사회에서 청소년이 일하는 환경은 여전히 열악하다. 청소년들의 아르바이트 환경을 개선하기 위한 노력이 없었던 것은 아니다. 고용노동부는 청소년들의 근로조건을 보호하기 위해 다양한 정책을 실시해왔다. 뿐만 아니라 한국청소년정책연구원을 비롯한 연구기관들과 시민단체도 청소년 근로보호에 대해 오랜 관심을 기울여왔다. 그럼에도 불구하고 아르바이트를 하는 청소년 중에는 기본적인 법적 보호도 제대로 받지 못하는 이들이 여전히 적지 않다. 하지만 당연히 지켜져야 할 기본적인 법 위반을 방지하고 청소년 근로환경을 개선하는 데 적극적인 관심을 갖기보다 청소년이 아르바이트를 하는 것이 바람직한가에 대한 의문을 제기하거나, 청소년들의 직업윤리나 역량이 성인 근로자에 비해 부족하기 때문에 성인과 동일한 처우를 기대하기 어렵다는 등의 문제의 본질에서 벗어나는 논의도 없지 않다.

이러한 입장은 청소년기에는 학교와 가정의 울타리 안에서 부모와 교사의 보호와 지도 아래 학업과 같이 미래를 준비하는 일에 집중하는 것이 바람직하다는 사회적 분위기를 반영한다. 또 한편으로는 청소년이 일하는 환경이 청소년들의 발달에 긍정적인 영향을 줄 만큼 안전하거나 교육적이지 않기 때문에 청소년들을 보호하기 위해서는 가능한 근로 경험은 피하는 것이 좋다는

1) 본 장은 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

시각을 반영하는 것으로 볼 수도 있다. 이처럼 청소년 아르바이트에 대한 다양한 시각이 존재하지만 우리가 직면해야 하는 현실은 아르바이트를 경험하는 청소년이 증가하고 있다는 것이다. 따라서 아르바이트를 하는 청소년에 대한 근로보호의 수준을 높이려는 노력은 앞으로도 지속적으로 강화되어야 한다.

이러한 사회적 필요에도 불구하고 청소년이 일하는 환경을 개선하고자 하는 정부의 의지는 그다지 강하지 않은 것으로 보인다. 우리사회의 고용환경을 건전하게 조성해 나가는 데 1차적인 책임을 갖고 있는 고용노동부의 2014년 업무추진계획에는 청소년 근로환경 개선에 대한 내용이 전혀 포함되어 있지 않다. ‘기본적인 근로조건 보장 강화’를 위한 추진 계획 내용에 최저임금 위반업체에 대한 제재가 강화되는 내용이 포함되어 있어 근로청소년에게도 최저임금을 보장받을 수 있는 여건이 개선될 것을 기대할 수 있다. 그러나 고용노동부의 2014년 업무추진계획에는 ‘청소년’이라는 용어가 한 번도 언급되지 않는 등 청소년 근로보호 관련 정책은 주요 업무계획에서 배제된 상황이다(고용노동부, 2014.2.11.).

한편 여성가족부의 2014년 부처 업무추진 계획을 살펴보면, ‘청소년 복지 및 자립 지원 강화’의 일환으로 ‘청소년이 안심하고 일할 수 있는 근로환경 조성’을 추진하겠다는 내용이 포함되어 있다(여성가족부, 2014.2.11). 일하는 청소년이 많아지는 상황에서 청소년정책을 담당하는 여성가족부의 업무추진 계획에 이러한 내용이 포함된 것은 다행스러운 일이다. 하지만 청소년 근로환경을 개선할 수 있는 실행 계획이 구체적으로 제시되어 있지 않다는 점에서 아쉬움이 있다.

우리사회의 청소년의 근로환경이 여전히 낙후한 것은 우리사회 전반의 노동환경의 수준과 관련성이 있는 것으로 보인다. 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(연합뉴스, 2014.5.22.). 한국과 동일한 등급에 분류된 상당수의 국가들이 경제적, 정치적으로 후진국이라는 점을 감안할 때 이번 ITUC의 조사 결과는 대내외적으로 수치스러운 결과가 아닐 수 없다. 이는 우리나라가 자랑스러워하는 비약적인 경제발전이 국민들의 인권과 삶의 질을 심각하게 희생한 대가라는 불명예스러운 해석으로도 이어질 수 있다. 우리사회의 경제적 수준이 아무리 높아진다 하더라도 불공정한 차별이 이루어진다면 약하고 소외된 사람들이 경험하는 어려움의 상대적 크기는 커질 수밖에 없다. 일하는 청소년들이 대표적인 예 중 하나다. 우리나라가 진정한 선진국으로서의 위상을 얻기 위한 필수적인 요건의 하나가 모든 사람이 공정하고 안전한 근로환경에서 일할

수 있는 여건을 조성하는 것이다. 청소년들도 여기에서 예외가 되어서는 안 된다.

본 연구는 청소년들의 근로환경에 대대적인 개선이 필요하다는 문제의식 하에 청소년을 대상으로 아르바이트 관련 실태를 파악하고 이에 기초하여 정책과제를 개발하는 데 목적을 두고 있다. 이 같은 연구목적을 효과적으로 달성하기 위해 본 연구는 2개년 연구로 수행될 계획이다. 구체적으로, 1차년도에는 만 15세 이상 18세 미만 청소년을 대상으로 아르바이트 관련 실태를 분석하고 정책방안을 도출하였다. 만 18세 이상 청소년의 근로는 관계 법령에 의해 사실상 성인의 근로와 동일하게 취급되는 데 비해, 만 18세 미만 연소자의 근로는 관련 법령에 의해 “특별한 보호”를 받도록 규정되어 있다. 또한 만 18세 미만 청소년기는 중등학령기에 해당하는 연령대로서, 학교 재학 여부에 따라 아르바이트 관련 경험에도 차이가 있다. 본 연구에서는 이 같은 현실을 고려하여, 1차년도 연구에서는 만 15세 이상 18세 미만 청소년의 아르바이트를 둘러싼 실태를 집중 규명하고 이에 관한 정책 욕구를 확인하였다. 이를 위해 청소년의 아르바이트 관련 인식 및 아르바이트 실태를 조사하고, 우리사회의 연소자 근로보호의 수준을 분석하였다. 또한 5개 업종을 선정하여 각 업종 내에서 청소년의 경험을 세밀하게 살펴봄으로써 우리사회의 청소년 근로환경을 보다 세밀하고 심층적으로 이해하고 구체적인 개선 방안을 도출하였다. 아울러 알바인고센터를 비롯해 최근 정부에서 시행한 청소년 근로환경 개선 정책의 성과를 분석하고, 청소년 근로환경에 실질적인 개선을 가져올 수 있는 정책 방안을 제시하였다.

본 연구의 2차년도인 2015년에는 후기 청소년을 대상으로 아르바이트 실태를 파악하고 관련 정책 수요를 확인·발굴한다. 전술한 바와 같이 후기 청소년의 아르바이트는 근로 관련 법령에서는 성인의 근로와 동일하게 취급되지만, 현실에서는 후기 청소년기에 요구되는 여타 과업과 아르바이트 경험이 맞물리면서 다양한 문제들이 배태되고 있다. 구체적으로, 후기 청소년의 대부분이 대학생 집단을 구성하는데, 아르바이트를 하는 대학생들은 학업과 일을 병행하는 이중과업을 수행하고 있다. 또한 고졸 비진학자들 중 일차 노동시장에 진입하지 못하고 시간제 근로를 하는 후기 청소년의 아르바이트 실태도 파악할 필요가 있다. 이 같은 접근을 통해 본 연구에서는 청소년 아르바이트 실태를 체계적이고 심층적으로 파악하고, 청소년의 발달 단계와 특성, 상황을 고려한 근로 보호 관련 대안을 개발하고자 한다.

2. 연구내용 및 연구방법

1) 청소년 아르바이트 실태 파악

청소년 아르바이트 관련 정책 방안을 도출하기 위해서는 현실을 적실성 있게 반영하는 실태 분석이 필요하다. 이를 위해 본 연구에서는 아르바이트 관련 실태를 다각적으로 파악하기 위해 2가지 경로를 통하여 조사를 실시하였다.

(1) 청소년 아르바이트 기본 실태 설문 조사

청소년 아르바이트 관련 기본 실태 조사에서는 만 15세 이상 만 18세 미만 학생들을 대상으로 전국 수준에서 대표성 있는 설문조사를 실시하였다. 조사 내용은 청소년 아르바이트 참여 실태, 청소년 근로보호 실태, 청소년 아르바이트 효과, 청소년 근로권의 인식 수준 등이다. 아울러 추가적으로 2013년도 한국청소년정책연구원에서 수행한 청소년 아르바이트 관련 데이터와의 비교를 통해 청소년들의 경험 및 인식 양상의 변화 추이도 일부 살펴보았다.

(2) 업종별 청소년 아르바이트 실태 설문조사 및 심층면접조사

청소년 아르바이트 실태 및 문제점을 보다 밀착해서 살펴보기 위해, 5개 업종에서 아르바이트를 경험한 청소년(만 15세 이상~만 18세 미만)을 대상으로 그들의 아르바이트 경험을 조사하였다. 여기에는 학생 청소년뿐만 아니라 학업중단 청소년도 포함된다. 이 조사에 포함된 업종은 청소년들이 가장 많이 경험하는 음식점서빙, 연회장서빙, 전단지/스티커 배포 및 부착과 강도 높은 노동과 사고 가능성 및 야간노동 등의 안전 이슈를 갖고 있는 오토바이배달, 택배상하차 등 5개 업종이다. 업종별 실태조사의 조사 내용은 크게 업종별 구직경로, 근로환경 및 근로조건, 임금, 안전, 근로권의 보장 실태 등으로 구성되어 있다.

업종별 청소년 아르바이트 실태조사는 설문조사와 면접조사를 병행하였다. 면접조사는 엄밀한 의미에서의 질적연구가 아니라 설문조사 내용의 의미를 해석하고 뒷받침하기 위한 목적으로 수행되었으며, 이러한 목적을 위해 설문조사의 내용을 면접조사의 기본 조사 틀로 사용하였다.

면접조사는 업종별로 아르바이트를 경험한 청소년 2명씩을 섭외하여 총 10명을 대상으로 실시되었다.

2) 청소년 아르바이트 관련 주요 법률 및 정책 분석

(1) 문헌분석

청소년 아르바이트 관련 주요 법률 및 정책을 검토하기 위해 관련법과 정책자료를 살펴보았다. 청소년 아르바이트는 성인의 근로와 마찬가지로 노동관계법의 보호와 적용을 받을 뿐만 아니라 헌법에 명시된 바와 같이 만 18세 미만 연소자의 근로는 “특별한 보호를 받는다.” 본 연구에서는 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 「청소년보호법」, 「고용보험법」, 「국민건강보험법」, 「국민연금법」, 「근로자퇴직급여보장법」, 「노동조합 및 노동관계 조정법」, 「직업안정법」, 「헌법」 등에 나타난 청소년 아르바이트 관련 법률 내용을 정리하고 법제 개선방안을 제시하였다. 또한 정부가 추진한 청소년 근로보호 관련 정책의 성과를 분석하고, 지역단위의 청소년 근로환경 개선 노력에 대한 진단을 통해 청소년 근로환경에 실질적인 개선을 가져올 수 있는 정책 방안을 도출하였다.

(2) 전문가 자문

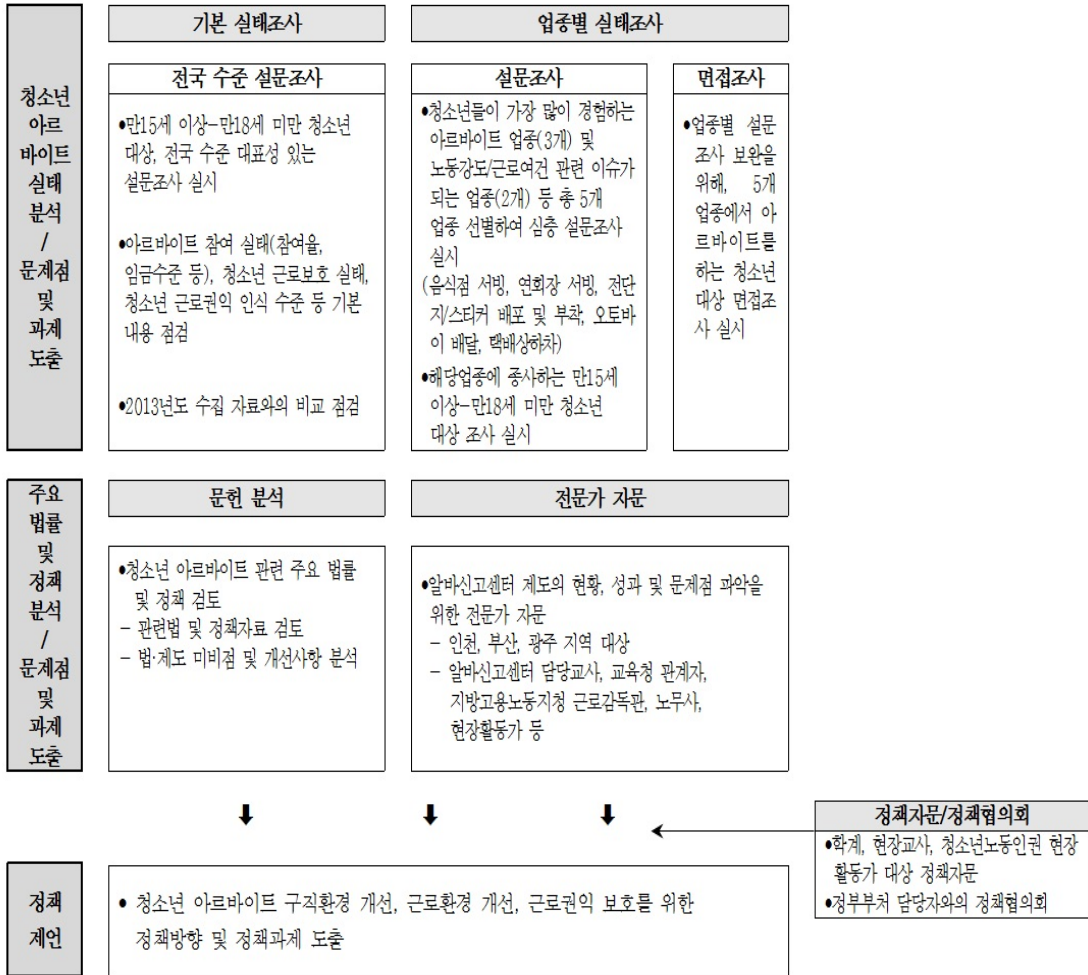
지역별 청소년 근로환경 개선 노력, 특히 신고체계와 관련하여 인천, 부산, 광주 지역의 알바신고센터 현황, 성과, 문제점 및 개선 과제를 파악하기 위해 전문가 자문을 받았다. 여기에는 알바신고센터 담당교사, 교육청 관계자, 지방고용노동지청 근로감독관, 노무사, 현장 활동가 등이 참여하였다.

3) 청소년근로환경 개선을 위한 정책제언 도출

청소년 아르바이트의 실태 분석과 청소년 아르바이트 관련 주요 법률 및 정책 분석을 통하여 우리사회 청소년 근로환경의 문제점을 도출하고 이를 개선하기 위한 추진과제와 세부과제를

도출하였다. 이러한 정책제언의 타당성을 높이기 위해 정부부처, 학계, 교사, 청소년노동인권 현장 활동가를 대상으로 전문가 자문회의와 정책협의회를 개최하였다.

본 연구의 연구내용과 이를 구현하기 위한 연구방법을 개괄하면 [그림 1-1]과 같다.



[그림 1-1] 1차년도 연구의 연구내용 및 연구방법

3. 연도별 추진 계획

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

1차년도 (2014년)	연구내용	<ul style="list-style-type: none"> · 18세 미만 청소년(연소근로자) 아르바이트 기본 실태 조사 · 업종별(5개 업종) 청소년 아르바이트 실태조사 · 청소년 근로보호 정책 현황 고찰 및 성과 분석 · 청소년 아르바이트 근로환경 개선 정책 방안 도출
	연구방법	<ul style="list-style-type: none"> · 문헌연구, 전문가 자문, 정책협의회 · 설문조사, 심층면접조사
2차년도 (2015년)	연구내용	<ul style="list-style-type: none"> · 후기 청소년 아르바이트 관련 이슈 및 쟁점 분석 · 후기 청소년 아르바이트 관련 인식 및 아르바이트 경험 조사 · 후기 청소년 아르바이트 근로 환경 개선 방안 도출
	연구방법	<ul style="list-style-type: none"> · 문헌연구, 전문가 자문, 전문가 의견조사, 정책협의회 · 설문조사, 심층면접조사

【그림 1-2】 연도별 연구 추진 계획

제 Ⅱ 장

선행연구 고찰

1. 청소년 아르바이트 경험 실태
2. 청소년 아르바이트 경험과 청소년 발달의 관계

제 II 장 선행연구 고찰²⁾

1. 청소년 아르바이트 경험 실태³⁾

1) 아르바이트 참여율

청소년 아르바이트 참여율에 대한 조사를 수행한 연구는 많으나, 전국 단위의 대표성 있는 표집방식을 통해 통계자료를 산출한 경우는 그리 많지 않다. 한국청소년패널자료를 통해 중학교 2학년부터 청소년 아르바이트 경험을 분석한 김기현과 유성렬(2006)의 연구에 따르면, 중학교 2학년부터 고등학교 1학년 중 한 번이라도 아르바이트를 해 본 경험이 있다는 응답이 27.8%로 나타났다. 중학교 3학년부터 고등학교 3학년을 대상으로 최근 1년간 아르바이트를 경험했는지 여부를 조사한 고용노동부의 조사에 따르면 27.4%의 학교청소년이 아르바이트를 한 경험이 있다고 응답하였다(임영식, 남기성, 조금주, 정경은, 김윤나, 2011). 청소년 아르바이트와 관련하여 가장 최근에 수행된 한국청소년정책연구원의 연구에서는 중학교 1학년부터 고등학교 3학년을 대상으로 설문조사를 실시했는데, 응답자의 17%가 최근 1년간 아르바이트를 한 경험이 있다고 응답하였고, 한번이라도 아르바이트를 경험한 적이 있는지에 대해 질문한 결과, 중학교 시기에 아르바이트를 해 본 적이 있는 청소년이 10.7%에 달하고, 고등학교 3학년에 이르면 33.3%의 청소년이 아르바이트를 경험해 본 것으로 나타났다(안선영 외, 2013). 조사방식과 조사대상에 차이가 있기 때문에, 연구 간 비교를 통해 시간 추이에 따른 아르바이트 참여율 증감 양상을 명확하게 결론 내리기는 쉽지 않지만, 최소한 학교청소년의 3분의 1이 중·고등학교 시기에 아르바이트를 경험하는 것으로 파악할 수 있다(<표 II-1>).

2) 본 장은 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)과 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

3) 본 절은 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

표 II-1 학교급 및 학년별 아르바이트 경험 유무

단위: 명, %

내용/구분		중학교			고등학교		
		1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년
경험 유무	유	3.4(54)	5.8(94)	10.7(183)	19.0(326)	28.4(488)	33.3(562)
	무	96.6(1531)	94.2(1540)	89.3(1528)	81.0(1392)	71.6(1228)	66.7(1127)
전체		100.0(1585)	100.0(1634)	100.0(1711)	100.0(1718)	100.0(1716)	100.0(1689)

※ 출처: 안선영 외(2013). 청소년직업체험 및 아르바이트 실태조사 I. p. 170.

동일한 연구에서 아르바이트 시작 시기를 조사한 결과를 살펴보면, 중학교 때 아르바이트를 시작했다는 비율이 1학년의 경우 14.9%, 2학년의 경우 11.2%, 3학년의 경우 10.4%로 나타나, 학년이 낮을수록 그 비율이 높아짐을 볼 수 있다(안선영 외, 2013). 이 자료를 통해 아르바이트를 경험하는 연령이 낮아지는 추세를 확인할 수 있다.

표 II-2 학년에 따른 아르바이트 시작 시기

단위: 명, %

아르바이트 시작	학년	고등학교		
		1학년	2학년	3학년
초등학교 때		.5(8)	.5(8)	.5(8)
중학교 때		14.9(258)	11.2(194)	10.4(177)
고 1때		3.4(58)	12.8(221)	10.9(185)
고 2때		-	3.7(63)	9.4(160)
고 3때		-	-	1.9(32)
전체		100.0(1728)	100.0(1732)	100.0(1698)

※ 출처: 안선영 외(2013). 청소년직업체험 및 아르바이트 실태조사 I. p. 147의 표를 수정하여 제시함.

우리나라 학생청소년의 아르바이트 참여율과 관련이 있는 요인으로서는 지역규모, 고등학교 계열, 학업성적, 학업포부, 사회경제적 배경 등이 거론되는데, 지역규모가 작을수록 아르바이트를 해 본 청소년의 비율이 높고, 학업성적이나 학업포부가 낮을수록 아르바이트 경험 비율이 높으며(안선영 외, 2013), 특성화 고등학교 학생들이 타 고교계열의 학생들보다 아르바이트를 할 가능성이 현저히 높게 나타난다(안선영 외, 2013; 임영식 외, 2011). 한편 부모의 교육수준이나 가정의 경제적수준이 낮을수록 아르바이트를 경험하는 비율이 높게 나타난다(김기현·유성렬, 2006; 안선영 외, 2013; 임영식 외, 2011).

일반적으로 학업중단 청소년은 학생청소년에 비해 아르바이트 참여율이 높게 나타난다. 이와 관련하여 이경상·박창남(2006)의 연구에서는 평균 68.8%로 도출되었고, 임영식 외(2011)의 연구에서는 64.1%로 파악되었다. 가장 최근에 수행된 윤철경, 유성렬, 김신영, 임지연(2013)의 연구에서는 학업중단 이후 하루 8시간 이상 일을 한 경험자가 41.7%로 파악되었다. 이 같은 아르바이트 참여율은 학생청소년들의 아르바이트 참여율 17%(안선영 외, 2013) 보다 훨씬 높은 것으로서, 학업중단 청소년들이 아르바이트에 많이 참여하고 있음을 시사한다.

현실적으로 우리사회에서 학업중단 청소년들에게 전일제 형태(full-time job)의 일자리가 주어질 가능성은 무척 낮다. 이 같은 현실에서 학업중단 청소년 가운데 가출과 학업중단이 중복 발생한 청소년들은 생활비 마련을 위해 시간제 취업형태의 일자리를 찾아 나설 개연성이 크다. 또한 가출이 동반되지는 않았지만 가정의 경제적 문제가 학업중단의 주된 사유로 작용한 청소년의 경우에도 전일제 취업형태의 일자리를 찾기 전까지는 비교적 손쉽게 접근 가능한 시간제 취업의 일자리를 찾아 나서게 될 것이며, 정규학교에서의 부적응이 학업중단으로 이어진 학업중단 청소년의 경우에도 새로운 삶의 형태로 시간제 취업형태의 일자리를 구할 가능성이 높다(한국교육개발원, 2002). 이러한 연유로 학업중단 청소년은 상당수가 아르바이트에 참여할 개연성이 있다. 한편 고졸 비진학 청소년 대상 조사에서는 48.1%가 재학 중 아르바이트 경험이 있는 것으로 파악되었고, 고교계열별로는 특성화고 졸업자가 65.1%로 가장 높은 비율을 나타낸 가운데, 검정고시 졸업자도 61.8%로 비슷한 수준을 보여준 반면, 일반계고는 37.0%로 상대적으로 낮은 참여율을 나타냈다. 상술한 결과는 일반적으로 학업중단 청소년들이 학생청소년들에 비해 근로 욕구가 더 강한 경향성이 있음을 보여준다.

학업중단 청소년의 아르바이트 참여율은 학업중단 시기, 성별, 연령, 가정배경 등 주요 특성에 따라 차이가 나타날 수 있다. 이와 관련하여, 이경상·박창남(2006)의 연구에 따르면, 학업중단 시기별로 아르바이트 참여율에 차이가 있어서, 중학교에 학업을 그만둔 청소년들의 아르바이트 참여율이 73.2%인 데 비해, 특성화고(옛 실업고)를 다니다가 학업을 그만둔 청소년들의 아르바이트 참여율은 80.6%, 인문계고를 다니다가 학업을 중도에 그만 둔 청소년들의 아르바이트 참여율은 44.7%로 나타났다.

또한 윤철경 외(2013)의 연구에서도 학업중단 청소년의 아르바이트 및 취업 경험은 성별, 연령, 가족구성, 가정경제수준, 학업중단시점, 학업중단사유에 따라 차이가 존재하는 것으로 파악되었다. 그리하여 남자가 여자보다, 연령이 높을수록, 가족구성이 부모가 둘 다 없는 가정, 한부모가정, 양부모 가정 순으로, 가정경제수준이 낮다고 인식할수록, 학업중단이 이루어진

시점이 고등학교일 경우, 학업중단 사유가 학교부적응이나 품행 문제일 경우가 그렇지 않을 경우 보다 근로경험율이 더 높게 도출되었다.

2) 임금 및 직종

학생청소년들을 대상으로 아르바이트 수당을 조사한 결과, 임영식 외(2011)의 연구에서는 2010년 시간당 최저임금인 4,110원보다 적게 받았다고 응답한 비율이 37.2%로 나타났다. 2013년 한국청소년정책연구원의 조사에서는 2013년 법정최저임금인 4,860원 미만을 받았다고 응답한 비율이 22.2%로 나타나 2011년에 비해 최저임금 준수 상황이 개선되었음을 알 수 있다.

직종의 경우, 임영식 외(2011)의 연구에서는 학교청소년들이 가장 흔히 경험하는 아르바이트가 카운터 및 서빙(54.0%)이었고, 그 다음으로 전단지 돌리기(25.3%), 배달(7.5%), 건설·공장 노동(5.3%)의 순으로 나타났다. 2013년 한국청소년정책연구원 조사에서는 직종 응답 방식이 2011년 고용노동부 조사와 다소 상이하였으나, 음식점서빙(28.2%)로 가장 많았고, 다음이 전단지 돌리기(스티커 붙이기) (24.2%), 뷔페, 웨딩홀 안내/서빙(13.1%), 패스트푸드점 점원(7.4%) 순으로 나타나 전반적으로 청소년들이 경험하는 아르바이트 직종에 큰 변화는 없는 것으로 보인다.

표 II-3 가장 최근에 경험한 아르바이트 종류

내용/구분	%	빈도	내용/구분	%	빈도
전단지돌리기(스티커 붙이기)	24.2	279	카페 점원	1.7	19
24시간 편의점 점원	5.1	59	상품 판매(옷, 장신구 등)	1.8	21
패스트푸드점(피자, 치킨)점원	7.4	85	놀이공원 도우미	.4	4
음식점서빙	28.2	325	주유소 주유원	1.5	17
음식 오토바이배달	2.4	27	이벤트 행사장 도우미	.8	10
PC방 점원	1.3	14	사무업무 보조	1.0	12
뷔페, 웨딩홀 안내/서빙	13.1	151	공장에서 노동	1.0	12
건설현장 노동	.6	7	노래방 점원	.1	2
택배 짐 나르기(이사짐 운반 포함)	1.1	13	(노래방을 제외한) 유흥업소 직원	.0	.0
퀵서비스, 심부름 서비스	.2	2	기타	8.2	94

※ 출처: 안선영 외(2013). 청소년직업체험 및 아르바이트 실태조사 I. p. 169.

학업중단 청소년을 대상으로 임금과 직종에 대해 조사한 선행연구 결과를 간략히 정리하면

다음과 같다. 먼저, 임금의 경우, 임영식 외(2011)의 연구에서는 2010년 최저임금을 기준으로 43.3%의 학업중단 청소년들의 최저임금 미만을 지급받는 것으로 조사되었고, 2011년 최저임금을 기준으로 할 때는 61.1%의 청소년들의 최저임금 미만을 지급받는 것으로 조사되었다.

직종의 경우, 학생청소년의 아르바이트 직종과 마찬가지로 서빙, 카운터, 전단지 배포 등이 학업중단 청소년들이 일반적으로 쉽게 접하는 아르바이트 종류인 것으로 파악되었다. 이와 관련하여, 임영식 외(2011)의 연구에서는 청소년들이 가장 많이 경험한 아르바이트가 카운터 및 서빙(33.1%)이었고, 그 다음으로 전단지 돌리기(22.3%), 건설·공장 노동(11.5%), 주유소 주유원(10.8%), 배달(8.9%) 등으로 나타났다.

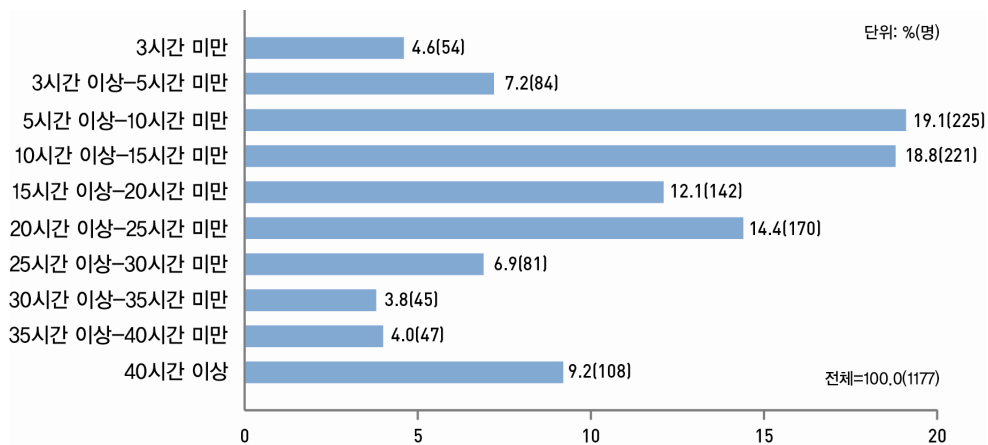
고졸 비진학 청소년을 대상으로 한 김지경·이광호(2013)의 연구에서는 이들이 아르바이트를 하는 직종의 45.5%가 서빙 또는 주방보조일로 파악된 가운데, 성별에 따라 직종에 차이를 보였다. 즉, 남성의 경우, 서빙, 주방이 34.2%로 가장 높은 비율을 차지했고, 생산·기능이 24.5%로 나타나 이 두 직종이 약 50%를 넘게 차지한데 비해, 여성의 경우는 서빙·주방이 53.4%를 차지해, 여성 아르바이트가 서빙·주방 직종에 치우쳐 있음을 보여주었다. 다만, 일부 학업중단 청소년의 경우에는 재학 중 아르바이트를 병행하는 청소년들과는 다소 차이를 나타내, 검정고시 이후 자료입력과 같은 사무직 일을 경험하기도 하고, 직업훈련을 이수하고 훈련 받은 업종에서 취업을 하는 등 재학청소년들이 쉽게 접근할 수 없는 직종을 경험하는 것으로 조사되었다(김지경·이광호, 2013).

한편 금명자 외(2004)가 1년 동안 학업중단 청소년들을 추적조사한 결과에 따르면, 중학생들은 친구들과 방황하는 경우가 많지만, 고등학생들은 주유소나 PC방에서 아르바이트를 하는 비율이 높은 것으로 파악되었다. 그런데 1년이 경과한 이후에는 유흥업소 아르바이트 비율이 2.6%에서 10.7%로 증가해, 학업중단 청소년들이 학업중단과 가출이 장기화 될 경우 불법적 아르바이트에 유입될 가능성이 있는 것으로 조사되었다.

3) 근무시간 및 기간

2011년 고용노동부 조사에서는 학교청소년을 대상으로 하루 평균 근로시간을 조사한 바에 따르면, 진학청소년의 경우 하루 평균 6.86시간을 일한 것으로 나타났다(임영식 외, 2011). 청소년 아르바이트의 특성 상 일주일에 하루 또는 이틀 주말에 긴 시간동안 일하는 경우가 많아 하루 평균 근무시간을 근거로 청소년 아르바이트의 양상을 포착하는 것은 부적합할 수 있다. 한국청소년

년정책연구원의 2013년 연구에서는 최근 1년간(2012년 6월~2013년 5월) 아르바이트를 한 경험이 있는 학교청소년을 대상으로 주당 평균 근무시간을 조사했는데, 이들 중 19.1%가 주당 '5시간 이상~10시간 미만' 일한 것으로 나타나 가장 높은 비율을 차지했고, '10시간 이상~15시간 미만' 일했다고 응답한 비율은 두 번째로 높은 18.8%를 차지했다(안선영 외, 2013). 아래의 그림에서 볼 수 있는 바와 같이, 주당 20시간 넘게 아르바이트를 한 청소년의 비율이 38.3%에 달했고, 주당 40시간 이상 일한 청소년도 9.2%로 나타나는 등 근로시간이 상당히 긴 청소년도 적지 않다.



※ 출처: 안선영 외(2013). 청소년직업체험 및 아르바이트 실태조사 I. p. 170.

【그림 II -1】 학교청소년 평균 주당 근무시간

2006년에 수행된 이경상·박창남(2006)의 연구에서 학업중단 청소년의 근무일수를 조사한 결과에서도 일주일을 기준으로 볼 때 7일 내내 계속 근무하는 경우가 41.8%로 가장 많고, 다음으로 6일(34.5%), 5일(10.5%) 순으로 나타나 학업중단 청소년에게 아르바이트가 '준 직업적' 성격을 지니고 있음을 시사한다. 이는 최근에 수행된 연구에서도 비슷한 결과를 보였는데, 윤철경 외(2013)의 연구에서도 아르바이트를 하는 학업중단 청소년의 경우 평균 주당 4.8일, 하루 7.8시간 일을 하는 것으로 조사되어, 성인들의 노동시장 참여 양태와 대동소이한 것으로 나타났다. 이와 비슷한 맥락에서, 임영식 외(2011)의 연구에서도 청소년들의 하루 평균 근로시간이 평균 7.82시간으로 법적 근로시간보다 더 오래 근무하는 것으로 나타나, 청소년들의 아르바이트 노동 강도가 결코 가볍지 않음을 뒷받침하였다.

한편 아르바이트를 지속하는 기간의 경우, 학업중단 청소년들은 학생청소년들보다 아르바이트 기간이 장기화 되는 양상을 나타낸다. 이와 관련하여 이경상·박창남(2006)의 연구에서 학업중단 이후 첫 번째 아르바이트의 지속 기간을 조사한 결과, 약 6개월 이상 아르바이트를 했다는 응답이 21.9%로 가장 높았고, 약 2개월(21.6%), 약 16-30일(19.6%), 약 1-15일(14.3%), 약 3개월(13.7%) 순으로 나타난 바 있다. 이러한 결과는 기존의 재학생 아르바이트 참여자 중 과반수를 넘는 53.0%가 일주일도 안 되어 아르바이트를 끝내고 있고 18%만이 한 달 이상 아르바이트를 지속한다는 기존의 연구결과(이철위 외, 2000)와 비교해 볼 때, 상대적으로 매우 긴 기간이다. 특히 6개월 이상이라고 답한 결과가 21.9%에 달해, 학업중단 청소년들에게는 아르바이트가 자연스러운 생활의 일부로 받아들여지고 있음을 시사하였다(이경상·박창남, 2006).

4) 여타 근로환경

대부분의 아르바이트 연구는 청소년이 일하는 근로 환경의 근로보호 수준에 대해 주목한다. 청소년들의 근로보호를 위해 가장 기본적인 장치로 볼 수 있는 근로계약서, 부모동의서, 가족관계 증명서의 제출 여부에 대해, 임영식 외(2011)의 연구에서는 학생청소년 중 근로계약서 미제출 비율이 77.0%, 부모동의서 미제출 60.8%, 가족관계증명서 미제출 71.9%로 나타났다. 동일한 내용을 조사한 한국청소년정책연구원의 연구에서는 근로계약서 미제출 79.2%, 부모동의서 미제출 67.9%, 가족관계증명서 미제출 80.8% 등으로 나타나 2011년 조사 당시보다 미제출 비율이 더 낮아졌음을 볼 수 있다.

아르바이트 중 업무상 재해를 경험하는 청소년도 적지 않은 것으로 나타나는데, 2013년 조사에서 재해 유형별로 살펴본 결과, '뜨거운 것에 데인 적이 있다'는 응답 비율이 32.0%로 가장 높았고, '날카로운 것에 베인 적이 있다' 24.3%, '무거운 짐을 들다 허리를 빼끗한 적이 있다' 12.4%, '넘어지거나 떨어져서 다친 적이 있다' 9.6%, '뼈가 부러지거나 뺨 적이 있다' 4.9%, '교통사고를 당한 적이 있다' 3.4% 순으로 나타났다(안선영 외, 2013).

동일한 조사에서 아르바이트 중 부당처우를 경험한 적이 있는지에 대해 유형별로 조사한 결과 '말은 일 이외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다'는 응답이 16.8%로 나타나 가장 높은 비율을 보였고, '초과근무에 대한 초과수당을 받지 못한 적이 있다'는 15.6%로 두 번째로 높았다. 이 밖에도 '정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못한 적이 있다' 14.2%, '임금을 제 때 받지 못한 적이 있다' 12.6%, '고객으로부터 심한 욕설을 들은 적이 있다' 11.8% 순으로

나타났다(안선영 외, 2013). 2011년 조사에서는 '초과수당 미지급'을 경험한 학교청소년의 비율이 40.2%로 나타나는 등 2013년 연구 결과와 비교했을 때 개선이 이루어지고 있음을 볼 수 있으나, 여전히 청소년들이 아르바이트 중 부당한 대우를 받는 비율이 상당히 높다는 점에 주목할 필요가 있다. 청소년들이 일하는 근로환경에 근로보호 수준이 전반적으로 열악하다는 점은 고용노동부의 점검 결과에서는 확인할 수 있다. <표 II-4>에 나타난 바와 같이 2010년부터 2013년까지 고용노동부의 청소년 다수 고용사업장의 근로기준법 위반 업체 비율은 87.3%에 달한다. 이러한 결과는 우리사회의 청소년 근로환경 개선 필요성이 높음을 의미한다.

표 II-4 고용노동부 청소년 다수 고용사업장 점검업체 대비 위반율

	2010	2011	2012	2013. 8	계(%)
점검대상 수	1,545	2,711	1,940	1,993	8,189 (100.0)
위반업체 수	1,300	2,384	1,780	1,688	7,152 (87.3)

※ 국회 여성가족위원회 남윤인순 의원실 보도자료, 「청소년 고용 사업장, 87.3%가 근로기준법 위반으로 적발」(2013.11.5), 안선영 외(2013)에서 재인용.

계약체결, 부당노동행위 강요 등 근로환경 관련 실태의 경우, 학생청소년과 마찬가지로 학업중단 청소년들 또한 아르바이트 구직 시 계약서 체결이 일반화되지 못한 것으로 파악되었다. 이와 관련하여, 노동부(2009)가 실시한 아르바이트 실태조사 결과에 따르면, 학업중단 청소년 가운데 근로계약서를 작성한 청소년은 26.4%, 부모동의서를 제출한 청소년은 42.9%로 나타났고, 근무시간 외 추가 근무를 요구받은 청소년은 41.8%, 추가연장 근무에 대해 연장근로수당을 받지 못한 청소년은 45.5%로 조사되었다.

임영식 외(2011)의 연구에서도 조사대상자의 81.3%가 근로계약서를 작성하지 않고, 10명 가운데 6명 이상이 부모동의서, 가족관계증명서도 제출하지 않은 것으로 나타나, 근로계약에 필요한 서류들을 제출하지 않는 청소년 비율이 무척 높은 것으로 파악되었다. 특히 이 연구에서 청소년들과 심층면담을 실시한 바에 따르면, 청소년들은 제출 서류에 대해 인지하지 못하고 있고, 부모님 모르게 아르바이트를 하기 때문에 서류 제출에 부담을 느끼는 것으로 조사되었다.

한편 근로환경이나 조건과 관련하여, 가장 최근에 경험한 아르바이트를 기준으로 할 때 조사대상자의 39.6%가 연장근무를 경험하였고, 이 중 연장 근로수당을 받지 못한 경우는 60.4%에 달했다. 또한 57.1%의 청소년은 제때 정해진 금액을 받지 못한 것으로 조사되었다(임영식 외, 2011). 조금주(2010)의 연구에서는 41.7%의 학업중단 청소년이 아르바이트를 하면서 부당노동행

위를 경험한 것으로 나타나 약 1/3 가량이 부당노동행위를 경험했다고 답한 학생청소년의 응답 비율에 비해 다소 높은 편이라고 보고한 바 있다.

2. 청소년 아르바이트 경험과 청소년 발달의 관계⁴⁾

본 절에서는 아르바이트 경험이 청소년기 발달에 미치는 영향을 개괄해보도록 하겠다. 청소년들의 아르바이트가 청소년 발달과 교육결과에 미치는 영향에 관한 연구는 그간 심리학, 교육학, 사회학, 경제학 등 관련 분야에서 지속적으로 수행되어 왔다(김기현, 2003). 이에 여기에서는 다양한 분야에서 수행된 청소년 아르바이트와 성장·발달 간의 관계를 종합하여, 이를 1) 학업적 발달, 2) 심리·정서적 발달, 3) 사회적 발달, 4) 비행, 5) 진로·직업 발달, 6) 경제의식 및 소비습관 등으로 구분하여 관련 연구결과를 살펴해보도록 하겠다.

1) 학업적 발달

학업성취, 학교적응 등 학업적 측면은 청소년 아르바이트 경험의 효과를 살펴보는 준거 가운데 가장 많은 관심이 집중된 분야로 볼 수 있다. 아르바이트가 청소년의 인지적·학업적 발달에 미치는 영향에 관심을 기울인 연구들 중에는 부적 관계를 보고한 연구들이 많은 편이다. 예컨대 Bachman & Schulenberg (1993)는 청소년의 근로 경험은 성적, 대학진학 계획, 유급경험 등 교육과 관련된 모든 준거에 대해 부정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 다만 양자 간의 관계와 관련하여, 이들은 노동 강도가 학업성취도를 저하시키는 원인이 될 수도 있지만, 반대로 과거의 낮은 성취와 학교에의 낮은 흥미가 장시간 노동을 하게 만드는 원인이 될 수도 있다고 하였다(김예성, 2006). 청소년들의 근로 강도와 생활 습관의 관계에 관심을 기울인 Shoenhals, Tienda & Schneider(1998)의 연구에서는 노동경험이 그 자체로 학업성취를 저하시키지는 않지만, 학교 결석을 증가시키고 이 같은 경향성이 노동이 중단된 이후에도 지속되는 것으로 나타나, 궁극적으로 학교중도탈락의 위험성을 높일 수 있음을 경고하였다. 또한 김예성(2006)의 연구에서도 청소년 아르바이트와 관련한 다양한 요인들이 청소년들에게 스트레스로 작용하여 그들의 전반적인 적응 수준에 부정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

이처럼 아르바이트 경험이 인지적·학업적 발달에 부적 영향을 미치는 원인으로는 아르바이트

4) 본 절은 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)과 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 공동집필하였음.

에 쏟는 시간과 에너지가 학교에 대한 정서적 몰입을 감소시키기 때문에, 근로 시간이 증가할수록 학교 참여와 학업성취 수준이 낮아진다는 제로섬(zero-sum) 설명이 대표적으로 거론된다(김예성, 2006). 제로섬 관점은 시간이라는 물리적 측면과 학문적 자기 개념과 학문적 열망, 학교에의 몰입, 학업에의 투자 등과 같은 사회심리적 구성체에 적용할 수 있는데, 청소년의 아르바이트가 과제수행에 사용하는 시간이나 학교몰입 정도를 저하시킴으로써 학업적 측면에 부정적 영향을 미친다는 입장을 취한다(김예성, 2006). 이와 관련하여, Marsh(1991)는 시간의 총량이 정해진 상태에서 노동에 할애하는 시간의 비율이 증가하게 되면 이는 필연적으로 과제수행이나 학교활동에 소요되는 시간을 대체함으로써 궁극적으로 학업활동을 저하시키게 된다고 설명한다(김예성, 2006에서 재인용).

또한 물리적·신체적 에너지가 제한된 상태에서 아르바이트 참여 경험은 피로감을 증가시킴으로써 학업에 대한 집중을 방해하는 요인으로 작용하여 학업 수행에 불리하게 작용한다는 주장도 제기된다(Oettinger, 1999; 김예성, 2006에서 재인용). 아르바이트에 참여하는 학생들을 대상으로 실시한 설문조사에서 다수의 학생들이 아르바이트 경험이 학교출석에 부정적 영향을 미치며, 피로로 인해 학업에 지장을 초래한다고 응답한 사례가 이러한 설명을 뒷받침한다(McKechnie, Lindsay, Hobbs & Lavalett, 1996; 김예성, 2006에서 재인용).

청소년 근로와 학업적 측면 간에는 부정적 연구결과가 우세하지만, 양자 간에 별다른 관계가 없거나 혹은 긍정적 관계가 존재한다고 주장한 연구도 일부 보고되고 있다. 예컨대 D'Amico(1984)는 청소년 근로가 학업시간이나 학교에서의 활동시간을 감소시킬 수는 있지만, 학업성취에 부정적 영향을 미치지 않는다고 주장하였고, D'Amico & Baker(1984)는 고등학교에서의 노동경험이 중도탈락 가능성을 감소시키고 학업성취를 평균 이상으로 증진시킬 수 있다고 주장하였다. 또한 Mortimer et al.(1996)도 단시간 노동경험을 지닌 학생들의 성적이 노동경험이 없는 학생들에 비해 오히려 높다는 연구결과를 도출한 바 있다.

제한적이기는 하지만 아르바이트 경험이 학업성취에 긍정적인 영향을 미친다고 주장하는 학자들은 아르바이트를 경험한 청소년들은 학교에서의 성공이 사회에서 좋은 일자리를 얻는데 필수적이라는 사실을 일 경험을 통해 직접적으로 확인하게 되면서 본인 스스로 학업 성적을 높이고자 하는 동기를 부여받게 된다고 설명한다. 따라서 장기적으로는 청소년기에 학업과 일을 병행하는 경험이 생애 전반에 걸쳐 긍정적인 효과를 발휘할 수 있다는 것이다(김기현·유성렬, 2006).

그런데 아르바이트 경험과 학업적 발달 간의 관계를 보다 정확하게 규명하기 위해서는

시간적 선후 관계를 엄밀하게 고려한 종단자료 분석이 이루어져야 한다는 주장도 제기된다. 이러한 관점을 견지하는 입장에서는 그간 아르바이트의 효과가 주로 부정적으로 도출된 것이 대부분 횡단자료 분석 방법을 적용한 것과 무관치 않다고 설명한다. 즉 분석방법의 한계로 인해 아르바이트 경험의 효과가 오도 되었을 가능성을 배제할 수 없다는 것이다. 예컨대 아르바이트로 인해 학업 성적이 저하되는 것인지, 아니면 학업성적이 낮은 학생들이 아르바이트에 참여하는 경향이 있는지가 명확히 확인되어야 아르바이트의 효과를 정확히 추정할 수 있는데 횡단자료 분석에서는 이러한 선후 관계가 다소 불분명하다는 것이다. 따라서 만약 낮은 학업성적이 아르바이트로 인해 야기된 결과가 아니라 원인으로 작용한다면, 학업성과 아르바이트 간의 부적(negative) 상관관계는 재조명되어야 한다고 주장한다(김기현·유성렬, 2006).

상술한 종단적 관점에서 수행된 연구로는 Marsh(1991)와 김기현·유성렬(2006) 등을 들 수 있다. 이 가운데 Marsh(1991)는 종단자료 분석을 통해 가정환경 요인 및 이전 학업성취 요인을 통제한 다음 시간제 취업 경험이 학업성취에 미치는 영향을 분석했는데, 그 결과 아르바이트 경험은 여타 요인들을 통제한 후에도 청소년들의 현재 학업 성취에 부정적인 영향을 발휘한다고 보고하였다(김기현·유성렬, 2006에서 재인용).

국내에서 수행된 김기현·유성렬(2006)의 연구는 이전 학업성취를 통제함으로써 시간적 선후 관계를 보다 엄밀하게 고려하는 분석 모형을 설정하였다. 분석 결과, 중2 및 중3 시절의 아르바이트 경험은 종속변수인 중3 시절 학업성취에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 중3 기간 아르바이트 경험은 다른 모든 요인들을 통제한 상태에서도 유의미한 부적 효과를 발휘하는 것으로 파악되었다. 또한 아르바이트 효과를 단기 효과와 장기 효과로 구분했을 때, 장기적으로는 별다른 영향을 미치지 않지만 단기적으로는 부적 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그에 비해 고3 학업성적을 준거변수로 삼았을 때, 아르바이트 경험은 여타 요인들을 통제하지 않았을 때만 감지되며, 다른 요인들을 통제하고 나면 그 독립적 효과는 발휘되지 않는 것으로 파악되었다. 이 같은 결과를 토대로 이들은 아르바이트가 학업성취에 미치는 영향은 일률적이지 않아서 연령에 따라 차이가 있을 수 있다고 설명하였다.

학교생활 적응도 아르바이트 영향과 관련하여 주요하게 살펴볼 대목이다. 이와 관련하여 박창남·도종수(2007)의 분석에 따르면, 아르바이트에 참여한 청소년이 학교부적응을 경험할 가능성이 더 큰 것으로 조사되었다. 다만 직종별로 차이가 있어서, 음식점서빙, 배달, 유해업소 서빙, 제조·건설업에서 아르바이트를 한 경우 학교부적응 가능성이 증가하는 반면, 전단지 돌리기, 판매, 기타 서비스는 별다른 관계가 없는 것으로 파악되었다. 상술한 결과를 토대로

이들은 아르바이트가 학교적응에 미치는 영향은 직종별로 차이가 있을 수 있다고 주장하였다. 이 같은 연구결과가 도출되는 이유에 대해 이들은 음식점서빙이나 배달, 유흥업소 서빙, 제조·건설이 특히 유해한 영향을 미치는 이유는 노동시간이 다른 직종에 비해 길고 직종별 업무의 성격이 단순 반복적이어서 교육적 효과를 기대하기 어려울 뿐만 아니라, 이들 업종에 대한 사회적 평가가 낮기 때문에 고용주나 고객과 우호적이고 긍정적인 관계를 맺기 어렵기 때문이라고 설명하였다(박창남·도중수, 2007).

해외에서 수행된 연구에서는 긍정적 효과와 부정적 효과가 혼재하는 데 비해 국내에서 수행된 연구에서는 이처럼 부정적 효과가 우세한 이유와 관련해서는 우리나라 교육환경이 고려되어야 한다는 주장이 설득력 있게 제시된다. 대학 진학을 위한 입시 경쟁이 치열한 한국 사회에서 청소년들이 그들에게 주어진 제한된 시간을 학업 이외의 활동에 투자하게 되면, 필연적으로 공부에 투자할 시간이 줄어들기 때문에 학업 경쟁에서 부적 효과를 야기할 가능성이 클 수밖에 없다는 것이다(김기현·유성렬, 2006). 아르바이트 경험이 학업성적에 미치는 부정적 영향의 크기가 인문계고 학생이 실업계고 학생보다 3배 가량 높게 나타난 김기현(2003)의 연구 결과도 이러한 맥락에서 해석할 수 있다. 아울러 한국 사회에서는 아르바이트에 대한 시각이 부정적이라는 특성도 고려되어야 한다. 특히 청소년들에게 중요한 영향을 미치는 부모나 교사 등 주변의 유의미한 타인들(significant others)이 청소년의 아르바이트 참여를 부정적 시각으로 바라보는 경우가 많은데, 그것이 아르바이트 경험의 효과가 부정적으로 나타나는 데 일조할 수 있다는 것이다. 이와 관련하여, 이철위, 박창남, 정혜영(2000)이 교사들을 대상으로 청소년 아르바이트에 대한 인식을 조사한 결과에 따르면, 아르바이트 참여를 좋지 않게 생각한다는 응답이 63%로 긍정적 인식보다 2배 가량 높게 나타나 이 같은 해석을 뒷받침 한다.

학교적응과 유사한 맥락에서, 아르바이트와 학교 중퇴의 관계를 조명한 연구들도 일부 관찰된다. 이와 관련하여, McNeal(1997)의 연구에서는 아르바이트 종류에 따라 학업 중단에 차이가 있는 것으로 조사되었다. 구체적으로, 소매업, 서비스업, 제조업은 학교 중퇴에 정적인 효과를 발휘하는 것으로 나타난 반면, 잔디 깎기는 부적 효과를 발휘하고, 농장일과 아이돌보기(baby sitter)는 별다른 효과를 발휘하지 않는 것으로 파악되었다(박창남·도중수, 2007에서 재인용). 또한 장시간 노동과 학업을 조화롭게 수행해가고 있는 학교청소년의 경우 두 가지 영역에서의 성취가 서로를 강화함으로써, 전혀 일하지 않는 학생에 비해 오히려 중도탈락의 위험성이 저하된다는 연구결과도 보고되고 있다(Entwisle, Alexander, Olson & Ross, 1999; 김예성, 2006에서 재인용).

2) 심리·정서적 발달

앞서 살펴본 것처럼 청소년의 아르바이트 참여 경험과 학업적 측면의 관계는 대체로 부정적인 연구결과가 주종을 이루는 데 비해, 심리·정서적 측면의 경우에는 연구결과가 다소 혼재되어 있다.

먼저 자아개념의 경우, 아르바이트가 청소년들의 자아개념 발달에 긍정적 영향을 미친다는 연구결과가 다수 관찰된다. 일군의 연구자들은 아르바이트 경험이 청소년들에게 독립성과 책임성, 실제적인 직업결정, 좋은 습관과 근로태도들을 육성시켜주며(김기현, 2003), 자율성과 권한의 증가를 가져오고, 일을 함으로써 변화된 자아개념과 새로운 정체성을 경험하게 함으로써 궁극적으로 사회적 자기개념을 형성하고 발전시키는 데 중요한 역할을 한다고 보았다(Marsh, 1991; 김정현, 2009에서 재인용). 또한 노동영역에서의 성취를 통해 적절한 보상을 받는 경험은 학업성취 영역에서의 실패로 저하되었던 자기효능감을 증진시키는 기제로 작용할 수 있다(Larsen & Shertzer, 1987).

아르바이트 경험이 학교부적응 학생들에게 미치는 영향에 주목한 류방란·신희경(2011)의 연구도 이러한 맥락에서 이해할 수 있다. 질적 연구를 통해 분석한 이 연구에서 아르바이트 경험은 학교부적응 학생들의 자존감 증진에 도움이 되는 것으로 나타났다. 이 같은 결과가 도출된 원인과 관련하여 이들은 학교에 부적응하는 학생들은 학교에서는 자존감을 느낄 기회가 거의 없는 데 비해, 아르바이트를 통해 돈을 버는 것은 이들에게 자신도 무엇인가를 해낼 수 있는 효능감을 느끼는 계기로 작용한다고 설명한다. 또한 아르바이트는 청소년들에게 오감을 충족시키는 재미, 물건을 살 때 느끼는 선택감, 아르바이트로 돈을 벌고 그 돈을 쓰는 데서 오는 통제감 등을 느끼게 해주는데, 이러한 욕구충족이 학교라는 고역을 견디는 원동력으로 작용한다는 것이다(류방란·신희경, 2011). 이 같은 결과를 토대로 이들은 청소년들이 가정과 학교에서 충족시킬 수 없는 자신에 대한 효능감을 아르바이트를 통해 충족시키고 있다고 보고하였다.

아울러 청소년들은 아르바이트를 통해 부모로부터 독립할 수 있을 뿐만 아니라, 가족에게 경제적 도움을 제공함으로써 자신감, 시간엄수, 신뢰성, 개인적 책임감 등 긍정적인 정신건강발달을 경험할 수도 있다(Greenberger & Steinberg, 1986; 문성호, 2003). 그러나 이와는 달리 국내에서 수행된 조금주(2011)의 연구에서는 아르바이트에 참여한 청소년들이 상대적으로 낮은 자기존중감을 유지하는 등 부적 관계가 있는 것으로 도출된 바 있다.

이처럼 아르바이트는 청소년들의 효능감이나 자존감 증진에 도움을 줄 수 있지만, 아르바이트를 통해 부정적 사건을 경험할 경우 그 효과는 달리 나타날 수 있다. 이와 관련하여, Brown & Cowen(1989)는 아르바이트 과정에서 사고를 경험하거나 임금 및 수당 미지급, 부당해고, 신체적 학대, 성희롱, 상해 또는 상해에 대한 치료비 미지급, 고용 및 급여에서의 차별, 계약 불이행 같은 부당 행위를 경험하게 되면 그것이 청소년들에게 주요한 스트레스 요인으로 작용하게 되고, 그로 인해 청소년 발달에 부정적 영향을 미치게 된다고 주장한 바 있다(김예성, 2006에서 재인용).

유사한 맥락에서 Jex & Beehr(1991)는 부당해고나 일터에서 부정적인 경험을 할 경우 청소년들이 사회에 대한 불신과 무기력감을 느끼게 되고, 우울, 자존감 저하 등이 나타난다고 보고하였다(김예성, 2006에서 재인용). 그 밖에 위험한 노동환경은 상해 발생률을 높이는 요인으로 작용하며, 비위생적인 노동환경도 근로자의 직업불만족과 불안을 야기하며 자존감을 저하시키는 것으로 나타난다(Kohn et al. 1983; 김예성, 2006에서 재인용).

많은 청소년들이 적절한 기술훈련이나 안전교육을 받지 못한 채 아르바이트 환경에 노출되고 그로 인해 상해를 경험할 가능성이 높은 작금의 청소년 아르바이트 환경을 고려해 볼 때, 이처럼 열악한 근로 환경은 청소년들로 하여금 신체적 상해 위험을 높일 뿐만 아니라 심리·정서적 발달에도 부정적 영향을 미칠 것으로 예측해 볼 수 있다.

3) 사회적 발달

한편 아르바이트 경험은 주변의 유의미한 타자(significant others)와의 관계를 비롯해 청소년의 사회성 발달에도 영향을 미칠 수 있다. 아르바이트 경험은 자신감이나 책임감, 인내력을 키우는 기회가 될 수 있으며, 아르바이트를 통해 만나게 되는 사람과의 관계는 인적 네트워크를 형성하는데 도움을 줄 수 있다(김정현, 2009). 김예성(2006) 또한 아르바이트 참여 경험은 가정이나 학교 이외에 성인과 접촉하는 기회를 제공함으로써 청소년들의 사회화에 긍정적 영향을 미칠 수 있다고 설명한다. 이러한 연유로 아르바이트 경험은 사회적 관계 형성에 도움을 줄 수 있다. 또한 아르바이트는 부모와 긍정적 관계를 형성하지 못한 청소년들에게는 부모와의 갈등 상황을 벗어날 수 있는 도피처로 작용함으로써 오히려 관계 악화를 예방하는 데 도움을 주기도 한다.

그러나 이와는 상반되게, 청소년들의 근로 경험은 가족과 보내는 시간을 감소시킴으로써 부모와의 관계를 저하시킨다는 연구결과도 보고된다(Sayfer, Leahy, & Colan, 1995). 이와 관련하

여 한경혜(2000)는 일하는 청소년들은 부모를 비롯한 가족구성원들과 상호작용할 시간이 줄어들고 부모의 통제를 덜 받으며, 그로 인해 부모-자녀 간 정서적 유대가 약화되는 경향이 있다고 설명한 바 있다.

4) 청소년 비행

아르바이트가 청소년에게 미치는 영향을 분석한 선행 연구 중에는 아르바이트와 청소년 비행 간의 관계에 관심을 기울인 연구도 적지 않다. 이와 관련하여 조금주(2011)가 2003년부터 2008년까지 수집된 한국청소년패널조사 데이터를 분석한 바에 따르면, 아르바이트 경험이 있는 청소년들은 그렇지 않은 청소년들에 비해 비행정도가 높게 나타났으며, 낮은 자기존중감을 보여주는 것으로 파악되었고, 부모와의 애착과 감독 정도 또한 아르바이트 경험이 없는 청소년들에 비해 낮은 경향을 나타냈다. 또한 유성렬(2005), 이경상, 유성렬, 박창남(2005)의 연구에서는 아르바이트를 한 경험이 있는 청소년들이 한 번도 경험하지 않은 청소년에 비해 음주, 흡연, 문제행동이나 폭력에 노출될 가능성이 더 높게 나타났다(김기현·유성렬, 2006에서 재인용).

이처럼 아르바이트가 청소년들의 문제행동이나 비행 가능성을 높이는 이유와 관련하여, Steinberg & Greenberger(1980)는 아르바이트 공간 자체가 문제행동을 일으킬 수 있는 장소가 되고, 금전적 보상은 술이나 약물을 구입할 수 있는 경제적 수단으로 작용하며, 청소년들의 물질적 욕구를 증대시켜 문제행동을 일으킬 가능성을 증가시키고, 연장자와 어울리는 기회가 확대되어 불법적인 성인문화와의 접촉 기회로 작용하기 때문이라고 설명한다(김예성, 2006에서 재인용). 한편 국내에서 수행된 김기현·유성렬(2006)의 연구에서는 한국 사회에서 청소년들이 참여하는 아르바이트 일자리가 대부분 교육적 효과를 기대할만한 것이 못되기 때문에 문제행동을 유발할 소지가 있다고 설명하였다.

청소년 아르바이트와 문제행동의 관계가 아르바이트 유형과 종류에 따라 차이가 있다는 일각의 연구 결과는 아르바이트 일자리의 성격에 따라 비행이 유발된다는 주장을 일부 뒷받침하는 연구로 볼 수 있다. 구체적으로 박창남(2006)은 청소년 아르바이트와 비행 간의 관계는 어떤 종류의 아르바이트를 했는지, 그 유형에 따라 차이가 있다고 설명한다. 이 연구에 따르면, 음식점서빙, 배달은 흡연, 음주, 절도, 패싸움을 증가시키는 경향이 있고, 제조·건설업 종사 경험은 흡연, 절도에 영향을 미치는 것으로 조사되었으며, 전단지 아르바이트는 절도에, 기타 서비스는 흡연에 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 그에 비해 신문·우유배달과 판매는 청소년

비행에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다. 또한 이 같은 유형별 효과는 성별에 따라서도 다소 차이를 보였으며, 아르바이트의 강도도 비행과 밀접한 관련이 있는 것으로 파악되었다. 이러한 결과를 토대로 그는 아르바이트 그 자체가 비행에 영향을 미치는 것이 아니라, 일의 유형 및 일 경험에 따라 비행에 미치는 효과에 차이가 발생한다고 주장하였다(박창남, 2006).

이와 유사한 맥락에서 유성렬(2006)의 연구에서는 전단지돌리기가 다른 직종에 비해 상대적으로 음주 및 흡연을 할 가능성이 낮은 것으로 조사되었다. 상술한 결과는 아르바이트의 효과가 직종에 따라 차별적으로 청소년들에게 영향을 미칠 수 있음을 보여주는 것으로서, 청소년 아르바이트가 청소년 발달에 미치는 영향을 고려할 때, 아르바이트를 둘러싼 맥락과 노동의 질적 성격을 고려할 필요가 있음을 방증한다(박창남·도중수, 2007).

5) 진로 · 직업 발달

아르바이트는 청소년의 진로 발달에도 영향을 미칠 수 있다. 우선 아르바이트는 청소년들이 자신의 미래를 구체화하고 준비해가는 기회로 작용한다. 이와 관련하여 육혜련(2014)이 가출청소년들의 아르바이트 경험에 대해 질적 연구를 수행한 바에 따르면, 가출청소년들은 아르바이트 과정에서 청소년이기 때문에 감내해야만 하는 열악한 근로환경과 제한된 직업군, 부당 노동행위와 같은 현실의 장벽 앞에서 포기하고 돌아서서 자신의 가정으로 복귀하는 일반 청소년들과는 달리 가출청소년이기 때문에 자신의 삶에 책임을 져야 한다는 막중한 임무를 가지고 현실에 적응해 가는 양상을 나타냈다.

또한 아르바이트와 진로 발달의 관계를 구명한 연구들에 따르면, 아르바이트 경험은 직업에 대한 태도, 의견, 관습에 일정 부분 유의미한 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 구체적으로, 아르바이트 경험이 많은 학생들은 ‘여가와 취미가 희생된다면 직장을 옮길 수도 있다’는 문항에 대해 긍정적 반응을 나타내고, ‘직업만큼 결혼이 중요한 것이다’라는 데는 부정적 반응을 나타내, 아르바이트 경험이 여가지향적인 직업태도를 비롯해 직업의견이나 관습에 영향을 미치는 것으로 조사되었다(장원섭, 1999; 구효진·최진선, 2006에서 재인용).

아울러 아르바이트는 청소년의 직업의식에도 영향을 미치는 것으로 보고된다. 장원섭(1999)이 청소년의 아르바이트 경험이 직업의식에 미치는 영향을 분석한 결과에 따르면, 고등학생들의 아르바이트 경험은 학생 자신의 진로와 직업에 대해 구체적으로 생각하게

하는 계기로 작용하는 것으로 보고된 바 있다. 또한 직업의 가치를 가족의 생계와 노후를 대비하기 위한 ‘안정적 가치’, 일 자체에서 의미를 추구하는 ‘내재적 가치’, 경제적 자립이나 사회적 지위를 확보하기 위한 ‘사회경제적 가치’로 구분하여 고등학생의 직업가치를 연구한 결과, 아르바이트 경험이 3회 이상인 학생은 사회경제적 가치를 보다 중시하는 것으로 나타났다(장원섭, 1999). 이러한 결과는 아르바이트 경험이 고등학생이 좀 더 현실적이고 외재적인 직업가치관을 형성하는 데 도움이 됨을 시사한다.

청소년기는 발달 단계상 새로운 것에 대해 두려워하며 갈등을 겪는 시기이지만, 동시에 끊임없이 새로운 것을 추구하는 시기이기도 하다. 이러한 발달 단계에서 청소년들이 아르바이트를 경험하며 배우게 되는 직업의식은 유아기와 아동기 동안 그들이 가지고 있던 부모에 대한 의존적인 사고에서 벗어나, 미래에 필요한 근로의식, 책임감, 자기희생정신, 성실함 등을 습득할 수 있는 좋은 기회라는 측면에서 중요한 의미를 지닌다(구효진·최진선, 2006).

한편 청소년기 아르바이트 경험이 진로 발달을 매개하여 추후 노동시장 성과에 영향을 미칠 수 있다는 견해도 제기된다. 근로 경험은 청소년들에게 자신의 진로에 대해 좀 더 구체적으로 생각해보는 기회를 제공해줄 뿐만 아니라, 직업세계의 현실을 보다 분명히 이해할 수 있고, 미래의 직업을 결정하는 데 중요한 영향을 미치며, 졸업 후 직업생활을 하는데 긍정적인 영향을 미친다는 점에서 교육적인 효과가 있다는 것이다(김정현, 2009).

해외에서는 이와 관련한 연구들이 다수 축적되어 왔는데, 대다수의 연구들이 중·고등학교에서의 노동경험이 졸업 이후 고용상황과 임금에 대해서 대체로 긍정적 효과가 있음을 보여준다. 그 이유는 재학 중 노동경험으로 인해 청소년들이 직업과 관련된 기술과 지식을 향상시킬 기회를 부여받기 때문이다(박창남, 2010). 이와 관련하여, 10년 간의 종단자료를 분석한 Carr, Wright, & Brody(1996)의 연구는 청소년들의 아르바이트 경험은 미래를 준비하는 데 도움이 될 수 있으며, 특히 노동시장 성과를 증진시키는 데 기여한다고 보고한 바 있다. 고등학교 기간 동안의 시간제 고용의 경험은 졸업 이후의 취업과 직업 및 급여에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 이 같은 결과는 긍정적인 청소년기 아르바이트 경험은 미래를 준비하는 데 기여할 수 있음을 시사한다.

6) 경제의식 및 소비습관

아르바이트는 청소년의 경제의식이나 소비행동 및 소비의식과도 밀접한 관련이 있는 것으로 거론된다. 이와 관련해서는 흔히 아르바이트를 하는 청소년의 다수가 소비 욕구 충족을 위해 아르바이트를 하며, 이렇게 번 돈은 지출에 대한 정확한 계획 및 목적 없이 순간적으로 소비한다는 인식이 존재한다. 또한 Greenberger & Steinberg(1986)은 청소년들이 스스로 돈을 버는 경험은 부모에 대한 경제적 의존을 감소시키는 경향이 있긴 하지만, 돈을 자유롭게 쓸 수 있게 되면서 오히려 부모에게 용돈을 받을 때보다 더 높은 수준의 소비를 유지하기 위해 더 많은 돈을 사용하게 만드는 결과를 초래한다고 주장한 바 있다(김정현, 2009에서 재인용). 이러한 연유로 청소년들은 아르바이트를 돈벌이의 규모나 일의 성격과는 관계없이 용돈을 벌거나 다른 무언가를 사기 위한 수단적인 의미로 간주하는 경우가 많고, 아르바이트를 하는 청소년들은 올바른 경제의식이 부족하다는 지적도 제기되었다(구효진·최진선, 2006).

그렇지만 이러한 사회적 관념과는 달리, 실제 수행된 연구 결과는 아르바이트가 청소년의 경제관념 발달에 긍정적으로 작용할 소지가 있음을 보고한다. 이와 관련하여 김정현(2009)은 청소년들이 아르바이트를 통해 돈을 버는 경험은 그것이 곧 계획적 소비행위로 이어지는 않더라도, 적어도 기존에 가지고 있던 ‘돈에 대한 인식’을 변화시키는 데는 기여함으로써 청소년들의 경제관념 발달에 긍정적으로 작용할 수 있다고 주장한다.

또한 구효진과 최진선(2006)의 연구에서는 아르바이트 경험이 있는 청소년들은 아르바이트 경험이 없는 청소년들보다 적극적인 방법으로 자신들의 소비욕구를 해결하고 저축도 더 많이 하는 것으로 파악되었다. 같은 맥락에서 도종수(2001)는 아르바이트를 경험한 청소년들은 친구관계가 늘어나고 소비수준이 높아지며 경제관념이 획득되는 등의 영향을 받는다고 하였다.

한편 한경혜(2000)가 청소년의 아르바이트 과정과 의미에 대해 질적 연구를 수행한 결과에 따르면 대부분의 청소년들이 소비욕구를 충족하기 위한 목적에서 아르바이트에 참여하지만, 뚜렷한 목표를 가지고 아르바이트에 참여하는 경우와 아르바이트 과정에서 어려운 책임을 수행하는 경우, 또는 부모가 긍정적이고 적극적으로 관여하고 지지하는 경우에는 소비생활에서도 긍정적인 경험을 하는 것으로 나타났다.

7) 아르바이트 효과에 영향을 미치는 요인

아르바이트 경험이 청소년 성장·발달에 미치는 효과를 분석한 연구들은 양자 간의 관계를 보다 정확하게 구명하기 위해서는 단순히 아르바이트 또는 근로 여부만을 고려하기보다는 아르바이트의 종류와 유형, 아르바이트의 강도, 아르바이트에 참여하는 동기 등 청소년 아르바이트를 둘러싼 상황과 맥락 등 다양한 요인을 반영할 필요가 있다고 주장한다(한경혜, 2000).

이러한 견지에서 Greenberger & Steinberg(1986)는 청소년 노동을 이해하기 위해서는 청소년 노동을 둘러싼 맥락(context)에 대한 이해가 선행되어야 한다고 강조한다. 여기에는 교육적 맥락, 경제적 맥락, 사회적 맥락 등이 포함된다. 이 가운데 교육적 맥락(educational context)이란 어떤 일이 청소년으로 하여금 가치 있는 기술, 지식, 습관, 태도 습득에 도움이 되는가 여부와 관련이 있고, 경제적 맥락(economic context)은 노동의 동기와 관련된 것으로서 자신의 순간적 소비를 위해 일하는 것인지, 아니면 가족의 생활비나 자신의 학비를 위해 일하는 것인지를 의미하며, 사회적 맥락(social context)은 일을 하면서 성인들과의 만남을 통해 다른 세대와 의미 있는 관계를 만들어 갈 수 있는지, 아니면 또래문화를 강화시켜 세대 간 차이를 심화시키는지와 관련이 있다(박창남·도종수, 2007에서 재인용).

아르바이트 효과에 영향을 미치는 요인으로 대표적으로 거론되는 맥락적 요소로는 노동 시간, 노동 강도, 노동 부담, 일의 종류와 유형이 있다. 노동시간은 선행연구에서 청소년들의 인지적 발달, 학교적응에 영향을 미치는 노동 특성 중 가장 흔히 언급되어 왔다. 장시간 노동은 학업에의 참여기회를 저하시킴으로써 노동과 학업 간 갈등을 심화시키며, 동시에 노동 스트레스를 증가시키는 주된 원인으로 작용한다(김예성, 2006). 이와 관련하여 실제로 수행된 조사 연구에서도 학생들은 주당 노동시간이 증가할수록 학업에의 방해를 크게 느끼는 것으로 보고하고 있으며(Wirtz, Rohrbeck, Charner & Fraser, 1988), 장시간 노동은 학교참여와 학업성취를 저하시키고 비행과 약물남용을 높이는 것으로 알려져 있다(김예성, 2006). 국내에서 수행된 박창남·도종수(2007)의 연구에서도 노동 강도가 학교부적응에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되어, 장시간 노동이 청소년 발달에 해롭다는 결과를 보고하였다.

유사한 맥락에서 노동 부담도 아르바이트의 효과를 매개하는 요인으로 볼 수 있다. 노동부담이란 많은 양의 업무를 갈등적 상황에서 빠른 시간 안에 달성해야만 하는 정도를 의미한다. 만약 능력 이상으로 부여되는 업무량이나 시간적 압력은 육체적·심리적 피로와 스트레스를 야기하고 그로 인해 주요한 사고발생의 원인이 되며, 청소년 발달에 부정적인 영향을 미칠

개연성이 크다(김예성, 2006).

다음으로 청소년이 수행하는 일의 특성에 따라 아르바이트가 청소년에게 미치는 영향이 상이할 수 있다. 청소년이 아르바이트를 통해 하는 일의 성격에 따라 근로 경험이 주는 영향이 긍정적으로 나타날 수도 있고 부정적으로 나타날 수도 있다는 것이다(Mortimer, Shanahan & Ryu, 1994; 김기현·유성렬, 2006에서 재인용). 또한 업무 내용이 학교에서 배운 지식을 활용하고 강화하는 등 일과 학교의 관계에 대해 긍정적이고 상호보완적으로 작용할 수 있는 경우, 두 가지 영역 간 융합을 통해 학교청소년들의 적응 수준에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Mortimer, Shanahan & Ryu, 1994; 김기현·유성렬, 2006에서 재인용).

청소년들이 아르바이트에 참여하는 맥락과 상황도 보다 세밀하게 반영될 필요가 있다. 청소년들이 아르바이트를 선택하는 상황은 청소년들이 처한 상황에 따라 다르기 때문에, 아르바이트가 미치는 효과가 달라질 수 있기 때문이다(김기현, 2003). 예를 들어 등록금 마련을 위해 급여를 저축하는 청소년들의 경우 학업진로에 대한 계획이 뚜렷하기 때문에 학교 참여와 학업수행을 더 잘 해나가는 반면, 학업적으로 잘 적응하지 못하는 청소년의 경우에는 일상의 무료함을 달래기 위해 아르바이트에 참여할 가능성이 있다(한경혜, 2000). 그런데 후자의 경우, 단순히 아르바이트 참여와 학업적 측면 간의 관계를 고찰할 경우 선택편의(selection bias)와 교란요인(confounders)이 충분히 고려되지 않아 양자 간의 관계는 부적으로 도출될 가능성이 크다. 따라서 아르바이트와 청소년의 성장·발달 간 관계를 규명할 때는 청소년 아르바이트를 둘러싼 역동적이고 다면적인 특성이 충분히 고려되어야 한다.

주변 환경도 아르바이트와 청소년 발달 간의 관계에 영향을 미칠 수 있다. 우선, 아르바이트에 대한 부모의 태도는 아르바이트 효과를 매개하는 주요 요인으로 작용한다. Hansen & Jarvis(2000)는 문제해결 기술이나 대인관계 기술 등 스트레스 대처기제가 성인에 비해 미숙한 청소년의 경우, 부모의 지지는 노동 스트레스에 매우 효과적인 대처기제로 작용한다고 주장한다(김예성, 2006에서 재인용). 이와 관련하여 Worley(1995)는 학생이 노동에 관한 결정을 내리는 데 가장 큰 영향을 미치는 주체는 부모라고 하였고, Phillips & Sandstrom(1990) 또한 청소년의 취업에 대한 부모의 반응이 이들의 학교적응 및 일반적 적응에 영향을 미친다고 보고하고 있다(김예성, 2006에서 재인용). 따라서 부모가 아르바이트를 지지하고 아르바이트 참여에 대해 긍정적인 태도를 견지하는 경우, 아르바이트로부터 비롯되는 부정적 영향이 완화될 가능성이 크다는 것이다.

유사한 맥락에서, 학교 또는 교사로부터의 지지 또한 노동과 학업 간 균형을 유지하는 데

도움을 줌으로써 학생들의 학업적·심리적 적응에 영향을 미치는 요인으로 작용한다(Steinberg, 1983; Worley, 1995; 김예성, 2006에서 재인용). 교사의 기대가 학생들의 학업수행 및 발달에 중요한 영향요인으로 작용하는 현실을 고려할 때, 교사들이 아르바이트를 하는 학생들에게 낮은 기대수준을 부여하고 이들을 대할 경우, 학생들에게 부정적 효과를 야기할 것으로 예측할 수 있다(Bills, Helms & Ozcan, 1995; 김예성, 2006에서 재인용). 이와 관련하여, Bills, Helms & Ozcan(1995)의 연구에 따르면, 교사들은 노동에 참여하는 학생을 수동적이고 공부에 무관심한 학생으로 간주하고 그에 따라 기대수준을 낮추는 경향이 있는 것으로 조사되었다(김예성, 2006에서 재인용). 이러한 결과는 학교나 교사가 청소년의 아르바이트 참여에 대해 부적 태도를 견지할 경우, 그것이 아르바이트의 부정적 효과로 발현될 소지가 있음을 시사한다.

마지막으로 노동시장 여건이나 성별 고용 풍토 등 사회구조적 요인도 아르바이트의 효과를 매개하는 영향 요인으로 작동할 수 있다. 이와 관련하여, Entwisle, Alexander & Olson(2000)는 아르바이트가 청소년 발달에 미치는 영향을 구명하면서 구조적 제약요인의 역할에 관심을 두었다. 이들은 노동 공급 측면에서 학교나 교육 체계의 특성이나 노동 수요 측면에서 일자리의 특성에 따라서 시간제 취업 경험과 학업 성취 간의 관계가 달라질 수 있다고 본다. 예컨대 시간제 일자리 구조에 성차별적인 요소가 존재하는 경우, 성별에 따라 시간제 취업과 학업 성취의 관련 양상은 달라질 수 있다는 것이다(김기현·유성렬, 2006에서 재인용). 이 경우 동일한 아르바이트 경험을 가지더라도 남학생과 여학생 간에 그 효과가 달리 나타날 가능성이 크다.

제 Ⅲ 장

청소년 근로보호 법제 및 정책 분석

1. 청소년 근로보호 법제 현황 및 개선 방안
2. 청소년 근로보호 관련 중앙부처 정책현황, 성과분석 및
개선방안
3. 지역별 청소년근로보호 노력·성과 및 문제점:
알바신고센터를 중심으로

제 III 장

청소년 근로보호 법제 및 정책 분석⁵⁾

1. 청소년 근로보호 법제 현황 및 개선 방안⁶⁾

1) 청소년 근로보호 관련 법제 현황

(1) 헌법

우리나라 헌법 제10조는 “모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다”고 명시하고, “국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다”고 정하고 있다. 동법 제32조는 근로의 권리와 의무를 정하고 있으며, 동법 동조 제1항은 “근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력”해야 할 국가의 의무와 근로자의 생활보장을 위해 최저임금제 시행을 정하고 있다.

동조 제3항은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로” 정하도록 하고 있다. 동조 제4항은 “여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다”고 하여 일하는 여성에 대한 근로조건의 차별금지를 명시하고 있으며, 제5항은 “연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다”고 정하여 노동관계법(근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 최저임금법 등)과 근로기준법 제5장(여성과 소년)을 통해 구체화하고 있다.

또한 집단적인 노동관계에 대해서는 동법 제33조 제1항에 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 명시하여 노동조합 및 노동관계

5) 본 장은 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원), 이수정 공인노무사(청소년노동인권네트워크), 하인호 교사(인천비즈니스고), 서동현 교사(부산보건고), 홍관희 공인노무사(광주노동자교육센터)가 공동집필하였음.

6) 본 절은 이수정 공인노무사(청소년노동인권네트워크)가 집필하였음.

조정법을 통해 세부적인 내용을 정하고 있다.

(2) 근로기준법

근로기준법의 적용을 받는 근로자는 하는 일이 무엇이든 “임금을 목적으로” 일 하는 사람이라고 정하고 있다. 따라서 18세 미만의 일하는 청소년(근로기준법상 “연소근로자”, 이하 연소근로자)은 근로기준법의 모든 규정을 적용받을 뿐 아니라 동법 제5장(여성과 소년)에서 취업 가능한 연령과 노동시간, 독자적인 임금 청구 등을 명시하여 연소자의 노동권을 보호하고 있다.

① 노동 가능한 최저 연령과 취직인허증

근로기준법에서 정하는 노동 가능한 최저 연령은 15세다. “다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)”이 있으면 15세 미만(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자” 포함)인 경우에도 임금을 목적으로 한 근로가 가능하다. 사용자는 연소근로자를 고용하는 경우 나이를 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서(제66조 연소자 증명서)를 사업장에 비치해야 한다.

근로기준법 제64조(최저 연령과 취직인허증) ① 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.

② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하여서만 발행할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급 받은 자에게는 그 인허를 취소하여야 한다.

근로기준법 제66조(연소자 증명서) 사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다.

7) 근로기준법을 포함한 노동관계법은 사업장 규모(사장을 제외하고 함께 일하는 사람이 5명 이상인지 여부), 평균적으로 일하는 시간(주 15시간 미만 또는 월 60시간 미만)과 기간(1년 이상 근속 여부) 및 종사하는 업종에 따라 달리 적용되거나 적용이 제외되는 규정은 있으나 단지 나이가 18세 미만이라 하여 적용되지 않는 것은 없다.

② 유해하고 위험한 일 금지 등

근로기준법 제65조(사용 금지)는 연소근로자의 경우 도덕상 또는 보건상 유해하고 위험한 일에 고용하지 못하도록 하고 있다. 사용금지직종의 범위에 대해서는 동법 시행령 제40조와 별표 4에 정하고 있다. 연소근로자 사용금지직종은 “「산업보건기준에 관한 규칙」 제69조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업”, “「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무”, “「청소년보호법」 등 다른 법률에서 19세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종”, “유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다)”, “2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무” 등이다. 또한 동법 72조(갱내근로의 금지)에서는 연소근로자의 건강을 보호하기 위해 갱내(坑内)에서 일하는 것을 금지하고 있다.

근로기준법 제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 "임산부"라 한다)과 18세 미만을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
 ② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다.
 ③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령으로 정한다.
근로기준법 제72조(갱내근로의 금지) 사용자는 여성과 18세 미만인 자를 갱내(坑内)에서 근로시키지 못한다. 다만, 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 일하는 시간 등의 제한

근로기준법은 하루 8시간 근로, 일주일 40시간 근로를 원칙으로 정하고 있지만 연소근로자에 대하여는 하루 7시간 근로, 일주일 40시간 근로(제69조 근로시간)로 정하고 있다. 연소근로자의 연장근로에 대해서는 하루 1시간, 일주일 6시간을 초과할 수 없도록 하여 장시간 근로를 예방하는 내용을 정하고 있다. 연소근로자의 밤 10시에서 다음 날 오전 6시 사이의 근로와 휴일근로를 원칙적으로 금지(제70조 야간근로와 휴일근로의 제한)하고 있다. 하루 7시간과 일주일 40시간을 초과(연장근로)하여 일을 할 경우에는 연소근로자의 동의가 있어야 하고, 야간근로와 휴일근로를 할 경우에는 연소근로자의 동의와 고용노동부장관의 허가가 있어야 가능하다. 연소근로자가

연장, 야간 및 휴일근로를 한 경우 사용자는 50%이상의 가산임금을 지급(제56조 연장·야간 및 휴일 근로) 해야 한다.

근로기준법 제69조(근로시간) 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.

근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다. ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다.

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 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.

- ④ 근로계약서 서면 교부와 위약 예정의 금지

근로기준법은 제67조(근로계약)에서 사용자와 연소근로자가 근로계약서를 서면으로 작성하여 한 부씩 보관하도록 정하고 있다. 사용자는 연소근로자와 근로계약을 체결하는 경우에는 근로조건을 서면으로 명시하여 반드시 교부해야 한다. 또한 동조는 “친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다”고 정하고 있다.

근로기준법 제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다.

② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다.

③ 사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다.

근로계약서에 반드시 명시해야 하는 근로조건은 ‘임금’, ‘소정근로시간’, ‘주휴일’, ‘연차 유급휴가’ 등이다. 근로계약서에 명시한 조건이 실제 근로조건과 다를 경우에는 “근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구”할 수 있을 뿐 아니라 “즉시 근로계약을 해제할 수 있다”(제19조 근로조건 위반). 사용자는 근로자에게 근로계약에 정한 내용을 이행하지 않을 경우 위약금이나 손해배상 책임을 묻는 내용을 근로계약서에 담을 수 없다(제20조 위약예정의 금지).

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 생략

근로기준법 제19조(근로조건 위반) ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

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

⑤ 독자적 임금 청구

근로기준법 제68조(임금의 청구)는 미성년자의 독자적 임금 청구를 명시하여 동법 제67조(근로계약) 제1항의 친권자나 후견인의 근로계약 대리 금지 규정과 함께 연소근로자의 강제노동을 예방하고 있다.

(3) 직업안정법

직업안정법은 직업소개, 직업지도 등 직업안정을 도모하기 위해 만들어졌다. 근로기준법과

마찬가지로 직업안정법은 근로기준법상 근로자에게 모두 적용되며 동법 제21조의3(연소자에 대한 직업소개 제한)에서는 18세 미만 구직자 사용금지 직종(“「근로기준법」 제65조에 따라 18세 미만자의 사용이 금지되는 직종의 업소”)이나 청소년유해업소(“「청소년보호법」 제2조제1호에 따른 청소년인 구직자를 같은 조 제5호에 따른 청소년유해업소”)에 직업소개를 하지 못하도록 정하고 있다. 또한 직업소개사업자들은 구직자의 나이를 확인해야 하며 “18세 미만의 구직자를 소개하는 경우에는 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 한다”고 규정하고 있다.

직업안정법 제21조의3(연소자에 대한 직업소개 제한) ① 제18조 및 제19조에 따라 무료 직업소개사업 또는 유료직업소개사업을 하는 자와 그 종사자(이하 이 조에서 "직업소개사업자등"이라 한다)는 구직자의 연령을 확인하여야 하며, 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우에는 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 한다.

② 직업소개사업자들은 18세 미만의 구직자를 「근로기준법」 제65조에 따라 18세 미만자의 사용이 금지되는 직종의 업소에 소개하여서는 아니 된다.

③ 직업소개사업자들은 「청소년보호법」 제2조제1호에 따른 청소년인 구직자를 같은 조 제5호에 따른 청소년유해업소에 소개하여서는 아니 된다.

(4) 기타 노동관련법

근로기준법과 직업안정법처럼 18세 미만을 직접적인 기준으로 규정하지 않은 경우에도 연소근로자의 근로조건에 실질적인 영향을 끼치는 규정에 대해서 살펴볼 필요가 있다. 최저임금법의 수습기간 3개월 내 삭감 규정, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률의 직장 내 성희롱 예방 교육 관련 규정, 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률의 단시간 근로자 초과근로에 따른 가산임금 규정, 산업안전보건법의 산업재해 예방을 위한 안전 교육과 보호장구 등에 관한 규정, 산업재해보상보험법의 재해 보상 관련 규정, 고용보험법의 적용 범위 등이 연소근로자의 근로조건과 관련이 있다 할 것이다.

(5) 청소년보호법

청소년보호법은 유해한 환경으로부터 청소년을 보호할 목적으로 만들어진 법으로 연소근로자에 대한 직접적인 보호 규정을 명시하고 있지 않다. 다만 청소년에게 유해한 업소의 출입과 고용을 금지하는 업소를 규제하고 있어 근로기준법상 연소근로자 사용금지 직종과 연관되어

있다. 또한, 청소년보호법상 청소년은 만 19세 미만으로 근로기준법의 만 18세 미만 연소근로자 규정과 다르게 정하고 있다.

청소년보호법은 “청소년유해업소⁸⁾”에 대하여 청소년의 출입과 고용을 금지하는 “청소년출입·고용금지업소”와 청소년의 출입은 가능하지만 고용이 금지되는 “청소년고용금지업소”를 구분하여 정하고 있다. 청소년의 출입과 고용이 금지되는 업소는 “「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 일반게임제공업 및 복합유통게임제공업 중 대통령령으로 정하는 것”, “「사행행위 등 규제 및 처벌 특례법」에 따른 사행행위영업”, “「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 것”, “「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제2조제16호에 따른 비디오물감상실업·제한관람가비디오물소극장업 및 복합영상물제공업”, “「음악산업진흥에 관한 법률」에 따른 노래연습장업 중 대통령령으로 정하는 것”(청소년실을 갖춘 노래연습장의 경우에는 청소년실에 한해 출입 허용) 등이다.

청소년의 고용을 금지하는 업소는 “「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 청소년게임제공업 및 인터넷컴퓨터게임시설제공업”, “「공중위생관리법」에 따른 숙박업, 목욕장업, 이용업 중 대통령령으로 정하는 것”, “「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 것”, “「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」에 따른 비디오물소극장업”, “「화학물질관리법」에 따른 유해화학물질 영업. 다만, 유해화학물질 사용과 직접 관련이 없는 영업으로서 대통령령으로 정하는 영업은 제외한다.”, “회비 등을 받거나 유료로 만화를 빌려 주는 만화대여업” 등이다.

2) 청소년 노동 관련 현행법의 문제와 개선 방안

(1) 보호 중심의 접근에서 나타나는 문제와 개선 방안

① 야간노동 금지 관련 문제와 개선 방안

야간근로는 세계보건기구(WHO) 산하 국제암연구소에서 2007년 발암물질 2급으로 규정할 정도로 건강에 미치는 영향이 크다. 2007년 발암물질 2급으로 규정되기 이전에도 야간근로의 위험성은 존재했으나 우리 사회에서는 크게 주목받지 못했다. 주·야간 맞교대로 일해야 하는

8) 청소년보호법은 “업소의 구분은 그 업소가 영업을 할 때 다른 법령에 따라 요구되는 허가·인가·등록·신고 등의 여부와 관계없이 실제로 이루어지고 있는 영업행위를 기준으로 한다”고 규정하고 있다(청소년보호법 제2조제5호).

근로자들의 건강상 문제가 사회문제로 대두되기 시작하면서 대공장 제조업의 경우 주간연속 2교대로 전환⁹⁾하는 등 변화가 생기고 있다. 그러나 연소근로자의 야간근로 증가에 대한 논의는 금지에만 초점이 맞춰져 있을 뿐 다양한 논의와 대책이 없어 아쉽다.

요식업, 택배집하장을 비롯한 서비스업종의 24시간 영업을 증가하고 이에 따라 연소근로자의 야간근로가 급증하고 있는 현실에 대해 2014년 5월 2일 고용노동부에서 발표한 「청소년 근로권의 보호 추진방안」 중 하나는 야간근로를 인가할 경우 건강보호 등을 고려하여 24시간 영업하는 프랜차이즈와 택배집하장 등에서 일하는 연소근로자의 심야시간(24시~6시) 인가를 제한한다는 것이었다. 야간근로는 나이, 성별, 하는 일을 불문하고 건강에 해롭다. 산업 전반에서 야간근로를 어떻게 줄여나갈 것인가에 대한 논의가 늘어나고 있는 이유다.

1970년대 가족의 빈곤을 해결하기 위해 공장노동에 내몰렸던 18세 미만 연소근로자의 경우 착취와 학대를 당할 가능성이 매우 높았으므로 가급적이면 노동참여 억제와 제한적인 조건하에서의 노동만을 인정하도록 하는 노동정책이 의미가 있었다(박창남, 2003). 그러나 연소자의 노동시장 참여¹⁰⁾가 증가하고 있는 현실에서 위협하고 유해한 물질을 다루거나 심야시간대 노동이 해롭다는 이유로 연소자의 참여를 억제하고 제한하는 조치는 해결책이 되기 어렵다.

건강문제를 고려한 조치라고 하면 심야시간대 영업을 제한하는 등 연소근로자뿐 아니라 모든 근로자의 건강권을 고려한 대책 마련과 야간근로 제한으로 인해 생활에 곤란을 겪게 되는 연소근로자의 일자리 대책을 함께 마련해야 할 것이다. 야간근로는 연소근로자에게 해로우니 금지해야 한다는 식의 문제 접근과 해결 방식은 야간근로를 통해 임금을 벌충해야 하는 당사자의 입장을 전혀 고려하지 않은 조치이기 때문이다.

② 부모동의서 관련 문제와 개선 방안

근로기준법상 15세 이상 18세 미만 자의 근로가 가능하고 연소자임을 증명하기 위해서는 가족관계증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서가 필요하다. 동법은 미성년자의 독자적인 임금청구를 명시하여 독립적인 근로권 행사를 보장하고 있다. 근로계약서를 작성할 때는 친권자

9) '연장 야간 및 휴일근로 등 과중업무 수행 근로자 관리방안' (김현주 외, 2011) 보고서에 따르면 주간연속 2교대제 실시 후 경험한 가장 긍정적인 변화로 '건강 개선', '여가시간 증대', '가족관계 개선', '수면의 질 증가' 등을 들고 있다.

10) 고용노동부가 2014년 5월 2일 발표한 「청소년 근로권의 보호 추진방안」에 따르면 15세~19세 근로자는 2013년 22만 명 수준이고 방학기간에는 28만 명까지 증가한다.

또는 후견인 등의 대리계약을 금지하여 강제노동의 위험을 예방하고 있다.

그러나 일을 하기 위해 친권자 또는 후견인의 동의서를 필수 요건으로 하는 것은 독립적인 권리행사를 보장하는 다른 조항들과 모순될 소지가 있다. 친권자 또는 후견인과 떨어져 지내거나 친권자 또는 후견인이 지정되지 않은 상태에 놓여 있는 이유 등으로 동의서를 갖추지 못하는 처지에 있는 연소근로자의 경우 동의서 제출은 일 할 권리를 제한하거나 더 열악한 근로조건으로 내모는 결과를 낳을 수 있기 때문이다. 또한, 친권자 또는 후견인에게 부당한 손해배상 책임을 묻는 내용을 적고 동의하게 하는 '서약서'처럼 악용되는 부작용도 존재한다. 동의서 제출 이유와 근거를 분명히 하거나 연소자 증명을 위한 목적에 제한한다면 근로계약서 작성 의무를 강화하는 방향으로 보완할 필요가 있다.

현재 동의서에 적는 내용은 친권자 또는 후견인과 근로자, 사업주의 인적사항이 전부다. 친권자 또는 후견인 입장에서는 미성년자의 법적 권리를 보호하기 위해 어떤 사업장에서 일하고 있는지 알고 있는 것이 중요하다. 사업주 입장에서도 우리 사업장에서 일하는 근로자의 인적사항을 파악하고 있는 것은 기본이다. 근로계약서 서면 작성 및 교부 의무가 전면 적용되지 않았던 시기에는 이 동의서가 연소근로자의 인적사항을 파악할 수 있는 문서였을 것이다. 그러나 현재는 전체 노동자에게 근로계약서 서면작성과 교부를 의무화하고 있기 때문에 근로계약서를 작성할 때 적는 인적사항만으로도 충분할 것이다.

(2) 적용 범위의 문제와 개선 방안

근로기준법을 포함한 노동관계법의 일부 규정은 사업장 규모, 일주일 혹은 한 달 단위의 근로시간, 근로계약 기간 혹은 일한 기간 등에 따라 차등 적용하고 있다. 연소근로자는 10인 미만 사업장 혹은 하루 7시간 미만 단시간과 근속기간 1년 미만 단기간 일하는 비율이 높기 때문에 노동관계법의 일부 적용에 따른 권리 침해가 중요하게 지적되고 있다.

표 III-1 사업장 규모별 적용하지 않는 노동관계법 주요 내용

구분	노동관계법	적용하지 않는 주요 내용	해당 법 조항
5인 미만	근로기준법	<ul style="list-style-type: none"> - 해고 제한 없음. - 부당해고 당한 경우 구제신청 불가 	<ul style="list-style-type: none"> • 제23조(해고 등의 제한) 제1항, 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제25조(우선 재고용), 제27조(해고사유 등의 서면통지), 제28조(부당해고 등의 구제신청)~제33조(이행강제금)
		<ul style="list-style-type: none"> - 근로시간 제한 없음 - 연장, 야간, 휴일근로 할 때 가산 수당 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 제50조(근로시간), 제53조(연장 근로의 제한), 제56조(연장야간 및 휴일 근로), 제57조(보상휴가제), 제58조(근로시간 계산의 특례), 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례),
		<ul style="list-style-type: none"> - 연차휴가 없음 - 대체휴가 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 제60조(연차 유급 휴가), 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진), 제62조(유급휴가의 대체)
		<ul style="list-style-type: none"> - 근로자 동의 없이 야간 및 휴일 근로 가능 - 여성 생리휴가 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 제65조(유해 위험한 사업 사용 금지) 제2항, 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 제1항, 제73조(생리휴가)
	산업안전보건법	<ul style="list-style-type: none"> - 산업재해 예방을 위한 안전·보건표지 부착 의무 없음 - 산업재해 예방을 위해 필수적인 안전·보건교육을 실시 의무 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 제10조(산업재해 발생 기록 및 보고 등), 제12조(안전·보건표지의 부착 등), 제13조(안전·보건관리책임자), 제19조(산업안전보건위원회), 제29조(도급사업 시의 안전보건조치), 제31조(안전·보건교육)
10인 미만	근로기준법	<ul style="list-style-type: none"> - 취업규칙 작성 및 신고 의무 없음 	<ul style="list-style-type: none"> • 제93조(취업규칙의 작성·신고)
	남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> - 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 의무 없음. 홍보물로 대체 	<ul style="list-style-type: none"> • 시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) 제4항

① 5인 미만 사업장 근로기준법 및 산업안전보건법 일부적용에 따른 문제와 개선 방안

고용보험법(1998.10.1.), 산업재해보상보험법(2000.7.1.), 최저임금법(2005.9.1.) 등 노동관계법은 1인 이상을 고용하는 사업장에 전면 확대 적용되고 있다. 단체협약, 취업규칙이 없는 사업장의

근로자에게는 근로기준법이 근로조건을 정하고 있다. 그러나 4명 이하의 근로자가 일하고 있는 사업 또는 사업장에는 일부 규정만 적용되도록 정한 것은 근로조건을 정하고 있는 법의 취지를 무색하게 한다. ‘해고 등의 제한’, ‘근로시간 제한’, ‘연차휴가’, ‘연장·야간 및 휴일 가산수당’, 산업재해 예방을 위한 ‘안전·보건표지의 부착’, ‘안전·보건교육’ 등 적용되지 않는 규정의 대부분이 영세사업장의 근로자에게 더욱 적용되어야 할 핵심적인 내용들이다.

사업장 규모에 따라 발생하는 차별적 처우 문제 해결을 위해서는 다른 노동관계법과 마찬가지로 1인 이상 전면 확대가 필요하다. 이와 관련해서는 이미 2008년 4월 14일 국가인권위원회에서 5인 미만 사업장에 종사하는 근로자의 노동기본권 및 생존권 보호를 위해 근로기준법이 모든 사업장에 전면 적용되도록 노동부장관등에게 권고한 바 있다.

근로기준법 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
 ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.
 ③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.

② 10인 미만 사업장 취업규칙 미작성에 따른 문제와 개선 방안

노동관계법은 근로조건을 정하고 개별 사업장마다 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 등을 통해 해당 사업장에 적용되는 근로조건을 정한다. 단체협약은 노동조합이 있는 경우 체결이 가능하기 때문에 대부분의 사업장에서 근로조건을 결정하는 중요한 기준이 되는 것은 취업규칙과 근로계약서다.

고용노동부(2014. 5. 2.)의 「청소년 근로권의 보호 추진방안」에 따르면 연소근로자의 근로계약서 체결률은 20.8%에 불과하다. 연소근로자의 근로조건은 최저임금 미만율 22.2%, 임금체불 14.2%에 이를 정도로 취약하다. 최저임금 미만의 임금을 받거나 아예 임금을 받지 못해 법적 구제 절차를 밟을 경우 근로계약서는 중요한 근거자료가 된다. 5명 중 1명 꼴로 근로계약서를 체결하는 현실에서 연소근로자는 근거자료가 없어 법적 해결에 어려움을 겪곤 한다. 만일 연소근로자가 일한 사업장이 10인 이상으로 취업규칙 작성 의무가 있는 사업장이라면 취업규칙에

근거하여 보장받을 수 있을 것이다. 그러나 연소근로자가 일하는 사업장의 70% 이상이 10인 미만 영세사업장으로 취업규칙 작성 의무가 없다. 근로계약서 체결률을 높이기 위한 노력 뿐 아니라 취업규칙 의무 작성 사업장의 적용범위를 확장할 필요성이 제기되는 이유다.

③ 10인 미만 사업장 직장 내 성희롱 예방 교육 미비에 따른 문제와 개선 방안

10인을 기준으로 달리 적용되는 내용 중 개정이 필요한 규정은 직장 내 성희롱 예방 교육과 관련한 것이다. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행령 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) 제4항은 10인 미만 사업장의 경우 홍보물을 게시하거나 배포하는 것으로 교육 의무를 면하고 있다. 홍보물 게시와 배포는 교육에 비해 예방 효과가 현저히 떨어지고 이행 여부 또한 확인하기 어렵다.

직장 내 성희롱과 성폭력으로부터 연소근로자를 보호하기 위해서는 10인 미만 사업장의 예방 교육을 사업주에게 맡겨 둘 것이 아니라 전체 사업장을 교육 의무 사업장으로 확대하고 영세한 사업장에 대해서는 정부에서 교육을 지원하여 예방 효과를 높여야 할 것이다. 근로자를 대상으로 한 교육과 함께 중요한 것은 근로자가 일하면서 만나게 되는 고객, 외부인 등에 의한 성희롱을 예방하여 건강한 일터를 만드는 것이다.

미국의 경우 직장 내 성희롱에 대해 사업주는 불관용 원칙을 천명하고 회사 곳곳에 '성희롱이 없는 회사'라는 게시물을 부착하여 성희롱을 절대 용납할 수 없는 기업이라는 인식을 분명하게 강조하고 있는데 이 방법은 근로자, 고객, 외부인 등 기업의 성희롱 예방에 대한 인식을 확고하게 하는 효과가 있다(이수정, 2013)고 알려지고 있다. 2013년 5월 한명숙 의원은 산업안전보건법 제47조의2(업무상 정신적 스트레스로 인한 건강장해 예방 조치 등)를 신설하여 "사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자(이하 "고객등"이라 한다)가 근로자의 정신적 스트레스를 유발할 수 있는 행위를 하지 아니하도록 요청하는 문구를 사업장의 고객 등이 보기 쉬운 곳에 게시하여야 한다."고 개정 발의안을 낸 바 있다. 이는 서비스산업의 증가로 인해 직장 내 성희롱과 직무 스트레스 유발자가 사업장 내 상사, 동료에 그치지 않는 현실을 반영한 안이라 할 수 있어 적극 개정이 필요하다.

(3) 최저임금 삭감 문제와 개선방안

① 수습기간 최저임금 삭감 규정 제·개정 경과

최저임금법은 임금의 최저수준을 정하여 근로자의 생활안정을 보장하기 위하여 1986년 12월 31일 제정되었다. 그러나 제정 당시 동법 제5조(최저임금액)는 “취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세미만의 근로자에 대하여는 대통령이 정하는 바에 의하여 제1항의 규정에 의한 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.”고 하여 연소근로자의 최저임금액을 삭감할 수 있는 규정을 두었다. 이와 같은 삭감 조항은 연소근로자에 대한 나이차별일 뿐 아니라 ‘임금의 최저선’을 보장하고자 제정한 최저임금법의 목적과 맞지 않았다.

문제점에 대한 사회단체의 지속적인 문제제기가 있어 동조는 2005년 5월 31일 “수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자”로 개정되었다. 연소근로자의 다수가 미숙련 단순 근로에 종사하고 있다. 동종 유사업무로 이직한다 해도 이전 경력을 제대로 인정받지 못한다. 이러한 현실에서 수습기간 삭감 규정은 연소근로자의 실질적인 임금 삭감에 다름 아니어서 개정 후에도 문제점은 여전히 남아 있었다.

2012년 2월 1일 동조는 “수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다.”로 개정되었다.

그러나 일부 사용자가 근로계약기간을 명시하지 않는 방식¹¹⁾으로 악용되어 개정 취지를 살리지 못하고 있다.

11) 2013년 8월 대전고 동아리 ‘크레아토르 피(P)’는 대전지역 청소년 아르바이트 실태조사를 발표하면서 ‘아르바이트 수습기간 제도는 단순한 업무를 맡는 아르바이트 특성상 비현실적’이라고 지적하면서 최저임금법 제5조 제2항의 삭감 규정을 폐지해야 한다고 주장했다. 또한 1년 미만 단기 고용인 경우 감액 규정 적용을 하지 못하도록 법이 개정되었지만 근로계약서에 계약기간 종료 시기를 적지 않는 방법으로 법망을 피해가는 악용사례가 있어 감액규정을 없애는 것이 가장 현실적인 대안이라고 주장했다(한겨레뉴스, 2013.8.19.).

표 III-2 최저임금법 제5조 최저임금액 삭감 규정 제개정 내용

제개정 및 시행일	[법률 제3927호, 1986.12.31, 제정] [시행1986.12.31.]	[법률 제7563호, 2005.5.31, 일부개정] [시행2005.9.1.]	[법률 제11278호, 2012.2.1, 일부개정] [시행2012.7.1.]
최저임금법 제5조 제2항 내용	최저임금법 제 5 조 ② 취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세미만의 근로자에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 의하여 제1항의 규정에 의한 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다.	② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 1. 수습사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3월 이내인 자 2. 「근로기준법」 제61조 제3호의 규정에 의하여 감시 또는 단속적으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 얻은 자	② 1. -----, 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다. 2. (같은)
제개정 이유	근로자임금의 최저수준을 국가가 법적으로 보장함으로써 저임금근로자의 생활 안정을 도모하여 노동력의 원활한 재생산과 질적 향상을 기하고 국민경제의 건전한 발전에 이바지하려는 것임.	연소근로자에 대한 감액규정은 '연소근로자를 특별히 보호해야 한다' 는 헌법 정신에 어긋나 폐지함. 노동부장관의 인가에 따라 최저임금법을 적용하지 않았던 감시 또는 단속적 근로 종사자에게 최저임금법 적용하여 최저임금 적용 근로자 범위를 확대함.	1년 미만의 기간제 근로자의 경우 단순업무에 종사하는 경우가 대부분임에도 불구하고 수습기간을 3개월까지 설정하여 최저임금의 90퍼센트를 지급하는 등 수습기간과 최저임금 감액적용 제도의 취지를 악용하는 사례가 빈번하게 발생하고 있어 1년 미만의 기간제 근로자에 대하여 수습 사용기간 최저임금 감액 규정을 적용하지 아니하도록 개선함.

제개정 및 시행일	[법률 제3927호, 1986.12.31, 제정] [시행1986.12.31.]	[법률 제7563호, 2005.5.31, 일부개정] [시행2005.9.1.]	[법률 제11278호, 2012.2.1, 일부개정] [시행2012.7.1.]
문제점	노동취약계층인 6개월 미만 단기간 근로자와 18세 미만 연소근로자 최저임금 삭감 규정을 둔 것은 최저임금 수준을 보장하려는 법 제정 취지에 위배됨.	근속기간과 연령에 따른 직접적 차별은 폐지했으나 ‘수습사용’의 판단 근거가 없어 미숙련 단순 근로에 종사하는 비율이 높은 연소근로자의 임금삭감 근거로 악용됨.	수습기간 감액 적용 악용 사례를 근절하겠다는 취지로 개정했으나 근로계약서 체결할 때 계약기간을 명시하지 않는 방법으로 법망을 피해가는 악용 사례는 여전히 남아 있음.

※ 제개정 이유 출처 : 법제처.

② 최저임금 삭감 규정 개선 방안

최저임금은 최저임금 적용대상자만이 아니라 노동시장의 저임금 근로자들이 기댈 수 있는 보편적이면서 중요한 노동기준으로 변화하고 있다(이장원, 2014). 그러나 우리나라의 법정 최저임금액은 최저생계비에도 못 미치는 금액이어서 실질적인 생활안정을 보장할 수 없는 수준이다. 수습기간 감액규정이 악용되는 사례는 가뜩이나 ‘최저임금이 최고임금’이 되는 연소근로자의 취약한 현실을 더욱 어렵게 하고 있다. 최저임금액이 생활할 수 있는 임금수준이 되도록 정책 대안을 마련해야 한다. 이미 지방자치단체를 중심으로 최저임금 수준보다 높은 공공부문의 생활임금제도가 시행되거나 준비 중에 있다(이장원, 2014). 따라서 차제에 무엇보다도 임금 삭감 규정으로 악용되는 수습기간 임금 삭감 규정을 없애 최저임금법의 취지에 맞게 모든 근로자의 임금 최저선을 보장하는 방안을 검토할 필요가 있다.

(4) 주 15시간미만(초단시간) 법 적용 제외 문제와 개선방안

① 초단시간 법 적용 제외 내용과 문제점

근로기준법은 제2조(정의)에서 “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.”고 정하고 있다. 즉 법정근로시간인 1주 40시간보다 짧게 일하는 사람은 단시간근로자가

된다. 단시간근로자의 근로조건은 근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로 조건) 제1항에 따라 “같은 사업장의 같은 업무를 하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율”에 따라 정하고 있다. 연소근로자의 경우 근로기준법상 단시간근로자에 속하는 비율이 높다.

근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1.~6. 생략

7. "소정(所定)근로시간"이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.

8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

② 생략

4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 ‘초단시간 근로자’¹²⁾라 하여 근로기준법을 비롯한 노동관계법의 일부 규정이 제외된다. 예를 들어 초단시간 근로자는 근로기준법 제55조(휴일)이 적용되지 않아 일주일을 개근한 경우에도 주휴일 수당을 받지 못하고 휴일 근로에 대한 가산수당을 받지 못한다. 또한 동법 제60조(연차유급휴가)가 적용되지 않아 취업규칙이나 단체협약 등에 따로 정한 휴가가 없다면 쉼 권리를 누리지 못하는 결과가 된다.

근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

근로기준법 제55조(휴일) 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

근로기준법 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③~⑦ 생략

12) 2013년 8월 통계청의 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사에 따르면 전체 임금근로자 1,800만 명 중 시간제 근로자는 10.2%인 188만 명이고, 이 중 26.4%가 초단시간 근로자로 49만 7천 명에 달한다.

근로자퇴직급여보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정)은 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 경우 퇴직금제도 적용을 제외하고, 고용보험법 시행령 제3조(적용제외 근로자) 또한 1주간 소정근로시간이 15시간 미만일 경우 고용보험의 적용을 제외하고 있다. 실직과 이직 기간 동안 해당 근로자는 생계유지와 구직활동 등에 곤란을 겪게 된다. 이 외에도 국민연금, 국민건강보험 가입이 제한되고, 2년 계속 근로하면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 되는 기간제 및 단시간 보호 등에 관한 법률의 해당 내용이 적용되지 않는다. 법 적용 확대와 제도적 보완이 되지 않는다면 초단시간 근로자는 사실상 법적 무권리 상태를 벗어날 수 없다.

근로자퇴직급여보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

고용보험법 시행령 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)는 제외한다.

② 초단시간 법 적용 개선방안

노동관계법에 15시간 미만 초단시간 근로자와 단시간 근로자에 대해 아예 법적 권리의 적용을 제외하거나 적용한다 하더라도 시간에 비례하여 적용하는 것은 시간에 따라 근로조건을 차별할 수 있다는 근거로 작용하기도 한다. 근로대가성의 임금에 대해서는 시간에 따라 비례 적용이 가능할 것이나 교통비, 식비 등 생활보장성 임금은 시간비례 지급이 무의미하다.

2014년 3월 18일 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)의 개정을 통해 소정근로시간을 초과한 경우 사용자는 단시간근로자에게 통상임금의 50%이상을 가산하여 지급하여야 한다고 정하고 있다. 단시간근로자에 대해 근로시간 비례 대우의 적용을 확장한 것이다. 마찬가지로 단시간 연소근로자의 근로기준법상 권리를 적극 보장하기 위해서는 근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건)의 근로시간 비례 대우 원칙에 대한 보완과 초단시간 근로에 대한 노동관계법 전면 적용이 필요하다.

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ①
 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로
 하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과
 하여 근로하게 할 수 없다.
 ② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게
 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.
 ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여
 지급하여야 한다.

(5) 폭언·폭행 및 감정노동 등 건강권 침해 문제와 개선 방안

① 사업장 내 폭언·폭행 금지를 위한 개선 방안

근로기준법은 사업장내 폭행으로부터 근로자를 보호하기 위해 제8조(폭행의 금지)에서 “사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다”고 정하고 있다. 이를 위반한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천 만원 이하의 벌금에 처하도록 하여 근로자의 신체에 대한 폭력을 엄격하게 금지하고 있다. 2013년 한국청소년정책연구원이 실시한 ‘청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I’ 조사결과에 따르면 ‘고용주/상사로부터 심한 욕설 들음’ 8.6%, ‘고객으로부터 심한 욕설 들음’ 11.8%, ‘고용주/상사로부터 맞은 적 있음’ 3.0%, ‘고객으로부터 맞은 적 있음’ 2.1%로 나타났다. 폭언·폭행 가해자가 고용주, 상사 뿐 아니라 고객인 경우도 비슷하거나 높게 나타났다.

아울러 2010년 전국민간서비스산업노동조합연맹에서 실시한 서비스노동자 3,096명 삶의 질 실태조사 결과, 물리적 폭력(4.4%), 폭언(31.4%), 성희롱(9.0%)과 인격무시(38.2%)가 매우 높게 나타나 근로자의 스트레스를 악화시키는 요인으로 지적된 바 있다. 같은 실태조사에서 폭력·폭언 등의 행위자는 67.2%가 고객, 26.4%가 상사로 속칭 ‘갑을’관계의 위계 관계에서 주로 발생하는 것으로 나타났다(이수정, 2013).

사업장 내 폭행 근절을 위해서는 사업주의 근로자에 대한 폭행 뿐 아니라 상사 또는 고객으로부터 가해지는 폭언·폭행, 인격무시에 대해 사업주가 이를 예방하고 조치를 취할 수 있는 방안을 마련해야 할 것이다.

근로기준법 제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

② 업무상 정신적 스트레스 및 감정노동 피해 예방을 위한 개선 방안

감정노동은 고용형태(정규직/비정규직, 직접고용/간접고용, 기간제, 시간제, 단시간 등)나 성별·직급·나이 등에 따른 위계관계에서 강요되거나 서비스노동을 수행하는 근로자에게 조직적으로 요구되어 우울증, 대인기피증의 원인이 되는 등 근로자의 건강을 해치는 주요한 원인이 되고 있다(이수정, 2013). 따라서 산업안전보건법은 사업주의 주요한 의무 사항 중 하나로 노동자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 최소화할 수 있는 근로 환경을 조성하고 개선해야 할 의무(산업안전보건법 제5조)를 두고 있으며 산업안전보건기준에 관한 규칙(제669조)에서 더 구체적인 예방 조치를 정하고 있다.

산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 "직무스트레스"라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것
6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

산업안전보건법은 근로자에게 유해하고 위험한 물질에 대해서는 미리 근로자에게 알리고 유해·위험 물질을 어떻게 다뤄야 하는지 교육하도록 정하고 있다. 업무상 정신적 스트레스 및 감정노동에 대해서도 유해·위험 인자로 인식하여 이를 예방할 수 있는 지침을 마련하여 교육하고, 상담 및 치료시스템을 마련하는 등 적극적인 법·제도 체계 마련이 필요하다.

(6) 기타 문제와 개선 방안

① 청소년 연령 규정의 상이함에서 나타나는 문제와 개선 방안

노동관계법은 만 18세 미만자를 연소자로 규정하고 청소년보호법은 만 19세 미만자를 청소년으로 규정하고 있다. 또 근로기준법 제68조(임금의 청구)에서는 연소자 대신 미성년자의 독자적 임금 청구권을 명시하고 있다. 동조가 속한 제5장은 ‘여성과 소년’이다. 민법상 미성년자와 소년법상 소년은 모두 만 19세 미만이다. 근로기준법에 한정하더라도 연소자, 미성년자, 소년 등의 용어가 섞여 있다. 청소년보호 관련법으로 넓혀 보면 아동, 소년, 청소년 등 용어가 더 복잡해지고 일관된 연령 기준을 찾기 더욱더 어려워진다. 노동관계법과 청소년보호법등의 법령 간 용어를 일치시키고 연령에 대한 일관된 기준을 마련할 필요가 있다. 특히 노동관계법상 출생일에 따라 만 18세와 만 19세 사이를 보호하지 못하는 문제를 해결할 필요가 있다.

표 III-3 청소년 관련 법률의 호칭과 연령 기준

법률	호칭	연령 기준
아동복지법	아동	18세 미만
청소년기본법	청소년	9세 이상 24세 이하
청소년보호법	청소년	19세 미만
민법	미성년자	19세 미만
소년법	소년	19세 미만
근로기준법	연소자	18세 미만

※ 출처 :이종은, 고연정, 김민경, 이화조(2012). 서울시 아동인권 실태조사 최종보고서. p.10, [표 II-1-1] 아동·청소년 관련 법률의 적용 연령 기준 재구성.

② 연소근로자 1일 7시간 1주 35시간제

근로기준법 제69조(근로시간) 규정에 따라 연소근로자의 하루 법정근로시간은 7시간, 일주일 법정근로시간은 40시간이다. 18세 이상 근로자에 비해 하루 근로시간을 1시간 짧게 정한 것은 성장기의 건강권을 보장하기 위함이다. 그러나 일주일 법정근로시간은 나이와 상관없이 40시간

으로 같아 연소근로자의 하루 법정근로시간을 짧게 정한 취지를 무색하게 한다. 일주일 40시간 근로시간의 확장에 따라 주5일 근무제가 정착되고 있지만 법 규정대로라면 연소근로자는 주6일 근무를 하거나 주5일 근무를 하되 매일 연장근로를 하게 되는 결과가 발생한다.

이는 헌법에서 정하고 있는 연소자에 대한 특별 보호에 부합하지 않을 뿐 아니라 근로시간 단축을 통해 근로자의 쉼 권리를 보장하여 삶의 질을 높이기 위한 취지에도 맞지 않으므로 개정이 시급하다.

③ 임금채권 시효 규정 및 금품 청산

우리나라 공교육 과정에는 일하는 사람의 권리나 근로기준법 등 노동관련법의 구체적인 내용이 없다. 따라서 다른 경로를 통해 노동관련법의 내용을 알게 되는 경우가 아니라면 임금채권 소멸 시효가 지나 임금청구권을 제대로 행사하지 못하는 경우가 발생한다. 이러한 경우는 관련법을 알지 못하고 지나치는 경우도 있지만 실질적으로 임금채권의 시효 3년은 민법상 채권 시효 10년에 비해 지나치게 짧기 때문이기도 하다. 또한 임금체불의 공소시효는 5년인데 반해 임금채권 시효는 3년으로 먼저 소멸된다. 이로 인해 체불 사업주의 형사처벌은 가능하나 임금은 지급받지 못하여 실질적인 권리를 보장받지 못하는 문제점이 있어 임금채권 시효를 5년으로 연장 할 필요가 있다(근로기준법 일부개정법률안 의안번호 8639, 2013. 12. 19 참고).

임금과 관련하여 연소근로자가 겪는 또 다른 고충은 일을 그만 둔 후 14일 내 임금청산을 하도록 한 규정과 관련이 있다. 사용자가 퇴직금과 기타 금품 마련을 위해 필요한 시간을 둔 규정이지만 짧은 기간 일한 후 소액의 임금을 받기 위해 기다려야 하는 14일은 연소근로자에게는 굉장히 긴 시간이다. 사용자가 임금지급을 차일피일 미룰 경우 임금을 포기하게 되는 경우도 많아 연소근로자의 소액의 임금에 대해서는 3일 이내 즉시 지급 등의 합리적인 기준 마련과 제도적 보완이 필요하다.

근로기준법 제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

근로기준법 제49조(임금의 시효) 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

2. 청소년 아르바이트 근로보호 관련 중앙부처 정책현황, 성과분석 및 개선방안¹³⁾

1) 청소년 근로보호 관련 중앙부처 정책현황

청소년 아르바이트의 증가와 지속되는 노동인권 침해 문제를 고려하여 노동부에서는 2003년부터 청소년을 '근로조건 취약계층'으로 분류하여 여름 및 겨울 방학에 근로감독을 실시하기 시작했다.¹⁴⁾ 그러나 정부의 근로감독 부실과 대책 부실을 비판하는 민간단체의 목소리가 커지면서 2005년 6월에 노동부, 교육인적자원부, 청소년위원회¹⁵⁾, 경찰청 합동으로 「청소년근로보호 종합대책」을 발표하게 되었다(교육인적자원부, 청소년위원회, 경찰청, 2005). 이로부터 3년 뒤인 2008년 6월에는 노동부 차원의 「연소근로자 보호 종합대책」이 발표되었고, 2012년 11월에는 다시 고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부 합동으로 「청소년 근로환경 개선 종합대책」이 발표되었다. 2012년에 발표된 종합대책은 사업장 감독의 대폭 강화, 청소년 근로지킴이·청소년 전담 근로감독관 지정 등 신고체계 강화, 알바신고센터 추가 설치와 모바일 앱 개시 등 신고·상담센터 다양화 등이 특징적이다. 각 시기별로 발표된 종합대책의 주요 내용은 <표 III-4>에 나타난 바와 같다.

표 III-4 청소년 아르바이트 정부 종합대책의 주요 내용

	2005 정부 합동 종합대책	2008 노동부 종합대책	2012 정부 합동 종합대책
사업장 지도·점검 강화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 방학 중 청소년 다수고용사업장 지도·점검 ○ 주요 범위반 사례 반복 사업장 처벌 강화 ○ 관계부처 합동 점검 실시: 청소년 고용금지 직종 단속, 법정 근로조건 준수 여부 지도·점검 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 청소년 다수고용 시기(방학기간 등), 지역, 업종을 중심으로 집중점검 실시 ○ 상습적인 법 위반 사업주에 대한 사법처리 등 엄중 조치 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 감독사업장 대폭 확대('12년 1,900개소→' 13년 3,800개소, '12년 근로감독관 1인당 2개소→' 13년 근로감독관 1인당 4개소) ○ 청소년 다수 고용사업장 대상 연중 상시 감독, 점검횟수

13) 본 절은 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

14) 노동부는 2003년부터 「사업장근로감독 종합시행계획」을 수립하여 취약계층과 취약분야를 중심으로 근로감독을 실시해 왔다(한국노동연구원, 2008).

15) 1997년 7월 청소년보호법이 제정·시행되면서 '청소년보호위원회'로 발족하였다가 2005년 4월 27일 문화관광부 청소년국과 청소년보호위원회가 통합되어 '청소년위원회'가 탄생했다. 2006년 3월에는 명칭이 '국가청소년위원회'로 바뀌었고, 2008년 보건복지가족부 산하 청소년보호위원회로 개편되었으며 현재는 여성가족부 산하로 변경된 상태다.

	2005 정부 합동 종합대책	2008 노동부 종합대책	2012 정부 합동 종합대책
	<p>검(7~8월중)</p>		<p>연 2회(방학기간)에서 연 4회 이상 확대 ○ 관계부처 합동 점검 연 2회에서 연 4회 확대 ○ 점검대상 사업장의 10%에 대해 최근 6개월내 법 위반업체에 대한 확인감독 실시, 반복적 위반업체는 즉시 사법처리 ○ 성희롱 및 성희롱 예방교육 실시여부 집중 감독 ○ 무기명 신고 사업장 및 「청소년 근로조건 지키미」 또는 「청소년 리더」가 신고한 법 위반 사업장은 불시감독 ○ 신고 포상제 도입·운영 ○ 청소년의 사회보험 가입여부 조사(사업장 감독 점검표 보완) ○ 지역·업종별 맞춤형 감독 : 대학가 주변 등 지역별 청소년 고용 밀집지역 사업장 감독, 지방관서별로 업종 특화하여 집중 감독</p>
<p>교육홍보 강화</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 중·고등 교사교육 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 진로상담 교사 교육 - 직업교육연구시범학교 워크숍 때 노동관계법 교육 - 실업계고교 CEO 연수 - 중·고등학교 교사 및 교장 대상 노동관계법 교육 ○ 청소년 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 관련교과와 재량특별활동 시간 활용 교육 실시 - 실업계학교 중심 노동관계법 교육 - 직업지도 대상 학교, 일터 현장체험 중·고교생 대상 노동관계법 교육 - 범죄예방교실 등 『청소년교실』 운영시 노동관계법 교육 ○ 다수고용 사업주 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 요식업, 주유소, 패스트푸드점, 편의점 협회를 통한 사업주 교육 ○ 청소년의 법정 근로조건, 직업 등에 대한 사회교과목 편성 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「일하는 1318 알자알자 캠페인」 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 청소년 다수고용 업체 대표와 노동부장관 ‘함께 알자 캠페인’ 조인식, 회원 사업주 자체교육·홍보 지원 등 법정 근로조건 준수 유도 ○ 방학 전 중등교사를 통한 집중교육 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사업주 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 청소년 다수고용 사업장 대상, 중점 점검항목 사전 공지, - 지역·업종별 사업주 협회와의 분기별 간담회와 홍보 - 성희롱 예방교육 무료강사 지원 확대, 지역·업종별 사업주 협회 등과 공동으로 인식개선 캠페인 ○ 학교의 역할 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 진로진학상담교사 교육 프로그램에 청소년 근로조건 보호제도·정책 포함 - 「진로와 직업」 교과 수업시간에 청소년 근로조건 보호제도 교육 실시 - 성교육 및 성폭력예방교육 때 고용관계에서의 성폭력·성희롱 대처요령 등 포함 ○ 자율 개선 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 대규모 프랜차이즈 가맹본부 등 청소년 다수 고용업종을 중심으로 청소년 근로조건 보호를

	2005 정부 합동 종합대책	2008 노동부 종합대책	2012 정부 합동 종합대책
	<p>(중장기 과제)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 캠페인 등 홍보 다양화 - 청소년단체, NGO단체 등 민관합동 캠페인 - 각급학교 및 사업주 대상 홍보자료 제작배포 - TV, 주요 포털사이트 카페 등 홍보 - 관계기관 및 각급학교 홈페이지 활용 홍보 		<p>위한 캠페인 협약 확대('12.10 18개소 → '13년 50개소)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 「1318 알자알자 청소년 리더」를 「청소년 리더」로 확대운영('12년 중·고교 30개팀 145명 → '13년 중·고교·대학생 45개팀 200명) ○ 「청소년 근로조건 지키미」신설: 근로조건 전반에 대한 점검, 홍보 등 수행 ○ 민관합동 「(가칭)청소년 근로조건 보호 서포터즈」 운영 <ul style="list-style-type: none"> - 사업주, 청소년 인식개선을 위한 캠페인, 홍보 등 공동 실시 - 청소년 근로조건 보호제도 및 알바신고센터 홍보
피해 구제 강화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 구제 신고 매체 다양화 - 「청소년 워크넷」에 피해신고 코너 설치 - 관계기관 홈페이지에서 피해신고시 노동부로 접속처리 ○ 고용안정센터에서 청소년 직업지도를 위해 학교방문시 청소년근로 피해사례 상담 및 구제 요령 안내 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일제신고기간 및 전담자 지정 운영 ○ 주요 포털사이트, 싸이월드, 알바몬 등에 사이버 신고센터 운영 ○ 유관기관단체에서 법정 근로조건 위반사례 발견 시 즉시 관할 지방노동관서에 통보 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 청소년 전담 근로감독관 지정, 직장내 성희롱 사건의 효율적 상담·조사 등을 위해 가급적 여성감독관으로 지정 ○ 안심알바신고센터 방문조사(담당교사 입회) 원칙 ○ 「청소년 리더」통해 근로조건 위반·의심 사업장 발굴 ○ 모바일 신고체계 운영 - 「법 안 지키는 일터 신고해~앱」 운영 - 청소년 근로권익 보호 콘텐츠 탑재 ○ 청소년 신고 대표전화 개설 ○ 온라인 상담, 사이버신고센터 운영, 모바일 문자상담(#1388) 실시 ○ 신고센터 확대 및 내실화 - 알바신고센터를 특성화고교를 대상으로 추가·설치('12.9월 128개소 → '13년 200개소) - 시·도 교육청 또는 지역 교육지원청별로 청소년 부당처우 상담·신고 창구 개설 - 청소년 상담원 복지센터(190개소)에 알바신고센터 설치·운영(비진학 청소년 집중)

	2005 정부 합동 종합대책	2008 노동부 종합대책	2012 정부 합동 종합대책
			- 성폭력·성희롱 피해시 ‘여성 긴급전화 1366’ 과 ‘청소년전화 1388’ 신고체계 운영 계속 - 신고센터 교사, 상담원 등을 대상 교육, 운영 매뉴얼 제작 - 신고센터 연계 강화, 운영평가

* 출처: 배경내(2014), 십대 밑바닥 노동의 파노라마.

위의 표에서 나타나고 있듯이, 2012년 11월에 발표된 정부의 종합대책은 이전 대책들의 한계를 보완하고 정책의 실효성을 높이기 위한 대책들을 다양하게 포함하고 있다. 다음에 제시된 <표 III-5>은 고용노동부가 청소년 근로환경 개선 종합대책의 세부 과제별 추진 상황을 정리한 것이다.

표 III-5 청소년 근로환경 개선 종합대책 과제별 추진 상황

세부 추진과제	소관부처	추진실적
1. 사업장 감독을 통한 근로환경 개선		
1-1. 사업장 감독 강화		
1-1-1 감독사업장 대폭 확대	고용부	○정기·수시감독 총 2,609개소 실시 -2,216개소, 7,476건 적발 시정 등 조치
1-1-2 연중 상시 감독 실시	고용부	○청소년 근로조건지킴이 위반(의심)사례 1,484건 적발, 570개소 상시감독 실시
1-1-3 관계부처 합동 점검 강화	고용부 여가부	○고용부·여가부·지자체 합동점검 실시 -353개소, 243건 시정조치(여가부)
1-2. 사업장 감독 내실화		
1-2-1 법 집행 실효성 제고	고용부	○최근 1년 이내 범위반업체 192개소 확인 감독 실시 -사법처리 4개소
1-2-2 감독의 충실성 강화	고용부	○물류센터 등 야간 감독실시
1-2-3 지역·업종별 맞춤형 감독 실시	고용부	○언론에서 문제점을 제기한 물류센터(15개소), 근로조건 지킴이적발(570개소) 감독 실시
2. 청소년 보호를 위한 통합 신고체계 운영		

2-1. 세대 통합형 청소년 근로조건 보호체계 구축		
2-1-1 청소년 근로조건 지키미 신설	고용부 여가부	○ '12년 176명 위촉 활동(11.26~12.21), 831건 법 위반사항 적발 ○ '13년 96명 위촉 활동 1,484건 위반·의심 사례 적발, 53,486개소 제도홍보 ○ 청소년 아르바이트 현장도우미 지원 (192건, 여가부)
2-1-2 청소년 전담 근로감독관 지정	고용부	○ 전국 지방관서에 48명 지정·운영
2-1-3 청소년 리더 활동 강화	고용부	○ '13.8월 45개팀 200명 선발 운영 -블로그 운영(40), 거리홍보 캠페인(7.28, 8.13) 등 온·오프라인 홍보
2-2. 법 위반 신고 편의성 제고		
2-2-1 모바일 신고체계 운영	고용부	○ '법 안 지키는 일터 신고해~앱' - '13.1~9월: 431건
2-2-2 청소년 신고 대표전화 (1644-3119) 개설	고용부 교육부	○ '12.12월 개설·운영 -평일: 09:00~22:00, 토요일 09:00~18:00 - '13.1~9월 신고전화: 667건 ○ 아르바이트 신고용 콜센터(1544-7695)구축 (서울시교육청, 9월)
2-2-3 온라인 상담 실시	고용부 여가부	○ '13.2월 상담매뉴얼 제작·배포
2-2-4 신고센터 설치 확대	고용부 교육부 여가부	○ '13.6월 설치 운영 매뉴얼 제작·배포 ○ '13.8월 225개소 설치
2-2-5 신고센터 운영 내실화	고용부 교육부 여가부	○ '13.8월 운영실적: 상담종결 334건(28개소), 사건접수 67건(14개소) -운영실적 미흡 지적(국회환노위)
3. 근로환경 자율개선을 통한 인식제고		
3-1. 사업주 및 청소년 인식 개선		
3-1-1 사업주 및 청소년 교육 내실화	고용부 교육부	
3-1-2 성피해 예방활동 강화	고용부 여가부	○ '법 안지키는 일터 신고해~앱', 청소년 신고 대표전화('12.12월) 개설, 상담 실시 - '13년 8월 1,098건 상담 -상담매뉴얼에 성희롱 사례 게재
3-2. 청소년 근로조건 보호 공감대 확산		
3-2-1 학교의 일하는 청소년 보호 역할 강화	고용부 교육부 여가부	○ 진로진학상담교사 배치(계획): 4,550명 - '12년 2,999명 배치 - '13년 1,551명 선발 배치 계획

3-2-2 청소년 근로조건 자율개선 지원	고용부 교육부	○ '13년 연중 추진예정
3-2-3 공감대 확산을 위한 홍보실시	고용부 교육부 여가부	○ '13.3월 청소년 근로조건 보호 홍보 용역 계약 체결(예산 2.5억) -청소년리더 45개팀 200명 운영, 홍보 캠페인 전개

4. 청소년 근로환경 개선 인프라 보강

4-1 정기적인 근로환경 실태조사 실시	고용부 교육부 여가부	○비진학 청소년 근로환경 실태조사 -기간: 6~11월
4-2 청소년 근로환경개선 TF 운영	고용부 교육부 여가부	○ '13년 3회 회의개최

* 출처: 고용노동부 근로개선정책관 내부자료(2013.11.19), 청소년 근로환경 개선 종합TF 3차 회의 자료.

정부가 성과로 제시하고 있는 각 과제별 추진사항에 대해서는 다음 절에서 보다 심층적으로 평가하고자 한다. 청소년근로환경 개선과 관련하여 가장 최근에 중앙정부에서 발표한 내용은 2014년 5월에 고용노동부 근로개선정책과에서 수립한 '청소년 근로권익 보호 추진방안'¹⁶⁾으로, 이는 국가정책조정회의에 보고된 바 있다(고용노동부 보도자료, 2014.5.2). 그 주요 내용 중 '청소년 알바생과 서면근로계약서로 근로계약을 맺지 않는 고용주에게 시정명령 없이 즉시 500만원의 과태료' 내게 하는 항목은 사업장 감독 내실화에 필수적인 법 집행 실효성을 제고하기 위한 방안으로 환영할만한 내용이다. 향후 이 정책이 얼마나 실효성 있게 운영될 지에 대해 지속적인 모니터링이 이루어져야 한다. 또한 '학교밖 알바신고센터'의 확충 계획도 현장에서 그 필요성이 오랫동안 제기되어 왔던 바가 반영된 결과이다. 하지만 신규 설치하는 센터 당 500만원의 재정지원이 센터 운영 활성화에 적정할 지에 대해서는 검토가 필요하다. 또한 기존에 설치되어 있는 알바신고센터에 대한 재정을 확보하여 신고체계로서의 실효성을 가질 수 있도록 지원해야 할 것이다.

16) 2014년 5월에 발표된 고용노동부의 '청소년 근로권익 보호 추진방안'의 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 청소년 알바생과 서면근로계약서로 근로계약을 맺지 않는 고용주는 시정명령 없이 즉시 500만원의 과태료를 낸다. 둘째, 지금까지 청소년 알바생 본인의 동의를 얻고 노동관청의 인가를 받을 경우 허용되었던 만 18세 미만의 청소년의 심야근로가 제한된다. 셋째, 10개 권역별로 학교밖 알바신고센터를 지정해 청소년들이 신고하면 근로감독관이 즉시 대응할 수 있는 체계를 마련한다. 넷째, 노무사 100여명을 청소년 근로조건 보호위원으로 위촉하여 진정 대리 등 권리구제를 무료로 지원한다(고용노동부, 2014.5.2).

2) 영역별 정책추진 성과

청소년근로환경 개선을 위한 정책은 크게 청소년 고용 사업장 감독 강화, 신고체계 확충, 교육 및 홍보를 통한 인식 개선 및 공감대 확산 등 세 개 영역으로 나누어 살펴볼 수 있다.

(1) 청소년 고용 사업장 감독

고용부의 2013년 사업장 감독을 통한 근로환경 개선 실적 보고에 따르면 고용노동부는 감독대상수를 확대하고, 감독횟수를 늘리는 등 이전보다 청소년 고용 사업장에 대한 근로감독을 강화하는 것으로 보인다. 하지만 <표 III-6>과 <표 III-7>의 내용에서 알 수 있듯이 범위반 사업체의 비율은 별다른 감소세를 보이지 않아 외형적인 감독 강화가 실제 근로환경 개선의 결과로 이어지지 못하고 있음을 알 수 있다.

표 III-6 최근 3년간 청소년 다수고용사업장 감독결과 단위: 개소, 건, %

구분	감독실시	법 위반		위반건수	
		업체수	위반율	위반건수	평균건수
2010	1,545	1,300	84.1	4,979	3.8
2011	2,711	2,384	87.9	9,681	4.1
2012	1,940	1,780	91.8	7,589	4.3
2013(8월)	1,993	1,688	84.7	5,695	3.4

* 출처: 고용노동부 근로개선정책관(2013). 청소년 근로환경 개선 종합TF 3차 회의 자료.

<표 III-7>은 최근 3년간 고용노동부에서 청소년들이 아르바이트를 많이 하는 여름방학 기간 동안 근로감독을 실시한 결과를 보여주고 있다. 이 표에 제시된 바와 같이 2013년 근로감독 시 적발된 법 위반 업체 비율은 85.6%로 2012년에 비해 6% 정도 감소했고, 한 업체당 평균 위반건수는 3.6건으로 2012년 4.4건에 비해 낮아졌음을 알 수 있다. 비록 큰 폭은 아니라 하더라도 범위반 정도가 감소하는 추세는 환영할 만하다. 하지만 청소년 근로보호 관련 법을 위반한 사업장의 비율이 85.6%라는 결과는 우리사회의 청소년근로보호 수준이 얼마나 열악한 지를 여실히 보여준다.

표 III-7 최근 3년간 여름방학 청소년 아르바이트 감독결과

단위: 개소, 건, %

구분	감독실시	법 위반		위반건수	
		업체수	위반율	위반건수	평균건수
2010	732	673	91.9	3,083	4.6
2011	896	818	91.3	3,913	4.8
2012	932	855	91.7	3,790	4.4
2013	946	810	85.6	2,883	3.6

* 출처: 고용노동부 근로개선정책관(2013). 청소년 근로환경 개선 종합TF 3차 회의 자료.

사업장 감독 결과 중 가장 최근에 발표된 2014년 고용노동부, 여성가족부, 지자체 합동점검 결과를 살펴보면, 전체 점검업소 364개 업체 중 102개 업체가 185건의 법 위반을 한 것으로 나타났다. 점검업소 대비 위반 적발업소의 비율은 28%로 이전의 정기감독이나 여름방학 집중 점검 결과보다는 위반업체 비율이 낮게 나타나고 있다.

표 III-8 '14년 합동점검 결과

시·도	점검업소	적발업소	위반내역 및 건수											
			계	근로 조건 미명시	최저 임금 미지급	근로자 명부 미작성	야간 휴일 미제한	가산 수당 미지급	임금 체불	연소자 증명 미부치	최저 임금 미고지	휴게 시간 미지급	성폭력 예방 교육 미 실시	기타
계	364	102	185 (100%)	94 (50.8%)	12 (6.5%)	28 (15.1%)	4 (2.1%)	6 (3.2%)	2 (1.1%)	2 (1.1%)	7 (3.8%)	8 (4.3%)	19 (10.2%)	3 (1.6%)
서울 (강남,광진,마포,강서)	60	20	24	17		3						3	1	
부산 (중구,북구,연제,사상구)	60	13	39	16	3	8	1	1	1	1	4	1	1	2
대구 (동구,북구)	32	5	11	4		3		1	1				2	
인천 (남동구,동구,서구,부평구)	60	22	33	20	1	2	3	1		1	2		3	
광주 (서구,광산구)	30	12	15	7	1	1							6	
대전 (서구,중구)	30	7	24	9	3	4					4	4		
울산 (중구,남구)	31	7	10	5		1		2			1			1

시·도	점검소	적발소	위반내역 및 건수												
			계	근로 조건 미명시	최저 임금 미지급	근로자 명부 미작성	야간 휴일 미제한	가산 수당 미지급	임금 체불	연소자 증명 미비	최저 임금 미지급	휴게 시간 미지급	성폭력 예방 교육 미실시	기타	
경기 (성남,안양, 수원,고양)	61	16	29	16	4	6			1					2	

※ 기타에 포함된 3건은 취직인허증 미비 1건, 취업규칙변경사항 미신고 1건, 가족증명서 미비 1건 등임.

※ 출처: 여성가족부 보도자료(2014. 8. 5). "여름방학 청소년 근로권의 침해행위 185건 적발"

<표 III-9>는 2013년에 실시된 청소년고용사업장 근로감독 결과 및 추후 조치 사항을 보여준다. 이 표에 나타난 바와 같이 2013년 청소년 고용사업장 근로감독 결과를 살펴보면 모든 감독 결과에서 80% 이상의 사업장이 관련법을 위반했음을 알 수 있다. 적발된 위반사항에 대한 조치내용을 살펴보면, 2,216개 위반사업장 중 2,208개 사업장이 시정조치 되었고, 사법처리된 사업장은 6개, 과태료가 부과된 사업장은 2개에 불과한 것으로 나타났다. 이러한 근로감독 결과 및 조치 사항은 고용주들에게 적발되지 않도록 법을 준수해야 한다는 의식을 갖게 유도하기 보다는 근로감독관에게 위반사항이 발각되면 그 때가서 시정해도 된다는 태도를 고용주들이 가지게 되는 요인으로 작용한다.

청소년고용사업장 감독의 궁극적인 목적은 고용주들이 사업장의 근로환경을 개선하고 청소년들이 불건전한 근로여건에 처하지 않도록 예방하는 것이기에 사법처리 비율을 높이는 것 자체를 성공적인 근로감독 성과로 볼 수는 없다. 하지만 법위반 사업장 비율이 80%를 계속 넘고 있는 현 상황에서 위반 업체에 대한 정부의 단호한 대처를 통해 법 위반으로 인한 이익보다 처벌에 의한 비용이 더 크다는 메시지가 고용주들에게 일관성 있게 전달될 필요가 있다.

이런 면에서 고용노동부가 2014년 5월 2일에 발표한 사업장 감독 및 제재기준 강화 방안은 아르바이트 청소년의 근로보호 수준을 개선하는데 도움이 될 사항들을 포함하고 있다. 먼저 '기간제 및 단시간 근로자에 대한 근로조건 서면 의무 위반 시' 기존의 시정지시 기간 내(14일) 시정하면 과태료를 부과하지 않던 것을 적발시 과태료를 즉시 부과하고 14일 이내 시정을 하면 과태료를 1/2 감액하도록 개선함으로써 고용주들의 법 준수를 보다 강하게 유도할 것으로 기대된다. 또한 2014년 7월에 입법예고 된 최저임금법 개정 내용인 최저임금 준수 의무 위반에 대한 제재 강화 방안도 적발되면 즉시 과태료를 부과하게 함으로써 적발시 형벌을 부과하지 않고 시정 기간을 주었던 기존의 방안보다 최저임금 준수에 대한 고용주들의 동기를 높일 것으로 보인다.

감독 종류	점검 대상	위반내용											조치내용			
		계				취직 인허증 미소 지자 사용	연소자 증명서 미비치	근로 시간 미준수	야간 휴일 근로 미인가	최저 임금		근로 계약 미체결	기타	시정	사법 처리	과 태 료
		사업 장수	위반 건수	위반 율	평균 건수					미달	미 주지					
계	2,609	2,216	7,476	84.9	3.4		89	13	86	425	1,537	1,562	3,764	7,463 (2,208)	11 (6)	2 (2)
겨울 방학	938	802	2,776	85.5	3.5		46	8	14	121	586	597	1,404	2,767 (797)	9 (5)	
여름 방학	946	810	2,883	85.6	3.6	-	25	4	67	97	525	536	1,629	2,883 (810)	-	
정부 합동	81	66	223	81.5	3.4		5	1	1	6	54	51	105	222 (65)	-	1 (1)
청소년	570	475	1,407	83.3	3		10	0	4	186	328	336	543	1,405 (474)	2 (1)	
상시 감독	74	63	187	85.2	3		3	0	0	15	44	42	83	186 (62)		1 (1)

* 출처: 고용노동부 근로개선정책관(2013). 청소년 근로환경 개선 종합TF 3차 회의 자료.

(2) 신고체계

성인근로자와 마찬가지로 아르바이트 청소년들도 일터에서 부당한 대우를 받았을 경우 지방고용노동관서에 신고하여 권리를 구제받을 수 있다. 신고가 접수되면 근로감독관이 조사, 근로관계법 위반 여부 판단을 통해 피해를 구제하도록 조치한다. 고용노동부 뿐만 아니라 여성가족부도 청소년근로보호센터를 운영하고 있다. 이렇게 청소년들이 이용할 수 있는 신고채널이 다양하게 마련되어 있지만 청소년들이 이에 대해 인지하지 못하는 경우가 많고, 알고 있다하더라도 공공기관을 이용하는 것을 부담스럽게 여긴다. 또한 재학 중인 청소년의 경우 일과시간에 운영되는 공공기관 센터를 이용하는 것이 쉽지 않을 수 있다. 이런 측면에서 알바신고센터는 청소년들의 특성과 여건을 감안한 이상적인 신고체계이다.

알바신고센터는 '안심알바신고센터'라는 이름으로 2010년 중부지방고용노동청에서 특화사업으로 시작되었고, 2011년 9월에 노동부가 전국사업으로 확대하였다. 2011년 전국사업 시작 당시 전국 47개 지방고용노동관서 내에 총 103개 학교에 설치되었으며 2012년 111개로 확대되었

으며, 2013에는 총 225개(특성화고등학교 145개, 일반고 25개, 중학교 2개, 대학교 29개, 기타 24개)가 설치되었다. 고용노동부는 2014년에는 신규센터 10개소를 추가 지정하기 위해 한 개소당 5백만원씩 총 5천만원의 예산을 확정하여 2014년 5월에 '알바신고센터 지원 사업계획'을 발표하고 신청접수를 받았다(고용노동부, 2014.5.2.).

알바신고센터를 설치한 취지는 학생들이 신고나 상담을 받기 쉽도록 접근성이 높은 학교에 센터를 설치하고 학생이 직접 진정을 넣거나 수업시간에 지방노동관서에 출석할 필요 없이 전담교사가 피해사례를 지방노동지청의 전담 근로감독관에게 전달하여 피해를 구제받을 수 있도록 하기 위한 것이다. 하지만 알바신고센터가 이름만 있을 뿐 실제 기능을 하지 못하는 것으로 보인다. 2013년 국정감사에서 새누리당 김상민의원에 의해 지적된 내용들을 살펴보면, 2010년에서 2012년까지 3년간 1번 이상 신고가 접수된 알바신고센터는 20곳으로, 나머지 205곳에서는 단 한 건의 신고도 접수되지 않았다(김상민의원 홈페이지, 2013년 10월 14일자 보도자료, 2014년 3월 10일인출). 고용노동부가 제출한 2013년 상반기 알바신고센터의 신고접수 건수는 26건에 그쳤다. 2014년 새누리당 이자스민의원의 국회 환경노동위원회 국정감사 정책 질의 및 주요 성과보고서에도 알바신고센터의 이용율이 저조하다는 의견이 제기되어 있다.

표 III-10 알바신고센터 설치 및 접수 신고사건 조치현황

연도	센터 설치	신고사건 접수 및 처리				비고
		접수 센터	건수	신고 종류	조치결과	
2011	102	1	13건	진정(임금체불 등)	13건(권리구제 등 행정종결)	
2012	62	16	61건	진정(임금체불 등)	61건(권리구제 등 행정종결)	
2013. 8.	61	14	67건	진정(임금체불 등) 고소2건(임금체불 등)	62건(권리구제 등 행정종결)	5건 조사중
총계	225	31	141건	진정(임금체불 등) 고소2건(임금체불 등)	128건(권리구제 등 행정종결)	5건 조사중

* 특성화고 145, 일반고 25, 중학교 2, 대학교 29, 기타 24

* 출처: 고용노동부 근로개선정책관(2013). 청소년 근로환경 개선 종합TF 3차 회의 자료.

아르바이트를 하는 청소년의 수가 증가하고 있으며, 매년 실시되는 청소년고용사업장에 대한 근로감독결과 법을 위반하는 사업장의 비율이 높음에도 불구하고 청소년들이 신고하고

권리를 구제받을 수 있도록 설치한 알바신고센터의 실적이 전무하다시피 한 현상은 현재의 신고체계가 실효성이 없으며 더 나아가 우리사회의 청소년근로보호정책이 개선되어야 할 부분이 많음을 보여준다.

알바신고센터의 운영 상 개선되어야 할 부분은 다음과 같다¹⁷⁾. 첫째, 피해사례 접수 시 청소년의 진정절차 없이 사업주에 대한 근로감독이 실시되고 위반사항에 대해 조치가 이루어져야 함에도 불구하고 이러한 원칙이 지켜지고 있지 않다. 알바신고센터가 중부고용노동청 시범사업으로 운영될 당시에는 청소년의 아르바이트 피해사례를 학교에서 수집하여 센터가 설치되어 있는 지역을 관할하는 지방고용노동관서에 통보하면 피해자가 별도의 진정 절차를 거치지 않고도 담당 근로감독관이 사업주의 법 위반여부를 조사하여 조치한 바 있다. 하지만 전국사업으로 확대된 이후, 청소년들도 성인과 동일한 진정절차를 밟는 등 알바신고센터의 원래 취지가 무색해졌다는 평가를 받고 있다. 청소년들은 알바신고센터의 상담사를 통해서 자신들의 권리가 이루어질 것이라고 기대하지만 진정 이후 노동청에서 사건조사를 위한 출두를 요구 받게 되면 진정을 취하하는 일이 발생하고 있다. 알바신고센터의 원래 목적을 다시 살릴 수 있는 방안이 강구되어야 한다.

둘째, 사건처리 관할에 대한 제도개선이 필요하다. 알바신고센터의 매뉴얼 상에는 행정조치까지는 신고지 관할이 인정되지만 사건화 되었을 경우 사건 발생지 관할로 이송되게 되어 있다. 알바신고센터의 취지가 청소년 중심으로 사건을 신속하고 간이하게 처리한다는 데 있음을 고려할 때 알바신고센터의 경우 신고지 관할을 인정하는 방향으로 제도가 개선될 필요가 있다.

셋째, 알바신고센터를 통해 범위반 사실이 1회 이상 진정 접수될 경우 즉시 현장조사를 통해 사건을 조사해야만 반복적인 범위반을 예방할 수 있다. 또한 알바신고센터로 접수된 내용 중 피해 청소년이 진정할 의사가 확실하지 않아도 제보의 내용 상 문제가 있다고 판단될 경우 즉시 해당 사업장에 대한 현장근로감독을 실시할 필요가 있다.

넷째, 알바신고센터가 설치되지 않은 학교 학생들의 경우 아르바이트와 관련하여 상담을 하거나 신고할 통로가 더욱 제한된다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 알바신고센터가 설치되지 않는 학교 학생들이 다른 학교의 알바신고센터를 이용할 수 있도록 하거나 지역 내 청소년 관련 단체에 알바신고센터를 확대하여 설치할 필요가 있다.

17) 본 내용은 2014년 5월에 개최된 전문가자문회의에서 논의된 내용을 기초로 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

(3) 청소년 문자 상담 서비스 및 청소년 아르바이트 현장도우미 사업

여성가족부는 2013년 7월부터 기존의 청소년 문자상담 #1388 기능을 활용해 아르바이트 중 겪는 어려움에 대한 상담과 필요 시 현장지원을 해 주는 '청소년 아르바이트 현장도우미(일명 해피워크매니저) 사업'을 실시해 왔다. 이 사업이 시작되면서 상담건수가 대폭 증가하는 성과를 보였으나, 현장지원이 이루어진 경우는 7월부터 9월까지 3달 간 총 192건에 그치는 것으로 나타나 이 사업의 청소년 근로보호 기능은 매우 제한적이라는 지적을 받고 있다. 청소년들이 노동관계법에 대한 법적 지식이 부족하고, 성인인 사업주를 대상으로 자신의 권리를 주장하기에는 어려움이 있다는 점을 고려할 때 이 사업 원 취지는 청소년의 필요에 부합한다고 평가할 수 있다. 청소년 아르바이트 현장도우미 사업의 주요 취지가 피해구제를 위한 밀착상담 등 찾아가는 서비스 제공에 있다는 점을 고려할 때 인력 확보를 통해 현장지원 기능을 강화할 필요가 있다.

표 III - 11 여성가족부의 근로청소년 보호사업(문자 상담 서비스 #1388) 단위: 건

월별	계	급여 및 임금체불	성희롱 폭언, 폭행	정보제공	현장지원
2013년 7월	700	151	26	523	19
2013년 8월	1,144	460	72	612	82
2013년 9월	1,240	502	81	657	91
합계	3,084	1,113	179	1,792	192

* 출처: 조은뉴스(2013. 11. 5.). 청소년 다수 고용사업장 근로기준법 위반 87%에 달해, <http://www.vgn.kr/news/articleView.html?idxno=4081>

3. 지역별 청소년근로보호 노력·성과 및 문제점: 알바신고센터를 중심으로

본 절에서 청소년근로보호와 관련하여 지역단위에서 어떤 움직임이 있으며 그 성과와 한계에 대해 살펴봄으로써 향후 우리사회의 청소년근로보호 수준을 높이기 위해서 노력해야 할 바에 대한 구체적인 방안을 도출하고자 한다. 이를 위해 알바신고센터의 운영을 중심으로 지역별 사례를 분석했다. 사례 선정을 위해 전문가들의 의견을 수렴한 결과 인천, 부산, 광주가 이

분야에서 가장 활발한 활동과 성과를 보이고 있는 것으로 나타나 이 세 지역의 알바신고센터 운영 현황에 대해 살펴보았다.

1) 인천¹⁸⁾

(1) 인천 지역 알바신고센터 운영 현황

인천지역은 알바신고센터가 가장 먼저 운영된 지역이다. 2010년 중부지방고용노동청은 시범사업으로 인천시내 고등학교에 '안심알바 신고센터'를 설치하도록 권고하여 12개 학교에 이를 설치하였고, 센터에 신고된 청소년의 아르바이트 피해사례를 중부지방고용노동청에 통보하면 진정 절차 없이 사업주에 대한 법 위반 여부를 조사하여 신속하게 조치하도록 했다. 2010년 노동청은 6건(인천여상 4건, 청학공고 1건, 해양과학고 1건)을 신고 받아 처리를 완료함으로써 긍정적인 평가를 받았다. 이러한 성과가 인정되어 다음해 2011년 9월 전국으로 사업이 확대되어 전국 47개 지방고용노동관서 내에 총 103개 학교에 알바신고센터가 설치되었다.

인천지역의 알바신고센터 설치 연혁을 살펴보면 2010년 7월에 12개교(특성화고 11개교, 일반고 1개교)에, 2011년 7월 13개교(특성화고 29개교 중 11개교이며, 일반계고등학교는 89개교 중 2개교로 13개교에서 운영), 2013년 11월 현재 전국 225개소(특성화고 145개, 일반고 25개, 중학교 2개, 대학교 29개, 상담복지센터 등 기타 24개), 인천의 경우 29개교에 설치되었고 2014년 5월에는 청소년노동인권네트워크와 인천청소년회관이 '인천 청소년알바신고·상담센터'를 운영하게 되어 총 30개소가 되었다.

신고건수로 알바신고센터의 운영 성과를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 2012년의 경우 1년간 인천지역 알바신고센터 운영 현황을 보면 11개교 중 상담 및 신고건수가 총 8건인데 이는 모두 인천여상 알바신고센터 1곳에서 접수된 신고이다. 2014년에는 8월 말 현재 신고건수 12건(인천여상, 인천비즈니스고, 청소년노동인권네트워크)으로 이 중 3건이 사법처리 되었다. 이처럼 인천에 설치된 30개의 알바신고센터 중 운영 실적이 있는 곳은 지금까지 세 곳에 그치는 것으로 나타났다. 더욱이 인천비즈니스고의 알바신고센터가 실적을 보이기 시작한 것은 인천여

18) 본 절은 전문가 자문회의 결과를 참고하여 하인호 교사(인천비즈니스고 교사)와 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

상에서 센터를 운영하던 담당교사가 이 학교로 전근하면서부터이기 때문에 알바신고센터의 기능 여부는 개인의 관심과 노력에 전적으로 의존하고 있으며 우리사회 청소년근로보호 시스템의 일부로 정착했다고는 전혀 볼 수 없다. 상대적으로 활발하게 운영되고 있는 인천지역 학교의 알바신고센터 운영 사례를 좀 더 살펴보면 다음과 같다.

① 인천여자상업고등학교 「청소년노동인권상담 및 안심알바 신고센터」 운영 사례

인천지역에 설치된 센터 중 가장 활발한 성과를 보인 인천여상 '알바신고센터'의 운영 방식은 타 지역이나 타 센터에서 참고할만한 시사점이 많다. 이 센터는 1학년 11명, 2학년 4명, 3학년 3명의 알바신고센터 운영요원 희망자를 모집하고, 6명의 교사가 함께 운영하였다. 2010년 7월 4일 '청소년노동인권상담 및 안심알바신고센터' 개소식을 갖고 취업정보실과 상담실에 현판을 부착하고 활동한 결과 2010년에 아르바이트 피해사례 인천여상 4건의 신고를 받아 모두 해결하는 성과를 거두었고, 2012년에는 8건, 2013년 9건, 2014년 3건을 신고하였다.

이러한 상담과 신고활동 외에도 인천여상 알바신고센터는 교내 직업진로지도 박람회에서 부스를 운영하여 청소년노동인권 교육과 상담활동을 실시하고(근로계약서 작성, 설문 스티커, 노무사 상담), 피해사례 상담 접수, 운영요원 노동인권교육, 노동인권교육 강사단 워크숍 등을 진행하였다. 또한 '청소년을 위한 노동인권 희망수첩'을 제작하여 전교생에게 배포하여 학생들이 손쉽게 찾아보고 활용할 수 있도록 하였다. 노동인권희망수첩은 다른 지역에도 알려져 서울교육청과 광주교육청, 경기 인권교육연구회 등에서도 제작 활용하는 계기가 되었다.

이 밖에도 인천여상 알바신고센터에서는 학교 밖에서 다양한 활동을 시도했는데, 2011년 11월에는 인천여상 알바신고센터 운영요원 학생들이 인천청소년노동인권네트워크와 함께 '2011 인천NGO대회'에서 노동인권 부스를 운영하고 '2013 학생인권축제'에서도 노동인권 부스를 운영하는 등 학교 밖에서 노동인권 관련 홍보 활동을 실시해 왔다.

② 인천비즈니스고등학교(선화여자상업고등학교) 알바신고센터 운영 사례

인천비즈니스고등학교에는 2010년 알바신고센터가 설치되었으나 상담 및 신고실적이 전무하고, 제대로 운영되지 않았다가 인천여상에서 알바신고센터를 운영하던 담당교사가 인천비즈니스고등학교로 전근하여 알바신고센터를 담당하게 되면서 7건을 상담하고, 3건을 신고하여 해결하

는 성과를 보였다. 2014년에는 상담교사 3명, 전문가 자문위원(노무사 1명, 청소년노동인권네트워크 활동가 1명)을 위촉하였고, 학생운영위원 16명이 활동하고 있다.

(2) 인천 지역 알바신고센터 사례의 시사점 및 과제

① 시사점

인천지역의 알바신고센터 운영에서 얻을 수 있는 시사점은 알바신고센터가 청소년근로보호의 실효성 있는 기제로 작동하기 위해서는 교육, 상담, 신고 및 구제 노력 중 어느 하나도 빠져서는 안된다는 점이다. 우선 학생들을 대상으로 노동인권 교육이 먼저 이루어져야 자신이 경험한 부당행위에 대해 문제의식이 생기게 되고, 아르바이트 경험에 대해 마음놓고 상담할 수 있는 학교분위기가 형성되어야 센터를 찾아 상담이 이루어질 수 있다. 또한 청소년노동인권에 적극적이고 전문성을 가진 담당자를 통해 피해 신고를 하고 구제를 받는 사례가 축적되면 청소년들이 알바신고센터를 점차 신뢰하고 이용이 늘게 된다.

학생들을 동아리 활동과 연계하여 알바신고센터의 운영 요원으로 센터 운영에 참여하게 한 방식은 담당교사에게 센터의 운영을 전적으로 의존하는 방식에 대한 보완이나 대안이 될 수 있으며, 또래들에게 노동인권에 대한 인식과 정보를 확산하는 효과적인 방식이 될 것으로 보인다. 또한 교내활동에 머무르지 않고 학생들이 주도하는 캠페인과 지역활동 참여를 통해 또래들과 지역주민들에게 청소년노동인권에 대한 인식 제고를 하는 노력은 다른 학교에서도 벤치마킹할 만한 사례로 보인다.

② 과제

인천지역 알바신고센터 운영에서 의미있는 성과들이 많이 나타났지만 해결해야 할 과제 또한 많다. 인천지역에서 알바신고센터가 가장 먼저 시작되었으면 타 지역과 비교할 때 상대적으로 성과가 나온 편임에도 불구하고 알바신고센터가 청소년들을 위한 신고체계로서 제대로 정착하고 있다고 평가를 하기는 어렵다. 인천지역 알바신고센터가 해결해야 할 과제들을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 소수의 학교를 제외하고는 센터가 전혀 운영되고 있지 않은 상태이며 알바신고센터를

지정을 한 이후 관련 기관에서 사실상 방치를 하고 있는 실정이다. 인천지역 학교의 알바신고센터 담당교사에 따르면 알바신고센터가 설치된 학교의 학생들 중에 센터가 무슨 기능을 하는 지에 대해 모르거나, 알바신고센터가 자신의 학교에 설치되었다는 사실을 모르는 경우가 대부분이고, 지방 교육청 담당자들도 알바신고센터가 무슨 기능을 하는 기관이며 어느 학교에 설치되었는지를 모르는 경우가 많다고 한다.

이러한 현상은 관련부처인 고용노동부와 교육청이 알바신고센터에 대해 아무런 관심을 갖지 않기 때문에 발생한다고 해도 과언이 아니다. 새 학기가 시작될 때마다 고용노동부(지방고용노동지청)와 교육청이 학교에 알바신고센터 운영에 대한 협조공문을 보내고, 운영담당자 등 실태를 파악하여야 하지만 이러한 조치는 전혀 실행되지 않고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 센터 관리 및 운영의 책임 소재를 분명히 하는 것이 가장 우선적으로 필요하다.

둘째, 알바신고센터운영 담당교사에 대한 교육이 이루어지지 않고 있다. 인천지역 사례를 통해 청소년들이 마음 놓고 상담하고 도움을 구할 수 있으며 청소년근로보호 관련 법과 제도에 대한 전문성을 갖고 사업주와 해당 관서의 협조를 구할 수 있는 센터 담당자가 없이는 센터가 유명무실해질 수밖에 없다는 점을 알 수 있었다. 대부분의 학교 알바신고센터운영 담당자들은 전문성 부족으로 어떻게 상담으로 하고 신고를 해야 할지 모르는 실정이다. 2013년 고용노동부는 ‘알바신고센터 전담교사 및 상담원을 대상으로 교육을 강화하여 센터 기능 인식 및 상담능력을 제고하겠다’고 하였으나 시행되지 않고 있다. 중부지방고용노동청의 경우 1년에 2번 실시했던 간담회조차 2014년에는 한 번도 실시하지 않고 있다.

셋째, 알바신고센터운영에 대한 업무가 학교 내 업무로 정착되지 못하고 있다. 알바신고센터 담당자로 선정된 담당교사들의 대부분이 알바신고센터 업무를 꺼리기 때문에 노동인권에 대한 관심이 많은 교사가 담당을 하면 활성화되나 관심이 덜한 교사가 담당하거나 담당교사가 없는 경우 유명무실한 제도가 되는 경우가 많다.

넷째, 알바신고센터 전담근로감독관이 지정되어 있지 않고, 근로감독관에 따라 처리하는 방식이 다르다. 청소년들의 입장에서 사건을 전담할 전담감독관 제도가 필수적으로 필요하며, 전담감독관은 청소년이 주로 노동하는 주요사업장에 대한 감독 및 교육, 사건처리 등을 전담하게 하여 청소년 관련 사건이 신속히 처리될 수 있도록 하여야 하나, 근로감독관이 자주 바뀌어 근로감독관의 성향에 따라 청소년관련 사건을 성인 사건과 동일한 방식으로 처리하는 경우가 있다.

2) 부산¹⁹⁾

(1) 부산 지역 알바신고센터 운영 현황

부산지역에는 2011년 17개 알바신고센터가 설치되는 것을 시작으로 2014년 현재 총 43개의 알바신고센터가 설치되어 있다. 하지만 김상민의원실에서 고용노동부의 자료를 인용하여 배포한 보도자료에 따르면 2011년부터 2014까지 3년간 부산지역에서 알바신고센터를 통해 부산지방노동청에 1건 이상 신고를 접수한 알바신고센터는 부산보건고등학교(7건)와 부성고등학교(4건) 등 2군데에 그치는 것으로 나타났다. 인천지역과 마찬가지로 대부분의 알바신고센터가 전혀 운영되지 않고 있음을 알 수 있다.

표 III-12 부산지역 알바신고센터 설치 현황 단위: 건

연도	2011	2012	2013	2014
설치 수	17	25	29	43

한편 부산광역시 교육청과 전국교직원노동조합 부산지부는 2012년 4월 청소년노동인권 관련 정책협의회를 개최하고, 청소년노동인권관련 내용 6개항에 대해 합의를 도출하였다. 이러한 정책협의회 결과를 통해 학교 내 아르바이트 구제와 청소년 노동인권 보호를 위한 교육청과의 기반이 마련되었고 지방고용노동청의 '알바신고센터'의 설치 안내 공문이 교육청을 통해 단위학교에 전달되게 되었다. 또한 부산광역시교육청은 민간단체가 수행해오던 청소년아르바이트 실태조사를 담당부서를 지정하여 수행하는 등 교육청이 청소년아르바이트에 관해 이전보다 적극적인 관심을 갖게 되었다. 부산교육청과 전교조부산지부의 정책협의회 결과 중 청소년근로 보호 관련 합의 사항은 <표 III-13>에 제시되어 있다.

19) 본 절은 전문가 자문회의 결과를 참고하여 서동현 교사(부산보건고)와 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원) 집필하였음.

표 III-13 청소년 근로보호 관련 전교조부산지부와 부산교육청 정책협의 결과(2012년)

구분	안건	문제점 및 요구사항	교육청 답변
청소년 노동인권 보호	교칙 및 선도규정 등 제 규정 정비	아르바이트를 금지하거나 학교장 허가를 받도록 되어 있어 학생들의 권리 침해에 악용됨: 피해를 입어도 학교에 알리거나 대처하지 못함 우리 헌법, 아동권리협약, 근로기준법 등에서는 연소근로자(만18세미만)의 노동에 대해 특별 보호하도록 규정되어 있어 이에 대한 제한이나 제재를 가하는 교칙의 개정이 필요함	수용(학교폭력 지도과)
	청소년 아르바이트 실태조사	전교조와 부산지역의 시민단체가 청소년 아르바이트 실태조사를 실시하고 있으나 교육청의 예산으로 실태파악을 해야 함	수용(학교폭력 지도과)
	학교 내 아르바이트 상담 및 구제 체제 구축	청소년들이 권리 침해를 당해도 학교 내에서의 지원체제가 전혀 마련되지 않아 구제를 받지 못하는 실정임 전담교사 배정 및 직무교육 실시 필요	수용(과학직업 정보과)
	현장실습생 대책	현장실습생에게 서약서 강요(중도에 퇴직 못하도록 강요, 과실 책임을 본인에게 전가 등) 헌법 제12조의 강제노역금지규정 제7조 (강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못함	수용(과학직업 정보과)
	청소년 노동인권 교육	실태조사 결과 노동인권교육의 필요성이 나타난 바 교육청은 학교의 교육과정에 청소년노동인권교육을 할 수 있도록 해야 함	수용(과학직업 정보과)
	담담교사 직무연수	교육청은 청소년노동인에 대한 지식 습득을 위한 직무연수를 실시해야 함(15시간, 30시간 직무연수 실시)	수용(과학직업 정보과)

(2) 부산 지역 알바신고센터의 문제점

앞에서 언급한 바와 같이 부산 지역에서는 교육청이 청소년 아르바이트에 대해 다른 지역에 비해 상대적으로 높은 관심을 갖고 있고, 알바신고센터도 2014년 현재 43개소로 늘어났다. 교육청은 아르바이트 관련 사안에 대한 담당자를 배정하고 특성화고에 알바신고센터를 가능한

설치하도록 권장하는 등 노력을 기울였다. 그러나 알바신고센터는 실제 운영은 여전히 미비하다. 그 문제점은 다음과 같다.

첫째, 담당자의 전문성이 미흡하다. 알바신고센터 업무는 기존에 없던 업무로 대부분의 교사들이 꺼리는 업무이다. 이는 부산지역에서도 예외가 아니다. 알바신고센터를 담당하기 위해서는 근로기준법 등 관련 법률에 대한 이해 등 전문지식이 필요하기 때문에 교사들은 이를 꺼리게 된다. 이 때문에 특성화고등학교에서는 주로 취업지원관이나 진로상담교사를 담당자로 선정한다. 그런데 취업지원관의 경우 임시직으로 학생들의 취업을 담당하고 있어 장기간에 걸쳐 전문지식이 요구되는 노동인권 분야에 관심이 떨어진다. 그리고 진로상담교사의 경우도 진로상담에 대한 전문가로 노동인권 감수성 교육이나 훈련 없이는 노동인권 담당자로 업무를 수행하기는 부족하다. 2013년 부산지방노동청에서 실시한 알바신고센터 담당자 간담회에서 담당자를 대상으로 질문한 결과 참석자 20여 명 중 알바신고센터 상담이 가능한 사람은 한두 명에 불과했다.

알바신고센터 운영의 실효성을 높이기 위한 교육청이나 노동청의 담당자 교육이나 연수는 매우 부실한 상황이다. 체계적인 연수프로그램 없이 연 1회의 형식적인 간담회만 있을 뿐이다. 담당자 간담회에서 1시간가량의 노동관련 기본적인 교육을 하고 있지만 대부분은 전문적인 용어로 이루어져 잘 이해하지 못하고 있다. 그것도 국정감사 기간이 다가오면 간담회를 개최해 형식적이라는 비판을 받는 실정이다.

둘째, 노동청 근로감독관의 청소년노동인권 감수성 및 전문성 향상이 필요하다. 아르바이트 상담과 진정 후 항상 부딪히는 문제가 근로감독관의 태도와 업무에 대한 전문성 부족이다. 특히 청소년 근로환경 개선 종합대책[2012. 11. 29, 관계부처 합동(고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부)]에 나타난 '신고센터 방문조사(담당교사 입회) 원칙, 보완 필요시 우편·서면·전화 등을 통해 조사' 등의 지침에 대해 전혀 인지를 하고 있지 않다. 이러한 근로감독관의 무지는 청소년에게 강제 출두를 요구하여 청소년이 권리를 포기하는 단초가 되기도 한다. 특히 알바신고센터를 통하지 않는 대부분의 일반 신고자들은 이러한 근로감독관의 횡포와 사용자의 협박에 쉽게 권리를 포기한다. 또한 사용자와 아르바이트 학생을 대질하여 아르바이트 청소년에게 공포감을 조성하게 한다. 근로감독관은 진정 사건을 조사할 경우 철저하게 진정인의 사정을 고려하여 조사를 하지 않고 사용자에게 진정인의 정보를 누설하는 경우가 허다하다. 이런 경우 업주가 아르바이트 청소년에게 연락해 신고를 취하하도록 압력을 행사하는 경우가 자주 발생한다.

또한 아르바이트 청소년에게 입증책임을 지우는 경우가 허다하다. 업주가 아르바이트 청소년

의 근로를 기록하지 않아 발생하는 책임을 아르바이트 청소년에게 입증책임을 지우는 것은 무책임한 처리이다. 아르바이트 청소년의 신고에 의해 이루어지는 진정 사건의 조사에서 수많은 근로기준법 위반과 최저임금법 위반에 대해 행정지도나 처벌을 하지 않고 임금부분이 해소되면 무조건 취하를 요구하는 것이 결코 공정한 공무수행이라고 볼 수 없다. 특히 최저임금법 위반은 취하가 되지 않는 것인데도 취하서를 제출하라고 요구하는 감독관이 있다.

셋째, 고용노동부의 정책임에도 알바신고센터의 위상을 고용노동부가 오히려 깎아내리는 결과가 나타나고 있다. 알바신고센터를 통해 진정서를 제출하면 담당감독관을 지정하여 조사를 한다. 그런데 학생과 알바신고센터 담당자를 노동청으로 불러 계속 조사를 하는 경우가 발생하고 있다. 2012년에 부산에서 발생한 신고건의 경우 담당근로감독관이 학생과 알바신고센터 담당자를 3번이나 불러 노무법인과 법률구조공단 등으로 보냈다. 특히 진행과정에서 체당금 신청 대상에 해당됨에도 학생은 해당되지 않는다면 민사로 해결하라고 하는 등 부적절한 태도를 일관했다. 민원 처리에 대한 문제점을 지방노동청의 간부와 통화 후 해당 지청의 과장을 만나 근로감독관 교체를 요구했고 재조사를 하여 체당금으로 7개월 뒤에야 해결된 경우가 있었다.

알바신고센터는 정부종합대책에 의해 만들어졌지만 학교나 교육청, 그리고 노동청의 지원은 전무하다. 알바신고센터에 대한 고용노동부의 지원 의지를 분명히 함으로써 근로감독관이 알바신고센터의 존재를 유명무실하게 만든 경우가 더 이상 발생하지 않도록 해야 한다.

3) 광주20)

(1) 광주지역 청소년근로보호 현황

청소년의 아르바이트 관련 사안에 대해 교육청이 무관심하고 비협조적인 타 지역과 달리 광주지역에는 광주광역시교육청산하 민주인권교육센터와 취업교육센터 내에 알바신고센터가 설치되어 있다. 광주공공 취업지원센터에 설치된 알바신고센터의 경우 현장실습관련 업무가 주를 이루고 있어 아르바이트 관련 상담이나 신고 업무 기능은 약하다. 교육청 내 알바신고센터의 경우 2013년 11월부터 광주광역시비정규직지원센터와 협조 하에 아르바이트 청소년의 노동청진

20) 본 절은 전문가 자문회의 결과를 참고하여 흥관희 공인노무사(광주노동자교육센터)와 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

성사건을 접수 및 처리해왔고 정기적인 캠페인활동과 특성화고 학생 대상 노동인권 교육활동을 진행하고 있다. 교육청 내 알바신고센터는 설치된 지 오래되지 않았지만 국내 유일하게 교육청 내 센터이므로 그 상징성이 크다.

시교육청에 알바신고센터가 설치된 배경은 2010년 하반기 새 교육감 취임과 함께 설치된 산하 민주인권교육센터의 기관협회가 계기가 되어서이다. 한편, 광주청소년노동인권네트워크 소속 광주여성노동자회는 광주지방고용노동청에 「2014년도 알바신고센터 지원 사업」을 신청하였고 2014년 하반기에 한시적으로 알바신고센터를 운영하면서 청소년노동인권 교육 강사의 교육역량을 강화하기 위한 사업과 캠페인 및 상담 사업을 진행하고 있다.

(2) 광주지역 알바신고센터 운영의 문제점

인천이나 부산의 알바신고센터가 가지고 있는 문제점은 광주지역에서도 고스란히 나타나고 있다.

첫째, 알바신고센터가 어디에 설치되어 있으며, 어떤 기능을 하는 지에 대한 홍보가 매우 미흡하다. 이는 교사, 학생 뿐만 아니라 지방고용노동청의 관계자도 마찬가지이다.

둘째, 알바신고센터 담당교사와 담당감독관이 청소년이나 노동, 인권에 대한 인식이 부재한 경우가 대다수여서 실질적인 센터 구실을 하지 못하고 있다. 신고 및 구제 절차의 간소화와 청소년노동자의 법적 권리 회복의 접근성을 높이기 위해 설치된 신고센터가 기존의 진정, 고소, 고발 절차와 동일하게 처리되어 본래의 설치 취지를 무색하게 하고 있다.

셋째, 설치 확대 계획이나 운영 세칙 등이 전무하여 제대로 운영이 되고 있지 않은데도 고용노동부는 보도자료를 통해 마치 알바신고센터가 청소년근로보호 정책의 주요 내용인 것처럼 왜곡하고 있다. 고용노동부와 알바신고센터의 유기적 결합이 부족하여 네트워크소속이나 지자체지원 노무사가 근로감독관의 역할을 대신하여 청소년 알바생의 체불임금을 해결하는 경우도 있다. 또한 고용노동부가 밝힌 바와는 달리 청소년 전담근로감독관이 청소년 노동관련 업무만을 전담하지 않고 사전 방문예약제는 전혀 시행되고 있지 않아 일반 사건과 동일하게 조사가 이루어지고 있다.

제 IV 장

청소년 아르바이트 실태조사 개요

1. 청소년 아르바이트 기본 실태조사
2. 업종별 청소년 아르바이트 실태조사

제 IV 장

청소년 아르바이트 실태조사 개요²¹⁾

청소년 아르바이트 관련 정책 방안을 도출하기 위해서는 현실을 적실성 있게 반영하는 실태 분석이 필요하다. 이를 위해 본 연구에서는 아르바이트 관련 실태를 다각적으로 파악하기 위해 2가지 경로(2-track)를 통한 조사를 실시하고자 하였다. 구체적으로, 청소년들의 아르바이트 참여율, 임금수준, 근로환경 등 기본적인 실태파악을 위한 항목과 아르바이트 관련 권리 인지 수준 등 청소년 아르바이트 관련 환경 분석을 위해 학교청소년(중학교 3학년~고등학교 3학년)을 대상으로 조사를 실시하였다.

이와 더불어, 청소년 아르바이트 실태 및 문제점을 보다 밀착해서 살펴보기 위해, 업종별로 실태조사도 실시하였다. 조사 대상 업종은 청소년들이 가장 많이 참여하는 아르바이트 업종인 음식점 서빙, 연회장/호텔 서빙, 전단지 부착·배포 등 3개 업종과 노동강도, 열악한 근로환경 등 청소년 아르바이트와 관련한 다양한 이슈가 내재되어 있는 오토바이 배달, 택배상하차 등 2개 업종을 포함하여 총 5개 업종을 선정하였다. 그리하여 해당 업종에서 아르바이트 경험이 있는 청소년(만 15세 이상~만 18세 미만)을 대상으로 아르바이트 경험 실태와 업종별로 사회적 이슈가 되고 있는 현안, 청소년 근로보호 정책에 대한 인식 등에 대해 조사하였다. 업종별 실태조사는 설문조사와 심층면접조사를 병행하였다.

1. 청소년 아르바이트 기본 실태 조사

1) 조사 개요

청소년 아르바이트와 관련한 기본적인 참여 실태와 근로환경 실태, 근로 권리 인지 수준을 파악하기 위해 학교에 재학 중인 청소년(중학교 3학년~고등학교 3학년)을 대상으로 아르바이트

21) 본 장은 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)과 강현철 교수(호서대학교 정보통계학과)가 집필하였음.

관련 인식을 조사한다. 이를 통해 2013년도 한국청소년정책연구원에서 수행한 청소년 아르바이트 관련 데이터와의 비교를 통해 청소년들의 인식 양상과 변화 추이를 살펴보고자 한다. 이를 위해 1차년도 연구 대상인 연소자 가운데 근로기준법 상 근로 가능 연령(만 15세)을 고려하여, 중학교 3학년부터 고등학교 3학년을 조사 대상으로 삼았다.

표 IV-1 청소년 아르바이트 기본 실태 조사 개요

구분	내용
모집단	전국 중학교 3학년, 고등학교 1~3학년
표집틀	2013년 교육통계연보
표본수	4,000명
표집방법	층화다단계집락표집
조사시기	2014년 6월~7월

2) 표본 설계²²⁾

(1) 모집단 및 모집단 분석

본 조사의 모집단은 조사시점 기준 전국 중학교 3학년, 고등학교 1~3학년에 재학 중인 학생이다. 모집단과 관련하여, 16개 광역 시·도별, 학교급별, 학년별 학생수가 아래 정리되어 있다. 전체 조사대상 학생수는 2,487,201명이며 각 학교급별 학생수는 중학교 605,764명(24.4%), 고등학교 1,881,437명(75.6%)이다. 고등학교의 경우 일반고 1,348,190명(54.2%), 자율고 148,636명(6.0%), 특성화고 333,251명(13.4%), 특수목적고 51,360명(2.1%)이다. 지역×학교급×학년별 학교수, 성별 학생수, 학급당 평균 학생수는 <표 IV-2>~<표 IV-9>에 정리되어 있다.

22) 본 절은 2014년 한국청소년정책연구원 통합조사의 일환으로 강현철 교수(호서대학교 정보통계학과)가 집필하였음.

표 IV-2 중학교 지역×학년별 학생수, 학교수

구분	학생수	학교수
	3학년	3학년
서울	102,625	378
경기	152,096	597
인천	33,839	132
강원	18,575	162
충북	19,481	127
충남	25,513	198
대전	20,361	88
경북	29,416	288
경남	41,984	273
부산	37,676	170
대구	31,811	122
울산	15,656	61
전북	24,027	208
전남	22,801	253
광주	22,097	86
제주	7,806	43
합계	605,764	3,186

표 IV-3 고등학교 지역×학교급×학년별 학생수

구분	일반고			자율고			특성화고			특수목적고		
	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년
서울	73,565	74,332	76,405	14,710	14,110	14,690	17,516	16,945	17,719	4,118	4,259	4,166
경기	124,983	122,181	122,369	4,378	4,011	3,672	21,335	20,545	21,533	4,027	4,158	4,179
인천	24,258	24,236	25,116	1,904	1,848	1,901	7,753	7,056	7,127	1,084	1,109	1,225
강원	15,007	14,771	14,779	154	153	157	3,717	3,291	3,147	389	362	328
충북	12,263	12,062	12,054	1,615	1,558	1,544	5,504	5,347	5,350	439	383	333
충남	19,291	18,792	18,648	1,972	1,907	1,701	4,905	4,893	4,962	659	532	472
대전	13,300	13,114	13,379	3,172	3,202	3,389	3,746	3,740	3,446	670	657	563
경북	22,029	21,751	21,839	2,722	2,719	2,705	6,554	6,239	6,192	597	573	487
경남	32,099	32,229	32,432	2,956	2,875	3,330	6,280	6,338	6,159	713	705	563
부산	24,521	24,957	25,753	4,072	4,173	4,279	8,808	9,142	9,662	2,029	2,056	1,883
대구	20,189	20,264	21,414	6,098	6,162	6,499	6,728	6,578	6,567	861	877	787
울산	11,718	12,343	12,731	1,010	687	719	3,379	2,953	3,043	355	353	285
전북	17,983	18,075	18,193	1,346	1,352	1,287	4,963	4,844	4,689	583	499	470
전남	14,710	14,604	14,992	2,389	2,389	2,270	6,409	6,206	6,002	473	426	356
광주	17,169	16,515	16,971	1,389	1,366	1,384	3,807	3,723	3,748	325	323	280
제주	6,055	5,826	5,923	223	237	250	1,611	1,558	1,492	145	141	103
합계	449,140	446,052	452,998	50,110	48,749	49,777	113,015	109,398	110,838	17,467	17,413	16,480

※ 주: 마이스터고는 특성화고에 포함.

표 IV-4 고등학교 지역×학교급×학년별 학교수

구분	일반고			자율고			특성화고			특수목적고		
	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년
서울	183	181	179	44	44	44	74	74	74	17	17	17
경기	342	331	321	13	12	11	72	72	72	18	18	18
인천	79	76	75	7	7	7	29	29	29	7	7	7
강원	88	88	88	1	1	1	24	24	24	4	4	4
충북	45	46	46	6	6	5	27	27	27	4	4	4
충남	76	76	75	9	9	9	30	30	30	6	5	5
대전	37	36	36	9	9	9	12	12	12	4	4	4
경북	123	122	123	11	11	11	52	52	52	6	6	6
경남	137	136	135	10	10	10	37	37	37	6	6	6
부산	79	79	79	15	15	15	40	39	39	10	10	9
대구	50	50	50	17	17	17	20	20	20	5	5	5
울산	35	35	35	4	3	3	11	11	11	3	3	3
전북	92	92	92	5	5	5	31	31	31	4	4	4
전남	87	89	90	8	8	8	48	50	49	5	5	5
광주	47	47	46	5	5	5	12	12	12	3	3	3
제주	20	20	20	1	1	1	7	7	7	2	2	2
합계	1,520	1,504	1,490	165	163	161	526	527	526	104	103	102

※ 주: 마이스터고는 특성화고에 포함.

표 IV-5 중학교 지역×학년별×성별 학생수

구분	남학생수 3학년	여학생수 3학년
서울	53,790	48,835
경기	78,784	73,312
인천	17,572	16,267
강원	9,697	8,878
충북	10,191	9,290
충남	13,248	12,265
대전	10,604	9,757
경북	15,542	13,874
경남	22,074	19,910
부산	20,024	17,652
대구	17,121	14,690
울산	8,405	7,251
전북	12,453	11,574
전남	11,771	11,030
광주	11,463	10,634
제주	4,049	3,757
합계	316,788	288,976

표 IV-6 고등학교 지역×학교급×학년별 남학생수

구분	일반고			자율고			특성화고			특수목적고		
	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년
서울	36,820	37,382	39,114	10,169	9,654	10,091	8,198	8,013	8,374	1,312	1,393	1,200
경기	64,805	63,782	63,948	2,190	2,053	1,907	11,444	11,300	11,855	1,250	1,476	1,466
인천	12,484	12,542	13,096	1,161	1,167	1,239	3,998	3,638	3,678	487	495	536
강원	7,302	7,284	7,362	88	84	81	2,440	2,192	2,138	183	170	147
충북	6,130	6,097	6,132	934	965	994	2,940	2,893	2,906	193	158	114
충남	9,768	9,623	9,608	1,147	1,125	1,041	2,944	3,002	2,934	221	190	141
대전	6,440	6,316	6,563	2,031	2,065	2,166	2,172	2,246	2,073	240	242	179
경북	10,636	10,548	10,743	1,778	1,743	1,776	4,273	4,237	4,230	253	232	184
경남	15,626	16,140	16,063	2,319	2,255	2,759	3,800	3,895	3,759	318	349	256
부산	12,587	13,007	13,286	2,158	2,282	2,290	5,243	5,580	6,025	815	809	652
대구	9,934	10,100	10,796	3,370	3,472	3,644	4,251	4,094	4,203	347	352	268
울산	5,979	6,575	6,895	530	345	376	2,032	1,735	1,768	129	138	72
전북	8,683	8,623	8,681	1,217	1,224	1,174	2,937	2,854	2,840	245	188	174
전남	6,743	6,727	7,131	1,756	1,789	1,666	3,718	3,637	3,413	210	169	114
광주	8,456	8,208	8,347	871	862	880	2,130	2,111	2,136	165	147	114
제주	3,351	3,247	3,275	0	0	0	802	745	698	59	65	39
합계	225,744	226,201	231,040	31,719	31,085	32,084	63,322	62,172	63,030	6,427	6,573	5,656

※ 주: 마이스터고는 특성화고에 포함.

표 IV-7 고등학교 지역×학교급×학년별 여학생수

구분	일반고			자율고			특성화고			특수목적고		
	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년
서울	36,745	36,950	37,291	4,541	4,456	4,599	9,318	8,932	9,345	2,806	2,866	2,966
경기	60,178	58,399	58,421	2,188	1,958	1,765	9,891	9,245	9,678	2,777	2,682	2,713
인천	11,774	11,694	12,020	743	681	662	3,755	3,418	3,449	597	614	689
강원	7,705	7,487	7,417	66	69	76	1,277	1,099	1,009	206	192	181
충북	6,133	5,965	5,922	681	593	550	2,564	2,454	2,444	246	225	219
충남	9,523	9,169	9,040	825	782	660	1,961	1,891	2,028	438	342	331
대전	6,860	6,798	6,816	1,141	1,137	1,223	1,574	1,494	1,373	430	415	384
경북	11,393	11,203	11,096	944	976	929	2,281	2,002	1,962	344	341	303
경남	16,473	16,089	16,369	637	620	571	2,480	2,443	2,400	395	356	307
부산	11,934	11,950	12,467	1,914	1,891	1,989	3,565	3,562	3,637	1,214	1,247	1,231
대구	10,255	10,164	10,618	2,728	2,690	2,855	2,477	2,484	2,364	514	525	519
울산	5,739	5,768	5,836	480	342	343	1,347	1,218	1,275	226	215	213
전북	9,300	9,452	9,512	129	128	113	2,026	1,990	1,849	338	311	296
전남	7,967	7,877	7,861	633	600	604	2,691	2,569	2,589	263	257	242
광주	8,713	8,307	8,624	518	504	504	1,677	1,612	1,612	160	176	166
제주	2,704	2,579	2,648	223	237	250	809	813	794	86	76	64
합계	223,396	219,851	221,958	18,391	17,664	17,693	49,693	47,226	47,808	11,040	10,840	10,824

※ 주: 마이스터고는 특성화고에 포함.

표 IV-8 중학교 지역×학년별(3학년) 학급당 평균 학생수

구분	3학년
서울	32.0
경기	33.4
인천	32.9
강원	24.3
충북	26.7
충남	27.5
대전	32.5
경북	22.5
경남	27.1
부산	31.5
대구	33.1
울산	31.4
전북	23.2
전남	23.8
광주	34.2
제주	29.5
합계	29.0

표 IV-9 고등학교 지역×학교급×학년별 학급당 평균 학생수

구분	일반고			자율고			특성화고			특수목적고		
	1학년	1학년	1학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년	1학년	2학년	3학년
서울	34.2	34.4	34.8	31.6	30.1	30.6	26.0	25.1	26.3	29.9	31.5	31.2
경기	34.4	34.7	34.6	32.2	32.1	33.1	30.5	29.4	30.1	29.9	29.7	29.4
인천	31.1	31.3	31.3	31.7	30.2	30.6	29.1	26.4	26.3	26.9	26.8	24.9
강원	28.3	27.4	27.3	14.0	13.9	14.3	24.6	21.8	20.5	30.7	27.9	26.1
충북	34.8	33.5	33.1	30.6	30.3	33.6	29.2	27.9	28.4	25.1	21.7	19.7
충남	32.8	31.9	32.2	29.9	29.3	28.0	25.9	25.0	24.5	27.2	27.1	22.8
대전	36.1	35.8	36.3	34.8	33.1	34.9	29.6	29.6	27.2	30.2	29.9	25.0
경북	29.4	28.7	28.9	31.6	31.5	31.2	26.5	24.4	24.1	29.2	28.1	22.7
경남	31.2	30.9	30.7	32.0	31.3	35.5	25.7	24.7	24.1	25.1	25.3	20.1
부산	32.7	32.8	33.6	30.5	29.7	30.3	25.1	25.3	26.4	27.4	27.6	27.7
대구	35.1	35.2	36.8	35.7	34.9	35.6	29.2	28.0	28.0	27.8	28.3	22.7
울산	35.3	36.9	36.8	31.6	31.1	32.4	31.4	28.7	28.7	23.2	23.4	18.6
전북	28.3	28.8	28.7	30.8	31.1	29.7	26.3	25.1	24.1	27.1	24.5	21.9
전남	28.7	27.4	27.6	34.3	34.4	33.8	24.3	22.1	20.8	25.1	23.8	19.5
광주	37.3	37.3	37.4	35.6	34.9	34.6	32.3	31.0	30.7	27.5	26.6	24.4
제주	36.5	34.6	35.4	31.9	33.9	35.7	31.0	30.5	29.5	23.3	22.6	15.1
합계	32.5	32.3	32.5	32.2	31.3	32.0	27.2	25.9	25.8	28.0	27.8	25.4

※ 주: 마이스터고는 특성화고에 포함.

(2) 표본설계

① 표본크기

표본크기는 표본추출방법과 모집단의 특성 및 층화방법 등의 영향을 받지만, 단순임의추출의 상황 하에서 통계분석 단위별로 평균 추정치의 목표오차 d 를 어느 정도의 수준으로 통제할 것인가에 따라서 아래 식으로 계산할 수 있다.

$$n = \frac{N(zs)^2}{Nd^2 + (zs)^2}$$

여기서 N 은 모집단의 크기이고, s 는 관심변수의 표준편차이며, z 은 신뢰계수이다(신뢰수준 95% 하에서 $z = 1.96$ 이다). 조사내용이 비율인 경우에 모비율 추정에 대한 표본크기는 아래 식으로 계산할 수 있다. 여기서 p 는 비율의 값이며 $q = 1 - p$ 이다.

$$n = \frac{Nz^2pq}{Nd^2 + z^2pq}$$

본 연구에서는 1차 표본추출 단위가 학교이고 추출된 학교에서 표본학급을 선정하여 해당 학급의 모든 학생을 조사하는 일종의 층화집락추출방법을 사용할 것이므로, 목표오차를 실제로 d 이하로 통제하기 위해서는 위에서 산출한 값보다 표본크기를 더 크게 정하는 것이 바람직하다. 또한 조사에 따른 소요비용과 조사기간 등을 고려하여 표본크기를 결정하는 방법이 현실적으로 적용되기도 한다.

본 연구의 전체 목표 표본크기는 조사의 비용 및 시간을 고려하여 4,000으로 결정되었다. 이 때 모비율의 추정에 대하여 예상되는 표본오차는 단순임의추출을 가정하는 경우 95% 신뢰수준 하에서 약 $\pm 1.5\%P$ 이다. 층화집락추출의 상황 하에서의 실제 표본오차는 이보다 조금 더 크게 되겠지만 일반적인 기준에서 볼 때 충분히 허용할만한 수준으로 판단된다.

② 층화

조사내용의 특성과 모집단의 대표성을 높이기 위해 조사모집단을 2013년 교육통계연보에 수록된 전국 초등학생, 중학생, 고등학생 현황을 기초로 지역구분과 학교구분을 층화변수로 고려한다. 즉, 층화변수의 내용은 다음과 같다.

- 지역구분 : 광역 시도 (16개), 세종시는 충남에 포함
- 학교구분 : 중학교, 일반고, 자율고, 특성화고, 특목고 (5개)
- 학년 (중학교: 1개, 고등학교: 3개)

단, 고등학교 중 자율고와 특성화고는 광역시도별로 층화를 수행하기 어려운 상황이므로 지역을 5개 권역으로 묶어서 층화한다. 또한 특수목적고는 지역별 층화를 수행하지 않는다.

표 IV-10 학교급×학년별 모집단크기, 목표 표본크기

학교급		학년	모집단크기		단순비례배분 목표 표본크기		변형비례배분 예상 표본크기	
중학교	중학교	3	605,764	605,764 (24.4%)	974 (24.4%)		841 (20.6%)	
고등학교	일반고	1	449,140	1,348,190 (54.2%)	2,168 (54.2%)	3,486 (36.7%)	2,112 (51.8%)	3,237 (79.4%)
		2	446,052					
		3	452,998					
	자율고	1	50,110	148,636 (6.0%)	239 (6.0%)	480 (11.8%)		
		2	48,749					
		3	49,777					
	특성화고	1	113,015	333,251 (13.4%)	536 (13.4%)	567 (13.9%)		
		2	109,398					
		3	110,838					
	특수 목적고	1	17,467	51,360 (2.1%)	83 (2.1%)	78 (1.9%)		
		2	17,413					
		3	16,480					
합계			2,487,101 (100.0%)	4,000 (100.0%)	4,078 (100.0%)			

※주: 마이스터고는 특성화고에 포함

표 IV-11 단순비례배분에 의한 표본크기 할당: 학생수

구분	중학교	일반고	자율고	특성화고	특수목적고
서울	165	361	37	157	83
경기	245	594	61	64	
인천	54	118			
강원	30	72	37	74	
충북	31	59			
충남	41	91			
대전	33	64			
경북	47	106	68	184	
경남	68	156			
부산	61	121			
대구	51	99			
울산	25	59			
전북	39	87	35	57	
전남	37	71			
광주	36	81			
제주	13	29			
합계	974	2,168			239

※ 주: 총계 4,000명

표 IV-12 단순비례배분에 의한 표본크기 할당: 학교수

구분	중학교	일반고	자율고	특성화고	특수목적고
서울	5.7	11.3	1.2	5.8	3.2
경기	8.4	18.6	1.9	2.4	
인천	1.9	3.7			
강원	1.0	2.2	1.2	2.7	
충북	1.1	1.8			
충남	1.4	2.9			
대전	1.1	2.0			
경북	1.6	3.3	2.1	6.8	
경남	2.3	4.9			
부산	2.1	3.8			
대구	1.8	3.1			
울산	0.9	1.8			
전북	1.3	2.7	1.1	2.1	
전남	1.3	2.2			
광주	1.2	2.5			
제주	0.4	0.9			
합계	33.6	67.8			7.5

※ 주: 총계 131.8개

표 IV-13 변형비례배분에 의한 예상 표본크기, 학생수

구분	중학교	일반고	자율고	특성화고	특수목적고	
서울	116	288	96	162	78	
경기	174	384	96	81		
인천	58	96				
강원	29	96	96	81		
충북	29	96				
충남	29	96				
대전	29	96				
경북	58	96	96	162		
경남	58	192				
부산	58	96				
대구	58	96				
울산	29	96	96	81		
전북	29	96				
전남	29	96				
광주	29	96				
제주	29	96				
합계	841	2,112	480	567		78

※주: 총계 4,078명

표 IV-14 변형비례배분에 의한 예상 표본크기, 학교수

구분	중학교	일반고	자율고	특성화고	특수목적고	
서울	4(4)	9(3)	3(1)	6(2)	3(1)	
경기	6(6)	12(4)	3(1)	3(1)		
인천	2(2)	3(1)				
강원	1(1)	3(1)	3(1)	3(1)		
충북	1(1)	3(1)				
충남	1(1)	3(1)				
대전	1(1)	3(1)				
경북	2(2)	3(1)	3(1)	6(2)		
경남	2(2)	6(2)				
부산	2(2)	3(1)				
대구	2(2)	3(1)				
울산	1(1)	3(1)	3(1)	3(1)		
전북	1(1)	3(1)				
전남	1(1)	3(1)				
광주	1(1)	3(1)				
제주	1(1)	3(1)				
합계	29(29)	66(22)	15(5)	21(7)		3(1)

※주: () 안의 수치는 학년별 학교수임. 총계: 134(64)개

③ 표본배분

학생수에 단순비례하도록 지역구분×학교급 각 층에 표본크기를 할당하면 <표 IV-11>과 같다. 표본으로 선정된 학교에서 한 학년, 한 학급을 선정하여 조사하되 선정된 학급에 속한 학생들을 모두 조사하게 되므로, 각 층에 할당된 표본크기를 각 층의 학급당 평균 학생수로 나누면 <표 IV-12>와 같이 조사 대상 학교수가 할당된다. 결론적으로 총 132개 정도의 학교가 조사대상으로 선정되었다.

그런데 이와 같이 각 층에 단순비례배분으로 표본을 할당할 경우 특정한 층에 너무 작은 표본크기가 배당되는 등의 문제점이 발생한다. 예를 들어, 전라 지역의 자율고 고등학교에 35명(학년당 약 9명)의 표본이 배당되는데, 이 경우 한 학교를 방문하여 이렇게 소수의 표본만 조사한다는 것은 매우 비효율적이다. 또한 본 연구에서는 선정된 한 학급 전체를 조사할 계획이므로 실제로는 학년당 약 30명의 학생이 조사되게 된다. 이렇게 되면 전체적으로 표본크기가 목표한 것보다 커지게 된다. 아니면 전라 지역의 자율고에 대해서는 한 학급에서 9명만 조사해야 하는 어려움이 생기게 된다. 즉, 목표보다 표본크기가 커지는 것을 허용하든가 아니면, 다른 층에서 일부 표본크기를 줄여서 변형비례배분 형태의 표본설계를 수행해야 한다. 그러나 <표 IV-10>에서 볼 수 있듯이 변형비례배분을 수행하여도 단순비례배분에 비하여 각 층의 표본크기가 크게 달라지지는 않는다.

따라서 이러한 문제점들을 보완하기 위하여 다음과 같은 몇 가지 원칙을 적용해, 학교수 및 표본크기를 결정하는 변형비례배분을 수행하였다.

- 각 학년별로 지역구분×학교급 각 층에 최소 한 개 이상의 학교를 할당함.
- 각 학년별로 층별 모집단크기에 비례하도록 학교수를 할당하되 전체 학교수가 약 360개 정도이고 조사될 목표 학생수가 4,000을 초과하도록 함.

전국 학급당 평균 학생수는 대략 초등학교 20명, 중학교 29명, 일반고 32명, 자율고 32명, 특성화고 27명, 특수목적고 26명이다. 따라서 지역구분×학교급별 모집단크기에 비례하도록 표본크기를 배분하되, 위의 원칙과 상황을 고려하여 보완함으로써 각 층별 조사될 학교수를 결정하고 예상되는 조사 학생수를 계산하면 <표 IV-13>, <표 IV-14>와 같다.

④ 표본추출

각 학교구분과 지역구분별로 할당된 표본학교의 추출은 <표 IV-13>에 주어진 표본배분 결과를 이용하여 확률비례추출법으로 선정하였다. 즉, 각 학년별로 지역구분×학교급 층내에서 조사대상 학생수를 기준으로 확률비례추출법으로 표본학교를 선정하되, 중·고등학교의 경우 각 학년별 학급수가 3개 이상인 학교가 추출되도록 조정하였다. 또한 학급당 평균 학생수가 20명 이상인 학교가 추출되도록 하였다. 그리고 선정된 표본학교 내에서 각 학년별 1개의 표본학급을 무작위로 선정하고, 그 학급의 모든 학생들을 조사하였다.

추출된 학교 층의 조사협조 거절로 조사가 불가능할 경우, 동일한 층 내의 학교 리스트에서 무작위로 대체하였다. 또한 사전 학교 섭외과정에서 우열반, 특수반 등 특별편성이 되어 있는 학급은 제외하며, 지역별 성별 구성비율도 고려하여 최종 조사될 학교 및 학급을 선정하였다.

⑤ 성별 사후층화

본 연구에서는 학교 및 학급을 추출하여 조사하는 방식이기 때문에 조사 시에는 성별 비율을 맞추기가 어렵다. 즉, 성별은 매우 중요한 변수이지만 표본설계 및 표본추출 시 성별을 고려하기가 쉽지 않다. 따라서 성별 분포가 모집단 분포와 다르게 조사될 가능성이 있으므로, 사후층화 가중치를 통해 표본에서의 성별 분포의 편향을 조정하는 방법을 취하였다.

(3) 가중치와 모수추정

① 가중치

본 조사의 표본추출은 일종의 층화집락추출법이라 할 수 있으며 학교구분과 지역구분을 층으로 간주할 수 있다. 각 층에서 일차추출단위인 학교는 학생수를 기준으로 확률비례추출법으로 선정하고 추출된 표본학교에서는 학급을 무작위로 선정한 후에 학생을 조사하므로, 추출된 표본학교에서 학생을 랜덤하게 선정하여 조사하는 이단집락추출법으로 생각할 수 있다. 따라서 표본추출률을 아래와 같은 수식으로 나타낼 수 있다.

$$f_{hij} = n_h \frac{B_{hi}}{\sum_{i=1}^{N_h} B_{hi}} \cdot \frac{n_{hi}}{B_{hi}} = n_h \frac{n_{hi}}{\sum_{i=1}^{N_h} B_{hi}}$$

여기서 N_h 는 h 층에 속한 전체 학교의 수이고, n_h 는 h 층의 표본 학교수이며, B_{hi} 는 h 층에서 i 번째 학교의 학생수를 나타내고, n_{hi} 는 추출된 표본학교에서 조사한 학생수를 나타낸다.

표본추출률에 대한 가중치는 추출률의 역수이므로 아래와 같은 식으로 표현할 수 있다.

$$W_{hij}^a = \frac{\sum_{i=1}^{N_h} B_{hi}}{n_h n_{hi}}$$

또한 각 세부 층의 성별($k=1,2$) 모집단 크기를 반영하여 사후층화 가중치를 산출한다. 즉, 사후층화 가중치는

$$W_{h(k)j}^b = \frac{N_{h(k)}}{\sum_{l=1}^{n_{h(k)}} W_{h(k)j}^a}$$

여기서 $N_{h(1)}$ 과 $N_{h(2)}$ 는 각 세부 층에 속한 남학생과 여학생의 모집단 크기이고, $\sum W_{h(k)j}^a$ 는 각 세부 층의 성별 기본 가중치의 합계이다. 최종 가중치는 기본 가중치와 사후층화 가중치를 곱하여 아래와 같이 산출한다.

$$W_{h(k)ij}^f = W_{hij}^a \times W_{h(k)j}^b$$

② 모수추정

○ 용어 정의

- Y_{hij} : 관측치 (각 조사항목에 대한 응답)
 - h : 층의 번호 ($h = 1, 2, \dots, H$). 학교구분×지역구분에 따른 번호
 - i : 각 층 내에서의 집락(학교)의 번호 ($i = 1, 2, \dots, n_h$)
 - j : 각 집락 내의 학생의 번호 ($j = 1, 2, \dots, m_{hi}$)
 - m_{hi} : h 번째 층의 i 번째 집락으로부터 추출된 학생수

- w_{hij} : 표본 가중치
- h 번째 층, i 번째 집락, j 번째 학생에 대한 표본 가중치
- $n = \sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^{n_h} m_{hi}$: 전체 표본크기

○ 모평균에 대한 추정

- 관찰값 Y_{hij} 가 수치형(numerical) 변수인 경우, 모평균에 대한 추정치는 다음과 같이 표본 가중치를 고려한 가중평균(Ratio estimator)으로 계산됨.
- $\bar{Y} = \left(\sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^{n_h} \sum_{j=1}^{m_{hi}} w_{hij} Y_{hij} \right) / w \dots$: 모평균에 대한 추정치
- $w \dots = \sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^{n_h} \sum_{j=1}^{m_{hi}} w_{hij}$: 표본 가중치의 합계

○ 모비율에 대한 추정

- 관찰값 Y_{hij} 가 범주형(categorical) 변수인 경우, 각 범주 c_k 에 대하여 먼저 다음과 같이 지시변수(indicator variable)를 생성함.
- $Y_{hij}^{(c_k)} = I(Y_{hij} = c_k) = \begin{cases} 1, & \text{if } Y_{hij} = c_k \\ 0, & \text{otherwise} \end{cases}$
- c_k : Y_{hij} 가 가질 수 있는 범주의 값 ($k = 1, \dots, l$)
- 이러한 지시변수 $Y_{hij}^{(c_k)}$ 로부터 모평균의 경우와 동일하게 가중평균을 계산하여 범주 c_k 의 모비율에 대한 추정치를 계산함.

○ 분산의 추정

- $\hat{V}(\bar{Y}) = \sum_{h=1}^H \hat{V}_h(\bar{Y})$: 분산의 추정치
- N_h : 층 h 의 총 집락의 수
- f_h : h 번째 층의 표본추출율, n_h/N_h .
- $n_h > 1$ 일 때,

$$\widehat{V}_h(\bar{Y}) = \frac{n_h(1-f_h)}{n_h-1} \sum_{i=1}^{n_h} (e_{hi\cdot} - \bar{e}_{h..})^2$$

$$e_{hi\cdot} = \left(\sum_{j=1}^{m_{hi}} w_{hij} (Y_{hij} - \bar{Y}) \right) / w_{h..}$$

$$\bar{e}_{h..} = \left(\sum_{i=1}^{n_h} e_{hi\cdot} \right) / n_h$$

- $n_{h'} = 1$ 일 때,

$$\widehat{V}_h(\bar{Y}) = \begin{cases} \text{missing,} & \text{if } n_{h'} = 1 \text{ for } h' = 1, 2, \dots, H \\ 0, & \text{if } n_{h'} > 0 \text{ for some } 1 \leq h' \leq H \end{cases}$$

○ 표준오차, 오차한계(표본오차)의 추정

- $\text{StdErr}(\bar{Y}) = \sqrt{\widehat{V}(\bar{Y})}$: 표준오차의 추정치
- $z_{\alpha/2} \times \text{StdErr}(\bar{Y})$: 오차한계(표본오차)의 추정치,
95% 신뢰수준의 경우($\alpha=0.05$) $z_{\alpha/2}=1.96$ 임.

3) 조사 내용

상술한 표본추출 과정을 거쳐 청소년 아르바이트와 관련한 기본 실태, 아르바이트 관련 권리 인지 수준 등 청소년 아르바이트 관련 환경 분석을 위해 실시되는 설문조사의 주요 조사 영역, 조사 항목 및 문항 개발 근거는 다음과 같다.

설문 영역 및 주요 항목	
아르바이트 관련 권리 인식	위험한 일이나 유해업종 고용 금지, 근로계약서 작성, 최저임금, 산재보험, 근로시간, 초과근무 및 야근근무 수당, 유급휴일, 알바신고센터, 부당처우 대응 등 청소년 알바십계명 관련 사항 인지 여부
아르바이트 권리 보호 교육	아르바이트 권리 보호를 위한 교육 경험 여부
직업의식	성공의 주된 요인, 책임 의식, 직업관 등
심리·정서	자존감, 효능감, 탄력성 등
학교 생활	학교생활만족도, 학교교육의 효과에 대한 인식
경제 관념	소비습관, 소비행태 등
아르바이트 경험	아르바이트 참여 경험(참여 여부, 참여 종류, 기간, 일평균 근무 시간, 임금, 아르바이트 사업장 규모, 구직 경로 등), 사업장의 규정 준수 여부(근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서 제출 등) 아르바이트를 하지 않는 이유
아르바이트의 영향 인식	아르바이트로 인한 학교생활 변화, 친구관계 변화, 아르바이트의 효과
아르바이트 관련 부당 경험	임금 체불, 임금 삭감, 부당 노동행위 강요 등

○ 아르바이트 관련 권리 인식 (문1623)

아르바이트 관련 권리 인식 수준은 위험한 일이나 유해업종 고용 금지, 근로계약서 작성, 최저임금, 산재보험, 근로시간, 초과근무 및 야근근무 수당, 유급휴일에 대한 인지 여부, 알바신고센터 설치 인지 여부, 부당처우를 당했을 때 대응 방법 등 청소년 아르바이트 관련 기본 사항에 대한 인지 수준을 살펴보는 데 필요한 문항들로 구성되었다. 여기 포함된 내용들은 고용노동부가 제시한 청소년 알바십계명을 기준으로 작성하였다.

○ 아르바이트 권리 보호 교육 경험(문17)

아르바이트를 하는 청소년의 권리에 대한 교육 여부를 묻는 문항으로, 선행 연구 논의사항을 반영하여 연구진이 개발하였다.

23) 청소년 아르바이트 기본 실태파악을 위한 설문조사는 2014년 한국청소년정책연구원 통합조사를 통해 이루어졌다. 2014년 통합조사에서 본 과제의 조사는 응답자의 편의성과 조사의 효율성 제고를 위해 2개 주제를 병합한 설문지 세트를 통해 이루어졌다. 이 가운데 본 과제에 해당하는 설문 문항은 문16부터 문30까지 배치되었다.

○ 직업의식(문18)

청소년 아르바이트와 직업 의식 간 관계를 살펴보기 위해 투입한 것으로서, 한국직업능력개발원이 실시한 「한국인의 직업의식 및 직업윤리(2012)」 연구에 사용된 문항을 청소년에게 적합하게 수정, 보완하여 사용하였다.

○ 심리·정서(문19)

아르바이트 참여 경험과 청소년의 심리·정서 발달 간 관계를 살펴보기 위해 투입한 것으로서, 자아존중감(1~4)문항), 자기효능감(5~7)문항), 정서조절능력(8~9)문항), 낙관성(10~12)문항) 등으로 구성하였다. 이들 문항은 최인재, 모상현, 강지현(2011)의 연구에서 사용되었던 문항을 수정하여 사용하였다.

○ 학교생활에 대한 인식(문20)

학교생활에 대한 인식은 아르바이트 경험이 학업적 발달 및 학교생활 적응에 미치는 영향을 살펴보기 위해 투입한 것으로서, 1)~3)은 한국교육개발원이 실시한 「학교 교육 실태 및 수준 분석 연구」 2주기 연구 문항을 활용하였고, 4)~5)는 OECD가 실시하는 PISA 2012에 포함된 학교 교육의 효과에 관한 문항을 번역하여 사용하였다.

○ 소비생활(문21)

소비행동 특성을 파악하기 위한 문항은 홍은실(2006) 연구에 사용된 문항을 수정, 보완하여 사용하였다.

○ 아르바이트 참여 경험(문22~문26)

아르바이트 참여 경험(참여 여부, 종류, 기간, 시간, 임금, 사업장 규모, 구직 경로, 고용주의 청소년 고용 규정 준수 여부 등) 및 비참여 이유 등 청소년 아르바이트와 관련한 기본 실태를 파악하기 위한 문항으로, 한국청소년정책연구원(2013)이 실시한 「청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I」에 사용된 문항을 활용하였다.

○ 아르바이트 관련 권리 침해 경험(문28 및 문 29)

임금 체불, 임금 미수령, 초과근무수당 미수령 등 아르바이트 과정에서 경험한 권리 침해 여부와

부당 노동 행위를 경험했을 때 대응 방법을 파악하는 것으로서, 한국청소년정책연구원(2013)이 실시한 「청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I」에 사용된 문항을 활용하였다.

○ 아르바이트의 영향 및 효과에 대한 인식(문27 및 문30)

아르바이트가 학교생활 및 교우관계, 청소년 발달에 미치는 영향을 파악하기 위해 포함하였다. 해당 문항은 한국청소년정책연구원(2013)이 실시한 「청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I」에 사용된 문항을 수정, 보완하여 사용하였다.

4) 청소년 아르바이트 기본실태 조사 응답자의 인구학적 배경 특성

<표 IV-16>에는 청소년 아르바이트 기본실태 조사에 응한 응답자의 기본 특성이 제시되어 있다. 먼저 학교급별로는 중학생이 24.4%, 고등학생이 75.6%를 차지하였다. 이 같은 학교급 간 편차는 아르바이트가 만 15세부터 가능하기 때문에 아르바이트 가능 연령대를 고려하여 표집한 데서 비롯된 것이다. 지역별로는 대도시 거주자가 44.5%, 중소도시 39.0%, 읍·면지역 16.5%를 차지하였다. 성별로는 남자 청소년이 52.3%, 여자 청소년이 47.7%를 차지했다.

다음으로 가정배경의 경우, 가족구조별로는 양부모 가정 청소년이 91.6%로 대부분을 차지한 가운데, 한부모가정 6.6%, 조손가정 0.3%, 기타 1.5%로 나타났다. 아버지 학력별로는 고졸 이하 37.1%, 2-3년제 대졸 5.4%, 4년제 대졸 이상(대학원 포함) 40.1%로 파악되었고, 잘 모름 11.9%, 아버지 안 계심 3.6%, 무응답 1.9%의 분포를 나타냈다. 어머니 학력별로는 어머니 학력이 고졸 이하인 경우 44.9%, 2-3년제 대졸 6.6%, 4년제 대졸 이상(대학원 포함) 31.5%, 잘 모름 12.7%, 어머니 안 계심 2.3%, 무응답 2.0%의 분포를 보였다. 가정의 경제적 수준별로는 '잘 산다'는 응답이 8.1%, '보통' 84.4%, '못 산다' 5.7%로 나타났다. 이 문항은 주관적 평가에 바탕을 두고 있기 때문에, 중간값으로 응답이 집중되는 경향이 나타난 것으로 보인다. 마지막으로 학업성적의 경우에는 '매우 잘하는 수준'이라는 응답이 5.2%, '잘하는 수준' 20.5%, '중간' 41.2%, '못하는 수준' 24.6%, '매우 못하는 수준' 6.7%로 파악되었고, 무응답은 1.8%였다. 학업성적을 묻는 문항 역시 주관적 평가에 바탕을 두고 있다.

표 IV-16

청소년 아르바이트 기본실태 조사 응답자 특성

구분		사례수(명)	백분율(%)
전체		4,023	100.0
교급	중학교	980	24.4
	고등학교	3,043	75.6
지역	대도시	1,789	44.5
	중소도시	1,569	39.0
	읍·면지역	665	16.5
성별	남성	2,106	52.3
	여성	1,917	47.7
가족구조	양부모가정	3,684	91.6
	한부모가정	267	6.6
	조손가정	10	0.3
	기타	62	1.5
부·학력	안계심	143	3.6
	고졸이하	1,492	37.1
	2-3년제 대졸	217	5.4
	4년제 대졸이상(대학원포함)	1,615	40.1
	잘모름	478	11.9
	무응답	78	1.9
모·학력	안계심	93	2.3
	고졸이하	1,808	44.9
	2-3년제 대졸	265	6.6
	4년제 대졸이상(대학원포함)	1,266	31.5
	잘모름	510	12.7
	무응답	80	2.0
가정의 경제적 수준	못산다	230	5.7
	보통	3,397	84.4
	잘산다	325	8.1
	무응답	71	1.8
학업성적	매우 못하는 수준	271	6.7
	못하는 수준	988	24.6
	중간	1,656	41.2
	잘하는 수준	823	20.5
	매우 잘하는 수준	210	5.2
	무응답	74	1.8

2. 업종별 청소년 아르바이트 실태조사

1) 업종별 청소년 아르바이트 실태 설문조사

(1) 조사 개요

본 연구에서는 청소년 아르바이트 참여율, 임금수준, 근로 권리 인지 수준 등 대표성 있는 표본을 통해 파악해야 하는 기본 실태조사와는 별도로 청소년들의 아르바이트 경험을 보다 심층적이고 세밀하게 파악하기 위해 아르바이트에 참여하는 청소년만을 대상으로 업종별 실태조사를 병행 실시하였다. 업종별 실태조사에 포함되는 업종의 선정은 전문가 자문을 거쳐 일반성과 특수성을 모두 반영할 수 있도록 구성하였다. 그리하여 일반적인 청소년의 아르바이트 경험을 파악하기 위해 청소년들이 가장 많이 참여하는 업종인 음식점 서빙, 연회장/호텔 서빙, 전단지 부착·배포 등 3개 업종을 선정하였다. 아울러 청소년들이 경험하는 업종 가운데 상대적으로 노동강도가 세고, 근무환경이 열악하며, 최근 사회적으로 이슈가 되는 간접고용 문제가 내재되어 있는 오토바이 배달과 택배 상하차 아르바이트 등 2개 업종을 포함하였다. 이렇게 선정된 5개 업종을 대상으로, 각 업종별 청소년 아르바이트 실태와 정책적 개입이 필요한 현안들을 살펴보았다. 조사대상은 만 15세 이상~만18세 미만 청소년(학교밖청소년 포함) 중 최근 1년 이내에 5개 업종에서 아르바이트 경험이 있는 청소년이다.

업종별 설문조사는 2014년 8월 8일부터 9월 5일까지 전국 16개 시도에서 실시되었으며, 조사는 구조화된 설문지를 통한 온라인 조사와 개별면접조사를 병행하는 방식으로 이루어졌다. 온라인조사는 조사용역 수행 기관의 조사패널 회원을 대상으로 진행했으며, 업종별 아르바이트 경험자와 비재학청소년 표본이 모자라는 경우 개별면접조사를 진행하였다. 업종별 실태 설문조사 개요는 <표 IV-17> 과 같다.

표 IV-17 업종별 청소년 아르바이트 실태 설문조사 개요

구분	내용
조사대상	전국 16개 시도 만 15세 이상~만18세 미만 청소년 중 최근 1년 내 아르바이트(음식점서빙, 연회장서빙, 오토바이배달, 택배상하차, 전단지) 경험자
표본크기	총 2,065명(비재학자 165명 포함)
조사방법	구조화된 웹설문지를 통한 온라인 조사와 면접조사가 병행 기본적으로는 조사기관의 조사 패널을 마스터 샘플로 이용 비재학자 및 아르바이트 유형에 따른 세부 할당이 요구되어 패널이 부족할 경우 개별면접조사 방법 병행
표본할당	아르바이트 업종별 최소 200명 이상 포함 비재학자 150명 이상 포함
자료처리방법	수집된 자료는 Editing-Coding-Key-in-programming 과정을 거쳐 통계패키지인 SPSS에 의해 통계처리
조사기간	2014년 8월 8일 ~ 9월 5일

(2) 조사 내용

본 조사에 포함된 업종은 전단지/스티커 배포 및 부착, 음식점서빙, 연회장서빙, 오토바이배달, 택배상하차이다. 업종별 아르바이트에 참여하는 청소년을 대상으로 실시하는 실태 조사의 조사 내용은 구직경로, 근로환경 및 근로조건, 임금, 안전, 근로권의 보장 등으로 구성되어 있다. 실태조사의 설문조사 영역과 주요 항목은 <표 IV-18 >과 같다.

표 IV-18 업종별 청소년 아르바이트 실태 조사 설문 영역 및 주요 항목

설문 영역 및 주요 항목		
아르바이트 경험	공통	<ul style="list-style-type: none"> - 최초 아르바이트 및 최근 1년내 경험한 아르바이트 시작 시기, 구 직 경로, 사업장 규모, 총 근무일수, 주당 근무일수, 근무요일, 평균 근무시간(평일, 주말), 시급, 임금형태, 서약서 작성 여부 등 - 근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서 작성 및 제출 여부, 서류 미작성 및 미제출 이유 - 조기출근 경험, 임금지급 여부, 연장근무 경험, 임금지급 여부, 아

설문 영역 및 주요 항목		
		<ul style="list-style-type: none"> 간근무시급 인지 여부, 야간근무 경험, 임금지급 여부, 임금 미지급 경험, 미지급 이유, 대응방법, 대응하지 않은 이유 - 휴게시간 여부, 휴게공간 여부 - 안전 및 식품위생교육 여부
	음식점서빙	<ul style="list-style-type: none"> - 꺾기 실태, 추가업무 경험 - 실수경험 및 처리방법, 사고경험 - 감정노동경험(직원간, 對고객) 감정노동 후유증 등
	연회장서빙	<ul style="list-style-type: none"> - 줄근 뒤 일하지 못한 경험 및 이유, 임금지급 여부 - 실수경험 및 처리방법, 사고경험 - 감정노동경험(직원간, 對고객) 감정노동 후유증 등
	오토바이배달	<ul style="list-style-type: none"> - 채용된 사업장 형태, 추가업무 경험, 사고후 즉시해고 경험 - 원동기 면허 확인 유무, 무면허 배달 경험 - 보호장비 이용실태, 배달재촉 경험, 안전구치위반 경험, 본인 및 타인 상해경험 및 치료비 해결방법, 오토바이파손 경험 및 해결방법
	택배상하차	<ul style="list-style-type: none"> - 미성년자 임금차별 경험, 도중하차 경험, 임금지급 여부 - 본인 상해경험 및 조치방법, 치료비 해결방법
	전단지	<ul style="list-style-type: none"> - 전단지 수령방법, 우편비용 지불 여부, 애로사항
근로감독	공통	<ul style="list-style-type: none"> - 근로감독 여부, 근로감독 대상, 근로감독 후 사업장의 변화
알바신고센터 인지 및 이용	공통	<ul style="list-style-type: none"> - 아르바이트신고센터 인지여부, 만족도, 비용 이유
사업주 처벌강화에 대한 의견	공통	<ul style="list-style-type: none"> - 사업주처벌강화 찬반의견, 반대이유
정책 요구	공통	<ul style="list-style-type: none"> - 아르바이트와 관련하여 사회에 바라는 점

기존의 연구에서 청소년의 아르바이트 실태를 업종별로 조사한 경우는 전무하여 본 연구에서 실시한 업종별 실태조사의 설문문항의 대부분은 문헌연구와 설문지 구성을 위한 청소년대상 FGI, 전문가 자문 내용을 참고하여 연구진이 개발하였다. 그리고 개발한 문항에 대해 학계 및 현장 전문가의 자문을 구해 수정·보완 하여 문항을 최종확정 하였다. 또한 일부 문항은 기존 연구의 설문도구를 참고하여 그대로 사용 하거나 수정·보완하여 사용하였다. 기존 설문도구를 사용한 문항의 출처는 다음과 같다.

○ 아르바이트 참여 경험

청소년들의 아르바이트 참여 경험(처음 시작한 학년, 구직경로, 사업장규모, 총 근무일수, 주당 근무일수, 근무요일, 평균 근무시간, 시급)의 특성을 파악하기 위한 문항은 한국청소년정책연구원(2013)이 실시한 「청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I」에 사용된 문항을 수정·보완하여 활용하였다.

○ 근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서 작성 및 제출 여부

아르바이트를 시작할 때 근로계약서 작성, 부모동의서 및 가족관계증명서 제출 여부를 파악하기 위한 문항은 한국청소년정책연구원(2013)이 실시한 「청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I」에 사용된 문항을 활용하였다.

○ 아르바이트 관련 권리 침해 경험

아르바이트 중 권리를 침해받은 경험(임금체불, 고용주나 직원들로 부터의 부당행위 경험, 고객으로부터의 부당행위 경험)을 파악하기 위한 문항은 한국청소년정책연구원(2013)이 실시한 「청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I」에 사용된 문항을 수정·보완하여 활용하였다.

○ 감정노동

아르바이트 중 경험하는 감정노동을 파악하기 위한 문항은 김민주(1998)가 작성한 내용을 재수정·보완하여 활용하였다.

○ 배경문항

설문 응답자의 배경 특성(함께 살고 있는 가족, 부모 학력, 부모의 직업 유무, 가정의 경제수준)을 파악하기 위한 문항으로 한국청소년정책연구원(2013)이 실시한 「청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I」에 사용된 문항을 일부 수정·보완하여 활용하였다.

(3) 업종별 실태조사 응답자의 인구학적 배경 특성

<표 IV-19> 에는 업종별 실태조사에 응한 응답자의 인구학적 배경 특성이 제시되어 있다. 업종별 실태조사는 5개 업종별로 각각 음식점서빙 570명, 연회장서빙 358명, 오토바이배달

246명, 택배상하차 246명, 전단지 배포/부착 645명 등 총 2,065명을 대상으로 수행되었다. 이 가운데 택배상하차 아르바이트에서 분석에 부적절한 사례 및 부정확한 사례를 제외하고 총 1,979명을 대상으로 분석이 실시되었다. 조사대상자 가운데는 남자가 45.6% 여자가 54.4%를 차지하였고, 지역별로는 대도시 65.6%, 중소도시 31.9%, 읍면지역 2.5%의 분포를 나타냈다. 부모 학력별로는 아버지 학력이 초등학교 졸업 이하인 경우가 0.7%, 중학교 졸업 3.1%, 고등학교 졸업 44.1%, 2-3년제 대학 졸업 15.5%, 4년제 대학 졸업 19.7%, 대학원 졸업(석사·박사) 1.7%로 나타났으며, 잘 모르겠다 2.0%, 아버지가 안 계신다는 응답도 13.3%를 차지했다. 재학 여부별로는 학교에 다니는 청소년이 92.2%, 다니지 않는 청소년이 7.8%를 차지하였다.

표 IV-19 업종별 실태조사 응답자의 인구학적 배경 특성: 전체 응답자

구분		사례수(명)	%
전체		1979	100
성별	남성	903	45.6
	여성	1076	54.4
지역	대도시	1298	65.6
	중소도시	631	31.9
	읍·면지역	50	2.5
아버지 학력	부모님 안계심	264	13.3
	초등학교 졸업이하	12	.7
	중학교 졸업	62	3.1
	고등학교 졸업	872	44.1
	2-3년제 대학 졸업	307	15.5
	4년제 대학 졸업	390	19.7
	대학원 졸업(석사·박사)	33	1.7
	잘 모르겠음	39	2.0
재학여부	다닌다	1825	92.2
	안다닌다	154	7.8

<표 IV-20>에는 음식점서빙, 연회장서빙, 오토바이배달, 택배상하차, 전단지 등 업종별 응답자 특성이 제시되어 있다.

표 IV-20 업종별 응답자 특성

업종	구분		사례수(명)	%
음식점 서빙	전체		570	100
	성별	남성	163	28.6
		여성	407	71.4
	지역	대도시	339	59.5
		중소도시	205	36.0
		읍·면지역	26	4.6
	아버지 학력	부모님 안계심	87	15.3
		초등학교 졸업이하	9	1.6
		중학교 졸업	16	2.8
		고등학교 졸업	230	40.4
		2-3년제 대학 졸업	97	17.0
		4년제 대학 졸업	106	18.6
		대학원 졸업(석사·박사)	9	1.6
		잘 모르겠음	16	2.8
재학여부		다닌다	524	91.9
	안다닌다	46	8.1	
연회장 서빙	전체		358	100.0
	성별	남성	78	21.8
		여성	280	78.2
	지역	대도시	245	68.4
		중소도시	109	30.4
		읍·면지역	4	1.1
	아버지 학력	부모님 안계심	36	10.1
		초등학교 졸업이하	2	.6
		중학교 졸업	12	3.4
		고등학교 졸업	158	44.1
		2-3년제 대학 졸업	63	17.6
		4년제 대학 졸업	75	20.9
		대학원 졸업(석사·박사)	7	2.0
		잘 모르겠음	5	1.4
재학여부	다닌다	338	94.4	
	안다닌다	20	5.6	
오토바이 배달	전체		246	100.0
	성별	남성	237	96.3
		여성	9	3.7
	지역	대도시	179	72.8
		중소도시	66	26.8
읍·면지역		1	.4	

업종	구분		사례수(명)	%
	아버지 학력	부모님 안계심	50	20.3
		중학교 졸업	11	4.5
		고등학교 졸업	115	46.7
		2-3년제 대학 졸업	34	13.8
		4년제 대학 졸업	34	13.8
		잘 모르겠음	2	.8
	재학여부	다닌다	190	77.2
		안다닌다	56	22.8
택배 상하차	전체		160	100.0
	성별	남성	148	92.5
		여성	12	7.5
	지역	대도시	121	75.6
		중소도시	38	23.8
		읍·면지역	1	.6
	아버지 학력	부모님 안계심	14	8.8
		중학교 졸업	4	2.5
		고등학교 졸업	75	46.9
		2-3년제 대학 졸업	32	20.0
		4년제 대학 졸업	33	20.6
		대학원 졸업(석사·박사)	1	.6
		잘 모르겠음	1	.6
	재학여부	다닌다	142	88.8
안다닌다		18	11.3	
전단지 배포·부착	전체		645	100.0
	성별	남성	277	42.9
		여성	368	57.1
	지역	대도시	414	64.2
		중소도시	213	33.0
		읍·면지역	18	2.8
	아버지 학력	부모님 안계심	77	11.9
		초등학교 졸업이하	1	.2
		중학교 졸업	19	2.9
		고등학교 졸업	294	45.6
		2-3년제 대학 졸업	81	12.6
		4년제 대학 졸업	142	22.0
		대학원 졸업(석사·박사)	16	2.5
	잘 모르겠음	15	2.3	
재학여부	다닌다	631	97.8	
	안다닌다	14	2.2	

2) 업종별 청소년 아르바이트 실태 심층면접조사

(1) 조사 개요

업종별 실태조사의 일환으로 수행된 심층면접은 엄밀한 의미에서의 질적연구 방식이 아닌 양적연구의 결과의 의미를 보다 잘 이해하고 해석을 뒷받침하기 위한 보완적인 수단으로 수행되었다. 이러한 목적에 부합하기 위해 심층면접조사는 업종별 청소년 아르바이트 실태조사의 설문 내용을 조사의 기본 틀로 사용하였다. 조사 기간은 2014년 8월 22일부터 9월 26일까지였으며, 면접당 약 1시간 30분에서 2시간 정도 소요되었다. 면접 장소는 피면접자의 집이나 거주지 인근의 카페, 학교 등에서 면 대면으로 진행하였다. 면접조사 대상자 섭외는 알바신고센터에 접수된 신고자와의 접촉, 알바지킴이 활동 참여자 접촉, 피면접자의 소개, 설문조사 업체의 소개, 거리 섭외 등을 통해 이루어졌다.

(2) 조사내용

심층면접조사의 내용은 업종별 실태조사의 설문조사 내용을 기본 틀로 하여 양적 조사를 보완하는 목적으로 수행되었다. 따라서 조사 내용은 설문조사와 동일하게 구직경로, 근로환경 및 근로조건, 임금, 안전, 근로권의 보장이다.

(3) 업종별 아르바이트 실태조사 심층면접조사 대상자 특성

심층면접조사 대상자의 특성은 <표 IV-21 >에 요약하여 제시하였다. 업종별로 2명씩 조사를 실시하였으며, 조사대상자 가운데는 남자와 여자가 각각 5명이었다. 거주 지역은 서울 2명, 인천 7명, 부천 1명이었고, 사업장 지역은 택배상하차 아르바이트 경험자 2명 중 1명이 대구라고 응답하였고, 그 외에는 서울 2명, 인천 7명으로 나타났다.

표 IV-21 심층면접조사 대상자 특성

번호	이름	성별	나이	학력	업종	거주지역	사업장지역
1	문○○	여	만 14세	중학교 재학	전단지	인천	인천
2	정○○	남	만 16세	중학교 졸업	전단지	부천	인천
3	신○○	여	만 17세	고등학교 재학	음식점서빙	인천	인천
4	장○○	여	만 17세	고등학교 재학	음식점서빙	인천	인천
5	전○○	여	만 16세	고등학교 재학	연회장서빙	인천	인천
6	유○○	여	만 17세	고등학교 재학	연회장서빙	인천	서울
7	박○○	남	만 17세	중학교 졸업	오토바이배달	인천	인천
8	김○○	남	만 17세	고등학교 재학	오토바이배달	인천	인천
9	윤○○	남	만 17세	고등학교 재학	택배 상하차	서울	서울
10	최○○	남	만 17세	고등학교 재학	택배 상하차	서울	대구

제 V 장

청소년 아르바이트 기본 실태

1. 청소년 아르바이트 참여 실태
2. 청소년 근로보호 실태
3. 청소년 아르바이트의 효과
4. 청소년 근로권익 인식 수준
5. 요약 및 시사점

제 V 장

청소년 아르바이트 기본 실태²⁴⁾

제V장에서는 청소년 아르바이트 관련 기본 실태를 살펴본다. 이를 위해 근로가능 연령대이면서 연소근로자에 해당하는 만 15세 이상~만 18세 미만 학생들을 대상으로, 전국 수준에서 대표성 있는 설문조사를 실시하였다. 조사 내용은 크게 ①청소년 아르바이트 참여 실태, ②청소년 근로보호 실태, ③청소년 아르바이트 효과, ④청소년 근로권의 인식 수준으로 구분된다. 그 구체적 내용이 아래 차례로 제시되어 있다.

1. 청소년 아르바이트 참여 실태

제V장의 제1절에서는 아르바이트 참여율, 구직 경로, 업종, 근무 기간, 임금 등 청소년 아르바이트 참여와 관련한 실태 조사 결과를 제시하였다. 구체적으로 지금까지 단 한 번이라도 아르바이트 경험이 있는지를 토대로 아르바이트 참여의 누적적 경험을 조사하였다. 그런 다음, 통상적인 아르바이트 참여율을 파악하기 위해 지난 1년 간(2013.6-2014.5)의 아르바이트 참여 여부를 조사하였다. 그리고 구직 경로, 근무 업종, 근무 기간, 임금 등 주요 항목에 대해서는 지난 1년 간 아르바이트 참여 경험을 토대로 조사를 실시하였다.

1) 아르바이트 참여 경험

(1) 아르바이트 참여 누적적 경험

청소년 아르바이트 실태 파악을 위해 가장 기본적으로 아르바이트 참여 실태를 조사해보았다. 지금까지 한 번이라도 아르바이트를 경험해 본 적이 있는지 물어본 결과, 전체 응답자 가운데

24) 본 장은 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

25.1%가 아르바이트를 해 본 적이 있다는 반응을 보였다. 이러한 결과는 만 15세 이상 아르바이트 가능 연령대에 포함된 중·고생 4명 중 1명은 아르바이트를 한 적이 있음을 의미하는 것으로, 아르바이트가 일부 청소년에게 제한된 이슈가 아님을 시사한다. 이 같은 결과는 2013년 조사 결과 22.8%보다 2.3%p 상승한 수치이다.

주요 배경변인별로 살펴보면, 먼저 학교급의 경우 중학생(13.2%)에 비해 고등학생(28.9%)의 아르바이트 참여율이 2배 이상 높게 파악되었다. 고등학생의 경우, 고교 계열별로 아르바이트 참여에 차이가 나타날 수 있는 바, 고등학생만을 대상으로 계열별 비교를 실시해보았다. 그 결과, 특목고·자율고 학생은 15.4%만 아르바이트 경험이 있다고 답한 데 비해 특성화고는 절반이 넘는 52.5%가 아르바이트 경험이 있는 것으로 나타나 대조를 이루었다. 일반고 학생의 아르바이트 참여 비율은 26.1%로 나타났다.

지역별로는 도시 지역에 거주하는 청소년은 23% 수준의 참여 비율을 보인 데 비해, 읍·면지역 청소년은 32.3%가 아르바이트 참여 경험이 있다고 답해 읍·면지역 청소년의 아르바이트 참여 비율이 더 높은 것으로 파악되었다. 가정환경의 경우, 취약가정의 청소년일수록 아르바이트에 노출될 가능성이 큰 것으로 조사되었다. 구체적으로 가족구조의 경우, 부모와 함께 거주하는 경우 아르바이트 경험률은 23.9%에 그친 반면, 한부모가정인 경우 32.1%, 조손가정 및 기타 56.2%로 나타났고, 가정의 경제적 수준의 경우 잘사는 편이라고 답한 응답자는 18.6%가 아르바이트를 경험한 것으로 나타난 반면, 못사는 편이라고 답한 응답자는 33.9%가 아르바이트 경험이 있는 것으로 조사되었다. 학업성취수준의 경우, 성적이 높은 청소년(17.0%)보다는 성적이 낮은 청소년(32.6%)이 아르바이트 경험률이 더 높게 파악되었다.

표 V-1 아르바이트 경험 유무

단위: %(명)

내용/구분		경험 있다	경험 없다	X ²
전	체	25.1(1008)	74.9(3010)	-
교 급	중 학 교	13.2(129)	86.8(845)	96.038*** (d.f=1)
	고 등 학 교	28.9(879)	71.1(2164)	
고 교 열	일 반 고	26.1(514)	73.9(1459)	200.804*** (d.f=2)
	특 성 화 고	52.5(283)	47.5(256)	
	특목고자율고	15.4(82)	84.6(449)	
지 역	대 도 시	23.4(418)	76.6(1365)	22.409***

내용/구분		경험 있다	경험 없다	X^2
	중 소 도 시	23.9(374)	76.1(1194)	(d.f=2)
	읍 · 면 지역	32.3(215)	67.7(450)	
성 별	남 성	24.3(510)	75.7(1590)	1.435 (d.f=1)
	여 성	25.9(497)	74.1(1420)	
가 구 조	양 부 모	23.9(881)	76.1(2798)	46.969*** (d.f=2)
	한 부 모	32.1(85)	67.9(180)	
	조손 및 기타	56.2(41)	43.8(32)	
가정의 경제적 수준	못 사 는 편	33.9(78)	66.1(152)	17.004*** (d.f=2)
	보 통	24.7(837)	75.3(2555)	
	잘 사 는 편	18.6(60)	81.4(263)	
학 업 성취 수준	낮 은 편	32.6(411)	67.4(848)	77.209*** (d.f=2)
	중 간	23.3(386)	76.7(1268)	
	높 은 편	17.0(175)	83.0(854)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

아르바이트 참여 경험에 대한 시계열 추이를 파악해보고자 2013년 조사 결과와 2014년 조사 결과를 비교해보았다. 그 결과, 아르바이트 경험이 있다는 응답자 비율이 2013년 22.8%에서 2014년 25.1%로 다소 증가한 것으로 파악되었다. 학교급별로는 중학생이 10.7%→13.2%, 고등학생이 26.9%→28.9%로 상승한 것으로 조사되었다.

표 V-2 2013년-2014년 아르바이트 경험 유무 비교

단위: %(명)

내용/구분		2013년			2014년		
		경험 있다	경험 없다	X^2	경험 있다	경험 없다	X^2
전	체	22.8(1559)	77.2(5275)	-	25.1(1008)	74.9(3010)	-
교 급	중 학 교	10.7(183)	89.3(1528)	190.312*** (d.f=1)	13.2(129)	86.8(845)	96.038*** (d.f=1)
	고 등 학 교	26.9(1376)	73.1(3747)		28.9(879)	71.1(2164)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

(2) 지난 1년간 참여 경험

청소년들의 아르바이트 관련 경험을 좀 더 밀착해서 살펴보기 위해, 보다 최근의 경험을 토대로 참여 여부를 비롯해 아르바이트 근로 환경 등 다양한 실태를 조사해보았다. 먼저 지난 1년간(2013.6-2014.5) 아르바이트 참여 경험을 조사한 결과, 응답자의 18.2%가 지난 1년 사이에 아르바이트를 한 경험이 있다고 답했다. 학교급별로는 중학생이 8.4%, 고등학생이 21.3%로 차이를 나타냈으며, 특히 고등학교 계열별로는 특성화고 학생은 전체 응답자 가운데 44.9%가 지난 1년 사이에 아르바이트를 한 적이 있다는 반응을 보였다. 지역별로는 도시 지역에 비해 읍·면지역 청소년의 아르바이트 참여율이 다소 높게 파악되었고, 가정환경의 경우 소득수준이 낮을수록, 또 양부모 가정에 비해 한부모 가정 또는 조손/기타 가정 청소년의 아르바이트 참여율이 높게 나타나, 가정환경과 아르바이트 참여 사이에 긴밀한 관계가 있음을 시사하였다. 학업성취의 경우, 학업성취 수준이 낮을수록 아르바이트 참여율이 높았다. 그에 비해 성별에 따른 차이는 관찰되지 않았다.

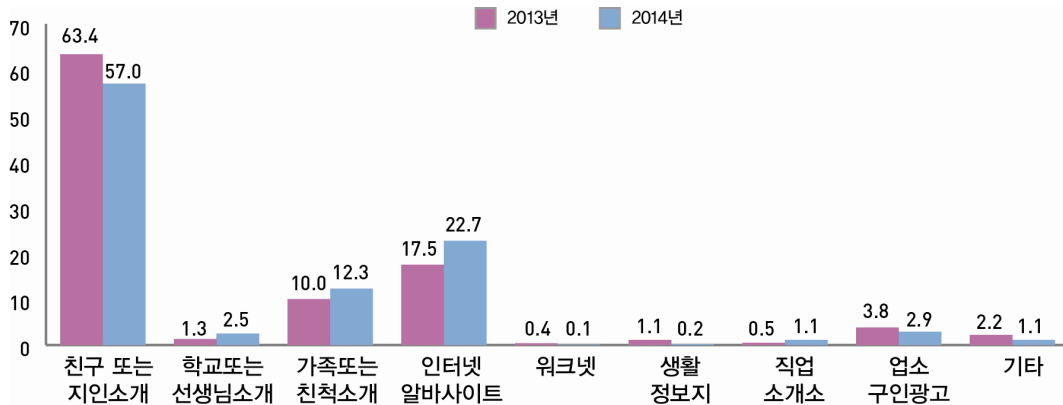
표 V-3 최근 1년간 아르바이트 경험 유무 단위: %(명)

내용/구분		경험 있다	경험 없다	X ²
전	체	18.2(731)	81.8(3,286)	-
교 급	중 학 교	8.4(82)	91.6(892)	82.594*** (d.f.=1)
	고 등 학 교	21.3(649)	78.7(2,394)	
고 교 계	일 반 고	18.3(361)	81.7(1,611)	241.688*** (d.f.=2)
	특 성 화 고	44.9(242)	55.1(297)	
	특목고자율고	8.5(45)	91.5(486)	
지 역	대 도 시	16.9(301)	83.1(1,482)	8.491* (d.f.=2)
	중 소 도 시	18.1(284)	81.9(1,285)	
	읍 · 면 지역	22.0(146)	78.0(518)	
성 별	남 성	17.3(363)	82.7(1,737)	2.458 (d.f.=1)
	여 성	19.2(368)	80.8(1,549)	
가 족 구 조	양 부 모	17.4(640)	82.6(3,039)	22.229*** (d.f.=2)
	한 부 모	24.9(66)	75.1(199)	
	조손 및 기타	34.2(25)	65.8(48)	
가 정 의 경 제 적 수 준	못 사 는 편	23.1(53)	76.9(176)	8.411* (d.f.=2)
	보 통	18.2(616)	81.8(2,777)	
	잘 사 는 편	13.6(44)	86.4(280)	
학 업 성 취 수 준	낮 은 편	24.6(312)	75.4(954)	72.292*** (d.f.=2)
	중 간	17.4(288)	82.6(1,367)	
	높 은 편	11.0(113)	89.0(915)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

2) 구직 경로

최근 1년 사이에 아르바이트에 참여한 청소년을 대상으로, 아르바이트를 어떤 경로로 구했는지 조사해보았다. 그 결과 친구 또는 지인 소개로 구했다는 응답이 57.0%로 가장 높게 나타난 가운데, 인터넷 아르바이트 사이트(알바몬, 알바천국, 귀족알바 등)를 통해 구했다는 응답이 22.7%로 그 뒤를 이었다. 2013-2014년 추이를 살펴보면, 응답 순위는 변화가 없지만 응답 비율의 경우 인터넷 사이트를 통해 구했다는 응답 비중이 17.5%→22.7%로 증가했음을 확인할 수 있다. 이러한 결과는 청소년들이 아르바이트를 구할 때 친구나 지인 소개로 일자리를 얻는 경우가 가장 일반적이지만, 인터넷을 통해 얻는 비중이 점차 증가하고 있음을 시사한다.



※주: 2013년 n=1,484, 2014년 n=743

【그림 V-1】 아르바이트 구직 경로

<표 V-4>에는 주요 배경변인별로 아르바이트 구직 경로를 살펴본 결과가 제시되어 있다. 주요 결과를 중심으로 살펴보면, 고교계열의 경우, 일반고 학생은 친구·지인 소개로 아르바이트를 구했다는 응답 비율이 특성화고나 특목고·자율고에 비해 높게 파악되었고, 특성화고 학생은 인터넷 사이트를 통해 구했다는 응답 비율이 여타 고교 계열에 비해 상대적으로 더 높게 나타났다. 이러한 결과는 특성화고 학생들이 아르바이트 일자리를 찾는 데 좀 더 적극적임을 시사한다. 한편 지역별로는 읍·면지역에서 친구·지인소개로 아르바이트 자리를 구한다는 응답이 가장 높게 나타났으며, 인터넷 사이트를 통해 구한다는 응답은 대도시 27.2%, 읍·면지역

17.7%로 나타나 두 지역 간에 약 10%p의 차이를 보여주었다. 한편 성별의 경우, 여학생이 남학생보다 인터넷을 통해 구하는 비중이 더 높은 것으로 파악되었다(남학생 16.5%, 여학생 30.1%).

표 V-4 구직 경로

단위: %(명)

내용/구분	친구/ 지인 소개	학교/ 선생님 소개	가족/ 친척 소개	인터넷 알바 사이트	워크넷	생활 정보지	직업 소개소	업소 구인 광고	기타	
전 체	57.0(423)	2.5(19)	12.3(92)	22.7(169)	.1(1)	.2(1)	1.1(8)	2.9(21)	1.1(8)	
교급	중 학 교	61.9(48)	2.6(2)	13.6(11)	20.1(16)	.0(0)	.0(0)	.0(0)	2.4(2)	2.8(2)
	고 등 학 교	58.1(375)	2.6(17)	12.5(81)	23.7(153)	.1(1)	.2(1)	1.3(8)	3.0(19)	.9(6)
고교 계열	일 반 고	60.9(219)	1.2(4)	13.9(50)	21.7(78)	.2(1)	.4(1)	1.1(4)	2.7(10)	1.2(4)
	특 성 화 고	55.2(133)	.9(2)	11.3(27)	27.5(66)	.0(0)	.0(0)	1.6(4)	3.8(9)	.4(1)
	특 목 과 울 고	50.9(23)	22.3(10)	8.5(4)	19.7(9)	.0(0)	.0(0)	1.1(0)	1.2(1)	2.3(1)
지역	대 도 시	55.7(166)	4.5(13)	11.3(34)	27.2(81)	.3(1)	.0(0)	1.4(4)	2.0(6)	1.0(3)
	중 소 도 시	59.2(166)	1.4(4)	12.5(35)	22.1(62)	.0(0)	.2(1)	1.5(4)	4.0(11)	1.4(4)
	읍 · 면 지역	62.9(91)	.9(1)	15.7(23)	17.7(26)	.0(0)	.4(1)	.0(0)	2.9(4)	1.0(1)
성별	남 성	62.8(227)	1.2(4)	16.5(59)	16.5(60)	.2(1)	.2(1)	.9(3)	2.5(9)	1.1(4)
	여 성	54.2(196)	4.0(14)	8.9(32)	30.1(109)	.0(0)	.2(1)	1.4(5)	3.4(12)	1.1(4)

3) 아르바이트 업종

청소년들이 주로 아르바이트를 하는 업종을 확인하기 위해, 지난 1년 간 아르바이트 경험이 있다고 답한 청소년들을 대상으로 가장 최근에 경험한 아르바이트 종류를 조사해 보았다. 그 결과, 음식점서빙이 32.8%로 가장 높은 응답 비율을 차지했으며, 전단지 돌리기(스티커 붙이기) 22.4%, 뷔페 · 웨딩홀 안내/서빙 18.0%, 24시간 편의점 점원 9.3%, 패스트푸드점(피자, 치킨) 점원 7.3% 순으로 파악되었다.

표 V-5 가장 최근에 경험한 아르바이트 종류

내용/구분	%	빈도	내용/구분	%	빈도
음식점서빙	32.8	239	건설현장 노동(짐 나르기 등)	1.5	11
전단지 돌리기(스티커 붙이기)	22.4	163	공장에서 노동(제조 및 포장)	1.5	11
뷔페, 웨딩홀 안내/서빙	18.0	131	이벤트 행사장 도우미	1.4	10
24시간 편의점 점원	9.3	68	음식 오토바이배달	.7	5
패스트푸드점(피자, 치킨) 점원	7.3	53	주유소 주유원	.6	4
카페 점원	2.4	17	놀이공원 도우미	.4	3
택배 짐 나르기(이사짐 운반 포함)	2.1	15	(노래방을 제외한) 유흥업소 직원	.2	2
상품 판매(옷, 장신구 등)	2.1	15	노래방 점원	.1	1
사무업무 보조	1.9	14	퀵서비스, 심부름 서비스	.0	0
PC방 점원	1.8	13	기타	11.8	86

이를 주요 배경변인별로 살펴보면, 학교급에 따라 눈에 띄는 차이가 나타난다. 구체적으로 중학생은 주로 전단지 돌리기에 집중되어 있고(54.0%), 고등학생은 음식점서빙(33.6%)을 가장 많이 하는 것으로 파악되었다. 성별의 경우, 여학생은 남학생보다 음식점서빙이나 뷔페·웨딩홀 안내 등 서비스직에서 아르바이트를 했다는 응답 비율이 상대적으로 높았고, 남학생은 여학생보다 전단지 돌리기 응답 비중이 더 높게 나타났다.

표 V-6 배경변인별 가장 최근에 경험한 아르바이트 종류

단위: %(명)

내용/구분		음식점 서빙	전단지 돌리기	뷔페, 웨딩홀 안내	24시간 편의점	패스트 푸드	카페 점원
전	체	32.8(239)	22.4(163)	18.0(131)	9.3(68)	7.3(53)	2.4(17)
교 급	중 학 교	26.3(21)	54.0(44)	2.7(2)	5.0(4)	4.4(4)	.9(1)
	고 등 학 교	33.6(217)	18.5(120)	19.9(128)	9.8(64)	7.6(49)	2.6(17)
성 별	남 성	29.7(107)	24.4(88)	15.8(57)	9.6(35)	6.1(22)	1.7(6)
	여 성	35.9(132)	20.5(75)	20.1(74)	9.0(33)	8.4(31)	3.0(11)

※ 주: 중복응답으로 인해 백분율의 합이 100을 초과함.

4) 사업장 규모

현행 근로기준법에 따르면, 5인 미만 사업장에서는 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해 50%의 가산임금 적용이 배제되는 등 차이가 발생한다. 또한 한 달 전에 예고하면 사업주는 정당한 사유 없이 근로자를 그만두게 할 수도 있다. 이처럼 5인 미만 사업장에 고용된 근로자는 제반 측면에서 상대적으로 취약하다. 따라서 사업장 규모는 근로자의 권리 보호에 중요한 요인으로 작용한다.

이에 청소년 아르바이트 사업장의 규모를 조사해보았다. 조사 결과, 고용주를 제외한 직원의 수가 총 5인 미만이라는 응답이 42.4%로 가장 많았고, 5-10인 미만 25.9%, 10-20인 미만 13.2% 순으로 파악되었다. 이러한 결과는 아르바이트를 하는 청소년 10명 가운데 4명 이상이 5인 미만 사업장에서 근무하고 있으며, 근로기준법 적용의 사각지대에 방치되어 있음을 시사한다. 한편 주요 배경변인별로는 지역별로 차이가 있어서, 읍·면지역에 거주하는 청소년의 경우, 아르바이트 참여 청소년의 과반에 이르는 53.8%가 5인 미만 사업장에서 일하는 것으로 파악되었다. 이는 읍·면지역에 소규모 영세 사업장이 다수 분포하기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

표 V-7 가장 최근에 한 아르바이트에서의 직원 수

단위: %(명)

내용/구분		1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100인 이상	잘 모름	χ^2
전 체		42.4(306)	25.9(186)	13.2(95)	4.9(35)	2.6(19)	11.0(79)	-
교 급	중 학 교	53.2(42)	26.6(21)	6.3(5)	.0(0)	1.3(1)	12.7(10)	-
	고 등 학 교	41.0(263)	25.9(166)	14.2(91)	5.5(35)	2.7(17)	10.8(69)	
고 교 열	일 반 고	41.2(148)	23.4(84)	15.0(54)	5.8(21)	2.5(9)	12.0(43)	-
	특 성 화 고	41.0(98)	31.8(76)	12.1(29)	4.6(11)	2.9(7)	7.5(18)	
	특목고자율고	40.0(18)	13.3(6)	17.8(8)	6.7(3)	2.2(1)	20.0(9)	
지 역	대 도 시	37.3(110)	22.4(66)	14.6(43)	5.1(15)	4.1(12)	16.6(49)	-
	중 소 도 시	42.3(118)	28.3(79)	13.6(38)	5.4(15)	1.4(4)	9.0(25)	
	읍 · 면 지역	53.8(77)	28.7(41)	9.8(14)	2.8(4)	1.4(2)	3.5(5)	
성 별	남 성	40.6(147)	25.6(96)	14.9(54)	4.7(17)	2.5(9)	10.8(39)	2.465 (d.f=5)
	여 성	44.3(159)	25.3(91)	11.4(41)	5.0(18)	2.8(10)	11.1(40)	

*주: 1) α .05, ** α .01, *** α .001

2) 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소한 경우에는 χ^2 값을 제시하지 않음.

5) 근로 기간

(1) 총 근무기간

<표 V-8>은 최근에 경험한 아르바이트 일자리에 근무한 총 기간에 대한 조사 결과를 보여준다. 청소년 아르바이트는 대체로 단기간 동안 이루어지는 경우가 많고, 그로 인해 고용주들이 근로계약서 작성 등 관련 법규를 위반하는 사례가 많은 것으로 알려져 있다. 이러한 문제의식에서 근로기간을 파악해보았다. 그 결과, 최근에 일했던 아르바이트 일자리에 근무한 총 기간이 '하루'라는 응답 비중이 25.0%로 가장 높게 나타나, 최근에 아르바이트를 한 청소년 4명 중에 1명은 하루짜리 단기 아르바이트를 경험한 것으로 파악되었다. 그 밖에 총 근무기간이 2일~1주일 미만이라는 응답이 16.6%, 1주일 이상-3개월 미만 17.7%, 1개월 이상-3개월 미만 21.0% 등으로 나타나, 전체 응답자 가운데 일주일 미만으로 아르바이트를 했다는 응답 비율이 41.6%를 차지했다.

총 근무기간은 학교급 및 고교 계열별로 차이가 있어서, 중학생의 경우 하루 근무했다는 응답이 34.1%, 2일-1주일 미만이라는 응답이 31.7%로 나타나, 1주일 미만이 총 65.8%에 달하는 것으로 파악되었다. 중학생의 경우, 연령 제한 등으로 인해 주로 전단지 배포와 같은 단기 아르바이트를 하는 경우가 많은데, 이 같은 현실이 반영된 결과로 풀이된다. 고교 계열별로는 아르바이트에 적극적으로 참여하는 특성화고 학생들이 상대적으로 단기 아르바이트 응답 비율이 낮고 장기간 근무하는 경향이 있는 것으로 조사되었다. 그리하여 특성화고 학생의 경우, 최근 일했던 아르바이트에서 3개월 이상 근무했다는 응답이 26%를 초과하는 것으로 나타났다.

표 V-8

총 근무기간

단위: %(명)

내용/구분	하루	2일-1주일 미만	1주일 이상-1개월 미만	1개월 이상-3개월 미만	3개월 이상-6개월 미만	6개월 이상-1년 미만	1년 이상	X^2	
전체	25.0(182)	16.6(121)	17.7(129)	21.0(153)	9.4(68)	5.7(41)	4.5(33)	-	
교급	중학교	34.1(28)	31.7(26)	12.2(10)	14.6(12)	3.7(3)	2.4(2)	1.2(1)	-
	고등학교	23.7(153)	14.7(95)	18.4(119)	21.8(141)	10.2(66)	6.2(40)	5.0(32)	
고교 계열	일반고	28.9(103)	16.0(57)	16.2(58)	19.6(70)	10.4(37)	5.6(20)	3.4(12)	-
	특성화고	14.5(35)	14.1(34)	19.9(48)	25.3(61)	10.8(26)	7.5(18)	7.9(19)	
	특목고자율고	33.3(15)	8.9(4)	26.7(12)	22.2(10)	4.4(2)	2.2(1)	2.2(1)	
지역	대도시	31.7(95)	16.3(49)	17.0(51)	18.7(56)	8.0(24)	5.0(15)	3.3(10)	14.360 (d.f=12)

내용/구분		하루	2일-1주일 미만	1주일 이상-1개월 미만	1개월 이상-3개월 미만	3개월 이상-6개월 미만	6개월 이상-1년 미만	1년 이상	X^2
	중 소 도 시	19.6(55)	17.4(49)	17.8(50)	23.1(65)	11.0(31)	5.7(16)	5.3(15)	
	읍·면지역	22.2(32)	16.0(23)	18.8(27)	22.2(32)	9.0(13)	6.9(10)	4.9(7)	
성별	남 성	25.8(93)	17.5(63)	18.3(66)	20.2(73)	7.5(27)	5.5(20)	5.3(19)	4.244 (d.f=6)
	여 성	24.4(89)	15.9(58)	17.3(63)	21.6(79)	11.2(41)	5.8(21)	3.8(14)	

*주: 1) $\alpha < .05$, ** $\alpha < .01$, *** $\alpha < .001$

2) 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소한 경우에는 χ^2 값을 제시하지 않음.

(2) 근무 시기

청소년들이 평일과 휴일 중 주로 언제 아르바이트를 하는지 알아보기 위해, 근무시기를 조사해보았다. 그 결과 주말(공휴일 포함)에 아르바이트를 한다는 응답이 61.4%로 가장 많았고, 평일에만 한다는 응답은 16.8%, 평일과 주말에 모두 한다는 응답은 21.7%로 파악되었다. 대다수의 청소년들은 평일에는 학교·학원 공부 등으로 인해 아르바이트를 하는 데 시간적 제약을 받게 된다. 그로 인해 주로 주말을 이용해 아르바이트를 하는 것으로 보인다. 그렇지만 아르바이트를 하는 청소년 5명 가운데 1명 이상이 평일과 주말 모두 아르바이트를 하는 것으로 조사된 결과는, 적지 않은 수의 청소년들이 그들에게 주어진 생활시간의 상당 부분을 아르바이트에 할애하고 있음을 시사한다. 주요배경변인별로는 고교 계열 간에 차이가 확인되어, 일반고 학생들은 주로 주말에 아르바이트를 하는 비율이 상대적으로 더 높은 반면, 특성화고 학생들은 평일과 주말에 모두 아르바이트를 한다는 응답 비율이 30.8%로 비교적 높게 나타난 점이 특징적이다.

표 V-9 주중 근무 요일

단위: %(명)

내용/구분		평일	주말 (공휴일 포함)	평일, 주말 모두	X^2
전	체	16.8(121)	61.4(441)	21.7(156)	-
교 급	중 학 교	16.9(13)	67.5(52)	15.6(12)	2.022 (d.f=2)
	고 등 학 교	16.8(108)	60.7(389)	22.5(144)	
고 교 열	일 반 고	15.7(56)	66.0(235)	18.3(65)	24.443*** (d.f=4)
	특 성 화 고	15.4(37)	53.8(129)	30.8(74)	
	특목고자율고	33.3(15)	55.6(25)	11.1(5)	
지 역	대 도 시	18.2(54)	61.8(183)	19.9(59)	3.409 (d.f=4)
	중 소 도 시	17.6(49)	59.1(165)	23.3(65)	

내용/구분		평일	주말 (공휴일 포함)	평일, 주말 모두	X^2
	읍·면지역	12.5(18)	65.3(94)	22.2(32)	
성 별	남 성	17.5(63)	60.6(218)	21.9(79)	.268 (d.f=2)
	여 성	16.2(58)	62.1(223)	21.7(78)	

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

(3) 주당 평균 근무일

최근에 경험한 아르바이트 직종에서 일주일에 평균 며칠 동안 일했는지 조사한 결과, 전체 평균은 2.63일로 파악되었다. 앞서 살펴본 것처럼 다수의 청소년들이 주로 주말에 아르바이트를 하는 현실을 반영한 결과로 볼 수 있다. 배경변인별로는 학교급 및 고교 계열에 따라 유의한 차이가 관찰되었다. 그리하여 중학생보다 고등학생의 주당 평균 근무일수가 조금 더 많았고, 고교 계열별로는 특성화고 학생들이 주당 평균 3일 이상 근무하는 것으로 조사되었다.

표 V-10 주당 평균 근무일

단위: 일

내용/구분		사례수	평균	표준편차	t/F
전	체	(707)	2.63	1.80	-
교 급	중 학 교	(78)	2.23	1.71	2.039* (d.f=705)
	고 등 학 교	(629)	2.67	1.81	
고 교 계 열	일 반 고	(348)	2.44	1.69	7.367** (d.f=2)
	특 성 화 고	(237)	3.02	1.91	
	특목고자율고	(45)	2.68	1.86	
지 역	대 도 시	(289)	2.50	1.85	1.205 (d.f=2)
	중 소 도 시	(275)	2.69	1.69	
	읍·면지역	(143)	2.75	1.89	
성 별	남 성	(353)	2.65	1.84	.361 (d.f=705)
	여 성	(354)	2.60	1.77	

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

(4) 하루 평균 근무시간

앞서 아르바이트에 참여하는 청소년들은 주로 주말을 이용해 아르바이트를 하며, 주당 평균 2.63일 가량 근무하고 있음을 확인하였다. 이어서 하루 평균 근무시간은 얼마나 되는지 조사한 결과가 <표 V-11>에 정리되어 있다. 조사 결과, 평균 6.49시간 근무하는 것으로 파악되었으며, 배경변인별로는 학교급과 고교 계열, 성별에 따른 차이가 관찰되었다. 구체적으로, 중학생보다 고등학생의 일일 평균 근무시간이 더 길었고(중학생 5.35시간, 고등학생 6.63시간), 학교급별로는 특성화고 학생들의 평균 근무시간이 더 긴 것으로 파악되었다. 성별의 경우, 여학생보다 남학생의 근무시간이 더 긴 것으로 조사되었다.

표 V-11

하루 평균 근무시간

단위: 시간

내용/구분		사례수	평균	표준편차	t/F
전	체	(712)	6.49	3.12	-
교 급	중 학 교	(77)	5.35	2.65	3.414** (d.f=710)
	고 등 학 교	(635)	6.63	3.14	
고 교 계열	일 반 고	(355)	6.60	2.96	5.974** (d.f=2)
	특 성 화 고	(236)	6.94	3.30	
	특목고자율고	(45)	5.19	3.36	
지 역	대 도 시	(292)	6.21	3.24	3.009 (d.f=2)
	중 소 도 시	(279)	6.53	2.94	
	읍 · 면 지역	(141)	6.99	3.14	
성 별	남 성	(355)	6.90	3.18	3.518*** (d.f=710)
	여 성	(358)	6.09	3.00	

* α .05, ** α .01, *** α .001

6) 임금

(1) 시간 당 임금 수준

임금은 근로조건을 파악할 수 있는 대표적인 지표 가운데 하나이다. 특히 청소년의 경우,

최저임금조차도 제대로 지급받지 못하는 등 열악한 근로조건에서 근무하는 경우가 많은 것으로 알려져 있다. 본 연구에서도 조사 결과, 최저임금에 채 미치지 못하는 5천원 미만의 시간당 임금을 지급받았다는 응답이 14.8%를 차지했으며, 대부분 5천원~6천원 사이의 시급을 지급받는 것으로 조사되었다(57.8%). 배경변인별로는 학교급, 고교 계열, 성별에 따라 차이가 있었다.

표 V-12 시간 당 임금(구간별)

단위: %(명)

내용/구분		5천원 미만	5천원 이상-6천원 미만	6천원 이상-9천원 미만	1만원 이상	X ²
전	체	14.8(102)	57.8(399)	20.2(139)	7.2(50)	-
교 급	중 학 교	5.4(4)	44.6(33)	35.1(26)	14.9(11)	-
	고 등 학 교	15.9(98)	59.5(366)	18.4(113)	6.2(38)	
고 교 열	일 반 고	15.0(51)	63.6(217)	15.5(53)	5.9(20)	37.723*** (d.f=6)
	특 성 화 고	17.3(41)	57.8(137)	21.1(50)	3.8(9)	
	특목고자율고	13.5(5)	32.4(12)	27.0(10)	27.0(10)	
지 역	대 도 시	12.4(34)	59.3(163)	21.1(58)	7.3(20)	6.127 (d.f=6)
	중 소 도 시	17.2(47)	58.0(159)	19.3(53)	5.5(15)	
	읍 · 면 지역	14.9(21)	54.6(77)	19.9(28)	10.6(15)	
성 별	남 성	10.3(36)	55.3(194)	26.2(92)	8.3(29)	24.066*** (d.f=3)
	여 성	19.4(66)	60.3(205)	14.1(48)	6.2(21)	

*주: 1) α .05, ** α .01, *** α .001

2) 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소한 경우에는 χ^2 값을 제시하지 않음.

(2) 최저임금 위반 실태

<표 V-13>에는 지난 1년간(2013.6-2014.5) 참여한 아르바이트에서 지급받은 임금을 기준으로, 청소년 아르바이트의 최저임금 위반 실태를 파악한 결과가 제시되어 있다. 2013년 기준 최저임금은 시간 당 4,860원이며, 2014년 기준 최저임금은 시간 당 5,210원이다. 이를 고려했을 때, 시간 당 임금이 5,210원 이상이라는 응답이 55.2%, 2013년 최저임금인 4,860원 이상-5,210원 미만으로 지급받았다는 응답이 32.7%, 4,860원 미만으로 지급받았다는 응답이 12.1%로 파악되었다. 이 같은 결과는 청소년 아르바이트의 경우, 가장 기본적인 최저임금 기준조차 충족하지 못하는 사례가 여전히 상당수에 달하고 있음을 시사한다.

한편 최저임금 위반 여부는 근로계약서 작성과도 밀접한 관련이 있었다. 그리하여 근로계약서

를 작성하고 아르바이트를 하는 경우에는 2014년 기준 최저임금인 5,210원 이상으로 임금을 지급받았다는 응답이 65.3%로 나타나, 근로계약을 미작성한 경우(51.3%)보다 14%p 가량 더 높은 응답 비율을 보여주었다. 그에 비해 사업장 규모에 따른 차이는 관찰되지 않았다.

표 V-13

최저임금 위반 실태

단위: %(명)

내용/구분		4,860원 미만	4,860원 이상-5,210원 미만	5,210원 이상	X^2
전 체		12.1(83)	32.7(226)	55.2(381)	-
직원수	5 인 미 만	16.1(48)	33.9(101)	50.0(149)	5.700 (d.f.=2)
	5 인 이 상	10.3(33)	32.2(103)	57.5(184)	
근로 계약서	작 성	7.4(13)	27.3(48)	65.3(115)	11.342** (d.f.=2)
	미 작 성	13.6(69)	35.1(178)	51.3(260)	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

7) 아르바이트 미참여 이유 및 추후 참여 의사

(1) 아르바이트 미참여 이유

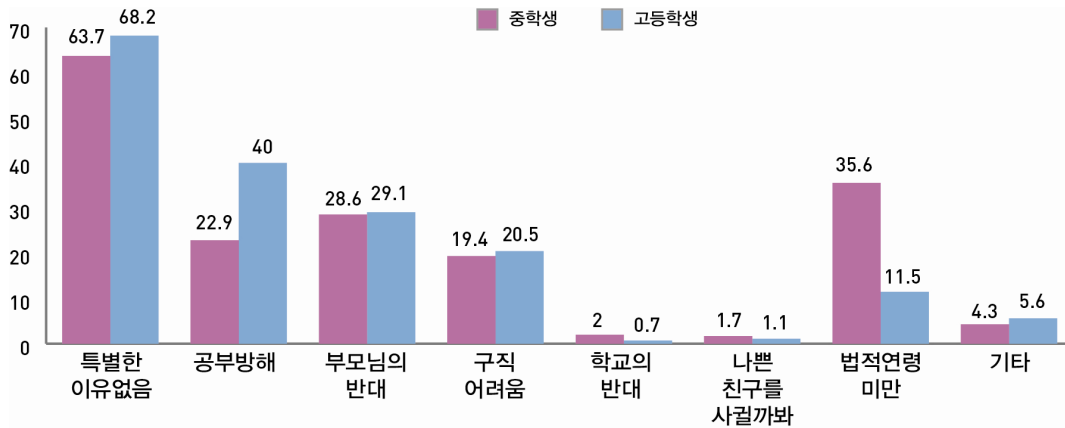
지금까지 아르바이트를 해본 적이 없다고 답한 응답자들을 대상으로, 아르바이트를 하지 않은 가장 주된 이유는 무엇인지 조사해보았다. 그 결과 '특별한 이유 없음/아르바이트를 할 이유가 없어서'라는 응답이 67.0%로 가장 많았고, 그 다음으로는 '부모님의 반대' 때문이라는 응답이 11.3%, '공부에 방해가 되어서'라는 응답이 8.3%로 그 뒤를 이었다. '아르바이트가 가능한 법적 연령에 이르지 못해서' 하지 않았다는 응답은 중학생에게서 13.5%로 비교적 높게 나타났다. 계열별로는 특성화고의 경우 별다른 이유가 없다는 응답 비율은 낮은 반면, 부모님의 반대나 구직의 어려움 때문에 하지 못했다는 응답 비율이 더 높게 나타났다. 가정의 경제적 형편이나 학업성취 수준의 경우에도, 가정의 경제적 수준이 어렵고 학업성취 수준이 낮은 경우에 특별한 이유 없이 아르바이트를 하지 않았다는 응답 비중은 낮은 반면, 부모님의 반대나 구직의 어려움 때문에 하지 못했다는 응답은 더 높은 것으로 파악되었다.

표 V-14 아르바이트를 하지 않은 이유(1순위)

단위: %(명)

내용/구분		이유 없음	공부 방해	부모님의 반대	구직 어려움	학교의 반대	나쁜친구 사귀	법적연령 미만	기타
전	체	67.0(1969)	8.3(244)	11.3(331)	6.4(187)	.2(6)	.2(6)	5.3(157)	1.4(40)
교 급	중 학 교	63.8(526)	5.8(48)	9.6(79)	6.1(50)	.2(2)	0.4(3)	13.5(111)	0.7(6)
	고 등 학 교	68.2(1443)	9.3(197)	11.9(252)	6.5(138)	.1(3)	0.1(3)	2.2(46)	1.6(33)
고 교 계열	일 반 고	67.8(967)	9.7(139)	12.4(177)	6.3(90)	.1(2)	.2(3)	2.1(30)	1.3(19)
	특 성 화 고	53.3(131)	8.1(20)	20.3(50)	13.4(33)	.4(1)	.0(0)	1.6(4)	2.8(7)
	특목고자율고	78.2(345)	8.6(38)	5.7(25)	3.4(15)	.0(0)	.0(0)	2.5(11)	1.6(7)
지 역	대 도 시	66.8(891)	8.5(114)	11.8(158)	5.5(73)	.2(3)	.1(2)	5.3(71)	1.6(22)
	중 소 도 시	68.7(805)	8.0(94)	10.0(117)	6.4(75)	.3(3)	.3(4)	5.5(64)	.8(9)
	읍 · 면 지역	62.8(273)	8.3(36)	12.9(56)	9.0(39)	.0(0)	.0(0)	5.1(22)	2.1(9)
성 별	남 성	68.5(1067)	8.3(130)	10.3(161)	5.6(88)	.3(5)	.4(6)	5.1(80)	1.3(21)
	여 성	65.2(902)	8.3(115)	12.3(170)	7.2(99)	.1(1)	.1(1)	5.6(77)	1.4(19)
가 족 구조	양 부 모	67.8(1855)	8.7(237)	10.7(292)	6.0(164)	.1(3)	.2(6)	5.3(145)	1.2(33)
	한 부 모	56.6(99)	4.0(7)	20.0(35)	10.3(18)	1.7(3)	.0(0)	4.0(7)	3.4(6)
	조손 및 기타	48.4(15)	.0(0)	12.9(4)	19.4(6)	.0(0)	.0(0)	16.1(5)	3.2(1)
가정 경제 수준	못 사는 편	51.4(75)	6.8(10)	20.5(30)	13.0(19)	.7(1)	.7(1)	5.5(8)	1.4(2)
	보 통	67.4(1684)	8.4(209)	11.0(276)	6.3(157)	.2(4)	.2(5)	5.3(132)	1.3(32)
	잘 사는 편	73.6(187)	9.8(25)	7.5(19)	2.0(5)	.0(0)	.0(0)	5.1(13)	2.0(5)
학업 성취 수준	낮 은 편	58.1(480)	6.3(52)	16.2(134)	9.6(79)	.4(3)	.1(1)	7.5(62)	1.8(15)
	중 간	67.6(837)	9.2(114)	11.6(144)	5.6(69)	.2(2)	.2(2)	4.4(55)	1.2(15)
	높 은 편	75.1(630)	9.2(77)	6.0(50)	3.9(33)	.0(0)	.4(3)	4.3(36)	1.2(10)

[그림 V-2]에는 가장 주된 이유(1순위)를 포함해 중복응답을 고려한 분석결과가 제시되어 있다. '특별한 이유 없음/아르바이트를 해야 할 이유가 없어서'라고 답한 경우를 제외한 여타 사유를 살펴보면, 고등학생은 공부에 방해가 되기 때문이라는 응답이 40.0%로 수위를 차지한 가운데, 부모님의 반대(29.1%), 일자리를 구하기 어려워서(20.5%) 등으로 나타난 반면, 중학생은 법적 연령 미달이 35.6%로 가장 높게 나타났고, 부모님의 반대(28.6%), 공부 방해(22.9%), 일자리를 구하기 어려워서(19.4%) 순으로 파악되었다.



【그림 V-2】 아르바이트를 하지 않은 이유(중복응답)

(2) 향후 아르바이트 참여 의사

향후 청소년 아르바이트 확대 가능성을 타진해보기 위해, 아르바이트 참여 경험이 없는 청소년을 대상으로 앞으로 아르바이트를 할 의사가 있는지 조사해보았다. 그 결과 앞으로도 아르바이트를 할 생각이 전혀 없다는 응답은 24.6%, 할 의사가 있다는 응답은 75.3%로 파악되었다. 이러한 결과는 지금까지 아르바이트를 접해보지 않은 청소년 가운데 다수가 잠재적 수요자임을 시사하는 것으로, 향후 청소년 아르바이트가 확대될 소지가 큼을 방증한다.

주요 배경변인별로는 학교급, 고교계열, 성별, 가족구조, 가정형편, 학업성취수준에 따라 유의미한 차이가 확인되었다. 이 가운데 눈에 띄는 결과를 중심으로 살펴보면, 아르바이트에 대해 비교적 적극적인 참여 의사를 나타내는 ‘아르바이트를 하고 싶은 마음이 있으며 아르바이트 자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중’이라는 응답 비율이 특목고·자율고 학생은 5.1%로 무척 낮게 나타난 반면, 특성화고 학생은 23.8%로 나타나 특성화고 학생들이 아르바이트에 대한 잠재적 수요가 높음을 알 수 있었다.

성별로도 차이가 있어서, 여학생이 남학생보다 아르바이트에 대한 잠재적 수요가 더 큰 것으로 파악되었다. 구체적으로 남학생은 아르바이트를 할 의사가 전혀 없다는 비율이 29.8%로 여학생(18.8%) 보다 11%p 높게 나타났고, 아르바이트 자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중이라는 응답은 여학생에게서 더 높게 파악되었다(여학생 15.3%, 남학생 8.6%). 가정환경의 경우, 양부모 가정보다는 한부모 가정이거나 조손가정인 경우 아르바이트 참여 의사가 더

강했고, 가정형편이 어려운 청소년들의 아르바이트 참여 의사가 더 컸다. 학업성취 수준의 경우에는 성취수준이 낮을수록 아르바이트 참여 의사가 더 강한 것으로 조사되었다.

표 V-15 향후 아르바이트를 할 의사 및 구직 경험 유무 단위: %(명)

내용/구분		전혀 없다	해보고 싶은 마음은 있으나 아르바이트 자리를 찾아본 적은 없음	하고 싶은 마음이 있으며 아르바이트 자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중임	X^2
전	체	24.6(716)	63.6(1849)	11.7(341)	-
교	중 학 교	28.0(229)	60.8(497)	11.2(92)	6.876* (d.f=2)
	고 등 학 교	23.3(487)	64.8(1352)	11.9(248)	
고	일 반 고	22.6(320)	65.4(924)	12.0(169)	52.944*** (d.f=4)
	특 성 화 고	23.0(56)	53.3(130)	23.8(58)	
	특 목 고 자 율 고	25.6(110)	69.2(297)	5.1(22)	
지	대 도 시	24.7(325)	64.2(843)	11.1(146)	4.869 (d.f=4)
	중 소 도 시	23.9(277)	64.6(747)	11.5(133)	
	읍 · 면 지역	26.2(114)	59.5(259)	14.3(62)	
성	남 성	29.8(459)	61.6(947)	8.6(132)	65.751*** (d.f=2)
	여 성	18.8(257)	65.9(902)	15.3(209)	
가	양 부 모	25.2(682)	63.7(1721)	11.1(299)	21.600*** (d.f=4)
	한 부 모	15.3(27)	63.6(112)	21.0(37)	
	조 손 및 기타	21.4(6)	60.7(17)	17.9(5)	
가	못 사 는 편	17.0(25)	63.9(94)	19.0(28)	42.507*** (d.f=4)
	보 통	23.7(586)	64.5(1595)	11.8(292)	
	잘 사 는 편	38.5(97)	56.3(142)	5.2(13)	
학	낮 은 편	20.8(169)	63.0(513)	16.2(132)	48.578*** (d.f=4)
	중 간	23.0(282)	65.4(802)	11.7(143)	
	높 은 편	30.6(254)	62.2(516)	7.1(59)	

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

2. 청소년 근로보호 실태

1) 노동인권교육 실태

<표 V-16>에는 아르바이트를 하는 청소년의 근로권익보호를 위한 기반으로 노동인권교육

이 어느 정도 이루어지고 있는지 조사한 결과가 제시되어 있다. 조사 결과, 학교에서 아르바이트를 하는 청소년의 권리에 대해 설명을 듣거나 교육을 받은 적이 있다고 답한 비율은 16.5%로 파악되었다. 앞서 지금까지 한 번이라도 아르바이트를 해 본 적이 있다고 답한 비율은 25.1%, 지난 1년 사이에 아르바이트를 해 본 적이 있다고 답한 청소년은 18.2%로 조사된 바 있다. 이 같은 결과를 종합적으로 고려해보면, 여전히 청소년을 대상으로 한 노동인권교육은 미흡한 수준에 머물러 있으며, 특히 실제로 일을 하는 청소년들조차도 자신들의 권리와 권리보호방법에 대해 충분히 인지하지 못하고 있을 가능성이 있음을 시사한다.

주요 배경변인별로는 지역, 고교계열, 성별에 따라 차이가 있었다. 그리하여 읍·면지역에 비해 중소도시나 대도시에서 노동인권교육을 받았다는 응답 비율이 더 높게 파악되었다. 읍·면 지역에서는 노동인권교육을 실시할 외부강사 확보 등 인적·물적 자원에 대한 접근이 어렵기 때문에 도시 지역에 비해 청소년들의 경험율이 낮게 도출된 것으로 이해할 수 있다. 고교 계열별로는 일반고 및 특목고·자율고는 13~14% 수준에 그친 데 비해 특성화고 학생은 응답율이 27.3%로 나타나, 약 2배 가량 높은 수치를 보여주었다. 특성화고등학교는 졸업 후 취업을 목적으로 하며, 재학 중에도 현장실습 등 다양한 경로를 통해 학생들이 근로현장을 경험하게 된다. 따라서 특성화고의 본질적 특성 상 일반고나 특목고·자율고에 비해 노동인권교육이 더 많이 이루어지는 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고 특성화고 학생 가운데 아르바이트를 경험해 보았다는 응답자는 이 보다 훨씬 더 많은 52.5%에 달했다. 이러한 결과는 여전히 교육현장에서 노동인권교육이 크게 미흡한 수준에 머물러 있으며, 양적·질적으로 확대되어야 함을 뒷받침한다.

표 V-16 노동인권교육 경험 유무 단위: %(명)

내용/구분		경험 있다	경험 없다	X^2
전	체	16.5(648)	83.5(3268)	-
교 급	중 학 교	15.8(150)	84.2(800)	.522 (d.f.=1)
	고 등 학 교	16.8(498)	83.2(2468)	
지 역	대 도 시	18.2(316)	81.8(1420)	8.198* (d.f.=2)
	중 소 도 시	16.0(245)	84.0(1290)	
	읍 · 면 지 역	13.5(87)	86.5(558)	
고 교 열	일 반 고	14.8(284)	85.2(1636)	51.421*** (d.f.=2)
	특 성 화 고	27.3(143)	72.7(380)	
	특 목 고 · 자 율 고	13.4(70)	86.6(451)	

내용/구분		경험 있다	경험 없다	X^2
성 별	남 성	19.9(408)	80.1(1641)	35.233*** (d.f.=1)
	여 성	12.9(240)	87.1(1627)	

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

2) 서류 작성 및 제출 여부

근로기준법 제67조(근로계약) 제3항에 따르면 “사용자는 18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다”고 명시하고 있다. 여기에서 제17조에 따른 근무조건에는 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건 등이 포함된다. 또한 동조 제1항에서는 “친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다”고 규정하고 있으며, 동법 제66조(연소자 증명서)는 “사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다”고 명시하고 있다.

상술한 법령 규정에 의해 18세 미만 청소년을 채용하는 사업장의 고용주는 근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서를 작성 또는 비치해야 한다. 특히 근로계약서는 근로자 권익 보호를 위해 가장 필요한 기본적인 안전장치이다. 이에 청소년 근로자의 근로권익 보호 실태를 살펴보기 위해, 근로계약서를 비롯해 부모동의서, 가족관계증명서 작성 또는 제출 여부를 확인해보았다.

먼저, 근로계약서의 경우, 근로계약서를 작성했다고 답한 비율은 25.5%에 불과했다. 이러한 결과는 아르바이트를 하는 청소년 4명 가운데 1명만 근로계약서를 작성했음을 의미한다. 배경변인별로는 학교급, 사업장 규모, 아르바이트 근무기간 등에 따라 차이가 있었다. 특히 중학생의 경우 불과 13%만이 근로계약서를 작성한 것으로 나타나, 나이가 어린 청소년일수록 근로권익 보호의 사각지대에 놓여 있을 가능성이 큼을 시사하였다. 사업장 규모의 경우, 5인 미만 소규모 사업장일수록 근로계약서 작성 비율이 낮았고, 아르바이트 총 근무기간이 짧을수록 근로계약서 작성이 제대로 이루어지지 않는 것으로 파악되었다. 그리하여 해당 일자리에서 3개월 이상 아르바이트를 한 청소년의 경우, 43.5%가 근로계약서를 작성한 것으로 조사된 반면, 하루 일한 경우에는 근로계약서를 작성한 사례는 8.4%에 불과해, 대부분에 해당하는 91.6%가 계약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다.

앞서 근무기간에 대한 조사 결과에서는 아르바이트를 한 청소년의 25%가 하루만 일했고,

일주일 미만으로 근무한 사례가 전체의 40%를 초과하는 것으로 파악된 바 있다. 이러한 결과를 종합해보면 청소년의 상당수는 단기아르바이트에 집중되어 있는데 이 같은 단기아르바이트의 경우 근로계약서 작성과 같은 가장 기본적인 규정조차도 제대로 지켜지지 못해, 청소년의 근로권리보호가 여전히 대단히 후진적인 수준에 머물러 있음을 알 수 있다.

여기에서 한 가지 주목할 점은 노동인권교육을 받은 경험이 있는 청소년의 경우, 근로계약서 작성 비율이 34.9%로, 노동인권교육을 받은 경험이 없는 청소년(22.4%)보다 약 12%p 가량 높게 파악되었다는 점이다. 노동인권교육을 받은 청소년의 경우, 스스로 좀 더 적극적으로 자신의 근로권의 보호를 위해 근로계약서 작성을 요구했을 가능성이 있으며, 이 같은 연유로 노동인권교육 유무에 따른 차이가 발생한 것으로 이해할 수 있다.

다음으로, 부모동의서와 가족관계증명서는 각각 36.9%와 20.7%만이 제출했다고 답했다. 배경변인별로는 노동인권교육 경험, 사업장 규모, 총 근무기간에 따른 차이가 확인되었다. 그리하여 노동인권교육 경험이 있는 경우, 사업장 규모가 큰 경우, 아르바이트 총 근무기간이 긴 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 서류 제출 비율이 더 높게 나타났다. 이 같은 결과는 역으로 말하면 대다수의 청소년들이 일을 하는 소규모의 영세사업장, 그리고 단기간 근로의 경우에는 기본적인 법적 규정이 제대로 지켜지지 못함을 의미하는 것으로 이해할 수 있다.

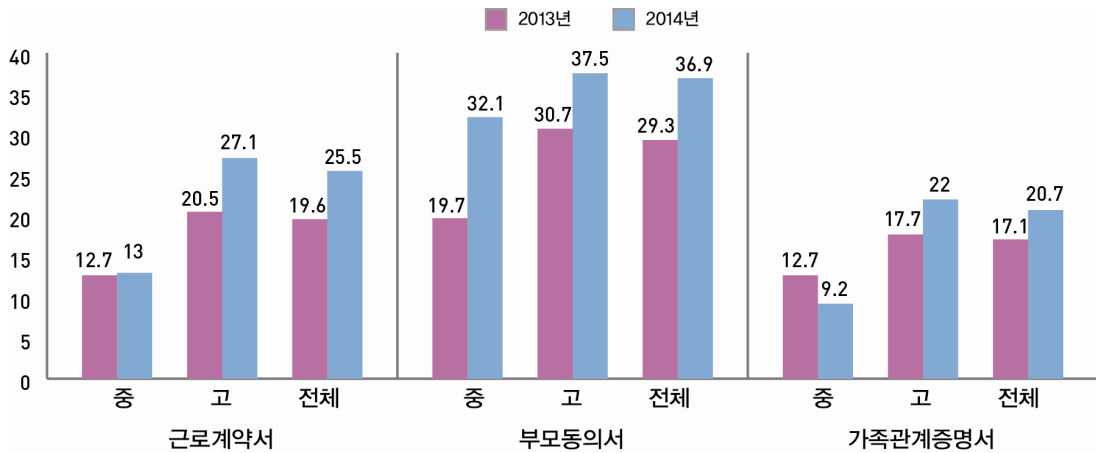
표 V-17 아르바이트 당시 서류작성 및 제출 여부 단위: %(명)

내용/구분		근로계약서		X^2	부모동의서		X^2	가족관계 증명서		X^2
		작성	미작성		제출	미제출		제출	미제출	
전 체		25.5(183)	74.5(533)	-	36.9(267)	63.1(457)	-	20.7(148)	79.3(568)	-
교 급	중 학 교	13.0(10)	87.0(67)	7.167** (df=1)	32.1(25)	67.9(53)	.875 (df=1)	9.2(7)	90.8(69)	6.810** (df=1)
	고 등 학 교	27.1(173)	72.9(466)		37.5(242)	62.5(404)		22.0(141)	78.0(499)	
지 역	대 도 시	27.3(80)	72.7(213)	4.190 (df=2)	37.9(113)	62.1(185)	.738 (df=2)	20.5(60)	79.5(233)	.573 (df=2)
	중 소 도 시	27.1(76)	72.9(204)		37.1(104)	62.9(176)		21.9(61)	78.1(218)	
	읍 · 면 지역	18.9(27)	81.1(116)		33.8(49)	66.2(96)		18.8(27)	81.3(117)	
노 동 권 리 보 호 경 험 유 무	있 다	34.9(51)	65.1(95)	9.719** (df=1)	47.9(70)	52.1(76)	11.245** (df=1)	30.1(44)	69.9(102)	12.353*** (df=1)
	없 다	22.4(123)	77.6(427)		33.0(184)	67.0(374)		17.1(94)	82.9(456)	
사 업 장 규 모	5 인 미 만	20.2(61)	79.8(241)	8.688** (df=1)	33.0(101)	67.0(205)	6.356* (df=1)	16.6(50)	83.4(252)	6.906** (df=1)
	5 인 이 상	30.4(101)	69.6(231)		42.7(143)	57.3(192)		25.1(83)	74.9(248)	
아 르 바 이	하 루	8.4(15)	91.6(163)	62.910*** (df=4)	17.3(31)	82.7(148)	81.402*** (df=4)	6.2(11)	93.8(167)	65.878*** (df=4)

내용/구분		근로계약서		X^2	부모동의서		X^2	가족관계증명서		X^2
		작성	미작성		제출	미제출		제출	미제출	
트 총 근 무 기 간	2일-1주일만	16.0(19)	84.0(100)		25.2(30)	74.8(89)		11.0(13)	89.0(105)	
	1주일이상-1개월미만	30.4(38)	69.6(87)		33.6(43)	66.4(85)		20.0(25)	80.0(100)	
	1개월이상-3개월미만	33.6(51)	66.4(101)		49.3(75)	50.7(77)		28.9(44)	71.1(108)	
	3개월이상	43.5(60)	56.5(78)		60.6(86)	39.4(56)		39.6(55)	60.4(84)	

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

[그림 V-3]은 근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서 등 기본적인 서류 작성·제출 실태가 시간이 흐름에 따라 얼마나 개선되는지 살펴보기 위해, 2013년 조사와 비교한 결과를 보여준다. 여기에서 나타나듯 근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서 모두 전년 대비 개선되고 있음을 알 수 있다. 그렇지만 아직까지 준수율이 대단히 미흡한 수준이기 때문에, 보다 근본적인 개선이 이루어져야 함을 알 수 있다. 아울러 학교급별로 살펴보면, 나이 어린 중학생들이 보다 취약한 것으로 파악되는 바, 이에 대한 대응책도 강구되어야 할 것으로 판단된다.



【그림 V-3】 2013-2014년 서류작성 및 제출 여부 비교

3) 부당 처우 경험 및 대응 방법

청소년들이 아르바이트를 하면서 부당 처우를 얼마나 경험하는지 유형별로 살펴본 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

(1) 임금 관련 부당처우 경험

먼저 <표 V-18>에는 임금체불 등 임금 관련 부당처우 경험에 대한 조사 결과가 제시되어 있다. 조사 결과, '임금을 제때에 받지 못하고 늦게 받은 적이 있다'는 응답은 16.4%를 차지해, 최근 1년간 아르바이트 하는 청소년 6명 중 1명은 임금체불을 경험하는 것으로 파악되었다.

'정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못한 적이 있다'는 응답비율은 17.5%로 파악되었다. 여기에서는 지역, 성별, 근로계약서 작성 여부에 따른 차이가 관찰되었다. 그리하여 지역규모별로는 도시보다 읍·면지역에서 임금을 적게 받거나 받지 못했다는 응답 비율이 상대적으로 더 높았고, 남학생보다는 여학생이 이 같은 부당경험을 더 많이 한 것으로 조사되었다.

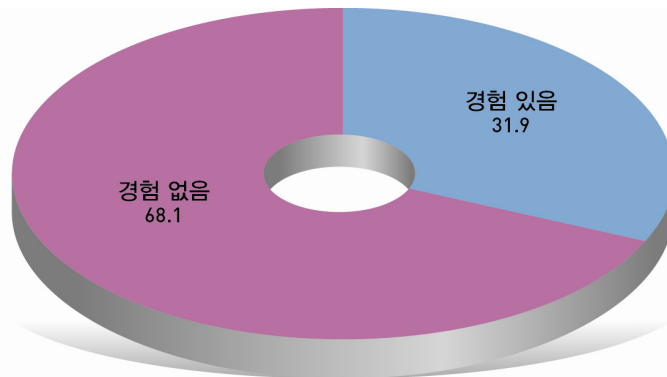
여기에서 눈여겨 볼 대목은 근로계약서 작성 여부에 따른 차이이다. 근로계약서를 작성한 경우에는 정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못했다는 응답이 11.5%에 그친 반면, 근로계약서를 작성하지 않은 경우에는 그 비율이 19.0%로 약 2배 가까이 높게 나타난다. 이러한 결과는 근로계약서 작성이 완벽하지는 않더라도 임금 관련 부당처우로부터 청소년 근로자들을 보호하는 장치가 될 수 있음을 뒷받침한다.

한편 '초과 근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못한 적이 있다'는 응답 비율은 19.0%로 비교적 높게 나타났다. 여기에서는 학교급과 성별에 따른 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 특히 성별의 경우, 남학생보다 여학생들이 초과근무수당을 제대로 받지 못한 경우가 더 많아, 청소년 중에서도 더 약자에 해당하는 여자 청소년들이 임금 관련 부당 대우를 더 많이 경험하고 있음을 알 수 있었다.

내용/구분	임금을 제때에 받지 못하고 늦게 받은 적이 있다		X ²	정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못한 적이 있다		X ²	초과 근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못한 적이 있다		X ²	
	있다	없다		있다	없다		있다	없다		
	전체	16.4(119)	83.6(605)	-	17.5(127)	82.5(597)	-	19.0(137)	81.0(586)	-
교급	중 학교	8.9(7)	91.1(72)	3,687 (d.f=1)	15.4(12)	84.6(66)	.248 (d.f=1)	7.7(6)	92.3(72)	7.323** (d.f=1)
	고등학교	17.3(112)	82.7(534)		17.6(114)	82.4(532)		20.4(132)	79.6(514)	
지역	대 도시	14.7(44)	85.3(256)	4,246 (d.f=2)	12.4(37)	87.6(262)	13,019** (d.f=2)	15.1(45)	84.9(254)	5.156 (d.f=2)
	중소도시	15.4(43)	84.6(236)		18.6(52)	81.4(227)		21.1(59)	78.9(221)	
	읍·면지역	22.1(32)	77.9(113)		26.0(38)	74.0(108)		22.8(33)	77.2(112)	
성별	남 성	14.4(52)	85.6(310)	2,213 (d.f=1)	13.3(48)	86.7(314)	9,071** (d.f=1)	15.8(57)	84.2(304)	4,686* (d.f=1)
	여 성	18.5(67)	81.5(296)		21.8(79)	78.2(284)		22.1(80)	77.9(282)	
근로 계약서	작 성	17.5(32)	82.5(151)	.288 (d.f=1)	11.5(21)	88.5(162)	5,426* (d.f=1)	21.3(39)	78.7(144)	.948 (d.f=1)
	미 작 성	15.8(84)	84.2(448)		19.0(101)	81.0(431)		18.0(96)	82.0(436)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

[그림 V-4]에는 앞서 제시한 결과를 토대로, 임금체불이나 초과근무 수당 미지급 등 임금 관련 부당처우를 한 번이라도 경험한 적이 있는 응답자 비율을 산출한 결과가 제시되어 있다. 그 결과, 지난 1년간 아르바이트를 했던 청소년 가운데 31.9%가 임금 관련 부당 처우를 경험한 적이 있는 것으로 조사되었다. 이는 청소년들이 일을 하고도 정당한 대가를 적기에 적절히 지급받지 못하는 일이 비일비재함을 보여준다.



【그림 V-4】 임금 관련 부당처우 경험 (단위: %)

(2) 언어폭력 경험

청소년들은 나이가 어리다는 이유로 근로 현장에서 고객이나 고용주, 상사로부터 함부로 대우를 받는 경우가 종종 발생한다. 이 같은 현실을 포착하기 위해, 언어폭력 실태를 점검해보았다. 그 결과, 고객으로부터 심한 욕설을 들은 적이 있다는 응답 비율은 12.5%, 고용주나 상사로부터 심한 욕설을 들은 적이 있다는 비율은 9.7%로 파악되었다. 주요배경변인별로는 학교급과 고교계열에 따라 고객으로부터 심한 욕설을 들은 경험에 차이가 있는 것으로 나타나지만, 사례수가 제한되어 있고 집단 간 사례수의 편차가 존재하므로, 엄밀한 의미를 부여하는 데는 한계가 있다.

표 V-19 언어폭력 경험

단위: %(명)

내용/구분		고객으로부터 심한 욕설을 들은 적이 있다		X ²	고용주나 상사로부터 심한 욕설을 들은 적이 있다		X ²
		있다	없다		있다	없다	
전	체	12.5(90)	87.5(632)	-	9.7(70)	90.3(654)	-
교 급	중 학 교	2.6(2)	97.4(76)	-	5.1(4)	94.9(75)	-
	고 등 학 교	13.6(88)	86.4(557)		10.4(67)	89.6(579)	
고 교 계 열	일 반 고	10.6(38)	89.4(321)	-	9.2(33)	90.8(326)	-
	특 성 화 고	20.3(49)	79.7(192)		12.8(31)	87.2(211)	
	특목고 자율고	2.2(1)	97.8(44)		6.7(3)	93.3(42)	
지 역	대 도 시	9.4(28)	90.6(270)	4.385 (d.f=2)	9.0(27)	91.0(273)	.894 (d.f=2)
	중 소 도 시	14.7(41)	85.3(238)		9.3(26)	90.7(253)	
	읍 · 면 지역	14.5(21)	85.5(124)		11.7(17)	88.3(128)	
성 별	남 성	10.8(39)	89.2(321)	1.716 (d.f=1)	9.4(34)	90.6(327)	.052 (d.f=1)
	여 성	14.0(51)	86.0(312)		9.9(36)	90.1(327)	

*주: 1) $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$

2) 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소한 경우에는 χ^2 값을 제시하지 않음.

(3) 업무 외 근로 요구

고용주의 요구로 인해 원치 않았음에도 불구하고 맡은 일 외에 다른 일까지 억지로 한 경험이 있는지를 묻는 문항에 대해서는 16.1%가 그런 적이 있다고 답했다. 배경변인별로는 학교급과

지역별로 차이가 있었다. 특히 지역의 경우, 대도시나 중소도시 등 도시지역보다는 읍·면지역에서 이 같은 응답 비율이 더 높게 나타났다.

표 V-20

업무 외 근로 요구

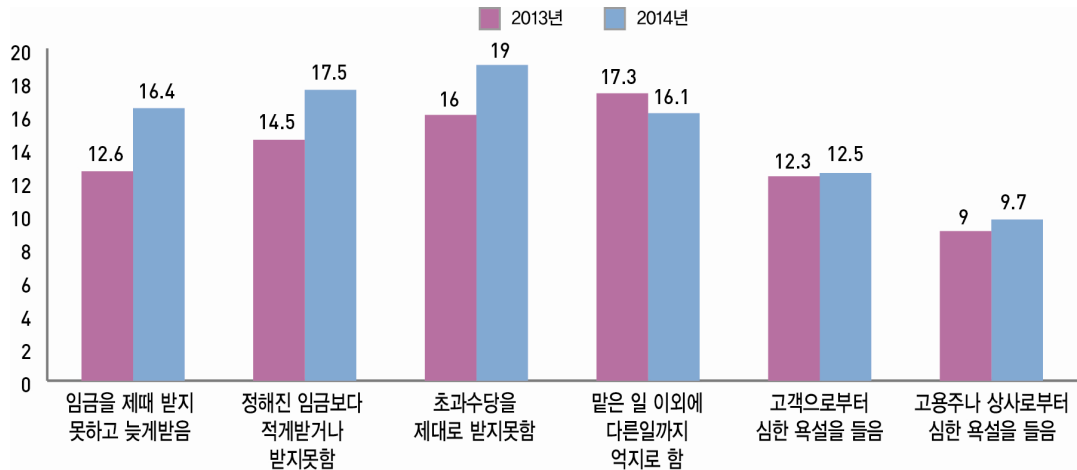
단위: %(명)

내용/구분		말은 일 이외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다		X ²
		있다	없다	
전	체	16.1(117)	83.9(607)	-
교	중 학 교	5.1(4)	94.9(74)	-
	고 등 학 교	17.5(113)	82.5(533)	
고	일 반 고	16.5(59)	83.5(299)	-
	특 성 화 고	20.3(49)	79.7(192)	
	특 목 고 자 율 고	8.9(4)	91.1(41)	
지	대 도 시	11.7(35)	88.3(264)	10.212** (d.f=2)
	중 소 도 시	16.8(47)	83.2(232)	
	읍 · 면 지 역	23.4(34)	76.6(111)	
성	남 성	13.6(49)	86.4(312)	3.268 (d.f=1)
	여 성	18.5(67)	81.5(295)	
근	작 성	18.6(34)	81.4(149)	1.135 (d.f=1)
	미 작 성	15.2(81)	84.8(451)	

*주: 1) α .05, ** α .01, *** α .001

2) 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소한 경우에는 χ^2 값을 제시하지 않음.

[그림 V-5]는 지금까지 살펴본 부당처우 유형별 경험 비율을 2013년과 비교한 결과를 보여준다. 여기에서 드러나듯 임금 체불이나 미지급 등 임금 관련 부당처우가 가장 흔히 발생하며, 전년 대비 증가한 것으로 파악되었다. 그에 비해 말은 일 외에 다른 업무를 억지로 하거나, 고객이나 고용주·상사로부터 언어폭력을 경험한 사례는 전년 대비 유사한 수준을 유지하거나 다소 감소세를 보였다. 이 같은 결과는 아르바이트를 하는 청소년들이 겪는 부당처우는 주로 임금과 관련해서 발생하고, 점차 심각해지고 있음을 시사한다. 따라서 이와 관련한 대응책을 시급히 마련할 필요가 있다.



【그림 V-5】 2013-2014년 부당처우 유형별 경험 비율 (단위: %)

(4) 부당처우에 대한 대응 방법

부당처우를 경험했을 때, 대응 여부 및 대응 방법을 확인해보았다. 먼저 대응 여부에 대한 분석 결과, 부당처우를 당한 적이 있다고 답한 응답자 가운데 28.3%만 어떠한 형태로든 대응했다는 반응을 나타냈으며, 71.7%는 대응하지 않은 것으로 조사되었다. 배경변인별로는 근로계약서 작성 여부와 노동인권교육 경험 여부에 따른 차이가 확인되었다. 그리하여 근로계약서를 작성한 집단의 경우에는 부당처우를 당했을 때 대응했다는 응답 비율이 38.6%로 나타나, 전체 평균에 비해 10%p, 근로계약서 미작성 집단에 비해 14.2%p 가량 더 높은 응답 비율을 보여주었다. 노동인권교육 경험 여부에 따른 차이는 더욱 두드러지게 나타나, 관련 교육을 받은 경험이 없는 집단은 부당처우에 대응했다는 응답 비율이 22.6%에 그친 반면, 관련 교육을 받은 경험이 있는 집단은 그 비율이 40.0%로 약 2배 가량 높게 파악되었다. 이러한 결과는 근로계약서를 통해 최소한의 보호장치를 마련하거나, 노동인권교육을 통해 관련 지식을 제고시키는 것이 청소년 근로보호에 도움이 됨을 시사한다.

표 V-21 부당처우 경험 후 대응여부

단위: %(명)

내용/구분		대응 했다	대응하지 않았다	X^2
전	체	28.3(53)	71.7(135)	-
교 급	중 학 교	25.0(2)	75.0(6)	-
	고 등 학 교	28.3(51)	71.7(129)	
고 계	일 반 고	28.6(30)	71.4(75)	-
	특 성 화 고	28.8(19)	71.2(47)	
	특 목 고 · 자 율 고	25.0(2)	75.0(6)	
지 역	대 도 시	25.4(18)	74.6(53)	1.533 (d.f=2)
	중 소 도 시	32.9(26)	67.1(53)	
	읍 · 면 지 역	23.7(9)	76.3(29)	
성 별	남 성	28.6(26)	71.4(65)	.013
	여 성	27.8(27)	72.2(70)	(d.f=1)
근 로 계 약 서	작 성	38.6(22)	61.4(35)	3.861*
	미 작 성	24.4(31)	75.6(96)	(d.f=1)
노 동 인 권 교 육 경 험	있 다	40.0(18)	60.0(27)	5.196*
	없 다	22.6(31)	77.4(106)	(d.f=1)

*주: 1) α .05, ** α .01, *** α .001

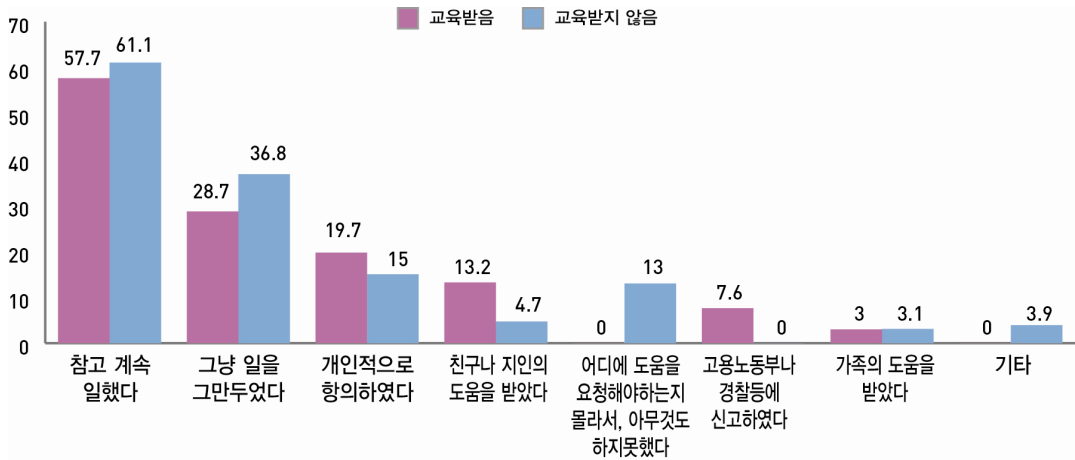
2) 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소한 경우에는 χ^2 값을 제시하지 않음.

3) 제시된 선택지 가운데 '참고 계속 일했다', '어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서 아무것도 하지 못했다', '그냥 일을 그만 두었다' 로 답한 경우는 미대응으로 분류하고, 여타 응답은 대응한 것으로 분류하였음.

[그림 V-6]에는 부당행위 경험 시 대응 방법을 좀 더 밀착해서 살펴본 결과가 제시되어 있다. 구체적으로, '참고 계속 일했다'는 응답이 59.7%로 가장 많았고, '그냥 일을 그만 두었다' 33.8%가 그 뒤를 이어, 대다수의 청소년들이 부당 행위를 경험해도 적극적으로 대응하지 못하는 현실을 방증하였다. 그 다음으로는 '개인적으로 항의하였다' 15.7%, '어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서, 아무것도 하지 못했다' 10.6%, '친구나 지인의 도움을 받았다' 7.0%, '가족의 도움을 받았다' 3.6%, '고용노동부나 경찰 등에 신고하였다' 1.8%순으로 나타나, 나름대로 대응을 하는 경우에도 제도의 도움을 받기보다는 대부분 개인수준에서 해결하는 방식을 취하는 것으로 파악되었다.

부당행위에 대한 대응방법은 근로교육 여부에 따라 차이를 보였다. 그리하여, 학교에서 아르바이트를 하는 청소년의 권리에 대해 설명을 듣거나 교육을 받은 적이 있다고 답한 경우에는 개인적으로 항의하거나 친구나 지인의 도움을 받거나, 고용노동부나 경찰에 신고했다는 응답 비율이 교육을 받지 않은 집단의 응답 비율보다 더 높게 나타났다. 특히 근로교육을 받지 않은 경우에는 '어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서 아무것도 하지 못했다'는 응답 비율이

13.0%에 이른 반면, 근로교육을 받은 경우에는 이 같은 응답이 0%로 나타나 대조를 이루었다. 상술한 결과는 근로교육이 청소년들이 아르바이트 과정에서 부당행위에 직면했을 때 대응하는데 실질적으로 기여하고 있음을 시사한다.



※ 주: 1) '부당한 일을 경험한 적이 없다'고 답한 응답자를 제외하고 산출한 결과임.
2) 중복응답으로 인해 백분율의 합이 100을 초과할 수 있음.

【그림 V-6】 근로교육 여부에 따른 부당처우 경험 후 대처 방법

3. 청소년 아르바이트의 효과

1) 학업 및 주변사람과의 관계에 미치는 영향

여기에서는 아르바이트가 청소년의 일상생활에 미치는 영향을 확인하기 위해, 아르바이트로 인해 학업이나 대인관계에 지장을 받는지를 조사해 보았다. 일각에서는 청소년들이 방과 후 또는 주말에 아르바이트를 하면서 에너지를 소진하기 때문에 학교생활에 집중하지 못한다는 지적을 제기한다. 이 같은 우려를 확인해보기 위해 아르바이트로 인해 수업시간에 잠을 잔 적이 있는지를 물어보았다.

그 결과 아르바이트를 해 본 청소년 가운데 25.4%는 그렇다는 반응을 보였다. 특히 이러한

경향은 근로강도와 밀접한 관련이 있어서, 주당 평균 근무일수가 많고 하루 평균 근무시간이 길수록 보다 심한 것으로 파악되었다. 구체적으로, 하루 평균 근무시간이 3시간 이하인 경우에는 아르바이트 때문에 수업시간에 잠을 잤다는 응답은 12.1%에 불과했지만, 하루 평균 11시간 이상 일을 한 경우에는 46.5%가 그렇다는 반응을 보였다. 주당 평균 근무일수와도 밀접한 관련이 있어서 일주일에 평균 하루 아르바이트를 한 경우에는 12.2%만이 아르바이트 때문에 수업시간에 잠을 잔 경험이 있다고 답했으나, 일주일에 평균 3일 이상 일하는 경우에는 41%가량이 그렇다는 반응을 보였다.

이러한 경향성은 아르바이트로 인해 숙제를 제 때에 해가지 못한 적이 있느냐는 질문에서도 유사하게 관찰된다. 그리하여 하루 평균 근무시간이 3시간 이하인 경우에는 5.6%만이 아르바이트 때문에 숙제를 제대로 하지 못한 경험이 있다고 답한 반면, 11시간 이상인 경우에는 20.0%가 그렇다는 반응을 보였다. 주당 평균 근무일수의 경우에도 일주일에 하루 근무하는 경우에는 6.3%만이 그렇다고 답한 반면 일주일 내내 아르바이트를 하는 청소년은 24.3%가 아르바이트 때문에 숙제를 해 가지 못한 경험이 있다고 답했다.

아르바이트로 인해 성적이 떨어진 경험에 대해 물어본 결과도 대동소이한 양상을 나타내, 주당 평균 근무일수가 많을수록 아르바이트 때문에 성적이 떨어진 적이 있다는 응답 비중도 증가했다. 한편 아르바이트로 인해 친구를 만나는 시간이 줄어들었는지에 관한 질문에서도 하루 평균 근무시간이나 주당 평균 근무일수와 같은 근로 강도에 따른 차이는 분명하게 나타났다. 그리하여 하루 평균 근무시간이 3시간 이하인 경우에는 그렇다는 응답 비중이 14.8%에 그친 반면, 하루 평균 근무시간이 4시간 이상-6시간 이하인 경우에는 48.6%로 급증하고, 하루 평균 11시간 이상 근무하는 경우에는 64.3%가 그렇다는 반응을 보였다. 주당 평균 근무일수의 경우에도 일주일에 6-7일 근무하는 경우에는 아르바이트 때문에 친구를 만나는 시간이 줄어들었다는 응답이 60.6%를 차지했다.

주어진 생활시간과 에너지가 제한된 상황에서 지나치게 많은 시간과 에너지를 아르바이트에 투입할 경우, 여타 활동은 그 만큼 제약을 받게 된다. 이러한 관점에서 보면, 학생들이 아르바이트에 집중할수록 그 만큼 학업이나 친구들과의 교제에 투입할 수 있는 시간과 에너지는 줄어들 수밖에 없는 바, 여기에서 드러난 결과는 이 같은 현실을 반영한 것으로 이해할 수 있다.

표 V-22

최근에 아르바이트를 하면서 학업 및 주변사람과 관련한 경험

단위: %(명)

내용/구분		아르바이트로 인해 수업시간에 잠을 잔 적이 있다		X ²	아르바이트로 인해 숙제를 제때에 해가지 못한 적이 있다		X ²
		있다	없다		있다	없다	
전	체	25.4(184)	74.6(539)	-	11.9(86)	88.1(636)	-
하루 평균 근무 시간	3 시간 이하	12.1(13)	87.9(94)	28.152*** (d.f=3)	5.6(6)	94.4(101)	9.242* (d.f=3)
	4시간이상-6시간이하	27.3(81)	72.7(216)		13.1(39)	86.9(258)	
	7시간이상-10시간이하	22.6(53)	77.4(182)		10.6(25)	89.4(210)	
	11 시간 이상	46.5(33)	53.5(38)		20.0(14)	80.0(56)	
주당 평균 근무 일수	1 일	12.2(29)	87.8(208)	55.671*** (d.f=3)	6.3(15)	93.7(222)	29.561*** (d.f=3)
	2 일	22.5(49)	77.5(169)		8.7(19)	91.3(199)	
	3 - 5 일	41.3(74)	58.7(105)		20.0(36)	80.0(144)	
	6 - 7 일	41.4(29)	58.6(41)		24.3(17)	75.7(53)	

내용/구분		아르바이트로 인해 성적이 떨어진 적이 있다		X ²	아르바이트로 인해 친구를 만나는 시간이 줄어들었다		X ²
		있다	없다		있다	없다	
전	체	12.1(88)	87.9(635)	-	44.5(322)	55.5(401)	-
하루 평균 근무 시간	3 시간 이하	6.5(7)	93.5(101)	9.497* (d.f=3)	14.8(16)	85.2(92)	52.582*** (d.f=3)
	4시간이상-6시간이하	14.8(44)	85.2(253)		48.6(144)	51.4(152)	
	7시간이상-10시간이하	9.4(22)	90.6(213)		47.7(112)	52.3(123)	
	11 시간 이상	18.3(13)	81.7(58)		64.3(45)	35.7(25)	
주당 평균 근무 일수	1 일	3.0(7)	97.0(230)	47.419*** (d.f=3)	18.7(44)	81.3(191)	99.521*** (d.f=3)
	2 일	9.6(21)	90.4(197)		56.9(124)	43.1(94)	
	3 - 5 일	22.3(40)	77.7(139)		59.2(106)	40.8(73)	
	6 - 7 일	24.3(17)	75.7(53)		60.6(43)	39.4(28)	

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

2) 아르바이트의 효용성에 대한 인식

(1) 진로·직업의식에 미치는 영향

아르바이트가 청소년에게 미치는 영향을 다각도로 확인해보기 위해, 진로 발달에 도움이

된다고 생각하는지를 조사해보았다. 먼저 '아르바이트를 경험을 통해 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었는가'라는 질문의 경우, 동의하는 응답(그렇다+매우 그렇다)은 20.4%에 그친 반면, 47.5%는 그렇지 않다(그렇지 않다+전혀 그렇지 않다)는 반응을 보였다. 배경변인별로는 총 아르바이트 근무기간과 하루 평균 근무시간에 따른 차이가 확인되었다. 그리하여, 최근에 경험했던 아르바이트 일자리에 비해 비교적 장기간 근무한 경우, 또 하루 평균 근무시간이 길수록 아르바이트가 진로에 대한 고민에 도움이 되었다는 응답 비중이 증가했다. 그에 비해 주당 평균 근무일수에 따른 차이는 관찰되지 않았다(<표 V-23> 참조).

다음으로, 아르바이트를 통해 나중에 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았는지를 조사한 결과에서는 31.0%가 그렇다는 반응을 보였고, 35.8%는 그렇지 않다는 반응을 나타내 긍정하는 의견과 부정하는 의견이 대동소이한 비율을 보여주었다. 주요 배경변인별로는 아르바이트 총 근무기간과 하루 평균 근무시간별로 차이가 있었다. 그리하여 아르바이트 총 근무기간이 길고 하루 평균 근무시간이 길수록 직업을 갖는 데 도움이 되었다는 응답 비율이 더 높게 나타났다. 이 같은 결과는 단기 아르바이트보다는 비교적 장기간에 걸쳐 지속적으로 이어지는 아르바이트가 진로·직업발달 측면에서 청소년들에게 유효하게 작용할 가능성이 있음을 시사한다(<표 V-24> 참조).

표 V-23 아르바이트 효과(1) : 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다 단위: %(명)

내용/구분		나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
전	체	47.5(462)	32.1(312)	20.4(198)	-
아르바이트 총근무기간	하루	53.2(92)	28.3(49)	18.5(32)	24.062** (d.f=8)
	2일 - 1주일미만	52.6(61)	28.4(33)	19.0(22)	
	1주일이상-1개월미만	39.5(51)	37.2(48)	23.3(30)	
	1개월이상-3개월미만	46.4(71)	30.7(47)	22.9(35)	
	3개월이상	29.1(41)	40.4(57)	30.5(43)	
하루 평균 근무시간	3시간이하	64.8(68)	24.8(26)	10.5(11)	34.002*** (d.f=6)
	4시간이상-6시간이하	40.5(119)	38.8(114)	20.7(61)	
	7시간이상-10시간이하	45.0(104)	30.3(70)	24.7(57)	
	11시간이상	29.6(21)	33.8(24)	36.6(26)	
주당 평균 근무일수	1일	50.4(115)	27.6(63)	21.9(50)	8.363 (d.f=6)
	2일	41.7(90)	35.6(77)	22.7(49)	

내용/구분		나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
3	- 5 일	43.8(78)	34.8(62)	21.3(38)	
6	- 7 일	33.8(24)	38.0(27)	28.2(20)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

표 V-24 아르바이트 효과(2) : 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다 단위: %(명)

내용/구분		나중에 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
전	체	35.8(348)	33.2(323)	31.0(301)	-
아르바이트 총근무기간	하 루	40.7(70)	31.4(54)	27.9(48)	25.502** (d.f=8)
	2 일 - 1 주 일 미 만	40.0(46)	27.8(32)	32.2(37)	
	1 주 일 이상 - 1 개 월 미 만	32.6(42)	34.1(44)	33.3(43)	
	1 개 월 이상 - 3 개 월 미 만	30.1(46)	35.3(54)	34.6(53)	
	3 개 월 이 상	17.0(24)	38.3(54)	44.7(63)	
하 루 평 균 근 무 시 간	3 시 간 이 하	50.9(54)	29.2(31)	19.8(21)	36.900*** (d.f=6)
	4 시간 이상 - 6 시간 이하	30.2(89)	36.3(107)	33.6(99)	
	7 시간 이상 - 10 시간 이하	31.7(73)	35.2(81)	33.0(76)	
	1 1 시 간 이 상	17.1(12)	25.7(18)	57.1(40)	
주 당 평 균 근 무 일 수	1 일	36.2(83)	33.2(76)	30.6(70)	3.690 (d.f=6)
	2 일	30.6(66)	33.3(72)	36.1(78)	
	3 - 5 일	30.7(55)	35.2(63)	34.1(61)	
	6 - 7 일	26.8(19)	38.0(27)	35.2(25)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

(2) 금전 및 노동에 대한 인식에 미치는 영향

<표 V-25>에는 아르바이트가 돈의 가치에 대해 생각해 보는 계기가 되었는지를 묻는 문항에 대한 응답 결과가 제시되어 있다. 조사 결과, 아르바이트를 해 본 경험이 있는 청소년 중에서 79.4%는 그렇다는 반응을 보였고, 그렇지 않다는 의견은 3.7%에 그쳤다. 한편, 주요배경변인별로는 하루 평균 근무시간에 따른 차이가 나타났는데, 하루 평균 근무시간이 길수록 아르바이트를 통해 돈의 가치를 생각해 보게 되었다는 응답 비중도 증가했다.

이 같은 결과는 아르바이트가 대부분의 청소년들에게 돈의 가치와 의미를 되새기는 기회로

작용하고 있음을 시사한다. 본 연구에서 조사된 바에 따르면, 대부분의 청소년 근로자들의 시급은 평균 5천~6천원 수준으로 파악된다. 즉 청소년들은 한 시간 동안 힘들게 길거리에서 전단지들을 돌리고, 음식점이나 연회장에서 서빙을 해야만 5천원 남짓한 돈을 손에 쥐게 된다. 특히 근무시간이 길어지면 길어질수록 피곤함이나 지겨움이 심화될 가능성이 크며, 이 같은 피곤함, 지겨움, 어려움을 견뎌내고 번 돈에 대한 소중함도 남다르게 느껴질 것으로 예상해 볼 수 있다.

표 V-25 아르바이트 효과(3) : 돈의 가치에 대해 생각해보게 되었다 단위: %(명)

내용/구분		돈의 가치에 대해 생각해보게 되었다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
전	체	3.7(36)	16.9(164)	79.4(771)	-
아르바이트 총근무기간	하 루	2.9(5)	21.4(37)	75.7(131)	-
	2 일 - 1 주 일 미 만	6.0(7)	12.9(15)	81.0(94)	
	1 주 일 이상 - 1 개 월 미 만	6.3(8)	20.3(26)	73.4(94)	
	1 개 월 이상 - 3 개 월 미 만	.7(1)	16.4(25)	82.9(126)	
	3 개 월 이 상	2.1(3)	14.9(21)	83.0(117)	
하 루 평 균 근 무 시 간	3 시 간 이 하	6.7(7)	19.2(20)	74.0(77)	-
	4 시간 이상 - 6 시간 이하	4.1(12)	19.7(58)	76.2(224)	
	7 시간 이상 - 10 시간 이하	1.7(4)	16.5(38)	81.8(189)	
	1 1 시 간 이 상	.0(0)	9.9(7)	90.1(64)	
주 당 평 균 근 무 일 수	1 일	3.5(8)	20.1(46)	76.4(175)	-
	2 일	2.3(5)	14.8(32)	82.9(179)	
	3 - 5 일	4.5(8)	16.9(30)	78.7(140)	
	6 - 7 일	2.9(2)	22.9(16)	74.3(52)	

*주: 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소하여 χ^2 값을 제시하지 않음.

‘아르바이트를 통해 일의 의미에 대해 생각해보게 되었다’는 문항에 대해서는 68.7%가 그렇다는 반응을 보였고, 23.7%는 보통이라는 유보적 입장을 나타냈으며, 7.5%는 부정적 반응을 보였다. 배경변인별로 살펴본 결과 아르바이트 총 근무기간이 길수록, 하루 평균 근무시간이 길수록 아르바이트를 통해 일의 의미를 생각해보았다는 응답 비중이 더 높게 나타났다.

내용/구분		일의 의미에 대해 생각해 보게 되었다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
전	체	7.5(73)	23.7(231)	68.7(668)	-
아르바이트 총근무기간	하 루	8.6(15)	27.0(47)	64.4(112)	-
	2 일 - 1 주 일 미 만	11.3(13)	19.1(22)	69.6(80)	
	1 주 일 이상 - 1 개 월 미 만	10.1(13)	30.2(39)	59.7(77)	
	1 개 월 이상 - 3 개 월 미 만	4.6(7)	21.6(33)	73.9(113)	
	3 개 월 이 상	2.8(4)	21.3(30)	75.9(107)	
하 루 평 균 근 무 시 간	3 시 간 이 하	12.4(13)	32.4(34)	55.2(58)	-
	4 시간 이상 - 6 시간 이하	9.2(27)	23.1(68)	67.7(199)	
	7 시간 이상 - 10 시간 이하	4.3(10)	22.8(53)	72.8(169)	
	1 1 시 간 이 상	4.2(3)	18.3(13)	77.5(55)	
주 당 평 균 근 무 일 수	1 일	7.9(18)	23.6(54)	68.6(157)	-
	2 일	4.1(9)	23.5(51)	72.4(157)	
	3 - 5 일	11.2(20)	23.5(42)	65.4(117)	
	6 - 7 일	4.2(3)	30.6(22)	65.3(47)	

*주: 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소하여 χ^2 값을 제시하지 않음.

(3) 사회생활 및 인간관계에 미치는 영향

‘아르바이트를 통해 사회생활에 대한 이해가 높아졌다’는 문항의 경우에는 그렇다는 응답이 57.5%, 그렇지 않다는 응답이 10.1%로 나타나, 청소년들은 아르바이트가 사회생활을 터득하는데 일정 부분 도움이 되었다고 인식하는 것으로 파악되었다. 이 같은 인식은 하루 평균 근무시간에 따라 차이를 보였는데, 하루 평균 근무시간이 3시간 이하로 짧게 근무하는 경우에는 아르바이트를 통해 사회생활에 대한 이해가 높아졌다는 데 동의하는 응답 비율이 45.7%로 나타나 여타 경우에 비해 낮게 도출되었다.

표 V-27

아르바이트 효과(5) : 사회생활에 대한 이해가 높아졌다

단위: %(명)

내용/구분		사회생활에 대한 이해가 높아졌다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
전	체	10.1(98)	32.4(315)	57.5(559)	-
아르바이트 총근무기간	하 루	8.1(14)	41.6(72)	50.3(87)	-
	2 일 - 1 주 일 미 만	13.9(16)	27.8(32)	58.3(67)	
	1 주 일 이상 - 1 개 월 미 만	9.4(12)	37.5(48)	53.1(68)	
	1 개 월 이상 - 3 개 월 미 만	6.5(10)	29.4(45)	64.1(98)	
	3 개 월 이 상	2.8(4)	24.8(35)	72.3(102)	
하 루 평 균 근 무 시 간	3 시 간 이 하	16.2(17)	38.1(40)	45.7(48)	16.695* (d.f=6)
	4 시간 이상 - 6 시간 이하	7.5(22)	29.8(88)	62.7(185)	
	7 시간 이상 - 10 시간 이하	5.6(13)	33.8(78)	60.6(140)	
	1 1 시 간 이 상	7.1(5)	28.6(20)	64.3(45)	
주 당 평 균 근 무 일 수	1 일	7.5(17)	35.1(80)	57.5(131)	-
	2 일	7.4(16)	31.0(67)	61.6(133)	
	3 - 5 일	10.1(18)	30.9(55)	59.0(105)	
	6 - 7 일	4.2(3)	29.6(21)	66.2(47)	

*주: 1) $\alpha.05$, ** $\alpha.01$, *** $\alpha.001$ 2) 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소한 경우에는 χ^2 값을 제시하지 않음.

다음으로 <표 V-28>에는 '아르바이트를 통해 새로운 환경이나 인간관계에 적응하는 능력이 향상되었다'는 문항에 대한 조사 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 아르바이트에 참여한 청소년 가운데 52.5%는 아르바이트를 통해 새로운 환경이나 인간관계 적응 능력이 향상되었다고 답했으며, 그렇지 않다는 응답은 13.4%에 그쳤다. 이러한 결과는 아르바이트를 경험한 청소년들은 아르바이트가 적응 능력이나 사회성 발달에 일정 부분 도움이 된다고 인식하고 있음을 시사한다. 배경변인별로는 아르바이트 총 근무기간, 하루 평균 근무 시간, 주당 평균 근무일수에 따라 차이가 나타났는데, 해당 아르바이트 직종에서 근무한 기간이 길수록 긍정하는 응답 비율이 높았고, 하루 평균 근무시간이 3시간 이하로 짧거나 주당 평균 근무일수가 하루인 경우에는 긍정하는 응답 비율이 눈에 띄게 낮아지는 것으로 파악되었다.

표 V-28 아르바이트 효과(6) : 새로운 환경이나 인간관계에 적응하는 능력이 향상되었다 단위: %(명)

내용/구분		새로운 환경이나 인간관계에 적응하는 능력이 향상되었다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
전	체	13.4(130)	34.2(332)	52.5(510)	-
아르바이트 총근무기간	하 루	15.0(26)	42.8(74)	42.2(73)	-
	2 일 - 1 주 일 미 만	14.8(17)	30.4(35)	54.8(63)	
	1 주 일 이상 - 1 개 월 미 만	10.1(13)	38.0(49)	51.9(67)	
	1 개 월 이상 - 3 개 월 미 만	7.8(12)	29.4(45)	62.7(96)	
	3 개 월 이 상	1.4(2)	22.9(32)	75.7(106)	
하 루 평 균 근 무 시 간	3 시 간 이 하	16.2(17)	44.8(47)	39.0(41)	-
	4 시간 이상 - 6 시간 이하	9.5(28)	30.5(90)	60.0(177)	
	7 시간 이상 - 10 시간 이하	9.5(22)	32.5(75)	58.0(134)	
	1 1 시 간 이 상	5.7(4)	30.0(21)	64.3(45)	
주 당 평 균 근 무 일 수	1 일	14.0(32)	37.3(85)	48.7(111)	-
	2 일	7.4(16)	32.3(70)	60.4(131)	
	3 - 5 일	10.7(19)	30.9(55)	58.4(104)	
	6 - 7 일	4.2(3)	30.6(22)	65.3(47)	

*주: 셀의 사례수가 5명 미만으로 과소하여 χ^2 값을 제시하지 않음.

(4) 문제해결능력 및 책임감 발달에 미치는 영향

아르바이트가 문제해결능력 향상에 도움이 되었는지를 묻는 문항에 대해서는 아르바이트에 참여한 청소년 가운데 40.1%가 도움이 되었다는 반응을 보였고, 43.2%는 보통이다, 16.7%는 도움이 되지 않았다는 응답 비율을 나타냈다. 이러한 결과는 앞서 살펴본 여타 문항들에 비해서는 다소 낮은 평가로 이해할 수 있다. 이 같은 응답 분포는 아르바이트 총 근무기간, 하루 평균 근무시간, 주당 평균 근무일수에 따라 차이를 보였다. 그리하여 총 근무기간이 짧을수록 도움이 되지 않았다는 응답 비율이 더 높게 나타났고, 하루 평균 근무시간이 길고, 주당 평균 근무일수가 길수록 문제 해결 능력에 도움이 되었다는 응답 비중이 높게 나타났다.

표 V-29 아르바이트 효과(7) : 문제를 해결하는 능력이 향상되었다

단위: %(명)

내용/구분		문제를 해결하는 능력이 향상되었다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
전	체	16.7(162)	43.2(420)	40.1(390)	-
아르바이트 총근무기간	하 루	19.7(34)	48.0(83)	32.4(56)	30.977*** (d.f=8)
	2 일 - 1 주 일 미 만	24.3(28)	33.0(38)	42.6(49)	
	1 주 일 이상 - 1 개 월 미 만	15.5(20)	45.7(59)	38.8(50)	
	1 개 월 이상 - 3 개 월 미 만	11.8(18)	43.1(66)	45.1(69)	
하 루 평 균 근 무 시 간	3 개 월 이 상	6.4(9)	39.0(55)	54.6(77)	17.931** (d.f=6)
	3 시 간 이 하	27.6(29)	37.1(39)	35.2(37)	
	4 시간 이상 - 6 시간 이하	12.2(36)	45.2(133)	42.5(125)	
	7 시간 이상 - 10 시간 이하	13.0(30)	44.6(103)	42.4(98)	
주 당 평 균 근 무 일 수	1 1 시 간 이 상	15.7(11)	34.3(24)	50.0(35)	15.116* (d.f=6)
	1 일	16.6(38)	48.5(111)	34.9(80)	
	2 일	13.8(30)	45.2(98)	41.0(89)	
	3 - 5 일	17.4(31)	37.1(66)	45.5(81)	
	6 - 7 일	9.9(7)	32.4(23)	57.7(41)	

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

마지막으로, 아르바이트를 통해 책임감이 강해졌는가를 묻는 문항에 대해서는 58.9%가 그렇다는 응답비율을 나타냈고, 보통이다 31.8%, 아니다 9.3%로 나타나, 아르바이트를 경험한 청소년들은 아르바이트가 책임감을 제고하는 데 일정 부분 긍정적인 영향을 미친 것으로 인식하고 있음을 시사하였다. 이러한 결과는 아르바이트 총 근무시간과 하루 평균 근무 시간에 따라 차이를 나타내, 아르바이트 총 근무기간이 길수록, 하루 평균 근무시간이 길수록 동의하는 응답 비율이 높게 나타났다.

표 V-30 아르바이트 효과(8) : 내 행동에 대한 책임감이 강해졌다

단위: %(명)

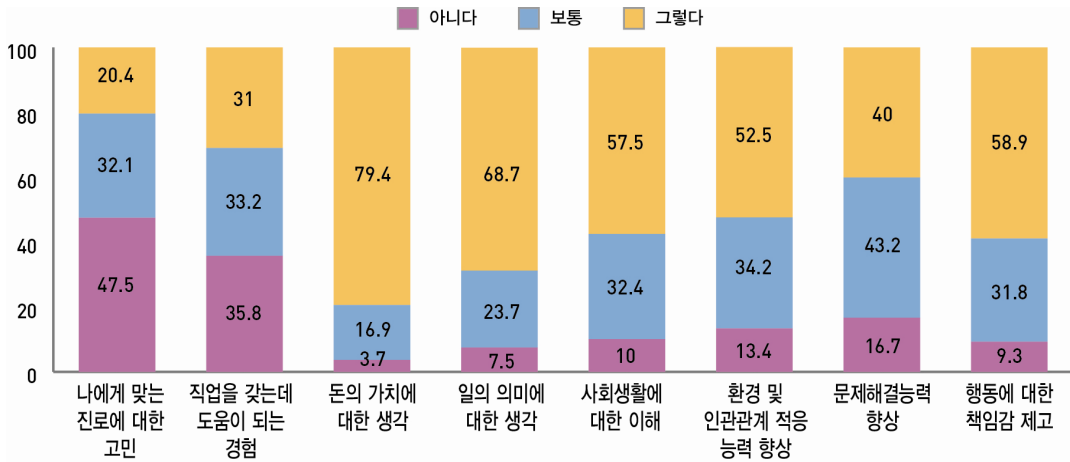
내용/구분		내 행동에 대한 책임감이 강해졌다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
전	체	9.3(91)	31.8(309)	58.9(572)	-
아르바이트 총근무기간	하 루	12.7(22)	38.2(66)	49.1(85)	-
	2 일 - 1 주 일 미 만	14.8(17)	27.8(32)	57.4(66)	
	1 주 일 이상 - 1 개 월 미 만	7.8(10)	35.7(46)	56.6(73)	

내용/구분		내 행동에 대한 책임감이 강해졌다			X ²
		아니다	보통이다	그렇다	
	1개월이상-3개월미만	7.8(12)	31.4(48)	60.8(93)	
	3 개 월 이 상	2.8(4)	23.2(33)	73.9(105)	
하 루 평 균 근 무 시 간	3 시 간 이 하	18.9(20)	32.1(34)	49.1(52)	20.097** (d.f=6)
	4시간이상-6시간이하	8.2(24)	34.0(100)	57.8(170)	
	7시간이상-10시간이하	6.1(14)	30.3(70)	63.6(147)	
주 당 평 균 근 무 일 수	1 1 시 간 이 상	8.5(6)	22.5(16)	69.0(49)	-
	1 일	11.4(26)	32.8(75)	55.9(128)	
	2 일	8.8(19)	27.3(59)	63.9(138)	
	3 - 5 일	8.4(15)	34.8(62)	56.7(101)	
	6 - 7 일	5.6(4)	33.3(24)	61.1(44)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

[그림 V-7]에는 지금까지 살펴본 내용을 요약한 결과가 제시되어 있다. 아르바이트가 도움이 되었다는 응답은 '돈의 가치에 대해 생각해보게 되었다'는 문항에서 79.4%로 가장 높게 나타났고, '일의 의미에 대해 생각해보게 되었다' 68.7%, '나의 행동에 대한 책임감이 높아졌다' 58.9%, '사회생활에 대한 이해가 높아졌다' 57.5%, '새로운 환경 및 인간관계 적응 능력이 향상되었다' 52.5% 순으로 파악되었다.

반면 아르바이트를 통해 '나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다'는 응답은 20.4%에 불과했고, '장차 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다'는 응답도 31.0%에 그쳤다. 이러한 결과는 한국 사회에서 아직까지 청소년 아르바이트가 진로·직업체험의 기회로 작용하지는 못하는 현실을 방증한다. 이는 청소년들이 주로 일하는 아르바이트 일자리들이 진로·직업 발달에 도움이 될 만큼 양질의 일자리가 되지 못하는 데 기인하는 것으로 보인다. 그에 비해 일을 하고 돈을 버는 아르바이트 경험이 그간 체감하지 못했던 돈의 가치나 일의 의미에 대해 생각해 보는 기회가 된다는 점에서 의미를 부여할 수 있을 것으로 보인다.



【그림 V-7】 아르바이트의 효과 (단위: %)

4. 청소년 근로권의 인식 수준

제Ⅲ장에서 법적 정의를 통해 살펴본 바와 같이, 근로기준법에서 근로자는 하는 일이 무엇이든 “임금을 목적으로” 일 하는 사람으로 규정하고 있다. 이러한 법적 기준에 비추어 보면, 18세 미만의 일하는 청소년들도 근로기준법의 적용 대상이 되어 근로자로서의 권리와 보호를 받게 된다. 특히 근로기준법은 취업 가능한 연령과 노동시간, 독자적인 임금 청구 등을 명시하여 연소자의 노동권을 각별히 보호하고 있다. 이 같은 법률의 입법 취지는 연소자인 근로자를 보호해야 할 사용자의 의무를 규정한 것으로 이해할 수 있다. 실제로 법령에 규정된 의무의 주체도 대부분 사용자로 명시되어 있으며, 이는 바꿔 말하면 연소자인 근로자는 법에 규정된 보호를 받아야 할 권리를 보유하고 있음을 뜻한다.

기실 권리의 주체가 자신이 향유할 수 있는 권리 내용에 대해 정확히 인지하는 것은 무척 중요한 의미를 지닌다. 그래야 자신의 권리가 부당하게 침해당했을 때 적절하게 대응하여 이를 구제받을 수 있기 때문이다. 이러한 견지에서 보면, 상당수의 청소년들이 아르바이트에 참여하는 현실을 고려하면, 청소년들은 아르바이트를 할 때 누릴 수 있는 권리에 대해 알아야 한다. 이에 본 연구에서는 아르바이트를 하는 청소년에게 적용되는 권리 보호 제도에 대해 청소년들이 얼마나 인지하고 있는지를 파악해보았다.

근로기준법 제65조(사용금지)에서는 “18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에

사용하지 못한다”고 규정하고 있다. 그에 따라 18세 미만 청소년을 위험한 일이나 유해업종에 고용할 경우, 고용주는 법에 따라 처벌을 받도록 되어 있다. 이 같은 규정을 알고 있는지 조사한 결과가 <표 V-31>에 제시되어 있다. 분석 결과, 86.7%가 알고 있다고 답해, 대다수의 청소년들이 해당 규정에 대해 인지하고 있음을 알 수 있었다. 이러한 인지 여부는 학교급에 따라 차이가 있어서, 모른다는 응답 비율이 고등학교에 비해 중학교에서 다소 높게 나타났다. 한편 학교에서 노동인권교육을 받은 경험이 있는 경우에는 그렇지 않은 경우에 비해 관련 사실을 알고 있다는 응답 비율이 통계적으로 유의하게 높았다.

표 V-31 노동관계 법령 인지수준(1): 청소년의 취업 제한 단위: %(명)

내용/구분		청소년을 위험한 일이나 유해업종에 고용할 경우, 고용주는 법에 따라 처벌 받는다		X ²
		안다	모른다	
전	체	86.7(3467)	13.3(532)	-
교	중 학 교	84.3(817)	15.7(152)	6.297* (d.f=1)
	고 등 학 교	87.5(2650)	12.5(380)	
고	일 반 고	86.9(1705)	13.1(258)	2.926 (d.f=2)
	특 성 화 고	89.6(483)	10.4(56)	
	특목고자율고	87.5(463)	12.5(66)	
아	있 다	87.7(880)	12.3(123)	1.307 (d.f=1)
	없 다	86.3(2587)	13.7(410)	
노	있 다	90.0(582)	10.0(65)	7.609** (d.f=1)
	없 다	85.9(2804)	14.1(460)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

근로계약서 작성은 모든 근로계약 체결 시 지켜야 할 가장 기본적인 규정이다. 이에 아르바이트를 할 때 근로계약서를 작성해서 사용자와 근로자가 각각 한 장씩 나눠가져야 한다는 사실을 알고 있는지 조사해 보았다. 그 결과, 알고 있다는 응답이 52.4%로 과반을 차지하기는 했으나 모른다는 응답도 47.6%에 달해, 여전히 이 같은 사실을 모르는 청소년들도 많음을 알 수 있었다. 주요 배경변인별로는 학교급, 아르바이트 경험 여부, 노동인권교육 경험 여부에 따라 차이가 있었다. 그리하여 고등학생보다 중학생의 경우 모르고 있다는 응답 비율이 더 높았고, 아르바이트 경험이 없는 청소년보다는 아르바이트를 해 본 청소년들이 이 같은 사실을 더 잘 알고 있었다.

아울러 노동인권교육 경험이 있는 청소년의 경우, 71.6%가 근로계약서 작성 관련 규정에 대해 알고 있어서 여타 집단에 비해 무척 높은 인지율을 보여주었다. 특히 아르바이트를 해 본 적이 있는 청소년 중에서도 이 같은 사실을 잘 모르는 경우가 43.1%에 이른다는 사실을 주목할 필요가 있다. 이 같은 결과는 가장 기본적인 권리보호 장치조차 마련하지 못한 채 일을 하는 청소년들이 그 만큼 광범하게 존재함을 의미한다.

표 V-32 노동관계 법령 인지수준(2): 근로계약서 작성 단위: %(명)

내용/구분		근로계약서를 아르바이트를 시작하기 전에 2장 만들어서 사장님과 학생이 한 장 씩 가져야 한다		X ²
		안다	모른다	
전	체	52.4(2094)	47.6(1906)	-
교	중 학 교	49.4(479)	50.6(490)	4.364* (d.f=1)
	고 등 학 교	53.3(1615)	46.7(1416)	
고	일 반 고	53.2(1044)	46.8(920)	3.235 (d.f=2)
	특 성 화 고	56.2(303)	43.8(236)	
	특목고자율고	50.8(269)	49.2(261)	
아	있 다	56.9(570)	43.1(432)	11.028** (d.f=1)
	없 다	50.8(1524)	49.2(1474)	
노	있 다	71.6(463)	28.4(184)	115.123*** (d.f=1)
	없 다	48.5(1583)	51.5(1681)	

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

최저임금법은 사용자는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하도록 규정하고 있다. 이때 근로자란 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인을 제외하고 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 일을 하는 사람을 통칭한다(근로기준법 제2조 제1항 1호). 따라서 청소년도 당연히 최저임금법의 적용을 받게 되는데, 2014년 정부가 정한 최저임금은 시간 당 5,210원이다. 따라서 이보다 낮은 임금을 제공할 경우 이는 처벌의 대상이 되며, 근로자는 정당한 임금을 지급받을 권리가 있다. 그러므로 최저임금 미만으로 아르바이트 임금을 지급받을 경우, 이 같은 부당행위에 대응하기 위해서는 최저임금액을 알고 있어야 한다.

이러한 맥락에서 청소년을 대상으로 2014년 최저임금액을 알고 있는지를 조사한 결과, 약

71.1%의 청소년들이 알고 있다고 답했으며, 모른다는 응답 비율은 28.9%를 차지했다. 이러한 응답 비율은 학교급, 고교 계열, 아르바이트 경험 및 노동인권교육 경험 여부에 따라 차이가 있었다. 그리하여 중학생보다는 고등학생이 인지율이 더 높았고, 고등학교의 경우 특성화고등학교가 가장 높은 인지율을 나타냈다. 또한 아르바이트 경험이 있는 경우, 노동인권교육 경험이 있는 경우 인지율이 높게 나타났다.

표 V-33 노동관계 법령 인지수준(3) : 최저임금 규정

단위: %(명)

내용/구분		2014년 정부에서 정한 최저임금은 '시간당 5,210' 원이다		X ²
		안다	모른다	
전	체	71.1(2845)	28.9(1155)	-
교	중 학 교	63.5(616)	36.5(354)	36.089*** (d.f=1)
	고 등 학 교	73.5(2230)	26.5(802)	
고	일 반 고	72.7(1427)	27.3(536)	30.917*** (d.f=2)
	특 성 화 고	82.3(443)	17.7(95)	
	특목고자율고	67.9(359)	32.1(170)	
아	있 다	84.7(849)	15.3(153)	120.499*** (d.f=1)
	없 다	66.6(1996)	33.4(1002)	
노	있 다	78.4(507)	21.6(140)	20.210*** (d.f=)
	없 다	69.6(2272)	30.4(993)	

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

<표 V-34>에는 아르바이트를 하다 다칠 경우에도 산재보험으로 치료와 보상을 받을 수 있다는 사실을 알고 있는지 여부를 조사한 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, 알고 있다는 응답과 모른다는 응답 비율이 각각 50.5%와 49.5%로 거의 유사한 수준을 보여주었다. 이러한 응답 비율은 학교급과 노동인권교육 경험 여부에 따라 차이를 나타냈다. 특히 노동인권교육을 받은 경험이 있는 청소년들은 해당 내용을 알고 있다는 응답이 65.2%에 달해 평균을 크게 웃돌았으며, 관련 교육 경험이 없는 집단보다 18%p 가량 더 높은 수치를 보여주었다. 이러한 결과는 노동인권교육이 청소년들에게 권리보호 규정에 관한 정보제공 수단으로서 무척 중요한 역할을 수행하고 있음을 방증한다.

내용/구분		아르바이트를 하다 다치게 되면 산재보험으로 치료와 보상을 받을 수 있다		X ²
		안다	모른다	
전	체	50.5(2018)	49.5(1977)	-
교	중 학 교	45.1(437)	54.9(532)	15.007*** (d.f=1)
	고 등 학 교	52.2(1581)	47.8(1445)	
고	일 반 고	53.0(1037)	47.0(920)	1.230 (d.f=2)
	특 성 화 고	51.0(275)	49.0(264)	
	특목고자율고	50.8(269)	49.2(261)	
아	있 다	52.7(529)	47.3(474)	2.661 (d.f=1)
	없 다	49.8(1489)	50.2(1503)	
노	있 다	65.2(421)	34.8(225)	66.534*** (d.f=1)
	없 다	47.6(1551)	52.4(1707)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

근로기준법 제69조(근로시간)는 “15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자 사이의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다”고 규정하고 있다. 이는 바꿔 말하면 청소년 근로자의 동의 없이 장시간 근로를 요구할 수 없음을 의미한다. 이에 고용주가 청소년근로자에게 하루 7시간, 1주일에 40시간 이상 일을 시킬 경우 청소년근로자의 동의를 받아야 한다는 사실을 알고 있는지를 조사해 보았다. 그 결과, 해당 내용을 알고 있다는 응답은 44.3%에 불과해, 모른다는 응답 비율(55.7%)이 더 높게 나타났다. 주요 배경변인별로는 고교 계열과 노동인권교육 경험 여부에 따른 차이가 관찰되었다. 구체적으로 일반고나 특목고·자율고에 비해 특성화고 청소년의 인지율이 다소 높았고, 노동인권교육을 받은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 인지율이 23%p. 가량 더 높게 파악되었다.

내용/구분		고용주가 청소년근로자에게 하루 7시간, 1주일에 40시간 이상 일을 시킬 경우, 청소년 근로자의 동의를 받아야 한다		X ²
		안다	모른다	
전	체	44.3(1772)	55.7(2226)	-
교	중 학교	43.6(422)	56.4(546)	.274 (d.f=1)
	고 등 학교	44.6(1350)	55.4(1680)	
고	일 반 고	43.8(861)	56.2(1103)	11.957** (d.f=2)
	특 성 화 고	50.8(273)	49.2(264)	
	특목고자율고	40.8(216)	59.2(313)	
아	있 다	47.9(479)	52.1(522)	6.785** (d.f=1)
	없 다	43.1(1293)	56.9(1705)	
노	있 다	63.0(407)	37.0(239)	112.134*** (d.f=1)
	없 다	40.4(1317)	59.6(1946)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

다음으로 휴일근무, 초과근무, 야간근무를 할 경우 50%의 가산수당을 지급받을 수 있다는 사실에 대해 알고 있는지 조사해보았다. 그 결과, 알고 있다는 응답이 44.0%, 모른다는 응답이 56.0%로 나타나 이 같은 사실을 잘 모르는 청소년들이 더 많은 것으로 파악되었다. 주요 배경변인의 경우, 학교급, 고교 계열, 아르바이트 경험 여부, 노동인권교육 경험 여부에 따른 차이가 관찰되었다. 그리하여 중학생보다는 고등학생이, 일반고, 특목고·자율고보다는 특성화고 학생이, 아르바이트 경험이 없는 청소년보다는 경험이 있는 청소년들이 이 같은 규정에 대해 상대적으로 더 잘 알고 있는 것으로 파악되었다. 특히 노동인권교육의 효과가 두드러져서, 노동인권교육을 받은 경험이 있는 청소년들은 이러한 사실에 대해 알고 있다는 응답이 62.3%에 달해, 교육을 받지 않은 청소년들의 인지율(40.0%)과 대조를 이루었다.

표 V-36 노동관계 법령 인지수준(6) : 가산수당 지급

단위: %(명)

내용/구분		휴일근무, 초과근무, 야간근무를 할 경우, 원래 받기로 한 시급의 50%를 더 받을 수 있다		X ²
		안다	모른다	
전	체	44.0(1757)	56.0(2241)	-
교	중 학 교	41.2(399)	58.8(569)	3.890* (d.f=1)
	고 등 학 교	44.8(1358)	55.2(1671)	
고	일 반 고	43.5(853)	56.5(1110)	22.659*** (d.f=2)
	특 성 화 고	53.8(290)	46.2(249)	
	특목고자율고	40.7(215)	59.3(313)	
아	있 다	48.1(482)	51.9(521)	9.176** (d.f=1)
	없 다	42.6(1275)	57.4(1720)	
노	있 다	62.3(403)	37.7(244)	108.637*** (d.f=1)
	없 다	40.0(1306)	60.0(1956)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

일주일을 개근하고 15시간 이상 일을 하면 하루의 유급휴일을 받을 수 있다는 사실에 대해 알고 있다는 응답은 21.6%에 불과해, 대다수의 청소년들이 관련 규정을 잘 모르는 것으로 조사되었다. 배경변인별로는 고교 계열, 아르바이트 경험 여부, 노동인권교육 경험 여부에 따른 차이가 확인되었다. 여기에서도 노동인권교육 경험 여부에 따른 차이가 무척 두드러져서, 노동인권교육을 받은 경험이 없는 청소년들은 유급휴일 관련 내용을 알고 있다는 응답이 17.5%에 불과한 반면, 교육을 받은 경험이 있는 청소년들은 그 비율이 40.2%에 달해 2배를 초과하는 것으로 파악되었다.

표 V-37 노동관계 법령 인지수준(7) : 유급휴일

단위: %(명)

내용/구분		일주일을 개근하고 15시간 이상 일을 하면 하루의 유급휴일을 받을 수 있다		X ²
		안다	모른다	
전	체	21.6(863)	78.4(3134)	-
교	중 학 교	20.4(197)	79.6(771)	1.160 (d.f=1)
	고 등 학 교	22.0(666)	78.0(2363)	

내용/구분		일주일을 개근하고 15시간 이상 일을 하면 하루의 유급휴일을 받을 수 있다		X ²	
		안다	모른다		
고 계	교 열	일 반 고	21.5(422)	78.5(1541)	7.165* (d.f=2)
		특 성 화 고	26.1(140)	73.9(397)	
		특목고자율고	19.7(104)	80.3(425)	
아 르 바 이 트 경	협 힘	있 다	24.9(250)	75.1(753)	8.821** (d.f=1)
		없 다	20.5(613)	79.5(2382)	
노 동 인 권 교 육 경	협 힘	있 다	40.2(260)	59.8(386)	166.587*** (d.f=1)
		없 다	17.5(571)	82.5(2691)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

아르바이트로 인해 어려움을 겪는 청소년들에게 직접적인 도움을 제공하는 제도적 장치인 알바신고센터에 대해 알고 있는지 여부를 조사한 결과, 알고 있다는 응답은 20.5%에 불과해, 청소년의 대부분이 알바신고센터에 대해 여전히 잘 모르는 것으로 파악되었다. 이 같은 결과는 알바신고센터 제도에 대한 홍보가 무척 미흡했음을 시사한다. 특히 알바신고센터가 대부분 특성화고등학교에 설치되어 있음에도 불구하고, 일반고 및 특목고·자율고와 특성화고 학생 사이에 응답 비율의 차이가 없다는 점도 눈여겨 볼 대목이다. 그에 비해 노동인권교육 경험은 유의미한 차이를 야기하는 것으로 나타나, 노동인권교육을 받은 청소년들은 그렇지 않은 청소년들에 비해 알바신고센터 제도에 대한 인지율이 2배 가량 높게 파악되었다.

표 V-38 노동관계 법령 인지수준(8) : 알바신고센터 설치·운영

단위: %(명)

내용/구분		학교나 교육청에 알바신고센터가 설치돼 있다		X ²	
		안다	모른다		
전	체	20.5(819)	79.5(3181)	-	
교 급	중 학 교	19.8(192)	80.2(777)	.343 (d.f=1)	
	고 등 학 교	20.7(627)	79.3(2404)		
고 계	교 열	일 반 고	20.4(400)	79.6(1563)	1.334 (d.f=2)
		특 성 화 고	22.5(121)	77.5(417)	
		특목고자율고	20.0(106)	80.0(424)	
아 르 바 이 트 경	협 힘	있 다	20.2(202)	79.8(800)	.082 (d.f=1)
		없 다	20.6(617)	79.4(2381)	
노 동 인 권 교 육 경	협 힘	있 다	34.0(220)	66.0(427)	91.296*** (d.f=1)
		없 다	17.5(571)	82.5(2694)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

아르바이트를 하는 청소년의 권리보호체계의 일환으로, 아르바이트를 하다 부당한 처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 신고전화의 운영되고 있다는 사실을 알고 있는지 알아보았다. 조사 결과, 알고 있다는 응답은 33.4%, 모른다는 응답은 66.6%로 나타나 모른다는 응답 비율이 2배 가량 높게 파악되었다. 주요 배경변인별로는 노동인권교육 경험 여부에 따른 차이만 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 그리하여 노동인권교육을 받은 경험이 있는 청소년들은 신고전화 설치·운영에 대해 알고 있다는 응답이 50%에 달한 반면, 교육 경험이 없는 청소년들은 인지도가 30.1%에 불과했다. 이러한 결과는 청소년 근로권리 보호를 위한 정보를 제공하는 데 노동인권교육이 무척 효과적인 장치로 작용하고 있음을 보여준다.

표 V-39 노동관계 법령 인지수준(9) : 아르바이트 관련 청소년 신고전화 설치운영 단위: %(명)

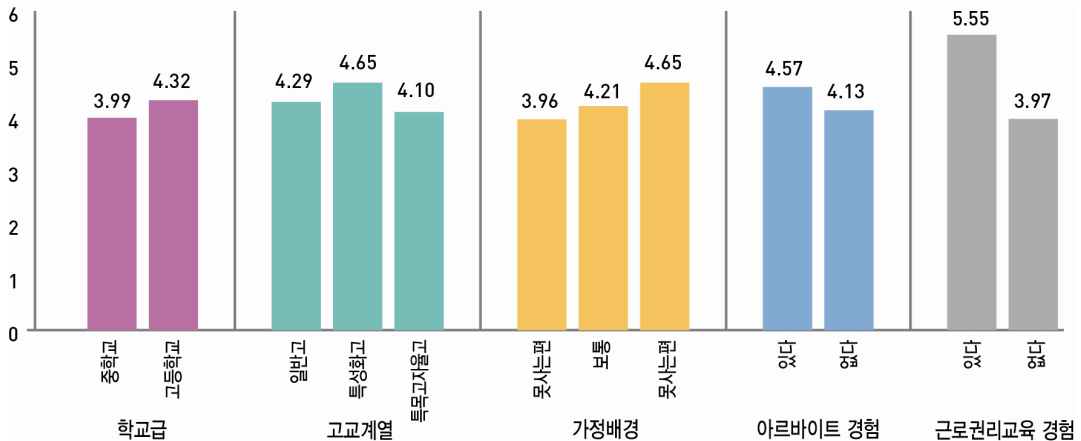
내용/구분		아르바이트를 하다 부당한 처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 신고전화의 있다		X ²
		안다	모른다	
전	체	33.4(1336)	66.6(2661)	-
교	중 학 교	32.1(311)	67.9(658)	1.042 (d.f=1)
	고 등 학 교	33.9(1026)	66.1(2003)	
고	일 반 고	34.7(680)	65.3(1282)	1.541 (d.f=2)
	특 성 화 고	32.5(175)	67.5(363)	
	특목고자율고	32.3(171)	67.7(358)	
아	있 다	33.8(339)	66.2(664)	.084 (d.f=1)
	없 다	33.3(997)	66.7(1997)	
노	있 다	50.0(323)	50.0(323)	96.297*** (d.f=1)
	없 다	30.1(981)	69.9(2281)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

마지막으로 [그림 V-8]에는 앞서 살펴본 9개 문항에 대한 인지 여부를 합산하여 주요 배경변인 별로 인지 수준을 개괄한 결과가 제시되어 있다. 전체 평균은 4.24점으로 나타나, 청소년들은 제시된 9개 문항 중에서 평균 4개 가량의 제도에 대해 알고 있는 것으로 파악되었다. 학교급별로는 중학생이 3.99점, 고등학생이 4.32점으로 나타나 고등학생에 비해 중학생의 인지도가 낮은 것으로 파악되었다. 아르바이트 연령이 낮아지고 있으며 중학생 가운데 적지 않은 학생들이 아르바이트에 참여 있다는 점을 고려하면, 고등학교급 이하 초·중학생을 대상으로 한 교육이나 홍보가

확대되어야 할 것으로 생각된다.

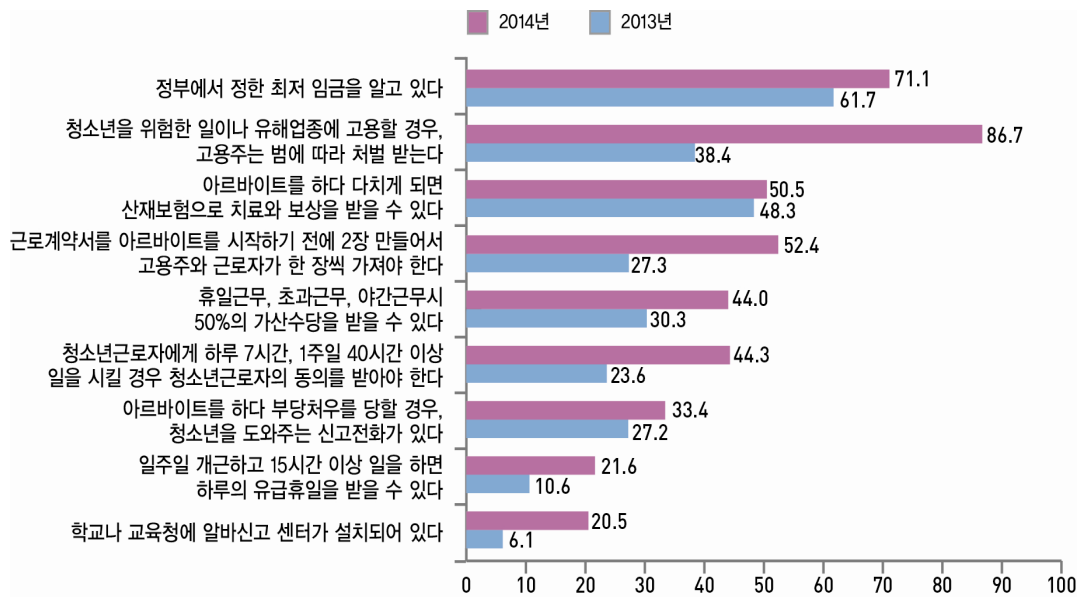
고교 계열별로는 일반고(4.29점), 특목고·자율고(4.10점)에 비해 특성화고(4.65점) 학생들이 상대적으로 좀 더 많은 제도에 대해 알고 있는 것으로 조사되었다. 그렇지만 특성화고 학생들도 9점 만점에 4.65점으로 절반 정도의 인지 수준을 나타내는 데 그치고 있다. 특성화고등학교는 과반에 이르는 학생들이 아르바이트 관련 경험이 있다고 답한 점을 고려해보면, 다수의 학생들이 아르바이트에 참여하면서도 근로보호 규정에 관해 잘 모르고 있음을 시사한다. 한편 가정의 경제수준별로는 못사는 편이라고 답한 경우 3.95점, 보통 4.21점, 잘사는 편 4.65점으로 나타나, 가정형편이 어려울수록 관련 제도에 대한 인지 수준도 낮게 파악되었다. 가정형편이 어려울수록 아르바이트 참여율은 높게 나타난 것과 대조를 이루는 결과로서, 이는 저소득층 청소년들이 아르바이트를 많이 하면서도 관련 제도에 대해 잘 모르는 경우가 많아 취약한 상황에 처할 소지가 큼을 방증한다. 한편 아르바이트 경험 여부에 따른 차이도 관찰되어, 아르바이트 경험이 있는 경우에는 4.57점, 아르바이트 경험이 없는 경우에는 4.13점의 평균 점수를 나타냈다. 주요 배경변인별 비교에서 가장 눈에 띄는 차이는 노동인권교육 경험 여부에서 나타난다. 그리하여 노동인권교육을 받은 적이 있다고 답한 청소년의 평균 점수는 5.55점으로, 여타 집단보다 가장 높게 파악되었다. 반면 노동인권교육을 받은 경험이 없는 청소년의 평균 점수는 3.97점으로 여타 집단에 비해 가장 낮게 파악되었다. 이는 노동인권교육이 청소년들에게 근로보호 제도에 관한 정보를 제공하는 데 무척 유효한 방안이 될 수 있음을 입증한다.



※ 주: 9개 문항에 대한 합산값으로, 최소값 0~최대값 9의 분포를 가짐.

【그림 V-8】 연소자 근로보호 제도에 대한 인지 수준

[그림 V-9]에는 앞서 살펴본 연소자 근로보호 제도에 관한 청소년들의 인지 수준이 시간이 흐름에 따라 얼마나 개선되는지 알아보기 위해, 2013년 조사와 비교한 결과가 제시되어 있다. 여기에서 나타나듯 제시된 모든 항목에서 2013년 대비 2014년에 인지율이 증가한 것으로 파악된다. 특히 '청소년을 위협한 일이나 유해업종에 고용할 경우, 고용주는 법에 따라 처벌 받는다'는 항목의 경우, 2013년 인지율은 38.4%인 데 비해 2014년 조사에서는 86.7%로 크게 증가하였다. 근로계약서 작성에 관한 내용도 2013년 27.3%→2014년 52.4%로 2배 가량 증가하였으며, 근로시간 초과 시 동의를 구해야 한다는 내용에 대한 인지율 역시 2013년 23.6%→2014년 44.3%로 크게 증가하였다. 이 같은 결과는 '청소년 알바 10계명' 등을 지속적으로 홍보하고, 노동인권교육이 조금씩 확산된 데 따른 성과로 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 일부 항목을 제외하면 여전히 인지율이 50%에도 채 이르지 못하는 항목들이 다수를 차지하며, 특히 아르바이트를 하는 청소년에 대한 직접적인 권리보호구제 장치인 안심알바신고센터에 대한 인지율은 20% 수준에 불과해 향후 보다 적극적인 홍보와 안내가 이루어져야 할 것임을 시사하였다.



【그림 V-9】 연소자 근로보호 제도에 대한 인지율(2013-2014년 비교)

5. 요약 및 시사점

<표 V-40>에는 지금까지 살펴본 청소년 아르바이트 참여에 관한 기본 실태 분석의 주요 결과와 그로부터 도출된 함의 및 시사점이 압축적으로 제시되어 있다.

표 V-40 청소년 아르바이트 기본 실태분석의 주요 결과 및 시사점

조사 항목	주요 결과	정책적 함의 및 시사점	
㉠ 청소년 아르바이트 참여 실태	참여율	<ul style="list-style-type: none"> •지금까지 한 번이라도 아르바이트 참여 경험이 있는 청소년 비율은 25.1%. 학교급별, 계열별로 차이가 있어서 특성화고는 52.5% •지난 1년 간 아르바이트 참여율은 18.2%, 특성화고는 44.9% •가정환경에 따른 차이가 커서, 저소득, 조손가정 등 취약계층 청소년일수록 아르바이트 참여율 높음 	<ul style="list-style-type: none"> •청소년 아르바이트 참여가 일부 청소년의 문제가 아닌 광범한 현상 → 청소년 아르바이트에 대한 관점의 변화 필요(‘배제’, ‘불인정’에서 ‘권리’, ‘인정’으로의 변화) •사회구조적 문제로 인해 청소년 아르바이트에 단순 소비성 아르바이트가 아닌 생계형 아르바이트가 다수 포함되어 있음 → 일자리가 필요한 청소년을 위한 지원 요구
	구직 경로	<ul style="list-style-type: none"> • ‘친구 또는 지인 소개’로 일자리를 구했다는 응답이 가장 높지만, 인터넷 아르바이트 구직 사이트를 통해 구했다는 응답 비중이 눈에 띄게 증가 	<ul style="list-style-type: none"> •인터넷 구직사이트 중 직업소개 업체인지 직업정보제공 업체인지 모호한 경우 많고, 일부 업종은 인터넷 구직사이트를 통한 간접고용 문제가 심각 → 인터넷 아르바이트 구직 사이트에 대한 관리·감독 강화 필요
	구직 업종	<ul style="list-style-type: none"> •음식점서빙, 전단지 돌리기, 뷔페·연회장 안내 및 서빙에 가장 많이 참여 •연령별로 차이가 있어서, 아르바이트를 처음 시작하는 중학생들은 전단지 돌리기에 집중 	<ul style="list-style-type: none"> •청소년 아르바이트가 집중된 주요 영역에 대한 심층 실태 파악 필요 → 특히 전단지 배포/부착 아르바이트의 경우, 나이 어린 중학생이 집중 분포되어 권리침해 가능성이 크므로 점검의 필요성 대두
	사업장 규모	<ul style="list-style-type: none"> •청소년 아르바이트는 대부분 소규모 사업장에 집중되어 있음. 직원수가 5인 미만 사업장에서 아르바이트를 한 사례가 42.4% 차지 	<ul style="list-style-type: none"> •5인 미만 사업장은 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대한 가산임금 적용 배제, 한달 전 예고 시 사업주가 정당한 사유 없이 근로자 해고 가능 등의 규정으로 인해 근로자 권리 보호에 취약 → 청소년 근로자는 권리보호 취약 환경에 노출되어 있으므로, 권리보호 강화 필요

조사 항목		주요 결과	정책적 함의 및 시사점
	근로 기간	<ul style="list-style-type: none"> •청소년 아르바이트는 안정성이 낮고 대부분 단기 아르바이트 : 최근 일했던 아르바이트에서 총 근무한 기간이 '하루' 라는 응답이 25.0%로 가장 높게 나타났고, 일주일 미만이라는 응답이 41.6%를 차지 	<ul style="list-style-type: none"> •초단시간 근로 등 단기 아르바이트가 주종을 이루다보니 사업주들이 근로계약서 작성 등 관련 법규 위반하는 경향 → 근로계약서 작성 등 근로기준법 준수를 통해 청소년 근로보호 강화 필요
	임금	<ul style="list-style-type: none"> •아직도 최저임금 미만으로 지급받는 사례 다수 존재 	<ul style="list-style-type: none"> •최저임금 준수를 담보할 수 있는 정책방안 필요
② 청소년 근로 보호 실태	노동 인권 교육 실태	<ul style="list-style-type: none"> •학교에서 아르바이트를 하는 청소년의 권리에 대해 설명을 듣거나 교육을 받은 적이 있다고 답한 비율 16.5%에 불과 •특성화고등학생의 응답비율도 27.3%에 그쳐, 노동인권교육이 대단히 미비한 수준에 머물러 있음을 시사 	<ul style="list-style-type: none"> •학교 현장에서 노동인권교육을 강화할 수 있는 체계적 지원 방안 구축 필요
	서류 작성 및 제출	<ul style="list-style-type: none"> •근로계약서 작성 비율 25.5%에 불과, 부모 동의서 제출 비율은 36.9%, 가족관계증명서 제출 비율은 20.7% •나이가 어릴수록 근로계약서 작성 미비해, 중학생의 경우 13%만 근로계약서 작성 •소규모 사업장일수록, 단기간 근로일수록 근로계약서 작성 취약 	<ul style="list-style-type: none"> •근로계약서 작성은 근로권익 보호를 위해 가장 기본적인 안전장치이므로, 근로계약서 작성 준수를 담보할 수 있는 강력한 정책 방안 도입 및 실시 필요 •대부분 소규모 사업장에서 단기간 근로하는 청소년의 경우, 한층 강화된 조치 필요
	부당 처우	<ul style="list-style-type: none"> •임금체불, 초과근무수당 미지급 등 임금 관련 부당 처우를 경험했다는 응답 비율 31.9%로 나타나, 일을 하고도 정당한 대가를 지급받지 못하는 사례가 비일비재한 것으로 파악 	<ul style="list-style-type: none"> •고의·상습적 임금체불에 대한 강력한 제재 조치 강구 •단기간 근로, 소액 임금체불이 대부분인 청소년근로의 성격을 고려해 체불임금에 대한 구제 절차 간소화 필요
	부당 처우 대응	<ul style="list-style-type: none"> •부당처우를 경험해도 대응하지 못했다는 응답이 71.7%로 대부분을 차지, 대응했다는 응답은 28.3%에 불과 •대부분 참고 계속 일하거나, 일을 그만두는 것으로 파악됨. 단, 노동인권교육을 받은 경우 대응 비율 40%로 급증 	<ul style="list-style-type: none"> •노동인권교육이 근로권익에 대한 인식 제고, 권리 침해 시 대응 방법에 대한 인지 수준 제고에 효과가 있음 → 노동인권교육 확대 및 강화 필요
③ 청소년 아르 바이트 효과	학업 및 주변 관계	<ul style="list-style-type: none"> •아르바이트가 청소년 일상생활에 미치는 영향은 근로강도와 밀접한 관련이 있음. 하루 평균 근무시간이 길고 주당 평균 근무 일수가 많을 경우, 학업 및 친구관계에 지장을 받는 경향이 있음 	<ul style="list-style-type: none"> •청소년근로자의 건강 유지·증진을 위해 법에서 정한 최소한의 휴식권 보장 필요 → 휴식권 침해 및 위반에 대한 대응 방안 강구

조사 항목		주요 결과	정책적 함의 및 시사점
	아르바이트 효용성	<ul style="list-style-type: none"> •청소년들은 아르바이트가 돈의 가치 및 노동의 의미에 대한 이해, 사회생활에 대한 이해, 환경 및 인간관계에 대한 적응력 제고, 행동에 대한 책임감 제고 등에 도움을 준다고 인식 •그에 비해 진로·직업 탐색에는 별다른 도움이 되지 못한다는 응답이 우세 	<ul style="list-style-type: none"> •청소년 아르바이트에 대한 기존의 고정관념 및 부정적 인식 일변도의 관점을 탈피할 필요성 제기 •청소년 아르바이트가 여전히 직업체험으로서의 성격을 갖지 못하므로, 직업체험과 연계될 수 있는 양질의 아르바이트 일자리 발굴·제공 방안 강구
④ 청소년 근로 권익 인식 수준	근로 권익 보호 제도 인지 수준	<ul style="list-style-type: none"> •청소년 근로권익 보호를 위한 법제도 인식 수준은 시간이 흐름에 따라 개선되고 있지만, 여전히 미비 : 최저임금규정이나 유해업종 채용 금지 등의 조항에 대해서는 인지를 높은 편이지만, 알바신고센터 설치, 유급휴일 보장, 청소년 아르바이트 부당처우 신고전화 설치 등에 대해서는 인지를 매우 낮음 •노동인권교육을 받은 학생들은 근로권익 보호를 위한 법제도 인식 수준이 상대적으로 양호함 	<ul style="list-style-type: none"> •청소년 근로권익 보호를 위한 정책에 대한 홍보 강화 —구태의연한 홍보를 탈피하여, 정책대상인 청소년의 특성을 고려한 홍보 방안 강구 • 노동인권교육 활성화 및 내실화 필요

제 VI 장

업종별 청소년 아르바이트 실태

1. 구직경로, 근로환경 및 근로조건
2. 임금
3. 안전
4. 업종별 근로권익 보장 실태
5. 요약 및 시사점

제 VI 장

업종별 청소년 아르바이트 실태²⁵⁾

제 V 장에서는 우리나라 청소년의 아르바이트 경험을 전체적으로 조망할 수 있는 ‘청소년 아르바이트 기본 실태’에 대한 조사 결과를 살펴보았다. 대표성 있게 수집된 데이터를 바탕으로 한 기본 실태 분석 결과는 청소년 아르바이트 참여율을 비롯해 개괄적인 양상을 파악하는 데는 유용한 정보를 제공해주지만, 보다 심도 있고 밀착된 정보를 확인하는 데는 한계가 있다. 특히 청소년들이 일하는 아르바이트 업종 가운데 오토바이배달이나 택배상하차 아르바이트는 그 비중이 크지는 않지만, 노동 강도나 위험도, 간접고용과 같은 고용형태 측면에서 많은 문제점이 내재되어 있다. 이러한 문제를 확인하기 위해서는 보다 심층적이고 세밀한 조사가 요구된다.

이러한 필요에 근거하여 본 연구에서는 업종별 아르바이트 실태조사를 실시하였다. 본 장에서는 이에 대한 결과를 다룬다. 청소년들이 경험하는 아르바이트 업종은 매우 다양하기 때문에 모든 업종의 청소년 아르바이트 실태를 살펴보는 것은 연구의 예산이나 기간을 고려할 때 본 연구의 범위를 벗어난다. 따라서 본 연구에서는 청소년들이 가장 많이 경험하는 3개 업종(음식점서빙, 연회장서빙, 전단지)과 사회적으로 특히 문제가 되는 간접고용, 높은 사고 위험 가능성, 높은 노동 강도, 야간노동 등 청소년들의 안전을 위협하는 요인이 많이 내재되어 있는 2개 업종(오토바이배달, 택배상하차) 등 총 5개 업종을 선정하여 청소년 아르바이트 경험을 살펴보고 정책적 개입이 필요한 현안들을 논의하였다.

1. 구직경로, 근로환경 및 근로조건

1) 구직경로

업종별 실태조사에서 선정한 5개 업종의 아르바이트를 구할 때 청소년들이 어떤 구직 경로를 사용하는지를 살펴보았다. (<표 VI-1>) 주요 결과를 살펴보면, 제 V 장의 기본 실태 분석 결과에서

25) 본 절은 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)과 이로서(인천청소년노동인권네트워크 활동가)가 집필하였음.

드러난 바와 같이 전체적으로 '친구나 지인 소개'라는 응답 비율이 가장 높게 나타난 가운데, 음식점서빙과 전단지 배포·부착에서 '인터넷 알바 사이트'를 통해 구했다는 응답 비율이 상대적으로 더 높게 나타났다(음식점서빙 21.9%, 전단지 24.3%). 그에 비해 택배상하차 아르바이트는 '친구나 지인 소개'로 하게 되었다는 응답 비율이 75.6%로 가장 높았다. 오토바이배달은 '업소구인 광고'를 통해 구직한 비율이 13.0%로 다른 업종에 비해 상대적으로 높게 나타났다.

표 VI-1 업종별 구직 경로

단위: 명, %

내용/구분	사례 수	친구/ 지인 소개	학교/ 선생님 소개	가족/ 친척 소개	인터넷 알바 사이트	고용 노동 부위 크넷	생활 정보 지	직업 소개 소	업소 구인 광고	기타
전 체	(1979)	64.6(1278)	.4(8)	6.4(126)	19.2(380)	.1(2)	2.9(58)	.2(3)	5.8(115)	.5(9)
업 종 별	음식점서빙 (570)	57.7(329)	.4(2)	8.4(48)	21.9(125)	.0(0)	3.9(22)	.2(1)	7.0(40)	.5(3)
	연회장서빙 (358)	70.9(254)	.6(2)	8.7(31)	15.4(55)	.0(0)	2.5(9)	.0(0)	2.0(7)	.0(0)
	오토바이배달 (246)	70.3(173)	.4(1)	2.0(5)	11.0(27)	.0(0)	2.8(7)	.0(0)	13.0(32)	.4(1)
	택배상하차 (160)	75.6(121)	.0(0)	8.1(13)	10.0(16)	.0(0)	4.4(7)	.0(0)	1.9(3)	.0(0)
전 단 지	(645)	62.2(401)	.5(3)	4.5(29)	24.3(157)	.3(2)	2.0(13)	.3(2)	5.1(33)	.8(5)

2) 사업장 규모

청소년들이 일하는 아르바이트 사업장의 특성을 알아보기 위해 먼저 청소년들이 아르바이트를 한 사업장의 규모를 조사했다. 제 V장에 제시된 '청소년 아르바이트 기본실태' 조사 결과와 유사하게 5개 업종에서 일하는 청소년의 대부분이 소규모 사업장에서 아르바이트를 한 것으로 나타났다. 업종별로 사업장 규모를 살펴보면, '오토바이배달'의 경우 '5인 미만' 사업장에서 일한 비율이 5개 업종 중 가장 높은 67.9% 차지했고, '5인 이상~10인 미만' 사업장에서 일한 비율이 29.7%로 나타나, '오토바이배달'을 한 청소년의 97.6%가 '10인 미만'의 사업장에서 일한다는 것을 알 수 있다.

'5인 미만' 사업장에서 일한 비율이 두 번째로 높은 업종은 52.1%를 보인 '전단지'이며, 다음이 '음식점서빙'으로 42.3%를 차지했다. '음식점서빙'의 경우 '5인 미만'과 '5인 이상~10인 미만'의 응답률을 합하면 88.3%로 나타났다. '연회장서빙'과 '택배상하차'의 경우는 '30인 이상' 사업장에서 아르바이트를 했다는 비율이 각각 28.2%와 17.4%로 나타나 상대적으로 사업장 규모가 큰

것으로 나타났다.

이러한 결과는 연회장서빙이나 택배상하차 아르바이트에 비해 음식점서빙, 오토바이배달, 전단지 배포·부착 아르바이트의 경우 소규모 사업장에 집중되어 있으며, 이로 인해 근로기준법의 5인 미만 사업장에 대한 예외 조항에 해당하는 사례가 상당수 존재할 것이며 이로 인해 상대적으로 근로조건이 더 열악할 가능성이 있음을 시사한다.

표 VI-2

업종별 사업장 규모

단위: 명, %

내용/구분	사례수	5인 미만	5인이상~10인미만	10인이상~30인미만	30인 이상	
업종별	음식점서빙	(570)	42.3(241)	46.0(262)	8.6(49)	3.2(18)
	연회장서빙	(355)	1.7(6)	10.4(37)	59.7(212)	28.2(100)
	오토바이배달	(246)	67.9(167)	29.7(73)	2.4(6)	.0(0)
	택배상하차	(155)	16.1(25)	25.8(40)	40.6(63)	17.4(27)
	전단지	(641)	52.1(334)	32.1(206)	13.9(89)	1.9(12)

※주: 사업장 규모를 구분할 수 없는 사례(연회장서빙 N=3, 택배상하차 N=5, 전단지 N=4)를 분석에서 제외함.

3) 근로기간

(1) 총 근무기간

청소년들의 아르바이트가 대부분 초단시간, 초단기간 고용 방식으로 이루어지기 때문에 고용주의 입장에서 이들을 정식 직원으로 대우하기를 주저할 수 있고 일하는 청소년들의 경우도 잠깐 거쳐가는 일자리라고 생각하게 되면 일에 대한 책임감이 약해질 수 있다. 이렇게 짧은 기간의 고용방식으로 인해 야기되는 고용주와 아르바이트 청소년의 악순환적인 입장은 단기간에 자신의 경제적 목적을 극대화하는 데 집중하게 함으로써 여러 가지 부작용을 가져올 수 있다. 특히 '택배상하차' 아르바이트의 경우 '5일 이하'가 56.3%, '6일 이상~10일 이하'가 26.9%를 차지하는 등 한 사업장에서의 고용 기간이 매우 짧은 경향을 보였다. 현 사업장에서 근무한 기간이 가장 긴 업종은 '음식점서빙'으로 '1개월 이상~2개월 미만'이 10.9%, '2개월 이상'이 7.5%로 나타났다.

재학 여부에 따라 현재 사업장에서 일한 총 근무기간을 살펴본 결과, 비재학청소년의 경우는

재학청소년에 비해 좀 더 오랜 기간 한 사업장에서 일하는 것으로 나타났다. 현 사업장에서 '1개월 이상' 일한 비율이 재학청소년의 경우 7.7%인데 비해 비재학청소년의 경우 25.3%로 전자보다 3배가 넘는 것으로 나타났다. 특히 '음식점서빙' 아르바이트를 하는 비재학청소년의 경우 45.6%가 1개월 이상 현재 사업장에서 일했다고 응답해 가장 높은 비율을 보였다.

표 VI-3 업종별 현 사업장에서 근무한 기간

단위: 명, %

내용/구분		사례수	5일이하	6-10일	11-20일	21일-30일	1-2개월	2개월 이상
전	체	(1979)	24.0(475)	33.8(668)	17.9(354)	15.3(303)	5.3(104)	3.8(75)
	재 학	(1825)	25.4(463)	35.0(638)	17.3(315)	14.7(269)	4.7(86)	3.0(54)
여	비 재 학	(154)	7.8(12)	19.5(30)	25.3(39)	22.1(34)	11.7(18)	13.6(21)
	음식점서빙	전 체	(570)	8.9(51)	27.4(156)	21.6(123)	23.7(135)	10.9(62)
재 학		(524)	9.5(50)	28.6(150)	21.8(114)	24.0(126)	9.7(51)	6.3(33)
비 재 학		(46)	2.2(1)	13.0(6)	19.6(9)	19.6(9)	23.9(11)	21.7(10)
연회장서빙	전 체	(358)	8.9(32)	53.1(190)	19.0(68)	13.4(48)	3.9(14)	1.7(6)
	재 학	(338)	9.2(31)	55.0(186)	17.8(60)	13.0(44)	3.8(13)	1.2(4)
	비 재 학	(20)	5.0(1)	20.0(4)	40.0(8)	20.0(4)	5.0(1)	10.0(2)
아르바이트	전 체	(246)	4.5(11)	31.3(77)	26.8(66)	23.2(57)	6.1(15)	8.1(20)
	재 학	(190)	5.3(10)	33.7(64)	28.4(54)	21.1(40)	5.8(11)	5.8(11)
	비 재 학	(56)	1.8(1)	23.2(13)	21.4(12)	30.4(17)	7.1(4)	16.1(9)
택배상하차	전 체	(160)	56.3(90)	26.9(43)	9.4(15)	7.5(12)	.0(0)	.0(0)
	재 학	(142)	59.2(84)	26.1(37)	8.5(12)	6.3(9)	.0(0)	.0(0)
	비 재 학	(18)	33.3(6)	33.3(6)	16.7(3)	16.7(3)	.0(0)	.0(0)
단지	전 체	(645)	45.1(291)	31.3(202)	12.7(82)	7.9(51)	2.0(13)	.9(6)
	재 학	(631)	45.6(288)	31.9(201)	11.9(75)	7.9(50)	1.7(11)	1.0(6)
	비 재 학	(14)	21.4(3)	7.1(1)	50.0(7)	7.1(1)	14.3(2)	.0(0)

(2) 근무 요일

청소년들의 아르바이트 경험 특성을 이해하기 위해 근무한 요일을 살펴본 결과, 연회장서빙의 경우 '주말에만' 일하는 비율이 77.1%를 차지해 주말에 일이 몰려있는 업종의 특성을 보여주었다. 택배상하차의 경우 주말에만 일하는 비율이 45.6%로 두 번째로 높게 나타났다. 이에 비해

‘오토바이배달’과 ‘음식점서빙’은 ‘평일과 주말 모두’ 일하는 비율이 각각 54.1%, 43.9%로 다른 업종에 비해 높았으며, ‘평일과 주말 모두’ 일하는 비율이 가장 낮은 업종은 택배상하차로 나타났다.

표 VI-4 업종별 근무 요일 단위: 명, %

내용/구분		사례수	평일만	주말만	평일과 주말 모두
전	체	(1979)	19.1(377)	46.0(910)	35.0(692)
업종별	음식점서빙	(570)	17.5(100)	38.6(220)	43.9(250)
	연회장서빙	(358)	5.3(19)	77.1(276)	17.6(63)
	오토바이배달	(246)	9.3(23)	36.6(90)	54.1(133)
	택배상하차	(160)	38.8(62)	45.6(73)	15.6(25)
	전단지	(645)	26.8(173)	38.9(251)	34.3(221)

(3) 주당 평균 근무일

업종별로 청소년들의 아르바이트 노동 강도를 살펴보기 위해 주당 평균 근무일수를 조사하였다. 먼저 업종별 평균을 살펴보면, 오토바이배달이 평균 4.13일로 가장 긴 것으로 나타났고, 연회장서빙이 2.48일로 가장 짧게 나타났다. 연회장서빙은 일의 특성상 주로 주말에 근무가 집중적으로 이루어지기 때문에 주당 평균 근무일이 2일에 가깝게 도출된 것으로 볼 수 있다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 연회장서빙은 일주일에 1일 근무한다는 응답이 15.6%, 2일 근무한다는 응답이 62.6%로 나타나, 일주일에 2일 이하로 근무하는 사례가 전체 응답자의 78.2%를 차지하였다. 그에 비해 오토바이배달의 경우 평균 근무일수가 5일인 비율이 17.9%, 6일 15.0%, 7일 16.7%로 주당 평균 근무일수가 가장 많은 업종으로 나타났다.

표 VI-5 업종별 주당 평균 근무일 수 단위: 명, %, 일

내용/구분	사례수	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	평균	표준편차
전체	(1979)	11.6(230)	39.9(789)	11.5(227)	6.2(122)	16.2(321)	6.2(123)	8.4(167)	3.28	1.85
업종	음식점서빙 (570)	5.1(29)	36.8(210)	11.8(67)	6.0(34)	21.8(124)	8.8(50)	9.8(56)	3.68	1.85

내용/구분	사례수	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	평균	표준편차	
종별	연회장서빙	(358)	15.6(56)	62.6(224)	4.5(16)	2.5(9)	8.1(29)	3.6(13)	3.1(11)	2.48	1.47
	오토바이배달	(246)	5.3(13)	31.7(78)	5.3(13)	8.1(20)	17.9(44)	15.0(37)	16.7(41)	4.13	2.02
	택배상하차	(160)	16.3(26)	38.8(62)	15.0(24)	5.0(8)	19.4(31)	1.9(3)	3.8(6)	2.93	1.63
	전단지	(645)	16.4(106)	33.3(215)	16.6(107)	7.9(51)	14.4(93)	3.1(20)	8.2(53)	3.13	1.80

(4) 하루 평균 근무시간

청소년은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하여 근로하지 못하게 되어 있고, 합의 하에 하루에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다(근로기준법 제69조). 이러한 규정이 청소년들의 근로 현장에서 얼마나 준수되고 있으며, 청소년들의 노동강도가 어느 정도인지 점검하고자 청소년들의 하루 평균 근무시간을 조사해보았다. ‘연회장서빙’의 경우 주말 하루 평균 근무시간이 7.20시간으로 조사되어 가장 긴 것으로 나타났고, ‘오토바이배달’ 5.94시간, ‘음식점서빙’ 5.46시간, ‘택배상하차’ 4.28시간 등으로 나타나 업종별로 차이를 보였다. 특히 주말에 청소년들의 근로시간이 상당히 긴 편임을 알 수 있었다.

표 VI-6 업종별 하루 평균 근무시간

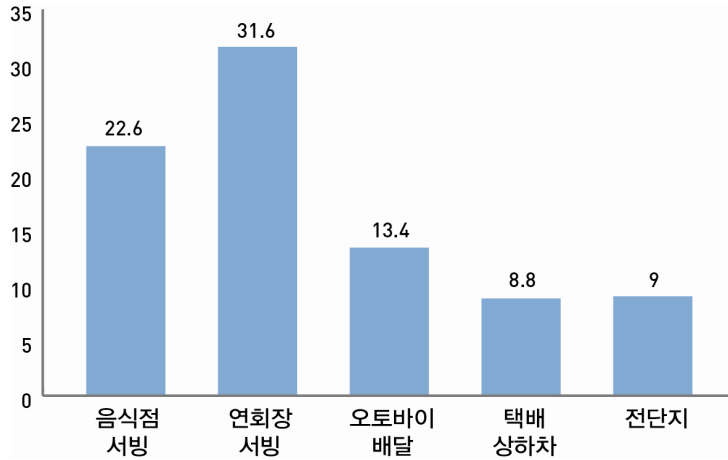
단위: 시간

내용/구분	사례수	평 일		주 말		
		평균	표준편차	평균	표준편차	
전체	(1979)	2.70	3.02	5.00	3.27	
업종별	음식점서빙	(570)	3.27	3.00	5.46	3.18
	연회장서빙	(358)	1.48	2.98	7.20	2.79
	오토바이배달	(246)	3.88	3.47	5.94	2.89
	택배상하차	(160)	3.76	3.80	4.28	3.79
	전단지	(645)	2.18	2.17	3.20	2.52

4) 계약조건을 초과하는 근무

(1) 조기출근

출근을 정해진 시간보다 빨리 하라고 요청을 받아 조기출근을 한 경험이 있는지 여부를 조사한 결과, 17.5%가 조기출근 경험이 있다고 응답하였다. 업종별로 살펴보면 ‘연회장서빙’이 31.6%로 조기출근 경험 비율이 가장 높았고, 다음으로 ‘음식점서빙’ 22.6%, ‘오토바이배달’ 13.4% 순으로 나타났다.



【그림 VI-1】 업종별 조기 출근 경험

이처럼 정해진 시간보다 빨리 출근할 경우, 조기 출근에 대해 임금을 제대로 지급받았는지 여부를 조사해 보았다. 업종별로 살펴보면, ‘연회장서빙’의 경우 ‘전혀 받지 못했다’는 응답률이 76.8%로 가장 높았다. 이 같은 결과는 근무가 시작되기 전에 미리 와서 준비하는 것을 근무의 일부로 인정하지 않는 관행이 호텔·연회장서빙에서 가장 광범하게 이루어지고 있음을 시사한다. ‘오토바이배달’은 조기출근 근무에 대해 임금을 ‘전혀 받지 못했다’는 응답률이 75.8%로 두 번째로 높았지만 ‘일찍 온 시간만큼 시급을 더 받았다’는 응답률은 5개 업종 중 가장 높은 15.2%로 나타나 업종 내에서도 상반된 양상이 있는 것을 알 수 있었다. ‘택배상하차’와 ‘전단지’는 ‘추가로 시급을 받았지만 미리 온 시간보다는 덜 받았다’는 응답률이 상대적으로 높은 35.7%와 24.1%로 나타났다.

표 VI-7 업종별 조기출근 시 임금지급 여부

단위: 명, %

내용/구분	사례수	일찍 출근한 시간만큼 시급을 더 받음	추가로 시급을 받았지만 미리 온 시간보다는 덜 받음	업무시간으로 인정되지 않아 전혀 받지 못함	
조기출근유경험자	(346)	11.0(38)	15.9(55)	73.1(253)	
업종별	음식점서빙	(129)	13.2(17)	14.0(18)	72.9(94)
	연회장서빙	(112)	9.8(11)	13.4(15)	76.8(86)
	오토바이배달	(33)	15.2(5)	9.1(3)	75.8(25)
	택배상하차	(14)	7.1(1)	35.7(5)	57.1(8)
	전 단 지	(58)	6.9(4)	24.1(14)	69.0(40)

※ 주: 무응답(연회장서빙 N=1)을 분석에서 제외함.

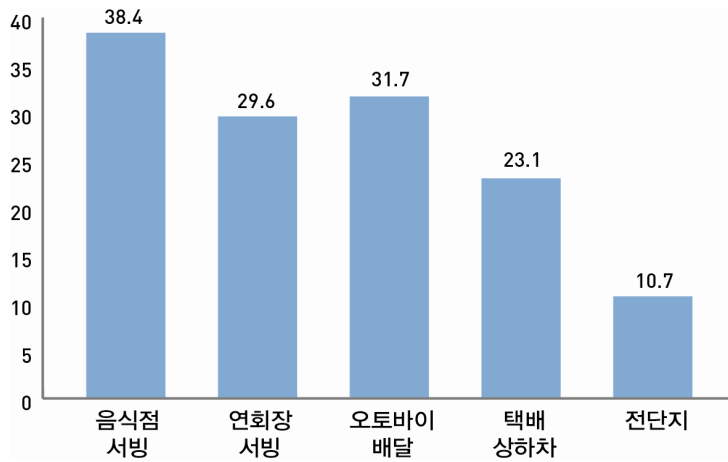
이와 관련하여, 2014년에 한 청소년 노동인권 단체가 대기업이 운영하는 연회장 대표를 고소한 사건이 발생해, 주목할 만하다. 이 사건에서 고소인은 매번 일을 할 때마다 준비시간이라는 명목으로 원래 근무한 것보다 30분에서 1시간 정도에 해당하는 임금을 공제 당했다고 주장했다(청소년유니온 보도자료, 2014.10.9.). 본 연구에서 실시한 심층면담에서도 이와 유사한 사례가 감지되었다. 준비시간 때문에 일찍 오라고 요구하지만, 그 준비시간은 임금을 지급하지 않는다는 것이다.

유○○: 저는 4시 반에 일어나서 6시 반 첫차타고 거의 두 시간 가가지고 그래도 이제 거기 준비시간 이런 것 때문에 일찍 오라고는 하는데 그것까지 또 돈을 안 쳐줘요. (사례6, 연회장서빙)

근로시간의 정의를 규정하고 있는 근로기준법 제50조 제3항에 따르면, “근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다”고 명시되어 있다. 따라서 사용자의 감독 하에 업무준비를 하는 준비시간은 근로시간에 포함된다. 그럼에도 불구하고 이처럼 청소년 아르바이트 현장에서 준비시간에 대한 임금미지급은 비일비재한 현상으로 보인다.

(2) 연장근무

정해진 근무 시간보다 연장해서 일을 한 경험이 있는지를 조사한 결과, 전체 중 25.7%가 경험이 있다고 응답하였다. 업종별로 살펴보면, ‘음식점서빙’이 38.4%로 연장근무 경험 비율이 가장 높았고, 다음으로 ‘오토바이배달’ 31.7%, ‘연회장서빙’ 29.6%, ‘택배상하차’ 23.1%로 나타났으며, 전단지의 경우 10.7%로 가장 낮은 비율을 보였다.



【그림 VI-2】 업종별 연장근무 경험

연장근무를 했을 때 연장된 시간에 대한 임금을 어떻게 받았는지를 조사한 결과, ‘연장근무한 시간만큼 시급을 더 받았다’는 응답은 40.2%로 나타났다. 한편 ‘추가시급을 받긴 했지만 연장근무한 시간보다는 덜 받았다’는 응답은 23.2%를 차지했고, ‘연장근무에 대한 시급을 전혀 받지 못했다’는 응답은 36.6%로 나타나 ‘조기출근’으로 인한 추가적 근로보다는 임금지급이 보다 공정하게 이루어지고 있으나 여전히 연장근무에 대한 임금이 제대로 지급되지 않는 경우가 적지 않음을 알 수 있다.

표 VI-8 업종별 연장근무 시 임금지급 방법

단위: 명, %

내용/구분	사례수	연장근무한 시간만큼 시급을 더 받음	추가시급을 받긴 했지만 연장근무한 시간보다는 덜 받음	연장근무를 했으나 이에 대한 시급은 받지 못함	
연장근무유경험자	(508)	40.2(204)	23.2(118)	36.6(186)	
업 종 별	음식점서빙	(218)	46.3(101)	18.8(41)	34.9(76)
	연회장서빙	(106)	44.3(47)	21.7(23)	34.0(36)
	오토바이배달	(78)	37.2(29)	37.2(29)	25.6(20)
	택배상하차	(37)	48.6(18)	18.9(7)	32.4(12)
	전 단 지	(69)	13.0(9)	26.1(18)	60.9(42)

※ 주: 음식점서빙 무응답(N=1)을 분석에서 제외함.

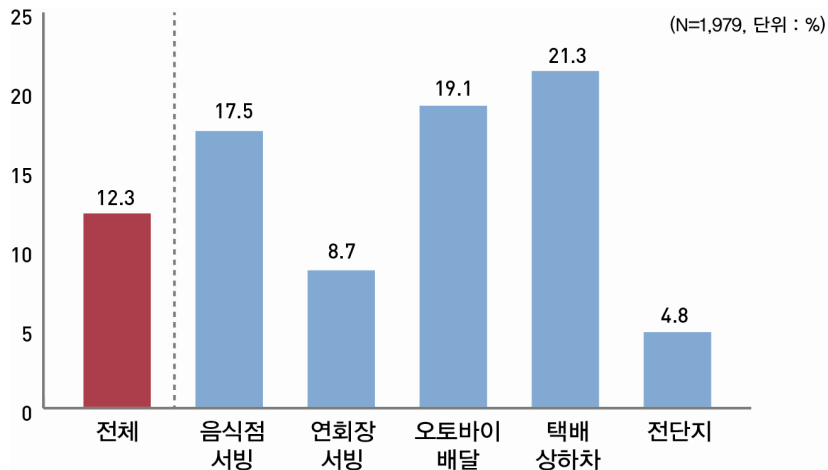
심층면접을 통해 만난 청소년들도 정해진 시간 외 연장근무가 흔히 발생하고 있으며, 이 경우 임금지급이 적절히 이루어지지 못하는 사례가 횡행함을 보고하였다. 근무시간은 불규칙하기 일쑤고 정해진 시간 외에 언제 오라고 알려주는 대로 나가야 하며 밤늦게 근무가 끝나는 경우 자투리 시간은 절사하는 경우가 비일비재하다는 것이다. 예를 들어, 밤 10시까지 근무하기로 했는데 10시 30분까지 근무한 경우 초과 근무한 30분은 절사되어 그에 대한 임금은 지급받지 못하게 된다.

장○○: 손님이 있어서 마감을 못하니까 그래서 늦게 끝났어요. 그런데 갈 때 시간을 적거든요. 거기 수첩에다가. 근데 좀 오래된 오빠가 있었는데 이거는 우리 잘못이니까 사장님도 옆에 쓰는 거 보고 계시거든요. 눈치 보이니까 그냥 열시로 적자. 10분 좀 적게 쓰고 20분 적게 쓰고 그런 게 좀 많았어요. 우리 잘못도 있으니까. 원래 끝나는 시간은 이 시간인데. 저는 처음이니까 잘 몰랐던 거예요. 그러면 그러자고 해서 10시 반 퇴근했으면 10시로 적고 그런 게 되게 많았어요. (사례4, 음식점서빙)

전○○: 끝나는 시간이 언제는 11시 좀 넘었어요. 근데 하지만 그 넘은 시간은 자르잖아요. 자르니까 이것도 못 받는 거예요. 솔직히 이것도 다 쳐주셔야하는데 이것도 하루 이틀 모이다보면 몇 시간이 되는 거잖아요. 좀 그렇죠. (사례5, 연회장서빙)

(3) 야간근무

청소년들은 기본적으로 밤 10시부터 새벽 6시까지의 야간근무가 법적으로 금지되어 있다. 아르바이트 청소년들에게 야간근무를 한 경험이 있는지를 조사한 결과, '택배상하차'가 21.3%로 야간근로 경험 비율이 가장 높았고, 다음으로 '오토바이배달' 19.1%, '음식점서빙' 17.5% 순으로 나타났다. 이 같은 결과는 택배상하차나 오토바이배달, 음식점서빙의 경우 야간노동 관련 법규가 지켜지지 않는 사례가 많고 밤늦게까지 근로가 이어지기 때문에 노동 강도가 높을 수 있으며 이로 인해 학교생활 등 청소년들의 다른 생활 영역에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있음을 방증한다.



【그림 VI-3】 업종별 야간근무경험

심층면담을 통해 만난 택배상하차 아르바이트 경험이 있는 청소년들 역시 택배상하차에서는 야간근로가 일상화 되어 있다고 하였다. 특히 청소년들은 대부분 학교를 마친 후 아르바이트를 하게 되는데, 그러다보면 택배상하차 같은 경우 밤늦게 시작하는 경우가 많다는 것이다.

윤○○: 그때 밤에 했는데, 밤 10시에 가서 아침에 끝났어요.

면담자: 아침 몇 시?

윤○○: 7시인가 6시인가?

면담자: 밤 10시에 시작해서 7시인가 6시인가? 정확하게 기억이 안나요?

윤○○: 시간은 잘 모르겠어요. 그냥 힘들어서 아침에 졸다시피 해가지고. (사례9, 택배상하차)

면담자: 그러면 2시간 반 걸려서 갔는데 일은 몇 시에 시작했어요?

최○○: 새벽 12시요.

면담자: 12시? 다른 사람들도 그 시간에 일을 시작하나요?

최○○: 네, 그 시간에 해서 8시까지 해요. (사례10, 택배상하차)

택배상하차나 오토바이배달 아르바이트가 야간근로가 많아 부담이 뭉에도 불구하고 청소년들이 이를 택하는 이유는 '돈' 때문이다. 노동 강도가 높은 만큼 임금도 높기 때문에, 야간근로를 감내해야 하고 힘이 들지만 남자청소년들은 '악마의 알바'라고 불리는 택배상하차를 하게 된다.

면담자: 보통 다른 아르바이트에 비해서 시급이 어떻다고 생각이 들어요?

윤○○: 하는 일에 비하면 힘들다고 하는데 다른 아르바이트보단 별로 돈이 안 적었다고 해야 되나? 그래서

면담자: 같은 시간을 일해도 다른 건 좀 적게 받는다는 느낌이 있었던 거예요?

윤○○: 다른 거는 그냥 장시간 하거나 그렇게 해서 한 달은 기다려야 하니까. (사례9, 택배상하차)

최○○: 여비포함 일당 10만원. 추석 때는 17~18만원. 여비포함 20만원.

면담자: 여비는 얼마나 받았어요?

최○○: 2만원, 2만5천원... [여비와 일당 포함해서] 125,000원 받았어요. (사례10, 택배상하차)

한편, 야간근무를 할 경우에는 시급의 50%를 가산하여 지급하여야 하지만 이에 대해 알고 있는 청소년들도 많지 않다. 또 고용주들도 이를 준수하지 않는 경우가 흔하다. 이러한 실태를 포착하기 위해, 야간근무 시 시급이 가산되는 것을 알고 있는 지를 질문한 결과 32.7%만이 알고 있다고 응답했다. 업종별로 살펴보면, '연회장서빙'과 '오토바이배달' 청소년들이 야간근무 시급 가산에 대해 44.1%와 42.3%가 알고 있다고 응답해 가장 높은 인지도를 보였다.

표 VI-9

업종별 야간근무 시 시급가산에 대한 인지도부

단위: 명, %

내용/구분		사례수	알고 있다	모르고 있다	X ²
전 체		(1979)	32.7(648)	67.3(1331)	-
업 종 별	음 식 점 서 빙	(570)	28.9(165)	71.1(405)	55.529*** (d.f=4)
	연 회 장 서 빙	(358)	44.1(158)	55.9(200)	
	오토바이배달	(246)	42.3(104)	57.7(142)	
	택 배 상 하 차	(160)	38.1(61)	61.9(99)	
	전 단 지	(645)	24.8(160)	75.2(485)	
근 로 계 약 서	작 성	(622)	42.9(267)	57.1(355)	42.705*** (d.f=1)
	미 작 성	(1357)	28.1(381)	71.9(976)	

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

야간근무를 했을 때 가산 수당을 제대로 받았는지를 조사한 결과, '원래 시급보다 50% 더 계산하여 받았다'는 응답은 21.3%에 그쳤고 '낮 근무 시급보다는 많지만 50% 가산한 시급보다는 적었다'는 응답이 17.6%를 차지했고, '낮 근무 시급과 동일하게 받았다'는 응답이 59.0%로 나타나 야간근무 수당이 제대로 지급되지 않는 경우가 많은 것을 알 수 있다.

업종별로 살펴보면, '원래 시급보다 50% 더 계산하여 받았다'는 응답률이 가장 높은 업종은 '택배상하차'(37.5%)이고 '음식점서빙'(21.0%)이 두 번째로 높은 비율을 보였으며, 이 비율이 가장 낮은 업종은 '연회장서빙'(16.7%)과 '전단지'(16.7%)였다. '낮 근무 시급과 동일하게 받았다'는 응답 비율이 가장 높은 업종은 '전단지'(70.0%)이고 다음으로 '연회장서빙'(66.7%), '음식점서빙'(65.0%) 순으로 나타났으며, '택배상하차'(31.2%)를 제외한 4개 업종에서 이 비율이 50%를 넘는 것으로 나타났다.

표 VI-10

업종별 야간근무 시 임금지급 방법

단위: 명, %

내용/구분	사례수	원래 시급보다 50% 더 계산해서 받음	낮 근무 시급보다 많지만 50% 가산한 시급보다는 적었음	낮 근무 시급과 동일하게 받음	기타
야간근무유경험자	(239)	21.3(51)	17.6(42)	59.0(141)	2.1(5)

내용/구분	사례수	원래 시급보다 50% 더 계산해서 받음	낮 근무 시급보다 많지만 50% 가산한 시급보다는 적었음	낮 근무 시급과 동일하게 받음	기타	
업종별	음식점서빙	(100)	21.0(21)	10.0(10)	65.0(65)	4.0(4)
	연회장서빙	(30)	16.7(5)	13.3(4)	66.7(20)	3.3(1)
	오토바이배달	(47)	17.0(8)	29.8(14)	53.2(25)	.0(0)
	택배상하차	(32)	37.5(12)	31.2(10)	31.2(10)	.0(0)
	전단지	(30)	16.7(5)	13.3(4)	70.0(21)	.0(0)

※ 주: 무응답(연회장서빙 N=1, 택배상하차 N=2, 전단지 N=1)을 분석에서 제외함.

청소년들이 야간근무를 하고도 가산수당을 제대로 지급받지 못하는 이유는 소위 ‘알바생’이라는 불안정한 지위, 낮은 연령 문제가 중첩되어 있다. 또한 호텔·연회장서빙 아르바이트처럼 전문 사이트를 통해 아르바이트를 하는 경우, 호텔·연회장에서 지급한 임금에서 중개 사이트가 공제하는 수수료 때문에 임금 지급액에 차이가 발생할 수도 있다. 그러나 청소년들은 해당 사이트가 얼마나 공제하는지, 수수료는 얼마인지 정확한 정보를 제공받지 못한다. 이처럼 본인의 근로권익이 침해받고 있음에도 불구하고, 항의를 하거나 문제를 제기할 경우, 아르바이트 자리를 얻지 못할까봐 걱정되어 그냥 덮어두는 사례가 발생한다. 즉, 피고용자라는 불안정한 지위로 인해 임금체불에 적극적으로 대응하지 못하는 것이다.

면담자: 호텔에서 서빙할 때, 뷔페에서 서빙할 때 밤10시 이후에는 일한 적 있었어요?

유○○: 네. 그니까 치우면서요. 그것도 야근수당 못 받았어요. 제 기억엔. 그냥 원금으로만 받았어요. 그리고 그것도 시간차이로 반반 자르고 그렇게 되면 거기서 계산한다고 하는데 저는 어떻게 계산하는지 모르겠는 거예요. 돈은 계속 달라요. 저희랑 계산하는 게. 근데 거기서는 이게 맞다, 너희가 이렇게 이렇게 했으면 못 알아들으니까 그냥 “알겠습니다.” 이라고. 다음에 또 써줘야지 별잖아요. (사례6, 연회장서빙)

장○○: 너네는 직원도 아닌데 알바생인데 뭘 0.5배를 바라냐. 그럼 너네가 너무 바라는 거 아니냐. (사례4, 음식점서빙)

(4) 계약조건 외 추가 업무

청소년들이 아르바이트 현장에서 직면하는 문제 중 하나는 계약조건 외 추가 업무에 대한 요구이다. 즉, 원래하기로 했던 업무 대신 다른 업무를 요구하는 것이다. 이러한 요구는 음식점서빙이나 오토바이배달에서 흔히 발생한다. 음식점서빙의 경우, 음식점의 특성 상 홀 서빙 업무 외에 주방보조나 배달, 전단지 배포·부착 등 홍보 업무도 요구하기 쉽다. 오토바이배달 역시 대부분 음식 배달인 경우가 일반적이기 때문에, 배달이 없는 시간에는 다른 일을 시키는 경우가 흔히 발생한다.

이 같은 실태를 포착하기 위해, 원래하기로 한 서빙 업무 이외에 추가적으로 해야 했던 업무가 있는지를 조사했다. ‘음식점서빙’의 경우 추가 업무가 없었다는 응답이 31.8%로 나타나 68.2%는 추가적인 업무를 한 적이 있는 것으로 나타났다. 추가 업무 중 가장 높은 비율을 보인 항목은 ‘청소나 쓰레기 처리’로 57.5%를 차지했고, 다음으로 ‘주방일(설거지, 조리, 재료다듬기)’이 28.4%로 나타났다. ‘오토바이배달’의 경우 ‘청소나 쓰레기 처리’를 추가적으로 했다는 응답이 35.0%를 차지했고, ‘전단지 배포 또는 부착’을 했다는 응답은 20.3%로 나타났다.

표 VI-11 업종별 추가업무 단위: 명, %

내용/구분	사례수	추가업무 없음	주방일	발주	배달	청소, 쓰레기처리	전단지 배포/부착	기타	
전체	(1046)	28.3(296)	18.4(192)	3.8(40)	1.5(16)	39.6(414)	7.9(83)	.5(5)	
업종별	음식점서빙	(570)	31.8(181)	28.4(162)	4.2(24)	2.8(16)	57.5(328)	5.8(33)	.5(3)
	오토바이배달	(246)	46.7(115)	12.2(30)	6.5(16)	-	35.0(86)	20.3(50)	.8(2)

※ 주: 다중응답으로 처리하여 전체 사례수(N=1046)와 일치하지 않음

2. 임금

1) 임금 수령 방식 및 고용 형태

청소년들이 아르바이트를 하면서 어떤 방식으로 임금을 받고 있는지를 조사했다. 여기에서 임금 수령 방식을 조사한 이유는 고용 형태(직접 고용 vs. 간접 고용)를 개괄적으로나마 파악하는

데 목적이 있다. 월급/주급이든 일당이든 사업장 업주에게 직접 지급받는 경우에는 직접고용으로 볼 수 있는 데 비해, 노무를 제공한 사업장 업주가 아니라 소개업체를 통해 임금을 지급받았다면 이는 간접고용의 성격이 짙기 때문이다.

이러한 문제의식을 바탕으로 업종별로 청소년들이 임금을 받는 방식을 살펴본 결과, '음식점서빙'과 '오토바이배달'의 경우 사업장 업주에게 '월급이나 주급으로 받는다'는 비율이 가장 높았고(음식점서빙 69.6%, 오토바이배달 65.4%), '연회장서빙'과 '택배상하차'는 사업장 업주에게 '일당'으로 받는다(연회장서빙 47.9%, 택배상하차 46.9%)는 응답 비율이 '월급이나 주급'으로 받는다는 비율보다 조금 더 높았다.

소개업체에서 임금을 받는 사례를 살펴보면 '오토바이배달'의 8.9%가 '월급이나 주급'으로 받는 것으로 나타나 5개 업종 중 이 비율이 가장 높았고, '연회장서빙'의 경우 5개 업종 중 가장 높은 비율인 6.4%가 소개업체로부터 '일당'을 받는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여타 업종에 비해 연회장서빙이나 오토바이배달 업종에 간접고용 비율이 높음을 의미한다.

표 VI-12 업종별 임금수령 방식

단위: 명, %

내용/구분	사례수	사업장 업주에게 받음		소개업체에서 받음			
		월급/주급	일당	월급/주급	일당	건당	
업종별	음식점서빙	(570)	69.6(397)	27.0(154)	2.6(15)	.7(4)	-
	연회장서빙	(357)	40.9(146)	47.9(171)	4.8(17)	6.4(23)	-
	오토바이배달	(246)	65.4(161)	22.8(56)	8.9(22)	2.4(6)	.4(1)
	택배상하차	(160)	44.4(71)	46.9(75)	3.8(6)	5.0(8)	-

※주1: 건당수수료는 오토바이배달에만 해당됨.

※주2: 임금형태를 알 수 없는 사례는 분석에서 제외함(연회장서빙 N=1).

이처럼 소개업체를 통해서 임금을 받는 경우, 대부분 소개비와 같은 수수료를 공제한 임금을 지급 받는데, 정작 근로를 제공한 당사자는 수수료가 얼마인지 정확한 액수나 비율도 알고 있지 못하다는 데 문제의 소지가 있다. 이는 호텔·연회장 아르바이트 일자리 소개처럼 업종별로 특화되어 성행하는 일부 사이트의 경우, 업체의 성격이 불분명하고, 근로자들에게 수수료에 대해 정확한 정보를 제공하지 않기 때문이다.

유○○: ... 그게 제가 받는 돈은 그게 거기서(호텔) 실제로 업체에다 돈을 얼마 주는지는 모르겠는데 제가 들었는데 수수료 같은 게 있어요. 그 업체에... (사

례 6, 연회장서빙)

한편 전단지 아르바이트의 경우 ‘사업장 업주에게 일당으로 받는다’는 비율이 39.7%로 가장 높았고, 다음으로 ‘사업장 업주에게 시급으로 받는다’ 24.9%, ‘사업장 업주에게 월급이나 주급으로 받는다’ 16.5% 순으로 나타났다. 소개업체에서 임금을 받는 경우 ‘건당’받는다는 비율이 3.6%로 가장 높았고, ‘일당’과 ‘시급’으로 받는 경우는 동일하게 1.2%로 나타났다. 소개업체에서 ‘월급이나 주급’으로 받는 경우는 .3%로 극히 드물었다.

표 VI-13 전단지 배포·부착 아르바이트의 임금수령 방식 단위: 명, %

내용/구분	사례수	사업장 업주에게 받음				소개업체에서 받음			
		월급/ 주급	일당	시급	건당	월급/ 주급	일당	시급	건당
전 단 지	(643)	16.5(106)	39.7(255)	24.9(160)	12.6(81)	.3(2)	1.2(8)	1.2(8)	3.6(23)

※주: 임금형태를 알 수 없는 사례는 분석에서 제외함(N=2).

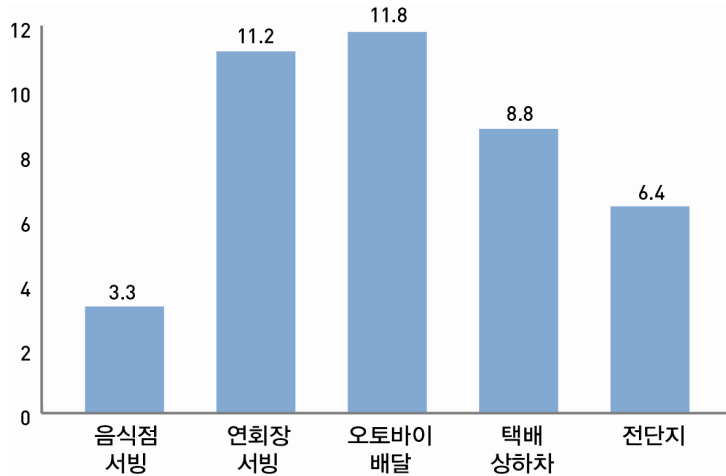
본 조사는 고용 형태(직접고용/간접고용) 문제를 좀 더 밀착해서 살펴보기 위해, ‘귀하는 어떤 형태로 임금을 받았습니까?’라는 질문을 활용하였다. 그리하여 ‘일한 사업장 업주에게 월급이나 주급으로 받았다’는 경우와 ‘일한 사업장 업주에게 일당으로 받았다’고 응답한 경우는 ‘직접고용’으로 분류하고, ‘소개 업체에서 월급이나 주급으로 받았다’와 ‘소개업체에서 일당으로 받았다’는 응답은 ‘간접고용’²⁶⁾으로 분류하여 고용형태에 따라 근로조건과 근로보호 수준을 살펴보았다.

먼저 업종별 고용형태를 살펴보면, 직접고용 비율이 가장 높은 업종은 음식점서빙(96.7%)이고 가장 낮은 업종은 ‘오토바이배달’(88.2%)과 ‘연회장서빙’(88.8%)이었다. 이러한 결과는 바꿔 말하면, ‘오토바이배달’과 ‘연회장서빙’ 업종에서 간접고용 비율이 상대적으로 높음을 의미하는 것으로, 경험적으로 알려진 바와 일치한다.

간접고용은 책임의 주체가 불분명하다는 점에서 근로자 권익을 보호하는 데 맹점이 많다. 예를 들면, 근로 중에 다치더라도, 산업재해 보상보험 처리에 책임을 지는 주체가 구인업체인지 아니면 실제로 노무를 제공한 사업장(예: 호텔이나 배달음식점)인지가 모호해져, 모든 책임과

26) 조돈문 외(2012: 12)는 간접고용을 ‘기업의 필요에 의해 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 제3자에게 고용된 노동자를 이용하는 고용형태’로 정의하였다.

부담을 개인이 떠안게 만드는 문제가 발생한다. 이 같은 간접고용의 틀 안에서 연소자인 나이가 어린 청소년은 더욱 더 취약하다. 따라서 청소년 근로자들의 간접고용 실태를 보다 정확하게 파악하고, 청소년들이 간접고용의 피해를 입지 않도록 하는 제도가 마련되어야 한다.



*주: 1)음식점서빙 n=570, 연회장서빙 n=357, 오토바이배달 n=246, 택배상하차 n=160, 전단지 n=643
2)고용 형태를 구분할 수 없는 사례(연회장서빙 n=1, 전단지 n=2)는 분석에서 제외함.

【그림 VI-4】 업종별 간접고용 비율 (단위: %)

간접고용 비율이 상대적으로 높은 ‘오토바이배달’의 고용형태를 좀 더 밀착해서 살펴보기 위해, ‘프랜차이즈’, ‘배달전문대행업체’, ‘개인운영식당’ 등 3가지 사업장 유형으로 구분해 실태를 파악해 보았다. 그 결과, 간접고용률이 가장 높은 사업장 유형은 ‘배달전문대행업체’로 14.3%를 차지했고, ‘개인운영식당’은 13.5%, ‘프랜차이즈’의 경우 간접고용 비율이 8.0%로 나타났다.

표 VI-14

오토바이배달 사업장 유형에 따른 고용형태

단위: 명, %

내용/구분		사례수	직접고용	간접고용
전	체	(246)	88.2(217)	11.8(29)
사 업 장 유 형	프랜차이즈	(75)	92.0(69)	8.0(6)
	배달전문대행업체	(14)	85.7(12)	14.3(2)
	개인운영식당	(155)	86.5(134)	13.5(21)

※주: 사업장유형을 구분할 수 없는 사례로 인해 전체 사례수와 세부분석 사례수가 일치하지 않음.

심층면접에서도 배달대행업체의 문제점이 드러났는데, 다른 유형의 사업장보다 배달대행업체에서 아르바이트를 할 경우 근로시간이 길거나 업무강도가 높고 사고를 당했을 때 보호받을 수 있는 장치가 미흡한 점 등이 청소년근로보호에 위협요인으로 작용하는 것으로 보인다.

면담자: 보통 일하는 시간은 어떻게 됐어요?

박○○: 제가 대행에 있었을 때, 그 시간이 저녁에 오후에 나오는 사람이 5시부터 1시고요. 오전 출근이 12시부터 1시에요.

면담자: 1시라고 하면은 새벽 1시를 얘기하나요?

박○○: 네. (사례7, 오토바이배달)

박○○: 그냥 대행은 보험이 좀.. 제가 있던 데는 보험이 만약에 사고가 났을 때 제가 이기는 사고(상대방의 과실로 인한 사고)면 보험처리를 해주는데 저는 사고(본인의 과실로 인한 사고)면 제가 해야 돼요. (사례7, 오토바이배달)

2) 시급

최저임금제도는 임금의 최저수준을 정하여 근로자의 생활안정을 가져오는 데 목적이 있다(최저임금법 제1조). 고용주가 최저임금보다 낮게 임금을 지급할 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금이 부과된다(최저임금법 제28조). 2013년 최저임금은 4,860원이었고 2014년 최저임금은 5,210원이다. 이 같은 최저임금은 근로권의 보호에서 가장 중핵적인 위치를 차지하는 바, 정부도 최저임금 위반에 대해서는 무척 강경한 입장을 취하고 있다.

이에 청소년이 주로 종사하는 3대 업종과 근무여건이 열악한 2개 업종을 대상으로 최저임금 준수 실태 여부를 살펴보았다. 업종별 비교 결과, 최저임금 미만을 받는 비율이 가장 높은 업종은 '전단지'로 64.3%로 나타났고, 다음으로 '음식점서빙' 53.5%, '연회장서빙' 45.5% 순으로 나타났다. 이러한 결과는 청소년들이 쉽게 많이 접하는 전단지 아르바이트가 특히 열악한 업종임을 보여준다. 그에 비해 '택배상하차'나 '오토바이배달'처럼 위험하거나 일할 사람을 구하기 어려운 업종은 타 업종에 비해 임금이 다소 높게 책정되어 있는 것으로 보인다. 그럼에도 불구하고, 택배상하차나 오토바이배달 역시 최저임금 미만인 비율이 오토바이배달의 경우 35.8%, 택배상하차의 경우 31.3%에 달해, 이들 업종에서도 최저임금 위반이 광범하게 이루어지는 것으로 파악된다.

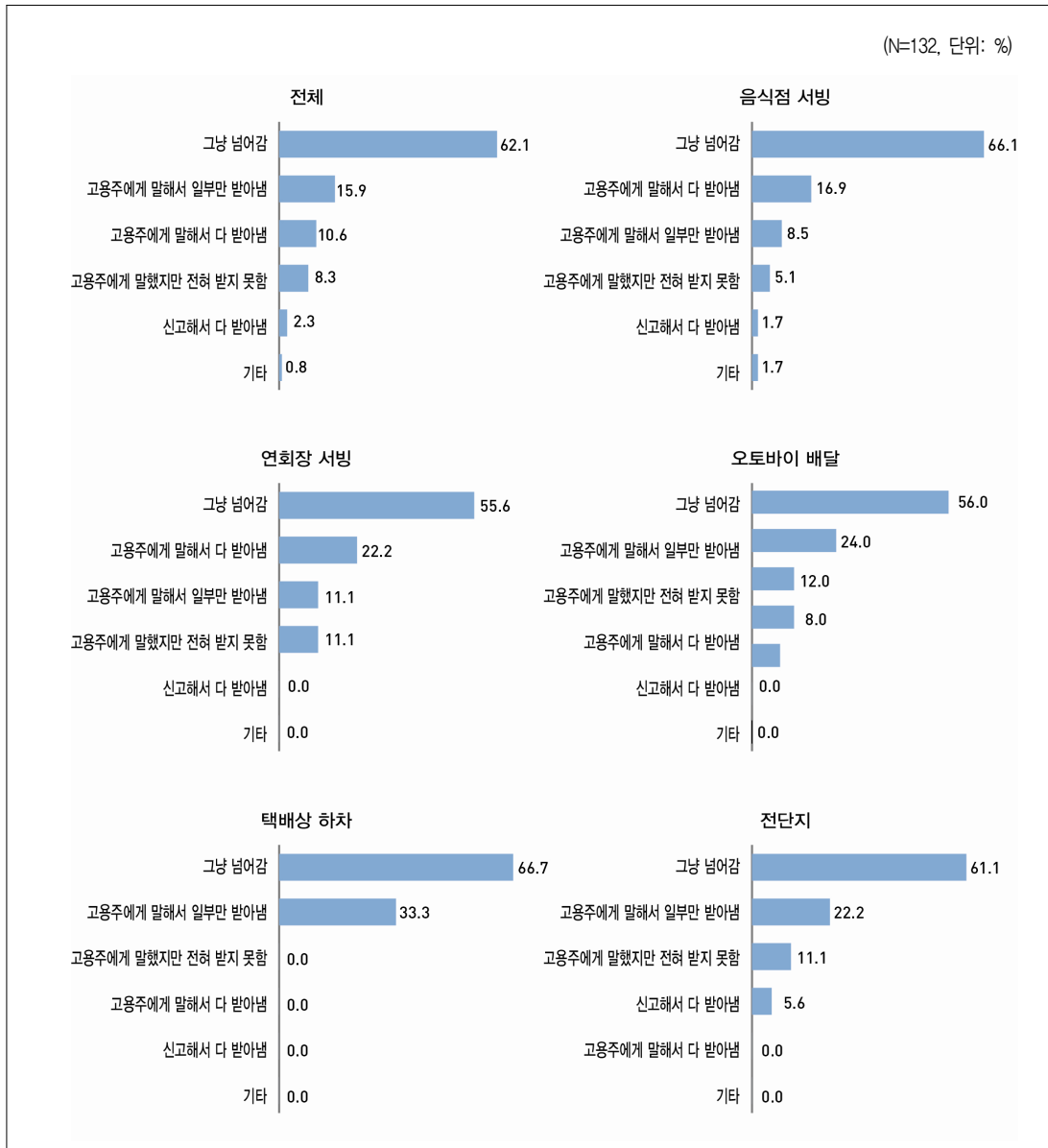
표 VI-15 업종별 시급

단위: 명, %, 원

내용/구분	사례수	최저임금 미만	최저임금	최저임금 초과	평균	표준편차	
전 체	(1979)	51.6(1021)	4.3(86)	44.1(872)	5,446	1,378	
업 종 별	음 식 점 서빙	(570)	53.5(305)	7.7(44)	38.8(221)	5,302	786
	연 회 장 서빙	(358)	45.5(163)	3.1(11)	51.4(184)	5,504	1,270
	오 토 바 이 배 달	(246)	35.8(88)	4.9(12)	59.3(146)	5,699	1,085
	택 배 상 하 차	(160)	31.3(50)	1.3(2)	67.5(108)	5,880	940
	전 단 지	(645)	64.3(415)	2.6(17)	33.0(213)	5,337	1,904

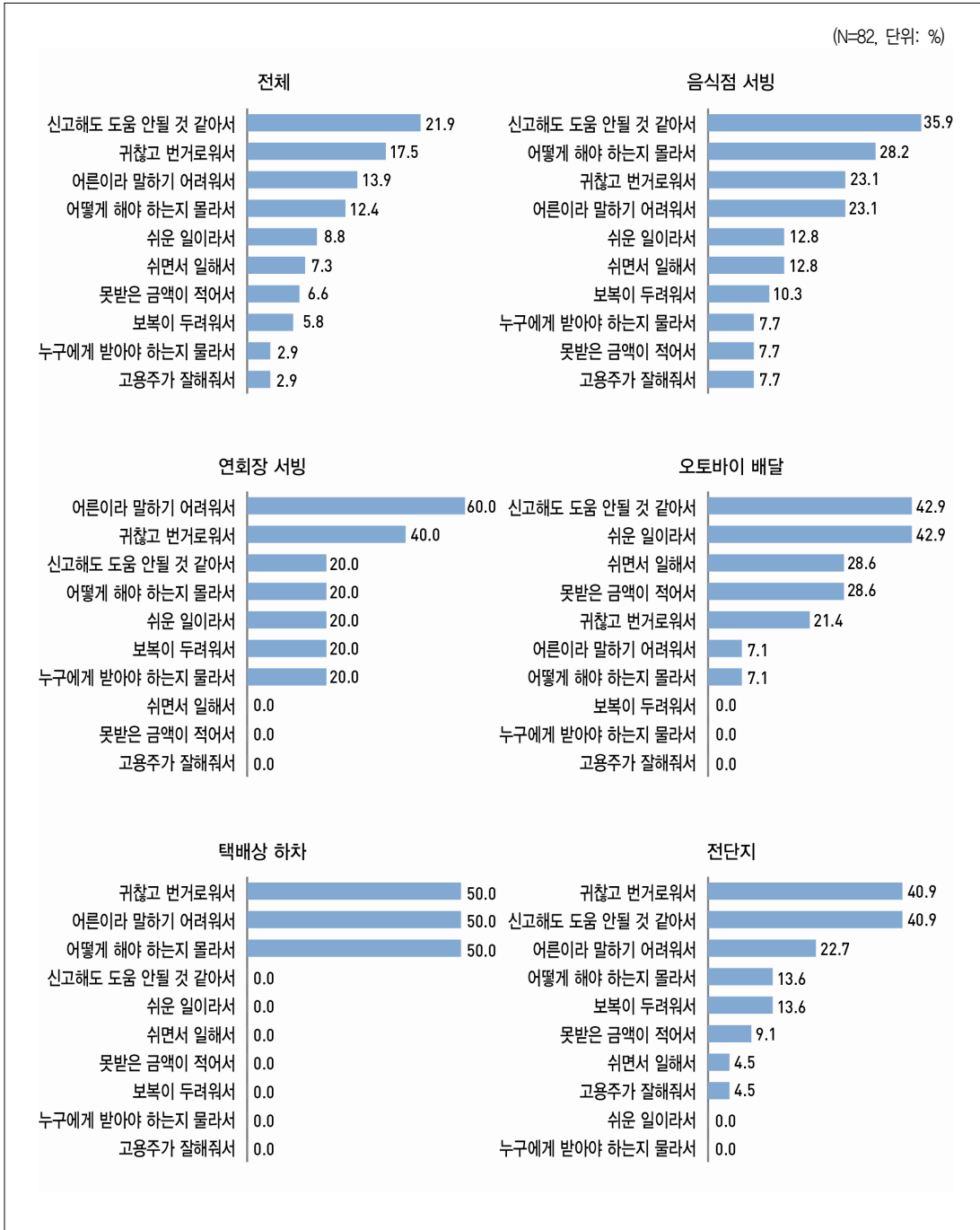
3) 임금 체불에 대한 대응

임금이 체불되었을 때 청소년들이 대응하는 방법과 임금체불에 대한 시정이 이루어졌는지를 조사해보았다. 그 결과, 아무런 대응을 하지 않고 '그냥 넘어갔다'라는 응답이 62.1%로 가장 높은 비율을 보였고, 다음으로 '고용주에게 말해서 일부만 받아냈다' 15.9%, '고용주에게 말해서 다 받아냈다' 10.6% 순으로 나타났다. 상대적인 비율은 낮았지만 '고용주에게 말했지만 전혀 받지 못했다'는 비율이 8.3%를 차지한 것과, '신고해서 받아냈다'는 응답은 2.3%에 그쳐 대조를 이루었다. 이러한 결과는 노동시장에서 청소년들은 아르바이트라는 불안한 신분에서 연소자라는 특성이 더해져, 자신들의 근로권의 침해에 대해 대응하기가 어려운 현실을 방증한다.



【그림 VI-5】업종별 임금체불 시 대응 방법 및 시정 결과

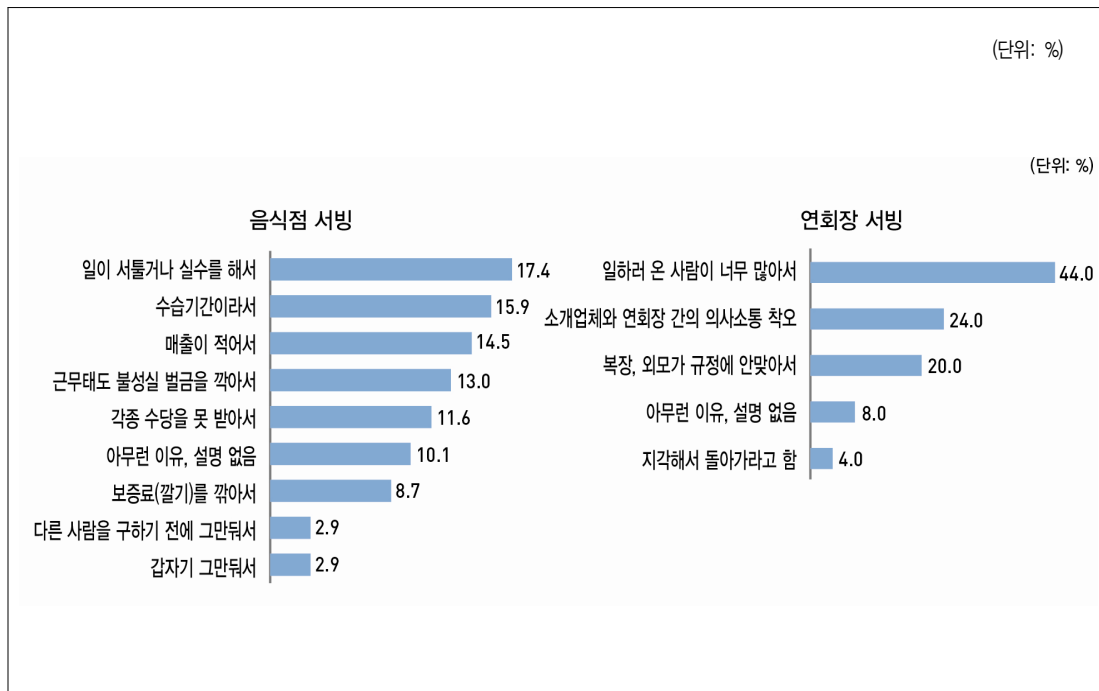
임금을 제대로 받지 못했을 때 아무런 대응을 하지 않은 이유를 조사한 결과, ‘신고를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서’라는 응답이 21.9%로 가장 높았고, 다음으로 ‘귀찮고 번거로워서’ 17.5%, ‘나보다 나이 많은 어른이라 말하기 어려워서’ 13.9%, ‘어떻게 해야 하는지 몰라서’ 12.4%, 순으로 나타났다.

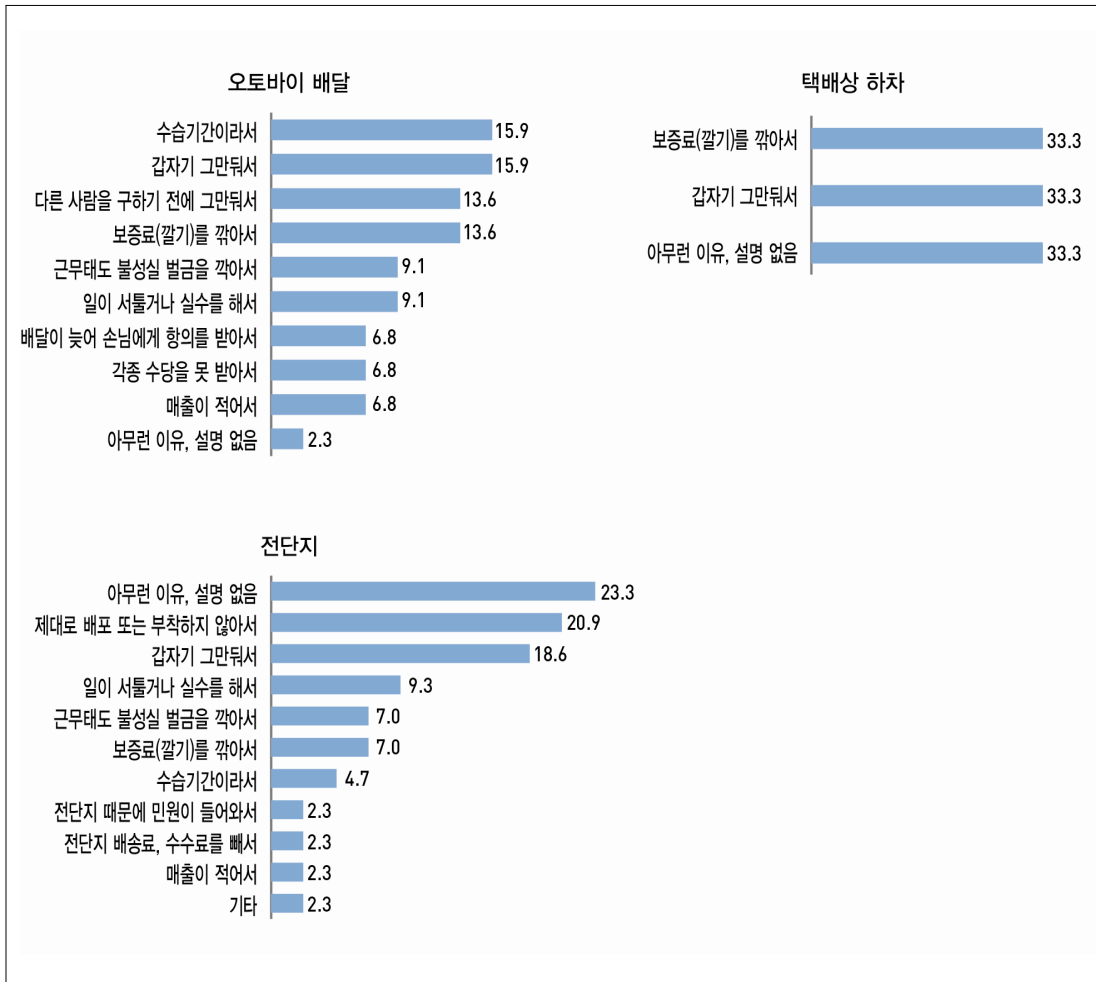


【그림 VI-6】 업종별 임금체불 시 대응하지 않은 이유

임금을 제대로 받지 못한 이유는 업종별로 다소 차이가 있었다. 먼저 음식점서빙의 경우에는 ‘일이 서툴거나 실수를 해서 손해를 입혔다고 임금에서 깎아서’라는 응답이 17.4%로 가장 많았고, ‘수습기간이라 임금을 깎아서’가 15.9%, ‘매출이 적다고 임금을 깎아서’가 14.5%, ‘지각이나 결근 등 근무태도가 불성실하다고 벌금을 임금에서 깎아서’ 13.0% 등의 순으로 나타났다. ‘아무런 이유나 설명 없이 임금을 깎거나 주지 않아서’라는 응답은 10.1%로 나타났다.

연회장서빙의 경우에는 ‘일하러 온 사람이 너무 많아서’라는 응답이 44.0%로 수위를 차지하였고, ‘소개업체와 연회장 간의 의사소통 착오’ 24.0%, ‘복장·외모가 규정에 안 맞아서’ 20.0% 등으로 파악되었다. 오토바이배달 아르바이트의 경우에는 ‘수습기간이라서’라는 응답과 근로자 본인인 ‘갑자기 그만뒀서’ 15.9% 등으로 파악되었다. 전단지 아르바이트의 경우에는 ‘아무런 이유나 설명 없음’이 23.3%로 가장 높게 파악되었고, ‘전단지를 제대로 배포 또는 부착하지 않아서’라는 업무미숙 이유가 20.9% 순으로 파악되었다. 이 같은 결과는 사업주들이 청소년 아르바이트생들이 일이 서툴거나 실수를 한다는 명목으로, 심지어는 아무런 이유나 설명조차 없이 임금을 적게 주는 관행이 청소년 근로 현장에서 쉽게 관찰됨을 시사한다.





【그림 VI-7】 업종별 임금을 제대로 못 받은 이유

실제로 심층면접에서 만난 청소년들은 아르바이트 초기에는 일이 처음이고 서툴 것이라는 이유로 고용주들이 임금을 제대로 지급하지 않는 경우가 비일비재함을 언급하였다. 최저임금법 제5조 제2항에서는 사용자는 수습사용한 날부터 3개월 이내인 근로자에 대해서는 최저임금의 90%를 적용할 수 있다고 규정한다. 단, 동조 단서 조항에 따라 2012년 7월 1일부터는 수습사용한 날부터 3개월 이내인 근로자라 하더라도, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 경우에는 최저임금의 삭감하지 못하고 100%를 적용하도록 명시하고 있다. 그럼에도 불구하고 현장에서는 이러한 관행이 자행되고 있다. 특히 나이도 어리고 아르바이트생이라는 열등한 지위에 처한

청소년에게는 이 같은 구태가 쉽게 반복된다. 따라서 이 같은 불법적인 임금 삭감에 대한 실태 파악 및 관리·감독이 보다 철저하게 이루어질 필요가 있다.

전○○: 면접 보시는 분이 말씀하시면서 일단 처음이니까 일이 처음이니까 너에게 최저시급을 다 줄 순 없다. 솔직히 입장 바꿔서 생각해 보면 그 돈을 어떻게 다 주냐고. 일이 서투른데 돈 주기가 좀 그렇지 않냐고 그렇게 하면서 말씀하시니깐 저는 고용된 입장에서 어쩔 수가 없는 거죠. (사례5, 연회장서빙)

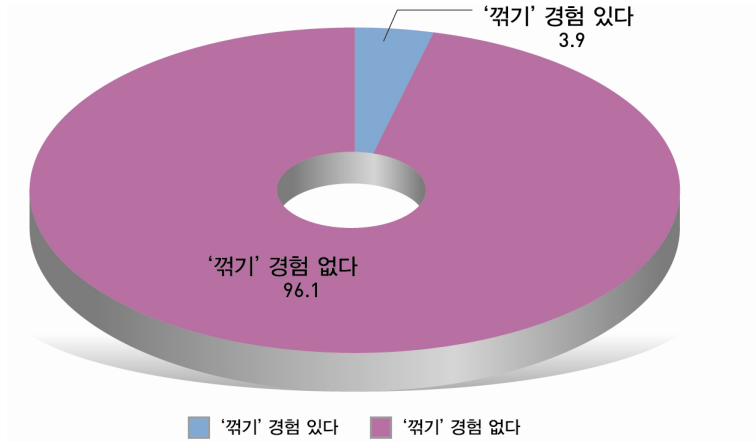
4) 업종별 임금 관련 문제

아르바이트 과정에서 겪는 문제나 애로사항 중에서 청소년들이 가장 시급히 개선을 요구하는 것은 역시 ‘임금’과 관련한 문제이다. 이에 본 연구에서는 청소년 아르바이트 현장에서 이루어지는 불법 임금 지급 실태를 보다 밀착해서 살펴보고자 하였다. 이를 위해 업종별로 은밀하게 행해지는 임금 관련 문제들을 점검하였다.

(1) 음식점서빙업종의 ‘꺼기’

음식점서빙 아르바이트 현장에서 흔히 행해지는 불법적인 임금 삭감 관행으로는 이른바 ‘꺼기’가 있다. ‘꺼기’란 임금을 덜 주기 위해 아르바이트생을 손님이 없는 시간 동안 매장 밖으로 내보내 쉬게 하거나 조기퇴근 시키고 당일 휴무를 통보하는 등의 행위로, 대표적인 노동인권 침해 사례로 손꼽힌다. 이에 국가인권위원회는 이처럼 불법적인 ‘꺼기’ 관행에 대한 근절 방안을 마련할 것을 2010년에 노동부 장관에게 권고한 바 있다.

이러한 악습이 아직도 이루어지고 있는지 살펴보기 위해 본 연구에서는 음식점서빙 아르바이트 경험자들을 대상으로, ‘근무하는 시간 중 손님이 없거나 적은 한가한 시간이 있기 때문에 고용주가 시급을 깎아서 준 적이 있습니까?’라는 질문을 제기하였다. 그 결과 ‘있다’고 응답한 비율이 음식점서빙 아르바이트 경험자 570명 중 22명으로 나타나 3.9%를 차지했다. 설문조사에서 나타난 ‘꺼기’비율은 그리 크지는 않지만, 여전히 ‘꺼기’ 관행이 사라지지 않았음을 보여준다.



※ 주: 사례수 n=570

【그림 VI-8】 음식점서빙 업종의 '꺾기' 경험 (단위: %)

심층면접에서도 4시간의 근무 시간 중 1시간은 '꺾기'를 시키고 임금을 지급하지 않는 사례가 확인되었다. 바쁘지 않은 시간대에 1시간을 가게 안에서 쉬게 하는데, 따로 휴게공간이 마련되지도 않은 상태에서 그냥 쉬는 시간을 쓰게 하는 것이다. 더구나 휴게시간 명목으로 주어지는 이 1시간 동안에도 가게 밖으로 나가지는 못하게 통제하기 때문에, 이때 손님이 오면 결국 일을 거들 수밖에 없게 된다. 결국 휴게시간이라기보다는 손님 대기시간처럼 기능하는데, 이 1시간 동안 임금지급은 이루어지지 않는다는 것이다.

장○○: (사장이) 거의 나가지 말라 그래요, 그냥. 그냥 쉬라고만 하지 나갔다가 괜히 게임에 맛 들려서 늦게 오지나 말고 그냥 쉴라면은 가게에서 쉬라고.

면담자: 근데 그게 손님이 없는 시간에 손님을 기다리면서 대기하는 거랑 뭐가 달랐어요?

장○○: 또 쉬는 타임이라고 쉬는데 또 손님 오면은 괜히 혼자 쉬니까 눈치 보이잖아요. 도와주기도 해요. 그러면 똑같은 거잖아요. 그래서 저는 안 썼어요.

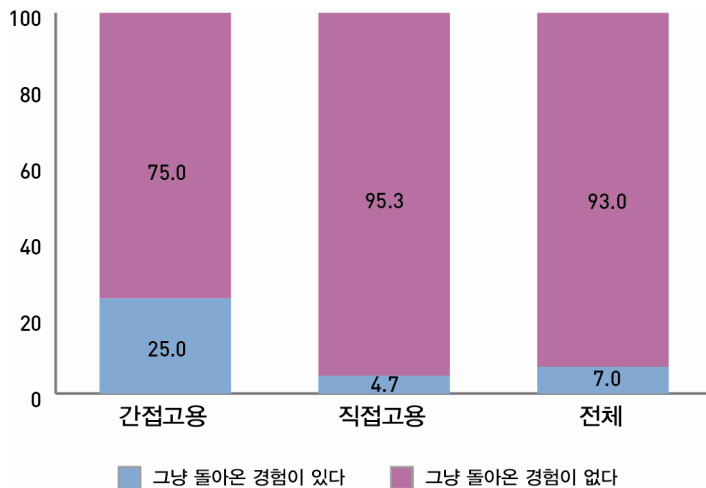
면담자: 그러면 이게 본인 생각하기에는 좀 이상하다고 느껴지는 거죠. 그러면 그거에 대해서 사장님한테 “좀 이상합니다” 라고 이야기를 한다던가.

장○○: 사장님은 너가 쓰고 싶어서 왜 불만이냐는 식이니까. 사장님은 좀 되게 무서워요. 그래갖고 함부로 말 못 걸고.(사례4, 음식점서빙)

(2) 연회장서빙 업종의 ‘일방적인 돌려보내기’

연회장서빙 아르바이트에는 ‘일방적인 돌려보내기’와 그로 인한 임금 처리 문제가 내재되어 있다. 아르바이트를 하기로 하고 출근했는데 소개업체와 호텔·연회장 간에 의사소통에 문제가 있거나, 아르바이트생이 많다는 등 근로자의 귀책이 아닌 이유로 그냥 돌려보내는 것이다. 아르바이트를 위해 거리가 먼 지역까지 이동하는 경우도 많은데, 갑자기 취소되어버리는 경우 그 피해는 아르바이트생들이 고스란히 감수하게 된다.

이 같은 문제를 파악하기 위해 본 연구에서는 연회장서빙 아르바이트를 경험한 청소년들을 대상으로, 아르바이트를 하기 위해 출근하라는 연락을 받고 출근을 했는데 아르바이트생의 수가 많다는 등의 이유로 일을 하지 않고 돌아온 경험이 있는지를 조사해보았다. 그 결과, 7.0%가 이 같은 경험이 있다고 응답했다. 특히 이러한 응답은 고용형태에 따라 차이를 보여, 간접고용인 경우에 훨씬 심각한 것으로 파악되었다. 그리하여 소개업체를 통해 호텔·연회장 아르바이트를 했던 응답자들은 4명 중 1명 비율로 일을 하러 갔다가 일방적으로 취소를 통보받고 그냥 돌아온 경험이 있는 것으로 파악되었다.



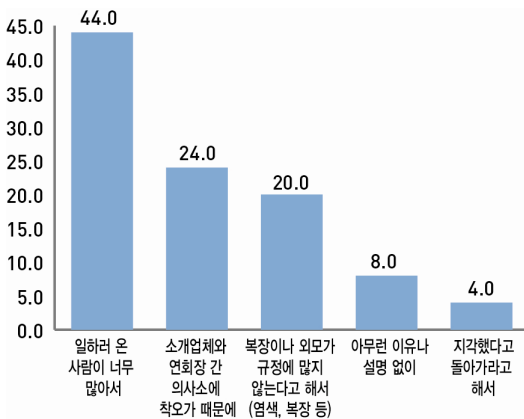
※ 주: 간접고용 n=317, 직접고용 n=40

【그림 VI-9】 연회장 아르바이트 중 출근하고도 일을 하지 못하고 되돌아온 경험 (단위: %)

심층면담에서도 이와 유사한 사례로 연회나 예식이 취소되는 경우, 일하기로 한 시간을 채우지 못한 채 일방적으로 아르바이트생들에게 근무종료를 통보하는 사례가 관찰되었다. 청소년들은 이런 경우에도 본래 일하기로 했던 조건과 다른 조건을 통보받고, 그에 따를 수밖에 없다고 토로하였다.

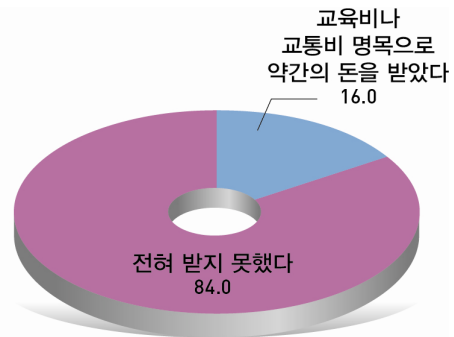
유○○: (출근한 호텔에서) 식이 갑자기 취소되고 그러면 알바들은 쓸 필요 없으니까 예식 없으면 그냥 “가” 이래요. 그만큼 시간 한 걸로 시간 쳐가지고 제대로 못 받죠.(사례6, 연회장서빙)

한편, 설문을 통해 출근을 하였는데 일을 하지 않고 돌아온 이유를 조사한 결과 ‘일하러 온 사람이 너무 많아서’가 44.0%로 가장 높은 비율을 보였고, ‘소개업체와 연회장 간 의사소통에 착오가 있어서’는 24.0%로 두 번째로 높은 비율을 나타냈다. 이 두 항목의 내용을 살펴보면 아르바이트 청소년이 예측할 수 있거나 통제할 수 있는 사항이 아니며 명백히 사업주 또는 사업장의 착오이다. 이러한 착오가 발생하지 않도록 하는 것이 무엇보다 중요하겠지만 이러한 경우가 생겼을 때 청소년에게 발생하는 손해에 대한 책임을 사업주가 지는 것이 필요하다. 하지만 아래에 제시된 바와 같이 출근했다가 일을 하지 못하고 돌아온 데 대해 교육비 또는 교통비 명목으로 사업주가 부분적으로나마 경제적 보상을 하는 경우는 16.0%에 그쳤다.



※ 주: n=25

【그림 VI-10】 출근 뒤 일하지 못한 이유(단위: %)



※ 주: n=25

【그림 VI-11】 일을 하지 못하고 돌아왔을 때 경제적 보상 제공 여부(단위: %)

(3) 택배상하차 업종의 ‘중도하차 시 임금 지급’ 문제

본 연구에서 실시한 업종별 실태조사 결과에 따르면, 택배상하차 아르바이트는 한 사업장에서 근무하는 기간이 가장 짧은 업종으로 나타났다. 또한 전문가 자문에서도 택배상하차 아르바이트는 임금은 높지만 신체적으로 일이 너무 고되어 청소년들 사이에서 ‘악마의 알바’로 불린다고 하였다. 그로 인해 높은 임금 때문에 아르바이트를 하러 갔다가도, 일이 힘들어서 도중에 그만두는 경우가 적지 않다는 것이다. 그런데 이 경우, 임금 지급을 둘러싸고 문제가 발생하는 경우가 종종 발생한다.

이 같은 실태를 파악하기 위해, 택배상하차 아르바이트를 경험한 청소년들을 대상으로, 아르바이트 도중 일을 그만둔 경우가 얼마나 되는지 조사해보았다. 그 결과 18.1%가 아르바이트 도중 일을 그만둔 경험이 있다고 응답하였다. 사업장 규모별로 살펴본 결과에서는 ‘5인 미만’ 사업장의 경우 40.0%가 도중에 일을 그만둔 경험이 있다고 응답하여 상대적으로 높은 비율을 보였다. 그리하여 전반적으로 사업장 규모가 작을수록 도중에 그만둔 경험 비율이 높은 경향을 나타냈다.

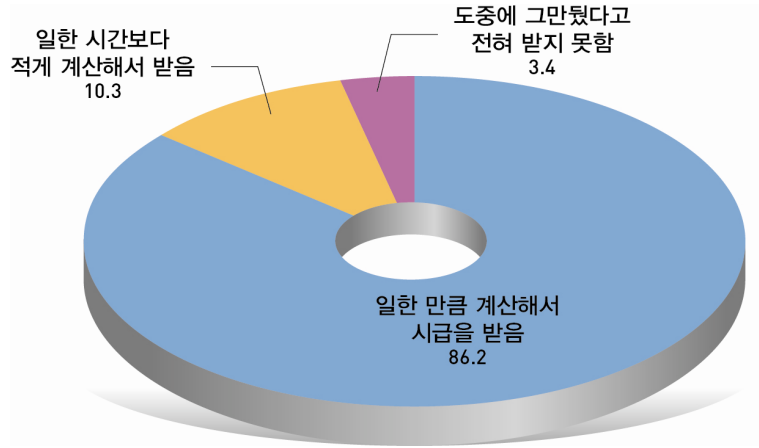
표 VI-16 도중에 일을 그만둔 경험(택배상하차) 단위: 명, %

내용/구분		사례수	경험 있다	경험 없다
전	체	(160)	18.1(29)	81.9(131)
사업장 규모	5인 미만	(25)	40.0(10)	60.0(15)
	5인 이상-10인 미만	(40)	20.0(8)	80.0(32)
	10인 이상-30인 미만	(63)	11.1(7)	88.9(56)
	30인 이상	(27)	14.8(4)	85.2(23)
고용 형태	직접고용	(146)	17.8(26)	82.2(120)
	간접고용	(14)	21.4(3)	78.6(11)

※주: 사업장규모를 구분할 수 없는 사례로 인해 전체 사례수와 세부분석 사례수가 일치하지 않음.

택배상하차 아르바이트 도중 일을 그만두었을 경우 일한 시간에 대해 임금을 어떻게 받았는지를 살펴본 결과, ‘일한 시간만큼 시급을 계산해서 받았다’는 응답이 86.2%를 차지했고, ‘일한 시간보다 시급을 적게 계산해서 받았다’는 응답이 10.3%, ‘도중에 그만두었다고 돈을 전혀

받지 못했다'는 응답이 3.4%로 나타났다.



※ 주: n=29

【그림 VI-12】택배상하차 아르바이트 도중에 일을 그만둔 경우 임금 수령 여부

심층면담을 통해 만난 청소년들도 택배상하차 아르바이트는 노동 강도가 매우 심해서, 버텨내기 힘든 경우가 많다고 했다. 그럼에도 불구하고 비교적 높은 임금을 당일에 바로 지급받는다는 점이 매력적이라 하게 된다는 것이다. 그렇지만 그만큼 일이 힘들기 때문에 도중에 나가는 사람들도 많지만, 도중에 중단하면 돈을 못 받는다는 것 때문에 힘들어도 어쩔 수 없이 참는다고 하였다.

윤○○: [택배상하차 아르바이트를] 하다가 나가는 사람들도 있어요.

면담자: 중간에? 어떻게 하다가 나가요?

윤○○: 그냥 이렇게 힘든지 모르고 왔다가 나가는 사람도 몇 명 있고.

면담자: 그걸 많이 봤어요?

윤○○: 처음 인원에서 쉬다 오면 없어서 있는 경우도 있어서...

면담자: 새벽 몇 시쯤 없어나요, 보통?

윤○○: 2시에서 3시? 좀 해보다가 이걸 아니겠다 싶어서 가는 것 같아요.

.....(중략).....

윤○○: 나가는 사람들 있으면 ‘아 그냥 나도 나가고 싶다’ 그런 생각이 들었어요.

면담자: 일하는 중간중간 그런 생각이 들던가요?

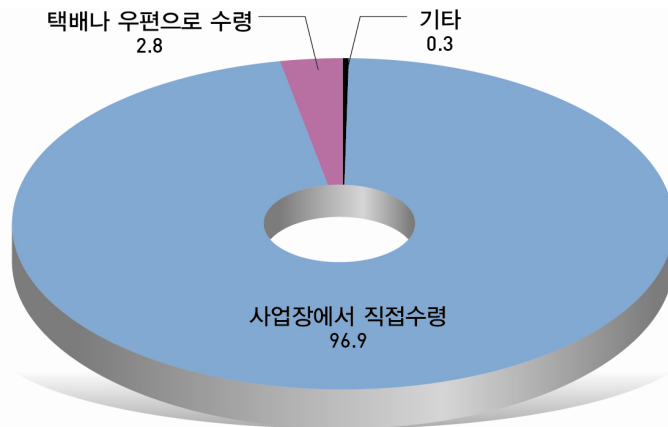
윤○○: 했던 거 있어가지고, 한 2, 3시간 했었는데 지금 나가면 돈을 못 받고 나가는 거니까. 그냥 계속 참았죠.(사례9, 택배상하차)

(4) 전단지 업종의 ‘전단지 수령 비용 처리’ 및 ‘전단지 배포·부착 적발 시 벌금 처리’

① 전단지 수령 비용 처리

본 연구의 설문조사에서도 나타난 바와 같이 ‘전단지’ 아르바이트는 타 업종에 비해 시급이 낮고 최저임금 미만의 시급을 받는 비율도 현저히 높다. 즉 청소년들이 주로 일하는 아르바이트 업종 중에서도 임금 조건이 대단히 열악하다는 것이다. 그런데 현장 전문가들은 전단지 아르바이트 업체 중에서는 이렇게 낮은 임금을 지급하면서, 우편으로 전단지를 보낼 때 우편 비용을 아르바이트 청소년에게 부담시키는 경우도 있다고 전한다. 이에 본 연구에서는 이 같은 실태를 파악하기 위해, 전단지 수령 방법 및 그에 따른 비용 처리 방식에 관해 조사해보았다.

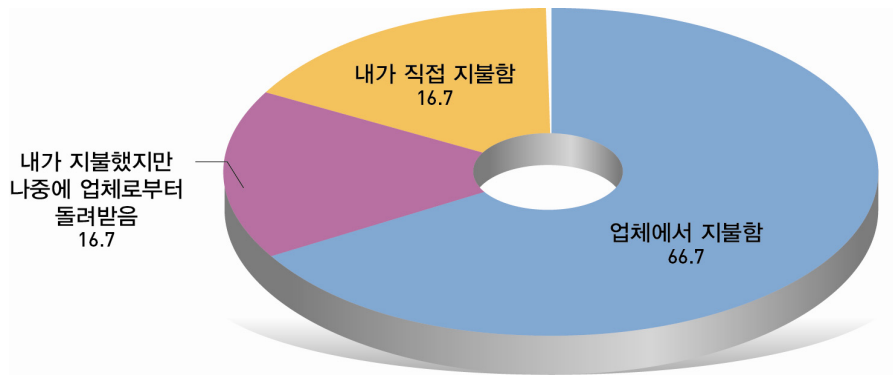
먼저 전단지를 어떤 방법으로 수령하는지를 조사한 결과, 96.9%가 사업장에서 직접 수령했으며, 2.8%는 우편으로 수령한 것으로 나타났다.



※주: n=645

【그림 VI-13】 전단지 수령 방법

택배나 우편으로 수령한 경우, 그 비용을 어떻게 지불했는지를 살펴본 결과, 업체에서 지불한 비율이 83.4%로 대부분을 차지했지만, 본인이 지불했다는 응답 또한 16.7%로 파악되었다. 우려했던 것보다는 청소년들이 전단지 수령 비용을 지불한 비율이 낮게 나타났지만, 그런 사례가 전무한 것은 아님을 알 수 있다. 따라서 청소년들에게 부당한 택배/우편비용을 부담하게 하여 기존의 낮은 임금수준을 더 낮추는 결과가 발생하지 않도록 주의가 필요하다.



※주: n=18

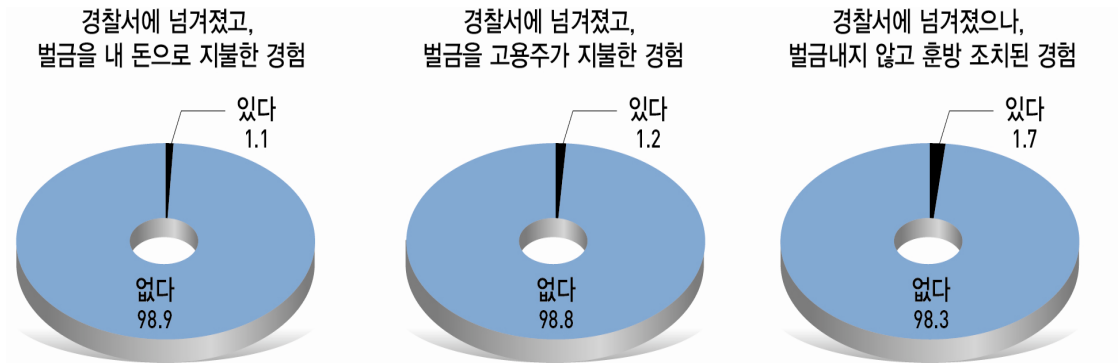
【그림 VI-14】 택배/우편으로 전단지 수령 시 비용 지불 방법

② 전단지 배포·부착 적발 시 벌금 처리

전단지 부착 아르바이트의 경우, 일반적으로 고용주가 부착할 곳을 지정해주는데, 관계 구청 등 시설의 허가를 구하지 않고 무단으로 부착하다 걸리면 처벌받을 수 있다. 이 경우에도 문제가 발생해 벌금을 물어야 하는 경우, 책임 소재를 아르바이트생에게 전가하는 문제가 발생한다. 이 같은 관행이 존재하는지 확인해보기 위해, 전단지 배포·부착 적발 시 처리 방법에 대해 조사해보았다.

먼저, '전단지를 배포·부착한다고 경찰서에 넘겨졌고, 벌금을 내 돈으로 냈다'는 문항의 경우에는, 그런 적이 있다는 응답이 1.1%, 그런 적이 없다는 응답이 98.8%를 차지해, 이 같은 경험을 한 사례가 소수에 그치는 것으로 파악되었다. 그렇지만 전무한 것은 아니어서, 상술한 관행이 엄존하는 현실을 반영하였다. 다음으로, '전단지를 배포·부착한다고 경찰서에 넘겨졌으

나, 벌금을 고용주가 냈다’는 응답은 1.2%를 차지했고, ‘전단지를 배포·부착한다고 경찰서에 넘겨졌으나, 벌금을 내지 않고 훈방되었다’는 응답은 1.7%로 파악되었다. 이러한 결과는 앞서 언급한 바와 같이 불법 전단지 부착·배포에 따른 벌금을 청소년에게 부과하는 사례가 많지는 않지만, 그럼에도 불구하고 여전히 존재하고 있음을 보여준다.



※주: n=645

【그림 VI-15】 전단지 배포·부착 적발 시 벌금 처리 경험

3. 안전

여기에서는 아르바이트 과정에서 경험하는 ‘안전’에 관한 이슈들을 다룬다. 구체적으로, 안전교육 및 식품위생교육 실시 여부, 안전사고 경험 및 처리 방법 등을 살펴보도록 하겠다.

1) 안전교육 및 식품위생교육 실시 여부

<표 VI-17>에는 아르바이트에 참여한 청소년들을 대상으로 해당 업종에서 필요한 안전교육 및 식품위생교육을 받았는지 여부를 조사한 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, ‘따로 마련된 교육시간에 설명했다’는 응답 비율이 가장 높은 업종은 ‘연회장서빙’(26.0%) 이었고 다음으로 ‘음식점서빙’ 14.4%, ‘오토바이배달’ 11.8%, ‘택배상하차’ 10.0% 순으로 나타났다.

업종별로 사업장의 규모를 고려해 분석한 결과를 살펴보면, 사업장의 규모가 클수록 ‘따로 마련된 교육시간에 설명했다’는 응답률이 높게 나타났고 ‘5인 미만’ 사업장의 경우 ‘교육이나

언급이 없었다'는 응답이 20.2%에 달했다. 그런데 앞서 살펴본 것처럼 청소년들은 다수가 5인 미만 소규모 사업장에서 근로하고 있다. 이러한 점을 고려해보면, 체계적인 안전·식품위생교육을 받지 못한 채, 일을 하는 경우가 많음을 알 수 있다. 한편 사고의 위험이 높은 택배상하차나 오토바이배달의 경우 '교육시간 없이 간단한 주의사항만 전달했다'는 응답이 60% 이상으로 나타나 안전사고를 예방할 수 있는 교육이나 안내가 강화될 수 있는 방안이 필요한 것으로 보인다.

표 VI-17 업종 및 사업장 규모별 안전·식품위생교육 실태

단위: 명, %

내용/구분		사례수	따로 마련된 교육시간에 설명	교육시간 없이 간단한 주의사항만 전달	알바생이 중간에 주의사항을 알려줌	주의사항이 적힌 안내문만 받음	교육이나 언급 없음	
전 체		(1979)	13.6(270)	54.6(1081)	12.6(250)	4.8(95)	14.3(283)	
사업 장 규모	5인 미만	(773)	10.1(78)	51.7(400)	12.0(93)	6.0(46)	20.2(156)	
	5~10인 미만	(618)	12.0(74)	55.8(345)	15.2(94)	4.0(25)	12.9(80)	
	10인 이상	(576)	20.5(118)	56.9(328)	10.6(61)	4.0(23)	8.0(46)	
업종 × 사업장 규모 별	음식점 서빙	전 체	(570)	14.4(82)	55.6(317)	12.8(73)	3.5(20)	13.7(78)
		5인 미만	(241)	14.5(35)	54.8(132)	10.4(25)	4.1(10)	16.2(39)
		5~10인 미만	(262)	13.4(35)	56.9(149)	16.4(43)	2.7(7)	10.7(28)
		10인 이상	(67)	17.9(12)	53.7(36)	7.5(5)	4.5(3)	16.4(11)
	연회 장 서빙	전 체	(358)	26.0(93)	54.5(195)	10.1(36)	3.1(11)	6.4(23)
		5인 미만	(6)	33.3(2)	16.7(1)	16.7(1)	.0(0)	33.3(2)
		5~10인 미만	(37)	21.6(8)	40.5(15)	18.9(7)	2.7(1)	16.2(6)
		10~30인 미만	(212)	25.9(55)	55.7(118)	9.9(21)	3.3(7)	5.2(11)
	오토 바이 배달	전 체	(246)	11.8(29)	61.8(152)	15.9(39)	5.3(13)	5.3(13)
		5인 미만	(167)	9.0(15)	62.3(104)	16.2(27)	6.0(10)	6.6(11)
		5~10인 미만	(73)	19.2(14)	58.9(43)	15.1(11)	4.1(3)	2.7(2)
		10인 이상	(6)	.0(0)	83.3(5)	16.7(1)	.0(0)	.0(0)
택 배 상 하 차	전 체	(160)	10.0(16)	65.6(105)	16.9(27)	1.2(2)	6.2(10)	
	5인 미만	(25)	8.0(2)	60.0(15)	20.0(5)	.0(0)	12.0(3)	
	5~10인 미만	(40)	7.5(3)	75.0(30)	10.0(4)	.0(0)	7.5(3)	
	10인 이상	(90)	12.2(11)	63.3(57)	17.8(16)	2.2(2)	4.4(4)	

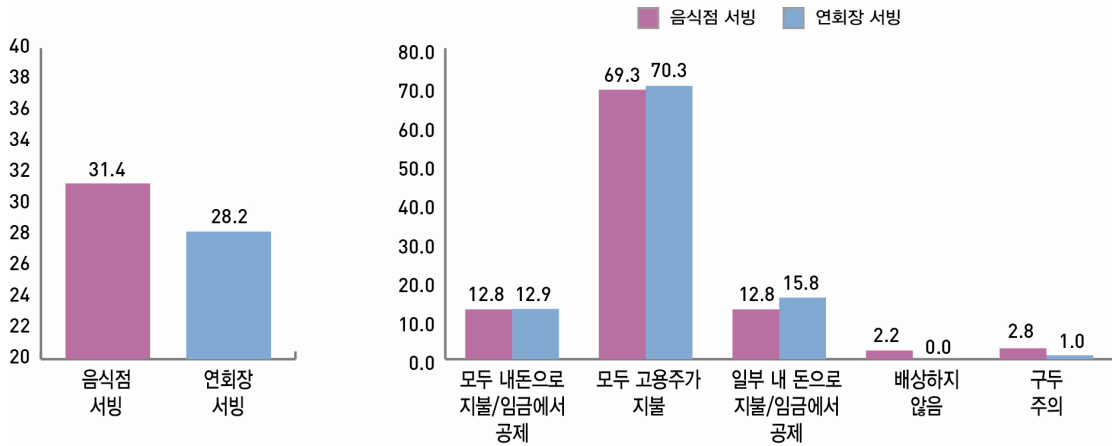
내용/구분		사례수	따로 마련된 교육시간에 설명	교육시간 없이 간단한 주의사항만 전달	알바생이 중간에 주의사항을 알려줌	주의사항이 적힌 안내문만 받음	교육이나 연금 없음
전 단 지	전 체	(645)	7.8(50)	48.4(312)	11.6(75)	7.6(49)	24.7(159)
	5 인 미 만	(334)	7.2(24)	44.3(148)	10.5(35)	7.8(26)	30.2(101)
	5~10인미만	(206)	6.8(14)	52.4(108)	14.1(29)	6.8(14)	19.9(41)
	10인이상	(101)	11.9(12)	52.5(53)	10.9(11)	8.9(9)	15.8(16)

※주: 사업장규모를 알 수 없는 사례(연회장서빙 N=3, 택배상하차 N=5, 전단지 N=4)는 분석에서 제외하여 전체사례수와 일치하지 않음.

2) 근로 중 실수 및 사고 경험

심층면접 및 전문가 간담회 등을 통해 파악된 바에 따르면, 청소년들이 가장 많이 아르바이트를 하는 음식점서빙이나 연회장서빙 아르바이트의 경우, 실수로 접시를 깨거나 기물을 파손하는 경우 그 손괴에 대한 보상을 근로자에게 요구하는 경우가 있다. 특히 청소년들은 나이가 어리다는 이유로 더 쉽게 이 같은 요구를 하는 경향이 있다는 것이다.

이러한 실태를 확인하기 위해, 음식점서빙과 연회장서빙 아르바이트 청소년을 대상으로 아르바이트 중 실수를 한 적이 있는지 여부를 조사한 뒤, 실수로 인해 경제적인 손실이 발생했을 경우 그 비용을 어떻게 부담했는지를 파악해보았다. 먼저 실수를 한 경험이 있다고 응답한 비율은 30.2%로 나타나, 3명 중 1명은 이 같은 경험이 있는 것으로 확인되었다. 그렇다면 아르바이트를 하는 청소년이 실수를 하여 경제적인 손실이 일어났을 경우 그 비용을 어떻게 처리했는지를 조사한 결과, '일부를 아르바이트생이 부담했다'는 응답 비율이 13.9%, '전액을 아르바이트생이 부담했다'는 비율이 12.9%로 나타나, 전액 또는 일부의 형태로 아르바이트생이 비용을 부담한 사례가 26.8%에 달했다. '모두 고용주가 지불했다'는 응답은 69.6%로 파악되었다.



【그림 VI-16】 음식점·연회장 서빙 아르바이트 중 실수·사고 경험 및 실수로 인한 경제적 부담 처리 방법

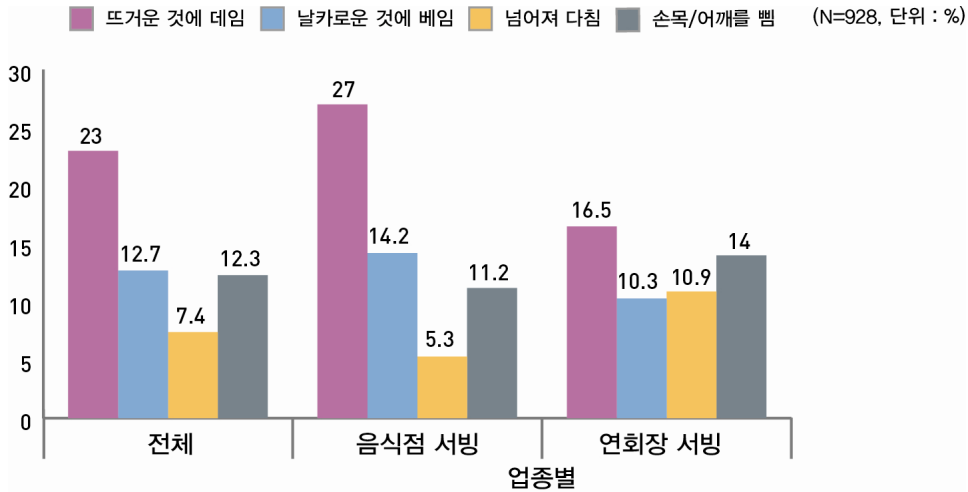
음식점서빙과 연회장서빙 아르바이트를 하다가 사고를 경험했는지 여부와 사고 유형에 대해 조사한 결과, ‘뜨거운 것에 덴 적이 있다’는 응답이 23.0%로 가장 높은 비율을 보였고, 다음으로 ‘날카로운 것에 베인 적이 있다’가 12.7%, ‘무거운 것을 들다가 손목이나 어깨를 뺨 적이 있다’는 비율이 12.3% 순으로 나타났다. ‘뜨거운 것에 덴 적이 있다’와 ‘날카로운 것에 베인 적이 있다’는 응답 비율은 ‘연회장서빙’ 보다 ‘음식점서빙’에서 조금 더 높게 나타났고, ‘넘어져 다친 적이 있다’와 ‘무거운 것을 들다가 손목이나 어깨를 뺨 적이 있다’는 ‘연회장서빙’에서 좀 더 높은 비율을 보였다.

앞서 살펴본 것처럼 음식점서빙이나 연회장서빙 아르바이트를 하면서, 뜨거운 것에 데거나 날카로운 것에 베이는 등의 안전사고는 무척 흔하게 발생한다. 그런데 심층면접 조사 결과, 이 같은 화상이나 자상, 손목 부상에 대해 적극적인 치료나 치료비 지원 등은 거의 이루어지지 못하는 것으로 보인다.

신○○: 찌개니까 아무래도 뜨겁잖아요. 이렇게 집계를 들고 나가는 건데 데이기도 많이 데이고. 저희는 고기를 돌솥에 해요. 되게 무겁단 말이에요. 그래서 많이 데이고, 그냥 차가운 물에 헹궈주고 대일밴드 발라주고 그래서 무거운 걸 많이 들다보니까 손목이 많이 나간 거예요. 그냥 제 돈으로 병원 물리치료 다니고 그러면서 일하고 붕대감고 가니까 왜 감았냐 이래서 무거운 거 많이 들다보니까 했다고 해서 조금은 도와주긴 해요. 물건을 들 때마다(사례3, 음

식점서빙)

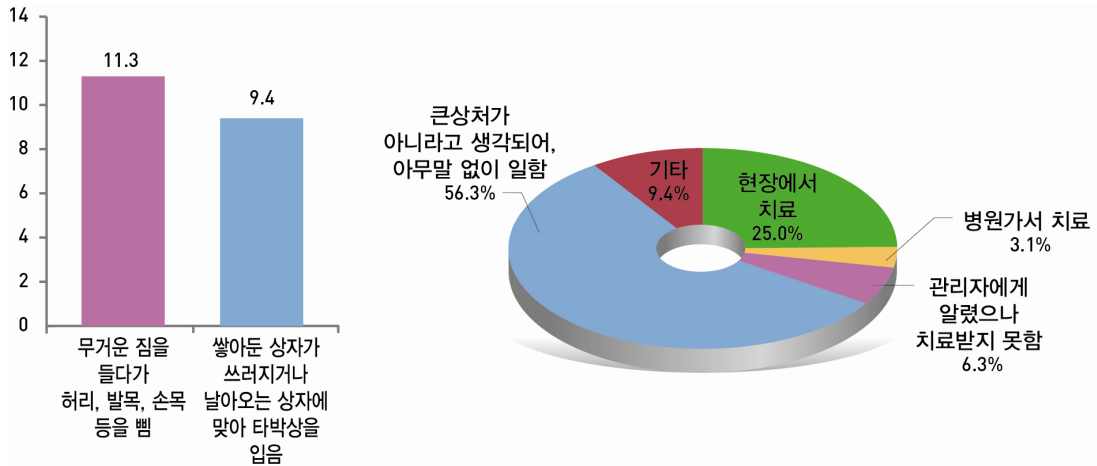
유○○: (다쳤다고) 얘기를 해도 뭐 구급상자 조금 들어주고 상처 좀 치료해주고. 그게 뭐 많이 크면 손목이 나가거나 그런 거면 “병원가라” 이려고... 병원 갈 때 병원비 안줘요. “머칠 쉬어라” 하죠.(사례6, 연회장서빙)



【그림 VI-17】 사고경험(음식점서빙 및 연회장서빙)

3) 택배상하차 아르바이트의 안전 및 사고

택배상하차도 부상 위험이 뒤따르는 업종이다. 이에 ‘택배상하차’ 아르바이트 도중 사고를 경험한 적이 있는지를 조사한 결과, ‘무거운 짐을 들다가 허리, 발목, 손목 등을 뺨 적이 있다’는 응답이 11.3%, ‘쌓아둔 상자가 쓰러지거나 날아오는 상자에 맞아 타박상을 입은 적이 있다’ 9.4% 등으로 나타났다. 택배상하차 아르바이트 도중 사고를 당했을 때 어떻게 조치했는지를 조사한 결과, ‘큰 상처가 아니라고 여겨져 아무 말 없이 일했다’는 응답이 56.3%로 나타났고, ‘현장에서 치료했다’는 응답은 25.0%, ‘병원에서 치료했다’는 3.1%, ‘관리자에게 알렸으나 치료받지 못했다’는 응답은 6.3%로 나타났다. 병원에서 치료를 받은 사례의 경우 치료비 부담은 ‘회사가 모두 부담’한 것으로 나타났다.



※ 주: 유형별 사고 경험 n=160, 사고후 조치 방법 n=32

【그림 VI-18】택배상하차 유형별 사고 경험 및 사고 후 조치 방법

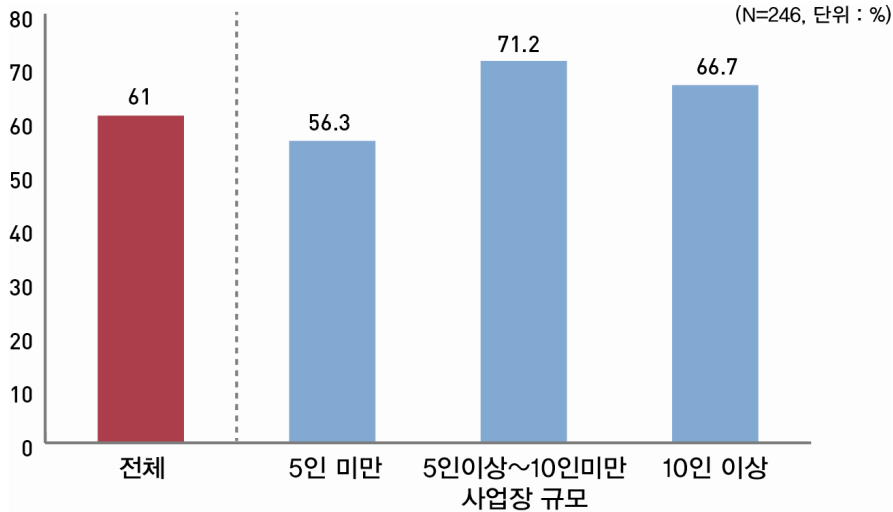
4) 오토바이배달 아르바이트의 안전 및 사고

많은 청소년들이 마땅한 다른 일자리가 없는 상황에서 돈을 조금 더 받을 수 있다는 이유로 위험을 무릅쓰고 오토바이배달 아르바이트를 한다. 특히 청소년들의 일자리가 청장년들로 옮겨가면서 청소년들은 저임금의 열악한 일자리로 내몰리고 있다. 이러한 상황에서 오토바이배달은 청소년들에게는 그나마 ‘임금이 괜찮은’ 일자리에 속한다. 그런데 오토바이배달은 그 특성 상 일상적으로 사고 위험에 노출되어 있다는 점에서, 아르바이트 안전과 관련하여 가장 문제가 부각되는 업종 중 하나이다. 이에 본 연구에서는 오토바이배달 아르바이트 실태 파악의 일환으로, 안전 이슈에 관해 보다 집중적으로 조사해보았다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

(1) 면허

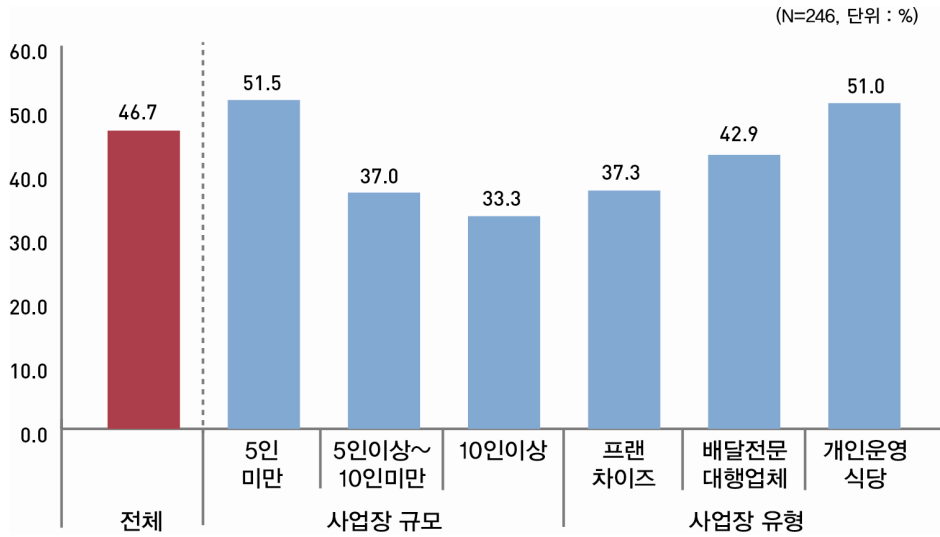
오토바이로 배달을 하기 위해서는 면허를 취득해야 한다. 배기량이 125cc 이하인 원동기 면허는 만 16세가 되면 취득할 수 있고, 배기량이 125cc를 초과하는 2종 소형 면허는 만18세가 되어야 취득할 수 있다. 사업주는 아르바이트 청소년이 오토바이배달을 시작하기 전에 해당 면허를 취득했는지를 확인해야 한다. 본 조사에서 오토바이배달 아르바이트를 시작하기 전

사업주가 면허증을 확인했는지 여부를 질문한 결과, 61.0%가 '확인했다'고 응답했고 39.0%가 '확인을 하지 않았다'고 응답했는데 특히 '5인 미만' 사업장의 경우 확인하지 않았다는 비율이 43.7%로 상당히 높게 나타났다.



【그림 VI-19】 사업주의 2종 원동기 면허증 확인

면허소지 여부에 대한 확인이 제대로 되지 않으면 무면허로 오토바이를 운행할 위험이 있다. 본 조사에서 면허가 없이 오토바이배달을 한 적이 있는지를 조사한 결과 46.7%가 무면허 운전 경험이 '있다'고 응답했다. 무면허 배달 경험 비율은 사업장 규모가 작을수록 더 높게 나타났는데 '5인 미만' 사업장에서 51.5%로 가장 높았다. 무면허 배달 경험 비율이 면허증 확인 여부와 관련성이 있음을 간접적으로 알 수 있다. 무면허 배달 경험률은 사업장 유형 중에서는 개인운영식당이 51.0%로 가장 높았는데, 상대적으로 낮은 비율을 보인 배달전문대행업체의 42.9%와 프랜차이즈의 37.3% 무면허 배달 경험 비율도 결코 낮지 않은 수치임을 주목해야 한다.



【그림 VI-20】 무면허 배달 경험

(2) 보호장비

오토바이배달 시 헬멧과 같은 보호장비 착용은 반드시 준수해야 하는 규정이다. 이에 오토바이 배달 아르바이트를 하는 청소년들의 보호장비 이용 실태를 조사해 보았다. 그 결과, ‘사업장에서 무료로 빌린다’는 응답이 82.1%로 가장 높았고, 다음으로 ‘개인적으로 구매한다’ 5.3%, ‘사업장에서 사용료를 내고 빌린다’ 4.9%, ‘보호장비 없이 배달한다’ 4.1% 순으로 나타났다.

이를 사업장 규모별로 살펴보면, ‘5인 미만’ 사업장의 경우 ‘개인적으로 구매한다’는 응답이 (7.8%) 상대적으로 높은 비율을 보였고, ‘10인 이상’ 사업장에서는 ‘사업장에서 구매한다’는 응답(16.7%)이 상대적으로 많았다.

직접고용과 간접고용을 비교해 보면 직접고용의 경우 ‘사업장에서 무료로 빌린다’는 비율이 83.9%로 간접고용의 69.0%보다 높게 나타났다. 한편 ‘사업장에서 사용료를 내고 빌린다’와 ‘개인적으로 구매한다’는 비율이 간접고용에서 더 높게 나타났다. ‘보호장비 없이 배달한다’는 비율은 고용형태별로는 직접고용에 비해 간접고용에서 더 높게 나타났고, 사업장 유형별로는 배달전문대행업체에서 상대적으로 높았다. 사업장 유형별 분류에서 배달전문대행업체가 고용형태로는 간접고용에 해당하는 바, 간접고용 형태로 배달 아르바이트를 하는 청소년들이 보호장비 착용에서 상대적으로 더 취약함을 알 수 있다.

표 VI-18

오토바이배달 시 보호장비 이용 실태

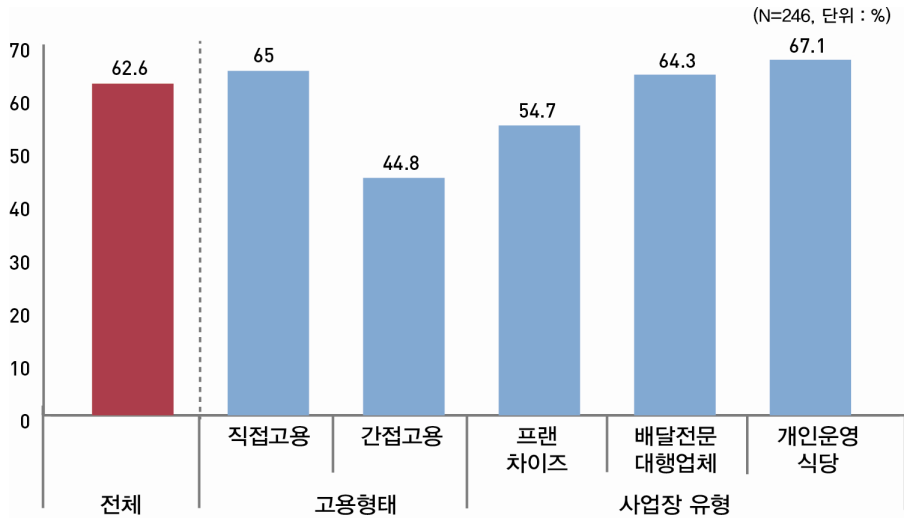
단위: 명, %

내용/구분		사례 수	사업장에서 무료로 빌림	사업장에서 사용료를 내고 빌림	사업장에서 구매함	개인적으로 구매함	보호장비 없이 배달함
전 체		(246)	82.1(202)	4.9(12)	3.7(9)	5.3(13)	4.1(10)
사업장 규모	5 인 미 만	(167)	79.6(133)	4.8(8)	2.4(4)	7.8(13)	5.4(9)
	5인이상-10인미만	(73)	87.7(64)	5.5(4)	5.5(4)	.0(0)	1.4(1)
	10 인 이 상	(6)	83.3(5)	.0(0)	16.7(1)	.0(0)	.0(0)
고 용 형 태	직 접 고 용	(217)	83.9(182)	4.1(9)	3.7(8)	4.6(10)	3.7(8)
	간 접 고 용	(29)	69.0(20)	10.3(3)	3.4(1)	10.3(3)	6.9(2)
사업장 유형	프 랜 차 이 즈	(75)	85.3(64)	5.3(4)	.0(0)	6.7(5)	2.7(2)
	배달전문대행업체	(14)	71.4(10)	.0(0)	.0(0)	21.4(3)	7.1(1)
	개인운영식당	(155)	81.3(126)	5.2(8)	5.8(9)	3.2(5)	4.5(7)

(3) 과속 배달 요구

지난 2011년 '30분 배달제'를 내세웠던 대형 피자업체 배달원이 교통사고로 숨지는 사고가 있었다. 이 사고를 계기로 시간제한을 두는 배달 제도가 폐지되었지만, 여전히 고객과 업체, 배달원들의 이해관계가 맞물리면서 과속 배달은 지속되고 있다. 이에 본 연구에서는 오토바이배달 아르바이트를 하는 청소년들이 위험을 무릅쓰고 빨리 배달하라는 요구에 얼마나 일상적으로 노출되는지를 확인해보고자 하였다. 이를 위해 오토바이배달 시 배달을 빨리하라고 재촉을 받은 적이 있는 지 여부를 조사한 결과, 62.6%가 그러한 경험이 있다고 응답하였다.

특히 배달대행을 할 경우 본인이 원하지 않아도 강제로 배달 건을 지정해주는 경우가 많아 배달이 누락되어 배상하거나 취소되는 손해를 보지 않으려고 위험을 무릅쓰고 운행을 하는 현상도 관찰되었다. 또한 배달 아르바이트를 경험한 청소년들은 배달대행업체를 통한 배달이 더 위험하다고 인식하고 있었다. 배달대행의 경우, 시급이 아니라 건당 수수료를 받는 방식으로 운영되어 얼마나 빨리, 많이 배달하느냐에 따라 임금이 결정된다. 또한 배달대행업체가 배달할 곳을 '찍어주면' 어쩔 수 없이 빨리 가야하기 때문에 더 위험하다고 하였다.



【그림 VI-21】 배달 재촉 경험

박○○: “거리가 이거 너무 먼데, 이걸 좀 5분 안에 못 들어갈 것 같은데요” 하면은 만약에 한가하고 어중간하면 “그럼 다른 기사한테 줄게” 하고 가지 말라고 하던가 바쁘면 “일단 바빠서 기사 없으니까 너가 빨리 가.” (사례7, 오토바이배달)

김○○: 대행에서는 어쩔 수 없는 게 시간이 많이 밀린다던지 그러면 강제로 저희한테 이름을 찍어줘요. 저희 이름으로. 그러면 그거를 빨리 가야돼요. (사례8, 오토바이배달)

면담자: 사고 나는 비율이 어디가 더 많은 것 같아요?

김○○: 대행이요.

면담자: 대행이요? 왜요?

김○○: 대행은 많이 뛰어야 되잖아요. 돈 벌려면. 그러다 보니까 신호도 위반하고 업체보다 사고 많이 나죠. 대행이. (사례8, 오토바이배달)

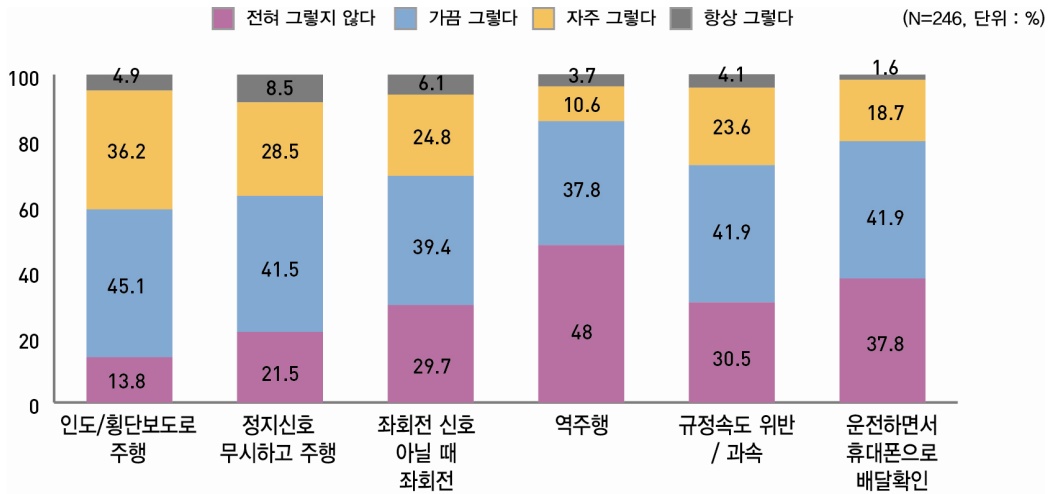
(4) 오토바이배달 중 안전규칙 위반

오토바이배달 아르바이트 중 안전규칙을 위반하는 정도를 조사한 결과, '사람이 다니는 인도나 횡단보도로 주행한 적이 있다'에 응답한 비율은 '항상 그렇다'가 4.9%, '자주 그렇다'가 36.2%, '가끔 그렇다'가 45.1%로 나타났고, '전혀 그렇지 않다'는 13.8%에 그치는 것으로 나타났다. '빨간불(정지신호)인 것을 봤지만 정지하지 않고 주행한 적이 있다'에 응답한 비율은 '항상 그렇다'가 8.5%, '자주 그렇다'가 28.5%, '가끔 그렇다'가 41.5%로 나타났고, '전혀 그렇지 않다'는 21.5%에 그치는 것으로 나타났다. '좌회전 신호가 아닐 때 좌회전을 한 적이 있다'에 대해서는 '항상 그렇다'가 6.1%, '자주 그렇다'가 24.8%, '가끔 그렇다'가 39.4%로 나타났고, '전혀 그렇지 않다'는 29.7%로 나타났다.

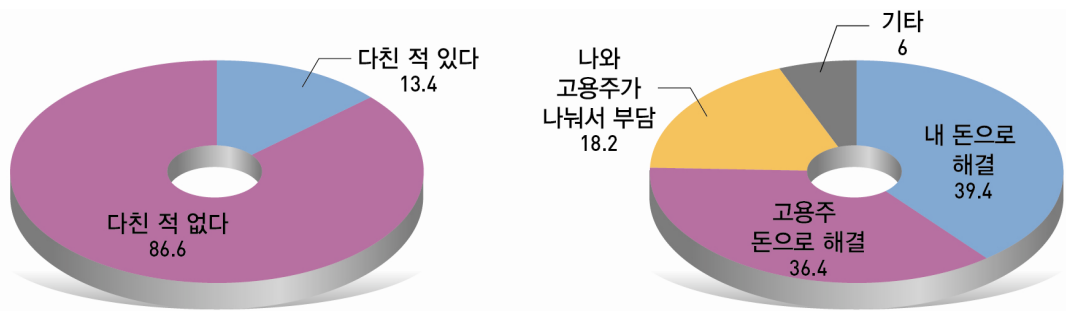
'반대편 차도로 주행한 적이 있다(역주행)'의 경우 '항상 그렇다'가 3.7%, '자주 그렇다'가 10.6%, '가끔 그렇다'가 37.8%로 나타났고, '전혀 그렇지 않다'는 48.0%로 나타났다. '규정속도를 위반하고 과속을 한 적이 있다'에 대해서는 '항상 그렇다'가 4.1%, '자주 그렇다'가 23.6%, '가끔 그렇다'가 41.9%로 나타났고, '전혀 그렇지 않다'는 30.5%로 나타났다. '운전을 하면서 휴대폰으로 다음 배달을 확인한 적이 있다'에 대해서는 18.7%가 '자주 그렇다'고 응답했고, '항상 그렇다'는 1.6%를 차지했다. 이러한 결과를 볼 때 오토바이배달 중 안전규칙 위반 실태가 심각한 수준이며 이는 사고 위험과 직결되기 때문에 이에 대한 예방과 감독이 필요하다. 무엇보다 사업주가 오토바이배달 청소년이 면허를 취득했는지 확인하도록 유도하고 안전규칙 준수에 대한 교육을 강화해야 한다.

(5) 오토바이배달 중 사고 경험

오토바이배달 중 본인이 다친 적이 있는 지에 대한 질문에 13.4%가 '다친 적이 있다'고 응답하였다. 오토바이배달 중 사고로 인해 본인이 다쳤을 경우 치료비를 어떻게 해결했는지를 조사한 결과, '내 돈으로 해결했다'는 응답이 39.4%로 가장 높은 비율을 보였고 '고용주 돈으로 해결했다'는 응답이 36.4%, '고용주와 나눠서 부담했다'는 응답이 18.2%로 나타났다.



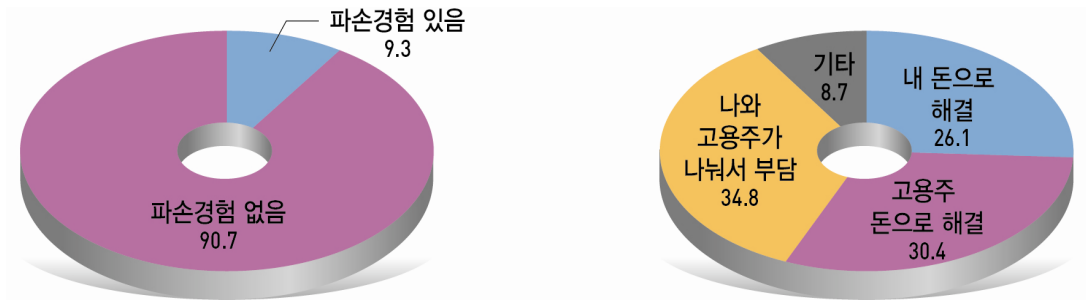
【그림 VI-22】 오토바이배달 중 안전규칙 위반 실태



※주: 상해 경험 여부 n=246, 치료비 부담 방법 n=33

【그림 VI-23】 오토바이배달 중 본인 상해경험 및 치료비 부담 방법

오토바이배달 중 사고로 인해 오토바이가 파손된 적이 있는지를 조사한 결과 9.3%가 파손된 적이 있다고 응답하였다. 오토바이가 파손되었을 때 수리비용을 누가 부담했는지를 조사한 결과, '나와 고용주가 나눠서 부담했다'는 응답이 34.8%로 가장 높은 비율을 보였고, '고용주 돈으로 해결했다'는 비율이 30.4%, '내 돈으로 해결했다'가 26.1%로 나타났다. 사업장 유형에 따라 오토바이 수리비용 부담 방식을 살펴본 결과, '배달전문대행업체'에 고용되어 일을 한 경우 중 75.0%가 '내 돈으로 해결했다'고 응답해 사업장 유형 중 가장 높은 비율을 보였다.



주: 파손 경험 여부 n=246, 수리비 부담 방법 n=23

【그림 VI-24】 오토바이배달 중 본인 상해경험 및 치료비 부담 방법

4. 업종별 근로권익 보장 실태

1) 근로계약 관련 서류 작성

(1) 근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서 작성

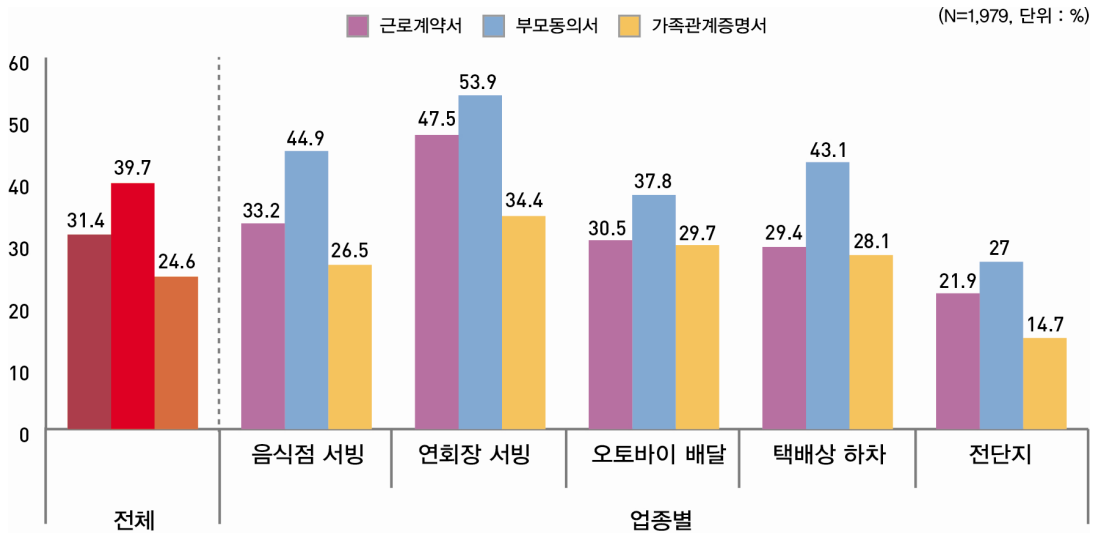
① 서류 작성 및 제출 여부

고용주는 근로자와 근로계약을 체결할 때 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등을 명시한 근로계약서를 교부해야 하며(근로기준법 제17조) 이를 위반했을 경우 벌금이 부과된다(근로기준법 제114조 벌칙규정). 근로계약서는 고용주와 근로자의 권리와 의무를 분명히 하고 근로하는 방식에 대한 합의를 함으로써 이후 발생할 수 있는 분쟁을 예방하는 기능을 할 뿐만 아니라 분쟁이 발생할 시 해결의 근거가 된다. 또한 만18세 미만 연소자를 고용하는 사업장은 가족관계증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 갖추고 있어야 하므로(근로기준법 제66조) 고용할 청소년에게 이를 제출할 것을 요청해야 한다. 하지만 근로계약서를 작성하거나 부모동의서 및 가족관계증명서를 제출하는 청소년 고용문화가 정착되기 위해서는 여전히 많은 정책적 개입과 인식개선을 위한 노력이 필요할 것으로 보인다.

청소년들에게 아르바이트를 시작할 때 근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서를 작성 또는

제출했는지 여부를 업종별로 조사한 결과, 근로계약서는 ‘연회장서빙’의 근로계약서 작성 비율이 47.5%로 나타나 가장 높았고 다음으로 ‘음식점서빙’ 33.2%, ‘오토바이배달’ 30.5%, ‘택배상하차’ 29.4% 순으로 나타났으며, ‘전단지’의 경우 21.9%로 계약서 작성률이 가장 낮았다.

세 가지 서류 중 ‘부모동의서’의 제출 비율이 가장 높았는데, ‘근로계약서’와 유사하게 ‘연회장서빙’(53.9%)이 ‘부모동의서’ 제출이 가장 높았다. 다음으로 ‘음식점서빙’(44.9%), ‘택배상하차’(43.1%) 순으로 나타났고 ‘전단지’는 27.0%로 가장 낮게 나타났다.



【그림 VI-25】 업종별 근로계약서, 부모동의서, 가족관계증명서 작성 및 제출

② 근로계약서 미작성 이유

근로계약서를 작성하지 않은 이유에 대해 조사한 결과 ‘고용주가 작성하자고 하지 않아서’라는 항목에 응답한 비율이 74.1%로 가장 높게 나타났는데 이러한 결과는 고용주들이 근로계약서 작성에 대해 적극적인 의사를 보이지 않으면 청소년들이 먼저 작성하자는 제안을 하기는 어려운 입장을 보여준다. ‘내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안될까봐’라는 응답은 4.8%를 차지했는데 비록 이 항목이 상대적으로 낮은 비율을 차지하고 있지만 근로계약서를 작성하자는 제안을 청소년 쪽에서 먼저 한다는 것이 얼마나 부담이 되는 일인 지를 잘 보여주는 결과이다. 한편 근로계약서를 ‘써야하는지 몰라서’라는 응답이 19.8%를 차지해 기본적인 노동인권에 대한 인식이

여전히 미흡함을 알 수 있다.

표 VI-19 업종별 근로계약서 미작성 이유

단위: 명, %

내용/구분	사례수	고용주가 작성하자고 하지 않아서	내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안될까봐	써야하는지 몰라서	기타	
근로계약서 미작성자	(1357)	74.1(1005)	4.8(65)	19.8(269)	1.3(18)	
업종별	음식점서빙	(381)	72.2(275)	5.0(19)	21.0(80)	1.8(7)
	연회장서빙	(188)	71.3(134)	4.3(8)	22.9(43)	1.6(3)
	오토바이배달	(171)	77.8(133)	6.4(11)	15.8(27)	.0(0)
	택배상하차	(113)	79.6(90)	7.1(8)	13.3(15)	.0(0)
	전단지	(504)	74.0(373)	3.8(19)	20.8(105)	1.4(7)

실제로 면접에서 만난 청소년들도 고용주들이 근로계약서, 부모동의서 등 서류 작성 및 제출에 소극적이었음을 토로하였다. 또한 청소년들이 근로계약서에 대해서 물어보면, 근로권익에 대해 잘 모르는 청소년이라고 생각하고, 오히려 근로계약서 작성을 더 소극적으로 한다는 것이다.

신○○: (근로계약서를 쓰거나 싸인한 적이) 한 번도 없었어요.

면담자: 그러면 미성년이잖아요. 뭐 부모동의서 있어야 한다. 그런 얘기도 없었어요?

신○○: 없었어요.

면담자: 예를 들어 식당에서 일하려면 보건증이 필요할 때도 있어요.

신○○: 그냥 떼어와. 그냥 처음에 면접 볼 때 “보건증 필요해요” 하면 저흰 하러 (보건증을 떼러) 가잖아요. 그럼 일할 때 가져오란 소리를 안 해요. (사례3, 음식점서빙)

유○○: (근로계약서) 쓰지 않고 일단 일을 시키는 분들이 많아요. 저희 같은 애들이 학교 다니는데... 이런 걸 모르잖아요. 모르니깐 “근로계약서가 뭐예요?” 이러면 ‘아 애는 (근로계약서) 안 써도 되겠다.’ (사례 6, 연회장서빙)

③ 근로계약서 미작성 고용주 처벌강화에 대한 인식

아르바이트 현장에서 근로계약서 작성 규정이 준수되도록 근로환경을 개선하기 위해, 청소년을 고용할 때 근로계약서를 작성하지 않는 고용주에 대해 처벌을 강화하는 것에 대해 어떻게 생각하는지 찬반의견을 조사해보았다. 그 결과, '찬성한다'는 의견이 51.5%, '반대한다'는 의견이 18.1%, '잘 모른다'는 의견이 30.4%를 차지했다. 업종별로 살펴보면, '반대'의견이 택배상하차(23.1%)와 오토바이배달(22.4%)에서 가장 높게 나타났다.

표 VI-20 업종별 고용주 처벌 강화에 대한 찬반의견

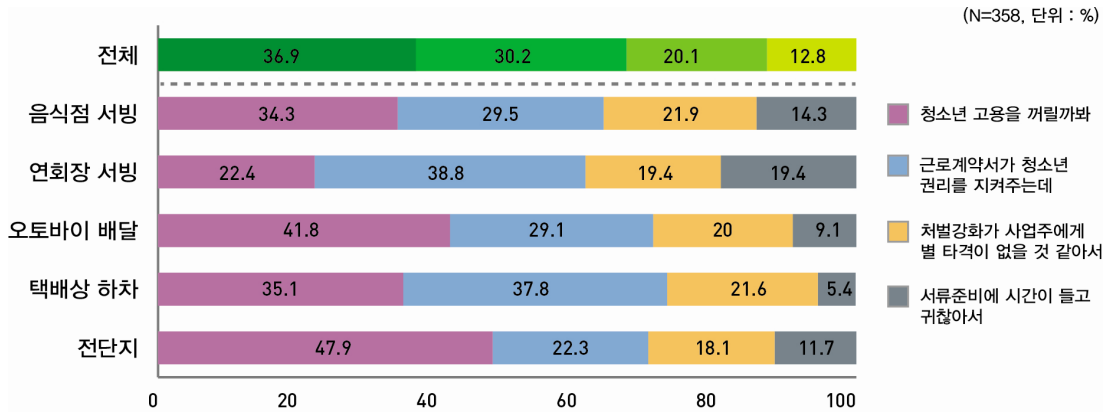
단위: 명, %

내용/구분		사례수	찬성	반대	잘 모름
전	체	(1979)	51.5(1019)	18.1(358)	30.4(602)
업종별	음식점서빙	(570)	54.2(309)	18.4(105)	27.4(156)
	연회장서빙	(358)	49.7(178)	18.7(67)	31.6(113)
	오토바이배달	(246)	49.6(122)	22.4(55)	28.0(69)
	택배상하차	(160)	46.2(74)	23.1(37)	30.6(49)
	전단지	(645)	52.1(336)	14.6(94)	33.3(215)

고용주 처벌을 강화하는 것을 '반대'한다는 청소년들을 대상으로 반대하는 이유를 조사한 결과, '청소년 고용을 꺼릴까봐'라는 응답이 36.9%로 가장 높은 비율을 보였다. 이러한 입장은 심층면접 결과에서도 나타났다. 그 다음으로 '근로계약서가 청소년 권리를 지켜주는데 도움이 되지 않아서'가 30.2%, '처벌 강화가 고용주에게 별 타격이 되지 않을 것 같아서'라는 응답이 20.1%로 나타나 현재의 법과 제도가 청소년들의 근로보호에 실질적인 도움을 주지 못할 것이라는 인식이 강하게 자리 잡고 있음을 알 수 있다. 특히 '청소년 고용을 꺼릴까봐'라는 응답이 36.9%로 가장 높이 나온 것에 주목할 필요가 있는데, 이 같은 결과는 정부가 시도하는 청소년 근로보호 정책이 고용주들이 청소년 고용을 기피하게 함으로써 청소년들이 일할 수 있는 기회를 축소하는 결과로 이어지지 않도록 유의해야 함을 시사한다.

윤○○: 오히려 그런 거(처벌강화) 하면 잘 사람을 안 뽑을 거 같아요... 하루 일당

받으려고 가는 사람들은 안 쓸 것 같아요. (사례9, 택배상하차)



【그림 VI-26】 업종별 고용주 처벌 강화 반대 이유

한편 <표 VI-21>에는 고용주 처벌 강화를 반대하는 이유를 근로계약서 작성 여부에 따라 교차분석한 결과가 제시되어 있다. 눈에 띄는 점은 근로계약서를 작성하고 아르바이트를 한 청소년들 가운데 ‘근로계약서가 청소년 권리를 지켜주는데 도움이 되지 않아서’ 근로계약서 작성을 기준으로 고용주 처벌을 강화할 필요가 없다는 의견을 피력한 비율이 39.4%로, 근로계약서 미작성 집단(26.6%)보다 13%p 가량 높게 나타났다는 점이다. 이 같은 결과는 근로계약서를 작성하고 아르바이트를 하는 데도 권리침해가 흔히 발생하는 현실을 방증하는 것은 아닌지 살펴볼 필요성을 제기한다.

표 VI-21 근로계약서 작성 여부에 따른 고용주 처벌 강화 반대 이유

단위: 명, %

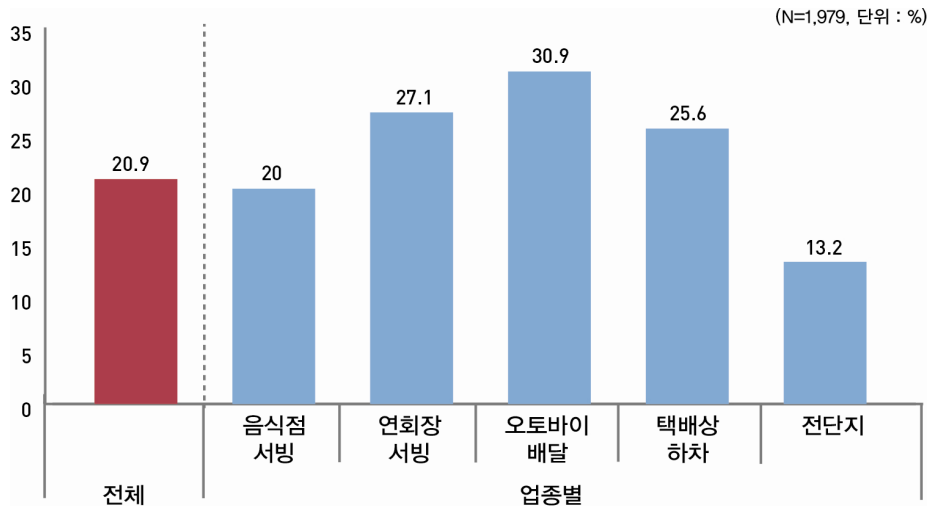
내용/구분		사례 수	청소년 고용을 꺼릴까봐	근로계약서가 청소년 권리를 지켜주는데 도움이 되지 않아서	차별강화가 고용주에게 별 타격이 없을 것 같아서	서류준비에 시간이 들고 귀찮아서	X^2
근로 계약서	작성	(99)	25.3(25)	39.4(39)	22.2(22)	13.1(13)	9.183* (d.f=3)
	미작성	(259)	41.3(107)	26.6(69)	19.3(50)	12.7(33)	

* α .05, ** α .01, *** α .001

(2) 서약서 작성

청소년들이 아르바이트를 할 때 서약서를 작성하는 경우가 있다. 서약서는 근로자에게 불리한 조항들을 담고 있는 경우가 많기 때문에, 근로조건을 침해할 가능성이 대단히 높다. 특히 근로계약서를 작성하고 별도로 서약서를 작성함으로써, 근로계약서에 명시된 조항을 무력화 시킬 가능성도 존재한다. 이른바 근로자가 원하지 않는 이면계약이 체결되는 것이다.

이 같은 현실을 확인하기 위해, 청소년들이 아르바이트를 시작할 때 서약서를 작성한 경험이 있는지를 조사해보았다. 그 결과, 20.9%가 작성한 경험이 있는 것으로 나타났다. 업종별로 살펴보면 '오토바이배달'이 30.9%로 서약서를 작성한 비율이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 '연회장서빙' 27.1%, '택배상하차' 25.6% 순으로 나타났고 '전단지'는 13.2%로 서약서 작성 비율이 가장 낮게 나타났다.



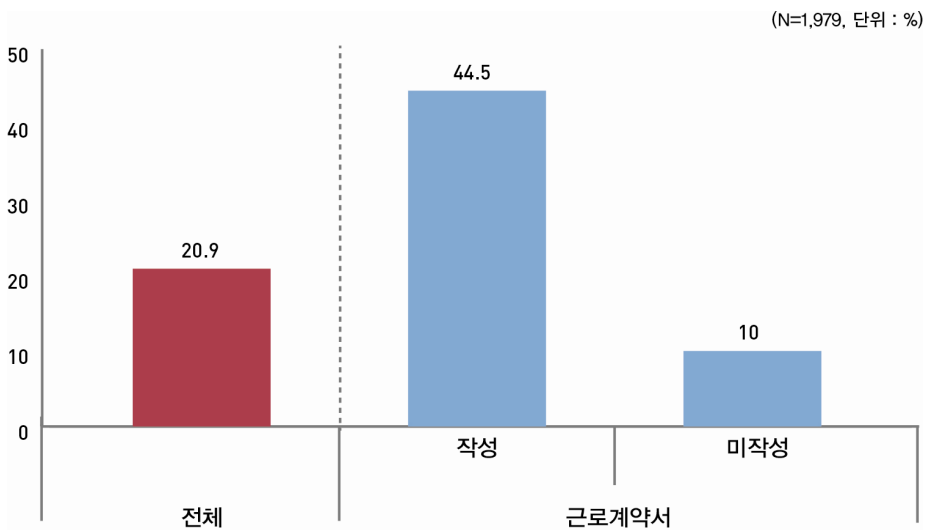
【그림 VI-27】 업종별 서약서 작성 경험

근로계약서 작성 여부에 따라 서약서를 작성한 비율을 비교한 결과 근로계약서를 작성한 경우에는 서약서를 작성한 비율이 44.5%를 차지했고, 근로계약서를 작성하지 않은 경우 서약서를 작성한 비율은 10.0%로 나타났다. 먼저 살펴볼 부분은 근로계약서는 작성하지 않았는데 서약서를 작성한 경우인데 이러한 경우는 전체의 10%를 차지했다. 본 조사에서는 서약서의 내용을 질문하

지 않았기 때문에 서약서 내용의 위법성이나 불공정성에 대해 논의할 수는 없다. 하지만 근로계약서를 작성하지 않은 상태에서 서약서를 작성했다는 것은 아르바이트 청소년의 근로보호를 위한 고용주의 책임이나 의무에 대한 언급이 없이 부당한 근로조건을 문서화하여 강요했을 가능성에 대해 배제할 수 없다.

한편 근로계약서를 작성한 경우 중 44.5%가 서약서를 작성했다고 응답했다. 근로조건에 대한 합의사항은 근로계약서에 명기하면 되는데도 불구하고 별도로 서약서를 작성하는 비율이 이렇게 높게 나타나는 이유가 무엇인지에 대해 파악할 필요가 있다.

한 가지 우려되는 점은 근로계약서에 명기된 근로조건을 서약서의 내용을 통해 무효화하거나 약화할 수 있다는 점이다. 심층면접조사에서도 부모동의서에 각서를 쓰거나 소위 '노예계약서'를 쓰는 경우가 종종 있는 것으로 나타났다.



【그림 VI-28】 근로계약서 작성 여부에 따른 서약서 작성 경험

면담자: 부모님 동의서 내용 안에 각서 비슷하게 그런 내용은 없었어요?

김○○: 각서요? (배달)대행에는 있어요.

면담자: 어떤 내용이에요?

김○○: 하이바 안 쓰면 무조건 자기 책임이고, 또 물건 만약에 늦어서 빠꾸 먹으면 다 저희 돈으로 메꾸고. 나머지는 생각이 안 나요.(사례8, 오토바이배달)

김○○: (배달)대행은 그런 게 있어요. 노예계약서. 저희끼리 말하는 게 있어요. 사장이랑. 만약에 사고를 내잖아요. 자기가 백대 빵으로 지면 돈 다 물어야 되는 거잖아요. 그 돈을 다 갚을 때까지 노예계약서라는 게 있어요. 그런 걸 써가지고 계약서, 각서 같은 거 쓴 다음에 거기서 계속 일 하고... 종이 위에 쓰여 있어요. 노예계약서라고. (사례8, 오토바이배달)

업종별 특성을 살펴본 결과, 근로계약서를 작성하지 않은 경우 중 서약서를 작성한 비율이 가장 높은 업종은 21.6%를 차지한 오토바이배달이며, 다음으로 연회장서빙 16.0%, 택배상하차 13.3% 순으로 나타났다. 근로계약서를 작성한 경우 중 서약서를 작성한 비율을 업종별로 살펴보면 택배상하차의 경우 근로계약서를 작성한 청소년 중 55.3%가 서약서를 작성했다고 응답해 가장 높은 비율을 보였고, 오토바이배달의 경우 52.0%, 전단지 46.1% 등으로 나타났다.

표 VI-22 업종별 근로계약서 작성 여부에 따른 서약서 작성 경험 유무 단위: 명, %

내용/구분		사례수	경험 있다	경험 없다	
전 근 계	체 약 서	전 체	(1979)	20.9(413)	79.1(1566)
		작 성	(622)	44.5(277)	55.5(345)
		미 작 성	(1357)	10.0(136)	90.0(1221)
업 종 × 근 로 계 약 서	음 식 점 빙	전 체	(570)	20.0(114)	80.0(456)
		작 성	(189)	42.3(80)	57.7(109)
		미 작 성	(381)	8.9(34)	91.1(347)
	연 회 장 서 빙	전 체	(358)	27.1(97)	72.9(261)
		작 성	(170)	39.4(67)	60.6(103)
		미 작 성	(188)	16.0(30)	84.0(158)
	오 토 바 이 배 달	전 체	(246)	30.9(76)	69.1(170)
		작 성	(75)	52.0(39)	48.0(36)
		미 작 성	(171)	21.6(37)	78.4(134)
택 배 상 하 차	전 체	(160)	25.6(41)	74.4(119)	
	작 성	(47)	55.3(26)	44.7(21)	
	미 작 성	(113)	13.3(15)	86.7(98)	
전 단 지	전 체	(645)	13.2(85)	86.8(560)	
	작 성	(141)	46.1(65)	53.9(76)	
	미 작 성	(504)	4.0(20)	96.0(484)	

사업장 규모에 따라 서약서 작성 경험을 살펴보면, 전반적으로 사업장규모가 커질수록 서약서를 작성하는 비율이 높아지는 경향을 보였다. 다만 '연회장서빙'은 '30인 이상'사업장의 서약서

작성 비율이 16.0%로 나타나 '10인 이상~30인' 미만 사업장의 33.0%보다 낮게 나타났고, '오토바이 배달'의 경우 '5인 이상~10인 미만'이 38.4%로 '10인 이상'의 16.7%보다 2배 이상 높게 나타났다.

표 VI-23 **업종별 사업장 규모에 따른 서약서 작성 경험 유무** 단위: 명, %

내용/구분		사례수	경험 있다	경험 없다	
전 체		(1979)	20.9(413)	79.1(1566)	
사업장 규모	5인 미만	(773)	15.9(123)	84.1(650)	
	5~10인미만	(618)	21.2(131)	78.8(487)	
	10인 이상	(576)	27.3(157)	72.7(419)	
업종 × 사업장 규모	음식점 서빙	전 체	(570)	20.0(114)	80.0(456)
		5인 미만	(241)	16.2(39)	83.8(202)
		5~10인미만	(262)	22.1(58)	77.9(204)
	연회장 서빙	10인 이상	(67)	25.4(17)	74.6(50)
		전 체	(358)	27.1(97)	72.9(261)
		5인 미만	(6)	.0(0)	100.0(6)
		5~10인미만	(37)	27.0(10)	73.0(27)
	오토바이 배달	10~30인미만	(212)	33.0(70)	67.0(142)
		30인 이상	(100)	16.0(16)	84.0(84)
		전 체	(246)	30.9(76)	69.1(170)
		5인 미만	(167)	28.1(47)	71.9(120)
	택배 상하차	5~10인미만	(73)	38.4(28)	61.6(45)
10인 이상		(6)	16.7(1)	83.3(5)	
전 체		(160)	25.6(41)	74.4(119)	
5인 미만		(25)	.0(0)	100.0(25)	
전단지	5~10인미만	(40)	27.5(11)	72.5(29)	
	10인 이상	(90)	32.2(29)	67.8(61)	
	전 체	(645)	13.2(85)	86.8(560)	
	5인 미만	(334)	11.1(37)	88.9(297)	
전단지	5~10인미만	(206)	11.7(24)	88.3(182)	
	10인 이상	(101)	23.8(24)	76.2(77)	

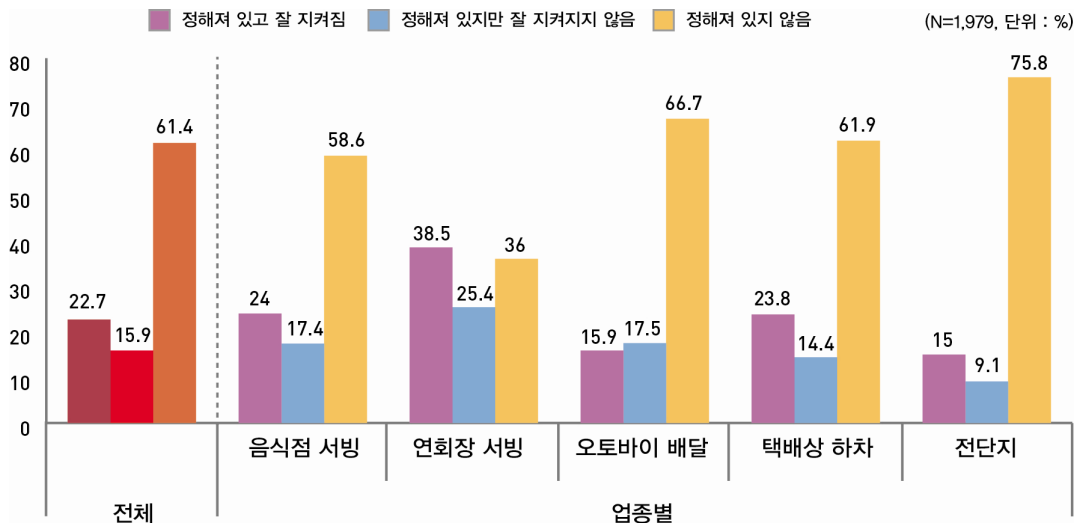
※주: 사업장규모를 알 수 없는 사례(연회장서빙 N=3, 택배상하차 N=5, 전단지 N=4)는 분석에서 제외하여 전체사례수와 일치하지 않음.

2) 휴게권 보장 실태

근로자의 건강 유지·증진을 위한 적절한 휴게권 보장은 법에 명시된 근로자의 권리이다. 그러나 현실에서 아르바이트생들이 휴게권은 정당하게 보장되지 못하는 경우가 많다. 이에 여기에서는 법령에 규정된 휴게시간과 휴게공간을 기준으로, 휴게권이 얼마나 준수되고 있는지를 살펴보았다.

(1) 휴게 시간

먼저, 휴게시간이 정해져 있는지, 그리고 잘 지켜지고 있는지 여부를 조사해보았다. 그 결과, 22.7%만이 휴게시간이 '정해져 있고 잘 지켜진다'고 응답하였고, '정해져 있지만 잘 지켜지지 않는다'는 응답은 15.9% 였으며, '정해져 있지 않다'는 응답은 가장 높은 61.4%에 달했다. 업종별로 살펴보면, '정해져 있고 잘 지켜진다'는 응답이 '연회장서빙'에서 38.5%로 가장 높게 나타났고, '전단지'는 15.0%로 가장 낮게 나타났다. 휴게시간이 '정해져 있지 않다'는 응답 비율은 전단지(75.8%), 오토바이배달(66.7%), 택배상하차(61.9%)에서 평균보다 높게 나타났다.



【그림 VI-29】 업종별 휴게시간 준수 실태

(2) 휴게 공간

휴게공간이 적절하게 설치되어 있는지를 조사한 결과에서는 '의자나 매트가 준비된 휴게실이 있었다'는 응답이 18.1%에 그쳤고, '별도의 휴게실이 없이 사업장 내부에서 쉬었다'는 응답이 63.5%로 가장 높았다. 휴게시간에 '밖으로 나가서 쉬라고 지시를 받았다'는 응답은 9.9%를 차지했다. '연회장서빙'을 제외하고는 80% 이상이 별도의 휴게시설을 갖추지 않고 있는 것으로 나타났다.

표 VI-24 업종별 휴게 공간 설치 실태

단위: 명, %

내용/구분	사례수	의자/ 매트가 준비된 휴게실	휴게실이 아닌 사업장 내부	밖으로 나가라고 함	기타 (없음/모름)	
전 체	(1979)	18.1(358)	63.5(1257)	9.9(195)	8.5(169)	
업 종 별	음식점서빙	(570)	15.4(88)	78.9(450)	3.9(22)	1.8(10)
	연회장서빙	(358)	31.8(114)	59.5(213)	6.7(24)	2.0(7)
	오토바이배달	(246)	19.9(49)	71.5(176)	7.7(19)	.8(2)
	택배상하차	(160)	15.0(24)	71.2(114)	10.6(17)	3.1(5)
	전 단 지	(645)	12.9(83)	47.1(304)	17.5(113)	22.5(145)

면담을 통해 만난 청소년들도 휴게권을 제대로 보장받지 못한 채, 매장 안에서 그냥 쉬거나 밖에 나갔다가 들어오는 형태로 휴식을 취하는 것으로 보고하였다.

면담자: 휴식은 어떤 식으로 했어요?

정○○: 그냥 이제 매장 안에서 쉬거나 밖에서 앉아 있다가 다시 들어오거나.

면담자: 밖에 공원? 아니면 가게?

정○○: 그 근처 앉아 있을 테(사례2, 전단지)

산업안전보건법 제5조에서는 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스를 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선해야 한다고 규정하고 있으며, 산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조에서는 “사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다”고 규정하고 있다. 이러한 법령을 제정한 법적 취지는 근로자의 휴식권을 보장하기 위함이다. 그럼에도 불구하고 청소년들은 나이가 어리고 고용형태가 불안정하다는 이유로 이 같은 기본적인 권리를 충분히 인정받지 못하거나, 적극적으로 요구하는 데도 어려움을 겪고 있다. 따라서 휴게시간이나 휴게공간에 대한 보장이 이루어질 수 있도록 개선 방안을 강구할 필요가 있다.

3) 부당대우 경험

청소년의 근로권의 보호와 관련하여 중요하게 살펴볼 지점은 근로 과정에서 경험하는 부당대우

에 관한 것이다. 실제로 제 V장에서 실시한 기본 실태 분석 결과, 아르바이트를 경험한 청소년의 28.3%가 임금체불, 계약 외 근무 요구, 언어폭력 등 부당대우를 경험한 적이 있음을 확인하였다. 그런데 구체적인 부당대우 실태는 업종별로 차이가 있을 수 있다. 음식점이나 연회장서빙은 고객으로부터 경험하는 부당 대우가 심할 수 있고, 택배상하차와 같은 업종은 거친 작업환경에서 비롯되는 부당대우가 있을 수 있다. 이런 점을 고려하여 이 절에서는 업종별 부당대우 경험을 분석하였다.

(1) 고용주·직원의 부당대우

먼저 고용주나 직원으로부터 경험한 부당대우 유형을 살펴보았다. 조사 결과, ‘오토바이배달이’ ‘욕설이나 모욕적인 말을 들은 적이 있다’는 응답이 22.8%, ‘장난을 치거나 놀리는 등 무시당한 적이 있다’는 응답이 18.7%, ‘미성년자 금지행동을 권유받은 적이 있다’ 6.5%, ‘폭행’ 2.4% 등으로 나타나 조사한 업종 중 고용주나 직원으로부터 부당대우를 받는 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. ‘연회장서빙’의 경우 ‘성적인 말이나 행동’을 경험한 비율이 4.2%로 다른 업종에 비해 높은 비율을 보였다.

표 VI-25

업종별 고용주나 직원으로부터의 부당대우 유형별 경험 유무

단위: 명, %

내용/구분	사 례 수	욕설/ 모욕적인 말		폭행		장난/놀림 /무시		성적인 말 /행동		미성년자 금지행동 권유	
		있다	없다	있다	없다	있다	없다	있다	없다	있다	없다
전 체	(1979)	12.3(244)	87.7(1735)	1.3(26)	98.7(1953)	12.0(238)	88.0(1741)	2.4(48)	97.6(1931)	3.5(69)	96.5(1910)
업 종 별	음식점서빙 (570)	13.2(75)	86.8(495)	1.4(8)	98.6(562)	14.2(81)	85.8(489)	2.6(15)	97.4(555)	4.0(23)	96.0(547)
	연회장서빙 (358)	11.2(40)	88.8(318)	.6(2)	99.4(356)	12.8(46)	87.2(312)	4.2(15)	95.8(343)	2.5(9)	97.5(349)
	오토바이배달 (246)	22.8(56)	77.2(190)	2.4(6)	97.6(240)	18.7(46)	81.3(200)	2.8(7)	97.2(239)	6.5(16)	93.5(230)
	택배상하차 (160)	10.6(17)	89.4(143)	.6(1)	99.4(159)	6.9(11)	93.1(149)	.0(0)	100.0(160)	.6(1)	99.4(159)
	전 단 지 (645)	8.7(56)	91.3(589)	1.4(9)	98.6(636)	8.4(54)	91.6(591)	1.7(11)	98.3(634)	3.1(20)	96.9(625)

설문조사 외에 추가적으로 실시한 면접조사에서도 연회장에서 아르바이트를 한 청소년 가운데 성적인 말이나 행동 때문에 힘들다는 어려움을 토로하는 경우가 있었다. 여자 직원들에게

신체접촉을 일상적으로 하거나, 성적 수치심이나 불쾌감을 유발하는 언행을 일삼는다는 것이다. 그럼에도 불구하고 직장 내 성희롱이라는 것을 알고 있지만, 이를 증명해줄 수 있는 CCTV 기록이나 증거가 없기 때문에 쉽게 대응하기도 어렵다고 하였다.

전○○: 가끔씩 막 엉덩이 툭툭 치고 막 어떤 언니한테는 넌 절벽이라고 가슴이 그런 말 솔직히 좀 그렇잖아요.

면담자 : 뭐 외모를 비하하는 말.

전○○: 네. 그런 말도 하고 좀 살찐 언니한테는 넌 살 좀 빼라 그러면서 좀 비하하는 그런 말 자주 하시니까 근데 언니들은 그게 좀 오래됐으니까 언니들은 그러려니 하고 넘어가는 거죠. 저는 맨 처음 때 진짜 힘들었어요. 그게 익숙하지가 않으니까.

..... (중략).....

전○○: 그래서 신고를 하고 싶었는데 어디다가 신고를 하는지 전화를 해도 어떻게 증명을 할 방법이 없는 거예요. 증명할 게 있어야지 그래야지 그 곳이 신고가 되고 그럴 수가 있는 건데 그렇다고 해서 저희한테 현금으로 주시니까 이 봉투 남겨가지고 하려고 했었어요. 근데 그 봉투가지고 뭘 하겠냐고요. 우리가 썼다고 우길 수도 있는 거고. 그냥 확실한 증거가 없으니까 계속 쉬 쉬하다가 언제 한번 터트리자고 이런 말만 하고 그러다가 세월 지나니까 또 잊혀지고 막 그런 거죠. (사례5, 연회장서빙)

(2) 서빙업종 : 고객으로부터의 부당 대우

아르바이트 중 손님으로부터 부당한 대우를 경험했는지를 유형별로 살펴본 결과, ‘고객이 반말을 하고 함부로 대했다’는 응답이 39.7%에 달했는데, 이 비율은 음식점서빙의 경우 41.6%로 나타나 연회장서빙의 36.6%보다 다소 높았다. ‘규정상 들어줄 수 없는 부탁을 거절해서 폭언이나 폭행을 당한 적이 있다’는 응답은 5.2%를 차지했고 이 항목에서도 음식점서빙(5.4%)이 연회장서빙(4.7%)보다 조금 더 높게 나타났다.

표 VI-26 음식점·연회장 서빙업종의 손님으로부터의 부당대우 유형별 경험 단위: 명, %

내용/구분	사례수	고객이 반말을 하고 함부로 대함		규정상 들어줄 수 없는 부탁을 거절해서 폭언/폭행을 당함		
		있다	없다	있다	없다	
전체	(928)	39.7(368)	60.3(560)	5.2(48)	94.8(880)	
업종별	음식점서빙	(570)	41.6(237)	58.4(333)	5.4(31)	94.6(539)
	연회장서빙	(358)	36.6(131)	63.4(227)	4.7(17)	95.3(341)

심층면접 조사에서도 고객들로부터 겪은 부당 대우에 대한 사례는 다수 관찰되었다. 면담대상자 가운데 일부는 이 같은 일이 일상적으로 발생하고 있음을 토로하였다. 이 경우, 고용주에게 이야기를 해도 별다른 해결책을 찾기 어려워, 그냥 같이 일하는 동료들끼리 성토했으며 그치는 경우가 대부분이라고 하였다. 그리고 이런 일을 겪고 나면 걱정이 되어서 집에 가서도 생각이 나고, 앞으로 일할 걱정에 마음이 편치 않다고 하였다.

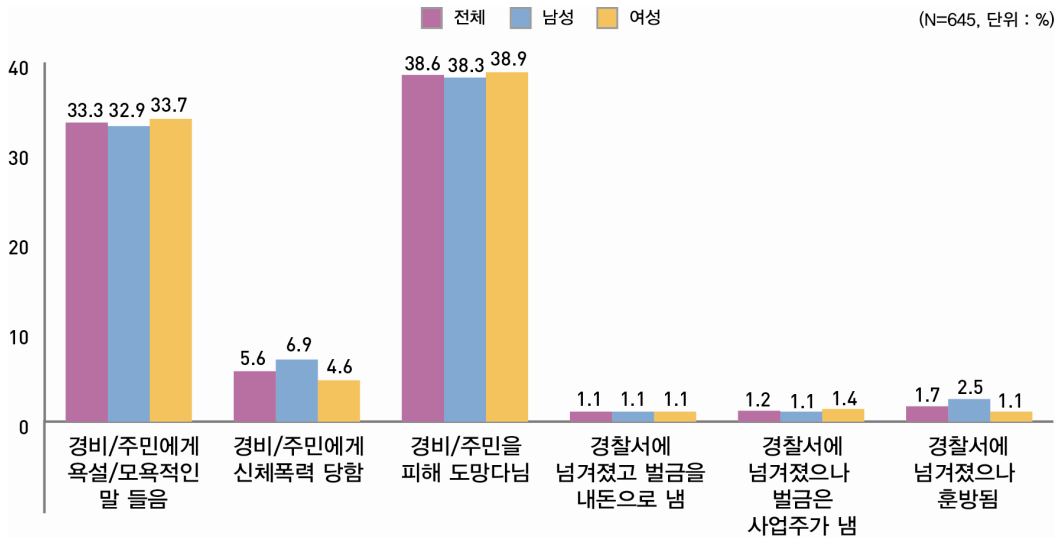
신○○: 갑자기 만지는 거예요. 몸을 막. 저는 양손으로 찌개를 무거운 거를 드니까. 이렇게 탁 봐야하는데 갑자기 엉덩이를 치면서 어우 기특해 이러면서 그러시는 분도 있었고 되게 많았어요.(사례3, 음식점서빙)

유○○: 호텔에서는 무거운 것들을 쟁반 크게 들고 가득 들고 가져드요. 근데 술 먹은 사람들이 이걸 보고, 먹으면 조용히 먹다 가면 되는데 꼭 예식장, 돌잔치에서도 술에 취해 있는 그런 나이 드신 분들이 많더라고요. 그래가지고 막 이렇게 기대더니 사람 지나가는데 막 이렇게 만지질 않나, 여자들. 그걸 제가 보기도 하고 당할 뻔한 적도 있어가지고 그런 걸 보면은 진짜 할 맛 안난다 이런 생각도 많이 했었어요.(사례6, 연회장서빙)

(3) 전단지 배포/부착에 대한 폭력

청소년들이 전단지 아르바이트를 하는 중 '경비나 주민에게 욕설이나 모욕적인 말을 들은 적이 있는지'에 대해 조사한 결과, 33.3%가 그런 경험이 있다고 응답하였다. '전단지를 배포하거나 부착한다고 경비/주민에게 신체폭력을 당한 적이 있다'는 응답은 5.6%로 나타났고, '전단지를 배포하거나 부착하는 것을 싫어하는 경비/주민을 피해 도망 다닌 적이 있다'는 응답은 38.6%로 나타났다. 사례수가 많지는 않지만 '전단지를 배포하거나 부착한다고 경찰서에 넘겨졌고, 벌금을

내 돈으로 냈다'(1.1%, 7사례)와 '전단지를 배포하거나 부착한다고 경찰서에 넘겨졌으나, 벌금은 고용주가 냈다'(1.2%, 8사례)와 같은 응답은 전단지 아르바이트 도중 청소년들이 심각한 스트레스를 경험하고 경제적인 손해를 입게 되는 상황에까지 처하기도 한다는 점을 보여준다.



【그림 VI-30】 전단지 아르바이트 중 경험

4) 감정노동

(1) 감정노동 경험

최근 서비스업에서의 감정노동 실태와 그 후유증에 대한 관심이 커지고 있다. 청소년들은 대부분 서비스업종에서 아르바이트를 하고 음식점서빙이나 연회장서빙의 경우는 특히 강도 높은 감정노동이 요구되는 개인서비스업에 속한다(김경희, 2011). 본 조사에서는 청소년들이 아르바이트 중 감정노동을 경험하는 정도를 먼저 살펴보았다. '내 기분과 상관없이 항상 웃거나 즐거운 표정을 지은 적이 있다'에 대해 '매우 그렇다'는 응답은 12.0%, '그런 편이다'는 63.1%로 나타났다. '솔직한 내 감정을 숨기고 일해야 한 적이 있다'에 대해서는 '매우 그렇다'는 응답은 16.8%, '그런 편이다'는 55.8%로 나타났다. '고객을 대할 때 나의 실제 감정과 표현하는 감정에 상당한 차이가 있는 적이 있다'에 대해서는 '매우 그렇다'는 응답은 13.6%, '그런 편이다'는

47.0%로 나타났다. ‘고객에게 폭언이나 폭행, 성희롱을 당했지만 싫은 내색을 하지 않고 참아야 한 적이 있다’에 대해서는 ‘매우 그렇다’는 응답은 6.5%, ‘그런 편이다’는 29.4%로 나타났다. ‘고객의 잘못이 분명한데도 내가 잘못했다고 사과할 수밖에 없었던 적이 있다’에 대해서는 ‘매우 그렇다’는 응답은 8.3%, ‘그런 편이다’는 35.5%로 나타났다.

표 VI-27 음식점·연회장 서빙 아르바이트의 감정노동 실태

단위: 명, %, 점

내용/구분		사례수	내 기분과 상관없이 항상 웃거나 즐거운 표정을 지은 적이 있다					평균	표준 편차
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다			
전	체	(928)	5.2(48)	19.7(183)	63.1(586)	12.0(111)	2.82	.70	
업종별	음식점서빙	(570)	4.9(28)	20.0(114)	63.7(363)	11.4(65)	2.82	.69	
	연회장서빙	(358)	5.6(20)	19.3(69)	62.3(223)	12.8(46)	2.82	.72	
내용/구분		사례수	솔직한 내 감정을 숨기고 일해야 한 적이 있다					평균	표준 편차
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다			
전	체	(928)	6.5(60)	20.9(194)	55.8(518)	16.8(156)	2.83	.78	
업종별	음식점서빙	(570)	6.3(36)	20.2(115)	56.0(319)	17.5(100)	2.85	.78	
	연회장서빙	(358)	6.7(24)	22.1(79)	55.6(199)	15.6(56)	2.80	.78	
내용/구분		사례수	고객을 대할 때 나의 실제 감정과 표현하는 감정에 상당한 차이가 있는 적이 있다					평균	표준 편차
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다			
전	체	(928)	9.4(87)	30.1(279)	47.0(436)	13.6(126)	2.65	.83	
업종별	음식점서빙	(570)	8.2(47)	30.2(172)	47.0(268)	14.6(83)	2.68	.82	
	연회장서빙	(358)	11.2(40)	29.9(107)	46.9(168)	12.0(43)	2.60	.84	
내용/구분		사례수	고객에게 폭언이나 폭행, 성희롱을 당했지만 싫은 내색을 하지 않고 참아야 한 적이 있다					평균	표준 편차
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다			
전	체	(928)	31.9(296)	32.2(299)	29.4(273)	6.5(60)	2.10	.93	
업종별	음식점서빙	(570)	33.2(189)	29.5(168)	29.8(170)	7.5(43)	2.12	.96	

내용/구분	사례수	고객에게 폭언이나 폭행, 성희롱을 당했지만 싫은 내색을 하지 않고 참아야 한 적이 있다					
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	평균	표준 편차
연회장서빙	(358)	29.9(107)	36.6(131)	28.8(103)	4.7(17)	2.08	.88

내용/구분	사례수	고객의 잘못이 분명한데도 내가 잘못했다고 사과할 수밖에 없었던 적이 있다						
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	평균	표준 편차	
전 체	(928)	20.7(192)	35.6(330)	35.5(329)	8.3(77)	2.31	.89	
업종별	음식점서빙	(570)	20.0(114)	34.7(198)	37.7(215)	7.5(43)	2.33	.88
	연회장서빙	(358)	21.8(78)	36.9(132)	31.8(114)	9.5(34)	2.29	.91

(2) 감정노동 후유증

청소년들이 감정노동의 후유증을 얼마나 경험하고 있는 지를 조사했다. 먼저 ‘고객에게 폭언이나 성희롱을 당한 후 가슴에 답답함이나 통증이 느껴진 적이 있다’에 대해 ‘매우 그렇다’는 응답은 1.4%, ‘그런 편이다’는 13.0%로 나타났다. ‘고객을 보기만 해도 불안하고 초조해진 적이 있다’에 대해서 ‘매우 그렇다’는 응답은 2.7%, ‘그런 편이다’는 13.0%로 나타났다. ‘아르바이트를 하면서 겪은 안 좋은 상황이 머릿속에 계속 반복적으로 떠오른 적이 있다’에 대해서 ‘매우 그렇다’는 응답은 2.9%, ‘그런 편이다’는 14.5%로 나타났다.

표 VI-28 감정노동 후유증

단위: 명, %, 점

내용/구분	사례수	고객에게 폭언/성희롱을 당한 후 가슴에 답답함이나 통증이 느껴진 적이 있다						
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다	평균	표준 편차	
전 체	(928)	47.7(443)	37.8(351)	13.0(121)	1.4(13)	1.68	.75	
업종별	음식점서빙	(570)	49.1(280)	36.1(206)	13.0(74)	1.8(10)	1.67	.77
	연회장서빙	(358)	45.5(163)	40.5(145)	13.1(47)	.8(3)	1.69	.73

내용/구분		사례수	고객을 보기만 해도 불안하고 초조해진 적이 있다					평균	표준 편차
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다			
전 체		(928)	45.2(419)	39.1(363)	13.0(121)	2.7(25)	1.73	.79	
업종별	음식점서빙	(570)	46.3(264)	38.2(218)	12.5(71)	3.0(17)	1.72	.79	
	연회장서빙	(358)	43.3(155)	40.5(145)	14.0(50)	2.2(8)	1.75	.78	

내용/구분		사례수	아르바이트를 하면서 겪은 안 좋은 상황이 머릿속에 계속 반복적으로 떠오른 적이 있다					평균	표준 편차
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다			
전 체		(928)	43.4(403)	39.1(363)	14.5(135)	2.9(27)	1.77	.80	
업종별	음식점서빙	(570)	43.9(250)	37.7(215)	14.7(84)	3.7(21)	1.78	.83	
	연회장서빙	(358)	42.7(153)	41.3(148)	14.2(51)	1.7(6)	1.75	.76	

5) 근로감독

아르바이트를 하는 동안 근로감독이 실시된 적이 있는지를 조사한 결과, 3.8%만이 근로감독이 '실시되었다'고 응답하였고, '실시되지 않았다'는 응답은 57.0%, '잘 모른다'는 응답은 39.1%로 나타났다. 업종별로 살펴보면, '연회장서빙'의 경우 7.8%가 근로감독이 이루어졌다고 응답해 가장 높은 비율을 보였고, '택배상하차'는 1.9%로 가장 낮은 비율을 보였다.

표 VI-29 업종별 근로감독 경험 유무

단위: 명, %

내용/구분		사례수	실시됨	실시되지 않음	잘 모름
전 체		(1979)	3.8(76)	57.0(1129)	39.1(774)
업종별	음식점서빙	(570)	4.2(24)	59.5(339)	36.3(207)
	연회장서빙	(358)	7.8(28)	53.9(193)	38.3(137)
	오토바이배달	(246)	2.4(6)	69.9(172)	27.6(68)
	택배상하차	(160)	1.9(3)	55.6(89)	42.5(68)
	전단지	(645)	2.3(15)	52.1(336)	45.6(294)

심층면접에서 근로감독에 대한 청소년들의 인식을 살펴본 결과, 근로감독을 실시해도 사업장의 상황이 별로 달라지지 않을 것이라고 생각하는 것으로 나타났다.

신○○: (근로감독은) 아예 필요 없을 것 같아요. 어차피 지금도 안 나오는데 그런 게 있어서 뭐하냐...

면담자: 별로 기대가 안 된다는 이야기인가요?

신○○: 그런 것도(있고)... 자주와도 대충하고 갈 것 같고... 어차피 일하는 사람은 사장님이랑 일하는데 이 사람이 와서 그런 거 물어본다고 좋아지는 것도 아니고, 뭐 돈을 더 주는 것도 아니고 어차피 사장님이랑 관련된 건데. (사례 3, 음식점서빙)

근로감독이 실시되었다고 응답한 청소년을 대상으로 근로감독이 실시된 후 사업장에 어떤 변화가 있었는지를 조사한 결과, '아무런 변화가 없었다'는 응답이 50.6%로 가장 높은 비율을 보였다. 하지만 근로감독 후 전혀 변화가 없는 것은 아니었다. 변화가 있었다는 부분을 살펴보면 '안전교육 실시' 12.0%, '서류 제출' 9.6%, '최저임금 안내' 8.4%, '근로계약서 (재)작성' 8.4% 순으로 나타났다. 이러한 결과는 근로감독 범위가 확대되고 강화될 경우 고용환경이 개선될 가능성이 높음을 시사한다.

표 VI-30

업종별 근로감독 후 사업장의 변화에 대한 체감

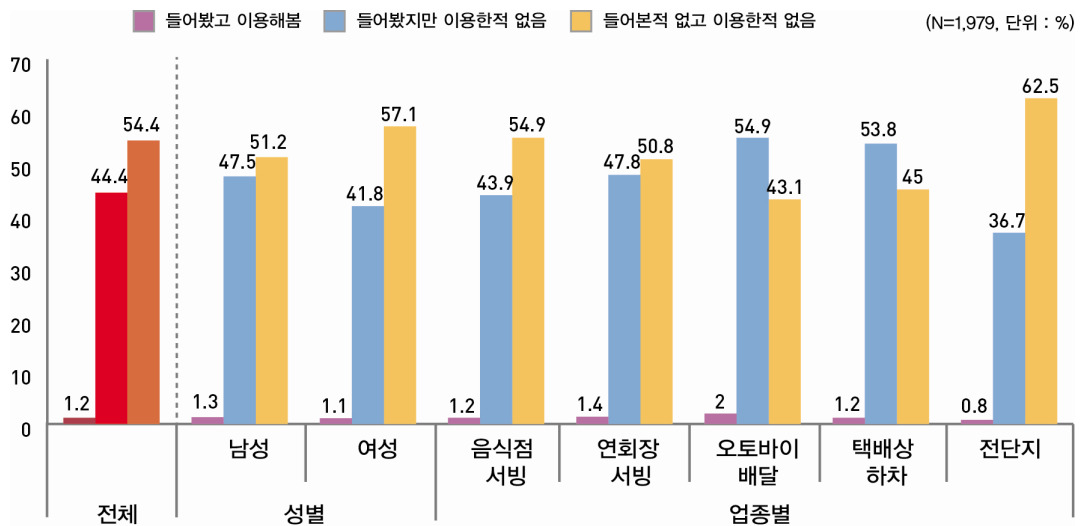
단위: 명, %

내용/구분	사 례 수	근로 계약서 (재)작성	최저 임금 안내	서류 제출	안전 교육	성희롱 예방 교육	미린 임금 지급	수당 지급	야간 노동 동의서	변화 없음	기타	
근로감독유경험자	(83)	8.4(7)	8.4(7)	9.6(8)	12.0(10)	2.4(2)	2.4(2)	2.4(2)	1.2(1)	50.6(42)	2.4(2)	
업 종 별	음식점서빙	(27)	3.7(1)	3.7(1)	11.1(3)	18.5(5)	7.4(2)	3.7(1)	3.7(1)	.0(0)	48.1(13)	.0(0)
	연회장서빙	(33)	12.1(4)	9.1(3)	6.1(2)	6.1(2)	.0(0)	3.0(1)	.0(0)	.0(0)	60.6(20)	3.0(1)
	오토바이배달	(6)	16.7(1)	.0(0)	16.7(1)	16.7(1)	.0(0)	.0(0)	.0(0)	16.7(1)	33.3(2)	.0(0)
	택배상하차	(3)	.0(0)	33.3(1)	.0(0)	33.3(1)	.0(0)	.0(0)	.0(0)	.0(0)	33.3(1)	.0(0)
	전 단 지	(15)	6.7(1)	13.3(2)	13.3(2)	6.7(1)	.0(0)	.0(0)	6.7(1)	.0(0)	53.3(8)	.0(0)

※주: 다중응답으로 처리하여 근로감독 유경험자 사례수(N=76)와 일치하지 않음

6) 알바신고센터

고용노동부에서 청소년들이 일터에서 경험한 부당대우에 대해 편리하게 상담 받거나 신고할 수 있도록 학교와 지역에 알바신고센터를 설치하여 운영하고 있다. 청소년들이 알바신고센터에 대해 얼마나 알고 있으며 이용하는 정도가 어떤지를 조사한 결과, '들어본 적 없고 이용해본 적도 없다'는 응답이 54.4%로 가장 높게 나타났다. '들어봤지만 이용한 적 없다'고 응답한 비율은 44.4%, '들어봤고 이용해 봤다'는 응답은 1.2%에 불과했다.



【그림 VI-31】 업종별 알바신고센터 인지도

알바신고센터를 '이용한 적이 없다'고 응답한 청소년들을 대상으로 그 이유를 조사한 결과, '부당행위를 당한 적이 없어서'가 66.1%로 가장 높은 비율을 차지했고, '별 도움이 안 될 것 같아서' 17.1%, '어디 있는지 몰라서' 12.6%, '학교/선생님께 아르바이트와 관련한 어려움을 말하기 어려워서' 4.0% 순으로 나타났다. 이러한 결과는 알바신고센터가 청소년들에게 제대로 알려져 있지 않을 뿐만 아니라 청소년들이 믿고 상담을 받거나 근로 중 부당행위를 신고하면 도움을 받을 수 있는 장치로 전혀 자리를 잡지 못했음을 알 수 있다.

표 VI-31 업종별 알바신고센터 비이용 이유

단위: 명, %

내용/구분	사례수	부당행위를 당한 적이 없어서	어디 있는지 몰라서	학교/선생님께 알바 관련 어려움을 말하기 어려워서	별 도움이 안 될 것 같아서	내가 다니지 않는 다른 학교에 있어서	
알바신고센터 인지자 중 비이용자	(879)	66.1(581)	12.6(111)	4.0(35)	17.1(150)	.2(2)	
업종별	음식점서빙	(250)	65.2(163)	14.8(37)	3.2(8)	16.4(41)	.4(1)
	연회장서빙	(171)	66.7(114)	14.0(24)	3.5(6)	15.2(26)	.6(1)
	오토바이배달	(135)	60.7(82)	9.6(13)	4.4(6)	25.2(34)	.0(0)
	택배상하차	(86)	68.6(59)	10.5(9)	5.8(5)	15.1(13)	.0(0)
	전단지	(237)	68.8(163)	11.8(28)	4.2(10)	15.2(36)	.0(0)

심층면접에서 청소년들에게 아르바이트 중 당한 부당행위에 대해 신고하고자 할 때 가장 먼저 생각나는 기관이 무엇인지를 질문했을 때 대부분의 응답자들이 '경찰서'라고 응답했다. 이 같은 결과는 정책대상자의 바람과 특성을 고려해, 신고 통로가 다양화 될 필요가 있음을 시사한다.

면담자: 만약에 신고센터를 모르는 상태에서 이렇게 핸드폰가게에서 임금을 못 받았다, 어디에 신고를 하고 싶다, 신고를 하려고 했을 때 어디에다 연락을 할 거 같아요?

문○○: 음, 이거 몰랐을 때요?

면담자: 네. 신고센터를 원래 몰랐었잖아요.

문○○: 그러면 경찰서요.

면담자: 왜 경찰서라는 생각이 들었어요?

문○○: 경찰이 그냥 나쁜 일하면 잡아가니까. 그래서...(사례1, 전단지)

7) 근로여건 개선을 위한 요구 사항

마지막으로, 청소년 아르바이트와 관련한 정책 욕구를 파악하기 위해, 사회에 바라는 점을 조사해 보았다. 그 결과, '청소년 일자리 확대'라는 응답이 27.9%로 가장 높은 비율을 보여

청소년들이 일자리를 구하기 어렵다고 인식하는 것을 재차 확인할 수 있었다. 그 다음으로 청소년이 사회에 바라는 바는 '최저임금 인상' 24.2%, '부당행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화' 15.8%, '청소년 일자리 정보제공 및 알선' 15.4%, '고용주의 부당행위에 대한 처벌 강화' 11.3% 순으로 나타났다. 이 같은 결과는 현재 마련된 법제도 준수를 보장하는 정책수단이 강구되는 것과 동시에, 청소년들이 믿고 일할 만한 '괜찮은' 청소년 아르바이트 일자리가 확대되어야 함을 시사한다.

표 VI-32 청소년 아르바이트와 관련하여 사회에 바라는 점

내용/구분	%	빈도
청소년 일자리 확대	27.9	552
청소년 일자리 정보제공 및 알선	15.4	304
부당행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화	15.8	312
(임금체불, 폭행, 성희롱 등) 고용주의 부당행위에 대한 처벌 강화	11.3	224
노동인권교육 확대	2.5	50
최저임금 인상	24.2	478
고용주 대상 노동법 준수 교육 확대	2.7	53
기타	.3	6
전 체	100.0	1979

5. 요약 및 시사점

<표 VI-33>에는 지금까지 업종별로 구분하여 설문조사와 면담조사를 통해 살펴본 심층 실태 분석의 주요 결과와 그로부터 도출된 함의 및 시사점이 압축적으로 제시되어 있다.

조사 항목	주요 결과	정책적 함의 및 시사점
<p>사업장 규모</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5인 미만 사업장에서 일했다는 응답 비율을 살펴보면, 오토바이배달이 67.9%로 가장 높고 전단지 배포·부착이 52.1%로 나타남 • 근로기준법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되는 것이 원칙이므로, 청소년들이 주로 근로를 제공하는 4인 이하 사업장에는 다수 배제 <ul style="list-style-type: none"> - 휴업수당, 근로시간 제한, 연장·야간·휴일 근로에 대한 50% 가산수당 등이 배제됨 	<ul style="list-style-type: none"> • 오토바이배달과 청소년들이 많이 참여하는 대표적 업종인 전단지 배포/부착을 비롯해 청소년 아르바이트생들은 대부분 근로기준법이 정한 근로권익의 사각지대에 놓일 가능성이 큼을 시사 <ul style="list-style-type: none"> → 5인 미만 사업장에도 근로기준법을 전면 적용하도록 근로기준법 개정 필요 (근로기준법 제11조 제2항 삭제 검토)
<p>① 구직 경로, 근로 환경 및 근로 조건</p> <p>계약 조건을 초과하는 근무</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 정해진 출근시간보다 빨리 나오라고 요청받아 일찍 출근한 조기출근을 경험한 비율은 17.5%를 차지했으나, 조기 출근을 했음에도 불구하고 제대로 임금을 지급받은 경우는 11.0%에 불과 • 연장근무 경험 25.7%에 달했으나, 연장근무 시 제대로 임금을 지급받은 경우는 40.2%에 불과 <ul style="list-style-type: none"> - 특히 전단지 배포/부착 업종 취약 • 야간근무 경험은 택배상하차 21.3%로 가장 높고, 오토바이배달 19.1%, 전단지는 4.8%. 야간근무 시 50% 가산수당 받은 경우는 21.3%에 불과(택배상하차 37.5%) 	<ul style="list-style-type: none"> • 현행 근로기준법 체계에서는 5인 미만 사업장의 경우, 연장근무, 야간근무, 휴일근무를 하더라도 50% 가산수당을 지급받지 못하는 바, 관련 법률안 개정이 요구됨 • 조기출근, 연장근무, 야간근무 등 계약조건을 초과하는 근무가 일상적으로 이루어지고 있음에도 불구하고, 그에 부합하는 적절한 임금 지급이 제대로 이루어지지 못함 <ul style="list-style-type: none"> → 임금 규정이 준수되도록 당국의 관리·감독 강화, 근로자 권익 침해 시 대응역량을 제고할 수 있도록 청소년근로자의 근로권익 인식수준 향상
<p>고용 형태</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 임금수령 방식을 통해 고용형태(직접고용 vs. 간접고용)를 파악한 결과, 연회장서빙과 오토바이배달 업종에서 간접고용 비율이 상대적으로 높게 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> • 간접고용 구조에서는 노동관계를 좌지우지하는 자가 사용자로 인정되지 않고 책임소재가 불분명해 근로자 권익구제에 걸림돌로 작용하는 경우가 많음. <ul style="list-style-type: none"> → 청소년들이 간접고용의 피해자가 되지 않도록 지원하는 정책 방안을 강구해야 함. 특히 청소년들이 아르바이트를 많이 하면서 간접고용률이 높은 호텔·연회장 아르바이트를 중개하는 인터넷 업체 등에 대한 관리·감독 강화

조사 항목	주요 결과	정책적 함의 및 시사점
<p>2 임금</p>	<p>음식점 '꺾기'</p> <ul style="list-style-type: none"> 음식점서빙 업종에서 이루어지는 '꺾기' 관행이 존재하는 것으로 나타남. - 그 비율이 높지는 않지만 여전히 엄존하고 있으며, 심층면접에서도 꺾기 관행이 확인됨. 	<ul style="list-style-type: none"> 소위 '꺾기' 등 비정상적, 편법적 행위로 연소근로자의 근로권을 침해하는 일이 발생하지 않도록 관리·감독 강화 → 연소자 다수 고용 업장 근로감독 시, '꺾기' 등 현장밀착형 실태 파악이 이루어질 수 있도록 근로감독점검표 개정
	<p>연회장 '돌려 보내기'</p> <ul style="list-style-type: none"> 근로를 약속하고 호텔·연회장에 출근한 이후, 일방적으로 일을 하지 못하고 되돌아온 경험 14명 중 1명 팔로 발생. 귀책사유가 근로자에게 없음에도 불구하고 경제적 보상 전혀 받지 못한 경우가 84.0%에 달함 	<ul style="list-style-type: none"> 간접고용이 시행하는 호텔·연회장서빙의 경우, 소개업체와 호텔·연회장 간의 의사소통 착오 등으로 인해 근로자의 피해 속출 → 근로계약의 주체를 명확히 하기 위해, 호텔·연회장 전문 인터넷 소개 사이트에 대한 관리·감독 강화
<p>3 안전</p>	<p>안전교육/식품위생교육</p> <ul style="list-style-type: none"> 안전교육이나 식품위생교육 미비. 특히 소규모 사업장, 사고의 위험이 높은 택배상차나 오토바이배달의 경우에도 안전교육 제대로 이루어지지 못함 	<ul style="list-style-type: none"> 근로자보호를 위해 안전교육 및 식품위생교육 준수 필요
	<p>오토바이배달 안전 및 사고</p> <ul style="list-style-type: none"> 오토바이배달의 경우, 안전에 취약한 것으로 확인됨. 사업주가 2종 원동기 면허증을 확인하지 않았다는 응답이 39%, 면허 없이 배달한 경험이 있다는 응답이 46.7%로 나타남. 보호장비의 경우, 사업장에서 무료로 빌린다는 응답이 82.1%로 가장 많지만, 사업장에서 사용료를 내고 빌리거나 사업장에서 구매하거나, 개인적으로 구매하는 등 근로자가 부담하는 경우도 13.9%를 차지 과속 배달을 재촉 받은 경험이 있다는 응답이 62.6%, 오토바이배달 중 본인이 사고를 당한 경험이 있다는 응답도 13.4%에 달함. 이 경우, 본인 돈으로 치료비를 해결했다는 응답이 39.4%를 차지 	<ul style="list-style-type: none"> 안전사고 예방을 위해 보호장비 지급 및 착용 강화 조치 필요 산재보험은 1인 이상 사업장 의무가입 사항이므로 근로 중 재해가 발생하면 정당하게 치료비를 청구할 수 있는 바, 청소년 근로자도 이 같은 권리를 보장 받을 수 있도록 지원 → 노동인권교육을 통해 관련 법제에 대한 인식수준 제고 필요
<p>4 근로보호</p>	<p>근로계약서 등 서류 작성</p> <ul style="list-style-type: none"> 업종별 근로계약서 작성 실태 분석 결과, 연회장서빙이 47.5%로 가장 높고, 택배상차(29.4%), 전단지(21.9%)는 상대적으로 더 낮은 것으로 나타남 근로계약서 미작성 이유로는 '고용주가 작성하자고 하지 않아서' 가 74.1%로 다수 차지 	<ul style="list-style-type: none"> 근로기준법 제67조(근로계약)에 명시된 근로조건 서명 명시 및 교부(근로계약서 작성) 의무의 주체는 사용자임. 실태 조사에서도 드러난 바와 같이 청소년이 먼저 요구하기가 쉽지 않으므로, 사용자가 근로계약서 작성 규정을 준수하도록 관리·감독 강화

조사 항목	주요 결과	정책적 함의 및 시사점
	<ul style="list-style-type: none"> •서약서 작성 경험에 대한 조사 결과, 오토바이배달의 경우 30.9%가 작성 경험이 있고, 연회장서빙 27.1%, 택배상하차 25.6% 등으로 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> •서약서 자체는 법위반 사항은 아니지만, 서약서의 구체적 조항들이 근로계약을 무력화시키는 것은 아닌지 서약서에 대한 실태파악 및 관리·감독 필요
휴게권	<ul style="list-style-type: none"> •청소년 근로자들의 휴게권은 제대로 보장받지 못하는 것으로 파악됨. ‘휴게시간이 정해져 있고 잘 지켜진다’는 응답은 연회장서빙에서 38.5%로 비교적 높고, 오토바이배달 15.9%, 전단지 15.0%, 택배상하차 23.8%, 음식점서빙 24.0% 수준에 불과 	<ul style="list-style-type: none"> •근로자의 건강 유지·증진 의무를 다하기 위해 법령이 규정한 휴게권 보장 필요
<p>5 근로여건 개선을 위한 요구사항</p>	<ul style="list-style-type: none"> •청소년 아르바이트와 관련하여 사회에 바라는 점을 조사한 결과, ‘청소년 일자리 확대’가 27.9%로 가장 높게 나타남. 그 다음으로 ‘최저임금 인상’ 24.2%, ‘부당 행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화’ 15.8%, ‘청소년 일자리 정보제공 및 알선’ 15.4% 등으로 나타남 	<ul style="list-style-type: none"> •청소년들이 안심하고 일할 수 있는 청소년 친화적 일자리 발굴, 최저임금 등 근로기준법 준수, 정책대상자가 보다 편리하게 접근할 수 있는 신고체계/신고채널 마련

제 VII 장

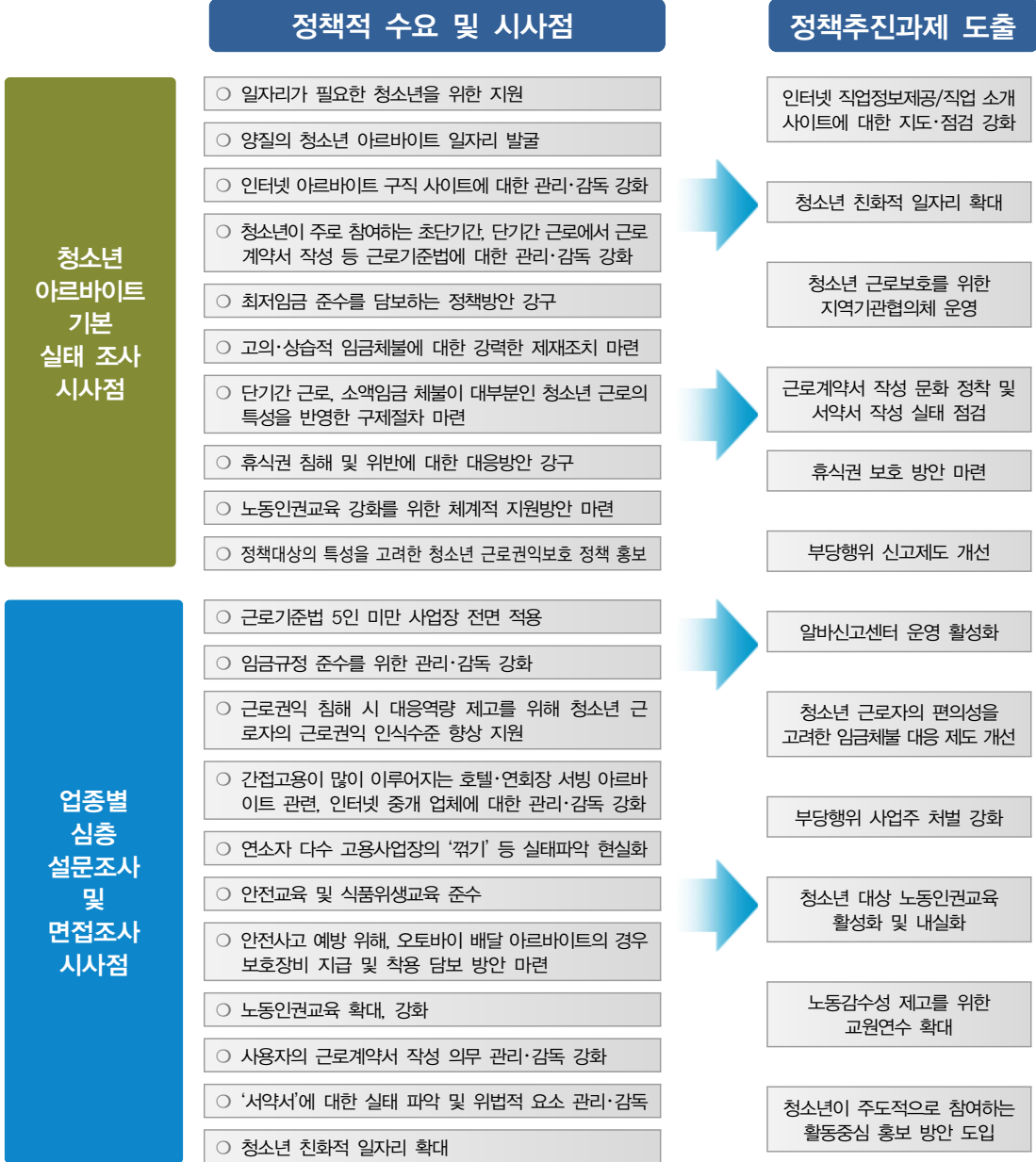


정책제언

제 VII 장 정책제언²⁷⁾

제VII장에서는 제III장에서 살펴본 청소년 근로 관련 법제 및 개선사항, 제V장에서 제시한 청소년 아르바이트 기본 실태조사의 정책적 함의 및 시사점, 제VI장에서 제시한 업종별 심층 실태조사 및 면접조사의 정책적 함의 및 시사점, 그리고 전문가 자문회의, 유관 부처와의 정책협의 회를 바탕으로, 다음과 같이 12개 정책추진과제를 도출하였다. 그리고 12개 정책과제에 대해 35개 세부과제를 제시하였다. 본 과제에서 제시한 정책과제의 도출 근거 및 구조도가 [그림 VII-1]과 [그림 VII-2]에 제시되어 있다.

27) 본 절은 안선영 연구위원(한국청소년정책연구원)과 황여정 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.



【그림 VII-1】 정책과제의 도출 근거

1. 구직환경 개선 2. 근로환경 개선 3. 근로권익 보호 4. 노동인권교육 강화 5. 청소년근로권익 보호제도 홍보내실화

1. 구직 환경 개선	<p>1-1. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 지도·점검 강화</p> <p>1-1-1. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 실태조사 및 관리·감독 강화 1-1-2. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트의 청소년 채용 정보에 대한 검수 의무화 1-1-3. 직업정보제공사업 신고제에서 등록제로 전환 1-1-4. 직업정보제공사업 운영시 근로조건 모니터링 요건 의무화</p> <p>1-2. 청소년 친화적 일자리 확대</p> <p>1-2-1. 청소년시설 등 공공기관에서 청소년 아르바이트 채용권장 및 일자리 확대 1-2-2. 사회적기업과 연계한 청소년 아르바이트 일자리 확대 1-2-3. 기초자치단체 차원에서 “청소년 알바 박람회(가칭)” 개최 1-2-4. 청소년 친화적 아르바이트 일자리를 소개하는 전용 사이트 운영</p>
2. 근로 환경 개선	<p>2-1. 청소년 근로보호를 위한 지역기관협의체 운영</p> <p>2-1-1. 지역기관협의체 구성 및 운영 근거 마련</p> <p>2-2. 근로계약서 작성 문화 정착 및 서약서 작성 실태 점검</p> <p>2-2-1. 근로계약서 서면 교부 위반 시 즉시과태료 부과 제도의 예외 없는 적용 2-2-2. 근로계약 내용 중 위약예정금지와 ‘서약서’ 작성실태에 대한 점검 실시</p> <p>2-3. 휴식권 보호 방안 마련</p> <p>2-3-1. 근로자의 휴식권 보장과 건강 유지·증진을 위한 사업주의 의무사항 이행에 대한 정기적 실태 점검 실시 2-3-2. ‘쫓기’ 실태 파악 및 ‘쫓기’ 금지를 위한 관련법 제정</p>
3. 근로 권익 보호	<p>3-2. 부당행위 신고제도 개선</p> <p>3-2-1. 부당행위에 대한 신고 청구에 경찰청 신고전화(112) 포함 3-2-2. 청소년의 이용접근성을 고려한 신고 통로 확대(모바일 메신저 카카오톡을 이용한 신고수단 마련)</p> <p>3-2. 알바신고센터 운영 활성화</p> <p>3-2-1. 알바신고센터 운영에 관한 관련부처 및 기관 역할 규명 3-2-2. 알바신고센터 성과 모니터링 및 성과 평가 시스템 도입</p> <p>3-3. 청소년자의 편의성을 고려한 임금체불 대응 제도 개선</p> <p>3-3-1. 연소근로자 소액 체불임금에 대한 간소화된 구상권 제도 도입 3-3-2. 연소근로자의 소액 체불임금에 대한 금품 청산 기간 단축</p> <p>3-4. 부당행위 사업주에 대한 처벌 강화</p> <p>3-4-1. 연소근로자 대상 고의·상습적 노동관계 법규 위반 사업주에 대한 정보공시 및 신용제재 요건 강화 3-4-2. 고의·상습적 노동관계 법규 위반 사업주에 대한 후속조치 강화</p>
4. 노동 인권 교육 강화	<p>4-1. 청소년 대상 노동인권교육 활성화 및 내실화</p> <p>4-1-1. 교과와 연계한 노동인권교육 확대 4-1-2. 계열별 특성을 고려한 맞춤형 교육 확대 4-1-3. 대규모 강의식 수업 지양, 소규모 참여형 교육 강화 4-1-4. 노동인권교육 활성화를 위한 조례 제정 4-1-5. 학교평가에 노동인권교육 실시에 관한 지표 반영 4-1-6. 교육과정에 노동인권교육 반영 4-1-7. 노동인권교육을 위한 프로그램 및 교재 개발(학교급별, 계열별) 4-1-8. 학교 밖 청소년을 위한 노동인권교육 확대</p> <p>4-2. 노동감수성 제고를 위한 교원연수 확대</p> <p>4-2-1. 청소년 노동인권에 대한 자율직무연수 지원 4-2-2. 학교관리자(교장, 교감) 대상 연수 확대 4-2-3. 관련 교과 직무연수에 노동인권 내용 반영 4-2-4. 전문상담교사, 진로진학상담교사 연수에 노동인권 내용 반영</p>
5. 정책 홍보 내실화	<p>5-1. 청소년이 주도적으로 참여하는 활동 중심 홍보 방안 도입</p> <p>5-1-1. 교내외 동아리활동과 연계하여 청소년이 직접 참여하는 활동 중심 홍보 모델 발굴 및 확산 5-1-2. 포래 상담을 통한 사례 발굴 및 알바신고센터 활성화</p>

【그림 Ⅶ-2】 정책추진과제 및 세부과제 구조도

1 청소년 아르바이트 구직환경 개선을 위한 정책 제언

1) 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 지도·점검 강화

추진과제	인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 지도·점검 강화
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 실태조사 및 관리·감독 강화 ■ 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트의 청소년 채용 정보에 대한 검수 의무화 ■ 직업정보제공사업 신고제에서 등록제로 전환 ■ 직업정보제공사업 운영 시 근로조건 모니터링 요건 의무화

(1) 제언 배경

청소년 아르바이트 환경 개선을 위한 노력은 구직 단계에서부터 이루어져야 한다. 청소년들이 규정을 준수하는 신뢰할만한 사업장에 진입하게 된다면, 임금체불이나 부당행위 등 근로권의 침해를 경험할 가능성도 크게 줄어들 것이기 때문이다. 이와 관련하여 인터넷 구인·구직 사이트의 역할에 주목할 필요가 있다. 본 연구에서 조사한 바에 따르면, 청소년들이 아르바이트 일자리를 얻는 경로는 ‘친구 또는 지인 소개’가 57.0%로 주종을 이루지만, 최근 들어 인터넷 구인·구직 사이트를 통한 아르바이트가 늘어나는 점이 특징적이다. 그리하여 ‘친구 또는 지인’ 소개로 일자리를 얻었다는 응답은 2013년 63.4%→2014년 57.0%로 감소한 데 비해, ‘인터넷 구인·구직 사이트’를 통해 일자리를 얻었다는 응답은 2013년 17.5%→2014년 22.7%로 증가하였다. 실제로 인터넷을 통한 구직은 손쉽게 접근할 수 있다는 점에서, 청소년 사이에 아르바이트 수요가 증대될수록 그 비중이 증가할 것으로 예측된다.

그런데 본 연구에서 실시한 심층면접 및 전문가 자문회의 결과에 따르면, 인터넷 구인·구직 사이트에 게시되는 근로조건 정보가 정확하지 않거나, 때로는 게시된 정보와 실제 근로조건이 불일치하는 경우가 종종 발생하는 것으로 파악되었다. 특히 인터넷 구인·구직 사이트는 간접고용

과 밀접히 연계되어 있다는 점에서 각별한 관심을 요한다. 이와 관련하여 대표적인 것이 연회장서빙과 오토바이배달 아르바이트이다. 예컨대 연회장서빙 아르바이트의 경우 청소년들이 많이 하는 아르바이트 2위로 거론될 만큼 청소년 노동시장에서 중요한 위치를 차지한다. 이 같은 연회장서빙 아르바이트는 호텔 전문 구인사이트를 통해 채용되어 호텔로 파견된다. 이때 구인사이트는 일자리 정보를 소개하는 업무만을 할 수 있고 실제 노동자에게 업무를 지시하고 감독하는 이들은 호텔 측 관리자임에도 불구하고, 실제로는 호텔과 구인업체가 도급계약을 체결하고 구인업체가 노동자에게 임금을 지불하는 관행이 비일비재하다. 이른바 간접고용이 이루어지는 것이다. 이 경우, 문제가 생기더라도 구인 사이트와 호텔 간에 누가 법적 책임을 지닌 사용자인지 불명확하므로 청소년이 권리구제를 받기 어려운 애로점이 내재되어 있다. 따라서 이 같은 시장의 문제를 해결할 필요가 있다.

(2) 정책 방향

인터넷 구인·구직 사이트를 통한 청소년들의 구직이 증가세를 나타내며 앞으로도 증대될 것으로 예측됨에 따라, 인터넷 구인·구직 사이트에 정확한 정보가 제시되도록 해야 한다. 아울러 인터넷 구인·구직 사이트에 구인 광고를 게시할 때, 관련 법령을 준수하지 않은 경우에는 제재를 가해야 한다. 이를 위해 지금까지 관리·감독의 사각지대였던 인터넷 구인·구직 사이트에 대해 정부 당국의 보다 적극적인 관리·감독이 요구된다. 또한 청소년을 대상으로 하는 신뢰할만한 구직 정보가 게시될 수 있는 구인 환경을 구축해야 한다.

(3) 세부 과제

① 인터넷 구인·구직 사이트에 대한 관리·감독 강화

전술한 것처럼 인터넷 구인·구직 사이트를 통해 일자리 구인·구직 비중이 증가하고 있지만, 인터넷 구인·구직 사이트에 대한 관리·감독은 아직 이루어지지 못하고 있다. 따라서 고용노동부의 관리·감독 대상에 인터넷 구인·구직 사이트를 포함하여, 부적절한 근로조건 게시 여부 등을 적극 관리·감독할 필요가 있다.

현행 직업안정법 제3조(정부의 업무) 제1항 제6호에 따르면, 정부는 “직업소개사업, 직업정보제

공사업, 근로자 모집 또는 근로자공급사업의 지도·감독에 관한 업무”를 수행하도록 규정하고 있다. 이러한 규정에 비추어 볼 때, 인터넷 구인·구직 사이트에 대한 정부의 근로감독에 대한 법적 근거는 뚜렷하다. 따라서 근로감독 대상에 인터넷 구인·구직 사이트를 포함하여 이에 대한 적극적인 관리 감독을 실시해야 한다.

직업안정법 제3조(정부의 업무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 노동력의 수요와 공급을 적절히 조절하는 업무
2. 구인자, 구직자에게 국내외의 직업을 소개하는 업무
3. 구직자에 대한 직업지도 업무
4. 고용정보를 수집·정리 또는 제공하는 업무
5. 구직자에 대한 직업훈련 또는 재취업을 지원하는 업무
6. **직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자 모집 또는 근로자공급사업의 지도·감독에 관한 업무**
7. 노동시장에서 취업이 특히 곤란한 사람에 대한 고용을 촉진하는 업무
8. 직업안정기관, 지방자치단체 및 민간 고용서비스 제공기관과의 업무 연계·협력과 고용서비스 시장의 육성에 관한 업무

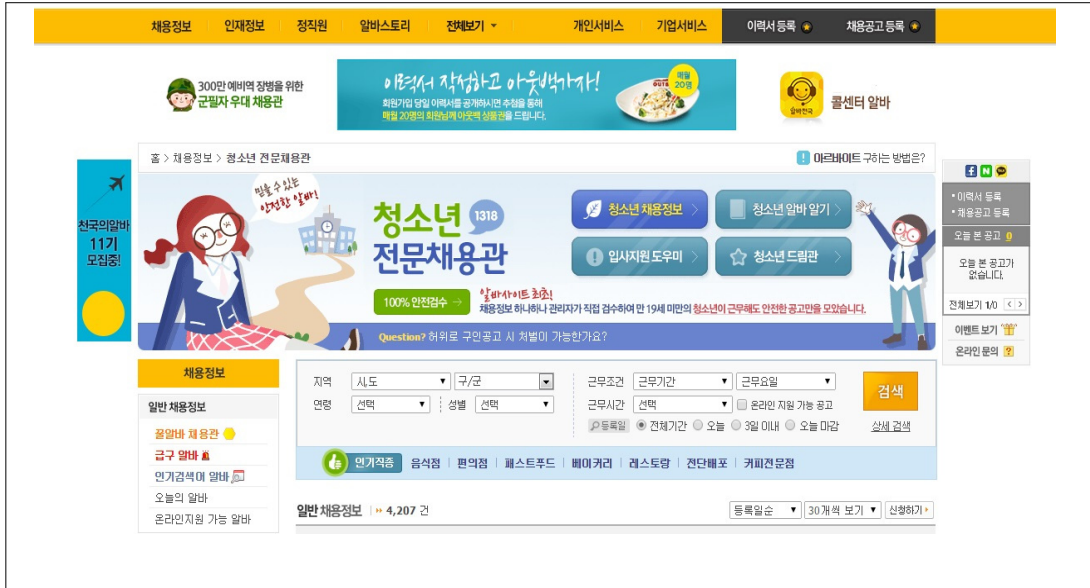
그런데 최근 조사된 바에 따르면, 고용노동부에서 운영하는 고용정보시스템 워크넷의 채용정보에도 근로기준법에 위반되는 사례가 다수 게시되어 있는 것으로 파악되었다.²⁸⁾ 따라서 정부는 정부에서 운영하는 고용정보시스템부터 이 같은 오류가 발생하지 않도록 관리·감독을 철저히 하고, 더불어 민간 온라인 직업정보제공 업체에 대한 관리·감독도 실시해야 한다. 이와 관련하여 현재 신고제로 운영되고 있는 직업정보제공사업을 등록제로 전환함으로써 진입 절차를 엄격화 하고, 고용노동부 산하 한국고용정보원에서 등록증 발급 업무를 담당함으로써 실제로 구인·구직이 적극 이루어지고 있는 직업정보제공사업에 대한 정책적 영향력을 확대할 필요가 있다.

② 인터넷 구인·구직 사이트에 구인광고 게시 시, 청소년 채용 정보에 대한 검수 의무화

인터넷 구인·구직 사이트에 청소년 대상 채용 정보가 게시될 때, 채용 정보를 관리자가 검수하여 청소년이 믿고 일할 수 있는 안전한 일자리 공고만 게시될 수 있도록 정책적으로 유도해야 한다. 현재 인터넷 구인·구직 사이트 A업체와 B업체의 경우, ‘청소년 전문채용관’, ‘청소년

28) 국회 환경노동위원회 장하나의원이 2014년 국정감사에서 발표한 바에 따르면, 법정근로시간 내에서 정하게 되어 있는 소정근로시간, 임금 등 워크넷에 공고된 채용 정보 중 근로기준법에 위반되는 사례가 발견되었으며, 불법파견 소지가 있는 구인 정보도 다수 발견된 것으로 보고되었다(장하나 의원 보도자료, 2014.10.20.).

알바' 메뉴를 만들어서 청소년 채용 정보는 물론 청소년 알바 10계명이나 노동관계 법규와 상식을 정리해 청소년들이 구직 시 참고할 수 있도록 제시하고 있다. 또한 제시된 임금조건 등 구인조건이 법령에 위반되지 않는 구인정보만 게시되도록 확인 절차를 거치고 있다.



※ 출처: <http://www.alba.co.kr/job/professional/Youth.asp>에서 2014.11.7. 인출.

【그림 VII-3】 아르바이트 A사이트의 청소년 채용 사이트 운영 예시

업체 자율적으로 시행되는 이 같은 노력은 무척 의미 있는 것으로 평가할 수 있다. 그런데 본 연구에서 실시된 면담조사에 따르면 게시된 조건과 실제 근무 조건이 상이한 경우가 종종 발생하는 것으로 파악된다.

따라서 정부는 이러한 모델의 확산을 위해 직업정보안내 사이트에 청소년이 지원 가능한 구인광고가 게시될 경우, 법령에서 규정하고 있는 연소근로자 관련 규정이 준수되어 만 19세 미만의 청소년이 근무해도 안전한 공고만 게시될 수 있도록 검수하는 절차를 의무화 하되, 게시된 조건과 상이한 근로조건을 적용하는 사업장을 신고할 수 있는 경로를 마련하고, 민·관 협력을 통해 신고가 접수된 업체에 대한 정보를 공유하여 철저한 실태조사와 근로감독을 실시해야 한다.

이를 위해 인터넷 직업정보제공사업 신고 및 직업소개업 등록 시 요건으로 근로조건에 대한 모니터링 업무 및 담당자 배치를 의무화 하는 방안을 도입할 필요가 있다. 현행 직업안정법

제3조(정부의 의무) 제2항에 따르면 정부는 직업소개사업, 직업정보제공사업, 근로자 모집 또는 근로자공급사업의 지도·감독에 관한 업무를 동법 제18조에 따른 무료직업소개사업자, 동법 제19조에 따른 유료직업소개사업자, 동법 제23조에 따른 직업정보제공사업자와 공동으로 하거나 위탁할 수 있다.



※ 출처: http://www.albamon.com/list/gi/mon_young_list.asp?gubun=1에서 2014.11.7. 인출.

【그림 VII-4】 아르바이트 B사이트의 청소년 채용 사이트 운영 예시

직업안정법 제3조(정부의 의무) ② 정부는 제1항제2호부터 제5호까지 및 제7호의 업무에 관한 사업을 다음 각 호의 자와 공동으로 하거나 다음 각 호의 자에게 위탁할 수 있다.

1. 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 자
2. 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 자
3. 제23조에 따라 직업정보제공사업을 하는 자
4. 그 밖에 제1항제2호부터 제5호까지 및 제7호의 업무와 관련된 전문기관으로서 대통령령으로 정하는 기관

③ 제2항에 따른 사업에 드는 비용은 대통령령으로 정하는 지원대상 및 지원방법에 따라 일반회계 또는 「고용보험법」에 따른 고용보험기금에서 지원할 수 있다.

따라서 근로조건에 대한 모니터링 업무 및 담당자 배치에 대한 의무 규정을 도입하는 법적

근거는 마련된 것으로 볼 수 있는 바, 구체적으로 현행 직업안정법 시행령 제28조(직업정보제공사업자의 준수사항)의 7호, 직업안정법 시행규칙 [별표 1의 2] 유료직업소개사업자 및 종사자의 준수 사항(제18조의제2항 관련) 등에 이와 관련한 규정을 추가하는 방안을 제안한다.

③ 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 실태파악 및 점검 실시

청소년을 비롯해 다수의 구직자들이 인터넷 직업정보제공 사이트를 통해 아르바이트 일자리를 찾고 있는 현실을 고려해, 인터넷 직업정보제공 사이트 및 직업소개 사이트에 대한 정확한 실태파악이 이루어져야 한다. 특히 본 연구에서 실시한 실태조사와 심층면접, 전문가 간담회 결과에 따르면 연회장서빙 아르바이트는 해당 분야의 채용정보를 제공하는 전문 사이트들을 통해 아르바이트 알선이 이루어지는 사례가 일반적인 것으로 파악되었다.

그런데 이들 사이트들은 직업소개사업자인지 직업정보제공사업자인지가 불투명한 경우가 많다. 또한 나아가 직업소개사업인지, 근로자파견사업인지 도급인지도 불분명하다. 연회장서빙 아르바이트를 하는 청소년들은 실제 근무한 호텔·연회장으로부터 임금을 지급받지 않고 소개받은 사이트를 통해 임금을 지급받는다. 또 그 과정에서 해당 사이트가 근로자에게 동의를 구하지 않고 임금의 일정액을 수수료 형태로 공제하는 관행도 비일비재하다. 이러한 구조에는 간접고용과 불법파견의 문제가 내재되어 있다. 그럼에도 불구하고 이 같은 알선업체에 대한 실태파악이 정확히 이루어지지 않고 있다.

특히 이 같은 문제는 소규모업체나 특정 업종을 전문으로 하는 업체에서 흔히 발생하는 것으로 알려져 있다. 대기업이나 대규모 사이트의 경우에는 기업 이미지나 브랜드 이미지를 중시하기 때문에 관련 규정을 비교적 잘 준수하고, 나름대로 자정 노력을 기울이는 경향이 있다. 그에 비해 소규모 업체는 이러한 부담에서 상대적으로 자유로운 편이라, 당국의 단속이나 감독에 적발되면 폐업하고 다시 시작하는 사례가 발생한다.

따라서 철저한 실태파악에 착수하고, 변종 영업에 대한 조사를 통해 위반 사항에 대한 처벌 및 제도 정비가 이루어져야 한다. 이를 위해 간접고용 문제가 심각한 업종을 필두로 고용노동부, 경찰, 지방자치단체 등 관계기관 합동으로 직업소개 및 직업정보제공사업자 대상 특별점검을 실시하고, 불법파견이나 불법수수료에 대한 적발 및 시정이 이루어져야 한다.

2) 청소년 친화적 일자리 확대 및 정보제공 기능 개선·강화

추진과제	청소년 친화적 일자리 확대
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 청소년시설 등 공공기관에서 청소년 아르바이트 채용 권장 및 일자리 확대 ■ 사회적기업과 연계한 청소년 아르바이트 일자리 확대 ■ 기초자치단체 차원에서 「청소년 알바 박람회(가칭)」 개최 ■ 청소년 친화적 아르바이트 일자리를 소개하는 전용 사이트 운영

(1) 제언 배경

본 과제에서 아르바이트에 참여한 청소년을 대상으로 실시한 심층 실태조사 결과에 따르면, 청소년들은 아르바이트와 관련하여 사회에 가장 바라는 점으로 ‘청소년 일자리 확대’(27.9%)를 선택하였다. 이러한 응답 결과는 최저임금이 인상되어야 한다는 응답(24.2%) 보다 더 높은 것으로, 청소년 아르바이트 일자리에 대한 수요가 광범하게 형성되어 있음을 시사한다. 또한 ‘청소년 일자리 정보제공 및 알선’을 바란다는 응답도 15.4%로 비교적 높게 나타나, 청소년들이 할 만한 아르바이트 일자리에 관한 바람이 전체 응답의 43.3%(27.9%+15.4%)에 달하는 것으로 파악되었다. 이는 역으로 말하면 현재 청소년들이 믿고 일할 만한 만족스러운 일자리가 희소하다는 반증으로도 해석할 수 있다.

기실 우리 사회에는 청소년 근로를 곱지 않게 바라보는 시선이 존재하는 것이 사실이다. 청소년 근로를 비정상적인 일탈행위이거나 가의 노동으로 인식하는 것이다. 그렇지만 본 연구에서 조사된 바와 같이 아르바이트 경험이 있는 고등학생의 비율이 28.9%에 달하고 특히 특성화고등학교는 52.5%에 이를 만큼 청소년 노동은 일상화되고 있다. 따라서 청소년 아르바이트에 대한 시각과 접근 방법을 수정할 필요가 있다.

(2) 정책 방향

청소년 아르바이트가 일부 청소년만의 문제가 아니라 다수 청소년들이 경험하는 청소년의

일상적 문제라는 전향적인 인식의 전환이 필요하다. 그리고 청소년 근로를 하나의 권리로 인정해야 한다(하인호, 2014). 따라서 청소년 아르바이트를 금지하거나 방치하기보다는 적극적인 관점에서 청소년 친화적인 일자리를 발굴하여 제공하는 정책으로의 변화가 필요하다. 또한 지역사회와 연계하여, 아르바이트가 양질의 직업체험이 될 수 있도록 한다.

(3) 세부 과제

① 청소년시설 등 공공기관 아르바이트에 청소년 채용 확대 및 우수 사례 발굴·확산

지역사회 내 청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년상담복지센터 등 청소년시설 및 상담시설을 비롯해 공공도서관 같은 공공기관에서 청소년 근로가 가능한 단순 업무의 경우, 아르바이트 구직자 채용 시 청소년에게 적극적으로 기회를 줄 필요가 있다. 예를 들어, 지역사회 내 청소년시설에서 카페를 운영하는 경우 청소년에게 아르바이트 기회를 제공할 수 있을 것이다. 또한 시립도서관이나 구립도서관 등 지역사회에 소재한 공공도서관의 경우, 야간이나 주말에도 운영하므로 청소년이 방과 후 근무가 가능하다. 따라서 청소년이 수행할 수 있는 단순 업무의 경우 청소년 아르바이트 일자리로 활용하는 방안을 검토할 필요가 있다. 특히 이러한 아르바이트 경험은 직업체험으로서의 효과를 발휘할 수 있다는 점에서 더욱 의미가 있다.

② 사회적기업과 연계하여 청소년 아르바이트 일자리 확대 및 해당 기업 판로지원 등 인센티브 제공

청소년 친화적 일자리 확대의 일환으로 사회적기업과 연계하여 청소년 아르바이트 일자리를 확대하는 방안 모색을 제안한다. 사회적기업이란 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업을 일컫는다(사회적기업육성법 제2조 제1호 참조). 그리고 이때 취약계층은 “자신에게 필요한 사회서비스를 시장가격으로 구매하는데에 어려움이 있거나 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 계층”을 지칭한다(사회적기업육성법 제2조 제2호 참조). 청소년은 노동시장 진입이 곤란하고, 특히 연령이 어리다는 이유로 부당행위 등에 쉽게 노출된다. 또한 노동관계법에서 여성과 함께 연소자의 근로를

특별보호 대상으로 지정하고 있다는 점에서 취약계층으로 볼 수 있다. 이러한 견지에서, 사회적기업을 통해 건전한 청소년 일자리를 제공하는 데 필요한 법적 기반은 마련된 것으로 이해할 수 있다.

실제로 이미 사회적기업을 통해 청소년 아르바이트 기회를 제공하려는 노력이 시도된 바 있다. 서울시청소년직업센터에서 운영하는 사회적기업에서는 케이터링, 카페, 다문화 레스토랑을 운영하면서 청소년과 다문화가정 여성들을 직원으로 채용해 청소년 일자리 제공에 일조하고, 직업체험의 기회도 제공하였다. 또한 대기업이 출자해 설립한 원예 사회적기업에서도 지자체가 소개한 고령자나 가출 청소년, 지적 장애인을 시간제 아르바이트로 채용하고 있다(문화일보, 2013.7.22.).

이처럼 사회적기업을 통해 직업체험이 가능한 청소년 아르바이트 일자리를 확대하는 다양한 모델들이 개발될 필요가 있다.

청소년에게 양질의 일자리를 제공하는 사회적기업에게는 그에 부응하는 인센티브가 제공되어야 할 것이다. 정부는 사회적기업을 대상으로 다양한 지원을 제공하고 있다. 현재 고용노동부는 사회적기업이 생산하는 제품이나 서비스를 판매할 수 있는 다양한 판로개척을 지원하여 사회적기업이 자립할 수 있는 경제·사회적 여건 마련에 힘쓰고 있다. 또한 사회적기업 제품·서비스에 대한 공공기관 우선구매가 촉진될 수 있도록 매년 공공기관의 사회적기업 제품 구매실적 및 계획을 취합하여 공고하고, 일반 대중에 대한 판로확대를 위해 온라인 상품소개사이트나 오프라인 공동판매장을 운영하기도 한다(고용노동부, 2014). 이 같은 지원과 더불어, 청소년 관련 사회적기업에서 청소년에게 일자리를 제공하는 경우, 청소년에게 최저임금을 초과하는 생활임금 분 만큼의 차액을 정부가 지원하는 등의 인센티브도 고려해 볼 필요가 있다.

③ 지역사회 차원의 「청소년 알바 박람회(가칭)」 개최

건전한 청소년 일자리 창출에 지역사회 참여를 확대하기 위해, 지역 수준에서 「청소년 알바 박람회(가칭)」를 개최하는 방안을 제안한다. 기존에 청소년 아르바이트 관련 행사로는 중앙부처가 주최하는 ‘대한민국 청소년 알바 페스티벌’이 운영된 바 있다. 그런데 이 행사는 실제로 청소년들이 아르바이트를 구하거나 일자리를 소개받는 자리였다기보다는 UCC 콘테스트 등을 통해 알바10계명 등 청소년 근로권익보호 관련 내용을 홍보하는 데 중점을 두었다.

본 연구에서 제안하는 「청소년 알바 박람회(가칭)」는 이와는 달리 아르바이트 채용 박람회의

성격을 갖는다. 단, 정책대상의 특성을 고려해 대규모로 개최하기보다는 기초자치단체와 같은 지역사회 수준에서 밀착형으로 추진될 필요가 있다. 지역사회의 「청소년 알바 박람회(가칭)」에서는 앞서 제안한 청소년시설, 도서관 등 공공기관이나 사회적기업의 청소년 아르바이트 일자리를 소개·홍보하고, 아르바이트 일자리를 찾는 청소년을 채용하는 장(場)으로 활용할 수 있을 것이다. 그 밖에 연소자근로에 관한 노동관계법 규정을 준수하는 믿을 만한 지역사회 사업장의 참가도 적극 유도할 필요가 있다.

「청소년 알바 박람회(가칭)」는 기초자치단체, 교육(지원)청, 지역 상공회를 비롯해 청소년시설 등도 함께 연계·협력하는 것이 바람직하다. 현재 각 지역마다 청소년 진로·직업체험박람회를 개최하고 있으므로, 「청소년 알바 박람회(가칭)」는 기존의 진로체험박람회와 연계하여 운영하는 것이 효율적이다. 그리하여 진로체험과 더불어, 아르바이트를 희망하는 청소년에게는 신뢰할만한 일자리 연계가 이루어지도록 운영하는 방안을 제안한다.

④ 청소년 친화적 아르바이트 일자리를 소개하는 전용 사이트 개설 및 운영

청소년이 믿고 일할 수 있는 청소년 친화적 아르바이트 일자리 확산을 위해, 청소년 대상 아르바이트 전용 사이트를 운영한다. 청소년 아르바이트 소개 사이트는 i) 새로 개설하는 방안과, ii) 현재 운영 중인 워크넷에 하위 페이지로 운영하는 방안 중 택일할 수 있다.

현재 시장에서 인지도와 이용인원이 많은 대표적인 민간 아르바이트 정보 사이트들은 대부분 청소년 전문관을 운영하고 있다. 그리고 아르바이트를 위해 구직활동을 하는 청소년들이 구직 직전에 청소년 아르바이트 유의사항을 확인할 수 있도록 관련 정보들을 게시하고 있다. 청소년의 근로권익보호에 관한 안내와 교육은 불특정 다수 청소년을 대상으로도 이루어질 필요가 있지만, 근로 직전의 청소년들이야말로 가장 일차적인 정책대상으로 간주되어야 한다. 특히 적극적으로 아르바이트 일자리 구직활동을 하는 청소년들은 근로권익에 대해 상대적으로 관심이 많기 때문에 그 효과가 배가될 수 있다.

그런데 이러한 민간 부문 사이트에 비해, 정작 정부에서 운영하는 워크넷에서는 청소년 전용 웹페이지나 관련 정보를 쉽게 찾아보기 어렵고, 내용의 전달력도 다소 낮은 편이다. 현재 정부가 제공하는 고용정보제공 사이트 가운데 아르바이트를 희망하는 청소년이 접근할 수 있는 통로에는 '알바워크넷(www.work.go.kr/alba)'이 있다. 알바워크넷의 '알바채용' 메뉴는 지역별 알바, 직종별 알바, 급여별 알바, 역세권역 알바 등으로 구분되어 있다. 또한 '테마알바'

메뉴를 통해 주말 알바, 재택 알바, 포토 알바, 대학가 알바, 고임금 알바, 인기 알바, 시간대별 알바도 구분하여 제공한다. 그러나 대다수의 민간 부문 사이트들이 연령별 구분을 통해 청소년 알바 페이지를 별도로 구성하고, 연소근로자 적용 규정에 대해 상세한 안내를 제공하는 것과는 대조적으로 알바위크넷에는 연령별로 청소년 알바가 따로 구분되어 있지는 않다.

따라서 알바위크넷 알바채용 하위메뉴에 연령별 알바 메뉴를 추가하고, 여기에 청소년 전용 페이지를 추가하는 방안이 가능하다. 또는 별도의 청소년 전용 아르바이트 구인·구직 사이트의 운영도 가능하다. 이때 어떤 방안이든지 성공의 관건은 해당 사이트가 활성화 되는 데 있다. 구인·구직 사이트가 활성화되기 위해서는 풍부하고 정확한 정보의 제공이 필수조건이다. 따라서 정보의 양과 질을 높이기 위한 노력이 요구된다. 그런데 앞서 언급한 것처럼 최근 위크넷에 게시된 채용정보의 정확성과 위법성에 대한 문제가 제기된 바, 정보의 질을 검증하기 위한 전문 모니터링 요원 운용이 필요하다. 정보제공사이트에서 제공되는 정보의 정확성에 의문이 제기될 경우, 해당 사이트에 대한 신뢰도가 저하될 수밖에 없고 이는 이용률 저하로 직결될 수밖에 없기 때문이다.

2 청소년 아르바이트 근로환경 개선을 위한 정책제언

1) 청소년 근로보호를 위한 지역기관협의체 구성 및 운영

추진과제	청소년 근로보호를 위한 지역기관협의체 운영
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 지역기관협의체 구성 및 운영 ■ 지역기관협의체 운영 지원을 위한 근거 지침 마련

(1) 제언 배경

청소년의 근로환경을 개선하기 위해서는 고용노동부 뿐만 아니라 관련 영역에 정책을 수행하고

있는 교육부, 여성가족부, 지방자치단체, 교육청 및 단위학교의 관심과 역할 분담이 필요하다. 또한 기관 간 정기적인 의사소통 채널을 마련하여 정책공조를 도모해야 한다. 이러한 의사소통 채널에 공공기관의 기능을 견제하고 모니터링 할 청소년 근로보호 관련 민간단체의 참여도 권장할 필요가 있는데 특히 지역기관협의체의 지속가능성과 효율성 제고 측면에서 필요하다.

본 연구에서 전문가 자문을 통해 수집한 광주지역의 청소년 근로보호 관련 다자간협의체의 출범과 운영 현황은 청소년 아르바이트 근로환경 개선을 도모하는 방안으로서 시사점이 크며 향후 전국적으로 지역기관협의체를 구성하고 운영하는데 유용한 가이드라인을 제공한다. 이에 대해 좀 더 살펴보면 다음과 같다.

광주광역시청, 광주광역시교육청, 고용노동부광주지청, 국가인권위원회 광주사무소, 광주청소년노동인권네트워크가 2014년 2월부터 매월 개최하고 있는 다자간 민관협의체는 월별 알바신고센터의 상담내용과 각 기관별 청소년 노동문제 관련된 업무내용을 공유하고 협조할 사항을 논의하며 청소년 근로환경 개선을 위한 사업을 제안하는 모임이다. 현재 이 협의체의 기능은 청소년 노동인권 보호를 위해 정책의 기획 및 집행 실무단위 보다는 각 기관별로 업무상황을 공유하고 특정 청소년 노동문제에 대한 공동의 해결방안을 모색해보는 실무담당자 중심의 회의체로 볼 수 있다. 이는 다자간 협의체를 구성하고 있는 각 기관이 자신에게 부여된 권한의 범위 내에서 업무협조를 통해 청소년 노동인권 보호활동을 강화한다는 점에서 긍정적이나 아직 다자간 협의체 당사자 간에 중요 정책 사안을 결정하고 집행하기 위한 분위기나 여건이 성숙되지 않았고 무엇보다도 협의체를 지원할 관련 법제도의 필요성이 논의되지 못한 상황이라 사안의 중대성에 비해 협의체의 논의 사항이 낮은 수준에 머무르고 있다고 평가할 수 있다. 하지만 지원 법제도가 마련되고 기관 간 신뢰와 협력 성과가 축적되면서 보다 상위 수준의 정책 사안을 다룰 수 있는 단계로 발전할 수 있을 것이며 이를 위해 고용노동부를 비롯한 유관 기관들의 지원 및 협력이 필요하다.

(2) 정책 방향

청소년 근로환경 개선은 고용노동부가 일차적인 책임을 져야 하는 영역이다. 하지만 관계부처(고용노동부, 교육부, 여성가족부) 합동으로 발표된 2012년 11월 청소년 근로환경 개선 종합대책에서도 제시된 바와 같이 관련 기관들의 긴밀한 협조 없이는 여전히 미흡한 우리사회의 청소년 근로환경 수준을 개선하기 어렵다. 따라서 광주지역 다자간협의체를 모델로 청소년 근로환경

개선을 위한 지역기관협의체를 정기적으로 운영하여 유관기관 및 단체가 공동으로 청소년 근로환경을 개선하기 위한 방안을 모색하는 채널을 마련할 필요가 있다.

(3) 세부과제

① 고용노동부(지방고용노동지청) 주관으로 지역기관협의체 구성 및 운영

광주지역의 지역기관협의체 출범과 운영 사례에서도 나타난 바와 같이 고용노동부(지방고용노동지청)의 적극적인 의지 없이 청소년 근로환경 개선을 위한 지역기관협의체의 구성과 운영은 실현되기 어렵다. 따라서 고용노동부가 전국적으로 지역기관협의체를 구성하고 정기적으로 운영할 수 있는 정책을 마련할 것을 제안한다. 이러한 정책은 교육부, 교육청 및 단위학교가 부정적 혹은 소극적으로 대처하고 있는 청소년의 아르바이트 경험에 대한 지도와 관리 방식을 긍정적으로 변화시킬 수 있는 단초를 제공할 것으로 기대되며 유명무실한 알바신고센터가 제 기능을 수행할 수 있는 동력이 될 것이다.

② 지역기관협의체 운영 지원을 위한 근거 지침 마련

다기관협의체의 구성과 정기적인 운영 및 협의체 활동의 정책 반영 실효성을 담보하기 위해서는 근거 지침을 마련해야 한다.

2) 근로계약서 작성 문화 정착 및 서약서 작성 실태 점검

추진과제	근로계약서 작성 문화 정착 및 서약서 작성 실태 점검
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약 서면 교부 위반시 즉시 과태료 부과 제도의 예외없는 적용 ■ 근로계약 내용 중 위약예정 금지와 ‘서약서’ 작성 실태에 대한 점검 실시

(1) 제언 배경

취업규칙과 단체협약이 없는 사업장의 경우 근로계약서는 근로조건을 정하는 가장 중요한 문서이다. 본 연구에서 중·고등학생을 대상으로 실시한 설문조사 결과, 아르바이트 유경험 청소년 중 근로계약서를 작성한 비율은 25.5%에 그쳤다. 5개 업종별 아르바이트 실태조사에서도 근로계약서 작성 비율은 31.4%로 나타나 앞의 조사 결과와 큰 차이를 보이지 않았다. 동일한 조사에서 근로계약서를 작성하지 않은 이유를 질문한 결과, '사업주가 작성하자고 하지 않아서'라는 응답이 전체의 74.1%로 나타나 사업주가 근로계약서를 작성하고자 하는 적극적인 의지를 갖지 않으면 청소년들이 먼저 작성하자고 요구하는 것이 쉽지 않음을 알 수 있었다. 사업주가 근로계약서를 작성하는데 적극적인 태도를 가지도록 유도한 정책이 필요하다.

한편, 본 연구에서 실시한 5개 업종별 아르바이트 실태조사에서 20.9%가 아르바이트를 시작할 때 서약서를 작성한 것으로 나타났다. '오토바이배달'의 경우 서약서 작성 비율이 30.9%에 이르렀다. 흥미로운 점은 근로계약서를 작성한 경우의 44.5%가 서약서도 함께 작성했다는 점이다. 근로계약서는 작성하지 않으면서 서약서를 작성한 경우는 그 자체가 법을 위반하는 것이기에 시정되어야 할 대상이지만, 근로계약서와 서약서를 모두 작성한 경우는 서약서의 내용이 근로계약서의 근로조건을 악화하거나 위법적인 내용을 포함하고 있는지에 대한 점검이 필요하다.

(2) 정책 방향

근로계약서 작성 문화를 정착시키는 것은 청소년 근로보호 환경을 개선하는 데 가장 기본적인 고도 핵심적인 부분이다. 그러나 연소근로자의 경우 근로계약서 작성 비율은 좀처럼 개선되고 있지 않은 실정이다. 따라서 근로계약서 미작성에 대한 단호한 처벌을 통해 근로계약서 작성을 당연하게 여기는 풍토를 조성해야 할 필요가 있다. 한편 연소근로자들이 일을 시작할 때 서약서의 작성 비율이 상당히 높게 나타나고 있는데, 서약서 작성 내용이 연소자들의 근로조건을 침해하지 않도록 감독해야 한다.

(3) 세부과제

- ① 근로계약 서면 교부 위반시 즉시 과태료 부과 제도의 예외없는 적용

연소근로자의 근로계약서 체결률이 낮은 이유는 근로계약서 문서 교부에 대한 내용을 모르기 때문이기도 하지만 그 내용을 안다 하더라도 사용자에게 작성을 요구하기 쉽지 않은 종속적 지위에 있기 때문이다. 따라서 관련법의 내용이 사업주의 서면 교부 의무를 강화하는 방향으로 개정되어 왔다. 근로조건에 대해 말로 설명하는 것으로 그치는 것이 아니라 연소근로자에 대해서는 근로계약서 서면 교부를 의무화(2008년 1월 28일 시행)하고, 2012년부터는 모든 근로자의 근로계약서 문서 교부를 의무화했을 뿐 아니라 근로조건을 변경한 경우에도 서면 교부를 의무화 하고 있다.

고용노동부는 2012년부터 근로감독 내용에 근로계약서 서면 교부 내용을 관행화하고 서면 교부를 이행하지 않았을 경우 14일 이내 시정하지 않으면 벌금(500만원 이하)을 부과해 왔다. 또한 고용노동부는 2014년 8월 11일부터 9월 30일까지 시행된 '근로계약 및 최저임금 위반 일제 점검'기간에는 근로계약 서면 교부 위반시 14일 이내 시정기간을 주지 않고 즉시 과태료를 부과했다. 즉시 과태료 부과 방식은 다른 노동관계법 위반에 비해 강력한 제재조치라 할 수 있다. 법 개정을 통해 근로계약서 작성 의무를 강화하는 한편 해당 사항을 위반했을 경우 처벌을 강화하는 이와 같은 방식은 사업주의 법 준수율을 높이는 결과를 가져 올 것으로 기대한다. 이 제도가 예외없이 적용된다면 근로계약서 작성 문화를 정착시키는데 큰 몫을 할 것으로 보인다.

② 근로계약 내용 중 위약예정 금지와 '서약서' 강요 개선 방안

근로계약서 서면 교부 위반에 대한 강력한 처벌 못지않게 점검되어야 할 것은 근로계약서 내용 중 위법한 내용에 대한 점검이다. 근로기준법은 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약을 하지 못하도록 정하고 있고 이를 위반한 경우 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다. 연소근로자의 근로계약서 체결률은 낮은 반면 근로계약서에 부수하여 '서약서'를 강요하는 사례가 많다. 서약서의 내용 중 상당부분이 '결근', '실수했을 경우', '근로계약 기간을 채우지 못하고 그만둘 경우' 등에 손해배상액을 예정하는 내용이다. 이와 같은 내용을 정하는 것은 근로기준법 위반이지만 연소근로자의 경우 서약서를 통해 서명하는 순간 지켜야 할 법적 의무 사항으로 인지하고 이에 따른 손해를 감내하는 경우가 많다.

'서약서'를 통해 강요되는 위법한 사항들이 개선될 수 있도록 근로계약서를 점검할 때 '서약서' 작성 실태와 내용에 대한 점검을 함께 해야 한다. 위약예정을 포함 위법적인 사항을 강요하는

등 근로기준법을 위반했을 경우 즉시 벌금을 부과하는 등의 강력한 조치를 통해 시정해 나가야 할 것이다.

3) 휴식권 보호 방안

추진과제	휴식권 보호 방안
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자의 휴식권 보장과 건강 유지·증진을 위한 사업주의 의무사항 이행 사항에 대한 정기적 실태 점검 ■ ‘겪기’ 실태 파악 및 관련법 개정

(1) 제언 배경

아르바이트 청소년들은 나이가 어리고 고용형태가 불안정하다는 이유로 근로자로서의 기본적인 권리를 인정받지 못하거나 그것을 요구하는데 소극적인 경우가 많다. 이러한 상황에서 법으로도 보장되어 있는 ‘휴식권’은 청소년들에게 사치스러운 개념으로 다가올 수도 있다. 본 연구에서 실시한 업종별 청소년 아르바이트 실태조사에서 휴게시간에 대해 질문한 결과에 따르면 휴게시간이 ‘정해져 있고 잘 지켜진다’는 응답은 22.7%에 그쳤고 61.4%가 휴게시간이 ‘정해져 있지 않다’고 응답해 ‘휴식권’은 대부분의 아르바이트 청소년들에게는 현실성이 없는 권리로 보인다. 또한 휴게공간에 대해 조사한 결과를 살펴보면 청소년들이 근무하는 사업장의 80% 이상이 휴게시설을 갖추고 있지 않아 휴식권이 보장될 수 있는 기본적인 환경이 조성되어 있지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 대해 사업주들은 청소년들이 대부분 영세한 사업장에서 아르바이트를 하며 이러한 사업장은 인력운용이나 시설 면에서 아르바이트 청소년들의 휴식권을 보장할 수 있는 여력이 많지 않다는 점을 들어 합리화할 수 있다. 하지만 근로자의 휴식권 보장을 위한 사업주의 의무사항은 준수되어야 한다. 따라서 휴게시간이나 휴게공간을 근로계약서에 명시하고 법적으로 보장되고 있는 휴식권을 보장할 수 있도록 감독이 이루어져야 한다.

한편 전문가 자문과 문헌 조사에서 영업이 한가한 시간을 휴게시간으로 간주하여 임금을

지급하지 않는 휴게시간 악용(이른바 '꺾기')에 대한 문제가 제기되어 이에 대한 적극적인 논의와 대처가 이루어져야 할 것으로 보인다.

(2) 정책 방향

아르바이트 경험이 청소년들의 신체적, 정신적 성장에 유익할 수 있도록 건전한 근로환경을 조성하는 것은 사회의 책임이다. 이러한 측면에서 청소년들의 기본적인 휴식권을 보장할 수 있도록 사업주의 의무를 분명히 하고 하는 것은 중요하다. 근로계약서에 휴게시간과 휴게공간에 대해 명시하고할 필요가 있다. 또한 휴게시간을 악용하는 '꺾기'는 사업주의 횡포로밖에 볼 수 없으므로 이러한 사례를 근절할 수 있는 법적, 제도적 대처가 필요하다.

(3) 세부과제

① 근로자의 휴식권 보장과 건강 유지·증진을 위한 사업주의 의무사항 이행 사항에 대한 정기적 실태 점검

근로기준법은 제50조(근로시간)에서 법정 근로시간을 정해 장시간 근로를 예방하고 있다. 동법은 일하는 도중에 자유롭게 활용할 수 있는 휴게시간을 두어 충분한 휴식 또한 보장하고 있다. 또한, “근로자의 안전 및 건강의 보호·증진”을 위한 정부의 책무(산업안전보건법 제4조)를 잘 이행하고, “근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선”(산업안전보건법 제5조), “근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다”(산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조), 지속적으로 서서 일하는 근로자에게 의자 제공(산업안전보건기준에 관한 규칙 제80조), 야간 작업을 하는 근로자에게 수면실 제공(산업안전보건기준에 관한 규칙 제81조) 등 근로자의 휴식권 보장과 건강 유지·증진을 위한 사업주의 의무사항을 잘 이행할 수 있도록 정기적으로 실태를 점검하는 등 제도적 보완이 있어야 할 것이다.

산업안전보건법 제4조(정부의 책무) ① 정부는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

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·보건의식을 북돋우기 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.

산업안전보건법 제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방시책에 따라야 한다.

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 생략

산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조(휴게시설) ① 사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 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 갖추지 못하는 경우에는 그러하지 아니하다.

산업안전보건기준에 관한 규칙 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.

산업안전보건기준에 관한 규칙 제81조(수면장소 등의 설치) ① 사업주는 야간에 작업하는 근로자에게 수면을 취하도록 할 필요가 있는 경우에는 적당한 수면을 취할 수 있는 장소를 남녀 각각 구분하여 설치하여야 한다.

② 사업주는 제1항의 장소에 침구(寢具)와 그 밖에 필요한 용품을 갖추어 두고 청소·세탁 및 소독 등을 정기적으로 하여야 한다.

② ‘꺾기’실태 파악 및 관련법 개정 필요

지나치게 긴 휴게시간을 두거나 자유롭게 활용할 수 없는 대기시간을 휴게시간으로 갈음하여 해당시간에 대해 임금을 지급하지 않는 등의 악용사례(꺾기)가 발생하고 있다. 장시간 사업장에 머물게 되어 필연적으로 근로시간이 길어지고, 휴식권은 제대로 보장받지 못하면서 임금도 보장받지 못하는 문제가 복합적으로 나타나고 있기 때문에 해당 규정을 개정할 필요가 있다. 이에 대해 2010년 국가인권위원회는 휴게시간 규정 악용 실태 조사와 대안 마련에 대해 노동부장관등에 권고한 바 있다.

표 II-2 청소년 노동인권 보호를 위한 국가인권위원회 권고 사항

<p>제 목 청소년 노동인권 보호를 위한 법령 및 정책 개선 권고</p> <p>주 문</p> <p>국가인권위원회는 노동부장관에게, 가. 「근로기준법」 제69조에 규정된 연소자의 주간 법정근로시간을 35시간으로, 연장근로한도를 1주일에 5시간으로 개정하고, 나. 「근로기준법 시행령」 《별표 1》을 개정하여 5인 미만의 사업장에 대하여 「근로기준법」의 적용을 확대하고, 다. 청소년 근로자에게 악용되고 있는 이른바 ‘꺾기’의 실태를 파악하여 이를 근절하기 위한 방안을 마련하고, 라. 최저임금 미달 등 열악한 청소년 노동인권 보호를 위한 근로감독 강화조치로써, 「근로감독관 직무규정」 제17조를 개정하여 사전 통보 없는 사업장감독을 실시하고, ‘연소자 고용 사업장 근로감독 점검표’의 내용을 구체적으로 보완하며, 마. 「근로감독관 직무규정」에 청소년 고용 사업주를 대상으로 한 노동관계법령의 주요내용에 관한 교육과 직장 내 성희롱예방에 관한 교육을 명문화하여 이를 실시하고, 노동관계법령의 주요내용과 직장 내 성희롱예방 대책에 관한 내용을 책자로 제작하여 청소년 고용 사업장에 배포하여 사업주가 상시 게시하도록 독려할 것을 권고한다.</p> <p>한편, 교육과학기술부장관에게는 중·고등학교 교과과정에 노동기본권, 안전과 보건에 관한 권리 및 남녀 고용평등에 관한 권리 등 노동인권 교육을 필수 교과과정으로 포함시키고 교육의 내용을 내실 있게 구성하기 위해 필요한 조치를 강구할 것을 권고한다.</p>

※ 출처 : 국가인권위원회 보도자료(2010. 3. 9). “노동인권의 최저지대에 놓인 청소년에 대한 보호 필요”

그러나 일하는 시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상 등 최저선만을 정하고 있는 근로기준법 제54조(휴게) 규정은 변함이 없다. ‘끼기’ 관행은 휴게시간의 상한선을 두지 않고 있는 규정을 악용한 사례이므로 법 개정 없이는 근절이 쉽지 않다. 특히 ‘끼기’ 관행은 연소근로자가 다수 일하는 패밀리레스토랑과 프랜차이즈, 영세자영업에서 많이 일어나고 있어 국가인권위 권고대로 이에 대한 실태 파악과 관련 법 개정이 필요하다.

3 **청소년 아르바이트 근로권익 보호를 위한 정책 제언**

1) 부당행위 신고제도 개선

추진과제	부당행위 신고제도 개선
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 부당행위에 대한 신고 창구에 경찰청 신고전화(☎ 112) 포함 ■ 청소년의 이용접근성을 고려한 신고 통로 확대 (민간 모바일메신저 플랫폼을 이용한 신고수단 마련)

(1) 제언 배경

본 연구에서 아르바이트를 하면서 사용자로부터 부당처우를 경험한 청소년을 대상으로 대응 방법을 조사한 결과, ‘어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서 아무것도 하지 못했다’는 응답이 10.6%로 파악되었다. 또한 아르바이트를 해 본 청소년 중에서 ‘학교나 교육청에 알바신고센터가 설치되어 있다’는 사실을 알고 있는 경우는 20.5%에 불과했고, ‘아르바이트를 하다 부당한 처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 신고전화가 있다’는 사실을 알고 있다는 응답도 33.4%에 불과했다. 이러한 결과는 청소년의 상당수가 아르바이트를 하고 있지만, 아르바이트를 하면서 부당처우를 경험했을 때 어디에 신고 또는 상담을 요청해야 하는지 인지하고 있는 경우가 많지 않음을 뜻한다. 이는 기존의 신고·상담 제도가 제대로 활성화 되지 못한 현실을 방증하는 것으로도 볼 수 있다.

현재 청소년 아르바이트 관련 신고 체계는 다원화 되어 있다. 알바신고센터를 통한 신고·상담이 가능하지만, 앞서 살펴본 바와 같이 인지도가 높지 않다. 신고 전화의 경우, 고용노동부 상담센터 1350, 청소년 알바 대표 신고전화 1644-3119 이용이 가능하며, 여성가족부에서 운영하는 청소년근로보호센터 대표 전화(02-6677-1429)에 신고하여 상담을 받을 수도 있다. 그러나 청소년에게는 이들 전화에 대한 인지도가 높지 않고, 번호를 외우기도 쉽지 않다. 아울러 운영시간의 제약이 있다. 고용노동부 상담센터와 여성가족부 청소년근로보호센터는 평일 오전 9시~오후 6시까지 운영하며, 토요일과 공휴일은 휴무이다. 이 같은 제한점을 보완하고 노동관계법 위반 행위에 대한 위법성을 강조하며, 신고자의 편의를 제고하기 위해 부당처우에 대한 신고·상담체계를 개선할 필요가 있다.

(2) 정책 방향

신고자의 편의성을 제고하기 위해, 일반인이 쉽게 이용할 수 있는 신고 통로를 마련한다. 그리하여 부당처우를 경험한 근로자가 신고방법이나 신고처를 잘 몰라서 불의의 피해를 감수하는 문제를 미연에 방지한다. 아울러 기존의 제도에 대한 홍보를 강화하는 투-트랙(Two-Track)의 접근 방법을 취한다.

(3) 세부 과제

① 부당처우에 대한 신고전화 통로에 경찰청 범죄신고전화(☎ 112) 연계

부당노동행위 및 부당처우에 대한 신고 통로로 경찰청 범죄신고전화(☎ 112)를 연계할 것을 제안한다. 아르바이트 참여 청소년 대상 심층면담을 통해 부당처우 신고전화에 대한 인지도 및 선호도를 조사한 결과, 경찰청 범죄신고전화(☎ 112)에 대한 응답이 압도적으로 도출되었다. 이에 대국민 인지도와 신고자의 편의성(365일 24시간 운영)을 고려해, 부당노동행위 및 부당처우에 대한 신고 통로로 경찰청 범죄신고전화(☎ 112)가 추가될 필요가 있다.

부당노동행위 및 부당처우 신고체계에 112를 연계하는 데 따르는 구체적인 사항은 최근 실시된 아동학대 신고전화 112 통합 사례를 참고할 수 있다. 최근 정부는 과거 아동학대 신고전화(1577-1391)를 전면 폐지하고, 112로 통합한 바 있다. 경찰서 112 상황실에서 아동학대 신고접수

시 즉시 유선으로 지역아동보호전문기관에 통보하고, 신고가 아닌 상담성 전화에 대해서는 상담내용에 따라 보건복지부 콜센터 또는 관할 시군구, 건강가정지원센터, 육아종합지원센터, 여성긴급전화, 가정폭력상담소, 학교폭력 신고전화 등으로 연계하거나 안내하는 업무 매뉴얼을 운영하고 있다. 이러한 선례를 준용하여, 고용노동부 및 경찰청 간의 업무협의를 통해 부당노동행위 및 부당처우 신고체계에 112와의 연계를 추진할 필요가 있다. 특히 경찰청 범죄신고전화와의 연계는 근로계약서 미작성, 최저임금 위반, 임금체불 등 청소년 아르바이트 과정에서 경험하는 대부분의 부당처우가 법규정에 위반되는 범죄행위라는 인식을 강화하는 데도 기여할 수 있다.

② 청소년의 이용접근성을 고려해 민간 모바일 메신저 플랫폼(카카오톡)을 이용한 신고·상담 서비스 도입

청소년이라는 정책대상의 특성을 고려할 때, 신고 체계에 모바일메신저(카카오톡)를 적극 활용할 필요가 있다. 이에 민간 모바일 메신저 플랫폼(카카오톡)을 이용한 청소년 아르바이트 관련 신고·상담 서비스를 도입할 것을 제안한다.

알바신고센터 업무 담당자들은 현장에서 청소년들이 가장 선호하는 신고·상담 방법은 민간 모바일 메신저 플랫폼(카카오톡)이라고 전한다. 거리홍보, 학교방문 등을 통해 알바신고센터 전화번호와 모바일 메신저(카카오톡) 아이디를 함께 홍보해도 대부분 전화보다는 모바일 메신저를 이용해 신고 또는 상담을 의뢰한다는 것이다. 따라서 모바일 메신저를 통한 의사소통을 선호하는 청소년 세대의 특성을 고려해, 이를 적극 활용할 필요가 있다.

신고·상담 시 모바일 메신저는 상담 내용이 곧바로 녹취 전사록처럼 문자로 기록된다는 장점이 있다. 이는 추후 진정 신고 등에 곧바로 증거자료로 첨부가 가능하다는 점에서 편의성도 높은 편이다. 그러므로 고용노동부는 청소년 아르바이트 신고 체계에 민간 모바일 메신저 플랫폼(카카오톡)을 추가하는 방안을 검토해야 한다.

이와 관련하여, 최근 경기도가 민원상담에 '카카오톡'을 이용한 사례가 있어 참고할 만하다. 경기도는 2014년 11월 1일부터 재난위험 및 각종 생활불편 등을 '카카오톡'으로 신고 받고 상담할 수 있는 서비스를 개시하였다. 이용 방법은 카카오톡 친구 찾기에서 '경기도'를 검색해 친구로 등록한 후 상담할 내용을 입력하면 상담사가 1:1로 답변하고 처리하는 방식으로 이루어진다. 접수된 신고는 전담 상담사가 1:1로 상담한 후 즉시답변이 가능한 답변은 바로 상담을 완료하고 관련 부서나 시군의 협조가 필요한 사항에 대해서는 담당부서를 통해 조치해 결과를

통보해 준다. 청소년 아르바이트에 대한 신고·상담에도 이 같은 방법을 적용할 수 있을 것이다.

2) 알바신고센터 운영 활성화

추진과제	알바신고센터 운영 활성화
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 알바신고센터 운영에 관한 관련부처 및 기관의 역할 규명 ■ 알바신고센터 성과 모니터링 및 성과 평가 시스템 마련

(1) 제언 배경

알바신고센터는 ‘안심알바신고센터’라는 이름으로 2010년 중부지방고용노동청에서 특화사업으로 시작되었고, 2011년 9월에 노동부가 전국사업으로 확대한 사업이다. 알바신고센터를 설치한 취지는 학생들이 신고나 상담을 받기 쉽도록 접근성이 높은 학교에 센터를 설치하고 학생이 직접 진정을 넣거나 수업시간에 지방노동관서에 출석할 필요 없이 전담교사가 피해사례를 지방노동지청의 전담 근로감독관에게 전달하여 피해를 구제받을 수 있도록 하기 위한 것이다.

하지만 알바신고센터는 이러한 기능을 전혀 수행하지 못하는 것으로 보인다. 2013년 국정감사에서 새누리당 김상민의원에 의해 지적된 내용들을 살펴보면, 지난 3년 동안 1번이라도 신고가 접수된 안심알바신고센터는 20곳에 그쳤고 나머지 205곳에서는 단 한 건의 신고도 접수되지 않았다. 고용노동부가 제출한 2013년 상반기 알바신고센터의 신고접수 건수는 26건에 그쳤다. 알바신고센터의 운영이 저조하다는 문제점은 2014년 국회환경노동위원회 국정감사에서도 지적된 바 있다. 본 연구에서 알바신고센터에 대한 인지도와 이용 실태를 조사한 결과, ‘들어본 적 없고 이용해본 적도 없다’는 응답이 54.4%, ‘들어봤지만 이용한 적 없다’는 응답은 44.4%로 나타났고, ‘들어봤고 이용해 봤다’는 응답은 1.2%에 그쳤다. 따라서 알바신고센터가 본 취지에 맞게 운영될 수 있는 방안을 모색해야 한다.

(2) 정책 방향

알바신고센터는 고용노동부가 주관하는 정책이지만 설치되는 물리적 공간은 대부분이 교육부와 교육청이 관할하는 학교다. 알바신고센터와 같은 다부처협력사업이 성공적으로 운영되기 위해서는 사업의 목적과 프로세스에 대한 부처 간 합의가 이루어져야 하며 관련 부처 및 기관의 역할과 책임 소재가 구체적으로 규명되어야 한다. 따라서 본 사업에 관련된 고용노동부, 교육부, 교육청, 학교의 역할을 명확히 하고 그 성과를 모니터링 하고 평가하는 시스템이 구축되어야 한다.

(3) 세부 과제

① 알바신고센터 운영에 관한 관련부처 및 기관의 역할 규명

고용노동부, 교육부 및 교육청, 일선 단위학교 등 알바신고센터 운영을 활성화하기 위해 요구되는 관련부처와 기관의 역할을 논의하면 다음과 같다. 첫째, 고용노동부의 역할이다.

i) 알바신고센터 실태 점검 강화

고용노동부는 전국에 설치된 알바신고센터의 실태를 정기적으로 점검하고 알바신고센터가 청소년의 노동기본권을 편리하고 신속하게 회복하려던 본연의 목적을 달성할 수 있도록 운영을 개선하고 지도감독을 실시해야 한다. 특히 학교에서 접수된 신고를 처리하는 지방고용노동지청의 업무가 효율적으로 이루어지는 지에 대한 점검을 강화해야 한다.

ii) 알바신고센터 설치 확대

본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 따르면 재학청소년에 비해 학교밖 청소년의 아르바이트 노동강도가 더 높고 근로보호 수준은 더 낮은 것으로 나타났다. 이런 결과를 고려할 때 고용노동부는 학교밖 청소년들을 위한 알바신고센터를 확대 설치할 필요가 있다. 또한 현재까지도 알바신고센터가 설치된 학교가 극히 제한적인데 알바신고센터가 설치된 학교의 학생들만 이를 이용할

수 있다면 처리절차와 방식이 이중화되어 고용노동부의 각 지청에서의 처리방법에 혼선이 생길 수 있으며, 알바신고센터가 설치된 학교와 설치가 되지 않은 학교 간에 차별이 발생하게 된다. 따라서 알바신고센터 설치를 확대하고 알바신고센터가 미설치된 학교 학생들이 타학교의 알바신고센터를 쉽게 이용할 수 있도록 홍보와 지원이 이루어져야 한다.

iii) 근로감독관 대상 청소년 노동인권 감수성 교육 실시

본 연구에서 실시한 전문가 조사 결과에 따르면 알바신고센터를 운영하고 있는 교사들 중 근로감독관의 태도와 업무에 대한 전문성 부족이 사건을 해결하는데 걸림돌이 된다고 보고하는 경우가 적지 않은 것으로 나타난다. 『청소년 아르바이트생 근로조건 보호 지침(2011. 8. 31, 고용노동부 근로개선정책과)』에는 다음과 같이 되어 있다.

청소년에 대한 「방문예약제」 실시

- (운영) 학교수업 때문에 일과시간에 고용노동관서에 출석하기 어려운 청소년 근로자에 대해서는 「방문예약제」 도입
- (조치) 진정인 등 피해 근로자가 학생으로 확인 된 경우 방과 후 시간이나 휴일 등 출석 가능한 시간에 조사받을 수 있도록 사전 예약 후 출석요구서 발부
 - 방문 조사에 부담이 있는 경우, 우편조사나 전화조사 등의 방법으로 조사하는 방식도 적극 활용
 - 특히, 학생의 경우 2회 불출석을 이유로 무조건 종결처리 하지 말고 방문예약, 우편·전화조사 등에 응하도록 적극 안내

「청소년 전담 근로감독관」 지정(고용부)

- 청소년 권익보호 및 직장내 성희롱 사건의 효과적 대처를 위해 지방관서별 「청소년 전담 근로감독관」 지정·운영('12.12월)
 - * 전담 근로감독관을 대상으로 모바일 앱 및 신고 대표전화 운영방안 등에 대한 교육 실시 ('12.11.22)
- 직장내 성희롱 사건의 효율적 상담·조사 등을 위해 가급적 여성감독관으로 지정
- 신고센터 방문조사(담당교사 입회) 원칙, 보완 필요시 우편·서면·전화 등을 통해 조사
 - * 관할 구역을 벗어나는 사건이 신고센터를 통해 접수된 경우 사업장 관할 근로감독관과 공조하여 신고센터 관할 근로감독관이 사건 처리

특히 청소년 근로환경 개선 종합대책[2012. 11. 29, 관계부처 합동(고용노동부, 교육과학기술부,

여성가족부]에 있는 “신고센터 방문조사(담당교사 입회) 원칙, 보완 필요시 우편·서면·전화 등을 통해 조사” 등의 지침에 대해 근로감독관이 인지하지 못하거나 이에 대한 의지가 없어서 청소년에게 강제 출두를 요구함으로써 청소년이 권리를 포기하는 경우가 있는 것으로 나타났다.

또한 사용자와 아르바이트 학생을 대질하여 조사하거나 사용자에게 진정인의 정보를 누설하여 업주가 아르바이트 청소년에게 연락해 신고를 취하하도록 압력을 행사하는 경우, 아르바이트 청소년에게 입증책임을 지우는 경우, 근로기준법 위반과 최저임금법 위반에 대해 행정지도나 처벌을 하지 않고 임금부분이 해소되면 무조건 취하를 요구하는 경우 등 공정하지 못한 업무처리가 이루어지는 경우가 발생하는 것으로 보인다. 따라서 고용노동부는 청소년 업무 담당 근로감독관을 대상으로 청소년의 특성, 청소년 노동인권, 알바신고센터의 취지와 운영 지침 등 청소년 근로보호에 대한 감수성과 전문성을 높일 수 있는 교육을 강화해야 한다.

둘째, 교육부와 교육청의 역할은 다음과 같다.

i) 학교에 설치된 알바신고센터 관리

알바신고센터의 설치와 지원 업무는 고용노동부가 담당하지만, 학교 안에 설치된 알바신고센터 운영은 교육청이 담당하여 관리하는 것이 학교의 조직 특성상 효율적이다. 먼저 교육부와 교육청은 고용노동부가 보내 주는 공문을 각 학교로 협조 공문 발송하고, 학교가 알바신고센터의 공간과 담당교사를 배정할 수 있도록 지도해야 한다. 또한 알바신고센터의 성과 관리를 위해 매학기 상반기에 알바신고센터의 설치 현황을 파악하고, 하반기에는 알바신고센터의 활동실태를 파악해야 한다. 이와 함께 알바신고센터 담당교사에 대한 교육 또는 교사직무연수를 통한 노동권 기본교육을 실시해야 하며, 알바신고센터 운영에 관한 매뉴얼을 제작·배포해야 한다.

ii) 학교장 및 교사들 대상 연수 실시

학교장이나 교감 등 관리자의 노동인권 인식 개선을 위한 연수를 의무적으로 개설해야 한다. 관리자의 노동인권에 대한 인식이 다른 구성원의 노동인권 인식에 영향을 미치기 때문에 관리자의 자격 연수에 노동인권을 필수과목으로 포함시킬 것을 제안한다. 또한 신입교원의 임용 후 연수나 1정 연수 등에서도 노동인권 교육이 포함되도록 해야 한다.

셋째, 학교의 역할은 다음과 같다.

i) 알바신고센터의 공간과 담당교사 배정

학교에 설치된 알바신고센터는 청소년 노동인권을 보호하는 접점에 있다. 알바신고센터가 정상적으로 운영되기 위해서는 학교장을 비롯한 관리자가 알바신고센터의 필요성을 이해하고 지원하는 것이 중요하다. 형식적인 설치에서 그치지 않고 실질적으로 운영될 수 있도록 행·재정적 지원을 해야 할 것이다. 이를 위해 학기 초 알바신고센터를 운영할 수 있는 공간을 배정해야 한다. 또한 담당교사를 지정해야 하는데 특성화고등학교에는 취업지원관, 진로취업상담교사, 산학인턴교사에게 아르바이트 일자리 확보와 노동인권 상담 및 노동인권교육을 담당하게 할 수 있고, 일반계고는 체험학습이나 봉사활동 부서의 교사 중 담당교사를 지정할 수 있다. 담당교사가 알바신고센터의 설치, 운영, 홍보, 상담, 신고, 처리종결까지의 업무를 어려움 없이 처리할 수 있도록 업무 분장을 해야 한다.

ii) 담당교사에 대한 노동인권교육

학교와 학교장은 담당교사가 노동인권교육과 알바신고센터 운영에 관한 교육을 받을 수 있도록 적극적으로 권장하고 지원해야 한다.

iii) 학생에 대한 노동인권교육

청소년들이 자신의 노동이 어떠한 보호를 받을 수 있는지 알지 못하고, 피해를 받았을 때 어떻게 구제받을 수 있는지 알지 못하고, 구제방법을 모르기 때문에 구제를 신청하기가 어렵다. 따라서 알바신고센터의 운영을 활성화하고 궁극적으로 우리사회의 청소년 근로보호 수준을 개선하기 위해서는 학생들에게 노동인권교육을 실시하는 것이 가장 우선되어야 할 것 중 하나이다.

② 알바신고센터 성과 모니터링 및 성과 평가 시스템 마련

2013년과 2014년 국정감사에서 지적된 바와 같이 알바신고센터는 극소수 센터를 제외하면 유명무실한 제도로 전락해 있다. 이러한 결과는 알바신고센터에 대한 행·재정적인 지원이 거의 이루어지지 않을 뿐 아니라 성과에 대한 모니터링과 성과 평가 시스템이 전무하다시피 한데에도 일부 기인한다. 이는 고용노동부의 사업인 알바신고센터가 대부분 교육부·교육청 관할의 학교에 설치되어 있고 이로 인해 관리 및 성과에 감독 주체가 불분명한 것이 원인으로 작용하고 있다. 따라서 고용노동부와 교육부 및 교육청이 알바신고센터의 성과를 모니터링하고 성과를 평가하는

방안을 협의하여 구체화할 것을 제안한다.

3) 청소년 근로자의 편의성을 고려한 임금체불 대응 제도 개선

추진과제	청소년 근로자의 편의성을 고려한 임금체불 대응 제도 개선
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연소근로자 소액 체불임금에 대한 간소화 된 구상권(求償權) 제도 도입 ■ 연소근로자의 소액 체불임금에 대한 금품 청산 기간 단축

(1) 제언 배경

최저임금 준수, 임금체불 근절은 근로권익보호와 관련한 가장 기본적인 사항 가운데 하나이다. 그럼에도 불구하고 청소년과 같은 노동 취약계층은 여전히 부당한 대우를 받는 사례가 많은 것으로 파악된다. 이와 관련하여 최근 보고된 바에 따르면, 최저임금을 지급받지 못하는 근로자 가운데 청소년의 비중이 증가한 것으로 파악되었다. 구체적으로, 2007년과 2014년 3월 자료를 비교해 보면, 전체 근로자에서 최저임금 이하를 지급받는 근로자 비중은 거의 비슷한 수준을 유지하고 있지만, 연령별로 보면 15~24세 임금근로자 중 최저임금 이하 근로자 비중이 2007년 19.4%에서 2014년 26.3%로 증가한 것으로 파악된다. 그에 비해 30~50대에서는 감소세를 나타냈으며, 25~29세와 60세 이상은 대동소이한 수준을 보여주었다(성재민, 2014). 이는 노동시장에서 청소년의 취약성을 보여주는 단적인 사례로 이해할 수 있다.

본 연구에서 실시한 조사에서도 ‘임금을 제때에 받지 못하고 늦게 받은 적이 있다’는 응답이 16.4%, ‘정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못한 적이 있다’는 응답이 17.5%, ‘초과 근무에 대해 초과수당을 받지 못한 적이 있다’는 응답이 19.0%로 나타났다. 이 같은 결과를 토대로 임금체불이나 초과근무 수당 미지급 등 임금 관련 부당처우를 한 번이라도 경험한 적이 있는 응답자 비율을 산출하면 31.9%에 달해, 아르바이트를 하는 청소년 3명 가운데 1명은 임금 관련 문제를 겪는 것으로 파악되었다. 이는 청소년 근로자에게 최저임금 위반이나 임금체불은 일상화 된 문제임을 의미한다. 따라서 이에 대한 처벌을 강화할 필요가 있으며, 동시에 최저임금 위반이나 임금체불 문제가 확인되면 신속한 구제가 가능하도록 법제도를 정비할 필요가 있다.

(2) 정책 방향

청소년 근로자들은 노동시장에서 매우 취약한 입장에 있지만, 나이가 어리고 대부분 학생이라는 신분 때문에 부당행위에 대응하기도 쉽지가 않다. 예컨대 최저임금 위반이나 임금체불 문제 해결을 위해 의지를 갖고 신고했다 하더라도, 신고접수 이후 처리 과정에서 여러 차례 담당 관서를 방문하거나 사업주와 대질하는 등의 과정을 거쳐야 한다. 더구나 학생 신분이기 때문에 학교에 머무는 낮시간 동안 필요한 절차에 대응하는 것도 쉽지 않다. 일을 하고도 정당한 임금을 지급받지 못한 피해자인데, 문제 해결 과정에서 상당한 수고와 부담까지 감내해야 하는 것이다.

따라서 청소년 근로자의 특성을 고려해, 법에서 특별히 보호하는 만 18세 미만의 연소근로자의 임금체불에 대해서는 대응 방법을 간소화하고 편의성을 제고하는 방향으로 제도 개선이 이루어질 필요가 있다.

(3) 세부 과제

① 연소근로자 소액 체불임금에 대해 간소화 된 구상권(求償權) 제도 도입

연소근로자의 소액 체불임금에 대해서는 신속한 지급을 위해 국가가 선지급하고 사용자에게 구상권(求償權)을 행사하는 방안을 도입할 필요가 있다.

현재 임금체불이 발생할 경우, 임금을 지급받지 못한 근로자는 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해달라고 요구(진정)하거나, 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해달라고 요구(고소)할 수 있다. 이를 위해서는 지방고용노동관서에 진정을 제기하고, 노동사무소에서 사실관계를 조사한 후, 체불임금을 확정하여 지급 지시를 내린다. 이 같은 지시에도 불구하고, 임금체불주가 지급지시를 따르지 않을 경우 노동관계법 위반으로 고소·고발이 가능하다. 임금체불 사업주는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형을 받을 수 있다. 한편 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.

청소년 근로자의 임금체불도 기본적으로 이 같은 절차를 따라 처리가 이루어지는데, 이러한

절차가 청소년이 감당하기에는 대단히 복잡하고 지난하다. 특히 청소년의 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. 이처럼 합의에 이른 경우, 임금체불 처벌조항은 반의사불벌죄이기 때문에 임금을 체불한 사업주에게 벌금부과나 별도의 처벌은 이루어지지 않는다. 그러므로 일부 악덕 사업주의 경우, 근로자에게 제대로 임금을 지급하지 않고 미루다가 진정이 제기되면 합의를 통해 일부액을 지급하는 방법을 택하기도 한다. 이러한 방법을 취해도 사업주에게는 아무런 금전적 패널티가 발생하지 않기 때문이다. 이처럼 부조리한 관행을 근절하고, 선의의 피해자를 보호하기 위해 연소근로자의 소액 체불임금에 대해서는 국가가 선지급하고 사업주에게 구상권을 행사하는 방안을 도입할 필요가 있다.

임금체불에 대한 국가의 구상권 제도는 지금도 운영되고 있지만, 지금까지는 회사가 도산한 경우로 제한되어 운영 중인 회사의 사업주가 고의로 임금을 체불하는 경우에는 적용되지 못했다. 이 같은 문제점을 개선하기 위해 최근 정부는 퇴직근로자가 법원으로부터 체불임금에 대한 집행권원을 받은 경우, 정부가 체불임금을 최대 300만원까지 먼저 지급하고 사업주에게 구상권을 행사하는 ‘소액체당금 제도’를 신설하기로 결정하고, 입법 절차를 거쳐 2015년부터 시행할 예정이다. 물론 청소년 근로자도 이 같은 개선안의 적용을 받을 수 있다. 그렇지만 이 제도가 도입되더라도, 퇴직근로자가 제도의 적용을 받기 위해서는 체불임금에 대한 민사소송을 통해 법원으로부터 집행권원을 부여받아야 한다. 이 같은 절차가 대부분 단기간 근로로 소액의 임금을 지급받는 청소년이 감당하기에는 여전히 복잡하고 어렵다는 것이다.

[관련 사례] 임금채권보장법에 따른 국가의 구상권 제도

■ **현행 제도**

- 현행 체당금 제도는 사업주가 재판상 파산이나 회생절차 개시결정을 받았거나 지방고용노동관서장이 사실상 도산을 인정한 경우에 한정하여 지원해왔음.
 - 전체 체불근로자 10명 중 8명은 현재 운영 중인 기업에서 퇴직한 사례에 해당해, 체당금을 받지 못하고, 고용노동부가 대한법률구조공단을 통해 무료로 제공하는 법률구조지원만 가능했음.
 - 그 결과 대부분의 근로자가 지방고용노동관서에 체불임금 등을 신고하고, 민사소송을 통해 집행권원을 확보해도 사업주가 체불임금을 주지 않거나, 강제 집행할 재산을 찾아내지 못하면 사실상 체불임금을 받을 길이 없었음.

■ 정부 개선안

- 이 같은 문제 개선을 위해 임금을 받지 못한 퇴직근로자가 법원으로부터 체불임금에 대한 집행권원을 받은 경우, 정부가 체불임금을 최대 300만원까지 먼저 지급하고, 사업주에게 구상권을 행사하는 ‘소액체당금 제도’ 를 신설하기로 함(2014년 11월 4일, 국무회의 의결).
- 해당 제도의 도입으로 퇴직근로자가 체불임금에 대한 민사소송을 통해 법원으로부터 집행권원을 받으면 회사가 도산하지 않았더라도 체당금을 최대 300만원까지 지급함

※ 출처: 정책브리핑(2014.11.4). “임금체불근로자 보호 위해 소액체당금 지급 등 추진: 「임금채권보장법 개정안 국무회의 의결」”. <http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=156017150>에서 2014.11.9. 인출.

수백만 원의 체불임금을 지급받아야 하는 성인근로자의 사례와 적게는 수만 원에서 많아도 수십만 원에 한정되는 연소근로자의 소액 임금에 대해 동일한 절차를 적용하는 데는 무리가 있다. 따라서 연소근로자의 소액 임금의 경우에는 임금체불 사실이 지방고용노동관서에 신고·접수되어 사실관계가 확인되면, 국가가 선지급하고 이에 대해 사업주에게 구상권을 행사하는 간소화 된 절차 도입이 이루어질 필요가 있다. 이 같은 제도 도입을 통해 연소근로자의 임금을 고의로 체불하고 합의 명목으로 일부만을 지급하는, 일부 악의적인 사업주의 지급 관행도 근절할 수 있을 것이다.

② 연소근로자의 금품 청산 기간 단축

연소근로자의 소액 임금에 대해서는 금품 청산 기간을 단축하는 방안을 제안한다. 현행 근로기준법은 제36조(금품 청산)에서 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우, 사용자는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하도록 규정하고 있다. 그런데 일반적인 통상근로자에 적용되는 이 같은 금품 청산 기간을 대부분 단기간 또는 초단시간 근로에 해당하는 청소년 아르바이트에도 동일하게 적용하는 데는 무리가 있을 수 있다. 본 연구에서 파악된 것처럼 청소년 아르바이트는 하루 또는 일주일 미만에 그치는 경우가 전체 사례의 40%를 초과하며, 1개월 미만이 약 60%에 이를 만큼 단기간에 머무는 경우가 많다. 특히 하루 근무했다는 응답도 25%에 달한다. 그런데 하루 또는 일주일 근무한 후 소액의 임금을 받기 위해 14일을 기다리는 것은 부담이 있다. 또한 청소년 대상 임금체불의 경우, 사용자가 임금지급을 미룰 경우 임금을 포기하는 사례도 다수 발생한다.

따라서 연소근로자의 소액 임금에 대해서는 3일 이내에 즉시 지급 하도록 관련 법규를 개정할 필요가 있다. 이는 지난 해 근로감독관 집무규정 개정을 통해 최저임금액 미달 시 지급 규정을 시정기간 25일에서 즉시 시정으로 바꾼 입법 취지와도 부합한다. 이를 위해 현행 근로기준법 제36조(금품 청산)에 연소근로자의 소액 임금에 대한 별도 규정을 추가하고, 소액의 기준 등 구체적인 사항은 근로기준법 시행령에서 규정하는 방안을 제안한다. 사용자의 지급 부담 및 지급가능성 등을 고려해 소액 임금으로 한정하기 위해, 퇴직금이 지급되지 않는 1년 미만 근로로 제한하거나 3일 이내 즉시 지급액의 상한액 등 세부 시행사항이 규정될 수 있을 것이다.

4) 부당행위 사업주에 대한 처벌 강화

추진과제	부당행위 사업주에 대한 처벌 강화
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연소근로자 대상 고의·상습적 노동관계 법규 위반 사업주에 대한 정보공시 및 신용제재 요건 강화 ■ 고의·상습적 노동관계 법규 위반 사업주에 대한 후속조치 강화

(1) 제언 배경

현행 제도에서는 최저임금을 위반하거나 임금을 체불하더라도 사업주에게 심각한 불이익이 발생하지 않았다. 최저임금의 경우, 최저임금 위반이 적발되면 즉시 시정을 지시하고 이에 따르지 않는 경우에 한해 형벌을 부과해왔다. 그로 인해 현장에서는 최저임금에 미달하는 임금을 지급하고, 적발되면 시정하는 도덕적 해이가 발생하는 문제가 있었다.²⁹⁾ 또한 임금체불의 경우에도 진정이 접수되어 노동사무소에서 사실관계 조사 후 체불임금을 확정하여 지급 지시를 내리면 지급하거나, 사업주가 이에 불응할 경우 소송을 통해 지급받는 방법이 적용되었다. 이때 지급 지시가 내려지면 당사자 간 합의를 통해 체불임금 전액이 아닌 일부만 지급되는 사례도 비일비재하였다. 근로자 입장에서는 아예 못 받는 것보다는 일부라도 지급받는 것이

29) 이러한 문제를 해소하기 위해 정부는 최저임금 위반 시 즉시 과태료를 부과하고, 시정하면 50% 내에서 과태료를 경감하며, 2년 간 재위반시 사법처리하는 방안을 도입하였다(고용노동부 보도자료, 2014. 7. 14.).

낮고, 전액을 지급받기 위해 복잡하고 지루한 소송과정을 거치는 것이 부담스럽기 때문에 어쩔 수 없이 합의하는 경우가 발생하였다.

이 같은 부조리를 개선하기 위해 정부는 임금체불·최저임금 위반에 대한 제재를 대폭 강화하는 방안을 마련해 추진 중이다. 고의·상습적 임금체불에 대해 근로자에게 부가금을 부여하고, 재직근로자에게도 지연이자제를 적용하며, 임금체불 사업주에 대한 정보제공 근거를 마련하고, 최저임금 위반에 대해서도 단계적으로 제재를 강화하는 방안 등이 여기에 해당된다. 이처럼 임금체불·최저임금 등 부당행위에 대해서는 처벌을 강화하는 방향으로 관련 제도가 정비되고 있다(고용노동부 보도자료, 2014. 7. 14.). 또한 근로조건 서면 명시 및 교부의무 위반에 대한 제제도 강화함으로써 근로자의 권익보호를 강조하고 있다. 특히 청소년의 경우, 노동시장 취약계층이므로 이를 대상으로 한 부당행위나 위법 사항에 대해서는 한층 가중된 제재가 가해져야 할 것이다.

(2) 정책 방향

근로계약서 작성은 주요 사용자와 근로자 간의 근로관계를 명시적으로 기재함으로써 분쟁을 예방하는 효과가 있다. 특히 노동시장에서 약자인 근로자의 경우, 추후 불미스러운 노동 분쟁이 발생할 경우 근로계약서는 중요한 보호 장치가 된다. 또한 임금은 근로자의 당연한 권리이자 생계유지 수단이라는 점에서 임금 규정을 위반하고 체불하는 것은 대단히 심각한 권리 침해이자 범죄 행위이다. 따라서 불가피한 사정이 아닌, 고의·상습적인 임금 규정 위반에 대해서는 선처의 여지가 없다고 할 것이다. 그러므로 고의·상습적으로 근로계약서 작성 의무 및 최저임금 지급 의무를 위반하고 임금을 체불하는 사업주에 대해서는 제재 수단을 강화함으로써 이러한 문제를 근절할 필요가 있다. 특히 그것이 연소근로자처럼 노동 약자를 대상으로 반복적으로 이루어지는 경우, 그 악의성이 위중한 것으로 볼 수 있다. 따라서 연소근로자에 대한 고의·상습적 법 위반을 예방하기 위해 제재 조건을 엄격히 할 필요가 있다.

(3) 세부 과제

- ① 연소근로자 대상 고의·상습적 노동관계 법규 위반 사업주에 대한 정보공시 및 신용제재 요건 강화

연소근로자를 대상으로 고의·상습적으로 근로계약서 작성, 최저임금 지급 의무를 위반하고 임금을 체불하는 경우, 제재 조건을 강화한다. 현재 상습 체불사업주에 대해서는 명단 공개 및 신용제재 조치가 취해지지만, 대상이 협소하고 제재방식이 제한되는 한계가 있었다. 현행 제도에 따르면, 명단공개는 임금체불로 유죄판결을 2회 이상 받고 1년 이내 체불총액이 3천만원 이상인 경우에 이루어진다. 또한 신용제재는 유죄판결 2회 이상, 1년 이내 체불총액 2천만원 이상인 경우로 한정되어 있다.

그러나 연소근로자를 대상으로 한 임금체불의 경우, 그 액수가 크지 않아 소송까지 이어지지 않는 사례가 대부분이며 체불총액도 소액인 경우가 많아 이 같은 규정으로부터 배제될 개연성이 크다. 그러나 취약계층인 연소근로자를 대상으로 한 고의·상습적 법 위반은 그 악의성이 보다 위중하다고 볼 수 있는 바, 이러한 명단공개 및 신용제재 조치 적용 조건을 달리하여, 악의적 사업주가 범망을 피해가는 일이 없도록 해야 한다.

② 고의·상습적 노동관계 법규 위반 사업주에 대한 후속조치 강화(취업 제한 등)

고의·상습적으로 근로계약서 작성, 최저임금 지급 의무를 위반하고 임금을 체불하는 경우, 이에 대한 후속조치를 강화한다. 이를 위해 동종업 취업 제한 등의 제재 도입을 검토한다. 현행 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등)에 따르면, 성범죄자는 10년 간 학원설립 등 아동·청소년에게 교육서비스를 제공하는 업무에 취업이 제한된다.

성범죄와 마찬가지로 최저임금 위반이나 임금체불도 노동인권침해이자 범죄행위이다. 따라서 고의·상습적으로 최저임금 위반이나 임금체불을 반복하는 악의적 사업주에 대해서는 동종업 취업 제한이나 인허가 제한 등의 제재를 검토해 볼 수 있다.

[참고자료] 취업제한 : 아동·청소년의 성보호에 관한 법률

제56조(아동·청소년 관련기관 등에의 취업제한 등) ① 아동·청소년대상 성범죄 또는 성인대상 성범죄(이하 "성범죄"라 한다)로 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 자(제11조제5항에 따라 벌금형을 선고받은 자는 제외한다)는 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행을 종료하거나 집행이 유예·면제된 날부터 10년 동안 가정을 방문하여 아동·청소년에게 직접교육서비스를 제공하는 업무에 종사할 수 없으며 다음 각 호에 따른 시설·기관 또는 사업장(이하 "아동·청소년 관련기관 등"이라 한다)을 운영하거나 아동·청소년 관련기관 등에 취업 또는 사실상 노무를 제공할 수 없다. 다만, 제10호 및 제14호 경우에는 경비업무에 종사하는 사람, 제12호의 경우에는 「의료법」 제2조의

의료인에 한한다. <개정 2013.3.23., 2014.1.21.>

1. 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원
 2. 「초·중등교육법」 제2조의 학교
 3. 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」 제2조제1호의 학원, 같은 조 제2호의 교습소 및 같은 조 제3호의 개인과외교습자(아동·청소년의 이용이 제한되지 아니하는 학원·교습소로서 교육부장관이 지정하는 학원·교습소 및 아동·청소년을 대상으로 하는 개인과외교습자를 말한다)
 4. 「청소년 보호법」 제35조의 청소년 보호·재활센터
 5. 「청소년활동 진흥법」 제2조제2호의 청소년활동시설
 6. 「청소년복지 지원법」 제29조제1항에 따른 청소년상담복지센터 및 같은 법 제31조제1호에 따른 청소년쉼터
 7. 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집
 8. 「아동복지법」 제3조제10호의 아동복지시설
 9. 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항제2호의 청소년 지원시설과 같은 법 제10조의 성매매 피해상담소
 10. 「주택법」 제2조제2호의 공동주택의 관리사무소
 11. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」에 따라 설립된 체육시설 중 아동·청소년의 이용이 제한되지 아니하는 체육시설로서 문화체육관광부장관이 지정하는 체육시설
 12. 「의료법」 제3조의 의료기관
 13. 「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 다음 각 목의 영업을 하는 사업장
 - 가. 「게임산업진흥에 관한 법률」 제2조제7호의 인터넷컴퓨터게임시설제공업
 - 나. 「게임산업진흥에 관한 법률」 제2조제8호의 복합유통게임제공업
 14. 「경비업법」 제2조제1호의 경비업을 행하는 법인
 15. 영리의 목적으로 「청소년기본법」 제3조제3호의 청소년활동의 기획·주관·운영을 하는 사업장(이하 "청소년활동기획업소"라 한다)
 16. 영리의 목적으로 연기·무용·연주·가창·낭독, 그 밖의 예능과 관련한 용역을 제공하는 자 또는 제공하려는 의사를 가진 자를 위하여 훈련·지도 또는 상담을 하는 사업장(이하 "대중문화예술기획업소"라 한다)
 17. 아동·청소년의 고용 또는 출입이 허용되는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관·시설 또는 사업장(이하 이 호에서 "시설등"이라 한다)으로서 대통령령으로 정하는 유형의 시설 등
 - 가. 아동·청소년과 해당 시설 등의 운영자·근로자 또는 사실상 노무 제공자 사이에 업무상 또는 사실상 위력 관계가 존재하거나 존재할 개연성이 있는 시설등
 - 나. 아동·청소년이 선호하거나 자주 출입하는 시설등으로서 해당 시설등의 운영 과정에서 운영자·근로자 또는 사실상 노무 제공자에 의한 아동·청소년대상 성범죄의 발생이 우려되는 시설등
- ② 제1항 각 호(제10호는 제외한다)의 아동·청소년 관련기관 등의 설치 또는 설립 인가·신고를 관할하는 지방자치단체의 장, 교육감 또는 교육장은 아동·청소년 관련기관 등을 운영하려는 자에 대한 성범죄 경력 조회를 관계 기관의 장에게 요청할 수 있다.

1) 청소년 대상 노동인권교육 활성화 및 내실화

추진과제	청소년 대상 노동인권교육 활성화 및 내실화
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교과와 연계한 노동인권교육 확대 ■ 계열별 특성을 고려한 맞춤형 교육 확대 ■ 대규모 강의식 수업 지양, 소규모 참여형 교육 강화 ■ 노동인권교육 활성화를 위한 조례 제정 ■ 학교평가에 노동인권교육 실시에 관한 지표 반영 ■ 교육과정(curriculum)에 노동인권교육 반영 ■ 노동인권교육을 위한 학교급별·계열별 프로그램 및 교재 개발 ■ 학교 밖 청소년을 위한 노동인권교육 확대

(1) 제언 배경

본 연구에서 조사한 바에 따르면, 청소년의 25.1%가 아르바이트 경험이 있음에도 불구하고, 아르바이트를 하는 청소년의 권리에 대해 학교에서 설명을 듣거나 교육을 받은 경험이 있다는 응답은 16.5%에 그쳤다. 그렇지만 교육의 효과는 무척 큰 것으로 보인다. 부당처우를 당했을 때, 노동인권교육을 받은 경험이 있는 청소년들은 40.0%가 적극적으로 대응한 반면, 교육을 받지 않은 청소년들은 22.6%만 대응한 것으로 파악되었다. 또한 아르바이트를 하다 부당 처우를 당한 청소년을 도와주는 신고전화에 있다는 사실에 대해서도 교육받은 청소년은 50.0%가 알고 있다고 답한 데 비해, 교육 경험이 없는 청소년은 30.1%만 알고 있는 것으로 나타난 바 있다.

자신의 권리가 침해당했을 때, 그것이 부당하다는 사실을 인지해야 그에 대응하고 문제를 개선해나갈 수 있다. 그러므로 권리의 주체가 자신이 향유할 수 있는 권리에 대해 인지하는 것은 매우 중요하다. 이러한 견지에서 볼 때, 학교를 떠나면 체계적인 교육을 받기가 쉽지 않은 현실을 고려하면, 학교에서 노동인권교육을 보다 광범하고 적극적으로 실시해야 한다.

이에 본 연구에서는 노동인권교육 활성화 및 내실화를 중요한 정책 방향으로 설정하고 구체적인 정책과제를 제시하고자 한다.

(2) 정책 방향

본 연구에서는 노동인권교육 활성화 및 내실화를 위해 노동인권교육을 교육과정에 반영하고 교과와 연계하는 방안을 제안한다. 또한 현재 특성화고등학교를 중심으로 이루어지고 있는 바, 특성화고는 전면 실시하고 여타 계열 및 학교급에서도 노동인권교육이 활성화되도록 한다. 아울러 학교급별·계열별 특성을 고려한 맞춤형 교육이 이루어져야 한다.

(3) 세부 과제

① 교과와 연계한 참여형 노동인권교육 모델 발굴·확산

현재 노동인권교육은 교과와 연계되기보다는 일회성 단기 특강 형태로 이루어지는 경우가 일반적이다. 특강도 정보전달 측면에서 나름대로 효과가 있지만, 궁극적으로 노동인권교육은 교과와 연계되어 정규 수업시간에 이루어지는 것이 바람직하다. 이를 위해 장기적으로는 교육과정 반영, 교재 개발 등이 뒷받침되어야 하지만, 단기적으로는 수업과 연결하여 노동인권교육을 실시하는 모델을 발굴하고, 교원연수를 통해 확산시키는 방안이 가능하다. 교과수업과의 연계는 현재 고등학교에 집중되어 있는 노동인권교육을 중학교 이하 학교급으로 확산하는 데도 효과적이다.

• 1안 : 관련 교과 내용과 연계하여 담당교사가 직접 수업 실시

고등학교 '진로와 직업', 중·고등학교 '사회'과 교과 등 관련 수업 시간에 담당교사가 직접 노동인권교육을 실시하는 방안이다. 학생들의 특성에 대해 잘 알고 있는 담당교사가 진행한다라는 점에서, 기존 수업과의 연계도 수월하다는 장점이 있다. 담당교사가 노동법이나 청소년 근로권의 보호에 관해 충분한 지식을 갖추고 있는 경우에는 가장 바람직한 형태이나, 관련 지식이 충분하지 않을 경우에는 진행에 어려움이 있을 수 있다.

• 2안 : 관련 교과 내용과 연계하여 외부강사를 초빙하여 수업 실시

‘진로와 직업’, ‘사회’과 교과 등 관련 교과목 수업시간에 청소년 근로권의 문제에 관한 외부 전문가를 초빙하여 수업을 실시하는 방안이다. 외부강사가 진행하는 수업 전 차시에 담당교사가 미리 배경설명을 하고, 노동인권 및 청소년 근로권익보호에 전문성을 갖춘 외부강사가 수업을 진행하게 되면 유기적인 연계가 가능하다.

② 계열별 특성을 고려한 맞춤형 교육 확대

학생 대상 노동인권교육은 학생의 특성을 고려해 이루어져야 하며, 특히 고등학생의 경우 계열별 특성을 고려해 구성되어야 한다. 노동인권교육은 모든 학생들에게 필요하지만, 특히 졸업 후 곧바로 노동시장으로의 진입이 예정되어 있고 재학 중에도 현장실습이나 아르바이트를 경험하는 특성화고 학생들에게는 필수적이다. 따라서 노동인권교육은 특성화고등학교부터 집중적으로 실시하되, 일반고 및 초·중학교로 확대한다.

특성화고등학교는 노동인권교육을 실시할 수 있는 통로와 인적자원이 비교적 다양한 편이다. 특성화고에 배치되어 있는 취업지원관, 진로진학상담교사, 산학협력인턴교사에게 아르바이트 일자리 확보와 노동인권 상담 및 노동인권교육을 담당하도록 한다. 또한 특성화고등학생을 대상으로 운영 중인 Hi(고졸청년취업지원) 프로그램에도 노동관계법 및 근로권익보호와 관련한 내용이 포함되도록 매뉴얼과 워크북 등을 개정한다.

구체적으로, Hi프로그램 11차 주제(직장 풍파 비켜가기)에 근로권익보호에 관한 내용을 포함하여 프로그램을 수정·보완할 필요가 있다. 현재 적용 중인 Hi프로그램 매뉴얼에는 11차 주제에서 “사람, 일, 고용조건 등으로 인한 취업 후 어려움과 고민에 대해 이해하고 고민별로 해결방안을 모색해 본다”는 세부목표를 포함하고 있다. 그렇지만 실제 활동내역에는 월급에 대한 불만족 등에 대한 주제만 다루어질 뿐, 고용조건 위반, 부당처우에 대한 대처방법 등은 다루고 있지 않다. 따라서 이와 관련한 내용을 추가할 것을 제안한다.

[참고자료] Hi(고졸청년취업지원) 프로그램 구성

Hi, 미래설계!	1. 나를 위한 현명한 투자	내 삶의 투자수익률 계산 취업 및 직장생활의 장점
	2. 나의 35살에 길을 묻다	35살의 나를 위한 고민 다양한 자기개발 방법 이해
Hi, 일터이해!	3. 일터와 채용정보 알기	기업, 조직 이해

		채용정보 탐색
	4. 맞아맞아, 자화자찬!	희망 직업에 비춰본 나의 강점 나의 강점 자찬릴레이
Hi, 취업서류!	5. 서류 Job-Go! 6. 1분 스피치로 자신감 UP	서류 작성의 주요 요점과 사례 자기소개 1분 스피치
Hi, 취업면접!	7. 면접 Job-Go! 8. 각인각색 면접답변	면접의 유형과 준비 면접 답변 요령 각인각색 1문1답 면접연습
Hi, 취업상식!	9. 퀴즈, 취업상식! 10. 퀴즈, 직장인상식!	취업역량 등 기초취업상식 퀴즈 직장예절 등 기초직장인업상식 퀴즈
Hi, 직장생활!	11. 직장 풍파 비켜가기 12. 최강적응 나의 비법	취업후 어려움과 고민에 대한 이해 고민별 해결방안 모색 직장생활의 최강적응리포트 작성 미래의 나를 위한 다짐

※ 출처: 변정현, 노경란, 황여정(2013), 고졸청년층 취업지원프로그램 개발 연구보고서: Hi 프로그램, 서울: 고용노동부·한국고용정보원, p.97.

[참고자료] Hi(고졸청년취업지원)프로그램 11차(직장풍파 비켜가기) 주요내용

모듈명칭	Hi, 직장생활!		
단원명칭	① 직장 풍파 비켜가기		
단원목표	예비 고졸신입사원들의 직장 적응도를 제고하기 위하여 입사 후 고민과 어려움에 대해 고려하여 보고 대응력을 기른다.		
세부목표	<ul style="list-style-type: none"> • 선배 취업자들의 입사 후 고민에 대해 유형별로 이해한다. • 입사 후에는 여러 가지 고민과 심리적 어려움이 있을 수 있음을 이해한다. • 사회생활 경험이 없는 고졸(예정)청년층을 대상으로 입사 후 어려움에 대해 이해하고 대처할 수 있도록 실제로 직장인이 되면 일반적으로 겪는 어려움의 사례에 대해 이해하도록 돕는다. • 사람, 일, 고용조건 등으로 인한 취업 후 어려움과 고민에 대해 이해하고 고민별로 해결방안을 모색해 본다. 		
준비사항	노트북 또는 컴퓨터(동영상 및 음악 플레이어 탑재), 스피커, 빔프로젝터, 강의 슬라이스, 학습자 활동지, 필기도구, 상품 등		
활동내역	내용	방법	시간
	① 도입	강의	5분
	② 유형별 취업자의 고민 이해하기 - 조직 부적응 - 업무 불만족 - 성과에 대한 불안감 - 조직구성원과의 부조화 - 월급에 대한 불만족 등	강의	20분
	③ 고민에 대한 토의 및 대안 모색 - 개인별 예상고민 목록 만들기 - 팀별 고민 순위 결정하기 - 팀별 고민에 대한 조언해주기	강의 팀 토의/ 발표	20분
	④ 모듈 정리		5분

※ 출처: 변정현, 노경란, 황여정(2013), 고졸청년층 취업지원프로그램 개발 연구보고서: Hi 프로그램, 서울: 고용노동부·한국고용정보원, p.116.

③ 대규모 강의식 수업 지양, 소규모 참여형 교육 강화

학교에서 노동인권교육을 실시할 때, 대규모 강의식 수업은 지양하고 소규모 참여형 교육을 강화한다. 한국기술교육대학교 고용노동연수원이 발간한 자료에 따르면, 학생들은 직접 참여하고 주도적으로 운영하는 교육방식을 선호하기 때문에, 대단위 집단교육보다는 소규모 그룹별 교육이 학생들이 만족도가 더 높고 교육효과도 좋은 것으로 나타난다(한국기술교육대학교 고용노동연수원 내부자료, 2014.8.30.). 따라서 대규모 강의식 수업은 지양하고, 학급 단위로 학생들이 직접 참여할 수 있는 노동인권교육 프로그램을 개발하여 실시한다. 앞서 제안한 것처럼 교과수업과 연계될 경우, 자연스럽게 소규모 수업이 진행될 수 있다.

④ 노동인권교육 활성화를 위한 조례 제정

초·중·고등학교에서 노동인권교육을 활성화하기 위해 관련 조례를 제정한다. 조례에는 노동인권교육 실시 방안, 노동인권교육을 위한 교재 발간 등 지원방안 및 교육과정 반영에 관한 사항 등이 포함될 수 있다. 이와 관련하여, 현재 17개 시·도교육청 조례에 노동인권교육 관련 내용이 포함되어 있는지 여부를 살펴본 바에 따르면, 노동인권교육에 관한 조례가 별도로 지정된 사례는 거의 찾아보기 어렵다.

다만 서울시교육감 인수위원회 활동 백서에 공약 사항으로 ‘노동인권교육 활성화를 위한 지원조례 제정’이 계획되어 있다. 또한 서울시는 서울시 학생인권조례 제28조의9(근로학생의 권리) 제2항에서 “교육감, 학교의 설립자·경영자, 학교의 장은 근로학생의 권리를 보호할 수 있도록 노동인권교육을 실시하여야 한다. 특히 노동을 하거나 특성화고교에 재학하는 학생에게는 필수적·우선적으로 실시하여야 한다”고 규정함으로써, 노동인권교육에 대한 원칙을 언급한 바 있다. 이처럼 지방자치단체 수준에서 관련 조례를 제정하거나 또는 현행 조례에 노동인권교육 관련 내용을 포함하는 것은 노동인권교육을 위한 기반을 조성한다는 점에서 의미가 있다.

⑤ 학교평가 및 시·도교육청 평가에 노동인권교육 실시에 관한 지표 반영

노동인권교육 활성화를 위해 학교평가 및 시·도교육청 평가에 노동인권교육 실시에 관한

지표를 반영하는 방안을 검토한다. 우선, 시·도교육청별로 실시하는 학교자체평가에 노동인권 교육 활성화에 관한 지표를 포함한다. 모든 학교급에 일괄 적용하는 데 무리가 있다면, 도입 초기에는 특성화고등학교에 적용되는 지표로 한정하는 방안도 검토 가능하다. 아울러 시·도교육청 평가지표에도 관련 내용을 포함하도록 한다. 현재 적용 중인 시·도교육청 평가지표 가운데 평가영역 '③ 능력중심 사회기반 구축'의 평가지표 '1. 직업교육 체제 강화'에는 특성화고와 일반계고를 구분하여, 특성화는 '취업률 및 향상도', 일반계고는 '직업교육 위탁과정 수용률 및 향상도'를 제시하고 있다. 이 가운데 특성화고 지표에 우선적으로 노동인권교육 실시 여부에 관한 내용을 포함하는 방안을 검토할 필요가 있다.

[참고자료] 2014년 시도교육청 평가지표별 배점표 중 직업교육 부문

평가영역	평가지표	주요 평가내용
③ 능력중심 사회기반 구축 [11점]	1. 직업교육 체제 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 특성화고 취업률 및 향상도 ▪ 일반고 직업교육 위탁과정 수용률 및 향상도
	2. 진로탐색·진로설계 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 진로체험(캠프) 학생비율, 진로코치 양성 등 ▪ 진로진학상담 교사 배치율 ▪ 진로체험전용 활동실 설치 현황 등

※ 출처: 교육부 보도자료(2014.8.21.). "2014년 시·도교육청 평가결과 발표."

⑥ 교육과정에 노동인권교육 반영

국가인권위원회는 2010년 중·고등학교 교육과정에 노동인권교육을 필수과정으로 포함시키고, 내실 있는 교육내용 구성을 위해 필요한 조치를 강구할 것을 당시 교육과학기술부(현 교육부) 장관에게 권고한 바 있다. 다수의 학생들이 장차 근로자로 살아가게 된다는 점을 고려하면, 노동관계법이나 근로권익보호에 관한 기본적인 소양을 갖추는 것은 이들의 삶의 질과 직결된 중요한 문제이다. 이러한 관점에서 볼 때, 노동인권교육을 정규 교육과정에 반영하여 학생들이 자신의 권리를 지킬 수 있는 역량을 갖추도록 지원해야 한다.

이를 위해 교육부는 교육과정 개정 시 교육과정 총론의 교육과정 편성·운영 지침의 범교과 학습내용으로 노동인권교육을 반영하고, 교육과정 각론 및 교과서에 반영하도록 한다. 특히 고3 시기에 현장실습을 나가고, 졸업 후 취업을 하는 특성화고등학교의 경우, 전문교과 교육과정에 반영하고, 전문교과 교과서의 교육내용에 노동인권교육/근로권익보호에 관한 내용을 별도 단원으로 편성하여 다루거나, 현재보다 강화할 것을 제안한다.

이와 관련하여, 최근 기존의 범교과학습 주제를 재조정하려는 움직임이 있어 주목할 만하다. 한국교육과정평가원이 수행한 「초·중등학교 교육과정의 범교과학습 주제 개선」에 따르면, 현장 교사들과 교육분야 전문가들은 현행 교육과정에 제시된 범교과학습 주제가 지나치게 방만하고, 중요도가 미흡한 내용들이 포함되어 있는 것으로 인식하고 있었다.³⁰⁾

[참고자료] 2008 개정 교육과정 총론 'Ⅳ. 교육과정 편성운영 지침/ 다. 학교/ (2) 운영' 조항

(아) 민주 시민 교육, 인성 교육, 환경 교육, 경제 교육, 에너지 교육, 근로 정신 함양 교육, 보건 교육, 안전 교육, 성 교육, 소비자 교육, 진로 교육, 통일 교육, 한국 문화 정체성 교육, 국제 이해 교육, 해양 교육, 정보화 및 정보 윤리 교육, 청렴·반부패 교육, 물 보호 교육, 지속 가능 발전 교육, 양성 평등 교육, 장애인 이해 교육, 인권 교육, 안전·재해 대비 교육, 저출산·고령 사회 대비 교육, 여가 활용 교육, 호국·보훈 교육, 호도·경로전통 윤리 교육, 아동·청소년 보호 교육, 다문화 교육, 문화 예술 교육, 농업·농촌 이해 교육, 지적 재산권 교육, 미디어 교육, 의사소통·토론 중심 교육, 논술 교육 등 범교과적 학습 주제는 관련되는 교과, 재량 활동, 특별 활동 등 학교 교육 활동 전반에 걸쳐 통합적으로 다루어지도록 하고, 지역 사회 및 가정과의 연계 지도에도 힘쓴다.

※ 출처: 국가교육과정정보센터 <http://ncic.re.kr/nation.kri.org.inventoryList.do?pOrgNo=10026609>에서 2014.11.11. 인출.

이러한 현장 지적에 따라 이 보고서는 지나치게 많은 범교과학습 주제를 재분류, 재선정하여 차기 교육과정에 반영할 것을 제안하면서 16가지³¹⁾를 제시하였다. 여기에는 경제·소비자교육, 인권·배려교육 등이 포함되어 있다. 따라서 차제에 교육과정 범교과학습 부문에 대한 개정이 이루어지게 된다면, 이들 항목 또는 별도 항목으로 노동인권교육을 포함하는 방안을 검토할 필요가 있다.

⑦ 노동인권교육을 위한 학교급별·계열별 프로그램 및 교재 개발

노동인권교육 내실화를 위해 학교급별·계열별로 프로그램 및 교재를 개발하여 보급할 것을 제안한다. 노동인권교육을 지속적으로 추진해 온 고용노동연수원이 작성한 '청소년 고용노동교

30) 정영근(2014)에 따르면, 교사의 경우 학교급에 따라 일부 차이가 있기는 하지만 전체적으로 범교과학습 주제의 편성운영 상의 문제와 관련하여, '주제의 방만한 제시'가 문제라는 응답이 33.6%로 가장 높게 나타났다. 전문가의 경우에도 주제의 방만한 제시라는 응답이 45.5%로 높게 파악되었다.

31) 이 보고서에서 제시한 범교과 학습 주제에는 저출산·고령화 사회 대비 교육, 다문화·국제이해 교육, 민주시민교육, 한국문화 정체성 교육, 인권·배려교육, 정보화 및 윤리교육, 진로교육, 경제·소비자 교육, 지식재산권 교육, 환경·에너지교육, 보건 교육, 안전교육, 통일교육, 독도 교육, 한자교육 등이 포함된다.

육 중장기 발전전략'에 따르면, 그간 노동인권교육은 고등학교 재학생에 주로 편중되어 있고, 강사 개인이 작성한 강의안을 토대로 교육이 이루어지는 한계가 있었다(고용노동연수원, 2014).

노동인권교육이 확대될 때, 강사 개개인이 모두 개별적으로 강의안으로 작성하고 교육 프로그램을 개발하는 것은 대단히 비효율적이다. 노동인권교육에 전문성을 갖춘 기관 또는 전문가가 표준 프로그램과 교재, 워크북 등을 개발하여 보급함으로써 현장에서 교강사들이 이를 활용하도록 지원하는 것이 바람직하다. 프로그램과 교재 등 콘텐츠는 학생의 수준과 특성을 고려하여, 학교급별·계열별로 개발해야 한다. 따라서 고용노동부와 교육부 등 관련 부서에서 노동인권교육 프로그램 및 교재 개발에 관한 연구용역을 추진할 것을 제안한다.

⑧ 학교 밖 청소년을 위한 노동인권교육 강화

학교 밖 청소년을 대상으로 하는 노동인권교육 강화를 위한 관련 법률 개정 및 지원이 필요하다. 고용노동부는 기본적인 근로권익은 학교에서 배우도록 단계적으로 교육을 확대할 계획이다(박광일, 2014). 다수의 청소년들이 학교에 재학 중이기 때문에 학교에서 노동인권교육이 확대될 경우, 노동인권교육 저변을 확대하고 실효성을 확보하는 데 큰 도움이 될 것이다. 그렇지만 학업을 중단한 학교 밖 청소년을 위한 노동인권교육은 여전히 사각지대로 남는다. 그런데 학교를 그만 둔 청소년들이 아르바이트 환경에 더 쉽게 노출되고, 노동 강도도 높다. 따라서 이들에 대한 근로권익보호 장치도 반드시 마련되어야 한다.

이를 위해 법령에 국가와 지방자치단체의 학교 밖 청소년에 대한 노동인권교육 실시 의무를 명시하고, 학교 밖 청소년 지원 기관과의 연계를 통해 노동인권교육을 강화하는 방안을 제안한다. 구체적으로, 학교 밖 청소년 지원에 관한 사항을 규정하고 학교 밖 청소년이 건강한 사회구성원으로 성장할 수 있도록 지원하기 위해 제정된 「학교 밖 청소년 지원에 관한 법률」이 있다. 이 법은 2015년 5월 29일부터 시행 예정인데, 동법 제11조(자립지원) 제2항에서 “국가와 지방자치단체는 경제교육, 법률교육, 문화교육 등 학교 밖 청소년의 자립에 필요한 교육을 지원할 수 있다”고 명시하고 있다. 학교 밖 청소년 보호와 이들의 삶의 질 제고를 위해서는 이들 교육 못지 않게 노동인권교육이 필요하다. 따라서 동 조항에 노동인권교육에 관한 내용을 추가한다.

[참고자료] 학교 밖 청소년 지원에 관한 법률 (2015.5.29. 시행)

제11조(자립지원) ① 국가와 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 바에 따라 학교 밖 청소년의 자립에 필요한 생활지원, 문화공간지원, 의료지원, 정서지원 등을 제공할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 경제교육, 법률교육, 문화교육 등 학교 밖 청소년의 자립에 필요한 교육을 지원할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 지원이 필요한 학교 밖 청소년에게 「청소년복지 지원법」 제14조에 따른 위기청소년 특별지원을 우선적으로 제공할 수 있다.

다음으로, 동법 제12조(학교 밖 청소년지원센터)에 따르면, “국가와 지방자치단체는 학교 밖 청소년 지원을 위하여 필요한 경우 학교 밖 청소년 지원센터를 설치 또는 지정할 수 있다”. 그리고 지정 가능 기관으로 청소년상담복지센터, 청소년단체, 기타 학교 밖 청소년 지원에 필요한 전문인력과 시설을 갖춘 기관과 단체 등을 규정하고, 그 기능으로 동조 제2항 제3호에서 “학교 밖 청소년 지원 프로그램의 개발 및 보급”을 명시하고 있다. 이 법에 따라 지방자치단체마다 학교 밖 청소년지원센터가 지정되고, 이들을 위한 지원 프로그램이 개발·보급될 예정이다. 따라서 향후 지정되는 학교 밖 청소년지원센터에서 학교 밖 청소년을 대상으로 노동인권교육을 실시하도록 관련 규정을 정비하고, 이를 지원해야 한다.

2) 노동감수성 제고를 위한 교원연수 확대

추진과제	노동감수성 제고를 위한 교원연수 확대
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 청소년 노동인권에 대한 자율직무연수 지원 ■ 학교관리자(교장·교감) 대상 연수 확대 ■ 관련 교과 직무연수에 노동인권 내용 반영 ■ 전문상담교사, 진로진학상담교사 연수에 근로권익 관련 내용 반영

(1) 제언 배경

노동인권교육 활성화와 학교에 설치된 알바신고센터 활성화 등 청소년 근로권익보호를 위해서는 학교의 역할이 중요하다. 그리고 학교의 역할 수행을 위해서는 교사들의 노동인권 감수성이 증진될 필요가 있다. 실제로 교사들은 노동인권 인식 함양에서 학교와 교사들의 역할이 중요하다고 인식하고 있다.

이와 관련하여, 부산청소년노동인권네트워크가 부산지역 교원 430명을 대상으로 2013년에 실시한 조사 결과에 따르면, 학교 내 노동인권교육의 필요성에 대해 조사대상 교사의 86%가 '필요하다(필요하다 54%+매우 필요하다 32%)'고 답했다. 그럼에도 불구하고 '노동인권교육이 실시된 적이 없다'는 응답이 74.9%로 대부분을 차지했는데, 노동인권교육이 이루어지지 못하는 이유에 대해서는 '정부나 교육청의 정책 부재'가 33.7%로 가장 높은 응답 비율을 차지했고, '교육과정에 편성되지 않아서' 32.4%, '교사의 전문성 부재' 9.8% 등으로 도출되었다. 청소년 노동인권 향상을 위해 교육 및 직무연수가 개설된다면 참여할 의향이 있는지에 대해서는 62.9%가 참가하겠다는 의사를 밝혔다(민주노총 부산지역본부 보도자료, 2013.9.30.). 이 같은 결과는 교사의 청소년 노동인권 인식 제고를 위해 정부와 교육청의 노력이 요구됨을 시사한다. 따라서 노동인권과 관련한 교원연수 확대가 필요하다.

(2) 정책 방향

교사의 노동인권의식을 제고하고 학생들이 경험한 부당처우 사례를 접했을 때 대응역량을 높이기 위해, 교사연수에 노동인권/근로권익보호에 관한 내용이 적극 포함되도록 한다. 이를 위해 교육부-교육청-단위학교 수준에서 교원연수 사업계획에 이 같은 내용이 반영되도록 하고, 기존 연수 시스템 및 연수 프로그램에서 노동인권 관련 내용을 다루도록 지원한다.

(3) 세부 과제

① 청소년 노동인권 관련 자율직무연수 지원

청소년 노동인권 관련 자율직무연수를 지원한다. 자율직무연수 지원은 두 가지 측면에서 이루어질 것이다. 첫째, 단위학교 수준에서 청소년 노동인권 관련 직무연수가 활성화되도록

지원하는 방안이다. 교육(지원)청은 이를 위해 강사 pool을 확보하여 노동인권 관련 교내 직무연수를 희망하는 학교를 지원한다. 이와 관련하여, 2013년 서울 소재 D상업고등학교에서 시행된 직무연수 모델은 참고할만하다. D고등학교는 외부강사를 초빙해 총 15시간의 직무연수를 실시했는데, 같은 학교 내에서 전체 교사가 함께 연수에 참여하면서 문제의식이 확산되고 고민을 공유하는 기회가 되었다. 특히 특성화고등학교처럼 학생들이 현장실습이나 아르바이트를 통해 근로환경에 노출되어 있고 졸업 후 노동시장에 입직하는 경우에는, 교사 전체가 함께 연수를 받음으로써 청소년 노동인권 및 근로권익보호에 대한 주의를 환기하고 인식을 제고하는 접근방법이 유효할 수 있다.

[참고자료] 서울소재 D특성화고등학교 교사 대상 15시간 직무연수 프로그램(2013년 운영)

날 짜	시간	주 제	세 부 내 용
10/7 (월)	13:00~ 15:00	청소년 노동 인권 감수성	- 몸풀기 맘열기 - 청소년, 청소년인권, 청소년노동인에 대한 관점 세우기
10/8 (화)	15:00~ 18:00	학교노동인권교육, 어떻게 할까?	- 우리나라 노동인권교육 현실과 문제점 - 학교노동인권교육 실천 방안
10/10 (목)	13:00~ 16:00	일하면서 챙겨야 할 노동인권 I : 근로기준법/최저임금법상 노동인권, 노동법적 권리	- 몸풀기 맘열기 - 참여 활동 ① : 노동인권 OX퀴즈 - 참여 활동 ② : 우리만의 근로계약서
	16:00~ 18:00	일하면서 챙겨야 할 노동인권 II : 남녀고용평등법(직장 내 성희롱 예방)	- 참여 활동 ③ : 소통 프로그램 - 참여 활동 ④ : 성희롱 없는 일터 만들기
10/11 (금)	13:00~ 15:00	일하면서 챙겨야 할 노동인권 III : 산재법, 노동재해 예방과 건강권	- 몸풀기 맘열기 - 참여 활동 ⑤ : 산재 그림판과 일터를 바꾸는 선물
	15:00~ 18:00	일하면서 챙겨야 할 노동인권 IV : 권리구제절차, 침해받은 노동권 회복을 위한 대응 방법	- 참여 활동 ⑥ : 차별에 맞서는 연습

둘째, 교육청 차원에서 제공하는 연수 프로그램에 청소년 노동인권에 관한 내용을 강화한다. 시·도교육청에서는 자체적으로 운영하는 교육연수원을 통해 교원연수를 지원한다. 특히 최근에는 교원들이 원격연수를 통해 연간 이수 권장 시간을 충족하는 경우가 많다. 따라서 연수과정 운영 시 청소년 노동인권에 관한 프로그램을 강화하여, 온·오프라인으로 제공한다.

② 학교관리자(교장·교감) 대상 연수 확대

교장·교감을 대상으로 하는 자격연수 및 직무연수 프로그램 구성 시, 청소년 노동인권에 관한 내용을 포함하도록 한다. 특히 특성화고등학교 교장·교감 대상 자격연수 및 직무연수에는 이러한 내용이 반드시 들어가도록 한다. 청소년 노동인권에 대한 교장·교감 등 학교관리자의 관심과 관점, 인식 수준은 학교에서 노동인권교육이 자리잡는 데 무척 중요한 역할을 한다. 청소년 노동인권에 대해 학교관리자의 관심 수준에 높을 경우, 외부강사를 초빙한 특강이나 수업은 물론, 교과와의 연계, 단위학교 수준의 직무연수 등도 보다 활발히 이루어질 수 있기 때문이다.

③ 관련 교과 직무연수에 노동인권 내용 반영

노동인권과 관련한 교과 직무연수에 청소년 노동인권 및 근로권익보호에 관한 내용이 반영되도록 한다. 교육과정에서 노동교육과 관련된 교과는 사회, 도덕 등이 있다. 따라서 중등 사회과 직무연수에서 관련 내용이 다루어질 수 있도록 한다. 이와 관련하여 현재 KDI 경제정보센터에서는 교사들의 시장경제 및 개방경제에 대한 이해 제고와 경제 교과의 교수 학습 능력 함양을 위해 교사연수를 실시하고 있어, 참고할 만하다.

이러한 사례를 벤치마킹하여, 노동인권교육에 전문성을 갖춘 기관을 교육청의 특수분야연수기관으로 지정하고, 관련 연수를 이수하면 교육점수를 부여하는 방안을 검토한다.

[참고자료] KDI 경제정보센터 교원연수 운영 사례

- 교육 목적 : 교사들의 경제 사고력 증진 및 경제교과 교수방법 향상을 통한 학교 경제교육 활성화 유도
- 교육 대상 : 전국 초등학교 및 중·고등학교 교사
- 이수시간 : 30시간(2점), 15시간(1점)
- 신청 방법 : 접수 기간 중 인터넷 접수 또는 FAX 접수
- 참가비 : 무료
- 특 전 : 서울특별시교육청의 2013년 특수분야연수기관 지정에 따른 교육점수 (1점 또는 2점) 부여
- 주요세부프로그램 : 초중고 교과 수업사례 및 거시·미시 경제이론 등

※ 출처: KDI 경제정보센터 초중고교사 직무연수 안내, http://eiec.kdi.re.kr/program/schedule_tc.jsp에서 2014.11.10. 인출.

상술한 교원연수 확대를 위해 교육부 및 교육청에 다음의 역할이 요구된다.

i) 교육부의 역할

교육부는 교원 연수 사업 계획 수립 시, 노동인권교육에 관한 내용이 포함되도록 한다. 「2014년 교원 연수 중점 추진 방향」에 제시된 ‘시·도 연수과정 편성 시 반영 요청내용(요약)’에는 ‘학교폭력(성폭력) 예방 및 대응역량 강화’, ‘창의·인성교육 강화’, ‘학생 자살예방 및 정신건강관리 역량 강화’ 등 25개 내용이 제시되어 있다. 그러나 이 가운데 청소년 노동인권/근로권익보호 강화에 관한 내용은 제시되어 있지 않다. 따라서 여기에 청소년 노동인권/근로권익보호에 관한 내용을 포함하여, 시·도교육청 및 연수담당기관의 관심을 제고하고 관련 연수 프로그램이 운영될 수 있도록 한다. 아울러 중점 추진 방향 내용으로 특성화고등학교 교원 대상 청소년 노동인권 관련 연수가 포함될 수 있도록 한다.

[참고자료] 교육부 「2014년도 교원 연수 중점 추진 방향」 중 ‘시·도연수과정 편성 시 반영 요청내용(요약)’

- 학교폭력(성폭력) 예방 및 대응역량 강화
- 자유학기제 정책 이해
- 정부 3.0의 이해와 적용
- 교원의 역사교육 전문성 강화
- 창의인성교육 강화
- 교원 상담역량 강화
- 교권보호에 대한 이해와 대처
- 학습장애 및 학습부진 학생 지도 역량 강화
- 학교 성교육 내실화를 위한 교사 전문성 강화
- 장애이해교육 및 통합학급 운영연수 강화
- 다문화학생 교육
- 탈북학생 교육역량 강화
- 영재교육
- 연령별 누리과정
- 예술교육 활성화
- 인성교육 활성화
- 학생 자살예방 및 정신건강관리 역량강화
- 교원능력개발평가제의 이해와 실효성 확보 방안
- 학생평가 내실화
- 교사 행정업무 부담 경감
- 독도교육 및 홍보대책
- 표절방지를 위한 올바른 글쓰기 교육
- 흡연음주 등 약물 오남용 예방교육 강화
- 융합인재교육 활성화
- 지속가능발전교육

※ 출처: 교육부 교원복지연수과(2013.11.14.), 「2014년도 교원 연수 중점 추진 방향」 p.6

또한 교육부 소속 중앙교육연수원에서 운영하는 집합교육 및 원격교육에 청소년 노동인권/근로권익보호 관련 내용이 포함되도록 한다. 중앙교육연수원 「2014년 교육훈련계획」에 제시된 원격교육 프로그램은 총 53개이며, 총 401개 과정을 운영하여 142,700명이 수강하도록 계획되어 있다. 여기에는 역량강화/직무역량 영역에 ‘시장경제 바로알기’ 과정은 개설되어 있으나, 청소년 노동인권/근로권익보호와 관련한 강좌는 개설되어 있지 않다. 따라서 연수를 희망하는 교원이

자율적으로 이수할 수 있도록 청소년 노동인권에 관한 연수 과정을 개설·운영할 필요가 있다.

[참고자료] 「2014년도 교육훈련계획」 원격교육 교육과정 개설 리스트

■ 정책연수

- 꿈과 끼를 살려주는 행복교육의 이해
- 행복교육을 위한 긍정적 소통스킬 익히기
- 학교폭력 없는 배움터 만들기
- 학교안전사고 보상 및 학교안전교육의 이해
- (중등과정)사이버폭력 없는 학교 만들기
- 창의인재육성을 위한 진로교육정책의 이해
- 지역사회와 연계하는 토요프로그램
- 교육복지우선지원사업의 이해
- (초등과정)사이버폭력 없는 학교 만들기

■ 역량강화 / 공직가치

- (청렴교육)알기 쉬운 공직자 행동강령
- (청렴교육)세상을 바꾸는 힘, 공익신고
- (청렴교육)신목민심서

■ 역량강화 / 직무역량

- 학생정신건강 바로알고 지도하기
- 교직원들을 위한 시간관리 전략
- 찾아가는 사이버 독도 교실
- 학교에서의 응급처치 OK
- 사례로 배우는 교육행정기획력 향상
- 교육현장에서 실천하는 경청리더십
- 효율적인 회의운영 기법
- 조직성과를 높이는 효율적인 인력 관리
- 건강한 소통의 지도, 소셜미디어 수업 길라잡이
- 인성교육중심수업의 이해
- 동아시아사 교육 기초역량 함양
- 교육 상황별 맞춤형 대화법
- (초등과정)스마트시대의 인터넷문화 바로알기
- 자기주도 학습전형 진학지도의 이해
- 고등학교 전문교과 성취평가제 이해 및 적용
- 뇌를 100% 활용하는 특독 수업 아이디어
- 건강한 학교, 쾌적한 학교
- 다문화학생 교육의 실제
- 심리검사 결과 분석 역량 키우기
- 갈등관리 스킬 업
- 글로벌 의전과 매너
- 사례로 배우는 교육연구방법 및 연구보고서 작성법
- 다문화교육 이해하기
- 시장경제 바로알기
- 탈북학생 교육의 이해
- 사례로 풀어가는 학생 진로상담
- 교육리더의 학교경영 역량 갖추기
- (중등과정)스마트시대의 인터넷문화 바로알기
- 고등학교 보통교과 성취평가제 이해 및 적용

■ 역량강화 / 개인역량

- 명화를 통해 보는 '미술의 세계'
- 행복한 삶을 위한 소통능력 키우기
- 스트레스 아웃! 행복한 삶의 노하우
- 교직원을 위한 문학적 감성 및 상상력 계발
- 스토리텔링으로 예술을 만나다
- 자기 계발을 위한 셀프리더십2
- 명곡을 통해 보는 '음악의 세계'
- 인문학과의 만남
- 창조적 사고로 탁월함에 이르는 길
- 인문학에서 배우는 행복한 삶
- 문화를 알면 세계가 보인다
- 교직원의 행복한 건강생활

※ 출처: 중앙교육연수원, 「2014년 교육훈련계획」 p.12~13

ii) 교육청의 역할

시·도교육청은 시·도별로 교원연수 기본계획을 수립할 때, 청소년 노동인권/근로권익보호에 관한 내용을 포함한다. 또한 시·도 교육연수원에서 운영하는 각종 온·오프라인 연수에 노동인권/근로권익보호 관련 내용이 반영되도록 한다. 아울러 노동인권교육을 실시할 수 있는 교강사 pool을 확보해서 단위학교에서 자체 연수를 실시할 때, 교강사 연계를 지원한다.

5 청소년 근로권익보호제도 홍보 내실화를 위한 정책 제언

1) 청소년이 주도적으로 참여하는 활동 중심 홍보 방안 도입

추진과제	청소년이 주도적으로 참여하는 활동 중심 홍보 방안 도입
세부과제	<ul style="list-style-type: none"> ■ 교내외 동아리활동과 연계하여 청소년이 직접 참여하는 활동 중심 홍보 모델 발굴 및 확산 ■ 또래상담을 통한 사례 발굴 및 알바신고센터 활성화

(1) 제언 배경

근로권익이 침해됐을 때 이에 대응하기 위해서는 근로권익 관련 제도에 관해 인지하고 있어야 한다. 이러한 연유로 그간 청소년을 대상으로 근로권익 보호를 위해 각종 법령·제도 홍보자료를 배포하고 진로교육 프로그램 등을 통해 교육을 실시하였으나, 청소년의 생활 속으로 침투하지는 못한 것으로 평가된다(고용노동부 보도자료, 2014. 5. 2).

실제로 본 연구에서 조사한 바에 따르면, 학교나 교육청에 알바신고센터가 설치되어 있다는 사실을 알고 있다는 응답은 2013년 6.1%, 2014년 20.5%에 불과하였다. 또한 일주일 개근하고 15시간 이상 일하면 하루의 유급휴일을 받을 수 있다는 규정을 알고 있는 경우도 21.6%에 그쳤고, 아르바이트를 하다 부당처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 신고전화의 존재를 알고 있는 응답자도 33.4%에 머물렀다. 그 밖에 초과근로에 대한 근로자 동의, 휴일근무·초과근

무·야간근무에 대한 가산수당 지급 등의 규정에 대한 인지율도 44% 수준에 그쳤고, 가장 기본적 사항 중 하나인 근로계약서 작성에 대해 알고 있다는 응답도 52.4%에 불과하였다. 이러한 결과는 그간 추진된 청소년 근로권익 보호제도에 관한 정책 홍보가 나름대로 성과를 거두긴 했으나, 아직까지 크게 미흡한 수준에 머물러 있음을 시사한다.

이에 기존의 홍보 방법을 크게 개선하여, 정책 대상자인 청소년들이 주도적으로 참여하는 새로운 패러다임의 홍보 방안을 도입할 필요가 있다.

(2) 정책 방향

일방적으로 정책이나 제도를 전달하고 가르치려는 접근방법을 지양하고, 청소년 활동과 접목하여 청소년들이 직접 참여하는 활동 중심의 홍보 방안을 지향한다. 또한 고용노동부에서 직접 청소년들의 참여·활동을 지원하는 방안과 더불어 교육부와의 협조를 통해 현재 학교에서 운영 중인 다양한 동아리 활동에 자연스럽게 연계되도록 함으로써 저변을 크게 확산시킬 필요가 있다. 아울러 또래 활동을 통해 정책 홍보 효과와 더불어 부당처우에 대한 적발 및 신고가 이루어질 수 있는 체계를 구축한다.

(3) 세부 과제

① 교내외 동아리활동과 연계하여 청소년이 직접 참여하는 활동 중심 홍보 모델 발굴 및 확산

청소년이 직접 참여하는 청소년 활동 중심 홍보 활성화를 위해, 교내외 동아리활동과 연계하는 방안을 제안한다. 고용노동부는 2013년부터 홍보활동을 강화하여 2006년 10월부터 전개해 온 ‘일하는 1318 알자알자 캠페인’을 ‘청소년 근로조건 보호 캠페인’으로 발전시켜 전개하였다. 구체적으로, 중학교·고등학교·대학생을 ‘알바지킴이 청소년 리더(45개팀 220명)’로 선발하여 또래 집단 등을 대상으로 온·오프라인 홍보를 전개하였다. ‘알바지킴이 청소년 리더’는 2014년에는 전국 중·고·대학생 25개팀(팀 당 4~6명)을 선발했다. 이들은 블로그 개설 및 운영, 교내 홍보활동, 가두캠페인 등을 전개함으로써 청소년들이 그들 스스로 자신의 권리를 인식하도록 유도하는 데 일조하였다(고용노동부, 2014).

이러한 모델은 청소년들이 직접 참여한다는 점에서 나름대로 의미가 있다. 그런데 이처럼 고용노동부가 직접 선발하여 지원하는 접근 방법으로는 저변을 확대하는 데 한계가 있을 수밖에 없다. 따라서 직접 선발·지원하기보다는 이 같은 활동이 자생적으로 이루어지고 확산되는 환경을 구축해야 한다.

이를 위해서는 학교 또는 청소년시설에서 이루어지는 동아리활동과의 연계가 필요하다. 여성가족부와 의 공조를 통해 지역사회 내 청소년수련관이나 청소년문화의집에서 이루어지는 동아리활동의 일환으로 청소년 근로환경개선 관련 동아리 활동이 이루어질 수 있도록 한다. 또한 교육부와 의 공조를 통해 학교에서 실시되는 교내 동아리활동에서도 청소년 근로환경개선과 관련한 동아리 활동들이 이루어질 수 있도록 지원한다.

이와 관련해서는 문화체육관광부와 교육부가 공조하여 추진한 학교스포츠클럽 정책 사례를 참고할 수 있다. 문화체육관광부와 교육부는 학교스포츠클럽 활성화를 위한 부처 간 협업을 통해 전국 학교스포츠클럽대회 운영, 교육지원청 스포츠클럽 지원, 지역사회 내 스포츠클럽 활동을 학교스포츠클럽 활동으로 인정하는 방안 등을 수립·시행하였다. 이 같은 선례를 준용하면, 고용노동부는 교육부와 의 협업을 통해 청소년 근로환경개선 및 근로보호 활동을 테마로 하는 교내 동아리 활동을 지원함으로써, 알바지킴이 활동의 저변을 크게 확대할 수 있을 것이다. 아울러 고용노동부, 교육부, 여성가족부 등 유관부처 합동으로 청소년 근로환경개선 및 근로보호 활동 관련 동아리경진대회를 개최함으로써 우수 사례를 확산시키는 방안도 추진 가능하다.

② 또래상담을 통한 사례 발굴 및 알바신고센터 활성화

또래상담을 통해 알바신고센터를 활성화 하고 부당처우 신고 체계를 개선하는 방안을 제안한다. 청소년들은 선생님보다는 친구들에게 고민을 쉽게 이야기한다. 실제로 본 연구에서 파악한 바에 따르면, 학생이 교내에 부스를 만들어서 또래 친구들이 경험한 아르바이트 관련 고민이나 문제를 공유했던 사례가 무척 활발하게 운영된 바 있다. 이 같은 사례를 확대 발전시켜서, 청소년 근로보호와 관련하여 또래상담을 적극 활용하도록 한다. 구체적으로, 소정의 교육·훈련을 받은 청소년이 또래상담을 통해 청소년 근로 관련 상담 사례를 발굴해 알바신고센터로 연계되도록 하는 방안을 도입한다.

이와 관련하여, 현재 여성가족부에서 운영하고 있는 솔리언 또래상담과의 연계 추진을 검토한다. 솔리언 또래상담은 훈련을 받은 청소년이 어려움을 호소하는 또래친구를 지지하고 지원하는

과정을 통해 문제해결을 돕는 프로그램으로, 1994년부터 시작되어 전국단위로 운영되고 있다. 특히 2012년 학교폭력근절 종합대책(2012. 2. 6, 관계부처 합동) 발표 후 교육부와 여성가족부에서 학교폭력 예방 또래상담사업을 공동으로 추진하면서 전국 초·중·고등학교로 확대 운영되고 있다(한국청소년상담복지개발원 홈페이지, 2014. 11. 10). 그간의 운영을 통해 또래상담의 노하우와 경험이 축적된 솔리언 또래상담 제도와 연계하여, 또래상담자들이 친구들이 고민하는 청소년 근로권의 침해 사례를 발굴하여, 이를 안심알바신고센터 등 접근 가능한 전문기관으로 연계하도록 한다. 이러한 제도는 안심알바신고센터 활성화에도 기여할 수 있다.

지금까지 제시한 바와 같이 본 연구에서는 청소년 근로권리 보장 및 근로권의 보호를 위해 5개 영역에서 12개 정책추진과제, 35개 세부과제를 제안하였다. 이들 과제에 대한 추진시기(단기 및 중장기) 및 관계부처를 명시한 로드맵이 <표 VII-1>에 제시되어 있다.

표 VII-1 청소년 근로권리 보장 및 근로권의 보호를 위한 정책과제 및 추진일정(안)

영역	정책과제	추진일정		관계부처
		단기	중장기	
① 구직 환경 개선	1-1. 인터넷 직업정보제공/직업소개사이트에 대한 지도·점검 강화			
	1-1-1. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트에 대한 실태조사 및 관리감독 강화	○		고용노동부
	1-1-2. 인터넷 직업정보제공/직업소개 사이트의 청소년 채용 정보에 대한 검수 의무화	○		고용노동부
	1-1-3. 직업정보제공사업 신고제에서 등록제로 전환		○	고용노동부
	1-1-4. 직업정보제공사업 운영 시 근로조건 모니터링 요건 의무화	○		고용노동부
	1-2. 청소년 친화적 일자리 확대			
	1-2-1. 청소년시설 등 공공기관에서 청소년 아르바이트 채용 권장 및 일자리 확대		○	고용노동부 여성가족부 교육부 문화체육관광부 (지방자치단체)
	1-2-2. 사회적기업과 연계한 청소년 아르바이트 일자리 확대		○	고용노동부
	1-2-3. 기초자치단체 차원에서 「청소년 알바 박람회(가칭)」 개최	○		고용노동부 여성가족부 교육부 문화체육관광부 (지방자치단체)

영역	정책과제	추진일정		관계부처
		단기	중장기	
	1-2-4. 청소년 친화적 아르바이트 일자리를 소개하는 전용 사이트 운영	○		고용노동부
② 근로 환경 개선	2-1. 청소년 근로보호를 위한 지역기관 협의체 운영			
	2-1-1. 지역기관협의체 구성 및 운영 근거 마련	○		고용노동부 여성가족부 교육부 지방자치단체
	2-2. 근로계약서 작성 문화 정착 및 서약서 작성 실태 점검			
	2-2-1. 근로계약 서면 교부 위반시 즉시 과태료 부과 제도의 예외없는 적용	○		고용노동부
	2-2-2. 근로계약 내용 중 위약예정 금지와 '서약서' 작성 실태에 대한 점검 실시	○		고용노동부
	2-3. 휴식권 보호 방안 마련			
	2-3-1. 근로자의 휴식권 보장과 건강 유지증진을 위한 사업 주의 의무사항 이행 사항에 대한 정기적 실태 점검	○		고용노동부
2-3-2. '깎기' 실태 파악 및 관련법 개정		○	고용노동부	
③ 근로 권의 보호	3-1. 부당행위 신고제도 개선			
	3-1-1. 부당행위에 대한 신고 청구에 경찰청 신고전화(☎ 112) 포함	○		고용노동부 경찰청
	3-1-2. 청소년의 이용접근성을 고려한 신고 통로 확대 (모바일메신저 카카오톡을 이용한 신고수단 마련)	○		고용노동부 경찰청
	3-2. 알바신고센터 운영 활성화			
	3-2-1. 알바신고센터 운영에 관한 관련부처 및 기관의 역할 규명	○		고용노동부 교육부 여성가족부
	3-2-2. 알바신고센터 성과 모니터링 및 성과 평가 시스템 마련		○	고용노동부
	3-3. 청소년 근로자의 편의성을 고려한 임금체불 대응 제도 개선			
	3-3-1. 연소근로자 소액 체불임금에 대한 간소화 된 구상권(求償權) 제도 도입	○		고용노동부
	3-3-2. 연소근로자의 소액 체불임금에 대한 금품 청산 기간 단축	○		고용노동부
	3-4. 부당행위 사업주에 대한 처벌 강화			
3-4-1. 연소근로자 대상 고의상습적 노동관계 법규 위반 사업주에 대한 정보공시 및 신용제재 요건 강화	○		고용노동부	
3-4-2. 고의상습적 노동관계 법규 위반 사업주에 대한 후속 조치 강화	○		고용노동부	
④	4-1. 청소년 대상 노동인권교육 활성화 및 내실화			

영역	정책과제	추진일정		관계부처
		단기	중장기	
노동 인권 교육 강화	4-1-1. 교과와 연계한 노동인권교육 확대	○		교육부 고용노동부
	4-1-2. 계열별 특성을 고려한 맞춤형 교육 확대		○	교육부
	4-1-3. 대규모 강의식 수업 지양, 소규모 참여형 교육 강화	○		교육부
	4-1-4. 노동인권교육 활성화를 위한 조례 제정		○	교육부
	4-1-5. 학교평가에 노동인권교육 실시에 관한 지표 반영		○	교육부
	4-1-6. 교육과정(curriculum)에 노동인권교육 반영		○	교육부 고용노동부
	4-1-7. 노동인권교육을 위한 프로그램 및 교재 개발 (학교급별/ 계열별)		○	교육부
	4-1-8. 학교 밖 청소년을 위한 노동인권교육 확대		○	교육부 고용노동부 여성가족부
	4-2. 노동감수성 제고를 위한 교원연수 확대			
	4-2-1. 청소년 노동인권에 대한 자율직무연수 지원	○		교육부
	4-2-2. 학교관리자(교장교감) 대상 연수 확대	○		교육부
	4-2-3. 관련 교과 직무연수에 노동인권 내용 반영	○		교육부
	4-2-4. 전문상담교사, 진로진학상담교사 연수에 근로권익 관련 내용 반영	○		교육부
	⑤ 정책 홍보 내실화	5-1. 청소년이 주도적으로 참여하는 활동 중심 홍보 방안 도입		
5-1-1. 교내외 동아리활동과 연계하여 청소년이 직접 참여하는 활동 중심 홍보 모델 발굴 및 확산		○		교육부 여성가족부 고용노동부
5-1-2. 또래상담을 통한 사례 발굴 및 일반신고센터 활성화		○		여성가족부 고용노동부



참 고 문 헌

참 고 문 헌

- 고용노동부(2013). 청소년의 아르바이트 실태와 정부 정책 방안. 국회인권포럼 세미나 자료집.
- 고용노동부 근로개선정책관 내부자료(2013.11.19.) 청소년 근로환경 개선 종합 TF 3차 회의자료.
- 고용노동부 보도자료(2014.2.11.). 고용노동부 2014년 주요업무계획 “고용률 70% 달성을 위한 2차년도 4대 정책목표 11대 전략, 반드시 실천하겠습니다.” .
<http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=7&sec=7>에서 2014.2.20. 인출.
- 고용노동부 보도자료(2014.5.2). 민관이 힘 모아 청소년 근로권의 보호한다: 고용부, 「청소년 근로권의 보호 추진방안」 마련.
<http://news.molab.go.kr/newshome/mtnmain.php?mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=25&aid=4567>에서 2014년 6월 9일 인출.
- 고용노동부 보도자료(2014.7.14.). 임금체불·최저임금 위반에 대한 제재 대폭 강화: 「근로기준법」·「최저임금법」 개정안 입법예고.
<http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=1&stext=%C1%EF%BD%C3%20%B0%FA%C5%C2%B7%E1&mtnkey=articleview&mkey=searchlist&mkey2=25&aid=4760&bpage=1>에서 2014.11.3. 인출.
- 고용노동부(2014). 2014 고용노동백서. 서울: 고용노동부.
- 고용노동부, 교육과학기술부, 여성가족부(2012). 청소년 근로환경 개선 종합대책.
- 고용노동연수원(2014.4). 청소년 고용노동교육 중장기 발전전략.
- 관계부처 합동 보도자료(2012.2.6.). 학교폭력, 이제 그만! 7대 실천 정책으로 학교폭력 없는 행복한 학교를 만든다.
<http://www.moe.go.kr/web/100026/ko/board/view.do?bbsId=294&pageSize=10¤tPage=9&encodeYn=Y&boardSeq=30195&mode=view>에서 2014.11.3. 인출.
- 교육부 교원복지연수과(2013.11.14.). 2014년도 교원 연수 중점 추진 방향.
<http://www.moe.go.kr/web/100081/ko/board/view.do?bbsId=329&boardSeq=>

- 51389&mode=view에서 2014.11.11.인출.
- 교육부 보도자료(2014.8.21.). 2014년 시·도교육청 평가결과 발표.
<http://www.moe.go.kr/web/100026/ko/board/view.do?bbsId=294&pageSize=10¤tPage=0&encodeYn=Y&boardSeq=56388&mode=view>에서 2014.11.3. 인출.
- 교육인적자원부, 청소년위원회, 경찰청(2005). 청소년 근로보호 종합 대책.
http://www.bokjiro.go.kr/news/allNewsView.do?board_sid=308&data_sid=72407에서 2014.3.2.인출.
- 구효진, 최진선(2006). 아르바이트 경험과 청소년들의 경제의식 및 근로의식간의 관계. **청소년학연구**, 13(4), 39-71.
- 국가인권위원회 보도자료(2010.3.9.). 노동인권의 최저지대에 놓인 청소년에 대한 보호 필요: 인권위, 노동부장관·교육과학기술부장관에게 관련 법령 및 정책 개선 권고.
http://www.humanrights.go.kr/04_sub/body02.jsp에서 2014.3.7. 인출.
- 국회의원김상민 보도자료(2013.10.14.). 고용노동부, 아르바이트생 보호책 총체적 부실: 연소근로자 고용사업장 범위반 비율 91.1%, 안심알바신고센터 205곳 3년간 신고접수 0건.
- 국회의원장하나 보도자료(2014.10.20.). 장하나 의원 워크넷 실태조사 결과, 근로기준법 위반 채용정보 판쳐. <http://onethehuman.com/?p=1877>에서 2014.11.2. 인출.
- 금명자, 권해수, 이문희, 이자영, 이수림(2004). 학교밖청소년 욕구조사 분석. 한국청소년상담복지개발원(편), **학교밖청소년 길 찾기**, 21-44. 서울: 한국청소년상담복지개발원.
- 김경희(2011). 서비스 사회의 감정노동에 대한 이해. **국제노동브리프**, 9(5), 27-37. 서울: 한국노동연구원.
- 김기현(2003). 일하는 고등학생들: 재학중 시간제 취업이 학업성취에 미치는 영향. **한국사회학**, 37(6), 115-144.
- 김기현, 유성렬(2006). **청소년 아르바이트 경험에 대한 종단 분석**. 서울: 한국청소년개발원.
- 김민주(1998). 호텔종사원의 감정노동이 직무고나련 태도에 미치는 영향. **관광학연구**, 25(2), 129-141.
- 김예성(2006). **학교청소년의 시간제 노동 경험과 적응에 관한 연구**. 서울대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김정현(2009). 학생 청소년의 아르바이트 경험에 대한 문화기술지. **청소년복지연구**, 11(3), 69-98.

- 김지경, 이광호(2013). **후기 청소년 세대 생활의식 실태조사 및 정책과제 연구Ⅱ: 고졸 비진학 청소년을 중심으로**. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 김현주, 김소연, 임신예, 전경자(2011). **연장 야간 및 휴일근로 등 과중업무 수행 근로자 관리방안**. 서울: 고용노동부.
- 노동부(2009). **2009 청소년 아르바이트 실태조사**. 경기: 노동부.
- 도종수(2001). 청소년 아르바이트의 실태와 대책. **사회복지정책**, 제13호, 104-129.
- 류방란, 신희경(2011). 학교부적응 학생의 학교 다니기: 전문계 여자 고등학교 학생을 중심으로. **교육학연구**, 49(2), 41-72.
- 문성호(2003). **청소년의 노동시장 참여와 비행**. 서울: 한국청소년개발원.
- 문화일보(2013. 7. 22.). 착한 경제, 이제는 사회적 기업이다: 꽃 키우며 행복도 쑥쑥, 올 매출 6억 기대. <http://www.munhwa.com/news/view.html?no=2013072201032227334001>에서 2014.11.7. 인출.
- 민주노총 부산지역본부 보도자료(2013.9.30.). 청소년 노동인권 인식 실태조사 발표회: 중고교사 86%가 청소년노동인권 교육 필요하다 밝혀. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:meRsqMDZHygJ:busan.nodong.org/xe/%3Fmodule%3Dfile%26act%3DprocFileDownload%26file_srl%3D493262%26sid%3D7cc955588891053a27944e9751ab012d+%&cd=1&hl=ko&ct=clnk&gl=kr에서 2014.11.3. 인출.
- 박광일(2014.9.25.) 고용노동부의 청소년 고용노동교육 추진전략. **청소년 고용노동교육 활성화 방안** 토론집.
- 박창남(2003). 아동·청소년 노동권 보장을 위한 관계법령 개정의 방향. **복지동향**, 53, 34-37.
- 박창남(2006). 중학생의 아르바이트 경험이 청소년비행에 미치는 효과. **청소년학연구**, 13(5), 197-220.
- 박창남(2010). 청소년의 재학 중 노동경험이 고교졸업 후 진로에 미치는 영향. **미래청소년학회지**, 7(4), 107-128.
- 박창남, 도종수(2007). 청소년의 재학 중 아르바이트 경험이 학교부적응에 미치는 영향. **청소년학연구**, 14(5), 345-374.
- 배경내(2014). 십대 '밀바닥 노동'의 파노라마: 변화하는 청소년노동의 오늘. **청소년노동인권네트워크 「청소년노동자의 목소리를 찾아서: 십대 '밀바닥노동' 실태조사 보고대회」** 자료집, 13-26.

- 변정현, 노경란, 황여정(2013). **고졸청년층 취업지원프로그램 개발 연구보고서: Hi 프로그램**. 서울: 고용노동부·한국고용정보원.
- 서울시여성가족재단(2012). **서울시 아동인권 실태조사 최종보고서**. 서울: 서울시.
- 성재민(2014). 최저임금 일자리 변화: 2007, 2014년의 비교. **월간 노동리뷰** 2014년 7월호, 5-18.
- 안선영, 김희진, 강영배, 배경내(2013). **청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구 I**. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 여성가족부 보도자료(2014. 8. 5.). 여름방학 청소년 근로권익 침해행위 185건 적발: 여성가족부, 고용노동부 및 지자체와 합동점검 결과.
http://www.mogef.go.kr/korea/view/news/news03_01.jsp?func=view¤tPage=0&key_type=subject&key=%EC%97%AC%EB%A6%84%EB%B0%A9%ED%95%99&search_start_date=&search_end_date=&class_id=0&idx=694679에서 2014. 9. 15. 인출.
- 여성가족부(2014. 2. 11). 2014년도 업무추진계획: 여성·청소년·가족이 행복을 찾는 길 여성가족부가 같이 갑니다.
http://www.mogef.go.kr/korea/view/intro/intro04_03a.jsp?func=view¤tPage=0&key_type=&key=&search_start_date=&search_end_date=&class_id=0&idx=693963에서 2014. 3. 27 인출.
- 연합뉴스(2014. 5. 22). 한국 노동자 권리보장 세계 최하위 등급.
<http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=001&aid=0006919157> 에서 2014년 5월 27일 인출
- 유성렬(2005). 청소년 아르바이트 관련 변인에 대한 탐색적 연구. **한국청소년연구**, 16(1), 255-281.
- 육혜련(2014). 가출청소년의 아르바이트 경험에 대한 현상학적 연구. **청소년복지연구**, 16(1), 327-353.
- 윤철경, 유성렬, 김신영, 임지연(2013). **학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구 I**. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 이경상, 박창남(2006). 학업중단이후 첫 번째 아르바이트 참여실태 및 지원방안: 기관소속 학업중단 청소년을 대상으로. **한국청소년연구**, 17(2), 265-289.
- 이경상, 유성렬, 박창남(2005). **청소년 아르바이트 참여경험의 실태 및 학교부적응 관련 효과**.

- 서울: 한국청소년개발원.
- 이수정(2013). 감정노동자 노동권 확보를 위한 노동관계법 개정 방향. **감정노동에 대한 사회적 인식제고와 감정노동자 보호입법 마련을 위한 공청회** 발제문.
- 이장원(2014). 최저임금제도, 새로운 논의 동향과 과제. **노동리뷰**, 112, 1-2.
- 이종은, 고연정, 김민경, 이화조(2012). **서울시 아동인권 실태조사 최종보고서**. 서울: 서울시 여성가족재단.
- 이철위, 박창남, 정혜영(2000). **청소년파트타임 고용실태와 제도적 지원방안연구: 중고등학생의 아르바이트를 중심으로**. 서울: 한국청소년개발원.
- 임언, 박천수, 최지희(2010). **한국인의 직업의식 및 직업윤리**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 임영식, 남기성, 조금주, 정경은, 김윤나(2011). **2011 청소년 아르바이트 실태조사**. 경기:고용노동부.
- 임영식, 정경은, 김윤나(2011). **비진학청소년 아르바이트 경험 실태와 정책 방안**. **청소년학연구**, 18(12), 583-608.
- 장원섭(1999). **고등학생의 시간제 취업이 직업의식에 미치는 영향분석**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 전국민간서비스산업노동조합연맹(2010). **민간 서비스 노동자 삶의 질 연구**.
- 정영근(2014). 초·중등학교 교육과정의 범교과 학습 주제 개선. **KICE Position Paper**, 6권 1호(통권 제34호). 서울: 한국교육과정평가원.
- 정책브리핑(2014.11.4.). 임금체불근로자 보호 위해 소액체당금 지급 등 추진: 「임금채권보장법 개정안 국무회의 의결」. <http://www.korea.kr/policy/pressReleaseView.do?newsId=156017150>에서 2014.11.9. 인출.
- 조금주(2010). 청소년 아르바이트 및 부당 노동 실태 추이 분석. **청소년학연구**, 17(1), 297-319.
- 조금주(2011). 청소년 아르바이트 경험과 비행 및 자기존중감, 부모 양육행위와의 관계 분석. **청소년학연구**, 18(1), 1-29.
- 조돈문, 김성희, 김진희, 남우근, 손정순, 이남신, 조임영(2012). **간접고용 노동자 인권상황 실태조사**. 서울: 국가인권위원회.
- 조은뉴스(2013. 11. 5.). 청소년 다수 고용사업장 근로기준법 위반 87%에 달해, <http://www.vgn.kr/news/articleView.html?idxno=4081>에서 2014.2.14. 인출.
- 중앙교육연수원(2014). 2014년 교육훈련계획.
- 청소년유니온 보도자료(2014.10.9.). 청소년 호텔·웨딩홀 아르바이트 실태조사 결과발표

- 기자회견: 화려한 호텔 뒤 숨겨진 청소년 노동의 그늘.
- 최인재, 모상현, 강지현 (2011). **아동·청소년 정신건강 증진을 위한 지원방안 연구 I: 총괄보고서**. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 하인호(2014). 청소년 고용노동교육의 실태와 활성화 방안에 대한 토론. 「청소년 고용노동교육 활성화 방안」. 국회 김영주 의원 “안전한 사회·건강한 일터” 연속토론회 5 자료집, 103-128.
- 한겨레뉴스(2013. 8. 19). 악용되는 최저임금법 수습임금 규정 없애야.
<http://www.hani.co.kr/arti/society/labor/600053.html>에서 2014년 10월 14일 인출.
- 한경혜(2000). 청소년의 아르바이트 경험: 그 과정과 의미에 대한 질적연구. **한국청소년연구**, 11(2), 153-180.
- 한국교육개발원(2002). **학업중단 청소년 및 대안교육 실태조사**. 서울: 한국교육개발원.
- 한국기술교육대학교 고용노동연수원(2014.8.30.). 청소년 고용·노동교육과정(2014년 상반기).
- 한국노동연구원(2008). **선진국 근로감독 운영실태조사**. 서울: 한국노동연구원.
- 한국청소년상담복지개발원 솔리언 포레상담 안내 페이지.
<https://www.kyci.or.kr/agecounsel/agecounsel01.asp>에서 2014.11.10. 인출.
- 홍은실(2006). 청소년의 재정적 태도와 소비행동 및 재정만족도. **한국가정관리학회지**, 24(2), 73-92.
- KDI 경제정보센터 초중고교사 직무연수 안내.
http://eiec.kdi.re.kr/program/schedule_tc.jsp에서 2014.11.10. 인출.
- Bachman, J.G. & Schulenberg, J.(1993). How part-time work intensity relates to drug use, problem behavior, time use, and satisfaction among high school seniors: Are these consequences or merely correlates? *Developmental Psychology*, 29(2), 220-235.
- Bills, D.B., Helms, L.B., & Ozcan, M.(1995). The impact of student employment on teachers' attitudes and behaviors toward working students. *Youth & Society*, 27(2), 169-193.
- Carr, R.V., Wright, J.D., & Brody, C.J.(1996). Effects of high school work experience a decade later: Evidence from the national longitudinal survey. *Sociology of Education*, 69, 66-81.
- D'Amico, R. & Baker, P.(1984). The nature and consequences of high school employment

- . in P. Baker(ed.) *Pathways to the future*, Vol.4. Columbus, OH: Center for Human Resources Research. The Ohio State University.
- D'Amico, R.(1984). Does employment during high school impair academic progress? *Sociology of Education*, 57, 152-164.
- Entwisle, D.R., Alexander, K.L. & Olson, L.S.(2000). Early work histories of urban youth. *American Sociological Review*, 65, 279-297.
- Entwisle, D.R., Alexander, K.L., Olson, L.S. & Ross, K.(1999). Paid work in early adolescence development patterns. *Journal of Early Adolescence*, 19, 363-388.
- Greenberger, E. & Steinberg, L.(1986). *When teenagers work: The psychological and social costs of adolescent employment*. New York: Basic Books.
- Hansen, D.M. & Jarvis, P.A.(2000). Adolescent employment and psychological outcomes. *Youth & Society*, 31(4), 417-436.
- Jex, S.M., & Beehr, T.A.(1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. *Research in Personal and Human Resources Management*, 9, 311-365.
- Kohn, M.L., Schooler, C., Miller, J., Miller, K.A., Schoenbach, C. & Schoenberg, R.(1983). *Work and Personality: an inquiry into the impact of social stratification*. New Jersey: Norwood.
- Larsen, P. & Shertzer, B.(1987). The high school dropout: Everybody's problem? *The School Counselor*, 34, 163-169.
- Marsh, H.W.(1991). Employment during high school: Character building or a subversion of academic goals? *Sociology of Education*, 64, 172-189.
- McKechnie, J., Lindsay, S. Hobbs, S., & Lavalette, M.(1996). Adolescents' perceptions of the role of part-time work. *Adolescence*, 31(121), 193-204.
- McNeal, Jr. R.B.(1997). Are students being pulled out of high school? The effect of adolescent employment on dropping out. *Sociology of Education*, 70(3), 206-220.
- Mortimer, J.T., Finch, M.D., Ryu, S., Shanahan, M.J. & Call, K.T.(1996). The effects of work intensity on adolescent mental health, achievement, and behavioral adjustment: New evidence from a prospect study. *Child Development*, 67, 1243-1261.
- Mortimer, J.T., Shanahan, M.J., & Ryu, S.(1994). The effects of adolescent employment on

- school-related orientation and behavior. In R.K. Silbereisen & E. Todt (eds.), *Adolescence in Context: the interplay of family, school, peers, and work in adjustment*. New York: Springer-Verlag.
- Oettinger, G.S.(1999). Does high school employment affect high school academic performance? *Industrial and Labor Relations Review*, 53(1), 136-151.
- Phillips, S. & Sandstrom, K.(1990). Parental attitudes toward 'youthwork'. *Youth & Society*, 22, 160-183.
- Sayfer, A.W., Leahy, B.H., & Colan, N.B.(1995). The impact of work on adolescent development. *Families in Society. The Journal of Contemporary Human Services*, 76, 38-45.
- Shoenhals, M., Tienda, M. & Schneider, B.(1998). The educational and personal consequences of adolescent employment. *Social Forces*, 77(2), 723-762.
- Steinberg, L.(1983). The varieties and effects of work during adolescence. *Advances in Developmental Psychology*, 3, 1-37.
- Steinberg, L.D. & Greenberger, E.(1980). The part-time employment of high school students: a research agenda. *Children and Youth Service Review*, 2, 159-183.
- Wirtz, P.W., Rohrbeck, C.A., Charner, I., & Fraser, B.S.(1988). Employment of adolescents while in high school: employment intensity, interference with schoolwork and normative approval. *Journal of Adolescent Research*, 3(1), 97-105.
- Worley, L.P.(1995). Working adolescents: Implications for counselors. *The School Counselor*, 42, 218-223.

[데이터 베이스]

2008 개정 교육과정 총론. 국가교육과정정보센터

<http://ncic.re.kr/nation.kri.org.inventoryList.do?pOrgNo=10026609>에서 2014.11.11. 인출.
한국교육개발원 「학교 교육 실태 및 수준 분석 연구」 2주기 고등학생용 설문지. 「고등학교 교육 실태 및 의식 조사」.

<https://www.kedi.re.kr/khome/main/research/selectSurveyDBForm.do>에서
2014.4.27.인출.

[참고법률]

고용보험법(법률 제11530호)

고용보험법 시행령(대통령령 제25645호) 제3조

국민건강보험법(법률 제12176호)

국민연금법(법률 제12242호)

근로기준법(법률 제12527호) 제2조, 제8조, 제11조, 제17조, 제18조, 제19조, 제20조, 제36조,
제49조, 제50조, 제54조, 제55조, 제56조, 제60조, 제64조, 제65조, 제66조, 제67조,
제68조, 제69조, 제70조, 제72조

근로기준법 일부개정 법률안(의안번호 1908639, 2013.12.19.)

근로기준법 시행령(대통령령 제25631호) 제40조, 별표 4

근로자퇴직급여보장법(법률 제10967호) 제4조

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(법률 제12469호) 제6조

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행령(대통령령 제23946호) 제3조 제4항
노동조합 및 노동관계 조정법(법률 제12630호)

산업안전보건법(법률 제11882호) 제4조, 제5조, 제47조의2

산업안전보건기준에 관한 규칙(고용노동부령 제111호) 제79조, 제80조, 제81조, 제669조

산업재해보상보험법(법률 제11569호)

직업안정법(법률 제12631호) 제21조의3

청소년보호법(법률 제12534호) 제2조 제1호·제5호

최저임금법(법률 제11278호) 제5조 제2항

헌법(헌법 제10호) 제10조, 제32조, 제32조 제1항·제3항·제4항·제5항, 제33조 제1항

부 록



1. 청소년 아르바이트 기본 실태조사 설문지
2. 청소년 아르바이트 업종별 실태조사 설문지

[부록 1] 청소년 아르바이트 기본 실태조사 설문지(2014 NYPI 통합조사)

ID	과제	교급	학교				학급	설문지연번	

청소년의 생활 실태조사

이 설문에서 얻어진 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제33조)에 규정되어 있습니다.

안녕하세요?

한국청소년정책연구원은 국무총리실 산하 국책연구기관으로 청소년이 보다 건강하고 행복하게 성장하는데 도움이 되는 정책을 수립하기 위한 연구를 수행하고 있습니다.

본 설문조사는 스마트폰 사용 및 아르바이트에 관한 청소년들의 생활실태를 이해하고 청소년들에게 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 청소년들을 위한 정책을 수립하는데 중요한 자료로 활용될 것입니다. 조사에 참여해 주셔서 대단히 감사합니다.

2014년 6월

한국청소년정책연구원
 (137-715) 서울특별시 서초구 태봉로 114
<http://www.nypi.re.kr>

부
 록

주관기관	한국청소년정책연구원	담당자	안선영 연구위원/ 황여정 부연구위원	(02)2188-8806/8882
수행기관	(주)입소스코리아	담당자	김민경 대리	(02)6464-5134

※ 지금부터 설문지를 받은 학생이 각 문항을 읽고 해당하는 내용을 선택하여 응답해 주십시오.

응답자 성별	학생의 성별은 무엇입니까?	① 남자	② 여자
---------------	----------------	------	------

설문지 작성 요령

설문지에는 여러분 자신에 관한 질문들이 들어 있습니다. 질문의 내용을 잘 읽고 정확하고 솔직하게 응답해 주세요. 만일 이해가 되지 않거나 궁금한 것이 있으면 앞에 계신 면접원께 손을 들고 질문해도 좋습니다.

♣ 표시하는 방법

질문 다음에는 대개 1에서 5까지의 숫자 중 하나를 골라 답을 하게 되어 있습니다. 아래의 문장을 읽고, 여러분이 생각할 때 ‘전혀 그렇지 않다’ 면 ①에, ‘그렇지 않다’ 면 ②에, ‘보통이다’ 면 ③에, ‘그렇다’ 면 ④에, ‘매우 그렇다’ 면 ⑤에 동그라미(O)로 표시해 주세요.
(보기1)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 아이돌 스타의 야한 패션이나 춤을 따라한 적이 있다.	①	2	3	4	5

☞ 나는 한 번도 아이돌 스타의 야한 패션이나 춤을 따라한 적이 없기 때문에 ‘①’에 표시했습니다.

♣ 표시한 것을 바꾸고 싶을 때

〈보기2〉와 같이 처음 답을 한 곳에 가위표(X)를 하고 맞다고 생각하는 답에 동그라미(O)로 표시해 주세요. 지우개 또는 볼펜으로 지우지 않아도 됩니다.
(보기2)

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 아이돌 스타의 야한 패션이나 춤을 따라한 적이 있다.	①	②	3	4	5

♣ 응답을 선택한 후 지시문에 따라 해당 번호로 이동

항목 오른쪽에 지시문이 있는 경우는, 응답을 한 후 선택한 항목의 오른쪽에 색칠된 지시문이 이동하라고 하는 번호로 이동해야 합니다.
(보기3)

문 23. 귀하는 최근 1년간(2013년 6월부터 2014년 5월까지) 아르바이트를 한 적이 있습니까?

① 예 → 「문24」로 가세요

② 아니오 → 19쪽 「문30」으로 가세요

☞ 나는 최근 1년간 아르바이트를 한 적이 있어서 ‘①’에 표시한 후, 문 24로 이동해서 응답합니다.

♣ 강조 지침

색칠이 되어 있는 항목 또는 **굵은 글씨에 밑줄이 되어있는 항목**은 반드시 지침에 따라 응답합니다.
(보기4)

문 24. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트를 아래에서 하나만 선택해 주세요.

☞ 최근 1년간 아르바이트를 한 적이 있는 경우만 응답합니다. 아르바이트를 한 적이 없다면 응답하지 않습니다.

① 전단지 돌리기(스티커 붙이기)

② 24시간 편의점 점원

③ 패스트푸드점(피자, 치킨) 점원

④ 음식점서빙

⑤ 음식 오토바이배달

☞ 내가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트 ‘하나만’ 응답하도록 질문이 구성되어 있습니다.

나는 24시간 편의점 점원으로 현재 아르바이트를 하고 있으므로 ②번 하나만 응답합니다.

문 18. 다음은 **직업**과 관련하여 귀하의 생각을 묻는 질문입니다. 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 일을 하지 않고 돈을 받는 것은 창피한 일이다	1	2	3	4	5
2) 일터에서 성공하기 위해서는 나의 노력이나 능력보다 학벌이나 배경이 더 중요하다	1	2	3	4	5
3) 일터에서 나에게 일이 주어지면 책임을 다해 마칠 자세가 되어 있다	1	2	3	4	5
4) 직업은 단지 돈을 벌기 위한 수단일 뿐이다	1	2	3	4	5
5) 돈을 많이 벌수만 있다면 어떤 직업이든 상관 없다	1	2	3	4	5

문 19. 다음은 귀하가 **자신에 대해 어떻게 생각하고 있는지에 대한** 질문입니다. 귀하의 생각에 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 가치있는 사람이다	1	2	3	4	5
2) 나는 좋은 성품을 가졌다	1	2	3	4	5
3) 나는 대부분의 다른 사람들과 같이 일을 잘할 수 있다	1	2	3	4	5
4) 나는 내 자신에 대해 만족한다	1	2	3	4	5
5) 나는 노력하면 대부분의 일들을 잘할 수 있다	1	2	3	4	5
6) 나는 잘할 수 있는 일들이 많다	1	2	3	4	5
7) 나는 어려운 일이 있어도 잘 극복할 수 있다	1	2	3	4	5
8) 나는 슬프거나 힘들 때에도 좌절하지 않는다	1	2	3	4	5
9) 나는 화가 나거나 기분이 상할 때에도 나의 감정을 조절할 수 있다	1	2	3	4	5
10) 나는 어떤 일에 실패했을 때에도 크게 실망하지 않는다	1	2	3	4	5
11) 나에게는 꼭 이루고 싶은 분명한 목표가 있다	1	2	3	4	5
12) 나는 목표를 이루는 데 실패하더라도 기운을 내어 새로 시작할 수 있다	1	2	3	4	5

문 20. 다음은 **학교생활**에 관한 질문입니다. 귀하의 생각에 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 학교생활이 따분하다	1	2	3	4	5
2) 나는 학교에 다니고 싶지 않다	1	2	3	4	5
3) 학교는 나의 특기와 적성을 잘 길러주고 있다	1	2	3	4	5
4) 학교에서 배운 것이 향후 나의 직업에서 유용하게 사용될 것이다	1	2	3	4	5
5) 학교는 내가 (졸업 후) 성인으로서의 삶을 준비하는데 도움이 된다	1	2	3	4	5

문 21. 다음은 **소비생활**에 관한 질문입니다. 다음 중 귀하의 생각에 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 쇼핑을 가기 전에 쇼핑 품목을 미리 정하는 편이다	1	2	3	4	5
2) 나는 구입할 계획이 없던 물건도 눈에 띄면 사는 경우가 많다	1	2	3	4	5

문 22. 귀하는 **지금까지 한번이라도 아르바이트를 한 적이 있습니까?** 여기서 아르바이트란, 단기 또는 1일 아르바이트를 포함하며, 일을 해준 대가로 돈을 받거나 물품, 서비스를 제공받는 것을 말합니다.

- ① 예
→ 「문23」으로 가세요
- ② 아니오
→ 「문22-1」로 가세요

문 22-1. 아르바이트를 하지 않은 이유는 무엇입니까?

다음 중 중요한 이유를 순서대로 2가지만 선택해주세요.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 특별한 이유 없음/아르바이트를 해야 할 이유가 없어서
- ② 공부에 방해가 될까봐
- ③ 부모님이 반대하셔서
- ④ 괜찮은 아르바이트 자리를 구하기 어려워서
- ⑤ 학교에서 못하게 해서
- ⑥ 나쁜 친구를 사귀게 될까봐
- ⑦ 법적으로 아르바이트를 할 수 있는 나이가 되지 않아서
- ⑧ 기타(구체적으로 적어주세요: _____)

문 22-2. 앞으로 아르바이트를 하고 싶은 생각이 있나요?

- ① 전혀 없다
- ② 해보고 싶은 마음은 있으나 아르바이트 자리를 찾아본 적은 없다
- ③ 하고 싶은 마음이 있으며 아르바이트 자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중이다

→ 응답 후 20쪽 「배경문항 1」로 갑니다.

문 23. 귀하는 최근 1년간(2013년 6월부터 2014년 5월까지) 아르바이트를 한 적이 있습니까?

- ① 예
→ 「문24」로 가세요
- ② 아니요
→ 19쪽 「문30」으로 가세요

문 24. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트를 아래에서 하나만 선택해 주세요.

- ① 전단지 돌리기(스티커 붙이기)
- ② 24시간 편의점 점원
- ③ 패스트푸드점(피자, 치킨) 점원
- ④ 음식점서빙
- ⑤ 음식 오토바이배달
- ⑥ PC방 점원


- ⑦ 뷔페, 웨딩홀 안내/서빙
- ⑧ 건설현장 노동(짐 나르기 등)
- ⑨ 택배 짐 나르기(이사짐 운반 포함)
- ⑩ 킷서비스, 심부름 서비스
- ⑪ 카페 점원
- ⑫ 상품 판매(옷, 장신구 등)
- ⑬ 놀이공원 도우미
- ⑭ 주유소 주유원
- ⑮ 이벤트 행사장 도우미
- ⑯ 사무업무 보조
- ⑰ 공장에서 노동(제조 및 포장)
- ⑱ 노래방 점원
- ⑲ (노래방을 제외한) 유흥업소 직원
- ⑳ 기타(구체적으로 적어주세요: _____)

문 24-1. 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

문 24-2. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트에서 실제로 근무한 날은 총 며칠입니까?

총 일

 예: 주2일 아르바이트를 2개월(8주) 동안 일한 경우, 2일 × 8주 = 16일로 계산

문 24-3. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트는 1주일에 평균 며칠 동안 하셨습니까?


1주일(7일) 평균 일 동안 일하였음

문 24-4. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트는
하루에 평균 몇 시간 동안 일하셨습니까?(식사시간은 제외하고 적어 주세요)

1일 평균 시간 일하였음

문 24-5. 귀하는 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트에서
한 시간당 얼마나 받으셨습니까?

1시간 당 , 원을 받았음

 예: 시간 당 5,210원을 받은 경우 5, 2 1 0 원으로 기입

문 24-6. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트는
일주일 중 언제 하였습니까?

- ① 평일
- ② 주말(공휴일 포함)
- ③ 평일과 주말(공휴일 포함) 모두

문 24-7. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 아르바이트를 했던 곳에서는
총 몇 명의 직원이 근무하고 있었나요?
시장을 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

문 25. 귀하가 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트는 어떻게 구하셨습니까?
아래 항목에서 한 가지만 선택해 주세요.

- ① 친구나 지인 소개
- ② 학교 또는 선생님 소개
- ③ 가족 또는 친척 소개
- ④ 인터넷 알바사이트(예 : 알바몬, 알바천국, 귀족알바 등)
- ⑤ 워크넷(고용노동부에서 운영하는 취업사이트)
- ⑥ 생활정보지(벼룩시장 등)
- ⑦ 직업소개소
- ⑧ 업소 구인광고(길거리나 상점의 광고)
- ⑨ 기타(구체적으로 적어주세요: _____)

문 26. 귀하는 **현재 하고 있거나 가장 최근에 한 그 아르바이트**를 시작할 때, 다음과 같은 **서류를 작성하거나 제출하였습니까?**

문항	예	아니오
1) 근로계약서	1	2
2) 부모동의서	1	2
3) 가족관계증명서	1	2

문 27. 귀하는 **최근 1년간(2013년 6월부터 2014년 5월까지) 아르바이트**를 하면서 **학업 및 주변 사람과 관련하여 다음을 경험한 적이 있습니까?**
 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	예	아니오
1) 아르바이트로 인해 수업시간에 잠을 잔 적이 있다	1	2
2) 아르바이트로 인해 숙제를 제때에 해 가지 못한 적이 있다	1	2
3) 아르바이트로 인해 성적이 떨어진 적이 있다	1	2
4) 아르바이트로 인해 친구를 만나는 시간이 줄어들었다	1	2

문 28. 귀하는 **최근 1년간(2013년 6월부터 2014년 5월까지) 아르바이트**를 하면서 다음과 같은 **부당한 일을 겪었던 적이 있습니까?**
 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

문항	예	아니오
1) 임금을 제때에 받지 못하고 늦게 받은 적이 있다	1	2
2) 정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못한 적이 있다	1	2
3) 초과 근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못한 적이 있다	1	2
4) 맡은 일 이외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다	1	2
5) 고객으로부터 심한 욕설을 들은 적이 있다	1	2
6) 고용주나 상사로부터 심한 욕설을 들은 적이 있다	1	2

문 29. 귀하는 **최근 1년간(2013년 6월부터 2014년 5월까지)** 아르바이트를 하면서 **부당한 일을 경험했을 때 어떻게 대처하셨나요?** 아래 항목 중에서 해당하는 것을 **모두** 선택해 주세요.

부당한 일을 경험한 적이 없으면, ‘① 부당한 일을 경험한 적이 없다’ 에 표시하시고, **한 번이라도 부당한 일을 경험한 적이 있다면,** ‘② ~ ⑪’ 가운데 해당하는 항목을 **모두** 골라주세요.

- ① 부당한 일을 경험한 적이 없다
-
- ② 참고 계속 일했다
 ③ 어디에 도움을 요청해야 하는지 몰라서, 아무것도 하지 못했다
 ④ 그냥 일을 그만두었다
 ⑤ 개인적으로 항의하였다
 ⑥ 가족의 도움을 받았다
 ⑦ 친구나 지인의 도움을 받았다
 ⑧ 교사나 교육청의 도움을 받았다
 ⑨ 상담소나 민간단체의 도움을 받았다
 ⑩ 고용노동부나 경찰 등에 신고하였다
 ⑪ 기타(구체적으로 적어주세요: _____)

문 30. 다음은 귀하의 **아르바이트 경험에 대한 질문**입니다.
 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 생각에 해당하는 칸에 표시해 주십시오.

나는 아르바이트 경험을 통해	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다	1	2	3	4	5
2) 나중에 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다	1	2	3	4	5
3) 돈의 가치에 대해 생각해보게 되었다	1	2	3	4	5
4) 일의 의미에 대해 생각해보게 되었다	1	2	3	4	5
5) 사회생활에 대한 이해가 높아졌다	1	2	3	4	5
6) 새로운 환경이나 인간관계에 적응하는 능력이 향상되었다	1	2	3	4	5
7) 문제를 해결하는 능력이 향상되었다	1	2	3	4	5
8) 내 행동에 대한 책임감이 강해졌다	1	2	3	4	5

다음은 설문 조사의 결과분석을 위한 질문입니다.
 응답 내용에 대한 비밀은 보장되오니 솔직하게 응답해 주세요.

배경문항 1. 현재 함께 살고 있는 가족을 모두 표시해 주십시오. 직장 또는 학교 때문에 따로 떨어져 살고 있는 가족도 모두 표시해 주십시오(단, 결혼해서 따로 살고 있는 가족은 제외).

☞ 가족구성원 중에서 **결혼을 해 따로 살고 있는 가족(예 : 시집간 언니)**은 제외하고,

- 1) 함께 살고 있거나,
- 2) 직장 또는 학교 때문에 따로 떨어져 살고 있는 가족은 모두 표시해 주세요.

☞ 예시 1 : 시집가서 따로 사는 언니, 삼촌 집에서 사는 사촌형은 표시하지 않습니다.

예시 2 : (같이 살다가) 직장이 지방에 있어서 내려가 있는 큰형은 표시합니다.

- | | |
|--------------------|----------|
| ① (외)할아버지 | ② (외)할머니 |
| ③ 아버지 | ④ 어머니 |
| ⑤ 새아버지 | ⑥ 새어머니 |
| ⑦ 형제 또는 자매 | ⑧ 친척 |
| ⑨ 기타(구체적으로: _____) | ⑩ 없음 |

배경문항 2. 부모님은 학교를 어디까지 다니셨나요?

부모님께서 학교를 완전히 마치신(졸업하신) 학교를 표시해 주세요.

☞ 중간에 학교를 그만 둔 경우는 '졸업' 이 아닙니다.


☞ 예 : 중학교를 다니다가 졸업하지 않고 중간에 그만둔 경우 **초등학교 졸업**에 표시합니다.

	부/모님 안 계심	학교 안다님	초등학교 졸업	중학교 졸업	고등학교 졸업	2-3년제 대학 졸업	4년제 대학 졸업	대학원졸업 (석사·박사)	잘 모르겠음
1. 아버지	0	1	2	3	4	5	6	7	8
2. 어머니	0	1	2	3	4	5	6	7	8

배경문항 3. 부모님께서 현재 직업을 갖고 계십니까? 부모님 각각에 대하여 응답해 주세요.

	부/모님 안 계심	현재 직업을 갖고 있는지 여부	
		있음	없음
1. 아버지	0	1	2
2. 어머니	0	1	2

**배경문항 4. 학생의 학업 성적(2014년 1학기)은 반에서 대략 어디에 해당된다고 생각
합니까?**

 다른 사람에게 알려지지 않으므로 솔직하게 응답해 주세요.

매우 못하는 수준	못하는 수준	중 간	잘하는 수준	매우 잘하는 수준
1	2	3	4	5

배경문항 5. 학생 가정의 형편(경제 수준)은 다음 중 어디에 해당된다고 생각합니까?

매우 못 산다		←————— 보통 수준 —————→			매우 잘 산다	
1	2	3	4	5	6	7

배경문항 6. 학생은 어느 수준까지 교육 받기를 원합니까?

- ① 고졸 ② 2-3년제 대학 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 ④ 석사 ⑤ 박사

 끝까지 성의 있게 응답해주셔서 감사합니다 

음식점서빙 경험자 문항

[SQ6의 4번 응답자만 진행]

문1. 귀하가 처음으로 아르바이트를 한 것은 언제입니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

문2. 귀하는 음식점서빙 아르바이트를 언제 처음 해보았습니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

※ 지금부터는 최근 1년(2013년 8월~2014년 7월) 중 가장 오래 한 음식점서빙 아르바이트를 옆두에 두고 응답하시기 바랍니다.

문3. 귀하는 그 음식점서빙 아르바이트를 어떻게 구하셨습니까? 아래 항목에서 한 가지만 선택해 주세요.

- ① 친구나 아는 사람의 소개 및 추천
- ② 학교 또는 선생님 소개
- ③ 가족 또는 친척 소개
- ④ 일반 알바사이트(알바몬, 알바천국 등)
- ⑤ 고용부 워크넷
- ⑥ 생활정보지(벼룩시장, 교차로 등)
- ⑦ 직업소개소
- ⑧ 업소 구인광고(길거리, 상점의 광고)
- ⑨ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문4. 귀하가 그 음식점서빙 아르바이트를 한 사업장의 규모는 어떤 곳인가요?

- ① 5인 미만이 일하는 식당
- ② 5인 이상~10인 미만이 일하는 식당
- ③ 10인 이상~30인 미만이 일하는 식당
- ④ 30인 이상이 일하는 식당

문5. 귀하는 그 음식점서빙 아르바이트를 시작할 때 다음과 같은 서류를 작성하거나 제출 하였습니까?

서류	예	아니오	(아니오 응답자) 작성 및 제출하지 않은 주된 이유
1) 근로계약서 작성	①	②	① 고용주가 작성하자고 하지 않아서 ② 내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안될까봐 ③ 아르바이트를 할 때 근로계약서를 작성해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)
2) 부모동의서 제출	①	②	① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 부모님이 안계시거나 연락이 잘 닿지 않아서 ④ 아르바이트를 할 때 부모동의서를 제출해야 하는지 몰라서 ⑤ 기타(_____)
3) 가족관계증명서 제출	①	②	① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 아르바이트를 할 때 가족관계증명서를 제출해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)

문6. 고용주에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 등의 내용으로 서약서를 작성한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문7. 귀하는 그 음식점서빙 아르바이트를 총 며칠 동안 일을 하셨습니까? 1개월 이상 일을 하셨을 경우에는 1개월을 30일로 계산해 주세요.

총 _____ 일(1개월은 30일로 계산해 주세요)

문8. 귀하는 그 음식점서빙 아르바이트를 1주일에 평균 며칠 동안 하셨습니까?

1주일(7일) 평균 _____ 일 동안 일하였음

문9. 귀하는 그 음식점서빙 아르바이트를 언제 하였습니다?

- ① 평일만 했다 ② 주말만 했다 ③ 평일과 주말 모두 했다

문10. 귀하는 그 음식점서빙 아르바이트를 하루에 평균 몇 시간 동안 일하셨습니다?

1일 평균 평일 _____ 시간, 주말 _____ 시간 일하셨습니다

문11. 귀하는 그 음식점서빙 아르바이트를 하고, 시간당 얼마나 받으셨습니까?

1시간당 □□, □□□ 원을 받았습니다

문12. 귀하는 어떤 형태로 임금을 받았습니까?

- ① 일한 사업장 업주에게 월급이나 주급으로 받음
② 일한 사업장 업주에게 일당으로 받음
③ 소개 업체에서 월급이나 주급으로 받음
④ 소개 업체에서 일당으로 받음
⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문13. 귀하가 근무하는 시간 중 손님이 없거나 적은 한가한 시간이 있기 때문에 고용주가 시급을 깎아서 준적이 있습니까?

- ① 있다
② 없다

문14. 귀하는 근무시간과는 별도로 사전교육, 출석확인, 준비 등의 이유로 30분 이상 일찍 출근하라고 요구받은 적이 있습니까?

- ① 있다
② 없다

문14-1. (문14의 ①번 응답자) 정해진 시간보다 일찍 출근한 시간에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 일찍 출근한 시간만큼 시급을 더 받았다
② 추가로 시급을 받긴 했지만 미리 온 시간보다는 덜 받았다
③ 업무시간으로 인정되지 않아 돈을 전혀 받지 못했다
④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문15. 귀하는 손님이나 업무가 많아져서 정해진 퇴근시간보다 늦게 퇴근한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문15-1. (문15의 ①번 응답자) 정해진 퇴근시간을 넘긴 연장근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 연장근무한 시간만큼 시급을 더 받았다
- ② 추가로 시급을 받긴 했지만 실제로 연장근무한 시간보다는 덜 받았다
- ③ 연장근무를 했으나 이에 대한 시급은 받지 못했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문16. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 이뤄지는 야간근무를 할 경우, 원래 시급보다 50%가 더 가산된다는 것을 알고 있습니까?

- ① 알고 있다
- ② 모르고 있다

문17. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 일한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문17-1. (문17의 ①번 응답자) 야간근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 원래 시급보다 50% 더 계산해서 받았다
- ② 낮 근무 시급과 동일하게 계산해서 받았다
- ③ 낮 근무 시급보다는 많았지만 50% 가산한 시급보다는 적었다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18. 귀하는 원래 받기로 한 임금을 제대로 지급받지 못한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문18-1. (문18의 ①번 응답자) 임금을 제대로 지급받지 못한 이유는 무엇인지 모두 고르세요.

- ① 지각이나 결근 등 근무태도가 불성실하다고 벌금을 임금에서 깎아서
- ② 그만둘 때를 대비한 보증료(깎기)를 임금에서 깎아서
- ③ 매출이 적다며 임금을 깎아서

- ④ 일이 서툴거나 실수를 해서 손해를 입혔다고 임금에서 깎아서
- ⑤ 미리 알리지 않고 갑자기 그만뒀서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑥ 수습기간이라 임금을 깎아서
- ⑦ 다른 사람을 구하기 전에 그만뒀서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑧ 야근수당, 연장근로수당 등 각종 수당을 제대로 받지 못해서
- ⑨ 아무런 이유나 설명이 없이 임금을 깎거나 주지 않았다
- ⑩ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18-2. (문18의 ①번 응답자) 임금이 제대로 지급되지 않았을 때 어떻게 했습니까?

- ① 그냥 넘어갔다
- ② 고용주에게 말해서 다 받아냈다
- ③ 고용주에게 말해서 일부만 받아냈다
- ④ 고용주에게 말했지만 전혀 받지 못했다
- ⑤ 신고해서 다 받아냈다
- ⑥ 신고해서 일부만 받아냈다
- ⑦ 신고했지만 전혀 받지 못했다
- ⑧ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18-3. (문18-2의 ①번 응답자) 그냥 넘어간 가장 주된 이유를 두 가지만 골라주세요.

- ① 다른 아르바이트보다 쉬운 일이었기 때문에
- ② 손님이 별로 없어 쉬어가면서 일했기 때문에
- ③ 고용주가 평소에 잘해줬기 때문에
- ④ 나보다 나이 많은 어른이라 말하기 어려워서
- ⑤ 보복이 두려워서
- ⑥ 신고를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서
- ⑦ 어떻게 해야 하는지 몰라서
- ⑧ 못받은 금액이 적어서
- ⑨ 귀찮고 번거로워서
- ⑩ 누구에게 받아야 하는지 몰라서
- ⑪ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문19. 귀하는 음식점서빙 이외에 어떤 업무를 더 했나요? 해당 되는 것을 모두 선택하세요.

- ① 다른 업무는 하지 않았다.
- ② 주방일(설거지, 조리, 재료다듬기)
- ③ 발주(음식재료와 물품 주문)

- ④ 배달(걸어서, 혹은 오토바이 이용)
- ⑤ 청소나 쓰레기 처리
- ⑥ 서빙하고 있는 음식점의 전단지 배포 또는 부착
- ⑦ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문20. 아르바이트를 하는 동안 휴게시간(식사시간 포함)이 따로 정해져있었습니까?

- ① 정해져 있었고 잘 지켜졌다
- ② 정해져 있었지만 잘 지켜지지 않았다
- ③ 정해져 있지 않았다

문21. 귀하는 쉬는 시간(식사시간 포함)에 어떠한 방식으로 휴식을 취했습니까?

- ① 의자 또는 매트가 준비되어있는 휴게실에서 휴식을 취했다
- ② 휴게실은 아니지만 음식점 내부에서 휴식을 취했다
- ③ 고용주/매니저가 밖으로 나가라고 해서 밖으로 나가 휴식을 취했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문22. 귀하는 음식점서빙 아르바이트를 시작하기 전에 안전교육이나 식품위생교육을 받았습니까?

- ① 따로 마련된 교육시간에 직원이 안전이나 위생에 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 안전이나 위생에 대한 교육이나 언급을 전혀 받지 않았다
- ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문23. 귀하는 음식점서빙 업무 도중 실수로 접시를 깨거나 음식을 떨어뜨린 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문23-1. (문23의 ①번 응답자) 실수를 어떻게 처리했습니까?

- ① 음식값/그릇값/세탁비를 모두 내 돈으로 지불하거나 나의 임금에서 깎았다
- ② 음식값/그릇값/세탁비를 모두 고용주가 지불했다
- ③ 음식값/그릇값/세탁비의 일부를 내 돈으로 지불하거나 나의 임금에서 깎았다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문24. 귀하는 음식점서빙 아르바이트를 하면서 다음과 같은 사고를 경험한 적이 있나요?
 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해주세요.

내용	있다	없다
뜨거운 것에 데인 적이 있다	①	②
날카로운 것에 베인 적이 있다	①	②
넘어져 다친 적이 있다	①	②
무거운 것을 들다가 손목이나 어깨를 뻐 적이 있다	①	②

문25. 귀하는 음식점서빙 아르바이트를 하면서 고용주나 직원들로부터 다음과 같은 일을
 경험한 적이 있습니까?

내용	있다	없다
욕설이나 모욕적인 말을 들은 적이 있다	①	②
폭행을 당한 적이 있다	①	②
장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다	①	②
성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다	①	②
어른들이 담배나 술 등 미성년자가 하면 안 되는 행동을 권유한 적이 있다	①	②

문26. 귀하는 음식점서빙 아르바이트를 하면서 고객으로부터 다음과 같은 경험을 한 적이
 있나요? 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해주세요.

내용	있다	없다
고객이 나에게 반말을 하고 함부로 대한 적이 있다	①	②
규정상 들어줄 수 없는 부탁을 거절해서 고객에게 폭언 또는 폭행을 당한 적이 있다	①	②

부
록

문27. 귀하는 음식점서빙 아르바이트를 하면서 다음과 같은 경험을 한 적이 있나요? 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해주세요.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
내 기분과 상관없이 항상 웃거나 즐거운 표정을 지은 적이 있다	①	②	③	④
솔직한 내 감정을 숨기고 일해야 한 적이 있다	①	②	③	④
고객을 대할 때 나의 실제 감정과 표현하는 감정에 상당한 차이가 있는 적이 있다	①	②	③	④
고객에게 폭언이나 폭행, 성희롱을 당했지만 싫은 내색을 하지 않고 참아야 한 적이 있다	①	②	③	④
고객의 잘못이 분명한데도 내가 잘못했다고 사과할 수밖에 없었던 적이 있다	①	②	③	④

문28. 다음은 음식점서빙 아르바이트 관련 경험에 관한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 귀하에게 해당되는 번호에 표시해주세요.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
고객에게 폭언/성희롱을 당한 후 가슴에 답답함이나 통증이 느껴진 적이 있다	①	②	③	④
고객을 보기만 해도 불안하고 초조해진 적이 있다	①	②	③	④
아르바이트를 하면서 겪은 안좋은 상황이 머릿속에 계속 반복적으로 떠오른 적이 있다	①	②	③	④

문29. 아르바이트를 하는 동안 사업장 근로감독이 이루어진 적이 있습니까?

※ 사업장 근로감독이란?

정부에서 파견한 감독관이 사업장의 근로환경을 점검하고 법 위반사항에 대해 조치하는 것을 의미합니다.

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠다

문29-1. (문29의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 누구를 대상으로 이루어졌는지
모두 고르세요.

- ① 고용주
- ② 매니저
- ③ 다른 직원들(본인 포함)
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문29-2. (문29의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 이루어진 후 사업장에서 달라진
점이 있나요? 해당하는 사항을 모두 고르세요.

- ① 근로계약서를 (재)작성했다
- ② 최저임금을 안내받았다
- ③ 부모동의서나 가족관계증명서를 제출했다
- ④ 안전교육을 받았다
- ⑤ 성희롱 예방교육을 받았다
- ⑥ 밀린 임금을 지급 받았다
- ⑦ 주휴수당, 가산수당 등을 받았다
- ⑧ 야간노동 동의서를 작성하였다
- ⑨ 달라진 점이 없다
- ⑩ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

연회장서빙 경험자 문항

[SQ6의 7번 응답자만 진행]

문1. 귀하가 처음으로 아르바이트를 한 것은 언제입니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

문2. 귀하는 연회장서빙 아르바이트를 언제 처음 해보았습니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

※ 지금부터는 최근 1년(2013년 8월~2014년 7월) 중 가장 오래 한 연회장서빙 아르바이트를 염두에 두고 응답하시기 바랍니다.

문3. 귀하는 그 연회장 아르바이트를 어떻게 구하셨습니까? 아래 항목에서 한 가지만 선택해 주세요.

- ① 친구나 아는 사람의 소개 및 추천
- ② 학교 또는 선생님 소개
- ③ 가족 또는 친척 소개
- ④ 일반 알바사이트(알바몬, 알바천국 등)
- ⑤ 연회장 전문 알바사이트(호텔리어, 알바에이전시 등)
- ⑥ 고용부 워크넷
- ⑦ 생활정보지(벼룩시장, 교차로 등)
- ⑧ 직업소개소
- ⑨ 업소 구인광고(길거리, 상점의 광고)
- ⑩ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문4. 귀하가 그 연회장 아르바이트를 한 사업장은 사장을 제외하고 총 몇 명의 직원이 근무하고 있었나요?(아르바이트생 포함)

총 _____ 명 근무

문5. 귀하는 그 연회장서빙 아르바이트를 시작할 때 다음과 같은 서류를 작성하거나 제출하였습니까?

서류	예	아니오	(아니오 응답자) 작성 및 제출하지 않은 주된 이유
1) 근로계약서 작성	①	②	① 고용주가 작성하자고 하지 않아서 ② 내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안될까봐 ③ 아르바이트를 할 때 근로계약서를 작성해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)
2) 부모동의서 제출	①	②	① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 부모님이 안계시거나 연락이 잘 닿지 않아서 ④ 아르바이트를 할 때 부모동의서를 제출해야 하는지 몰라서 ⑤ 기타(_____)
3) 가족관계증명서 제출	①	②	① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 아르바이트를 할 때 가족관계증명서를 제출해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)

문6. 고용주에게 피해를 입었을 경우 보상한다는 등의 내용으로 서약서를 작성한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문7. 귀하는 그 연회장 아르바이트를 총 며칠 동안 일을 하셨습니까? 1개월 이상 일을 하셨을 경우에는 1개월을 30일로 계산해 주세요.

총 _____ 일(1개월은 30일로 계산해 주세요)

문8. 귀하는 그 연회장 아르바이트를 1주일에 평균 며칠 동안 하셨습니까?

1주일(7일) 평균 _____ 일동안 일하였음

문9. 귀하는 그 연회장 아르바이트를 언제 하였습니다니까?

- ① 평일만 했다 ② 주말만 했다 ③ 평일과 주말 모두 했다

문10. 귀하는 그 연회장 아르바이트를 하루에 평균 몇 시간 동안 일하셨습니다니까?

1일 평균 평일 _____ 시간, 주말 _____ 시간 일하였음

문11. 귀하는 그 연회장 아르바이트를 하고, 시간당 얼마나 받으셨습니까?

1시간당 □□, □□□원을 받았음

문12. 귀하는 어떤 형태로 임금을 받았습니까?

- ① 일한 사업장 업주에게 월급이나 주급으로 받음
 ② 일한 사업장 업주에게 일당으로 받음
 ③ 소개 업체에서 월급이나 주급으로 받음
 ④ 소개 업체에서 일당으로 받음
 ⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문13. 귀하는 근무시간과는 별도로 사전교육, 출석확인, 준비 등의 이유로 30분 이상 일찍 출근하라고 요구받은 적이 있습니까?

- ① 있다
 ② 없다

문13-1. (문13의 ①번 응답자) 정해진 시간보다 일찍 출근한 시간에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 일찍 출근한 시간만큼 시급을 더 받았다
 ② 추가로 시급을 받긴 했지만 미리 온 시간보다는 덜 받았다
 ③ 업무시간으로 인정되지 않아 돈을 전혀 받지 못했다
 ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문14. 귀하는 연회가 늦게 끝나거나 업무가 많아서 정해진 퇴근시간보다 늦게 퇴근한 경험이 있습니까?

- ① 있다
 ② 없다

문14-1. (문14의 ①번 응답자) 정해진 퇴근시간을 넘긴 연장근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 연장근무한 시간만큼 정확하게 시급을 더 받았다
 ② 추가로 시급을 받긴 했지만 실제로 연장근무한 시간보다는 덜 받았다

- ③ 연장근무를 했으나 이에 대한 시급은 전혀 받지 못했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문15. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 이뤄지는 야간근무를 할 경우, 원래 시급보다 50%가 더 가산된다는 것을 알고 있습니까?

- ① 알고 있다
- ② 모르고 있다

문16. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 일한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문16-1. (문16의 ①번 응답자) 야간근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 원래 시급보다 50% 더 계산해서 받았다
- ② 낮 근무 시급과 동일하게 계산해서 받았다
- ③ 낮 근무 시급보다는 많았지만 50% 가산한 시급보다는 적었다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문17. 귀하는 업체로부터 일정을 통보받은 후 연회장 아르바이트에 출근을 하고도 일을 하지 못하고 되돌아온 경험이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문17-1. (문17의 ①번 응답자) 일을 하지 못하고 되돌아온 경험이 있다면, 그 이유는 무엇입니까?

- ① 일하러 온 사람이 너무 많아서
- ② 복장이나 외모가 규정에 맞지 않는다고 해서(염색, 복장 등)
- ③ 소개업체와 연회장 간 의사소통에 착오가 있어서
- ④ 아무런 이유나 설명 없이
- ⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문17-2. (문17의 ①번 응답자) 업체에서 되돌려 보낼 때 임금을 제공했습니까?

- ① 교육비나 교통비 명목으로 약간의 돈을 받았다
- ② 전혀 받지 못했다
- ③ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18. 귀하는 정해진 임금을 제대로 지급받지 못한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문18-1. (문18의 ①번 응답자) 임금을 제대로 지급받지 못한 이유는 무엇인지 모두 고르세요.

- ① 지각이나 결근 등 근무태도가 불성실하다고 벌금을 임금에서 깎아서
- ② 그만둘 때를 대비한 보증료(깎기)를 임금에서 깎아서
- ③ 매출이 적다며 임금을 깎아서
- ④ 일이 서툴거나 실수를 해서 손해를 입혔다고 임금에서 깎아서
- ⑤ 미리 알리지 않고 갑자기 그만뒤서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑥ 수습기간이라 임금을 깎아서
- ⑦ 다른 사람을 구하기 전에 그만뒤서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑧ 소개업체에서 소개비나 수수료를 임금에서 깎아서
- ⑨ 신청했던 근무일을 근무 직전에 변경해서
- ⑩ 야근수당, 연장근로수당 등 각종 수당을 제대로 받지 못해서
- ⑪ 아무런 이유나 설명이 없이 임금을 깎거나 주지 않았다
- ⑫ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18-2. (문18의 ①번 응답자) 임금이 제대로 지급되지 않았을 때 어떻게 했습니까?

- ① 그냥 넘어갔다
- ② 고용주에게 말해서 다 받아냈다
- ③ 고용주에게 말해서 일부만 받아냈다
- ④ 고용주에게 말했지만 전혀 받지 못했다
- ⑤ 신고해서 다 받아냈다
- ⑥ 신고해서 일부만 받아냈다
- ⑦ 신고했지만 전혀 받지 못했다
- ⑧ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18-3. (문18-2의 ①번 응답자) 그냥 넘어간 가장 주된 이유를 두 가지만 골라주세요.

- ① 다른 아르바이트보다 쉬운 일이었기 때문에
- ② 손님이 별로 없어 쉬어가면서 일했기 때문에
- ③ 고용주가 평소에 잘해줬기 때문에
- ④ 나보다 나이 많은 어른이라 말하기 어려워서
- ⑤ 보복이 두려워서

- ⑥ 신고를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서
- ⑦ 어떻게 해야 하는지 몰라서
- ⑧ 못받은 금액이 적어서
- ⑨ 귀찮고 번거로워서
- ⑩ 누구에게 받아야 하는지 몰라서
- ⑪ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문19. 아르바이트를 하는 동안 휴게시간(식사시간 포함)이 따로 정해져있었습니까?

- ① 정해져 있었고 잘 지켜졌다
- ② 정해져 있었지만 잘 지켜지지 않았다
- ③ 정해져 있지 않았다

문20. 귀하는 쉬는 시간(식사시간 포함)에 어떠한 방식으로 휴식을 취했습니까?

- ① 의자 또는 매트가 준비되어있는 휴게실에서 휴식을 취했다
- ② 휴게실은 아니지만 연회장 내부에서 휴식을 취했다
- ③ 고용주/매니저가 밖으로 나가라고 해서 밖으로 나가 휴식을 취했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문21. 귀하는 연회장서빙 아르바이트를 시작하기 전에 안전교육이나 식품위생교육을 받았습니까?

- ① 따로 마련된 교육시간에 직원이 안전이나 위생에 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 안전이나 위생에 대한 교육이나 언급을 전혀 받지 않았다
- ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문22. 귀하는 연회장서빙 업무 도중 실수로 접시를 깨거나 음식을 떨어뜨린 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문22-1. (문22의 ①번 응답자) 실수를 어떻게 처리했습니까?

- ① 음식값/그릇값/세탁비를 모두 내 돈으로 지불하거나 나의 임금에서 깎았다
- ② 음식값/그릇값/세탁비를 모두 고용주가 지불했다
- ③ 음식값/그릇값/세탁비의 일부를 내 돈으로 지불하거나 나의 임금에서 깎았다

④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

**문23. 귀하는 연회장서빙 아르바이트를 하면서 다음과 같은 사고를 경험한 적이 있나요?
각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해주세요.**

내용	있다	없다
뜨거운 것에 데인 적이 있다	①	②
날카로운 것에 베인 적이 있다	①	②
넘어져 다친 적이 있다	①	②
무거운 것을 들다가 손목이나 어깨를 뻐낸 적이 있다	①	②

**문24. 귀하는 연회장서빙 아르바이트를 하면서 고용주나 직원들로부터 다음과 같은 일을
경험한 적이 있습니까?**

내용	있다	없다
욕설이나 모욕적인 말을 들은 적이 있다	①	②
폭행을 당한 적이 있다	①	②
장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다	①	②
성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다	①	②
어른들이 담배나 술 등 미성년자가 하면 안 되는 행동을 권유한 적이 있다	①	②

**문25. 귀하는 연회장서빙 아르바이트를 하면서 고객으로부터 다음과 같은 경험을 한 적이
있나요? 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해주세요.**

내용	있다	없다
고객이 나에게 반말을 하고 함부로 대한 적이 있다	①	②
규정상 들어줄 수 없는 부탁을 거절해서 고객에게 폭언 또는 폭행을 당한 적이 있다	①	②

문26. 귀하는 연회장서빙 아르바이트를 하면서 다음과 같은 경험을 한 적이 있나요? 각 항목을 잘 읽고 해당되는 번호에 표시해주세요.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
내 기분과 상관없이 항상 웃거나 즐거운 표정을 지은 적이 있다	①	②	③	④
솔직한 내 감정을 숨기고 일해야 한 적이 있다	①	②	③	④
고객을 대할 때 나의 실제 감정과 표현하는 감정에 상당한 차이가 있는 적이 있다	①	②	③	④
고객에게 폭언이나 폭행, 성희롱을 당했지만 싫은 내색을 하지 않고 참아야 한 적이 있다	①	②	③	④
고객의 잘못이 분명한데도 내가 잘못했다고 사과할 수밖에 없었던 적이 있다	①	②	③	④

문27. 다음은 연회장서빙 아르바이트 관련 경험에 관한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 귀하에게 해당되는 번호에 표시해주세요.

내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그런 편이다	매우 그렇다
고객에게 폭언/성희롱을 당한 후 가슴에 답답함이나 통증이 느껴진 적이 있다	①	②	③	④
고객을 보기만 해도 불안하고 초조해진 적이 있다	①	②	③	④
아르바이트를 하면서 겪은 안좋은 상황이 머릿속에 계속 반복적으로 떠오른 적이 있다	①	②	③	④

문28. 아르바이트를 하는 동안 사업장 근로감독이 이루어진 적이 있습니까?

※ 사업장 근로감독이란?

정부에서 파견한 감독관이 사업장의 근로환경을 점검하고 법 위반사항에 대해 조치하는 것을 의미합니다.

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠다

문28-1. (문28의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 누구를 대상으로 이루어졌는지
모두 고르세요.

- ① 고용주
- ② 매니저
- ③ 다른 직원들(본인 포함)
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문28-2. (문28의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 이루어진 후 사업장에서 달라진 점이
있나요?

- ① 근로계약서를 (재)작성했다
- ② 최저임금을 안내받았다
- ③ 부모동의서나 가족관계증명서를 제출했다
- ④ 안전교육을 받았다
- ⑤ 성희롱 예방교육을 받았다
- ⑥ 밀린 임금을 지급 받았다
- ⑦ 주휴수당, 가산수당 등을 받았다
- ⑧ 야간노동 동의서를 작성하였다
- ⑨ 달라진 점이 없다
- ⑩ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

오토바이배달 경험자 문항

[SQ6의 5번 응답자만 진행]

문1. 귀하가 처음으로 아르바이트를 한 것은 언제입니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

문2. 귀하는 오토바이배달 아르바이트를 언제 처음 해보았습니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

※ 지금부터는 최근 1년(2013년 8월~2014년 7월) 중 가장 오래 한 오토바이배달 아르바이트를 염두에 두고 응답하시기 바랍니다.

문3. 귀하는 그 오토바이배달 아르바이트를 어떻게 구하셨습니까? 아래 항목에서 한 가지만 선택해 주세요.

- ① 친구나 아는 사람의 소개 및 추천
- ② 학교 또는 선생님 소개
- ③ 가족 또는 친척 소개
- ④ 일반 알바사이트(알바몬, 알바천국 등)
- ⑤ 배달 전문 알바사이트(배달잡, 나눔콜 등)
- ⑥ 고용부 워크넷
- ⑦ 생활정보지(벼룩시장, 교차로 등)
- ⑧ 직업소개소
- ⑨ 업소 구인광고(길거리, 상점의 광고)
- ⑩ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문4. 귀하가 그 오토바이배달 아르바이트를 한 사업장은 사장을 제외하고 총 몇 명의 직원이 근무하고 있었나요?(아르바이트생 포함)

총 _____ 명 근무

문5. 귀하는 그 오토바이배달 아르바이트를 시작할 때 다음과 같은 서류를 작성하거나 제출하였습니까?

서류	예	아니오	(아니오 응답자) 작성 및 제출하지 않은 주된 이유
1) 근로계약서 작성	①	②	① 고용주가 작성하자고 하지 않아서 ② 내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안될까봐 ③ 아르바이트를 할 때 근로계약서를 작성해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)
2) 부모동의서 제출	①	②	① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 부모님이 안계시거나 연락이 잘 닿지 않아서 ④ 아르바이트를 할 때 부모동의서를 제출해야 하는지 몰라서 ⑤ 기타(_____)
3) 가족관계증명서 제출	①	②	① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 아르바이트를 할 때 가족관계증명서를 제출해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)

문6. 고용주에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 등의 서약서를 작성한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문7. 귀하는 그 오토바이배달 아르바이트를 시작할 때 2종 원동기 면허(125cc이하 오토바이 면허)를 갖고 있는지 고용주가 확인했습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문8. 귀하는 그 오토바이배달 아르바이트를 면허 없이 배달을 한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문9. 귀하는 그 오토바이배달 아르바이트를 총 며칠 동안 일을 하셨습니까? 1개월 이상 일을 하셨을 경우에는 1개월을 30일로 계산해 주세요.

총 _____ 일(1개월은 30일로 계산해 주세요)

문10. 귀하는 그 오토바이배달 아르바이트를 1주일에 평균 며칠 동안 하셨습니까?

1주일(7일) 평균 _____ 일동안 일하였음

문11. 귀하는 그 오토바이배달 아르바이트를 언제 하였습니까?

① 평일만 했다 ② 주말만 했다 ③ 평일과 주말 모두 했다

문12. 귀하는 그 오토바이배달 아르바이트를 하루에 평균 몇 시간 동안 일하셨습니까?

1일 평균 평일 _____ 시간, 주말 _____ 시간 일하였음

문13. 귀하는 그 오토바이배달 아르바이트를 하고, 시간당 얼마나 받으셨습니까?

1시간당 □□, □□□원을 받았음

문14. 귀하는 어디에 채용되어 배달을 했습니까?

- ① 프랜차이즈 직영점
 ② 프랜차이즈 가맹점
 ③ 배달 전문(대행) 업체
 ④ 개인이 운영하는 중국집, 족발집 등 식당
 ⑤ 잘 모르겠다
 ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문15. 귀하는 어떤 형태로 임금을 받았습니까?

- ① 일한 사업장 업주에게 월급이나 주급으로 받음
 ② 일한 사업장 업주에게 일당으로 받음
 ③ 소개 업체에서 월급이나 주급으로 받음
 ④ 소개 업체에서 일당으로 받음
 ⑤ 소개 업체에서 건당 수수료로 받음
 ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문16. 귀하는 근무시간과는 별도로 사전교육, 출석확인, 준비 등의 이유로 30분 이상 일찍 출근하라고 요구받은 적이 있습니까?

- ① 있다

② 없다

문16-1. (문16의 ①번 응답자) 정해진 시간보다 일찍 출근한 시간에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 일찍 출근한 시간만큼 시급을 더 받았다
- ② 추가로 시급을 받긴 했지만 미리 온 시간보다는 덜 받았다
- ③ 업무시간으로 인정되지 않아 돈을 전혀 받지 못했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문17. 귀하는 주문이 많아서 정해진 퇴근시간보다 늦게 퇴근한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문17-1. (문17의 ①번 응답자) 정해진 퇴근시간을 넘긴 연장근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 연장근무한 시간만큼 정확하게 시급을 더 받았다
- ② 추가로 시급을 받긴 했지만 실제로 연장근무한 시간보다는 덜 받았다
- ③ 연장근무를 했으나 이에 대한 시급은 전혀 받지 못했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 이뤄지는 야간근무를 할 경우, 원래 시급보다 50%가 더 가산된다는 것을 알고 있습니까?

- ① 알고 있다
- ② 모르고 있다

문19. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 일한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문19-1. (문19의 ①번 응답자) 야간근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 원래 시급보다 50% 더 계산해서 받았다
- ② 낮 근무 시급과 동일하게 계산해서 받았다
- ③ 낮 근무 시급보다는 많았지만 50% 가산한 시급보다는 적었다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문20. 귀하는 원래 받기로 한 임금을 제대로 지급받지 못한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문20-1. (문20의 ①번 응답자) 임금을 제대로 지급받지 못한 이유는 무엇인지 모두 고르세요.

- ① 지각이나 결근 등 근무태도가 불성실하다고 벌금을 임금에서 깎아서
- ② 그만둘 때를 대비한 보증료(깎기)를 임금에서 깎아서
- ③ 매출이 적다며 임금을 깎아서
- ④ 일이 서툴거나 실수를 해서 손해를 입혔다고 임금에서 깎아서
- ⑤ 미리 알리지 않고 갑자기 그만뒤서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑥ 수습기간이라 임금을 깎아서
- ⑦ 다른 사람을 구하기 전에 그만뒤서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑧ 야근수당, 연장근로수당 등 각종 수당을 제대로 받지 못해서
- ⑨ 취소된 배달음식값을 내 임금에서 깎아서
- ⑩ 보험료를 내 임금에서 깎아서
- ⑪ 배달이 늦어 손님에게 항의를 받아서 임금을 깎아서
- ⑫ 아무런 이유나 설명이 없이 임금을 깎거나 주지 않았다
- ⑬ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문20-2. (문20의 ①번 응답자) 임금이 제대로 지급되지 않았을 때 어떻게 했습니까?

- ① 그냥 넘어갔다
- ② 고용주에게 말해서 다 받아냈다
- ③ 고용주에게 말해서 일부만 받아냈다
- ④ 고용주에게 말했지만 전혀 받지 못했다
- ⑤ 신고해서 다 받아냈다
- ⑥ 신고해서 일부만 받아냈다
- ⑦ 신고했지만 전혀 받지 못했다
- ⑧ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문21-3. (문20-2의 ①번 응답자) 그냥 넘어간 가장 주된 이유를 두 가지만 골라주세요.

- ① 다른 아르바이트보다 쉬운 일이었기 때문에
- ② 일이 별로 없어 쉬어가면서 일했기 때문에
- ③ 고용주가 평소에 잘해줬기 때문에
- ④ 나보다 나이 많은 어른이라 말하기 어려워서
- ⑤ 보복이 두려워서
- ⑥ 신고를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서
- ⑦ 어떻게 해야 하는지 몰라서
- ⑧ 못받은 금액이 적어서
- ⑨ 귀찮고 번거로워서
- ⑩ 누구에게 받아야 하는지 몰라서
- ⑪ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문21. 귀하는 오토바이배달 아르바이트 이외에 어떤 업무를 더 했나요? 해당 되는 것을 모두 선택 하세요.

- ① 다른 업무는 하지 않았다.
- ② 주방일(설거지, 조리, 재료다듬기)
- ③ 발주(음식재료와 물품 주문)
- ④ 청소나 쓰레기 처리
- ⑤ 배달하고 있는 음식점의 전단지 배포 또는 부착
- ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문22. 아르바이트를 하는 동안 휴게시간(식사시간 포함)이 따로 정해져있었습니까?

- ① 정해져 있었고 잘 지켜졌다
- ② 정해져 있었지만 잘 지켜지지 않았다
- ③ 정해져 있지 않았다

문23. 귀하는 쉬는 시간(식사시간 포함)에 어떠한 방식으로 휴식을 취했습니까?

- ① 의자 또는 매트가 준비되어있는 휴게실에서 휴식을 취했다
- ② 휴게실은 아니지만 음식점 내부에서 휴식을 취했다
- ③ 고용주/매니저가 밖으로 나가라고 해서 밖으로 나가 휴식을 취했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문24. 귀하는 오토바이배달 아르바이트를 시작하기 전에 안전교육을 받았습니까?

- ① 따로 마련된 교육시간에 직원이 안전이나 위생에 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 안전이나 위생에 대한 교육이나 언급을 전혀 받지 않았다
- ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문25. 귀하는 배달할 때 보호장비(헬멧 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 배달했다
- ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문26. 귀하는 배달을 할 때 고용주로부터 빨리 배달할 것을 재촉 받은 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문27. 귀하는 배달을 빨리 하기 위해 다음과 같은 경험을 얼마나 자주 했습니까?

내용	전혀 그렇지 않다	가끔 그렇다	자주 그렇다	항상 그렇다
사람이 다니는 인도나 횡단보도로 주행한 적이 있다	①	②	③	④
빨간불(정지신호)인 것을 봤지만 정지하지 않고 주행한 적이 있다	①	②	③	④
좌회전 신호가 아닐 때 좌회전을 한 적이 있다	①	②	③	④
반대편 차도로 주행한 적이 있다(역주행)	①	②	③	④
규정속도를 위반하고 과속을 한 적이 있다	①	②	③	④
운전을 하면서 휴대폰으로 다음 배달을 확인한 적이 있다	①	②	③	④

문28. 귀하는 배달을 하다가 본인이 다친 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문28-1. (문28의 ①번 응답자) 본인이 다친 경우 치료비는 어떻게 해결되었습니까?

- ① 내 돈으로 해결했다
- ② 고용주 돈으로 해결했다
- ③ 나와 고용주가 나눠서 부담했다
- ④ 책임보험 또는 산재보험으로 해결했다
- ⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문29. 귀하는 배달을 하다가 다른 사람을 다치게 한 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문29-1. (문29의 ①번 응답자) 다른 사람이 다친 경우 치료비는 어떻게 해결되었습니까?

- ① 내 돈으로 해결했다
- ② 고용주 돈으로 해결했다
- ③ 나와 고용주가 나눠서 부담했다
- ④ 책임보험 또는 산재보험으로 해결했다
- ⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문30. 귀하는 배달을 하다가 오토바이가 파손된 경우가 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문30-1. (문30의 ①번 응답자) 오토바이가 파손된 경우 어떻게 해결되었습니까?

- ① 내 돈으로 해결했다
- ② 고용주 돈으로 해결했다
- ③ 나와 고용주가 나눠서 부담했다
- ④ 책임보험으로 해결했다
- ⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문31. 귀하는 오토바이배달 아르바이트를 하다가 사고가 났다는 이유로 즉시 해고된 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문32. 귀하는 오토바이배달 아르바이트를 하면서 **고용주나 직원들로부터** 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까?

내용	있다	없다
욕설이나 모욕적인 말을 들은 적이 있다	①	②
폭행을 당한 적이 있다	①	②
장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다	①	②
성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다	①	②
어른들이 담배나 술 등 미성년자가 하면 안 되는 행동을 권유한 적이 있다	①	②

문33. 아르바이트를 하는 동안 사업장 근로감독이 이루어진 적이 있습니까?

※ 사업장 근로감독이란?
 정부에서 파견한 감독관이 사업장의 근로환경을 점검하고 법 위반사항에 대해 조치하는 것을 의미합니다.

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠다

문33-1. (문33의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 누구를 대상으로 이루어졌는지 모두 고르세요.

- ① 고용주
- ② 매니저
- ③ 다른 직원들(본인 포함)
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문33-2. (문33의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 이루어진 후 사업장에서 달라진 점이 있나요?

- ① 근로계약서를 (재)작성했다
- ② 최저임금을 안내받았다
- ③ 부모동의서나 가족관계증명서를 제출했다
- ④ 안전교육을 받았다

- ⑤ 성희롱 예방교육을 받았다
- ⑥ 밀린 임금을 지급 받았다
- ⑦ 주휴수당, 가산수당 등을 받았다
- ⑧ 야간노동 동의서를 작성하였다
- ⑨ 헬멧, 보호장비 등을 받았다
- ⑩ 달라진 점이 없다
- ⑪ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

택배 상하차 경험자 문항

[SQ6의 9번 응답자만 진행]

문1. 귀하가 처음으로 아르바이트를 한 것은 언제입니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

문2. 귀하는 택배 상하차 아르바이트를 언제 처음 해보았습니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

※ 지금부터는 최근 1년(2013년 8월~2014년 7월) 중 가장 오래 한 택배 상하차 아르바이트를 염두에 두고 응답하시기 바랍니다.

문3. 귀하는 그 택배 상하차 아르바이트를 어떻게 구하셨습니까? 아래 항목에서 **한 가지**만 선택해 주세요.

- ① 친구나 아는 사람의 소개 및 추천
- ② 학교 또는 선생님 소개
- ③ 가족 또는 친척 소개
- ④ 인터넷 알바사이트(알바몬, 알바천국 등)
- ⑤ 고용부 워크넷
- ⑥ 생활정보지(벼룩시장, 교차로 등)
- ⑦ 직업소개소
- ⑧ 업소 구인광고(길거리, 상점의 광고)
- ⑨ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문4. 귀하가 그 택배 상하차 아르바이트를 한 사업장은 사장을 제외하고 총 몇 명의 직원이 근무하고 있었나요?(아르바이트생 포함)

총 _____ 명 근무

문5. 귀하는 그 택배 상하차 아르바이트를 시작할 때 다음과 같은 서류를 작성하거나 제출하였습니까?

서류	예	아니오 (아니오 응답자) 작성 및 제출하지 않은 주된 이유
1) 근로계약서 작성	①	② ① 고용주가 작성하자고 하지 않아서 ② 내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안될까봐 ③ 아르바이트를 할 때 근로계약서를 작성해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)
2) 부모동의서 제출	①	② ① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 부모님이 안계시거나 연락이 잘 닿지 않아서 ④ 아르바이트를 할 때 부모동의서를 제출해야 하는지 몰라서 ⑤ 기타(_____)
3) 가족관계증명서 제출	①	② ① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 아르바이트를 할 때 가족관계증명서를 제출해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)

문6. 고용주에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 등의 서약서를 작성한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문7. 귀하는 그 택배 상하차 아르바이트를 총 며칠 동안 일을 하셨습니까? 1개월 이상 일을 하셨을 경우에는 1개월을 30일로 계산해 주세요.

총 _____ 일(1개월은 30일로 계산해 주세요)

문8. 귀하는 그 택배 상하차 아르바이트를 1주일에 평균 며칠 동안 하셨습니까?

1주일(7일) 평균 _____ 일동안 일하였음

문9. 귀하는 그 택배 상하차 아르바이트를 언제 하였습니까?

- ① 평일만 했다
- ② 주말만 했다
- ③ 평일과 주말 모두 했다

문10. 귀하는 그 택배 상하차 아르바이트를 하루에 평균 몇 시간 동안 일하셨습니다까?

1일 평균 평일_____ 시간, 주말_____ 시간 일하였음

문11. 귀하는 그 택배 상하차 아르바이트를 하고, 시간당 얼마나 받으셨습니까?

1시간당 □□, □□□원을 받았음

문12. 귀하는 어떤 형태로 임금을 받으셨습니까?

- ① 일한 사업장 업주에게 월급이나 주급으로 받음
- ② 일한 사업장 업주에게 일당으로 받음
- ③ 소개 업체에서 월급이나 주급으로 받음
- ④ 소개 업체에서 일당으로 받음
- ⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문13. 귀하는 택배 상하차 아르바이트를 하면서 다른 어른들과 동일하게 일을 하는데도 미성년자라는 이유로 일당을 적게 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다
- ③ 다른 어른들이 일당을 얼마나 받는지 몰랐다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문14. 귀하는 택배 상하차 아르바이트를 했을 때 약속한 근무시간을 다 채우지 못하고 도중에 그만둔 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문14-1. (문14의 ①번 응답자) 귀하는 도중에 그만두었을 때 임금을 어떻게 받으셨습니까?

- ① 일한 시간만큼 시급을 계산해서 받았다
- ② 일한 시간보다 시급을 적게 계산해서 받았다
- ③ 도중에 그만두었다고 돈을 전혀 받지 못했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문15. 귀하는 근무시간과는 별도로 사전교육, 출석확인, 준비 등의 이유로 30분 이상 일찍 출근하라고 요구받은 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문15-1. (문15의 ①번 응답자) 정해진 시간보다 일찍 출근한 시간에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 일찍 출근한 시간만큼 시급을 더 받았다
- ② 추가로 시급을 받긴 했지만 미리 온 시간보다는 덜 받았다
- ③ 업무시간으로 인정되지 않아 돈을 전혀 받지 못했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문16. 귀하는 택배 상하차 아르바이트를 하면서 일이 많아 정해진 퇴근시간보다 늦게 퇴근한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문16-1. (문16의 ①번 응답자) 정해진 퇴근시간을 넘긴 연장근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 연장근무한 시간만큼 시급을 더 받았다
- ② 추가로 시급을 받긴 했지만 실제로 연장근무한 시간보다는 덜 받았다
- ③ 연장근무를 했으나 이에 대한 시급은 받지 못했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문17. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 이뤄지는 야간근무를 할 경우, 원래 시급보다 50%가 더 가산된다는 것을 알고 있습니까?

- ① 알고 있다
- ② 모르고 있다

문18. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 일한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문18-1. (문18의 ①번 응답자) 야간근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 원래 시급보다 50% 더 계산해서 받았다
- ② 낮 근무 시급과 동일하게 계산해서 받았다
- ③ 낮 근무 시급보다는 많았지만 50% 가산한 시급보다는 적었다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문19. 귀하는 정해진 임금을 제대로 지급받지 못한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문19-1. (문19의 ①번 응답자) 임금을 제대로 지급받지 못한 이유는 무엇인지 모두 고르세요.

- ① 지각이나 결근 등 근무태도가 불성실하다고 벌금을 임금에서 깎아서
- ② 그만둘 때를 대비한 보증료(깎기)를 임금에서 깎아서
- ③ 일이 서툴거나 실수를 해서 손해를 입었다고 임금에서 깎아서
- ④ 미리 알리지 않고 갑자기 그만뒀서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑤ 다른 사람을 구하기 전에 그만뒀서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑥ 야근수당, 연장근로수당 등 각종 수당을 제대로 받지 못해서
- ⑦ 아무런 이유나 설명이 없이 임금을 깎거나 주지 않았다
- ⑧ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문19-2. (문19의 ①번 응답자) 임금이 제대로 지급되지 않았을 때 어떻게 했습니까?

- ① 그냥 넘어갔다
- ② 고용주에게 말해서 다 받아냈다
- ③ 고용주에게 말해서 일부만 받아냈다
- ④ 고용주에게 말했지만 전혀 받지 못했다
- ⑤ 신고해서 다 받아냈다
- ⑥ 신고해서 일부만 받아냈다
- ⑦ 신고했지만 전혀 받지 못했다
- ⑧ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문19-3. (문19-2의 ①번 응답자) 그냥 넘어간 가장 주된 이유를 두 가지만 골라주세요.

- ① 고용주가 평소에 잘해줬기 때문에
- ② 어떻게 해야 하는지 몰라서
- ③ 신고를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서
- ④ 못 받은 금액이 적어서
- ⑤ 귀찮고 번거로워서
- ⑥ 나보다 나이 많은 어른이라 말하기 어려워서
- ⑦ 말하기 무섭고 보복이 두려워서
- ⑧ 근무환경이 험악해서
- ⑩ 누구에게 받아야 하는지 몰라서
- ⑪ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문20. 아르바이트를 하는 동안 휴게시간(식사시간 포함)이 따로 정해져있었습니까?

- ① 정해져 있었고 잘 지켜졌다
- ② 정해져 있었지만 잘 지켜지지 않았다
- ③ 정해져 있지 않았다

문21. 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 써주세요: _____)

문22. 귀하는 택배 상하차 아르바이트를 시작하기 전에 안전교육을 받았습니까?

- ① 따로 마련된 교육시간에 직원이 안전이나 위생에 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 안전이나 위생에 대한 교육이나 언급을 전혀 받지 않았다
- ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문23. 귀하는 택배 상하차 아르바이트를 하는 도중 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

내용	있다	없다
뼈가 부러진 적이 있다	①	②
무거운 짐을 들다 허리나 발목, 손목 등이 뻐낸 적이 있다	①	②
쌓아둔 상자가 쓰러지거나 날아오는 상자에 맞아 타박상을 입은 적이 있다	①	②
움직이는 트레일러 사이에 손가락이 끼서 다친 적이 있다	①	②

문23-1. (문23의 ①번 응답자) 다친 후에 어떤 조치를 취했습니까?

- ① 현장에서 치료했다
- ② 병원으로 가서 치료했다
- ③ 관리자에게 알렸으나 별다른 치료를 받지 못했다
- ④ 큰 상처가 아니라고 여겨져서 아무 말 없이 계속 일했다
- ⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문23-2. (문23-1의 ②번 응답자) 치료비는 누가 부담했습니까?

- ① 회사에서 모두 부담했다
- ② 내가 모두 부담했다
- ③ 나와 회사가 나눠서 부담했다
- ④ 산재보험으로 해결했다
- ⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문24. 귀하는 택배 상하차 아르바이트를 하면서 **고용주나 직원들로부터** 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까?

내용	있다	없다
욕설이나 모욕적인 말을 들은 적이 있다	①	②
폭행을 당한 적이 있다	①	②
장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다	①	②
성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다	①	②
어른들이 담배나 술 등 미성년자가 하면 안 되는 행동을 권유한 적이 있다	①	②

문25. 아르바이트를 하는 동안 사업장 근로감독이 이루어진 적이 있습니까?

※ 사업장 근로감독이란?
정부에서 파견한 감독관이 사업장의 근로환경을 점검하고 법 위반사항에 대해 조치하는 것을 의미합니다.

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠다

문25-1. (문25의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 누구를 대상으로 이루어졌는지 모두 고르세요

- ① 고용주
- ② 매니저
- ③ 다른 직원들(본인 포함)
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문25-2. (문25의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 이루어진 후 사업장에서 달라진 점이 있나요?

- ① 근로계약서를 (재)작성했다
- ② 최저임금을 안내받았다
- ③ 부모동의서나 가족관계증명서를 제출했다
- ④ 안전교육을 받았다
- ⑤ 성희롱 예방교육을 받았다

- ⑥ 밀린 임금을 지급 받았다
- ⑦ 주휴수당, 가산수당 등을 받았다
- ⑧ 야간노동 동의서를 작성하였다
- ⑨ 달라진 점이 없다
- ⑩ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

전단지 경험자 문항

[SQ6의 1번 응답자만 진행]

문1. 귀하가 처음으로 아르바이트를 한 것은 언제입니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

문2. 귀하는 전단지 아르바이트를 언제 처음 해보았습니까?

- ① 초등학생(만 12세)
- ② 중1(만 13세)
- ③ 중2(만 14세)
- ④ 중3(만 15세)
- ⑤ 고1(만 16세)
- ⑥ 고2(만 17세)

※ 지금부터는 최근 1년(2013년 8월~2014년 7월) 중 가장 오래 한 전단지 아르바이트를
염두에 두고 응답하시기 바랍니다.

문3. 귀하는 그 전단지 아르바이트를 어떻게 구하셨습니까? 아래 항목에서 한 가지만
선택해 주세요.

- ① 친구나 아는 사람의 소개 및 추천
- ② 학교 또는 선생님 소개
- ③ 가족 또는 친척 소개
- ④ 일반 알바사이트(알바몬, 알바천국 등)
- ⑤ 전단지 전문 알바사이트(전단지알바 등)
- ⑥ 고용부 워크넷
- ⑦ 생활정보지(벼룩시장, 교차로 등)
- ⑧ 직업소개소
- ⑨ 업소 구인광고(길거리, 상점의 광고)
- ⑩ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문4. 귀하가 그 전단지 아르바이트를 한 사업장은 사장을 제외하고 총 몇 명의 직원이
근무하고 있었나요?(아르바이트생 포함)

총 _____ 명 근무

문5. 귀하는 그 전단지 아르바이트를 시작할 때 다음과 같은 서류를 작성하거나 제출하였습니까?

서류	예	아니오	(아니오 응답자) 작성 및 제출하지 않은 주된 이유
1) 근로계약서 작성	①	②	① 고용주가 작성하자고 하지 않아서 ② 내가 먼저 쓰자고 하면 채용이 안될까봐 ③ 아르바이트를 할 때 근로계약서를 작성해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)
2) 부모동의서 제출	①	②	① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 부모님이 안계시거나 연락이 잘 닿지 않아서 ④ 아르바이트를 할 때 부모동의서를 제출해야 하는지 몰라서 ⑤ 기타(_____)
3) 가족관계증명서 제출	①	②	① 고용주가 제출하라고 하지 않아서 ② 고용주가 제출하라고 했지만 내가 원하지 않아서 ③ 아르바이트를 할 때 가족관계증명서를 제출해야 하는지 몰라서 ④ 기타(_____)

문6. 고용주에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 등의 서약서를 작성한 적이 있습니까?

- ① 예
- ② 아니오

문7. 귀하는 그 전단지 아르바이트를 총 며칠 동안 일을 하셨습니까? 1개월 이상 일을 하셨을 경우에는 1개월을 30일로 계산해 주세요.

총 _____ 일(1개월은 30일로 계산해 주세요)

문8. 귀하는 그 전단지 아르바이트를 1주일에 평균 며칠 동안 하셨습니까?

1주일(7일) 평균 _____ 일 동안 일하였음

문9. 귀하는 그 전단지 아르바이트를 언제 하였습니까?

- ① 평일만 했다
- ② 주말만 했다
- ③ 평일과 주말 모두 했다

문10. 귀하는 그 전단지 아르바이트를 하루에 평균 몇 시간 동안 하셨습니까?

1일 평균 평일 _____ 시간, 주말 _____ 시간 일하였음

문11. 귀하는 그 전단지 아르바이트를 하고, 시간당 얼마나 받으셨습니까?

1시간당 □□, □□□원을 받았음

문12. 귀하는 어떤 형태로 임금을 받았습니까?

- ① 일한 사업장 업주에게 월급이나 주급으로 받음
- ② 일한 사업장 업주에게 일당으로 받음
- ③ 일한 사업장 업주에게 시급으로 계산해서 받음
- ④ 일한 사업장 업주에게 전단지 건당으로 계산해서 받음
- ⑤ 소개 업체에서 월급이나 주급으로 받음
- ⑥ 소개 업체에서 일당으로 받음
- ⑦ 소개 업체에서 시급으로 계산해서 받음
- ⑧ 소개 업체에서 전단지 건당으로 계산해서 받음
- ⑨ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문13. 귀하는 전단지를 어떤 방식으로 받았습니까?

- ① 사업장에서 전단지를 직접 받았다
- ② 전단지를 택배/우편으로 받았다
- ③ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문13-1. (문13의 ②번 응답자) 택배 또는 우편비용을 누가 지불했나요?

- ① 내가 지불했다
- ② 업체에서 지불했다
- ③ 내가 지불했지만 나중에 업체로부터 돌려받았다

문14. 귀하는 근무시간과는 별도로 사전교육, 출석확인, 준비 등의 이유로 30분 이상 일찍 출근하라고 요구받은 적이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문14-1. (문14의 ①번 응답자) 정해진 시간보다 일찍 출근한 시간에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 일찍 출근한 시간만큼 시급을 더 받았다
- ② 추가로 시급을 받긴 했지만 미리 온 시간보다는 덜 받았다
- ③ 업무시간으로 인정되지 않아 돈을 전혀 받지 못했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문15. 귀하는 업무가 많아져서 정해진 퇴근시간보다 늦게 퇴근한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문15-1. (문15의 ①번 응답자) 정해진 퇴근시간을 넘긴 연장근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 연장근무한 시간만큼 시급을 더 받았다
- ② 추가로 시급을 받긴 했지만 실제로 연장근무한 시간보다는 덜 받았다
- ③ 연장근무를 했으나 이에 대한 시급은 받지 못했다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문16. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 이뤄지는 야간근무를 할 경우, 원래 시급보다 50%가 더 가산된다는 것을 알고 있습니까?

- ① 알고 있다
- ② 모르고 있다

문17. 귀하는 오후10시 이후부터 오전6시 사이에 일한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다

문17-1. (문17의 ①번 응답자) 야간근무에 대해 임금을 어떻게 지급받았습니까?

- ① 원래 시급보다 50% 더 계산해서 받았다
- ② 낮 근무 시급과 동일하게 계산해서 받았다
- ③ 낮 근무 시급보다는 많았지만 50% 가산한 시급보다는 적었다
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18. 귀하는 전단지 아르바이트를 하고 임금을 제대로 지급받지 못한 경험이 있습니까?

- ① 있다
- ② 없다
- ③ 임금이 제대로 지급됐는지 확인하지 않았다

문18-1. (문18의 ①번 응답자) 임금을 제대로 지급받지 못한 이유는 무엇인지 모두 고르세요

- ① 지각이나 결근 등 근무태도가 불성실하다고 벌금을 임금에서 깎아서
- ② 그만둘 때를 대비한 보증료(깎기)를 임금에서 깎아서
- ③ 매출이 적다며 임금을 깎아서
- ④ 일이 서툴거나 실수를 해서 손해를 입었다고 임금에서 깎아서
- ⑤ 미리 알리지 않고 갑자기 그만뒀서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑥ 수습기간이라 임금을 깎아서
- ⑦ 다른 사람을 구하기 전에 그만뒀서 임금을 깎거나 주지 않아서
- ⑧ 전단지나 스티커를 제대로 배포 또는 부착하지 않아서

- ⑨ 전단지 배송료, 수수료 등을 임금에서 빼고 받아서
- ⑩ 전단지 때문에 민원이 들어와서
- ⑪ 야근수당, 연장근로수당 등 각종 수당을 제대로 받지 못해서
- ⑫ 아무런 이유나 설명이 없이 임금을 깎거나 주지 않았다
- ⑬ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18-2. (문18의 ①번 응답자) 임금이 제대로 지급되지 않았을 때 어떻게 했습니까?

- ① 그냥 넘어갔다
- ② 고용주에게 말해서 다 받아냈다
- ③ 고용주에게 말해서 일부만 받아냈다
- ④ 고용주에게 말했지만 전혀 받지 못했다
- ⑤ 신고해서 다 받아냈다
- ⑥ 신고해서 일부만 받아냈다
- ⑦ 신고했지만 전혀 받지 못했다
- ⑧ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문18-3. (문18-2의 ①번 응답자) 그냥 넘어간 가장 주된 이유를 두 가지만 골라주세요

- ① 다른 아르바이트보다 쉬운 일이었기 때문에
- ② 일이 별로 없어 쉬어가면서 일했기 때문에
- ③ 고용주가 평소에 잘해줬기 때문에
- ④ 나보다 나이 많은 어른이라 말하기 어려워서
- ⑤ 보복이 두려워서
- ⑥ 신고를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서
- ⑦ 어떻게 해야 하는지 몰라서
- ⑧ 못받은 금액이 적어서
- ⑨ 귀찮고 번거로워서
- ⑩ 누구에게 받아야 하는지 몰라서
- ⑪ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문19. 아르바이트를 하는 동안 휴게시간(식사시간 포함)이 따로 정해져있었습니까?

- ① 정해져 있었고 잘 지켜졌다
- ② 정해져 있었지만 잘 지켜지지 않았다
- ③ 정해져 있지 않았다

문20. 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 써주세요: _____)

문21. 귀하는 전단지 아르바이트를 시작하기 전에 안전교육을 받았습니까?

- ① 따로 마련된 교육시간에 직원이 안전이나 위생에 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 안전이나 위생에 대한 교육이나 언급을 전혀 받지 않았다
- ⑥ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문22. 귀하는 전단지 아르바이트를 하면서 고용주나 직원들로부터 다음과 같은 일을 경험한 적이 있습니까?

내용	있다	없다
욕설이나 모욕적인 말을 들은 적이 있다	①	②
폭행을 당한 적이 있다	①	②
장난을 치거나 놀리는 등 무시를 당한 적이 있다	①	②
성적 수치심을 느끼는 말을 듣거나 행동을 당한 적이 있다	①	②
어른들이 담배나 술 등 미성년자가 하면 안 되는 행동을 권유한 적이 있다	①	②

문23. 귀하는 전단지 아르바이트를 하는 중 다음과 같은 경험을 한 적이 있습니까?

내용	있다	없다
전단지를 배포하거나 부착한다고 경비/주민에게 욕설이나 모욕적인 말을 들은 적이 있다	①	②
전단지를 배포하거나 부착한다고 경비/주민에게 신체폭력을 당한 적이 있다	①	②
전단지를 배포하거나 부착하는 것을 싫어하는 경비/주민을 피해 도망을 다닌 적이 있다	①	②
전단지를 배포하거나 부착한다고 경찰서에 넘겨졌고, 벌금을 내 돈으로 낸 적이 있다	①	②
전단지를 배포하거나 부착한다고 경찰서에 넘겨졌으나, 벌금은 고용주가 낸 적이 있다	①	②
전단지를 배포하거나 부착한다고 경찰서에 넘겨졌으나 벌금을 내지 않고 훈방된 적이 있다	①	②

문24. 아르바이트를 하는 동안 사업장 근로감독이 이루어진 적이 있습니까?

※ 사업장 근로감독이란?
 정부에서 파견한 감독관이 사업장의 근로환경을 점검하고 법 위반사항에 대해 조치하는 것을 의미합니다.

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠다

문24-1. (문24의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 누구를 대상으로 이루어졌는지 모두 고르세요.

- ① 고용주
- ② 매니저
- ③ 다른 직원들(본인 포함)
- ④ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문24-2. (문24의 ①번 응답자) 사업장 근로감독이 이루어진 후 사업장에서 달라진 점이 있나요?

- ① 근로계약서를 (재)작성했다
- ② 최저임금을 안내받았다
- ③ 부모동의서나 가족관계증명서를 제출했다
- ④ 안전교육을 받았다

- ⑤ 성희롱 예방교육을 받았다
- ⑥ 밀린 임금을 지급 받았다
- ⑦ 주휴수당, 가산수당 등을 받았다
- ⑧ 야간노동 동의서를 작성하였다
- ⑨ 달라진 점이 없다
- ⑩ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

[이후 전체 응답자 진행]

문B1. 귀하는 ‘알바신고센터’ 에 대해 들어보거나 이용한 적이 있습니까?

- ① 들어봤고 이용해본 적이 있다
- ② 들어봤지만 이용한 적은 없다
- ③ 들어본 적도 없고 이용해본 적도 없다

문B1-1. (문B1의 ①번 응답자) 알바신고센터를 이용해보았다면, 이용 결과에 만족하였습니까?

- ① 매우 불만족
- ② 불만족
- ③ 보통
- ④ 만족
- ⑤ 매우 만족

문B1-2. (문B1의 ②번 응답자) 알바신고센터에 대해 들어봤지만 이용하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 부당행위를 당한 적이 없어서
- ② 알바신고센터가 어디 있는지 몰라서
- ③ 학교/선생님께 아르바이트와 관련한 어려움을 말하기 어려워서
- ④ 알바신고센터에 신고해도 별 도움이 안 될 것 같아서
- ⑤ 알바신고센터가 내가 다니는 학교가 아닌 다른 학교에 있어서

문B2. 앞으로 청소년을 고용할 때 근로계약을 작성하지 않는 고용주에 대한 처벌이 현재보다 더 엄격해져야 한다고 생각하십니까?

- ① 예
- ② 아니오
- ③ 잘 모르겠다

문B2-1. (문B2의 ②번 응답자) 그렇게 생각하는 이유는 무엇입니까?

- ① 처벌을 강화하면 고용주가 청소년 고용을 꺼릴까봐

- ② 어차피 근로계약서가 아르바이트를 하는 청소년의 권리를 지켜주는데 도움이 되지 않으므로
- ③ 처벌이 강화되어도 고용주들에게 별 타격이 없을 것 같아서
- ④ 서류준비에 시간이 들고 귀찮으므로
- ⑤ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

문B3. 청소년 아르바이트와 관련하여 사회에 바라는 점을 한 가지만 선택해주세요.

- ① 청소년 일자리 확대
- ② 청소년 일자리 정보제공 및 알선
- ③ 부당행위를 쉽게 신고하고 도움을 받을 수 있는 서비스 강화
- ④ (임금체불, 폭행, 성희롱 등) 고용주의 부당행위에 대한 처벌 강화
- ⑤ 노동인권교육 확대
- ⑥ 최저임금 인상
- ⑦ 고용주 대상 노동법 준수 교육 확대
- ⑧ 기타(구체적으로 써주세요: _____)

배경문항 5. 귀하는 어느 수준까지 교육을 받기를 원합니까?

- ① 고졸
- ② 2-3년제 대학 졸업
- ③ 4년제 대학 졸업
- ④ 석사
- ⑤ 박사

 끝까지 성의 있게 응답해주셔서 감사합니다 

Abstract

The percentage of Korean youth experiencing part-time employment is increasing and the average age that youth starting their first part-time job is dropping. This implies that the responsibility of the government and society as a whole to create safe working environment for youth is becoming more important. Unfortunately, the level of legal protection for working youth is far less than desirable in our society and even the most basic laws are often violated. With the acute awareness of the need to improve the working environment for youth, this study aims to develop and propose policy plans based on the thorough understanding of their part-time working experiences and the current labor laws and policy for youth.

This research is a 2-year project. The subjects of the first year research are minors under 18. In the second year, part-time employment issues of the youth aged 19 to 24 will be investigated. For the first year research, 2-types of surveys and face-to-face interviews were conducted to grasp the working conditions for minors. Also, laws relating to youth employment are summed-up and suggestions about relating legislative improvement are proposed. In addition, we review policies advocating youth labor rights and regional efforts to improve youth's workplace experiences.

Based on these results, numerous policy suggestions are made to help youth in the process of finding part-time jobs, to improve working conditions for youth and to strengthen legal protection of working youth. Also, the need of more intensive education of labor rights education for youth, teachers and employers and efforts to improve the public awareness of youth's labor rights are suggested.

Key words: youth's part-time employment, youth labor rights, improvement of working conditions for youth, labor policy for youth

2014년 한국청소년정책연구원 간행물 안내

기관고유과제

- 14-R01 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I / 안선영 · 황여정 · 이수정 · 이로서
- 14-R02 청소년활동 참여 실태조사 연구 I / 임희진 · 송병국
- 14-R03 미래 환경변화 및 청소년정책 전망 연구 II / 이경상 · 박선영 · 조남익
- 14-R04 자유학기제를 통한 청소년활동 활성화 방안 연구 / 임지연 · 김정주 · 김정숙
- 14-R05 아동 · 청소년 영향평가제도 도입 방안 연구 / 박영균 · 조홍식
- 14-R06 남북한 청소년 교류 및 상호이해에 대한 연구 (1) : 총괄보고서 / 김형주 · 권재기
- 14-R06-1 남북한 청소년 교류 및 상호이해에 대한 연구 (2) : 조사결과 자료집 / 김형주
- 14-R07 청소년 사이버불링 실태 및 대응방안 연구 / 이창호 · 신나민
- 14-R08 학교폭력 해결을 위한 회복적 정의모델 도입방안 연구 / 이유진 · 이창훈 · 강지명
- 14-R09 가정폭력 피해 아동 · 청소년 실태 및 대응방안 연구 / 김승경 · 송미경
- 14-R10 가출청소년 보호지원 실태 및 정책과제 연구 / 김지연 · 정소연
- 14-R11 디지털 시대의 청소년 미디어교육 제도화 방안 연구 / 배상률
- 14-R12 청소년 국제개발협력 참여 활성화 방안 연구 / 김정숙 · 조혜영 · 이태주 · 이덕난
- 13-R13 스마트시대 대중매체를 통한 청소년의 성 상품화 대응방안 연구 / 성윤숙 · 손병덕
- 14-R14 한국 아동 · 청소년 인권실태 연구Ⅳ : 총괄보고서 / 김경준 · 김희진 · 이민희 · 김윤나
- 14-R14-1 한국 아동 · 청소년 인권실태 연구Ⅳ : 한국의 유엔아동권리위원회 국가보고서 권고사항 이행실태 / 김경준 · 이호균 · 서여정 · 김광혁 · 김형욱 · 윤상석 · 박병식 · 이석구
- 14-R14-2 한국 아동 · 청소년 인권실태 연구Ⅳ : 2014 아동 · 청소년 인권실태조사 통계 / 김경준 · 김희진
- 14-R14-3 한국 아동 · 청소년 인권실태 연구Ⅳ : 청소년 인권 의식에 관한 구조 분석 / 천정웅
- 14-R15 청소년이 행복한 지역사회 지표개발 및 조성사업 연구Ⅱ : 지역사회 진단 · 분석 / 김지경 · 하현주 · 김옥태
- 14-R15-1 청소년이 행복한 지역사회 지표개발 및 조성사업 연구Ⅱ : 청소년 행복도시 조성사업 추진 계획 수립 / 김영한 · 임영식 · 김민
- 14-R16 다문화 청소년 종단조사 및 정책방안 연구Ⅱ : 총괄보고서 / 양계민 · 신현욱 · 박주희
- 14-R16-1 다문화 청소년 종단조사 및 정책방안 연구Ⅱ : 기초분석보고서 / 양계민 · 박주희
- 14-R17 청소년 기업가정신 함양 및 창업 활성화 방안 연구 I / 오해섭 · 맹영임
- 14-R17-1 청소년 기업가정신 함양 및 창업 활성화 방안 연구 I : 기업가정신 및 창업관련 의견조사 / 오해섭 · 맹영임 · 문호영
- 14-R18 한국아동 · 청소년패널조사Ⅴ : 사업보고서 / 이종원 · 황진구 · 모상현 · 정은주 · 강현철 · 한영근 · 허효주 · 문은옥 · 이영화
- 14-R18-1 한국아동 · 청소년패널조사Ⅴ : 기초분석보고서 I - 청소년 생활시간 추이 분석 / 정은주
- 14-R18-2 한국아동 · 청소년패널조사Ⅴ : 기초분석보고서Ⅱ - 청소년 매체이용 실태 및 추이 분석 / 모상현
- 14-R18-3 한국아동 · 청소년패널조사Ⅴ : 기초분석보고서Ⅲ - 청소년 체험활동 및 문화활동 참여 실태와 추이 분석 / 황진구 · 허효주

협동연구과제

- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 14-62-01 학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구II / 윤철경·서정아·유성렬·조아미 (자체번호 14-R19)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 14-62-02 학업중단 청소년의 특성과 중단 후 경로 : 학업중단 청소년 패널조사I 데이터 분석 보고서 / 윤철경·서정아·유성렬·조아미 (자체번호 14-R19-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 14-62-03 비행 학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구II / 김지영·전영실·박성훈 (자체번호 14-R19-2)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 14-63-01 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구I : IEA ICCS 2016 - 총괄보고서 / 성은모·백혜정·진성희 (자체번호 14-R20)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 14-63-02 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구I : IEA ICCS 2016 - 기초통계분석보고서 / 성은모·백혜정·진성희 (자체번호 14-R20-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 14-63-03 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구I : IEA ICCS 2016 - 사회참여역량측정 도구개발 / 김태준 (자체번호 14-R20-2)

수 시 과 제

- 14-R21 청소년보호의 시대적 중요성과 미래의 바람직한 방향 / 이유진·배규한
- 14-R22 청소년분야 자격제도 개선 방안 연구 / 모상현·이진숙
- 14-R23 청소년지도자 인권의식 함양방안 / 김희진
- 14-R24 학교 밖 청소년 건강실태 및 지원방안 연구 (정책리포트 발간) / 백혜정·임희진
- 14-R25 아동·청소년 대상 연구윤리 가이드라인 개발 연구 / 배상률
- 14-R26 청소년수련시설 종사 청소년지도사 처우개선 방안 연구 (정책리포트 발간) / 황진구
- 14-R27 청소년정책연구 동향 분석 및 과제 - 한국청소년정책연구원 25년간의 연구과제 분석을 중심으로 / 김정숙

수 탁 과 제

- 14-R28 디지털교과서 활용 행태 및 사용자에게 미치는 영향 분석 연구 / 성은모
- 14-R29 근로청소년 유형 분석 및 유형별 정책지원 방안 연구 / 김지경·박창남
- 14-R30 학교 밖 위기청소년 취약계층 청소년진로 실태조사 / 김지경·이상준
- 14-R31 아산시 청소년문화의집 건립 기본계획 수립연구 / 김영한
- 14-R32-1 청소년 경찰학교 시범운영 지원 / 성윤숙·안선영·정은주
- 14-R32-2 청소년 경찰학교 시범운영 인프라 구축 지원 / 성윤숙·안선영·정은주
- 14-R33 템플스테이 가족 및 청소년 프로그램 개발 연구보고서 / 조혜영·양계민
- 14-R33-1 템플스테이 프로그램 활용편 : 템플스테이 가족 및 청소년 프로그램 매뉴얼 / 조혜영·양계민
- 14-R34 2014년 청소년수련시설 종합평가 / 김경준·김영한·이유진

- 14-R35 학교 밖 청소년 지원 프로그램 개발 연구 / 김지경·김지연·김정주
- 14-R36 위기청소년 성장 지원을 위한 숲(탐험)프로그램 개발 및 운영방안 연구 / 윤철경·김혁진·김범구·정다정
- 14-R36-1 위기청소년 성장 지원을 위한 숲(탐험)프로그램 개발 및 운영방안 연구 : 위기청소년 성장 지원을 위한 숲(체험) 프로그램 / 윤철경·하시연
- 14-R37 청소년 통일체험캠프 프로그램 개발 총괄보고서 / 성은모
- 14-R37-1 청소년 통일체험캠프 프로그램 개발 통일체험 활동 운영매뉴얼 / 성은모
- 14-R38 지역다문화프로그램 공모사업 운영평가 체계개발 및 프로그램 분석 / 양계민
- 14-R39 지역아동센터아동패널조사2014 / 황진구·이종원·김희진
- 14-R40 2014년도 공동생활가정평가 사후관리 / 김지연·이경상
- 14-R41-1 학업중단 대책 매뉴얼 및 진단도구 개발 : 학업중단 예방매뉴얼(1-1) / 윤철경·황여정·김승경·맹영임
- 14-R41-2 학업중단 대책 매뉴얼 및 진단도구 개발 : 학업중단 숙려제 매뉴얼(1-2) / 윤철경·황여정·김승경·맹영임
- 14-R41-3 학업중단 대책 매뉴얼 및 진단도구 개발 : 학교 밖 진로 가이드북(1-3) / 윤철경·황여정·김승경·맹영임
- 14-R41-4 학업중단 대책 매뉴얼 및 진단도구 개발 : 학업중단 진단도구 개발(1-4) / 정제영·강태훈·류성창·변수용
- 14-R42 2014 행복교육 학생모니터단 운영 / 오해섭·김경준
- 14-R43 대안교육포럼 / 윤철경·오해섭·백혜정·김희진
- 14-R44 2014년 청소년유해환경접촉 종합실태조사 / 임희진·백혜정·김희진·황여정
- 14-R45 삼성전자 임직원과 함께하는 청소년 방과 후 아카데미 운영모델 확대 방안 / 황진구
- 14-R46 청소년 특별지원 사업 제도개선 방안 연구 / 김지연·김동일·김태완·윤철경
- 14-R47 고용차별예방교육 프로그램 매뉴얼 / 성은모
- 14-R48 한중 청소년의 온라인게임 이용 및 정책에 관한 연구 / 이창호·윤철경·최금해·김욱태
- 14-R49 2014년 또래조정사업 / 서정아·김영한·이유진
- 14-R50 2014 청소년 방과후 아카데미 지역돌봄 연계 모형 개발 연구 / 양계민
- 14-R51 청소년우대정책관련 하위법령 개정추진 기초연구 / 이창호·조혜영·김용훈
- 14-R52 신고·인증제 정착을 위한 청소년수련활동 개념 정립 및 분류 체계 연구 / 임지연·김민
- 14-R53 멘토링 프로그램 효과성 측정도구 개발 / 성은모
- 14-R54 약물사이버중독 안전내용체계안 개발연구 / 이창호·왕석순
- 14-R55 청소년지도사 자격제도 개선을 위한 검정교과목정비 및 표준교수요목에 관한 연구 / 김경준·오해섭

세미나 및 워크숍 자료집

- 14-S01 2014년 진로진학상담교사 부전공 자격 동계합숙연수 I (1/6~10)
- 14-S02 2014년 진로진학상담교사 부전공 자격 동계합숙연수 II (1/13~17)
- 14-S03 청소년 역량지수 개발을 위한 공청회 (1/21)
- 14-S04 학업중단 예방을 위한 교원집중 연수 (2/4~7)
- 14-S05 미래연구에서의 시나리오 방법론 (2/20)
- 14-S06 제1차 2013년도 고유과제 연구성과발표회 (3/4)
- 14-S07 제2차 2013년도 고유과제 연구성과발표회 (3/11)

- 14-S08 학업중단 및 학교폭력 예방을 위한 학생생활지도 : 일본의 최근동향 (3/13)
- 14-S09 STATA를 이용한 공간분석의 기초 (3/21)
- 14-S10 역량 측정도구 개발 방법론 (3/26)
- 14-S11 청소년경찰학교 시범운영 워크숍 (4/3~4)
- 14-S12 2014년 진로진학상담교사 배치교 학교장 특별연수 (4/14~16)
- 14-S13 학업중단예방 시·도 담당자 워크숍 (4/11~12)
- 14-S14 자유학기제와 청소년체험활동의 의미와 연계과제 (4/23)
- 14-S15 행복한 청소년을 위한 지역사회 환경진단지표 (4/29)
- 14-S16 복잡표본조사에서 가치치 산출 (5/8)
- 14-S17 다문화시대 아동·청소년의 인권과 시민교육 (5/12)
- 14-S18 시군구 꿈키움 멘토단 운영 담당자 연수 (5/27)
- 14-S19 지역사회 지표를 통한 청소년 정책개발 및 정책의 실제 활용 (5/26)
- 14-S20 청소년 통일체험캠프 프로그램 개발을 위한 플릿트러닝의 적용 가능성 (5/26)
- 14-S21 청소년보호의 시대적 중요성과 미래의 바람직한 방향모색을 위한 정책워크숍 (5/30)
- 14-S22 위기청소년을 위한 숲 프로그램 개발 및 운영방안 모색 (5/30)
- 14-S23 청소년 통일 체험캠프 프로그램 개발을 위한 Action Learning의 적용가능성 (5/29)
- 14-S24 청소년 기업가정신 함양 및 창업 활성화 방안 모색 (6/13)
- 14-S25 Mplus를 활용한 자료분석 (7/4)
- 14-S26 학업중단 청소년 패널조사 I 데이터 분석 세미나 학업중단 청소년의 특성과 중단 후 경로 (7/11)
- 14-S27 질적연구방법론 : CQR (7/21)
- 14-S28 가정폭력사건의 회복적사법 도입가능성 (7/29)
- 14-S29 2014 진로진학상담교사 부전공자격 하계합숙연수 (7/22~25)
- 14-S30 청소년방과후아카데미 우수사례(중등) 발표 워크숍 (8/7, 8/10)
- 14-S31 자유학기제를 통한 학교연계 청소년활동 활성화 방안 (8/29)
- 14-S32 표본조사의 올바른 모수 추정법 (8/14)
- 14-S33 학업중단 다수발생 학교 컨설팅위원 워크숍 (8/21)
- 14-S34 청소년경찰학교 시범운영 담당자 2차 워크숍 (8/28~29)
- 14-S35 대안교실 담당 교원 심화연수 (8/18~22)
- 14-S36 질적연구방법론 : 근거이론 (8/29)
- 14-S37 청소년 기업가 정신 함양을 위한 영역별 정책방안 도출 (9/19)
- 14-S38 학교 밖 청소년 및 가출 청소년의 실태와 정책과제 (9/19)
- 14-S39 청소년 기업가 정신 함양 및 창업 역량 강화 방안 (9/30)
- 14-S40 대안교육 국제포럼 2014 대안교육의 국제적 동향과 발전방향 : 정책과 실천 (9/25~26)
- 14-S41 자유학기제 운영 활성화 방안 탐색 공동세미나 (9/25)
- 14-S42 학교 사이버불링 실태와 대책방안 토론회 (11/3)
- 14-S43 제4회 한국아동·청소년 패널 학술대회 (10/30)
- 14-S44 제5차 청소년정책기본계획 중간평가 및 정책토론회 (11/12)
- 14-S45 아동·청소년 인권 정책과제 개발을 위한 전문가 워크숍 (11/7)
- 14-S46 학교 밖 청소년지원사업 (11/17)
- 14-S47 국회다정다감포럼 <사회통합을 위한 다문화청소년 정책의 방향과 과제> (11/07)
- 14-S48 미래 환경변화 및 청소년정책 전망에 대한 전문가워크숍 (11/29)

학 술 지

「한국청소년연구」 제25권 제1호(통권 제72호)

「한국청소년연구」 제25권 제2호(통권 제73호)

「한국청소년연구」 제25권 제3호(통권 제74호)

「한국청소년연구」 제25권 제4호(통권 제75호)

청소년지도총서

- 청소년지도총서① 「청소년정책론」, 교육과학사
- 청소년지도총서② 「청소년수련활동론」, 교육과학사
- 청소년지도총서③ 「청소년지도방법론」, 교육과학사
- 청소년지도총서④ 「청소년문제론」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑤ 「청소년교류론」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑥ 「청소년환경론」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑦ 「청소년심리학」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑨ 「청소년상담론」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑩ 「청소년복지론」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑪ 「청소년문화론」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑫ 「청소년 프로그램개발 및 평가론」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑬ 「청소년 자원봉사 및 동아리활동론」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑭ 「청소년기관운영론」, 교육과학사
- 청소년지도총서⑮ 「청소년육성제도론」, 교육과학사
- 청소년지도총서 「청소년학 연구방법론」, 교육과학사
- 청소년지도총서 「청소년학 개론」, 교육과학사

한국청소년정책연구원 문고

- 한국청소년정책연구원 문고 01 「좋은교사와 제자의 만남」, 교육과학사
- 한국청소년정책연구원 문고 02 「행복한 십대 만들기 10가지」, 교육과학사
- 한국청소년정책연구원 문고 03 「집나간 아이들 - 독일 청소년 중심」, 교육과학사
- 한국청소년정책연구원 문고 04 「청소년학 용어집」, 교육과학사

기타 발간물

- NYPI 청소년정책 리포트 51호 : 청소년 한부모의 생활실태 및 자립지원 방안
NYPI 청소년정책 리포트 52호 : 아동·청소년 민주시민역량 강화 방안
NYPI 청소년정책 리포트 53호 : 아동·청소년 성매매 예방 및 피해지원 대책
NYPI 청소년정책 리포트 54호 : 학교 밖 청소년 건강실태 및 지원방안 연구
NYPI 청소년정책 리포트 55호 : 청소년수련시설 종사 청소년지도사 처우 개선방안 연구 - 보수체계를 중심으로 -
NYPI 청소년정책 리포트 56호 : 청소년 기업가정신 함양 및 창업 활성화 방안 연구 I
- NYPI 청소년 통계브리프 13호 : 학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구 I
NYPI 청소년 통계브리프 14호 : 아동·청소년 정신건강 증진을 위한 지원방안 연구Ⅲ : 2013 한국 아동·청소년 정신건강 실태조사
NYPI 청소년 통계브리프 15호 : 다문화청소년 종단조사 및 정책방안연구 I
NYPI 청소년 통계브리프 16호 : 청소년 아르바이트 실태조사
NYPI 청소년 통계브리프 17호 : 청소년의 사이버불링 실태조사
NYPI 청소년 통계브리프 18호 : 한중일미 4개국 청소년의 과학에 관한 의식조사 : 주요 연구결과

연구에 도움을 주신 분들

◆ 집 필 진 ◆

서 동 현 (부산보건고등학교)
하 인 호 (인천비즈니스고등학교)
홍 관 희 (광주노동자교육센터)

◆ 협력 · 자문진 ◆

김 성 호 (성동근로자복지센터)
김 종 길 (부산해운대관광고등학교)
김 현 이 (청주노동인권센터)
김 형 구 (노동인권연대)
박 수 희 (광주교육청)
서 동 현 (부산보건고등학교)
신 봉 규 (여성가족부 청소년보호과)
안 미 영 (성동근로자복지센터)
이 훈 (한국공인노무사회)
조 선 하 (여성가족부 청소년정책과)
최 미 나 (부산청소년노동인권네트워크)
최 미 숙 (서울시명예옴부즈만, 공인노무사)
최 영 (부산실업극복지원센터)
최 은 실 (노무법인 노동과 삶)
하 인 호 (인천비즈니스고등학교)
홍 관 희 (광주노동자교육센터)

연구보고 14-R01

청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I

인 쇄 2014년 12월 24일

발 행 2014년 12월 30일

발행처 한국청소년정책연구원

세종특별자치시 시청대로 370

발행인 노 혁

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 (주) 계문사 전화 02)725-5216(代)

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.
구독문의 : (044) 415-2125(학술정보관)

ISBN 979-11-5654-007-6 93330