

청소년 아르바이트 근로보호 정책방향과 과제 토론회

일시 | 2011년 10월 12일(수) 14:30~16:20

장소 | 한국교원단체총연합회관 2층 단재홀

주최·주관 | 한국청소년정책연구원

후원 | 여성가족부

「청소년 아르바이트 근로보호 정책방향과 과제 토론회」

사회 : 이경상(한국청소년정책연구원 연구위원)

시간	내용	비고
14:30~14:45	개회	사회자
14:45~15:00	<발제1> 이경상·김기현·김가람(연구진) “청소년 아르바이트 근로참여 실태 및 법·정책 현황”	발표 이경상
15:00~15:15	<발제2> 김기현·김가람(연구진) “청소년 아르바이트 근로보호 정책과제”	발표 김기현
15:15~15:55	<토론1> 강영배(대구한의대학교, 교수) <토론2> 하인호(인천여자상업고등학교, 교사) <토론3> 이수정(청소년노동인권네트워크, 공인노무사) <토론4> 이득구(알바인, 기획서비스실장)	관련 전문가
15:55~16:15	질의응답	청중
16:15~16:20	폐회	사회자

<발표문> 청소년 아르바이트 근로보호 정책방향과 과제

이경상(한국청소년정책연구원·연구위원)

김기현(한국청소년정책연구원·연구위원)

김가람(한국노동연구원·연구원/공인노무사)

I. 연구의 목적 및 내용	7
II. 청소년 아르바이트 근로실태	15
III. 청소년 근로보호 법제현황	50
IV. 청소년 근로보호 정책현황	96
V. 청소년 아르바이트 근로보호 정책과제	108

I. 연구의 목적 및 내용

1. 연구의 필요성 및 목적

청소년의 시간제 근로(part-time work) 혹은 아르바이트에 대한 사회적인 관심이 고조되고 있다. 적지 않은 수의 중고생들이 학교에 다니는 동안 가정이나 학교 밖에서 일을 하고 임금을 받는 활동을 하게 됨에 따라 이에 대한 관심이 증가하고 있다. 최근 10여년간 조사된 아르바이트 실태조사에 관한 자료들을 살펴보면, 한국 청소년들의 20~30%가 아르바이트를 경험하고 있는 것으로 나타난다(이철위, 박창남, 정혜영, 2000; 노동부, 2006, 2009; 국가청소년위원회, 2008).

청소년들의 아르바이트에 대한 시각은 학생 신분으로 적절하지 않다는 견해와 미래의 직업세계를 간접적으로 경험할 수 있는 기회라는 견해로 대별된다(김기현·유성렬, 2007). 전자는 청소년을 가족이나 사회로부터 보호받아야 할 존재로 보며 발달단계로 보아 교육에 전념할 수 있도록 경제적으로 보장받아야 한다는 가정이 깔려 있다. 반면, 후자는 청소년을 성인과 동등한 인격체로 바라보며 사회적 참여의 일환으로 스스로 경제 활동을 하는 것이 전인적인 성장에 도움이 될 수 있다는 시각을 반영한 것이다.

청소년을 둘러싼 몇 가지 사회 환경의 변화는 전자의 시각보다는 후자의 시각으로 이행하는 근본적인 단초를 제공하고 있다. 첫 번째 많은 학생들은 이제 중등교육은 물론 고등교육의 혜택을 받기 시작했다는 점이다. 이에 따라 학교에서 직업으로의 이행(the transition from school to work) 시기는 10대 중반에서 20대 초반으로 옮겨가고 있다. 이러한 변화는 학교에 다니는 기간이 점차 늘어나고 있음을 의미하는데 이에 따라 진로·직업 교육의 중요성이 점차 강조되고 있으며 사회 진출이전에 직업 현장을 체험할 수 있는 기회를 갖도록 하기 위한 정책적 노력이 이루어지고 있다. 예를 들면 미국의 경우 학생교육고용프로그램인 SEE(Student Educational Employment) 등을 통해 공공부문 일자리를 청소년들에게 제공해줌으로써 학생시절에 가치 있는 일을

경험하고 이에 대한 적절한 보상이 주어질 수 있도록 하고 있으며 독일은 학교-기업간 연계를 통해 직업교육이 이루어지는 이원화제도(dual system)를 구축하고 유지하는데 노력을 기울여 왔다.

두 번째는 청소년에 대한 노동착취가 불법화되고 유엔(UN)의 아동권리협약(International Convention on the Right of the Child) 등을 통해 노동현장에서 과거처럼 광범위하게 청소년에 대한 노동착취가 진행되고 있지 않다는 점이다. 만약 청소년들의 노동현장에서 노동착취가 이루어지고 있다면 사회계층별로 아르바이트 참여율은 현격한 차이를 보여줄 것이다. 그러나 대부분의 선진국과 개발도상국에서 현재 아르바이트 참여에 대한 사회계층간 차이는 크지 않은 것으로 알려져 있다. 게다가 미국의 경우 모든 사회계층의 자녀들이 높은 수준의 아르바이트 경험을 보여주고 있는 것은 부모들이 청소년 시기에 일을 하는 것을 긍정적으로 바라보기 때문에 가능한 현상으로 해석하고 있다(Singh and Ozturk, 2000: 67).

세 번째는 청소년을 더 이상 사회로부터 보호받아야 할 대상이 아니라 사회발전의 원동력으로 파악하고 인적자원개발이라는 관점에서 경제적 참여를 장려하려는 국제적인 움직임이 활발하게 전개되고 있다는 점이다. 국제연합(UN)은 이러한 흐름을 주도하고 있는데, 1985년 '청소년분야의 향후계획 및 적절한 후속조치를 위한 지침(Guidelines for Further Planning and Suitable Follow-up in the Field of Youth)', 2000년 '청소년을 위한 세계 실행프로그램(World Programme of Action for Youth to the Year 2000 and Beyond; WPA)' 등을 채택하여 참여적 관점에서 청소년을 바라보아야 한다고 주장하고 있다(이철위, 박창남, 정혜영, 2000).

그러나 여전히 전자의 시각이 유효하다는 견해가 상존하고 있다. 이는 일을 하는 과정에서 학업생활 및 친구관계에 지장을 받거나, 임금을 못 받거나 적게 받고, 처음 하기로 한 일과 다른 일을 시키며, 불결하고 위험한 작업환경에서 일을 하고, 폭언, 폭행, 성희롱을 당하는 등 부당한 처우나 침해 받는 상황이 많이 발생하고 있기 때문이다(청소년정책분석평가센터, 2010).

이와 관련 지난 12월 한 청소년 피자배달원이 오토바이로 피자를 배달하던 도중 사망하는 사건이 발생하면서 청소년 배달 아르바이트 문제가 사회적 쟁점으로 제기되기도 했으며 한 피자업체가 30분 배달제를 폐지하는 일도 발생하였다. 이에 대해 ‘청소년노동인권네트워크’는 올해 4~5월 배달 아르바이트를 해봤거나 하고 있는 10대 청소년 665명을 대상으로 설문 조사를 한 결과 응답자의 50.2%가 ‘배달 중 사고를 당한 적이 있다’고 응답했다(청소년노동인권네트워크, 2011). 이 중에서 사고로 다쳐 입원이나 통원 치료를 받은 비율이 사고 경험자의 54%로 절반이 넘었으며 아무런 조치를 취하지 않은 경우도 30.1%로 나타났다. 또한 배달 중 일어나게 될 사고에 대해 안전교육을 받은 적이 없다는 응답자는 66.3%에 달하였다.

이로 인해 아르바이트의 경험이 청소년들에게 학교생활과 충돌된 아르바이트 참여로 인한 학업성취도 및 친구관계에 부정적 영향을 미치고, 부당대우 경험으로 인한 정신적 스트레스 경험, 비행위험 증대, 일에 대한 부정적 인식 증대, 직업체험효과 미비 등 많은 문제점을 노출하고 있다.

이처럼 청소년들이 아르바이트 과정에서 부당한 처우나 침해를 받고 있는 상황에서 정부는 2005년 노동부·교육인적자원부·청소년위원회·경찰청 등 관계부처 합동으로 「청소년근로보호 종합대책」을 발표하여 적극적으로 이 문제에 대처한 바 있으나 큰 개선효과를 보여주지 못하였다.

청소년의 아르바이트 근로 참여는 청소년기에 갖춰야 할 자립심·책임감을 길러주고 대인관계 경험을 제공하여 청소년의 건강한 발달과 사회화에 기여할 뿐만 아니라, 직업체험의 기회를 제공하여 청소년의 긍정적인 일자리 경력형성과 진로탐색에 기여하여야 한다.

따라서 이 연구에서는 청소년의 건강한 발달 및 사회화와 긍정적인 진로탐색의 관점에서 기존 청소년 아르바이트 등 근로참여 실태를 분석하고, 기존 청소년 근로관련 법현황을 분석하며, 기존 청소년 근로관련 정책현황을 면밀히 점검한 후, 관련 전문가의 의견을 수렴하여 청소년 아르바이트 근로 관련 문제점을 해결하고 개선하기 위한 청소년 근로관련 정책과제를 제시하고자 한다.

2. 연구내용

학업성취도 및 친구관계에 미치는 부정적 효과, 부당대우 경험에 기인한 정신적 스트레스, 비행위험, 일에 대한 부정적 인식 등 청소년 아르바이트의 부정적인 효과는 지양되어야 하고, 자립심·책임감 증대, 대인관계 경험 증대, 직업체험을 통한 진로탐색 등 청소년 아르바이트의 긍정적인 효과가 영향을 미치는 환경이 조성되어야 할 것이다.

이를 위해 이 연구에서는 기존 청소년 아르바이트 등 근로참여 실태, 기존 청소년 근로관련 법현황, 기존 청소년 근로관련 정책현황을 분석하여 문제점을 도출하고, 관련 전문가의 의견을 수렴하여, 청소년들에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 청소년 근로관련 정책과제를 제시하고자 한다.

다음의 II장에서는 청소년 아르바이트 근로실태를 여러 가지 양적, 질적 자료를 바탕으로 청소년 아르바이트 근로참여 정도, 청소년 아르바이트 근로참여 이유, 구직, 직종, 기간, 임금 등 청소년 아르바이트 근로조건, 청소년 아르바이트 피해경험, 청소년 아르바이트 근로참여 효과 등의 순으로 살펴보고 문제점을 도출해보고자 한다.

다음의 III장에서는 청소년 근로보호 법제현황을 우선 청소년보호법, 근로기준법, 최저임금법, 안전·재해관련 법 등 국내 법제현황을 살펴보고, 다음으로 국제협약·비준, 미국, 독일, 영국, 캐나다, 일본 등 해외 입법사례를 살펴본 후, 청소년 근로보호 법제상의 문제점을 도출하게 될 것이다.

다음의 IV장에서는 청소년 근로보호 정책현황을 고용노동부 연소근로자 지도점검 결과, 청소년 아르바이트 관계기관 합동점검 등 청소년 고용사업장에 대한 지도·점검과 아르바이트 청소년들의 피해신고, 노동관계법 교육 및 인지도 제고 등 청소년들의 피해신고 및 노동관계법 인지도 제고를 중심으로 살펴본 후 문제점을 도출해보고자 한다.

마지막으로 V장에서는 앞의 분석결과를 토대로 청소년 아르바이트 근로호보를 위한 정책과제를 청소년 근로보호를 위한 법적 개선방안과 청소년 근로보호를 위한 정책적 대응방안으로 나눠 제시해보고자 한다.

3. 연구방법

1) 양적 자료 2차 분석

청소년 아르바이트 근로실태를 살펴보기 위하여 기존 양적 조사 자료를 2차 분석하여 분석결과를 제시하였다.

여기에서 2차 분석에 주로 활용된 자료는 한국청소년정책연구원에서 2009년에 수행한 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’ 자료이다. 이 자료는 전국 중고등학교 청소년들을 대상으로 확률표집에 의해 대규모 표본을 대표성있게 수집한 자료로 2년전 자료이긴 하지만 청소년들의 아르바이트 양태가 2년만에 쉽게 변하지 않는다는 점을 감안하면 가장 최근의 가장 신뢰성있는 자료로 여겨진다. 여기에서는 수집된 자료 중 중3~고3(만15~18세) 청소년 4,517명 중 아르바이트 경험이 있는 652명을 대상으로 2차 분석하였다. 아울러 한국청소년정책연구원내 여성가족부 청소년정책분석평가센터에서 2010년에 수행한 ‘학교밖 청소년 아르바이트 실태조사’ 자료도 필요시 부분적으로 활용하였다. 이 자료는 2010년 만15-18세로 학교에 다니고 있지 않은 학교밖 청소년 중 비확률표집의 방법으로 수집한 아르바이트 경험이 있는 100명을 대상으로 수집한 자료이다. 확률표집에 의하지 않은 자료로 일반화에 한계가 있지만 참고자료로 활용하였다.

양적 자료는 질적 자료가 가질 수 없는 일반화된 결과를 보여준다는 점이 강점이며, 여기에서는 질적 자료를 분석하기 전에 청소년 아르바이트 근로실태의 전반적인 실태를 보여주는 용도로 활용되었다.

2) 질적 자료 분석

청소년 아르바이트 근로실태를 살펴보기 위하여 질적 조사 자료를 제시하였다. 청소년 아르바이트 근로실태를 살펴보기 위한 질적 자료는 인터넷 검색 자료와 질적 면접조사 자료의 두 가지이다.

인터넷 검색자료는 2010년 7월 1일~2011년 6월 30일까지의 지난 1년 동안 네이버 통합검색란에 청소년 아르바이트의 검색어로 검색하여 찾은 기

사, 블로그, 카페, 지식인의 청소년 아르바이트 관련 자료들이다.

질적 면접조사 자료는 2010년 7월 1일~2011년 6월 30일까지의 지난 1년 동안 아르바이트를 경험한 청소년들 중 임금을 못 받거나 적게 받은 유형, 근로시간 초과임금을 받지 못한 유형, 처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일을 한 유형, 작업환경이 불결하고 위험한 유형, 아르바이트를 하다가 다친 유형, 폭언, 폭행을 당한 유형, 성희롱을 당한 유형 등 아르바이트 피해를 경험한 청소년들 15사례를 2011년 7월~8월에 인터뷰한 자료이다.

질적 자료는 양적 자료가 가질 수 있는 장점인 일반화된 결과를 보여주지는 못하지만, 양적 자료가 나타내지 못하는 구체적인 상태를 보여줄 수 있다는 점에서 양적 자료 이면에 숨어있는 구체적인 실태를 보여주는 용도로 활용되었다.

<표 1-1> 면접대상자 리스트

이름	성별	연령	현재	진로설정	아르바이트경험
면접대상자A	여	17	K고	병원 카운터	삼겹살집 서빙
면접대상자B	남	16	학업중단	미용사	주차장 주차요원
면접대상자C	여	16	Y중	진로고민중	전단지 배포
면접대상자D	남	20	S대	회사원	패밀리레스토랑 서빙
면접대상자E	여	19	Y고	회사원	패스트푸드점 청소
면접대상자F	남	20	S대	진로고민중	학원 교사보조
면접대상자G	남	18	학업중단(일만 하는 중)	건축학과 진학	식당 서빙
면접대상자H	여	19	K고	병원 입사	미용실 보조
면접대상자I	남	19	학업중단(검정 고시 준비)	패션디자이너	백화점 주차요원
면접대상자J	여	16	Y중	미용사, 산부인과	주유소 주유
면접대상자K (어머니임)	여	45	학업중단(사고 사)	-	음식점 오토바이 배달
면접대상자L	남	18	학업중단(검정 고시 준비)	가수	쇼핑센터 물건판매
면접대상자M	남	19	학업중단(검정 고시 준비)	진로고민중	주유소 주유
면접대상자N	여	18	J고	진로고민중	패스트푸드점 서빙
면접대상자O	여	19	학업중단(검정 고시 준비)	뮤지컬배우	PC방 카운터

3) 문헌 자료 분석

청소년 근로보호 관련 법제현황을 분석하기 위하여 청소년 보호법, 근로기준법, 최저임금법, 안전·재해관련 법, 국제협약, 미국, 독일, 영국, 캐나다, 일본의 입법사례 등 문헌 자료를 분석하였다.

아울러 청소년 근로보호 관련 정책현황을 분석하기 위하여 고용노동부 연소근로자 지도점검 결과, 청소년 아르바이트 관계기관 합동점검 결과 자료 등 관련 문헌 자료를 분석하였다.

4) 전문가 의견수렴

청소년 아르바이트 근로보호 정책과제에 대한 전문가들의 의견을 수렴하기 위해 전문가회의를 개최하였다. 아울러, 연구진에서 마련한 근로보호 정책과제에 대한 전문가들의 검토를 위해 전문가 토론회를 개최하였다. 전문가 토론회는 10월 12일(수) 한국교총회관에서 관련 전문가분들을 모시고 개최하였으며, 관련 전문가들의 검토의견은 최종 정책과제를 마련하는데 유용하게 활용되었다.

II. 청소년 아르바이트 근로실태

1. 청소년 아르바이트 근로참여 정도

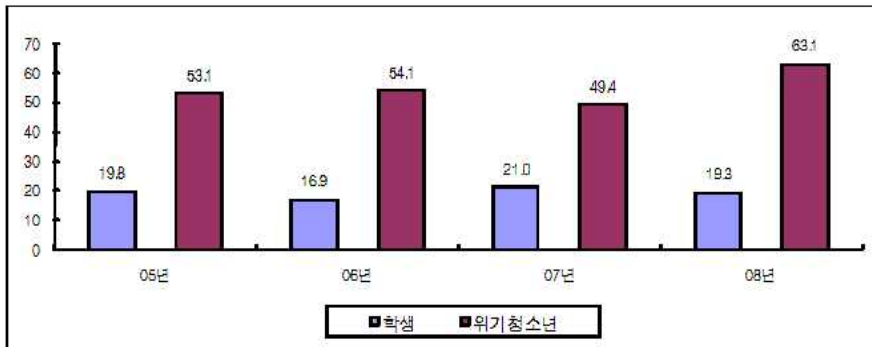
청소년 아르바이트 경험에 대한 연구들은 다소 차이가 있으나 약 15~30% 내외의 청소년들이 아르바이트를 하고 있는 것으로 보고하고 있다.

이전 자료부터 살펴보면, 이철위 외(2000)는 조사에 참여한 중학생 가운데 23.5%, 고등학생 중에는 35.3%가 아르바이트를 한 경험이 있다고 보고하였고, 노동부가 2006년에 실시한 실태조사에서는 진학청소년 중 38.5%가 2009년 조사에서는 중학교 3학년과 고등학생(만15-18세)의 31.0%가 조사 당시 한 번이라도 아르바이트를 경험한 것으로 나타나고 있다¹⁾.

한편 청소년유해환경접촉종합실태조사에서는 2005년 조사부터 지난 1년간을 기준으로 청소년들의 아르바이트 참여 현황을 살펴볼 수 있는 분석결과를 제공하고 있다. 다만, 2009년 조사부터 일반적인 아르바이트 참여 현황에 관한 조사 문항이 사라지고 유해업소 아르바이트 참여 현황만 조사가 이루어지고 있다²⁾. 청소년유해환경접촉종합실태조사는 전국의 중·고등학생과 소년원, 청소년 쉼터에 거주하는 가출 청소년, 보호관찰소에 등록된 상태로 학교를 다니고 있는 학생을 구분하여 조사를 진행하며 전자는 일반청소년, 후자는 위기청소년으로 구분하고 있다. [그림 I-1]은 지난 1년간을 기준으로 2005년부터 2008년까지 청소년 아르바이트 참여현황 추이를 보여주고 있다. 이 조사에 따르면, 중·고등학생의 20% 내외가 지난 1년간 아르바이트에 참여하고 있는 것으로 나타나고 있으며 위기청소년의 절반 이상이 아르바이트에 참여하고 있는 것으로 나타나고 있다.

1) 이들 조사들은 통계청의 국가승인통계가 아니라는 문제점이 있으며 부처 간의 협의를 통해 청소년 아르바이트 및 근로보호 실태를 파악할 수 있는 대표성을 갖는 국가승인통계조사를 향후 추진할 필요가 있다.

2) 이로 인해 안타깝게도 2009년 이후 국가승인통계조사 중에서 청소년들의 아르바이트 참여 현황 전반을 파악할 수 있는 조사는 사라졌다고 할 수 있다.



출처: 국가청소년위(2005), 국가청소년위(2007), 보건복지가족부(2008), 보건복지가족부(2009)

[그림 I -1] 청소년 아르바이트 지난 1년간 경험률(%)

가장 최근의 청소년 아르바이트 근로 참여 정도를 살펴볼 수 있는 자료로는 한국청소년정책연구원에서 2009년에 수행한 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’ 자료가 있다(한국청소년정책연구원, 2009). 이 자료는 전국 중고등학교 청소년들을 대상으로 확률표집의 방법으로 대표성있게 대규모 표본을 수집한 자료로 신뢰성있는 자료이다. 여기에서는 수집된 자료 중 중3~고3(만15~18세) 청소년 4,517명을 대상으로 분석하였다.

분석결과를 살펴보면, 중3~고3(만15~18세) 청소년들 중 지난 1년간 아르바이트를 경험한 청소년들의 비율은 전체의 14.4%로 나타났다. 성별로는 남자 청소년들이 14.1%, 여자 청소년들이 14.9%로 거의 비슷한 것으로 나타났다. 학년별로는 중3 7.9%, 고1 12.5%, 고2 17.8%, 고3 19.1%로 학년이 올라갈수록 아르바이트를 경험한 청소년들의 비율이 높아지는 것으로 나타났다. 학교유형별로는 중학교 7.9%, 일반계고 11.3%, 전문계고 26.9%의 순으로 나타나 전문계고 청소년들이 아르바이트를 가장 많이 하고 있는 것으로 나타났다(한국청소년정책연구원, 2009).

이러한 결과는 한국 청소년들 중 15~30% 정도 되는 청소년들이 즉, 청소년 10명 중에 2~3명 정도가 아르바이트 근로에 참여하고 있으며, 이미 한국 청소년들에게 아르바이트 참여는 상당히 많이 이뤄지는 보편적인 현상임을 나타낸다.

2. 청소년 아르바이트 근로참여 이유

앞에서 한국 청소년들의 15~30%에 달하는 청소년들이 아르바이트에 참여하고 있으며, 한국 청소년들에게 아르바이트 참여는 상당히 보편적으로 일어나고 있는 현상임을 살펴보았다. 그럼 청소년들은 아르바이트에 왜 참여하는가? 청소년들이 아르바이트 근로에 참여하는 이유는 무엇인가? 여기에서는 청소년 아르바이트 근로 참여이유에 대해 살펴보기로 한다.

우선 한국청소년정책연구원 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’ 자료의 분석결과를 중심으로 전체적인 참여이유의 분포부터 살펴보았다. 청소년 아르바이트 근로참여 이유의 분포에 대한 분석결과부터 살펴보면, ‘용돈이 필요해서’가 전체의 49.1%, ‘원하는 것을 사기 위해’가 22.0%, ‘개인적인 관심과 흥미 때문에’가 9.8%, ‘취업경험을 쌓기 위해’가 7.3%, ‘부모나 친지 등의 권유로’가 4.0%, ‘학비를 마련하기 위해’가 2.0%, ‘부모로부터 독립하기 위해’가 1.6%, ‘가족의 생활비를 벌려고’가 전체의 1.4%, ‘친척(친구)을 도와주기 위해’가 0.8%, ‘기타’가 2.1%의 순으로 나타났다(한국청소년정책연구원, 2009).

전체의 71.1%가 개인적인 용돈마련과 소비를 위해 아르바이트에 참여하는 것으로 나타난 가운데, 취업경험의 목적은 7.3%에 그치고 있는 것으로 나타나 한국 청소년들의 아르바이트 근로 참여 목적은 진로직업체험 등의 목적보다는 개인적인 소비의 목적이 지배적인 것으로 나타났다.

면접조사 결과를 통해 청소년들의 아르바이트 근로참여 이유를 좀 더 깊게 들여다보았다.

전단지 배포 아르바이트를 했던 면접대상자C(여, 16세, Y중 재학중)는 아르바이트를 선택한 중요한 이유로 일주일에 만원 정도되는 용돈을 좀 더 풍족하게 마련하기 위해 아르바이트를 하게 되었다고 했다. 주유소 주유 아르바이트를 했던 면접대상자J(여, 16세, Y중 재학중)는 개인적으로 하고 싶은 것을 위해 아르바이트를 하게 되었다고 했다. 즉, 개인적인 용돈마련과 소비를 위해 아르바이트에 참여하게 된 경우인 것이다.

질문자: 아르바이트를 하게 된 이유?

면접대상자C: 돈필요해서요.

질문자: 돈이 왜 진짜 필요했나요?

면접대상자C: 뭐 놀라고요 엄마가 용돈을 조금 줘가지고요

질문자: 용돈이 어느 정도?

면접대상자C: 일주일에 만원이에요.

질문자: 다른 용도는 어떻게 되나요?

면접대상자C: 없어요. 거의 다 노는데 쓰고요. 막 사고 싶은 거 있잖아요. 그런데 쓰고요. 저금 하고 싶은데 할 돈이 없어요.

질문자: 돈이라던지 다른이유가 있다면요?

면접대상자J: 엄 여름이니깐요 놀러도 가야되고 그냥 하고 싶은게 많았어요.

생계를 위한 생활비 마련을 위해 아르바이트에 참여하게 된 경우도 있다. 식당 서빙 일을 했던 면접대상자G(남, 18세, 학업중단)는 안 좋은 가정환경에서 가출해 살게 되면서 생활비 마련을 위해 아르바이트를 하게 된 경우이다. 그리고 주유소 주유일을 했던 면접대상자M(남, 19세, 학업중단-검정고시준비중)은 하나뿐인 가족인 몸이 아픈 아버지를 대신해서 생계를 꾸리기 위해 아르바이트를 하게 된 경우이다.

질문자: 그럼 이런 처음에 아르바이트를 시작하게 된 이유가?

면접대상자G: 제가 그 부모님 가정환경도 안좋고 그렇다보니까 혼자 나와서 살게 됐는데요. 일단 돈이 필요해가지고 개인적인 돈이 필요해가지고 했고요.

질문자: 아르바이트를 하게 된 이유는?

면접대상자M: 저는 가족이 아버지뿐인데 아버지가 몸이 아프시고 본인이 생계를 알아서 살아가야하는 위치이고 가정사가 복잡해요. 제가 그래서 그렇다고 해서 제가 아버지밖에 없는데 뭐 어머니는 이혼하셨고 그렇기 때문에 혼자서 벌고 어떻게 살아야 하기 때문에

3. 청소년 아르바이트 근로조건

그럼 진로체험보다는 개인적인 용돈마련과 소비 목적이 많은 청소년들의 아르바이트 근로조건은 어떠한가? 여기서는 구직, 직종, 기간, 임금 등의 청소년 아르바이트 근로조건의 실태를 살펴보기로 한다.

1) 구직

우선, 구직시 고려사항을 한국청소년정책연구원 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’자료의 분석결과를 중심으로 살펴보면, ‘보수(돈)’이 60.5%, ‘시간적 여유’가 10.0%, ‘적성’이 7.0%, ‘근무환경’이 4.4%, ‘집과의 거리’가 4.2%, ‘일이 쉽고 편해서’가 4.0%, ‘무조건 구해지는 대로’가 3.6%, ‘부모의 허락여부’가 3.3%, ‘오랫동안 일을 계속 할 수 있는가’가 2.5%, ‘숙식 제공여부’가 0.3%의 순으로 나타났다(한국청소년정책연구원, 2009). 구직시 고려사항으로 ‘보수(돈)’이 지배적으로 나타났는데, 이러한 결과는 아르바이트 참여 이유가 개인적인 용돈마련과 소비가 지배적이었던 것과 맥을 같이 하는 것으로 여겨진다.

구직시의 정보원을 한국청소년정책연구원 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’ 자료의 분석결과를 중심으로 살펴보면, ‘친구나 선배의 소개’가 48.8%, ‘가족이나 친지의 소개’가 19.6%, ‘신문·벽보의 구인광고’가 12.1%, ‘인터넷’이 11.5%, ‘학교를 통해’가 2.5%, ‘직접 찾아다님’이 2.2%의 순으로 나타났다. 친구·선배, 가족·친지 등 개인적인 연결망을 통한 구직 비율이 68.4%, 신문·벽보, 인터넷 등의 공식적인 통로가 23.6%로 신문·벽보, 인터넷 등의 공식적인 통로보다는 친구·선배, 가족·친지 등 개인적인 연결망을 통해 아르바이트를 구하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

주차장 주차요원 아르바이트 자리를 구했던 면접대상자B(남, 16, 학업중단)는 아는 형을 통해 아르바이트를 자리를 구했다고 했다. 주유소 주유일 아르바이트 자리를 구했던 면접대상자J(여, 16세, Y중 재학중)도 그 주유소에서 앞서 일을 하던 친구를 통해 아르바이트 자리를 구하게 된 경우이다.

질문자: 어떤 아르바이트를 하셨죠?

면접대상자B: 안양에서 주차요원이요.

질문자: 구하게 된 경로는 어떻게 되나요?

면접대상자B: 아는 형이 자리가 빈다고 해서 하라고 해서 했어요.

질문자: 그러면 저저번주 알바는 어떤 아르바이트인가요.

면접대상자J: 주유소요

질문자: 시작한 이유는?

면접대상자J: 이것도 친구가 거기서 아르바이트 하는데 자리가 생겨가지고 부탁해서 하게됐어요.

삼겹살집 서빙 아르바이트 일을 했던 면접대상자A(여, 17세, K고)는 인터넷의 한 아르바이트 구직싸이트를 통해 아르바이트 일자리를 구했다고 했다. 학원 교사보조 아르바이트를 했던 면접대상자F(남, 20세, S대)도 인터넷의 한 아르바이트 구직싸이트를 통해 아르바이트 일자리를 구했다고 했다. 백화점 주차요원 일자리를 구했던 면접대상자I(남, 19, 학업중단-검정고시준비중)도 인터넷으로 아르바이트 일자리를 구했다고 했다.

질문자: 그러면 아르바이트를 시작하게 된 계기가 어떤 것이 있나요?

면접대상자A: 친구가 먼저 아르바이트를 하자고 해서 그때 하려고 마음먹고 있었어요. 알바천국인가 그 사이트에 들어가서 했던 것 같아요.

질문자: 아르바이트를 구한 경로는?

면접대상자F: 알바몬이나 알바천국 주로 알바몬에서 검색을 해서

질문자: 아르바이트를 구한 경로는?

면접대상자: 인터넷으로 알아봤거든요.

한편, 많은 청소년들이 아르바이트 일자리를 구하는 통로로 인터넷의 구인정보나 구인구직 전문싸이트를 이용하고 있지만, 인터넷의 구직정보에는

청소년들에게는 어울리지 않는 일자리 정보를 소개해놓은 경우도 있고, 청소년들이 접근해서는 안되는 유해업소의 일자리 정보가 차단되지 않고 있는 경우도 있었다. 오마이뉴스 2010년 9월 10일자 기사에서는 청소년 아르바이트 구직정보싸이트에서 청소년에게 어울리지 않는 직종이 검색되고 있다고 서술하고 있고, 연합뉴스 2010년 10월 24일자 기사에서는 청소년들이 접속해서는 안되는 유흥업소 소개싸이트에서 성인인증 절차를 제대로 지키지 않고 있다는 내용을 서술하고 있다.

<오마이뉴스. 2010년 9월 10일>

실제로 고용노동부가 제공하고 있는 '워크넷'의 청소년 아르바이트 정보를 확인해보니 청소년들이 할 수 없는 아르바이트가 대부분이었다.

워크넷의 '청소년 전용' 메뉴 상단에는 '청소년이 할 수 있는 알바정보를 빠르게 검색하실 수 있습니다'라고 안내돼 있었다. '청소년 전용' 검색조건에서 100만 원 이상의 월급을 제공하는 청소년 아르바이트는 주방보조, 콜센터상담원, 쇼핑몰 판매보조 등이었다. 하지만 목록에 있는 대부분의 정보가 고등학교를 졸업하거나 졸업예정자가 아니면 거의 불가능한 것으로, 청소년들을 위해 올려놓은 정보라고 보기에는 무리였다.

아르바이트 정보를 제공하는 취업전문정보사에서 운영하는 사이트들도 마찬가지였다. 청소년 아르바이트 전문 정보제공회사인 A사의 청소년 알바 코너는 주유원, 판매보조원 몇 군데를 제외하고는 '휴대폰 판매원' '카드영업' 등이 대부분이었다. 특히 성인을 대상으로 제공하는 아르바이트 정보들을 여과 없이 등록해 심지어 목록에 '주방이모'까지 오르는 등 청소년 구직자들을 혼란에 빠뜨리고 있었다. 유명 취업정보회사의 관계사인 B사이트는 그래도 사정이 조금 나은 편이었다. 추석을 앞둔 특수를 노린 백화점 판매보조원부터 시작하여 인형알바(캐릭터인형을 쓰고 하는 홍보도우미), 전단배포 등이 대부분이었지만 청소년이 하기에는 무리가 따를 것으로 생각되는 보안요원, 대리운전, 약품배송 등도 올려져 있었다.

<연합뉴스. 2010년 10월 24일.>

경찰청 사이버테러대응센터는 유흥업소 아르바이트 소개사이트나 키스방 홍보사이트를 운영하면서 청소년의 접근을 차단하지 않은 혐의(청소년보호법 위반)로 최모(38.여)씨 등 20명을 입건했다고 24일 밝혔다.

경찰에 따르면 최씨 등은 자신들의 사이트가 여성가족부에 의해 청소년 유해매체물로 지정됐음에도 19세 미만이 이용할 수 없다는 표시를 하지 않거나 이용자의 성인인증 절차를 지키지 않은 혐의를 받고 있다.

2) 직종

다음으로, 청소년 아르바이트 참여 직종의 양태를 한국청소년정책연구원 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’ 자료의 분석결과를 중심으로 살펴보면, ‘전단지 돌리기’가 26.9%, ‘피자·치킨·패스트푸드점에서 점원/배달’이 11.3%, ‘분식점·중국집 점원/배달’이 9.9%, ‘패밀리레스토랑 점원’이 5.0%, ‘24시간 편의점 점원’이 4.2%, ‘일반상점(옷가게 등) 판매원’이 3.4%, ‘공장노동’이 3.2%, ‘건설현장 노동’이 2.8%, ‘게임방 점원’이 2.3%, ‘주유소 주유원’이 2.1%, ‘카페(커피숍) 점원’이 1.8%, ‘아기·노인 돌보기’가 1.3%, ‘이벤트행사장 도우미’가 1.3%, ‘신문·우유 배달’이 1.0%, ‘이삿짐운반 또는 물건포장’이 0.8%, ‘사무업무 보조(설문조사 포함)’이 0.8%, ‘비디오대여점 점원’이 0.6%, ‘만화방 점원’이 0.3%, ‘공공기관 알선을 통한 직장체험’이 0.3%, ‘미용실’이 0.2%, 기타가 20.6%로 나타났다(한국청소년정책연구원, 2009).

전단지 돌리기, 피자·치킨·패스트푸드점에서 점원/배달, 분식점·중국집 점원/배달, 패밀리레스토랑 점원, 24시간 편의점 점원 등 단순반복적 성격을 띠는 아르바이트가 대부분인 가운데, 카페, 비디오대여점 등 청소년 고용금지 업소의 아르바이트도 상당수가 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 현재 이뤄지고 있는 청소년들의 아르바이트가 청소년들의 진로교육적 체험과는 거리가 먼 상태로 이뤄지고 있음을 나타낸다.

이런 가운데, 프라임 경제 2010년 7월 6일자 기사에서는 주로 대학생 청소년들을 대상으로 한 것이긴 하지만 영어캠프, 유아캠프, 자연학교 등 캠프

교사 아르바이트 일자리가 인기를 끌고 있다고 소개해 눈길을 끌고 있다. 기존 청소년들의 일자리가 단순반복적이고 교육적 체험과는 거리가 먼 일자리임에 비해, 캠프 일자리는 교육적인 일자리로 상대적으로 괜찮은 일자리이기 때문이다. 향후 중고등학교 청소년들을 대상으로 한 일자리도 이러한 괜찮은 일자리들이 많이 공급되는 형태로 전환되어야 할 것이다.

<프라임경제. 2010년 7월 6일.>

6일 인크루트가 운영하는 아르바이트·비정규직 전문사이트 ‘인크루트 아르바이트(alba.incruit.com)’에 따르면 여름방학 시즌을 맞아 각종 캠프 아르바이트가 뜨고 있다.

최근 들어 여름방학 시즌 휴양지를 중심으로 각종 캠프가 많이 들어서고 있다. 영어캠프에서부터 유아캠프, 자연학교, 문화학교, 경제캠프 등 그 종류도 다양하다. 주로 각종 캠프에서 일정 기간 동안 지도교사나 강사, 캠프 운영스태프를 할 사람을 뽑는다.

캠프 중에서는 영어캠프가 가장 활발하다. 인크루트 이광석 대표는 “아르바이트도 경력으로 인정받고 있는 상황에서 방학을 이용해 영어를 쓰는 환경에서 외국어 실력도 늘이고 용돈도 벌 수 있는 괜찮은 아르바이트 중 하나”라고 말했다.

3) 기간

다음으로 청소년 아르바이트 참여 기간의 양태를 한국청소년정책연구원 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’자료의 분석결과를 중심으로 살펴보면, ‘1주미만’이 37.4%, ‘1주이상~1개월미만’이 25.0%, ‘1개월이상~3개월미만’이 21.4%, ‘3개월이상~6개월미만’이 8.2%, ‘6개월이상~1년’이 7.9%인 것으로 나타났다. 1일 근로시간은 1시간이 3.4%, 2시간이 7.5%, 3시간이 9.4%, 4시간이 14.0%, 5시간이 20.7%, 6시간이 13.6%, 7시간이 4.4%, 8시간이 7.6%, 9시간이 2.0%, 10시간이 8.4%, 11시간이 1.1%, 12시간이 7.2%, 13시간이 0.2%, 14시간이상도 0.5%인 것으로 나타났다(한국청소년정책연구원, 2009). 근로기준법상 연소자 법정근로시간인 7시간을 넘긴 장시간 근로의 경우도 상당수에 달하는 것으로 나타났다.

<노컷뉴스. 2010년 11월 14일.>

중학교를 졸업한 뒤 서울로 올라온 이경태(17·가명)군은 ‘몸을 굴리는 일’밖에 자신을 받아주는 곳이 없었다. 인터넷 알바사이트에 여기저기 이력서도 넣었고, 면접도 봤지만 어리다는 이유로 번번이 퇴짜를 맞았다.

그러다 택배회사 물류창고에서 일을 시작했다. 처음엔 운이 좋다고 생각했지만 착각이었다. 밤 9시부터 새벽 6시까지 전국에서 들어온 물건을 배송지에 따라 분류하다 보니 몸은 망가졌고, 잠도 부족했다.

근로기준법상 연소자 법정 근로시간인 7시간을 초과했는데도, 야근수당은커녕 단 30분의 휴식만 주어졌다. 기계가 계속 돌다보니 몰래 쉴 틈도 없었다.

<내일신문. 2011년 6월 13일.>

일하는 청소년의 장시간노동 등 인권보호에 관심을 촉구하는 목소리가 높다. 내달부터 주40시간제(주5일제)가 전면 적용될 예정이지만 어린 노동자들의 장시간노동문제는 사회적 무관심 속에 방치돼 있다. 청소년 건강과 학업을 보호하기 위해 법에 명시한 노동시간 제한규정은 현실을 반영하지 못한 채 20여년이나 손질되지 않고 있다.

지난달 청소년인권네트워크가 발표한 ‘청소년 배달노동 실태보고’를 보면 조사 대상 청소년중 ‘일주일에 6일 이상 일한다’고 응답한 이들은 34.3%였다. 또 주중엔 ‘하루 4시간 이상 6시간 미만 일한다’는 대답이 31.4%로 가장 높았고, ‘6시간 이상 8시간 미만 일한다’는 답도 19.1%였다. ‘8시간 이상 일한다’는 이는 11.7%였다. 주말엔 38.5%가 ‘8시간 이상 일한다’고 했다. ‘근로기준법’에는 청소년에게 하루 7시간 이상(하루 1시간 주6시간 연장근로 가능) 일을 시킬 수 없도록 돼 있다.

노컷뉴스 2010년 11월 14일자 기사에 소개된 택배회사 물류창고 아르바이트의 경우에는 전형적인 장시간 근로의 경우에 해당된다. 내일신문 2011년 6월 13일자 기사에서는 청소년 배달노동에 대한 청소년인권네트워크의 발표 내용을 근거로 청소년의 건강권과 학습권 보장을 위해 청소년들의 장시간 노동 제한에 특별한 사회적 관심을 기울일 것을 주문하고 있다. 청소년의 학습권과 건강권 보장을 위해 청소년들의 장시간 근로를 제한하는 것은 매우 중요한 일로 여겨진다.

4) 임금

청소년 아르바이트 시급의 양태를 한국청소년정책연구원 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’ 자료의 분석결과를 중심으로 살펴보면, ‘3000원 미만’이 11.4%, ‘3000원~4000원미만’이 33.7%, ‘4000원~5000원미만’이 31.5%, ‘5000원이상’이 23.4%로 나타났다. 2009년 최저임금인 시급 4,000원 미만을 받은 경우가 전체의 45.1%로 저임금 문제가 심각한 것으로 나타났다(한국청소년정책연구원, 2009).

한국일보 2010년 7월 5일자 기사에서는 청소년 최저임금 미지급의 심각성을 잘 드러내고 있다. 청소년들도 당연히 최저임금법에서 정한 최저임금을 받아야 함에도 불구하고 청소년들이 근로관련 법규에 대한 지식이 부족하고 일자리를 구하기 힘든 사회적 약자라는 점을 악용해 최저임금이하의 임금을 지급하고 있다는 것이다. 또한 최저임금이 잘 지켜지지 않는 이유로 노동부의 단속의지 부족에 기인한 형식적인 단속을 지적하고 있다.

수원일보 2010년 7월 9일자 기사에서도 민주노총 수원용인오산화성지부의 최저임금 실태조사 발표를 근거로 수원지역 청소년 고용 사업장의 상당수가 청소년들에게 최저임금이하의 임금을 지급하고 있음에도 불구하고 청소년들이 그냥 참거나 개별적으로 대응하고 있어 문제라고 지적하고 있다.

뉴시스 2010년 8월 1일자 기사에서도 청소년노동인권네트워크의 설문조사 결과를 근거로 청소년의 최저임금이하 임금지급이 심각함을 지적하고 있다.

한겨레신문 2010년 8월 16일자 기사에서는 최저임금은 청소년과 성인에 관계없이 적용되며, 사업주와 청소년이 최저임금미만으로 합의했다 하더라도 그 합의는 무효이며 법적으로 최저임금이 보장되어야 한다고 지적하고 있다.

<한국일보, 2010년 7월 5일.>

지방의 한 고교 3학년생으로 진학 준비 대신 일을 선택한 정모(17)군은 요즘 집 근처의 식당에서 아르바이트를 한다. 그의 근무시간은 오전 9시부터 오후 8시까지 총 11시간. 손님이 늦게 나가는 경우도 많기 때문에 실질적으로 오후 9시까지 12시간을 일하는 경우도 많지만 정씨가 하루에 받는 급여는 고작 4만원. 명목상 근로시간인 오후 8시까지 11시간으로 나눠도 시간당 3,636원의 임금을 받는 셈이다. 이는 올해 최저임금인 4,110원에 한참 못 미치는 수준이다. 하지만 정씨는 일을 시작하며 식당 사장에게 최저임금에 대한 설명을 들은 적이 없다. 미성년자지만 근로계약을 체결하며 부모 동의서를 받은 일도 없다.

최근 정씨는 하도 억울해 노동부에 진정서를 접수했다. 그는 "아무리 청소년이라고 하지만 최저임금은 지켜 줘야 하는 것 아니냐"며 "같이 일하는 형이 옆 가게에서 시간당 4,500원의 급여를 주는 것을 보고 사장에게 임금 인상을 요구했다 잘리는 것을 본 뒤로는 얘기도 못하고 있다"고 말했다.

최저임금 위반 신고가 가장 많은 업종은 PC방 주유소 체인스토어(피자 제빵 아이스크림 등) 마트 편의점 미용실 음식점 독서실 청소업체 용역업체 등으로 주로 청소년들이 일하는 곳이다.

청소년이라고 해서 최저임금 적용에서 예외는 아니다. 최저임금법은 사업자가 근로자에게 해당 최저임금 이상을 지급하도록 하고 최저임금액을 알려 줘야 할 의무를 진다고 규정하고 있다. 하지만 청소년들이 근로 관련 법규에 대한 상식이 부족하고 일자리를 구하기 어려운 약자라는 점을 악용해 최저임금을 제대로 주지 않는 것이다.

<한국일보, 2010년 07월 05일.>

최저임금이 잘 지켜지지 않는 가장 큰 이유는 주무 관청인 노동부의 의지 부족이다. 노동부는 매년 9월께 용역으로 최저임금 실태를 조사하고 있지만 조사 인력 부족으로 매번 점검 갔던 곳을 다시 가는 식의 단속 패턴을 반복하고 있다. 또 노동부의 최저임금 단속은 거의 전적으로 신고에만 의존해 펼쳐질 뿐 자체 기획에 의한 단속은 거의 없다. 근로자들이 내부 고발을 할 경우 당할 불이익을 우려해 자발적으로 신고하는 경우가 거의 없기 때문에 기획 단속이 없으면 사실상 최저임금은 무방비 상태에 빠지게 된다.

<수원일보, 2010년 7월 9일.>

김진호(18·가명)군은 올해 초 김 군은 수원시 한 편의점에서 용돈을 벌기위해 아르바이트를 시작했다. 법정 최저임금은 4110원이었지만 턱없이 부족한 3500원으로 일을 시작했다. “3개월 뒤에는 올려주겠다”는 사장의 말에 열심히 일했지만, 정작 오른 금액은 시간당 50원. 김 군은 “(입사 당시 사장이)최저임금이 얼마인지도 가르쳐 주지 않았고 임금인상 약속도 겨우 50원으로 사람을 우롱했다”면서 “하지만 결국 별다른 항의도 못하고 법정임금을 준수하는 다른 편의점으로 일자리를 옮겼다”고 말했다.

수원지역 청소년들이 제대로 된 법적 보호도 받지 못하는 열악한 노동환경에서 아르바이트를 하고 있는 것으로 드러났다.

민주노총 수원용인오산화성지부는 8일 오전 11시 수원고용노동지청 앞에서 ‘최저임금 실태조사 발표 및 최저임금 위반 사업장 고발 기자회견’을 열고 위반 사업장에 대한 노동지청의 관리감독 강화를 촉구했다. 이들이 수원지청 관내 52개 사업장을 대상으로 6월 한 달 동안 최저임금실태를 조사한 결과에 따르면 23개의 사업장이 최저임금에 못 미치는 급여를 주고 있는 것으로 나타났다. H마트 수원 수정점은 3700원, C PC방은 4000원, 권선 J주유소는 4100원을 주는 것으로 나타났고, M 편의점은 3300원으로 조사대상 중 제일 낮았다.

하지만 10대 청소년의 경우 그냥 참거나 개별적으로 대응하는 경우가 많아 홍보와 교육 등 적극적인 대책 마련이 필요한 것으로 지적됐다.

<뉴시스, 2010년 8월 1일.>

청소년노동인권네트워크가 지난해 아르바이트 경험이 있는 전국의 10대 남녀 1087명을 설문조사해 발표한 결과에서다.

지난해 최저임금인 4000원을 받지 못하거나 저임금 노동을 강요하는 사례는 비밀비재 했다.

“치킨집에서 일했는데 주말에만 7~10시간 정도 일했어요. 그런데 3000원~3500원 이상 임금을 주지 않았어요. 돈도 조금 주고 욕도 좀 하고 때리기도 해서 그만 뒀어요.”(I양·18·치킨집)

<한겨레21. 2010년 8월 16일.>

#대학생 김모씨(19·인천)는 편의점에서 6월부터 7월까지 시급 3700원을 받으며 두 달 간 일하고 160만원이 조금 넘는 급여를 받았다. 김씨는 일을 그만둔 후 최저임금이 4110원임을 알고 적용받지 못한 차액을 계산해 보니 18만 7000원을 받지 못한 것으로 계산됐다. 얼마 되지 않는 금액이라 그냥 넘어갈까도 망설였지만 노동청에 상담 한 후 진정해 한달 만에 차액을 받아냈다.

#이모씨(19·부산)는 올해 2월부터 7월까지 6개월간 하루 5시간씩 한 달 내내 피씨방 매니저로 일하며 월 60만원의 급여를 받았다. 그가 적용받은 시급은 시급 4000원 꼴로 이씨는 뒤늦게 올해 최저임금이 4110원이라는 것을 알고 관할 노동청에 진정해 10만원정도의 차액을 받아냈다.

방학을 맞아 아르바이트를 하는 학생들이 최저임금을 적용받지 못함에도 불구하고 받지 못한 금액을 포기하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

최저임금은 청소년과 성인에 관계없이 적용되며, 최저임금을 적용받지 못했다면 3년 이내에는 청구할 수 있다. 또 최저임금은 법으로 강제되는 것이어서, 사업주와 근로자가 최저임금 미만의 임금으로 합의를 하였다 하더라도 그 합의는 무효에 해당한다.

고용노동부 관계자는 “임금 체불은 전체 월 급여를 받지 못해 반드시 받아내야 한다고 생각하지만 최저임금의 경우 차액이 얼마 되지 않아 포기하는 경우가 많다”며 “사업주가 특별히 차액을 지불하지 못할 여력이 없는 경우가 별로 없어 신고하면 비교적 쉽게 받을 수 있다”고 말했다.

주차장 주차요원으로 일한 바 있는 면접대상자B(남, 16세, 학업중단)는 청소년이라서 임금을 적게 지급하는 것은 억울한 일이라고 지적하고 있다. 한편 최저임금 준수와 최저임금 인상을 요구하는 청소년들의 집단적 목소리도 있다.

질문자: 아르바이트 관련해서 하고 싶은 말은?

면접대상자B: 그냥 청소년이 일한다는 자체가 안 좋은 것 같아요 부당한 대우, 나이어리다고 똑같은 일을 해도 어른들의 반도 못 받으니까 청소년이니까 억울할 뿐이죠.

<청소년인권행동 아수나로[ASUNARO]. 2010년 7월 2일. 청소년 노동자 요구 :: 최저임금 팍팍 올려라.>

햄버거 100개 팔고, 정작 받는 시급은 1개 값도 안된다고? 이것은 무슨 경우? 44만원 세대임을 거부한다. 최저임금 팍팍 올려라!!

- 최저임금 인상을 요구하는 청소년 노동자들의 000서명-

그동안 청소년 노동자들은 노동을 하고 있음에도 불구하고, 노동자가 아닌 알바생으로 불려져왔다. 알바생이 무엇인가. 알바생은 아르바이트를 하는 ‘학생’이라는 뜻이다. 사람들은 청소년 노동자들에게 알바생이라는 이름을 붙여서 최저임금에도 미치지 못하는 시급을 받거나 최저임금이 최고임금이 되는 것이 당연하다고 생각하도록 만들어왔다. 그래서 청소년들에게 최저임금을 맞춰주는 사업장은 그나마 좋은 일자리가 되어왔고, 청소년 노동자에게는 44만원 세대라는 딱지가 붙여졌다.

우리는 이러한 현실을 바꿔야겠다고 생각을 했다. 그래서 2010년 2월부터 우리는 거리 곳곳을 돌아다니면서 청소년 노동자들의 이야기를 들었다. 한 청소년은 이런 말을 했다. “점심때가 되면 손님들이 몰려와서 정신없이 바빠요. 이 1~2시간 동안 햄버거는 수백 개 씩 팔려나가지만, 내가 받은 시급으로는 햄버거 세트 메뉴 하나도 사먹을 수 없었죠.” 수백 개의 햄버거를 팔면서 팔고 있는 당사자는 하나의 햄버거조차 사먹을 수 없는 임금을 받고 있다는 것이 말이 되는가?

우리는 요구한다.

청소년노동자에게 최고임금이 되고 있는 최저임금을 생활 가능한 수준으로 팍팍 올려라!

또한 일하는 청소년들도 최저임금 수준 이상의 임금을 받을 권리가 있다. 최저임금을 제대로 지켜라!

최저임금은 노동자의 노동에 대한 대가가 최소한 이 정도는 되어야 한다고 법이 말하는 것이다. 그러나 현실은 최저임금을 제대로 지키지 않는 곳이 허다하고, 특히 청소년 노동자들이 많이 일하는 곳에서는 그 위법이 더 심하다. 그렇기 때문에 최저임금이 제대로 지켜질 수 있도록 대책을 마련해야 할 것이다.

2010년 6월 25일

최저임금 인상을 요구하는 청소년노동자와 그의 지지자 일동

4. 청소년 아르바이트 피해경험

청소년 아르바이트 피해경험의 양태를 한국청소년정책연구원 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’ 자료의 분석결과를 중심으로 살펴보면, 임금을 못 받거나 적게 받은 경우가 18.0%, 야근 또는 휴일수당을 못받은 경우가 7.3%, 근로시간 초과임금을 못받은 경우가 15.8%, 약속되지 않은 업무를 경험한 경우가 11.4%, 아르바이트를 하다가 다친 적이 있는 경우가 30.3%, 폭언 등 인격모독 경험에 있는 경우가 11.2%, 구타나 폭행을 당한 경험에 있는 경우가 4.8%, 성희롱이나 성폭력을 당한 경험에 있는 경우가 4.8%, 부당한 손해배상 청구를 당한 경험에 있는 경우가 4.3%로 나타났다(한국청소년정책연구원, 2009). 또한 부모동의서를 제출하지 않은 경우가 71.1%, 근로계약서를 작성하지 않은 경우가 80.8%로 나타났다(한국청소년정책연구원, 2009).

여기에서는 면접조사 자료 등 질적 자료를 바탕으로 청소년 아르바이트 피해경험을 유형별로 살펴보기로 한다.

1) 임금을 못 받거나 적게 받은 유형

청소년 아르바이트 피해경험의 첫 번째 유형은 임금을 못 받거나 적게 받은 유형이다. 삼겹살집에서 서빙 아르바이트를 했던 면접대상자A(여, 17세, K고)는 아르바이트 일자리를 구했던 인터넷 사이트에는 시급이 분명이 4,500원이라고 적혀 있었음에도 불구하고 실제로는 청소년이라는 이유로 4,500원에 훨씬 못미치는 임금을 지급받은 경우이다. 그럼에도 불구하고 노동부 등의 도움을 받아 시정하려는 노력을 하지 못한 경우이다.

주차장 주차요원 아르바이트를 했던 면접대상자B(남, 16세, 학업중단)는 회사가 월급의 일부를 지급하지 않고 다른 곳으로 이전해버려 지금까지 지급받지 못한 월급을 지급받으려 애쓰고 있는 경우이다.

이처럼 임금을 못 받거나 적게 받은 유형은 네이버 지식인 2010년 7월 5일자 글에서나 대전일보 2010년 7월 27일자 기사에서도 발견된다.

질문자: 한 시간에 얼마정도?

면접대상자A: 원래 올라와 있던 것은 4500원인가 그랬는데 받은 것은 3000얼마인가 3200~3300원인가 그랬어요.

질문자: 원래 올라와 있던 돈은 4500원이었나요?

면접대상자A : 네

질문자: 그럼 시작할 때 근로계약을 작성하셨나요?

면접대상자A : 네 했어요.

질문자: 그럼 근로계약을 사인할 때 사항들을 확인해 보셨나요?

면접대상자A: 그게 안나와있어서

질문자: 아 알바천국에는 4500원이라고 나왔는데 안나와있었나요?

면접대상자A: 네

질문자: 그럼 주인분이 아르바이트 시작할 때 아 우리가게는 한 시간에 4500원이라고 언급한 적이 없었나요?

면접대상자A: 아닌 것 같은데 그냥 시급은 얼마인지 봤지? 이러면서 얼렁뚱땅 넘어간 것 같아요.

질문자: 그 돈을 못 받은 것에 대해서 노동부나 그런데 한번 신청해 볼 생각은 했었나요?

면접대상자A: 아니 그런 생각은 못했던 것 같아요 그때도 그땐 못했던 것 같아요.

질문자: 그럼 한 시간당 임금은 어떻게 되었나요?

면접대상자B: 3~4000원

질문자: 그럼 아르바이트를 시작할 때 근로계약을 작성하셨나요?

면접대상자B: 아니요

질문자: 그럼 최저임금이 되지 않는데 그거에 대해서는?

면접대상자B: 그건 알려주지 않고요, 월급날 되었는데 계속 안 넣어주고 그래서

면접대상자B: 월급안준 거, 제가 가불한 거 30000원 빼고 제가 인천을 갔어요. 받으려고 그래서 28만원 받아야 되요.

질문자: 인천은 왜 가셨나요?

면접대상자B: 거기로 이전했다고 해서요.

질문자: 회사가 이전해서 못 받으셨나요?

면접대상자B: 네

<네이버 지식인. 2010년 7월 5일. 아르바이트를 하였습니다 퇴직요구도 없이 잘렸고요 월급도 못주신다고 하십니....>

저는 2010년 5월 30일 피시방 아르바이트를 시작하였습니다 주중 알바이며 일~목 시간은 22:00 ~ 익일 다음날 09:00 까지 총 11시간입니다

시간당 4천원 이며 식대가 4천원씩 꾸준히 나옵니다

2010년 7월 1일까지 일을하였습니다 주말을 쉬고 7월 4일 일요일 출근 하였는데 사장님께서 퇴직요구없이 저를 짜르셨구요 월급날은 7월 5일인데 월급을 줄 수 없다고 하십니다.

구지 짜린 이유를 말씀드리자면 저의 실수로 인해 7월 1일날 금고 금액이 2만5천원이 모질랐습니다 그부분은 제 실수이기 때문에 제돈으로 채운다 하였고요. 6월 27일쯤 피시방에서 메모리칩 도난사건이있었는데 이건 경찰에 이미 신고된 상태고요. 추정으로 제시간때 터진사건으로 보는데 솔직히말해서 정확하지도 않습니다 이걸 저보고 책임지라고 하시면서 사장님께서 두가지 제안을 하십니다

첫번째 노동부에서 신고를 해라

두번째 1088000 월급에 50%로만 받아라 이두가지를 제안 하셨습니다

이런경우 저는 어떻게 해야되나요?

그리고 금고에 금액이 모질라는 부분은 분명 제돈으로 채운다고 말씀드렸고요. 메모리칩사건도 제가 책임져야 되나요? 제시간때인것도 확실하지도 않습니다

<대전일보. 2010년 7월 27일.>

대전에 사는 A(18)군은 중구의 한 주유소에서 한달간 아르바이트를 한뒤 월급을 받고 깜짝 놀랐다. 당초 약속했던 월급보다 10만원이 적었기 때문이다.

A군이 따져 묻자 주유소 사장은 “그동안 실수해서 손해 입은 것을 제하고 준 것”이라며 군소리 하지 말고 받아가라는 식이었다. A군은 처음 해보는 일이라 다소 실수도 했지만 손해를 끼칠만큼 잘못된 것이 없어 억울했다.

A군은 자신의 사정을 여기저기에 문의했고 결국 대전지방노동청에 신고했다. 대전지방노동청 근로개선지도2과 전원재 감독관은 “이런 경우 먼저 업주에게 원래 지급하려했던 월급을 주라고 권고한다”면서 “양측이 조정을 하지 못하면 우리가 나서서 조사를 하고 만일 부당한 이유로 임금을 주지 않은 것으로 판단되면 근로기준법에 따라 3년 이하 징역이나 2000만 원 이하 벌금형에 처할 수 있다”고 설명했다.

2) 근로시간 초과임금을 받지 못한 유형

청소년 아르바이트 피해경험의 두 번째 유형은 근로시간 초과임금을 제대로 지급받지 못한 유형이다. 패밀리 레스토랑에서 서빙 아르바이트를 했던 면접대상자D(남, 20세, S대)는 매일 마감정리를 위한 초과근무를 하고 있음에도 불구하고 초과임금을 지급받지 못하고 있다고 했다. 네이버 지식인 2010년 12월 28일자에도 비슷한 사례의 질문일 올라와 있다.

질문자: 여태까지 초과근무를 한 시간이 어느 정도 되나요?

면접대상자D: 초과근무 제가 주3일정도 일을 하고요 때로는 주4일정도 일하고 평균적으로 대략7시간정도 일을 하는데 근데 항상 30분씩은 더 일했던 것 같아요. 왜냐면 방학 중이고 휴일근무가 많다보니까 손님이 굉장히 많은 편이에요. 평일에 비해 그래서 저희는 마감이라고 하거든요. 손님들 하고 일을 끝냈으니까 다음날 오픈을 위해서 마감정리를 딱 해줘야 하는데 그 마감정리 시간이 늦춰지다 보니까 항상 초과근무를 하게 되는 거죠.

질문자: 그럼 항상 한 주에 적어도 5000원 넘게 손해를 보시는 건가요?

면접대상자D: 그렇죠

<네이버 지식인. 2010년 12월 28일. 청소년알바 시간 외 임금에 대해서.>

안녕하세요. 올해 수능 끝나고 택배 의류분류알바를 하고있는 고3학생인데요 제가 원래 10시부터 2시까지로 일하기로 되어있었거든요?

근데 연말이라보니 물건도 많아지고 하다보니 일도 1~2시간 더 시키는데요 더 시킨시간 임금을 안쳐준다고 하더라고요

너무 황당해서 이거 받아내야겠는데요 어떻게 하면될까요?

알고보니 거기 일하시는분들도 시간 외 일하는시간도 안쳐준다 하더라고요 이거 받는방법 없을까요? 같이 일하는 애들도 신고할거라던데..

그리고 제가 들어올때 이력서 내라는 말도 없었거든요?

이거 신고하고싶는데 나중에 이력서 못내서 불이익이 있는지 모르겠네요 그래서 오늘 제가 이력서 작성해서 내려는데 될까요?

그 동안 알바경험이 없어서 잘 모르겠습니다

빠른답변 부탁드립니다

3) 처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일을 한 유형

청소년 아르바이트 피해경험의 세 번째 유형은 처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일을 경험한 유형이다. 학원에서 시험지 채점 등의 교사보조일 아르바이트를 했던 면접대상자F(남, 20세, S대)는 원장 아들의 방학숙제 등 전체 업무량의 30~40% 정도를 처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일을 하는데 할애했다고 했다. 네이버의 한 카페에 올라 온 글도 비슷한 유형의 피해를 호소하고 있다.

면접대상자F: 가장 불만이었던 것은 일 외의 업무가 불만이었고요. 최근에 일어난 일인데 제가 시험지가 나오기 때문에 6층을 돌아다녀야 되요. 그래서 6층을 갔는데 갑자기 원장선생님께서 그분이 제일 문제시죠. 그분이 성격이 좀 안 좋으셔서 저한테 그냥 야 너 뭐하는거냐 그래서 제가 시험지 걷는데요 그러니까 너 위에서 별로 할 것 없지 그냥 너 내려와서 아들 방학숙제 좀 해주라고 그러시더라고요. 아이가 방학숙제가 밀렸더라고요. 그래서 제가 독후감 써주는 일을 했어요.

질문자: 그럼 일 외의 추가 업무량은?

면접대상자F: 한 100%로 중에 3~40%는 되는 것 같아요.

<베리즈코보 FC 연합 공식 팬 카페 “ 베리뷰티 - Berry beauty ”. 2010년 12월 29일. 알바 악덕사장.....만났어요.>

급여는 한달에 120만원. 인쇄소 09시 ~ 19시.

갔는데.... 엄청 열악한 상황.. 일은 지금까지 했던일보다는 힘들지는 않았지만 직원들이 계속 피워대는 담배와 12시간 이상 열어놓는 본드통 본드냄새가 장난이....

사실 모집을 봤을때 복사/문서정리였는데 현실은 본드질 칼질 배달.....

그리고 퇴근은..... 19시에 칼퇴근은 아니더라도 어느정도 맞춰줄줄알았는데 아무말도 하지않자 20시30분까지 일을... 그래서 사정이있다고 얘기하고 겨우빠져나왔지만..체천구는 22시까지 했더군요; (추가 수당없음)

그만둔다고 전화하니까 ㅋㅋㅋㅋㅋㅋㅋ 포크풍욕설이 들어오더군요

(사실 청소년 부모동의서 미발급, 근로계약서 미체결, 청소년 하루 8시간 이상 근무등으로 신크고 하고싶음)

4) 작업환경이 불결하고 위험한 유형

청소년 아르바이트 피해경험의 네 번째 유형은 청소년 아르바이트 일자리의 작업환경이 청소년들이 일하기에는 불결하고 위험한 경우이다. 백화점 주차요원 아르바이트를 했던 면접대상자I(남, 19세, 학업중단-검정고시준비)는 백화점 주차요원을 하면서 차에 치일뻔 하거나 지하 주차장의 심한 매연 때문에 목이 아팠던 환경이 좋지 않았다고 호소하고 있다. 주유소에서 주유하는 아르바이트 일을 했던 면접대상자J(여, 16세, Y중)는 주유소의 기름냄새로 인해 코도 아프고 머리도 어지러웠던 경험을 얘기하고 있다. 삼겹살집 서빙을 담당했던 면접대상자A(여, 17세, K고)는 삼겹살집에서 불판을 나르는 일이 위험했었다고 얘기하고 있다.

면접대상자: 네 그랬죠. 그니까 차를요 거기는 출입구랑 나가는 입구가 한가지예요. 그래서 수신호 이렇게 무전기로 하거든요 근데 가끔씩 그게 양쪽으로 꼬일때가 있어요. 사방으로 그럴 때 그거 정리하다가 차에 치일뻔한 적도 많고 무작정 말 안듣고 하는 손님들은 그냥 들이박는 식으로 오거든요 그건 저희가 무조건 피해야 되요.

질문자: 매연으로 고생하거나 한 적은?

면접대상자: 네 엄청 심했죠. 많이 심하고 매연하고 막 그래서 거기있는 관리자분께 저 지상에서 일하면 안되냐고 했거든요 계속 저는 지하에만 틀어박아 놓고

면접대상자: 처음에는 몰랐거든요 근데 어느날 노래방을 갔어요. 일 끝나고 친구들이랑 소리가 완전 아예 갈라지면서 안나와요. 그후부터 막 일을 하는데 목이 엄청 아프고 저때는 피한번 나오고

질문자: 피해상황은

면접대상자J: 별로 피해상황은 근데 좀 냄새가 주유소하면은 휘발유같은 그 기름냄새 있잖아요 그것 때문에 좀

질문자: 냄새가 어떻게 많이 났고 힘들었는지

면접대상자J: 주유할때요 주유소가면 냄새가 나잖아요. 그런데 거기서 계속 몇 시간동안 계속 그때 코도 아프고 막 여드름도 나고요 좀 머리가 땡한 것도 있고 그랬어요.

질문자: 그럼 불판 옮기는 것도 직접 했나요?

면접대상자A: 네 불판이랑 연탄이랑만 하고

질문자: 하시는 일이 반찬, 불판 나르고?

면접대상자A: 네 서빙 같은 거 하고

질문자: 불판을 나를 때 위험하지 않나요?

면접대상자A: 불판이 뭐라 해야 하지 좀 위험했는데, 거기 있는 오빠들이 도와주고 좀 뭐라해야 하지. 오빠들이 연탄정도 하고 불판정도는 우리가 하고

5) 아르바이트를 하다가 다친 유형

청소년 아르바이트 피해경험의 다섯 번째 유형은 청소년 아르바이트를 하다가 다친 경우이다. 미용실 보조 일을 했던 면접대상자H(여, 19세, K고)는 미용실 고데기를 건네주는 일을 하다가 손을 데어 아픈데도 불구하고 일을 계속한 경험을 얘기하고 있다. 아들이 2010년 12월에 음식점 오토바이 배달 아르바이트를 하다가 불의의 사고사를 당한 면접대상자K는 사고 석달전인 9월 접촉사고때 아르바이트를 그만두게 하지 못한 것을 후회하며 9월 접촉사고때 자신의 영업만을 걱정하던 업주의 태도에 대해 성토했고 있다.

면접대상자H: 고데기에 데이고 그러죠. 예를들면은 고데기를 원장님이 쥐요. 원장님이 딱 손 이렇게 하면은 손 위에 올려줘야 되요. 사람들 보기에 멋있잖아요. 원장님도 편하고 그걸 시켜요 어느날은 고데기 손잡이주고 이렇게 하고 받고 딱 하고 딱 주고 제가 손으로 계속 받아야 되는데 원장님이 제 손위에 올린거예요. 살짝 데였어요. 금방 놓쳐서 거기다가 아 어떻게 그러는데 약 발라 그래서 괜찮아요 제가 옛날에 혼난 적이 있어서 너무 겁이 나는 거예요. 아파도 아픈데도 계속 했어요. 도와드렸어요.

면접 대상자K: 그 음 애가 이제 12월 4일에 사고가 났어요. 그리고 한 9일에 사망을 했죠.

우리아들이 접촉사고가 9월초인가에도 접촉사고가 한번 났는데 사장이 말을 안한거예요. 나한테 애가 병원에서 전화가 왔더라고요. 엄마 나 다쳤어 그래서 갔더니 혼자 있더라고요. 그래서 혼자 있어서 내가 다 하고 카드로 내가 계산하고 너는 입원하자 했더니 안돼 내일부터 일하기로 했어 이러는 거예요. 그래서 아니 너 지금 접촉사고나서 몸이 아프고 지금은 몰라도 내일부터는 너 아프다 입원해야한다 그랬더니 일하기로 했다고 막 그러는거예요. 그래서 내가 전화하마 내가 전화해서 업주랑 얘기했더니 내일부터 나오기로 했는데 왜 그러냐는 식으로 얘기를 하는 거예요. 그래서 아니 우리도 교통사고 접촉사고 조금만 나도 다음부터 한 2~3일은 아픈데 어떻게 일을 시키냐 내가 한 2~3일 쉬었다가 내보내겠다 그렇게 해서 쉬게끔했어요. 근데 자기네는 그거 뭐야 배달다니는 직업이니까 사람이 비면 배달 장사를 못한다 이거예요.

뉴시스 2010년 8월 1일자 기사에서는 청소년노동인권네트워크의 설문조사 결과를 바탕으로 청소년들이 아르바이트 도중 찢리거나 베임, 화상, 교통사고, 피부질환 등의 상해를 많이 입는다고 보도하고 있다.

연합뉴스 2011년 5월 19일자 기사에서는 청소년노동인권네트워크의 설문조사결과를 바탕으로 배달아르바이트 경험이 있는 청소년의 절반가량이 사고를 당한 적이 있다고 얘기하고 있다.

<뉴스시스. 2010년 8월 1일.>

청소년노동인권네트워크가 지난해 아르바이트 경험이 있는 전국의 10대 남녀 1087명을 설문조사해 발표한 결과에서다. 조사결과에 따르면 응답자의 약 24%(260명)가 업무 도중 사고를 당한 경험이 있었다. 사고는 '찔리거나 베임'(34%), '화상'(32%), '교통사고'(27%), '피부질환'(18%) 순으로 많았다.

"고기집에서 제일 많이 다쳤어요. 어떻게 다쳤는지도 기억이 안나요. 항상 상처가 나 있었어요. 불판을 갈아주고 왔는데 손이 까졌다거나 소주잔을 닦다가 살짝 베었어요. 그걸 못보고 설거지를 했어요."(E양·19·고기집)

"응급실 간 적도 있어요. 호텔에서 커피를 들다 다 제발에 쏟은 거예요. 물에 담가도 발이 막 부었어요. 그런데 괜찮다고 계속 일했어요. 결국 인근 병원 응급실에 갔지요. 2도 화상인가 그래서 다리에 깁스까지 했습니다."(F양·19·호텔 연회장)

<연합뉴스. 2011년 5월 19일.>

배달 아르바이트 경험이 있는 청소년의 절반가량이 배달 중 사고를 당한 적이 있다는 조사 결과가 나왔다.

'청소년노동인권네트워크'는 올해 4~5월 배달 노동을 해봤거나 하고 있는 10대 665명을 대상으로 설문 조사를 벌인 결과 응답자의 50.2%가 '배달 노동 중 사고를 당한 적이 있다'고 답했다고 19일 밝혔다.

조사결과 교통사고의 비율이 가장 높았고, 사고로 다쳐 입원이나 통원 치료를 받은 비율이 사고 경험자의 54%에 달했으며 치료를 하지 않은 경우도 30.1%였다고 이 단체는 전했다.

또 배달 과정에서 일어나게 될 사고에 대해 안전 교육을 받은 적이 없다는 응답자가 66.3%로 절반을 넘은 것으로 조사됐다.

부산닷컴 2011년 2월 26일자 기사에서도 배달노동을 경험한 청소년들의 인터뷰를 바탕으로 피자 및 치킨 배달 아르바이트의 문제점을 지적하고 있다. 오마이뉴스 2010년 12월 23일자 기사에서는 30분 배달제 청소년 아르바이트의 문제점을 지적하며 청소년 배달노동의 안전확보가 중요함을 지적하고 있다.

<부산닷컴. 2011년 2월 26일.>

25일 부산지역에서 피자 및 치킨 오토바이 배달 경험을 갖고 있는 10대 청소년 6명을 부산 사상구 모덕로 부산시청소년종합지원센터에서 함께 만났다.

양문식(18·부산 사하구 다대동) 군은 "일했던 피자 가게는 차량보험에 제대로 가입하지 않아 배달 청소년 개인이 치료비와 수리비를 다 내야 하는 경우도 종종 있었다"면서 "배달 도중 사고가 나 입원했는데도 가게 주인은 오지도 않고, 내 돈으로 입원비를 냈다"고 울분을 터트렸다.

옆 친구의 이야기를 듣던 이진구(18·부산 남구 감만동) 군은 "비 오는 날은 정말 배달하기 싫다"고 말했다. 이 군은 "비 오는 날 치킨 주문이 많이 밀리기 때문에 오히려 더 빨리 달려야 한다"면서 "이 때문에 대부분 빗길 교통사고 경험이 있다"고 말했다. 그는 "지난해 여름에 맨홀 뚜껑에 바퀴가 걸리면서 넘어져 오토바이가 망가지고 턱밑이 찢어지는 사고를 당했다"며 "하지만 가게 사장은 수리비도 시급에서 떼고 병원비는 알아서 하라고 했다"고 울먹였다. 또 "대부분 크고 작은 사고를 겪지만 이에 대한 제대로 된 보험이나 대책은 전혀 없었다"고 고발했다.

유준식(17·부산 부산진구 개금동) 군은 빗길운전, 야간운전 등이 너무나 위험하지만, 배달이 늦으면 돈을 깎는 가게 사장의 행태도 문제라고 분통을 터트렸다. 유 군은 "대형 피자가게에서 30분 배달제를 없애도 업소에서는 여전히 배달을 빨리하라고 독촉하고 있다"면서 "최근 일했던 치킨집에서는 20분 늦게 배달하면 1시간 일한 돈을 주지 않았다"고 밝혔다.

김선규(18·부산 해운대구 반여동) 군은 "지난해 밤 11시께 마지막 치킨 배달을 나갔다가 여고생을 오토바이로 치는 사고를 일으켰다"면서 "사장은 일하기 전에 사고가 나면 100% 가게에서 변상해준다고 약속했지만, 사고 직후 '네가 알아서 하라'며 말을 바꿨다"고 경험담을 토로했다. 김 군은 "결국 엄마에게 말씀드려 입원비 300만 원과 벌금을 내고 나니깐, 1년 동안 번 돈에서 남는 것 하나도 없더라"고 허탈해했다.

<오마이뉴스. 2010년 12월 23일.>

23일 청년유니온이 고용노동부가 있는 과천 정부청사 앞에서 기자회견을 열었다. 청년유니온은 고용노동부를 향해 청년들의 생명을 식게 하는 '30분 배달제'를 중단시키고 안전대책을 마련하라고 촉구했다.

기자회견 계기는 국내 대형 피자업체 체인점 배달원이었던 24살 최아무개 청년의 사망 사건이다. 최씨는 12월 12일 피자 배달 중 택시와 충돌하면서 크게 다쳤고, 지난 21일 끝내 눈을 감았다. 그는 부족한 학비를 벌기 위해 5개월 전부터 주말마다 배달노동을 했다.

업체마다 조금씩 차이가 있지만 현재 국내 대형 피자업체들은 '30분 배달제'라는 것을 운영한다. 주문 뒤 30분 안에 피자가 배달되지 않으면 가격을 할인해 주거나 아예 값을 받지 않는다. 문제는 업체가 손해 보는 피자 값을 배달원에게 부과한다는 점이다. 점포에서 거리가 먼 곳으로 가는 배달원들은 속도를 높일 수밖에 없다.

김병철 청년유니온 10대 소모임장은 업체들이 "알바에게 신속만 강조하는데 고객서비스만큼 배달노동자의 안전도 중요하다"고 강조했다. 김형근 서울지역모임장 역시 "피자를 만드는데 10분~15분 걸려 거리가 멀면 과속을 할 수밖에 없는 상황"이라며 "다양한 업종에서 배달 일을 하는 청소년 노동자의 노동조건을 다시 생각하자"고 말했다.

<한겨레. 2010년 12월 14일.>

피자나 치킨 배달원 가운데 상당수는 10대 아르바이트생이지만, 이들은 일을 하다 사고가 나더라도 '비정규직-영세사업장-무노조'의 구조 속에서 사실상 병원비도 제대로 받기 힘들다. 지난해 산업재해로 처리된 18살 미만 노동자가 151명뿐이라는 점이 이를 간접적으로 보여준다. 배달업무 등 교통사고로 산업재해를 당한 청소년들은 통계에 잡히지 않는다.

이들이 일하다 다치고도 신고를 하지 못하는 가장 큰 이유는 '고용 불안'이다. 출근 첫날 사고가 난 유명 피자업체 체인점의 권아무개군은 "배달 일을 계속 해야 하는데 소문이 나쁘게 날까봐 사장에게 산재를 부탁하지 못했다"고 말했다. 2년 이상 근무해 정규직이 되길 바라고 있는 김아무개(24)씨도 "사장이 먼저 얘기를 꺼내지 않으면 어떤 배달원이 산재 처리를 해달라고 할 수 있겠느냐"고 되물었다.

면접에 응한 청소년들도 대부분 30분 배달제에 대해서는 부정적인 견해를 드러내었다. 현실적인 이익을 창출하기 위한 30분 배달제보다는 배달 청소년의 안전이 더 우선시되어야 한다는 것이다.

질문자: 최근 30분제로 사망한 사건에 대해서는?

면접대상자A: 저도 좀 아닌 것 같아요 손님이 많아서 좀 늦어질 수 있는 건데, 30분제는 좀 안 좋은 것 같아요.

질문자: 30분제 배달제로 사망한 사건에 대해서?

면접대상자D: 제가 알기로 30분 넘어서 피자가 배달되면 아르바이트생이 벌금 비슷하게 낸다고 들었거든요. 현실적으로 없애는게

질문자: 최근 30분제 배달에 대해 어떻게 생각하세요?

면접대상자F: 그 주위에 아무래도 피자헛인가 거기서 30분만에 배달을 해야 된다는 조건이 있었던게 그 사고를 부르지 않았나 현실적으로 힘든 일이잖아요. 위험할 수도 있는 일인데 그런 것은 고려하지 않고 이익을 창출하기 위해서 그렇게 한 것은 심하지 않았나

6) 폭언, 폭행을 당한 유형

청소년 아르바이트 피해경험의 여섯 번째 유형은 청소년 아르바이트를 하다가 폭언, 폭행을 당한 경우이다. 쇼핑센터에서 전자제품과 같은 물건을 판매하는 아르바이트를 했던 면접대상자L(남, 18세, 학업중단-검정고시준비)은 더 비싼 가격을 받을 수 있는 물건을 싸게 팔았다고 삼각대로 구타를 당했다고 했다. 뉴시스 2010년 8월 1일자 기사에서도 청소년노동인권네트워크의 설문조사결과를 바탕으로 청소년의 아르바이트 도중 언어폭력, 물리적 폭력의 심각성을 지적하고 있다.

면접대상자: 물건 매장에서 물건 판매하는 것을 했어요. 전자기기 그래갖고 물건을 팔았는데 왜 그렇게 금액을 적게 남겨서 팔았냐고 삼각대로 빠따 맞았어요.

질문자: 무슨 물건이요?

면접대상자: 멀티리더기

질문자: 주인분이 그러신 건가요?

면접대상자: 아니요 거기 부장 더 비싸게 팔수있는데 왜 그렇게 싸게 팔았냐고 거기는 전자기기 mp3 카메라 이런거 파는곳인데 녹음기나 그런거 파는곳인데 거기는 무조건 이익을 남기려고 손님들한테 5만원짜리도 50만원 부를 수 있고 그렇게 팔거든요. 그런데 왜 이렇게 조금밖에 못 남겼냐고 그 카메라 삼각대로 빠따맞았어요. 원래 거기 애들 빠따때리는 그런게 있어요 빠따가 애들 지각하거나 그러면 때릴려고 그걸 갖다놓는데 그게 매장이 많았어요. 제가 일하는데는 큰 매장이어가지고 그게 메인 매장에 있어가지고 그 자리에서 삼각대로 빠따 맞았어요.

<뉴시스, 2010년 8월 1일.>

청소노동인권네트워크가 지난해 아르바이트 경험이 있는 전국의 10대 남녀 1087명을 설문조사해 발표한 결과에서다. 응답자의 약 29%(310명)는 업무 도중 언어폭력(235명)이나 물리적 폭력(46명), 성희롱(29명)을 당한 것으로 조사됐다. 언어폭력과 성희롱의 주된 가해자는 고객이었다. 물리적 폭력을 가한 사람은 사업주가 가장 많았다.

"거기가요 CCTV가 다섯 걸음마다 하나씩 있는 데라서요. 진짜 많아요. 2층에 사장님이 있는데 CCTV가 보이는 데라서 사장님이 없어서 TV보면 저희가 뭐하는지 다 보이거든요. 무전기 낀 사람 있으면 똑바로 하라고 욕 하구요. 위에서 보다가 제가 물통 같은거 떨어뜨리면 가서 머리 박으라고 해요."(B양·18·샤브샤브집)

"알바생 감독하는 사람이 '손님'이라고 하면 뒤에서 등짝을 때리면서 손님이 앞에 계시니까 뭐라고 하지 못하고 '고객님 죄송합니다'라고 해요. 그러면서 뒤에서는 'XXX아 뭐라 가르쳤어', 'XXX야' 이러면서 욕하고 때리고..."(C양·19·패스트푸드점)

"친구가 사장님한테 성추행 같은거 당했다고 했어요. 제가 일 하기 전에 제 친구가 거기서 일을 했거든요. 친구는 1년 가까이 일했어요. 사장님이 같이 자자는 식으로 얘기를 했어요."(H양·18·베이커리)

7) 성희롱을 당한 유형

청소년 아르바이트 피해경험의 일곱 번째 유형은 청소년 아르바이트를 하다가 성희롱을 당한 경우이다. PC방 아르바이트를 했던 면접대상자O(여, 19세, 학업중단-검정고시준비)는 PC방 남자 손님들로부터 많은 성희롱을 당한 적이 많았다고 얘기했다. 메디컬투데이 2010년 11월 27일자에서도 청소년들이 갑을관계 때문에 성희롱·성폭력에 노출되어도 참는 경우가 많아 문제라고 지적하고 있다.

면접대상자O: 그런데 피해당했다는 인정역 있죠?. 거스름돈 말이에요. 그러면 어우 아가씨 왜 이렇게 손이 고와 진짜 이런단 말이에요. (손을 만지면서) PC방에서 일 해보시면 알겠지만, 화장실 갔다 와서 손을 안 닦아요. 그러면서 저를 훑는다니깐요. 그리고 아저씨들은 제가 어리니까 볼 꼬집고, 손 만지고 그리고 어떤 인력사무소 사장님은 나이가 많았어요. 50살인가 저한테 시집오라고 퇴근 언제 하냐고 그러는 거예요. 그래서 저 퇴근이요? 기분 나빠서 퇴근 한 12시쯤 이렇게 얘기 했어요. 그리고 딱 퇴근했더니 밖에서 기다리고 있었어요. 그래서 편의점에서 이거저것 많이 산 척 하고 택시타고 뛰어 갔어요. 전에 어떤 사람은 저한테 가슴이 어땡고 발가락이 어땡고 여자는 가슴이다 어찌고 저찌고 그리고 여자 속옷에 주름잡힌거 있잖아요. 거기에 붙는 옷을 입고 갔었는데, 인어공주 브래지어를 했냐고 그런 것도 있었고 진짜 기분 나빠서 사모님한테 얘기 했어요. 그랬더니 사장님한테 얘기했는데 소리 녹음이 안되서 신고를 못할 것 같다고, 그래서 똥 밝은 셈 쳤어요.

<메디컬투데이. 2010년 11월 27일.>

일단 아르바이트를 시작하게 되면 돈을 주는 사장과 돈을 받는 청소년은 '갑-을'의 관계에 놓이게 된다. 이 과정에서 돈을 제대로 받지 못할까봐 저항한번 못하는가 하면 돈이 필요한 나머지 성희롱과 성폭력에 노출돼도 이를 참을 수밖에 없다는 것이 대부분 의견이다.

실제 사무직 경험이 있던 A양은 "갑자기 허벅지를 더듬는 바람에 놀란 적이 있다. 더듬는 것에서 끝나지 않고 '안아달라'고 요구해서 기분이 나빴다. 그러나 그날 돈을 받기로 약속한 날이라 오히려 사장이 화를 내면서 1-2만원을 던지며 돈이 없다고 화를 냈다"고 토로했다.

B양은 "손님들이 말장난으로 일 끝나고 뭐하냐고, 시간 있냐고 물어본다"며 "식당이란 PC방 모두 그런 적 있는데 집에 데려다 준다고 그런 식으로...(성희롱을 당했다)"고 말했다.

이러한 청소년 아르바이트 피해를 예방하고 청소년 아르바이트 근로조건을 보호하기 위해 고용노동부와 지방고용노동청에서는 많은 노력을 기울이고 있다. 청소년 아르바이트 보호 위반사례를 적발하기 위해 단속에 나서기도 하고, '청소년 알바 10계명'과 '일하는 1318 알자알자 캠페인'에 대한 홍보활동에 나서기도 한다.

<경인일보. 2010년 7월 11일.>

중부지방고용노동청은 여름방학을 맞아 청소년 아르바이트 근로조건 보호에 적극 나설 방침이라고 11일 밝혔다.

중부노동청은 이에 따라 '안심알바 신고센터'를 학교 현장에서 운영, 아르바이트와 관련한 학생들의 피해사례를 접수하고, 이에 대한 확인을 통해 시정조치할 예정이다.

<머니투데이. 2010년 7월 20일.>

고용노동부가 중·고등학생의 근로조건 준수 여부에 대한 일제 점검을 벌인다. 고용노동부는 21일부터 내달 31일까지 아르바이트 등 중·고등학생의 근로활동이 활발하게 이뤄지는 여름방학 기간을 이용해 연소근로자의 근로조건을 집중 점검한다고 20일 밝혔다. 이에 따라, 전국 47개 지방관서는 임금체불, 근로시간 및 휴일·휴게, 최저임금 등의 노동관계법 준수 여부를 집중 점검할 예정이다. 점검 대상은 아르바이트를 많이 활용하거나 연소근로자를 다수 고용하는 패스트푸드점, 주유소, 편의점, 음식점, PC방과 노동관계법 위반 혐의가 있는 지역, 업종 등이다. 노동부는 법 위반사항에 대해 근로자의 권리보호 및 유사사례 예방을 우선적으로 고려해 시정 등의 조치를 취할 방침이다. 다만 기한 내에 시정에 불응하거나 상습적인 법 위반사업주에 대해서는 즉시 형사입건하는 등 최대한 엄중하게 조치할 예정이다.

또 연소근로자 보호 및 최저임금 준수 홍보를 위해 전국 중·고등학생을 대상으로 선발한 '1318 알자알자 청소년리더'들과 함께 상가 밀집지역 등에서 가두 캠페인 등 홍보활동도 벌일 예정이다.

<이데일리. 2010년 8월 18일.>

고용노동부는 중·고등학생의 근로 활동이 활발한 여름방학을 맞아 '청소년 알바 10계명' 홍보에 나선다.

고용노동부는 "8월 한 달 동안 청소년 최저임금 준수 관련 홍보를 위해 서울 종로, 강남, 경기도 수원, 성남, 고양 등 전국 13개 도시의 상가 밀집지역에서 거리 홍보 활동을 펼칠 계획"이라고 18일 밝혔다.

고용부는 2006년부터 연소근로자의 근로조건 보호를 위해 '일하는 1318 알자알자 캠페인'을 진행하고 있다. '알자알자'는 청소년 아르바이트 권리(Rights of Junior Arbeit)의 약어 RJA와 '알자(know)'의 중의적인 의미다.

그럼에도 불구하고 면접조사에 응했던 상당수의 청소년들은 근로계약서와 부모동의서 작성에 대해 잘 알지도 못하고 실제 아르바이트 일자리 구직시 작성을 하지 않고 있다. 대전일보 2010년 7월 27일자 기사와 아시아투데이 2011년 1월 13일자 기사에서는 근로계약서 작성의 중요성을 지적하고 있다.

질문자: 근로계약서 작성하셨나요?

면접대상자C: 아니요

질문자: 부모님동의서도?

면접대상자C: 네

질문자: 근로계약서 부모님동의서를 작성해야 한다는 건 알고 있었나요?

면접대상자C: 근로계약서는 모르겠고요 부모님동의서는 몇 군데 찾는 줄 알았어요. 꼭 다 해야되는거예요?

질문자: 네

면접대상자C: 그건 몰랐어요.

<대전일보. 2010년 7월 27일.>

청소년들이 아르바이트를 할 때는 꼼꼼히 따져봐야 할 사항이 있다. 우선 최저임금제 적용여부다. 현재 법정 최저임금은 시급 4110원이며 만 18세가 안되면 휴일이나 야간근무(오후 10시부터 다음날 오전 6시)를 할 때 업주가 노동청에 허가를 받아야 한다. 주간 근무 때는 부모님의 동의서와 근로계약서를 작성해야 한다. 근로계약서를 작성하지 않아도 처벌대상이 된다.

<아시아투데이. 2011년 1월 13일.>

아르바이트하는 청소년 10명 중 5명은 근로계약서를 작성하지 않은 것으로 나타났다. 여성가족부는 고용노동부, 지방자치단체와 함께 수도권과 6대 광역시 등지의 패스트푸드점 등 업소 208곳을 대상으로 청소년 근로관계 법령 위반행위를 점검한 결과, 38곳에서 147건이 적발됐다고 13일 밝혔다.

여성부 관계자는 “청소년들이 계약서를 작성해야 최저임금 보장 등 권익을 보호받을 수 있는 인식이 낮은데다 업주가 작성 자체를 번거롭게 여기기 때문”이라고 말했다.

또한 면접조사에 응했던 대부분의 청소년들은 고용노동부의 1318알자알자 캠페인, 1350근로전화에 대해서도 잘 모르고 있었다.

질문자: 노동부 1318알자알자 캠페인에 대해 들어본 적 있나요?

면접대상자A: 그거 부산 놀러 갔을 때, 청소년들 피해 있으면 연락하라고 밴드주면서 해운대쪽에서 밴드 요만 한 거주면서 그때 들어봤어요.

질문자: 노동부 1350근로전화는?

면접대상자A: 아니요 그건 모르겠어요.

질문자: 1318알자알자 캠페인에 대해 들어 보신적은?

면접대상자B: 아니요

질문자: 노동부 1350근로전화에 대해 들어 보신적은?

면접대상자B: 아니요

질문자: 1318알자알자캠페인에 대해 들어본 적은

면접대상자C: 아니요

질문자: 청소년 아르바이트 10계명은요?

면접대상자C: 아니요

질문자: 고용노동부1350근로전화는?

면접대상자C: 아니요

질문자: 노동부 1318알자알자캠페인 대해서는?

면접대상자D: 모르겠어요.

질문자: 노동부1350근로전화에 대해서는?

면접대상자D: 아니요 처음 들어봤어요.

질문자: 노동부 1318알자알자 캠페인데 대해 들어보신 적이 있나요?

면접대상자F: 아니요

질문자: 노동부 1350근로전화?

면접대상자F: 아니요

질문자: 노동부 1318알자알자캠페인에 대해 들어본 적은?

면접대상자H: 1318은 들어는 봤는데 원지는 몰라요

질문자: 청소년 아르바이트 10계명에 대해서는요?

면접대상자H: 10계명 이름은 들어봤는데 원지는 몰라요

질문자: 고용노동부 1350근로전화에 대해서는요

면접대상자H: 전혀 몰라요

질문자: 1318알자알자 캠페인에 대해 들어본 적 있나요?

면접대상자J: 아니요

질문자: 노동부1350근로전화는요?

면접대상자J: 아니요

질문자: 노동부1318알자캠페인에 대해 들어본 적은

면접대상자L: 아니요.

질문자: 청소년 아르바이트 10계명은?

면접대상자L: 그건 한번 본 적있어요. 의정부 심터 앞에서

질문자: 노동부 1350근로전화는요?

면접대상자L: 아니요.

5. 청소년 아르바이트 근로참여 효과

청소년 아르바이트 근로참여의 효과는 어떠한가? 청소년 아르바이트 근로 참여 효과의 실태를 한국청소년정책연구원 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’ 자료의 분석결과를 중심으로 살펴보면, ‘아르바이트로 인한 수면부족’이 20.5%, ‘아르바이트로 인한 학습시간 부족’이 13.4%, ‘아르바이트로 인한 성적 하락’이 14.4%, ‘아르바이트로 인해 친구를 만나는 시간이 부족’이 33.3%로 나타났다.

삼겹살집 서빙 아르바이트를 했었던 면접대상자A(여, 17세, K고)는 학교 다닐 때 아르바이트를 하면 수업시간에 졸게 되는 경우가 많고 친구들과 만나고 놀러가는 시간도 줄어든다고 얘기했다. 청소년 아르바이트가 청소년의

건강, 학업생활에 지장을 주고, 친구관계에도 지장을 주고 있다는 것이다. 전단지 배포 아르바이트를 한 면접대상자C(여, 16세, Y중)는 학교 수업시간을 빼먹고 전단지 아르바이트를 할 정도로 학업생활에 지장을 받은 경우이다. 메디컬투데이 2010년 2월 8일자 기사에서는 아르바이트가 고등학생들의 학업장애와 행동장애의 위험을 높인다는 워싱턴대학 연구팀의 연구결과를 싣고 있다.

면접대상자A: 학교 다닐 때 알바를 하면 피곤한 감이 있어요. 아침에 일어날 때 좀 힘들고 그런 거 조금씩은 있어요. 그리고 알바 하는 애들 학교에서 보면 고등학교 되면 알바 하는 애들 좀 많아지거든요. 그런 애들 거의 대부분 수업시간에 조는 게 많은 것 같아요.

면접대상자A: 그건 맞아요. 친구들 만나는 시간도 줄어들어요. 같이 놀러가는 것도

질문자: 학교생활과의 충돌은?

면접대상자C: 있었어요. 학교시간에 자꾸 전단지 아저씨가 불러요 왜냐면 학교 끝나고 가면은 너무 늦다고 그래가지고 일주일동안 거의 그런거 같아요.

질문자: 학교라서 못가겠는데요 라고 말하거나

면접대상자C: 그러면은 그래도 되긴 되는데 그럼 댄사람이 하니까 그럼 제가 돈 못버니까

<메디컬투데이. 2010년 2월 8일.>

학교 다니는 중 주 당 20시간 아르바이트일을 하는 고등학생들이 학업장애와 행동장애가 생길 위험이 높다는 연구결과가 나왔다. 8일 워싱턴대학 연구팀이 '소아발달지'에 밝힌 18-19세 연령의 아이들 1800명 가량을 대상으로 한 연구결과 이 같이 나타났다.

연구결과 주 당 20시간 이상 일을 하는 아이들이 학업성적이 저하되고 도둑질이나 무기를 사용하는 폭력, 음주다 불법약물 복용등 행동장애가 생길 위험이 높은 것으로 나타났다.

III. 청소년 근로보호 법제 현황

1. 청소년 근로보호 법제 현황

1) 청소년 보호법

청소년 보호법의 목적은 유해·위험환경, 유해행위 등에서 청소년을 보호하기 위한 것이다. 이 법에서는 근로에 대한 권리나 의무 보다는 일(직업, 직종, 업종, 업무 등)이 청소년에게 유해하거나 위험한 업종에 고용되거나 직무를 수행하는 경우, 청소년이 이에 접근되지 않도록 예방하거나 접근된 경우 이를 배제하기 위한 목적을 갖는다. 이 법 제2조 제5호에서는 청소년에게 유해하거나 위험한 업종 등을 명시하고 있다. 이는 근로기준법상의 사용금지 직종과는 다소 차이가 있다. 청소년 보호법은 주로 유해한 업종, 다시 말하면 도덕적으로나 윤리적으로 사회통념상 허용되지 않는 업종들을 주요대상으로 하고 있다. 이들 업종들은 주로 성인들만이 이용하거나 청소년의 이용이 제한되어 있는 행위나 업종에 한정되어 있는 것들로 유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방(청소년의 출입이 허용되는 시설을 갖춘 업소에는 출입만 가능), 숙박업, 이용업, 목욕장업 중 안마실을 설치하거나 객실로 구획하여 하는 영업, 담배소매업, 유독물 제조·판매·취급업, 티켓다방, 주류 판매 목적의 소주방, 호프, 카페 등 형태의 영업, 음반판매업, 비디오물 판매·대여업, 일반게임장, 만화대여업, 전화방, 무도학원업, 무도장업, 사행행위영업, 성기구 취급업소 등이 그 대상이 된다. 따라서 이 법은 청소년의 고용자체를 금지하고 있기 때문에 어떻게 고용을 금지할 것인가, 고용된 경우 어떻게 사업주를 제재하고 청소년의 고용을 원천적으로 차단할 것인가에 대해서는 별칙과는 별도로 정책적인 보완이 함께 수반되어야 한다.

근로기준법의 사용금지 직종은 청소년 보호법에서 정하고 있는 고용금지를 포함하여 그 업종이나 업무가 연소근로자³⁾가 수행하기에 적절하지 않은 것들

3) 본 보고서에서는 근로기준법 등 노동관계법령에 해당하는 경우에는 연소근로자를,

을 금지시키고 있다. 가령 연소근로자들의 신체적·정신적 건강에 치명적이거나 악영향을 줄 수 있는 것들로 고압작업 및 잠수작업, 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무, 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종, 교도소 또는 정신병원에서의 업무, 소각 또는 도살의 업무, 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외), 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무, 갯내 근로 등이 그 대상이 되고 있다. 이 또한 청소년들이 이 업종이나 업무를 수행하지 못하게끔 예방조치를 하거나 실제 고용되어 그 업무를 수행하는 경우 사업주에 대한 제재조치를 실효성 있게 할 수 있는 방안이 제시되어야 한다.

<표 III-1> 청소년보호법 및 근로기준법상 취업금지 업종

청소년 보호법상 고용금지 업소	근로기준법상 사용금지 업소
유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방(청소년의 출입이 허용되는 시설을 갖춘 업소에는 출입만 가능), 숙박업, 이용업, 목욕장업 중 안마실을 설치하거나 객실로 구획하여 하는 영업, 담배소매업, 유독물 제조·판매·취급업, 티켓다방, 주류판매 목적의 소주방, 호프, 카페 등 형태의 영업, 음반판매업, 비디오물 판매·대여업, 일반게임장, 만화대여업, 전화방, 무도학원업, 무도장업, 사행행위영업, 성기구 취급업소 등	고압작업 및 잠수작업, 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무, 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종, 교도소 또는 정신병원에서의 업무, 소각 또는 도살의 업무, 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외), 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무, 갯내 근로 등

고용 또는 사용금지 업종에 대해서는 근로감독이 필수적이지만 사업주가 연소근로자를 고용할 경우에는 이들 업종에 해당할 수 있음을 주지시키는 것이 우선 필요하다. 법정책적 고려로는 이들 사업장에 청소년 고용금지 업소나 직종이 있음을 정확하게 알리는 고지의무를 부과하는 방안을 고려해 볼 수 있다.

청소년보호법에 해당할 경우에는 청소년이라 칭한다.

<표 III-2> 청소년보호법 청소년 근로보호 관련 위반 행위 및 형사처벌 조항

구 분	위 반 행 위	위 반 시 형사처벌
청소년의 고용금지 및 출입제한 등 (제24조)	청소년을 유해업소에 고용한 자	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
	청소년을 유해업소에 출입시킨자	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
청소년유해약물 등 으로 부터 청소년보호 (제26조)	청소년에게 주류 또는 담배를 판매한 자	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

이미 여성가족부는 2011년 6월, 청소년보호법상 ‘청소년출입·고용금지업소’규정에 변종 성행위 업소의 형태를 포함시켰고, 이들 업소가 청소년을 고용하면 3년 이하의 징역 또는 2000만 원 이하의 벌금과 고용인원 1명당 1000만 원의 과징금을 부과하는 내용의 고시를 한 바 있다⁴⁾. 이 고시에서는 형사처벌과 행정처분을 동시에 부과한다고 밝히고 있다. 한편 각 위반 조치에 대해서는 다음과 같이 처벌 또는 재제처분을 하도록 하고 있다. 청소년 유해 행위 위반시(청소년보호법 제26조의2)에는 10년 이하의 징역(법 제49조의2, 제49조의3)과 청소년 고용금지 위반시(청소년보호법 제24조)에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(법 제50조), 1명 1회 과징금 1,000만원(법 제49조)을 부과하도록 하며, 청소년 출입금지 위반시(청소년보호법 제24조)에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금(법 제51조) 및 출입허용 횟수마다 과징금 300만원(법 제49조)을 부과하도록 하고 있다. 또한 청소년 출입·이용과 고용금지표시 미부착시(청소년보호법 제24조)에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금(법 제51조)에 처하도록 하는 등이 위반시 조치에 대한 주요내용이다⁵⁾.

4) 여성가족부 고시 제2011-30호.

5) 이러한 규제에 대하여 실효성 있는 성과를 기대하기 위해서는 집중단속시 지구(역)별 단속을 예정 없이 실시해야 한다. 집중단속이 무늬에 그치는 이유는 대부분 집중단속 시기가 공개되어 사업주가 회피할 통로를 만들어 주기 때문이다.

2) 근로기준법

먼저 근로기준법은 청소년 보호법과 달리 ‘청소년’이라는 표현 대신 ‘연소 근로자’라는 용어를 사용하고 정의하고 있다. 각 법률마다 그 목적에 따라 청소년, 연소근로자, 미성년자, 아동 등 다양하게 용어를 정의하고 있는 바, 각각의 법률을 살펴보면 다음과 같다.

「근로기준법」 상에는 연소근로자를 18세 미만인자로 규정하고 있으나, 「청소년보호법」 상 청소년은 만 19세 미만의 자로 정의하고 있다(제2조 제1항). 한편 「민법」 상 미성년자는 만 19세이나 「아동복지법」 상 아동은 18세 미만인자로 규정하고 있으며(동법 제2조 1호),⁶⁾ 「청소년기본법」 상 청소년은 9세 이상 24세 이하의 자로 정의되어 있다(동법 제3조 제1항). 따라서 각 법률에 따라 그 적용범위가 상이하게 나타날 수밖에 없다.⁷⁾ 특히 근로와 관련하여서는 근로기준법이 우선 적용되기 때문에 그 기준연령이 18세 미만이나 아니냐에 따라 법적 보호의 강도와 범위가 달라진다.⁸⁾⁹⁾

근로기준법상 취업이 가능한 최소 연령은 15세부터이다. 이를 소위 ‘취업 가능 연령’이라고 하는데 예술공연의 경우에는 13세 이하도 예술·문화 공연 등의 근로를 제공할 수 있다. 이 경우와 같이 15세 미만의 경우에는 지방노동관서에서 ‘취직인허증’을 발급받아야 취업이 가능하다(동법 제64조 제1항). 취업인허증은 본인의 신청에 따라 ‘의무교육’에 지장이 없는 경우에는 직종을

6) 근로기준법 제68조에서는 연소근로자의 범위와 달리 ‘미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다’고 하여 임금청구권의 범위는 만 19세까지로 하고 있다.

7) 이와 달리 독일의 경우만 보더라도, 독일 청소년보호법(Jugendschutzgesetz) 제1조 제1항 1, 2호는 어린이(kinder)는 14세 미만의 자이고, 청소년(jugendliche)은 14세 이상 18세 미만의 자로 규정하고 있다. 독일 민법상 미성년자는 18세 미만의 자를 지칭하고, 연소자근로보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz)에서는 18세 미만인 자를 보호의 대상으로 하고 있어 일관성을 가지고 있다.

8) UN아동권리협약 제1조에서는 아동의 범위를 ‘특별히 따로 법으로 정하지 않는 한 18세 미만’까지로 한다고 명시하고 있다.

9) 제4차 청소년정책기본계획에도 ‘청소년 법적 연령기준 재조정’에 대해 언급하면서, 청소년의 법적 연령기준을 재조정하고 이에 따른 정책 서비스 내용 및 영역 차별화할 계획이라고 밝힌 바 있다. 국가청소년위원회, 제4차 청소년정책기본계획(2008-2012), 2008. 1.을 참조

지정하여서만 발급할 수 있으며, 아래 표에서 제시된 4가지 요건에 해당될 경우 발급된다. 다만 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 취직인허증을 발급받은 경우에는 고용노동부장관은 그 인허를 취소하도록 규정되어 있다.

<표 III-3> 취직인허증 발급요건

① 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 직종이 아닌 경미한 작업일 것
② 근로자의 생명·건강 또는 복지에 위험이 초래되거나 유해하다고 인정되는 업무가 아닐 것
③ 근로시간이 수업에 지장을 주지 않을 것 ¹⁰⁾
④ 친권자 또는 후견인의 동의와 학교장의 의견이 명기되어 있을 것

18세 미만의 연소근로자가 취업을 하기 위해서는 친권자 또는 후견인의 ‘동의서’와 가족관계증명서를 필요로 한다(동법 제66조). 물론 강제근로를 방지하기 위하여 친권자 또는 후견인이 근로계약을 대리하여 체결하는 것은 허용치 않으며, 친권자나 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있도록 규정하고 있다(동법 제67조).

특히 사용자는 연소근로자와 근로계약을 체결하는 경우에는 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하여야 한다(근로기준법 제17조, 제67조). 특히 아르바이트와 같이 단시간 근로의 경우에는 서면으로 명시해야 할 사항을 별도로 규정하고 있다(기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조). 서면으로 명시해야 할 사항은 1. 근로계약기간에 관한 사항, 2. 근로시간·휴게에 관한 사항, 3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, 4. 휴일·휴가에 관한 사항, 5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항, 6.

10) 현행 교육기본법상 고등학교는 의무교육이 아니다. 『한국의 인적자본개발지표(2009)』에 따르면 고등학교 진학률은 99.7%(2008년 기준)에 달하며, 취학률은 90%(2009년 기준)임을 감안한다면 수업권에 대한 실질적인 보장을 위해 의무교육의 대상을 확대하는 법 개정이 필요하다고 생각한다. 수업에 지장을 주지 않는다는 의미는 수업권뿐만 아니라 학습권을 보장한다는 의미로 해석되어야 하며, 그런 해석에 따라 경우 비진학 청소년의 경우에도 학습권 보장을 위한 제반조치가 마련되어야 할 것이다.

근로일 및 근로일별 근로시간 등이다.

근로계약을 체결할 경우, 근로기준법과 기간제·단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 등에 따라 근로계약을 체결하여야 한다. 근로기준법에서는 ‘제5장 여성과 소년’에서 연소근로자에 대한 특별한 보호를 하고 있는데, 이에 대해 간략히 살펴본다.¹¹⁾

앞서 살펴본 바와 같이 근로기준법 제65조는 연소근로자에 대한 사용금지 사업 및 업종을 정하고 있다. 또한 사용자가 연소근로자를 고용하고 있는 경우에는 18세 미만의 연소근로자를 고용하고 있다는 것을 알 수 있도록 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하도록 의무화하고 있다.

연소근로자에 대해서는 성인근로자의 근로시간 보다 더 제한하고 있다. 연소근로자는 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못하며, 당사자 간에 합의한 경우에는 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있도록 규정한다(동법 제69조). 또한 연소근로자에 대해서는 야간근로(오후 10~오전 6시)와 휴일근로를 제한하고 있으며(동법 제70조),¹²⁾ 예외적으로 연소근로자의 동의와 지방노동관서의 인가를 득할 경우에는 야간, 휴일근로가 가능하다. 다만 성인근로자와 혼재되어 근로를 제공하는 사업장의 경우, 근로자

11) 표준국어대사전에서 ‘소년(少年)’은 크게 세 가지 의미가 있는데 (1) 아직 완전히 성숙하지 아니한 어린 사내아이, (2) 젊은 나이. 또는 그런 나이의 사람, (3) 『법률』 소년법에서, 19세 미만인 사람을 이르는 말로 정의되어 있다. 소년법의 규정을 다른 법이 원용하고 있지 않는 경우가 대부분인데다 통상 소년이라는 의미가 어린 남자 아이를 의미하는 것이고 그에 반대되는 소녀(少女)라는 단어도 있기 때문에 근로기준법상 ‘여성과 소년’이라는 장은 ‘여성과 연소근로자’나 ‘여성과 청소년’ 등으로 개정함이 바람직할 것으로 생각한다.

12) 연소근로자의 1일, 1주 근로시간 제한에 대한 반대의견도 있다. 주40시간제가 도입 이후 연소근로자의 취업기회를 축소하고 있고, 18세 미만의 비진학 청소년 경우(15세 이상 취업가능연령) 근로시간을 지나치게 제한하고 있다는 불만이 제기되고 있다는 것이다. 노동부, 『근로기준법제의 중장기적 개선방안』, 한국노동법학회 연구용역과제, 2007. 11, 148쪽 이하 참조. 그러한 근거로 “고등학교 비재학중인 연소자로서 가정형편상 불가하게 근로가 필요함에도 법상 근로시간 제한으로 인한 교대제 불편, 연장근로 제한 등으로 실근로에 어려움이 많은 것과 관련하여 성인과 같은 근로가 가능하도록 법령개정을 요구”하기도 한다는 민원을 제시하고 있다.

대표제도가 중요한 기능을 발휘할 수 있음에 유의해야 한다. 근로기준법 제 70조 제3항은 연소근로자가 야간, 휴일근로를 행해야 할 필요가 있는 경우에는 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 ‘근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의’하도록 규정하고 있기 때문에 근로자 대표가 있는 사업장에는 이러한 제도를 제대로 활용할 수 있는 정책적 조치가 필요하다.¹³⁾ 한편, 근로시간 보호에 있어 연소근로자에 대해서는 탄력적 근로시간(동법 제51조), 선택적 근로시간(동법 제52조)과 같이 근로시간 유연화 제도¹⁴⁾에 적용을 배제하고 있다.

여기서 지적할 것은 연소근로자에 대한 1주 단위 근로시간을 성인근로자와 동일하게 설정한 것은 문제가 있다는 점이다. 김유선(2010)은 성인근로자의 법정근로시간이 1주일에 40시간, 1일에 8시간인 것에 비하여, 연소자의 1일 법정근로시간은 성인근로자보다 1시간 적은데도, 주 단위 법정근로시간은 40시간으로 동일하다는 문제제기를 제기하고 있다. 결국 연소자의 1일 법정근로시간을 7시간으로 볼 때, 1주 40시간 근로는 주 6일 근무를 예정하고 있기 때문에 성인근로자에 비해 더 불리한 입법으로 평가할 수 있다. 따라서 연소자의 법정근로시간은 1주 35시간으로, 연장근로는 1주 5시간을 한도로 조속히 개정하여야 한다는 입장에 동의한다.¹⁵⁾ 다만 의무교육의 범위가 중학교까지인 것을 감안하면, 고등학교 재학 연령의 비진학 연소근로자는 일정한 요건을 구비할 경우, 최장 근로시간을 조정할 수 있도록 해야 할 것이다.¹⁶⁾

13) 과반수 노조가 있는 경우에는 근로자 대표 지위를 향유하기 때문에 연소근로자에 대한 근로조건에 대한 협의권을 효과적으로 활용할 수 있도록 제반 조치를 마련할 필요가 있다.

14) 일정한 단위 기간 내 근로시간이 주40시간을 넘지 않는 범위 내에서 그 기간 내 특정주, 특정일의 근로시간을 주 40시간, 1일 8시간을 초과하여 근로하게 하는 제도이다.

15) 김유선, ‘10대 청소년 노동실태’, 한국노동사회연구소, 2010. 3. 23쪽 이하 참조.

16) 그러나 또 다른 문제가 야기될 수 있다. 1인의 연소근로자가 1개의 사업장에서 오전 7시부터 11시까지 4시간을 근로하고, 또다른 1개의 사업장에서 1시부터 6시까지 5시간을 근로하는 경우에는 1일 근로시간이 9시간이 될 수도 있다. 이 경우 1일 근로시간이 연장근로의 적용없이도 9시간을 근로할 수 있게 되고, 1주에 5일

또한 재학중인 연소근로자의 경우에는 수업일과 비수업일 근로를 분리해야 할 것이다. 이하에서 살펴보겠지만 다른 나라의 노동법제에서 연소근로자의 근로시간은 수업일의 최장근로시간과 비수업일의 최장근로시간을 구분하고 있기 때문이며, 이는 근로권과 수업권(학습권)을 조화롭게 양립시키고자 하는 것이므로 이에 대한 입법적 고려가 필요하다.

근로기준법상 연소근로자도 휴가, 휴일 등의 사용에 있어 성인근로자와 차이가 없고, 다만 단시간근로의 경우, 통상근로자의 휴가에 비례하여 부여한다. 사용자는 여성 연소근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가(무급)를 주어야 하며(동법 제73조), 18세 미만인 연소근로자를 갱내(坑内)에서 근로시키지 못하나 보건·의료, 보도·취재 등 대통령령으로 정하는 업무를 수행하기 위하여 일시적으로 필요한 경우에는 그러하지 아니하다(동법 제72조).

근로계약을 체결한 경우, 성인근로자와 동일하게 남녀 청소년을 불문하고 근로기준법 등 일반적 보호조항의 적용을 받는다. 가령 남녀의 성(性), 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 차별적 처우를 해서는 아니되며(근로기준법 제6조), 사용자는 연소근로자에 대해 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하여 강제근로를 시켜서는 아니된다(동법 제7조). 또한 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 폭행을 금지되어 있으며(제8조), 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결해서는 아니된다(동법 제20조). 또한 사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상계하지 못하도록 규정되어 있다(동법 제21조). 그 외 근로기준법상 현장적 규정 모두가 동일하게 적용된다.¹⁷⁾

만 19세 미만의 연소근로자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있으나(동법 제68조), 1주간 소정근로시간이 현저히 짧은 경우(4주간 평균, 1주간의 소정

(오히려 토요일까지 근무할 경우에는 근로시간이 더 늘어난다.)을 근무하더라도 45시간을 근로하는 결과를 낳게 된다. 이에 대한 제한여부에 대해서도 충분한 검토가 필요할 것이다. 독일의 연소자근로보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz) 제4조 제5항은 두 개 이상의 사업장에서 근로하는 경우, 근로시간을 합산한다. 자세한 것은 3.(3)을 참조.

17) 이에 대해서는 4.(4).나.에서 자세히 다루도록 한다.

근로시간이 15시간 미만)에 퇴직금 규정은 적용되지 아니한다(주휴일, 연차 휴가도 미적용).

3) 최저임금법

최저임금은 연소근로자에게 있어 임금을 결정하는 가장 중요한 요소이다. 연소근로자들은 대부분 시급제로 임금을 받기 때문이다. 2011년 현재 시급은 4,320원이고, 내년부터 적용되는 2012년 최저임금은 4,580원이다. 최저임금법상 별도로 연소근로자, 혹은 청소년을 보호하고 있는 규정은 따로 없으나 연소근로자에게는 최저임금이 본인의 임금기준의 결정액으로 적용되는 경우가 많기 때문에 최저임금액에 대한 정보가 굉장히 중요하다. 또한 최저임금에 대한 정보가 있어야 연소근로자 본인의 월급, 시간외 근로에 대한 임금, 주휴일 임금 등 각종 임금에 대한 종합적 판단이 가능하기 때문이다.

<표 III-4> 최저임금법 위반행위 및 형사처벌 조항

구 분	위 반 행 위	위 반 시 형사처벌
최저임금의 효력 (제6조)	최저임금액 이상의 임금을 지급하지 아니한 자 ※ 2011.1.1~12.31 기간 중 시간급 최저임금액 : 4,320원	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

다만 사업주의 편법이 보이기도 하기 때문에 주의를 요하는 부분이 있다. 종래 최저임금법[일부개정 2000.10.23 법률 제6278호]에서 취업기간이 6개월을 경과하지 않은 연소근로자에 대해 최저임금의 10%를 감액할 수 있었다. 그러나 현재는 그 법조항은 삭제되어 연소근로자라 할지라도 최저임금에 따라 시급을 감액 없이 지급해야 한다. 또한 단, 수습기간 3개월 이내의 경우에는 최저임금에서 90%(3,699원)만 지급이 가능한데(동법 시행령 제3조 제1항), 이 조항을 악용하는 경우도 있다. 가령 방학을 이용하여 아르바이트 등 단시간 근로를 하는 청소년에게 이 조항을 적용하는 경우가 그것이다. 실제

수습이 필요한 경우가 아닌 이상, 이 조항을 악용하여 최저임금에 미달하는 시급을 책정하여 임금을 지급하는 경우에는 근로감독을 통해 시정을 요구하여야 할 것이다.¹⁸⁾

최근 고용노동부는 「비정규직 종합대책(9. 9)」에서 최저임금 보호 및 단기 고용 남용 사례를 방지하기 위해 1년 미만 기간제 근로자를 수습기간 설정 대상에서 제외하는 대책을 내놓은 바 있어, 이 대책에 따라 연소근로자 보호 대책을 병행해서 수립할 필요가 있다.

4) 안전·재해 보상 등

연소근로자에 대해서도 근로기준법상 재해보상, 산업재해보상보험법(이하 산재법), 산업안전보건법(이하 산안법) 등이 예외 없이 적용된다. 특히 배달 근로의 경우, 연소근로자들의 사망·부상 사고가 끊이지 않는 가운데, 연소근로자 본인이나 부모 등 유족들이 이에 대한 어떠한 법적 대응을 해야 할지 모르는 경우가 허다하다. 예를 들면 배달하던 도중 사고가 발생하여 부상 또는 사망사고가 발생한 경우에 산재법에 따라 업무상 재해 인정여부를 다룰 수 있다. 그러나 사업주가 이러한 산재법의 내용을 모르거나 회피하고자 하는 경우, 당사자와의 합의를 시도하거나 배달 중 사고가 아닌 것처럼 발뺌하는 경우가 있다. 분명한 것은 영세사업장이라고 할지라도 산재보험에 의무적으로 가입해야 한다는 점이다. 2000년 7월부터 상시 근로자수 1명 이상을 고용하고 있는 모든 사업장에 산재보험이 확대 적용되었기 때문이다.

따라서 산재보험 가입이 되지 않은 사업장의 경우에도 업무상 재해 판정이 되면 피해 연소근로자에게 근로복지공단은 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 유족급여, 장의비 등을 지급한다. 다만 이 경우에는 사업주의 부담이 발

18) 수습기간에 대한 임금삭감을 폐지해야 한다는 의견도 있다. 이 의견은 이 보고서에서 지지하지 않는다. 정당한 수습기간이 필요한 경우까지 제한할 필요가 없다고 판단되기 때문이다. 다만 근로계약서에 수습여부가 기재되어 있는지 여부를 확인하고, 동일·유사 업종에 재차 고용된 경우 다시 수습기간을 거치도록 하는 경우에는 별도의 시정조치를 요구하여야 한다. 이 경우는 임금체불 진정(고소)으로 해결이 가능할 것으로 판단된다.

생한다.¹⁹⁾ 산재보험 미가입 사업장에서의 산재발생에 따른 사업주 불이익은 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제26조에 따라 처리된다. 우선 근로복지공단은 사업주가 제11조에 따른 보험관계 성립신고를 게을리 한 기간 중에 발생한 재해(동법 제1항 1호), 사업주가 산재보험료의 납부를 게을리 한 기간 중에 발생한 재해(동법 제2항 2호)의 경우에는 피해 연소근로자에게 지급한 산재보험급여의 전부 또는 일부를 사업주로부터 징수할 수 있다. 동법 시행령(제34조)에서는 그 징수의 범위를 정하고 있는데, 보험가입신고를 하여야 할 기한이 끝난 날의 다음 날부터 보험가입신고를 한 날까지의 기간 중에 발생한 재해에 대한 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 상병보상연금에 대하여 징수한다. 징수할 금액은 가입신고를 게을리 한 기간 중에 발생한 재해에 대하여 지급 결정한 보험급여 금액의 100분의 50에 해당하는 금액으로 한다.²⁰⁾

동법 제26조 제1항 제2호에 따른 보험급여액의 징수는 월 보험료 또는 개산보험료의 납부기한(법 제17조 제3항에 따른 분할 납부의 경우에는 각 분기의 납부기한)의 다음 날부터 해당 보험료를 낸 날의 전날까지의 기간 중에 발생한 재해에 대하여 징수된다. 그 범위는 요양급여, 휴업급여, 장해급여, 간병급여, 유족급여, 상병보상연금 등이며, 징수할 금액은 재해가 발생한 날부터 보험료를 낸 날의 전날까지의 기간 중에 급여청구사유가 발생한 보험급여 금액의 100분의 10에 해당하는 금액으로 한다.

19) 산재보험 미가입시에는 피해 연소근로자에 대한 업무상 재해 판정 이후 보험료 지급절차가 진행됨과 동시에 산재보험 미가입에 따른 소급징수가 이뤄진다. 산재보험에 미가입 중 산재가 발생하면 과거 3년분의 보험료를 소급하여 징수하게 된다(보험료징수법 제41조).

20) 다만, 요양을 시작한 날(재해발생과 동시에 사망한 경우에는 그 재해발생일)부터 1년이 되는 날이 속하는 달의 말일까지의 기간 중에 급여청구사유가 발생한 보험급여로 한정한다.

<표 III-5> 피자가게 사례

피자가게 사례

○○ 피자가게는 배달만을 전담하는 연소근로자를 5명을 고용하고 있다. 연소근로자 김 아무개씨는 17세의 고등학생으로 원동기 면허는 소지한 상태이며, 부모의 동의서는 없이 6개월 동안 일을 하였고 1달에 100만원의 임금을 지급받았다. 배달 도중 왕복 4차선 도로에서 중앙선을 넘어오던 승용차와 충돌해 연소근로자는 그 자리에서 즉사하였다.

한편 사업주는 산재보험에 가입하지 않은 상태였다. 사업주 박 아무개씨는 김 아무개씨가 평소 배달시 과속으로 주행하는 등 여러 차례 주의를 받았고, 사고 당일도 오토바이 헬멧은 착용하지 않은 상태였기 때문에 자신의 책임은 없다고 주장하였다. 유족인 김 아무개씨의 부모들은 배달 중에 일어난 사고가 명백하고 과속의 흔적이 없으며, 오히려 사업주가 주문한 곳에 30분내 피자배달을 끝내라고 여러 차례 종용하였다고 하였다.

결국 산재보험 미가입 사업장에서 산재사고가 발생하게 되면, 사용자는 ① 납부하지 아니한 3년간의 산재보험료, ② 재해자에게 지급된 산재보험금 여의 50%를 근로복지공단에 납부해야 한다.²¹⁾ 이 경우 사용자의 부담이 어떻게 발생되는지 <III-6>을 통해 예시적으로 살펴보자.

<III-6> 사례에서 가장 중요한 것은 업무상 재해에 해당하는지의 여부다. 피자를 배달하기 위해 사업장에서 출발하여 주문한 곳까지 통상 사용하는 경로이거나 그러한 경로로 추정된다면 업무상 재해에 해당할 것이다. 특히 사업장과 주문한 곳의 행선지를 완전히 벗어난 경우에는 당사자간의 다툼이 있을 수 있다. 배달의 경우, 주문자가 사업장에 주문한 시각과 배달 중 발생한 사고시간 간의 인과관계를 추정해야 한다. 이 경우, 배달 중 발생한 사고시간을 확인해야 한다. 통상 목격자가 진술하는 시간, 119 응급안내센터에

21) 미가입 사업장은 산재보험에 가입하지 않은 경우뿐만 아니라 본사와 공장 또는 지사같이 사업장의 장소가 분리되어 있음에도 불구하고 본사에서 공장이나 지사의 산재보험료를 일괄하여 처리해 오던 중 공장 또는 지사에서 발생한 사고의 경우도 포함된다. 산재보험의 적용기준은 사업장별 가입이 원칙이기 때문에 그러하다.

사고접수가 된 시간, 경찰이 출동한 경우 교통사고 확인원 등을 통해 사고 시간과 장소를 추정할 수 있다. 또한 주문자의 행선지에 도착하지 못한 경우에는 주문자가 배달을 받지 못했다는 진술(배달을 받았다면 받았다는 진술), 배달 이후 사업장 복귀 과정에서 사고가 발생한 경우에는 주문완료 시점과 사고시간과의 차이 등을 통해 업무상 재해를 증명할 수 있다. 사업주의 주장대로 근로자가 업무상 과실이 있다고 하더라도 그 자체는 업무상 재해의 판단에 큰 영향을 주지 않는다. 사고 당시 헬멧의 착용여부, 근로계약 시 부모의 동의서 여부 등은 업무상 재해 인정에 영향을 주지 않는다는 것이다. 왜냐하면 산재법은 그 목적과 취지가 근로자의 과실을 따지지 않는 무과실책임원칙을 취하고 있기 때문에 근로자 혹은 사업주의 과실유무는 판단하지 않기 때문이다.

<표 III-6> 사업주가 부담해야 할 산재보상금액 및 소급보험료

사업주가 부담해야 할 산재보상금액 및 소급보험료

가. 사업주가 부담해야 할 산재보상금액

(A) 유족급여 $46,933\text{원} \times 1,300\text{일분} = 61,012,900\text{원}$

(B) 장의비 $46,933\text{원} \times 120\text{일분} = 8,794,710\text{원}$

$(A+B) \times 0.5$ 사업주 부담금: 34,903,805원

나. 소급보험료

(A) 4인×월 100만원×12개월 = 48,000,000원

(B) 1인×월 100×6개월 = 6,000,000원

$(A+B)$ 보수총액: 54,000,000원

(C) 산재보험요율 10/1,000

$(A+B) \times (C)$ 소급 보험료 = 540,000원

다. 총 사업주 부담액: 34,903,805 원 + 540,000 원 = 35,443,805 원

이러한 경우에 사업주가 근로자 과실을 주장하면서 산재인정을 거부하거나 본인 책임이라고 주장하는 경우가 많아 이로인해 연소근로자가 개인적으로 보상 혹은 치료비를 전적으로 부담하는 경우가 허다하다. 따라서 산재법

의 내용을 정확하게 연소근로자에게 숙지시키는 것이 필요한 것은 두말할 나위가 없다. 위 사례에서 연소근로자 김아무개가 업무상 재해로 인정될 경우, 예상해 볼 수 있는 사업주의 부담금액을 추정해 보면 <표 II-7>과 같다.

우선 산재법에는 최고·최저 보상기준을 마련하고 있는데, 위 사안의 경우에는 김 아무개의 월 임금이 100만원이고, 1일 평균임금이 최저 보상기준(1일 평균임금 46,933원)보다 적기 때문에 최저 보상기준을 적용하면,²²⁾ 유족급여는 $46,933\text{원} \times 1,300\text{일분} = 61,012,900\text{원}$ 이, 장의비는 최저보상금액으로 8,794,710원(평균임금 120일분)이 산정된다. 이 중 사업주는 유족급여+장의비의 50/100인 34,903,805원을 사업주가 부담해야 한다. 또한 소급되는 보험료는 2011년 기준 산재보험료를 중 ‘기타의 각종사업’에 해당하여 10/1,000을 적용할 경우, 연체금 및 가산금은 제외하고 산정하게 된다. 사업주가 부담해야 할 보험료는 사업개시일부터 사고 발생일까지 3년이라고 가정한다면 다음과 같이 계산된다.

<표 III-7> 휴업급여 사례

휴업급여 사례

연소근로자 갑은 고등학교에 재학 중인 학생으로서 치킨배달 아르바이트를 하다가 2010. 3. 28. 업무상 재해를 당하여 2010. 5. 9.부터 2010. 6. 11.까지 요양기간의 휴업급여를 청구하였으나, 근로복지공단은 휴업급여 부지급 처분을 하였다. 이에 갑은 비록 고등학생이지만 갑이 일을 해서 번 돈으로 세 식구가 생활을 했는데 사고로 인하여 취업하지 못하여 생활하기가 어려우므로 위 기간의 휴업급여를 지급하여 달라고 주장하며 심사청구를 하였다. 이 사건은 업무상 재해를 당한 아르바이트 학생의 통원 요양기간 중 휴업급여를 지급해야 할 것인지의 여부를 다툰 사건이다.

22) ‘고용노동부 고시 제2010-32호’에 따라 최고 보상기준은 159,796원(1일)이고, 최저 보상기준은 46,933원(1일)으로 한다. 이 보상기준 금액은 2011년 1월 1일부터 12월 31일까지 적용된다.

사망사고가 아닌 경우, 부상에 의한 경우라면 휴업급여가 문제된다. 이 경우를 간략히 살펴보면 <표 II-8>과 같다.²³⁾

이 사건의 개요는 다음과 같다. 연소근로자 갑이 2010. 1. 12.부터 치킨업체(○○○)에 배달직 아르바이트로 취업하여 근무하던 중²⁴⁾ 2010. 3. 28. 00:05경 교통사고를 당하였고, “우측슬개골 개방성골절, 우측 요골두 골절, 우측 하악골 골절”의 상병으로 위 기간(2010. 5. 9~6. 11.)에 통원요양을 하였다. 이에 2010. 5. 9~6. 11.기간 중 의료기관에 실제로 내원하여 진료를 받은 날은 20일 가량에 달하며, 이 기간 중 학교수업을 받았으나 아르바이트에 종사하지는 못한 기간에 대하여 휴업급여 청구를 하였다.²⁵⁾²⁶⁾ 1심에서는 휴업급여를 지급하지 않는 결정을 내렸으나 갑이 이에 불복해 재심을 청구하였고, 재심기관인 산업재해보상보험심사위원회는 다음과 같이 처분하였다.

산재보험법에 의한 휴업급여는 업무상 사유에 의하여 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대하여 1일당 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액을 소득보장급여로 지급하는 것인 바, 이에 따라 청구인이 2010. 3. 28. 재해와 관련하여 2010. 5. 9.부터 2010. 6. 11.까지의 기간에 요양으로 인하여 취업하지 못하였는지의 여부에 대하여 판단하건대, 청구인은 국민기초생활보장법에 의한 일반수급자로서 학업과 함께 가족의 생계를 위한 근로를 상시적으로 수행하여 왔음이 인정되고, 실제로 학교수업과 병행하여 학교수업 외의 시간에 아르바이트를 하

23) 근로복지공단, 『산재보험 심사결정 사례집』, 2011, 379 쪽 이하

24) 연소근로자 갑은 고등학교 3학년생으로 학기 중 학교수업과 병행하여 방과 후 아르바이트를 하다가 재해를 당하였으며 취업 당시의 근로조건은 다음과 같다. 1일 근무시간: 18시~24시(평일), 17시~24시(주말), 임금: 시급 4,500원, 직종: 배달직

25) 산재법 제52조(휴업급여) 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급되되, 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 한다.

26) 요양의료기관(○○병원)의 진료계획서(2010. 4. 9~ 7. 31.)에서는 갑의 골절부 골유합에 대한 관찰 및 보존치료를 위하여 요양이 필요하며 취업치료는 불가능한 것으로 나타나 있었다.

다가 재해를 당하였으며, 요양의료기관과 원처분기관 자문의사의 소견에 의하면 위 휴업급여 청구기간의 상병상태로 보아 취업치료가 불가능하다는 소견으로서 동 기간에 학업에 복귀하였으나 학업으로 인하여 아르바이트를 못하게 된 것이 아니라 상병의 요양으로 인하여 취업하지 못하였음이 확인된다....중략....학업으로 인하여 취업하지 못한 것으로 볼 수 없으므로....휴업급여는 지급함이 정당하다고 판단된다.

근로기준법상 재해보상과 산재법상 재해보상과의 차이는 근로기준법상 재해보상은 사용자의 개별책임을 부과하는 것인 반면, 산재법상 재해보상은 국가가 근로자에게 보험급여청구권을 부여함으로써 민사사상 손해배상제도를 통하지 않고서도 업무상 재해에 대한 보상을 받을 수 있도록 하고 있다는 것이 가장 큰 차이이다. 다만 근기법 또는 산재법상의 보상이 행하여지면 사용자는 근로자에 대한 민사상 손해배상에 있어 동일한 사유의 손해에 관한 한 그 금액의 한도 내에서 책임을 면하게 된다. 또한 피해 연소근로자가 동일한 사유로 민법 기타 법령에 의하여 재해보상에 상당하는 금품을 받은 때에는 그 가액의 한도 내에서 보험급여는 지급되지 않는다.

한편 산재법은 업무상 부상 또는 질병이 3일 이내의 요양으로 치유될 수 있으면 요양급여를 지급하지 아니하며(산재법 제40조 제3항), 이 경우에는 근로기준법에 의해 사업주가 피해 연소근로자에게 재해보상 및 휴업보상을 실시해야 한다.

여기서 중요한 것은 법률의 적용범위가 연소근로자를 포함하고 있다는 사실이 아니라 연소근로자가 산업재해, 안전 등에 대한 구제조치를 손쉽게 받을 수 있도록 만들어야 한다는 것이다. 가령 법률전문가에게 그에 상응하는 대가를 지불하고 법률서비스를 지원받을 수 있지만 법률지식이 부족하고 경제적으로 어려운 경우에는 법률구조공단의 법률지원 서비스를 받을 수 있다. 이와 같이 연소근로자의 노동문제 등에 대한 법적 지원받을 수 있도록 하는 공공기관이나 공익법인이 필요하다고 생각한다. 특히 산업재해의 경우에는 연소근로자 본인 혼자서 산재를 신청하고 입증하는 절차가 부담스러운

데다 사업주까지 개입될 경우에는 법의 내용을 알고 있어도 사건진행을 사실상 포기할 가능성이 높다. 따라서 이러한 기관은 연소근로자의 노동문제에 대한 절차에 대한 단순한 상담이나 지원 뿐만 아니라 별도의 비용청구 없이 사건을 진행하고 대행하는 업무까지 포괄하여야 한다.

산업안전보건법은 연소근로자들에게는 가까워야 하지만 먼 곳에 있는 법이다. 산안법은 그 기초가 성인근로자를 기준으로 제정되어 “유해”, “위험”의 개념을 연소근로자에게도 동일하게 적용하는데는 무리가 있다. 특히 연소근로자의 노동과정에서 발생할 수 있는 유해, 위험 요소에 관한 지표개발이 필요하고 그에 따라 유해, 위험성의 정도를 재구성해야 할 것으로 생각한다.

산안법의 주요내용은 다음과 같다.²⁷⁾ 연소근로자는 산안법상 산업재해 예방을 위한 기준을 지켜야 하며, 사업주나 그 밖의 관련 단체에서 실시하는 산업재해 방지에 관한 조치에 따라야 한다(동법 제6조). 사업주는 이 법과 이 법에 따른 명령의 요지를 상시 각 사업장에 게시하거나 갖추어 두어 근로자로 하여금 알게 하여야 한다(동법 제11조 제1항). 또한 사업장의 유해하거나 위험한 시설 및 장소에 대한 경고, 비상시 조치에 대한 안내, 그 밖에 안전의식의 고취를 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건표지를 설치하거나 부착하여야 한다(제12조). 만약 연소근로자가 고용된 사업장에 안전보건과 관련된 규정이 있는 경우에는 산업안전보건위원회²⁸⁾의 심의·의결을 거쳐야 한다. 다만, 산업안전보건위원회가 설치되어 있지 아니한 사업장의 경우에는 근로자대표의 동의를 받아야 한다(동법 제21조).

사업주는 유해인자로부터 근로자의 건강을 보호하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위하여 인체에 해로운 작업을 하는 작업장으로서 고용노동부령으

27) 만약 연소근로자를 고용하고 있는 사업장이 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 경우에는 일부 조항이 적용되지 않는다. 제23조부터 제27조까지 안전조치, 보건조치, 근로자의 준수사항, 작업중지 등의 규정 등은 적용된다. 특히 음식점의 경우에도 동일하게 일부규정이 적용된다. 자세한 것은 “산업안전보건법 시행령 [별표 1] 법의 일부적용 대상 사업 및 일부적용 규정의 구분표(제2조의2제1항 관련)”를 참조.

28) 산안법은 5인 미만 사업장이나 음식점 등 일부 사업장의 경우에는 산업안전보건위원회 구성을 강제하고 있지 않다.

로 정하는 작업장에 대하여 고용노동부령으로 정하는 자격을 가진 자로 하여금 작업환경측정을 하도록 한 후 그 결과를 기록·보존하고 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구하면 작업환경측정시 근로자대표를 입회시켜야 한다(제42조 제1항). 또한 근로자의 건강을 보호·유지하기 위하여 고용노동부장관이 지정하는 기관 또는 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관(이하 “건강진단기관”이라 한다)에서 근로자에 대한 건강진단을 하여야 한다. 이 경우 근로자대표가 요구할 때에는 건강진단 시 근로자대표를 입회시켜야 한다(제43조).

정부도 산업안전에 대한 의무를 지고 있는 바, 고용노동부장관은 고용노동부령으로 정하는 사업장에 대하여 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “안전·보건진단기관”이라 한다)이 실시하는 안전·보건진단을 받을 것을 명할 수 있고(제49조), 이에 따라 사업주는 안전·보건진단업무에 적극 협조하여야 하며, 정당한 사유 없이 이를 거부하거나 방해 또는 기피하여서는 아니된다.²⁹⁾

2. 청소년 근로보호 해외 입법 사례

1) 국제협약·비준 등

ILO(국제노동기구) 협약 제138호는 최저연령 협약으로 우리나라는 1999년에 비준한 바 있다. 협약의 주요내용을 살펴보면 다음과 같다.³⁰⁾ 이 협약 제3조와 제7조에서는 최저연령의 기준을 설정하고 있으며 취업가능의 조건을 제시하고 있는데 협약 제3조부터 살펴보면 아래와 같다.

29) 연소근로자가 다수 고용된 사업장의 경우, 노조가 없는 경우가 대부분이고 설사 노조가 있다고 하더라도 연소근로자가 가입대상에 해당하지 않거나 사실상 가입을 하지 않는 곳이 대부분이다. 따라서 근로자대표가 있다면 근로조건뿐만 아니라 산업재해 및 안전에 대한 협의가 가능하기 때문에 이러한 협의틀을 활용할 수 방안을 고려해 볼 수 있다. 다만 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 제2조 제1항에 따라 노사협의회 또는 이 법에 준하여 설치하는 산업안전보건위원회의 구성을 상시 근로자 30인 미만 사업장에 대해서는 강제하고 있지 않기 때문에 별도의 법적 또는 정책적 근거를 만드는 것이 필요하다.

30) <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

1. 업무의 성질에 따라 또는 업무가 행해지는 상황에 따라 연소자의 건강, 안전 또는 도덕을 저해할 우려가 있는 업무에 취업할 수 있는 최저연령은 18세를 하회하여서는 아니된다.
2. 제1항의 규정이 적용되는 업무는 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의한 후 국내법령 또는 권한 있는 기관에 의하여 정해져야 한다.
3. 제1항의 규정에 불구하고, 국내법령 또는 권한 있는 기관은 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의한 후 당해 연소자가 그 건강, 안전 및 도덕에 관하여 충분하게 보호받고 있다는 것과 관련 활동부분에 있어서 적절한 특별교육 또는 직업훈련을 받았다는 것을 조건으로 16세부터의 취업을 인정할 수 있다.

협약 제7조에서는 취업을 인정하기 위한 조건을 제시하고 있는데, 국내법령은 다음의 요건을 충족하는 경(輕)노동에 관하여는 13세 이상 15세 미만자의 취업을 인정할 수 있다고 규정하고 있다. 그 조건은 첫째 건강 또는 발육에 유해할 우려가 없을 것, 둘째 그러한 자의 학교 출석 또는 권한 있는 기관에 의해 인정된 직업지도나 훈련과정의 참여를 방해하지 아니하여야 하며, 혹은 학습능력을 손상시키지 않는 범위 내에서 근로를 허용한다. 단, 이 조건을 충족할 경우 15세 이상의 자로서 의무교육을 이수하지 아니한 자의 취업을 인정할 수 있도록 하며, 권한 있는 기관(정부)이 이들에 대하여 취업이 인정되는 범위와 근로시간 및 근로조건을 정하도록 하고 있다.

협약 제8조에서는 권한 있는 기관이 예술공연 참가와 같은 목적을 위한 것에 관하여는 관련 사용자단체 및 근로자단체가 존재하는 경우에는 그 단체와 협의한 후 취업의 금지에 대한 예외를 개별적으로 인정할 수 있다고 규정하고 있다.

협약 제182호는 가혹한 형태의 아동노동을 금지하는 협약으로 우리나라는 2001년에 비준하였고, 이 협약에선 아동의 범위는 협약 제2조에서 18세 미만의 모든 자로 규정한다. 이 협약이 정하는 가혹한 형태의 아동노동(the worst forms of child labour)은 (가) 모든 형태의 노예제 또는 노예제와 유사한 관행으로서, 아동매매, 밀매, 채무담보, 농노 및 무력분쟁에 이용하기 위해

아동을 강제 또는 의무적으로 징용하는 등의 강제 또는 의무노동, (나) 매춘, 음란물 제작 및 음란행위를 위한 아동의 사용, 주선 및 제공, (다) 관련 국제 조약에 명시되어 있는 약물의 생산 및 밀매 등 불법활동을 목적으로 하는 아동의 사용, 주선 및 제공, (라) 수행되는 작업의 성격 및 환경상 아동의 건강, 안전 및 도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업 등을 열거하고 있다.

UN(국제연합)의 아동권리협약 제32조에서는 국가가 경제적인 착취, 위험한 노동, 교육의 방해, 건강이나 신체적·지적·정신적·도덕적·사회적 발전에 유해한 모든 노동으로부터 아동을 보호해야 할 의무를 선언하고 있다. 이에 따라 단일 또는 복수의 최저 고용연령 규정, 고용시간 및 고용조건에 관한 적절한 규정, 이 조의 효과적인 실시를 위한 적절한 처벌 규정을 두도록 하고 있다. 좀 더 자세하게 제32조의 협약을 살펴보면, 동 협약 제1항에서 당사국은 경제적 착취 및 위험하거나, 아동의 교육에 방해되거나, 아동의 건강이나 신체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 유해한 여하한 노동의 수행으로부터 보호받을 아동의 권리를 인정하도록 규정하고 있다. 또한 제2항에서는 이 조의 이행을 보장하기 위한 입법적·행정적·사회적 및 교육적 조치를 강구하여야 하며, 그 강구할 사항으로는 (가) 단일 또는 복수의 최저 고용연령의 규정, (나) 고용시간 및 조건에 관한 적절한 규정의 마련, (다) 이 조의 효과적인 실시를 확보하기 위한 적절한 처벌 또는 기타 제재수단의 규정 등을 요구하고 있다.³¹⁾

2) 미국

(1) 연방법률

미국은 연방법률과 주(州) 법률상의 연소근로자 보호 규정이 별도로 입법화 되어 있다. 우선 연방법률인 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act)에는 연소근로자에 대하여 ‘가혹한 연소자근로(oppressive child labor)’를 금지·제한하고 있으며 이에 따라 최저연령, 유해위험업무 등을 규정하고 있다.³²⁾ 공

31) <http://treaties.un.org/>

32) <http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-flsa.htm>

정근로기준법 제12조에서는 ① 개인적용 및 기업적용의 범위 내에서 가혹한 연소자근로의 사용 그 자체를 금지하고(c), ② 30일 이내에 가혹한 연소자근로가 일한 사업장에서 출하되는 상품은 일반적으로 취급을 금지하고 있다(a).

공정근로기준법 제3조(f)에서는 ① 최저연령인 만 16세가 되지 않는 자를 사용하는 것, 또는 ② 16세 이상~18세 미만인 자를 노동부장관이 정하는 유해·위험업무(폭발물 제조, 자동차운전, 석탄 등의 채굴, 벌목·제재, 도살·식육가공, 해체 작업 등)에 사용을 금지한다.³³⁾ 다만 ①에 관해서는 제조업과 광업을 제외하고, 노동부장관이 정하는 조건의 범위 내에서 14세 이상~16세 미만인 자를 사용하는 것은 인정하고 있다.³⁴⁾ 또한 제13조에서는 농업, 영화, 연극 등의 어린이 역할, 신문배달 등에 관한 최저연령의 예외를 규정하고 있다.

우선 근로를 할 수 있는 최저연령은 16~7세와 14~5세, 14세 미만으로 구간별로 정하고 있다. 그러나 16세 미만의 연소근로자는 탄광, 제조업종에는 취업할 수 없고, 18세 미만의 연소근로자는 노동부장관이 정한 유해·위험업종에는 종사할 수 없도록 규정하고 있다. 연방법률은 비농업부분과 농업부분으로 나누어 규제하고 있는데, 비농업 직종의 연소근로자 고용에 관한 규정들은 농업고용에 관한 규정들과는 다소 차이를 보인다.

33) 공정근로기준법이 정하고 있는 유해·위험 금지업종은 1. 폭약제조 또는 폭발물 저장에 관한 직종(탄약을 파는 소매상점, 총기류 상점, 트랩과 스킷을 파는 상점, 그리고 경찰서에 고용되는 것은 가능), 2. 자동차 운전, 자동차 외부 도우미(17세 청소년은 지정된 시간과 일정한 조건 하에 자동차나 작은 트럭 종류의 주간 운전이 가능), 3. 탄광업, 벌목업과 목재업, 5. 동력 채목기기의 사용이 요구되는 직종, 6. 방사성 또는 전리방사성에 노출이 요구되는 직종, 7. 동력 기증기 작업, 8. 동력 철 제조기, 천공기, 또는 절단기를 다루는 직종, 9. 탄광업, 10. 정육업 또는 육류 가공업, 11. 동력 제빵기 사용이 요구되는 직종, 12. 동력 제지기 사용이 요구되는 직종, 13. 벽돌, 타일, 그리고 관련 제품 제조업, 14. 동력 전기톱, 동력 띠틈, 재단 가위 사용이 요구되는 직종, 15. 철거작업, 폭파업, 그 외 파선 작업 관련 직종, 16. 지붕 위에서의 작업을 요하는 직종, 17. 채굴업·참호작업 등이다.

34) 사무실(office)이나 소매·서비스의 사업장에서 본인의 취학이나 건강을 해치지 않도록 1일 또는 1주의 근로시간의 상한 및 야간근로의 제한이 있다고 한다. 한국경영자총연합회, 『미국의 노동법제』, 한국경영자총연합회, 2005. 3. 270쪽 이하 참조.

<표 III-8> 비농업 부문 연소근로자 근로시간

14-15세	재학중인 연소근로자	수업일	1일 3시간 이하, 1주 18시간 이하
		비수업일	1일 8시간 이하, 1주 40시간 이하
		야간근로	오전 7시 이전에 근로금지, 오후 7시 이후 근로금지
	비재학 연소근로자		1일 3시간, 1주 최고 23시간 ※ 단, 근로경험 및 경력개발 프로그램에 등록 되어 있어야 함.
16-17세	위험직종 외 업무수행 가능		

비농업 고용에 있어 허용되는 직종, 근로시간은 연령별로 다음과 같다.³⁵⁾ 18세 이상은 위험직종 여부와 상관없이 모든 업무를 수행할 수 있으며, 16~17세는 위험직종 외의 업무를 수행할 수 있다. 그러나 14~15세는 학교 수업 시간외에 제조업, 농업과 위험직종을 제외한 업무를 수행할 수 있으나 근로시간의 제약이 있다. 수업이 있는 경우에는 1일 3시간 이하, 1주 18시간 이하, 수업이 없는 경우(방학의 경우)에는 1일 8시간 이하, 1주 40시간 이하로 근로를 제공하도록 하고 있다. 또한 오전 7시 이전에 근로를 행할 수 없으며 오후 7시 이후에도 근로제공을 금지한다. 16~17세는 위 근로시간 제한 규정의 적용을 받지 아니한다. 한편 학교를 다니지 않는 연소근로자의 경우, 특별규정에 의해 허가를 받은 근로경험 및 경력개발 프로그램(Work Experience and Career Exploration Program: WECEP)에 등록되어 있는 경우, 14~15세의 연소근로자는 수업이 있는 경우 1일 3시간, 1주 최고 23시간까지 근로를 제공할 수 있다.

농업의 경우에는 16세 이상인 경우에는 위험직종 여부와 관계없이 모든 업무를 수행할 수 있으며 근로시간도 제한하지 않는다. 그러나 14~15세, 12~13세는 위험직종을 제외한 모든 업무가 가능하며 학교 수업시간 외에만 근

35) 14세는 대부분의 비농업 직종에 있어서 최저연령이다. 그러나 신문배달, 라디오, 텔레비전, 영화, 연극출연, 부모님들이 단독으로 소유하고 있는 비농업 사업체에 서의 근무(단, 제조업 또는 위험직종은 제외), 상록수 및 채취 및 상록수 화환제작은 연령에 상관없이 모든 청소년에게 허용된다.

로를 제공할 수 있다.

다만 12~13세는 부모의 서면 동의가 있거나 부모와 동일한 곳에서 근무하여야 한다. 12세 미만의 경우에는 부모가 소유하거나 운영하는 농지에서 또는 부모의 서면 동의에 의해 학교 수업시간 외에 업무를 수행할 수 있다. 이 경우에는 위험직종이 아니면서 최저임금 요건의 적용을 받지 않는 업무일 때만 근로를 허용한다.

연방법상 청소년의 최저임금은 성인근로자의 최저임금과 같고, 2011년 현재 연방 최저임금(Federal Minimum Wage)은 7.25 달러이다. 각 주마다 이 최저임금을 상한하는 별도의 최저임금을 정할 수 있다.³⁶⁾ 다만 최저임금의 경우, 연방최저기준이 적용되지 않는 주가 있음을 유의해야 한다.³⁷⁾

연소자에 대한 근로기준법 위반하여 부당한 근로조건 하에서 근로를 시킨 경우, 11,000달러의 벌금에 처해질 수 있는데, 이때 벌금은 인별 부과방식이다. 사업주가 고의로 연방법률을 위반한 경우에는 최대 10,000달러, 연방법률 위반의 전과가 있는 경우 자유형 판결을 내릴 수 있다. 연소근로자에 대한 자세한 규정은 대부분은 주(州)법으로 규율하고 있다.

(2) 주(州)법률

주 법률에서 정하고 있는 연소근로자 보호는 각 주마다 차이가 있다. 보호의 정도가 약간의 차이가 있으나 각 주마다 제정한 법률의 외형은 유사하다. 다만 연방법률 보다 강화된 기준을 가지고 있는 곳으로는 캘리포니아, 워싱턴, 오리건, 미네소타 등이 대표적이라고 할 수 있다. 연방법률을 따르는 주도 있지만 대부분은 주별로 청소년 노동보호법을 제정하여 시행하고 있는데, 공정근로 위반의 경우에는 연방법과 주법이 모두 적용된다. 15~16세의 연소근로자는 취업을 위해 고용증명·연령증명서(Employment/Age Certificates) 등을 구비해야 하며, 사용자 또한 증명(허가)서를 반드시 보관해

36) <http://www.minimum-wage.org/>

37) *Adkins v. Children's Hospital*, 261 U.S. 525(1923), *Murphy v. Sardel* 1,269 U.S. 530(1925), *Donham v. West-Nelson Mfg. Co.*, 273 U.S. 657(1927) 등 유명한 사건들이 대부분 연방 최저임금에 의해 주법률이 계약의 자유를 침해당했다고 소송을 제기한 사건들이다.

야 한다. 이러한 각종 증명서들은 해당 연소근로자가 다니는 학교에서 발급하고 있다. 특히 미국의 각 주들은 근로계약 체결 이전 취업허가신청서에서 사용자의 서약(Pledge)을 받도록 되어 있으며, 사용자의 주소 및 연락처, 고용특성, 근로시간의 시작과 종료 등을 기재토록 하고 있다.³⁸⁾

최저임금은 각 주(州)마다 차이가 있는데, 연방 최저임금과 동일한 주는 34개주이며, 그 보다 높은 수준을 정한 주는 15개 주로 나타난다(평균 7.4달러, 최대 8.55달러: 워싱턴주).

각 주의 청소년 사용자지업종은 우리나라에 비해 세부적으로 상세하게 규정되어 있다는 것이 특징이다. 또한 학습권 보장과 관련하여 평일 근무와 휴일 근무의 최대 근로시간을 규제하고 있다.³⁹⁾

3) 독일

독일의 경우, 단일한 노동법전에 존재하는 것은 아니고 민법에 의해 고용관계의 일반적 규율이 이뤄진다. 다만 개별적·집단적 사항에 관해서는 별도의 노동관련 법률이 입법화되어 있다. 그 중 18세 미만의 연소근로자에 대한 보호는 연소자근로보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz)이 규율한다.⁴⁰⁾ 이 법률의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

연소자근로보호법의 적용대상은 18세 미만의 근로자로, 청소년보호법(Jugendschutzgesetz)에서 정하고 있는 14세 미만의 어린이(kinder), 14세 이상

38) 우리나라의 경우, 사용자와의 연락이 닿지 않아 체불임금 청구가 어려운 경우가 빈번한 바, 취업허가신청서에 사용자의 주소와 연락처를 정확하게 기재하도록 하는 것이 필요하다. 특히 취업신청허가서의 도입이 어려운 경우, 표준근로계약서상 사용자의 인적사항을 정확하게 기재하도록 해야 할 것이다.

39) 가령 뉴욕주의 경우, 16~17세 연소근로자는 학기 중 1일 4시간, 방학 중 1일 8시간, 1주 28시간으로 근로시간을 제한하고 있으며, 켄터키 주 또한 16~17세 연소근로자는 학기 중 1일 5시간, 방학 중 1일 8시간, 1주 30시간으로 근로시간의 상한을 정하고 있다. 한편 학습권 보장에 있어 캘리포니아 주는 고등학교 졸업생이 아닐 경우(고등학교 졸업장을 대신할 서류가 없는 경우), 최소 1주 4시간 이상의 보습학교 출석(비정규직일 경우, 1주 15시간)을 요구하고 있다. 뉴욕주는 한 학기 당 4개 이상 과목에서 낙제한 경우, 고용허가증을 취소할 수 있다고 한다.

40) <http://www.juris.de>

18세 미만의 청소년(jugendliche) 모두를 대상으로 한다. 또한 직업훈련생과 견습생까지도 이 법률의 적용을 받게 된다. 18세 미만의 연소자와의 근로계약은 보호자(부모 등 친권자)의 동의를 요하며, 15세 이상 18세 미만의 연소자와는 보호자를 통해 근로계약이 가능하다.

우리나라의 법제와 유사하게 독일에서도 14세 이하이거나 전일적인 학교 교육을 받는 연소자의 경우에는 고용이 금지된다(제5조 제1항). 다만 이 연령이라고 할지라도 주정부의 영업감시청(Gewerbeaufsichtamt)에서 인가를 할 경우, 고용을 할 수 있다.⁴¹⁾ 인가의 요건은 ① 보호자의 서면동의서, ② 3개월 이내 발행한 의사의 건강확인서, ③ 연소자의 생명, 건강 및 인격발달에 지장이 없을 것을 증명, ④ 근로시간 중 보호와 감독, ⑤ 근로 종료 후에 최소한 14시간의 휴식확보, ⑥ 학업에 지장이 없을 것 등이다.

연소근로자의 근로시간은 1일 8시간, 주 40시간을 초과하여 근로할 수 없다(동법 제8조). 다만, 특정일에 8시간 보다 적게 한 경우에는 같은 주의 다른 날에 8시간 30분까지 근로를 할 수 있다. 농업 수확시기에는 16세 이상의 연소근로자를 고용한 경우에는 1일 9시간, 2주일에 85시간까지 가능하다.⁴²⁾ 근로일이 끝난 이후에는 12시간 이내에 다시 근로를 요구할 수 없으며(동법 제13조), 연소근로자에게 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지)는 금지되어 있다(동법 제14조). 다만 16세 이상의 연소근로자는 호텔, 레스토랑, 공연의 경우에는 오후 10시까지, 제과·제빵상점의 경우에는 오전 5시(17세 이상은 오전 4시부터 가능)부터 근로가 가능하다. 연소근로자는 원칙적으로 주 5일 근무를 하며(동법 제15조), 예외적으로 토요일⁴³⁾·일요일⁴⁴⁾ 근로가 허용된 경

41) 독일의 경우, 6세 이상의 연소자는 극장공연에서 하루 4시간(근로가능시간대 10:00-23:00), 뮤지컬·광고·영화 사진촬영 등에 사용되는 3-6세 연소자는 하루 2시간 까지(8:00-17:00), 6세 이상 연소자는 하루 3시간(8:00-22:00)까지 근로를 허용한다.

42) 2 이상의 고용주에 의해 고용될 경우, 각각의 근로시간을 합산한 것을 근로시간으로 본다(동법 제4조 제5항).

43) 토요일에 근로가 금지되어 있음에도 허용되는 경우가 있다(동법 제16조). 다만, 허용되는 경우라고 할지라도 1달에 2회의 토요일 휴무를 주어야 한다. 따라서 월 2회 토요일 근무가 가능하다(허용가능업종: 병원(응급의료 포함), 노약자 요양시설, 보육시설, 공중이용 상점, 공중의 접근이 허용되는 공장, 제과점, 미용원 및 야외시장, 여행 및 운송(자동차수리 포함), 농·축산업, 가사, 호텔 및 요식업, 뮤지컬·연극 등 공연 등)

우에는 다른 날 휴가를 주어야 한다.

독일은 근로시간에 대해서 단체협약에 의한 예외조항을 두고 있다(동법 제21a조). 산별 단체협약이나 개별기업의 사업장평의회(Betriebsrat)와 고용주가 체결한 협약으로 2개월간 주 40시간의 근로시간 내에서 1일 9시간, 1주 44시간, 1주 5.5일까지의 근로가 가능하며, 휴식시간을 조정할 수 있다.

연소근로자는 무거운 중량의 운반·이동, 장시간 서서하는 작업, 연소자의 도덕성을 해칠 수 있는 작업은 금지하고 있으며(동법 제22조), 연소자의 지식이나 경험부족으로 위험을 인지하거나 피하기 어려운 장소나 위험한 기계·공구, 유해물질 작업 또한 금지하고 있다. 또한 시간당 작업량이 정해져 그에 따라 임금을 지급하는 작업이나 그러한 작업팀에서 일하는 것을 금지한다(동법 제23조). 다만 연소근로자에게 위해를 미칠 염려가 없고, 3개월 이내 의사가 발급한 건강확인서가 있을 경우는 16세 이상의 연소자에 한하여 감독관청이 그 근로를 인가할 수 있다. 독일의 경우에는 연소근로자를 고용할 수 없는 사업주(고용주)가 있는데, 2년 이상의 징역형에 해당되는 범죄 경력이 있는 자, 고용주로서 연소자에게 가해하여 3개월을 초과하는 징역형에 해당하는 범죄 경력이 있는 자, 마약 또는 연소자에게 해로운 인쇄물 배포하여 처벌된 경력이 2회 이상 있는 자, 연소자근로보호법을 위반하여 벌금 이상의 형을 3회 이상 받은 자에 대해서는 연소근로자의 고용이 금지된다(동법 제25조). 특히 고용자격금지(Abschlussverbote)에 따라 2년 이상의 중형이나 고용주로서 청소년에 대한 가해 등 범죄 경력이 있는 경우에는 청소년 또는 훈련생의 고용이 금지되어 있다.

근로계약의 일반적 사항은 다음과 같다.⁴⁴⁾ 고용계약은 구두 또는 서면으로 가능하지만 서면계약이 체결되지 않은 경우, 고용주는 고용관계 시작 한 달 내에 기본 고용계약조건이 기록된 서류를 교부해야 한다. 아르바이트와 같이 기간의 정함이 있는 근로계약은 서면으로 체결해야 하고, 근로계약기

44) 일요일의 경우에는 예외 조건이 더 까다롭고, 공휴일 휴무의 경우에는 성탄절(12. 24), 연말(12. 31)에는 오후 2시까지만 근로를 허용하고, 부활절과 노동절(5. 1)은 근로를 금지하고 있다.

45) 이하는 하성식, 『독일 노동법 실무』, 한국학술정보, 2007.을 참조하였다.

간 및 업무의 종류, 목적 등을 명시하여야 한다. 근로계약서에는 고용계약 당사자의 성명과 주소, 고용(근로)개시일, 기간제 고용의 경우 예상 고용기간, 근무 장소, 수행할 업무내용의 간략한 기술, 임금의 항목·액수 및 지급일, 근로시간, 연차유급휴가 일수, 해고 통보기간, 단체협약 및 사업장협약에 대한 적용 등에 대한 명시 등을 기재하여야 한다. 만약 근로조건의 주요한 변경이 있을 경우, 사용자는 1개월 이내에 서면으로 근로자에 통지해야 한다.

독일은 단체협약 또는 사업장 단위의 협약에 따라 근로조건이 정해지는데, 단체협약을 체결한 노조 소속 근로자나 사용자는 당연히 이 단체협약에 구속된다. 그러나 그 단체협약의 조건 보다 상위의 근로조건을 정할 경우에는 사용자와 근로자는 개별 근로계약을 체결할 수 있으며, 연방노동부나 주정부의 상급 노동관청에 의하여 단체협약이 확장적용되는 경우에는 그 단체협약을 체결한 단체에 소속되지 아니한 사용자나 근로자에게도 적용된다.

4) 영국

영국은 연소근로자의 사용금지업무를 청소년 및 아동법(Children and Young Person Act)으로 규정하고 있다.⁴⁶⁾ 먼저 18세 미만의 연소근로자를 채용할 경우, 연소근로자의 건강 및 안전에 대한 위험성 평가가 전제되어야 하는데, 16세 미만의 경우에는 사용자는 그 평가에 대한 결과를 부모(중 1인)에게 통보해야 한다.⁴⁷⁾ 연소근로자가 일을 하기 위해서는 고용(취업)허가가 필요한데, 고용허가증은 학교나 지역복지 사무소(local Education Welfare Office)에서 발급받을 수 있다.

근로시간에 대해서는 16세 미만(의무교육을 받아야 하는 연령)의 경우에는 아동으로 정의하며, 근로를 위한 최저연령은 14세로 규정되어 있다. 다른 나라와 유사하게 영국도 근로가능시간대에 대한 규제를 하고 있는데 그 시간대는 오전 7시부터 오후 7시 사이다. 물론 이 경우에도 학교 수업이 있는 경우에는 근로를 허용하지 않는다. 학교 수업이 있거나 일요일의 경우에는

46) <http://www.legislation.gov.uk/ukpga>

47) <http://www.worksmart.org.uk/>

2시간만의 근로를 허용하는데, 이에 대해서는 각 지방정부가 별도로 규정을 하고 있다.⁴⁸⁾

<표 III-9> 영국 연소근로자의 근로시간

13-14세	수업일	1일 2시간(근로가능시간대: 학교 시작 오전 7시부터 방과 후 7시까지)
	토요일	오전 7시와 오후 7시 사이 최대 5 시간
	일요일	오전 7시와 오전 11시 사이 최대 2 시간
	학기중(주말 포함)	1주 최대 12 시간(주말 포함)
	방학중(주말 포함)	· 1주 최대 25 시간 · 오전 7시와 오후 7시 사이 5시간(일요일 제외) · 일요일은 오전 7시와 오후 7시 사이 2시간
15-16세	토요일에 최대 8시간, 방학중에는 1주 35시간까지 근로가능	

각 연령대별로 근로가능 영역을 살펴보면 13세 미만의 경우에는 고용이 가능하지 않으나 지방정부가 공연, 스포츠, 모델 일에 참가하기 위한 경우에 한해 취업증명서를 발급할 수 있다. 이 경우에도 그 나이의 아동만이 그 공연, 스포츠, 모델 등의 직무를 수행할 수 있는 경우에만 취업이 인정된다.⁴⁹⁾

영국은 통상 14세부터 근로가 가능하며, 각 지방정부에 따라 근로가능 직무·업종을 각각 정하여 두고 있다. 13-14세의 경우에는 가사 노동(부모에게 고용된)으로서 가벼운 농사나 원예 등은 허용하고 지방조례에 따라 한정된 업무에 한해서 근로가 가능하다.

청소년 및 아동법에서는 근로가능 최저연령을 14세로 정하고 있고, 단순노동(Light work)만 허용하고 있다. 학기 중 수업이 있는 날의 경우에는 근로활동이 원칙적으로 금지되나, 하루 2시간 이상, 주중 12시간의 근로만 허용한다.

48) 학습권 보장을 위해 학기 중에는 근로시간을 1일 2시간, 주 12시간을 초과하지 않도록 규제하고 있으나 방학 중이나 토요일에는 1일 8시간, 1주 35시간까지 근로가 가능하다.

49) 이하는 노동부(2007), 『연소근로자 보호규정 완화에 대한 사회·경제적 영향 분석』, 한국여성노동연구원, 106쪽 이하를 인용·수정하였다.

오전 7시 이전, 오후 7시 이후에는 근로를 허용하지 않는다. 한편 방학의 경우에는 평일과 토요일에는 5시간만 근로가 가능하며, 일요일에는 2시간 이상의 근로를 금지한다. 1주당 25시간 이상 근로는 허용하지 않으며 4시간 근로시 1시간의 휴식시간을 부여하여야 한다. 연소근로자 고용금지 업종에는 노점상⁵⁰⁾, 해외 공연, 고철 판매, 도박장, 주유소, 방문 자선모금 등이 있다.

15-16세의 연소근로자의 경우에도 학기 중 수업이 있는 경우, 그 시간에는 근로를 하지 못한다. 또한 근로가능시간대, 학기 중 1일 2시간 이상 주당 12시간 이상 근로를 금지하고 있는 것은 동일하다. 다만 방학 중이거나 토요일의 경우에는 1일 8시간까지 근로를 할 수 있으며, 수업이 없는 경우에는 1주 최장 35시간까지 근로가 가능하다.

16세-18세 미만의 경우에는 유해·위험 업무로 화학약제, 유독한 물질 또는 방사능에 연결된 일이나 극한 추위, 열 또는 진동 때문에 건강에 위험을 가져오는 일에 대해서는 근로가 금지된다. 이 연령대의 경우에는 1일 8시간, 1주 40시간 근로시간이 정해져 있고 근무일 종료 이후 연속 12시간의 휴식시간을 보장해야 하며, 연속 2주 근무시 2일의 휴식기간을 주어야 한다. 야간근로는 원칙적으로 금지되어 있는데 오후 10시부터 오전 6시 사이에는 근로를 할 수 없으나 예외적인 업무에 한해서만 야간근로를 허용한다(병원, 농업, 호텔, 우편·신문배달 등). 이 경우에도 야간근로에 대하여 사용자는 연소근로자의 건강 및 능력을 평가하여 그 평가서를 해당관청에 정기적으로 제출해야 한다.

지난 2010년 10월 1일자로 최저임금에 관한 사용자의 의무규정과 최저임금률이 변경된 바 있다. 2011년에 적용되는 최저임금 적용 연령은 21세부터이며 시간당 최저임금은 기존 5.93파운드(한화 약 10,537원/한화1777원 기준)이다. 다만 영국의 경우, 최저임금이 적용되는 금액이 연령별로 다소 차이가 있다. 18~20세인 연소근로자의 최저임금은 4.92파운드(한화 약 8,742원)이며, 18세 미만의 청소년층에게는 3.64파운드(한화 약 6,468원)의 최저임금이 적용된다. 2010년부터 견습생들에 대한 최저임금이 적용되었는데 19세 미만

50) 부모가 영위하는 노점상에 14세의 자녀를 고용한 경우, 지방정부가 이를 허용한 경우에는 제외한다.

견습생들 혹은 견습기간 초기 12개월까지의 근로자들에게 시간당 2.50 파운드(한화 약 4,442원)의 최저임금을 받을 수 있다.⁵¹⁾

영국은 지난 2009년 7월에 연소근로자에 대한 안전보건 웹페이지를 개설했다.⁵²⁾ 영국 안전보건청(HSE)의 보고에 따르면 2009년까지 매년 사업장에서 19세 미만 연령대에서 평균 5명이 사망하고 1,500명이 중상을 입고 있다는 결과에 대한 예방조치 차원으로 근로환경의 위험요인에 따른 사고방지를 위한 프로그램을 시작하였다.

특히 매년 신규로 일을 시작하는 50만 명의 청소년들이 취업 몇 주 만에 사고가 발생하는 등 위험요인이 증가하고 있는 상황에서 안전보건청은 그 주요 원인으로 ‘일을 시작한 첫 6개월은 상주하는 위험과 잠재적 위험을 잘 인식하지 못하기 때문에 부상의 위험이 높고, 경험 또는 성숙도 부족, 집중도를 높이는 것에 대한 인식부족이 부족’하기 때문으로 진단하였다. 또한 ‘신체적으로 성숙되지 않아 근로에 필요한 수준의 능력을 발휘하지 못하는 경우’도 있으며, 더구나 ‘동료에게 일을 잘한다는 인상을 주고 싶어 하기 때문’도 사고발생의 원인이 됨을 지적하였다. 이에 따라 안전보건청은 사업주에 대한 안전보건 법령 준수 실태를 점검하고 작업장에서 연소근로자에게 위험요소를 파악하도록 권고하였다. 또한 첫 근로경험에 대하여 철저하게 준비하고 적절하게 근로를 배치하게 함으로써 위험요인을 최대한 제거하는데 주력하고자 하였다.

특히 연소근로자에 대한 위험성 평가는 청소년이 실제로 일할 장소에 대한 구조 및 적합성 평가, 업무에서 노출되는 물질적, 생물학적 및 화학적 인자 확인, 청소년이 작업 중 사용해야 하는 공구의 종류 및 취급방법 확인, 작업 절차의 흐름에 대한 순서도 작성, 안전보건 교육의 제공 및 방법에 대한 안내, 특정 물질·작업절차 및 작업 등에서 발생하는 위험요인의 인지, 위사항을 종합적으로 고려하여 산업안전보건법 규정에 맞는 청소년 근로자의 안전작업 절차를 준수하도록 하는 프로그램을 마련하였다. 또한 18세 미만

51) Personnel today, 'National minimum wage rules and rates change on Friday', Rob Moss 29 September 2010.

52) <http://www.hse.gov.uk/youngpeople/index.htm>

의 연소근로자에게 신체 및 정신적 능력 초과 근로, 독성물질 취급 관련 작업, 유해 방사선 관련 작업금지, 고온·고소음 및 고진동 관련 작업 등을 금지시키면서 경험 및 교육 부족으로 안전사고가 발생할 우려가 있는 모든 작업금지 등에 대해서는 특별조치를 실시하기로 하였다. 이러한 조치들의 결과로 영국 산업안전보건협회(IOSH)의 “Wiseup2Work” 프로그램과 공동으로 연소근로자에 대한 안전보건에 대한 매뉴얼 및 법률 등을 홈페이지에서 제공하고 있다.⁵³⁾

5) 캐나다

캐나다는 아동과 청년, 여성에 대한 고용관련 노동법을 1900년대 초반부터 제정하기 시작했다. 이미 이전부터 각 주의 개별법령으로 아동근로를 제한하고,⁵⁴⁾ 최소 연령을 정하기 시작했다. 캐나다 연방법률에서는 고용기준과 관련된 법규 및 산업안전 및 보건 법규에서 아동의 복지와 근로에 대한 규제조항들이 발견된다. 특히 캐나다는 아동, 청소년의 의무교육을 중시하기 때문에, 학기 중 근로가 엄격하게 제한된다. 특히 뉴브런즈윅 주(New Brunswick)와 온타리오 주(Ontario)에서는 고등학교 졸업까지가 의무교육이고, 뉴펀들랜드 주(Newfoundland)와 래브라도 주(Labrador), 노스웨스트 주(Northwest), 누나부트준 주(Nunavut)에서는 16세까지 의무교육을 이수해야 한다. 퀘벡 주(Quebec)도 사정은 동일하다.

다만 예외가 있다면 앨버타 주(Alberta)의 경우에는 16세 미만의 청소년이 근로체험 프로그램에 참여하도록 학교에서 결석을 승인한 경우에는 근로가 허용된다. 퀘벡 주도 교육부장관의 승인을 받아 조건이 충족된 기업에서 직업훈련 등에 참석하는 경우에는 예외적으로 근로가 허용된다.

그러나 수업시간 이외에는 근로가 가능하다. 앨버타 경우, 12~14세의 경우 1일 2시간 근로를 허용하고 있으며, 브리티시컬럼비아 주는 수업일의 경

53) <http://www.wiseup2work.co.uk/>

54) 노바스코샤(Nova Scotia, 1873)와 브리티시컬럼비아(British Columbia, 1877)의 법령에서 아동의 광산노동을 금지하였다.

우 최대 4시간의 근로를 허용하고 있고, 비수업일의 경우에는 1일 7시간, 1주 20시간(수업일 중, 비수업일 35시간)으로 제한하고 있다(근로기준국의 허가를 득한 경우에는 7시간 보다 더 근로할 수도 있음).

학기 중일 경우 16세 미만의 연소근로자에 한해서 서스캐처원 주(Saskatchewan)는 1주에 16시간, 마니토바 주(Manitoba)에서는 1주 20시간 이내의 근로를 허용한다. 뉴브런즈윅 주와 뉴펀들랜드 주, 래브라도(Labrador), 프린스에드워드아일랜드(Prince Edward Island)에서는 16세 미만의 경우, 학기 중 수업일에 3시간을 초과하여 근로할 수 없으며, 수업이 없는 날은 8시간 까지 근로가 가능하다. 노바스코샤 주(Nova Scotia), 뉴펀들랜드, 래브라도 등 대부분의 주들은 수업이 없는 날의 주는 16세 미만의 경우에도 최대 40시간의 근로를 허용하고 있다. 다만 대부분은 주들은 14세부터 17세까지의 연소근로자의 야간근로를 금지하고 있으며, 이 경우 연방의 규제도 받게 된다. 15세 미만의 청소년을 고용하려면, 사용자는 근로감독관(Director of Employment)에게 고용신청서를 제출하여 허가를 받아야 하고, 부모 혹은 보호자의 서면동의가 있어야 취업이 가능하다.⁵⁵⁾

안전보전에 있어서는 각 주들이 별도의 규정을 가지고 있다. 각 주별로 간략히 살펴보면, 퀘벡 주는 법률에서 사용자가 연소근로자의 능력에 비례하거나 그의 교육이나 건강 또는 신체적·정신적 발달에 해가 될 수 있다고 판단되는 경우에는 18세 미만의 청소년을 고용할 수 없다. 퀘벡 주의 청소년보호법(Quebec's Youth Protection Act)에서는 청소년 자신이 그 연령에서 수용할 수 없는 정도의 방식이 강제되거나 유도되는 곳에는 위험성이 있다고 간주하고 있다. 또한 뉴브런즈윅주의 법률에는 “건강, 복지, 도덕 또는 물리적 개발에 유해하거나 불건전한 경우”에는 16세 미만의 연소근로자를 고

55) 캐나다 연방 근로기준규정상 17세 미만인 자가 근로를 행하기 위해서는 1) 해당 주법에 의해 학교에 다녀야 할 의무가 없어야 하고, 2) 업무가 건강 및 안전에 해를 끼칠 가능성이 없어야 하며, 3) 지하 탄광이나 폭발물규정(Explosives Regulations), 핵 안전 및 규제법과 규정(Nuclear Safety and Control Act and Regulations), 또는 캐나다운송법(Canada Shipping Act)에 의해 연소자 근로자에게 금지된 작업에서 일하도록 요구하여서는 안된다고 규정하고 있다. 이 법은 15세 미만의 연소자를 고용할 수 없도록 규정하고 있다.

용할 수 없도록 규정하고 있다. 이러한 규정은 노스웨스트준주와 누나부트 준주의 노동기준법률에도 동일하며, 사용자는 17세 미만의 연소근로자에게 건강, 교육 또는 도덕적인 해로운 경우에는 고용을 금지하며, 이를 표시하여야 한다고 규정하고 있다. 대부분의 주들은 미성년자가 선물집에서 주류를 판매·서빙하는 등의 일을 금지하고 있다.

청소년의 물리적 안전에 대해서 일반적으로 산업 보건 및 안전 법규, 근로기준법규에서 규율하고 있다. 우선 이 법규들은 두 가지 사안에 중점을 맞추고 있다. 첫째는 유해 물질이나 환경으로부터 청소년을 보호하고, 둘째로 직장에서 다른 근로자를 보호하기 위한 목적으로 가지고 있다. 우리나라와 같이 이 법규들에 따라 사업장 내에서 구성원들의 건강을 위해 안전교육이나 사고 및 질병예방 등에 대한 참여권을 보장하고, 건강이나 안전에 위험이 있는 경우에는 그에 대한 정보를 얻을 권리 등을 명시하고 있다.

유해하거나 위험하여 금지 혹은 제한되는 직종 또는 업종은 법률이 정하고 있다. 지하 광산에서 18세 미만의 청소년은 고용할 수 없으며, 16세 미만의 자는 광산공장이나 광산표면의 근로를 금지하고 있다. 여러 주에서는 폭발물과 같은 위험 물질을 다루거나, 방사선에 노출될 수 있는 작업에는 근로가 허용되지 않으며, 온타리오와 서스캐처원 주에서는 건설업에도 고용을 금지한다. 대부분의 주들이 16세 미만의 청소년을 부족직업군(designated trades)의 견습생으로 사용할 수 없다.⁵⁶⁾

여기에서 법(률)적인 부분은 아니지만 캐나다의 청소년 고용정책은 1997년 이후로 거의 10여년이 넘어서고 있다. 이에 대해 간략하게 짚고 넘어가기로 한다.

56) 부족직업군은 다음과 같다. 1. 레스토랑 및 외식산업관련 매니저, 2. 1차 생산업 관리자 (농업제외), 3. 산업·사업 서비스 관리자(사업,광고컨설팅 등), 4. 보험사정인·클레임 조사관, 5. 생물학자·관련공학자, 6. 건축사(건축설계, 컨설팅), 7. 전문의, 8. 일반의, 가정의, 9. 치과의사, 10. 약사, 11. 물리치료사, 12. 간호사-RN, 13. 방사선사, 14. 치위생, 15. 간호사-LPN, 16. 심리학자, 17. 사회복지사, 18. 호텔요리사·주방장, 19. 목공업분야 도급자 및 수퍼바이저, 20. 기계·설비분야 도급자 및 수퍼바이저, 21. 전기기사, 22. 산업전기기사, 23. 배관공, 24. 용접공·관련기계기사, 25. 중장비 정비사, 26. 크레인기사, 27. 굴착 및 발파공, 28. 석유·가스 시추 및 수퍼바이저

캐나다는 1990년대에 들어서 많은 캐나다인 청(소)년들이 구직이 어려워지게 되었다. 특히 그들은 경험 없으면 일자리도 없고, 일자리가 없으면 경험도 없는 딜레마(No experience, no job / no job, no experience)에 빠지게 되었다. 이러한 상황에서 캐나다 정부가 1997년부터 청소년 고용전략(The Youth Employment Strategy)을 내놓게 된 것이다.⁵⁷⁾ 우선 일자리를 찾는데 있어 경험을 쌓을 수 있도록 그에 따른 필요한 기술이나 능력을 개발하는데 초점을 맞췄고, 아울러 정부가 고용장벽을 개선하는 노력도 병행하게 되었다. 이 고용전략의 주요 대상은 15세부터 30세까지 청소년과 청년 모두가 그 대상이 되며 캐나다 시민, 영주권자, 캐나다에서 난민 지위가 부여된 자 등 캐나다에서 합법적으로 일할 수 있는 사람이면 모두가 대상이 된다.

캐나다 정부는 청소년들의 고용을 촉진하고 실무경험과 일자리에서의 기술들을 얻는데 도움이 될 수 있도록 지원하고 있다. 또한 연방정부의 각 기관들은 국제 개발이나 과학기술 등과 같은 전문화된 영역에서 청소년들에게 근로경험을 제공하는 이니셔티브를 제공하고 있다. 이러한 프로그램의 초점은 무엇보다 고등학교 졸업 이후 자신의 연구분야에서 경력을 찾고 기술을 증진하는데 있다. 특히 캐나다 정부는 여름 근로체험 활동(Canada Summer Jobs)을 통해 고등학생들에게 여름방학 기간 동안 근로경험을 제공하고, 사업주에게는 임금 등 보조금을 지급하고 있다. 50인 미만 중소기업, 공공부문 고용주, 비영리 단체 등이 15세에서 30세까지 학생들에게 여름 일자리 기회를 제공하면 그에 대한 지원을 하고 있다. 이 프로그램은 서비스 캐나다 청소년 센터(Service Canada Centres for Youth)가 여름 동안 청소년과 고용주를 지원하며 캐나다 전역에서 5월에서 8월까지 운영한다.⁵⁸⁾ 지원하는 서비스의 내용은 일자리를 찾고 그에 따른 면접준비 등에 대해 1:1로 서비스를 제공한다. 또한 여름기간 동안 고용된 사람들에게 동기를 발견하는 서비스를 제공하며, 직장에서 안전보건 뿐만 아니라 노동법률이나 임금 등에 대한 최신 정보도 함께 제공하고 있다.

다음으로는 연방 공공부문 청소년 인턴십 프로그램을 운영하고 있는데,

57) <http://www.youth.gc.ca/>

58) 이 서비스는 각 지역 서비스 캐나다 청소년센터에서 매년 5월 초순경부터 시작한다.

이를 간략히 살펴보자. 우선 연방 공공부문 청소년 인턴십 프로그램(the Federal Public Sector Youth Internship Program)은 인적자원 및 기술개발을 위해 캐나다 정부와 YMCA가 함께 지원하는 사업이다. 이 사업은 청소년들이 연방 공공부문에 인턴으로 배치되어 근로를 제공하게 하는 프로그램인데, 이 또한 15세에서 30세가 그 대상이며, 노동시장에 참여하는데 필요한 경험 및 기술을 습득하게 하는 것이 목적이다. 이 프로그램도 1997년부터 시작되었는데 9천명의 인턴십을 기회를 제공하였다. 이 인턴십 프로그램은 2000년부터 영구적으로 시행하게 되었고 3년 주기로 갱신된다. 이 프로그램의 특징은 인턴을 연방 직원으로는 대체하지 않는다는 점이다. 이 인턴십이 목표로 하는 것은 인턴십 과정이 끝나고 난 뒤, 그들이 다음 직장을 준비하거나 자영업을 준비할 수 있는 능력을 개발하는데 있다. 특히 이러한 목표 하에서 인턴십은 멘토링 시스템으로 운영되며 학습과 코칭을 병행하면서 운영된다.

6) 일본

일본 노동기준법상 연소근로자는 만 15세 이상 18세 미만으로 규정되어 있다. 최저연령은 만 15세이나 우리나라와 같이 행정관청의 허가를 받을 경우, 만 13세의 아동도 수업시간 외 고용이 가능하다.⁵⁹⁾ 만 18세 근로자에 대한 연령 증명을 위해 호적증명서를 사업장에 비치하도록 하고 있으며, 노동기준법 제57조 제2항에서는 학교장 증명서를 요구하고 있다. 이는 학교 수업(修学)에 지장 없는 것을 증명하는 것이다. 또한 사용자는 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 비치하여야 한다(동법 제57조).

친권자 또는 후견인은 미성년자를 대신하여 노동 계약을 체결할 수 없으며, 친권자 또는 후견인 또는 행정 관청은 근로계약이 미성년자에게 불리하

59) 노동기준법 제56조에서 사용자는 연소자가 만 15세가 된 날 이후의 최초의 3월 31일이 끝날 때까지는 사용할 수 없도록 규정하고 있다. 다만 예외적으로 비공업에 관한 직업이거나 아동의 건강과 복지에 유해하지 않은 경우, 간단하고 손쉬운 근로의 경우에는 행정 관청의 허가를 받아, 만 13세 이상의 청소년은 수업 시간 외 근로를 할 수 있다. 경우에 따라서는 학교의 교칙에 따라 학교의 허가가 필요한 경우가 있다.

다고 인정하는 경우는 향후 이를 해지할 수 있다(동법 제58조). 독립적 임금 청구가 가능한 것 등은 우리나라와 동일하다.

노동기준법상 연소근로자 보호에 대한 법규정은 우리의 근로기준법과 큰 차이가 없으나 근로시간, 금지직종에서 차이가 있다. 우선 근로시간 규제에 대해서 살펴보도록 한다. 근로시간의 경우, 15세 이상 18세 미만의 연소근로자는 수업이 있는 경우에는 1주 40시간, 1일 7시간을 초과하여 근로할 수 없다. 연소근로자에게는 원칙적으로 근로시간유연화제도가 적용되지 않으나 예외적으로 허용되는 경우가 있다.

1주간의 법정근로시간(40시간) 내에서 1주간 중 1일의 근로시간을 4시간 이내로 단축하는 경우 다른 날의 근로시간을 10시간까지 연장할 수 있다. 또한 1주간 48시간, 1일 8시간을 넘지 않는 범위 내에서 1개월 이내 혹은 1년 이내의 변형근로시간제도 적용가능하다. 참고로 우리나라는 근로시간 유연화제도에서 연소근로자의 적용을 배제하고 있다.

사용자는 원칙적으로 만 18세 미만의 청소년에 대해서는 야간근로를 시킬 수 없다(오후 10시부터 오전 5시까지). 다만 교대제에서 사용하는 만 16세 이상의 남성, 교대에 의해 근로를 시키는 사업으로 행정관청의 허가를 얻어 오후 10시 30분까지 근로를 행하는 것은 허용한다. 그리고 재해 등을 위해 임시로 필요하거나 농림 수산업, 보건 업무, 전화 교환 업무에 사용되는 연소자는 야간 근로를 허용하고 있다. 만약 만 18세 미만의 청소년을 해고하면 해고일로부터 14일 이내에 귀가하는 경우에 귀향여비를 사용자가 부담해야 한다.

근로계약을 체결할 때에는 특히, 기간의 정함이 있거나 단시간 근로를 행하는 경우에는 파트타임 노동법(パートタイム労働法)에 따라 근로계약서를 문서로 작성하여야 한다.⁶⁰⁾ 이 법률에 따라 근로계약 체결 후 근로조건에 관한 문서를 교부해야 하며(동법 제6조), 기본급의 승급(昇給) 여부, 퇴직수당의 여부, 상여금의 여부 등을 명시하여야 한다. 또한 사용자는 계약 기간, 일을 하는 위치와 일의 내용, 시업 종업 시간과 소정 시간외 노동의 유무,

60) 파트타임 노동법에서 정하고 있는 근로자는 “1주간의 소정 근로 시간이 동일한 사업장에 근로하는 일반 근로자의 1주간의 소정 근로 시간에 비해 짧은 근로자”로서 명칭을 불문한다. 이 법률의 원문은 <http://www.mhlw.go.jp/>

휴식·휴일·휴가, 임금, 퇴직에 관한 사항에 대해서 문서로 작성해야 한다.⁶¹⁾

고용금지직종은 노동성령에 따라 ‘업무(직종)’을 중심으로 45개 금지직종을 정해두고 있다(동법 시행령 제8조).⁶²⁾ 제한되는 업종에 대해서는 제8조에서 규정하고 있다.⁶³⁾ 취업금지(허가) 업무는 4개의 업무를 정해두고 있으며, 여기서 우리나라와 달리 금지직종에 대한 자세한 분류를 하고 있다는데 그 차이가 있다.

가령 연소자노동기준규칙(年少者労働基準規則)에는 후생노동성령으로 정하는 중량물을 취급하는 업무에 대해 규정하고 있는데(동규칙 제7조), 연령과 성별, 작업의 지속성 여부 등에 따라 취급 중량물의 무게제한(kg)을 두고 있다(남: 최대30kg/여 최대25kg/작업을 지속하는 경우는 -10kg). 한편 산재보험 가입이 의무화되어 있고, 업무상의 사유 또는 통근에 의한 재해는 청소년, 아르바이트 근로자도 산재보험에 의한 재해 보상을 받을 수 있다.

61) 근로계약서 및 근로조건 통지서에 명시해야 하는 사항은 다음과 같다. 근로조건 통지서는 이 보고서의 별첨으로 번역하여 첨부하였다.

1. 근로계약의 기간, 2. 취업의 장소, 종사해야 할 업무, 3. 시업·종업의 시각, 소정 노동 시간을 넘는 근로(이른 출근·잔업 등)의 유무, 휴식 시간, 휴일, 휴가, 교대제 근무의 경우의 로테이션, 4. 임금의 결정, 계산·지불 방법, 임금의 지급기한과 지불의 시기, 5. 퇴직에 관한 사항(해고의 사유를 포함), 6. 승급에 관한 사항, 7. 노동기준법 제15조에 의해 반드시 서면으로 명시해야 하는 사항, 8. 퇴직수당의 규정이 적용되는 근로자의 범위, 퇴직수당의 결정, 계산·지불 방법 및 지불시기, 9. 임시에 지불되는 임금, 상여 등 및 최저 임금액에 관한 사항, 10. 근로자에게 부담시키는 식비, 작업용품 등에 관한 사항, 11. 안전·위생, 12. 직업 훈련, 13. 재해 보상, 업무외의 병부조, 14. 표창, 제재, 15. 휴직 등이다.

62) 노동기준법 제62조에서 규정하고 있는 금지직종은 ① 중량물 취급업무, ② 안전상 위험한 업무(크레인 등 취급 등), ③ 위생상 유해한 업무(유해 물질의 취급 등), ④ 복지 측면에서 유해한 업무(바 등에서 손님 접대 등) 등을 규정하고 있다.

63) 2011년 4월 1일부터는 중앙노동재해방지협회가 자체사업으로 “안전보건정보센터”를 운영하게 되어, 관련한 정보를 <http://www.jaish.gr.jp>에서 살펴볼 수 있다. 우리나라와 유사하게 18세 미만의 연소근로자가 할 수 없거나 자격이 있어야 하는 직무들이 대부분이다. 가령 보일러(소형 보일러를 제외)의 취급의 업무, 증장비(크레인, 기중기 등) 운전업무, 고압 충전 및 전기회로의 수리점검, 프레스나 단조기계를 이용한 금속가공 등이 그것이다. 또한 유해한 업무들도 18세 미만의 연소근로자들이 취급할 수 없거나 할 수 없는 것들로 압축가스나 액화가스 제조·이용 업무, 납·수은 등 유해물 취급 업무, 라듐 방사선·X선 등 유해 방사선에 노출되는 업무 등이 그러하다. 이러한 업무들에 대해서는 이 규칙에 근거하여 관할노동기준 감독서장이 연소근로자의 고용을 허가하지 않도록 규정하고 있다(동규칙 제9조).

3. 청소년 근로보호 보호법제상 문제점

1) 근로계약서 작성의무

현행 노동법은 사용자와의 근로관계를 형성하기 위한 요건으로 친권자의 동의서와 근로계약서 서면작성을 의무화하고 있다. 그러나 이는 요식행위에 불과할 뿐더러 서면화된 근로계약서 자체에 대한 사업주나 연소근로자의 인식이 부족한 것이 사실이다. 더구나 이러한 조건들에 대한 노동법적 제재조치가 가벼워 연소근로자를 고용하고 있는 사용자들이 근로계약의 서면화나 친권자 동의 등에 크게 구속되고 있지 않다는 것이 더 큰 문제이다.

개별 근로계약뿐만 아니라 연소근로자를 다수 고용하고 있는 사업장의 경우, 연소근로자에 대한 취업규칙 작성 또한 의무화되어 있지 않고,⁶⁴⁾ 근로기준법에서 요하는 10인 이상 사업장에만 취업규칙 작성의무가 부과되어 있어서 이에 대한 별도의 조치가 필요하다.

<표 III-10> 근로계약서의 주요 내용

근로계약서의 주요내용

1. 사용자의 이름과 주소, 연락가능한 연락처를 확인할 수 있는가?
2. 친권자 동의서를 받았는가?
3. 어디서 어떤 일을 하는가?
3. 몇 시부터 몇 시까지 일하는가? 연장근로는 어떻게 하는가? 학교를 다니는 경우, 수업을 어떻게 보장하는가?
4. 시급 또는 주급, 월급은 어떻게 책정하는가? 임금지급시 별도의 요구조건은 없는가? 다른 근로자와 임금의 차이가 없는가?
5. 휴가, 휴식 등 어떻게 부여하는가?
6. 근로자측이 준수해야 할 사항은 무엇인가?
7. 퇴직시에는 어떻게 하는가?
8. 근무 중 사고가 발생한 경우, 처리를 어떻게 하는가?

64) 가령 수습기간 중 최저임금 적용과 관련해서는 관련업무가 단순하다고 해서 수습기간의 인정여부를 별도로 판단할 수 있는 것이 아니므로, 수습이 필요할 경우 취업규칙에 명시토록 하여 수습기간의 장기화를 막는 것이 필요하다.

우선 근로계약이 실질적으로 이뤄지기 위해서 근로계약서가 반드시 작성되고, 그에 따라 형식적인 것이 아닌 실제 계약적인 내용을 사용자와 연소근로자간에 정확하게 숙지할 수 있도록 함이 중요하다. 물론 이러한 근로계약서의 작성여부에 대한 사전·사후 점검이 필요하겠지만 우선적으로 근로계약서 작성이 사용자, 연소근로자 모두에게 필요한 것이 될 수 있도록 유도해야 한다. 또한 학교를 다니고 있는 청소년의 경우에는 근로를 행할 경우, 친권자의 동의서와는 별도로 학교장의 취업의견서를 발급받도록 하는 방안을 고려해 볼 수 있다(편부모, 미취학 혹은 생계형 연소근로자의 경우, 관할 행정관서의 의견서를 첨부).

이는 법률의 개정이 아닌 시행령의 개정으로도 가능하며, 학교 차원에서 연소근로자의 고용실태를 점검할 수 있고, 연소근로자의 고용상태가 노출되기 때문에 학습권 보장측면에서도 유의미하다고 생각한다. 따라서 근로계약서와 친권자 동의서, 재학 중인 경우 해당 학교의 취업의견서를 함께 요구하는 방안이 이상적일 것이다.⁶⁵⁾

가장 중요한 것은 근로계약의 내용에는 형식만을 위주로 할 것이 아니라 사업주와 연소근로자 모두가 근로계약의 내용을 정확하게 숙지하고, 그에 따른 사항을 상호간에 지키고, 확인하는 의미를 가져야 한다는 점이다.

2) 근로시간 및 수업·학습권의 보호

다른 나라와 달리 우리나라는 수업일의 경우에도 근로시간 제한이 없다. 연소근로자에 대한 수업권이나 학습권 보장을 위한 조치가 법률에 규정되어

65) 이에 대해서는 전문가들의 의견이 달리 나타난다. 특히 친권자 동의서에 대해서 이를 폐지하자는 의견에 따르면 “(1) 연소자가 직접 근로계약을 체결하고 임금을 청구할 수 있는 상황에서 친권자(후견인)의 동의를 요구하는 것은 불필요한 절차이며 과도한 규제”이고, “(2) 청소년 취업금지직종이 법에 규정되어 있는 이상, 친권자 동의서 요구는 청소년 취업을 지나치게 제한”한다는 것이다. 그러나 “동 제도의 취지는 판단력과 사회적응력이 부족한 연소자를 보호함에 있으며, 연소자 취업의 적정성 판단에 대한 재고효과 등을 감안할 때 존치”해야 한다는 존치의견도 팽팽하다. 노동부, 『근로기준법제의 중장기적 개선방안』, 한국노동법학회 연구용역과제, 2007. 11, 144쪽 이하 참조.

있지 않은 것은 입법불비이다. 따라서 중기적으로 수업 및 학습권 보장을 위한 조치가 법률에 담길 수 있어야 한다. 또한 수업 및 학습권을 보호하는 것은 근로시간의 상한을 규제함과 동시에 연속적 휴식시간을 보장함으로써 연소근로자의 건강 및 여가 활동 등을 보장하는 것과도 맥이 닿아 있다.

재학 중인 연소근로자의 경우, 수업일 근로와 비수업일 근로를 구분하여 근로시간의 상한을 정하고, 재학 중이지 않은 연소근로자에 대해서는 일정한 학습권 보장을 위한 조치를 노동관련 법률 또는 청소년보호 및 복지 관련 법률에서 규정할 필요가 있다. 또한 수업권 보장을 위해서는 수업시간과 근로시간을 정확하게 명기하도록 하는 방안을 고려할 수 있다. 15세 미만 연소근로자에게 발급되는 취직인허증에는 ‘수업시간’을 기재하도록 되어 있다는 점에서도 수업 및 학습권 보장을 근로계약의 일부로 만들어 가는 것이 중요하다.⁶⁶⁾ 법개정안에 대해서는 후술하기로 한다.

그러나 현실에서는 수업권은커녕 연장근로, 야간·휴일마저 연소근로자의 동의 없이 무분별하게 이뤄지고 있고, 이를 제대로 규제하지 못한 채 장시간 노동, 임금체불 등에 연소근로자들이 어려움을 겪고 있다. 이 또한 제대로 된 감독행정을 통해 해결되어야 할 사안이나 한편으로 연장근로, 야간·휴일 등에 대한 당사자의 동의양식과 방법을 제대로 강구하여야 함을 의미한다. 이에 덧붙여 야간·휴일 근로의 경우, 당사자 동의와 지방노동관서의 인가가 필요하기 때문에 제대로 된 실태조사의 병행도 요구된다.

3) 사용자의 의무 및 근로계약·법위반 조치

① 법위반 조치에 대한 접근방법

근로계약 또는 노동관계법령 위반시 근로기준법상 벌칙의 강도로도 충분히 법적 제재의 효과를 가져올 수 있다. 그러나 문제는 이러한 벌칙의 적용에 있어 법원이나 고용노동부의 입장은 다소 관대한 편에 속한다. 근로감독이나 집중단속시 적발된 사업장에 대한 계도(啓導) 또한 나름의 의미를 가지

66) 또한 직업교육을 받는 경우에도 직업교육과 근로가 명확하게 분리될 수 있도록 해야 한다.

지만, 실제 1건의 임금체불이라도 사업주의 지불능력이 있음에도 불구하고 고의로 임금액을 체불하거나 다수의 임금을 지급하지 않는 경우라면 당연히 그에 따른 법적 제재조치가 선행되어야 한다.

계도의 목적과 처벌의 목적은 각각의 것이 달성하고자 하는 바가 다르다. 사업주가 인지하지 못하거나 불가피한 사정으로 인해 법위반을 했음에도 곧바로 시정이 가능한 경우에는 계도가 우선될 수 있다. 그러나 청소년 등 연소근로자 고용 사업장에서 법위반 사항이 있는 경우, 그 고의성이나 상습, 계속성을 따져 실효성 있는 처벌이 가능해야 한다. 이는 연소근로자에 대한 노동질서를 확립하는데 아주 중요한 요소이며, 연소근로자가 근로경험에 대한 부정적 결과가 발생하지 않을 수 있도록 하는 정의의 문제이다.⁶⁷⁾

다만 처벌의 수준과 범위에 대해서는 관점에 따라 접근법이 다를 수 밖에 없다. 사업주에 대한 강력한 처벌을 통해 연소근로자를 보호하겠다는 입장에서 현재 근로기준법 등 노동관계법령 위반에 대한 처벌 수위를 법개정을 통해서라도 더 강력하게 하자고 주장한다. 특히 현재 노동관계법령 위반에 더하여 영업정지나 취소 처분 등 행정처분을 통해 사업주를 직접적으로 압박해야 한다는 것이다. 이는 연소근로자 보호에 대한 행정관청의 의지가 선행되지 않으면 무의미하다. 미국과 같이 징벌적 손해배상제도(Punitive Damages)를 도입한다고 하더라도 이를 감독할 시스템이 제대로 작동되지 않은 한 제도개선은 큰 의미를 갖기 힘들다고 생각한다. 따라서 현재 노동관계법령에 따라 법위반 사업장에 대한 처벌을 적정하게 할 방안을 강구하는 것이 실효성이 크다. 영업정지나 취소의 경우에도 지속적인 관리감독이 이뤄지는 한 영업정지나 취소를 계속적으로 감수하면서도 불법적인 고용관행을 지속하기는 힘들다. 특히 중소형 사업의 경우에는 1회의 형사제재나 행정처분만으로

67) 영미법, 특히 미국의 경우 징벌적 손해배상제도에 따라 가해자의 행위가 반사회적일 경우 통상의 손해보다 더 많은 손해배상을 하도록 한다. 1993년 미국의 도미노 피자 사의 사례가 대표적이다. ‘30분 배달 정책’으로 아르바이트생이 사망하자 이에 대해 법원은 7천 8백만 달러의 천문학적인 손해배상을 결정한 바 있다. 다만 징벌적 손해배상제도의 도입여부에 대한 논의는 현재의 노동관계법률에 따른 실효성이 있는 제재가 선행된 후에도 그 효과가 미미할 경우에 생각해 볼 수 있는 것이지 그 자체의 효과성 여부는 중요하지 않다고 생각한다.

도 상당한 타격을 입을 수 밖에 없고, 그러한 사업장에 대한 후속적 조치가 계속될 경우 사실상 사업주는 기존 고용관행을 시정할 수 밖에 없는 상황에 이를 것이 분명하다. 결국 현재 노동관계법령을 어떻게 적절하게 적용할 것인가가 가장 중요한 과제이다. 캠페인성 지도점검은 지속되고 있으나 이미 사전에 공지되어 실효성을 떨어지고, 그 이후 점검 대상이 된 사업장의 경우에도 별다른 부담이 없이 사업을 계속적으로 행하는 경우가 대부분이다. 이처럼 문제는 사업주에 대한 처벌 수위와 범위가 문제되는 것이 아니라 행정 관청의 감독소홀, 미진 등으로 인한 법집행의 공백이 문제이다.

2011년 9월, 청년유니온이 전국 약 250여개의 커피전문점의 주휴수당 지급 실태를 조사하였고 이를 분석한 바 있다.⁶⁸⁾ 사업주들이 대부분 주휴수당 지급을 몰랐다고 하지만 사실상 이를 몰랐을 가능성은 낮다. 더구나 ‘스타벅스’의 경우에는 주당 ‘14.5시간’만 일하게 하는 경우가 있었다는 점에서도 그러하다. 왜냐하면 15시간 미만을 근로하는 경우에는 주휴일 수당이 제외되기 때문에 이를 피하고자 탈법적인 방법을 사용하고 있는 것으로 밝혀졌기 때문이다.⁶⁹⁾ 이러한 상황에서 부랴부랴 고용노동부는 9월 8일부터 서울,경기 등 5대광역시 7대 커피전문점에 대해 주휴수당 미지급 문제 등 노동관계법 위반 여부 긴급 점검을 하기로 하였다. 그러나 이러한 사항에 대한 감독을 고용노동부에게만 전적으로 의존할 수는 없다. 임금체불 등 근로기준법 위반 사업장에 대한 점검은 별도의 법적 근거를 요하지 않는다. 가령 실태조사의 형식으로도 충분하다. 실태조사를 통해 해당 사업장의 근로기준법 등 노동관계법령 위반 사항이 있는 경우, 해당 사업장에 대한 고발조치가 가능하기 때문이다.

다만 영세사업장의 현실을 고려한다면 사실상 처벌로 인한 생계에 타격까지 감수케 하는 것이 타당한가에 대한 법감정의 문제가 남는다. 영세사업장의 경우, 사업주와 연소근로자를 면담해보면 사고나 근로계약 위반 등에 따른 문제가 직접 영업에 타격을 줄 것이라는 인지를 하고 있는 경우가 대부

68) 실태조사 보고서는 청년유니온(<http://cafe.daum.net/alabor/>)에서 다운로드 받을 수 있다.

69) 이 보고서에 따르면 ‘카페베네’의 경우 3년치 총 59억5천만원, 엔제리너스가 34억여원, 스타벅스와 커피빈, 팔리스 등이 26억여원, 파스쿠찌 12억, 탐앤탐스 16억원 등 상당한 규모의 임금체불액을 추정하고 있다.

분이다. 이러한 영세 사업주의 속성으로 인해 행정관청도 관대한 처분이나 계도로 감독의 방향을 전환하고 있다. 그러나 이러한 방향은 결국 동종·인근 사업장들이 노동관계법령을 준수하지 않으면 해당 사업주 본인도 나서서 노동관계법령을 준수하지 않는 군집효과(herd effect)를 더 강화한다.⁷⁰⁾

<표 III-11> 근로기준법 청소년근로보호 관련 위반 행위 및 형사처벌 조항

구 분	위 반 행 위	위반시 형사처벌
근로조건의 명시(제17조)	근로계약을 체결할때에 근로자에게 임금, 소정 근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자	500만원 이하의 벌금
금품청산 (제36조)	근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한때로부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하지 아니한 자	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
임금지급 (제43조)	매월 1회 이상 일정한 날짜(정기 임금지급일)에 임금을 전액을 지급하지 아니한 자 ※ (꺾기) 음식물 등 일부 사업장에서 손님이 적은 시간에 쉬게하고 그 시간만큼 임금을 지급하지 않는 것	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
최저연령과 취직인허증 (제64조)	15세 미만인 자(초중등교육법에 따른 중학교 재학중인 18세 미만인 자 포함)를 근로자로 사용한 자 ※ 다만, 13세 이상 15세 미만인 자를 근로자로 사용할 경우 노동부장관이 발급한 취직인허증 소지자는 제외	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
사용금지 (제65조)	18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용한 자 ※ 청소년보호법상 유해업소(청소년출입·고용금지업소) 등	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
연소자증명서 (제66조)	18세 미만인 자 대하여 그 연령을 증명하는 가족관계 기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추지 아니한 자	500만원 이하의 과태료
근로계약 (제67조)	18세 미만인 자와 근로계약을 체결하는 경우 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하지 아니한 자 ※ 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없으며 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우 해지 가능	500만원 이하의 벌금
근로시간 (제69조)	15세 이상 18세 미만인자의 근로시간을 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하여 사용한 자 ※ 다만, 당사자의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장 가능	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
야간근로와 휴일근로의 제한(제70조)	18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로자의 동의를 받지 아니하고 근무를 시키는 자 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 18세 미만자의 동의와 고용노동부장관의 인가를 받지 아니하고 근무를 시키는 자	500만원 이하의 벌금

70) 면담을 진행해 본 결과, 일부 사업장은 산재보험을 가입하더라도 실제 운영하고 있는 근로자수 보다 적게 신고하거나 임금액을 줄여서 신고하는 경우가 있었다. 그러나 문제는 근로자측도 사회보험 가입에 미온적일 수밖에 없는 것이 소득이 노출되기 때문에 사회보험 가입을 꺼려하는 경우도 있다는 점이다. 또한 연소근로자도 사고시 산재보험이 적용되는 것을 모르는 경우가 허다하였고, 실제 사고를 당한 연소 근로자의 경우에 그 비용을 스스로 처리한 경우도 다수 있는 것으로 증언하였다.

따라서 이러한 군집효과를 깨뜨리기 위해서는 선택과 집중이 필요하다. 계도를 통해 범위만을 시정할 기간을 주어 개선조치와 컨설팅을 시행하되, 일정기간 후에는 집중단속을 시행하여야 한다. 집중단속은 고용노동부 뿐만 아니라 여성가족부 또한 참여하여 민관이 합동으로 광범위한 단속을 불시에 행해야 그 효과가 나타날 것이다.

이처럼 (집중)단속 등 감독조치에 대한 중요성을 지적하는 이유는 감독조치 이후 다른 정책적 조치들을 연동해서 이어갈 수 있기 때문이다. 가령 집중단속 및 고발조치 등을 행한 이후에는 각 사업장들의 후속실태점검, 사업장별 근로행태에 대한 지도 및 컨설팅, 영세·중소 사업주에 대한 지원조치 등을 연속적으로 시행할 수 있다. 그렇지 않으면 또다시 근로자 개인이 고소·고발 등 법적 조치를 취해야 하는 부담을 떠안아야 하는 결과가 발생할 것이다.

② 법이해를 높일 수 있는 근로계약서의 필요성

연소근로자들이 근로계약을 체결한다고 하더라도 근로계약서상 내용 외에는 다른 권리·의무 관계를 정확하게 알기 어렵다. 또한 실제 부당하다고 생각하는 부분이 있어도 왜 문제가 있는지를 파악하지 못하는 경우도 많다. 앞서 커피전문점의 주휴일 수당도 그러하거니와, 휴일 자체 사용에 대해서도 사업주가 편의적으로 휴일을 조정하는 경우도 법이 정하는 내용을 제대로 알지 못하면 대응하기 어렵다. 사업주나 근로자 모두 근로기준법 등 주요법령의 내용을 모르고 있어 발생하는 범위반, 혹은 근로계약 위반 문제는 사실 노동법 교육에 대한 기본이해가 있어야 함을 의미한다. 노동법 교육이 정규교과에 있든, 사업주의 의무사항이든 간에 교육의 전제는 실제 현장에서 근로계약을 체결할 때 근로자나 사업주 모두 법을 제대로 인지하지 못해 발생하는 문제들을 해소하기 위한 목적을 가지고 있다. 그러나 이러한 전제는 교육과정의 개편, 법의 개정 등 법제도를 바꿔야 하는 문제를 수반하기 때문에 당장에 실현하기는 어렵고 중장기적인 계획 속에 진행될 수 밖에 없다. 현실의 열악한 상황을 고려한다면 연소근로자들이 근로계약의 이행 또

는 위반시 조치들에 대하여 효과적으로 주장할 수 있는 것이 무엇인가를 고민해야 한다고 생각한다. 적어도 노동법과 관련된 정보들에 대한 노출빈도가 높아야 한다. 따라서 직접적인 근로관계 사항을 다루는 근로계약을 면밀하게 작성하게 함으로써 연소근로자의 이해력을 높이는 것이 중요하다. 근로기준법상 근로조건 명시 의무도 사실상 연소근로자와 성인근로자의 차이가 있음에도 불구하고 법률 또는 시행령에서 정확하게 이렇게 명시하라는 기준은 없다. 현실적으로 이러한 연소근로자에 대한 보호를 위해 개별 근로관계법이 일정한 전제조건을 구비하여 쥘야만 한다. 다만 법 또는 시행령 개정은 향후의 과제로 남겨둔다 하더라도 근로계약서의 표준적 양식에 근로계약의 일반적 원칙을 함께 삽입함으로써 근로계약 체결 시 모든 사항을 점검해 볼 수 있도록 하는 방안을 제시해 본다.

특히 근로계약서에는 근로자와 사용자간의 권리의무를 명시하는데 그치지 않고, 근로계약의 위반이나 근로조건의 변경, 혹은 사고 등에 따른 민·형사적 조치 등에 대한 자세한 설명이 필요하다. 이는 약관의 기능과 유사하게 일정한 조건 하에서 근로를 제공하는 연소근로자와 이를 사용하는 사용자간에 통일적인 기준을 만들어야 함을 의미한다.

<표 III-12> 사용자와 근로자의 권리와 의무

1. 근로계약을 위반한 경우, 사용자와 근로자는 어떤 조치를 받게 되는가?
2. 근로계약 위반시 친권자에게 어떻게 통지하는가?
3. 근로자에게 부당하게 손해배상, 제소금지 등을 약정한 사항은 없는가?
4. 사고 또는 질병이 발생한 경우, 재해보상에 대해서는 어떻게 처리하는가?
5. 유해, 위험할 수 있는 작업이나 직무가 있는 경우, 이를 근로자에게 고지하는가?
6. 유해, 위험할 수 있는 작업이나 직무, 상황이 발생할 경우, 근로자는 이를 사용자에게 고지하는가?
7. 업무상 재해(산재)로 인해 해고 등의 조치를 할 수 없도록 되어 있는가? 혹은 업무상 재해를 당했음에도 계속 근로를 요구할 수 없도록 되어 있는가?
8. 해고, 임금체불, 근로조건 위반 등을 관련 기관에 신고하는 등의 행위에 대해 사용자가 근로자에게 불이익을 줄 수 없다고 되어 있는가?

다만 근로조건 및 근로환경에 따른 독자적이고 표준적인 근로계약을 형성하기 위해서는 해당 업종이나 지역 등 구성원들이 참여하는 가버넌스형 협의구조 내에서 이러한 근로계약의 형식과 그것을 현실에서 제대로 구현해낼 수 있도록 하는 것이 바람직하다. 각 업종별, 각 지역별로 임금 및 근로조건뿐만 아니라 사회보험 가입을 어떠한 방식으로 적용할 것인가에 대한 논의가 정부, 사용자, 근로자 간의 삼각관계 속에서 도출될 수 있는 방안을 최대한 근접시켜 냄으로써 당사자들의 수용성과 교육적 효과, 법인식을 강화하는 것이 필요하다고 하겠다. 그렇지 않으면 표준근로계약의 형식이든 뭐든 간에 연소근로자와 사용자 간의 근로계약을 제3자가 개입하여 강제한다는 비판을 피해갈 수는 없을 것이다.

IV. 청소년 근로보호 정책 현황

이 절에서는 청소년 아르바이트와 관련하여 청소년 고용사업장에 대한 지도·점검, 청소년을 비롯한 고용주, 교사 대상 청소년 근로보호에 대한 인지도 제고 및 홍보, 아르바이트 정보 및 괜찮은 일자리 제공 등 정부에서 청소년 근로보호를 위해 실시하고 있는 정책 현황을 살펴보고 문제점을 진단해 보고자 한다.

1. 청소년 고용사업장에 대한 지도·점검

1) 고용노동부 연소근로자 지도점검 결과

정부는 2005년 노동부·교육인적자원부·청소년위원회·경찰청 등 관계부처 합동으로 「청소년근로 보호 종합대책」을 발표하였으며 관계부처 합동 점검 실시, 법위반 반복지적 사업장 처벌 강화, 노동관계법 인지도 제고, 건전한 일자리 정보 제공 및 피해구제 강화 등을 정책과제로 제시한 바 있다.

청소년근로 보호 종합대책에서 청소년아르바이트 지도·점검과 관련하여 노동부에서 실시하는 고용사업장 지도·점검을 확대 실시하고 청소년 근로조건 침해에 대한 경각심을 고취시키기 위하여 임금 미지급(일방적 임금 삭감 포함), 최저임금 위반, 야간 및 휴일근로 금지 위반 등 주요 법위반 반복 지적 사업장에 대해서 시정조치를 생략하고 즉시 사법처리를 원칙으로 처벌을 강화하는 내용을 제안하고 있다.

이와 관련 고용노동부는 취약근로자의 근로조건 침해 여부를 중점적으로 점검하고 근로자 기본권익의 보호를 목표로 하는 매년 사업장근로감독 종합 시행계획을 수립하여 시행하고 있으며 청소년 아르바이트와 관련하여 여름 방학기간과 겨울방학기간 중에 청소년 다수고용사업장을 중심으로 지도·점검을 실시하고 있다.

고용노동부는 사업장근로 감독과 관련하여 2009년 5대 취약계층(비정규직

· 연소자 · 여성 · 장애인 · 외국인), 3대 취약분야(최저임금 · 근로시간 · 근로자과건), 지방관서 자체선정 취약분야를 포괄하여 24,540개 사업장을 대상으로 점검을 실시하였다. 종합적으로 점검 사업장 중 22,760개소에서 95,676건의 각종 법 위반사항을 적발하였으며, 이 중 94,892건을 시정하고 미시정 278건은 사법처리 또는 행정처분을 진행하였다. 점검대상 사업장 대비 법 위반업체 비율은 89.2%로, 점검업체 당 위반 건수는 3.75건, 위반업체 당 위반건수는 4.2건으로 나타나고 있다.

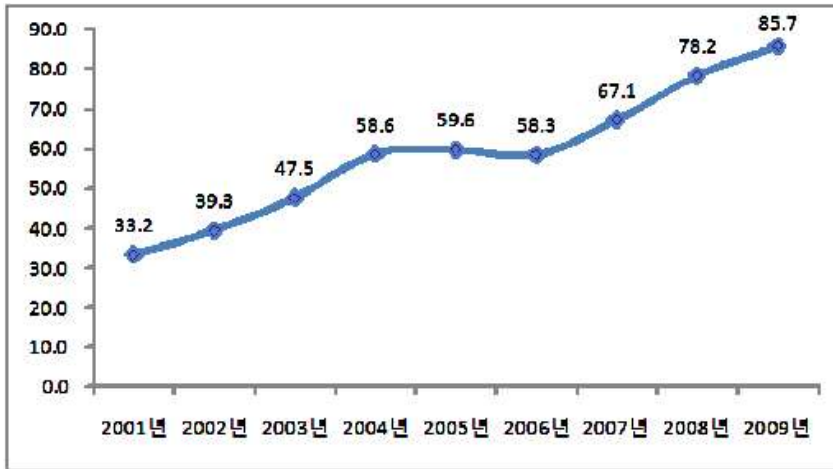
연소근로자 지도점검은 겨울 및 여름방학기간 중 연소자 고용사업장 1,621개소에 대한지도 · 점검을 실시하여 1,389개소에서 4,704건의 법 위반사항을 적발하였고, 이 중 1,389개소 4,701건은 시정완료, 1개소 1건에 대하여는 사법처리, 1개소 2건에 대하여 과태료를 부과하였다.

<표 IV-1> 고용노동부 연소근로자 근로조건 보호 지도점검 결과

연도	점검사업장	위반사업장	법위반 건수	사법처리 사업장	사법처리 건수
2001	331개소	110개소	176건	1개소	1건
2002	524개소	206개소	369건	3개소	3건
2003	907개소	431개소	839건	19개소	22건
2004	1,241개소	727개소	1,485건	7개소	20건
2005	913개소	544개소	1,093건	0개소	0건
2006	1,502개소	876개소	1,718건	1개소	1건
2007	1,343개소	901개소	1,672건	4개소	6건
2008	1,318개소	1,031개소	2,567건	7개소	7건
2009	1,621개소	1,389개소	4,749건	1개소	1건

출처: 국가청소년위원회(2007), 노동부(2008, 2009), 고용노동부(2010)

<IV-1>은 고용노동부에서 2001년부터 청소년 아르바이트와 관련하여 실시한 지도·점검 결과를 보여주고 있다. 먼저 점검사업장의 추이를 살펴보면 2001년 331개소에서 2009년 1,621개소로 크게 증가하였으며 특히 「청소년 근로 보호 종합계획」이 수립된 2005년 이후 점검사업장이 늘어나고 있음을 알 수 있다. 이는 청소년 근로보호에 관한 정부의 의지가 강화되었음을 보여주는 것이기도 하고 청소년들의 아르바이트 참여가 증가하고 있음을 반영한 것이라고 여겨진다.



출처: 국가청소년위(2007), 보건복지가족부(2008), 보건복지가족부(2009), 고용노동부(2010)

[그림 IV-1] 고용노동부 지도·점검 범위반 고용사업장 비율(%)

점검대상 사업장 대비 법 위반업체 비율은 2001년 33.2%에서 2009년 85.7%로 크게 증가하였다. 이는 청소년 다수고용 사업장에서 근로기준법을 위반하는 사례가 크게 증가한 것으로 볼 수 있다. 다만, 점검 사항 중 최저임금 위반 관련 내용을 2005년 종합계획 이후 추가하는 등 점검 내용이 확대되었다는 점과 지도·점검에 있어서 사업장에 대한 계도나 법에 관한 인지도 제고를 위한 측면을 강조하다가 직접적으로 법 위반 여부를 단속하는 측면으로 바뀐 점도 영향을 미친 것으로 보인다.

그러나 고용노동부의 단속 의지가 과연 강화되었는가에 관해서는 의문인

데 특히 사법처리 건수의 경우 2005년 종합계획 이후 크게 감소하였다. 2005년 종합계획에서는 주요 법위반 반복 지적 사업장에 대해서 시정조치를 생략하고 즉시 사법처리를 원칙으로 처벌을 강화하는 내용을 제시하고 있으나 점검사업장과 위반사업장이 크게 증가한 2005년 이후 사법처리 건수는 오히려 크게 줄어들었다.

예를 들어 2004년도에는 1,241개 사업장을 점검해 727개 사업장에서 법위반 사항을 확인하였으며 이중 7개 사업장에 대해 20건에 대해서 사법처리하였으나 2009년 1,389개 사업장 중 1개소 1건에 대해서 사법처리를 하였다. 이는 법 위반 사업장이 시정조치를 보다 성실히 수행하여 사법처리로 이어지지 않았기 때문으로 볼 수 있고 대부분 법 위반 사항이 경미하여 사법처리로 이어지지 않았기 때문으로도 볼 수 있지만 가장 이상적인 결과는 점검사업장 대비 위반사업장 비율이 낮아지는 것이기 때문에 현재의 상황을 부정적으로 볼 수밖에 없을 것이다.

<표 IV-2> 고용노동부 지도점검 법 위반사항별 현황

기간	점검 사업 장	위반 사업 장	위반건수							
			합계	최저임 금주지	근로조건 명시	근로 자 명부	연소 자 증명 서	임금 체불	최저 임금	기타
'11 1.10~2.20	1,790 (100)	1,493 (83.4)	5,546 (100)	1,020 (18.4)	722 (13.0)	280 (5.0)	519 (9.4)	457 (8.2)	183 (3.3)	2,365 (42.6)
'10 1.4~2.26	753 (100)	582 (77.3)	1,706 (100)	371 (21.7)	299 (17.5)	217 (12.7)	189 (11.1)	32 (1.9)	30 (1.8)	568 (33.3)
'09 7.23~8.24	807 (100)	674 (83.5)	2,179 (100)	484 (22.2)	356 (16.3)	286 (13.1)	206 (9.5)	38 (1.8)	28 (1.3)	781 (35.8)

출처: 고용노동부(2009, 2010, 2011)

<IV-2>는 법 위반사항별 현황을 보여주고 있다. 가장 많은 위반사항은 최저임금에 대한 주지 의무 위반으로 전체 위반건수 중 20% 내외로 나타나고 있다. 다음으로 높은 것은 근로조건 명시 의무 위반으로 나타나고 있다. 가장 최근에 실시한 2011년 겨울방학 기간 단속결과에서 두드러진 것은 임금

체불과 최저임금 위반으로 2010년 겨울방학과 2009년 여름방학 단속 결과 2% 내외였으나 임금체불은 8.2%, 최저임금 위반은 3.3%로 높게 나타나고 있다. 이는 고용노동부에서 2011년 역점 사업으로 추진 중인 3대 고용질서(서면계약 체결·최저 임금 준수·임금체불 예방) 확립에 감독 역량을 집중한 데 따른 것으로 보이며 392개소에서 확인하여 지급토록 지시한 체불금품은 총 2억1천만 원에 이르고 있다.

이밖에 42.6%에 이르는 기타 사항 중에는 연소자 근로조건 서면교부 위반이 663건, 성희롱 예방교육 의무위반이 552건, 야간·휴일근로 제한 위반이 233건, 연소자 근로시간 위반이 129건, 법령 요지 미게시가 114건, 임금대장 미비치가 109건 등으로 나타났다.

지금까지 살펴본 고용노동부의 청소년 다수고용사업장에 대한 지도·점검은 2005년 청소년 근로보호 종합대책에서 중요한 실행수단으로 제안되었으나 5년이 경과한 현재 80%가 넘는 법위반 사업장이 적발되고 있다는 점에서 실효성에 대한 의문을 제기하지 않을 수 없다.

물론 최근 들어 점검대상 사업장을 크게 늘리고 있고 연소자 증명서 등 당사자에게 경미할 수 있는 법제상의 점검대상보다는 임금체불이나 최저임금 등 청소년들에게 실질적으로 피해가 가는 위반 사항을 중심으로 지도·점검이 이루어지고 있다는 점은 긍정적인 방향이라고 할 수 있다.

다만, 여전히 법 위반 사업장이 많고 청소년들의 피해가 계속되고 있다는 점에서 이 문제를 해결하기 위해 주요 법위반 반복 지적 사업장의 실태를 파악하고 즉시 사법처리하는 원칙을 현실화할 필요가 있다. 동시에 국가인권위원회에서 2010년 권고한 것과 관련 사전 통보 없는 사업장 감독 제도로 전환할 필요가 있다(국가인권위원회, 2010). 현행 「근로감독관 직무규정」 제17조는 사업장감독을 실시할 경우 10일전에 사전 통보하도록 규정하고 있다. 그러나 이는 ILO 제81호 「근로감독에 관한 협약」이 예고 없는 사업장 감독을 규정(제12조, 제16조)한 취지에 부합하지 않을 뿐 아니라, 법 위반 사업주가 사업장감독 전에 대비할 시간적 여유를 갖게 함으로써 사업주의 법 준수 의식을 퇴색시킬 우려가 있다.

2) 청소년 아르바이트 관계기관 합동 점검

청소년 아르바이트에 대한 관계기관 합동 점검은 1999년 청소년보호 종합 대책에서 출발해 2005년 청소년 근로보호 종합계획 이후 구체화된 것으로 청소년보호위원회와 국가청소년위원회, 보건복지가족부를 거쳐 현재는 여성가족부의 청소년보호중앙점검단 주관으로 고용노동부, 지자체 협조로 관계기관 합동 점검을 실시하고 있다.

관계기관 합동 점검은 고용노동부의 자체 점검과는 달리 사전 고지 후 사업체에 방문하는 방식이 아니라 불시 점검 방식으로 4일간의 단기간에, 짧은 시간 동안 점검이 이루어지고 있으며 점검사업장은 200여개 내외로 비교적 적은 편이다.

<표 IV-3> 관계기관 합동 지도점검 법 위반사항별 현황(2010)

연도	점검 업소	적발 업소	근로기준법/최저임금법 등 관계법령 위반						
			계 (%)	근로계약서 미작성(약정)	연소자 증명서 미비치	최저임금 미지급	야간·휴일 근무조건 위반	임 금 체 불	기타
2010.12	208	38	147 (100)	49 (33)	26 (18)	9 (6)	1 (1)	1 (1)	61 (41)
2010.08	290	39	164 (100)	44 (27)	30 (18)	11 (7)	7 (4)	- (0)	72 (44)

출처: 여성가족부(2011)

2010년 12월 20일부터 23일까지 4일간 이루어진 합동점검은 수도권과 6대 광역시와 2개 도청 소재지를 표본을 선택하여 208개 사업장에 대해서 점검이 이루어졌으며 2010년 8월 11일부터 13일까지 4일간 290개 고용사업장에 대해서 점검이 이루어졌다. 관계부처 합동점검 결과 가장 많은 법 위반사항은 근로계약서 미작성으로 나타나고 있으며 이어서 연소자 증명서 미비치 등으로 나타나고 있다.

관계부처 합동점검은 고용노동부의 자체점검과는 달리 점검사업장 중 법

위반 사업장 비율이 2010년 겨울 18.3%, 여름 13.5%로 매우 낮은 편이다. 관계부처 합동단속의 위반비율이 고용노동부 자체 점검보다 낮은 이유는 몇 가지로 유추해 볼 수 있다. 첫 번째로 고용노동부 자체 점검의 경우 점검 대상 사업장을 방문하여 비교적 충분한 시간동안 위반 사항을 점검하는데 비해 합동점검은 짧은 시간 내에 위반사항을 점검하기 때문에 위반 사항을 충분히 검토하기 어렵기 때문으로 보인다. 예를 들어 임금체불 등은 대상 사업장이 해당 자료가 없거나 사업장이 아닌 집에 두었다고 할 경우 가져오기를 기다렸다가 판단할 만한 시간적 여유가 없는 경우가 발생할 수 있다.

두 번째로 합동점검의 경우 대상 사업장 선정이 임의적이고 즉흥적으로 이루어져 청소년 고용이 이루어지지 않은 업체나 극소수만 고용한 경우, 혹은 청소년 고용 여부를 파악하기 어려운 경우가 발생할 수 있으며 이는 위반 업체의 감소로 이어질 가능성이 있다.

이러한 측면에서 볼 때 관계기관 합동 점검은 범부처 차원에서 이루어지는 합동 점검이라는 상징성은 있으나 법 위반 사업장에 관한 적극적인 단속이나 시정 조치를 위한 수단으로 부족하다고 할 수 있다.

2. 청소년들의 피해 신고 및 노동관계법 인지도 제고

1) 아르바이트 청소년들의 피해 신고

정부의 청소년 고용사업장에 대한 지도·점검은 매년 확대되고 있는 추세지만 아르바이트를 하는 과정에서 발생하는 청소년들의 위법·부당한 권리 침해 사례의 일부만을 시정처리하고 있다고 할 수 있다.

현재 청소년 아르바이트 규모를 정확히 파악하고 있는 국가승인통계가 없지만 2009년 기준으로 대략 20%의 내외의 중·고등학생들이 아르바이트에 지난 1년간 참여하고 있다고 볼 때 약 80만 명(교육통계연보 상 2009년 현재 전체 중·고등학생 3,972,764명 기준으로 20%)으로 중·고등학생들이 아르바이트를 하고 있다고 추정해 볼 수 있다. 아르바이트를 하고 있는 중·고등학생

중 아르바이트를 하는 과정에서 다양한 법위반 사항과 임금체불, 최저임금 미만 지급 등을 경험하는 비율을 대략 70%로 계산해 볼 때 피해 구제가 요구되는 청소년들은 50만 명 정도로 추산되며 2009년 현재 고용노동부와 관계부처 합동으로 지도점검을 통해 시정처리가 이루어지는 건수가 대략 5,000건임을 감안하면 피해를 보고 있는 청소년들의 대략 1%가 구제를 받고 있다는 계산이 나온다. 이는 매우 단순한 추정으로 정확도가 떨어진다고 볼 수 있지만 현재 정부가 추진하고 있는 고용사업장에 대한 지도·점검으로는 매년 연례행사처럼 방학기간 중에 터져 나오는 청소년 아르바이트 문제를 근본적으로 해결하기 어렵다는 사실을 여실히 보여준다.

현재 사용자로부터 위법·부당하게 권리를 침해당한 근로자는 진정·고소·고발의 형태로 지방노동관서에 그 사실을 신고하여 권리를 구제받을 수 있다. 근로감독관은 근로자 및 사용자를 상대로 신고된 내용을 조사하여 노동관계법위반 여부를 판단하며, 근로자의 피해를 신속히 구제하기 위하여 노력한다. 근로감독관의 시정지시에도 불구하고 근로자의 피해가 회복되지 않으면 사용자를 근로기준법 등 노동관계법 위반혐의로 입건 수사 후 검찰에 송치하여 근로자의 침해된 권익을 보호하고 있다.

<표 IV-4> 청소년 피해신고 및 처리건수

연도	신고건수	권리구제	사법처리	과태료 부과
2009	1,215	1,077	135	3
2008	1,091	1,002	89	-

출처: 여성가족부(2009, 2010)

그렇다면 청소년들의 경우 피해신고건수는 어느 정도인가. 2008년 연소근로자가 신고한 사건 1,091건을 조사하여 그중 권리구제 1,002건, 사법처리 89건을 처리하였다. 2009년도에 연소근로자가 신고한 사건은 1,215건이며 이 중 권리구제 1,077건, 사법처리 135건, 과태료 부과 3건을 처리하였다. 이처럼 청소년들이 직접 피해신고를 한 건수는 1,000여건에 불과한 것으로 나타나고 있다. 2009년도에 지방노동관서에 접수된 전체 신고사건은 320,148건이

며, 처리한 사건은 전년도 이월사건을 포함하여 326,116건으로서 이 중 226,328건이 피해근로자의 권리구제로 행정종결 처리되었고, 99,767건은 사법처리 되었다. 또한 21건에 대하여는 과태료를 부과하였다. 곧, 전체 신고 건수 중 청소년이 신고한 건수는 0.4%에 불과하다는 점을 알 수 있다. 앞서 추정한 피해 사례로 계산해 볼 때 전체 피해 청소년 중 직접 신고를 통한 피해 구제는 0.25%에 불과한 수준이다.

왜 이처럼 청소년들의 신고건수가 낮은 것인가. 이는 몇 가지 요인들로 구분해서 살펴볼 수 있다. 우선 청소년들 스스로 자신의 피해를 제대로 인식하지 못하고 있거나 인식하다고 해도 이를 어떻게 처리하는지 모르기 때문이라고 할 수 있다.

두 번째로 자신이 피해를 입었다는 사실을 알고 어떻게 처리하는지도 알고 있으면서도 신고를 꺼리는 경우이다. 아르바이트를 하는 대부분의 청소년들은 부모나 교사가 자신이 일하는 과정에서 피해를 경험하였다는 사실을 알게 되는 것을 두려워하는 경향이 있다. 왜냐하면 그로인해 계속 아르바이트를 지속할 수 없게 된다고 생각하기 때문이다.

세 번째로 청소년들이 피해를 입었다는 사실을 알고 어떻게 처리할지도 알며 기꺼이 신고할 의지가 있다고 해도 신고가 쉽지 않다는 점도 있다. 고용노동청의 업무시간은 오전 9시부터 오후 6시인데 학교에 다니는 청소년들이 이 시간을 이용해 신고를 하러 가기 힘든 경우가 많고 고용노동청에 방문하지 않고 홈페이지를 통해 진정을 할 때 고용주의 이름과 연락처, 사업장의 주소 등을 기재해야 하나 이러한 사실을 잘 몰라 신고 접수를 못하는 경우도 있다.

한편, 청소년 피해신고의 경우 다수고용사업장에 대한 지도·점검과 두드러진 차이는 사법처리 비율로 고용노동부의 지도·점검의 경우 2009년 4,749건 중 1건만이 사법 처리 되었으나 피해 신고는 1,215건 중 135건을 사법처리한 것으로 나타나 11.1%로 높은 사법처리율을 보여주고 있다. 이는 청소년들이 신고한 사례의 피해 강도가 높기 때문으로 풀이된다.

2) 노동관계법 교육 및 인지도 제고

고용노동부는 청소년들의 아르바이트 과정에서 부당한 처우를 당하거나 피해를 당하는 사례를 줄이기 위해 2006년 10월부터 ‘일하는 1318 알자알자 캠페인’을 벌이고 있다. 동시에 교육청 및 주요 고등학교와의 협력 홍보를 통하여 청소년 알바 10계명 홍보 및 교육 자료를 배포하여 교육을 실시하고 있다.

2010년 ‘1318 알자알자 행복일터 캠페인’을 통해 10개 기업을 대상으로 청소년 고용 모범기업인증제를 추진하여 참여기업 스스로 연소자 근로조건 및 권익보호에 앞장서도록 유도하고 있으며 2010년부터 중고교생을 대상으로 청소년 아르바이트 청소년 리더를 선발(2010년 80명 → 2011년 120명)하여 청소년들이 스스로 준비하는 주도적 홍보 활동을 전개해 나가고 있다.

이와 함께 최저임금 홍보자료, 연소근로자 표준근로계약서, 근로자 명부, 친권자(후견인) 동의서 양식 등을 제작하여 사업주단체와 청소년 관련 단체 등에 배포하는 홍보활동을 벌이고 있다.

이처럼 정부에서 나름대로 홍보활동을 통한 인지도 제고 노력을 벌이고 있으나 고용노동부(2009) 실태조사 결과 청소년 응답자 96.5%가 들어본 적이 없다고 응답하고 있어 실효성에 의문이 제기된다.

<표 IV-5> 연소자 보호 관련법에 대한 인지도

연도	보호 방법	보호 법률	최저 연령	취직 인허증	근로 시간	연장 근로	야간 휴일	유급휴 일	야간 수당	임금 보장
2009	32.5	17.0	44.0	14.5	27.6	18.1	17.9	13.7	17.2	18.5
2008	31.5	21.8	50.1	19.2	28.2	22.2	19.2	18.0	20.5	19.0

출처: 고용노동부(2009)

<표 IV-6> 청소년 알바 10계명 전문

1. 원칙적으로 만 15세 이상의 청소년만 근로가 가능하다.
 - 만 13~14세 청소년은 지방고용노동관서에서 발급하는 취직인허증이 있어야 한다.
2. 아르바이트를 지원할 때(연소자를 고용할 때) 다음 2가지는 꼭 확인해야 한다.
 - 부모님(친권자 또는 후견인) 동의서와 연령을 증명하는 가족관계 기록사항에 관한 증명서(호적등본 또는 주민등록등본)를 제출해야 한다. 또 사업자는 이를 반드시 확인하고 사업장에 비치해야 한다.
3. 근로계약서를 꼭 작성해야 한다.
 - 청소년도 근로계약서를 반드시 작성해야 하며, 사업주 역시 근로계약서 작성을 확인하고 교부해야 한다. 근로계약서에는 임금(계산방법, 지급방법 포함), 소정 근로시간, 휴일, 휴가, 업무내용 등이 반드시 포함돼야 한다.
4. 성인과 동일한 최저임금(2011년 기준, 시간당 4천320원)을 적용받는다.
5. 위험한 일이나 유해한 업종의 일은 할 수 없다.
 - 일할 수 없는 곳은 유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방, 전화방, 숙박업, 이발소, 안마실이 있는 목욕탕이나 사우나, 만화대여점, 소주방, 호프, 카페, 무도장, 성인오락실 및 도박장, 소각 또는 도살 업무, 유류(주유업무를 제외) 또는 양조업장 등이다.
6. 하루 7시간, 일주일에 40시간 이상 일할 수 없다.
 - 연장근로는 연소근로자와 합의가 필요하고 1일 1시간 1주 6시간 이내다. 야간근로와 휴일근로는 원칙적으로는 할 수 없다. 단, 연소자가 동의하고 지방고용노동관서의 인가를 받으면 가능하다.
7. 휴일에 일하거나 초과근무를 했을 때는 50%의 가산 임금을 받을 수 있다.
 - 5인 이상 고용사업장이면 연장, 야간, 휴일근로를 했을 때 가산임금으로 통상임금(시간급)의 50%를 더 지급받는다.
8. 1주일에 15시간 이상 일을 하고 1주일 동안 개근하면 하루의 유급휴일을 받을 수 있다.
 - 5인 이상 고용사업장의 경우 1개월 개근하면 하루의 유급휴가를 줘야 한다.
9. 일하다 다쳤다면 산재보험법이나 근로기준법에 따라 치료와 보상을 받을 수 있다.
10. ▲부당한 처우를 당하거나 궁금한 사항 상담은 ☎ 국번없이 1350

출처: 고용노동부(2009)

근로보호 관련 법에 관한 청소년들의 인지도 역시 높지 않은 편인데 2009년도 청소년아르바이트 실태조사결과, 연소자 보호 관련법에 대한 인지도는 전년도에 비하여 오히려 전반적으로 하락하고 있는 것으로 나타나고 있다.

한편, 2005년 청소년 근로보호 종합대책에서 교육 내실화를 통한 청소년 근로 보호를 위해 중·고등학교 교사, 청소년, 사업주에 대한 교육 강화를 제안하고 있으나 2009년 고용노동부 실태조사에서 청소년 응답자의 74.8%가 연소근로자 관련 규정을 모른다고 응답하였으며 취업담당 교사의 경우 89.5%가 취업 교육을 실시한다고 응답했으나 한 학기에 1회 교육이 57.9%를 차지해 노동관계법 교육의 확대가 필요한 것으로 나타나고 있다.

V. 청소년 아르바이트 근로보호 정책과제

1. 청소년 근로보호를 위한 법적 개선방안

1) 학습권과 근로권의 조화 - 근로시간을 중심으로

현행 근로시간 규정뿐만 아니라 학생 연소근로자인 경우 학교 수업이 진행되는 시간동안 고용될 수 없도록 규정하고, 학습시간을 포함해 근로시간을 규정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이와 함께 외국사례에서 제시되고 있듯이 청소년들의 건강권을 고려, 식사시간과 휴식시간 등에 관한 규정을 제정하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다. 반면, 학교밖 청소년의 경우 근로권 보장 차원에서 하루 근로시간 및 휴일근로 등 근로시간 제한을 완화하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

연소근로자에 대한 법 개정을 추진할 경우, 반영해야 할 사항은 다음과 같다. 현재 근로기준법 제69조에 대한 법적 논의가 필요하다. 특히 고용노동부와 교육과학기술부, 여성가족부 등 관련 부처가 연소근로자 보호에 대한 정책적 방향을 어떻게 설정하느냐에 따라 법적 논의방식은 달라질 수 있기 때문이다.

첫 번째 판단은 현재 법률상 근로시간이 적정한가의 문제이다. 근로기준법은 “15세 이상 18세 미만인 자”의 근로시간을 1일 7시간, 1주일에 40시간으로 제한하고 있다. 앞서 문제를 제기한 바와 같이 성인 주당 근로시간 40시간과 동일하게 1주 근로시간을 제한할 경우에는 사실상 토요일, 일요일까지 휴일근무를 용인하게 된다. 근로시간 제한의 법취지는 연소근로자의 건강 및 학습권을 보장하여야 한다는 것으로 볼 때, 휴일근무는 제한하는 것이 타당하다. 그러나 비재학 연소근로자의 경우에는 사정이 달라진다. 이 법의 취지와는 무관하게 근로시간의 제한을 받을 경우, 제반 여러 사정들과 충돌이 발생할 수 있다.

<표 V-1> 연소근로자 근로시간 규제안

통칙	학교 교육 등 교육받을 권리를 근로로 인하여 침해할 수 없다. 학교 교육시간 중에는 근로를 행할 수 없다.	
15-18세	재학중인 연소근로자	① 1일 4시간을 초과할 수 없다. 재학 중인 경우, 방학을 제외하고 1주 20시간을 초과하여 근로할 수 없다 (근로가능시간대: 오전 6시부터 8시, 방과후부터 오후 10시까지). ② 방학 중에는 학교장이 지정하는 학교수업이 있는 경우에는 근로를 행할 수 없으며, 1일 7시간, 1주 35시간을 초과하여 근로할 수 없다. ③ 다만 학교장의 승인을 얻은 경우에는 학교수업 시간 중에도 근로가 가능하나, 그 경우 승인한 근로시간을 명시하여야 한다.
	토요일	오전 7시부터 오후 7시 사이 최대 7시간
	일요일	① 오전 7시와 오전 11시 사이 최대 4시간 ② 다만 토요일과 일요일 연속근로는 허용하지 않는다.
	비재학 중인 연소근로자	① 비재학 중인 연소근로자는 행정관청의 허가를 얻은 경우 근로시간을 1일 7시간 내로 연장할 수 있다. 이 경우 1주 40시간을 초과하여 근로할 수 없다. 재학 중인 경우, 생계유지 곤란사유 등으로 인한 경우 행정관청의 승인을 받은 경우에도 그러하다. ② 토요일과 일요일 연속근로는 허용하지 않는다.
최장 근로시간의 규제		두 개 이상의 사업장에서 근로하는 경우, 합산한 근로시간이 1일, 1주 근로시간을 초과해서는 아니된다.
당사자 합의 연장근로		당사자가 연장근로에 합의한 경우, 연장근로의 시업과 종업시간을 명시하여 서면으로 작성하여야 한다.

더구나 우리나라가 고등학교 교육이 의무교육이 아니기 때문에 앞서 다른 나라의 의무교육에 지장을 주지 않는 범위 내에서 근로시간을 설정하도록 법을 개정할 경우, 법과 현실의 공백을 가져올 것이 분명하다. 의무교육은 헌법상 국민의 의무에 속하기 때문에 근로의 권리만을 우선시켜 법제도를

개정할 수는 없다. 다만 외국 사례에 비추어 연소근로자에 대한 근로시간 제한 논의를 활성화하기 위해 다음과 같이 제안한다.

2) 근로기준법 적용범위 확대

근로기준법은 5인 미만 사업장의 경우 일부 조항만 적용된다. 많은 연소 근로자들이 이러한 5인 미만 사업장에 고용되어 있는 경우가 많고, 그로 인해 발생하는 노동법적 문제들이 다수 발생하는 것은 간과할 수 없는 현실이다. 그러나 이 연구보고서에서 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 전면적용이라는 과제를 두고 관련 부처에 이러한 사항을 법정책 과제로 제안하는 것이 과연 타당한가에 대해 판단해 보지 않을 수 없다.⁷¹⁾

우선 법개정을 통해 실현하려는 정책적 목표는 실패할 가능성이 높다. 왜냐하면 법개정은 단순히 법개정에 그치는 것이 아니라 그에 따른 행정적 조치 등을 포함한 정책적 행동이 수반되어야 한다. 그렇다면 현행 법제도에 떠한 미비점이 있는지는 선행연구에서 이미 검토되고 법개정에 대한 대안이 제출된 바 있으며, 특히 5인 미만 사업장에 대해서는 의원입법을 비롯하여 국가인권위원회의 노동부장관에 대한 “5인 미만 사업장 근로조건 개선을 위한 법령 및 정책 개선” 권고 등 상당한 노력들이 진행된 바 있다.

그러나 5인 미만 사업장에 대한 법개정 논의는 쉬운 일만은 아니다. 특히 법개정을 위해서는 두 가지 방법이 있는데, 첫째는 국회를 통해 법개정을 직접 촉구하는 것이고, 둘째는 현재 근로기준법 적용범위에 대하여 위헌법률심사를 하는 것이다. 그런데 이 보고서에서 이러한 법리적 검토를 통해 현재 근로기준법 적용범위를 연소근로자에게만 한정해 보고 그 범위를 확대하려는 시도는 유의미하기는 하지만, 이것이 곧바로 법개정의 필요성으로 인정될지는 미지수이다. 장기적으로는 법개정을 통해 5인 미만 사업장에도

71) 국가인권위원회, 청소년 노동인권 개선정책 토론회 자료집, 2009. 12. 국가인권위원회를 비롯한 노동계, 시민사회단체들은 5인 미만 사업장에 대해 근로기준법 전면적용을 주장하고 있다. 전국금속노동조합은 2011년 임단협 요구안에 5인 미만 영세사업장에 대한 근로기준법 등 노동관계법령의 전면적용을 요구한 바 있다. 전국금속노동조합, 금속노조 2011년 요구안, 2011.4.

근로기준법이 전부 적용되는 것에 대해서는 찬동하는 바이지만, 연소근로자들의 근로조건 개선을 현실적이고 단기적으로 효과를 거두기 위해서는 법제정에 의존하는 것은 바람직하지 않을 수 있고, 또한 이것이 어떤 부처의 소관사항인가하는 정부부처간 갈등으로 이어질 소지가 있다는 점에서도 고민 지점이 있다.

헌법재판소는 “상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장은 대체로 영세 사업장이어서 근로기준법에서 요구하는 모든 사항을 한결같이 준수할 만한 여건과 능력을 갖추고 있지 못한 것이 현실이다. 이러한 현실을 무시하고 근로기준법상의 근로기준을 이들 사업장에까지 전면 적용한다면 근로자보호라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 오히려 영세사업장이 감당하기 어려운 경제적·행정적 부담만을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다.”고 판시하고 있다.⁷²⁾ 당시 판결에서 5인 미만 사업장의 근로기준법 적용에 대해 “통계청 자료에 의하면 1997년 말 기준으로 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 종사하는 근로자의 수는 전체 근로자수의 약 18%에 불과하나 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장의 수는 전체 사업장의 약 77%를 차지하고 있어 근로기준법의 준수여부를 감독할 근로감독관의 대폭적 증원이 선행되지 아니하고서는 그러한 사업장에 대하여 제대로 감독행정을 펼 수 없는 실정이다. 따라서 이들 사업장에 대한 근로기준법 적용은 그 실효성을 확보할 수 없을 뿐만 아니라 선별적 법집행으로 인하여 공정성마저 해칠 우려가 있다.”고 하면서 헌법상 평등권 침해가 아니며 근로기준법 제11조 적용범위 조항이 위헌이 아니라는 결론에 대한 근거가 여전히 유효한지에 대해서는 의문이 있다. 그러나 이 판결은 1999년 판결이어서 현재까지 지속된 5인 미만 사업장의 현실을 외면한 것이다. 그렇다면 근로감독관수가 증원되지 않는다면 5인 미만 사업장에 근로기준법 적용은 불가능한 것인가.⁷³⁾

72) 현재 1999. 9. 16. 98헌마310.

73) 1997년 정원기준 근로감독관 수는 573명(감독관 1인당 담당 근로자수는 11,068명/사업체수 353개소)에 불과했으나, 2006년에는 1,272명으로 증원되기는 했다. 하지만 감독관 1인당 담당 근로자수는 8,888명이고, 담당 사업체수는 1,087개소에 이른다. 노동부, 「취약근로자 보호를 위한 근로감독 조직개편에 따른 근로감독행정

<표 V-2> 5인 미만 사업장 적용규정

적용규정
제1조부터 제13조까지의 규정 → 균등처우, 강제근로금지, 폭행금지, 중간착취배제, 공민권행사의 보장 등
제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정 → 근로조건에 명시, 단시간근로자의 근로조건, 위약예정의 금지, 전차금상쇄, 강제저금의 금지
제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정 → 해고금지기간, 해고예고, 금품청산, 지연이자, 임금채권우선변제 등
제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정 → 임금지급, 도급사업에 대한 임금지급, 비상사지급, 임금시효
제54조, 제55조, 제63조 → 휴게, 주휴일, 근로시간적용제외
제64조, 제65조제1항·제3항 → 임산부와 18세 미만인자로 한정
제66조부터 제69조까지의 규정 → 연소자증명서, 근로계약 대리체결 및 해지, 임금청구, 근로시간 제한
제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조 → 최저취업연령, 연소자근로시간, 산후1년미만여성의 시간외근로제한, 산전후휴가 등
제76조 → 안전과 보건
제78조부터 제92조까지의 규정 → 요양, 휴업, 장해, 유족보상 등
제101조부터 제106조까지의 규정 → 근로감독관
제107조부터 제116조까지의 규정 → 위 조항을 위반한 경우 해당 벌칙조항이 적용

물론 이 판결 이후 판결에 영향을 받아서는 아니지만 근로감독관수가 지속적으로 증가한 것은 사실이지만 5인 이상 사업장에 대한 근로감독에도 턱 없는 상황인 것을 감안한다면 근로감독관수와 근로기준법 적용의 문제는 사실 연관은 있지만 필요충분조건은 아니다. 5인 미만 사업장에 근로기준법을 적용하기 위해서는 우선 단계적으로 5인 미만 사업장에 대하여 현행법이 요구하는 수준을 어떻게 적용시켜 낼 것인가가 전제되어야 한다. 무조건적으로 근로기준법 적용범위를 확대하기를 주장하기 보다는 연속근로자 보호를

효율화 방안」, 한국노동연구원 용역연구사업, 2006. 12. p 26 참조.

위해 전략적인 접근법이 필요하다.

먼저 5인 미만 사업장에 적용되는 사항의 이행여부를 점검과 동시에 5인 이상 사업장에 적용되고 있는 것 중 연소근로자에게 필수적으로 요구되는 사항을 단계적으로 검토하여야 한다.

<표 V-3> 5인 미만 사업장 미적용규정

미적용 규정
근로기준법령의 요지 및 취업규칙의 게시(제14조)
명시된 근로조건 위반에 대한 사용자의 귀향여비 지급(제19조)
해고등의 제한(제23조 제1항)
정리해고제한(제24조)
부당해고 등에 대한 노동위원회 구제신청(제28조)
휴업수당(제46조)
근로시간(제50조)
탄력적 근로시간제(제51조)
선택적 근로시간제(제52조)
연장근로제한(제53조)
연장, 야간 및 휴일근로(제56조)
보상휴가제(제57조)
간주근로시간제, 근로시간계산의 특례(제58조)
연차유급휴가(제60조)
연차유급휴가일의 대체(제62조)
18세 이상 여성의 임신 또는 출산에 유해, 위험한 사업에 사용금지(제65조 제2항)
18세 이상의 여성의 야업 및 휴일근로제한(제70조 제1항)
생리휴가(제73조)
육아시간(제75조)
기능습득자의 보호(제77조)
취업규칙(제9장)
기숙사(제10장)

5인 미만 사업장에서 적용되는 규정 중 강제근로, 폭행, 근로조건 명시, 임금지급, 휴게, 주휴일, 재해보상 등이 현장에서 위반되는 대표적인 사안들이다. 5인 미만 사업장의 경우에도 근로감독이 적용되기 때문에 이 사안들에 대한 체계적 점검이 필수적이다.

그러나 <표 V-3>의 사안 외에 근로기준법이 적용되지 않아 발생하는 문제들은 단계적으로 그 시급성을 판단하여 법개정 및 정책개발 등을 통해 해소하는 노력을 하여야 할 것이다.

위 표에서 보는 바와 같이 근로기준법령의 요지 등을 비치, 게시할 의무는 모든 사업주에게 공통으로 요구할 수 있는 사항이다. 또한 해고 등에 대한 구제신청의 경우, 5인 미만 사업장의 근로자들은 구제신청을 할 수 없다. 그러나 해고 등에 따른 정신적, 물질적 충격은 성인 근로자에 비해 연소근로자가 겪는 정도가 더 크다. 따라서 구제신청의 대상범위를 연소근로자에 한정하여 확대할 필요가 있다.

법개정 작업은 고용노동부를 비롯하여 관련 부처간의 협의를 통해 시행령을 개정하는 방안을 추진하는 것이 효과적일 수 있다. 현재 5인 미만 사업장의 근로기준법 적용에 대해서는 근로기준법 시행령 별표가 규정하고 있기 때문에 고용노동부가 시행령 별표를 일부개정함으로써 소기의 성과를 가져올 수 있다.⁷⁴⁾

물론 법개정이 필요한 부분도 있다. 5인 미만 사업장의 적용범위에 있어, 특히 연소근로자에게는 당연 적용해도 문제되지 않거나 연소근로자 보호규정과 상호충돌될 수 있는 부분에 대해서도 법개정이 필요하다. 가령 근로기준법 제73조의 생리휴가의 경우, 현행법이 무급으로 운영되기 때문에 연소근로자에게 적용을 하는 것이 타당하다. 또한 5인 미만 사업장이기 때문에 시간외 수당을 지급하지 않아도 된다는 것은 법논리적으로 하자가 있으므로 이에 대해서도 시행령 개정으로 근로기준법 적용범위를 일부 확대하는 방안이 모색될 수 있을 것이다.

퇴직금의 경우, 근로자퇴직급여보장법 부칙 제1조(시행시기)의 위임에 따라 2010년 12월 1일부터 상시 4인 이하 사업장에도 퇴직금이 적용된다. 다

74) 시행령 개정의 효과는 연소근로자에게만 미치는 것이 아니라 5인 미만 사업장에서 근로하는 모든 근로자에게 적용되는 것이므로, 근로기준법 부칙을 개정하여 일부 조항에 대해 단계적인 적용이 가능하도록 하는 방안도 모색할 수 있다. 만약 해고 구제신청의 경우, 근로기준법 제28조의 적용에 대해 부칙으로 ‘연소근로자를 고용하고 있는 5인 미만 사업장의 경우에는 2012.1.1.부터 적용한다’라고 하여 시행시기를 일정 정도 유보하여 법개정을 추진할 수도 있다.

만 퇴직금의 수준이 5인 이상 사업장과 차이가 있다. 퇴직금 계산에 있어 급여 및 부담금 특례조항(시행령 제8조의 2)에 따라 2010년 12월 1일부터 2012년 12월 31일 기간에 대하여는 동 법률에서 정하는 급여 및 부담금 수준의 100분의 50을, 2013년 1월 1일 이후 기간에 대하여는 100분의 100을 적용한다. 이 내용을 연소근로자나 사업주가 모르는 경우가 많기 때문에, 정책적으로는 이 사항을 홍보하는 것이 급선무이다.

3) 주5일제에 따른 연소자 법정근로시간 조정

국가인권위원회는 2010년 고용노동부에 ‘연소자 법정근로시간 규정’을 주 5일제 근무를 전제로 개정할 필요가 있음을 권고한 바 있다(국가인권위원회, 2010). 현행 「근로기준법」 제69조는 연소자의 근로시간을 1일 7시간, 1주 40시간으로 규정하고 있는데, 이는 주 6일 근무를 상정한 것으로써 연소자의 경우 주 5일 근무제 적용에서 배제하는 결과를 가져왔다.

국가인권위원회는 이에 대해 2003년 9월 주 5일 근무를 전제로 1주 44시간에서 40시간으로 성인의 법정근로시간을 단축한 「근로기준법」의 개정취지와도 맞지 않을 뿐더러 연소자에 대한 특별한 보호를 요청하고 있는 헌법 제32조 제5항에도 어긋난다고 지적하였다.

이러한 지적에 대해 아직까지 개정이 이루어지고 있지 않기 때문에 국가인권위원회의 권고대로 연소자의 법정근로시간을 1주 35시간으로, 연장근로 한도는 1주 5시간으로 조속히 개정할 필요가 있다.

4) 유해·위험작업 등의 세목화

법적으로 개선할 수 있는 부분에 대해 몇 가지 추가적으로 제시하고자 한다. 첫째 취업제한 직종을 구체화하는 방안을 제시하여 본다. 우리나라의 경우, 청소년보호법은 취업금지 ‘업소’에 한정되어 있으며, 고압·잠수·운전 등 일부 직종을 제외하고 근로기준법 또한 ‘업종’을 중심으로 제한하고 있다.

그런데 청소년정책분석평가센터(2010)의 『청소년 아르바이트 및 근로권 실태 분석(2010)』에서도 연소근로자의 업무상 재해가 30.3%에 이르고 있다고 보고되고 있는 상황에서 업소나 업종뿐만 아니라 유해·위험작업 등을 ‘작업’ 혹은 ‘직무’ 단위로 세목화할 필요가 있다. 또한 그 대상을 성인근로자 기준이 아닌 연소근로자 기준까지도 포함할 수 있는 범위로 확대해야 한다. 더구나 새로운 업종에 대한 발 빠른 대처나 그에 따른 규제를 위해서도 그 작업이나 직무가 청소년에게 타당한지의 여부를 판단할 수 있어야 한다.

2. 청소년 근로보호를 위한 정책적 대응방안

1) 청소년 고용사업장에 대한 지도·점검

(1) 실효성 있는 근로감독의 필요성

연소자근로에 대한 특별한 보호를 헌법과 법률이 보호하고 있으나 이에 대한 근로감독이 수반되지 않으면 그 법은 의미가 없게 된다. 따라서 근로계약 및 법 준수 또는 위반 여부를 근로감독을 통해 점검하지 않으면 만연한 연소자근로의 노동문제가 해결될 수 없다는 것은 자명하다. 그러나 현행 ‘근로감독관 직무규정’ 제12조는 사업장 감독의 범위를 정기감독, 수시감독, 특별감독을 시행할 수 있으나 연소근로자에 대한 집중감독에 대해서는 언급이 없다. 물론 이 규정에 연소근로자 감독에 대한 사항을 삽입할 수 있는지의 여부는 별론으로 하더라도 정기감독 사항에 연소근로자를 고용하는 사업장에 대한 감독을 실시하도록 정책적인 고려가 필요하다. 물론 임금체불 등 다수 민원이 발생하거나 상습적인 경우, 사회적 물의를 일으킨 사업장이라면 특별감독의 대상이 되는 것은 말할 나위가 없다(동규칙 제12조 3호 나.항).

다음으로 문제가 되는 것은 근로감독의 시기이다. 근로감독은 동규칙 제17조에 따라서 특별한 사유가 없는 한 점검일로부터 10일 전에 해당 사업장에 그 사실을 문서로 통보하여야 하며, 사업장의 요청이 있는 경우 10일의 범위에서 점검시기를 조정할 수 있도록 규정하고 있다. 그러나 근로감독 실

시 전에 사업주에게 통지할 경우 근로계약, 범위만 사항을 은폐할 수 있으며 연소근로자에게 불이익을 주는 등의 문제가 야기될 수 있다. 또한 이러한 사전통지는 ILO 협약에도 부합되지 않는다.⁷⁵⁾

따라서 이에 대한 개선이 요구되며, 적어도 연소근로자를 고용하고 있는 사업장의 경우에는 이러한 통지 없이 근로감독을 실시할 수 있는 근거규정을 만들어야 할 것이다. 아울러 사업장 근로감독에서 사용되는 ‘연소자 다수 고용 사업장 근로감독 점검표’를 보다 현장의 상황을 반영할 수 있도록 개선해야 한다. 2011년 설과 겨울방학 동안 ‘연소자 고용 사업장’에 대하여 집중점검(1.10.~2.20.)을 실시한 바 있으나, 산재와 같은 사항에 대해서는 제대로 점검이 이뤄지지 못하였다. 근로감독 시 점검해야 할 주요 사항을 단순히 임금체불에만 한정할 필요 없이 연소근로자 고용사업장에서 문제되고 있는 유사 유해, 위험 작업이나 산업안전 점검, 산재보험 가입여부 등에 대한 전반적인 부분까지 점검이 이뤄져야 할 것으로 보인다.

특히 배달근로의 경우, 각 업체들의 주된 영업 행태로 정착되어 있는 반면 재해발생의 빈도는 계속 늘어가고 있으나 이에 대한 근로감독이 미치지 못하는 것에 대한 부분도 지적하지 않을 수 없다.⁷⁶⁾ 최근 연소근로자의 배

75) ILO 제81호 ‘근로감독에 관한 협약’이 규정한 바에 따르면 근로감독관에게 사업장에 주야 어느 시간이든 예고 없이 자유롭게 출입할 수 있는 권한을 부여하고 있으며(제12조), 사업장에 대한 감독은 관계 법 규정의 효과적 시행을 위하여 필요한 경우 수시로 철저하게 실시하도록 하고 있다(제16조). 따라서 근로감독을 사전에 통지하는 것은 사실상 이 협약이 예정하고 있는 실질적인 근로감독 기능을 무력화할 수밖에 없다. 자세한 것은 김유선, ‘10대 청소년 노동실태’, 한국노동사회연구소, 2010. 3. 24쪽 이하 참조.

76) 표와 같이 ‘업종별 이륜차 산재발생 현황’을 살펴보면 지속적으로 배달사고에 따른 산재가 증가하고 있다. 사실상 산재에 포함되지 않는 사고를 포함하고, 게다가 신고되지 않은 사고를 추정해본다면 배달근로의 사고증가율은 상상하기 어렵지 않다. 자료는 연도별 산업재해 통계(한국산업안전보건공단)에서 인용

구분	계	2005	2006	2007	2008	2009
피자·패스트푸드	1,90	224	310	406	473	477
중국요리	1,314	177	223	264	303	347
치킨	894	86	128	147	204	329
한식	660	70	109	131	180	170
분식·김밥	193	28	34	42	32	57
합계	4,951	585	804	990	1,192	1,380

달사망 사고와 관련되어 문제가 부각된 측면이 있지만 연소근로자의 경우에는 그 위험적 측면과 동시에 위험으로 인한 결과의 영향이 성인근로자보다 더 크다는 점에서 연소근로자에 대한 근로감독이 절실히 요구된다.⁷⁷⁾

또한 앞서 언급한 것과 같이 상습 부당해고 및 임금체불, 산업재해 등에 대해서는 사업장 감독을 강화하고, 근로계약 등 이행여부에 대한 모니터링을 실시해야 한다. 근로감독관 직무규정 제22조 제1항에서도 근로감독관은 사용자로부터 시정결과보고서를 받은 때에는 우선 서류에 의하여 시정여부를 확인하여야 하며 서류에 의하여 이의 확인이 불가능한 사항에 대하여는 현지에 출장하여 직접 확인하여야 하도록 되어 있다.

실제 현장에서 사용자들의 법위반에 대해 형사법적 조치나 행정벌의 수위가 낮거나 지도에 그치는 경우가 많아 사실상 개선이 되지 않고 있는 경우가 허다하다. 이 경우 단순히 시정조치나 계도만으로는 연소자 보호에는 한계가 있으며, 사후 점검이 반드시 필요하다. 사후점검시에도 근로감독관의 시정요구에 따른 시정조치가 이뤄지지 않은 경우에는 형사벌, 행정벌 등 제재조치가 실효성 있게 이뤄져야 한다.

다음으로 여성가족부 주관으로 실시되고 있는 관계부처 합동 점검은 고용노동부에서 실시하는 자체 점검과 어떤 차별성이 있는지, 어떤 측면에서 접근하는 것이 좋은지에 대한 정확한 진단이 필요해 보인다. 여기에서 이에 대한 제언을 한다면, 관계부처 합동 점검의 경우 기간(방학→상시), 지역(사도→시군구), 대상(현행 2배 이상) 등을 확대하는 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

(2) 민간근로감독제도의 도입

모든 사업장에 근로감독이 불가능하다는 현실적인 측면을 고려한다면 근로감독 기능의 일부를 민간에 부여하는 것도 방안으로 채택될 수 있다. 가령 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에서는 명예고용평등감독

77) 지난 2010년 11월에 국회에 제출한 근로기준법 개정안(최영희 의원 발의)에 따르면 “연소근로자 근로조건의 기준 확보를 강화하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 연소근로자 전담 근로감독관을 따로 두도록 하는 안”을 제출한 바 있다.

관을 두고 있는바, 이와 같이 노동전문가, 교육관계자, 법전문가 등을 활용하여 ‘명예청소년(연소근로자)근로감독관’을 운영하는 방안도 고려해 볼 수 있다.

다만 실효성 있는 근로감독 혹은 근로환경개선 지도를 위해서는 일정한 권한부여가 필요하다는 지적이 있을 수 있다. 사법경찰관리의 권한을 부여하기 위해서는 법률의 근거가 필요한데, 형사소송법 제196조 제6항에서는 제1항 또는 제5항에 규정한 자 이외에 ‘법률로써 사법경찰관리를 정할 수 있다’고 규정되어 있기 때문에 청소년 또는 연소근로자 관련 법령의 개정을 통해 민간근로감독관에게 권한을 부여하는 방법이 가장 유력하다. 그러나 현실성에 있어서는 의문이 있을 수 있으며, 사법경찰관리로서의 권한이 주어지지 않는다고 하더라도 시정권한을 부여하는 정도로도 충분한 성과를 얻을 수도 있다. 일반적으로 행정옴부즈만제도하에서 시정권(권고권)을 부여하는 수준이라면 근로환경 개선지도 효과는 상당 부분 나타날 것으로 판단된다.

여하간 이러한 민간근로감독제도가 운영될 수 있다면 연소근로자의 신고 또는 요구가 있는 경우에는 민간근로감독관과 근로감독관의 임검을 상시적이고 유기적으로 할 수 있기 때문에 사업장 감독이 용이하며 시정조치가 좀 더 원활하게 이뤄질 수 있다.

또한 악성 임금체불 사업장 등과 같이 근로환경이 매우 열악한 경우나 연소근로자가 큰 사고나 상해를 당하여 어떠한 구제조치도 받지 못한 경우가 있는 경우에는 민간근로감독관과 법률전문가 혹은 단체 등의 조력을 동시에 받을 수 있도록 양방향 구조지원체계를 확립하는 방안을 적극적으로 모색할 필요가 있다.⁷⁸⁾ 또한 근로환경에 문제가 있거나 노동관계법령 등의 위반이 상습적인 경우에는 이러한 사업장을 공개하는 것도 동종·인근 사업장의 근로환경 개선을 자극할 수 있는 요인이 될 수 있을 것이다.

78) 이러한 공조체계는 결국 부족한 근로감독관의 문제를 해결하는데 상당부분 기여할 것으로 보인다. 왜냐하면 근로감독관 수가 해마다 증가하고 있지만 근로감독 대상 사업장과 근로자 수도 증가하고 있기 때문이다. 다시 말하면 근로감독의 수요부분 문제를 민간근로감독제도가 해결함으로써 근로감독의 실질적 기능이 회복될 수 있다는 것이다.

(3) 청소년 고용사업장에 대한 상시 모니터링

상시 점검과 관련하여 온라인을 이용한 모니터링이 필요하다. 이와 관련 청소년사이버상담센터(www.cyber1388.kr)에서 청소년들이 아르바이트를 하면서 입을 수 있는 피해를 해결해 주고, 보다 안전하면서도 유익한 아르바이트를 안내해 주기 위한 ‘알바 Talk’, 서비스도 선보이고 있는데 이와 같은 상시 점검 시스템을 구축할 필요가 있다.

청소년 고용사업장에 대한 지도·감독을 확대하는 것과 관련하여 연소근로자에 대한 각종 부당한 조치를 행하거나 유해·위험한 근로에 종사케 하는 경우에는 제3자가 이를 신고하고, 이에 대한 포상을 하는 방안도 고려해 볼 수 있다.⁷⁹⁾

2) 연소근로자 표준계약서 제작 및 배포

정부의 합동단속이나 고용노동부의 근로감독 시 위반 사업장 중 법적인 내용을 잘 알지 못해 근로기준법을 위반하는 사례가 적지 않다. 이를 개선하기 위해서 청소년 다수고용사업장을 중심으로 연소근로자 표준계약서를 제작하여 배포하는 정책적 노력이 필요해 보인다. 이는 주무부처인 고용노동부를 비롯하여 청소년정책을 담당하는 여성가족부에서 추진할 필요가 있으며 여기에서는 연소근로자 표준계약서의 설계방향과 다루어야 할 범위, 구체적인 표준계약서 양식을 제시해 보고자 한다.

(1) 표준근로계약서의 설계방향

근로계약서 작성에 있어 기본방향은 근로계약의 기본적 형식과 더불어 표준약관과 같이 사용자와 근로자 모두가 근로계약의 기본사항을 이해하고 숙지할 수 있도록 설계한다. 본 보고서에서 언급한 내용을 바탕으로 기본 사항을 사용자와 근로자가 확인하여야 한다.

79) 이 경우에도 단순히 신고포상만으로는 연소근로자 보호는 미흡할 것이다. 따라서 신고된 사업장에 대한 사후점검이 함께 운영되어야 소기의 성과를 이룰 수 있을 것으로 본다.

(2) 표준근로계약서에서 다뤄야 할 범위

우선 근로계약에서 확인해야 할 사항을 꼼꼼하게 살펴보도록 한다. 가능한 법적인 문제가 발생되어 사용자나 근로자 모두에게 법적 책임을 물을 수 있는 사항이라면 구체적으로 확인할 필요가 있기 때문이다. 따라서 채용에서부터 노동과정 전반, 퇴직까지 일반적인 사항을 살펴보아야 할 것이다. 큰 분류에서는 ① 기본적 사항(인적사항), ② 부모 등 동의, ③ 수업권 보장, ④ 근로계약기간, ⑤ 근무장소·작업(업무)의 내용, ⑥ 업무 관련 사항, ⑦ 근로시간 등, ⑧ 징계 등, ⑨ 휴일, 휴가, 휴식 등, ⑩ 임금지급 등, ⑪ 재해보상, ⑫ 퇴직, 해고 등의 범위 내에서 세부적인 근로계약 내용을 확정한다.

(3) 근로계약 주요내용 점검사항

소분류의 주요항목들은 각 대분류에서 법적인 사항과 노동과정에서 필히 점검해야 할 사항을 중심으로 살펴본다.

① 기본적 사항(인적사항)

인적사항으로는 사용자의 주소와 연락처, 사업장의 소재지와 연락처, 근로자의 주소와 연락처 등이 정확하게 기재되어 있는지를 점검해야 한다. 특히 사업주(사용자)의 연락가능한 전화, 자택 주소 등은 필히 기재하도록 한다.

② 부모 등 동의

부모(또는 후견인)의 동의서/호적증명서의 작성시에는 부모가 근로계약기간에 대해서도 동의여부를 확인하도록 한다. 또한 그 동의가 근로계약에 대한 포괄적인 동의가 되지 않도록 동의기간을 함께 명기토록 해야 하며, 아울러 업무의 내용과 근로계약기간의 인지할 수 있어야 한다.

③ 수업권 보장

수업권 등의 보장에 있어서는 단순히 해당 연소근로자의 수업권이나 학습권 보장 측면 뿐만 아니라 업무상 재해 발생시 학교수업도 사건과 관련될 수 있음을 유의해야 한다. 따라서 학교의 재학여부(중학교, 고등학교), 수업시간

(일, 주), 수업일, 수업권 보장 사용자의 의무 등을 명기하거나 사업주와 근로자가 상호 확인할 수 있어야 한다.

④ 근로계약기간

근로계약기간은 근로계약서 작성시 필수적으로 기재해야 한다. 근로계약기간을 설정하지 않은 상태에서 연소근로자가 퇴직해야 할 사유가 발생했음에도 불구하고 장기간 근로하게 하는 경우가 발생하기 때문에 근로계약기간을 명시하도록 해야 한다. 근무에 있어서는 첫 출근 이후 업무개시에 요구되는 특별한 숙련 등이 요구되지 않는다면 수습기간을 둘 필요가 없다.

⑤ 근무장소·작업(업무)의 내용

근무장소는 해당 업무를 주되게 수행하는 곳을 의미한다. 다만 근무장소의 현격한 이동을 가져오는 경우라면 근로계약서에 그 사항을 기재하여야 한다. 가령 두 개의 주유소를 영위하는 사업주가 한 개의 주유소에서 발생한 결원을 다른 주유소에서 보충하는 등의 경우가 발생할 수 있다. 이 경우에는 근무장소 변경에 대한 사업주의 고지가 있어야 하고, 이에 근로자가 동의하도록 해야 한다.

⑥ 업무 관련 사항

업무의 내용은 주된 직무를 정확하게 적시해야 한다. 부수적으로 하거나 작업 준비 등에 소요되는 업무는 기술할 필요가 없다. 배달의 경우에는 배달업무, 음식점 서빙의 경우에는 서빙업무, 음식점의 조리업무라면 조리업무로 적시하면 된다. 다만 순환근무를 실시하거나 업무의 변경이 예정되어 있는 경우라면 그에 대한 내용을 기술한다. 가령 음식점의 경우, 서빙 및 조리업무를 동시에 수행할 수 있고, 근로자와의 협의 후 업무 내용을 변경할 수 있다는 내용도 적시할 수 있을 것이다. 다만 추상적으로 업무의 내용을 적시하거나 업무의 변경에 대해 사용자에게 모든 것을 위임하는 것은 바람직하지 못하다.

다음으로 해당업무에 대한 일정한 자격증이나 경력을 요구하는 경우에도 근로계약에 명시한다. 가령 배달업무의 경우에는 원동기 면허가 있는지의 여부를 적시하도록 한다. 경력이 요구되는 경우에는 해당 업무에 대한 경력

요구 내용을 명기하는 것이 필요하다.

해당 업무나 작업이 법적으로 유해, 위험한 경우에는 당연히 청소년의 고용이나 사용이 금지되어 있지만 이를 근로자가 알고 있어야 한다. 이에 대한 사항은 해당 업무나 작업에 관련 있는 사항을 명기하여 숙지하도록 한다. 다만 법적으로 금지되어 있지 않으나 당해 업무나 작업의 수행과정에서 발생할 수 있는 유해요인이나 위험물질, 위험한 상황에 대해서는 근로자가 정확하게 인지하도록 하는 것이 좋다. 가령, 패스트푸드점에서 조리업무를 수행할 경우, 고온에서 음식물을 튀겨내는 작업시 유의사항, 배달업무시 보호장구 착용, 교통질서 준수 등에 대한 사항을 함께 적시한다. 업무나 작업 중에 발생할 수 있는 사항에 대해서는 그와 관련되는 업무에 대해 유의사항을 숙지하도록 한다.

⑦ 근로시간 등

1일, 1주 근로시간은 법적으로 규제되는 범위 내에서 작성되는지를 확인해야 한다. 특히 연장근로시 어떠한 절차를 통해 연장근로가 결정되는지에 대한 부분이 근로자에게 숙지되도록 해야 한다. 또한 어떠한 경우, 연장근로가 예상되는지에 대해서도 함께 알려주는 것이 필요하다. 다만 휴일근로나 야간근로는 금지되어 있다는 사항을 적시하고, 어떠한 경우에 어떠한 절차를 거쳐서 야간·휴일 근로가 가능한지를 명시해야 한다. 특정일이나 시간을 예상할 수 없는 경우에는 그 사유를 명기하여 근로자가 연장근로에 미리 대응할 수 있도록 해야 한다.

또한 업무의 형태나 특성으로 인해 교대제로 운영되는 경우에는 교대시간이나 인수인계 예상시간을 근로자가 알고 있어야 한다. 통상 소요되는 교대시간을 이탈하거나 인수인계 시간을 과도하게 설정하여 사업장에 구속되게 하는 일이 없도록 해야 하기 때문이다.

근로자 수행하는 업무가 교육이 필요한 경우라면 그 교육에 소요되는 시간이 근로시간에 해당한다는 것을 명시해야 한다. 마지막으로 필요한 경우에는 업무 수행과 관련 없는 일에 대해서는 그 일을 수행할 필요가 없음을 명기하는 것도 필요하다. 가령 사업주의 차량을 세차하거나 개인적으로 지

시하는 심부름이나 개인용무를 요구하는 경우가 그러하다.

⑧ 징계 등

근로자에 대한 징계 등에 대한 조치에 대해서는 사업주가 임의로 근로자를 징계하는 문제를 예방하고, 근로자 또한 의무 위반에 대해서는 그에 따른 시정을 할 수 있도록 해야 한다. 징계에 대해서는 일반적인 내용을 중심으로 기술하되, 해당 업무와 관련되는 의무사항을 기재하고 그에 따른 위반 시 조치를 명기한다. 일반적인 내용은 무단결근 등 근무태도나 상태가 미흡하거나 불량한 경우의 주의조치가 해당된다.

그러나 징계의 종류나 내용을 지나치게 세목화하거나 과도하게 설정하는 것은 바람직하지 않다. 징계라는 것은 사용자가 사업장 질서를 확립하기 위한 도구일 뿐이므로 해당 근로자를 위축시켜서는 안된다. 다만 해당 청소년의 안전, 보건과 관련된 사항에 대해서는 주의조치를 하도록 한다. 가령 배달업무시 헬멧 착용, 슬리퍼·반바지 착용금지, 원동기의 사적 사용 금지 등이 이에 해당할 것이다.

⑨ 휴일, 휴가, 휴식 등

휴일, 휴가, 휴식 등은 법률이 정하고 있는 바를 정확하게 명기해야 한다. 1주에 1회씩 유급주휴일을 주고 있는지, 휴가는 어떻게 산정하는지, 휴식시간이나 점심시간 등을 어떻게 보장하고 있는지가 적시되어야 한다. 청소년들의 상담글 중에는 휴일에 관하여 사업주의 마찰이 있는 경우가 있다. 우선 근로시간에 따라 이들의 근로일이 결정되고, 1주 소정근로시간이 15시간 이내로 현저히 짧은 경우가 아니면 1주에 1회씩 주휴일 주어야 한다. 또한 공휴일의 경우에無理하게 출근하게 하는 등 문제가 발생되지 않도록 쉬는 공휴일, 여름휴가 기간 등을 적시할 필요가 있다.

여성의 요구가 있는 경우에는 1달 1회씩 생리휴가를 사용할 수 있다. 다만 근기법상 무급으로 할 수 있으나 사업주의 재량에 따라 유급으로 할 수도 있다. 그러나 여성이 요구하는 경우에는 사용자가 이를 거부할 수 없음에 대한 사항을 명시해야 한다.

주로 방학 중에 일을 하는 경우에는 주간 근무시 점심시간을 가져야 할

경우가 발생하는데, 서빙업무나 배달업무시 점심시간에 근무를 하여야 하기 때문에 점심시간 배정을 정확하게 알려주어야 한다.

⑩ 임금지급 등

임금 기준액은 시급을 명기하고, 주급으로 주는 경우에는 주급액, 월급으로 주는 경우에는 월급액을 명시한다. 임금에 있어서는 타 근로자와 임의적인 차이가 발생되지 않도록 임금기준표가 있는 경우, 그 표를 제시하는 것이 좋다. 남녀간의 임금 차이가 없음에 대해서도 명기해야 할 필요가 있다. 또한 임금의 승급과 관련된 사항이 있다면 그 사항을 명기해야 한다. 왜냐하면 승급의 기간이 분명하지 않아 사용자의 재량에 따라 임금의 차이가 발생하는 경우가 더러 있기 때문이다.

시급, 주급, 월급액을 명시하는 것도 필요하지만 수당이나 상여금이 있는 경우에는 임금화하기 위해 이를 근로계약에 명시해야 한다. 명절 위로금이나 야간근로시 그에 따른 교통비 지급 등이 그러하다. 그러나 사용자가 시혜적이고 은혜적으로 지급하는 모든 금품을 임금화할 필요는 없다.

연장근로의 경우, 연장근로의 산정과 지급액을 명시해야 한다. 근기법상 정해진 기준에 따라 시행하는 경우에는 근기법의 조항을 그대로 사용하고, 그렇지 않고 근기법 보다 상회하는 경우에는 그 지급액을 별도로 정할 수 있다.

임금은 근기법상 지급원칙에 따라 지급일을 분명하게 고정해야 한다. 그 지급일에 해당 근로자에게 직접 현금으로 지급할 것인지, 아니면 통장으로 계좌이체를 할 것인지도 명기해야 한다. 다만 통장으로 계좌이체할 경우에는 본인의 통장인지를 확인해야 한다. 임금 중 공제되는 항목이 있다면 공제사항을 기재하되, 사용자가 임의로 공제하는 항목이 있는 경우에는 이를 근로계약에 명기해야 한다. 그러나 이런 경우는 부당하게 이뤄지는 경우가 많기 때문에 근로계약 체결시 이러한 사항을 기재하지 않을 가능성이 높다. 따라서 공제여부에 대한 항목을 분명하게 적시하고 그에 따라 근로자가 동의하지 않은 상태에서 임의로 공제되는 것을 사후적으로도 근로계약을 근거로 책임을 물을 수 있어야 한다. 그 외 임금 관련 사항 중에 근로자의 귀책

사유에 따른 손해배상을 명시하거나 그에 따라 임금에서 일정한 금액을 공제하는 등은 근로법에서 허용하지 않기 때문에 그에 대한 사항들이 금지되어 있음을 명시한다.

부득이하게 수습이 필요한 업무의 경우에는 수습기간을 정하되, 수습기간 중의 임금액을 명시해야 한다. 1년 이상 근무한 경우에는 퇴직금을 지급하도록 하되, 월급에 퇴직금이 포함되어 있다는 등은 허용되지 않기 때문에 이에 대한 사항을 근로자가 알도록 명시해야 한다. 또한 퇴직시에 임금 등 일체의 금품을 청산하는 기간을 정하고 있는지도 명시한다.

⑪ 재해보상

사업주의 산재보험 가입여부에 대해서 명시하도록 한다. 그러나 사업주에게 이러한 양식의 근로계약을 요구하는 경우에는 근로계약 자체를 거부할 수 있다. 다만 근로계약 체결시 재해발생 조치에 대한 사항을 명시하는 것 자체도 힘들 수 있기 때문에, 산재보험을 가입하고 있는 사업장부터 우선 산재가입 여부와 업무상 재해발생 조치 등에 관한 사항을 기재하도록 한다. 가령 업무상 재해발생 조치는 업무상 사고나 질병발생시 사업주에게 (선, 후)통보하고 빠른 시일 내 의료시설에서 치료를 받은 다음 이에 대하여 산재조치를 취하도록 하는 절차를 근로자가 알 수 있도록 해야 한다. 약관적 형식을 빌리는 경우에는 이러한 재해보상 절차를 간략하게 적시한다.

⑫ 퇴직, 해고 등

퇴직 이후에도 부당한 방법으로 근로를 요구하는 경우가 있기 때문에 근로계약 기간을 명시하여야 한다. 그러나 근로계약기간을 명시하였더라도 사용자가 부탁하여 일정 기간을 더 일할 것을 요청하는 경우에도 근로계약서를 작성해야 한다. 통상 이러한 경우에 사용자가 임금을 주지 않아도 소액이라 포기하는 경우가 많기 때문에 단기라도 필히 근로계약서를 작성토록 한다.

<표 V-4> 연소근로자 표준근로계약서(안)

사업장 소재지			
근로자 성명		사업주 성명	
근로자 주소		사업주 주소	
연락처		연락처	
부모(또는 후견인)의 동의서/호적증명서	1. 첨부여부: 유□, 무□ 2. 동의의 기간: _____년, _____개월 ※부모(또는 후견인)의 동의서가 없는 경우, 근로계약은 성립하지 않음		
계약 기간	기간의 정함이 없음□, 기간의 정함이 있음□(_____년 _____월 _____일 ~ _____년 _____월 _____일)		
재학여부	1. 중학교 □, 고등학교 □, 비재학 □ 2. 재학중인 학교명: _____		
학교수업	1. 하교시간: 오후 _____시 _____분 2. 수업일: _____요일 부터 _____요일 까지(_____) ※ 근로는 방과 이후 실시하며, 수업시간 중 근로를 요구할 수 없으며 보충수업이 있는 경우에도 그러하다.		
취업 장소			
타 사업장 종사여부	1. 유□, 무□ 2. 타 사업장 1일 근로시간 오전□, 오후□ _____시 _____분부터 오전□, 오후□ _____시 _____분까지 3. 타 사업장 1주 근로일 _____ ※ 1일의 근로시간은 7시간을, 1주 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다.		
수습여부	1. 유□, 무□ ※ 수습이 있는 경우에는 2.에 그 기간을 명시 2. 수습기간 _____개월, _____일 ※ 동종, 유사 업종에 수습경력이 있는 경우, 사용자는 수습을 요구할 수 없다.		
종사해야 할 업무의 내용	1. _____ 2. _____ 3. _____ ※ 위 업무를 수행할 경우, 다음 사항에 유의하여야 한다. 위 업무의 다른 업무를 수행하게 할 경우, 근로자 본인의 동의가 필요하다. 유의사항:		
건강진단서 필요여부	1. 유□, 무□ (제출여부 유□, 무□) 2. 특이사항: _____		
해당 업무의 자격증 구비여부	1. 유□, 무□ (제출여부 유□, 무□) 2. 자격증명 _____, 자격번호 _____ ※ 1. 위 업무를 자격증 없이 수행하는 경우에는 해당 업무를 중지시키거나 타업무로 전환할 수 있다. 2. 자격증을 위조 또는 허위로 발급한 경우, 근로계약을 해지할 수 있다.		
시업, 휴식	1. 시업: 오전□, 오후□ _____시 _____분부터 오전□, 오후□ _____시 _____분까지: 1일 _____시간 근로 2. 교대여부 유□, 무□ 교대시간: 오전□, 오후□ _____시 _____분부터 오전□, 오후□ _____시 _____분까지 3. 휴식시간: _____시간 근로시 _____분(시간□) 휴식부여 4. 점심시간: 오전□, 오후□ _____시 _____분부터 오전□, 오후□ _____시 _____분까지 5. 저녁시간: 오전□, 오후□ _____시 _____분부터 오전□, 오후□ _____시 _____분까지		
연장근로	1. 유□, 무□ 2. 연장근로가 있는 날: _____ ※ 연장근로시 당사자의 동의가 필요하며, 1일 1시간, 1주 6시간을 초과할 수 없다.		
야간·휴일근로	※ 야간·휴일 근로시 당사자의 동의와 노동부장관의 인가가 필요하다.		

휴일, 휴가 등		1. 주휴일: 매주 _____ 요일 2. 휴가: _____ 일 3. 휴일 신정 1월 1일□, 설날(연휴) 0월 0일 ~ 0일□, 삼일절 3월 1일□, 노동절 5월 1일□, 어린이날 5월 5일□, 석가탄신일 5월 10일□ 현충일 6월 6일□, 광복절 8월 15일□, 추석(연휴) 0월 00일 ~ 00일□, 개천절 10월 3일□, 성탄절 12월 25일□ 4. 기타 휴일 _____
생리휴가		※ 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.
임금	시급	시간당 _____ 원
	월급(주급)	월(주)급 _____ 원
	상여금	월 _____ 원, 분기 _____ 원, 반기 _____ 원, 년 _____ 원
	수당	항목1. _____, _____ 원
		항목2. _____, _____ 원
		항목3. _____, _____ 원
	승급	승급시 _____ 원
	지급일	1. 매일□, 매주□, 매월□ 2. 지급일: _____ 일
지급방법	1. 본인 계좌로 송금 □, 계좌번호 _____, _____ 은행 ※ 임금은 본인명의로 계좌로 입금한다. 2. 현금으로 지급 □ ※ 사용자는 임금을 임의로 공제하거나 상계해서는 아니된다. ※ 보증금, 예치금 등 어떠한 형식으로 임금의 일부를 예치하는 것은 허용되지 않는다.	
연장근로	1. 연장근로 _____ %, _____ 원 할증 2. 휴일근로 _____ %, _____ 원 할증 3. 야간근로 _____ %, _____ 원 할증	
퇴직금	※ 1년 이상 근로한 경우에는 퇴직금을 지급한다. 퇴직금은 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 주어야 하며, 퇴직후 임금 등 모든 금품은 14일 이내에 지급해야 한다.	
재해보상	※ 사용자는 근로자가 업무상 질병, 사고가 발생할 경우, 산재보험에 따라 처리한다. 업무상 질병, 사고가 아닌 경우에는 그러하지 아니하다.	
징계	1. 근로자는 근로계약 및 2.의 사항을 위반한 경우, 징계할 수 있다. 2. _____ ※ 2.에 대해서는 사업주가 기재한다.	
퇴직에 관한 사항	1. 개인사정 퇴직하는 경우, 퇴직 _____ 일 전에 통지 2. 퇴직시 임금 등 일체의 금품은 14일 이내에 지급하여야 한다.	
기타	1. 산재보험 가입여부 유□ 무□ 2. 고용보험 가입여부 유□ 무□	

※ 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의한다.

※ 근로계약서는 2부를 작성하여 1부는 사업주, 1부는 근로자에게 주어야 한다.

2011년 월 일

사업주: _____ (인 또는 서명)

근로자: _____ (인 또는 서명)

만약 근로계약기간을 정하지 않았다고 하더라도 근로자는 본인이 퇴직할 시점으로부터 1개월 전 통보하고 퇴직할 수 있다. 따라서 본인이 퇴직의사를 밝힌 경우에는 1개월가량의 시간이 소요될 수 있다. 다만 다음 사람이 구해질 때까지 일하게 하는 등은 예시적으로 금지되어 있음을 명시하는 것이 좋다.

해고의 경우에는 근로자가 부당하게 해고될 경우에 대해 해고사유를 명시하도록 한다. 향후 이에 대해 다툼이 있을 수 있기 때문에 사용자는 정당한 이유가 있는 경우 해고할 때 그 사유를 명시하도록 하게 한다.

(4) 표준근로계약서(안)의 의의와 한계

위에서 설계한 표준근로계약서의 양식은 이전에 고용노동부가 제작·배포한 것 보다 다소 복잡한 면이 있다. 앞서 언급한 바와 같이 근로계약서를 간소화하는 것은 근로계약서 작성에서는 사용자나 근로자 모두에게 편리하다. 그러나 근로계약서가 간소화되면 될수록 근로계약서의 내용을 인지하는 시간과 그 절차는 형식적일 수밖에 없다. 여기에서 표준근로계약서의 방향을 어떻게 할 것인가에 대한 고민이 시작된다. 우선 표준근로계약서의 한계는 취업규칙과의 관계에서 비롯된다. 취업규칙은 근로조건을 통일적으로 정리한 사업장 규범이다. 근로조건에 대한 전반적인 사항을 구체적으로 기술하고 있기 때문에 취업규칙을 작성해야 할 의무가 있는 사업장은 근로계약서를 간소화할 필요가 있다. 그러나 이하에서도 기술하겠지만 취업규칙 작성의무는 10인 이상 사업장에 한정되기 때문에 근로계약서가 어떤 내용을 담는가에 따라 연소근로자가 주장할 수 있는 권리의 범위가 달라진다. 또한 취업규칙 작성 위반의 경우 500만원 이하의 과태료 처분(근로기준법 제116조)을 할 수 있어 사업주를 직접 압박할 수 있지만 취업규칙 작성의무가 없는 경우에는 근로조건에 대한 일반적인 규율 내용을 사용자가 마음대로 정할 수 있기 때문에 연소근로자의 근로조건이 불안정해질 수 밖에 없다. 따라서 위 표준근로계약서는 취업규칙과의 관계 속에서 일정한 한계를 가지고 있으며, 향후 연소자 보호법규 등을 보완된다는 가정 하에서 과도적일 수

있다는 점을 밝혀둔다.

업종별 표준적인 근로계약서를 작성하기 위해서는 해당 업종의 특성이나 작업과정을 면밀하게 검토해야 한다. 그러나 이러한 사항 전부를 근로계약서에 담을 수는 없다. 또한 사업장별 특성이라는 변수를 극복해야 한다. 따라서 사용자가 해당 업종이나 작업에 유의할 사항과 그에 따른 주의의무, 위반시 제재를 자발적으로 기술하도록 하도록 하면서 연소근로자는 그에 따른 사항을 근로계약서 작성을 통해 인지하도록 유도하는 것을 일차적인 방향으로 삼았다. 또한 임금 등의 항목 기술이 복잡한 것도 일면 그렇게 보이는 것은 하나, 사실상 근로기준법 제17조는 임금에 관해서는 ‘임금의 구성항목·계산방법·지급방법’ 등을 서면으로 기술하도록 하고 있다. 연소근로자들은 “사장이 주는 대로” 받아가는 경우가 허다해 실제 체불된 임금 규모를 모르는 경우도 많기 때문이다. 또한 임금항목을 구체화한 것은 학습효과를 예정하고 설계하였다. 왜냐하면 취업규칙이 강제되어 있지 않은 10인 이하의 사업장의 경우, 노동법적 규율은 근로계약서에 전적으로 의존할 수 밖에 없기 때문이다.

근로시간, 휴일 등에 관해서도 복잡한 부분이 있을 수 있으나 실제 작성시간을 많이 소요되지 않을 것으로 예상된다. 문제는 소요시간이 아니라 이러한 사항을 사용자가 미리 확정해 두지 않아서 생기는 문제일 것이다. 통상 사용자 마음대로 휴일을 대체하거나 변경하는 경우가 많고, 이러한 변동에 따라 연소근로자의 학습이나 건강에도 영향을 줄 수 있기 때문에 근로시간 및 휴일 등은 명확하게 확정하는 것이 타당하다.

3) 업무(작업)별 청소년 근로보호 가이드라인 제정

(1) 안전조치

법적으로 시행령 등에 의하여 일정한 금지작업이나 위험직무를 설정할 수도 있지만 주의를 요하는 작업이나 안전을 요하는 직무에 대한 가이드라인을 정하는 방안도 생각해 볼 수 있다.⁸⁰⁾ 가이드라인의 취지는 연소근로자들

이 주로 취업하는 패스트푸드 배달, 편의점·패스트푸드점, 주유소, 전단지 배포 등의 경우, 재해사고가 빈번한 직무에 대해서는 그러한 작업·직무에 대한 예방적 차원에 초점을 맞추어 세세한 관리를 할 수 있도록 활용할 수 있도록 해야 할 것이다.⁸⁰⁾ 특히 안전조치나 예방뿐만 아니라 작업감독 또는 작업관리자의 감독이나 모니터링에 관련된 의무를 분명하게 하거나 이에 대한 매뉴얼을 제시하는 것도 필요하다.

가령 배달근로의 경우에는 이러한 가이드라인이 더욱 더 필요하다. 배달근로의 문제는 이륜차(원동기)를 사용하기 때문에 그 위험성이 크다.⁸²⁾ 이륜차를 사용하여 배달을 하는 경우 배달근로를 하는 근로자측의 위험은 근로자측의 부주의에만 국한되지 않고 외부 상황에 따라 위험이 노출되는 경우까지 이중 위험에 노출되고 있다는 점이다. 특히 외부 위험성 중 교통사고, 특히 충돌사고에 따른 피해는 이륜차를 조작하는 근로자 측이 안전 및 교통법규를 준수하더라도 피할 수 없는 부분이다.

최근 문제가 된 ‘30분 배달제’의 경우, 사업주가 그러한 배달시간을 제한하는 것도 문제이지만 제한된 배달시간을 완화한다고 하더라도 외부 위험성이 낮아지는 것은 아니기 때문에 사고예방에 각별한 주의조치가 필요하다.

80) 이러한 가이드라인을 설정하기 위해서는 청소년들이 주로 근로하는 작업이나 직무에 대한 노동과정을 면밀하게 분석해야 한다.

81) 가령 미국 미네소타 주의 금지직종에는 냉장고나 육류보관에서의 일, 저자소나 창고에서 하는 일, 세탁기·드라이 클리닝·깎개 세척기 등을 사용하거나 세탁이나 드라이 클리닝 과정 현장에서 하는 일, 타이어를 쌓거나 주유소 펌프나 선반 또는 리프트를 사용하는 일 등 세부적으로 금지 직무를 정하고 있다는 점은 주목할만하다.

82) 이륜차 사용이 빈번한 이유는 배달의 신속성과 차량이 드나들 수 없는 주택가 밀집지역에 용이하기 때문으로 보인다. 이륜차 사용의 장점은 사업주의 비용상 측면이 크게 작용하는 것이 사실이며 차량과 달리 만 16세 이상의 청소년은 이륜차 면허를 취득할 수 있다는 점에서 수요와 공급이 매칭된다. 더구나 성인에 비해 시간당 임금이 낮은 청소년을 배달근로에 사용하는 사업주의 유인이 가장 크며, 이륜차 유지비용이 차량 보다 싸다는 점도 사업주의 선택을 유인하는 요소일 것이다.

<표 V-5> 청소년 아르바이트 가이드라인 사례⁸³⁾

(예) 배달업무를 행하는 경우, 확인해야 할 사항

1. 배달시 다음의 사항을 준수하여야 한다.
 - (가) 헬멧을 필히 착용한다.
 - (나) 반바지나 슬리퍼를 착용해서는 아니된다.
 - (다) 저속주행(00km/h)을 원칙으로 하되, 우천시나 결빙시에는 평소 주행속도 보다 1/2로 감속하여 주행한다.
 - (라) 도로교통법상 신호위반, 과속, 끼어들기 등을 해서는 아니된다.
 - (마) 일몰 후 배달시에는 헤드라이트를 필히 점검하고, 사방주시에 철저해야 한다.
2. 사업주는 다음의 사항을 확인해야 한다.
 - (가) 배달시 보호장구 착용을 필히 확인한다.
 - (다) 연속 1시간 이상 배달을 한 경우에는 00분간 휴식시간을 주어야 한다.
 - (다) 주문지를 ()곳 이상 연속으로 배달하지 않도록 하며, 배달가용인력 당 출동수를 균등하게 조정하여야 한다.
 - (라) 우천, 결빙의 정도가 심해 보행에 지장이 있거나, 도로사정이 악화된 경우에는 배달을 중지하여야 한다.
 - (마) 매주, 매월, 분기, 반기당 ()회 이륜차의 정기점검을 실시하여야 한다.

(예) 주유소 근로(주유업무)를 행하는 경우

1. 외부에서 들어오거나 주유소에서 외부로 나가는 차량이 주어진 동선에 따라 통행하도록 하며, 이 경우 차량운전시 주유원은 접촉사고가 발생되지 않도록 유의한다.
2. 주유업무를 행할 경우, 유니폼과 장갑을 착용한다.
3. 청소년 중 여성 연소근로자가 있는 경우에는 다음 사항에 유의한다.
 - (가) 장시간, 장기간에 걸쳐 주유업무를 행할 경우, 여성의 신체·건강 등 생리적 영향을 줄 수 있으므로 1시간 당 10분의 휴식시간을 정하되, 1시간 이상의 연속근로를 행할 경우에는 20분간 휴식을 주어 신선한 공기로 환기할 시간을 충분히 부여해야 한다.
 - (나) 작업 시간 중 화장실 이용이나 휴식 시간의 제한을 받지 않도록 해야 한다.
 - (다) 점심시간은 1시간 동안 부여한다. 교대로 점심식사를 하는 경우에도 다음 근무에 투입을 종용하거나 점심시간을 짧게 해서는 안된다.

83) 아르바이트별 가이드라인의 작성은 작업과정, 근로실태 등을 당사자, 유경험자, 전문가, 사업주 등 면밀한 조사를 통해 작성해야 할 것이다. 이는 향후의 연구과제로 남겨둔다.

따라서 이륜차 배달의 경우에는 업무가이드라인을 통한 예방적 조치와 동시에 사고 발생 등에 따른 사후적 대책이 함께 제시되어야 한다. 물론 가이드라인이 근로자측의 안전의무만을 강조할 것은 아니다. 사용자의 경우, 이륜차 면허의 확인, 교통법규 등 위반여부 확인, 보호장구의 착용 등을 점검하여야 하며 작업과정에 대한 일반적인 매뉴얼을 작성, 비치하고 그에 대한 이행여부를 확인하여야 한다.⁸⁴⁾

(2) 건강 및 보건 조치

특정 직무나 작업이 신체, 건강 등에 영향을 줄 수 있거나, 보건위생상 필요한 업종에 대해서는 연소근로자의 신체에 대한 검진기록 혹은 의사의 증명서를 요구하고 있다.⁸⁵⁾ 소위 보건증(건강진단서)을 필요로 하는 업종은 해당 직무나 작업에 영향을 끼칠 수 있다는 점에서 사업주가 요구하는 사항이다.

그러나 연소근로자가 개인적 질병이나 안정, 혹은 가료를 요하는 경우가 있다. 그 경우 진료청구권이나 병가를 인정해 주어야 한다. 신체, 건강 등에 문제가 발생할 경우 사업주에게 통지한 후 진료를 받을 수 있도록 가이드라인에 제시할 수 있을 것이다. 피병 등 사업주가 의심할 문제를 들어 연소근로자의 진료청구나 요양을 방해해서는 아니되며, 이 경우에는 진료를 받았다는 증명만 되면 된다.

(3) 손해배상 등 금전적 압박을 취하는 행위 등에 대한 조치

근로기준법은 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못하도록 되어 있으며(동법 제20조), 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(전대)채권과 임금을 상계하는 행위

84) 배달업종의 가이드라인에서는 우천, 결빙, 주말이나 휴일 주문폭주, 심야 등에 대해 업무처리 방향을 설정해주어야 하고, 이를 소비자에게도 고지해 주어야 하는 내용도 담겨야 할 것이다. 이러한 가이드라인의 내용이 소비자에게 인지된다면 배달근로자의 안전에 대한 경각심을 불러일으키고, 또한 그에 따른 분쟁을 예방할 수 있을 것으로 생각된다.

85) 특정업종이나 직무가 아니라 근로계약의 전제조건으로 건강, 신체에 대한 증명을 요구하는 경우가 있다. 가령 미국 일리노이 주의 취업허가신청서에는 연소근로자의 신체상태에 대한 의사의 증명서(Physician's Certificate)를 첨부하도록 하도록 하고 있다.

를 금지하고 있다(동법 제21조).

사업주가 보증금 명목으로 연소근로자의 임금 일부를 예치하여 퇴직 후 지급하겠다고 하거나 퇴직 후 새로운 사람을 채워넣을 때까지 임금 일부를 지급하지 않는 등의 악의적 수법을 사용하는 경우가 있다. 이러한 경우 근로기준법 위반이라는 것을 근로자측이 알고 있어야 하며, 근로계약 체결시 이를 분명히 확인하고 사업주가 이러한 사항에 동의를 요하는 경우에는 거절하여야 한다. 또한 편의점이나 대형마트 등 현금출납업무를 담당하는 경우, 일부 금액에 차액이 생겨 이를 근로자측에게 부담시키는 대손충당의 경우도 허용되지 않는다는 점을 가이드라인에서 제시해야 한다.

(4) 연소근로자 개인에게 법위반 조치가 동시에 내려지는 경우에 대한 조치
청소년보호법상 청소년유해매체물, 청소년유해업소, 청소년유해악물등의 청소년유해표시를 하지 아니하거나, 청소년유해매체물의 포장을 하지 아니한 자, 청소년유해매체물을 방송한 자, 광고선전물을 설치·부착하거나 배포한 자, 심야시간대에 16세 미만의 청소년에게 인터넷게임을 제공한 자, 청소년을 유해업소에 출입시킨 자, 청소년에게 「주세법」의 규정에 의한 주류 또는 「담배사업법」의 규정에 의한 담배를 판매한 자 등은 이 법 제51조에 따라 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다. 특히 이 조항에 따라 연소근로자가 연소자에게 담배나 주류를 판매한 경우, 처벌될 수 있음에 유의해야 한다.⁸⁶⁾ 따라서 가이드라인에는 이러한 사항을 해당 연소근로자가 담배나 주류를 구입하러 온 고객에게 신분증을 요구하여 확인할 수 있도록 해야 하며, 그에 따라 발생할 수 있는 폭언·폭행 등에 대해서는 사업주가 이러한 상황에 즉각 대처할 수 있도록 해야 한다.

86) 다만, 양벌규정에 따라 사업주와 연소근로자 모두를 처벌하는 경우에 청소년보호법상 위반행위에 대해 사업주 책임을 일부 경감하는 헌법재판소의 판례가 있다. 영업주가 고용한 종업원등이 그 업무와 관련하여 위반행위를 한 경우에, 그와 같은 종업원등의 범죄행위에 대해 영업주가 비난받을 만한 행위가 있었는지 여부와는 전혀 관계없이 종업원등의 범죄행위가 있으면 자동적으로 영업주도 처벌하도록 하는 것은 형벌에 관한 책임주의에 반하므로 헌법에 위반된다는 것이다(헌재 2009.07.30. 2008헌가10). 이 판례는 양벌규정에 따른 사업주의 책임을 제한하는 것이므로 근로자측에는 유용한 판례는 아님을 유의해야 한다.

(5) 인권적 차원의 보호조치

업무(작업)별 가이드라인에서는 작업과정 일반에 대한 사항을 중심으로 안전, 보건 등의 측면을 중심으로 작성하도록 설계하는 것이 타당하다. 다만 일반적으로 연소근로자들의 인권보호 차원에서 논의되는 사항은 별도의 매뉴얼을 작성해야 하겠지만, 사업장의 속성에 따라 인권보호 차원에서 논의되어야 할 사항들은 가이드라인에 반영하는 것이 필요하다. 다만 인권보호 차원의 논의에서 빠지 말아야 하는 것은 고용행태 뿐만 아니라 관행적으로 인권침해의 소지가 있는 환경을 제거하는 방안이 함께 모색되어야 한다는 점이다.

예를 들어 연소근로자가 사업장에서 숙식을 행하는 경우, 숙식을 댓가로 임금의 일부를 지급하지 않는다거나 별도의 작업이나 야간업무를 부여하거나, 남녀가 함께 혼숙하여 성문제가 발생할 여지가 있다거나 하는 등의 문제가 있을 수 있다. 그러나 궁극적으로 인권보호 차원의 논의라면 우리나라 사업장 중 속성상 연소근로자가 숙식까지 행하면서 근로를 제공해야 하는 업무는 있는가를 판단해야 한다.⁸⁷⁾ 인권보호와 그에 따른 정책이 함께 연동되지 않는다면 인권보호 차원의 가이드라인은 공염불에 그치고 말 것이기 때문이다.

그 외 연소근로자 노동인권과 관련된 것으로 성폭력, 폭행, 욕설(모욕) 등 전근대적 인권침해 사례에 대한 대응조치가 필요하다.⁸⁸⁾ 이 또한 근로기준법 위반사항에 해당되기 때문에 근로감독으로 해결될 수 있기는 하나, 근로감독의 범위가 미치지 않는 영세사업장에 고용된 연소근로자들에게는 기대할만한 조치가 없는 것이 사실이다. 연소근로자의 인권침해사례에 대해서는 여성가족부가 일정한 기능을 해야 함을 두말할 나위가 없다. 청소년 보호의

87) 만약 특수한 사정에 따라 연소근로자의 숙식을 제공한다면 노동관계법령에 위배되지 않도록 기숙시설을 환경, 조건 등을 점검해야 한다. 근로기준법 제98조는 사업 또는 사업장의 부속 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활의 자유를 침해하지 못하도록 되어 있고, 동법 제99조는 기숙사가 있는 경우에는 1. 기상(起床), 취침, 외출과 외박에 관한 사항, 2. 행사에 관한 사항, 3. 식사에 관한 사항, 4. 안전과 보건에 관한 사항, 5. 건설물과 설비의 관리에 관한 사항, 6. 그 밖에 기숙사에 기숙하는 근로자 전체에 적용될 사항 등을 규칙을 정해 운영하도록 되어 있다.

88) 배경내(2009)는 면접대상 청소년들의 인권침해 사례를 정리하여 제시하고 있다.

범위를 청소년보호법 등 관계법령을 넓게 해석하여 적용해야 할 필요성이 있기 때문이다. 다만 강력한 법적·행정적 조치를 수반하기 위해서는 관련 법률의 개정이 시급하다. 인권적 조치 중 청소년에 한정된 부분에 대해서는 근로기준법 개정 보다는 청소년 보호법의 개정을 통해 사업장 내 인권침해를 규율할 필요가 있다. 현행 청소년 보호법에만 한정하면 청소년의 고용이나 고용에 수반되는 다양한 문제들에 대한 규율이 어렵다. 유해, 위험이라는 지표를 좀 더 넓은 개념으로 정의하는 시도가 필요하고, 또한 고용이라는 범위 내 안전이나 건강의 영역을 넓혀가야 한다. 청소년 보호법상 청소년 보호위원회가 이러한 역할을 담당하도록 관련 법률의 개정 등이 필요하고, 여성가족부 또한 이러한 법개정을 위한 정책적 준비를 해야 할 것으로 판단된다. 정책수립 단계에서 고용노동부와 중첩되거나 업무분장에 혼란을 가져올 수도 있다는 비판이 있을 수 있으나, 여성가족부의 인권보호 지침은 결국 근로의 보호 보다는 청소년 자체의 보호에 있다는 점에서 정책 범위를 비교적 넓게 보아야 한다. 앞서 주유소 사례와 같이 근로와 밀접되어 있지만 근로의 영역이 아닌 부분에 대한 규율을 시도할 수 있는 수범적 지위에 있는 주체가 바로 여성가족부이기 때문이다. 따라서 사업장 내 물리적 폭력이나 성폭력 등 반사회적 범죄에 대한 사업주 제재조치의 근거를 만들기 위해 고용노동부를 경유할 필요가 없다. 사업주에 대한 영업제재 조치에 대해서도 행정조치에 대한 법적 근거만 마련되어 있다면 그에 준해 여성가족부가 단독으로, 혹은 해당 법률에 근거하여 관련부처와의 협조를 통해 일정한 조치를 단행할 수 있다.

물론 애매한 부분이 있을 수도 있다. 가령 서비스업종과 같은 경우, 감정노동에 따른 인격적 모욕을 포함하여 욕설, 청소년을 (성적으로)비하하는 발언 등 모욕감과 수치심을 불러일으키는 경우를 포함한 일체의 행위에 대해 법적으로 어떻게 규율할 것인가. 인권보호 조치가 단순히 권고나 가이드라인 수준이라면 사업주나 청소년 보다 우월한 지위에 있는 자로부터 청소년을 보호하기 어렵다. 따라서 가이드라인이라는 것은 사업주나 그에 준하는 자에 대한 사회적 비난과 그에 따른 행정적 조치가 수반될 수 있어야 한

다.⁸⁹⁾ 다만 해당 사업주에 대한 규율 등 예방적 조치나 처벌 등 제재조치도 필요하지만, 해당 청소년에 대한 후속적 조치들에 대한 인권적 차원의 접근이 필요하다. 가령 성폭력이나 폭행 등 청소년에게 신체적, 심리적 위해가 가해져 정신적 손상이 야기된 경우에는 이에 대한 치료 및 재활시스템이 필요하다.

가이드라인 제정과 병행하여 법개정시 청소년보호법상 청소년 고용보호에 관련된 규정을 강화한다면 다음과 같이 법개정 의견을 제시할 수 있을 것이다. 현재 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조 제1항은 ‘사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다’고 규정하고 있으며, 제2항에서는 ‘사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다’라고 규정하고 있다. 이에 대한 제재조치는 제1항 위반의 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하며, 제2항 위반의 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있다. 동법 제14조의2 제1항은 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우인데, 이 경우 사업주는 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다고 규정하고 있으며, 제2항에서는 이에 대해 사업주가 해고 등 불이익 조치를 한 경우를 규정하고 있다. 특히 제2항 위반의 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처해진다.

이 법률을 준용하여 성폭력, 그에 준하는 언어폭력에 대한 가이드라인을 신설할 수 있고,⁹⁰⁾ 법률은 다음과 같이 제·개정할 수 있다. 청소년보호법상

89) 반대로 인권적 보호조치가 성실하게 수행된 경우에는 이에 대한 인센티브를 부과할 수도 있겠으나, 인권보호는 사회 구성원들의 보편성을 담고 있는 것이라는 점에서 그러한 조치까지 생각할 필요는 없다.

90) 청소년보호법상 제4조와 제5조의 노력규정, 즉 사회의 책임 규정과 국가와 지방자치단체의 책무에 청소년 고용보호를 위한 조치를 삽입할 수도 있다. 먼저 제4조 각호의 규정에 1호에서 3호까지는 유지하되, 4호를 신설하여 “청소년이 고용되어

청소년 고용과 관련된 장(障)을 추가하거나 별도의 규정을 삽입하여, 청소년을 고용하고 있는 사업주에 대한 의무를 부과하도록 하는 방안이 제시될 수 있다. 그 의무는 성희롱, 폭행 및 폭력 등을 방지하고 그에 대한 피해자를 보호할 의무를 부과한다. 청소년을 고용하고 있는 사업주는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 불구하고 행정적 제제는 강하게 규율하되, 형사상 제제는 다른 법률과의 형평성을 비교형량하여 부과하도록 한다.

4) 근로기준법 등 노동관계법령 비치 의무

연소근로자가 해당 사업장의 법적 문제나 근로계약상 문제를 일일이 또는 직접 확인하기는 어렵다. 또한 사업주도 법 규정 자체를 모르고 있는 경우도 있다. 따라서 연소근로자 고용 사업장의 경우에는 노동관계법령집 등을 비치하도록 할 필요가 있다. 특히 법령집을 비치할 경우, 근로기준법에서 요구하는 근로조건 등에 대한 명시적 의무를 지키도록 유도하는데 상당한 도움이 될 수 있다.

다만 용어가 어렵고 쉽게 읽기가 어렵다는 측면에서 워킹가이드를 제작 배포하는 것이 바람직하다. 예를 들면 청소년 노동법 관련 책자는 시중에 구매가 가능하고 현재 고용노동부가 진행하고 있는 ‘1318 알자알자플러스 캠페인’의 블로그에서도 노동관련 법률을 쉽게 찾아볼 수 있으나, 실제 사업장에 비치하는 것과는 효과가 다를 것이다. 일본의 요코하마 현에서 제작한 ‘요코하마 워킹가이드(2011)’는 연소근로자 뿐만 아니라 성인근로자도 손쉽게 볼 수 있도록 책자를 만들어 배포하고 있다.

있는 사업장에서 근로조건 및 근로환경이 노동관계법률 보다 저하되고 있음을 알게 되었을 때에는 관계기관등에 신고·고발하는 등의 조치를 할 것”이라는 취지의 내용을 삽입할 수 있을 것이다.

相談窓口 労働関係機関一覧

① 労働センター 労働相談など

名称	電話	所在地	担当区
横浜生活と支援センター	681-6512	中区力代町 2-4-7 横浜市福祉文化会館 3F	
かながわ労働センター	633-6110	中区表町 1-4 かながわ労働アサザ 2F	
神奈川労働局就業支援センター	211-7358	中区北仲通 5-57 横浜第二地方合同庁舎 13F	
労働関係相談センター	650-5740	中区奥砂町 4-43 水戸臨業ビル 4F 神奈川県社会保険労務士会館分室	

② 労働基準監督署など 労災保険・労働条件の監督、指導など

名称	電話	所在地	担当区
市 神奈川労働局	211-7250	中区表町通 5-57 横浜第二地方合同庁舎 3F	市内全域
市 神奈川労働局雇用均等室	211-7380	中区表町通 5-57 横浜第二地方合同庁舎 13F	市内全域
市 横浜南労働基準監督署	211-7273	中区表町通 5-57 横浜第二地方合同庁舎 3F	中、南、港南、磯子、金沢
市 横浜北労働基準監督署	474-1251	港北区新横浜 3-24-6 横浜北地方合同庁舎 3F	神奈川、西、港北、緑、都筑、青葉
市 横浜西労働基準監督署	892-3141	西区京町 1-2-4 横浜西地方合同庁舎 3F	保土ヶ谷、磯、戸塚、早、瀬、港南
市 横浜労働基準監督署	501-4968	横浜区横浜中央 2-6-18 横浜	横浜

③ 公共職業安定所（ハローワーク） 雇用保険・職業のあっせんなど

名称	電話	所在地	担当区
市 ハローワーク横浜	663-8609	中区本町 2-30 中区定例会館 3F	市内全域
市 ハローワーク横浜南	798-8609	南区区役所 1-9-6 南区役所	南区
市 ハローワーク横浜北	474-1221	港北区新横浜 3-24-6 横浜北地方合同庁舎 1-4F	港北、緑、都筑、青葉
市 ハローワーク戸塚	864-8609	戸塚区新横浜 2-14-30 日鉄第 17 ビル 2F	戸塚、早、瀬、港南
市 ハローワーク川崎	644-2469	川崎市川崎区南町 17-2 川崎南	川崎南
市 ハローワーク茅ヶ崎	410-1010	茅ヶ崎市北町 1-11-15 横浜 ST ビル 3F	市内全域（雇用保険を除く）

④ 区役所 税金・国民健康保険・国民年金など

名称	電話	所在地	業務内容
市 横浜区役所	510-1818	横浜区横浜中央 3-20-1	市・県民税
市 神奈川区役所	411-7171	神奈川区北台表町 3-8	市・県民税
市 西区役所	225-8484	西区中央 1-1-19	市・県民税
市 中区役所	224-8181	中区日本大通 75	市・県民税
市 南区役所	743-8282	南区大町 1-24-7	市・県民税
市 港南区役所	847-8484	港南区港南中央 10-1	市・県民税
市 磯子区役所	334-6262	磯子区磯子 2-9	市・県民税
市 金沢区役所	954-0101	金沢区金沢 1-4-12	市・県民税
市 磯子区役所	750-7272	磯子区磯子 3-5-1	市・県民税
市 港南区役所	785-7878	港南区港南 1-4-12	市・県民税
市 神奈川区役所	540-7272	神奈川区大町 26-1	市・県民税
市 緑区役所	930-7272	緑区緑町 118	市・県民税
市 青葉区役所	978-7272	青葉区中町 31-4	市・県民税
市 都筑区役所	946-7272	都筑区茅ヶ崎中央 3-2-1	市・県民税
市 磯子区役所	866-8484	磯子区磯子 125-2	市・県民税
市 西区役所	894-8181	西区桂町 303-19	市・県民税
市 南区役所	800-7272	南区松田町 40-36-2	市・県民税
市 港南区役所	367-5656	港南区港南 120	市・県民税

⑤ 女性のための総合相談機関

名称	電話	相談内容
男女共同参画センター横浜	871-4080	心とからだと生き方の総合相談
（財）横浜男女共同参画推進協会	862-5063	性別による差別の相談
（財）横浜男女共同参画推進協会	862-5141	女性のしごと相談ステーションにて就業・キャリアに関する求職相談（無料）を実施（詳しくは電話で）
かながわ女性センター	0466-27-6008 0466-26-2367 0466-27-2799	悩み一歩相談 セクシュアルハラスメント相談 女性への暴力相談
神奈川労働局雇用均等室	211-7380	雇用均等、男女差別、時間外労働等の相談

74

75

[그림 IV-1] 일본 요코하마 워킹가이드 상담창구 페이지(2011)

다만 단순히 사업장 내 이러한 법령집이나 가이드북을 비치한다고 하더라도 그것을 숙지하여 법인지도가 그만큼 높아질 것이라고 확신할 수는 없다. 실제 법령집이나 가이드북을 접하지 않는 이상으로는 소기의 목적을 달성하기 어렵기 때문이다. 따라서 의무적으로 법령집 또는 가이드북을 비치하도록 하되,⁹¹⁾ “청소년 아르바이트(근로) 상담창구”를 개설하여 근로조건이나 고용관행 등에 관한 상담이 일상적으로 가능할 수 있도록 전화번호, 홈페이지 등을 게시하도록 하는 방안을 제안한다.⁹²⁾ 여성가족부가 이러한 상담창구 개설이 어렵다고 한다면 한국공인노무사회와 연계해 당직 노무사제도를 활용해 볼 수도 있다. 법령 게시 등의 목적이 법률 혹은 계약상 위반 사항에 대해 인지하고 해결을 도모하도록 하는 것이므로 법령 게시와 동시에 상담창구를 개설하는 것은 유의미하다고 본다.

91) 본 보고서의 검토의견에서 매뉴얼화된 법령 요약 포스터를 부착하도록 하는 방안이 제시되었다. 법령 노출 빈도를 높이는 방안으로 부모동의서를 뒷면에 법령 내용을 요약하여 전재하는 것도 방법이 될 수 있다.

92) 현재 운영되고 있는 ‘청소년사이버상담센터’는 www.cyber1388.kr로 접속 가능하며, 전화상담을 원할 경우우선은 국번없이 1388, 휴대폰으로는 지역번호 + 1388을 누르면 언제든지 상담이 가능하다. 현재까지 32명의 전담인력이 2011년 2월부터 5월까지 12만건의 높은 이용률을 보이고 있다고 한다.

5) 청소년 노동관계 사건 지원기관의 설치

연소근로자들의 해고, 임금체불, 성희롱, 폭행 등 진정사건들이 접수될 경우 이를 효과적으로 지원할 수 있어야 할 수 있는 체계의 구축이 필요하다. 연소근로자들, 그의 부모이든 간에 연소근로자에게 발생한 문제를 두고 전전긍긍하는 경우가 많다는 것은 사실상 노동법률구조의 사각지대가 분명 존재함을 의미한다. 특히 연소근로자 개인이 법적 문제에 대처하는 것도 어렵고 법률 전문가를 선임하는 것도 요원한 상황에서 오히려 임금체불, 산업재해 등의 문제들이 공식적인 통로를 통해 해결되지 못한다는 것은 분명 문제가 있다. 이러한 문제를 방지할 경우 사용자의 연소근로자 사용행태 또한 바꾸지 쉽지 않다. 따라서 청소년 관련 노동사건을 효과적으로 담당하고 지원할 수 있는 체계를 구축하되, 동시에 사전·사후의 근로감독이 방위적으로 이뤄진다면 현재 청소년 관련 노동문제가 상당부분 해결될 수 있을 것으로 생각한다.⁹³⁾ 다만 현행 법률구조법상 18세 미만 연소자에 대한 소송비용, 변호사보수 등을 국가가 부담하도록 되어 있으므로(동법 제7조 제1항 5호), 연소근로자의 노동사건 등을 담당하고 이를 구체적으로 실행할 수 있는 담당부처나 기관이 필요하다(그 소관기관을 노동부로 할 것인가, 여성가족부로 해야 할 것인가).

6) 청소년 아르바이트 인지도 제고 및 홍보

최저임금 등에 대한 임금의 액수, 지불방법 등에 대한 홍보가 필요하다. 아르바이트 등 근로경험이 있는 경우에는 최저임금에 대한 정보를 알고 있으나 월 임금으로 계산될 경우, 최저임금 보다 하회하는 등의 문제가 있을 수 있기 때문이다. 또한 같은 일을 하는 경우에도 임금 차이가 날 수 있는 상황이 있을 수 있으므로 청소년 관련 단체나 홈페이지에 최저임금과 관련

93) 최영희 의원이 발의한 근로기준법 개정안에서는 “고용노동부장관은 연소근로자의 신고편의를 위하여 행정기관, 노동조합, 시민단체 및 학교 등을 근로조건 위반정보 신고기관으로 지정·운영할 수 있도록 하는 안”을 제출한 바 있다.

된 정보를 표시하도록 할 필요가 있다.

무엇보다 근로의 궁극적 목적은 임금이므로 임금상 불이익 등이 없게 하려면 연소근로자 본인의 임금정보를 정확하게 알고 있어야 한다.⁹⁴⁾ 또한 임금계산 및 지불방법 등에 대해서는 근로기준법이 정하는 절차를 정확하게 알려주어야 하며, 임금체불이 발생하지 않도록 근로계약기간이 종료된 경우에는 14일 이내 임금 등 일체의 금품을 지급받을 수 있도록 확인할 수 있도록 하여야 한다. 만약 임금체불이 발생한 경우, 사용자가 여러 핑계로 임금을 지급하지 않을 수 있기 때문에 관련 임금을 지급받는 방법이나 절차를 연소근로자가 숙지할 수 있도록 관련 정보를 청소년이 접근가능한 온·오프라인 공간에 열어둘 필요가 있다.

7) 청소년 아르바이트 일자리 제공

정부의 청소년정책 중 고용관련 정책의 이행을 지속적으로 점검하고 개선시켜야 한다. 특히 청소년에 대한 직업체험이나 공공기관 등 양질의 일자리 제공 등에 관한 정책적 아이디어들은 정책이 개발될 때마다 제시되지만 그 이행과 성과에 대한 객관적 평가가 결여되어 있는 것이 사실이다. 가령 “제4차 청소년정책기본계획(2008-2012)”에서 ‘청소년 직업역량 강화 프로그램 확대’하도록 하면서 그 방향으로 제시된 직업체험 프로그램인 잡스쿨(Job School)·잡캠프(Job Camp) 운영, 15세 이상 청소년 중심의 직장체험 프로그램

94) 근로권은 국민이 자신의 의사·능력에 따라 근로의 종류·내용 등을 선택하여 근로관계를 형성하고 타인의 방해를 받지 않고서 계속 유지할 수 있고, 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 근로의 기회를 얻지 못한 경우에 국가에 대하여 근로의 기회 또는 생활유지에 필요한 자금의 지급을 요구할 수 있는 권리를 의미한다. 법적 성질에 대해서는 학자들 간에도 이견이 대립하고 있지만, 국가는 국민의 취업을 방해하지 않는데 그치지 않고 적극적으로 완전고용을 실현할 정책적 의무를 부담할 의무를 진다(헌재 1991. 7. 22, 89헌가 106). 또한 그 정책적 의무에는 양질의 고용을 촉진할 의무를 포함하고 있다고 보아야 할 것이다. 여성, 연소근로자에 대한 특별보호 등의 규정이 사용자에게 직접적인 효력을 가진다는 점에서 청소년의 근로권은 단순히 일을 할 권리에 한정되지 않고, 보다 나은 근로환경에서 일할 권리뿐만 아니라 청소년에게 적합한 근로를 제공하는 것까지 포함된다고 해석되어야 한다.

내실화, 청소년 비즈쿨(Bizcool)에 대한 지원 확대 등이 어떤 성과를 내고 있는지 확인하기 어려운 실정이다. 나아가 ‘건전한 청소년 아르바이트 환경 조성 및 권리 보호’에 있어서도 미국의 교육적 고용프로그램(SEE)은 고등학교 이상의 재학생을 대상으로 연방정부 및 그 산하 기구의 일자리를 제공하고 있다는 소개를 하면서 ‘청소년 아르바이트에 대한 교육적 고용프로그램 운영’할 계획을 밝혔지만 이 또한 제대로 운영되고 있는지는 의문이다. 청소년 기관·단체를 활용한 청소년 아르바이트 헬퍼(Helper)제도⁹⁵⁾ 도입·운영 계획도 마찬가지이다. 특히 2008년 기본계획에도 청소년 아르바이트 권리침해 예방 및 구제 지원, 청소년 아르바이트 피해 방지를 위한 노동관계법 교육, 청소년 고용 사업장의 노동관계법 위반여부 지속 점검, 청소년의 근로권 보호를 위한 홍보 강화 등이 주요계획이었으나 그 실질적 성과나 효과가 가시적으로 두드러진 것으로 보이지는 않는다.

청소년 관련 정책 중 고용관련 정책은 다른 청소년 프로그램과는 달리 강온전략이 필요하고, 그 지속성과 일관성 여부에 따라 효과의 차이가 크다. 일회적인 캠페인이나 컨설팅만으로는 근로환경을 변화를 기대하기 어렵기 때문에 중기적 계획에 따른 실행목표의 설정이 가장 중요하다. 특히 아르바이트 피해방지나 구제, 노동관계법 위반여부 점검은 법적 제재조치와 사업장 근로환경 개선 컨설팅이 동시에 이루어져야 소기의 성과를 거둘 수 있다. 왜냐하면 법적 제재조치만으로는 범위만 사업장의 근로환경 개선을 기대하기 어렵고, 사업주에게 그러한 개선조치를 전적으로 부담시킨다고 근로환경의 변화가 있을 것이라고 단정할 수 없기 때문이다. 따라서 청소년 고용 사업장에 대한 법적 제재와 동시에 근로환경에 대한 실태점검 및 개선을 위한 컨설팅 프로그램을 함께 개발하는 것이 시급한 과제라고 생각한다.

8) 노동관계법 및 노동인권교육 확대

청소년을 비롯하여 중·고등학교 교사, 청소년을 고용하고 있는 사업주에 대

95) 청소년들이 활동 프로그램기간 중에 일정한 기간 동안 시설이나 관련 업종에 종사하게 하여 직업체험을 할 수 있게 하는 제도

한 노동관계법 및 노동인권교육을 확대할 필요가 있다. 국가인권위원회(2010)는 교육과학기술부에 우리나라 학교 교과서에 포함되어 있는 노동인권 관련 내용이 매우 빈약하며 청소년들이 근로자의 권리를 명확히 알 수 있도록 정규 교육과정에서 노동인권교육을 포함시키고 교육내용을 내실 있게 구성할 것을 권고한 바 있다. 교육과학기술부는 사회과 등 관련교과, ‘진로와 직업’ 교과목, 창의적 체험활동 중 진로활동시간에 노동관계법 및 노동인권교육이 이루어질 수 있도록 구체적인 계획을 수립할 필요가 있다. 이는 이미 2005년 추진된 청소년 근로보호 종합대책의 중요한 정책 과제 중 하나였음을 기억할 필요가 있다.

학교교육뿐만 아니라 청소년 수련시설에서 진행되고 있는 청소년활동프로그램에서도 청소년 아르바이트와 관련된 노동관계법 및 노동인권교육을 다루는 부분이 활성화될 수 있도록 노력할 필요가 있다. 이를 위해 여성가족부는 청소년 활동프로그램 육성기금공모사업 중 진로 활동 부분에 노동관계법 및 노동인권교육에 대한 내용을 다루는 방안을 검토해 볼 필요가 있다.

가출이나 학교중단 청소년 등 학교밖 청소년을 대상으로 한 노동관계법 및 노동인권 교육 역시 중요하다고 할 수 있다. 여성가족부는 현재 위기 및 취약 청소년을 대상으로 실시하고 있는 두드림존 프로그램에 노동관계법 및 노동인권교육에 관한 내용을 충실히 담아낼 필요가 있다.

중·고등학교 교사들을 대상으로 한 노동관계법 및 노동인권교육의 확대도 필요해 보인다. 특히 교원자격검정령시행규칙 제2조②항의 ‘진로진학상담’ 과목 신설과 그에 따른 진로진학상담교사의 자격취득, 배치, 직무 및 운영에 관한 지침이 마련되어 2011년부터 새롭게 진로진학상담교사로 배치되고 있는 교사들을 대상으로 이에 대한 연수 교육을 실시할 필요가 있다. 이와 관련 교육과학기술부는 현직교사를 대상으로 진로진학상담교사 부전공 자격연수를 실시하고 2014년까지 중·고등학교당 최소 1명의 진로진학상담교사를 배치하고 진로진학상담부를 두도록 하고 있다. 전국에 배치되는 진로진학상담교사가 노동관계법 및 노동인권교육 연수를 받게 된다면 청소년들의 관련 교육 활성화에 큰 기여를 할 것으로 기대된다. 이와 더불어 일반 교사 연수과정 교육프

로그램에서도 연소자 법정 근로조건 및 피해사례 구제방법 등이 포함될 필요가 있다.

청소년을 고용하고 있는 사업주에 대한 교육 역시 중요하다고 할 수 있다. 요식업, 주유소, 패스트푸드점, 편의점 등 청소년 다수고용사업장의 사업주를 대상으로 관련 협회 등을 통해 노동관계법 교육이 실시될 수 있도록 고용노동부 등에서 구체적인 방안을 마련할 필요가 있다.

9) 정기적 청소년 아르바이트 실태조사 실시

현재 고용노동부, 여성가족부, 청소년정책연구원 등에서 필요시 비정기적으로 이에 대한 조사를 실시하고 있으나 국가승인통계가 아니거나 국가승인통계인 경우에도 항목이 바뀌는 문제가 발생하여 일관성을 기하기 어렵다.

이러한 문제점을 해결하고 청소년 아르바이트의 정확한 실태 파악 및 연소자 근로보호에 대한 정책적 실효성 제고를 위해, 국가승인통계로 청소년 아르바이트 실태조사를 실시하거나 기존 국가승인통계에서 청소년 아르바이트와 관련된 항목을 포함시킬 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 경인일보. 2010년 7월 11일. 청소년 알바 노동인권 보호.
- 경향신문. 2010년 7월 30일. 청소년 아르바이트37% 최저임금 못받아.
- 국가인권위원회(2010). 『청소년 노동인권 보호를 위한 법령 및 정책 개선 권고』.
- 국가청소년위원회(2008), 『제4차 청소년정책기본계획(2008-2012)』.
- 김기현(2003). 일하는 고등학생들: 재학 중 시간제 취업이 학업성취에 미치는 영향. 『한국사회학』, 제37집 제6호, pp. 115-144.
- 김기현·유성렬(2007). 『청소년 아르바이트 중단 연구』 한국청소년정책연구원.
- 김유선(2010). 『10대 청소년 노동실태』. 한국노동사회연구소.
- 근로복지공단(2011). 『산재보험 심사결정 사례집』.
- 내일신문. 2011년 6월 13일. 주5일제 전면시행에도 청소년은 ‘주6일제’ 그대로
- 네이버 지식인. 2010년 7월 5일. 아르바이트를 하였습니다 퇴직요구도 없이 잘
렸고요 월급도 못주신다고 하십니....
- 네이버 지식인. 2010년 12월 28일. 청소년알바 시간 외 임금에 대해서.
- 노동부(2007). 『근로기준법제의 중장기적 개선방안』.
- 노동부(2007). 『연소근로자 보호규정 완화에 대한 사회·경제적 영향 분석』.
- 노컷뉴스. 2010년 11월 14일. 구박, 폭언, 임금체불...가없는 우리시대 10대 알
바생들.
- 뉴시스. 2010년 8월 1일. [기획] 인권 사각지대 청소년 아르바이트.
- 대전일보. 2010년 7월 27일. 청소년 아르바이트 ‘악덕업자 주의보’.
- 머니투데이. 2010년 7월 20일. 고용노동부 중,고등학생 근로조건 준수 점검.
- 메디컬투데이. 2010년 11월 27일. 고3 수험생, 알바 전 알아야 할 ‘성희롱·노
동재해’.
- 메디컬투데이. 2010년 2월 8일. 고등학생 아르바이트 주 당 20시간 이상하면
‘불량학생’ 된다.
- 문성호(2003). 학생 청소년의 노동시장 참여와 비행과의 관계. 『청소년학연
구』, 제10권 제3호, pp. 83-103.
- 베리즈코보 FC 연합 공식 팬 카페 “베리뷰티 - Berry beauty”. 2010년

12월 29일. 알바 악덕사장.....만났어요.

부산닷컴. 2011년 2월 26일. 목숨 건 곡예운전에 임금 착취·인권 억압

수원일보. 2010년 7월 9일. 최저임금 '4110원'도 못받는 알바.

아시아투데이. 2011년 1월 13일. 알바 청소년 10명중 5명은 근로계약서 미작성.

연합뉴스. 2010년 10월 24일. 청소년 접근 유흥업소 알바사이트 업주 첫 입건.

연합뉴스. 2011년 5월 19일. 배달 청소년 절반 “사고 경험 있다”

오마이뉴스. 2010년 9월 10일. 청소년알바사이트서 주방이모 구한다고.

오마이뉴스. 2010년 12월 23일. ‘사람잡는 30분 배달제’, 꼭 지키길 원합니까.

유성렬(2005). 청소년 아르바이트 관련 변인에 대한 탐색적 연구. 『한국청소년연구』, 제16권 제1호, pp. 255-281.

이경상·유성렬·박창남(2005). 『청소년 아르바이트 참여경험의 실태 및 학교부적응 관련 효과』. 청소년개발원.

이광호(2001). 청소년 아르바이트의 사회적 의미 이해에 관한 연구. 『청소년복지연구』 제3권 2호.

이데일리. 2010년 8월 18일. “청소년 알바 10계명, 알자알자”

이철위·박창남·정혜영(2000). 『청소년 파트타임 고용실태와 제도적 지원 방안 연구 : 중·고등학생의 아르바이트를 중심으로』. 한국청소년개발원

이형하·이용교(2002). 청소년 아르바이트 실태와 지원방안 연구. 『청소년복지연구』 제4권 2호.

청소년노동인권네트워크(2009). 『2009 대한민국 십대 밑바닥 노동의 현실 - 청소년노동자의 노동인권 실태보고 : 건강·안전·폭력 경험을 중심으로』.

청소년노동인권네트워크(2011). 『살기 위해 노동 한다! - 2011 청소년 배달노동 실태 보고서』.

청소년인권행동 아수나로[ASUNARO]. 2010년 7월 2일. 청소년 노동자 요구 :: 최저임금 팍팍 올려라.

청소년정책분석평가센터(2011). 『청소년아르바이트 실태분석』.

프라임경제. 2010년 7월 6일. 눈에 보이는 여름방학 ‘캠프알바’.

하성식(2007). 『독일 노동법 실무』, 한국학술정보.

- 한겨레. 2010년 12월 14일. 피자배달원, 아파도 다쳐도 하소연할 곳 없다.
- 한겨레21. 2010년 8월 16일. 알바 최저임금 차액 푼돈이라고 포기하지 마세요.
- 한국경영자총연합회(2005). 『미국의 노동법제』, 한국경영자총연합회.
- 한국일보. 2010년 7월 5일. 하루 11시간 식당 알바 고작 4만원 받아... 時給 규정 등 '헌신작'
- 한국청소년정책연구원(2009). 『2009 한국청소년진로·직업실태조사』.
- D'Amico, R.(1984). Does employment during high school impair academic progress?. *Sociology of Education*, Vol 57, pp. 152-164.
- Finch, M. D., Mortimer, J. T. & Ryu, S.(1997) Transition into part-time work: Health risks and opportunities. In J. Schulenberg, J. L. Maggs, and K. Hurrelman (eds.), *Health risks and developmental transitions during adolescence* NY: Cambridge University Press.
- Greenberger, E. & Steinberg, L. D.(1986). *When teenagers work The psychological and social costs of employment*. NY: Basic Books
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. NJ: Abex.
- Marsh, H. W. (1991). Employment during high school: Character building or a subversion of academic goals? *Sociology of Education*, Vol. 64, pp. 172-189.
- Mortimer, J, T, & Finch, M. D. (1996). *Adolescents, Work, and Family*. CA: Sage Publications.
- Mortimer, J. T., Finch, M. D., Shanahan, M., & Ryu, S. (1992). Work experience, mental health, and behavioral adjustment in adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, Vol. 2, pp. 25-57.
- Schulenberg, J. & Bachman, J. G.(1993). *Long hours on the job? Not so bad for some adolescence in some types of jobs: The quality of work and substance use, affect, and stress*. Paper presented at the meeting of the Society for Research on Child Development, New Orleans
- Shanahan, M., Finch, M. D., Mortimer, J. T., & Ryu, S. (1991). Adolescent work experience and depressive affect. *Social Psychology Quarterly*,

Vol. 54, pp. 299-317

Steel, L. (1991). Early work experience among white and non-white youth.

Youth and Society, Vol. 22, pp. 419-447.

Steinberg, L. D. & Dornbusch, S. M.(1991). Negative correlates of part-time employment during adolescence: Replication and elaboration. *Developmental Psychology*, Vol. 27, pp. 304-313.

참조사이트

<http://law.e-gov.go.jp/>

<http://treaties.un.org/>

<http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-flsa.htm>

<http://www.hrsdc.gc.ca/>

<http://www.hse.gov.uk/youngpeople/index.htm>

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

<http://www.jaish.gr.jp/>

<http://www.juris.de>

<http://www.law.cornell.edu/>

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga>

<http://www.mhlw.go.jp/>

<http://www.minimum-wage.org/>

<http://www.opsi.gov.uk/>

<http://www.statutelaw.gov.uk/>

<http://www.wiseup2work.co.uk/>

<http://www.worksmart.org.uk/>

<http://www.youth.gc.ca/>

<별첨_1> 미국 일리노이주 취업허가서

PLEDGE OF EMPLOYER			
Name of Firm:		Telephone Number at Minor's Work Location:	
Address of Student /Applicant's Place of Employment, Job Site, or Work Location:			
Specific Nature of Employment:			
Employer's Tax ID Number (9 digits). THIS FIELD IS MANDATORY)--		IF MINOR WORKS A VARIED OR IRREGULAR SCHEDULE ENTER "REPRESENTATIVE" TIME-S IN ITEMS 1 THRU 4. ARE HOURS TO BE WORKED WITHIN THE LIMITS OF THE LAW?	
		☐ YES ☐ NO	
No. of Days Per Week:	Hours Per Day:	Starting Time:	Quitting Time:
①	②	③	④
THE UNDERSIGNED HEREBY AGREES TO EMPLOY THE ABOVE NAMED CHILD IN ACCORDANCE WITH LAWS REGULATING THE EMPLOYMENT OF MINORS. THE EMPLOYER FURTHER AGREES TO GIVE MINOR A COPY OF THE WAGE AGREEMENT IN ACCORDANCE WITH SEC. 4109.42 ORC. THE EMPLOYMENT WILL BECOME EFFECTIVE AS SOON AS THE NECESSARY AGE AND SCHOOLING CERTIFICATE IS VERIFIED BY THE EMPLOYER. THE EMPLOYER AGREES TO PERMIT THE CHILD TO ATTEND PART TIME SCHOOL WHEN SUCH IS AVAILABLE AND TO NOTIFY THE SCHOOL WITHIN FIVE DAYS AFTER THE EMPLOYMENT OF THE CHILD TERMINATES			
PK Signature of person authorized to sign for employer		Date signed Telephone number	
Address of employer if different from minor's place of employment		E-Mail address (Optional- if employer wants notification in case of revocation)	
LAWS COM 0860 (Repl.- Chs F., 11 & 111)			

<별첨_2> 일본 근로조건 통지서

근로조건 통지서(고용 입력 통지서)

년 월 일 (근로자 이름) 귀하	
사업장 명칭·소재지·사용자 성명	
계약기간	기간의 정함이 없음, 기간의 정함이 있음(년 월 일 ~ 년 월 일)
취업장소	
종사해야 할 업무의 내용	
시업, 취업 시간, 휴식 시간, 취업시 전환 소정 초과 근무 여부에 관한 사항	1. 시업 취업 시간 등 ((1) ~ (5) 적절한 것 하나에 ○를 체크할 것.) (1) 시업 (시 분) 종업 (시 분) [다음과 같은 제도가 근로자에게 적용되는 경우] A. 변형 근로 시간제의 경우 (2) 변형 근로 시간제 : () 단위의 변형근로시간제 교대제로 다음과 같은 근무 시간에 편성한다. 시업 (시 분) 취업 (시 분) (적용일자:) 시업 (시 분) 취업 (시 분) (적용일자:) 시업 (시 분) 취업 (시 분) (적용일자:) B. 선택적 근로시간제의 경우 (3) 선택적 근로시간제: 시업 및 취업 시간은 근로자의 결정에 맡긴다. (시업) 시 분부터 시 분 (종업) 시 분부터 시 분 (의무근무시간) 시 분부터 시 분 C. 사업장 외 간주근로시간제의 경우 (4) 사업장 외에만 이뤄지는 근로시간제: 시업(시 분), 종업 (시 분) D. 제량근무제의 경우 (5) 제량근무제: 시업 (시 분), 종업 (시 분)을 기본으로 하여 근로자의 결정에 맡긴다.

	○ 자세한 내용은 취업 규칙 제○조 ~ 제○조, 제○조 ~ 제○조, 제○조 ~ 제○조 2. 휴식 시간: () 분 3. 소정 시간외 근무(있음: 1주 ____ 시간, 1개월 ____ 시간, 1년 ____ 시간, 없음) 4. 휴일 근로(있음: 1개월 ____ 일, 1년 ____ 일, 없음)
휴일	· 정례일, 매주 요일, 공휴일, 기타() · 비정례일, 주 월이하거나 일, 기타() ● 1년 단위의 변형근로시간제의 경우: 연간 ____ 일(근무일) 매주 (), 기타 () ○ 자세한 내용은 취업 규칙 제○조 ~ 제○조, 제○조 ~ 제○조, 제○조 ~ 제○조
휴가	1. 연차 유급 휴가: 6개월 계속 근무한 경우 → ()일 계속 근무 6개월 이내의 연차 유급 휴가(유, 무)→ ()개월 경과 ()일 2. 기타 휴가: 유급 (), 무급 () ○ 자세한 내용은 취업 규칙 제○조 ~ 제○조, 제○조 ~ 제○조, 제○조 ~ 제○조
임금	1. 기본임금 가. 월급 (엔), 일당 (엔) 나. 시간당 임금 (엔), 보장급 (엔) 다. 거래총액급(기본단가 엔, 보장급 엔) 라. 기타 (엔) 마. 취업 규칙에 규정되어 있는 임금 급료 등 2. 수당 금액 또는 계산 방법 가. (수당 엔 / 계산 방법:) 나. (수당 엔 / 계산 방법:) 다. (수당 엔 / 계산 방법:) 라. (수당 엔 / 계산 방법:) 3. 소정 시간외, 휴일 또는 야간 근로에 대하여 지불되는 할증 임금 비율 가. 소정 시간외 법정 초과() %, 소정 초과() % 나. 휴일 법정 공휴일 () %, 법정 외 휴일 () % 다. 야간 () % 4. 임금 지급기한() - 매월 일, () - 매월 일 5. 임금 지급일() - 매월 일, () - 매월 일 6. 노사협정에 따른 임금 지급시 공제(없음, 있음()) 7. 승급(시기:) 8. 상여금(있음(시기, 금액 등):_____, 없음) 9. 퇴직금(있음(시기, 금액 등):_____, 없음)
퇴직에 관한 사항	1. 정년제(있음(____세), 없음) 2. 개인사정 퇴직 절차(퇴직 ____일 전에 통지) 3. 해고 사유 및 절차 ○ 자세한 내용은 취업 규칙 제○조 ~ 제○조, 제○조 ~ 제○조, 제○조 ~ 제○조

기타	· 사회 보험 가입 상황 (후생연금, 건강보험, 후생연금기금, 기타 ()) · 고용보험 적용 (유, 무) · 기타 · 구체적으로 적용되는 취업규칙 명칭 ()
----	--

※ 본 통지서의 교부는 노동기준법 제15조에 따른 근로조건의 명시 및 단시간 근로자의 고용관리개선에 관한 법률 제6조의 규정에 의한 문서의 교부를 겸하는 것임.

연소근로자 표준근로계약서

_____ (이하 “갑”이라 함)과(와) _____ (이하 “을”이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지
2. 근 무 장 소 :
3. 업무의 내용 :
4. 근로시간 : __시__분부터 __시__분까지 (휴게시간 : 시 분~ 시 분)
5. 근무일/휴일 : 매주 __일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 __요일
6. 임 금
 - 시간(일, 월)급 : _____원
 - 상여금 : 없음 (), 있음 () _____원
 - 기타급여(제수당 등) : 없음 (), 있음 ()
 - _____원, _____원
 - _____원,
 - _____원
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 을에게 직접지급(), 예금통장에 입금()
7. 기 타
 - 호적증명서와 친권자(후견인)의 동의서 확인 여부 : _____
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의한

일 일 년

(갑) 사업체명 : (전화 :)

주소:

(서명)

(을) 주 소 :

연 락 처 :

(서명)

연소근로자 근로계약서 작성시 참고 사항

♣ 사용금지 직종

- 만18세 미만자를 도덕상·보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못함(근로기준법 제65조)

※ 연소자가 일할 수 없는 곳(근로기준법 시행령 제40조 별표4)

- 유흥주점, 단란주점, 비디오방, 노래방, 전화방, 숙박업, 안마실을 설치한 목욕장업, 만화대여업, 술을 판매하는 소주방·호프·카페, 무도장업, 사행행위영업 등(청소년보호법 시행령 제3조 관련)
- 고압작업 및 잠수작업, 유류(주유업무제외)·양조의 업무, 소각·도살업무, 교도소·정신병원에서의 업무 등(근로기준법 시행령 제40조 별표4)

※ 연소자가 일할 수 있는 곳 : 제조업체, 패스트푸드점, 술을 판매하지 않는 일반음식점, 편의점, 주유소 등

♣ 근로시간

- 만18세 미만자의 근로시간은 1일 7시간, 1주 40시간임

- 50인 이상 사업장 : 1일 7시간, 1주 40시간

※ 2008.7.1부터는 20인 이상 사업장으로 확대됨

- 50인 미만 사업장 : 1일 7시간, 1주 44시간

- 당사자간에 합의하면 1일 1시간, 1주 6시간 이내의 연장근로 가능

* 영업이 끝난 후 정리 및 청소를 하는 등의 시간은 근로시간으로 인정됨

- 야간근로(22:00 ~ 익일 06:00까지) 및 휴일근로를 시키고자 하는 경우에는 연소근로자의 동의와 노동부장관의 인가를 받아야 함

♣ 임 금

- 연소근로자에게도 최저임금법이 적용됨
 - ※ 단, 수습근로자의 경우에는 3개월 이내에서 최저임금의 90%이상을 지급할 수 있음
- '11.1.1~12.31까지 적용되는 최저임금은 시급 0,000원
- 상시근로자 5인 이상의 사업장은 연장·야간·휴일근로를 할 경우 통상임금의 50%이상을 가산하여 지급하여야 함
 - ※ 상시근로자 5인 미만의 사업장은 연장·야간·휴일근로에 대하여 가산임금을 지급할 의무는 없음
- 사업주는 근로자의 무단결근, 손해발생 등 귀책사유가 있어도 기왕에 근로를 제공한 것에 대해서는 근로일수를 계산하여 반드시 임금을 지급하여야 함

【월급제 계약의 경우 최저임금법 위반 여부】

(사례) 상시근로자 10인의 사업장(현재 주44시간 적용 사업장)에서 법에서 허용하는 최대시간인 주 48시간(1일 7시간, 주 42시간, 1주간 연장근로 6시간)을 근로하고 월 900,000원을 지급하기로 약정한 경우, 최저임금법에 위반되는지 여부

- 최저임금법 위반여부는 지급하기로 한 임금을 유급 처리되는 전체 시간으로 나누어 시급을 산출하여 판단함
 - 월급제 하에서 최저임금 위반여부를 판단하기 위해서는 1년간 실제 근로시간과 유급으로 처리되는 전체 시간수를 12(월)로 나누어 월별 평균시간수를 산정함
 - $[(48\text{시간} + 7\text{시간} + 3\text{시간}) \times 52\text{주} + 7\text{시간}] / 12\text{월} = 251.9 \text{ 시간}$
 - * 48시간 : 1주간의 근로시간(42)+연장근로 6시간
 - * ()안의 7시간 : 유급으로 처리되는 주휴시간
 - * 3시간 : 연장근로 6시간에 대한 50% 가산분
 - * 7시간 : 365일중 52주 외의 나머지 1일을 유급으로 처리한 시간
 - 시간당 임금 환산 : $900,000\text{원} / 251.9\text{시간} \approx 3,573\text{원}$
 - 따라서, 최저임금(시급 3,480원)에 위반되지 않음

※ 월급에 연·월차휴가근로수당을 포함하여 미리 지급하는 것으로 약정하는 것은 근로자의 휴가청구를 제약할 수 있으므로 허용되지 않음

♣ 휴게시간

- 근로시간이 4시간 이상인 경우에는 30분 이상, 8시간 이상인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함

♣ 휴 일

- 사용자는 1주간의 소정근로일을 개근한 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 함
 - * 유급휴일은 근로자를 쉬게 하면서 1일분의 통상임금을 지급하여야 함

♣ 휴 가(2007.7.1부터 근로계약서에 반드시 명시)

① 상시근로자 50인 이상 사업장

- 계속근로연수 1년 미만 근로자 : 1월간 개근시 1일의 유급휴가 부여
 - 계속근로연수 1년 이상 근로자 : 1년간 8할 이상 출근시 15일의 유급휴가 부여
- ※ 2008.7.1부터는 20인 이상 사업장에도 위 사항이 적용됨

② 상시근로자 5인 이상 50인 미만 사업장

- 계속근로연수 1년 미만 근로자 : 1월간 소정근로일수를 개근한 근로자에게 1월에 대하여 1일의 유급휴가(월차유급휴가) 부여
- 계속근로연수 1년 이상 근로자 : 1년간 개근한 근로자에 대하여는 10일, 9할 이상 근로자에 대하여는 8일의 유급휴가(연차유급휴가) 부여

③ 상시근로자 5인 미만 사업장 : 연·월차 휴가는 적용되지 않음

- ♣ 근로계약 체결시 연소자증명서(호적증명서·주민등록등본 등)와 친권자(후견인) 동의서를 반드시 확인하고 비치하여야 함

친권자(후견인) 동의서

○ 친권자(후견인) 인적사항

성명 :

주민등록번호 :

주소 :

연락처 :

연소근로자와의 관계 :

○ 연소근로자 인적사항

성명 :

(만 세)

주민등록번호 :

주소 :

연락처 :

○ 사업장 개요

회사명 :

회사주소 :

대표자 :

회사전화 :

본인은 위 연소근로자 _____가 위 사업장에서 근로를 하는 것에 대하여 동의합니다.

년 월 일

친권자(후견인)

(인)

첨부 : 호적증명서 1부

<작성예시 I : 상시근로자 50인 이상의 사업장>

연소근로자 표준근로계약서

김갑동 (이하 “갑”이라 함)과(와) 홍길동 (이하 “을”이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 2011년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지
2. 근무장소 : OO 패스트푸드 內
3. 업무의 내용 : 피자, 햄버거 등 판매와 청소 및 정리
4. 근로시간 : 10시 00분부터 19시 00분까지 (휴게시간 : 14시 00분~ 15시 00분)
※ 매일(월~금) 1시간씩 연장근로 하는 것에 합의함
5. 근무일/휴일 : 월요일 ~ 금요일 근무, 주휴일은 일요일(토요일은 무급 휴무일)
6. 휴가 : 1개월 개근시 다음 달에 1일의 연차유급휴가를 사용할 수 있음
7. 임금
 - 시간(일, 월)급 : 800,000 원
 - 상여금 : 없음 (☐), 있음 (☐) _____ 원
 - 기타급여(제수당 등) : 없음 (☐), 있음 (☐)
· 교통비 출근1일 당 3,000 원, _____ 원
· _____ 원, _____ 원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 말 일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 을에게 직접지급(☐), 예금통장에 입금(☐)
8. 기 타
 - 호적증명서와 친권자(후견인)의 동의서 확인 여부 : 제출했음
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

2011 년 1월 1일

(갑) 사업체명 : OO 패스트푸드 (전화 : 000 - 0000)

주 소 : 경기도 과천시 중앙동 1

대표자 : 김 갑 동 (서명) 김 갱 동

(을) 주 소 : 경기도 안양시 만안구 안양1동 000번지

연 락 처 : 031 - 000 - 0000, (h.p) 000 - 0000 - 0000

성 명 : 홍 길 동 (서명) 홍 길 동

<작성예시 II : 상시근로자 5인 이상 50인 미만의 사업장>

연소근로자 표준근로계약서

___김갑동___(이하 “갑”이라 함)과(와) ___홍길동___(이하 “을”이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 2011년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지
2. 근 무 장 소 : OO 패스트푸드 內
3. 업무의 내용 : 피자, 햄버거 등 판매와 청소 및 정리
4. 근로시간 : 10시 00분부터 19시 00분까지 (휴게시간 : 14시 00분~ 15시 00분)
※ 매일(월~금) 1시간씩 연장근로 하는 것에 합의함
5. 근무일/휴일 : 월요일 ~ 토요일 매일 근무, 주휴일 매주 일요일
6. 휴 가 : 1개월 개근시 다음 달에 1일의 월차유급휴가를 사용할 수 있음
7. 임 금

- 시간(일, 월)급 : 900,000 원
- 상여금 : 없음 (O), 있음 () _____ 원
- 기타급여(제수당 등) : 없음 (), 있음 (O)
· 교통비 출근1일 당 3,000 원, _____ 원
· _____ 원, _____ 원
- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____ 일(휴일의 경우는 전일 지급)
- 지급방법 : 을에게 직접지급(), 예금통장에 입금(O)

7. 기 타

- 호적증명서와 친권자(후견인)의 동의서 확인 여부 : 제출했음
- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

2011 년 1월 1일

(갑) 사업체명 : OO 패스트푸드 (전화 : 000 - 0000)

주 소 : 경기도 과천시 중앙동 1

대 표 자 : 김 갑 동 (서명) 김 갑 동

(을) 주 소 : 경기도 안양시 만안구 안양1동 000번지

연 락 처 : 031 - 000 - 0000, (h.p) 000 - 0000 - 0000

성 명 : 홍 길 동 (서명) 홍 길 동

<작성예시 Ⅲ : 상시근로자 5인 미만 사업장>

연소근로자 표준근로계약서

김갑동 (이하 “갑”이라 함)과(와) 홍길동 (이하 “을”이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.

1. 근로계약기간 : 2011년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지
2. 근무장소 : OO 패스트푸드 內
3. 업무의 내용 : 피자, 햄버거 등 판매와 청소 및 정리
4. 근로시간 : 10시 00분부터 18시 00분까지 (휴게시간 : 14시 00분~ 15시 00분)
5. 근무일/휴일 : 월요일 ~ 토요일 매일 근무, 주휴일 매주 일요일
6. 휴 가 : 법상 연·월차 휴가 부여 의무는 없음
7. 임 금
 - 시간(일, 월)급 : 900,000 원
 - 상여금 : 없음 (☐), 있음 (☐) _____ 원
 - 기타급여(제수당 등) : 없음 (☐), 있음 (☐)
 - 교통비 출근1일 당 3,000 원, _____ 원
 - _____ 원, _____ 원
 - 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 말 일(휴일의 경우는 전일 지급)
 - 지급방법 : 을에게 직접지급(☐), 예금통장에 입금(☐)
8. 기 타
 - 호적증명서와 친권자(후견인)의 동의서 확인 여부 : 제출했음
 - 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법에 의함

2011 년 1 월 1 일

(갑) 사업체명 : OO 패스트푸드 (전화 : 000 - 0000)

주 소 : 경기도 과천시 중앙동 1

대표자 : 김 갑 동 (서명) 김 갑 동

(을) 주 소 : 경기도 안양시 만안구 안양1동 000번지

연 락 처 : 031 - 000 - 0000, (h.p) 000 - 0000 - 0000

성 명 : 홍 길 동 (서명) 홍 길 동

친권자(후견인) 동의서

○ 친권자(후견인) 인적사항

성 명 : 홍 대 감

주민등록번호 : 0000000 - 00000000

주 소 : 경기도 안양시 만안구 안양1동 000번지

연 락 처 : 031 - 000 - 0000, (h.p) 000 - 0000 - 0000

연소근로자와의 관계 : 연소근로자 홍길동의 아버지

○ 연소근로자 인적사항

성 명 : 홍 길 동 (만 17세)

주민등록번호 : 0000000 - 00000000

주 소 : 경기도 안양시 만안구 안양1동 000번지

연 락 처 : 031 - 000 - 0000, (h.p) 000 - 0000 - 0000

○ 사업장 개요

회 사 명 : ○○ 패스트푸드

회사주소 : 경기도 과천시 중앙동 1

대 표 자 : 김 갑 동

회사전화 : 000 - 0000

본인은 위 연소근로자 홍 길 동 가(이) 위 사업장에서 근로를 하는 것에 대하여 동의합니다.

2011 년 0월 00일

친권자(후견인) 홍 대 감 (인)

첨 부 : 호적증명서 1부

<별첨_4> 노동부 단시간근로자용 표준근로계약서

단시간근로자용 표준근로계약서

○○주식회사(이하 “갑”이라 함)과 ○○○(이하“을”이라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

1. 근로계약기간 : 년 월 일부터 년 월 일까지로 한다.
2. 근무장소 및 업무내용
 - 근무장소(부서) :
 - 업무 내용 :
 - 갑은 필요하다고 인정할 경우에는 을의 의견을 들어 근무장소 또는 업무를 변경할 수 있다.
3. 근로시간 및 휴게
 - 근로시간 : ○○시 ○○분부터 ○○시 ○○분까지
(휴게시간 : ○○시 ○○분부터 ○○시 ○○분까지)
 - ※ 다만 근로시간이 4시간 미만인 경우에는 휴게시간 미부여
 - 필요한 경우에는 갑과 을이 합의하여 1주 12시간의 범위 안에서 초과근로를 할 수 있다.
4. 근로일 및 휴일
 - 근로일 : 매주 ○, ○일(또는 매일단위) 근무한다.
 - 휴일 : 주휴일은 매주 (일)요일로 하고, 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에 따른 근로자의 날(5월 1일)은 유급휴일로 한다.
5. 휴 가
 - 연차 유급휴가 및 생리휴가는 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다.
 - ※ 통상근로자의 근로시간에 비례하여 연차휴가를 산정하되, 연차휴가를 부여할 때에는 다음 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 간주함.
$$\text{통상근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$
- ※ 1주 평균 소정근로시간이 15시간 미만인 자인 경우에는 연차유급휴가를 부여하지 아니한다.
6. 임 금
 - 임금은 시간급(일급, 월) 원, 법정수당(연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당 등) 등으로 구성하며, 그 구체적인 사항은 관련규정 및 취업규칙에 따른다.
 - 임금은 매월 ○○일(00일부터 00일까지 산정) 을에게 직접 지급(현금 또는 을 명의의 예금계좌) 한다.
7. 이 계약서에서 정하지 아니한 사항은 「근로기준법」 등 노동관계법령, 관련 규정 및 취업규칙에서 정하는 바에 따른다.

200 . . .

(갑) 주 소 : (전화 :)
회사명 :
대표자 : (서명 또는 인)

(을) 주 소 : (전화 :)
주민등록번호 :
성 명 : (서명 또는 인)

<토론문>

<토론1> 강영배(대구한의대학교, 교수)	7
<토론2> 하인호(인천여자상업고등학교, 교사)	10
<토론3> 이수정(청소년노동인권네트워크, 공인노무사)	179
<토론4> 이득구(알바인, 기획서비스실장)	185

『청소년 아르바이트 근로보호 정책방향과 과제』에 대한 토론문

강영배(대구한의대 청소년교육상담학과)

의견 하나. 본 연구과제는 청소년들의 아르바이트 또는 노동이 학습권을 침해한다는 전제에서 출발하고 있는 것으로 보인다. 보고서 118페이지에 “근로시간 제한의 법취지는 연소근로자의 건강 및 학습권을 보장하여야 한다는 것으로 볼 때, 휴일근무는 제한하는 것이 타당하다”에서 기술하고 있는 바와 같이, 노동을 학습저해요인으로 보고 있다는 점에 주목하고자 한다. 현실적으로는 생계형 아르바이트가 주류를 이루고 있음을 모르는 바는 아니나 이와 같은 사후처방식 현상적 접근으로는 근본적인 문제해결에 도달하기는 어렵다고 하겠다. 이에, 인턴십을 접목한 아르바이트 또는 직업체험형 아르바이트, 학습과정으로서의 아르바이트 등과 같은 대체형 아르바이트 모델을 제시함으로써 아르바이트 자체를 바라보는 시각을 변화시킬 필요가 있으며, 궁극적으로는 이러한 접근법이 아르바이트를 노동인권적 측면에서 조망할 수 있는 단초 또는 계기를 마련해 줄 것으로 생각한다. 가능하다면, 학교의 진로교육(career education)의 내용에 노동인권 및 아르바이트와 관련된 내용을 포함시키는 방안도 고려해 볼 필요가 있을 것이다.

의견 둘. 본 보고서에서는 청소년의 아르바이트 근로보호를 위해 다양한 실제적이며 실무적인 방안들을 제시하고 있다. 그럼에도 불구하고 필자는 청소년의 아르바이트 근로보호를 사전적 접근과 사후적 접근으로 분리해서 생각해 보는 것도 좋을 듯싶다. 즉, 사전적 접근의 경우, 학교의 교육과정에 노동의 권리적 측면에 관한 내용을 소개하며, 이와 관련된 사례의 소개(가

능하면영상물 활용) 및 노동인권 침해시의 구체적인 대응 방법 및 절차 등에 대해서도 가르쳐야 할 것이다. 본 보고서에서는 학교에서의 노동인권교육에 대해서는 언급하고 있으나, 청소년시설 및 기관의 역할에 대해서는 구체적으로 언급하고 있지 않기에 이에 대한 구체적인 역할 및 대응책이 제시되는 것도 좋을 것 같다. 지금까지 청소년 아르바이트와 관련하여 시민단체가 중심적 역할을 수행해 왔으나, 앞으로는 청소년시설 및 단체가 교육, 활동, 체험형식을 통하여 보다 주도적인 역할을 수행해야 할 것이다.

사후적 접근에 있어서는 청소년들의 노동인권 침해에 대한 법, 제도적 접근도 중요하지만, 예를 들어 아르바이트 기간에 성폭력, 성희롱, 차별, 학대, 언어 및 비언어적 폭력 등으로 인해 심리적으로 상처를 받은 이들에 대한 치료적 지원방안도 검토해 볼 필요가 있을 것이다. 이를 위해서는 청소년시설 및 단체, 기관이 적극적인 역할을 수행하여야 할 것이다. 특히, 낙인 효과 및 트라우마(심리적 외상)의 특성을 고려했을 경우, 학교보다는 학교 외 시설이 위에서 언급한 역할을 수행하는 데 적합하다고 본다. 또한 아르바이트 경험의 활용방안에 대해서도 고민해 볼 필요가 있을 것이다. 즉, 아르바이트를 하는 청소년들은 집안 형편이 어렵고 학교공부에는 관심이 없으며, 아르바이트가 일탈 및 비행의 통로 역할을 한다는 편견 및 선입견을 불식시킬 필요가 있다. 설령 일부 그런 요소가 있다 하더라도 그들이 경험한 일 체험, 사회체험이 가지는 학습효과를 부정하여서는 안된다고 하겠다. 구체적으로는 청소년활동전문가가 중심이 되어 아르바이트를 경험한 청소년들을 위한 활동프로그램의 개발 및 진로모색 프로그램과의 연계방안 등에 대해서도 고민해 볼 필요가 있을 것이다.

의견 셋. 여성가족부가 청소년 아르바이트 문제에 대해 보다 관심을 가지고 적극적인 역할을 수행할 필요가 있다. 여성가족부는 제4차 청소년기본계획(2008-2012년)에 ‘청소년 직업역량 강화 프로그램의 확대’를 주요 정책과제로 설정하고 있음에도 불구하고 실제적인 정책의 추진에는 미온적이며

소극적인 태도를 보이고 있는 것으로 여겨진다. 특히, 청소년 아르바이트를 청소년의 직업역량 강화의 요소 및 과정으로 보고 있는 지에 대해 의문을 가지게 된다. 필자는 청소년의 아르바이트 경험을 직업역량 강화를 위한 중요한 요소로 설정할 필요가 있다고 본다. 물론, 현재와 같이 노동인권이 침해되는 현실을 고려했을 경우에는 상당부분 무리가 따르겠지만, 앞에서 언급한 바와 같이, 청소년전문가 및 청소년시설이 적극적인 역할을 수행할 경우 일정부분 성과를 기대해 볼 수 있을 것이다.

의견 넷. 청소년 아르바이트의 근로보호를 위해서는 인권의 틀을 넘어서선 접근이 필요하다고 본다. 이를 위해서는 단순 실태조사 차원의 접근이 아닌, 보다 포괄적이며 종합적인 차원에서의 조사 및 연구가 이루어져야 할 것이다. 임금미지불, 착취, 학대, 폭력 등과 같은 피해 실태를 조사하는 차원을 넘어서 아르바이트에 대한 직무분석, 아르바이트 경험이 청소년의 문제해결능력, 대인관계능력, 의사소통능력 등에 미치는 영향에 관한 연구 등이 이루어져야 할 것이며, 이러한 연구작업을 통하여 보다 과학적이며 체계적인 접근이 가능해 질 것으로 본다. 이에 한국청소년정책연구원이 연구의 거점 역할을 해 주길 기대한다.

‘청소년 아르바이트 근로보호 정책방향과 과제’에 대한 토론

하 인 호(인천여상 교사)

토론자는 청소년 아르바이트 노동인권보호에 대한 정책방향 과제에 대해 대체로 공감하며, 상대적으로 부족하다고 생각하는 부분과 보완해야 할 방안에 대해 다음과 같이 제시하고자 한다.

1. 연구자는 청소년 아르바이트 근로 참여 이유에 대해 한국청소년정책연구원 ‘2009 한국청소년진로·직업실태조사’자료 분석한 것을 토대로 ‘전체의 71.1%가 개인적인 용돈마련과 소비를 위해 아르바이트에 참여’하는 것으로 나타났으며, 면접조사 결과에서 ‘일주일 만원 정도 되는 용돈을 좀 더 풍족하게 마련하기 위해’, ‘개인적으로 하고 싶은 것을 하기 위해’, ‘안 좋은 가정환경에서 가출해 살게 되면서 생활비 마련을 위해’ 아르바이트를 하고 있다는 면접내용을 사례로 들고 있다.

토론자는 청소년 입장에서 용돈은 생활비에 다름이 아닌데도, 청소년 노동에 대한 솔한 실태조사에서 끊임없이 아르바이트를 하는 이유를 생계수단인지, 용돈 벌이 인지를 구분해서 접근한다. 이러한 태도의 이면에는 청소년을 노동자 보다는 ‘소비주체’라는 정체성 위주로 바라보는 인식이 전제되어 있다. 이러한 인식은 일하는 청소년을 노동자로 인정하고 이들이 처한 노동수준을 인간다운 수준으로 끌어 올리는 데 필요한 관심과 자원을 배치하려는 사회적 노력을 방기하도록 만드는 또 다른 요인이 되고 있다. 바로 이러한 바탕위에 일자리를 찾는 청소년과 ‘밀바닥 노동’이 만나고 있는 것이다. 청소년이 노동을 하게 된 이유가 무엇이든, 청소년의 상당 비율은 이미 노동을 삶의 일부로 끌어안고 살아가고 있다. 청소년은 노동자로 인정되어야 하고, 그들의 노동에 대한 정당한 관심이 주어져야 한다. 그들이 당면하고 있는 ‘밀바닥 노동’의 현실을 바꾸어 낼 수 있는 정책 마련이 뒤따라야 한다고 생각한다.

2. 연구자 고용노동부가 노동관계법 홍보활동을 통한 인지도 제고를 위해 2006년부터 ‘1318 알자알자 캠페인’ 청소년 알바 10계명 홍보 및 교육 자료를 배포, 2010년 ‘1318 알자알자 행복일터 캠페인’, 청소년 고용 모범기업인증제, 청소년 아르바이트 청소년 리더를 선발, 최저임금 홍보자료, 연소근로자 표준근로계약서, 근로자 명부, 친권자(후견인) 동의서 양식 등을 제작 배포하는 홍보활동을 벌이고 있으나 ‘고용노동부(2009) 실태조사 결과 청소년 응답자 96.5%가 들어본 적이 없다고 응답하고 있어 실효성에 의문이 제기된다. ‘근로보호 관련법에 관한 청소년들의 인지도 역시 2009년도 청소년아르바이트 실태조사결과 전년도에 비하여 오히려 전반적으로 하락하고 있다.’고 지적하고 있다.

토론자는 고용노동부 등 정부 부처는 효과도 없는 전시성 캠페인이나 행사는 그만 두고 관련 청소년·노동·인권단체들이 네트워크를 구성하여 캠페인 및 노동인권교육을 할 수 있도록 행정·재정적인 지원을 하여야 한다고 생각한다.

3. 연구자는 청소년 근로보호 종합대책에서 청소년 근로 보호를 위해 중·고등학교 교사, 청소년, 사업주에 대한 교육 강화를 제안하고 있으나 2009년 고용노동부 실태조사에서 청소년 응답자의 74.8%가 연소근로자 관련 규정을 모른다고 응답하였으며, 취업담당 교사의 경우 89.5%가 취업 교육을 실시한다고 응답했으나 한 학기에 1회 교육이 57.9%를 차지해 노동관계법 교육의 확대가 필요한 것으로 나타나고 있다.’고 말하고 있다.

토론자는 실태조사 대상을 일반교사로 하여야 함에도 취업담당교사로 한정하였다는 점에 문제가 있으며, 특성화 고등학교 취업담당 교사로서 당연히 실시해야 할 노동관계법 교육을 89.5%가 하고 있다고 답변한 것으로 나와 있는데 자기소개서, 면접 등 취업관련 교육만 이루어지고 노동관계법 교육은 거의 이루어지지 않은 현실에서 89.5%가 실시하였다는 결과는 믿기 어렵다. 이는 특성화고등학교에서 교과부 현장실습 운영 지침에 의해 산업체 현장실습을 내 보내기 전에 산업안전, 성희롱 예방, 노동관계법 등 사전교육을 실시하게 되어 있음 예도 사전 교육을 실시하지 않거나 실시하더라도 형식적으로 실시하고 있다는 것을 자료⁹⁶⁾을 통해 확인할 수 있다.

96) 국감자료에 의하면 특성화고 전문교과 교사 노동관련법 교육이수 현황 2009학년도

4. 연구자는 ‘사업주나 근로자 모두 근로기준법 등 주요법령의 내용을 모르고 있어 발생하는 법위반, 혹은 근로계약 위반 문제는 사실 노동법 교육에 대한 기본 이해가 있어야 함을 의미한다. 노동법 교육이 정규교과에 있든, 사업주의 의무 사항이든 간에 교육의 전제는 실제 현장에서 근로계약을 체결할 때 근로자나 사업주 모두 법을 제대로 인지하지 못해 발생하는 문제들을 해소하기 위한 목적을 가지고 있다. 그러나 이러한 전제는 교육과정의 개편, 법의 개정 등 법제도를 바꿔야 하는 문제를 수반하기 때문에 당장에 실현하기는 어렵고 중장기적인 계획 속에 진행될 수밖에 없다.’면서 ‘노동법과 관련된 정보들에 대한 노출빈도가 높아야 한다. 따라서 직접적인 근로관계 사항을 다루는 근로계약서를 면밀하게 작성하게 함으로써 연소근로자의 이해력을 높이는 것이 중요하다.’ 고 말하고 있다.

토론자는 청소년 노동자들이 근로계약서를 많이 작성해 봄으로써 노동법 관련 정보를 익히게 하겠다는 것인데 이는 본말이 전도된 것이라고 생각한다. 교육과정의 개편, 법의 개정 등 법제도 바꾸기 등 노동인권교육이 제도적으로 정착되기 이전이라도 학교 현장에서 지역에서 노동인권교육이 이루어 져야 한다. 이를 위해 노동운동단체, 청소년단체들과 교사 간에 네트워크를 구성하고 다양한 노동인권교육프로그램을 만들고, 노동절 계기 공동수업, 계발활동과 재량활동을 통한 노동인권교육 방안, 각 교과와 관련된 노동인권교육프로그램을 교과서 보충교재로 개발보급 하여야 한다. 노동인권교육프로그램 개발에는 교육부, 노동부, 노동자 단체, 사용자 단체, 교원 단체, 인권단체, 노동연구·노동교육 단체가 컨소시엄 형태로 참여하여야 하며, 교원교육은 노동·교육 단체가 연수를 시행하고, 교사들은 노동인권교육연구회를 만들어 노동인권교육 사례를 공유하며, 학교 밖 청소년과 학교 청소년 노동인권교육 지원을 위해 청소년·인권·노동·교육운동 진영이 네트워크를 구성하여 ‘우리 지역의 청소년노동인권은 우리가 책임진다.’는 자세로 노동인권교육을 실시하여야 한다. 고용노동부와 여성가족

(서울 46명, 부산 1명, 대구 0명, 인천 100명, 광주 4명, 대전 0명, 울산 16명)

특성화고 학생에 대한 현장실습 파견 전 사전교육 현황 2009학년도 (서울공고 2회 2시간, 안양공고 1회 2시간, 인천기계공고 3회 3시간, 광주공고 1회 1시간, 대구공고 1시간, 부산기계공고와 울산공고 0시간)

부 그리고 교과부는 학교에서, 지역에서 노동인권교육이 가능하도록 관련 네트워크를 구성할 수 있도록 지원하고, 관련 단체에 대한 행·재정적인 지원을 하여야 한다고 생각한다.

5. 연구자는 ‘청소년 근로보호 정책 현황’ 중 여성가족부와 청소년보호중앙점검단 주관으로 실시되는 ‘청소년 아르바이트 관계기관 합동점검’에 대해 ‘관계기관 합동 점검은 범부처 차원에서 이루어지는 합동 점검이라는 상징성은 있으나 법 위반 사업장에 관한 적극적인 단속이나 시정 조치를 위한 수단으로 부족하다고 할 수 있다.’고 지적하면서 정책적 대응방안으로 ‘기간, 지역, 대상 등을 확대하는 방안’과 ‘민간근로감독제도의 도입’을 강조하고 있다.

토론자는 공감하면서 현재 유명무실하게 실시하고 있는 관계기관 합동점검이 아닌 청소년·노동인권 단체 청소년노동인권네트워크 등 청소년·노동인권 단체와 합동점검을 실시할 것을 제안 한다. 그리고 연구자가 제안하고 있는 청소년 고용사업장에 대한 상시 모니터링 관련 ‘연소근로자에 대한 각종 부당한 조치를 행하거나 유해·위험한 근로에 종사케 하는 경우에는 제3자가 이를 신고하고, 이에 대한 포상을 하는 방안’의 경우 신고에 대한 포상은 그만 두고 학교에 설치된 알바신고 센터나 청소년노동인권네트워크에서 운영하고 있는 ‘청소년노동인권상담소’ 등으로 부터 신고를 받고, 신고한 내용에 대해 고용노동부가 직권으로 조사하고 조치를 취한 다면 많은 효과를 거둘 수 있을 것이다.

6. 연구자는 ‘청소년 근로보호 보호법상의 문제점’ 중 ‘근로계약서 작성 의무’ 부문에서 ‘근로계약서의 작성여부에 대한 사전·사후 점검이 필요하겠지만 우선적으로 근로계약서 작성이 사용자, 연소근로자 모두에게 필요한 것이 될 수 있도록 유도해야 한다. 또한 학교를 다니고 있는 청소년의 경우에는 근로를 행할 경우, 친권자의 동의서와는 별도로 학교장의 취업의견서를 발급받도록 하는 방안’을 고려해 볼 수 있다고 제시하고 있다.

토론자는 연구자가 밝히고 있는 대로 ‘대부분의 청소년들은 부모나 교사가 자신이 일하는 과정에서 피해를 경험하였다는 사실을 알게 되는 것을 두려워하는 경향(아르바이트를 지속할 수 없게 된다고 생각하기 때문)’이 있다.’는 점과 많은 학교에서 아르바이트를 금지하거나 허가 받도록 하는

현실(2011 전교조 고등학생 노동실태 조사에서 「아르바이트에 대해 학교에서는 어떻게 하느냐」는 질문에 7.2%가 전면금지, 18.2%가 허가 받고 하도록 제한한다고 답함)에서 학교장의 취업 의견서를 발급받도록 하는 방안은 악용될 가능성이 있다. 이러한 방안이 가능하려면 아르바이트를 음성화되어 방지하지 말고 학교차원에서 공식적으로 알선해 건전한 곳에서 적당한 시간 내에 아르바이트 교육프로그램의 도입이 요구된다.(특성화 고교의 경우 취업담당부서가, 일반계 고교는 체험학습이나 봉사활동 부서가 담당)

7. 연구자는 ‘청소년 근로보호 보호법상의 문제점’ 중 ‘사용자의 의무 및 근로계약법위반 조치’ 부분에서 ‘근로계약 또는 노동관계법령 위반 시 근로기준법상 벌칙의 강도로도 충분히 법적 제재의 효과를 가져 올 수 있다.’고 강조하면서 ‘청소년 등 연소근로자 고용 사업장에서 법위반 사항이 있는 경우, 그 고의성이나 상습, 계속성을 따져 실효성 있는 처벌이 가능해야 한다.’면서 ‘다만 영세사업장의 현실을 고려한다면 사실상 처벌로 인한 생계에 타격까지 감수케 하는 것이 타당한가에 대한 법 감정의 문제가 남는다. 영세사업장의 경우, 사업주와 연소근로자를 면담해보면 사고나 근로계약 위반 등에 따른 문제가 직접 영업에 타격을 줄 것이라는 인지를 하고 있는 경우가 대부분이다. 이러한 영세 사업주의 속성으로 인해 행정관청도 관대한 처분이나 계도로 감독의 방향을 전환하고 있다.’고 적고 있다.

토론자는 수차에 걸쳐 강조하지만 법의 실효성을 높여야 한다. 이를 위해서는 준수의무자인 사업주에게 법집행의 가능성에 대한 확신을 줄 수 있도록 해야 한다. 1회의 위반이라도 법을 준수하지 않으면 안 된다는 의식을 심어주도록 과도한 형벌보다는 법을 준수하는 것이 위반하는 것보다 훨씬 경제적으로 이익이라고 생각할 수 있을 정도의 징벌적인 성격의 벌금형이나 단지 몇 주간이라도 구류 등 단기의 자유형에 처하는 등 사법처리의 빈도를 높이는 것이 중요하다고 생각한다.

8. 연구자는 최저임금법 관련 ‘실제 수습이 필요한 경우가 아닌 이상, 이 조항을 악용하여 최저임금에 미달하는 시급을 책정하여 임금을 지급하는 경우에는 근로감독을 통해 시정을 요구하여야 할 것’이며, 수습기간에 대한 임금삭감을 폐

지해야 한다는 의견에 대해 ‘이 보고서에서 지지하지 않는다. 정당한 수습기간이 필요한 경우까지 제한할 필요가 없다고 판단되기 때문이다. 임금채불 진정(고소)으로 해결이 가능할 것으로 판단된다.’고 하고 있는바

토론자는 『최저임금 현실화와 수습기간 감액 규정 삭제』는 2009년 유엔 경제·사회·문화적 권리위원회가 한국 정부의 유엔 ‘경제·사회·문화적 권리에 대한 국제규약’의 이행여부에 대해 심의한 뒤 발표한 최종견해에서 권고 한 바 있으며, 그로 감독을 통해 시정을 요구할 사항은 아니고 감액 규정은 폐지되어야 하며, 수습기간 규정이 필요한 경우 단서 조항을 둬으로써 엄격하게 적용하여야 악용을 막을 수 있다고 본다.

9. 연구자는 정책 대응방안에서 ‘근로기준법 등 노동관계법령 비치 의무’와 관련하여 ‘사업장 내 이러한 법령집이나 가이드북을 비치한다고 하더라도 그것을 숙지하여 법인지도가 그만큼 높아질 것이라고 확인할 수는 없다. 의무적으로 법령집 또는 가이드북을 비치하도록 하되, 「청소년 아르바이트(근로) 상담창구」를 개설’할 것을 제안’하면서 ‘여성가족부가 이러한 상담창구 개설이 어렵다고 한다면 한국공인노무사회와 연계해 당직 노무사 제도를 활용해 볼 수도 있다’고 말하고 있다.

토론자는 「청소년직업교육지원센터(가칭)」를 신설할 것을 제안한다. 센터는 1) 온·오프라인을 통한 일자리 지원, 구인, 구직, 직업상담, 직업생활 고충 상담 2) 노동인권 상담 및 노동인권교육, 안심 알바신고센터 운영, 노동인권 캠페인, 청소년 출입 업소에 대한 합동점검, 청소년노동인권보호 모범업소 선정 및 클린지역 지정 운영, 3) 청소년 직업체험 등을 실시하고 4) 장기적으로 청소년 쉼터와 도서관, 청소년 직업체험 센터 등을 포괄하는 청소년종합복지센터(가칭)를 만들어 갈 것을 제안한다. 여성가족부와 고용노동부는 이러한 사업을 직접 하려고 하지 말고, 지역에서 이러한 활동들이 이루어질 수 있도록 행·재정적인 지원을 하면 된다.

10. 행정절차 간소화와 접근성 문제 해결을 위해 『안심 알바 신고센터』 설치·운영을 전국적으로 확대 할 것을 제안한다. 청소년들이 정보나 행정 절차에 쉽게 접근할 수 있는 문제가 해결되지 않고서는 청소년노동자의 실질적인 권리 확보가 어렵다.

- 1) 고용노동부와 교육청, 각 학교에서는 청소년노동인권네트워크 단체 등과 상시적인 채널을 만들어 다양한 방법과 제도적 개선을 하고 이를 통해 청소년노동자의 접근성 문제를 해결해야 한다.
- 2) 청소년 노동 관련 행정관청의 전담기구(청소년노동전담반)를 설치하고 전담인력을 배치하여야 하며, 해결 절차의 간소화가 절실하다. 청소년노동자들이 부당한 대우를 받아 문제 해결에 나설 때 일반적인 노동 사건과 절차가 동일하여 성인도 감당하기 어려운 행정 절차를 청소년에게 스스로 깨우쳐 대처하라고 하기엔 무리가 있기 때문이다.
- 3) 2010년부터 중부고용노동청⁹⁷⁾에서 실시하고 있는 「안심 알바 신고 센터」를 단순한 신고센터 역할 뿐만 아니라 상담 역할까지 담당하는 『청소년노동인권상담 및 안심알바신고센터』로 확대하고, 고등학교뿐만 아니라 학교 밖 청소년들도 이용할 수 있도록 지역에서도 청소년·노동·인권 단체들이 운영할 수 있도록 하고, 전국적으로 확대할 필요가 있다. 단 2011년 중부고용노동청 공문에서 학교 수업 때문에 지방고용관서 출석이 곤란하고 신고 방법이 까다로워 「청소년에 대한 방문 예약제」를 도입하는 문제는 재고되어야 한다. 청소년들이 신고 자체를 꺼리고 있는 현실에서 실효성이 없다. 청소년노동인권상담 및 안심알바신고센터』 신고 받은 내용이나 상담과정에서 발견된 내용을 노동청에 통보하면 진정 절차 없이 사업주에 대한 법 위반 여부를 조사하여 신속하게 조치하는 것이 바람직하다.

[모범사례] 안심알바신고센터 운영

2010년 중부고용노동청(중부노동청)은 인천시내 고등학교에 '안심알바 신고센터'를 설치하도록 권고하여 11개 학교에서 이를 설치였다. 센터를 설치한 학교에서는 청소년의 알바 피해사례를 수집하여 중부노동청에 통보하면 진정 절차 없이 사업주에 대한 법 위반 여부를 조사하여 신속하게 조치하도록 했다. (노동청은 6건을 신고 받아 처리를 완료 함)

인천지역에 설치된 12곳의 센터 중 유일하게 정상적으로 운영하고 있는 인천여

97) 중부고용노동청 2010년 운영했던 학교를 대상으로 『안심 알바 신고센터』 설치·운영 협조 요청(2011.9.8. 공문을 시행함.

상 '안심알바 신고센터'는 각 반에서 활동 희망자를 모집해 1학년 11명, 2학년 4명, 3학년 3명으로 구성됐다. 6명의 교사가 함께 참여해 교내 직업진로지도 박람회 부스 운영(근로계약서 작성, 설문 스티커, 노무사 상담), 피해사례 상담 접수, 운영요원 노동인권교육, 노동인권교육 강사단 워크숍 등을 진행하고 있다. 센터 운영 결과 기존에 청소년들이 부당한 대우를 받았을 때 직접 노동청을 찾아가 신고해야 하고 이후 몇 차례씩 다시 찾아가 조사를 받는 번거로움이 사라져 피해 학생들의 호응을 얻었다.

중부고용노동청의 한시적인 사업 운영, 각 학교에서 교사들이 이 업무를 담당하기 어려워 센터 운영을 신청하고도 실질적으로 운영한 곳은 1곳에 불과했던 점, 학교에만 설치했던 점 등을 보완하여 모범 사례를 만들고 사회 전체적으로 확산하기 위한 노력이 계속될 필요가 있다.



인천여성 청소년노동인권상담 및 안심알바신고센터 개소식(2010. 7. 14)



인천여성「직업진로지도박람회」청소년노동인권부스 운영
(2010. 10. 20 인천여성 광당)

노동인권 캠페인 (2010. 10. 13 인천여성 교내 식당 앞)

11. 「연소근로자보호 및 고용증진에 관한 법률(가칭)」을 제정할 것을 제안한다. 충분한 연구와 조사, 사회적 논의 등을 거쳐 근기법과는 별도로 근로조건의 보호와 아울러 유해·위험한 업무에의 고용 금지, 직업훈련·직업교육 및 생계비 보조, 노동인권교육 등에 관한 내용을 포괄하는 가칭 「연소근로자보호 및 고용증진에 관한 법률」을 제정하여 여론을 환기시키고

사회적 분위기를 전환할 것을 제안 한다.

12. 연구자는 ‘많은 청소년들이 아르바이트 일자리를 구하는 통로로 인터넷의 구인 정보보다 구인 구직 전문사이트를 이용’하고 있으며, ‘면접조사에 응했던 상당수의 청소년들은 근로계약서와 부모동의서 작성에 대해 잘 알지도 못하고, 대부분의 청소년들은 고용노동부 1318알자알자 캠페인, 1350근로전화에 대해서도 잘 모르고 있었다.’, ‘산재법의 내용을 정확하게 연소근로자에게 숙지시키는 것이 필요하다.’, ‘연소근로자의 노동문제 등에 대한 법적 지원받을 수 있도록 하는 공공기관이나 공익법인이 필요하다.’, ‘현재 정부가 추진하고 있는 고용사업장에 대한 지도·점검으로는 매년 연례행사처럼 방학기간 중에 터져 나오는 청소년 아르바이트 문제를 근본적으로 해결하기 어렵다’, ‘전체 신고 건수 중 청소년이 신고한 건수는 0.4%에 불과하다,’ 등 그동안 고용노동부 등 정부부처의 캠페인 및 홍보활동이 청소년 노동자들에게 제대로 전달되고 있지 않고, 피해를 신고하지 않고 있으며, 지도·점검이 형식적으로 이루어지고, 노동인권교육도 제대로 이루어지고 있지 않다고 지적하고 있다.

토론자는 캠페인, 홍보, 지도·점검, 상담, 교육은 별개로 이루어질 사항이 아니고 종합적인 접근이 필요하다고 생각한다. 노동인권 교육이 먼저 이루어져야 상담도 이루어지고 피해 신고가 이루어지며 청소년들이 많이 다니는 길거리에서 정기적으로 캠페인 및 거리 상담이 이루어지고 학교 내와 학교 밖에서 노동인권교육이 지속적으로 이루어져야 성과를 거둘 수 있다. 따라서 여성가족부와 고용노동부 등 정부부처는 독자적으로 성과도 없는 행사성 사업을 더 이상 진행하지 말고 청소년·노동·인권 관련 단체들과 상시적인 채널을 만들어 정보를 공유하고 관련 단체들과 함께 캠페인 및 지도·점검을 실시하고 관련단체들이 지역에서 네트워크를 구성하여 일자리 발굴 및 노동인권교육, 상담, 피해사례 신고 등 관련 활동을 할 수 있도록 행·재정적인 지원을 하는 것이 중요하다. 이것이 UN(국제연합)의 아동권리협약 제32조에서 말하는 ‘국가가 경제적인 착취, 위험한 노동, 교육의 방해, 건강이나 신체적·지적·정신적·도덕적·사회적 발전에 유해한 모든 노동으로부터 아동을 보호해야 할 의무’를 다하는 길이다.

청소년 노동권 보장을 위한 정책에 대해

이수정(청소년노동인권네트워크)

1. 노동시간 제한, 학교 안과 밖 청소년 구분하여 접근하는 방식에 대한 우려

○ 18세 미만자의 노동시간을 제한하는 것은 건강권 측면에서 접근

보고서는 18세 미만자(청소년노동자)의 노동권과 학습권의 보장을 위해 노동시간 제한을 제시하고 있음. 노동시간 제한 방식에 대해 학교 안 청소년과 학교 밖 청소년의 하루 노동이 가능한 시간대, 토·일요일 가능 시간대, 중·고등학생 등 급별 가능 시간대 등을 세부적으로 나누고 있음. 이러한 접근은 학습권을 우선시하여 일하는 청소년의 노동권을 제한하는 역할을 하게 될 것임. 학교를 다니는 여부에 상관없이, 어떤 목적에서 일하는 지에 상관없이 일하는 동안은 차별받지 않고 건강한 노동환경에서 일 할 수 있는 조건을 만들어야 한다는 관점으로 접근하는 것이 필요함.

긴 노동시간은 학교를 다니며 일하는 청소년과 학교를 다니지 않는 청소년 모두에게 해로운 것이지 노동 자체가 해로운 것은 아님. 따라서 18세 미만자의 노동시간을 제한하는 것은 건강권 측면에서 접근해야 할 문제임.

○ 권리를 제한하거나 보호와 권리 보장이 충돌하는 내용 정리 필요

현행 노동관계법은 18세 미만자의 권리를 '특별히 보호'한다 하지만 실은 권리를 제한하는 방식 내지는 서로 충돌하는 방식으로 규정되어 있는 경우가 허다함. 예를 들어 근로기준법에서 18세 미만자의 하루 노동시간을 7시간으로 제한하는데 반해 주 40시간 규정은 그대로 두어 주 40시간 적용 사업장에서 주 5일 일하는 비청소년과 달리 청소년은 주 6일을 일하게 되는

결과를 가져 옴. 따라서 건강권을 보장하기 위한 노동시간 단축의 취지를 제대로 살리기 위해 주 40시간 규정을 주 35시간으로 개정하는 것이 시급함. 더불어 1인 이상 사업장 근로기준법 전면 적용되어야 함. 5인 미만 사업장에 대해 일부 적용하고 있는 법 조항들로 인해 18세 미만자들이 권리를 제대로 보장 받지 못하는 부분에 대해 단계적으로 접근하거나 5인 미만 사업장에서 일하는 18세 미만자부터 적용하자는 방식으로 접근 할 문제가 아니라고 생각함.

근로기준법을 사업장 규모에 따라 달리 적용하는 것은 노동조건의 최저기준을 정하여 노동자를 보호하겠다는 근로기준법의 기본 취지에도 부합하지 않는 것임. 또한, 「최저임금법」, 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」, 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등 상시 노동자수 1인 이상 사업장에서 전면 적용되고 있는 현실에서 유독 근로기준법만이 적용상 예외 규정을 두어야 하는 합리적인 사유가 없음. 이에 대해서는 이미 국가인권위원회에서도 개정할 것을 권고한 바 있음.

2. 최저임금 현실화와 수습기간 감액 규정 삭제

청소년 노동자가 법정 최저임금 수준에 못 미치는 '초'저임금을 받는 현실에 대한 정책대안이 빠져 있음. 청소년 노동자의 임금수준은 「최저임금법」상 최저임금 수준에 따라 변화하는 양상을 보이고 있어 최저임금의 현실화는 곧 청소년 노동자의 임금현실화에 영향을 미치게 될 것임. 따라서 청소년 노동자의 저임금 구조를 탈피하기 위한 최저임금의 현실화와 합리적인 인상은 가장 시급하게 개선되어야 할 부분이라 생각함.

또한, '수습사용 중에 있는 자'에 대한 최저임금 삭감 규정은 폐지하여야 함. 최저임금은 최저임금법 제정의 목적에서도 밝히고 있듯이 '최저의 임금수준을 보장'하기 위함임. 따라서 이 삭감 규정에 직접적인 영향을 받는 청소년노동자의 저임금 현실을 개선하기 위해서라도 이 규정은 폐지되어야 함. 근로계약을 통해 불필요한 수습기간을 두지 않도록 유도하여

해결 할 문제가 아님.

※ 유엔 경제·사회·문화적 권리위원회(위원회)는 한국 정부의 유엔 ‘경제·사회·문화적 권리에 대한 국제규약’의 이행여부에 대해 심의한 뒤 2009년 11월 24일 최종견해를 발표하면서 청소년노동권에 영향을 미치는 최저임금법의 전면 적용, 근로감독관·노동자·사업주에 대한 노동안전과 노동조건에 대한 교육 제공, 청소년 취업기회의 창출 등에 대해 권고하였음.

15. 위원회는 최저임금의 수령으로부터 배제되고 있는 노동자의 수가 증가하고 있는 점, 법적 최저임금의 적용을 확대한 2005년 최저임금법의 개정에도 불구하고 최저임금법이 모든 영역에 적용되지 않은 점을 여전히 우려한다. (제7조)

위원회는 최저임금제가 효과적으로 시행되고 노동자들과 그 가족들에게 규약 제7조 a항 (ii)호에 따라 적절한 생활수준을 제공할 수 있도록 당사국이 모든 적절한 조치를 취할 것을 권고한다. 또한 위원회는 당사국이 아직도 최저임금제의 적용을 받지 않는 영역으로 최저임금제의 적용가능성을 확대하고, 최저임금법을 위반하는 사용자에 대하여 근로감독의 확대 및 벌금형 혹은 다른 적절한 제재를 통하여 법적 최저임금이 시행될 수 있도록 하는 노력을 강화하여야 함을 권고한다. 또한 위원회는 현재 고려되고 있는 숙식비 공제를 감안한 최저임금 산정의 변화가 이주노동자들에게 형평에 반하여 영향을 미치지 아니하도록 당사국이 보장할 것을 권고한다.

3. 근로계약서 서면 교부 실태 점검 필요

고용업소별 맞춤형 근로계약서 제작과 관련하여 우려되는 점은 제시된 근로계약서 샘플이 매우 복잡하고 많은 내용을 담고 있어 실제로 활용되기 어려울 것이라는 점임.(※노동법에서 사용하는 용어는 많은 순화과정을 거

쳤지만 여전히 이해하기 쉽지 않은 용어들이 많아 근로계약서 샘플과 함께 용어설명과 해설이 함께 제시되어야 할 것임.)

일정 규모를 갖춘 프랜차이즈 업종이나 기업들은 근로계약서 작성이나 최저임금법 등 기본적인 노동관계법을 준수하는 비율이 높음. 그러나 청소년노동자를 주로 고용하고 있는 업소의 규모는 10인 미만 혹은 5인 미만 고용 영세자영업이 대다수임. 하는 일은 특정할 수 없을 정도로 매우 다양함. 청소년을 고용하고 있는 업소들은 행정감독이 매우 필요하지만 제대로 미치지 않는 곳이므로 근로계약서 샘플 마련과 함께 활용도를 높일 구체적인 방법이 제시되어야 함.

특히 2007년 7월부터 시행된 18세 미만자에 대한 근로계약서 서면 교부의무가 제대로 지켜지고 있는지 실태를 집중 점검하고 근로계약서 교부의무와 작성의 중요성을 홍보하는 것이 선행되어야 할 것임. 이를 위해서는 10인 미만 사업장에 대해 상시적으로 근로감독 할 수 있는 환경이 되어야 하고, 청소년노동자를 전담하는 부서가 반드시 마련되어야 함.

4. 근로감독 내용의 보완

청소년이 일하는 사업장에서 ‘임금체불(임금지급 4대 원칙)’ 위반, ‘최저임금’ 위반이나 ‘시간외근로 가산수당’ 미부여 등 임금관련 제 규정 위반 외에 ‘근로조건 명시 의무’ 위반, ‘법령 요지 등의 게시 의무’ 위반, ‘최저임금’ 위반, ‘연소자 증명서’와 ‘취직인허증’ 사업장 비치 위반, ‘폭언·폭행 금지’, ‘위약 예정의 금지’, ‘성희롱 금지’ 위반 등이 광범위하게 일어나고 있는 현실임. 그러나 현행 점검표로는 전반적인 실태 파악이 제한적이고 형식적일 수 밖에 없음.

[표] 근로기준법 이행부 점검표

점 검 사 항		점 검 결 과
중 점 점 검 사 항	☐ 근로조건의 명시 및 근로계약서 교부 (제17조, 제67조)	
	☐ 금품청산 및 정기지급일 위반 여부 (제36조, 제43조)	
	☐ 18세미만자의 연소자증명서 등 비치여부 (제66조)	
	☐ 18세미만자의 근로시간(제69조)	
	☐ 야업 및 휴일근로의 제한(제70조)	
	☐ 최저임금 준수여부 (최저임금법 제6조)	
	☐ 15세미만자 사용시 취직인허증 소지 여부 (제64조)	
	☐ 18세미만자 사용금지 직종예의 사용여부 (제65조)	
	☐ 연장, 야간 및 휴일근로 가산(제56조)	

* 자료 : 「청소년근로 보호 정부합동 점검」 및 「여름방학 연소근로자 보호 지도점검」 계획, 2005.7., 노동부 고용평등국.

2010년 국가인권위원회에서도 권고했듯이 [표]와 같은 근로감독 점검표를 보완하여 노동부의 지도·점검 시 근로기준법 위반 사항 뿐 아니라 언어 폭력, 물리적 폭력, ‘직장 내 성희롱’ 예방, ‘노동안전’, ‘노동재해’ 관련 실태를 점검할 필요가 있음.

<국가인권위원회의 노동부장관 권고 사항, 2010.3.22.>

1. 연소자의 주간 법정근로시간을 현행 1주 40시간에서 1주 35시간으로, 연장근로 한도를 현행 1주 6시간에서 1주 5시간으로 개정할 것
2. 청소년 근로자의 45%가 종사하고 있는 5인 미만 사업장에 대해 근로기준법의 적용을 확대할 것
3. 청소년에게 악용되고 있는 이른바 '찍기'의 실태를 파악하고 이의 근절을 위한 방안을 마련할 것
4. 근로감독 강화조치로써 사전 통보 없는 사업장 근로감독으로 관련규정을 개정하고 근로감독점검표를 보완할 것
5. 청소년고용사업주 대상 노동법령 교육을 실시하고
6. 노동법령내용을 책자로 제작하여 청소년 고용 사업장에 배포, 게시하도록 독려할 것

17. 위원회는 당사국 내에서의 높은 산업재해 발생건수와 불충분한 근로감독관의 수에 대하여 우려한다. 더 나아가 위원회는 근로감독이 산업안전과 근로조건보다는 노동자의 출입국지위에 더 초점을 맞추고 있다는 주장에 대하여 우려한다.

위원회는 당사국이 근로감독관의 수를 늘리고, 근로감독관, 사용자 및 노동자에게 직업안전과 근로조건에 대한 적절한 교육을 제공할 것을 권고한다.

5. 정기적이고 광범위한 실태조사 위한 실행 계획 필요

어떤 이유에서건 청소년노동자는 증가추세에 있음. 그러나 실태에 대해서는 '배달노동 사망'과 같은 사건 위주의 접근이나 '방학기간의 일시적인 아르바이트 실태 보고' 정도의 일시적이고 제한적인 접근만 이루어지고 있음. 청소년노동 실태에 대한 정기적이고 광범위한 실태조사가 무엇보다 필요하다고 판단되므로 실태조사에 대해 정책과제의 하나로 제시되는데 그치기 보다는 정기적이고 광범위한 실태조사가 이뤄질 수 있도록 구체적인 실행계획이 제시되길 기대함.

수요와 공급의 균형을 통한 청소년근로보호 시장 마련

(주)알바인
기획서비스실 실장 이득구

* 토론주제

법적 개선과 정책적 대응을 통한 방법으로 근본적인 개선은 한계가 있다.

기업(업주,업체)의 입장에서 보면 꼭 “청소년을 채용해야 하는 이유”는 없다.

오히려 청소년은 기업에게는 청소년은 근무마인드, 각종 보호규제 등으로 인해 채용하기 꺼끄러운 연령이다.

청소년이 할 수 있는 일자리는 한정되어 있는 상태에서 각종 규제 및 법정관리,대응이 강화되면 청소년의 일자리가 좁아질 것이며 이는 즉, 청소년이 일자리를 구할 때 불이익 속에서 취업한다던가 막상 취업하더라도 일하는 중간 각종 불이익을 받더라도 참고 일해야 하는 상황에 처하게 된다.

따라서 청소년이 대우받고 일할 수 있는 선순환적 구조를 만들기 위해선 청소년 일자리의 확대와 기업 혜택을 강화해

- 1 기업이 자발적으로 청소년을 채용하도록 만들고
- 1 기업이 청소년 채용 시 혜택을 받음과 동시에 투명한 관리감독을 실시하고
- 1 청소년 스스로가 근무능력, 전문지식을 갖춰

청소년 구인구직 시장의 선순환 구조로 개선해야 할 정책과 시행노력이 필요 할 것이다.

< 목차 >

1. 수요(일자리)와 공급(청소년)의 균형을 맞추기 위한 필요성
2. 연령별 수요와 공급(일자리와 구직자) 분석 : 아르바이트형태
3. 청소년의 가능 일자리 확대
4. 현재 악순환 구조에서 선순환 구조로 변경 노력

1. 수요(일자리)와 공급(청소년)의 균형을 맞추기 위한 필요성

청소년의 경우 20대 등 타 연령대에 비해 아르바이트 일자리를 구하기 더욱 힘들다고 호소하고 있다. 이는 기본적으로 청소년을 채용하고자 하는 기업(업체)이 상대적으로 많지 않고 반대로 일 하고자 하는 청소년이 많아 자신에게 적합한 일자리를 찾았을 경우에도 동일하게 경쟁자가 많기 때문이다.

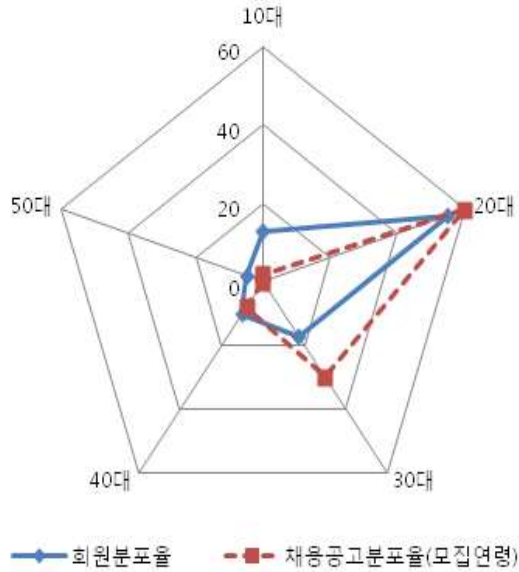
따라서 운 좋게 자신(청소년)이 할 수 있는 일자리가 구해졌다 하더라도 기업(업주)이 최저시급을 법정수준 이하로 제시하면 알면서도 어쩔 수 없이 받아 들어야 하는 것이 현실이다.

또한 기업(업체)에서도 쉽게 알바생(청소년의 경우)을 구할 수 있다는 장점이 있어 자사에 유리하게 근로조건을 제시하게 되는 악순환이 반복되고 있다.

피해사례의 예).

알바생을 구한다길래 가서 면접을 보았는데 최저시급 아래로 준다고 하길래 알바자리 구하기도 힘들고 어쩔수 없이 하기로 함.

2. 연령별 수요와 공급(일자리와 구직자) 분석 : 아르바이트형태



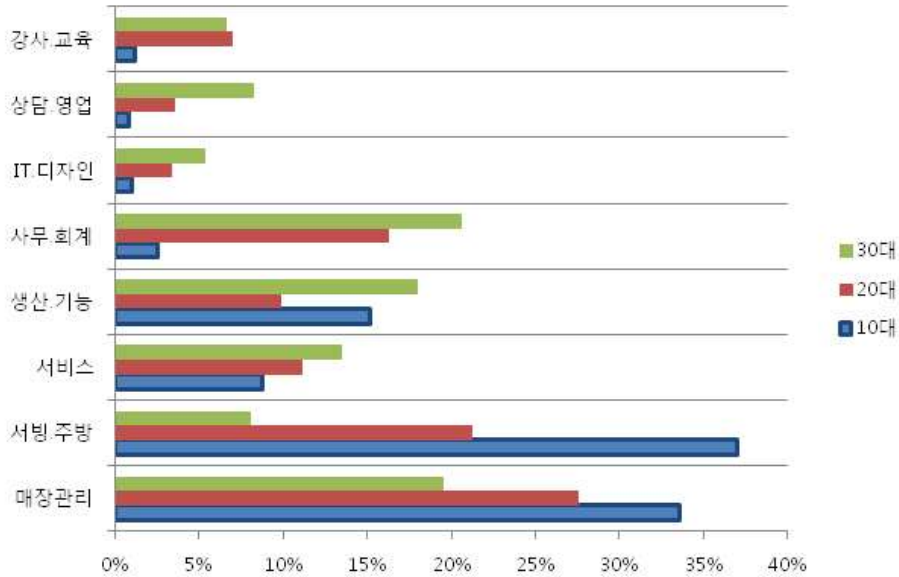
<그림 1. 아르바이트 포털의 연령별 채용공고와 회원 분포율>

청소년의 경우 학업, 전문성 미비등을 사유로 정규직 취업을 할 수 없어 대부분 단기적 아르바이트 만이 구직 가능하다.

그러나 위 그림에서 볼 수 있듯이 10대의 경우 타 연령대 대비 일자리가 많지 않음을 알 수 있고 이는 곧 일자리 경쟁의 심화로 볼 수 있다.

또한 기업(업체)도 청소년을 원하는 채용공고를 거의 내지 않아 청소년의 입장에서선 일자리를 구하기 매우 어렵고, 이 때문에 청소년은 더욱 불이익 감수하게 되는 것이다.

3. 청소년의 가능 일자리 확대



<그림 2. 연령별 선호 일자리>

타 연령대에 비해서 청소년은 서빙.주방 / 매장근무 등의 일자리 위주의 업종을 선호하고 있다.

이를 선호하는 이유는 이 업종들이 전문적인 기술을 요구하지 않기 때문이다.

청소년의 다양한 취업의 기회를 부여하고 좀 더 많은 일자리에서 정상적인 대우를 받기 위해선 그들의 일자리를 더욱 넓히는 것이 필요하며 다양한 직업교육을 통해 그들 자신이 더욱 전문 기술을 갖추도록 노력해야 한다.

그들의 일자리 범위가 더욱 넓어지면 자연스레 그들이 갖춘 전문성과 함께 채용하고자 하는 기업(업체) 또한 넓어지게 될 것이다.

4. 현재 악순환 구조에서 선순환 구조로 변경 노력

현재는 청소년의 입장에서

“일자리 구하기 힘들 > 불이익이 있더라도 취업 > 불이익” ,

기업의 입장에서

“청소년은 구하기 쉬움 > 채용이 쉬움 > 불이익 감수 요구 > 기업 이익을 위한 불이익 제공”

의 악순환 구조가 되풀이 되고 있는 것이 현실이다.

이를 개선하기 위해선 청소년이 가능한 일자리를 확대하여 취업의 기회를 더욱 넓혀 그들 스스로가 유리한 조건을 찾아 일 할 수 있는 기회를 더욱 확대하고 기업에게는 청소년을 채용시 혜택을 제공해 그들을 채용가져갈 수 있도록 하는 청소년 채용시장의 구조를 재편해야 한다.

Ⅰ 청소년

1. 다양한 직업교육을 실시해 일자리 선택의 폭 확대

Ⅰ 기업(업체)

1. 청소년 채용 시 이익제공(세제 혜택, 각종 공제, 보조금 등)
2. 기업 인식 제고와 관련 법규 준수 지속적 홍보

<청소년 근로환경 개선을 위한 정책 방향>

-이상-

세미나자료집 11-S34

**청소년 아르바이트 근로보호 정책방향과 과제
토론회**

인 쇄 2011년 10월 10일

발 행 2011년 10월 10일

발행처 **한국청소년정책연구원**

서울특별시 서초구 태봉로 114

발행인 이 재 연

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 양동문화사 전화 (02) 2266-5277

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.

구독문의 : (02) 2188-8844(대외협력학술정보팀)