

## Awareness of youth labor rights

Kwon, Il Nam<sup>1)</sup> · Jeon, Myong Sun<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Professor, Myongji University

<sup>2)</sup>Lecturer, Hansei University

**Purpose:** The purpose of this study is to find out the perception of youth labor rights by grasping the reality of youth labor rights, and to prepare measures to strengthen youth labor and labor human rights.

**Methodology:** To this end, a survey was conducted on 2,782 adolescents in Yongin City, and FGI was conducted on 6 adolescents and 3 adults.

**Findings:** The result is as follows. First, adolescents had little interest in youth labor rights, and although they had low awareness of labor rights education institutions and organizations and labor human rights ordinances, the need for youth labor human rights education was high. Second, psychological counseling support for grievances regarding youth's demands for labor rights and interests, providing opportunities to meet friends with similar concerns, safety-related information, accurate work-related information guide, labor rights-related apps or websites, and establishment of a labor rights center for youths and the demand for expansion was high. Third, in the general perception of youth work (part-time work), the most important thing to consider when trying to work (part-time job) was the working hours, such as working days, and the second priority was the salary level, such as hourly wage. Fourth, among the youths who had part-time work experience, the majority of youths who started part-time work at the age of 17 were found. And the wages were often on an hourly basis. It was found that basic rights such as writing an employment contract were respected at the part-time job site, but safety education at the beginning of a part-time job was not well conducted. Fifth, the youth who did not have any part-time work experience were thinking of doing a part-time job. It turns out that the reason they want to work part-time is because they want to earn pocket money. Store management was the most desired job for them. Sixth, through FGI, young people work part-time for economic independence, but they do not prepare for a part-time job in advance and are not interested in the labor rights that they need.

**Conclusions:** These results suggest the need for strengthening youth labor and labor human rights education, strengthening safety education, providing policy support on labor human rights and youth labor human rights support organizations, making efforts to change negative perceptions about youth part-time jobs, and reorganizing laws and systems.

**Keywords:** youth, youth labor, labor human rights

---

Corresponding Author: Jeon, Myong Sun  
Lecturer, Hansei University  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9277-1202>  
Email: [synahbro@hanmail.net](mailto:synahbro@hanmail.net)

Received: August, 22, 2022 Revised: September, 28, 2022 Accepted: September, 30, 2022 Publication: September, 30, 2022

## 청소년 노동인권에 관한 인식

권일남<sup>1)</sup> · 전명순<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>명지대학교, 청소년지도학과 교수

<sup>2)</sup>한세대학교, 강사

**목적:** 본 연구의 목적은 청소년의 노동인권 실태를 파악하여 청소년 노동인권에 대한 인식을 알아보고 청소년 노동과 노동인권의 강화 방안을 마련하는 데 있다

**방법:** 이를 위해 용인시 청소년 2,782명을 대상으로 설문조사를 실시하고, 청소년 6명과 성인 3명을 대상으로 FGI를 진행하였다.

**결과:** 결과는 다음과 같다. 첫째, 청소년 근로권익에 대한 인식에서 청소년은 청소년 노동인권에 대한 관심이 적었고, 기관의 노동인권 교육 진행 기관이나 단체에 대한 인식과 노동인권 조례에 대한 인식이 낮았으나, 청소년 노동인권 교육에 대한 필요성은 높게 나타났다. 둘째, 청소년의 근로권익 요구도에 있어 고층의 심리상담 지원, 비슷한 고민을 가진 친구들과 만남의 기회 제공, 안전관련 정보, 근로와 관련된 정확한 정보 안내, 노동인권 관련 앱 또는 홈페이지, 청소년 대상 노동인권센터 신설 및 확대에 대한 요구가 높게 나타났다. 셋째, 청소년 근로(아르바이트)의 일반적 인식에 있어서 근로(아르바이트)를 하고자 할 때 가장 중요하게 생각하는 것 1순위는 근무일 등 근무시간대, 2순위는 시급 등 급여수준으로 나타났다. 넷째, 아르바이트 경험청소년의 근로참여실태와 요구도에 있어서 17세에 아르바이트를 시작하는 청소년이 제일 많았고, 급여는 시급으로 받는 경우가 많았다. 아르바이트 현장에서 근로계약서 작성 등 기본적인 권리는 지켜지는 것으로 나타났으나 아르바이트 시작 시 안전교육은 잘 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다. 다섯째, 아르바이트 경험없는 청소년은 아르바이트를 할 생각이 있고, 용돈을 벌고 싶어서 아르바이트를 하고 싶으며, 원하는 일은 매장관리가 가장 높게 나타났다. 여섯째, FGI를 통해서 청소년들은 경제적 독립을 위해 아르바이트를 하지만, 사전에 아르바이트를 위한 준비를 하지 않을 뿐 아니라 자신에게 필요한 노동인권에 대한 내용에 대해 관심을 가지지 않고 있었고, 그와 관련한 문제가 발생했을 때 대처나 도움을 받을 기관에 대한 정보도 갖고 있지 못한 것으로 나타났다.

**시사점:** 이러한 결과를 통해 청소년 노동과 노동인권 교육 강화, 안전교육 강화, 노동인권에 관한 정책적 지원 및 청소년 노동인권 지원 기관 마련, 청소년 아르바이트에 대한 부정적 인식의 변화 위한 노력, 법과 제도 정비 등의 필요함을 제시했다.

**주요어:** 청소년, 청소년 노동, 노동인권

\* 본 연구는 2021년 용인시 연구의 일부를 사용하였음.

**교신저자:** 전명순

한세대학교 강사

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9277-1202>

Email: [synahbro@hanmail.net](mailto:synahbro@hanmail.net)

**투고일:** 2022. 8. 22

**심사일:** 2022. 9. 28

**게재확정일:** 2022. 9. 30

**발행일:** 2022. 9. 30

## I. 서론

최근 청소년의 삶에서 경제적 상황의 지배가 큼에 따라 청소년 스스로가 행해야 할 노동과 근로의 상대적 중요성은 커지고 있다.

헌법 제32조에서는 ‘모든 국민은 근로의 권리를 지니고 있으며 동시에 근로의 의무를 진다’고 명시하여 누구나가 수행해야 할 의무와 권리로 근로에 대한 책무를 정하고 있다. 하지만 근로기준법 상 근로가 가능한 최저 연령과 이들을 대상으로 하는 취직인허증을 갖추도록 하고 있어서 근로의 이행 대상에 대한 포괄성 측면에서는 약간의 제한이 뒤따르고 있다. 즉 15세 미만인 사람(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 사람을 포함한다)은 근로자로 사용하지 못한다는 부분이다. 다만, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 발급한 취직인허증(就職認許證)을 지닌 사람은 근로자로 사용할 수 있다([1]근로기준법 제64조). 이처럼 청소년의 연령대에 해당하는 이들은 근로에 대하여 법적 보호를 받아야 하며, 만 18세 미만자에 대해서는 ‘특별한 근로의 보호’를 받도록 명시하고 있다. 청소년의 근로에 대한 기준을 연령적으로 명시한 내용과 특정 연령이하의 경우 특별한 보호를 받아야 한다는 점은 청소년들의 경제활동이 성인과는 다른 시각에서 접근이 되어야 함을 밝히는 것이고, 동시에 청소년들이 해야 할 일과 그렇지 않은 일에 대한 구분을 해 놓고 있음을 알 수 있다.

하지만 실제로 청소년들이 근로를 행하는 여건이나 상태는 그다지 낙관적이지 못하며 청소년들이 해서는 안될 일과 금지상황에 대한 구분이 명확히 지켜지지 않고 있다. 또한, 학령기에 해당하는 청소년들은 기본적으로 학교에서 학업을 준수해야 한다는 인식이 강하여 학교를 벗어난 청소년들은 대부분 학업중단 또는 사회적 부적응이라는 편견과 잘못된 고정관념으로 바라보는 시각이 많다. 이러한 문제점은 청소년들이 근로현장에 적극적으로 나서지 못하게 할뿐만 아니라 실제 나선 청소년들의 노동인권 침해의 문제를 야기하게 된다.

이러한 불합리한 사회적 편견과 어려움에도 불구하고 경제활동에 참여하는 청소년들은 2015년 전일제 79.1%인데 비해 시간제 근로는 20.9%였는데, 2020년에는 청소년 근로자 중 시간제 근로자가 35만 2천 명으로 30.7%를 차지하여 지난 5년간 그 비중이 꾸준히 늘어났다[2]. 10명 중 약 3명이 고용이 불안정하고 근로조건이 상대적으로 열악한 시간제 근로를 하고 있으며, 시간이 지남에 따라 그 비중 또한 늘어나고 있음을 알 수 있다.

특히, 학교 밖 청소년들은 더욱 악화된 환경과 조건속에서 근로에 임하고 있다. 2016년 학교 밖 청소년의 근로형태를 조사한 결과에 따르면 근로경험이 있는지에 대해 학교 밖 청소년 2명 중 1명 이상(55.5%)이 근로경험이 있으며, 미인가대안학교를 제외할 경우 60% 이상으로 나타나 대부분의 학교 밖 청소년들이 경제활동에 참여하고 있음을 알 수 있었다. 이들이 참여하는 주요 업종은 음식점 서빙, 편의점 점원, 배달, 전단지 돌리기 등 단순노무에 집중되어 있었고, 애로사항으로 선입견이나 무시(42.9%), 진로 찾기의 어려움(28.8%), 부모와의 갈등(26.3%), 어려움

이 없었음(25.8%) 등의 순서로 나타났다[3].

일터 현장에서 청소년들이 부당대우 및 인권침해를 받은 적이 한번이라도 있는지에 대한 조사결과 2017년 23.9%에서 2020년에는 49.8%로 증가하였고, 노동인권의 피해를 경험한 피해자들 중 82.8%가 불합리한 일을 겪어도 아무런 대응을 하지 못하였다는 점과 신고를 하거나 항의를 해도 문제가 해결되지 않았다(34.2%), 전혀 도움이 안되었다(31.6%)고 보고하여[4] 고용주와의 갑을 관계에서 청소년이 약자인 상황을 보여주고 있다. 이런 점에서 청소년들이 노동 현장에서 특별한 보호를 받을 수 있는 상황을 만들어야 할 필요성이 제기되고 있다.

근로기준법에는 만 13세 이상 15세 미만 연소자는 취직인허증을 받아야만 고용할 수 있다는 것(제64조), 18세 미만인 자 유해·위험한 사업에 근로자로 사용 못함(제65조), 연소자의 연령을 증명하는 증명서 및 동의서 사업장 비치(제66조), 근로계약 대리 금지(제67조 제1항), 불리한 근로계약 해지 가능(제67조 제2항), 미성년자 독자적 임금 청구 가능(제68조), 근로시간 1일 7시간, 1주에 35시간 초과 금지(제69조), 18세 미만 동의없이 오후 10시부터 오전 6시까지 근로 및 휴일 근로 금지(제70조) 등을 규정하고 있다. 이와 더불어 청소년법인 청소년기본법에서는 청소년의 권리와 책임, 국가 및 사회의 청소년에 대한 책임 등을 규정하고 있고, 청소년보호법에서는 청소년에게 유해한 매체와 약물, 유해업소 및 매체에의 접근을 막는 것을 규정함으로써 청소년이 유해한 업소에서 일하는 것을 금지하고 있다[5]. 이러한 규정에도 불구하고 청소년들의 아르바이트 일자리 중 근로기준법의 보호를 받는 비중은 매우 낮고, 최근에 급격히 늘어난 특수고용 형태라 할 수 있는 배달업 등에 종사하는 청소년들이 늘어나면서 산재나 안전상 보호를 받지 못하는 문제가 사회적으로 확산되었다. 이런 상황에서 청소년들에게 건강한 아르바이트를 통한 삶의 안정성을 제공하기 위해서는 국가사회적으로 다각적인 노력이 필요하다.

물론 청소년들의 노동인권을 보호하기 위한 노력의 일환으로 근로 청소년의 부당한 처우를 근절하고 근로 권익보호를 위해 ▲청소년근로보호센터 기능 강화, ▲학교별 전문 근로상담 온라인 창구 마련, ▲노동인권교육 확대 등의 역할을 하는 청소년 근로 보호센터를 운영하고 있으며 최저시급 준수, 근로계약서 작성, 산재보험 가입 등과 같은 청소년보호를 위한 노력을 하고 있다. 그럼에도 불구하고 청소년들의 대부분은 노동을 긍정적으로 여기지 못하고 있으며, 학교에서는 대다수의 학생을 위해 진로와 진로탐색 수준에 머물고 있고 특성화고등학교에서는 학업과 연계된 실습으로 국한하는 등 매우 제한된 범주의 노동과 근로의 접근을 하고 있다. 무엇보다 학교에서는 아르바이트를 근로의 범주에 포함시키지 않고 있으며, 아르바이트 참여학생의 개인적 성향으로 치부하는 등의 문제가 여전히 보이는 시각에서 청소년들의 아르바이트 참여의지와 인식수준 그리고 이에 대한 피해 및 대응방안을 파악해 보는 것은 청소년들의 근로역량을 키우는데 매우 중요한 부분이 될 수 있다.

청소년 노동과 노동인권에 대한 실질적인 실태조사는 청소년 아르바이트 실태와 정책방안 제시[6][7], 성북구 청소년 노동인권 실태를 통한 정책제안한 연구[8], 고양시 청소년의 노동인권

실태를 통한 개선방안을 다룬 연구[5]가 있을 뿐이고, 대부분의 연구가 청소년 노동인권교육의 문제점과 개선방안이었다. 변화하는 시대에 청소년들이 노동인에 대한 인식을 어떻게 가지고 있고 변화하는지 실태조사를 통해 확인해 보는 것은 중요하다. 또한, 지방자치단체가 조례를 제정하여 청소년 노동인에 관심을 보이고 있는 바 각 지역에 속한 청소년들의 인식을 파악하는 것도 의미있다.

이에 본 연구는 지금까지 청소년 아르바이트에 대한 보편적인 자료조사나 탐색연구가 진행된 적이 없어서 지역사회 수준에서 청소년들이 요구하는 아르바이트가 무엇인지 그리고 이들이 겪는 노동인권의 현 수준과 대응책 등은 살펴보고자 한다. 이에 청소년 아르바이트에 대한 선제적 대책을 개발하고 추진하지 못하고 있는 용인시를 중심으로 그 지역의 청소년들이 느끼는 청소년 근로 또는 아르바이트 참여실태와 노동인권의 인식수준, 더 나아가서 청소년 노동인권을 보장하기 위해 노력하는 각종 제도적 노력과 대책 등의 인식이 충분히 수용되고 있는지를 분석해 보고, 향후 청소년들의 노동인권의 문제점이 발생하지 않도록 하는 대응방안을 모색해 보고자 한다. 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 청소년이 생각하는 근로, 아르바이트 참여와 실태 수준, 청소년이 느낀 근로행태, 아르바이트 피해수준, 문제점과 대응방안의 수준을 파악해 본다.

둘째, 청소년의 근로인식수준 제고, 지역사회의 청소년 근로의 안정성 강화방안, 청소년 근로 대책 강화방안 등을 제시한다.

## II. 연구방법

본 연구는 양적 설문조사방법 및 현장의 관계자와 노동관련 경험자를 대상으로 하는 면담조사로 이루어졌다.

첫째, 용인시 청소년을 대상(2,782명)으로 한 청소년 노동인권의 인식과 실태조사는 전반적으로 노동인권과 관련한 의식수준과 함께 아르바이트에 대한 접근성, 인지도, 참여의지 등을 중심으로 설문조사를 수행하였다. 특히 코로나19로 인한 실제 조사의 어려움을 감안하여 2021년 8월부터 9월까지 오프라인 조사와 온라인 조사를 병행하여 설문을 실시하였다. 통계처리는 SPSS 23을 통해 빈도분석, 교차분석을 실시하였다.

둘째, 청소년 노동인에 대한 대응은 청소년과 고용주, 그리고 이와 관련된 이해관계자의 입장이 상호 다르게 나타날 수 있다는 판단에 따라 청소년 노동인에 대한 청소년, 고용주, 교사, 노동인권강사 등을 대상(청소년 6명, 성인 3명)으로 청소년 노동인에 대한 의견, 청소년 아르바이트와 노동인권 그리고 향후 이들을 지원해내도록 하는 관련분야의 대안까지 모색하는 심층면담조사(FGI)를 수행하였다. 환경의 어려움을 고려하여 2021년 9월부터 10월까지 대면방식,

줌(zoom)방식, 전화방식 등 실제 조사대상자들이 처한 환경과 여건을 다양하게 고려하여 복합적 조사방식을 적용하였다.

### Ⅲ. 연구결과의 분석

#### 1. 조사대상자의 특성

##### 가. 설문분석 대상자의 특성

조사대상자는 온라인 2,731개 오프라인 78개 총 2,809개 중 결측치 27개를 제외한 총 2,782명으로 남자 46.1%(1,291명), 여자 53.9%(1,508명)로 여자가 더 많았고, 연령은 14-15세 36.7%(1,027명), 16세 30.7%(858명), 17세 14.0%(392명), 18세 이상 18.6%(522명)으로 14-15세가 가장 많고, 16세, 18세 이상, 17세 순으로 나타났다. 학년은 중3학년이 33.1%(926명)로 가장 많았고, 중1(24.7%), 고1(13.8%), 중2(11.2%), 고2(10.6%), 고3(6.5%) 순으로 나타났다. 재학중인 학생이 98.8%로 대부분이었고, 학교유형으로는 중학생이 69.0%로 가장 많았고, 일반고 18.1%, 특성화고 12.8%였다. 거주지는 수지구 41.6%, 처인구 35.4%, 기흥구 22.9%의 순으로 수지구 청소년들이

〈표 Ⅲ-1〉 조사대상자의 특성

	구분	빈도	유효퍼센트		구분	빈도	유효퍼센트
성별	남자	1,291	46.1	알바 경험	있다	205	7.3
	여자	1,508	53.9		없다	2,595	92.7
연령	14-15세	1,027	36.7	학년	중1학년	692	24.7
	16세	858	30.7		중2학년	313	11.2
	17세	392	14.0		중3학년	926	33.1
	18세 이상	522	18.6		고1학년	387	13.8
재학 여부	재학중	2,764	98.8	고2학년	297	10.6	
	대안학교	30	1.1	고3학년	181	6.5	
	학교다니지 않음	4	0.1	중학교	1,928	69.0	
거주지	처인구	986	35.4	학교 유형	일반고	507	18.1
	기흥구	638	22.9		특성화고	359	12.8
	수지구	1,158	41.6				
	전체	2,782	100.0				

많게 조사되었다.

다만, 청소년들의 아르바이트 경험수준에 대한 조사결과를 보면 전체 조사대상자 중 실제 아르바이트 경험청소년들이 약 7% 수준에 머물고 있다는 점과 대부분의 청소년들이 아르바이트 경험이 없는 대상들이 조사에 응하였다는 점에서 실제 노동현장의 일에 대한 문제점보다는 향후 청소년들이 아르바이트를 하게 될 경우 나타나게 될 노동인권 등에 초점이 맞추어졌다.

#### 나. FGI대상자의 특징

청소년 노동인권에 대한 인식을 청소년과 성인으로 나누어 심층적으로 살펴보았는데, 그 대상은 다음과 같다.

〈표 III-2〉 심층면담조사 참여자 특성

참여자	연령	성별	학교형태	아르바이트형태	근로기간	비고	
청소년	청소년1	20	남자	학교밖청소년	음식점배달	1년	
	청소년2	17	남자	학교밖청소년	고물상	1년 2개월	
	청소년3	19	남자	특성화고	편의점	3년	
	청소년4	21	여자	학교밖, 사이버대	롯데리아 등	11개월	
	청소년5	18	남자	특성화고	배달대행팀장	2년	
	청소년6	18	여자	일반고	고깃집 등	6개월	
성인	교사	40대	남자	특성화고교	-	-	고교 진로 담당
	고용주	40대	남자	자영업	-	-	자영업 운영
	노동인권강사	50대	여자	강사	-	-	-

## 2. 연구결과 및 해석

### 가. 설문조사를 통한 결과

#### 1) 청소년의 근로권익에 대한 인식

##### ① 청소년의 노동인권정책과 노동인권교육에 관한 인식

청소년의 노동인권정책과 노동인권교육에 관한 인식을 조사한 결과 평소 청소년 노동인권에 대한 관심은 28.2%로 관심은 그다지 높지 않았고, 일터나 생활전반에서 청소년 노동인권이 존

중되고 있다고 느끼는 청소년도 26.6%로 나타났다. 또한, 청소년 노동인권 교육의 필요성은 높았고(72.9%), 청소년 노동인권교육 진행 기관이나 단체에 대한 인식은 낮게 나타났으며(15.0%), 용인시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례에 대한 인식(14.6%)도 낮게 나타났다.

청소년 노동인권 존중에 있어서 대부분의 청소년이 보통으로 생각하고 있어 청소년 노동인권 존중에 대한 인식을 제고하는 방안 마련에 관심을 가질 필요가 있고, 청소년 노동인권 교육의 필요성이 매우 크기 때문에 실효성 있는 청소년 노동인권 교육을 마련하여 제공해야 한다. 또한, 청소년 노동인권교육을 진행하고 있는 기관이나 단체에 대한 인식과 용인시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례에 대한 인식이 매우 낮으므로 효과적인 홍보방안을 마련하여 조례에 대해 알고, 노동인권교육 진행 기관과 단체에 접근할 수 있도록 할 필요가 있다.

## ② 청소년 노동 및 아르바이트에 대한 인식

청소년 시기에 하게 되는 일이나 아르바이트에 대해 어떻게 생각하는지 청소년의 인식을 파악해 본 결과 청소년의 아르바이트는 정당한 근로행위로 인식하고(71.5%) 있었고, 여자청소년(73.9%), 알바경험있는 청소년(81.9%), 일반고 청소년(84.0%), 기흥구 청소년(75.3%)이 가장 크게 청소년의 아르바이트가 정당한 근로행위라고 생각하고 있었다. 모든 청소년들이 청소년의 아르바이트를 정당한 근로행위로 인식할 수 있도록 학교나 지역에서의 관심과 노력이 필요할 것으로 보인다.

또한, 아르바이트 하는 것을 주변 사람에게 당당히 말할 수 있다는 청소년이 69.9%, 아르바이트 중 근로와 관련하여 어떤 법과 제도가 있는지 알고 있는 청소년은 30.8%, 고용주나 관리자가 시키는 일 중 무엇이 정당하고 부당한지를 알고 있는 청소년은 58.7%, 최저임금을 받는 것이 당연하므로 당당하게 요청할 수 있는 청소년은 71.6%, 아르바이트는 취업 전의 과정이므로 다소 불합리한 대우를 받아도 좋은 경험이라고 생각하는 청소년은 15.2%, 내가 사는 곳은 청소년의 근로보호에 대한 자료나 정보 등의 습득이 용이한 편이라고 인식하고 있는 청소년은 25.9%, 내 주변에서 청소년의 근로보호나 근로권리 등에 대한 관련 정보를 쉽게 찾을 수 있다고 여기는 청소년은 31.2%, 내 주변에서 청소년의 근로보호나 권리에 대한 어려움이 있을 때 도움 등을 받을 수 있다고 생각하는 청소년이 38.8%로 나타났다.

## 2) 청소년 근로권의 요구도

청소년들의 근로권의 요구도를 알아보기 위해 청소년이 일을 하거나 앞으로 할 경우 어떤 도움이 얼마나 필요할 것으로 생각되는지와 아르바이트를 하는 청소년이 권리를 보호받기 위해서 가장 필요하다고 생각되는 것이 무엇인지 조사하였다.

일하는 청소년이 갖는 고충의 심리상담 지원 51.2%, 비슷한 고민을 가진 친구들과 만남의 기회 제공 53.3%, 산업재해지식, 안전교육, 청구방법 등 안전관련 정보 58.9%, 근로와 관련된 정



확한 정보 안내 63.3%, 노동인권 관련 앱(App) 또는 홈페이지 57.6%, 청소년 근로 전담 상담기관에 대한 홍보 47.5%, 청소년 대상 노동인권센터 신설 및 확대 51.9%의 필요성을 나타냈다.

전반적으로 청소년 근로 전담 상담기관에 대한 홍보를 제외한 심리상담 지원, 친구들과의 만남 기회 제공, 안전관련 정보, 근로와 관련된 정확한 정보 안내, 노동인권 관련 앱 또는 홈페이지, 청소년 대상 노동인권센터 신설 및 확대에 50% 이상이 도움이 되고 필요하다고 응답하였다. 또한, 일하는 청소년이 갖는 고충의 심리상담 지원(수지구 청소년)만 제외한 각각의 영역에서 여자청소년, 알바경험 없는 청소년, 일반고 청소년, 기흥구 청소년들이 남자청소년, 알바경험 있는 청소년, 중학교, 특성화고 청소년, 수지구, 처인구 청소년보다 더 심리상담 지원, 친구들과 만남의 기회 제공, 안전관련 정보, 근로와 관련된 정확한 정보 안내, 노동인권 관련 앱 또는 홈페이지, 청소년 대상 노동인권센터 신설 및 확대가 도움이 되고 필요함을 나타냈다. 이는 청소년 아르바이트에 대한 정보를 얻고 어려움이 있을 때 상담할 수 있는 창구 마련이 필요하다는 것을 나타내고 있는 것이다. 알바를 하고 있는 청소년에게만이 아니라 알바를 하지 않고 있는 청소년이 안전관련 정보, 근로와 관련된 정확한 정보 등을 알아 언제든지 아르바이트를 하게 될 때 유용하게 활용할 수 있고, 도움을 받을 수 있도록 해 주는 것이 필요하다.

또한, 아르바이트를 하는 청소년들의 권리보호를 위해서 필요한 것 1순위는 청소년 노동인권 에 대한 정책적 지원(42.0%), 2순위는 청소년 노동인권 지원 기관 필요(17.3%)가 가장 높게 나타났다.

### 3) 청소년 근로(아르바이트)의 일반적 인식

청소년 근로(아르바이트)의 일반적 인식에 대해 살펴본 결과 근로(아르바이트)를 하고자 할 때 가장 중요하게 생각하는 기준 1순위는 근무일(평일 또는 주말, 휴일 등) 및 근무 시간대가 41.9%, 시급 등 급여수준(30.6%), 하는 일의 내용(14.1%)의 순으로, 기준 2순위는 시급 등 급여수준(27.0%), 근무일(평일 또는 주말, 휴일 등) 및 근무 시간대(20.6%), 하는 일의 내용(14.9%)의 순으로 나타났다.

또한, 아르바이트나 근로를 할 때 알아야 할 필수 정보인 만 15세 이상 아르바이트 할 수 있고, 만 13-15세 청소년의 경우 취직인허증을 발급받아야 한다는 것에 대해 41.5%, 부모님 동의서와 나이를 알 수 있는 증명서 제출해야 하는 것에 대해 64.6%, 아르바이트 시작 시 근로계약서 2장 만들어 사장님과 청소년이 한 장씩 가져야 한다는 것에 대해 51.3%, 최저임금에 맞춰 시급받는 것이 당연하다는 것에 대해 69.1%, 청소년에게는 하루 7시간, 1주일에 40시간 이상 및 야간근로는 금지되어 있다는 것에 대해 53.7%, 휴일에 일하거나 초과근무 또는 야간근무할 경우 원래 시급의 50% 더 받을 수 있는 것에 대해 54.4%, 일주일을 개근하거나 15시간 이상 일을 하면 하루 유급휴일을 받을 수 있다는 것에 대해 37.3%, 근무자 휴식시간의 기준을 알고 있는지에 대해 41.6%, 청소년에게 위험한 일이나 청소년고용금지업소의 종류를 알고 해당 업소에

서 일을 해서는 안되는 것에 대해 62.2%, 아르바이트를 하다 다치게 되면 산재보험법 및 근로기준법에 따라 치료와 보상을 받을 수 있는지에 대해 55.3%, 아르바이트를 하다 부당한 대우를 받을 경우 도움을 얻을 수 있는 신고전화(청소년근로권익센터 ☎1644-3119 또는 청소년전화 ☎1388)를 알고 있는지에 대해 38.4%가 인지하고 있는 것으로 나타났다.

#### 4) 아르바이트 경험청소년의 근로참여실태와 요구도

아르바이트 경험이 있는 청소년의 결과는 다음과 같다.

첫째, 아르바이트 경험 있는 청소년은 아르바이트를 17세에 시작한 청소년이 39.2%로 가장 많았고, 18세 이상이 29.6%, 16세 19.0%, 15세 이하 12.2%의 순으로 나타났고, 남자, 여자청소년, 일반고 청소년, 처인구와 수지구 청소년은 일주일 동안 2일~3.4일 아르바이트를 하고, 중학교와 특성화고 청소년, 기흥구 청소년은 일주일 동안 1일~1.2일 아르바이트를 하는 것으로 나타났다. 아르바이트 하루 평균 시간은 거주지별로 처인구 청소년은 4시간~7시간이 가장 많고(57.1%), 1시간~3시간(35.0%), 10시간 이상(7.9%) 순으로 나타났고, 기흥구와 수지구 청소년은 1시간~3시간이 각각 73.9%, 92.3%로 매우 높고, 4시간~7시간(21.7%, 7.7%)이 뒤를 이었고, 10시간 이상은 기흥구 4.3%, 수지구는 0.0%로 나타났다.

또한, 아르바이트 급여 기준은 시급으로 계산해서 받는 청소년이 55.8%로 가장 많았고, 일당으로 계산이 25.3%, 월급으로 계산 13.2%, 건당으로 계산 5.8% 순으로 나타나 시급과 일당으로 계산이 주로 이루어지는 것으로 나타났다. 아르바이트 정보를 얻은 경로는 주로 먼저 일한 친구나 선후배의 소개(111명), 인터넷 사이트를 통해(60명), 부모님등 친지의 소개로(44명) 순으로 일반적으로 지인을 통해 소개로 아르바이트 정보를 얻는 것으로 나타났다. 아르바이트를 하는 이유는 자신의 용돈을 벌기 위해서가 가장 많았고(63.0%), 일의 경험을 쌓기 위해서(17.7%), 원하는 것을 구입하기 위해서(9.8%) 순으로 청소년은 용돈을 벌기 위해 아르바이트를 하는 것으로 나타났다.

둘째, 청소년 근로(아르바이트)활동과 관련한 경험에 대해서는 근로계약서 작성은 59.8%의 청소년은 작성했고, 40.2%의 청소년은 하지 않은 것으로 나타났다. 근로계약서는 아르바이트나 근로의 기본적인 사항이기 때문에 모든 청소년이 근로계약서 작성을 할 수 있도록 안내가 필요할 것으로 보인다. 아르바이트 시작할 때 안전교육이 이루어지는 경우가 44.4%, 이루어지지 않는 경우가 55.6%로 안전교육이 제대로 이루어지지 않고 있음을 나타내고 있다. 우리 사회가 안전에 대한 우려와 안전을 명확히 이행하지 못해 사고들이 많이 일어나고, 특히 특성화고 학생들의 현장실습 시 안전사고가 많이 일어나는 상황에서 아르바이트를 시작할 때 안전교육은 반드시 이루어져 청소년이 안전한 환경에서 아르바이트를 할 수 있도록 안내하는 것이 필요하다. 또한, 약자이기 때문에 야간 및 밤샘작업을 해야 하는 것은 아니다(82.4%), 다음 근무자를 구하지 못해 그만두지 못하거나 임금상 불이익을 받은 적은 없다(87.0%), 업주가 고객의 항의로 인

한 금전적 피해문제를 임금삭감으로 해결하지 않았다(90.8%), 근로계약기간이 끝나기 전 계약해지 통보를 받은 적이 없다(88.7%), 정해진 시간보다 일찍 나오라고 하거나 초과근무를 요구한 적이 없다(77.4%), 근로시간에 휴식시간이 보장되었다(73.5%), 일을 하다 다쳐 치료를 보상을 받지 못해 어려움을 겪은 적이 없다(90.8%), 일을 하다가 겪은 피해나 어려움이 있어서 청소년상담전문기관에서 상담을 받아볼까 생각해 본 적이 없다(91.6%)는 응답이 높아 아르바이트 하는 청소년은 아르바이트 현장에서 기본적인 권리를 보장받고 있는 것으로 보인다. 아르바이트를 하면서 어려움이 많이 크지 않았기에 청소년상담전문기관에서 상담을 받고 싶다는 관심도 낮은 것으로 여겨진다. 그러나 모든 영역에서 70%이상의 청소년이 아르바이트 현장에서 자신에게 불이익이 있거나 부당한 것이 없다고 느끼고 있지만, 약 10~25%의 청소년은 아르바이트를 하면서 불이익과 부당함을 느끼고 자신의 권리를 보장받고 있지 못하다고 생각하고 있기 때문에 아르바이트를 하는 모든 청소년이 아르바이트를 하면서 근로자로 보장받아야 할 권리를 보장받을 수 있도록 그들이 주장할 수 있도록 할 뿐만 아니라 고용주, 사회의 인식과 태도를 바꾸기 위한 노력이 필요하다.

셋째, 아르바이트나 근로를 하면서 경험한 것에 대해 반말, 무시, 차별을 경험한 청소년이 가장 많았고(42명), 직원이 꺼리는 잡일과 지저분한 일에 투입된 경험(35명), 나의 고유업무와 무관한 잔업 경험(20명) 순으로 나타나 아르바이트 현장에서 청소년이라는 이유로, 어리다는 이유로 반말하고 무시하고 차별하고, 아무일이나 시켜도 된다는 생각 등을 가지고 직원들이 하기 싫어하는 것을 미루는 식으로 요구하는 경우가 있어 그러한 경험을 청소년들이 많이 하는 것으로 보인다.

넷째, 주로 했던 아르바이트나 일의 형태는 서빙/주방(96명)이 가장 많고, 매장관리(91명), 택배, 배달 등 서비스업(47명), 생산직(40명) 순으로 나타났다. 청소년들이 쉽게 할 수 있고, 특별히 기술이 필요하지 않는 일에 청소년 참여가 많은 것으로 보인다. 그리고 주로 신체를 활용한 일에 더 많이 참여하는 것을 알 수 있다. 이는 청소년이라는 특수성이 아르바이트의 형태 또한 경직되게 만드는 결과이다. 청소년들이 자신의 진로와 연관해서 또는 관심있는 분야를 찾기 위한 방편으로 아르바이트에 참여할 수 있는 기회를 제공하는 것이 청소년이 성인의 삶을 준비하는 데 긍정적인 영향으로 작용할 것으로 여겨지므로 청소년 아르바이트 형태를 많이 발굴할 필요가 있다.

##### 5) 아르바이트 경험없는 청소년의 실태

아르바이트 경험이 없는 청소년을 대상으로 아르바이트 경험 없는 이유, 아르바이트의 기회가 주어지면 할 생각 있는지, 아르바이트를 해보고 싶은 이유, 아르바이트 하고자 하는 분야에 대해 알아본 결과 아르바이트 경험이 없는 이유는 아르바이트에 대한 무관심 때문이 가장 컸고(48.4%), 공부에 방해될까봐(15.9%), 부모님의 반대(10.7%)의 순으로 나타났다. 아르바이트를 안

하고, 경험이 없는 것은 외부적인 요인보다는 청소년 개인의 생각이 가장 크게 영향을 준다는 것을 알 수 있다.

아르바이트 기회가 주어진다면 할 생각이 있는 청소년이 67.5%로 아르바이트 경험 없는 절반 이상의 청소년이 기회가 주어진다면 아르바이트를 하고 싶다는 생각과 마음을 갖고 있음을 확인할 수 있다. 이는 적절한 기회가 그들에게 주어지지 않았음을 알 수 있는 결과이다. 특히 여자청소년이 남자청소년보다 더, 특성화고 청소년이 일반고, 중학교 청소년보다 더, 처인구 청소년이 기흥구, 수지구 청소년보다 더 아르바이트 기회가 주어진다면 아르바이트를 할 생각이 있다고 하였다.

아르바이트를 해보고 싶은 이유는 용돈을 벌고 싶은 것이 가장 높게 나타났고(54.3%), 새로운 경험을 하고 싶어서(24.4%)의 이유도 있었다. 이는 아르바이트 경험 없는 청소년이 스스로 돈을 벌어서 자신이 하고 싶은 것을 할 수 있기를 원하는 욕구와 더불어 아르바이트는 자신에게 새로운 경험을 제공할 수 있을 거라는 기대감을 가지고 있음을 확인하는 결과이다.

아르바이트를 하고자 하는 분야는 매장관리(1,310명)가 가장 많았고, 서빙/주방(843명), IT, 디자인(764명) 순으로 나타났다. 매장관리가 청소년이 아르바이트를 가장 많이 하는 분야여서 주위의 아르바이트 하는 친구들로부터 정보를 얻는 청소년은 자연스럽게 현재 아르바이트를 많이 하는 분야에 관심을 갖게 되기 때문에 이런 결과가 나온 것으로 보인다. 새롭게 IT, 디자인 분야에 대한 관심도가 높아지고 있는 것은 시대가 변화하면서 IT, 디자인 분야가 활성화되었고, 그런 변화가 청소년의 관심 영역으로 들어왔기 때문인 것으로 보인다.

## 나. 청소년 노동인권실태와 증진을 위한 심층면담조사

### 1) 청소년 아르바이트에 대한 인식수준과 대응

아르바이트 참여청소년 및 전문가집단을 대상으로 노동인권실태의 수준과 개선방안을 찾기 위한 심층면담조사 분석을 실시한 결과를 요약하면 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 청소년아르바이트 경험자의 노동인식과 노동인권 수준

질문/ 면담자	청소년1	청소년2	청소년3	청소년4	청소년5	청소년6
알바를 하게 된 이유	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 돈이 필요해서 알바를 하게 되었고 재미있어서 지금까지 계속하게 된다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 핸드폰쪽을 수리를 할 줄 알아서 부품비를 계속 구매하려면 알바를 해야한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 알바를 하기 전에 큰 생각은 없었는데 일을 하고 용돈벌이를 할 수 있는 수단으로 생각했다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자퇴를 하다보니. 엄마한테 용돈달라고 하기가 죄송하고. 놀고 싶고 사고 싶은 것도 많은데. 그래서 경제적 독립을 위해 하게 되었다. 나이랄 이런것들 상관없는 것들이 몰류여서. 너무 힘들었어요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특성화고등학교에 다니면서 오토바이 정비를 배우는 중이어서 나의 일로 연결하기 위해 하기 시작했다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성인이 되기전 내가 번 돈을 모두 내 자유에 의해 사용해보고 싶어 시작하였다.</li> <li>• 나의 생각을 말하니 부모님도 한번 해보는것도 나쁘지 않겠다며 나를 지지해주셨다.</li> </ul>

질문/ 면담자	청소년1	청소년2	청소년3	청소년4	청소년5	청소년6
어려운 점	<ul style="list-style-type: none"> <li>배달일을 하기 때문에 배달이 늦으면 음식이 식고 그렇게 되면 손님들한테 항의를 받게 된다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>아버지가 하시는 고물상에서 알바를 하기 때문에 딱히 어려운점은 없다. 그 전에도 지인분을 돕는걸 했기 때문에 어려운 점은 없었다.</li> </ul>	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>주변의 시선. 부모님을 포함해서 청소년 아르바이트에 대한 인식이 부족하다.</li> <li>다른 사람들이 나를 보는 시선이 아르바이트 하니까 바쁘다고 생각한다.</li> </ul>	-
알바를 위해 준비 노력	<ul style="list-style-type: none"> <li>고깃집에서 일을 할 때 칼질을 연습했다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>딱히 준비하고 들어가진 않았다. 하지만 미리 뭔가를 준비하고 알바를 하게 된다면 더 좋지 않을까 생각이 든다.</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>친구가 매니저여서 들어갔는데 롯데리아에서 배운 건 없고 친구가 일에 대한 정보를 알려준 게 있었다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>오토바이에 대해 잘 알고 있어서 배달하고 문제가 생겼을 때 해결할 능력을 갖췄다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>분명 우리는 청소년 노동인권 에 대하여 무지하고 안일하다. 그에 비해 학교에서도, TV와 같은 곳에서도 이에 대해 심각성을 깨우치게 해주지 않으니 큰 문제인 것 같다.</li> <li>어머니가 자영업자신 점에서 큰 도움을 받고 있다. 미성년자라고 해서 부당한 대우를 받는 것은 절대 그냥 넘어가면 안된다고 교육해주셨다.</li> </ul>
필요 정보의 제공 장소	<ul style="list-style-type: none"> <li>거기 종사자들이 해주는 게 좋지 않을까?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장에서 일을 조금씩 배우고 과정을 거치다 보면 필요한 정보들을 듣고 배울 수 있지 않을까?</li> </ul>	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>알바에 대한 정보는 지인을 통해서</li> </ul>	-
아르바이트 생의 노동 인권 정보 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>현장에 가서 서류를 작성할 때 그 때 알게 되었다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>지인을 통해서 일을 시작했기 때문에 필요한건 대부분 알고 있었다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>첫 알바를 고1 초반부터 시작했는데 노동인권이다 라는 것을 들은 건 없고 일단 몸으로 부딪혀본 게 큰 것 같다.</li> <li>계약서를 작성해야 한다. 이런건 알바를 한다고 했을 때 부모님을 통해서 이야기만 듣고 따로 정보들을 들은 건 없었다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10시 넘어서는 좀 더 붙어 라고 이야기 하고는 그 이후로는 없었어 요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>실제적으로 부딪치면서 배우는 것이 많다.</li> <li>취업 나갈 때만 알바 교육한다. 직업분류가 많기 때문에 다 해주기 어렵다.</li> <li>알바시계명에 대해 잘 알고 있고, 대처방안에 대해서도 잘 알고 있다.</li> </ul>	-
사고 발생시 대처 방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>아니요. 잘 모르겠습니다.</li> </ul>	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>사고발생시 회사에서 관리자를 통해 해결. 보험사와 회사 연계되어 있다.</li> </ul>	-
도움 요청 기관 정보	<ul style="list-style-type: none"> <li>딱히 잘 모르겠습니다.</li> </ul>	-	-	-	-	-

한국청소년활동연구, 제8권 제3호

질문/면담자	청소년1	청소년2	청소년3	청소년4	청소년5	청소년6
알바의 주변시선	<ul style="list-style-type: none"> <li>오토바이 타는 걸 안 좋게 본다(왜 그럴까?)</li> <li>험하게 타고 위험하게 타고 공부못하는 사람들이 배달하는 거라고 생각해서 ..</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>이 나이에 아르바이트 하는 걸 안 좋게 보는 것 같다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>알바를 하다보며 느낀 건데 .. 일반적으로 하대하는 사람들이 조금 많다. 이런 알바를 하다보면(편의점) 마찰이 생기기도 하고 .. 그런 경험이 조금 많이 있다.</li> <li>그런 식의 말을 들었을 때 짜증났는데 .. 듣다보니깐 그냥 '저 사람은 그렇게 생각하는구나' 라고 무덤덤하게 바뀌는 거 같다</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>처음에 일 하는 사람들한테도 ... 너 학교 다니면서 알바해 하면 거특해 하다가 .. 점점 갈수록 학교 다니면서 일하는거 보면 힘든 것 같지 않나 이런 말 들으니 .. 처음엔 기특하게 보다가 측은하게 보는 느낌?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>안 좋다. 청소년들이 오토바이를 험하게 운전하니 좋게 보는 시선이 별로 없고 인식도 좋지 않다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>과거엔 한부모가정, 소년가장과 같은 청소년들만이 알바를 한다고들 생각한 것 같은데 요즘은 그런 인식도 옛날 상당수의 고등학생들이 알바를 경험해보았듯이 미성년자의 경제활동은 점진적으로 활발해지고 있는 것 같다.</li> <li>그에 비해 부모님들의 인식은 공부 안하는 아이들이 하는 것이 알바. 라는 생각이 아직은 더 강한 것 같다</li> </ul>
오토바이 등 안전운행 교육의 필요성	<ul style="list-style-type: none"> <li>아니요 없어요...</li> </ul>	-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>오토바이를 험하게 타는 청소년들이 많기 때문에 안전교육이 제일 필요하다.</li> </ul>	-
배달 업체의 안전교육 수준	<ul style="list-style-type: none"> <li>예 그런건 없고 어떻게 서든 시간을 지키려고 합니다.</li> </ul>	-	-	-	-	-
임금체불 경험	<ul style="list-style-type: none"> <li>그런 경험은 없었고 주변에서도 그런 경우는 없었다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금체불은 없고 월급이 늦게는 들어오지만 안들어온 적은 없었다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>작년에 일을 했던게 청소년이 10시 지나면 일을 할 수 없는데 제가 했던 일이 시간이 유동적으로 바뀌는 건 이해한다고 말씀드리고 일을 했다. 끝나는 시간이 11시30분쯤 될 거 같다고 하고 차편같은 걸 알아보고 말씀드렸더니. 무슨 소리냐고 안된다 하길래. 청소년이고 이 시간 이후에는 하면 안되는데 시간이 언제 끝날지 모르는걸 알고 있어서 막차를 타야 하니 말씀을 드린거다 라고 말씀드렸더니 여러 안좋은 말도 하시고 그 이후에도 안좋은 말도 많이 하셨었다.</li> <li>(해결방법은?)</li> <li>방송쪽 일을 했었는</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로계약서 왜 안쓰냐고 그러고 돈이 절반이 안들어왔어요.. 돈이 왜 절반밖에 안들어왔는지. 그 사람이 "이래서 어린것들은 쓰면 안된다고 했어요" 근로계약서 안쓰면 소송 없다고도 하고 .. 노동청에 신고하겠다고 이야기하니깐 근로계약서도 안써서 돈 못받는다고 이야기해서 못받았어요...(노동청에 문의는 안했는지?) 네 하지는 않았어요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금체불에 대한 경험 없음. 본사 임금 하고 건당 임금하기 때문에</li> </ul>	-

질문/ 면담자	청소년1	청소년2	청소년3	청소년4	청소년5	청소년6
			<p>데. PD한테 말을 하고. 상황은 알겠지만 12시는 넘으면 ... 택 시비도 쿨어주시고. 그렇게 해결을 했었 어요. 계속 늦었다. 청소년이 늦었다 라고 어필을 했었다. 촬영장에서 직접 말 씀을 해주셔서 .. 말 씀을 계속 드렸던 것이다.</p>			
피해사례	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>휴일에 초과근무를 하면 수당을 준다 말씀을 하셨는데. 제가 방금까지 몰랐는데. 저는 지금까지도 초과근무를 하고 있었는데. 지금까지 수 당에 몇%를 받고 .. 이런 경험은 없었다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>제 친구가 40시간 넘게 일했는데 월급은 똑같 이 받았어요.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>피해사례는 없 음. 육선, 폭언 등도 없고 잘 회사 시스템이 잘 되어있다.</li> </ul>	-
산재 보험이나 치료여부 인식	-	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>아니요.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>저는 들었어요. 그렇지만 내용은 잘 모르겠어 요</li> </ul>	-	-
민약 임금체불 경험시 대처	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동청에 신고한다</li> </ul>	-	-	-	-	-
노동자로서 바뀌었음 하는 부분	<ul style="list-style-type: none"> <li>사람들의 시선. 안 좋게 보거나 가끔 씩은 진짜 공부 못해서 하는 것처럼 보이고 할 줄 아는게 오토바이밖에 없다고 느끼고 그냥 그런 것 뿐. (사실 은 그렇지 않은데)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>청소년들의 알바 구하기가 힘든데. 그런 것들이 고쳐졌으면 좋겠다</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>학생들에게 교육도 필요하지만 점주나 경영자에게 교육이 수가 필요할 것이다.</li> <li>예를 들면 초과근무 시켰다간 내가 큰일 나겠구나 라고 생각이 들지 않을까 생각이 듭니다.</li> <li>점주를 신고를 했을 때 그만둬야 할 수 도 있고 생활비도 없고 .. 점주들도 최저임금에 대해서 알 바 하는 사람들이 찰리는 경우도 많으 니간 .. 애매한 상황 이기도 한다.</li> <li>처리하는 것도 금방 되는게 아닌데 .. 기간은 기간대로 가고 나의 생활비가 없어 지니깐 다른 알바를 또 찾아야하고 .. 학</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>안전에 대한 교육이 제일 중요하다고 생각한다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>부당한 대우를 받았다고 하더라도 이에 즉각 반응하고 노동청에 신고할수 있는 미성년자의 수는 적을것 같다. 노동계약서를 제대로 쓰지 않는 등의 문제는 급료 문제로 직결된다. 이를 해결하려면 노동법이 미성년자들에게 조금 더 친숙해질 필요가 있을 것 같다.</li> <li>이른 바 인건비를 줄일수 있는 최고의 고용인이고 미성년자는 쉽게 채용이 되지 않으므로 한번 이를 이용한 고용주는 부당한 일이 생겨도 학생들을 위한 대응은 해주지 않을 것 같다.</li> <li>4번에 서술했듯이 노동법이 미성년자에</li> </ul>

한국청소년활동연구, 제8권 제3호

질문/ 면담자	청소년1	청소년2	청소년3	청소년4	청소년5	청소년6
			<p>생들에게만 노동에 관련된것보다 고용주에게 교육을 하는 방식이 그나마 도움이 되지 않을까 생각이 든다</p>			<p>게 친숙해질 필요가 있노라 생각한다. 법에 대해 모르고 또 어쩔수 없다며 넘기는 일들이 잦아질수록 청소년노동인권은 더욱 추락할 것이다.</p>
<p>점주나 고용주들의 노동인권 교육을 이수할 본적 여부</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• 없는 것 같다. 주변 분들도 가게를 하는데... 그런 교육은 들어본적도 없고 영상으로 봤다는 이야기를 들어본 적이 없다. 점주들 인식이 없지 않을까 생각이 든다.</li> <li>• 프린트물도 본적없고 문자도 본적이 없다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 매니저가 교육을 가는 것도 본적도 없고 교육받을 마음이 없어보인다. 대답은 했는데 급여가 달라지는 것도 없고 교육이 많이 필요할 것 같아요</li> </ul>		
<p>기타 궁금한 사항</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• 저도 궁금한 게 있는데 계약서를 작성하는데 일을 하는 날짜와 시급을 쓰는 데 .. 시급이 다르면 사문서 위조? 인가요? (무슨 이유인지?)</li> <li>• 상황이 내가 돈이 없어서 못준다. 일단은 100,200원 손해를 본다 생각을 했는데 천 얼마 차이가 나는데... 다른 곳 알바가 안구해져서 지금 이곳에 있긴 한데.. 계약서랑 시급이 차이가 난다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 핸드폰은 일을 할 때 소지하면 안되는건지? 시간 체크도 안되서 매니저가 와서 시간 다 됐어 가 이렇게 이야기를 한다.</li> <li>• (롯데리아에서 알바를 하는 ○○이는 휴대폰 소지를 하면 안된다는 매니저 이야기에 매니저가 집에 가라는 이야기를 할 때 까지는 몇 시인지 알 수가 없는 상황이다. 그래서 왜? 휴대폰을 소지하면 안되는지에 대해서 궁금해 했었다)</li> </ul>		
<p>아르바이트 이후 미래 계획의 준비도</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 알바를 해서 폐휴대폰을 사고 관련 부품도 산다. 계속 연습을 하고 기술을 늘려서 개인사업장을 내고 싶다.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• 아르바이트를 하면서 오토바이에 대해, 오토바이 정비에 대해 더 배워 나의 일(오토바이 대리점)과 연결하고 싶다.</li> </ul>	

아르바이트 참여청소년들의 노동인권인식을 보면 전체적으로 자신이 행하는 부문의 노동인권인식은 그다지 높지 않아 보인다. 특히 실제 자신에게 일어난 일의 상당부분은 아무리 문제를 알고 있다고 하더라도 사회적 약자의 입장에서 노동을 행하다 보니 상황의 개선을 위한 적극적 행동을 하지 못하는 경우가 많았다. 물론 아르바이트 행위가 종결된 상황에서는 노동청



이의제기 등의 방법을 알고는 있었지만 구체적인 행동으로서 이어지지 못하고 있었다. FGI에 참여한 청소년의 노동인권 관련 의견은 다음과 같다.

첫째, 청소년이 아르바이트를 행하는 가장 중요한 이유는 경제적 독립이다. 무작정 돈을 벌기 위험보다는 삶을 잘 살아가기 위한 노력이라고 볼 수 있다.

둘째, 아르바이트에 대한 사전 준비는 거의 이루어지지 않고 있다. 이는 청소년들이 실제 원하는 일을 하기는 하지만 사전에 어떤 준비를 해야 하는지 모른 상태도 임하게 된다는 것이다. 이는 학교나 다른 환경에서의 청소년 노동인권 관련 교육에 대해 알려주지만 대상자인 청소년들이 쉽게 수용하지 못하고 있음을 보여준다.

셋째, 일을 하면서 자신에게 필요한 정보나 노동인권의 의미를 파악할 곳이 있는지를 알아보려는 노력도 매우 부족하고 실제로 그러한 정보를 접할 수 있는 기회나 상황을 마련하지 못하고 있는 실정이다. 그런 점에서 청소년 노동인권을 증진하기 위한 기관홍보, 사업홍보가 필요하다.

넷째, 청소년 노동인권과 관련한 방법, 대책 마련이 안되어 있고, 위험한 일을 하고 있음에도 사고발생시의 대처나 도움을 요청할 기관의 정보를 숙지하고 있지 못하다.

다섯째, 아르바이트 청소년에 대한 부정적 시각이 많다. 아르바이트를 하는 청소년은 뭔가 문제가 있다고 판단해 아직도 우리 사회가 학생과 비학생을 구분짓는 차별이 있다는 것을 보여준다. 이러한 차별을 해소하기 위해 기관에서 또는 성인들이 보다 더 적극적인 홍보를 위한 노력을 기울여야 한다.

여섯째, 임금체불이나 노동인권의 저해요인이 크지는 않았지만, 미흡하나마 발생하고 있었다. 무엇보다 큰 인권저해요인이 아니다 보니 서로 무시하고 쉽게 넘어가는 점이 있었다는 점에서 고용주나 성인에 대한 청소년 인권교육이 더 중요함을 보여주고 있다.

## 2) 성인의 청소년 아르바이트에 대한 인식수준과 대응

고용주나 성인들이 바라보는 청소년 노동인권 관련 문제점과 개선방안은 다음과 같다.

### ① 청소년의 아르바이트 참여에 대한 인식수준

○○○교사

진로담당 교사로서 학생들이 진로를 찾는 것은 매우 긍정적이며 당연히 해야 할 일이라고 생각한다. 일선 교사 입장에서 볼 때 특성화고교의 경우 실습과 취업을 이행하는 것은 선배와 후배 등이 연결된 부분이기 때문에 매우 중요하다고 여긴다. 하지만 아르바이트는 교사입장에서는 매우 힘들고 관리하기 어려운 부분이 큼. 현재 교육법상 학생의 진로체험은 교육적 관점에서 그리 호의적이지 않은 상황이고 보면 아르바이트가 진로의 영역에 포함되지 않기 때문에 학생

들이 교사에게 공지하지 않고 일을 하는 경우 이를 파악하기 힘들. 평소에 문제가 없을 경우에는 상관이 없으나 사고나 기타 여러 가지 사회적 문제 발생시에는 모든 책임을 교사에게 묻는 경우가 발생함. 즉 교사의 책임, 입장지도, 학생의 파악 등을 교사의 업무로 명시하게 되므로 교사의 경우는 학생이 아르바이트를 하는 것에 대한 부정적 시각이 팽배함. 이러한 시각이 있기에 아르바이트를 하는 청소년들은 부끄럽게 일을 하는 경우가 많음. 결국 아르바이트 행위가 음성적으로 이행하게 됨

○○○고용주

고용주 입장에서 볼 때 청소년이 일을 하겠다는 것을 보면 대견스럽다고 여김. 아르바이트대상을 채용하는 경우 대부분 알바몬, 알바천국 등이나 아르바이트 관련 홈페이지 올리면 전화나 직접 방문을 하는 경우가 대부분임. 고용주 입장에서 볼 때 일을 하러 오는 청소년들의 모습이나 행동, 언행을 보면 대부분 성실도를 파악하게 됨. 고용주 입장에서 볼 때 가장 중요하게 여기는 부분은 인성 즉 성실한 태도를 갖추고 있는지를 유심히 살펴보게 되며 이러한 행위는 표면적으로 잘 나타나게 되므로 여기에 초점을 맞추고 있음. 따라서 인성은 갑자기 완성되는 것이 아니므로 행동에 표출된 부분을 잘 갖추도록 하는 노력이 중요함

○○○노동인권강사

노동인권강사가 보는 청소년 아르바이트에 대한 인식을 보면 가급적 금지보다는 긍정적 차원에서 수용을 하는 것이 바람직하다는 견해를 피력하고 있었음. 그 이유는 이미 청소년들의 아르바이트는 경제적 흐름속에서 상당수의 청소년들이 참여하고 있었고 대체로 자리잡고 있으므로 이를 인정하고 받아들이는 태도가 매우 중요하다고 하였음. 청소년의 노동인권으로서의 아르바이트를 어떻게 받아들이는가의 수준에 따라서 노동인권의 대응방향이 매우 체계적으로 수립될 수 있을 것으로 보이므로 이제는 이를 거부하고 부정함이 아니라 적극적으로 수용해 주어야만 오히려 교육적 대안이 향상되어질 수 있을 것이기 때문임

② 아르바이트를 하는 청소년들의 준비정도 인식수준

성인들이 지각하는 청소년들의 아르바이트 준비정도에 대한 수준은 다음과 같았다.

○○○교사

청소년들이 노동인권에 대한 준비를 하도록 하는 것은 학교에서도 중요한 책무임. 기본적으로 학교에서의 노동인권교육은 15시간을 준수하도록 되어 있으므로 해당 시간을 반드시 완수하도록 하고 있음. 교육은 열심히 제공하고 있으나 학생들이 어떻게 받아들이고 있는지는 다른 문제임. 통상적으로 느낄 때 학교에서의 노동인권교육에 대한 학생들의 수렴정도는 그다지 높

아 보이지 않은 것 같음

○○○고용주

아르바이트를 실시하는 청소년들에게는 업주입장에서는 프랜차이즈 업체에서 정기적으로 노동인권교육을 실시하고 있음. 아르바이트생의 관리방법, 인권 등의 지킴에 대한 교육은 본사차원에서 정기적으로 제공하고 있음

○○○노동인권강사

최근의 청소년들은 현장의 아르바이트의 법적 기준이나 문제요인에 대해서는 상당히 많은 지식과 정보를 습득하고 현장에 나오고 있음. 하지만 현실적으로 문제는 학교내에서 청소년노동인권교육을 수행하고자 하지만 현실감과 괴리가 커서 적극 수용하지 못하는 문제가 있어 보임. 특히 청소년들은 노동인권이라는 의미나 가치에 대한 기준을 잘 형성하지 못하는 단계에 있어서 노동인권의 핵심을 잘 꿰뚫지 못하는 경우가 있다고 판단됨. 강사입장에서는 이러한 문제를 개선하고 흥미를 유발하고자 퀴즈, 체크리스트 준비, 모듈별 교육방법, 마인드맵 활용 등 다양한 형식의 교육을 통해서 학습효과를 높이고 있음

③ 청소년노동에 대한 법적 기준의 준수여부 인식도

청소년들이 노동을 위한 법적 기준을 준수하고 이를 어느 정도 알고 있는지에 대한 응답은 다음과 같았다.

○○○교사

청소년들의 아르바이트 행위에 대한 법적 기준의 준수는 잘 이루어진다고 보임. 업주와 청소년간의 문제요인을 보면 상황발생시 문제를 거론하면 고용주는 거의 대부분 을(乙)의 입장이 되기 때문에 문제를 발생하지 않으려고 하는 경향이 있음.

○○○고용주

일반적으로 많은 고용주의 경우 노동인권 에 대한 전반적 인식수준은 많이 향상되어 있다고 판단됨. 노동인권을 알고도 지키지 않았다고 보는 것이 아니라 노동인권자체를 모르는 고용주가 상당부분 있다는 느낌임. 따라서 청소년의 노동인권 에 대해서 청소년의 이해도 중요하지만 고용주의 교육도 매우 강조되어야 할 것임

○○○노동인권강사

법적 대우에 미치지 못하고 불이익을 받는 경우는 비정규직센터를 소개하거나 직접 노무사

를 연계하는 등 적극적 대응책을 찾기 위한 방법을 제시하고 있음. 근로기준법이나 관련한 청소년 노동인권의 문제점에 대한 교육기관이나 방식 등이 아직 용인시의 경우는 초보적 수준에 머물고 있다고 여겨짐. 따라서 청소년상담복지센터나 청소년시설을 적극 활용하여 강사파견, 노동인권교육강화 등이 이루어졌으면 하고 동시에 고용노동부에서 실시하는 노동인권교육강사를 용인시에서도 적극 활용하여 학교에서 청소년노동교육이 강화되도록 했으면 함

이러한 의견을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 성인 중 청소년의 입장에서 많은 고민을 하는 교사나 고용주, 강사 등은 청소년의 노동인권의 중요성을 매우 강조하고 있었으며 실제적이고 현장중심 더 나아가서는 청소년이 지각 가능한 형태의 아르바이트 중요성을 개선하게 하는 교육의 필요성이 중요하다는 점을 제시하였다.

둘째, 청소년의 아르바이트라는 의미를 양성화하는 방안이 매우 중요하다. 음성적 판단은 자꾸 부정적 인식을 심화시키게 되므로 청소년들의 경제적 가치증진에 도움이 된다는 점으로 개선하는 방안이 필요하다.

셋째, 청소년 노동인권 교육의 준비정도는 여전히 미흡하다고 판단된다. 학교에서 15시간 정도의 교육이 이루어지기도 하지만 무의미한 시간, 그저 흘러가는 시간 등으로 여겨지는 수준인데 이를 개선하고 어떻게 하면 청소년 노동인권을 개선해 나가는 대책의 중심으로 변화를 시킬 것인지의 노력이 시급하다.

넷째, 청소년 노동인권 강화는 무엇보다 고용주나 사업주의 인식개선이 더 중요한 부분이 되어야 한다. 지금까지 청소년을 대상으로 하는 고용과 노동인권을 중시하였지만 이제는 사업주의 사고를 개선하고 고용중인 청소년의 아르바이트에 대해 따뜻하고 친절하며 서로의 신뢰성을 높이는 차원으로 고용주의 역할이 강화되는 교육과 정보제공이 이루어져야 한다.

#### IV. 결론

본 연구는 청소년 노동인권에 대한 지역의 인식을 알아보기 위한 목적으로 용인시 청소년 2,782명을 대상으로 설문조사와 청소년(7명), 성인(3명)을 대상으로 FGI로 진행되었다.

그 결과는 다음과 같다.

첫째, 청소년 근로권익에 대한 인식에서 청소년은 청소년 노동인권에 대한 관심이 적었고, 기관의 노동인권 교육 진행 기관이나 단체에 대한 인식과 노동인권 조례에 대한 인식이 낮았으나, 청소년 노동인권 교육에 대한 필요성은 높게 나타났다. 또한 노동과 아르바이트 권리에 대해 기본적인 인식은 가지고 있으나 법과 제도에 대해 잘 모르고 있으며, 근로보호나 근로권리에 대한 자료나 정보를 비롯한 도움에 대한 인식이 낮게 나타났다. 이는 청소년 대부분이 노동

현장에 있지 않으므로 평소에 노동과 노동인권에 대한 생각을 가지고 있지 않고 그것이 청소년 노동인권 조례와 법과 제도에 대한 무관심으로 연결되어 나타날 뿐만 아니라 청소년의 근로보호나 권리에 대한 어려움이 있을 때 도움을 받을 수 있을지에 대한 의문으로 나타난 것으로 보인다. 청소년들이 노동인권을 쉽게 접하지 않으므로 나타나는 결과라 여겨진다.

둘째, 청소년의 근로권익 요구도에 있어 고층의 심리상담 지원, 비슷한 고민을 가진 친구들과 만남의 기회 제공, 안전관련 정보, 근로와 관련된 정확한 정보 안내, 노동인권 관련 앱 또는 홈페이지, 청소년 대상 노동인권센터 신설 및 확대에 대한 요구가 높게 나타났다. 또한, 아르바이트를 하는 청소년들의 권리보호를 위해서 필요한 것 1순위는 청소년 노동인권에 대한 정책적 지원, 2순위는 청소년 노동인권 지원 기관 필요로 나타났다. 이러한 결과는 청소년들이 근로 안에서 자신들의 권리를 증진하기 위해서는 노동인권에 대한 정보를 제공받아 알고 있어야 한다고 생각하고 있으며, 근로에서 어려움을 겪을 때 상담할 수 있는 창구나 정책적 필요에 대한 요구가 큼을 나타내고 있는 결과이다. 또한, 고용주가 청소년을 고용할 때 지켜야 하는 기본적인 것보다 그 모든 것을 아우를 수 있는 정책이 우선되어야 아르바이트 현장에서 무슨 일이 있었을 때 자신들의 권리가 보호될 수 있다고 생각하고 있음을 보여주는 결과이다.

셋째, 청소년 근로(아르바이트)의 일반적 인식에 있어서 근로(아르바이트)를 하고자 할 때 가장 중요하게 생각하는 것 1순위는 근무일 등 근무시간대, 2순위는 시급 등 급여수준으로 나타났다. 이는 청소년들이 아르바이트를 구할 때 시간과 급여를 중요하게 생각하고, 그것이 맞다면 일의 내용은 그다지 중요하게 생각하지 않다는 것을 보여준다. 자신의 관심거리나 진로와 연관되어 있는 아르바이트를 하고자 하는 청소년은 많지 않음을 보여주는 결과이다. 또한, 청소년 알바십계명이라 불리는 내용에 있어서 어느 정도는 거의 인식하고 있으나 개근 및 15시간 이상 일을 할 때 유급휴일을 받는다는 것, 만 13-15세 청소년의 경우 취직인허증을 발급받아야 한다는 것, 근무자 휴식시간에 대한 것, 부당한 대우를 받을 경우 도움을 얻을 수 있는 신고전화에 대해 50% 이하의 청소년이 인지하고 있어 많은 청소년이 잘 모르고 있는 것으로 나타났다. 이는 청소년 알바십계명에 대한 홍보가 이루어지고 있으나 청소년에게 직접적으로 다가가지는 못하고 있음을 보여준다. 학교에서 청소년 노동인권에 대한 교육을 하고 있는 곳도 있으나 청소년 인권교육에 대한 교육이 아직도 많이 부족함을 보여주는 결과이다.

넷째, 아르바이트 경험청소년의 근로참여실태와 요구도에 있어서 17세에 아르바이트를 시작하는 청소년이 제일 많았고, 급여는 시급으로 받는 경우가 많았다. 아르바이트 현장에서 근로계약서 작성 등 기본적인 권리는 지켜지는 것으로 나타났으나 아르바이트 시작 시 안전교육은 잘 이루어지지 않고 있는 것으로 나타났다. 이는 근로 현장에서 안전을 신경쓰지 않음으로 인해 각종 재해가 발생함에도 불구하고 안전에 대한 고용주들의 인식이 아직도 부족함을 보여준다. 여기에는 아르바이트 청소년은 잠깐 일하는 상황이다 보니 고용주들이 교육의 범위를 한정적으로 설정하여 아르바이트를 하면서 터득하라는 의미가 내포되어 있는 것으로 보인다. 또한, 아르

바이트를 하면서 반말, 무시, 차별을 경험하였다는 청소년이 가장 많았고, 직원이 하기 꺼리는 일에 투입된 경험이 그 다음이었다. 주로 했던 일의 형태는 서빙/주방이 가장 많았고, 매장관리가가 그 뒤를 이었다. 이러한 결과는 고용주가 청소년을 인격적으로 존중하지 못한 태도로 대함을 보여주는 것으로 노동현장에서 청소년을 제대로 된 근로자로 인정하는 않는 것이다. 또한, 일에 있어서 청소년들이 쉽게 할 수 있는 일에 많이 종사하고 있어서 청소년들이 자신들의 진로와 연관해서 아르바이트에 참여하지 않고 있었다.

다섯째, 아르바이트 경험없는 청소년은 아르바이트를 할 생각이 있고, 용돈을 벌고 싶어서 아르바이트를 하고 싶으며, 원하는 일은 매장관리가 가장 높게 나타났다. 이는 아르바이트 경험없는 청소년도 아르바이트에 대해 하고 싶은 마음이 있어 청소년들이 아르바이트에 대한 욕구가 있음을 확인할 수 있고, 주위의 아르바이트 하는 청소년들로부터 정보를 얻어 아르바이트에 진입하는 경우가 많기 때문에 청소년들이 가장 많이 하는 아르바이트 종류인 매장관리가 가장 높게 나타난 것으로 보인다.

여섯째, 청소년의 심층면접을 통해서 청소년들은 경제적 독립을 위해 아르바이트를 하지만, 사전에 아르바이트를 위한 준비를 하지 않을뿐 아니라 자신에게 필요한 노동인권에 대한 내용에 대해 관심을 가지지 않고 있었고, 그와 관련한 문제가 발생했을 때 대처나 도움을 받을 기관에 대한 정보도 갖고 있지 못한 것으로 나타났다. 또, 아르바이트 하는 청소년에 대한 부정적인 시각이 많은 것을 어려움으로 제시했다. 이러한 결과는 청소년이 자신의 삶을 잘 만들어가기 위한 노력이 아르바이트임을 보여주는 것이며, 사회적으로 청소년이 아르바이트를 하는 것에 대한 문제의 시각이 만연해 있어 청소년들이 아르바이트를 할 때 기본적으로 정확한 정보를 제공하고 있지 못하는 모습을 보여주는 것이다.

일곱째, 성인의 청소년 아르바이트에 대한 인식수준과 대응에 관한 FGI를 통해 성인들은 청소년 아르바이트에 대해 긍정적이고 수용적인 태도로 봐야 하고, 청소년들이 아르바이트에 대한 준비를 하고 있으나 노동인권의 의미나 가치에 대해서는 잘 모르고 있다고 보았다. 또한, 청소년들의 노동에 대한 법적 기준은 많이 향상되었으나 청소년과 고용주 간 문제가 발생했을 때 대처에 있어서 청소년도 고용주도 아직 미흡함을 나타냈다. 이는 청소년 아르바이트가 보편화되어 감에 따라 청소년 아르바이트를 바라보는 성인의 시각이 바뀌어가고 있고 바뀌었음을 나타내는 것이고, 청소년 노동인권에 관해 청소년과 고용주 모두 의미와 가치에 대한 인식이 부족함을 보여주는 결과이다.

이러한 결과로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 청소년들이 청소년 노동과 노동인권에 대한 이해가 부족하므로 학교나 청소년기관에서 청소년 노동인권 교육을 체계적으로 진행할 필요가 있다. 특히 청소년 노동인권교육의 필요성에 대한 지각은 높고 그 요구 역시 높다는 점에서 교육을 증진하는 방안은 절대적이며 동시에 청소년노동인권을 위해 존재하는 기관, 단체, 시설 등의 현황을 파악하고 이를 정리하여 청소년

들이 가장 손쉽게 접촉할 수 있도록 하는 자료화 방안도 절실히 요청된다. 일반적인 알바십계명의 기본적인 내용과 초중고 각각에 맞춰진 노동과 노동인권에 대한 교육자료 및 매뉴얼을 개발하여 체계적이면서도 실질적인 내용을 중심으로 한 교육으로 실효성을 확보해야 한다.

둘째, 노동현장에서 문제가 발생했을 시, 어려움을 겪을 시 심리상담 지원 등 노동인권에 관한 정책적 지원 및 청소년 노동인권 지원 기관의 마련이 필요하다. 가까운 지역에 청소년들이 쉽게 자신의 고충을 토로하고 노동현장의 문제를 해결할 수 있는 청소년 노동인권 지원센터의 마련 또는 확충이 필요하다. 청소년노동인권 안내지 개발, 제공, 홍보, App개발 등과 상담지원 서비스 안내, 여러 형태의 아르바이트 관련 정보, 수기, 좋은 점, 개선내용 등을 알리고 피드백을 받는 등 실질적 정보가 제공되는 공간을 구성해 주어야 한다.

셋째, 청소년의 노동인권 보장이 현장에서 어느 정도는 이루어지고 있으나 아직도 고용주의 인식이 부족하므로 청소년들의 아르바이트를 정당한 근로로 인정하고, 근로현장에서 안전하게 일할 수 있도록 안전교육을 철저히 할 필요가 있다. 또한, 청소년사업장에 청소년노동인권에 대한 자료를 비치하는 방안이 필요하다. 진단지제공, 청소년노동인권에 대한 문제예방, 대책, 신고 절차 등 다양한 내용을 담은 자료가 필요하다.

넷째, 청소년은 아르바이트에 참여하고 싶은 욕구가 많으므로 아르바이트에 진입시 자신의 적성과 진로에 맞는 일을 선택하고 고를 수 있도록 다양한 정보를 제공해 줄 필요가 있다. 학교 내에서 이러한 노력을 해 주어야 한다.

다섯째, 사회적으로 청소년 노동에 대한 부정적인 인식이 만연해 있으므로 사회적 인식의 변화를 위한 노력을 지역사회와 학교에서 해 주어야 한다. 청소년 스스로의 인식과 성인들의 인식, 특히 고용주의 인식 변화를 위한 캠페인 활동, 청소년을 동등한 근로자로 존중하기 위한 방법, 청소년 노동인권에 대한 의미와 가치를 담은 매뉴얼 개발을 해 제공해 주어야 한다.

여섯째, 인식조사를 통해 나온 노동인권 보장을 위한 일련의 내용들이 제대로 실현되기 위해서는 무엇보다 국가적 차원에서의 정책적인 뒷받침이 이루어져야 한다. 법과 제도를 정비하여 청소년 노동의 정당성을 확보하고 노동인권이 잘 지켜질 수 있도록 지역사회에 있는 청소년 노동인권 조례에 대해 알리고 내용대로 실천해 나갈뿐만 아니라 세부적인 내용을 담은 정책을 마련해 홍보해야 한다.

일곱째, 청소년들이 합리적으로 아르바이트를 할 수 있는 보험제도의 개선이 필요하다. 일을 하는 과정에서 4대보험을 들게 되어 있으나 청소년들을 비용 부담으로 이를 거부하는 경우가 있으므로, 청소년용 4대보험을 개발하여 보호를 받을 수 있도록 하고, 지자체가 50%정도를 부담하여 청소년들이 마음놓고 일에 참여할 수 있도록 할 필요가 있다.

구체적인 청소년들의 합리적 아르바이트를 할 수 있는 보험제도의 개선(비용절감을 위한 지자체의 청소년용 4대보험 제시), 건강한 청소년 노동인권 역량 강화를 위한 플랫폼 구축을 통해 건강한 사업장 개발과 사업주 발굴, 노동인권 교육 강화를 위한 협력체계 강화(시와 교육청, 청

소년기관들과의 협조) 등과 같은 제도적 확충이 필요하다.

본 연구는 한 지역의 청소년들을 대상으로 알아본 것으로 모든 청소년의 인식이라고 보기에 한계가 있어 일반화하기에는 어려움이 있으나 지역의 청소년들을 대상으로 실질적인 인식을 알아보고, 청소년과 성인들의 심층적인 질문을 통해 인식을 폭넓게 찾아보았다는 데 의의가 있다. 앞으로 여러 지역의 청소년들의 인식을 바탕으로 청소년 노동인권에 대한 인식을 알아보고 지역적 비교를 해 보는 것과 지역에 있는 청소년 노동인권 보장을 위한 다양한 제도들을 찾아 비교해 봄으로 실효성 있는 청소년 노동인권 보장의 방법을 찾아볼 필요가 있다.



## 참고문헌

1. 법제처 (2021). 근로기준법. (Ministry of Legislation (2021). Labor Standards Act.)
2. 여성가족부 (2020). 청소년백서. (MOGEF (2020). Youth White Paper. Ministry of Gender Equality and Family, Seoul, Republic of Korea.)
3. 여성가족부 (2016). 제2차청소년정책실무위원회 내부자료. (MOGEF (2016). Internal data of the 2nd Youth Policy Working Committee.)
4. 광주광역시 청소년노동인권센터 · 광주광역시 교육청 (2020). 청소년 노동인권 의식 및 실태조사. (Gwangju Youth Labor Human Rights Center · Gwangju Metropolitan Office of Education (2020). A Survey on the Awareness and Actual Conditions of Labor Human Rights in Youth.)
5. 권일남 · 전명순 (2020). 청소년 노동인권 실태와 개선방안 연구. 한국청소년활동연구, 6(2), 53-79. (Kwon Il-nam · Jeon Myong-sun (2020). A Study on the Status of Labor Human Rights for Youth and their Solutions. The Journal of Youth Activity, 6(2), 53-79.)
6. 안선영 · 김희진 · 강영배 · 배경내 · 조혜영 · 박민경 (2013). 청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구. 한국청소년정책연구원. (Ahn Seon-young · Kim Hee-jin · Kang Young-bae · Bae Gyeong-nae · Cho Hye-young · Park Min-kyung (2013). A study on youth job experience and part-time job situation. Korea Youth Policy Institute.)
7. 안선영 · 황여정 · 이수정 · 이로사 (2014). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I. 한국청소년정책연구원. (Ahn Seon-young · Hwang Yeo-jeong · Lee Su-jeong · Lee Ro-sa (2014). A Study on the Actual Condition of Part-time Job and Policy Plan for Youth. Korea Youth Policy Institute.)
8. 이수정 · 이주환 (2015). 성북구 청소년 노동인권 실태와 정책 방향. 노동사회, 182(0), 96-111. (Lee Su-jeong · Lee Joo-hwan (2015). Seongbuk-gu Youth Labor Human Rights Status and Policy Direction. Labor society, 182(0), 96-111.)