

**아산시  
청소년 노동인권  
실태조사 결과 보고서**

2019. 12

**아산시비정규직지원센터**



# 제 출 문

아산시비정규직지원센터가 전국불안정노동철폐연대 부설 노동권 연구소에 의뢰한 「아산시 청소년 노동인권 실태조사」의 결과로 본 보고서를 제출합니다.

-2019년 12월

전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소

## 연구진 구성

- 연 구 원 김승현 (노동권연구소, 노무법인 시선/ 노무사)  
문은영 (노동권연구소, 법률사무소 노동과삶/ 변호사)  
이수정(노동권연구소, 청소년노동인권네트워크 / 노무사)  
최은실(노동권연구소, 전국불안정노동철폐연대 / 노무사)

# 목 차

<b>I. 개 요</b>	5
1. 연구목적 및 배경	6
2. 연구방법	5
<b>II. 청소년 노동인권 정책현황과 평가</b>	9
<b>1. 노동인식 확산</b>	9
1) 아산시 노동인권 기본계획 수립	9
2) 아산시 청소년노동인권증진 조례제정 및 개정	11
3) 노동인식 및 노동인권 실태조사	11
4) 노동인권 자료 개발 및 홍보	12
<b>2. 노동인권 교육 체계화</b>	12
1) 청소년노동인권교육	12
2) 노동인권 강사양성	13
3) 학교 밖 청소년 노동인권 교육	13
4) 고용주 노동인권 교육	13
<b>3. 노동인권 상담 및 권리구제 체계 구축</b>	14
1) 학교로 찾아가는 노동상담	14
2) 또래노동인권지킴이 양성 및 지원	14
3) 노동인권 및 권리찾기 홍보	15
4) 권리구제·법률지원 사업	16
<b>4. 청소년 친화적인 노동환경 구축</b>	18
1) 착한일터 사업장 사업	18
2) 유관기관 협력사업	19
<b>III. 청소년 노동인권 인식 및 노동인권 교육, 상담 관련 실태조사 결과</b>	21
<b>1. 노동인권에 대한 인식</b>	21
<b>2. 청소년노동인권교육 실태에 대한 조사</b>	23
(1) 교육경험	23
(2) 교육을 하는 주제	25
(3) 교육방식 및 교육시간	27
(4) 교육내용에 대한 기억	30

# 목 차

(5) 교육 필요성에 대한 인식	31
(6) 사업주 교육의 필요성	32
<b>3. 노동인권 상담 및 권리구제 의지에 관한 조사</b>	<b>33</b>
(1) 매월 1회 학교로 찾아가는 아르바이트 상담에 대한 인식 여부	33
(2) 권리구제를 위한 의지	36
<b>IV. 청소년 아르바이트 노동실태조사 결과</b>	<b>38</b>
<b>1. 최근 1년간 아르바이트 경험 및 현재 아르바이트를 하고 있는지 여부</b>	<b>38</b>
<b>2. 최저임금 인식여부</b>	<b>39</b>
<b>3. 최저임금에 대한 사업장 안내 여부</b>	<b>40</b>
<b>4. 구직경로</b>	<b>41</b>
<b>5. 아르바이트를 하는 기간</b>	<b>42</b>
<b>6. 근로계약서 서면작성 및 교부의무</b>	<b>43</b>
<b>7. 아르바이트 장소</b>	<b>45</b>
<b>8. 부당한 대우의 종류와 대처방법에 대한 비율</b>	<b>47</b>
<b>9. 1주 근무일수</b>	<b>48</b>
<b>10. 1일 노동시간</b>	<b>49</b>
<b>11. 휴게시간 사용여부</b>	<b>51</b>
<b>12. 휴게공간 존재여부</b>	<b>53</b>
<b>13. 임금</b>	<b>54</b>
(1) 지급방법	54
(2) 임금(시급) 수준	55
(3) 주휴수당 지급여부	56
(4) 가산임금 지급여부	57
<b>14. 사업장 노동자수</b>	<b>58</b>
<b>15. 부당한 대우경험</b>	<b>59</b>
<b>16. 부당한 대우를 당했을 때 대응방식과 그 이유</b>	<b>61</b>

# 목 차

(1) 대응방식과 그 이유	61
(2) 문제해결시 도움을 받는 곳	63
<b>17. 청소년 노동환경 개선을 위해 필요한 정책에 대한 의견</b>	65
(1) 매월 1회 학교로 찾아가는 아르바이트 상담에 대한 인식 여부	65
(2) 권리구제를 위한 의지	66
<b>18. 면접방식의 응답자, 설문지에서 제시된 의견 정리</b>	67
<b>V. 결론 : 정책제언</b>	69
<b>1. 노동 인권 인식 확산</b>	70
1) 제안 배경 및 정책방향	70
2) 추진과제	71
(1) 아산시 청소년 노동인권 증진 계획 점검	71
(2) 노동인식 및 노동인권 실태조사	72
(3) 노동인권 자료 개발 및 홍보	73
<b>2. 노동인권 교육 체계화</b>	75
1) 제안 배경 및 정책방향	75
2) 추진과제	75
(1) 노동인권 교육 실행 체계 마련	76
(2) 관내 초중고 노동인권 교육과정 마련을 위한 체계 구축	77
(3) 학교 밖 청소년 노동인권 교육	79
(4) 청소년 고용 사업주 및 유관기관 종사자, 행정 담당자 노동인권 교육	80
<b>3. 노동인권 상담 및 권리구제 체계 구축</b>	82
1) 제안 배경 및 정책방향	82
2) 추진과제	82
(1) 상담과 교육이 연계된 권리구제 시스템 마련	82
(2) 청소년 노동인권 상담 사례 축적 및 모니터링	84
(3) 고용노동지청 전담 근로감독관 지정 및 역할 확립	85
<b>4. 청소년 친화적인 노동환경 구축</b>	87
1) 제안 배경 및 정책방향	87
2) 추진 과제	87
(1) 청소년노동 정책 결정 등에 참여 보장	87
(2) 청소년 노동인권 전담기구 설치	89
(3) 청소년을 존중하는 구직환경 및 노동환경 구축	89
(4) 청소년 노동인권 친화사업장 선정 및 지원 사업 내실화	90
<b>표, 그림, 참고자료 목록, 실태조사지</b>	93

# I. 서 론

## 1. 연구목적 및 배경

아산지역은 아산시비정규직지원센터, 아산시 노동상담소, 아산시노사민정협의회를 통해 청소년노동인권사업을 진행하고 있으며, 충청남도 내의 타시에 비하여 지방자치단체와 민간단체가 청소년노동 및 청소년노동인권교육에 대하여 협조적인 관계 속에서 사업이 원활히 진행되고 있다<sup>1)</sup>.

또한 2016. 7.에는 아산시 청소년노동인권증진조례가 제정되고, 2016. 3. 학교 밖 청소년 지원 조례, 2016. 5. 청소년상담복지센터 설치 및 운영에 관한 조례가 통과되는 등 청소년에 대한 관련 조례들도 제정·운영되고 있다. 충남지역 차원에서는 충청남도청소년노동인권보호 등에 관한 조례가 2016. 12. 제정되기도 하였다.

이러한 흐름 속에서 아산지역은 아산시노사민정협의회에서 2014년 ‘청소년아르바이트 고용 실태조사’, 2016년과 2017년 아산시비정규직지원센터에서 실태조사, 2018년 아산시노동상담소에서 실태조사를 진행하였다. 이를 통해 아산시 내 청소년 노동의 현 상황에 대한 점검은 어느정도 이루어졌다고 보인다. 이러한 실태조사의 축적은 충청남도의 타 시에 비하면 매우 훌륭한 자료이며, 이를 바탕으로 한발 나아간 정책이 가능토록 한 토대였다.

그러나 다년간 축적된 실태조사에도 불구하고 다른 지역과 비교한 아산시의 청소년 노동실태의 시사점과 특징은 무엇인지, 현재의 청소년 노동실태의 결과 및 현 아산시의 노동정책 검토를 바탕으로 향후 어떠한 정책이 필요한지에 대한 대안마련이 부족했다. 이에 아산시비정규직지원센터는 아산시 내의 유관기관이 아닌 외부의 전문가를 통한 실태조사의 진행과 점검, 정책제안이 필요하다고 판단했다. 이에 이번 실태조사는 전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소를 통해 이루어졌다.

---

1) 청소년 노동인권교육 실태조사, 송태수·이수정·이원희, 한국고용노동연수원, 2019. 2.

이번 실태조사의 중심적인 두 가지 목적과 세부적 목적은 다음과 같다.

- 외부전문가가 진행하는 실태조사를 통해 아산지역 청소년들의 노동인권실태 점검

- 청소년들의 노동에 대한 인식 및 노동인권 교육에 대한 필요성을 파악
- 아산지역 청소년 노동환경 실태의 경향성과 청소년노동자가 처한 문제점 확인

- 이를 바탕으로 아산지역 청소년노동인권사업 정책수립을 위한 기초자료 마련

- 실재조사 결과를 바탕으로 청소년들의 노동환경 개선을 위한 현실적인 정책을 개발
- 실태조사 결과에 기반하여 아산시의 청소년노동인권사업의 방향결정에 반영

## 2. 연구 방법

연구는 기존과의 경향성 파악을 위해 기존과 동일한 방식으로 관내 고교의 재학생을 대상으로 한 설문조사를 진행하였으며, 설문조사를 통해 파악이 어려운 사항들에 대하여 아르바이트 유경험이 있는 청소년 당사자 인터뷰, 아산시 내부의 청소년 노동사업에 관계된 담당자 인터뷰를 보충하는 방식으로 진행되었다.

실태조사의 조사기간은 2019. 8. 30.부터 9. 10.까지이며, 아산시 관내 고등학교(8개교) 1, 2, 3학년 청소년에게 실태조사서 배포 후 수거하는 방식으로 진행되었다. 조사결과의 분석 및 인터뷰 진행, 보고서 작성은 전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소에서 수행하였다.

<표 I-1> 아산시 청소년노동 실태조사

	학교								총계
	아산전자 기계고	온양 여고	온양 한울고	설화고	아산고	온양 용화고	온양고	배방고	
총 개수	263	258	215	187	199	191	218	237	1768
총 계 의 %	14.9%	14.6%	12.2%	10.6%	11.3%	10.8%	12.3%	13.4%	100.0%

<표 I-2> 노동경험 청소년 인터뷰

구분	학년	이름	아르바이트 노동 경험시기	현재 하는 일
사례 1	1	맹**	- 전단지(통신사 매장 앞) 2019년 5월~8월	없음
사례 2	1	김**		없음
사례 3	3	정**	- 식품 포장(주말) 2017년~2018년 중반	없음
사례 4	3	명**	-전단지 2016년 -음식점 주방+홀 2017년~2018년	-고깃집 -생선구이집
사례 5	3	김**	- 무한리필 고깃집 서빙 - 닭갈비집 설거지	없음
사례 6	2	채**	- 식당홀 서빙	- 식당홀 서빙
사례 7	2	김**	- 피자스쿨, 신진성아구, 배달대행, 전단지, 주유소, 고기집, 국수집	- 피자스쿨 근무 중
사례 8	2	최**	- 만화카페, 뷔페서빙, 전단지	- 만화카페
사례 9	2	최**	-통학 버스 이용 희망자 파악 설문조사 2017~2018 -식당 주방 2019년 4월~8월	없음

실태조사의 내용으로는 기초질문 2문항, 노동인권 인식 및 노동인권 교육에 관한 질문 6개 문항, 아르바이트 노동경험에 대한 질문 16문항 및 기타 착한 일터 사업장 추천, 인터뷰 참여 요청 각 1문항씩으로 구성하여 아래와 같이 실시되었다. 노동경험 청소년 인터뷰 대상자는 아산시비정규직지원센터를 통한 소개와 실태조사에 인터뷰를 하겠다고 연락처를 기재한 청소년 중에서 인터뷰 대상자를 선정하였다.

□ 조사기간 : 2019. 8. 30. ~ 9. 10.

□ 조사대상 : 아산지역 관내 고등학교 10개교 1, 2, 3학년 청소년

□ 조사방법 : 실태조사서 배포 후 수거방식

□ 조사장소 : 아산시 관내 고등학교(9개교)

실태조사의 경향성은 기존의 2016년 및 2017년 자료와의 비교를 통해 실시하였으며, 아산 지역의 청소년들의 노동실태가 아산지역만의 특수성에 기초한 것인지, 아니면 이 사회의 일반적인 경향인지를 파악하기 위해 전남지역에서 실시된 청소년실태조사의 자료를 일부 비교

하여 검토하였다.

아울러 청소년정책의 방향 및 정책제안을 위해 현행 청소년 노동인권의 현황을 파악하였다. 그러나 아산지역의 활발한 청소년노동실태조사 및 사업에 비하여 정책상황을 파악하기 위한 자료는 부족하거나 제한적이었다. 이에 아산시 노동상담소 소장 및 충남청소년노동인권센터 사무국장을 인터뷰하여 자료를 확보하였고, 아산시 인권기본계획, 충남사회조사, 아산시 인권보장 및 증진 기본계획, 아산시 노동정책 기본계획 등의 자료를 참조하였다.

이후 이상의 모든 자료를 바탕으로 1) 노동 인식 2) 노동 인권 교육 3) 노동 인권 상담 및 권리구제 4) 노동 환경 구축이라는 4가지 방향에서의 정책제안을 마련하였다.

## II. 청소년 노동인권 정책 현황과 평가

### 1. 노동인식 확산

#### 1) 아산시 노동인권 기본계획 수립

아산시는 인권보장 및 증진 기본계획을 수립하여 2017년부터 2020까지 시행한다. 아산시 노동인권 기본계획은 ① 사회적 약자 및 소수자 인권보장과 증진, ② 인권교육강화, ③ 인권제도 기반구축, ④ 인권도시 환경조성의 4가지 목표를 두고 있으며, 이중 사회적 약자 및 소수자 인권보장 증진의 핵심과제 중 하나로 아동·청소년 인권보장 및 증진을 설정하고, 인권도시 환경조성의 핵심과제 중 하나인 아동친화도시 정책 과제에서 청소년 아르바이트 보호방안 마련을 설정하고 있다.

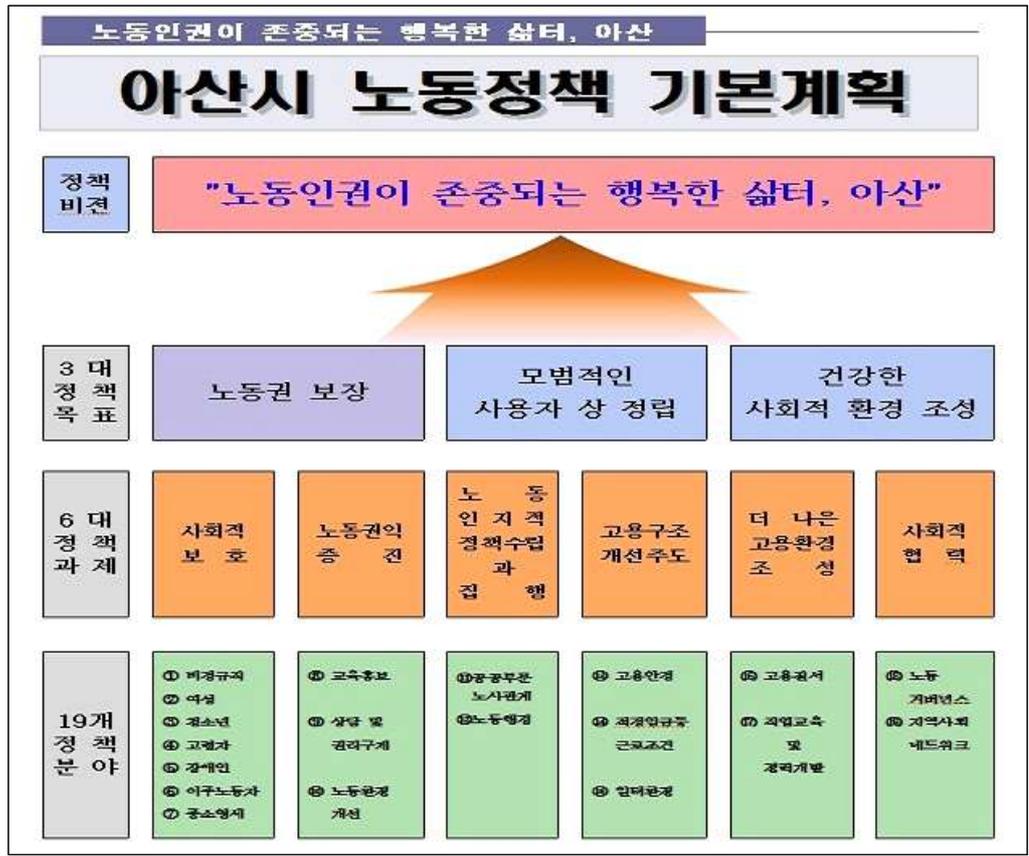
청소년 노동인권 보장을 위한 제도 및 기구설치와 관련된 계획으로는 청소년 노동인권센터를 설치하여 아산시 청소년 노동인권증진 조례의 내용이 효율적으로 시행될 수 있도록 하고, 청소년을 고용하는 사업주에 대한 인식전환 교육을 통해 청소년 노동자를 존중할 수 있도록 하는 사업을 진행할 예정이었다. 청소년 노동인권교육 확대, 안심알바신고센터 강화, 청소년 권리보호기관간 네트워크 강화 등 청소년 노동인권 보호를 위한 사업 역시 계획하였으며 일부 사업들이 추진 중이다.

<표II-1> 청소년 노동인권 보장을 위한 제도 및 기구설치 계획(2017~2020)<sup>2)</sup>

구분	내용
청소년 노동인권센터 설치 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 아산시 고교 학생 중 38.5%가 아르바이트 경험 있음(2014년 조사)</li> <li>- 현재 「아산시 청소년 노동인권 증진 조례」 제정(2016. 7. 15. 제정)되어 있음</li> <li>- 동 조례에서는 만 13세 이상 19세 이하 청소년에 대한 근로기준법, 최저임금법 등에 따른 근로계약 체결과 인권 친화적 환경에서 노동할 수 있도록 시책 마련(제3조), 청소년노동 인권 개선 민관협의회 구성(제6조), 노동인권 상담 및 권리구제를 위해 “안심알바신고센터” 운영 (제8조), 청소년노동인권 보호전담기구 설치(제10조) 등을 규정하고 있음</li> <li>- 향후 전담부서에서 동 조례의 내용을 효과적으로 실시할 필요 있음</li> </ul>

	- 현재 전국 최초로 안심알바신고센터 운영하고 있음
청소년 고용 사업주 인식전환 사업	- 청소년의 노동인권 보호를 위해 사업주에 대한 인식전환 교육이 우선적임 - 청소년을 노동자로서 존중·대우할 것, 정당한 보수를 지급할 것, 노동관련 법령 내용의 준수 및 위반시 제재 등의 교육 프로그램을 구성하여 상인연합회 등과 연계하여 교육 확대 실시 - 현재 아산시는 사업주 교육 사업, 사업주단체와 업무협약체결, 인사노무 컨설팅 지원, 모범사업주 인증제 운영 등의 제도를 도입하고 있음
기타 청소년 노동인권 보호를 위한 사업	- 청소년 노동인권 교육을 고교 전 학년을 대상으로 확대 운영 - 청소년 스스로 권리 찾기 활동(알바지킴이 활동, '알바피아' 등) 지원 - 아산시안심알바신고센터 운영 강화(학교로 찾아가는 안심알바신고센터 운영, 청소년노동인권 강사단 및 상담원 양성) 및 권리보호기관간(학교 안심알바신고센터, 아산시 안심알바신고센터, 노동부 천안지청 간) 네트워크 강화를 추진 또는 계획하고 있음

<그림 Ⅱ-1> 아산시 노동정책 기본계획<sup>3)</sup>



2) 아산시 인권보장 및 증진 기본계획, 순천향대학교 산학협력단, 아산시, 2016.12. 109p

3) 아산시 노동정책 및 실행방안, 한국노동사회연구소, 아산시, 2016.

## 2) 아산시 청소년노동인권증진 조례 제정 및 개정

아산시는 2016. 7. 15.에 ‘아산시청소년노동인권증진조례’를 제정하였으며, 2018. 10. 5. 일부개정이 있었다. 2016년 조례에는 청소년, 노동인권에 대한 정의규정과 청소년노동인권 교육시행 및 재정적 지원에 관한 시장의 책무를 두고 있다. 또한 민관협의체 구성과 인권의식 및 실태조사, 고용사업장 점검, 노동인권교육 및 강사양성 등의 청소년노동인권사업을 시장이 추진하도록 하고, 청소년 노동인권개선과 증진을 위한 민관협의체를 구성·운영할 수 있도록 규정하고 있다. 아울러 청소년 노동인권상담 및 권리구제를 위해 노동상담소를 알바신고센터로 지정하여 운영하고, 청소년 친화사업장을 선정하여 홍보 및 지원하도록 하고 있다.

제정당시 조례는 청소년을 13세부터 19세까지로 규정하였으나 2018. 10. 5일 개정되면서 청소년을 9세부터 24세로 확장하였다. 2018년 개정의 주요 내용은 다음과 같다.

<표 II-2> 2018. 10. 5. 개정 주요내용

개정 조항	개정 내용
제2조 개정	1. 제1호 청소년의 연령을 13~29세에서 확장하여 9세~24세로 확대. 2. 사용자에 대한 정의규정을 제3호로 신설.
제4조 신설	사용자 정의규정의 신설에 따라 "사용자의 책무" 조항을 신설. 사용자에게 노동인권존중, 근로기준법 등 관계규정 준수, 인권 친화적 노동환경조성 등의 의무규정을 상세히 둬.
제10조 신설	기존에도 우수사업장 선정 홍보를 할 수 있었으나, 해당 조항을 보다 명확하게 규정하고 선정된 사업장에 대하여 인사노무 컨설팅 지원, 기초고용질서 준수사업장으로 홍보 및 각종 지원을 할 수 있도록 근거를 마련함.

## 3) 노동인식 및 노동인권 실태조사

2014년 아산시는 아산지역 내 청소년들의 노동인권실태를 처음으로 조사하였다. 그 후 2016년 아산시는 아산시청소년노동인권증진조례를 제정하였는데, 조례는 청소년노동인권 사업의 일환으로 인권의식 및 실태조사를 할 의무를 시장에게 부여하고 있다. 이에 2016년부터 2019년까지 아산시노사민정협의회의 지원을 통해 아산시비정규직지원센터가 주축이 되어 매년 실태조사가 진행되었다.

#### 4) 노동인권 자료 개발 및 홍보

그동안 청소년 노동인권 교육은 거의 근로기준법, 산재보상보험법 등 법률의 기본적인 내용을 교육하는 것이었으며, 아산시의 경우 충청남도 교육청의 자료나 청소년노동인권네트워크 등에서 진행하고 있는 청소년 노동인권 교육자료를 공유하여 사용하는 방식이다. 다만, 점차 노동의 권리에 대한 교육, 학년별 맞춤 교육을 마련하여 시행하는 중이다. 다만, 아산시의 경우에는 아직 청소년 노동인권교육에 대하여 자체적인 자료개발은 이루어지지 못하고 있다.

## 2. 노동인권 교육 체계화

### 1) 청소년노동인권교육

아산시는 2012년부터 ‘아산시노사민정협의회’가 주관하여 관내 7개 고등학교에 대한 청소년 노동인권교육을 실시해왔다. 당시 관내 7개 고등학교 학생들은 대학진학과 동시에 아르바이트를 하게 되므로 수능시험이 끝난 11월~12월에 걸쳐 진행했다. 이후 청소년노동인권 교육은 그 범위와 수를 넓혀, 기존에 3학년 중심에서 벗어나 1~2학년까지 교육대상을 확장하고 2016년에는 9개 고등학교, 2017년에는 10개 고등학교로 확대하였다.<sup>4)</sup> 아산시 내 청소년노동인권교육은 충남교육청 위촉강사와 연계하여 아산시비정규직지원센터가 주축이 되어 청소년노동인권교육을 진행하고 있다.

아산시비정규직지원센터는 아산시 내 10개 고등학교, 1,2학년을 대상으로 한 학교 노동인권교육에 집중하고 있다. 2019년의 경우 10월까지 아산고등학교 1학급, 온양한울고 2학급, 배방고등학교 12학급, 온양여고 22학급에 대한 강의가 진행되었고, 아산전자기계고 15학급, 용화고등학교 12학급 총 64학급 노동인권 강의를 진행했다.

---

4) 위 청소년 노동인권교육 실태조사 중 충청남도 부분

## 2) 노동인권강사 양성

아산시는 아산시비정규직지원센터와 충남청소년노동인권네트워크가 협력하여 2015년, 2016년 충남청소년노동인권강사단을 양성하였다. 당시 양성과정은 기초과정과 심화과정으로 운영하여 강사단을 30명 정도 배출하였다. 강사들은 매년 보수교육을 통해 현재는 스스로 학습하며 강의하는 체계가 상당정도 자리를 잡은 상태이다. 이에 아산시비정규직지원센터와 충남청소년노동인권센터, 기타소속의 모든 강사는 충청남도 교육청 노동인권강사로 위촉을 받는 형식으로 공인받고 있다. 다만, 2019년 현재 충청남도 교육청, 한국공인노무사협회 등에서도 중복적으로 청소년노동인권교육을 진행하고 있어 노동인권교육이 다소 중복적으로 진행되고 있는 상태이다.

## 3) 학교 밖 청소년 노동인권 교육

현재 청소년노동인권 교육의 대부분은 학교청소년을 대상으로 하고 있다. 다만, 아산시 사회경제과(아산시 노동상담소)는 2017. 7. 25. 꿈드림과의 mou를 통해 청소년 인권에 대한 협력적 관계유지, 근로 중 발생하는 문제에 대한 상담, 노동법 교육 등을 진행하고 있다.

## 4) 고용주 노동인권 교육

청소년 노동인권교육 뿐만 아니라 사업주가 최소한 근로기준법, 최저임금법, 산업재해보상보험법 등의 기초적인 교육을 받음으로써, 사업주의 인식을 전환해야 한다는 지적이 제기되고 있다. 아산시는 2016년과 2019년 노사민정협의회에서 ‘사업주 교육사업’을 일부 시행하였으며, 영세사업주 인사노무 컨설팅을 통한 청소년 노동인권 보장을 도모하는 시도를 진행하였다<sup>5)</sup>. 아산시 노동상담소의 경우 2019년 영세사업주, 청소년, 아산시민을 대상으로 한 노동법 및 노동인권교육을 주요사업으로 삼아 진행할 예정이다.

---

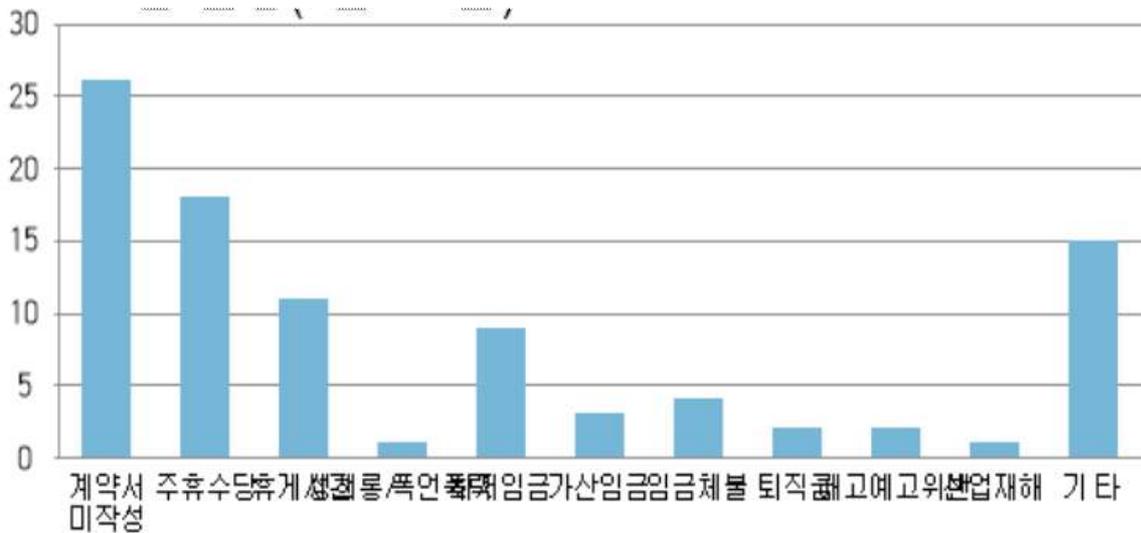
5) 아산시 인권보장 및 증진 기본계획, 아산시, 2016.12. 38p

### 3. 노동인권 상담 및 권리구제 체계 구축

#### 1) 학교로 찾아가는 노동상담

아산시비정규직지원센터는 학교로 찾아가는 알바상담을 2016년부터 진행하였다. 2016년에는 용화고, 온양고, 온양여고의 세 개 학교에서 총 16회의 상담을 진행하였으며, 2017년부터는 7개 고교로, 2018년에는 8개 학교로 그 대상을 확대했다. 2019년 현재 학교로 찾아가는 상담은 아산시교육지원청과의 협조를 통해 실시되고 있으며, 2019년도 4-10월간 총 상담건수가 92건에 달했다. 2019년 상담내용을 살펴보면 계약서 미작성건에 대한 문의가 가장 높았고(26건) 그 다음은 주휴수당(18건), 휴게시간(11건), 최저임금(9건)의 순이었다. 다만, 수습, 5인 미만 등 기타의 상담도 전체 92건 중 15건으로 상당히 높은 비중을 차지하였다.

<표II-3> 2019년 아산 찾아가는 알바상담 현황(4~10월)



#### 2) 또래노동인권지킴이 양성 및 지원

아산시비정규직지원센터는 2017년부터 또래노동인권지킴이 사업을 진행하고 있다. 2017년 또래노동인권지킴이 양성교육은 총 2회에 걸쳐 진행되었다. 상반기에는 아산시비정규직지원센터, 아산시 노동상담소, 청소년교육문화센터가 진행하고, 하반기에는 아산시비정규직지원센터, 충남청소년노동인권센터가 진행하였으나, 당시에는 또래지킴이로 연계되지 못했다.

2018년부터는 아산시비정규직지원센터가 학교의 협조를 얻어 모집한 청소년을 대상으로 또래지킴이 양성교육을 진행하고 19명의 또래지킴이를 양성/위촉하여 2019년 현재 활동 중이다.

2019년에도 또래노동인권지킴이양성 사업을 진행하였으며, 8월 24일을 시작으로 11월까지 3차례에 걸쳐 8시간, 4시간, 3시간으로 총 15시간을 진행, 40명의 고등학생이 해당사업에 지원하여 27명의 또래노동인권지킴이가 양성되어 있는 상태다.

2018년부터 매해 양성교육을 마친 또래노동인권지킴이들은 다음해 청소년노동인권동아리 활동으로 연계하여 각자의 학교에서 권리침해를 당한 친구들의 1차적인 상담창구 및 도우미 역할을 수행하며, 각종 홍보, 캠페인 사업 등을 통해 노동의 권리를 알려나가고 청소년 스스로 적극적으로 권리침해에 대응할 수 있도록 독려하는 활동을 진행한다. 2019년 현재 2018년 또래노동인권지킴이 양성교육을 통해 청소년노동인권동아리에서 활동하는 학생은 6개 학교 43명이다.

<표II-4> 2019. 10. 청소년노동인권동아리 가입현황

학교명	운양여고	전자기계고	아산고	설화고	용화고	배방고	온양고	한울고	계
인원	17	0	6	2	6	11	0	1	43

### 3) 노동인권 및 권리찾기 홍보

아산시비정규직지원센터의 학교로 찾아가는 노동상담은 그 자체로 상담창구이자 동시에 노동인권 및 권리에 대한 홍보의 방식이다. 실제 각 학교에서 찾아가는 노동상담이 진행되는 동안 또래지킴이들은 노동상담 및 노동권에 대한 홍보나 캠페인을 진행한다. 또한 아산시비정규직지원센터는 지킴이(강사)들과 함께 2017년부터 방학기간 동안 권리침해가 자주 발생하는 사업장 앞에서 안심알바캠페인을 벌이고 있으며, 청소년또래노동인권지킴이들은 시민인식개선 캠페인을 진행하고 있다.



안심알바캠페인(2017)



안심알바캠페인(2018)



안심알바캠페인(2018)



안심알바캠페인(2019)



안심알바캠페인(2019)



안심알바캠페인(2019)

#### 4) 권리구제·법률지원 사업

아산시 내의 청소년만을 대상으로 하는 청소년 노동상담은 2개의 단체에서 이루어지고 있다. 첫째 아산시비정규직지원센터, 둘째 아산시 노동상담소이다. 아산시비정규직지원센터의 경우, 2018년 상담건 265건 중 10대 상담건수는 51건<sup>6)</sup>으로 ‘학교로 찾아가는 알바상담’을 통한 상담과 지원이 주를 이루고 있다. 아산시 노동상담소는 2017년도 1250건, 2018년도

6) 2018년도 무료노동법률상담 통계(학교로 찾아가는 노동상담 통계 포함), 아산시비정규직지원센터.

1280건으로 상당한 수의 상담을 진행하였지만 청소년 상담건에 대한 별도의 통계는 존재하지 않으며, 노동상담소 담당자의 인터뷰에 따르면 노동상담소로 직접 찾아오는 청소년 상담은 미미하다고 한다.

아산시비정규직지원센터는 센터로 문의 오는 상담건에 대하여 아산시 노동상담소와 함께 처리하고 있는데, 2019년 청소년 대상 주요사건의 내용과 처리 결과는 아래 표와 같다.

<표II-5> 2019. 4월~10월 주요 상담내용 및 처리결과

학교	내담자	상담내용(요약)	최종 처리결과	
			처리결과	비고
용화고	강○○	해고예고위반	당사자 중도 포기	전화확인(5/21)
용화고	김○○	근로계약서미작성, 임금체불=사업주 면담후 연락	중단	연락 안됨
설화고	전○○	근로계약서미작성, 임금체불= 2주후 확인	중단	연락 안됨
온양여고	이○○	근로계약서미작성, 주휴,연장수당(급여 계산요청) 휴게시간	진정	임금계산회신(5/22)
온양여고	권○○			노동부진정, 7.11.사업주 미지급 금품 입금확인 각서 받고 진정취 하
온양여고	조○○			
설화고	김○○	임금체불	처리 완결	사업주통화 해결
한울고	정○○	근로계약서미작성, 주휴수당미지급, 휴게시간미제공	중도 포기	전화확인(7/17)
설화고	홍○○	주휴수당미지급, 연장야간휴일수당미 지급	중도 포기	전화확인(9/25)
아산고	김○○	근로계약서 미작성, 임금체불(3개월)	진정	임금체불로 진정(9/18), 사업주가 지급
아산고	맹○○			
용화고	최○○	근로계약서미작성, 임금체불, 성희롱	진정	고용노동부 진정

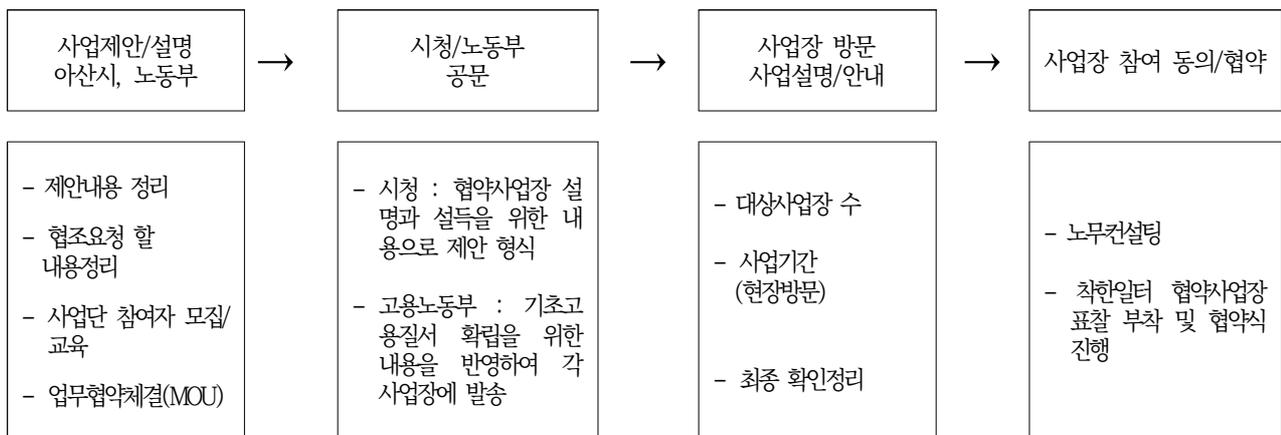
#### 4. 청소년 친화적인 노동환경 구축

##### 1) 착한 일터 사업장 사업

아산시비정규직지원센터는 아산지역 청소년아르바이트 비율이 전국평균에 높을 뿐만 아니라 실태조사 결과 근로계약서 미작성과 미교부, 최저임금 지급위반과 같이 매우 기초적인 사항에서의 위반율이 높은 점에 착안해, 사업주가 자발적으로 노동관련 기본적인 사항을 제대로 준수하도록 할 유인책의 마련이 필요하다고 보았다. 이에 법률이 정한 가장 기본적인 원칙인 1. 근로계약서 작성 및 교부, 2. 최저임금 준수, 3. 주휴수당지급, 4. 인권적 대우라는 네 가지 요건을 갖춘 사업장을 발굴하여 사업장에 인센티브를 지급하는 ‘착한일터 협약 사업’을 2019년 사업계획으로 잡고, 아산시, 고용노동부, 충남노사민정협의회와 공동사업을 진행하고 있다.

아산시비정규직지원센터는 착한일터 안내서(가이드북) 제작 배포 및 사업장방문조사원 활동을 통해 사업주에게 사업내용 안내를 통해 협약사업장 발굴하고, 노무컨설팅을 통해 점검이 완료된 사업장을 대상으로 협약을 진행하고 있으며, 11월 25일 제1호 착한일터 협약사업장으로 베○킨○빈스 아산풍기점을 선정하고 ‘기초고용질서 지역확산을 위한 착한일터 협약식’을 진행했다<sup>7)</sup>. 2019년 30개소 인증을 목표로 사업장을 발굴 추진 중에 있다.

<표II-6> 착한일터 협약사업 프로세스



7) 아산시, 청소년도 안심하고 일할 수 있는 ‘착한일터’협약식, 2019.11.27.  
<https://www.asan.go.kr/news/media/view.php?id=33978>

## 2) 유관기관 협력사업

아산지역은 2017년 청소년노동인권사업을 위해 아산시비정규직지원센터, 아산시 노동상담소, 아산시노사민정협의회, 고용노동부, 아산시가 유관기관 협업체계를 2017년에 구축하였다. 협업기관들은 반기별 1회 정기회의를 2019년까지 진행하고 있으며, 아산지역 내 노동정책과 관련한 교육, 상담, 권리구제, 캠페인 등의 사업을 진행하고 있다.

<표II-7> 연도별 아산시 청소년노동인권 사업 주요8)

구분	연도별 주요 사업		비고
비정규직 지원센터	2016년	노동인권 강사 양성, 청소년 상담 및 교육	기관 자체 사업
	2017년	강사단 양성 및 교육	기관 자체 사업 외 기관 공동 사업 집행
	2018년	강사단 역량 강화 교육 및 간담회	기관 자체 사업 외 기관 공동 사업 집행
	2019년	노동인권지킴이, 노동인권상담/교육, 또래 지킴이양성/지원, 안심알바협약사업, 청소년노동인권실태 조사 사업	비정규직 지원센터로 아산시 청소년 노동인권 사업 예산 및 집행 집중
노사민정 협의회	2017년	청소년 노동인권 교육(취약계층지원사업)	기관 공동 사업 예산 집행
	2018년	청소년 노동인권 교육(취약계층지원사업)	기관 공동 사업 예산 집행
노동 상담소	2017년	찾아가는 안심알바 신고센터, 청소년 고용사업주 인식전환 사업, 노동인권 및 권리찾기 홍보, 청소년노동인권교육	기관 공동 사업 예산 집행
	2018년	청소년 학교방문 찾아가는 노동상담, 청소년 노동인권 지킴이 사업, 청소년 노동인권 교육, 노동인권 및 권리 찾기 홍보	기관 공동 사업 예산 집행
	2019년	청소년 학교방문 찾아가는 노동상담, 청소년 노동인권 교육(고3 수능 이후)	기관 공동 사업 예산 집행

아산시노사민정협의회는 2009년 정식 발족되어, 지역경제의 위극극복을 위하여 자발적인 협력과 양보를 통해 올바른 노사문화 정책마련을 목표로 시작되었다<sup>9)</sup>. 발족 이후 다양한 실태조사 및 소규모 사업장 노동권 교육 등을 진행하고 있으나, 실제로는 사업제안에 따른 예산지원의 역할을 주로 하고 있다.

8) 아산시 비정규직 지원센터 제공 자료 활용하여 재구성

9) 아산시 노사민정협의회 출범, 뉴스타운, 2009.09.05., 양승용  
<http://www.newstown.co.kr/news/articleView.html?idxno=69309>

아산시 노동상담소는 2011년 2월 ‘아산시노동사건무료법률지원운영조례’에 따라 개소되었다. 아산시에서 발생하는 노동사건의 노사간 원만한 해결을 위해 노무관리 지원, 무료노동법률상담 및 무료법률지원을 하고 있다. 실제 2019년 9월 기준 무료노동법률지원 222건, 퇴직금 172건, 징계해고 112건 등 총 934건, 2억 3백만원을 해결했다.<sup>10)</sup> 그러나 아산시노동상담소는 청소년 상담이나 교육보다는 일반노동사건 전반을 대상으로 하고 있기 때문에 청소년에 특화된 노동상담소는 아니다.

때문에 아산시비정규직지원센터에 청소년노동과 관련된 교육이 집중되고 있는 상황이다. 아산시비정규직지원센터는 청소년노동 뿐만 아니라 일반 노동전반을 대상으로 하고 있지만, 아산시 내의 청소년노동에 관련된 별도의 특화단체가 존재하지 않아, 아산지역 내 청소년노동사업의 대부분을 중심이 되어 진행하고 있다. 즉, 청소년노동인권교육, 노동인권강사 양성 및 보수교육, 학교로 찾아가는 알바상담, 안심알바캠페인, 또래노동인권지킴이 양성 및 동아리활동 지원, 착한일터사업장 등은 모두 아산시비정규직지원센터를 중심으로 유관기관들의 협조와 협의를 통해 진행되고 있다.

---

10) 아산시 노동상담소, 노동자 권리보호 앞장, C뉴스041, 2019.10.17.  
[http://www.cnews041.com/sub\\_read.html?uid=156376](http://www.cnews041.com/sub_read.html?uid=156376)

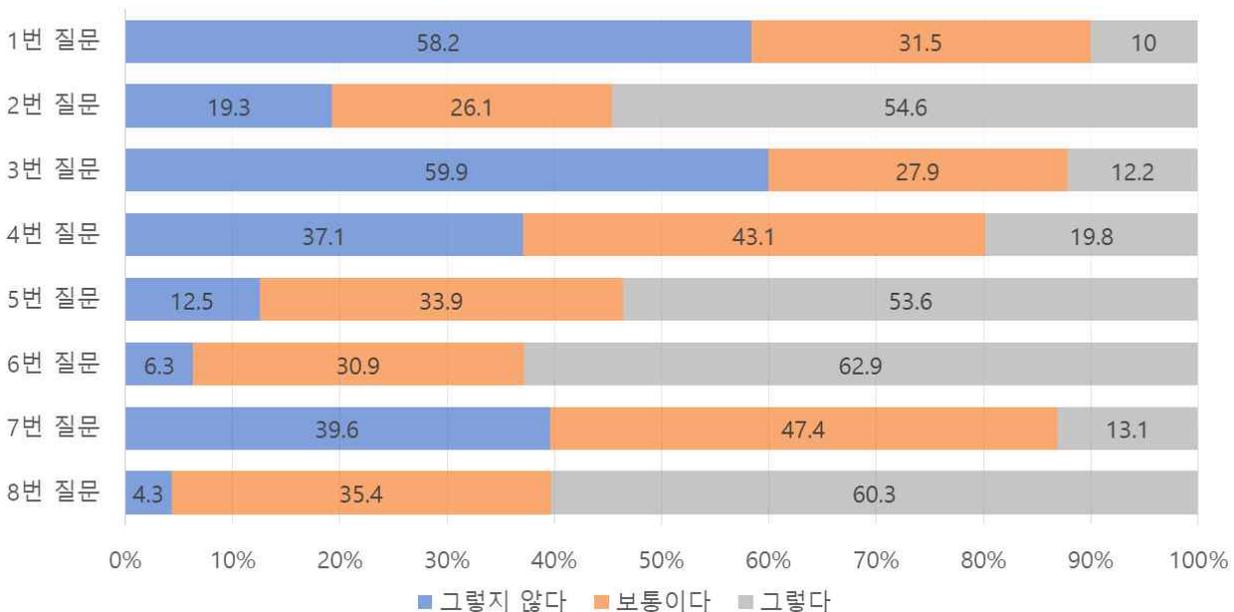
### Ⅲ. 청소년 노동인권 인식 및 노동인권 교육, 상담 관련 실태조사 결과

#### 1. 노동인에 대한 인식

청소년들이 ‘노동’을 어떻게 생각하는지 구체적으로 문항을 만들어 질문한 결과 아래표와 같은 결과가 나왔다.

	설문내용
1	나는 일하는 것이 고통스러운 과정이라고 생각한다
2	나는 더 좋은 직업(임금, 노동조건)을 갖기 위해서 대학을 가야한다고 생각한다.
3	나는 가난한 사람은 전적으로 자기 노력이 부족하기 때문이라고 생각한다.
4	나는 우리 사회가 열심히 일하면 그만큼 보상을 받을 수 있는 나라라고 생각한다.
5	나는 임금이 적거나 다른 사람이 꺼리는 일이라도 내가 즐겁고 만족하며 할 수 있는 일을 하게 중요하다고 생각한다
6	나는 아르바이트 노동을 통해 노동에 필요한 지식을 쌓고 사회생활을 경험할 수 있다고 생각한다
7	나는 한국의 노동자가 존중받으며 일하고 있다고 생각한다.
8	나는 나의 노동조건 개선, 사회의 발전을 위해 노동조합을 자유롭게 가입하고 선택할 수 있어야 한다고 생각한다.

‘노동’에 대한 인식



<그림 Ⅲ-1> ‘노동에 대한 인식’ 정도를 묻는 질문에 대한 답변 결과

노동을 ‘고통스런 과정’은 아니라고 생각하는 비율이 높아 ‘노동 과정’을 비교적 긍정적으로 인식하고 있었고, 빈곤의 문제를 단순히 개인적 문제는 아니라고 인식하고 있었다. 임금이 낮거나 꺼리는 일이라도 자신이 즐겁고 만족하면서 할 수 있는 일이 중요하다고 생각하고 있으며, 아르바이트 노동을 통해 사회생활을 경험하고 필요한 지식을 쌓을 수 있다고 응답하여 전반적으로 ‘노동’에 대하여 “긍정적”으로 인식하고 있었다.

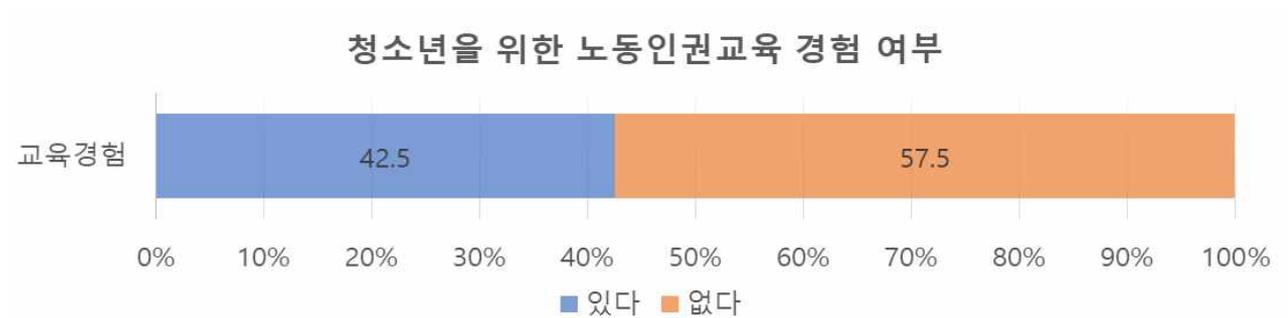
반면, 더 좋은 노동조건을 위해 대학이 필요하다고 생각하는 청소년의 비율이 높아 여전히 학력이 노동조건에 많은 영향을 미치고 있다고 인식하고 있었고, 우리 사회가 열심히 일한 만큼 그에 합당한 보상이 주어지지 않는다고 판단하고 있었다. 또한 노동자가 존중받고 있지 않다고 인식하고 있어 노동과 노동자에 대한 사회의 부정적 시선을 인식하고 있었다.

특히 노동조합에 대한 부정적인 사회 인식에도 불구하고 많은 수의 학생들이 노동조건 개선, 사회의 발전을 위해 노동조합을 자유롭게 가입할 수 있어야 한다고 응답하여 노동조합에 대하여 비교적 “긍정적” 인식을 하고 있었다. 기존 청소년 노동인권교육에서 노동조합과 관련된 교육이 충분히 이뤄지지 않았음에도 긍정적 답변이 나온 것으로 노동과 노동조합에 대한 긍정적 인식을 갖고 있음을 확인할 수 있었다.

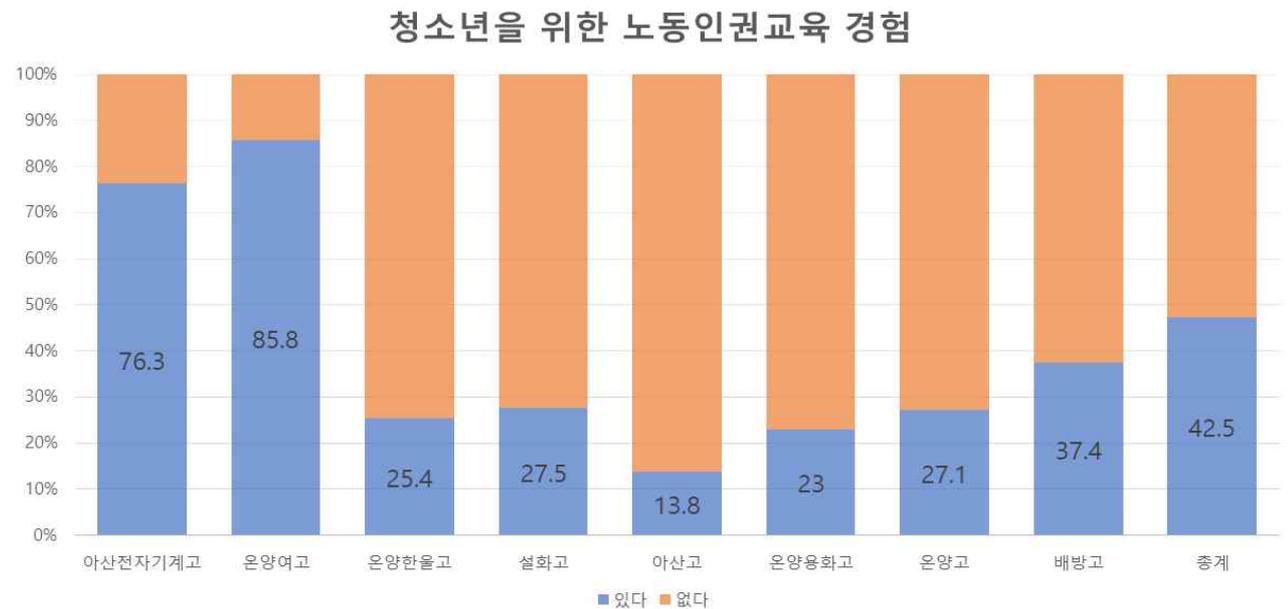
## 2. '청소년노동인권교육' 실태에 대한 조사

### (1) 교육경험

○ 전체 응답자 1726명 중 교육경험이 '있다'고 응답한 비율은 42.5%(733명)로 '없다'고 응답(57.5%, 933명)한 비율보다 다소 낮게 나왔다.



<그림 Ⅲ-2> 청소년을 위한 노동인권교육 경험 여부 결과



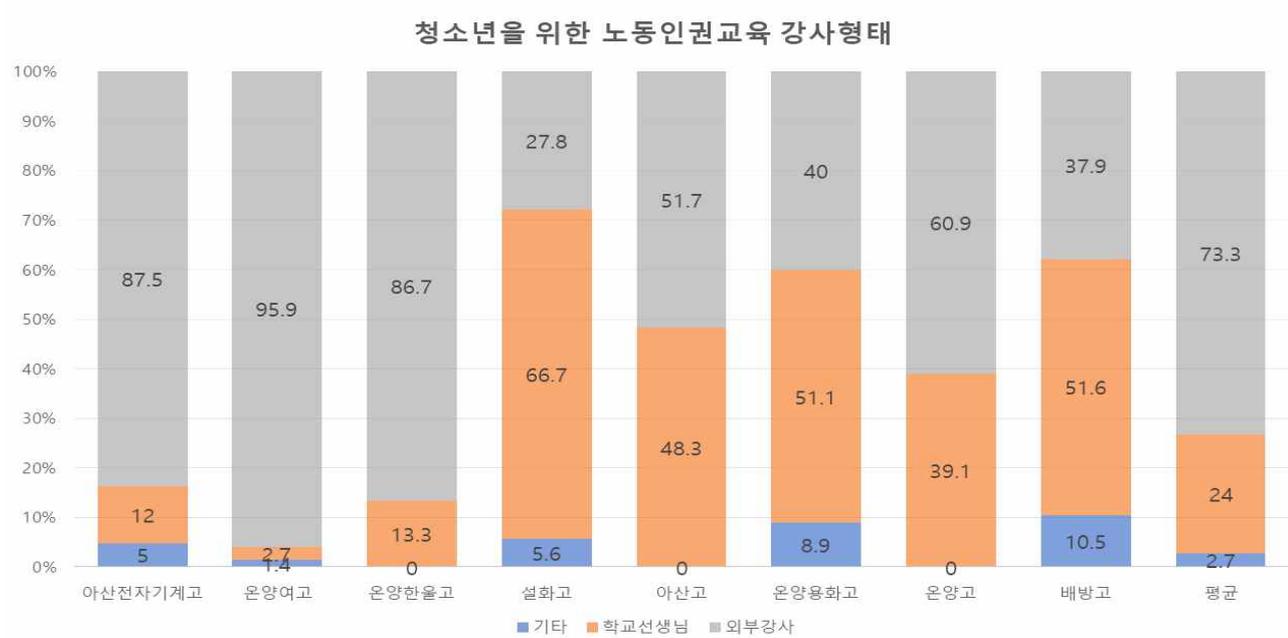
<그림 Ⅲ-3> 청소년을 위한 노동인권교육 경험

응답자의 학교와 학년별 분포를 살펴보면 전 학년이 실태조사가 이루어진 ‘아산전자기계고’의 경우 노동인권교육을 받았다고 응답한 비율이 높았는데, 이는 교육청에서 실시한 특성화고 중심의 노동인권교육을 진행한 영향으로 보인다. 온양여고(2학년만 응답하였으나 노동인권교육을 받았다고 응답한 비율이 높게 나타남, 온양여고의 경우 설문조사 시기가 노동인권교육 직후였음)를 제외한 나머지 학교의 경우 ‘교육경험이 없다’에 응답한 비율이 높게 나타났다는데, 이는 노동인권교육이 특정 학년, 특정 시기에만 집중적으로 이루어지기 때문에 실태조사를 어느 시기에 실시하느냐에 따라 노동인권교육을 경험한 비율의 편차가 심하게 나타날 수 있다.

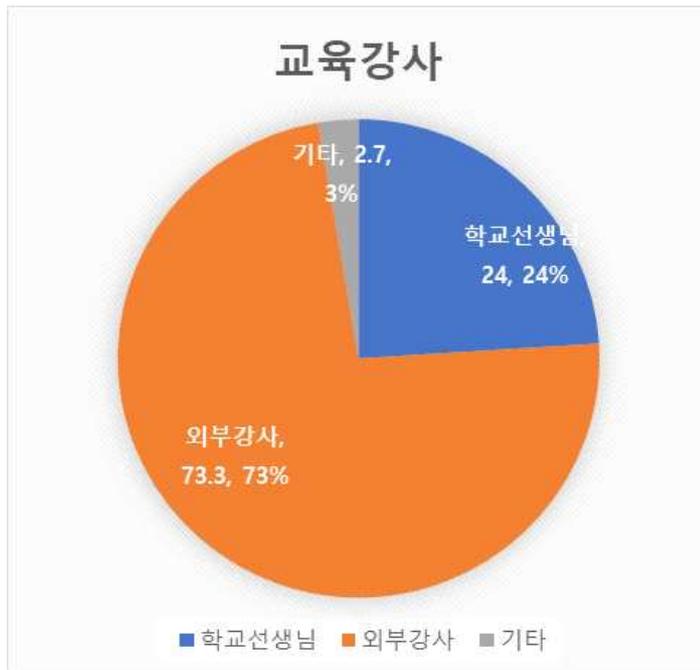
현재 청소년 노동인권 교육은 특정 학년, 특정 시기에 집중하여 1회 2시간 정도로만 교육이 이뤄지고 있는 바, 다양한 주제를 다루면서 일하는 청소년들에게 실질적인 도움이 되기 위해서 전 학년에 걸쳐서 매 학년마다 노동인권교육을 실시하도록 확대하는 방안을 마련할 필요가 있다.

(2) 교육을 하는 주체

○ 노동인권교육을 누가하는지 묻는 질문에 대하여 ‘외부강사’라는 응답이 가장 높았고 (73.3%, 568명), 그 다음 학교선생님(24.0%, 186명)으로 나타나 청소년 노동인권교육은 외부강사가 주로 담당하는 것으로 나타났다. 학교별로 응답 비율을 살펴보면, 학교별로 편차가 크게 나타나는 것으로 보아 학교 재량에 따라 교육을 실시하는 주체가 선택하고 있는 것으로 보인다.



<그림 Ⅲ-3> 청소년을 위한 노동인권교육 강사형태 조사결과



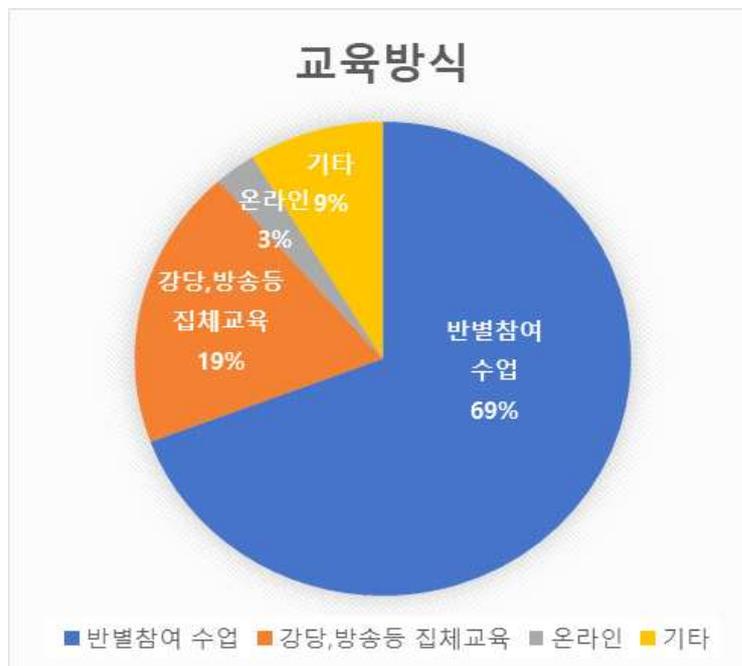
<그림 Ⅲ-4> 교육강사별 분포

<사례5>는 면접조사에서 “(노동인권교육은) 교과 선생님이 법과정치(수업교과목) 시간에 필수로 시험범위에 넣어서 하셨어요.”라고 하여 학교 교과 담당 선생님이 교육을 실시하고 있는 것으로 나타났다. 노동인권교육을 정규 교과목으로 편성했을 때 외부강사를 통한 일회성 교육에서 벗어나 교육의 효과를 기대할 수 있을 것으로 보이는데 아직 제도화되어 있지 못하다. 노동인권교육을 ‘학교 선생님’이 담당한다고 응답한 학교별로 구체적으로 어느 시간에 어떤 내용으로 노동인권 교육을 하는지 추가로 조사될 필요가 있다.

### (3) 교육방식 및 교육시간

○ 교육방식은 ‘반별 참여 수업 비율’이 가장 높게 나왔고(69.3%, 520명), 그 다음은 ‘강당, 방송 등의 집체교육’이라고 응답(19.2%, 144명)하였다. 특히 특정 학교(설화고, 온양용화고, 배방고)에서 평균보다 높은 비율로 ‘강당, 방송 등 집체교육 방식’의 교육을 실시하고 있는 것으로 나타났다.

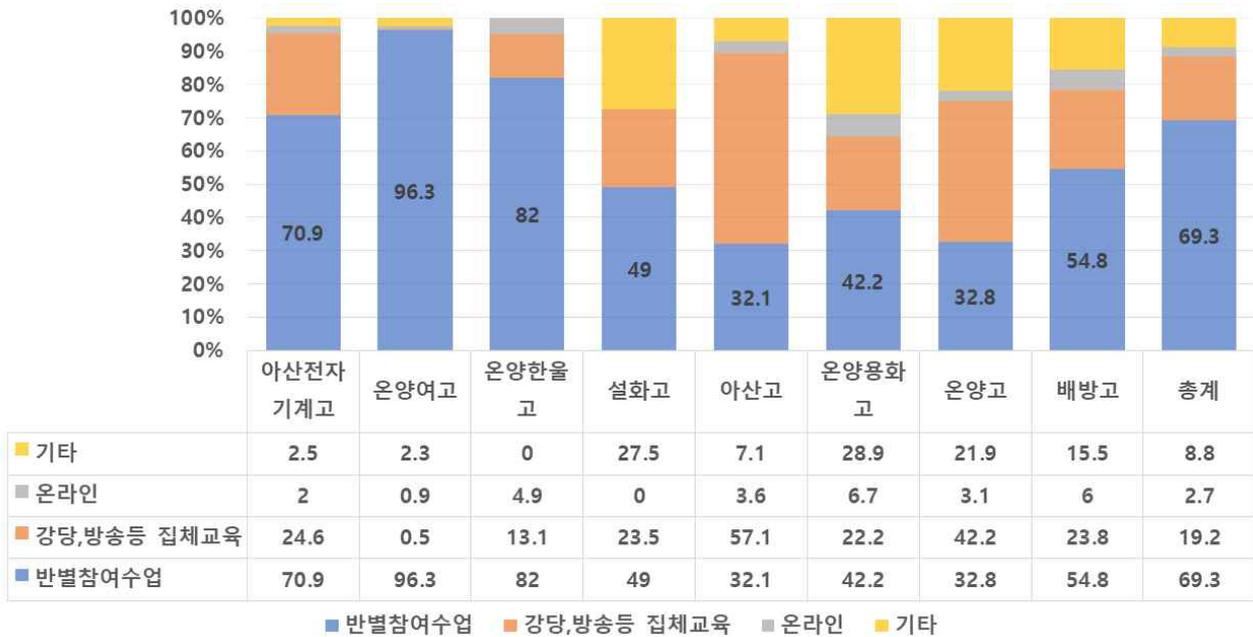
노동인권에 대한 전반적인 인식 전환을 위해서 강당이나 방송을 통해 이루어지는 집체교육 방식은 그 교육적 효과가 낮기 때문에 청소년 노동인권 교육만큼은 참여식 수업방식으로 진행하는 것을 권장하고 있다. 향후 집체교육 방식의 청소년 노동인권교육이 실시되고 있는 학교들을 중심으로 사실관계를 확인한 후 참여 수업의 비율을 높이는 것을 권장하는 방식의 추가적인 조치가 필요하다.



<그림 Ⅲ-5> 청소년노동인권교육의 교육방식 조사결과

○ 교육시간은 총 응답자 720명 중 1회 2시간 미만이 55.4%(399명), 1회 2시간 이상이 40.7%(293명)으로 나타나 여전히 교육 회수 및 교육시간이 최소한(1회 2시간 미만)으로 이루어지고 있는 것으로 확인되었다. 교육시간이 ‘1회 2시간 미만’이라고 응답한 경우 구체적인 교육시간이 1시간 정도 또는 30분 미만 정도로 짧은 것인지 확인이 필요하다.

청소년을 위한 노동인권 교육방식



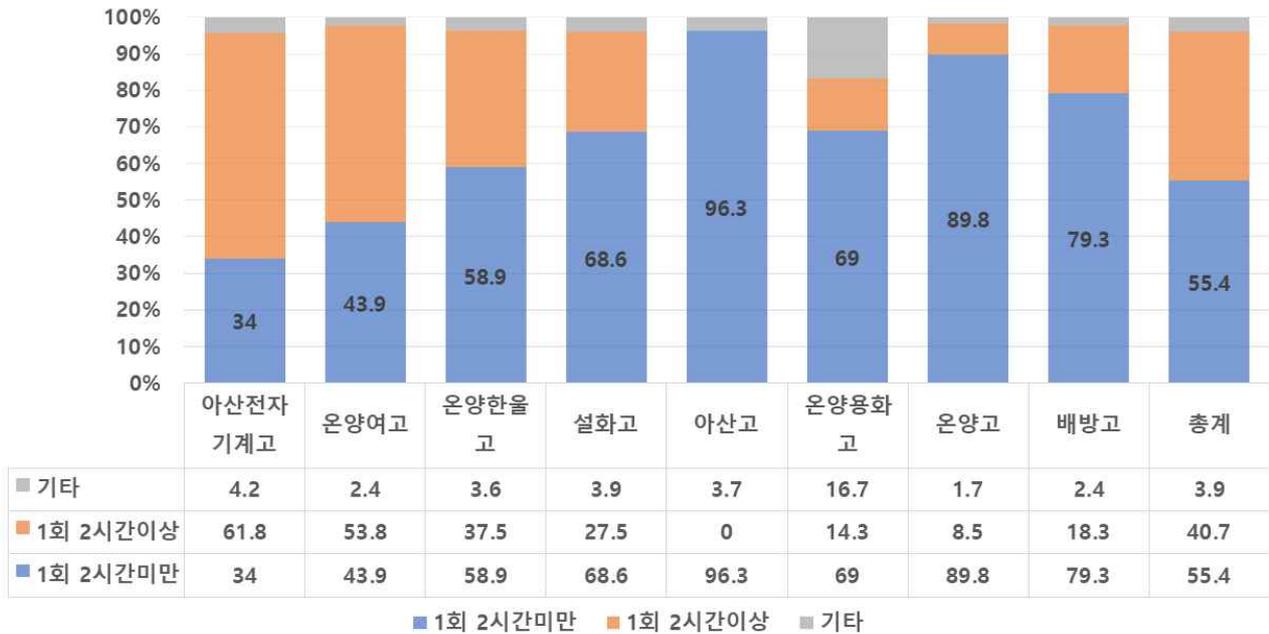
<그림 Ⅲ-6> 청소년을 위한 노동인권교육방식에 관한 조사 결과



<그림 Ⅲ-7> 청소년노동인권교육이 진행되는 시간 조사결과

현재 고등학교 재학기간 동안 청소년노동인권 교육시간으로 '1회 2시간 미만'으로 하고 있으나 이는 충분한 교육을 실시하기에는 너무 짧은 시간으로 교육이 제대로 이루어지기 위해서는 현재보다 교육시간을 늘리는 것이 반드시 필요하다.

청소년을 위한 노동인권 교육시간



<그림 Ⅲ-8> 청소년을 위한 노동인권교육시간에 관한 조사결과

(4) 교육내용에 대한 기억

○ 교육내용 중 가장 기억나는 것을 묻는 질문에 대하여(중복 응답 가능) ‘근로계약서 작성 의무와 작성 내용, 작성법’으로 응답한 비율이 가장 높았고, 그 다음으로 ‘임금, 노동시간, 연장근로에 관한 내용’과 ‘휴식시간, 주휴일, 휴가에 관한 내용’의 응답이 높았다. 응답 비율의 순서를 보면 노동인권교육에서 주로 다루는 내용 비율과 거의 일치하고 있는 것을 확인할 수 있다.

### 노동인권교육 내용 중 기억나는 내용



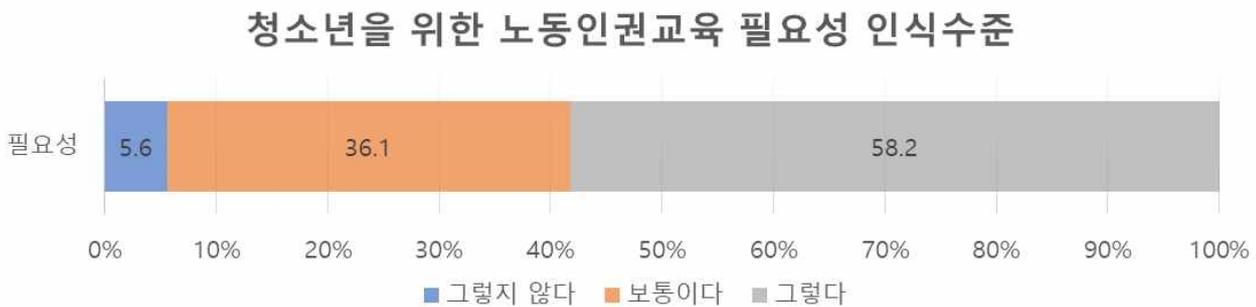
<그림 Ⅲ-9> 노동인권교육 내용 중 기억나는 내용 조사결과

그러나 최근 직장내괴롭힘방지법이 도입되었고, 성폭력·성희롱 사건에 대한 엄중한 책임을 묻고 현실을 고려하면 이 부분에 대한 청소년 노동인권교육이 받듯이 필요하다. 그런데 조사결과를 보면 직장내괴롭힘, 직장내 성희롱 등에 관한 내용을 기억하는 빈도는 낮은 수준이기 때문에 이 부분에 대한 보강이 필요하다.

또한 노동자의 노동조건 향상을 위해서는 무엇보다 노동자의 노동3권과 노동조합에 대한 이해가 필요한데 이 부분에 대한 응답도 낮게 나와 향후 이 부분에 대한 교육내용도 보충할 필요가 있다.

### (5) 교육 필요성에 대한 인식

○ 학교에서 노동의 가치와 노동자의 권리에 관한 교육의 필요성에 대하여 적극적으로 필요하다는 응답이 58.2%(전체 응답자 1730명 중 1008명), 보통이란 응답이 36.1%(전체 응답자 1730명 중 625명)으로 필요성이 있다고 응답한 비율은 94.3%로 나와 2017년 실태조사<sup>11)</sup> 95.6%조사된 것과 비슷하게 나타났다.



<그림 Ⅲ-10> 청소년을 위한 노동인권교육 필요성 인식수준 조사결과

2018년 전남청소년노동인권 실태조사에서도 노동인권 교육이 필요한지에 대하여 약 98.8%가 노동인권교육이 필요하다고 확인된 것과 비교해보면, 아산지역뿐 아니라 다른 지역에서도 많은 청소년이 노동 인권교육의 필요성을 절감하고 있다는 점을 확인할 수 있다.

○ 면접 조사에서도 학교에서 노동 인권교육을 하는 것이 반드시 필요하다는 의견을 들을 수 있었다.

“네 필요하다고 생각해요. 주휴수당 등 교육을 통해서 알게 된 것도 있고.”-사례7-

11) 2017년 아산지역 청소년 아르바이트 실태조사, 아산시비정규직지원센터

## (6) 사업주 교육의 필요성

면접조사에서 노동인권교육을 학생들만 받을 것이 아니라 사업주도 받아야 한다는 의견이 나와 주목되었다. 면접조사 중에서 <사례8>은 학교에서 노동인권교육을 받아 본 적이 없어서 잘 몰랐는데 사장이 먼저 근로계약서를 쓰자고 하고 일하는 시간이 주15시간이 넘으면 주휴수당을 받아야 한다고 알려주었다고 응답해 사업주가 법상 의무를 이행할 경우 노동조건이 향상될 수 있으므로 사업주에 대한 노동인권 교육을 확대할 필요가 있다.

**“학생들보다 오히려 사업주 교육이 필요하다고 생각해요”-사례8-**

### 3. 노동인권 상담 및 권리구제 의지에 관한 조사

(1) ‘매월 1회 학교로 찾아가는 아르바이트 상담(아산시 비정규직지원센터에서 진행)’에 대한 인식 여부

○ 전체 응답자 1762명 중 위 상담사업에 대하여 ‘알고 있다’는 응답이 52.6%(926명)로 나와 ‘모른다’는 응답(47.4%, 836명)에 비하여 약간 높게 나왔다.

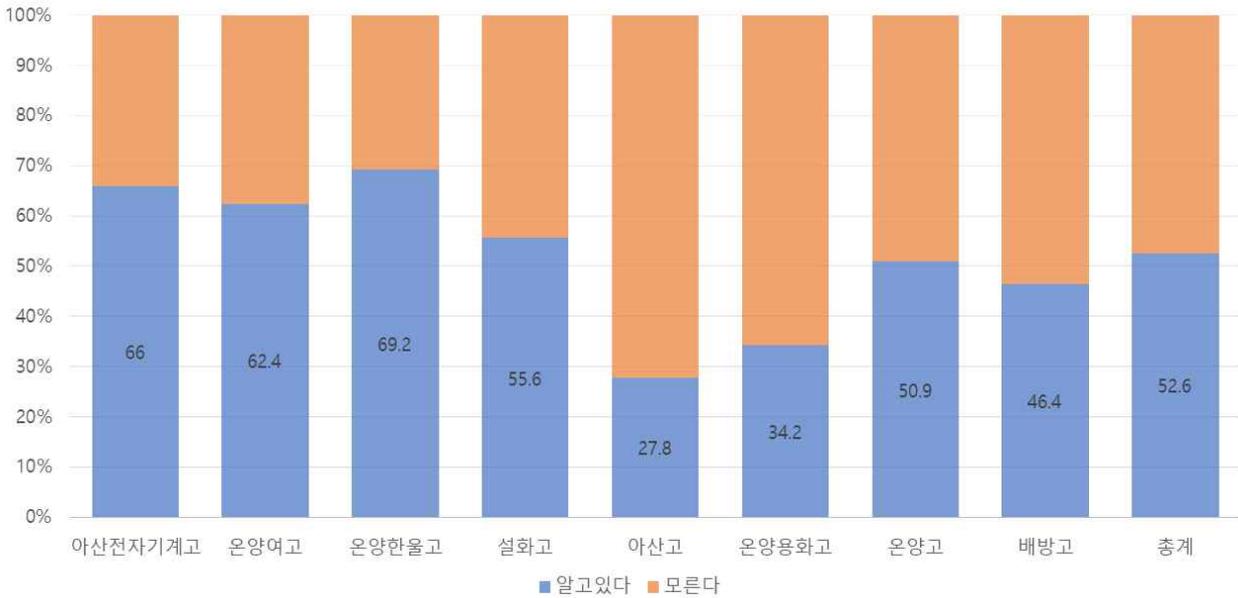


<그림 Ⅲ-11> ‘학교로 찾아가는 아르바이트 상담사업’ 인식여부 조사결과

동일한 질문에 대하여 2017년 실태조사 결과 ‘알고 있다’는 응답이 25.1% 비율로 조사된 것과 비교할 때 ‘학교로 찾아가는 아르바이트 상담’에 대한 인지도가 상당히 높아진 것을 확인할 수 있다.

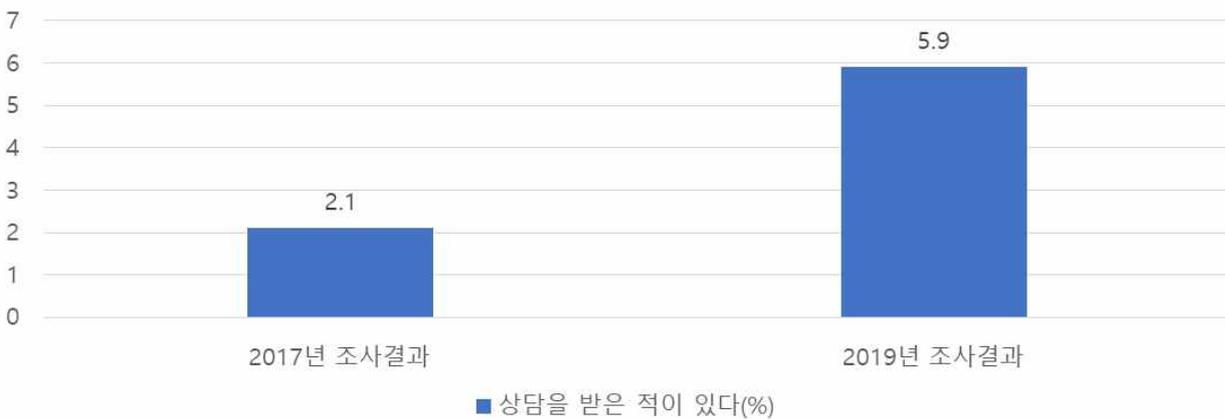
‘학교로 찾아가는 아르바이트 상담’ 사업의 인식 정도를 학교별로 살펴보면, 특정 2개의 고등학교(아산고, 온양용화고)에서 평균보다 낮게 나온 것을 확인할 수 있다. 학교마다 이러한 인식의 편차가 나타나는 이유를 추후 간담회 등을 통해 확인할 필요가 있다.

### 학교로 찾아가는 아르바이트 상담 인식 여부



<그림 Ⅲ-12> 학교로 찾아가는 아르바이트 상담 인식 여부 조사결과

### 학교로 찾아가는 아르바이트 상담 경험 여부



<그림 Ⅲ-13> 학교로 찾아가는 아르바이트 상담 경험 여부 조사결과

○ ‘학교로 찾아가는 아르바이트 상담’사업에서 직접 상담을 받은 경험이 있는지에 대한 질문에 대하여 전체 응답자 1761명 중 5.9%(104명)가 실제 상담을 받은 경험이 있다고 응답했다. 이는 2017년 실태조사에서 2.1%(전체 응답자 1872명 중 39명) 비율보다 높은 응답률을 보여 위 사업에 대한 인식이 점차 확산되고 있는 것을 통계적으로도 확인할 수 있었다.

학교로 찾아가는 아르바이트 상담 경험여부(%)

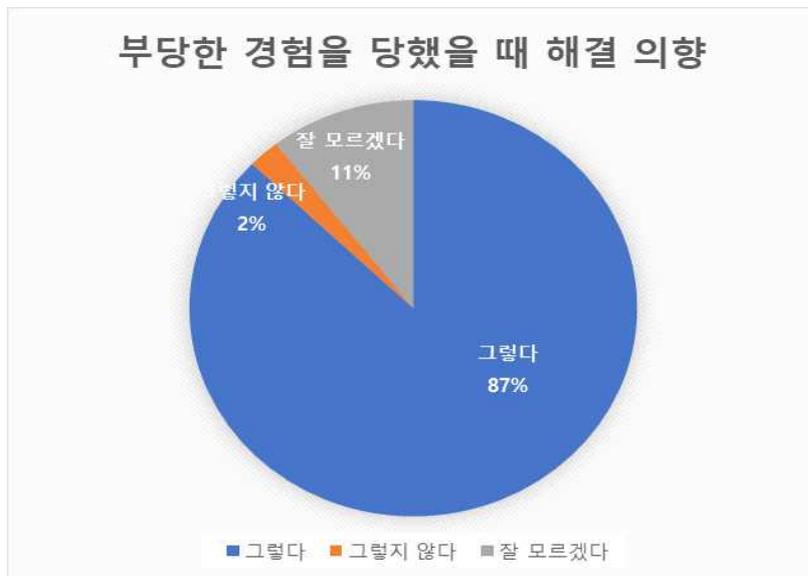


<그림 Ⅲ-14> 학교로 찾아가는 아르바이트 상담 경험여부 조사결과(학교별)

○ ‘학교로 찾아가는 아르바이트 상담’사업에 대한 인식수준은 학교별로 약간의 편차가 있었다. 특성화고인 아산전자기계고에서 ‘학교로 찾아가는 아르바이트 상담’경험 비율이 평균보다 약 3배 정도 높게 나타나 유의미한 차이를 보이고 있는데, 이는 아산전자기계고가 일반고보다 재학생들의 아르바이트 비율이 높아 상담의 필요성이 높았기 때문에 나타난 결과로 보인다.

(2) 권리구제를 위한 의지

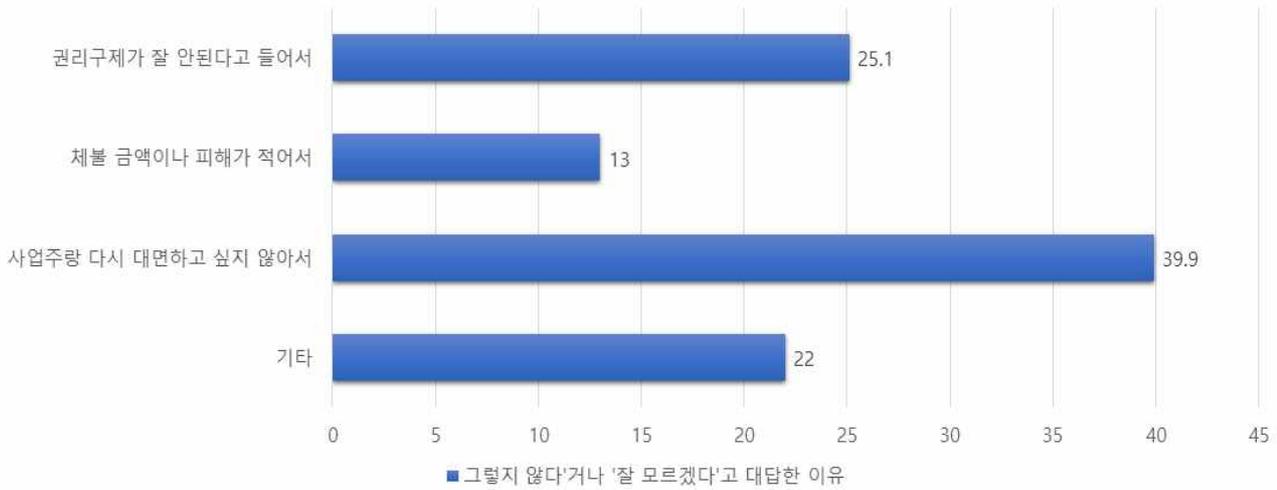
○ 아르바이트를 하다가 부당한 경험을 당했을 때 침해된 권리를 구제받기 위해 적극적으로 행동할 의향에 대한 질문에 대하여 응답자 1770명 중 87.2%(1518명)가 권리구제를 위해 노력하겠다고 응답하였다. 실제 권리구제를 위한 제도가 마련되어 있어도 이를 이용하여 해결할 의지가 없는 경우 제도 정착의 어려움이 있는데, 응답자의 다수가 권리구제를 위한 의지가 높았다.



<그림 Ⅲ-15> 부당한 경험을 당했을 때 해결의향 조사결과

부당한 대우가 있어도 해결할 의지가 적거나 잘 모르겠다고 응답한 경우 구체적인 이유에 대하여 묻자, '사업주와 다시 대면하고 싶지 않다'는 의견이 가장 많았고(39.9%), '권리구제가 잘 안 된다고 들어서'라는 응답도 25.1%로 나타났다. 즉 권리구제 과정에서 성인인 사업주와 대면하는 상황에서 느끼는 어려움이 권리구제 행동으로 나아가는데 걸림돌이 되고 있는 만큼 청소년들이 노동청 신고 등의 권리구제 절차 과정에서 비청소년이 지원하거나 또래 지킴이들이 지원할 수 있는 정책이 마련된다면 개선될 것으로 판단된다. 또한 권리구제 절차를 진행했을 때 제대로 권리구제를 받을 수 있다는 신뢰감이 아직은 낮은 수준으로 나타났다. 청소년 아르바이트 사업장의 경우 소규모 사업장이 많다 보니 문제해결을 위해 사업주와 대면하는 것의 어려움이 있고, 모범적인 권리구제 사례가 잘 알려지지 않아 미리 포기하는 경향이 나타났다.

### 부당한 대우에 대한 해결의지에 대하여 '그렇지 않다'거나 '잘 모르겠다'고 대답한 이유

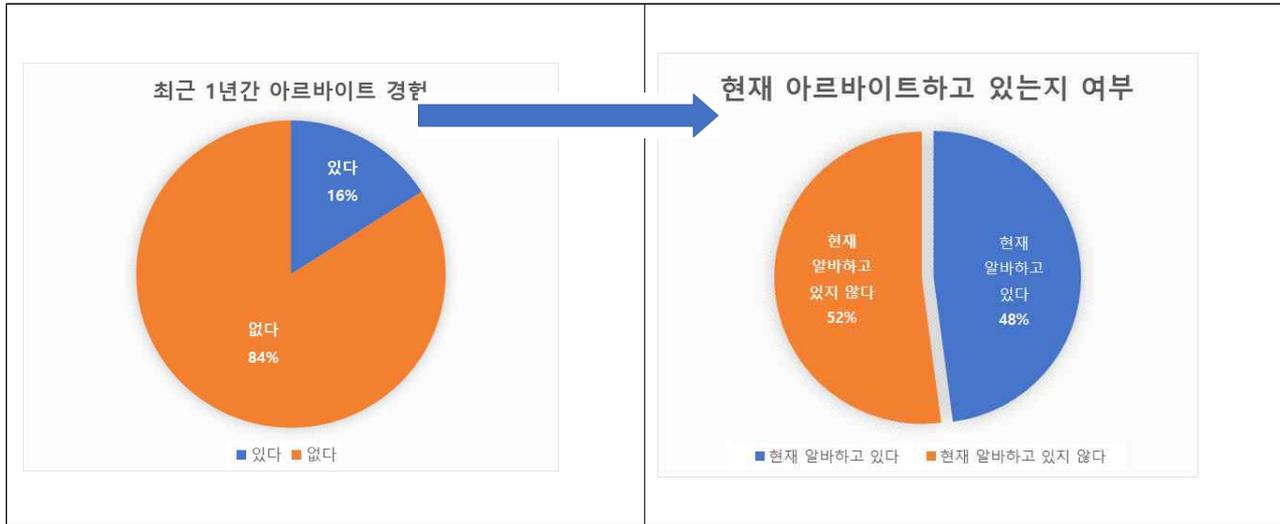


<그림 Ⅲ-16> 부당한 대우를 당해도 해결의지가 없는 이유의 조사결과

설문조사지 기타의견을 적는 부분에 ‘부당한 대우를 참다가 짰다’, ‘혼자 해결하려고 했다’, ‘권리구제 방식을 몰랐다’라고 응답한 설문자도 있는 만큼 아직 권리구제 방식을 구체적으로 몰라서 구제절차로 나아가지 못하는 경우도 있어 구제절차에 대한 구체적 방법에 대한 교육은 여전히 필요한 것으로 나타났다. 아울러 권리구제의 실효성을 높이기 위해 청소년 노동자들의 권리구제 과정에 대한 적극적인 지원정책이 필요한 것으로 보인다.

## IV. 청소년 아르바이트 노동실태조사 결과

### 1. 최근 1년간 아르바이트 경험 및 현재 아르바이트를 하고 있는지 여부



<그림 IV-1> 최근 아르바이트 경험 여부

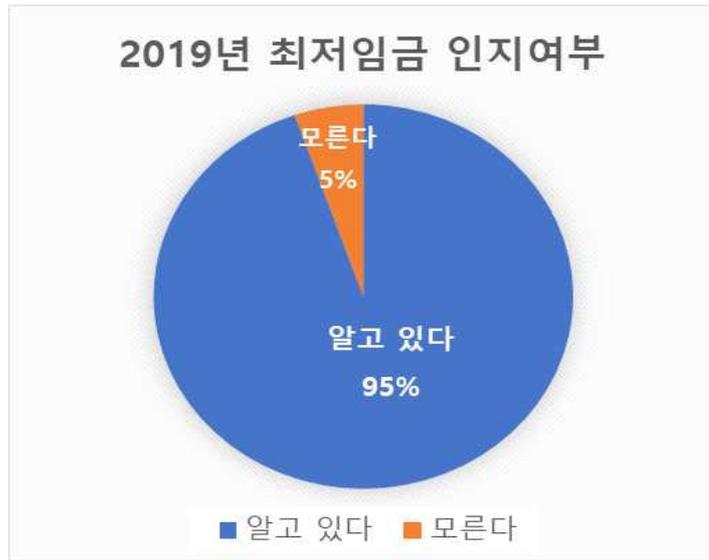
○ 본 문항에 대한 응답자 1,749명 중 아르바이트를 최근 1년 동안 경험한 적이 있다는 응답은 16%(279명)이었고, 경험한 적이 없다는 응답은 84%(1470명)이었다. 최근 1년간 아르바이트를 경험한 적이 있다고 응답한 학생 중 현재에도 아르바이트를 하는 경우는 47.9%이고 나머지 52.1%는 현재 아르바이트를 하고 있지 않다고 응답했다.

2016년 실태조사 시 아르바이트 경험이 있다는 응답이 35.93%, 2017년 실태조사 시에는 48.82%였다. 예년 설문결과보다 아르바이트 경험자의 수치가 줄어든 것은 기간을 한정하여 질문한 것과 설문조사가 주로 고등학교 2학년에 집중되어 이루어졌기 때문으로 보인다. 2017년 실태조사 시에는 9개교에서 8개교가 3학년을 대상으로 실태조사를 진행했는데, 2019년 실태조사에서는 8개교 중 1개교에서만 3학년에 대한 실태조사가 일부 진행되었다. 즉, 학년별로 아르바이트 경험률 및 현재 아르바이트를 하고 있는지에 대한 상당한 차이가 발생되고 있는 것으로 보인다. 2018 전남 청소년노동인권 실태조사에 따르면 전남지역의 아르바이트 경험 정도는 51%였는데, 전남의 경우에도 3학년을 대상으로 이루어진 실태조사 수치이다.

## 2. 최저임금 인식 여부

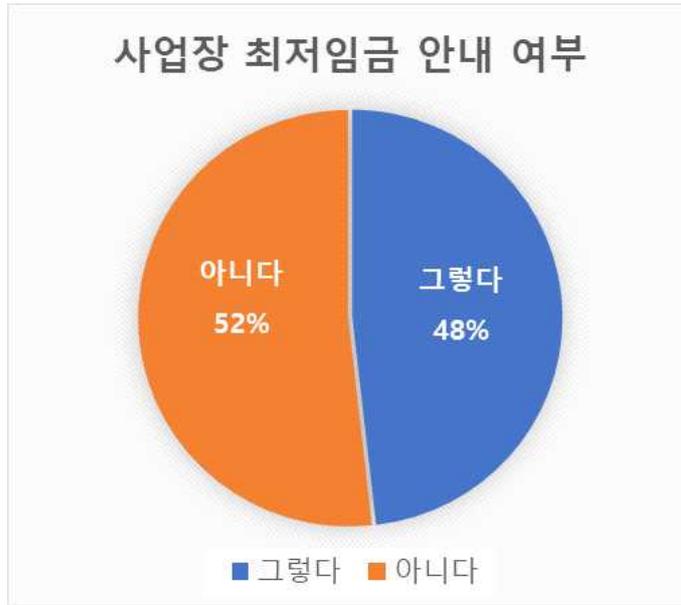
○ 현재 아르바이트를 하고 있다고 응답한 학생 중 2019년 최저임금을 알고 있는 응답자 비율은 94.7%로, 최저임금에 대한 인식 수준은 매우 높았다. 최저임금을 정확히 혹은 최저임금을 인지하고 있는지에 대한 비율이 2016년 63.7%, 2017년에 72.7%였음에 반하여, 2019년에는 최저임금에 대한 인지 정도가 상당히 높아졌음을 확인할 수 있다.

최저임금에 대한 홍보와 교육뿐만 아니라, 인터넷을 통해 쉽게 검색할 수도 있다는 점, 대통령 공약으로 최저임금 1만 원이 약속되기도 하고, 최저임금의 급속한 증가에 대한 언론 노출도 높아서, 이제는 최저임금에 대한 사회적 인식이 높아진 것으로 보인다.



<그림 IV-2> 2019년 최저임금 인지 여부 조사결과

### 3. 최저임금에 대한 사업장 안내 여부



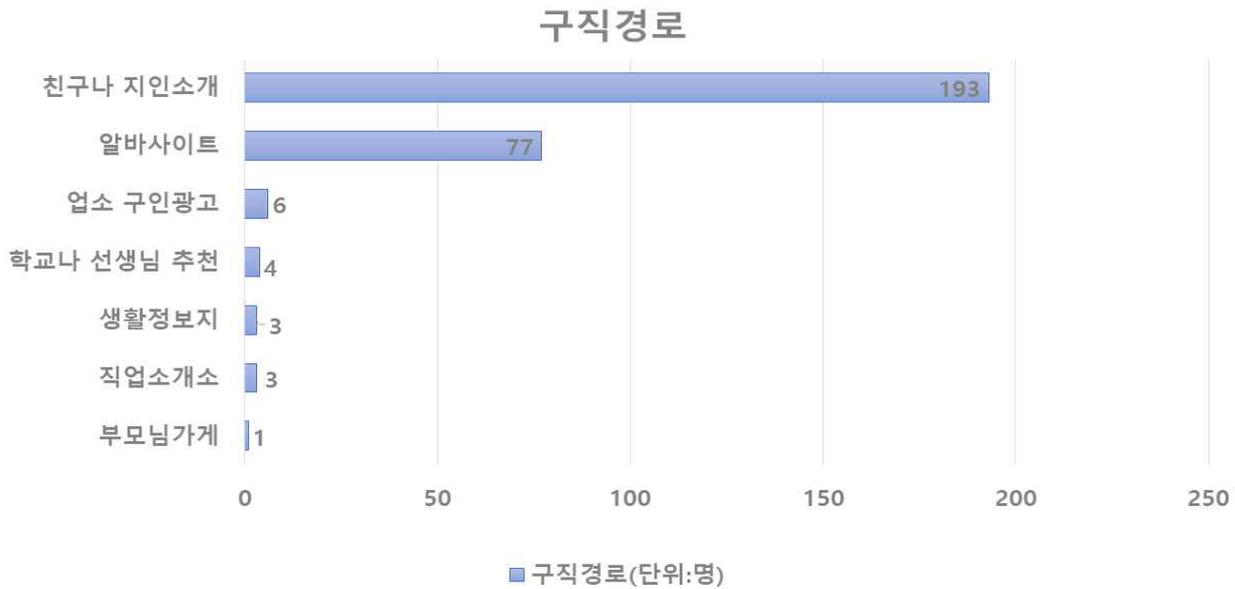
<그림 IV-3> 사업장 최저임금 안내여부 조사결과

○ 대부분의 청소년들이 최저임금 수준을 인지하고 있으나 아르바이트를 하는 사업장의 사업주들이 최저임금을 제대로 안내하는 비율은 응답자의 절반(48%)에도 미치지 않았다.

최저임금법 제11조에서는 ‘최저임금의 적용을 받는 사용자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 최저임금을 그 사업의 근로자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 널리 알려야 한다.’라고 규정하고 있고, 이를 위반할 경우 100만 원 이하의 과태료가 부과된다(최저임금법 제31조). 사업주가 사업장에 최저임금 수준을 게시한다는 것은 법을 인지하고 법을 준수하겠다는 의지로 볼 수 있다. 그러나 일을 한 경험이 있는 학생 중 ‘근무하고 있는 사업장에서 자체적으로 그해 적용되는 최저임금이 얼마인지 알려주는 표시나 안내문이 있었는지’에 대한 물음에 ‘그렇다’라고 응답한 비율이 48.2%, ‘그렇지 않다’는 응답이 51.8%로 나타나 절반이 넘는 사업장에서 최저임금법을 위반(최저임금 게시의무)하고 있었다.

이번 실태조사에서도 청소년들에게 최저시급에 미달하는 임금을 지급하고 있는 비율이 43%에 달하는 점(그림 IV-16 참조)과 비교하면 아산지역의 청소년을 고용한 사업주들의 최저임금법 위반 실태가 심각함을 확인할 수 있다. 이에 사업장과 사업주에 대한 각종 홍보 시 최저임금 게시의무를 알리고, 행정당국은 해당 사항을 철저한 감독할 필요가 있다.

#### 4. 구직경로



<그림 IV-4> 구직경로에 대한 조사결과

○ 어떠한 경로로 일자리를 구하는지 질문(중복체크 가능)한 결과, ‘친구나 지인소개’로 찾았다는 응답이 압도적으로 많았으며, 그 다음으로는 알바구직 사이트를 이용해서 일자리를 찾고 있는 것으로 나타나 구직경로가 상당히 제한적인 것으로 확인되었다. 지인을 통한 일자리 구직경로는 2016년(66.6%), 2017년의 실태조사(49.5%)에서도 가장 주요한 구직경로였다.

심층면접 과정에서도 면접자들이 실제로 그 사업장에서 일해 본 경험이 있는 친구나 지인 소개로 일자리를 구한다고 답변하였다.

“동네가 좁으니깐 애들이 정보가 있어요. 여기는 임금을 늦게 준다, 사장님이 괜찮다 소문이 있어서...” -사례5-

“(혼자 구직활동을) 해 보긴 해봤는데 쉽지 않았어요. 앱을 통해서 연락하고 면접 보면 사람도 많이 몰리고. 제가 직접 구한 적은 없어요. 통학알바도 그렇고 주위에 아는 사람을 통해서 (일자리를 구해요).” -사례9-

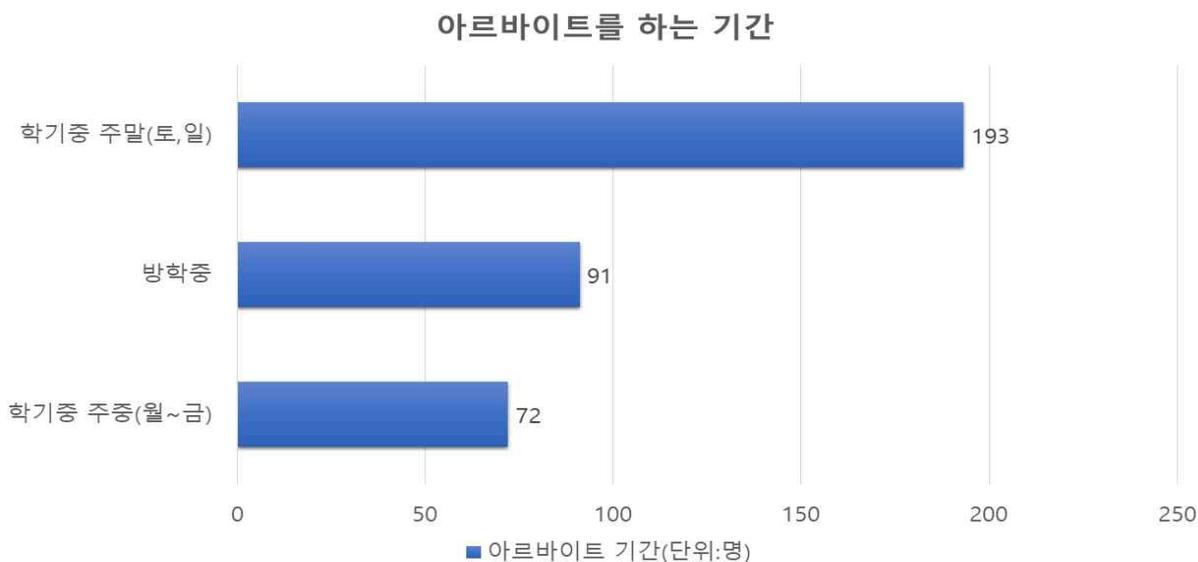
‘지인 소개’를 선호하는 이유는 친구가 실제 근무를 해보고 근로조건을 확인한 상태이며 친구나 지인이 추천할 정도라면 상대적으로 좋은 근무환경임이 보장되기 때문이라고 답변하였

다. 면접과정에서도 지역적 특성으로 청소년 아르바이트생들이 사업장에 대한 정보를 서로 공유하고 있었으며 근로환경이 안 좋게 알려진 사업장에 지원을 잘 하지 않는다는 답변을 들을 수 있었다.

○ 면접 과정에서 청소년 노동자들은 구직경로가 제한되어 있는 것에 더하여 구직 자체가 어려운 것을 확인했다. 고등학교 저학년인 경우에는 나이 때문에 아르바이트앱을 통해 서는 일자리를 구할 수 없었고 실제 지인을 통하지 않고는 일자리를 구하는 것이 어려웠다. <사례1> 면접자의 경우 당시 고등학교 1학년생이었는데 아르바이트앱을 통해 구한 일자리에서 나이가 어리다는 이유로 거절 당한 경험이 있었다. <사례3> 면접자의 경우 청소년들이 주로 일하는 식당, 편의점 등의 일자리를 구할 수 없어서 식품 포장 관련제조업체 일자리에서 일을 할 수밖에 없었다고 했다. 청소년 노동자들의 경우 구직경로가 대부분은 ‘지인’에 집중되어 있다보니 지인이 없는 경우 구직의 어려움을 겪고 있었다.

## 5. 아르바이트를 하는 기간

○ 많은 수의 청소년들이 학기 중 주말에 아르바이트를 한다고 응답하였고, 그 다음이 방학 중에, 학기 중 주중에 한다고 응답했다. 2016년과 2017년에도 학기 중 주말에 일한다는 응답이 가장 많았고 그 다음으로 학기 중 방과 후였다는 점에서 차이가 나타났다.



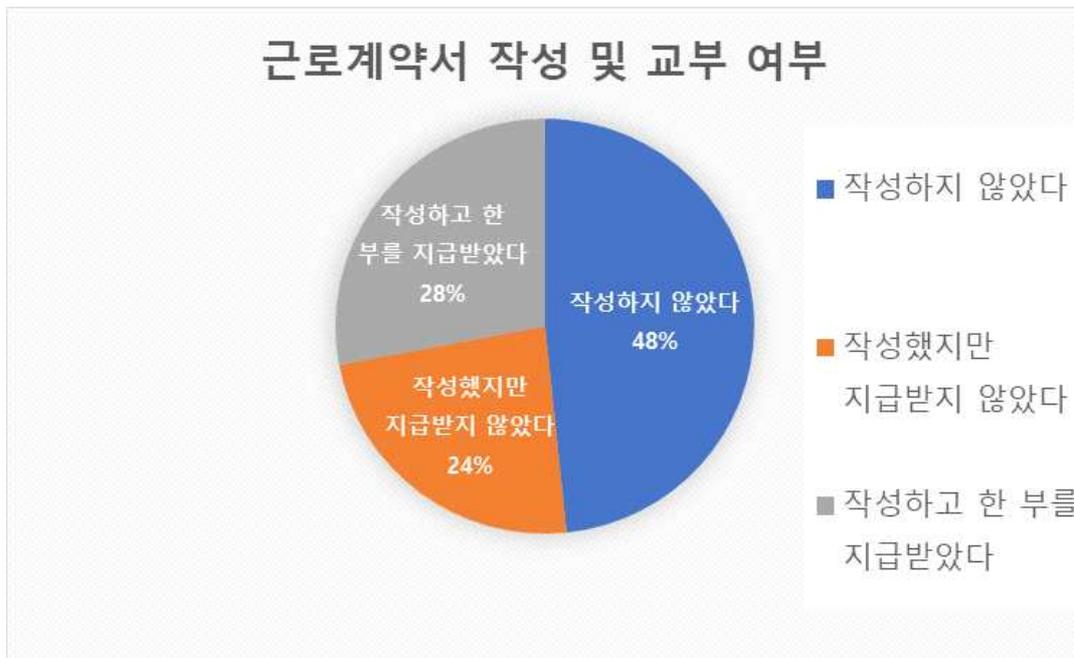
<그림 IV-5> 아르바이트를 하는 기간

## 6. 근로계약서 서면작성 및 교부 여부

○ 현재 아르바이트를 한다고 응답한 279명 중 근로계약서를 작성한 경우는 51.6%(144명)으로 아르바이트를 하는 청소년 중 절반 정도만 근로계약서를 작성한 것으로 조사되어 여전히 서면에 의한 근로계약이 제대로 이루어지지 않고 있는 것으로 확인되었다.

사용자의 근로계약서 작성 및 교부의무는 ‘근로기준법’ 제17조, 제63조 및 ‘기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률’ 제17조에 의무사항으로 규정되어 있다. 근로기준법의 경우 서면 명시 및 교부 의무를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금형(근로기준법 제114조)이고, ‘기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률’의 경우 위반시 노동자 1인당 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정되어 있다. 고용노동부는 이 법의 실효성을 높이기 위해 2014년부터 근로계약서 서면작성 및 교부의무에 대하여 위반할 경우 기존에 부여하던 시정 기간 없이 즉시 과태료 처분을 하겠다는 지침을 발표한 뒤 시행하고 있다.

○ ‘근로계약 작성 및 교부 여부’에 대한 물음에 설문응답자의 48%가 ‘작성하지 않았다’고 응답하여 여전히 절반 가까운 청소년 노동자들이 근로계약서를 서면으로 작성하지 못하고 있는 것으로 드러나 이 역시 행정관청의 근로감독이 절실히 필요한 상태이다.



<그림 IV-6> 근로계약서 작성 및 교부 여부에 대한 조사결과

○ 근로계약을 작성하고 이를 교부받은 응답자는 23.7%(66명)이었으며, 근로계약서는 작성했지만 근로계약을 지급받지 못한 비율은 23.7%로 조사되어 아직도 사업장에서 근로기준법에 명시되어 있는 근로계약서 교부의무도 여전히 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다.

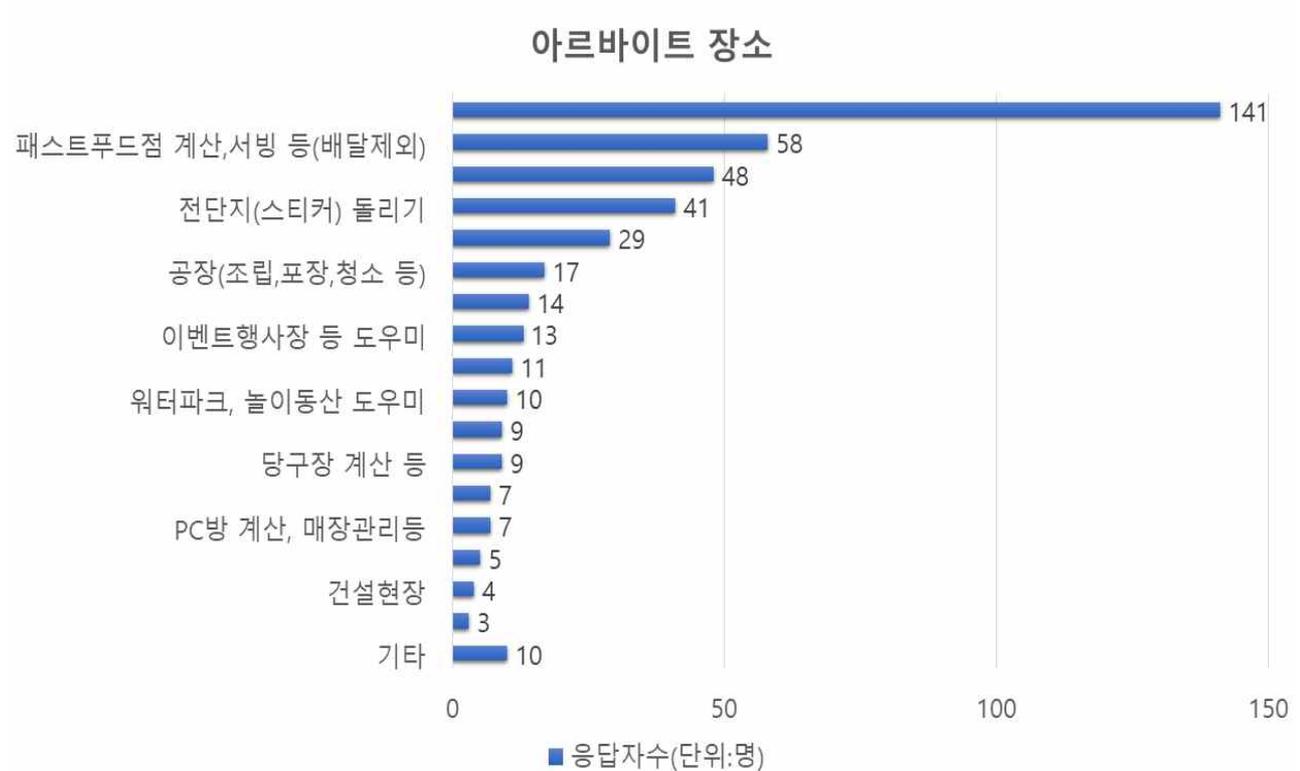
○ 2018년 전남청소년노동인권 실태조사에서도 전남지역의 근로계약서 미작성 수치는 44%였으며, 여수는 56.9%, 광양은 45.2%였다. 즉, 아직도 절반의 청소년 노동자들이 근로계약의 시작시점에서부터, 가장 기본적인 근로계약서 작성조차도 보장받지 못하고 있음을 확인할 수 있었다.

아산시의 경우에도 2016년 실태조사시 57%, 2017년 실태조사시 49.5%가 근로계약서 미작성했던 점을 고려하면, 매우 조금씩 근로계약서 미작성 수치는 줄어들고 있다. 그러나 아직도 아산지역 청소년 노동자의 절반 가까이가 근로계약을 작성하지 않는다는 사실은 근로계약서 미작성이 매우 고질적인 문제라는 점을 보여준다. 근로계약서 미작성시 즉시 과태료 처분을 한다는 고용노동부 방침에도 불구하고 근로계약서가 제대로 작성되지 못하는 근본적인 원인이 무엇인지를 확인하여, 아르바이트의 시작 시점에 작성하고 교부하는 기본이 되도록 해야 할 것이다.

## 7. 아르바이트 장소

○ 아르바이트 장소 및 업무에 대하여 응답이 많은 순서는 ‘음식점 서빙(141명, 32.3%)’ > 패스트푸드점 계산·서빙(58명, 13.3%) > 예식장·뷔페 안내·서빙(48명, 11%) > 전단지 돌리기(41명, 9.4%) 로 조사되었다.

이러한 조사결과는 2017년 실태조사에서 음식점(468명, 34.5%) > 예식장이나 뷔페(135명, 9.9%) > 편의점(133명, 9.8%) > 패스트푸드점(100명, 7.4%)과 전단지 아르바이트(100명, 7.4%) 순서와 비교하면 주된 아르바이트 장소와 그 비율이 유사하게 나타난 것을 확인할 수 있다.



<그림 IV-7> 아르바이트 장소에 대한 조사결과

○ 술집은 청소년 보호법상 ‘청소년 출입·고용금지업소’이기 때문에 청소년 아르바이트 장소가 아님에도 불구하고 5명이나 아르바이트를 경험한 장소로 응답하여 문제점이 드러났다. 2017년 실태조사에서도 술집에서 아르바이트를 했다는 청소년이 11명(0.8%)으로 조사된 바 있고 응답 비율은 더 높아졌다. 청소년 출입·고용금지업소에서 청소년 아르바이트가 이루어지지 않도록 관련 행정기관의 엄격한 감독이 필요하다.

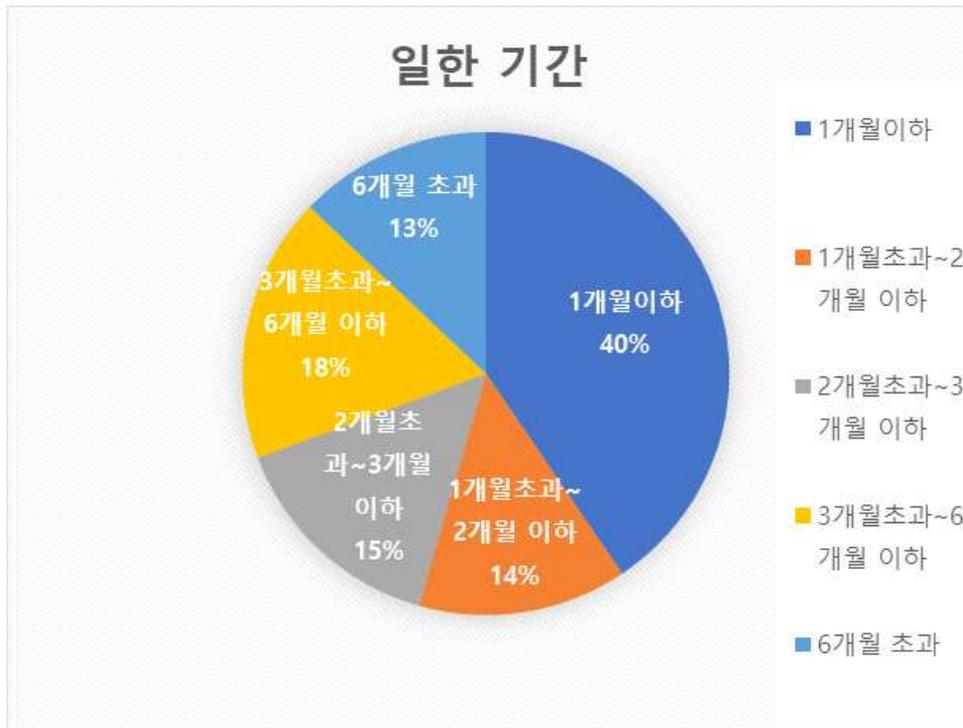
음식점 서빙	패스트푸드점	예식장, 뷔페	전단지 돌리기	편의점계산 등	공장
141명(32.3%)	58명(13.3%)	48명(11%)	41명(9.4%)	29명(6.6%)	17명(3.8%)
상품판매	이벤트행사 도우미	마트계산 등	워터파트, 놀이동산 도우미	주유소	당구장
14명(3.2%)	13명(2.9%)	11명(2.5%)	10명(2.3%)	9명(2.0%)	9명(2.0%)
각종 배달	PC방	술집서빙	건설현장	택배 나르기	기타
7명(1.6%)	7명(1.6%)	5명(1.1%)	4명(0.9%)	3명(0.6%)	10명(2.3%)

<표 IV-1> 아르바이트 장소에 대한 조사결과

○ ‘기타’라고 응답한 경우 구체적인 아르바이트 장소로 기록한 것을 살펴보면, ‘고구마 나르기, 고깃집 설거지, 아버지일 도와드림, 카페에서 매장관리·바리스타·컵닦기 및 물 채워넣기, 키즈카페 홀 관리, 합기도 체육관, 휴게소 등으로 나타났다.

## 8. 일한 기간

○ 현재 아르바이트를 한다고 응답한 279명 중 아르바이트 기간에 대한 질문에 대하여 1개월 이하라고 응답한 비율이 40%로 나타나 비교적 단기간 근로를 하고 있었다. 3개월 이하라고 응답한 비율을 합산하면 전체 69%가 3개월 이하 기간 동안 아르바이트를 경험한 것으로 나타났다. 반면 6개월을 초과하는 장기간에 걸쳐 일하는 경우도 13%로 조사되었다.



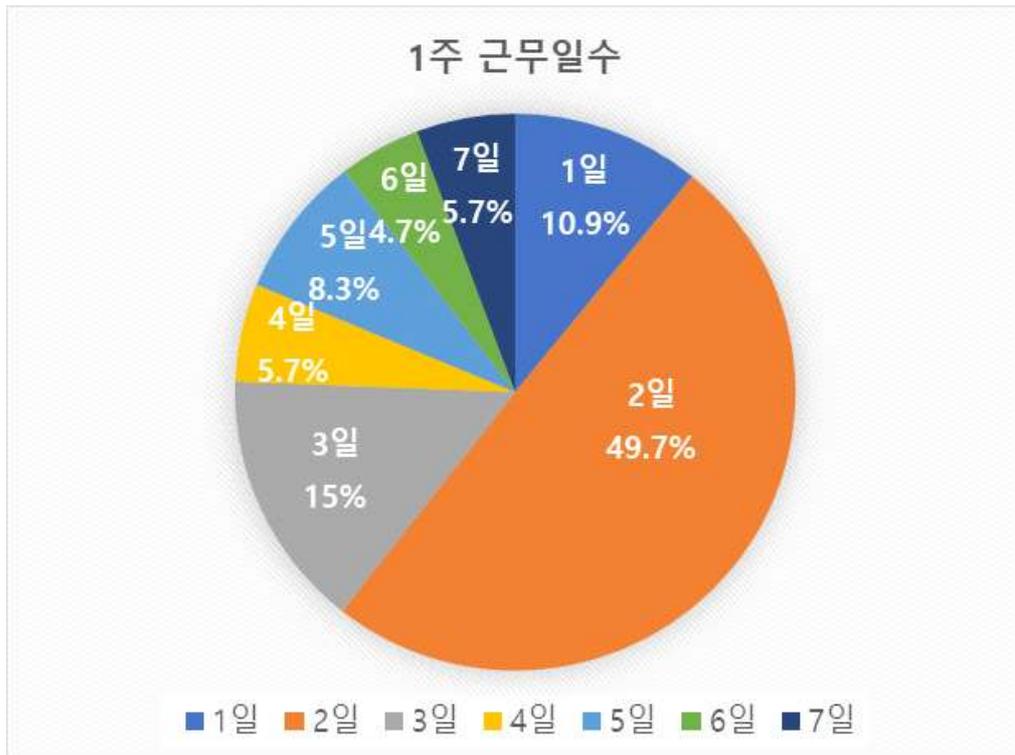
<그림 IV-8> 일한 기간에 대한 조사결과

○ 이러한 결과를 2017년도 실태조사와 비교하면, 2017년도 실태조사에서 응답자 914명 중 1~2개월 동안 근무한다고 응답한 학생이 47.7%였고, 3개월이라는 응답은 20%로 나타나 3개월 이하로 근무했다는 응답이 69%로 나타나 3개월 이하 동안 근무했다고 응답한 비율은 동일한 것으로 조사되었다.

또한 6개월을 초과하여 일한다고 응답한 학생의 비율의 경우 이번 실태조사에서 13%로 나타났는데, 이는 2017년 실태조사에서도 응답자의 13%의 비율로 나타난 것과 동일한 것으로 조사되었다.

## 9. 1주 근무일수

○ 1주 근무일수에 대하여 응답한 193명 중 2일이라고 응답한 경우가 49.7%(96명)이고 3일이라고 응답한 비율은 15%(29명)이며, 나머지 일수는 다양하게 나타났다. 주당 근무일수 순서는 2일(49.7%) > 3일(15%) > 1일(10.9%)이고 이는 2017년 실태조사에서 2일(45.9%) > 5일(17.9%) > 3일(12.1%)로 나타난 것과 비교해서 1주일 동안 근무 일수가 더 줄어든 것을 확인할 수 있었다.

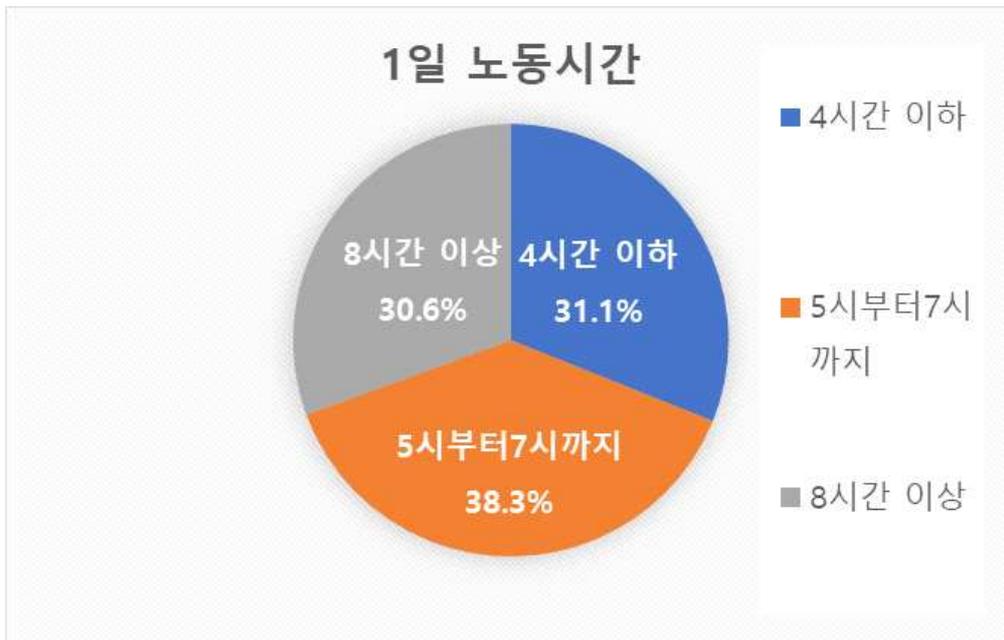


<그림 IV-9> 1주 근무일수에 대한 조사결과

학기 중 주말에 근무하는 비중이 가장 높은만큼, 1주 근무일수는 2017년 실태조사와 마찬가지로 이번 실태조사에서도 주 2일 근무가 가장 높았다. 그러나 2017년 실태조사시 주 5일 근무가 2순위 였던 것과 비교하면, 이번 실태조사에서는 주당 근무일수가 확연히 줄어들었다. 이 부분에 대하여 사업주가 최저임금 인상과 청소년들의 노동권 의식 증진에 따라 주 휴수당 등의 부담 때문에 일부러 주 15시간 미만만 채용하려고 하는 것인지 파악할 필요가 있다고 보인다.

## 10. 1일 노동시간

○ 이번 설문조항에 응답한 211명 중 하루 노동시간은 4시간 이하가 31.1%, 5시간 이상에서 7시간 이하까지는 38.3%로 조사되었고 8시간 이상인 경우도 30.6%로 나타났다. 노동시간별로 응답비율을 살펴보면, 4시간(20.9%) > 5시간(17.5%) > 6시간(13.3%) > 8시간(12.3%) 순으로 나타났다. 동일한 설문에 대하여 2017년 실태조사 결과가 4시간(22.0%) > 5시간(19.4%) > 6시간(13.9%) > 8시간(9.4%) 로 나온 것과 비교하면 거의 유사하게 조사되었다.



<그림 IV-10> 1일 노동시간에 대한 조사결과

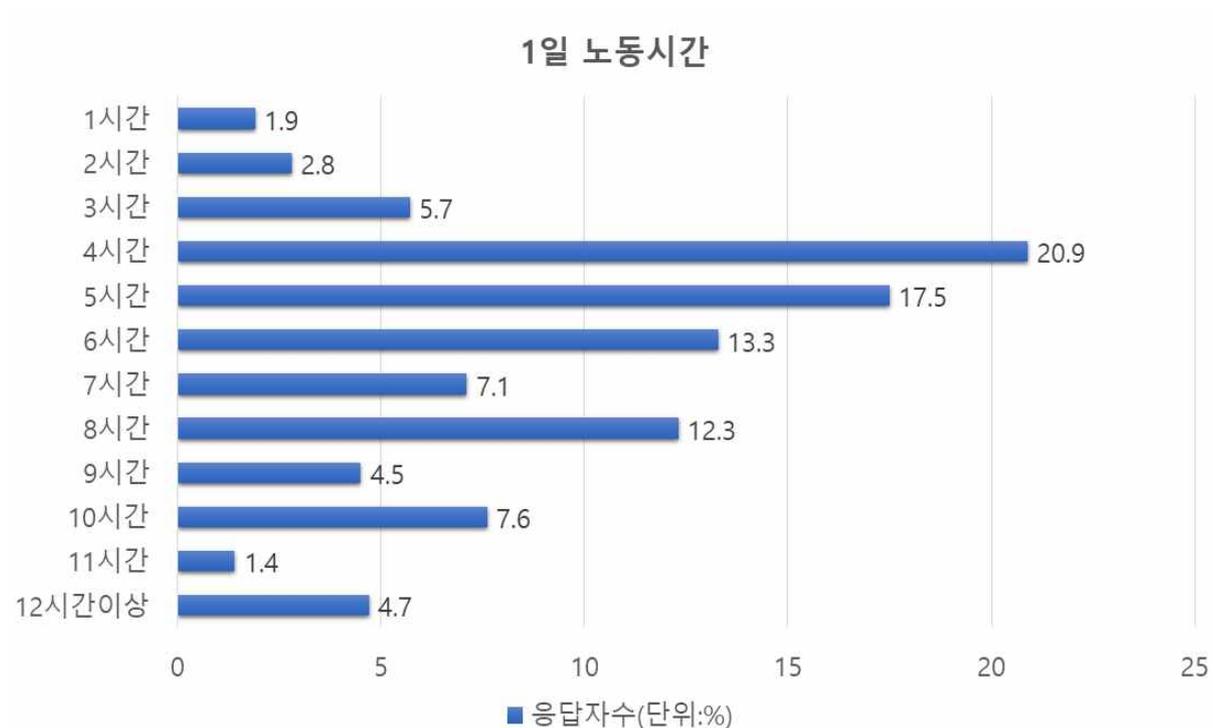
○ 근로기준법상 기준근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간이고(근로기준법 제50조) 연장노동은 기본적으로 제한되어 있으나 초과하여 일한 경우에는 시간 외 노동 수당이 지급되어야 한다(근로기준법 제53조). 이는 18세 이상 노동자에게 적용되는 것이고 청소년의 경우(18세 미만) 근로기준법 제69조에 따라 1일 7시간, 1주 35시간<sup>12)</sup>을 초과해서 고용할 수 없고, 당사자 사이의 합의에 의하더라도 1일 1시간, 1주 5시간 한도<sup>13)</sup>에서만 연장할 수 있고 그 이상이 불가능하다. 이를 위반한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해지도록 규정되어 있다(근로기준법 제110조 제1호). 따라서 18세 미만의 경우 1일 최대

12) 근로기준법(법률 제15513호, 2018. 3. 20. 일부개정)되기 전에는 1주 40시간이 최대였으나 개정 후 1주 35시간으로 개정되었다.

13) 근로기준법(법률 제15513호, 2018. 3. 20. 일부개정)되기 전에는 1주 6시간 한도 내에서 연장근로가 가능했으나 법 개정으로 1주 5시간으로 변경되었다.

8시간까지 가능하고 8시간을 초과하여 고용한 것은 법을 위반한 것이다.

○ 설문조사 결과 8시간을 일했다는 응답자도 12.3%에 달하였고, 법을 명백히 위반한 9시간이상 고용한 경우도 18.2%로 나타나 관할 노동청의 철저한 근로감독이 시급한 상태임을 알 수 있다. 이는 2017년 실태조사에서 1일 노동시간이 9시간 이상 일했다고 응답한 학생이 22.1%인 것에 비하여 비율이 다소 감소한 것으로 나타났다.



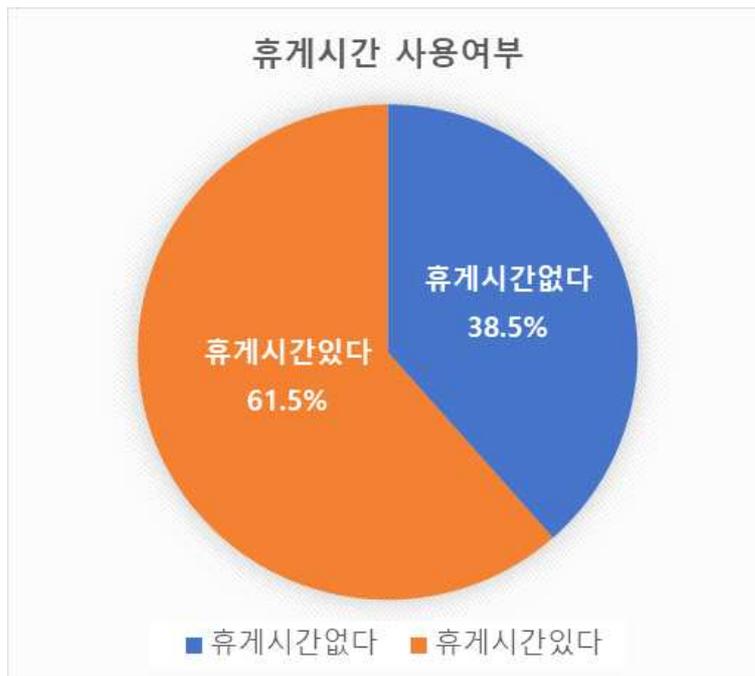
<그림 IV-11> 1일 노동시간에 대한 조사결과

○ 법에서 허용된 최대 근로시간인 8시간 근로의 경우 이에 따른 연장근로 수당을 제대로 지급받았는지 여부에 관하여 추가 질문 또는 별도의 조사를 통하여 연장근로가산수당 지급 실태를 조사할 필요가 있겠다.

## 11. 휴게시간 사용여부

○ 앞선 1일 노동시간이 4시간 이상 12시간 정도 일했다고 응답한 비율이 189명으로 나타났고 그 비율은 89.5%에 달한다. 근로기준법 제54조에 의하면 사용자는 노동시간이 4시간 인 경우 30분 이상, 8시간 일한 경우 1시간 이상 휴게 시간을 주도록 하고 있기 때문에 4시간 이상 일한 경우 휴게 시간을 사용할 권리가 있다.

설문조사에 응답한 211명 중 ‘휴게시간을 사용한다’는 응답이 61.5%(136명)으로 나타났고, ‘휴게시간을 사용한 적이 없다’고 응답한 경우도 38.5%(85명)로 나타났다. 동일한 설문 에 대한 2017년 실태조사 결과 응답자 375명 중 ‘휴게시간을 사용한다’는 응답이 48.2%(181명), ‘휴게시간을 사용한 적이 없다’는 응답이 47.2%(177명)로 나온 것과 비교 하면, 휴게시간을 사용하는 비율이 증가(2017년 48.2%→2019년 61.5%)한 것을 알 수 있 다.



<그림 IV-12> 휴게시간 사용에 대한 조사결과

○ 근로기준법에 따라 노동시간이 4시간 이상이어야 휴게시간을 사용할 수 있으므로 응답자 중 노동시간에 따라 휴게시간 사용 경험을 교차분석해 보았다. 노동시간이 4시간 이하인 경우 휴게시간 사용 비율이 33.9%인 것에 비하여 8시간 이상의 경우 응답은 79.4%로 높게 나타나 근로기준법에 따른 휴게시간 보장이 어느 정도는 지켜지고 있는 것으로 나타났다.

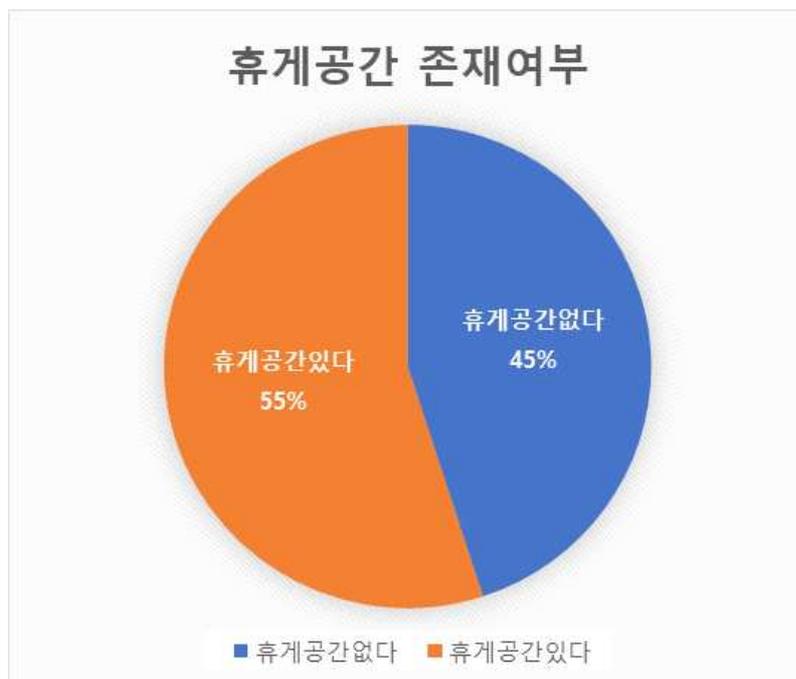
			휴게시간		총계
			없다	있다	
노동시간	4시간 이하	개수	41	21	62
		퍼센트	66.1%	33.9%	100.0%
	5~7시간	개수	24	56	80
		퍼센트	30.0%	70.0%	100.0%
	8시간 이상	개수	13	50	63
		퍼센트	20.6%	79.4%	100.0%
총계		개수	78	127	205
		퍼센트	38.0%	62.0%	100.0%

<표 IV-2> 노동시간 길이에 따른 휴게시간 사용 여부에 대한 교차분석 결과

○ 휴게시간을 사용하지 못한 경우는 어떠한 이유로 사용하지 못하는지, 만약 휴게시간을 사용했다면 구체적으로 어떻게 사용했는지 여부도 추가로 조사할 필요가 있다. 근로기준법 상 휴게시간이란 사용자의 지휘·감독이 미치지 않는 상태에서 노동자가 자유로이 이용할 수 있어야 하는데 휴게시간을 법적 기준에 맞게 사용하고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

## 12. 휴게공간 존재 여부

○ 휴게시간이 주어진다고 하여도 적절한 휴게공간이 없다면 휴게시간 사용이 쉽지 않고 제대로 휴게시간을 사용할 수 없다. 따라서 휴게공간의 존재 여부도 살펴보아야 한다. 산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조에 따르면 ‘사업주는 근로자들이 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있도록 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.’고 규정하고 있어 법적 근거가 마련되어 있다.



<그림 IV-13> 휴게공간 존재 여부에 대한 조사결과

○ 사업장 내에 휴게공간이 존재하는지를 묻는 질문에 전체 응답자 218명 중 ‘휴게공간이 있다’고 응답한 비율은 55%(120명), ‘휴게공간이 없다’고 응답한 비율은 45%(98명)으로 조사되었다. 조사결과 휴게공간이 없는 사업장이 상당한 것으로 조사되었는데 사업장 규모를 고려하더라도 적절한 휴게공간을 마련하도록 근로감독을 할 필요가 있고 휴게공간이 있다고 응답한 경우에도 제대로 휴게시간에 사용하는 것이 중요하므로 추후 실태조사에서는 구체적으로 어떤 휴게공간인지 확인할 필요가 있다.

### 13. 임금

#### (1) 지급방법

○ 청소년 아르바이트의 경우 임금을 지급하는 방식에 대하여 전체 응답자 222명 중 '시급'으로 계산하여 받는다는 응답이 50.9%(113명)로 가장 높았고, 그 다음은 '월급'형태(28.8%, 64명)로, 그 다음은 '일급'형태(45명, 20.3%)로 지급되는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 청소년 아르바이트가 단기간, 비숙련 노동에 집중되어 있다보니 임금 지급형태도 시급, 일급에 집중되어 있는 것을 확인할 수 있다.



<그림 IV-14> 임금지급방법에 대한 조사결과

## (2) 임금(시급) 수준



<그림 IV-15> 임금 수준에 대한 조사결과

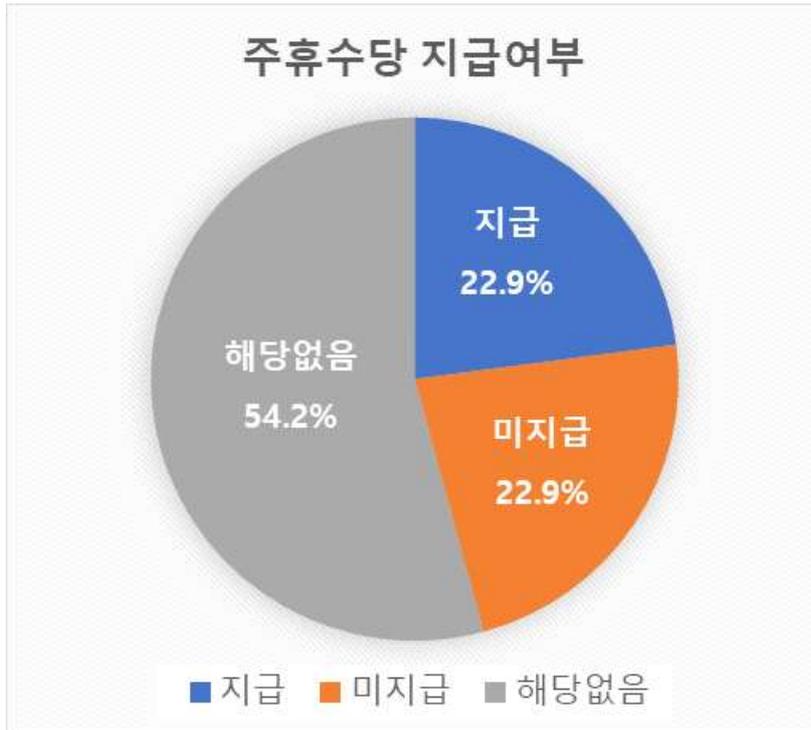
○ 전체 응답자 174명에 대한 임금 수준을 조사한 결과 법정 최저시급 미만으로 받고 일했다는 응답이 43%(120명)로 높게 나왔다. 이러한 최저임금 비율은 2018년 전국평균 법정 최저시급 미만 지급 비율이 25.8%, 전남의 경우 34.3%였던 점에 비교하면,<sup>14)</sup> 전국 평균과는 약 18%, 전남과는 약 10% 정도가 더 높은 수준으로, 최저임금법 위반사업장이 매우 많으며, 행정감독의 영향력이 미치지 못하는 사업장이 많다는 점을 보여준다.

응답자의 30.1%(84명)는 최저임금 수준의 시급을 받고 있는 것으로 조사되었는데, 조기출근이나 마감 후 청소 등의 무료노동이 이루어짐으로써 실질적으로 최저임금 위반이 발생되고 있지 않은지 점검할 필요가 있다.

○ 2017년 실태조사에서는 전체 응답자 208명의 평균시급이 6,966원으로 이는 2017년 최저시급 6,470원보다 496원이 더 많은 수준이었는데, 2019년 평균시급은 법정 최저시급과의 차이가 그보다 적게 나타났다. 2019년 실태조사에서 전체 응답자 174명의 평균 시급은 8,604원(최저임금보다 254원 많음)으로 이는 2019년 최저시급이 8,350원으로 대폭 상승하였음에 반하여 청소년들의 임금수준은 최저임금 상승 속도에 미치지 못하고 있다는 점을 보여준다.

14) 2018 전남청소년노동인권실태조사 보고서, 전라남도 중소기업과 노동정책팀, 전라남도 청소년 노동인권센터

### (3) 주휴수당 지급여부



<그림 IV-16> 주휴수당 지급여부에 대한 조사결과

○ 근로기준법 제55조에 따르면 사용자는 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 하고 규정하고 있어 이에 따라 1주 15시간 이상인 경우 근로형태와 관계없이 주휴수당을 지급받을 수 있다. 청소년 아르바이트의 경우에도 1주 15시간 이상 일할 경우 주휴수당을 지급받아야 한다.

응답자 214명 중 주휴수당을 지급받았는지 묻는 질문에 대하여 주휴수당 지급 대상이 아니라는 응답이 54.2%(116명)였고 주휴수당 지급 대상임에도 이를 지급하지 않은 경우도 22.9%(49명)로 나타나 법 위반 사업장이 여전히 존재하는 것으로 나타났다. 이러한 조사결과는 주휴수당 지급 대상임에도 주휴수당을 지급받지 못한 비율은 50%에 해당(주휴수당 해당 비율은 전체 45.8%이고 지급과 미지급이 각각 절반인 22.9%이므로)하므로 일하는 청소년 노동자의 절반이 주휴수당을 받지 못한 것으로 해석해야 한다.

○ 2017년 실태조사에서는 914명 응답자 중에 ‘주휴수당을 지급받지 못했다’고 응답한 비율이 45%(412명)으로 나타났는데 2019년 조사결과에서는 미지급 비율이 그나마 감소한 것을 확인할 수 있다. 주휴수당 미지급 문제는 청소년 아르바이트 노동조건에서 계속해서 지적되던 사항인데 행정관청의 지속적이고 철저한 감독이 필요한 부분이다.

(4) 가산임금 지급여부



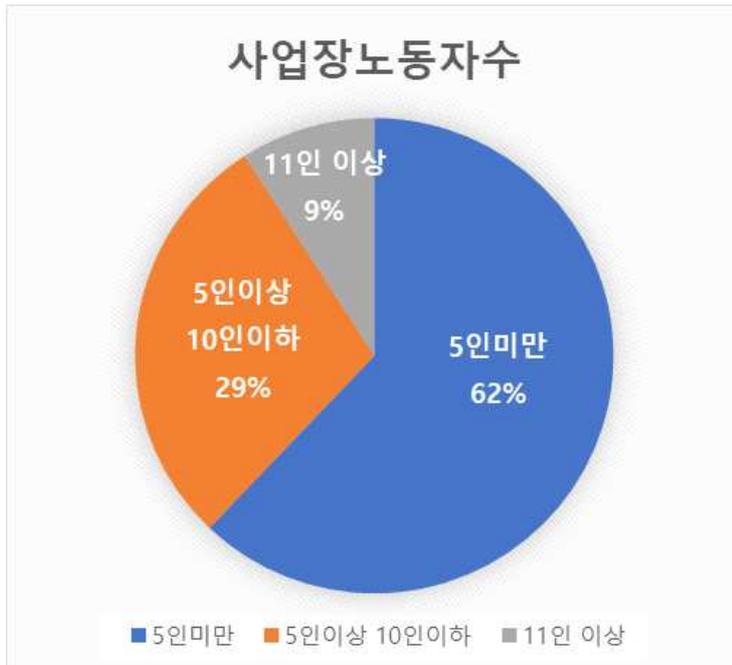
<그림 IV-17> 가산임금 지급여부에 대한 조사결과

○ 근로기준법 제56조에 의하면 시간외 노동, 휴일노동, 야간노동할 경우 임금의 50%를 가산한 임금을 지급하도록 규정하고 있다. 18세 미만인 청소년의 경우 1일 7시간, 1주 35시간을 기본으로 1일은 하루 1시간, 1주 최대 5시간까지 연장이 가능하고 시간외 노동 등을 할 경우 그에 합당한 가산임금을 지급받아야 합니다. 연장, 야간, 휴일노동에 따른 가산수당 지급에 대하여 응답자 201명 중 64%(129명)가 ‘해당 사항이 없다’고 응답하였고, 미지급한 경우도 24.4%(49명), 지급받은 경우는 11.4%(23명)으로 조사되었다.

○ 2017년 실태조사에서 동일한 질문에 대하여 응답자 914명 중 가산수당 지급에 대하여 ‘해당사항이 없는 경우’는 56.1%(513명)였고, 가산임금을 미지급한 경우는 38.6%(353명), 지급한 경우는 5.2%(48명)인 것으로 조사되었는바, 2017년에 비하여 2019년 실태조사 결과 가산임금을 미지급한 사업장의 비율이 다소 감소(2017년 38.6%→2019년 24.4%)하였다.

그러나 여전히 아산시 사업장에서 근로기준법을 위반하고 있는 사실이 드러난 만큼 근로감독관의 감독업무가 여전히 중요하다.

## 14. 사업장 노동자수



<그림 IV-18> 사업장의 노동자수에 대한 조사결과

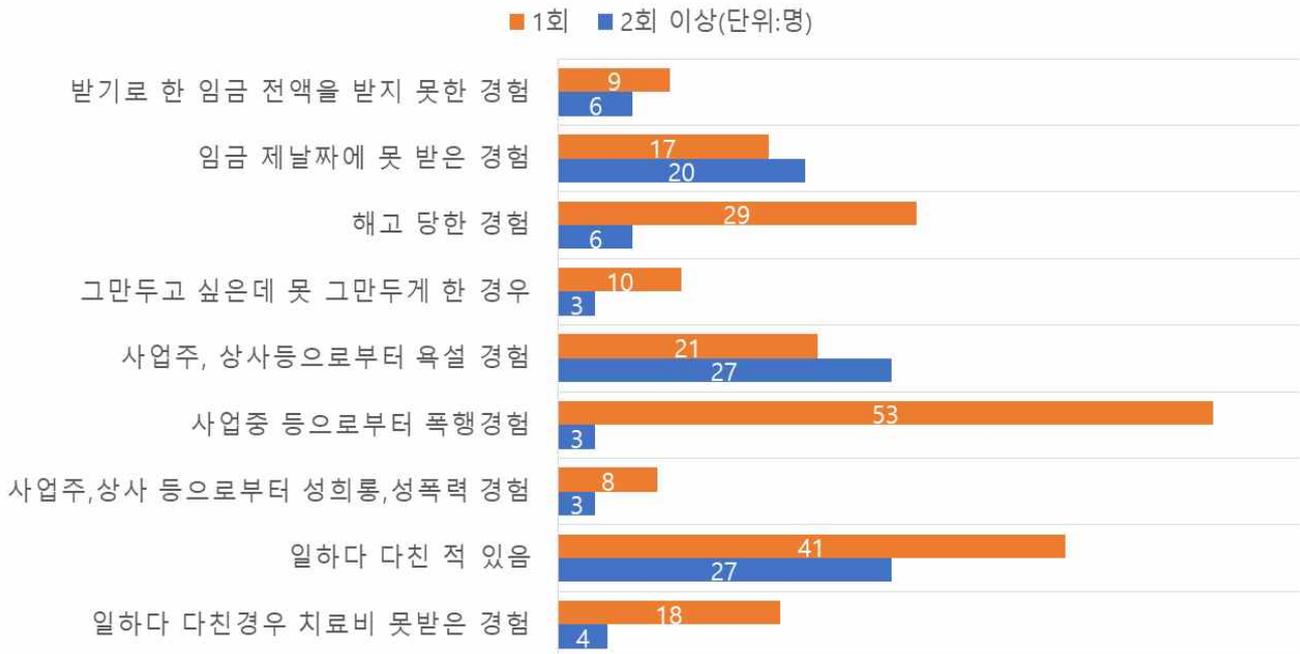
○ 청소년들이 일하는 사업장의 규모를 조사한 결과 응답자 중 62%가 5인 미만 소규모 사업장에서 일하고 있었으며, 5인 이상 10인 이하 사업장은 29%, 11인 이상인 경우는 9%인 것으로 나타났다.

근로기준법에 따르면 해고제한에 관한 규정 중 일부, 연장노동수당 등 가산수당, 연차휴가수당 등의 다수규정에 대하여 5인 미만 사업장에 대한 적용제외를 명시하고 있는 만큼 사업장 규모는 근로기준법에 따른 보호를 받을 수 있는 범위가 달라지는 문제이므로 중요하다. 설문조사 결과 근로기준법의 보호를 제대로 받지 못하는 5인 미만 소규모 사업장이라고 응답한 청소년들이 62%에 달하여 많은 수의 청소년들이 근로기준법상의 최소한의 보호도 받지 못하고 있는 실정이다.

○ 아산시비정규직지원센터는 5인 미만 사업장이라고 하더라도 근로계약서 작성, 최저임금 준수, 주휴수당지급, 인권적 대우 조건을 갖춘 경우, ‘착한일터’로 인정하고 사업장에 인센티브를 지급하는 사업을 진행 중이다. 5인 미만이라고 하더라도 근로기준법의 일부를 적용받을 수 있다. 그러나 근본적으로는 단 1인이라도 노동자를 사용하는 모든 사업장에 근로기준법이 완전히 적용됨으로써, 5인 미만 사업장에도 근로기준법이 최저한의 기준으로 적용될 수 있도록 근로기준법의 개정이 필요한 상태이다.

## 15. 부당한 대우 경험

부당한 대우 경험(복수응답)



<그림 IV-19> 부당한 대우 경험에 대한 조사결과

○ 아르바이트를 하면서 어떠한 부당한 대우를 경험했는지에 대한 질문에 ‘일하다 다친 적이 있다’는 응답이 68명(1회와 2회 이상 합산)으로 가장 많았다. 그 다음으로 ‘사업주, 상사, 동료, 고객 등으로부터 폭행을 당했다’는 응답이 56명(1회와 2회 이상 합산)이었다. 으 로 높게 나타났고, ‘사업주, 상사 등으로부터 욕설을 경험했다’는 응답이 48명(1회와 2회 이 상 합산), ‘임금을 제날짜에 받지 못했다’는 응답이 37명(1회와 2회 이상 합산), ‘해고를 당 한 경험’이란 응답이 35명(1회와 2회 이상 합산) 순으로 확인되었다.

○ 2017년 실태조사 결과를 살펴보면 전체응답자 914명 중 ①다친 적이 있다(203명) > ②욕설을 들은 적이 있다(147명) > ③임금을 제날짜에 못 받았다(144명) > ④일방적 해 고(91명) > ⑤재해 치료(보상)을 못 받았다(89명) 등으로 나타나 2019년 실태조사와 매우 유사했다.

○ 청소년들은 사업장 내에서 발생하는 산업재해에 노출되어 있고 산재보험 적용을 받거나 치료비를 받지 못하고 있는 것(22명이 응답, 1회와 2회 합산)으로 보여 사업장 안전과 사고 발생 후 적절한 대응에 취약한 것으로 확인되었다.

○ 사용자보다 나이가 어리다는 이유로 청소년노동자가 폭행, 폭언을 경험한 횟수가 상당히 높은 것으로 확인되었다. 사회적으로 직장내괴롭힘이 문제되고 있는데 본 실태조사 결과 괴롭힘 수준을 넘어 폭행, 폭언을 경험하고 있고 아울러 성희롱, 성폭력 경험을 응답한 경우가 11명으로 나타나 이들에 대한 보호 및 구제 대책을 시급히 마련할 필요가 있다.

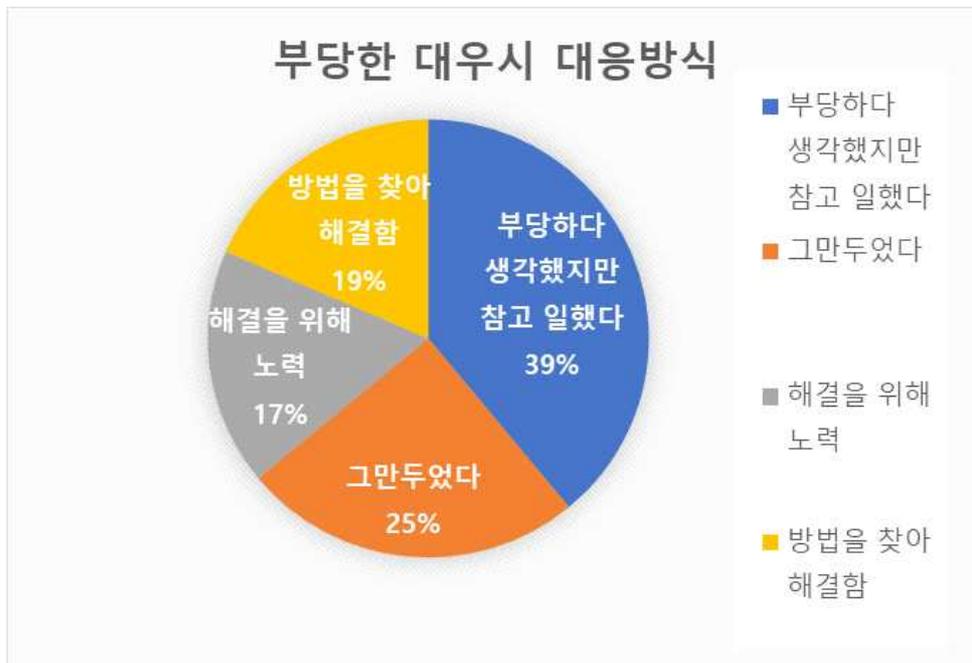
○ ‘일하다 다친 경험’, ‘사업주로부터 욕설 들은 경험’, ‘임금을 제 날짜에 받지 못한 경험’은 2회 응답이 1회 응답 비율과 차이가 많지 않는데, 이러한 부당한 경험은 사업장에서 반복적으로 나타나기 때문으로 판단된다. 반복해서 나타나는 부당한 대우 문제부터 해결방안을 순차적으로 모색할 필요가 있다.

○기타 의견에는 ‘아무 이유를 모른 채 욕설, 폭언을 들음’, ‘진상들이 많다’, ‘4시간 일하는데 한 번도 휴식시간을 받은 적이 없습니다.’라는 구체적인 경험을 적은 청소년도 있었다.

## 16. 부당한 대우를 당했을 때 대응방식과 그 이유

### (1) 대응방식과 그 이유

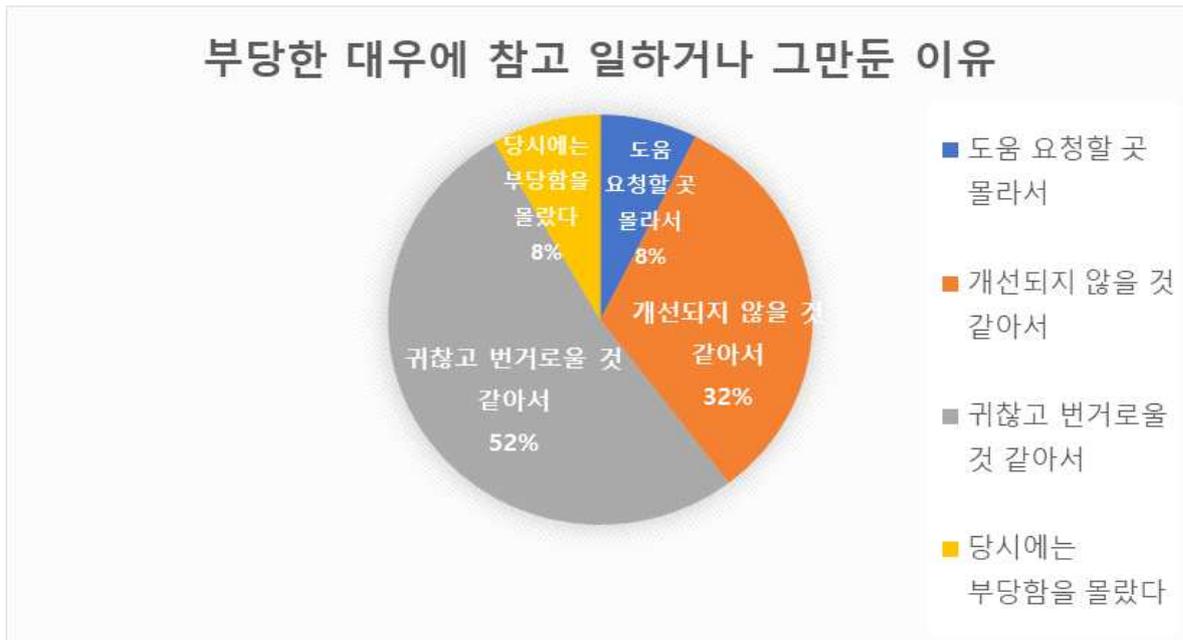
○ 청소년이 아르바이트를 하면서 부당한 대우를 받은 경우 그 대응방식을 묻자, ‘부당하다고 생각했지만 참고 일했다’는 응답이 39%로 가장 많았고, 그 일로 ‘그만두었다’(25%) > ‘방법을 찾아 해결함’(19%) > ‘해결을 위해 노력은 함’(17%) 순으로 조사결과가 나왔다. 응답자들은 부당한 대우를 경험한 경우 상황을 참거나 그만두는 등의 소극적인 방식으로 대처하는 비율이 64%(‘부당하다고 생각했지만 참고 일했다’는 응답 39%와 그 일로 ‘그만두었다’는 응답 25%를 합산)로 응답자의 과반수 이상이 부당한 대우를 받은 피해자임에도 오히려 사업장을 나오거나 부당함을 참는 ‘소극적’ 방식으로 대처하고 있는 것으로 나타났다.



<그림 IV-20> 부당한 대우시 대응방식에 대한 조사결과

○ 2017년 실태조사 응답 결과를 살펴보면, 응답자 914명 중 무응답(41.4%, 379명)을 제외하고 ‘그만 두었다’는 응답이 22.6%(207명)으로 가장 많았고, ‘참고 일했다’(19.8%, 181명) > 직접 해결(8.7%, 80명) > ‘주변 도움으로 해결(7.3%, 67명) 순으로 나타났는데, 그만 두거나 참고 일하는 등 소극적인 방식은 여전히 이어지고 있는 것을 확인할 수 있었다.

○ 부당한 대우를 참거나 일을 그만둔 구체적인 이유에 대하여 물어 본 결과, ‘귀찮고 번거로울 것 같아서 그랬다’는 응답이 52%, ‘문제를 알린다고 해서 개선되지 않을 것 같아서’라는 응답이 32%로 나와서 권리를 구제받기 위한 행동과 절차에 대하여 부정적 인식이 높았다. 구제기관의 도움을 받아도 개인이 상당 시간을 투자해야 하고, 좁은 지역사회에서 주로 지인을 통해 취업하다 보니 사회적 관계 때문에 자신이 당한 부당한 경험을 해결하기 위해 나서는데 어려움을 느끼는 것으로 보인다.



<그림 IV-21> 부당한 대우에 참고 일하거나 그만둔 이유에 대한 조사결과

○ 2017년 실태조사에서는 914명 중 무응답(49.9%, 456명)을 제외하고 응답자 중 ‘귀찮고 번거로울 것 같아서’라는 대답이 22.9%(201명)로 가장 많았고, ‘개선되지 않을 것 같아서’(18.9%, 173명) > ‘당시 부당함을 몰라서’(4.2%, 39명) > ‘도움 청할 곳을 몰라서’(3.9%, 36명) 순으로 응답하여 2019년 실태조사와 각 이유에 대한 응답 비율은 매우 유사한 것을 확인할 수 있었다. 15)

	귀찮고 번거로울 것 같아서	개선되지 않을 것 같아서	당시 부당함을 몰라서	도움 청할 곳을 몰라서
2017년 실태조사결과	45.8%	37.8%	8.5%	7.9%
2019년 실태조사결과	52%	32%	8%	8%

<표 IV-3> 2017년과 2019년 부당한 대우시 대처방법에 대한 조사결과 비교

15) 2017년 실태조사 결과에서 무응답을 제외하고 응답자만을 기준으로 각 응답에 대한 비율을 재산정하여 <표 IV-3>의 2017년 실태조사결과 부분을 작성하였다.

○ 면접조사 과정에서도 청소년들은 부당한 대우를 경험해도 문제를 해결하기 위해 나서는 것은 여러 가지 이유로 어렵다고 생각하고 있었다.

#### “알아도 얘기하기가...”-사례5-

“(사업주가)학교 선배라서 좀 (임금을)달라고 하기가 좀 그래요. 거기가 신고를 당한 적이 있었어요. (임금을) 받고는 싶은데...(중략) 심성 착하고 잘해주는데 야간수당, 주휴수당 안 주다보니 (사업주가)착한 형인데 신고를 해야하나 말아야하나 그렇고.”-사례9-

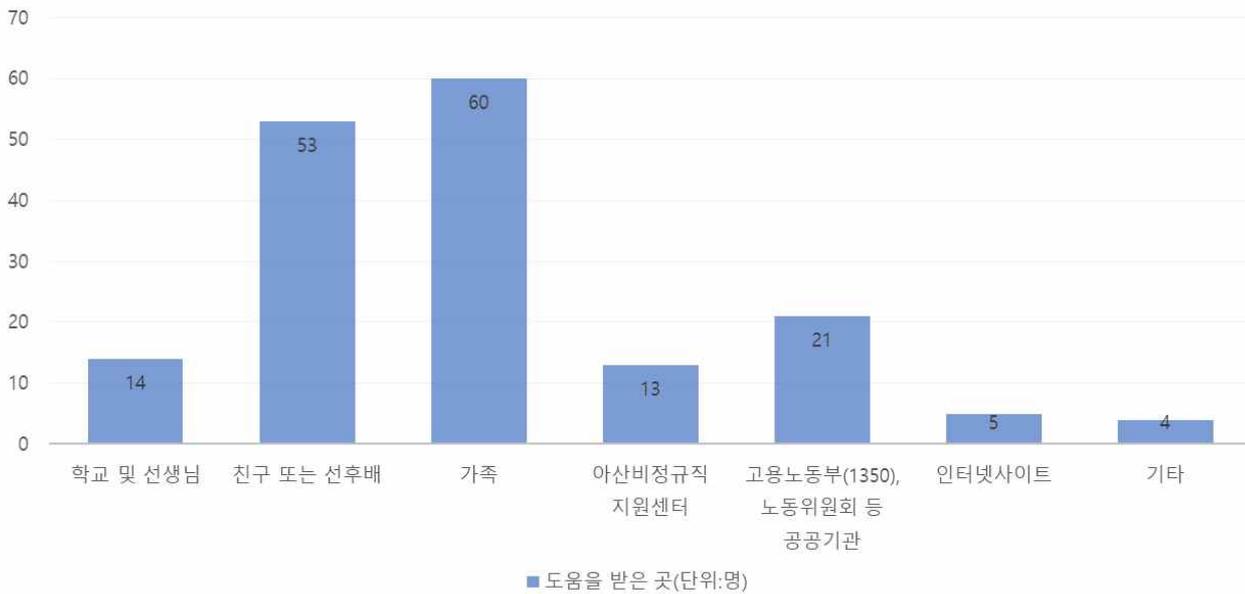
“고깃집에서 임금을 약속했던 날짜에 안 주고 미루다가 제가 계속 연락을 드려서 그제야 주셨어요. 결국 다 받았어요. (이전에 일하던)주유소는 원래 받아야 하는 것보다 조금 못 받은 것 같아요. 지금 생각해보니 제가 (원래 받아야 하는 임금보다 못받아서) 부당하게 받은 것 같아요. (임금 체불액이) 아주 크지 않으면 번거롭다 생각해서 안 할 것 같아요.”-사례7-

또한 여전히 ‘도움을 요청할 곳을 몰라서’라는 응답이 8%, ‘당시에는 부당함을 몰랐다’는 응답도 8%가 나와 법이 보장하고 있는 노동자의 권리와 침해받은 권리를 구제받는 방법에 대하여 여전히 잘 모르고 있어서 기본적인 노동인권교육이 여전히 필요함을 확인할 수 있었다.

#### (2) 문제해결시 도움을 받는 곳(중복응답 가능)

○ ‘부당한 대우를 당하여 문제를 해결하려고 할 때 도움을 받을 수 있는 곳’을 묻는 질문에 대한 응답 중 ‘가족’(60명)이 가장 많았고, 그 다음으로 친구 또는 선후배(53명) >, 고용노동부 등 권리구제를 위한 공공기관(21명), 학교 및 선생님(14명) 순으로 나타났다. 이는 청소년들이 주된 구직경로가 지인을 통한 소개인 점, 좁은 지역사회, 나이 어린 청소년이란 신분으로 인하여 노동청 등의 구제기관보다는 다른 사람(가족이나 친구, 선후배 등)의 도움을 받는 방식을 선택하는 것으로 확인되었다. 이러한 특성을 고려하여 청소년들이 문제해결을 하는데 노동청 등의 행정기관 등을 이용할 때 인적 지원을 할 수 있는 정책을 마련한다면 좀 더 많은 청소년들이 문제 해결로 나아갈 수 있을 것으로 보인다.

도움을 받은 곳(중복 응답)



<그림 IV-22> 문제해결시 도움을 받은 곳에 대한 조사결과

○ 실제 부당한 대우를 당했을 때 이에 대응한 비율(36%, <그림 IV-20>참조)이 적거나 대응을 하지 않는 이유에 대한 답변을 살펴보면, 앞서 전체 응답자 1770명 중 87%(1518명, <그림 III-15>참조)가 '부당한 경험을 당했을 때 해결의향에 대하여 권리구제를 위해 노력하겠다'고 적극적 의지를 보인 것과 매우 상반된 결과이다. 이는 '부당한 경험에 대응하겠다'는 이상과 '실제 부당한 경험을 당하였을 때 대응할 수 있는가'라는 현실의 차이일 수도 있고, 기존에 문제를 제기하고 제대로 보호를 받지 못했던 경험자들의 경험을 간접적으로 들었기 때문일 수도 있다. 따라서 '귀찮고 번거로울 것 같다'는 응답은 '현실적으로 개선되지 않을 것 같다'는 응답과 차이가 없는 응답일 수 있다.

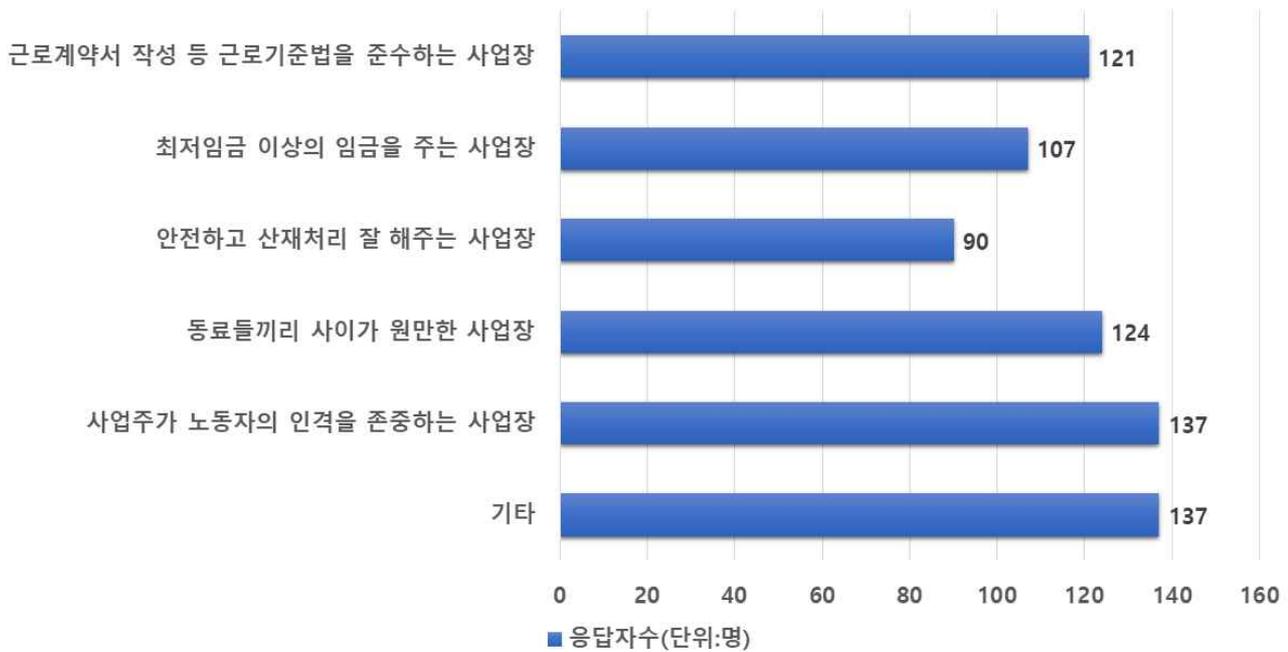
따라서 '도움을 요청할 곳을 모르거나 당시에는 부당함을 몰랐다'는 응답은 홍보나 교육을 통해 손쉽게 대응할 수 있음에 반하여 '귀찮고 번거로울 것 같다는 응답이나 개선되지 않을 것 같다'는 응답에 대하여는 보다 적극적이고 세밀한 대응책 마련이 필요하다. 우선 부당한 상황에 문제제기를 하면 피해자인 청소년의 피해 없이 문제상황이 개선될 수 있도록 고용노동지청, 선생님, 상담사, 활동가들의 적극적인 개입과 지원, 해결이 필요할 것이다. 당장은 이러한 인식에 대한 개선이 쉽지 않고 속도도 더디겠지만, 지속적인 개선의지와 관계기관들의 적극적인 노력을 통해 점차 개선이 필요한 지점이다.

## 17. 청소년 노동환경 개선을 위해 필요한 정책에 대한 의견

### (1) 아르바이트 하기 좋은 사업장에 대한 인식

○ 청소년이 생각하는 일하기 좋은 사업장이 무엇인지 묻는 질문에 대하여 ‘사업주가 노동자의 인격을 존중하는 사업장’이란 응답이 가장 높게 나타났다. 이는 앞선 설문결과에서도 청소년들이 사업장에서 인격적 보호에 가장 취약한 상태에 있었기 때문에 근무환경의 중요한 요소로 ‘인격존중’을 꼽고 있다고 보인다. 이러한 설문조사 응답에 따르면 현재 아산시비정규직지원센터에서 추진하고 있는 ‘착한일터 협약사업’의 요건인 ‘근로계약서 작성, 최저임금 준수, 주휴수당 지급, 인권적 대우’라는 요건은 청소년이 생각하는 일하기 좋은 사업장의 요건과 상당히 부합한다고 보인다.

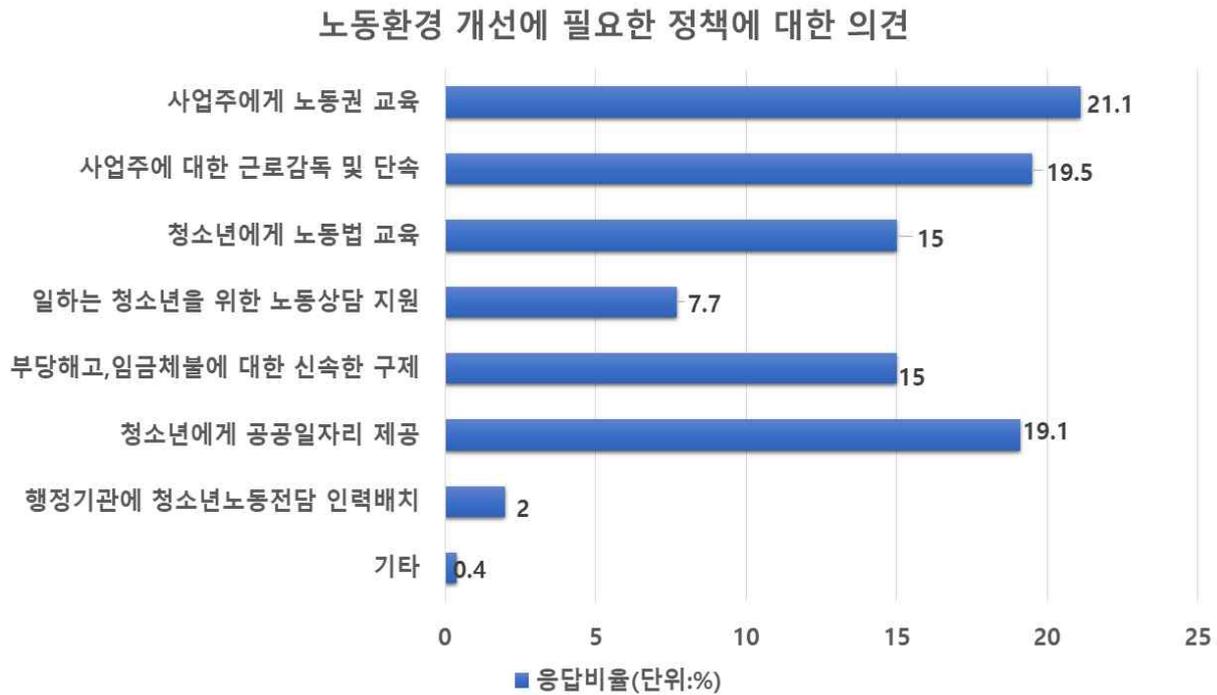
일하기 좋은 사업장 의미(중복응답)



<그림 IV-23> 일하기 좋은 사업장의 의미에 대한 응답 조사결과

(2) 청소년 노동환경 개선을 위해 필요한 정책에 대한 의견

○ 노동환경 개선을 위해 필요한 정책이 무엇인지 묻는 질문에 대하여 응답자 246명 중 21.1%(52명)가 ‘사업주에게 노동권 교육’을 받도록 하는 정책을 가장 필요한 정책으로 꼽았다. 그리고 ‘사업장에 대한 근로감독 및 단속’(19.5%) > ‘청소년에게 공공일자리 제공’(19.1%) > ‘청소년에게 노동법 교육’(15%), ‘부당해고, 임금체불에 대한 신속한 구제’(15%) > ‘일하는 청소년을 위한 노동상담 지원’(7.7%) 순서로 응답하였다.



<그림 IV-24> 노동환경 개선에 필요한 정책에 대한 조사결과

○ 사업주들에게 노동권 교육을 받으면 그에 대한 인센티브를 주도록 하는 방향이나 좀 더 강력하게는 의무적으로 교육을 받도록 하는 등 관련 정책을 고민해보는 것이 필요하다. 노동환경의 개선을 위해 사업주의 법준수 의식을 높이는 것도 중요하기 때문이다.

또한 청소년들의 노동실태를 확인한 결과 최저임금을 위반하거나 근로계약서를 작성하지 않고 시간외수당이 지급되지 않는 등 법 위반 비율이 높게 나온 것을 통해 행정관청의 사업장에 대한 근로감독 및 단속이 꼭 필요한 것을 확인하였고 청소년들도 그 필요성을 누구보다 강하게 인식하고 있었다. 근로감독을 강화할 수 있는 현실적인 정책을 시급히 마련되어야 할 것이다.

○ 눈에 띄는 것은 ‘청소년들에게 공공일자리 제공’ 통로가 있었으면 한다는 정책제안이였다. 앞서 살펴본 바와 같이 주로 ‘지인’에 의존한 구직경로가 부당한 노동환경에서 문제제기하기도 어려운 문제와 연결되어 있는 만큼 공공정책으로 일자리 제공 서비스를 바라고 있었다. 공공일자리 제공 서비스를 운영하면서 동시에 각 사업장에 대한 노동환경 조사, 설문 등이 가능하므로 이러한 정책 마련을 고민해볼 필요가 있다고 보인다.

## 18. 면접방식의 응답자, 설문지에서 제시된 의견 정리

-“일단 제가 알바했던 곳은 ①근로계약서 미작성, ②4시간 일 했는데 한번도 30분을 쉰 적이 없고 ③당일에 알바를 짤렸습니다. 이로 인해 알바생들보다 사업자가 노동인권 에 대한 지식이 질 떨어질 정도로 미약하다고 느꼈습니다. 다른 일바생들은 이 런 부당한 일을 당하지 않게 대책을 마련해 주세요.”

-“학교 끝나고 알바하러 가는데 도중에 사고가 나서 허리가 아파 병원을 가야할 것 같다고 말을 했었는데 소장님이 이렇게 말씀하셨습니다. “알았어. 가고 다음부터 나오지마” 이렇게 하고 당했습니다.”

-“청소년이라 주휴수당이나 야간수당을 안 주는 곳이 굉장히 많다. 물론 청소년들이 반발을 잘 안 하지만 정부 측에서 이런 아르바이트 하는 곳에 관리, 감찰을 좀 더 많이 해야 한다고 생각한다. 그리고 청소년들한테 근로기준법을 알려줘야 한다. ”

-“어르신들이 알바가 나이가 어리다고 반말하고 변해야 할 것은 노동자의 대우 향상”

-“돈 좀 많이 주세요.”

-“임금은 제때 주시는게 맞는 거 같아요”

-“내친구 사례인데 수습기간이라고 최저보다 낮은 금액으로 주급을 줬다.”

-“알바를 해보진 않았지만 청소년 임금에 관련된 문제가 많다는 것을 알고 있습니다. 근로계약을 작성하지 못하게 해, 적당한 임금과 적당한 대우를 받지 못하게 하는 경우도 있고, 청소년들 부당해고(하는 경우도 많은 것이 문제라고 생각합니다)”

-“밥을 주지 않을 때도 있었고, 말도 없이 해고당했습니다. 이런 점들은 알바생에 대한 예의가 지켜지지 않고 인격을 존중하지 않은 태도에서 비롯된 것으로 보아 좀 더 나은 환경들로 개선되었으면 좋겠습니다. ”

-“성희롱이나 성폭행 또는 성추행을 당했을 때 도움 요청할 곳이 필요하고 그 손님에게 피해보상과 비슷한 걸 받아야 된다고 생각한다.”

-“사업주가 아르바이트생을 존중해주고 이해해주면서 일하는 것이 청소년 노동인권 향상을 위해 변화 할 것이라고 생각한다. 그리고 사업주와 아르바이트생과의 사이가 좋아야 한다고 생각한다. ”

-“우선 매니저와 사업주의 인성들을 고치고 그것들은 고치려는 노력도 보여야 한다고 생각이 든다.”

-“욕설, 비난을 받을 시 주인 눈치 보지 않고 신고할 수 있는 기관”

-“손님들의 폭언, 갑질 처벌”

-“손님갑질 처벌”

-“사람들의 의식이 바뀌어야 한다 생각한다.”

-“학교에서 청소년의 노동권을 보장하는 교육을 활성화 해야한다고 생각한다.”

## V. 결론 : 정책 제언

이 장에서는 실태조사 결과를 바탕으로 아산시 청소년 노동인권 증진을 위한 정책 과제를 제시하고자 한다. <표V-1>과 같이 4가지 영역, 즉 노동인권 의식 확산, 노동인권 교육 체계화, 노동인권 상담 및 권리구제 체계 구축, 청소년 친화적인 노동환경 구축으로 구분하여 추진 과제를 제시할 것이다. 각 영역은 본 연구에서 중점을 두고 조사한 내용을 토대로 도출했다.

<표V-1> 아산시 청소년 노동인권 정책 구분과 내용

구분	내용	주무 부처 및 유관 단체
노동 인권 인식 확산	-아산시 청소년 노동인권 증진계획 점검 -노동인식 및 노동인권 실태조사 -노동인권 자료 개발 및 홍보	-아산시 사회적경제과 -충청남도 아산교육지원청
노동인권 교육 체계화	-노동인권 교육 실행 체계 마련 -관내 초중고 노동인권 교육과정 마련을 위한 체계 구축 -학교 밖 청소년 노동인권 교육 -청소년 고용 사업주 및 유관 기관 종사자, 행정 담당자 노동인권 교육	-아산시 사회적경제과 -충청남도 아산교육지원청 -아산시 비정규지원센터
노동인권 상담 및 권리구제 체계 구축	-상담과 교육이 연계된 권리구제 시스템 마련 -청소년 노동인권 상담 사례 추적 및 모니터링 -고용노동지청 전담 근로감독관 지정 및 역할 확립	-아산시 사회적경제과(아산 노동상담소) -아산시 청소년상담복지센터 -천안 고용노동지청
청소년 친화적인 노동환경 구축	-청소년 참여 보장 -청소년을 존중하는 구직 환경 및 노동환경 구축 -청소년 노동인권 친화사업장 선정 및 지원 사업 내실화	-아산시 사회적경제과 -노사민정협의회

## 1. 노동 인권 인식 확산

노동인권 인식 확산을 위한 추진 과제	-아산시 청소년 노동인권 증진 계획 점검 -노동인식 및 노동인권 실태조사 -노동인권 자료 개발 및 홍보
----------------------	-----------------------------------------------------------------

### 1) 제안 배경 및 정책 방향

아산시는 ‘인권보장 및 증진 기본 계획’(인권보장 기본 계획, 2017~2020)과 ‘노동정책 기본 계획’(2017~2021)을 마련해 시행 중이다(<표Ⅱ-1>, <표Ⅱ-2>참고). 기본 계획에는 청소년 노동인권 증진 계획, 정책 추진을 위한 조례 제정 및 전담 기관 설치 계획 등을 포함하고 있다. 또한, ‘아산시 청소년 노동인권 증진 조례’를 마련하여 청소년 아르바이트 노동 실태조사, 노동인권 교육, 상담 및 법률 지원과 청소년 고용 사업주 인식 전환 사업 등을 시행하고 있다.

그러나 이와 같은 계획과 정책 추진에도 불구하고 본 조사 결과 ‘근로계약서를 작성하고 교부 받았다’는 응답률이 27.3%에 머물렀고, ‘근로계약서를 작성하지 않았다’는 비율이 48%로 나타났다. 또한, 학생의 최저임금 인지율은 94.7%로 매우 높는데 반해, 사업장에서 최저임금을 안내하지 않는 비율이 51.8%, 최저임금 미만 지급이 43%로 나타났다. 이를 통해 노동법에서 보장하고 있는 기본권이 잘 지켜지지 않는 실태를 다시 한번 확인할 수 있었다(IV 장 참고). 따라서, 노동자를 고용하는 사업주의 노동 관계법 준수율을 높이고, 청소년 노동인권 인식 변화를 위한 계획이 필요하다.

노동인권 인식 확산을 위한 정책 과제는 청소년을 고용한 사업주뿐 아니라 전 시민을 대상으로 추진할 필요가 있다. 특히, 청소년의 노동인권 상담과 권리구제, 교육 등을 담당하는 행정 기관 담당자, 관계 기관 종사자 및 초·중·등 교사 등의 청소년 노동인권 인식 전환을 위한 추진 과제를 마련해야 할 것이다.

## 2) 추진 과제

### (1) 아산시 청소년 노동인권 증진 계획 점검

인권보장 기본 계획(<표Ⅱ-1>참고)에 따르면 아산시는 청소년 노동인권 보장을 위해 ‘청소년 노동인권 센터’ 설치와 노동인권 상담 및 교육, 권리 찾기를 지원한다. 또한, 청소년 고용 사업주의 인식 전환을 위해 교육 및 인사노무 컨설팅 지원 계획을 제시하고 있다.

그러나 기본 계획이 마무리되는 시점에도 불구하고 민간단체에서 주도적으로 진행해 온 노동인권 상담 및 교육과 권리 찾기 지원 사업 중심으로 진행되고 있어 아쉽다. 특히, ‘청소년 노동인권 센터’ 설치<sup>16)</sup>는 2016년 아산시 청소년 노동인권 증진 조례가 제정되었음에도 여전히 계획에만 머물러 있다. 인권보장 기본계획에 따르면 2018년 설치 계획으로 상정하고 있으며, 2019년 시정 계획<sup>17)</sup>에도 설치를 적극적으로 검토한다고 밝힌 바 있다.

청소년 고용 사업주의 인식 전환을 위한 사업 계획 역시 실효성 있게 진행되어야 한다. 사업주의 노동법 준수 인식과 일하는 청소년을 대하는 관점 등은 청소년의 노동환경에 중요한 영향을 끼친다. 청소년이 첫 일터에서 어떤 노동 환경과 인간 관계를 경험하느냐에 따라 노동인식은 다르게 형성될 가능성이 크다.

따라서 청소년의 노동 인권 증진을 위한 사업주의 인식 전환 사업 및 ‘청소년 노동인권 센터’ 설치를 포함한 청소년 노동인권 증진 계획을 점검하고 보완할 필요가 있다. 노동인권 인식 확산을 위한 자료 개발과 홍보, 상담 및 권리 찾기 지원, 노동인권 교육 및 또래 모임 지원 등 사업별 구체적인 추진 계획도 점검하고 실효성을 확보할 방안을 마련해야 한다.

16) 아산시 청소년 노동인권 증진 조례 제11조(전담기구의 설치·운영) ① 시장은 제4조 각 호의 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 아산시 청소년 노동인권보호 전담 기구(이하 "전담기구"라 한다.)를 설치하여 운영할 수 있다.(2018.10.5. 시행 기준, 이하 동일)

17) 2019년도 주요업무 추진 계획(민선 7기 공약 이행 계획) 107쪽. <https://www.asan.go.kr>

## (2) 노동인식 및 노동인권 실태조사

아산시는 기본 계획과 관련 조례에 따라 2014년 청소년 아르바이트 노동 실태 조사를 시작했다. 2016년 이후에는 매년 정기적으로 실시하고 있다. 정기적인 실태조사는 조사 결과에 대한 연도별 비교뿐 아니라, 새롭게 주목해야 할 문제를 파악해 정책 방향을 결정하는 기초자료로 활용할 수 있다는 점에서 의미를 찾을 수 있다. 그러나 그간의 실태조사는 실태조사 항목이 매년 같고, 조사 대상 역시 고등학교 재학생에 국한하여 이뤄진 점, 조사 방법이 설문 기재 방식으로 한정되어 청소년이 노동하며 겪는 전반적인 문제를 파악하기 어렵다는 점 등 노동인권침해 실태의 다양한 지점을 드러내기에는 아쉬운 점이 있다.

따라서 실태조사 대상 및 조사 항목과 방법에 변화가 필요하다. 첫째, 실태 조사 대상 범위를 확대해야 한다. 아산시 관내 고등학교 학생만을 대상으로 한 실태조사는 아산시 청소년의 노동인권 실태를 드러내고 정책 과제를 도출하는데 한계가 있다. 초중고로 재학생조사 범위를 확대하는 것뿐 아니라 학교 밖 청소년, 개정된 조례에 따라 24세까지<sup>18)</sup> 실태조사 대상을 확대할 필요가 있다. 또한, 청소년 노동정책 담당자, 유관 기관 종사자, 청소년 고용사업주로 실태 조사 대상을 넓힐 필요가 있다. 실태조사 대상 범위를 넓히면 청소년이 처한 상황에 따라 구별되는 실태를 입체적으로 살필 수 있을 뿐 아니라, 정책 추진 과정에서 보완해야 할 점과 각 기관의 역할을 구체적으로 파악할 수 있다.

둘째, 실태조사 내용 중 해마다 추적하고 기본적으로 조사해야 할 항목과 해당 연도에 특별히 주목해야 할 과제를 발굴하여 조사 항목을 구성할 필요가 있다. 근로기준법과 최저임금법 위반 여부 중심으로 확인하는 실태조사 항목으로는 매년 비슷한 결과가 반복될 수밖에 없다. 실태를 제대로 드러내야 이에 맞는 정책 구상이 가능하다. 따라서 해마다 조사해야 할 필수 항목을 정하고, 배달 노동, 직장 내 괴롭힘과 폭력, 구직 과정에서 겪은 차별, 청소년 일자리 정책, 상담 및 권리구제, 노동인권 교육 실태, 노동인권 인식, 노동재해와 건강권 등 해당 연도에 주목해야 할 과제를 정해 조사 항목을 구성할 필요가 있다.

셋째, 양적 조사(설문 조사) 방식 중심을 탈피해야 한다. 간접고용과 특수고용 형태로 일하

18) 아산시 청소년 노동인권 증진 조례 제2조(정의) 1. "청소년"이란 9세 이상 24세 이하의 사람으로서 아산시(이하 "시" 라 한다)에 주소 또는 거소를 두거나 시에 있는 사업장에서 근로를 하고 있는 사람을 말한다. (2018.10.05.)

는 청소년이 증가하고 있는 현실에서 근로기준법 위반 여부를 확인하는 설문 기입 방식으로 는 실태를 파악하는 데 한계가 있다. 또한, 일하는 청소년이 경험하는 구체적인 어려움은 한정된 설문 문항 결과만으로 드러내기 어렵다. 따라서 면접 조사와 또래 집단 상담, 포커스 집단 면접 등을 병행해 설문 조사를 통해 확인하기 어려운 문제를 파악할 필요가 있다.

### (3) 노동인권 자료 개발 및 홍보

서로의 노동을 존중하고 노동자의 권리를 옹호하며 차별 없는 일터를 위해서는 시민의 노동 인권 인식이 증진되어야 한다. 이를 위해 시민을 위한 노동인권 자료 개발과 홍보 계획이 필요하다. 노동과정에서 발생하는 인권침해에 대응하는 근로기준법 중심의 노동관계법과 상담 안내 홍보 리플렛 자료 외에 일상에서 노동을 존중하고 침해를 예방하기 위한 자료를 개발해 적극 활용할 필요가 있다. 특히, 시정 홍보 과정에서 노동인권 인식 확산을 도모하는 콘텐츠를 포함하는 것이 필요하다. 콘텐츠는 새롭게 발굴하는 방법 외에 <표V-2>와 같이 타 시도에서 마련한 노동인권교육 자료와 영상자료 등을 활용하는 방법도 고민해 볼 수 있다.

<표V-2> 노동인권교육 자료와 영상자료

구분	자료명	비고
인정교과서 및 공통(표준) 교안 등	광주 중학교 노동인권 교과서	인정교과서
	경기도 민주시민 교과서	인정교과서 4종
	경기도 청소년노동인권교육 표준 교안	직업계고 교사용 지도자료
	청소년 노동인권교육 매뉴얼	인천/부산/강원도 교육청 등
	서울특별시 고등학교 교육과정 연계 지도자료	일반고/직업계고용
영상자료	인천광역시 교육청 웹드라마: 「노동이 사라졌다.」	#1_학교전설: <a href="https://youtu.be/SSsKreThyjk">https://youtu.be/SSsKreThyjk</a> #2_변해버린세상: <a href="https://youtu.be/RDUXGUwwN_Q">https://youtu.be/RDUXGUwwN_Q</a> #3_숨은노동찾기: <a href="https://youtu.be/_jiqlcOomA">https://youtu.be/_jiqlcOomA</a>
	서울교육청 교육과정 연계 노동인권 동영상 자료	- 총 15화(드라마) - 서울교육포털 ssem ( <a href="http://www.ssem.or.kr">http://www.ssem.or.kr</a> )
	서울노동권익센터 영상 자료 : “일하는 서울시민을 위한 일터 상식”	-총 10편으로 구성 -서울노동권익센터 유튜브 채널 ( <a href="https://www.youtube.com/channel/UCnbCB80pglCdCG1tFxdy1LQ">https://www.youtube.com/channel/UCnbCB80pglCdCG1tFxdy1LQ</a> )

또한 대시민 홍보 계획으로 노동절, 청소년의 달, 방학 전후, 세계인권선언의 날 등 계기별로 아산시 관내 현수막을 게재하거나 ‘SNS 노동인권 선언 릴레이’, ‘우리 일터 노동인권 증진 아이디어 공모전’ 등 홍보 방식의 다변화도 모색할 필요가 있다. 특히, 청소년상담복지센터, 학교밖청소년지원센터, 청소년교육문화센터 등과 협력하여 청소년이 참여하는 홍보 계획을 세우는 방안도 고려할만 하다.

## 2. 노동 인권 교육 체계화

노동 인권 교육 체계화를 위한 추진 과제	<ul style="list-style-type: none"> <li>-노동인권 교육 실행 체계 마련</li> <li>-관내 초.중.고 노동인권 교육 과정 마련을 위한 체계 구축</li> <li>-학교 밖 청소년 노동인권 교육</li> <li>-청소년 고용 사업주 및 유관 기관 종사자, 행정 담당자 노동인권 교육</li> </ul>
------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 1) 제안 배경 및 정책 방향

인권보장 기본계획에 따르면 아산시 청소년 노동인권 교육 사업 시행 경과는 <표V-3>와 같다.

<표V-3> 아산시 인권보장 기본계획 중 청소년 노동인권 교육 사업(2012~2016)

구분	내용	비고
2012년	수능 이후 고3 학생 대상으로 노동인권교육 진행	노동상담소에서 대형 집합 강의로 진행
2015년	고등학생 노동인권 교육 확대 (수능 이후 고 3학생→고교 1, 2학년까지)	-수능 이후 고 3 : 노동상담소 중심 진행 -고 1, 2 : 아산 비정규직 센터 중심 진행
2016년	아산시 노사민정협의회에서 '사업주 교육 사업' 일부 시행	-2019년 요식업 협회와 진행

아산시는 노동 정책 기본계획(<표II-2>참고)에서 6대 정책 과제로 '노동인권 증진'을 정하고 있으며, 이를 위한 정책 분야로 '교육홍보'를 포함하고 있다. 그러나 노동인권 교육 대상은 <표V-3>과 같이 고등학생에 집중되어 있다. 2012년에 수능 이후 고 3학생을 대상으로 노동인권교육을 시작하여, 2018년부터 현재까지 고 1, 2학년까지 확대 시행하고 있다.

사업주 대상 교육은 2016년 시행 계획만 있었으나 2019년 아산시노사민정협의회에서 요식업 협회와 공동으로 '사업주 교육 사업'을 진행했다. 본 조사 결과 '더 나은 노동 환경을 위해 가장 필요한 정책'을 묻는 질문에서 '사업주에게 노동권 교육'(21.1%)을 꼽은 응답자가 많았다. '아르바이트하기 좋은 사업장'을 묻는 질문에 대해서는 '근로계약서 작성 등 근로기

준법을 준수하는 사업장'을 뽑은 비율이 2번째로 높게 나왔다. 이러한 결과는 청소년이 일하는 사업장의 노동 관계법 준수율이 기대에 미치지 못하는 현실을 보여준다. 따라서 사업주 교육 사업은 그 대상을 확대하고 실질적으로 운영할 필요가 있다.

노동인권 교육은 헌법에서 보장하고 있는 노동기본권 및 타인의 노동에 대한 존중과 연대의식을 키우는 교육이자 시민이 누려야 할 '기본권을 교육받을 권리'를 향유하는 과정이기도 하다. 또한, 노동인권 교육은 청소년이나 청소년을 고용한 사업주만이 아니라 민주시민으로서 갖춰야 할 기본으로 자리매김해야 한다. 따라서 기존에 진행하던 고등학생 대상 중심의 노동인권 교육에서 벗어나 시민 대상 노동인권 교육으로 정책 대상을 확대할 필요가 있다. 교육 시행 주체 역시 명확하게 하여 대상별 노동인권 교육 추진 계획을 마련할 필요가 있다.

## 2) 추진 과제

### (1) 노동인권 교육 실행 체계 마련

노동인권 교육 실행 체계는 <표V-4>와 같이 교육 대상별로 구분하여 마련할 필요가 있다. 즉, 아산시 시민 일반, 청소년 고용 사업주와 유관 기관 종사자, 만 24세 미만 청소년, 교사 등으로 나눠 대상별 특성에 맞는 교육 계획을 마련해야 한다. 예를 들어 시민 대상 노동인권 교육은 보편 교육에 주안점을 둔다면, 청소년 고용 사업주와 유관 기관 종사자는 청소년에 대한 관점과 상담 관련 교육을 포함해야 한다.

대상별 노동인권 교육 실행 계획은 추진 기관이 함께 세우고 실행 과정에서 역할을 분명히 할 필요가 있다. 예를 들어, 청소년의 경우 재학생 뿐 아니라 학교 밖 청소년, 19세~24세 후기 청소년 대상 교육 등으로 구분하여 진행하려면 강사풀 운영, 교육 내용 마련, 홍보 및 모집, 교육 효과 점검 및 보완 등의 과정에서 추진 기관의 역할과 협력이 중요하다.

<표 V-4> 교육 참여자별 교육 내용과 추진 협력 기관

교육 참여자	교육 내용	추진 협력 기관
시민	인권 감수성, 청소년 노동 인권 감수성, 노동기본권과 노동법, 노동안전과 건강권 등	아산시 아산 교육지원청(학부모)
청소년 노동 정책 담당자	인권 감수성, 청소년 노동 인권 감수성, 노동의 의미와 노동인권의 역사, 노동기본권과 노동법, 노동안전과 건강권, 청소년 상담 및 권리 구제 절차 등	아산시 아산 교육지원청 천안 고용노동지청 청소년상담복지센터 등 노사민정협의회 소상공인협회 등
청소년 유관 기관 종사자		
사업주		
만 24세 미만 청소년	인권 감수성, 노동의 의미와 노동인권의 역사, 노동기본권과 노동법, 노동안전과 건강권, 상담 및 권리 구제 절차 등	아산시 아산 교육지원청 충청남도 교육청 천안 고용노동지청 노사민정협의회 청소년상담복지센터 등
교사	인권 감수성, 노동의 의미와 노동인권의 역사, 노동기본권과 노동법, 노동안전과 건강권, 상담 및 권리 구제 절차, 노동인권 교육 기획 등	아산시 아산 교육지원청 충청남도 교육청

(2) 관내 초·중·고 노동인권 교육 과정 마련을 위한 체계 구축

초·중·고 교육 과정에서 노동인권 교육은 <표V-5>와 같이 일부 교과목과 일부 내용에 한정되어 있을 뿐 체계적인 교육은 기대하기 어려운 실정이다. 이에 대해 2004년부터 청소년 노동인권네트워크를 비롯하여 각 지역별 청소년노동인권 단체는 공교육 과정에 노동인권 교육이 마련되어야 한다는 필요성을 제기했고, 이를 위해 민간에서 먼저 주도하여 진행해 왔다. 민간주도로 진행한 청소년 노동인권 교육은 2014년 17개 시·도 교육감 선거를 계기로 충청남도 교육청을 포함한 일부 시·도교육청 사업으로 정착하여 진행 중이다. 교육감 공약 사항 이행 과정으로 진행한 청소년 노동인권 교육은 교육청과 학교 현장의 교육 과정 마련이나 이를 교육 할 교사의 직무 연수 등 준비 과정 없이 민간에 의존해 온 측면이 있다.

<표V-5> 학교급별 교과서 내 반영된 노동인권 내용

학교급	세부내용
초·중학교	<ul style="list-style-type: none"> <li>·노동권이 침해되면 어떻게 구제받을까</li> <li>-다양한 노동권의 침해유형 :근로계약서 미작성, 최저임금 미준수, 폭력 범위, 부당해고, 주휴 초과수당미지급, 임금미지급 등</li> <li>-구제방법: 민사소송, 노동위원회</li> <li>-노동권사례 보고서</li> </ul>
일반고	<ul style="list-style-type: none"> <li>·청소년 노동과 관련된 인권문제와 해결방안</li> <li>-근로계약서, 최저임금, 부당해고</li> <li>-청소년 아르바이트에서 인권보장을 위해 알아야 할 10가지</li> <li>·청소년의 노동인권보장을 위한 노력에는 무엇이 있을까</li> <li>-청소년 아르바이트에서 인권침해 경험</li> <li>-근로기준법 제 67조로 보호받는 청소년 노동인권</li> <li>-청소년 또래 노동인권 상담사의 활약</li> </ul>
특성화고 「성공적인 직업생활」 중	<ul style="list-style-type: none"> <li>·근로관계와 법</li> <li>-근로관계법과 근로관계 (근로기준법, 고용보험법, 산업안전법, 산재보험법 등)</li> <li>-근로계약방법 (근로계약의 의미, 체결, 명시내용, 단시간 근로계약 등)</li> </ul>

※ 출처 : 청소년 노동인권교육 실태조사, 송태수·이수정·이원희, 한국고용노동연수원, 2019.

민간단체에 축적된 전문성을 활용하여 진행하는 교육은 강사비 책정 등의 적은 예산으로 학교 현장에서 필요할 때 교육을 진행할 수 있는 장점이 있다. 반면 외부 요인에 따라 교육이 중단되거나 축소<sup>19)</sup>되어 안정적으로 진행하기 어려운 점이 있다. 또한, 교육 과정에 편재되지 않고 교사 재량이나 창체 시간, 수능 이후 특정 시기에 간헐적으로 진행되는 현실은 지역 혹은 학교간 노동인권 교육 기회와 참여 등에 격차를 발생시킨다. 이는 공교육의 목표인 민주시민 육성 과정에서 민주시민으로서 기본으로 누려야 할 노동기본권에 관한 교육 격차로 이어진다.

격차를 줄이고 보편적인 교육을 진행하기 위해서는 공교육 과정에 노동인권 교육 과정을 포함한 교육 과정 개정이 필요하나 이는 장기적인 과제가 될 것이다. 따라서 과도기적으로 충청남도 교육청과 아산교육지원청, 초·중·고 교사, 노동인권 교육 전문가가 협력하여 아산시

19) “충남도의회와의 갈등으로 인해 예산이 대폭 삭감되고 충남청소년노동인권센터가 설립되자마자 지원이 중단되어 일정한 갈등을 보여주고 있으나, 그럼에도 불구하고 충남교육청과 네트워크 간의 노동인권교육 관련 강의 협약을 체결하고 활발하게 활동하고 있다. 그리하여 천안 및 당진과 같이 상대적으로 시 차원의 지원이 약하거나 조례가 체계화되지 못한 지역에서도 활발하게 청소년노동인권교육을 하고 있으며 이를 바탕으로 제도화를 위한 조례제정, 교사들에 대한 노동인권교육, 특성화고, 고3학생 뿐만 아니라 노동인권교육의 확산을 위한 활동을 하고 있다.”(청소년 노동인권 교육 실태조사, 송태수·이수정·이원희, 한국고용노동연수원, 2019.)

관내 초·중·고등학교 교육 과정에 노동인권 교육 계획을 마련하고 이를 시행하기 위한 교육 내용 마련 및 교사 직무 연수 계획, 노동인권 교육 활동 교사 모임 지원 계획 등을 마련해야 할 것이다.

### (3) 학교 밖 청소년 노동인권 교육

학교 밖 청소년의 경우 재학생에 비해 노동인권 교육 기회나 노동인권 상담 및 권리구제 지원에서 소외되어 온 측면이 있다. 2014년 학교 밖 청소년 지원에 관한 법률이 제정되었으나 주무 부처인 여성가족부 역시 학교에 재학 중인 학생을 대상으로 한 노동인권 교육에 집중하고 있다.

이런 현실은 기초단체에서 학교 밖 청소년 지원 사업을 하는 기관에도 영향을 끼치고 있다. 아산시 청소년 상담복지센터(청소년 지원센터 꿈드림), 청소년수련관, 학교 밖 청소년 지원 센터 등은 사업 진행 과정에서 학교 밖 청소년에게 노동인권 교육이 필요하다고 인식하고 있다. 2017년 청소년 지원센터 꿈드림이 아산시 사회경제과(아산시 노동상담소)와 노동인권 교육 MOU를 맺은 것은 그 필요성을 보여주는 사례다. 그러나 MOU가 법적 구속력을 갖는 것은 아니어서 MOU를 맺은 사업이 실효성 있게 진행되려면 MOU 당사자의 구체적인 사업 계획과 사업 담당자 지정이 중요하다.

학교 밖 청소년 노동인권 교육은 주무 부처인 여성가족부의 추진 계획이 마련되고 지자체와 기초단체에도 사업 계획이 마련되어야 실효성 있게 추진할 수 있다. 그러나 조건이 갖춰지기 전이라도 아산시에서 관내 청소년 상담복지센터와 청소년수련관, 학교 밖 청소년 지원 센터에서 진행하는 학교 밖 청소년 노동인권 교육 사업을 지원할 필요가 있다. 청소년 노동인권 증진 조례 대상은 재학생 뿐 아니라 학교 밖 청소년, 만 24세 미만 청소년을 대상으로 하고 있기 때문이다.

#### (4) 청소년 고용 사업주 및 유관 기관 종사자, 행정 담당자 노동인권 교육

면접에 응한 <사례 8>의 경우 “학생보다 사업주 교육이 필요하다”고 강조했다는데, 그 이유는 “학교에서 노동법 교육을 받아 본 적이 없었지만 사업주가 노동법을 잘 알고 지켜서 일하는 동안 어려움이 없었기 때문”이라고 했다. “사업주가 먼저 ‘근로계약서를 쓰자’ 하고, ‘주 15시간 넘으면 주휴수당을 받아야 한다’고 알려줬다”고 했다. 이번 면접 조사에 응한 것도 “사업주를 추천하고 싶어서 응했다”고 할 정도였다.

#### “학생들보다 오히려 사업주 교육이 필요하다고 생각해요.”-사례 8-

청소년 고용 사업주가 노동 관계법을 준수하는 것만으로도 노동 환경은 크게 개선될 수 있다. 따라서 청소년 고용 사업주가 노동 관계법을 잘 준수할 수 있도록 노동법 및 노동권 교육을 제공할 필요가 있다. 사업 인허가나 등록 과정에서 이수하도록 하는 방법 외에 노동관련법을 어겼을 경우 의무적으로 이수하도록 하는 방법도 고려해 볼 수 있다. 소상공인의 경우 실효성을 높일 수 있도록 소상공인협회 등과 협의하여 노무컨설팅을 제공하는 과정에서 교육을 실시하거나, 소상공인 지원 사업을 통한 교육비 지원 등 다양한 방법을 생각해 볼 수 있다.

중소기업벤처기업부에서 공고한 ‘2019년 소상공인 지원 사업 통합 공고’에 따르면 소상공인 경영교육 명목으로 교육비를 지원하고 있다. 지원 과정은 “회원가입(소상공인지식배움터(edu.sbiz.or.kr)) → 희망하는 ‘교육기관 및 과정’ 검색 → 해당 교육기관에 수강신청 → 수강완료(만족도 조사) → 교육비 지원 신청(교육비 지원과정에 한함)”으로 안내하고 있다. 이에 준해 소상공인에게 필수인 노동관계법 교육비를 지원하는 방안을 고민할 필요가 있다. 교육기관 및 과정에 고용노동연수원(고용노동부 산하 한국기술교육대학교 부설 기관)과 고용노동연수원 노동법 교육 과정을 포함하는 등 교육기관 및 과정 마련도 함께 되어야 할 것이다.

또한, 청소년 정책을 담당하고 이를 추진하는 담당자의 노동인권 교육 또한 시급하다. 청소년이 겪는 노동인권침해 문제는 노동 관계법 위반 문제뿐 아니라 비청소년이 청소년을 대하

는 관점에서 비롯하는 문제와도 얽혀 있다. 즉, 청소년을 동등한 시민으로 예우하고, 일하는 청소년을 노동자로 존중할 때 좋은 제도와 지원 체계가 실질적으로 청소년에게 도움이 될 수 있기 때문이다. 따라서 청소년을 고용하는 사업주 뿐 아니라 유관 기관 종사자, 행정 담당자 대상 노동인권 교육을 반드시 실시해야 한다.

### 3. 노동 인권 상담 및 권리구제 체계 구축

노동인권 상담 및 권리구제 체계 마련을 위한 추진 과제	-상담과 교육이 연계된 권리구제 시스템 마련 -청소년 노동인권 상담 사례 추적 및 모니터링 -고용노동지청 전담 근로감독관 지정 및 역할 확립
--------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

#### 1) 제안 배경 및 정책 방향

아산시는 관내 고등학교로 찾아가는 노동인권 상담 및 무료 법률 지원 사업을 진행하고 있다. 학교로 찾아가는 노동인권 상담의 경우 하루 중 많은 시간을 학교에서 보내는 학생에게 편의를 제공한다는 점에서, 상담사(노동인권지킴이)의 경우 상담이 필요한 학생을 만나기 용이하다는 점에서 학생과 상담사 모두 만족도가 높은 사업이라 할 수 있다. 그러나 찾아가는 공간이 학교로 한정된 점, 한 달에 한 번으로 기회가 한정된 점, 학교 담당 교사가 정해져 있으나 역할이 분명하지 않아 학교에 따라 협력 정도가 다른 점 등은 보완해야 할 점으로 꼽힌다. 따라서, 찾아가는 상담과 법률 지원 서비스를 좀 더 보완해서 더 많은 청소년이 활용할 수 있도록 사업 계획을 마련할 필요가 있다.

또한, 반복되는 노동인권 침해 피해를 줄이기 위해서는 상담 사례를 추적하고 사업장 및 행정 시스템 모니터링을 진행할 필요가 있다. 청소년이 안정적으로 상담 및 권리구제 시스템을 활용하도록 돕기 위해서는 시에 청소년 노동 전담 상담사 배치 및 전담 근로감독관 지정과 역할 확립을 도모할 필요가 있다.

#### 2) 추진 과제

##### (1) 상담과 교육이 연계된 권리구제 시스템 마련

청소년 노동인권 증진을 위해서는 교육과 상담, 권리 찾기가 유기적으로 연속된 과정에서 진행될 필요가 있다. 상담 및 권리 구제 시스템과 교육 연계의 필요성은 청소년 노동인권

증진을 위해 활동하는 단체에서 꾸준히 제기한 문제이기도 하다. 노동인권 교육 과정에서 노동법을 알려주는 것만으로 청소년이 알아서 권리침해 상황을 인지하고 권리 찾기에 나서기에는 한계가 있기 때문이다. 상담 역량을 갖춘 교육자가 1차 상담을 진행하고, 권리 찾기 과정까지 조력한다면 청소년 입장에서 좀 더 안정적으로 지원받을 수 있을 것이다. 노동인권 교육 진행자가 중심이 되어 지원하기 어려운 여건이라면 강사/상담자/법률지원가 등이 협력하는 시스템을 통해 지원할 수 있다.

아산시는 2016년부터 학교로 찾아가는 상담을 진행하고 있다. 2018년부터는 노동인권 지킴이와 함께 월 1회 학교로 찾아가는 상담을 진행하고 있다. 노동인권 지킴이는 2016년부터 충남청소년노동인권네트워크와 협력하여 노동인권 교육 진행 및 청소년 노동인권 증진을 위한 활동을 펼치기 위해 양성했다. 노동인권 지킴이는 학교로 찾아가 노동인권 교육을 진행하고 교육을 마친 후 초기 상담을 진행해 일하는 청소년의 노동인권 증진에 중요한 역할을 담당했다. 노동인권 교육을 통해 신뢰를 형성하고 그 신뢰를 바탕으로 상담으로 이어지는 경우가 많았기 때문이다.

그러나 노동인권 지킴이가 교육 활동과 상담 역량을 동시에 갖추기 어려운 경우가 있고, 교육 이후 관계를 지속하며 지원하기 어려운 조건도 있었다. 이를 보완하기 위해 2017년부터는 아산시 청소년 노동인권 사업을 진행하는 협력 기관이 공동으로 학교로 찾아가는 상담 사업을 진행하고 있다. 비정규직지원센터와 노동인권 지킴이가 한 달에 한 번 학교로 찾아가 상담을 진행하고, 법률 지원이 필요한 경우 노동상담소로 연계해 무료 법률 지원을 진행하고 있다. 2019년부터는 아산시 교육지원청의 협조를 통해 더 안정적으로 진행하고 있다.

이러한 노력과 함께 좀 더 고민해야 할 부분은 청소년이 교육과 상담 권리구제 처리 절차를 밟는 과정에서 존중받고 충분하게 조력 받을 수 있어야 한다는 점이다. 신뢰관계가 쌓이지 않은 상태에서, 혹은 청소년을 하대하거나 인격을 무시한다면 제아무리 노동법 혹은 노동 행정 전문가라 해도 청소년이 겪은 노동인권침해에 대해 상담하고 조력하기 어렵다. 오히려 권리 찾기를 위한 상담을 받고 권리구제 절차에 조력을 받으려던 기대가 실망으로 이어져 차후 시도조차 하지 않는 경우로 이어질 수 있다.

따라서 교육, 상담 및 권리구제 절차를 유기적으로 지원하기에 적합한 시스템을 구축할 필요가 있다. 인천광역시 교육청의 사례처럼 각 학교에서 노동인권 교육을 진행할 때 상담과 권리 찾기를 지원하는 청소년 노동인권 전문 상담사가 함께 나가는 방법도 고려해 볼 만하다.

## (2) 청소년 노동인권 상담 사례 추적 및 모니터링

아산시는 비정규직 지원센터, 노동상담소에서 청소년 노동인권 상담을 진행하고 있다. 두 기관은 아산시민 전체를 대상으로 상담을 진행하고 있어 전체 상담 통계 중 청소년 상담 사례는 많지 않은 편이다. 노동상담소 담당자에 따르면 상담 중 청소년 상담 건수는 월 평균 1건 정도로 미미하다. 본 조사 결과 문제 해결을 위해 상담 문의한 곳으로 비정규직 지원센터를 꼽은 사람은 13명에 불과했다.

그러나 앞서 살펴 본 매월 1회 학교로 찾아가는 상담에 대해 ‘알고 있다’는 비율이 52.6%로 높게 나타났고, 이용률도 5.9%로 나타나 2017년 2.1%에 비해 꾸준히 증가하고 있다. 이런 결과는 청소년이 두 기관을 찾아가 상담하는 경우보다, 청소년이 있는 곳으로 직접 찾아가 상담하는 것이 청소년의 이용률을 높이는 데 효과적이라는 것을 보여준다. 따라서 두 기관의 홍보를 통해 청소년의 이용률을 높이는 방안을 마련하는 동시에 학생뿐 아니라 상담이 필요한 청소년을 직접 찾아가는 방식의 활동 방법을 더 다양하게 고민해 볼 필요가 있다.

학교로 찾아가는 상담 외에 의미 있는 사업은 연 2회 노동인권 지킴이와 유관기관 간담회를 통한 상담 사례 공유라 할 수 있다. 간담회에는 사업 담당자와 천안 고용노동지청 근로감독관, 노동인권 지킴이 등이 참여해 청소년 노동인권 사업 전반과 상담 사례를 공유하고 있다. 그러나 노동인권 지킴이가 매월 학교로 찾아가는 상담을 진행하는 것에 비해 간담회는 연 2회에 그치고, 간담회에서 청소년 노동인권 사업 전반을 다루다 보니 상담 사례에 집중해 논의하기에 어려운 점이 있어 보인다. 또, 간담회와 차기 간담회 사이에 행정 담당자가 바뀌는 경우 진행결과가 제대로 공유되지 않는 결과가 발생하기도 한다. 따라서 간담회 주기는 최소 연 4회 혹은 격월로 진행하거나, 노동상담 사례 공유와 지원을 위한 간담회를 따

로 진행하는 것을 고민해 볼 필요가 있다. 노동상담 사례 공유와 지원을 위한 간담회에는 비정규직 지원센터, 인권지킴이, 각 학교 담당교사, 노동상담소 및 고용노동지청 근로감독관이 반드시 참여해야 실효성을 높일 수 있을 것이다.

또한, 2019년 7월 5일 간담회 결과에 따르면 특정사업장에 문제가 집중되어 발생하는 사례가 있음을 알 수 있다. 노동인권침해 반복 사업장이 있으면 당일 참석한 근로감독관이 사업장 점검 후 다음 간담회에서 공유가 되어야 의미가 있을 것이다. 이렇게 축적된 사례는 사례집 발간을 통해 공개하고, 매년 시행하는 실태조사 주제 선정과 조사 항목 발굴에 활용할 필요가 있다.

<2019.7.5. 강사간담회 결과 중에서>

-특정사업장에 문제가 집중되어 자주 발생하는 사례가 많음  
 -마○렌, 퍼○트○○지, 스○○스 같은 사업장에 아르바이트 청소년의 권리침해 사례가 집중되고 있음. 대응과 조치가 필요함.

- 마○렌 : 폭언 폭행과 같은 비인권적 행위, 휴게시간 위반  
 이중 근로 계약서작성하여 주휴수당, 퇴직금 미지급  
 청소년이 하기 힘든 업무가 많다
- 퍼○트○○지 : 업무 시작전 출근, 퇴근 후 정리 시간을 임금 지급하지 않음  
 포괄임금 식으로 계산하면서 정확한 주휴수당 미지급
- 스○○스 : 업무 시작 전 출근, 퇴근 임금 미지급

(3) 고용노동지청 전담 근로감독관 지정 및 역할 확립

아산시는 무료 노동법률 지원 사업을 통해 청소년노동자의 권리구제 절차를 지원하고 있다. 본 조사 결과 부당한 경험을 노동인권침해를 당하면 ‘부당하다고 생각했지만 참고 일했다’라고 응답한 비율이 39.0%, 그 이유에 대해 ‘귀찮고 번거로울 것 같아서’라고 응답한 비율이 46.3%. ‘개선되지 않을 것 같아서’가 28.7%에 달했다. 이런 결과는 부당한 일을 당해도 상담으로 이어지거나 권리구제 절차를 활용하는 비율이 매우 낮을 뿐 아니라 해결에 대한 기대 또한 낮은 현실을 보여주는 것이다. 따라서 권리구제 절차를 활용하는 청소년의 경우 매우 적극적으로 권리 찾기에 나선다고 볼 수 있다. 청소년의 적극적인 권리 찾기 결과가 긍정적으로 되기 위해서는 법률지원 전문가뿐 아니라 사건을 청소년 눈높이에서 신속하게 처리하는 근로감독관의 역할이 중요하다. 청소년 노동인권침해 사건을 담당하는 근로감

독관은 사법경찰관의 역할 뿐 아니라 사회경제적 약자의 위치에 처한 청소년의 인권을 옹호하는 역할도 요구된다.

청소년노동 사건을 전담하는 청소년 전담 근로감독관을 배치하는 것이 가장 좋은 방법이다. 이와 관련하여 국가인권위원회에서 2010년 고용노동부에 근로감독관 증원과 함께 권고한 바 있다. 고용노동부는 2012년 ‘청소년 근로환경 개선 종합대책’을 통해 ‘청소년 권익보호 및 직장내 성희롱 사건의 효과적 대처를 위해’ 청소년 전담 근로감독관을 지정한다고 발표한 바 있다. 또한, ‘수업시간 중 출석요구와 사업주 대질 등은 지양’<sup>20)</sup>하고, ‘접근성을 감안해서 각급 학교에 노동관계법 위반 사례를 신고할 수 있는 ‘(가칭)안심알바신고센터’ 설치·운영’, ‘청소년에 대한 방문예약제’ 실시 계획 등을 밝힌 바 있다. 그러나 이후 실효성 있게 진행되지 않고 있어 아쉽다.

청소년 전담 근로감독관 지정·운영이 시급하나 현실적인 조건을 갖추기 어렵다면 근로감독관을 대상으로 청소년 노동사건 처리 설명서를 만들어 활용할 필요가 있다. 청소년 노동사건 처리 설명서에는 청소년 노동사건의 특징에 대한 이해, 청소년노동자를 대하는 관점, 처리 과정에서 청소년의 의사를 존중하고, 청소년이 이해하기 쉽게 충분히 안내하고 절차를 진행하는 방법 등의 내용이 포함되어야 한다. 특히, 민관협의체에 근로감독관이 참여하고 있으므로 민관협의체를 통해 접수된 사건에 대해서는 별도의 진정 절차 없이 처리하는 등의 처리 과정 간소화도 고려해 볼 필요가 있다.

아산시는 청소년 노동인권 지킴이가 1차 상담 후, 노동상담소에서 2차 상담 및 진정 접수 과정을 거치고 있다. 이 경우 노동인권 지킴이가 교육과 1차 상담 진행 후 권리 찾기 과정에 조력하는 경우보다 처리 기간이 오히려 늘어날 뿐 아니라, 청소년 관점에서 여러 명의 비 청소년과 대면해야 하는 부담감 또한 증가해 포기할 확률이 높아진다. 통상의 노동사건 처리 절차와 다르지 않거나 과정이 더 복잡하다면 청소년노동 상담 및 권리구제 절차로서 특별한 의미를 찾기 어려울 것이다.

---

20) 근로감독관 직무규정 제8조(출석요구) ⑤ 감독관은 출석요구를 받은 사람이 「초·중등교육법」에 따른 중학교·고등학교에 재학 중인 18세 미만의 근로자인 경우 방과 후 시간 또는 휴일 등 학교 수업에 지장이 없는 시간대에 출석하여 조사를 받게 할 수 있다. <신설 2012. 7. 31.>(2019.9.1. 시행 기준)

#### 4. 청소년 친화적인 노동환경 구축

청소년 친화적인 노동 환경 추진 과제	-청소년 참여 보장 -청소년 노동인권 전담기구 설치 -청소년을 존중하는 구직 환경 및 노동환경 구축 -청소년 노동인권 친화사업장 선정 및 지원 사업 내실화
-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

##### 1) 제안 배경 및 정책 방향

청소년 노동인권 증진을 위해서는 청소년 친화적인 노동환경 조성과 관련 정책을 실효성 있게 추진하기 위한 민관협력이 필요하다. 청소년 친화적인 노동환경 조성을 위해서는 사업주가 노동 관계법을 잘 준수할 수 있도록 관리 감독과 예방 기능을 강화하고, 청소년 고용 사업주는 노동자의 인권을 침해하지 않는 것이 기본 중의 기본이라 할 것이다. 또한, 청소년을 대할 때 하대하거나 인격을 존중하지 않는 태도는 청소년이 가장 많이 토로하는 고충이므로 일하는 청소년을 동등한 인격으로 대하는 인식의 전환이 필요하다.

아산시 는 인권보장 기본계획 및 노동정책 기본계획을 수립하고 이를 시행하기 위해 관련 조례를 제정하는 등 추진 체계를 갖춰가고 있다. 노동인권 상담소, 비정규지원센터, 노사민정협의회 등 민관이 협력하여 노동인권 증진 사업을 펼쳐갈 수 있는 조건 또한 잘 갖춰져 있다. 그러나 청소년 노동인권 증진 과제를 추진하기 위한 전담기구가 마련되어 있지 않은 점은 아쉽다. 청소년 노동인권 증진 조례에 근거해 전담기구를 설치하고, 청소년에게 영향을 미치는 노동정책 결정 과정에 청소년의 참여를 보장하는 방안을 마련해야 한다.

##### 2) 추진과제

###### (1) 청소년노동 정책 결정 과정 등에 참여 보장

청소년에게 영향을 미치는 정책에 참여를 보장하는 것은 유엔아동권리협약<sup>21)</sup>과 청소년기

본법<sup>22)</sup>에서 보장하고 있는 기본권이다. 그러나 한국의 청소년은 정책의 ‘수혜자’ 위치로만 있고 청소년 노동에 영향을 미치는 정책을 직접 결정하고, 결정 과정에 의견을 내는 통로는 잘 갖춰져 있지 않다. 그 결과 청소년 노동인권 증진을 위한 정책 과제 중 상담과 권리구제, 노동인권 교육 등에 한정될 뿐 ‘청소년 일자리 정책’이나 청소년 노동인권 정책을 논의하는 기구에 참여가 보장되지 않고 있다. 따라서 아산시에서 청소년에게 실효성 있는 노동인권 증진 정책을 펼치기 위해서는 청소년의 참여를 적극적으로 보장할 필요가 있다.

이를 위해 <표V-6>과 같이 청소년 노동인권 증진 조례 제7조 제2항을 개정하여 민관협의체 구성에 청소년당사자의 참여를 보장하는 방안부터 마련할 것을 제안한다. 참고로, 이와 같은 방안은 광주광역시 광산구, 서울특별시 성북구 등에서 이미 추진하고 있다.

		개정안
청소년 노동인권 증진 조례 제7조(청소년 노동인권 개선 민관협의회)	② 협의회는 시 청소년 노동업무담당, 지방고용노동지청, 교육지원청, 중·고등학교, 청소년노동 관련 민간단체 등으로 구성하되, 협의회 구성 및 운영에 관한 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.	② 협의회는 청소년 노동 인권 보호 및 증진 사업의 지속적인 추진을 위하여 시 청소년 노동 업무 담당, 시의회, 교육지원청, 중·고등학교, 노동조합, 청소년 노동인권 관련 전문가, 청소년당사자 등으로 구성하되, 협의회 구성 및 운영에 관한 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

<표V-6> 청소년 노동인권 증진 조례 제7조 제2항 개정안

21) 유엔아동권리협약 제12조

1. 당사국은 자신의 견해를 형성할 능력이 있는 아동에 대하여 본인에게 영향을 미치는 모든 문제에 있어서 자신의 견해를 자유롭게 표시할 권리를 보장하며, 아동의 견해에 대하여는 아동의 연령과 성숙 정도에 따라 적당한 비중이 부여되어야 한다.
2. 이러한 목적을 위하여, 아동에게는 특히 아동에게 영향을 미치는 어떠한 사법적, 행정적 절차에 있어서도 직접 또는 대표자나 적절한 기관을 통하여 진술할 기회가 국내법상 절차규칙에 합치되는 방법으로 주어져야 한다. ([http://www.nlcy.go.kr/webzine/7th/data/UN\\_kor.hwp](http://www.nlcy.go.kr/webzine/7th/data/UN_kor.hwp))

22) 청소년기본법 제5조의2(청소년의 자치권 확대) ① 청소년은 사회의 정당한 구성원으로서 본인과 관련된 의사결정에 참여할 권리를 가진다.

- ② 국가 및 지방자치단체는 청소년이 원활하게 관련 정보에 접근하고 그 의사를 밝힐 수 있도록 청소년 관련 정책에 대한 자문·심의 등의 절차에 청소년을 참여시키거나 그 의견을 수렴하여야 하며, 청소년 관련 정책의 심의·협의·조정 등을 위한 위원회·협의회 등에 청소년을 포함하여 구성·운영할 수 있다. <개정 2017. 12. 12.>
- ③ 국가 및 지방자치단체는 청소년과 관련된 정책 수립 절차에 청소년의 참여 또는 의견 수렴을 보장하는 조치를 하여야 한다.
- ④ 국가 및 지방자치단체는 청소년 관련 정책의 수립과 시행과정에 청소년의 의견을 수렴하고 참여를 촉진하기 위하여 청소년으로 구성되는 청소년참여위원회를 운영하여야 한다. <신설 2017. 12. 12.>
- ⑤ 국가 및 지방자치단체는 제4항에 따른 청소년참여위원회에서 제안된 내용이 청소년 관련 정책의 수립 및 시행과정에 반영될 수 있도록 적극 노력하여야 한다. <신설 2017. 12. 12.>
- ⑥ 제4항에 따른 청소년참여위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2017. 12. 12.> [전문개정 2014. 3. 24.] (2019.6.19. 시행 기준)

## (2) 청소년 노동인권 전담기구 설치

아산시 인권보장 기본계획에 따르면 아동·청소년 분야 추진과제로 ‘노동인권보호 전담기구 설치’를 2018년까지 완료하는 안을 제시하고 있다. 2019년 아산시 시정 계획 중에도 ‘청소년 노동인권보호를 위한 전담기구 설치’를 추진 계획으로 제시하고 있다. 그러나 아쉽게도 청소년 노동인권 전담기구는 2019년 말까지 추진 과제로만 남아 있다. 따라서 아산시 청소년 노동인권 증진 정책은 전담기구 없이 여러 기관에 흩어져 추진되고 있다.

조례에 따른 각종 전담기구 설치의 사업 계획이 특화되지 않으면 사업 중복을 이유로 지연되는 경우가 발생한다. 따라서 청소년 노동인권 증진 조례에 따라 진행되는 사업내용과 예산, 담당자 현황, 역할 및 효과 등을 평가하여 아산시 청소년 노동인권 전담기구의 역할을 정립한 후 추진할 필요가 있다.

## (3) 청소년을 존중하는 구직 환경 및 노동환경 구축

본 조사 결과 ‘더 나은 노동환경을 위해’ ‘청소년에게 공공일자리 제공’이 필요하다고 답한 비율이 19.1%로 나타났다. 청소년이 구직 과정에서 겪는 어려움으로 일자리가 없거나, 나이에 따른 차별과 청소년 친화적인 사업장 부족 등을 드는 경우가 많다. 면접 <사례 6>의 경우에도 “알바 자리가 별로 없어서” 구직활동이 어렵다고 했다.

### “알바 자리가 별로 없어서 구하기 어려워요” -사례 6-

<사례 9>의 경우에도 구직활동을 하는 데 어려움을 겪던 중 “아는 사람을 통해” 해결했다고 했다. 공식적인 구직 과정이나 사업장 정보를 보고 판단하여 일자리를 구하기보다는 <사례 9>처럼 지인을 통하거나, <사례 5>처럼 친구들이 일해 본 경험을 통해 사업장 정보를 공유하는 방식으로 구직활동을 하는 것으로 나타났다.

“(혼자 구직활동을) 해 보긴 해봤는데 쉽지 않았어요. 앱을 통해서 연락하고 면접 보면 사람도 많이

물리고. 제작 직접 구한 적은 없어요. 통학알바도 그렇고 주위에 아는 사람을 통해서..." -사례 9-  
"동네가 좁으니까 애들이 정보가 있어요. 여기는 임금을 늦게 준다, 사장님이 괜찮다 소문이 있어서....." -사례 5-

이처럼 구직활동에 어려움을 겪는 현실이다 보니, 본 조사 결과와 같이 청소년에게 적합한 공공일자리를 원하는 비율이 높게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 지자체나 공공기관에서 진행되는 방학 기간 인턴 과정을 봐도 대상을 대학생으로 한정하고, 시정 계획 중 중요한 부분을 차지하는 일자리 관련 정책에도 청소년은 주체로 등장하지 못한다.

청소년 역시 경제적 자립과 생활을 도모하는 시민으로 인식하고 청소년 일자리 정책과 함께 청소년을 존중하는 구직 환경조성을 위한 정책을 개발하고 추진할 필요가 있다.

#### (4) 청소년 노동인권 친화사업장 선정 및 지원 사업 내실화

아산시는 2019년 '기초고용질서 확립'과 청소년이 안심하고 일할 수 있는 사업장 조성을 위해 '착한 일터 협약 사업'(착한 일터 사업)을 시작했다(II장 참고). 아산시 착한 일터 사업은 사업 시행 첫해이기에 평가에 기반한 정책 제안을 하기는 어렵지만 향후 청소년 노동인권 친화사업장 사업으로 내실 있게 진행하기 위해 다른 지역 유사 사업의 시행 사례에서 시사점을 찾아보는 것은 의미가 있을 것이다. 광주광역시의 경우 청소년 알바 친화 사업장으로 특화하여 진행하고 있어 사업 목표, 선정 기준, 사업 진행 방식 등 아산시에서 향후 사업 추진에 참고할만한 내용을 살펴보도록 하겠다.

광주광역시는 <표 V-7>과 같이 2017년부터 '광주광역시 청소년 노동인권보호 및 증진 조례'에 근거하여 '청소년 알바 친화사업장<sup>23)</sup>' 선정 사업을 진행하고 있다. '청소년 알바 친화 사업장'으로 명칭을 사용해 청소년 노동인권 사업의 하나로 진행하고 있음을 명확히 하고 있다. 사업장 선정은 5가지 선정 기준을 정해 이에 부합하는 사업장을 광주광역시, 청소년노동인권센터, 알바지킴이가 협의해 선정하고 있다.

23) 2018년까지 조례 9조에 따라 '청소년 노동인권 친화 사업장'으로 명칭을 사용했으나, 2019년부터 '청소년 알바 친화 사업장'으로 변경했다.

또한, 선정 사업장에 대해 ‘종량제 쓰레기봉투’와 ‘상하수도 요금’을 지원하는 등 실질적인 혜택을 주는 것은 사업주의 참여를 끌어내는 좋은 방식이라 할 수 있다.

구분	내용	비고
근거	「광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례」 제 9조(청소년 노동인권 친화사업장 선정 및 지원 등)	2019.7.1. 조례 개정을 통해 사업장 선정 및 지원 근거를 마련함
목적	청소년이 일하고 싶은 사업장 선정 및 청소년 노동 친화 사업장 조성	
선정 기준	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로계약서 작성 및 교부 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로조건이 정확히 기재될 것</li> <li>- 지각비 공제, 근로계약 파기 시 위약금, 금전적 손실에 대한 배상 등 내용이 들어가 있지 않을 것</li> </ul> </li> <li>2. 최저임금 이상 지급할 것 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1년 미만 근로 계약 혹은 단순 노무직 노동자의 수습기간 동안 최저임금의 90% 이하로 지급하지 않을 것</li> </ul> </li> <li>3. 주 15시간 이상 근무하기로 약속하고 만근한 노동자에게 주휴수당을 지급할 것 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 주 14시간 30분 초과 주 15시간 미만 근무를 시키지 않을 것</li> </ul> </li> <li>4. 인격적 대우를 보장할 것 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주로부터 폭언, 폭행, 성적 피해가 없을 것</li> <li>- 손님으로부터 폭언, 폭행, 성적 피해가 있었을 시 가게 측에서 적절한 조치를 취할 것</li> </ul> </li> <li>5. 노동자가 해당 사업장을 청소년 알바 친화사업장으로 추천할 것</li> </ol>	<p>-광주광역시, 청소년노동인권센터, ‘알바지킴이’가 함께 선정</p> <p>-매년 선정하고 있으며 2019년 11월 기준 32개 사업장이 선정되었음.</p>
사업장 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>-친화사업장 지정 표지판</li> <li>-고객편의 증진과 위생 수준 향상 소모품</li> <li>-종량제 쓰레기봉투</li> <li>-상.하수도 요금 보조</li> </ul>	조례에 사업장 지원 근거를 마련하여 2019년부터 ‘종량제 쓰레기봉투’와 ‘상.하수도 요금 보조’ 지원 등 4개 항목으로 증가

<표V-7> 광주광역시 ‘청소년 알바 친화 사업장’ 사업 근거 및 주요 내용

광주광역시 ‘청소년 알바 친화 사업장’ 사업의 특징은 <표V-8>과 같이 ‘알바지킴이’ 사업(아산시의 또래노동인권지킴이와 유사)과 병행하여 청(소)년이 직접 참여하여 사업장을

선정하는 점이다. 사업장 선정을 준비하는 과정에서 수차례 교육과 준비 활동을 거치면서 좋은 관계를 맺은 결과 사업이 종료된 후에도 모임이 계속되고 있다. 이러한 결과는 단기간 일회성 교육과 사업 참여에 그치는 것이 아니라 10개월의 기간 동안 정기적으로 만나 모임을 진행하면서 단순히 교육 대상자나 사업 수행자에 머물지 않고 청(소)년 노동인권을 위한 활동을 주도적으로 하는 모임으로 이어졌다는 점에서 시사하는 바가 크다.

2월	3월	4월	5월	6월
친화사업장 사업주 평가 (노동법 안내 카드뉴스 및 구글폼 이용)	알바지킴이 모집 (1일~21일)	OT (1주차)	교육2(5주차)	기존 알바친화사업장 모니터링
		활동1(2주차)	교육3(6주차)	1차 알바친화사업장 조사 (온라인)
		활동2(3주차)	조사준비활동(1차)	
		교육1(4주차)	조사준비활동(2차)	
7월	8월	9월	10월	11월
2차 조사	- 2차 조사 - 3차 조사	- 소모임 시작 - 친화사업장 홍보 준비 - 발표회 준비	- 발표회 및 홍보	- 홍보

<표V-8> 광주광역시 알바 지킴이와 알바 친화사업장 사업 계획안

※ 출처 : 2019년 알바지킴이 및 알바친화사업장 선정 계획안, 광주청소년노동인권센터.

## [표 목 록]

- <표Ⅰ-1> 아산시 청소년노동 실태조사 - 6
- <표Ⅰ-2> 노동경험 청소년 인터뷰 - 7
- <표Ⅱ-1> 청소년 노동인권 보장을 위한 제도 및 기구설치 계획(2017~2020) - 9
- <표Ⅱ-2> 2018. 10. 5. 개정 주요내용 - 11
- <표Ⅱ-3> 2019년 아산 찾아가는 알바상담 현황(4~10월) - 14
- <표Ⅱ-4> 2019. 10. 청소년노동인권동아리 가입현황 - 15
- <표Ⅱ-5> 2019. 4월~10월 주요 상담내용 및 처리결과 - 17
- <표Ⅱ-6> 착한일터 협약사업 프로세스 - 18
- <표Ⅱ-7> 년도별 아산시 청소년노동인권 사업 주요 - 19
- <표Ⅳ-1> 아르바이트 장소에 대한 조사결과 - 46
- <표Ⅳ-2> 노동시간 길이에 따른 휴게시간 사용여부에 대한 교차분석 결과 - 52
- <표Ⅳ-3> 2017년과 2019년 부당한 대우시 대처방법에 대한 조사결과 비교 - 62
- <표Ⅴ-1> 아산시 청소년 노동인권 정책 구분과 내용 - 69
- <표Ⅴ-2> 노동인권교육 자료와 영상자료 - 73
- <표Ⅴ-3> 아산시 인권보장 기본계획 중 청소년 노동인권 교육 사업(2012~2016) - 75
- <표Ⅴ-4> 교육 참여자별 교육 내용과 추진 협력 기관 - 77
- <표Ⅴ-5> 학교급별 교과서 내 반영된 노동인권 내용 - 78
- <표Ⅴ-6> 청소년 노동인권 증진 조례 제7조 제2항 개정안 - 88
- <표Ⅴ-7> 광주광역시 '청소년 알바 친화 사업장' 사업 근거 및 주요 내용 - 91
- <표Ⅴ-8> 광주광역시 알바 지킴이와 알바 친화사업장 사업 계획안 - 92

## [그림 목록]

- <그림Ⅱ-1> 아산시 노동정책 기본계획 - 10
- <그림Ⅲ-1> '노동에 대한 인식' 정도를 묻는 질문에 대한 답변 결과 - 21
- <그림Ⅲ-2> 청소년을 위한 노동인권교육 경험 여부 결과 - 23
- <그림Ⅲ-3> 청소년을 위한 노동인권교육 경험 - 23
- <그림Ⅲ-3> 청소년을 위한 노동인권교육 강사형태 조사결과 - 25
- <그림Ⅲ-4> 교육강사별 분포 - 26
- <그림Ⅲ-5> 청소년노동인권교육의 교육방식 조사결과 - 27
- <그림Ⅲ-6> 청소년을 위한 노동인권교육방식에 관한 조사 결과 - 28
- <그림Ⅲ-7> 청소년노동인권교육이 진행되는 시간 조사결과 - 28
- <그림Ⅲ-8> 청소년을 위한 노동인권교육시간에 관한 조사결과 -29
- <그림Ⅲ-9> 노동인권교육 내용 중 기억나는 내용 조사결과 - 30
- <그림Ⅲ-10> 청소년을 위한 노동인권교육 필요성 인식수준 조사결과 - 31
- <그림Ⅲ-11> '학교로 찾아가는 아르바이트 상담사업' 인식여부 조사결과 - 33
- <그림Ⅲ-12> 학교로 찾아가는 아르바이트 상담 인식 여부 조사결과 - 34
- <그림Ⅲ-13> 학교로 찾아가는 아르바이트 상담 경험 여부 조사결과 - 34
- <그림Ⅲ-14> 학교로 찾아가는 아르바이트 상담 경험여부 조사결과(학교별) - 35
- <그림Ⅲ-15> 부당한 경험을 당했을 때 해결의향 조사결과 - 36
- <그림Ⅲ-16> 부당한 대우를 당해도 해결의지가 없는 이유의 조사결과 - 37
- <그림Ⅳ-1> 최근 아르바이트 경험 여부 - 38
- <그림Ⅳ-2> 2019년 최저임금 인지 여부 조사결과 - 39
- <그림Ⅳ-3> 사업장 최저임금 안내여부 조사결과 - 40
- <그림Ⅳ-4> 구직경로에 대한 조사결과 - 41
- <그림Ⅳ-5> 아르바이트를 하는 기간 - 42
- <그림Ⅳ-6> 근로계약서 작성 및 교부 여부에 대한 조사결과 - 43
- <그림Ⅳ-7> 아르바이트 장소에 대한 조사결과 - 45
- <그림Ⅳ-8> 일한 기간에 대한 조사결과 - 47
- <그림Ⅳ-9> 1주 근무일수에 대한 조사결과 -48

- <그림IV-10> 1일 노동시간에 대한 조사결과 - 49
- <그림IV-11> 1일 노동시간에 대한 조사결과 - 50
- <그림IV-12> 휴게시간 사용에 대한 조사결과 - 51
- <그림IV-13> 휴게공간 존재 여부에 대한 조사결과 - 53
- <그림IV-14> 임금지급방법에 대한 조사결과 - 54
- <그림IV-15> 임금 수준에 대한 조사결과 - 55
- <그림IV-16> 주휴수당 지급여부에 대한 조사결과 - 56
- <그림IV-17> 가산임금 지급여부에 대한 조사결과 - 57
- <그림IV-18> 사업장의 노동자수에 대한 조사결과 - 58
- <그림IV-19> 부당한 대우 경험에 대한 조사결과 - 59
- <그림IV-20> 부당한 대우시 대응방식에 대한 조사결과 - 61
- <그림IV-21> 부당한 대우에 참고 일하거나 그만둔 이유에 대한 조사결과 - 62
- <그림IV-22> 문제해결시 도움을 받은 곳에 대한 조사결과 - 64
- <그림IV-23> 일하기 좋은 사업장의 의미에 대한 응답 조사결과 - 65
- <그림IV-24> 노동환경 개선에 필요한 정책에 대한 조사결과 - 66

## [참고자료]

- 청소년 노동인권교육 실태조사, 송태수·이수정·이원희, 한국고용노동연수원, 2019. 2.
- 2019년도 주요업무 추진 계획(민선 7기 공약 이행 계획), 아산시
- 아산시 인권보장 및 증진 기본계획, 순천향대학교 산학협력단, 아산시, 2016.12.
- 아산시 노동정책 및 실행방안, 한국노동사회연구소, 아산시, 2016.
- 2018년도 무료노동법률상담 통계(학교로 찾아가는 노동상담 통계 포함), 아산시비정규직지원센터.
- 학교로 찾아가는 방문상담 강사간담회(결과), 19.7.5. 아산시비정규직지원센터
- 2017년 아산지역 청소년 아르바이트 실태조사, 아산시비정규직지원센터
- 2016년 아산지역 청소년 아르바이트 실태조사, 아산시비정규직지원센터
- 2018 전남청소년노동인권실태조사 보고서, 전라남도 중소벤처기업과 노동정책팀, 전라남도 청소년 노동인권센터
- 2019년 알바지킴이 및 알바친화사업장 선정 계획안, 광주청소년노동인권센터.
- 근로감독관 집무규정(2019. 9. 1. 기준), 고용노동부







- 이사짐 운반 포함)
- ⑪ 건설현장 짐 나르기 등
  - ⑫ 공장에서 조립/포장/청소 등
  - ⑬ 술집 서빙
  - ⑭ 워터파크/놀이공원 도우미
  - ⑮ PC방 계산/매장 관리 등
  - ⑯ 당구장 계산/매장 관리 등
  - ⑰ 이벤트 행사장/지역 축제 등 도우미
  - ⑱ 기타(구체적으로 써주세요 )

16. 아르바이트를 할 당시, 귀하의 노동조건은 어땠나요? 빈칸 또는 □에 √표 하거나 적어주세요. (현재 하고 있거나 최근에 한 일을 기준으로 답해 주세요.)

일한 기간 (대략적으로)	1일 노동 시간	1주 일한 날	휴게 시간	휴게 공간	임금	주휴수당	가산임금	함께 일하는 노동자 수
__월__일~ __월__일	__시간	__일	<input type="checkbox"/> 없다 <input type="checkbox"/> 있다	<input type="checkbox"/> 없다 <input type="checkbox"/> 있다	<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 월급 시급 _____ 원	<input type="checkbox"/> 지급 <input type="checkbox"/> 미지급 <input type="checkbox"/> 해당 없음	<input type="checkbox"/> 지급 <input type="checkbox"/> 미지급 <input type="checkbox"/> 해당 없음	__명

- \* [주휴수당] 1주 15시간이상 근무 + 1주에 출근하기로 한 날에 모두 출근하면 그 주마다 지급 받을 수 있는 법정수당 (40시간 근무자는 8시간, 40시간 미만자는 노동시간 비례지급 예) 20시간 ÷ 5 × 시급)
- \* [가산임금] 연장노동, 야간노동, 휴일노동을 하면 지급받을 수 있는 법정수당(사업주를 제외한 5인 이상 사업장 의무, 통상임금의 50%추가 지급, 시급제 아르바이트 노동의 경우 시급의 50% 추가지급)
- \* [연장노동] 1일 7시간, 1주 35시간을 초과한 노동(18세 이상인 경우 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 노동)
- \* [야간노동] 22:00~06:00사이 근무      \* [휴일노동] 주휴일, 노동절(5월 1일)등 휴일에 한 노동
- \* [함께 일하는 노동자 수] 자신이 알고 있거나 확인된 사업장에서 일하는 대략적인 노동자 수(사장, 사용자는 제외, 사용자 의 가족은 포함)

17. 귀하가 아르바이트하면서 부당한 대우를 받은 적이 있다면 해당하는 곳에 모두 표시해 주세요.

구 분	내 용	없다	1번	2번 이상
1) 임 금	① 받기로 한 임금을 받지 못 한 적이 있다.			
	② 임금을 제 날짜에 못 받은 적이 있다.			
2) 해고 / 퇴직	③ 일방적으로 해고당한 적이 있다.			
	④ 그만두고 싶은데 못 그만두게 한 적이 있다.			
3) 폭언 / 폭행	⑤ 사업주, 상사, 동료, 손님한테 욕설을 들은 적이 있다.			
	⑥ 사업주, 상사, 동료, 손님한테 맞은 적이 있다.			
4) 성희롱/성폭력	⑦ 사업주, 상사, 동료, 손님한테 성희롱(성폭력)을 당한 적이 있다.			
5) 산업재해	⑧ 일하다 다친 적이 있다.			
	⑨ 일하다 다쳤는데 치료비나 보상을 제대로 받지 못한 적이 있다.			
6) 기 타	⑩ 기 타( 직접 작성해주세요 )			



21. 아르바이트 중 다음의 4가지 사항을 체크 해 보시고 모두 지키는 사업주를 추천해 주세요.

※ 안심하고 일할 수 있는 사업장을 찾고 있습니다. 많은 추천 부탁드립니다.	
근로기준법 준수여부	사업장 추천(아는 내용만 작성해 주세요)
1) 근로계약서 작성 + 노동자에게도 1부 교부	· 사업장 이름 :
2) 최저임금 이상 지급(2019년 : 8,350원)	· 위치 :
3) 1주 15시간 이상 일하는 노동자에게 주휴수당 지급	· 사업주 이름 :
4) 노동자에 대한 인격적 대우	· 연락처 :

22. 귀하가 아르바이트하면서 겪은 어려움이나 청소년 노동인권 향상을 위해 변해야 할 것 등에 관한 의견이 있으시면 자유롭게 적어 주세요.

23. 인터뷰에 참여해 주실 수 있는 분은 성함과 연락처를 알려주세요. 아르바이트 노동 중 겪은 귀하의 경험을 들려주시면 청소년 노동자의 권리 보장을 위한 정책 마련에 적극적으로 반영하겠습니다. 인터뷰 참여자로 선정되어 인터뷰를 진행하면 소정의 상품권을 드립니다. 특히 배달 아르바이트 노동 경험이 있는 분의 적극적인 참여 부탁드립니다.

이름	
전화번호	

- 설문에 답해 주셔서 고맙습니다 :D -