

A Study on the Establishment of Safe Work Environment for Young Workers

Ja Eun Roh^{1#}, Jin Hee Son²⁺, Kwang Byung Kim³

¹ Department of Social Welfare, Chungang University, 84 Heukseok-ro, Dongjak-gu, Seoul, Korea

² Department of Youth Coaching & Counseling Studies, Soongsil Cyber University, 23 Samil-daero 30-gil, Jongno-gu, Seoul, Korea

³ Department of Social Welfare, Chungwoon University, 25, Daehak-gil, Hongseong-eup Hongseong-gun, Chungnam, 32244, Korea

Abstract

The purpose of the study is to find ways to create safe working environment for young people in South Korea. We first investigated youth labor status and safety conditions in their workplace, and then examined the laws and regulations pertaining to youth work safety. Further, we reviewed the legal foundations of youth work safety in other countries to draw implications for Korea. Based on these analyses, the following practical measures were proposed to improve youth work safety in Korea. First, the concept of the safety right of young workers should be established in environmental aspects, including fundamental labor assurance. Second, work safety regulations for teenagers should be established, including mandatory training that must be preceded before hiring young workers.

Key words: safety for young workers, safe working environment, safety rights

1. 서론

노동시장 진입은 청소년들에게 중요한 발달지표 중 하나로(Mortimer, 2003), 청소년기의 근로 경험은 사회생활과 경제관념을 형성하는 중요한 기회가 된다(Lee, 2015). 2017년 15~24세 고용율은 53.7%이며, 통계청이 발표한 2012년 고용율 51.5%과 비교하여 2.2%p 증가한 수치를 보인다. 이와 같은 근로청소년의 증가경향과는 반대로, 이들의 근로환경은 매우 열악하여 대대적인 개선의 필요성이 요구되고 있다(Hwang, *et. al.*, 2015). 근로안전보건공단에서 제시하는 산업

재해통계에서는 전체 근로대상자의 산업재해율은 2013년 0.59%, 2014년 0.53%, 2015년 0.50%, 2016년 0.49%, 2017년 0.48%로 지속적으로 감소하고 있지만, 24세 이하 근로자의 산업재해율¹⁾은 2013년 3.8%, 2014년 4.12%, 2015년 4.11%, 2016년 4.14%로 증가하고 있다(Son, 2018).

직장 내 청소년 재해는 최근 20년 간 미국, 캐나다, 유럽에서 주요 공공 보건 이슈로 다루어져 왔다. 이들의 응급부서 기록에 관한 여러 연구들은, 많은 청소년이 직장 내 상해를 경험하고 있으며, 성인보다 더 자주 발생한다고 밝히고 있다(Breslin, *et. al.*, 2003). 캐나다

The 1st author: Ja Eun Roh, Tel. +82-10-8902-4664, Fax. +82-2-814-1294, e-mail. jaeunr@gmail.com

+ Corresponding author: Jin Hee Son, Tel. +82-2-708-7814, Fax. +82-2-708-7749, e-mail. ssony@mail.kcu.ac

브리티시 콜롬비아 주의 산재보상기관인 WorkSafeBC는 연소근로자(young worker)를 신규근로자와 함께 특별한 주의가 필요한 대상으로 구분하고 있는데, 이들이 성인 근로자에 비해 재해의 위험이 좀 더 높기 때문이라고 설명하고 있다(WorkSafeBC, 2017).

현재 국내 청소년 근로 안전 수준은 매우 낮다. 현장 실습 중 사고를 당한 고등학생이 사망하고(Jejudomin Ilbo, 2017. 11. 19.), 고등학생 실습생이 일하다가 기계에 걸려 손가락이 절단되는 사고를 당하는 등(HanKyoreh, 2017. 11. 29.) 청소년 근로현장에서 안전사고가 끊임없이 발생하고 있는 가운데, 근로현장에서 다친 근로청소년에게 산재처리를 제대로 해주지 않는 일(Segye Ilbo, 2018. 5. 22.)이 비일비재하다. 더불어 청소년 근로를 아르바이트 수준으로 인식하는 사회적 분위기로 인해 노동현장 내 안전한 작업환경 제공 또는 고용자와 근로자를 위한 안전 관련 교육의 중요성에 대한 공감대가 형성되어 있지 않다. An, et. al.(2014)의 연구에 따르면 국내 아르바이트 참여 청소년 중 해당 업종에서 필요한 안전교육 및 식품위생교육과 관련하여 ‘따로 마련된 교육시간에 설명을 받았다’고 응답한 비율이 전체 사례 중 13.6%에 불과해, 실제로 근로 청소년 대상 안전 교육이나 안내가 잘 이루어지지 않고 있음을 알 수 있다. 이에 국내 청소년 근로재해에 대한 정책적 관심이 절실하다.

국내 청소년 근로 관련 논의는 주로 ‘청소년 근로권익’이라는 주제로 다루어져오고 있다. 제6차 「청소년정책기본계획(2018-2022)」에서는 ‘1. 청소년 참여 및 권리증진’의 정책목표 하에 ‘1-2. 청소년 권리증진 기반 조성’을 중점과제 중 하나로 제시하고 있으며, 이를 위해 ‘청소년 근로권익 침해 예방 및 보호’를 정책과제로 포함하였다. 2012년 관계부처 합동으로 수립된 「청소년 근로환경 개선 종합대책」 또한 근로조건 위반 단속과 같은 청소년 근로권익에 초점을 맞추고 있다. 청소년 근로권익은 인간으로서 누려야 할 보편적 권리의 측

면에서 청소년 근로 전반에 걸쳐 반드시 보호받아야 할 영역이다. 이와 같은 청소년 근로권익 향상을 위한 노력에 있어 청소년이 안전하게 근로할 수 있는 환경을 조성하는 것은, 근로계약서 작성과 같은 기본적 근로권 보장과 함께 근로 청소년에게 제공되어야 할 환경적 측면에서의 또 다른 기본적 권리로 볼 수 있다.

이에 본 연구에서는 첫째, 국내 청소년 근로 현황을 살펴보고, 둘째, 국내법들에서 규정하고 있는 청소년 근로 보호 조항을 검토하며, 셋째, 해외의 청소년 근로 안전 관련 규정을 살펴봄으로써 청소년의 안전한 근로 환경 조성을 위한 방안을 모색하고자 한다.

II. 국내 청소년 근로 현황

1. 근로청소년의 개념

근로기준법상 취업 가능 최소 연령은 15세이다. 민법상 성년자인 청년의 근로조건 보호 등 노동권의 보호는 기본적으로 일반 근로자와 같은 수준에서 보호된다. 반면 청소년보호법과 민법에서는 19세 미만인 사람을 각각 청소년, 미성년자로 규정하고 있기 때문에, 이에 해당하는 자가 근로하는 경우에는 연소근로자의 개념이 필요하게 된다.

연소근로자란 현행 「근로기준법」 상 15세 이상 18세 미만인 근로자를 가리킨다. 이밖에 「청년고용촉진 특별법」에서도 청소년 연령이 포함된 근로 관련 규정을 찾을 수 있는데, 이 법에서 청년은 15세 이상 29세 이하인 사람²⁾으로 정의된다.

4개 법의 청소년(미성년자) 관련 규정을 살펴보면 18세 근로자는 「근로기준법」에서는 연소근로자가 아니므로 연소근로자 보호규정의 적용을 받지 못한다(〈Table 1〉). 물론 「근로기준법」은 미성년자 관련 규정을 마련함으로써 18세 청소년을 포함하여 「민법」 상의 미성년자인 근로청소년을 보호하고자 하고 있다. 또한 이들은

1) 산업재해보상보험법 적용 사업장에 종사하는 전체 근로자 중 4일 이상 요양을 요하는 재해자(사망자, 부상자, 업무상질병 이환자) 발생비율

2) 지방공기업이 청년 미취업자를 고용하는 경우 15세 이상 34세 이하인 사람

Table 1. Age range for minors, adolescents and young adults prescribed by laws

Laws	15years		18years		19years		29 years
	less than	more than	less than	more than	less than	more than	
The Constitution	←						
The Youth Protection Law	←						
The Labor Standards Law							
The Youth Employment Promotion Act	→						←

※ Source: The Civil law, The Youth Protection, The Labor Standards Law, The Youth Employment Promotion Act.

「청소년보호법」상 청소년으로 보호받을 수 있다. 즉 노동과 관련해서 가장 우선 적용되는 「근로기준법」은 근로의 주체가 18세 미만인지 아닌지에 따라 법적 보호의 강도를 달리한다(Lee, *et. al.*, 2011). 정리하면, 근로청소년은 「근로기준법」상 연소근로자로 볼 수 있으나, 이 규정은 근로청소년을 포괄적으로 정의하면서 적극적으로 보호한다고 볼 수 없다.

2. 청소년 경제활동 현황

통계청이 2017년에 발표한 자료에 의하면 우리나라 15세 이상 24세 이하의 청소년 경제활동인구는 185만 5천 명이고, 취업인구는 165만 7천 명(Ministry of Gender Equality and Family, 2017)으로 53.7%의 고용률을 보이고 있다. 15세 이상 19세 이하 청소년의 8.4%가 고용되어 있고, 20세 이상 24세 이하 청소년의 45.3%가 고용되어 있어 20세 이상 청소년의 고용률이 높은 것을 확인할 수 있다(〈Table 2〉)(National Statistical Office, each year). 청소년근로자가 받는 평균 임금은 정액 및 초과급여 기준으로 19세 이하가 137만 7천 원으로 전년과 동일한 수준을 보였고, 20~24세는 181만 9천 원으로 전년대비 3.2%p 상승하였다(Ministry of Gender Equality and Family, 2017). 청소년의 월 평균 임금은 고용노동부가 발표한 근로자 평균임금 347만원에 비교하면 매우

적은 금액이라고 할 수 있다(Ministry of Employment and Labor, 2017).

청소년근로는 주로 단기근로형태로 이루어지고 있다. Kim & Lee(2015)의 「청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구Ⅱ」에 따르면 청소년이 주로 참여하는 아르바이트 업종은 음식점, 주방, 편의점, 마트 등 서비스업과 도소매업 비중이 높았다. 일평균 아르바이트 시간은 4~8시간이 72.1%로 가장 많았고 8시간 이상 아르바이트를 한다는 응답도 18.7%로 나타났다(Ministry of Gender Equality and Family, 2017). 주당 평균 아르바이트 일수는 주 5일 한다는 응답이 32.9%, 주 2일(23.3%), 주 6일 이상(12.6%)순으로 나타나 많은 청소년들이 단순한 용돈벌이가 아니라 학비 및 생활비 마련을 위해 아르바이트에 참여하는 현실을 보여주고 있다(Ministry of Gender Equality and Family, 2017).

이처럼 많은 청소년들이 시간제 노동을 하고 있지만 이들의 노동관계법령에 대한 인식은 낮은 것으로 나타나고 있다. 위 연구에 따르면, 37.6%만이 아르바이트를 시작하기 전에 근로계약서를 작성하였고, 작성된 근로계약서를 수령한 비율은 57.9%였다. 청소년들은 ‘임금체불’, ‘최저임금 위반’, ‘정해진 임금보다 적게 지급 받는 경우’ 등의 부당대우를 경험하고 있었다. 또한 일부 청소년은 높은 수준의 위협에 노출된 상태에서 아르바이트에 종사하는 경우도 있었다. 청소년 대다수가 경제적인 이유로 아르바이트 시장에서 근로에 참여하고 있는 가운데, 비록 단기근로형태로 근무하지만 청소년들이 일하는 근로현장은 상대적으로 더 열악한 환경인 경우가 많아 부당 노동행위를 경험하는 비율이 높다. 이에 청소년들이 안전한 근로환경에서 일할 수 있도록

Table 2. Youth(15-24years) employment rates(%)

years	2013	2014	2015	2016	2017
15-19	6.9	7.7	7.8	8.0	8.4
20-24	43.3	44.8	46.1	46.1	45.3
Total	50.2	52.5	53.9	54.1	53.7

※ Source: National Statistical Office, *Economic Activity Human Resources History*. Each year.

범정부적인 보호대책을 지속적으로 추진할 필요가 있다. 또한 청소년의 아르바이트가 과거와 달리 경제생활을 영위하기 위한 수단으로 이용되고 있기 때문에 청소년들이 자신의 노동권을 침해받지 않도록 보다 철저한 근로감독을 실시하고 안전한 근로 환경을 조성할 필요가 있겠다(Ministry of Gender Equality and Family, 2017).

3. 청소년 근로 안전 현황

Korea Occupational Safety and Health Corporation에서 산재 요양 자료를 바탕으로 산업재해율을 확인한 결과, 24세 이하 근로자의 재해자 수는 2013년 3,491명으로 전체 재해자의 3.80%였고, 이후 2016년에 4.14%(3,748명)로 증가하다가 2017년 4.07%로 감소하였다(Son, 2018). 이는 전체 근로자 수 대비 전체 재해자 비율이 2013년 0.59%에서 2017년 0.48%로 감소하고 있는 경향과는 정반대의 결과로, 청소년근로자의 안전에 대한 특별한 주의와 적극적 대책의 필요성을 나타낸다(<Table 3>).

그러나 근로청소년의 안전한 근로를 위한 안전 인식 향상 또는 물리적 환경 개선 노력은 별도로 실시되고 있지 않다. 이는 국내 산업현장이 지닌 근본적 문제이기도 하다. 2016년 서울 구의역에서 스크린도어를 혼자 수리하다 전동열차에 치어 사망한 청소년근로자(당시 19세)의 경우, 안전 수칙 상 2인 1조로 진행해야 하는 작업을 혼자 수행하다 사고를 당한 것으로 확인되었다(YTN, 2016. 5. 31.). 이는 개인 과실의 문제라 할 수

Table 3. 2013-2017 Rate of Industrial Disaster

years	Total Number of Disasters(a)	Number of Disasters(not less than 24)(b)
2013	91,824 (0.59)	3,491 (3.80)
2014	90,909 (0.53)	3,753 (4.12)
2015	90,129 (0.50)	3,712 (4.11)
2016	90,656 (0.49)	3,748 (4.14)
2017	89,848 (0.48)	3,654 (4.07)

a : % among workers

b : % among 'a'

※ Source: Korea Occupational Safety and Health Corporation, *Industrial Disaster Statistics*, Each year.

Table 4. Education Experience Rate for Workers' Rights (n, %)

Sort	experienced	not experienced
Total	28.8	71.2
Middle School	26.8	73.2
High school	30.5	69.5
└general	25.4	74.6
└specialized	53.9	46.1

※ Source: A Press Release from the Ministry of Gender Equality and Family(2017. 12. 22.).

없는, 근본적으로 열악한 작업 환경 및 관리 소홀의 문제에 기인한 사고라고 할 수 있다.

현재 국내 근로청소년 관련 교육은 근로권익이라는 큰 범위에서 다루어지고 있는데, 이마저도 청소년들에게 제대로 제공되고 있지 않다. 2016년 Ministry of Gender Equality and Family의 「청소년매체이용 및 유해환경 실태조사」 결과에 따르면 아르바이트 경험이 있는 청소년 중 근로권익교육을 받은 청소년은 중학생 26.8%, 고등학생 30.5%로 전체 중 28.8%에 불과하였다(<Table 4>).

III. 청소년 근로 보호 관련 규정 검토

1. 청소년 근로 특별보호

앞서 살펴봤듯 연소근로자는 「근로기준법」 제64조에서 15세 미만인 자로 규정하고 있으며, 「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다(<Table 5>). 연소자는 성인에 비하여 정신적·육체적으로 약하고, 주로 교육을 받는 시기에 있으므로 이들의 건강의 유지와 건전한 성장, 교육의 기회보장 그리고 인격수양을 위해 근로의 측면에 있어 보호가 필요하다고 본다(Choi, 2017). 더불어 연소자는 친권자 등에 의하여 강제노동을 당할 가능성이 있기 때문에 근로 측면에서의 연소자 규정은 강제근로로부터 보호의 의의 또한 지닌다.

국내 청소년 근로보호에 대한 전반적 기초는 「헌법」에서 찾을 수 있다. 이 법은 연소자의 근로에 대한 특별한 보호에 대해 규정함으로써 연소자의 건전한 성장,

Table 5. Definition of minor and adolescent in the 「Labor Standards Law」

제5장 여성과 소년
제64조(최저 연령과 취직인허증)
① 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 자는 근로자로 사용할 수 있다.
② 제1항의 취직인허증은 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 경우에는 직종(職種)을 지정하여서만 발행할 수 있다.
③ 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인허증을 발급받은 자에게는 그 인허를 취소하여야 한다.

교육의 기회보장, 강제노동으로부터의 보호를 실현하는 근거로 작용하고 있다. 자세히 살펴보면, 연소자의 근로에 대한 규정은 1948년 「헌법」이 제정되면서부터 “①모든 국민은 근로의 권리와 의무를 가진다. ②근로조건의 기준은 법률로써 정한다. ③여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다(제17조)”는 조항으로 명시되었다. 이후 1987년 제9차 개정을 통해 ‘소년’을 ‘연소자’로 변경하여 제32조 제4항과 제5항에 각각 여자의 근로와 연소자의 근로에 대한 보호를 분리했을 뿐, 「헌법」은 다수의 개정을 거치면서도 일관적으로 연소자의 근로에 대한 특별한 보호를 강조하고 있다(〈Table 6〉). 「헌법」이 규정하고 있는 직업선택의 자유(제15조), 근로의 권리(제32조 제1항), 근로조건의 기준(제32조 제2항), 노동 3권(제33조) 등 근로 관련 조항들은 근로청소년에게 적용 가능하다.

2. 청소년고용금지 업종

청소년 고용금지 직종은 「근로기준법」과 「청소년 보호법」에서 규정하고 있다. 「근로기준법」 제65조는 만

Table 6. The provisions relating to minors and youths in the 「Constitution」

제32조 ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

Table 7. The Prohibition Types of Business of Youth Employment in the 「Labor Standard Law」

- 「산업보건기준에 관한 규칙」 제69조제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업
- 「건설기계관리법」, 「도로교통법」 등에서 18세 미만인 자에 대하여 운전·조종면허 취득을 제한하고 있는 직종 또는 업종의 운전·조종업무
- 「청소년보호법」 등 다른 법률에서 18세 미만 청소년의 고용이나 출입을 금지하고 있는 직종이나 업종
- 교도소 또는 정신병원에서의 업무
- 소각 또는 도살의 업무
- 유류를 취급하는 업무(주유업무 제외)
- 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무
- 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험 및 예방심의위원회 회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

18세 미만자를 ‘도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못한다’고 규정하고, 그 종류를 대통령령으로 정하고 있다(〈Table 7〉).

청소년고용금지 업종여기에는 「청소년 보호법」에서 규정하고 있는 청소년 고용금지 직종이나 업종이 포함된다. 「청소년 보호법」은 청소년을 만 19세 미만인 사

Table 8. The Prohibition Types of Business of Youth Employment in the 「Youth Protection Law」

- 「게임산업진흥에 관한 법률」에 따른 일반게임제공업 및 복합유통게임제공업 중 대통령령으로 정하는 것 / 청소년게임제공업 및 인터넷컴퓨터게임시설제공업
- 「사행행위 등 규제 및 처벌 특별법」에 따른 사행행위영업
- 「식품위생법」에 따른 식품접객업 중 대통령령으로 정하는 것
- 「공중위생관리법」에 따른 숙박업, 목욕장업, 이용업 중 대통령령으로 정하는 것
- 「영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률」 제2조제16호에 따른 비디오물감상실업·비디오물소극장업 및 복합영상물제공업
- 「음악산업진흥에 관한 법률」에 따른 노래연습장업 중 대통령령으로 정하는 것
- 회비 등을 받거나 유료로 만화를 빌려 주는 만화대여업
- 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」에 따른 무도학원업 및 무도장업
- 전기통신설비를 갖추고 불특정한 사람들 사이의 음성대화 또는 화상대화를 매개하는 것을 주된 목적으로 하는 영업(「전기통신사업법」 등 다른 법률에 따라 통신을 매개하는 영업은 제외)
- 불특정한 사람 사이의 신체적인 접촉 또는 은밀한 부분의 노출 등 성적 행위가 이루어지거나 이와 유사한 행위가 이루어질 우려가 있는 서비스를 제공하는 영업으로서 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것
- 청소년유해매체물 및 청소년유해약물등을 제작·생산·유통하는 영업 등 청소년의 고용이 청소년에게 유해하다고 인정되는 영업으로서 대통령령으로 정하는 기준에 따라 청소년보호위원회가 결정하고 여성가족부장관이 고시한 것
- 「한국마사회법」 제6조제2항에 따른 장외발매소(경마가 개최되는 날에 한정)
- 「경륜·경정법」 제9조제2항에 따른 장외매장(경륜·경정이 개최되는 날에 한정)
- 「화학물질관리법」에 따른 유해화학물질 영업(유해화학물질 사용과 직접 관련이 없는 영업으로서 대통령령으로 정하는 영업은 제외)

람으로 정의하고 있으며, 제2조에서 청소년유해업소를 규정하면서 이 중 청소년 고용 금지업소에 대해 명시하고 있다(〈Table 8〉).

3. 청소년 고용 및 근로 보호 규정

청소년 고용 보호와 관련하여, 「청소년 보호법」은 제29조 제1항과 제6항을 통해 청소년유해업소 업주의 청소년 고용금지과 관련하여 종업원 고용 시 나이 확인, 청소년 고용 제한 내용 표시 등의 의무사항을 규정하고 있다.

더불어 「근로기준법」은 ‘제5장 여성과 소년’부분에서 청소년 근로 보호를 위한 규정을 제시하고 있다. 이는 「헌법」에서 명시한 청소년에 대한 특별한 보호를 적극적으로 구체화한 내용으로, 제64조에서는 15세 미만인 자는 근로가 불가능하다고 규정하고 있다. 또한 18세 미만자에 대하여 ‘도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용 금지(제65조)’, ‘연령 증명 관련 서류 및 동의서 사업장 비치 등’ 근로 계약 관련 사항(제66조), ‘임금의 청구(제68조)’, ‘근로시간(제69조)’, ‘야간근로와 휴일근로의 제한(제70조)’, ‘깡내근로의 금지(제72조)’ 등의 규정을 통해 청소년들이 안전한 환경에서 노동에 참여할 수 있도록 하고 있다. 특히 제67조에서는 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없다고 규정하여 청소년의 근로를 보호자가 결정할 수 없도록 함으로써 청소년들의 주체적인 근로결정을 보장하고 있다.

「직업안정법」에서도 연소근로자에 대한 규정을 찾을 수 있는데, 특히 ‘연소자에 대한 직업소개의 제한(제21조의3)’조항을 통해 18세 미만 구직자에게 직업 소개 시 연령 확인 및 친권자나 후견인의 취업동의서를 받도록 하고 있고, 더불어 「근로기준법」, 「청소년 보호법」에서 규정하는 18세 미만자 사용 또는 고용 금지 직종의 업소에 소개해서는 안 된다고 명시하고 있다.

4. 소 결

국내 청소년 근로 보호 규정은 「헌법」, 「청소년 보호

법」, 「근로기준법」, 「직업안정법」 등에서 찾을 수 있다. 이러한 관련법들은 근로 영역에 있어 ‘연소자’에 대해 별도로 정의하면서 청소년 근로라는 개념을 분리하고 있고, 이에 대해 특별 보호한다는 전반적 기초 하에 청소년 고용 금지 업종, 청소년 고용 및 근로 시 보호 규정을 별도로 마련하고 있다.

청소년 근로 보호와 관련하여 국내법 조항들을 살펴본 결과, 국내법들이 가장 자세히 규정하고 있는 영역은 ‘청소년 고용 금지 업종 및 업무’로 나타났다. 즉, 국내법들은 청소년의 근로 보호를 실현하기 위해 공통적으로 ‘청소년 보호’ 관점을 근로 영역에 적용시키고 있음을 알 수 있다. 이는 다소 추상적이고 소극적인 수준의 보호 조치로 볼 수 있는데, 궁극적인 ‘청소년 보호’는 무엇인가를 하지 못하도록 규제하고 금지하는 것만으로는 그 한계에 부딪히기 때문이다. 특히 근로 청소년이 증가하고 있는 현 사회에 시의적절한 ‘청소년 근로 보호’란, 청소년의 고용을 금지하는 업종 또는 업무를 규정하는 것에 그치는 것이 아닌, 이미 청소년이 존재하는 근로 현장의 청소년 근로 안전 관련 의무 강화 및 적극적 관리·감독을 가능하게 하고, 위반 시 처벌을 강화하는 조치라 할 수 있다.

더불어 청소년근로자의 안전의식 강화 기회 또한 제공되어야 한다. 사업장에서 이루어지는 산업재해 예방 활동은 산업재해를 야기하는 물적, 환경적, 인적 요인을 제거하거나 감소하는 목적으로 이루어져야 하는데(Jang & Ha, 2016), 근로자들의 안전의식, 안전관리와 같은 인적요인은 결국 물적 요인에 대한 관리로 이어지는 가장 중요한 요인이 된다(Kang & Chang, 2004). 이에 사업주는 물론 청소년근로자를 대상으로 산업안전보건교육을 실시하여 안전 관련 지식, 태도, 신념을 변화시켜 안전행동을 실천하도록 할 필요가 있다.

IV. 외국의 청소년 근로안전 관련 규정

우리나라 청소년 근로 보호는 근로권익이라는 기본적인 인권 측면에서 다루어지고 있는 가운데, 근로 안전

에 관해서는 청소년 고용 금지 업종 및 직종에 대한 규정과 같은 소극적 규제가 대부분이다. 앞서 언급했듯, 인간으로서 청소년이 누려야 할 보편적 권리의 측면에서 청소년의 근로 보호가 근로권익의 측면에 포함되는 것이 마땅하다. 다만 현재까지의 국내 근로청소년 근로 관련 논의에서는 근로청소년에게 제공되어야 할 물리적 안전성 확보에 대한 논의가 부족한 상태이다.

안전한 근로 환경은 근로청소년이 가지는 또 다른 기본적 권리이다. 미국, 캐나다와 유럽의 국가들은 오래 전부터 근로청소년을 명확히 개념화하고 공공보건의 영역에서 이들의 산업재해에 관심을 가져왔으며

(Breslin, *et. al.*, 2003), 이러한 문제를 예방 및 해결하기 위해 작업장에서의 안전과 관련한 근로자의 권리 및 고용주의 책임을 규정화하고 있다. 본 장에서는 외국의 청소년 근로 안전에 관한 규정 또는 지침에 관한 사례로 캐나다 B.C.와 미국의 사례를 살펴보고자 한다.

1. 캐나다 B.C. 「산업안전보건규정」

캐나다 브리티시 콜롬비아 주의 「산업안전보건규정(The Occupational Health and Safety Regulation)」은 ‘연소근로자’를 25세 미만 근로자로, ‘신규근로자’는 연령에 관계없이 작업장이나 장소에 처음 왔거나 새로운 위험에 직면한 근로자로 정의하고 있다. 본 규정에서는 연소근로자 및 신규근로자에 대한 정의와 함께 이들에 대한 오리엔테이션과 훈련, 상황 상 필요한 추가 오리엔테이션 및 훈련, 이에 대한 기록 보관의 의무를 명시하고 있다. 오리엔테이션은 작업장에서 일을 시작하기 전에 제공하는 교육으로, 안전하게 작업을 할 권리, 작업장에서 노출될 수 있는 여러 위험 상황에 대해 제시하고 있다. 더불어 연소근로자 및 신규근로자의 초기 작업 상황을 일정 기간 관찰한 결과 안전하게 작업을 수행하지 못할 때, 또는 연소 및 신규근로자가 요청할 때 추가 교육을 실시하도록 규정하고 있다(〈Table 9〉).

2. 미국 공공기관의 관련 규정

미국 노동부의 ‘직업안전 및 보건행정국(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)’에서는 근로 청소년들을 위해 근로 청소년의 권리, 근로 청소년을 고용한 고용주의 책임, 안전하게 근로하는 방법, 도움을 청하는 방법에 대해 홈페이지를 통해 정보를 안내하고 있다. 청소년들은 안전하게 근로하기 위해서 안전하지 않은 상태를 감독자에게 보고하고, 작업에 필요한 안전 장비를 착용하고, 안전 수칙을 준수하고, 질문을 하고, 필요한 경우 도움을 요청할 것을 강조하고 있다(〈Table 10〉).

미국 ‘국립 산업안전 및 보건기구(The National Institute for Occupational Safety and Health, 이하 NOISH)’에서도 연소근로자 보호를 위한 정책을 실시

Table 9. Regulations related Young or New Workers

<p>정의 “신규근로자”는 아래와 같은 경우를 의미한다. ① 작업장에 처음 온 경우 ② 근로자가 없는 동안 위험 요소가 바뀐 작업장으로 복귀한 경우 ③ 작업장의 변경된 위험요소에 의해 영향을 받는 경우 ④ 이전 작업장의 위험요소와는 다른 작업장으로 배치된 경우 “연소근로자”는 25세 미만의 근로자를 의미한다.</p> <p>연소근로자 및 신규근로자 오리엔테이션과 훈련 ① 고용주는 연소근로자 및 신규근로자가 작업장에서 일을 시작하기 전에 이들의 작업장에 대한 보건 및 안전 교육을 제공해야 한다. ② 아래 내용은 연소근로자 및 신규근로자의 오리엔테이션과 교육에 포함되어야 한다: -수퍼바이저의 이름과 연락처 -안전하지 않은 상태와 안전하지 않은 작업을 거부할 권리를 포함하여, 근로자 재해규정에 따른 연소 및 신규근로자의 권리와 책임 -작업장 보건과 안전 규정 -강도, 폭행 및 대립 등 연소 및 신규근로자가 노출될 수 있는 위험 -홀로 하는 작업 -작업장 내 폭력 -개인 안전장비 -응급처치시설 위치 및 응급처치 호출 방법, 질병 및 부상 신고 -비상조치 -연소 및 신규근로자의 작업 또는 작업과정에 대한 교육 및 시연 -본 규정의 3.1절에 따라 필요한 경우 고용주의 보건 및 안전 프로그램 -작업장 위험물질 정보 시스템(WHMIS)상 연소 및 신규근로자의 작업장에 적용되는 정보 요건 -작업장에 적용 가능한 직장 보건 및 안전 위원회 또는 근로자 보건 및 안전 담당자 정보</p> <p>추가 오리엔테이션과 훈련 고용주는 연소 및 신규근로자에게 다음과 같은 상황에 추가 오리엔테이션과 교육을 제공해야 한다. -작업장 관찰 결과 연소 및 신규근로자가 안전하게 작업을 수행하지 못할 때 -연소 및 신규근로자가 요청할 때</p> <p>기록 -고용주는 모든 오리엔테이션과 훈련에 대한 기록을 보관해야 한다.</p>
--

Table 10. Safe Work for Young Workers(OSHA)

<근로 청소년의 권리> -안전한 곳에서의 작업 -이해할 수 있는 언어로 안전 보건 교육 받기 -지시 사항을 이해할 수 없거나 안전하지 않은 것 같으면 질문하기 -단단한 모자, 고글, 귀마개와 같은 필요한 안전 장비 사용 및 훈련 받기 -보복이나 차별 없이 직장 안전권 행사하기 -심각한 위험이 있다고 생각되거나, 고용주가 OSHA(직업안전보건행정국)표준을 준수하지 않는다고 생각되는 경우 OSHA에 비밀리에 불만 사항 제출하기
<고용주의 책임> -심각하다고 인지된 위험으로부터 자유로운 작업장 제공 및 OSHA 안전 및 보건 기준 준수 -작업장 위험 및 필수 안전 장비에 대한 교육 제공하기 -안전 또는 건강 관련 질문에 대한 정보 알려주기 -일을 하다가 다쳤을 때의 대처방법 알려주기

* Source: <https://www.osha.gov/youngworkers/workers.html>

하고 있다. NOISH는 1970년 산업 안전 보건법에 근거하여 미국 질병통제예방센터(Centers for Disease Control and Prevention)의 하위 조직으로 설립된 연구기관이다. 이 기관은 근로자 안전 및 보건 연구 기관으로서 고용주와 근로자가 안전하고 건강한 작업환경 조성을 위한 연구를 수행한다. NOISH는 해마다 연소 근로자의 고용형태, 재해율 및 사망률 정보 등을 제공하는데, 이러한 통계자료를 근거로 연소근로자들이 성인근로자들에 비해 업무상 상해를 입을 확률이 높고, 그 원인은 사전 작업 경험 부족 및 부재, 안전 교육 부재에 있음을 명시하고 있다. 특히 10대 근로자들은 특정 직무를 수행하는데 필요한 힘이나 인지 능력의 부족으로 인해 부상 위험에 노출된다고 밝히고 있다.

이러한 문제를 예방하기 위해 NOISH는 홈페이지³⁾를 통해 다양한 산업 안전 및 보건 관련 주제에 대한 정보를 제공하고 있다. 연소근로자와 관련해서는 ‘소매업에 종사하는 연소근로자(Young Retail Workers)’, ‘연소근로자 안전 및 보건(Young Workers Safety and Health)’ 등의 내용을 별도 페이지를 통해 안내하고 있다. 이 중 ‘소매업에 종사하는 연소근로자(Young Retail Workers)’ 페이지를 살펴보면, 소매업의 정의, 소매업에 종사하는 연소근로자가 알아야 할 안전 및 보건 관련

사실들, 소매업 작업장에서 발생할 수 있는 위험과 이를 예방하기 위한 교육 또는 훈련들에 대해 설명하고 있다. 더불어 ‘장비, 기구로 인한 사고’, ‘초과 근로 방지’, ‘미끄러짐, 헛디딤, 떨어짐’, ‘폭력’ 등의 관련 세부주제에 대한 안전요령을 제시하고, 그 밖에 부가정보를 찾을 수 있는 사이트 또는 자료들을 제공하고 있다.

3. 소 결

미국과 캐나다, 유럽에서는 약 20년 전부터 직장 내 근로청소년의 재해를 주요 공공 보건 이슈로 삼아오고 있다. 청소년의 재해는 성인에 비해 더 자주 발생하며, 이 중에서도 특히 남자청소년이 1.5~4배 높게 나타난다(Breslin, et. al., 2003). 이와 같은 연령이나 성별에 따른 직장 내 재해 가능성 및 재해 유형의 차이는 근로청소년에 대한 특별한 주의와 대처가 필요함을 의미한다. 많은 연구들에서 근로청소년의 직장 재해율 증가에 대해 일반적 요인(예. 연령, 성별 등)과 발달적 요인(예. 인지능력이나 근골격계 발달)과 같은 특수 요인으로 설명해 왔으나, 이러한 요인은 왜 근로청소년에게 위험이 증가하는지를 설명하기에 설득력이 부족하다는 지적이 있다(Breslin, et. al., 2003), 이는 근로청소년의 직장 내 재해율이 높은 이유가 이들이 어리거나 미숙한 상태에 머물러 있기 때문이 아닌, 작업 상황에 대한 이해 부족, 위험 상황에 대한 대처 미숙 등 충분히 예방할 수 있는 측면에 대한 노력이 부족했기 때문임을 의미한다.

이러한 문제의식 하에 여러 국가에서는 정부차원에서 적극적 시책을 마련하고 지원 서비스를 제공하고 있다. 그 예로 미국 공공보건영역에서는 ‘Health People 2020’ 프로젝트를 통해 2020년까지 15세에서 19세 사이의 근로자들의 업무 관련 상해 비율을 10%까지 낮춘다는 목표를 개발⁴⁾한 바 있고, 캐나다에서는 연소근로자들을 대상으로 최소 75개 이상의 직장 안전 교육프로그램을 개발하여 연소근로자들에게 작업의 위험성과 작업현장 내 권리에 대한 정보(위험성에 대해 알 권리,

3) <https://www.cdc.gov/niosh/topics/retail/objects.html>

4) 미국 ODPHP(Office of Disease Prevention and Health Promotion)의 Healthy People 홈페이지, <https://www.healthypeople.gov/>

안전하지 않은 작업을 거부할 권리 등)를 제공해오고 있다(Breslin, *et. al.*, 2007).

이와 같은 사례들을 통해 근로청소년의 안전한 근로를 위해서는 미숙한 상태에서 위험 수준이 높은 작업 상황에 노출되지 않도록 해야 하고, 이들이 작업장의 여러 상황에 대해 인지하고 어느 정도 익숙해질 수 있도록 사전 교육과 훈련 기회를 제공하는 것이 중요함을 알 수 있다.

V. 청소년 근로에 대한 적극적 보호 : 근로 안전 강화

우리나라의 청소년 고용률은 지속적으로 증가하고 있지만 근로청소년들은 여러 안전사고의 위험에 노출되어 있다. 노동현장에서의 부상은 청소년들에게 지속적으로 일어나는 심각한 위협으로, 외국에서는 이미 직장 내 청소년 재해를 예방하고 안전사고로부터 보호하기 위한 정책적 노력을 기해오고 있다. 우리나라에서도 24세 이하 산업재해율이 전체 근로자의 재해율에 비해 증가하고 있어, 국내 근로청소년의 안전한 근로를 위한 적극적 대책이 요구되는 바이다. 이에 본 연구는 첫째, 청소년의 근로 안전권 개념 정립, 둘째, 청소년 근로 안전 관련 규정의 필요성을 제안하고자 한다.

1. 청소년의 근로 안전권 개념 정립

1948년 12월 10일, 유엔 총회는 세계 인권 선언을 채택하고 선언했다. 이 선언문의 제3조는 "모든 사람은 생명, 자유, 그리고 사람의 안전에 대한 권리를 가지고 있다"라고 명시하고 있다. 이 협약이 채택됨으로써, 개인, 시민 사회 단체는 더 안전한 제품, 더 안전한 작업 및 생활 조건, 그리고 살기에 더 안전한 환경을 요구할 수 있다.

세계 인권 선언의 이러한 조항을 근거로 2002년 Montreal Declaration(2002)은 인간의 안전권에 대해 그 개념과 필요성을 명시하고 있다. 이 선언에서 규정하는 안전권은 인간의 기본권으로, 건강, 평화, 정의,

행복을 달성하기 위해 필수적인 권리이다. 안전은 인간이 물리적, 사회적, 문화적, 기술적, 정치적, 경제적 및 조직적 환경을 포함하여 환경과 상호 작용하는 복잡한 과정의 결과로, '안전한 상태'란 '신체적, 심리적 또는 물질적 피해를 초래하는 위협과 조건을 통제하여 개인과 공동체의 건강과 웰빙을 유지하는 상태'를 말한다. 안전에 대한 '권리'는 사용자와 제품이나 서비스를 제공하는 사람 사이에 관계가 있을 때 성립되는 것으로, 삶에 대한 이 권리는 '최약하게 하는 부상으로부터 자유롭게 살 권리'로 해석된다. 모든 사람은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 국적, 정치적 의견, 언어, 인종적 또는 사회적 근원, 장애, 나이, 재산, 성적 성향, 출생, 소득 또는 다른 지위 등 어떠한 종류의 차별 없이 이 선언에 명시된 모든 권리와 자유를 가질 자격이 있다. 개인과 공동체의 건강과 안녕을 보호하기 위해 모든 위협을 통제하는 것을 목적으로 하는 이 선언은 관련 입법과 정책의 근거가 되고 있다.

연소자로서 근로청소년은 작업 환경에서의 안전권을 더욱 필요로 한다. 그러나 「헌법」, 「근로기준법」, 「청소년 보호법」, 「직업안정법」등 국내법에서 나타난 현행 청소년 근로 관련 규정은 청소년 고용 금지 업종 규정과 같은 소극적 보호 조치의 의미가 강하다. 이러한 규정으로는 근로청소년의 안전사고를 포함한 산업재해 가능성을 낮추는데 한계가 있다. 근로청소년이 증가하고 있는 현 사회에서 필요한 것은 적극적 청소년 근로보호 개념이며, 이를 위해 청소년의 근로 안전권 개념이 정립되어야 한다.

안전에 대한 인식이 점차 확산되고 있는 사회적 흐름은 청소년의 근로 안전권 개념 정립의 필요성을 더욱 뒷받침한다. 몬트리얼 선언에서는 안전한 권리를 확립하기 위한 필요성은 바로 사람들이 신체적, 사회적 또는 정서적 피해로부터 보호받아야 할 상황에서 발생한다고 설명하고 있는데, 이러한 설명은 최근 우리 사회의 상황에 정확히 들어맞는다. 세월호 참사와 '문지마 살인사건' 등 최근 각종 사고와 위협, 재해로부터 우리 사회가 안전하지 못하다는 인식이 확산되고 있고, 청와

대에서는 이를 반영하여 2018년 3월 발표한 헌법개정안에 생명권과 안전권을 신설한 바 있다. 이 중 안전권은 현재 '재해예방 및 위협으로부터 보호 노력 의무'에서 '노력'을 제외한 '재해예방 및 위협으로부터 보호 의무'로 국가의 의무를 강화하고자 하는 의지를 표명하였다.

근로사고 또한 재해로 포함되기 때문에, 국가는 근로하는 청소년들의 안전을 보호해야 할 의무가 있다. 청소년 근로 안전권 개념은 청소년 보호의 관점을 취하되, 적극적 보호로써 이들에게 안전한 근로 환경이 제공되어야 할 필요성을 반드시 포함해야 한다. 몬트리얼 선언의 '안전한 상태'와 '안전에 대한 권리'의 내용을 인용한다면, 청소년의 근로 안전권은 '15세 이상 18세 미만 인 자가 근로함에 있어 신체적, 심리적 또는 물질적 위해를 초래하는 위협과 조건으로부터 자유롭게 근로할 수 있는 권리'로 정의할 수 있다.

2. 청소년 근로 안전 관련 규정 마련

국내 청소년 근로 관련 논의 중에는 근로하는 청소년에게 안전한 근로 환경을 제공할 사업체 또는 업주의 의무에 대한 내용이 빠져 있다. 캐나다 B.C. 「산업안전보건규정(The Occupational Health and Safety Regulation)」에서는 연소근로자에 대한 정의와 함께 이들에 대한 오리엔테이션과 훈련, 상황 상 필요한 추가 오리엔테이션 및 훈련, 이에 대한 기록 보관의 의무를 명시하고 있다. 오리엔테이션은 작업장에서 일을 시작하기 전에 제공하는 교육으로, 안전하게 작업을 할 권리, 작업장에서 노출될 수 있는 여러 위험 상황에 대해 제시하고 있다. 더불어 연소근로자 및 신규근로자의 초기 작업 상황을 일정 기간 관찰한 결과 안전하게 작업을 수행하지 못할 때, 또는 연소 및 신규근로자가 요청할 때 추가 교육을 실시하도록 규정하고 있다. 반면 국내 청소년 근로현장에서의 안전사고 예방을 위한 안전교육은 거의 실시되지 않고 있거나 체계적으로 이루어

지지 않고 있다(Kim & Lee, 2015).

「헌법」, 「근로기준법」, 「청소년 보호법」, 「직업안정법」등 현행 국내법은 청소년 근로 보호를 위한 조항들을 포함하고 있다. 이와 같은 청소년 근로 관계법이 명시하는 내용은 청소년 근로권의 침해 여부를 결정하는 기준으로 작용한다. 그 예로, 여성가족부가 고용노동부, 경찰청 및 지자체 등과 함께 방학 중 연 2회 실시하는 '청소년 근로권의 보호를 위한 관계기관 합동점검'의 점검 항목을 살펴보면, 먼저 「근로기준법」 위반 항목으로 '근로계약 미작성 및 미교부', '연소자증명 미비치', '야간·휴일 근로제한', '휴게시간 미부여', '임금 미지급', '연장·야간수당 미지급', '최저임금지급', '금품청산', '최저임금 미고지', '성희롱 예방교육 미실시'를 제시하고 있고, 「청소년 보호법」 위반 항목으로는 '금지표시 미부착' 항목을 설정하고 있다. 이러한 항목들은 청소년 근로 관계법들에서 규정하고 있는 내용으로, 여기에 청소년의 안전한 근로를 위한 교육 실시와 같은 근로 안전 향상을 위한 의무 수행 여부를 점검하는 항목이 포함되어야 한다. 이를 위해 관계법들에 청소년 근로 안전에 관한 조항을 추가할 필요가 있다.

연소자로서 근로청소년에게 안전한 작업 환경은 매우 중요하다. 우리나라 「산업안전보건법」은 사업주가 정기적으로 안전·보건 관련 교육을 하여야 한다고 명시하고 있다. 이러한 규정은 청소년이 근로하고 있는 현장에서 제공되어야 할 안전교육의 법적 기반이 된다. 실제로 안전보건교육을 실시했을 때 산업재해 발생률은 낮아진다(Jang & Ha, 2016)⁵⁾.

이를 토대로 기존 청소년 근로 보호를 위한 규정과 더불어 청소년 근로 안전 규정을 마련해야 할 것이다. 이러한 규정은 고용주로 하여금 근로청소년이 미숙한 상태에서 위험 수준이 높은 작업 상황에 노출되지 않도록 해야 하고, 근로 공간에서 발생하는 여러 상황에 대한 사전 교육과 훈련 기회를 제공하는 내용을 포함해야

5) Jang & Ha(2016)의 연구에 따르면, 제조업에서는 사무직에 대한 정기안전보건교육, 관리감독자 교육, 특별교육, 법정교육외 교육, 기타업종에서는 비사무직에 대한 정기안전 보건교육, 작업내용변경 시 교육, 특별안전보건 교육을 실시한 경우 교육을 실시하지 않은 경우에 비하여 산업재해발생이 적은 것으로 나타났다. 특히 특별교육과 법정교육 외 교육은 제조업과 기타업종에서 모두 사업장 재해자수 감소에 영향을 주는 것으로 나타났다.

Table 11. Addition of regulations for combustion workers(example)

<p>「산업안전보건법」 관련조항 보완 (예) 제31조(안전· 보건교육)</p>	<p>제31조(안전·보건교육) ① 사업주는 해당 사업장의 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.</p> <p>② 사업주는 근로자를 채용(건설 일용근로자를 채용하는 경우는 제외한다)할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 유해하거나 위험한 작업에 근로자를 사용할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 특별교육을 하여야 한다.</p> <p>(신규조항) ④ 사업주는 「근로기준법」 제64조에 근거한 연소근로자를 작업에 사용할 경우 안전·보건에 관한 교육을 실시하여야 하며, 특히 유해하거나 위험한 작업에 연소근로자를 사용할 때에는 그 업무와 관계되는 안전·보건에 관한 특별교육을 하여야 한다.</p> <p>(이하 동일)</p>
---	--

할 것이다. 더불어 청소년 근로 안전 관련 의무 강화 및 적극적 관리·감독, 위반 시 처벌을 강화하는 내용으로 구성하여, 청소년이 근로하는 모든 작업장에서 이를 반드시 준수하도록 해야 할 것이다. 예를 들면 「산업안전보건법」에 「근로기준법」기준 연소근로자 채용 또는 작업에 사용 시 선행되어야 할 교육 의무를 조항에 포함시킬 수 있다. 더불어 「근로기준법」, 「청소년 보호법」 등 청소년 근로보호를 언급하는 관련법들에서 청소년 근로교육전문가 양성 및 현장에서의 활용 관련 조항을 마련할 필요가 있다.

관련하여 시사적인 판례(손해배상(산)[대전지방법원 2012.8.29, 선고, 2010가단24708, 판결]가 있다. 이 사건은 자활후견사업 참여자(원고)가 경운기를 제대로 조작하지 못하여 사고를 당한 것으로 자활후견기관(피고)을 상대로 손해배상을 청구한 사건이다. 법원의 판결에 따르면 피고는 원고의 사용자로서 원고가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를

마련하여야 할 보호의무를 부담하는바, 경운기 운전 능력이 미숙한 원고가 경운기를 운전함에 있어 조력자를 배치하거나 사전에 안전교육 등을 시행할 의무가 있음에도, 이를 게을리 하여 원고가 이 사건 사고를 당하였으므로, 피고는 원고가 이 사건 사고로 입은 손해에 대하여 채무불이행으로 인한 손해배상책임이 있다고 판결하여 사용자가 안전교육을 실시하지 않은 상태에서 근로를 제공하는 자가 상해를 입었을 때 그에 대한 사용자의 책임을 인정한 것이다(Daejeon District Court, 2012).

VI. 결론 및 제언

안전할 권리는 인간으로서 누려야 할 보편적 권리 중 하나이다. 청소년 근로권익은 인권 보호의 측면에서 중요하며, 이를 향상시키기 위한 국가의 적극적 노력이 필요하다. 이러한 관점으로 본 연구는 청소년 근로권익 향상을 위해 특히 청소년이 안전하게 근로할 수 있는 환경을 조성하기 위한 방안을 모색하고자 하였고, 이에 근로보호와 함께 근로안전이 강조되어야 할 필요성을 제기하였다.

정부는 2012년 「청소년 근로환경 개선 종합대책」을 수립하여 청소년 아르바이트 사업장에 대한 교육·홍보, 점검을 실시하고 있다. 여성가족부가 2018년부터 전국 3개 권역으로 확대·실시한다고 발표한 ‘청소년 근로현장도우미’사업 또한 청소년 근로권익 향상을 위한 정책으로, 근로청소년이 문제에 처했을 때 근로현장도우미가 직접 현장을 찾아가서 업주와의 면담·중재로 문제해결을 돕는 것을 목적으로 하고 있다. 이밖에도 정부는 청소년전담 근로감독관 지정, 청소년근로권익센터 운영 등, 청소년 근로권익 향상을 위해 다양한 노력을 실시하고 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 관계법을 위반하는 업체들이 쏟아지고 있어, 사업주들의 청소년 근로에 대한 인식이 개선되지 않고 있음을 알 수 있다⁶⁾.

6) ‘17년 하반기 기초고용질서 일제점검’(17.7월~12월말) 결과, 총 3,002개소 중 2,424개소(80.7%)에서 임금체불, 최저임금 미지급, 서면근로계약 미작성 등 4,613건의 법 위반사항이 적발되었다(A Press Release from the Ministry of Employment and Labor, 2018. 01. 02.).

이러한 문제를 해결하기 위해서는 청소년 근로 안전을 강화하는 법적 조치가 마련되어야 한다. 「청소년 근로환경 개선 종합대책」의 사업장 감독 기준으로는 금품청산·최저임금·연장근로수당 미지급 등을, ‘청소년 근로현장도우미’는 근로청소년에 대한 임금체불, 성희롱·폭언·폭행 등 관계법에 기초한 문제들을 주요 영역으로 제시하고 있다. 근로청소년이 증가하고 있는 현 사회에서 더욱 요구되는 것은 청소년 근로 보호 개념의 확대로, 근로권익에 근로안전의 개념을 포함시키는 것이 필요하다. 즉 사업주는 청소년이 안전하게 근로할 수 있도록 작업 환경에 안정성을 기해야 하고, 사전에 안전 교육을 실시하도록 해야 한다. 또한 이러한 내용은 청소년 근로현장 점검의 항목으로 포함되어야 한다.

청소년이 안전하게 근로할 권리는 근로계약서 작성과 같은 기본적 근로권 보장과 함께 근로 청소년에게 제공되어야 할 환경적 측면에서의 또 다른 기본적 권리이다. 이에 청소년의 근로 안전권 개념이 정립되어야 할 필요가 있고, 연소근로자 대상 교육의 의무화 등 청소년 근로안전을 향상시키기 위한 법적 규정이 마련되어야 한다. 이러한 기반을 토대로 향후 청소년 근로안전 지침 및 규정 개발, 안전한 근로를 위한 교육 제공 등 구체적 제도가 마련될 수 있다. 나아가 청소년 근로 안전 강화를 위한 정책적 노력은 청소년을 근로의 주체로서 인식하는 사회적 변화에 또한 기여하게 될 것이다.

References

- A Press Release from the Ministry of Employment and Labor. 2018. Results of a Full-scale Inspection of 3,000 Workplaces in the Majority of Youth Employment Services such as Restaurants and Beauty Salons.
- A Press Release from the Ministry of Gender Equality and Family. 2017. Strengthen the Protection of Youth Labor Rights from the New Year.
- An, Sun Young, Yeo Jung Hwang, Su Jung Lee, and Rosa Lee. 2014. National Youth Policy Institution.
- Breslin, F. C., J. Polzerb, E. MacEachena, B. Morrongiello, and H. Shannona. 2007. Workplace Injury or "Part of the Job"? Towards a Gendered Understanding of Injuries and Complaints among Young Workers. *Social Science & Medicine*. 64: 782-793.
- Canada B.C. The Occupational Health and Safety Regulation.
- Chin, P., C. DeLuca, C. Poth, I. Chadwick, N. Hutchinson, and H. Munby. 2010. Enabling Youth to Advocate for Workplace Safety. *Safety Science*. 48: 570-579.
- Choi, Sang Jin. 2017. A Study on the Labor Situation and Legal Protection for the Youth. Master's Thesis. Korea University.
- Hwang, Yeo Jung, Jung Suk Kim, Su Jung Lee, and Jung Hyun Byun. 2015. A Study on the Actual Condition and Policy Measures of Youth II. National Youth Policy Institution.
- Jang, Kong Hwa and Kwon Chul Ha. 2016. The Effect of Occupational Safety and Health Education on Occupational Accidents. *Journal of Korean Society of Occupational and Environmental Hygiene*. 26(1): 90-98.
- Kang, Jong Cheol and Seong Rok Chang. 2004. Incentive Models of the Occupational Safety and Health Education System. *Journal of the KOSOS*. 19(4): 130.
- Kim, Ji Kyung and Sang Jun Lee. 2015. A Study on the Actual Conditions of Youth and the Improvement of the System. The Ministry of Employment and Labor-National Youth Policy Institution.
- Korea Occupational Safety and Health Corporation. Industrial Disaster Statistics.
- Lee, Bo Ra. 2015. Support for Safe and Healthy Working Conditions for Young People. Youth Issues Blue Note, 2. National Youth Policy Institution.
- Lee, Gyung San, Ki Hun Kim, and Ga Ram Kin. 2011. Labor Protection Policy Direction and Tasks for Youth. National Youth Policy Institution.
- Ministry of Employment and Labor. 2017. Economic Activity Human Resources History.
- Ministry of Employment and Labor. 2017. Survey of Labor Force in Business.
- Ministry of Gender Equality and Family. 2016. 2016 Research on Utilization of Youth Media and Hazardous Environment. Ministry of Gender Equality and Family.
- Ministry of Gender Equality and Family. 2017. Youth White Paper.

- Ministry of Gender Equality and Family.
 Montreal Declaration: People's Right to Safety. 2002. 6th World Conference on Injury Prevention and Control, Montreal, Canada.
- Mortimer, J. 2003. Working and Growing up in America. Cambridge: Harvard University Press.
- National Statistical Office. Economic Activity Human Resources History.
 Office of Disease Prevention and Health Promotion. <https://www.healthypeople.gov/>
- Son, Jin Hee, 2018. A Study on the Safety Rights of Students on On-the-Job Trainees. *Korean Academy of Social Welfare and Law*. 19(3): 41-63.
- The National Institute for Occupational Safety and Health(Centers for Disease Control and Prevention). <https://www.cdc.gov/niosh/topics/retail/objects.html>
- HanKyoreh. 2017. The Fingers of an Intern Working in Incheon Were Cut off. 2017. 11. 29.
- Jeju Domin Ilbo. 2018. The Student Who Was Involved in an Accident in Jeju Finally Dead. 2018. 11. 19.
- Segye Ilbo. 2018. "You Should Have Been Careful. I Don't Know about Industrial Treatment." Told the Injured Part-timer. 2018. 5. 22.
- YTN. 2016. Guui Station Screen Door Tragic Accident, Is It a Personal Fault? 2016. 5. 31.
- <A Judicial Precedent>
 Daejeon District Court(2012). 2010GaDan24708, sentence.
- Korean References Translated from the English*
- 강종철, 장성록. 2004. 산업안전보건교육의 인센티브 모델에 관한 연구. *한국안전학회지*, 19(4): 129-134.
- 고용노동부 보도자료. 2018. 음식점·미용실 등 청년 다수고용 서비스업 3천 개 사업장에 대한 일제점검 결과. 2018. 01. 02.
- 고용노동부. 2017. 경제활동인구조사.
- 고용노동부. 2017. 사업체노동력조사.
- 김지경, 이상준. 2015. 청소년 근로실태조사 및 제도 개선방안. 고용노동부·한국청소년정책연구원.
- 손진희. 2018. 현장실습생의 근로안전권에 관한 연구. *사회복지법제연구*. 19(3): 41-63.
- 안선영, 황여정, 이수정, 이로사. 2014. 청소년 아르바이트 실태 조사 및 정책방안 연구 I. 한국청소년정책연구원.
- 안전보건공단. 산업재해통계. 각 년도.
- 여성가족부 보도자료. 2017. 새해부터 청소년 근로권익 보호 강화. 2017. 12. 22.
- 여성가족부. 2016. 2016 청소년매체이용 및 유해환경 실태조사. 여성가족부.
- 이경상, 김기현, 김가람. 2011. 청소년 아르바이트 근로보호 정책방향과 과제. 한국청소년정책연구원.
- 이보라. 2015. 안전하고 건강한 청소년 근로환경 조성을 위한 지원. 청소년현안 Blue Note, 2. 한국청소년정책연구원.
- 장공화, 하권철. 2016. 산업안전보건교육이 산업재해발생에 미치는 영향에 관한 연구. *한국산업보건학회지*. 26(1): 129-134.
- 최상진. 2017. 청소년의 근로실태와 법적 보호방안에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문.
- 통계청. 경제활동인구조사. 각 년도.
- 황여정, 김정숙, 이수정, 변정현. 2015. 청소년 아르바이트 실태 조사 및 정책방안 연구 II. 한국청소년정책연구원.
- YTN. 2016. 구의역 스크린 도어 사고 ‘과연 개인 과실일까?’. 2016. 5. 31.
- 세계일보. 2018. 다친 알바생에 “조심 좀 하지”...산재처리하는 나몰라. 2018. 5. 22.
- 제주도민일보. 2018. 제주 현장실습 중 사고 학생 결국 사망. 2018. 11. 19.
- 한겨레. 2017. 인천에서 실습생 일하다가 손가락 절단. 2017. 11. 29.
- <판례>
 손해배상(산)[대전지방법원 2012.8.29, 선고, 2010가단24708], 판결.

Received: Oct. 29, 2018 / Revised: Dec. 12, 2018 / Accepted: Dec. 19, 2018

청소년의 안전한 근로환경 조성을 위한 방안 연구

국문초록 이 연구의 목적은 청소년의 안전한 근로환경 조성을 위한 방안을 모색하는 것이다. 이를 위해 첫째, 청소년 근로 현황과 근로현장에서의 안전 실태를 살펴보았다. 둘째, 청소년 근로 관계법들을 통해 근로청소년의 개념을 살펴보고, 청소년 근로 보호 및 안전에 대한 규정들이 가진 한계점을 확인하였다. 셋째, 해외에서의 청소년 근로안전 규정 및 지침을 살펴보고 시사점을 도출하였다. 본 연구 결과 국내 청소년의 근로안전 향상을 위한 방안으로 첫째, 근로청소년의 기본적 근로 보장을 포함한 환경적 측면에서의 안전권 개념 정립의 필요성과, 둘째, 연소근로자 채용 또는 작업에 사용 시 선행되어야 할 교육 의무 조항 포함 등과 같은 청소년의 근로안전 관련 규정 마련의 필요성을 제안하였다.

주제어 : 근로청소년, 근로환경, 근로안전, 안전권

Profiles **Ja Eun Roh** : Her main research concerns are Social capital of youth(especially trust of youth), Young people's quality of life, Right of youth, and Youth culture. Her recent studies were related to the Career identity of Youth(2017) and the Human right education(2018). She is a lecturer in the Children and Youth Studies at Chung-ang University(jaeunr@gmail.com).

Jin Hee Son : She is a Assistant Professor in the Youth Coaching & Counseling Studies at Soongsil Cyber University. Her current research interests include Youth at risk, Education, Youth right, Youth culture and Youth's family study. Her main paper is "Youth right(2018), Multi-cultural youth(2018)"(ssoy@mail.kcu.ac).

Kwang Byung Kim : He is a Professor in the Social Welfare Studies at Chungwoon University. His main research concerns are Social Policy, Social Welfare Law and Ordinances, Treatment of Social Workers, Job Security Guarantee. His recent studies were Role of Municipal Ordinances for Improving the Treatment and Status of Social Workers(2018)(kbbkim@chungwoon.ac.kr).