

연구보고24-기본04

청소년 근로 실태 및 정책방안 연구

황여정 · 임희진 · 정은주 · 이수정

한국청소년정책연구원은 청소년과 함께
지속가능한 미래사회를 만들어갑니다.



청소년 근로 실태 및 정책방안 연구

저 자 황여정, 임희진, 정은주, 이수정

연구진 연구책임자_황여정(한국청소년정책연구원 선임연구위원)
공동연구원_임희진(한국청소년정책연구원 선임연구위원)
_정은주(한국청소년정책연구원 선임연구위원)
_이수정(공인노무사)
연구보조원_이미영(한국청소년정책연구원 연구원)



한국청소년정책연구원
National Youth Policy Institute

연구요약

■ 연구목적

- 본 연구는 최근의 근로환경 변화를 반영한 체계적인 실태조사를 통해 청소년이 처한 근로 실태를 종합적으로 파악하고, 이를 바탕으로 청소년이 일하는 환경을 개선하고 근로권익을 보장하기 위한 구체적이고 실질적인 정책 방안을 도출하는 데 연구의 목적이 있음.

■ 연구내용

- 청소년 근로에 관한 선행연구 검토 및 시사점 도출
- 청소년 근로 관련 법령 및 정책 분석을 통한 법제 개선방안 도출
- 청소년 근로 실태 파악을 위한 실태조사 및 그간의 변화 점검을 위한 시계열 비교
- 청소년 근로 실태 개선 및 근로권익 보장을 위한 정책방안 제시

■ 주요 연구방법

- **문헌연구:** 청소년 근로의 개념과 특성 검토, 청소년 근로 관련 주요 선행연구 검토, 청소년 근로 실태에 관한 기존 조사자료 검토, 청소년 근로 실태파악을 위한 설문조사의 조사내용 개발과 법령 및 정책분석을 위해 문헌연구를 실시함.
- **2차 자료 분석:** 다양한 가용 자료를 활용하여 거시적 관점에서 청소년 근로 실태에 관한 변화 추이를 살펴보고, 특히 2014년 한국청소년정책연구원에서 실시한 조사와의 비교를 통해 지난 10년간의 변화를 점검하고자, 2차 자료 분석을 실시함.
- **설문조사 분석:** 최근의 근로환경 변화를 반영한 적실성 있는 청소년 근로 실태 파악을 위해, 전국의 중1~고3에 재학 중인 청소년 7,500명을 목표 표본으로 설정하여 설문조사를 실시하고, 그 결과를 분석함.
- **초점집단인터뷰(FGI) 분석:** 설문조사로 파악하기 힘든 세밀한 실태 파악을 위해, FGI를 실시함. FGI는 업종을 고려하여 4개 집단으로 나누어 실시하였으며, 특히 빠르게 확산되는 디지털 플랫폼 노동에 관한 실태를 포착하는 데 중점을 두었음.

연구결과

■ 법령 및 제도 분석 주요 결과

● 청소년 근로를 규율하는 법률의 체계와 범위에 대한 논의 및 시사점

- 청소년 근로를 규율하는 현행 법령은 소위 '아르바이트'로 지칭되는 근로뿐만 아니라, 대중문화예술산업 종사와 디지털 플랫폼 노동, 크리에이터 활동 참여 등 청소년의 노동 전반을 규율하기에 미비함. 따라서 청소년 노동 전반을 규율할 수 있는 법률 체계를 마련하고, 그 적용 범위를 정할 필요가 있음.

● 정책의 실효성 확보 방안 논의 및 시사점

- 주무부처의 책무성 강화 및 근로감독 제도 보완이 필요하며, 청소년의 노동 관련 사법 접근권을 적극 보장할 필요가 있음.
- 청소년의 근로권익을 충분히 보장하기 위해서는 사업장 규모와 수습 기간, 노동시간 등에 따른 적용 제의 규정으로 인한 사각지대와 '차별지대'를 해소할 필요가 있음.

● 노동인권교육 관련 논의 및 시사점

- 현재 노동인권교육을 규율하는 법률은 없지만, 교육청과 지방자치단체에서 제정한 조례를 근거로 학생과 교직원, 학부모를 대상으로 한 교육이 이루어지고 있음. 따라서 조례나 지자체의 정책 유무에 따라 지역 편차가 발생하지 않도록, 보다 광범위하게 교육이 이루어질 수 있는 체계 마련이 필요함.

■ 초점집단인터뷰(FGI) 주요 결과

● 디지털 플랫폼 노동이 확산되면서, 유연한 근로시간과 다양한 일자리 선택 가능성이 청소년에게 새로운 일자리 선택기준으로 작용하고 있음. 또한 일의 '종류'는 물론, 일을 구하는 '경로'가 매우 다양화됨.

- (일의 종류) 배달업뿐만 아니라 콘텐츠(일러스트, 영상 등) 제작, 온라인 마케팅, 강아지 산책, 간단한 심부름, 청소에 이르기까지 매우 다양화되고 있음.
- (일을 구하는 경로) 일감 중개 플랫폼뿐만 아니라, 중고거래로 유명한 지역기반 생활 정보 플랫폼을 활용하는 경우도 많고, 개인 SNS와 오픈채팅방을 통한 일감 찾기도 많아, 사실상 일을 구하는 경로에 제한이 없어진 것으로 파악됨.

● 디지털 플랫폼 노동은 기존 제도의 틀을 벗어난 형태로 이루어지기 때문에 청소년들이 제도의 보호를 받기 어려운 상황도 다수 연출될 것으로 우려되었음.

■ 설문조사 결과

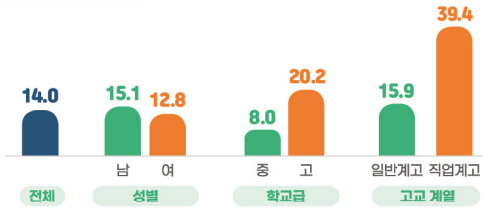
- 설문조사 결과와 시계열 비교를 통해 도출된 주요 결과를 그림으로 압축하여 제시하면 다음과 같음.

근로 경험 기본 실태

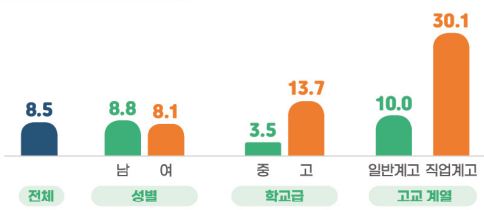
단위: %

근로 경험

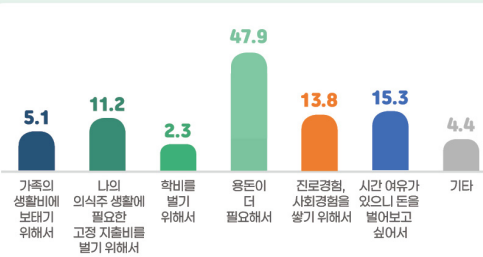
생애 근로 경험



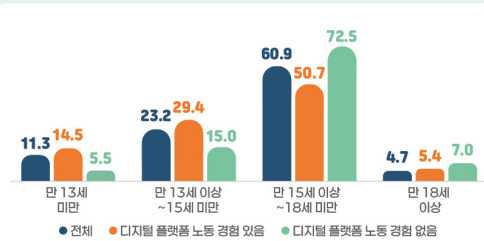
최근 1년간 근로 경험



일을 하는 주된 이유



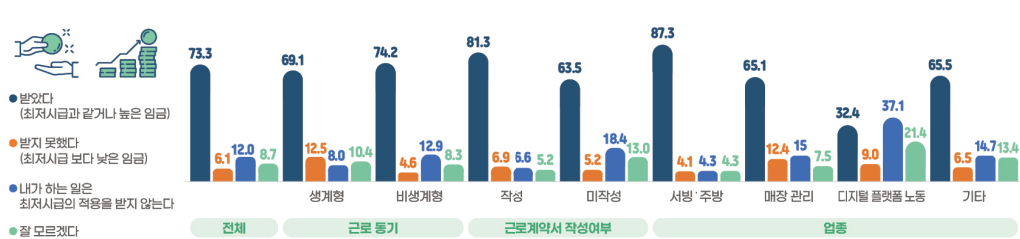
처음 일을 한 나이



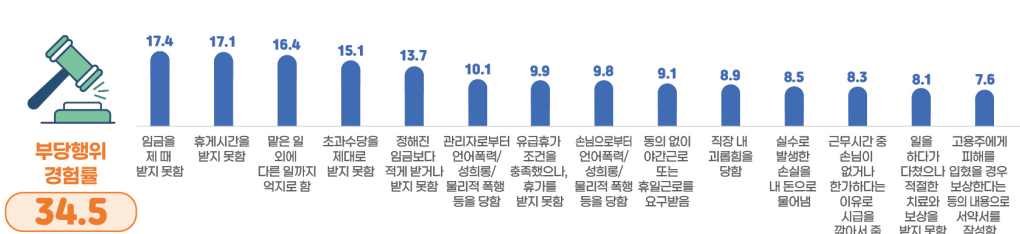
근로 환경

단위: %

최저임금 적용 여부



주요 부당행위 경험(중복응답)



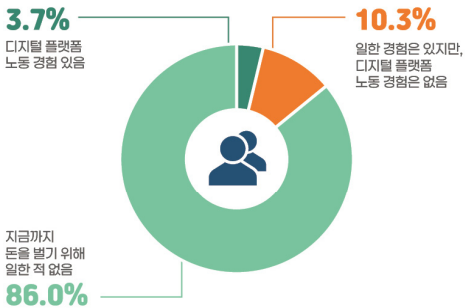
34.5

디지털 플랫폼 노동 경험

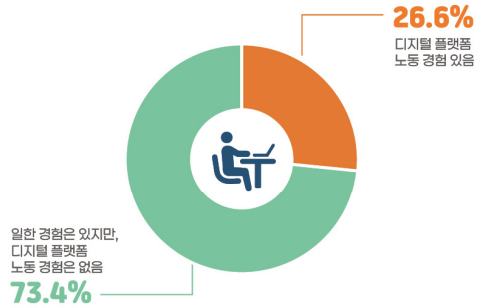
단위: %

디지털 플랫폼 노동 경험

전체 응답자 대상



생애 근로 유경험자 대상



디지털 플랫폼 노동 유형(중복응답)



디지털 플랫폼 노동
유경험률

26.6

13.9

돈을 벌기 위한
목적에서 하는
유튜브 등
콘텐츠 크리에이터

9.7

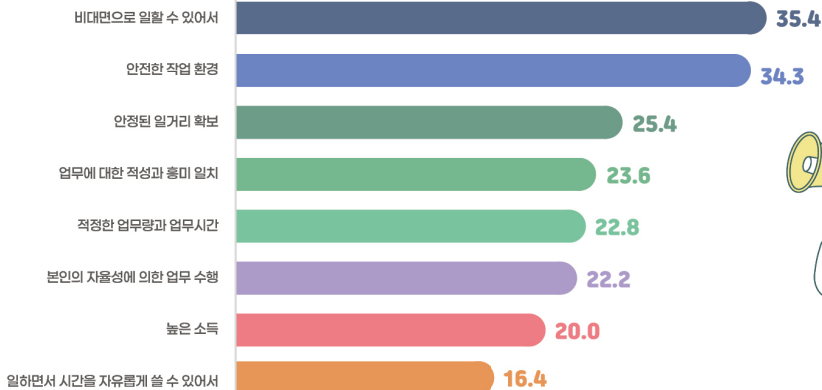
배달

7.8

플랫폼(크몽, 기몬,
업워크 등)을 통해
일거리를 받는 일



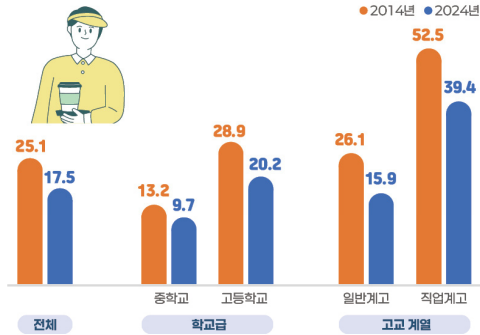
디지털 플랫폼 노동 지속 이유(1+2순위)



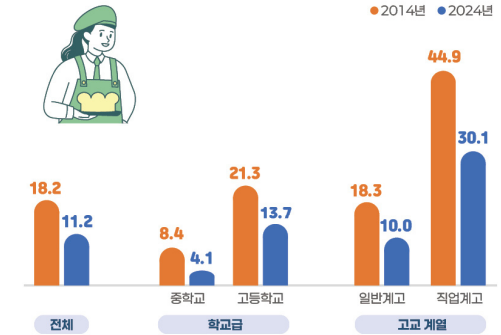
시계열 비교(중3~고3): 2014년과 2024년 비교

단위: %

생애 근로 경험

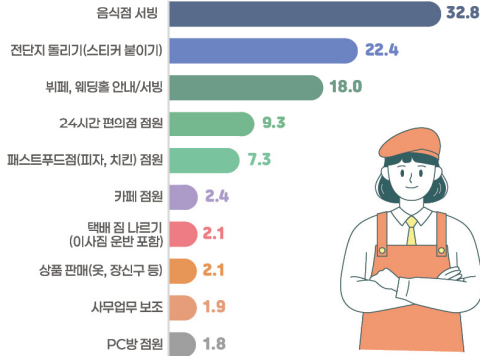


최근 1년간 근로 경험

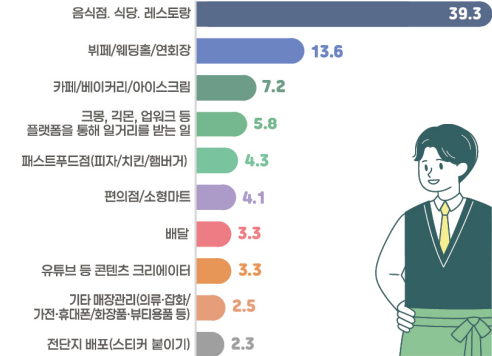


상위 10위 근로 업종

2014년

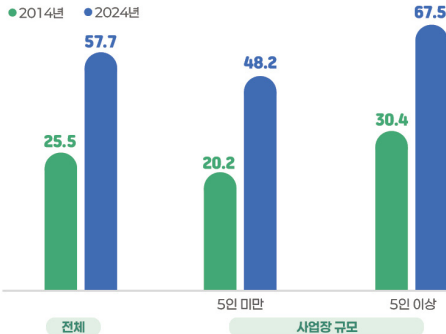


2024년



근로계약서 작성률

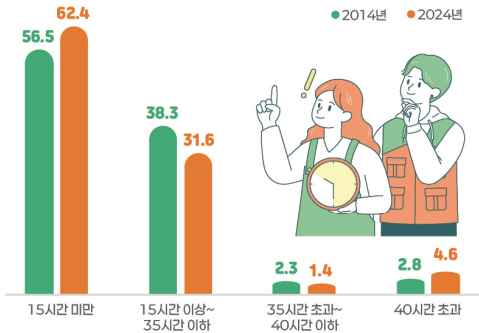
2014년 (green), 2024년 (blue)



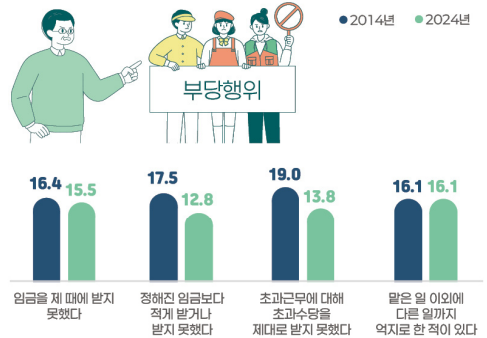
시계열 비교(중3~고3): 2014년과 2024년 비교

단위: %

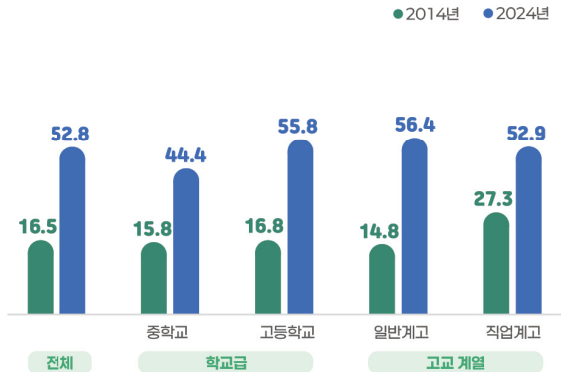
주당 평균 근로 시간



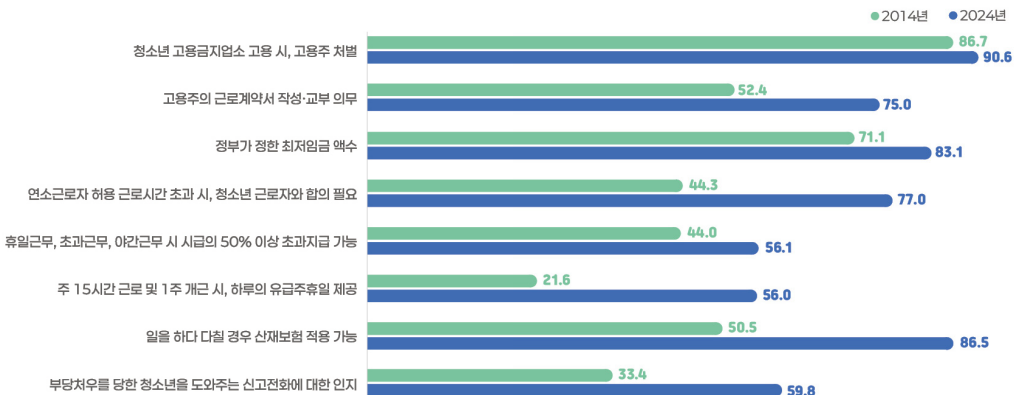
주요 부당행위 경험률



학교에서 노동인권교육을 받은 경험률



근로 보호 정책 인지도



정책제언

- 본 연구에서 도출한 연구결과 및 전문가 자문의견을 모두 종합하여, 청소년 근로 실태를 개선하고 권익보장을 강화하기 위한 방안으로 다음과 같은 정책과제를 제시하였음.

1

청소년 근로 실태 개선 및 근로권익 보장을 위한 법령 정비

- 1-1. 청소년 근로를 규율하는 법령 체계 정비
- 1-2. 노동관계 법령에서 청소년 관련 연령 규정 정비
- 1-3. 청소년 근로시간 관련 법령 규정 정비
- 1-4. 노동관계 법령에서 청소년 관련 용어 정비
- 1-5. 「청소년 보호법」에 근로권익 보장에 관한 내용 강화

2

일자리에 대한 권리 강화

- 2-1. 친권자 동의서 제출 제도 개선
- 2-2. 안전한 일자리에서 일할 권리 보장
- 2-3. 청소년 친화적 일자리 발굴 및 확대
- 2-4. 저연령 청소년의 근로에 대한 실효성 있는 대응 방안 마련

3

일하는 환경에 대한 권리 강화

- 3-1. 기초노동질서 준수 강화
- 3-2. 연소근로자의 휴게시간 보장 강화
- 3-3. 소규모 사업장 근로자에 대한 권익 보장 강화
- 3-4. 연소근로자 특성을 고려한 법정교육 운영 방식 개선

4

일하는 청소년의 권리구제 강화

- 4-1. 연소근로자의 금품 청산기간 단축
- 4-2. 임금체불에 대한 권리구제 강화
- 4-3. 청소년 노동인권 상담 및 지원 강화
- 4-4. 청소년 친화적 근로감독 제도 운영

5

노동인권교육 내실화

- 5-1. 체계적인 노동인권교육을 위한 환경 구축
- 5-2. 노동인권교육의 양적 확대 및 질적 제고
- 5-3. 학교 밖 청소년 및 가정 밖 청소년 대상 노동인권교육 확대
- 5-4. 사업주 대상 노동인권교육 확대

6

디지털 플랫폼 노동에 대한 대응 강화

- 6-1. 디지털 플랫폼 노동 등 새로운 근로 형태를 규율하는 법·제도 마련
- 6-2. 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 활동에 대한 기준 마련
- 6-3. 청소년 디지털 플랫폼 노동자의 권리 보장을 위한 조치 시행
- 6-4. 청소년 배달 노동자에 대한 보험 가입 지원 강화

7

정책추진 인프라 개선

- 7-1. 청소년 근로 정책 추진 체계 정비
- 7-2. 청소년 근로권익 보장을 위한 중장기 정책계획 마련
- 7-3. 청소년 근로 실태 파악을 위한 주기적인 실태조사 실시
- 7-4. 청소년 근로권익 보장을 위한 민·관 협력 거버넌스 구축
- 7-5. 청소년 근로 정책 의사결정 과정에 청소년 당사자 참여 보장

[연구 결과에 근거한 정책제언 및 개선방안 개요]

청소년 근로 실태 및 정책방안 연구

연구보고24-기본04

I. 연구의 개요

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용	5
3. 연구방법	7
4. 연구 추진 절차	10

II. 연구의 배경

1. 청소년 근로의 개념	13
2. 청소년 근로의 특성	16
3. 청소년 근로 관련 주요 선행연구	20
4. 청소년 근로 실태 관련 기존 조사 검토	24
5. 청소년 근로 추이 및 현황	32
6. 소결 및 시사점	47

III. 청소년 근로 관련 법령 및 제도 분석

1. 청소년 근로 관련 법령 및 제도	57
----------------------------	----

2. 청소년 노동기본권 보장 관련 법·제도 쟁점	85
3. 소결 및 시사점	106
IV. 청소년 근로 실태조사 개요	
1. 설문조사	115
2. 면담조사: 초점집단인터뷰(FGI)	130
V. 청소년 근로 실태 설문조사 결과	
1. 근로 경험 기본 실태	139
2. 근로 환경	154
3. 디지털 플랫폼 노동 경험	192
4. 근로권익 보호	206
5. 근로 및 근로 정책에 대한 인식	221
6. 시계열 비교: 2014년과 2024년 비교	231
7. 소결 및 시사점	245
VI. 청소년 근로 실태 FGI 결과	
1. 일을 시작하게 된 동기	257
2. 업종 선택과 구직 경험	259
3. 근로 형태의 변화: 디지털 플랫폼 노동의 부상	265
4. 일을 하면서 겪는 주요 어려움	271
5. 근로 경험의 만족도와 효과	276
6. 청소년 근로에 대한 사회적 인식	281
7. 정책적 수요	283
8. 소결 및 시사점	286
VII. 정책 제언	
1. 정책제언의 배경	293
2. 정책과제	300
참고문헌	375
부 록	389
Abstract	411

표 목차

표 II-1. 관계 법령에 규정된 청소년의 연령 범위	14
표 II-2. 「청소년종합실태조사」 주요 조사 내용	24
표 II-3. 「청소년종합실태조사」 사회 진입 및 이행 조사 항목	25
표 II-4. 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」 근로보호 영역 조사 내용	26
표 II-5. 2023년 아동·청소년 인권지표체계: 경제적 착취	28
표 II-6. 「청소년·청년 디지털 플랫폼 노동 실태 및 대응방안 연구」 중 청소년 근로 관련 주요 조사내용	29
표 II-7. 「청소년 근로실태조사 및 제도 개선 방안」 청소년 근로 관련 주요 조사내용	30
표 II-8. 「청소년 노동인권 상황 실태조사」 청소년 근로 관련 주요 조사항목	32
표 II-9. 2차 자료 분석에 사용된 데이터 및 분석 항목	33
표 II-10. 연령별·성별 청소년 경제활동참가율 추이	35
표 II-11. 청년층의 연령대별 고용률 및 실업률	36
표 III-1. 청소년 노동 관련 주요 법령	57
표 III-2. 「헌법」에 정한 노동기본권 관련 조항	59
표 III-3. 「근로기준법」 ‘제5장 여성과 소년’ 주요 내용	60
표 III-4. 근로감독관과 근로감독 청원제	62
표 III-5. 근로감독관 현원 현황(근로 기준 분야)	63
표 III-6. 신고사건 처리 유형별 현황 (근로 기준 분야)	64
표 III-7. 근로감독 청원제 운영방안과 근로감독 실시 내용	64
표 III-8. 도산대지급금 제도와 간이대지급금 제도	67
표 III-9. 「최저임금법」 주요 내용	70
표 III-10. 「산업안전보건법」 주요 내용	71
표 III-11. 「산업안전보건법」 신설 내용	72
표 III-12. 「산업재해보상보험법」과 「고용보험법」의 ‘노무 제공자’ 특례	73
표 III-13. 직업안정법의 청소년 노동 관련 조항	74

표 III-14. 「청소년 기본법」과 「청소년 보호법」 중 청소년 노동 관련 내용	75
표 III-15. 「대중문화예술산업발전법」 중 청소년 보호 주요 내용	78
표 III-16. 플랫폼 노동자와 종사자 보호를 위한 21대 국회 발의안	80
표 III-17. 플랫폼 노동 및 배달 노동 관련법 및 시·군·구 조례	81
표 III-18. 19대~21대 국회 노동인권교육 관련 주요 입법 내용	83
표 III-19. 노동인권교육 관련법 및 전국 조례 현황	84
표 III-20. 청소년의 출입·고용·종사 등 금지와 제한 등	87
표 III-21. 「근로기준법」의 연령 기준별 규율 내용 비교	89
표 III-22. 상시 노동자 수에 따른 제외 주요 사례	92
표 III-23. 주 15시간 미만에 따른 제외 주요 사례	93
표 III-24. 「최저임금법」 주요 개정 내용	94
표 III-25. 청소년 노동 상담 및 권리구제 지원 관련 부처 및 기관 등	96
표 III-26. 최저임금 미만 지급과 근로계약서 미작성 비율	99
표 III-27. ILO 협약 제81호 주요 내용	100
표 III-28. 임금과 퇴직금의 소멸시효와 공소시효	105
표 IV-1. 표본설계: 변형비례배분에 의한 학교 수 및 학생 수 할당 ..	116
표 IV-2. 최종 조사 완료 학교 수 및 학생 수	117
표 IV-3. 청소년 근로 실태조사 영역 및 영역별 주요 조사 항목(안) ..	120
표 IV-4. 전문가 검토 참가자	122
표 IV-5. 전문가 검토 의견 및 반영 방안	122
표 IV-6. 청소년 대상 예비조사: 정량조사 개요	124
표 IV-7. 청소년 대상 예비조사: 정성조사 개요	124
표 IV-8. 청소년 대상 예비조사 검토 의견 및 반영 방안	125
표 IV-9. 조사내용의 구성 및 출처	126
표 IV-10. FGI 대상자 구성	130
표 IV-11. FGI 주요 질문 내용	132
표 V-1. 근로 경험	140
표 V-2. 지금까지 경험해 본 업종(중복응답)	143
표 V-3. 최근 1년간 경험한 주된 일자리 업종	145
표 V-4. 일을 하는 주된 이유	147
표 V-5. 주된 구직 경로	148
표 V-6. 처음 일을 한 나이	150
표 V-7. 취직인허증 발급 여부	151
표 V-8. 고등학교 졸업 전 근로희망 여부	152

표 V-9. 근로를 희망하지만 경험이 없는 이유	153
표 V-10. 근로계약서 작성 및 교부 여부	155
표 V-11. 근로계약서 내 근로 조건 포함 여부	157
표 V-12. 근로계약서 미작성 이유	158
표 V-13. 친권자 동의서 및 가족관계증명서 제출 여부	160
표 V-14. 친권자 동의서 및 가족관계증명서 미제출 이유	161
표 V-15. 근로 기간	163
표 V-16. 주당 평균 근로 일수	165
표 V-17. 하루 평균 근로시간	167
표 V-18. 주당 평균 근로시간	169
표 V-19. 최저임금 적용 여부	170
표 V-20. 사업장 규모	171
표 V-21. 임금 지급 주체	174
표 V-22. 산재보험 및 고용보험 가입여부	175
표 V-23. 업무 관련 교육을 받은 경험(중복응답)	176
표 V-24. 임금 관련 부당행위 경험(중복응답)	179
표 V-25. 임금 외 근로조건 관련 부당행위 경험(중복응답)	180
표 V-26. 폭력 및 괴롭힘 관련 부당행위 경험(중복응답)	182
표 V-27. 부당행위에 대한 항의 및 신고 여부	183
표 V-28. 항의 및 신고 유형에 따른 문제해결 도움 정도	185
표 V-29. 항의 및 신고를 하지 않은 이유	186
표 V-30. 근로 시 사고 및 상해 경험 여부	188
표 V-31. 사고/상해 시 병원 치료 여부 및 치료비용 부담 주체 ..	189
표 V-32. 사고/상해 시 병원 치료를 받지 않은 이유(중복응답) ...	190
표 V-33. 근로 경험에 대한 만족도	192
표 V-34. 디지털 플랫폼 노동 경험 여부(생애 근로 유경험자 대상) ..	194
표 V-35. 디지털 플랫폼 노동 경험 (최근 1년간 근로 유경험자 대상)	195
표 V-36. 일거리 중개 플랫폼을 통해 경험한 노동의 세부 유형 (중복응답)	198
표 V-37. 향후 디지털 플랫폼 노동 지속 여부	199
표 V-38. 디지털 플랫폼 노동 지속 이유(1순위)	200
표 V-39. 배달노동 시 업무 계약 형태	202
표 V-40. 배달 시 이동 수단(중복응답)	203
표 V-41. 배달노동 시 보험가입 여부	204
표 V-42. 민간보험 비용 부담 주체	205

표 V-43. 민간보험 미가입 이유	206
표 V-44. 근로권익 보호 정책에 대한 인지 수준(항목별)	207
표 V-45. 근로권익 보호 정책에 대한 인지 수준(총점)	209
표 V-46. 노동인권교육 경험 여부	211
표 V-47. 노동인권교육을 받은 경로(중복응답)	212
표 V-48. 노동인권교육 방식(중복응답)	213
표 V-49. 노동의 의미와 가치를 잘 알게 되었다	214
표 V-50. 근로기준법(최저임금, 휴일수당) 등 노동조건에 대해 잘 알게 되었다	214
표 V-51. 노동에 대한 권리의식이 높아졌다	215
표 V-52. 나의 노동인권이 부당하게 침해당할 때 어떻게 해야 하는지 알게 되었다	216
표 V-53. 다른 사람의 노동인권을 침해하지 않으려면 어떻게 해야 하는지 알게 되었다	217
표 V-54. 효과적인 노동인권교육 교육방법	218
표 V-55. 노동인권교육에 필요한 내용(1순위)	219
표 V-56. 일에 대한 인식	223
표 V-57. 근로 경험의 효과: 세부문항별 응답 결과	226
표 V-58. 근로 경험의 효과(총점)	227
표 V-59. 근로환경 개선을 위한 정책적 수요(1순위)	228
표 V-60. 일하는 청소년의 근로권익 보호에 대한 정책적 수요 (1순위)	230
표 V-61. 시계열 비교: 근로 업종(2014년 및 2024년)	235
표 V-62. 설문조사 주요 결과 및 정책적 시사점	248
표 VI-1. FGI 주요 결과 및 정책적 시사점	288
표 VII-1. 정책과제 도출 근거	293
표 VII-2. 연소근로자 보호에 대한 개정 전·후 헌법 및 현행 근로기준법 조항	302
표 VII-3. 취업최저연령에 대한 「근로기준법」 개정안	303
표 VII-4. 「근로기준법」 상 사용 금지 업종 및 적용 연령과 「청소년 보호법」 상 고용금지업소 및 적용 연령 규정	304
표 VII-5. 청소년의 용역제공 시간 관련 「대중문화예술산업발전법」 개정안	306
표 VII-6. 미국 캘리포니아주 「아동노동법」 연령별 근로시간 기준 ·	307
표 VII-7. 청소년 관련 용어 정비를 위한 「근로기준법」 개정안	309
표 VII-8. 현행 「청소년 기본법」 내 청소년 근로 보호 관련 규정 ·	310

표 VII-9. 현행 「근로기준법 시행령」 [별표4]의 연소근로자 사용금지 직종	314
표 VII-10. ILO ‘괜찮은 일자리’ 측정 영역 및 지표	316
표 VII-11. 「광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례」 내 청소년 작업장 관련 조항	317
표 VII-12. 광주광역시 청소년 알바 친화사업장 운영 방법	319
표 VII-13. 「아산시 청소년 노동 인권 증진 조례」 내 안심알바 사업장 관련 내용	319
표 VII-14. 근로계약서 작성·교부 의무 위반에 대한 처벌 강화를 반영한 「근로기준법」 개정안	324
표 VII-15. 연소근로자의 휴게시간을 명시한 「근로기준법」 개정안 ·	327
표 VII-16. 연소근로자의 금품 청산기간 단축을 반영한 「근로기준법」 개정안	332
표 VII-17. 「임금채권보장법」 내 도산대지급금 청구 시 공인노무사 지원 관련 규정	337
표 VII-18. 청소년 전담 근로감독관 지정 및 운영 방안	340
표 VII-19. 청원권자 범위 확대를 반영한 「청원형 근로감독 운영지침」 개정안	343
표 VII-20. 노동인권교육 법제화를 위한 「교육기본법」 개정안	346
표 VII-21. 플랫폼 노동의 노동조건 개선에 관한 유럽의회 지침(안) 중 일부 내용	356
표 VII-22. 연소자 고용에 대한 실태조사 실시를 의무화 한 「근로기준법」 일부개정법률안	369
표 VII-23. 지역협의체 구성·운영 관련, 광주광역시 및 충남 아산시 조례 조항	371
표 VII-24. 청소년정책위원회에 청소년위원의 참여를 보장한 현행 「청소년 기본법」 조항	372
표 VII-25. 청소년 근로 실태 개선 및 근로권익 보장을 위한 정책과제 추진 총괄표	373

그림 목차

그림 I-1. 연구 추진 절차	10
그림 II-1. 2022년 청소년 경제활동참가율 국제 비교	34
그림 II-2. 취업 형태(청소년종합실태조사, 2017-2023)	37
그림 II-3. 청소년 근로자의 연령별 임금수준 추이: 정액 및 초과급여(2011-2022)	38
그림 II-4. 연령별 청소년 근로자의 월평균 근로일수(2011-2021) ..	39
그림 II-5. 연령별 청소년 근로자의 월평균 근로시간(2011-2021) ..	40
그림 II-6. 연도별 아르바이트 생애 경험률(청소년종합실태조사)	41
그림 II-7. 연도별 최근 1년간 아르바이트 경험률 (아동·청소년 인권실태조사)	42
그림 II-8. 현재 또는 올해 아르바이트 참여율(2016-2022)	43
그림 II-9. 아르바이트를 하는 이유(2016-2022)	43
그림 II-10. 연도별 최저시급 미만 및 근로계약서 미작성·교부	44
그림 II-11. 부당행위 경험(2017-2023)	45
그림 II-12. 전반적인 근로여건 만족도(2009-2023)	46
그림 II-13. 근무 환경 만족도(2009-2023)	47
그림 II-14. 선행연구 및 2차 자료 검토를 통해 도출된 주요 시사점과 개선 방향	51
그림 III-1. 청소년 근로 관련 법령 및 정책 분석 자료	56
그림 III-2. 최근 4년간 근로감독 청원 현황(2019년~2022년)	102
그림 IV-1. 조사내용 설계 절차	118
그림 V-1. 실태조사 결과 분석의 구성과 흐름	138
그림 V-2. 지금까지 경험해 본 업종(중복응답)	141
그림 V-3. 최근 1년간 경험한 주된 일자리 업종	144
그림 V-4. 주요 부당행위 경험(중복응답)	178
그림 V-5. 항의 또는 신고한 곳	184
그림 V-6. 디지털 플랫폼 노동 경험	193
그림 V-7. 디지털 플랫폼 노동 유형(중복응답)	196

그림 V-8. 일거리 중개 플랫폼을 통해 경험한 노동의 세부 유형 (중복응답)	197
그림 V-9. 디지털 플랫폼 노동 지속 이유(1+2순위)	201
그림 V-10. 근로권의 보호 정책에 대한 인지도	208
그림 V-11. 근로권의 보호 정책에 대한 인지 수준 (학교급 및 노동인권교육 경험별)	210
그림 V-12. 노동인권교육에 필요한 내용(1+2순위)	220
그림 V-13. 근로환경 개선을 위한 정책적 수요(1+2순위)	229
그림 V-14. 일하는 청소년의 근로권의 보호에 대한 정책적 수요 (1+2순위)	231
그림 V-15. 시계열 비교: 생애 근로 경험(2014년 및 2024년) ...	232
그림 V-16. 시계열 비교: 최근 1년간 근로 경험 (2014년 및 2024년)	233
그림 V-17. 시계열 비교: 근로에 대한 잠재적 수요 (2014년 및 2024년)	234
그림 V-18. 시계열 비교: 구직 경로(2014년 및 2024년)	236
그림 V-19. 시계열 비교: 근로계약서 작성률 (2014년 및 2024년)	236
그림 V-20. 시계열 비교: 친권자 동의서 및 가족관계증명서 제출 비율(2014년 및 2024년)	237
그림 V-21. 시계열 비교: 근무 기간(2014년 및 2024년)	238
그림 V-22. 시계열 비교: 주당 근로 일수 분포 (2014년 및 2024년)	239
그림 V-23. 시계열 비교: 주당 평균 근로 일수 학교급 및 고교 계열 비교(2014년 및 2024년)	239
그림 V-24. 시계열 비교: 하루 평균 근로시간 (2014년 및 2024년)	240
그림 V-25. 시계열 비교: 주당 평균 근로시간 (2014년 및 2024년)	241
그림 V-26. 시계열 비교: 사업장 규모(2014년 및 2024년)	242
그림 V-27. 시계열 비교: 주요 부당행위 경험률 (2014년 및 2024년)	242
그림 V-28. 시계열 비교: 임금 관련 부당행위 경험률 (2014년 및 2024년)	243
그림 V-29. 시계열 비교: 학교에서 노동인권교육을 받은 경험률(2014년 및 2024년)	244

그림 V-30. 시계열 비교: 근로 보호 정책 인지율 (2014년 및 2024년)	245
그림 VII-1. 연구 결과에 근거한 정책제언 및 개선방안 개요	299
그림 VII-2. 광주광역시 청소년 알바 친화사업장 안내문 및 목록 ...	318
그림 VII-3. 연소근로자에 대해 체불확인서 발급 요건을 완화한 간이대지급금 절차 개선안	334
그림 VII-4. 인천광역시교육청 청소년 노동인권 전담 노무사 무료 상담 안내문	339
그림 VII-5. 교육자료를 제공하는 포털 사이트 예시	350
그림 VII-6. 광주광역시 학교 밖 청소년 직업역량강화 프로그램 'Job으로Go' 안내문 및 프로그램	352
그림 VII-7. 소규모사업장 대상 노동인권교육 실시 안내문 및 교육자료 예시	353
그림 VII-8. 경기도의 플랫폼노동자 산재보험료 지원사업 안내문 ...	361
그림 VII-9. 배달서비스공제조합의 공제보험 안내 및 가입 규정	363

○ — 제1장 연구의 개요

- 1. 연구의 필요성 및 목적
- 2. 연구내용
- 3. 연구방법
- 4. 연구 추진 절차

1. 연구의 필요성 및 목적

「헌법」과 「근로기준법」에 따르면 청소년은 연소근로자에 해당하므로 보다 두텁게 보호 받아야 한다. 그럼에도 불구하고 현실에서 청소년은 나이가 어리다는 이유로 노동시장에서 불리한 위치에 처하는 경우가 많다. 청소년들은 성인근로자들보다 사회적으로 약자에 위치하고, 간접고용의 증가 등 구조적 문제로 인해 노동시장 최하층의 질 나쁜 일자리로 내몰려왔다(김지경, 박창남, 정운미, 2014).

실제로 국가인권위원회가 발표한 바에 따르면, 청소년들은 노동시장에서 부당행위 및 부당처우를 광범위하게 경험하는 것으로 조사되었다. 인권위 조사 결과, 청소년 응답자 중 47%가 근로계약을 작성하지 않았거나 이를 작성했음에도 교부받지 못한 것으로 파악되었다. 또한 ‘청소년 고용금지 사업장’에서 일한 경험이 있다고 답한 비율은 12%를 차지했고, 사업주는 해당 청소년이 미성년자임을 알고도 고용하는 경우가 다수 존재하는 것으로 파악되었다(국가인권위원회 보도자료, 2022.10.7.). 이 같은 조사 결과를 토대로 인권위는 청소년이 노동시장의 한 구성원으로서 충분히 존중받거나 보상받지 못하고 있다고 판단하고, 청소년 노동인권 증진을 위한 제도 개선이 필요함을 고용노동부, 교육부 등 관계부처에 권고한 바 있다(국가인권위원회 상임위원회 결정문, 2022.8.11.).

이처럼 노동시장에 참여하는 청소년의 처우 및 근로환경 개선이 시급함에도 불구하고, 청소년 근로문제는 청소년정책과 근로정책, 두 영역에서 모두 중요하게 간주되지 못한 채 주변적으로 다루어지는 데 그쳤던 것이 사실이다. 청소년정책에서 근로보호 문제는 보호정책에 포함되어 왔는데, 청소년보호에서 전통적으로 강조되는 유해매체, 유해약물 등의 영역에 비해 상대적으로 관심도가 높지 못했다. 또한 근로정책에서는 정책대상자가

1) 1장은 황여정 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

다수를 차지하는 성인에 비해 청소년 근로자의 규모가 상대적으로 작기 때문에, 정책 우선순위에서 낮은 위치를 점했던 것으로 보인다.

이러한 연유로 청소년 근로문제에 대해서는 관련 실태를 종합적으로 파악하는 체계적인 실태조사나 정책성과 모니터링이 부족했다. ‘청소년종합실태조사’, ‘아동·청소년 인권실태조사’, ‘청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사’ 등 일부 국가승인통계에 청소년 근로 관련 문항이 포함되어 있으나, 여타 다양한 조사내용 중 일부 항목으로 포함되어, 극히 제한된 내용을 파악하는 데 그치고 있다. 그로 인해 구체적이고도 세밀한 실태를 파악하는 데는 어려움이 있다. 또한 최근 들어 디지털 플랫폼 노동, 킥 워커(Gig Worker)²⁾ 등 통상적인 근로 형태에서 벗어난 새로운 형태의 근로가 확산됨에 따라, 청소년 또한 다양한 형태의 노동시장에 진입하여 활동하고 있음에도 불구하고, 이러한 실태를 체계적으로 포착하는 실태조사는 매우 부족한 실정이다. 이에 적실성 있는 정책 기초자료로 활용될 수 있도록, 최근의 청소년 근로환경 변화를 고려한 체계적인 실태조사가 이루어질 필요가 있다.

청소년 근로 실태 파악에 집중하여 전국 수준에서 대표성 있게 수행된 조사로는 한국청소년정책연구원에서 2014년 수행한 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I」을 들 수 있다. 이 조사는 일반적인 근로 실태 파악과 더불어, 청소년들이 주로 종사하는 주요 업종별 조사를 함께 실시함으로써 당시 10대 청소년의 근로 실태를 비교적 구체적으로 조명했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 조사 시점으로부터 10년이 경과하여 현재 시점에서 청소년 근로정책의 기초자료로 활용하기는 어렵다. 그 밖에 근래에 수행된 일부 실태조사는 특정 지자체 중심으로 실시되거나, 표본크기가 소규모로 제한되어 있거나, 조사내용이 일부 주제(예: 플랫폼 노동, 노동인권교육)에 국한되어 있어, 청소년 근로 실태를 종합적으로 파악하고 그 결과를 전국 수준에서 일반화하는 데는 한계가 있다.

상술한 문제의식을 바탕으로, 본 연구는 구체적으로 다음과 같은 연구목적을 설정하였다. 첫째, 체계적인 실태조사를 통해 청소년이 경험하는 근로 실태를 종합적으로 파악하고자 하였다. 이 과정에서, 최근의 근로환경 변화를 반영하여 코로나19 이후 크게 증가한 플랫폼 노동, 킥 워커와 관련한 실태도 포착하고자 하였다. 아울러 주요 항목 및 지표에 대해서는 2014년 수행된 「청소년 아르바이트 실태조사」와의 비교를 통해 지난 10년간의 변화를 살펴봄으로써, 청소년 근로 정책의 공과를 점검하는 데도 각별한 관심을 기울였다.

둘째, 연구결과를 바탕으로 증거에 기반한(evidence-based) 구체적이고 실질적인 정

2) 킥 워커(Gig Worker)는 플랫폼을 주요 기반으로 하여 필요에 따라 단기·일회성 업무를 수행하는 노동자를 일컫는다.

책방안을 도출하고자 하였다. 이를 위해 실태조사 내용 설계 과정에서부터 기존의 청소년 근로보호 정책의 작동 기제와 실효성을 점검하는 내용을 포함하였으며, 설문조사로 포착하기 힘든 내용은 초점집단면접(FGI)을 통해 파악하였다. 또한 2차 자료 분석을 통해 거시적 관점에서 그간의 변화 및 정책성고를 교차점검하고, 이를 토대로 향후 개선 방향을 도출하였다. 아울러 청소년 근로와 관련한 광범한 법·제도를 매우 촘촘하고 다각적으로 분석하였다. 노동관계 법령뿐만 아니라 청소년 분야 법령을 망라하여 관련 법·제도를 검토하고, 미비점을 토대로 개선방안을 도출하였다. 그리고 상술한 연구결과를 종합하여, 청소년이 일하는 환경을 개선하고 근로권익을 보장하기 위한 정책방안을 제안하였다.

본 연구를 통해 도출된 결과는 청소년 근로 정책을 입안하는 데 중요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 나아가 청소년이 건강하고 안전하게 일할 수 있는 환경을 조성하고 근로권익을 보장하는 데 유용한 대안이 될 것으로 기대한다.

2. 연구내용

1) 청소년 근로 관련 선행연구 검토

연구추진을 위한 정지(整地) 작업의 일환으로, 청소년 근로와 관련한 기존 선행연구를 검토하였다. 먼저, 선행연구에서 ‘청소년 근로’를 어떻게 규정하고 있는지를 정리하였다. 청소년 근로는 청소년 아르바이트, 청소년 노동 등의 용어와 혼재되어 사용되는 경향이 있고, 관계 법령에서 규정하는 청소년의 연령 범위가 다양한 데서 비롯되는 혼란도 있다. 이에 관련 법령 및 선행연구를 검토하여 해당 내용을 정리하고, 이를 토대로 본 연구에서 다룰 ‘청소년 근로’의 범위를 정하고자 하였다. 다음으로, 성인의 근로 대비 청소년 근로에 내재된 특성을 정리하고, 청소년 근로의 이슈와 쟁점을 도출하였다. 또한 체계적인 실태조사 설계를 위한 기초자료로 활용하고자 기존에 수행된 주요 실태조사들을 검토하였고, 2차 자료 분석을 통해 거시적 관점에서 청소년 근로 실태와 관련한 변화의 흐름을 정리하였다.

2) 청소년 근로 관련 법령 및 정책 분석

청소년 근로를 규율하는 법·제도의 주요 내용을 검토하고 개선점을 도출하기 위해, 관계법령을 분석하였다. 여기에는 「헌법」을 비롯해, 「근로기준법」, 「임금채권보장법」,

「최저임금법」, 「산업안전보건법」, 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」, 「대중문화예술산업발전법」 및 「청소년 기본법」, 「청소년 보호법」 등 유관 법률이 광범위하게 포함되었다.

또한 법령 분석 과정에서 고용노동부, 여성가족부, 교육부, 지자체 등 중앙정부 및 지방정부에서 추진한 청소년 근로보호 관련 주요 정책도 함께 살펴봄으로써, 기존 정책의 공과를 검토하고 정책개선을 위한 시사점을 도출하였다. 이러한 결과를 토대로, 법률의 체계와 범위, 정책의 실효성 확보 방안을 중심으로 법·제도 개선 방안을 논의하였다.

3) 청소년 근로 실태 파악

본 연구의 핵심 연구내용으로서, 설문조사와 면담조사를 통해 청소년의 근로 실태를 파악하였다. 설문조사에서는 전국 수준의 대표성 있는 표집을 통해 자료를 수집하여, 생애 근로 경험 및 최근의 근로 경험, 디지털 플랫폼 노동 경험, 청소년 근로보호 정책에 대한 인지, 노동인권교육 경험 및 정책적 수요 등에 관해 구체적인 정보를 수집하였다. 설문조사로 포착하기 어려운 세밀한 실태는 초점집단인터뷰(FGI)를 병행하여 보완하였다. 특히 FGI에서는 디지털 플랫폼 노동, 킥 워크 등 최근 확산되는 새로운 형태의 근로와 관련한 청소년의 경험을 조사하고, 이를 토대로 시사점을 도출하고자 하였다. 설문조사와 FGI 등 실태조사를 통해 도출된 결과는 증거에 기반한 정책을 제안하는 데 주요 근거로 활용되었다.

4) 그간의 변화 점검을 위한 시계열 비교

본 연구에서는 청소년 근로 실태와 관련한 그간의 변화를 점검하고자 시계열 비교를 실시하였다. 구체적으로, 청소년 근로 실태를 보여주는 핵심 지표(예: 근로 참여율, 기초노동 질서 준수 실태, 주요 정책에 대한 인지율 등)를 중심으로, 2014년 한국청소년정책연구원이 실시한 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I」 조사 결과와 시계열 비교를 실시함으로써, 지난 10년간 청소년 근로환경의 변화 및 근로보호 정책의 추진 성과를 점검하고, 시사점을 도출하였다.

5) 청소년 근로 실태 개선 및 근로권익 보장을 위한 정책방안 제시

선행연구 검토, 2차 자료 분석, 법령 및 정책 분석, 설문조사, 초점집단인터뷰(FGI), 전문가 자문, 토론회, 관계부처 정책협의회 등 다양한 연구과정을 통해 논의된 내용을

종합하여, 청소년의 근로권익을 보장하고 청소년이 안심하고 일할 수 있는 환경을 조성하기 위한 정책방안을 도출하고, 구체적인 실현 방안을 논의하였다.

3. 연구방법

1) 문헌연구

제2장에서 실시한 청소년 근로 관련 선행연구 검토, 제3장에서 실시한 청소년 근로 관련 법·제도 분석 및 설문조사 문항 개발을 위한 기존 조사문항 검토를 위해 문헌연구를 실시하였다.

2) 2차 자료 분석

거시적 관점에서 청소년 근로 실태 관련 변화 추이를 살펴보기 위해, 2차 자료 분석을 실시하였다. 2차 자료 분석은 청소년 근로 경험률, 청소년에 대한 기초노동질서 준수 여부를 비롯해, 부당행위 및 처우 경험 등 주요 지표를 중심으로 검토하였다. 자료 분석에는 ‘청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사’, ‘청소년종합실태조사’, ‘아동·청소년 인권실태조사’, ‘지역별고용조사’ 등 관련 데이터를 적절히 활용하였다.

자료명	개요	주요 검토 지표
경제활동 인구조사	- 작성기관: 통계청 - 조사대상: 전국 표본가구 내 상주하는 만15세 이상 가구원	- 경제활동참가율 - 고용률 - 실업률
고용형태별 근로실태조사	- 작성기관: 고용노동부 - 조사대상: 사업체 내 근로자	- 임금수준 추이 - 월평균 근로일수 - 월평균 근로시간
청소년 종합실태조사	- 작성기관: 여성가족부 - 조사대상: 전국 5천 가구 내 청소년 및 주양육자	- 취업 형태 - 생애 아르바이트 경험
아동·청소년 인권실태조사	- 작성기관: 한국청소년정책연구원 - 조사대상: 전국 초4~6, 중1~3, 고1~3학년에 재학 중인 학생	- 최근 1년간 아르바이트 경험률 - 부당행위(임금체불, 계약사항 위반) 경험
청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사	- 작성기관: 여성가족부 - 조사대상: 전국 초4~6, 중1~3, 고1~3학년 등 청소년	- 현재 또는 올해 아르바이트 경험률 - 아르바이트를 하는 이유 - 최저시급 준수 여부 - 근로계약서 작성 및 교부 여부

자료명	개요	주요 검토 지표
사회조사	- 작성기관: 통계청 - 조사대상: 약 27,336 표본가구 내의 만 13세 이상 상주 가구원	- 전반적인 근로여건 만족도 - 근로환경 만족도

* 출처: 통계 개요에 대한 내용은 '통계청 통계설명자료서비스, <https://www.k-stat.go.kr/metasvc/msba100/statsdodta?statsConfmNo=101004#202320150504ME0000000057>에서 개별 통계별로 조회하여 발췌 정리함(2024.8.28. 인출).

3) 설문조사

청소년 근로 실태 파악을 위한 신뢰할만한 자료수집을 위해, 전국 수준 설문조사를 실시하였다. 조사대상은 법령이 정하는 근로 가능연령을 고려하되 최근에 목도되는 근로의 저연령화 현상을 포착할 수 있도록 중1~고3을 표집대상으로 삼아 조사를 실시하였다.

주요 요소	내용	비고
모집단	• 전국 중1~고3에 재학 중인 청소년	NYPI 횡단 조사 참여
표집틀	• 중(1~3학년), 고(1~3학년)	
표본수	• 총 7,500명(중학생 3,000명, 고등학생 4,500명) - 중1~고3, 학년별 각 1,000명씩 표본을 할당하고, 조사내용의 특성을 고려하여 직업계고 학생은 별도로 학년별 각 500명씩 총 1,500명을 추가 표집	
표집방법	• 변형비례, 층화다단계집락표집	
조사시기	• 2024년 5월 13일~7월 8일	

4) 면접조사: 초점집단인터뷰(FGI)

설문조사로 파악하기 힘든 세밀한 실태 파악을 위해, FGI를 실시하였다. FGI에서는 설문조사를 통해 파악하기 힘든 근로 경험의 애로사항을 확인하고, 점차 다양화되는 디지털 플랫폼 노동 관련 실태를 포착하는 데 중점을 두었다. 면접은 근로 경험이 있는 청소년 총 18명을 대상으로, 4집단으로 나누어 실시하였다.

주요 요소	내 용
면접집단의 설정	• 조사목적에 고려해 근로경험 업종별로 4개 그룹으로 구분 - 집단A : 청소년이 가장 많이 종사하는 서빙 업종 유경험자로 구성 - 집단B : 일반 업종 중 서빙을 제외한 여타 업종 유경험자로 구성 - 집단C : 디지털 플랫폼 업종 중 배달을 제외한 업종 유경험자로 구성 - 집단D : 디지털 플랫폼을 통한 배달 업종 유경험자로 구성

주요 요소	내 용
면담참여자 규모	• 총 18명 (4개 그룹으로 나누어 실시) - 집단A(서빙 업종) 5명, 집단B(서빙 제외 일반 업종) 4명, 집단C(배달 제외 디지털 플랫폼) 6명, 집단D(배달 업종) 3명
FGI 방식	• 구조화된 면담지를 기반으로 실시하는 집단면담
주요 내용	• (공통 질문) 근로 경험, 청소년 근로에 대한 사회적 인식, 정책적 수요 • (유형별 질문) 디지털 플랫폼 노동 관련 경험, 배달 플랫폼 노동 관련 경험
집행 방법	• 1개 그룹 당 1시간 30분~2시간 내외, 집단별로 각 1회씩 실시 • 연구참여자 동의를 얻어 현장기록 및 녹취, 전사
면담자	• 연구진 및 면접조사원

5) 전문가 자문

학계 및 현장 전문가를 대상으로, 연구 추진 절차 전반에 걸쳐 자문의견을 청취하고 의견을 수렴하였다. 구체적으로, 연구계획의 수립, 실태조사 내용 및 문항 개발 과정에서 다양한 전문가의 자문의견을 청취하였다. 또한 주요 이슈별(청소년 노동인권 상담, 근로 청소년 권리구제, 노동인권교육 등) 자문회의를 통해, 학계와 현장 종사자, 공인노무사, 정부 및 지자체 공무원 등 관계자의 의견을 수렴하였다. 연구의 후반부에는 현실 적합성 있는 정책과제 제안을 위해, 연구결과를 기반으로 도출된 정책과제(안)에 대한 전문가 집중 검토도 진행하였다.

6) 기타 연구방법 : 정책포럼 및 정책연구실무협의회

본 연구에서는 각계의 다양한 의견을 수렴하기 위해 정책포럼을 개최하고, 정책기여도 제고를 위해 관계부처와 연구내용을 검토하고 협의하고자 정책연구실무협의회를 개최하였다. 먼저, 청소년 근로 문제에 대한 사회적 관심을 환기하고 관련 분야 전문가들의 다양한 의견을 청취하기 위해, 정책포럼을 개최하였다. 포럼은 본원에서 추진 중인 중인 유관 연구과제와의 협업을 통해 2개 과제 공동주최로 추진되었으며, 「청소년 노동인권 보장 방안 마련을 위한 토론회: 소극적 보호에서 적극적 보장으로」라는 주제로 2024.8.22.(수) 서울 전태일 기념관에서 개최되었다. 또한, 정부가 추진하는 정책의 성과와 애로사항, 최근의 정책동향 및 정책 개선 계획 등에 대한 관계부처 의견 수렴을 위해 여성가족부 및 고용노동부 유관부서와 정책연구실무협의회를 개최하고, 그 결과를 연구에 반영하였다.

4. 연구 추진 절차

상술한 연구내용 및 방법을 반영한 본 연구의 전체적인 추진 절차는 [그림 I -1]과 같다.

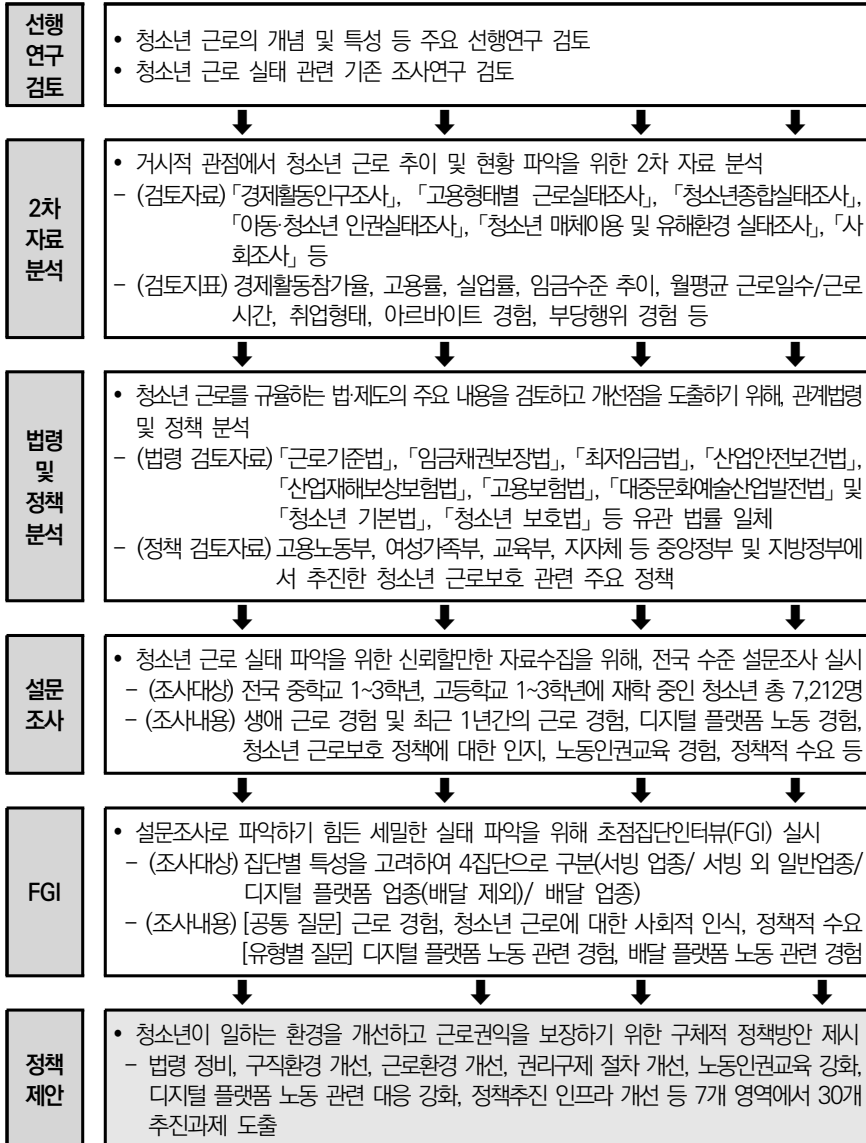


그림 I -1. 연구 추진 절차

○ ————— 제2장 연구의 배경

- 1. 청소년 근로의 개념
- 2. 청소년 근로의 특성
- 3. 청소년 근로 관련 주요 선행연구
- 4. 청소년 근로 실태 관련 기존
 조사 검토
- 5. 청소년 근로 추이 및 현황
- 6. 소결 및 시사점

1. 청소년 근로의 개념

청소년 근로의 개념을 규정하는 데는 ‘청소년’의 연령 범위와 ‘근로’의 범위를 어디까지 볼 것인가가 관건이 된다. 먼저 연령의 경우, 청소년정책의 근간이 되는 「청소년 기본법」에서는 청소년의 연령을 9세 이상 24세 이하로 규정하고 있고, 청소년 고용금지업소 관련 규정을 규율하는 「청소년 보호법」에서는 만 19세 미만을 청소년으로 간주하고 있다. 아이돌 연습생, 아역 연기자 등을 규율하는 「대중문화예술산업발전법」에서도 청소년을 만 19세 미만의 사람으로 규정하고 있다(유민상, 이경상, 유성렬, 이수정, 2023).

한편, 「근로기준법」 및 동법 시행령에서는 만 18세 미만을 연소근로자로 규정하고 있다. 「근로기준법」은 근로에 관한 가장 기본적인 법령이므로 이에 대해서는 아래에서 좀 더 구체적으로 살펴보기로 한다. 현행 「근로기준법」은 연소자의 범위를 ‘만 15세 미만인 사람’, ‘만 15세 이상 18세 미만인 사람’으로 나누어 구분하고, 연소근로자에 대해 특별한 보호를 정하고 있다. 이 가운데 ‘만 15세 미만’에 대해서는 가장 강한 보호가 적용된다. 「근로기준법」상 취업이 가능한 최저연령은 만 15세이므로 만 15세 미만인 자는 원칙적으로 근로자로 사용할 수 없으며(근로기준법 제64조 제1항), 예외적인 경우, 즉 고용노동부 장관으로부터 취직인허증을 발급받은 경우에 한해 만 13세 이상~만 15세 미만에 해당하는 자도 취업이 가능하다고 규정하고 있다. 다만, 예술공연 참가를 위한 경우에 한해서는 예외적으로 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있다(근로기준법 시행령 제35조 제1항, 국가법령정보센터 2024.5.9.인출).

청소년 근로를 둘러싼 이 같은 연령 규정을 참고하여, 황진구와 유민상(2018)의 연구에

3) 2장은 황여정 선임연구위원(한국청소년정책연구원), 임희진 선임연구위원(한국청소년정책연구원), 정은주 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

서는 일하는 청소년 연령을 만 13세~24세로 설정하고, 특별한 보호가 필요한 연소근로자인 만 13세 이상~18세 미만과, 민법 상 성년에 해당하여 연소근로자에 대한 특별한 보호가 적용되지 않는 만 18세 이상~24세 이하 후기청소년 등 두 집단으로 구분한 바 있다. 이 가운데 후기청소년은 법적으로는 성인의 근로와 다를 바 없지만, 노동시장에 처음 진입하는 경우가 많아 자신의 권리를 인지하지 못하는 경우가 많고, 일자리의 질이 낮으며, 근로시간이 짧아 「근로기준법」과 사회보험 관련법의 적용이 배제되는 등 현실에서는 권리 보호 측면에서 취약한 특성을 지닌다고 보았다(황진구, 유민상, 2018: 19-20).

표 II-1. 관계 법령에 규정된 청소년의 연령 범위

구분	청소년의 연령 범위에 대한 법적 규정	소관부처
청소년 기본법	• “청소년”이란 9세 이상 24세 이하인 사람을 말한다.	여성가족부 (청소년정책과)
청소년 보호법	• “청소년”이란 만 19세 미만인 사람을 말한다.	여성가족부 (청소년보호환경과)
근로기준법	• 18세 미만을 연소근로자로 규정	고용노동부 (근로기준정책과)
대중문화예술산업 발전법	• “청소년”이란 만 19세 미만의 사람을 말한다(노동시간 등 노동조건은 15세를 기준으로 세부 규정)	문화체육관광부 (대중문화산업과)

* 출처: 유민상 외(2023), 405쪽, 〈표 V-4-12〉에서 발췌하여 구성.

청소년 근로의 연령 범위와 관련하여 실제 수행된 선행연구의 연구 대상을 살펴보면, 국가인권위원회(2020)가 실시한 「청소년 노동인권 상황 실태조사」에서는 만 24세 이하까 지를 조사 대상으로 설정하였고, 고용노동부(2014)가 실시한 「근로청소년 유형 분석 및 유형별 정책지원 방안 연구」는 만 15세~24세를 대상으로 수행되었다. 반면, 국가승인통 계인 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」의 근로보호 영역 조사는 후기청소년을 제외한 중·고등학생만을 대상으로 이루어졌다. 이상의 내용을 종합하면, 근로청소년의 연령 범위는 넓게는 만 24세까지를 포괄하나, 개별 연구의 목적에 따라 다양하게 설정되어 왔음을 알 수 있다.

다음으로, 청소년 근로의 개념 규정과 관련하여, ‘근로’의 범위를 어디까지 볼 것인가에 대한 문제가 있다. 우선, 청소년이 행하는 ‘근로’ 유형에 대한 고려가 필요하다. 이와 관련 하여, 전경숙과 노재봉(2003)의 연구에서는 근로청소년에 대해 임시로 하는 일, 즉 상당기

간 동안 지속적으로 하는 일이 아니라, 더 나은 기회가 있다면 언제라도 그만둘 수 있는 일을 하는 15세 이상 24세 이하의 청소년이라고 규정함으로써(김지경 외, 2014: 28에서 재인용), 청소년의 근로를 ‘임시로 하는 일, 더 나은 기회가 있다면 언제라도 그만둘 수 있는 일’로 간주한 바 있다. 이와 관련하여, 김지경 외(2014)는 그간 수행된 선행연구들이 대체로 근로청소년을 ‘용돈을 목적으로 아르바이트라는 임시적 노동에 참여하는 중·고등 학생’으로 전제해왔다고 정리했는데, 이러한 논의에 따르면 과거의 연구들은 청소년 근로를 주로 아르바이트와 같은 임시적 노동에 한정해왔음을 알 수 있다.

그러나 최근에 수행된 연구들은 청소년 근로의 범위를 아르바이트나 임시적 노동에 국한하지 않고, 보다 폭넓게 바라보는 경향을 보인다. 예컨대 황진구·유민상(2018)은 ‘일하는 청소년’의 개념을 “노동에 대한 대가에 관계없이 노동시장에 참여하여 자신의 노동력을 제공하고 있는 만 13세~24세까지의 사람”으로 정의함으로써, 고용 계약을 통해 노무를 제공하고 보수를 지급받는 형태보다 더 포괄적으로 규정하였다. 이러한 관점에서는 통상적인 아르바이트는 물론, 직업계고 현장실습생, 대학생 무급인턴 등 자신의 노무를 제공하지만 당장의 대가를 지급받지 않는 경우도 청소년 근로의 유형에 포함된다(황진구, 유민상, 2018). 같은 맥락에서, 유민상 외(2023)의 연구 역시 청소년 근로에 대해 소규모 업장에서 단시간·단기간 행하는 노동으로 대표되는 아르바이트뿐만 아니라, 최근 아동·청소년 사이에서 확대되고 있는 크리에이터, 그리고 대중문화예술인, 아이돌연습생, 나아가 직업계고 교육과정인 현장실습 제도와 산학일체형 도제학교 참여 등도 청소년 노동의 유형에 해당한다고 폭넓게 인정하였다.

한편, 법적·제도적으로 보호되는 ‘근로’의 범위를 논하는 데는 ‘근로자성’ 여부도 그간 판단 기준으로 작용해왔다. 이에 대해서는 지금까지의 노동기본권 보호가 이처럼 ‘근로자성’ 인정 여부에 기반을 두었던 탓에 열악한 일자리에서 부당한 처우를 받는 청소년의 권리를 보호하는 데 미흡했다는 지적이 있다(황진구·유민상, 2018: 20-21). 이러한 ‘근로자성’ 여부에 대한 판단도 시간이 흐름에 따라 사회변화를 반영하여 완화되는 추세를 보이고 있다. 이와 관련하여, 「근로기준법」 상 노동자를 판단할 때 적용되는 사용종속성에 대해 1994년 대법원 판결(대법원 1994.12.9. 선고, 94다22859)에서는 지위명령성과 관련해 ‘구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부’에 따라 판단한 반면, 2006년 대법원 판결(대법원 2006.1.27. 선고, 2004다29736)에서는 ‘상당한 지휘·감독’으로 그 요건을 다소 완화하여 업무 특성과 성격을 반영하는 변화를 보였다(유민상 외, 2023).

청소년 근로의 개념 정의와 관련한 이상의 논의를 종합하면 다음과 같다. 먼저, 연령 범위의 경우, 광의의 관점에서는 24세 이하 후기 청소년까지 청소년 근로의 범주에 포함되는 것으로 볼 수 있다. 다만, 「헌법」 제32조 제5항에서 연소자의 근로에 대한 특별한 보호를 정하고 있고, 이를 구체화한 법률인 「근로기준법」 상 연소자 보호 규정은 18세를 기준으로 한다. 따라서 현행법상 통상적으로 특별한 보호가 필요한 ‘청소년 근로’는 만 18세 미만의 근로를 지칭하는 것으로 이해하는 것이 타당해 보인다. 따라서 본 연구에서는 이들을 연구의 주요 대상으로 설정하고자 한다.

근로 유형 범위의 경우, 과거에는 소위 ‘아르바이트’와 같은 임시적 노동을 중심으로 청소년 근로를 바라보았으나 최근에는 청소년 근로로 간주하는 범위가 넓어지고 있다는 점을 고려해, 통상적인 아르바이트 외에 디지털 플랫폼 노동자, 콘텐츠 크리에이터, 대중 문화예술인, 아이돌 연습생, 현장실습 및 도제학교 참여 등도 청소년 근로의 유형에 포함할 필요가 있어 보인다. 다만, 이 가운데 현장실습 및 도제학교처럼 정규 고등학교 교육과정으로 수행되는 근로는 별도의 법제를 적용받고, 학습과 근로의 성격이 혼재된 특수성이 있는 바, 본 연구에서 이를 포괄하여 다루기에는 현실적인 제약이 있다고 판단해, 연구 범위에서 제외하고자 한다.

2. 청소년 근로의 특성⁴⁾

이 절에서는 청소년 근로에 내재된 특성을 살펴보고, 이를 토대로 청소년 근로 보호의 필요성을 점검해 보고자 한다.

1) 법령이 정하는 ‘특별한 보호’가 필요한 근로

청소년의 근로에 대해서는 성인의 근로와는 달리 특별한 보호가 요구되며, 따라서 「헌법」과 「근로기준법」 등 법률에서도 연소자에 대한 특별한 보호 규정을 두고 있다. 청소년은 신체적·정신적으로 성장하는 단계에 있으므로, 장시간 노동이 청소년의 건강과 신체적·정신적 성장을 방해하고, 교육기회를 박탈할 우려가 있다(박지순 외, 2020). 또한 성장

4) 이 절의 내용은 “유민상·이경상·유성렬·이수정(2023). 2023 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구-한국 아동·청소년 인권실태: 총괄보고서” 중 V장의 ‘4. 일하는 청소년의 노동권 사각지대 발생 원인과 향후 과제’ 내용을 중심으로 요약·발췌하되, 여타 관련 선행연구 내용을 함께 검토하여 정리·재구성하였다.

단계에서의 근로경험은 향후 직업생활에 대한 가치관 형성, 근로자로서의 자세와 권리를 학습할 수 있는 중요한 계기가 된다는 점(박지순 외, 2020: 7)에서도 시기적 특수성이 있으며, 따라서 이 시기에 부정적 환경에 노출되지 않도록 보호할 필요가 있다.

이에 청소년, 특히 연소근로자의 신체적·정신적 성장을 보호할 수 있도록 법령에 특별한 규정을 두고 있다(하갑래, 2020; 이상윤, 2019; 박지순 외, 2020: 7에서 재인용). 따라서 청소년의 경우, 성인 근로자에게 적용되는 「근로기준법」 상의 기본적인 근로조건이 적용되는 것은 물론이며, 그 외에도 몇 가지 별도의 보호장치가 마련되어 있다(박지순 외, 2020: 7). 예컨대 「청소년 보호법」에서는 각종 유해한 환경으로부터 청소년을 보호할 수 있도록 출입·고용금지업소 등을 규정하고, 「직업안전법」에서는 청소년에게 유해한 업소에 직업소개를 금지하는 등의 보호규정을 두고 있다(박지순 외, 2020: 1).

이와 관련하여, 황진구와 유민상(2018: 22)은 일하는 청소년이 보호받아야 하는 이유에 대해 다음의 세 가지 측면을 적시한 바 있다. 첫째, 청소년의 건강한 성장을 위해 유해환경으로부터 보호가 필요하며, 둘째, 청소년은 사회·경제·문화적 약자에 해당하므로 권익 보호를 위해 부당한 착취로부터 보호되어야 하며, 셋째, 청소년기의 과도한 노동은 학습권을 침해할 수 있는 바, 청소년들이 제대로 된 학습기회를 가질 수 있도록 과도한 노동으로부터 보호받아야 한다는 것이다.

2) 열악하고 취약한 근로 여건

다음으로, 청소년의 근로는 성인의 근로에 비해 열악하고 취약한 근로 여건에 처할 우려가 크다. 청소년의 근로는 초단시간 근로, 단시간 및 기간제 근로 등 소위 비전형 노동의 대표적 형태에 속하는 경우가 많으며, 따라서 상대적으로 취약하고 열악한 근로조건 속에서 부당한 대우에 노출되기 쉽다(박지순 외, 2020: 1).

이에 대해 열악하고 취약한 노동시장 여건의 문제는 비단 청소년에게만 해당하는 문제는 아니며 근로빈곤층(working poor) 등 취약계층 성인근로자에게도 동일하게 적용된다는 주장이 제기될 수 있다(김지경 외, 2014: 4). 그러나 취약계층 성인근로자와는 달리, 청소년은 기본적으로 우리 사회 전반에 자리잡은 ‘연령(나이)주의’와 노동시장의 구조적 문제에서 비롯되는 불안정 고용에 따른 억압구조가 복합적으로 작용한다는 점에서 차이가 있다(최지용, 2014.4.24.; 김지경 외, 2014: 4에서 재인용). 즉, 나이가 어리다는 이유로 불리한 위치에 처하기 쉽고, 그로 인해 권리를 침해받을 우려가 크다.

3) 청소년 근로에 대한 차별적 인식

연령에서 비롯되는 불리함과 더불어, 청소년 근로에 대한 차별적 인식 또한 청소년 근로에 내재된 문제이자 특수성으로 볼 수 있다. 이제까지 청소년의 근로 또는 근로활동을 하는 청소년에 대한 우리 사회의 시각은 이들의 ‘일’ 경험을 청소년기에 한 번쯤 경험해 볼 수 있는 그다지 중요하지 않은 부차적인 것으로 간주하기 십상이었고, 따라서 청소년의 근로활동을 정당한 ‘노동’으로 인정하지 않는 경우도 많았다(김지경· 외, 2014: 4). 노동관계법에 따라 독자적으로 근로계약을 맺고 임금을 받으며 일하는 청소년에 대해 ‘용돈벌이’로 치부하거나, 하찮게 대하는 행태도 청소년 근로에 대한 우리 사회의 인식 부족과 차별적 인식에 바탕을 두고 있다(유민상 외, 2023).

이 같은 차별적 인식으로 인해, 다년간 아르바이트 경험이 쌓인 경우에도 경력을 인정하지 않고 최저임금에 미달하는 임금을 지급하거나, 지나치게 긴 수습기간을 두어 임금을 깎는 등 정당한 대가를 지불하지 않는 부당처우가 발생해 왔다(유민상 외, 2023). 이처럼 청소년을 노동계약에 따라 일하는 동료 시민, 노동자가 아닌 나이와 사회적 지위의 우월한 관계를 이용해 차별적으로 대하는 태도가 청소년의 근로환경을 지속적으로 취약하게 만드는 원인으로 작용하고 있다(유민상 외, 2023).

4) 권리보호의 사각지대에 처할 우려

청소년 근로는 노동법 사각지대에 처할 우려가 크다는 점도 주목할 필요가 있다. 현행 「근로기준법」은 5인 미만 사업장에 대해서는 부당해고 및 부당해고 구제신청, 연장·휴일·야간 가산수당 적용, 연차휴가 등의 규정을 적용하지 않아도 되는 예외를 인정하고 있다. 또한 주휴수당의 경우, 주당 근로시간이 15시간 이상인 경우에 지급되므로, 15시간 미만의 근로에 대해서는 지급 의무가 발생하지 않는다(국가법령정보센터, 2024.2.7. 인출).

사업장 규모와 주 15시간 노동기준에 따른 「근로기준법」 적용의 사각지대가 청소년에게 더욱 불리한 이유는 청소년들이 음식점·식당·레스토랑, 카페·베이커리 등 사업장 규모가 작은 곳에서, 단시간 일하는 비율이 높기 때문이다(유민상 외, 2023). 이와 관련하여, 여성가족부가 실시한 ‘2022 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사’ 결과에 따르면, 아르바이트를 하는 중·고등학생의 주당 평균 근로시간은 15.5시간으로, 2020년 16.8시간보다 1.3시간 감소한 것으로 파악된 바 있다(김지경, 송현주, 김균희, 정윤미, 2022). 이 같은

주당 평균 근로시간의 감소에 대해 이 조사에서는 주휴수당을 지급하지 않기 위해 청소년을 대상으로 쪼개기 근로계약을 체결했을 가능성을 시사한다고 보았다(김지경 외, 2022). 5인 미만 사업장에서 주 15시간 미만의 근로를 하는 청소년들은 근로보호의 사각지대에 내몰리게 되는 것이다.

한편, 관계 법령의 복잡한 연령규정과 이로 인해 발생하는 사각지대 때문에 청소년의 권익이 제대로 보호받지 못하는 경우도 발생한다. 예컨대, 청소년에게 유해하고 위험한 환경을 따져 고용과 야간 노동, 노동시간 등을 제한할 때 「근로기준법」은 18세 기준을, 「청소년 보호법」은 19세 기준을 적용하므로, 18세 이상 19세 미만에 속하는 경우에는 「근로기준법」 상 유해·위험 기준은 적용되지 않고 「청소년 보호법」 상 기준만 적용되는 사례가 발생한다(유민상 외, 2023).

근로시간과 관련한 법령의 규정도 일관되지 않다. 「근로기준법」에서는 18세 미만의 연소근로자에 대해 근로시간을 주 35시간으로 제한(당사자 동의가 있는 경우 주 5시간 연장 가능)하도록 규정한 데 비해, 「대중문화예술산업발전법」에서는 15세 이상 청소년은 노동시간을 주 40시간으로 제한(당사자 동의가 있는 경우 주 6시간 연장 가능)하고 있어, 차이가 있다(유민상 외, 2023). 「근로기준법」은 이를 위반할 경우 '2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금'에 처할 정도로 엄격하게 규제하지만, 「대중문화예술산업발전법」의 청소년 근로시간 위반 규정에 대해서는 처벌 규정이 없다(유민상 외, 2023).

5) 불분명한 관리·감독 및 책임 소재

청소년 근로보호 관련 규정이 여러 법령에 산재함에 따라, 주무부처가 혼재되어 있고 그로 인해 관리·감독 및 책임 소재가 불분명하다는 점도 청소년 근로에 내재된 문제이자 특성으로 볼 수 있다(유민상·이경상·유성렬·이수정, 2023). 구체적으로, 전반적인 근로보호에는 「근로기준법」이 적용되지만, 아르바이트 문제는 여성가족부가 담당해 왔고, 직업 계고 현장실습은 교육부, 일학습병행제도인 산학일체형 도제학교는 고용노동부가 주관하는 등 다양한 부처가 관계되어 있다.

사정이 이렇다보니 사업장의 근로감독과 노동권 침해 발생 시 권리 회복 절차에 대한 주요 역할은 고용노동부에서 관장하는 것이 원칙임에도 불구하고, 관련법의 소관 부처별 역할이 중복되거나 법적 권한 문제로 절차가 복잡해지고, 책임 소재가 불분명해지는 등의 문제가 발생한다. 여성가족부가 운영했던 청소년근로보호센터 및 고용노동부의 청소년근

로권익센터에 대해서도 이러한 견지에서 문제 제기가 이루어진 바 있다(유민상 외, 2023). 상담과 권리 구제 지원은 수요자 입장에서 편리하고 효율적인 지원이 중요한데, 실효성을 담보하지 못한 기능 증복은 정책당사자의 불편을 가중시킬 우려가 있다.

한편, 여성가족부가 담당했던 청소년 근로보호사업은 2024년 예산이 전액 삭감되었고, 그로 인해 청소년근로보호센터에 대한 국고 지원이 중단되었다. 여성가족부는 고용노동부에 증복 사업이 있다는 이유를 제시했는데, 고용노동부의 해당 사업 예산은 여성가족부가 삭감한 만큼 증액되지 않았고, 오히려 일부 감소한 것으로 알려져 있다(경향신문, 2023.9.17.). 청소년 근로보호 사업의 전반적인 축소가 우려되는 부분이다.

3. 청소년 근로 관련 주요 선행연구

청소년 근로 문제를 조명한 주요 선행연구를 개괄해 보면 다음과 같다. 먼저, 한국청소년정책연구원에서 2014-2015년에 실시한 ‘청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구Ⅰ·Ⅱ’⁵⁾⁶⁾을 들 수 있다. 이 연구는 2개년에 걸쳐, 첫해에는 10대 청소년의 아르바이트를 중심으로, 이듬해에는 후기청소년의 아르바이트를 중심으로 실태조사를 실시하고 정책방안을 제시하였다. 특히 2014년 수행된 10대 청소년 대상 조사의 경우, 전국의 중·고등학생을 대상으로 대표성 있게 수집된 대규모 표본을 활용하여 기본적인 근로 조건부터 청소년이 주로 종사하는 주요 업종별 세부 실태까지 비교적 세밀하게 파악했다는 점에서 의미가 있다. 그러나 연구가 수행된 지 10년이 경과하여 정책 수립을 위한 기초자료로 활용하기 어렵고, 최근 이슈가 되는 배달 노동, 플랫폼 노동 등에 대한 정보를 담고 있지 못하다는 한계가 있다.

비슷한 시기에 여성가족부가 실시한 ‘근로청소년 유형 분석 및 유형별 정책 지원방안 연구’⁷⁾도 청소년 근로 보호와 관련하여 의미 있는 논의를 제공해 주었다. 이 연구는 근로청소년을 동질집단으로 간주하지 않고, 근로 목적과 부모와의 동거 여부라는 현재 상태를 기준으로 삼아 근로청소년의 유형을 ‘비경제적 목적의 근로청소년’과 ‘경제적 목적의 근로청소년’으로 구분하고, 유형별 특성에 따른 정책욕구를 파악하여 청소년 근로 권익 보호에

5) 안선영·황여정·이수정·이로사(2014). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구Ⅰ. 세종: 한국청소년정책연구원.

6) 황여정·김정숙·이수정·변정현(2015). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구Ⅱ. 세종: 한국청소년정책연구원.

7) 김지경·박창남·정윤미(2014). 근로청소년 유형 분석 및 유형별 정책지원 방안 연구. 서울: 여성가족부.

관해 구체적인 정책방안을 도출(김지경 외, 2014)했다는 점에서 여타 연구와 차별화된다. 다만 이 연구는 비확률표집을 적용해 조사대상을 모집하고, 15~24세 청소년 총 503명을 대상으로 실태조사를 실시했다는 점에서 조사결과를 일반화하기에는 어려움이 있다.

2020년 고용노동부가 실시한 ‘연소근로자 실태조사 및 제도개선 방안 연구’⁸⁾는 18세 미만 연소근로자에 집중하여, 이들의 근로실태를 파악하기 위한 실태조사를 실시하고 이를 근거로 제도개선 방안을 제시하였다. 실태조사는 현재 근로를 제공하고 있는 연소근로자 230명을 대상으로 고용 및 노동실태를 파악하는 데 목적을 두고 실시되었으며, 기초 노동질서 등 노동관계법령 준수 여부, 연소근로자 보호를 위한 필요사항 등을 조사하였다(박지순 외, 2020: 108). 이를 토대로 이 연구에서는 근로감동능력의 개선 방안, 연소근로자의 안전한 근무환경 정비를 위한 제도 정비, 권리의식 및 준법의식 고양 등의 측면에서 연소근로자 보호의 실효성 확보 방안을 제시하였다. 아울러 각종 법령에 혼재한 연소근로자 관련 연령범위 조정 등 법제 개선방안 등도 제안하였다. 이 연구는 다양한 측면에 걸쳐 종합적으로 정책 개선방안을 제시했다는 점에서 의미가 있다. 그러나 실태조사의 경우, 조사대상이 230명으로 매우 제한되어 있어 조사결과를 일반화하기 어렵다는 한계가 있다.

같은 해 국가인권위원회에서 실시한 ‘청소년 노동인권 상황 실태조사’⁹⁾도 눈여겨 볼 필요가 있다. 이 연구는 일하는 청소년의 비율이 증가추세에 있음에도 불구하고 청소년정책이 주로 교육문제에 집중하고 있다는 문제의식에서, 근로청소년에 대한 사회안전망 마련 및 청소년 노동인권 정책이 청소년정책 영역으로 확장되어야 한다고 보고, 관련 정책 마련을 위해 실태 파악을 위한 기초조사 차원에서 수행되었다(장명선 외, 2020: iii). 이 연구에서는 근로 경험이 있는 청소년 당사자와 청소년 노동업무 담당자 등을 대상으로 청소년 노동실태 및 인권현황 파악을 위한 설문조사를 실시하였고 일부 심층면접도 병행하였으며, 그 밖에 청소년 노동인권 실태, 노동환경 등에 대한 통계 및 판결례 현황과 더불어 청소년 노동인권 관련 해외 법제와 정책 사례도 함께 검토하였다(장명선 외, 2020). 이 연구는 청소년 노동인권실태 파악 및 제도 개선을 위해 다양한 연구방법을 적용해 풍부한 정보를 수집·분석·제공하고 있다는 점에서 의미가 있다. 다만, 실태조사의 경우, 조사대상이 만 24세 이하 청소년 526명(장명선 외, 2020)으로 표본규모가 작은

8) 박지순·박수경·기세환·최홍기·곽용희·노하영(2020). 연소근로자 실태조사 및 제도개선 방안 연구. 세종: 고용노동부.

9) 장명선·김윤나·김재민·박건·이소라·신정웅·백승준·홍민(2020). 청소년 노동인권 상황 실태조사. 서울: 국가인권위원회.

편이며, 거주지가 서울, 경기, 인천 등 수도권에 한정되어 전국 수준에서 일반화하여 해석하기 어렵다는 한계가 있다.

한편, 지자체 단위에서 청소년 근로 문제와 관련하여 실시한 실태조사 또는 관련 연구로는 서울시교육청이 실시한 ‘서울학생 노동인권 실태조사’¹⁰⁾, 경기도에서 실시한 ‘경기도 청소년 노동인권 실태조사’¹¹⁾ 등이 대표적이다. 이 가운데 서울시교육청은 2018년 「서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례」를 제정하고, 조례에 의거하여 노동인권교육을 실시하였으며, 관련 실태 파악을 위해 2018년 및 2021년 서울학생 노동인권 실태조사를 실시하였다(송태수 외, 2021). 2021년 실태조사의 경우, 서울시 관내 중·고등학생 2,614명과 초·중·고 교원 1,118명을 대상으로 조사가 이루어졌다. 이 연구는 특정 지자체에서 수행된 실태조사임에도 불구하고 비교적 대규모 표본을 대상으로 자료수집이 이루어졌으며, 아르바이트 경험에 관한 기본적인 실태 파악 외에, 노동인권교육 경험에 대해서도 비교적 상세한 조사가 이루어졌다는 점에서 의미가 있다. 그러나 서울시에 한정하여 수행된 연구라는 점에서 역시 조사결과를 일반화 하는 데는 어려움이 있다.

서울시교육청의 노동인권 실태조사가 중·고등학생만을 대상으로 한 데 비해, 경기도평생교육진흥원이 2021년 수행한 ‘경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구’는 경기도 관내 중·고등학생(중3~고3) 36,359명과 더불어, 경기도 내 학교 밖 시설 67개소에 대한 전수조사를 통해 학교 밖 청소년 76명을 조사대상에 포함했다(경기도평생교육진흥원, 2021)는 점에서 차이가 있다. 조사내용은 노동인권교육 실태, 노동 경험 등을 포함한다. 이 조사는 경기도 관내 중·고등학교 총 1,120개교 중 721개교가 조사에 참여한 대규모 조사이며, 학교 밖 청소년도 조사대상에 포함했다는 점에서 의미가 있으나, 역시 특정 지역에 국한한 조사라는 점에서 한계를 노정한다.

그 외에 한국청소년정책연구원이 2018년 수행한 ‘청소년 노동기본권 보장 방안 연구’¹²⁾, 2020년 수행한 ‘청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 연구’¹³⁾는 실태 조사에 무게중심을 두지는 않았지만 청소년 근로 보호와 관련하여 의미 있는 시사점을 제공한 연구들로 볼 수 있다. ‘청소년 노동기본권 보장 방안 연구’는 실태파악보다는 선행 연구 및 관계법령, 국내외 제도에 대한 검토를 통해 청소년 노동기본권의 구성요소와

10) 송태수·이원희·손영근·유형근·김봉규·변섭·김가영(2021). 2021년 서울학생 노동인권 실태조사. 서울: 서울특별시교육청.

11) 경기도평생교육진흥원(2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구. 경기: 경기도평생교육진흥원.

12) 황진구·유민상(2018). 청소년의 노동기본권 보장 방안 연구. 세종: 한국청소년정책연구원.

13) 유민상·최정원·이수정·장혜림(2020). 청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 연구. 세종: 한국청소년정책연구원.

세부적인 내용을 정리하고, 이를 토대로 정책대안을 제시하였다(황진구·유민상, 2018). 특히 이 연구는 청소년이 보장받아야 할 노동기본권으로 안전과 건강에 대한 권리, 적절한 보상에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 노동조건에 대해 알 권리, 인격보호에 대한 권리, 일자리에 대한 권리, 참여에 대한 권리 등을 제시했는데(황진구·유민상, 2018), 이러한 논의는 근로여건 개선과 같은 협의의 차원이 아닌, 보다 넓은 의미에서 일하는 청소년에게 적용되어야 할 권리보장의 범위를 제시했다는 점에서 의미가 있다.

마지막으로, ‘청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 연구’는 사회환경 변화에 따라 최근 빠르게 확산하고 있는 디지털 플랫폼 노동 실태를 조망하고, 이를 토대로 개선방안을 제시했다는 점에서 주목할 만하다. 이 연구에서는 디지털 플랫폼 관련 노동실태를 파악하기 위해, 해당 경험이 있는 만 15세 이상~34세 이하 청소년·청년 528명을 대상으로 플랫폼 노동 이력, 플랫폼 노동 현황 등에 관해 조사하고, 추가적으로 21명을 대상으로 면접조사를 실시하였으며, 디지털 플랫폼 노동에 관한 국내외 법·제도를 검토하였다. 그리고 이를 토대로 청소년·청년 플랫폼 노동자의 권익개선을 위한 정책과제를 도출하였다(유민상 외, 2020). 코로나19 이후 디지털 플랫폼을 매개로 한 노동이 대단히 빠르게 확산하고 있음에도 불구하고 관련 실태를 세밀하게 조사한 연구가 매우 드문 상황에서, 이 연구는 해당 이슈에 집중해 조사와 논의를 진행했다는 점에서 선제적 연구로서 의미가 있다. 그러나 조사대상의 규모가 충분하지 못하고, 34세 이하 청년층까지 조사대상에 포괄하고 있다는 점에서 청소년 관련 실태를 세밀하게 살펴보기에는 제한점이 있다.

4. 청소년 근로 실태 관련 기존 조사 검토

전술한 바와 같이 본 연구는 실태조사를 통해 청소년이 처한 근로 실태를 종합적으로 파악하고, 이를 바탕으로 구체적이고 실질적인 정책방안을 도출하는 데 연구의 목적이 있다. 이에 연구목적을 충실히 달성하기 위해서는 현실을 정확히 반영하는 실태조사가 이루어지는 것이 매우 중요하다. 이에 체계적인 조사 설계를 위해 청소년 근로 실태 파악과 관련하여 기존에 수행된 주요 조사들을 검토하였다.

1) 청소년종합실태조사¹⁴⁾

「청소년종합실태조사」(국가승인통계 제154013호)는 청소년의 현황과 상태를 실증적·체계적으로 파악하여 중장기 청소년정책의 비전과 목표 수립을 위한 기초자료로 활용할 목적으로, 만9~24세 청소년과 양육자를 대상으로 2011년부터 3년 주기로 실시되었다. 조사 내용은 학교생활, 가정생활, 활동, 진로, 건강 등 청소년의 삶 전반에 걸친 10개 영역이다. 조사는 대면 면접조사로 이루어지고 2020년 조사에서는 5,027가구에서 7,170명의 청소년과 4,808명의 주 양육자가 조사에 참여하였다. 청소년종합실태조사의 주요 조사 내용은 <표 II-2>와 같다.

표 II-2. 「청소년종합실태조사」 주요 조사 내용

구분	청소년			주 양육자
	9~12세	13~18세	19~24세	
영역	건강과 주관적 삶의 질	건강과 주관적 삶의 질	건강과 주관적 삶의 질	건강과 주관적 삶의 질
	존중과 가치	존중과 가치	존중과 가치	존중과 가치
	-	참여 및 사회인식	참여 및 사회인식	참여 및 사회인식
	학습과 활동	학습과 활동	학습과 활동	학습과 활동
	진로 및 직업탐색	진로 및 직업탐색	진로 및 직업탐색	진로 및 직업탐색
	-	사회 진입 및 이행	사회 진입 및 이행	사회 진입 및 이행
	-	-	-	보호
	-	-	-	전반적인 가정환경 및 인식

14) 이 절의 내용은 “김기현, 문호영, 황세영, 유민상, 김균희, 이용해(2021). 2020년 청소년종합실태조사”를 발췌하여 작성하였다.

구분	청소년			주 양육자
	9~12세	13~18세	19~24세	
	코로나19 이후 청소년 삶의 변화	코로나19 이후 청소년 삶의 변화	코로나19 이후 청소년 삶의 변화	코로나19 이후 청소년 삶의 변화
	응답자 특성	응답자 특성	응답자 특성	가구 및 응답자 특성

* 출처: 김기현 외(2021). 2020년 청소년종합실태조사. 12쪽.

「청소년종합실태조사」의 조사 내용 중 청소년 근로와 관련된 조사 영역은 사회 진입 및 이행이다. 사회 진입 및 이행의 조사 항목 및 조사 내용은 <표 II-3>과 같다.

표 II-3. 「청소년종합실태조사」 사회 진입 및 이행 조사 항목

조사 항목	조사 내용	조사 여부	
		13~18세	19~24세
아르바이트 경험 여부	아르바이트 경험 여부	○	○
	현재 아르바이트 참여 여부	○	○
취업 여부	취업 여부	○	○
직업 분류	취업자 직업	○	○
월평균 소득	월평균 소득	○	○
종사상 지위 및 부당처우 경험	일하는 형태	○	○
	일하는 목적	○	○
	아르바이트 시 부당처우 경험-폭력	○	○
	아르바이트 시 부당처우 경험-임금체불 등	○	○
비취업상태 및 특성	비취업 기간 중 생활	-	○
	구직 활동 여부	○	○
	구직 활동 기간	-	○

* 출처: 김기현 외(2021). 2020년 청소년종합실태조사. 18쪽.

「청소년종합실태조사」는 9~24세의 모든 청소년 연령대를 포괄하고, 가구조사로 실시되기 때문에 학교 재학 여부와 관계없이 조사 대상이 선정된다는 점에서 표본의 대표성이 확보된다는 장점이 있다. 또한 2011년부터 조사가 실시되었기 때문에 2023년 조사 결과가 발표되면 10여 년간의 변화 추이를 파악할 수도 있다. 그러나 청소년의 생활 전반을 조사하는 매우 포괄적인 조사로 청소년의 새로운 근로형태 등을 면밀히 파악하기에는

한계가 있다.

2) 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사¹⁵⁾

여성가족부는 2016년부터 청소년을 대상으로 매체이용 및 유해환경을 종합적으로 파악하여 청소년정책 수립의 기초자료를 제공하고, 유해환경으로부터 청소년을 보호하는 정책방안을 마련하는 데 활용하고자 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」(국가승인통계 제167001호)를 실시하고 있다(여성가족부, 2023: 485). 이 조사는 「청소년 보호법」 제33조 제4항을 근거로 초등학교 4학년~고등학교 3학년에 재학 중인 학생을 대상으로 하며, 조사 주기는 2년이다. 조사 영역은 매체 영역, 행위 영역, 약물 영역, 업소 영역, 근로보호 영역, 사회인구학적 배경으로 구성되어 있는데, 약물·업소·근로보호 영역은 중·고등학생을 대상으로 조사하고, 초등학생은 약물 영역 중 고카페인 음료 등 일부 정서저해식품 이용 경험만을 조사한다. 2022년에는 초등학생 5,249명, 중학생 5,490명, 고등학생 6,401명의 총 17,140명이 조사에 참여하였다. 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」 조사 영역 중 청소년 근로와 관련이 있는 근로보호 영역의 조사 내용은 <표 II-4>와 같다.

표 II-4. 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」 근로보호 영역 조사 내용

조사 영역	주요 측정 사항	조사 내용
근로보호	근로경험 유무 및 근로 사유	아르바이트 경험
		아르바이트 목적
	가장 오래 한 일, 근로기간, 시간, 급여, 근로계약서 작성, 정보 획득 방법	일한 기간이 가장 길었던 업종
		일한 기간이 가장 길었던 배달 아르바이트의 근로방식
		일한 기간이 가장 길었던 아르바이트 구직 경로
		일한 기간이 가장 길었던 아르바이트 근로 기간
		일한 기간이 가장 길었던 아르바이트 임금 수준 및 지급 방식
		일한 기간이 가장 길었던 아르바이트 근로계약서 작성 여부
		근로계약서 교부 여부

15) 이 절의 내용은 “김지경, 송현주, 김균희, 정윤미(2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사”를 발췌하여 작성하였다.

조사 영역	주요 측정 사항	조사 내용
	부당행위·처우 경험 및 대처방법	아르바이트 시 부당행위 및 처우 경험 여부
		부당행위 경험 시 대처방법
		부당행위 경험 미대처 이유
	근로권익 교육 경험 및 도움 정도	청소년 근로 권익 교육 경험 장소 청소년 근로 권익 교육 경험 도움 정도

* 출처: 김지경 외(2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사. 21쪽 <표 1-10>과 23쪽 <표 1-12>를 발췌하여 재구성.

「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」는 6개 조사 영역 중 근로보호 영역을 1개 영역으로 설정하고 중·고등학생을 대상으로 △근로경험 유무 및 근로 사유, △가장 오래한 일, 근로기간, 시간, 급여, 근로계약서 작성, △아르바이트 정보 획득 방법, △부당행위 및 처우 경험과 대처방법, △근로권익 교육 경험 및 도움 정도 등을 체계적으로 조사하고 있다. 그러나 이 조사는 청소년 보호 관련 실태를 두루 조사하고 있어 청소년의 근로에 초점을 맞추어 최근 동향을 반영하여 조사하기에는 어려움이 있다.

3) 아동·청소년 인권실태조사¹⁶⁾

「아동·청소년 인권실태조사」(국가승인통계 제402001호)는 우리나라의 유엔아동권리협약(UNCRC) 이행 실태 점검의 일환으로, 아동·청소년 인권지표체계 중 아동·청소년 인권실태 자료를 직접 수집하여 시계열적으로 살펴볼 필요가 있는 항목들에 대해 한국청소년정책연구원이 매년 실시하는 반복횡단조사이다. 조사대상은 초등학교 4학년 ~ 고등학교 3학년에 재학 중인 학생이며, 2023년에는 8,796명을 조사하였다. 2023년 조사 내용에는 기존 유엔아동권리협약 국가보고서 클러스터 중심의 △인권 일반 및 일반원칙, △시민적 권리와 자유, △폭력 및 학대, △가정환경 및 대안양육, △장애·기초보전 및 복지, △교육·여가 및 문화적 활동, △특별보호조치 등 7개 영역에, 유엔아동권리위원회 일반논평 제25호(디지털 환경)와 제26호(기후변화)를 반영하여 관련 문항이 추가되었다. 청소년 근로와 관련해서는 특별보호조치 영역의 경제적 착취에서 다루어지고 있는데, <표 II-5>의 지표 중 '아르바이트 부당처우 경험률'만이 「아동·청소년 인권실태조사」를 통해 자료를

16) 이 절의 내용은 “유민상, 이경상, 유성렬, 이수정(2023). 2023 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태: 총괄보고서”를 발췌하여 작성하였다.

수집하고 있고, 여타 지표는 행정통계 등 2차 자료를 통해 생산된다.

이 조사는 인권지표에 기반한 주기적 실태조사를 통해 인권상황의 변화 양상과 국제기구의 권고사항 이행 수준을 파악할 수 있는 장점이 있을 뿐 아니라, 아동·청소년 인권에 대한 사회적 관심을 유도하고 아동·청소년 인권 친화적 환경 조성에 기여하는 바가 크다.¹⁷⁾ 그러나 이상에서 살펴본 바와 같이 「아동·청소년 인권실태조사」는 방대한 인권지표체계 내에서 2차 자료를 활용하지 않고 직접적인 설문조사를 통해 생산하고자 하는 지표 항목만을 조사하므로 청소년 근로 관련 내용을 포괄적으로 조사하지 못하는 제한점이 있다.

표 II-5. 2023년 아동·청소년 인권지표체계: 경제적 착취

대분류	중분류	지표(소분류)	지표 항목
7. 특별보호조치	7-3. 경제적 착취	7-3-1. 청소년노동조건 수준	7-3-1-1. 청소년 노동자의 평균 노동시간
			7-3-1-2. 청소년 노동자의 임금수준
			7-3-1-3. 청소년 실업률 추이
		7-3-2. 청소년 노동인권 보호 노력	7-3-2-1. 파트타임 고용 청소년 비율
			7-3-2-2. 아르바이트 부당처우 경험률
			7-3-2-3. 청소년 노동인권교육 경험률

* 출처: 유민상 외(2023). 2023 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태: 총괄보고서. 59쪽 발췌.
* 주: 음영은 아동·청소년 인권실태조사 항목임.

4) 청소년·청년 디지털 플랫폼 노동 실태 및 대응방안 연구¹⁸⁾

「청소년·청년 디지털 플랫폼 노동 실태 및 대응방안 연구」는 디지털 플랫폼 또는 플랫폼 노동(platform work)이라는 새로운 노동 환경에 대한 개념과 그 현황을 살펴보고 청소년·청년을 위한 정책 방안을 모색하고자 실시한 연구이다(유민상 외, 2020). 또한 초기 노동 시장에 진입하는 청소년과 청년들이 디지털 노동 플랫폼 속에서 경험하는 실제 경험을 다양한 연구 방법을 통해 파악하고, 실태 분석을 통해 이들을 위한 권익 보호 방안을 도출하고자 하였다.

심층적이고 다양한 실태 파악 및 정책 방안 도출을 위해 문헌연구, 전문가 자문, 설문조

17) 한국청소년정책연구원. 한국 아동·청소년·청년 데이터 아카이브. 반복횡단조사 개요: 아동·청소년 인권실태조사. <https://www.nypi.re.kr/archive/board?menuId=MENU00471>에서 2024년 2월 13일 인출.
18) 이 절의 내용은 “유민상, 최정원, 이수정, 장혜림(2020). 청소년·청년 디지털 플랫폼 노동 실태 및 대응방안 연구”의 내용을 발췌하여 작성하였다.

사, 면담 등을 연구 방법으로 활용하였다. 청소년·청년의 플랫폼 노동 실태를 파악하기 위한 양적 조사는 자기기입식 설문조사를 활용하였다. 설문조사는 최소 3개월 이상 플랫폼 경제활동에 종사한 청소년·청년을 대상으로 하였다. 연구에는 528명의 자료를 활용하였으며, 두 그룹으로 나누어(청소년(15세~24세) 110명, 청년(25세~34세) 418명) 분석하였다. 실태조사 참여자의 주요 직종은 퀵서비스, 음식 배달 등의 지역기반형과 웹 기반형 전문 프리랜서이다. 설문조사의 주요 조사 내용은 <표 II-6>과 같다.

표 II-6. 「청소년·청년 디지털 플랫폼 노동 실태 및 대응방안 연구」 중 청소년 근로 관련 주요 조사내용

조사영역		조사내용
플랫폼 노동 이력	플랫폼 노동 이력	• 처음 종사한 플랫폼 노동의 업무 종류 • 처음 디지털 플랫폼을 이용한 경제활동 시작 시점 • 처음 플랫폼 노동 종사 이유 등
	검직 실태	• 플랫폼 노동 및 그 외 경제활동의 병행 여부 • 플랫폼 노동을 제외한 다른 유형의 경제활동의 주된 이유 등
	이직 시도 및 이유	• 플랫폼 노동 대신 다른 유형의 일자리 이직 시도 여부 • 이직을 시도한 이유
	플랫폼 노동 지속 의향	• 향후 10년간 플랫폼 노동을 통한 경제활동 종사 의향 • 플랫폼 노동을 통한 경제활동 종사 지속 또는 의향이 없는 이유 등
플랫폼 노동 현황	근로 여건	• 하루 평균 업무 수행 시간 및 소득 정도 • 사회보험, 상해 및 파손보험 가입 여부 및 가입 경로 등
	부당 처우와 대응	• 플랫폼 운영업체로부터의 불이익 경험 여부 • 업체나 고객으로부터의 부당처우 경험과 대응 방식 등
직업관		• 직업 선택의 중요도 및 실제 충족 정도
		• 플랫폼 노동자의 체감 종사 지위 등

* 출처: '유민상, 최정원, 이수정, 장혜림(2020). 청소년·청년 디지털 플랫폼 노동 실태 및 대응방안 연구' 56-57쪽 <표 III-4>에서 근로 관련 내용을 발췌하여 재구성.

「청소년·청년 디지털 플랫폼 노동 실태 및 대응방안 연구」는 청소년을 15세~24세, 청년을 25세~34세로 구분하여 연령대별로 결과를 나누어 분석하였고, 디지털 플랫폼 노동 경험이 있는 청소년·청년에 초점을 둔 조사와 맞춤형 정책 방안을 도출하였다는 장점이 있다. 그러나, 연구 주제에 초점을 맞춘 조사 대상과 특정 근로 경험에 초점을 맞춘 조사로 인해 조사 대상 및 근로 형태가 매우 제한적이다. 그로 인해 청소년 근로 경험과 형태를 전반적으로 파악하기 위한 자료로 활용하기에는 한계가 있다.

5) 청소년 근로실태조사 및 제도 개선방안¹⁹⁾

「청소년 근로실태조사 및 제도 개선방안」 연구는 고용노동부가 학술연구용역사업의 일환으로 청소년의 근로실태를 파악하고 이와 관련한 개선 방안을 모색하고자 실시한 연구이다(김지경, 이상준, 2015). 2015년 실시한 근로실태조사는 「청소년 기본법」과 「근로기준법」에 근거하여 근로 가능 연소자의 연령과 대상을 종합적으로 고려하여 조사하였다. 즉, 연구 대상을 조사 시점 기준으로 15세~24세에 해당하는 청소년 중 아르바이트를 하는 청소년으로 정하였으며, 현재 학교에 재학 중인 청소년뿐 아니라 비재학생 중 아르바이트를 하는 청소년의 근로실태도 파악하기 위해, 학교 밖 청소년 및 19~24세 비진학 청소년을 포함하여 조사 및 분석하였다.

설문조사의 총 표본수는 500명으로 정하고, 1단계로 ‘15~18세’와 ‘19~24세’ 각각 250명(50%)을 할당하여 두 그룹을 구성하였다. 2단계에서는 1단계 두 그룹을 ‘고교 재학생’ 200명(40%)과 ‘학교 밖 청소년’ 50명(10%)으로 각각 나누어 하위 집단을 구성하였다. 조사는 웹기반으로 구축된 자기 응답 방식의 온라인 조사를 활용하였다. 조사 내용은 아르바이트에 대한 회고적 경험과 현재 근로실태, 사업장의 근로여건, 지원욕구 및 지속 계획 등을 포함하였다. 주요 조사내용은 <표 II-7>과 같다.

표 II-7. 「청소년 근로실태조사 및 제도 개선 방안」 청소년 근로 관련 주요 조사내용

조사영역		조사항목
현재 경험	근로 동기 및 입직 과정 및 경로	• 아르바이트 주된 목적 • 일자리 입직 경로 • 일자리 선택 시, 가장 우선적으로 고려했던 사항
	근로 조건 관련	• 현재 하고 있는 아르바이트 총 수 • 현재 하고 있는 아르바이트 한 달 평균 총 수입, 업·직종 • 현 일자리 직종, 정보획득 경로 • 주당 근로 일 수, 일 평균 시간 등
	사업장 기초노동질서 준수 관련	• 근로계약서 작성 여부 및 이해 정도 • 업무 및 안전 교육 여부, 사업장 규모, 유형 등 • 부당행위 및 처우 경험 • 아르바이트 과정에서 어려움 정도
과거 경험		• 처음 아르바이트 시작 시기 및 연령 • 첫 번째 아르바이트 업·직종

19) 이 절의 내용은 “김지경, 이상준(2015). 청소년 근로실태조사 및 제도 개선방안”의 내용을 발췌하여 작성하였다.

조사영역	조사항목
추진 정책에 대한 주관적 평가 관련	• 총 아르바이트 경험 종류 및 일한 기간 • 가장 오래 일한 아르바이트 업·직종 및 근무 기간 등
	• 청소년 아르바이트 실태에 관한 인식 • 현행 청소년 근로권익 및 보호제도의 유용성 • 아르바이트 생활과 관련하여 가장 필요한 것 • 청소년 친화적 사업장의 기본 여건

* 출처: 김지경, 이상준(2015). 청소년 근로실태조사 및 제도 개선방안. 6쪽 <표 Ⅰ-1>과, 27~28쪽 <표 Ⅲ-1>에서 근로 관련 내용을 발췌하여 재구성.

「청소년 근로실태조사 및 제도 개선방안」 연구는 단기 근로 즉, 아르바이트를 경험한 청소년을 대상으로 근로 실태를 파악하고 정책 방안을 도출한 연구이다. 청소년이나 후기 청소년들의 주 근로 형태인 단기 근로 형태에 초점을 두고, 비진학 청소년과 학교 밖 청소년을 포함하여 조사를 시행하여, 사회적으로 소외된 그룹의 실태를 파악하고 관련 문제와 개선 방안을 논의하였다는 장점이 있다. 그러나, 그로 인해 청소년 근로 실태, 인식 및 관련 내용을 전반적으로 조사하지 못해 관련 정보를 충분히 파악하기에 제한점이 있다.

6) 청소년 노동인권 상황 실태조사²⁰⁾

「청소년 노동인권 상황 실태조사」는 청소년 노동시장 현황과 노동실태를 파악하여 인권 친화적인 청소년 노동시장 환경 조성 방안 마련을 그 목적으로 하였다(장명선 외, 2020). 설문조사는 최근 1년간 일한 경험이 있는 청소년을 대상으로 이들의 노동인권 실태와 의견을 조사하였다. 조사는 구조화된 설문지를 이용한 자기기입식 웹 설문조사를 활용하였으며, 서울, 인천, 경기 지역에 거주하는 만 13세~24세 청소년을 대상으로 조사하였다. 총 526명의 설문 자료를 분석에 활용하였으며 연령대별 차이를 분석하기 위해 4그룹(15세 미만 25명, 15~18세 미만 240명, 18~20세 미만 161명, 20세 이상 100명)으로 연령을 나누어 분석하였다. 「청소년 노동인권 상황 실태조사」에 포함된 조사 내용 중 청소년 근로와 관련한 주요 항목을 선별해 보면 <표 Ⅱ-8>과 같다.

20) 이 절의 내용은 국가인권위원회 용역과제로 수행된 “장명선 외(2020). 청소년 노동인권 상황 실태조사”의 내용을 발췌하여 작성하였다.

표 II-8. 「청소년 노동인권 상황 실태조사」 청소년 근로 관련 주요 조사항목

조사영역	조사항목
노동 시작 시기와 계기	• 노동 시작 시기와 시작하게 된 계기 • 노동 관련 정보 습득 경로 • 경험한 일 종류
노동 실태	• 근로계약서 작성 여부 • 4대 보험 가입 여부 • 근무 유형, 장소, 만족도 등 • 현장실습 유무 - 현장실습 시 임금, 노동시간, 산업재해 경험 여부, 부당행위 등
인권 실태	• 임금 체불 등 부당행위 경험 • 차별 경험 유형 및 대응 방법 등
일에 대한 인식	• 일 경험, 미래 직업 생활 도움 정도, 일 지속 의향 및 이유 등
노동인권정책	• 청소년 노동인권 교육을 받은 경험 • 청소년 노동상담 이용 경험 • 노동인권 교육 및 노동상담 등 청소년노동인권정책에 대한 의견 등

* 출처: 장명선 외(2020). 청소년 노동인권 상황 실태조사, 131쪽 <표 IV-1>에서 근로 관련 내용을 발췌하여 재구성.

「청소년 노동인권 상황 실태조사」는 청소년 노동 현장 경험과 관련한 노동인권 실태를 파악하고, 이를 근거로 근로환경 및 조건과 청소년 노동인권 보호를 위해 개선해야 할 사안을 제안하였다는 점에서 의미가 있다. 다만, 전반적인 노동 환경과 노동인권 실태를 파악하기 위한 조사문항들로 구성되어 있어 최근 청소년의 근로 실태와 형태, 관련 이슈 및 문제점 파악을 위한 정보를 얻기에 한계가 있다.

5. 청소년 근로 추이 및 현황

여기에서는 청소년 근로와 관련한 주요 추이와 기본 현황을 살펴보기 위해 대표성 있게 수집된 대규모 데이터를 활용하여 2차 자료 분석을 실시하였다. 이 같은 2차 자료 분석은 설문조사와 같은 횡단면 조사(cross-sectional survey)에서는 파악하기 힘든 시계열 추이를 파악할 수 있게 해주고, 정교한 표본설계를 통해 대표성 있게 수집된 대규모 표본을 활용할 수 있다는 장점이 있다(황여정 외, 2015: 35).

2차 자료 분석을 위해 검토한 데이터는 통계청이 수집하는 「경제활동인구조사」와 「사회조사」, 고용노동부가 수집하는 「고용형태별 근로실태조사」, 여성가족부가 수집하는 「청소년종합실태조사」와 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」, 그리고 한국청소년정책연구원이 수집하는 「아동·청소년 인권실태조사」 등이다.

이 가운데 「경제활동인구조사」, 「고용형태별 근로실태조사」, 「사회조사」 등 일부 데이터는 청소년뿐만 아니라 성인층까지 조사대상으로 포함하고 있는데, 여기에서는 이 가운데 청소년 연령대에 해당하는 응답 결과를 추출하여 제시하였다. 주된 분석은 본 연구의 주요 대상인 10대 청소년에 초점을 맞추어 실시하였으나, 경우에 따라서는 인접 연령대의 비교를 위해 20대 후기 청소년 또는 청년층과의 비교도 실시하였다. 여기에서 활용한 2차 자료의 개요와 청소년 근로 현황 파악을 위해 검토한 주요 항목은 <표 II-9>와 같다.

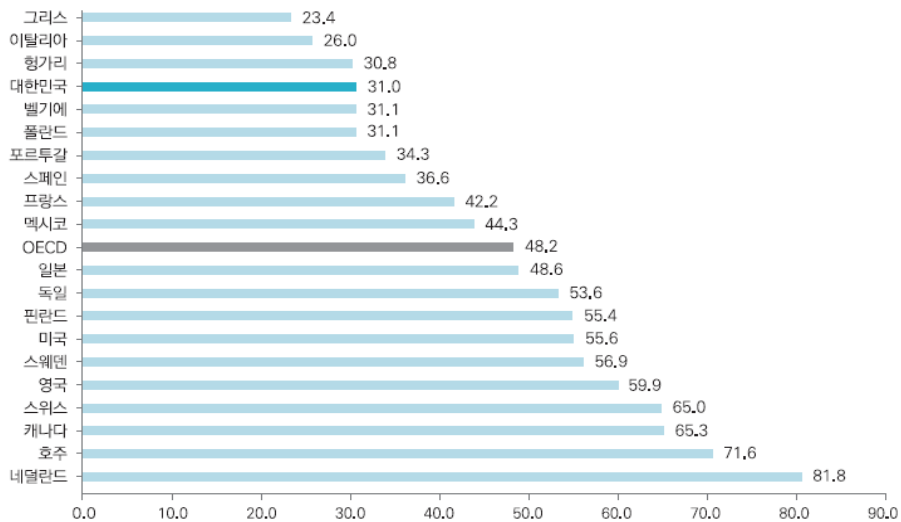
표 II-9. 2차 자료 분석에 사용된 데이터 및 분석 항목

자료명	개요	청소년 근로 관련 주요 항목
경제활동인구조사	- 작성기관: 통계청 - 조사대상: 전국 표본가구 내 상주하는 만15세 이상 가구원	- 경제활동참가율 - 고용률 - 실업률
고용형태별 근로실태조사	- 작성기관: 고용노동부 - 조사대상: 사업체 내 근로자	- 임금수준 추이 - 월평균 근로일수 - 월평균 근로시간
청소년종합실태조사	- 작성기관: 여성가족부 - 조사대상: 전국 5천 가구 내 청소년 및 주양육자	- 취업 형태 - 생애 아르바이트 경험
아동·청소년 인권실태조사	- 작성기관: 한국청소년정책연구원 - 조사대상: 전국 초4~6, 중1~3, 고1~3학년에 재학 중인 학생	- 최근 1년간 아르바이트 경험률 - 부당행위(임금체불, 계약사항 위반) 경험
청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사	- 작성기관: 여성가족부 - 조사대상: 전국 초4~6, 중1~3, 고1~3학년 등 청소년	- 현재 또는 올해 아르바이트 경험률 - 아르바이트를 하는 이유 - 최저시급 준수 여부 - 근로계약서 작성 및 교부 여부
사회조사	- 작성기관: 통계청 - 조사대상: 약 27,336 표본가구 내의 만 13세 이상 상주 가구원	- 전반적인 근로여건 만족도 - 근로환경 만족도

* 출처: 통계 개요에 대한 내용은 '통계청 통계설명자료서비스, <https://www.k-stat.go.kr/metasvc/msba100/statsdcdda?statsConfmNo=101004#202320150504ME0000000057> 에서 개별 통계별로 조회하여 발췌, 정리함(2024년 8월 28일 인출).

1) 노동시장 참여 수준: 경제활동참가율 및 고용률·실업률

먼저, [그림 II-1]에는 개괄적인 수준에서 우리나라 청소년의 경제활동참가율을 살펴보기 위해 OECD 국가들과 비교한 결과가 제시되어 있다. 우리나라 청소년(15~24세)의 경제활동참가율은 2022년 기준 31.0%로 OECD 국가 평균인 48.2%보다 상당히 낮은 편이다. 미국, 영국, 캐나다, 호주 등과 같은 영미권 국가의 청소년 경제활동참가율은 50%를 상회하는 수준이며, 네덜란드는 81.8%로 대부분의 청소년이 경제활동에 참가하는 것으로 파악된다(여성가족부, 2024: 413). 일본은 48.6%로 OECD 평균과 유사한 수준을 나타냈다. 이처럼 우리나라 청소년의 경제활동참가율이 여타 OECD 국가에 비해 낮은 이유는 고등학교 졸업자 중 70% 정도가 대학에 진학하는 높은 진학률과 밀접한 관련이 있다(여성가족부, 2024: 413).



* 출처: 여성가족부(2024). 2023 청소년백서. 413쪽.

* 원자료: OECD Data(2023).

그림 II-1. 2022년 청소년 경제활동참가율 국제 비교

〈표 II-10〉에는 청소년 경제활동참가율이 연령그룹별로 제시되어 있다. 15~24세 청소년의 경제활동참가율(31%)을 좀 더 세분해서 살펴보면, 20~24세 후기 청소년의 경제활동참가율이 50% 안팎 수준을 유지하고 있고, 15~19세 청소년의 경제활동참가율은 2000년 12%에서 2010년 7.0%로 낮아진 이후, 대체로 8~9% 수준을 유지하고 있다. 최근의 흐름

을 보면, 2019년 8.3%에서 2020년 7.2%로 낮아졌으나, 2021년 8.1%, 2022년 8.5%로 다소 상승한 것으로 파악된다.

연도별 추이는 일정한 증감 패턴을 나타내기보다는 8~9% 수준에서 유지되는 양상을 보이는 반면, 성별의 경우에는 일관되게 남성 청소년에 비해 여성 청소년의 경제활동참가율이 높게 나타난다. 이 같은 성별 차이는 15~19세 및 20~24세 집단에서 동일하게 관찰된다. 20~24세 집단의 경우, 고등교육기관에 진학한 남성 청소년은 학업 중 병역의무 기간을 거치므로 여성 청소년에 비해 취업이 상대적으로 늦어지고 그로 인해 노동시장 진입이 지연되는 바, 해당 연령대에서 나타나는 성별 차이는 이 같은 현실에서 비롯된 결과로 볼 수 있다(여성가족부, 2024: 414). 한편, 병역의무 이행과 다소 거리가 있는 15~19세 청소년의 경우에도 남성 청소년에 비해 여성 청소년의 경제활동참가율이 더 높게 나타나 눈길을 끈다. 2022년의 경우, 남성 청소년의 경제활동참가율은 6.9%에 그친 반면 여성 청소년의 참가율은 10.1%로 나타나, 남성 청소년 대비 3.2%p 더 높게 파악되었다.

표 II-10. 연령별·성별 청소년 경제활동참가율 추이

(단위: %)

	15~24세			15~19세			20~24세		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성	전체	남성	여성
2000	33.0	28.5	37.0	12.0	11.6	12.5	57.9	53.1	61.2
2005	33.7	27.3	39.2	9.1	8.1	10.2	57.3	50.1	62.6
2010	25.2	20.0	30.1	7.0	5.5	8.5	48.9	42.8	53.5
2011	25.5	21.0	29.8	7.6	6.3	9.0	47.9	42.3	52.3
2012	26.5	21.9	30.7	7.7	6.3	9.1	49.0	43.4	53.5
2013	26.4	22.2	30.3	7.7	6.6	8.7	47.6	42.2	52.2
2014	28.5	24.4	32.3	8.5	7.5	9.4	49.9	44.4	54.5
2015	29.9	25.7	33.8	8.8	7.7	9.9	51.6	46.0	56.3
2016	30.2	25.8	34.3	8.8	8.1	9.6	51.6	45.8	56.6
2017	30.3	26.1	34.3	9.2	8.5	10.1	50.6	45.1	55.3
2018	29.3	24.4	33.7	8.2	7.2	9.2	48.9	42.6	54.1
2019	29.6	26.0	32.9	8.3	7.6	9.0	48.7	44.6	52.1
2020	28.2	24.6	31.5	7.2	6.5	8.0	46.0	42.0	49.3
2021	29.6	25.2	33.5	8.1	6.8	9.5	47.1	42.1	51.2
2022	31.0	26.5	35.2	8.5	6.9	10.1	49.5	44.3	53.8

* 주: 경제활동참가율 = 경제활동인구(=취업자+실업자)/15세 이상 생산가능인구x100.
* 출처: 여성가족부(2024). 2023 청소년백서, 414쪽 <표 8-1-2>.
* 원자료: 통계청, 경제활동인구조사 원자료. 각 연도.

〈표 II-11〉에는 청소년의 노동시장 참여 수준을 살펴볼 수 있는 또 다른 지표인 고용률과 실업률 자료가 제시되어 있다. 15~19세의 고용률을 살펴보면, 대체로 6~8% 수준에서 증감을 반복하는 양상을 보이고 있다. 구체적으로, 2010년 6.1%였던 고용률은 2017년 8.4%로 비교적 높은 수준을 나타냈으나, 2020년에는 코로나19 등의 영향으로 6.6%로 감소하였다. 이후 2021년 7.4%, 2022년 8.0%, 2022년 7.2%로 7~8% 수준을 유지하고 있다. 실업률의 경우, 지속적으로 감소세를 나타내 2010년 11.9%에서 2022년 6.5%, 2023년 5.5%로 낮아졌다. 다만 지난 10여 년간의 변화를 살펴볼 때, 15~19세 연령대의 실업률은 다른 연령대에 비해 증감의 폭이 상대적으로 큰 편이었는데, 이러한 결과는 10대 청소년의 노동시장 참여는 여타 연령대에 비해 당시의 경제 여건, 사회변화 등 외부 환경의 영향을 더 많이 받는 경향이 있음을 보여주는 것으로 해석할 수 있다.

표 II-11. 청년층의 연령대별 고용률 및 실업률

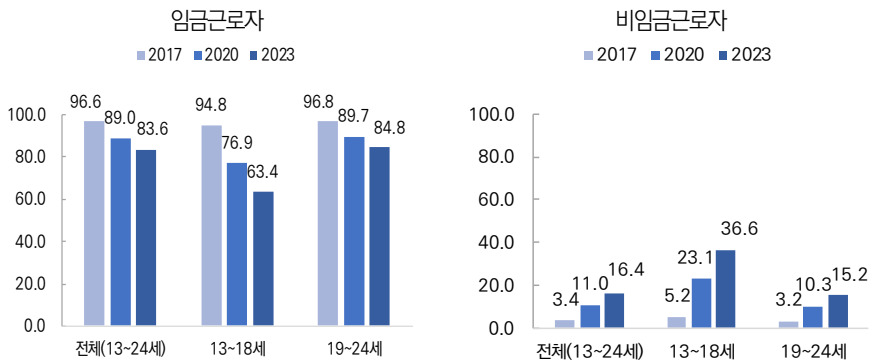
(단위: %)

	고용률 ¹⁾				실업률 ²⁾			
		15~19세	20~24세	25~29세		15~19세	20~24세	25~29세
2010	40.4	6.1	44.4	68.1	7.9	11.9	9.4	6.9
2011	40.4	6.8	43.3	69.6	7.6	10.8	9.4	6.4
2012	40.3	7.0	44.5	69.2	7.5	8.9	9.0	6.6
2013	39.5	6.9	43.3	68.8	8.0	10.3	9.2	7.1
2014	40.5	7.7	44.8	69.0	9.0	9.3	10.2	8.3
2015	41.2	7.8	46.1	68.9	9.1	10.6	10.5	8.1
2016	41.7	8.0	46.1	69.5	9.8	10.0	10.8	9.2
2017	42.1	8.4	45.3	68.7	9.8	8.7	10.6	9.5
2018	42.7	7.4	43.7	70.2	9.5	9.3	10.7	8.8
2019	43.5	7.6	43.5	70.4	8.9	8.6	10.7	8.0
2020	42.2	6.6	41.1	67.6	9.0	8.7	10.7	8.1
2021	44.2	7.4	43.1	68.5	7.8	8.7	8.5	7.3
2022	46.6	8.0	46.0	71.4	6.4	6.5	7.1	6.0
2023	46.5	7.2	45.7	72.3	5.9	5.5	5.8	5.9

* 출처: 여성가족부 보도자료(2024.5.29.). 2024 청소년 통계. 18쪽.
 * 원자료: 통계청, 경제활동인구조사. 15~29세 대상.
 * 주: 1) 청년층(15~29세) 인구 중 취업자가 차지하는 비중.
 2) 청년층(15~29세) 경제활동인구 중 실업자 비중.

2) 취업 내용: 취업 형태, 임금 수준, 근로 일수 및 근로시간

최근 발표된 조사 결과는 과거에 비해 청소년의 취업 형태에 변화가 발생하고 있음을 보여준다. 이와 관련하여 「2023년 청소년종합실태조사」 결과에 따르면, 2017년 이후 임금 근로자의 비율은 지속적으로 감소하는 반면, 비임금근로자의 비율은 지속적으로 증가하는 것으로 파악되었다. 특히 이러한 경향성이 19~24세 후기청소년에 비해 13~18세 연령집단에서 더 뚜렷하게 나타났다(김지경, 송현주, 김균희, 윤현술, 2023: 241). 구체적으로, 19~24세 청소년의 경우, 경제활동을 하고 있는 청소년 중에서 비임금근로자 비율이 2017년 3.2%→2020년 10.3%→2023년 15.2%로 나타나, 2017년 대비 2023년에 약 4.8배 증가한 반면, 13~18세 청소년의 경우, 2017년 5.2%→2020년 23.1%→2023년 36.6%로 약 7배 증가한 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 최근의 청소년 노동시장 참여는 과거와 같은 전형적인 ‘아르바이트’ 형태에 국한하지 않고 보다 다양한 형태로 이루어지고 있으며, 특히 이러한 변화가 나이가 어린 10대 청소년에게서 더 뚜렷하게 나타남을 보여준다.



* 출처: 김지경 외(2023). 2023년 청소년종합실태조사, 240~241쪽 내용을 그림으로 재구성.

그림 II-2. 취업 형태(청소년종합실태조사, 2017~2023)

다음으로, [그림 II-3]에는 「고용형태별 근로실태조사」 자료를 활용해 살펴본 청소년의 임금수준에 대한 시계열 추이가 제시되어 있다. 여기에서 임금수준은 월급여액(정액급여 및 초과급여를 포함)을 의미한다. 먼저 2011년에 15~19세 청소년의 월급여액은 785,000 원, 20~24세 청소년의 월급여액은 1,255,000원으로 파악되었다. 2011년에 15~19세 청소년의 월급여는 20~24세 청소년 월급여의 63% 수준이다. 한편, 2022년 기준 15~19세

청소년의 월급여액은 934,000원으로 2011년 대비 19% 상승하였고, 20~24세 청소년의 월급여액은 1,759,000원으로 2011년 대비 40% 상승한 것으로 나타난다.

이러한 결과로부터 다음과 같은 사실을 확인할 수 있다. 첫째, 청소년 집단 내에서도 연령에 따라 임금 상승폭이 다르다는 점이다. 지난 약 10년간, 20~24세 청소년의 임금은 40% 상승한 반면, 15~19세 청소년의 임금은 19% 상승하는 데 그쳤다. 그로 인해 2011년에 15~19세 청소년의 임금은 20~24세 청소년 임금의 63% 수준이었지만, 2022년에는 53% 수준으로 낮아졌다. 둘째, 임금 증감률의 경우, 15~19세 청소년의 임금 증감률이 20~24세 청소년에 비해 증감폭이 크고 부침이 심하다는 점이다. 20~24세 청소년의 임금 증감률은 코로나19 시기를 제외하면 1~8% 사이를 유지하고 있으며, 대체로 2~5% 수준을 보인다. 반면 15~19세 청소년의 경우, 코로나19 발생 이전에도 -4~16% 까지 증감폭이 무척 크고 변동성이 큰 것으로 파악된다. 특히 코로나19의 영향을 크게 받은 2020년의 경우, 20~24세 청소년의 임금 수준은 전년 대비 2.3% 감소한 반면, 15~19세 청소년의 임금은 전년 대비 13.1% 감소한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 10대 청소년이 참여하는 노동시장이 경기 변동 등 외부환경 변화에 대단히 취약한 경향이 있음을 보여준다.

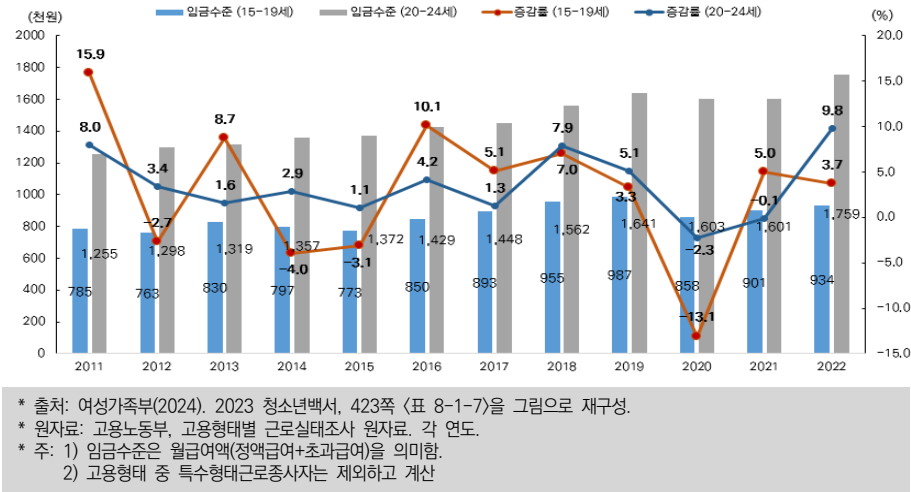


그림 II-3. 청소년 근로자의 연령별 임금수준 추이: 정액 및 초과급여(2011~2022)

다음으로, [그림 II-4]~[그림 II-5]에는 월평균 근로일수와 근로시간에 대한 시계열 추이가 제시되어 있다. 여기에서 검토한 「고용형태별 근로실태조사」는 매년 6월을 기준으로 조사하므로 근로일수와 근로시간의 변화를 해석할 때 이 부분을 유의할 필요가 있다. 매년 6월은 어느 해나 총 30일로 동일하지만, 법정 공휴일인 현충일과 평일 및 주말의 구성에 따라 근무일수가 달라질 수 있고, 지방선거가 실시되는 해가 있을 때도 있으므로 평일과 공휴일의 구성에 차이가 있을 수 있으며, 그로 인해 조사 결과에도 영향을 미칠 수 있기 때문이다(여성가족부, 2024: 424).

따라서 이러한 점을 감안하고 결과를 해석해야 하는데, 그럼에도 불구하고 일관된 추이가 관찰된다면 의미를 부여하는 데는 무리가 없을 것으로 보인다. 실제로 근로일수 및 근로시간에 대한 검토 결과는 시간이 흐름에 따라 근로일수 및 근로시간이 감소하고 있다는 경향성을 보여준다. 구체적으로, 20~24세 청소년의 경우에는 월평균 근로일수가 20.8일에서 18.0일로 2.8일 감소한 데 비해, 15~19세 청소년은 17.3일에서 12.9일로 4.4일이 감소하였다.

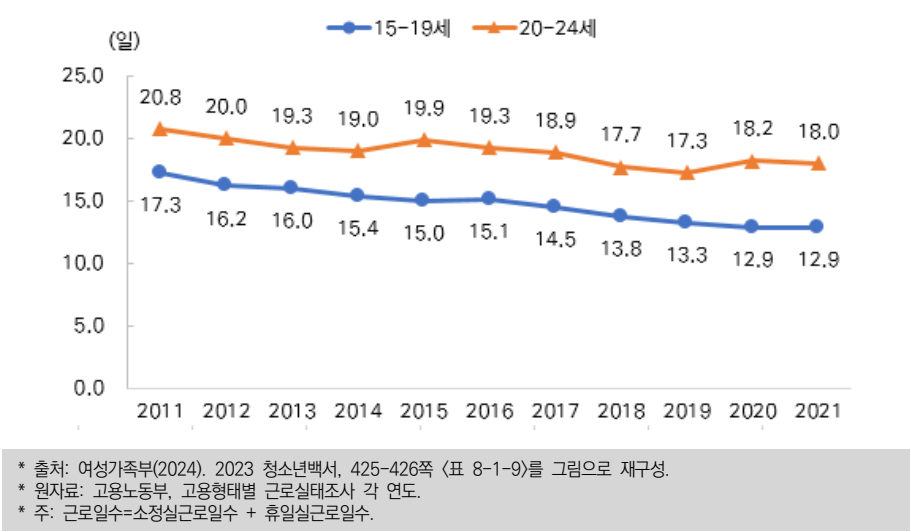


그림 II-4. 연령별 청소년 근로자의 월평균 근로일수(2011-2021)

근로시간도 전반적으로 감소세를 보이는데, 20~24세 청소년의 경우에는 2011년 월평균 근로시간이 168.9시간이었으나 2021년에는 132.0시간으로 약 22% 감소하였다. 그에 비해 15~19세 청소년의 경우에는 2011년 131.3시간에서 2021년 82.8시간으로 약 37% 감소한 것으로 나타난다. 전체적으로 근로시간 감소세를 보이는 것은 동일하지만, 감소폭이 20~24세 집단에 비해 15~19세 집단에서 더 크게 나타난 점이 특징적이다.

이러한 결과는 청소년 근로와 관련하여 단시간 근로 등 비정형 근로가 확대되고 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다. 일반적으로 청소년의 일자리는 근속기간이 길게 유지되는 일자리가 아니기 때문에 사회변화나 경기 변동에 민감하게 반응할 소지가 크며, 특히 청소년은 대체로 숙박 및 음식점업 등 서비스업 종사자 비중이 높는데, 이러한 산업들은 경기와 내수의 영향을 민감하게 받기 때문에 고용 및 일자리에 즉각 그 영향이 반영되는 경향이 있다(여성가족부, 2024: 242). 요컨대 내수경기 침체, 코로나19와 같은 사회변화가 발생했을 때 노동시장에서 가장 취약한 청소년 일자리부터 그 영향을 받기 쉬우며, 그로 인해 근로시간 단축, 근로일수 감소 등의 변화가 더 두드러지게 나타난다는 것이다.

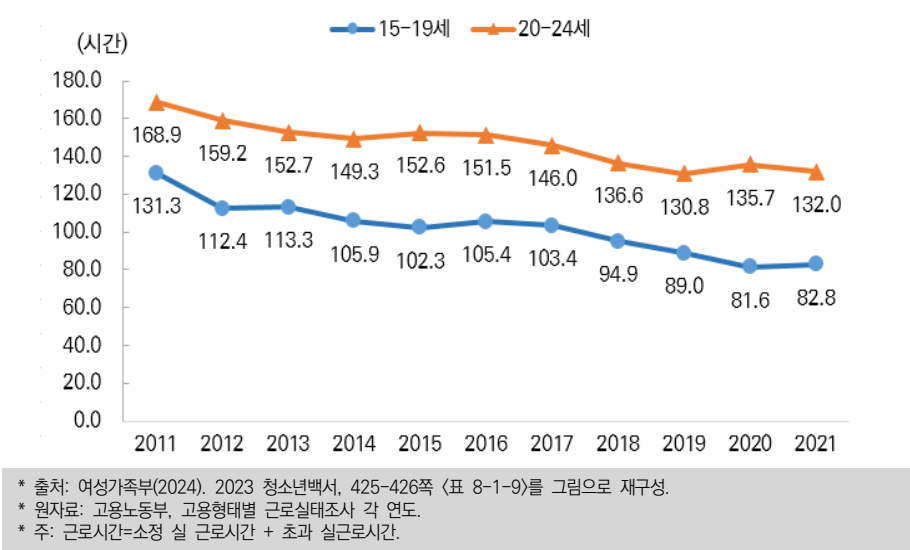
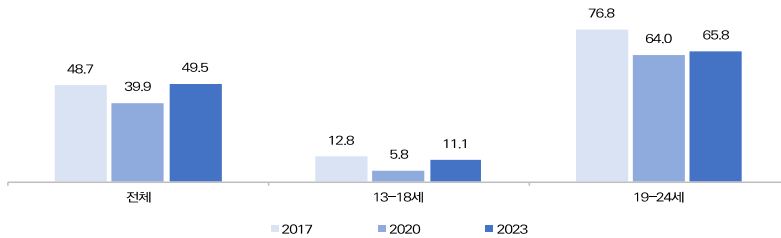


그림 II-5. 연령별 청소년 근로자의 월평균 근로시간(2011-2021)

3) 아르바이트 경험: 참여율 및 구직 동기

앞서 개괄적인 수준에서 청소년의 노동시장 참여 현황을 살펴보았다면, 여기에서는 ‘아르바이트’를 중심으로 10대 청소년의 근로 경험을 좀 더 구체적으로 확인해보고자 한다. 먼저, 아르바이트 생애 경험은 「청소년종합실태조사」를 통해 살펴볼 수 있다. 13~18세 청소년의 경우, 지금까지 아르바이트를 해본 적이 있다는 응답 비율이 2017년 12.8%→2020년 5.8%→2023년 11.1%로 나타났다(여성가족부 보도자료, 2024.4.30.). 2020년에 관찰되는 급격한 감소세가 코로나19의 영향이라고 본다면, 이 시기를 제외하면 대체로 13~18세 청소년의 아르바이트 생애 경험률은 11~13% 수준으로 파악된다. 한편, 전체적으로 2017~2023년 조사에서 19~24세 후기 청소년에 비해 13~18세 전기 청소년의 아르바이트 경험률 증감폭이 더 크게 나타난 점도 눈에 띈다. 이러한 결과는 10대 청소년이 참여하는 일자리가 경기 변동이나 사회 변화에 더 민감하게 반응하는 경향이 있음을 시사한다.



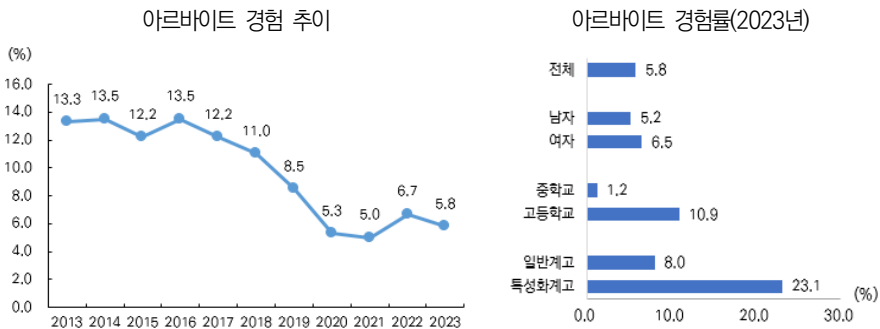
* 출처: 여성가족부 보도자료(2024.4.30.). 2023년 청소년종합실태조사 결과 발표.

그림 II-6. 연도별 아르바이트 생애 경험률(청소년종합실태조사)

다음으로, 최근의 아르바이트 경험률은 「아동·청소년 인권실태조사」와 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」 자료를 통해 확인할 수 있다. 두 조사는 초4~고3을 대상으로 실시되는데, 근로 경험은 초등학교생을 제외한 중·고등학생만을 대상으로 조사한다. 먼저, [그림 II-7]에는 「아동·청소년 인권실태조사」 자료에서 산출한 최근 1년간 아르바이트 경험률이 제시되어 있다. 중·고생의 최근 1년간 아르바이트 경험률은 2016년 13.5%를 나타낸 이후 지속적으로 감소하였으며, 코로나19의 영향이 컸던 2020년과 2021년에 각각 5.3%와 5.0%로 가장 낮은 수준을 나타냈다. 2022년에는 6.7%로 다소 상승하였으

나, 2023년에는 5.8%로 다시 감소세를 보이고 있다.

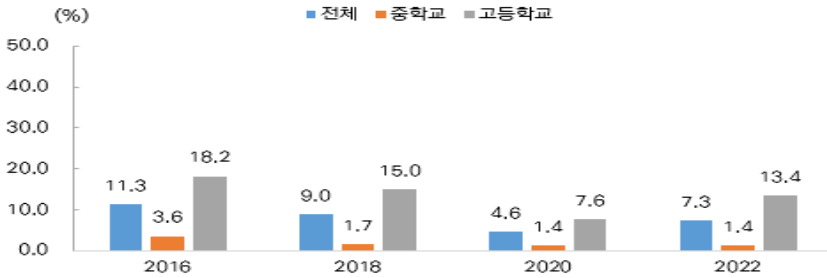
지난 1년간 아르바이트 경험률은 성별, 학교급, 고교계열 등 특성에 따라 다소 차이를 보인다. 2023년 조사 결과를 토대로 살펴보면, 남자 청소년(5.2%)에 비해 여자 청소년(6.5%)의 경험률이 1.3%p 더 높았고, 중학생의 아르바이트 경험률(1.2%)에 비해 고등학생의 경험률(10.9%)이 약 9배 더 높게 파악되었다. 고교 계열별로도 차이가 커서, 일반계고 학생의 아르바이트 경험률은 8.0%로 나타난 반면, 특성화계고 학생의 경험률은 23.1%로 약 3배 더 높게 파악되었다. 이러한 결과는 특성화계고 고등학생의 경우, 상당수가 아르바이트 노동시장에 참여하고 있음을 보여준다.



* 출처: 1) 아르바이트 경험 추이의 2013~2022년 수치는 '여성가족부 보도자료(2023.5.30.)', 2023년 청소년 통계'.
2) 아르바이트 경험 추이 및 경험률 2023년 수치는 유민상 외(2023).

그림 II-7. 연도별 최근 1년간 아르바이트 경험률(아동·청소년 인권실태조사)

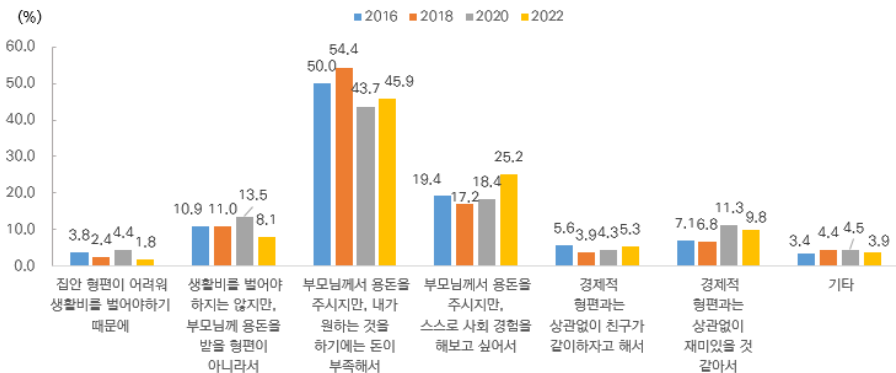
[그림 II-8]에는 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」 자료를 통해 파악한 아르바이트 경험률이 제시되어 있다. 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」는 '현재 또는 올해' 아르바이트를 한 경험을 조사한다는 점에서, '지난 1년간'의 경험을 묻는 「아동·청소년 인권실태조사」와는 질문 방식에 차이가 있다. 이 같은 점을 감안하고 조사 결과를 살펴보면, '현재 또는 올해' 중·고생의 아르바이트 참여율은 2016년 11.3%→2018년 9.0%→2020년 4.6%로 감소세를 보이다가, 2022년 조사에서는 7.3%로 약간 상승한 것으로 나타났다. 여기에서도 나타나는 2020년의 급격한 감소세는 코로나19로 인한 영향으로 해석된다. 학교급별로도 차이가 커서, 중학생의 아르바이트 유경험률은 1.4~3.6% 수준을 나타낸 데 비해, 고등학생의 유경험률은 7.6~18.2%로 상대적으로 높게 파악되었다.



* 출처: 국가통계포털 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT_MOG_1540002785&conn_path=12에서 2024년 8월 28일 인출.
 * 원자료: 여성가족부, 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사, 각 년도.

그림 II-8. 현재 또는 올해 아르바이트 참여율(2016~2022)

아르바이트를 하는 이유와 관련해서는 2016~2022년에 걸쳐 동일하게 ‘부모님께서 용돈을 주시지만, 내가 원하는 것을 하기에는 부족해서’라는 응답이 가장 높게 파악되었다. 다만, 과거에 비해 최근 들어 그 응답 비중이 다소 낮아진 것으로 파악되며, 근래에는 ‘부모님께서 용돈을 주시지만, 스스로 사회 경험을 해보고 싶어서’라는 응답 비중이 증가하였다. 그 외에는 ‘생활비를 벌어야 하지는 않지만, 부모님께 용돈을 받을 형편은 아니라서’라는 응답과 ‘경제적 형편과는 상관없이 재미있을 것 같아서’ 등이 뒤를 잇고 있다.



* 출처: 국가통계포털 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT_MOG_1540002786&conn_path=12
 * 원자료: 여성가족부, 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사, 각 년도.

그림 II-9. 아르바이트를 하는 이유(2016~2022)

4) 아르바이트 근로 환경: 기초노동질서 준수 여부, 부당행위 경험 및 만족도

[그림 II-10]에는 최저임금 및 근로계약서 작성·교부 등 기초노동질서 준수와 관련한 자료가 제시되어 있다. 먼저, 최저시급 미만으로 임금을 지급받았다는 응답은 2018년 34.9%를 차지했으나, 2020년 29.9%, 2022년 12.6%로 감소하였다. 최저임금 위반을 경험한 비율이 지속적으로 감소하고 있기는 하지만, 여전히 일하는 청소년 중 일부는 최저시급 미만의 임금을 지급 받고 있음을 알 수 있다.

근로계약서의 경우, 근로계약서를 ‘작성하지 않았다’는 응답 비율이 2018년 61.6%→2020년 53.1%→2022년 49.4%로 감소세를 나타내, 미미하지만 꾸준히 개선되는 양상을 보이고 있다. 하지만 여전히 절반 가량이 근로계약서를 작성하지 않는 것으로 파악된 점도 주목할 필요가 있다. 한편, 계약서를 교부 받았는지와 관련하여, 2018년에는 계약서를 작성했다고 답한 응답자 중 58%가 교부 받았다고 답하였으며, 2020년 54.6%, 2022년 63.0%로 나타나, 역시 일부 개선되었지만 여전히 상당수는 계약서 작성 후 이를 제대로 교부 받지 못하고 있음을 알 수 있다.

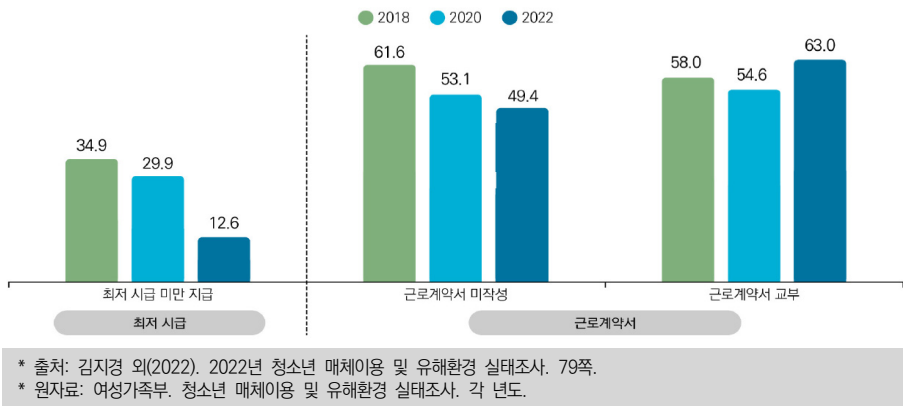


그림 II-10. 연도별 최저시급 미만 및 근로계약서 미작성·교부

[그림 II-11]에는 청소년들이 노동시장에서 경험하는 다양한 부당행위 가운데, 대표적인 유형으로 꼽히는 임금체불 및 계약사항 위반 행위에 대한 경험률이 제시되어 있다. 먼저, ‘일을 하고 나서 임금을 받지 못하거나 약속보다 적게 받았다’는 임금체불 경험은 일부 증감이 반복되기는 하지만, 대체로 시간이 흐르면서 감소세를 나타내 2017년 17.6%에서

2023년 9.7%로 줄어들었다. ‘계약 시간보다 초과하여 일을 하였거나 처음 하기로 한 일과 전혀 다른 일을 하였다’는 응답도 2017년 17.1%에서 2023년 11.2%로 감소하였다. 여기에서 도출된 결과는 임금체불, 계약사항 위반 등 청소년들이 노동시장에서 경험하는 고질적인 부당행위들이 점차 줄어들고 있기는 하지만, 여전히 잔존하고 있음을 시사한다.

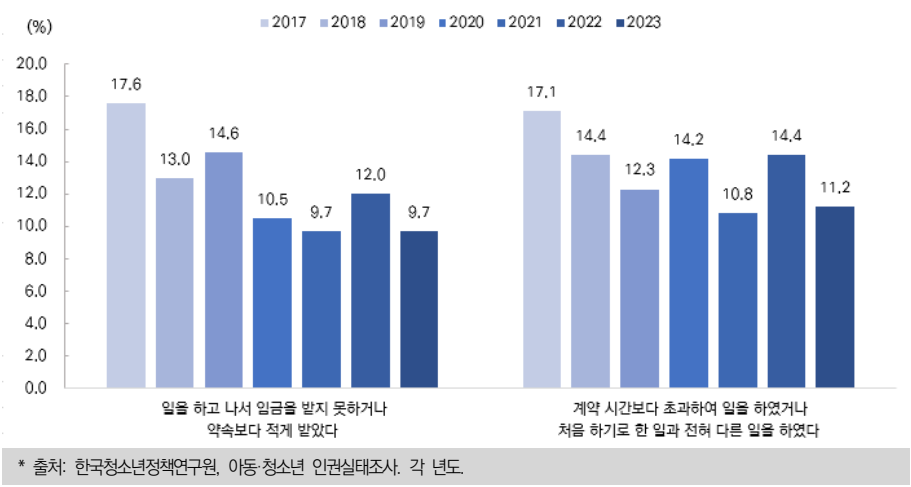


그림 II-11. 부당행위 경험(2017-2023)

마지막으로, 일하는 청소년들이 체감하는 전반적인 근로 여건 수준을 살펴보기 위해, 통계청 「사회조사」 자료를 토대로 청소년의 근로여건 만족도를 검토하였다. 먼저, 전반적인 근로여건 만족도 조사 결과, ‘만족한다(매우 만족+만족)’는 응답이 과거에는 20대에 비해 10대 청소년이 눈에 띄게 낮은 편이었으나, 최근에는 격차가 줄어들 것으로 파악되었다. 구체적으로 2009년에는 전반적인 근로여건에 ‘만족한다’는 응답이 20~29세는 28.0%를 차지한 반면, 15~19세는 15.2%에 그쳐 두 집단 간에 약 13%p의 차이를 보여주었다. 반면, 2023년 조사에서는 그 응답 비율이 15~19세 35.4%, 20~29세 37.5%로 유사한 수준을 나타냈다. 전체적으로 시간이 흐르면서 근로여건에 만족한다는 응답이 우상향하는 양상을 보이는 가운데, 20대 청년층보다 10대 청소년에게서 긍정적인 응답 비율이 더 증가한 것으로 볼 수 있다.

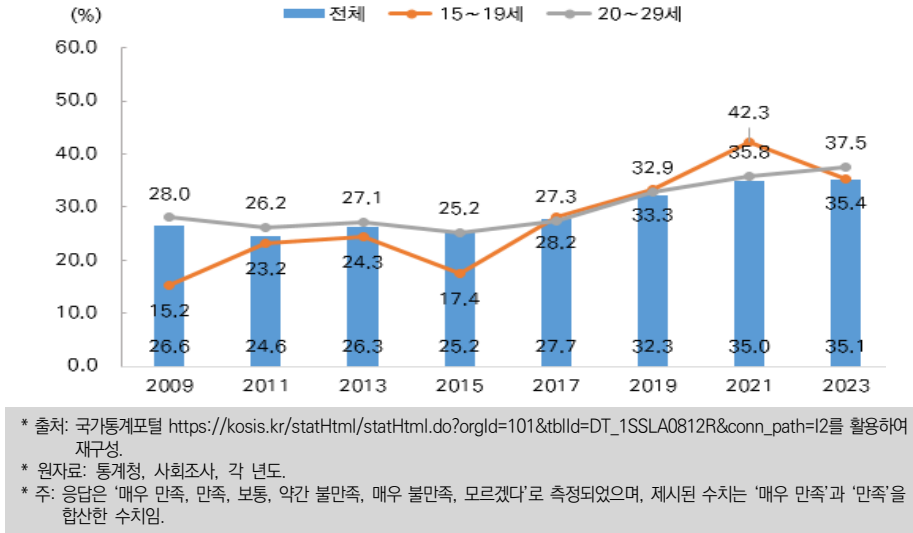
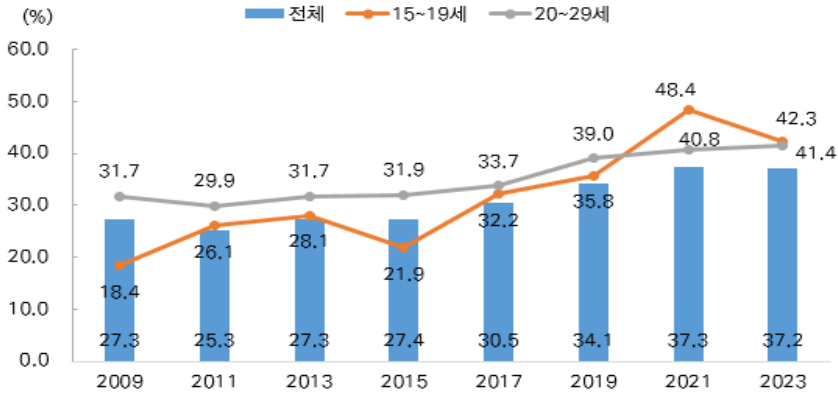


그림 II-12. 전반적인 근로여건 만족도(2009~2023)

다음으로, [그림 II-13]에는 ‘근무 환경’에 대한 만족도 조사 결과가 제시되어 있다. 근무 환경에 ‘만족한다(=매우 만족+만족)’는 응답 비율도 시간이 흐름에 따라 대체로 우상향하는 패턴을 보이지만, 세부적인 양상은 연령대별로 다소 차이가 있다. 구체적으로, 20대 청년층은 대체로 30~40% 수준을 유지하면서 안정적으로 증가하는 경향을 보이는 반면, 10대 청소년은 그 비율이 18~48% 사이에서 큰 변동폭을 보이면서 증감을 반복하며 우상향하는 패턴을 나타낸다.

이러한 결과를 종합해보면, 앞서 살펴본 것처럼 근로계약서 작성, 최저임금 준수 등 노동시장에서 지켜져야 할 기본적인 사항들이 개선되면서 청소년들이 체감하는 근무 환경이나 전반적인 근로 여건에 대한 만족도는 이전보다 다소 좋아진 것으로 해석할 수 있다. 그러나 여전히 ‘만족한다’는 응답이 절반에 채 미치지 못하는 결과는 청소년 근로 여건과 관련하여 여전히 개선되어야 할 사항들이 다수 존재함을 방증한다.



* 출처: 국가통계포털 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA086R&conn_path=12 를 활용하여 재구성.

* 원자료: 통계청, 사회조사, 각 년도.

* 주: 응답은 '매우 만족, 만족, 보통, 약간 불만족, 매우 불만족, 모르겠다'로 측정되었으며, 제시된 수치는 '매우 만족'과 '만족'을 합산한 수치임.

그림 11-13. 근무 환경 만족도(2009-2023)

6. 소결 및 시사점

이 장에서는 '연령'과 '근로'의 범위를 중심으로 '청소년 근로'의 개념을 살펴보고, 선행 연구 검토를 통해 청소년 근로에 내재된 문제들을 도출하였다. 그런 다음, 근래에 수행된 청소년 근로 또는 청소년 노동인권 문제를 조명한 주요 연구들을 검토하여 해당 연구의 성과와 한계를 정리하였다. 아울러 체계적인 조사 설계를 위한 기초자료로 활용하고자 청소년 근로 실태 파악을 목적으로 기존에 수행된 주요 조사들을 검토하였다. 마지막으로, 2차 자료 분석을 통해 청소년 근로 주요 현황과 추이를 점검하였다. 여기에서 파악된 주요 내용과 그 시사점을 간략히 정리하면 다음과 같다.

1) 법령상의 미비 및 청소년 근로보호 정책의 축소

첫째, 청소년 근로와 관련하여, 법제 정비가 미비한 측면이 있고, 최근 들어 청소년 근로 보호 정책이 축소된 것으로 파악되었다. 법령상의 미비점과 관련해서는 일관되지 못한 연령 규정 문제를 언급할 수 있다. 헌법이 연소자의 근로에 대해서는 특별히 보호할 것을 규정하고 있지만, 이를 구체화하는 개별법령에서는 연령 규정이 상이하여, 보호의 대상이

되는 정책대상조차 명확히 정의하기 어려운 문제가 노출되었다. 예컨대, 청소년에게 유해하고 위험한 환경을 따져 고용과 야간 노동, 노동시간 등을 제한하는 법규의 경우, 「근로기준법」에서는 18세 기준을, 「청소년 보호법」에서는 19세 기준을 적용하고 있다. 그로 인해 18세 이상 19세 미만에 속하는 경우에는 「근로기준법」의 기준은 적용되지 않고, 「청소년 보호법」 상 기준만 적용되는 문제가 발생한다(유민상 외, 2023).

또한 근로시간에 관한 연령 규정도 일관되지 않다. 「근로기준법」에서는 18세 미만의 연소근로자에 대해 근로시간을 주 35시간으로 제한하고 당사자 동의가 있는 경우만 주 5시간을 연장 가능하도록 규정한 반면, 「대중문화예술산업발전법」에서는 15세 이상 청소년은 노동시간을 주 40시간으로 제한하고 당사자 동의가 있는 경우 주 6시간으로 연장 가능하도록 규정하고 있다(유민상 외, 2023). 이 법에 따르면, 15세 이상 청소년이 주 46시간까지 근로가 가능하도록 규정되어 있어, 「근로기준법」이 정한 상한을 초과한다. 법령이 정하는 기준이 일관되지 못할 경우, 사안이 발생했을 때 명확히 처리되기 어렵고, 불필요한 분쟁이 발생할 소지가 있다. 문제는 그로 인해 보호받아야 할 권리가 제대로 보호받지 못할 수도 있다는 점이다. 따라서 청소년의 노동인권을 보호하는 데 불리하게 작용하지 않도록, 관계법령에서 상이하게 혼재되어 있는 연령 기준 등을 정비할 필요가 있다.

한편, 정책적 측면에서는 최근 들어 청소년 근로보호 관련 정책이 이전에 비해 오히려 후퇴한 경향성을 보여주었다. 그동안 청소년 근로보호 관련 정책은 크게 주무부처인 고용노동부와 여성가족부가 담당해 왔는데, 2024년 여성가족부 소관 청소년 근로보호 사업 예산이 전액 삭감되면서 여성가족부가 운영하던 청소년근로보호센터에 대한 국고 지원이 중단되었다. 정책대상자인 청소년 입장에서는 상담 등 지원 서비스를 받을 수 있는 주요 채널 중 하나가 사라진 셈인데, 그에 대한 보완책은 제시되지 않고 있다.

청소년 근로보호 정책이 축소되는 것은 해당 사안이 청소년 정책, 그리고 근로 정책에서 모두 주변부에 속하는 정책 지형과 무관하지 않다. 청소년 분야에서는 ‘근로보호’가 주된 영역이 아니고, 근로 분야에서는 ‘청소년’이 주요 정책대상이 아니기 때문에, ‘청소년 근로’ 문제는 어디에서도 적극적인 정책영역으로 포섭되지 못하는 것이다. 문제는 이 같은 이유로 인해, 일하는 청소년들이 겪는 현실이 크게 개선되지 못하고 있다는 점이다. 청소년 근로 문제에 대해 보다 깊은 관심과 정책적 지원이 이루어질 필요가 있다.

2) 노동시장에서 취약한 위치에 처한 청소년 근로

둘째, 청소년들이 참여하는 노동시장이 대단히 취약한 경향이 있음을 실증적으로 확인할 수 있었다. 2차 자료 분석을 통해 시계열 추이를 검토한 결과, 10대 청소년의 실업률은 다른 연령대에 비해 증감폭이 컸다. 아르바이트 참여율의 경우에도 19~24세 후기 청소년에 비해 13~18세 10대 청소년의 아르바이트 경험률 증감폭이 더 크고 뚜렷하게 나타났다. 같은 맥락에서, 임금 증감률의 경우, 20~24세 청소년에 비해 15~19세 청소년의 임금 증감률이 증감폭이 크고 부침이 심하게 나타났다.

이 같은 결과는 10대 청소년이 참여하는 노동시장이 경기 변동 등 외부 환경에 상대적으로 더 민감하게 반응하는 경향이 있음을 방증한다. 청소년들이 종사하는 업종은 주로 서비스업에 집중되어 있는데, 이러한 업종은 내수 경기 영향을 많이 받기 때문에 경기 여건이 고용에 즉각 영향을 미칠 개연성이 크다(여성가족부, 2024: 242). 또한 일자리의 성격이 숙련도를 요구하는 자리가 아닌 경우가 많고, 따라서 다른 사람으로 쉽게 대체될 수 있다. 과거 전통적으로 청소년들이 해왔던 ‘배달’이 정규노동 일자리로 바뀌면서 청소년들이 밀려나고 있다는 지적(김지경 외, 2022: 296)도 이러한 현상을 뒷받침한다. 상술한 결과는 청소년들이 일하는 일자리가 노동시장에서도 가장 열악한 여건에 처해 있으며, 그만큼 보호장치도 취약한 편임을 시사한다.

3) 청소년 근로 형태의 변화 및 그에 대한 대처 미흡

셋째, 청소년들이 참여하는 노동시장에서도 단시간 근로, 비정형 근로가 증가하고 있음을 포착할 수 있었다. 「고용형태별 근로실태조사」 자료를 통해 연령집단별로 근로시간을 비교한 결과, 20~24세 후기청소년에 비해 15~19세 10대 청소년 집단에서 근로시간 감소폭이 더 크게 나타났다. 10대 청소년의 근로시간 감소는 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」 자료에서도 포착된다. 이 조사에 따르면, 아르바이트를 하는 중·고등학생의 주당 평균 근로시간은 2020년 16.8시간에서 2022년 15.5시간으로 감소하였다. 이 같은 주당 평균 근로시간 감소에 대해 이 조사에서는 주휴수당을 지급하지 않기 위한 쪼개기 근로계약이 10대 청소년을 상대로 이루어질 가능성이 높다고 해석하였다(김지경 외, 2022: 313). 주 15시간 미만의 초단시간 근로는 주휴수당 지급 의무가 배제되는데, 근로시간이 주 15시간 이하라는 응답 비율이 2020년 57.5%에서 64.1%로 6.6%p 증가한

결과가 이러한 해석을 뒷받침한다.

한편 「청소년종합실태조사」 결과는 2017년 이후 임금근로자의 비율은 지속적으로 감소하고, 비임금근로자의 비율은 지속적으로 증가하는 추세를 나타냈는데, 특히 이러한 경향성이 19~24세 후기청소년에 비해 13~18세 청소년 집단에서 더 뚜렷(김지경 외, 2023: 241)하게 나타난 점도 주목할 필요가 있다. 이러한 결과는 최근의 청소년 노동시장 참여는 과거와 같은 전형적인 ‘아르바이트’에 국한하지 않고, 플랫폼 노동 등 이전과는 다른 다양한 방식으로 이루어지고 있음을 시사한다.

특히 이러한 변화가 연령대가 낮은 집단에서 더 뚜렷하게 나타난다는 사실은 앞으로 시간이 흐름에 따라 이 같은 추세가 더 확대·심화될 가능성이 크다는 점을 보여준다. 그럼에도 불구하고 청소년 근로보호와 관련한 현행 법제는 사용자-근로자 간 근로계약서 작성을 전제로 하는 전형적인 근로관계에 국한하고 있어, 이 같은 변화를 반영하지 못하는 것으로 보인다. 따라서 기존의 ‘아르바이트’ 또는 ‘근로계약’ 중심의 관점에서 벗어나, 비정형 근로의 확대에도 보다 발 빠르게 대처할 필요가 있다.

4) 점차 나아지고 있으나 아직 개선되어야 할 기초노동질서 준수 수준

마지막으로, 근로 환경 측면에서 볼 때, 근로계약서 작성 및 교부, 최저임금 준수, 임금 체불 예방 등 가장 기본적으로 지켜져야 할 기초노동질서의 경우, 점진적으로 개선되고 있으나 여전히 충분치 못한 것으로 파악되었다. 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」 자료를 토대로 살펴본 바에 따르면, 근로계약서 미작성률은 2018년 61.6%에서 2022년 49.4%로 감소하였고, 근로계약서 작성자 중 서류를 교부받았다는 응답 비율은 2018년 58%에서 2022년 63%로 증가하였다. 또한 최저시급 미만의 임금을 받았다는 응답은 2018년 34.9%에서 2022년 12.6%로 감소하였다.

상술한 결과는 전반적으로 기초노동질서 준수 수준이 지속적으로 개선되고 있음을 보여준다. 그러나 한편으로는 근로계약서 미작성률이 여전히 절반에 이르고, 작성했지만 교부받지 못했다는 응답도 40%에 달하는 등 개선의 여지가 상당함을 방증한다. 아울러 최저시급의 경우, 일하는 청소년 9명 중 1명 비율로 최저시급을 지급받지 못한 것으로 파악되는 바, 일하는 청소년들이 마땅히 누리고 보호받아야 할 최소한의 권리가 침해당하지 않도록 적절한 제도적 지원이 강구되어야 할 것으로 생각된다.

[그림 II-14]에는 이 장에서 도출한 주요 결과 및 시사점이 압축적으로 제시되어 있다.



그림 II-14. 선행연구 및 2차 자료 검토를 통해 도출된 주요 시사점과 개선 방향



제3장 청소년 근로 관련 법령 및 제도 분석

- 1. 청소년 근로 관련 법령 및 제도
- 2. 청소년 노동기본권 보장 관련
법·제도 쟁점
- 3. 소결 및 시사점

이 장에서는 청소년 근로에 적용되는 법령 및 제도를 점검하고 개선점을 도출하기 위해, 현행 법제(法制)를 검토하였다. [그림 III-1]에는 여기에서 검토한 법령 및 제도가 제시되어 있다.

먼저, 법령의 경우 현행법에 청소년 노동을 규율하는 단독 법령은 없다. 대한민국 헌법(「헌법」)과 「헌법」에 따라 제정한 노동관계법 및 유관 법률에 산재해 있을 뿐이다. 따라서 여기에서는 「헌법」과 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동기본권 보장을 위해 마련한 법령과 「대중문화예술산업발전법」, 「청소년 기본법」 및 「청소년 보호법」 등 유관 법률을 기초로 청소년 노동 관련 법 체계와 주요 내용을 살펴보고자 하였다. 또한 해당 법령에서 규율하고 있는 연소자 특별보호, 청소년 출입·고용 금지 업소 제도를 비롯한 유관 정책들도 함께 면밀히 검토하였다.

한편, 최근 확산되는 플랫폼 노동과 관련한 법·제도의 검토에도 각별한 관심을 기울였다. 다만 플랫폼 노동 역시 디지털 플랫폼 노동을 규율하는 별도 법령이 존재하는 것이 아니라, 다양한 법령에 관련 내용이 일부 포함되어 있는 구조를 띠고 있다. 이에 플랫폼 노동자에게 적용되는 법규가 포함된 「산업안전보건법」, 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」을 비롯해, 지자체 조례 및 그간 발의되었던 법률 제·개정안도 촘촘하게 검토하고 관련 내용을 정리하였다. 아울러, 청소년 노동인권교육 관련 법·제도 파악을 위해서는, 「청소년 기본법」, 「한국고용노동교육원법」을 비롯해, 관련 내용을 규정한 지자체 조례와 과거의 법률 제·개정 발의안, 2022 초·중등학교 교육과정 총론을 검토하였다. 그리고 이를 토대로, 현행 법·제도의 쟁점을 도출하고, 각 쟁점별로 시사점 및 개선 방안을 논의하였다.

21) 3장은 이수정 공인노무사가 집필하였다.

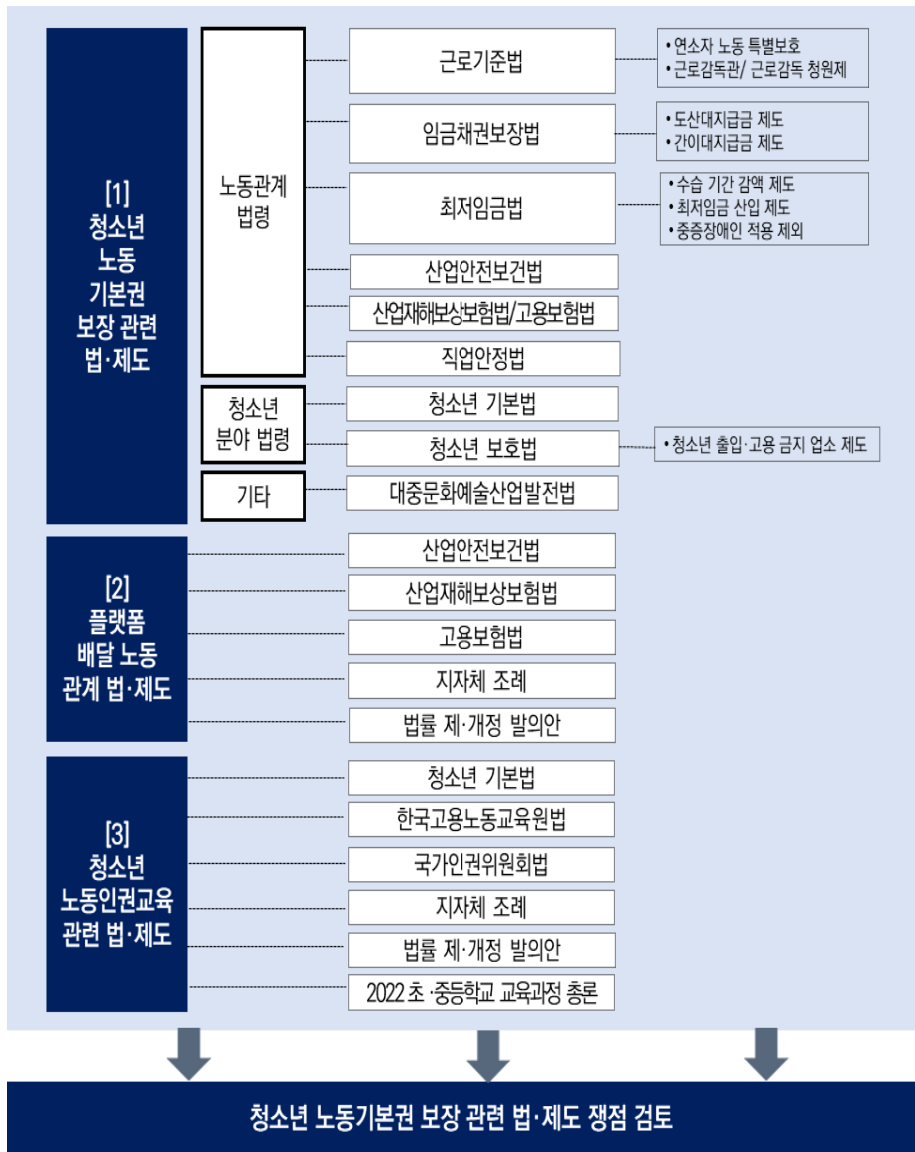


그림 III-1. 청소년 근로 관련 법령 및 정책 분석 자료

1. 청소년 근로 관련 법령 및 제도

1) 청소년 노동기본권 보장을 위한 법·제도 체계와 주요 내용

청소년 노동기본권은 「헌법」 및 「헌법」에 근거해 제정한 노동관계법에 따라 보장한다. 청소년 관련 노동관계법은 청소년 노동을 직접 규율하는 「근로기준법」과 최저임금 제도 시행의 근거가 되는 「최저임금법」, 안전하고 건강한 노동 환경에서 일할 권리를 정하고 있는 「산업안전보건법」과 「산업재해보상보험법」, 실업급여와 직업 훈련 지원 내용을 정하고 있는 「고용보험법」 등을 들 수 있다.

또한, 「청소년 기본법」과 「청소년 보호법」에는 청소년 노동을 보호하기 위한 대책 수립 및 실태조사와 교육 홍보 의무를 정하고, 「대중문화예술산업발전법」에는 특정 산업 분야에서 일하는 청소년의 노동기본권을 보장하는 내용을 정한다. 청소년 노동기본권을 보장하는 내용이 여러 법률에 산재한 특성 상 법률마다 청소년을 지칭하는 용어와 나이 범위가 다르고, 소관 부처도 고용노동부, 여성가족부, 문화체육관광부 등으로 분산되어 있다. 따라서, 이 연구 범위인 18세 미만 청소년에 해당하는 노동기본권 보장 내용을 살피기에 <표 Ⅲ-1>과 같이 다소 복잡한 체계라 할 수 있다.

표 Ⅲ-1. 청소년 노동 관련 주요 법령

법령	청소년 정의	주요 내용	소관 부처
헌법	정의 규정 없음	• 노동조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정할 것 • 연소자의 노동은 특별히 보호할 것	
근로기준법	- 정의 규정 없음 - 소년(19세 미만), 연소자(18세 미만), 미성년자(19세 미만) 혼용	• 차별 처우 금지 • 취업 연령 제한과 강제노동 금지 • 근로계약서와 임금 명세서 작성 및 교부 의무(전자문서 포함) • 15세 이상 18세 미만 주 35시간 노동시간 및 야간노동 제한, 15세 미만인 사람에 대한 노동시간은 따로 정하지 않음. • 미성년자 임금 독자 청구 • 유해·위험 업무 고용 제한 • 일터 괴롭힘 및 폭행 금지 등	고용노동부 (근로기준 정책과)
최저임금법	상동(上同)	• 매년 정하는 최저임금 이상 지급 의무 • '단순 노무 업무'에 대한 수습 기간 최저임금 감액 제한 등	고용노동부 (근로기준 정책과)

법령	청소년 정의	주요 내용	소관 부처
산업안전보건법	상동(上同)	• 휴게시설 설치 의무 • 감정노동자 건강장해 예방 조치 등 보호 의무 • 배달노동자의 안전·보건 조치 의무 등	고용노동부
산업재해보상보험법	상동(上同)	• 산업재해 예방과 치료 및 보상 의무 • 플랫폼 노동자 특례 적용	고용노동부 (산재보상 정책과)
고용보험법	상동(上同)	• 실업급여 및 직업 훈련 보장 등(15세 미만 고용보험 임의 가입) • 노무제공플랫폼사업자 특례 적용(자료제공과 신고 의무 등)	고용노동부
청소년 기본법	9세 이상 24세 이하인 사람	• 청소년 권리 및 청소년 노동권 홍보와 교육 의무 • 청소년 차별 금지 • 청소년 노동 실태조사 의무 • 청소년 노동자 부당처우에 대한 해결을 돕는 사업 등	여성가족부 (청소년 정책과)
청소년 보호법	만 19세 미만인 사람	• 청소년 노동 보호 등 청소년보호종합대책 수립 의무 • 청소년에게 유해·위험한 환경에 고용 및 출입 제한 조치 의무 등	여성가족부 (청소년 보호환경과)
대중문화예술산업발전법	만 19세 미만인 사람	• 15세 미만 주 35시간, 15세 이상 주 40시간 노동시간 및 야간노동 제한 • 신체적·정신적 건강 및 학습권 등 보장 내용 계약서에 명시 의무 등	문화체육 관광부 (대중문화 산업과)

* 출처: 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 9일 인출 및 내용 확인.

(1) 「헌법」

「헌법」 제10조는 인간으로서의 존엄과 가치를 누리며, 행복을 추구할 권리를 명시한다. 노동관계법의 제정을 위임하는 직접적인 조항은 「헌법」 제32조와 제33조라 할 수 있고, 「헌법」 제34조는 국가의 사회보장제도 마련 의무의 근거가 된다.

〈표 III-2〉와 같이 「헌법」 제32조는 대한민국 국민 누구나 누려야 할 일할 권리와 노동 환경에 대한 권리를 정한다. 노동조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정하고, 여성과 연소자의 특별 보호와 함께 여성 노동자 차별을 금지한다. 「헌법」 제33조는 노동자의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 명시하고, 제34조는 인간다운 생활 보장을 위한 제도 마련과 정책 시행을 국가의 의무로 명확히 한다.

표 III-2. 「헌법」에 정한 노동기본권 관련 조항

해당 조항	내용	비고
헌법 제10조	• 인간으로서의 존엄과 가치를 누리며, 행복을 추구할 권리 명시	
헌법 제32조	• 일할 권리와 노동 환경에 대한 권리 명시 • 고용 증진과 적정 임금 보장 노력, 최저임금제 시행 명시 • 노동 조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정함 • 여성 노동 특별 보호와 차별 금지 • 연소자 노동 특별 보호	• 「최저임금법」 제정 • 「근로기준법」 제정 및 「근로기준법」 '제5장 여성과 소년'에 특별 보호 내용 구체화
헌법 제33조	• 노동자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 명시	• 「노동조합 및 노동관계조정법」 제정 등
헌법 제34조	• 국민의 인간다운 생활 보장 • 국가의 사회보장과 사회복지 증진 의무 • 노인과 청소년 복지 향상을 위한 정책 시행 의무	• 4대 보험(국민연금, 국민건강보험, 산업재해보상보험, 고용보험) 등 제정

(2) 「근로기준법」

① 연소자 노동 특별 보호

「근로기준법」은 인간의 존엄성을 보장하도록 노동 조건을 규율하는 내용으로 구성되었다. 즉, 노동자가 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분 등을 이유로 차별받지 않아야 한다는 '균등 처우' 원칙과 노동자의 의사에 반하는 강제노동 금지와 신체 폭행 금지 등을 기본 원칙으로 제시하며, 노동시간 제한과 휴식권 보장, 임금 지급 의무 등 구체적인 내용을 정한다.

특히, 「헌법」 제32조 제5항에 정한 연소자 특별 보호 원칙을 <표 III-3>과 같이 「근로기준법」 제5장 '여성과 소년'에 구체화했다. 노동관계법의 적용은 나이에 따라 그 적용 여부가 달라지는 것이 아니라 각 법의 제정 목적과 적용 범위, 각 조항을 적용할 때 고려해야 하는 요건 등에 따라 달리 적용하는 것이 원칙이다. 그러나 따로 장을 마련한 것은 「근로기준법」을 포함해 모든 노동관계법의 적용과 함께 생애주기 상 육체적·정신적으로 큰 변화를 겪는 연소자라는 특성을 고려해 특별히 보호해야 할 내용을 정하기 위해서다.

표 III-3. 「근로기준법」 '제5장 여성과 소년' 주요 내용

구분	해당 조항	내용	위반한 경우 처벌 규정
「근로기준법」 제5장 여성과 소년	제64조 최저 연령과 취직인허증	- 고용 최저 연령 15세(중학교에 재학 중인 18세 미만 포함) 13세~15세 미만의 경우 고용노동부 장관이 발급한 취직인허증이 있으면 고용 가능 - 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만인 자도 취직인허증을 받을 수 있음	2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
	제65조 사용 금지	18세 미만 자 도덕상 또는 보건상 유해위험한 업무에 고용 금지 「청소년 보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만인 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종 등 고용 금지	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
	제66조 연소자 증명서	사업장에 18세 미만을 증명하는 가족 관계 기록 사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서 비치 의무	500만 원 이하 과태료
	제67조 근로계약	- 친권자나 후견인의 미성년자를 대리한 근로계약 금지 18세 미만인 사람에게 노동 조건 명시 및 근로계약서 교부 의무(전자문서 포함)	500만 원 이하 벌금
	제68조 임금의 청구	미성년자의 독자적 임금 청구	500만 원 이하 벌금
	제69조 근로시간	15세 이상 18세 미만인 사람의 1일 노동 시간 7시간, 1주일 노동시간 35시간 초과 금지 - 단, 합의에 따라 1일 1시간, 1주 5시간 한도에서 연장 가능 ※ 취직인허증을 받아 일하는 15세 미만인 사람에게 대한 노동시간 규정 없음	2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
	제70조 야간근로와 휴일근로의 제한	- 오후 10시에서 다음 날 오전 6시 사이 시간 및 휴일 노동 제한. - 단, 18세 미만인 사람의 동의와 고용노동부 장관의 인가가 있는 경우 가능.	2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
	제72조 갱내근로의 금지	18세 미만인 사람 갱내 고용 금지	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금

* 출처: 「근로기준법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 9일 인출.

〈표 III-3〉과 같이 「근로기준법」 제5장에는 사업주가 청소년을 고용할 때 특별히 지켜야 할 내용을 정한다. 제64조에는 고용할 수 있는 최저 연령을 15세(중학교에 재학 중인 18세 미만인 사람 포함)로 정하고, 13세 이상 15세 미만인 사람에 대해서는 고용노동부장관의 취업인허증이 있는 경우 고용이 가능하게 했다. 예술공연에 참여하는 13세 미만인 사람은 취업인허증을 받을 수 있도록 예외 규정을 뒀다. 이를 어기고 고용하는 사업주에게는 ‘2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금’에 처한다.

제66조에는 18세 미만인 사람을 고용할 때 나이를 증명할 수 있는 문서와 친권자 혹은 후견인의 동의서를 비치하도록 의무화했다. 제65조에는 18세 미만인 사람을 유해·위험한 업무에 고용하지 못 하도록 정하고, 유해·위험한 업무에는 「청소년 보호법」 등 다른 법률에서 제한하는 고용·출입 금지 직종과 업종을 포함한다.

18세 미만인 사람을 고용한 사업주는 근로계약을 할 때 반드시 문서로 작성해서 주어야 하며, 친권자나 후견인이라 해서 근로계약을 대리할 수 없다(제67조). 19세 미만인 사람의 임금 독자 청구권을 보장하며(제68조), 하루 7시간 초과, 일주일 35시간 초과하는 노동을 제한(제69조)한다. 1일 1시간 1주 5시간 이내의 연장 노동이 가능해지려면 18세 미만자와 합의가 있어야 한다. 취업인허증이 있어야 고용할 수 있는 15세 미만의 사람에 대해서는 노동시간 규정이 별도로 없다. 밤 10시와 다음 날 6시 사이의 야간 노동과 휴일 노동을 제한하며(제70조), 18세 미만자의 동의와 노동부 장관의 인가가 있는 경우 일부 업무에 대해 가능하다.

강제 작업에 고용하는 것을 금지(제72조)하고, 제5장 각 조항을 위반한 경우 각각 높은 수준의 처벌 규정을 두어 청소년 노동자를 고용한 사람의 특별 보호 의무를 부여하고 있다. 강력한 처벌 규정을 둔 것만으로 법의 실효성을 높이기 어려운 이유로 법적 권리를 침해받은 노동자는 근로감독 행정을 통해 권리 회복을 도모할 수 있도록 정했다.

② 근로감독관과 근로감독 청원제

근로감독관은 〈표 III-4〉와 같이 노동관계법의 감독 기관(제101조)으로 노동 조건의 기준을 확보하기 위한 예방 조치와 근로감독, 각종 인허가 조치 등의 업무를 담당한다. 또한, 「근로기준법」(제102조 제5항)과 「근로감독관 직무규정」(제2조 제1항 제2호)에 따라 노동관계 법령 위반의 죄에 대한 수사 권한이 있는 사법경찰관의 직무를 수행하며, 사건 접수 및 수사 등 처리 과정에서 신고자의 신원을 보호하고 신고를 이유로 불이익을 당하지 않도록 보호할 의무가 있다(제103호).

표 Ⅲ-4. 근로감독관과 근로감독 청원제

구분	해당 조항	비고
근로감독관	• 「근로기준법」 제101조(감독 기관) 제1항 - 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다.	
	• 「근로기준법」 제102조(근로감독관의 권한) - 제1항 근로감독관은 사업장, 숙소사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다. - (제2항~제4항 생략) - 제5항 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.	
	• 「근로기준법」 제103조(근로감독관의 의무) - 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 근로감독관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.	신고자 불이익이 없도록 신원 보호 의무
	• 「근로기준법」 제104조(감독 기관에 대한 신고) 제1항 - 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부 장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.	
	• 「근로감독관 직무규정」 제1조(목적) - 이 훈령은 「근로기준법」 제11조에 따른 근로감독관의 직무 집행을 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 다만, 「산업안전보건법」, 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 및 「산업재해보상보험법」을 집행하는 근로감독관의 직무에 관한 사항은 별도로 정한다.	
	• 「근로감독관 직무규정」 제2조(근로감독관의 직무) - ① 근로감독관(이하 “감독관”이라 한다)은 다음 각호의 직무를 수행한다.	
	1. 노동관계 법령과 그 하위규정의 집행을 위한 다음 각 목의 업무 가. 제11조에 따른 사업장 근로감독 나. 제33조에 따른 신고사건의 접수 및 처리 다. 각종 인·허가 및 승인 라. 취업규칙 등 각종 신고의 접수·심사 및 처리 마. 과태료 부과 2. 노동관계 법령 위반의 죄에 대한 수사 등 사법경찰관의 직무 3. 노동조합의 설립·운영 등과 관련한 업무 4. 노사협의회의 설치·운영 등과 관련한 업무 5. 노동 동향의 파악, 노사분규 및 집단체불의 예방과 그 수습 지도에 관한 업무	
	(이하 생략)	

구분	해당 조항	비고
근로감독 청원제	• 「근로감독관 직무규정」 제12조(사업장 감독의 종류) 제2호 - 2. 수시감독 : 사업장 근로감독 종합(세부) 시행계획이 확정된 이후 정기감독계획에 반영하지 못한 사항 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업장 또는 업종을 대상으로 별도의 계획을 수립하여 실시하는 근로감독 가. 동향, 제보, 언론보도 등을 통하여 노동관계 법령 위반 가능성이 있다고 판단되는 사업장 나. 근로감독 청원 등이 접수되어 사업장 감독이 필요하다고 인정되는 사업장 (이하 생략)	• 2008년 「청원법」 제10조(위임 규정)에 근거해 도입 • 2019년부터 수시감독에 포함해 운영 중

* 출처: 「근로기준법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 9일 인출.
「근로감독관직무규정(훈령 제465호, 2023.7.24. 시행 2023.8.1.)」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 9일 인출.

「근로감독관 직무규정」 제12조에 따르면 근로감독은 사업장 근로감독 종합(세부) 시행 계획에 따른 정기감독, 정기감독 외에 별도 계획을 통해 진행하는 수시감독, 중대한 피해가 발생할 우려가 있는 사업장 등에 대한 특별감독으로 구분한다. 수시감독은 기획형, 청원형, 신고형으로 구분하는데 이중 청원형을 ‘근로감독 청원제’로 칭한다. “2024년 근로감독은 ‘공정과 상식의 직장문화 정착’ 고용노동부 보도자료”(2024.2.5.)에 따르면 고용노동부는 재감독을 신설해 근로감독을 강화한다는 계획이다. <표 III-5>와 같이 근로감독관 현원은 2018년 1천 456명으로 증가한 후 2019년 큰 폭으로 증가해 2023년 기준 2천 141명이다.

표 III-5. 근로감독관 현원 현황(근로 기준 분야)

(단위: 명)							
연도	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
현원	1,278	1,456	1,918	1,874	2,001	2,126	2,141

* 출처: 고용노동부(2024). 2024년판 고용노동백서. 250쪽. 표 7-①-1. 고용노동부.

신고사건 처리 유형별 현황을 살펴보면, <표 III-6>과 같이 2023년 기준 지방고용노동 관서에 접수된 신고사건은 371,116건으로 근로감독관 한 명당 약 173건에 해당한다. 신고사건 중 행정 종결 처리한 사건(이월사건 포함)은 326,805건, 처벌한 사건은 43,848건으로 11.8%에 해당한다. 사법처리 비율은 2021년 기준 16.1%, 2022년 13.8%, 2023년 기준 11.8%로 해마다 감소했다.

표 III-6. 신고사건 처리 유형별 현황 (근로 기준 분야)

(단위: 건수, %)				
구분	접수	처리	행정 종결	사법처리
2021년	314,308	322,944(100)	271,199(83.9)	51,875(16.1)
2022년	305,519	310,805(100)	267,987(86.2)	42,818(13.8)
2023년	371,116	370,653(100)	326,805(88.2)	43,848(11.8)

* 출처: 고용노동부(2024). 2024년판 고용노동백서. 251쪽. 표 7-①-2에서 발췌. 고용노동부.

권리 침해를 받은 청소년 노동자는 감독기관에 직접 신고(제104조)할 수 있을 뿐 아니라 앞서 설명한 바와 같이 수시감독 유형 중 청원형인 ‘근로감독 청원제’를 이용할 수 있다. ‘청원형 근로감독 운영 지침(고용노동부, 2021.2.)’에 따르면 노동자의 노동 조건을 보호하고 현장 접근성을 높이기 위해 2008년에 이 제도를 도입했으며, 2019년부터 근로감독 직무규정에 따른 수시감독 유형으로 정비했다(<표 III-4> 참고).

표 III-7. 근로감독 청원제 운영방안과 근로감독 실시 내용

구분		내용
청원제 운영방안	청원권자	• 노동관계법 위반에 따라 발생한 피해에 대해 권리구제를 요청한 개인과 단체 • 개인 : 감독 청원 대상 사업장에 재직 중인 사람, 퇴직한 사람, 재직 중이거나 퇴직한 사람의 직계존비속, 형제자매, 배우자 • 단체 : 감독 청원 대상 사업장에 조직된 노동조합(해당 노동조합이 가입된 연합단체, 총연합단체 포함), 시민단체
	청원 방법	• 근로감독 청원서를 작성해 대상 사업장 소재지 관할 지방 노동 관서에 제출하거나, 고용노동부 홈페이지를 통해 제출 • 근로감독 청원은 근로감독 청원서에 실명(단체의 경우 단체이름과 대표자 기재)을 기재하여 제출하는 것이 원칙. 단, 감독 청원을 이유로 불이익이 우려되거나, 청원 이유 및 내용이 명확한 경우는 예외적으로 익명으로 하는 것도 가능

구분		내용
	청원 사항	• 노동관계 법령을 위반하여 근로감독관 직무규정 제2조 제1항 제1호 ‘나’ 목의 ‘사업장 근로감독’이 필요한 사항
근로감독 실시	감독 사항	• 서면 근로계약 체결, 임금체불 예방, 최저임금 준수 등 3개 기본 항목 점검 • ‘근로감독 청원서’에 기재된 내용과 관련된 점검 항목을 추가할 수 있음.
	감독 범위	• 감독 실시일 기준 1년간 있었던 노동관계 법령 관련 사항. 단, 법 위반이 그 이전부터 반복되는 등 상당한 사유가 있는 경우에는 공소시효가 완료되지 않은 사항까지 확대 가능
	감독 실시	• 노동관계 법령 관련 사항에 대해 결정한 날로부터 1개월 이내에 실시. 단, 집단 체불, 폭행, 강제노동, 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱의 경우 14일 이내에 실시 • 불시 감독 원칙. 단, 근로감독의 원활한 수행을 위해 1~2일 전에 감독계획을 통지하는 것은 가능

* 출처: 고용노동부(2021.2). 청원형 근로감독 운영 지침. 발행해 구성.

〈표 III-7〉과 같이 청원권자는 ‘노동관계법 위반에 따라 발생한 피해에 대해 권리구제를 요청하는 개인과 단체’다. 개인에는 감독 청원 대상 사업장에 재직 중인 사람뿐 아니라 퇴직한 사람과 재직 중이거나 퇴직한 사람의 직계존비속, 형제자매, 배우자를 포함한다. 감독 청원을 할 수 있는 단체는 사업장에 조직된 노동조합과 시민단체다. 근로감독 청원제는 ‘청원서 접수→청원서 검토분류→심사 및 통지→근로감독 실시→후속 조치 순’으로 진행된다.

근로감독 청원제에 따른 근로감독 사항은 ‘서면 근로계약 체결, 임금체불 예방, 최저임금 준수 등 3개 항목’이 기본 점검 항목이고, ‘근로감독 청원서’에 기재된 내용에 따라 점검 항목을 추가할 수 있다. 감독 범위는 감독 실시일 기준 1년간 있었던 사항이지만, 그 이전부터 반복된 피해와 공소시효가 완료되지 않은 사항에 대해서는 1년을 초과할 수 있다. 청원 감독은 ‘불시 감독’을 원칙으로 하며, 근로감독을 원활하게 수행할 목적으로 1~2일 전에 감독계획을 통지하는 것은 가능하다. 청원에 의한 근로감독 결정을 한 경우 결정한 날로부터 1개월 이내에 실시해야 하며, 집단 체불과 폭행, 강제 노동, 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 성희롱의 경우 14일 이내에 실시한다.

(3) 「임금채권보장법」

「임금채권보장법」 제정 이유에 따르면 「임금채권보장법」은 ‘경제위기와 산업구조조정으로 도산 위기에 처한 기업의 대량 임금체불 발생으로 인해 기본적인 생활을 위협받는 노동자를 보호하기 위해’ 1998년 제정되었다(국가법령정보센터 임금채권보장법 제정이유, 2024.5.10.인출). 이 법에서는 기업의 도산 등으로 사업주가 임금을 지급하기 어렵게 된 경우 사업주를 대신하여 임금채권보장기금에서 일정 범위의 체불임금(대지급금)을 지급할 수 있도록 규정하고 있다.

〈표 III-8〉과 같이 제정 당시에는 적용 대상을 퇴직한 노동자(제7조)로 제한했지만, 재직 중 사업 악화로 노동자가 임금 체불을 당한 경우 마땅한 구제 수단이 없어 2021년 관련 내용을 신설해 재직 중인 노동자까지 적용 범위를 확대했다(제7조의2). 따라서 현재 정부에서 운영하는 대지급금 제도는 퇴직한 노동자를 대상으로 한 도산대지급금 제도와 재직 중인 노동자를 대상으로 한 간이대지급금 제도로 나뉜다.

도산대지급금 제도를 이용하려는 노동자는 퇴직 전 사업장 규모가 상시 노동자 수 30명 미만이어야 하고, 퇴직 전 월평균 보수액이 노동부 장관이 정한 고시(고용노동부고시 제 2023-20호) 금액 이하여야 한다(시행규칙 제8조의2). 2024년 5월 기준 고시 금액 상한액은 350만 원이고, 3년마다 재평가해 고시한다.

간이대지급금 신청 자격은 근로계약에서 정한 통상임금의 평균 금액이 최저임금(시급)의 110% 미만이어야 하고, 상한액은 홈페이지에 고시(고용노동부 고시 제2021-81호)한다. 간이대지급금의 경우 미지급 임금에 대한 정부의 지급 범위는 임금 체불이 발생한 날부터 소급하여 최종 3개월분의 임금, 최종 3년간의 퇴직급여, 최종 3개월분의 휴업수당, 최종 3개월분의 출산 전·후 휴가 기간 중 급여(제7조의2 제2항)다.

퇴직한 노동자가 법령이 정하는 요건에 해당하여 대지급금을 청구하는 경우 ‘공인노무사로부터 대지급금 청구서 작성, 사실 확인 등에 관한 지원’을 받을 수 있지만(제7조 제5항, 시행규칙 제8조의3), 재직자가 신청하는 간이대지급금 제도에는 관련 규정이 없다.

표 III-8. 도산대지급금 제도와 간이대지급금 제도

법령	해당 조항	비고
도산 대지급금 제도 (퇴직 노동자)	임금채권보장법 제7조(퇴직한 근로자에 대한 대지급금의 지급) 제1항 - 고용노동부장관은 사업주가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에 퇴직한 근로자가 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 그 근로자의 미지급 임금 등을 사업주를 대신하여 지급한다.	
	임금채권보장법 제7조(퇴직한 근로자에 대한 대지급금의 지급) 제5항 - 사업장 규모 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 퇴직한 근로자가 제1항에 따라 대지급금을 청구하는 경우 고용노동부령으로 정하는 공인노무사로부터 대지급금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있다.	도산대지급금 관련 업무에 대한 공인노무사 지원 제도 2010. 5. 25. 신설
	임금채권보장법 시행규칙 제8조의2(대지급금 관련 업무 지원 대상 기준) - 법 제7조제5항에서 “사업장 규모 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 퇴직한 근로자”란 다음 각호의 기준에 모두 해당하는 사람을 말한다. 체불 임금등 대지급금 관련 업무 지원 대상이 되는 퇴직한 근로자의 퇴직 전 월평균 보수액(고용노동부고시 제2023-20호, 2023. 5. 25., 일부개정) 1. 영 제5조제1항제2호 및 제3호에 모두 해당하는 사업장에서 퇴직 했거나 이 규칙 제2조에 따라 도산 등 사실인정을 신청했을 것 2. 퇴직한 사업장의 상시근로자수(영 별표 1에 따라 산정한 상시근로자수를 말한다)가 30명 미만일 것 3. 퇴직 전 월평균 보수가 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이하일 것	2024년 5월 기준 「고용노동부고시 제2023-20호」에 따른 퇴직 전 월평균 보수 350만 원 이하
	임금채권보장법 시행규칙 제8조의3(대지급금 관련 업무 지원 공인노무사 등) 제1항 - 법 제7조 제5항에서 “고용노동부령으로 정하는 공인노무사”란 「공인노무사법」 제5조에 따라 등록한 공인노무사 중에서 관할 지방고용노동관서의 장이 고용노동부장관이 정하는 절차에 따라 대지급금 관련 업무를 지원하도록 위촉한 공인노무사를 말한다.	지방 노동 고용 관서의 장이 위촉하는 도산 대지급금 관련 업무 지원 노무사 제도 운용
간이 대지급금 (재직 노동자)	임금채권보장법제7조의2(재직 근로자에 대한 대지급금의 지급) ① 고용노동부장관은 사업주가 제7조 제1항 제4호 또는 제5호에 해당하는 경우 해당 사업주와 근로계약이 종료되지 아니한 근로자(이하 “재직 근로자”라 한다)가 지급받지 못한 임금들의 지급을 청구하면 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 대지급금을 지급한다. ② 제1항에 따라 고용노동부장관이 지급하는 대지급금의 범위는 다음 각호와 같다. 1. 재직 근로자가 체불 임금에 대하여 제7조 제1항 제4호에 따른 판결,	2021.4.13. 신설 - 지급 대상 : 근로계약에서 정한 통상임금의 평균 금액이 최저임금(시급)의 110% 미만인 사람(고용노동부 고시

법령	해당 조항	비고
	명령, 조정 또는 결정 등을 위한 소송 등을 제기하거나 해당 사업주에 대하여 진정·청원·탄원·고소 또는 고발 등을 제기한 날을 기준으로 맨 나중의 임금 체불이 발생한 날부터 소급하여 3개월 동안에 지급되어야 할 임금 중 지급받지 못한 임금 2. 제1호와 같은 기간 동안에 지급되어야 할 휴업수당 중 지급받지 못한 휴업수당 3. 제1호와 같은 기간 동안에 지급되어야 할 출산전후휴가기간 중 급여에서 지급받지 못한 급여 ③ 대지급금의 지급대상이 되는 재직 근로자와 사업주의 기존 및 대지급금의 상한액은 해당 근로자의 임금이나 소득 수준 및 그 밖의 생활여건 등을 고려하여 대통령령으로 정한다. (이하 생략)	제2021-84호) - 간이대지급금 - 관련 업무에 공인노무사 지원 - 제도 없음

* 출처: 「임금채권보장법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 10일 인출.
「임금채권보장법 시행규칙」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 10일 인출.

(4) 「최저임금법」

최저임금 제도는 「헌법」 제32조 제1항에 따라 노동자의 적정 임금을 보장하기 위해 제정됐다. 매년 8월 5일까지 다음 해의 최저임금액을 정해 고시하고, 사업주는 노동자에게 그 수준 이상의 임금을 지급하도록 강제하고 있다. 그러나 헌법과 법률에 따라 최저 기준을 정한 법의 취지와 달리 <표 III-9>와 같이 수습 기간 감액 제도를 정해 최저 기준보다 적은 금액을 지급할 수 있는 예외 규정을 두었고, 노동부 인가를 받은 중증장애인의 경우 적용을 제외하도록 정했다. 최저임금액 여부를 판단할 때 논란이 되었던 산업범위 문제를 해결하기 위해 2019년부터 산업할 수 있는 범위를 법에 명시했다.

① 수습 기간 감액 제도

수습 기간 감액 제도는 수습 기간 최대 3개월에 대해서는 최저임금액의 10%를 감액할 수 있도록 정한 것이다. 이 제도는 저경력자와 짧은 기간 일하는 노동자에게는 실질적인 최저임금액이 보장되지 않는 문제가 발생해 청소년 노동자에게 큰 영향을 끼쳐왔다. 이에 정부는 관련 제도를 2017년 일부 개정해 시행 중이다. 즉, 1년 미만의 기간을 정한 노동자와 1년 이상의 기간을 정했더라도 ‘단순 노무 업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는’ 노동자에게는 수습 기간 감액을 금지한다(제5조 제2항). 오토바이 배달, 포장 및 조립, 손님 응대 서비스 등이 감액 금지 고시 직종(고용노동부 고시 2018-23호)에

해당한다.

「최저임금법」 상 수습 기간 감액 제도는 최저임금 수준의 노동자에게 요건을 갖춘 경우 최저임금액의 10%를 감액해도 「최저임금법」을 위반하지 않았다는 의미로, 이에 대해 수습 기간에는 최저임금액의 90%를 지급해도 무방하다는 의미로 해석해서는 안 된다. 단지 수습 기간이라는 이유로 최저임금액의 90%에 해당하는 임금을 지급하는 것은 노동 조건을 후퇴시키는 것이라 볼 수 있고, 이에 대해서는 「최저임금법」 제6조 제2항에 “사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금 수준을 낮추어서는 아니 된다”라고 정하고 있다. 이를 위반한 경우 ‘3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금’에 처한다(제28조 제1항).

② 최저임금 산입 제도

정부는 최저임금액 위반 여부를 결정할 때 발생하는 문제를 해결하기 위해 2019년 최저임금 산입범위를 명문화했다. 최저임금 수준에 미달하는 임금 여부를 따질 때 매월 1회 이상 정기적으로 받는 식비, 교통비, 숙식비 등을 일정 비율 포함하도록 정했다(제6조 제4항).

③ 중증장애인 적용 제외

「최저임금법」 제7조는 ‘정신 장애나 신체장애로 근로 능력이 현저히 낮은 사람’ 중 노동부장관의 인가를 받은 경우 최저임금 적용을 제외하도록 정했다. 이에 따라 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 사람은 ‘정신 또는 신체의 장애가 업무수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람’이다(동법 시행령 제6조). 절차에 따라 노동부장관의 인가를 받지 못한 경우 단지 장애인이라는 이유로 최저임금에 미달하는 임금을 지급할 수 없다.

표 III-9. 「최저임금법」 주요 내용

법령	해당 조항	비고
최저임금법	- 제5조(최저임금액) 제2항 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.	1년 이상 일하는 경우 수습기간 감액 규정 제외 업무(예: 오토바이 배달, 포장 및 조립, 손님 응대 서비스 등)를 정해 법정 최저임금 미준 수 문제 개선
	- 제6조(최저임금의 효력) 제4항 - 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 "소정근로시간"이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금 - 상여금, 그 밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분 - 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것 - 통화 이외의 것으로 지급하는 임금 - 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분	최저임금 산입범위를 법률에 직접 규정해 그 범위 조정 목적
	- 제7조(최저임금의 적용 제외) - 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 사람에 대하여는 제6조를 적용하지 아니한다. - 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 사람 - 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 사람	중증장애인 중 고용노동부장관의 인가를 받은 사람만 적용 제외
최저임금법 시행령	- 제6조(최저임금 적용 제외의 인가 기준) - 사용자가 법 제7조에 따라 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다.	

* 출처: 「최저임금법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 10일 인출.
「최저임금법 시행령」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 10일 인출.

(5) 「산업안전보건법」

「산업안전보건법」은 노동자의 안전과 건강을 위협하는 요인을 미리 점검해 예방하고, 안전·보건 조치와 교육, 보호구 지급, 정책 결정 과정에 참여할 권리를 보장하는 등의 내용을 정하고 있다. 현행법은 변화하는 산업구조와 노동 환경을 고려하고, 노동자의 안전과 건강권 보장을 강화하기 위해 2019년 1월 전부 개정되었다. 이에 따라 법의 적용을 받는 노동자의 범위가 「근로기준법」 상 노동자뿐 아니라 ‘노무를 제공하는 사람’(제1조)으로 확대됐다. 노무를 제공하는 사람에는 직업 훈련을 받는 사람, 현장실습생 등을 포함하지 않는다. 다만, <표 III-10>과 같이 「직업교육훈련촉진법」에 따른 현장실습생에게는 특례 규정(제166조의2)에 따라 「산업안전보건법」의 일부를 적용한다. 일부 규정에는 산업재해 예방을 위한 안전 조치 의무(제5조)와 노동안전보건 의무 교육(제29조), 작업 중 위험한 상황에서 일을 멈출 수 있는 작업중지권(제52조) 등이 해당한다.

표 III-10. 「산업안전보건법」 주요 내용

해당 조항	내용	비고
제1조 (목적)	제1조(목적) 이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지 증진함을 목적으로 한다.	2019.1.15. 전부 개정 - 근로자→노무를 제공하는 자로 변경
제166조의2 (현장실습생에 대한 특례)	제166조의2(현장실습생에 대한 특례) 제2조제3호에도 불구하고 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제7호에 따른 현장실습을 받기 위하여 현장실습산업체의 장과 현장실습계약을 체결한 직업교육훈련생(이하 “현장실습생”이라 한다)에게는 제5조, 제29조, 제38조부터 제41조까지, 제51조부터 제57조까지, 제63조, 제114조제3항, 제131조, 제138조제1항, 제140조, 제155조부터 제157조까지를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “현장실습산업체의 장”으로, “근로”는 “현장실습”으로, “근로자”는 “현장실습생”으로 본다.	2020.3.31. 신설. 「직업교육훈련촉진법」에 따른 현장실습생의 경우 일부 조항에 대해 적용

* 출처: 「산업안전보건법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

현장실습생에 대한 특례 적용 외에 청소년 노동자의 안전보건 조치를 직접적으로 규율하는 내용은 없지만 <표 III-11>과 같이 청소년 노동자가 주로 일하는 서비스 제공 업무의 감정노동자 보호 조치(제41조 제1항)와 실질적인 휴식 시간을 보장하기 위한 휴게시설

설치 의무(제128조의2), 플랫폼 배달노동자의 안전·보건 조치 의무 규정(제78조) 등을 두고 있다.

표 Ⅲ-11. 「산업안전보건법」 신설 내용

신설 내용	해당 조항	비고
감정노동자(상품 판매 및 서비스 제공 업무에 종사하는 고객 응대 노동자) 보호 규정 신설 (2018.4.17.)	「산업안전보건법」 제41조 제1항 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조 제1항 제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.	고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 조치 등
플랫폼 배달노동자 안전·보건조치 의무 신설 (2019.1.15.)	「산업안전보건법」 제78조 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조 제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조 제1항 제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.	플랫폼 배달노동자의 건강권 보장을 위한 안전·보건 조치
휴게시설 설치 의무 및 설치·관리 기준 신설 (2021.8.17.)	「산업안전보건법」 제128조의2 - 사업주는 근로자(관계수급인의 근로자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식 시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다. - 사업주 중 사업의 종류 및 사업장의 상시 근로자 수 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사업장의 사업주는 제1항에 따라 휴게시설을 갖추는 경우 크기, 위치, 온도, 조명 등 고용노동부령으로 정하는 설치·관리기준을 준수하여야 한다.	휴식 시간에 신체적 피로와 정신적 스트레스를 충분히 해소할 수 있도록 휴게시설 설치 의무와 설치·관리 기준 준수 의무

* 출처: 「산업안전보건법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 5일 인출.

(6) 「산업재해보상보험법」과 「고용보험법」

「산업재해보상보험법」은 「산업안전보건법」상 예방 의무와 함께 노동자의 업무 중 부상과 업무 관련 질병을 예방하고, 부상과 질병이 발생할 경우 조치와 보상하는 내용 등을 정한다. 고용보험은 이직 과정에서 실업 상태에 있을 때 구직 활동과 직업 훈련을 지원하는

등의 내용을 정한다. 「산업재해보상보험법」과 고용보험은 「산업안전보건법」과 마찬가지로 점차 적용 범위를 확대해 사회 보장성 보험을 강화하는 방향으로 보완하고 있다.

〈표 III-12〉와 같이 「산업재해보상보험법」은 「근로기준법」 상 노동자에 해당하지 않는 ‘노무 제공자’에 대해서도 특례 규정 7개 조항을 신설해 적용하고 있으며(산업재해보상보험법 제3장의 4), 「고용보험법」 또한 특례 규정(고용보험법 제5장의 3)을 통해 노무 제공자의 가입 의무와 ‘노무 제공 플랫폼 운영자와 사업자’의 자료 제공 의무 및 신고 의무 등을 정했다. 고용보험의 경우 15세 미만의 노무 제공자는 임의 가입하도록 했다.

표 III-12. 「산업재해보상보험법」과 「고용보험법」의 ‘노무 제공자’ 특례

법령	해당 조항	비고
산업재 보상보험법	- 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 제1호 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다. 가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우 나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우 제91조의16~제91조의21 (내용 생략)	‘제3장의 4 노무 제공자에 대한 특례 7개 조항 (2022.6.10. 신설) - 플랫폼 배달노동자의 업무 중 부상과 업무 관련 질병을 예방하고 산업재해가 발생할 경우 플랫폼 사업자의 자료 제공 의무 등 특례 적용
고용 보험법	- 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다. ② 제1항에도 불구하고 노무제공자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다. 1. 65세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우 2. 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지	- 제5장의 3 노무 제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례 5개 조항 (2021.1.5. 신설) - 실업급여 수급과 직업훈련 참여 등 지원을 위한 플랫폼 배달노동자 고용보험 가입 의무와 플랫폼 사업자의 자료·정보 제공 및 취득 신고 의무 등 특례 적용 15세 미만의 경우 임의 가입

법령	해당 조항	비고
	못하는 경우. 다만, 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기노무제공자”라 한다)은 제외한다. 3. 15세 미만인 경우. 다만, 15세 미만인 노무제공자로서 고용보험 가입을 원하는 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입할 수 있다. (이하 생략) • 제77조의7(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례) 제1항 제15조에도 불구하고 노무제공사업의 사업주가 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 관련된 자료 및 정보를 수집·관리하여 이를 전자정보 형태로 기록하고 처리하는 시스템(이하 “노무제공플랫폼”이라 한다)을 구축·운영하는 사업자(이하 “노무제공플랫폼사업자”라 한다)와 노무제공플랫폼 이용에 대한 계약(이하 “노무제공플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 노무제공플랫폼사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노무제공자에 대한 제15조제1항에 따른 피보험자격의 취득 등을 신고하여야 한다.	

* 출처: 「산업재해보상보험법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 5일 인출.
「고용보험법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 5일 인출.

(7) 「직업안정법」

「직업안정법」은 노동자의 취업 기회 제공과 직업안정을 지원하기 위해 제정된 법으로 직업소개와 훈련기관의 알선과 관련한 내용을 규율하고 있다. 직업소개사업자 등은 직업을 소개할 때 18세 미만의 구직자에 대해서는 <표 III-13>과 같이 나이를 확인해야 하며, 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 한다(제21조의3 제1항). 또한, 「근로기준법」과 「청소년 보호법」에서 고용을 금지하는 직종과 업소에 청소년을 소개해서는 안 된다. 이를 위반하면 ‘5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금’에 처한다.

표 III-13. 직업안정법의 청소년 노동 관련 조항

법령	해당 조항	비고
직업 안정법	• 제21조의3(연소자에 대한 직업소개 제한) ① 제18조 및 제19조에 따라 무료직업소개사업 또는 유료직업소개 사업을 하는 자와 그 종사자(이하 이 조에서 “직업소개사업자 등”이라 한다)는 구직자의 연령을 확인하여야 하며, 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우에는 친권자나 후견인의 취업동의서를 받아야 한다. ② 직업소개사업자등은 18세 미만의 구직자를 「근로기준법」 제65	2항과 3항 위반할 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

법령	해당 조항	비고
	조에 따라 18세 미만자의 사용이 금지되는 직종의 업소에 소개하여서는 아니 된다. ③ 직업소개사업자들은 「청소년 보호법」 제2조제1호에 따른 청소년인 구직자를 같은 조 제5호에 따른 청소년유해업소에 소개하여서는 아니 된다.	

* 출처: 「직업안정법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 31일 인출.

(8) 「청소년 기본법」과 「청소년 보호법」

「청소년 기본법」은 〈표 III-14〉와 같이 청소년의 기본적 인권 보장과 차별받지 않을 권리를 보장한다(청소년 기본법 제5조). 「청소년 기본법」과 「아동의 권리에 관한 협약」에서 정한 청소년 권리 내용을 홍보하고 교육하도록 정하고 일하는 청소년의 권리를 보장하기 위해 교육과 상담을 제공하도록(청소년 기본법 제8조의2) 했으며, 청소년이 노동 관계 법령에 위반에 따라 노동권 침해를 당한 사실을 알게 된 경우 신고할 의무(청소년 기본법 제52조의2)와 청소년 노동권 보호 사업과 지원 사업을 할 수 있다(청소년 기본법 제52조의3)고 정하고 있다.

표 III-14. 「청소년 기본법」과 「청소년 보호법」 중 청소년 노동 관련 내용

법령	해당 조항	비고
청소년 기본법	- 제5조(청소년의 권리와 책임) ① 청소년의 기본적 인권은 청소년활동·청소년복지·청소년보호 등 청소년육성의 모든 영역에서 존중되어야 한다. ② 청소년은 인종·종교·성별·나이·학력·신체조건 등에 따른 어떠한 종류의 차별도 받지 아니한다. ③ 청소년은 외부적 영향에 구애받지 아니하면서 자기 의사를 자유롭게 밝히고 스스로 결정할 권리를 가진다. ④ 청소년은 안전하고 쾌적한 환경에서 자기발전을 추구하고 정신적·신체적 건강을 해치거나 해칠 우려가 있는 모든 형태의 환경으로부터 보호받을 권리를 가진다. ⑤ 청소년은 자신의 능력을 개발하고 건전한 가치관을 확립하며 가정·사회 및 국가의 구성원으로서의 책임을 다하도록 노력하여야 한다.	• 청소년의 기본적 인권 보장과 차별받지 않을 권리 • 안전하고 쾌적한 환경과 신체적·정신적 건강을 보장받을 권리
	- 제8조의2(교육 및 홍보) ① 국가 및 지방자치단체는 이 법 및 「아동의 권리에 관한 협약」에서 규정한 청소년의 권리와 관련된 내용을 널리 홍보하고 교육하여야	

법령	해당 조항	비고
	한다. ② 국가 및 지방자치단체는 근로 청소년의 권익보호를 위하여 「근로기준법」 등에서 정하는 근로 청소년의 권리 등에 필요한 교육 및 상담을 청소년에게 실시하여야 하며, 청소년 근로권익 보호정책을 적극적으로 홍보하여야 한다. ③ 청소년 관련 기관과 청소년단체는 청소년을 대상으로 청소년의 권리에 관한 교육적 조치를 시행하여야 한다.	권리와 관련된 내용 홍보 및 교육 의무 • 청소년 노동권 홍보와 「근로기준법」에 정한 권리 교육 및 상담 의무
	• 제52조의2(근로 청소년의 보호를 위한 신고의무) ① 누구든지 청소년의 근로와 관련하여 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동 관계 법령의 위반 사실을 알게 된 경우에는 그 사실을 고용노동부장관이나 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 신고할 수 있다. ② 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람은 그 직무를 수행하면서 청소년의 근로와 관련하여 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 노동 관계 법령의 위반 사실을 알게 된 경우에는 그 사실을 고용노동부장관이나 「근로기준법」 제101조에 따른 근로감독관에게 신고하여야 한다. 1. 「청소년복지 지원법」 제12조제2항에 따른 상담전화, 같은 법 제22조에 따른 한국청소년상담복지개발원, 같은 법 제29조에 따른 청소년상담복지센터, 같은 법 제30조에 따른 이주배경청소년지원센터 및 같은 법 제31조에 따른 청소년복지시설의 장과 그 종사자 2. 「학교 밖 청소년 지원에 관한 법률」 제12조에 따른 학교 밖 청소년 지원센터의 장과 그 종사자 3. 「아동복지법」 제50조에 따른 아동복지시설의 장과 그 종사자 ③ 누구든지 제1항 및 제2항에 따른 신고인의 인적 사항 또는 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도하여서는 아니 된다.	• 청소년이 일하는 도중 「근로기준법」과 「최저임금법」 등 노동 관계 법령 위반 사실을 알게 된 사람은 누구든지 신고할 수 있음 • 신고인의 인적사항과 신고사실을 알 수 있는 사실을 공개하거나 보도해서는 안됨
	• 제52조의3(청소년 근로권익 보호 지원) - 국가나 지방자치단체는 근로청소년의 부당처우에 대한 해결을 돕는 등 청소년의 근로권익 보호를 위한 사업을 실시하거나 지원할 수 있다.	• 2020.5.19. 신설 • 청소년 노동권 보호를 위한 사업 실시와 지원
청소년 보호법	• 제29조(청소년 고용 금지 및 출입 제한 등) ① 청소년유해업소의 업주는 청소년을 고용하여서는 아니 된다. 청소년유해업소의 업주가 종업원을 고용하려면 미리 나이를 확인하여야 한다. ② 청소년 출입·고용금지업소의 업주와 종사자는 출입자의 나이를 확인하여 청소년이 그 업소에 출입하지 못하게 하여야 한다. ③ 제2조제5호나목2)의 숙박업을 운영하는 업주는 종사자를 배치하거나 대통령령으로 정하는 설비 등을 갖추어 출입자의 나이를 확인하고 제30조제8호의 우려가 있는 경우에는 청소년의 출입을 제한하여야 한다. ④ 청소년유해업소의 업주와 종사자는 제1항부터 제3항까지에 따른	• 청소년에게 유해 위험한 환경에 고용 및 출입 제한 조치 의무 등 • 청소년유해업소에 청소년의 출입과 고용을 제한하는 내용 표시 • 제4항 시행일: 2024.12.27.

법령	해당 조항	비고
	나이 확인을 위하여 필요한 경우 주민등록증(모바일 주민등록증을 포함한다)이나 그 밖에 나이를 확인할 수 있는 증표(이하 이 항에서 “증표”라 한다)의 제시를 요구할 수 있으며, 증표 제시를 요구받고도 정당한 사유 없이 증표를 제시하지 아니하는 사람에게는 그 업소의 출입을 제한할 수 있다. ⑤ 제2항에도 불구하고 청소년이 친권자등을 동반할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 출입하게 할 수 있다. 다만, 「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 업소의 경우에는 출입할 수 없다. ⑥ 청소년유해업소의 업주와 종사자는 그 업소에 대통령령으로 정하는 바에 따라 청소년의 출입과 고용을 제한하는 내용을 표시하여야 한다.	
	- 제33조(청소년보호종합대책의 수립 등) 제1항 - 여성가족부장관은 3년마다 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장과 협의하여 청소년유해환경으로부터 청소년을 보호하기 위한 종합대책(이하 이 조에서 “종합대책”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.	유해 위험한 환경으로부터 청소년 노동 보호 등 청소년보호종합대책 수립 의무

* 출처: 「청소년 기본법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 9일 인출.
「청소년 보호법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 9일 인출.

「청소년 보호법」은 청소년을 유해·위험한 환경으로부터 보호하기 위한 종합대책을 의무적으로 수립(청소년 보호법 제33조)하고, 청소년에게 유해·위험한 업종과 업무에 대해 출입 또는 고용을 제한한다(청소년 보호법 제29조). 청소년에게 유해·위험한 환경에 해당해 고용 또는 출입을 제한하는 업소는 청소년의 나이를 확인할 의무가 있고(청소년 보호법 제29조 제1항), 업소에 고용 또는 출입을 제한하는 내용을 표시해야 한다(청소년 보호법 제29조 제6항). 「근로기준법」에서도 18세 미만인 사람의 고용을 금지하는 ‘도덕상 또는 보건상 유해·위험한 업무’(근로기준법 제65조)를 정할 때 「청소년 보호법」에서 고용 또는 출입을 금지하는 직종과 업종을 포함하고 있다.

(9) 「대중문화예술산업발전법」

특정 산업에서 일하는 청소년의 노동조건을 정한 법은 「대중문화예술산업발전법」이 대표적이다. 「대중문화예술산업발전법」은 대중문화예술인의 노동조건 보장을 위해 2014년 제정됐다. 해당 법령 제2절에는 <표 III-15>와 같이 ‘청소년 대중문화예술인의 보호’를 위한 7개 조항을 정하고 있다.

표 III-15. 「대중문화예술산업발전법」 중 청소년 보호 주요 내용

해당 조항	주요 내용
제19조 (청소년보호 원칙)	국가, 사업자, 친권자 또는 후견인의 청소년 대중문화예술인에 대한 인권 침해 방지 및 인격체로 성장할 수 있도록 배려할 의무
제20조 (청소년 관련 금지행위)	「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」과 「청소년 보호법」에 따른 청소년에게 유해·위험한 업소 출입 및 고용 금지 및 물건과 업소의 광고 종사 금지 등
제21조 (청소년의 대중문화예술용역 제공)	- 계약서에 청소년 대중문화예술인의 신체적·정신적 건강, 학습권, 인격권, 수면권, 휴식권, 자유선택권 등 기본적 인권을 보장하는 조치 포함 - 청소년 대중문화예술인에게 과도한 노출행위나 지나치게 선정적인 표현행위 강요 금지
제22조 (15세 미만 청소년의 대중문화예술용역 제공)	- 15세 미만의 청소년 대중문화예술인이 용역을 제공하는 시간은 1주일에 35시간 초과 금지 - 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 용역 제공 제한 등
제23조 (15세 이상 청소년의 대중문화예술용역 제공)	- 15세 이상의 청소년 대중문화예술인이 용역을 제공하는 시간은 1주일에 40시간 초과 금지. 단, 당사자의 합의에 따라 1일 1시간 1주일에 6시간을 한도로 연장 가능 - 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 용역 제공 제한. 단, 15세 이상의 청소년 대중문화예술인 및 그 친권자 또는 후견인의 동의가 있는 경우 예외 적용 등
제24조 (청소년 대중문화예술용역 관련 시정조치)	- 문화체육관광부장관의 청소년 대중문화예술인에게 불리한 계약 내용에 대한 시정 권고 및 건강권과 학습권을 침해하는 내용 시정명령 조치
제25조 (청소년 대중문화예술용역 보수의 청구)	- 청소년 대중문화예술인의 독자적 보수 청구

* 출처: 유민상 외(2023). 2023 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행연구-한국 아동·청소년 인권실태: 총괄보고서 <표 V-4-7> 398쪽.

「근로기준법」의 노동시간 제한 기준 나이가 18세인데 반해 「대중문화예술산업발전법」은 15세를 기준으로 다소 완화된 노동시간을 정하고 있다. 즉, 15세 미만의 대중문화예술인의 경우 1주일 35시간 초과 제한, 15세 이상의 경우 1주일 40시간 초과를 금지하고 있다(제22조). 하루 노동시간 제한 기준이 없고, 오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 야간노동을 제한한다(제22조 및 제23조). 야간노동의 경우 동의가 있는 경우 예외 적용한다. 연장노동과 관련해서는 15세 이상인 경우 합의에 따라 하루 1시간, 1주일 6시간 한도로 연장이 가능하도록 정하고 있다(제23조).

「근로기준법」과 유사하게 독자적 보수 청구권을 보장(제25조)하고 있으며, 노동권뿐 아니라 건강권과 학습권을 침해하는 내용에 대해 문화체육관광부장관이 시정명령을 할 수 있도록 했다(제24조).

2) 플랫폼 배달 노동관계법과 주요 내용

현행법상 플랫폼 배달 노동자의 노동조건은 「근로기준법」상 노동자에 해당하는지 여부에 따라 달리 적용한다. 노동자성을 인정받는 사례²²⁾가 늘고 있지만 여전히 특수고용형태 노동자로 오분류되는 사례가 많아 자영업자와 유사한 법적 지위에 있다. 이에 <표 III-16>과 같이 21대 국회에서는 플랫폼 노동자와 종사자의 법적 지위와 보호 범위를 정하자는 논의가 활발하게 이뤄져 3개 법안이 발의되었으나 국회 임기 만료로 폐기되었다. 해당 법안 논의 과정에서 플랫폼 배달 노동자의 노동자성을 인정해 기존의 노동관계법 체계에서 규율하는 방안과 다른 법적 지위를 정해 규율해야 한다는 입장이 첨예하게 대립하기도 했다²³⁾.

22) 한겨레신문(2019.11.19.). “[사설] 잇단 ‘플랫폼 노동자’ 노동자성 인정, 입법 논의 필요하다”. <https://www.hani.co.kr/arti/opinion/editorial/917663.html>에서 2024년 9월 7일 인출.

매일노동뉴스(2024.7.26.). “[‘타다’ 기사는 노동자’ 확정 판결] 플랫폼 노동자 ‘노동자성’ 기준 제시한 대법원”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=222806>에서 2024년 9월 7일 인출.

연합뉴스(2024.8.18.). “유튜브 매니저 기획자도 근로자로 봐야”...노동자성 첫 인정”. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240816125200061?input=1195m>에서 2024년 9월 7일 인출.

23) 경향신문(2020.12.17.). “‘플랫폼노동자’ 인정 않는 보호법 나오나”. <https://www.khan.co.kr/national/labor/article/202012172126005>에서 2024년 5월 10일 인출.

월간노동법률(2020.12.18.). “정부, 플랫폼 종사자 ‘보호법’ 추진한다는데...노동계 “노동자로 인정 않겠다는 뜻””. https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=104&in_cate2=1006&bi_pidx=31682에서 2024년 5월 10일 인출.

표 III -16. 플랫폼 노동자와 종사자 보호를 위한 21대 국회 발의안

구분	제안 배경	주요 내용
「특수형태 근로종사자 등의 보호에 관한 법률안」 (의안번호 2106018, 임이자 의원 등 12인)	- 산업구조의 변화와 서비스업의 발달 등으로 근로자와 자영업자의 중간영역에 종사하는 자가 꾸준히 증가하고 있으나, 이들은 「근로기준법」 또는 「노동조합 및 노동관계조정법」 상 근로자가 아니라는 이유로 사회적 보호대상이 되지 못하고 있음. - 이에 근로자와 자영업자의 중간영역에 종사하는 자로서 사회적 보호의 필요성이 있는 자를 특수형태근로종사자와 디지털플랫폼근로종사자로 정의하고 이들의 법적 지위와 보호 범위를 제도적으로 확립함으로써 이들의 사회적·경제적 지위를 향상시키고 균형 있는 국민경제의 발전을 도모하기 위하여 이 법을 제정하려는 것임.	「근로기준법」과 「산업안전보건법」, 「노동조합 및 노동관계조정법」 등에서 정한 노동기본권을 보장받지 못하는 '특수형태근로종사자'와 '디지털플랫폼근로종사자'의 법적 지위와 보호 범위 정함 - 노무제공에 관한 계약 서면 작성 및 교부 의무 - 집단적 활동에 대한 손해배상 청구 금지 등
「플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안」 (의안번호 2108908, 장철민 의원 등 20인)	- 플랫폼 일자리는 자율성이 극대화되고 비공식 노동이 공식화되는 등 긍정적인 측면이 있지만, 고용과 소득이 불안정하고 일하는 과정에서 기본적인 권익을 보호받지 못하는 개인이 필요한 측면도 있어 플랫폼 종사자 보호가 시급한 상황임. - 이에 「근로기준법」, 「노동조합 및 노동관계조정법」 등 노동관계법상 근로자에 해당하는 플랫폼 종사자에 대해서는 노동관계법을 우선적으로 적용하여 보호하고, 플랫폼 종사자의 기본적인 권익 보호 및 공정한 계약관계를 확립하기 위한 사항을 규율하고자 함.	- 플랫폼 운영자의 정보 제공과 공정한 계약 체결 의무, 노동3권 보장 등 플랫폼 이용 사업자가 지켜야 할 사항 - 플랫폼 종사자의 권익 보호 등에 관한 기본계획 수립 등 정부의 책무 등
「플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안」 (의안번호 2113269, 이수진 의원 등 10인)	- 디지털 전환의 가속화로 플랫폼 종사자가 크게 증가하고 있지만, 이들 플랫폼 종사자는 기존의 「근로기준법」 등의 노동관계법령으로부터 보호를 받지 못해 계약관계의 불공정성, 불안정한 고용 및 소득 등의 문제점으로 큰 어려움을 겪고 있음. - 이렇듯 플랫폼 산업의 발달로 새로운 일자리가 확산함에 따라 공정한 질서를 마련하기 위한 제도적 기반 마련이 시급한 상황임.	- 플랫폼 노동자의 노동자성을 부인하는 사업자에게 증명 의무 부과하여 플랫폼 노동자의 권리 보호 - 플랫폼 운영 및 이용 사업자의 주요 정보 제공 의무와 사회보험 관련 사업주의 의무 부과 등 - 정부의 플랫폼 종사자 지원을 위한 실태조사 및 기본계획 수립 등

* 출처: 의안정보시스템. <http://likms.assembly.go.kr/> 2024년 5월 10일 인출.

플랫폼 노동을 규율하는 법률은 제정되지 않았지만 사회보험 적용에 대해서는 <표 III -17>과 같이 산업재해보상보험과 고용보험 등 보장 범위를 확대하고 있으며, 배달종사자에 대한 안전조치 의무(산업안전보건법 제78조)를 정했다.

한편, 지방자치단체 단위에서는 조례가 활발하게 제정되었다. 「경기도 플랫폼 노동자 지원 조례」를 시작으로 현재 11개 시·군·구에서 플랫폼 배달노동자 지원 조례가 시행 중이다. 배달노동을 포함한 플랫폼 노동 혹은 종사자 지원 관련 조례는 34개 시·군·구에서 시행(2024.5.9.기준)하고, 조례명에 플랫폼 혹은 배달노동이 명시되지 않았지만 성남시와 성동구의 ‘일하는 시민을 위한 조례’는 플랫폼 노동 종사자를 적용 범위로 정하고 있다. 이를 포함하면 전국 시·군·구에서 36개 조례가 시행 중이라 할 수 있다.

표 III-17. 플랫폼 노동 및 배달 노동 관련법 및 시·군·구 조례

구분	내용	기타
산업안전 보건법	• 「산업안전보건법」 제78조(배달종사자에 대한 안전조치) - 제78조(배달종사자에 대한 안전조치) 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 그 중개를 통하여 「자동차관리법」 제3조제1항 제5호에 따른 이륜자동차로 물건을 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다.	• 2019.1.15. 전부 개정할 때 신설
산업안전 보건기준에 관한 규칙	• 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 제673조(배달종사자에 대한 안전조치 등) - 제673조(배달종사자에 대한 안전조치 등) ① 법 제78조에 따라 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 다음 각호의 조치를 해야 한다. 1. 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람이 이동통신단말 장치의 소프트웨어에 등록하는 경우 이륜자동차를 운행할 수 있는 면허 및 제32조제1항제10호에 따른 승차용 안전모의 보유 여부 확인 2. 이동통신단말 장치의 소프트웨어를 통하여 「도로교통법」 제49조에 따른 운전자의 준수사항 등 안전운행 및 산업재해 예방에 필요한 사항에 대한 정기적 고지 ② 제1항에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건의 수거·배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한해서는 안 된다.	• 2019.12.26. 신설
산업재해 보상보험법	• 「산업재해보상보험법」 제3장의4 노무제공자에 대한 특례 • 「산업재해보상보험법」 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사	• 제3장의4 노무제공자에 대한 특례 규정 조항 2022. 6.10. 신설

구분	내용	기타
	하는 사람을 말한다. 가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우 나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받는 경우 (이하 생략)	
고용보험법	- 제5장의3 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례 - 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다. ② 제1항에도 불구하고 노무제공자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다. 65세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업업을 개시하는 경우 - 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기노무제공자”라 한다)은 제외한다. 15세 미만인 경우. 다만, 15세 미만인 노무제공자로서 고용보험 가입을 원하는 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입할 수 있다. (이하 생략)	- 제5장의3 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례 규정 5개 조항 2021. 1. 5. 신설 15세 미만인 사람의 가입
플랫폼/배달 노동 중 사자지원 관련 조례	25개 시·군·구 플랫폼 노동·종사자 지원 관련 조례(2024.5.9. 기준.) 11개 시·군·구 배달 노동·종사자 지원 조례(2024.5.9.기준)	플랫폼 종사자 지원 내용을 포괄하는 ‘일하는 시민을 위한 성남시 조례’와 ‘일하는 시민을 위한 성동구 조례’ 포함

* 출처: 「산업안전보건법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 5일 인출.
「산업안전보건기준에 대한 규칙」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 5일 인출.
「산업재해보상보험법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 5일 인출.
「고용보험법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 5일 인출.

3) 청소년 노동인권 교육 관련법과 주요 내용

청소년 노동인권 교육 관련법은 <표 III-18>과 같이 19대 국회에서 입법 논의가 시작되었고, 21대 국회에도 ‘노동인권교육 활성화에 관한 법률안’ 2개와 적용 범위를 학교로 제한한 ‘학교노동인권교육의 활성화 및 지원에 관한 법률안’ 1개가 제안되었으나 모두 임기만료로 폐기되었다.

표 III-18. 19대~21대 국회 노동인권교육 관련 주요 입법 내용

의안번호	의안명	제안자명	제안일자	의결일자	의결결과
2112387	학교노동인권교육의 활성화 및 지원에 관한 법률안	윤미향의원 등 23인	2021-09-02	-	-
2108658	노동인권교육 활성화에 관한 법률안	이수진의원 등 10인	2021-03-09	-	-
2100706	노동인권교육 활성화에 관한 법률안	강병원의원 등 11인	2020-06-19	-	-
2003472	노동인권교육 활성화에 관한 법률안	강병원의원 등 17인	2016-11-10	2020-05-29	임기만료 폐기
1911166	노동인권교육 활성화에 관한 법률안	은수미의원 등 14인	2014-07-15	2016-05-29	임기만료 폐기

* 출처: 의안정보시스템. <http://likms.assembly.go.kr/> 2024년 5월 10일 인출.

노동인권교육을 직접적으로 규율하는 법률안은 없지만 <표 III-19>와 같이 「청소년 기본법」과 「한국고용노동교육원법」, 「국가인권위원회법」에 따라 청소년이 참여하는 노동인권교육이 부분적으로 이뤄지고 있다. 또한, 10개 광역 및 74개 시·군·구 청소년노동인권 관련 조례와 4개 시·도교육청 학생인권조례 및 13개 시·도교육청 청소년 노동인권교육 관련 조례에 따라 교직원과 학생을 중심으로 노동인권교육이 실시되고 있다.

한편, 2022 개정 초·중등학교 교육과정 총론 중 고등학교 교육 목표 중에 ‘일의 가치를 이해하고’를 포함하여 고등학교 교육 각 교과과정에 노동인권 내용을 반영했다. 따라서, 직업계고에서는 전문 공통 과목에 ‘노동인권과 산업안전 보건’ 과목이 개설되어 각 학교 재량에 따라 선택할 수 있다. 교육과정 총론을 통해 정규 교육과정에서 노동인권 교육이 시작된 점은 조례 제정 여부와 운영 실태에 따른 지역 간 편차를 없애고, 초등학교와 중학교로 확대하여 체계적인 교육이 이뤄질 가능성에 대한 기대를 높이고 있다.

표 III-19. 노동인권교육 관련법 및 전국 조례 현황

구분	내용	시행 기관 등
노동인권 교육 관련 법	• 청소년 기본법 제8조의2(교육 및 홍보 등) 제2항 - 국가 및 지방자치단체는 근로 청소년의 권익보호를 위하여 「근로기준법」 등에서 정하는 근로 청소년의 권리 등에 필요한 교육 및 상담을 청소년에게 실시하여야 하며, 청소년 근로권익 보호정책을 적극적으로 홍보하여야 한다. (2016.3.2.신설)	• 2023년까지 청소년근로보호센터(중앙지원단 및 17개 시도 설치)에서 담당했으나, 2024년 예산이 전액 삭감되어 청소년근로 보호센터 운영 중단 및 관련 사업 축소
	• 한국고용노동교육원법 제6조(사업) 제1항 제3호 - 청소년, 청년 등 국민에 대한 노동인권 및 노동자 권리보호 관련 교육 (2020.3.31.제정)	• 한국고용노동교육원
	• 국가인권위원회법 제26조(인권교육과 홍보) 제1항 - 위원회는 모든 사람의 인권 의식을 깨우치고 향상시키기 위하여 필요한 인권교육과 홍보를 하여야 한다. (2001.5.24.제정)	• 인권교육센터 (국가인권위원회 및 전국 6개 인권사무소)
노동인권 교육 관련 조례	• 10개 광역 및 74개 시·군·구 청소년노동인권 관련 조례(2024.5.10.기준) • 4개 시·도교육청(경기/광주/전북/제주) 학생인권조례 및 13개 시·도교육청 청소년 노동인권교육 관련 조례(2024.5.10.기준)	• 각 시도 및 시·군·구 노동권익센터 및 청소년노동인권센터 등 • 각 시·도교육청 민주시민교육과 및 학생인권교육센터 등
2022 초·중·고등학교 교육과정 총론	• 2022 초·중·고등학교 교육과정 총론 중 고등학교 교육 목표 중에 '일의 가치를 이해하고' 내용 포함 - '성숙한 자의의식과 인간에 대한 존엄성에 대한 존중을 바탕으로 일의 가치를 이해하고, 자신의 진로에 맞는 지식과 기능을 익히며 평생학습의 기본 능력을 기른다.'	• 고등학교 각 교과과정에 반영 • 직업계고 전문 공통 과목에 '노동 인권과 산업안전 보건' 과목 개설 (각 학교 선택 과목) 등

* 출처: 유민상 외(2023). 2023 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행연구-한국 아동·청소년 인권실태: 총괄보고서 402쪽. <표 V-4-10> 수정·보완.

2. 청소년 노동기본권 보장 관련 법·제도 쟁점

1) 청소년노동 관련법의 기준과 체계 미흡에 따른 문제

(1) 청소년노동권 보장 체계에 따른 문제

① 청소년 노동을 규율하는 독자법 필요성 논의

청소년 노동 관련법은 배달 노동과 직업계고 현장실습 중 사망 사건 등을 계기로 일부 규정이 개정되었다. 그러나 법 규정 일부를 고치는 것만으로 노동권 침해 실태를 바꾸기 어렵고, 간접고용과 플랫폼 노동 확산, 청소년의 아르바이트 노동과 일·경험 제도 참여, 비임금 형태의 노동 증가²⁴⁾ 등 청소년 노동 환경을 둘러싼 변화에 대응하기에는 한계가 많다는 주장이 꾸준히 제기되고 있다. 청소년 노동권을 제대로 보장하기 위해서는 청소년 노동 규율 방식과 범위에 대해 전반적인 논의가 필요하다는 주장이다. 구체적인 방안 논의는 활성화되지 않았지만 선행 연구와 시민사회단체의 제안을 살펴보면 크게 두 갈래로 볼 수 있다. 독일의 청소년 노동 보호법²⁵⁾ 사례를 참고해 독자법을 제정하자는 의견과 근로기준법 5장을 여성과 소년 장으로 분리해 보완하자는 견해다.

먼저, 독자법을 제정하자는 주장은 청소년 아르바이트 노동 이슈가 있을 때 산발적으로 제기되다가 2017년 잇따른 현장실습 중 사망 사건²⁶⁾을 계기로 조직적이고 구체적으로 나왔다. 특성학교 재학생과 졸업생 당사자 조직 및 원내 정당 차원에서 법 제정을 염두에 둔 주장이었다. 독자법 제정으로 청소년에게 안전한 노동환경 기준을 마련하고, 사업주에게 청소년 노동에 대한 ‘특별한’ 보호 조치 의무를 주지시킬 뿐 아니라 노동법 준수 의식을 강화하고, 노동인권교육을 의무화해 노동기본권에 대한 사회 전체의 인식을 촉발하는

24) 여성가족부의 2023년 청소년종합실태조사에 따르면 특수고용형태의 노동과 플랫폼 노동 등 비임금 노동 형태로 일하는 청소년이 2017년 3.4%→2020년 11.0%→2023년 16.4%로 늘었다. https://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=709926에서 2024년 8월 30일 인출.

25) “청소년 노동자를 특별히 보호하기 위한 단행법률인 청소년 노동 보호법(JArbSchG)은 1960년 제정되었다. 주요 내용으로는 16세 미만의 청소년은 주당 최대 40시간만 일해야 하며, 18세 미만의 청소년은 성과급 업무와 컨베이어 벨트 작업을 금지시켰으며, 아동 노동은 금지하였다. 이후 1976년의 개정을 통해 지금의 청소년 노동 보호법과 근본적으로 같은 형태를 띠게 되었다.” 황수옥, 이수정, 이주환, 박관성 (2017). 청소년 근로권의 보호를 위한 실태조사 및 개선방안 연구. 128쪽.

26) 2017년에는 특성학교 학생이 현장실습 중 사망하는 안타까운 일이 2차례 발생했다. 2017년 초에는 전주의 통신사 고객센터에서 실습 중 성과 압박에 시달리다 자살하는 사건이 발생했고, 11월에는 제주 생수 업체에서 실습 중 혼자 일하다 컨베이어벨트에 끼여 사망하는 일이 발생했다. 2017년 초 전주의 사망 사건은 영화 ‘다음 소학’의 배경이 되었다.

제기를 만들자(손솔, 2017; 송태수, 2017)는 것이다.

이에 청소년 노동 독자법의 제정 필요성은 충분히 공감하나 각 나라마다 입법 특성과 노동 환경, 사회적 합의 수준 등을 고려해 신중하게 접근해야 한다는 의견(한인상, 2017)이 있었다. 한인상(2017)에 따르면 독자법을 제정한 독일의 경우 한국의 근로기준법과 같은 기본법이 존재하지 않고, 노동관계의 내용이 각각 연방휴가법, 근로시간법, 해고보호법 등 개별 단행법으로 존재하며 일반적인 고용계약 관계는 민법의 규율을 받게 되는 특징이 있다. 반면, 한국은 노동시간과 휴식시간, 휴일과 휴가, 연소자와 여성 보호 등이 근로기준법에 함께 규정되어 있는 입법적 특성을 고려해야 한다는 것이다.

한편, 독자법 제정보다는 근로기준법 제5장의 여성과 소년 장을 분리하자는 의견(노동법실무연구회, 2020)이 있다. 노동법실무연구회에 따르면 근로기준법 제5장 ‘여성과 소년’은 1987년 개정되기 전 헌법 규정에 같은 조문으로 규정하던 것²⁷⁾을 반영한 편제로 개정 헌법에 여성과 소년의 보호를 분리 규정한 취지를 제대로 반영하지 않은 편제다. 여성과 소년에 대한 특별 보호 취지를 살릴 수 있는 체계를 만들기 위해서는 각각 다른 접근과 내용이 필요하기 때문에 장을 분리하자는 입장이다. 근로기준법 안에서 편제를 바꿔야 하는 이유는 연소자의 경우에도 근로기준법의 일반 조문이 모두 적용되어야 하기 때문이다.

② 제한·금지 위주 접근에 관한 논의

가. 출입·고용·종사 금지 업소와 제한 관련 논의

아동·청소년 권리 보장을 위한 현행법에 대해 청소년을 권리의 주체라기보다 보호의 대상으로 다루는 경우가 대부분이고, 청소년을 일방적인 시혜와 통제의 대상으로 상정하고 있다(성유진, 2023)는 문제 제기가 있다. 이와 같은 문제 제기와 더불어 일하는 청소년을 둘러싼 노동 환경과 사회 변화를 반영해 현재의 제한·금지 위주 접근에 대한 전반적인 검토가 필요하다는 주장도 제기된다. 1970년대 만연했던 아동 노동 착취와 학대 가능성은 사회 인식과 법·제도의 변화와 함께 상당 부분 낮아졌고, 청소년의 노동 참여 동기와 목표에도 많은 변화가 있으므로 기존의 노동 참여 억제와 노동 조건을 제한하고 금지하는 방식의 정책에 변화가 필요(박창남, 2003)하기 때문이다.

청소년 노동 관련 대표적인 제한·금지 규정은 고용할 수 있는 나이 제한을 비롯해 노동

27) 1987년 개정 전 헌법 제30조 제4항에는 “여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다”라고 정했다. -「헌법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

시간, 연장·휴일·야간 노동 등 노동조건을 제한하는 규율을 들 수 있다(〈표 III-1〉 참고). 또한, 〈표 III-20〉과 같이 청소년 고용을 금지하는 업소와 업무 범위 제한, 관련 업소와 업무에 직업을 소개하는 일에 대한 금지 등의 예가 있다. 이와 같은 제한·금지 규정은 헌법에서 정한 연소자 노동 특별 보호 원칙 실현을 위해 마련한 조치임에도 불구하고 현실에서는 직업훈련과 취업 등에 청소년이 진입하기 어려운 장벽으로 작용하기도 한다.

표 III-20. 청소년의 출입·고용·종사 등 금지와 제한 등

구분	내 용	
청소년 보호법	숙박업 일부, 식품접객업, 유해화학물질 영업 업소, 유료 민화대여업, PC방 등 기타 여성가족부 장관이 고시하는 업소에 고용 금지	※ 「청소년 보호법」 상 출입·고용 금지 업소 - 일반게임제공업, 사행행위 영업소, 식품접객업, 화상대화를 주 목적으로 하는 영업, 성적 행위 우려가 있는 서비스업, 유해매체 및 유해약물 제조·생산·유통 업소 등 기타 여성가족부 장관이 고시하는 업소
근로 기준법	「청소년 보호법」 상 고용 금지 업소에 고용 금지 - 운전·조종 면허 취득을 제한하는 업종, 유류를 취급하는 업무(주유 업무 제외), 2-브로모프로판 취급/노출 업무 등 기타 고용노동부령으로 정한 업무 금지	
대중문화예술포산업발전법	「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」과 「청소년 보호법」 상 금지 업소 고용 금지 업소에 고용 금지 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」과 청소년 보호법」 상 청소년에게 유해 위험한 물건과 업소의 광고 종사 금지	
직업안정법	「근로기준법」과 「청소년 보호법」 상 고용 금지 업무에 소개 금지	

* 출처: 해당 법령을 참고하여 저자 작성.

예를 들어, 「청소년 보호법」에서 고용을 금지하는 숙박업의 경우 「직업교육훈련촉진법」에 정한 현장실습에 참여하는 19세 미만 청소년은 숙박업에 직업훈련 할 기회가 제한되는 결과(교육부 보도자료, 2020.1.8.)를 낳기도 했다. 고용을 금지하는 PC방의 경우에도 정책 변화에 따라 청소년이 출입에 제한을 받지 않는 업소가 지정되고, 실내 흡연 금지와 유해한 매체 노출을 해소할 만한 조치가 시행되고 있어 고용 금지 업소로 계속 지정해야 하는지에 대한 의문이 제기된다.

또한, 「근로기준법」은 18세 미만인 사람을 유류 취급 업무에 고용하면 안 된다고 하면서도 주유 업무는 제외한다. 이는 유해 위험한 물질을 취급하는 같은 장소에서 일부 업무만 따로 허용하는 방식이므로 청소년이 안전하게 일할 수 있는지 의문이 제기된다. 나아가 고용·출입 금지 규정은 있으나 이를 판단하는 근거가 되는 청소년의 나이나 성별, 장애

유무 등 특성에 따른 유해·위험 여부를 판단할 수 있는 기준은 따로 없는 경우가 많아서 그 실효성 논란이 반복되고 있다.

따라서 제한·금지 위주에서 벗어나 어떤 기준과 이행 체계를 통해 청소년에게 안전하고 건강한 노동을 보장할 수 있는지 대안 마련이 시급하다는 문제 제기다. 대안 마련을 위해 산업구조의 변화에 따라 추가되거나 삭제해야 하는 유해·위험 물질을 선정해 반영하고, 특정 물질이 청소년에게 어떤 영향을 끼치는지 파악해 정보를 공개하고, 어떤 업무가 청소년에게 적합하고 유해한지 등을 제대로 살펴 청소년이 안전하게 일할 수 있는 업소와 적합한 업무를 제시하는 등의 조치를 요구하고 있다.

나. 친권자·후견인 동의서 관련 논의

제한·금지 위주 접근과 관련해 직접적으로 고용을 제한하지 않지만 일하기 전에 갖춰야 할 각종 구비 서류로 인해 청소년의 취업을 제한하거나 법적 권리 보호의 사각지대로 모는 결과가 발생한다는 문제 제기도 있다. 친권자·후견인 동의서가 대표적인 예다.

문제의 해결을 위해 동의서를 폐지하자는 입장과 연소자에 대한 두터운 보호 원칙이 우선이므로 동의서는 유지하되 이에 따른 폐해를 해결할 수 있는 방법을 찾자는 입장으로 구분할 수 있다. 폐지하자는 입장에서는 친권자·후견인의 경우 취업 전 동의서보다는 법을 위반하거나 청소년에게 불리한 근로계약을 취소²⁸⁾하는 등 역할을 할 수 있어 고용 최저 연령을 확인할 수 있는 증명서를 갖추는 것으로 충분하다는 것이다. 또한, 사업주와 노동자의 인적사항(이름, 주민등록번호, 사업자등록번호, 주소 등)을 알 수 있는 근로계약서 작성 및 서면 교부 의무, 임금명세서 교부 의무 등 친권자·후견인이 청소년의 노동조건을 알 수 있는 조치들이 실시되고 있고, 15세 미만자에 대해서는 취직인허증이 있는 경우 친권자·후견인 동의서를 면하고 있어 중학교 3학년에 해당하는 연령까지 취직인허증 제도를 도입하는 등의 보완을 통해 실질적으로 보호할 수 있는 방안을 강구하자는 주장이다.

이에 대해 유지와 보완을 주장하는 입장에서는 청소년의 강제노동 소지를 예방할 필요가 있고, 친권자·후견인이 청소년에 대한 최소한의 보호 책무를 저버리지 않도록 강제할 필요가 있으므로 유지해야 한다는 입장이다.

28) 「근로기준법」 제67조(근로계약) 제2항 친권자, 후견인 또는 고용노동부 장관은 근로계약이 미성년자에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다(근로기준법, 국가법령정보센터 <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출).

(2) 나이 기준에 따른 문제

「근로기준법」은 헌법 제32조 제5항에 따른 연소자 노동 특별 보호를 위해 18세를 기준으로 규율한다. 다만 규율 내용에 따라 13세나 15세 혹은 「민법」 상 미성년자(19세 미만) 등 기준을 달리한다. 예를 들어, <표 III-21>과 같이 청소년 고용 최저연령은 15세 기준을 원칙으로 한다. 13세~15세 미만의 연소자는 노동부장관이 발급한 '취직인허증'을 갖춘 경우 고용이 가능하다. 13세 미만 연소자는 엄격하게 제한하여 예술공연에 참가할 때만 취직인허증을 발급받을 수 있다. 취직인허증을 갖춘 경우 '연소자 증명서'를 갖춘 것으로 본다.

표 III-21. 「근로기준법」의 연령 기준별 규율 내용 비교

구분	내용	비고
13세 미만	예술공연 참가를 위한 경우에만 예외적으로 '취직인허증' 발급이 가능한 나이	
13세 이상~15세 미만 (중학교에 재학 중인 18세 미만 포함)	노동부장관이 발급한 '취직인허증'이 있는 경우 고용 가능한 나이	• 「근로기준법」 시행령 [별표 4]에 정 한 연소자 고용 금지 업종에는 발급 불가능
15세 이상~ 18세 미만	연소자를 고용한 사업주가 '연소자 증명서' (가족관계기록 사항에 관한 증명서, 친권자 또는 후견인의 동의서)를 갖춰야 하는 나이	• 「근로기준법」 상 연소자 기준 '18세'
19세 미만	미성년자의 친권자 또는 후견인의 '근로계약 대리'를 금지하는 나이	• 「민법」 상 미성년자와 「청소년 보호 법」과 「대중문화예술산업발전법」 상 청소년 기준 '19세'

* 출처: 근로기준법 각 조항을 참고하여 저자 작성.

청소년 고용 최저연령 기준은 유엔아동권리협약 이행 보고에 따른 유엔아동권리위원회의 1차 견해²⁹⁾에 따라 개정했다. 유엔아동권리 위원회는 한국 정부에 'ILO 협약 138호³⁰⁾를 반영하라'고 권고했으며, 이에 따라 한국 정부는 1996년 당시 고용 최저연령을 13세에서 15세로 바꿨다. 법 개정 이유에 따르면 '의무교육 과정이 중학교까지 확대되고 있는

29) "아동의 노동과 관련하여, 위원회는 한국 정부가 본 협약 특히 협약 제32조를 충실히 반영시키기 위해 그 입법과 관행에 있어 적절한 조치를 취할 것을 권고한다. 위원회는 취업최저연령에 관한 ILO 협약 138호의 비준을 고려할 것을 한국정부에 권고하며 이에 관해 ILO와 협의할 것을 권장한다."-유엔아동권리위원회(1996). 유엔아동권리위원회 제1차 권고문. 유엔아동권리협약 한국NPO연대(편.), (2006).「유엔아동권리협약 이행상황보고서와 권고문 I」. (pp. 71-74). 서울: 유엔아동권리협약 한국NPO연대.

30) 취업최저연령에 관한 협약, 1973년 채택, 한국은 1999년 1월 28일 국회 비준 후 2000년 1월 28일부터 적용함.

추세를 감안할 필요가 있다는 것이다. 따라서, 고용 최저연령 기준 15세에 「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세³¹⁾를 포함했다.

그러나 이와 같은 고용 최저연령 기준이 의무 교육 과정을 고려한 취지를 충분히 살리지 못하고 있어 개정이 필요하다는 의견이 있다. 2002년 중학교 교육 의무화에 맞춰 15세 기준을 중학교 3학년 나이인 16세 기준으로 높이고, 고등학교 3학년 나이인 18세 기준에 대해서는 「민법」 상 미성년³¹⁾과 「청소년 보호법」 상 청소년³²⁾ 정의 기준인 19세로 높이는 것이다. 더 나아가 청소년보호 범위를 「청소년 기본법」 상 청소년³³⁾ 기준인 9세 이상 24세 이하로 정하자는 의견도 있다. 9세 이상 24세로 범위를 정할 경우 취직인허증 발급 기준 혹은 나이와 학제를 고려해 몇 개 구간을 설정한 후 노동시간과 휴일, 안전 기준 등 세부적인 내용을 정하자는 의견이다.

한편, 각 법률에서 동일하거나 유사한 내용을 규율하면서도 나이 기준은 다르게 설정한 경우를 정비할 필요가 있다는 문제 제기가 있다. 예를 들어, 「대중문화예술산업발전법」의 경우 15세 미만과 15세 이상~19세 미만 등 두 구간으로 나눠 노동시간 등 노동조건을 규율하고 있으나(표 III-15) 참고), 15세 이상~19세 미만 노동시간 기준은 「근로기준법」 상 18세 미만 연소자 보호 규정보다 완화된 내용이어서 근로기준법에 정한 기준에 맞출 필요가 있다는 것이다.

또한, 앞서 살펴본 바와 같이 아동·청소년에게 유해하고 위험한 물질과 환경을 따질 때 「근로기준법」은 18세 기준, 「청소년 보호법」은 19세 기준으로 정해 보호 대상에 공백이 생기는 문제, 아동, 소년, 연소자, 청소년, 미성년자 등 법률마다 청소년을 지칭하는 용어가 달라 정책 대상 나이를 쉽게 파악하기 힘든 문제도 정리해야 한다는 의견이 지속되고 있다.

(3) 각종 예외 규정과 적용 제외 문제

노동관계법 적용의 기본 원칙은 비차별이다. 그러나 ‘가짜 3.3% 계약서’, 5인 미만 사업장으로 ‘조끼기’ 등 노동법을 회피하는 방식³⁴⁾으로 노동관계법을 적용하지 않는 경우

31) 「민법」 제4조(성년) 사람은 19세로 성년에 이르게 된다. 「민법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

32) 「청소년 보호법」 제2조(정의) 제1호 “청소년”이란 만 19세 미만인 사람을 말한다. 다만, 만 19세가 되는 해의 1월 1일을 맞이한 사람은 제외한다. 「청소년 보호법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

33) 「청소년 기본법」 제2조(정의) 제1호 “청소년”이란 9세 이상 24세 이하인 사람을 말한다. 다만, 다른 법률에서 청소년에 대한 적용을 다르게 할 필요가 있는 경우에는 따로 정할 수 있다. 「청소년 기본법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

가 늘고, 노동관계법에 정한 법 적용 범위와 각종 예외 및 제외 규정으로 인해 주로 소규모 사업장에서 단시간·단기간 일하는 청소년에게 차별적으로 작용하는 경우가 있어 이를 해소할 필요가 있다는 문제 제기가 이어졌다. 노동관계법에 정한 최소한의 노동 기준을 확보하기 위해 시급히 정비해야 할 것으로 상시 노동자 수와 15시간 미만 노동시간에 따른 제외 규정, 「최저임금법」에 따른 최저임금 감액 제도와 산업범위 산정 제도를 들 수 있다.

① 상시 노동자 수에 따른 적용 제외 문제

「근로기준법」의 의무 적용 범위는 <표 Ⅲ-22>와 같이 상시 노동자 수 5인 이상 사업 또는 사업장이다. 상시 노동자 수 4인 이하 사업 또는 사업장에는 일부만 적용한다. 이에 대해 국가인권위원회(2008.4.30.)는 “5인 미만 사업장에 종사하는 근로자들³⁵⁾의 열악한 근로조건 개선과 노동기본권 및 생존권 보호를 위해 최저 근로기준을 정한 「근로기준법」을 5인 미만 사업장에도 점차 확대 적용하도록 하되, 특히 법정 근로시간과 연장근로수당 등에 대해서는 즉시 적용하도록 관련 법령을 개정할 것을 노동부 장관에게 권고”했다. 「근로기준법」은 노동자에게 최소한의 법적 장치인데 사업장 규모가 작은 곳에서 일한다는 이유로 가장 기본적인 노동시간과 연장노동수당, 부당해고로부터 보호 조치 등이 차별적으로 적용되는 현실은 바뀌야 한다는 취지다. 또한, 취업은 하고 있지만 빈곤상태에 머무는 ‘근로빈곤층’이 특히 4인 이하 사업장에 많고³⁶⁾, 이미 적용 범위를 모든 사업 또는 사업장으로 확대하는 추세인 다른 노동관계법과의 ‘형평성 관점’에서도 시급히 개선해야 한다고 근거를 밝혔다.

2010년 청소년 노동인권 정책 개선 방안에서도 “「근로기준법 시행령」 <별표 1>을 개정하여 5인 미만의 사업장에 대하여 근로기준법의 적용을 확대”할 것을 권고했으나 현재까

34) 경향신문(2023.1.17.). “‘너, 가짜사업자 된 거야’...노동법 피하는 ‘가짜 3.3’ 쫓수, 모든 곳에 있었다”. <https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202301171540021>에서 2024년 9월 9일 인출.

연합뉴스(2024.9.8.). “사업장 쪼개기로 연차수당 골각...상여금 40억원 때먹은 업체도”. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240907024400530?input=1195m>에서 2024년 9월 9일 인출.

35) “노동부 ‘사업체근로실태조사(2007)’ 및 ‘임금구조기본통계조사(2007)’에 따르면, 2007년 6월 현재 5인 미만 사업장 근로자는 297만 9천명으로, 1인 이상 민간부문 사업장에서 일하는 전체 근로자 1,100만 2천명의 27.1%에 이룸.”-국가인권위원회 보도자료(2008.4.30.). ‘5인 미만 사업장에도 근로기준법 확대 적용해야’ 4쪽.

36) “2007년 6월 현재 5인 미만 사업장 근로자의 월평균 임금은 약 135만 8천원으로, 5인 이상 사업장 월평균 임금 241만 3천원에 비해 56% 수준에 불과함.”-국가인권위원회 보도자료(2008.4.30.), ‘5인 미만 사업장에도 근로기준법 확대 적용해야’ 4쪽.

지 해당 조항은 유지되고 있다. 「근로기준법 시행령」 제7조에 따른 〈별표 1〉에는 상시 노동자 수 4명 이하의 사업 또는 사업장에 적용하는 일부 규정을 열거하고 있는데, 노동시간과 휴게 시간, 휴일 및 직장 내 괴롭힘 금지 등 노동조건을 구성하는 핵심 규정이 다수 포함되어 있다. 상시 노동자 수 10인 미만인 사업 또는 사업장에는 취업 규칙 작성과 신고 의무를 제외한다. 노동조합이 없는 사업장이라면 노동조건을 개선을 위해 개별적인 근로계약에 의존할 수밖에 없다.

표 III -22. 상시 노동자 수에 따른 제외 주요 사례

구분		내용
근로기준법	상시 노동자 수 5인 이상	• 근로기준법 모두 적용. 단, 동거하는 친족만을 고용하거나, 가사(家事)사용인에 대해서는 적용 제외 (제11조 제1항)
	상시 노동자 수 4인 이하	• 4인 이하의 경우 근로기준법 일부(휴게 시간, 주휴일, 근로계약 등)만 적용 (제11조 제2항) • 주 40시간 노동, 연차 유급 휴가, 연장·야간·휴일 노동 가산 수당 지급, 노동위원회에 부당하고 구제신청 제한, 직장 내 괴롭힘 금지 등 의무 없음 (시행령 제7조, 〈별표 1〉)
	상시 노동자 수 10인 미만	• 10인 미만의 경우 취업 규칙 작성·신고 의무 없음 (제93조)
산업안전보건법	상시 노동자 수 5인 미만	• 안전보건관리체제 구축, 안전보건 진단 의무 등 없음 • 안전보건교육 의무 없음(유해위험 작업 추가 교육은 제외) 등 (제3조, 시행령 제2조, 〈별표 1〉)
	상시 노동자 수 20인 미만	• 휴게시설 설치 의무 없음(일부 사업 제외)
	상시 노동자 수 50인 미만	• 소매업(자동차 제외), 영화, 비디오물, 방송프로그램 제작 및 배급업 등 일부 사업에 대해 안전보건교육 의무 없음(유해 위험 작업 추가 교육은 제외) 등

* 출처: 「근로기준법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.
「근로기준법 시행령」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.
「산업안전보건법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.
「산업안전보건법 시행령」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

「근로기준법」 외에도 「산업안전보건법」과 4대 보험(산재보험 제외) 등에도 상시 노동자 수에 따른 제외 규정을 두고 있다. 「산업안전보건법」 제외 규정에 따르면, 상시 노동자 수 5인 미만 사업 또는 사업장에는 안전보건관리 체제 구축과 안전보건 진단 의무가 없고, 안전보건교육 의무도 없다. 상시 노동자 수 20인 미만의 경우 일부 사업을 제외하고 휴게

시설 설치 의무가 없으며, 사업체 규모 대부분에 해당하는 50인 미만³⁷⁾ 일부 사업에도 안전보건교육 의무를 면하고 있다.

② 주 15시간 미만에 따른 적용 제외 문제

주 노동시간이 15시간 미만인 경우 <표 III-23>과 같이 「근로기준법」 상 주휴일 및 연차 유급 휴가, 연장·야간·휴일 노동 가산 수당 지급 의무 등이 없어 주 소정 노동시간을 14시간 미만으로 정하는 사례³⁸⁾, 휴게시간을 길게 두는 식으로 소정 노동시간을 줄이는 소위 ‘깍기’³⁹⁾ 등 법상 의무 사항을 회피하는 문제가 지속되고 있다.

사회보장보험 제도 중 「산업재해보상보험법」만 「근로기준법」 상 노동자를 고용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고 고용보험, 국민건강보험 및 국민연금에는 주 노동시간 15시간 미만 노동자를 제외한다.

표 III-23. 주 15시간 미만에 따른 제외 주요 사례

구분	내용
근로기준법	주휴일 및 연차 유급 휴가, 연장·야간·휴일 노동 가산 수당 지급 의무 없음. (제18조, 시행령 제9조, <별표 2>)
근로자퇴직급여 보장법	‘계속 근로 1년 미만, 소정 노동시간이 주 15시간 미만인 경우’ 퇴직금 지급 의무 없음. (제4조 제1항)
고용보험법	고용보험 가입 의무 없음(생업을 목적으로 3개월 이상 계속 일하는 경우 제외)

* 출처: 「고용보험법 시행령」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.
「근로기준법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.
「근로기준법 시행령」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.
「근로자퇴직급여 보장법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 9월 6일 인출.

37) 통계청 자료에 따르면 50인 미만 사업체 수는 전체 209만 9,955개 중 2,05만 5,486개 사업체로 97.9%에 이르며, 종사자 수는 1,883만 5,715명 중 1,154만 9,045명으로 61.3%를 차지한다. 전체 종사자 중 자영업자를 제외한 종사자 수는 1,048만 6,823명으로 55.7%다. -통계청, 전국 규모별 사업체 수 및 총 종사자 수, 2022년 기준. <https://kosis.kr/> 2024년 9월 6일 인출.

38) 아주경제(2023.9.14.). “[초단시간 근로자 폭증] 4대보험 연차 퇴직금 없는 ‘메뚜기’ 183만명…24년來 최대”. <https://www.ajunews.com/view/20230913101248060>에서 2024년 9월 9일 인출.

39) 헤럴드경제(2017.3.31.). “[알바묵시록 ③] 알바노동자 임금깍기…유통업계 관행이라고?”. <https://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20170331000252>에서 2024년 9월 9일 인출.

한겨레신문(2023.4.5.). “‘근무시간 깎기’ 휴게실서 온전히 쉴 수 없는 이유 [왜냐면]”. <https://www.hani.co.kr/arti/opinion/because/1086690.html>에서 2024년 9월 9일 인출.

③ 최저임금제도의 수습기간 감액 제도와 산업 제도 문제

「최저임금법」상 수습기간 감액 제도(〈표 III-9〉참고)에 대한 문제제기는 최저선을 더 낮추는 효과로 청소년 노동자를 포함한 저경력자와 일부 취약층에게는 ‘최고임금’이 되는 문제에서 비롯한다. 감액 제도로 인해 실질적인 최저임금액이 보장되지 않는 문제는 〈표 III-24〉와 같이 개정해 보완해 왔으나, 보다 근본적인 대책으로 감액 규정을 삭제해야 한다는 주장이 있다. 최저임금 제도는 헌법상 노동자의 적정 임금을 보장하기 위해 마련되었음에도 불구하고 실효성을 떨어뜨리는 대표적인 규정으로 삭제해야 한다는 주장이다. 관련 규정을 개정해 1년 미만의 단순 업무 등에는 감액 제도를 절대 적용할 수 없다고 정했지만 이를 회피하는 시도들이 법 개정을 무력화하고 있다는 것이다. 근로계약 기간을 설정하지 않는 문제, A카페에서 일하다 B카페로 옮길 경우 유사한 업무를 하지만 다시 수습기간을 두는 식으로 아르바이트 노동 경력을 인정하지 않는 문제, 지급여력이 있는데도 해당 조항에 근거해 수습기간을 설정한 후 최저임금에 미달하는 임금을 지급하는 사례 등을 들고 있다.

수습 기간 최저임금액 감액 규정 외에 2019년부터 시행한 최저임금 산업 제도도 최저임금 제도의 실효성을 떨어뜨릴 우려가 제기되고 있다. 최저임금 산업제도는 최저임금 수준에 미달하는 임금 여부를 따질 때 매월 1회 이상 정기적으로 받는 식비, 교통비, 숙식비 등을 일정 비율 포함하는 것이다. 매년 최저임금액이 올라가지만 고정적으로 받는 식비와 교통비, 숙식비 등의 일정비율을 포함해 계산할 경우 매년 올라가는 최저시급 효과가 반감될 우려가 있으므로 이 또한 보완이 필요하다는 문제 제기다.

표 III-24. 「최저임금법」 주요 개정 내용

구분	법률 제14900호 2017.9.19. 일부개정 (2018.3.20. 시행)	법률 제15666호, 2018.6.12. 일부개정 (2019.1.1. 시행)
주요 개정 내용	현행은 3개월 미만 수습근로자인 경우, 업무를 배우는 기간이므로 최저임금액 보다 감액된 임금을 지급할 수 있도록 하고 있는데, 단순노동 업무의 경우 기능숙련 기간이 필요하지 아니하여 최저임금을 감액지급 할 필요가 없으므로, 단순노동업무 종사자는 최저임금 전액을 지급 받도록 하고, 사문화된 감시(監視) 또는 단속적(斷續的) 근로자에 대한 최저임금 감액지급 규정을 삭제함.	매월 정기적으로 지급되는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생적 임금은 각각 해당 연도 시간급 최저임금액을 월단위로 환산한 금액의 25%와 7%를 초과하는 부분을 최저임금 산입범위에 포함하되, 연차별로 그 비율을 단계적으로 축소하여 2024년 이후에는 모두 포함되도록 함

구분	법률 제14900호 2017.9.19. 일부개정 (2018.3.20. 시행)	법률 제15666호, 2018.6.12. 일부개정 (2019.1.1. 시행)
해당 조항	제5조(최저임금액) 제2항 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다.	제6조(최저임금의 효력) 제4항 제1항과 제3항에 따른 임금에는 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금을 산입(算入)한다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 임금은 산입하지 아니한다. 1. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 소정(所定)근로시간(이하 “소정근로시간”이라 한다) 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금 2. 상여금, 그밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 25에 해당하는 부분 3. 식비, 숙박비, 교통비 등 근로자의 생활 보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것 가. 통화 이외의 것으로 지급하는 임금 나. 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 100분의 7에 해당하는 부분
비고	- 1년 이상 일하는 경우 수습기간 감액 규정 제외 업무(예: 편의점 판매, 오토바이 배달, 포장 및 조립, 손님 응대 서비스 등)를 정해 법정 최저임금 미준수 문제 개선 - 근로계약 기간 미설정 등 실효성 반감 우려	- 최저임금 산입범위를 법률에 직접 규정해 그 범위 조정 목적 - 사업주의 자의적인 산입범위 조정으로 연도별 최저임금 상승 효과 반감 우려

* 출처: 「최저임금법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 5월 9일 인출

2) 청소년노동 관련 법·제도 적용의 실효성 문제

(1) 관계부처의 역할과 고용노동부의 책임성 강화 문제

중앙정부와 지방자치단체는 <표 III-25>와 같이 관련법에 따라 일하는 청소년에게 상담 및 교육 기회를 제공하고 법적 피해에 대해 권리구제를 지원한다. 우선, 중앙정부 중 고용노동부는 사업장 근로감독과 법 위반 사건에 대해 처리하는 근로감독 제도를 운영하고 있으며, ‘청소년 근로자 근로조건 보호’ 사업은 ‘청소년 근로권익 보호 방안 수립·시행’과 ‘청소년·청년 근로권익 보호를 위한 청소년·청년 근로권익센터 운영’ 2가지다. 2024년

고용노동백서에 따르면 청소년·청년 근로권익센터는 2015년 청소년을 전담하는 기관으로 출발했으나 점차 정책 대상을 확대해 2024년 기준 「청년기본법」 상 청년⁴⁰⁾에 해당하는 34세까지 확대했다. 청소년·청년 근로권익센터에서는 청소년에게 상담, 교육 및 법적 권리구제 절차를 지원한다. 여성가족부는 청소년 정책 전반을 관할하는 주무부처로 2023년까지 청소년근로보호센터를 운영했으나 고용노동부에서 운영하는 청소년근로권익센터와 역할이 중복된다는 이유 등으로 2024년에는 사업을 중단했다.

표 III-25. 청소년 노동 상담 및 권리구제 지원 관련 부처 및 기관 등

구분	내용		비고
중앙 정부	고용 노동부	• 청소년 고용 사업장 감독과 법 위반 사항에 대해 수사하는 근로감독 제도 운영 • 청년·청소년 근로권익센터 위탁 운영(한국공인노무사회) : 상담(신고대표전화 운영 및 모바일 상담), 교육 및 법적 권리 구제절차 지원(관할 지역‘보호위원’ 선정하여 무료 지원)	• ‘보호위원’ 전국 3,227명(중복 있음): 서울 1,392명(중복 없음), 강원 70명(중복 있음), 부산 175명(중복 있음)²⁾
	여성 가족부	• 청소년근로보호센터 위탁 운영(2023년 종료)	• 지자체별 재정 자원이 있는 일부 지역에서 한시적 운영 중
	교육부	• 학교 노동인권 교육(학생, 교직원, 학부모 대상) • 교사 노동인권교육 직무 연수 위탁 운영(한국고용노동교육원)	• 직업계고 현장실습과 노동인권 침해 예방을 위한 지원: 18개(중앙 및 17개 시도 교육청) 취업지원센터 설치 운영, 현장실습 부당 대우 신고센터 운영, 학교 전담노무사, 취업지원관 배치 등
교육청 및 지방자치 단체	교육청	• 서울 : 학생인권교육센터(노동인권 전문관-학교 노동인권 교육 담당, 조사관-학생 노동인권 침해 상담) • 광주광역시, 인천 : 청소년 노동 상담 전담자 채용 등	
	지방 자치 단체	• 청소년 노동인권 센터(광주광역시) • 각 시도 및 시·군·구 조례에 따른 노동권익센터, 노동상담센터 등 운영	• 광주, 아산 등 청소년 노동 권리 구제 지원을 위한 민관 지역협의회 운영 사례 있음

* 출처: 1) 저자 작성.
2) 보호위원수는 청소년근로권익센터 ‘보호위원 찾기’ <https://lms.youthlabor.co.kr/company/search>에서 2024.1.10. 검색.

40) 청년기본법 제3조(정의) 제1호 “‘청년’이란 19세 이상 34세 이하인 사람을 말한다. 다만, 다른 법령과 조례에서 청년에 대한 연령을 다르게 적용하는 경우에는 그에 따를 수 있다.”-「청년기본법」, 국가법령정보센터. <https://www.w.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

교육부는 학생 노동인권 침해를 예방하기 위한 학생 대상 교육과 교직원 연수 등을 진행하며, 각 시도 교육청과 함께 직업계고 학생을 대상으로 노동인권 상담과 교육 등을 지원하는 ‘취업지원센터’와 ‘현장실습 부당 대우 신고센터’를 운영하고 있다. 취업지원센터와 현장실습 부당 대우 신고센터에는 취업지원관이 상주하며 학교전담노무사를 지정해 지원하고 있다.

교육청과 지방자치단체는 각각 설치한 조례에 따라 운영 제도와 지원 내용에 편차가 있다. 예를 들어, 서울교육청의 경우 학교노동인권 사업을 전담하는 ‘노동전문관’을 설치해 운영하고, 광주광역시 교육청과 인천광역시 교육청에는 학생 노동상담을 전담하는 인력을 배치해 지원한다. 지방자치단체는 광주광역시에서 유일하게 청소년노동인권 센터를 독자적으로 운영하고, 대부분의 지방자치단체에서는 노동권익센터와 노동상담센터에서 청소년을 대상으로 한 지원을 함께 하고 있다.

중앙 부처와 교육청, 지방자치단체에서 다양한 센터를 두고 청소년 노동 상담과 권리구제 절차를 지원하지만 청소년 노동관련 법·제도 정책의 “실효성을 확보하려면 사업장에 대한 지도·감독 권한이 있는 고용노동부의 책무가 강화되어야 한다”(유민상 외, 2023: 418)는 문제 제기가 있다. 여성가족부는 「청소년 보호법」과 「청소년 기본법」에 정한 내용(〈표 III-1〉 참고)에 따라 청소년 노동 정책 일부를 시행하고 있으나 2023년 청소년근로보호센터 사업 종료로 뚜렷한 역할을 기대할 수 없는 실정이다. 고용노동부 역시 청소년 노동을 전담하는 부서가 따로 없고, 청소년 노동 관련 정책은 2014년 5월 수립한 ‘청소년 근로권익 보호방안’과 2015년부터 운영하는 청소년·청년 근로권익센터 운영이 거의 전부인 상황이다. 현재의 체계와 사업 내용으로는 청소년 노동 정책을 총괄하는 부서라고 보기에 한계가 많다.

고용노동부에서 청소년 노동 정책으로 운영하는 청소년·청년근로권익센터와 관련해서도 지적이 제기된다. 청소년·청년근로권익센터는 한국공인노무사회에 위탁해 운영하는데, 법적 구제 절차를 지원하기 위해 전국에서 위촉된 ‘보호위원’이 활동하고 있으며, 현재 각 지역별 거점센터 없이 중앙집중방식으로 운영되고 있다. 전문성을 지닌 보호위원들이 도움을 필요로 하는 청소년에게 무료 상담 및 진정사건 대리 등 권리구제를 지원한다는 점에서 의미가 있으나, 보완이 필요한 지점들도 제기된다.

우선, 보호위원 위촉 현황을 살펴보면, 서울을 비롯한 수도권 지역에 집중되어 있어 지역 간 편차가 상당하다는 지적이 있다. 수도권에 인구와 일자리가 집중되어 있기는

하지만, 이러한 지역 간 편차로 인해 도움이 필요한 청소년에 대한 지원에 차등이 발생하지는 않는지 살펴볼 필요가 있다. 또한, 한정된 인원이 ‘보호위원’과 교육부에서 운영하는 학교전담노무사, 지방자치단체에서 운영하는 각종 지원 노무사 제도(마을노무사 제도 등)에 위촉되어 활동하는 등 공인노무사 역량에 지나치게 의존하는 문제도 제기된다. 각 부처에서 청소년 노동 관련 정책을 체계적으로 마련하고 이를 총괄하며 이행과정을 점검하는 ‘시스템’을 작동하기보다는, 청소년 노동 관련 사업을 민간에 위탁하는 방식이 적절한지, 부처 차원의 책무성 강화 노력이 부족한 것은 아닌지에 대한 문제 제기라 할 수 있다. 또한, 청소년·청년근로권익센터에서 지원하는 범위를 근로기준법상 연소자 기준인 18세에서 29세, 34세로 점차 확대하면서 청소년기 특성에 따른 지원 비중이 줄어들 수밖에 없다는 우려도 제기된다. 각 지역별 민관협의체를 통해 청소년 노동 인권 침해 사례를 발굴하고 지원하는 사례는 미비해 전반적인 청소년 노동 정책이 후퇴한다는 우려도 있다.

(2) 근로감독제도와 근로감독청원제의 실효성 확보 문제

청소년 노동권 보장을 위한 근로감독 제도와 근로감독청원제의 실효성 확보 문제와 관련한 논의는 청소년 전담 근로감독관 배치와 근로감독 내용과 방식의 변화, 근로감독 청원제의 활성화 등을 들 수 있다.

① 전담 근로감독관 배치에 관한 문제

청소년 전담 근로감독관 지정 운영은 ‘제1차 청소년 종합보호대책(2013년~2015년)’에서 고용노동부의 주요 대책으로 제시했고, 청소년 노동 단체뿐 아니라 선행연구에서 꾸준하게 제안했지만 아직 배치되지 않았다. 청소년 전담 인력 배치는 청소년 노동권 침해 예방과 사후 처리 등 관련 정책의 실효성을 높이기 위해 제안된 대책이다. 생애주기에 따른 청소년기 특성과 청소년 노동 실태에 대한 이해에 기반해 역량을 갖춘 청소년 전담 근로감독관이 배치될 때 청소년 노동권 침해에 대한 지원이 충분히 이뤄질 수 있다는 판단에 근거를 두고 있다.

2013년 전담 근로감독관 지정 운영 계획 발표 이후 진행되지 않은 이유는 직접적으로 확인할 수 없으나, 이후 반복된 정책 제안에 대해 근로감독관 수의 절대적 부족과 다른 지원 정책이 일부 마련되어 있다는 이유 등을 확인할 수 있다. 그러나 2017년 이후 근로감독관의 꾸준한 증원(〈표 III-5〉참고)에도 불구하고 현재까지 청소년 전담 인력이 지정되지

않는 문제는 청소년 노동 관련 정책 후퇴 현실을 고려할 때 적극적으로 해결해야 할 문제로 제기되고 있다.

② 청소년 고용 사업장 근로감독 방식과 내용에 관한 문제

사업장 근로 감독은 앞서 살핀 바와 같이 정기감독, 수시감독, 특별감독으로 구분해 진행하고, 2024년 재감독을 신설해 근로감독 행정을 강화하는 추세다. 청소년 고용 사업장에 대해서는 보통 방학 중 정기 감독을 진행해 왔다. 그러나 여성가족부에서 2년마다 실시하는 ‘청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사’ 결과 <표 III-26>과 같이 사업주의 노동법 위반율이 감소하는 추세지만 최저시급 미만 지급 비율 감소폭에 비해 근로계약서 미작성 비율 변화는 미미하고, 2022년 근로계약서 미작성 비율은 49.4%로 매우 높다. 이에 청소년 고용 사업장의 노동법 위반율이 줄지 않는 원인 중 하나로 근로감독 전 사전 통보 방식과 사업주 위주의 감독 방식과 내용 등에 대한 문제 제기가 있다.

표 III-26. 최저임금 미만 지급과 근로계약서 미작성 비율

위반 내용	2018년	2020년	2022년
최저시급 미만 지급 비율	34.9%	29.9%	12.6%
근로계약서 미작성 비율	61.6%	53.1%	49.4%

* 출처 : 김지경 외(2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사.

근로감독관 직무규정 제17조에는 “지방관서장은 정기감독을 실시하려는 경우에 특별한 사유가 없는 한 감독일 10일 전에 해당사업장에 그 사실을 문서로 통보하여야 하며, 사업장의 요청이 있는 경우에 10일의 범위에서 감독일자를 조정할 수 있다.”고 정하고 있다. 이와 같은 사전 고지 방식은 불시 감독 권한을 명시하고 이를 법령에 반영해야 한다는 ILO협약에 비춰 부적절하다⁴¹⁾는 문제 제기다.

41) “‘선 입법-후 비준’ 논리든 ‘선 비준-후 입법’ 논리든 협약 조항의 입법적 충족을 중요시해 온 대한민국 노사정 3자의 관행에 따르면 근로감독관의 불시점검권은 법령에 들어가 있어야 하지만 현실은 그렇지 않다.” -매일노동뉴스(2022.6.16.). “ILO 81호 ‘근로감독’ 협약은 제대로 이행되고 있나”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=209434>에서 2024년 9월 6일 인출.
“국제노동기준 적용 보고서”에는 ‘협약과 권고의 적용에 관한 전문가위원회(ILO전문가위원회)는 한국 정부의 근로감독 협약 81호의 이행 및 적용과 관련해 근로감독관의 지위 및 근로조건 그리고 불시방문 문제를 지적했다.’ -매일노동뉴스(2023.5.25.). “ILO, 한국 정부에 ‘불시 근로감독권 강화’ 주문”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=215259>에서 2024년 9월 8일 인출.

〈표 III-27〉과 같이 ILO협약 제81호(근로감독에 관한 협약, 1993.12.9. 발효)⁴²⁾에는 근로감독제도의 기능(제3조), 근로감독관의 적절한 인원 확보와 고려해야 할 사항(제10조), 근로감독관의 권한(제12조 및 제17조), 근로감독 사항에 관한 연차보고서 발간 의무(제20조) 원칙 등을 명시했다. 불시 감독 권한과 관련해 살펴보면, 제12조에는 “감독 대상인 사업장에 주야 어느 시간이든 예고 없이 자유롭게 출입할 수 있는 권한”을 명시하고 있으며, 제17조에는 “근로감독관이 집행하는 법규정을 위반하거나 이의 준수를 태만히 한 자는 사전 경고 없이 즉각적 사법절차의 대상이 된다”고 명시했다.

표 III-27. ILO 협약 제81호 주요 내용

구분	내용
제3조	1. 근로감독제도는 다음의 기능을 수행한다. (가) 근로시간·임금·안전·건강 및 복지·아동 및 연소자의 고용·그 밖의 관련사항에 관한 규정 등 근로조건 및 작업 중인 근로자 보호에 관한 법규정을 근로감독관의 권한 범위 안에서 집행하도록 확보하는 것 (나) 사용자 및 근로자에게 법규정을 준수하는 가장 효과적인 방법에 관하여 기술적 정보 및 조언을 제공하는 것 (다) 현행 법규정에 구체적으로 규정되지 아니한 흠결 또는 폐해에 관하여 권한있는 기관에 주의를 환기시키는 것 (이하 생략)
제10조	근로감독관의 수는 감독직 임무를 효과적으로 수행하는 데 충분한 인원이어야 하며, 다음 사항을 적절히 고려하여 결정한다. (가) 감독관이 수행할 임무의 중요성, 특히 (1) 감독대상 사업장의 수·성격·규모 및 위치 (2) 이들 사업장에 고용된 근로자의 수 및 종류 (3) 시행될 법규정의 수 및 복잡성 (나) 감독관이 사용할 수 있는 물적 수단 (다) 효과적 감독을 위하여 임검을 필요로 하는 실제 여건
제12조	1. 적절한 증명서를 소지하고 있는 근로감독관에게 다음과 같은 권한이 부여된다. (가) 감독대상인 사업장에 주야 어느 시간이든 예고없이 자유롭게 출입할 수 있는 권한 (나) 감독대상으로 인정할 만한 합당한 이유가 있는 건물에 주간에 출입할 수 있는 권한 (다) 법규정의 엄격한 준수 여부를 확인하기 위하여 필요한 조사·검사 또는 신문할 수 있는 권한, 특히 (1) 법규정의 적용에 관련된 사항에 대하여 단독으로 또는 증인의 입회하에 사용자 또는 사업체 직원을 신문하는 권한 (2) 근로조건에 관한 국내법규에 따라 비치하여야 할 장부, 대장 및 그 밖의 서류가 법규정에

42) ILO 제81호 협약은 ‘공업 및 상업부문 근로감독에 관한 협약’ (ILO협약 제81호)(Convention concerning Labor Inspection in Industry and Commerce (ILO Convention No.81))으로 이를 줄여서 ‘근로감독에 관한 협약’으로 칭함. ILO에서 1947년 채택한 협약으로 한국은 1992년 12월 9일 비준 후 1993년 12월 9일부터 효력이 발생함.

구분	내용
	적합한지를 확인하고 이들 문서를 복사하거나 발췌하기 위하여 문서의 제출을 요구하는 권한 (3) 법규정에 따라 고지사항을 게시하도록 하는 권한 (4) 사용자 또는 그 대리인에 대한 통고를 조건으로 사용 또는 취급되는 원료의 견본 및 재료를 분석하기 위하여 수거하는 권한 (이하 생략)
제17조	1. 근로감독관이 집행하는 법규정을 위반하거나 이의 준수를 태만히 한 자는 사전경고없이 즉각적 사법절차의 대상이 된다. 다만, 시정조치 또는 예방조치를 이행하기 위한 예고가 필요한 경우 국내법규로 예외를 정할 수 있다. 2. 근로감독관은 사법절차를 개시하거나 권고하는 대신 재량에 따라 경고 및 조연을 할 수 있다.
제20조	1. 중앙감독기관은 통제를 받는 감독기관의 업무에 관한 연차 종합 보고서를 발간한다. 2. 이 연차보고서는 해당연도 종료 후 적당한 기간 안에 그리고 어떤 경우에도 12월 안에 발간한다. 3. 이 연차보고서의 사본은 발간 후 적당한 기간 안에 그리고 어떤 경우에도 3월 안에 국제노동사무국장에게 송부한다.

* 출처: 「공업 및 상업부문 근로감독에 관한 협약(ILO협약 제81호)」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

국가인권위원회 또한 청소년 고용 사업장을 불시에 점검하는 방식을 도입할 것을 권고한 바 있다. 현재와 같은 사전 고지 후 감독하는 방식은 “사업장감독 전에 대비할 시간적 여유를 갖게 함으로써 사업주의 법 준수 의식을 퇴색시킬 우려가 있다. 사업주가 상시 자율적으로 법을 준수하도록 유도하기 위해서는 사전 통보 없는 감독제도로 개정할 필요가 있다.”(국가인권위원회, 2010.2.4.)는 이유에서다. 「식품위생법」에 따라 업소 위생 상태를 검사할 때 불시에 진행하고, 근로감독 청원에 따른 근로감독을 실시할 때 불시 감독 원칙을 제시(〈표 III-7〉 참고)한 사례가 있다.

또한, 사업장에서 감독을 진행할 때 청소년 노동자를 대상으로 노동조건을 조사하는 방식을 강화해야 한다는 문제 제기가 있다. 청소년 노동자를 대상으로 조사할 때는 사업주와 분리된 공간에서 진행하고, 현재의 관련법 조문을 나열한 수준의 점검표를 보완해 설문조사 방식으로 진행해야 실질적인 실태 파악이 가능하다는 것이다. 이와 같은 방식으로 보완하면 근로감독 과정에서 노동관련법과 노동조건에 대한 교육과 상담 효과도 부수적으로 기대할 수 있다는 이유에서다.

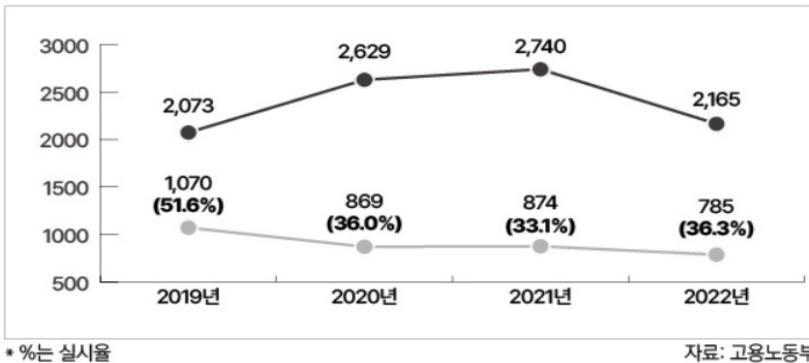
③ 근로감독 청원제 활성화 문제

[그림 III-2]에 따르면 근로감독 청원제도(〈표 III-7〉참고)는 2008년 도입된 이래 제대로 활용되지 못했다고 할 수 있다. 2022년 기준 신청 건은 2,165건인데 실시 건은 785건으로 실시율이 36.3%에 불과하다. 즉, 신청 건수 10건에 대해 하루 6건 정도가 폐기되는 셈이다. 이에 고용노동부는 청원제도를 활성화하기 위해 2019년 8월 근로감독관 직무규정을 고쳐 수시감독 유형으로 정비하는 등 체계화에 나섰고, 2021년 2월에는 근로감독 행정의 실효성을 높이기 위해 세부 운영 절차와 처리에 관한 사항을 담은 운영 지침까지 마련했다. 그러나 2023년 기준 여전히 유명무실하게 운영된다는 사실이 확인되어 보완이 필요하다는 지적이 일고 있다.

특히, 근로감독 행정이 모든 사업장에 골고루 미치지 못하는 현실에서 근로감독 청원제는 노동자에게 ‘신고권, 청원권, 신고 후 불이익 예방을 위한 보호 조치권’을 부여하는 제도로(직장잡질 119, 2022) 중요한 역할을 할 수 있다. 노동권 침해에 대해 신고를 주저하거나 포기하는 청소년 노동자의 노동권 보장을 위해 근로감독 청원제를 활성화할 필요가 있다(유민상 외, 2023)는 지적이다.

최근 4년간 근로감독 청원 현황

(단위 : 건, %)



* 출처: 매일노동뉴스(2023.10.3.). “[근로감독 청원 하루 7건] 감독관 늘어도 10건 중 6건 폐기돼”.
<https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=217563>에서 2024년 9월 6일 인출.

그림 III-2. 최근 4년간 근로감독 청원 현황(2019년~2022년)

(3) 청소년 노동자의 사법접근권 보장 문제

많은 변화에도 불구하고 권리 찾기에 나서는 청소년에게 법적 권리 구제 절차를 스스로 진행하기에는 장벽이 높다. 청소년에게 낯설고 어려운 법률 용어뿐 아니라 자신의 노동조건을 파악하기 어려운 근로계약서, 복잡한 고용관계, 직접 조력을 구할 수 있는 지원 체계의 부족 등 사법접근권이 좀 더 보장될 필요가 있다는 문제 제기다.

① 어려운 법률 용어

청소년 노동 관련 법·제도를 정비하는 과정에서 연소자 표준근로계약서 마련 및 근로계약서 교부 의무와 산업별 표준근로계약서 마련, 임금명세서 교부 의무 등 청소년 노동을 보호하기 위해 사업주가 구비해야 할 서류를 보완해 왔다. 그러나 노동법률과 법률에 따라 작성하는 각종 서류에 ‘취직인허증’, ‘소정근무시간’, ‘통상임금’, ‘제수당’, ‘도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업’, ‘명시하여 교부하여야 한다’, ‘필요한 요양을 행하거나’ 등 어려운 용어가 대부분이어서 이해하기 쉽지 않다는 지적이 있다. 국가인권위원회(2022.8.11.)도 고용노동부 장관에게 “식당, 편의점 등 청소년이 많이 근무하는 업종의 근무형태, 급여체계 등을 분석한 뒤, 알기 쉬운 용어를 사용하여 해당 업종의 특성을 반영한 업종별 표준 근로계약서를 개발 및 배포하며, 청소년의 보호를 위해, 여성가족부와 협의하여 「근로기준법」 상 18세 미만인 자의 사용 금지 직종과 「청소년 보호법」 상 청소년 출입·고용금지 업소 및 청소년고용금지업소 등 사업장 유형을 종합적으로 예시하고 이를 알기 쉬운 용어로 설명하는 안내서를 공동으로 마련하여 배포”하라는 권고를 한 바 있다.

청소년 노동 관련 법·제도에서 사용하는 용어를 청소년이 이해하기에 쉬운 용어로 바꾸고 사전에 충분히 이해할 수 있는 기회를 제공하는 등 알 권리를 충분하게 보완하지 않는다면 청소년이 자신과 관련된 근로계약서와 각종 서류를 받아도 어떤 노동조건에서 일하고, 어떤 권리가 침해받고 있는지 파악하기 어렵다는 이유에서다. 특히, 플랫폼에서 일감을 받아 일하거나 파견업체를 통해 일하는 등 직접 고용이 아닌 경우 복잡한 고용관계와 고용 형태에 관련한 용어는 더욱 어려워서 이에 대한 조치가 필요하다는 지적은 귀담아들을 필요가 있다.

② 복잡한 절차와 부족한 지원

어려운 법률 용어 못지 않게 복잡한 절차로 인해 청소년이 권리 구제 절차를 이용하는데 진입장벽이 높다는 지적이 있다. 청소년이 임금체불로 권리구제 절차를 진행할 때 고용노동부에 직접 신고하는 경우와 진정 절차를 제기하는 경우 외에 여성가족부와 교육부, 교육청과 지방자치단체에서 설치한 상담 기관 등을 거쳐 신고하는 경우가 있다. 후자의 경우 상담 기관의 역량과 지역별 상담 기관의 유무 등에 따라 절차가 복잡해지는 문제가 발생한다는 것이다. 고용노동부에 청소년 전담 근로감독관을 지정해 각 기관과 협력하고, 각 기관에서 진행한 상담 내용으로 바로 전담 근로감독관에게 접수가 가능하도록 하는 등 절차를 간소화하는 방안으로 전환해야 한다는 지적이다.

구제 절차 지원과 관련해서도 플랫폼 노동과 파견 노동 등 간접고용 형태의 노동에서 권리 구제 절차를 청소년 노동자 스스로 알아보기 어려운 경우 등 지원이 필요하다는 지적이다. 현재의 시스템에서도 일부 기관에서 무료 지원에 나서고 있으나 각 기관의 역량과 예산 범위에 따라 지원 여부나 내용에 편차가 있어 충분한 지원을 위해 변화가 필요하다는 지적이 있다. 현재, 일정 요건을 갖추면 부당해고 구제 신청과 도산대지급금 신청 과정에서 노무사의 조력을 받는 제도(국선노무사 제도)가 운영되고 있다. 이 제도를 청소년이 간이대지급금 신청과 직장 내 괴롭힘 신고 등 법적 권리 구제 절차에 나설 때 지원하는 등 요건을 완화해 국선노무사를 지원하고 다른 직접 지원 제도를 마련해 도입할 필요성이 제기된다. 직접 지원의 경우 나이와 경험에 따라 원하는 지원 내용과 지원 수준이 다를 수 있으므로 이에 대한 실태 파악도 필요하다는 지적이다.

③ 소멸시효와 공소시효의 불일치 문제

노동자가 노동관계법에서 보장하는 권리를 침해 당한 경우 그 권리를 주장할 수 있는 기간을 정했는데 이를 소멸시효라 한다. 임금의 경우 <표 III-28>과 같이 3년이다. 매달 1번 이상 지급 받는 월급, 수당, 각종 금품뿐 아니라 퇴직할 때 받는 퇴직금도 소멸시효가 3년으로 동일하다. 또한, 소멸시효와 공소시효가 일치하도록 바뀌야 한다⁴³⁾는 문제제기도 있다.

43) 매일노동뉴스(2020.5.6.). “노동자 권리구제 위해 임금채권 소멸시효 제도 개선해야”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=164380>에서 2024년 9월 10일 인출.

연합뉴스(2024.9.10.). “임금채권 소멸시효 3→5년 연장해야…지연이자제 확대도 필요”. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240910046200530?input=1195m>에서 2024년 9월 10일 인출.

소멸시효 3년은 노동권 침해 사실을 뒤늦게 깨닫거나 일하는 동안 임금 체불을 당한 경우 곧바로 권리를 주장하기 어려운 점 등을 고려하면 짧은다는 문제 제기가 있다. 특히, 청소년의 경우 일하는 나이가 점점 어려워지고 있는 추세와 여러 사정으로 노동권 침해 즉시 권리 구제 절차에 나서지 못할 경우 소멸 시효 3년은 매우 짧은 기간이라 할 수 있다.

표 III-28. 임금과 퇴직금의 소멸시효와 공소시효

구분		관련 법
임금의 소멸시효	3년	근로기준법 제49조(임금의 시효) 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. ※ 임금 체불과 금품 청산 규정을 위반한 경우 벌칙 : ‘3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금’ (근로기준법 제106조)
퇴직금의 소멸시효	3년	임금채권보장법 제10조(퇴직금의 시효) 이 법에 따른 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.
공소시효	5년	형사소송법 제249조(공소시효의 기간) 제1항 제5호 장기 5년 미만의 징역 또는 금고, 장기 10년 이상의 자격정지 또는 벌금에 해당하는 범죄에는 5년

* 출처: 「근로기준법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.
「임금채권보장법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.
「형사소송법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

임금과 퇴직금의 소멸시효는 3년인데 반해 노동관계법을 위반한 범죄 중 ‘장기 5년 미만의 징역 또는 금고에 해당하는 범죄’에 대해서는 공소시효가 5년이다. 즉, 임금 체불과 금품 청산 규정을 위반한 경우 벌칙이 ‘3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금’에 처하도록 정하고 있어(근로기준법 제106조) 임금과 퇴직금을 못 받은 경우 소송을 제기할 수 있는 기간은 5년이라는 의미다. 그러나 임금 소멸시효와 공소시효가 각각 3년, 5년으로 일치하지 않아 3년이 지난 시점부터는 체불된 임금을 받지 못하고 사업주에 대한 형사처벌만 가능하다. 따라서 임금과 퇴직금의 소멸시효와 공소시효를 5년으로 일치시켜야 한다는 주장이 2007년 「형사소송법」 개정 이후 꾸준히 이어지고 있다.

3. 소결 및 시사점

청소년 노동 관련 법·제도를 살펴본 결과 청소년 노동을 규율하는 법령은 「헌법」 상 청소년 노동 특별 보호 원칙에 따라 정한 「근로기준법」 제5장 여성과 소년에 일부, 노동관계법과 청소년 관련 법, 특정 산업 분야를 규율하는 법률 등에 흩어져 있음을 확인했다. 독자 체계가 아닌 「근로기준법」, 「최저임금법」, 「산업안전보건법」, 「고용보험법」 등 노동관계법과 「청소년 기본법」, 「청소년 보호법」, 「대중문화예술산업발전법」 등 청소년 유관 법률에 산재한 이유로 청소년 노동권 보장을 위한 법·제도를 파악하기 위해서는 각 법률을 살펴야 하는 복잡한 체계라 할 수 있다. 이에 더해 법률마다 청소년을 부르는 용어와 나이 기준도 제각각이어서 청소년이 보장받아야 할 노동권의 구체적인 내용을 파악하려면 세심하게 살필 필요가 있다.

이와 같은 체계는 총괄 체계의 미비와 함께 청소년 혹은 청소년 노동 관련법을 제·개정할 때 일관된 체계나 기준에 대한 고민이 부족한 결과로 볼 수 있으며, 그 결과 각 법률에 근거해 마련하는 정책이 중복되거나, 법 적용 과정에서 충돌하는 문제 혹은 사각지대가 발생해 정비가 필요해 보인다.

또한, 「근로기준법」이 플랫폼 노동의 증가와 고용 형태의 변화에 따른 개별적인 노동관계를 규율하기에 한계가 많아 전반적인 검토가 필요하고, 현행법상 개별적인 노동관계에서 「근로기준법」이 기본법 역할을 하듯 청소년 노동을 규율할 때도 그 역할을 제대로 하고 있는지 살필 필요가 있다.

예를 들어, 「대중문화예술산업발전법」을 제정할 때 「근로기준법」을 기준으로 삼았다면, 근로기준법상 연소자 기준인 18세를 기준으로 청소년 보호 규정을 마련했을 텐데 「대중문화예술산업발전법」은 15세를 기준으로 삼았다. 「근로기준법」에는 18세 미만의 경우 하루 노동시간 7시간, 주 35시간을 초과하지 못하도록 정하고 본인 동의에 따라 1시간 연장할 수 있도록 했다. 「대중문화예술산업발전법」은 15세 이상 19세 미만의 청소년의 경우 하루 노동시간에 대한 기준이 없고 주 40시간을 초과하지 못한다는 기준만 정하고 있다. 그 결과 대중문화예술산업에 종사하는 18세 미만자를 충분히 보호하지 못하는 문제가 발생한다. 또한 「청소년 보호법」 상 청소년에게 유해·위험한 업소에 출입과 고용을 금지할 때 「근로기준법」 상 연소자 기준인 18세와 청소년 보호법상 청소년 기준인 19세 사이에 공백이 생기는 식이다. 여기에서는 본 연구의 범위인 10대 청소년의 아르바이트 노동에

집중하여 검토하였지만, 논의의 범위를 직업계고의 현장실습과 학교 밖 청소년이 참여하는 일·경험 제도로 넓혀 보면 그 필요성이 더욱 높아진다.

청소년 노동 규율 법률의 체계가 미비한 문제와 함께 관계부처의 역할과 고용노동부의 책임 문제, 근로감독 방식과 내용에 관한 보완 문제, 청소년의 사법 접근권 보장 문제를 살핀 결과 법 적용 과정에서 실효성을 확보하기 위해 해결해야 할 몇 가지 시사점을 확인할 수 있다.

1) 청소년 노동법률 규율 체계와 범위에 대한 논의의 시사점

청소년 노동을 규율하는 법령은 아르바이트 노동이라 칭하는 노동뿐 아니라 직업계고 학생과 학교 밖 청소년의 일·경험 제도에서 행하는 노동, 대중문화예술산업 종사와 플랫폼 노동, 크리에이터 활동에 참여하는 노동 등 청소년 노동 전반을 규율하기에 부족한 체계라 할 수 있다. 따라서 청소년 노동을 규율하는 기준이 되는 체계 마련과 범위를 정할 필요가 있어 보인다.

우선, 청소년 노동을 규율하는 방식을 단독 법률 제정 형식으로 할지 「근로기준법」 제5장(여성과 소년) 편제를 바꿔 연소자에 해당하는 장을 따로 마련할지 논의의 장을 마련할 필요가 있다. 특히, 단독 법률 제정을 모색할 때는 단독 법률을 제정해 시행하는 나라와 한국의 노동 환경, 법률 제정 배경과 적용 실태 등을 살펴 접근할 필요가 있다. 한국의 노동관계법은 나이가 어린 경우에도 근로기준법 등 모든 노동관계법을 적용하는 것이 원칙이다. 또, 단독 법률로 제정할 때 다른 노동관계법을 청소년에게 적용할 때 소홀해지거나, 사업주가 청소년 관련 따로 지켜야 할 법률을 부담스러워해 고용을 꺼리는 현상으로 이어질 수 있다는 우려 등을 면밀하게 살펴야 한다.

한편, 「헌법」에 따라 제5장에 ‘여성과 소년’ 관련 규정을 강화한 취지를 살리고, 제한과 금지 위주의 접근에서 벗어나 청소년의 적극적인 노동권을 보장하기 위해서는 선행되어야 할 것이 있다. 「근로기준법」에서 사용하는 ‘소년’, ‘연소자’, ‘미성년자’의 혼용에 대한 검토와 함께 청소년 관련법에서 사용하는 ‘청소년’의 나이 기준에 대한 검토다. 「근로기준법」의 경우 정의 규정에 별다른 정의가 없이 다른 법률에서 사용하는 용어를 그대로 사용하고 있다. ‘소년’은 「소년법」에서 정한 19세 미만의 사람, ‘연소자’는 「헌법」에서 사용하는 ‘연소자’ 용어를 그대로 사용하면서 18세 미만의 사람을 뜻한다. ‘미성년자’는 「민법」상 19세 미만의 사람에 해당한다. ‘청소년’의 경우 「청소년 기본법」은 ‘9세 이상 24세

미만'의 사람, 「청소년 보호법」은 '19세 미만의 사람'을 뜻하고 정책 내용에 따라 그 범위가 더 확장되기도 한다. 따라서 장을 분리할 때 법률마다 청소년을 부르는 용어의 정리가 필요하고, 청소년 노동 관련법에서 규율하려는 청소년의 노동기본권을 구성하는 내용이 무엇인지, 나이, 학생 여부, 장애 여부, 성별 등 청소년 내부 차이에 따라 달라지는 보호 내용은 무엇이 되어야 하는지를 살피는 논의가 선행되어야 할 것이다.

둘째, 청소년 노동을 포함해 청소년에게 영향을 미치는 법에 보호 기준이 되는 나이를 세분화할 필요가 있다. 앞선 논의와 이어지는 내용으로 청소년 노동에 대한 특별 보호 원칙과 변화하는 노동 환경을 제대로 반영하려면 18세 미만, 19세 미만의 일괄적인 기준으로 하는 한계가 있어 보이기 때문이다. 「근로기준법」에 이미 취직인허증과 관련하여 13세와 15세를 기준으로 삼고 있고, 임금을 독자적으로 청구하는 나이와 근로계약을 대리할 수 없는 나이를 19세로 제시하고 있지만, 다른 법률과 함께 통합적으로 살펴볼 필요가 있다. 「근로기준법」에서 나이 기준을 정할 때 의무교육과정을 염두에 두고 있는 것처럼 보이지만 보통의 경우 중학교 3학년은 15세이고 고등학교 3학년은 18세인데, 13세, 15세와 18세를 기준으로 하는 것이 적절한 기준이 될 수 있는지, 학교에 다니지 않는 청소년의 경우 나이 기준을 높이는 것이 취업 기회를 제한하는 결과를 낳는 것은 아닌지 등을 자세히 따져봐야 한다.

2) 실효성 확보 방안 논의의 시사점

실효성 확보 방안 논의의 시사점으로 확인할 수 있는 것은, 첫째, 고용노동부의 책무성 강화와 근로감독 제도보완이다. 근로감독 강화와 제도보완에 대해서는 유엔아동권리위원회 1차~6차 견해에서 반복해서 권고한 내용일 뿐 아니라 국가인권위원회에서도 2010년 권고 이후 반복하는 권고이기도 하다. 청소년의 노동 실태 결과 법 위반율이 여전한 현실에서 노동관계법을 지킬 의무가 있는 사업자의 자율성에 기대기엔 한계가 있다. 따라서, 법의 실효성을 확보하기 위해서는 무엇보다 책임 있는 근로감독 행정이 필요하다.

그간 근로감독 제도는 근로감독관 수 증원과, 감독 방식 체계화, 근로감독 청원제 도입 등 보완이 있었지만, 청소년 전담 근로감독관 지정 운영과 관련해서는 2013년 계획을 발표한 후 지켜지지 않았다. 청소년 노동 상담과 교육, 권리구제 절차를 지원하는 제도가 보완되고 있음에도 불구하고 청소년 이용률이 낮은 이유를 살피고, 생애주기별 청소년 특성과 청소년 노동 특별 보호 원칙과 지방자치단체와 각 시도 교육청에서 실시하는

정책 유무에 따른 편차 없이 보장받아야 한다는 관점에서 살핀다면 각 지방 고용노동지청에 청소년 전담을 지정해 운영하는 방식이 가장 실효성을 높일 수 있는 방식이라 할 수 있다. 청소년 근로감독 방식도 사업주 대상 조사뿐 아니라 사업주와 분리해 청소년 의견을 직접 듣고, 법조문을 나열한 점검표 대신 설문조사 방식으로 구체적인 실태를 파악하려는 노력이 필요해 보인다.

둘째, 청소년 노동 관련 사법 접근권을 보장하는 방안을 적극 마련할 필요가 있다. 사법 접근권을 보장하기 위해 우선 어려운 법률용어를 나이와 장애 유무, 모국어 등에 따라 이해하기 쉬운 용어로 고칠 필요가 있어 보인다. 쉬운 용어로 고치기 어려운 경우라면 이해하기 쉽도록 청소년 눈높이에 맞춘 해설서와 안내자료를 마련하는 등 보완이 필요하다. 2008년 제정한 「법교육지원법」에서 “법 교육”이란 청소년 및 일반 국민에게 법에 관한 지식과 기능, 법의 형성 과정, 법의 체계, 법의 원리 및 가치 등의 제공을 통하여 민주시민으로서 필요한 법적 이해 능력, 합리적 사고능력, 긍정적 참여의식, 질서 의식, 헌법적 가치관 등을 함양함을 목적으로 하는 법과 관련된 일체의 교육을 말한다”라고 정의하고 있지만(국가법령정보센터 「법교육지원법」, 2024.9.9.인출), 청소년이 이해하기 쉽고 필요할 때 활용할 수 있는 수준의 법 교육은 미흡해 보인다. 청소년이 쉽게 읽는 「헌법」과 「근로기준법」, 발달장애 청소년과 중도 입국 청소년을 위한 근로계약서, 그림과 이모티콘으로 이해하는 근로계약서 등 청소년이 처한 다양한 상황과 특성에 맞춰 이해하기 쉬운 내용과 방식으로 접근권을 보장할 필요가 있다.

또한, 사법 접근법 보장과 관련하여 임금 채권의 소멸시효를 늘리는 방안을 검토할 필요가 있다. 현재의 임금 채권 소멸시효는 3년으로 노동법에 대한 지식이 부족하거나 지원 체계가 갖춰지지 않았을 때 금방 지나가 버리는 기간이다. 중학교 때 겪은 노동권 침해 사실에 대해 고등학생 때 노동인권 교육에 참여하며 깨닫는 일이 충분히 발생할 수 있다. 노동 참여 나이가 점점 어려워지고 있는 현실과 노동법 위반사항에 대한 공소시효의 변화 등에 맞춰 임금 채권 소멸시효에 변화가 필요해 보인다.

어려운 용어와 권리구제 절차가 복잡한 이유 등으로 일하는 청소년을 지원하는 제도가 중앙정부와 지방자치단체 등에서 마련되고 있으나 도입 취지에 맞게 제대로 작동하는지도 살필 필요가 있다. 특히, 지역별 편차를 줄이려는 방안, 국선 노무사의 지원 범위를 청소년의 경우 간이대지급금 제도와 임금체불 영역, 직장 내 괴롭힘 등으로 넓혀 직접 지원하는 방안 등을 검토해 볼 필요가 있다.

3) 노동관계법 관련 기타 시사점

노동관계법에 정한 청소년 노동권을 충분히 보장하기 위해서는 사업장 규모와 수습 기간, 노동시간 등에 따른 적용 제외 규정으로 인한 사각지대와 ‘차별지대’를 해소할 필요가 있어 보인다. 노동관계법에 정한 각종 예외와 제외 규정으로 인한 문제는 ‘법·제도가 미치지 못하는 사각지대가 아니라 노동권을 보장하지 않기 위해 만들어 둔 차별지대’가 아니냐(정진우, 2021)는 문제의식으로 접근할 필요가 있다. 상시 노동자 수 5인 미만의 작은 사업장에서 주 15시간 미만 초단시간 노동을 하는 청소년의 경우를 생각해보면 「근로기준법」 상 노동자임에도 불구하고 법에서 정한 중요한 노동조건을 보장받을 수 없기 때문이다. 주지하듯 노동법에 정한 기준은 노동자에게 그 기준 이상을 보장해야 하는 최저 기준이다. 예외와 제외 규정은 그야말로 최소한이어야 한다. 청소년의 경우 차별적인 법·제도와 나이에 따른 차별이 중첩되어 나타나는 노동 환경에서 최소한의 노동권조차 보장받지 못한 현실을 엄중하게 살필 필요가 있다.

또한, 법·제도를 새로 만들거나 고칠 때는 일하는 청소년을 항상 염두에 둘 필요가 있어 보인다. 앞서 살핀 것처럼 사법 접근권을 보장하기 위한 측면뿐 아니라 모든 사업과 사업장에서 청소년이 일하고 있다는 가정하에 법을 만들고 고칠 때 실효성을 높일 수 있다는 취지에서다. 예를 들어, 「근로기준법」 상 10인 이상 사업장에서 의무적으로 작성하고 신고해야 하는 취업규칙에 ‘근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항’(「근로기준법」 제93조 제9의2호)을 포함하도록 정한 것처럼, 노동관계법에 따라 의무적으로 작성하고 신고해야 하는 각종 서류에 나이에 따른 특성과 그에 따른 보호 내용을 명시할 방안이 필요하다.

4) 노동인권 교육 관련 시사점

노동인권 교육을 규율하는 법률은 없지만 교육청과 지방자치단체에서 제정한 관련 조례에 따라 학생과 교직원, 학부모를 대상으로 한 학교 노동인권 교육, 학교 밖 청소년과 직업계고 현장실습생 등을 대상으로 한 노동인권 교육 등이 이뤄지고 있음을 확인할 수 있다. 따라서 조례나 정책 유무에 따라 지역 편차가 발생하지 않도록 방안 마련이 필요해 보인다.

19대 국회부터 지역 간 격차 해소와 학생뿐 아니라 시민, 기업 대상 노동인권 교육을

체계적으로 마련하고자 관련 법안이 발의되었지만, 매번 국회 만료로 폐기되었다. 한편, 2022 개정 초·중등학교 교육과정 총론 중고등학교 교육 목표에 관련 내용을 일부 포함하는 등 변화도 있었다. 이에 대상별 체계적인 교육이 이뤄질 수 있도록 관련법 제정과 초·중등학교 교육과정 총론에 노동인권 내용을 담는 논의를 다시 이어갈 필요가 있다. 이와 관련하여 국가인권위원회(2022.8.11.)는 고용노동부 장관에게 “청소년 노동인권 및 근로기준법 등 노동관계 법령·지침에 대한 인식과 이해를 높이기 위해, 사업주 대상 노동인권교육을 강화하기 위한 방안을 마련하기를”, 교육부장관에게는 “청소년 노동인권 교육 법제화를 도모하되, 법제화 이전이라도 노동인권교육의 독립 과목화, 교육내용 내실화 등을 추진함으로써 청소년 노동인권교육을 활성화하기를” 권고한 바 있으므로 대안 마련에 참고할 필요가 있다.

○ — 제4장 청소년 근로 실태조사 개요

- 1. 설문조사
- 2. 면담조사: 초점집단인터뷰(FGI)

이 장에서는 본 연구에서 추진하는 실태조사의 개요를 정리하였다. 청소년 근로 실태를 적실성 있게 파악하기 위해, 본 연구에서는 설문조사와 면담조사를 병행하여 실시하였다. 조사의 구체적인 내용과 방법은 다음과 같다.

1. 설문조사

1) 조사대상 및 표본설계

전국 단위에서 실시되는 종합적·체계적인 실태조사를 통해 청소년 근로에 대한 신뢰도 높은 조사자료를 산출하고자, 본 설문조사는 한국청소년정책연구원이 실시하는 ‘2024년 NYPI 횡단조사’⁴⁵⁾의 일환으로 실시되었다. 조사대상은 전국의 중학교 1~3학년, 고등학교 1~3학년을 모집단으로 설정하였다. 취직인허증이 있어야 고용이 가능한 연령 기준이 만 13세이므로 중학교 1학년의 일부~2학년년부터 해당하나, 청소년 근로의 저연령화 현상 및 법이 정하는 테두리 밖에서 이루어지는 근로 실태를 포착하기 위해 중학교 1학년부터 조사대상에 포함하였다. 이에 중1~고3까지 학년별로 각 1,000명씩 총 6,000명을 일차적인 표집규모로 설정하였다. 아울러 ‘청소년 근로 실태 파악’이라는 조사내용의 특성을 고려하여, 그간 수행된 선행연구에서 근로 경험 비율이 여타 청소년 집단에 비해 상대적으로 높게 나타나는 직업계 고등학생의 경우에는 학년별로 500명씩 총 1,500명을 추가 표집하여, 7,500명을 목표표본으로 설정하였다.

44) 4장은 황여정 선임연구위원(한국청소년정책연구원), 임희진 선임연구위원(한국청소년정책연구원), 정은주 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

45) 한국청소년정책연구원이 실시하는 ‘NYPI 횡단조사’는 전국단위로 실시되는 조사의 효율성과 신뢰도 높은 조사결과 산출을 위해, 여러 개의 조사를 개별적으로 진행하는 것이 아니라 몇 개 단위로 묶어 전국의 초·중·고등학생을 대상으로 공동 조사하는 방법을 일컫는다. 대규모로 실시되는 NYPI 횡단조사를 통해 청소년의 전반적 변화 양상을 체계적·주기적으로 모니터링 할 수 있다는 특징이 있는데(한국청소년정책연구원, 2024.2), 청소년 근로 실태조사는 NYPI 횡단조사 주제로 편성되어 있다.

표본설계는 모집단 대표성을 높이기 위해 2023년 4월 교육통계 데이터베이스 기준 전국 중·고등학생 현황을 토대로, 지역(17개 시·도)과 학교(학교급 및 고등학교 유형)를 층화 변수로 고려하는 층화다단계집락표집 방법을 적용하였다. 이를 통해 학교급별로 중학교 3,000명, 고등학교 3,000명을 할당한 후, 본 연구의 목적을 고려하여 직업계고(특성화고)에 1,500명을 추가 할당⁴⁶⁾하였다. 그런 다음, 층화 과정에서 특정 층에 너무 작은 표본크기가 배당되는 등의 문제를 교정하기 위해 변형비례배분 과정을 거쳐, <표 IV-1>에 제시된 바와 같이 294개교에서 7,572명의 학생을 최종 조사대상으로 선정하였다.

표 IV-1. 표본설계: 변형비례배분에 의한 학교 수 및 학생 수 할당

구분	학교 수					학생 수				
	중학교	일반계고			직업계고	중학교	일반계고			직업계고
		일반고	자율고	특목고	특성화고		일반고	자율고	특목고	특성화고
서울	18	12			12	486	300			300
경기	27	18			21	729	450			525
인천	6	6			6	162	150			150
강원	3	3			3	81	75			75
충북	3	3			3	81	75			75
충남	6	3			3	162	75			75
대전	3	3			3	81	75			75
세종	3	3			3	81	75			75
경북	6	3	6	6	6	162	75	150	150	150
경남	9	6			3	243	150			75
부산	6	3			6	162	75			150
대구	6	3			6	162	75			150
울산	3	3			3	81	75			75
전북	3	3			3	81	75			75
전남	3	3			3	81	75			75
광주	3	3			3	81	75			75
제주	3	3			3	81	75			75
합계	111	81	6	6	90	2,997	2,025	150	150	2,250

46) 본 연구에서는 안정적이고 신뢰도 높은 조사 결과를 산출하기 위해, 직업계고 학생을 추가 표집하여 표본을 구성하였다. 본 조사는 '청소년 근로 실태 파악'이라는 연구목적 상 상당수의 문항이 근로 유경험자를 대상으로 한다. 따라서 근로 경험이 있는 응답자를 충분히 확보하는 것이 필요하며, 충분한 표본크기가 확보되지 못할 경우 상대표준오차가 증가하는 등의 문제가 발생할 수 있다. 이에 이 같은 문제를 예방하고자, 근로 경험이 상대적으로 많은 직업계고 학생을 추가 표집하였다. 단, 결과 분석 시에는 대표성 있는 결과 산출을 위해 모집단 비율에 맞춘 표준화 가중치를 적용하여 분석을 실시하고, 그 결과를 제시하였다.

상술한 표본설계 계획에 따라 조사를 실시하여 최종적으로 확보된 표본은 <표 IV-2>와 같다.

표 IV-2. 최종 조사 완료 학교 수 및 학생 수

구분	학교 수					학생 수				
	중학교	일반계고			직업계고	중학교	일반계고			직업계고
		일반고	자율고	특목고	특성화고		일반고	자율고	특목고	특성화고
서울	18	12	6	8	12	442	290	151	146	230
경기	28	18			21	748	437			499
인천	6	6			6	159	150			126
강원	3	3			3	76	68			55
충북	3	3			3	71	72			92
충남	6	3			3	147	79			84
대전	3	3			3	84	58			55
세종	3	3			3	78	59			45
경북	6	3			7	150	68			216
경남	9	6			3	242	129			68
부산	6	3			7	147	86			148
대구	6	3			7	148	69			164
울산	3	4			3	75	88			60
전북	3	3			3	78	64			62
전남	3	3			4	75	68			50
광주	3	3			3	80	74			67
제주	4	3			3	102	73			60
합계	113	82	6	8	94	2,902	1,932	151	146	2,081

2) 조사방법

설문조사는 조사전문기관에 의뢰하여 2024년 5월 13일~7월 8일까지 진행되었다. 표본설계에 따라 선정된 학교에 협조공문 및 조사안내문을 발송한 후, 조사전문기관에서 해당학교에 연락해 조사협조를 요청하고 이후 조사를 수락한 학교에 대해 조사원이 해당 학교를 방문하여 학급단위로 조사를 실시하였다. 자료수집은 온라인 조사 시스템을 통한 자기기입식 조사 방식으로 실시되는데, 조사대상 학급의 학생들이 조사장소(전산실 등)에 모여서 컴퓨터 또는 태블릿으로 조사에 참여하였다. 조사에 앞서 조사전문기관에서 조사원을 선발하고 교육하는 과정을 진행했는데, 조사원 교육은 5월 7일~10일에 걸쳐 서울, 대구, 광주, 대전, 부산에서 조사개요, 자료수집, 문항별 지침, 조사진행 시 유의사항 등의 내용을 중심으로 실시되었다.

3) 조사내용의 개발

(1) 조사내용의 개발 절차

조사내용은 다음과 같은 절차를 거쳐서 개발되었다. 먼저, 청소년 근로 실태 및 근로보호와 관련한 선행연구를 다양하게 검토·분석하여, 조사영역 및 조사항목 초안을 도출하고, 연구진 논의 및 자문을 통해 신규 문항을 개발하였다. 이를 토대로 유관 분야 전문가의 심층 검토를 거쳐 조사영역 및 조사항목(안)의 적절성을 검증하고, 검토 의견을 반영한 수정안을 도출하여 청소년 대상 예비조사 및 관계부처 검토를 진행하였다.

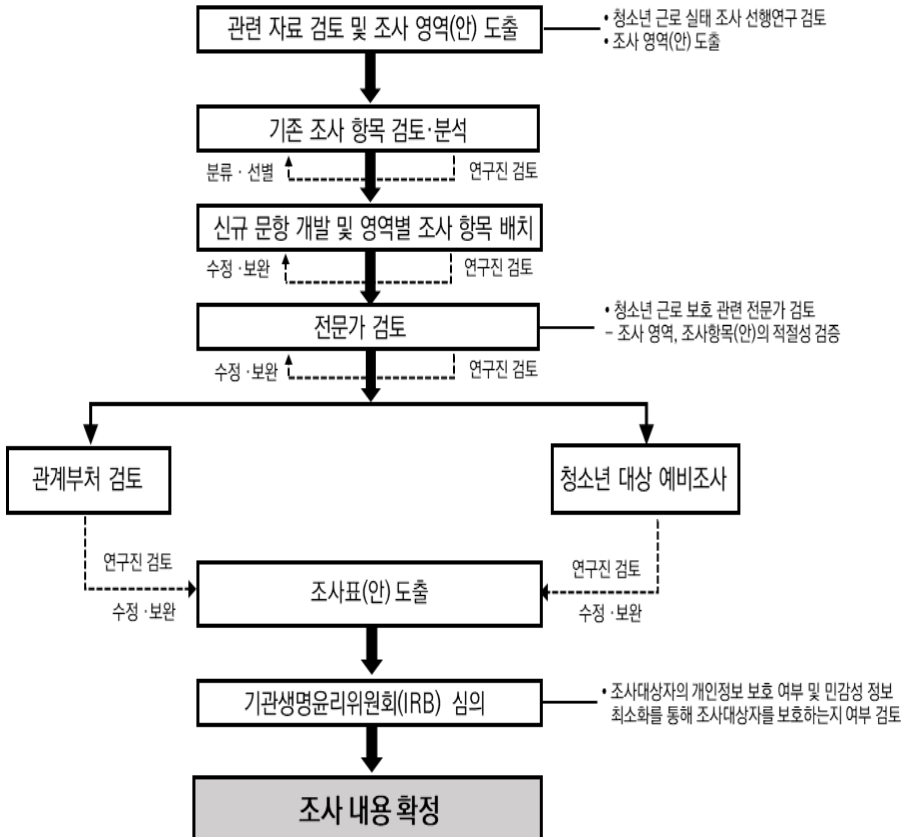


그림 IV-1. 조사내용 설계 절차

예비조사 및 관계부처 검토 의견을 종합하여 최종 수정을 진행하였으며, 이렇게 도출된 조사표(안)에 대해 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받아(202404-HR-고유-008) 조사내용을 확정하였다. 조사내용 설계 절차는 [그림 IV-1]에 제시되어 있으며, 각 단계별 주요 내용은 아래에 상술하였다.

(2) 조사내용의 구성

조사문항 개발을 위해, 먼저 청소년 근로와 관련한 기존의 선행연구 및 실태조사 자료를 광범히 수집하여 검토하였다. 청소년 근로 실태 파악 또는 근로 보호를 목적으로 수행된 연구는 물론, 청소년을 대상으로 하는 일반 조사 가운데 근로 관련 영역이 포함된 조사까지 포괄하여 22종의 자료를 종합적으로 검토·분석하였다. 이를 통해 조사영역 및 조사항목(안)을 도출하고, 연구진의 반복적인 검토와 수정·보완을 거쳐 조사표 초안을 작성하였다. 조사내용 구성 시 고려했던 사항들은 아래와 같다.

첫째, 본 조사에서 가장 기본적으로 파악되어야 하는 근로 경험은 ‘생애 경험’과 ‘최근 경험’으로 조사영역을 나누어 구성하였다. 생애 경험은 우리나라 청소년의 전반적인 근로 경험률, 최초 근로 연령, 근로 이유, 구직 경로, 주요 근로 업종 등을 파악하는 데 중점을 두었고, 최근 경험에서는 최근 1년 동안 했던 가장 주된 일을 기준으로 삼아, 근무 기간, 근무 시간, 최저임금 적용 여부, 사업장 규모, 근로계약서 작성 여부, 고용 형태, 보험(산재보험 및 고용보험) 가입 여부, 근로 환경에 대한 만족도, 부당행위 경험 여부 및 대응 방법 등 보다 세밀한 사항을 파악할 수 있도록 구성하였다.

둘째, 단순 실태 파악에 그치지 않고 근로 환경 개선 및 근로 보호를 위한 대안을 모색할 수 있도록 정책 개선에 시사점을 제공하는 문항을 포함하고자 하였다. 기존 정책의 작동 실태를 점검하는 문항을 배치하고, 노동인권교육에 관한 조사내용을 별도 영역으로 편성한 것도 이러한 배경에 바탕을 두고 있다.

셋째, 청소년 근로환경 개선과 관련한 그간의 성과를 점검할 수 있는 문항을 배치하는 데도 각별한 관심을 기울였다. 이를 위해 주요 지표가 되는 일부 항목에 대해서는 시계열 비교가 가능하도록 문항을 구성하고자 했는데, 구체적으로 2014년 본원에서 수행된 「청소년 아르바이트 실태조사」와의 비교를 염두에 두고 조사내용을 구성하였다.

넷째, 최근의 사회변화 및 노동시장 환경변화를 반영하는 문항을 포함함으로써, 여타 유관 연구들과 차별화를 꾀하고 청소년 근로 실태와 관련한 최신의 정보를 제공하고자

하였다. 청소년들이 경험하는 디지털 플랫폼노동 실태 파악을 위한 문항이 이러한 견지에서 포함되었다. 청소년을 대상으로 플랫폼노동 실태를 파악하는 연구 자체가 대단히 제한되어 있고 희소한데, 그마저도 플랫폼을 통한 배달에 관심이 집중된 경향이 있다. 여기에서는 배달 노동뿐만 아니라, 보다 넓은 범위에서 플랫폼을 통해 일거리를 받아서 했던 경험 일체를 조사하고, 나아가 소득 창출을 목적으로 경험한 여타 디지털 기반 근로 경험도 파악해보고자 하였다.

마지막으로, 조사대상자가 조사참여 과정에서 경험하는 긍정적 학습효과도 염두에 두었다. 청소년 근로보호 정책 및 제도에 대한 조사내용을 기존 선행연구 및 여타 조사에 비해 구체적이고 다양하게 구성했는데, 이는 청소년들이 응답하는 과정에서 해당 정책 또는 제도에 대한 내용을 자연스럽게 접하고, 관련 내용을 인지할 수 있도록 안내하기 위한 목적도 포함하고 있다. 소위 ‘알바10계명’에 해당하는 일반적인 정책·제도에 대한 내용 외에, 간이대지급금 제도, 근로감독청원제도 및 부당행위 경험 시 신고처에 대한 인지 여부를 묻는 문항은 이러한 배경에 바탕을 두고 있다. 이 같은 내용을 반영해 도출된 조사내용의 구성(안)은 <표 IV-3>과 같다.

표 IV-3. 청소년 근로 실태조사 영역 및 영역별 주요 조사 항목(안)

영역	조사항목
청소년 근로보호 정책에 대한 인지/근로에 대한 인식	• 기본적인 근로보호 정책/제도에 대한 인지 여부
	• 임금체불 구제 방법, 간이대지급금 제도, 근로감독청원 제도 및 부당행위 신고처에 대한 인지 여부
	• 근로에 대한 인식(직업윤리 의식)
노동인권교육 경험	• 노동인권교육 경험 여부
	• 교육을 받은 기관
	• 교육 방법
	• 체감하는 교육 효과
	• 선호하는 교육 방법
생애 근로 경험	• 생애 근로 경험 여부 및 근로에 대한 잠재적 수요
	• 생애 첫 근로 연령
	• 연소근로자 근로 시 정책(취직인허증) 작동 여부
	• 그간 경험해 본 업종
	• 일을 하는 동기 및 주된 구직 경로
	• 일을 하다 다친 경험(치료 비용 부담 주체/치료 받지 않은 이유)

영역	조사항목
최근 1년간의 근로 경험	• 최근 1년간의 근로 경험
	• 주된 일자리 업종
	• 기본적인 근로 조건(근로기간, 근로시간, 사업장 규모, 최저임금 준수 여부, 사업장 규모, 임금지급 주체 등)
	• 근로계약서 작성 및 교부 여부/ (미작성 시) 미작성 사유
	• 친권자 동의서 및 가족관계증명서 제출 여부
	• 일할 때 업무 관련 교육을 받은 경험
	• 산재보험 및 고용보험 가입 여부
	• 근로 경험에 대한 만족도
	• 부당노동행위 피해 경험(경험 여부 및 대응 방법)
	• 근로 경험의 효과 및 효용성
디지털 플랫폼 근로 경험	• 디지털 플랫폼 노동 경험 여부
	• 경험해 본 디지털 플랫폼 노동의 종류
	• 디지털 플랫폼 노동 지속 의향
배달 노동 경험	• 배달 노동 경험 여부
	• 배달 노동을 할 때 업무 계약 방법
	• 배달 시 이동 수단
	• 민간보험(책임보험) 가입 여부 및 비용 부담 주체
정책적 수요	• 청소년 근로환경 개선을 위한 정책적 수요
	• 청소년 근로보호 강화를 위한 정책적 수요

(3) 전문가 검토

① 전문가 검토 개요

선행연구 검토와 여러 차례의 연구진 회의를 거쳐 작성한 설문지 초안에 대해서 8인의 전문가를 대상으로 전문가 검토를 실시하였다. 문항 검토 전문가는 ‘청소년 근로’의 내용에 대한 전문가 5인과 조사전문가 1인을 선정하였고, 조사가 중·고등학생을 대상으로 한다는 점을 고려하여 문항의 난이도, 표현의 적절성 등을 검토하고자 중·고등학교 교사 2인을 포함하였다.

표 IV-4. 전문가 검토 참가자

구분		비고
내용전문가 (5인)	전문가A	- 고용·노동 분야 교육기관 교수 - 청소년 근로 관련 선행연구 다수
	전문가B	- 노무법인 공인노무사 - 청소년 근로 관련 선행연구 다수
	전문가C	- 노동 관련 연구기관 전문가 - 노동정책 관련 선행연구 다수
	전문가D	- 노동 관련 연구기관 전문가 - 플랫폼 등 비전형 노동 실태 분야 전문가
	전문가E	- 관계부처 사무관 - 청소년 근로기준 분야 정책 담당자
조사전문가 (1인)	전문가F	- 조사기관 실무책임자 - 청소년 대상 다수의 설문조사 실사 운영
중·고등학교 교사 (2인)	전문가G	중학교 교사
	전문가H	고등학교 교사

② 전문가 문항 검토 결과

전문가 검토 결과, ‘일을 할 때 알고 있어야 할 정보’, ‘부당행위를 당했을 때 대처방법’, ‘노동인권교육 경험’, ‘최저시급 준수 여부’, ‘임금 지급 주체’, ‘근로계약서 교부’, ‘청소년 근로보호 정책에 대한 수요’ 등에 관한 문항에서 의견이 제시되었다. 특히 근로기준법 등에 비추어 오해가 없도록 설문의 진술을 법적 용어로 정확히 표현하는 것에 대한 의견이 주를 이루었다. 또한 ‘노동인권교육 경험’과 ‘임금 지급 주체’에 관한 문항에서 조사대상자가 선택지를 구분하기 어려울 것이라는 의견이 제기되어, 구분이 모호한 선택지는 서로 통합하거나 더욱 확실히 구분할 수 있도록 문구를 수정하여 의미를 명확히 하였다. 전문가의 주요 검토 의견과 그에 대한 반영 방안을 <표 IV-5>에 정리하였다.

표 IV-5. 전문가 검토 의견 및 반영 방안

조사내용	검토 의견	반영 결과
일을 할 때 알고 있어야 할 정보	‘근로계약서를 2장 만들어서 청소년에게 한 장 주어야 한다’는 문항은 근로기준법 제67조에 따라 전자문서를 포함하여야 함.	‘근로계약서를 2장 만들어서 청소년에게 한 장(전자문서 포함) 주어야 한다’로 수정함.
	‘고용주(사장)가 청소년 근로자에게 하루	문항을 ‘청소년 근로자와 합의하여야 한

조사내용	검토 의견	반영 결과
	7시간, 1주일에 35시간을 초과하여 일을 시킬 경우, 청소년 근로자의 동의를 받아야 한다'는 문항은 근로기준법 제69조에 따라 '합의'로 표현하고 초과근무 설명에도 합의에 따른 연장 기준 명시 필요	다로 수정하고, 초과근무 설명에 '당사자 사이의 합의가 있을 경우 1일 1시간, 1주 5시간을 한도로 연장할 수 있음' 문구를 추가함.
부당행위를 당했을 때 대처 방법	'일을 하고 떼인 돈은 3년 안에 신고하면 받을 수 있다'는 표현은 임금채권의 소멸시효가 3년으로, 신고 가능기간과 혼동될 우려가 있고(공소시효는 5년) '신고하면 받을 수 있다'는 문구가 확정적이므로 적절하지 않은 것으로 보임.	'일을 하고 받지 못한 돈은 3년 안에 신고해서 받을 수 있다'로 수정함.
	대지급금 제도의 경우, 근로자, 사업주 요건이 모두 충족되어야 받을 수 있으므로 문구 수정 필요	'일정 요건을 충족할 경우' 문구를 추가함.
	근로감독청원과 관련하여 '부당행위'는 근로기준법 위반행위로 구체적으로 명시 필요	'부당행위'를 '임금체불 등 법 위반행위'로 명확히 표현함.
노동인권교육 경험	학생들 입장에서 '온라인 실시간 강의(비대면)'와 '제작되어 있는 콘텐츠(동영상)'를 시청하는 온라인 교육'의 구분이 어려움.	'온라인 실시간 강의(비대면)'을 '강사가 실시간으로 진행하는 온라인 교육'으로 수정함.
	교육방법 중 '프로젝트 기반 학습'과 '협동 학습'이 유사함.	'프로젝트 기반 학습' 선택지를 삭제하고, '협동학습(소집단이 함께 학습, 문제해결)'으로 통합하여 수정함.
최저시급 준수 여부	배달과 플랫폼을 통해 일하는 경우 배달 건당 또는 작업당 수수료 또는 수당을 별도로 물어보는 방식 제안	이 조사에서 파악하고자 하는 사항은 청소년들의 수업에 대한 실태가 아니고 최저시급 준수 여부이므로 작업당 수수료(또는 수당)는 별도로 조사하지 않고 현행 유지하기로 함.
임금 (또는 수수료) 지급 주체	'인력업체(또는 파견업체)에서 지급해 줌'과 '일을 소개(연결)해주는 업체에서 수수료를 지급받음'의 구분이 어려움.	이 문항의 목적은 임금을 고용주가 직접 지급하는지, 고객이 지급하는지, 소개업체가 지급하는지를 알고자 하는 것이므로 두 선택지를 통합하고 '인력업체(또는 파견업체)에서 지급해 줌'은 삭제함.
근로계약서 교부	근로계약서 교부 의무는 사용자에게 있으므로 '고용주(또는 관리자)와 한 부씩 나누어 가졌나요?'는 '고용주(또는 관리자)로부터 한 부를 받았나요?'로 수정 필요	'고용주(또는 관리자)로부터 한 부를 받았나요?'로 수정하고 '전자문서로 받은 것도 포함해서 답해주세요.' 문구 추가함.
청소년 근로보호 정책에 대한 수요	선택지 중 '노동인권 침해 시 도움을 주는 근로감독관 배치'는 청소년 담당 근로감독관을 말하는 것인지, 어디에 배치하라는 것인지 불분명함.	이 문항에서는 누구를 어디에 배치하는 것인지보다는 해당 제도를 강화하는 것이 필요한지에 대한 질문이므로 '노동인권 침해 시 도움을 주는 제도 강화'로 수정함.

(4) 청소년 대상 예비조사

전문가 검토 의견을 반영하여 수정·보완한 조사표(안)에 대해, 설문 문항의 난이도 및 타당성을 점검하기 위해 본 조사 착수 전에 청소년을 대상으로 예비조사를 진행하였다. 설문조사 난이도 확인과 문항 관련 세부적인 의견수렴을 위해 정량적 및 정성적 예비조사 방식 모두를 채택하여 조사하였다. 정량적 예비조사는 설문 문항의 전반적 이해도와 난이도 및 설문 소요 시간 등을 확인하기 위해 중학교 학년별 각 1개 학급과 직업계 고등학교 3개 학급인 총 6개 학급을 대상으로 진행하였다.

표 IV-6. 청소년 대상 예비조사: 정량조사 개요

구분	내용
조사 대상	· 총 6개 학급(중학교 1~3학년별 1개 학급, 직업계 고등학교 3개 학급)
표 본 수	· 총 125명 (중학교 총 69명, 고등학교 총 56명)
조사 방법	· 우편조사
조사 내용	· 문항 이해도 및 문항 내 이해하기 어려운 문항 및 단어

정성적 예비조사는 청소년이 이해하기 어려운 단어나 표현, 설문조사 이동 로직의 이해도 등을 전반적으로 검토하기 위해 실시하였다. 조사 목적을 구체적으로 달성하기 위해, 근로 경험이 있는 청소년의 실제 응답 결과 및 패턴 파악에 목적을 두고 제한된 인원인 총 6명을 대상으로 초점집단인터뷰(Focus Group Interview) 형식으로 세부적인 의견을 수렴하였다.

표 IV-7. 청소년 대상 예비조사: 정성조사 개요

구분	내용
조사 대상	· 근로 경험이 있는 청소년
표 본 수	· 총 6명 (중학교 3명, 고등학교 3명)
조사 방법	· 화상 면접으로 진행한 초점집단인터뷰
조사 내용	· 설문 로직 및 문항 이해도 등

① 응답 소요 시간

설문 난이도와 분량의 적절성을 살펴보기 위해 응답자들이 설문 완성에 얼마만큼의 시간을 소요하는지 점검하였다. 응답 소요 시간의 범위는 약 8분~12분 사이로 분포하였다. 설문 응답자들 간의 편차는 응답 로직에 따른 작성 시간의 차이로 파악되었다. 예를 들어, 근로 경험 여부에 따라 관련된 문항에 경험이 있는 응답자는 설문에 소요하는 시간이 길었으나 상대적으로 경험이 없거나 적은 응답자의 경우는 응답 소요 시간도 짧았다.

예비조사 대상자의 평균적 설문 응답시간은 약 9분 정도로 수렴하여, 설문조사 분량과 난이도가 중학생과 고등학생에게 진행하기 적절한 것으로 보이고, 실제 응답자들이 체감하는 설문 분량도 조사 대상자가 무리 없이 응답할 것으로 파악되었다.

② 설문 난이도 및 문항별 의견

설문 난이도와 관련하여 문항별 이해도를 조사한 결과, 정량적 조사의 응답자 중 약 70% 이상이 문항 이해에 어려움이 없었다고 응답하였으며, 정성적 조사에서는 응답자 모두가 설문 응답이 어렵지 않은 수준이라고 응답하였다.

일부 문항에서 질문 내용이 다소 명료하지 않거나, 단어 표현이 이해하기 어렵거나, 추가 선택지가 필요하다는 의견이 제시되었다. 이러한 청소년 예비조사 결과를 반영하여 관련 문항을 수정·보완하였다. 문항별로 제시된 의견과 반영 결과는 <표 IV-8>에 정리하였다.

표 IV-8. 청소년 대상 예비조사 검토 의견 및 반영 방안

영역	검토 의견	반영 결과
지금까지 일을 해본 경험	특성화고의 경우 교내에서 진행되는 현장 체험 과정도 일한 경험으로 응답할 가능성이 있음. 예를 들어, 교과 과정 내 인턴십 프로그램 참여시 임금을 받기 때문에 일한 경험으로 응답할 수 있음.	학교 교육과정 내 이루어진 근로 경험이 아닌, 돈을 벌기 위한 목적의 근로 경험을 파악하는 것이 본 연구의 목적임. 따라서, '일을 한 경험과 관련한 지문 안내 문구에 학교 교육과정 내에서 이루어진 경험은 제외하고 응답해달라'는 문구를 추가하여 명확히 설명하고자 함.
	선택지에 '학원비를 벌기 위해서' 추가 요청함.	기존 선택지 '학비(학교에 다니는 데 필요한 돈을 벌기 위해서)'와 내용이 유사하므로, '학비(학교나 학원에 다니는데 필요한 돈)'로 선택지 수정함.

영역	검토 의견	반영 결과
	가벼운 화상이나 조금 베이는 등의 가벼운 상처를 입었을 경우, 매장 내에서 간단한 응급처치를 진행한 경우, '치료 받았다'로 응답하고, '고용주가 치료해 주었다'로 응답하게 되는 경우가 발생함.	'사고를 당하거나 다친' 경험과 관련한 하위 세부 2문항을 3문항으로 수정·보완함. 치료와 관련한 경험을 '병원 치료' 여부로 명확히 하고, 다시 '치료비'와 관련한 세부 문항을 질문하는 형식으로 문항 로직을 변경함.
최근 1년간 일을 해본 경험	여러 근로 경험이 있을 때 '가장 주된 일'에 대한 다양한 해석이 가능함.	질문 문항에 '여러 개의 일을 한 경우, 가장 오랜 기간 했던 일을 기준으로 1개만 선택해 주세요'를 자시문에 추가하여 내용을 명확히 함.

(5) 조사내용의 도출

상술한 바와 같이 선행연구 검토와 연구진 집중 논의를 거쳐 도출된 조사내용(안)을 토대로, 전문가 검토와 청소년 당사자 대상 예비조사 등 체계적인 수정·보완 과정을 거쳐 최종적으로 도출한 조사내용의 구성은 <표 IV-9>와 같다.

표 IV-9. 조사내용의 구성 및 출처

영역	조사항목	문항 번호	출처
청소년 근로보호 정책에 대한 인식	기본적인 근로보호 정책/제도에 대한 인지 여부	문1	“안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I” 발제 및 일부 내용 연구진 수정
	임금체불 구제 방법, 간이대지급금 제도, 근로감독청원 제도 및 부당행위 신고처에 대한 인지 여부	문2	“안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I” 및 “황여정 외(2015). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 II” 3), 4)는 연구진 작성
근로에 대한 인식	근로에 대한 인식(직업윤리 의식)	문3	1), 2), 3), 4)는 “전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 (2019). 아산시 청소년 노동인권 실태조사” 5)는 “안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I” 6), 7)은 “황여정, 김지경, 이윤주, 정윤미 (2016). 2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사” 근로보호 영역
노동인권교육 경험	노동인권교육 경험	문4	“경기도평생교육진흥원(2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구”

영역	조사항목	문항 번호	출처
	• 노동인권교육을 받은 기관	문4-1	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구” 수정·보완
	• 노동인권교육 방식	문4-2	
	• 노동인권교육 체감 효과	문4-3	• 1)~4)는 “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구” • 5)는 연구진 작성
	• 선호하는 노동인권교육 방법	문5	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구” 수정·보완
	• 희망하는 노동인권교육 내용	문6	• “송태수 외 (2021). 2021년 서울학 생 노동인권 실태조사”를 참고하여 연구진 작성
생애 근로 경험	• 생애 근로 경험 여부	문7	• “안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I” 수정·보완
	• 근로에 대한 잠재적 수요	문7-1	• “안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I” 수정·보완
	• 근로 수요가 있음에도 일을 해본 경험이 없는 이유	문7-2	• “안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I” 수정·보완
	• 생애 첫 근로연령	문8	• “장명선 외 (2020). 청소년 노동인권 상황 실태조사”
	• 연소근로자의 경우, 취직인하증 발급 여부	문8-1	
	• 지금까지 경험해 본 업종	문9	• “김지경 외 (2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사” 수정·보완
	• 일을 하는 동기	문10	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구”
	• 주된 구직 경로	문11	
	• 일을 하다가 다친 경험 여부	문12	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구”
	• 다쳤을 때, 병원 치료 여부	문12-1	• 연구진 작성
	• 다쳤을 때, 치료비 부담 주체	문12-2	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구”
	• 다쳤지만, 치료를 받지 않은 이유	문12-3	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구”
최근 1년간의 근로 경험	• 최근 1년간의 근로 경험 여부	문13	• “안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I” 수정·보완
	• 최근 1년간 경험한 주된 일자리 업종	문14	• “김지경 외 (2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사” 수정·보완

영역	조사항목	문항 번호	출처
	• 기본적인 근로 조건(근로기간, 주당 평균 근로 일수, 일일 평균 근로시간, 최저임금 준수 여부, 사업장 규모, 임금지급 주체)	문15 ~ 문20	• “안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I.” • 임금지급 주체 문항은 “장명선 외 (2020). 청소년 노동인권 상황 실태조사”
	• 근로계약서 작성 및 교부 여부	문20 문20-1	• “김지경 외 (2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사”
	• 근로계약서 미작성 이유	문21	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구”
	• 친권자 동의서 및 가족관계증명서 제출 여부/ 미제출 시 그 이유	문22 문22-1	• “장명선 외 (2020). 청소년 노동인권 상황 실태조사”
	• 업무 관련 교육을 받은 경험	문23	• “장명선 외 (2020). 청소년 노동인권 상황 실태조사”
	• 산재보험 및 고용보험 가입 여부	문24	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구”
	• 근로 경험/환경에 대한 만족도	문25	• “장명선 외 (2020). 청소년 노동인권 상황 실태조사”
	• 부당노동행위 피해 경험	문26	• 1)~4), 13)~14)는 “안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I.” • 5)~12)는 “김지경 외 (2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사”
	• 부당노동행위에 대한 대응 여부	문26-1	• “김지경 외 (2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사” 수정·보완
	• 부당노동행위 대응 방법	문26-2	
	• 부당노동행위 대응의 효용성	문26-3	• “김지경 외 (2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사”
	• 부당노동행위에 대응하지 않은 이유	문26-4	• “김지경 외 (2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사” 수정·보완
플랫폼/ 디지털 노동 경험	• 경험한 디지털 플랫폼 노동의 종류	문28	• “유민상 외 (2020). 청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 연구” 수정·보완
	• 디지털 플랫폼 노동 지속 의향 여부 및 그 이유	문29 문29-1	

영역	조사항목	문항 번호	출처
배달 노동 경험	• 배달노동 시 업무 계약 방법	문30	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구”
	• 배달노동 시 이동 수단	문31	
	• 배달노동 시 보험가입 여부	문32	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구” 수정·보완
	• 민간보험 가입 시, 보험료 부담 주체	문32-1	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구”
	• 민간보험 미가입 시, 그 이유	문32-2	• 연구진 작성
정책적 수요	• 청소년 근로환경 개선 정책 수요	문33	• “경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구” 수정·보완
	• 청소년 근로권리 보호 정책 수요	문34	
인구학적 배경	• 가족구성	배문1	• “임희진, 황여정 (2023). 2023년 청소년 가치관 조사 연구”
	• 학업성적	배문2	
	• 부모학력	배문3	
	• 부모직업	배문4	• “안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I.”
	• 가정의 경제수준	배문5	• “임희진, 황여정 (2023). 2023년 청소년 가치관 조사 연구”
	• 희망교육수준	배문6	• “안선영 외 (2014). 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안 연구 I.”

2. 면담조사: 초점집단인터뷰(FGI)

1) FGI의 구성

본 연구에서는 설문조사로 파악하기 힘든 청소년 근로의 보다 세밀한 실태를 알아보기 위해 초점집단인터뷰를 실시하였다. 면담조사에서는 설문조사를 통해 파악하기 힘든 근로 경험의 애로사항을 확인하고, 점차 다양화되는 디지털 플랫폼 노동 관련 실태를 포착하는데 중점을 두었다.

면담조사는 근로 경험이 있는 청소년 총 18명을 대상으로 실시하였으며, 상술한 조사의 목적을 고려해 집단을 4개의 그룹으로 구분하여 실시하였다. 일반적으로 청소년들이 주로 종사하는 업종에서 발생하는 문제와 애로사항을 확인하고 개선점에 대한 의견을 수렴하기 위해 관련 업종에서 근로 경험이 있는 청소년으로 2개 그룹을 구성하고, 디지털 플랫폼 노동 관련 실태와 제도적 미비 사항, 개선점을 확인하기 위해 디지털 플랫폼 근로 경험이 있는 청소년으로 2개 그룹을 구성하였다. 특히 디지털 플랫폼노동의 경우, 청소년이 경험하는 대표적인 플랫폼노동인 배달 유형험 청소년을 1그룹 구성하고, 최근 들어 배달 외에 다양화되는 플랫폼노동의 실태와 양상을 포착하기 위해 여타 플랫폼노동 유형험 청소년으로 1그룹을 구성하였다.

아울러, 면담조사에서는 학교를 기반으로 실시되는 설문조사에서 포함하지 못한 학교 밖 청소년의 근로 경험을 제한된 범위에서나마 파악하고자, 학교 밖 청소년도 면담 대상에 포함하였다. 이에 총 18명의 면담 대상 중 5명이 학교 밖 청소년으로 구성되었다. 또한 면담대상자 선정 시, 가급적 성별, 거주지, 연령 등이 지나치게 편중되지 않도록 구성하고자 하였다. 면담조사 참여자 개요는 <표 IV-10>에 제시되어 있다.

표 IV-10. FGI 대상자 구성

구분		참가자	특성
일반 업종	A 그룹 (서빙 업종)	A1	• 남성/ 17세/ 경기도 거주/ 고등학생 • 고깃집 홀서빙
		A2	• 여성/ 16세/ 부산 거주/ 학교 밖 청소년 • 식당 홀서빙, 카페
		A3	• 여성/ 17세/ 경기도 거주/ 학교 밖 청소년 • 중식당, 햄버거 가게 홀서빙

구분		참가자	특성
		A4	- 여성/ 18세/ 경기도 거주/ 고등학생 - 고깃집, 조개찜집, 찜뽕집, 카페 서빙
		A5	- 남성/ 18세/ 충북 거주/ 고등학생 - 회전초밥집 홀서빙
	B 그룹 (서빙 외 업종)	B1	- 여성/ 16세/ 대전 거주/ 고등학생 - 초등학생 영어 과외, 택배물류센터, 식당 설거지, 수공예 커미션
		B2	- 여성/ 18세/ 경기도 거주/ 고등학생 - 편의점, 호텔(홀서빙, 기물관리, 주방보조), 사무보조, 카페 스태프
		B3	- 여성/ 16세/ 경기도 거주/ 고등학생 - 아울렛 주차관리 요원
		B4	- 여성/ 17세/ 경기도 거주/ 학교 밖 청소년 - 사무보조, 입주행사 스태프, 연회장 홀서빙, 패스트푸드점, 일반음식점 등
	디지털 플랫폼 노동	C1	- 여성/ 15세/ 서울 거주/ 중학생 - 그림 커미션(의상 디자인, 캐릭터 디자인 등)
		C2	- 여성/ 16세/ 부산 거주/ 고등학생 - 그림 커미션
		C3	- 여성/ 17세/ 서울 거주/ 학교 밖 청소년 - 인스타그램 홍보, 메이크업
		C4	- 남성/ 12세/ 서울 거주/ 중학생 - AI 목소리 데이터 수집/ 설문조사 참여
		C5	- 남성/ 17세/ 서울 거주/ 고등학생 - 반려견 산책, 단기 반려견 돌봄
		C6	- 여성/ 17세/ 경기도 거주/ 고등학생 - 그림 커미션, 사진 보정, 강아지 산책
	D 그룹 (배달 플랫폼)	D1	- 남성/ 18세/ 서울 거주/ 학교 밖 청소년 - 오토바이 배달, 전단지, 편의점, 홀서빙, 결혼식 영상촬영, 영상편집 커미션 등
		D2	- 남성/ 18세/ 서울 거주/ 고등학생 - 전자자전거 배달, 호텔 웨딩홀 등
		D3	- 남성/ 17세/ 광주 거주/ 고등학생 - 오토바이 배달, 식당 홀서빙 등

2) FGI의 내용

면담 내용은 설문조사를 보완하면서 설문에서 파악하기 힘든 내밀한 실태를 포착하도록, 공통 질문과 각 집단의 특성을 반영한 유형별 질문으로 구분하여 구성하였다. 먼저 공통 질문에서는 근로환경 및 근로조건 등 기본적인 사항을 비롯해 일을 하게 된 동기와 구직 경로, 일을 하다가 다친 경험, 부당행위 경험 여부 및 그때의 대응 방법, 청소년으로 일을 하면서 겪는 구체적인 어려움, 근로 경험이 청소년에게 갖는 의미와 효용성, 근로에 대한 생각 등을 파악하고자 하였다. 아울러 청소년이 일하기 좋은 환경을 만드는 데 필요한 정책에 관한 의견도 조사하였다.

유형별 질문에서는 주로 설문조사에서 세부적으로 파악하기 힘든 디지털 플랫폼 노동 관련 경험을 심층적으로 확인하는 데 중점을 두었다. 먼저, 플랫폼노동 중에 대표적인 배달 노동의 경우, 배달 일을 하게 된 동기를 비롯해서, 보험 가입 여부, 오토바이 등 배달 기기의 소유 방식, 계약 방식 등 배달 업종 특유의 사항들을 확인하였다. 또한 배달 업종에서 발생하기 쉬운 사고 관련 경험에 대해서도 세부적인 내용들을 파악하고자 하였다.

최근 점차 확산하는 배달 외 여타 플랫폼노동의 경우에는 경험해 본 플랫폼 노동의 종류와 조건, 플랫폼을 통해 일을 하게 된 이유, 청소년들이 경험하는 일반 아르바이트 대비 플랫폼을 통한 일의 장·단점, 플랫폼을 통한 일을 지속할 의사가 있는지 여부와 그 이유 등을 구체적으로 확인하고자 하였다. FGI의 조사 내용에 대해서도 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 거친 후(202404-HR-고유-008), 면접조사를 실시하였다.

표 IV-11. FGI 주요 질문 내용

구분		주요 질문 내용
공통 질문	근로 경험	• 근로 경험 관련 기본 정보 • 해당 근로 선택 이유(동기)와 과정(구직 경로) • 구직 과정에서 겪은 어려움 • 근로 경험에 대한 만족도(만족 이유 및 불만족 시 그 이유) • 일하다가 다친 경험 및 다쳤을 때 대응 방법(대응 시 애로사항 등) • 부당노동행위 피해 경험 및 대응 방법(효용성, 대응 시 애로사항 등) • 근로 경험의 효과
	사회적 인식	• 고용주로부터 편견이나 차별을 느낀 경험 • 고용주 외 사람들로부터 편견이나 차별을 느낀 경험 • 청소년 근로와 관련한 사회적 인식 개선 필요 경험
	정책적 수요	• 청소년 근로권익 보호 및 근로환경 개선을 위한 정책적 수요

구분		주요 질문 내용
유형별 질문	디지털 플랫폼 노동 관련 경험	• 경험해 본 디지털 플랫폼 노동의 종류와 조건(일의 유형, 플랫폼의 종류, 소득 수준 등) • 디지털 플랫폼을 통해 일을 하게 된 이유 • 일반 아르바이트 대비 디지털 플랫폼을 통한 일의 장·단점 • 디지털 플랫폼을 통한 일을 할 지속할 의사가 있는지 여부 및 그 이유 • (직접 경험이 없을 경우) 디지털 플랫폼 노동 관련 간접 경험 및 디지털 플랫폼 노동에 대한 생각
	배달 플랫폼 관련 경험	• 배달 아르바이트 선택 이유 및 동기 • 배달 노동조건(계약 방식, 오토바이 소유 여부, 보험 가입 여부 등) • 사고 경험(안전 교육 경험, 배달기기에 대한 정비 및 비용 부담, 다친 경험 및 다쳤을 때 치료비 부담 주체 등)

3) FGI 진행 절차

면담조사는 연구진과 조사업체가 공동으로 진행하였다. 면담기간은 2024년 6월 16일~6월 23일에 걸쳐 이루어졌으며, 면담대상자인 청소년의 참여가능성 및 접근의 편리성을 제고하기 위해 온라인을 통한 화상회의로 진행되었다. 면담을 시작하기에 앞서 연구참여에 대해 조사대상자인 청소년 및 법정대리인의 서면 동의를 받았으며, 연구참여로 인한 개인정보 수집·이용에 대해서도 서면 동의서를 제출받았다(14세 미만인 경우 법정대리인의 동의서 포함). 또한 모든 참여자에게 면담 내용을 녹화할 예정이고, 참여자들의 면담 내용은 익명성을 보장하며, 연구보고서에 인용될 수 있음을 알렸다. 면담은 구조화된 면담지를 기반으로 실시되었고, 각 집단별로 1시간 30분~2시간 정도 소요되었다. 모든 자료는 수집 후 바로 전사하였으며, 연구진이 검토한 후 내용을 분석하였다.



제5장 청소년 근로 실태 설문조사 결과

- 1. 근로 경험 기본 실태
- 2. 근로 환경
- 3. 디지털 플랫폼 노동 경험
- 4. 근로권익 보호
- 5. 근로 및 근로 정책에 대한 인식
- 6. 시계열 비교:
2014년과 2024년 비교
- 7. 소결 및 시사점

이 장에서는 전국 수준에서 대표성 있게 실시된 청소년 근로 실태에 관한 설문조사 결과를 제시하였다. 분석 결과는 [그림 V-1]과 같은 흐름에 따라 제시되었다. 먼저, ‘[1]근로 경험 기본 실태’에서는 청소년의 근로 경험률 등 청소년 근로와 관련한 기본 실태를 파악하였다. 여기에는 돈을 벌기 위해 일을 해본 경험 여부, 구체적인 근로 동기 및 구직 경로를 비롯해, 처음으로 일을 할 때의 경험과 실태, 근로에 대한 잠재적 수요 등이 포함되었다. 다음으로, ‘[2]근로 환경’은 청소년들이 실제 일하는 과정에서 겪는 경험과 일하는 환경에 대한 실태를 점검하는 내용들로 구성하였다. 구체적으로, 근로계약서 작성·교부, 최저임금 등 기초노동질서 준수 여부를 비롯해, 근로시간, 임금, 사업장 규모 등 근로 조건을 살펴보고, 산재보험·고용보험 가입 여부, 업무 관련 교육을 받은 경험 등 청소년 근로자에 대한 지원이 제대로 이루어지고 있는지를 점검하였다. 아울러 부당처우 경험 여부 및 그때의 대응 방법과 일을 하면서 다친 경험 및 취해진 조치에 대해서도 검토하였다.

한편 본 연구는 ‘[3]디지털 플랫폼 노동 경험’에 각별한 관심을 기울였다. 사회변화에 따라 디지털 플랫폼 노동이 급격히 확산되면서 관련 노동시장으로 청소년의 유입이 증가하고 있지만, 이를 살펴볼 수 있는 신뢰할만한 자료가 부재하였기 때문이다. 이에 디지털 플랫폼 노동 경험을 별도의 절로 구성하였다. 여기에서는 디지털 플랫폼 노동 경험 여부 및 경험해 본 세부 유형을 비롯해, 향후 디지털 플랫폼 노동을 지속할 의사가 있는지 등이 주요 내용으로 포함되었다. 아울러 디지털 플랫폼 노동 중에 가장 대표적인 ‘배달 노동’의 경우에는 관련 실태를 살펴볼 수 있는 내용을 별도의 소절로 제시하였다.

‘[4]근로권의 보호’에서는 청소년들이 노동시장에서 스스로의 권리를 지키기 위해 필요한 자율적 보호능력 함양과 관련한 내용이 포함되었다. 먼저, 현재 청소년 근로권의 보호와 관련한 정책을 얼마나 알고 있는지 살펴보고, 자율적 보호능력 함양에 필요한 노동인권교육

47) 5장은 황여정 선임연구위원(한국청소년정책연구원), 임희진 선임연구위원(한국청소년정책연구원), 정은주 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

경험을 점검하였다. ‘[5]근로에 대한 인식 및 근로권의 정책에 대한 수요’에서는 청소년들이 일에 대해 가지고 있는 전반적인 인식을 살펴보고, 일 경험이 있는 청소년들이 주관적으로 느끼는 일 경험의 효과를 확인하였다. 또한 정책대상자인 청소년이 생각하는 근로권의 보호 정책에 대한 수요도 파악하였다. 마지막으로 ‘[6]시계열 비교: 10년간의 변화’에서는 비교 가능한 항목을 선별하여, 2014년 조사 결과와 비교를 실시함으로써 그간의 공과(功過)를 점검해보고자 하였다. 이 같은 흐름을 따라 제시된 분석 결과가 차례로 제시되어 있다.



그림 V-1. 실태조사 결과 분석의 구성과 흐름

1. 근로 경험 기본 실태

1) 근로 경험

청소년들의 근로 경험과 관련한 기본 실태를 알아보기 위해, 먼저 근로 경험 여부를 조사하였다. 근로 경험 여부는 지금까지 일을 해본 적이 있는지를 파악하는 ‘생애 경험’과 ‘최근 1년간의 경험’으로 나누어 살펴보았다. 조사 결과, 청소년의 생애 근로 경험 비율은 14.0%였고, 최근 1년간 근로 경험 비율은 8.5%로 파악되었다. 제II장에서 2차 자료 분석을 통해 검토한 바에 따르면, 질문 방식에 다소 차이가 있기는 하지만⁴⁸⁾ 대체로 13~18세 청소년의 생애 근로 경험률은 11~13% 수준으로 파악된 바 있다. 본 조사에서 파악된 비율도 비슷한 수준을 유지하는 것으로 볼 수 있다.

이를 배경변인별로 세분해서 살펴보면, 성별의 경우, 남자 청소년의 생애 근로 경험과 최근 1년간 근로 경험은 각각 15.1%와 8.8%로 여자 청소년의 12.8%와 8.1%보다 높았다. 학교급별로는 중학생은 8.0%가 지금까지 일을 해 본 경험이 있고, 3.5%가 최근 1년간 일을 해 본 경험이 있다고 응답한 데 비해, 고등학생은 20.2%가 지금까지 일해 본 경험이 있고, 13.7%는 최근 1년간 일한 경험이 있다고 응답하였다. 고등학생 5명 중 1명 정도는 일을 해 본 경험이 있다고 응답하였는데, 이 결과는 고등학교 유형에 따라 차이를 보였다. 일반계고 학생은 15.9%가 생애 근로 경험이 있었고, 10.0%가 최근 1년간 근로 경험이 있었는데, 직업계고 학생은 생애 근로 경험 39.4%, 최근 1년간 근로 경험 30.1%로 나타나, 직업계고 학생의 근로 경험 비율이 훨씬 높았다. 또한 생애 근로 경험은 가정의 경제수준이 ‘상’인 경우 12.3%, ‘중’인 경우 14.1%, ‘하’인 경우 24.8%이고, 최근 1년간 근로 경험은 경제수준 ‘상’ 7.0%, ‘중’ 8.9%, ‘하’ 14.9%로 가정의 경제수준이 낮다고 인식할수록 일 경험이 더 많은 것으로 조사되었다.

48) 본 보고서 제II장에서 2차 자료 분석의 일환으로 생애 근로 경험과 관련하여 검토한 자료는 「청소년종합실태조사」이며, 여기에서 사용된 문항은 “아르바이트를 해 본 경험이 있습니까?”이다. 그에 비해 본 조사에서는 “지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해본 적이 있나요?”로 질문하였다.

표 V-1. 근로 경험

(단위: %)

구분		응답자수(명)	생애 근로 경험	최근 1년간 근로 경험
전체		7,212	14.0	8.5
성별	남성	4,082	15.1	8.8
	여성	3,130	12.8	8.1
학교급	중	2,902	8.0	3.5
	고	4,310	20.2	13.7
고교 유형	일반계고	2,229	15.9	10.0
	직업계고	2,081	39.4	30.1
경제 수준	상	2,920	12.3	7.0
	중	3,764	14.1	8.9
	하	528	24.8	14.9

주: 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

2) 근로 업종

다음으로 청소년들이 주로 참여하는 업종을 살펴보기 위해서 지금까지 경험해 본 업종과 최근 1년간 경험해 본 업종을 각각 조사하였다. 업종을 디지털 플랫폼 노동, 매장 관리, 서빙·주방, 기타로 분류하고 17개 세부항목을 제시하였다. 지금까지 경험해 본 업종에 대해서는 일한 적이 있는 업종을 중복응답으로 모두 선택하도록 하였고, 최근 1년간 경험한 업종은 가장 주된 일을 응답하도록 하였으며, 여러 개의 일을 한 경우에는 가장 오랜 기간 종사했던 일을 기준으로 1개만 선택하도록 하여, 이후 근로조건 및 부당행위 경험 등 근로환경 분석의 기준으로 삼았다.

(1) 지금까지 경험해 본 업종(중복응답)

지금까지 일을 해 본 적이 있다고 응답한 청소년⁴⁹⁾을 대상으로 그동안 경험해 본 업종을 중복응답으로 조사한 결과, 음식점·식당·레스토랑이 40.1%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 다음으로는 뷔페/웨딩홀/연회장이 17.1%로, 청소년들은 서빙·주방 관련 일에 종사하는 비율이 압도적으로 높음을 알 수 있다. 돈을 벌기 위한 목적으로 유튜브 등 콘텐츠

49) 전체 조사대상 청소년의 14.0%임.

크리에이터를 해 본 비율도 13.9%로 상당히 높았다. 다음으로는 행사도우미(이벤트/지역 축제/놀이공원 등) 11.8%, 편의점/소형마트 11.7%, 전단지 배포(스티커 붙이기) 11.7%, 카페/베이커리/아이스크림 11.3% 순이었다. 기타 위에 제시되지 않은 일(15.7%)에 대한 응답에는 드라마 단역이나 영화 및 광고 촬영, 건설 노동, 과외, 농사, 시험장 또는 스포츠 경기장 도우미, 사무보조, 목소리 녹음 등이 포함되어 있었다.



주: 1) 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

그림 V-2. 지금까지 경험해 본 업종(중복응답)

주요 배경변인별로 나누어 살펴보면, 배달 일은 남자 청소년의 경험 비율이 13.4%, 여자 청소년의 경험 비율은 5.1%로 남자 청소년이 더 많이 해 본 것으로 나타났고, 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일은 여자 청소년이, 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터는 남자 청소년이 흥미하게 경험 비율이 더 높았다. 기타(의류·잡화/가전·휴대폰/화장품·뷰티용품 등)를 제외한 편의점/소형마트, PC방/DVD방/OTT방/노래방/만화방, 대형마트/쇼핑몰/아울렛/백화점 매장 관리는 남자 청소년의 경험 비율이 각각 더 높았다. 서빙·주방 업종 영역에서는 뷔페/웨딩홀/연회장, 패스트푸드점(피자/치킨/햄버거)은 남자 청소년이, 음식점·식당·레스토랑, 카페/베이커리/아이스크림은 여자 청소년이 일한 경험이 더 많았다. 전단지 배포(스티커 붙이기), 물류·창고 관리/택배 상하차, 행사 도우미(이벤트/지역축제/놀이공원 등), 공장(제조·가공/포장·조립), 주차안내 및 관리 등 기타 업종에서는 남자 청소년의 경험 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

학교급별로는 음식점·식당·레스토랑, 뷔페/웨딩홀/연회장, 카페/베이커리/아이스크림 업종을 제외한 모든 업종에서 중학생의 경험 비율이 더 높았다. 이 문항은 생애 근로 경험을 모두 응답(중복응답)하게 하였는데, 중학생의 생애 근로 경험은 8.0%(고등학생 20.2%)로 낮지만, 일한 경험이 있는 중학생은 다양한 업종을 두루두루 경험하고 있음을 보여주는 결과이다. 특히 디지털 플랫폼 노동 경험 비율이 고등학생에 비해 훨씬 높았는데 이를 통해 향후 디지털 플랫폼 노동이 더 확산될 것을 예측해 볼 수 있다. 일반계고 학생들은 직업계고 학생들에 비해 디지털 플랫폼 노동 경험 비율이 다소 높았다. 그 외 매장 관리, 서빙·주방, 기타 업종 종사 경험은 직업계고 학생이 대체로 더 많은 것으로 나타났다.

근로 동기(50)가 생활비나 학비를 충당하고자 하는 생계형일 경우 비생계형 근로에 비해 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일을 제외한 모든 업종에서 경험 비율이 더 높아(중복응답), 기회가 닿는 대로 여러 가지 일을 하고 있음을 추측해 볼 수 있다.

50) 근로 동기는 '가족의 생활비에 보태기 위해서', '나의 의식주 생활에 필요한 고정지출비(주거비, 교통비, 식비 등)를 벌기 위해서', '학비(학교나 학원을 다니는 데 필요한 돈을 벌기 위해서)'는 생계형(생활비·학비 충당)으로 분류하였고, '용돈이 더 필요해서(사고 싶은 것, 하고 싶은 데 쓰기 위해서)', '진로 경험, 사회경험을 쌓기 위해서', '시간여유가 있으니 돈을 벌어보고 싶어서', '기타'는 비생계형으로 분류하였다. 이 보고서에서 이하 같다.

표 V-2. 지금까지 경험해 본 업종(중복응답)

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	디지털 플랫폼 노동			매장 관리			
			배달	플랫폼을 통해 일거리를 받는 일	유튜브 등 콘텐츠 크리에이터	편의점 소형마트	PC방 DVD방 OTT방 노래방 만화방	대형마트 쇼핑몰 아울렛 백화점	기타 (의류·잡화 가전·휴대폰 화장품· 뷰티용품 등)
전체		1,414	9.7	7.8	13.9	11.7	5.2	3.3	7.0
성별	남성	836	13.4	7.6	14.6	12.9	7.4	4.6	5.8
	여성	578	5.1	8.2	13.1	10.3	2.4	1.7	8.6
학교급	중	231	16.3	10.2	25.4	14.2	10.8	5.8	12.6
	고	1,183	6.9	6.9	9.2	10.7	2.8	2.3	4.7
고교 유형	일반계고	366	8.3	6.9	10.7	10.2	2.7	1.7	4.8
	직업계고	817	4.5	6.8	6.3	11.7	3.1	3.3	4.7
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	280	18.0	6.2	13.6	20.7	7.9	3.9	7.2
	비생계형	1,132	7.8	8.2	14.0	9.7	4.5	3.2	7.0

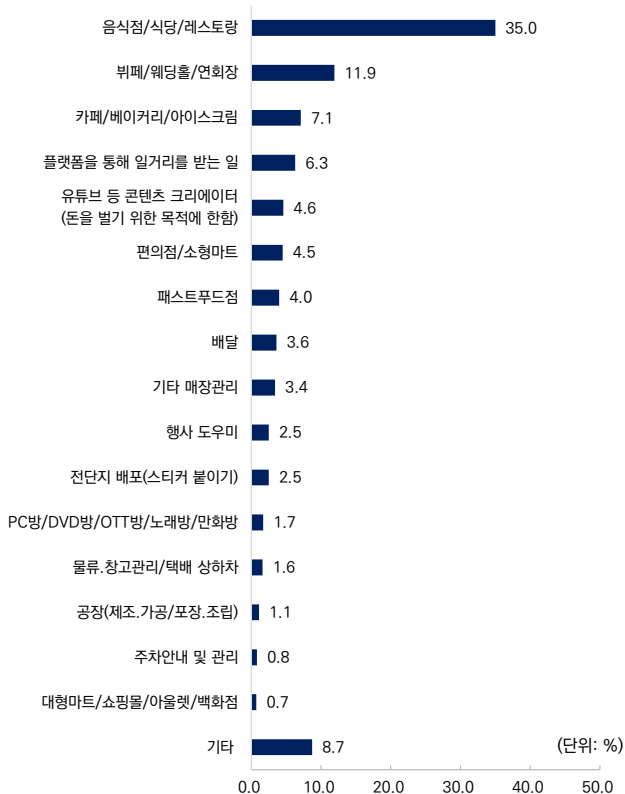
구분		응답자수 (명)	서빙·주방				기타					
			음식점 식당 레스토랑	뷔페 웨딩홀 연회장	패스트 푸드점	카페 베이커리 아이스 크림	전단지 배포	물류 창고 관리 택배 상하차	행사 도우미	공장	주차 안내 및 관리	기타 위에 제시 되지 않은 일
전체		1,414	40.1	17.1	8.6	11.3	11.7	6.3	11.8	4.6	4.0	15.7
성별	남성	836	37.4	18.6	9.5	7.1	13.2	7.7	13.8	6.4	5.6	15.5
	여성	578	43.4	15.3	7.6	16.6	9.8	4.6	9.2	2.5	1.8	16.0
학교급	중	231	25.8	8.5	9.3	10.0	12.8	10.4	15.1	7.4	5.9	24.0
	고	1,183	46.0	20.7	8.3	11.9	11.2	4.7	10.4	3.5	3.2	12.3
고교 유형	일반계고	366	40.5	21.1	6.0	11.0	11.6	3.3	10.7	3.1	2.6	13.1
	직업계고	817	55.9	19.9	12.5	13.4	10.5	7.1	9.8	4.3	4.3	10.9
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	280	42.9	18.7	11.6	12.7	14.4	6.2	12.1	5.3	3.7	8.4
	비생계형	1,132	39.4	16.8	8.0	11.0	11.1	6.4	11.7	4.5	4.0	17.4

주: 1) 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(2) 최근 1년간 경험한 주된 일자리 업종

지난 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일에 대한 경험도 음식점·식당·레스토랑(35.0%), 뷔페/웨딩홀/연회장(11.9%), 카페/베이커리/아이스크림(7.1%) 순으로 응답 비율이 높아, 청소년이 종사하는 업종은 서빙·주방 관련 일에 집중되어 있음이 확인되었다. 다음으로는 크몽, 깃몽, 업워크 등 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일이 6.3%, 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터가 4.6%로 최근 증가하고 있는 디지털 플랫폼 노동이 청소년들의 근로 경험에도 영향을 주는 것으로 나타났다. 기타 위에 제시되지 않은 일(8.7%)에 대한 응답에는 청소, 응원 알바, 부모님 가게, 시험장 관리원, 사무보조, 페인트, 미용실, 드라마 단역, 광고 촬영, 공사장 일용직 등이 포함되어 있었다.



주: 1) 최근 1년 동안 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

그림 V-3. 최근 1년간 경험한 주된 일자리 업종

표 V-3. 최근 1년간 경험한 주된 일자리 업종

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	디지털 플랫폼 노동			매장 관리			
			배달	플랫폼을 통해 일거리를 받는 일	유튜브 등 콘텐츠 크리에이터	편의점 소형마트	PC방 DVD 방 OTT방 노래방 만화방	대형마트 쇼핑몰 아울렛 백화점	기타 (의류·잡화 가전·휴대폰 화장품· 뷰티용품 등)
전체		952	3.6	6.3	4.6	4.5	1.7	0.7	3.4
성별	남성	548	5.8	3.8	4.6	5.1	3.2	1.1	1.1
	여성	404	1.2	9.1	4.5	3.8	0.0	0.3	6.1
학교급	중	101	7.4	10.6	10.4	5.3	5.4	0.6	5.5
	고	851	2.6	5.1	3.1	4.3	0.8	0.7	2.8
고교 유형	일반계고	231	3.0	5.9	3.9	4.4	1.2	0.6	2.9
	직업계고	620	2.1	3.9	1.8	4.1	0.2	0.9	2.7
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	190	6.7	0.9	5.3	5.7	2.3	1.6	5.5
	비생계형	760	2.9	7.5	4.4	4.2	1.6	0.5	2.9

구분		응답자수 (명)	서빙·주방				기타					
			음식점 식당 레스토랑	뷔페 웨딩홀 연회장	패스트 푸드점	카페 베이커리 아이스 크림	전단지 배포	물류 창고 관리 택배 상하차	행사 도우미	공장	주차 안내 및 관리	기타 위에 제시 되지 않은 일
전체		952	35.0	11.9	4.0	7.1	2.5	1.6	2.5	1.1	0.8	8.7
성별	남성	548	32.7	11.4	1.9	3.2	4.4	2.8	4.3	1.5	1.3	11.8
	여성	404	37.7	12.4	6.4	11.7	0.3	0.1	0.5	0.7	0.2	5.1
학교급	중	101	12.7	3.5	1.0	4.0	4.4	1.2	5.4	1.9	3.1	17.7
	고	851	40.9	14.1	4.8	7.9	2.0	1.7	1.7	0.9	0.2	6.3
고교 유형	일반계고	231	37.4	15.9	3.8	8.0	2.3	2.2	2.0	0.5	0.0	6.0
	직업계고	620	46.3	11.4	6.2	7.8	1.5	0.9	1.3	1.5	0.4	6.9
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	190	31.9	11.1	4.8	9.9	2.1	0.9	2.8	1.0	0.4	7.2
	비생계형	760	35.7	12.1	3.8	6.5	2.6	1.7	2.4	1.2	0.9	9.0

주: 1) 최근 1년 동안 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

주요 배경변인별로 비교해 보면, 남자 청소년은 여자 청소년에 비해 최근 1년간 주된 일로 배달, 편의점/소형마트, PC방/DVD방/OTT방/노래방/만화방과 전단지 배포(스티커 붙이기), 물류·창고 관리/택배 상하차, 행사 도우미(이벤트/지역축제/놀이공원 등), 공장(제조·가공/포장·조립), 주차안내 및 관리 등 기타 업종을 주로 경험한 것으로 나타났고, 여자 청소년은 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일과, 기타(의류·잡화/가전·휴대폰/화장품·뷰티용품 등) 매장 관리, 서빙·주방 일을 한 비율이 상대적으로 더 높았다.

중학생은 디지털 플랫폼 노동을 주된 일로 한 비율이 고등학생에 비해 상당히 높았고, 매장 관리와 기타 업종에 종사한 비율도 높았다. 고등학생은 중학생에 비해 음식점·식당·레스토랑과 뷔페/웨딩홀/연회장 등 서빙·주방 업종 종사 비율이 상대적으로 더 높았다. 또한 고등학생은 음식점·식당·레스토랑에서 일한 비율이 40.9%로 집중되어 있는 데 비해, 중학생은 여러 업종의 일을 다양하게 하는 양상이 관찰되었다.

생계형 근로의 경우 비생계형에 비해 배달의 비율이 다소 높았고, 비생계형은 생계형에 비해 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일을 하는 비율이 더 높았다.

3) 일을 하는 동기

지금까지 일을 해 본 적이 있다고 답한 청소년을 대상으로, 일을 하는 가장 주된 이유를 알아보았다. 조사 결과, ‘용돈이 더 필요해서(사고 싶은 것, 하고 싶은 데 쓰기 위해서)’ 일을 한다는 청소년이 47.9%로 가장 많았고, 다음으로 ‘시간여유가 있으니 돈을 벌어보고 싶어서’ 15.3%, ‘진로경험, 사회경험을 쌓기 위해서’ 13.8%, ‘나의 의식주 생활에 필요한 고정지출비(주거비, 교통비, 식비 등)를 벌기 위해서’ 11.2% 순이었으며, 가족의 생활비를 보태기 위해서 일을 한다는 중·고등학생도 5.1%에 달하는 것으로 파악되었다. 청소년들은 하고 싶은 것을 위해서 또는 경험을 쌓고 돈을 벌어보고 싶어서 일을 하는 경우가 더 많았으나, 생활비 또는 고정지출비, 학비를 벌기 위해서 일하는 경우도 상당수 있음에 주목할 필요가 있다.

주요 배경변인별로는 중학생이 생활비, 고정지출비(주거비, 교통비, 식비 등), 학비를 벌기 위한 생계형 근로 동기가 조금 더 높은 것으로 나타났는데, 응답자수에서도 알 수 있듯이 이는 중학생이 근로 경험 비율은 높지 않지만 일을 하는 경우는 생계 때문에 하는 비율이 고등학생보다 높음을 의미하며, 중학생이 고등학생보다 생계형 근로를 더 많이 하는 것을 의미하는 것은 아니므로 해석에 주의가 필요하다.

경제수준별로 살펴보면, 가정의 경제수준이 낮다고 인식하는 경우 생활비(상 6.5%, 중 3.4%, 하 9.0%), 학비(상 1.8%, 중 2.5%, 하 2.9%), 용돈(상 44.3%, 중 49.7%, 하 51.0%)을 벌기 위해 일한다는 비율이 높았고, 가정의 경제수준이 높은 경우는 돈이 필요해서 일한다는 응답이 상대적으로 적고, 경험을 쌓고 싶어서(상 14.3%, 중 14.2%, 하 9.4%) 또는 돈을 벌어보고 싶어서(상 19.5%, 중 12.9%, 하 12.1%)라는 응답이 경제수준이 낮은 집단에 비해 상대적으로 더 높았다. 성별이나 고교유형별로는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 확인되었다.

표 V-4. 일을 하는 주된 이유

(단위: %)

구분	응답자수 (명)	생계형			비생계형				χ^2 (df)
		가족의 생활비에 보태기 위해서	나의 의식주 생활에 필요한 고정 지출비를 벌기 위해서	학비를 벌기 위해서	용돈이 더 필요해서	진로 경험, 사회 경험을 쌓기 위해서	시간 여유가 있으니 돈을 벌어보고 싶어서	기타	
전체	1,412	5.1	11.2	2.3	47.9	13.8	15.3	4.4	-
성별	남성	835	5.9	10.0	3.0	46.1	14.6	14.8	11.621 (6)
	여성	577	4.1	12.8	1.5	50.1	12.7	15.9	
학교급	중	231	7.8	12.0	2.5	40.9	14.4	16.2	13.281* (6)
	고	1,181	4.0	10.9	2.2	50.7	13.5	14.9	
고교 유형	일반계고	366	4.0	9.1	1.9	49.6	14.3	16.5	10.480 (6)
	직업계고	815	4.0	14.3	2.9	52.8	12.0	12.0	
경제 수준	상	492	6.5	10.3	1.8	44.3	14.3	19.5	21.122* (12)
	중	754	3.4	12.0	2.5	49.7	14.2	12.9	
	하	166	9.0	10.6	2.9	51.0	9.4	12.1	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
2) 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

4) 구직 경로

청소년들이 일을 할 때 일자리를 주로 어디에서 구하는지 구직경로를 조사한 결과, ‘인터넷 구직 사이트/어플을 통해서’ 일자리를 구한다는 응답이 33.1%로 가장 많았고,

다음으로 ‘친구나 아는 사람을 통해서’ 31.6%, ‘가족이나 친척을 통해서’ 16.6% 순이었다. 이상 상위 3개의 구직경로가 8할 이상을 차지하였고, 친구, 아는 사람, 가족, 친척 등 지인을 통한 구직이 48.2%로, 청소년들은 주로 지인을 통해 일자리를 소개받는 비율이 높은 것으로 나타났다.

표 V-5. 주된 구직 경로

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	친구나 아는 사람	학교 (기관) 또는 선생님	가족이나 친척	인터넷 구직 사이트/ 어플	고용 노동부 워크넷 사이트	매장에 붙어 있는 구인광고	인터넷을 통한 소개 (쪽지 등)	기타	χ^2 (df)
전체		1,413	31.6	2.8	16.6	33.1	3.5	2.6	7.8	2.1	-
성별	남성	835	37.7	3.9	17.2	24.0	4.0	3.2	8.0	2.0	55.045*** (7)
	여성	578	23.9	1.5	15.9	44.5	2.7	1.8	7.6	2.1	
학교급	중	231	27.1	4.6	28.5	17.6	3.2	4.1	11.1	3.8	89.939*** (7)
	고	1,182	33.5	2.1	11.7	39.5	3.6	1.9	6.4	1.3	
고교 유형	일반계고	366	33.6	1.8	11.9	37.4	3.3	2.1	8.3	1.7	10.603 (7)
	직업계고	816	33.2	2.7	11.1	43.4	4.1	1.7	3.1	0.7	
업종	서빙·주방	607	34.4	0.4	9.1	49.7	3.1	1.6	1.6	0.0	182.421*** (21)
	매장 관리	88	21.2	3.8	23.3	36.7	5.4	4.7	2.1	2.9	
	디지털 플랫폼 노동	99	18.1	4.9	7.2	29.3	3.3	0.9	28.9	7.4	
	기타	157	30.5	5.4	28.4	17.3	1.5	2.3	12.3	2.2	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
 2) 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

주요 배경변인별로 살펴보면, 여자 청소년은 인터넷 구직 사이트/어플을 통해서 일자리를 구하는 비율이 44.5%로 남자 청소년의 24.0%에 비해 20%p 이상 높았고, 남자 청소년은 친구나 아는 사람(남 37.7%, 여 23.9%), 가족이나 친척(남 17.2%, 여 15.9%)을 통해 일자리를 구하는 비율이 여자 청소년에 비해 상대적으로 더 높았다. 학교급별로 살펴보면, 고등학생은 인터넷 사이트/어플을 통한 구직 비율이 39.5%로 가장 높았는데, 중학생은 가족이나 친척을 통한 구직 비율이 28.5%로 가장 높아 나이가 어릴수록 가까운 지인을 통해 일자리를 구하는 비율이 높은 것이 확인되었다.

근로 업종별로는 인터넷 사이트/어플을 통한 구직이 서빙·주방 49.7%, 매장 관리 36.7%, 디지털 플랫폼 노동 29.3%로 가장 많았으나, 기타 영역에 속하는 일자리의 경우는

친구나 아는 사람(30.5%), 가족이나 친척(28.4%) 등 지인을 통한 소개가 주된 구직경로인 것으로 나타났다. 또한 디지털 플랫폼 노동의 경우 ‘인터넷을 통한 소개(쪽지, DM, 댓글, 이메일 등)’로 일을 하는 경우가 28.9%로 다른 업종에 비해 현저히 높았다.

5) 생애 첫 근로 연령 및 취직인허증 발급

(1) 처음 일을 한 나이

지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 청소년을 대상으로, 처음 일을 시작한 나이를 파악해 보았다. 조사 결과, 만 15세 이상~18세 미만이 60.9%로 가장 많았고, 만 13세 이상~15세 미만 23.2%, 만 13세 미만 11.3% 순으로 나타났다. 「근로기준법」은 원칙적으로 15세 미만은 근로자로 사용하지 못하도록 정하고 있는데(근로기준법 제64조 1항), 본 조사에서 파악된 바에 따르면 일을 해 본 청소년 중 34.5%가 15세 미만에 처음 일을 시작한 것으로 나타나 주목할 필요가 있다. 한편, 법령에서는 13세 이상~15세 미만의 경우 고용노동부 장관으로부터 취직인허증을 발급받은 경우에는 근로가 가능하다고 규정하고 있고, 13세 미만은 예외적으로 예술공연에 참가하는 경우에만 한해서만 제한적으로 취직인허증을 발급받을 수 있다(근로기준법 제35조 1항). 그럼에도 불구하고 조사 결과, 근로 경험이 있는 청소년 중 11.3%가 13세 미만의 나이에 일을 시작했다고 답해, 현실에서는 13세 미만의 나이에도 일을 하는 사례가 적지 않음을 방증하였다.

배경변인별로는 학교급별 비교에서 13세 미만에 돈을 벌기 위한 일을 처음 시작했다는 응답 비율이 고등학생은 3.0%에 그친 반면, 중학생은 31.2%로 높게 나타난 점이 눈길을 끈다. 응답 시점의 연령 차이도 고려될 필요가 있겠으나, 여기에서 드러난 결과는 13세 미만의 연령에 수입을 목적으로 일을 하는 현상이 최근 들어 어린 연령대에서 빠르게 확산되는 이른바 ‘저연령화’ 현상을 시사하는 것으로도 해석할 수 있기 때문이다.

이러한 가능성은 업종에 대한 검토를 통해 좀 더 구체화 해볼 수 있다. 앞서 살펴본 ‘지금까지 경험해 본 업종’에 대한 분석 결과, 중학생이 고등학생에 비해 디지털 플랫폼 노동 경험 비율이 높게 나타난 것을 확인하였다. 이에 13세 미만의 나이에 수입을 목적으로 일을 하는 현상이, 상대적으로 진입장벽이 낮고 근로계약 체결 없이 일을 할 수 있는 분야가 다수 포진해 있는 디지털 플랫폼 노동 영역을 중심으로 확산되는지 확인해 보고자,

‘지금까지 디지털 플랫폼 노동 경험이 있는지 여부’와 처음 일을 시작한 나이 간에 교차 분석을 실시하였다. 그 결과, 디지털 플랫폼 노동 경험이 있는 집단에서 만 13세 미만의 나이에 일을 시작했다는 응답 비율(14.5%)이, 디지털 플랫폼 노동 경험이 없는 집단의 응답 비율(5.5%)보다 2.6배 높게 파악되었다. 반면, 디지털 플랫폼 노동 경험이 없는 집단은 처음 일을 한 나이가 15세 이상이라는 응답이 79.5%로 대다수를 차지하였다. 이러한 결과를 종합해보면, 디지털 플랫폼 노동이 확산되면서 나이 어린 청소년들이 여기에 참여하는 사례가 확산되고, 그로 인해 근로기준법이 정하는 연령 기준과 엇박자가 발생하는 현상이 증가하는 것으로 짐작해볼 수 있다.

표 V-6. 처음 일을 한 나이

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	만 15세 미만			만 15세 이상			χ^2 (df)
			만 13세 미만	만 13세 이상 ~15세 미만		만 15세 이상 ~18세 미만	만 18세 이상		
전체		1,414	11.3	23.2	34.5	65.6	60.9	4.7	-
성별	남성	836	11.3	24.3	35.6	64.5	59.7	4.8	0.935 (3)
	여성	578	11.2	21.8	33.0	66.9	62.3	4.6	
학교급	중	231	31.2	48.3	79.5	20.6	20.6	0.0	393.186*** (3)
	고	1,183	3.0	12.8	15.8	84.2	77.6	6.6	
고교 유형	일반계고	366	3.7	13.5	17.2	82.8	76.9	5.9	4.164 (3)
	직업계고	817	1.7	11.5	13.2	86.8	78.8	8.0	
디지털 플랫폼 노동 경험	경험 있음	296	14.5	29.4	43.9	56.1	50.7	5.4	69.417*** (3)
	경험 없음	1,118	5.5	15.0	20.5	79.5	72.5	7.0	

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

2) 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(2) 취직인허증 발급 여부

「근로기준법」은 제64조에서 근로자의 최저 연령을 만 15세로 정하고, 만 15세 미만인 사람이 일을 하기 위해서는 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지녀야 함을 명시하고 있다. 이에 해당 규정의 준수 실태를 점검해보기 위해, 만 15세 미만에 처음 일을 시작했다

고 답한 응답자를 대상으로, 일을 처음 시작할 때 취직인허증을 발급 받았는지 여부를 알아보았다.

조사 결과 ‘취직인허증을 발급받고서 일을 시작했다’는 응답은 12.5%에 불과하였다. 과반인 52.0%는 ‘취직인허증을 발급받은 적 없으며, 그냥 일을 시작하였다’고 하였고, ‘취직인허증을 발급받았는지 안 받았는지 기억이 나지 않는다’는 응답도 35.5%에 달했다. 취직인허증 발급 비율은 성별, 학교급별, 고교유형별로는 차이가 없었고, 다만 중학생은 ‘취직인허증을 발급받은 적 없으며, 그냥 일을 시작하였다’는 응답이 46.7%, ‘취직인허증을 발급받았는지 안 받았는지 기억이 나지 않는다’는 응답이 40.9%인 데 비해, 고등학생은 미발급이 63.2%, 기억나지 않는다는 응답 비율이 24.1%로 차이를 보였다.

표 V-7. 취직인허증 발급 여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	취직인허증을 발급받고서 일을 시작했다	취직인허증을 발급받은 적 없으며, 그냥 일을 시작하였다	취직인허증을 발급받았는지 안 받았는지 기억이 나지 않는다	χ^2 (df)
전체		360	12.5	52.0	35.5	-
성별	남성	212	13.4	54.5	32.2	2.321 (2)
	여성	148	11.3	48.8	40.0	
학교급	중	188	12.4	46.7	40.9	10.000** (2)
	고	172	12.7	63.2	24.1	
고교 유형	일반계고	66	12.9	65.7	21.4	1.000 (2)
	직업계고	106	12.2	57.3	30.5	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
 2) 처음으로 일을 한 나이가 만 15세 미만이라고 답한 응답자에 한함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

6) 근로에 대한 잠재적 수요

(1) 고등학교 졸업 전 근로희망 여부

근로에 대한 잠재적 수요를 알아보기 위해, 지금까지 일을 해본 적이 없다고 답한 응답자를 대상으로, 앞으로 고등학교를 졸업하기 전에 일을 해보고 싶은 생각이 있는지를 확인해 보았다. 그 결과, 근로 의향과 관련하여 ‘해보고 싶은 마음은 있으나, 일자리를

찾아본 적은 없다’는 응답 비율이 58.8%로 가장 높았고, 일을 해보고 싶은 생각이 ‘전혀 없다’는 응답이 33.3%를 차지했다. 일을 ‘하고 싶은 마음이 있으며, 일자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중이다’라는 응답은 7.9%였다.

표 V-8. 고등학교 졸업 전 근로희망 여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	전혀 없다	해보고 싶은 마음은 있으나, 일자리를 찾아본 적은 없다	하고 싶은 마음이 있으며, 일자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중이다	χ^2 (df)
전체		5,716	33.3	58.8	7.9	-
성별	남성	3,189	37.9	55.2	6.9	62.274*** (2)
	여성	2,527	28.6	62.5	8.9	
학교급	중	2,624	32.7	60.7	6.6	21.045*** (2)
	고	3,092	34.1	56.5	9.4	
고교 유형	일반계고	1,848	36.3	56.1	7.6	91.092*** (2)
	직업계고	1,244	19.8	59.3	20.9	
경제 수준	상	2,380	39.2	54.5	6.2	96.902*** (4)
	중	2,977	29.5	62.0	8.5	
	하	359	23.2	61.8	15.0	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
 2) 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 없다고 답한 응답자에 한함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

고등학교 졸업 전 근로 희망은 성별, 학교급별, 고교유형별, 경제수준별로 차이를 보였다. 여자 청소년(62.5%, 8.9%)은 남자 청소년(55.2%, 6.9%)에 비해 일을 해보고 싶은 마음이 더 많았고, 고등학생(9.4%)이 중학생(6.6%)에 비해 일자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 비율이 더 높았다. 고교유형별 차이는 매우 뚜렷했는데, 일반계고 학생은 졸업 전에 일할 마음이 없다는 응답이 36.3%였던 데 비해, 직업계고 학생은 19.8%로 차이를 보였고, 일자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 비율은 직업계고 학생이 20.9%, 일반계고 학생이 7.6%로 직업계고 학생이 훨씬 높았다. 경제수준별로 살펴보면, 경제수준이 높을수록 고등학교 졸업 전 일할 마음이 전혀 없다는 응답이 더 많았고, 일자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중이라는 응답 비율은 경제수준이 낮을수록 높은 것으로 나타났다.

(2) 근로를 희망하지만 경험이 없는 이유

일을 해보고 싶은 생각이 ‘전혀 없다’는 응답자를 제외하고, 구직 경험과 관계없이 ‘일을 해보고 싶은 마음이 있는데 해 본 경험이 없다’는 응답자에게 그 이유를 조사한 결과, ‘공부에 방해가 될까봐’라는 응답이 35.3%로 가장 많았다. 다음으로는 ‘법적으로 일을 할 수 있는 나이가 되지 않아서’ 19.8%, ‘부모님이 반대하셔서’ 15.2%, ‘괜찮은 일자리를 구하기 어려워서’ 12.5%, ‘청소년이 일하는 것을 좋지 않게 보는 것 같아서’ 7.8% 순이었다.

표 V-9. 근로를 희망하지만 경험이 없는 이유

(단위: %)

구분	응답자수 (명)	청소년이 일하는 것을 좋지 않게 보는 것 같아서	공부에 방해가 될까봐	부모님이 반대하셔서	괜찮은 일자리를 구하기 어려워서	법적으로 일을 할 수 있는 나이가 되지 않아서	기타	χ^2 (df)
전체	3,884	7.8	35.3	15.2	12.5	19.8	9.4	-
성별	남성	2,041	10.5	35.3	12.5	13.0	17.8	69.603*** (5)
	여성	1,843	5.3	35.2	17.6	12.1	21.7	
학교급	중	1,738	11.1	25.0	11.5	8.6	33.4	787.775*** (5)
	고	2,146	3.8	47.7	19.8	17.2	3.4	
고교 유형	일반계고	1,142	3.2	52.8	19.6	13.9	3.1	127.191*** (5)
	직업계고	1,004	6.9	22.2	20.3	33.7	4.5	
경제 수준	상	1,454	8.0	36.9	14.4	9.5	22.1	41.681*** (10)
	중	2,141	7.8	35.1	15.5	13.8	18.4	
	하	289	6.7	26.4	18.3	19.5	18.4	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 지금까지 일을 해 본 경험은 없지만 고등학교를 졸업하기 전에 일을 해보고 싶다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

주요 배경변인별로 살펴보면, 여자 청소년은 ‘부모님이 반대하셔서’(남 12.5%, 여 17.6%) 근로 경험이 없는 경우가 상대적으로 더 많았고, 남자 청소년은 ‘청소년이 일하는 것을 좋지 않게 보는 것 같아서’(남 10.5%, 여 5.3%) 일하지 못한 경험이 상대적으로 더 많았다. 학교급별로는 중학생은 ‘법적으로 일을 할 수 있는 나이가 되지 않아서’라는 응답이 33.4%로 가장 많았고, 고등학생은 ‘공부에 방해가 될까봐’라는 응답이 47.7%로 많았다. 고교유형별로 살펴보면, 일반계고 학생은 ‘공부에 방해가 될까봐’(일반계고

52.8%, 직업계고 22.2%), 직업계고 학생은 ‘괜찮은 일자리를 구하기 어려워서’(일반계고 13.9%, 직업계고 33.7%) 근로를 경험해 보지 못했다고 응답한 비율이 가장 높았다. 가정의 경제수준이 높을수록 ‘공부에 방해가 될까봐’(상 36.9%, 중 35.1%, 하 26.4%) 근로하지 못했다는 응답이 많았고, 경제수준이 낮을수록 ‘괜찮은 일자리를 구하기 어려워서’(상 9.5%, 중 13.8%, 하 19.5%)라는 응답이 더 많았다.

2. 근로 환경

이 절에서는 청소년들이 일하는 근로 환경 및 근로 여건 실태를 살펴보았다. 근로계약서 작성·교부, 최저임금 준수와 같은 기초노동질서 준수 여부를 비롯해, 근로시간, 사업장 규모, 부당행위 경험 여부 등 근로 환경 및 여건을 파악하기 위해서는 구체적인 기준이 필요하다. 이에 여기에서 제시한 결과는 주로 ‘최근 1년 동안 경험한 일 중에서 가장 주된 일’을 기준으로 삼아, 관련 실태를 파악하였다. 그 결과가 아래 차례로 제시되어 있다.

1) 근로계약서 작성

(1) 근로계약서 작성 및 교부

근로계약서 작성·교부는 4대 기초노동질서 항목 중 하나로서, 근로기준법 제17조(근로조건의 명시)는 사용자로 하여금 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등의 사항을 명시한 근로계약을 서면(전자문서 포함)으로 작성하여 근로자에게 교부할 것을 의무규정으로 명시하고 있다. 이에 근로 환경 파악을 위한 가장 기본적인 사항으로, 청소년들이 일을 할 때 근로계약서 작성·교부가 잘 이루어지고 있는지를 확인해 보았다.

최근 1년 동안 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 근로계약서 작성 및 교부 여부를 알아본 결과, 근로계약서를 작성하고 교부받은 비율은 39.6%에 불과하였다. 작성했지만 교부받지 못한 비율은 15.2%였고, 작성하지 않았다는 비율도 45.2%에 달했다. 근로계약서 작성 및 교부 여부에 성별, 고교유형별 차이는 확인되지 않았지만, 학교급, 고용형태, 사업장 규모, 업종, 노동인권교육 경험에 따른 차이가 발견되었다.

표 V-10. 근로계약서 작성 및 교부 여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	작성하고 교부받았다	작성했지만 교부받지 못했다	작성하지 않았다	χ^2 (df)
전체		950	39.6	15.2	45.2	-
성별	남성	547	38.2	13.6	48.1	2.708 (2)
	여성	403	41.2	17.0	41.8	
학교급	중	101	25.3	12.8	61.9	19.323*** (2)
	고	849	43.4	15.8	40.8	
고교 유형	일반계고	231	39.7	15.6	44.7	5.367 (2)
	직업계고	618	48.9	16.2	34.9	
고용 형태	직접 고용	776	42.6	14.1	43.4	32.357*** (4)
	간접 고용	83	34.9	31.7	33.4	
	프리랜서 및 기타	91	25.1	7.2	67.8	
사업장 규모	5인 미만	416	33.6	9.6	56.8	38.256*** (2)
	5인 이상	452	46.9	21.5	31.6	
업종	서빙·주방	605	47.5	17.4	35.1	55.566*** (6)
	매장 관리	88	34.7	25.0	40.3	
	디지털 플랫폼 노동	100	21.0	6.9	72.1	
	기타	157	31.5	8.9	59.6	
노동인권교육 경험	있음	707	42.5	12.9	44.7	8.075* (2)
	없음	243	33.3	20.3	46.4	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

주요 배경변인별 차이를 살펴보면, 근로계약서를 작성하고 교부받은 중학생은 25.3%, 고등학생은 43.4%로 고등학생이 작성하고 교부받은 비율이 더 높았고, 고용형태⁵¹⁾가 직접 고용일 경우 작성 및 교부 비율이 42.6%로 가장 높았으며(간접 고용 34.9%, 프리랜서 및 기타 25.1%), 사업장 규모가 5인 이상인 경우 근로계약서를 작성하고 교부받은 비율이 46.9%로 5인 미만 사업장에서 일한 경우(33.6%)보다 더 높았다. 업종별로도 차이

51) 고용 형태는 임금(또는 수수료)을 지급하는 주체를 기준으로 분류하여, '직접 고용한 고용주(또는 업체)가 지급'하는 경우를 직접 고용, '일을 소개(연결)해주는 업체에서 수수료를 지급'받는 경우를 간접 고용, '고객으로부터 직접 수수료 등을 지급'받는 경우를 프리랜서, 그 외 응답을 기타로 분류하였다. 이 보고서에서 이하 같다.

를 보였는데, 서빙·주방 업종은 작성 및 교부 비율이 47.5%로 가장 높았고, 매장 관리 34.7%, 기타 업종 31.5%, 디지털 플랫폼 노동 21.0% 순이었다. 또한 노동인권교육 경향이 있는 집단이 42.5%, 교육 경향이 없는 집단이 33.3%로 교육 경향이 있는 집단에서 근로계약서를 작성하고 교부받은 비율이 더 높은 것으로 확인되었다.

(2) 근로계약서 내 근로 조건 포함 여부

다음으로 작성한 근로계약서에 근로 조건이 모두 포함되어 있었는지를 알아보았다. 임금, 근로시간, 휴일 등의 내용이 모두 포함된 근로계약서를 작성했다는 응답은 31.9%였고, 일부만 포함되었다는 응답은 9.3%, 근로 조건이 포함되어 있는지 잘 모르겠다는 응답은 13.7%였다.

주요 배경변인별로는 학교급별, 고용 형태별, 사업장 규모 및 업종별 차이가 확인되었다. 고등학생의 38.4%는 근로 조건이 모두 포함된 근로계약서를 작성했다고 응답한 데 비해 중학생은 7.5%에 불과하였다. 고용 형태별, 사업장 규모별, 업종별 결과는 근로계약서 작성 및 교부와 같은 양상이었다. 즉, 직접 고용의 경우 근로 조건이 모두 포함된 근로계약서를 작성한 비율이 38.2%로 가장 높았고(간접 고용 17.7%, 프리랜서 및 기타 5.3%), 5인 이상 사업장이 37.5%로 5인 미만 사업장 27.1%에 비해 근로 조건이 모두 포함된 근로계약서를 작성한 비율이 더 높았으며, 서빙·주방 업종에서 근로 조건이 포함된 근로계약서 작성 비율이 40.9%로 가장 높았다(매장 관리 27.8%, 기타 업종 22.8%, 디지털 플랫폼 노동 9.6%). 성별, 고교유형별, 노동인권교육 경험 여부에 따른 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

이상의 결과로부터 최근 1년간 일한 경험이 있는 청소년 중 근로 조건이 모두 포함된 근로계약서를 작성한 청소년이 31.9%에 불과함을 확인할 수 있었다. 특히 중학생(7.5%), 프리랜서 및 기타(5.3%), 디지털 플랫폼 노동(9.6%)의 경우 근로 조건이 포함된 근로계약서 작성 비율이 10%에도 미치지 못했다. 청소년을 고용하는 사업자를 대상으로 근로계약서 작성에 대한 교육 및 근로감독을 강화할 필요가 있으며, 특히 디지털 플랫폼 노동처럼 기존 제도가 충분히 포섭하지 못하는 영역에 대한 대책이 마련되어야 할 것으로 보인다.

표 V-11. 근로계약서 내 근로 조건 포함 여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	작성했다			작성하지 않았다	χ^2 (df)
			근로 조건이 포함되어 있는지 잘 모르겠다	근로 조건이 일부만 포함되었다	근로 조건이 모두 포함되었다		
전체		952	13.7	9.3	31.9	45.2	-
성별	남성	548	12.6	10.0	29.2	48.1	3.828 (3)
	여성	404	14.9	8.3	35.0	41.8	
학교급	중	101	19.1	11.5	7.5	61.9	44.317*** (3)
	고	851	12.2	8.7	38.4	40.7	
고교 유형	일반계고	231	11.0	8.9	35.4	44.7	5.484 (3)
	직업계고	620	14.0	8.4	42.8	34.8	
고용 형태	직접 고용	778	11.7	6.8	38.2	43.3	64.954*** (6)
	간접 고용	83	29.9	19.0	17.7	33.4	
	프리랜서 및 기타	91	10.9	16.0	5.3	67.8	
사업장 규모	5인 미만	417	10.0	6.2	27.1	56.7	37.052*** (3)
	5인 이상	453	17.8	13.2	37.5	31.6	
업종	서빙·주방	607	16.3	7.7	40.9	35.0	66.091*** (9)
	매장 관리	88	12.7	19.2	27.8	40.3	
	디지털 플랫폼 노동	100	8.1	10.2	9.6	72.1	
	기타	157	10.0	7.6	22.8	59.6	
노동인권교육 경험	있음	709	12.6	10.3	32.6	44.6	3.193 (3)
	없음	243	16.1	7.0	30.5	46.4	

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

2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(3) 근로계약서 미작성 이유

청소년들이 일을 할 때 근로계약서를 작성하지 않은 비율은 45.2%였다. 근로계약서를 작성하지 않은 이유로 ‘근로계약서를 작성해야 하는지 몰랐다’는 응답이 46.6%로 가장 많았고, ‘고용주(사장)가 나중에 작성하겠다고 했으나 작성하지 않았다’는 응답은 10.8%였으며, ‘근로계약서를 요구했으나 고용주(사장)가 거절했다’는 경우도 2.7% 존재했다. 근로계약서 미작성 이유로 기타 응답을 한 청소년이 39.9%로 상당히 많았는데, 기타

내용을 살펴보면, 가족 친척의 일이어서, 고용주가 아는 분이라서, 귀찮아서, 필요 없어서, 단기 알바여서, 내 개인사업이라 필요 없어서, 근로계약서를 요구하면 고용되지 않을까봐 등의 응답이 있었다.

표 V-12. 근로계약서 미작성 이유

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	근로계약서를 작성해야 하는지 몰랐다	근로계약서를 요구했으나 고용주(사장)가 거절했다	고용주(사장)가 나중에 작성하겠다고 했으나 작성하지 않았다	기타	χ^2 (df)
전체		396	46.6	2.7	10.8	39.9	-
성별	남성	233	43.8	3.7	14.0	38.5	4.930 (3)
	여성	163	50.2	1.5	6.5	41.8	
학교급	중	63	53.7	4.2	2.9	39.2	9.185* (3)
	고	333	43.7	2.2	14.0	40.2	
고교 유형	일반계고	113	43.2	2.2	12.5	42.1	0.990 (3)
	직업계고	220	44.7	2.0	16.8	36.5	
고용 형태	직접 고용	315	47.3	1.9	12.8	37.9	24.453*** (6)
	간접 고용	24	60.4	12.5	12.9	14.2	
	프리랜서 및 기타	57	37.2	1.6	1.7	59.5	
사업장 규모	5인 미만	216	45.3	0.2	8.2	46.4	14.529** (3)
	5인 이상	135	47.4	5.3	16.9	30.4	
업종	서빙·주방	215	50.9	1.6	19.6	27.9	31.568*** (9)
	매장 관리	32	63.3	3.2	2.5	31.0	
	디지털 플랫폼 노동	66	42.2	5.2	2.6	50.0	
	기타	83	35.6	2.4	5.0	57.0	
노동인권교육 경험	있음	285	49.3	3.0	10.3	37.5	2.429 (3)
	없음	111	40.7	2.3	11.9	45.1	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
 2) 최근 1년 동안 했던 가장 주된 일에서 근로계약서를 작성하지 않았다고 답한 응답자에 한함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

주요 배경변인별로 살펴보면, 먼저 학교급의 경우 중학생은 ‘근로계약서를 작성해야 하는지 몰랐다’는 비율이 53.7%로 고등학생의 43.7%보다 10%p 더 높았고, 14.0%의

고등학생(중학생 2.9%)은 고용주가 작성을 미루다가 작성하지 않는 경험을 한 것으로 나타났다. 고용 형태별로는 간접 고용의 경우 ‘근로계약을 작성해야 하는지 몰랐다’는 비율이 60.4%로 직접 고용 47.3%, 프리랜서 및 기타 37.2%에 비해 훨씬 높았고, 근로계약을 요구했으나 거절당한 비율도 12.5%로 상당히 높았다. 5인 이상 사업장은 근로계약서 작성 비율은 5인 미만 사업장에 비해 높았는데, 작성하지 않은 이유는 ‘근로계약을 요구했으나 고용주(사장)가 거절했다’와 ‘고용주(사장)가 나중에 작성하겠다고 했으나 작성하지 않았다’는 비율이 5인 미만 사업장에 비해 높았다. 업종별로는 매장 관리가 ‘근로계약을 작성해야 하는지 몰랐다’는 비율이 63.3%로 상대적으로 높았고, ‘고용주(사장)가 나중에 작성하겠다고 했으나 작성하지 않았다’는 비율은 서빙·주방 업종에서 19.6%로 상대적으로 더 높은 것으로 나타났다.

2) 친권자 동의서 및 가족관계증명서 제출

(1) 친권자 동의서 및 가족관계증명서 제출 여부

최근 1년간 했던 가장 주된 일을 기준으로, 일을 시작할 때 친권자(부모님 등) 동의서와 가족관계증명서를 제출한 비율은 전체의 53.7%였다. 고등학생(56.8%)이 중학생(42.2%)보다 친권자 동의서 및 가족관계증명서를 제출한 비율이 더 높았고, 직업계고 학생(64.9%)이 일반계고 학생(51.4%)보다 제출 비율이 더 높았으며, 근로계약을 작성한 집단의 제출 비율(79.7%)이 작성하지 않은 집단(22.2%)의 제출 비율보다 3배 이상 높았다. 업종별로는 제출했다는 응답 비율이 서빙·주방(63.2%)과 매장 관리(52.4%)는 과반을 차지한 반면, 디지털 플랫폼 노동은 36.2%로 여타 업종에 비해 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 명확한 사용자-근로자 간의 계약 체결을 상정하지 않는, 프리랜서의 성격을 갖는 디지털 플랫폼 노동의 특성이 반영된 결과로 볼 수 있다.

표 V-13. 친권자 동의서 및 가족관계증명서 제출 여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	제출했다	제출하지 않았다	χ^2 (df)
전체		952	53.7	46.3	-
성별	남성	548	51.4	48.6	1.635 (1)
	여성	404	56.5	43.5	
학교급	중	101	42.2	57.8	8.717** (1)
	고	851	56.8	43.2	
고교 유형	일반계고	231	51.4	48.6	8.723** (1)
	직업계고	620	64.9	35.1	
근로계약서 작성 여부	작성	556	79.7	20.3	202.663*** (1)
	미작성	396	22.2	77.8	
업종	서빙·주방	607	63.2	36.8	34.790*** (3)
	매장 관리	88	52.4	47.6	
	디지털 플랫폼 노동	100	36.2	63.8	
	기타	157	37.6	62.4	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(2) 친권자 동의서 및 가족관계증명서 미제출 이유

친권자 동의서와 가족관계증명서를 제출하지 않은 경우의 미제출 이유는 ‘일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서’가 47.5%로 가장 많았고, ‘친권자(부모님 등) 모르게 일하고 싶어서’와 ‘친권자(부모님 등)가 일하는 것을 반대할 것 같아서’가 각각 7.6%, 7.4%로 15% 정도의 청소년은 부모님에게 알리고 싶지 않아서 관련 서류를 제출하지 않은 것으로 나타났다. 기타(35.1%) 이유로는, 가족·지인의 사업장이어서, 부모님 허락만 받으면 된다고 해서, 귀찮아서, 필요 없어서, 단기 알바라서, 대타라서, 개인 간 거래라서 등이 있었다. ‘나이와 이름을 속이고 프로필을 작성하여 외주 작업을 하였기 때문에’라는 응답도 있어 비대면 디지털 플랫폼 노동에 있어서의 문제가 노정되었다.

표 V-14. 친권자 동의서 및 가족관계증명서 미제출 이유

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서	친권자 (부모님 등) 알하는 것을 반대할 것 같아서	친권자 (부모님 등) 모르게 일하고 싶어서	부모님이 안 계시거나 연락이 닿지 않아서	기타	χ^2 (df)
전체		393	47.5	7.4	7.6	2.4	35.1	-
성별	남성	225	45.5	5.5	9.0	3.3	36.7	3.680 (4)
	여성	168	50.2	9.8	5.8	1.3	32.9	
학교급	중	60	27.2	7.0	19.0	6.8	40.1	34.853*** (4)
	고	333	54.8	7.5	3.6	0.9	33.3	
고교 유형	일반계고	117	47.8	9.7	4.4	1.1	37.0	10.885* (4)
	직업계고	216	69.1	2.9	1.8	0.4	25.7	
근로계약서 작성 여부	작성	99	52.4	17.9	9.6	3.9	16.2	24.076*** (4)
	미작성	294	46.0	4.1	7.0	2.0	41.0	
업종	서빙·주방	211	63.7	7.1	2.2	0.1	26.8	42.393*** (12)
	매장 관리	34	45.3	13.4	11.3	5.7	24.2	
	디지털 플랫폼 노동	61	26.5	6.0	10.3	4.7	52.4	
	기타	87	34.5	6.3	14.2	3.5	41.5	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 최근 1년 동안 했던 가장 주된 일에서 친권자 동의서 및 가족관계증명서를 제출하지 않았다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

주요 배경변인별로 살펴보면, 고등학생은 ‘일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서’ 제출하지 않았다는 응답이 54.8%였던 데 비해, 중학생은 ‘일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서’ 27.2%, ‘친권자(부모님 등) 모르게 일하고 싶어서’ 19.0%(고등학생 3.6%), 응답에 차이를 보였다. 기타 응답도 40.1%로 높았는데, 이는 중학생이 플랫폼 노동에 종사하는 비율이 높은 것에서 기인한 결과로 보인다.

고교유형별로도 ‘일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서’라는 이유가 가장 많았지만, 직업계고는 응답 비율이 69.1%인 데 비해 일반계고는 응답 비율이 47.8%였고, ‘친권자(부모님 등)가 일하는 것을 반대할 것 같아서’와 ‘친권자(부모님 등) 모르게 일하고 싶어서’ 응답이 각각 9.7%, 4.4%로 직업계고(2.9%, 1.8%)보다 많았다.

근로계약서 작성 여부에 따라서 살펴보면, 근로계약서를 작성하고 친권자 동의서 및

가족관계증명서를 제출하지 않은 이유는 ‘일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서’가 52.4% (미작성 46.0%)로 가장 높은 비율을 차지했지만, 그 외에도 부모님이 반대할 것 같아서(작성 17.9%, 미작성 4.1%)나 모르게 일하고 싶어서(작성 9.6%, 미작성 7.0%)인 경우도 근로계약서 미작성 집단보다 응답 비율이 높았다. 근로계약서를 작성하지 않은 집단의 미제출 이유는 ‘일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서’ 외에 기타(41.0%) 응답이 많았는데, 이는 앞에서 제시한 가족·지인의 사업장이거나 개인 간 거래 등이 이유로 언급되었다.

업종별로는 서빙·주방 및 매장 관리 업종의 경우에는, ‘일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서’라는 응답이 각각 63.7% 및 45.3%로 가장 높은 응답 비율을 나타낸 데 비해, 디지털 플랫폼 노동에서는 그 비율이 26.5%로 상대적으로 낮게 파악되었고, ‘기타’ 응답이 52.4%를 차지했다. 기타 응답 내용을 살펴보면 ‘일대일 개인 의뢰로 돈만 받고 끝내는 시스템이라서’, ‘SNS를 통해 직접 고객을 받는 일이기 때문에’, ‘나 혼자 하는 일이라서(내가 고용주여서)’, ‘필요 없어서(유튜브, 크몽 등은 필요 없음)’ 등의 내용이 다수 포함되어 있다. 연소근로자 보호를 위해 존재하는 기존 제도가 청소년 사이에 점차 확산되는 디지털 플랫폼 노동에는 적용되기 어려운 현실을 일부 반영하는 결과로 볼 수 있다.

3) 근로 조건

(1) 근로 기간

최근 1년간 일한 주된 일자리를 기준으로 그 일자리에서 근무한 총 근로 기간을 분석한 결과를 <표 V-15>에 제시하였다. 청소년들의 근로 기간은 2일~1주일 미만과 1개월 이상~3개월 미만이 각각 18.1%로 가장 많았고, 하루만 근무했다는 응답도 16.4%였다. 그러나 모든 기간별로 10% 이상의 고른 응답 비율을 보였으며, 최근 1년간 주로 한 일자리에서 1년 이상 근속했다는 응답도 11.3%로 10명 중 1명 이상의 청소년은 한 일자리에서 꾸준히 일하고 있는 것으로 나타났다.

남자 청소년은 하루만 근무했다는 응답이 19.9%로 가장 많았고, 여자 청소년은 2일~1주일 미만이 20.8%로 가장 많았다. 남자 청소년은 1주일 이상~1개월 미만, 1개월 이상~3개월 미만 일한 비율이 각각 14.7%와 19.6%로 여자 청소년의 10.4%와 16.2%보다 높았고, 3개월 이상~6개월 미만, 6개월 이상~1년 미만, 1년 이상 일한 비율은 여자 청소년이 더 높아, 여자 청소년이 한 일자리에서의 근로 기간이 더 긴 경향을 보였다.

중학생과 고등학생을 비교해 보면, 중학생은 고등학생에 비해 1개월 미만 근로가 상대적으로 많았고, 고등학생은 1개월 이상 근로가 중학생에 비해 더 많았다. 고교유형별로는 일반계고 학생이 1개월 미만 근무하는 경우가 직업계고 학생에 비해 많았던 데 비해, 직업계고 학생은 1개월 이상 근무가 상대적으로 더 많았고, 1년 이상 근무했다는 응답도 15.0% 존재했다.

표 V-15. 근로 기간

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	하루	2일 ~ 1주일 미만	1주일 이상 ~ 1개월 미만	1개월 이상 ~ 3개월 미만	3개월 이상 ~ 6개월 미만	6개월 이상 ~ 1년 미만	1년 이상	χ^2 (df)
전체		952	16.4	18.1	12.7	18.1	12.8	10.6	11.3	-
성별	남성	548	19.9	15.8	14.7	19.6	10.5	8.3	11.2	17.218** (6)
	여성	404	12.4	20.8	10.4	16.2	15.6	13.2	11.4	
학교급	중	101	23.2	23.2	15.5	15.9	8.3	4.3	9.6	16.907** (6)
	고	851	14.7	16.8	12.0	18.6	14.0	12.2	11.7	
고교 유형	일반계고	231	18.1	20.9	13.0	15.6	11.7	11.2	9.5	23.545*** (6)
	직업계고	620	9.5	10.7	10.5	23.1	17.5	13.7	15.0	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	190	18.6	15.6	9.9	18.2	13.5	9.6	14.6	3.544 (6)
	비생계형	760	16.0	18.7	13.4	18.0	12.6	10.8	10.5	
근로계약서 작성 여부	작성	556	12.7	13.3	11.3	21.2	17.4	13.1	10.9	37.617*** (6)
	미작성	396	21.0	24.0	14.4	14.2	7.2	7.5	11.7	
고용 형태	직접 고용	778	17.5	20.3	11.9	17.1	13.3	11.8	8.1	54.258*** (12)
	간접 고용	83	15.7	11.2	19.6	16.7	16.6	10.2	10.0	
	프리랜서 및 기타	91	10.7	10.9	11.6	25.2	5.9	3.2	32.4	
사업장 규모	5인 미만	417	14.3	20.4	13.3	18.3	13.3	9.3	11.2	5.134 (6)
	5인 이상	453	17.3	15.0	12.0	19.5	13.8	12.7	9.6	
업종	서빙·주방	607	14.1	17.4	10.9	19.7	16.0	13.3	8.6	45.732*** (18)
	매장 관리	88	13.4	17.8	18.8	20.1	13.2	7.8	8.9	
	디지털 플랫폼 노동	100	15.0	18.1	12.5	14.0	8.1	9.5	22.7	
	기타	157	27.4	21.0	15.4	14.6	5.7	3.7	12.2	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

근로계약서를 작성하지 않은 청소년 근로자의 근로 기간은 작성한 집단에 비해 짧은 편이었다. 작성하지 않은 집단은 하루, 2일~1주일 미만, 1주일 이상~1개월 미만 근로 비율이 상대적으로 높았고, 작성한 집단은 1개월 이상 근무하는 비율이 상대적으로 더 높았다. 고용형태별로는 직접 고용이나 간접 고용보다 고객으로부터 직접 수수료를 받는 프리랜서 및 기타 고용형태의 경우 일을 한 기간이 더 긴 경향이 있었으며, 1년 이상 근로 비율도 32.4%에 달했다. 업종별로는 기타 업종은 근로 기간이 다른 업종에 비해 짧은 경우가 많았고, 디지털 플랫폼 노동의 경우 1년 이상 근로하였다고 응답한 청소년이 22.7%였다. 고용형태에서 '프리랜서 및 기타'에 응답한 응답자와 업종별 분류에서 '디지털 플랫폼 노동'에 응답한 응답자가 상당 부분 중복된다는 점을 고려하면⁵²⁾, 프리랜서로 디지털 플랫폼 노동을 하는 청소년들이 해당 일을 경험한 기간이 상대적으로 길고 지속적인 참여가 이루어지고 있음을 짐작해볼 수 있다. 한편, 근로 동기 및 사업장 규모에 따른 통계적 차이는 발견되지 않았다.

(2) 근로시간

① 주당 평균 근로 일수

최근 1년 동안 경험한 가장 주된 일을 기준으로 주당 평균 근로 일수를 조사한 결과, 평균 2.65일로 파악되었다. 주당 평균 근로 일수는 '2~3일'이라는 응답이 48.0%, '1일' 28.3%, '4~5일' 15.3%, '6~7일' 8.4% 순으로, 대체로 주 3일 이내에 집중되어 있었다. 또한 위의 <표 V-15>에 제시한 바와 같이 최근 1년간 근로 기간이 하루라는 응답이 16.4%였으므로, 주당 1일 결과값에는 최근 1년간 단 하루 일한 청소년도 16.4% 포함되어 있음을 염두에 두어야 한다.

남자 청소년은 여자 청소년에 비해 1일(남 31.9%, 여 24.1%) 또는 4~5일(남 18.2%, 여 12.0%) 일한 경험이 상대적으로 더 많았고, 여자 청소년은 2~3일(남 41.4%, 여 55.7%) 일한 경험이 상대적으로 더 많았다. 고등학생은 일주일에 2~3일 근로하였다는 응답이 과반이었던 데 비해, 중학생은 1일 39.7%, 2~3일 33.2%, 4~5일 13.3%, 6~7일 13.8%로 거의 매일 일하는 청소년도 상당수 있었다. 이는 정해진 시간과 장소에 구애받지 않고 시간활용이 상대적으로 자유로운 디지털 플랫폼 노동에 종사하는 비율이 고등학생보다

52) 실제로 업종과 고용형태를 교차분석해보면, '디지털 플랫폼 노동'의 경우, 고용 형태가 '프리랜서 및 기타'라는 응답이 43.0%로 가장 많고, 직접 고용 38.0%, 간접 고용 19.0%로 나타난다.

중학생이 더 높은 데서 기인한 결과인 것으로 생각된다. 고교유형별로는 직업계고 학생들의 일주일 평균 근로 일수(2.87일)가 일반계고 학생(2.46일)보다 다소 많았다. 일반계고 학생은 직업계고 학생보다 1일 일하는 비율이 상대적으로 더 높았고(일반계고 31.1%, 직업계고 16.7%), 2일 이상은 직업계고 학생이 상대적으로 더 많았다.

표 V-16. 주당 평균 근로 일수

(단위: 시간, %)

구분		응답자수 (명)	평균	표준편차	1일	2~3일	4~5일	6~7일	χ^2 (df)
전체		952	2.65	1.67	28.3	48.0	15.3	8.4	-
성별	남성	548	2.70	1.75	31.9	41.4	18.2	8.5	13.862** (3)
	여성	404	2.60	1.59	24.1	55.7	12.0	8.2	
학교급	중	101	2.75	1.97	39.7	33.2	13.3	13.8	21.400*** (3)
	고	851	2.63	1.59	25.3	51.9	15.9	6.9	
고교 유형	일반계고	231	2.46	1.56	31.1	49.9	13.2	5.7	14.748** (3)
	직업계고	620	2.87	1.60	16.7	54.9	19.8	8.6	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	190	2.75	1.73	26.1	48.4	14.2	11.3	1.896 (3)
	비생계형	760	2.63	1.66	28.8	47.9	15.6	7.7	
근로계약서 작성 여부	작성	556	2.67	1.55	23.3	53.8	15.7	7.2	13.125** (3)
	미작성	396	2.63	1.82	34.4	41.0	14.9	9.8	
고용 형태	직접 고용	778	2.52	1.52	27.4	51.5	15.1	6.0	19.743** (6)
	간접 고용	83	3.05	1.99	32.6	36.6	16.3	14.4	
	프리랜서 및 기타	91	3.15	2.10	30.1	36.2	15.8	18.0	
사업장 규모	5인 미만	417	2.75	1.71	24.6	50.5	15.8	9.2	2.062 (3)
	5인 이상	453	2.60	1.62	29.7	47.1	15.7	7.5	
업종	서빙·주방	607	2.53	1.44	24.8	54.3	15.5	5.3	31.845*** (9)
	매장 관리	88	2.78	1.85	28.0	42.9	19.9	9.1	
	디지털 플랫폼 노동	100	3.18	2.13	29.2	39.7	11.9	19.3	
	기타	157	2.54	1.79	39.4	36.7	14.9	9.0	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
 2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

근로계약서를 작성한 경우 주 2~3일 일하는 경우가 53.8%로 미작성 집단(41.0%)에 비해 상대적으로 많았고, 근로계약서를 작성하지 않은 집단은 주 1일 근무가 작성 집단에 비해 상대적으로 더 많았다(작성 23.3%, 미작성 34.4%). 고용형태에 따라 살펴보면, 직접 고용일 경우 과반인 51.5%의 일하는 청소년이 주 2~3일 근로하고 있는 것으로 나타났으며, 간접 고용인 경우에는 2~3일이 36.6%, 1일이 32.6%로, 간접 고용 청소년이 1일 근로하는 비율이 상대적으로 높은 편이었다. 프리랜서 및 기타 고용 형태의 경우 주 6~7일 일하는 비율이 18.0%로 높은 것이 특징적이다. 기타 업종을 제외한 모든 업종에서 주 2~3일 근로가 가장 많고, 다음으로 주 1일 근로가 많은 것은 공통적이었는데, 서빙·주방 업종은 다른 업종에 비해 주 2~3일 근로 비율이 54.3%로 높았고, 디지털 플랫폼 노동 업종은 주 6~7일 근로가 19.3%로 다른 업종에 비해 10%p 이상 더 높은 응답 비율을 보였다.

② 하루 평균 근로시간

일하는 청소년의 하루 평균 근로시간은 5.41시간이었다. 4시간 초과~6시간 이하가 30.8%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 2시간 초과~4시간 이하가 26.1%, 6시간 초과~8시간 이하가 14.9%, 2시간 이하가 14.5%였으며, 8시간을 초과하여 근무하였다는 응답도 13.6%에 달했다. 본 연구의 대상인 청소년은 연소근로자이기 때문에 하루 7시간을 초과해서 근로할 수 없고, 청소년 당사자의 동의가 있을 때만 하루 1시간을 더 일할 수 있다. 따라서 8시간 초과 근무는 법령 위반임에도 불구하고, 13.6%의 일하는 청소년이 8시간보다 많은 장시간 근로를 하는 것으로 파악되었다.

남녀 간에는 통계적 차이가 없었으나 학교급별로는 상당한 차이를 보였다. 고등학생은 하루 평균 5.77시간 일했다고 응답한 데 비해, 중학생은 3.97시간 일한 것으로 나타나 하루 평균 근로시간에 1시간 48분 차이가 있는 것으로 파악되었다. 2시간 초과~4시간 이하의 응답 비율은 중학생 25.2%, 고등학생 26.4%로 비슷하였는데, 2시간 이하 근로는 중학생 38.4%, 고등학생 8.4%로 중학생의 2시간 이하 근로가 30%p 더 많았고, 4시간 넘게 일한다는 응답은 고등학생이 더 많았으며, 하루 평균 근로시간이 8시간을 초과하는 경우는 고등학생이 15.1%, 중학생이 7.8%로 고등학생이 두 배 가량 더 많았다.

표 V-17. 하루 평균 근로시간

(단위: 시간, %)

구분		응답자수 (명)	평균	표준 편차	2시간 이하	2시간 초과 ~4시간 이하	4시간 초과 ~6시간 이하	6시간 초과 ~8시간 이하	8시간 초과	χ^2 (df)
전체		934	5.41	2.81	14.5	26.1	30.8	14.9	13.6	-
성별	남성	535	5.19	2.73	15.5	28.0	30.1	15.4	11.1	4.560 (4)
	여성	399	5.65	2.89	13.4	24.0	31.7	14.4	16.5	
학교급	중	94	3.97	2.84	38.4	25.2	24.9	3.7	7.8	78.959*** (4)
	고	840	5.77	2.69	8.4	26.4	32.4	17.8	15.1	
고교 유형	일반계고	225	5.75	2.74	9.5	26.2	31.9	16.0	16.4	2.966 (4)
	직업계고	615	5.81	2.62	6.9	26.5	33.0	20.3	13.2	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	186	5.11	2.92	22.4	22.8	27.8	13.9	13.0	7.116 (4)
	비생계형	746	5.47	2.79	12.7	26.9	31.5	15.1	13.8	
근로계약서 작성 여부	작성	544	5.99	2.82	7.3	25.6	31.1	19.1	16.9	39.637*** (4)
	미작성	390	4.71	2.65	23.3	26.7	30.5	9.8	9.6	
고용 형태	직접 고용	771	5.64	2.67	9.2	27.0	33.0	16.8	14.0	61.751*** (8)
	간접 고용	74	5.52	3.61	24.7	21.2	20.9	15.1	18.0	
	프리랜서 및 기타	89	3.80	2.52	40.7	24.1	25.0	2.7	7.4	
사업장 규모	5인 미만	416	5.07	2.70	15.4	33.1	30.3	9.4	11.9	24.655*** (4)
	5인 이상	437	5.96	2.75	8.0	22.3	33.1	20.6	16.1	
업종	서빙·주방	601	5.89	2.69	4.6	30.1	33.7	15.5	16.1	98.325*** (12)
	매장 관리	84	5.20	2.68	21.4	20.0	21.7	25.1	11.8	
	디지털 플랫폼 노동	94	3.90	2.78	43.2	17.3	26.0	5.9	7.7	
	기타	155	5.04	2.88	22.0	22.9	30.0	14.1	10.9	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

근로계약서를 작성한 집단은 하루 평균 근로시간이 긴 경향이 있었다. 평균으로 살펴봐도 근로계약서 작성 5.99시간, 미작성 4.71시간으로 1시간 17분 정도의 차이가 있었고, 구간으로 분석한 결과에서도 근로계약서 작성 집단은 4시간 초과 근무가 상대적으로 많았고, 미작성 집단은 4시간 이하 근무가 상대적으로 더 많았다. 특히 하루 평균 2시간 이하 근무는 근로계약서를 작성한 경우 7.3%인 데 비해, 미작성 23.3%로 근로계약서를 작성하

지 않은 집단이 16.0%p 더 많았고, 8시간 초과 근무는 근로계약서 작성 16.9%, 미작성 9.6%로 근로계약서를 작성한 집단이 7.3%p 더 많았다. 고용형태별 하루 평균 근로시간을 살펴보면, 직접 고용 5.64시간, 간접 고용 5.52시간, 프리랜서 및 기타 3.80시간으로 프리랜서 및 기타 고용 형태에서 하루 근로시간이 가장 적음을 알 수 있다. 프리랜서 등은 하루 2시간 이하로 일하는 비율이 40.7%로 직접 고용 9.2%, 간접 고용 24.7%에 비해 상당히 높았고, 6시간 초과 근로 비율은 10.1%로 직접 고용 30.8%, 간접 고용 33.1%에 비해 현저히 낮은 것으로 나타났다. 5인 이상 사업장의 하루 평균 근로시간은 5.96시간, 5인 미만 사업장의 하루 평균 근로시간은 5.07시간으로 5인 이상 사업장의 근로시간이 53분 정도 더 길었다. 구간별로도 4시간 이하 근로는 5인 미만 사업장에서 상대적으로 더 많았고, 4시간 이상 근로는 5인 이상 사업장에서 상대적으로 더 많은 것으로 나타났다. 업종별 하루 근로시간은 서빙·주방 5.89시간, 매장 관리 5.20시간, 기타 업종 5.04시간, 디지털 플랫폼 노동 3.90시간 순으로 파악되었다.

③ 주당 평균 근로시간

18세 미만의 청소년은 하루 7시간, 1주일 최대 35시간을 초과해서 근로할 수 없으나 청소년 근로자의 동의가 있다면 하루 1시간, 1주일 최대 5시간 연장근로가 가능하고(근로기준법 제69조), 1주일 소정 근로시간 15시간 이상을 모두 개근했다면 유급주휴일을 받을 수 있다(근로기준법 제55조, 제18조). 따라서 청소년이 유급주휴일을 받을 수 있는 법정 근로시간은 15시간 이상~35시간 이하이다. 35시간 초과 근무는 청소년의 동의가 있어야 하고, 청소년의 40시간 초과 근로는 위법이다.

이상의 기준으로 본 연구 대상 청소년들의 주당 평균 근로시간이 어떤 범위에 있는지를 분석한 결과, 15시간 이상~35시간 이하 근무는 30.5%에 불과하였고, 법적으로 허락되지 않는 40시간 초과 근무가 4.3% 존재했으며, 15시간 미만이 63.7%로 가장 많았다. 주당 15시간 미만의 초단시간 근로는 유급주휴일 등 근로기준법의 적용을 받지 않기 때문에 법적 보호를 받기 어려운 고용 형태이므로 관심이 필요하다.

이를 반영하듯 근로계약서를 작성하지 않은 집단에서 15시간 미만 근로가 71.6%로 작성한 집단의 57.1%에 비해 14.5%p 더 많은 것으로 파악되었다. 주당 평균 근로시간에 성별, 학교급별, 고교유형별 및 근로 동기, 고용형태, 사업장 규모, 업종에 따른 통계적으로 유의미한 차이는 발견되지 않았다. 이는 청소년의 경우 개인이 가진 특성이나 사업장의 운영형태와 관계없이 법적 보호를 받지 못하는 단시간 근로가 많음을 의미하는 결과이다.

표 V-18. 주당 평균 근로시간

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	15시간 미만	15시간 이상 ~35시간 이하	35시간 초과 ~40시간 이하	40시간 초과	χ^2 (df)
전체		934	63.7	30.5	1.5	4.3	-
성별	남성	535	62.7	31.6	0.9	4.8	2.080 (3)
	여성	399	64.8	29.2	2.1	3.8	
학교급	중	94	72.3	21.8	1.1	4.8	6.522 (3)
	고	840	61.5	32.7	1.6	4.2	
고교 유형	일반계고	225	64.9	29.8	1.4	3.9	3.382 (3)
	직업계고	615	56.6	36.8	1.9	4.7	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	186	62.3	29.9	2.8	5.0	1.672 (3)
	비생계형	746	64.1	30.6	1.2	4.2	
근로계약서 작성 여부	작성	544	57.1	37.1	2.2	3.6	17.569*** (3)
	미작성	390	71.6	22.5	0.6	5.3	
고용 형태	직접 고용	771	64.3	31.1	1.0	3.6	6.648 (6)
	간접 고용	74	64.0	25.8	4.3	6.0	
	프리랜서 및 기타	89	59.6	30.2	2.1	8.0	
사업장 규모	5인 미만	416	64.1	29.8	0.8	5.4	4.323 (3)
	5인 이상	437	60.5	33.7	2.3	3.4	
업종	서빙·주방	601	62.6	33.4	1.7	2.4	15.892 (9)
	매장 관리	84	59.3	32.8	0.2	7.6	
	디지털 플랫폼 노동	94	65.7	22.1	3.0	9.1	
	기타	155	68.5	25.8	0.3	5.4	

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

2) 주당 평균 근로시간=주당 평균 근로일수×하루 평균 근로시간으로 산출함.

3) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

4) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(3) 최저임금 준수 여부

본 연구의 조사대상기간인 2023년과 2024년의 최저임금은 시간당 2023년 9.620원, 2024년 9.860원이었다. 청소년들이 일을 하면서 최저임금을 적용받았는지를 조사한 결과, 73.3%의 청소년은 최저시급과 같거나 높은 임금을 받았다고 응답하였고, 최저시급을 적용받지 못했다는 응답은 6.1%였다. ‘내가 하는 일은 최저시급의 적용을 받지 않는다’(12.0%)는 응답과 ‘잘 모르겠다’(8.7%)는 응답이 약 20%를 차지하였다.

표 V-19. 최저임금 적용 여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	받았다 (최저시급과 같거나 높은 임금)	받지 못했다 (최저시급 보다 낮은 임금)	내가 하는 일은 최저시급의 적용을 받지 않는다	잘 모르겠다	χ^2 (df)
전체		952	73.3	6.1	12.0	8.7	-
성별	남성	548	71.3	7.8	11.7	9.2	4.680 (3)
	여성	404	75.6	4.0	12.3	8.1	
학교급	중	101	50.2	13.7	19.8	16.2	47.038*** (3)
	고	851	79.4	4.1	9.9	6.7	
고교 유형	일반계고	231	76.7	4.0	11.0	8.2	3.867 (3)
	직업계고	620	83.3	4.1	8.2	4.4	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	190	69.1	12.5	8.0	10.4	11.759** (3)
	비생계형	760	74.2	4.6	12.9	8.3	
근로계약서 작성 여부	작성	556	81.3	6.9	6.6	5.2	36.306*** (3)
	미작성	396	63.5	5.2	18.4	13.0	
고용 형태	직접 고용	778	84.5	3.9	4.5	7.1	171.085*** (6)
	간접 고용	83	45.3	15.2	22.8	16.8	
	프리랜서 및 기타	91	27.7	11.7	49.0	11.6	
사업장 규모	5인 미만	417	75.3	4.0	14.2	6.5	10.564* (3)
	5인 이상	453	77.8	7.8	7.1	7.4	
업종	서빙·주방	607	87.3	4.1	4.3	4.3	132.525*** (9)
	매장 관리	88	65.1	12.4	15.0	7.5	
	디지털 플랫폼 노동	100	32.4	9.0	37.1	21.4	
	기타	157	65.5	6.5	14.7	13.4	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

중학생은 최저임금을 적용받은 비율이 50.2%로 절반 정도였고, 최저시급의 적용을 받지 않는 일을 한다는 응답이 19.8%로 뒤를 이었다. 한편 최저시급을 적용받았는지 잘 모르겠다(16.2%)는 응답과 최저시급을 적용받지 못했다(13.7%)는 응답 비율이 높아 노동인권교육이 조금 더 이른 시기에 이루어질 필요성이 제기되었다. 고등학생은 최저임금을 적용받았다는 응답이 79.4%로 중학생보다 29.2%p 더 많았다.

생활비와 학비 등을 충당하기 위해 일하는 생계형 근로의 경우 최저시급을 적용받지 못한 비율이 12.5%로 비생계형(4.6%)에 비해 7.9%p 더 높게 나타났다. 이는 생계형 근로를 하는 경우 열악한 일자리에서 일하는 경우가 상대적으로 더 많을 가능성이 있음을 시사한다. 근로계약을 작성한 집단은 최저시급을 적용받은 비율이 81.3%로 미작성 집단(63.5%)에 비해 높았고, 미작성 집단은 최저시급의 적용을 받지 않는 일을 하는 경우가 상대적으로 더 많았다(작성 6.6%, 미작성 18.4%). 고용형태가 직접 고용일 경우 최저임금을 적용받는 비율은 84.5%로 간접 고용(45.3%)과 프리랜서 및 기타(27.7%) 고용 형태보다 현저히 높았다. 간접 고용과 프리랜서 등은 최저임금을 적용받지 못했다(간접 고용 15.2%, 프리랜서 및 기타 11.7%)는 응답과 더불어 잘 모르겠다(간접 고용 16.8%, 프리랜서 및 기타 11.6%)는 응답 비율도 높아 이들에 대한 근로 보호가 필요한 것으로 파악되었다. 업종별 최저임금 준수 여부를 살펴보면, 서빙·주방 87.3%, 기타 업종 65.5%, 매장 관리 65.1%, 디지털 플랫폼 노동 32.4% 순이었고, 디지털 플랫폼 노동은 최저시급을 적용받지 않는다는 응답이 37.1%로 상당히 많았으며, 매장 관리 업종에서 최저임금 적용을 받지 못하는 비율이 12.4%로 상대적으로 가장 높았다.

(4) 사업장 규모

근로기준법은 제11조에 적용 범위를 “상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다”고 정하고 있기 때문에, 사업장 규모는 근로자의 권리 보호에 중요한 요인으로 작용한다. 근로계약, 휴게시간, 주휴일 등은 5인 미만 사업장을 포함해 규모에 상관없이 모든 사업장이 준수하여야 하지만, 부당해고 및 부당해고 구제신청, 연장·휴일·야간 가산수당 적용, 연차휴가 등 많은 법 조항이 5인 미만 사업장에는 적용되지 않아(서울특별시, 2024: 180) 5인 미만 사업장은 근로 보호에 상대적으로 취약한 실정이다.

표 V-20. 사업장 규모

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	1~4인	5~9인	10~ 29인	30~ 99인	100~ 299인	300인 이상	잘 모르겠다	χ^2 (df)
전체		952	41.1	23.1	13.9	5.4	3.6	3.3	9.7	-
성별	남성	548	36.1	23.4	16.4	6.5	3.9	5.5	8.2	21.010** (6)
	여성	404	46.8	22.7	11.1	4.1	3.2	0.8	11.4	

구분		응답자수 (명)	1~4인	5~9인	10~ 29인	30~ 99인	100~ 299인	300인 이상	잘 모르겠다	χ^2 (df)
학교급	중	101	42.6	14.2	9.9	5.7	2.6	6.8	18.2	25.883*** (6)
	고	851	40.6	25.4	15.0	5.3	3.8	2.4	7.4	
고교 유형	일반계고	231	38.1	26.2	15.6	5.1	4.7	3.0	7.2	4.282 (6)
	직업계고	620	44.5	24.2	14.1	5.6	2.4	1.5	7.7	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	190	42.8	18.9	13.3	7.4	4.6	3.5	9.5	2.895 (6)
	비생계형	760	40.7	23.9	14.1	4.9	3.3	3.3	9.7	
근로계약서 작성 여부	작성	556	32.4	26.7	17.2	7.5	6.1	4.0	6.1	51.437*** (6)
	미작성	396	51.5	18.6	10.0	2.8	0.6	2.4	14.0	
고용 형태	직접 고용	778	45.1	27.0	14.6	4.1	1.9	1.5	5.8	121.991*** (12)
	간접 고용	83	14.2	9.6	16.4	14.5	11.5	14.0	19.9	
	프리랜서 및 기타	91	40.3	10.5	7.3	5.0	7.1	5.1	24.7	
업종	서빙·주방	607	40.8	28.8	15.4	6.0	3.5	1.8	3.7	79.900*** (18)
	매장 관리	88	49.0	20.3	4.5	4.0	5.6	3.3	13.3	
	디지털 플랫폼 노동	100	41.0	5.1	12.3	3.4	2.9	7.0	28.3	
	기타	157	37.2	20.5	16.1	5.9	3.2	5.2	11.8	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

본 연구의 대상인 청소년들이 일하는 사업장의 규모는 1~4인 41.1%, 5~9인 23.1%, 10~29인 13.9%, 30~99인 5.4%, 100~299인 3.6%, 300인 이상 3.3%로 규모가 작은 곳에서 일하는 비율이 높은 것으로 나타났다. 앞에서 기술한 바와 같이 1~4인의 5인 미만 사업장에서 일할 경우 5인 이상 사업장 근로자에 비해 상대적으로 근로 권익을 보호 받기 어렵다. 청소년이 일하는 사업장의 규모는 성별, 학교급별, 근로계약서 작성 여부, 고용형태, 업종에 따라 차이가 있었다. 5인 미만 사업장에서 근무하는 비율을 중심으로 살펴보면, 여자 청소년(46.8%)이 남자 청소년(36.1%)보다 5인 미만 사업장에서 일하는 비율이 높았고, 중학생(42.6%)은 고등학생(40.6%)에 비해 5인 미만 사업장 종사 비율이 높았다. 그 차이는 2%p로 크지 않았지만, 중학생은 사업장 규모를 ‘잘 모르겠다’는 응답 비율이 18.2%로 상당히 높게 나타난 점이 특징적이다.

근로계약서를 작성하지 않은 청소년 중 5인 미만 사업장 근무 비율은 51.5%로 작성

집단(32.4%)에 비해 19.1%p 더 높았고, 사업장 규모를 잘 모르겠다(14.0%)는 응답도 많았다. 직접 고용 청소년은 45.1%가 5인 미만 사업장에서 일하고 있었고, 프리랜서 및 기타 고용 청소년은 40.3%가 5인 미만 사업장에서 일하고 있었던 데 비해, 간접 고용 청소년이 일하는 사업장의 규모는 고른 분포를 보였다. 업종별로는 매장을 관리하는 일을 하는 청소년이 5인 미만 사업장 근로 비율이 49.0%로 가장 높은 것으로 나타났다.

(5) 임금 지급 주체

청소년들이 일을 할 때의 고용 형태를 파악하기 위하여 임금을 지급하는 사람이 누구인지 임금 지급 주체를 조사하였다. ‘직접 고용한 고용주(또는 업체)가 임금을 지급’하는 직접 고용 형태가 76.7%로 가장 많았고, ‘일을 소개(연결)해주는 업체에서 수수료를 지급’받는 간접 고용 형태가 11.1%였으며, ‘고객으로부터 직접 수수료 등을 지급’받는 프리랜서 형태가 10.7%, 기타 응답이 1.4%였다.

고등학생은 직접 고용이 84.1%로 압도적으로 많았고, 중학생은 직접 고용(49.1%)이 가장 많기는 하지만, 간접 고용(26.6%)과 프리랜서(19.8%), 기타(4.5%) 응답이 고등학생에 비해 더 많았으며 그 차이가 작지 않았다. 이 결과로부터 중학생과 고등학생이 하는 일의 내용은 차이가 있을 것으로 생각된다. 고등학생은 전통적인 아르바이트를 하는 비율이 높은 것으로 보이며, 중학생은 프리랜서 형태의 디지털 플랫폼 노동을 하는 비율이 상대적으로 높은 것으로 사료된다. 또한 중학생은 간접 고용 비율도 26.6%로 상당히 높아 관심이 필요하다.

근로계약서 작성 여부에 따른 차이를 살펴보면, 근로계약서를 작성한 집단은 직접 고용이 79.3%로 미작성 집단의 직접 고용 비율 73.6%보다 5.7%p 더 높았다. 근로계약서 작성, 미작성 집단 모두 직접 고용 비율이 각각 79.3%, 73.6%로 가장 높은 가운데, 그 다음 고용 형태를 살펴보면, 근로계약서를 작성한 집단은 간접 고용(작성 13.5%, 미작성 8.2%) 비율이 상대적으로 높았고, 작성하지 않은 집단은 프리랜서(작성 6.2%, 미작성 16.3%) 형태의 일을 상대적으로 많이 하는 것으로 나타났다. 사업장 규모에 따라서도 고용 형태에 차이를 보였는데, 5인 이상 사업장은 직접 고용(76.5%)과 간접 고용(14.9%) 비율이 높았고, 5인 미만 사업장은 직접 고용(84.2%)과 프리랜서(10.6%)의 비율이 높았다. 업종별 직접 고용 비율은 서빙·주방 90.1%, 매장 관리 71.0%, 기타 68.5%, 디지털 플랫폼 노동 37.3% 순이었다. 디지털 플랫폼 노동은 프리랜서로 일하는 형태가 38.2%로

가장 많았고, 간접 고용 형태도 22.4%로 적지 않았는데, 이는 디지털 플랫폼 노동 중 배달 일의 특성이 반영된 결과로 사료된다.

표 V-21. 임금 지급 주체

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	직접 고용한 고용주 (또는 업체)가 지급함	고객으로부터 직접 수수료 등을 지급받음	일을 소개 (연결)해주는 업체에서 수수료를 지급받음	기타	χ^2 (df)
전체		952	76.7	10.7	11.1	1.4	-
성별	남성	548	73.6	11.8	12.3	2.3	7.086 (3)
	여성	404	80.4	9.5	9.7	0.4	
학교급	중	101	49.1	19.8	26.6	4.5	74.295*** (3)
	고	851	84.1	8.3	7.0	0.6	
고교 유형	일반계고	231	83.1	9.4	7.2	0.3	1.973 (3)
	직업계고	620	85.5	6.7	6.8	1.0	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	190	76.1	14.7	7.9	1.4	3.562 (3)
	비생계형	760	76.9	9.8	11.9	1.4	
근로계약서 작성 여부	작성	556	79.3	6.2	13.5	1.0	19.290*** (3)
	미작성	396	73.6	16.3	8.2	1.9	
사업장 규모	5인 미만	417	84.2	10.6	3.9	1.3	19.107*** (3)
	5인 이상	453	76.5	8.0	14.9	0.6	
업종	서빙·주방	607	90.1	2.5	6.8	0.6	138.324*** (9)
	매장 관리	88	71.0	10.1	15.9	3.1	
	디지털 플랫폼 노동	100	37.3	38.2	22.4	2.1	
	기타	157	68.5	15.7	13.4	2.4	

주: 1) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$
2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.
3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

4) 산재보험 및 고용보험 가입 여부

일하는 청소년이 산재보험과 고용보험에 가입되어 있는지를 살펴본 결과, ‘산재보험과 고용보험 전부 가입’ 비율은 11.8%에 불과하였다. ‘고용보험만 가입’되어 있거나 ‘산재보험만 가입’되어 있는 경우도 각각 6.2%, 3.7%로 낮은 수준이었다. 한편 ‘가입되어 있는지

아닌지 잘 모르겠다’는 응답이 61.5%로 압도적으로 많았고, ‘2개 보험 전부 미가입’ 응답 비율도 16.9%에 달했다.

표 V-22. 산재보험 및 고용보험 가입여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	산재보험과 고용보험 전부 가입	산재보험만 가입	고용보험만 가입	2개 보험 전부 미가입	가입되어 있는지 아닌지 잘 모르겠다	χ^2 (df)
전체		952	11.8	3.7	6.2	16.9	61.5	-
성별	남성	548	15.0	5.0	8.5	15.0	56.5	19.538*** (4)
	여성	404	8.0	2.2	3.6	19.1	67.2	
학교급	중	101	14.9	7.6	10.7	21.7	45.1	23.365*** (4)
	고	851	10.9	2.7	5.0	15.6	65.8	
고교 유형	일반계고	231	10.0	2.0	5.6	15.2	67.2	2.321 (4)
	직업계고	620	12.4	3.6	4.1	16.2	63.7	
근로계약서 작성 여부	작성	556	17.3	5.0	8.6	8.6	60.5	60.296*** (4)
	미작성	396	5.0	2.0	3.3	27.0	62.6	
고용 형태	직접 고용	778	13.1	1.9	3.0	15.8	66.2	106.370*** (8)
	간접 고용	83	4.2	13.5	28.1	8.2	46.0	
	프리랜서 및 기타	91	10.3	5.8	6.5	31.8	45.7	
사업장 규모	5인 미만	417	11.7	3.2	3.6	19.4	62.1	7.894 (4)
	5인 이상	453	12.7	4.7	8.2	14.7	59.6	
업종	서빙·주방	607	10.6	1.9	4.5	13.8	69.1	31.531** (12)
	매장 관리	88	9.7	8.3	10.3	19.2	52.6	
	디지털 플랫폼 노동	100	17.6	5.8	10.2	21.0	45.5	
	기타	157	11.9	5.1	6.1	22.6	54.3	

주: 1) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$
 2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

남자 청소년의 보험 가입 비율은 ‘산재보험과 고용보험 전부 가입’이 15.0%, ‘산재보험만 가입’이 5.0%, ‘고용보험만 가입’이 8.5%로, 여자 청소년의 보험 가입 비율에 비해 상대적으로 더 높았고, 여자 청소년은 ‘2개 보험 전부 미가입’(19.1%)과 ‘가입되어 있는지 아닌지 잘 모르겠다’(67.2%)는 응답 비율이 상당히 높았다.

근로계약서 작성에 따라서도 보험 가입 비율에 차이가 있었는데, ‘산재보험과 고용보험 전부 가입’ 비율은 근로계약서 작성 집단이 17.3%(미작성 5.0%)로 더 높았고, ‘2개 보험 전부 미가입’ 비율은 근로계약서 미작성 집단에서 27.0%(작성 8.6%)로 더 높았다. 직접 고용 형태로 일하는 청소년의 13.1%, 간접 고용 청소년의 4.2%, 프리랜서 및 기타 고용 형태 청소년의 10.3%가 산재보험과 고용보험에 둘 다 가입되어 있다고 응답했고, 프리랜서 및 기타 31.8%, 직접 고용의 15.8%, 간접 고용의 8.2%는 ‘2개 보험 전부 미가입’이라고 응답하였다. 간접 고용의 경우 둘 다 가입되어 있거나 2개 보험 전부 미가입되어 있는 비율이 상대적으로 적고, 산재보험만 가입되어 있거나 고용보험만 가입되어 있는 비율이 타 고용 형태에 비해 높은 것이 특징적이다. 업종별로는 디지털 플랫폼 노동이 ‘산재보험과 고용보험 전부 가입 비율’이 17.6%로 가장 높았다.

5) 업무 관련 교육을 받은 경험(중복응답)

청소년들이 근무하는 동안 일하는 곳에서 법정의무교육을 비롯한 업무 관련 교육을 받은 경험이 있는지를 중복응답으로 조사하였다. ‘교육을 받은 적 없다’는 응답이 64.5%로 가장 많았고, 다음으로는 위생교육(18.4%), 안전보건교육(16.6%), 개인정보보호교육(11.3%), 성희롱 예방교육(4.3%), 장애인차별 예방교육(2.6%) 순이었다.

배경변인별로 살펴보았을 때도, ‘교육을 받은 적 없다’는 응답이 47.5%~72.0%로 가장 많았고, 다음으로는 ‘위생교육’을 받은 비율이 대체로 높았는데, 남자 청소년, 5인 이상 사업장 근로 청소년, 매장 관리 및 기타 업종 종사 청소년은 ‘안전보건교육’을 ‘위생교육’보다 더 많이 받은 것으로 나타났다. 중학생, 간접 고용, 프리랜서 및 기타 고용 청소년, 디지털 플랫폼 노동 청소년의 경우는 받은 교육 중 ‘개인정보보호교육’을 가장 많이 받았다고 응답하여 조금 다른 양상을 보였다.

표 V-23. 업무 관련 교육을 받은 경험(중복응답)

		(단위: %)							
구분		응답자수 (명)	교육을 받은 적 없다	개인정보 보호교육	안전보건 교육	위생교육	성희롱 예방교육	장애인 차별 예방교육	기타 받은 교육
전체		952	64.5	11.3	16.6	18.4	4.3	2.6	0.5
성별	남성	548	59.3	15.9	19.0	16.2	4.1	2.4	0.6
	여성	404	70.6	6.0	13.9	20.9	4.6	2.9	0.4

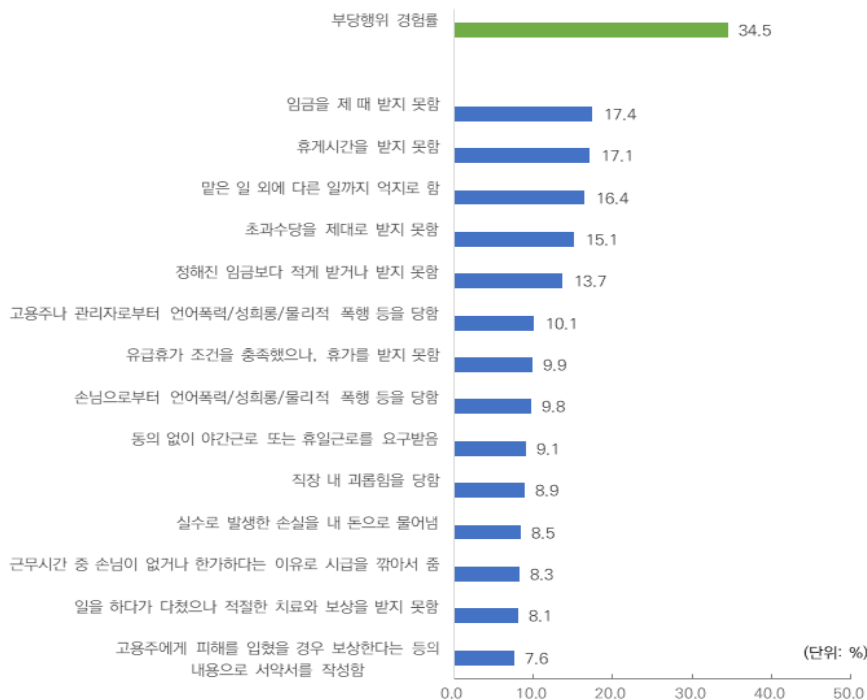
구분		응답자수 (명)	교육을 받은 적 없다	개인정보 보호교육	안전보건 교육	위생교육	성희롱 예방교육	장애인 차별 예방교육	기타 받은 교육
학교급	중	101	51.0	18.3	18.2	16.9	9.3	3.0	0.9
	고	851	68.1	9.4	16.2	18.8	3.0	2.5	0.4
고교 유형	일반계고	231	71.0	8.1	14.1	17.0	1.9	2.5	0.3
	직업계고	620	63.9	11.5	19.4	21.5	4.7	2.6	0.5
근로계약서 작성 여부	작성	556	58.3	14.4	19.7	21.9	5.0	3.4	0.3
	미작성	396	72.0	7.5	13.0	14.1	3.6	1.7	0.7
고용 형태	직접 고용	778	66.7	8.4	17.4	21.8	4.5	1.7	0.2
	간접 고용	83	47.5	25.4	14.3	11.8	6.4	7.8	0.0
	프리랜서 및 기타	91	66.1	16.7	13.8	3.1	1.4	3.8	2.5
사업장 규모	5인 미만	417	70.1	9.5	12.7	16.9	2.5	1.7	0.3
	5인 이상	453	58.8	13.6	21.1	19.9	4.8	3.7	0.3
업종	서빙·주방	607	67.4	7.1	15.5	23.9	3.1	2.7	0.3
	매장 관리	88	53.4	15.6	20.8	14.5	10.4	4.0	1.8
	디지털 플랫폼 노동	100	66.5	23.4	8.6	5.2	5.7	1.7	0.8
	기타	157	59.9	12.8	24.5	13.2	3.9	2.2	0.0

주: 1) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.
2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

6) 부당행위 경험 및 대처 방법

(1) 부당행위 경험(중복응답)

최근 1년간 근로 경험이 있다고 답한 응답자를 대상으로, 14가지 유형의 부당행위 상황을 제시하고 각각 경험 여부를 조사하였다. 이 가운데 하나라도 경험한 적이 있다고 답한 응답자를 대상으로 부당행위 경험률을 산출한 결과, 34.5%의 경험률을 나타냈다. 이는 일하는 청소년 3명 중 1명은 일을 하는 도중에 부당한 일을 겪은 적이 있음을 의미한다. 구체적으로 응답 비율이 10% 이상의 경험 비율을 보인 부당행위 유형을 살펴보면, ‘임금을 제 때에 받지 못했다’(17.4%), ‘일을 하면서 휴게시간을 받지 못했다’(17.1%), ‘맡은 일 외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다’(16.4%), ‘초과근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못했다’(15.1%), ‘정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못했다’(13.7%), ‘고용주나 관리자로부터 언어폭력이나 성희롱 또는 물리적 폭행을 당한 적이 있다’(10.1%) 순으로 특히 임금체불 경험이 높은 것으로 나타났다.



주: 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

그림 V-4. 주요 부당행위 경험(중복응답)

① 임금 관련 부당행위(중복응답)

〈표 V-24〉에서 임금 관련 부당행위 경험과 유형을 좀 더 자세히 살펴보았다. ‘임금을 제 때에 받지 못했다’(17.4%), ‘정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못했다’(13.7%), ‘초과 근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못했다’(15.1%) 등의 임금체불을 하나라도 경험한 청소년은 23.5%였다. 그 외 ‘일을 하다 실수로 손실이 발생해서 내 돈으로 물어낸 적이 있다’(8.5%). ‘근무 시간 중 손님이 없거나 한가하다는 이유로 고용주(사장)가 시급을 깎아서 준 적이 있다’(8.3%). ‘고용주(사장)에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 등의 내용으로 서약서를 작성한 적이 있다’(7.6%)에 대한 응답 비율도 8% 내외로, 청소년들의 임금 관련 부당행위 경험이 적지 않았다.

표 V-24. 임금 관련 부당행위 경험(중복응답)

(단위: %)

구분	응답자수 (명)	임금체불 경험률				일을 하다 실수로 손실이 발생해서 내 돈으로 물어낸 적이 있다	근무시간 중 손님이 없거나 한가하다는 이유로 고용주가 시급을 깎아서 준 적이 있다	고용주에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 내용으로 서약서를 작성한 적이 있다
		임금을 제 때에 받지 못했다	정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못했다	초과근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못했다				
전체	952	17.4	13.7	15.1	23.5	8.5	8.3	7.6
성별	남성	548	20.3	14.4	17.1	25.0	9.5	11.2
	여성	404	14.1	12.9	12.8	21.8	7.3	4.9
학교급	중	101	28.9	19.0	22.4	30.7	18.3	20.4
	고	851	14.4	12.3	13.2	21.6	5.9	5.1
고용 형태	직접 고용	778	14.0	10.8	12.3	21.0	4.8	5.1
	간접 고용	83	37.5	27.1	31.0	42.6	25.1	25.9
	프리랜서 및 기타	91	20.5	19.4	18.3	21.7	16.4	12.5
업종	서빙·주방	607	16.3	12.4	15.3	25.5	5.5	6.0
	매장 관리	88	28.1	25.4	24.6	30.6	17.3	15.0
	디지털 플랫폼 노동	100	18.2	14.2	11.4	19.5	13.0	7.2
	기타	157	14.3	10.7	11.9	15.9	9.4	12.8
노동인권교육 경험	있음	709	16.3	13.0	14.2	21.1	9.1	8.2
	없음	243	19.9	15.1	17.1	28.7	7.2	8.4

주: 1) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

임금 관련 부당행위 경험은 간접 고용 형태에서 특히 심각하였다. 임금을 제 때에 받지 못했거나(37.5%), 정해진 임금보다 적게 또는 받지 못했거나(27.1%), 초과수당을 제대로 받지 못한(31.0%) 임금체불 경험률이 42.6%에 달해, 간접 고용 형태로 일하는 청소년의 거의 절반이 임금체불을 경험하는 것으로 나타났다. ‘일을 하다 실수로 손실이 발생해서 내 돈으로 물어낸 적이 있다’(25.1%), ‘근무 시간 중 손님이 없거나 한가하다는 이유로 고용주(사장)가 시급을 깎아서 준 적이 있다’(25.9%), ‘고용주(사장)에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 등의 내용으로 서약서를 작성한 적이 있다’(25.4%)에 대한 응답 비율도 25%를 웃돌아, 4명 중 1명 이상은 이러한 유형의 부당행위를 경험하는 것으로 파악되었다. 업종별로는 매장 관리 업종에서 임금 관련 부당행위 경험 비율이 높은 것으로 나타났다.

② 임금 외 근로조건 관련 부당행위(중복응답)

〈표 V-25〉에는 계약 외 업무 요구, 야간 및 휴일 근로 요구, 휴게시간 미보장, 유급휴가 미지급, 업무상 재해에 대한 부적절한 대응 등 임금 외 근로조건 관련 부당행위에 대한 경험을 분석한 결과를 제시하였다. 관련 부당행위 중에서는 ‘일을 하면서 휴게시간을 받지 못했다’는 응답(17.1%)과 ‘맡은 일 이외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다’는 응답(16.4%)이 특히 더 많은 편이었고, 유급휴가 미지급(9.9%), 야간 및 휴일 근로 요구(9.1%), 업무상 재해에 대한 부적절한 대응(8.1%)이 뒤를 이었다.

표 V-25. 임금 외 근로조건 관련 부당행위 경험(중복응답)

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	맡은 일 이외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다	내가 동의하지 않은 밤 10시부터 새벽 6시까지 근로 또는 휴일근로를 요구받았다	일을 하면서 휴게시간을 받지 못했다	1주일 15시간 이상 근무하였고 1주일을 개근하였으나 유급휴가를 받지 못했다	일을 하다가 다쳤으나 적절한 치료와 보상을 받지 못했다
전체		952	16.4	9.1	17.1	9.9	8.1
성별	남성	548	17.0	11.3	15.5	12.0	9.8
	여성	404	15.7	6.6	18.9	7.4	6.2
학교급	중	101	20.8	16.9	18.8	18.1	16.4
	고	851	15.2	7.1	16.6	7.7	5.9
고용 형태	직접 고용	778	14.9	6.1	14.9	7.4	5.4
	간접 고용	83	26.9	25.6	33.9	25.0	23.6
	프리랜서 및 기타	91	16.4	13.1	15.5	11.4	11.2
업종	서빙·주방	607	17.2	6.8	18.8	8.3	6.6
	매장 관리	88	26.4	17.2	21.2	16.7	16.6
	디지털 플랫폼 노동	100	11.4	11.0	12.4	10.2	9.9
	기타	157	12.0	10.7	12.8	10.7	6.8
노동인권교육 경험	있음	709	14.4	9.9	15.6	9.9	7.7
	없음	243	20.9	7.6	20.5	9.9	9.1

주: 1) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

임금 외 근로조건 관련 부당행위 경험 비율이 특히 더 높은 집단은 중학생, 간접 고용 형태로 일하는 청소년, 매장 관리 업종 종사자, 노동인권교육 경험이 없는 청소년 등이었다. 중학생은 고등학생에 비해 근로조건 관련 모든 유형의 부당행위 경험 비율이 더 높았

데, 특히 야간 및 휴일 근로 요구(중 16.9%, 고 7.1%), 유급휴가 미지급(중 18.1%, 고 7.7%), 업무상 재해에 대한 부적절한 대응(중 16.4%, 고 5.9%) 경험 비율이 고등학생에 비해 10%p 이상 높은 것으로 나타났다. 간접 고용 형태로 일하는 청소년의 경우는 더 심각하였는데, 타 고용 형태 종사자보다 모든 유형의 부당행위 경험 비율이 현저히 높았다. 업종별로는 매장 관리 업종에서 타 업종 종사자보다 모든 유형의 부당행위 경험 비율이 더 높아 특히 취약한 것으로 파악되었다. 노동인권교육 경험이 있는 경우 계약 외 업무 요구(경험 있음 14.4%, 경험 없음 20.9%)와 휴게시간 미보장(경험 있음 15.6%, 경험 없음 20.5%) 부당행위 경험률이 교육 경험이 없는 집단에 비해 다소 낮은 것으로 나타났다. 부당한 요구나 처우가 제시되는 상황에서, 노동인권교육을 받은 청소년들이 본인의 정당한 권리를 보다 적극적으로 주장했을 가능성이 있으며, 그로 인해 부당행위 경험률이 낮아진 것으로 해석해 볼 수 있다. 이러한 결과로 미루어 볼 때, 노동인권교육을 현행보다 이른 시기부터 실시함으로써 연소근로자의 부당행위 경험을 줄이는 데 도움을 줄 수 있을 것으로 사료된다.

③ 폭력 및 괴롭힘 관련 부당행위(중복응답)

일을 하면서 고용주·관리자나 손님으로부터 언어폭력, 성희롱, 물리적 폭행을 당한 적이 있는지, 직장 내 괴롭힘을 당한 적이 있는지를 조사한 결과, ‘고용주(사장), 관리자로부터 언어폭력이나 성희롱 또는 물리적 폭행을 당한 적이 있다’ 10.1%, ‘손님(고객)으로부터 언어폭력이나 성희롱 또는 물리적 폭행을 당한 적이 있다’ 9.8%, ‘고용주(사장), 관리자나 동료로부터 직장 내 괴롭힘(따돌림, 모욕, 일감 떠넘기기, 사생활에 대한 간섭과 소문 등)을 당한 적이 있다’ 8.9%로, 10명 중 1명 정도는 이러한 유형의 폭력 및 괴롭힘을 당한 경험이 있는 것으로 나타났다.

임금이나 근로조건 관련 부당행위와 마찬가지로 폭력 및 괴롭힘 관련 부당행위 경험에서도 중학생, 간접 고용 종사자, 매장 관리 업종 근로 청소년의 상황이 열악한 것으로 파악되었다. 중학생의 고용주·관리자 및 손님으로부터의 폭력과 직장 내 괴롭힘 경험은 고등학생에 비해 현저히 높았다. 간접고용 청소년도 타 고용 형태 청소년에 비해 폭력 및 괴롭힘 경험이 상당히 높았고, 매장 관리 업종에 종사하는 청소년도 타 업종 종사자에 비해 고용주·관리자나 손님으로부터의 폭력과 직장 내 괴롭힘을 훨씬 더 많이 경험하는 것으로 나타났다.

표 V-26. 폭력 및 괴롭힘 관련 부당행위 경험(중복응답)

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	고용주(사장)나 관리자로부터 언어폭력이나 성희롱 또는 물리적 폭행을 당한 적이 있다	손님(고객)으로부터 언어폭력이나 성희롱 또는 물리적 폭행을 당한 적이 있다	고용주(사장), 관리자나 동료로부터 직장 내 괴롭힘을 당한 적이 있다
전체		952	10.1	9.8	8.9
성별	남성	548	12.2	10.9	10.3
	여성	404	7.8	8.4	7.3
학교급	중	101	19.6	17.4	19.9
	고	851	7.6	7.7	6.0
고용 형태	직접 고용	778	6.7	7.1	5.8
	간접 고용	83	29.3	26.0	24.2
	프리랜서 및 기타	91	14.1	11.4	14.6
업종	서빙·주방	607	8.7	9.0	6.2
	매장 관리	88	18.1	17.5	18.1
	디지털 플랫폼 노동	100	10.3	10.0	10.2
	기타	157	10.2	7.5	11.5
노동인권교육 경험	있음	709	9.9	10.1	9.2
	없음	243	10.7	9.1	8.4

주: 1) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(2) 부당행위에 대한 항의 또는 신고 경험

① 항의 및 신고 여부

이상에서 청소년들이 일을 하면서 다양한 부당행위를 경험하고 있음을 알 수 있었다. <표 V-27>에는 부당한 일을 당했을 때, 항의나 신고를 했는지 여부를 제시하였다. 부당행위에 대한 항의나 신고를 했다는 응답은 17.9%에 불과하였다. 남자 청소년(24.3%)이 여자 청소년(11.3%)보다 항의·신고 비율이 높았고, 중학생(43.0%)은 고등학생(11.3%)에 비해 항의·신고 비율이 상당히 높았지만 절반에는 미치지 못했다. 생계형(27.1%) 근로 청소년이 비생계형(15.0%) 근로 청소년보다 항의·신고 비율이 높았고, 고용형태별로는 프리랜서 및 기타(39.5%), 간접 고용(33.0%), 직접 고용(11.8%) 순으로 항의나 신고를

더 많이 한 것으로 나타났다. 업종별로는 디지털 플랫폼 노동 청소년의 항의·신고 비율이 49.0%로 두드러지게 높았고, 다음으로는 매장 관리(30.1%), 기타 업종(23.3%), 서빙·주방(10.6%) 순이었다. 노동인권교육 경험이 있는 청소년의 경우 부당행위에 대해서 항의나 신고를 했다는 비율이 24.4%로, 교육 경험이 없는 청소년의 6.6%에 비해 현저히 높았다. 노동인권교육 경험이 부당행위에 대한 적절한 대응에 도움이 됨을 시사하는 결과로 볼 수 있다.

표 V-27. 부당행위에 대한 항의 및 신고 여부

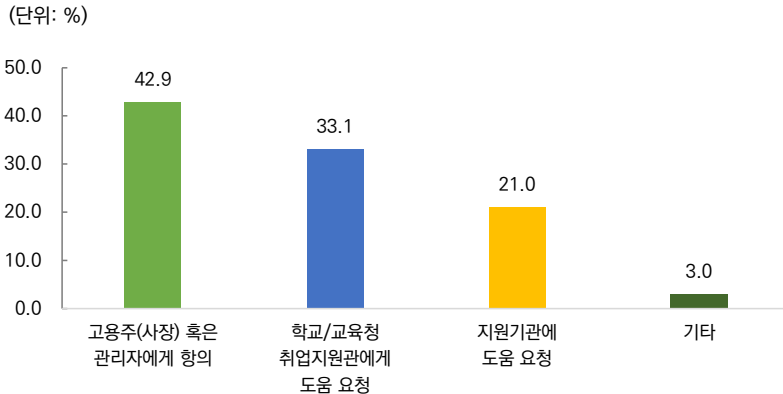
					(단위: %)
구분		응답자수 (명)	했다	하지 않았다	χ^2 (df)
전체		353	17.9	82.1	-
성별	남성	184	24.3	75.7	5.816* (1)
	여성	169	11.3	88.7	
학교급	중	36	43.0	57.0	23.856*** (1)
	고	317	11.3	88.7	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	90	27.1	72.9	4.060* (1)
	비생계형	262	15.0	85.0	
고용 형태	직접 고용	285	11.8	88.2	14.289*** (2)
	간접 고용	45	33.0	67.0	
	프리랜서 및 기타	23	39.5	60.5	
업종	서빙·주방	254	10.6	89.4	19.970*** (3)
	매장 관리	39	30.1	69.9	
	디지털 플랫폼 노동	23	49.0	51.0	
	기타	37	23.3	76.7	
노동인권교육 경험	있음	250	24.4	75.6	10.889*** (1)
	없음	103	6.6	93.4	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
 2) 최근 1년 동안 일을 하면서 부당한 일을 하나라도 경험한 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

② 항의 또는 신고한 곳

최근 1년 동안 일을 하면서 부당한 일을 경험했을 때 항의나 신고를 한 경험이 있다고 답한 응답자를 대상으로, 어디에 항의나 신고를 했는지 질문한 결과, ‘고용주(사장) 혹은

관리자에게 항의했다’는 응답이 42.9%로 가장 많았고, ‘학교/교육청 취업지원관에게 도움을 요청하였다’는 응답이 33.1%, ‘지원기관(청소년근로보호센터, 청소년근로권익센터, 청소년노동인권센터, 노동권익센터, 고용노동부/노동지청, 경찰 등)에 도움을 요청하였다’는 응답이 21.0%였다. 배경변인별로 항의 또는 신고한 곳에 유의미한 차이는 발견되지 않았다.



- 주: 1) 최근 1년 동안 일을 하면서 부당한 일을 경험했을 때 항의나 신고를 했다고 답한 응답자에 한함.
 2) 지원기관은 청소년근로보호센터, 청소년근로권익센터, 청소년노동인권센터, 노동권익센터, 고용노동부/노동지청, 경찰 등을 지칭함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수(n=64)는 조사에 실제 참여한 인원임.

그림 V-5. 항의 또는 신고한 곳

③ 항의 및 신고의 효용성

항의나 신고를 한 것이 문제를 해결하는 데 도움이 되었는지에 대해서는 ‘도움이 되었고, 문제가 완전히 해결되었다’가 55.6%, ‘도움이 되었고, 문제가 일부 해결되었다’가 29.0%, ‘도움이 되었으나, 문제가 해결되지는 않았다’가 13.4%, ‘도움이 전혀 되지 않았다’ 2.0%로 나타났다. 문제해결 도움 정도에 배경변인에 따른 통계적 차이는 없었다.

항의 및 신고의 효용성을 좀 더 구체적으로 살펴보기 위해, 추가로 <표 V-28>에 항의 또는 신고한 곳별로 문제해결 도움 정도를 분석하여 제시하였다. ‘고용주(사장) 혹은 관리자에게 항의’하여 문제가 완전히 해결되었다는 응답이 66.9%, 일부 해결되었다는 응답이 26.0%였고, ‘학교/교육청 취업지원관에게 도움을 요청’한 경우는 완전히 해결 48.1%, 일부 해결 23.6%였으며, ‘지원기관(청소년근로보호센터, 청소년근로권익센터, 청소년노

동인권센터, 노동권익센터, 고용노동부/노동지청, 경찰 등)에 도움을 요청'한 경우는 완전히 해결 52.2%, 일부 해결 47.8%로, 항의나 신고 등 적극적 대처를 한 경우에는 도움을 받고 어느 정도 이상 문제를 해결한 것으로 나타났다. 기타 응답자는 '도움이 되었으나, 문제가 해결되지는 않았다'고 하였는데, 기타 응답은 같이 일하는 동료 1건과 무응답 1건이었다.

여기에서 도출된 결과는 청소년 스스로 자신의 권리 침해를 인식하고 적극적으로 대응할 수 있는 역량을 기르는 것이 문제해결에 도움이 될 수 있음을 보여준다. 따라서 청소년을 대상으로 이 같은 역량을 길러줄 수 있는 노동인권교육을 강화하고, 사업주들을 대상으로도 관련 교육을 확대하여 근로 기준을 준수하고 근로자의 인권을 존중할 수 있도록 노력할 필요가 있다. 한편, 근로 문제를 담당하는 전문 지원기관에 도움을 요청하는 것도 문제 해결에 상당 부분 도움이 되는 것으로 파악되었는데, 향후 청소년들이 보다 쉽게 도움을 받을 수 있도록 관련 절차를 개선하는 것도 도움이 될 것으로 생각된다. 그에 비해 '학교/교육청 취업지원관에게 도움을 요청'한 경우에는 문제해결 효과가 상대적으로 높지 않은 것으로 파악되었다. 취업지원관을 통한 문제해결 방법과 절차에 개선이 필요해 보인다.

표 V-28. 항의 및 신고 유형에 따른 문제해결 도움 정도

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	도움이 되었고 문제가 완전히 해결되었다	도움이 되었고 문제가 일부 해결되었다	도움이 되었으나, 문제가 해결되지는 않았다	도움이 전혀 되지 않았다
전체		64	55.6	29.0	13.4	2.0
항의 또는 신고한 곳	고용주(사장) 혹은 관리자에게 항의했다	31	66.9	26.0	5.4	1.7
	학교/교육청 취업지원관에게 도움을 요청하였다	20	48.1	23.6	24.3	4.0
	지원기관에 도움을 요청하였다	11	52.2	47.8	0.0	0.0
	기타	2	0.0	0.0	100.0	0.0

주: 1) 최근 1년 동안 일을 하면서 부담한 일을 경험했을 때 항의나 신고를 했다고 답한 응답자에 한함.
 2) 지원기관은 청소년근로보호센터, 청소년근로권익센터, 청소년노동인권센터, 노동권익센터, 고용노동부/노동지청, 경찰 등을 지칭함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

④ 항의 및 신고하지 않은 이유

일하면서 부당한 일을 당하고도 항의나 신고를 하지 않았다는 응답자를 대상으로, 항의·신고하지 않은 가장 주된 이유를 알아보았다. 본 연구의 조사에서 제시한 14가지 유형 중 하나 이상의 부당한 일을 경험하고도 ‘부당한 일이라고 생각하지 않아서’ 항의·신고하지 않았다는 응답이 19.2%에 달했다. 다음으로는 ‘절차가 복잡하고 번거로워서’(18.3%), ‘신고할 만큼 큰일이라고 생각하지 않거나 금방 해결되어서’(16.7%), ‘신고/항의를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서’(11.8%) 등의 순이었다.

근로 동기가 생계형인 청소년은 신고하지 않은 가장 주된 이유로 ‘어디에 어떻게 도움을 요청해야 하는지 몰라서’(20.0%)를 꼽았고, 비생계형 근로 청소년은 ‘절차가 복잡하고 번거로워서’(20.4%)를 가장 주된 이유로 응답하였다. 고용 형태별로는 직접 고용의 경우는 ‘절차가 복잡하고 번거로워서’(21.4%)가 가장 주된 이유였고, 간접 고용의 경우는 ‘보복이 두려워서’라는 응답이 25.2%로 가장 많았다. 프리랜서 및 기타 고용 형태 청소년은 ‘신고/항의를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서’(24.9%), ‘보복이 두려워서’(24.5%), ‘일 자리를 잃게 될까봐’(23.5%) 등의 응답 비율이 높았다. 업종별로 살펴보면, 서빙·주방은 ‘부당한 일이라고 생각하지 않아서’ 응답 비율이 21.3%로 가장 높았고, 매장 관리 종사 청소년은 ‘절차가 복잡하고 번거로워서’(20.9%) 응답이 가장 많았으며, 디지털 플랫폼 노동 청소년은 ‘신고/항의를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서’가 50.6%로 과반이었다.

표 V-29. 항의 및 신고를 하지 않은 이유

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	어디에 어떻게 도움을 요청해야 하는지 몰라서	절차가 복잡하고 번거로워서	신고/ 항의를 해도 도움이 될 것 같지 않아서	일 자리를 잃게 될까봐	보복이 두려워서	고용주가 평소에 잘 해줬기 때문에	나보다 나이 많은 어른이라 말하기 무서워서	신고할 만큼 큰일이라고 생각하지 않거나 금방 해결되어서	부당한 일이라고 생각하지 않아서	기타	χ^2 (df)
전체		288	6.6	18.3	11.8	7.0	7.0	3.5	2.7	16.7	19.2	7.2	-
성별	남성	140	9.2	15.1	10.7	8.2	7.7	2.9	4.1	14.4	19.3	8.5	5.302 (9)
	여성	148	4.3	21.1	12.8	5.9	6.4	4.0	1.5	18.7	19.1	6.1	
학교급	중	20	10.6	14.4	18.2	11.8	9.7	4.8	0.0	9.2	16.3	4.9	6.425 (9)
	고	268	5.9	19.0	10.7	6.1	6.5	3.3	3.2	18.0	19.7	7.6	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	65	20.0	11.1	9.2	9.9	12.2	1.5	0.4	10.8	19.5	5.5	18.277* (9)
	비생계형	222	2.9	20.4	12.6	6.2	5.6	4.1	3.3	18.4	19.0	7.7	

구분		응답자수 (명)	어디에 어떻게 도움을 요청해야 하는지 몰라서	절차가 복잡하고 받지 못해서	신고/ 항의를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서	일 자리를 일게 될까봐	보복이 두려워서	고용주가 평소에 잘 해줬기 때문에	나보다 나이 많은 어른이라 말하기 무서워서	신고할 만큼 큰일이라고 생각하지 않거나 금방 해결되어서	부당한 일이라고 생각하지 않아서	기타	χ^2 (df)
고용 형태	직접 고용	247	7.6	21.4	10.8	4.2	2.3	3.6	2.3	19.1	20.0	8.9	47.009 *** (18)
	간접 고용	28	1.2	8.9	11.4	15.2	25.2	4.9	3.5	10.4	18.3	1.2	
	프리랜서 및 기타	13	5.9	2.2	24.9	23.5	24.5	0.0	6.1	1.7	11.3	0.0	
업종	서빙·주방	221	7.5	20.3	9.8	3.9	4.7	3.6	2.6	18.4	21.3	7.9	45.708* (27)
	매장 관리	28	0.0	20.9	13.3	17.4	8.7	0.0	0.0	10.9	14.7	14.0	
	디지털 플랫폼 노동	11	2.9	2.5	50.6	17.0	18.1	0.0	0.0	4.6	4.5	0.0	
	기타	28	8.5	11.2	3.8	12.2	14.7	8.4	7.1	17.0	17.2	0.0	
노동 인권교육 경험	있음	199	9.2	16.8	9.1	7.2	8.7	4.3	1.3	14.5	21.8	7.1	8.964 (9)
	없음	89	2.8	20.6	15.7	6.6	4.5	2.5	4.8	20.0	15.4	7.3	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 최근 1년 동안 일을 하면서 부당한 일을 경험했지만 항의나 신고를 하지 않았다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

7) 사고 및 상해 경험

(1) 근로 시 사고 및 상해 경험

지금까지 일을 해본 적이 있다고 답한 청소년을 대상으로, 일하면서 사고를 당하거나 다친 적이 있는지를 알아보았다. 조사 결과, 근로 시 사고 및 상해 경험이 있다고 답한 청소년은 전체 근로 유경험자 가운데 14.3%를 차지했다. 고용 형태별로는 간접 고용(35.7%), 업종별로는 디지털 플랫폼 노동(26.4%) 청소년의 사고 및 상해 경험이 많았다. 이는 사고 및 상해 위험이 큰 배달 일을 하는 청소년들이 간접 고용 형태인 경우가 많고, 플랫폼 노동을 하는 비율이 높은 데서 기인한 결과로 생각된다.

표 V-30. 근로 시 사고 및 상해 경험 여부

(단위: %)

구분		응답자수(명)	있음	없음	χ^2 (df)
전체		1,414	14.3	85.7	-
성별	남성	836	14.9	85.1	0.438 (1)
	여성	578	13.5	86.5	
학교급	중	231	15.0	85.0	0.141 (1)
	고	1,183	14.0	86.0	
고용 형태	직접 고용	778	16.0	84.0	16.973*** (2)
	간접 고용	83	35.7	64.3	
	프리랜서 및 기타	91	26.4	73.6	
업종	서빙·주방	607	21.1	78.9	9.900* (3)
	매장 관리	88	17.0	83.0	
	디지털 플랫폼 노동	100	26.4	73.6	
	기타	157	9.5	90.5	

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

2) 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(2) 병원 치료 여부 및 치료비용 부담 주체

〈표 V-31〉에 사고를 당하거나 다쳤을 때 병원 치료를 받았는지, 비용은 누가 부담했는지를 알아본 결과를 제시하였다. 일하다가 다친 청소년의 46.8%는 병원 치료를 받지 않았고, 53.2%만이 병원 치료를 받았다고 응답하였다. 병원 치료를 받았을 때 치료비용은 ‘산재보험으로 치료했다’는 응답이 36.8%로 가장 많았고, 다음으로 ‘내 돈(비용)으로 치료했다(전부 또는 일부)’는 응답이 31.1%로 뒤를 이었다. ‘고용주(사장)가 개인비용이나 상해보험으로 치료해줬다’는 비율은 25.7%, ‘가족 및 지인 등의 비용으로 치료했다’는 응답은 22.5%, ‘사고 상대방의 보험 및 치료비용으로 치료했다’는 응답은 13.0%였다.

병원 치료를 받은 비율은 남자 청소년이 67.7%, 여자 청소년이 32.9%로 성별로 2배 이상의 차이가 있었는데, 이는 남자 청소년이 배달 등 위험이 높은 업종에 종사하는 비율이 높아 사고 및 상해의 위중도에 차이가 있었을 것으로 추측된다. 학교급별로는 중학생이 병원 치료를 받은 비율이 74.1%로 고등학생의 43.9%에 비해 30.2%p 높았고, 치료비 부담도 산재보험(중 43.7%, 고 31.5%), 사고 상대방의 보험 및 치료비용(중 17.7%, 고

9.5%), 가족 및 지인 등의 비용(중 27.7%, 고 18.5%) 비율이 고등학생에 비해 상대적으로 높았다. 고등학생은 ‘내 돈(비용)으로 치료했다’는 비율이 37.3%(중 22.7%)로 가장 높았다.

표 V-31. 사고/상해 시 병원 치료 여부 및 치료비용 부담 주체

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	병원 치료를 받지 않았다	병원 치료를 받았다	치료비용 부담 주체(중복응답)					
					산재보험 으로 치료했다	고용주가 치료해 줬다 (개인비용,상해보험)	내 돈 (비용) 으로 치료했다 (전부 또는 일부)	사고 상대방의 보험 및 치료비용 으로 치료했다	가족 및 지인 등의 비용으로 치료했다	기타
전체		211	46.8	53.2	36.8	25.7	31.1	13.0	22.5	1.0
성별	남성	131	32.3	67.7	35.8	26.0	32.4	10.8	22.7	0.6
	여성	80	67.1	32.9	39.4	24.6	27.3	19.4	21.9	2.2
학교급	중	40	25.9	74.1	43.7	21.8	22.7	17.7	27.7	1.4
	고	171	56.1	43.9	31.5	28.5	37.3	9.5	18.5	0.8
고용 형태	직접 고용	122	62.3	37.7	29.7	21.0	28.0	13.7	38.7	1.2
	간접 고용	34	20.3	79.7	41.2	18.9	32.7	15.2	11.0	0.0
	프리랜서 및 기타	25	17.2	82.8	37.6	31.4	51.4	4.8	5.3	0.0
업종	서빙·주방	122	59.2	40.8	21.9	19.5	46.2	7.6	21.2	1.1
	매장 관리	15	15.1	84.9	30.7	44.0	29.5	18.9	27.9	0.0
	디지털 플랫폼 노동	30	20.5	79.5	49.6	19.1	31.1	19.2	19.6	0.0
	기타	14	43.6	56.4	67.1	21.1	0.0	0.0	23.2	0.0

주: 1) 지금까지 일을 하면서 사고를 당하거나 다친 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
 2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

고용 형태별로 살펴보면, 다쳤을 때 병원 치료를 받지 않은 비율이 직접 고용 62.3%, 간접 고용 20.3%, 프리랜서 및 기타 17.2%로, 직접 고용에서 치료받지 않은 비율이 상당히 높았다. 치료 비용 부담에 관해서는, 직접 고용은 ‘가족 및 지인 등의 비용으로 치료했다’는 응답이 38.7%로 가장 높았고, 간접 고용은 산재보험으로 치료받은 비율이 41.2%로 가장 높았으며, 프리랜서 및 기타 고용 형태에서는 자비로 치료한 비율이 51.4%로 가장 높았다. 업종별로도 병원 치료를 받지 않은 비율에 차이가 컸는데, 서빙·주방 업종의 59.2%가 병원 치료를 받지 않았다고 응답하였고, 다음으로 기타 업종 43.6%, 디지털 플랫폼 노동 20.5%, 매장 관리 15.1% 순이었다. 치료비용 부담은 서빙·주방 업종은 내

돈(46.2%), 매장 관리는 고용주(44.0%), 디지털 플랫폼 노동과 기타 업종은 산재보험(각각 49.6%, 67.1%)이라는 응답이 가장 많았다.

(3) 병원 치료를 받지 않은 이유

사고나 상해를 입었음에도 치료를 받지 않은 이유를 중복응답으로 조사한 결과, ‘다친 정도가 심하지 않았다’와 ‘흔히 있는 일이라고 생각했다’의 응답 비율이 각각 70.9%, 44.4%로 높았다. 다음으로는 ‘당장 일을 해야 해서 치료를 안 받았다’(14.7%), ‘치료에 쓸 비용이 나에게 없었다’(12.8%), ‘일하는 것을 다른 사람에게 숨기고 싶었다’(4.5%), ‘사업장(일하는 곳)에 치료를 요구했으나 거절당했다’(4.1%) 순이었다.

배경변인별로 좀 더 자세히 살펴보면, 간접 고용 형태로 일하는 청소년과 디지털 플랫폼 노동 청소년의 ‘사업장에 치료를 요구했으나 거절당했다’(전체 4.1%, 간접 고용 35.8%, 디지털 플랫폼 노동 41.5%), ‘치료에 쓸 비용이 나에게 없었다’(전체 12.8%, 간접 고용 35.8%, 디지털 플랫폼 노동 63.8%), ‘당장 일을 해야 해서 치료를 안 받았다’(전체 14.7%, 간접 고용 35.8%, 디지털 플랫폼 노동 36.8%), ‘일하는 것을 다른 사람에게 숨기고 싶었다’(전체 4.5%, 간접 고용 35.8%, 디지털 플랫폼 노동 39.9%)에 대한 응답 비율이 두드러지게 높았다. 다만 이 문항은 응답자수가 제한적이고 특히 간접 고용과 디지털 플랫폼 노동 응답자수는 매우 적어 해석에 주의가 필요하다.

표 V-32. 사고/상해 시 병원 치료를 받지 않은 이유(중복응답)

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	사업장에 치료를 요구했으나 거절당했다	다친 정도가 심하지 않았다	흔히 있는 일이라고 생각했다	치료에 쓸 비용이 나에게 없었다	당장 일을 해야 해서 치료를 안 받았다	일하는 것을 다른 사람에게 숨기고 싶었다	기타
전체		109	4.1	70.9	44.4	12.8	14.7	4.5	4.8
성별	남성	55	3.8	67.1	46.0	14.1	9.4	0.5	3.0
	여성	54	4.4	73.5	43.3	11.9	18.3	7.1	5.9
학교급	중	10	0.0	60.9	37.1	20.7	0.0	0.0	0.0
	고	99	5.0	73.0	45.9	11.2	17.7	5.4	5.7
고용 형태	직접 고용	77	2.2	77.8	45.6	6.3	14.2	2.4	2.0
	간접 고용	8	35.8	93.6	66.8	35.8	35.8	35.8	35.8
	프리랜서 및 기타	7	0.0	47.4	0.0	38.4	0.0	4.4	9.8

구분		응답자수 (명)	사업장에 치료를 요구했으나 거절당했다	다친 정도가 심하지 않았다	흔히 있는 일이라고 생각했다	치료에 쓸 비용이 나에게 없었다	당장 일을 해야 해서 치료를 안 받았다	일하는 것을 다른 사람에게 숨기고 싶었다	기타
업종	서빙·주방	76	1.8	76.0	42.8	5.6	13.9	2.5	1.1
	매장 관리	3	0.0	100.0	38.7	0.0	0.0	0.0	38.7
	디지털 플랫폼 노동	6	41.5	65.3	62.2	63.8	36.8	39.9	36.8
	기타	7	0.0	96.4	47.4	11.0	10.5	0.0	3.6

주: 1) 지금까지 일을 하면서 사고를 당하거나 다친 적이 있었지만 병원 치료를 받지 않았다고 답한 응답자에 한함.
2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

8) 근로 경험에 대한 만족도

청소년들이 최근 1년간 경험했던 주된 일을 기준으로, 그 일에 대한 만족도를 임금, 근로시간, 근로환경, 조직문화, 근로강도, 업무 내용, 동료 등의 7개 항목으로 나누어 4점 척도(매우 불만족~매우 만족)로 조사하고, 결과의 평균값을 <표 V-33>에 제시하였다. 각 항목을 비교해 보면, ‘조직문화(차별, 성희롱, 폭력 등이 없는 상호존중 문화)’에 대한 만족도가 3.18점으로 가장 높았다. 다음으로는 ‘동료(같이 일하는 사람들)’ 3.11점, ‘업무 내용’ 3.09점, ‘근로환경(휴게장소, 추위 및 더위, 위생 등)’ 3.03점, ‘시급, 월급 등 임금’ 3.01점, ‘근로시간’ 2.96점, ‘근로강도(일하면서 힘든 정도)’ 2.88점 순이었다. 만족도의 평균값은 4점 만점에 각각 3점 전후로 나타나, 청소년들은 근로 경험에 대체로 만족하는 것으로 파악되었다.

다만 배경변인별로 자세히 살펴보면, 고용 형태나 업종별로 다소 차이를 보였는데, 간접 고용 청소년은 2.50점~2.75점의 만족도를 보여 직접 고용이나 프리랜서·기타 고용 청소년에 비해 만족도가 현저히 낮았다. 특히 근로시간에 대한 만족도가 2.50점으로 가장 낮은 것으로 나타났다. 업종별로는 서빙·주방 업종 근무가 모든 항목에서 타 업종에 비해 만족도가 가장 낮았는데 특히 근로강도(2.73점), 근로시간(2.88점), 근로환경(2.91점), 임금(2.93점)에 대한 만족도는 3점 이하로 낮았다. 또한 디지털 플랫폼 노동에 대한 만족도가 상당히 양호하다는 점도 눈에 띈다. 디지털 플랫폼 업종에서 일한 청소년들은 제시된 7가지 항목에서 모두 평균을 상회하는 결과를 보여주었다. 특히 전체 응답 결과에서 만족도가 가장 낮게 나타난 근로강도 항목의 경우, 전체 평균은 2.88점으로 나타난 데 비해, 디지털 플랫폼 업종은 3.14점으로 여타 업종에 비해 높게 나타났다.

표 V-33. 근로 경험에 대한 만족도

(단위: 점, 4점 만점)

구분		응답자수 (명)	시급, 월급 등 임금	근로시간	근로환경 (휴게장소, 추위 및 더위, 위생 등)	조직문화 (차별, 성희롱, 폭력 등이 없는 상호 존중 문화)	근로강도 (일하면서 힘든 정도)	업무 내용	동료 (같이 일하는 사람들)
전체		952	3.01	2.96	3.03	3.18	2.88	3.09	3.11
고용 형태	직접 고용	778	3.07	3.02	3.04	3.26	2.90	3.14	3.17
	간접 고용	83	2.60	2.50	2.68	2.75	2.54	2.66	2.65
	프리랜서 및 기타	91	3.04	3.01	3.22	3.11	3.03	3.18	3.16
업종	서빙·주방	607	2.93	2.88	2.91	3.15	2.73	3.00	3.03
	매장 관리	88	3.10	2.96	3.22	3.25	3.04	3.18	3.15
	디지털 플랫폼 노동	100	3.13	3.06	3.21	3.21	3.14	3.21	3.25
	기타	157	3.15	3.16	3.16	3.24	3.06	3.24	3.21

주: 1) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.
2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

3. 디지털 플랫폼 노동 경험

최근 들어 플랫폼 노동, 기 워커 등 전통적인 근로 형태에서 벗어난 새로운 형태의 근로가 확산됨에 따라 청소년들도 다양한 형태의 노동시장에 참여하고 있음에도 불구하고, 그간 이러한 실태를 살펴볼 수 있는 자료는 거의 찾아보기 어려웠다. 이에 본 연구는 청소년 근로 실태를 파악하는 데 있어, 디지털 플랫폼 노동 경험을 살펴보는 데 특별한 관심을 기울이고, 관련 내용을 조사항목에 포함하였다. 그 결과가 차례로 제시되어 있다.

1) 디지털 플랫폼 노동 경험

먼저, [그림 V-6]에는 디지털 플랫폼 노동 참여 경험에 대한 기본 실태가 제시되어 있다. 조사에 참여한 전체 응답자 가운데, 지금까지 디지털 플랫폼 노동 경험이 있는 청소년 비율은 3.7%로 파악되었다. 이 결과를 생애 근로 경험이 있는 청소년을 기준으로 다시 산출해보면, 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해본 적이 있는 청소년 중에서 디지털 플랫폼 노동 경험이 있는 청소년 비중은 26.6%를 차지하는 것으로 나타났다.

일하는 청소년 약 4명 중 1명은 디지털 플랫폼 관련 일을 해본 적이 있음을 의미하는 것으로, 일하는 청소년의 상당수가 디지털 플랫폼 노동을 경험하고 있음을 시사한다.

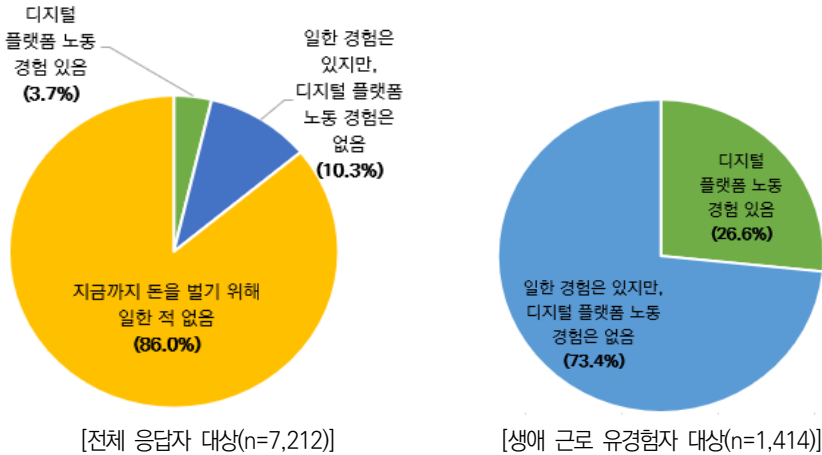


그림 V-6. 디지털 플랫폼 노동 경험

이를 배경변인별로 세분해서 살펴보면, 성별의 경우 지금까지 돈을 벌기 위해 디지털 플랫폼을 통해 일을 해본 적이 있다는 응답 비율은 남자 청소년(30.1%)이 여자 청소년(22.3%)보다 7.8%p 높게 파악되었다. 가장 눈에 띄는 차이는 학교급에서 드러났는데, 중학생의 디지털 플랫폼 노동 경험 유경험률은 42.1%로, 고등학생(20.2%) 보다 2배 이상 높게 나타났다. 이러한 결과는 디지털 플랫폼 노동이 나이 어린 청소년을 중심으로 확산되고 있음을 방증한다.

고교유형별로는 일반계고 학생의 경험률(23.0%)이 직업계고(15.1%)보다 높게 나타난 점이 특징적이다. 앞서 살펴본 생애 근로 경험이나 최근 1년간의 근로 경험은 직업계고 학생이 일반계고 학생보다 2~3배 더 높게 파악된 반면, 디지털 플랫폼 노동 경험은 일반계고 학생이 더 높게 도출된 것이다. 정해진 시간에 얽매이지 않고 시간을 자유롭게 사용하며 원하는 때에 원하는 만큼 돈을 벌 수 있는 디지털 플랫폼 노동이 입시 준비와 학업으로 시간활용이 제한되어 있는 일반계 고등학생들에게 소구력이 있는 것으로 해석할 수 있다.

경제수준별로도 경제수준이 높다고 답한 집단의 유경험률(34.3%)이 중위(21.0%) 및 하위(27.4%) 집단보다 높게 파악되었다. 이 역시 경제수준이 낮을수록 근로 경험률이

높게 나타난 생애 근로 경험 및 최근 1년간의 근로 경험의 양상과는 상반된 결과이다. 여기에서 도출된 결과를 종합해보면, 디지털 플랫폼 노동은 기존에 청소년들이 주로 경험 하던 근로와는 상이한 양상을 보이고 있음을 알 수 있다. 오프라인 중심의 근로와는 달리 나이가 어린 청소년들이 더 쉽게 참여하고, 그동안 노동시장 참여로부터 상대적으로 유리 되어 있던 일반계고 학생들의 참여율이 직업계고보다 높다. 또한, 가정의 경제수준이 낮을 수록 참여율이 높게 나타나는 일반 근로 경험과는 달리, 경제수준이 높은 집단에서 더 높게 나타난 점도 특징적이다.

표 V-34. 디지털 플랫폼 노동 경험 여부(생애 근로 유경험자 대상)

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	경험 있음	경험 없음	χ^2 (df)
전체		1,414	26.6	73.4	-
성별	남성	836	30.1	69.9	7.803** (1)
	여성	578	22.3	77.7	
학교급	중	231	42.1	57.9	52.122*** (1)
	고	1,183	20.2	79.8	
고교 유형	일반계고	366	23.0	77.0	6.640** (1)
	직업계고	817	15.1	84.9	
경제 수준	상	493	34.3	65.7	20.103*** (2)
	중	754	21.0	79.0	
	하	167	27.4	72.6	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 총당)	280	32.0	68.0	3.361 (1)
	비생계형	1,132	25.4	74.6	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
 2) 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

앞서 디지털 플랫폼 노동과 관련한 생애 경험을 살펴보았다면, <표 V-35>에는 보다 최근의 경험을 확인하기 위해 지난 1년간 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 한 적이 있다고 답한 응답자 중에서 ‘디지털 플랫폼 노동’ 관련 일을 한 경험이 있는 응답자 비율을 산출한 결과가 제시되어 있다. 여기에서 디지털 플랫폼 노동은 ‘배달’, ‘크몽, 깃몬, 업워크 등 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일’, ‘유튜브 등 콘텐츠 크리에이터(돈을 벌기 위한 목적으로

하는 경우에 한정함)’ 등을 포함한다. 최근 1년간 일을 한 경험이 있는 청소년 중에서, 가장 주된 일이 위에 제시한 유형의 디지털 플랫폼 노동이었다고 답한 응답자 비율은 14.5%로 파악되었다. 이러한 결과는 지난 1년간 근로 경험이 있는 청소년 7명 중 1명은 주로 디지털 플랫폼 관련 일을 해왔음을 의미한다.

배경변인별로는 학교급, 경제수준 등에서 차이가 관찰되었다. 구체적으로, 지난 1년간 했던 일이 주로 디지털 플랫폼 노동이었다는 응답 비율을 기준으로 살펴보면, 중학생의 응답 비율(28.4%)이 고등학생(10.8%)보다 2.6배 높게 파악되었다. 경제수준의 경우, 상위 집단의 응답 비율(17.6%)이 중위(12.9%) 및 하위(12.7%) 보다 상대적으로 높았다.

표 V-35. 디지털 플랫폼 노동 경험(최근 1년간 근로 유경험자 대상)

(단위: %)

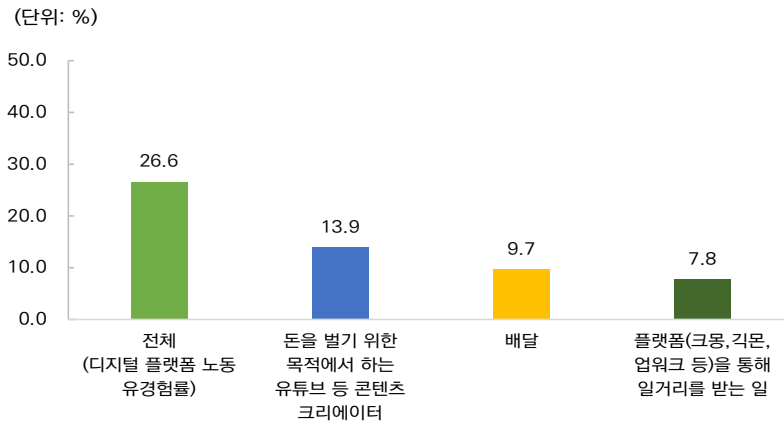
구분		응답자수 (명)	디지털 플랫폼 노동	매장 관리	서빙· 주방	기타	χ^2 (df)
전체		952	14.5	10.3	58.0	17.2	-
성별	남성	548	14.3	10.4	49.2	26.1	42.922*** (3)
	여성	404	14.8	10.2	68.2	6.8	
학교급	중	101	28.4	16.8	21.1	33.7	92.133*** (3)
	고	851	10.8	8.6	67.8	12.8	
고교 유형	일반계고	231	12.8	9.1	65.1	13.0	3.712 (3)
	직업계고	620	7.9	7.8	71.7	12.6	
경제 수준	상	312	17.6	14.5	48.5	19.4	16.571* (6)
	중	523	12.9	8.2	64.2	14.7	
	하	117	12.7	7.1	57.0	23.2	
근로 동기	생계형 (생활비·학비 충당)	190	12.9	15.1	57.6	14.3	3.878 (3)
	비생계형	760	14.9	9.2	58.1	17.8	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
 2) 최근 1년 동안 일을 해본 적이 있다고 답한 응답자에 한하며, 했던 일 중 가장 주된 일을 기준으로 함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

2) 경험한 디지털 플랫폼 노동 유형(중복응답)

[그림 V-7]에는 지금까지 돈을 벌기 위한 목적에서 일을 해본 적이 있다고 답한 응답자 를 대상으로, 어떠한 유형의 디지털 플랫폼 노동을 경험해 보았는지 중복응답으로 조사한

결과가 제시되어 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 전체 유경험률이 26.6%로 파악된 가운데, 돈을 벌기 위한 목적으로 '유튜브 등 콘텐츠 크리에이터'를 해본 적이 있다는 응답 비율이 13.9%로 파악되었고, '배달' 9.7%, '플랫폼(크몽, 깃몬, 업워크 등)을 통해 일거리를 받는 일'을 해본 적 있다는 응답이 7.8% 순으로 파악되었다.



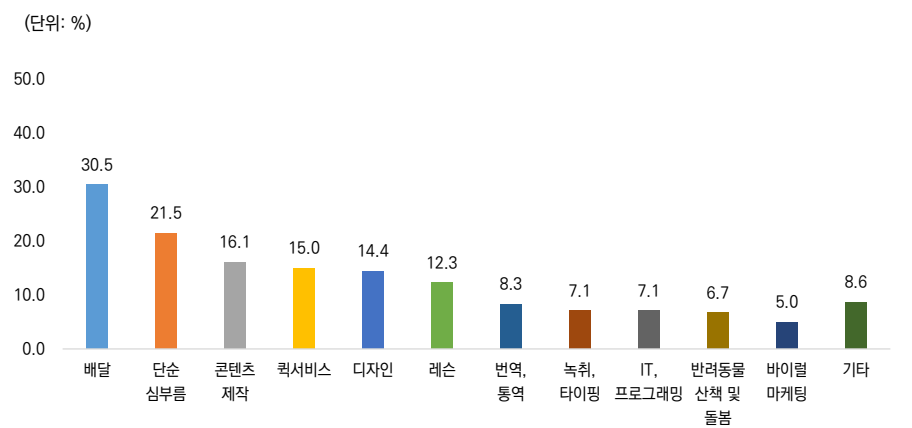
주: 1) 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해본 적이 있다고 답한 응답자를 대상으로 함.
2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수(n=1,414)는 조사에 실제 참여한 인원임.

그림 V-7. 디지털 플랫폼 노동 유형(중복응답)

위에 제시된 디지털 플랫폼 노동의 3가지 유형 가운데, '유튜브 등 콘텐츠 크리에이터'는 일거리 중개 플랫폼을 통해 노동시장에 참여하는 방식이 아니라, 스스로 콘텐츠를 생산하고 이를 게시할 수 있는 플랫폼을 활용해 수익 활동을 한다는 점에서 여타 유형과 다소 차이가 있다. 이에 여기에서는 일거리 중개 플랫폼을 통해 이루어지는 디지털 플랫폼 노동의 유형을 좀 더 구체적으로 알아보기 위해, 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터는 제외하고, △배달, △플랫폼(크몽, 깃몬, 업워크 등)을 통해 일거리를 받는다고 답한 사례를 선별하여, 일거리 중개 플랫폼을 통해 일을 한다면 구체적으로 어떠한 유형의 일을 경험했는지를 조사해 보았다.

경험해 본 유형을 모두 선택할 수 있도록 중복응답 방식으로 조사한 결과, 가장 높은 비율을 차지한 유형은 '배달'(30.5%)이었으며, '단순 심부름'(21.5%), '영상, 사진, 더빙, 음악 등의 콘텐츠 제작'(16.1%), '퀵서비스'(15.0%), '디자인(삽화, 포토샵, 인테리어, 인쇄물, 로고 제작 등)'(14.4%), '레슨(외국어 회화, 예체능 등)'(12.3%), '번역·통역'(8.3%),

‘녹취·타이핑’(7.1%), ‘IT·프로그래밍(웹사이트 및 블로그 제작, 데이터 분석 등)’(7.1%), ‘반려동물 산책 및 돌봄’(6.7%), ‘바이럴 마케팅(카카오톡, 페이스북, 온라인카페 등 SNS를 이용해 특정 상품 홍보)’(5.0%) 순으로 파악되었다. 기타 응답도 8.6%를 차지했다.



주: 1) 지금까지 배달 및 플랫폼(크몽, 직몬, 업워크 등)을 통해 일거리를 받는 일을 해본 적이 있다고 답한 응답자를 대상으로 함(유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 제외).
2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과임.

그림 V-8. 일거리 중개 플랫폼을 통해 경험한 노동의 세부 유형(중복응답)

이를 배경변인별로 비교해보면, ‘배달’이 모든 하위집단에서 가장 많이 경험한 디지털 플랫폼 노동의 유형으로 도출되었고, ‘단순 심부름’도 직업계고를 제외한 여타 하위집단에서 공통적으로 두 번째로 높은 비율을 차지하였다. 1~2순위가 대체로 유사한 양상을 보인 반면, 3순위 응답은 배경변인에 따라 다소 차이를 보였다. 성별의 경우, 남자 청소년은 ‘퀵서비스’(16.8%), 여자 청소년은 ‘콘텐츠 제작’(23.1%)이 3순위 응답으로 도출되었고, 학교급별로는 중학생은 ‘레슨(외국어 회화, 예체능 등)’(18.0%), 고등학생은 ‘디자인(삽화, 포토샵, 인테리어, 인쇄물, 로고 제작 등)’(16.6%)이 3순위 응답으로 파악되었다.

여기에서 도출된 결과는 그간 청소년들이 주로 경험하는 디지털 플랫폼 노동과 관련하여 ‘배달’ 중심으로 논의가 이루어져 왔으나, 실제 현실에서는 그 외에도 무척 다양한 형태의 플랫폼 노동이 이루어지고 있음을 보여준다. 특히 ‘배달’ 업무는 배달에 특화된 플랫폼 및 업체를 통해 일거리가 중개되는 데 비해, ‘단순 심부름’, ‘영상, 사진, 더빙, 음악 등의 콘텐츠 제작’, ‘디자인(삽화, 포토샵, 인테리어, 인쇄물, 로고 제작 등)’ 등은

‘당근마켓’과 같은 중고거래 및 생활정보 어플이나 개인 SNS를 통해 거래가 이루어진다는 점에서 관리 방식이 상이하다. 따라서 향후 디지털 플랫폼 노동과 관련한 대응 방안을 모색할 때, 이처럼 다양한 노동의 유형과 운영 방식이 고려되어야 할 것으로 보인다.

표 V-36. 일거리 중개 플랫폼을 통해 경험한 노동의 세부 유형(중복응답)

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	퀵 서비스	배달	레슨	단순 심부름	반려 동물 산책 및 돌봄	디자인	녹취, 타이핑	IT, 프로 그래밍	번역, 통역	콘텐츠 제작	바이럴 마케팅	기타
전체		172	15.0	30.5	12.3	21.5	6.7	14.4	7.1	7.1	8.3	16.1	5.0	8.6
성별	남성	128	16.8	30.5	15.9	20.8	7.9	12.5	9.5	9.4	8.3	13.5	4.9	10.5
	여성	44	10.1	30.5	2.5	23.7	3.3	19.5	0.5	0.7	8.5	23.1	5.0	3.6
학교급	중	54	14.7	30.6	18.0	22.0	10.9	11.6	9.9	8.1	11.8	17.3	6.0	12.3
	고	118	15.3	30.4	7.9	21.2	3.4	16.6	4.9	6.3	5.6	15.1	4.1	5.8
고교 유형	일반계고	50	15.1	30.9	6.8	24.3	2.7	12.3	3.9	2.3	3.4	16.5	3.3	5.1
	직업계고	68	15.5	29.4	10.9	13.6	5.2	27.0	7.4	16.1	10.9	11.9	6.1	7.4

주: 1) 지금까지 배달 및 플랫폼(크몽, 각몬, 업워크 등)을 통해 일거리를 받는 일을 해본 적이 있다고 답한 응답자를 대상으로 함(유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 제외).
 2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

3) 디지털 플랫폼 노동 지속 의사와 그 이유

청소년을 대상으로 한 디지털 플랫폼 노동의 확산 가능성을 가늠해보고자, 디지털 플랫폼을 통해 일한 경험이 있다고 답한 응답자를 대상으로 앞으로도 계속 플랫폼을 통해 일을 할 의향이 있는지를 조사해보았다. 그 결과, 앞으로도 계속 플랫폼을 통해 일할 의사가 있다고 답한 비율이 60.6%로 과반을 초과하여, 플랫폼을 통한 일을 할 의사가 없다고 답한 비율(39.4%)보다 21.2%p 더 높게 파악되었다. 이러한 결과는 디지털 플랫폼 노동에 이미 참여한 청소년의 상당수가 계속 플랫폼 노동을 지속할 의사가 있음을 밝혔다는 점에서, 청소년 사이에 디지털 플랫폼 노동의 확대 가능성이 상당히 높음을 시사한다. 이와 관련한 성별, 학교급, 고교유형별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

표 V-37. 향후 디지털 플랫폼 노동 지속 여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	있다	없다	χ^2 (df)
전체		172	60.6	39.4	-
성별	남성	128	55.7	44.3	3.740 (1)
	여성	44	74.0	26.0	
학교급	중	54	54.8	45.2	1.510 (1)
	고	118	65.0	35.0	
고교 유형	일반계고	50	66.0	34.0	0.094 (1)
	직업계고	68	62.7	37.3	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 지금까지 배달 및 플랫폼(크몽, 깃문, 업워크 등)을 통해 일거리를 받는 일을 해본 적이 있다고 답한 응답자를 대상으로 함(유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 제외).

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

디지털 플랫폼을 통해 계속해서 일을 하고 싶다고 답한 응답자를 대상으로, 그 이유를 파악해보았다. 먼저, 1순위 응답을 기준으로 조사 결과를 살펴보면, ‘비대면으로 일할 수 있어서’(33.0%)라는 응답이 가장 많았고, ‘안정된 일거리 확보’(19.2%), ‘안전한 작업 환경’(13.1%), ‘본인의 자율성에 의한 업무 수행’(10.6%), ‘높은 소득’(10.5%) 순으로 나타났다. 반면 ‘일하면서 시간을 자유롭게 쓸 수 있어서’라는 응답은 1.8%로 가장 낮은 응답 비율을 보였다.

주요 배경변인에 따른 비교 결과, 학교급 및 고교 유형별 차이는 확인되지 않았고, 성별에 따른 차이가 존재하는 것으로 파악되었다. 구체적으로, 남자 청소년의 경우에는 ‘비대면으로 일할 수 있어서’(37.4%)가 1순위로 가장 많이 선택된 이유였으며, 그 다음으로 ‘안전한 작업 환경’(18.6%)이 2순위로 선택되었다. 여자 청소년은 ‘안정된 일거리 확보’(30.9%)를 가장 많이 1순위로 선택하였고, 그 다음으로 ‘비대면으로 일할 수 있어서’(23.8%)가 2순위로 선택되었다.

표 V-38. 디지털 플랫폼 노동 지속 이유(1순위)

(단위: %)

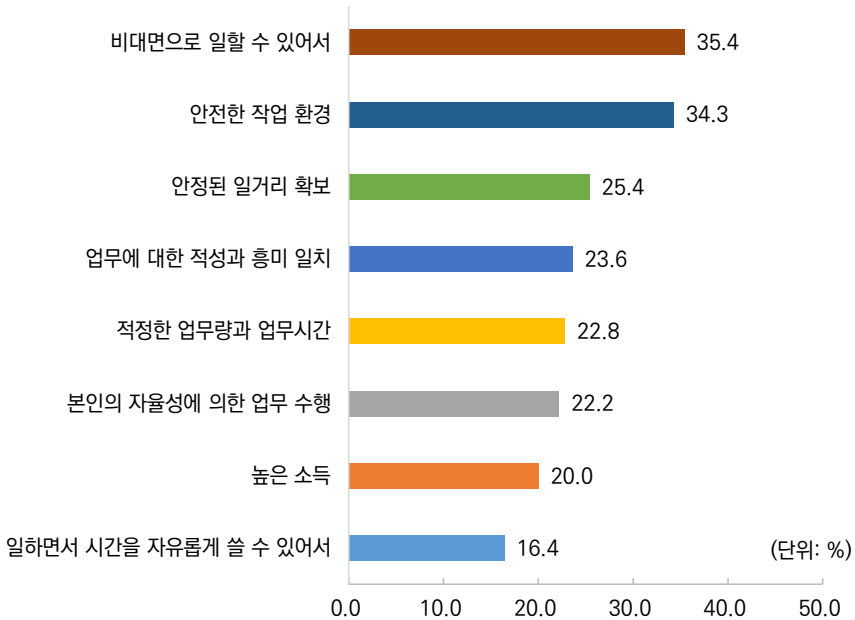
구분		응답자수 (명)	비대면 으로 일할 수 있어서	안정된 일거리 확보	안전한 작업 환경	적정한 업무량과 업무 시간	본인의 자율성에 의한 업무 수행	업무에 대한 적성과 흥미 일치	높은 소득	일하면서 시간을 자유롭게 쓸 수 있어서	기타	χ^2 (df)
전체		105	33.0	19.2	13.1	6.4	10.6	5.3	10.5	1.8	0.0	-
성별	남성	73	37.4	13.6	18.6	8.8	5.6	3.6	12.5	0.0	0.0	21.781** (7)
	여성	32	23.8	30.9	1.8	1.6	21.2	8.8	6.3	5.6	0.0	
학교급	중	30	34.4	25.3	12.9	3.5	6.8	5.9	7.5	3.8	0.0	4.967 (7)
	고	75	32.1	15.2	13.3	8.4	13.2	4.9	12.5	0.5	0.0	
고교 유형	일반계고	32	33.7	15.2	13.2	11.6	8.6	3.4	14.3	0.0	0.0	5.633 (7)
	직업계고	43	27.8	15.3	13.6	0.0	24.8	8.8	7.8	1.9	0.0	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 지금까지 배달 및 플랫폼(크몽, 깃몬, 업워크 등)을 통해 일거리를 받는 일을 해본 적이 있고, 앞으로도 플랫폼을 통해 일을 할 생각이 있다고 답한 응답자를 대상으로 함(유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 제외).

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

디지털 플랫폼을 통해 계속 일을 하고 싶은 이유에 대해 1순위 및 2순위 응답을 모두 합산하여 다시 산출해보면, ‘비대면으로 일할 수 있어서’(35.4%)가 가장 높은 비율을 차지했다. 그 다음으로는 ‘안전한 작업 환경’(34.3%)과 ‘안정된 일거리 확보’(25.4%), ‘업무에 대한 적성과 흥미 일치’(23.6%), ‘적정한 업무량과 업무시간’(22.8%), ‘본인의 자율성에 의한 업무 수행’(22.2%), ‘높은 소득’(20.0%) 순으로 파악되었다. 가장 낮은 비율로 나타난 항목은 ‘일하면서 시간을 자유롭게 쓸 수 있어서’(16.4%)로 조사되었다.



주: 1) 지금까지 배달 및 플랫폼(크몽, 깃몬, 업워크 등)을 통해 일거리를 받는 일을 해본 적이 있고, 앞으로도 플랫폼을 통해 일을 할 생각이 있다고 답한 응답자를 대상으로 함(유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 제외).
 2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수(n=105)는 조사에 실제 참여한 인원임.

그림 V-9. 디지털 플랫폼 노동 지속 이유(1+2순위)

4) 배달노동 경험

앞서 살펴본 바와 같이, ‘배달’은 청소년들이 중개 플랫폼을 통해 경험하는 가장 대표적인 업종에 해당한다. 이에 배달 일을 해본 적이 있다고 답한 응답자를 대상으로, 계약 형태, 배달 시 이용하는 이동 수단, 보험 가입 여부 및 보험료 부담 주체 등 배달 플랫폼 관련 근로 여건을 구체적으로 확인해 보았다.

(1) 배달노동 시 업무 계약 형태

플랫폼을 통한 배달 라이더의 경우, 근로자성 인정 여부가 지속적으로 이슈가 되어 왔다. 근로자성을 판단하는 데는 계약의 형태와 방식이 중요한 기준으로 작용할 수 있는 바, 먼저 배달 일을 할 때 배달업체(배달중개회사, 배달대행사 등)와 어떠한 방식으로 업무에 관한 계약을 체결했는지를 알아보았다.

조사 결과, ‘잘 모르겠다’는 응답이 30.3%로 가장 높게 나타났고, ‘아무런 계약 절차가 없었다’는 응답도 22.3%로 나타났다. 이러한 결과는 배달 일을 경험한 청소년의 절반 이상이 계약 방식을 제대로 알지 못하거나, 공식적인 계약 절차 없이 배달 일을 경험했음을 시사한다. 구체적인 계약 방식을 답한 응답 내용을 살펴보면, 근로계약서를 작성했다는 응답이 22.3%, 위임이나 도급 계약서를 작성한 경우가 13.7%, 앱 프로그램 사용·등록으로 대체했다는 응답은 8.1%, 말로만 맺은 구두계약도 3.3%로 파악되었다.

배경변인별 비교에서는 성별의 경우, 남자 청소년에 비해 여자 청소년이 ‘아무런 계약 절차가 없었다’는 응답이 더 많았고(남자 청소년 18.4%, 여자 청소년 35.0%), 학교급별로는 중학생이 고등학생에 비해 ‘아무런 계약 절차가 없었다’는 응답(중 27.6%, 고 17.0%)과 ‘잘 모르겠다’는 응답(중 35.4%, 고 25.4%)이 더 많았으나, 통계적으로 유의미한 수준은 아니었다.

표 V-39. 배달노동 시 업무 계약 형태

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	아무런 계약 절차가 없었음	근로계약서 작성	위임/도급 계약서 작성	앱 프로그램 사용· 등록으로 대체	구두계약 (말로만 맺음)	잘 모르겠다	χ^2 (df)
전체		108	22.3	22.3	13.7	8.1	3.3	30.3	-
성별	남성	87	18.4	23.7	16.9	6.7	4.3	29.8	6.261 (5)
	여성	21	35.0	17.5	2.8	12.7	0.0	32.0	
학교급	중	41	27.6	18.8	11.5	5.0	1.7	35.4	5.031 (5)
	고	67	17.0	25.7	15.8	11.2	4.9	25.4	
고교 유형	일반계고	32	16.0	25.5	17.4	11.6	5.6	23.8	1.601 (5)
	직업계고	35	20.3	26.4	10.4	9.8	2.6	30.5	

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

2) 지금까지 배달 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(2) 배달 시 이동 수단(중복응답)

배달 일을 할 때 이용한 이동 수단에 대해 중복 응답으로 조사한 결과, 가장 많은 비율을 차지한 것은 ‘도보’(37.9%)였으며, 그 다음으로 ‘자전거/전기자전거’(35.9%), ‘오토바

이'(32.6%), '전동킥보드'(15.6%) 순으로 나타났다. 중학생의 경우 도보(46.8%)의 비율이 오토바이(30.2%)보다 높았으나, 고등학생의 경우 오토바이(34.8%)와 자전거 또는 전기자전거(32.8%)의 이용 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 특히, 직업계고 학생의 경우, 이동 수단으로 오토바이를 이용한다고 응답한 비율이 52.1%로 높게 나타났다.

여기에서 도출된 결과는 과거에는 '배달'이라고 하면 주로 오토바이를 이용한 배달을 떠올렸으나, 최근 들어 배달 수요가 확산되고 관련 플랫폼이 늘어나면서 배달 방식도 다양화되고 있음을 보여준다. 특히 청소년의 배달 노동 수단으로 '도보', '자전거/전기자전거'가 1~2위로 도출된 결과는 배달 노동에서 연령 제한이 제대로 작동하지 않을 가능성이 큼을 시사한다. 오토바이의 경우, 원동기 면허가 필요하고, 원동기 면허는 만 16세 이상 응시 가능하다. 반면, 도보나 자전거는 이러한 진입조건이 작동하지 않기 때문에 좀 더 쉽게 접근할 수 있고, 따라서 나이가 어린 청소년들도 참여할 여지가 있기 때문이다. 실제로 본 연구에서 중학생이 도보(46.8%)와 자전거/전기자전거(39.2%) 비율이 상대적으로 높게 나타난 것도 이 같은 소리로 해석할 수 있다.

표 V-40. 배달 시 이동 수단(중복응답)

		(단위: %)					
구분		응답자수 (명)	오토바이	전동킥보드	자전거/ 전기자전거	도보	기타
전체		108	32.6	15.6	35.9	37.9	5.9
성별	남성	87	36.3	15.0	34.0	40.0	6.4
	여성	21	20.3	17.8	42.4	30.7	4.3
학교급	중	41	30.2	22.2	39.2	46.8	4.4
	고	67	34.8	9.3	32.8	29.2	7.4
고교 유형	일반계고	32	29.6	9.9	38.9	26.5	9.6
	직업계고	35	52.1	7.5	12.3	38.4	0.0

주: 1) 지금까지 배달 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
 2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(3) 배달노동 시 보험 가입 여부

2023년 「산재보험법」이 개정되어 산재보험의 가입 요건으로 전속성 요건이 폐지됨에 따라, 배달 라이더 등 특수형태근로종사자도 산재보험의 적용을 받게 되었다. 이에 산재보험을 비롯한 보험 가입 여부 실태를 파악해 보았다.

조사 결과, 배달 일을 경험해 본 적이 있다고 답한 응답자 중에서, 배달 중 발생할 수 있는 사고를 대비한 보험에 가입한 비율은 52.9%로 절반 수준에 머물렀다. 구체적으로, ‘산재보험과 민간보험 둘 다 가입’한 경우는 20.7%, ‘산재보험만 가입’한 경우는 17.2%, ‘민간보험만 가입’한 경우는 15.0% 순으로 나타났다. 전체적으로 볼 때, 관련 법률이 개정되었지만 산재보험에 가입한 사례가 37.9%(산재보험·민간보험 동시 가입 20.7%, 산재보험 17.2%)에 그쳐, 여전히 제도 개선의 사각지대에 있는 청소년 배달 라이더의 비중이 큼을 알 수 있었다. 반면, ‘아무것도 가입되어 있지 않다’(14.6%)와 ‘가입되어 있는지 아닌지 모르겠다’(32.6%)는 응답이 47.2%에 달해, 응답자 중 절반 정도의 청소년 이 보험 미가입 상태이거나 보험 가입 여부가 불분명한 상태에서 배달 일을 해왔음을 보여주었다.

배경변인별로 비교에서는 산재보험 가입 비율을 기준으로 살펴보면, 여자 청소년의 가입 비율(29.8%)이 남자 청소년(40.2%) 보다 낮았고, 중학생의 가입 비율(30.0%)이 고등 학생(45.6%) 보다 낮았다. 특히 중학생은 ‘가입 여부를 모르겠다’는 응답 비율이 상대적으로 높아, 보험 가입에 대한 인지 수준이 높지 않은 것으로 파악되었다. 배경변인별 비교의 경우 응답자 수가 제한되어 있어 통계적 유의성이 검증되지는 않았지만, 나이가 어릴수록 보험 가입에서 배제되어 있을 가능성이 도출되었으므로, 이러한 경향성을 눈여겨 볼 필요가 있다.

표 V-41. 배달노동 시 보험가입 여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	산재보험+ 민간보험	민간보험	산재보험	가입되어 있지 않다	가입 여부를 모르겠다	χ^2 (df)
전체		108	20.7	15.0	17.2	14.6	32.6	-
성별	남성	87	21.1	12.1	19.1	15.3	32.3	3.630 (4)
	여성	21	19.1	24.7	10.7	12.1	33.4	
학교급	중	41	19.4	18.6	10.6	14.2	37.2	4.143 (4)
	고	67	21.9	11.4	23.7	15.0	28.1	
고교	일반계고	32	26.4	10.1	21.3	15.7	26.5	2.723 (4)
유형	직업계고	35	6.9	15.9	31.4	12.6	33.2	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 지금까지 배달 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(4) 민간보험 가입 시, 보험료 부담 주체

앞서 보험 가입 여부에 대한 문항에서 민간보험에 가입했다고 답한 응답자를 대상으로, 민간보험에 가입했다면 그 보험료는 누가 부담했는지를 알아보았다. 그 결과, 보험료 부담 주체로 ‘배달업체가 전액 부담’했다는 응답이 40.2%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘본인(조사 대상 청소년)이 전액 부담’ 20.1%, ‘가족, 친척, 지인 및 본인 공동부담’ 15.9%, ‘배달업체 및 본인 공동부담’ 14.7% 순으로 파악되었다.

표 V-42. 민간보험 비용 부담 주체

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	배달업체 전액부담	배달업체 및 본인 공동부담	본인 전액부담	가족, 친척, 지인 전액부담	가족, 친척, 지인 및 본인 공동 부담	기타	χ^2 (df)
전체		36	40.2	14.7	20.1	9.2	15.9	0.0	-
성별	남성	29	47.5	12.5	20.0	3.5	16.5	0.0	4.152 (4)
	여성	7	21.6	20.3	20.4	23.4	14.3	0.0	
학교급	중	15	39.6	0.0	31.1	12.6	16.7	0.0	9.018 (4)
	고	21	40.7	31.1	7.9	5.3	15.0	0.0	
고교 유형	일반계고	12	41.3	32.3	5.3	6.3	14.9	0.0	2.157 (4)
	직업계고	9	38.0	24.6	21.9	0.0	15.6	0.0	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 배달 일을 하면서 발생 가능한 사고에 대비한 민간보험에 가입되어 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(5) 민간보험 미가입 이유

앞서 보험 가입 여부에 대한 문항에서 ‘민간보험에 가입’하지 않은 것으로 분류된 응답자를 대상으로, 민간보험에 가입하지 않았다면 그 이유가 무엇인지를 확인해 보았다. 조사 결과, ‘굳이 필요성을 느끼지 못해서’라는 응답이 37.3%로 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘산재보험으로 해결 가능하다고 생각해서’라는 응답이 34.6%로 뒤를 이었다. ‘보험료가 너무 비싸서’라는 응답은 24.2%로 파악되었다. 여기에서 도출된 결과는 배달 일을 하는 청소년들은 민간보험의 필요성이나 효과에 대한 인식이 낮은 편임을 시사한다. 다만, 해당 문항은 응답자 수가 제한되어 있어 결과 해석 시 유의할 필요가 있다.

표 V-43. 민간보험 미가입 이유

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	보험료가 너무 비싸서	산재보험으로 해결된다고 생각해서	굳이 필요성을 느끼지 못해서	기타	χ^2 (df)
전체		39	24.2	34.6	37.3	4.0	-
성별	남성	31	28.1	39.8	27.3	4.7	7.593 (3)
	여성	8	4.8	8.1	87.1	0.0	
학교급	중	12	36.0	19.2	34.5	10.3	4.111 (3)
	고	27	16.8	44.2	39.0	0.0	
고교 유형	일반계고	12	14.8	45.2	40.0	0.0	0.090 (2)
	직업계고	15	22.6	41.1	36.2	0.0	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 배달 일을 하면서 발생 가능한 사고에 대비한 민간보험에 가입되어 있지 않다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

4. 근로권의 보호

이 절에서는 청소년의 근로권의 보호와 관련한 사항을 점검해보았다. 근로권의 보호를 위해서는 청소년 스스로 관련 정책 및 제도에 대해 알고 있는 것이 도움이 될 수 있다. 또한 노동인권교육을 통해 근로권의 관련 인식을 제고하는 것도 유용한 방안이 될 수 있다. 이에 여기에서는 △청소년의 근로권의 보호 정책에 대한 인지 수준, 그리고 △노동인권교육 경험의 두 가지 항목을 중심으로 관련 내용을 살펴보았다.

1) 청소년 근로권의 보호 정책에 대한 인지 수준

먼저, 청소년들이 일을 할 때 알고 있어야 할 근로권의 보호 정책 및 제도에 대한 인지 수준을 파악해 보았다. <표 V-44>에는 제시된 14개의 항목을 대상으로 각각 ‘안다’, ‘모른다’로 조사한 결과, ‘안다’고 답한 응답 비율이 높은 항목 순으로 결과가 정리되어 있다. ‘청소년을 위협한 일이나 유해업종에 고용할 경우, 고용주는 법에 따라 처벌을 받는다’는 항목에 대한 인지율이 87.8%로 가장 높았고, ‘일을 하다 다치면 산재보험으로 치료와 보상을 받을 수 있다’는 항목이 81.5%로 그 뒤를 이었다. 최저임금에 대한 인지율도 75.6%로 비교적 높은 편이었다.

그 외 나머지 항목에 대한 인지율은 70% 미만으로 나타났는데, 특히 ‘고용주의 근로계약서 작성·교부 의무’에 대한 인지율도 64.4% 수준에 그쳤고, 청소년이 일을 하다 부당한 처우를 당했을 때 도와주는 ‘모바일 문자상담’에 대한 인지율은 60.8%, ‘신고 전화’에 대한 인지율은 54.3%에 머물러, 권리 침해 시 구제 경로에 대한 인지 수준도 그다지 높지 못한 것으로 파악되었다.

한편, 초과수당, 유급주휴일, 간이대지급금 제도에 대한 인지율은 50%를 밑도는 것으로 파악되었다. ‘근로자가 5명 이상인 사업장에서는 휴일근무, 초과근무 또는 야간근무를 할 경우, 원래 받기로 한 시급의 50% 이상을 더 받을 수 있다’는 데는 49.4%가 안다고 답하였고, ‘1주일 15시간 이상 일을 하고 1주일을 개근한 경우, 하루의 유급주휴일을 받을 수 있다’는 데는 47.7%만 안다고 답하였다. 특히 ‘고용주가 임금을 지급하지 않을 때, 일정 요건을 충족한 경우 국가가 먼저 신속하게 지급해주는 제도가 있다’는 데는 안다는 응답이 35.4%에 불과하였다. 간이대지급금 제도는 임금체불이 발생했을 때 청소년들이 직접 도움을 받을 수 있는 제도임에도 불구하고, 인지율이 무척 낮은 수준에 머물러 있음을 알 수 있다.

표 V-44. 근로권익 보호 정책에 대한 인지 수준(항목별)

구분	응답자수 (명)	(단위: %)	
		안다	모른다
• [유해업종 고용 금지] 청소년을 위한 일이나 유해업종에 고용할 경우, 고용주는 법에 따라 처벌을 받는다	7,212	87.8	12.2
• [산재보험] 일을 하다 다치면 산재보험으로 치료와 보상을 받을 수 있다	7,212	81.5	18.5
• [최저임금] 2024년 정부에서 정한 최저임금은 ‘시간당 9,860원’이다	7,212	75.6	24.4
• [초과근무] 고용주가 청소년 근로자에게 하루 7시간, 1주일에 35시간을 초과하여 일을 시킬 경우, 청소년 근로자와 합의하여야 한다	7,212	67.0	33.0
• [휴식권] 4시간 일할 경우 30분 이상의 쉬는 시간을 가질 권리가 있다	7,212	66.9	33.1
• [근로계약서] 일을 시작하기 전에 고용주는 임금, 근로시간, 휴일, 업무내용 등에 관한 내용을 담은 근로계약서를 2장 만들어서 청소년에게 한 장(전자문서 포함)을 주어야 한다	7,212	64.4	35.6
• [권리구제: 모바일상담] 일을 하다 부당한 처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 청소년 모바일 문자상담이 있다	7,212	60.8	39.2
• [근로감독 청원] 일을 하는 사업장에서 임금체불 등 법 위반행위를 당했을 때 정부(고용노동부)에 직접 근로감독을 요청할 수 있다	7,212	54.8	45.2

구분	응답자수 (명)	안다	모른다
• [퇴직 후 임금지급] 고용주는 일을 그만둔 지 14일 이내에 밀린 임금을 지급해 주어야 한다	7,212	54.7	45.3
• [권리구제: 부당처우 신고전화] 일을 하다 부당한 처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 신고전화가 있다	7,212	54.3	45.7
• [임금체불 소멸시효] 일을 하고 받지 못한 돈은 3년 안에 신고해서 받을 수 있다	7,212	53.5	46.5
• [초과수당] 근로자가 5명 이상인 사업장에서는 휴일근무, 초과근무 또는 야간근무를 할 경우, 원래 받기로 한 시급의 50% 이상을 더 받을 수 있다	7,212	49.4	50.6
• [유급주휴일] 1주일 15시간 이상 일을 하고, 1주일 개근한 경우 하루의 유급주휴일을 받을 수 있다	7,212	47.7	52.3
• [간이대지급금] 고용주가 임금을 지급하지 않을 때, 일정 요건을 충족한 경우 국가가 먼저 신속하게 지급해주는 제도가 있다	7,212	35.4	64.6

주: 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

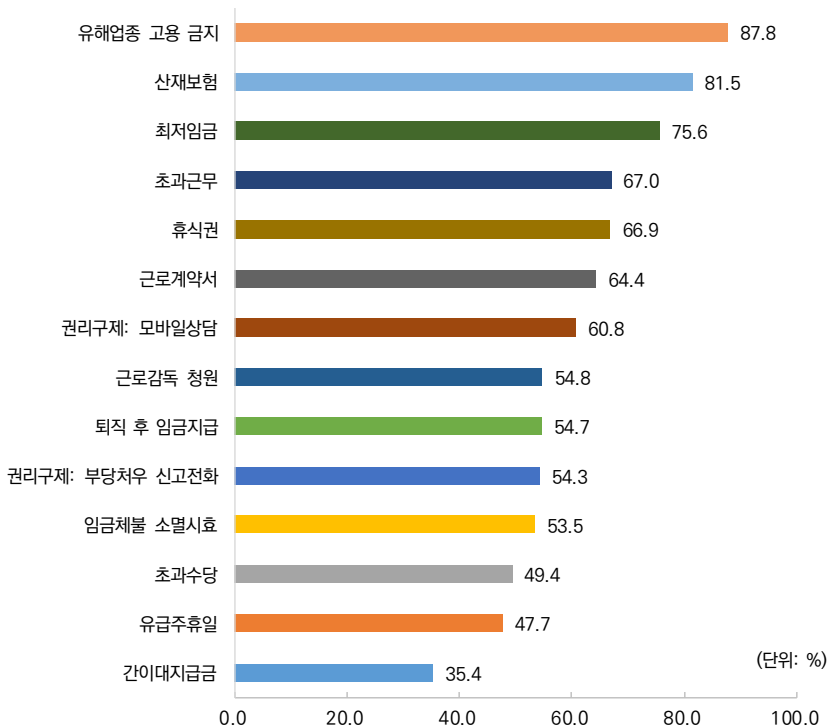


그림 V-10. 근로권익 보호 정책에 대한 인지도

배경변인에 따라 근로권의 보호 정책에 대한 인지 수준에 차이가 있는지 알아보고자, 14개 항목을 토대로 합산 점수를 산출하여 비교한 결과가 <표 V-45>와 [그림 V-11]에 제시되어 있다. 14개 항목에 대해 각각 ‘안다=1’, ‘모른다=0’의 값을 부여하여 이를 합산하였으며, 따라서 점수 범위는 0점~14점이고, 점수가 높을수록 더 많은 항목을 인지하고 있는 것으로 해석할 수 있다. 분석 결과, 전체 평균 점수는 8.54점으로, 청소년들은 제시된 14개 항목 가운데 평균 8~9개 항목을 인지하고 있는 것으로 나타났다.

학교급별로 비교해 보면, 고등학생의 인지 수준 평균은 9.56점으로 중학생(7.55점) 보다 통계적으로 유의미하게 높았다. 반면, 성별 및 고교유형별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다. 노동인권교육 경험에 따른 차이를 살펴보면, 노동인권교육 경험이 있는 청소년의 인지 수준은 9.69점으로 나타나, 교육 경험이 없는 청소년(7.20점)에 비해 통계적으로 유의미하게 높았다. 이는 청소년을 대상으로 한 노동인권교육이 근로권의 보호와 관련한 지식을 넓히는 데 도움이 됨을 실증적으로 뒷받침한다.

표 V-45. 근로권의 보호 정책에 대한 인지 수준(총점)

(단위: 점)

구분		응답자수 (명)	평균	표준편차	t/F (df)
전체		7,212	8.54	3.93	-
성별	남성	4,082	8.56	4.11	0.341 (7,205)
	여성	3,130	8.52	3.74	
학교급	중	2,902	7.55	3.99	-22.498*** (7,177)
	고	4,310	9.56	3.59	
고교 유형	일반계고	2,229	9.53	3.53	-1.073 (901)
	직업계고	2,081	9.71	3.85	
노동인권교육 경험	있음	4,182	9.69	3.60	28.126*** (6,844)
	없음	3,030	7.20	3.88	

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

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(단위: 점)

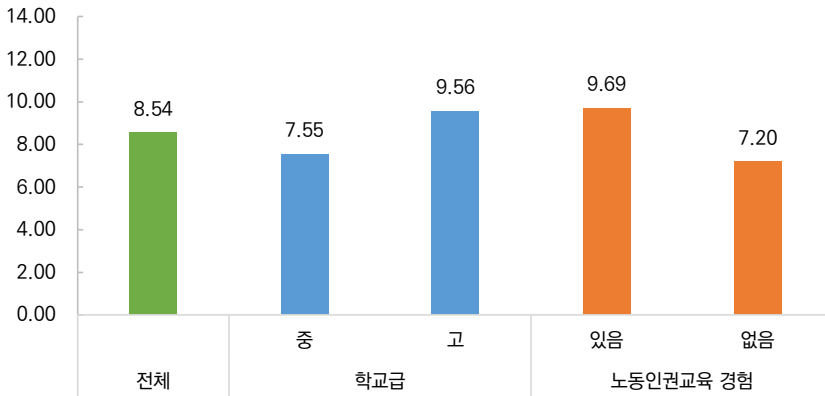


그림 V-11. 근로권의 보호 정책에 대한 인지 수준(학교급 및 노동인권교육 경험별)

2) 노동인권교육 경험

(1) 노동인권교육을 받은 경험 여부

노동인권교육 경험과 관련하여, 먼저 지금까지 노동인권에 관한 교육을 받은 적이 있는지 여부를 알아보았다. 조사 결과, 노동인권교육을 받은 적이 있다는 응답이 54.0%로 파악되어, 절반 가량이 관련 경험이 있는 것으로 파악되었다. 학교급별로 살펴보면, 고등학생의 67.4%, 중학생의 41.0%가 교육을 받은 적이 있다고 응답하였다. 고교유형별로는 직업계고 학생의 72.8%, 일반계고 학생의 66.2%가 교육을 받은 것으로 나타나, 직업계고 학생의 노동인권교육 경험 비율이 일반계고에 비해 높은 것으로 조사되었다.

한편, 노동인권교육 조례 제정 여부가 노동인권교육 활성화에 도움이 되는지 확인해보고자, 노동인권교육 조례 제정 여부에 따라 청소년의 노동인권교육 경험 여부에 차이가 있는지도 검토해보았다. 조례 제정 여부는 시·도교육청 수준에서 관련 조례가 제정되어 있는지 여부를 기준으로 분류하였다. 분석 결과, 조례가 제정된 시·도에 속한 응답자의 경험률은 55.1%로 나타나, 조례 미제정 시·도 소속 응답자의 경험률(48.7%) 보다 6.4%p 높게 파악되었고, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 상술한 결과는 관련 조례를 제정하는 것이 해당 지역의 노동인권교육 확대에 일정 부분 도움이 됨을 방증하는 것으로 해석할 수 있다.

표 V-46. 노동인권교육 경험 여부

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	있음	없음	χ^2 (df)
전체		7,212	54.0	46.0	-
성별	남성	4,082	54.1	45.9	0.074 (1)
	여성	3,130	53.8	46.2	
학교급	중	2,902	41.0	59.0	505.250*** (1)
	고	4,310	67.4	32.6	
고교 유형	일반계고	2,229	66.2	33.8	10.345** (1)
	직업계고	2,081	72.8	27.2	
노동인권교육 조례 제정 여부 ⁵³⁾	조례 없음	1,366	48.7	51.3	17.404*** (1)
	조례 있음	5,846	55.1	44.9	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(2) 노동인권교육을 받은 경로(중복응답)

노동인권교육을 어떠한 경로를 통해 받았는지를 중복응답으로 조사한 결과, 조사 대상 청소년 10명 중 약 6명은 '학교 정규 교과시간'(61.7%)에 교육받은 것으로 조사되었다. 다음으로 '학교 창의적 체험활동 시간'을 통해 교육을 받았다는 응답이 45.9%, '학교 외 기관 및 시설 프로그램 시간'을 통해 교육을 받았다는 응답은 22.2%로 나타났다. 눈에 띄는 결과는 '학교 외 기관 및 시설 프로그램 시간'에 노동인권교육을 받았다는 응답 비율도 20%를 초과하는 수준으로 도출되었다는 점이다. 여기에는 청소년근로보호센터, 청소년근로권익센터, 청소년노동인권센터, 노동권익센터를 비롯해 노동인권교육을 전문으로 실시하는 한국고용노동교육원 등에서 제공하는 교육 등이 포함될 것으로 보인다.

배경변인별로 살펴보면, 학교급의 경우, 중학생은 '학교 외 기관 및 시설 프로그램 시간'에 노동인권교육을 받았다는 응답 비율이 상대적으로 높았고, 고등학생은 '학교 창의적 체험 활동 시간'에 교육을 받았다는 응답 비율이 높게 파악되었다. 고교 유형별로는 직업계

53) 노동인권교육 조례 제정 여부는 각 시도 교육청 수준에서 노동인권교육 관련 별도 조례가 제정되어 있는지 여부를 의미한다. 별도 조례가 제정되어 있는 곳으로 분류된 시·도는 서울, 부산, 인천, 대전, 광주, 울산, 세종, 경기, 강원, 충북, 전남, 경남, 제주 등 13개 지역이며, 조례가 제정되어 있지 않은 곳으로 분류된 시·도는 대구, 충남, 전북, 경북 등 4개 지역이다(법제처 국가법령정보센터 2024.10.2. 검색 기준). 이 보고서에서 이하 같다.

고 학생들의 경우, ‘학교 외 기관 및 시설 프로그램 시간’에 받았다는 응답 비율이 일반계고에 비해 11.6%p 더 높게 나타났다.

표 V-47. 노동인권교육을 받은 경로(중복응답)

		(단위: %)				
구분		응답자수 (명)	학교 정규 교과시간	학교 창의적 체험활동 시간	학교 외 기관 및 시설 프로그램 시간	기타
전체		4,182	61.7	45.9	22.2	1.4
성별	남성	2,398	63.5	44.1	22.3	1.5
	여성	1,784	59.7	47.9	22.0	1.3
학교급	중	1,179	65.6	34.9	31.3	2.1
	고	3,003	59.2	52.9	16.4	1.0
고교 유형	일반계고	1,471	58.7	54.7	14.1	0.8
	직업계고	1,532	61.1	45.4	25.7	1.7
노동인권교육 조례 제정 여부	조례 없음	751	66.7	41.7	22.4	1.4
	조례 있음	3,431	60.7	46.7	22.1	1.4

주: 1) 노동인권교육을 받은 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
 2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(3) 노동인권교육 방식(중복응답)

그 동안 경험했던 노동인권교육이 어떤 방식으로 이루어졌는지 알아본 결과, ‘수업시간에 하는 소규모 대면강의’로 이루어졌다는 응답이 64.4%로 가장 많았다. 다음으로 ‘제작되어 있는 콘텐츠를 시청하는 온라인 교육’이라는 응답이 45.0%로 그 뒤를 이었고, ‘강사가 실시간으로 진행하는 온라인 교육’(22.1%), ‘강당 등에 모두 모여서 하는 대규모 대면 강의’(19.8%) 순으로 파악되었다. 이러한 결과는 청소년들이 경험하는 노동인권교육은 주로 수업시간에 진행되는 소규모 대면 강의 및 사전에 제작된 콘텐츠를 시청하는 온라인 교육 방식으로 이루어지고 있음을 보여준다.

표 V-48. 노동인권교육 방식(중복응답)

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	강당 등에 모여서 하는 대규모 대면강의	수업시간에 하는 소규모 대면강의	강사가 실시간으로 진행하는 온라인 교육	제작되어 있는 콘텐츠를 시청하는 온라인 교육	또래친구 및 동아리를 통한 교육	기타
전체		4,182	19.8	64.4	22.1	45.0	5.0	0.9
성별	남성	2,398	22.5	63.1	23.6	42.7	6.6	0.7
	여성	1,784	16.9	65.8	20.5	47.5	3.4	1.1
학교급	중	1,179	19.7	67.0	20.9	40.7	8.0	1.2
	고	3,003	19.9	62.7	22.9	47.7	3.1	0.7
고교 유형	일반계고	1,471	18.3	63.1	22.7	49.0	2.9	0.6
	직업계고	1,532	26.6	61.0	23.3	42.7	4.1	0.9
노동인권교육 조례 제정 여부	조례 없음	751	24.9	71.2	14.5	35.9	4.6	1.0
	조례 있음	3,431	18.8	63.1	23.5	46.8	5.1	0.9

주: 1) 노동인권교육을 받은 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

(4) 노동인권교육에 대한 효과

① 노동의 의미와 가치 이해

여기에서는 노동인권교육에 참여한 청소년들이 체감하는 주관적 교육효과를 점검해보았다. 먼저, 노동인권교육을 받은 후, ‘노동의 의미와 가치를 잘 알게 되었다’는 문항에 대해서는 전체 응답자의 91.8%가 긍정응답(매우 그렇다 24.8%+그렇다 67.0%)을 나타냈다. 성별의 경우, 여자 청소년의 긍정응답 비율(92.3%)이 남자 청소년(91.4%)보다 높았고, 학급별로는 중학생의 긍정응답 비율(92.0%)이 고등학생(91.7%)보다 미세하지만 조금 더 높게 조사되었다.

표 V-49. 노동의 의미와 가치를 잘 알게 되었다

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	부정			긍정			χ^2 (df)
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다		
전체		4,182	1.5	6.7	8.2	91.8	67.0	24.8	-
성별	남성	2,398	1.7	7.0	8.6	91.4	62.9	28.4	34.408*** (3)
	여성	1,784	1.3	6.4	7.7	92.3	71.4	20.8	
학교급	중	1,179	1.5	6.5	8.0	92.0	64.4	27.6	10.715* (3)
	고	3,003	1.5	6.8	8.3	91.7	68.7	23.0	
고교 유형	일반계고	1,471	1.5	7.4	8.9	91.1	68.4	22.7	4.308 (3)
	직업계고	1,532	1.4	4.6	6.1	93.9	70.0	23.9	

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

2) 노동인권교육을 받은 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

② 노동조건 이해

근로기준법(최저임금, 휴일수당) 등 노동조건에 대해 잘 알게 되었는지 조사한 결과, 전체 응답자의 91.6%(매우 그렇다 27.3%+그렇다 64.3%)가 긍정응답 한 것으로 조사되었다. 성별의 경우, 여자 청소년의 긍정응답 비율(91.7%)이 남자 청소년(91.5%)보다 조금 높게 나타났다. 학교급별 결과는 노동인권교육 후, 고등학생의 노동조건에 대한 이해도(긍정응답 비율 93.0%)가 중학생(긍정응답 비율 89.4%)보다 높은 것으로 나타났다.

표 V-50. 근로기준법(최저임금, 휴일수당) 등 노동조건에 대해 잘 알게 되었다

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	부정			긍정			χ^2 (df)
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다		
전체		4,182	1.5	6.9	8.4	91.6	64.3	27.3	-
성별	남성	2,398	1.8	6.6	8.5	91.5	61.4	30.1	20.715*** (3)
	여성	1,784	1.1	7.2	8.3	91.7	67.3	24.4	
학교급	중	1,179	2.3	8.4	10.6	89.4	61.4	28.0	21.623*** (3)
	고	3,003	1.0	6.0	7.0	93.0	66.1	26.9	

구분		응답자수 (명)	부정			긍정			χ^2 (df)
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다		
고교 유형	일반계고	1,471	0.8	6.1	6.9	93.1	66.2	26.9	3.032 (3)
	직업계고	1,532	1.6	5.5	7.2	92.8	66.0	26.9	

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

2) 노동인권교육을 받은 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

③ 노동에 대한 권리의식 제고

노동인권교육을 받은 후 '노동에 대한 권리의식(자신의 권리를 지키겠다는 의지)이 높아졌다'에 동의하는 긍정응답 비율은 92.3%(매우 그렇다 28.9%+그렇다 63.4%)로 나타났다. 성별의 경우, 여자 청소년의 긍정응답 비율(93.2%)이 남자 청소년(91.5%)보다 높게 나타났다.

표 V-51. 노동에 대한 권리의식이 높아졌다

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	부정			긍정			χ^2 (df)
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다		
전체		4,182	1.4	6.3	7.7	92.3	63.4	28.9	-
성별	남성	2,398	1.6	6.9	8.5	91.5	59.4	32.1	29.255*** (3)
	여성	1,784	1.3	5.6	6.8	93.2	67.7	25.5	
학교급	중	1,179	1.6	6.8	8.4	91.6	61.9	29.7	2.746 (3)
	고	3,003	1.3	5.9	7.3	92.7	64.3	28.4	
고교 유형	일반계고	1,471	1.3	6.0	7.4	92.6	64.1	28.5	0.219 (3)
	직업계고	1,532	1.3	5.6	6.9	93.1	65.0	28.1	

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

2) 노동인권교육을 받은 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

④ 노동인권 침해 시 대처 방법 인지

노동인권교육을 통해 ‘나의 노동인권이 부당하게 침해당할 때 어떻게 대처하는지 알게 되었다’는 문항의 경우, 응답자의 92.5%가 긍정응답(매우 그렇다 28.1%+그렇다 64.4%)을 나타낸 것으로 조사되었다. 배경변인별 비교에서는 성별과 학교급별 차이가 유의미한 것으로 나타났는데, 성별 비교에서는 여자 청소년의 긍정응답 비율(93.2%)이 남자 청소년(91.9%)보다 높았고, 학교급별로는 고등학생의 긍정응답 비율(93.3%)이 중학생(91.2%)보다 조금 더 높게 파악되었다.

표 V-52. 나의 노동인권이 부당하게 침해당할 때 어떻게 해야 하는지 알게 되었다

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	부정			긍정			χ^2 (df)
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다		
전체		4,182	1.4	6.1	7.5	92.5	64.4	28.1	-
성별	남성	2,398	1.7	6.5	8.1	91.9	59.9	32.0	37.988*** (3)
	여성	1,784	1.1	5.7	6.8	93.2	69.2	24.0	
학교급	중	1,179	1.8	7.0	8.8	91.2	61.6	29.7	10.905* (3)
	고	3,003	1.1	5.6	6.7	93.3	66.1	27.2	
고교 유형	일반계고	1,471	1.0	5.7	6.7	93.3	66.4	26.9	1.257 (3)
	직업계고	1,532	1.5	5.1	6.5	93.5	65.1	28.4	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 노동인권교육을 받은 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

⑤ 타인의 노동인권에 대한 존중

노동인권교육을 통해 ‘다른 사람의 노동인권을 침해하지 않으려면 어떻게 해야 하는지 알게 되었다’는 문항에 전체 응답자의 91.0%가 긍정응답(매우 그렇다 27.2%+그렇다 63.8%)을 나타낸 것으로 조사되었다. 성별의 경우, 여자 청소년의 긍정응답 비율(92.1%)이 남자 청소년(89.9%)보다 높게 나타났다. 학교급과 고교유형별 차이는 통계적으로 유의미하지 않았다.

표 V-53. 다른 사람의 노동인권 침해를 참견하지 않으려면 어떻게 해야 하는지 알게 되었다

(단위: %)

구분	응답자수 (명)	부정			긍정			χ^2 (df)
		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다		
전체	4,182	1.4	7.6	9.0	91.0	63.8	27.2	-
성별	남성	2,398	1.9	8.2	10.1	89.9	59.5	36.353*** (3)
	여성	1,784	0.9	7.0	7.9	92.1	68.4	
학교급	중	1,179	1.8	7.7	9.5	90.5	61.5	7.458 (3)
	고	3,003	1.2	7.6	8.8	91.2	65.3	
고교 유형	일반계고	1,471	1.1	7.9	9.0	91.0	65.3	1.339 (3)
	직업계고	1,532	1.3	6.4	7.8	92.2	65.3	

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

2) 노동인권교육을 받은 적이 있다고 답한 응답자에 한함.

3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

3) 효과적인 노동인권교육 방법

앞으로 청소년을 위한 노동인권교육을 받는다면 어떤 교육방법이 가장 효과적이라고 생각하는지 알아본 결과에서는 ‘실습’이라는 응답이 39.2%로 가장 높게 파악되었다. 근로 계약서 작성, 부당처우 경험 시 구제 절차 등을 직접 실습해보는 방식에 대한 선호도가 높은 것으로 볼 수 있다. 그 다음으로는 강의(31.2%), 협동학습(14.7%), 토론(14.0%) 순으로 파악되었다.

배경변인별 비교에서는 성별, 학교급, 고교유형별 차이가 감지되었다. 성별의 경우, 남자 청소년은 강의식 방법에 대한 선호도(34.1%)가 여자 청소년(28.2%)보다 높게 나타났다, 여자 청소년은 상대적으로 실습 방법에 대한 선호도(43.2%)가 남자 청소년(35.4%)보다 높았다. 학교급의 경우, 중학생은 고등학생에 비해 협동학습, 토론에 대한 선호 비율이 상대적으로 높았고, 고등학생은 실습에 대한 선호도가 중학생보다 높았다. 고교 유형의 경우, 직업계고 학생은 강의 방식에 대한 선호도가 비교적 높았고, 일반계고 학생은 실습 방법에 대한 선호도가 높은 편이었다.

표 V-54. 효과적인 노동인권교육 교육방법

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	강의	토론	실습	협동학습	기타	χ^2 (df)
전체		7,179	31.2	14.0	39.2	14.7	0.8	-
성별	남성	4,058	34.1	15.8	35.4	13.7	1.0	72.820*** (4)
	여성	3,121	28.2	12.1	43.2	15.8	0.7	
학교급	중	2,880	29.8	16.8	34.1	18.4	1.0	161.671*** (4)
	고	4,299	32.7	11.2	44.4	10.9	0.7	
고교 유형	일반계고	2,223	31.5	11.1	45.9	10.8	0.7	15.998** (4)
	직업계고	2,076	38.2	11.8	37.7	11.8	0.6	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

4) 노동인권교육에 필요한 내용

노동인권교육 내용에 대한 청소년들의 수요를 파악해보기 위해, 향후 노동인권교육에서 필요한 내용은 무엇이라고 생각하는지를 1~2순위로 조사하였다. 먼저, <표 V-55>에는 가장 필요하다고 생각하는 1순위 응답 결과가 제시되어 있다. 조사 결과, ‘노동인권 보장을 위한 국·내외 기준과 법/제도’가 필요하다는 응답이 27.1%로 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘부당한 일을 겪었을 때 개인적·집단적으로 대응할 수 있는 다양한 방법’(18.8%)이 뒤를 이었다. ‘청소년 노동인권을 존중하는 회사인지 아닌지 판단하는 기준’이라는 응답이 12.1%로 3위로 파악되었다.

표 V-55. 노동인권교육에 필요한 내용(1순위)

(단위: %)

구분	응답자수 (명)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	χ^2 (df)
전체	7,212	7.6	27.1	8.3	12.1	7.4	4.7	2.3	6.3	18.8	5.2	0.2	-
성별	남성	4,082	10.9	28.5	9.1	10.1	6.4	4.9	2.8	6.1	16.1	4.8	204.582*** (10)
	여성	3,130	4.2	25.6	7.4	14.2	8.6	4.4	1.7	6.5	21.6	5.7	
학교 급	중	2,902	9.1	24.8	8.6	11.4	9.2	5.6	2.5	8.1	15.3	5.3	168.228*** (10)
	고	4,310	6.2	29.4	8.0	12.8	5.6	3.7	2.1	4.5	22.4	5.1	
고교 유형	일반계고	2,229	5.7	30.3	7.8	12.8	5.4	3.3	2.2	4.2	23.2	4.9	30.519*** (10)
	직업계고	2,081	8.4	25.5	8.7	13.0	6.5	5.9	1.6	5.6	18.7	5.9	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

- 2) ① 일의 의미와 노동의 역사, ② 노동인권 보장을 위한 국·내외 기준과 법/제도, ③ 안전하고 건강한 일터를 위한 사회적 변화와 의미, ④ 청소년 노동인권을 존중하는 회사인지 아닌지 판단하는 기준, ⑤ 성희롱이나 성추행, 괴롭힘 등이 발생했을 때 취할 수 있는 행동, ⑥ 청소년을 향한 나이 차별이나 혐오 발언 등에 대처하는 방법, ⑦ 기술 발달과 기후 위기 등 사회의 변화와 노동기본권 보장의 의미, ⑧ 성별, 나이, 일하는 형태, 국적, 인종, 장애 유무 등에 따른 노동자 차별 문제와 해결 방법, ⑨ 부당한 일을 겪었을 때 개인적·집단적으로 대응할 수 있는 다양한 방법, ⑩ 일을 그만둘 때 상황별 대처 방법, ⑪ 기타
- 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

[그림 V-12]에는 노동인권교육에 필요하다고 선택한 1순위와 2순위 응답 결과를 합산한 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, ‘부당한 일을 겪었을 때 개인적·집단적으로 대응할 수 있는 다양한 방법’(42.1%)에 대한 필요가 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘노동인권 보장을 위한 국·내외 기준과 법/제도’(38.8%), ‘청소년 노동인권을 존중하는 회사인지 아닌지 판단하는 기준’(22.5%) 순으로 나타났다. 반면, ‘기술 발달과 기후 위기 등 사회의 변화와 노동기본권 보장의 의미’는 6.4%, ‘일의 의미와 노동의 역사’는 9.9%로 나타나, 상대적으로 응답 비율이 낮은 편이었다. 이러한 응답 결과는 청소년들은 일의 의미, 노동의 역사, 노동기본권의 보장과 같은 원론적 내용보다는 부당처우를 당했을 때의 대응 방법, 노동인권보장을 위한 정책 및 제도, 청소년이 일하기 좋은 회사를 판단하는 기준 등 실제 노동시장에 참여하는 과정에서 필요한 실제적·현실적 지식에 대한 수요가 높다는 것을 시사한다.

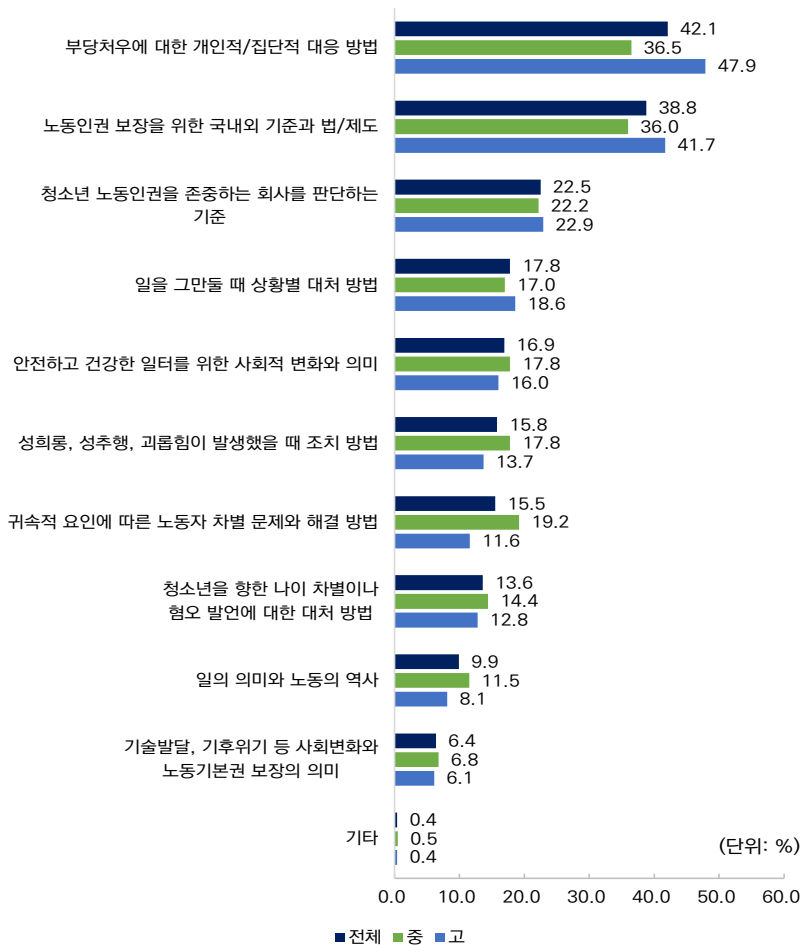


그림 V-12. 노동인권교육에 필요한 내용(1+2순위)

이러한 응답 경향은 중학생과 고등학생 모두 유사하게 나타났지만, 좀 더 세분해서 살펴보면 중학생은 고등학생보다 기본적·원론적 내용에 대한 응답 비율이 미세하나마 상대적으로 조금 더 높은 편이었고, 고등학생은 실용적 지식에 대한 니즈가 더 강한 것으로 파악되었다. 예컨대 ‘귀속적 요인(성별, 나이, 일하는 형태, 국적, 인종, 장애 유무 등)에 따른 노동자 차별 문제와 해결 방법’의 경우, 중학생 19.2%, 고등학생 11.6%로 파악되었고, ‘안전하고 건강한 일터를 위한 사회적 변화와 의미’는 중학생 17.8%, 고등학생 16.0%로 나타났다. ‘일의 의미와 노동의 역사’의 경우에도 중학생 11.5%, 고등학생 8.1%로

파악되었다.

그에 비해 ‘부당처우에 대한 개인적/집단적 대응 방법’은 중학생 36.5%, 고등학생 47.9%로 고등학생이 11.4%p 더 높게 나타났고, ‘노동인권 보장을 위한 국내·외 법/제도’는 중학생 36.0%, 고등학생 41.7%로 나타났다. ‘일을 그만둘 때 상황별 대처 방법’은 중학생 17.0%, 고등학생 18.6%로, 미세하지만 고등학생이 조금 더 높게 파악되었다. 노동인권교육은 초·중학생 등 낮은 학교급에서부터 시작해서 고등학생에 이르기까지 연속적·체계적으로 이루어질 필요가 있는데, 여기에서 도출된 결과는 교육내용을 편성할 때 연령대가 낮은 청소년의 경우, 노동인권 감수성을 길러줄 수 있는 기본적인 내용을 적절히 다루는 것이 효과적이며, 노동시장 참여가 활발해지는 연령대로 올라갈수록 현장에서 실제로 활용할 수 있는 활용도 높은 지식을 전달하는 것이 교육효과를 제고하는 데 도움이 될 수 있음을 보여준다.

5. 근로 및 근로 정책에 대한 인식

1) 일에 대한 인식

이 절에서는 청소년이 ‘일’에 대해 가지고 있는 인식을 알아보고자 하였다. 이를 위해 7개 문항을 제시하고 응답 결과를 분석하였다. 첫 번째로 ‘임금이 적거나 다른 사람이 꺼리는 일이라도 내가 즐겁고 만족하며 할 수 있는 일을 하는 게 중요하다’에 대해 긍정응답한 비율이 73.7%(매우 그렇다 22.1%+그렇다 51.6%)로, 부정응답 비율인 26.3%(전혀 그렇지 않다 6.8%+그렇지 않다 19.5%)보다 높게 나타났다. 성별의 경우, 남자 청소년의 긍정응답(76.8%) 비율이 여자 청소년(70.3%)보다 높았고, 학교급별로는 중학생의 긍정응답(76.5%) 비율이 고등학생(70.7%)보다 높게 나타났다. 고교유형별과 노동인권교육 경험에 따른 인식 차이는 나타나지 않았다.

두 번째로, ‘일 경험을 통해 노동에 필요한 지식을 쌓고, 사회생활을 경험할 수 있다’라는 항목에 대한 긍정응답 비율은 95.0%(매우 그렇다 35.8%+그렇다 59.2%)로 부정응답 비율인 5.0%(전혀 그렇지 않다 1.5%+그렇지 않다 3.5%)에 비해 매우 높게 나타났다. 이는 대부분의 청소년이 근로 경험을 통해 노동 지식을 습득하고 사회생활을 경험할 수 있다고 생각하는 것으로 해석할 수 있다. 성별의 경우 여자 청소년의 긍정 비율(96.4%)이 남자 청소년(93.8%)에 비해 다소 높게 조사되었다. 고등학생(96.3%)이 중학생(93.8%)보

다, 노동인권교육 경험이 있는 청소년이(95.9%) 경험이 없는 청소년(94.1%)에 비해 긍정 비율이 높은 것으로 나타났다.

세 번째로, '한국의 노동자가 존중받으며 일하고 있다'라는 항목에 대해 긍정응답한 비율은 49.6%(매우 그렇다 12.0%+그렇다 37.6%)로, 부정응답 비율인 50.4%(전혀 그렇지 않다 10.6%+그렇지 않다 39.8%)보다 약간 낮게 조사되었다. 이러한 결과는 청소년들이 한국의 노동 환경에서 노동자가 충분히 존중받지 못하고 있다고 생각하는 경향이 있음을 시사한다. 남자 청소년의 긍정응답 비율은 50.8%로 여자 청소년의 긍정(48.3%) 비율에 비해 높았고, 중학생의 긍정 비율은 53.6%로 고등학생(45.4%)보다 높게 나타났다. 직업 계고의 긍정 비율은 53.9%로 일반계고(43.5%)보다 높았으며, 노동인권교육 경험이 있는 청소년의 경우(52.8%)가 노동인권교육 경험이 없는 청소년(45.8%)보다 노동자가 존중받으며 일하고 있다고 인식하는 것으로 조사되었다.

네 번째로, '학교에서 노동의 가치, 노동자의 권리에 관한 교육이 필요하다'라는 데 대한 긍정응답 비율이 92.2%(매우 그렇다 33.8%+그렇다 58.3%)로 부정응답 비율 7.8%(전혀 그렇지 않다 2.0%+그렇지 않다 5.8%)에 비해 높게 나타났다. 이는 10명 중 9명의 청소년이 노동의 가치와 권리에 대한 학교 교육의 필요성을 인식하고 있음을 보여준다. 성별의 경우 여자 청소년의 긍정응답(94.7%) 비율이 남자 청소년의 긍정(89.8%) 비율보다 높게 나타났다. 또한, 노동인권교육 경험이 있는 청소년의 긍정응답(93.5%) 비율이 교육 경험이 없는 청소년(90.6%)에 비해 높게 조사되어, 노동인권교육 경험이 있는 청소년이 관련 학교 교육의 필요성을 더 인식하는 것으로 나타났다.

다섯 번째로, '일터에서 나에게 일이 주어지면 책임을 다해 마칠 자세가 되어 있다'라는 문항의 긍정응답 비율이 93.4%(매우 그렇다 34.8%+그렇다 58.6%)로 부정응답 비율 6.6%(전혀 그렇지 않다 1.4%+그렇지 않다 5.2%)에 비해 높게 나타났다. 즉, 많은 청소년이 일과 관련해 책임감 있는 자세를 갖추고 있다는 점에서 긍정적인 태도를 보이는 것으로 조사되었다. 여자 청소년의 긍정응답(94.8%) 비율이 남자 청소년의 긍정(92.0%) 비율보다 높게 나타났으며, 고등학생의 긍정응답(94.7%) 비율이 중학생의 긍정(92.2%) 비율보다 높게 나타났다. 또한, 노동인권교육 경험이 있는 청소년의 긍정응답(94.3%) 비율이 교육 경험이 없는 청소년(92.3%)에 비해 다소 높게 조사되었다.

여섯 번째로, '일하기로 약속한 기간이 남았더라도, 다른 곳에서 돈을 더 준다고 하면 언제든지 그만두고 옮겨갈 수 있다'라는 문항의 부정응답 비율이 55.6%(전혀 그렇지 않다

12.0%+그렇지 않다 43.6%)로 긍정응답 비율인 44.4%(매우 그렇다 14.3%+그렇다 30.0%)에 비해 높게 나타났다. 이는 약 절반 이상의 청소년이 급여 조건이 더 나은 일자리가 있더라도 약속한 기간까지는 일을 마치겠다고 응답한 반면, 여전히 10명 중 약 4명의 청소년은 계약과 상관없이 더 좋은 조건이 있다면 일자리를 옮길 수 있다고 생각하는 것으로 해석할 수 있다. 여자 청소년의 경우 부정응답(61.0%) 비율이 남자 청소년의 부정(50.7%) 비율 보다 높게 나타났으며, 고등학생의 부정응답(57.4%) 비율이 중학생의 부정(53.9%)에 비해 조금 높게 나타났다. 이는 여자 청소년과 고등학생의 경우, 다른 곳의 더 나은 조건에도 계약기간까지는 일을 마치겠다는 인식이 높은 것으로 볼 수 있다. 고교유형과 노동인권교육 경험 유무에 따른 인식 차이는 나타나지 않았다.

일곱 번째로, ‘돈을 많이 벌 수만 있다면, 위험하거나 청소년이 하기에 적합하지 않은 일이라도 하고 싶다’라는 문항의 부정응답 비율은 78.3%(전혀 그렇지 않다 47.3%+그렇지 않다 31.1%)로 긍정응답 비율인 21.7%(매우 그렇다 7.1%+그렇다 14.6%)에 비해 높게 나타났다. 이는 10명 중 약 8명의 청소년이 많은 돈을 벌 수 있는 기회가 주어지더라도, 청소년에게 적합하지 않거나 위험한 일은 피하고 싶다는 인식을 가지고 있음을 시사한다. 특히, 여자 청소년의 부정응답(86.3%)의 비율이 남자 청소년의 부정응답(70.8%) 비율과 차이가 있는 것으로 나타났다. 중학생의 부정응답(79.5%)비율이 고등학생(77.2%) 보다 높았고, 일반계고의 부정응답(78.4%) 비율이 직업계고(71.8%)보다 높게 나타났다.

표 V-56. 일에 대한 인식

(단위: 점, %)											
구분		응답자수 (명)	평균	표준 편차	부정			긍정			χ^2 (df)
					전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다		
(1) 조건에 관계없이 즐겁고 만족할 수 있는 일이 중요	전체	7,212	2.89	0.82	6.8	19.5	26.3	73.7	51.6	22.1	-
	성별	남성	4,082	2.98	0.85	7.0	16.2	23.2	76.8	49.2	163.559*** (3)
		여성	3,130	2.80	0.78	6.6	23.1	29.7	70.3	54.2	
	학교급	중	2,902	2.95	0.81	6.0	17.5	23.5	76.5	52.0	43.206*** (3)
		고	4,310	2.83	0.83	7.6	21.7	29.3	70.7	51.1	
	고교 유형	일반계고	2,229	2.82	0.83	7.8	22.0	29.8	70.2	50.8	2.269 (3)
		직업계고	2,081	2.87	0.81	6.8	20.1	26.9	73.1	52.7	

구분			응답자수 (명)	평균	표준 편차	부정			긍정			χ^2 (df)
						전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다		
	노동인권	있음	4,182	2.89	0.82	7.1	19.0	26.1	73.9	51.9	22.0	2.257 (3)
	교육경험	없음	3,030	2.89	0.82	6.5	20.1	26.6	73.4	51.2	22.2	
(2) 일 경험을 통해 노동에 대한 지식, 사회생활 경험 가능	전체		7,212	3.29	0.61	1.5	3.5	5.0	95.0	59.2	35.8	-
	성별	남성	4,082	3.28	0.64	2.0	4.2	6.2	93.8	58.0	35.8	27.244*** (3)
		여성	3,130	3.31	0.57	0.9	2.7	3.6	96.4	60.5	35.8	
	학교급	중	2,902	3.25	0.62	1.8	4.4	6.2	93.8	60.8	33.0	42.258*** (3)
		고	4,310	3.34	0.59	1.2	2.5	3.7	96.3	57.6	38.8	
	고교 유형	일반계고	2,229	3.35	0.58	1.2	2.3	3.4	96.6	57.5	39.1	4.753 (3)
		직업계고	2,081	3.31	0.60	1.2	3.7	4.9	95.1	57.8	37.3	
	노동인권	있음	4,182	3.32	0.59	1.3	2.8	4.1	95.9	58.0	37.9	23.872*** (3)
	교육경험	없음	3,030	3.26	0.62	1.7	4.2	5.9	94.1	60.6	33.4	
	(3) 한국의 노동자가 존중 받으며 일하고 있다고 생각	전체		7,212	2.51	0.84	10.6	39.8	50.4	49.6	37.6	12.0
성별		남성	4,082	2.53	0.90	13.0	36.3	49.2	50.8	35.6	15.1	133.998*** (3)
		여성	3,130	2.49	0.77	8.1	43.6	51.7	48.3	39.6	8.7	
학교급		중	2,902	2.58	0.84	9.3	37.1	46.4	53.6	39.8	13.7	54.460*** (3)
		고	4,310	2.44	0.83	12.0	42.6	54.6	45.4	35.2	10.2	
고교 유형		일반계고	2,229	2.41	0.83	12.6	43.9	56.5	43.5	33.9	9.7	23.937*** (3)
		직업계고	2,081	2.57	0.82	9.1	37.0	46.1	53.9	41.3	12.6	
노동인권		있음	4,182	2.56	0.83	9.5	37.7	47.2	52.8	39.8	13.0	37.315*** (3)
교육경험		없음	3,030	2.45	0.84	11.9	42.2	54.2	45.8	35.0	10.9	
(4) 노동 가치, 노동자권 리에 관한 학교 교육 필요		전체		7,212	3.24	0.65	2.0	5.8	7.8	92.2	58.3	33.8
	성별	남성	4,082	3.22	0.70	2.9	7.3	10.2	89.8	54.9	34.9	79.170*** (3)
		여성	3,130	3.26	0.58	1.0	4.3	5.3	94.7	62.0	32.6	
	학교급	중	2,902	3.24	0.66	2.2	6.3	8.5	91.5	57.2	34.3	6.371 (3)
		고	4,310	3.24	0.63	1.8	5.3	7.1	92.9	59.5	33.4	
	고교 유형	일반계고	2,229	3.25	0.64	1.9	5.2	7.1	92.9	58.8	34.1	4.323 (3)
		직업계고	2,081	3.21	0.62	1.7	5.9	7.5	92.5	62.5	30.0	
	노동인권	있음	4,182	3.27	0.63	1.8	4.7	6.5	93.5	58.0	35.5	27.255*** (3)
	교육경험	없음	3,030	3.20	0.66	2.2	7.2	9.4	90.6	58.7	31.9	
	(5) 일터에서	전체		7,212	3.27	0.62	1.4	5.2	6.6	93.4	58.6	34.8
성별		남성	4,082	3.27	0.65	1.8	6.1	8.0	92.0	55.5	36.5	42.573***

구분			응답자수 (명)	평균	표준 편차	부정			긍정			χ^2 (df)
						전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다		
나에게 일이 주어진다면 책임을 다해 마칠 자세가 되어 있음	학교급	여성	3,130	3.27	0.58	0.9	4.3	5.2	94.8	61.8	33.0	(3)
		중	2,902	3.23	0.63	1.7	6.2	7.8	92.2	59.9	32.3	33.153***
		고	4,310	3.31	0.60	1.1	4.3	5.3	94.7	57.2	37.5	(3)
	고교 유형	일반계고	2,229	3.32	0.60	1.1	4.1	5.2	94.8	56.9	37.9	1.675
		직업계고	2,081	3.29	0.60	1.0	4.8	5.8	94.2	58.7	35.5	(3)
	노동인권 교육경험	있음	4,182	3.31	0.62	1.3	4.4	5.7	94.3	56.6	37.7	37.154***
	없음	3,030	3.22	0.62	1.4	6.2	7.7	92.3	60.9	31.5	(3)	
(6) 계약 기간이 남았 더라도, 다른 곳의 조건이 좋다면 언제든지 이직 가능	전체		7,212	2.47	0.88	12.0	43.6	55.6	44.4	30.0	14.3	-
	성별	남성	4,082	2.55	0.93	12.5	38.2	50.7	49.3	31.2	18.1	136.470***
		여성	3,130	2.38	0.82	11.5	49.4	61.0	39.0	28.8	10.2	(3)
	학교급	중	2,902	2.51	0.88	10.8	43.1	53.9	46.1	30.7	15.4	16.840***
		고	4,310	2.42	0.88	13.3	44.1	57.4	42.6	29.4	13.2	(3)
	고교 유형	일반계고	2,229	2.42	0.88	13.2	44.4	57.7	42.3	29.3	13.1	0.617
		직업계고	2,081	2.44	0.89	13.6	42.7	56.3	43.7	30.2	13.5	(3)
	노동인권 교육경험	있음	4,182	2.47	0.89	12.4	42.7	55.1	44.9	30.3	14.5	3.450
	없음	3,030	2.46	0.87	11.5	44.7	56.2	43.8	29.7	14.0	(3)	
(7) 돈을 많이 벌 수 있으면 위험하거나 적합하지 않은 일도 하고 싶음	전체		7,212	1.81	0.93	47.3	31.1	78.3	21.7	14.6	7.1	-
	성별	남성	4,082	2.01	1.00	38.6	32.3	70.8	29.2	18.6	10.5	343.381***
		여성	3,130	1.60	0.81	56.6	29.8	86.3	13.7	10.3	3.4	(3)
	학교급	중	2,902	1.79	0.92	48.7	30.7	79.5	20.5	13.7	6.9	8.502*
		고	4,310	1.84	0.94	45.8	31.4	77.2	22.8	15.5	7.3	(3)
	고교 유형	일반계고	2,229	1.82	0.93	46.8	31.6	78.4	21.6	14.7	6.9	13.887**
		직업계고	2,081	1.96	0.98	41.1	30.7	71.8	28.2	19.2	9.1	(3)
	노동인권 교육경험	있음	4,182	1.87	0.97	46.3	29.2	75.4	24.6	16.3	8.2	45.051***
	없음	3,030	1.76	0.88	48.4	33.3	81.7	18.3	12.6	5.7	(3)	

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

2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

2) 근로 경험의 효과

다음으로, 청소년이 노동시장 참여 경험을 통해 겪은 인식 변화와 효과를 살펴보았다. 9개 문항을 제시하고 일 경험을 통해 얻은 효과를 조사한 결과, 가장 높은 평균 점수를

기록한 항목은 ‘돈의 가치에 대해 생각해보게 되었다’(3.30점)였으며, 그 다음으로 ‘사회생활에 대한 이해가 높아졌다’(3.23점)가 뒤를 이었다. 반면, 가장 낮은 평균 점수를 보인 항목은 ‘나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각해 보게 되었다’(2.76점)였으며, 그 다음으로 ‘나중에 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다’(2.89점)가 낮은 평균점수를 나타냈다. 이러한 결과는 청소년들의 근로 경험이 돈의 가치를 깨닫고 사회생활에 대한 이해를 높이는 데는 긍정적인 영향을 미쳤지만, 진로 탐색이나 장래 직업 준비에 있어서는 상대적으로 효과가 낮았음을 보여준다.

표 V-57. 근로 경험의 효과: 세부문항별 응답 결과

(단위: 점, %)

구분	응답자수 (명)	평균	표준 편차	부정			긍정		
				전혀 그렇지 않다	그렇지 않다		그렇다	매우 그렇다	
① 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각	952	2.76	0.93	11.2	24.3	35.5	64.5	41.9	22.5
② 장래 직업을 위한 경험을 쌓음	952	2.89	0.89	9.8	16.8	26.6	73.4	48.4	25.0
③ 돈의 가치에 대해 생각	952	3.30	0.74	3.6	5.7	9.3	90.7	48.0	42.7
④ 일의 의미에 대해 생각	952	3.19	0.76	4.1	9.3	13.3	86.7	50.4	36.2
⑤ 일하는 사람의 권리에 대해 생각	952	3.17	0.76	4.4	8.8	13.2	86.8	52.3	34.5
⑥ 사회생활에 대한 이해가 높아짐	952	3.23	0.72	3.3	6.8	10.2	89.8	53.0	36.8
⑦ 새로운 환경, 인간관계에 적응 능력 향상	952	3.17	0.76	4.8	7.4	12.2	87.8	53.6	34.1
⑧ 문제 해결 능력 향상	952	3.19	0.73	3.8	7.7	11.4	88.6	54.7	33.9
⑨ 내 행동에 대한 책임감이 강해짐	952	3.19	0.72	3.5	7.3	10.8	89.2	55.7	33.5

주: 1) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
 2) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

배경변인에 따라 일 경험을 통해 체감하는 효과에 차이가 있는지를 종합적으로 살펴보기 위해, 위에 제시한 9개 문항의 점수를 합산하여 비교해보았다. 일 경험 효과는 각각 4점 척도(1점~4점)로 측정되었으며, 따라서 9개 문항 합산 점수의 범위는 9점에서 36점이고, 점수가 높을수록 일 경험을 통해 얻은 긍정적 효과가 크다고 해석할 수 있다. 분석 결과, 전체 평균 점수는 28.08점이며, 표준편차는 5.90점으로, 중간값(22.5점)보다 높은 수준의 평균 점수를 기록해 청소년들이 일 경험을 통해 얻은 효과에 대해 전반적으로 긍정적으로 평가하는 것으로 파악되었다.

이를 배경변인별로 살펴보면, 성별, 학교급, 고교유형 및 업종에 따른 차이는 나타나지 않았다. 다만 업종의 경우, 여타 업종에 비해 서빙·주방 업종의 평균 점수(27.62점)가 상대적으로 낮은 점이 눈길을 끈다. 한편, 일을 하면서 부당행위를 경험한 적이 있는지 여부에 따른 차이는 통계적으로 유의미하였다. 일을 하면서 부당행위를 경험한 청소년의 일 경험 효과 평균은 26.44점으로, 부당행위 경험이 없는 청소년의 평균 점수인 28.95점에 비해 낮게 나타났다. 이는 부당행위를 겪은 청소년들이 근로 경험에 대해 더 부정적으로 인식하거나 그 효과를 낮게 평가하고 있음을 실증적으로 보여준다.

표 V-58. 근로 경험의 효과(총점)

(단위: 점)

구분		응답자수 (명)	평균	표준편차	t/F (df)
전체		952	28.08	5.90	-
성별	남성	548	28.04	6.45	-0.196 (607)
	여성	404	28.13	5.19	
학교급	중	101	28.02	7.15	-0.115 (170)
	고	851	28.09	5.53	
고교 유형	일반계고	231	27.70	5.85	-1.950 (482)
	직업계고	620	28.70	4.98	
업종	서빙·주방	607	27.62	5.26	2.098
	매장 관리	88	29.35	6.18	
	디지털 플랫폼 노동	100	28.68	6.67	
	기타	157	28.38	6.90	
부당행위 경험	있음	353	26.44	6.48	-5.103*** (610)
	없음	559	28.95	5.38	

주: 1) * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$
 2) 최근 1년 동안 일을 해 본 적이 있다고 답한 응답자에 한함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

3) 근로환경 개선 정책에 대한 수요

마지막으로, 청소년이 일하기 좋은 환경을 조성하고 청소년 근로권의 보호를 위해 필요한 정책에 대한 의견을 조사해보았다. 먼저, 청소년이 일하는 환경 개선을 위해 가장 필요하다고 생각하는 항목에 대해서는 1순위 응답의 경우, ‘최저임금 등 근로기준법을 지키는

것’(30.0%)이 가장 높게 나타났다. 그 다음으로 ‘임금을 제 때에 지급하는 것’(21.1%), ‘고용주(사장), 직원(동료 등)의 인격적 대우’(20.3%), ‘청소년이 안심하고 일할 수 있는 일자리 확대’(20.3%) 순으로 조사되었다.

배경변인별로 살펴보면, 구체적인 응답 비율은 다소 차이를 보였으나 대부분 ‘최저임금 등 근로기준법을 지키는 것’에 대한 수요가 가장 높았고, ‘업무강도를 낮추는 것’에 대한 우선순위는 상대적으로 낮았다. 이러한 결과는, 청소년들은 근로환경 개선을 위한 정책으로 구체적인 업무 조정보다는 근로기준법 준수와 청소년에 대한 인격적 대우 개선이 더 필요하다고 생각하고 있음을 보여준다.

표 V-59. 근로환경 개선을 위한 정책적 수요(1순위)

(단위: %)

구분		응답자수 (명)	근로 기준법 준수	임금 제 때 지급	고용주, 직원의 인격적 대우	원래 약속한 조건대로 일하는 것 ²⁾	업무 강도를 낮추는 것	청소년 안심 일자리 확대	기타	χ^2 (df)
전체		7,212	30.0	21.1	20.3	5.0	3.2	20.3	0.2	-
성별	남성	4,082	33.4	22.9	19.8	4.6	4.0	15.0	0.3	170.033*** (6)
	여성	3,130	26.3	19.2	20.8	5.4	2.3	25.9	0.1	
학교급	중	2,902	25.0	22.1	18.9	5.8	4.0	24.1	0.2	152.344*** (6)
	고	4,310	35.1	20.1	21.7	4.2	2.3	16.3	0.3	
고교 유형	일반계고	2,229	36.0	19.6	22.4	3.8	2.1	15.8	0.3	22.047** (6)
	직업계고	2,081	31.2	22.0	18.3	6.0	3.3	18.8	0.3	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001
 2) 원래 하기로 한 일만 하거나, 일하기로 한 시간대에만 일하게 하는 것을 의미함.
 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

[그림 V-13]에는 상술한 항목에 대해 1순위와 2순위 응답을 합산한 결과가 제시되어 있다. 분석 결과, ‘최저임금 등 근로기준법을 지키는 것’이 45.6%로 가장 많이 선택되었다. 그 다음으로 ‘임금을 제 때에 지급하는 것’(43.6%)과 ‘고용주, 직원의 인격적 대우’(42.5%), ‘청소년이 안심하고 일할 수 있는 일자리 확대’(40.6%)가 뒤를 이었다. 반면, ‘업무강도를 낮추는 것’(9.9%)은 가장 낮은 비율로 나타났다.

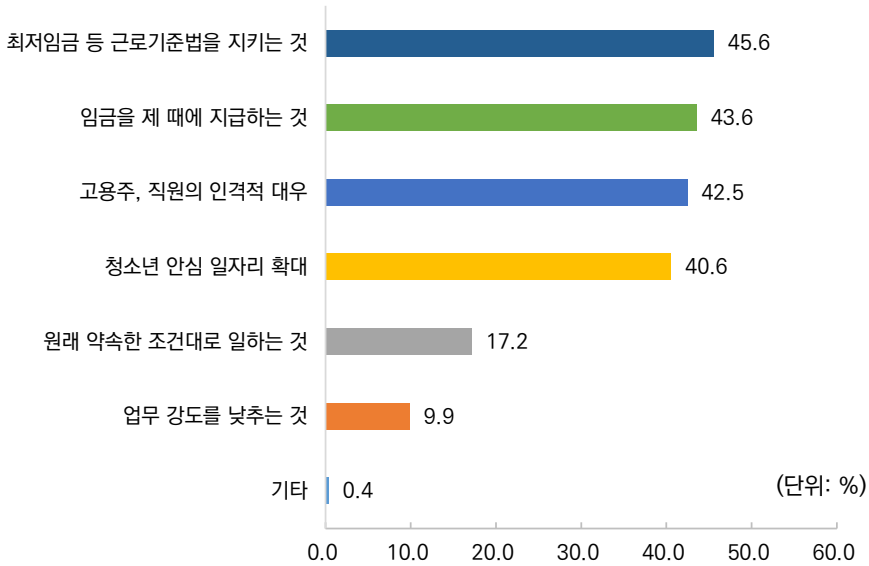


그림 V-13. 근로환경 개선을 위한 정책적 수요(1+2순위)

4) 일하는 청소년의 근로권익 보호에 대한 정책적 수요

〈표 V-60〉 및 [그림 V-14]에는 일하는 청소년의 권리 보호를 위해 필요한 정책에 대한 의견 조사 결과가 제시되어 있다. 일하는 청소년의 권리 보호에 가장 필요하다고 생각하는 1순위 항목은 ‘청소년 근로에 대한 인식 개선’(25.1%)으로 나타났다. 그 다음으로 ‘고용주의 부당행위에 대한 처벌 강화’(18.5%), ‘노동인권 침해 시 도움을 주는 제도 강화’(15.2%) 순으로 조사되었다. 이러한 결과는 청소년들은 일하는 청소년의 권리를 보호하기 위해서는 청소년 근로에 대한 인식 개선이 가장 기본이 되어야 하며, 아울러 부당행위에 대한 처벌 강화와 노동인권 침해 시 구제 제도가 강화되어야 한다고 생각함을 보여준다. 한편, 배경변인별로 살펴보면, 세부 집단별로 응답 비율은 다소 차이를 보였으나 가장 필요한 1순위 내용으로 ‘청소년 근로에 대한 인식 개선’이 공통적으로 도출되었다.

표 V-60. 일하는 청소년의 근로권의 보호에 대한 정책적 수요(1순위)

(단위: %)

구분	응답자수 (명)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	χ^2 (df)
전체	7,212	12.7	25.1	9.3	10.1	4.1	15.2	18.5	3.8	1.1	0.0	-
성별	남성	4,082	16.0	25.5	9.9	9.6	4.6	13.3	15.6	3.9	1.5	145.204*** (9)
	여성	3,130	9.2	24.6	8.7	10.5	3.5	17.3	21.7	3.7	0.7	
학교급	중	2,902	11.7	24.6	10.2	9.5	4.0	15.5	20.3	3.0	1.2	42.250*** (9)
	고	4,310	13.8	25.6	8.4	10.7	4.2	15.0	16.7	4.6	1.0	
고교 유형	일반계고	2,229	14.0	25.1	8.2	10.5	3.9	15.6	16.9	4.7	1.1	12.279 (9)
	직업계고	2,081	12.8	27.8	9.4	11.6	5.2	12.2	15.9	4.3	0.7	

주: 1) * α .05, ** α .01, *** α .001

- 2) ① 사회 전반의 노동인권 존중 문화 확산, ② 청소년 근로에 대한 인식 개선, ③ 청소년 대상 노동인권 교육 활성화, ④ 고용주, 유관기관 종사자, 보호자 등을 대상으로 한 노동인권 교육 확대, ⑤ 노동인권 상담 기관 설치 확대 및 홍보, ⑥ 노동인권 침해 시 도움을 주는 제도 강화, ⑦ 고용주의 부당행위에 대한 처벌 강화, ⑧ 고용주의 노동법 준수에 대한 인식 변화, ⑨ 노동조합 확대 및 가입, ⑩ 기타
- 3) 분석 결과는 가중치를 적용한 결과이며, 응답자수는 조사에 실제 참여한 인원임.

일하는 청소년의 권리 보호를 위해 필요한 1순위와 2순위 내용을 합산한 결과, ‘고용주의 부당행위에 대한 처벌 강화’라는 응답이 41.3%로 가장 많이 선택되었고, 그 다음으로 ‘청소년 근로에 대한 인식 개선’이 40.5%, ‘노동인권 침해 시 도움을 주는 제도 강화’가 34.9%로 나타났다. 반면, ‘노동조합 확대 및 가입’은 2.5%, ‘노동인권 상담 기관 설치 확대 및 홍보’는 9.9%로 나타나, 상대적으로 응답 비율이 낮은 편이었다.

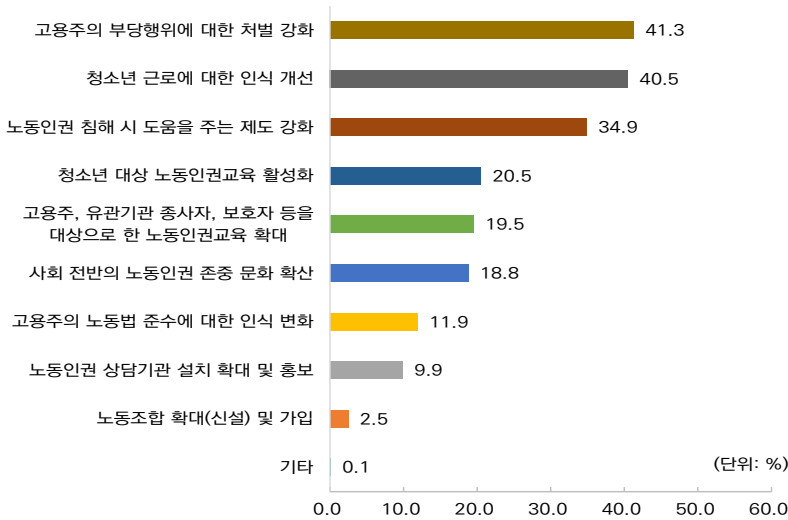


그림 V-14. 일하는 청소년의 근로권의 보호에 대한 정책적 수요(1+2순위)

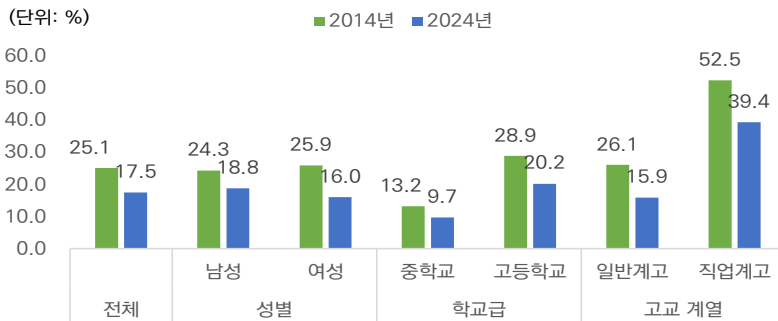
6. 시계열 비교: 2014년과 2024년 비교

이 절에서는 청소년 근로 실태와 관련하여 지난 10년간의 공과를 점검해보기 위해 시계열 비교를 실시하였다. 시계열 비교를 위한 자료는 한국청소년정책연구원이 2014년 실시한 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I」 데이터를 활용하였고, 이 데이터의 총 사례수는 4,023명이다. 다만 본 연구의 조사 대상이 중1~고3인 데 비해, 2014년 조사는 중3~고3을 대상으로 실시되었다. 이에 비교의 정확성을 위해, 본 절에서 시계열 비교에 사용한 2024년 결과는 전체 응답자(중1~고3) 가운데 2014년 조사와 동일한 연령대에 해당하는 중3~고3만을 추출하여 별도로 산출한 결과값이며, 이때 응답자수는 5,230명이다.

시계열 비교는 청소년 근로 실태와 관련하여 핵심적으로 살펴보아야 할 주요 지표 중심으로 실시하였다. 여기에는 △근로 경험 여부(생애 근로 경험, 최근 1년간 근로 경험, 잠재적 수요), △근로 업종, △구직 경로, △근로계약서 및 제반 서류 제출, △근로 조건(근로 기간, 주당 평균 근로 일수, 일일 및 주당 평균 근로시간, 사업장 규모), △부당행위 경험 및 대처, △근로 권익 보호(노동인권교육 경험, 근로보호 정책 인지도) 등이 포함된다. 이들 항목에 대한 2014년과 2024년 비교 결과가 차례로 제시되어 있다.

1) 근로 경험 여부 및 근로에 대한 잠재적 수요

먼저, 가장 기본적인 지표로 청소년의 근로 경험률을 살펴보았다. 생애 근로 경험의 경우, 2014년에는 지금까지 일을 해본 적이 있다는 응답이 25.1%로 나타난 데 비해 2024년 조사에서는 17.5%로 7.6%p 감소한 것으로 파악되었다. 성별로 나누어 살펴보면, 지난 10년간 남자 청소년의 생애 근로 경험률은 2014년 24.3%에서 2024년 18.8%로 5.5%p 감소한 반면, 여자 청소년은 2014년 25.9%에서 2024년 16.0%로 9.9%p 감소한 것으로 파악되었다. 고교 계열별로 구분해보면, 일반계고에 비해 직업계고 학생들의 생애 근로 경험률이 높은 것은 동일하지만, 2014년 대비 2024년 응답 비율은 직업계고에서 더 크게 감소한 것으로 파악된다.

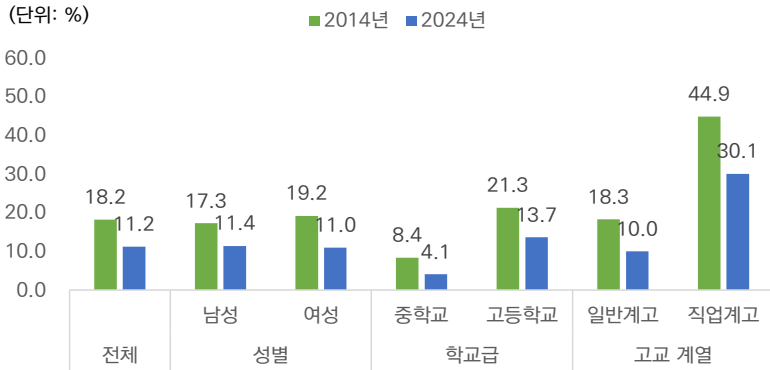


주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.

2) 고교 계열 중 일반계고는 2014년은 일반고, 특성화, 특목고·자율고 중 일반고 결과이며, 2024년은 일반계고, 직업계고 중 일반계고 결과임.

그림 V-15. 시계열 비교: 생애 근로 경험(2014년 및 2024년)

최근 1년간의 근로 경험률의 경우, 2014년 18.2%에서 2024년 11.2%로 7%p 감소한 것으로 파악되었다. 성별로 나누어 살펴보면, 남자 청소년(17.3%→11.4%)에 비해 여자 청소년(19.2%→11.0%)의 감소폭이 더 컸다. 고교 계열별로는 일반계고(18.3%→10.0%)에 비해 직업계고(44.9%→30.1%)의 감소폭이 더 크게 나타났다. 이러한 결과는 과거에 비해 전반적으로 일하는 청소년의 비율이 감소했음을 보여준다. 특히 직업계고의 경우, 2014년 조사에서는 45%가 최근 1년간 일한 경험이 있다고 답했으나, 2024년에는 그 비율이 30% 수준으로 감소한 점이 눈에 띈다.

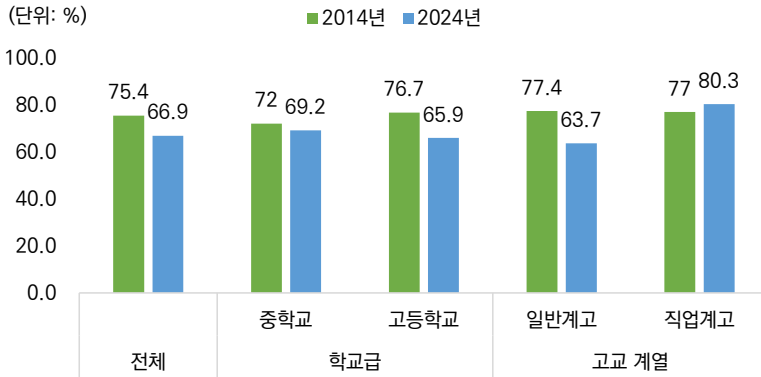


주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.

2) 고교 계열 중 일반계고는 2014년은 일반고, 특성화, 특목고·자율고 중 일반고 결과이며, 2024년은 일반계고, 직업계고 중 일반계고 결과임.

그림 V-16. 시계열 비교: 최근 1년간 근로 경험(2014년 및 2024년)

근로에 대한 잠재적 수요를 확인해보고자, 지금까지 일을 해본 적이 없다고 답한 응답자를 대상으로 ‘앞으로 (고등학교를 졸업하기 전에) 일을 해보고 싶은 생각이 있는지’를 조사한 결과, ‘해보고 싶은 생각이 있다’는 응답이 2014년 75.4%에서 2024년 66.9%로 8.5%p 감소한 것으로 파악되었다. 실제로 근로 경험이 있는 청소년의 비중이 감소했고, 일을 해보지 않았지만 앞으로 해보고 싶다고 답한 응답자의 비중 역시 감소했다는 결과는 전반적으로 청소년의 근로 수요가 감소했음을 방증하는 결과로 볼 수 있다. 다만, 직업계고의 경우, 지금까지는 일을 해보지 않았지만 향후 해보고 싶다고 답한 응답자 비율은 2014년 77.0%에서 2024년 80.3%로 미세하지만 증가하였다. 이러한 결과를 종합하면, 전체적으로 청소년의 근로 수요는 지난 10년간 다소 감소했으나, 직업계고 청소년의 경우 잠재적 수요는 증가했음에도 불구하고 실제 근로 경험이 있는 청소년 비율은 줄어들었다. 이는 일을 하고자 하는 수요가 있음에도 불구하고 실제로 이러한 수요를 가진 청소년들이 참여할 수 있는 일자리가 이전보다 더 제한되어 있기 때문일 가능성이 있다.



- 주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.
 2) 고교 계열 중 일반계고는 2014년은 일반고, 특성화, 특목고·자율고 중 일반고 결과이며, 2024년은 일반계고, 직업계고 중 일반계고 결과임.
 3) 2014년 문항은 '앞으로 아르바이트를 해보고 싶은 생각이 있나요?'이며, 2024년 문항은 '앞으로 고등학교를 졸업하기 전에 일을 해보고 싶은 생각이 있나요?'임. 제시된 결과는 해당 질문에 '해보고 싶은 마음이 있다'고 답한 응답자 비율임.

그림 V-17. 시계열 비교: 근로에 대한 잠재적 수요(2014년 및 2024년)

2) 근로 업종

〈표 V-61〉에는 최근 1년 동안 일을 한 경험이 있는 경우, 주로 종사했던 업종에 대한 결과가 정리되어 있다. 2014년과 2024년의 응답 결과를 살펴보면, 사회가 변화함에 따라 청소년들이 일하는 업종도 달라졌음을 확인할 수 있다. 눈에 띄는 결과 중심으로 살펴보면, 청소년들이 주로 일하는 업종은 10년 전과 현재 모두 음식점 서빙, 뷔페·웨딩홀 등이라는 점은 동일하지만, 10년 전에는 전단지 돌리기가 2위(22.4%)를 차지한 반면, 2024년 조사에서는 10위(2.3%)로 크게 감소하였다. 반면, 카페/베이커리/아이스크림 매장에서 일하는 응답자 비중이 증가하였다(2.4%→7.2%). 가장 주목할 부분은 디지털 플랫폼 노동이 상당한 비중을 차지하고 있다는 점이다. '크몽, 깃몬, 업워크 등 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일'이 주된 일자리였다는 응답이 5.8%, 배달 3.3%, 소득을 목적으로 하는 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 3.3% 등으로 나타났다. 디지털 플랫폼 일자리가 2024년 기준 상위 10위 안에 3개나 포함된 결과는 청소년 노동의 지형이 변화하고 있음을 보여준다.

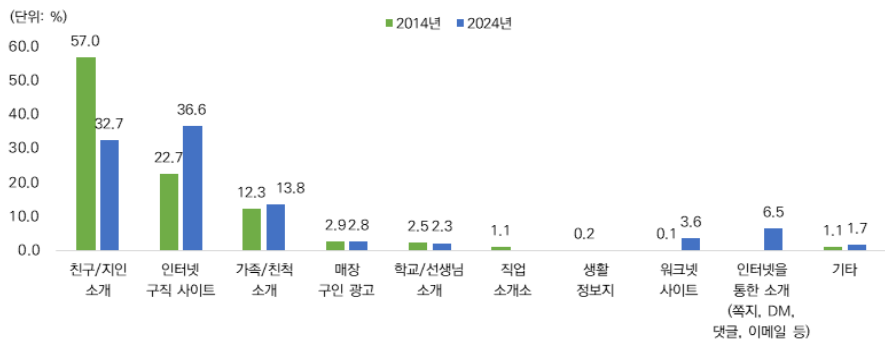
표 V-61. 시계열 비교: 근로 업종(2014년 및 2024년)

순위	2014년		2024년	
	업종	비율(%)	업종	비율(%)
1	음식점 서빙	32.8	음식점·식당·레스토랑	39.3
2	전단지 돌리기(스티커 붙이기)	22.4	뷔페/웨딩홀/연회장	13.6
3	뷔페, 웨딩홀 안내/서빙	18.0	카페/베이커리/아이스크림	7.2
4	24시간 편의점 점원	9.3	크몽, 깃몬, 업워크 등 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일	5.8
5	패스트푸드점(피자, 치킨) 점원	7.3	패스트푸드점(피자/치킨/햄버거)	4.3
6	카페 점원	2.4	편의점/소형마트	4.1
7	택배 집 나르기(이사짐 운반 포함)	2.1	배달	3.3
8	상품 판매(옷, 장신구 등)	2.1	유튜브 등 콘텐츠 크리에이터	3.3
9	사무업무 보조	1.9	기타 매장관리(의류·잡화/가전·휴대폰/ 화장품·뷰티용품 등)	2.5
10	PC방 점원	1.8	전단지 배포(스티커 붙이기)	2.3
11	건설현장 노동(짐 나르기 등)	1.5	물류·창고 관리/ 택배 상하차	1.8
12	공장에서 노동(제조 및 포장)	1.5	행사 도우미 (이벤트/지역축제/ 놀이공원 등)	1.8
13	이벤트 행사장 도우미	1.4	공장(제조·가공/ 포장 조립)	1.1
14	음식 오토바이 배달	0.7	PC방/DVD방/OTT방/노래방/민화방	0.8
15	주유소 주요원	0.6	대형마트/쇼핑몰/아울렛/백화점	0.7
16	놀이공원 도우미	0.4	주차안내 및 관리	0.6
17	(노래방을 제외한) 유흥업소 직원	0.2	기타	7.5
18	노래방 점원	0.1		
19	퀵서비스, 심부름 서비스	0.0		
20	기타	11.8		

* 주: 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.

3) 구직 경로

일자리를 구하는 경로에 대한 비교 결과, 2014년 조사에서는 ‘친구/지인 소개’라는 응답이 57.0%로 과반을 차지한 반면, 2024년 조사에서는 ‘인터넷 구직 사이트/어플’이라는 응답이 36.6%로 가장 높게 나타나, 대조를 이루었다. 이는 청소년들이 일자리를 구하는 방법과 관련하여, 인터넷 구직 사이트의 영향력이 이전보다 훨씬 확대되었음을 의미한다. 한편, ‘워크넷 사이트’를 통해 일을 구한다는 응답은 2014년 0.1%에서 2024년 3.6%로 증가하였다.

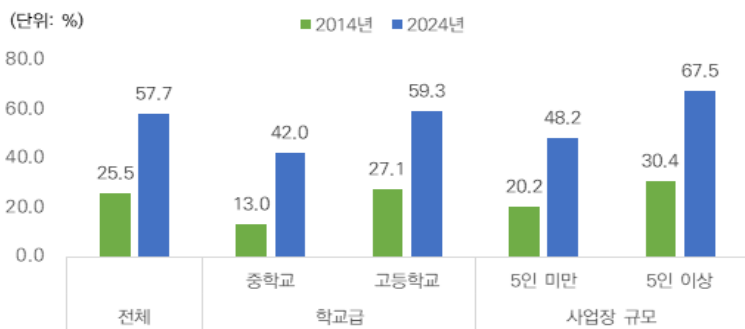


주: 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.

그림 V-18. 시계열 비교: 구직 경로(2014년 및 2024년)

4) 근로계약서 작성 및 서류 제출

근로계약서 작성률의 경우, 2014년 25.5%에서 2024년 57.7%로, 2배 이상 증가한 것으로 파악되었다. 응답자의 학교급별로 구분해서 살펴보면, 근로경험이 있는 중학생 중 근로계약서를 작성했다는 응답자 비율이 2014년에는 13.0%에 그친 반면, 2024년에는 42.0%로 3배 이상 증가하였다. 고등학생은 27.1%에서 59.3%로 증가하였다. 사업장 규모 별로는 5인 미만 사업장은 20.2%→48.2%로 증가하였고, 5인 이상 사업장에서는 30.4%→67.5%로 증가하였다.

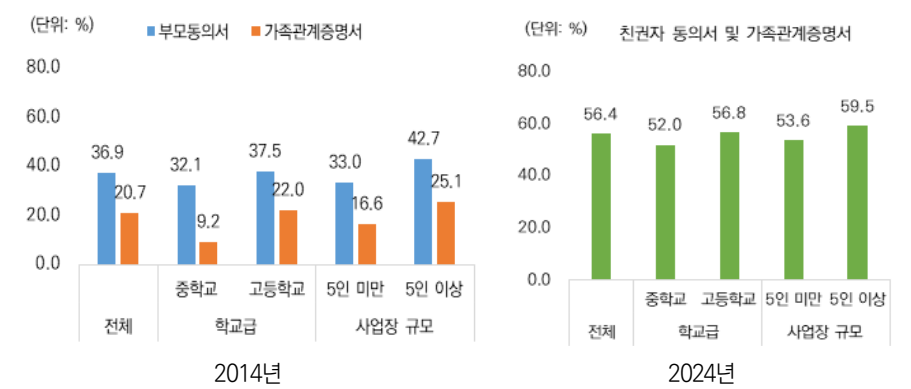


주: 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.

그림 V-19. 시계열 비교: 근로계약서 작성률(2014년 및 2024년)

「근로기준법」에서는 18세 미만 연소자를 고용할 때는 가족관계증명서와 친권자(또는 후견인) 동의서를 사업장에 비치할 것을 요구하고 있다. 이에 해당 서류 제출 여부에 대해 2014년과 2024년 응답 결과를 비교해보았다. 먼저 2014년 조사에서는 부모동의서와 가족관계증명서 제출 여부를 각각 조사했는데, 해당 서류를 제출했다는 응답 비율이 부모동의서는 36.9%, 가족관계증명서는 20.7%로 파악되었다. 2024년 조사에서는 ‘친권자(부모님 등) 동의서와 가족관계증명서 제출 여부’를 동시에 통합해서 질문했는데, ‘제출했다’는 응답 비율이 56.4%로 파악되었다.

2014년과 2024년 조사의 질문 방식에 차이가 있어서 엄밀한 비교는 어렵지만, 2014년 당시 두 가지 종류의 서류에 대해 20~37% 수준의 제출 비율을 보였으나, 2024년 조사에서는 그 수치가 56.4%를 나타내, 이전보다 증가했음을 파악하는 데는 무리가 없어 보인다. 다만, 그럼에도 불구하고 여전히 법령이 정한 서류를 제출했다는 비율이 50%대에 머물고 있어, 제도 운용과 관련하여 개선이 필요해 보인다.



주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.
 2) 2014년은 부모동의서 및 가족관계증명서 제출 여부를 각각 조사하였고, 2024년은 “친권자(부모님 등) 동의서와 가족관계증명서를 제출했나요?”로 통합하여 조사하였음.

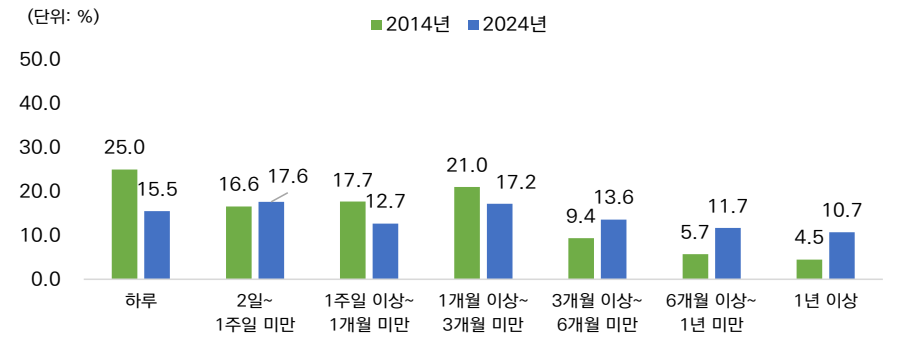
그림 V-20. 시계열 비교: 친권자 동의서 및 가족관계증명서 제출 비율(2014년 및 2024년)

5) 근로 조건

여기에서는 근무 기간, 근로 일수, 근로시간, 사업장 규모 등 기본적인 내용을 중심으로 청소년의 근로 조건에 대한 시계열 비교를 실시하였다. 근로 조건은 ‘최근 1년간 경험해

본 일’을 기준으로 조사가 이루어졌는데, 구체적으로 2014년에는 최근 1년간 아르바이트를 한 적이 있다면, “현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트”를 기준으로 조사를 실시하였고, 2024년에는 “최근 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일”을 기준으로 조사를 실시하였다. 기준이 되는 일자리를 묻는 질문 방식에 다소 차이가 있지만, 지난 10년간의 대략적인 추이 파악에는 큰 무리가 없다고 판단하고, 두 시점의 결과값을 비교하였다.

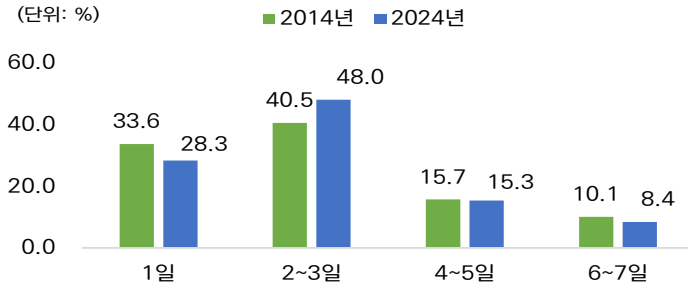
먼저, 최근 1년 동안 했던 일 중에 기준이 되는 일자리에서 근무한 기간에 대한 비교 결과, 2014년에는 근무 시간이 ‘하루’라는 응답이 1/4에 달하는 등 전반적으로 근무 기간이 짧게 조사된 데 비해, 2024년 조사에서는 짧게 근무했다는 응답 비중은 줄어들고, 그 일자리에서 길게 일했다는 응답 비율이 더 증가한 것으로 파악되었다. 그 결과, ‘3개월 이상’ 근무했다는 응답자 비율이 2014년은 19.6%에 그쳤지만, 2024년에는 36.0%로 나타나, 2014년 대비 16.4%p 더 높게 파악되었다.



주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.
 2) 2014년은 ‘최근 1년 동안 했던 일 중에서 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트’를 기준으로 하고, 2024년은 ‘최근 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일’을 기준으로 함.

그림 V-21. 시계열 비교: 근무 기간(2014년 및 2024년)

그 일에서 일주일에 평균 며칠 동안 일했는지 비교해보면, 1일 일한다는 응답은 2014년 33.6%→2024년 28.3%로 감소하였고, 2~3일 일한다는 응답은 2014년 40.5%→2024년 48.0%로 증가하였다. 4일 이상 일한다는 응답 비율은 2014년 25.8%→2024년 23.7%로 다소 감소하였다.

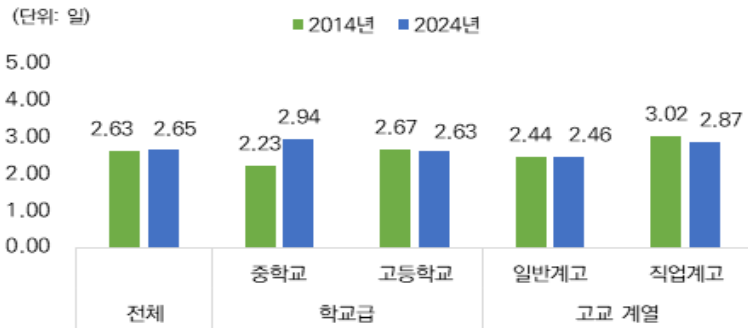


주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.

2) 2014년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트'를 기준으로 하고, 2024년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일'을 기준으로 함.

그림 V-22. 시계열 비교: 주당 근로 일수 분포(2014년 및 2024년)

학교급, 고교 계열 등 주요 특성에 따른 주당 평균 근로 일수를 비교해보면, 2014년에 비해 2024년에 중학생의 주당 평균 근로 일수가 2.23일→2.94일로 증가한 점이 특징적이다.



주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.

2) 고교 계열 중 일반계고는 2014년은 일반고, 특성화, 특목고·자율고 중 일반고 결과이며, 2024년은 일반계고, 직업계고 중 일반계고 결과임.

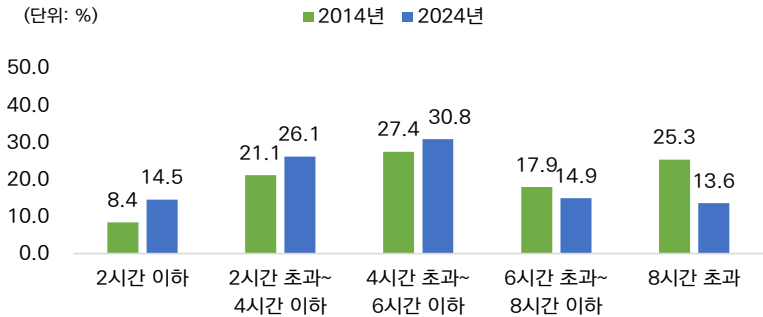
3) 2014년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트'를 기준으로 하고, 2024년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일'을 기준으로 함.

그림 V-23. 시계열 비교: 주당 평균 근로 일수 학교급 및 고교 계열 비교(2014년 및 2024년)

「근로기준법」에서는 연소자의 근로시간은 1일 7시간, 1주에 35시간을 초과하지 못하도록 규정하고 있고, 당사자와 합의가 있을 경우 1일에 1시간, 1주에 5시간을 한도로 연장할 수 있다고 규정하고 있다. 따라서 현행 법령 상, 연소자의 근로시간은 1일 최대

8시간을 초과할 수 없다. 이러한 점을 염두에 두고 하루 평균 근로시간을 살펴보면, 8시간을 초과해서 일했다는 응답 비율이 2014년 25.3%→2024년 13.6%로 감소한 점이 눈에 띈다. 일일 평균 근로시간 관련하여 법령을 위반하는 비율이 상당 부분 감소한 것은 지난 10년간의 성과로 볼 수 있으나, 그럼에도 불구하고 여전히 13.6%는 법령이 정한 기준을 초과하여 일을 한 경험이 있다고 답했다는 데도 주목할 필요가 있다.

전체적으로 보면, 2014년에 비해 2024년에 청소년의 일일 평균 근로시간은 단축된 것으로 보인다. 그 결과, 일일 근로시간이 4시간 이하라는 응답이 2014년에는 29.5%였으나, 2024년에는 40.6%로 11.1%p 증가하였다.



주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.
 2) 2014년은 ‘최근 1년 동안 했던 일 중에서 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트’를 기준으로 하고, 2024년은 ‘최근 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일’을 기준으로 함.

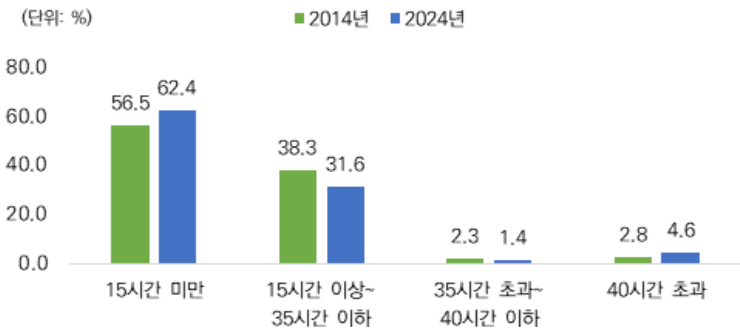
그림 V-24. 시계열 비교: 하루 평균 근로시간(2014년 및 2024년)

앞서 살펴본 것처럼 연소자의 주당 평균 근로시간은 주 35시간을 초과하지 못하며, 당사자와 합의가 있을 경우 최대 5시간까지 연장 가능하다. 따라서 법령이 허용하는 연소 근로자의 근로시간은 1주에 40시간이 최대치다. 이 같은 규정을 염두에 두고 2014년과 2024년의 비교 결과를 살펴보면, 40시간을 초과해서 일했다는 응답 비율이 2014년 2.8%에서 2024년 4.6%로 오히려 다소 증가하였다.

2014년 대비 2024년에 주 40시간을 초과해서 일했다는 응답 비율이 증가한 데는 디지털 플랫폼 노동 등 기존의 근로시간 제약 규정을 엄밀하게 적용하기 어려운 일자리가 늘어난 것과 관련이 깊어 보인다. 실제로 2024년 조사 결과, 40시간을 초과해서 일했다는 응답 비율이 서빙·주방 업종 2.4%, 매장 관리 7.6%, 기타 5.4% 등으로 나타난 반면,

디지털 플랫폼 노동의 경우 9.1%로 상대적으로 높게 나타나, 이러한 해석을 뒷받침한다. 향후 디지털 플랫폼 노동은 더욱 확산될 것으로 예측되는데, 기존 제도가 포섭하지 못하는 사각지대가 확대될 가능성이 큼을 시사한다.

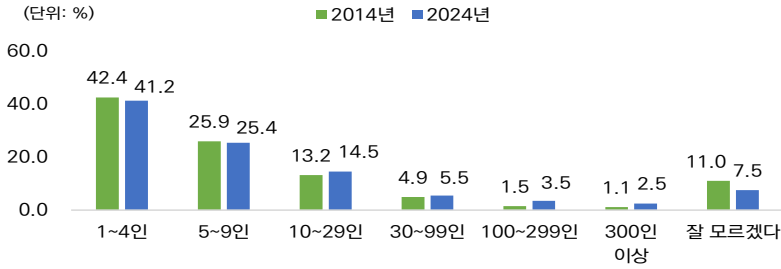
한편, 각종 노동관계법령의 사각지대에 해당하는 주 15시간 미만의 초단시간 근로에 해당하는 비율이 2014년 56.5%에서 2024년 62.4%로 증가한 것도 주목할 필요가 있다. 10대 청소년의 주당 평균 근로시간 감소 추이는 제II장에서 살펴본 2차 자료 분석 결과와 일맥상통한다. 주 15시간 미만의 초단시간 근로는 주휴수당 지급 의무가 배제되는데, 여기에서 파악된 결과는 주휴수당 지급 대상이 되는 청소년의 비중이 줄어들었음을 보여준다.



주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.
 2) 2014년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트'를 기준으로 하고, 2024년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일'을 기준으로 함.

그림 V-25. 시계열 비교: 주당 평균 근로시간(2014년 및 2024년)

[그림 V-26]에는 청소년들이 일하는 사업장 규모를 비교한 결과가 제시되어 있다. 5인 미만 사업장은 법령이 정하는 부당해고 및 부당해고 구제신청, 연장·휴일·야간 가산수당의 적용, 연차휴가 등의 규정을 적용하지 않아도 되는 예외가 허용된다. 문제는 청소년들이 일하는 사업장의 다수가 이처럼 예외가 인정되는 영세사업장이라는 데 있다. 이러한 점을 염두에 두고 2014년과 2024년의 결과를 살펴보면, 5인 미만 사업장에서 일했다는 응답 비율이 2014년 42.4%, 2024년 41.2%로 나타나, 상호 동일한 수준을 보여주었다. 이러한 결과는 10년의 시간이 흘렀지만 여전히 노동시장에 참여하는 청소년 10명 중 4명은 5인 미만 사업장에서 일하고, 그로 인해 권리 보호에 취약할 가능성이 큼을 시사한다.

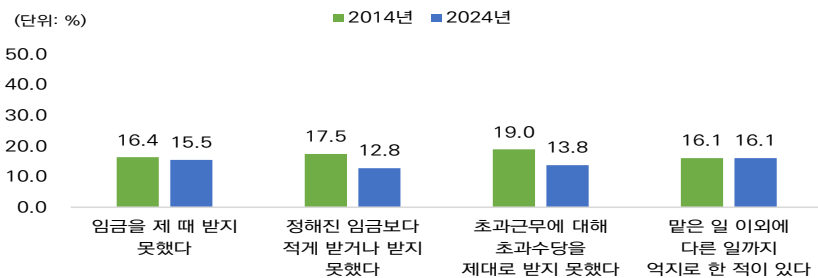


- 주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.
 2) 2014년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트'를 기준으로 하고, 2024년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일'을 기준으로 함.

그림 V-26. 시계열 비교: 사업장 규모(2014년 및 2024년)

6) 부당행위 경험

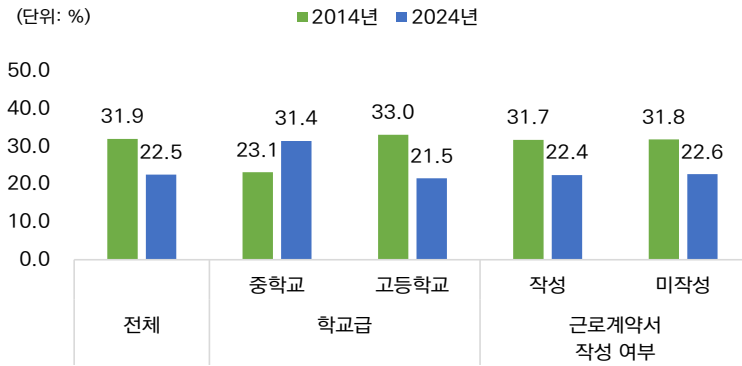
다음으로, [그림 V-27]~[그림 V-28]에는 부당행위 경험에 대한 시계열 비교 결과가 제시되어 있다. 2014년과 2024년 조사에 공통적으로 포함된, 주요 부당행위 유형에 대한 유경험률을 비교한 결과, '임금을 제 때 받지 못했다'는 응답은 2014년 16.4%, 2024년 15.5%로 거의 유사하게 나타났다. 그에 비해 '정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못했다'는 응답은 2014년 17.5%에서 2024년 12.8%로 감소하였고, '초과근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못했다'는 응답은 2014년 19.0%에서 2024년 13.8%로 감소한 것으로 파악되었다. '맡은 일 이외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다'는 응답은 2014년과 2024년 모두 16.1%로 동일한 응답 비율을 나타냈다.



- 주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.
 2) 2014년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 현재 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트'를 기준으로 하고, 2024년은 '최근 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일'을 기준으로 함.

그림 V-27. 시계열 비교: 주요 부당행위 경험률(2014년 및 2024년)

위에서 살펴본 4가지 주요 부당행위 유형 가운데, 임금과 관련한 3개 항목을 선별하여 임금 관련 부당행위를 하나라도 경험해 본 응답자 비율을 따로 산출하였다. 그 결과, 일하는 청소년 중에서 최근 1년간 임금 관련 부당행위를 경험했다는 응답자 비율은 2014년 31.9%에서 2024년 22.5%로 9.4%p 감소하였다. 이를 학교급별로 구분해서 살펴보면, 중학생의 임금 관련 부당행위 유경험률은 10년 전에 비해 오히려 증가하였으나(2014년 23.1%→2024년 31.4%), 고등학생은 감소한 것으로 파악된다(2014년 33.0%→2024년 21.5%).

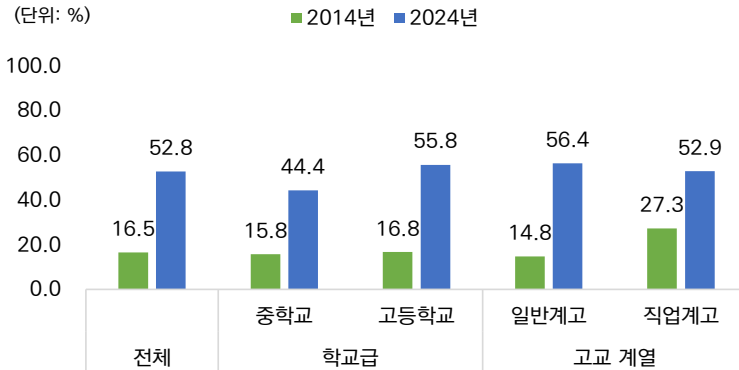


주: 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.

그림 V-28. 시계열 비교: 임금 관련 부당행위 경험률(2014년 및 2024년)

7) 노동인권교육 경험 및 근로보호 정책에 대한 인지

마지막으로, 근로 권익 보호와 관련하여 노동인권교육 경험, 근로보호 정책에 대한 인지 수준, 정책적 수요를 중심으로 2014년과 2024년의 조사 결과를 비교하였다. 먼저, 학교에서 노동인권교육을 받은 적이 있다는 응답 비율은 2014년 16.5%에서 2024년 52.8%로 약 3.2배 증가한 것으로 파악되었다. 이러한 결과는 지난 10년간 노동인권교육이 양적 측면에서는 상당히 확대되는 성과를 거두었음을 보여준다. 다만, 그럼에도 불구하고 여전히 그 비율이 절반 수준에 머무르고 있어, 앞으로도 상당 부분 개선이 필요함을 방증한다. 학교급별로 살펴보면, 중학생보다 고등학생의 학교에서의 노동인권교육 경험률이 더 많이 증가하였고, 고교 계열별로는 일반계고에서 증가폭이 크게 나타났다.



- 주: 1) 중3~고3 응답 결과를 대상으로 함.
 2) 고교 계열 중 일반계고는 2014년은 일반고, 특성화, 특목고·자율고 중 일반고 결과이며, 2024년은 일반계고, 직업계고 중 일반계고 결과임.
 3) 2014년은 '아르바이트를 하는 청소년의 권리에 대해 학교에서 설명을 듣거나 교육을 받은 적이 있습니까?'에 대한 응답 결과이고, 2024년은 '지금까지 학교(정규 교과시간, 창의적 체험활동 시간)에서 노동인권교육을 받은 적이 있다'고 답한 응답자 비율을 산출한 것임.

그림 V-29. 시계열 비교: 학교에서 노동인권교육을 받은 경험률(2014년 및 2024년)

다음으로, [그림 V-30]에는 청소년 근로보호와 관련한 주요 정책에 대한 인지도 비교 결과가 제시되어 있다. 제시된 모든 항목에 대해 2014년 대비 2024년의 인지도가 높게 나타났는데, 특히 '일을 하다 다치면 산재보험으로 치료와 보상을 받을 수 있다'는 항목에 대한 인지도는 2014년 50.5%였으나 2024년에는 86.5%로 36%p 증가하였다. '주 15시간 이상 일을 하고 1주일 개근한 경우 하루의 유급주휴일을 받을 수 있다'는 항목에 대한 인지도도 2014년 21.6%에서 2024년 56.0%로 34.4%p 증가하였다. 근로보호 정책에 대한 인지도가 전반적으로 개선된 것은 앞서 살펴본 노동인권교육 경험률이 증가한 것과 밀접한 관련이 있을 것으로 생각된다.

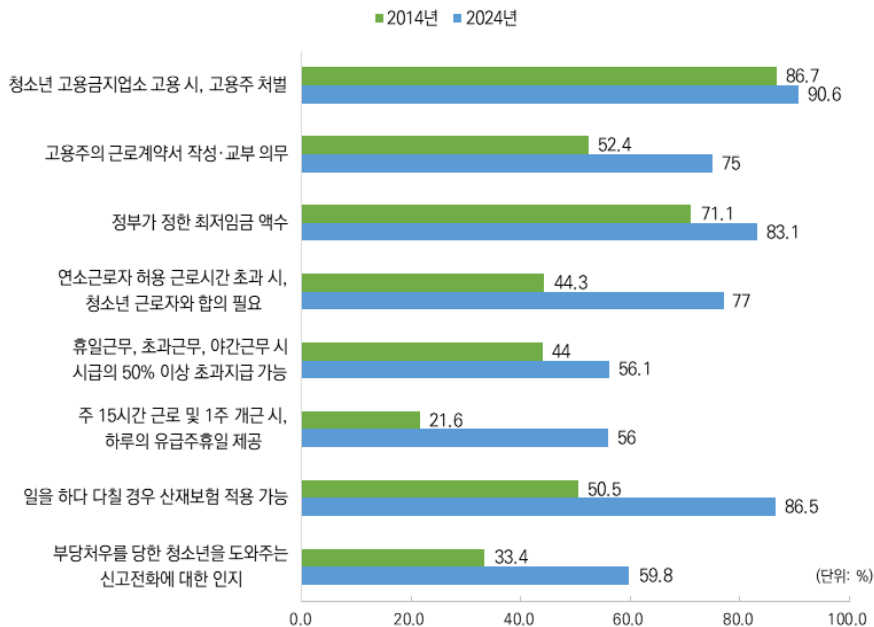


그림 V-30. 시계열 비교: 근로 보호 정책 인지율(2014년 및 2024년)

7. 소결 및 시사점

지금까지 살펴본 청소년 근로 실태에 관한 설문조사 분석 결과를 주요 발견점을 중심으로 간략히 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청소년이 안심하고 일할 수 있는 괜찮은 일자리 확대의 필요성이 확인되었다. 청소년의 생애 근로 경험률은 14.0%, 최근 1년간 근로 경험률은 8.5%였는데, 일 경험이 없는 청소년 중 일을 해 보고 싶은 마음이 있다는 청소년은 66.7%로 조사되었다. 일자리를 찾거나 찾은 적이 있는 비율은 직업계고 20.9%, 일반계고 7.6%, 중학생 6.6%로, 특히 일 경험이 없는 직업계고 청소년 5명 중 1명은 일자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중인 것으로 나타났고, 근로를 희망하지만 경험이 없는 직업계고 청소년 3명 중 1명은 그 이유로 ‘괜찮은 일자리를 구하기 어려워서’라고 응답하였다. 시계열 분석을 통해서도 일자리에 대한 수요가 확인되었는데, 직업계고의 경우 최근 1년간 근로 경험률은 2014년

44.9%에서 2024년 30.1%로 감소한 데 반해, 근로에 대한 잠재적 수요는 2014년 77.0%에서 2024년 80.3%로 증가하였다. 이는 수요를 가진 청소년들이 안심하고 일할 수 있는 일자리를 발굴할 필요가 있음을 시사한다.

둘째, 어린 연령대를 중심으로 디지털 플랫폼 노동이 확대되고 있어 기존의 제도에 대한 개선 및 보완이 요구된다. 청소년들이 종사하는 업종은 여전히 서빙·주방 관련 일이 가장 많으나, 일하는 청소년의 4명 중 1명 정도는 디지털 플랫폼 일을 해 본 경험이 있었고, 최근 1년간 근로 경험이 있는 청소년 7명 중 1명 정도는 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일(6.3%), 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터(4.6%), 배달(3.6%) 등 디지털 플랫폼 노동이 가장 주된 일이었던 것으로 나타났다. 특히 중학생은 고등학생에 비해 디지털 플랫폼 노동 경험이 2.6배(중 28.4%, 고 10.8%) 높아 어린 세대의 성장에 따라 향후 디지털 플랫폼 노동이 더욱 확산할 것으로 예측된다. 또한 디지털 플랫폼 업종에서 일한 청소년들의 근로 경험 만족도가 여타 업종에 비해 상당히 양호한 것으로 조사되었고, 플랫폼 노동 경험이 있는 청소년들의 60.6%는 앞으로도 계속 플랫폼을 통해 일할 의사가 있는 것으로 나타나 청소년 사이에 디지털 플랫폼 노동의 확대 가능성이 상당히 높음을 알 수 있었다.

또한 디지털 플랫폼 노동이 확산되면서 근로의 저연령화 현상이 관찰되었다. 청소년들이 처음 일을 한 나이는 만 15~18세 미만 60.9%, 만 13~15세 미만 23.2%, 만 13세 미만 11.3%로 조사되었는데, 15세 미만에 일을 하기 위해 취직인허증을 발급받았다는 응답은 12.5%에 불과하였다. 특히 디지털 노동 경험이 있는 집단에서 만 13세 미만에 일을 시작했다는 응답(14.5%)이 디지털 노동 경험이 없는 집단(5.5%)보다 2.6배 높은 것으로 나타났다. 디지털 플랫폼 노동은 기존에 청소년들이 주로 경험하던 근로와는 달리 어린 청소년들이 더 쉽게 참여할 수 있고 이들이 참여하는 사례가 많아지면서 기존의 근로기준법이 정하는 연령 기준에 부합하지 않는 사례가 증가하고 있는 것으로 보여 연령 기준을 세분화 하는 등 이에 대한 대응 방안이 필요하다.

셋째, 기초노동질서 준수가 미흡함을 확인할 수 있었다. 근로계약서 작성률은 지난 10년간 2배 이상 증가하는 성과를 보였으나, 여전히 54.8%(교부 39.6%+미교부 15.2%)로 50%대인 것으로 파악되었다. 특히 근로 조건이 모두 포함된 근로계약서를 작성한 청소년은 31.9%에 불과하였고, 중학생(7.5%), 프리랜서 및 기타(5.3%), 디지털 플랫폼 노동(9.6%)의 경우 제대로 된 근로계약서 작성 비율은 10%에도 미치지 못하였다. 최저임금과 관련해서는 준수 비율이 73.3%였고, 12.0%는 최저시급의 적용을 받지 않는 일을

하고 있다고 응답하였으며, 6.1%는 최저임금을 받지 못한 것으로 나타났다. 최근 1년간 일하면서 임금체불을 경험했다는 응답 비율도 23.5%에 달했다. 청소년을 고용하는 사업자를 대상으로 기초노동절서 준수에 대한 교육 및 근로감독을 강화할 필요가 있다.

넷째, 주 15시간 미만의 초단시간 근로 증가에 따른 대책이 요구된다. 주 15시간 미만의 초단시간 근로는 유급주휴일 등 근로기준법의 적용을 받지 않기 때문에 법적 보호를 받기 어려운 고용 형태이므로 각별한 관심이 필요하다. 실태조사 결과, 조사대상 청소년(중1~고3)의 초단시간 근로 비율은 63.7%였고, 중3~고3을 대상으로 한 시계열 비교에서도 2014년 56.5%에서 2024년 62.4%로 증가한 것으로 나타났다.

다섯째, 부당행위 관련 근로보호를 강화하고 권리구제 절차를 간소화할 필요성이 제기되었다. 최근 1년간 부당행위 경험률은 중3~고3의 시계열 비교에서 다소 감소한 것으로 파악되었으나, 여전히 3명 중 1명 이상은 일하면서 한 종류 이상의 부당행위를 경험하는 것으로 나타났다. 실태조사 결과, 부당행위를 경험한 청소년은 근로 경험에 대해 부정적으로 인식하고 그 효과를 낮게 평가하는 것으로 확인되었다. 따라서 청소년의 근로 경험이 생애에 걸쳐 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 부당행위는 반드시 근절되어야 한다. 부당행위는 예방이 중요하지만, 사후에라도 항의나 신고 등 적극적 대처를 한 경우에는 도움을 받고 어느 정도 문제를 해결한 것으로 나타났는데, 항의·신고 비율은 17.9%에 불과하였다. 청소년 스스로 자신의 권리 침해를 인식하고 적극적으로 대응하는 역량을 기를 수 있도록 지원하고, 사업주들을 대상으로도 관련 교육을 확대하여 근로 기준을 준수하고 근로자의 인권을 존중할 수 있도록 독려하여야 하며, 청소년들이 근로 문제를 담당하는 전문 지원기관에서 보다 쉽게 도움을 받을 수 있도록 관련 절차를 개선할 필요가 있다.

여섯째, 안전한 근로 환경이 보장되어야 한다. 청소년들이 일하면서 사고나 상해를 경험한 비율은 14.3%였는데, 이 중 53.2%만이 병원 치료를 받은 것으로 나타났다. 치료비용은 산재보험이 36.8%로 가장 많은 비중을 차지했으나, 산재보험 가입률은 15.5%에 불과하였다. 안전 사고의 위험이 높은 배달노동 종사자의 경우는 산재보험 가입률이 37.9%로 전체 조사대상의 가입률에 비해서는 높았으나, 상당수가 보험 미가입 상태이거나 가입 여부가 불분명한 상태에서 일하고 있는 것으로 나타났다. 법정 의무교육인 안전보건교육 이수율도 16.6%에 불과하여, 청소년들이 안전한 환경에서 일할 수 있도록 다양한 지원 방안이 마련되어야 한다.

일곱째, 체계적인 노동인권교육이 필요함이 확인되었다. 근로계약서 작성률, 부당행위

경험률, 부당행위 경험 시 항의·신고율, 근로권익 보호 정책에 대한 인지 수준 등 많은 항목에서 노동인권교육 경험이 있는 청소년의 결과가 긍정적인 것으로 확인되었다. 노동인권교육 경험률은 중1~고3 청소년 54.0%, 중3~고3 청소년 52.8%로 2014년에 비해서 3배 이상 증가하였으나, 여전히 절반 정도는 교육 경험이 없는 것으로 나타났다. 교육 경험률은 노동인권교육 조례가 제정된 시·도에 속한 응답자 55.1%, 조례 미제정 시·도 응답자 48.7%로 차이가 있었다. 노동인권교육 조례가 없는 시·도에서는 조례를 제정하여 노동인권교육 활성화에 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한 노동인권교육 방식은 주로 수업시간에 하는 소규모 대면강의와 제작되어 있는 콘텐츠를 시청하는 온라인 교육인 것으로 나타나, 양질의 교육 콘텐츠 제작 및 질 관리의 필요성도 제기되었다.

〈표 V-62〉에는 상술한 내용을 포함하여, 이 장에서 살펴본 설문조사 분석 결과와 그로부터 도출된 함의와 시사점이 압축적으로 제시되어 있다.

표 V-62. 설문조사 주요 결과 및 정책적 시사점

조사 항목		주요 결과	정책적 시사점
① 근로 경험 기본 실태	근로 업종	• 지금까지 경험해 본 업종의 경우, 음식점·식당·레스토랑이 40.1%, 뷔페/웨딩홀/연회장이 17.1% 순으로 서빙·주방 관련 일에 종사한 비율이 압도적으로 높음. • 돈을 벌기 위한 목적으로 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터를 해 본 비율도 13.9%로 상당히 높았음. • 특히 중학생의 디지털 플랫폼 노동 경험 비율이 고등학생에 비해 높게 나타남.	• 추후 청소년 고용 사업장에 대한 근로 감독 계획 수립 시, 음식점·식당·레스토랑 등 서빙·주방 관련 업종에 대한 고려가 요구됨. • 서빙·주방 업종에 종사하는 청소년이 안전보건교육을 필수로 이수할 수 있도록 관련 제도가 운영될 필요가 있음. • 자영업자에서 디지털 플랫폼 노동 경험률이 더 높게 나타난 결과는 향후 디지털 플랫폼 확산 가능성을 시사하므로, 이에 대한 대응이 필요함.
	일을 하는 동기	• 청소년들이 일을 하는 가장 주된 이유는 용돈이 더 필요해서(47.9%)임. - 나의 일상생활에 필요한 고정지출비를 벌기 위해서(11.2%), 가족의 생활비에 보태기 위해서(5.1%), 학비를 벌기 위해서(2.3%) 일한다는 응답도 적지 않음.	• 청소년들은 하고 싶은 것을 위해서 또는 경험을 쌓고 돈을 벌어보고 싶어서 일하는 경우가 더 많았으나, 생활비·고정지출비·학비를 벌기 위해 일한다는 생계형 근로도 상당수 있으므로, 이를 고려한 정책 대응이 필요함.
	생애 첫 근로 연령 및 취직	• 처음 일을 한 나이는 만 15세 이상~18세 미만 60.9%, 만 13세 이상~15세 미만 23.2%, 만 13세 미만 11.3%로 조사됨. - 디지털 노동 경험이 있는 집단에서 만 13세	• 만 13세 미만엔 일을 시작한 비율이 11.3%로 최저 연령 관련 규정이 준수되지 못하는 사례가 적지 않아, 이에 대한 대응 필요

조사 항목		주요 결과	정책적 시사점
	인허증 발급	미만에 일을 시작했다는 응답(14.5%)이 디지털 노동 경험이 없는 집단(5.5%)보다 2.6배 높게 파악됨. 15세 미만에 일을 하기 위해 취직인허증을 발급받았다는 응답은 12.5%에 불과함.	디지털 플랫폼 노동이 확산되면서 어린 청소년들이 참여하는 사례가 확산되고, 근로기준법의 연령 기준을 준수하지 못하는 사례가 발생하는 바, 이에 대한 대응 필요
	근로에 대한 잠재적 수요	- 근로 경험이 없는 청소년의 근로 의향은 일을 해보고 싶은 마음은 있으나, 일자리를 찾아본 적은 없다 58.8%, 하고 싶은 마음이 있으며, 일자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중이다 7.9%, 일을 해보고 싶은 마음이 전혀 없다 33.3%로 나타남. - 근로를 희망하지만 경험이 없는 이유로 일 반계고 학생은 공부에 방해가 될까봐(52.8%), 직업계고 학생은 괜찮은 일자리를 구하기 어려워서(33.7%), 중학생은 법적으로 일할 수 있는 나이가 되지 않아서(33.4%) 응답이 가장 많았음.	청소년이 안심하고 일할 수 있는 '괜찮은 일자리(Decent Work)' 발굴 필요
② 근로 환경	근로 계약서 작성	- 근로계약서 작성·교부 비율은 39.6%에 불과하고, 작성했지만 교부받지 못한 비율은 15.2%, 작성하지 않은 비율 45.2%에 달함. - 근로 조건이 모두 포함된 근로계약서를 작성한 청소년은 31.9%에 불과함. - 중학생(7.5%), 프리랜서 및 기타(5.3%), 디지털 플랫폼 노동(9.6%)의 경우 10%에도 미치지 못함.	- 근로계약서 작성·교부 등 기초노동 질서 준수 강화 필요 - 특히 청소년을 고용하는 사업자를 대상으로 근로계약서 작성·교부 등 기초노동질서에 대한 교육 및 근로감독 강화 필요
	친권자 동의서 및 가족관계 증명서 제출	- 친권자 동의서와 가족관계증명서를 제출한 비율은 53.7%에 그침. - 미제출 이유는 '일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서'가 47.5%로 가장 높게 나타남.	친권자 동의서 제출 제도의 실효성에 대한 전반적인 재고 필요
	근로 조건	- 일하는 청소년의 하루 평균 근로시간은 5.41시간이며, 8시간을 초과하여 일한 응답자 비율은 13.6% - 주당 평균 근로시간은 15시간 미만 63.7%, 15시간 이상~35시간 이하 30.5%, 35시간 초과~40시간 이하 1.5%, 40시간 초과 4.3% - 최저임금 이상을 받은 비율은 73.3%, 받지 못한 비율은 6.1%, 최저시급의 적용을 받지 않는 일을 한다는 응답은 12.0%임. 5인 미만 사업장 근무 비율은 41.1%	- 주 15시간 미만의 초단시간 근로는 유급주휴일 등 근로기준법의 적용을 받지 않기 때문에 법적 보호를 받기 어려운 고용 형태이므로 관심 필요 - 월 60시간 미만의 근로자의 경우 산 재보험을 제외한 4대보험 가입 의무가 적용되지 않으므로, 다수의 청소년 근로자들이 노동인권 보장 및 권리구제 시 사각지대에 처하지 않는지 세심한 검토 필요 - 최저임금 준수율은 꾸준히 개선되고

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
	임금 지급 주체에 따른 고용 형태는 직접 고용 76.7%, 간접 고용 11.1%, 프리랜서 10.7%, 기타 1.4%	있으나 아직 미흡한 부분이 있으므로, 최저임금 준수에 대한 철저한 모니터링 필요
산재보험 및 고용보험 가입여부	- 산재보험과 고용보험에 전부 가입한 비율은 11.8%에 불과 - 산재보험만 가입 3.7%, 고용보험만 가입 6.2% - 가입되어 있는지 아는지 잘 모르겠다 61.5%, 2개 보험 전부 미가입 16.9%	청소년 근로자의 경우 대다수가 월 60시간 미만의 근로에 해당하여 산재보험을 제외한 4대보험 가입 의무가 적용되지 않음. 그로 인해 노동인권 보장 및 권리구제 시 사각지대에 처하지 않는지 검토 및 지원 방안 마련 필요
업무 관련 교육을 받은 경험	- 업무 관련 교육을 받은 적이 없다는 응답이 64.5%로 가장 많았음. - 위생교육(18.4%), 안전보건교육(16.6%), 개인정보보호교육(11.3%), 성희롱 예방교육(4.3%), 장애인차별 예방교육(2.6%) 순임.	사업장 규모별로 차등 적용되는 법정 의무교육과 관련하여, 반드시 필요한 내용의 경우에는 모든 사업장에서 실시할 수 있도록 지원 필요(5인 미만 사업장에 적용 배제되는 안전보건교육의 확대 등)
부당 행위 경험 및 대처 방법	- 부당행위 경험률 34.5% - (임금 관련) 임금을 제 때에 받지 못했다(17.4%), 정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못했다(13.7%), 초과근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못했다(15.1%) 등의 임금체불을 하나라도 경험한 비율은 23.5% - (임금 외 근로조건) 휴게시간 미보장 17.1%, 계약 외 업무 요구 16.4%, 유급휴가 미지급 9.9%, 야간 및 휴일 근로 요구 9.1%, 업무상 재해에 대한 부적절한 대응 8.1% - (폭력 및 괴롭힘) 고용주 관리자로부터의 폭력 10.1%, 고객으로부터의 폭력 9.8%, 직장 내 괴롭힘 8.9% - 부당행위에 대한 항의나 신고를 했다는 응답은 17.9%에 불과 - 노동인권교육 경험이 있는 청소년의 경우 부당행위에 대해서 항의나 신고를 했다는 비율이 24.4%로, 교육 경험이 없는 청소년의 6.6%에 비해 현저히 높았음.	- 임금체불 등 기초노동절서 위반에 대해서는 근로감독 및 위반 시 처벌을 강화하는 등 엄정 대처 필요 - 임금체불을 경험한 청소년에 대한 권리구제 지원 필요 - 사업주 대상 교육을 확대하여 근로기준을 준수하고 근로자의 인권을 존중할 수 있도록 독려 - 청소년 스스로 자신의 권리 침해를 인식하고 적극적으로 대응하는 역량을 기를 수 있도록 노동인권교육 강화 필요 - 청소년들이 근로 문제를 담당하는 전문 지원기관에서 보다 쉽게 도움을 받을 수 있도록 관련 절차 개선
③ 디지털 플랫폼 노동 경험	- 일하는 청소년의 약 4명 중 1명은 디지털 플랫폼 일을 해본 적이 있음. - 전체 응답자 중 3.7%, 생애 근로 유경험자 중 26.6% - 경험해 본 디지털 플랫폼 노동의 유형과	디지털 플랫폼 노동과 관련하여 '배달'이 주요 업종으로 간주되었으나, 배달 외에도 다양한 형태의 근로가 이루어지고 있음. 빠르게 변화하는 디지털 플랫폼 노동 관련 대응 방안

조사 항목		주요 결과	정책적 시사점
④ 근로 권익 보호	유형	관련하여, 지금까지 근로 경험이 있는 청소년 중에서 '유튜브 등 콘텐츠 크리에이터'를 해본 청소년 비율은 13.9%, '배달' 유형 경험 비율은 9.7%, '플랫폼(크몽, 각몬, 업워크 등)을 통해 일거리를 받는 일을 해본 경험은 7.8%	마련이 필요함.
	배달노동 경험	- 배달노동 시 근로계약을 작성한 비율은 22.3%에 불과, 아무런 계약 절차가 없었다는 응답 22.3%, 잘 모르겠다는 응답 30.3% - 배달노동 시 이동 수단은 도보 37.9%, 자전거/전기자전거 35.9%, 오토바이 32.6%, 전동킥보드 15.6%, 기타 5.9% 순 - 산재보험 가입 37.9%(산재보험·민간보험 동시 가입 20.7%, 산재보험만 가입 17.2%) - 민간보험만 가입 15.0% - 아무것도 가입되어 있지 않다는 응답이 14.6%, 가입 여부를 모르겠다는 응답이 32.6%	- 배달 수요가 확산되고 플랫폼이 늘어 나면서 배달 방식이 다양화 됨. 특히 도보와 자전거가 상위 이동수단으로 도출되어, 배달 노동에서 연령 제한이 제대로 작동하지 않을 우려가 제기 되는 바, 이에 대한 대응 방안 마련이 필요함. - 배달일을 경험한 청소년 중 절반 정도가 보험 미가입 상태이거나 가입 여부가 불분명함. 청소년 라이더의 안전 보호 강화를 위한 대책이 마련될 필요가 있음.
	정책에 대한 인지 수준	- 근로권익 보호에 관한 내용을 14개 문항으로 세분하여 조사한 결과, 각 문항별로 인지율은 35.4%~87.8%로 편차가 상당히 크게 나타남. - 유해업종 고용 금지에 대한 인지율이 87.8%로 가장 높았고, 초과수당, 유급휴일, 간이대지급금에 대한 인지율은 50% 미만 - 청소년들은 14개 정책 중 평균 8.54개 알고 있는 것으로 나타남. - 노동인권교육 경험이 있는 청소년은 평균 9.69개, 교육 경험이 없는 청소년은 평균 7.20개 알고 있다고 응답하여 교육 경험에 따른 차이가 확인됨.	- 간이대지급금 등 인지율이 낮은 정책에 대해서는 적극적인 정책 홍보 필요 - 노동인권교육을 받은 청소년이 근로 권익 보호 정책 인지율이 상대적으로 높게 나타난 바, 체계적인 노동인권 교육을 통해 스스로 권리를 지킬 수 있는 역량을 길러주는 지원 필요
	노동인권 교육 경험	- 노동인권교육 경험률 54.0% - 중학생 41.0%, 일반계고 학생 66.2%, 직업계고 학생 72.8% - 노동인권교육 조례가 제정된 사·도에 속한 응답자 경험률 55.1%, 조례 미제정 사·도 응답자 경험률 48.7% - 노동인권교육을 받은 경로(중복응답)는 학교 정규 교과시간 61.7%, 창의적 체험활동 시간 45.9%, 학교 외 기관 및 시설 프로그램 시간 22.2%	- 노동인권교육을 확대하고 안정적으로 지속될 수 있도록 지원하기 위해, 노동인권교육 법제화 필요 - 법률에 근거 마련 - 조례 미제정 사·도(교육청)의 조례 제정 필요 - 교육효과성을 담보할 수 있는 양질의 노동인권교육 콘텐츠 제작 및 질 관리 필요

조사 항목		주요 결과	정책적 시사점
⑤ 근로 권익 정책에 대한 수요	근로환경 개선 정책에 대한 수요	• 근로환경 개선을 위한 정책적 수요(1+2순위)는 최저임금 등 근로기준법을 지키는 것(45.6%), 임금을 제 때에 지급하는 것(43.6%), 고용주·직원의 인격적 대우(42.5%), 청소년이 안심하고 일할 수 있는 일자리 확대(40.6%), 원래 약속한 조건대로 일하는 것(17.2%), 업무강도를 낮추는 것(9.9%) 순	• 최저임금 준수, 임금체불 방지, 근로계약서 교부·작성, 임금명세서 교부 등 4대 기초노동질서 준수 강화 필요 • 청소년 근로에 대한 사회적 인식 개선 필요 • 청소년 친화적 일자리 발굴 확대 필요
	일하는 청소년의 근로권익 보호에 대한 정책적 수요	• 일하는 청소년의 근로권익 보호에 대한 정책적 수요(1+2순위) - 고용주의 부당행위에 대한 처벌 강화(41.3%), 청소년 근로에 대한 인식 개선(40.5%), 노동인권 침해 시 도움을 주는 제도 강화(34.9%)에 대한 수요가 상대적으로 높게 나타남.	• 부당행위를 일삼는 사업주에 대한 처벌 강화(특히 기초노동질서 위반에 대해서는 엄정 조치 필요) • 청소년 대상 권리구제 절차 간소화 및 관련 지원 강화 필요
⑥ 시계열 분석: 10년간 의 변화	근로 계약서 작성 및 서류 제출	• 근로계약서 작성률 2014년 25.5%에서 2024년 57.7%로 2배 이상 증가했으나 여전히 50%대에 머물고 있음.	• 근로계약서 작성은 근로자 보호를 위한 가장 기본적인 조치이며, 정부가 위반에 대한 처벌을 강화하는 방향으로 정책을 추진했으나 여전히 50%대에 머물고 있음. 근로계약서 작성·교부 의무 위반에 대해서는 선처 없이 처벌을 강화하는 방향으로 정책 추진 필요
	근로 조건	• 하루 8시간 초과 근무 2014년 25.3%→2024년 13.6% • 주 40시간 초과 근무 2014년 2.8%→2024년 4.6% • 주 15시간 미만의 초단시간 근로 비율 2014년 56.5%→2024년 62.4% • 5인 미만 사업장 근로 비율 2014년 42.4%→2024년 41.2%	• 주당 근로시간이 양극화 되는 양상을 나타냄. - 주 40시간 이상 일하는 비율은 증가했는데, 이는 기존의 근로시간 규제를 적용하기 어려운 디지털 플랫폼 노동 분야에서 주로 나타남. 디지털 플랫폼 노동 분야에 대한 가이드라인 마련이 필요함. - 반면, 주15시간 미만 초단시간 근로 비율도 증가함. 초단시간 근로는 보호의 사각지대에 처할 우려가 있으므로 이에 대한 대책 마련이 필요함.
	부당행위 경험	• 최근 1년간 임금 관련 부당행위 경험률 2014년 31.9%→2024년 22.5% - 임금을 제 때 받지 못했다 2014년 16.4%→2024년 15.5% - 정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못했다 2014년 17.5%→2024년 12.8%	• 임금 관련 부당행위 경험률은 10년 전보다 감소하여 개선된 것으로 파악됨. 다만 여전히 일정 비율은 상존하는 바, 4대 기초노동질서 위반에 해당하는 임금체불 등 부당행위에 대해서는 제재 조치를 강화할 필요가 있음.

조사 항목	주요 결과	정책적 시사점
	- 초과근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못했다 2014년 19.0%→2024년 13.8%	
노동인권 교육 경험 및 근로 보호 정책 에 대한 인지	• 노동인권교육 경험 비율 2014년 16.5%에서 2024년 52.8%로 약 3.2배 증가 • 10년간 근로보호 관련 주요 정책에 대한 인지도 향상 - 일을 하다 다치면 산재보험으로 치료와 보상을 받을 수 있다 2014년 50.5%→2024년 86.5% - 주 15시간 이상 일을 하고 1주일 개근한 경우 하루의 유급주휴일을 받을 수 있다 2014년 21.6%→2024년 56.0%	• 노동인권교육 확대로 근로보호 정책에 대한 인지도가 전반적으로 개선되었으나, 교육 경험률이 여전히 절반 수준에 머무르고 있어 지속적인 확대가 필요함. • 노동인권교육의 양적 확대뿐만 아니라, 질적 개선에도 관심을 가질 필요가 있음.

○ — 제6장 청소년 근로 실태 FGI 결과

- 1. 일을 시작하게 된 동기
- 2. 업종 선택과 구직 경험
- 3. 근로 형태의 변화:
 - 디지털 플랫폼 노동의 부상
- 4. 일을 하면서 겪는 주요 어려움
- 5. 근로 경험의 만족도와 효과
- 6. 청소년 근로에 대한 사회적 인식
- 7. 정책적 수요
- 8. 소결 및 시사점

이 장에서는 청소년 근로의 보다 세밀한 실태를 알아보기 위해 초점집단인터뷰(Focus Group Interview: FGI)를 실시하고, 그 결과를 분석하였다. FGI는 근로 경험이 있는 청소년 총 18명을 대상으로 하였으며, 연구목적에 고려하여 4집단⁵⁵⁾으로 구분하여 실시하였다. FGI에서는 청소년들이 노동시장에 진입하여 일을 하는 과정에서 겪는 경험을 보다 생생하게 파악하는 데 초점을 두었다. 특히 디지털 플랫폼 노동과 관련하여, 제한된 설문조사 문항만으로는 파악하기 어려웠던 다양한 양상을 포착하는 데 각별한 관심을 두었다.

1. 일을 시작하게 된 동기

먼저, 일을 하게 된 주된 동기를 파악해 보았다. FGI에 참여한 청소년들이 일을 시작하게 된 주된 이유는 개인적 욕구 충족을 위한 경제적 필요, 자립을 위한 선택, 주변 사람들의 영향으로 일을 시작한 경우가 많았다.

1) 개인적 욕구 충족을 위한 경제적 필요

청소년들이 일을 시작한 주된 이유 중 하나는 개인적 욕구 충족을 위한 경제적 필요에

54) 6장은 임희진 선임연구위원(한국청소년정책연구원), 정은주 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였다.

55) 초점집단의 설정은 연구목적에 고려하여 업종을 기준으로 4개 집단으로 구분하여 실시되었다. 먼저, 크게 오프라인 중심의 업종과 디지털 플랫폼 중심의 업종으로 구분하였다. 오프라인 중심의 업종에는 청소년들이 가장 많이 참여하는 대표적 업종인 서빙(음식점·카페·레스토랑 등) 업종(A 그룹) 유경험자 5명이 포함되었다. 서빙 업종을 제외한 여타 오프라인 업종(서빙 외 편의점, 주차관리 등 일반 근로 경험) 집단(B 그룹)에는 관련 유경험자 4명이 포함되었다. 다음으로, 디지털 플랫폼 노동은 배달 및 배달 외 플랫폼 노동으로 구분하였다. 배달 외 플랫폼 노동 그룹(C 그룹)에는 배달일을 제외하고 디지털 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 플랫폼 노동 경험이 있는 청소년 6명이 포함되었다. 배달 업종 그룹(D 그룹)에는 플랫폼을 통해 오토바이 및 전기자전거 등의 수단을 활용한 배달 근로 경험이 있는 청소년 3명이 포함되었다. FGI 설계의 자세한 내용은 본 보고서 제IV장에 제시되어 있다.

기인한 것이었다. 많은 청소년들이 부족한 용돈을 채우거나 자신이 원하는 물건을 구매하기 위해 자발적으로 일을 선택했다. 이러한 동기는 대부분이 자신의 재정적 필요를 해결하려는 개인적인 결정에서 비롯된 것으로 보인다.

갖고 싶은 게 생겨서 부모님께 말씀드렸는데, 부모님이 좀 안 좋아하시는 거였어서, 그래서 제 용돈 모아서 사야겠다 생각으로 시작했어요. (A1)

일을 시작하게 된 계기는 용돈이 부족하긴 했어가지고, 그래서 시작했어요. (B4)

원래 용돈을 받고 있었는데, 제가 쓰는 지출이랑 조금, 생각을, 받는 거에 비해서 나가는 게 너무 많기도 하고, 나갈 때마다 부모님한테 더 달라고 하기도 좀 그래서 이제 시간이 남으면 혼자 좀 벌어보려고 했는데, 현장으로 가서 하는 알바는 나이도 그렇고 부모님이 반대를 하셔서, 재택 알바를 할 수 있을까 생각하다가 인터넷에 커미션도 많이 하고 있길래 저도 해볼 수 있겠다 해서 하게 됐어요. (C6)

2) 자립을 위한 선택

일부 청소년의 경우, 생활비와 주거비를 충당하기 위한 현실적인 필요로 인해 일을 시작하게 되었다. 특히 부모님과 떨어져 혼자 생활하거나 경제적으로 자립하려는 청소년들은 스스로 생활비를 책임지기 위해 일을 시작해야 했으며, 이를 통해 자신의 경제적 자립을 이루고자 했다. 이처럼, 청소년들이 경제적 자립을 위해 일을 선택하는 과정에서 생활비를 스스로 책임져야 하는 현실적인 필요가 중요한 동기가 되었다.

고등학교를 자퇴하고 혼자 살고 있는데, 살려면 아무래도 힘들 것 같아서 일을 알아보다가 경력 없는 상태에서는 홀서빙 알바가 가장 구하기 쉬운 것 같아서 홀서빙 알바를 지원하게 됐어요. (A2)

3) 친구 또는 지인의 영향

청소년들이 일을 시작하게 된 이유 중 하나는 친구, 가족 또는 지인의 영향이다. 부모님 이 아르바이트를 추천하거나 권유하여 일을 시작하는 경우가 있었고, 친구가 이미 일하고 있는 환경을 소개하거나 일자리를 추천해 함께 일하게 되는 경우가 있었다. 이러한 가족이나 지인의 권유는 청소년들의 구직 과정을 더욱 수월하게 만들어 근로를 쉽게 시작할 수 있는 동기로 작용한 것으로 보인다.

친구가 추천해줘서 다니게 됐어요. 알바 먼저 다니고 있는 친구한테 물어봐서 같이 다니자고 했어요. (A4)

처음에 아는 분이 커미션이라고, 그림을 그리는 데 돈을 벌 수 있는 방법이 있다고 하셔가지고, 저도 그때 당시에 제가 덕질을 좀 하고 있었어서, 돈이 살짝 모자라서 그림 혹시 나도 같이 할 수 있겠냐라고 질문을 드렸고, 지인분이 ‘괜찮다. 같이 열어주겠다’ 해서 그렇게 시작하게 된 것 같아요. (C2)

부모님이 해보라고 했는데, 괜찮은 것 같아서. (C4)

초점집단면접조사(FGI)에 참여한 청소년들의 근로 시작 동기는 개인적 욕구 충족을 위한 경제적 필요, 자립을 위한 선택, 그리고 친구 또는 지인의 영향으로 분석된다. 청소년들이 일을 시작하게 된 주된 이유는 대부분 경제적 필요에서 비롯된 것으로 나타났다. 많은 청소년들은 부족한 용돈을 보충하거나 자신이 원하는 물건을 구매하기 위해 근로를 자발적으로 선택했다. 이러한 동기는 개인적인 재정적 요구를 해결하기 위한 실용적인 결정에서 기인한 것으로 보인다. 일부 청소년들은 경제적 자립을 위해 생활비를 충당해야 하는 현실적인 필요로 인해 근로를 시작했다. 특히 독립적으로 생활하는 청소년들은 생활비를 책임지기 위한 수단으로 근로를 선택했으며, 이를 통해 경제적 자립을 추구하였다. 또한, 청소년들 중 다수는 친구나 지인, 부모님의 영향을 받아 아르바이트를 시작하는 경향을 보였다. 친구의 추천이나 소개로 근로 기회를 얻게 된 경우가 많았으며, 이러한 사회적 연결은 청소년들이 더욱 쉽게 구직 과정에 접근할 수 있는 중요한 요인으로 작용하였다.

2. 업종 선택과 구직 경험

1) 업종 선택 동기 : 단순 업무에서 디지털 플랫폼까지

청소년들이 일을 할 분야를 선택할 때, 접근의 용이성, 근로시간의 유연성, 기술 활용 가능성 등 다양한 요소가 영향을 미친다는 사실을 확인할 수 있었다. 첫째, 청소년들은 주로 생활비 마련이나 용돈 충당을 위해 접근이 용이한 업종을 선택하는 경향이 있었다. 서빙 업종과 같은 단순 업무는 미성년자들이 쉽게 진입할 수 있는 업종으로 인식되었으며, 단기적인 수입을 목적으로 많은 청소년이 이러한 업종을 선택했다. 특히, 편의점이나 식당에서의 아르바이트는 이러한 필요를 충족시키는 대표적인 예로 볼 수 있다.

저는 알바 한번 해보고 싶어가지고 지원서를 많이 돌렸는데 아무래도 청소년이다 보니까 단기 알바, 홀서빙 같은 것 빼고는 아무도 안 받아주더라고요. 그래서 홀서빙 시작해가지고, 경력을 좀 쌓은 뒤에 편의점 알바 시작했더니 받아주셔서 그렇게 시작했던 것 같고. 카페 알바도 경력이 좀 쌓여서 그렇고. (B2)

처음에 제가 이제 음식점 홀서빙을 했는데, 이제 시작하게 된 계기는 아무래도 단기 알바다 보니까 이제 면접 같은 과정이 없이 바로 근무를 할 수가 있고, 또 이제 초보들이 많이 한다고 해서 이제 그 아르바이트를 시작하게 되었고요. 알바몬에서 올라온 공고를 보고 지원했었습니다. (B4)

둘째, 디지털 플랫폼 노동 또는 배달 업종에서는 근로시간의 유연성이 중요한 선택 요소로 작용하였다. 청소년들은 학업과 병행하면서 자신만의 생활패턴에 맞춰 일할 수 있는 점을 특히 선호했으며, 이러한 유연한 근무 환경은 이들이 디지털 플랫폼 노동이나 배달 업종을 선택하는 주요 요인이 되었다.

일단은 제가 밤에 잠을 잘 안 자는데, 이런 일은 한번 제가 받아 놓으면 데드라인까지 언제 작업을 하든 상관없이 그때만 맞춰서 주면 되는 거니까. 프리랜서 같은 느낌이니까 완전. 밤에 제가 할당량 다 끝내놓고, 일하기 싫으면 잠깐 스톱 시켰다가 놀다 와서 다시 작업을 해도 되는 거니까. 그래서 되게 만족을 하면서 일을 했던 기억이 나고. 그렇습니다. (D1)

저는 처음 시작하게 된 게 그, 배민에 올라온 무슨 프로모션 공고 같은 게 있더라고요. 공고를 보니까 뭐 얼마 정도 배달을 하면, 이 정도의 돈을 더 준다. 그랬던 것도 있고, 또 그때 제가 스케줄이 막 꼬였어가지고 아르바이트를 해야 하는데 제가 원하는 시간에 맞춰서 할 수 있는 게 필요해가지고. 보니까 배달 일은 제가 하고 싶은 시간에 할 수 있는 거잖아요. 하고 싶으면 하고 하기 싫으면 안 하고. 그래서 그렇게 시작했던 것 같아요. (D2)

셋째, 디지털 기술을 활용한 비대면 근로에서는 자신의 재능을 발휘할 수 있는 기회가 중요한 선택 요소로 작용하였다. 청소년들은 유튜브 영상 편집, SNS 마케팅 등에서 자신이 지닌 기술을 활용해 수익을 창출할 수 있는 점을 특히 선호했으며, 이러한 재능 기반의 업무는 청소년들이 디지털 플랫폼 노동을 선택하는 주요 요인으로 작용하였다. 디지털 플랫폼을 통해 청소년들은 단순히 돈을 버는 것을 넘어, 자신의 역량을 발휘하며 더 높은 수익을 기대할 수 있는 기회를 얻을 수 있다고 하였다.

일단 저는 플랫폼이 훨씬 더 좋았고. 차이점은 플랫폼이 이제 커미션 같은 거는 기술 같은 거나

재능. 할 줄 알아야 그 플랫폼 알바를 할 수 있는데, ...(중략)... 제가 아까 말씀드린 거에서 되게 재능이나 능력이 있으면 할 수 있다고 했잖아요. 저는 그 능력을 갖고 있으니까 모두가 할 수 있는 것보다는 제 능력을 써서 하는 게 더 잘 벌 수도 있고 그래서 좋았어요. (C6)

저는 원래 영상 편집이나 디자인과를 전공했어가지고, 유튜브 영상 편집 외주를 많이 받고, 포토샵이나 일러스트를 이용한 썸네일 작업을 좀 많이 받았었어요. 건당 해가지고 컨택 받으면 받는 대로 작업해서 페이 받고 그런 일을 했었습니다. (질문 : 네, 혹시 이런 건 어떤 플랫폼을 통해서 이런 일들을 하셨어요?). 플랫폼화되기 직전에 커뮤니티 같은 곳에서 이제 구인 구직을 했었고요. 거기서 이제 유튜브 작업자들 위주로 구인을 하는 사람과 구직하는 사람들이 다 이제 한 1,000명 정도 모여있는 카톡방에서 시키는 활동을 하면서 구해서 했습니다. (D1)

청소년들이 근로 업종을 선택할 때는 접근 용이성, 근로시간의 유연성, 그리고 디지털 기술 활용 가능성과 같은 요소들이 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다. 단순 업무는 쉽게 진입할 수 있는 경향이 있어 생활비 마련이나 용돈 충당을 위해 선택되는 반면, 디지털 플랫폼 노동과 배달 업종은 유연한 근로시간을 제공하여 학업과 병행하거나 개인의 생활패턴에 맞춰 근무할 수 있는 장점으로 선택되었다. 또한, 디지털 기술을 활용한다면 근로는 청소년들이 자신의 재능을 활용하여 수익을 창출할 수 있는 매력적인 기회로 작용하였다.

2) 주요 구직 경험 : 업종별로 다양한 구직 경로

청소년들이 경험한 구직 경로는 업종에 따라 차이를 보였다. 서빙과 일반 업종에 근무한 청소년들은 주로 구인·구직을 연계해주는 ‘알바몬’ 또는 ‘알바천국’과 같은 인터넷 사이트나 앱을 통해 일자리를 구하는 경우가 많았다. 이들은 이러한 온라인 경로를 통해 편의점, 마트, 식당, 카페 등의 단순 업무에 비교적 쉽게 접근할 수 있었다.

일단 알바를 해야겠다고 생각했을 때는 알바몬, 알바천국 이런 거를 깔아서 거기서 올린 분들에게 가서 뭐 전화로 하고 “와서 면접 보라,” 이런 식으로 해서 가보기도 하고. 이력서를 낸 다음에 바로 “합격이다,” 이런 식으로 한 경우도 있고. 여러 가지 방법이 있었는데 거의 이제 된 곳들은 대부분 그냥 가게에서 알바를 구한다고 붙여놓은 데다가 직접 전화하는 게 잘 뵈어서 그런 방법으로 제일 많이 했던 것 같고. (B1)

단기 알바 전용 어플이 있는데, 거기서 근무 신청을 해서 이제 배정이 되면 알바를 하는 방식의

어플입니다.... 그냥 알바몬에서 공고를 검색해보고, 이제 공고에 쪽 내용이 써져 있는 거기 밑에 스케줄 단톡방 링크가 있거든요. 거기서 이제 들어가서. (B4)

‘당근마켓’과 같은 지역 기반 플랫폼, 직접 구인 광고, 그리고 지인을 통한 소개도 청소년들이 구직할 때 활용되는 경로로 나타났다. 먼저, 청소년들은 온라인 구직 사이트 외에도 ‘당근마켓’ 또는 ‘숨고’와 같은 지역 커뮤니티 플랫폼을 통해 일자리를 구했다. 이러한 플랫폼은 지역 내에서 구직자와 구인자를 손쉽게 연결해주며, 접근성이 뛰어나고 구직 과정이 간소화되어 청소년들이 선호되었다. 또한, 오프라인에 게시된 직접적인 구인 광고도 유효한 구직 수단 중 하나로 작용하였다. 청소년들은 가게나 상점에 붙어 있는 구인 광고를 보고, 직접 전화를 걸어 면접을 보거나 이력서를 제출하여 일자리를 구하기도 하였다. 지인을 통한 소개도 청소년들이 일자리를 구할 수 있는 방법으로 나타났다. 친구나 지인이 근무하고 있는 곳에서 쉽게 일자리를 소개받거나, 그들이 추천하는 근로 환경에서 일을 시작하는 사례가 있었다.

(강아지 산책 아르바이트 일은 어디서 구하신 거죠?) 당근마켓에서 구했어요. (B2)

여러 가지 방법이 있었는데 거의 이제 된 곳들은 대부분 그냥 가게에서 알바를 구한다고 붙여놓은 데다가 직접 전화하는 게 잘 뵈어서 그런 방법으로 제일 많이 했던 것 같고. (B1)

저는 고등학교 1학년 때 친구가 자기 인스타 스토리에다가 아울렛 주차요원 할 사람 구한다고 올려놓아 가지고 하겠다고 해서 그때부터 시작했던 것 같아요. (B3)

한편, 디지털 플랫폼 노동의 경우, 그간 널리 알려진 ‘배달’ 업종에 국한되지 않고 최근에는 무척 다양화되는 양상을 보였는데, 그에 따라 일을 구하는 경로도 다양해지고 있었다. 청소년들은 디지털 플랫폼을 통해 주로 디지털 콘텐츠 제작, 온라인 마케팅, 유튜브 영상 편집뿐 아니라 그림그리기, 메이크업, 반려동물 돌보기, 과외 등 다양한 업무를 수행하였다. 이 업종의 청소년들은 트위터, 네이버 카페, 오픈채팅방, 당근마켓, 그리고 프리랜서 플랫폼을 통해 주로 구직하며, 디지털 플랫폼을 통해 개인 의뢰를 받아 일을 시작하는 경우가 많았다.

저는 트위터나 네이버 카페 내, 그 카페 커미션 전용 그런 홍보글을 올리는 그런 게 있어가지고 미션 샘플이랑 오픈채팅방에 그렇게 올려가지고 했었어요..... 트위터는 거기다가 이제 계속 그림 올려가지

고 중간에 커미션 사이트같은 거 샘플 올려놓은 그런 거를 올려놔가지고, 그 연락 수단 해가지고. (C1)

제일 많이 했던 건 트위터였고요. 그 다음에 어, 지인분이랑은 같이 합작을 했을 때 그때는 오픈채팅방 이랑 인스타 계정을 공동 계정을 하나 만들어서 했던 것 같아요. (C2)

그거는 살짝, 제가 좋아서 한 건데, 돈이 부족하기보다, 제가 동물을 되게 좋아해서 시간이 남을 때, 시험 기간 끝나고 이제 시간이 남으니까 돈도 벌고 하고 싶은 것도 할 수 있으면 좋겠다 싶어서 당근에 제가 직접 해드린다고 올렸었어요..... 그러니까 제가 직접 올린 적도 있고, 어떤 분이 구하신다고 하셔서 제가 직접 채팅을 드린 적도 있어요. (C6)

배달 업종 근무 경험이 있는 청소년들은 주로 쿠팡이츠, 배민라이더스, 생각대로와 같은 배달 플랫폼을 사용하여 배달 업무를 수행하였으며, 개인 소유의 오토바이나 전기자전거를 사용해 배달일을 하였다.

저는 당시에 오토바이가 있었고, 워낙 오토바이 타고 싸돌아다니는 걸 좋아했어가지고. 이왕 운전도 할 겸 돈도 벌면 좋겠다 싶어서 시작하게 됐었고요. 사용하는 플랫폼이 쿠팡이츠도 했다가, 생각대로 프리 어플도 사용했었고, 그렇게 두 가지로 했었는데 쿠팡이츠를 제일 많이 했었어요. (D1)

청소년들은 각기 다른 업종에 맞는 다양한 구직 경로를 활용하여 구직하는 것으로 나타났다. 단순 업무는 온라인 구직 플랫폼을 통해 쉽게 접근할 수 있었으며, 지역 기반 플랫폼이나 지인의 추천을 통해 신속하게 일자리를 구하는 예도 있었다. 반면, 디지털 콘텐츠 제작이나 배달 업종처럼 유연한 근로 조건이 필요한 경우, 청소년들은 디지털 플랫폼과 배달 서비스 플랫폼을 활용해 자신에게 맞는 일자리를 선택하는 경향이 두드러졌다.

3) 구직 과정 중 어려움

일자리를 구하는 과정에서 겪는 어려움에 대해, 청소년들은 주로 경험 부족, 성인과의 일자리 경쟁, 그리고 미성년자 고용을 기피하는 풍토 등에 대해 언급하였다. 예컨대, 청소년은 야간 근로가 제한되는데 이러한 법적 규제에 의해 청소년은 성인에 비해 상대적으로 아르바이트 일자리를 구하는 데 제약이 많다고 느끼고 있었다.

일단 편의점 아르바이트같이 인기 많은 아르바이트들은 다 야간만 구했고 그 외에도 다른 아르바이트들도 일이 끝나는 시간이 10시를 넘는다거나 그래서 10시 제한 때문에 지금까지 못했던 아르바이트들이 많았어요. 아예 처음부터 미성년자는 안 받는 아르바이트들도 많아서. 그래서 구직이 좀 힘들었어요. (A2)

디지털 플랫폼 업종에서 청소년들이 구직 과정 중 겪는 주요 어려움은 디지털 플랫폼에서의 과잉 공급과 경쟁 심화로 충분한 경험이나 네트워크가 없는 청소년들은 구직 과정에서 더 많은 어려움을 경험하였다.

아쉬움이 있다고 하면 이게 너무, 트위터 같은 경우에도 커미션이라는 장르 자체가 너무 많이 퍼져있는 거고, 유명하다 보니까 작업물이 잘 안 들어오고 하는 경우가 많아서 그런 게 조금 아쉬운 것 같아요..... 아까 말씀드린 것처럼 너무 그 장르가 커져 버리고, 넓어져 버리면 작업물이 안 들어온다던가. (C2)

배달 업종에서 일을 하는 청소년들은 일자리를 구하는 단계에서의 어려움과 관련하여, 미성년자는 배달 플랫폼 가입 자체가 불가능하거나, 보험료가 더 비싸서 배달 일을 구하는데 어려움을 겪는다고 이야기하는 사례도 있었다. 일부 청소년은 부모님 계정을 사용하여 배달 일을 시작하거나, 보험료를 낮추기 위해 불완전한 보험 가입 상태에서 배달을 하는 것으로 파악되었다.

저는 쿠팡이츠의 경우 배민커넥트도 아마 마찬가지로였을텐데, 미성년자는 가입이 안 되는 걸로 알고 있어요. 그래서 원래 미성년자 자체가 할 수가 없게 되어 있고, 생각대로나 이제 배달 기사에 들어가서 일을 하게 되면, 보험료를 이제, 운송 관련 보험으로 따로 줘야 되는데, 그게 나이가 어릴수록 더, 엄청 비싸다 보니까 그런 부분이 힘든 걸로는 알고 있는데..... (처음에 배달 일 시작할 때 가입 가능한 연령이었나요?) 저는 어머니 계정으로 시작을 했고요. (D1)

위에서 살펴본 바와 같이 청소년들은 일자리를 구하는 과정에서 다양한 어려움을 체감하고 있었다. 연소근로자에 대한 야간 근로 제한과 같은 규제는 연소근로자의 건강권 보장 등을 위해 필수적인 조치인데, 청소년들은 이러한 규제가 구직 과정에서 장애물로 작용한다고 느끼는 경우도 있었다. 또한 디지털 플랫폼 업종의 경우, 누구나 쉽게 접근할 수 있는 만큼 경쟁이 심화되어 점차 일을 구하기가 어렵다고 느끼고 있었다. 배달 업종에서는 면허와 보험료와 같은 조건들이 청소년에게는 허들이 된다고 하였다. 이처럼 실제로 필요한 보호 장치들이 청소년에게는 때로는 장애물처럼 느껴지고 있었다.

3. 근로 형태의 변화: 디지털 플랫폼 노동의 부상

FGI를 통해 청소년의 근로 형태가 음식점 서빙과 같은 전통적인 업종에서 디지털 플랫폼을 활용한 다양한 형태로 변화하고 있음을 확인하였다. 청소년들은 시간의 유연성과 자신의 기술을 활용할 수 있는 기회를 제공하는 플랫폼 노동을 선호하고 있으며, 이러한 변화는 근로 환경의 디지털 전환과 함께 빠르게 확산되고 있다.

1) 디지털 플랫폼 노동 형태

청소년들이 경험한 디지털 플랫폼 노동은 플랫폼을 통해 일거리를 얻어 대면 또는 비대면으로 일을 수행하는 등 일의 종류와 형태가 매우 다양했다. FGI에 참여한 청소년을 대상으로 파악한 바에 따르면, 청소년들이 주로 경험하는 디지털 플랫폼 노동은 프리랜서 작업, 배달 서비스, 그리고 커미션 기반의 일러스트 작업, 과외 등 여러 분야를 포괄하고 있었다. 청소년이 참여하는 디지털 플랫폼 노동과 관련하여, 과거에는 주로 배달 플랫폼을 이용한 배달 일이 주로 언급되었으나, FGI 결과는 최근의 디지털 플랫폼 노동은 일을 구하는 수단이 다양한 ‘플랫폼’ 사이트 또는 어플리케이션일 뿐, 이를 통해 구하는 일의 종류나 분야는 사실상 제한이 없음을 보여주었다.

(1) 플랫폼을 통한 대면 업무

대면 업무의 경우, 청소년들은 플랫폼을 통해 일거리를 찾고 직접 고객을 만나 서비스를 제공하는 형태로 일했다. 이들은 메이크업, 과외, 반려동물 돌봄 등의 서비스를 제공하며, 고객과의 일대일 만남이 일의 중요한 부분을 차지했다.

메이크업 때는 그냥 재밌어 보여가지고 친구들, 그러니까 뭔가 처음에는 약간, 뭔가 무서웠거든요. 일대일로 만나는 거고 무슨 일이 있을지 잘 모르니까. 무서워서 친구들이랑 같이 가도 되는 거냐라고 했을 때 상관없다고 하셔서, 괜찮아 보이고 재밌어 보여서. (C3)

이제 과외 같은 경우에는 제가 지금은 외고를 다니고 있고 중학교 때부터 약간 영어에 자신이 있어서. 어린아이들 주로 초등학생 정도 아니면 유치원생이나 이런 애들 기초 영어. 뭐 발음이나 회화 이런 걸 좀 도와주고 있었어요. (B1)

제가 강아지를 두 마리나 키워가지고... 강아지 돌봐주는 건 한 번 해봤고, 산책은 2번, 일주일에

한 5일 정도 (일해요). (C5)

(2) 플랫폼을 통한 비대면 업무

플랫폼을 통한 비대면 업무는 주로 SNS나 온라인 플랫폼에서 구직하고 작업물을 보내는 형태로 이루어졌다. 청소년들은 일러스트 커미션, 사진 보정, 공예 작업 등을 온라인으로 주문받고, 고객과 대면하지 않고 결과물을 제공하는 형태로 일을 수행했다. 여기에서 한 가지 주목할 사실은 최근의 디지털 플랫폼 노동은 굳이 일감을 배분하는 형태의 플랫폼을 활용하지 않고, 개인 SNS를 통해 일감 거래가 이루어지는 경우도 흔하다는 점이었다. 청소년들은 개인 SNS 계정에 샘플(일종의 포트폴리오)을 게시하고, SNS로 일감을 구하는 경우도 쉽게 찾아볼 수 있었다. 또한 오픈채팅방을 통해 일거리를 찾기도 한다고 하였다.

먼저 플랫폼 커미션 받았던 거는, 이제 SNS에다가 뭐 내가 할 수 있는 만들거나 이런 걸 올리는 걸 커미션이라고 하는데. 저는 이제 도장을 파는 걸 할 줄 알아가지고 그거를 약간 공예식으로 해서 어느 정도 올려놓고 주문을 받아서 도안을 맞춰서 파서 그거에 대해서 돈을. 재료비에다가 수고비를 이렇게 받아서 돈을 주고 이런 식으로 일을 했었고. (B1)

커미션이랑 사진 보정하는 알바도 했어요. (C6)

인스타 같은 경우에는... 그림을 올린 다음에 그 때 해시태그로 해서 커미션이라고 알렸고요. 그 다음에 오픈채팅방 같은 경우는 오픈채팅 검색할 수 있는 기능이, 커미션 같은 게 있어서 그런 것도 해시태그로 했었고, 트위터에서 넘어 오시는 분들이나 그런 분들한테는 그냥 링크를 바로 들어오게 해서 받았어요. (C2)

2) 청소년이 생각하는 디지털 플랫폼 노동의 장점

청소년들이 디지털 플랫폼 노동에서 느끼는 주요 장점은 시간의 유연성, 비대면 근로, 자신의 재능 또는 기술을 활용한 성취감이었다. 이러한 요소들은 청소년들이 디지털 플랫폼 노동을 선택하는 중요한 이유로 작용하며, 전통적인 근로 형태와 비교할 때 더욱 매력적인 선택지로 자리 잡고 있다.

(1) 시간의 유연성

청소년들은 학업과 병행하거나 본인의 생활 패턴에 맞춰 자유롭게 근무할 수 있는 일에

대한 선호도를 높게 평가하고 있었다. 이러한 견지에서 볼 때, 디지털 플랫폼 노동은 스스로 원하는 시간에 일할 수 있어 시간 관리에 대한 부담이 적으며, 이는 특히 학교생활과 병행하는 청소년들에게 큰 장점으로 작용하고 있었다.

일단은 계속 말씀드린 것처럼, 저는 시간 날 때마다 하기 때문에, 제가 시간이 진짜로, 잠잘 시간도 없지 않는 한, 여유가 있는 시간은 한 달에 몇 번씩은 있다고 생각을 하거든요. 그래서 시간적으로 여유가 되는, 있으면 계속 꾸준히 할 것 같아요. (C6)

프리랜서 같은 느낌이니까 완전. 밤에 제가 할당량 다 끝내놓고, 일하기 싫으면 잠깐 스톱 시켰다가 놀다 와서 다시 작업을 해도 되는 거니까..... 배달 일은 제가 하고 싶은 시간에 할 수 있는 거잖아요. 하고 싶으면 하고, 하기 싫으면 안 하고. (D1)

(2) 비대면 근로

청소년들이 디지털 플랫폼 노동에서 느끼는 또 다른 중요한 장점은 비대면으로 일할 수 있다는 점이다. 디지털 플랫폼 노동은 주로 온라인을 통해 이루어지기 때문에, 직접적인 대면 소통의 부담이 크게 줄어든다. 대면 업무와 달리, 업무 의뢰자와 직접 마주하지 않아도 되므로 감정 노동의 스트레스가 적고, 익숙한 자신의 공간에서 편리하게 근무할 수 있다는 점이 청소년들에게 긍정적인 요인으로 작용한 것으로 보인다.

이제 나이 같은 그런 거에 구애받지 않고 실력만 있으면 할 수 있고, 비대면이다 보니까 좀 더 원활하게 소통도 가능하다는 점이 장점인 것 같고. (C2)

장점은 쉽게 접할 수 있고, 비대면이라는 거. 그리고 단점은 딱히 없는 것 같아요. (C4)

(3) 자신의 재능 또는 기술 활용을 통한 성취감

청소년들은 디지털 플랫폼 노동을 통해 자신이 가진 기술과 재능을 발휘할 수 있는 기회를 활용하였다. 예를 들어, 유튜브 영상 편집, 일러스트 작업, SNS 마케팅 등 디지털 기반의 창의적인 작업에서 청소년들은 본인의 능력을 활용하여 수익을 창출할 수 있는 기회를 얻기도 한다. 이 과정에서 청소년들은 단순히 돈을 버는 것을 넘어, 자신의 재능이 가치로 연결되는 성취감을 느끼며, 이러한 장점 때문에 디지털 플랫폼 노동을 더욱 선호하게 되는 것으로 보인다.

일단 저는 플랫폼이 훨씬 더 좋았고, 차이점은 플랫폼이 이제 커미션 같은 거는 기술 같은 거나 재능? 할 줄 알아야 그 플랫폼 알바를 할 수 있는데, 웨딩홀 같은 경우는 잘하고 못하는 게 따로 없어도 알려주는 대로만 하면 되니까. 그런 차이가 있는 것 같아요. (네, 그럼 지금 플랫폼이 훨씬 좋았다, 이렇게 말씀해주셨는데 혹시 그 이유는 원지 좀 물어볼 수 있을까요?) 제가 아까 차이점 말씀드린 거에서 되게 재능이나 능력이 있으면 할 수 있다고 했잖아요. 저는 그 능력을 갖고 있으니까 모두가 할 수 있는 것보다는 제 능력을 써서 하는 게 더 잘 벌 수도 있고 그래서 좋았어요. (C6)

청소년들이 디지털 플랫폼 노동에서 느끼는 주요 장점은 시간의 유연성, 비대면 근로, 그리고 자신의 재능을 활용한 성취감으로 요약할 수 있다. 청소년들은 학업과 생활 패턴에 맞춰 일할 수 있는 유연성을 특히 중요하게 여기며, 이는 청소년들에게 전통적인 고정 근무 시간의 일자리보다 더 큰 매력으로 다가왔다. 또한, 비대면 근로는 감정 노동의 부담을 덜어주고, 익숙한 환경에서 일할 수 있다는 점에서 청소년들에게 심리적 안정감을 제공했다. 마지막으로, 디지털 플랫폼을 통해 자기 기술과 재능을 발휘하며 직접 수익을 창출하는 경험은 청소년들에게 단순한 노동 이상의 성취감을 주었고, 이로 인해 디지털 플랫폼 노동이 청소년들에게 중요한 장점으로 인식된 것으로 보인다.

3) 디지털 플랫폼 노동의 어려움

청소년들이 디지털 플랫폼을 통해 다양한 노동을 경험하고 있지만, 그 과정에서 여러 어려움도 동시에 경험하고 있다. 디지털 플랫폼을 통한 노동은 청소년들에게 일정 수준의 만족감을 제공하지만, 불안정한 작업 환경과 법적 보호의 미비로 인해 성인 노동자들에 비해 더 취약한 상황에 놓이는 경우가 많다.

(1) 불안정한 수익과 보상 문제

청소년들은 작업량과 의뢰자의 요구에 따라 수입이 크게 변동되는 불안정한 수익 구조를 경험하고 있다. 특히, 계약 조건이 명확하지 않거나 비공식적인 경로를 통해 이루어지는 경우가 많아, 정당한 보상을 받지 못하거나 사기성 의뢰를 당하는 사례가 발생하기도 한다. 청소년들은 작업 중 과도한 수정 요청을 받거나 작업 도중 의뢰가 일방적으로 중단되는 등 예측할 수 없는 상황에 직면하는 경우가 많다.

약간, 체험 과외라는 게 있는데, 체험 수업을 한 번 해보고 괜찮은 것 같다고 해서 두 번 더 갔는데 “이제 안 하고 싶다,” 이렇게 해가지고 그냥 보내고 이런 게. (B1)

저는, 일하다가 이제 하다가 보면 이제 중간에 그냥 커미션만 하시고, 중간 작업을 보여드리면 중간에 안 하겠다고 하시고 그냥 가시는 분들이 있는데, 그게 살짝 부당한 일이었던 것 같고. (C2)

이처럼 수익이 불안정하고 보상이 명확하지 않은 상황은 청소년 노동자들에게 경제적 불안정성을 야기할 수 있다. 또한, 계약서 작성이 없거나 형식적인 구두 계약만 이루어지는 경우, 실질적인 부당행위가 발생해도 청소년들은 법적으로 보호받기 어렵다는 문제가 있다.

(2) 법적 보호의 미비

디지털 플랫폼을 통해 일하는 청소년들은 성인 노동자에 비해 법적 보호를 충분히 받지 못할 우려가 있다. 특히 배달업에서 이러한 문제가 두드러졌다. 미성년자는 배달 플랫폼에 가입 자체가 불가능한 경우가 있는데, 일부 청소년은 부모님의 계정을 사용해 가입해서 배달 일을 하는 것으로 파악되었다. 이 경우, 타인의 계정으로 일을 한다는 문제도 있지만, 일을 하다가 안전사고가 발생할 경우 분쟁의 소지가 커 보인다. 또한 나이가 어리기 때문에 배달일을 하기 위해 가입해야 하는 보험료 부담이 커서, 책임보험만 가입된 상태에서 일을 하게 되는 경우가 있다. 이로 인해 사고 발생 시 충분한 보호를 받지 못할 위험이 커질 것으로 예상된다.

저는 쿠팡이츠의 경우 배민커넥트도 아마 마찬가지로였을텐데, 미성년자는 가입이 안 되는 걸로 알고 있어요. 그래서 원래 미성년자 자체가 할 수가 없게 되어 있고, 생각대로나 이제 배달 지사에 들어가서 일을 하게 되면, 보험료를 이제, 운송 관련 보험으로 따로 줘야 되는데, 그게 나이가 어릴수록 더, 엄청 비싸다 보니까 그런 부분이 힘든 걸로는 알고 있는데.....(처음에 배달 일 시작할 때 가입 가능한 연령이었나요?) 저는 어머니 계정으로 시작을 했구요. (D1)

한편, 배달일과 관련하여, 최근에는 오토바이 배달 외에 자전거 또는 전기자전거를 이용한 배달도 많아지고 있다. 오토바이 배달의 경우, 면허 소지와 같은 자격조건이 일종의 진입장벽으로 기능해 왔지만, 최근에는 전기자전거, 자전거, 혹은 도보를 이용한 배달도 발생하고 있다. 이러한 이동 수단을 활용한 배달은 청소년들에게는 면허를 요구하지 않는

다는 편리성이 있지만, 여전히 보험 가입 등 안전과 관련한 이슈들을 내포하고 있다.

(3) 사기성 의뢰와 계약 불이행

비대면으로 이루어지는 디지털 플랫폼 노동의 경우, 사기성 의뢰나 계약 불이행의 위험이 높았다. 특히 청소년들은 계약서 작성 없이 작업을 진행하거나 의뢰자와의 구두 합의만으로 일을 진행하는 경우가 많아, 정당한 대가를 받지 못하는 사례가 발생한다.

커미션 같은 경우, 반 선입금 하고 제가 요청하신 작업물을 보내드리고 원래 원금을 받았어요. 그런데 그리고 나서 수정요청이 들어왔는데, 완전 다시 갈아엎는 쪽으로 수정 요청을 하셔서 추가금을 받기로 합의를 하고 이제 제가 수정을 해서 다시 보내 드렸는데 잠수를 타서가지고 받기로 한 추가비용을 못 받은 적이 한 번 있었어요. (C6)

이와 같이 디지털 플랫폼 노동의 불안정성은 청소년들이 직면하는 주요 문제 중 하나로, 계약 조건의 명확성과 법적 보호 장치가 강화되지 않으면 청소년들이 더 큰 피해를 입을 가능성이 높다.

(4) 경쟁 심화

청소년들이 경험하는 디지털 플랫폼 노동의 상당 부분은 사실상 진입장벽이 거의 없는 분야나 다름이 없었고, 따라서 경쟁이 심화되면서 청소년들은 경험 부족과 네트워크 부재로 인해 일거리를 구하는 데 어려움을 겪는다고 하였다. 특히, 일러스트나 소위 ‘커미션 작업’과 같은 분야에서는 과잉 공급으로 인해 작업을 확보하는 데 어려움이 있다고 하였다.

아쉬움이 있다고 하면 이게 너무, 트위터 같은 경우에도 커미션이라는 장르 자체가 너무 많이 퍼져있는 거고, 유명하다 보니까 작업물이 잘 안 들어오고 하는 경우가 많아서 그런 게 조금 아쉬운 것 같아요.... 아까 말씀드린 것처럼 너무 그 장르가 커져 버리고, 넓어져 버리면 작업물이 안 들어온다던가. (C2)

디지털 플랫폼 노동에 참여하는 청소년들은 성인 노동자들에 비해 더 불안정하고 예측할 수 없는 노동 환경에 처해 있으며, 이러한 불안정성은 경제적 불안과 더불어 지속적인 노동 참여를 어렵게 만드는 요인으로 작용하고 있다.

4. 일을 하면서 겪는 주요 어려움

1) 부상과 안전 문제

서빙 등의 일반 업종에서 근무하는 청소년들은 주로 칼에 베이거나 뜨거운 음식을 다루며 화상을 입는 부상을 경험하고 있다. 대부분의 경우 이러한 부상은 경미한 사고로 여겨져 간단한 응급처치 후 바로 업무에 복귀하는 경우가 많았다.

저는 홀서빙 하다가 칼국수 국물을 흘려서 발등에 화상을 입은 적이 있는데, 당시에는 그냥 참고 집에서 연고 발랐고, 어 그 걸레질을 하다가 걸레 끝부분이 부서져 있는 상태였어서 끝부분에 팔 부분을 베인 적이 있는데 그것도 그냥 밴드 붙이고 끝냈습니다. (A2)

청소년들이 부상을 입고도 적극적으로 치료하거나 쉬지 않는 이유는 경미한 부상으로 인식하거나 눈치와 부담을 느끼고, 업무 환경의 특성 상 다친 사실을 말하기 어려운 상황들이 복합적으로 작용하는 것으로 파악되었다.

저는 처음에 고깃집에서 알바 했을 때 그 고깃집에 있는 숯에 화상을 입은 적이 있고요. 그리고 조개찜 집에서 홀 청소할 때 손 베인 적 있습니다. 딱히 병원비나 그런 것을 받은 것은 없고요. 처음에 고깃집에서 다쳤을 때는 화상 연고랑 얼음 정도 받아서 사용했구요. 그 후에는 그냥 따로 제가 연고 사서 발랐었고 조개찜 집에서 손 데었을 때에는 그냥 아무것도 안 하고 넘어갔어요. (A4)

다친 것보다는 그걸 흘린 것에 대한 질타가 더 커서. 그래서 그냥 치우고 집에서 혼자 치료했어요. (질문: 그러면 아픈데 아프다고 말씀 못 하시고 그냥 그렇게 지나갔던 거예요?) 네. 아무래도 실수에 대해 더 죄송하다고 말씀을 드려야 하니까. 같이 일하시는 분들도 대부분 다치셔도 말씀을 못 드리고 그냥 넘어가는 그런 업무 환경인 것 같습니다. (A2)

배달 업종의 경우, 오토바이나 전기자전거를 이용하여 배달 업무를 수행하는 경우가 많았고 이 과정에서 교통사고를 당하는 경우도 발생한다. 사고를 경험한 청소년들은 부상의 후유증이나 심각성을 제대로 인지하지 못하거나, 사고 후 회복을 위한 절차와 휴식 방법을 몰라 바로 업무에 복귀하기도 하였다.

비가 막 많이 오는데 길이 미끄럽잖아요. 원래 비 오는 날에도 타긴 타는데. 어, 평소에 다니던 길이니

까. 그리고 이제 비 온다고 했으니까 막 사고는 안 나겠지 하면서 그때가. 아 근데 그때 세게 달렸긴 했던 것 같아요. 여기 무릎이랑, 얼굴(오른쪽 부분) 이쪽이랑, 팔. 이쪽. 오른쪽. 그때 무릎 쪽이 아예 갈려 나가서 돌이랑 다 박히고, 이마랑, 여기 코 인종 쪽이 아스팔트 돌 조각들 다 박히고. 오른손은 금 가고 그랬을 거예요. 그래 가지고 이제 바로 응급실 가가지고 응급처치 이렇게 다 해놓고, 다음날 성형외과 가가지고 코 CT 찍고, 돌 다 빼내고 꿰매고, 그다음에 무릎도 돌 다 빼내고 그랬었어요. 그게 회복이 생각보다 빨리 되더라고요. 처음에 이제, “머칠 출근 못할 것 같습니다.” 했는데 하루 있으니까 별로 아프지도 않고 손도 쓸 만한 거예요. 그래서 바로 출근해서 일했어요. (D3)

배달 업종에 종사하는 청소년들은 사고로 인한 신체적 부상에 대한 치료비 뿐 아니라 오토바이 손상 수리비 부담과 보험 문제로 어려움을 겪고 있다. 한 청소년은 배달 중 사고로 인해 오토바이가 손상되었지만, 회사 측에서 수리비 부담을 강요하며 일을 계속하도록 압박하였다고 한다. 또 다른 청소년은 보험 보장이 제대로 이루어지지 않아 사고 발생 시 불안감을 느꼈다고 언급했다. 특히 미성년자인 청소년들은 보험 가입 자체가 어렵거나 보험료가 너무 비싸서, 최소한의 책임보험만 가입한 상태로 일을 진행하게 되는 경우가 있어, 충분한 보장을 받지 못할까 봐 불안에 시달리며 사고 후에도 부상에 대한 적절한 대응 없이 계속 일을 해야만 하는 현실을 드러내고 있었다.

사고 나가지고 오토바이가 많이 부러지거나 그러면 회사에서 막, “수리비 가져와라” 이렇게 하면서 저희가 어리니까 호구 잡는다고 해야 하나? 수리비가 원래 6, 70만 원인데, 100만 원 넘게 부르는 경우가 많았어요. “이거 없으면 너 어떻게 할 거냐. 일 더 해야지 어떻게 해야 되냐” 이런 식으로 압박을 주기도 했습니다. 그래서 반납도 어렵고, 다쳐도 계속 일해야 하는 상황이 비일비재했어요. 저는 첫 번째 일할 때는 면허 없는 상태였기 때문에, 보험이 애초에 가입이 안 되니까 가입을 안 했었고요. 두 번째 이제, 오토바이 두 번째로 사가지고 할 때는 엄마가 주로 넣어주기도 했고, 그 다음에 지사에서 책임보험? 그런 거 하루에 얼마씩, 막 하루에 딱딱 얼마 내는 거 그거 있는 것 같더라고요. 그거 넣고 댔을 거예요. (D3)

2) 부당대우와 권리 침해

(1) 근로계약서 미작성

청소년이 일을 시작할 때 근로계약서 작성이 제대로 이루어지지 않는 경우가 빈번하다. 일부 고용주는 계약서 작성 시기를 명확히 하지 않거나 아예 언급하지 않아, 청소년 근로자

들이 일을 먼저 시작하고 나중에 계약서를 작성하는 사례도 있었다.

어 저는 근로계약서는 딱히, 계약서는 안 썼어요. (네, 작성 안 하셨다고요?) 네. (혹시 만약에 하지 않았다면, 그 당시 사장이 근로계약서 관련 얘기를 좀 하던가요? 아니면 이게 아예 언급조차 안 된 상태로 그냥 지나갔던 건가요?). 제가 그때, 1월 때는 있는 줄도 몰랐고요. 애초에 사장님도 언급을 안하셨어요. (근로계약서를 써야 되는지조차 잘 모르고 계셨던 거예요?) 네. (A1)

저는 3주 정도 다니다가 사장님이라 썼어요. (그러면 처음에 일을 먼저 하고 그다음에 근로계약서를 중간에 쓰게 된 거예요?) 네. (그럼 혹시 그 과정을 좀 알 수 있을까요? 사장이 미리 뭐 나중에 쓴다 이렇게 얘기를 했던 거예요?) 아 네. 좀 더 다니다가 나중에 쓰라 해 가지고 썼어요. 3주 정도 다니다가. (그러면 근로계약서 나중에 쓰자, 이런 얘기는 언제쯤 했어요? 처음 일 시작하고?). 시작하자마자 말했어요. (그러면 정확히 3주 후에 쓰겠다, 이런 말씀은 없으셨고 그냥 나중에 쓰자, 이렇게 했던 거예요?) 네. (A5)

(2) 임금 문제 및 부당한 업무 강요

청소년 근로자들은 임금 지연, 초과 근무 수당 미지급, 계약 불이행, 법정 휴식 시간 미보장 등 다양한 문제를 경험하고 있다. 근로계약서가 없거나, 계약서의 내용과 실제 근무 조건이 다를 경우, 청소년 근로자들은 법적으로 보장된 임금을 제대로 받지 못하는 사례도 발생하였다.

임금을 맨날 늦게 받았어요. 주방 일을 주로 했는데, 홀서빙도 계속 했어요. 원래 월급이 10일에 들어오기로 했는데, 맨날 13일이나 14일에 들어왔어요. (A5)

그리고 제가 주방 일을 주로 했거든요? 주방 일로 알바 다닌 건데 홀도 할 때마다 계속 했던 것 같아요. (그러면 처음에는 주방 일로 들어갔는데 홀서빙까지 일을 하게 됐다, 이런 말씀이세요?) 네 (알겠습니다). 그럼 처음에 그런 계약 내용과 다르게 다른 일까지도 하셨다, 이런 말씀이시죠? 네. (A5)

고깃집에서 일할 때도 계약한 시간보다 10분 20분 늦게 끝났는데, 초과 근무 수당을 못 받았어요. (D2)

저는 일에 4시간 근무하면 30분 휴식하고, 8시간 일하면 1시간 휴식하는 게, 아예 그게 지켜지지 않았는데, 그래서 휴식 없이 8시간, 12시간씩 계속 일을 했었고요. 근데 당시에는 휴식시간을 가지면 휴식시간만큼 임금이 제공되지 않으니까 따로 그게 필요하다고 생각하지 않아서 그냥 넘어갔었는데요. 근데 월급이 나올 때 법적으로 정해져 있는 휴식시간만큼 월급을 적게 주시더라고요. 그게 법적으로

정해져 있는 휴식시간만큼 휴식시간을 주지 않고, 근데 이 휴식시간만큼 월급을 적게 주셔서 그래서 말씀을 드려서 월급을 다시 더 받았던 경험이 있습니다.....그런데, 그 주휴수당 관련해서 계약서에는 일 소정근로시간이 4시간이라고 적혀있는데 실제로는 8시간 넘게 일을 했었거든요. 근데 계약서에 적힌 대로만 금액을 주셔서 저는 처음에는 그게 계약서에 적혀있는 대로만 주시는 게 맞는 줄 알고 그건 말씀을 못 드려서 또 그건 아예 또 못 받았습니다. (A2)

(3) 보험 문제로 인한 경제적 부담과 책임 전가

청소년 근로자가 배달 업무 중 사고를 당했을 때, 보험에 가입되지 않거나 최소한의 보험만 가입된 상황에서 과도한 수리비를 개인에게 전가하는 문제를 겪고 있다. 보험료 부담과 미성년자라는 이유로 충분한 보험 혜택을 받지 못하는 경우가 있으며, 근로계약서에 보험 관련 조건이 명확히 명시되지 않는 경우도 있다. 이러한 상황에서 사고가 발생하면 청소년 근로자들은 적절한 보호를 받지 못하고 경제적 부담을 떠안게 된다.

사고 나가지고 오토바이가 많이 부러지거나 그러면 그 회사에서 막, “수리비 가져와라.” 이렇게 하면서. 저희가 어리니까 약간 호구 잡는다고 해야 하나? 수리비가 뭐, 막 예를 들어서 6, 70만 원 하는데, 100 얼마씩 수리비 가져오라고 그러고. “이제 이거 없으면 너 어떻게 할 거냐. 일 더 해야지 어떻게 해야 되냐,” 막 이러면서. 그런 식으로 해가지고 막, 반납도 어렵고 다쳐도 일은 계속 나와야 되고. 약간 그런 일이 비일비재해요. (D3)

(4) 차별적 대우 및 언어적 폭력

청소년 근로자들은 나이 때문에 차별을 받거나 부당한 대우를 경험하는 경우가 많다. 한 청소년은 배달 중 발생한 문제가 자신의 잘못이 아님에도 불구하고 손님에게 욕설을 들었으며, 나이가 어리다는 이유로 쉽게 차별을 받았다고 설명했다. 다른 청소년도 대형업체에서 선배들로부터 지속적인 욕설을 들으며 일해야 했고, 폭언이 일상적으로 이루어졌다고 증언했다. 또한, 청소년들은 나이가 어려서 일터에서 무시당하거나 부당한 대우를 겪는 상황에 자주 놓이게 된다.

아까 말했던 것처럼 제가 잘못된 게 아닌데 저한테 막 이제 돈을 부과해서 뭐 피해를 준다거나 아니면 그 욕이라고 하기도 애매한데, 이제 손님이 저한테 오해를 해가지고 욕을 하신 거예요. 아까 그 상황에서. 근데 제가 막 이제 설명을 했죠, 제 잘못이 아니라 그 쿠팡이랑 거기 잘못이다. 뭐 식당 잘못이다

하니까 그거를 막 오해해서 그런지 모르겠는데 욕을 계속 하다가, 제가 이러면은 제가 신고를 하겠다고 하니까 멈추더라고요. 그런 것도 있었고. 그냥 나이 때문에 차별받은 거 아니라고 생각을 하는데 그냥 그런 식으로 좀 시스템 때문에 차별받은 적은 있었던 것 같아요. (D2)

이제 같이 주변에서 일하는 친구들. 제가 지켜봤으니까. 아무래도 다 대행업체에서 다 선배의 선배, 선배 이런 식으로 올라가 있다 보니까 지사장까지. 이제 아예 제 친구랑, 거의 뭐 팀장이나 지사장 정도 되는 분들이랑 인연이 아예 없어도 서로 후배, 후배, 후배이니까 좀 더 엄청 편하게 얘기를 해요. 편하다 못해 진짜 그냥 욕이 계속 붙어있을 정도로. “너는 뭐, 그거 밖에 못하냐. 너는 그럴 거면 왜 타냐. 병신이다.” 뭐 그렇게 욕을 엄청 많이 했었고, 그런 모습은 엄청 많이 봤었습니다. 폭행 같은 거는 요즘 시대에는 자기들도 하면 안 되는 걸 아는지 그런 일은 없었고요, 거의, 욕설은 거의 매일 매일. 매시간 있을 정도로 있었습니다. (D3)

(아까 말씀하신 그 손님한테 욕 들었다고 하셨던 건 어떤 상황인지 알 수 있을까요?) 그건 그냥 다른 테이블에 의자가 하나 더 필요해가지고 여기 의자 안 쓰시는 거면 가져가겠다고 말씀드리고 의자를 하나 가져갔는데 그분이 애초에 취해 계셨어가지고 “네가 원래 의자를 하나 더 가져가냐 마냐,” 이러면서. 처음에는 때리려고 하셨는데 저도 좀 소리 지르고 이러니까 그냥 다른 분들이 말리셔 가지고 맞지는 않고 욕만 먹고 끝났어요. (A4)

(그럼, 그 같등이나 마찰 같은 거는 주로 뭐 욕설이라든가 그런 건가요?) 네. 그것도 있었고 학생으로 딱 나이가 어느 정도 보이다 보니까 그런 데에서 어린데 여기서 뭐하냐, 그런 식으로 말씀하신 분이 좀 계셨던 것 같아요. (알겠습니다. 뭔가 어렵다고 좀 무시하는 발언도 하시고,) 네. (A3)

청소년 근로자들은 근로 중 다양한 어려움에 직면하고 있다. 서빙과 일반 업종에서는 주로 경미한 부상들이 발생하지만, 부상을 가볍게 여기거나 실수에 대한 부담감으로 인해 적절한 치료나 휴식을 취하지 못하는 경우가 많다. 배달업에 종사하는 청소년들은 교통사고와 같은 심각한 부상을 겪으면서도 보험 미가입 및 부족한 보상으로 인해 경제적 부담과 책임을 떠안고 있다. 또한, 근로계약서 미작성, 임금 지연, 초과 근무 수당 미지급 등의 문제도 자주 발생하며, 법적 보호가 미비한 상황에서 청소년들은 부당한 대우와 권리 침해를 경험하고 있다. 특히 나이에 따른 차별과 언어적 폭력은 청소년 근로자들의 정신적 피로를 심화시키고 있으며, 이러한 문제들이 복합적으로 작용함에 따라 청소년들은 근로 환경에서 충분한 보호를 받지 못하고 있는 경우도 많다.

5. 근로 경험의 만족도와 효과

1) 근로 만족도

청소년들의 근로 만족도는 직무의 성격, 임금, 업무 강도, 인간관계, 그리고 근무 환경 등 다양한 요인에 의해 달라졌다. 면담 내용을 분석한 결과, 청소년들은 1점에서 5점까지 근로 만족도를 평가했으며, 각각의 점수는 주로 업무 환경과 보상 체계의 차이에 의해 달라지는 경향을 보였다. 각기 다른 업종과 업무 유형에서 나타난 청소년들의 근로 만족도를 점수별로 분석하면 다음과 같다.

(1) 낮은 점수 (1~2점)

낮은 점수를 준 청소년들은 주로 과도한 업무 강도, 불합리한 대우, 그리고 열악한 근무 환경으로 인해 불만을 표출했다. 이러한 요인들은 청소년들에게 육체적 피로와 정신적 스트레스를 가중시키며, 근무 경험 자체를 부정적으로 만들었다. 특히 인력 부족으로 업무 부담이 늘어나는 상황에서는 만족도가 더욱 낮아지는 경향을 보였다.

2점 정도인 것 같아요. 홀서빙하다가 고깃집이다 보니까 숯불에 살짝 데었었는데 그때, 어쨌든 저는 보험이 안 되니까 치료를 사장님이 해 주셨거든요? 병원 데려가는걸. 일 끝나고 응급실 가서 했는데, 괜히 좀 사장님 보는 데 죄송하고 꺾고러워지더라고요. 그래서 딱히 뭔가. 네. 완벽하지는 않은 것 같아요 (A1)

홀서빙 알바는 2점 정도. 한 달은 하루에 12시간 넘게 일해도 월급 받으면 그래도 참을만 하다고 느껴졌는데 2개월, 3개월 넘어갈 때마다 월급도 계속 적게 들어오고 일 강도도 굉장히 어려웠고 같이 일하시는 분들이 그렇게 좋은 분들이 아니었어서 만족도가 좀 많이 낮았습니다. (A2)

그럼 저는 홀서빙은 한 5점 중에 2점 정도 줄 수 있을 것 같고요. 왜냐하면 시급은 괜찮았는데, 일이 너무 힘들어서. 시급을 더 주더라도 하고 싶지 않은 알바예요. (B2)

예식장인 경우는 최저시급인데 제일 이제 일이 힘들고. 또 이제 같이 일하시는 분들이 흔히 말하는 텃세를 굉장히 많이 부리셔서 그건 1점이었고요. (B4)

(2) 중간 점수 (3점)

중간 점수를 준 청소년들은 업무에 대해 다양한 평가를 내렸다. 일부는 일 자체에 만족

감을 느끼기도 했지만, 근무 환경, 주변 사람들과의 관계, 계절적 요인 등 외부적인 요소들이 전반적인 만족도를 낮추는 요인으로 작용했다고 언급했다. 예를 들어, 까다로운 사장님, 여름철의 높은 온도와 매연, 그리고 사회적 인식의 부정적인 측면이 업무의 불편함을 가중시켰다고 평가하였다. 이러한 외부 요인들이 청소년들의 근로 경험에 부정적인 영향을 미치며, 이로 인해 근무 환경에서의 불만 요소가 더욱 부각되었다.

카페는 뭐 사장님이 조금, 어 뭐라 얘기해야 되지, 까탈스러운 분이셔서 일 자체는 괜찮았거든요. 그래서 3점 정도 줄 수 있을 것 같고요. (B2)

입주 행사 같은 경우는 최저시급이 1만 원이기는 했는데 그래도 친구들이랑 같이 가기도 하고 또 이제 나름 팀장님들하고도 친해져서 좀 즐겁게 근무했던 경험이 있기 때문에 3점 정도인 것 같고요. (B4)

저는 한 3.5점. 그냥 제가 여름에 시작해서 그런지 모르겠는데 여름엔 너무 힘든 것 같아요. 다른 알바랑 비교했을 때 아무래도 계속 덥게 일해야 되고, 또 차 같은 것도 매연도 막 앞에 있고, 뭐 계속 뛰어댈기고 해야 되니까. 여름에 너무 힘든 거 같고. 또 이게 인식 자체가 제가 뭐 고등학생이고 용돈벌이로 일하는 거지만, 사람들의 인식이 좋은 편은 아니잖아요. 그래서 (배달 알바는) 3.5점이 제일 맞는 거죠. (D2)

저는 딱 절반 2.5점. 그니까 안 좋았던 것도 엄청 많기도 한데, 원래 오토바이 타는 걸 좋아하니까. “어, 오토바이 타면서 돈도 벌 수 있네?” 약간 이런 느낌으로 계속 안 좋은 거 참고, 약간 좋은 점 보면서 “아 난 오토바이 좋아하니까 오토바이 타면서 돈도 벌 수 있다.” 약간 이런 거 보면서 하니까 절반, 절반 줄 수 있는 거 같아요. 안 좋았던 거 절반 좋았던 거 절반 해가지고 2.5점. (D3)

(3) 높은 점수 (4~5점)

높은 점수를 준 청소년들은 자율적인 근무 환경, 유연한 스케줄, 그리고 동료들과의 긍정적인 관계에서 높은 만족감을 느꼈다. 특히 근무 시간의 자율성이 보장되고, 협력적인 동료들과 함께 일할 때 만족도가 크게 상승했다. 또한, 팀과 같은 추가적인 보상이 주어지거나, 일에서 성취감을 느끼는 상황에서는 근로 만족도가 더욱 높아지는 경향을 보였다. 스트레스가 적고 즐거움을 느낄 수 있는 업무나 자신이 관심 있는 분야에서 일할 때 청소년들은 전반적으로 더 큰 만족감을 표현했다.

저는 4.5점. 홀서빙은 하면은 팁 받는 경우도 종종 있었고, 혼자 하는 게 아니라 다른 분들이랑 같이 하기 때문에 어느 정도 커버가 된다고 생각하거든요. 왜냐하면 최근에 카페 알바하면서 더 느꼈던 거는 내가 만약에 메뉴를 잘못 제조를 하거나 그럴 수 있는데, 서빙은 웬만해서는 그냥 거의 실수하는 점이 거의 없다고 생각해가지고. (A4)

초밥집에서 일해서 그 기름기도 많이 없어서 치우는 데 어려움이 없었는데 그 초밥집이다 보니까 접시 양이 워낙 많아서 치우는 데 어려움이 있어서 4점. (A5)

강아지 산책 알바는 그거는 강아지 보는 게 너무 좋아서 5점 줄 수 있을 것 같아요. (B5)

먼저 식당에서 아르바이트, 설거지나 청소를 했을 때는 만족도가 한 4 정도 됐던 것 같은데, 왜냐하면 일단 그건 누가 크게 뭐라고 하거나 “왜 이렇게 했냐,” 이런 것 없이 혼자서 일을 하는 것이다 보니까. “좀 빨리해라.” 이런 압박이 좀 느껴지긴 했어도 크게 사람한테 무시를 당하거나 이런 심적인 어려움이 없어가지고 만족도가 높았던 것 같고, 또, 한번 일을 가면 긴 시간 동안 아니까, 돈을 더 많이 받으니까 좀 만족도를 많이 느낄 수 있었던 것 같고. (B1)

커미션을 받아가지고 했던 것 같은 경우에는 공예 하는 걸 좋아하기도 하고 재미가 있어서. 그러면 그냥 만족도로 치면 5점인데, 이제 돈을 좀 적게 받으니까 그게 좀 아쉽긴 하지만 재미는 있으니까 5점으로 평가할 수 있을 것 같고. (B1)

저는 한 4.5점 정도 되는 것 같아요. 왜냐하면 저는 작업 같은 걸 할 때도 학교에서 자습시간에 대부분 할 것 다 끝내놓고 그림을 그리거나, 학원 같은 경우는 주기적으로 가는 게 아니라 그 가족이랑 같이 과외 형식으로 하는 거여서 시간 남을 때마다 틈틈이 했어서 그런 거에 대한 스트레스는 딱히 없었고. 그다음에 돈 같은 경우도 초반에 통장 없었던 것만 빼면 다 꼬박꼬박 잘 받고, 그걸로 제가 원하는 걸 뭔가 할 수 있었다는 게 좋아서 4.5점 정도 되는 것 같아요. (C2)

(플랫폼 알바) 5점이에요. 그 이유가, 일단 제가 하고 싶을 때 할 수 있기 때문에, 못 하는 상황이면 안해도 되는 거고, 진짜 딱 하고 싶고 돈이 필요할 때만 할 수 있어서 좋았고, 주변에 카페나 뭐 패스트푸드점에서 알바하는 친구들이 버는 것에 비해서, 이제 효율만 따졌을 때는 제가 더 잘 번다고 생각을 해서, 저는 되게 만족하고 있어요. (C6)

저는 지금까지 많은 일을 하면서 대부분, 원 일을 하든 다 높은 만족도를 갖고 일을 했던 사람이라 배달 같은 경우에는 진짜 솔직히 한 5점 정도는 줘도 괜찮다는 생각이 들어요. 저는. 왜냐하면, 앞에 말한 친구처럼 저도 오토바이 타는 거 되게 좋아하고 이제 솔직히 이제 학생 때 월 300 정도 수익을 낼 수 있는 일이 진짜 배달 말고 없다고 말을 해도 될 정도로. 그 정도로 수익성이 괜찮고 아무 조건이 없는 일이다 보니까, 진짜 자기 할 거 모르겠는 애들은 배달하면서 달에 300씩 벌면은. 물론 열심히 했을 때의 얘기겠지만, 진짜 괜찮은 일이라고 생각하고. 저는 되게 만족을 하면서 일했기 때문에 5점을 말씀드리고 싶습니다. (D3)

청소년들의 근로 만족도는 주로 자신이 관심을 갖고 있는 분야에서 일할 때 높아지는 경향을 보였다. 흥미를 느끼는 분야에서 일하면 근로 과정에서 즐거움을 찾고, 자율성과 성취감을 느끼며 높은 만족도를 표현했다. 반면, 자신과 맞지 않거나 업무 강도가 지나치게 높은 환경에서는 만족도가 현저히 떨어졌다. 결과적으로, 청소년들은 자율성과 협력의 기회가 제공되고 자신이 원하는 분야에서 일할 때 높은 만족감을 느꼈다. 그러나 과도한 업무 부담과 불공정한 대우는 근로 만족도를 크게 저하시켰다.

2) 근로 경험의 효과

청소년들의 근로 경험은 다양한 측면에서 긍정적인 변화를 불러왔으며, 경제적 자립, 자신감 및 책임감 향상, 그리고 중요한 배움의 기회를 제공했다.

(1) 경제적 자립 및 경제 관념 획득

면담에 참여한 청소년들은 근로 경험을 통해 스스로 경제적으로 자립할 수 있다는 자신감을 가지게 되었다. 자신이 직접 번 돈으로 필요한 물건을 사거나 원하는 활동을 할 수 있는 능력을 기르면서, 금전 관리의 중요성을 체감하게 되었다. 특히, 부모로부터 더 이상 용돈을 받지 않고 스스로 수입을 창출하는 경험은 청소년들에게 경제관념과 돈에 대한 책임감을 키워주는 계기가 되었다.

저는 돈 쓰는 습관이 조금 생긴 것 같아요. (돈 쓰는 습관이요?) 네. (이게 긍정적인 의미인 거예요?). 네. 원래 제가 한 달 용돈을 주에 십만 원에서 십오만 원 사이를 받았었는데, 그때는 그냥 뭇 모르고 사고 싶은 거 사고 바로바로 썼던 것 같은데 저축하는 습관이 생기고 아껴 쓰게 되는 것 같아요. 힘들게 벌었으니까. (A1)

저는 이제 용돈 같은 걸 받아다 써도, 이제 모아놓은 게 한계가 있으니까 무언가를 살 때, 10만 원 이상 되는 걸 살 때 부모님한테 미안하고 그랬는데, 제가 제 돈으로 벌어서 제가 필요한 거 사고 그러니까 뭔가 경제활동을 미리 해보는 것 같고. 어떻게 보면 플랫폼을 통해서 사회생활을 좀 배워보는 것 같아서, 그런 게 조금, 제가 그런 식으로 가치관이 변화했다고 생각해요. 조금 더 성숙해진 것 같아요. (C2)

번 돈으로 이제 적금 같은 거, 저축하고 하니까 돈 관리 능력도 조금 늘었고, 그 돈 버는 만큼 쓰는 것도 살짝씩 들어가니까 소비하는 활동이 많아지면서 어떻게 합리적으로 소비할 수 있는지 그런

것도 잘 따지게 됐습니다. (C6)

(2) 시간 관리 능력 향상

청소년들은 근로 경험을 통해 시간 관리 능력을 향상시켰다. 학교생활과 아르바이트를 병행하면서, 일정과 과제를 적절히 분배하는 법을 배웠고, 이를 통해 일상생활에서도 자기 관리 능력이 더욱 강화되었다.

또 이제 아침에 아르바이트를 하는 경우는 어쩔 수 없이 일찍 일어나게 되다 보니까, 뭔가 수면 패턴도 더 개선·확립이 되고. (B4)

저는 살짝, 원래 계획적이지 않은 인간이었는데 약간 계획적으로 바뀌게 된 것 같아요. 아무래도 시간이 없으니까 계획하면서 이때 이걸 하고, 이때 학원 다 끝난 다음에 몇 시간 동안 이 일을 진행하고, 이런 걸 조금 계획하고 사는 것 같아요. 그래서 계획하는 인간으로 변한 것 같습니다. (C1)

(3) 책임감 및 사회적 기술 향상

근로 경험은 청소년들의 책임감과 사회적 기술 향상에 기여하였다. 다양한 사람들과의 소통 및 협력 과정에서 의사소통 능력이 개선되었으며, 고객 응대나 동료들과의 협업을 통해 협력의 중요성을 배우고, 대인관계에서 필요한 사회적 기술을 습득하는 데 도움이 되었다.

저는 일하면서 책임감도 좀 늘었던 것 같고, 그리고 그냥 안 좋은 말 들으면 잘 흘릴 수 있게 된 것 같아요. 그냥 한 귀로 듣고 한 귀로 잘 흘릴 수 있게 된 것 같아요. (A3)

저는 그냥 일하면서 사회성이 조금 는 것 같아요. 그거랑 위기대처 능력이에요. (A4)

또 이제 이렇게 일을 하기 전에는 약간 아무것도 안 하고 있는 시간이 많았는데 일을 하면서 사회, 사람들도 만나고 사회생활 하게 됐다는 점에서 바뀐 부분이 있습니다. (B1)

청소년들의 근로 경험은 경제적인 이익 외에도 개인적인 성장과 기본적인 사회적 역량을 기르는 데 기여하였다. 근로를 통해 청소년들은 스스로 돈을 벌고 사용하는 경험을 하며, 금전 관리의 중요성을 인식하게 되었고, 시간 관리와 책임감, 그리고 기본적인 대인 관계 기술을 익힐 수 있었다.

6. 청소년 근로에 대한 사회적 인식

1) 청소년 근로 동기에 대한 사회적 고정관념

청소년 근로에 대한 고정관념은 주로 그들이 경제적 어려움 때문에 일을 시작한다는 시각에서 비롯된다. 사회적으로 청소년이 근로에 참여할 경우, 가정의 경제적 어려움이나 개인적 문제로 인해 근로를 선택했다고 추측하는 경향이 있다. 그러나 청소년들은 자립심을 기르고, 개인적인 목표를 달성하기 위해 근로를 선택하는 경우도 많다. 이처럼 청소년 근로를 단순히 경제적 이유로만 한정하는 고정관념은 청소년 근로에 대한 포괄적이고 객관적인 이해를 제한하는 요인이 된다.

저는 돈이 있어도 제가 원하는 걸 이루기 위해서 하고 있는 건데, 주변 어른들이 봤을 때는 “가정형편이 안 좋은가?” 뭐 이렇게 생각하는 경우도 다반사였고요. 또 제가 뭔가 큰, 안 좋은 짓을 해서 돈을 필요로 하는 걸로 생각하신 분들도 꽤 계셨던 것 같아요. (A1)

저는 보통 학교를 가야 할 시간에 알바를 하고 있으니까 손님분들이 가끔 개인적인 정보까지 꼬치꼬치 캐묻는 경우가 있었어서 그런 점에서 조금 사회적으로 인식이 안 좋구나라고 생각했던 것 같아요. (뭔가 학생같아 보이는데 여기서 뭐하냐 이런 거를 느끼셨다는 거죠?). 네. (A3)

먼저 일단 식당 사장님들 같은 경우에는 되게 하시는 분들마다 많이 달랐는데, 학생이 일하면 약간 좀 나이 많으신 분들은 좀 불쌍하게 이렇게 보시는 분들이 있었던 것 같고. (B1)

저는 일단은 어린 나이에 아르바이트를 하는 것을 보면서 약간 “무슨 사정이 있겠지?” 이런 편견을 가지신 분들이 계신데, 그런 편견을 좀 없애야 된다고 생각을 하고요. 학생들도 학교를 다니면서 자기가 돈 필요하면 아르바이트 해서 벌 수 있다라는 것을 학생들의 인식도 좀 바뀌어 된다고 생각을 해요. 아무래도 이제 대부분 우리나라의 고등학생들도 아르바이트 경험이 없는 친구들이 꽤 많거든요. 그래서 자기 스스로도 이제 나도 일을 해서 벌 수 있다라는 것을 좀 알았으면 좋겠습니다. (B4)

2) 청소년 근로자에 대한 신뢰 부족과 부정적 평가

청소년 근로자들은 종종 성인에 비해 책임감이나 능력이 부족하다는 평가를 받으며, 일을 금방 그만둘 것이라는 선입견에 직면한다. 이러한 신뢰 부족은 청소년 근로자들의 실제 업무 성과와 관계없이 부정적인 평가로 이어질 수 있다. 또한, 청소년들은 성인 근로자보다 덜 신뢰받고, 불필요한 사생활 관련 질문을 받는 등 개인적인 경계를 침해받는

경우도 많다. 이와 같은 편견과 시선은 청소년 근로자들이 성실히 일을 수행하고 있음에도 불구하고 부정적인 평가를 받게 되는 중요한 이유 중 하나로 분석된다.

“학생이면 좀 빨리 그만둘 거다.” 이런 생각을 하시는 분들도 많이 있는 것 같았고, 또 이제 과외 같은 경우는 자식을 맡긴 거니까 더 그럴겠지만 뭔가 “학생들은 믿기가 좀 어렵다.” 이렇게 생각하시는 분들도 있는 것 같아요..... 또 어떤 분들은 면접을 보러 가거나 아니면 지원해서 채팅으로 얘기하거나 할 때, “학생이 왜 일을 하나, 일을 할 때 돈은 어디에다가 쓸 거냐?” 이런 걸 좀 많이 물어보시는 것 같고, 뭔가 성인보다는 뭔가 그런 부분을 궁금해하시는 분들이 많은 것 같고. (B1)

미성년자니까 조금 빨리 그만둔다든지, 아니면 일을 대충 한다든지 그런 선입견 같은 게 있었던 분이 많으셨던 것 같아요. (B2)

저는 이제, 고용주나 아니면은 주변 손님들 입장에서 했을 때, 저희가 청소년, 나이가 어리잖아요. 이제 그러면은 무시하는 경향이 없지 않아 있긴 한데, 그런 부분들. 뭐 어리니까. 약간 어리다는 이유로 무시하고 약간 이런 거를 사람들 가치관 자체를. 가치관? 아무튼 그거를 개선시켜야 된다고 느꼈어요, 일하면서. 확실히 성인에 비해 무시받는 게 좀 없지 않아 있다 보니까 그런 점은 약간 개선해야 될 것 같다고 느꼈습니다. (D3)

3) 청소년 근로에 대한 사회적 인식 변화와 긍정적 신호

위와 같은 편견이나 부정적 평가도 일부 있지만, 청소년들은 일하는 청소년을 바라보는 사회적 시각이 점차 변화하고 있다고 느끼기도 하였다. 일하는 청소년에 대한 편견이 개선되면서, 청소년 근로를 자립심과 책임감을 기르기 위한 긍정적인 활동으로 보는 시각도 늘어나고 있다는 것이다. 청소년 근로가 더 이상 예외적인 현상이 아닌 일상적인 활동으로 인식되고 있으며, 이들을 긍정적으로 평가하는 시각도 확산되는 것으로 볼 수 있다.

저는 주변 사람들은 뭔가 편견보다는 오히려 좀 “대단하다”, 친구들도 그렇고 뭔가 그런 얘기를 하면 어린 나이부터 돈을 버니까 좀 “신기하다, 대단하다.” 이렇게 보는 친구들이 많았고. (B1)

일단은 한국 인식 자체는 지금 일을 하는 청소년들이 많다 보니까 점차 나아지고 있는 것 같고, 대부분 사람들이 학생 때부터 알바를 시작하니까. 배달 같은 문제는 이미 코로나 때 한 번 급격하게 터지면서 이제 엄청 커졌잖아요. 배달 시장이. 그러면서 이제 이미 갖춰진 커리큘럼이나 지금 틀 같은 경우에는 저는 고치기도 힘들분더러, 그냥 이대로 가도 괜찮다는 생각입니다. (D1)

청소년 근로에 대한 사회적 인식에는 여전히 다양한 편견이 존재한다. 청소년들이 일하는 이유를 경제적 어려움에만 한정하여 보는 시각이나, 책임감이 부족해 일을 대충하거나 금방 그만둘 것이라는 선입견이 그 대표적인 예이다. 또한, 청소년 근로자들은 성인에 비해 덜 신뢰받는 경우가 많고, 개인적인 질문을 받는 등 사생활 침해를 겪기도 한다. 이러한 편견은 청소년들이 근로 현장에서 실제로 마주하는 어려움을 반영한다.

그러나 청소년 근로에 대한 긍정적인 변화도 점차 나타나고 있다. 청소년들이 자립심을 기르고자 자발적으로 근로에 참여하는 사례가 늘어나면서, 그들을 바라보는 사회적 시각도 개선되고 있다. 청소년 근로가 더 이상 예외적인 현상이 아니라 점점 더 일반화되면서, 이들을 긍정적으로 평가하는 시각이 확산되고 있는 것이다.

7. 정책적 수요

마지막으로, 청소년들이 일하는 환경을 개선하기 위해 필요한 정책은 무엇이라고 생각하는지를 파악해 보았다. 이에 대해 청소년들이 제시한 의견은 크게 근로 환경 개선 관련 시스템 구축, 고용주 대상 교육 확대와 권리구제 절차 간소화, 그리고 청소년이 일하기 좋은 일자리 창출로 집약되었다.

1) 시스템 구축 필요

(1) 기초노동질서 준수 확인 시스템 필요

근로계약서 작성 및 교부, 임금명세서 교부, 최저임금 준수, 임금체불 예방 등 기초노동 질서가 제대로 지켜지는지를 확인하는 시스템이 있으면 좋겠다는 의견들이 많았다. 청소년들은 좋은 고용주나 관리자를 만나면 권리가 보호받고 그렇게 못하면 보호받지 못한다고 느끼고 있었고, 따라서 시스템이 마련되어 권리를 침해받지 않기를 바란다고 하였다. 또한 디지털 플랫폼 노동의 경우에도 분쟁을 조정할 수 있는 시스템이 마련되기를 희망하였다. 관련 정보를 종합적으로 청소년과 고용주 누구나 쉽게 이용할 수 있는 사이트가 마련되기를 바라고 있었다.

구직사이트 같은 데서 알바를 시작하게 됐을 때 뭐 근로계약서를 작성했는지 아니면 주휴수당 같은 정책을 잘 지켰는지 좀 더 확인할 수 있는 시스템이 있으면 좋을 것 같아요. (A3)

관련된 법률이나 그런 것들을 모르는 고용주분들이 너무 많고, 아르바이트생들이 직접 알아보기도 쉽지 않고, 알바라도 그걸 직접 말씀드리기가 쉽지 않으니깐 개인적으로 쉽게 알아볼 수 있게 뭐 따로 전부 다 정리되어 있는 그런 사이트 같은 게 있으면 좋겠다라는 그런 생각을 해 봤고요. (A2)

커미션 같은 걸 할 때도, 이제 저희가 뭔가 그래도 일을 하고 돈을 받기로 상호 합의가 된 건데, 그거에 대해서 이제 후속 조치에 관한 법률 같은 게 딱히, 따로 없고, 무조건 고소를 하거나 일을 킴 수밖에 없어서 그런 거에 대한 게 조금 있었으면 좋겠습니다. (C4)

(2) 근무시간의 체계적 관리

서빙 업종에 종사하는 청소년들은 매장이 한가로워질 때까지 또는 일이 끝날 때까지 초과근무를 하는 것이 당연하다는 분위기를 경험하고 이 시간에 대해서는 임금이나 수당을 지급받지 못한 것으로 나타났다. 또한 근무시간을 일방적으로 변경하고 제대로 고지 해주지 않아서 시간을 낭비한 사례도 있었다. 근무시간을 체계적으로 기록하고 임금을 누락 없이 지급할 수 있는 시스템이 갖추어지기를 희망하였다. 또한 휴게시간에는 시급이 지급되지 않기 때문에 휴게시간을 원하지 않는 경우도 많은데 이러한 경우에 적용할 수 있는 실효성 있는 대안이 마련되기를 바라고 있었다.

저는 퇴근 시간이 돼서 퇴근을 했는데 “그 바쁜 시간에 그냥 퇴근을 하면 안 된다. 너가 미성년자라서 잘 모르나 본데 원래 한, 매장이 한가로워질 때까지 계속 그냥 더 일하고 가야 한다.”라는 식으로 혼났던 적이 있고요. (중략) 저는 그 환경적으로 4시간마다 30분 휴식, 8시간마다 1시간 휴식 그런 게 정해져 있는데 사실상 휴식시간에 그 시급이 지급되지도 않고 그러니까 아무래도 그런 걸 원치 않는 알바생들도 많은 것 같고 그래서 좀 더 실효성 있는 그런 게 좀 더 많아지면 좋지 않을까 생각을 했습니다. (A2)

이제 웨딩홀 같은 거 할 때, 식장마다 팀장님이 계시는데 아무래도 대부분 알바 하는 연령층이 학생이고, 청소년 친구들은 이제 법 같은 걸 잘 모르니까 추가근무를 하게 되거나 그러면 수당이 더 들어와야 하는데, 그런 걸 무시하고 안 주시는 분들도 계셨고. (중략) 원래 예식 시간에 맞춰서 출근을 하라고 하셨는데, 예식이 뒤로 밀렸는데 이제 제대로 공지를 안 해 주셔서 쓸데없이 일찍 왔다가 그런 게 있었어요. (C5)

(3) 디지털 플랫폼 노동 관련 시스템 마련

청소년들 사이에서 디지털 플랫폼 노동은 확산되는데 커미션 전문 사이트나 배달 플랫폼 등은 가입에 연령 제한이 있어서 타인 명의로 가입하거나 가입하지 못하여 청소년들이 아무런 보호 장치 없이 일을 해야 하는 상황에 놓인다는 의견이 제기되었다. 연소근로자도 사용할 수 있는 사이트가 개설되어 금전 거래가 안정적으로 이루어지기를 희망하였다.

저는 이제 좀, 커미션 전문 사이트가 있는데 그런 데는 나이 제한이 필요해서, 조금 어린 학생들도 사용할 수 있는 그런 전용 사이트를 만들어 줬으면 좋겠어요. (종략) 설정상으로도 그런 것들이 좀 돈 받고도 신고할 수 있는 기능도 있고. 조금 전문적인 것 같다고 생각했어요.(C3)

금전적 거래가 좀 더 안전하고 원활하게 진행될 수 있는 방법이 있으면 좋겠어요. (C5)

저는 그냥, 조금 더 일이 좀 시스템이 잡히면 좋겠어요. 왜냐하면 이게 아무래도 좀 잘못된 게, 저희가 잘못된 게 아니어도 저희한테 부과하는 경우가 있으니까 좀 이런 배달하는 기사들에 대한 처우가 좀 개선되면 좋겠습니다. (D1)

2) 고용주 교육 확대 및 권리구제 절차 간소화

고용주가 관련 법률이나 정보를 인지하지 못하여 근로기준을 위반하고 있는 사례도 확인되었다. 고용주 교육을 통해 고용주들에게 노동법 관련 정보들을 정확하고 효과적으로 전달하고, 위반 시 제재를 강화하고, 청소년이 부당한 대우를 받았을 때 권리구제 절차가 간소화되기를 바라는 것으로 나타났다.

저도 약간 이제 사장님들이 노동법 관련해가지고 조금 더 잘 아셨으면 좋겠어요. (A4)

그리고 그런 것을 신고하는 절차 같은 게 너무 복잡하고, 신고하더라도 그 걸리는 시간이 너무 길고 그러다 보니까 좀 더 간소화되면 어떨까 그렇게 생각을 해가지고요. 그리고 신고를 하더라도 실질적으로 처벌된 사례가 너무 적은 것도 좀 문제가 된다고 생각합니다. 제지가 좀 확실해지면 좋겠다. 그렇게 생각을 하고 있습니다. (A2)

3) 청소년 고용 창출 노력 필요

청소년들은 권리가 보호되지 못하는 것은 정책의 부족보다는 일자리 부족에 원인이 있다는 의견도 피력하였다. 일자리가 부족하다 보니 나를 고용해 준 고용주에게 권리를

주장하기보다는 수용할 수밖에 없다고 하였다. 따라서 정부나 지자체의 공공근로를 비롯하여 청소년이 일할 수 있는 괜찮은 일자리가 많아지는 것이 필요하다고 강조하였다.

먼저 일단 정책 자체는, 만약에 잘 시행만 되면 권리를 보호하기 되게 좋을 것 같은데, 뭐 고용노동부 같은 데에다가 말하면 도와주기도 한다고 그렇다고 듣긴 했는데. 실제로 청소년들이 그렇게 하기에는 어려운 이유가 정책이 엄청 부족하다기보다는, 청소년들은 일을 구하기 자체가 어려우니까. 나를 써주는 데면 무조건 다 말 잘 듣고 일을 해야 된다는 부분 때문에 그런 정책을 이용하기가 어려운 것 같아서. 청소년들이 좀 일할 수 있는 게 늘어나거나 해야 된다고 생각해서, 너무 규제를 많이 만들기보다는 오히려 청소년 고용을 늘릴 수 있게 좀 그런 걸 만드는 게 차라리 더 도움이 될 거라고 생각합니다. 왜냐하면 “청소년을 고용하면 귀찮은 일이 많아진다,” 이렇게 생각하는 사장님들도 많아 가지고 법이 이제 엄격하다 보니까 그런 부분들을 조금 극복할 수 있는 정책이 생기면 좋을 것 같다고 생각합니다. (B1)

나라에서 먼저 시범을 보여야 한다고 생각해서, 이제 공공근로라든지 이런 곳에서도 청소년을 모집을 한다든지 이렇게 하면 좀 긍정적으로 효과를 보지 않을까 생각을 합니다. (B4)

8. 소결 및 시사점

이 장에서는 초점집단인터뷰(Focus Group Interview: FGI)를 통해 청소년들이 노동 시장에 진입하며 겪는 다양한 경험을 심층적으로 파악하였다. 특히 기존 설문조사만으로는 충분히 이해하기 어려운 디지털 플랫폼 노동과 관련된 여러 측면을 청소년 대상 면담조사를 통해 보완하였다. 이를 통해 청소년 노동이 직면한 복잡한 현실을 보다 명확하게 이해할 수 있었다. 면담 조사를 통해 파악된 주요 결과와 관련 시사점을 간략히 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청소년들이 일할 업종을 선택할 때는 접근의 용이성, 시간의 유연성, 그리고 디지털 기술 활용 가능성이 중요한 요소로 작용하는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 특히 디지털 플랫폼 노동에서 두드러져서, 유연한 근로시간과 다양한 일자리 선택 가능성으로 인해 디지털 플랫폼 노동이 청소년들 사이에서 새로운 근로 유형으로 빠르게 확산되고 있었다. 특히 청소년 집단에서 디지털 플랫폼 노동의 확산은 일의 종류는 물론, 일을 구하는 경로의 경계를 무너뜨리고 있었다. 일의 종류의 경우, 기존에 디지털 플랫폼 노동의 대표 주자로 간주되었던 배달업뿐만 아니라 콘텐츠(일러스트, 영상 등) 제작, 온라인 마케팅

팅, 강아지 산책, 간단한 심부름, 청소에 이르기까지 대단히 다양화되고 있었다. 일을 구하는 경로의 경우에는 일감 중개 플랫폼뿐만 아니라, ‘당근마켓’과 같은 지역기반 생활 정보 플랫폼을 활용하는 경우도 많았고, 개인 SNS와 오픈채팅방을 통한 일감 찾기도 많았다. 사실상 일을 구하는 경로에 제한이 없어진 셈이다. 이처럼 기존 제도의 틀을 벗어난 형태로, 주로 단발성으로 일을 하기 때문에 청소년들이 제도의 보호를 받기 어려운 상황도 다수 연출될 것으로 우려되었다.

비대면 근로, 근로시간의 유연성, 개인 재능 및 기술 활용이라는 디지털 플랫폼 업종의 장점에도 불구하고, 디지털 플랫폼 업종에서 일을 하는 청소년은 여전히 법적·제도적 규제가 미비한, 불안정한 환경에 처해 있는 것으로 보인다. 이는 청소년 근로자들이 법적·제도적 보호 없이 불리한 조건에서 일할 위험이 크다는 것을 시사한다. 현재 디지털 플랫폼을 활용한 비정형 근로에 대해서는 연소근로자의 보호를 논하기에 앞서, 일반적인 대응체계도 아직까지 마련되어 있지 못하다. 플랫폼을 통해 개인 대 개인 간 용역거래처럼 이루어지는 형태의 일을 어떻게 법적·제도적으로 보호할 것인지, 또 디지털 플랫폼을 통해 일을 구하는 경우 취업 최저연령 규제가 제대로 적용되지 못하는 문제는 어떻게 대응할 것인지 등에 대한 대책 마련이 필요하다.

둘째, 면담 결과, 청소년들은 서빙, 디지털 콘텐츠 제작, 배달 등 다양한 직종에 종사하면서 각기 다른 어려움에 직면하고 있는 것으로 파악되었다. 특히, 안전 문제와 관련해 서빙과 같은 일반 업종에 종사하는 청소년들은 주로 깔에 베이거나 뜨거운 음식에 의한 화상 등 부상을 겪는 경우가 빈번하다고 하였다. 그러나, 대부분 이를 경미한 사고로 여기고 간단한 응급처치 후 바로 업무에 복귀하는 경우가 많았다. 배달업의 경우, 교통사고 위험이 상존하며 보험 미가입으로 인해 사고 시 수리비 부담 등 경제적 어려움이 크다는 점이 문제로 지적되었다. 반면, 디지털 플랫폼 노동에 종사하는 청소년들은 불안정한 수입, 작업한 콘텐츠(일러스트, 영상편집 등)에 대한 의뢰인의 과도한 수정 요구, 그리고 법적 보호 부족으로 인해 불리한 여건에 처해 있었다. 이처럼 청소년 노동자들은 법적 제도의 미비, 근로계약서 미작성, 임금 체불, 보험 미가입 등 기본적인 권리가 제대로 보장되지 않는 현실적인 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 청소년이 안전하게 일할 수 있는 환경을 마련하기 위해, 기초노동질서 준수는 물론, 안전교육 강화, 산재보험 적용 확대 등 구체적인 방안이 강구될 필요가 있다.

셋째, 청소년 근로에 대한 사회적 인식과 관련하여, 여전히 청소년기에 노동시장에

참여하는 것은 경제적 어려움 때문일 것이라는 고정관념이 존재하는 것도 사실이지만, 면담 결과 상당수의 청소년들은 스스로 자립심을 키우고 목표를 달성하기 위해 일을 하는 경우도 많다는 사실을 확인할 수 있었다. 또한 청소년 근로자들은 종종 성인보다 책임감과 능력이 부족하다는 선입견에 직면하여, 업무 성과와 상관없이 부정적인 평가를 받는 경우가 있었다. 그러나 면담 결과 중 일부에서는 이러한 편견이 점차 개선되고 있으며, 청소년 근로를 자립심과 책임감을 기르는 긍정적인 활동으로 바라보는 인식의 변화가 나타나고 있다는 징후도 확인할 수 있었다.

마지막으로, 청소년들이 안심하고 일할 수 있도록 지원하는 정책에 대한 의견으로는 △근로 환경 개선을 위한 체계적인 시스템 구축, △고용주를 대상으로 한 교육 확대, △청소년 근로자의 권리구제를 위한 절차 간소화, △청소년이 일하기 좋은 양질의 일자리 창출 등이 주요 의견으로 제시되었다. FGI를 통해 도출된 주요 결과 및 정책적 시사점은 <표 VI-1>과 같다.

표 VI-1. FGI 주요 결과 및 정책적 시사점

면담 항목	주요 결과	정책적 시사점
일을 시작하게 된 동기	- 대부분 개인적 욕구 충족을 위한 경제적 필요에 의해 일을 시작함. - 반면, 여러 가지 사정 상, 경제적 자립을 위해 스스로 생활비를 충당해야 하는 이른바 '생계형 근로'도 있음.	자립을 위해 일을 할 수밖에 없는 청소년들이 안전하고 신뢰할만한 소위 '괜찮은 일자리(Decent work)'에서 일을 할 수 있도록 청소년 친화적 일자리 발굴 및 확대가 필요함.
업종 선택과 구직 경험	- 디지털 플랫폼 노동에서는 배달 업종 외에도 다양한 직종으로 일의 종류가 확대되고 있으며, 그에 따라 구직 경로도 다양화되고 있음. - (일의 종류) 디지털 콘텐츠 제작, 온라인 마케팅, 유튜브 영상 편집뿐만 아니라 그림그리기, 메이크업, 반려동물 돌보기, 과외 등 제한 없이 다양한 업종이 이루어지고 있음. - (구직 경로) 트위터, 네이버 카페, 오픈채팅방, 당근마켓, 프리랜서 플랫폼 등을 활용하며, 개인 SNS계정으로 의뢰를 받아 일을 시작하는 사례도 많았음.	디지털 플랫폼 노동이 대단히 다양한 경로와 종류를 매개로 빠르게 확산되고 있지만, 이에 대한 법적·제도적 장치가 미비함. 디지털 플랫폼 노동에 대한 체계적인 대응방안이 마련되어야 함.
근로 형태의 변화 : 디지털 플랫폼	법적 보호의 미비: 디지털 플랫폼 노동 전반에서 법적 보호 장치가 미비한 편이며, 청소년은 연소자라는 특성이 더해지	배달업과 같은 고위험 업종에서의 안전사고 발생에 대비하여, 청소년 라이더도 산재보험은 물론 민간보험 가입을 제고 필요

면담 항목	주요 결과	정책적 시사점
노동의 부상	면서 중첩된 어려움을 겪음. 특히 배달업에서 미성년자가 안전사고를 경험할 경우 보험 등 분쟁 발생 가능성이 큼. • 사기성 의뢰와 계약 불이행 : 비대면의 경우, 사기성 의뢰나 계약 불이행의 위험이 높아짐. 계약서 작성 없이 작업을 진행하거나 의뢰자와의 구두 합의만으로 일을 진행하는 경우가 많아, 정당한 대가를 받지 못하는 사례가 발생함.	• 플랫폼을 통한 개인 대 개인 용역거래 형태로 이루어지는 일에 대한 명확한 대응 방안 마련 필요
일을 하면서 겪는 주요 어려움	부상/안전 문제	• 청소년 근로자에 대한 안전교육이 의무화되어야 함. 이를 위해, 현재 5인 이상 사업장에만 법정 의무교육으로 실시되고 있는 안전교육 확대가 필요함. • 업무 중 부상 시 즉각적인 치료와 휴식을 보장할 수 있는 방안 마련이 필요함. • 배달업에 종사하는 청소년 라이더들도 적절한 보험에 가입할 수 있도록 지원방안이 모색되어야 함. - 보험료 부담 완화와 미성년자를 위한 특화된 보험 정책 도입이 필요함. 또한, 배달 플랫폼 업체의 책임성을 강화하는 법적 규제가 마련되어야 함.
	부당 대우와 권리 침해	• 근로계약서 미작성 : 근로계약서 작성이 제대로 이루어지지 않는 경우가 빈번함. 일부 고용주는 계약서 작성 시기를 명확히 하지 않거나 이에 언급하지 않아, 청소년이 일을 먼저 시작하고 나중에 계약서를 작성하는 사례도 발생함. • 임금 문제 및 부당한 업무 강요 : 임금 지연, 초과 근무 수당 미지급, 계약 불이행, 법정 휴게 시간 미보장 등 다양한 문제를 경험하고 있음. • 보험 문제로 인한 경제적 부담과 책임 전가 : 배달 업무 중 사고 발생 시, 보험에 가입되어 있지 않거나 최소한의 보험만 가입된 상황에서 과도한 수리비가 개인에게 전가되는 문제를 겪고 있음. 또한, 미성년자라는 이유로 충분한 보험 혜택을 받지 못하거나 근로계약서에 보험 관련 조건이 명확히 명시되지 않는 경우도 있음. • 차별적 대우 및 언어적 폭력 : 나이 때문에 차별을 받거나 부당한 대우를 경험하며, • 근로계약서 미작성, 급여명세서 미교부 등의 문제 해결을 위해, 기초노동질서 위반에 대해 처벌을 강화하는 등 실효성 있는 방안이 마련되어야 함. • 청소년들이 임금 지연, 초과 근무 수당 미지급 등의 부당한 대우를 받지 않도록 임금명세서 작성·교부를 강화할 필요가 있음. • 고용주 대상 기초노동질서 준수 교육 등 인식개선을 위한 노력이 병행되어야 함. • 청소년 근로자의 휴게권 강화를 위해 법적 미비점 보완이 필요하며, 휴게권 미보장에 대한 대응 방안 마련이 필요함. • 청소년 근로자에 대한 차별적 대우 및 언어 폭력 등을 방지하기 위해, 관련 법적교육을 확대·강화할 필요가 있음. • 또한 일하면서 겪는 부당대우나 권리침해에 대해, 청소년 친화적인 권리구제 제도 도입·운영이 요구됨.

면담 항목	주요 결과	정책적 시사점
	지속적인 욕설과 폭언에 시달리는 경우가 있음.	
청소년 근로에 대한 사회적 인식	• 청소년들이 경제적 어려움 때문에 근로를 선택한다는 사회적 고정관념이 있음. • 청소년 근로자는 성인보다 책임감과 능력이 부족하다는 선입견에 직면하며, 업무 성과와 관계없이 부정적 평가를 받는 경우가 많음. • 위와 같은 고정관념에도 불구하고, 최근 들어 청소년 근로에 대한 편견이 점차 개선되고 있으며, 이를 자립심과 책임감을 기르기 위한 긍정적인 활동으로 보는 시각이 확산되고 있다고 체감함.	• 청소년 근로에 대한 제한된 시각은 청소년 근로자에 대한 차별적 대우 등으로 이어질 수 있는 바, 청소년 근로에 대한 인식 개선이 요구됨. • 청소년의 근로는 단지 경제적 목적 외에, 일 경험을 통한 학습(사회적 관계, 진로경험 등)의 의미도 있는 바, 이에 대한 사회적 인식 개선이 요구됨. • 청소년 근로자들이 성인 근로자와 동등하게 존중받으며 일할 수 있는 환경이 마련되어야 함.
정책적 수요	• 청소년들이 일하는 환경을 개선하기 위해 필요한 정책에 대한 수요는 ① 청소년 근로 환경 개선 관련 시스템 구축, ②고용주 대상 교육 확대, ③권리구제 절차 간소화, ④청소년이 일하기 좋은 일자리 창출로 정책적 수요가 집약됨.	• 청소년들이 안전하고 건강한 노동 환경에서 일할 수 있도록 지원해야 하며, 이를 위해 기초노동질서 준수 강화를 비롯해, 고용주 대상 노동인권교육이 확대될 필요가 있음. • 일을 하면서 권리침해가 발생했을 때 청소년이 쉽게 구제받을 수 있도록, 청소년 전담 근로감독관 도입을 비롯해 청소년 친화적인 권리구제 제도가 운영될 필요가 있음. • 청소년 친화적 일자리 확대가 필요함. • 청소년기의 근로가 성인처럼 단순히 임금을 목적으로 하기보다는 사회경험, 진로탐색 등의 기능을 수행할 수 있도록, 청소년이 건강하고 안전하게 일할 수 있는 근로 환경 구축이 필요함.

○———— 제7장 정책제언

- 1. 정책제언의 배경
- 2. 정책과제

1. 정책제언의 배경

1) 주요 결과 요약

여기에서는 제2장에서 실시한 선행연구 검토 및 2차 자료 분석 결과, 제3장에서 도출한 청소년 근로에 관한 법령 및 정책분석 결과와 시사점, 제5장에서 분석한 청소년 근로 실태에 관한 설문조사 결과, 그리고 제6장에서 실시한 초점집단인터뷰(FGI) 결과와 그 시사점을 바탕으로, 전문가 자문 결과를 종합하여 청소년 근로 실태 개선 및 근로권의 보장을 위한 기본 방향과 정책영역, 정책과제를 제안하였다. <표 VII-1>에는 본 연구의 주요 결과와 그로부터 도출된 시사점 등 정책과제 도출의 근거가 제시되어 있다.

표 VII-1. 정책과제 도출 근거

	주요 연구결과	정책적 시사점 및 과제 도출
선행 연구 검토 / 2차 자료 분석	• 청소년이 참여하는 노동시장이 경기 변동 같은 외부 환경에 상대적으로 더 민감하게 반응하는 등 취약한 특성이 있는 것으로 나타남.	→ • 청소년이 안심하고 일할 수 있는 청소년 친화적 일자리 발굴·확대가 필요함.
	• 청소년들이 참여하는 노동시장에서도 단시간 근로, 비정형 근로가 증가하고 있음.	→ • 현행 법제는 최근의 사회변화를 반영하지 못한 채 전형적인 근로관계를 규율하는데 국한하고 있어, 정책환경 변화를 반영한 제도 정비가 이루어져야 함.
	• 2차 자료 분석을 통해 점검한 결과, 근로계약서 작성 및 교부, 최저임금 준수, 임금체불 예방 등 가장 기본적으로 지켜져야 할 기초노	→ • 기초노동질서는 반드시 준수되어야 하는 최소한의 조건을 의미하는 바, 청소년들이 마땅히 누리고 보호받아야 할 최소한의

56) 7장은 황여정 선임연구위원, 임희진 선임연구위원, 정은주 선임연구위원, 이수정 공인노무사가 함께 논의하여 도출한 내용을 토대로, 황여정 선임연구위원이 정리·집필하였다.

	주요 연구결과	정책적 시사점 및 과제 도출
	동질서는 점진적으로 개선되고 있으나 여전히 충분치는 못한 상황임. 정책적 측면에서 과거에 비해 청소년 근로 관련 정책이 이전에 비해 관심이 줄어들고 후퇴한 경향성을 보임.	권리가 침해당하지 않도록 관리 감독을 강화해야 함. - 청소년 근로 문제에 대한 적극적인 정책적 관심과 지원이 요구됨. - 청소년 근로 문제를 전담하는 부서 설치 등 추진체계 정비를 통해 정책 추진 인프라를 강화할 필요가 있음.
법령 및 정책 분석	- 청소년 근로를 규율하는 법령은 소위 '아르바이트'로 칭하는 노동뿐 아니라 대중문화예술 산업 종사와 플랫폼 노동, 크리에이터 활동에 참여하는 노동 등 청소년 노동 전반을 규율하기에 부족한 체계임. - 노동관계 법령에서 사용하는 청소년 관련 용어 및 연령규정이 혼재되어 있음. - 현행 근로감독 방식이 예고점검을 원칙으로 실시되어 실효성이 낮다는 지적이 제기됨. - 간이대지급금 제도 등 현행 권리구제 절차가 청소년에게 어렵고, 사법 접근권을 제한함. - 노동관계법에서 정한 각종 예외 및 제외 규정(5인 미만 사업장 적용 예외, 초단시간 근로자 적용 예외 등)으로 인해, 청소년 근로자의 경우 법의 보호를 받지 못하는 사각지대에 처하는 경우가 다수 발생함.	- 청소년 근로를 규율하는 기준이 되는 체계 마련과 범위를 정할 필요가 있고, 이를 반영해 청소년 근로와 관련한 법제 정비가 필요함(「근로기준법」 제55조의 분리 등) - 청소년 근로를 규율하는 법률에서 청소년 관련 용어 및 연령규정 정비가 필요함. - 예고점검의 불시점검 전환을 비롯해, 청소년 고용 사업장 대상 근로감독의 실효성을 제고할 수 있는 방안을 마련해야 함. - 연소근로자의 간이대지급금 제도 절차 간소화, 청소년에게 어려운 용어 순화 등 청소년의 사법 접근권 보장이 필요함. - 노동관계 법령에 명시된 기준은 반드시 지켜져야 할 '최저기준'에 해당하는 바, 예외 및 제외를 최소화해야 함. - 특히 법률이 특별한 보호를 규정한 청소년의 경우, 차별적인 법 제도와 나이에 따른 차별이 중첩되어 권리가 침해되지 않도록 법·제도를 개선해야 함.
설문 조사 결과	- 일을 시작할 때, 친권자 동의서와 가족관계증명서를 제출한 비율은 53.7%에 그침. - 근로계약서 작성·교부 비율은 39.6%에 불과하고, 작성했지만 교부받지 못한 비율은 15.2%, 작성하지 않은 비율 45.2%에 달함.	- 친권자 동의서 제출 제도의 실효성에 대한 전반적인 재검토가 필요하며, 현실 적합성을 고려한 제도 개선이 필요함. - 근로계약서 작성·교부 의무 위반에 대한 제재 조치를 강화하는 등 기초노동질서 위반에 대해서는 강력한 관리·감독이 이루어질 필요가 있음.

	주요 연구결과	정책적 시사점 및 과제 도출
설문 조사 결과	• 근로 조건과 관련하여, 최근 1년간 근로 경력이 있는 청소년 가운데, 주당 평균 근로시간이 15시간 미만인 응답자 비율이 63.7%이며, 5인 미만 사업장에서 근무하는 비율은 41.1%를 차지함.	• 일하는 청소년의 다수는 「근로기준법」의 일부 조항의 적용이 배제되는 5인 미만 사업장에 근무하고, 주 15시간 미만 초단시간 근로에 해당해, 법적 보호의 울타리에서 벗어난 경우가 많음. • 청소년 근로자의 근로권익이 침해되지 않도록 예외규정을 최소화하는 방향으로 정책개선이 요구됨.
	• 일을 하는 과정에서 각종 부당행위를 경험한 비율은 34.5%로, 일하는 청소년 3명 중 1명에 해당함. • 반면, 부당행위에 대한 항의나 신고를 했다는 응답은 17.9%에 불과함.	• 부당행위가 근절될 수 있도록 사업주 대상 교육을 확대할 필요가 있음. • 근로권익을 침해당한 청소년의 권리구제가 원활하게 이루어질 수 있도록, 권리구제 절차 간소화 등 지원을 강화해야 함.
	• 근로 경력이 있는 청소년 중에서, 디지털 플랫폼 노동을 해본 응답자 비율은 26.6%를 차지함. • 특히 중학생의 디지털 플랫폼 노동 경험 비율이 고등학생에 비해 높게 나타남.	• 청소년 사이에 디지털 플랫폼 노동이 상당히 확대되어 있으며, 특히 저연령대에서 그 비율이 높게 나타나 향후 빠른 확산이 예상됨. • 디지털 플랫폼 노동 관련 법·제도는 매우 미비한 측면이 있으므로, 법·제도 마련이 요구됨.
	• 배달 할 때 이동 수단은 도보 37.9%, 자전거/전기자전거 35.9%, 오토바이 32.6%, 전동킥보드 15.6%, 기타 5.9% 순으로 나타남. • 배달 노동 시 보험 가입 여부 관련, 산재보험 가입 비율은 37.9%(산재보험+민간보험 동시 가입 20.7%+산재보험만 가입 17.2%) - 민간보험 가입 비율은 35.7%(산재보험+민간보험 동시 가입 20.7%+민간보험만 가입 15.0%)	• 배달일을 경험한 청소년 중 절반 정도가 보험 미가입 상태이거나 가입 여부가 불분명함. 청소년 라이더의 안전 보장을 위한 대책이 마련될 필요가 있음. - 청소년 배달 라이더의 산재보험 가입 강화, 민간보험 가입 조건 완화, 이륜차를 제외한 여타 이동수단에 대한 보험 사각지대 개선 등의 구체적 조치가 필요함.
	• 근로권익 정책 관련 인지도 조사 결과, 임금체불 시 유용한 권리구제 방법이 될 수 있는 '간이대지급금' 제도에 대한 인지도는 50% 미만에 그치는 것으로 나타남.	• 간이대지급금 등 인지도가 낮은 정책에 대해서는 적극적인 정책 홍보가 요구됨. • 연소근로자에게는 간이대지급금 지급 절차를 간소화함으로써, 제도 운영을 활성화할 필요가 있음.

	주요 연구결과	정책적 시사점 및 과제 도출
	• 노동인권교육 경험률은 54.0%(중학생 41.0%, 일반계고 학생 66.2%, 직업계고 학생 72.8%)로 나타남. - 노동인권교육 조례가 제정된 시·도에 속한 응답자 경험률 55.1%, 조례 미제정 시·도 응답자 경험률 48.7%으로 차이가 있음.	• 노동인권교육 법제화 및 교육과정 반영을 통해 보다 광범하고 체계적인 교육이 이루어져야 함. • 노동인권교육 활성화 및 지원 강화를 위해, 지자체 차원의 관련 조례 확대도 요구됨.
FGI 조사 결과	• 일을 하게 된 동기와 관련하여, 대부분 개인적 욕구 충족을 위한 경제적 필요에 의해 일을 시작하지만, 사정상 경제적 자립을 위해 스스로 생활비를 충당해야 하는 이른바 '생계형 근로'도 있음.	• 일을 할 수밖에 없는 청소년들이 안전하고 신뢰할만한 일자리에서 일을 할 수 있도록, 청소년 친화적인 일자리 발굴 및 확대가 필요함.
	• 디지털 플랫폼 노동에서는 배달 업종 외에도 다양한 직종으로 일의 종류가 확대되고 있으며, 그에 따라 구직 경로도 다양화되고 있음.	• 디지털 플랫폼 노동이 다양한 경로와 종류를 매개로 대단히 빠르게 확산되고 있지만, 이에 대한 법적·제도적 장치가 미비함. • 디지털 플랫폼 노동에 대한 체계적인 대응 방안이 마련되어야 함.
	• 디지털 플랫폼을 통한 비대면 근로의 경우, 사기성 의뢰나 계약 불이행의 위험이 내재되어 있음. - 계약서 작성 없이 작업을 진행하거나 의뢰자와의 구두 합의만으로 일을 진행하는 경우가 많아, 정당한 대가를 받지 못하는 사례가 흔하게 발생함.	• 플랫폼을 통한 개인 대 개인 용역거래 형태로 이루어지는 '일'에 대한 명확한 대응 방안 마련이 필요함.
	• 배달업 종사 청소년들은 사고로 인한 신체적 부상에 대한 치료비뿐만 아니라, 오토바이 손상 수리비와 보험 문제로 어려움을 겪고 있음.	• 배달업에 종사하는 청소년 라이더들도 적절한 보험에 가입할 수 있도록 지원방안이 모색되어야 함. - 보험료 부담 완화, 가입 연령 제한 완화를 통한 가입 자격 부여 등이 요구됨. • 배달 플랫폼 업체의 책임성을 강화하는 법적 장치가 마련되어야 함.

2) 정책제언의 기본 방향

주요 연구 결과와 그로부터 도출된 정책적 시사점을 종합하여, 청소년 근로 실태 개선 및 근로권의 보장을 위한 정책제언의 기본 방향으로 다음의 4가지를 도출하였다. 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

(1) 청소년 근로에 대한 정책적 관심 제고 및 기본 인프라 개선

첫째, 청소년 근로에 대한 정책적 관심을 제고하고, 법령 등 정책 추진을 위한 기본 인프라를 개선해야 한다. 청소년 근로 정책은 고용노동부가 주무부처로 작동하며, 여성가족부가 근로보호 사업에 국한하여 일부 관여하는 형태를 취해 왔다. 그러나 여성가족부 사업은 2024년 관련 예산이 전액 삭감되어 사실상 2023년으로 사업이 종료되었고, 고용노동부의 경우에는 청소년 근로 정책만을 전담하는 부서가 부재하여 관련부서에 담당업무의 하나로 분장되어 있는 상황이다. 노동정책과 청소년정책에서 모두 ‘일하는 청소년’의 문제는 별다른 관심을 받지 못한 채, 부차적이고 주변적인 이슈로 간주되고 있는 셈이다.

사정이 이렇다 보니, 청소년 근로 정책은 법령이 정한 ‘최소한의 보호’에만 집중하고 있다. 성인의 근로에 비해 청소년의 근로에 적용되는 특성은 무엇인지, 청소년이 안심하고 일할 수 있는 일자리를 발굴·확대하는 방안은 무엇이 있을지, 또 청소년기의 근로가 추후 직업활동으로 유기적으로 연계될 수 있도록 지원할 수 있는 방안은 무엇이며, 디지털 플랫폼 노동의 확산 등 사회가 변화함에 따라 청소년 근로의 양상은 어떻게 달라지고 어떠한 선제적 대응 방안이 필요한지 등 보다 거시적이고 발전적인 관점의 논의는 이루어지지 못한 채, 미시적이고 제한적인 관점에서 기초노동질서의 준수와 같은 그야말로 최소한의 보호에만 집중하고 있다는 것이다.

따라서 기본적으로 청소년 근로 문제에 대해 정책적 관심이 제고되어야 한다. 아울러 체계적인 정책 추진을 위해 법령 정비를 기본으로 하되, 여기에 근거 기반 정책 추진을 위한 정책 기초자료의 수집·분석, 정책 성과 점검·환류 등의 시스템이 작동해야 한다. 이에 본 연구에서는 이 같은 문제의식을 바탕으로, 청소년 근로와 관련한 법제 정비 방안을 비롯해 정책추진 체계 개선 방안 및 거버넌스 구축 방안 등을 제안하였다.

(2) 구직환경, 근로환경, 권리구제 절차를 포괄하는 종합적인 개선방안 마련

둘째, 청소년의 근로권익을 보장하기 위해서는 청소년들이 일자리를 구하고, 일을 하고, 휴여 권리가 침해받았을 때 이를 구제하는 과정 전반에 걸쳐 개선이 이루어져야 한다. 이에 본 연구에서는 청소년이 안심하고 일할 수 있는 일자리를 구할 권리를 보장하고, 근로권익이 보장되는 환경에서 일을 하며, 권리침해가 발생했을 때 신속하게 구제받을 수 있는 방안을 종합적으로 제시하고자 하였다. 이러한 견지에서 ‘일자리에 대한 권리 강화’, ‘일하는 환경에 대한 권리 강화’, ‘일하는 청소년의 권리구제 강화’를 각각의 정책영역으로 설정하고, 세부과제들을 논의하였다.

(3) 빠르게 변화하는 청소년 근로환경에 대응하는 정책대안 도출

셋째, 급변하는 정책환경을 반영한 정책대안 모색이 필요하다. 이에 본 연구에서는 연구추진 단계에서부터 최근 빠르게 확산되고 있으나 아직 청소년을 대상으로 관련 실태가 파악되지 못한 디지털 플랫폼 노동에 각별한 관심을 기울였다. 그리하여 설문조사를 통해 거시적 관점에서 개괄적인 경험 실태를 파악하고, FGI조사를 통해 세부적인 사항들을 확인하였다. 이러한 연구결과를 토대로, 디지털 플랫폼 노동의 확대 등 빠르게 변화하는 근로환경을 고려한 정책대안을 논의하였다.

(4) 청소년을 권리의 주체로 인정하는 적극적 관점의 적용

넷째, 청소년 근로 정책 전반에 걸쳐, 청소년을 법령이 보장하는 권리의 주체로 인정하는 적극적 관점을 적용할 필요가 있다. 지금까지 청소년 근로 정책에서 청소년은 수동적인 보호의 대상으로 간주되었던 경향이 있다. 그러나 청소년도 법령이 정하는 범위 내에서 능동적이고 적극적인 권리의 주체로 바라보고, 관련 정책을 추진할 필요가 있다. 이러한 관점에서 본 연구에서는 일하는 환경에서의 ‘보호’ 방안을 논의하는 데 국한하지 않고, 청소년이 적합한 일자리에서 일할 권리를 보장하고, 일자리를 구하는 단계에서부터 청소년을 권리의 주체로 인식하며, 스스로를 보호할 수 있는 자율적 보호능력을 기를 수 있도록 노동인권교육을 강화하는 등의 방안을 제안하였다. 아울러 청소년 근로정책과 관련한 의사결정 및 논의과정에 정책당사자인 청소년의 참여를 보장하는 방안도 논의하였다.

본 연구를 통해 도출된 연구 결과와 상술한 정책제언의 기본 방향을 반영해, 7개 정책영역에서 30개의 정책과제를 도출하였다. 본 연구에서 제안한 정책과제가 [그림 VII-1]에 압축적으로 제시되어 있다.

1	청소년 근로 실태 개선 및 근로권익 보장을 위한 법령 정비 1-1. 청소년 근로를 규율하는 법령 체계 정비 1-2. 노동관계 법령에서 청소년 관련 연령 규정 정비 1-3. 청소년 근로시간 관련 법령 규정 정비 1-4. 노동관계 법령에서 청소년 관련 용어 정비 1-5. 「청소년 보호법」에 근로권익 보장에 관한 내용 강화
2	일자리에 대한 권리 강화 2-1. 친권자 동의서 제출 제도 개선 2-2. 안전한 일자리에서 일할 권리 보장 2-3. 청소년 친화적 일자리 발굴 및 확대 2-4. 저연령 청소년의 근로에 대한 실효성 있는 대응 방안 마련
3	일하는 환경에 대한 권리 강화 3-1. 기초노동질서 준수 강화 3-2. 연소근로자의 휴게시간 보장 강화 3-3. 소규모 사업장 근로자에 대한 권익 보장 강화 3-4. 연소근로자 특성을 고려한 법정교육 운영 방식 개선
4	일하는 청소년의 권리구제 강화 4-1. 연소근로자의 금품 청산기간 단축 4-2. 임금체불에 대한 권리구제 강화 4-3. 청소년 노동인권 상담 및 지원 강화 4-4. 청소년 친화적 근로감독 제도 운영
5	노동인권교육 내실화 5-1. 체계적인 노동인권교육을 위한 환경 구축 5-2. 노동인권교육의 양적 확대 및 질적 제고 5-3. 학교 밖 청소년 및 가정 밖 청소년 대상 노동인권교육 확대 5-4. 사업주 대상 노동인권교육 확대
6	디지털 플랫폼 노동에 대한 대응 강화 6-1. 디지털 플랫폼 노동 등 새로운 근로 형태를 규율하는 법·제도 마련 6-2. 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 활동에 대한 기준 마련 6-3. 청소년 디지털 플랫폼 노동자의 권리 보장을 위한 조치 시행 6-4. 청소년 배달 노동자에 대한 보험 가입 지원 강화
7	정책추진 인프라 개선 7-1. 청소년 근로 정책 추진 체계 정비 7-2. 청소년 근로권익 보장을 위한 중장기 정책계획 마련 7-3. 청소년 근로 실태 파악을 위한 주기적인 실태조사 실시 7-4. 청소년 근로권익 보장을 위한 민·관 협력 거버넌스 구축 7-5. 청소년 근로 정책 의사결정 과정에 청소년 당사자 참여 보장

그림 VII-1. 연구 결과에 근거한 정책제언 및 개선방안 개요

2. 정책과제

1	청소년 근로 실태 개선 및 근로권익 보장을 위한 법령 정비
---	----------------------------------

1) 제안 배경

청소년이 안전하고 건강하게 일할 수 있는 환경을 조성하고, 이를 지원하는 정책이 적극적으로 추진되기 위해서는 관련 법령이 정비될 필요가 있다. 이와 관련하여 본 연구의 제3장에서 청소년 근로에 관한 법·제도를 검토한 바에 따르면, 청소년 근로를 규율하는 법률은 다각적인 측면에서 체계와 용어 정비 등 개정이 필요한 것으로 파악되었다. 우선, 「헌법」이 정한 연소자의 근로에 대한 특별보호의 내용을 보다 체계적이고 충실하게 구체화 하려면 현행 「근로기준법」에서 ‘여성과 소년’으로 통합되어 있는 연소근로자 내용을 별도로 분리하여 규정할 필요가 있다. 또한, 동일한 입법목적을 가지고 있으면서도 「근로기준법」, 「대중문화예술산업발전법」 등에서 상이하게 규정되어 있는 법률의 내용도 조정될 필요가 있다. 아울러, 동일법 내에서도 상이한 용어와 연령 규정이 적용되어 혼란을 야기하는 규정들을 정비하여, 법 적용의 안정성을 꾀할 필요가 있다. 이에 아래에서는 순차적으로 관련 법률의 개정 방안을 상세히 제시하였다.

2) 제안 내용

1-1	청소년 근로를 규율하는 법령 체계 정비
-----	-----------------------

일하는 청소년의 권리를 보장하고 안전한 환경에서 일하도록 지원하기 위해서는 청소년 근로를 규율하는 법령 체계를 정비할 필요가 있다. 현행 법제상으로는 「근로기준법」 제5장(여성과 소년)에서 연소근로자에 대한 예외적 보호를 규정하는 방식으로 편제되어 있는데, 현행 법제가 간접고용과 디지털 플랫폼 노동의 확산, 청소년 아르바이트 노동과 일 경험 제도 참여, 비임금 형태의 노동 증가 등 청소년 노동 환경을 둘러싼 변화에 대응하기에는 한계가 있다는 것이다. 따라서 법령 정비가 필요한데, 이와 관련해서는 본 보고서 제3장에서 검토한 바와 같이 청소년 근로 보호를 목적으로 하는 별도법을 제정하는 방안과, ‘여성과 소년’이 혼재되어 있는 현행 「근로기준법」 제5장을 분리하여, 연소근로자에 대한 내용을 별도 장(章)으로 구성하자는 의견이 제시된다.

이 가운데 전자의 의견은 독자법 제정을 통해 청소년에게 안전한 노동환경 기준을 마련하고, 사업주에게 청소년 노동에 대한 특별한 보호 조치 의무를 강조하자는 데 방점이 있으며, 「청소년 노동 보호법」이라는 독자법을 구성하고 있는 독일 사례를 참고하고 있다. 반면, 현행 「근로기준법」 체계 내에서의 개편을 주장하는 입장에서는 독자법 제정의 필요성은 공감하나, 독일과 우리나라는 노동법 체계가 상이하므로 각 나라의 입법 특성과 노동 환경, 사회적 합의 수준 등을 고려해 신중히 접근할 필요가 있다고 강조한다.

본 연구에서는 청소년 근로와 관련한 법제 검토 내용을 바탕으로, 별도의 독자법 제정보다는 현행 「근로기준법」 체계를 개정하여, 청소년 근로권의 보장에 관한 내용을 강화할 것을 제안한다. 그 근거는 다음과 같다. 첫째, 독자법 제정의 근거로 활용되는 독일의 경우, 한국의 「근로기준법」과 같은 기본법이 존재하지 않고, 노동관계 내용이 연방휴가법, 근로시간법, 해고보호법 등 개별법에 흩어져 있다. 따라서 청소년을 대상으로 적용되는 규정과 특별한 보호 내용을 취합하여 별도의 독자법을 제정하는 것이 법 체계상 가능하지만, 한국의 경우는 이미 「근로기준법」이라는 근로 분야에서 가장 우선 적용되는 일종의 상위법이 있기 때문에 독자법 제정이 법 체계상 어색하다. 따라서 청소년 근로를 규율하는 별도 독자법이 제정되어도 현실에서 「근로기준법」에 비해 우선 적용되기는 어려워 보인다. 무엇보다, 별도법이 제정될 경우, 현장에서 청소년에 대해서는 「근로기준법」에 대한 예외처럼 인식될 우려가 있다. 청소년 근로자도 「근로기준법」의 일반 조문이 모두 적용되어야 한다는 점을 고려하면, 「근로기준법」 내에서 청소년 근로에 관한 내용을 상세화하는 별도의 장을 구성하는 것이 법 체계 및 실효성 측면에서 보다 적절할 것으로 생각된다.

둘째, 법 체계 측면에서 볼 때, 현행 「근로기준법」 제5장 ‘여성과 소년’은 「헌법」 제32조 제4항과 제5항의 내용을 구체화한 것인데, 1987년 「헌법」 개정 시 여성과 소년의 보호를 분리 규정하였음에도 불구하고, 하위법인 「근로기준법」에서는 이러한 규정 취지를 제대로 구현하고 있지 못하다(노동법실무연구회, 2020)는 점도 고려할 필요가 있다. 본래 하나의 조항이었던 여성과 소년에 대한 보호를 개정 헌법에서 분리한 데는 각기 다른 접근과 내용이 필요하다는 취지가 반영되어 있는 바, 이 같은 입법취지를 고려하더라도 내용 분리가 필요해보인다.

이에 상술한 내용을 토대로 본 연구에서는 청소년 근로에 관한 법령 정비의 첫걸음으로, 근로에 관해 기본법적 성격이 있는 「근로기준법」 내에서 제5장 ‘여성과 소년’을 분리하여

연소근로자에 대한 내용을 별도의 장으로 구성하고, 이 장에서 청소년 근로와 관련하여 반영해야 할 사항들을 충실히 규율하는 방향으로 법률 개정을 추진할 것을 제안한다.

표 VII-2. 연소근로자 보호에 대한 개정 전·후 헌법 및 현행 근로기준법 조항

구분	내용
1987년 개정 전 「헌법」 [헌법 제9호, 1980. 10. 27., 전부개정]	• 제30조 ④여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다.
현행 「헌법」 [헌법 제10호, 1987. 10. 29., 전부개정]	• 제32조 ④여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다. ⑥연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

* 출처: 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/법령/대한민국헌법> '연혁'에서 2024년 8월 30일 인출.

1-2 노동관계 법령에서 청소년 관련 연령 규정 정비

(1) 「근로기준법」의 연소근로자 기준 연령 개정

다음으로, 「근로기준법」 상 연소근로자에 대한 기준 연령을 의무교육 연령과 연동하여 개정하는 방안을 제안한다. 국제노동기구(ILO)의 취업최저연령에 관한 138호 협약(1973년)은 “취업최저연령은 최소한 의무교육을 완료하는 연령 이상이어야 하며, 어떠한 경우에도 15세 미만이어서는 아니된다”고 규정하고 있다(국가인권위원회, 2024.10.15. 인출).

이와 관련하여, 우리나라는 지난 2002년부터 중학교까지 의무교육이 확대됨에 따라, 의무교육의 종료 연령이 종전의 12세에서 15세로 상향된 바 있는데, ILO의 기준에 따르면 현재 의무교육 대상인 15세에 대해서는 근로를 허용하지 않아야 한다(박지순 외, 2020). 즉, 현행 「근로기준법」은 원칙적으로 15세 이상의 연소자만 근로가 가능하다고 규정하고 있는데, 15세는 우리나라의 현재 학제 상 중학교 3학년에 해당하고 중학교 교육은 의무교육으로 규정되어 있으므로, 취업의 최저연령이 중학교 의무교육 종료 이후로 조정될 필요가 있다는 것이다(박지순 외, 2020). 이에 본 연구에서는 「근로기준법」 상 취업최저연령을 기존의 ‘15세 미만’에서 ‘16세 미만’으로 개정할 것을 제안한다.

한편, 연소근로자 연령의 상한에 대해서도 검토가 필요하다. 현행 「근로기준법」에서는 연소근로자 연령의 상한을 ‘18세 미만’으로 규정하고 있다. 따라서 만 18세에 해당하는 근로자는 원칙적으로 「근로기준법」 상 연소근로자가 아니므로, 연소근로자 보호 규정의

적용을 받지 못한다(박지순 외, 2020). 그런데 실제로 18세인 자는 우리나라 학제 상 고등학교 3학년에 재학 중인 학생에 해당하는 바, 이들을 연소근로자의 특별보호 대상에서 제외하는 것은 연소자를 별도 규율한 취지에 부합하지 않고, 보호의 공백 및 형평성의 문제가 제기될 수 있다는 지적이 있다(박지순 외, 2020).

법률이 연소근로자에 대해 특별한 보호를 규정하는 것은 청소년의 특성을 반영해 건강권, 학습권 등을 보장하기 위한 것이다. 그런데 현행 법령은 고교 3학년에 해당하는 연령을 법적 보호대상에서 제외하고 있어, 입법적 공백으로 볼 수 있다(배건이, 2021). 고등학교 교육은 현재 의무교육은 아니지만 무상교육으로 이루어지고 있다. 이는 모든 국민에게 고등학교 교육까지는 교육받을 권리가 보장되어야 한다는 취지가 전제되어 있기 때문이다(대통령기록관 홈페이지, 2024.10.15. 인출).

이상에서 살펴본 바와 같이, “취업최저연령은 최소한 의무교육 완료하는 연령 이상이어야 한다”는 ILO의 138호 협약 내용, 고등학교 무상교육의 취지, 그리고 현실의 학령기 연령 등을 종합적으로 고려했을 때, 현행 「근로기준법」 상 연소근로자 상한 연령인 ‘18세 미만’의 규정은 ‘19세 미만’으로 조정할 필요성이 있다. 이러한 내용을 반영해, 「근로기준법」 개정안을 제시하면 다음과 같다.

표 VII-3. 취업최저연령에 대한 「근로기준법」 개정안

현행	개정안
제5장 여성과 소년 제64조(최저 연령과 취직인허증) ① 15세 미만인 사람(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 사람을 포함한다)은 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 사람은 근로자로 사용할 수 있다.	제5장 여성과 소년 제64조(최저 연령과 취직인허증) ① <u>16세</u> 미만인 사람(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 <u>19세</u> 미만인 사람을 포함한다)은 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 사람은 근로자로 사용할 수 있다.

* 출처: 현행 규정은 「근로기준법」. 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

(2) 「근로기준법」과 「청소년 보호법」의 적용 연령 차이로 인한 보호의 사각지대 개선

현행 법령 상 근로와 관련하여 특별한 보호를 요하는 대상의 연령 기준이 일관되지 못해, 보호의 사각지대가 발생하는 문제도 고려할 필요가 있다. 앞서 제2장과 제3장에서 검토한 바와 같이, 청소년이 일을 하기에 부적절한 업종 및 업소를 규제하는 데 있어, 「근로기준법」은 만 18세 미만, 「청소년 보호법」은 만 19세 미만의 기준을 적용하고 있다. 이에 따라, 만 18세에 해당하는 연령은 「청소년 보호법」은 적용되지만 「근로기준법」은 배제되는 상황이 발생한다. 18세 근로자가 특별한 보호로부터 배제되는 것을 방지하고, 여타 법률과의 일관성 및 적용의 용이성을 확보하기 위해서라도 앞서 검토한 바와 같이 「근로기준법」 상 연소근로자의 상한 연령을 19세로 조정할 필요가 있다.

표 VII-4. 「근로기준법」 상 사용 금지 업종 및 적용 연령과 「청소년 보호법」 상 고용금지업소 및 적용 연령 규정

구분	내용
「근로기준법」	제65조(사용 금지) ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업에 사용하지 못한다.
「근로기준법」 시행령 [별표4] 임산부 등의 사용금지 직종 중, 18세 미만인 자	1. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무 2. 「청소년 보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만인 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종 3. 교도소 또는 정신병원에서의 업무 4. 소각 또는 도살의 업무 5. 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다) 6. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무 7. 18세 미만인 자의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무 8. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무
「청소년 보호법」	- 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. - 1. “청소년”이란 만 19세 미만인 사람을 말한다. 다만, 만 19세가 되는 해의 1월 1일을 맞이한 사람은 제외한다. - 5. “청소년유해업소”란 청소년의 출입과 고용이 청소년에게 유해한 것으로 인정되는 다음 가목의 업소(이하 “청소년 출입·고용금지업소”라 한다)와 청소년의 출입은 가능하나 고용이 청소년에게 유해한 것으로 인정되는 다음 나목의 업소(이하 “청소년고용금지업소”라 한다)를 말한다. 이 경우 업소의 구분은 그 업소가 영업을 할 때 다른 법령에 따라 요구되는 허가·인가·등록·신고 등의 여부와 관계 없이 실제로 이루어지고 있는 영업행위를 기준으로 한다.

* 출처: 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/법령/대한민국헌법> ‘연혁’에서 2024년 8월 30일 인출.

(1) 「근로기준법」과 「대중문화예술산업발전법」 상 근로시간 불일치 조정

다음으로, 청소년 근로시간과 관련하여 혼재된 현행 법령의 규정을 정비할 필요가 있다. 이러한 문제는 「근로기준법」과 「대중문화예술산업발전법」 간 불일치에서 비롯된다. 먼저, 근로시간을 제한하는 연령 기준이 상이하다. 제3장에서 검토한 바와 같이, 「근로기준법」은 근로시간 제한 기준을 18세로 정하고 있으나, 「대중문화예술산업발전법」은 15세를 기준으로 명시하고 있어 「근로기준법」에 비해 완화된 기준을 적용하고 있다.

또한 근로시간 허용 범위의 경우, 「근로기준법」은 18세 미만 연소근로자에 대해 1일 근로시간 7시간, 주 35시간 초과를 제한하고 있으나, 「대중문화예술산업발전법」은 15세 미만 대중문화예술인 용역제공 시간으로 1주일에 35시간 초과 제한, 15세 이상인 경우에는 1주일에 40시간 초과를 금지하고 있을 뿐이다. 따라서 15세 이상~18세 미만에 해당하는 청소년의 경우, 「근로기준법」을 적용하면 주 35시간 이상 일할 수 없지만, 「대중문화예술산업발전법」의 용역제공 시간을 적용하면 1일 근로시간에 대한 기준이 없고, 주 40시간까지 기본적으로 허용되는 모순이 발생한다. 그로 인해 대중문화예술산업에 종사하는 18세 미만자를 충분히 보호하지 못하는 문제가 도출된다.

따라서 이러한 모순이 발생하지 않도록 법률을 정비할 필요가 있다. 개정의 방향은 현행 법제 상 근로의 성격이 있는 사안에 대해서는 「근로기준법」이 기본법의 역할을 하고 있으므로, 「근로기준법」을 기준으로 적용하는 것이 타당해 보인다. 물론 이와 관련하여, 대중문화예술산업 분야의 출연계약은 「근로기준법」이 정하는 근로계약에 따른 기준으로 적용되기 어려운 부분이 있다는 의견이 제시될 수 있다(이성진, 2017; 배건이, 2021에서 재인용). 그러나 대중문화예술산업의 특수성을 고려하여 「근로기준법」이 적용되지 않더라도, 「대중문화예술산업발전법」이 별도로 정한 내용이 입법적 합리성을 확보하기 위해서는 충분한 노동권의 보호체계를 갖추어야 마땅할 것이다(배건이, 2021). 또한, 여타 법령이 「근로기준법」과 다른 특성을 내포하고 있는 경우에도 청소년 노동권익을 보호하고자 하는 입법목적은 동일하기 때문에, 동일한 연령별 구조를 갖추는 것이 법 체계 측면에서도 합리적이다(배건이, 2021).

이에 「대중문화예술산업발전법」이 「근로기준법」이 정한 기준을 침범하지 않도록 관련 법규를 개정할 필요가 있다. 구체적으로, 청소년(19세 미만인 자)에 대한 용역제공 시간을

15세를 기준으로 삼아 15세 미만과 15세 이상으로 구분하여 별도로 정하고 있는 「대중문화예술산업발전법」을 개정하여, 15세 미만을 별도로 규정하지 않고 청소년 근로자에 대해서는 근로기준법과 동일한 기준을 적용하도록 한다. 다만, 현행 근로기준법은 ‘18세 미만’을 기준으로 삼고 있으나, 앞서 본 연구에서 의무교육 연령과 연동하여 변경할 것을 제안하였으므로, 이를 반영하여 개정안은 19세 미만으로 명시하는 방향으로 제안하고자 한다.

표 Ⅶ-5. 청소년의 용역제공 시간 관련 「대중문화예술산업발전법」 개정안

현행	개정안
제22조(15세 미만 청소년의 대중문화예술용역 제공) ① 대중문화예술제작물 제작 시 15세 미만 의 청소년 대중문화예술인이 용역을 제공하는 시간은 1주일에 35시간을 초과하지 못한다.	제22조(19세 미만 청소년의 대중문화예술용역 제공) ① ----- 19세 미만의 ----- ----- 다만, 당사자의 합의에 따라 1일 1시간 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있다(산설).
② 대중문화예술제작업자는 오후 10시부터 오전 6시 까지의 시간에 15세 미만 의 청소년 대중문화예술인으로부터 대중문화예술용역을 제공받을 수 없다. 다만, 대중문화예술용역 제공일의 다음날이 학교의 휴일인 경우에는 대중문화예술인과 그 친권자 또는 후견인의 동의를 받아 대중문화예술용역 제공일 자 정까지 대중문화예술용역을 제공받을 수 있다.	② ----- ----- 19세 미만의 ----- ----- ----- ----- -----.
제23조(15세 이상 청소년의 대중문화예술용역 제공) ① 대중문화예술제작물 제작 시 15세 이상의 청소년 대중문화예술인이 용역을 제공하는 시간은 1주일에 40시간을 초과하지 못한다. 다만, 당사자의 합의에 따라 1일 1시간 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다.	<삭제>

* 출처: 현행 규정은 「대중문화예술산업발전법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

(2) 저연령 근로자의 근로시간에 대한 입법 미비 보완

다음으로, 15세 미만의 저연령 근로자에 대한 근로시간이 별도로 규정되어 있지 않은 입법상 미비점을 보완할 것을 제안한다. 현행 「근로기준법」은 15세 이상 18세 미만 청소년의 최대 근로시간만을 구체화하고 있을 뿐, 15세 미만 청소년의 근로시간에 대해서는 별도의 언급이 없어, 청소년들은 연령에 상관없이 최대 근로시간이 모두 동일하게 적용되

는 구조를 낳고 있다(배건이, 2021). “Je-Desto 원칙”에 따라 연령이 어릴수록 신체적으로 취약하고 노동환경에서 갖는 지위가 불안정할 수 있기 때문에 보호의 강도가 더 높게 적용되어야 함에도 불구하고, 현행 법령은 정작 보다 어린 연령의 청소년에 대해서는 보호를 구체적으로 정하지 않고 있는 것이다(배건이, 2021: 67).

이와 관련하여, 미국의 캘리포니아주 사례를 참고할 필요가 있다. 미국 캘리포니아주는 「아동노동법(Child Labor Laws)」에서 미성년자의 근로시간을 규정하면서, 영유아부터 청소년에 이르기까지 연령별로 각각 근로 시작시간 및 최대 근로시간을 세분하여 정하고 있다(남기연, 2015; 배건이, 2021에서 재인용).

표 VII-6. 미국 캘리포니아주 「아동노동법」 연령별 근로시간 기준

연령		근로가능시간		최대근로시간
미 취 학	생후 15일~ 6개월 미만	- 오전 9시30분-오전 11시30분 - 오후 2시30분-오후 4시30분		- 최대 20분 - 용역제공장소 체류 최대 2시간
	생후 6개월~ 2세 미만	오전 5시-오전 12시 30분		- 최대 2시간 - 용역제공장소 체류 최대 4시간
	2세~ 6세 미만	오전 5시-오전 12시 30분		- 최대 3시간 - 용역제공장소 최대 6시간
취 학	6세~ 9세 미만	학기중	오전 5시-오후 10시	- 최대 4시간 3시간 학업+1시간 휴식시간 포함 최대 8시간 용역제공장소 체류 가능
		비 학기중	오전 5시-오전 12시30분	최대 6시간 1시간 휴식
	9세~ 16세 미만	학기중	오전 5시-오후 10시	- 최대 5시간 3시간 학업+1시간 휴식 포함 총 9시간 용역제공장소 체류 가능
		비 학기중	오전 5시-오전 12시 30분	최대 7시간 1시간 휴식
	16세~ 18세 미만	학기중	오전 5시-오후 10시	- 최대 6시간 3시간 학업+1시간 휴식 총 10시간 용역제공장소 체류 가능
		비 학기중	오전 5시-오전 12시 30분	최대 8시간 1시간 휴식시간

* 출처: 배건이(2021), 151쪽 〈표 26〉 (원출처는 남기연(2015), 70쪽)

앞서 제안한 바와 같이, 현행 「근로기준법」의 제5장(여성과 소년)을 분리하여 연소근로자에 대한 별도의 장을 구성하고 내용을 상세히 규정하게 된다면, 캘리포니아주 사례와 같은 입법 방식을 준용하여 연령을 세분하고 최대 근로시간을 각각 다르게 설정함으로써,

연소근로자에 대한 보호를 강화할 것을 제안한다. 이 때, 특히 15세 미만인 자에 대해서는 아직 의무교육을 완료하지 않은 학생이라는 점을 충분히 고려하여, 그 시기별(수업일과 비수업일, 학기와 방학 등)로 법정 근로시간을 달리 규율하는 방안(박지순 외, 2020)도 검토해 볼 필요가 있다.

1-4	노동관계 법령에서 청소년 관련 용어 정비
-----	------------------------

다음으로, 명확한 법률 적용을 위해 노동관계 법령에서 사용하는 청소년 관련 용어를 정비할 필요가 있다. 현행 법령을 살펴보면, 「근로기준법」 내에서도 청소년을 지칭하는 용어가 ‘소년’, ‘연소자’, ‘미성년자’ 등으로 혼재되어 있다. 특히 「근로기준법」은 정의 규정에 별다른 정의가 없이 다른 법률에서 사용하는 용어를 그대로 사용하고 있다. 그러면서 ‘제5장 여성과 소년’에서는 ‘소년’이라는 용어를, 제66조(연소자 증명서)에서는 ‘연소자’를, 제67조(근로계약)에서는 ‘미성년자’ 용어를 사용하고 있다. 여기에서 ‘소년’은 「소년법」에서 정한 19세 미만의 사람, ‘연소자’는 18세 미만의 사람, ‘미성년자’는 「민법」상 19세 미만의 사람에 해당한다. 하나의 법률 내에서도 용어가 혼재되어 있는 것이다.

검토의 범위를 「근로기준법」 외에, 청소년 근로와 관련한 내용을 규율하는 여타 유관법령으로 확대하면 이러한 현상은 더 심화된다. 근로 청소년 보호에 대한 국가와 지방자치단체의 책임을 명시하고 있는 「청소년 기본법」의 적용 연령은 9세 이상~24세 이하이고, 청소년을 유해한 업소/업종에 고용하지 못하도록 ‘청소년 고용금지업소’를 규정한 「청소년 보호법」에서 지칭하는 청소년은 19세 미만의 사람을 뜻한다. 청소년의 근로를 보호하고자 하는 입법목적은 동일함에도 불구하고 개별 법령마다 용어와 적용 연령대가 상이하да보니, 혼란스러운 규정으로 인해 법을 준수하는 데도 장애물로 작용할 소지가 있다.

따라서, 노동관계 법령에서 사용하는 청소년 관련 용어를 정비할 것을 제안한다. 제일 먼저, 노동관계에 대해 기본법적 성격을 갖는 「근로기준법」 내 용어부터 정비하는 것이 현실에서 가장 실효성이 높을 것으로 보인다. 개정의 방향은 현재 ‘소년’, ‘연소자’, ‘미성년자’ 등으로 혼재된 용어를 ‘연소자’로 정비하는 것이 타당해 보인다. 현행 「근로기준법」 내 연소근로자의 특별보호 관련 내용은 「헌법」 제32조 제5항에 명시된 내용을 하위법률에서 구체화한 것인데, 「헌법」은 ‘청소년의 복지 향상’에 대한 국가의 의무를 밝힌 제34조 제4항에서는 ‘청소년’이라는 용어를 사용하면서도, 특별한 근로 보호에 대한 내용을 규정한 제32

조 제5항에서는 ‘연소자’라는 용어를 별도로 사용하고 있다. 「헌법」이 모든 법률에 우선하는 가장 상위법이라는 입법 체계와 현행 「헌법」의 조문 구성을 고려할 때, 근로 보호를 다루는 법령에서는 ‘연소자’로 용어를 통일하는 것이 적절해 보인다. <표 VII-7>에는 상술한 내용을 반영한 개정안이 제시되어 있다. 다만, 여기 제시된 바와 같이, 용어를 통일하면서 연소자의 적용 기준을 19세로 상향할 경우, 개정 이전에 비해 각종 노동권을 제한하는 연령이 상향되는 문제(야간노동 시 본인 동의 및 고용노동부장관의 인가를 요하는 연령 기준 상향) 등 일부 우려가 제기될 수 있다. 그러나 이는 연령대별 특성에 따른 보호 기준 설정을 위해 필요한 전제이며, 앞서 제안한 바와 같이 19세를 기준으로 연령별 급간과 재학 여부 등을 고려해 보다 두터운 보호 기준을 마련함으로써 해소할 수 있을 것으로 본다.

표 VII-7. 청소년 관련 용어 정비를 위한 「근로기준법」 개정안

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1.~9.호 <생략>	제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1.~9.호 <생략> 10. “연소자”란 만 19세 미만의 자를 말한다. <산설>
제67조(근로계약) ① 친권자나 후견인은 미성년자 의 근로계약을 대리할 수 없다. ② 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 근로계약이 미성년자 에게 불리하다고 인정하는 경우에는 이를 해지할 수 있다. ③ 사용자는 18세 미만 인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조 제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 명시하여 교부하여야 한다.	제67조(근로계약) ① ----- 연소자 의 -----. ② ----- ----- 연소자 ----- -----. ③ ----- 19세 미만 ----- ----- ----- -----.
제68조(임금의 청구) 미성년자 는 독자적으로 임금을 청구할 수 있다.	제68조(임금의 청구) 연소자 ----- -----.

* 출처: 현행 규정은 「근로기준법」. 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

노동관계 법령 외에, 청소년 분야 법령에도 근로권의 보장에 관한 내용을 강화할 필요가 있다. 현행 「청소년 기본법」에서는 근로 청소년 보호에 관해 별도의 규정을 두고 있음에도 불구하고, 청소년 분야 개별법에서 이를 구체화하는 내용은 아직 마련되어 있지 않다. 이에 현행 법령 및 정책 추진 체계를 고려했을 때, 청소년 분야 개별법 중 「청소년 보호법」에 관련 내용을 구체화하여 명시함으로써, 근로권익에 관한 내용을 강화할 것을 제안한다.

다만, 이와 관련하여 청소년을 능동적인 주체라기보다는 ‘보호’의 대상으로 전제하는 「청소년 보호법」에 청소년 근로에 관한 내용을 포함하는 것에 대해 이견이 있을 수 있다. 그러나 그간 청소년 정책에서 근로 문제는 ‘제2차 청소년보호종합대책’에서부터 별도 영역으로 편성되는 등 보호 정책의 일환으로 다루어졌다는 추진 체계를 고려했을 때, 현행 법 체계상 「청소년 보호법」에 포함되는 것이 가장 현실적인 방안으로 보인다.

새롭게 보강될 법률 내용으로는 「청소년 기본법」에서 정한 “근로 청소년에 대한 특별 보호 및 근로가 청소년의 균형 있는 성장과 발전에 도움이 되도록 필요한 시책을 마련”하고, “근로 청소년의 권리 등에 필요한 교육 및 상담을 청소년에게 실시”하여야 하는 정부의 책무를 구체화하는 내용이 포함될 필요가 있다. 청소년 고용금지업소에 대한 관리·감독 강화를 비롯해, 청소년기관·시설에서의 노동인권교육 활성화를 위한 내용이 포함될 수 있을 것이다. 청소년 근로 관련 내용이 개별법에 명시되어 법제화된다면, 청소년 정책에서 관련 예산을 확보하고 사업을 확충하는 데도 크게 도움이 될 것으로 생각된다.

표 VII-8. 현행 「청소년 기본법」 내 청소년 근로 보호 관련 규정

구분	내용
제8조 (국가 및 지방자치단체의 책임)	② 국가 및 지방자치단체는 근로 청소년을 특별히 보호하고 근로가 청소년의 균형 있는 성장과 발전에 도움이 되도록 필요한 시책을 마련하여야 한다.
제8조의2 (교육 및 홍보 등)	② 국가 및 지방자치단체는 근로 청소년의 권익보호를 위하여 「근로기준법」 등에서 정하는 근로 청소년의 권리 등에 필요한 교육 및 상담을 청소년에게 실시하여야 하며, 청소년 근로권의 보호정책을 적극적으로 홍보하여야 한다.

* 출처: 국가법령정보센터, https://www.law.go.kr/법령/청소년_기본법 2024년 8월 30일 인출.

1) 제안 배경

청소년의 근로권익을 개선하려면, 청소년에게 적합한 일자리를 구할 권리부터 보장되어야 한다. 이에 여기에서는 일자리를 구하는 구직 단계에서 개선되어야 할 사항들을 점검하였다.

먼저, 근로계약을 체결하고 노동시장에 진입하는 단계에서 요구하는 절차에 대해 검토하였다. 본 연구에서 실시한 설문조사 결과, 지금까지 근로경험이 있는 청소년 중에서 일을 하면서 보호자 동의서 및 가족관계증명서를 제출한 비율은 절반 수준에 그치는 것으로 파악되었다. 보호자 동의서 제출에 대해서는 다양한 쟁점이 있는 바, 이를 검토하고 개선방안을 제시하였다. 또한 청소년들이 일하기 좋은 환경을 만들기 위해 필요한 정책에 대한 의견조사에서 ‘청소년이 안심하고 일할 수 있는 일자리 확대’를 1순위 및 2순위의 주요 응답으로 선택한 청소년 비율이 40.6%로 비교적 높게 나타났다. 이에 청소년 친화적 일자리 확대 방안을 제시하였다. 아울러 설문조사 및 FGI를 통해 현행 법령이 허용하는 취업최저연령에 도달하지 못했음에도 일을 하는 청소년들이 상당수 있다는 점을 확인하였다. 특히 디지털 플랫폼 노동의 경우, 가입 단계에서 부모의 계정을 활용해 연령 제한을 우회하는 사례도 확인되었다. 이에 저연령 청소년의 근로에 대한 대책이 필요함을 논의하였다. 그 구체적 내용은 아래와 같다.

2) 제안 내용

2-1

친권자 동의서 제출 제도 개선

청소년을 근로할 수 있는 권리의 주체로 바라보고 ‘일할 권리’를 보장하는 관점에서 보면, 현행 「근로기준법」에 규정되어 있는 친권자(또는 후견인) 동의서 제출 제도로도 재고해 볼 필요가 있다. 친권자·후견인 동의서 제도에 대해서는 그것이 직접적으로 청소년의 고용을 막는 것은 아니지만, 실제로는 청소년의 취업을 제한하거나 법적 권리보호의 사각지대에 처하게 한다는 지적이 제기되어 왔다. 이에 폐지하자는 입장에서는 친권자·후견인 동의서를 필수요건으로 요구하는 것이 연소근로자의 독립적인 권리행사를 보장하는 다른 조항

들과 모순이라는 점을 강조한다. 반면, 유지·보완을 주장하는 입장에서는 연소자에 대해서는 두터운 보호 원칙을 적용하는 것이 우선이므로, 동의서는 유지하되 이에 따른 폐해를 보완해야 한다고 주장한다.

본 연구에서는 제3장의 법제 분석 내용을 비롯해 이에 관한 다양한 논의를 종합적으로 검토하여, 현재 시점에서 친권자·후견인 동의서 제출 제도는 실효성이 낮다고 보고, 제도의 지속을 재고할 것을 제안한다. 그 근거는 다음과 같다. 첫째, 친권자·동의서 제도가 도입되었던 시기와 현재의 적용 환경이 달라졌다는 점이다. 현재 동의서에 기재하는 내용은 친권자 또는 후견인과 근로자, 사업주의 인적사항이 전부이다. 근로계약서 서면 작성 및 교부 의무가 전면 적용되지 않았던 시기에는 이 동의서가 청소년 근로자의 인적사항을 파악할 수 있는 문서로 기능했지만, 현재는 모든 노무관계에 대해서는 근로계약서 서면 작성과 교부 의무가 의무화되어 있기 때문에, 근로계약서를 작성할 때 기재하는 인적사항 만으로도 충분하다(황수옥 외, 2017).

둘째, 청소년의 독자적인 권리행사가 보장되어야 한다는 점이다. 현행 「근로기준법」은 미성년자의 독자적인 임금 청구를 명시하여 독립적인 노동권 행사를 보장하고, 근로계약서를 작성할 때는 친권자 또는 후견인 등의 대리계약을 금지하여 강제노동의 위험을 예방하고 있다(황수옥 외, 2017). 이러한 견지에서 보면, 동의서 제출의 목적과 기능이 다소 불분명해 보인다. 동의서 제출이 연소자 증명을 위한 목적이라면 가족관계증명서 제출로 충분하고, 연소자의 근로조건 보호를 위한 목적이라면 근로계약서 작성 의무를 강화하는 것이 더 효과적일 수 있다(장명선 외, 2020). 따라서 법률이 정한 취업최저연령 이상의 연소자에 대해서는 원칙적으로 취업이 허용된다는 점에서, 친권자·후견인 동의서는 굳이 필요치 않으며 연령을 증명할 수 있는 서류만을 요구해도 될 것으로 보인다(장명선 외, 2020).

셋째, 상술한 바와 같이 낮은 효용성에도 불구하고, 친권자·후견인 동의서 제도가 적용됨으로 인해 예상되는 부작용이 있다는 점이다. 먼저, 이 제도가 취업 전 동의서보다는 법을 위반하거나 청소년에게 불리한 근로계약을 취소하는 등의 역할을 할 수 있다는 지적이 있다. 또한 친권자·후견인에게 부당한 손해배상 책임을 요구하는 내용을 적고 동의하게 하는 일종의 ‘서약서’로 악용될 수 있다는 지적도 제기된다(장명선 외, 2020). 아울러, 친권자 또는 후견인을 지정하기 어려운 상황에 있는 청소년의 경우에는, 일할 권리를 제한하거나 더 열악한 근로조건으로 내모는 부작용도 발생할 수 있다(장명선 외, 2020).

국제노동기구(ILO) 기준 및 비교법적 관점에서 다른 국가의 기준을 참고하더라도, 취업

최저연령 이상의 연소자가 취업하는 경우에는 친권자·후견인의 동의를 요구하지 않는 경우가 대부분이다(장명선 외, 2020). 이러한 상황을 종합적으로 고려했을 때, 청소년 취업 시 동의서 제출을 요구하는 것은 더 이상 적용되지 않아도 된다고 본다. 실제로 본 연구에서 실시한 설문조사에서 ‘친권자 동의서 및 가족관계증명서’ 제출 여부를 조사한 결과, ‘제출했다’ 53.7%, ‘제출하지 않았다’ 46.3%로 나타나, 실제 일하는 청소년 중 절반 가량은 관련 서류를 제출하지 않고 일을 하는 것으로 파악되었다. 이러한 결과로 미루어 볼 때, 현실에서 동의서 제출이 광범히 적용되고 있다고 보기에 어려울 보인다. 또한 친권자·후견인 동의서 제출이 특별히 청소년 근로 보호에 도움이 된다는 증거도 발견하기 어려웠다. 친권자·후견인 동의서 제출 여부와 부당행위 경험 여부 및 임금체불 경험 여부 등에 대해 교차분석을 실시하였으나, 통계적으로 유의미한 차이가 감지되지 않았기 때문이다.

상술한 내용을 종합적으로 고려했을 때, 취업최저연령 이상의 연소자에게는 연령을 증명할 수 있는 서류만을 요구하고, 친권자·후견인 동의서는 요구하지 않도록 「근로기준법」 및 관련 규정을 개정할 필요가 있다. 다만, 그럼에도 불구하고 동의서 제출 제도를 불가피하게 유지해야 한다면, 앞서 지적한 바와 같이 이 제도가 근로자로서의 독립적인 권리행사를 침해하거나, 현행 법규 상 엄연히 불법인 ‘서약서’로 악용되지 않도록 관리·감독을 철저히 해야 한다. 또한, 가족구성의 다양화, 탈가정 현상 등으로 인해 친권자 또는 후견인의 동의를 받기 어려운 청소년의 상황을 고려하여, 동의서 작성 주체의 범위를 확대하는 등의 조치를 취함으로써(장명선 외, 2020), 미비점을 보완해야 한다. 제도 운영으로 인해 오히려 청소년들이 일자리를 구하는 단계에서부터 불리한 상황에 처하는 일은 없어야 할 것이기 때문이다.

2-2	안전한 일자리에서 일할 권리 보장: 취업 제한 업종에 대한 고시 방법 개선
------------	--

다음으로, 청소년이 안전한 일자리에서 일할 권리를 보장하기 위한 방안의 하나로, 취업 제한 업종에 대한 고시 방법을 개선할 것을 제안한다. 현행 「근로기준법」 상 사용금지 직종을 표현한 용어는 청소년은 물론, 일반 성인이 이해하기에도 어려운 용어로 제시되어 있다. 따라서 이를 알기 쉬운 용어로 개선하고 범위를 명확히 하여, 청소년이 일을 시작하기 전에 위험 업무에 고용되는 것에 대해 스스로 방어할 수 있는 권리를 보다 명확히 보장할 필요가 있다.

이와 관련하여, 현재 「근로기준법」 및 동법 시행령에 명시된 연소근로자의 사용금지 직종은 주로 공업 내지 유해위험물 취급 등과 관련한 업무 중심으로 열거되어 있는데, 현재 시점에서 실태 파악을 통해 현실적합성이 있는 업종을 추가할 필요가 있다는 지적도 제기된다(장명선 외, 2020). 특히 유해물질과 관련해서는 「근로기준법 시행령」 [별표 4] ‘18세 미만인 자’에 해당하는 규정 중 6호 “2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무” 정도로만 규정하고 있는데, 연소근로자가 취급하기에 부적절한 물질이 2-브로모프로판에만 국한되지 않으며, 해당 용어가 어렵고 무엇을 지칭하는지 분명하지 않다는 지적(장명선 외, 2020)도 타당한 측면이 있다.

표 VII-9. 현행 「근로기준법 시행령」 [별표4]의 연소근로자 사용금지 직종

구분	내용
18세 미만인 자	1. 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종 업무 2. 「청소년 보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만인 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종 3. 교도소 또는 정신병원에서의 업무 4. 소각 또는 도살의 업무 5. 유류를 취급하는 업무(주유업무는 제외한다) 6. 2-브로모프로판을 취급하거나 2-브로모프로판에 노출될 수 있는 업무 7. 18세 미만인 자의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무 8. 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

* 출처: 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/법령/근로기준법시행령> [별표 4]에서 2024년 8월 30일 인출.

물론 「청소년 보호법」에 규정된 청소년고용금지업소에 “「화학물질관리법」에 따른 유해 화학물질 영업. 다만 유해화학물질 사용과 직접 관련이 없는 영업으로서 대통령령으로 정하는 영업은 제외한다”고 규정하고 있으므로, 「화학물질관리법」에 따른 유해화학물질의 종류를 직접 확인하는 방법도 있을 수 있다. 하지만 청소년이 일하기에 부적절한 직종을 확인하는 작업이 그렇게까지 어렵고 번거롭다면, 청소년 입장에서는 일을 시작하기 전에 위험업무에 고용되는 것에 스스로 방어할 수가 없고, 심지어 일을 시작하고 나서도 본인이 하고 있는 업무가 유해물질을 다루는 업무인지 여부도 알기 어렵다. 따라서 지나치게 어렵게 표현되어 있는 규정은 ‘유해화학물질을 취급하는 업무’, ‘독성물질을 취급하는

업무’ 등으로 알기 쉽게 수정하고, 그러한 물질을 취급하는 영업을 하는 사업주가 그 사실을 고지, 표기할 수 있도록 제도를 개선함으로써(장명선 외, 2020), 청소년 근로자가 본인의 일자리에 대한 정보를 충분히 인지할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

2-3	청소년 친화적 일자리 발굴 및 확대
-----	----------------------------

근로 동기를 가지고 있는 청소년들이 열악하거나 불법적인 일자리가 아닌, 안전하고 건강한 환경에서 일할 권리를 보장하기 위해서는 청소년 친화적 일자리를 발굴·확대하는 것도 중요하다. 이와 관련하여, 다음과 같은 방안을 제안한다.

(1) 청소년 특성을 고려한 친화적 일자리 기준 정립

청소년 친화적 일자리를 발굴·확대하기 위해서는 무엇이 ‘청소년 친화적 일자리’인지 그 기준을 분명히 할 필요가 있다. 이에 청소년의 특성을 고려한 친화적 일자리 기준부터 정립해야 한다. 이와 관련하여, 국제노동기구(ILO)에서 제안한 ‘괜찮은 일자리(Decent Work)’의 기준을 참고할 수 있다. ILO의 괜찮은 일자리 개념은 OECD나 EU 등과는 달리, 모든 계층을 대상으로 하는 종합적이고 포용적인 접근이며, 노동자의 기본적인 노동 권리에 초점을 두고 있고, 일자리 문제를 노동시장에서의 개별 계약이 아닌 보다 넓은 범위의 사회경제적 틀 속에서 이해한다는 점 등에서 노동시장 소외계층이나 취업 취약계층의 알지라 정책을 논하는 데 매우 중요한 기준을 제시하는 것으로 평가된다(김보람 외, 2012; 손지아, 박순미, 2011; 황준욱, 2005; 박광옥, 2016에서 재인용).

다만 <표 VII-10>에 제시된 바와 같이, ILO의 ‘괜찮은 일자리’ 측정 영역과 지표는 성인 중심으로 작성되어 있어, 청소년에게 바로 적용하기는 어렵다. 따라서 청소년의 특성을 고려해 이를 변용할 필요가 있다. 예컨대 청소년 시기의 일 경험은 단순히 소득만을 목적으로 하는 것이 아니라, 관계를 경험하고, 미래의 진로를 탐색하는 목적도 수반한다. 이러한 점을 충분히 반영하여, 청소년에게 맞는 친화적 일자리의 기준을 정립하고, 이를 ‘청소년 친화적’ 일자리 또는 사업장을 판단하는 기준으로 적용해 나갈 필요가 있다.

표 VII-10. ILO ‘괜찮은 일자리’ 측정 영역 및 지표

측정영역	측정치표
고용기회	- 경제활동참가율/ 고용률/ 실업률/ 청년실업률 - 비농업부문 임금노동 비율
적합하지 않은 노동	- 노동을 위해 학교에 다니지 않는 아동 비율 - 임금 노동 또는 자영업에 종사하는 아동 비율
적절한 소득과 생산적 노동	- 부적절한 임금 비율 - 주요 직종 평균 임금 - 최근 직무교육을 받은 근로자 비율
적절한 노동시간	- 초과 근무 비율 - 단시간 근로자의 비율
고용안정성	- 근무기간이 1년 미만인 근로자 비율 - 단기계약제 근무자의 비율
일과 가정의 양립	초등학교 연령 이하의 아동을 가진 여성 고용률
고용에의 공정한 대우	- 성별에 따른 직종 비율, 근로조건의 차이 - 경영, 관리직에서 여성이 차지하는 비율
안전한 작업환경	- 치명적인 업무 상 부상 비율 - 근로감독관 비율 - 산업재해보험 적용을 받는 근로자 비율
사회보장	- 공공사회보장 지출/ 공공부조 지출/ 현금소득보조 수혜자 비율 65세 이상 연금 수혜자 비율 - 연금 기금에 기여하는 경제활동인구 비율 - 월평균 임금액 비율(중위임금과 최소임금 대비)
작업장 및 사회적 수준의 노사협의	- 노조 조직률/ 단체임금협상 보장률 - 파업과 직장폐쇄 빈도
사회경제적 맥락	비공식 경제에서의 고용(비농업 또는 도시 고용 비율)

* 출처: 박광욱(2016), 129쪽 <표 1>. (원출처는 Anker et al., 2002).

(2) 청소년시설 등 공공부문의 적극적인 청소년 일자리 발굴

‘청소년 친화적 일자리 기준’을 정립했다면, 이를 적용해 청소년이 안전하고 건강하게 일할 수 있는 일자리를 발굴·확대해야 한다. 이와 관련하여, 공공부문부터 이를 적용해 청소년 채용을 확대해 나가는 것이 현실적인 방안이 될 것으로 보인다. 구체적으로, 청소년 수련관, 청소년문화의집 등 지역사회에 위치한 청소년시설을 비롯해 도서관 등 다양한 공공기관에서 청소년들이 할 수 있는 일을 발굴해 일자리로 만드는 것도 가능할 것이다. 이와 관련하여, 공공부문에서 수행하는 다양한 사업에서 ‘수당’으로 지급되는 많은 역할들

을 ‘일자리’로 개념화하여 접근한다면, 상당히 많은 일자리를 발굴할 수 있으리라는 의견도 제시된다. 특히 다년간 지속되는 연속사업의 경우, ‘수당’ 성격으로 지급되는 비용을 ‘일자리’로 접근하여 발굴하고, 이 가운데 청소년이 수행하기 적합한 업무에 대해서는 청소년 일자리로 제공한다면, 청소년들이 안전한 환경에서 ‘일 경험’을 할 수 있는 기회가 되리라는 것이다(전문가 자문내용, 2024.10.10.).

이와 관련하여, 광주광역시에서는 ‘청소년 작업장’ 및 ‘청소년 노동 인권 친화사업장’이라는 개념을 도입하여 운영하고 있어 주목할 만하다. 특히 광주광역시는 이를 조례에 반영하여 안정적으로 운영될 수 있는 여건을 구축했는데, 지자체장의 책무로 “청소년 작업장을 육성하며 공공 일자리를 창출”할 것을 명시하고 있어 좋은 참고 사례가 된다. 이 가운데 ‘청소년 작업장’은 현재 학교 밖 청소년 대상으로 운영되고 있지만, 이를 벤치마킹하여 확대 적용한다면 청소년 일반으로도 확대할 수 있을 것이다.

표 VII-11. 「광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례」 내 청소년 작업장 관련 조항

구분	내용
제2조 (정의)	이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1.~2. 〈생략〉 3. “청소년 작업장”이란 공적 자원을 기반으로 노동 인권이 보호되면서 청소년이 일을 하는 곳을 말한다. 4. “청소년 노동 인권 친화사업장”이란 노동 관계 법령을 준수하고, 청소년노동자가 신체적·정신적으로 건강하고 안전하게 일하면서 올바르게 성장할 수 있는 노동 환경을 조성하여 청소년노동자를 고용한 사업장을 말한다.
제3조 (시장의 책무)	③ 시장은 청소년의 노동 인권이 보호받을 수 있는 작업 환경을 조성하고 청소년 작업장을 육성하며 공공 일자리를 창출한다.

* 출처: 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/자치법규/광주광역시_청소년_노동_인권_보호_및_증진_조례/\(6136,20230530\)](https://www.law.go.kr/자치법규/광주광역시_청소년_노동_인권_보호_및_증진_조례/(6136,20230530))에서 2024년 10월 18일 인출.

(3) 민간부문과 연계한 청소년 친화적 사업장 발굴 및 인증·지원

공공부문에서 청소년에게 적합한 일자리를 직접 발굴하는 것과 별개로, 사회적 기업 등 민간부문과 연계하여 청소년 친화적 일자리 및 사업장을 발굴하고 이를 인증·지원하는 것도 필요하다. 이와 관련하여, 광주광역시 및 충남 아산시 사례를 참고할 수 있다.

먼저, 앞서 소개한 광주광역시의 경우, “노동 관계 법령을 준수하고, 청소년 노동자가 신체적·정신적으로 건강하고 안전하게 일 하면서 올바르게 성장할 수 있는 노동 환경을

조성하여 청소년 노동자를 고용한 사업장”을 ‘청소년 노동 인권 친화사업장’으로 정의하고 (광주광역시조례 제6136호), 이러한 사업장을 선정하여 다양한 지원을 제공하고 있다(그림 VII-2) 참조).



그림 VII-2. 광주광역시 청소년 일바 친화사업장 안내문 및 목록

선정 조건은 만 24세 이하 청소년 노동자가 근무하는 사업장으로, 근로계약서 작성·교부, 최저임금 이상의 보수 지급 등 기초노동질서를 준수하며, 주 15시간 이상 채용 및 주휴수당 지급, 폭안·폭행 없이 청소년 노동자를 인격적으로 대우하는 곳 등이다. 선정 조건과 관련하여, ‘청소년 노동자의 사업장 추천’을 조건으로 제시했다는 점도 눈여겨볼 대목이다. 이러한 조건을 충족하는 사업장에서 사업주가 신청을 하면, 노동자 인터뷰 등 현지 조사와 선정심의위원회의 심사를 거쳐 최종 선발을 하고 사업장에 대한 지원을 실시한다. 구체적인 지원 내용으로는 상하수도 요금 등 공과금 일부 지원, 종량제봉투 지원을 비롯해 인증 사업장을 나타낼 수 있는 스티커 및 소모품 제공, 리플렛과 SNS 등을 활용해 해당 사업장을 홍보하는 것 등이다(표 VII-12) 참조). 이 사업은 2024년으로 7년째를 맞이할 만큼 지속적으로 운영되고 있다.

표 Ⅶ-12. 광주광역시 청소년 알바 친화사업장 운영 방법

구분	내용
선정 조건	• 만 24세 이하 청소년 노동자가 근무하는 사업장 • 근로계약서 작성 및 교부 • 최저임금 이상 지급(2023년 9,620원/ 2024년 9,860원) • 주 15시간 이상 채용하며, 주휴수당 지급 • 폭언, 폭행 없는 인격적인 대우 • 청소년 노동자의 사업장 추천 ※ 위 6개 조건을 모두 충족하는 광주광역시 사업장
선정 과정	• 사업주 신청 → 현지 조사(노동자 인터뷰) → 선정심의위원회 → 최종선발 및 사업장 지원
혜택	• 매년 상하수도 요금 일부 지원 • 종량제봉투 50L 1년분 지원 • 신규사업장 인증스티커 및 소모품 • 리플렛, SNS를 활용한 온오프라인 사업장 홍보

* 출처: 광주광역시청소년노동인권센터 블로그(2023.10.10.). "2024 청소년이 일하고 싶은 가게 [광주광역시 청소년알바 친화사업장] 내용을 표로 재구성. https://blog.naver.com/gj_albajikimi/223232634165에서 2024년 10월 16일 인출.

이와 유사한 사례로 충남 아산시의 '안심알바 사업장'도 찾아볼 수 있다. 아산시 역시 관련 조례를 기반으로 사업을 운영 중인데, 청소년 노동인권 친화 사업장을 선정하여 '안심알바 사업장'으로 홍보하고, 해당 사업장에는 인사노무 컨설팅 지원, 기초고용질서 준수사업장으로 홍보 및 각종 지원을 제공하고 있다.

표 Ⅶ-13. 「아산시 청소년 노동 인권 증진 조례」 내 안심알바 사업장 관련 내용

구분	내용
제10조 (우수 사업장 선정 및 홍보)	① 시장은 청소년 노동인권 친화 사업장을 선정하여 안심알바 사업장으로 홍보할 수 있다. ② 안심알바 사업장으로 선정된 경우 인사노무컨설팅지원, 기초고용질서 준수사업장으로 홍보 및 각종 지원을 할 수 있다.

* 출처: 국가법령정보센터, [https://www.law.go.kr/자치법규/아산시_청소년_노동_인권_증진_조례/\(2225,20220415\)](https://www.law.go.kr/자치법규/아산시_청소년_노동_인권_증진_조례/(2225,20220415))에서 2024년 10월 18일 인출.

광주광역시 및 아산시 사례에서 볼 수 있는 것처럼, 지역 내 사업장 중에서 청소년 노동인권을 준수하고 청소년이 건강하고 안전하게 일할 수 있는 사업장을 선정하여, 이를 인증·지원하는 방안은 충분히 도입하여 운영해 볼 직하다. 청소년 친화적 사업장 선정

기준은 기존에 주로 적용되던 기본적인 법령 준수 여부 점검에서 한 걸음 더 나아가, 앞서 제안한 청소년 특성을 고려한 친화적 일자리 기준 정립과 연동하여 보완할 필요가 있다. 또한 광주시 사례에서 볼 수 있는 것처럼 선정 과정에 청소년 노동자의 추천과 인터뷰를 반영하는 것도 좋은 방법으로 생각된다. 아울러, 보다 많은 사업주들이 청소년 친화 사업장에 관심을 갖도록 체감할 수 있는 실질적인 혜택이 부여되는 것도 중요하다. 위에서 살펴본 것처럼, 인사 노무 컨설팅을 제공하거나, 상하수도 및 전기 요금과 같은 공과금을 지원하는 것도 좋은 방법으로 보이며, 세금 상담을 제공하는 방안도 검토해 볼 수 있을 것이다. 이처럼 사업장의 참여 의지를 촉진하고 지속적인 사업 참여를 유도하기 위해서는 다각적인 지원이 제공되어야 하며, 이를 위해서는 지자체별로 충분한 예산을 확보하는 것이 무척 중요하다.

2-4	저연령 청소년의 근로에 대한 실효성 있는 대응 방안 마련
-----	--

청소년이 안전하고 건강하게 일할 권리를 보장하기 위해서는, 저연령 청소년의 노동에 대해 보다 적극적이고 실효성 있는 대응이 요구된다. 「근로기준법」은 원칙적으로 15세 이상에 대해서만 근로를 허용하며, 13세 이상~15세 미만인 자는 고용노동부장관이 발급한 취직인허증이 있을 경우 일을 할 수 있다(단, 예술공연 참가를 위한 경우에 한하여 13세 미만인 자도 취직인허증 발급 가능). 따라서 13세 미만인 자는 예술공연 참가를 제외한 여타 직종에 대해서는 현행법상으로는 어떠한 경우에도 근로자가 될 수 없다.

그러나 본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 따르면, 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해본 적이 있다고 답한 청소년 중에서, 처음 일을 시작한 나이가 13세 미만이라고 답한 비율이 11.3%를 차지하는 것으로 파악되었다. 법령의 규정과는 달리, 실제 현실에서는 법을 위반하고 취업최저연령에 도달하지 못한 청소년을 고용하는 사업주가 상당수 존재함을 방증하는 결과로 볼 수 있다.

그런데 13세 미만 저연령 청소년의 노동시장 참여는 앞으로 디지털 플랫폼 노동이 확산되면 더 확대될 가능성이 커 보인다. 설문조사 분석 과정에서 만 13세 미만의 나이에 수입을 목적으로 일을 하는 현상이, 상대적으로 진입장벽이 낮고 근로계약 체결 없이 일을 할 수 있는 디지털 플랫폼 노동을 중심으로 확산되는지 확인해 보고자, ‘지금까지 디지털 플랫폼 노동 경험이 있는지 여부’와 처음 일을 시작한 나이 간에 교차 분석을

실시하였다. 그 결과, 디지털 플랫폼 노동 경험이 있는 집단에서 만 13세 미만의 나이에 일을 시작했다는 응답 비율(14.5%)이, 디지털 플랫폼 노동 경험이 없는 집단의 응답 비율(5.5%)보다 2.6배 높게 파악되었다. 반면, 디지털 플랫폼 노동 경험이 없는 집단은 처음 일을 한 나이가 15세 이상이라는 응답이 79.5%로 대다수를 차지하였다.

상술한 결과로 미루어 보면, 디지털 플랫폼 노동이 확산되면서 나이 어린 청소년들이 쉽게 노동시장에 참여하게 되고, 그로 인해 「근로기준법」이 허용하는 연령기준을 지키지 못하는 사례가 증가하는 것으로 짐작된다. 문제는 「근로기준법」이 규정하는 취업최저연령 준수 및 연령 확인의 의무는 사업주에게 있는데, 플랫폼을 통해 이루어지는 일 중에는 근로계약을 체결하지 않고 개인 대 개인 간 용역서비스 거래처럼 이루어지는 경우도 많다는 점이다. 이 경우, 「근로기준법」 준수의 주체가 불명확하여 법규 적용이 어려울 수 있다.

따라서 이 같은 사회변화를 고려해 저연령 청소년의 노동시장 참여에 대해 보다 명확한 정책 대응방안이 마련되어야 한다. 일차적으로는 법령이 엄격히 준수될 수 있는 환경이 조성되어야 한다. 만 13세 미만 연소근로자의 사용은 엄격하게 제한하고 있으므로, 사업주가 이러한 규정을 준수하도록 청소년 고용 사업장에 대한 근로감독을 강화하는 등 관리·감독을 철저히 해야 한다. 나아가 차제에 플랫폼 노동이 확산되는 등 급격히 변화된 환경에서, 저연령 청소년의 노동시장 참여에 어떻게 대응할 것인지에 대해 보다 실효성 있는 방안을 강구해야 한다. 예컨대, 플랫폼을 통한 개인 대 개인 간 용역서비스 거래 형태로 이루어지는 ‘일’에 대해서 어떻게 「근로기준법」의 연령 기준을 적용할 것인지를 비롯해, 최근 확대되는 유튜브 크리에이터 등 다양한 형태의 ‘일’에 대한 연령기준 적용 방안 등을 논의할 필요가 있다. 그렇지 않으면 법규와 현실과의 괴리가 더 심화될 우려가 크기 때문이다.

3	일하는 환경에 대한 권리 강화
---	------------------

1) 제언 배경

청소년의 근로권익을 보장하기 위해서는 실제 일하는 환경이 청소년이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 정비되는 것이 중요하다. 이에 여기에서는 청소년이 ‘일하는 환경’에 대한 권리 보장 방안을 제시하였다.

이와 관련하여, 근로환경 개선을 위해 필요한 정책에 대한 의견 조사 결과, ‘최저임금 등 근로기준법을 지키는 것’이라는 응답이 30%로 가장 높게 나타난 바 있다. 이는 청소년

들이 안심하고 일할 수 있는 근로환경을 구축하려면 마땅히 지켜져야 할 기초노동질서가 준수되는 것이 기본이 되어야 함을 시사한다. 이에 근로계약서, 임금명세서 등 기초노동질서 준수 방안을 구체적으로 제안하였다.

한편, 제5장에서 실시한 설문조사 결과에 따르면, 청소년들은 대체로 5인 미만 영세소규모 사업장에서 일하는 경우가 많다. 그런데 현행 법령은 5인 미만 사업장에 대해 많은 예외를 허용하고 있다. 이러한 사실을 종합적으로 고려해보면, 다수의 청소년 근로자들이 법적 보호의 사각지대에 처할 우려가 크다는 것을 알 수 있다. 이에 5인 미만 사업장에 대한 예외 규정의 지속 여부를 검토하였다. 아울러 연소근로자의 휴게권과 관련하여, 현행 법령의 법적 흠결을 지적하고 보완방안을 제시하였다. 그 구체적 내용이 아래 차례로 제시되어 있다.

2) 제안 내용

3-1	기초노동질서 준수 강화
-----	--------------

(1) 근로계약서 작성·교부 위반에 대한 처벌 강화

근로계약서 작성·교부는 사업주가 반드시 지켜야 할 4대 기초노동질서에 해당한다. 현행 「근로기준법」 제67조 제3항은 사용자가 18세 미만인 사람과 근로계약을 체결하는 경우에는 제17조에 따른 근로조건을 서면(전자문서 포함)으로 명시하여 교부하도록 강행규정으로 정하고 있다. 그 취지는 연소근로자가 근로조건을 충분히 인지하지 못한 채 근로계약을 체결한다는 것은 계약자유의 원칙(내용결정 자유의 원칙)에 위배될 뿐만 아니라, 근로조건이 미확정된 상태에서 불리한 취업을 강제당할 위험을 안게 되므로, 근로계약 중 중요 사항에 대해서는 서면으로 명시하여 교부하도록 하는 데 있다(박지순 외, 2020). 그리고 이를 위반한 자에 대해서는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다(근로기준법 제114조).

이와 관련하여, 본 연구에서 근로계약서 작성·교부 실태를 조사한 바에 따르면, 지난 10년간 많은 개선이 있었지만 여전히 미비한 수준임을 확인할 수 있다. 구체적으로, 시계열 비교를 위해 비교 가능 연령(중3~고3)을 대상으로 분석한 결과, 근로계약서 작성률은 2014년 25.5%에서 2024년 57.7%로 2배 이상 증가했다. 하지만 여전히 근로계약서를 작성하지

않은 채 일을 하는 청소년의 비율도 40%를 상회하고 있었다. 특히 근로계약서 작성 비율은 중학생(42.0%)과 5인 미만 사업장(48.2%)에서는 절반에 이르지 못했다.

근로계약서 작성·교부는 사용자와 근로자 간 주요 근로관계를 명시적으로 기재하여 분쟁을 예방하는 효과가 있고, 특히 노동시장에서 약자인 근로자에게 추후 불미스러운 노동분쟁이 발생할 경우 중요한 보호장치가 된다(안선영 외, 2014). 특히 정부가 근로계약서 작성·교부에 대해서는 ‘4대 기초노동질서’로 지정하여 강력하게 관리하고 있음에도 불구하고, 이를 준수하지 않은 사업주에 대해서는 강력한 조치가 취해져야 한다고 본다. 이에 본 연구에서는 근로계약서 작성·교부 의무가 준수되는 풍토를 조성하기 위해, 위반 시 부과되는 벌칙을 강화할 것을 제안한다. 이에 현재 부가되는 벌금의 상한을 최대 500만 원에서 최대 1,000만원으로 상향할 필요가 있다.

벌금 상향에 대해서는 연소근로자에 대한 근로계약서 작성·교부 의무(제67조 제3항)를 위반했을 때 부과되는 벌금만을 상향하는 방안과, 연령과 무관하게 서면 근로계약서 작성·교부 의무(제17조+제67조 제3항)를 위반했을 때 부과되는 벌금을 상향하는 방안 등 2가지 접근 방법을 생각해볼 수 있다. 본 연구에서는 이에 관한 다양한 논의 및 쟁점을 종합하여, 연소근로자에 대한 조항인 제67조 제3항에 국한하지 않고, 근로계약서 작성·교부 위반 시 부과되는 벌금을 전반적으로 상향하도록 법률을 개정할 것을 제안한다.

먼저, 전자(연소근로자에 대한 제67조 제3항)의 규정 위반에 대해 벌금을 강화하는 방안에는 대해서는 제19대 국회에서 「근로기준법」 개정안(김광진의원 대표발의, 의안번호 제8349호)이 발의된 바 있다. 이에 대해 당시 소관 상임위원회 검토보고서는 전체근로자의 서면 근로계약 체결률에 비해 연소근로자에 대한 근로계약서 교부 비율이 평균보다 낮으므로 개정 취지에 타당성이 있으나, 다른 법률과의 형평성 문제가 제기될 수 있다고 지적하였다(환경노동위원회 전문위원 검토보고서, 2014.2).

구체적으로, 연소근로자를 고용한 사용자에게만 벌금 한도를 달리 설정할 경우, 유사한 법 위반행위에 대해 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」⁵⁷⁾의 처벌 수준이 달라지는 문제가 발생할 수 있다는 것이다(환경노동위원회 전문위원 검토보고서, 2014.2). 무엇보다 현실에서는 이러한 차별적 규정이 사업주로 하여금 연소근로자

57) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조(근로조건의 서면명시) 및 제24조(과태료) 제2항 제2호에 따르면 기간제 및 단시간근로자에게 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 사용자는 500만원 이하의 과태료에 처하므로, 제안된 개정안에 따른 경우 기간제로 연소근로자를 고용한 사용자와 기간의 정함이 없는 근로자로 연소근로자를 고용한 사용자를 달리 규율하는 문제가 발생할 수 있다는 지적이다(환경노동위원회 전문위원 검토보고서, 2014. 2).

고용을 꺼리게 만드는 요인으로 작용하여, 연소근로자의 일자리를 축소시키는 요인으로 작용할 가능성이 크다. 이러한 지적을 고려할 때, 근로계약서 작성·교부 의무 위반에 대해서는 연령을 구분하여 처벌을 달리할 이유가 없다고 본다.

근로계약서 작성·교부는 5인 미만 사업장에도 전면 적용될 정도로 근로자 보호를 위해 가장 기본이 되는 조치로서, 이를 회피할 정당한 사유나 명분을 찾기 어렵다. 또한 해당 조치가 도입되어 시행된 지 무척 오랜 기간이 지나, 홍보 부족이나 인지도 문제를 거론하기도 어렵다. 아울러 과거에는 시정조치 기간을 거쳐 벌금을 부과하였으나, 지금은 적발 시 즉시 과태료를 부과하는 등 전반적으로 위반에 대해 선처 없이 처벌을 강화하는 방향으로 제도가 변경되어 온 점도 고려할 필요가 있다.

기초노동질서 위반에 대해서는 사업주가 스스로 이를 개선하리라는 선의를 기대하기보다는 강력한 제재 조치를 통해 하루빨리 법을 준수하는 풍토를 조성하는 것이 효과적일 것으로 생각된다. 이에 앞서 검토한 바와 같은 이유로 본 연구에서는 연소근로자에 국한하지 않고 근로계약서 작성·교부 의무 위반 전반에 대해 벌금 상한을 상향함으로써, 제재 조치를 강화할 것을 제안한다. <표 VII-14>에는 이를 반영한 「근로기준법」 개정안이 제시되어 있다.

표 VII-14. 근로계약서 작성·교부 의무 위반에 대한 처벌 강화를 반영한 「근로기준법」 개정안

현행	개정안
제113조(벌칙) 제45조 를 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.	제113조(벌칙) 제17조, 제45조, 제67조제3항 -----.
제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.	제114조(벌칙) -----.
1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조 , 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항 제3항 , 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자	1. ----, 제16조, 제20조 , -----
2. <생 략>	2. 제67조제1항 -----
	2. <현행과 같음>

* 출처: 현행 규정은 「근로기준법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

(2) 임금명세서 교부 의무 강화

다음으로, 임금명세서 교부 의무를 강화하고 이를 위반할 경우 처벌을 강화할 것을 제안한다. 임금명세서 교부 역시 정부가 정한 4대 기초노동질서(근로계약서 작성·교부, 임금명세서 교부, 최저임금 준수, 임금체불 예방)에 해당한다. 임금명세서 교부에 대해서는 2021년 「근로기준법」 개정을 통해 서면(전자문서 포함) 교부를 의무화하였다. 그러나 근로계약서 교부도 여전히 잘 지켜지지 못하는 현실에서, 청소년 근로자에 대한 임금명세서 교부는 제대로 이루어지지 못한다는 지적이 많다.

그에 비해 일부 유럽국가의 경우, 청소년을 고용하는 사업주에게 근로계약서는 물론 임금명세서 역시 반드시 교부하도록 요구함으로써, 청소년 노동자가 본인이 제공한 노동에 대한 임금정산 기준 등에 대해서 보다 상세히 알 수 있도록 보장하고, 임금 지급이 문제가 될 경우 이를 해당 감독기관에 제출할 수 있어 중요한 증거자료로 이용되기도 한다(배건이, 2021). 시급을 받는 아르바이트가 대부분인 한국 청소년의 노동 여건을 고려할 때, 정당한 대가를 받을 수 있는 환경을 마련하기 위해서는 근로계약서뿐만 아니라, 임금명세서에 대한 교부 의무(배건이, 2021)도 강화되어야 할 것이다.

실제로 본 연구에서 임금지급 관련 부당행위 경험을 조사한 바에 따르면, 최근 1년 동안 일을 해본 적이 있다고 답한 응답자 중에서 ‘정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못했다’는 경우가 13.7%, ‘초과근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못했다’는 경우도 15.1%에 이르는 것으로 파악되었다. 임금명세서가 명확히 작성·교부된다면, 임금 관련 부당행위도 감소할 수 있고, 혹여 분쟁이 발생할 경우에도 권리구제를 위한 증거자료로 사용될 수 있을 것이다.

이에 임금명세서 교부 의무에 대해 사업장에 대한 근로감독 및 위반에 대한 처벌을 강화하고, 청소년에 대한 임금명세서 교부 의무를 명확히 할 것을 제안한다. 이와 관련하여, 법률에 연소근로자에 대한 임금명세서 교부 의무를 명시하는 방안도 검토할 필요가 있다. 현행 「근로기준법」은 연소근로자를 고용하는 사업주에게 근로계약서 작성·교부 의무에 대해서는 별도로 규정하고 있으나, 임금명세서 교부에 대해서는 별도 언급이 없다. 따라서 이를 명시함으로써 사업주의 의무를 명확히 할 필요가 있다.

아울러 임금명세서 교부 의무 위반에 대한 제재 조치도 강화할 필요가 있다. 현재 임금명세서 교부 의무 위반에 대한 과태료 부과 기준은 「근로기준법 시행령」[별표 7](2021. 11.19.개정)에 명시되어 있다. 이 기준에 따르면, 임금명세서를 교부하지 않은 경우 1차

위반 시 30만원, 2차 50만원, 3차 100만원의 과태료를 부과하고, 임금명세서 기재사항을 적지 않거나 사실과 다르게 기재하여 교부한 경우에는 1차 20만원, 2차 30만원, 3차 50만원의 과태료를 부과하도록 규정하고 있다.

여기에서 가중된 부과기준은 최근 1년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용된다(근로기준법 시행령 [별표 7]). 또한 위반행위자의 사소한 부주의나 오류로 발생한 것으로 인정되는 경우, 위반행위자가 법 위반 상태를 시정하거나 해소하기 위해 노력한 것이 인정되는 경우, 위반행위자가 자연재해, 화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업 여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우, 그 밖에 위반 행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우 등 다양한 사유에 의해 최대 1/2 범위에서 과태료를 경감할 수 있다(근로기준법 시행령 [별표 7]).

이 같은 임금명세서 위반에 부과되는 과태료 수준은 임금명세서 교부가 지니는 의미와 중요성에 비추어 볼 때 지나치게 가벼운 것으로 보인다. 이에 과태료 부과 처분을 강화할 필요가 있다. 우선, 경과조치 적용 기간을 두어 해당 기간 동안은 과태료 부과액을 상향 적용하는 것으로 하고, 그 이후에는 근로계약서 작성·교부 의무 위반에 적용되는 것처럼 경감을 인정하지 않고 즉시 부과하는 방향도 검토할 필요가 있다.

3-2	연소근로자의 휴게시간 보장 강화
------------	--------------------------

근로 환경에 대한 권리 보장의 일환으로, 연소근로자의 휴게시간 보장을 강화할 것을 제안한다. 현행 「근로기준법」에는 연소근로자의 휴게시간에 대한 별도 규정이 부재하여, 성인에 대한 휴게시간 규정을 준용하여 사용하고 있다. 이에 따라 현행법 상 15세 이상 18세 미만인 연소근로자는 원칙적으로 당사자의 합의가 없으면 1일 7시간을 초과하여 근로를 제공할 수 없는데, 성인에게 적용되는 휴게시간 규정을 적용하면 최대 7시간을 근로할 경우에도 그에 따른 휴게시간은 30분밖에 부여받지 못하는 문제가 발생하게 된다(박지순 외, 2020). 그마저도 제대로 보장받지 못하는 경우도 상당한데, 본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 따르면 최근 1년간 근로경험이 있다고 답한 응답자 가운데, ‘일을 하면서 휴게시간을 받지 못했다’는 비율이 17.1%에 달했다. 일하는 청소년 6명 중 1명 비율로 휴게권을 제대로 보장받지 못하고 있음을 시사한다.

연소근로자의 근로에 대해 성인근로자에 비해 특별한 보호를 규정하고 있는 법령의 입법 취지를 고려해보면, 연소근로자의 휴게시간을 명확히 규정하지 않음으로 인해 1일 최대 근로시간(7시간)을 충족해도 휴게시간을 30분 밖에 보장받지 못하는 현행 규정은 입법 상 흠결로 생각된다. 이에 연소근로자의 휴게시간을 명확히 보장하는 방향으로 법령이 개정되어야 한다.

앞서 청소년의 근로권익 신장을 위한 법제 정비의 기본 방향으로 「근로기준법」 제5장(여성과 소년)을 분리하여 ‘연소자’에 대한 별도의 장을 편성할 것을 제안한 바 있다. 이때, 연소자에 관한 내용을 구체적으로 규율하면서 휴게시간 내용도 상세화하는 것이 필요하다. 만약 연소자에 대한 별도의 장을 구성하기 전, 현행 법률을 기준으로 한다면 성인근로자의 경우 1일 근로시간이 8시간 이상일 때 부여되는 1시간 이상의 휴게시간을 연소근로자의 경우에는 1일 최대 근로시간인 7시간에 연동하여 부여하는 방향으로 법령 개정을 추진할 수 있을 것이다. 이를 반영한 개정안이 <표 VII-15>에 제시되어 있다.

표 VII-15. 연소근로자의 휴게시간을 명시한 「근로기준법」 개정안

현행	개정안
제69조(근로시간) <생략>	제69조(근로시간) <현행과 같음>
-	제69조의1(휴게) <신설> 15세 이상 18세 미만인 사람의 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 7시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

* 출처: 현행 규정은 「근로기준법」, 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

3-3

소규모 사업장 근로자에 대한 권익 보장 강화

청소년이 일하는 환경을 개선하기 위해서는 5인 미만 사업장에 인정되는 「근로기준법」의 적용 예외 조항들을 모든 사업장으로 전면 확대하는 방안도 검토할 필요가 있다. 이와 관련하여 국가인권위원회는 2008년에 이미 5인 미만 사업장에 종사하는 노동자의 노동기본권 및 생존권 보호를 위해 근로기준법이 모든 사업장에 전면 적용되어야 함을 노동부장관에게 권고한 바 있다(국가인권위원회 보도자료, 2008.4.30.).

국가인권위원회 권고문에 따르면, 근로기준법은 근로조건에 대한 모범적인 기준이 아니라 가장 기본이 되는 최저기준을 정하고 이를 준수하도록 감독하여 근로자를 보호하는 최소

한의 법적 장치임에도 불구하고, 연장근로수당, 연차휴급휴가, 부당해고로부터의 보호 등 근로기준법의 주요 규정이 5인 미만 사업장에는 배제되고 있다는 것이다(국가인권위원회 보도자료, 2008.4.30.). 그러나 현실에서는 5인 미만 사업장에 근로빈곤층에 해당하는 이들이 많아 법적 보호의 필요성이 더 큰데, 오히려 법령 적용의 사각지대로 남아 있다고 지적한다. 따라서 법적 보호의 공백 상태를 해소하고 차별적 근로조건을 개선하기 위해 5인 미만 사업장에 대한 법 적용을 확대할 필요가 있다(국가인권위원회 보도자료, 2008.4.30.).

또한, 다른 노동 관계법의 적용 기준과 비교해보아도, 이처럼 5인 미만 사업장을 적용 예외로 인정하는 「근로기준법」의 적용 기준은 형평성에 위배된다는 점도 언급하고 있다. 「최저임금법」을 비롯해 고용·산재보험 등 다른 노동관계법의 경우 이미 근로자 수와 상관없이 모든 사업장에 적용되고 있는데, 근로기준법이 다른 노동관계법에 비해 법 적용의 어려움이 특별히 크다고 보기도 어렵다는 것이다. 이러한 연유로 인권위는 법 형평성의 관점에서도 5인 미만 사업장에만 근로기준법의 주요규정을 배제할 만한 합리적인 이유가 없다고 명시하였다(국가인권위원회 보도자료, 2008.4.30.). 그러면서 “모든 사업장에 근로기준법의 전면 적용을 궁극적 목표로 하되 단계적으로 적용하도록 하고, 특히 법 제50조 제2항(1일 8시간 근로) 및 제56조(연장야간 및 휴일근로 가산임금) 규정은 우선 적용되도록 즉시 개정할 것을 권고하였다(국가인권위원회 보도자료, 2008.4.30.).

그럼에도 불구하고 여전히 5인 미만 사업장에 대해서는 해고제한, 휴업수당, 연차휴가, 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당 등의 규정이 적용되지 않고 있다. 이들 내용은 모두 매우 중요한 근로조건에 해당함에도 불구하고 5인 미만 사업장에서 일하는 근로자들은 적용 배제되고 있는 것이다(장명선 외, 2020). 이에 대해 영세사업장의 현실과 사업장의 부담을 고려한 것이라는 입장도 있으나, 이는 5인 이상 사업장에서는 근로자가 당연히 누리는 권리이지만 5인 미만 사업장의 근로자는 해당 권리를 누리지 못하는 것을 전제로 사업주가 얻게 되는 경제적 이득이라는 주장(장명선 외, 2020)이 설득력이 있다. 인권위가 지적한 것처럼 5인 미만 영세사업장의 근로자들이 더 열악한 근로환경에 처해 있고 보호의 필요성이 절실함에도 불구하고, 사업주의 경제적 여건은 고려하면서 근로자의 여건은 고려하지 않는 것은 공정하지 않다는 지적(장명선 외, 2020)도 귀 기울여 들을 필요가 있다.

본 연구에서 조사한 바에 따르면, 최근 1년간 근로경험이 있는 청소년 중 41.1%가 5인 미만 사업장에서 일한 것으로 파악되었다. 이러한 현실을 고려하면, 5인 미만 사업장에 대한 예외 규정이 적용되는 한, 일하는 청소년의 상당수는 근로자로서 마땅히 누려야

할 정당한 권리를 제대로 보장받지 못할 것이 자명해 보인다. 따라서 이러한 현실을 개선하기 위해서 5인 미만 사업장에 대해 지속적으로 예외를 인정하기보다는, 이들 사업장도 법령이 준수되도록 하여 장기적으로는 예외 없이 전면 적용하는 방향으로 정책을 추진할 필요가 있다(장명선 외, 2020). 따라서 그간 예외가 인정되었던 조항들을 5인 미만 사업장에도 적용하도록 확대 검토가 필요하며, 특히 2008년 인권위 권고 내용을 반영하여, 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당 규정은 조속히 전면 적용해 나갈 필요가 있다.

3-4	연소근로자 특성을 고려한 법정교육 운영 방식 개선
-----	------------------------------------

안전한 근로환경 조성을 위해, 연소근로자를 대상으로 한 법정교육도 강화할 필요가 있다. 이와 관련하여, 설문조사에서 일을 하면서 교육을 받은 적이 있는지 조사한 결과, 아무런 교육을 받은 적이 없다는 응답이 64.5%로 다수를 차지했고, 위생 교육 18.4%, 안전보건 교육 16.6%, 개인정보 보호교육 11.3%, 성희롱 예방교육 4.3%, 장애인 차별 예방교육 2.6% 등으로 파악되었다. 안전보건교육은 「산업안전보건법」, 성희롱 예방교육은 「남녀고용평등법」, 장애인 인식개선 교육은 「장애인고용법」에 의거해 법정교육으로 명시되어 있으나(박지순 외, 2020), 연소근로자의 경우에는 이러한 법정교육이 제대로 이루어지지 못하고 있음을 알 수 있다.

그런데 이 같은 결과는 현행 법규가 사업장 규모에 따라 법정 의무교육 실시 의무를 달리 부과하고 있는 현실과 밀접한 관련이 있어 보인다. 안전보건 교육은 5인 미만 사업장, 성희롱 예방교육은 10인 미만 사업장에서는 의무화되어 있지 않기 때문이다(박지순 외, 2020). 그런데 앞서 살펴본 바와 같이 청소년들은 주로 5인 미만 사업장과 같은 영세소규모 사업장에서 일을 하는 경우가 많다. 그로 인해 법정교육의 사각지대에 처하는 것으로 보인다. 실제로 설문조사에서도 ‘교육을 받은 적 없다’는 응답이 5인 이상 사업장(58.8%)에 비해 5인 미만 사업장(70.1%)에서 11.3%p 더 높게 나타났다. 안전보건교육의 경우에는 5인 미만 사업장의 실시율(12.7%)은 5인 이상 사업장(21.1%)에 비해 2/3 수준에도 미치지 못했다.

이러한 현실을 개선하기 위해 장기적으로 사업장 규모에 따라 달리 적용하는 법정교육 의무를 규모와 상관없이 실시하도록 확대해나갈 필요가 있다. 특히 안전보건교육 등은 근로자의 ‘안전’과 직결되는 것으로, 사업장 규모와 상관없이 모두에게 적용될 필요가

있다. 물론 청소년의 경우 근무기간이 짧고 이직이 비교적 쉽게 이루어지기 때문에, 연소근로자를 대상으로 법정교육을 실시하기가 어렵다는 지적도 제기될 수 있다(박지순 외, 2020). 그러나 최근에는 한국고용노동교육원을 비롯해 교육콘텐츠를 제공하는 기관도 많고, 온라인을 통한 교육도 활성화 되어 있다. 따라서 이러한 방법을 잘 활용한다면, 전면 확대도 충분히 가능하다고 본다. 따라서 정부에서는 사업주들이 쉽게 교육콘텐츠에 접근할 수 있는 방법을 지원함으로써, 근로자 대상 법정교육을 확대해나가야 한다.

4	일하는 청소년의 권리구제 강화
---	-------------------------

1) 제언 배경

본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 따르면, 최근 1년 동안 근로 경험이 있는 청소년 가운데 부당행위를 경험한 청소년 비율은 34.5%, 임금체불을 경험한 비율은 23.5%로 파악되었다. 일하는 청소년 3명 중 1명 이상이 부당행위를 경험하고 있으며, 4명 중 1명은 임금체불을 경험하고 있음을 보여준다. 시계열 결과를 살펴보면, 2014년 대비 2024년에 임금 관련 부당행위 경험률이 다소 줄어든 것 같지만, 2024년에도 여전히 20%대의 응답 비율을 보이고 있어 개선이 필요함을 시사하였다.

그런데 이처럼 부당행위를 경험한 청소년 중에서 이에 대해 항의 또는 신고를 했다는 비율은 17.9%에 불과했다. 항의 또는 신고한 곳은 ‘고용주(사장) 혹은 관리자에게 항의했다’는 응답이 42.9%로 가장 많았고, ‘학교/교육청 취업지원관에게 도움을 요청하였다’ 33.1%, ‘지원기관에 도움을 요청하였다’는 응답은 21.0%로 파악되었다. 항의 및 신고를 하지 않은 응답자를 대상으로 그 이유를 조사한 결과, ‘부당한 일이라고 생각하지 않아서’라는 응답이 19.2%로 가장 많았고, ‘절차가 복잡하고 번거로워서’가 18.3%로 파악되었다. 한편, 청소년을 대상으로 일하는 청소년의 권리보호를 위해 필요한 정책에 대한 의견을 조사에서는 ‘노동인권 침해 시 도움을 주는 제도 강화’라는 응답이 제시한 10개 항목 가운데 3위로 비교적 높게 나타났다.

설문조사에서 파악된 이상의 결과를 종합해보면, 과거에 비해 점진적으로 개선되고 있기는 하지만 여전히 일하는 청소년 중 상당수가 임금체불을 비롯해 다양한 부당행위를 경험하고 있음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 부당행위에 대해 인지하지 못하거나

구제절차의 번거로움으로 인해 권리구제에 소극적인 것으로 파악된다. 또한 청소년들은 일하는 청소년의 권리보호를 위해서는 노동인권이 침해되었을 때 도움을 주는 제도를 강화하는 것이 필요하다는 인식이 강했다.

이에 여기에서는 일하는 청소년의 권리구제 강화 방안을 논의하였다. 청소년들이 가장 빈번하게 경험하는 부당행위가 임금과 관련한 것이라는 점에서, 임금 관련 부당행위 경험을 줄일 수 있도록 연소근로자의 금품 청산기간 단축 방안을 논의하고, 올해 신청 요건이 강화된 간이대지급금 제도와 관련하여 연소근로자의 경우 구제절차를 간소화할 수 있는 방안을 논의하였다. 아울러 청소년의 노동인권 상담 접근성 개선 방안도 제시하였다. 그 구체적 내용은 아래와 같다.

2) 제안 내용

4-1	연소근로자의 금품 청산기간 단축
-----	-------------------

연소근로자에 대한 권리구제 절차 간소화의 일환으로, 본 연구에서는 연소근로자의 금품 청산기간을 단축하는 방안을 제안한다. 현행 「근로기준법」은 제36조(금품 청산)에서 “사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다”고 규정하고 있다. 그런데 일반적인 통상근로자에게 적용되는 이 같은 금품 청산기간을 대부분 단기간 근로에 해당하는 연소근로자에게도 동일하게 적용하는 데는 무리가 있을 수 있다(안선영 외, 2014).

본 연구에서 실시한 설문조사 결과, 최근 1년간 근로경험이 있는 청소년 중에서, 주된 일자리에서 일한 기간이 1개월 미만이라고 답한 청소년이 47.2%에 달했다. 특히 근로 기간이 1주일 미만이라는 응답도 34.5%(‘하루’ 16.4%+‘2일~1주일 미만’ 18.1%)를 차지했다. 전체 근로 기간이 1주일 미만에 해당하는데 임금을 정산받기 위해 14일을 기다리는 것은 청소년에게 부담이 될 수 있고, 특히 청소년 대상 임금체불에서는 사용자가 임금 지급을 미룰 경우 임금을 포기하는 사례도 다수 발생하는 것으로 알려져 있다(안선영 외, 2014). 한편, ‘고용주는 일을 그만둔 지 14일 이내에 밀린 임금을 지급해주어야 한다’는 규정에 대해서는 ‘알고 있다’는 응답이 조사에 참여한 전체 청소년의 54.7%에 그쳤다. 응답자의 절반 가량이 임금을 정산받아야 할 기한에 대해 잘 알고 있지 못한 것이다.

이러한 결과로 미루어 보면, 퇴직 후 임금 정산을 요구할 수 있는 기한에 대한 안내와 홍보도 확대될 필요가 있고, 연소근로자의 특성을 고려해 절차도 간소화 될 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 연소근로자의 소액 임금에 대해서는 사유 발생일로부터 3일 이내에 즉시 지급하도록 제도 개선이 필요하다고 보고, 이를 위해 현행 「근로기준법」을 개정할 것을 제안한다. 이때, 소액의 기준 등 구체적인 사항은 근로기준법 시행령에서 규정하면 될 것이다. 사용자의 지급 부담 및 지급가능성 등을 고려해 소액 임금으로 한정하기 위해, 퇴직금이 지급되지 않는 1년 미만의 근로로 제한하거나 3일 이내 즉시 지급액의 상한액 등 세부 시행사항은 시행령을 통해 상세화할 수 있다(안선영 외, 2014).

법령 개정의 방향은 일차적으로는 현행 「근로기준법」 제36조(금품 청산)에 연소근로자에 대한 단서 조항을 추가하는 방안도 가능하나, 앞서 법체계 정비의 기본 방향으로 「근로기준법」 제5장(여성과 소년)에서 연소자 내용을 분리하여 별도의 장으로 구성하고, 여기에서 연소근로자 관련 내용을 일괄하여 상세화할 것을 제안한 바 있다. 이러한 제안 취지를 고려하면, 새롭게 구성된 장에서 연소근로자의 금품청산에 대해 별도의 조항으로 명시하는 것이 바람직하다고 본다. <표 VII-16>에는 이 같은 개정 방향을 고려하여 연소근로자의 금품 청산기간 단축 내용을 반영한 「근로기준법」 개정안이 제시되어 있다.

표 VII-16. 연소근로자의 금품 청산기간 단축을 반영한 「근로기준법」 개정안

현행	개정안
제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.	제36조(금품 청산) <현행과 같음>
-	제68조의1(금품 청산) <신설> 사용자는 연소근로자가 제36조에 의한 금품 청산 사유가 발생한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 3일 이내 에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 최대 7일 이내 로 기일을 연장할 수 있다.

* 출처: 현행 규정은 「근로기준법」. 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>에서 2024년 8월 30일 인출.

청소년 근로자의 임금체불에 대한 권리구제 강화 차원에서, 실질적인 구제 방안이 될 수 있는 간이대지급금 제도 운영 개선을 위해 신청 절차 간소화 및 사업주에 대한 환수 강화 방안을 제안하고자 한다.

(1) 연소근로자에 대한 간이대지급금 신청 절차 간소화

근로자가 체불임금을 지급받을 수 있는 방법으로 대지급금 제도가 있다. 제3장에서 정리한 바와 같이, 대지급금은 퇴직근로자를 대상으로 한 ‘도산대지급금’과 재직 중인 근로자를 대상으로 하는 ‘간이대지급금’으로 대별된다. 이 가운데 도산대지급금은 통상근로자의 사례에 해당하는 경우가 많고, 청소년 근로자의 경우 간이대지급금에 해당하는 경우가 일반적이라고 볼 수 있다.

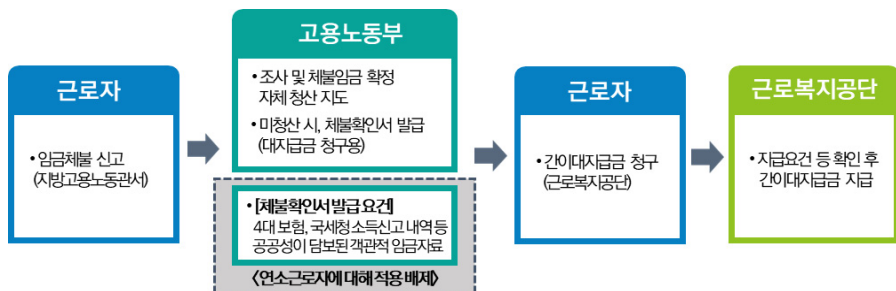
간이대지급금 제도는 과거 ‘소액체당금 제도’가 개편된 것인데, 소액체당금 제도의 경우, 체당금을 지급받기 위해서는 임금청구소송을 거쳐 민사확정판결을 받고, 그 확정판결을 근거로 하여 소액체당금을 신청할 수 있었다. 직접 소송이 어렵다면, 무료법률구조를 통해 신청할 수도 있는데, 이 경우에는 가까운 지방노동관서에 체불사건을 신고하고, 근로감독관이 교부한 체불금품확인서를 근거로 대한법률구조공단에 무료 소송구조를 신청한 다음, 민사확정판결을 받으면 역시 이를 근거로 체당금을 신청하는 절차로 진행되었다(고용노동부 유튜브, 2019.8.6.). 그러나 이러한 구제 절차가 임금체불 피해를 입은 근로자에게 지나치게 복잡하고 시간이 많이 소요된다는 문제가 제기되어, 2021년 소액체당금 제도를 개편한 간이대지급금 제도에서는 이를 대폭 간소화하였다. 그리하여 2021년 10월 14일부터는 법원에 소 제기를 하지 않아도 관할고용노동청에서 받은 체불임금 등 사업주 확인서를 통해 간이대지급금을 지급받을 수 있었다(포유노사법률센터, 2024.10.17. 인출).

그런데 2024년 4월, 정부는 간이대지급금 제도 신청 요건을 강화하는 방향으로 제도를 다시 개편하였다. 제도 개편의 배경은 일부 사업주가 대지급금 제도를 악용했기 때문으로 보인다. 이에 고용노동부는 사업주가 대지급금으로 자신의 체불임금에 대한 책임을 해태하는 문제를 해소하기 위해, 2024년 4월 22일부터 접수된 신고사건에 대해서는 ‘체불임금 등 사업주 확인서’ 신청이 있는 경우, 4대 보험, 국세청 소득신고 내역 등 공공성이 담보된 객관적 임금자료에 기반해 확인서를 발급하고, 이를 근거로 간이대지급금을 지급할 계획

이라고 밝혔다(고용노동부 보도자료, 2024.4.21). 요컨대 이제 간이대지급금을 받기 위해 노동관서에서 ‘체불임금 등 사업주 확인서’를 교부받으려면 4대 보험, 국세청 소득신고 내역 등이 필요하다는 것이다.

문제는 바뀐 제도를 청소년 근로자에게 적용하면, 다수가 ‘체불임금 등 사업주 확인서’를 발급받을 수 없다는 데 있다. 앞서 제5장 설문조사 결과에서 살펴본 것처럼 청소년 근로자는 주당 평균 근로시간이 15시간 미만인 경우가 60%를 상회한다. 현행 법령 상으로 월 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자는 4대보험 중 산재보험만 가입대상이므로, 바꿔 말하면 대부분의 청소년 근로자는 4대보험 가입 대상이 아니며, 따라서 ‘체불임금 등 사업주 확인서’ 발급이 사실상 불가능하다. 월 근로시간이 주 60시간 미만인 경우, 그리고 4대보험 미가입인 경우 간이대지급금 신청이 매우 어려워졌다고 볼 수 있다.

소액체당금에서 간이대지급금 제도로 바뀌면서, 신청 절차를 간소화한 정책 방향은 타당했다고 본다. 따라서 제도 운영 과정에서 이를 악용하여 혜택을 편취하는 사례가 있었다면 이를 일벌백계해야지, 피해자의 구제 절차를 어렵게 하는 방향으로 선회하는 것은 옳지 않다. 이에 본 연구에서는 간이대지급금 제도 운영과 관련하여, 악용하는 자들에 대한 처벌을 강화하고, 피해자에 대한 구제 절차는 간소화하는 방향으로 제도를 개선할 것을 제안한다. 만약, 이 같은 개선방향을 전체를 대상으로 적용하기 어렵다면, 연소근로자의 소액 임금체불에 대해서는 근로감독관이 발급한 확인서로 대지급금 신청이 가능하도록 개편할 필요가 있다. [그림 VII-3]에는 연소근로자에 대해 체불확인서 발급 요건을 완화 적용한 개선(안)이 제시되어 있다.



* 출처: 현행 절차는 노동OK 홈페이지 '간이대지급금 신청과 처리 절차'에서 2024년 10월 23일 인출.

그림 VII-3. 연소근로자에 대해 체불확인서 발급 요건을 완화한 간이대지급금 절차 개선안

아울러, 연소근로자의 임금체불 액수는 성인근로자에 비해 그 액수가 소액인 경우가 많으므로, 간이대지급금의 지급 범위로 ‘임금 체불이 발생한 날부터 소급하여 최종 3개월분의 임금, 휴업수당’으로 한정할 이유가 없다고 본다. 이미 간이대지급금의 경우에는 1천만원의 상한액(퇴직급여 포함)이 설정되어 있으므로, 해당 범위 내에서는 3개월에 국한하지 않고 체불된 임금을 모두 지급받을 수 있도록 해야 한다. 체불임금에 대한 정책 추진의 방향은 근로를 제공하고도 정당한 대가를 지급받지 못한 청소년 근로자의 권리는 충분히 보상하되, 이를 지급하지 않은 사업주에 대한 구상권을 철저히 행사하고, 악용하는 사업주에 대해서는 징벌적 손해배상 방식으로 강력하게 처벌하는 것이 바람직하다.

(2) 사업주에 대한 환수 조치 및 미납 사업주에 대한 처벌 강화

앞서 설명한 바와 같은 사유로, 간이대지급금 제도를 악용하는 사업주 및 환수에 응하지 않는 사업주에 대한 처벌과 대응을 강화해야 한다. 고용노동부 자료에 따르면, 국가가 대지급금을 지급하고 회수하지 못한 변제 미납액이 2023년 7월 기준 3조 3천억원에 이르고, 추심률은 20% 수준에 그친다고 한다(매일노동뉴스, 2023.10.10.). 물론 여기에는 간이대지급금 외에 도산대지급금도 포함되어 있지만, 중요한 것은 낮은 환수율로 인해 대지급금을 지급하는 재원인 임금채권보장기금에도 문제가 발생할 수 있다는 데 있다. 대지급금 환수가 미진한 사유와 관련하여 정부는 사업주의 책임성 미비, 회수절차 적기 진행 및 부정·부당이득 징수 조치 소홀, 부정수급 적발·조사·징수 업무 소홀, 담당자 충원을 저조 및 전문성을 위한 신규 교육시간 부족 등을 꼽았다(매일노동뉴스, 2023.10.10.).

사업주에 대한 대지급금 환수를 강화하기 위해서는 환수 업무를 담당하는 인력의 대폭 확충이 요구되며, 추심 업무를 분리하여 별도의 전담부서를 설치하는 방안도 검토해볼 필요가 있다. 현재 환수를 담당하는 근로복지공단의 채권회수 업무 담당자는 추심 외에도 대지급금과 관련한 업무 전반을 담당하기 때문에 체불임금에 대한 민사소송 관련 업무도 담당한다. 여기에 추심까지 담당하는 것은 업무과중으로 이어질 수 있고, 그로 인해 실제 환수결과에도 영향을 줄 수 있다. 따라서 추심 업무를 전담하는 부서를 운영하는 것이 장기적으로는 환수율 제고에 실질적인 도움이 될 것으로 보인다.

또한, 대지급금 미납 사업주에 대해서는 제재 조치를 크게 강화할 필요가 있다. 대지급금 미납은 근로자에게 마땅히 지급했어야 할 임금을 체불했다는 점에서도 큰 잘못인데, 이를 정부가 선지급하는 조치를 취해주었음에도 불구하고 또 다시 미납함으로써 사회보장

제도인 임금채권보장기금의 건전성을 악화시킨다는 점에서 그 잘못이 매우 크다. 따라서 대지급금 미납에 대해서는 국세 체납에 준하는 제재 조치를 취함으로써, 회수 강제력을 높일 필요가 있다.

아울러, 악의적으로 환수에 응하지 않거나, 대지급금을 악용하는 경우에는 징벌적 손해 배상의 성격을 담아 매우 크게 처벌할 필요가 있다. 이와 관련하여 2023년 고용노동부는 고의적으로 대지급금을 부정수급한 사업주에 대해 구속수사 및 부정수급한 금액에 대한 전액 환수와 최대 5배의 추징금 부과 계획을 밝힌 바 있다(고용노동부 보도자료, 2023. 11.30.). 적발 시 추징금의 기준을 현행 ‘최대 5배’보다 크게 상향하여 경각심을 환기하고, 앞서 언급한 것처럼 국세 체납에 준하는 강제력을 행사하여 환수의 실효성을 제고해야 한다.

또한 대지급금 미납사업주에 대한 신용제재를 확대하는 것도 실효성 있는 방안이 될 수 있다. 현재 대지급금 미납사업주(대지급금 지급일의 다음 날부터 1년 이상 경과하고, 미납 대지급금의 합계액이 2천만원 이상인 체불사업주)에 대해서는 근로복지공단에서 한국신용정보원을 통해 은행·카드사에 신용정보를 제공함으로써, 대출 및 신용·체크카드 발급 제한 등의 신용제재를 부과하고 있다(근로복지공단 공식블로그, 2024.5.3.). 그런데 지급요건으로 ‘2천만원 이상인 체불사업주’의 기준을 적용할 경우, 청소년 근로자에 대한 소액의 악의적인 임금체불은 해당되지 않을 가능성이 크다. 따라서 미납사업주로 판별되는 기준을 낮춤으로써 대지급금 미납에 대한 제재를 강화하고, 환수율도 높일 필요가 있다. 대지급금 미환수액은 임금채권보장기금의 부실로 이어져 피해를 입은 근로자의 불이익으로 귀결될 가능성이 있다. 사업주가 대지급금을 미납하여 발생하는 피해를 임금을 체불당한 근로자가 떠안을 수는 없다는 점을 주지해야 한다.

(3) 연소근로자의 간이대지급금 신청에 대한 국선노무사 지원

다음으로, 연소근로자가 간이대지급금을 신청할 때, 국선노무사의 도움을 받을 수 있도록 지원할 것을 제안한다. 현행 대지급금 제도 하에서는 퇴직한 노동자가 대지급금을 청구하는 경우 공인노무사로부터 대지급금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있지만(임금채권보장법 제7조 제5항), 간이대지급금 제도에 대해서는 이처럼 공인노무사의 조력을 받을 권리가 별도로 규정되어 있지 않다.

모든 간이대지급금 사건에 공인노무사의 지원을 제공하기 어렵다면, 우선적으로 연소 근로자가 간이대지급금 신청을 할 때 국선노무사의 도움을 받을 수 있도록 보장할 필요가

있다. 현실적으로 청소년이 스스로 이 같은 사건을 처리하기가 매우 어렵고, 그로 인해 정당한 권리를 보장받지 못하고 포기할 우려가 크기 때문이다. 또한 「헌법」과 「근로기준법」에서 연소근로자의 근로에 대해서는 특별히 보호할 것을 규정하고 있는 입법 취지를 고려해보아도, 정당한 권익을 침해받은 연소근로자에 대해서는 특별한 지원이 보장되는 것이 타당하다. 이에 「임금채권보장법」 및 동법 시행령을 개정하여, 연소근로자의 간이대 지급금 신청에 대해서는 고용노동부령으로 정하는 공인노무사로부터 대지급금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있도록 명시할 것을 제안한다.

표 VII-17. 「임금채권보장법」 내 도산대지급금 청구 시 공인노무사 지원 관련 규정

구분	내용
「임금채권보장법」	제7조(퇴직한 근로자에 대한 대지급금의 지급) ⑥ 사업장 규모 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 퇴직한 근로자가 제1항에 따라 대지급금을 청구하는 경우 고용노동부령으로 정하는 공인노무사로부터 대지급금 청구서 작성, 사실확인 등에 관한 지원을 받을 수 있다.

* 출처: 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/법령/임금채권보장법>에서 2024년 5월 10일 인출.

4-3

청소년 노동인권 상담 및 지원 강화

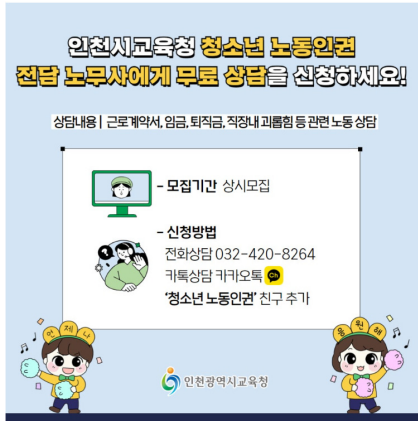
일하는 청소년의 권리구제를 강화하기 위해, 노동인권 사안에 대한 청소년들의 상담 접근성을 개선해야 한다. 현재 지방고용노동청 뿐만 아니라 고용노동부가 운영하는 청소년·청년 근로권익센터를 비롯해, 서울노동권익센터를 비롯한 지자체 차원의 센터들이 있고, 민간단체들도 활동하고 있지만, 청소년 대상 노동상담 및 권리구제 기관 간 업무연계가 효율적으로 이루어지지 못하고 있으며(장명선 외, 2020), 인지도도 그다지 높지 못한 편이다.

이와 관련하여, 본 연구에서 청소년 노동인권상담 정책에 대한 인지도를 조사한 바에 따르면, ‘일을 하다 부당한 처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 신고전화(청소년근로권익센터 ☎1644-3119)가 있다’는 것을 알고 있는 응답자 비율은 54.3%로 절반 수준에 그쳤다. 청소년근로권익센터는 고용노동부가 한국공인노무사회에 위탁하여 운영 중인 곳으로, 청소년 근로 관련 상담과 권리구제 활동을 하는 대표적인 기관임에도 불구하고 이를 알고 있다고 답한 청소년이 그리 많지 않은 것이다. 이러한 상황을 고려했을 때, 일하는 청소년의 권리구제를 강화하기 위해서는 우선 상담 접근성을 개선해야 할 것으로 보인다.

이와 관련하여, 본 연구에서는 교육부문의 진로전담교사 및 17개 시·도교육청에 설치된 취업지원센터, 그리고 청소년영역의 ‘청소년상담 1388’과의 연계를 강화할 것을 제안한다. 먼저, 청소년의 다수가 학교에 재학 중인 학생이라는 점을 고려하면, 진로전담교사 및 17개 시·도교육청에 설치된 취업지원센터가 일정 부분 역할을 수행할 필요가 있다. 진로전담교사 및 취업지원센터에서는 인지되는 사안을 판단하여 지역노동관서 등 적합한 처리기관으로 연계하고, 지역노동관서에서 이를 처리함으로써 상담-권리구제가 연계되도록 해야 한다. 이때, 진로전담교사 및 시·도교육청 취업지원센터에서 사안을 판단하고 초기 상담을 진행하기 위해서는 노동인권감수성 및 해당 분야에 대한 일정 수준의 전문성이 요구되는 바, 담당자를 대상으로 노동인권교육 및 관련 내용에 대한 직무연수를 통해 필요한 전문성을 길러줄 필요가 있다.

‘청소년상담 1388’에 노동인권상담 전용 채널을 구축하여, 1388 시스템을 통해 노동인권상담 접근성을 제고하는 방안도 추진해볼 수 있다. 설문조사 결과, ‘일을 하다 부당한 처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 청소년 모바일 문자상담 ☎#1388이 있다’는 문항에는 ‘안다’고 답한 비율이 60.8%로 나타나, 앞서 살펴본 청소년·청년근로권익센터보다는 좀 더 높게 파악되었다. 청소년상담과 관련해서는 ‘1388’이 브랜드화 되어 있고 비교적 인지도가 높다는 점을 고려하면, 1388 시스템을 게이트웨이로 활용하는 방안도 검토해볼 직하다. 1388에 근로권익 침해와 관련된 사안을 전문적으로 상담하는 인력을 배치하여, 1388로 접수되는 사안에 대한 판단을 거쳐 추가적인 처리가 필요한 경우 지역노동관서로 이관하는 역할을 담당할 수 있을 것이다.

한편 일부 교육청에서는 청소년의 노동인권 관련 업무를 전문적으로 담당하는 공인노무사를 채용하고 있어, 좋은 참고사례가 된다. 일례로 인천광역시교육청의 경우 세계시민교육과 내 학교자치·인권교육팀에 공인노무사가 배치되어 청소년의 노동인권 상담 및 권리구제 운영, 학교로 찾아가는 노동인권 상담 및 교육 등의 업무를 담당한다. 상담내용은 임금(주휴수당, 연장·휴일·야간근로수당 등), 근로계약서, 직장 내 괴롭힘 등 노동 관련 상담을 포괄하며, 상담신청은 전화는 물론 카카오톡 채널을 통해 1:1 무료 상담으로 진행된다. 상담대상은 인천광역시에 거주하는 청소년이면 누구나 신청할 수 있다. 청소년들이 편하게 접근할 수 있는 메신저를 통해, 청소년 노동인권 문제에 전문성을 갖춘 공인노무사로부터 일대일로 상담을 받을 수 있다는 점에서 상담 접근성 제고의 좋은 사례로 보인다. 따라서 이 같은 사례도 벤치마킹하여 확산할 필요가 있다.



인천광역시교육청에서는 청소년 노동인권 전담 노무사가
청소년 노동자의 노동인권 보호를 위한 1:1 무료 상담을 진행하고 있습니다.

상담 과정에서 얻은 정보는 개인정보보호법에 따라 철저히 보호되고 있으나,
아르바이트를 하면서 부담한 채무를 받아 도움이 필요한 청소년들은 안심하고 상담 바랍니다.

▶ 청소년 노동인권 1:1 상담 운영

▶ 상담내용 : 임금(주휴수당, 연장/휴일/야간근로수당),
근로계약서, 직장 내 괴롭힘 등 노동 관련 상담

▶ 상담신청

전화 032-420-8264

카카오톡 채널 청소년 노동인권-인천시교육청

http://pf.kakao.com/_swmGCT

▶ 상담대상 : 인천광역시에 거주하는 청소년 누구나
▶ 운영시간 : 월~목 09:00 ~ 18:00 수~금 08:30 ~ 17:30

* 출처: 인천광역시교육청 블로그(2024.4.8.), "인천시교육청에서 일하는 청소년을 위해 노동인권 1:1 상담을 진행합니다".
<https://blog.naver.com/icehongbo/223409046435>에서 2024년 10월 17일 인출.

그림 VII-4. 인천광역시교육청 청소년 노동인권 전담 노무사 무료 상담 안내문

4-4	청소년 친화적 근로감독 제도 운영
-----	--------------------

(1) 청소년 전담 근로감독관제 도입

청소년의 근로권익 침해에 대한 권리구제를 강화하기 위해, ‘청소년 전담 근로감독관’ 제도를 도입하여 운영할 것을 제안한다. 기실 이는 새로운 제안은 아니다. 청소년 전담 근로감독관의 지정·운영은 ‘제1차 청소년보호종합대책(2013-2015)’에서 고용노동부의 주요 정책으로 제시된 바 있고, 다수의 선행연구에서 지속적으로 제안했던 사안이다. 그러나 아직까지 전담 근로감독관에 대한 지정·운영은 이루어지지 않고 있다. 청소년 노동 문제를 전담하는 인력 배치는 청소년 노동권 침해를 예방하고 사후 처리 등 관련 정책의 실효성을 제고하기 위해 제안된 대책이다. 청소년기의 특성과 청소년 노동에 대한 이해를 바탕으로, 전문적 역량을 갖춘 청소년 전담 근로감독관이 배치된다면 청소년 노동권 침해에 대한 지원이 보다 효과적으로 이루어질 수 있을 것으로 기대되기 때문이다.

청소년 전담 근로감독관 지정 운영 계획이 발표된 이후 실제로 추진되지 못한 이유는 여러 가지가 있겠으나, 대표적으로 근로감독관 수의 절대적 부족과 업무 부담 등이 제기되었다. 그러나 제3장에서 살펴본 바와 같이, 2017년 이후 근로감독관의 수는 2017년 1,278명에서 2023년 기준 2,141명으로(고용노동부, 2024) 약 67% 증원되었다. 그럼에도 불구하고 청소년 전담 인력에 대한 고려가 이루어지지 않는 것은 청소년 노동 관련 문제가 주변적인 이슈로 인식되고, 그로 인해 정책 추진의 우선순위에서 밀리기 때문으로 보인다. 따라서 근본적으로는 청소년 노동 문제에 대한 보다 적극적인 정책적 관심과 지원이 요구되며, 그 일환으로 청소년 전담 근로감독관 제도 도입도 추진될 필요가 있다. 청소년 전담 근로감독관의 구체적인 지정·운영 방안에 대해서는 발표되었던 추진 방안(〈표 VII-18〉 참조)에 비교적 상세하게 규정되어 있으므로 참고하여 운영할 수 있을 것이다.

표 VII-18. 청소년 전담 근로감독관 지정 및 운영 방안

구분	내용
개요	• 청소년 권익보호 및 직장 내 성희롱 사건의 효과적 대처를 위해 지방관서별 청소년 전담 근로감독관 지정·운영(12.12월) • 직장 내 성희롱 사건의 효율적 상담·조사 등을 위해 가급적 여성감독관으로 지정
주요 업무	• 청소년 근로자 근로조건 및 직장 내 성희롱 사건 처리 • 모바일 앱, 신고 대표전화 등을 활용한 청소년 근로자 상담 • 청소년 근로조건 지키미 및 알바신고센터 운영 등 수행
업무처리 방식	• 청소년 근로자 사건을 전담 처리하고, 모바일 앱, 신고 대표전화 등을 활용한 상담 실시 • 청소년 근로자의 상담과 신고사건을 통합 처리(원스톱 서비스) - 일과시간 이후(22:00), 토요일(09:00~18:00)에도 상담실시 - 휴일 근무자에게 대체휴일 등 부여 추진
청소년의 눈높이에 맞는 사건 처리	• 신고센터 방문조사(담당교사 입회)를 원칙으로 하고, 보완이 필요한 경우에도 우편, 서면, 전화 등을 통해 조사(계속) • 불가피하게 출석이 필요한 경우에는 방과 후 또는 휴일 등 출석 가능한 시간에 조사(청소년 방문예약제 적극 활용) - 수업시간 중 출석요구, 사업주와 대질 등은 지양 • 관할 구역을 벗어나는 사건이 신고센터를 통해 접수된 경우 사업장 관할 감독관과 공조하여 신고센터 관할 감독관이 사건 처리 - 1단계: 신고센터 전담 근로감독관이 권리구제 등 행정조치 - 2단계: 행정조치 미이행 시 사업장 관할 전담 근로감독관이 사법처리

* 출처: 황수옥 외(2017). 98쪽, 〈표 3-6〉. (원출처는 관계부처 합동(2012.11.29.). '청소년 근로환경 개선 종합대책'.)

(2) 근로감독 방식의 개선

다음으로, 청소년 고용 사업장에 대한 근로감독의 실효성을 제고하기 위해, 감독 방식을 개선할 것을 제안한다.

① 예고점검을 불시점검 방식으로 변경 운영

현재 ‘예고점검’을 원칙으로 실시되는 근로감독 방식을 ‘불시점검’으로 바꿀 필요가 있다. 청소년 고용 사업장에 대해서는 대체로 방학 중 정기감독을 실시하는데, 정기감독은 「근로감독관 직무규정」 제17조에 의거해, 사전 고지를 전제로 한 예고점검 방식으로 이루어지고 있다. 그러나 이와 같은 사전 고지 방식은 제3장에서 검토한 바와 같이, 불시감독 권한을 명시하고 이를 법령에 반영해야 한다는 ILO 협약 제81호(근로감독관에 관한 협약, 1993.12.9.발표)에 비추어 볼 때 부적절하다는 지적이 제기되고 있다.

이와 관련하여, 국가인권위원회 역시 청소년 고용 사업장에 대한 점검을 불시점검 방식으로 운영할 것을 권고한 바 있다(국가인권위원회, 2010.2.4.). 현재와 같은 사전 고지 후 감독하는 방식은 사업장 감독 전에 대비할 시간적 여유를 갖게 함으로써 사업주의 법 준수 의식을 퇴색시킬 우려가 있으며, 사업주가 상시 자율적으로 법을 준수하도록 유도하기 위해서는 사전 통보 없는 감독제도로 개정할 필요가 있기 때문이다(국가인권위원회, 2010.2.4.). 실제로 현재 타 분야의 근로감독에는 불시점검이 원칙으로 적용되는 사례도 있다. 「식품위생법」에 근거해 업소 위생 상태를 검사할 때는 불시에 진행하고, 근로감독청원에 따른 근로감독을 실시할 때도 불시감독을 원칙으로 한다. 따라서 청소년 고용 사업장에 대한 감독방식을 불시감독으로 변경하지 못할 이유는 없다고 본다. 그러므로 관련 규정을 개정하여, 청소년 고용 사업장에 대한 근로감독을 불시점검으로 변경하여 운영할 것을 제안한다.

② 청소년 친화적인 조사방식 적용

다음으로, 사업장 근로감독을 실시할 때 청소년 근로자를 대상으로 노동조건을 조사하는 방식을 개선해야 한다. 청소년 근로자를 대상으로 조사할 때는 사업주와 분리된 공간에서 진행하는 것을 원칙으로 하고, 대질조사는 지양하도록 한다. 또한, 현재 사용되는 점검표는 관련 법조문을 나열한 방식으로 작성되어 있는데, 이를 청소년이 이해하기 쉽게 작성한 설문조사표 방식으로 개선할 것을 제안한다. 그래야 실질적인 실태 파악이 가능할

것이기 때문이다. 이와 같은 방식으로 보완할 경우, 근로감독 과정에서 노동관련법과 노동 조건에 대한 교육과 상담 효과도 부수적으로 기대할 수 있을 것이다.

(3) 근로감독 청원제 활성화

다음으로, 근로감독 청원제를 활성화할 것을 제안한다. 근로감독 행정이 모든 사업장에 고루 미치지 못하는 현실에서, 근로감독 청원제는 노동자에게 ‘신고권, 청원권, 신고 후 불이익 예방을 위한 보호 조치권’을 부여하는 제도로(직장갑질 119, 2022) 중요한 역할을 한다는 점에서 의미가 있다. 따라서 노동권 침해에 대해 신고를 주저하거나 포기하는 청소년 근로자의 권리 보장을 위해 근로감독 청원제를 활성화할 필요성이 제기된다(유민상 외, 2023). 그럼에도 불구하고, 관련 자료를 살펴보면 청원 신청 건 대비 실제 실사율은 2020년 36.0%, 2021년 33.1%, 2022년 36.3% 수준에 머물러(매일노동뉴스, 2023.10.3.), 실제 현실에서 근로감독 청원제가 활발히 적용되지는 못하는 것으로 보인다.

이에 본 연구에서는 청소년의 권리구제를 위해 근로감독 청원제를 활성화할 것을 제안하며, 그 구체적 방안으로 △청소년 노동권 침해 사안의 경우, 청원권자의 범위를 확대할 것, △제도에 대한 접근성을 높일 것, 그리고 △정책 홍보를 강화할 것을 제안한다.

① 청소년 노동권 침해 사안에 대한 청원권자 범위 확대

먼저, 청원권자의 범위를 확대할 필요가 있다. 현행 지침상으로는 청원권자에 대해 개인의 경우 “감독 청원 대상 사업장에 재직 중인 근로자, 퇴직한 근로자, 재직 중이거나 퇴직한 근로자의 직계존비속, 형제자매, 배우자”에게 청원 자격이 있고, 단체의 경우 “감독 청원 대상 사업장에 조직된 노동조합(해당 조합이 가입되어 있는 연합단체, 총연합단체 포함), 시민단체”가 청원권자로 명시되어 있다. 여기에 청소년의 특성을 고려하여 단체 부문에 청소년시설 또는 청소년상담기관 등 유관단체를 포함할 필요가 있다. 또한 가족구성성이 다양해지는 현실과 가정 밖에서 생활하는 청소년의 상황을 반영해, 동거인 또는 청소년을 지원하는 시설의 장 도 포함되도록 함으로써, 청원권자의 범위를 확대할 필요가 있다. 현행 지침에서도 사업장에 조직된 노동조합의 연합단체 및 총연합단체 외에 시민단체까지 청원권자에 포함하고 있는데, 청소년의 특성을 반영한다면 위에 언급한 기관 또는 단체의 청원권을 허용하지 못할 이유는 없다고 본다.

표 VII-19. 청원권자 범위 확대를 반영한 「청원형 근로감독 운영지침」 개정안

현행	개정안
• (청원권자) 노동관계법 위반에 따라 발생한 피해에 대해 권리구제를 요청한 개인, 단체 - (개인) 감독 청원 대상 사업장에 재직 중인 근로자, 퇴직한 근로자, 재직 중이거나 퇴직한 근로자의 직계존비속, 형제자매, 배우자 - (단체) 감독 청원 대상 사업장에 조직된 노동조합(해당 노동조합이 가입되어 있는 연합단체, 총연합단체 포함), 시민단체	• (청원권자) 노동관계법 위반에 따라 발생한 피해에 대해 권리구제를 요청한 개인, 단체 - (개인) 감독 청원 대상 사업장에 재직 중인 근로자, 퇴직한 근로자, 재직 중이거나 퇴직한 근로자의 직계존비속, 형제자매, 배우자 * 〈신설〉 연소근로자의 경우, 동거인 및 청소년 관계 법령에 명시된 청소년 활동시설 및 복지시설 등 청소년 대상 시설·기관의 종사자를 포함한다. - (단체) 감독 청원 대상 사업장에 조직된 노동조합(해당 노동조합이 가입되어 있는 연합단체, 총연합단체 포함), 시민단체 * 〈신설〉 연소근로자의 경우, 청소년 관계 법령에 명시된 청소년 활동시설 및 복지시설 등 청소년 대상 시설·기관을 포함한다.

* 현행 규정은 “고용노동부(2021.2). 「청원형 근로감독」 운영지침, 2쪽” 내용을 표로 재구성.

② 제도에 대한 접근성 확대

근로감독 청원 제도에 대한 접근성 확대를 위해, 청소년의 경우 익명 신고에 대한 접수 채택을 활성화할 필요가 있다. 먼저, 청소년의 경우에는 실명으로 자신을 드러내는 데 부담을 느끼기 쉽고, 그로 인해 신고를 주저하거나 포기할 우려가 있다는 점을 고려하여, 현재 운영 중인 ‘익명 신고’를 적극 활용할 필요가 있다. 현재 청원 방법은 근로감독 청원서에 실명(단체의 경우는 단체명·대표자 기재)을 기재하여 제출하는 것이 원칙이나, 감독 청원을 이유로 불이익이 우려되거나 청원 이유 및 내용이 명확한 경우에는 예외적으로 익명으로 청원하는 것도 허용하고 있다(청원형 근로감독 운영지침, 2021.2).

다만 이와 관련하여, 익명 청원의 경우에는 구체적 사안을 확인하기가 어려워 청원제도 운영에 어려움이 있다는 지적도 제기된다. 그러나 익명 청원에 대해서는 청원서를 작성해서 제출할 때, 사안의 내용을 자세히 확인할 수 있도록 증빙자료를 충실히 갖추 것을 요구하는 방식으로 보완하여 운영할 수도 있을 것이다.

③ 정책 홍보 강화

마지막으로, 근로감독 청원제 활성화를 위해서는 무엇보다 정책홍보가 획기적으로 강화되어야 한다. 본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 따르면, '일을 하는 사업장에서 임금 체불 등 법 위반행위를 당했을 때, 정부(고용노동부)에 직접 근로감독을 요청할 수 있다'는 사실을 알고 있다는 응답이 54.8%에 그쳤다. 이는 산재보험에 대한 응답률(81.5%)이나 최저임금에 대한 인지율(75.6%)에 비해 크게 낮은 수준으로, 근로감독 청원제 자체에 대한 정책홍보가 미비하다는 것을 방증하는 결과로 볼 수 있다. 따라서 다양한 경로로 청소년에게 정책 홍보를 확대할 필요가 있다. 특히 익명 신고가 가능하다는 점이 청소년들에게 소구할 수 있는 이 제도의 특징으로 파악되는 바, 이를 잘 활용하는 것이 효과적인 방법이 될 것으로 생각된다.

5

노동인권교육 내실화

1) 제안 배경

본 연구에서 실시한 설문조사 결과에 따르면, 노동인권교육을 받은 경험이 있다고 답한 청소년 비율은 50%를 다소 상회하는 것으로 파악되었다. 2014년 조사에서 10% 중반 수준에 머물렀던 것을 고려하면, 지난 10년간 노동인권교육이 양적 확대 측면에서는 어느 정도 성과를 거두었다고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 한편으로는 여전히 절반 가량의 청소년은 노동인권교육에서 소외되어 있음을 보여주는 결과이기도 하다. 특히 노동인권교육이 직업계고 중심으로 실시되고 있어, 일반계고 및 중학생은 교육기회가 충분치 못하다.

노동인권교육이 보다 많은 청소년에게 폭넓게 실시되지 못하는 것은 법적 근거가 미비하고, 정규 교육과정에 편성되어 있지 않기 때문이다. 현재 노동인권교육은 「청소년 기본법」과 「한국고용노동교육원법」에 관련 내용이 일부 포함되어 있으나 파급력 있는 법적 근거로 보기는 어렵고, 교육청과 지방자치단체에서 제정한 관련 조례에 따라 교육이 이루어지고 있다. 따라서 조례나 정책 유무에 따라 노동인권교육에서 지역 격차 및 소외 집단이 발생하지 않도록 세심히 살피면서 관련 교육을 확대해 나가야 한다.

특히 그간 노동인권교육이 학교를 중심으로 이루어지면서 학교 밖 청소년 및 가정 밖 청소년 대상 교육은 미흡했던 측면이 있는데, 이에 대한 교육도 확대될 필요가 있다. 아울러

러 지금까지 주로 양적 확대에 집중했다면, 앞으로는 교육효과를 제고하기 위해 질적 내실화에도 관심을 기울여야 한다. 또한 청소년을 대상으로 하는 노동인권교육 뿐만 아니라 사업주를 대상으로 하는 노동인권교육 실시 방안도 모색되어야 한다. 아래에서는 이러한 관점에서 구체적인 시행 방안을 논의하였다.

2) 제안 내용

5-1	체계적인 노동인권교육을 위한 환경 구축
-----	------------------------------

(1) 노동인권교육 실시를 위한 법적·제도적 근거 강화

체계적이고 지속적인 노동인권교육이 이루어질 수 있도록 명시적인 법적 근거를 마련할 필요가 있다. 현재는 노동인권교육을 직접적으로 규율하는 법률안은 없지만 「청소년 기본법」, 「한국고용노동교육원법」에 관련 내용이 일부 포함되어 있고, 10개 광역 지자체 및 74개 시·군·구 청소년노동인권 관련 조례와 4개 시·도교육청 학생인권조례 및 13개 시·도교육청 청소년 노동인권교육 관련 조례에 따라 교직원과 학생을 중심으로 노동인권교육이 실시되고 있다. 물론 지자체 조례 제정도 의미와 실효성이 있겠으나, 지역에 따라 조례가 제정된 곳과 그렇지 않은 곳 등 편차가 발생하므로, 노동인권교육이 보다 안정적이고 체계적으로 이루어지기 위해서는 법률에 명확한 근거를 마련하는 것이 중요하다.

노동인권교육 법제화와 관련해서는 법적 근거를 마련하는 법률의 형태와 소관부처를 함께 고민할 필요가 있다. 먼저, 법률 형태의 경우, 별도 법률을 제정하는 방안과 기존 유관법률을 개정하는 방안을 검토할 수 있다. 전자의 경우, 19대~21대 국회에 걸쳐, 「노동인권교육 활성화에 관한 법률안」, 「학교노동인권교육의 활성화 및 지원에 관한 법률안」 등의 형태로 발의된 바 있지만, 임기만료로 폐기되었다. 기존 법률을 개정할 경우에는 교육부 소관 법령 중 「교육기본법」에 반영하는 방안을 검토할 수 있다. 다음으로, 소관부처를 고용노동부로 하는 방안과 교육부로 하는 방안도 함께 고려할 필요가 있다.

본 연구에서는 이러한 점을 종합적으로 검토하고 전문가 자문회의(2024.9.24.)를 거쳐, 별도 법률 제정보다는 교육부 소관 「교육기본법」을 개정하여 노동인권교육 관련 내용을 포함하는 것이 가장 실효성이 높다고 보고, 이를 기준으로 법적 근거 마련 방안을 제안하고자 한다. 그 이유는 다음과 같다. 첫째, 절대 다수의 청소년이 학교에 재학 중인 학생이라는

점을 고려하면, 보다 많은 청소년들에게 교육이 이루어지기 위해서는 학교교육을 통하는 것이 가장 적합하기 때문이다. 둘째, 노동인권교육은 일회성 혹은 단발성 교육에 그쳐서는 안 되며, 프랑스나 독일 사례에서 볼 수 있는 것처럼 교육과정에 반영되어 초등교육부터 중등교육에 이르기까지 민주시민교육의 일환으로 지속적·체계적으로 이루어질 필요가 있다. 이러한 체계가 구현되려면 학교교육을 통한 방법이 가장 현실적이다.

이에 교육에 관해 가장 기본법적 성격을 갖는 「교육기본법」에 노동인권교육 관련 내용을 명시함으로써, 교육 부문에서 폭넓게 노동인권교육이 실시될 수 있는 체계를 갖출 것을 제안한다. 현행 「교육기본법」은 제3장(교육의 진흥)에서 양성평등·의식의 증진(제17조의2), 생명존중의식 함양(제17조의5), 과학·기술교육(제22조), 기후변화환경교육(제22조의2) 등의 내용을 포함하고 있다. 이러한 조문 체계를 고려하면, 노동인권교육 관련 내용도 제3장에 포함될 수 있을 것이다. <표 VII-20>에는 상술한 내용을 반영한 「교육기본법」 개정안이 제시되어 있다.

표 VII-20. 노동인권교육 법제화를 위한 「교육기본법」 개정안

현행	개정안
제21조(직업교육) <생 략>	제21조(직업교육) <현행과 같음>
-	제21조의2(노동인권교육) <신설> 국가와 지방자치단체는 국민들이 노동의 가치와 중요성을 인식하고 노동인권과 관련한 문제해결 능력을 함양할 수 있는 노동인권교육을 받을 수 있도록 필요한 정책을 수립·실시하여야 한다.²⁾
제22조(과학·기술교육) <생 략>	제22조(과학·기술교육) <현행과 같음>
제22조의2(기후변화환경교육) <생 략>	제22조의2(기후변화환경교육) <현행과 같음>

* 출처: 1) 현행 규정은 「교육기본법」, 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/법령/교육기본법>에서 2024년 10월 18일 인출.
2) 개정안의 문구는 「노동인권교육 활성화에 관한 법률안」(강병원의원 대표발의, 2020.6.19.)의 내용을 참고하여 구성함.

법률에 법적 근거를 마련하는 것과 더불어, 각 시도 및 시·군·구 차원에서 노동인권교육 진흥을 위한 지자체 조례를 제정하여 운영하는 것도 현장에서 노동인권교육 및 관련 사업을 활성화하는 데 도움이 될 수 있다. 본 보고서 제3장에서 검토한 바에 따르면, 17개 시도교육청 중에서 노동인권교육 관련 조례를 별도로 제정한 곳은 13개이며, 4개 시·도는 아직 교육청 차원에서의 조례는 제정되어 있지 않다. 이와 관련하여 설문조사 분석 시,

조례 제정 여부에 따라 노동인권교육 경험률에 차이가 있는지 살펴본 바에 따르면, 조례가 제정된 시·도 소재 학교에 재학중인 청소년의 노동인권교육 참여율은 55.1%로 파악된 반면, 조례가 제정되지 않은 시·도 소재 학교에 재학중인 청소년의 참여율은 48.7%로 6.4%p 더 낮게 파악되었고, 이러한 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 조례 제정 여부가 노동인권교육 실시 및 활성화에 도움이 될 수 있음을 실증적으로 확인한 결과로 볼 수 있다.

노동인권교육 관련 조례가 제정되어 있을 경우, 지자체 차원에서 관련 사업을 편성하거나 예산을 확보하는 데 도움이 된다. 따라서 법률에 법적 근거를 마련하는 것과 동시에, 노동인권교육에 관한 조례 제정도 활성화 될 필요가 있다. 시·도교육청 소관 조례를 제정하는 것도 필요하며, 일반 지자체 차원에서 청소년 노동인권 진흥에 관한 조례를 제정하면서 여기에 노동인권교육 활성화에 관한 내용을 포함하는 것도 도움이 될 것이다.

(2) 국가수준 교육과정의 적극적인 반영 및 정규 교육과정 편성·운영

노동인권교육이 안정적·체계적으로 이루어지기 위해서는 법적 근거 마련과 더불어, 국가수준 교육과정에 적극적으로 반영되어 정규 교육과정으로 편성·운영되는 것이 매우 중요하다. 국가수준 교육과정에 반영되어 정규 교육과정으로 편성되어야 학교에서의 교육도 활성화될 수 있고, 그에 따라 관련 연수를 받는 교사들의 비율도 증가하게 될 것이며, 체계적인 교육을 위해 필요한 성취기준이나 학습요소 등이 구체적으로 개발될 것이기 때문이다(장경주, 2022). 정규 교육과정에 편성되지 않으면 교수·학습에 필요한 요소들이 개발되기 어렵고, 이러한 요소들이 없으면 교사들은 정규 교육과정 테두리 밖에 있는 노동인권교육에 시간을 쏟기 어렵다(장경주, 2022).

따라서 정규 교육과정으로 편성되는 것이 매우 중요한데, 이와 관련하여 2022 개정 교육과정 총론 중 중·고등학교 교육목표에 ‘일의 가치를 이해하고’의 표현이 포함되고, 직업계고 선택교과로 ‘노동인권과 산업안전보건’ 교과목이 편성된 것은 주목할 만한 변화로 볼 수 있다. 물론 ‘노동인권과 산업안전보건’ 교과는 직업계고에 한정되어 있고, 선택교과이기 때문에 실제 개별학교에서 얼마나 선택하는지에 따라 확산 수준이 결정되겠으나, 그럼에도 불구하고 노동인권교육 관련 내용이 교육과정 총론 및 정규 교과목으로 편성된 첫 사례라는 점에서 의미가 있다.

노동인권교육을 보다 활성화하기 위해서는 향후 교육과정 총론에 노동인권교육 관련

내용이 좀 더 명확하고 직접적으로 담길 필요가 있다. 그에 따라 초·중·고 학교급별로 학습목표, 성취기준, 학습요소 등이 체계적으로 개발되고, 적어도 직업계고의 경우에는 ‘노동인권과 산업안전보건’이 학교 재량으로 선택하는 교과가 아닌, 필수교과로 운영되어야 한다. 이를 위해서는 현장에서 해당 교과목을 담당할 교사 양성 및 연수도 사전에 이루어져야 할 것이다.

5-2	노동인권교육의 양적 확대 및 질적 제고
------------	------------------------------

(1) 현장의 교육수요 충족을 위한 지원 확대

노동인권교육에 대한 현장의 수요를 충족할 수 있도록 충분한 지원이 이루어질 필요가 있다. 노동인권교육 활성화를 위해 가장 바람직한 방안은 앞서 논의한 바와 같이 초·중·고 학교 현장에서 정규 교육과정을 통해 광범히 교육이 이루어지는 것이지만, 이러한 방안이 현실화되기까지는 상당한 시간이 소요될 것으로 생각된다. 그 전까지는 지금까지 시행된 것처럼 특정 과목 내에서 특강 또는 창의적 체험활동의 일환으로 추진될 가능성이 크다.

이와 관련하여 고용노동부가 위탁 운영하는 청소년·청년근로권익센터에서는 청소년 근로권익교육 사업을 실시하고 있다. 청소년 대면 교육의 경우, 만 13세~19세 연령대의 중·고등학생, 학교 밖 청소년, 취약계층 청소년을 대상으로 하며, 교육 시간은 1~2시간으로 운영되며, 20인 이상을 대상으로 하는 집체교육으로 실시된다. 교육 장소는 신청학교 또는 기관으로 강사가 방문하여 실시하고, 노동의 가치와 노동인권의 이해를 비롯해, 현장 실습 및 아르바이트를 위한 기초노동법을 주요 교육내용으로 전달한다(청소년·청년근로권익센터 홈페이지, 2024.10.18. 인출). 그런데 실무자 면담결과, 교육을 희망하는 학교는 많으나 한정된 예산으로 인해 운영할 수 있는 강좌수가 제한되어 있어, 신청하는 학교를 모두 수용하지 못하는 것으로 파악되었다(전문가 자문회의, 2024.7.23.).

보다 많은 청소년들이 제한된 범위에서나마 노동인권교육을 경험하도록 지원하기 위해서는 최소한 교육을 희망하는 현장의 수요는 충족할 수 있는 수준까지 교육이 확대되어야 한다. 이를 위해서는 무엇보다 관련 예산이 충분히 확보될 필요가 있다. 청소년·청년근로권익센터 예산은 2024년에 상당 규모로 증액되었는데, 이는 사업 규모를 확대했기 때문이 아니라, 그전까지 청소년 중심으로 추진되던 사업이 2024년부터 지원 대상에 청년을 포함하면서 연령층이 만 34세 이하까지 대폭 확대되었기 때문이다. 이에 그렇지 않아도

주변적으로 간주되었던 청소년 노동에 대한 관심과 지원이 상대적으로 더 위축되지는 않을지 우려하는 목소리도 있다. 따라서 청소년 대상 교육 예산을 일정 비중으로 확보하여 사업이 위축되지 않도록 하고, 무엇보다 교육을 희망하는 학교 현장의 요청을 가급적 충분히 수용할 수 있는 수준으로 예산을 증액하고 사업을 확대해나갈 필요가 있다.

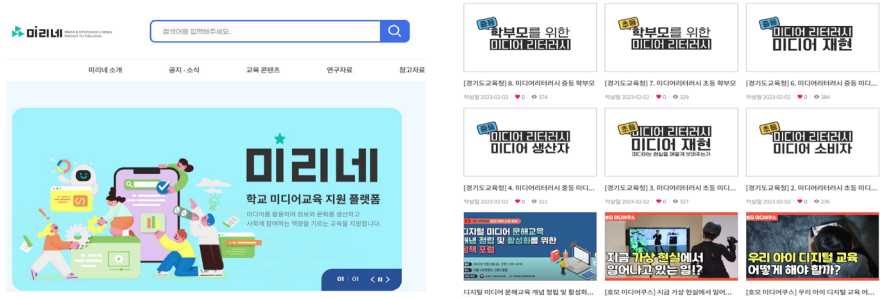
(2) 노동인권교육의 질적 향상을 통한 실효성 제고

다음으로, 양적 확대와 더불어, 교육내용의 질 제고를 통해 노동인권교육의 효과성을 제고할 필요가 있다. 교육내용의 질 제고는 교육에 얼마나 충분한 교육 시수가 할애될 수 있는지와도 긴밀한 관련이 있다. 만약 지금처럼 1~2시간짜리 특강 형태로 추진될 경우에는 노동법 지식 위주의 교육이 불가피하지만, 정규 교육과정에 반영되어 좀 더 충분한 교육 시수가 보장되고 지속적이고 체계적인 교육이 가능해진다면 교육내용을 더 풍부하게 구성할 수 있을 것이기 때문이다.

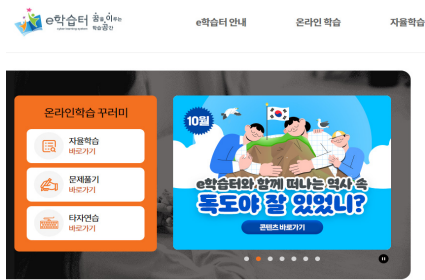
따라서 노동인권교육에 좀 더 충분한 시수를 할애하고 연속적인 교육이 이루어질 수 있는 환경을 마련함으로써, 노동법 지식 전달 위주의 교육에서 벗어나 실제로 청소년의 노동인권 감수성을 제고할 수 있는 교육이 추진되어야 한다. 본 연구의 설문조사에서 확인된 바와 같이, 최근 들어 청소년의 디지털 플랫폼 노동이 증가하고 있는데 이처럼 간접고용 특수고용플랫폼 고용 형태의 노동이 증가하는 추세를 고려하면, 이제 일터의 개념은 기존의 ‘공장’ 중심의 일터가 아닌 온·오프라인 일터 등 다양한 노동 현장을 고려해야 하며, 따라서 근로기준법 위주의 노동법 교육은 한계가 분명해 보이기 때문이다(이수정, 2020). 따라서 향후 노동인권교육의 주제는 불안정 노동과 인권, 노동 안전과 건강권, 일터 괴롭힘과 직장 내 폭력 문제, 가사노동과 돌봄 노동, 국제 노동인권 기준 등 교육 주제를 다양화하고, 교육참여자의 특성을 고려해 교육내용을 체계화해야 한다(이수정, 2020).

아울러, 노동인권교육의 질 제고를 위해, 관련 콘텐츠를 공유할 수 있는 포털을 구축하여 운영하는 것도 도움이 될 것으로 보인다. 노동인권교육을 위해 각 시·도 교육청에서 개발하는 지도자료, 매뉴얼, 각종 영상콘텐츠를 비롯해, 한국고용노동교육원에서 개발하는 다양한 자료를 한 군데 모아서 교육부의 e-학습터, 서울교육포털처럼 현장 교원을 비롯해 노동인권교육을 담당하는 교사들이 교육자료로 활용하도록 지원한다면, 무척 유용하게 활용될 수 있을 것이다(전명훈, 2020). 이와 관련하여, 교육부가 참고하는 ‘미리네’ 사이트도 참고해볼 수 있다. ‘미리네’는 학교의 미디어교육을 지원하는 사이트로, 미디어

교육과 관련한 자료와 최신 정보를 제공하고 있다(그림 Ⅶ-5 참조). 이처럼 노동인권교육과 관련한 다양한 자료들을 한 군데 모아 집적해둔다면 현장의 노동인권교육을 지원하는 데 큰 도움이 될 것으로 생각된다.



[미디어교육 포털 '미래네' 사이트]¹⁾



[교육부 e-학습터]²⁾



[서울교육포털]³⁾

* 출처: 1) 미래네, <https://www.miline.or.kr/mps>에서 2024년 10월 18일 인출.
2) 교육부 e-학습터, <https://cls1.edunet.net/404.html>에서 2024년 10월 18일 인출.
3) 서울교육포털, <https://www.ssem.or.kr/index.do?sso=ok>에서 2024년 10월 18일 인출.

그림 Ⅶ-5. 교육자료를 제공하는 포털 사이트 예시

청소년 대상 노동인권교육을 활성화하고 보다 많은 청소년에게 교육 기회를 제공하기 위해, 학교 밖 청소년 및 가정 밖 청소년을 대상으로 하는 노동인권교육도 확대될 필요가 있다. 가정 밖 청소년과 학교 밖 청소년은 학생 청소년에 비해 일에 대한 수요가 더 클 가능성이 있고, 일 경험도 더 많을 수 있다. 그러나 관련 교육은 대체로 학교를 중심으로 이루어지기 때문에, 노동인권교육을 받을 기회는 더 적게 부여받을 것으로 생각된다. 따라서 노동인권교육에서 학교 밖 청소년 및 가정 밖 청소년이 소외되지 않도록 각별히 유의할 필요가 있다.

이를 위해, 학교 밖 청소년에 대한 지원 내용을 담고 있는 「학교 밖 청소년 지원에 관한 법률」과 가정 밖 청소년에 대한 지원 내용을 담고 있는 「청소년복지지원법」에 관련 내용을 반영하는 것이 실효성 있는 방안이 될 것으로 보인다. 또한, 개별 지자체 차원에서도 학교 밖 청소년과 가정 밖 청소년 지원에 관한 조례들이 제정되어 있는 경우가 다수 있는데, 해당 조례에도 이들을 위한 노동인권교육 실시에 관한 내용을 포함하는 것이 유효할 것이다.

현재 학교 밖 청소년의 경우에는 전국 시·군·구 단위에 학교밖청소년지원센터가 운영되고 있으며, 가정 밖 청소년의 경우에는 청소년쉼터 및 청소년자립지원관 등의 지원기관이 운영되고 있다. 이들 전달체계와 관련 교육을 지원하는 청소년·청년근로권익센터를 비롯해 다양한 교육실시 기관과 연계가 이루어진다면, 학교 밖 청소년 및 가정 밖 청소년을 위한 교육 지원이 충분히 가능할 것으로 생각된다.

이와 관련하여, 광주광역시 학교밖청소년지원센터 사례를 눈여겨 볼 필요가 있다. 광주광역시 학교밖청소년지원센터에서는 학교 밖 청소년을 대상으로 하는 직업역량강화 프로그램을 운영하면서, 프로그램 내 커리큘럼으로 노동인권교육을 필수적으로 반영하여, 해당 프로그램에 참여하는 학교 밖 청소년들은 누구나 교육을 받을 수 있도록 지원하고 있다. 교육은 광주광역시청소년노동인권센터에서 실시했는데, 이처럼 청소년 노동 문제에 전문성을 가진 지역 내 유관기관과 연계하여 교육을 실시한다는 점에서도 좋은 사례로 볼 수 있다. 광주광역시의 경우, 지역에 청소년노동인권센터가 설립되어 있어서 서구, 광산구, 북구 학교밖청소년지원센터와도 연계하여 학교 밖 청소년을 대상으로 노동인권교육을 실시하고 있다(광주광역시청소년노동인권센터 블로그, 2024.4.30.).



- ★ Lv.0
[진로상담 및 진로희망조사]
- 소속 학교밖청소년지원센터(물리센터)에서 개인 상담
- 소속이 없거나 소속을 모르는 경우에는 광주광역시센터로 문의주세요
- 신청서 제출을 먼저 하는 경우, 각 소속 센터에서 개별 연락 예정
- [청소년직업장 참여 추진]
- 일정: 모집기간 중 1주일
- 장소: 청소년직업장 8개소
- 방문 가능한 시간은 직업장별로 달라요. 자세한 내용은 신청서에서 확인해주세요.
- ★ Lv.1 [현실]
- 방법: 신청한 청소년직업장에서 소그룹 만남
- ★ Lv.2 [진로기회교육]
- 일정: 총 3일
- 장소: 광주광역시학교밖청소년지원센터
- 내용: 등기부여 활동, 수강생교육활동, **노동인권교육** 등
- ★ Lv.3 [분야별 기술교육]
- 일정: 총 3주(45시간)
- 장소: 각 청소년직업장
- 내용: 기술교육, 특별활동
- 훈련참여지원비 지급(최대 15만원)
- ★ Lv.4 [현실]
- 일정: 총 12주
- 장소: 각 청소년직업장
- 내용: 주 14시간, 총 35주간 직업훈련 과정 진행
출석률에 따라 직장체험지원비 최대 170만원 지급
- ★ Lv.5 [진로면접]
- 워크숍: 직업희망을 등록
- 취업성공패키지, 취업
- 자격증 취득과정 등 연계

* 출처: 광주광역시 학교밖청소년지원센터, <http://www.flyyouth.or.kr/program/12>에서 2024년 10월 18일 인출.

그림 VII-6. 광주광역시 학교 밖 청소년 직업역량강화 프로그램 ‘Job으로’ 안내문 및 프로그램

5-4	사업주 대상 노동인권교육 확대
-----	------------------

다음으로, 사업주를 대상으로 노동인권교육을 실시할 수 있는 실효성 있는 방안도 모색되어야 한다. 사업주를 대상으로 하는 교육은 현행 체계에서는 이를 의무적으로 요구하기가 어렵다는 애로사항이 있다. 이와 관련하여, 두 가지 추진 방법을 생각해볼 수 있다.

먼저, 황여정, 김승경, 전현정(2018)에서 언급한 바와 같이, 근로감독에서 문제점을 지적 받은 사업장의 사업주를 대상으로 ‘노동인권교육 이수명령’을 의무화하는 방안을 검토해볼 수 있다. 이와 유사한 정책 사례로는 교통법규에 대해 실시되는 ‘특별교통안전교육’을 참고할 수 있다. 현재 운전면허가 정지되거나 취소 또는 벌점을 보유한 운전자를 대상으로 ‘특별교통안전교육’이 실시되는데, 여기에는 교통안전교육과 음주운전교육, 법규준수교육, 배려운전교육, 현장참여교육, 벌점감경교육 등이 포함된다(한국도로교통공단 홈페이지, 2024.10.18. 인출). 이러한 방법을 준용하면, 근로감독 시 적발된 사업장의 사업주에 대해서는 노동인권교육을 반드시 이수하도록 의무화할 수 있을 것이다.

다음으로, 청소년 다수 고용 업종 또는 사업장의 사업주 및 관계자를 대상으로 노동인권교육을 확대하는 방안도 생각해볼 수 있다. 예컨대 편의점, 패스트푸드점 등 청소년들이 집중 고용되어 있는 업종의 사업주를 대상으로 정기적으로 노동법 및 노동인권교육이

실시될 수 있도록 지원하는 것이다(박지순 외, 2020). 한국고용노동교육원에서 소규모사업주 업주를 대상으로 비대면 교육 등을 무료로 실시하고 있으므로(그림 VII-7 참고), 이러한 인프라를 활용하면 충분히 활성화할 수 있다고 본다. 또는 해당 업종의 유관단체와 연계하여 운영하는 방안도 모색해볼 수 있다.



* 출처: 1) 고용노동부 보도자료(2022.4.6.). 한국고용노동교육원, 소규모사업주 대상 노무 관련 비대면 실시간·온라인교육 무료 실시.
2) 한국고용노동교육원 홈페이지.

그림 VII-7. 소규모사업장 대상 노동인권교육 실시 안내문 및 교육자료 예시

6

디지털 플랫폼 노동에 대한 대응 강화

1) 제안 배경

본 연구에서 검토한 결과는 디지털 플랫폼 노동이 청소년들에게 상당히 확산되어 있지만, 제도적 관리는 그에 미치지 못함을 보여주었다. 먼저, 설문조사 결과, 전체 근로 유경험 청소년 가운데 ‘디지털 플랫폼 노동 경험이 있다’고 답한 응답자 비율은 26.6%에 달하는 것으로 파악되었다. 특히 이러한 응답 비율은 고등학생(20.2%)보다 중학생(42.1%)에게서 2배 이상 높았는데, 이는 디지털 플랫폼 노동이 나이 어린 청소년층에서 더 확산되어 있으며, 시간이 지날수록 확대될 가능성이 큼을 시사한다는 점에서 주목할 필요가 있다.

한편, 디지털 플랫폼 노동 유경험자를 대상으로, 경험했던 디지털 플랫폼 노동의 유형을 중복응답 방식으로 조사한 결과에서는 ‘돈을 벌기 위한 목적에서 하는 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터’라는 응답이 13.9%로 가장 많았고, ‘배달’ 9.7%, ‘플랫폼(크몽, 깃몬, 업워크 등)을 통해 일거리를 받는 일’이라는 응답이 7.8%를 차지했다. 그간 청소년이 경험하는 디지털 플랫폼 노동에 관한 논의가 주로 배달 업종을 중심으로 전개되었는데, 본 연구에서 파악된 현실은 콘텐츠 크리에이터가 차지하는 비중이 크고, 그 외에도 다양한 일거리 중개 플랫폼을 통해 이루어지는 일이 상당한 비중을 차지함을 보여준다. 이러한 경향성은 FGI를 통해서도 확인되었다. 디지털 플랫폼 노동에 관한 FGI 조사를 통해 청소년 사이에서 디지털 플랫폼 노동은 사실상 일을 구하는 ‘경로’와 일의 ‘종류’에 제한이 없음을 알 수 있었다. 청소년들은 다양한 플랫폼을 활용할 뿐만 아니라, 개인SNS 계정으로 일을 의뢰받기도 하고, 메신저 오픈채팅방을 통해서도 일감을 구하고 있었다.

현실은 이처럼 빠르게 변화하는데, 이를 규율하는 법제는 미흡하다. 디지털 플랫폼 노동이 기존 노동관계 법령의 대상이 되는지에 대한 가이드라인도 부재하고, 초등학생이 가장 희망하는 ‘직업’ 5위 안에 이미 크리에이터가 포함되고 있음에도 불구하고(교육부 공식블로그, 2023.11.26.), 청소년 크리에이터의 작업을 ‘일’로 볼 것인지에 대한 논의도 아직 본격화되지 못하였다. 따라서 관련 논의를 활성화하고, 이미 다소 늦었지만 하루빨리 이에 대한 적용 기준을 정립할 필요가 있다. 아래에서는 이러한 문제의식에서 청소년의 디지털 플랫폼 노동 실태 개선을 위한 대응 방안을 논의하였다.

2) 제안 내용

6-1	디지털 플랫폼 노동 등 새로운 근로 형태를 규율하는 법·제도 마련
-----	--------------------------------------

먼저, 디지털 플랫폼 노동과 같은 새로운 형태의 ‘일’을 규율하는 법·제도가 마련되어야 한다. 관련 법·제도의 부재 문제를 ‘청소년’의 디지털 플랫폼 노동 이슈로 환원해서 살펴보면, 두 가지 차원에서 제도적 미비점이 확인된다. 첫째, ‘디지털 플랫폼 노동’ 자체에 대한 법제가 미비하다는 점이다. 국내에서도 이와 관련한 논의가 서서히 진행되고는 있으나, 아직 합의된 결론에 도달하거나 입법까지 이르는 못하였다. 여기에서의 핵심 쟁점은 디지털 플랫폼 노동을 기존의 노동관계 법령에서 포섭할 수 있을 것인지, 또 디지털 플랫폼 업종에 종사하는 노동자의 ‘근로자성’을 인정할 수 있을 것인지에 집중되어 있다. 둘째,

이렇게 디지털 플랫폼 노동에 자체에 관한 논의와 법제가 미비하다보니, ‘아동·청소년’의 디지털 플랫폼 노동을 어떻게 규율할 것인지에 대한 가이드라인도 아직 마련되지 못했다. 특히 여기에서는 아동·청소년이 참여하는 유튜버 등 콘텐츠 크리에이터나 인플루언서 활동이 법령의 규제를 받는 ‘근로’에 속하느냐에 대한 논쟁도 중요한 고려사항이다.

따라서 청소년의 디지털 플랫폼 노동 환경을 개선하려면, 우선 ‘디지털 플랫폼 노동’과 같이 새롭게 등장한 근로 형태를 규율하는 법·제도 마련이 선행될 필요가 있다. 여기에서는 기술 발달로 빠르게 등장하고 변모하는 다양한 형태의 디지털 플랫폼의 성격을 어떻게 바라볼 것인지, 이러한 일을 하는 사람들에게 대해 ‘근로자성’을 인정할 것인지, 또한 기존의 법체계에서 이들을 포섭할 것인지 아니면 새로운 법률 체계를 마련할 것인지 등이 종합적으로 논의되고, 결정되어야 할 것이다.

해외에서도 아직 이와 관련한 명확한 입법례가 확인되지는 않지만, 유럽의 경우 플랫폼 노동자의 근로자성을 폭넓게 인정하려는 경향을 보이고 있다(권오성, 2024). 법적으로 노동자와 자영업자 사이의 제3의 범주를 설정했던 스페인과 독일에서도 제3의 범주가 아니라, 노동자로 평가하는 등 유럽 각국에서는 근로자성을 폭넓게 인정하는 추세를 나타낸다(권오성, 2024). 디지털 플랫폼 종사자에 대한 입법례와 관련하여, 2024년 유럽의회가 채택한 지침(안)을 참고할 수 있다. 이 지침(안)은 2024년 4월 유럽의회에서 가결되었는데, 이후 2년 이내에 유럽연합의 회원국들은 해당 지침을 국내법으로 수용(전환)해야 하기 때문에 향후 개별 국가에서 실제 입법에 이를 것으로 전망된다(권오성, 2024)

〈표 VII-21〉에는 유럽의회가 가결한 지침(안)의 일부 내용이 제시되어 있는데, 제1조(적용 대상 및 범위)에서 “이 지침의 목적은 플랫폼 노동의 근로 조건과 개인 데이터 보호를 개선하는 것”이라고 명시하고, 제2조(정의)에서 ‘디지털 노동 플랫폼(digital labour platform)’, ‘플랫폼 작업(platform work)’, ‘플랫폼 작업을 수행하는 자(person performing platform work)’, ‘플랫폼 노동자(platform worker)’ 등에 대해 규정하고 있으며, 조문 전반에 걸쳐 고용상 지위, 법률상 추정, 지원 조치의 체계, 알고리즘으로부터의 보호, 안전 및 보건 등 폭넓은 내용을 규율하고 있다(권오성, 2024). 우리의 경우에도 상술한 사안들에 대해 조속히 논의를 진행하여 합의를 도출하고, 이를 토대로 관련 법제를 마련하는 작업이 이루어져야 할 것이다.

표 VII-21. 플랫폼 노동의 노동조건 개선에 관한 유럽의회 지침(안) 중 일부 내용

구분	내용
제1조 (적용 대상 및 범위)	1. 이 지침의 목적은 다음 각 호에 의해 플랫폼 노동의 근로 조건과 개인 데이터 보호를 개선하려는 것이다: (a) 플랫폼 작업을 수행하는 사람의 고용상 지위(employment status)를 정확하게 판단하기 위한 조치를 도입한다. (b) 플랫폼 작업에서 알고리즘 관리(algorithmic management)의 투명성, 공정성, 사람의 감독(human oversight), 안전 및 책임성(accountability)을 촉진한다. (c) 월경(越境)하여 활동하는 상황을 포함하여, 플랫폼 노동의 투명성을 개선한다.
제2조 (정의)	1. 본 지침의 목적을 위해, 다음과 같은 정의가 적용된다: (1) '디지털 노동 플랫폼(digital labour platform)'이란 다음 요건을 모두 충족하는 의무(service)를 제공하는 자연인 또는 법인을 의미한다: (a) 의무가 적어도 부분적으로는 웹사이트나 모바일 애플리케이션과 같은 전자적 수단(electronic means)을 통하여 원격에서 제공된다. (b) 의무가 의무 수령자(recipient)의 요청에 따라 제공된다. (c) 의무는, 그 필요하고 본질적인 구성 부분으로, 해당 작업이 온라인상에서 수행되는지 또는 특정한 장소에서 수행되는지에 관계없이, 보수를 대가로(in return for payment) 개인에 의하여 수행되는 작업을 조직하는 것을 포함한다. (d) 의무는 자동화된 모니터링 또는 (자동화된) 의사결정 시스템의 사용을 포함한다. (2) '플랫폼 작업(platform work)'이란, 디지털 노동 플랫폼을 통해 조직되고, 개인 또는 중개인과 의무의 수령자 사이에 계약 관계가 존재하는지에 관계없이, 디지털 노동 플랫폼 또는 중개인(intermediary)과 개인 사이에 계약 관계에 근거하여 유럽 연합 내에서 개인에 의해 수행되는 모든 작업을 의미한다; (3) '플랫폼 작업을 수행하는 자(person performing platform work)'란, 계약 관계의 성격이나 관련 당사자에 의해 부여된 계약의 명칭(designation)과 관계없이, 플랫폼 작업을 수행하는 모든 개인을 의미한다. (4) '플랫폼 노동자(platform worker)'란 플랫폼 노동을 수행하는 자로서, 고용 계약을 맺었거나, 또는 유럽사법재판소의 판례를 고려하여 회원국에서 시행 중인 법률, 단체협약 또는 관행에 따라 고용 관계가 있는 것으로 간주되는 모든 사람을 의미한다. (이하 생략).....

* 출처: 권오성(2024). 62쪽.

6-2 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 활동에 대한 기준 마련

디지털 플랫폼 노동 전반에 대한 법·제도 정비와 더불어, 청소년 사이에서 빠르게 확산되는 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터 '일'에 대한 가이드라인 마련도 필요하다. 앞서 언급한 것처럼, 설문조사를 통해 그 동안 경험해 본 디지털 플랫폼 노동의 유형을 조사한 결과,

‘돈을 벌기 위한 목적에서 하는 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터’라는 응답이 ‘배달’이나 ‘플랫폼을 통해 일거리를 받는 일’이라는 응답보다 높게 파악되었다. 단순 취미나 여가로 하는 크리에이터 활동과 구별하기 위해, ‘돈을 벌기 위한 목적에서 하는’ 활동으로 단서를 달았기 때문에, 여기에 응답한 사례는 수익을 목적으로 하는 활동으로 분류할 수 있다.

유튜버와 같은 콘텐츠 크리에이터는 일거리 중개 플랫폼을 통해 일을 하는 방식이 아니라, 스스로 콘텐츠를 생산(User Generated Content: UGC)하고 이를 게시하여 수익 활동을 한다는 점에서 일을 위탁한 자와 수탁한 자 사이의 계약이 존재하지 않을 수 있고, 따라서 앞서 살펴본 여타 디지털 플랫폼 노동 유형과는 차이가 있다. 따라서 UGC와 같은 새로운 영역에서 행해지는 수익 활동을 ‘일’로 볼 것인지, ‘일’로 본다면 어떠한 법규를 적용할 것인지, 만약 기존의 법규로 규제하기 어렵다면 새로운 법규를 제정할 것인지 등이 검토되어야 한다.

이와 관련하여, 유럽 사례를 참고할 수 있다. 독일, 프랑스, 영국의 경우, 모두 연소자의 크리에이터 활동에 대해 ‘수익’을 근거로 법적 테두리 안에서 보호하기 위한 방안을 모색하고 있다(이은주·송지원·황수옥, 2023). 이 가운데 프랑스는 가장 선제적으로 논의가 이루어졌으며 법제화까지 이른 사례에 해당한다. 프랑스에서는 크리에이터가 하나의 직업으로 자리 잡고, 나아가 그에 활동하는 연소자들의 수가 급증하면서 이들에 대한 보호 논의가 이루어졌고, 이에 노동법전에 관련 규정을 명시하였다(이은주·송지원·황수옥, 2023).

아동·청소년의 크리에이터 활동이 근로인지 여부를 판단하는 기준은 ‘수익’이다. 즉, 수익이 일정 수준을 넘으면 ‘일’로 간주하고, 행정기관과 연소자의 법정대리인인 부모, 플랫폼 기업 모두에 대해 법적 의무와 책임을 명시하였으며, 신たく금 제도를 통해 연소자의 일정 수익을 보호하고, 본인의 영상을 삭제할 수 있는 ‘잊혀질 권리’를 통해 새로운 형태의 근로활동에 종사하는 연소자를 보호하는 방안을 마련하였다(이은주·송지원·황수옥, 2023). 독일과 영국에서도 아직 법제화에 이르지지는 않았지만 관련 논의가 이루어지고 있다. 이들 국가에서도 연소자 크리에이터에 대한 법적 보호의 필요성에 대해 인정하는 추세이며, 공통적으로 연소자 크리에이터의 활동을 적극적으로 연소근로자의 활동, 즉 ‘노동’으로 인정해야 하며, 제도권 내에서 권리 보호가 이루어져야 한다는 데 공감대가 형성되어 있다(이은주·송지원·황수옥, 2023).

상술한 사례를 참고하여, 빠른 시일 내에 우리도 UGC 영역에서 청소년들이 경험하는 ‘일’을 어떻게 보호할 것인지 그 기준과 가이드라인을 정립해 나갈 필요가 있다. 이때

고려해야 할 사항으로는 다음과 같은 내용을 거론할 수 있다. 첫째, 연소자 크리에이터의 건강권, 학습권, 사생활 보호 등 기본권 보장을 위해 부모와 플랫폼 기업이 행해야 할 법적 의무를 구체적으로 명시해야 한다(이은주·송지원·황수옥, 2023). 제도권 안에서 보호가 이루어지려면 무엇보다 이들의 활동을 ‘노동’로 인정하는 것이 필요하므로, 그 전제조건을 법으로 정해야 하며, 이와 관련해서는 프랑스 사례에서 살펴본 것처럼 ‘수익’이 유효한 판단 기준이 될 수 있을 것이다(이은주·송지원·황수옥, 2023). 둘째, 관할 행정기관 또는 플랫폼 기업의 법적 의무로서, 연소자 및 부모 등 법정대리인에 대하여 의무적으로 알려야 하는 사항(예: 연소자의 이미지 배포가 연소자의 사생활에 미치는 영향, 제작 시 안전문제, 콘텐츠 생산 시간 및 기간, 동영상 배포에 따른 연소자의 심리적 위험 등)을 설명하거나 약관에 명시하는 등의 조치도 이루어질 필요가 있다(이은주·송지원·황수옥, 2023).

6-3	청소년 디지털 플랫폼 노동자의 권리보장을 위한 조치 시행
-----	---------------------------------

(1) 플랫폼을 통한 업무수행 관계에 대한 정보 제공 확대

디지털 플랫폼을 통해 일을 하는 청소년들이 자신이 진행하는 업무수행 관계에 대해 정확한 정보를 알 수 있도록 보장해야 한다. 노동 관련 법·제도에 관한 용어가 청소년이 이해하기에 어렵다는 지적은 꾸준히 제기되어 왔다. 그런데 디지털 플랫폼 노동의 경우에는 사용자-근로자 간 직접고용 형태로 근로계약이 체결되는 것이 아니라, 중개업체 형태의 플랫폼 업체를 통해 일감을 받거나, 혹은 파견업체를 통해 간접고용 형태로 일을 하는 등 고용관계와 형태 자체가 복잡해, 이러한 용어를 청소년이 충분히 숙지하기가 더 어렵다는 문제가 있다. 따라서 플랫폼을 통해 어떠한 형태로 계약이 이루어지고 업무를 수행하게 되는지에 관해 청소년 알 권리를 보장하는 방안을 강구해야 한다.

한편, 플랫폼 노동의 경우, 계약서 작성이 잘 이루어지지 않고, 부당대우가 발생해도 대응이 제대로 이루어지지 못하는 것으로 알려져 있다. 이와 관련하여, 온라인 플랫폼 노동 문제를 파악하기 위해 2024년 실시된 한 실태조사에 따르면, 계약서를 체결하지 않고 일을 했다는 응답이 65.7%로 파악되었다. 또한 계약조건 이외의 작업을 요구(21.3%) 하거나 잦은 작업내용 변경(23.5%), 작업 보수 지연 지급(22.5%) 등 부당대우 경험률이 항목별로 모두 20%대에 이를 정도로 빈번히 발생하는 것으로 나타났다. 그에 비해, 부당대

우를 경험했을 때 대응방식이 없었다는 의견이 10명 중 9명에 달했다(김종진, 2024). 플랫폼을 통해 일을 할 경우, 실질적으로 의뢰자로부터 업무지시를 받지만 계약관계가 불분명하고, 그로 인해 부당대우를 당해도 대응하기 쉽지 않은 현실을 반영한 결과로 볼 수 있다. 특히 청소년들은 이러한 부당대우에 더 취약할 수 있는데, 본 연구에서 실시한 FGI에서도 나이가 어리다는 이유로 작업을 의뢰한 의뢰자들이 잔금을 제대로 지급하지 않거나, 과도한 수정요구를 하는 등의 애로사항이 있다고 하였다.

따라서 디지털 플랫폼 노동 전반에 걸쳐, 업무를 수행하는 노동자의 기본적인 권리를 보장할 수 있는 조치들이 취해져야 한다. 업무수행에 대한 표준계약서 확대 등이 그 단초가 될 수 있을 것이다. 이때 표준계약서는 청소년들도 알기 쉽도록 순화된 용어로 작성할 필요가 있다. 또한 현재 표준계약서 도입·운영은 구속력이 없어 확산 효과가 더딘 편인데(김종진, 2024), 실행력을 담보할 수 있는 방안도 함께 마련되어야 한다.

(2) 일감 중개 플랫폼 외 다양한 경로로 이루어지는 근로에 대한 대응 방안 마련

일감 중개 플랫폼이 아닌, 다양한 경로와 형태로 이루어지는 근로에 대한 대응 방안도 마련되어야 한다. 디지털 플랫폼 노동 경험이 있는 청소년을 대상으로 실시한 FGI를 통해 파악한 바에 따르면, 청소년들이 경험하는 디지털 플랫폼 노동은 대단히 다양한 양상으로 확산되고 있었다. 구체적으로, ‘크몽’, ‘숨고’와 같은 일감 중개 플랫폼 외에, ‘당근마켓’과 같은 지역 생활 커뮤니티를 통해 일을 구하는 경우가 많았고, 가장 개별화 된 수준에서는 인스타그램이나 메신저의 오픈채팅방 같은 개인SNS 계정을 통해 일감을 구하고 업무 위·수탁 거래를 하는 경우도 쉽게 찾아볼 수 있었다. 이 같은 현실은 청소년들이 경험하는 ‘일’의 형태가 대단히 비정형화 된 형태로 변모하고 있음을 보여준다. 그러나 이러한 방식으로 이루어지는 ‘일’에 대해서는 정확한 실태 파악이 어렵고, 따라서 관련 대응 방안도 분명치 않다는 문제가 있다.

따라서 이처럼 플랫폼 업체를 통한 중개가 아닌, 개인 대 개인의 용역거래 차원으로 치환된 ‘일’에 대해 어떠한 법제를 적용하고, 어떻게 관리할 것인지 대응 방안이 마련되어야 한다. 예컨대, 이러한 용역거래가 이루어지는 플랫폼에 대해 직업정보제공사업자에게 적용되는 법규를 적용할 것인지 아니면 다른 제도가 적용되어야 하는지, 또 플랫폼을 거치지 않고 개인SNS를 통해 거래되는 용역거래에 대해서는 어떠한 기준이 적용되어야 하는지 등이 시급히 논의되어야 한다. 빠르게 변화하는 사회현상을 정책이나 제도가 늘

‘선제적’으로 대응하기는 어렵겠지만, 지나치게 늦장 대응하거나 흑여 방지해서는 안 될 것임을 주지할 필요가 있다.

6-4

청소년 배달 노동자에 대한 보험 가입 지원 강화

(1) 청소년 배달 노동자에 대한 산재보험료 지원

플랫폼 노동 중 배달 업종의 경우, 안심하고 안전하게 일할 수 있는 환경을 마련해야 한다. 이를 위해 청소년 배달 라이더에 대한 보험 가입 지원을 강화할 것을 제안한다. 배달 라이더가 가입할 수 있는 보험은 크게 산재보험과 민간보험으로 대별된다. 과거에는 배달 플랫폼 종사자의 산재보험 가입이 불가능했지만 2023년 「산재보험법」이 개정되어 산재보험의 가입 요건으로 전속성 요건이 폐지됨에 따라, 배달 라이더 등 특수형태근로종사자도 산재보험의 적용을 받게 되었다.

이러한 정책의 변화가 청소년에게도 얼마나 파급효과를 미쳤는지 알아보고자, 배달 플랫폼 노동 유경험자를 대상으로 보험 가입 여부를 확인해보았다. 조사 결과, 산재보험에 가입되었다는 응답은 37.9%(산재보험과 민간보험 둘 다 가입 20.7%+산재보험만 가입 17.2%)로 파악되었다. 배달 플랫폼 종사자도 산재보험의 혜택을 받을 수 있게 되었지만, 실제 청소년 라이더 중에서 산재보험에 가입한 비율은 10명 중 4명에 채 미치지 못하는 셈이다. 그런데 언론 보도에 따르면, 청소년 배달 노동자 2명 중 1명은 배달 중 사고를 경험한 적이 있다(매일노동뉴스, 2022.11.23.). 이처럼 사고율은 높는데 산재보험 가입률은 낮다 보니, 실제 사고를 당하고 산재처리를 하는 비율은 낮다. 그 결과, 산재처리는 27.6% 수준에 그쳤고(매일노동뉴스, 2022.11.23.), 사고를 당하고 자비로 병원비와 오토바이 수리비 등을 모두 부담하는 경우도 다수 발생한다.

따라서 청소년 배달 노동자의 산재보험 가입을 지원할 필요가 있다. 산재보험 가입에 대한 홍보를 강화하고, 청소년 배달 노동자의 산재보험 가입에 대해서는 정부가 보험료를 지급해주는 방안을 검토할 필요가 있다. 배달 라이더의 산재보험료 부담 주체에 대해서는 여전히 논란이 있다. 일반 근로자의 경우 산재보험료는 회사가 전액 부담하는 것이 원칙이지만, 배달 라이더의 경우에는 하나의 업체에만 소속되어 있는 것이 아니기 때문에 사업자와 라이더가 산재보험료를 분할 부담하는 방식을 취하고 있기 때문이다. 배달라이더의 산재보험료도 사업주가 전액 부담해야 한다는 취지로 소송 및 헌법소원 등이 제기되었지만,

아직 받아들여지지지는 않고 있다. 따라서 현행법령 상 사업주에게 전액 부담을 요구하기는 어려운 상태이다. 이에 연소근로자에 대해서는 법률이 특별한 보호를 규정하고 있는 취지를 고려해, 정부가 산재보험료를 지원하는 방안을 검토해볼 수 있을 것이다. 산재보험료는 절대 액수 자체가 그리 큰 것은 아니지만, 청소년 라이더에게는 이 또한 부담이 될 수 있으며, 그로 인해 적극적인 가입이 이루어지지 않을 수 있기 때문이다.

이와 관련하여, 경기도에서는 플랫폼노동자의 산재보험료 중 노동자 부담금에 대해 지원하는 사업을 실시하고 있어 참고할 만하다(그림 VII-8 참조). 2024년의 경우, 2023년 10월~2024년 9월 사이에 납부한 산재보험료의 80%를 지원해주는데, 연간 최대지원금은 144,576원으로 책정되어 있다(경기도일자리재단 홈페이지, 2024.10.21. 인출). 경기도의 지원사업은 소득기준만 충족하면 연령과 상관없이 지원을 받을 수 있다. 하물며 성인보다 산재보험 가입이 미진하고 보험료 납부에 부담을 느낄 가능성이 큰 청소년을 대상으로 산재보험료를 우선 지원하는 것은 충분히 그 타당성이 있다고 생각된다.



* 출처: 경기도일자리재단 홈페이지, 2024년 플랫폼노동자 산재보험료 지원사업 안내.
https://www.gjf.or.kr/main/main_biz/view.do?lcls_sn=3&scsls_sn=4&main_biz_sn=38.

그림 VII-8. 경기도의 플랫폼노동자 산재보험료 지원사업 안내문

- (2) 청소년 배달 노동자의 민간보험 가입 확대
- ① 청소년 배달 노동자의 민간보험 가입 조건 완화 및 가입 활성화 지원
- 다음으로, 청소년 배달 노동자에 대한 민간보험 가입 조건을 완화하고 보험 가입을 활성화하는 방안을 제안한다. 이와 관련하여, 지금까지 배달일을 해본 적이 있다고 답한

응답자를 대상으로 보험가입 여부 및 종류에 대해 조사한 결과, 민간보험에 가입했다는 응답은 35.7%(산재보험+민간보험 가입 20.7%, 민간보험만 가입 15.0%)에 그쳤다. 그리고 민간보험에 가입한 경우 보험료는 누가 부담했는지를 조사한 결과에서는 ‘배달업체가 전액 부담’했다는 응답이 40.2%, ‘본인 전액 부담’ 20.1%, ‘가족, 친척, 지인 및 본인 공동부담’ 15.9%, ‘배달업체 및 본인 공동부담’ 14.7%, ‘가족, 친척, 지인 전액부담’ 9.2%로 파악되었다. 민간보험에 가입하지 않은 경우, 그 이유에 대한 조사에서는 ‘굳이 필요성을 느끼지 못해서’라는 응답이 37.3%로 가장 많았고, ‘산재보험으로 해결된다고 생각해서’ 34.6%, ‘보험료가 너무 비싸서’ 24.2% 등으로 파악되었다.

현행법에 따라 오토바이 소유자는 누구나 ‘이륜차 책임보험’에 의무적으로 가입해야 한다(매일경제, 2024.4.30.). 책임보험 중에서도 배달 라이더는 ‘유상운송보험’에 가입해야 하는데, 평균 비용은 224만원으로 가정용 보험의 10배가 넘고, 영업용 자동차와 비교해도 두 배가 넘는 상황이다. 보험료 할증에 따라 실제 내야 하는 비용은 이보다 훨씬 커서, 실제 라이더가 부담하는 보험료는 1천만원에 이르기도 한다. 그로 인해 2023년 기준 자동차의 책임보험 가입률은 96.5%인 데 비해, 오토바이는 51.8%에 불과하다. 절반 가까운 이들이 무보험 상태로 운행하고 있는 셈이다(KBS 뉴스, 2024.6.28.).

이러한 현실을 개선하기 위해 2024년 6월 25일 비영리 법인인 ‘배달서비스공제조합’을 통해 보험료를 대폭 인하한 공제보험상품이 출시되기도 하였다(대한민국 정책브리핑, 2024.6.25.). 그런데 이 상품은 가입연령이 만 21세 이상으로 규정되어 있어, 청소년 근로자는 가입하기 어렵다. 원동기면허를 취득할 수 있는 연령은 만 16세인데, 배달 라이더를 대상으로 하는 보험상품 가입 연령은 만 21세로 규정되어 있는 셈이다. 따라서 보험적용을 받지 못하는 사각지대가 발생한다. 따라서 청소년 배달 노동자들도 보험가입이 가능하도록 가입연령을 조정하고, 특히 연소근로자의 보험료 부담에 대한 지원방안도 마련할 필요가 있다. 민간보험사의 보험료 부담을 지원하는 것은 논란의 소지가 있을 수 있으나, 비영리법인으로 설립된 공제조합의 보험상품 가입을 지원하는 것은 가능하리라 본다.

공제조합 및 보험사 상품 비교		
	공제조합	보험사
법인 특성	비영리 법인	영리회사
사업 목적	사회적 기여 - 저렴한 공제상품을 통해 보험가입을 제고 및 안전망 확대	보험사 이윤 증대
보험료	저렴 - 시간제 단가 : 시간당 714원 - 유상운송보험 : 연 120만원	비쌈 - 시간제 단가 : 시간당 840원 - 유상운송보험 : 연 178만원
보장 내용	동일 - 시간제 : 대인한도 : 무한 / 대물한도 : 2천만원 - 유상운송보험 : 대인 1억5천만원 / 대물한도 : 2천만원	동일
가입 방법	동일 - 시간제 : 배달플랫폼 종사자 업무용 앱에서 종사자가 보험사 선택 - 유상운송보험 : 각 조합/보험사 홈페이지 통해 가입	동일 수준
보상 서비스	동일 수준 - 상생화재 보상조직 위탁	동일 수준 - 각 회사별 보상조직 활용
부가 이수 할인	유상운송보험에 적용 예정	해당 없음
주행기록장치 장착 할인	유상운송보험에 적용 예정	해당 없음
제휴서비스 (신용카드, 건강검진 등)	7월 시행 예정	해당 없음
인수 정책	인수 거절 없음	가입사 실사 통해 거절 가능

배달서비스공제조합

배달서비스공제조합 (보험계약)

배달서비스공제조합 ON-OFF 공제보험

내 배달 시간에 맞는 공제보험 상품

원하는 시간에 배달한 만큼 보험료 납입!

하루 배달시간이 7시간을 초과해도 하루 4,700원만, 보험료 고정!

안전한 배달 배달서비스공제조합 ON-OFF 공제보험과 함께 하세요.

가입기준

- 연령 : 만 21세 ~ 만 60세
- 내장 : 가정용 또는 사업용용 저주비보험에 가입된 오토바이
- 합격사위미가입은 배민카레트, 왕복에 따라 시간제보험 적용이 불가능합니다.

[공제보험상품 출시에 대한 국토교통부 안내문]

[가입 최소연령이 21세로 규정된 공제보험 가입 규정]

* 출처: 배달서비스공제조합, <https://mobile-stg.deliveryservice.or.kr/online/html/mo/judgeUc/judge1.html>에서 2024년 10월 21일 인출.

그림 Ⅷ-9. 배달서비스공제조합의 공제보험 안내 및 가입 규정

정부는 청년층에 대해 목돈 마련을 지원하는 자산형성지원 사업도 실시하고 있다. 이러한 정책 사례를 참고하면, 일하는 청소년의 ‘안전’을 보장하기 위한 보험료 지원도 충분히 가능하리라고 본다. 구체적으로, 보건복지부가 34세 이하 일하는 청년을 대상으로 실시하는 ‘청년내일저축계좌’의 경우, 매월 본인이 10만원씩 저축하면 정부가 10만원을 지원해 3년 만기 시 720만원의 적립금(본인납입금 360만원 포함)과 이자를 수령하게 되며, 기초생활수급자 및 차상위 계층의 경우에는 정부가 본인 납입금의 3배인 30만원을 지원하여, 3년 만기 시 1,440만원의 적립금과 이자를 수령할 수 있도록 지원한다(보건복지부 보도자료, 2024.4.30.). 일하는 저소득층 청년의 미래 대비를 위한 재정지원 사업도 실시되는데, 일하는 연소근로자의 생명과 안전 보호를 위한 지원이 불가능하지는 않을 것이다. 따라서 연소근로자의 보험료 지원을 통해 보험가입을 제고할 수 있는 방안을 적극 모색할 필요가 있다.

② 오토바이 외 여타 배달수단에 대한 연소근로자 보험가입 지원

다음으로, 오토바이를 제외한 여타 배달 수단에 대한 보험가입 상품을 개발하여 청소년의 가입 기회를 확대할 필요가 있다. 본 연구에서 실시한 설문조사에 따르면, 지금까지 배달 일을 해본 적이 있다고 답한 응답자를 대상으로 배달 시 이동 수단을 중복응답으로 조사한 결과, ‘도보’라는 응답이 37.9%로 가장 많았고, ‘자전거/전기자전거’ 35.9%, ‘오토바이’ 32.6%, ‘전동킥보드’ 15.6% 순으로 파악되었다. 과거에는 청소년이 하는 ‘배달’ 일이라고 하면 오토바이 배달이 대부분이었지만, 코로나19를 지나면서 배달앱이 다양해지고 배달 수요도 급증하면서 도보 또는 (전기)자전거, 전동킥보드 등을 활용한 배달도 크게 증가하였고, 그로 인해 청소년이 배달일을 하는 수단도 다양화 된 것이다.

그런데 현재 유상운송보험 관련 상품은 이륜차(오토바이) 배달에 대해서만 적용되며, 자전거/전기자전거, 전동킥보드 등에 대한 상품은 아직 출시되지 않았다. 문제는 나이가 어린 청소년일수록 새로운 이동 수단을 이용하는 비율이 높아, 보호의 사각지대에 더 많이 노출되고 있다는 점이다. 실제로 설문조사에서도 중학생이 고등학생에 비해 도보나 (전기)자전거 이용 비율이 높았다. 아직 원동기면허 취득 연령에 이르지 못했거나 오토바이 구입 비용이 부담이 되는 경우, 도보 또는 (전기)자전거를 많이 이용하기 때문으로 보인다. 더구나 도보 배달의 경우, 산재보험조차 가입되어 있지 않은 플랫폼 업체들도 존재하는 것으로 알려져 있어, 사고가 발생했을 때 보호할 장치가 대단히 미흡하다. 제도의 미비로 인해 일하는 청소년들이 위험에 처하는 일이 없도록 최소한의 안전장치는 마련되어야 할 것이다.

7

정책추진 인프라 개선

1) 제안 배경

앞서 제안한 다양한 방안들이 실효성 있게 추진되려면, 정책추진 인프라가 탄탄하게 뒷받침되어야 한다. 이러한 관점에서 보면, 현행 체계는 미흡한 점이 무척 많다. 우선 청소년 근로 정책을 총괄하는 컨트롤타워로서 전담부서가 미비하다. 여성가족부는 2024년부터 청소년 근로 보호 사업 예산이 전액 삭감되어 사실상 적극적인 역할을 기대하기 어려운 상황이고, 고용노동부에도 청소년 근로 정책만을 전담하는 부서는 부재하며, 관련 부서 내 업무분장의 하나로 ‘청소년’ 근로 이슈가 다뤄지고 있다.

또한, 정책이 체계적으로 추진되려면, 성과를 점검할 수 있는 자료가 수집되고, 이를 토대로 성과를 점검·평가하며, 그 결과를 환류하여 정책을 수정·보완해 나가야 할 것이다. 그러나 청소년 근로정책과 관련해서는 이러한 시스템이 마련되어 있지 못하다. 청소년 근로 실태를 파악할 수 있는 주기적인 실태조사가 이루어지지 않고, 고용노동부가 2012년 11월 관계부처 합동으로 발표한 ‘청소년 근로환경 개선 종합대책’ 이후 사실상 청소년 근로 문제에 대한 체계적인 종합대책은 찾아보기 어렵다. 물론 여성가족부가 수립하는 ‘청소년보호종합대책’에 정책영역의 하나로 근로 보호 영역이 포함되어 있으나, 여성가족부는 근로 이슈에 대한 주무부처가 아니라는 점에서 정책 추진의 동력을 갖기 어렵고, 청소년보호종합대책에 근로 보호 영역이 계속 포함되리라는 것을 장담할 수도 없다. 따라서 관련 실태조사를 실시하고, 성과를 점검·평가·환류하며, 이를 반영하여 중장기 대책을 정기적으로 수립하는 정책추진 체계를 마련할 필요가 있다.

한편, 지역 단위에서 정책이 효과적으로 추진되려면 유관기관 간 연계·협력이 필수적이다. 이를 위해 민·관 협력을 강화할 수 있는 거버넌스 구축이 필요하다. 아울러, 성인 근로자와는 달리 근로권의 침해에 대해 단체행동을 하거나 조직체를 구성하기 어려운 청소년 근로자의 특성을 고려할 때, 청소년 근로 정책에 관한 의사결정 과정에서 청소년 당사자의 목소리를 반영할 수 있는 채널을 마련하는 것도 필요하다. 아래에서는 이와 같은 문제의식을 반영한 정책대안을 차례로 논의하였다.

2) 제안 내용

7-1	청소년 근로 정책 추진 체계 정비
-----	---------------------------

정책추진 인프라 개선을 위한 첫 번째 과제는 추진 체계를 정비하는 것이다. 이와 관련하여 우선 청소년 근로 문제를 담당하는 전담부서가 마련될 필요가 있다. 청소년 근로 문제는 고용노동부와 여성가족부가 관여해왔는데, 여성가족부는 「청소년 보호법」과 「청소년 기본법」에 따라 청소년 노동 정책 일부를 시행해왔으나, 2023년 청소년근로보호센터 사업 종료로 뚜렷한 역할을 기대할 수 없는 상황이다. 고용노동부 역시 청소년 근로 분야만을 전담하는 부서가 설치되어 있는 것은 아니며, 청소년 노동 관련 정책은 2014년 5월 수립한 ‘청소년 근로권익 보호방안’과 2015년부터 운영하는 청소년·청년 근로권익센터 운영이 사업의 대부분이라고 할 수 있다. 이에 현재의 체계와 사업 내용으로는 청소년

근로 정책을 총괄하는 콘트롤타워라고 보기에는 미흡하다는 지적이 있다. 이러한 연유로 청소년 노동 정책의 실효성을 확보하기 위해서는 사업장에 대한 지도·감독 권한이 있는 고용노동부의 책무가 강화되어야 한다는 주장이 제기되고 있다(유민상 외, 2023).

본 연구에서도 이러한 일각의 지적이 타당하다고 본다. 따라서 중앙부처 내에 청소년 근로 정책을 전담하는 부서를 설치하고 관련 정책을 강화할 필요가 있다. 지금과 같이 부서 내 업무분장의 하나로 소수의 담당인력만을 배치하는 것이 아니라, 별도 부서로 개편하여 운영할 필요가 있다. 그리고 청소년 전담 근로감독관을 포함하여, 관련 사업과 예산, 담당 인력을 확충해야 한다.

다음으로, 청소년 근로 보호 정책 추진 전반에 걸쳐, 공공부문의 책무성을 강화할 필요가 있다. 현재 고용노동부 소관 청소년 근로권익 보호 사업의 상당 부분은 한국공인노무사회에 위탁하여 운영하는 ‘청소년·청년근로권익센터’를 통해 운영되고 있다. 청소년·청년근로권익센터는 각 지역별 거점센터를 두지 않고 중앙집중방식으로 운영하며, 전국에 약 3,227명의 공인노무사가 보호위원이 위촉되어 법적 구체절차 지원 및 노동인권교육 등을 담당한다.

그런데 상당수가 서울 등 수도권 지역에 집중되어 있어 지역 간 편차가 발생할 수 있으며, 한정된 인원이 보호위원과 교육부에서 운영하는 학교전담노무사, 지자체에서 운영하는 마을노무사 제도 등 각종 지원 사업에 위촉되어 활동하는 등 공인노무사 역량에 지나치게 의존한다는 지적이 제기되고 있다. 중앙부처 차원에서 청소년 노동 관련 정책을 체계적으로 마련하고 이를 총괄하며 이행 점검을 실시하는 등의 노력이 우선되어야 하는데, 관련 사업을 상당 부분 민간에 위탁하는 방식이 적절한지 진지한 검토가 필요하다는 지적이다. ‘사업’을 시행하는 것이 곧 ‘정책’ 추진을 의미하는 것은 아니라는 점에서 이러한 지적은 타당한 측면이 있다. 따라서 상술한 문제를 해결하고 청소년 노동 정책의 체계를 정비하기 위해, 전담부서 마련 등 체계 정비가 이루어져야 한다.

7-2	청소년 근로권익 보장을 위한 중장기 정책계획 마련
-----	-----------------------------

청소년이 건강하고 안전하게 일할 수 있는 환경을 조성하고 일 경험을 통해 성장하도록 지원하기 위해, 청소년 근로권익 보장을 위한 중장기 정책계획을 마련하여 체계적으로 추진해나갈 필요가 있다. 안정적이고 지속적인 정책 추진을 위해 해당 계획은 법정 계획으

로 추진되는 것이 바람직하다. 이를 위해 가능하다면 현행 「근로기준법」에 관련 계획 수립을 위한 법적 근거를 마련하고, 사회 여건과 정책환경 변화를 고려해 주기적(예: 5년)으로 개선해나가도록 하며, 그 시행 결과를 점검하고 이를 보완하는 체계를 구축하는 방안을 검토할 필요가 있다.

만약 「근로기준법」에 관련 내용을 담는 것이 조속히 추진되기 어렵다면, 단기적으로는 현재 「청소년 보호법」에 근거를 두고 3년 주기로 수립·시행되는 ‘청소년보호종합대책’에 근로 보호 영역을 지속적으로 포함하여 관리하는 방안도 검토해볼 수 있다. ‘청소년보호종합대책’은 2024년 현재 제4차 종합대책이 적용 중이며, 2025년부터 제5차 종합대책이 실시될 예정이다. 2016년~2018년까지 적용된 제2차 종합대책부터 근로 보호 영역이 주요 영역으로 포함되었으며, 현재 적용 중인 제4차 종합대책에는 미디어, 유해환경, 폭력 예방, 근로청소년 권익보호, 추진 기반 등 5개 영역이 주요 정책영역으로 설정되어 있다. 새롭게 수립되는 차기 보호종합대책에서도 근로 보호 영역이 누락되지 않고 지속적으로 포함되도록 하고, 여기에 포함되는 정책과제를 보강하는 방법도 생각해볼 수 있다.

다만, ‘청소년보호종합대책’은 소관부처가 여성가족부라는 점에서 사업장에 대한 지도·감독 권한이 없기 때문에 정책 추진에 한계가 있고, 2024년 기준 여성가족부 소관 사업 중 청소년 근로 보호 사업 예산이 전액 삭감되어 관련 사업이 부재한 상황이라는 점을 고려하면 정책 추진의 추동력을 갖기 어려워 보인다. 이러한 상황을 종합적으로 고려하면, 앞서 제안한 바와 같이 「근로기준법」에 법적 근거를 둔 별도의 종합대책 마련이 가장 실효성이 있을 것으로 보이며, ‘청소년보호종합대책’ 등 여타 유관 정책계획과 유기적으로 연계하는 것이 적절할 것이다.

7-3	청소년 근로 실태 파악을 위한 주기적인 실태조사 실시
------------	--------------------------------------

다음으로, 정책추진 체계 정비의 일환으로, 청소년 근로 실태를 파악할 수 있는 주기적인 실태조사를 실시할 것을 제안한다. 근거 기반(evidence-based) 정책 추진을 위해서는 관련 실태를 파악하는 것이 매우 중요하다. 그래야 정책 시행 공과(功過)를 점검할 수 있고, 이를 토대로 정책 추진 방향을 정립해나갈 수 있기 때문이다. 그런데 청소년 근로실태와 관련해서는 이를 주기적으로 점검하는 실태조사가 아직까지 마련되어 있지 않다. 앞서 청소년 근로권익 보장을 위한 중장기 정책계획을 법정 계획으로 수립·운영할 것을

제안한 바 있다. 해당 중장기 정책계획의 성과를 점검하고, 개선 방향을 마련하는 데도 실태조사 자료는 중요한 판단근거가 된다. 따라서 관련 실태조사 마련은 필수적이라고 볼 수 있다.

실태조사 실시 방안은 기존 통계에 편입하여 추진하는 방안과 신규 통계로 작성하는 방안을 검토해볼 수 있다. 첫째, 기존 국가승인통계에 반영하는 방안이다. 이와 관련하여, 먼저 고용노동부가 조사하는 ‘지역별 고용조사’에 포함하는 방안을 생각해볼 수 있다. ‘지역별 고용조사’는 지역고용정책 수립에 필요한 시·군·구 단위의 고용현황을 파악할 수 있는 기본통계 생산을 목적으로 실시되며(지역별 고용조사 통계설명자료, 2024.10.18. 인출), 조사주기가 반기(상반기 4월, 하반기 10월)로 비교적 짧은 편이다. 기본항목으로 공통적으로 시·군·구의 주요고용지표, 취업자의 산업 및 직업별 특성이 조사되고, 상반기 부가항목으로는 기혼여성의 고용현황, 하반기 부가항목으로는 맞벌이 가구 및 1인 가구 고용현황에 대한 조사가 이루어지며, 조사대상은 표본가구(23만1천가구) 내 상주하는 만 15세 이상 가구원이다(지역별 고용조사 통계정보보고서, 2024.4.).

해당 조사의 부가항목으로 ‘연소근로자의 고용현황’ 내용을 포함하여 조사하는 방안을 생각해볼 수 있다. 현재 상반기에는 기혼여성, 하반기에는 맞벌이 가구 및 1인 가구에 대한 부가조사가 이루어지고 있는데, 현재 체계에서는 상반기 부가항목으로 추가 편성하여 추진하는 방안을 검토해볼 수 있다. 다만 ‘지역별 고용조사’는 근로와 관련한 상세한 실태를 종합적으로 파악하기보다는 고용과 관련한 경성지표 중심으로 구성되어 있다는 점에서, 해당 조사에 편입될 경우 청소년 근로의 역동적인 실태를 파악하기 어렵다는 단점이 있다.

다음으로 생각해볼 수 있는 기존 국가승인통계로는 청소년 분야에서 3년 주기로 실시되는 「청소년종합실태조사」와 2년 주기로 실시되는 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」를 들 수 있다. 이 가운데 전자는 자료수집 주기가 3년으로 상대적으로 긴 편이며, 무엇보다 청소년을 둘러싼 다양한 실태를 총망라하여 조사하기 때문에 근로와 관련한 조사항목을 다수 포함하기 어렵다는 점에서 한계가 있다. 「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」는 제2장에서 살펴본 바와 같이 이미 근로영역을 포함하고 있다는 점에서 비교적 현실적합성이 높다고 볼 수 있다. 다만, 이 역시 근로영역 외에 매체, 약물, 업소, 행위 등 여타 이질적인 영역이 함께 구성되어 있어 청소년 근로 관련한 실태를 깊이 있게 파악하기 어렵고, 현재 체계에서는 ‘아르바이트’에 한정하여 조사를 실시하고 있기 때문에 다양한 형태로 이루어지는 청소년 근로 실태를 충분히 포착하는 데는 한계가 있어 보인다.

둘째, 기존 통계에 편입하지 않고, 새롭게 별도의 신규 통계를 작성하는 방안도 생각해 볼 수 있다. 이 경우, 청소년 근로 주제에 집중하여 필요한 항목을 충분히 조사할 수 있고, 사회변화 및 근로환경 변화를 반영해 조사항목을 탄력적으로 적용할 수 있다는 장점이 있다. 이와 관련하여, 제19대 국회에서 발의된 「근로기준법」 일부개정법률안(의안번호 14933, 류지영의원 대표발의 2015.4.29.)에 연소근로자를 대상으로 한 실태조사 실시를 의무화한 내용이 포함되어 있어 참고해볼 필요가 있다. 이 개정법률안에 대한 소관 상임위원회 검토보고서는 근로조건의 최저한을 명시한 근로기준법에 실태조사 사항을 규정하는 것이 적절한지에 대해서는 입법형성권의 문제와 법체계 문제를 동시에 고려하여 심도 있는 논의가 필요한 영역이라고 하면서도, “연소자 고용 등에 관한 실태조사의 필요성에 관하여는 연소자를 보호하는 차원에서 타당성이 있다”고 적시하였다(환경노동위원회 전문위원 김양건, 2015.6).

표 Ⅶ-22. 연소자 고용에 대한 실태조사 실시를 의무화 한 「근로기준법」 일부개정법률안

현행	개정안
〈신 설〉	제75조의3(연소자 고용에 대한 실태조사) ① 고용노동부장관은 3년마다 연소자의 취업직종·근로형태·임금수준 등 고용현황 및 업무상 부상·질병의 현황 등 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 실태조사를 실시하여야 한다. ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사의 실시에도 필요하면 관계 행정기관, 지방자치단체 및 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제3호에 따른 사용자단체에 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 요청받은 기관·단체는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

* 출처: 근로기준법 일부개정법률안(류지영의원 대표발의)(의안번호 14933, 2015.4.29.).

이상의 논의를 종합적으로 검토하여, 본 연구에서는 관련 실태조사를 신규 통계로 작성하는 방안을 1안으로 제안하고자 한다. 만약 1안의 추진이 어려울 경우에는, 현행 체계상 ‘청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사’ 내 근로영역 조사항목을 보완하는 것이 2안으로 추진될 수 있을 것이다. 아울러, 조사내용 설계 시, 청소년의 디지털 플랫폼 노동 실태를 살펴볼 수 있는 문항이 반드시 포함될 필요가 있다. 앞서 논의한 바와 같이 청소년의 디지털 플랫폼 노동 참여가 빠르게 확산되고 있으며, 사실상 일을 구하는 경로와 일의 종류의 제한이 사라지고 있었다. 이러한 양상을 포착할 수 있도록 관련 문항이 적절히 포함될 필요가 있다.

민·관 협력 거버넌스를 구축하는 것도 청소년 근로 정책 인프라 개선을 위한 중요한 과제로 볼 수 있다. 청소년 근로 보호 및 근로권의 보장은 일차적으로 고용노동부를 중심으로 한 정부가 담당해야 하지만, 실제 현실에서 정책목표를 달성하려면 지역사회 내 다양한 유관기관 간 연계·협력이 필수적이기 때문이다. 이에 본 연구에서는 민·관 협력 거버넌스 구축이 중요하다는 인식하에, 구체적인 협력 방안으로 지역협의체 구성 및 활성화를 제안하고자 한다.

이미 몇몇 사·도에서는 이러한 노력이 기울여지고 있다. 광주광역시의 ‘청소년·청년 노동인권개선 민관협의회’와 충남 아산시의 ‘청소년 노동인권 민관협의회’ 등이 대표적이다. 이 가운데 광주광역시의 ‘청년·청소년 노동인권개선 민관협의회’는 2016년 광주시, 광주시의회, 광주시교육청, 광주지방고용노동청, 국가인권위광주사무소, 청소년노동인권 네트워크, 광주지방변호사회, 한국공인지방노무사회 등 8개 기관이 참여한 협의체로, 청년·청소년의 노동인권 침해에 대한 상담 및 구제 지원, 노동인권 교육 및 홍보, 노동인권 증진 및 보장 등을 위한 창구로 운영되고 있다(광주드림, 2022.12.18.).

한편, 충남 아산시의 ‘청소년 노동인권개선 민관협의회’는 아산시청, 지방고용노동지청, 교육지원청, 중·고등학교, 청소년노동 관련 민간단체 등을 참여 주체로 명시하고 있다(충청남도아산시조례 제2225호, 2024.10.18.인출.). 광역자치단체 중에서 경기도도 ‘청소년 노동인권 민관협의체’를 운영 중인데, 경기도의 경우에는 민관협의체 참여 주체로 경기도청, 경기도의회, 경기도교육청, 청소년 노동인권 관련 민간 기관 또는 시설을 명시하고 있다(경기도조례 제7480호, 2022.10.31.). 경기도 사례의 경우, 지역노동관서가 참여 주체에 명시되어 있지 않다.

지역협의체가 활발히 운영되기 위해서는 지역협의체 구성·운영 지원에 대한 근거가 분명해야 한다. 이를 위해 지자체 조례에 해당 내용을 반영할 필요가 있다. 특히, 협의체가 실효성을 갖고 운영되려면 다양한 참여 주체 중에서도 지역노동관서의 적극적 참여가 필수적이다. 그래야 청소년 근로자의 권익보장을 위한 실질적인 조치들이 가능하기 때문이다. 따라서 협의체 구성·운영 시, 지역노동관서의 적극적 참여는 반드시 담보되어야 한다. 실제로 민관협의체가 비교적 활발히 운영되는 것으로 알려진 광주광역시 및 충남 아산시의 경우, 조례에 명시적인 근거가 마련되어 있으며, 협의체 참여 주체로 지역노동관

서가 명시되어 있어 참고할 필요가 있다(〈표 VII-23〉 참조).

표 VII-23. 지역협의체 구성·운영 관련, 광주광역시 및 충남 아산시 조례 조항

구분	관련 규정
광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례 ¹⁾	제4조(시행계획의 수립 등) 시장은 청소년 노동 인권 보호 및 증진을 위하여 매년 다음 각 호의 사항이 포함된 청소년 노동 인권 보호 및 증진에 관한 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. 1.~2. 〈생략〉 3. 제7조에 따른 민관협의체 구성·운영에 관한 사항 4.~5. 〈생략〉 제7조(민관협의체) ① 시장은 청소년 노동 인권 보호 및 증진 사업의 지속적인 추진을 위하여 관련 기관 또는 시설, 광주광역시의회, 광주광역시교육청, 광주지방고용노동청 등이 참여하는 민관협의체를 구성·운영한다. ② 〈생략〉
아산시 청소년 노동 인권 조례 ²⁾	제5조(청소년 노동인권 사업) 시장은 청소년 노동 인권 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. 1. 〈생략〉 2. 민관협의체 구성 및 운영 3.~8. 〈생략〉 제7조(청소년 노동인권개선 민관협의회) ① 시장은 청소년 노동인권 보호 및 증진을 위하여 아산시 청소년 노동인권개선 민관협의회(이하 “협의회”라 한다)를 구성·운영한다. ② 협의회는 시 청소년 노동업무담당, 지방고용노동지청, 교육지원청, 중·고등학교, 청소년노동 관련 민간단체 등으로 구성하되, 협의회 구성 및 운영에 관한 세부적인 사항은 규칙으로 정한다. ③ 〈생략〉

* 출처: 1) 광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례 [광주광역시조례 제6136호, 2023. 5.30. 일부개정]
2) 아산시 청소년 노동 인권 증진 조례 [충청남도아산시조례 제2225호, 2022. 4. 15., 일부개정]

7-5

청소년 근로 정책 의사결정 과정에 청소년 당사자 참여 보장

마지막으로, 청소년 근로 정책을 논의하는 기구에 청소년 당사자의 참여를 보장할 것을 제안한다. 청소년의 근로는 단기간 근로 형태가 많아 성인 근로자들처럼 집단행위를 위한 조직체를 구성하거나 단체행동을 하기 어려워, 노동권익이 침해당할 위험에 상시적으로 노출되어 있다는 지적이 있다(배건이, 2021). 청소년 노동에 내재된 이러한 한계를 극복하고, 법령이 규정한 청소년 자치권 확대를 위해 청소년 근로에 관한 의사결정 과정에 청소년

의 참여를 보장해야 한다.

정책 의사결정 과정에 청소년 참여를 보장하는 것은 이미 법적 근거도 마련되어 있다. 「청소년 기본법」 제5조의2(청소년의 자치권 확대) 제3항은 “국가 및 지방자치단체는 청소년과 관련된 정책 수립 절차에 청소년의 참여 또는 의견 수렴을 보장하는 조치를 하여야 한다”고 규정하고 있다. 정책 의사결정 과정에 청소년의 의견이 충분히 반영되도록 보장하고자 위와 같은 원칙을 명시한 입법 취지를 고려해보아도, 청소년 근로에 관한 정책 의사결정에 청소년 당사자의 참여를 보장하는 것은 명분이 분명하고, 타당하다고 할 것이다.

이와 관련하여, 「청소년 기본법」에 근거를 두고 있는 ‘청소년정책위원회’는 좋은 참고 사례가 된다. ‘청소년정책위원회’는 청소년정책에 관한 주요 사항을 심의·조정하는 최상위 심의기구인데, 여성가족부 장관이 위원장을 맡고, 관계부처 차관이 위원으로 참여한다. 그리고 위원회 구성을 규정한 법 제10조 제4항 제16호에 따라 ‘청소년정책과 관련된 활동실적 등이 풍부한 청소년 중에서 여성가족부 장관이 위촉하는 청소년’을 규정함으로써, 청소년위원의 참여를 보장하고 있다.

표 VII-24. 청소년정책위원회에 청소년위원의 참여를 보장한 현행 「청소년 기본법」 조항

구분	관련 규정
제10조 (청소년 정책위원회)	① 청소년정책에 관한 주요 사항을 심의 조정하기 위하여 여성가족부에 청소년정책위원회를 둔다. ② ~ ③ <생략> ④ 위원장은 여성가족부장관이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람이 된다. 이 경우 복수 차관이 있는 기관은 해당 기관의 장이 지명하는 차관으로 한다. 1.~15. <생략> 16. 청소년정책과 관련된 활동실적 등이 풍부한 청소년 중에서 여성가족부장관이 위촉하는 청소년

* 출처: 청소년 기본법. 국가법령정보센터, https://www.law.go.kr/법령/청소년_기본법에서 2024년 5월 9일 인출.

이러한 사례를 준용하여, 향후 지자체 및 중앙부처 단위에서 청소년 근로와 관련한 논의기구를 구성할 때, 청소년의 참여를 보장하는 방안을 적극적으로 마련해야 한다. 앞서 지역에서 청소년 근로 정책의 원활한 추진을 위해 지역협의체를 구성·운영할 것을 제안한 바 있다. 이러한 지역협의체를 구성할 때도 청소년의 참여를 보장하고, 정책당사자인 청소년이 스스로 목소리를 낼 수 있도록 지원할 필요가 있다.

이상과 같이 제안된 정책과제들의 법률 제·개정 여부와 추진기간, 관련부처를 총괄하면 <표 VII-25>과 같다.

표 VII-25. 청소년 근로 실태 개선 및 근로권의 보장을 위한 정책과제 추진 총괄표

정책제언 내용	법령 제·개정 필요 여부	제언 유형		관련 부처
		기존 제도 보완	신규 제도 도입	
1. 청소년 근로 실태 개선 및 근로권의 보장을 위한 법령 정비				
1-1. 청소년 근로를 규율하는 법령 체계 정비	●	●		고용노동부
1-2. 노동관계 법령에서 청소년 관련 연령 규정 정비	●	●		고용노동부 여성가족부
1-3. 청소년 근로시간 관련 법령 규정 정비	●	●		고용노동부 문화체육관광부
1-4. 노동관계 법령에서 청소년 관련 용어 정비	●	●		고용노동부
1-5. 「청소년 보호법」에서 근로권의 보장 내용 강화	●		●	여성가족부
2. 일자리에 대한 권리 강화				
2-1. 친권자 동의서 제출 제도 개선	●	●		고용노동부
2-2. 안전한 일자리에서 일할 권리 보장	●	●		고용노동부
2-3. 청소년 친화적 일자리 발굴 및 확대	-		●	고용노동부 여성가족부 지자체
2-4. 저연령 청소년의 근로에 대한 실효성 있는 대응 방안 마련	-	●		고용노동부
3. 일하는 환경에 대한 권리 강화				
3-1. 기초노동질서 준수 강화	●	●		고용노동부
3-2. 연소근로자의 휴게시간 보장 강화	●	●		고용노동부
3-3. 소규모 사업장 근로자에 대한 권익 보장 강화	●	●		고용노동부
3-4. 연소근로자 특성을 고려한 법정교육 운영 방식 개선	●	●		고용노동부
4. 일하는 청소년의 권리구제 강화				
4-1. 연소근로자의 금품 청산기간 단축	●		●	고용노동부
4-2. 임금체불에 대한 권리구제 강화	●	●		고용노동부
4-3. 청소년 노동인권 상담 및 지원 강화	-	●		고용노동부 여성가족부 교육부, 교육청
4-4. 청소년 친화적 근로감독 제도 운영	●		●	고용노동부

정책제언 내용	법령 제·개정 필요 여부	제언 유형		관련 부처
		기존 제도 보완	신규 제도 도입	
5. 노동인권교육 내실화				
5-1. 체계적인 노동인권교육을 위한 환경 구축	●	●		교육부
5-2. 노동인권교육의 양적 확대 및 질적 제고	-	●		교육부 시·도교육청 고용노동부
5-3. 학교 밖 청소년 및 가정 밖 청소년 대상 노동인권교육 확대	●	●		여성가족부 고용노동부
5-4. 사업 주 대상 노동인권교육 확대	●	●		고용노동부
6. 디지털 플랫폼 노동에 대한 대응 강화				
6-1. 디지털 플랫폼 노동 등 새로운 근로 형태를 규율하는 법·제도 마련	●		●	고용노동부
6-2. 유튜버 등 콘텐츠 크리에이터 활동에 대한 기준 마련	●		●	고용노동부
6-3. 청소년 디지털 플랫폼 노동자의 권리 보장을 위한 조치 강화	●		●	고용노동부
6-4. 청소년 배달 노동자에 대한 보험 가입 지원 강화	●		●	고용노동부
7. 정책추진 인프라 개선				
7-1. 청소년 근로 정책 추진 체계 정비	-	●		고용노동부
7-2. 청소년 근로권익 보장을 위한 중장기 정책계획 마련	●	●		고용노동부 여가부, 교육부 등 관계부처 합동
7-3. 청소년 근로 실태 파악을 위한 주기적인 실태조사 실시	●		●	고용노동부
7-4. 청소년 근로권익 보장을 위한 민·관 협력 거버넌스 구축	●	●		지자체
7-5. 청소년 근로 정책 의사결정 과정에 청소년 당사자 참여 보장	●		●	고용노동부 지자체



참고문헌

참고문헌

- 경기도평생교육진흥원 (2021). 경기도 청소년 노동인권 실태조사 및 보호방안 연구. 경기: 경기도평생교육진흥원.
- 경향신문 (2020.12.17.). “‘플랫폼노동자’ 인정 않는 보호법 나오나”. <https://www.khan.co.kr/national/labor/article/202012172126005>에서 2024년 5월 10일 인출.
- 경향신문 (2023.1.17.). “‘너, 가짜사업자 된 거야’...노동법 피하는 ‘가짜 3.3’ 꼼수, 모든 곳에 있었다”. <https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202301171540021>에서 2024년 9월 9일 인출.
- 경향신문 (2023.9.17.). “여가부 ‘청소년 노동권 보호’ 상담사업 예산 전액 삭감”. <https://m.khan.co.kr/national/labor/article/202309172121025#c2b>에서 2024년 2월 7일 인출.
- 고용노동부 (2021.2.). 청원형 근로감독 운영지침.
- 고용노동부 (2024). 2024년판 고용노동백서. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부 보도자료 (2022.4.6.). “한국고용노동교육원, 소규모사업주 대상 노무 관련 비대면 실시간-온라인교육 무료 실시.”. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13401에서 2024년 10월 18일 인출.
- 고용노동부 보도자료 (2023.11.30.). “간이대지급금 11억 3천 5백만원을 부정수급한 사업주 구속.”
- 고용노동부 보도자료 (2024.2.5.). “2024년 근로감독은 ‘공정과 상식의 직장문화 정착’.”
- 고용노동부 보도자료 (2024.4.21.). “임금체불 해소를 위해 사업주의 인식을 개선하고 책임을 강화하겠습니다.”
- 광주드림 (2022.12.18.). “광주시, 청년·청소년 노동인권개선 민관협의회 개최.” <https://www.gjdream.com/news/articleView.html?idxno=621462>에서 2024년 10월 18일 인출.
- 교육부 보도자료 (2020.1.8.). “숙박시설에서의 직업계고 현장실습에 대한 어려움을 해결

해 나가겠습니다”.

국가인권위원회 (2010.2.4.). 청소년 노동인권 보호를 위한 법령 및 정책 개선 권고 결정문.

국가인권위원회 (2022.8.11.). 청소년 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고.

국가인권위원회 보도자료 (2008.4.30.). “5인 미만 사업장에도 근로기준법 확대 적용해야”.

<https://www.humanrights.go.kr/base/board/read?boardManagementNo=24&boardNo=559183&searchCategory=&page=2&searchType=total&searchWord=5%EC%9D%B8&menuLevel=3&menuNo=91>에서 2024년 10월 17일 인출.

국가인권위원회 보도자료 (2022.10.7.). “청소년 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고”.

<https://www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?boardtypeid=24&boardid=7608392&menuid=001004002001>에서 2024년 2월 7일 인출.

국가인권위원회 상임위원회 결정문 (2022.8.11.). “청소년 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고”. <https://www.humanrights.go.kr/base/board/read?boardManagementNo=24&boardNo=7608392&searchCategory=&page=4&searchType=total&searchWord=%EC%B2%AD%EC%86%8C%EB%85%84&menuLevel=3&menuNo=91>에서 2024년 2월 7일 인출.

권오성 (2024). “온라인 플랫폼노동 국제 규제·규범과 법제도적 과제”. 국회 김남근의원·이용우의원 공동주최 토론회 「나홀로 플랫폼 프리랜서 불공정 거래관계와 노동 사각지대 어떻게 할 것인가?」 발표문. 2024년 9월 25일 국회의원회관 제11간담회실.

김기현, 문호영, 황세영, 유민상, 김균희, 이용해 (2021). 2020년 청소년종합실태조사. 서울: 여성가족부.

김보람, 문은하, 이승운 (2012). 퍼지셋 이상형 분석을 활용한 사회적 기업 일자리의 질 분석. 한국지역사회복지학, 43, 31-59.

김종진 (2024). “온라인 플랫폼 이용 프리랜서 불공정 거래와 수수료 문제: 크몽, 쉑고, 크라우드웍스와 개별 플랫폼 유사성과 차이.” 국회 김남근의원·이용우의원 공동주최 토론회 「나홀로 플랫폼 프리랜서 불공정 거래관계와 노동 사각지대 어떻게 할 것인가?」 발표문. 2024년 9월 25일 국회의원회관 제11간담회실.

김지경, 박창남, 정윤미 (2014). 근로청소년 유형 분석 및 유형별 정책지원 방안 연구. 서울: 여성가족부.

김지경, 송현주, 김균희, 윤현솔 (2023). 2023년 청소년종합실태조사. 서울: 여성가족부.

김지경, 송현주, 김균희, 정윤미 (2022). 2022년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사. 서울: 여성가족부.

김지경, 이상준 (2015). 청소년 근로실태조사 및 제도 개선 방안. 세종: 고용노동부.

남기연 (2015). 청소년의 대중문화예술인의 권리보호를 위한 입법개선방안 연구: 대중문화예술산업발전법을 중심으로. 홍익법학, 16권 4호.

노동법실무연구회 (2020). 근로기준법 주해 III. 박영사.

대한민국 정책브리핑 (2024.6.25.). “ ‘배달종사자용 공제보험상품’ 첫 출시…최대 32% 저렴 #민생토론 후속조치”. <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148930707>에서 2024년 10월 21일 인출.

매일경제 (2024.4.30.). “‘200만원 넘더니 확 내렸네’…배달 라이더 늘자 ‘이 보험료’ 낮아졌다”. <https://www.mk.co.kr/news/economy/11004560>에서 2024년 10월 21일 인출.

매일노동뉴스 (2020.5.6.). “노동자 권리구제 위해 임금채권 소멸시효 제도 개선해야”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=164380>에서 2024년 9월 10일 인출.

매일노동뉴스 (2022.6.16.). “ILO 81호 ‘근로감독’ 협약은 제대로 이행되고 있나”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=209434>에서 2024년 9월 6일 인출.

매일노동뉴스 (2022.11.23.). “배달청소년 56% 사고, 산재처리는 27.6% 그쳐”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=212110>에서 2024년 10월 21일 인출.

매일노동뉴스 (2023.5.25.). “ILO, 한국 정부에 ‘불시 근로감독권 강화’ 주문”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=215259>에서 2024년 9월 8일 인출.

매일노동뉴스 (2023.10.3.). “[근로감독 청원 하루 7건 감독관 늘어도 10건 중 6건 폐기돼]”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=217563>에서 2024년 9월 6일 인출.

매일노동뉴스 (2023.10.10.). “정부가 사용자에 3조3천억원 떼인 이유는.” <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=217638>에서 2024년 10월 17일 인출.

매일노동뉴스 (2024.7.26.). “[‘타다 기사’는 노동자’ 확정 판결] 플랫폼 노동자 ‘노동자성’ 기준 제시한 대법원”. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=222806>에서 2024년 9월 7일 인출.

- 박광옥 (2016). “ILO의 괜찮은 일자리(Decent Work) 개념에 따른 장애유형별 고용의 질 평가”. 장애와 고용, 26(4), 125-152.
- 박지순, 박수경, 기세환, 최흥기, 곽용희, 노하영 (2020). 연소근로자 실태조사 및 제도개선 방안 연구. 세종: 고용노동부.
- 박창남 (2003). 아동·청소년 노동권 보장을 위한 관계법령 개정의 방향. 월간 복지동향, (53), 34-37.
- 배건이 (2021). 미래세대를 위한 법적 과제 I: 청소년 노동을 중심으로. 세종: 한국법제연구원.
- 보건복지부 보도자료 (2024.4.30.). “ ‘청년내일저축계좌’ 신규 모집 개시(5.1), 청년의 꿈을 정부가 함께 키워드립니다”. https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10503000000&bid=0027&list_no=1481238&act=view에서 2024년 10월 21일 인출.
- 서울특별시(2024). 2024년 서울시민 노동권리 안내서: 우리 모두의 소중한 권리. 서울: 서울특별시.
- 성유진 (2023). 아동의 권리에 관한 현행법령. 온 마을이 함께하는 아동·청소년 법률지원 실무 매뉴얼. 사단법인 두루 기획. 21-29.
- 손솔 (2017). 현장실습 개편 방안과 청소년 노동 보호법의 주요 내용. <청소년 노동 보호법> 제정 필요성과 주요 내용 : 현장실습 사망사고 관련 법제도 개선을 위한 긴급 토론회 자료집, 19-34.
- 손자아, 박순미 (2011). 괜찮은 일자리(Decent Job)의 관점에서 본 장애인 고용의 질에 대한 탐색적 연구. 노동정책연구, 11(1), 131-165.
- 송태수 (2017). 청소년 노동 보호법 제정. <청소년 노동 보호법> 제정 필요성과 주요 내용 : 현장실습 사망사고 관련 법제도 개선을 위한 긴급 토론회 자료집. 44-47.
- 송태수, 이원희, 손영곤, 유형근, 김봉규, 변섭, 김가영 (2021). 2021년 서울학생 노동인권 실태조사. 서울: 서울특별시교육청.
- 아주경제 (2023.9.14.). “[초단시간 근로자 폭증] 4대보험·연차·퇴직금 없는 '메뚜기' 183만명…24년來 최대”. <https://www.ajunews.com/view/20230913101248060>에서 2024년 9월 9일 인출.
- 안선영, 황여정, 이수정, 이로사 (2014). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 여성가족부 (2023). 2022 청소년백서. 서울: 여성가족부.

여성가족부 보도자료 (2023.5.30.). 2023 청소년 통계.

여성가족부 (2024). 2023 청소년백서. 서울: 여성가족부.

여성가족부 보도자료 (2024.4.30.). 2023년 청소년종합 실태조사 결과 발표. https://www.mogef.go.kr/nw/rpd/nw_rpd_s001d.do?mid=news405&bbtSn=709926에서 2024년 8월 27일, 8월 30일 인출.

여성가족부 보도자료 (2024.5.29.). 2024 청소년 통계.

연합뉴스 (2024.8.18.). “유튜브 매니저·기획자도 근로자로 봐야”…노동자성 첫 인정”. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240816125200061?input=1195m>에서 2024년 9월 7일 인출.

연합뉴스 (2024.9.8.). “‘사업장 쪼개기’로 연차수당 꿀꺽…상여금 40억원 떼먹은 업체도”. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240907024400530?input=1195m>에서 2024년 9월 9일 인출.

연합뉴스 (2024.9.10.). “‘임금채권 소멸시효 3→5년 연장해야…자연이자제 확대도 필요””. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20240910046200530?input=1195m>에서 2024년 9월 10일 인출.

월간노동법률 (2020.12.18.). “정부, 플랫폼 종사자 ‘보호법’ 추진한다는데…노동계 “노동자로 인정 않겠다는 뜻””. https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?in_cate=104&in_cate2=1006&bi_pidx=31682에서 2024년 5월 10일 인출.

유민상, 이경상, 유성렬, 이수정 (2023). 2023 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행연구-한국 아동·청소년 인권실태: 총괄보고서. 세종: 한국청소년정책연구원.

유민상, 최정원, 이수정, 장혜림 (2020). 청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 연구. 세종: 한국청소년정책연구원.

유엔아동권리위원회 (1996). 유엔아동권리위원회 제1차 권고문. 유엔아동권리협약 한국 NPO연대(편.), (2006). 「유엔아동권리협약 이행상황보고서와 권고문 I」. (pp. 71-74). 서울: 유엔아동권리협약 한국NPO연대.

이데일리 (2019.11.6.). “고용부, 배달앱 ‘요기요’ 배달원 근로자로 인정”. <https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=01623606622683096&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>에서 2024년 2월 7일 인출.

이상윤 (2019). 노동법(제16판). 서울: 법문사.

- 이성진 (2017). “공연, 방송 등에서의 출연계약.” 민사법이론과 실무, 21(1), 121-148. 민사법이론실무학회.
- 이수정 (2020). 한국고용노동교육원 주최 [노동인권교육 활성화 방안 토론회] 자료집 내 토론문. (2020.11.17. 한국프레스센터 20층).
- 이은주, 송지원, 황수옥 (2023). 디지털 환경에서의 연소근로자 보호 법제 연구. 세종: 한국노동연구원.
- 임희진, 황여정 (2023). 2023년 청소년 가치관 조사 연구. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 장경주 (2022). 한국고용노동교육원 주최 [학교 노동인권교육의 국내외 현황과 실태에 대한 토론회] 자료집 내 토론문. (2022.4.5. 여의도 이룸센터 누리홀).
- 장명선, 김윤나, 김재민, 박건, 이소라, 신정웅, 백승준, 홍민 (2020). 청소년 노동인권 상황 실태조사. 서울: 국가인권위원회.
- 전경숙, 노재봉 (2003). 중퇴청소년의 아르바이트 실태와 보호대책 연구. 서울: 한국청소년개발원.
- 전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 (2019). 아산시 청소년 노동인권 실태조사.
- 전명훈 (2020). 한국고용노동교육원 주최 [노동인권교육 활성화 방안 토론회] 자료집 내 토론문. (2020.11.17. 한국프레스센터 20층).
- 정진우 (2021). 근로기준법 차별지대와 모두의 권리. 월간 복지동향, (278), 40-45.
- 직장갑질 119 (2022). 근로감독관 갑질 보고서. 직장갑질 119 제도개선보고서 5호. 서울: 사단법인 직장갑질 119.
- 최지용 (2014.4.24.). 좌담: 청소년과 노동 그리고 청소년 노동운동. 문화연대 뉴스레터 37호. <https://culturalaction.org/39/?idx=3851580&bmode=view>.
- 통계청 (2024.4.). 「지역별 고용조사」 통계정보보고서. <https://www.k-stat.go.kr/metasvc/msea100/statsdcdta-popup?statsConfmNo=101067>에서 2024년 10월 18일 인출.
- 하갑래 (2020). 근로기준법(제33판). 서울: 중앙경제.
- 한겨레신문 (2019.11.19.). “[사설] 잇단 ‘플랫폼 노동자’ 노동자성 인정, 입법 논의 필요하다”. <https://www.hani.co.kr/arti/opinion/editorial/917663.html>에서 2024년 9월 7일 인출.
- 한겨레신문 (2023.4.5.) “‘근무시간 쪼이기’ 휴게실서 온전히 쉴 수 없는 이유 [왜냐면]”. <https://www.hani.co.kr/arti/opinion/because/1086690.html>에서 2024년 9월

9일 인출.

한국청소년정책연구원 (2024.2). 2024년 NYPI 횡단조사 제안요청서. https://www.nypi.re.kr/brdartcl/boardarticleView.do?menu_nix=462brUtP&brd_id=BDIDX_8IVu162ox5qsT7617y57BG&tab=&srch_ctgry_idx=CTIDX00043에서 2024년 5월 20일 인출.

한국청소년정책연구원. 한국 아동·청소년·청년 데이터 아카이브. 반복횡단조사 개요: 아동·청소년 인권실태조사. <https://www.nypi.re.kr/archive/board?menuId=MENU00471>에서 2024년 2월 13일 인출.

한인상 (2017). 청소년의 노동권 관련 법제 현황과 주요 입법과제. 한국청소년정책연구원 세미나자료집.

헤럴드경제 (2017.3.31.). “[알바묵시록 ③] 알바노동자 임금짜기…유통업계 관행이라고?”. <https://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20170331000252>에서 2024년 9월 9일 인출.

환경노동위원회 전문위원 검토보고서 (2014.2). 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서 [김광진의원 대표발의, 의안번호 제8249호]. 국회 의안정보시스템 https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_A1S3K1M2J0R2O1M7G0D9S2Z1C8A4O1에서 2024년 10월 17일 인출.

환경노동위원회 전문위원 김양건 (2015.6). 근로기준법 일부개정법률안 검토보고서(류지영 의원 대표발의, 의안번호 제14933호). <https://likms.assembly.go.kr/bill/BillSearchResult.do>에서 2024년 10월 18일 인출.

황수옥, 이수정, 이주환, 박관성 (2017). 청소년 근로권의 보호를 위한 실태조사 및 개선 방안 연구. 고용노동부.

황여정, 김승경, 전현정 (2018). 청소년 ‘일 경험’ 제도 운영 실태 및 정책방안 연구Ⅰ. 세종: 한국청소년정책연구원.

황여정, 김정숙, 이수정, 변정현 (2015). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구Ⅱ. 세종: 한국청소년정책연구원.

황여정, 김지경, 이운주, 정윤미 (2016). 2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사. 서울: 여성가족부.

황준욱 (2005). ILO의 ‘일다운 일(Decent work)’에 대한 발전적 논의. 노동리뷰, 4,

21-34.

황진구, 유민상 (2018). 청소년의 노동기본권 보장 방안 연구. 세종: 한국청소년정책연구원.
KBS 뉴스 (2024.6.28.). “‘위험 노출’ 배달 라이더…보험 사각지대는 ‘여전’”. <https://news.kbs.co.kr/news/pc/view/view.do?ncd=7999339>에서 2024년 10월 21일 인출.
Anker, R et al (2002). Measuring decent work with statistical indicators, ILO Policy Integration Department Working Paper.

[참고사이트]

경기도일자리재단 홈페이지. 2024년 플랫폼노동자 산재보험료 지원사업 안내. https://www.gjf.or.kr/main/main_biz/view.do?lclsf_sn=3&sclsf_sn=4&main_biz_sn=38에서 2024년 10월 21일 인출.
고용노동부 유튜브 (2019.8.6.). 청소년 알바, 그것이 궁금하다! 임금체불편. <https://youtu.be/AulfK758trA?si=6cLAEB61UKybly4x>에서 2024년 10월 17일 인출.
광주광역시청소년노동인권센터 블로그(2023.10.10.). “2024 청소년이 일하고 싶은 가게 [광주광역시 청소년알바 친화사업장]. https://blog.naver.com/gj_albajikimi/223232634165에서 2024년 10월 16일 인출.
광주광역시청소년노동인권센터 블로그 (2024.4.30.). “[24-4월 찾아가는 노동인권교육] 꿈드림 청소년 기초소양교육은 노동인권 교육과 함께!”. https://blog.naver.com/gj_albajikimi/223431888894에서 2024년 10월 18일 인출.
광주광역시 학교밖청소년지원센터. <http://www.flyyouth.or.kr/program/12>에서 2024년 10월 18일 인출.
교육부 e-학습터. <https://cls1.edunet.net/404.html>에서 2024년 10월 18일 인출.
교육부 공식블로그 (2023.11.26.). “2023년 학생 희망직업 조사 결과 발표”. <https://if-blog.tistory.com/14651>에서 2024년 10월 21일 인출.
근로복지공단 공식블로그 (2024.5.3.). “ ‘임금채권보장법 개정’(2024년 8월 7일 시행)”. <https://blog.naver.com/comwel2009/223435443865>에서 2024년 10월 23일 인출.
노동OK 홈페이지. “간이대지급금의 신청과 처리 절차”. <https://www.nodong.kr/bud>

o/402963에서 2024년 10월 23일 인출.

미리네. <https://www.milne.or.kr/mps>에서 2024년 10월 18일 인출.

배달서비스공제조합, <https://mobile-stg.deliveryservice.or.kr/online/html/mo/judgeUc/judge1.html>에서 2024년 10월 21일 인출.

서울교육포털. <https://www.ssem.or.kr/index.do?sso=ok>에서 2024년 10월 18일 인출.

의안정보시스템. <http://likms.assembly.go.kr/>에서 2024년 5월 9일, 5월 10일 인출.

인천광역시교육청 블로그 (2024.4.8.). “인천시교육청에서 일하는 청소년을 위해 노동인
 권 1:1 상담을 진행합니다”. <https://blog.naver.com/icehongbo/223409046435>
 에서 2024년 10월 17일 인출.

지역별 고용조사 통계설명자료. <https://www.k-stat.go.kr/metasvc/msea100/statsdcdta-popup?statsConfmNo=101067>에서 2024년 10월 18일 인출.

청소년근로권익센터 ‘보호위원 찾기’ <https://lms.youthlabor.co.kr/company/search>
 h에서 2024.1.10. 검색.

청소년·청년근로권익센터 홈페이지. 교육안내. <https://youthlabor.co.kr/education/info?info=1>에서 2024년 10월 18일 인출.

통계청. 전국 규모별 사업체 수 및 총 종사자 수, 2022년 기준. <https://kosis.kr/> 2024년
 9월 6일 인출.

포유노사법률센터. 체당금 지급 요건. <http://www.foru4.com/m/sub05/sub04.php>
 에서 2024년 10월 17일 인출.

한국고용노동교육원 홈페이지. https://www.keli.kr/cmmn/crs/category/selectDetailOpen.do?crsIdOpn=ag30HP6Y4SViaKuwgFmOtOBXhAyayTfI&_paramMenuNo=910105에서 2024년 10월 18일 인출.

한국도로교통공단 홈페이지. 교통교육사업 안내. <https://www.koroad.or.kr/main/content/view/MN03020100.do>에서 2024년 10월 18일 인출.

행정안전부 대통령기록관 홈페이지. “고교까지 학비 걱정 없이 ... 초중고 무상교육 시대
 열다”, <http://webarchives.pa.go.kr/19th/report.president.go.kr/story/view/23>
 23에서 2024년 10년 15일 인출.

「사회조사」 각 년도 자료. 국가통계포털 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1SSLA0812R&conn_path=I2에서 2024년 8월 29일 인출.

「청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사」 각 년도 자료 국가통계포털 https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=154&tblId=DT_MOGE_1540002785&conn_path=I2에서 2024년 8월 28일 인출.

「통계청 통계설명자료서비스」. <https://www.k-stat.go.kr/metasvc/msba100/statsdcda?statsConfmNo=101004#202320150504ME0000000057>에서 2024년 8월 28일 인출.

[법령 참고자료]

「경기도 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례」(경기도조례 제7480호, 2022. 10. 31., 일부개정).

「고용보험법」(법률 제19591호, 2023. 8. 8., 타법개정)

「고용보험법 시행령」(대통령령 제34601호, 2024. 6. 25., 일부개정)

「공업 및 상업부문 근로감독에 관한 협약(ILO협약 제81호)」(다자조약, 제1203호, 1993.12.11).

「광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례」(광주광역시조례 제6136호, 2023. 5. 30., 일부개정).

「교육기본법」(법률 제20251호, 2024. 2. 13., 일부개정).

「근로감독관집무규정」(훈령 제465호, 2023.7.24. 시행 2023.8.1.).

「근로기준법」(법률 제18176호, 2021. 5. 18., 일부개정).

「근로기준법 시행령」(대통령령 제32130호, 2021. 11. 19., 일부개정).

「근로기준법 일부개정법률안」(류지영의원 대표발의)(의안번호 14933, 2015.4.29.). <https://likms.assembly.go.kr/bill/BillSearchResult.do>에서 2024년 10월 18일 인출.

「근로자퇴직급여 보장법」(법률 제18752호, 2022. 1. 11., 일부개정).

「노동인권교육 활성화에 관한 법률안」(강병원의원 대표발의, 2020.6.19.). <https://thecodit.com/kr-ko/bill/sh/20200619-000000002100706>에서 2024년 10월 18일 인출.

「대중문화예술산업발전법」(법률 제19592호, 2023. 8. 8., 타법개정).

「민법」(법률 제19409호, 2023. 5. 16., 타법개정).

「법교육지원법」(법률 제8992호, 2008. 3. 28., 제정).

「산업안전보건기준에 관한 규칙」(고용노동부령 제399호, 2023. 11. 14., 일부개정).

「산업안전보건법」(법률 제19591호, 2023. 8. 8., 타법개정).

「산업안전보건법 시행령」(대통령령 제34603호, 2024. 6. 25., 일부개정).

「산업재해보상보험법」(법률 제19612호, 2023. 8. 8., 일부개정).

「아산시 청소년 노동 인권 증진 조례」(충청남도아산시조례 제2225호, 2022. 4. 15., 일부개정).

「임금채권보장법」(법률 제20233호, 2024. 2. 6., 일부개정).

「임금채권보장법 시행규칙」(고용노동부령 제378호, 2023. 3. 8., 일부개정).

「직업안전법」(법률 제20121호, 2024. 1. 23., 일부개정).

「청년기본법」(법률 제19253호, 2023. 3. 21., 일부개정).

「청소년 기본법」(법률 제20420호, 2024. 3. 26., 일부개정).

「청소년 보호법」(법률 제19841호, 2023. 12. 26., 타법개정).

「최저임금법」(법률 제17326호, 2020. 5. 26., 타법개정).

「최저임금법 시행령」(대통령령 제29469호, 2018. 12. 31., 일부개정).

「취업의 최저연령에 관한 협약, 1973(ILO협약 제138호)」. 국가인권위원회 홈페이지. <https://uhr.humanrights.go.kr/pub/uhrstd/pair/line/1132>에서 2024년 10월 15일 인출.

「한국고용노동교육원법」(법률 제18930호, 2022. 6. 10., 일부개정).

「헌법」(헌법 제10호, 1987. 10. 29., 전부개정).

「형사소송법」. (법률 제20265호, 2024. 2. 13., 일부개정)



부 록

부록

1. 「청소년 근로 실태 조사」 설문지

통계법 제33조(비밀의 보호 등)		조사학교 ID (연접원이 작성합니다)						
① 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다. ② 통계작성을 위하여 수집된 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는 기초자료는 통계작성의 목적 외에 사용하여서는 아니된다.		<table><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						

청소년 근로 실태 조사

안녕하십니까?
한국청소년정책연구원은 아동·청소년에 대한 조사연구를 통해 아동·청소년에게 필요한 국가정책을 개발하는 국무총리산하
국책연구기관입니다.

이 조사는 우리나라 청소년들의 근로 경험을 파악하여 이를 토대로 청소년 근로보호 및 근로권익 신장을 위한 지원 정책
마련하는 데 그 목적이 있습니다. 설문의 내용은 맞고 틀리는 답이 없으며, 여러분의 비밀이 철저히 보장됩니다. 또한 응답한
내용은 무기명으로 처리되므로 학교나 선생님이 알 수 없으며, 연구 외 목적으로는 절대 사용되지 않습니다. 따라서
본 조사 참여로 인하여 예상되는 불이익은 없습니다.

조사 결과는 향후 아동·청소년 관련 국가정책 자료로 활용되오니 여러분의 의견이 정확하게 반영될 수 있도록 솔직하고 성실하게
응답해 주시기를 부탁드립니다.

또한, 설문지 작성에 대한 감사의 마음을 담아 소정의 답례품을 준비하였습니다.

감사합니다.

2024년 5월

※ 이 설문지에 기재된 내용은 통계법 제33조에 따라 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지
않습니다.

주관기관

 한국청소년정책연구원

※ 담당자: 황여정 선임연구위원 044-415-2108
임희진 선임연구위원 044-415-2112
정은주 선임연구위원 044-415-2138

수행기관

 Research & Research

※ 담당자: 나화정 선임연구위원
※ 문의전화: 02-3484-3092

조사 동의	1. 나는 이 조사의 목적과 내용에 대한 충분한 설명을 들었습니다.		
	2. 나는 내가 원하면 조사에 참여하지 않거나, 중간에 그만둘 수도 있다는 것을 잘 알고 있습니다.		
개인정보 수집 및 이용 동의	3. 나는 내가 응답한 내용이 연구목적으로 제3자(연구자)에게 제공되는 것에 동의합니다.		
	4. 나는 이 조사에 참여하는 것에 스스로 동의합니다.	☐ 동의함	☐ 동의하지 않음
개인정보 수집 이용 동의	• 개인정보의 수집이용 목적 : <청소년 근로 실태 조사> 관련 의견 수렴		
	• 개인정보 수집 항목 : 성별, 학교, 가족구성, 부모의 학력		
성별	• 개인정보 보유·이용 기간 - 연구종료일로부터 3년 - 보유 및 이용기간 경과 후 또는 기간 내라도 정보 주체가 개인정보 삭제를 요청할 경우 즉시 파기함		
	• 본인의 개인정보를 수집 이용하는 것에 동의합니다.	☐ 동의함	☐ 동의하지 않음
	• 성별을 꼭 표시한 후에 다음 장으로 넘어가 주세요.	☐ 남자	☐ 여자

- 1 -

부록 | 391



설문 응답 방법 안내문

- 설문지에는 여러분 자신에 관한 질문들이 들어 있습니다.
질문의 내용을 잘 읽고 정확하게 솔직하게 응답해 주세요.
- 이해가 되지 않거나 궁금한 것이 있으면 앞에 계신 면접원께 손을 들고 질문해도 좋습니다.

응답하는 방법

질문 다음에는 대개 ①에서 ④까지 혹은 제시된 보기 중 하나를 골라 답을 하게 되어 있습니다.

아래의 문장을 읽고, 여러분이 생각할 때 '전혀 그렇지 않다'면 ①, '그렇지 않다'면 ②, '그렇다'면 ③, '매우 그렇다'면 ④에 표시하거나 여러분이 평소 가지고 있는 생각과 가까운 응답을 선택해 주십시오.

4-3 노동인권교육을 받은 후, 여러분의 생각이 어떻게 변화했나요? 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주세요.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
노동의 의미와 가치를 잘 알게 되었다	☐	☐	☐	☐

5 여러분이 앞으로 청소년을 위한 노동인권교육을 받는다면, 어떤 교육방법이 가장 효과적이라고 생각하나요?

☒ 강의

☐ 실습(예: 근로계약서 작성 등)

☐ 협동학습(소집단이 함께 학습, 문제해결)

☐ 기타 (내용을 써주세요: _____)

순위 문항을 선택하는 방법

아래와 같이 제시된 보기 중 순위를 선택하는 문항은 우선순위를 생각하여 제시된 순위에 맞춰 순서대로 선택하여 응답하도록 합니다.

33 여러분은 청소년이 일하는 환경을 개선하기 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하나요?

다시 선택 **다른 보기 선택하고 싶은 경우 "다시 선택" 클릭**

1순위:
2순위:

☐ 최저임금 등 근로기준법을 지키는 것

☐ 임금종 재 때에 지급하는 것

☐ 고용주(사장), 직원(종로 등)의 인격적 대우

☐ 원래 하기로 한 일만 하거나, 일하기로 한 시간에만 일하게 하는 것

☐ 업무강도를 낮추는 것

☐ 청소년이 안심하고 일할 수 있는 일자리 확대

☐ 기타 (내용을 써주세요: _____)

가장 필요하다고 생각하는 활동을 우선순위 순서대로 1개씩 선택

중복 문항을 선택하는 방법

문항에 제시된 내용을 잘 읽어보고 해당되는 보기를 모두 선택하도록 합니다.

4-1 지금까지 노동인권 교육을 언제 받았나요? 해당하는 것을 모두 골라주세요.

☒ 학교 정규 교과시간

☐ 학교 창의적 체험활동 시간

☒ 학교 외 기관 및 시설 프로그램 시간

☐ 기타 (내용을 써주세요: _____)

해당되는 보기를 모두 선택

I 근로에 대한 생각 및 노동인권교육 경험

1
다음은 청소년들이 일을 할 때 알고 있어야 할 정보입니다. 다음의 상황에 대해서 알고 있나요?

항목	안다	모른다
1) 청소년을 위험한 일이나 유해업종(단란주점, 비디오방, 노래방, PC방, 성인오락실, 만화대여점, 소주방, 호프, 카페 등)에 고용할 경우, 고용주(사장)는 법에 따라 처벌을 받는다	①	②
2) 일을 시작하기 전에 고용주(사장)는 임금, 근로시간, 휴일, 업무내용 등에 관한 내용을 담은 근로계약서를 2장 만들어서 청소년에게 한 장(전자문서 포함)을 주어야 한다	①	②
3) 2024년 정부에서 정한 최저임금은 '시간당 9,860원'이다	①	②
4) 4시간 일할 경우 30분 이상의 쉬는 시간을 가질 권리가 있다	①	②
5) 고용주(사장)가 청소년 근로자에게 하루 7시간, 1주일에 35시간을 초과하여 일을 시킬 경우, 청소년 근로자와 합의하여야 한다	①	②
6) 근로자가 5명 이상인 사업장에서는 휴일근무, 초과근무 또는 야간근무를 할 경우, 원래 받기로 한 시급(시간당 임금)의 50% 이상을 더 받을 수 있다	①	②
7) 1주일 15시간 이상 일을 하고, 1주일 개근한 경우 하루의 유급주휴일을 받을 수 있다	①	②
8) 일을 하다 다치면 산재보험으로 치료와 보상을 받을 수 있다	①	②

※ **최저임금**이란? 일을 한 대가로 받는 임금(돈)의 최저수준을 국가가 정하고, 고용주(사장)에게 그 수준 이상의 임금(돈)을 지급하도록 법으로 강제하는 제도

※ **휴일근무**란? 근로자의 날, 공휴일 또는 1주일에 1일 이상 제공하게 되어 있는 주휴일에 근무를 하는 것

※ **초과근무**란? 근로계약서에 일을 하기로 약속된 시간(소정 노동시간)보다 더 많은 시간을 근무하는 것. 당사자 사이의 합의가 있을 경우 1일 1시간, 1주 5시간을 한도로 연장할 수 있음

※ **야간근무**란? 밤 10시 이후부터 다음 날 아침 6시까지 사이에서 이루어지는 근로. 심야근로라고도 함

※ **유급주휴일**이란? 일주일 개근한 대가로 쉬는 날에 하루 평균 임금을 받는 것

※ **산재보험**이란? 일하다가 다치거나 일 때문에 병에 걸리는 경우, 일을 한 근로자(아르바이트생)에게 고용주(사장) 대신 국가가 보상을 하는 보험

2

다음은 청소년이 일을 하다 부당행위를 당했을 때 대처 방법에 대한 정보입니다. 다음의 상황에 대해서 알고 있나요?

항목	안다	모른다
1) 일을 하고 받지 못한 돈은 3년 안에 신고해서 받을 수 있다	①	②
2) 고용주(사장)는 일을 그만둔 지 14일 이내에 밀린 임금을 지급해 주어야 한다	①	②
3) 고용주(사장)가 임금을 지급하지 않을 때, 일정 요건을 충족한 경우 국가가 먼저 신속하게 지급해주는 제도(간이대지급금 제도)가 있다	①	②
4) 일을 하는 사업장에서 임금체불 등 법 위반행위를 당했을 때 정부(고용노동부)에 직접 근로감독을 요청(근로감독청원)할 수 있다	①	②
5) 일을 하다 부당한 처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 신고전화(청소년근로권익센터 ☎1644-3119)가 있다	①	②
6) 일을 하다 부당한 처우를 당할 경우 청소년을 도와주는 청소년 모바일 문자상담 ☎#1388이 있다	①	②

3

다음은 근로(일)에 대한 여러분의 생각을 묻는 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주세요.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 임금이 적거나 다른 사람이 까리는 일이라도 내기 즐겁고 만족하며 할 수 있는 일을 하는 게 중요하다고 생각한다	①	②	③	④
2) 나는 일 경험을 통해 노동에 필요한 지식을 쌓고, 사회생활을 경험할 수 있다고 생각한다	①	②	③	④
3) 나는 한국의 노동자가 존중받으며 일하고 있다고 생각한다	①	②	③	④
4) 나는 학교에서 노동의 가치, 노동자의 권리에 관한 교육이 필요하다고 생각한다	①	②	③	④
5) 일터에서 나에게 일이 주어지면 책임을 다해 마칠 자세가 되어 있다	①	②	③	④
6) 일하기로 약속한 기간이 넘었더라도, 다른 곳에서 돈을 더 준다고 하면 언제든지 그만두고 옮겨갈 수 있다	①	②	③	④
7) 돈을 많이 벌 수만 있다면, 위험하거나 청소년이 하기엔 적합하지 않은 일이라도 하고 싶다	①	②	③	④

※ 다음은 여러분의 노동인권교육 경험에 대한 질문입니다.

4 지금까지 노동인에 관한 교육을 받은 적이 있나요?

※ 노동인권교육이란?

- 노동과 관련된 지식을 습득하고, 노동인권을 존중하는 태도와 감수성을 기르고, 노동인권과 관련한 합리적인 의사결정 역량을 향상시키도록 하는 모든 교육을 말합니다.

① 있음

② 없음

→ 5번 문항으로

4-1 지금까지 노동인권 교육을 언제 받았나요? 해당하는 것을 모두 골라주세요.

- ① 학교 정규 교과시간
- ② 학교 창의적 체험활동 시간
- ③ 학교 외 기관 및 시설 프로그램 시간
- ④ 기타 (내용을 써주세요:)

4-2 지금까지 받은 노동인권교육은 어떤 방식으로 진행되었나요? 해당하는 것을 모두 골라주세요.

- ① 강당 등에 모두 모여서 하는 대규모 대면강의
- ② 수업(프로그램) 시간에 하는 소규모 대면강의
- ③ 강사가 실시간으로 진행하는 온라인 교육
- ④ 제작되어 있는 콘텐츠(동영상)를 시청하는 온라인 교육
- ⑤ 또래친구 및 동아리를 통한 교육
- ⑥ 기타 (내용을 써주세요:)

4-3 노동인권교육을 받은 후, 여러분의 생각이 어떻게 변화했나요? 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주세요.

항목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 노동의 의미와 가치를 잘 알게 되었다	①	②	③	④
2) 근로기준법(최저임금, 휴일수당) 등 노동조건에 대해 잘 알게 되었다	①	②	③	④
3) 노동에 대한 권리의식(자신의 권리를 지키겠다는 의지)이 높아졌다	①	②	③	④
4) 나의 노동인권이 부당하게 침해당할 때 어떻게 해야 하는지 알게 되었다	①	②	③	④
5) 다른 사람의 노동인권을 침해하지 않으려면 어떻게 해야 하는지 알게 되었다	①	②	③	④

5 여러분이 앞으로 청소년을 위한 노동인권교육을 받는다면, 어떤 교육방법이 가장 효과적이라고 생각하나요?

① 강의	② 토론
③ 실습(예: 근로계약서 작성 등)	④ 협동학습(소집단이 함께 학습, 문제해결)
⑤ 기타 (내용을 써주세요:)	

6 여러분이 앞으로 청소년을 위한 노동인권교육을 받는다면, 가장 필요한 내용은 무엇이라고 생각하나요? 중요한 순서대로 2가지만 골라 해당 번호를 선택해 주세요.

	1순위	2순위
① 일의 의미와 노동의 역사		
② 노동인권 보장을 위한 국내외 기준과 법/제도		
③ 안전하고 건강한 일터를 위한 사회적 변화와 의미		
④ 청소년 노동인권을 존중하는 회사인지 아닌지 판단하는 기준		
⑤ 성희롱이나 성추행, 괴롭힘 등이 발생했을 때 취할 수 있는 행동		
⑥ 청소년을 향한 나이 차별이나 혐오 발언 등에 대처하는 방법		
⑦ 기술 발달과 기후 위기 등 사회의 변화와 노동기본권 보장의 의미		
⑧ 성별, 나이, 일하는 형태, 국적, 인종, 장애 유무 등에 따른 노동자 차별 문제와 해결 방법		
⑨ 부당한 일을 겪었을 때 개인적·집단적으로 대응할 수 있는 다양한 방법		
⑩ 일을 그만둘 때 상황별 대처 방법		
⑪ 기타 (내용을 써주세요:)		

II 지금까지 일을 해본 경험

7 지금까지 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있나요?

※ 일을 한 경험이란?
 - 아르바이트, 프리랜서, 플랫폼노동 등 명칭에 상관없이 일을 하고 임금(또는 수수료)을 받은 모든 경우를 말합니다.
 - 단, 학교 교육과정 내에서 이루어진 직업계고 현장실습, 인턴십 프로그램 등은 제외하고 답해주세요.

① 있음 → 8번 문항으로 ② 없음

7-1 앞으로 고등학교를 졸업하기 전에 일을 해보고 싶은 생각이 있나요?

① 전혀 없다 → 33번 문항으로
 ② 해보고 싶은 마음은 있으나, 일자리를 찾아본 적은 없다
 ③ 하고 싶은 마음이 있으며, 일자리를 찾은 적이 있거나 찾고 있는 중이다

7-2 일을 해 보고 싶은 마음이 있는데, 해 본 경험이 없는 이유는 무엇인가요?

- ① 청소년이 일하는 것을 좋지 않게 보는 것 같아서
- ② 공부에 방해가 될까봐
- ③ 부모님이 반대하셔서
- ④ 관청은 일자리를 구하기 어려워서
- ⑤ 법적으로 일을 할 수 있는 나이가 되지 않아서
- ⑥ 기타(내용을 써주세요:)

→ 응답 후 17페이지 33번 문항으로

8 처음으로 일을 한 나이는 몇 살인가요?

- ① 만 13세 미만
- ② 만 13세 이상~15세 미만
- ③ 만 15세 이상~18세 미만
- ④ 만 18세 이상

→ 9번 문항으로

→ 9번 문항으로

8-1 일을 처음 시작할 당시에 고용노동부를 통하여 취직인허증을 발급받았나요?

※ 취직인허증이란?

취직이 금지되어 있는 15세 미만의 청소년에 대하여 고용노동부장관이 취직을 인정하고 허가해주는 증명서를 말하며, 고용노동부장관이 발급한 취직인허증을 지닌 청소년은 일할 수 있습니다.

- 취직인허증을 받을 수 있는 연령: 13세 이상~15세 미만 / 예술공연 참가를 위한 경우에는 13세 미만 포함

- ① 취직인허증을 발급받고서 일을 시작했다
- ② 취직인허증을 발급받은 적 없으며, 그냥 일을 시작하였다
- ③ 취직인허증을 발급받았는지 안 받았는지 기억이 나지 않는다

9

지금까지 해 본 일은 무엇인가요? 해당하는 것을 모두 골라 주세요.

플랫폼/ 디지털노동	① 배달
	② 크몽, 깃몬, 업워크 등 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일
	③ 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터(※돈을 벌기 위한 목적으로 하는 경우에 한함)
매장 관리	④ 편의점/소형마트
	⑤ PC방/DVD방/OTT방/노래방/만화방
	⑥ 대형마트/쇼핑몰/아울렛/백화점
	⑦ 기타(의류·잡화/가전·휴대폰/화장품·뷰티용품 등)
서빙·주방	⑧ 음식점·식당·레스토랑
	⑨ 뷔페/웨딩홀/연회장
	⑩ 패스트푸드점(피자/치킨/햄버거)
	⑪ 카페/베이커리/아이스크림
기타	⑫ 전단지 배포(스티커 붙이기)
	⑬ 물류·창고 관리/택배 상하차
	⑭ 행사 도우미(이벤트/지역축제/놀이공원 등)
	⑮ 공장(제조·가공/포장·조립)
	⑯ 주차안내 및 관리
	⑰ 기타 위에 제시되지 않은 일 (내용을 써주세요:)

10

여러분이 일을 하는 가장 주된 이유는 무엇인가요?

① 가족의 생활비에 보태기 위해서

② 나의 의식주 생활에 필요한 고정지출비(주거비, 교통비, 식비 등)를 벌기 위해서

③ 학비(학교나 학원을 다니는 데 필요한 돈)를 벌기 위해서

④ 용돈이 더 필요해서(사고 싶은 것, 하고 싶은 데 쓰기 위해서)

⑤ 진로경험, 사회경험을 쌓기 위해서

⑥ 시간여유가 있으니 돈을 벌어보고 싶어서

⑦ 기타 (내용을 써주세요:)

III 최근 1년 간 일을 해 본 경험

※ 다음은 최근 1년 간의 근로 경험에 대한 질문입니다.

13 지난 1년 동안 돈을 벌기 위한 목적으로 일을 해 본 적이 있나요?

※ 일을 한 경험이란?

- 아르바이트, 프리랜서, 플랫폼노동 등 명칭에 상관없이 일을 하고 임금(또는 수수료)을 받은 모든 경우를 말합니다.
- 단, 학교 교육과정 내에서 이루어진 직업계고 현장실습, 인턴십 프로그램 등은 제외하고 답해주세요.

① 있음

② 없음

→ 28번 문항으로

14 지난 1년 동안 했던 일 중에서, 가장 주된 일은 무엇인가요? 여러 개의 일을 한 경우, 가장 오랜 기간 했던 일을 기준으로 1개만 선택해주세요.

플랫폼/ 디지털노동	① 배달
	② 크몽, 깃몬, 업워크 등 플랫폼을 통해 일거리를 받는 일
	③ 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터(※돈을 벌기 위한 목적으로 하는 경우에 한함)
매장 관리	④ 편의점/소형마트
	⑤ PC방/DVD방/OTT방/노래방/만화방
	⑥ 대형마트/쇼핑몰/아울렛/백화점
서빙·주방	⑦ 기타(의류·잡화/가전·휴대폰/화장품 뷰티용품 등)
	⑧ 음식점·식당·레스토랑
	⑨ 뷔페/웨딩홀/연회장
기타	⑩ 패스트푸드점(피자/치킨/햄버거)
	⑪ 카페/베이커리/아이스크림
	⑫ 전단지 배포(스티커 붙이기)
	⑬ 물류·창고 관리/택배 상하차
	⑭ 행사 도우미(이벤트/지역축제/놀이공원 등)
	⑮ 공장(제조·가공/포장·조립)
	⑯ 주차안내 및 관리
	⑰ 기타 위에 제시되지 않은 일 (내용을 써주세요:)

※ 문15~문27까지는 최근 1년 동안 했던 일 중에서 가장 주된 일(문 14에서 응답한 일)을 기준으로 응답해주세요.

15 그 일자리에서 근무한 기간은 총 얼마인가요?

- | | |
|-----------------|-----------------|
| ① 하루 | ② 2일~1주일 미만 |
| ③ 1주일 이상~1개월 미만 | ④ 1개월 이상~3개월 미만 |
| ⑤ 3개월 이상~6개월 미만 | ⑥ 6개월 이상~1년 미만 |
| ⑦ 1년 이상 | |

16 그 일은 1주일에 평균 며칠 동안 했나요?

1주일(7일) 평균 일 동안 일하였음

17 그 일은 하루에 평균 몇 시간 동안 했나요?

→ 식사시간은 제외하고 적어주세요.
대기시간이 있는 경우, 대기시간을 포함해서 적어주세요.

1일 평균 시간 일하였음

18 그 일에서 최저시급을 적용받았나요?

→ 최저시급은 2023년 기준 9,620원/ 2024년 기준 9,860원입니다.

- | |
|-----------------------------|
| ① 받았다 (최저시급과 같거나 높은 임금) |
| ② 받지 못했다 (최저시급보다 낮은 임금) |
| ③ 내가 하는 일은 최저시급의 적용을 받지 않는다 |
| ④ 잘 모르겠다 |

19 그 일을 하는 곳에서는 총 몇 명의 직원이 근무하고 있었나요? 사장을 제외한 전체 직원 수(아르바이트생 포함)를 응답해 주세요.

- | | | |
|----------|------------|-----------|
| ① 1~4인 | ② 5~9인 | ③ 10~29인 |
| ④ 30~99인 | ⑤ 100~299인 | ⑥ 300인 이상 |
| ⑦ 잘 모르겠다 | | |

20 그 일에서 여러분에게 임금(또는 수수료)을 지급하는 사람은 누구(어디)인가요?

- | |
|-------------------------------|
| ① 직접 고용한 고용주(또는 업체)가 지급함 |
| ② 고객으로부터 직접 수수료 등을 지급받음 |
| ③ 일을 소개(연결)해주는 업체에서 수수료를 지급받음 |
| ④ 기타 (내용을 써주세요:) |

21

그 일을 할 때, 업무 내용, 임금, 근로 시간, 휴일 등의 내용이 포함된 근로계약서를 작성했나요?

- ① 작성하지 않았다
- ② 작성했지만, 그러한 내용이 있는지 잘 모르겠다
- ③ 작성했지만, 그러한 내용이 일부만 포함되었다
- ④ 그러한 내용이 모두 포함된 근로계약서를 작성했다

→ 21-2번 문항으로

21-1

작성한 근로계약서를 고용주(또는 관리자)로부터 한 부를 받았나요? 전자문서로 받은 것도 포함해서 답해주세요.

- ① 받았다
- ② 못 받았다

→ 응답 후 10페이지 22번 문항으로

21-2

근로계약서를 작성하지 않은 이유는 무엇인가요?

- ① 근로계약서를 작성해야 하는지 몰랐다
- ② 근로계약서를 요구했으나 고용주(사장)가 거절했다
- ③ 고용주(사장)가 나중에 작성하겠다고 했으나 작성하지 않았다
- ④ 기타 (내용을 써주세요:)

22

그 일을 시작할 때, 친권자(부모님 등) 동의서와 가족관계증명서를 제출했나요?

- ① 제출했다
- ② 제출하지 않았다

→ 23번 문항으로

22-1

친권자(부모님 등) 동의서와 가족관계증명서를 제출하지 않았다면, 그 이유는 무엇인가요?

- ① 일할 곳에서 제출하라고 하지 않아서
- ② 친권자(부모님 등)가 일하는 것을 반대할 것 같아서
- ③ 친권자(부모님 등) 모르게 일하고 싶어서
- ④ 부모님이 안 계시거나 연락이 닿지 않아서
- ⑤ 기타(내용을 써주세요:)

23

그 일을 하는 동안, 일하는 곳(또는 소개업체 등)에서 교육을 받은 적이 있나요? 해당하는 것을 모두 선택해 주세요.

- ① 교육을 받은 적 없다
- ② 개인정보보호교육
- ③ 안전보건교육
- ④ 위생교육
- ⑤ 성희롱 예방교육
- ⑥ 장애인차별 예방교육
- ⑦ 기타 받은 교육 (내용을 써주세요:)

24 그 일을 하는 동안, 사업장에서 산재보험과 고용보험을 가입해 주었나요?

- ① 산재보험과 고용보험 전부 가입 ② 산재보험만 가입
 ③ 고용보험만 가입 ④ 2개 보험 전부 미가입
 ⑤ 가입되어 있는지 아닌지 잘 모르겠다

25 그 일에 대해 어느 정도 만족하나요? 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주세요.

항목	매우 불만족	대체로 불만족	대체로 만족	매우 만족
1) 시급, 월급 등 임금	①	②	③	④
2) 근로시간	①	②	③	④
3) 근로환경(휴게장소, 추위 및 더위, 위생 등)	①	②	③	④
4) 조직문화(차별, 성희롱, 폭력 등이 없는 상호존중 문화)	①	②	③	④
5) 근로강도(일하면서 힘든 정도)	①	②	③	④
6) 업무 내용	①	②	③	④
7) 동료(같이 일하는 사람들)	①	②	③	④

26

그 일을 하면서 다음과 같은 부당한 일을 겪었던 적이 있나요? 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주세요.

항목	경험한 적이 있다	경험한 적이 없다
1) 임금을 제 때에 받지 못했다	①	②
2) 정해진 임금보다 적게 받거나 받지 못했다	①	②
3) 초과근무에 대해 초과수당을 제대로 받지 못했다	①	②
4) 맡은 일 이외에 다른 일까지 억지로 한 적이 있다	①	②
5) 내가 동의하지 않은 밤 10시부터 새벽 6시까지 근로 또는 휴일근로를 요구받았다	①	②
6) 일을 하면서 휴게시간을 받지 못했다(4시간 일할 경우 30분, 8시간 일할 경우 1시간)	①	②
7) 1주일 15시간 이상 근무하였고 1주일을 개근하였으나 유급휴가를 받지 못했다	①	②
8) 일을 하다가 다쳤으나 적절한 치료와 보상을 받지 못했다	①	②
9) 고용주(사장)나 관리자로부터 언어폭력이나 성희롱 또는 물리적 폭행을 당한 적이 있다	①	②
10) 손님(고객)으로부터 언어폭력이나 성희롱 또는 물리적 폭행을 당한 적이 있다	①	②
11) 고용주(사장), 관리자나 동료로부터 직장 내 괴롭힘(따돌림, 모욕, 일감 떠넘기기, 사생활에 대한 간섭과 소문 등)을 당한 적이 있다	①	②
12) 일을 하다 실수로 손실이 발생해서 내 돈으로 물어낸 적이 있다	①	②
13) 근무 시간 중 손님이 없거나 한가하다는 이유로 고용주(사장)가 시급을 깎아서 준 적이 있다	①	②
14) 고용주(사장)에게 피해를 입혔을 경우 보상한다는 등의 내용으로 서약서를 작성한 적이 있다	①	②

→ 147지 문항 중 하나라도 '있다'로 응답한 경우는 26-1번 문항으로

→ 147지 문항에 모두 '없다'로 응답한 경우만 27번 문항으로

26-1 이와 같은 부당한 일을 당했을 때, 항의나 신고를 했나요?

① 했다

→ 26-2번 문항으로

② 하지 않았다

→ 26-4번 문항으로

26-2 항의나 신고를 했다면, 어디에 했나요?

- ① 고용주(사장) 혹은 관리자에게 항의했다
- ② 학교/교육청 취업지원관에게 도움을 요청하였다
- ③ 지원기관(청소년근로보호센터, 청소년근로권익센터, 청소년노동인권센터, 노동권익센터, 고용노동부/노동지청, 경찰 등)에 도움을 요청하였다
- ④ 기타 (내용을 써주세요:)

26-3 항의나 신고를 한 것이 문제를 해결하는 데 도움이 되었나요?

- ① 도움이 되었고, 문제가 완전히 해결되었다
- ② 도움이 되었고, 문제가 일부 해결되었다
- ③ 도움이 되었으나, 문제가 해결되지는 않았다
- ④ 도움이 전혀 되지 않았다

→ 응답 후 14페이지 27번 문항으로

26-4 항의나 신고를 하지 않은 가장 주된 이유는 무엇인가요?

- ① 어디에 어떻게 도움을 요청해야 하는지 몰라서
- ② 절차가 복잡하고 번거로워서
- ③ 신고/항의를 해도 별 도움이 될 것 같지 않아서
- ④ 일자리를 잃게 될까봐
- ⑤ 보복이 두려워서
- ⑥ 고용주(사장)가 평소 잘해줬기 때문에
- ⑦ 나보다 나이 많은 어른이라 말하기 무서워서
- ⑧ 신고할 만큼 큰일이라고 생각하지 않거나 금방 해결되어서
- ⑨ 부당한 일이라고 생각하지 않아서
- ⑩ 기타 (내용을 써주세요:)

27

다음은 여러분의 일 경험에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 칸에 표시해 주세요.

나는 일 경험을 통해...	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1) 나에게 맞는 진로가 무엇인지 생각하게 되었다	①	②	③	④
2) 나중에 직업을 갖는 데 도움이 되는 경험을 쌓았다	①	②	③	④
3) 돈의 가치에 대해 생각해보게 되었다	①	②	③	④
4) 일의 의미에 대해 생각해보게 되었다	①	②	③	④
5) 일하는 사람의 권리에 대해서 생각해보게 되었다	①	②	③	④
6) 사회생활에 대한 이해가 높아졌다	①	②	③	④
7) 새로운 환경이나 인간관계에 적응하는 능력이 향상되었다	①	②	③	④
8) 문제를 해결하는 능력이 향상되었다	①	②	③	④
9) 내 행동에 대한 책임감이 강해졌다	①	②	③	④

Ⅳ 플랫폼을 통해 일을 해 본 경험

→문28~문29-1은 문9에서 ①, ②번 응답자에 한해서 문항 표출되도록 로직 설정

※ 다음은 플랫폼노동에 대한 질문입니다.
여러분은 앞서 플랫폼을 통해 일을 해본 적이 있다고 답하였습니다.
문28~문29-1은 그 플랫폼을 통해 일한 경험을 기준으로 답해주세요.

28 지금까지 플랫폼을 통해 했던 일은 무엇인가요? 해당하는 것을 모두 선택해 주세요.

※ 플랫폼을 통한 일이란?

온라인/모바일 일거리 중개 사이트 또는 앱(크몽, 알바몬, 직몬, 업워크, 배민라이더스 등)을 이용해 일을 받고 수입(소득)을 얻는 일을 말합니다.

- ① 퀵서비스
- ② 배달
- ③ 레슨(외국어 회화, 예체능 등)
- ④ 단순 심부름
- ⑤ 반려동물 산책 및 돌봄
- ⑥ 디자인(삽화, 포토샵, 인테리어, 인쇄물, 로고 제작 등)
- ⑦ 녹취, 타이핑
- ⑧ IT, 프래그래밍(웹사이트 및 블로그 제작, 데이터 분석 등)
- ⑨ 번역, 통역
- ⑩ 영상, 사진, 더빙, 음악 등의 콘텐츠 제작
- ⑪ 바이럴 마케팅(카카오톡, 페이스북, 온라인 카페 등 SNS를 이용해 특정 상품 홍보)
- ⑫ 기타 (내용을 써주세요:)

29 여러분은 앞으로 계속해서 플랫폼을 통해 일을 할 생각이 있나요?

① 있다

② 없다

→ 30번 문항으로

29-1 만약 계속할 생각이 있다면, 그 이유는 무엇인가요?

1순위

2순위

- ① 비대면으로 일할 수 있어서
- ② 안정된 일거리 확보
- ③ 안전한 작업환경
- ④ 적절한 업무량과 업무시간
- ⑤ 본인의 자율성에 의한 업무 수행
- ⑥ 업무에 대한 적성과 흥미 일치
- ⑦ 높은 소득
- ⑧ 일하면서 시간을 자유롭게 쓸 수 있어서
- ⑨ 기타 (내용을 써주세요:)

→ 문30~문32-2는 문9에서 ①번 응답자 또는 문28에서 ②번 응답자에 한해서 문항 표출되도록 로직 설정

※ 다음은 배달 노동에 대한 질문입니다.

여러분은 앞서 배달 일을 해본 적이 있다고 답하였습니다.

문30~문32-2는 그 배달 일 경험을 기준으로 답해주세요.

30

배달 일을 시작할 때 배달업체(배달중개회사/배달대행사(사무실))와 업무와 관련한 계약을 했나요?

(※ 가장 많이 활용하는 배달플랫폼(앱)을 기준으로 응답해 주세요)

- ① 아무런 계약 절차가 없었음
- ② 근로계약서 작성
- ③ 위임/도급 계약서 작성
- ④ 앱 프로그램 사용 등록으로 대체
- ⑤ 구두계약(말로만 맺음)
- ⑥ 잘 모르겠음

31

배달할 때 이용하는 이동 수단은 무엇인가요? 해당하는 것을 모두 골라주세요.

- ① 오토바이
- ② 전동킥보드
- ③ 자전거/전기자전거
- ④ 도보
- ⑤ 기타 (내용을 써주세요:)

32

배달 일을 하면서 발생 가능한 사고에 대비하여 보험에 가입되어 있나요?

- ① 산재보험과 민간 보험에 둘 다 가입되었다 → 32-1번 문항으로
- ② 민간 보험만 가입되었다 → 32-1번 문항으로
- ③ 산재보험만 가입되었다 → 32-2번 문항으로
- ④ 아무것도 가입되어 있지 않다 → 32-2번 문항으로
- ⑤ 가입되어 있는지 아닌지 모르겠다 → 33번 문항으로

32-1 민간 보험에 가입되어 있다면, 보험료는 누가 부담하나요?

- ① 배달업체(배달중개회사/배달대행사 사무실)가 전액부담
- ② 배달업체(배달중개회사/배달대행사 사무실) 및 본인 공동부담
- ③ 본인 전액부담
- ④ 가족, 친척, 지인 전액부담
- ⑤ 가족, 친척, 지인 및 본인 공동부담
- ⑥ 기타 (내용을 써주세요:)

→ 응답 후 17페이지 33번 문항으로

32-2 민간 보험에 가입되어 있지 않다면, 그 이유는 무엇인가요?

- ① 보험료가 너무 비싸서
- ② 산재보험으로 해결된다고 생각해서
- ③ 굳이 필요성을 느끼지 못해서
- ④ 기타 (내용을 써주세요:)

V 청소년 근로 보호를 위한 지원 정책에 대한 생각

33 여러분은 청소년이 일하는 환경을 개선하기 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하나요?

1순위

2순위

- ① 최저임금 등 근로기준법을 지키는 것
- ② 임금을 제 때에 지급하는 것
- ③ 고용주(사장), 직원(동료 등)의 인격적 대우
- ④ 원래 하기로 한 일만 하거나, 일하기로 한 시간에만 일하게 하는 것
- ⑤ 업무강도를 낮추는 것
- ⑥ 청소년이 안심하고 일할 수 있는 일자리 확대
- ⑦ 기타 (내용을 써주세요:)

34 여러분은 일하는 청소년의 권리를 보호하기 위해 가장 필요한 것은 무엇이라고 생각하나요?

1순위

2순위

- ① 사회 전반의 노동인권 존중 문화 확산
- ② 청소년 근로에 대한 인식 개선
- ③ 청소년 대상 노동인권 교육 활성화
- ④ 고용주(사장), 유관기관 종사자, 보호자 등을 대상으로 한 노동인권 교육 확대
- ⑤ 노동인권 상담 기관 설치 확대 및 홍보
- ⑥ 노동인권 침해 시 도움을 주는 제도 강화
- ⑦ 고용주(사장)의 부당행위에 대한 처벌 강화
- ⑧ 고용주(사장)의 노동법 준수에 대한 인식 변화
- ⑨ 노동조합 확대(신설) 및 가입
- ⑩ 기타 (내용을 써주세요:)

※ 다음은 설문 조사의 결과분석을 위한 질문입니다.
응답 내용에 대한 비밀은 보장되오니 솔직하게 응답해 주세요.

배문1

현재 누구와 함께 살고 있나요? 모두 표시해 주세요.

→ 직장 및 학교 때문에 잠시 떨어져 사는 것은 함께 사는 것에 포함됩니다.
단, 결혼해서 따로 살고 있는 경우는 제외됩니다.

- ① 아버지 ② 어머니 ③ 형제자매 ④ (외)할아버지
⑤ (외)할머니 ⑥ 친척 ⑦ 기타 (적어주세요 : _____)

배문2

현재 자신의 학업성적은 다음 중 어디에 해당됩니까? 아래의 해당 번호에 표시해 주세요.

매우 못한다	←	중간	→	매우 잘한다
①		③		⑤
		②		④

배문3

부모님은 학교를 어디까지 다니셨나요?

부모님께서 학교를 완전히 마치신(졸업하신) 학교를 표시해 주세요.

→ 단, 중간에 학교를 그만 둔 경우는 '졸업'이 아닙니다.

예) 고등학교를 다니다가 졸업하지 않고 중간에 그만둔 경우 '중학교 졸업'에 표시합니다.

	부모님 안 계심	학교 안다님	초등학교 졸업	중학교 졸업	고등학교 졸업	대학교 졸업	대학원 졸업 (석사·박사)	잘 모르겠음
1) 아버지	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2) 어머니	①	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

배문4

부모님께서 현재 직업을 갖고 계신가요? 부모님 각각에 대하여 응답해주세요.

	부/모님 안 계심	현재 직업을 갖고 있는지 여부	
		있음	없음
1) 아버지	①	①	②
2) 어머니	①	①	②

배문5

현재 가정의 경제수준은 어디에 해당된다고 생각합니까?

아래의 해당 번호에 표시해 주세요.

매우 못 산다	←	중간	→	매우 잘 산다
①		③		⑤
		②		④

배문6

여러분은 어느 수준까지 교육 받기를 원하나요?

- ① 고등학교 ② 대학교 ③ 대학원(석사) ④ 대학원(박사)

♣ 조사에 협조해 주셔서 감사합니다 ♣

국문초록

이 연구는 최근의 근로환경 변화를 반영한 체계적인 실태조사를 통해 청소년이 처한 근로 실태를 종합적으로 파악하고, 이를 바탕으로 청소년이 일하는 환경을 개선하고 근로권익을 보장하기 위한 구체적이고 실질적인 정책방안을 도출하는 데 목적을 두고 수행되었다. 연구목적을 달성하기 위해 청소년 근로에 관한 선행연구를 검토하고 시사점을 도출하였으며, 청소년 근로 관련 법령 및 정책을 분석하고 법·제도 개선방안을 도출하였다. 또한 초점집단인터뷰(FGI) 및 전국의 중1~고3 약 7,200명을 대상으로 한 설문조사 등 실태조사를 통해 현실을 진단하고, 그간의 변화를 점검하기 위한 시계열 비교를 실시하였다. 이를 종합하여 청소년 근로 실태 개선 및 근로권익 보장을 위한 정책방안을 제시하였다.

주요 연구결과는 다음과 같다. 지금까지 돈을 벌기 위한 목적에서 일을 한 경험이 있는 청소년 비율은 14.0%이고, 최근 1년 간 근로 경험이 있는 청소년 비율은 8.5%로 나타났다. 청소년이 주로 일하는 업종은 과거와 마찬가지로 음식점·식당·레스토랑 서빙이 주종을 이루지만, 최근 조사에서는 디지털 플랫폼 노동이 부각되고 있다. 일을 할 때 근로계약서를 작성하여 교부받은 비율은 39.6%에 불과했고, 작성했지만 교부받지 못한 비율은 15.2%, 작성하지 않은 비율도 45.2%를 차지했다. 일을 하는 동안 부당행위를 경험한 비율은 34.5%였고, 가장 빈번하게 발생하는 부당행위는 임금체불(17.4%) 및 휴게시간 미보장(17.1%)으로 파악되었다. 노동인권교육 경험이 있는 응답자 비율은 54.0%로 나타나, 이전보다 노동인권교육이 확대되었지만 여전히 개선의 여지가 많음을 알 수 있었다.

실태조사를 통해 디지털 플랫폼 노동이 확산되는 경향도 확인할 수 있었다.

지금까지 일해 본 경험이 있는 청소년 중에서 디지털 플랫폼 노동 경험이 있는 청소년 비율은 26.6%로 나타났고, 경험해 본 디지털 플랫폼 노동 중에는 ‘돈을 벌기 위한 목적에서 하는 유튜브 등 콘텐츠 크리에이터’ 비중이 가장 높았다. 디지털 플랫폼 노동은 기존 제도의 틀을 벗어난 형태로 이루어지기 때문에 청소년들이 제도의 보호를 받기 어려운 상황도 발생할 것으로 우려되었다. 따라서 이에 대한 제도적 보완의 필요성이 대두되었다.

연구결과를 바탕으로 ①청소년 근로 실태 개선 및 근로권익 보장을 위한 법령 정비, ②일자리에 대한 권리 강화, ③일하는 환경에 대한 권리 강화, ④일하는 청소년의 권리구제 강화, ⑤노동인권교육 내실화, ⑥디지털 플랫폼 노동에 대한 대응 강화, ⑦정책추진 인프라 개선을 위한 정책개선 방안을 제안하였다.

ABSTRACT

Via a systematic survey that reflected the recent changes in working environments, this study comprehensively examined youths' working conditions. Based on the findings, specific and practical policy plans to improve youths' working environments and protect their labor rights and interests were suggested. To achieve the study objective, we conducted a literature review on youth employment and derived key implications. Furthermore, the laws and policies relevant to youth employment were analyzed and recommendations for legislative improvements proposed. Additionally, we conducted a diagnostic survey of the current reality via a focus group interview and a nationwide survey of approximately 7,200 middle and high school students between grades 7 and 12. The changes up to the present were examined via a time-series comparison. Based on the findings, we proposed policy plans to improve youths' working conditions and protect their labor rights and interests.

The key findings were as follows. 14.0% reported having worked with the purpose of earning money, and 8.5% had worked within the past year. While the primary industry for youth employment remained food service in eateries and restaurants, recent surveys highlighted the prominence of digital platform labor. A mere 39.6% of youths filled out and received a written labor contract upon their employment. In addition, 15.2% wrote a contract but did not receive a copy,

and 45.2%, received no contract. A total of 34.5% experienced unfair treatment while employed. The most common forms of mistreatment were overdue wages (17.4%) and a lack of guaranteed rest breaks (17.1%). Of the respondents, 54.0% reported having received labor rights education, which indicated an expansion of such initiatives but with room for improvement.

The survey also identified an increase in digital platform labor. A total of 26.6% of youths with employment experience had engaged in such labor, with the highest percentage being the “YouTube content creation for the purpose of earning money.” Given that digital platform labor operated outside of the conventional institutional frameworks, concerns were raised regarding the youths’ difficulty in accessing legal protections. The need for institutional improvements was thus apparent.

Based on the findings, we proposed the following improvements: (1) revising legislation to improve youth working conditions and guarantee their labor rights and interests, (2) strengthening the right to employment, (3) enhancing rights regarding working environments, (4) reinforcing legal protections of the rights of working youths, (5) substantiating labor rights education, (6) strengthening responses to digital platform labor, and (7) possible policy improvements for its smooth implementation.

2024년 한국청소년정책연구원 발간자료 목록

기관고유과제

연구보고24-기본01	인구감소지역 청소년정책 강화방안 연구 / 김지경·송현주·김일우·김윤희
연구보고24-기본02	청소년의 생성형 AI 이용실태 및 리터러시 증진방안 연구 / 이창호·모상현·배상률·이세영
연구보고24-기본03	국제교류 활성화를 위한 한국형 Erasmus+ 모형 구축방안 연구 / 이윤주·김형주·오해섭·박대승
연구보고24-기본04	청소년 근로 실태 및 정책방안 연구 / 황여정·임희진·정은주·이수정
연구보고24-기본05	청소년활동을 통한 환경 실천 지원방안 / 황세영·김정숙·최정원·이은주·손윤희
연구보고24-기본06	청소년은 어떻게 범죄의 길에 빠지게 되는가 : 청소년 범죄 경로와 예방 대책 / 이지연·김영지·박지수·한윤선·박선영
연구보고24-기본07	고립·은둔형 청소년 실태 및 지원방안 연구 / 서정아·강경균·최홍일·허창수
연구보고24-일반01	2024 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권 실태 : 총괄보고서 / 유민상·이경상·서고운·유설희·유성렬
연구보고24-일반01-01	2024 아동·청소년 권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국 아동·청소년 인권실태 : 기초분석보고서 / 유민상·이경상·서고운·유설희
연구보고24-일반05	2024 한국아동·청소년 패널조사 : 사업보고서 / 하형석·김기현·최인재·한지형
연구보고24-일반05-01	2024 한국아동·청소년 패널조사 : 데이터분석보고서 / 김기현·오병돈
연구보고24-일반06	2024 다문화청소년 종단연구 : 총괄보고서 / 신동훈·김희진·이정민·이용해·장윤선
연구보고24-일반06-01	2024 다문화청소년 종단연구 : 기초분석보고서(2기패널) / 신동훈·김희진·이정민·이용해

협동연구과제

경제·인문사회연구회 협동연구총서 24-44-01 (자체번호 연구보고24-일반02)	청년종합연구Ⅲ: 정책소외계층 청년 실태 및 정책개발 / 김승경·김지연·백혜정·전현정·김성아
--	--

경제·인문사회연구회 협동연구총서 24-44-02
(자체번호 연구보고24-일반02-01)

2024년 시설퇴소청년의 생활 실태 및 정책개발 /
김승경·김지연·백혜정·전현정

경제·인문사회연구회 협동연구총서 24-45-01
(자체번호 연구보고24-일반03)

청년 친화적인 지역인재양성 및 일자리 창출 방안 I
/ 최용환·김영한·권오영·박윤수·오문준·이경아

경제·인문사회연구회 협동연구총서 24-46-01
(자체번호 연구보고24-일반04)

사회환경 변화에 따른 청소년보호정책 개선방안
연구 I : 사이버도박 / 임지연·황진구·성윤숙·조제성

수 시 과 제

연구보고24-수시01 청소년수련활동 인증제 개선방안 / 김정숙·조남익

연구보고24-수시02 일경험으로서 청년인턴 활성화 방안 연구 - 중앙행정기관 청년인턴을 중심으로 /
이윤주·황세영·하형석·서고운·최홍일·이용해

연구보고24-수시03 청소년기 인문프로그램 효과성 분석 / 강경균·최홍일

연구보고24-수시04 학교폭력 전담조사관 제도 활성화 방안 연구 / 성윤숙

연구개발적립금 과제

연구보고24-연적금01 가정·학교 밖 이중 취약 청소년 실태연구 : 청소년 쉼터를 중심으로 /
김희진·김경준·박지수·조혜영

연구보고24-연적금01-01 가정·학교 밖 이중 취약 청소년 실태연구 : 청소년 쉼터를 중심으로 -
기초분석보고서 / 김희진·박지수

연구보고24-연적금02 미래지향 정책연구 수행사업 /
김대웅·이진아·이유정·김정숙·권오영·변주영·조은혜·이윤주

수 탁 과 제

〈일반〉

연구보고24-수탁01 2024년 학교폭력 실태조사 결과보고서 /
장근영·김기현·문호영·이용해·최홍일·구본호·이자경·서지형

연구보고24-수탁02	청년의 결혼 및 출산 의식과 세대지향적 저출생 정책지원망 구축 연구 / 김형주·정세정·박미선·김동훈·김지민
연구보고24-수탁03	2024 대안교육기관 실태조사 - 대안교육기관 현황조사 / 최인재·오해섭·권오영·유설희·김소연·박진수·윤철경
연구보고24-수탁03-01	2024 대안교육기관 실태조사 - 교원, 학생 및 학부모 실태조사 / 최인재·유설희·김소연·윤철경
연구보고24-수탁03-02	2024 대안교육기관 운영 사례집 / 최인재·오해섭·권오영·유설희·김소연·박진수
연구보고24-수탁04	제5차 청소년보호종합대책(2025~2027) 수립을 위한 기초연구 / 이지연·하형석·박지수
연구보고24-수탁05	2024년 특수교육대상자 인권실태조사 사업보고서 / 서고운·김영지·김지연·이정민·최홍일
연구보고24-수탁06	디지털기반 인성교육 플랫폼 운영지원 및 성과평가 / 임지연
연구보고24-수탁07	청소년 진로 및 디지털 활동 활성화 방안 연구 / 강경균
연구보고24-수탁08	2024년 학생 인성 함양 리더십새싹 캠프 결과보고서 / 최용환·이동성·박윤수·장혜윤·임채홍·임지영
연구보고24-수탁09	2024년 인성교육프로그램 인증제 운영 결과보고서 / 최용환·이창호·임지영
연구보고24-수탁10	2024년 중앙부처와 시도교육청의 인성교육 이행점검 및 인성교육정책 분석평가/ 최용환·박윤수·장혜윤·김보경·임지영·이경아
연구보고24-수탁11	2024년 인성교육 전문인력 양성기관 지정 및 지원관리 보고서 / 최용환·임지영·이경아
연구보고24-수탁12	2024년 청소년수련시설 종합평가 / 황진구·김영지·모상현·이용해·김경준
연구보고24-수탁13	광역지역단위 청소년활동 진흥 및 협력강화 방안 연구 / 황세영·유민상·남화성
연구보고24-수탁14	대안교육기관 실태조사 기초연구 / 조연수·하형석·유설희
연구보고24-수탁15	2024년 위기청소년 지원기관 이용자 생활실태조사 / 황여정·임희진·정은주·유설희
연구보고24-수탁15-01	2024년 위기청소년 지원기관 이용자 생활실태조사(부록: 기초통계결과표) / 황여정·임희진·정은주·유설희
연구보고24-수탁16	보호관찰 청소년 사이버도박 실태분석 및 지도감독 방안 / 박지수·이지연
연구보고24-수탁17	2024년 청소년 매체 이용 및 유해환경 실태조사 / 김지경·송현주·김균희·김일우
연구보고24-수탁18	학교안팎 지역사회 청소년 성장지원 사업 연구 / 유민상·이경상·황세영·최인재·최홍일
연구보고24-수탁19	취약청년 현황 및 지원방안 연구-1인가구 청년 및 경제선 지능 청년을 중심으로 / 유민상·김기현·신동훈·변민수·박미선·한지형
연구보고24-수탁20	2024년 청소년방과후아카데미 효과만족도 조사 연구 / 서정아·장여옥

〈학교폭력예방교육지원센터〉

연구보고24-학폭01	2024 학부모용 소식지 모음집 / 모상현·박재욱·전원지
연구보고24-학폭02	어울림 프로그램 개정 방향 모색을 위한 기초연구 / 모상현·김승혜·최희영·차민희·송채원
연구보고24-학폭03	2024 학교폭력 예방교육 어울림 프로그램 적용효과 분석 / 모상현·전원지·문은솔
연구보고24-학폭04	2023년 어울림 학생서포터즈단 결과보고서 / 모상현·박선영·김예지
연구보고24-학폭05	2024년 어울림 학생서포터즈단 운영안내서 / 모상현·박선영
연구보고24-학폭06	2023년 학교폭력 예방교육 어울림 프로그램 우수사례집 / 모상현·최지윤
연구보고24-학폭07	개정 어울림 프로그램으로 일년나기(초등학교 1~2학년) / 모상현·정광훈·백성화·최인재·송채원 외
연구보고24-학폭08	개정 어울림 프로그램으로 일년나기(중학교 1학년) / 모상현·정광훈·백성화·최인재·송채원 외
연구보고24-학폭09	개정 어울림 프로그램으로 일년나기(고등학교 1학년) / 모상현·정광훈·백성화·최인재·송채원 외
연구보고24-학폭10	2024 학교폭력예방 컨설팅 매뉴얼 / 모상현·최지윤·문은솔

〈학업중단예방·대안교육지원센터〉

연구보고24-대안01	학업중단 숙려제 공통운영기준 / 황세영
연구보고24-대안02	청소년부모·한부모 지원매뉴얼 / 황세영·이진아·김시경·김미혜
연구보고24-대안03	학업에 어려움을 겪는 학생 실태조사 구축방안 / 김영지·임지연·유성렬·김강호·이종숙·정유경

〈위(WEE)프로젝트연구·지원센터〉

연구보고24-위센터01	2024년 위(Wee) 프로젝트 연구지원 사업 운영 결과보고서 / 김지연·김영지·백혜정·김승경·이정민·전현정·최홍일·양하나·김주영·문세진·나예인·이유진
--------------	--

자 료 집

〈세미나〉

세미나24-01	청소년의 생성형 AI 리터러시 증진방안 세미나 (24.5.24.)
----------	--------------------------------------

〈워크숍〉

- 워크숍24-01 소년사건의 이해: 경찰 사랑의 교실, 법원 수강명령 이해하기 (24.8.29.)
워크숍24-02 2024 꿈지락 운영 워크숍 (24.8.7.)

〈포럼〉

- 포럼24-01 청소년 금융활동 역량강화 방안 (24.3.18.)
포럼24-02 청소년-가족 시설간 정책 연계 협업 관련 다문화 청소년 진로지원 포럼 (24.4.29.)
포럼24-03 다문화청소년 심리·정서 및 진로·진학 지원 정책의 현안과 발전방안 (24.7.18.)
포럼24-04 제1회 청소년 형사 법무 국제심포지엄 청소년 약물 남용과 도박문제 (24.8.19.)
포럼24-05 청소년 디지털 역량 강화 방안 (24.12.10.)

〈콜로키움〉

- 콜로키움24-01 가명정보 활용절차의 이해 - 청년종합연구 III: 정책소외계층 청년 실태 및 정책개발 (24.4.24.)

〈기타자료집〉

- 자료24-01 2024년 저경력 전문상담교사 연수
자료24-02 위(Wee) 센터 실장 역량강화 연수 자료집
자료24-03 가정형 위(Wee)센터 컨설팅
자료24-04 제1회 청소년 형사 법무 국제심포지엄 청소년 약물 남용과 도박문제
자료24-05 지역사회 환경교육 협력을 위한 청소년수련시설 학교 연계 프로그램 운영 안내서
자료24-06 2024년 대안교육기관 교직원 연수 - [제1차] 연수 강의자료
자료24-07 2024년 대안교육기관 교직원 연수 - [제2차] 연수 강의자료
자료24-08 2024년 대안교육기관 교직원 연수 - [제3차] 연수 강의자료
자료24-09 위(Wee) 이슈브리프
자료24-10 (초등학교) 위기사안별 개인상담 개입 지도서
자료24-11 위(Wee) 클래스 및 센터 운영 가이드
자료24-12 가정형 위(Wee)센터 매뉴얼
자료24-13 제13회 위(Wee) 희망대상 우수사례집
자료24-14 위(Wee) 뉴스레터
자료24-15 제13회 한국아동·청소년패널 학술대회

자료24-16	2024 학교 내 대안교실 운영 매뉴얼
자료24-17	제11회 학업중단예방 우수사례 공모전 수상작품집
자료24-18	2024 학업중단예방·대안교육지원센터 연간사업보고서
자료24-19	2024 꿈지락 운영 워크숍 2차

학 술 지

- 「한국청소년연구」 제35권 제1호(통권 제112호)
- 「한국청소년연구」 제35권 제2호(통권 제113호)
- 「한국청소년연구」 제35권 제3호(통권 제114호)
- 「한국청소년연구」 제35권 제4호(통권 제115호)

기타 발간물

〈NYPI Bluenote 이슈 & 정책〉

- 151호 어울림 프로그램 현안 진단을 위한 탐색적 연구
- 152호 학교 밖 청소년의 취약성 분석 및 자립지원방안 연구
- 153호 가족환경 다변화에 따른 청소년 가족실태와 지원방안

〈NYPI Bluenote 통계〉

- 77호 청소년의 생성형 AI 이용실태조사
- 78호 청년 사회 첫 출발 실태 및 정책방안 연구Ⅲ: 시민권과 참여
- 79호 소년보호재판 준비메모(2013~2018) 데이터 구축 및 주요 결과
- 80호 청소년활동 실태
- 81호 취약계층 청소년 지원정책 진단 및 제도보완 연구Ⅱ
- 82호 2023 아동·청소년 인권실태조사 주요 지표 결과
- 83호 청소년의 시민성 함양을 위한 정치참여 지원 방안 연구
- 84호 한국아동·청소년패널조사 2018 제6차년도 패널데이터 구축 및 주요 조사 결과

연구보고24-기본04

청소년 근로 실태 및 정책방안 연구

인 쇄 2024년 12월 24일

발 행 2024년 12월 31일

발행처 한국청소년정책연구원
세종특별자치시 시청대로 370

발행인 백 일 현

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 (주)프리비 061)332-1492

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.
구독문의 : (044) 415-2125(지식정보관)
ISBN 979-11-5654-423-4 93330

연구보고24-기본04

청소년 근로 실태 및 정책방안 연구

 **한국청소년정책연구원**
National Youth Policy Institute

30147 세종특별자치시 시청대로370 세종국책연구단지
사회정책동(D동) 한국청소년정책연구원 6/7층

Social Policy Building, Sejong National Research Complex, 370, Sicheong-
daero, Sejong-si, 30147, Korea

Tel. 82-44-415-2114 Fax. 82-44-415-2369



ISBN 979-11-5654-423-4