

부천시 청소년 노동인권 실태조사

일시 2016. 12. 23.(금) 15:00시 ~ 17:00시

장소 부천시의회 대회의실

주최 부천시학교밖청소년지원센터
부천시청소년일시쉼터
부천청소년노동인권네트워크
부천여성청소년재단
고리울청소년문화의집

주관  판타지아 부천

부천시비정규직
근로자지원센터



부천시청소년법률지원센터
Bucheon Youth Law Center

발 제 I

“부천시 청소년 노동실태조사 결과”

발제자 : 유 상 철(노무법인필 노무사)

1. 설문조사 목적과 사업 개요

1

목적 및 배경

- 최근 몇 년 사이 “청소년 노동인권”이라는 의제가 널리 확산되며 청소년의 노동 실태에 대한 사회적 관심이 높아지고 있다. 경기도의회와 경기도교육청은 올해부터 경기도내 특성화고 전체에 대한 노동인권 수업을 진행하고 그 예산을 전액 지원하고 있다.
- 부천 지역에서 3년 전부터 청소년 노동인권 활동을 활발히 진행하며 방학을 앞둔 특성화고, 수능시험을 마친 인문계고에서 노동인권 수업을 진행하고 있다.¹⁾
- 2013년 “전국청소년노동인권네트워크” 실태 조사에 따르면, 알바를 경험한 청소년에 대한 임금체불, 시간깎기, 최저임금 위반, 근로계약서 미작성, 폭언폭행, 산업재해 미가입 등 범위반 사례가 드러났다. 청소년의 노동에 대해 정당하게 노동기본권을 보장 받지 못하고 ‘용돈 벌기식 알바’로 취급되는 상황이다.
- 부천시비정규직근로자지원센터는 부천 지역에서 청소년 문제를 고민하는 유관단체와 함께 청소년 아르바이트 노동실태에 관한 조사를 진행하고, 이를 바탕으로 대안을 모색하고자 청소년 노동실태 조사를 진행하였다.

□ 사업의 목적 및 필요성

목적 및 필요성	■ 청소년 노동실태 조사를 통한 노동인권의식 개선 ■ 부천시 지역내 청소년들의 노동실태 현황 및 인식 조사 ■ 청소년 노동인권 감수성 향상의 계기 마련 ■ 포괄적이고 정확한 조사를 위한 ‘청소년 노동실태조사 공동조사단’ 구성 및 운영 ■ 실태조사 결과와 보고회를 통한 청소년 노동실태에 관한 문제점 파악, 의제화 ■ 부천시 차원의 모범적인 대안 마련
----------------	---

1) 2015년 100개 학급, 2,500여명 수업진행, 2016년 300개 학급 7,500명 수업을 진행하였다.

2

사업 개요

□ 시기 및 방법

시기	2016. 5.~2016. 12.
대상	부천시 청소년(아르바이트 경험자)
방법	설문조사 및 인터뷰조사

□ 조사 내용과 범위

조사 내용	■ 청소년 연령범위(15세~24세) ■ 청소년 아르바이트 일반 현황 ■ 성별 아르바이트 업종 현황/ 근로조건 현황 ■ 학교밖/ 학교안 청소년 현황 ■ 일반계고/ 특성화고 청소년 아르바이트 현황 ■ 청소년 아르바이트 동기와 수입 사용 현황 등
----------	---

□ 수행기관

공동 주최	부천시청소년상담복지센터 / 부천시청소년법률지원센터 고리울청소년문화의집(구마) / 부천시청소년일시쉼터(별사탕) 부천청소년노동인권네트워크 / 부천시비정규직근로자지원센터
주관	부천시비정규직근로자지원센터
후원	부천시청, 부천시여성청소년재단

□ 실태 조사 진행경과

16. 5.~6.	실태조사 사업제안, 공동조사단 구성, 세부추진계획 논의
16. 7.	설문조사 및 인터뷰 조사 논의, 설문지 및 인터뷰 문항 확정
16. 8.~10.	설문조사 및 인터뷰 조사
16. 11.	설문조사 및 인터뷰 조사 분석
16. 12.	보고회, 토론회 등 사업발표 및 대안 모색

□ 분석기관

분석 기관	노무법인필, 부천시비정규직근로자지원센터
----------	-----------------------

2. 설문조사 분석

1

설문조사 개요

(1) 설문 목적

- ☐ 청소년들이 아르바이트를 하면서 부당한 처우, 노동법 위반 등 권리를 침해당하는 사례가 많이 발생하고 있다.
- ☐ 부천시비정규직근로자지원센터는 부천시에서 청소년 문제를 고민하는 여러 유관단체와 함께 부천 지역 청소년들의 구체적인 노동실태에 대한 조사를 바탕으로 청소년 노동인권에 대한 인식을 확산시키고 청소년 노동문제를 해소하기 위한 대안을 모색하고자 청소년 노동실태 조사를 진행하였다.

(2) 설문조사 내용

- ☐ 부천시 청소년 노동실태 조사 설문지의 주요 내용은 다음과 같다.

A. 기초사항	성별, 연령, 사는 곳(현재 거주지), 학교 재학 여부, 아르바이트 경험, 아르바이트 한 지역, 현장실습 경험, 노동인권 교육 여부
B. 일반현황	■ 아르바이트를 하게 된 주요 이유 ■ 아르바이트를 처음 하였던 나이 ■ 아르바이트를 하였던 (전체)기간 ■ 아르바이트를 구하는 방법 ■ 아르바이트를 구할 때 중요하게 생각하는 것 ■ 아르바이트를 통한 수입의 주요 사용처 ■ 아르바이트를 하는 경우 주변 사람에게 알리는지 여부
C. 업종현황	■ 아르바이트 업종 ■ 사업장 규모(상시 근로자 수) ■ [별도 설문] 배달 아르바이트 경험자 : 유형(업체 소속, 배달대행업체), 배달 아르바이트 선택 이유, 1건당 소요 시간, 1일 배달 건수, 1건당 수수료, 1일 대기시간, 배달아르바이트 노동실태 등
D. 근무조건	■ 근로계약서 작성 유무 ■ 수습기간 명시 유무 ■ 근로시간(1일, 1주, 야간근로)

	■ 시급, 월급, 임금 수령방법, 임금 지급 주기, 기대 수입 정도 ■ 시간깎기 유무, 휴게시간, 안전보건교육 유무, CCTV설치 유무 ■ 노동법 위반 경험, 주15시간 이상 근로시(주휴일, 퇴직금, 4대보험 적용 여부) ■ 부당한 처우를 받는 경우 해결 방법
E. 노동인권 의식	■ 아르바이트를 하면서 느꼈던 내용(부당한 처우의 내용) ■ 고객에게 부당한 처우를 받은 경우 사장의 대응 ■ 불법적인 업무지시에 대한 대응 ■ 노동인권에 대한 개념 이해, 노동인권 교육에 대한 참여의지 ■ 노동인권 교육 유무 ■ 노동에 관한 인식 : 노동을 하는 사람에게 중요한 것, 노동을 하면서 즐겁거나 행복하였던 경험, 노동을 하면서 불쾌하거나 불편했던 경험 등 ■ 노동을 하는 사람을 위해 변화되어야 한다고 생각하는 것 ■ 기타

(3) 설문조사 응답 현황

☐ 부천시 청소년 노동실태 조사 설문지의 주요 내용은 다음과 같다.

설문조사 방법²⁾	■ 설문대상 : 부천지역 만15세~24세 아르바이트 경험자 ■ 응답현황 : 368명³⁾ ■ 설문방법 : 설문지 배포 및 직접 수거
-----------------------------	---

☐ 설문조사 대상

고등학교	부천공고, 시온고, 중원고, 수주고, 진영정보고, 도당고, 정명정보고, 경기국제통상고, 부명고, 송내고, 원종고, 계남고, 상일고, 범박고, 소명여고, 소사고, 심원고, 원미고, 부천실업고 등 19개 학교
단체/기관	송내동청소년문화의 집, 청소년법률지원센터, 학교밖지원센터 별사탕, 고리울, 산울림, 청개구리밥차 등 7개 단체

2) [부록1] 설문지 첨부

3) 368명 중 5명은 기초현황 외 미응답 내용이 많아 설문 분석시 제외하여 363명의 설문을 분석하였다.

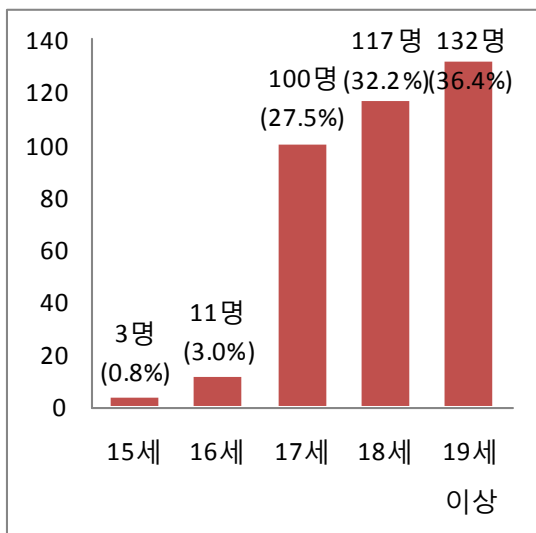
3. 설문조사 분석 요약(총평)

□ 부천시청 청소년 368명이 설문에 응답을 하였고, 미응답 내용이 많은 5명을 제외한 363명의 설문을 분석하였다.

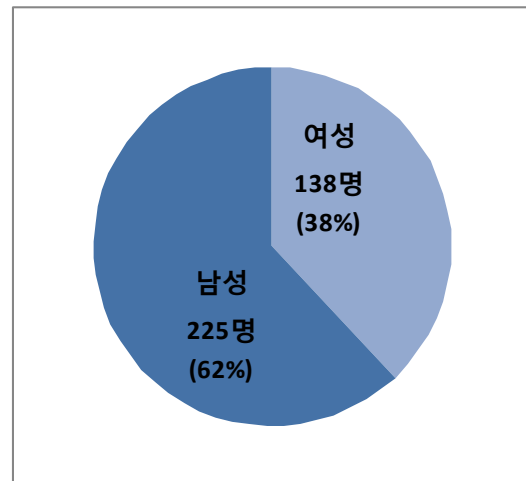
□ 설문조사 분석을 위한 통계 프로그램으로는 “SPSS v18.0.0”을 사용하였고, 전체 문항에 대해 각 문항별 기초적인 빈도 분석을 실시하였고, 핵심적인 결과 변수(근로 시간, 급여, 노동인권 교육 유무 등)에 대해서는 주요 독립 변수(성별, 학교 재학 여부)에 따른 교차분석 및 평균 비교를 실시하였다.

1. 설문 분석 요약

(1) 기초사항



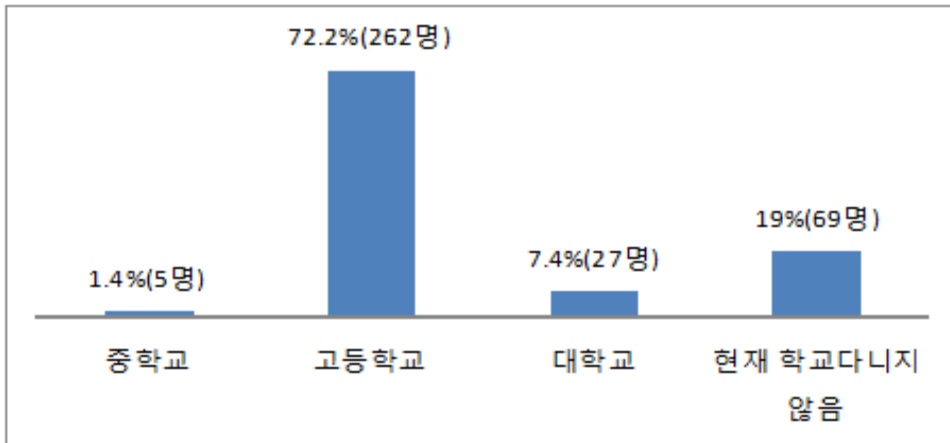
<그림 III-1. 기초현황 : 응답자 연령>



<그림 III-2. 기초현황 : 응답자 성별>

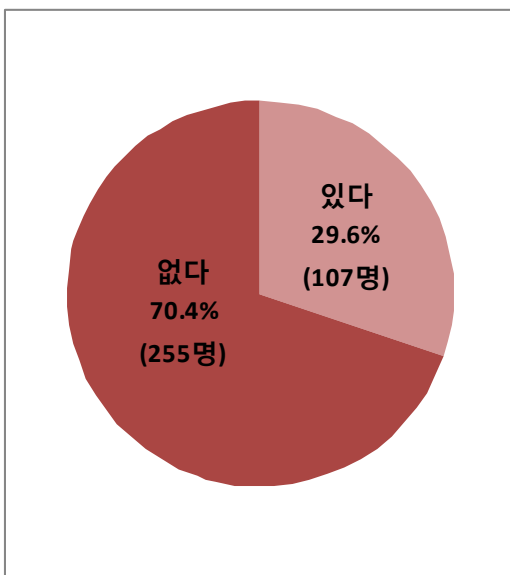
□ 응답자는 여성 38%(138명), 남성 62%(225명)으로 남성이 많았다. 응답자 연령은 18세 32.2%(117명), 19세 이상 36.4%(132명)이었으며, 최연소는 15세(3명)이고, 최고령은 24세(5명)이었다. 여성 응답자의 연령은 19세 이상 37.7%(52명), 17세 36.2%(50명), 남성 응답자의 경우 18세 37.3%(84명), 19세 이상 35.6%(80)이라고 응답하여 남성 응답자가 비교적 연령이 높은 것으로 조사되었다. 현재 거주지는 부천 지역 80.7%(293명)이 많았고, 아르바이트를 한 지역은 부천 지역 56.3%(202명)으로 조사되었다.

- 학교 재학여부에 대하여 중학생 1.4%(5명), 고등학생 72.2%(262명), 대학생 7.4%(27명), 학교를 다니지 않는 경우 19%(69명)라고 응답하였다.

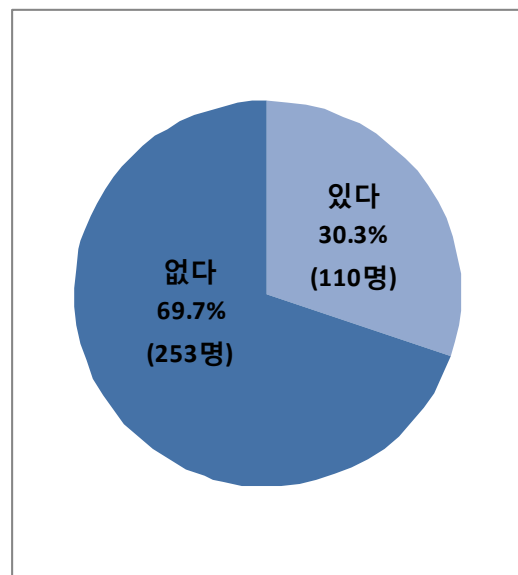


< 그림 Ⅲ-3. 기초현황 : 응답자 학교 재학 여부 >

- 현장실습 경험에 대해서는 “없다” 70.4%(255명), 노동인권 교육에 대해서는 “없다” 69.7%(253명)라고 응답하였다.



<그림Ⅲ-4. 기초현황: 현장실습 경험>



<그림Ⅲ-5. 기초현황 : 노동인권 교육 경험>

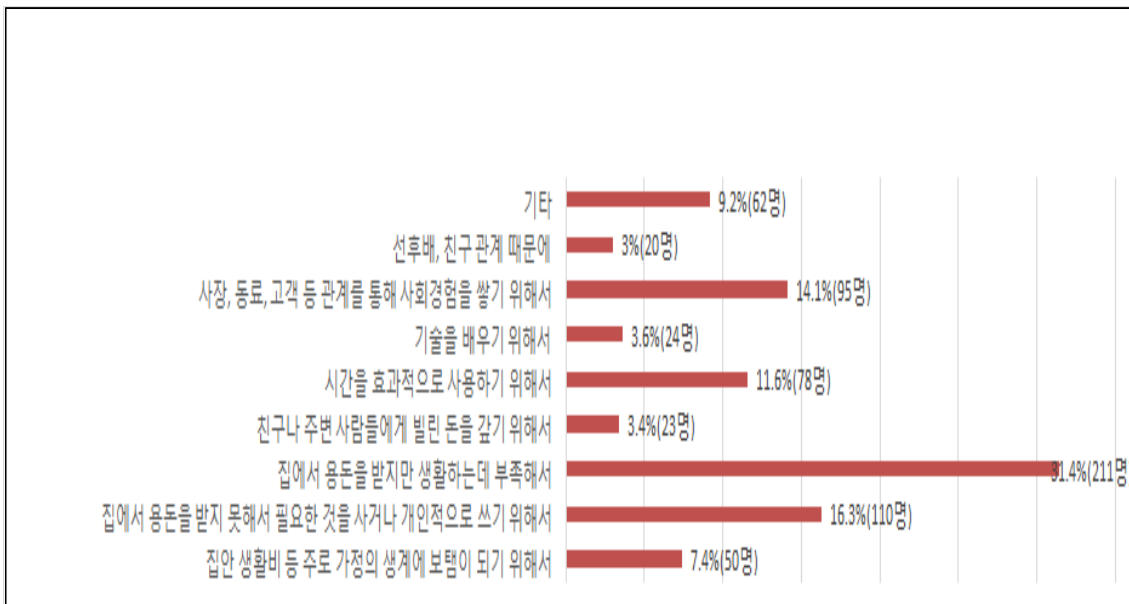
- 아르바이트 경험에 대하여 “현재 하고 있다” 32.8%(119명), “예전에 한 적 있지만 현재 하지 않는다” 66.1%(240명)으로 조사되었다. “현재 아르바이트를 하고 있다”고 응답한 119명을 분석하여 많은 응답자 순으로 정리하면, 남성 63%(75명), 나이는 18세 35.3%(42명), 현재 거주지가 부천인 경우 86.6%(103

명), 고등학생인 경우 68.9%(82명), 아르바이트를 한 지역은 부천이라고 응답한 경우 60.5%(72명), 현장실습 경험은 “없다” 74.8%(89명), 노동인권교육 경험 “없다” 64.7%(77명)으로 조사되었다.

- 기초 현황만을 토대로 현재 아르바이트를 하고 있는 청소년을 종합하면, 부천에 거주하는 18세의 남성 고등학생이 주로 부천 지역에서 아르바이트를 하고 있으며, 현장실습과 청소년 노동인권 교육 경험은 없는 것으로 조사되었다.

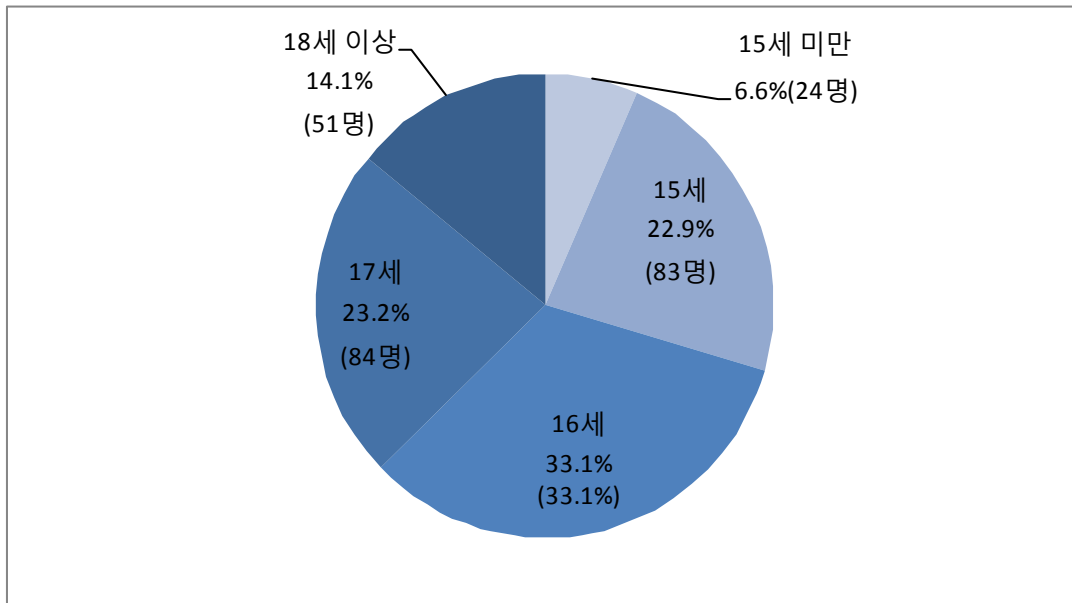
(2) 아르바이트 경험에 대한 설문

- 아르바이트를 하는 주된 이유는 ① “집에서 용돈을 받지만 생활하는데 부족해서” 31.4% (211명), ② “집에서 용돈을 받지 못해서 필요한 것을 사거나 개인적으로 쓰기 위해서” 16.3%(110명)이라고 응답하였다. 중복 응답자의 55.1%(371명)가 생활비, 생계 등 경제적 이유에 의하여 아르바이트를 하는 것으로 조사되었다.



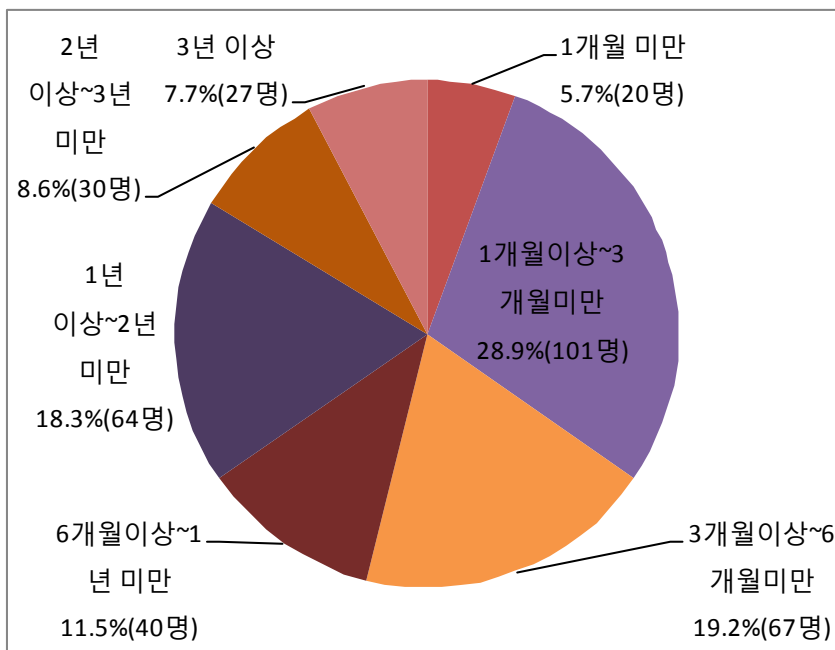
< 그림 III-6. 아르바이트를 하게 된 주된 이유 >

- 아르바이트를 처음 시작한 나이에 대해 15세 22.9%(83명), 16세 33.1% (120명), 17세 84명 23.2%(84명)라고 응답하였다. 전체 응답자의 79.2%(287명)가 15세~17세 사이 아르바이트를 처음 시작한 것으로 조사되었다.



< 그림 Ⅲ-7. 아르바이트를 처음 시작한 나이 >

- 지금까지 아르바이트를 한 전체 기간을 합하면 “1년 미만”인 경우 65.3%(228명), “1년 이상” 34.7%(121명)이었으며, 1년 이상 아르바이트를 한 청소년을 분석하면, “1년 이상~2년 미만” 18.3%(64명), “2년 이상~3년 미만” 8.6%(30명), “3년 이상” 7.7%(27명)이라고 조사되었다.

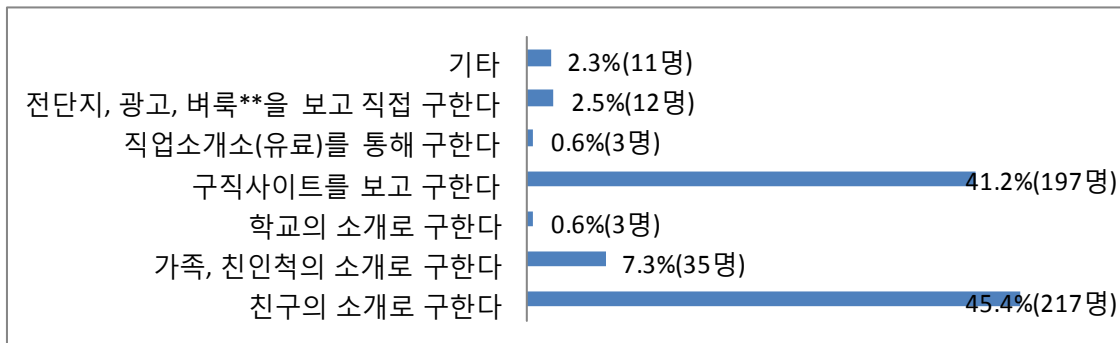


<그림 Ⅲ-8. 아르바이트를 한 전체 기간 >

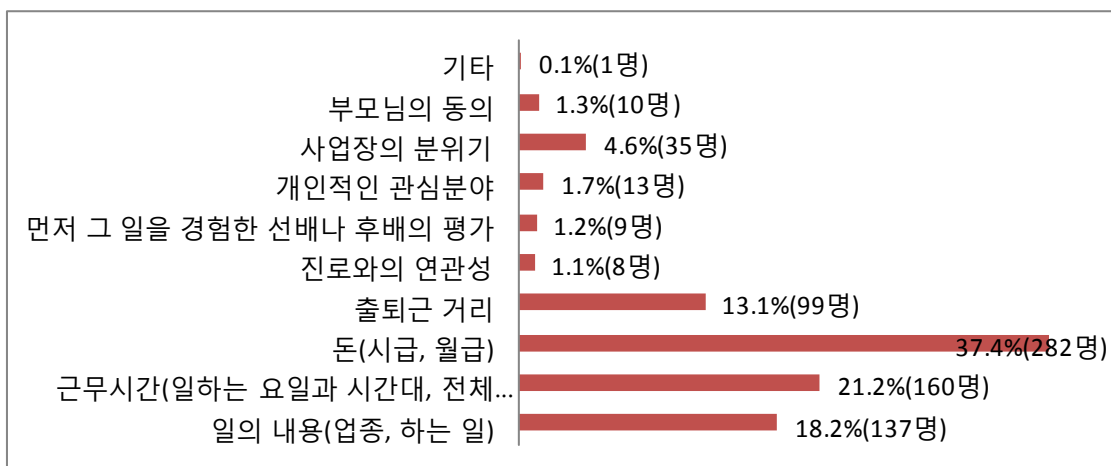
- 비교적 장기간 동안(2년 이상) 아르바이트를 하였다고 응답한 청소년 56명 (중학교 1명 제외)을 추가로 분석하면, 고등학생 38.6%(22명), 대학생 21%(21

명), 학교에 다니지 않는 경우 38.6%(22명)으로 조사되었다. 가장 많은 분포를 보이는 것은 “2년 이상~3년 미만” 30명으로, 고등학생 22.8%(13명), 학교 다니지 않는 경우 22.8%(13명), 대학생 7%(4명)으로 조사되었다. 고등학생 중 “4년 이상~5년 미만” 5.3%(3명), 학교를 다니지 않는 경우 “5년 이상~6년 미만” 5.3%(3명)가 응답하였다는 점에서 일부 청소년들은 장기적으로 아르바이트를 수행하고 있는 것으로 조사되었다. 장기간 아르바이트를 하는 청소년이 있다는 점에서 향후 추가적인 조사를 진행할 경우 퇴직금, 연차휴가 등 준수 여부 확인을 위하여 1개의 업체에서 계속근로 한 기간에 대한 실태를 파악하는 것도 의미가 있을 것으로 보인다.

- 아르바이트를 구하는 방법의 경우 친구, 가족, 친인척 등 지인의 소개를 통해 구하는 경우가 52.7%(252명)를 차지하고 있으며, 아르바이트를 구할 때 중요하게 생각하는 것 “돈(시급, 월급)”을 우선적으로 고려하는 것으로 조사되었다.

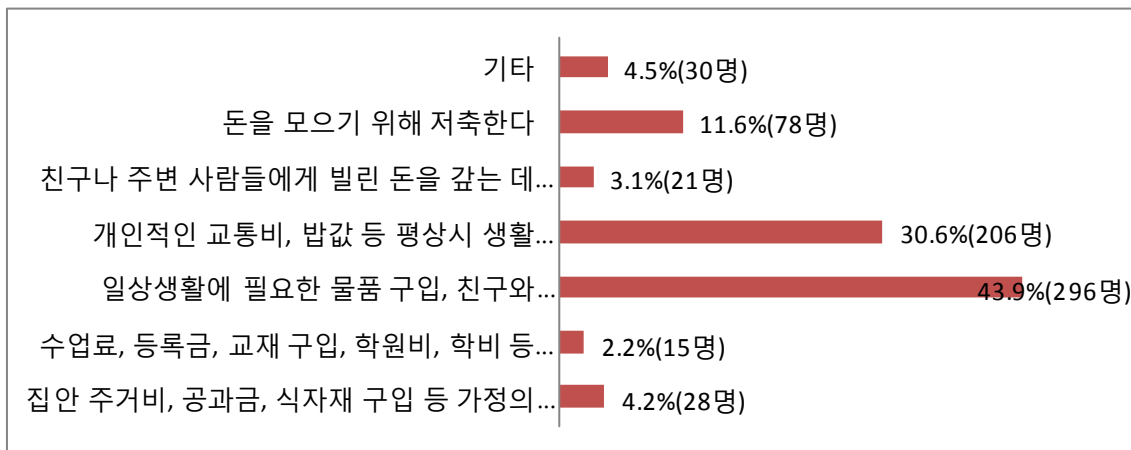


< 그림 III-9. 아르바이트를 구하는 방법 >



< 그림 III-10. 아르바이트를 구할 때 중요하게 생각하는 것 >

- 아르바이트 수입의 주요 사용처는 “일상생활에 필요한 물품 구입, 친구들과 어울리거나 여가생활에 쓴다” 43.9%(296명), “개인적인 교통비, 밥값 등 평상시 생활유지하는데 필요한 곳에 쓴다” 30.6%(206명)으로 674명 중 74.5%(502명)를 차지하였다. 전체 응답자 중 3.1%(21명)에 불과하지만 “친구나 주변 사람들에게 빌린 돈을 갚는데 쓴다”고 응답하여 채무로 인해 아르바이트를 하는 경우가 있다는 것도 확인되었다.



< 그림 III-11. 아르바이트 수입의 주요 사용처 >

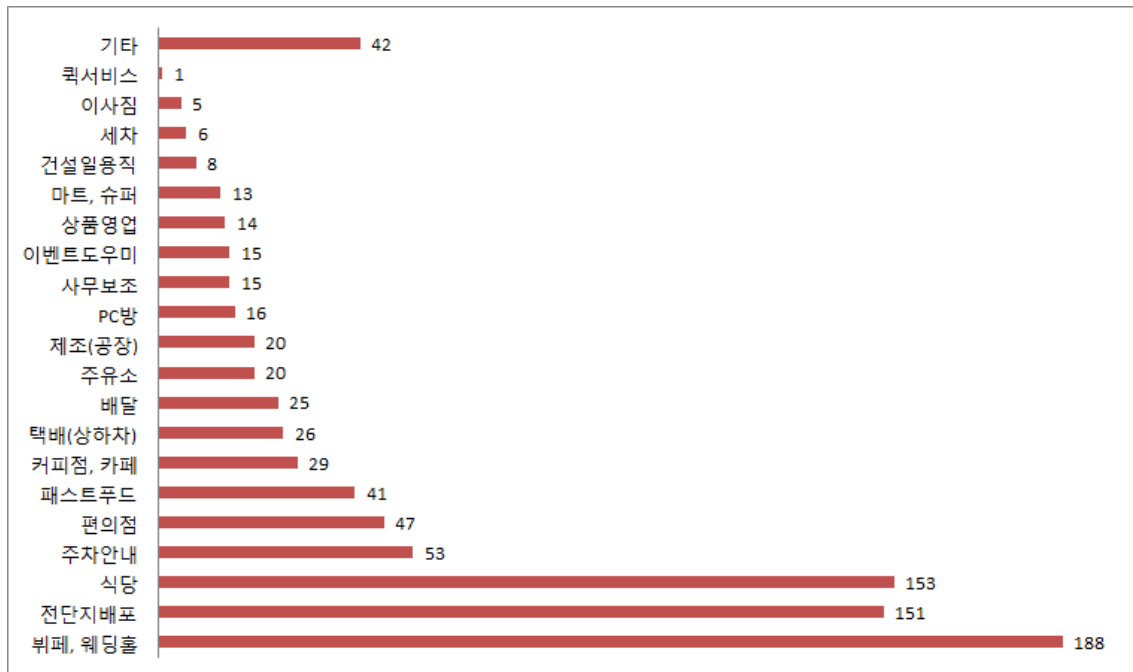
- 아르바이트를 하는 경우 주변 사람들에게 알리는지 여부에 대하여 “말한다” 93.8%(333명), “말하지 않는다” 6.2%(22명)이라고 응답하였다. 주변 사람들에게 알린다고 응답한 경우 그 대상에 대하여 “친구 및 선후배” 45.6%(311명), “가족 ” 40.3%(275명), “선생님 및 단체” 14.1%(96명)이라고 응답하였다. 전반적으로 청소년들이 아르바이트를 하는 사실을 숨기지 않고 주변 사람들과 공유하는 것으로 보인다. 아르바이트를 구할 때, 친구, 가족, 친인척, 학교의 소개로 구한다고 응답한 경우가 53.3%(255명)였던 것이 반영된 것으로 보인다.

(3) 아르바이트 업종에 대한 설문

- 청소년들이 많이 수행하는 것으로 확인되는 20개 업종을 열거하고 지금까지 경험하였거나 현재 하고 있는 아르바이트 업종에 대하여 중복 응답을 하도록 하였고, 888명이 응답한 것을 분석한 결과는 다음과 같다.

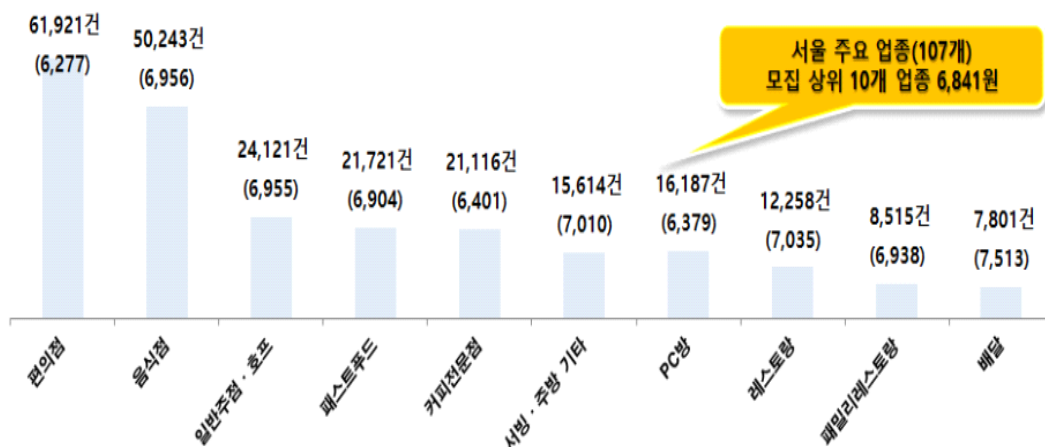
- 청소년들이 많이 수행하는 아르바이트 업종을 순위별로 구분하면, ① 뷔페, 웨딩홀 188명, ② 식당 153명, ③ 전단지 배포 151명 , ④ 주차안내 53명, ⑤ 편

의점 47명, ⑥ 패스트푸드 41명, ⑦ 커피점, 카페 29명, ⑧ 택배(상하차) 26명, ⑨ 배달 25명, ⑩ 주유소, 제조(공장) 각각 15명을 차지하였고, 이 밖에 PC방, 사무보조, 이벤트도우미, 상품영업, 마트, 슈퍼, 건설일용직, 세차, 이사짐, 퀵서비스 순으로 조사되었다.

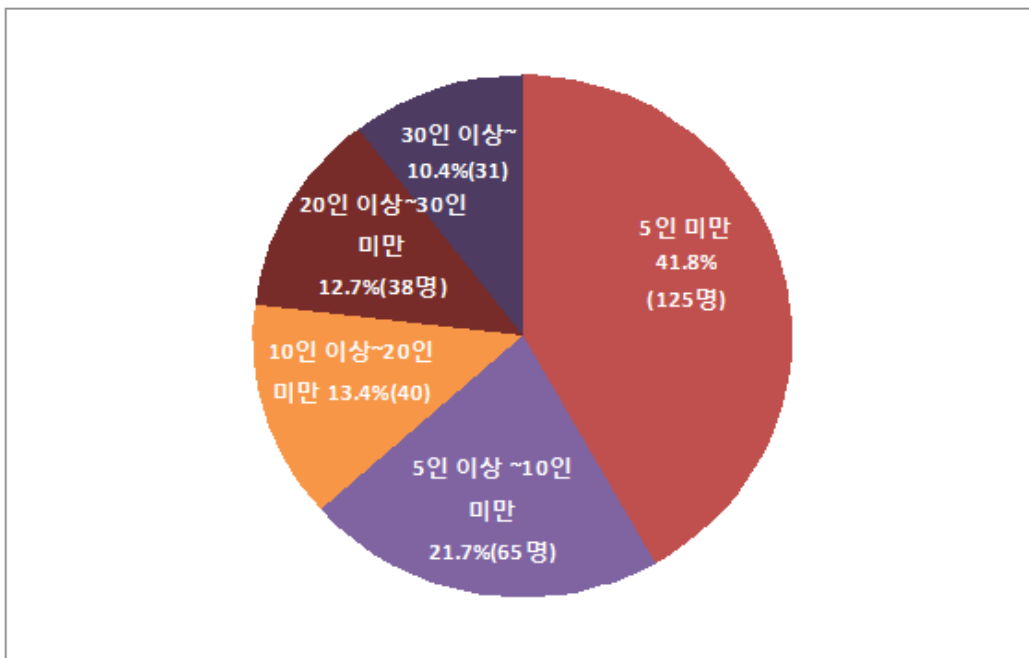


< 그림 III-12. 아르바이트 업종 >

□ 2016년 3분기 서울지역 대학가 일자리 공고 수 상위 10개 현황과 비교하면, 편의점, 식당(음식점, 레스토랑, 패밀리레스토랑) 등 상위 순위를 종합하면, 식당(음식점, 레스토랑, 패밀리레스토랑), 편의점이 우위에 있는 것은 유사하다고 볼 수 있다.



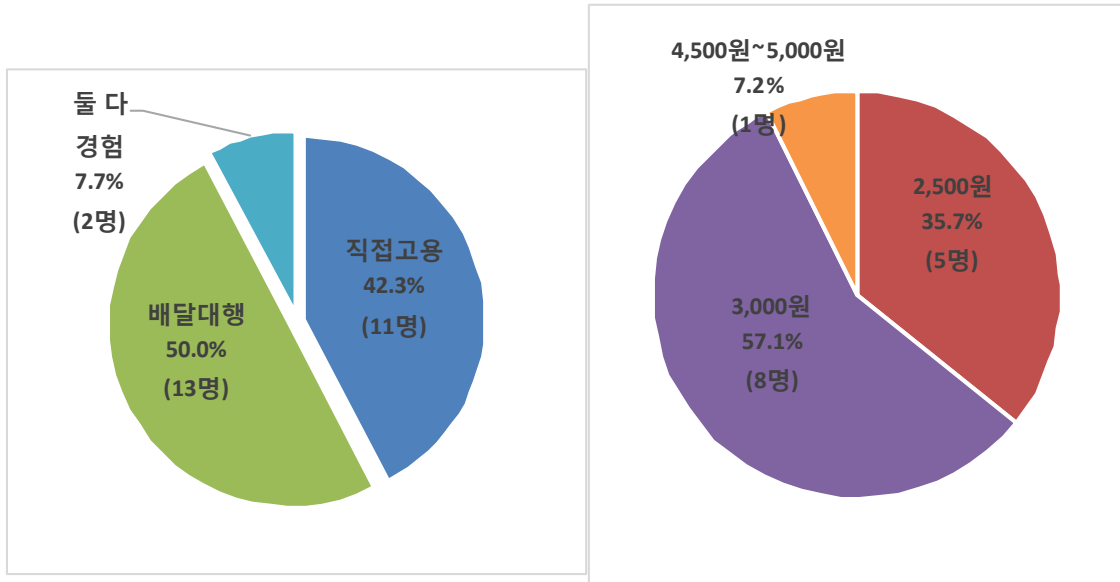
- 기타 업종에 대한 응답은 “미용(이용), 미술 전시, 아이돌봄, 서비스 직종, 그림 외주, 호텔주방, 대형마트 카트 정리, 콘서트 관련 업무, 횃집, 화장품가게, 핸드폰판매, 야구장 및 축구경기 기록이나 보조, 시험감독보조, 제과점, 학원, 휴게소, 당구장, 용역(하수도관리), 근로장학생, 골프장 거리재기, 영화관, 현수막, 헬스장 카운터, 돌잔치 도우미, 포장, 냉동창고” 등으로 조사되었다.
- 아르바이트 경험이 2년 이상이라고 응답한 57명의 249개 응답을 분석하여 순위를 확인해 보면, ① 식당(37명), ② 뷔페·웨딩홀(31명), ③ 전단지배포(27명), ④ 편의점(24명), ⑤ 배달(12명), ⑥ 주차안내(11명), 커피점·카페(11명), ⑧ 패스트푸드(10명), ⑨ 제조(공장)(10명), 택배(상하차)(10명), ⑪ 사무보조(8명), ⑫ 상품영업(7명), ⑬ 마트·슈퍼(7명), PC방(7명), ⑭ 이벤트도우미(6명), ⑮ 주유소(5명) 외 건설일용직(2명), 세차(2명), 퀵서비스(1명), 이사짐(1명) 순위로 조사되었고, 기타 업종은 용역, 당구장, 이용, 패밀리파크, 영화관, 근로장학생 등으로 조사되었다.
- 아르바이트 사업장 규모의 경우 응답자 299명 중 ① “5인 미만” 41.8%(125명), ② “5인 이상~10인 미만” 21.7%(65명)으로 조사되었다. 이번 설문에 응답한 청소년의 63.5%(190명)가 “10인 미만”의 사업장에서 아르바이트를 하는 것으로 조사되었다.



< 그림 III-13. 아르바이트 사업장 규모 >

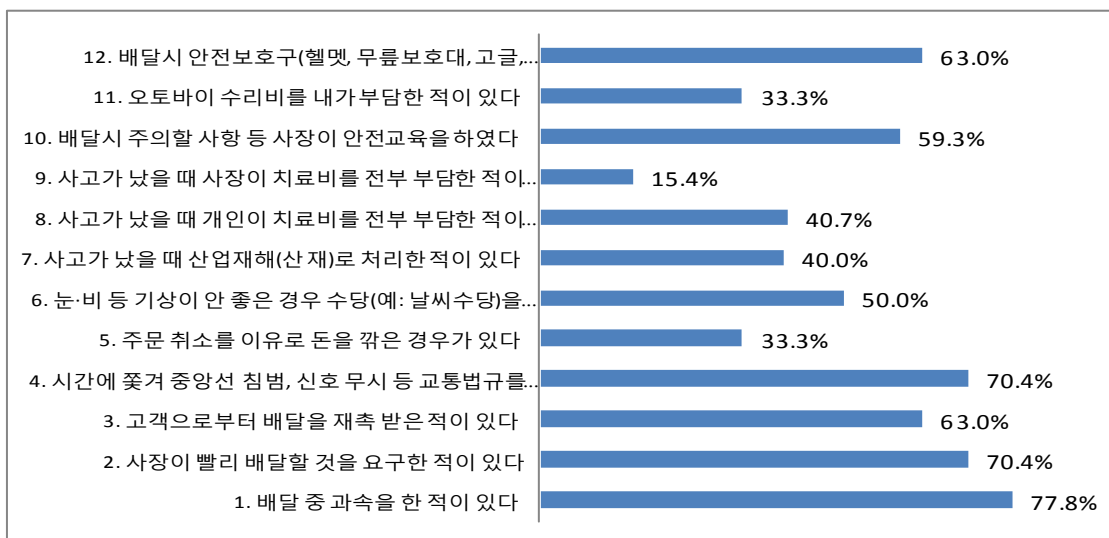
1. 배달 아르바이트 현황

- 배달 아르바이트의 고용형태를 분석하면, 배달대행업체에서 아르바이트 하는 경우가 다소 많은 것으로 분석되었고, 배달아르바이트를 선택하는 이유에 대해 다른일에 비해 시급이 높아서라는 응답이 37.9%(11명)으로 많았고, 1건 배달 소요시간은 대략 10분 정도, 1일 배달건 수는 30건 정도, 1건당 배달 수수료는 2,500원 또는 3,000원 사이에 분포된 것으로 조사되었다.



<그림 III-14. 배달아르바이트 고용 형태> <그림 III-15. 배달 1건당 수수료>

- 배달 아르바이트를 수행하면서 “경험한 적이 있다”고 응답한 노동실태 현황은 다음과 같다.

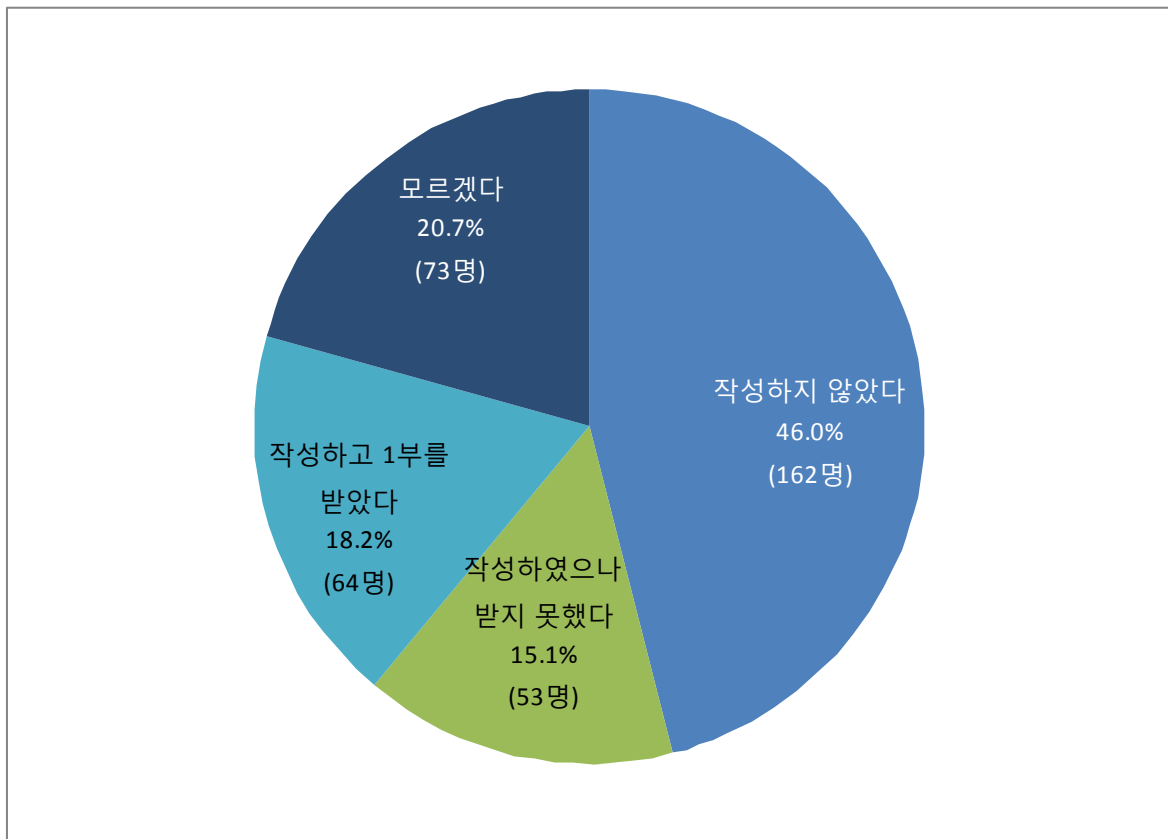


< 그림 III-16. 배달 아르바이트 노동실태 (경험자 비율) >

□ 배달 아르바이트를 하는 경우 ① 시간적 압박에 따른 과속, 신호위반 등 안전운행의 문제가 발생하며, ② 주문 취소에 따른 임금 불이익, ③ 배달 중 사고에 대해 업무상 재해(산재)처리하는 경우보다 치료비를 사장과 각각 부담하는 경우가 많았고, ④ 안전교육, 안전장비는 최소한 범위 내에서 갖추고 있다는 응답이 많았으나 그 수준에 대해서는 파악하지 못하였다. 기상 상태에 따라 별도의 수당을 받는 경우도 있는 것으로 조사되었다.

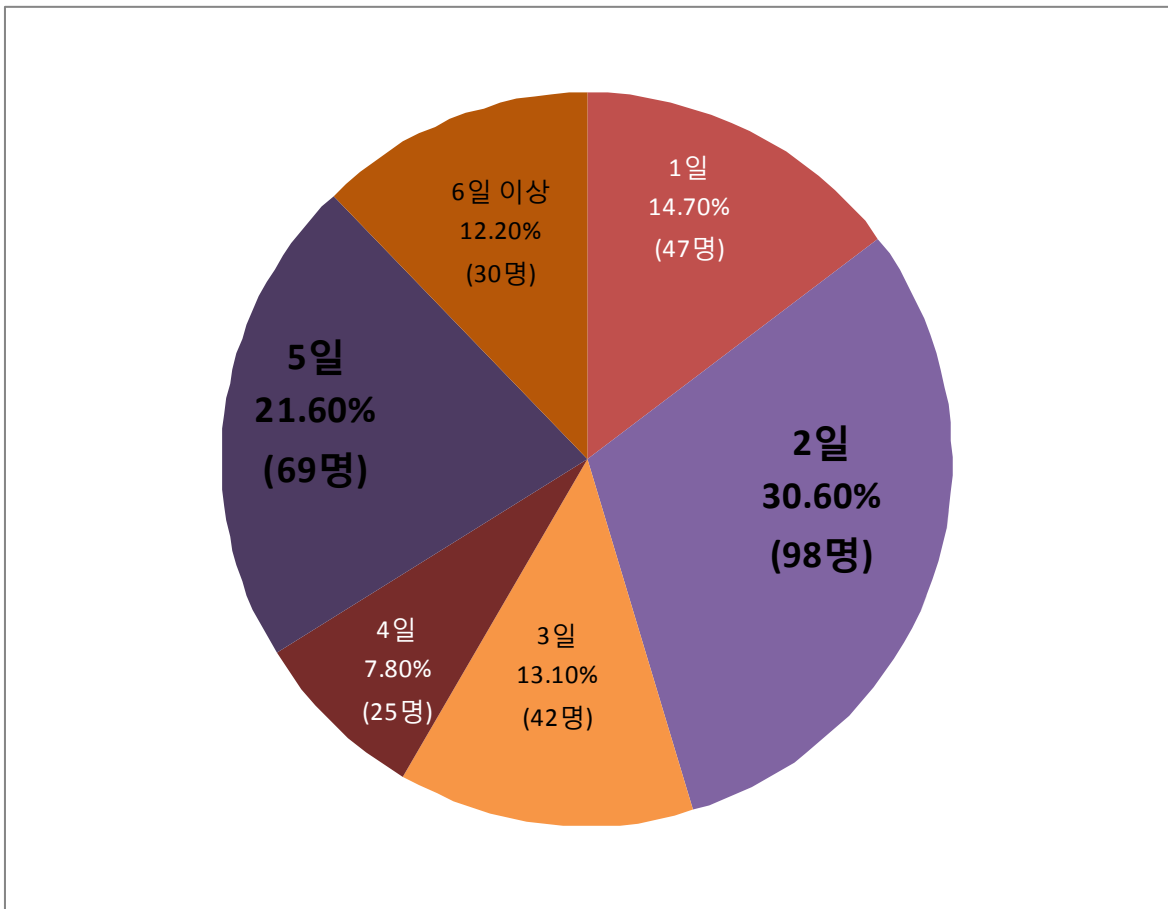
(4) 아르바이트 근로조건

□ 근로계약서는 “작성하지 않았다” 46%(162명), “작성하였더라도 받지 못하였다” 15.1%(53명), “모르겠다” 20.7%(73명)이 응답하여, 전반적으로 근로계약서는 제대로 작성되지 않는 것으로 볼 수 있다. 수습기간에 대해 “수습기간이 있고 그 기간 동안 임금을 낮게 준다” 17.7%(62명), “수습기간 있다는 말을 듣지 못했는데 수습기간이라고 임금을 깎아서 준다” 3.4%(12명) 응답하였다는 점에서 최저임금법의 최저임금 감액 사유 조항을 악용하는 사례를 확인할 수 있었다.



< 그림 III-17. 근로계약서 작성 여부 >

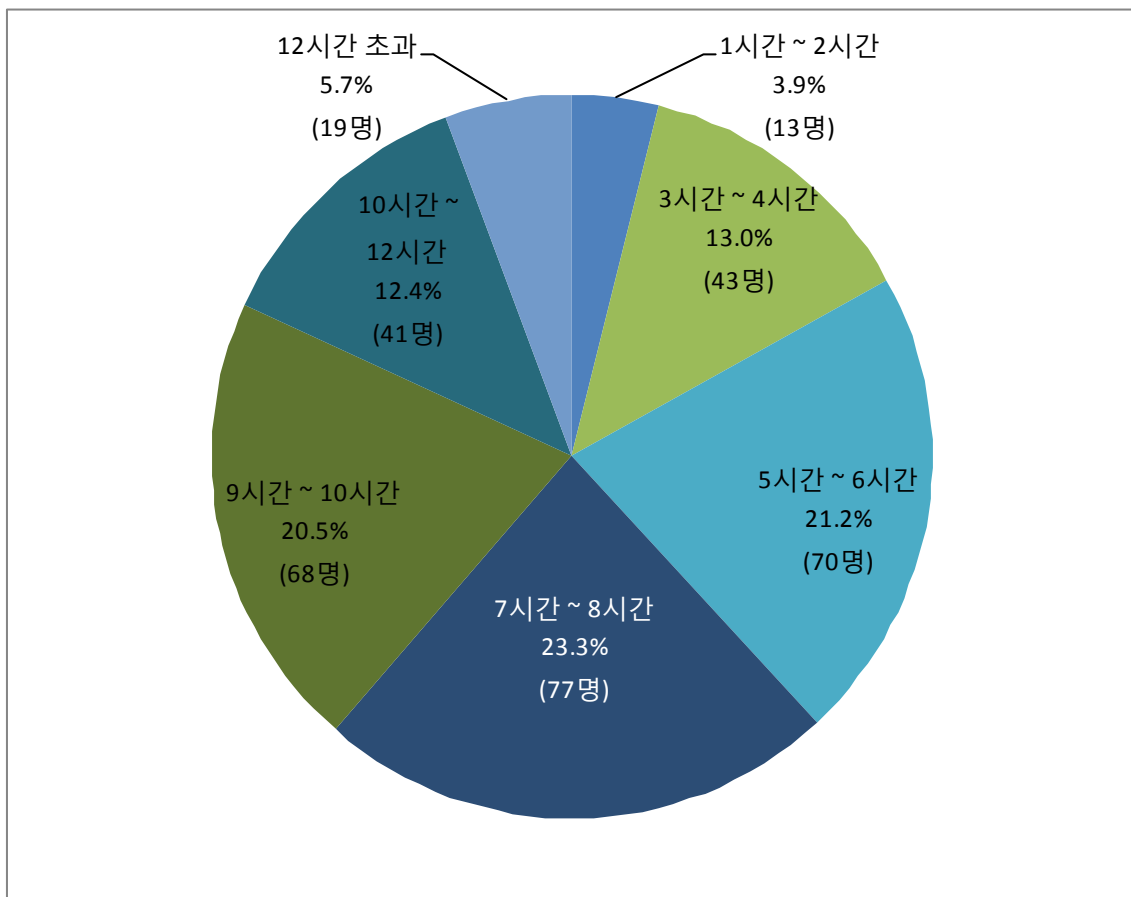
- 1주 근무일 수는 ① “2일” 30.6%(98명), ② “5일” 21.6%(69명), ③ “1일” 14.7%(47명) 순위로 응답하였다. 중학생의 경우 “5일” 50%(2명)으로 가장 많았고, 고등학생의 경우 “2일” 38.4%(89명)으로 가장 많았고, 대학생의 경우 “5일” 41.7% (10명)으로 가장 많았고, 학교를 다니지 않는 경우 “5일” 40%(24명)로 가장 많았다. 고등학생에 비해 현재 학교를 다니지 않는 경우 1주 근무일이 많은 편으로 조사되었다. 고등학생의 경우에도 1주 근무일이 “5일” 14.2%(33명), “6일 이상” 9.1%(21명)로 23.3%(44명)에 해당하는 고등학생의 1주 근무일이 5일 이상되는 것으로 조사되었다. “현재 아르바이트를 하고 있다”고 응답한 119명을 기준으로 볼 때, 25.2%(30명)에 해당하는 청소년들이 1주 “5일 이상” 근무하는 것으로 조사되었다



< 그림 III-18. 1주 근무일 수 >

- 1일 근로시간은 ① “8시간” 16.6%(55명), ② “10시간” 12%(40명), ③ “6시간” 11.8%(39명)의 순위로 조사되었다. 1일 근로시간이 많을수록 1주 근무일 수는 적어지고, 1일 근로시간이 적을수록 1주 근무일은 많아지는 경향을 보이는 것으로 조사되었다. 중학생의 경우 “1~2시간”, “5~6시간”, “7~8시간” 모두

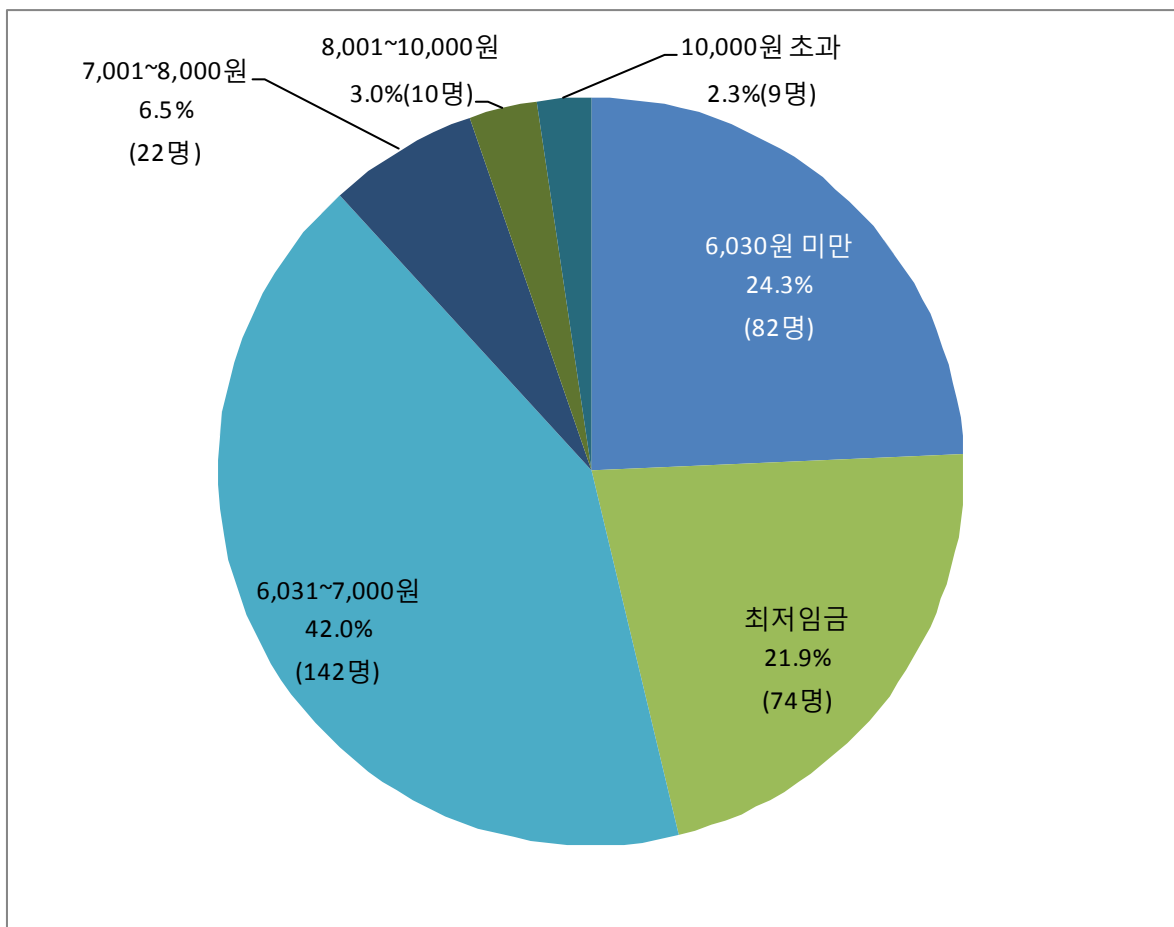
33.3%(1명), 고등학생의 경우 “8시간 초과” 39.6%(95명)으로 가장 많았고, 대학생의 경우 “7 ~ 8시간” 52.0%(13명)으로 가장 많았고, 학교를 다니지 않는 경우 “8시간 초과” 46%(29명)로 가장 많았다. 아르바이트 업종에 대한 설문 조사에서 중복 응답을 하도록 하여 고등학생, 학교를 다니지 않는 경우 업종별 근로시간에 대한 분석에는 한계가 있었다. 설문 조사 내용만으로 볼 때, 고등학생의 경우 학교를 다니지 않는 경우에 비해 1일 근로시간이 비교적 적은 것으로 분석되었고, 여성에 비해 남성의 1일 근로시간이 많은 것으로 조사되었다.



< 그림 III-19. 1일 근로시간 >

- 야간근로 경험이 있다고 응답한 경우는 18.2%(66명)에 해당한다. 야간근로를 경험한 경우 업종은 주로 편의점, 식당, 택배(상하차), 패스트푸드, 배달 등에서 야간근로가 이루어지는 것으로 조사되었다. 학교를 다니지 않는 경우 30.4%(21명), 대학생의 경우 29.6%(8명), 고등학생의 경우 14.1%(37명), 중학생의 경우 야간근로 경험이 없는 것으로 조사되었다. 야간근로를 수행하는 경우 “밤10~밤12시” 사이에 많이 이루어지고 있는 것으로 조사되었다.

□ 시급은 2016년 최저임금(6,030원)을 기준으로 기입한 경우가 많았다. 비교적 시급이 높은 경우는 전단지 7,000~10,000원, 택배(상·하차) 8,000원, 뷔페·웨딩홀 7,500~8,000원이라고 응답하여 비교적 시급이 높은 편이었다. 청소년 아르바이트 시급은 최저임금을 기준으로 결정되는 것으로 볼 수 있다. 전체 응답자 중 75.7% (256명)가 최저임금 이상을 지급받는다고 응답하였다. 고등학생의 76.8% (192명), 학교를 다니지 않는 경우 67.2%(41명)가 최저임금 이상을 지급받는다고 응답하였다. 여성의 70.8%(92명), 남성의 79.1%(167명)가 최저임금 이상을 지급받는다고 응답하였다. 최저임금에 미달하는 경우 과거 아르바이트 경험에 따라 응답한 경우도 있지만 설문 조사 및 인터뷰 조사를 통해 확인한 결과 일부 청소년의 경우 2016년 최저임금에 미달하는 시급을 지급받는 것으로 조사되었다.

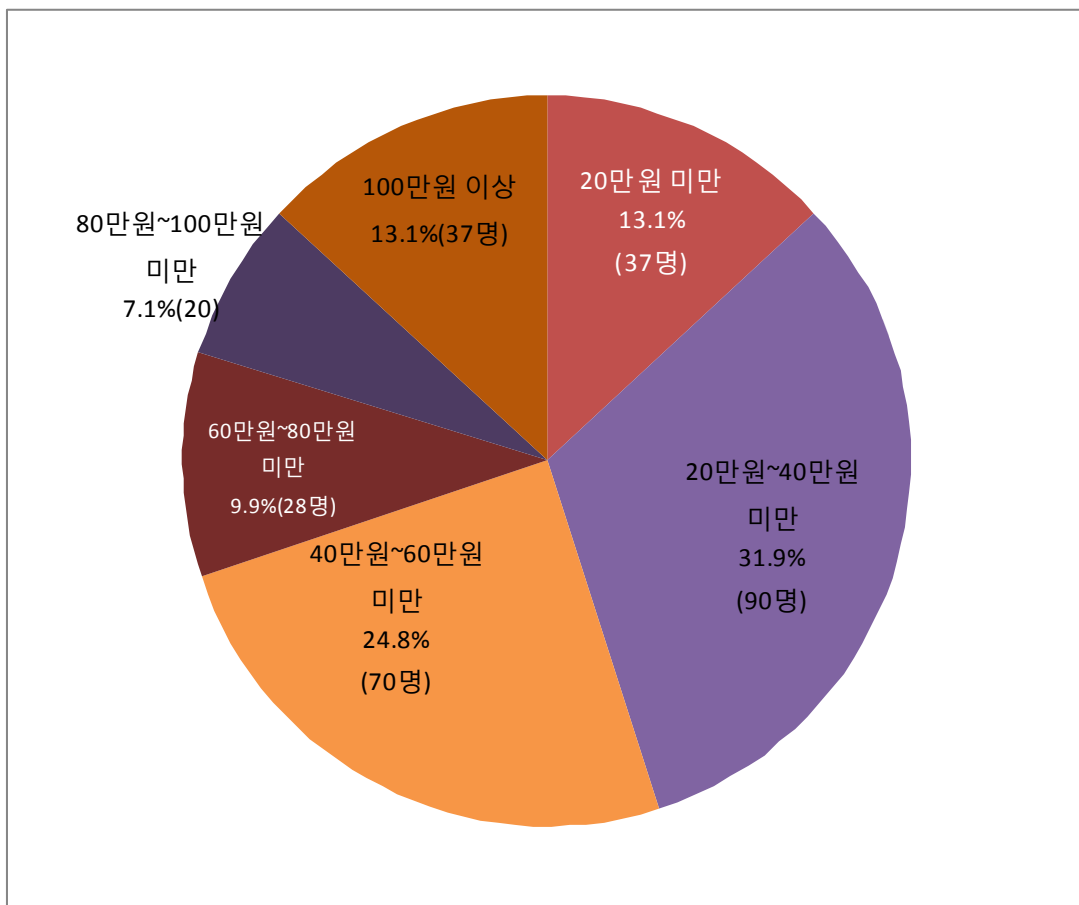


< 그림 III-20. 아르바이트 시급 >

□ 「2016년 3분기 서울지역 아르바이트 노동실태」의 전국, 서울지역 아르바이트 평균 시급은 6,556원이며, ① 세종시 평균 7,014원, ② 서울시 평균 6,756원,

③ 제주 평균 6,731원에 비해 경기 평균 6,664원으로 다소 낮으며, 서울지역은
① 강남구 6,989원, ② 마포구 6,956원, ③ 강서구 6,925원 순위로 조사되었다.

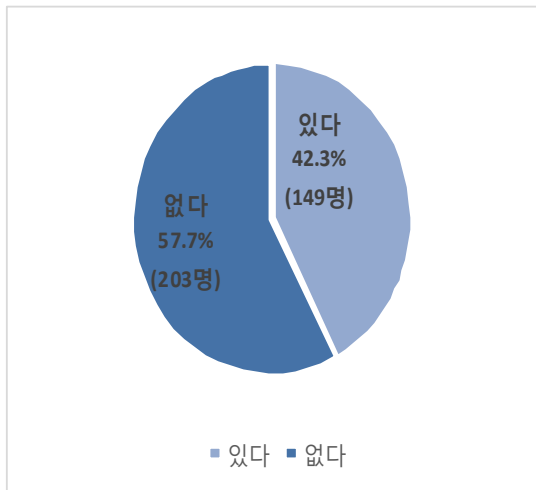
- 월 급여 총액 규모에 대해 19,440원부터 200백만 원에 이르기까지 넓은 분포를 보였다. 전체 응답자 282명 중 62.8%(177명)가 20만원~70만원 사이에서 월 급여를 받는 것으로 조사되었다. 100만원 이상인 경우도 13.1%(37명)에 해당하며, 가장 높은 응답을 보인 구간은 “20만원~40만원 미만” 31.9%(90명)으로 조사되었다. 고등학생의 아르바이트 월 급여 총액 보다 학교를 다니지 않는 경우 월 급여 총액이 높은 것으로 분석되었고, 여성의 아르바이트 월 급여 총액 보다 남성의 월 급여 총액이 높은 것으로 조사되었다.



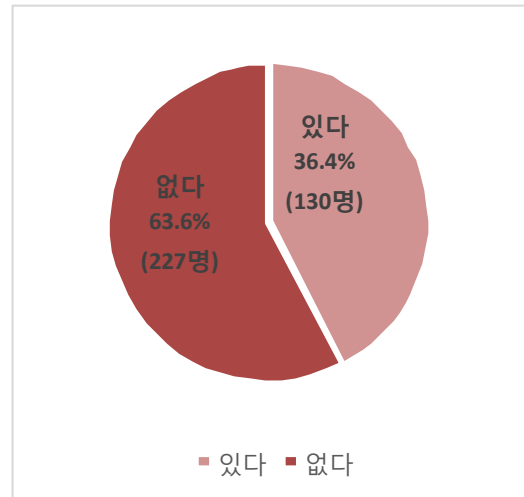
< 그림 III-21. 아르바이트 월 급여 총액 >

- 지급방법은 주로 통장으로 계좌이체를 하고 있고, 지급주기는 1개월이 가장 많았다. 1일 8시간, 1주 40시간을 근무한 경우 기대수입에 대한 설문을 이해하지 못하는 경우가 많아 분석하지 않았다.

- 일명 “시간꺾기”에 대해 “경험한 적이 있다”고 응답한 경우 42.3% (149명)에 해당한다. 만약 ‘시간꺾기’ 경험이 있는 경우 “임금을 빼고 주었다”는 응답이 57.8%(78명)이라는 점에서 청소년이 아르바이트를 하는 경우 ‘시간꺾기’는 일반적으로 이루어지고 있다고 평가하는 것도 무리가 따르지 않을 것으로 판단한다.



< 그림 Ⅲ-22. 시간꺾기 경험 >



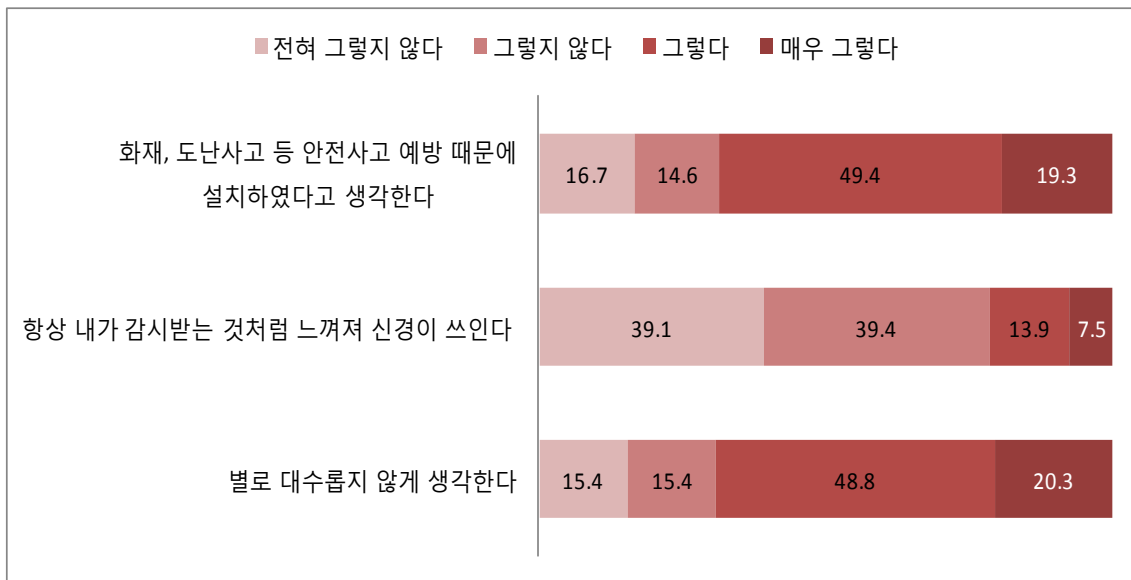
< 그림 Ⅲ-23. 안전보건교육 경험 >

- 휴게시간에 대하여 “있다” 56.7%(177명)가 응답한 반면, “없다”고 응답한 경우 43.3%(135명)에 해당하면, 휴게시간이 있는 경우 “자유롭게 쉴 수 있다” 62.8% (91명)가 응답하였고, “휴게실이 있다” 52.1%(38명)가 응답하였다. 휴게시간은 근로시간, 임금과 직결되며, 일명 “시간꺾기”의 악용 사례와 밀접한 관련이 있다는 점에서 향후 휴게시간의 구체적인 운영실태에 대한 추가 조사도 필요할 것으로 보인다.

- 안전보건교육에 대해 “받은 적이 없다” 63.6%(227명)가 응답하였다. 사업장 규모 및 업종에 따라 안전보건교육에 대한 사업주의 의무가 달라지지만 안전보건교육은 반드시 이루어져야 한다는 점에서 지도·감독이 필요한 사항이다.

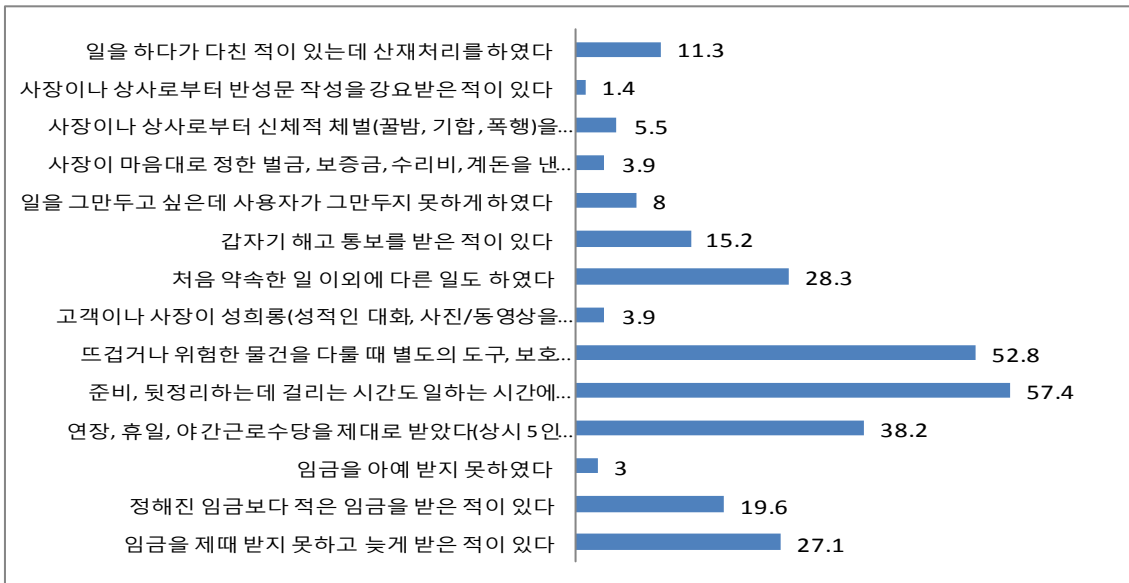
- 전반적으로 CCTV 설치에 대하여 민감하게 반응하지 않는 것으로 조사되었다. 반면, “별로 대수롭지 않게 생각한다”는 설문에 “그렇지 않다” 15.4%(53명), “전혀 그렇지 않다” 15.4%(53명)이라고 응답하였다. “항상 내가 감시받는 것처럼 느껴져 신경이 쓰인다”는 설문에 “그렇다” 13.9%(48명), “매우 그렇다” 7.5% (26명)이라고 응답하였다. “화재, 도난사고 등 안전사고 예방 때문에 설치

하였다고 생각한다”는 설문에 “전혀 그렇지 않다” 16.7%(57명), “그렇지 않다” 14.6%(50명)이 응답하였다. CCTV 설치에 대해 감시·통제를 받는다고 느끼는 등 불편함을 호소하는 경우도 있다. 사업주가 CCTV 설치 목적이나 용도 외 사용하는 경우가 있다는 점에서 청소년들이 이러한 문제점을 인식할 수 있도록 노력하는 것도 필요하다.



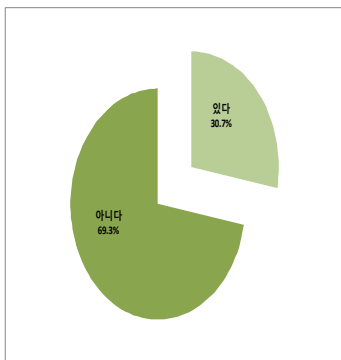
< 그림 III-24. CCTV 설치에 대한 인식 >

- 청소년들의 아르바이트를 하면서 경험한 노동실태에 대한 “경험한 적이 있다”는 설문을 하였다. 설문 내용 중 “임금을 제때 받지 못하고 늦게 받은 적이 있다” 27.1%(98명), “일을 하다가 다친 적이 있는데 산재처리를 하였다” 11.3%(40명), “연장·야간 및 휴일근로수당을 받았다” 38.2%(135명) 등 근로기준법의 기본적인 사항에 대해 법 위반을 경험한 것으로 조사되었다.

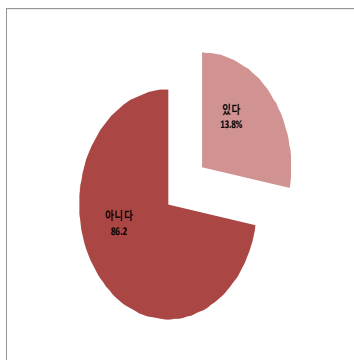


< 그림 III-25. 아르바이트 노동 실태(경험자 비율) >

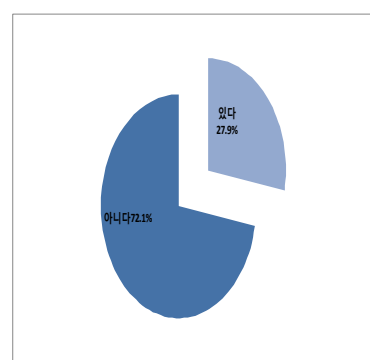
□ 주휴수당(유급휴일), 4대보험, 퇴직금에 관한 질문에 대하여 주휴수당의 경우 69.3%(160명)가 지급받지 못하였다고 응답하였고, 86.2%(188명)가 퇴직금을 지급받지 못하였고, 72.1%(163명)가 4대보험 가입이 제대로 이루어지지 않았다고 응답하였다. 법 요건에 따라 사업장 적용 여부가 달라진다는 점에서 응답자의 근로시간, 근무기간 등 세부적인 분석에 한계가 있다. 하지만 “아니다”라는 응답이 상당히 많다는 점에서 청소년 아르바이트의 노동법 위반 사례가 부천 지역에도 발생하고 있다고 판단하는 것은 무리가 따르지 않을 것으로 보인다.



<그림 III-26. 주휴수당>



<그림 III-27. 퇴직금>



<그림 III-28. 4대보험>

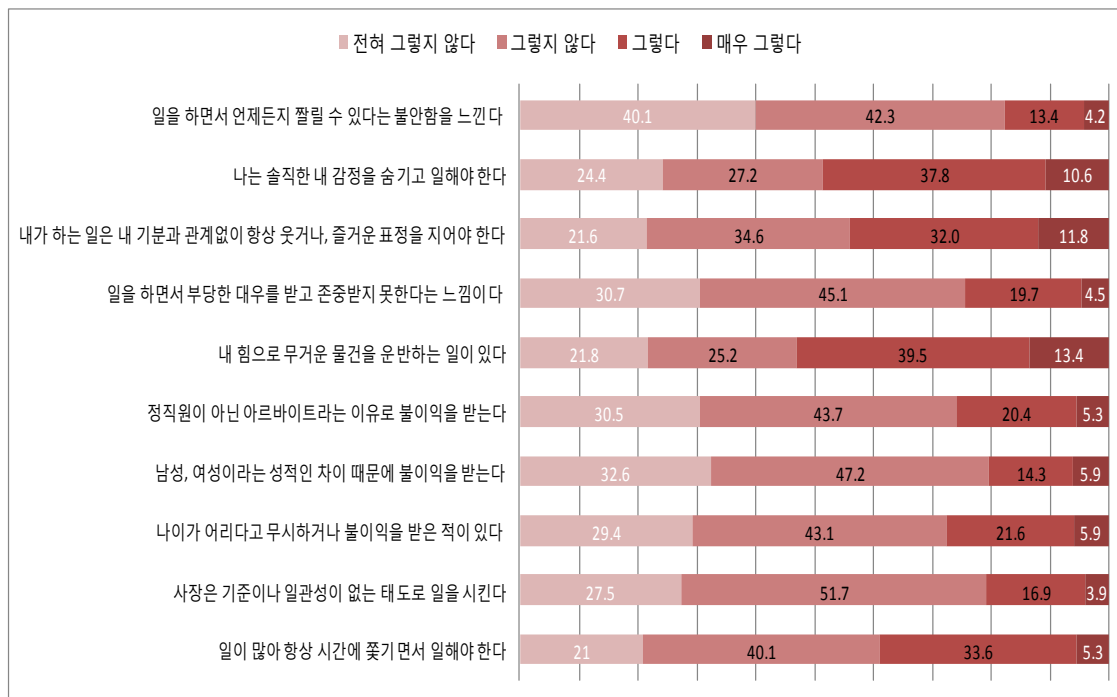
□ 청소년들이 아르바이트를 하면서 부당한 처우를 받은 경우가 “없다”고 응답한 경우가 39.8%(168명)이라고 응답하였으나, “부당한 처우가 있다”고 응답한 경우도 56.4%(238명)이었다. 부당한 처우를 받은 경우 대응 방법에 대해 “아르바이트를 그만 두었다” 17.3%(73명), “그냥 포기한다” 13.7%(58명)가 응답한 것

으로 볼 때, 부당한 처우가 발생한 경우 개인적으로 해결 방안을 모색하는 경우가 많은 것으로 조사되었다.

(5) 노동하는 사람들의 권리에 대한 인식

□ 청소년들이 노동하는 사람들에 대해 어떻게 인식하고 있으며, 인식의 정도는 어느 정도인지 경향을 파악하고자 설문을 진행하였다.

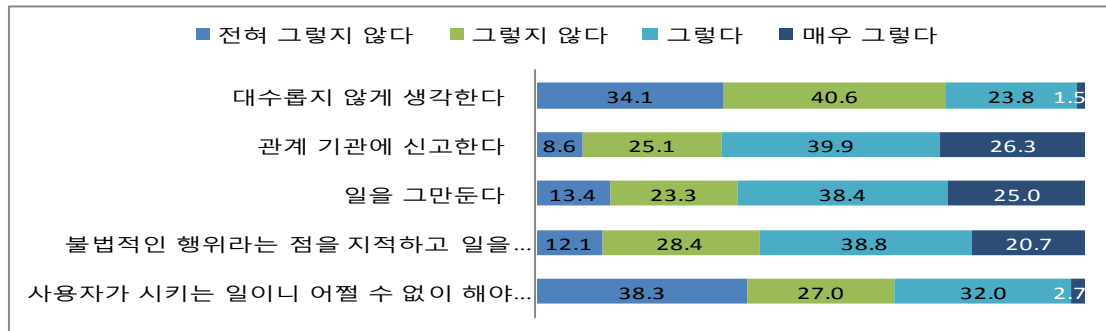
□ 직무스트레스와 감정노동에 관한 설문 중 직무스트레스(직무자율성, 업무강도, 조직문화, 고용불안 등), 차별(연령, 성별, 고용형태 등)에 관한 문항에 대하여 비교적 긍정적으로 응답한 반면, 감정노동에 관한 문항에 대하여 부정적으로 응답한 경우가 많았다. “내 기분과 관계없이 항상 웃거나 즐거운 표정을 지어야 한다”고 응답한 경우가 56.2%(200명), “나는 솔직한 내 감정을 숨기고 일해야 한다”고 응답한 경우가 51.6%(184명)이라고 응답하여 감정노동을 경험하고 있는 것으로 보인다.



< 그림 III-29. 직무스트레스 및 감정노동 >

□ 일명 “갑질논란” 등 고객 응대에 있어 부당한 처우를 “경험한 적이 있다” 37.5%(133명)고 응답하였다. 유경험자가 적은 것으로 조사되었으나 유경험자 중 16.5%(22명) “무작정 고객에게 사과하라고 강요하였다”고 응답하였다. 일명 ‘갑질논란’에 대한 사회 전반적 인식의 변화가 필요한 상황이다.

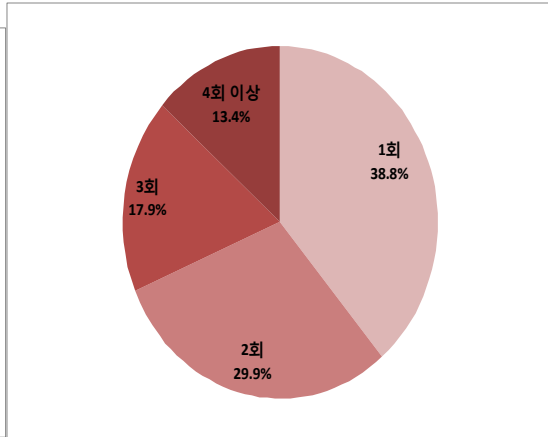
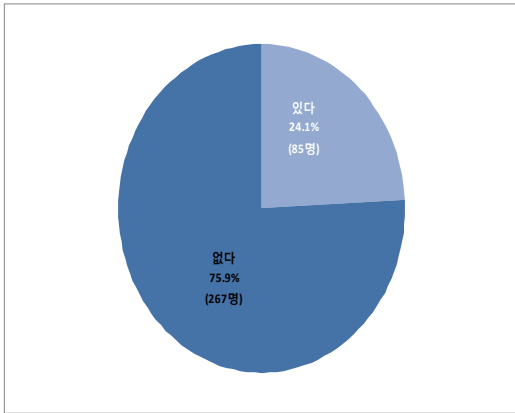
- 만약 사장이 불법적인 일을 시키는 경우 거부하거나 신고하는 등 적극적인 대응을 하겠다는 응답이 많은 편이다. 그러나 “사용자가 시키는 일이니 어쩔수 없이 해야 한다고 생각한다”고 응답한 경우가 34.7%(117명)라는 점에서 청소년들에게 사용자의 부당한 업무지시를 거부할 수 있다는 인식을 확산시킬 필요가 있다.



< 그림 III-30. 사장이 불법적인 일을 시키는 경우 대응 >

(5) 노동하는 사람들의 권리에 대한 인식

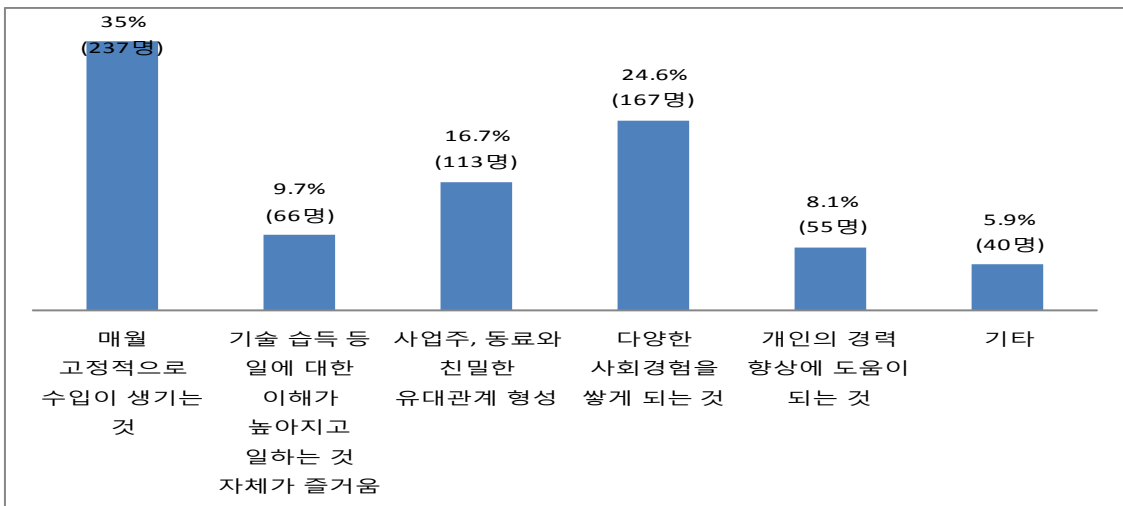
- 청소년 노동기본권, 노동인권 등 개념에 대해 “들어보지 못했다”고 응답한 경우가 35.6%(127명)에 해당한다는 점에서 청소년들에게 이러한 내용을 충분하게 이해하고 인식할 수 있도록 청소년 노동인권 교육 강화 등 많은 노력을 기울여야 할 것으로 보인다.
- 청소년 노동인권 교육 참여 의사에 대하여 응답자 356명 중 참여할 의사가 “없다”는 응답이 50.8%(181명), 참여할 의사가 “있다”는 응답이 49.2%(175명)로 조사되었다. 청소년 노동기본권, 노동인권 교육 프로그램을 강화하고, 교육 기회를 확대하는 등 적극적인 노력을 기울여야 할 것으로 보인다.
- 청소년 노동인권 교육 경험에 대하여 “없다”고 응답한 청소년이 75.9%(267명)으로 많았다. “있다”고 응답한 경우 교육을 몇 차례 받았는지 응답한 67명 중 “1회” 38.8%(26명), “2회” 29.9%(20명)으로 조사되었고, “4회 이상” 받은 경우도 13.4%(9명) 있었다.



<그림Ⅲ-31. 노동인권 교육 경험>

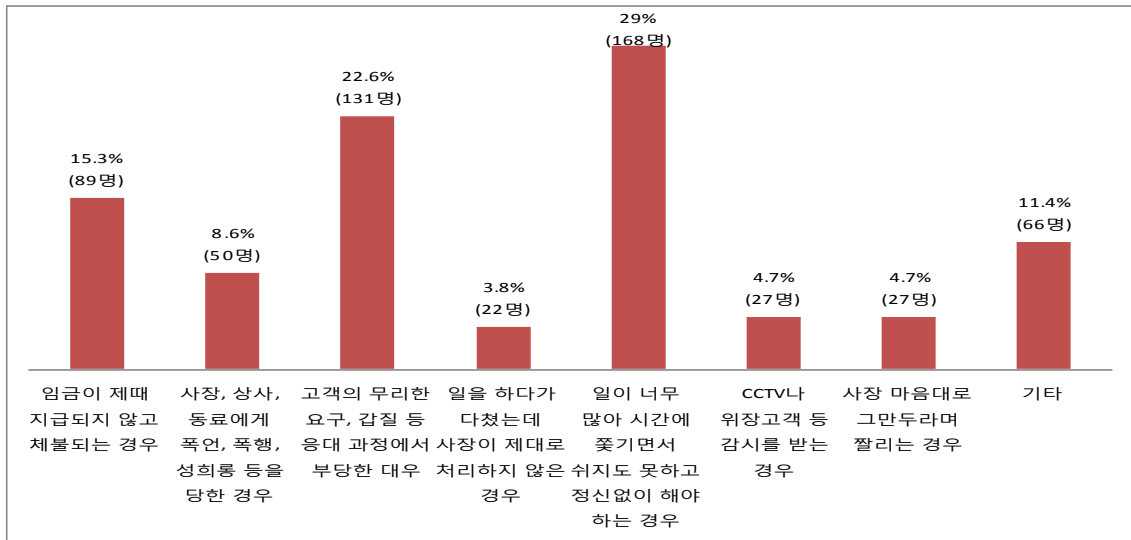
<그림Ⅲ-32. 노동인권교육 참여 횟수>

- “노동을 하면서 즐겁거나 행복할 때 언제인지”에 대한 설문에 대하여, “매월 고정적으로 수입이 생기는 것” 35%(237명), “다양한 사회경험을 쌓게 되는 것” 24.6%(167명), “사업주, 동료와 친밀한 유대관계 형성” 16.7%(113명) 순위로 응답하였다.



< 그림 Ⅲ-33. 노동을 하면서 즐겁거나 행복할 때 >

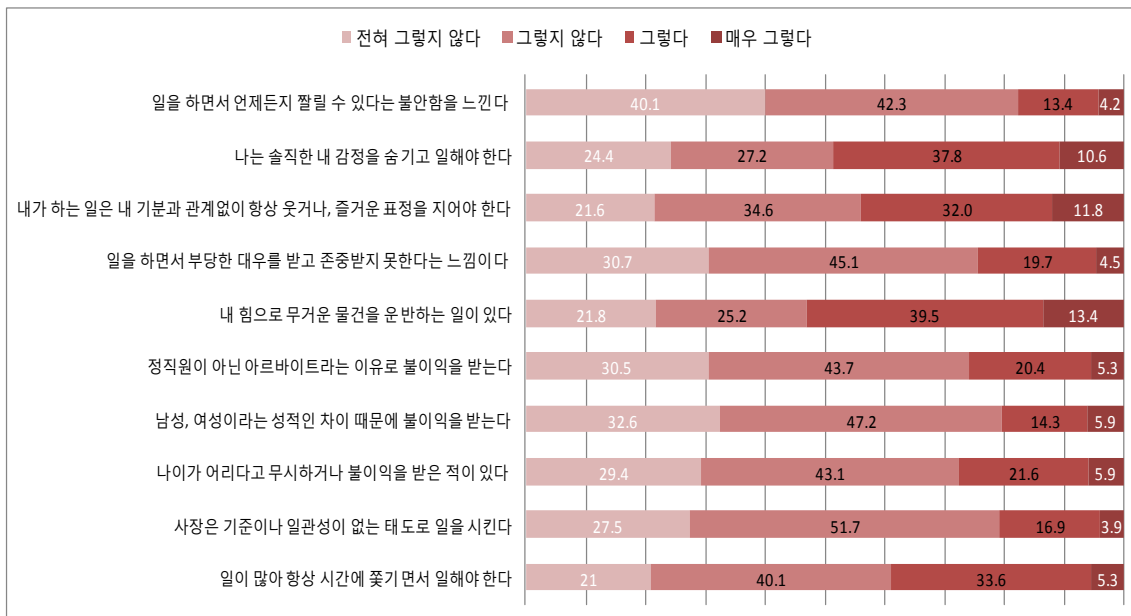
- “노동을 하면서 불쾌하거나 불편했던 경험은 무엇인지”에 대한 설문에 대하여, “일이 너무 많아 시간에 쫓기면서 쉬지도 못하고 정신없이 해야 하는 경우” 29%(168명), “고객의 무리한 요구, 갑질 등 응대 과정에서 부당한 대우” 22.6% (131명), “임금이 제때 지급되지 않고 체불되는 경우” 15.3%(89명) 순위로 응답하였다.



< 그림 Ⅲ-34. 노동을 하면서 불쾌하거나 불편했던 경험 >

□ “노동하는 사람에게 중요한 것”에 대한 질문에 대하여, “적정한 임금을 받는 것” 42.1%(297명), “일을 하다가 다치거나 병에 걸리지 않도록 각별한 주의와 보호가 필요하다” 19.5%(138명), “사업주, 동료와 친밀한 유대관계 형성” 15%(106명) 순위로 응답하였다.

□ “노동을 하는 사람을 위해서 변화되어야 할 것은 무엇인지”에 대한 질문에 대하여, “최저임금 인상 등 임금수준의 향상” 29.3%(202명), “고용, 실업, 비정규직 등 고용불안을 해소하기 위한 정부의 적극적인 노력” 17.1%(118명), “일자리 정보제공, 취업 알선 등 고용에 관한 정보 확대” 12.8%(88명) 순위로 응답하였다.



< 그림 III-35. 노동하는 사람을 위하여 변화되어야 할 것 >

- ☐ 청소년 노동인권의 보호를 위하여 고용노동부, 부천시청, 부천교육청 등 정부기관이 좀 더 노력을 기울여야 할 사항은 무엇인지에 대하여 최저임금 인상, 시급 인상 등 임금에 관한 의견 66명, 사업주 관리·감독 강화, 일자리 창출 등 노동정책에 관한 의견 54명, 부당한 처우 개선, 산재, 안전에 관한 19명, 청소년 노동인권 교육 강화에 관한 의견, CCTV 감시 문제에 관한 의견 2명, 기타 8명의 의견이 있었다.

2. 제언

(1) 청소년 노동인권 교육 확대 : 양적, 질적 향상

- ☐ 청소년 노동인권 교육을 강화하여 노동기본권에 대한 인식, 노동관계법에 대한 이해를 높일 필요가 있다. 설문 응답자 352명 중 75.9%(267명)가 노동인권 교육을 받은 적이 “없다”고 응답하였다. 응답자 중 고등학생의 경우 노동인권 교육을 받은 적이 있다고 비교적 많이 응답하였으나 전체적으로 노동인권 교육의 경험이 미미한 것으로 조사되었다.
- ☐ 청소년 노동인권 교육 대상을 넓히고, 교육 기회를 확대하기 위한 다양한 모색이 이루어져야 할 것으로 보이며, 청소년 관련 유관기관 외 행정기관의 적극적인 지원이 요구되는 사항이라고 판단한다.

(2) 주요 업종에 대한 정기적 지도·감독 및 사업주 교육

- ☐ 청소년 노동인권 강화를 위해서는 구제 및 지원에 앞서 부당한 처우를 경험하거나 위법한 사례가 발생하는 것을 방지하는데 우선적 조치가 이루어져야 한다.
- ☐ 이번 조사에서 청소년들이 뷔페·웨딩홀, 식당, 편의점, 주차안내 등 업종에서 아르바이트를 많이 하고 있다는 점에서 이러한 업종을 우선 대상으로 선정하여 사업장 지도·감독을 집중적으로 진행하여 청소년들의 피해 사례가 없도록 하는 것도 중요할 것으로 보인다. 더불어 사업주에 대한 정기적 교육이 실시되어야 할 것으로 보인다.

(3) 부천시 차원의 주기적 노동실태 조사

- 서울시에서 아르바이트 노동실태 조사를 진행하는 것과 같이 부천시 등 행정기관에서 구인·구직 업체와 연계하여 분기 또는 반기별로 시급, 근로시간, 업종 등 주요 현황에 대한 조사를 실시할 필요가 있다.

(4) 주요 노동관계법 위반 사례에 대한 홍보 강화

- 이번 조사를 통해 확인한 사항 중 주요 위반사례는 근로계약서 미작성, 최저임금, 주휴수당, 4대보험, 산재 미처리, ‘일명’ 시간쪼기, 수습기간을 악용한 최저임금법 위반, 퇴직금 미지급 등 사례가 확인되었다. 주요 사항에 대한 지도·감독뿐 아니라 홍보를 강화하여 일상적으로 노동관계법령이 준수될 수 있도록 할 필요가 있다.

(5) 배달 아르바이트 현황 집중 점검

- 배달 아르바이트의 경우 배달대행업체로 점점 더 변경되고 있는 실정이다. 배달대행업체에서 근무하는 경우 근로기준법에서 근로자성을 인정받지 못하는 경우가 많다는 점에서 청소년들이 배달대행업체에서 근무하는 경우 노동관계법의 사각지대에 놓일 수 있다는 점에 대한 홍보와 배달대행업체에서 노동관계법령을 악용하는 사례가 발생하지 않도록 집중적인 지도·감독이 필요하다. 다른 아르바이트 업종에 비해 안전사고의 위험성이 높다는 점, 사고가 발생할 경우 생명과 직결될 수 있다는 점에서 주의를 기울일 필요가 있다.

(6) 노동실태 조사를 할 경우 보완 사항

- 청소년들의 전반적인 노동실태와 근로조건 등 경향을 분석하는데 유미한 조사이지만 향후 실태 조사를 진행할 경우 보다 세밀한 분석과 자료 축적을 위하여 업종을 특정하여 실태조사를 진행할 필요가 있다.
- 1년 이상 아르바이트를 하는 청소년이 34.7%(121명)에 해당하고, 청소년들이 주로 많이 하는 아르바이트 업종은 뷔페·웨딩홀, 식당, 전단지 배포, 주차안내, 편의점 순위로 조사되었고, 63.5%(190명)이 10인 미만 사업장에서 아르바이트

를 하는 것으로 조사되었다. 앞으로 노동실태 조사를 할 경우 청소년들이 많이 하는 주요 업종과 사업장 규모를 선정하고, 청소년들의 근로조건 등에 관하여 보다 상세하게 조사할 필요가 있다.

- 설문 문항의 의미와 설문 조사의 취지를 청소년들이 제대로 이해하지 못하는 경우가 있었다. 가급적 청소년들이 쉽게 받아들일 수 있는 설문 문항을 구성하는 것도 중요하다. 또한 임금, 근로시간, 근로기간 등 구체적인 실태를 파악하기 위한 조사를 할 경우 주관식으로 직접 기입하는 과정에서 발생하는 오류를 최소화하기 위하여 객관화된 설문 문항을 구성하여 조사가 이루어질 필요가 있다.

발 제 Ⅱ

“청소년 노동에 대한 법률적 검토”

발제자 : 김 광 민(부천시청소년법률지원센터 소장)

청소년노동문제에 대한 법적·정책적 검토

1. 서론

2016년 부천시 청소년법률지원센터와 비천시 비정규직센터 등 총 6개의 부천시 소재 청소년 유관기관들이 분석한 청소년 노동실태조사의 결과에 따르면 청소년들이 노동하는 사업장 중 절반에 좀 못 미치는 약 41.8%가 5인 미만 사업장으로 조사되었다. 사업장 규모에 따른 근로조건 등에 대한 심도 깊은 조사가 이뤄지지 않아 사업장 규모에 따른 노동조건에 상이에 대한 분석에는 어려움이 있지만 5인 미만 사업장의 근로환경이 5인 이상 사업장에 비해 열악하다는 것은 일반적으로 동의되는 부분이다. 따라서 청소년들이 노동하는 사업장 중 절반에 가까운 부분이 5인 미만 사업장이라는 것은 그 만큼 청소년들의 근로환경이 열악할 수 있다는 것을 뜻한다.

2. 5인 미만 사업장

1) 5인 미만 사업장 실태

근로기준법(이하 ‘법’) 제11조 제2항은 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다고 규정하고 있다. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여 구 법(1989.3.29. 법률 4099호로 개정되기 전의 것)은 법의 적용 자체를 시행령에 위임하였다가, 위 개정으로 법의 일부 규정을 적용할 수 있다고 규정하였는데, 실제 시행령이 1998.2.24. 대통령령 15682호로 개정되기 전에는 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 법 규정을 따로 정하지 않았다가 위 개정 이후에 일부 규정이 적용되기 시작하여 현재에 이르고 있다. 이에 대한 구체적인 범위는 시행령 제7조 [별표 1]에서 정하고 있다(근로기준법 주석서).

구분	적용법규정
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정(제7조 관련)

근로기준법 시행령 <별표1>은 적용규정을 나열하고 있다. 이는 근로기준법 제11조의 독특한 형식에 기인한 것으로 보인다. 근로기준법 제11조는 제1항에서 법령의 적용 범위를 5인이상 사업장으로 규정한 뒤 제2항에서 5인 미만 사업장의 경우 법령 중 일부 규정을 적용할 수 있도록 하고 있다. 즉, 5인 미만 사업장은 원칙적으로 근로기준법이 적용되지 않으나 예외적으로 일부조항을 적용시킬 수 있다는 것이다. 그러나 근로기준법은 근로환경 전반을 규정하는 보편적 성질을 가진 규범으로 현행 근로기준법처럼 원칙적 비적용, 예외적 적용은 바람직하지 않다. 원칙적으로 모든

사업장에 적용하되 5인 미만 사업장에 대해서는 예외적으로 일부 규정을 면제시켜 주는 방식이 바람직 할 것이다. 이에 따라 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 근로기준법을 나열해 보면 다음과 같다.

5인 미만 사업장의 근로기준법 비적용 조항

비적용 조항
제14조(법령요지 등의 게시), 제19조제2항(귀향여비지급), 제23조제1항(해고의 정당한 이유), 제24조(경영상이유에 의한 해고의 제한), 제28조(정당한 이유 없는 해고구제신청), 제46조(휴업수당), 제50조(근로시간), 제51조(탄력적 근로시간제), 제52조(선택적 근로시간제), 제53조(연장근로의 제한), 제56조(연장·야간·휴일근로), 제57조(보상휴가제), 제58조(근로시간계산특례), 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제60조(연차유급휴가), 제61조(연차유급휴가의 사용촉진), 제62조(유급휴가의 대체), 제65조 제2항(사용금지), 제70조 제1항(야간 및 휴일근로의 제한), 제73조(생리휴가), 제75조(육아시간), 제77조(기능습득자의 보호), 제9장(취업규칙 관련 규정), 제10장(기숙사 관련 규정) 등

노상현 (2014). 영세사업장에 대한 노동법 적용과 근로감독. 노동법연구, (37), 1-30. 6쪽

상기 표에서 알 수 있듯 5인 미만 사업장에는 근로기준법 중 상당히 많은 조항이 적용되지 않는다. 특히 해고, 해고에 대한 구제신청, 휴업수당, 근로시간, 휴가 등 근로자의 기본적 권리를 규정한 대부분의 규정이 적용되지 않아 근로자의 권리가

심각하게 훼손될 위험성이 크다. 실태조사에 따르면 부천시 청소년 중 41.8%는 5인 미만 사업장에서 근무하고 있다<표 1>.

표 1 사업장 규모(인원수)

질문	응답 현황	빈도	(%)
아르바이트에서 함께 일하는 사람 수	5인 미만	125	41.8
	5인 이상 ~10인 미만	65	21.7
	10인 이상~20인 미만	40	13.4
	20인 이상~30인 미만	38	12.7
	30인 이상~	31	10.4
	합계	299	100.0

상시근로자의 판단은 언뜻 간단한 산수 수준으로 보이지만 고려해야 할 요소들이 많다. 예를 들어 일용직 노동자나 냉면, 팔빙수와 같이 계절적 특성이 강하여 특정 기간에만 많은 노동자를 사용하는 경우 상시사용 근로자수를 계산함에 있어 문제가 발생 할 수 있다. 이에 대하여 판례는 “근로자에는 당해 사업장에 계속 근무하는 근로자뿐만 아니라 그때그때의 필요에 의하여 사용하는 일용근로자를 포함한다고 해석하여야 하고, 또 그 적용대상인 사업(또는 사업장)에는 계절적이거나 일정 기간의 사업(또는 사업장)도 포함된다고 보는 것이 법의 근본정신에 비추어 타당하다”고 판시한바 있다(대법원 2005.2.22. 선고 2005도7520 판결). 때문에 청소년들이 사업장의 규모를 정확하게 판단하기는 어려울 것으로 판단된다. 특히 계절에 따른 노동력의 수급에 차이를 보이는 업소의 경우 차이는 더욱 클 것이다. 이러한 오차는 음·양으로 모두 발생할 수 있으나 대부분의 경우는 실제보다 적게 계산할 것으로 판단된다. 실제로는 사용인원에 해당함에도 그렇지 않게 판단하는 경우가 반대의 경우보다 많을 것이기 때문이다. 따라서 청소년들이 근무하는 전체 사업장 중 41.8%가 5인 미만 사업장이라는 수는 실제보다 적게 조사되었을 가능성이 있을 것이다.

앞서 살펴보았듯 5인 미만 사업장은 근로기준법 중 일부규정만 적용을 받는다. 규모가 영세하다보니 근로감독의 사각지대에 놓이는 경우도 많다. 때문에 규모가 큰 사업장 보다 근무환경이 열악한 경우가 대부분이다. 2016년 김성률이 ‘한국산업안전공단, 산업재해 원인조사(2010)’을 기초로하여 분석한 자료에 따르면 5인 미만 사업장(32.2%)의 업무상 부상률이 5인 이상 사업장(17.4%)보다 두배 가량 높았고 사망률 역시 두 배 가까이 높았다(각각23.7%, 13.9%). 그만큼 5인 미만 영세사업장의 근무환경이 열악하다는 것을 보여주는 자료일 것이다.

실태조사의 결과보고서에는 분석되지 않았지만 부천시 역시 5인 미만 영세사업장의 근로환경 및 근로기준법 등 준수사항은 상당히 열악할 것으로 예상된다.

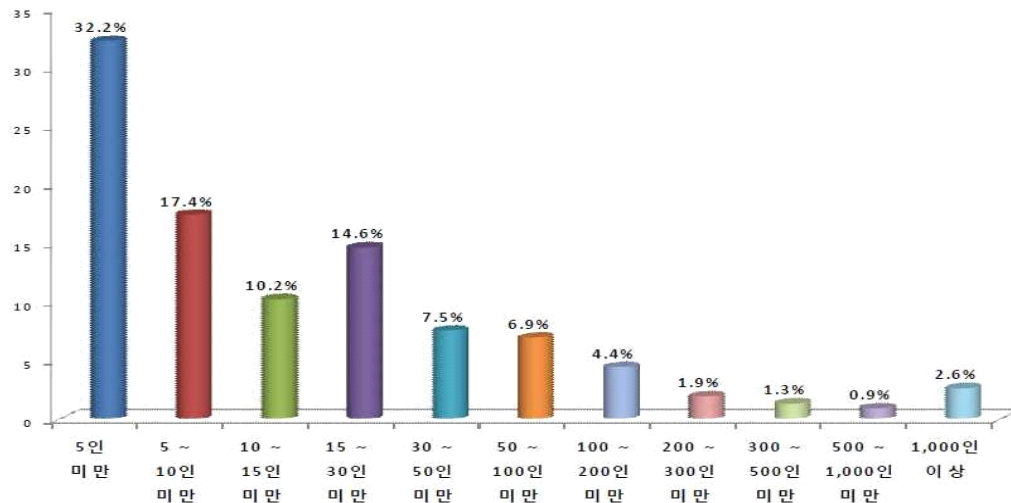


그림 35 2010년 업무상 부상

김성률 (2016). 소규모 사업장의 산업재해 현황 및 개선방안에 대한 연구. 법이론실무연구, 4(1),

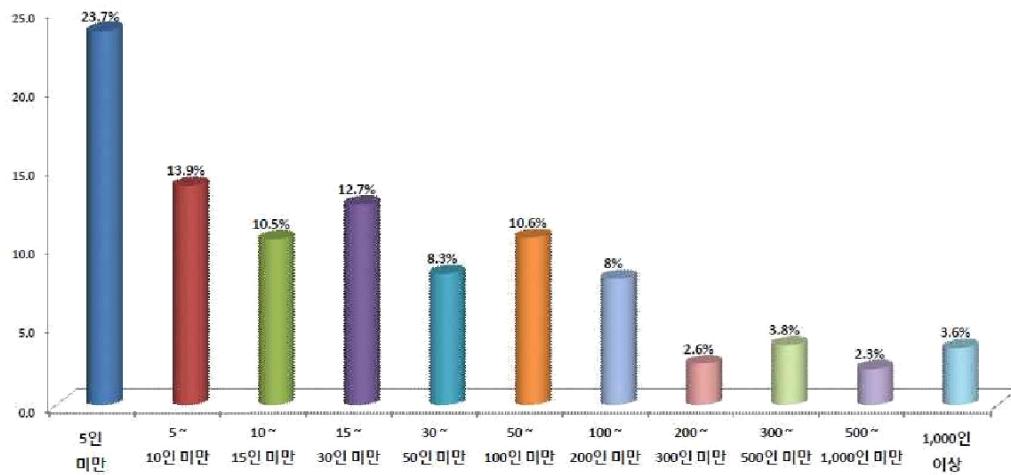


그림 36 2010년 업무상 사망

김성률 (2016). 소규모 사업장의 산업재해 현황 및 개선방안에 대한 연구. 법이론실무연구, 4(1),

2) 근로기준법 일부적용 이유

현행 근로기준법이 근로기준법을 모든 사업장에 전면 적용하지 않고 5인 미만 사

업장에 대하여는 일부만 적용시키는 이유로는 여러 가지 사유가 제시되고 있다. 1999년 헌법재판소의 결정은 이에 대해 이유를 설시하고 있다. 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 일부적용이 평등권을 침해하는지 여부를 심사한 헌법재판소는 “상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 근로기준법을 적용할 것인지, 적용한다면 어느 범위에서 적용할 것인지 등은 근로자보호의 필요성, 사용자의 법 준수능력, 국가의 근로감독능력 등을 모두 고려하여 입법정책적으로 결정할 문제로서, 이 사건 법률조항이 과연 이러한 요소들을 합리적으로 고려한 것인지 본다.

먼저, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장은 대체로 영세사업장이어서 근로기준법에서 요구하는 모든 사항을 한결같이 준수할만한 여건과 능력을 갖추고 있지 못한 것이 현실이다. 이러한 현실을 무시하고 근로기준법상의 근로기준을 이들 사업장에까지 전면 적용한다면 근로자보호라는 소기의 목적을 달성하지도 못한 채 오히려 영세사업장이 감당하기 어려운 경제적·행정적 부담만을 가중시키는 부작용을 초래할 우려가 있다.

다음으로, 이 사건 기록에 편철된 통계청자료에 의하면 1997년말 기준으로 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 종사하는 근로자의 수는 전체 근로자수의 약 18%에 불과하나 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장의 수는 전체 사업장의 약 77%를 차지하고 있어 근로기준법의 준수여부를 감독할 근로감독관의 대폭적 증원이 선행되지 아니하고서는 그러한 사업장에 대하여 제대로 감독행정을 펼 수 없는 실정이다. 따라서 이들 사업장에 대한 근로기준법 적용은 그 실효성을 확보할 수 없을 뿐만 아니라 선별적 법집행으로 인하여 공정성마저 해칠 우려가 있다.

물론 근로기준법은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 규정한 헌법 제32조 제3항에 근거하여, 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 도모함을 목적으로(동법 제1조 참조) 근로조건의 기준을 정한 법률이므로 모든 근로자에게 적용되는 것이 바람직하다 할 수 있다. 특히 상시 4인이하의 근로자를 사용하는 대다수의 사업장은 영세사업장으로서, 이러한 사업장에서 일하는 근로자들이 임금·근로시간·산업안전·고용안정 등 여러 가지 면에서 열악한 근로환경에 처해 있는 현실에서 이러한 근로자들을 보호하여야 할 필요성이 절실함은 부인할 수 없다.

그러나 국가는 합리적인 기준에 따라 능력이 허용하는 범위 내에서 법적 가치의 상향적 구현을 위한 제도의 단계적 개선을 추진할 수 있는바, 이는 그것이 허용되지 아니한다면 모든 사항과 계층을 대상으로 하여 동시에 제도의 개선을 추진하는 예외적인 경우를 제외하고는 어떠한 제도의 개선도 평등의 원칙 때문에 그 시행이 불가능하다는 결과에 이르게 되어 불합리할 뿐 아니라 평등의 원칙이 실현하고자 하는 가치와도 어긋나기 때문이다 (헌재 1991. 2. 11. 90헌가27, 판례집 3, 11,

25) .

근로기준법의 적용범위에 관한 법령개정의 연혁에 비추어 보면 입법자는 우리나라의 사회적·경제적 현실을 고려하면서 지속적으로 입법개선의 노력을 기울여 왔음을 알 수 있다. 1953년 제정 당시의 근로기준법과 동법시행령에 의하면 상시 15인 이하의 근로자를 사용하는 사업장은 근로기준법의 적용에서 제외되었으나 그 후 수차례의 법령개정을 통하여 꾸준히 그 적용범위를 넓혀 왔으며 이 사건 법률조항에 이르러서는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업장까지 적용을 받게 되었으며, 게다가 근로기준법 제10조 제2항은 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 대하여도 대통령령이 정하는 바에 따라 일부규정을 적용할 수 있도록 하고 있으며, 이에 따라 동법시행령 제1조의2 별표1은 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에도 적용되는 근로기준법의 규정들을 상세히 정하고 있고(근로계약, 임금, 근로시간과 휴식, 여자와 소년보호, 안전과 보건, 재해보상 등에 관하여 대체로 근로기준법의 규정들이 적용되게 되어 있다), 이 시행령은 1999. 1. 1.부터 시행되고 있다(단, 일부 규정은 2001. 1. 1.부터 시행된다) .

그렇다면 비록 현 단계에서 상시 사용 근로자수가 4인 이하인 사업장으로서 근로기준법의 적용을 받지 못하게 되는 경우가 있어 일견 차별이 생긴다 하더라도 이는 점진적 제도개선으로 인한 부득이한 것이므로 이를 두고 평등원칙에 위배된다고 할 수 없다.

요컨대, 이 사건 법률조항에서 ‘상시 사용 근로자수 5인’이라는 기준을 분수령으로 하여 근로기준법의 전면적용 여부를 달리한 것은, 근로기준법의 확대적용을 위한 지속적인 노력을 기울이는 과정에서, 한편으로 영세사업장의 열악한 현실을 고려하고, 다른 한편으로 국가의 근로감독능력의 한계를 아울러 고려하면서 근로기준법의 법규범성을 실질적으로 관철하기 위한 입법정책적 결정으로서 거기에는 나름대로의 합리적 이유가 있다고 할 것이므로 이로 인하여 청구인의 평등권이 침해되었다고 볼 수 없다”며 근로기준법 전면적으로 적용되지 않는 것에 대한 정당성을 부여했다(헌재 1999. 9. 16. 98헌마310).

헌법재판소가 근로기준법이 전면적으로 적용되지 못하는 이유로 제시한 근거는 크게 ①영세사업장의 부담 가중, ②근로감독 능력 부족 ③국가의 단계적 개선 노력 세가지다. 이에 대하여 순서대로 살펴보고자 한다.

(1) 영세사업장의 부담 가중

영세사업장의 과도한 부담을 이유로 근로기준법의 적용을 배제한다는 것은 이해하기 어려운 부분이다. 통계청의 ‘2016 가계금융복지조사’에 따르면 자영업자의 빈곤율은 12.9%에 달한다. 한국의 비임금노동자의 비율은 26.8%에 달해 OECD 평균

인 16.5%를 한참 상회하고 있다. 높은 실업률과 평생직장이라는 개념이 사라진 조기퇴직 사회에서 고용시장에서 밀려난 이들이 비임금노동자, 즉 자영업에 몰리면서 발생하고 있는 현상이다. 높은 자영업자 비율로 인한 치열한 경쟁, 장기적인 경제침체는 자영업자들의 소득수준 감소로 이어질 수밖에 없다. 영세사업자의 근로환경이 열악한 것은 결과론적으로 보면 당연할 것이다.

때문에 영세사업장에 대한 근로감독을 강화하는 것만으로는 근로환경의 개선효과는 분명한 한계가 있을 것이다. 근본적으로 영세사업장의 수익구조가 개선되지 않는다면 근로조건 개선 또한 기대하기 어려울 것이다. 제도적 차원에서 영세사업장의 수익구조 개선은 크게 두 가지로 구분될 수 있다. 경쟁을 완화시키는 것과 지원정책을 수립하는 것이다. 영세사업자의 경쟁을 완화시키기 위해서는 사업자의 수가 감소되어야 한다. 이는 자영업자들을 고용시장으로 끌어들이야 가능한데 현재와 같은 높은 실업률이 이어진다면 어려운 일이다. 지원정책의 대표적인 방법은 세금 감면이다. 그러나 부가가치세와 같은 간접세의 비중이 압도적으로 높은 구조에서 소득수준이 낮은 영세사업자들에게 세금을 감면해주는 것은 어렵다.

이와 같은 상황에서 5인 미만 사업장에 근로기준법을 전면 적용하는 것은 영세사업장의 입장에서 매우 큰 부담이 된다는 것은 분명하다. 그러나 영세사업장의 어려움은 비단 사업자만의 어려움은 아니다. 사업장의 규모가 작을수록 근로자 역시 단순노무직 등 저임금 노동자가 고용된다. 청소년 노동자들이 영세사업장에 많이 근무하는 것 역시 같은 맥락이다. 근로기준법은 노동자의 근로환경을 직접 규정한다. 따라서 근로기준법의 일부적용은 노동자의 근로환경에 직접적인 영향을 미친다. 때문에 영세사업장의 부담을 감소시키기 위해 근로기준법을 일부만 적용한다는 것은 노동자의 희생을 통해 영세사업장을 지원한다는 논리일 수밖에 없다.

이에 더하여 영세사업자에 대한 지원은 고용시장의 확대를 통해 자영업자 중 일부를 흡수하여 경쟁을 감소시키는 방법이나 국가 세수구조를 직접세 위주로 개편하여 자영업자들에게 세제혜택을 부여하는 방법 등이 고려될 수 있을 것이나 이에 대한 실질적인 노력 없이 근로기준법의 일부적용을 통해 영세사업장의 부담을 감소시킨다는 논리는 노동자에게만 희생을 강요한다는 비판을 면하기 어려울 것이다.

(2)근로감독능력

5인 미만 사업장은 주로 식당, 편의점, 소규모 매장 등으로 전국에 걸쳐 수많은 사업장이 분포되어있다. 때문에 이들에 대한 근로감독은 상당한 자원이 필요할 것이다. 하지만 근로의 권리는 국민의 기본권이며 여기에서 좋은 환경에서 근로할 권리가 포함된다. 근로기준법의 일부적용이 기본권을 침해할 정도의 근로환경 저하로

이어지는지에 대해서는 이론이 있을 수 있을 것이다. 그러나 앞서 살펴보았듯 5인 미만 사업장의 업무상 재해나 사망률이 월등히 높다는 현실을 고려해 본다면 무리한 주장은 아닐 것이다. 그렇다면 근로감독능력의 부재를 이유로 근로기준법을 일부분 적용한다는 것은 단속능력이 없기 때문에 국민의 기본권을 포기한다는 주장과 다를 없을 것이다. 이에 더하여 단속능력의 부족이 제도적 방기를 정당화시켜줄 수 있는 것 역시 아니다.

그런데 백번 양보하여 근로감독 능력의 부족이 근로기준법의 전면 적용의 장애요인임을 인정한다 하더라도 문제는 남아있다.

표 2 주요국 근로감독관 수

구분	한국*	일본	미국	영국	프랑스	독일	스웨덴
감독관 수	1,577	2,941명	3,878명	2,742명	1,706명	6,336명	262명
근로자 1만명당 감독관 수	(0.65)**	0.53	0.28	0.93	0.74	1.89	0.64

*한국은 2013년 2월 현재 전체 근로감독관 수는 1,577명이며, 이 가운데 일반감독 이1,217명, 산업안전분야가 360명임. 한국을 제외한 외국의 자료는 2010. 7. 일본 厚生労働省이 작성한 자료에서 인용하였음 (www.mhlw.go.jp/jigyo_shiwake/dl/15-2a.pdf). 감독관 수에 대해서는 각국의 감독행정, 직무내용 및 범위 등에서 차이가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

**우리나라 근로자 만명당 감독관 수는 공식적인 자료를 찾지 못해 필자의 계산(감독관 1인당 근로자 수, 15,300명)에 의한 추정치임을 밝혀둠.

노상현 (2014). 영세사업장에 대한 노동법 적용과 근로감독. 노동법연구, (37), 1-30.

상기 표에서 알 수 있듯 주요국가들과 비교하였을 때 한국의 근로감독관 규모가 결코 큰 것이 아니라는 점이다. 국민 1만명당 근로감독관 수를 비교하면 한국은 0.65명으로 일본이나 미국 보다는 많지만 영국, 프랑스, 독일 보다 적고 스웨덴과 비슷한 규모다. 특히 독일에 비하면 1/3 수준이다. 그렇다면 거꾸로 생각하여 헌법재판소의 논리에 따르면 현재 근로감독관의 규모가 결코 많은 것이 아니며 오히려 유럽의 국가들에 비교했을 때 적은 수준임을 감안하면 근로감독관의 규모를 늘려 감독능력을 강화하면 근로기준법을 전면 적용할 수 있다는 논리의 도출도 가능하다. 결국 근로감독관의 규모를 확대하지 않는 정부의 태도는 근로기준법의 적용범위 확대를 가로막아 국민의 기본권 침해 상황을 방기하고 있다는 비난 역시 가능한 것이다.

(3) 제도의 단계적 적용

헌법재판소는 근로기준법의 적용 범위는 우리나라의 사회적·경제적 현실을 고려하여 단계적 적용이 가능하다는 것을 전제로 1953년 제정 당시에는 15인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 대하여 근로기준법의 적용이 제외되었으나 그 후 수차

례의 법령개정을 통하여 꾸준히 그 적용범위를 넓혀 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업장까지 적용을 받게 되었다고 실시하였다. 국민의 기본권도 일정한 조건에 따라 일부 제한될 수 있는 것이며 국가에게 모든 제도를 시행하도록 요구할 수도 없는 것이기 때문에 근로기준법 역시 전면 적용이 아닌 단계적 확대를 무조건적으로 비판 할 수는 없다. 그리고 정부가 근로기준법 적용범위의 확대를 위해 노력해 왔다는 것 역시 부인할 수 없다.

표 3 근로기준법의 적용범위 변천

연도	적용범위에 관한 법령 제개정
1954. 4.	15인 이하 전면적용제외, 16인 이상 전면적용 시행령 제정
1962. 9.	15인 이하 전면적용제외, 16~29인 부분적용 시행령 개정
1975. 4.	5인 미만 전면적용제외, 5~15인 부분적용 시행령 개정
1987.12.	5~9인 부분적용, 5~15인 부분적용으로 시행령 개정
1989. 3.	5인 미만 부분적용으로 법 개정
1998. 2.	5인 미만 부분적용될 조항 선별(시행령 제1조의2 및 별표 1)

노상현 (2014). 영세사업장에 대한 노동법 적용과 근로감독. 노동법연구, (37), 1-30.

상기 표를 보면 근로기준법 적용 범위는 계속적으로 확대되어 1998년 현재와 같이 개정된 것을 알 수 있다. 그러나 상기 헌법재판소의 결정 1999년이었고 근로기준법의 범위가 현재와 같이 개정된 것은 1998년으로 이미 20년 가까이 지났다. 하지만 정부는 17년 동안 근로기준법 적용 범위 확대를 위한 노력을 기울이지 않고 있다. 어떠한 제도를 단계적으로 적용하기 위해서는 이에 대한 장기적 계획을 수립하고 국민과 시행과정에 대해 소통해야 한다. 그러나 근로기준법 적용범위의 확대를 위한 계획이나 의견수렴과정은 찾아보기 어려웠다.

3) 근로기준법 범위 확대 방안

앞서 살펴본 바와 같이 5인 미만 사업장의 근로환경이 열악하다는 것은 이미 인정된 사실이다. 5인 미만 사업장의 산재발생률이 압도적으로 높다는 것 하나만으로도 근로기준법의 전면확대의 이유는 충분할 것이다. 그럼에도 제도의 전면적 적용에 대한 현실적 문제를 외면 할 수는 없을 것이다. 이에 대하여는 적용 조항의 범위를 단계적으로 확대하는 방안과 인권 기준을 단계적으로 낮추는 방안 등이 거론되고 있다. 그러나 5인 미만 사업장 중 많은 부분이 가족 단위로 구성되어 가족이나 친인척을 제외한 노동자의 수가 1~2명 정도에 불과한 경우가 많다는 점을 고려해 본다면 인원을 기준으로 한 단계적 확대는 큰 의미가 없을 것이다.

적용이 배제되는 근로기준법 조항의 영세사업장에 부담이 덜 되는 부분부터 단계

적으로 줄여가는 것이 현실적으로는 가장 적용가능성이 크다고 할 것이다. 그리고 이러한 방안을 통해 궁극적으로는 전면적용으로 나아가야 할 것이며 전면적용을 위한 계획을 세우고 이를 국민과 논의하는 과정 역시 반드시 필요할 것이다.

3. 근로 연령

근로기준법 제64조는 근로자의 연령을 만 15세 이상으로 제한하고 있다. 다만 13~14세의 경우 ‘취직인허증’을 발급 받으면 취직이 가능하다. 취직인허증을 발급받기 위해서는 취직인허증교부신청서에 학교장 및 친권자 또는 후견인의 서명을 받은 후 사용자와 동행하여 가까운 지방노동사무소에 방문하여야 한다. 때문에 현실에서 13~14세 노동자의 취직인허증을 통한 취업은 쉽지 않다. 청소년 노동의 임금이 대부분 최저임금 수준에서 지급되는 현실을 고려해 본다면 사업주의 입장에서 13~14세의 어린 노동자라 하더라도 더 낮은 임금을 줄 수 있는 것이 아니고 15세 이상 노동자를 구인하는 것이 어렵지도 않기 때문이다.

실태조사에 따르면 아르바이트를 처음 했던 연령이 15세 미만인 경우가 6.6%나 되는 것으로 나타났다.

질문	구분	빈도	(%)
아르바이트를 처음 하였던 나이	15세 미만	24	6.6
	15세	83	22.9
	16세	120	33.1
	17세	84	23.2
	18세 이상	51	14.1

< 표Ⅱ-4 아르바이트를 처음 하였던 나이 >

취직인허증을 발급 받으면 취직이 가능하다 하더라도 13~14세 아동에 대해 원칙적으로 근로를 제한하는 것은 그 만큼 그들에 대한 보호의 필요성이 크기 때문이다. 그렇기에 15세 미만 아동에 대한 노동은 가급적 지양되어야 한다. 실태조사의 6.6% 중 취직인허증을 발급받고 취직한 비율이 어느정도인지는 알 수 없으나 이중 상당수는 취직인허증을 발급 받지 않았을 가능성이 크다. 이에 대하여는 철저한 근로감독이 필요할 것이다.

4. 인턴

청소년들은 거의 대부분 최저임금에 따른 급여를 받는다. 2017년 최저임금은 6,470원이다. 2016년 6,030원 보다 7.3%인상된 결과다. 최저임금을 결정하는 최저임금 위원회는 매년 말 개최되는데 매년 동결을 주장하는 경제계와 대폭적인 인상을 주장하는 노동계간 마찰이 발생한다.

최저임금은 인간의 존엄성을 보전할 수 있는 생활을 영위함에 필요한 급여다. 인간의 존엄성은 생존과 다른 개념이다. 생존은 최소한의 영양만 공급되어서 보존할 수 있다. 그러나 존엄성은 영양의 공급만이 아니라 일정한 문화생활 등 자아실현을 위한 수단도 필요하다. 최저임금 6,030원으로 하루 8시간을 일한다 해도 48,240에 불과하다. 과연 이 금액으로 하루를 인간답게 살아갈 수 있을지는 의문이다. 하지만 이마저 제대로 지켜지지 않는 사업장이 상당한 것으로 판단된다. 그리고 최저임금에 미달하는 금액의 지불이 제도적으로도 가능하다. 바로 인턴이다.

최저임금법 제5조 제2항은 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다”고 규정하고 제1호는 “수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다”고 규정하고 있다. 이에 따른 시행령 제3조는 “「최저임금법」 제5조제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다”고 규정하였다. 이에 따라 입사 후 3개월까지는 수습기간으로 정하여 최저임금액의 90%만 지급할 수 있는 것이다. 이에 대한 실태조사를 보면 수습기간 동안 임금을 낮게 지급받은 경우는 21.1%에 달했고 그나마 34%는 수습기간의 유무와 임금에 대해 고지조차 받지 못한 것으로 나타났다.

질문	설문 문항	빈도	(%)
수습기간 설명	수습기간이 있고 그 기간 동안 임금이 낮다고 알려줌	62	17.7
여부	수습기간이 있지만 임금은 그대로 준다고 하였다.	51	14.6
	수습기간이 있다는 말을 듣지 못했는데, 수습기간이라고 임금을 깎아서 주었다.	12	3.4
	수습기간이 따로 없음	225	64.3
		350	100.0

< 표Ⅱ-5 수습기간 설명 여부 >

앞서 언급하였듯 최저임금은 인간의 기본적 존엄성을 보전하기 위한 최저금액이다. 그런데 수습기간임을 이유로 최저임금에서 10%를 차감한 금액의 임금으로 지급할 수 있다는 것은 문제의 소지가 많다. 최저임금법은 법의 목적을 “근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지하는 것”이라고 선언하고 있다. 법 스스로 밝힌 최저수준을 수습이라는 이유로 다시 10% 차감한다는 것은 모순일 것이다. 특히 최저임금을 받는 노동자들은 대부분 단순노무직에 종사한다. 숙련공이 아닌 단순노무직에서 3개월의 수습기간이 필요한 이유는 쉽게 설득되지 않는다.

5. 결론

실태조사를 기반으로 눈에 띄는 문제점들을 간략히 살펴보았다. 제도의 정비만으로 해결할 수 있는 문제는 없을 것이다. 그러나 제도의 정비만으로 상당부분 개선할 수 있는 문제는 많다. 청소년들의 노동문제는 제도의 정비만으로 상당히 많은 부분을 개선할 수 있다. 특히 제도가 존재함에도 지켜지지 않는 부분은 단속과 제도만으로도 개선이 가능하다. 청소년들이 어려운 환경에서 노동을 해야하는 현실에 대한 근본적 문제의식과 개선의 노력이 필요하겠지만 당장 제도의 정비만으로 개선이 가능한 문제들이라도 우선적으로 정비해 나가야 할 것이다.

토 론 I

“부천시역 청소년 노동인권교육 현황”

토론자 : 최 영 진(부천시비정규직근로자지원센터 사무국장)

부천시청 청소년 노동인권 교육 현황

한국사회의 청소년들은 언제부터 돈을 벌기 시작했을까? 사실 청소년들의 노동은 꾸준히 이어져 왔다. 과거에는 바로 노동현장으로 투입되어 왔지만, 이제는 그 중간에 학교라는 곳이 자리잡은 차이가 있을 뿐이다. 현재 청소년의 노동은 주로 서비스업 중심의, 저임금을 기반으로 하는 산업에 집중되어 있으며 이는 점점 더 늘어날 것으로 생각된다. 청소년 노동이 늘어나는 과정에는 여러 가지 이유가 있을 수 있지만, 노동유연화를 통한 노동계층의 소득 감소, 빈곤의 심화와 미흡한 사회복지제도의 영향 등이 그 이유가 될 수 있을 것이다. 결국 가구의 가처분소득의 감소는 맞벌이 뿐만 아니라 청소년의 노동을 견인하는 과정이라 볼 수도 있다.

청소년들의 경제활동 참가율이 높아지면서 청소년과 관련된 노동법 위반 사례도 함께 증가하였다. 이에 십 수 년 전 부터 청소년 노동의 문제와 현장실습의 문제 등 청소년 노동인권의 문제를 드러내기 위한 노력이 존재하였으며, 이 과정에서 노동인권 교육의 필요성이 대두되었다. 몇 년 전 만해도 청소년들을 대상으로 하는 노동인권교육의 확대는 여러 가지 이유(기존 질서에서의 거부감) 등으로 인해 더디게 진행 되었지만, 청소년 노동이 늘어나는 객관적인 환경의 변화와 진보 교육감의 당선 등 교육 현장의 변화와 함께 빠르게 진행되고 있다. 서울, 경기, 광주 등에서는 특성화 고등학교를 중심으로 학급당 2시간의 노동인권교육을 교육청 차원에서 예산을 집행하여 시행하는 등 최근 몇 년간 양적으로 증가 하고 있는 추세에 있고, 그 외의 몇몇 지역에서도 노동단체들과의 협력하에 교육이 증가되고 있는 추세이다.

부천에서도 지역에 기반을 두고 있는 노동조합, 노동단체, 활동가들을 중심으로 2011년 준비기를 거쳐 2012년부터 ‘부천청소년노동인권네트워크, 약칭 <노랑>’을 구성하여 청소년 노동인권 문제에 대한 연대활동과 노동인권교육 활동을 진행해 오고 있고, 경기도 지역에서도 부천, 수원, 안산, 안양, 김포, 평택 등의 지역의 비정규센터나 노동단체, 지역 네트워크 모임을 연결하여 ‘경기도 청소년 노동인권 네트워크 <노크>’를 구성하여 정기적으로 회의 및 교육과 협력을 진행하고 있는 상황이다.

노랑과 부천의 노동인권 교육 현황

-부천청소년노동인권네트워크<노랑>은 2011년 준비기를 거쳐 2012년부터 본격적으로 활동을 하였는데, 처음 활동을 시작할 당시에는 몇몇 교사나, 노동단체 활동가들을 중심으로 상담, 캠페인, 교육 등을 시작하였다. 처음에는 지금과 같은 대규모 교육활동보다는 상담 등의 활동에 집중을 하였으며, 청소년들을 찾아가는 활동

을 진행하였다. (이 시기 교육이 진행되기 어려웠던 과정에는 학교의 특성도 작용)

-2013년 부천 원종고 1학급 교육 진행. 노랑으로써는 학교로 찾아가는 교육의 수요가 많지 않았던 시기에 진행한 교육이었음.

-2014년 부천실업고등학교 교육 진행. 부천실업고등학교는 연간 학급당 2시간 진행하는 다른 학교와 달리 한 학기 또는 1년간 1주일에 1회씩 정기적으로 노동인권교육을 진행하는 사례로 다른 지역에서도 관심있게 지켜보는 케이스임.(학교의 특성과 맞물려 진행될 수 있었음)

-2015년 부천시비정규직근로자지원센터와 노랑이 ‘청소년 노동인권 강사단 양성과정’을 통해 강사단 교육을 진행하고, 학교와 교육진행을 위한 협의를 진행함. 또한 경기지역의 비정규센터/노동단체들을 중심으로 경기도교육청 사회단체 보조금 형태를 통해 학교 노동인권교육을 본격적으로 실시하게 되었고, 하반기 경기도의회와의 협의를 통해 청소년 노동인권교육 예산을 추경으로 반영하게 되면서 학교 교육이 본격화 하기 시작하였고, 경기도 차원의 조례도 제정하게 됨.

2015년 7월	부천공고, 부천정보산업고
2015년 11월	원종고, 상일고, 광명운산고, 도당고, 송내고, 덕산고, 원미고, 상원고, 김포제일공고

-2016년 부천시비정규직근로자지원센터에서 연초에 청소년 노동인권 강사단 양성과정을 추가로 진행하였으며 2년간의 강사단 양성과정을 통해 배출한 강사들 중에 현재 25명정도가 강사단으로 활동을 하고 있음.

노랑과 부천시비정규직근로자지원센터에서는 부천실업고등학교 3학년에 대한 노동인권교육을 1학기 16차시, 2학기 6차시에 걸쳐서 진행. 또한 부천문화재단과 몇몇 단체와 함께 ‘더불어사는 민주시민교육’이라는 이름으로 중학교 1학년 자유학기제 교육도 노동인권을 주제로 참여함(부천관내 중학교 3개교)

2016년에는 경기도 교육청 예산에 학교노동인권교육 예산이 반영되어 경기도내 특성화고는 상반기 중에 전학년에 대해 학급당 2시간의 노동인권교육을 진행함.(부천 관내 4개 특성화고 교육진행).

인문계고의 경우 선착순으로 신청을 받아 수능이후 3학년을 대상으로 한 프로그램으로 학급당 2시간의 교육을 진행함.(2016년 경기도 교육청 교육 선정 -부천 7개교)

또한 부천시비정규직근로자지원센터, 부천시노사민정협의회, 부천시청소년법률지원센터, 부천노총, 부천여성노동자회, 부천시장애인자립생활센터 등이 협력하여 ‘노동인권보호학교’ 교육을 진행(부천 5개교)

현재 부천관내의 고등학교는 특성화고를 포함하여 28개임. 위와 같이 다양한 노

력을 통해 교육을 진행하였음에도 16개 학교만 교육을 진행할 수 있었으며, 12개 학교는 기본적인 2시간의 교육조차 진행하지 못한 상태임.

2016년 학교노동인권교육 진행 학교(17개교)	
2016년 3월 ~ 7월	부천공고, 정명정보고, 경기국제통상고, 부천정보산업고, 소명여고(1학년), 부천실업고
2016년 9월	소명여고(1학년)
2016년 11월 ~ 12월	원미고, 부명고, 부천여고, 수주고, 상원고, 소사고, 소명여고(3학년), 상일고, 계남고, 원종고, 덕산고, 중흥고,
미진행 학교(13개교)	
경기예고, 도당고, 범박고, 부천고, 부천북고, 상동고, 송내고, 심원고, 역곡고, 중원고, 시온고, 정명고, 진영정보공고	

몇가지 변화된 지점에 의해 청소년 노동인권교육이 일정한 양적인 증가를 가져온 것은 과거에 비하면 분명 진전된 것이고 다행스런 점이라 이야기 할 수 있을 것 같다. 하지만 위에도 이야기 한 것처럼, 부천지역 28개 고등학교 중에 아직도 절반에 가까운 부천지역 고등학생들이 학급당 2시간 진행되는 노동인권교육도 받지 못하고 있는 것이 현실이다. 물론 이러한 교육 또한 현재 재학중인 학교 내 청소년에 국한된 것이라는 것도 또한 함께 살펴보아야 할 지점이기도 하다. (학교 내 청소년들 뿐만 아니라 학교 밖 청소년들에게는 더 절실히 필요한 지점이다)

청소년 노동의 양적 증가 속에 저임금, 불안정한 일자리로 내몰리고 있는 청소년들에게 2시간의 교육은 턱없이 부족한 시간이며, 이는 더욱 확대되어야 할 필요성이 있다. 현재 진행하고 있는 노동인권교육은 단순히 근로기준법의 내용을 가르치는 것보다는 ‘인권’의 관점에서 ‘노동’이 존중받는 사회를 위해 우리가 함께 고민 할 것들을 이야기 하고 있기 때문이다. 그러나 제한된 시간속에 진행되는 교육은 자칫 인권에 대한 감수성이나 해결방법의 체득보다는 지식의 전달로 흐를 수 있기 때문이다.

현재 경기도내 몇몇 지자체에서는 교육청에서 배정하는 예산과 별도로 지자체 차원의 노동인권교육에 대한 지원책을 세우고 있는 곳도 있다. (성남시의 경우 ‘성남형 교육’이라는 이름하에 성남시내 특성화고 2학년에게 연간 6시간의 노동인권 교육을 별도로 시행하고 있으며, 시흥시와 안산시에서도 일정한 노동인권교육 예산을 반영하고 있다.)

마지막으로 청소년노동의 보호를 위한 사업이 교육 하나로 끝나서는 안 될 것이

다. 노동하는 청소년들이 문턱을 낮추고 찾아와서 상담하고 이야기 나눌 수 있는, 청소년 노동을 보호하는 시스템의 마련과 지자체 차원의 지원책이 강구되어야 할 것이다.

토 론 Ⅱ(당사자 목소리)

“일하는 청소년의 오늘”

토론자 : 김 종 하 (청년유니온)

일하는 청소년의 오늘

1. 청소년 노동의 현실

청소년의 노동환경이 열악한 것은 어제오늘의 일이 아니다. 아르바이트를 경험하는 청소년이 전체 청소년의 30%에 달하고 있음에도 불구하고 청소년은 법의 보호 아래에서 자신의 권리를 찾지 못하고 있다. 많은 연구와 조사에서 말하듯이, 최저임금, 주휴수당, 야근 수당 등의 제대로 된 임금을 받지 못하는 청소년 노동의 현실은 이를 증명한다. 또한 청소년은 임금의 문제 외에도 다양한 안전사고 등의 육체적 위험과 사장, 손님으로부터의 폭력에 노출되어 있다. 청소년의 노동인권은 총체적인 수준에서 무너진 상태이고, 많은 일하는 청소년은 노동과정에서 극도의 스트레스와 위험에 시달리고 있다. 이때 청소년이 받는 부당대우는 다른 세대의 노동과 비교했을 때 압도적인 수준이다.

청소년의 노동이 이처럼 열악한 이유에는 청소년 노동만이 지니고 있는 특징이 있다. 다른 세대와 달리, 청소년은 구직과정에서 어려움을 겪는다. 같은 아르바이트를 구하더라도 대학생보다 청소년이 괜찮은 일자리를 구하기가 힘들다. 그 결과 청소년은 다른 어떤 계층보다도 더 열악하고 더 불안정한 일자리에 놓인다. 이러한 경향은 청소년이 자주하는 일자리의 종류에서도 드러난다. 대학생의 아르바이트가 카페나 음식점에서 몇 개월의 근무를 보장 받는 안정된 아르바이트를 하는 데 반해, 청소년의 아르바이트는 대부분이 호텔, 전단지, 택배 상하차, 패스트푸드 등의 일용직 아르바이트가 대부분이다. 이러한 업종은 일의 강도가 높는데 비해 처우가 열악하기 때문에 20대 대학생들에게는 기피되는 아르바이트이지만, 구직을 하는 청소년에게는 이러한 일자리 말고는 일을 구할 수 있는 방법이 존재하지 않는다.

그렇기에 청소년의 아르바이트는 불안정하고 불규칙하다. 호텔, 웨딩홀의 경우 행사의 양에 따라 매주, 매달 아르바이트의 양을 조절하며, 패스트푸드 역시 주마다 아르바이트에게 새로운 스케줄을 요구한다. 청소년 노동자들은 자신이 언제 그만두게 될지 모른다는 걱정을 할 수 밖에 없으며, 안정된 생활을 유지할 수 없다.

[패스트푸드 아르바이트 당사자 인터뷰]

청소년 A (18/남. 인문계고등학교 재학 중)

“아르바이트를 패스트푸드점에서 했었는데 매주 새로 시간을 조율해서 스케줄을 새로 만들었었다. 그러다보니 내 생활을 안정적으로 설계하는 것이 어려웠고, 다른 들을 하기에 무리가 있었다.”

이러한 청소년 노동의 특성은 청소년 노동자가 장시간 노동을 감수하도록 만든다. 일을 계속할 수 있을지 확신할 수 없는 상황이기 때문에 청소년 노동자는 자신의 생활을 위해서 9, 10시간의 주말 장시간 노동을 감수한다. 이런 맥락에서 청소년 노동은 단기간, 장시간의 불안정 노동이다. 이런 불안정 노동과 구직의 어려움 때문에 청소년 노동자는 부당대우를

당해도 자신의 문제를 얘기하지 못한다.

청소년 노동의 열악함은 일하는 동안과 퇴직 이후에도 지속적으로 등장한다. 이 열악함은 청소년 노동자가 정당한 임금을 받지 못하는 것만을 지칭하는 것이 아니다. 서비스 업종에서 장시간 일하는 청소년 노동자는 강도 높은 감정노동에 시달린다. 이때 청소년 노동자가 받는 감정노동은 단순히 업무처리 과정에서 생기는 어쩔 수 없는 것이 아니라 나이가 어리다는 이유로 받는 무시와 성적인 희롱까지 포함된 폭력에 가깝다. 뿐만 아니라 퇴직 과정에서도 청소년 노동자는 일을 그만둘 권리를 보장받지 못한다. 일을 하는 청소년은 제대로 된 생활을 영위하지 않는다는 편견 때문에 사업주들은 청소년 알바에게 퇴직의사를 밝혔음에도 계속해서 일할 것을 강요하며, 이에 따르지 않을 경우 언어폭력을 서슴지 않는다.

위에서 언급한 아르바이트가 아닌 현장실습에서도 청소년 노동의 열악함은 계속 존재한다. 실습생들 역시 불안정한 일로 인해 자신의 생활을 꾸리지 못한다. 경력에 도움이 된다는 거짓말로 실습생을 고용한 뒤, 바쁜 시기가 끝나자 바로 해고하는 직장들은 부지기수이며, 이 때 현장실습생들은 전혀 고용의 보호를 받지 못한다. 오히려 이들은 학교에서 왜 일 자리에서 버티지 못했냐며 징계를 받아야만 한다. 뿐만 아니라 현장실습생들은 학교의 취업률 욕심 때문에 자신의 전공과 관련이 없는 일자리에 가야만 한다. 예를 들어 부천 지역의 특성화고와 같은 경우에는 과와 상관없이 부천 테크노파크 주변에 있는 공장의 일자리가 많이 들어오며, 학교에서는 취업욕심 때문에 경력에 도움이 되지 않는 일자리에 학생들을 실습 보낸다. 이런 현실에서 실습생은 제대로 임금과 권리를 보장받지 못한 채 경력에 도움이 되지 않는 일자리를 억지로 버텨야 한다.

2. 노동인권교육 및 부당대우 대처의 어려움

청소년 노동의 현실은 총체적으로 무너졌다. 생애 처음으로 일을 하는 청소년들이 겪는 건 폭력과 부당함뿐이다. 자신의 삶에 도움이 되지 않고 육체적, 정신적 건강을 위협하는 일자리를 경험하며 청소년은 지금의 노동뿐만 아니라 앞으로의 노동까지 부정적으로 바라본다. 앞으로 수십 년을 일을 하면서 살아가야 할 청소년에게 지금의 노동현실은 당장의 삶뿐만 아니라 앞으로의 삶까지도 위협한다.

하지만 청소년 노동자가 이런 부당한 노동에 대응하는 일은 쉽지 않다. 부당대우에 노출되어 힘들어하고 있지만 무엇이 부당대우인지 정확히 모르기 때문이다. 많은 청소년 노동자들은 노동법과 노동인권에 대해 잘 알지 못하고 있다. 노동인권교육은 아직도 약 40%의 고등학생에게만 실행되고 있으며, 많은 청소년은 자신의 권리에 대해 단 한 번도 들어보지 못한 채 부당대우를 당하고 있다. 특히 인문계 고등학생의 경우, 특성화고에 비해 압도적으로

적은 비율의 노동인권교육만을 받고 있는 실태이다. 이렇게 부족한 노동인권교육에서 청소년 노동자들이 자신의 문제에 제대로 된 대응을 하지 못하는 건 어찌보면 당연하다.

그런데 과연 청소년노동자들이 노동인권교육을 받기만 하면 일하면서 겪는 부당대우에 적극적으로 대처할 수 있을까? 그렇지 않다. 노동법을 알더라도 청소년 노동자가 자신의 부당함을 말하는 건 어려운 일이다. 실제로 최저임금과 주휴수당 등의 노동상식이 교육과 다양한 미디어를 통해 알려지고 있지만, 청소년의 노동환경은 여전히 열악하고 노동인권의 사각지대에 놓여있다.

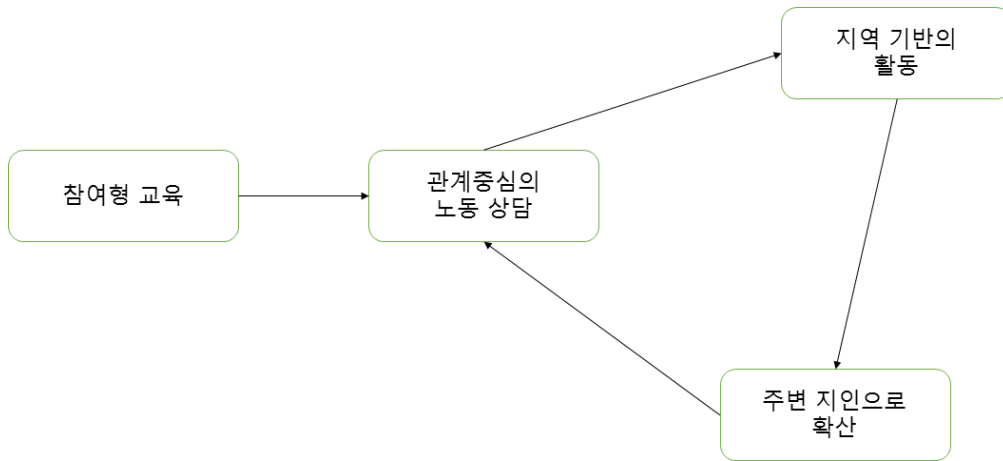
아무리 노동법을 안다고 하더라도 청소년 노동자 개인은 자신의 사업장에 그 부당함을 문제제기할 수 없다. 청소년은 구직이 어려운 상황에 놓여있기에 그 사업장에 문제제기를 했을 경우, 이후 생활을 안정적으로 보장받을 수 없다. 또한 직장에서 받는 일상적인 폭력으로 인해 청소년 당사자가 직접 사장 혹은 관리자에게 자신의 권리를 보장해달라고 말하는 건 어려운 일이다.

이런 점에서 1회성의 노동법 강연은 노동법 지식을 알려주는데 효과가 있을지 모르나, 청소년 당사자가 자신의 문제를 해결하도록 하는 데에는 크게 유효하지 않다. 노동법 지식을 아는 것이 부당대우를 해결하는 데 있어 핵심적인 문제가 아니다. 한 번의 강연으로 알 수 있는 노동법에는 한계가 있고 그것만 가지고는 복잡한 청소년 노동의 문제를 주체적으로 대응할 수 없다. 그렇기에 청소년 노동의 문제를 해결하기 위한 교육은 노동법보단 노동인권 감수성에 지식중심적인 교육보다는 관계중심적인 교육이 되어야 한다.

3. 지역 네트워크 중심의 당사자 집단의 중요성

지금 존재하는 다양한 한계에도 불구하고 청소년 노동의 열악한 현실을 바꾸는 가장 좋은 방법은 노동인권교육이다. 그렇지만 이때의 노동인권교육은 1회성 강연이 아니라 관계 중심의 참여형 교육이 되어야 한다. 노동인권교육은 단지 교육으로 끝나선 안 된다. 그것은 교육과 상담과 활동이 연계된 형태의 것이어야 한다.

[노동인권교육의 모델]



이 경우 중요한 지점은 교육과 상담이 노동법 상식과 체불임금의 계산에만 치우치지 않아야 한다는 점이다. 청소년 노동자에게 진정 과정은 물리적으로도 정신적으로도 부담스러운 일이다. 따라서 노동인권교육에선 청소년 노동자가 진정과정 전반과 진정이 끝난 이후에 발생할 수 있는 사업장의 다양한 폭력에 대처할 수 있는 관계를 만드는 것을 최우선 목표로 삼아야 한다.

노동인권교육 역시 노동법보다는 자신이 했던 일에 대한 경험을 주위 당사자 집단과 나누고 일하는 청소년끼리의 긍정적인 관계를 만들 수 있는 관계의 교육이 되어야 한다. 이를 위해서 교육의 형태는 일회성 강연이나 토론의 형식이 아닌 장기간동안 함께하는 참여의 형식이어야 한다. 청소년이 자신의 일의 경험을 교육 프로그램을 통해 직접 움직이면서 체험하고 참여해야 한다. 이 과정에서 노동법을 완벽하게 전달하지 못하더라도 당사자들은 프로그램에 참여하고 얘기하면서 자연스럽게 노동인권에 대한 인식과 권리를 보장받고자 하는 마음을 지닐 수 있다. 노동인권 감수성은 노동법에 대한 지식과 수업보다는 당사자끼리의 대화과정에서 자연스럽게 도출된다. [별첨. 청소년유니온 참여형 교육 프로그램 참고]

상담과 활동이 결합한 노동인권교육은 청소년의 노동을 폭력의 부정적인 경험으로 동료 당사자와의 협력을 통해 문제를 해결하는 긍정적인 경험으로 바꾼다. 이러한 과정을 통해 청소년은 자신의 문제를 해결할 뿐만 아니라, 같은 지역에 있는 자신의 지인들에게 이러한 과정을 소개하기도 하면서 청소년이 많이 일하는 업장의 문제를 해결하기도 한다.

실례로 청소년유니온의 노동인권교육을 통해 노동상담을 받은 조합원은 부친의 한 웨딩홀로부터 자신의 체불임금을 받았을 뿐만 아니라, 주변 지인에게 청소년유니온을 소개함으로써 다른 7명의 체불임금 1,000만원정도를 받을 수 있도록 만들었다. 이러한 과정을 통해 그

웨딩홀은 근로계약서를 작성하기 시작했고, 이전에 지급하지 않았던 연장수당과 야근수당을 지급하기 시작했다.

결국 진정한 청소년 노동인권교육의 모델은 청소년이 교육을 통해 얻은 감수성으로 동료 집단과 자신의 문제를 해결하는 과정 총체이다. 이러한 점에서 현재 노동인권교육은 더 많은 교육시간과 더 청소년이 자신의 이야기를 할 수 있는 프로그램을 확보해야 한다. 청소년 당사자에게 필요한 것은 노동법 지식이 아니다. 자신이 했던 일의 경험을 나누고 그 문제를 또래집단과 함께 해결하는 과정, 그것을 안정적으로 실행하는 체계를 만드는 것이야말로 청소년 노동인권감수성을 확대하는데 기여할 수 있다.

* 참고자료 - 서울시 청소년 노동인권 보호 정책 방향 제언, 청소년유니온, 서울연구원, 2014
<http://blog.naver.com/youth1524/220262175176>

[별 첨] 청소년유니온 참여형 교육 프로그램 예시

주 제		버거팡	일 시	2015.05.12.
회 차			교육시간	20~30분
대 상		16~19세	지도교사	
학습목표		알바의 일하는 과정을 게임형식으로 체험하면서 과도한 노동요구가 어떤 영향을 주는지 알아본다. 참여자 사이의 관계를 형성해 자연스럽게 각자의 알바 경험을 나눌 수 있도록 한다.		
수업매 체	교사			
	학생			
교육내 용	단계	학습활동		배당 시간
	도입	3~4명이 한 조로 진행. 각 조별로 햄버거를 만드는 방법이 적힌 레시피 용지와 햄버거를 만드는데 필요한 제한 시간 용지를 랜덤으로 뽑는다. (단 이 때 제한시간과 레시피는 극단적으로 차이를 두어 어떤 조는 여유롭게 일을 할 수 있고, 어떤 조는 절대로 성공을 할 수 없는 난이도를 갖도록 해야 한다.)		5
	전개	게임이 시작되면 각 조별로 주어진 제한시간 안에 레시피대로 햄버거를 만들기 시작한다. (이 때, 레시피는 단순히 햄버거를 만드는 것뿐만이 아니라 다양한 레크리에이션을 섞어 참여자가 즐길 수 있게 한다.) 제한 시간이 지나면 진행자는 각 조의 성공여부를 확인한 후 성공한 조에 간단한 기념품을 지급한다.		10
	참여	모든 조의 게임이 끝난 후 진행자는 각 조별로 만든 햄버거를 나눠 먹으면서 이와 비슷한 아르바이트 경험을 얘기하도록 한다. 이야기가 끝난 후에는 한 조에 한 명씩 나와 각 조에서 나온 이야기를 간단히 요약할 수 있도록 한다.		10
	정리			
기 타		햄버거 준비물 - 불과 같이 위험할 수도 있는 재료를 피해서 사용 교육 여건이 가능하다면 조에 한 명씩 테이블지기가 들어가서 분위기를 조성.(안될 경우, 현장에서 테이블지기를 정하는 방식)		

토 론 Ⅲ

“청소년 노동인권 개선방향과 대책”

토론자 : 하 인 호(부천청소년노동인권네트워크)

토 론 IV

“청소년 노동인권의 현실과 피해사례”

토론자 : 이 로 사(중부근로권익센터)

어른들은 하지 않는 점점 더 열악한 곳으로

○ 2016년 주목할 청소년노동 상담사례

- 각서 및 강요 : 한 달 안에 그만두면 시급을 5,000원으로 깎는 조건으로 일했다
- 쉬는시간 주휴수당 미제공 : 쉬는 시간 없이 1일 8시간 시급 5,200원으로 근무했다 / 주휴수당 등 임금체불 / 오전 9시부터 저녁 7시까지 물도 못먹고 화장실도 못가게 한다 / 쉬는 시간이 없다(편의점)
- 손해배상 임금삭감 : 시제금 틀린 것과 담배수량 비는 것 등 손해를 임금에서 삭감했다 (당연한 것인 줄 알았다가 상담 후 임금체불로 인식하고 진정 해결) / 시급 7000원으로 되어있어 갔더니 최저임금 적용했다 / 처음엔 꽤 많이 줄 것처럼 말하더니 나도 모르게 없어진 것 까지 내 월급에서 뺐다
- 수습기간 임금삭감 : 일 배우는 기간이라고 해서 돈을 깎았다 그런데 수습기간이나 아닐때나 일은 똑같이 했다.
- 특성화고 현장실습 : 항구의 ○○산업이라고 유명한 유통업체에 배를 수리하는 선원으로 취업되었다가 한 달 근무 후에 그만두었다 웨딩홀 다닐 때보다 근무환경이 좋지 않았다 현재는 서비스직으로 일한다
- 욕설과 폭언·무시 : 니 따위가.. 알바주체에... ○○새끼 등의 욕을 들었다 / 질문이 허용되지 않고 무시를 한다 / 말이 안되는 이유로 매번 혼났다 / 손님의 지갑이 없어진 후 근거도 없이 의심했다
- 유해환경 범죄노출 : 시급 7,000원의 시급에 액세서리 판매직인 줄 알고 아르바이트 지원했는데 실제로 가본 현장은 수도권의 변화가 술집골목에서 취객을 상대로 복조리에 로또를 쫓아 개당 1만원에 강매는 일이었다 (노동경험이 적은 청소년이나 기출청소년을 이용한 행벌이로 의심되어 동일한 상담사례로 2014년 부평경찰서 수사의뢰된 사건. 아르바이트 소개사이트에 구인광고로 모집)
- 장시간 노동 : 일을 오래하는 게 힘들다 / 구인 시 내용과 실제 일하는 시간이 달랐다 / 언제 일이 끝나는지 모르겠고 딱히 정해진 근무시간이 없다
- 부실한 식사제공 : 식사는 손님들이 먹고 남은 걸 주었다 그나마도 없으면 못먹었다 몇시가 되던지 무조건 일이 다 끝나야 먹을 수 있었다
- 성희롱 성추행 : 당구장에서 일할 때 손님들이 성희롱해서 힘들었다
- 학교 밖 청소년의 취약성 : 일자리를 필요로 하거나 짧은 노동경험이 많음. 인가 받지 않은 야간노동, 최저임금 위반, 장시간 노동 등 열악한 조건을 감수하고라도 일하고자 하는 상황.

○ 불법파견, 장시간 노동, 휴식권 없는 대표적인 청소년 노동 - 웨딩홀 서빙

주로 인력공급업체 사업주들이 운영하는 인터넷사이트를 통해 일자리를 구하는 웨딩홀 노동은 웨딩홀 사업주 대다수가 피해청소년들과 근로계약을 체결하지 않고, 인력공급업체 또한 근로계약을 체결하지 않는다. 업무의 실재를 들여다보면, 모집은 인력공급업체가 담당하고 업무의 지휘는 웨딩홀이 담당하는 시스템 속에서 웨딩홀과 인력공급업체 어느 곳에서도 사용주의 책임을 지지 않고 떠넘기고 있다.

사실 이러한 근로관계는 사용사업주의 요청이 있을 경우 파견사업주가 일시에 근로자를 모집하여 파견시키는 모집형 근로자파견의 유형에 해당할 가능성이 높다. 하지만 인력공급업체들은 파견업주가 아닌 인력공급업으로 허가받은 경우가 많고, 법을 무시한 주먹구구의 불법파견이 9개의 인력공급업체에서 빈번하게 일어나고 있음을 추정할 수 있다.

2015년 2월 인천청소년노동인권네트워크가 연회장 관련 상담 신고의 빈도수가 높았던 인천고나내 고등학교 청소년들을 대상으로 실태를 조사한 결과 청소년조사대상 중 근로계약서를 작성하지 않은 경우는 96건으로 77%에 달했다. 다행히 근로계약서를 작성했다 하더라도 교부하는 경우는 극히 미미하였다. 청소년을 고용하면서 근로계약서를 작성하지 않는 사례가 해마다 보고되는 실태조사에서도 줄어들지 않고 있다. 고용노동부는 2014년 해 8월부터 근로계약서를 작성·교부하지 않은 사업주에 대해 벌금이나 즉시과태료 처분을 하도록 방침을 바꾸었다. 그러나 고용노동부가 처벌을 강화한 이후 법을 위반한 사업주에 대한 처벌이 제대로 이루어지고 있는지는 따져봐야 할 문제이다.

11~13시간의 초인적인 노동시간

2015년 조사된 124건 중 청소년근로자의 하루 법정노동시간을 준수한 경우는 9건(7%)에 불과하다. 피해사례 중 하루 13시간이상 노동이 41건(33%)로 웨딩홀에서 일하는 청소년근로자들은 상상을 초월하는 초인적인 노동시간을 감수하고 있었다. 8~10시간이 38건, 11~12시간이 36건으로 전체 조사대상의 93%가 청소년 법정 노동시간을 초과하였으며, 지나친 장시간 노동조건으로 말미암아 청소년의 건강권과 근로환경을 심각하게 저해하였다. 우리사회에는 아직도 청소년은 어리므로 만만하고 함부로 일을 시켜도 된다는 인식이 만연해 있다. 연소자근로보호의 의의를 퇴색케 하는 이러한 행태는 법으로 엄격하게 규제하여야 할 것이다.

식사시간 및 휴게시간도 없어

한 피해사례의 경우 오전 8시부터 밤 11시까지 총 15시간의 노동을 감수하고서도 단

1회의 식사를 제공하였을 뿐이며, 식사를 위해 20분 쉰 것 외에 따로 쉬는 시간을 제공받지 못했다.

전체 조사대상 중 87건(70%)은 1시간 이하의 휴게시간을 제공받았다. 또한 휴게시간이 전혀 없었다는 답변은 8%에 이르렀다. 이는 8시간 이상의 장시간 노동이 전체의 93%인 것과 비교해 보았을 때 거의 모두가 법으로 정해진 휴게시간을 지키지 않고 있음을 알 수 있다.

소개업체를 통해 받은 임금은 휴게시간 등의 명목으로 1시간 시급을 공제해

인력공급업체 사업주들의 인터넷 사이트에는 휴게시간이 일 1시간으로 기재되어 있지만 피해청소년들은 제대로 쉬어본 적이 없었다. 한 청소년근로자의 신고서를 보면 오전 8시부터 밤 10시까지 14시간을 일하는 동안 밥 먹는 시간 20~30분외에는 따로 휴식시간이 없었음에도 불구하고 1시간의 임금을 공제 당하였다고 말했다. 이러한 임금공제는 인력공급업체를 통해 일을 한 경우 빈번하게 나타나며 2015년 실태를 발표하여 고용노동부가 심각성을 인정한 이후에도 개선되지 않은 것으로 보인다. 2016년의 노동인권교육과 상담사례에서도 수시로 발견할 수 있었다.

매일 같은 초과근로에도 초과수당을 지급받지 못해

웨딩홀 노동을 하는 청소년들은 법정노동시간을 넘어 일하는 것이 일상이 되어 있다. 그러나 그만큼의 추가수당을 제대로 지급받은 경우는 거의 찾아볼 수 없다. 2016년에도 역시 부천의 웨딩홀에서 추가노동수당을 받지 못한 청소년들 11명이 집단진정을 했다. 피해청소년들의 이야기를 들어보면 12시간 노동 후 퇴근하려고 옷을 갈아입고도 사용자가 일을 시켜 30분씩 연장하는 일은 다반사였다. 2015년 조사를 보면 초과수당을 못 받은 경우는 전체 조사대상 중 101건(82%)에 해당한다. 청소년 피해자들 중에는 수개월 이상 장기근로를 하는 경우도 많고 초과근로수당과 주휴수당을 모두 지급하지 않는 사례가 매우 만연 해 있다.

청소년·청년노동으로 쌓아올린 이윤의 탐 - 외식서비스업 재벌

최근 정의당 이정미의원이 국정감사를 통해 외식업계 1위기업 이랜드파크가 아르바이트 노동자 4만4천명의 임금 84억을 체불한 사실을 밝혀냈다. 이랜드파크의 3년간 영업이익의 총액은 약 100억이다. 이것은 결국 청소년·청년들의 땀으로 돌아가야 할 이익을 착취하여 재벌의 배를 불리고 있었다는 것을 말한다. 대표적인 외식브랜드 이랜드가 이런 상황일진데 청소년들의 노동으로 운영되는 수많은 서비스업종의 이윤구조는 뻔하다. 2000년대 이후 급격히 비대해진 프랜차이즈 자영업의 확대와 맞물려 청소년들의 초과·부불노동에 대한 착취와 영세자영업의 무한경쟁덕분에 재벌이 성장하고 있는 것이다.

변화하는 청소년노동의 오늘

십대 밀바닥노동 실태조사 (2013년, 청소년노동인권네트워크)

청소년노동이 확산되고 있다.

청소년 노동은 지속적으로 증가하고 있다. 최근 10여 년간 조사된 아르바이트 실태에 관한 지표들을 살펴보면 청소년들의 20~30%가 아르바이트를 경험하고 있는 것으로 나타난다.

조사 주체마다 결과의 차이가 크지만, 노동하고 있는 청소년의 수는 만만치 않은 규모다. 특히 1990년대 말 IMF 외환위기를 경유하면서 일을 해도 가난한 노동빈곤과 소득 양극화 현상이 심화되고, 교육이 지위 상승을 위한 사다리 역할을 더 이상 수행하지 못하게 되면서, 당장의 생활 필요를 충족하기 위해 아르바이트를 선택하는 청소년이 늘고 있다.

2012년 발표한 고용노동부 「2011년 청소년아르바이트 실태조사 보고서」를 보면, 아르바이트를 경험한 청소년은 총 조사대상자 2,842명 가운데 827명(29.1%), 그 가운데 중고등학교에 재학 중인 청소년은 739명(27.4%), 학교 밖 청소년은 88명(62.0%)으로 학교 밖 청소년의 아르바이트 경험률이 2배 이상 높은 것으로 조사됐다. 우리 주변의 청소년 중 적어도 3명 가운데 2명이 임금을 받으며 일을 하고 있다는 말이다. 청소년 노동은 일부 청소년의 특수한 경험이라 아니라 이미 폭넓게 확산되고 있는 청소년의 일반적인 경제 활동이 되어 가고 있다. 같은 조사에서 성별 유경험률을 비교해보면 남성 청소년이 32.2%, 여성 청소년이 25.9%, 학교 유형별 유경험률을 비교해보면 특성화고가 53.8%, 인문계고가 23.1%로 확인되었다.

[표1] 청소년 아르바이트 경험률

조사기관	조사년도	조사지역	조사대상	유경험률
노동부 (리서치21 의뢰)	2009년	전국 16개 광역시도	중3~고3 3100명	32.9%
한국청소년정책연구원	2009년	전국 중고등학생 확률 표집	중1~고3 6,509명 (중3~고3 4,517명)	11.7% (중3~고3은 14.4%)
참교육연구소	2011년	전국 16개 광역시도	고등학생 1681명	26.9%
고용노동부 (중앙대산학협력단 의뢰)	2011년	전국 15개 광역시도 (제주 제외)	총 2,842명 (중3~고3 2,700명, 비 진학청소년 142명)	재학 27.4% 학교 밖 62.0%

출처 : 청소년노동인권네트워크, 십대 '밀바닥 노동' 실태조사 보고서, 2013.

청소년 일자리의 변화 : 즐거나 더 열악한 곳으로 이동했다

청소년들이 아르바이트를 하는 동기는 다양하다. 생활비를 벌어야 하는 절박한 상황에서 아르바이트를 시작하는 청소년도 있고, 부모님께 용돈을 구걸하지 않고 '땀땀하게 벌어서 사고 싶은 걸 사고 하고 싶은 걸 하고 싶어서' 아르바이트를 계속하는 청소년도

있다. 사회경험을 쌓고 싶은 마음에서, 시간을 좀 더 가치 있게 쓰고 싶은 마음에서 아르바이트를 하는 청소년도 있다. 다양한 동기를 이끌고 노동시장으로 진입하지만, 막상 청소년들이 일자리를 구하는 것이 갈수록 어려워지고 있다.

청소년 일자리가 실제 얼마나 줄었는지를 정확한 수치로 제시하기는 힘들다. 청소년 노동이 공식 통계로는 잘 잡히지 않기 때문이다. 그러나 청소년 노동자들은 갈수록 일자리를 구하기 힘들어진다고 증언하고 있으며, **청소년 노동의 대표 얼굴 또한 바뀌고 있다.** 청소년들은 대개 전단지 돌리기 아르바이트로부터 시작해서 패스트푸드점, 음식점, 편의점, 주유소 등에서 서빙이나 카운터 업무, 배달 등의 일을 주로 담당해 왔다. 그러나 이제 패스트푸드점과 편의점, 주유소 등에서 청소년의 얼굴을 찾아보기가 어려워졌다. 경제위기, 노동빈곤 현상의 심화, 등록금 인상, 일자리 축소 등의 사회적 조건 속에서 과거 청소년들이 주로 일하던 사업장이 20대 청년이나 장년들로 채워지고 있다. 패스트푸드점, 편의점 등 대규모 프랜차이즈 업체를 중심으로 청소년노동 근로감독이 이루어지고 있는 현실을 감안하면, 이는 **단속의 손길이 미치지 않는 곳으로 청소년 노동자들이 이동하고 있음을** 의미한다.

일자리 축소는 청소년이 접근 가능한 일자리 자체의 감소를 의미하기도 하지만, **고용 시간의 감소나 특정 기간에만 고용이 이루어지는 단기 고용이 늘어나는 것**을 의미하기도 한다. 우리가 만난 청소년 A는 인건비 절감을 이유로 점차 출근시간이 늦어져 노동강도가 세지더니 사람 수를 줄이고 나중에는 일찍 퇴근시키는 일을 경험하였다. 또한 나를 괜찮다고 여겼던 사무보조 일도 성수기가 지나자마자 곧장 해고되는 경험도 있었다.

갈수록 줄어드는 일자리나 고용조건의 악화는 아르바이트를 원하는 청소년들을 고용금지 업소나 야간노동 등 열악한 일터로 내모는 결과를 초래한다. A의 경우에도 사무보조에서 잘린 다음, 편의점 야간노동을 시작했다. 야간에 영업하는 유통·서비스업체가 증가한 데다 심야시간대는 5인 미만 사업장이라고 할지라도 주간 아르바이트에 비해 시급이 1~2천 원 정도가 높기 때문에 경제적 조건이 어려운 구직자들에게는 선호하는 일자리가 되곤 한다. 특히 배달노동의 경우에는 대개 밤 11시나 12시, 새벽 1시까지 배달이 이어지는 경우가 많았고, 택배 상하차분류 노동 역시 주로 야간에 이루어지고 있다. 청소년의 야간노동을 제한할 경우 실제 청소년이 접근 가능한 일자리가 더욱 줄어들 수밖에 없는 조건이 형성돼 있는 것이다.

또한 여성가족부가 발표한 「청소년 유해환경접촉 종합실태조사」 보고서를 보면, 2011년 조사 대상 중고등학생 15,964명 가운데 고용금지업소 아르바이트 경험률은 3.4%였던 데 반해, 2012년에는 조사 대상 중·고등학생 15,487명 가운데 유경험자가 8.3%로 올라섰다. 이는 학생만을 대상으로 이루어진 실태조사여서, 학생에 비해 경제적으로 더 어려운 처지에 놓인 학교 밖 탈 가정 청소년에 대한 조사를 포함하면 청소년 고용금지업소 경험률은 더욱 증폭될 것으로 예상된다.

불안정노동의 확산 : 최악에서 한발 더 물러섰다

우리가 기획적으로 접근하여 만나본 청소년노동자들은 대개 노동력을 제공하는 업체에 직접 고용되는 방식이 아니라, **간접 고용되거나 특수고용 형태**를 취하고 있었다. 건당 배달료를 받는 시스템인 배달대행과 기본금에다 건당 수당을 추가로 받는 콜센터 물품 판매도 법상 노동자성을 인정받기 힘든 특수고용 형태를 취하고 있었고, 택배는 용역업체를 낀 일용직이었다. 피에로와 사인 스피닝(sign spinning) 이벤트 홍보는 파견업체, 호텔 서빙의 경우는 직업소개업체인지 불법파견업체인지가 불분명한 형태로 이루어지고 있었다. 불안정노동은 단지 고용형태만의 문제가 아니라, 노동조건의 후퇴, 관계성과 생활의 불안정화를 동시에 수반하고 있었다.

더 멀리, 더 빨리, 더 위험하게 : 배달대행

최근 사업장에 직접 고용되지 않고 배달대행업체와 '계약'을 맺고 음식을 배달하거나 간식부름 배달을 해주는 경우가 늘고 있다. 요식업계의 입장에서는 배달대행업체를 이용할 경우, 배달 직원을 별도로 채용하고 '관리'하는 부담과 노동법 준수의 부담을 덜 수 있고 배달이 집중되는 시간대에 필요한 인력을 일시적으로 보강하거나 한산한 시간대에 지출되는 임금을 줄일 수 있다는 장점이 크다. 반면 배달대행업체와 배달대행 노동자와의 관계는 고용-노동관계가 아니다. 사고가 나도 산재 신청을 할 수 없고, 시간외수당이나 퇴직금 등 각종 법적 보호도 누릴 수 없다.

업체마다 조금씩 차이는 있지만, 가게에서 수수료를 뺀 금액을 내고 직접 음식을 사서 주문한 손님에게 배달하여 차액을 챙기는 방식이 일반적이다. 많이 뺄수록 비교적 고수익을 얻을 수 있다는 장점 때문에 받을 들이지만, 얼마 지나지 않아 '(직접고용) 업체'에서 일할 때와 비교할 때 수입은 비슷한데 더 빠르게 일을 해야만 하는 배달대행의 '함정'을 알아차린다. 그러다 보니 배달 일에만 생활을 온전히 빼앗겨 하루는 더 고단하고 외로워졌다. 게다가 직접고용 형식보다 더 자주 사고의 위험에 노출될 수밖에 없다. 배달이 늦어져 반품이라도 들어오면 그 손해를 오롯이 본인이 감당해야 하기 때문에 더 빨리, 더 위험하게 운전할 수밖에 없는 상황에 내몰리는 것이다.

무료노동과 중간착취 : 호텔연회장 서빙

호텔연회장 서빙은 다수가 청소년노동자로 채워질 만큼 여성청소년 알바의 대명사가 되고 있다. 최근 호텔연회장 서빙은 주로 전직 호텔 직원 출신들이 차린 외주업체를 통해 채용되어 호텔로 파견되는 형식으로 변화했다. 인터넷을 검색해보면 호텔리어, 조인, 휴플릭스 등 수많은 호텔 전문 구인 사이트를 쉽게 찾을 수 있다. 청소년노동자가 회원가입을 하고 원하는 일자리(호텔, 시간대)를 지원하면, 구인 사이트에서 출근 여부를 결정하여 주고, 당일 해당 호텔로 근무시간에 맞춰 출근을 하는 방식이다.

우리 네트워크에는 호텔연회장 서빙을 하면서 임금과 수수료를 떼어먹었다는 상담이 여러 건 접수되어 기획조사를 실시했다. 호텔은 필요 노동력보다 인원이 넘치게 데려왔다 싶으면 구인업체들에게 현장에서 돌려보내라고 지시하기도 했다. 구인업체는 근무시

간보다 40분 전에 출근하고 15분~20분 늦게 퇴근하면서도 그 시간에 해당하는 임금은 떼먹었다. 점심시간도 30분밖에 주지 않았으면서 1시간의 임금을 공제했다. 심지어 계좌로 입금된 임금에는 타행이체 수수료 5백 원까지 제한 채 입금되어 있었다. 해당 업체와 연락을 취해보니, '산재보험료를 제했다'(산재보험료는 전액 사업주 부담이다)는 어이없는 답변을 하기도 했다.

더 큰 문제는 이 구인 사이트의 정체가 애매모호하다는 점이다. 실제 청소년노동자에게 업무를 지시하고 관리·감독한 호텔은 '용역을 주었다'고 말을 하고, 구인 사이트 관계자는 업체의 성격에 대해 답변을 잘 못하고, 그 업체의 자문 노무사조차도 '직업정보소 개업체인지 파견업체'인지 답을 회피했다. 그런데 이런 업체가 스무 곳도 넘는다고 한다. 반면 서빙노동자를 직접 채용하는 모 호텔의 시급은 E가 받았던 시급에 비해 1,000~2,000원이 가량 더 높다. 하루 7시간이면 7,000~14,000원인데, 당일 80여 명이 일했다는 점까지 고려하면 56만원에서 112만원이 중간에서 사라진 셈이다. 이처럼 간접 고용 형태를 통해 중간에서 사라지는 임금이 상당한 것은 물론, 누가 법적 책임을 지는 사용자인지도 불명확한 상태에 놓이는 것이다.

위험노동의 일용화, 택배물품 분류 노동

속칭 '지옥알바'로 불리는 택배 상·하차 노동의 경우 하루 10시간~12시간 밤샘 노동을 하지만 일당으로 6만~10만 원 정도의 돈을 바로 받을 수 있기 때문에 탈 가정 청소년들처럼 당장의 생계나 주거가 해결되지 않은 이들이 주로 택하는 것으로 확인되고 있다.⁴⁾ 택배 물류단지가 집결돼 있는 충청지역이나 경기지역의 청소년들도 학교 재학 유무와 관계없이 다수가 택배 상하차 노동에 많이 참여하고 있는 것으로 알려져 있다. 우리는 택배 분류 노동의 실상을 자세히 알아보기 위해 20세 대학생 2명을 섭외하여 잠입조사를 요청했다. 한 명은 이전에도 몇 차례 택배노동의 경험이 있었고, 다른 한 명은 처음 경험이었다.

택배 분류 노동은 초보인 '단기 알바'에게 중량물을 쌓거나 던져 올리는 가장 힘든 일이 배치되는 위계적 작업구조로 돌아가고 있었고, 쉴 시간도 없이 언제 쌓아둔 물건이 쏟아져 내릴지 모르는 아슬아슬한 위험을 견뎌야 하는 일이었다. 폭언과 고함을 중심으로 작업지시가 이루어지는 험악한 작업 환경을 견뎌야 하는 긴장과 불안감도 크다. 그러다 보니 중간에 일을 그만두고 나오는 사람도 잦은데 그 경우 일당을 전혀 받지 못한다. 기획조사에 참여한 두 사람도 일을 견디기 힘들어 중간에 그만두고 나왔는데 아무런 임금도 받지 못했다.

이 택배분류 노동 역시 전문 택배업체에서 직접 고용하기보다는 인력업체를 통해 노동자를 모집해 하루 단위로 고용하는 방식이었다. 그러다 보니 작업환경의 위험성도, 임금 지급의 책임도, 노동법 준수의 책임도 모두 외주화되어 있다. 일하는 노동자의 입장에서 최소한의 권리를 보장받기 위해 갑의 갑을 찾아야 하는 첩첩산중의 길이 만들어져 있다. 자신을 '데려간' 업체에게 임금 보장과 안전을 요구해야 할지, 실제로 '일한' 업

체에게 요구해야 할지 몰라 지쳐 포기하기 쉽다. 야간노동과 연장노동에 따른 추가 수당에 대한 지급 요구도 어디에 해야 할지 모른다. 고된 밤샘 노동의 대가로 지불받아야 할 일부는 인력업체가 가져간다. 일자리가 없어, 당장의 생계가 갈급해 '지옥 알바'를 택했지만, 그 절박한 노동자들이 수고한 대가를 중간에 가로채는 구조가 택배 분류 노동의 구조였다.

불안의 일상화, 열정의 무급화 : 이벤트 홍보 노동

결혼식, 돌잔치, 개업식 등 갖은 행사 보조와 촬영 등이 이루어지는 이벤트 업계도 아르바이트 노동자가 많이 몰리는 영역이다. 특히 이벤트 거리 홍보는 청소년과 20대 초반이 다수를 차지하고 있다. 이벤트 홍보 노동은 다른 아르바이트에 비해 시급이 높이 제시되어 있는 편이지만 생활이 불안정하고 계속 '열정'을 갖고 무급 교육기간을 견뎌내야 하기 때문에 오래 지속하기 힘든 노동의 성격을 갖고 있다. 우리는 빠르게 분장을 하고 거리 홍보 아르바이트를 하고 있는 십대 청소년, 상업·정치 광고판을 들고 돌리는 홍보 이벤트 사업을 하고 있는 '애로우애드 코리아'의 대표를 만나 이 분야의 노동이 갖는 특성을 살펴보았다. 애로우애드 코리아는 '청소년 친화적 사회적 기업'을 표방하고 있어 우리의 조사에 협조해 주었다.

홍보 이벤트 업무의 경우 '놀면서한다'고 생각하면 흥겨울 수 있지만, 실제 그 흥겨움의 양면성이 도사리고 있다. 무거운 작업 도구(각종 분장도구, 화살표 모양의 큰 광고판 등)를 들고 일찌감치 도착해서 사람들의 시선에 여러 시간 노출된 채 일을 해야 하는 고단함은 예상보다 크다. '실력이 늘면 시급이 높아질 수 있다'는 기대만으로 청소년들은 무급으로 교육기간을 견디고 있었다. 과거 노동자가 회사에 입사하면 마땅히 일하기 위한 지식과 경험을 쌓기 위해 일정기간 수습 및 교육을 받았다. 이 기간 동안 채용된 노동자의 생활을 보장할 책임은 노동자를 채용할 회사에게 있었다. 그러나 점차 고용관계가 다단계화 되고 회사의 교육, 인사 등 업무파트가 외주화되면서 사업주가 지불하는 것이 마땅한 교육비용 자체가 노동자에게 전가되고 있다.

아르바이트 청소년의 노동인권 실태

조사 기관	청소년노동 인권네트워크 (2009)	여성가족부 (2010)	전교조 참교육연구소 (2011)	고용노동부 (2011)
조사 대상 위반항목	청소년 1,087명 (고등학생 1,070명, 중학생 5명)	중3~고3학생 아르바이트 유경험자 652명, 학교 밖 청소년유경험자 (만15~18세) 100명	고등학생 1,681명	2,842명(중3~고3 2,700명, 학교 밖 청소년 142명)
근로계약서 미작성	—	학생 80.8% 학교 밖 74.0%	76.4%	77.0%
친권자·후견인 동의서 미제출	—	학생 71.1% 학교 밖 46.0%	63.6%	60.8%
최저임금 위반	34%	학생 50.0% 학교 밖 48.7%	주중 46.8% 주말 44.8%	46.7%(학생 44.9% 학교 밖 61.1%)
임금 체불 또는 일방적 삭감	—	학생 18.0% 학교 밖 24.0%	26%	26.5%
법정 노동시간 초과(7시간 1시간 연장 가능)	6시간 이상 44.3%	학생 27.0% 학교 밖 54.0%	—	8시간 초과 27.7%
추가근무 요구 & 가산수당 미지급	—	추가근무요구 : 학생 15.8%, 학교 밖 18% 야근 및 휴일수당 미지급: 학생 7.3%, 학교 밖 7.0%	—	45.9% (학생 29.4%, 학교 밖 39.6%) 가산수당 미지급 40.1% (학생 40.2%, 학교 밖 40.0%)
휴게시간 미제공	휴게시간 따로 없다, 62.0%	—	—	—
야간 노동	—	—	20.8%	—
업무상 재해 관련 경험	근골격계질환 경험 59.0% 사고경험률 23.95%	학생 30.3%, 학교 밖 청소년 27.0%	11.9%	27.7%
폭력	언어폭력 24.5% 물리적 폭력 4.2%	학생 11.2%, 학교 밖 청소년 15.0%(폭언 모욕) 학생 4.8%, 학교 밖 청소년 4.0%(구타, 폭행)	30.9%	43.4%
성희롱(성폭력)	2.6%	학생 4.8%, 학교 밖 18%(행위별 중복응답)		6.0%
부당해고	—	—	8%	11.6%
강제노동(일을 그만두지 못하게 함)	—	—	10.6%	—

출처 : 청소년노동인권네트워크(2013), 십대 '밑바닥 노동' 실태조사 보고서

살기 위해 노동한다

- 2011년 청소년 배달 노동 실태

‘오늘의 교육’ 기고글 이로서 인천청소년노동인권네트워크
본문 중 인용 - ‘2011청소년배달노동실태조사’ 청소년노동인권네트워크

“배달일이 위험한 줄 알면서도 시급이 그나마 세니까…… 하지만 시급이 그렇게 쎈 편은 아니었어요. 다른 데보다 조금 더! 그런데 오토바이는 상당히 위험하단 말이에요. 목숨 걸고 하는 일이니까…… 목숨 내놓고 오토바이 타는 거예요.” **그럼에도 불구하고 배달을 하는 이유는 뭐지요?** “돈 때문이죠. 돈이 한편으로 사람을 살리고 한편으로 죽이는 거예요.”

늦은 저녁 퇴근 길 집으로 돌아가는 차 안에서 피자, 치킨을 싣고 쏘살같이 내달리는 오토바이를 보게 되었을 때 주로 나오는 나의 반응은 ‘아유~위험한데 헬멧이라도 써야지’였다. 조금 더 여유가 있을 때면, 예를 들어 신호대기에 걸려 오토바이와 같은 도로 위에 서게 되었을 때는 창문을 내리고서라도 오토바이 운전자에게 ‘헬멧 착용’을 강조하곤 했다. 올해 초 배달 노동을 하는 청소년들이 직접 만나보기 전까지.

돌이켜 생각해보니 나란 사람도 참 자기중심적이다. 배달노동 청소년들이 어떻게 일을 구하고, 어떤 위계질서 아래 존재하며, 어떤 환경에서 일하고 있는지 구체적인 속사정을 들여다보지 않은 채 무슨 ‘안전’을 이야기하는가! 귀에 먹히지도 않을 잘난 헬멧 타령은 배달노동을 하는 그들을 위한 말이라기보다 그들의 안전한 노동조건을 위해 아무것도 하지 못한 비겁한 나를 감추기 위한 무의식의 행위였을 지도 모르겠다. 청소년노동에 대해 말하기 시작한지 6년이나 되었지만 아직 완전히 그들의 현장 속에 폭 잠기지 않은 나를 이렇게 또 다시 확인한다. 같은 시선으로 바라보지 않은 자로서 갖는 오만이고 오류다.

사실 나는 스무 살에 들어가 서른이 될 때까지 10년 동안 인천의 아남반도체에서 반도체완성품을 검사하는 일을 했다. 나의 동료들은 대부분 열여덟이나 열아홉에 현장실습생으로 회사에 들어와 일찌감치 자립을 시작한 여성노동자들 이었는데 한 달에 한 번 근무조가 바뀌는 삼교대를 뛰며 하루 12시간씩 일하곤 하였다. 시간이 흘러 이들도 성인이 되었지만 삼교대의 특성을 이유로 강요되는 잔업과 특근을 감히 거부하지 못했다. 회사에 대항해 온몸으로 부딪혀 싸워주는 강성의 노동조합이 있었는데도 대부분의 동료들은 눈치만 볼 뿐 노조에 가입하는 것을 결심하지 못했다. 이따금씩 관리자에게 성희롱을 당하는 사례가 있었는데 당사자는 사실을 노동조합에 알리고 도움을 요청하기보다 오히려 온갖 비난의 화살이 자신에게 쏟아지지 않을까 전전긍긍했다. 마치 교무실에 불려간 학생처럼.

동료들을 보면서 가장 안타까웠던 것은 자신의 노동에 대해 말할 줄 모르는 무기

력함이었다. 그러나 그것은 그들의 잘못이 아니다. 자신의 권리를 망각하고 살아가는 삶은 훨씬 오래전부터 우리 삶의 곳곳에서 학습되어 왔기에 그 공고한 인식의 틀을 깨고 혼자 힘으로 깨어있는 노동자가 되기는 거의 불가능에 가깝다. 그래서 노동조합이 만들어졌다. 노동조합은 그렇게 힘없이 당할 수밖에 없는 노동자들이 단결된 힘으로 자신과 모두를 지킬 수 있는 가장 강한 방법이었다.

무법천지의 일터를 달리는 아이들

노동하는 청소년들은 대부분 영세한 서비스업에서 일하고 있다. 서비스업이 아니라면 자본주의 착취구조의 가장 밑바닥에서 청소년들의 저임금 노동이 아니면 유지하기 어려운 업종에 종사한다. 최저임금은 물론이요 아주 기본적인 근로기준조차 지켜지지 않는 노동시장에 투입되어 자신의 노동과 권리에 대해 아무런 교육도 받지 못 한 채 수시로 몸을 다치고 때론 마음의 상처를 입으며 세상과 부딪히고 있다.

올해 초 두 명의 청소년이 배달 노동을 하다 목숨을 잃은 후 이들의 노동 조건이 사회적 이슈가 되자 여러 매체에서 선정적인 보도를 쏟아내기 시작했다. 그러나 아직 우리들이 알고 있는 것은 그럴 것이다 하는 추측과 일부 사례에 대한 보도 정도일 뿐이어서 배달 노동 청소년들의 현실은 주목을 받다가도 금세 그 관심이 사그라지기 일쑤였다. 또 배달 노동은 ‘스피드를 즐기기 위한 아르바이트다’라는 인식이 사람들 사이에 넓게 퍼져있는 탓에 ‘그럼 안하면 그만 아니냐!’라는 차가운 반응들을 자주 만나기도 했다.

그래서 **청소년노동인권네트워크**는 청소년 배달 노동군에 대한 집중적인 실태조사로 이런 상황을 바로잡아 보고 싶었다. 한번 그들의 노동 실태를 제대로 들여다본 뒤에 이들에 대한 정책과 대안을 이야기해보자, 또 청소년 노동을 인정하지 않는 그릇된 편견과 제대로 맞짱을 떠보자 하는 심정으로 이번 청소년배달노동실태조사를 시작하였다. 서울, 인천, 경기, 광주, 부산 5개 도시에 거주하는 14명의 청소년을 대상으로 지난 3월과 4월 면접 조사를 했고, 4월과 5월에는 배달 노동 경험이 있거나 하고 있는 청소년을 중심으로 665명의 청소년들에게 설문 조사를 실시했다.

청소년의 노동 중에 그렇지 않은 것이 거의 없지만 이번에 조사를 하면서 배달노동이야 말로 노동법의 존재감이 없는 무법천지에 놓인, 그야말로 ‘밑바닥 노동’임을 알 수 있었다. 배달노동을 하는 청소년의 절반 이상은 일을 하다가 크고 작은 사고를 당해 다친다. 그러나 그들은 대부분 자신들이 일하다 다친 경우 산업재해 처리를 받을 수 있다는 사실을 몰랐고, 사고를 그저 자신의 잘못으로 여겨 그동안 일한 월급을 몽땅 치료비로 날리기도 했다. 사장이 사고 사실을 알더라도 치료비를 지원해주기보다 오히려 오토바이 수리비만 요구하는 경우도 있었다.

치료비용은 누가 감당했나요? 거의 제가 감당하는 게... 부모님한테 말 안하고 (배달일 숨김) 그냥 친구들한테 돈 부족하면은 빌려가지고 병원비 부담했어요.

산재보험에 대해서 들어본 적, 말해준 사람 있어요? 아니요. 아무도 말 안 해줬어요.

국어사전에는 아르바이트를 본래의 직업이 아닌 임시로 일하는 것이라고 명시해 놓았다. 그래서 우리는 학생이 임시직으로 일하는 경우에 아르바이트와 학생을 붙여 흔히들 알바생이라고 부르곤 한다. 그렇다면 배달노동을 하는 청소년들은 임시직 알바생일까? 일반적인 노동자일까?

청소년의 배달노동시간은 평일은 5시간, 휴일은 거의 10시간이 넘는다. 방학 때는 10시간~12시간이 대부분이다. 배달노동을 하는 청소년을 대상으로 설문조사를 진행한 결과 주 5일 이상 노동비율이 53.4%였다. 이런 청소년들을 더 이상 임시직 알바생이라 부를 수 있을까? 성인들의 노동과 비교할 때 노동시간이나 근무시간에서 전혀 뒤지지 않는다. 노동 강도 또한 마찬가지다. 배달일이란 것이 한겨울에도 비오는 날에도 관계없이 주문량에 따라 하루에 수십 차례 도로를 질주하는 것임을 생각하면 노동 강도가 굉장히 세다는 것을 짐작할 수 있다. 이것이 절반이 넘는 청소년이 배달 중 사고를 경험해본 것과 무관하다고 할 수 있을까?

얼마 정도 일을 했습니까? 지금, 일한 기간요? 거의 고1때부터 했으니까 거의 2년, 2년 반 **하루 평균 얼마정도 일을?** 하루 평균 학교 다닐 때는 한 5시간 정도 하고, 주말이나 아니면 방학 중에는 아침부터해서 한 12시간? 11시간? 11시간 반에 마쳐서 이제 집에 오죠. **건강이나 학교생활에 지장을 주었나요?** 네. 평일날 일을 하면 학교 수업할 때 피곤하죠. 쉬는 시간은 어떻게 주어졌나요? 정해진 쉬는 시간은 없어요. 배달 없으면 그냥 쉬는 거고. **밥 먹는 시간은 따로 정해져있습니까?** 아니요 시간이 안정해져있어서 그게 불편해요. 그러니까 바쁘다보면 밥을 안 먹고 우리는 손님들이 주문 안하는 시간에 그때 이제 먹는 거죠. **밥 먹다가 배달 갈 수도 있고요?** 네. 밥 먹다가도 배달갈수 있어요.

그들이 사는 세상

청소년들도 돈이 필요하다. 면접자들 중엔 부족한 용돈이나 생활비를 보태고 싶어 배달 노동을 시작했다는 답변이 꽤 많았다. 생계를 자신의 힘으로 이어나가야 하는 경우도 있었다. 그래서 그들은 스스로 배달 노동은 목숨을 걸고 하는 일이라고 말하면서도 배달 일을 쉽게 놓지 못한다. 면접조사에서도 설문조사에서도 하나같이 확인되는 것은 용돈이나 생계에 필요한 돈을 직접 마련하지 않으면 안 되는 상황에 놓인 청소년들의 현실이었다.

그러면 구체적으로 배달 아르바이트를 하게 된 이유는? 용돈도 필요하고, 뭘 집에 할머니밖에 없어가꼬 용돈 내가 받아쓰기도 그렇고, 다른 일보다 돈을 더 많이 주는 것 같아요 시급을. 그래가 그거밖에 택할 길이 없어가꼬...

청소년들이 스피드를 즐기기 위해 오토바이 배달을 선택한다고 여기는 사회의 편

견은 전국에서 올라온 설문조사 결과가 보기 좋게 무너뜨렸다. 편의점 시급 3,500원 안팎, 주유소는 딱 최저임금 4,320원이거나 그 이하인데 이 정도의 시급으론 오가는 차비를 빼면 남는 게 없다. 패스트푸드점은 다른 곳보다 조건이 나은 대신 구직경쟁이 심하며 주말 뷔페의 서빙은 십대의 체력으로도 감당하기 힘든 최고의 노동 강도를 자랑한다. 이것을 겪어본 청소년들은 이제 선택의 여지가 별로 없다. 적은 돈을 받거나 위험을 감수하거나 둘 중에 하나를 택해야 한다. 그렇다면보니 오토바이를 탈 수 있다면 상당수는 부상을 당할 위험 부담을 안고서라도 상대적으로 시급이 높은 배달노동을 선택하게 된다.

처음에 일을 할 때 어떻게 시작했는지? 배달일만요? 처음에 돈 벌려고. 많이 주니까. 건당 많이 버니까. 그렇게 시작하게 됐어요. 임금 차이... (햄버거 만드는 게) 더 적어요... 그게 시급이 더 작아요. 4110원. 작년엔.

고용주에 일대일로 대응하기란 성인들에게도 어려운 일이다. 배달이 늦었다고 벌금을 매기고 오토바이가 부서졌다고 임금을 깎는 착취에 청소년들이 항의하기엔 그들이 보호받을 수단이 없다. 앞서 보았듯 배달 노동 청소년들은 사고가 나서 다쳤을 때도 산업재해로 처리하여 치료하는 경우가 거의 없으며 심지어 자신의 건강과 안전보다 오토바이가 우선이 되는 현실을 경험하기도 한다. 고용노동부에 근로감독관이 있긴 하지만 실질적인 근로 감독을 하지 않고 있는 탓에 이들의 존재도 청소년의 노동 조건에 아무런 영향력도 끼치지 못하고 있다.

일을 시작할 때 만약에 사고를 치면 얼마를 임금에서 깎는다고 하는 규정이 있었어요? 네 있었어요. 그냥 뭐 음식이 식었다고 전화오거나, 항의가 들어오거나 그러면 시간당 임금을 좀 낮춘다고 했어요. 만약에 4,200원이면 항의가 한번 들어올 때마다 4,100원, 4,000원 이런 식으로.

청소년들이 이런 부당한 일을 겪는 동안 학교는 완벽히 방관자의 입장을 취하는 경우가 많았다. 혹은 아르바이트를 하면 운동장을 돌리거나 체벌을 가하는 등 ‘무조건 알바는 안돼’라는 강압적인 태도를 보이기도 했다. 면접조사에 참여한 조OO 군은 인터뷰 내내 자신이 말한 내용이 학교에 알려지게 될까봐 걱정하였는데 학기에 아르바이트는 학교가 엄하게 금지하고 있기 때문이었다.

학교나 담임선생님은 아르바이트에 대해 어떻게 생각하나? 못하게 하시죠. 일단 쌤들이 생각하는 게.... 남자들 알바 해봤자 돈 모이면 오토바이 사고 오토바이로 돌아다니다가 학교 안 나오고 집에 안 들어가고 여자 끼고 다닌다고 안 좋은 쪽으로 쓰니까... 좋은 의미로 알바 하는 사람들도 있지만 간혹 안 좋게 알바 하는 사람도 있으니까 그 걸 보고 못하게 하는 것 같아요. **알바 하는 사람이 발견되면?** 아직까진 본적이 없는데 엄청 혼내겠다고 했어요. 담임이... **학교에 바라는 점은?** 알바를 무조건 반대하지 말고 해도 어떻게 하고 있는지... 타당한 적당

한 알바를 하는지... 만일 부적절하면 학교가 나서서... 애를 들어 산재의 경우 학교가 항의할 수도 있는 거잖아요. 그래줬으면 좋겠어요.

고용주는 벌금과 임금 깎기 등 갖가지 배달 업계에서 통용되는 룰을 만들어 조여 오는데 근로기준법이나 산재 보상은 들어본 적도 없고, 그걸 누가 이야기 해준 사람도 없으니 억울한 일이 생겨도 청소년들은 당하기만 한다. 이럴 땐 학교라도 나서서 피해 학생들의 문제를 해결해야 하겠지만 학교가 알바를 무조건 일탈과 연결 지으며 금지하고 있으니 어찌란 말인가? 일 할 수밖에 없는 조건의 청소년은 늘어만 가는데 알바금지라니! 대체 무엇으로 청소년을 보호하겠다는 것인지 답답하기만 하다. 이것은 분명 학교당국의 직무유기이고 책임방치이다.

그들도 노동자다

처음 조사를 시작하면서는 청소년 배달노동자의 열악한 노동 조건을 개선하기 위한 정책과 방치되어 버린 노동인권을 지키는 대안을 마련하고자 했다. 그러나 집적 청소년들을 만나면서 개인적으로 절실하게 느낀 것은 이들이 가입할 수 있는 노동조합을 만드는 것이었다.

두 명이든 세 명이든 한 배달 업체에서 일하는 청소년 노동자들이 한 날 한시에 같이 일을 그만둘 각오로 억울함에 대항해야만 하고 되지 않고도 문제를 해결할 수 있겠다는 생각이 들었다. 왜냐하면 청소년 노동자의 상당수가 어리다는 이유로 고용주로부터 인격적인 무시를 당하며 말 한마디 하는 것도 어려운 상황이기 때문이다. 이를 혼자 힘으로 헤쳐 나가는 것은 너무 힘든 일이다. 또 면접에서 만난 많은 청소년들이 인맥을 통해 일자리를 구하고 있다 보니 문제제기에 따른 불이익이 일을 소개 시켜 준 선배나 친구들에게 돌아갈 것을 염려했다.

어떤 욕을 했어요? “야 이 새까! 탄 데로 새는 거 아니냐? 배달하는데 왜 이리 오래 걸리냐?” 그런 식으로 의심을 하는 거죠. 억울하죠. 그런 적이 없는데... 그냥 “죄송합니다” 그러고 더 속도를 내는 거죠. **그런 욕을 듣고 나면 속도를 낼 수밖에 없는?** 욕먹기 싫으니까요.. 막 쫓기는 기분...구체적으로 뭐에 쫓기는 것 같아요? 사장님...욕 하는 거... 제가 그런 거 듣기 좀 싫어해요. 욕 듣기 전에 빨리빨리 가자. 빨리 안하면 또 욕먹고 임금을 깎이는 수도 있으니까? **임금을 깎는다고 사장님이 얘기하나요?** 사실인지는 몰라도 깎아 버린다고 얘기해요. 그런데. **성인한테는 그러지 않잖아요?** 당연하죠. 일하는 사람이 청소년 밖에 없었어요. 어리기 때문에 만만하게 보는 것도 있겠죠.

그러니까요. 제가 청소년이잖아요. 사장님한테 야간수당 주셔야 되는 거 아니에요? 라고 말하는 게 예의 없어 보이고 그러면 또 너 일 똑바로 안했잖아 하고 돌아올 것 같아서 그냥.... **혹은 다음에 일이 주어질 기회가 없을까봐?** 네.. 애는 이런 거 (근로기준법) 철저하고... 다음에 안 쓸까봐... 또, 제 친구가 거기서 일하는데 친구한테 뭐라 할 것 같고... 분위기가 그게...(안되요)

면접을 진행하면서 이제는 청소년들에게 건전하고 안정된 일자리를 소개하고 노동권을 보호하기 위한 공공의 작업이 시작되어야 하지 않을까 하는 생각이 들었다. 그러나 그러기에 앞서 우리는 배달노동을 하는 청소년들을 비롯해 청소년의 노동을 아르바이트 또는 알바가 아니라 우리가 하는 것과 같은 ‘노동’라는 시각부터 가져야 할 것이다. 노동 문제는 어른들의 것이라는 선입견은 노동시장 안에서의 청소년으로서 갖는 소외감과 사회적 배제를 더욱 당연시하게 만든다.

다양한 동기로 노동시장에 진입하는 청소년 노동자는 갈수록 늘어나고 있다. 지금의 청소년노동자는 70~80년대 청소년 노동자들의 처지와 비교했을 때도 별반 다르지 않다. 그들도 일반적인 저임금 노동자 중 하나라는 것, 그들이 청소년이라는 지위로 인해 추가적인 착취를 받는 가장 열악한 노동자 중 하나라는 것. 이제 이 점을 직시해야 할 때이다.