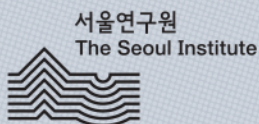


2014-CR-12

작은 연구 좋은 서울 14-11

# 서울시 청소년 노동인권 보호 정책 방향 제언 - 노동인권교육을 중심으로 -

김정우



2014-CR-12

서울시 청소년 노동인권 보호 정책 방향 제언

- 노동인권교육을 중심으로 -

## 연구진

연구책임	김정우	청소년유니온 정책위원
연구원	김종하	청소년유니온 위원장
	공다은	청소년유니온 조합원
	박이현	청소년유니온 조합원
	백종현	청소년유니온 조합원
	이경재	청소년유니온 조합원
	이정우	청소년유니온 조합원
	정승연	청소년유니온 조합원

이 보고서는 시민들이 직접 참여하여 작성한 내용이므로  
서울연구원 및 서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

# 차례

<b>I</b>	<b>연구의 개요</b>	<b>8</b>
1	연구 배경 및 목적	8
1.1	연구 배경	8
1.2	연구 목적	9
2	연구 내용 및 방법	10
2.1	연구 내용	10
2.2	연구 방법	12
<b>II</b>	<b>서울시 청소년 아르바이트 실태 및 권리보호 정책 분석</b>	<b>14</b>
1	서울시 청소년 아르바이트 노동실태 분석	14
1.1	청소년 아르바이트 개념 및 규모	14
1.2	청소년 아르바이트 노동시장 특징 분석	15
1.3	청소년 아르바이트 근로조건 분석	18
1.4	서울시 청소년 아르바이트 노동실태 분석결과의 의의	25
2	서울시 청소년 아르바이트 권리보호 정책 현황 및 평가	26
2.1	서울시 청소년 아르바이트 권리보호 정책 현황	26
2.2	서울시 청소년 노동인권교육 현황	30
<b>III</b>	<b>서울시 청소년 노동인권교육 사업 제안</b>	<b>36</b>
1	노동인권교육의 의미와 방향	36
1.1	민주시민교육으로서의 노동인권교육	36
1.2	해외 노동인권교육 사례 분석	38
2	노동인권교육의 제도화 방안	42

2.1	중앙정부의 역할	42
2.2	지방정부의 역할	43
3	서울시 노동인권교육 정책 방향	45
3.1	사업의 필요성	45
3.2	참고사례	45
3.3	사업 모델 제안	47
3.4	서울형 노동인권교육	48
	<b>참고문헌</b>	<b>56</b>
	<b>부록</b>	<b>58</b>

# 표차례

표 1-1	설문조사 내용	10
표 2-1	아르바이트 경험 유무	15
표 2-2	아르바이트 업종	16
표 2-3	주2일 이하 아르바이트 청소년의 1일 근무시간	18
표 2-4	부당대우 경험	19
표 2-5	부당대우 항목(복수응답)	19
표 2-6	근로기준법 인지정도	20
표 2-7	부당대우 시 대처방법	21
표 2-8	부당대우를 참는 이유	21
표 2-9	유급휴일수당 지급여부	22
표 2-10	휴게시간 유무	22
표 2-11	연장근로 유무	23
표 2-12	연장근로 시 임금 지급여부	24
표 2-13	근로계약서 작성여부	25
표 2-14	서울시 아르바이트 권리보호 정책 인지정도	29
표 2-15	서울시 아르바이트 권리보호 정책 경험	29
표 2-16	서울시 청소년들의 노동인권교육 경험	30
표 2-17	2014년 서울시 학교 내 청소년 노동인권교육 사업 현황	31
표 2-18	서울시 청소년 노동인권교육의 형식	31
표 3-1	독일 사회 관련 교과와 노동인권 관련 과목과 내용	41

## 그림차례

그림 2-1	서울시 아르바이트 권리보호 사업 추진체계	27
그림 3-1	거점공간을 중심으로 한 노동인권 보호 사업	47
그림 3-2	서울형 아르바이트 권리보호 사업 추진체계	48

# I 연구의 개요

1 연구 배경 및 목적

2 연구 내용 및 방법



# I 연구의 개요

## 1 연구 배경 및 목적

### 1.1 연구 배경

- 지난 2014년 1월 CJ 공장에서 현장실습생으로 일하던 청소년이 회사 동료들의 음주 강요와 폭행, 강도 높은 연속적 야근을 견디지 못하고 스스로 목숨을 끊은 사건이 발생했다. 또한 수많은 청소년 아르바이트 고용 사업장이 근로기준법을 위반하고 있다는 사실은 매년 반복적으로 언론에서 다루어지고 있는 이야기이다. 이렇듯 우리 사회에서 전문계 고등학교 학생들의 현장실습, 아르바이트 근무환경 실태 등 청소년의 노동인권 침해 사례는 수도 없이 사회적으로 이야기되고 있다. 그럼에도 불구하고 청소년들이 자신의 권리가 무엇인지, 부당대우를 당했을 때 어떻게 대처해야 하는지에 대한 노동인권교육이 제대로 이루어지고 있지 않은 상황이다.
- 이는 단순히 현재 청소년 노동실태의 차원을 넘어, 노동과 노동자에 대한 청소년들의 인식을 부정적으로 만들고 있다고 볼 수 있다. 실제로 청소년들이 가지고 있는 노동자에 대한 이미지는 ‘제대로 대접을 못 받는다’ 31.6%, ‘나는 되고 싶지 않다’ 10.8%, ‘가난하다’ 9.6% 등 부정적인 것이 주를 이루고 있다.<sup>1</sup>
- 이러한 노동자에 대한 부정적인 인식은 청소년들이 노동자가 되는 것을 기피하게 만든다. 더불어 올바른 직업윤리의식 없이 낮은 책임감을 갖고 일을 대할 가능성도 있다. 앞으로 노동자의 삶을 영위해야 하는 대다수

---

<sup>1</sup> 송태수, 2014, “청소년 노동의식 및 노동교육 실태 조사결과 분석과 함의”, 「노동인권교육 활성화 방안 토론회 자료집」, 은수미 의원실.

의 청소년에게 이는 자기부정을 초래하므로 매우 치명적이다. 또한 이는 노동 현장에서의 민주적인 문화와 상생적인 노사관계를 만드는 데 악영향을 미치기에, 사회 전반적으로도 문제라고 할 수 있다.

- 이런 문제의식 속에서 서울시는 청소년들의 노동인권을 보호하기 위해 노동인권교육, 상담, 홍보사업 등 다양한 정책을 펼치고 있다. 하지만 다양한 주체기관이 다양한 사업을 산발적으로 펼치면서, 사업의 성과들이 하나로 체계적으로 모아지지 못하고 있는 실정이다.
- 이에 따라 이 연구는 서울시의 청소년 아르바이트 권리보호 정책들에 대해 실제 청소년들이 어떻게 체감하고 있는지를 확인하고, 이 사업들을 유기적으로 연결시키고 선순환 구조로 만들기 위한 방안을 검토하여 제언해보고자 한다.

## 12 연구 목적

이 연구의 목적은 서울시 청소년들의 열악한 노동환경을 개선하고, 청소년들이 보편적 권리로서의 노동인권을 인식할 수 있도록 하는 노동인권교육 및 노동인권보호 정책의 방향을 마련하는 것이다. 이를 위해 서울시가 현재 진행하고 있는 청소년 노동인권보호 정책들과 노동인권교육들의 실효성을 검토하고, 보완책을 마련하기 위한 방향성을 도출해보고자 한다. 그 방안 중 하나로 서울시 및 서울시교육청 차원의 노동인권교육 모델을 개발한다. 이를 통해 청소년들에게 아르바이트 부당대우가 발생했을 때 이에 적극 대처하고, 이들이 노동에 대한 시각과 노동인권 감수성을 갖출 수 있도록 하고자 한다.

## 연구 내용

이 연구는 크게 'II. 서울시 청소년 아르바이트 실태 및 권리보호 정책 분석'과 'III. 서울시 청소년 노동인권교육 사업 제안'의 두 개의 장으로 구성되어 있다.

II장에서는 서울시 청소년 아르바이트의 근로조건을 분석하고, 서울시 청소년 아르바이트 권리보호정책의 현황을 평가하였다. 또한 서울시에 이루어지고있는 노동인권교육의 현황과 교육 이수에 따른 노동법 인지도 조사를 시행하였다. 이를 위해 아래의 내용과 같은 '청소년 노동인권인식 및 근로실태조사' 설문을 서울·경기 수도권 지역 청소년들을 대상으로 진행하였다.

- 설문조사명: 청소년 노동인권 인식 및 노동실태 조사
- 설문 기간: 2014년 12월(한 달간)
- 설문 대상: 서울·경기 만 16~18세 청소년

**표 1-1 설문조사 내용**

구분	설문내용
근로기준법 인지도	근로자의 법적 보호
	근로계약서 교부
	최저임금
	임금체불 진정 가능 기간
	체불임금 지급기준
	휴일근무, 초과근무, 야간근무수당
	유급휴일수당
	법정 휴게시간
	산재 치료 보상
	산재 미가입자 보상 신청

**표 계속 설문조사 내용**

구분	설문내용
아르바이트 근로환경 실태	아르바이트 경험 아르바이트 미경험 이유 아르바이트 업종 임금 및 근로시간 근로계약서 작성여부 유급휴일수당 지급여부 휴게시간 여부 초과근무 및 임금지급 여부 부당대우 경험 및 유형 부당대우 대처방법 부당대우 대처 이유
서울시 청소년 아르바이트 권리보호 정책 인지정도 및 경험여부	아르바이트 청(소)년 권리보호센터 청소년 노동권리수첩 배포 서울형 표준근로계약서 배포 알바하기 좋은 동네 만들기 아르바이트 청년 무료 건강검진 아르바이트 청소년 근로환경 실태조사
서울시 청소년 노동인권교육 현황	노동인권교육 이수경험 노동인권교육 이수 기관 노동인권교육의 형식 노동인권교육 만족도 및 추천 여부

III장에서는 해외의 노동인권교육 사례를 참고하여 그 방향성을 도출하고, 국내 노동인권교육 사례 분석을 통해 노동인권교육의 제도화 방안을 마련해보고자 하였다. 아울러 구체적인 정책 제안을 위해 추진체제와 주요 내용과 강사진 양성을 중심으로 한 추진과제를 살펴보았다.

## 연구 방법

- 청소년 노동인권 관련 기존 연구 결과 및 자료를 분석하는 선행연구
- 청소년 노동인권 인식 및 근무환경 실태 설문조사 진행
- 표적집단심층면접(전문가/청소년): 서울시 아르바이트 권리보호 정책 효용성 분석

## II 서울시 청소년 아르바이트 실태 및 권리보호 정책 분석

- 1 서울시 청소년 아르바이트 노동실태 분석
- 2 서울시 청소년 아르바이트 권리보호 정책 현황 및 평가

## II 서울시 청소년 아르바이트 실태 및 권리보호 정책 분석

### 1 서울시 청소년 아르바이트 노동실태 분석

#### 1.1 청소년 아르바이트 개념 및 규모

아르바이트란 개념은 일과 노동을 뜻하는 독일어 ‘Arbeit’에서 유래되었으며, 현재는 여러 국가에서 단시간 노동자와 유사한 의미로 사용되고 있다. 그러나 한국 노동시장에서 아르바이트는 단순히 단시간 근로로 정의내리기는 어렵다. 한국의 아르바이트 형태가 고용형태, 직종, 근무 시기, 사업장 규모 등 여러 요인이 복합적으로 작용되어 나타나기 때문이다. 따라서 이 연구는 한국의 노동시장에서 발생하는 청소년 아르바이트의 개념을 포괄적으로 정의하고, 청소년 아르바이트의 규모가 얼마나 되는지 파악하려고 한다.

한국에서 아르바이트는 일반적으로 정규적인 직업이 아닌 부차적이고 일시적인 노동의 개념으로 인식된다. 아르바이트의 대부분은 임시직의 형태로 고용되는 경우가 많으며, 근무시간 역시 법정근로시간(주 40시간)에 미치지 못하는 경우가 많다. 또한 아르바이트 종사자들은 주로 전문적인 기술이 필요한 업종이 아닌, 단순 서비스업에 속하는 사업장에서 일하며, 그 사업장들의 규모 역시 작은 편이다.

2011년 고용노동부의 <청소년 아르바이트 실태조사>에 따르면, 만 15세부터 만 18세까지의 청소년 중 29.1%가 1년 동안 아르바이트를 경험한 적이 있다고 대답했다. 또한 한국청소년정책연구원의 2013년 <청소년 아르바이트 실태조사>에서는 고등학교 졸업 전까지 3분의 1 이상의 청소년이 아르바이트를 경험한다고 응답하였다. 만 15세 미만의 청

소년 아르바이트나 청소년 고용금지업소에서 이뤄지고있는 청소년 아르바이트의 숫자가 실태조사 결과에서 누락되고 있다는 점을 감안하면, 청소년 아르바이트의 실제 규모는 위의 실태조사 결과보다 더 클 것으로 예상된다.

실제로 이 연구의 실태조사에 참여한 청소년 168명 중 절반에 가까운 46.2%는 현재까지 아르바이트를 경험한 적이 있다고 밝혔다. 또한 학교 계열별 구분에 따르면, 인문계고에 재학 중인 청소년들의 아르바이트 경험 비율이 28%이고, 전문계고 청소년들의 아르바이트 경험비율은 76.3%로 전문계고 청소년들이 인문계고 청소년들보다 훨씬 높은 아르바이트 경험 비율을 보였다.

**표 2-1 아르바이트 경험 유무**

구분	(단위 : 명(%))		합계
	알바한 적 있다	알바한 적 없다	
인문계고	28(28.0)	72(72.0)	100(59.5)
전문계고	45(76.3)	14(23.7)	59(35.1)
기타	5(55.6)	4(44.4)	9(5.4)
합계	78(46.4)	90(53.6)	168(100)

## 1 2 청소년 아르바이트 노동시장 특징 분석

### 1 2 1 저임금 고강도 노동 일자리

청소년들은 대학생 등 20대 성인들과 비교하였을 때, 아르바이트 구직에 어려움을 겪고 있다. 고용주들이 10대 청소년들은 사회경험이 없어 책임감이 부족하다는 이유로 20대 아르바이트를 더 선호하는 경향이 있기 때문이다. 이에 따라 10대 아르바이트 청소년들은 20대가 기피하는, 임금 수준이 낮고 노동 강도는 강한 저임금 고강도 노동 일자리로 내몰리고 있다. 이러한 경향성은 이 연구의 '청소년 아르바이트 업종'에 대한 실태조사 결과에서도 고스란히 나타난다.



**표 2-2 아르바이트 업종**

(단위 : 명, %)

항목	빈도	비율
음식점	27	34.2
호텔/뷔페/연회장/웨딩홀	16	20.3
패스트푸드점	11	13.9
주차장	7	8.9
기타(백화점/마트)	7	8.9
전단지	6	7.6
편의점	2	2.5
공장	2	2.5
주유소	1	1.3
합계	79	100.0

커피전문점에서 아르바이트를 많이 하고 있는 20대와 달리, 청소년들 중엔 커피전문점에서 아르바이트를 경험했다고 대답한 사람이 없었고, 음식점에서 아르바이트를 경험했다고 대답한 비율이 34.2%로 가장 많았다. 이어 노동 강도가 강해 20대들이 기피하는 아르바이트 업종인 ‘호텔·뷔페·연회장·웨딩홀’과 ‘패스트푸드점’이 각각 20.3%와 13.9%로 많았다.

122

### **불안정 불규칙 일자리**

이렇듯 많은 청소년이 아르바이트하고 있는 ‘호텔·웨딩홀’이나 ‘패스트푸드점’ 업종 아르바이트는 근무일정이 불규칙적이라는 특징도 지니고 있다. ‘호텔·웨딩홀’은 매주 주말 행사 일정에 따라 필요한 만큼 아르바이트를 고용하여 사용하고 있으며, 패스트푸드점은 근로계약 기간을 일정 정도 확보하지만, 근무 일정이 매주 유동적이다. 이 외에 7.6%의 청소년들이 경험했다고 응답한 ‘전단지 아르바이트’ 역시 필요에 따라 단기간 아르바이트를 고용하는 업종이다.

우리는 아르바이트 경험이 있는 청소년 3인을 대상으로 청소년 아르바

이트 실태에 관한 표적집단심층면접(FGI)을 진행하였다. 그 내용을 발췌하면 다음과 같다.

- 청소년 A (만 17세/남/인문계 고등학교 재학 중)  
“아르바이트를 패스트푸드점에서 했었는데, 일하는 시간이 정해져 있는 것이 아니라, 매주 새로 시간을 조율해서 근무일정을 새로 만들었다. 그러다 보니 내 생활을 안정적으로 설계하는 것이 어려웠다.”
  
- 청소년 B (만 17세/여/대안학교 재학 중)  
“아르바이트할 때, 근무시간이 명확하게 정해져 있지 않았다. 순대촌에서 일을 했었는데 근로시간을 명확하게 정해놓고 일을 하는 것이 아니다 보니, 일이 많을 때에는 그만큼 많이 불렀다가, 일이 적을 때에는 전혀 부르지 않아서 생활이 규칙적으로 이뤄지지 않았었다.  
호텔에서도 주말마다 일을 한 적이 있었는데, 이때는 일용직의 형태로 일을 했었다. 그렇기에 주말마다 일을 했음에도 매번 새롭게 근무신청을 해야 했고, 같은 사업장에서 똑같은 일을 하더라도 다른 시급이 적용되는 등 변화하는 근로조건에서 일을 했다. 그러다 보니 계약했던 근로조건을 매번 기억하기도 어려워 부당 대우를 인지하거나 대처하기도 어려웠다.”

### 123 주말 아르바이트, 1일 장시간 근로

청소년의 아르바이트가 일용직의 형태가 많고 불안정하게 이뤄진다는 것은 주당 근로일수에서도 확인할 수 있다. 이 조사에 따르면 아르바이트를 경험한 청소년 중 절반이 넘는 53.7%가 주당 2일 이하 근로를 했다고 밝혔다. 이 2일 이하 근로는 세부적 분석 결과와 FGI에 따르면 대부분 주말에 이뤄진 것이다. 야간자율학습이나 학원 등으로 평일에는 청소년들이 시간을 내기 어렵기 때문이다.

**표 2-3 주2일 이하 아르바이트 청소년의 1일 근로시간**

(단위 : 명, %)

1일 근로시간	빈도	비율
8시간 이하	14	58.3
8시간 초과	10	41.7
합계	24	100.0

근로기준법에 의하면, 만 18세 미만의 청소년 노동자는 하루 7시간(합의하에 1시간 연장 가능)을 초과하여 일할 수 없다. 그러나 이 조사에 따르면, 주당 근로일수가 2일 이하인 청소년 중 58.3%가 1일 8시간을 초과하는 장시간 근로를 한다고 밝혔다. 학교, 학원 등의 요인으로 인해 일용직의 형태로 일하는 현실에서 최소한의 생활비를 마련하기 위해선 1일 근로시간을 늘리는 수밖에 없기 때문이다. 이는 청소년 아르바이트의 급여가 최저임금에 준하는 매우 낮은 수준이기 때문에 일어나고 있는 현상이기도 하다.

### 13 청소년 아르바이트 근로조건 분석

#### 13.1 부당대우 여부 및 항목

이번 실태조사 결과에서도 드러나듯, 많은 청소년이 사업장에서 부당대우에 노출되어 있지만, 그들이 고용주에게 저항하기는 쉽지 않다. 청소년 아르바이트를 고용하는 사업장이 적다 보니, 부당대우에 저항하다 해고를 당했을 경우 이직할 만한 곳이 마땅치 않기 때문이다. 이러한 이유로 고용주와 아르바이트 청소년 사이에는 강력한 갑을관계가 형성되어 작동되고 있다. 또한 고용주들이 아르바이트 청소년이 어리다는 이유로 제대로 임금을 지급하지 않거나 인격적 모독을 행하는 경우도 종종 발생하고 있는 것으로 드러나고 있다.

**표 2-4 부당대우 경험**

(단위 : 명, %)

부당대우	빈도	비율
예	46	58.2
아니오	33	41.8
합계	79	100.0

**표 2-5 부당대우 항목(복수응답)**

(단위 : 명, %)

항목	빈도	비율
임금체불(임금 미지급 및 지연, 최저임금 위반, 주휴수당 미지급 등)	38	43.2
식사나 휴게시간을 보장받지 못했다	25	28.4
과도한 근로시간과 연장근로를 요구받았다	17	19.3
폭언과 인격적 모독	5	5.7
계약과 다른 근로조건	2	2.3
업무상 재해(질병, 상처 등)를 당했을 때 자비로 부담했다	1	1.1
성희롱이나 성추행의 경험이 있다	0	0.0
기타	0	0.0
합계	88	100.0

아르바이트 중 부당대우를 겪은 청소년의 비율은 58.2%로 절반이 넘는 수치를 보였다. 부당대우의 주요항목으로는 임금체불(43.2%), 휴게시간 미부여(28.4%), 과도한 근로시간(19.3%)이 있었다. 또한 폭언 및 인격적 모독(5.7%)의 비중이 적지 않아, 청소년 노동인권에 대한 사회적 인식이 전반적으로 낮음을 확인할 수 있었다.

표 2-6 근로기준법 인지정도

항목별 인지도	인지 정도	(단위 : %)	
		노동인권교육 경험여부	
		있다	없다
근로자의 법적 보호	정확히 알고 있다	42.6	37.3
	있다는 정도만 안다	54.4	60.8
	모른다	2.9	2.0
근로계약서 교부	정확히 알고 있다	48.5	31.4
	있다는 정도만 안다	48.5	56.9
	모른다	2.9	11.8
최저임금	정확히 알고 있다	75.0	49.0
	있다는 정도만 안다	16.2	36.3
	모른다	8.8	14.7
임금체불 진정 가능 기간(3년 이내 신고)	정확히 알고 있다	33.8	25.5
	있다는 정도만 안다	35.3	33.3
	모른다	30.9	41.2
체불임금 지급의무 기간(퇴사 후 14일 이내)	정확히 알고 있다	16.2	14.7
	있다는 정도만 안다	32.4	34.3
	모른다	51.5	51.0
휴일근무, 초과근무, 야간근무 수당	정확히 알고 있다	42.6	17.6
	있다는 정도만 안다	41.2	45.1
	모른다	16.2	37.3
유급휴일수당	정확히 알고 있다	35.3	18.6
	있다는 정도만 안다	39.7	36.3
	모른다	25.0	45.1
법정 휴게시간	정확히 알고 있다	35.3	22.5
	있다는 정도만 안다	38.2	30.4
	모른다	26.5	47.1
산재 치료 보상	정확히 알고 있다	58.8	35.3
	있다는 정도만 안다	29.4	41.2
	모른다	11.8	23.5
산재 미가입자 보상 신청	정확히 알고 있다	19.1	10.8
	있다는 정도만 안다	36.8	33.3
	모른다	44.1	55.9

## 부당대우 시 대처방안

표 2-7 부당대우 시 대처방안

항목	(단위 : 명, %)	
	빈도	비율
그냥 참고 넘어간다	33	22.6
일을 그만둔다	31	21.2
개인적으로 항의한다	28	19.2
고용노동부나 경찰 등에 신고한다	43	29.5
상담소나 민간단체의 도움을 받는다	11	7.5
합계	146	100.0

부당대우를 당했을 때(혹은 당했다고 가정할 때), 청소년들이 가장 많이 취하겠다고 한 대처방법은 고용노동부나 경찰에 신고한다(29.5%)였다. 그렇지만, 그냥 참고 넘어간다(22.6%), 일을 그만둔다(21.2%), 개인적으로 항의한다(19.2%) 등의 개인적인 대처 비중이 64%로 절반 이상인 것을 볼 때, 많은 청소년이 구제 절차에 대한 인식이 없음을 확인할 수 있다.

표 2-8 부당대우를 참는 이유

항목	(단위 : 명, %)	
	빈도	비율
해고나 불이익에 대한 두려움	103	39.0
사장이나 관리자와의 관계 때문에	49	18.6
금액이 적거나 작은 사안이라고 생각되어 굳이 문제를 일으키고 싶지 않음	41	15.5
나에게 적용되는 권리와 구제절차를 잘 몰라서	34	12.9
기관에 신고하더라도 신뢰가 가지 않고 구제 효과가 의문스러움	32	12.1
기타	5	1.9

부당대우를 겪어 본인이 피해를 보더라도, 그에 적극적으로 대처하지 않는 이유에 대해 질문하였다. 이에 대해 청소년들이 가장 많이 답변한 내용은 해고나 불이익에 대한 두려움(39.0%)이었다. 또한 사장이나 관리

자와의 관계 때문에(18.6%)를 선택한 이들이 적지 않은 비중을 차지하는데, 이는 청소년들이 주로 구직을 지인 혹은 친구의 소개로 하기 때문인 것으로 보인다.

133 **평균 시급 및 유급휴일수당 미지급**

이 조사에서 청소년 아르바이트들이 받은 시간당 임금의 평균금액은 5,532원으로 확인되었다. 이는 2014년도 최저임금인 5,210원과 큰 차이가 없는 것으로, 청소년 아르바이트 노동시장의 임금 수준이 매우 열악하다는 것을 보여주고 있다.

**표 2-9 유급휴일수당 지급여부**

주휴수당	(단위 : 명, %)	
	빈도	비율
예	10	29.4
아니오	24	70.6
합계	34	100.0

근로기준법에 따르면 사용자는 주당 15시간 이상 일하는 노동자(아르바이트)에게 유급휴일수당을 지급하여야 한다. 그러나 이 조사에 따르면, 주15시간 이상 일하는 청소년 34명 중 무려 79.6%가 유급휴일수당을 지급받지 못하고 있었다.

134 **휴게시간 미부여**

**표 2-10 휴게시간 유무**

휴게시간	(단위 : 명, %)	
	빈도	비율
있다	50	64.9
없다	27	35.1
합계	77	100.0

노동자들의 정신적·육체적 건강 보호를 위해, 근로기준법은 4시간 이상 노동자에게는 30분 이상의 휴게시간을, 8시간 이상 노동자에게는 1시간 이상의 휴게시간을 부여하도록 하고 있다. 일반적인 사무직 노동자들이 점심시간 1시간을 휴게시간으로 이용하는 것과 달리, 아르바이트 시장에선 휴게시간의 개념이 잘 확립되어 있지 않고, 적용시간 역시 불규칙적이다. 이 조사에서도 아르바이트 경험 청소년 중 약 35.1%가 휴게시간을 받아본 적이 없다고 대답했다.

## 135 연장근로 및 임금체불

표 2-11 연장근로 유무

연장근로	(단위 : 명, %)	
	빈도	비율
있다	39	50.0
없다	39	50.0
합계	78	100.0

청소년 아르바이트의 불안정성은 연장근로 여부에서도 확인할 수 있다. 청소년 아르바이트 중 50%는 아르바이트 중 연장근로를 한 적이 있다고 밝혔다. 이는 사업장 방문 고객 수에 따라 필요 인력이 매번 변화하는 아르바이트 업종의 특성에 기인한 것으로 보인다. 특히 청소년이 주로 일하는 패스트푸드점, 웨딩홀 같은 곳에선 단체 고객의 방문이나, 대량 주문이 자주 일어나기 때문에, 청소년 아르바이트들에게 요구되는 연장근로의 강도가 매우 강한 편이라고 할 수 있다.

- FGI
- 청소년 A (만 17세/남/인문계 고등학교 재학 중)  
“아르바이트를 하면서 가장 힘들었던 점은 연장근로가 너무 자주 있었다는 점이다. 패스트푸드점에서 일을 했었는데, 원래는 10시에 퇴근을



하기로 되어 있었다. 그러나 일이 많다는 이유로 11시까지 연장근로를 강요당했으며, 어쩔 땐 새벽 1시까지도 일을 해야 했다. 싫다고 거부 의사를 밝혀도, 아르바이트를 계속하기 위해선 그냥 할 수밖에 없었다. 사실상 강제였다. 처음엔 좀 버텼지만, 학교를 다니고 있는 상황에서 그렇게까지 늦은 시간에 일을 하는 것이 너무 무리가 되어서 결국엔 그만둘 수밖에 없었다.”

**표 2-12 연장근로 시 임금 지급여부**

(단위 : 명, %)

연장근로 시 임금 지급	빈도	비율
있음	16	38.1
없음	26	61.9
합계	42	100.0

만일 연장근로에 대한 아르바이트 청소년의 동의가 있었다고 할지라도, 연장근로가 적법한 절차에 따라 진행되기 위해선 이에 해당하는 만큼의 임금이 지급되어야 한다. 그러나 연장근로를 했던 청소년 중 61.9%는 연장근로를 했음에도 그에 해당하는 임금을 받지 못한 것으로 확인되었다.

136

### **폭언 및 인격적 모독**

불안정하고 단기간의 노동으로 인해 노동시장에서 아르바이트 청소년에게 폭언과 인격적 모욕을 일으키는 경우는 적지 않다. 특히 아르바이트 청소년들은 나이가 어리다는 이유로 다른 성인 근로자들에 비해 폭언과 인격적 모독에 더욱 쉽게 노출될 가능성이 있다. 실제로 이 조사에 따르면, 5.7%로 적지 않은 비율의 아르바이트 청소년이 폭언 및 인격적 모독을 경험하였다.

- FGI
- 청소년 A (만 18세/남/특성화 고등학교 재학 중)  
 “주차장에서 알바할 때가 가장 힘들었다. 주차하러 오시는 분들이 운전 면허도 없는 청소년 알바생한테 억지로 대리주차를 시키기도 했고, 막말도 심했고 욕도 많이 했다.”

137 **근로계약서 미작성**

**표 2-13 근로계약서 작성여부**

(단위 : 명, %)

근로계약서	빈도	비율
예	27	36.0
아니오	48	64.0
합계	75	100.0

근로계약서 작성은 근로 중 분쟁이 생기거나, 부당대우를 겪을 때 그 문제를 원활히 해결하기 위한 조치라고 할 수 있다. 그렇기에 근로기준법에선 서면 근로계약서를 작성하여 교부하지 않을 시 500만 원 이하의 벌금에 해당한다는 조항을 두고 있다. 그러나 아르바이트 청소년 중 오직 36%만이 아르바이트를 할 때, 근로계약서를 작성한다고 답했으며, 나머지 64%는 일을 하더라도 근로계약서를 쓰지 않는다고 밝혔다.

14 **서울시 청소년 아르바이트 노동실태 분석결과의 의의**

주지하다시피 우리 사회 청소년들이 아르바이트 등 노동시장에서 마주하는 현실은 너무도 열악하다. 청소년 아르바이트 노동시장은 최저임금 위반 등 임금체불, 성희롱·성추행·폭언·폭행 등 부당대우, 법령에 어긋난 불안정·장시간 노동, 폐쇄적이고 무질서한 인력운용 등이 만연해있다. 그리고 청소년의 대다수는 이와 같은 부당한 현실을 ‘어쩔 수 없는 것’으로 인정하고, 이에 맞서기보다 참고 넘어가는 방식을 택할 수밖에

없는 구조에 놓여 있다. 어렵고, 힘들고, 정당한 대접을 받을 수 없고, 억울하더라도 참아야 하는 것으로서 노동에 대한 부정적 경험과 인식이 축적되고 있는 것이다.

이는 청소년기에 겪게 되는 잠깐의 어려움을 넘어 성인이 된 이후 마주하게 되는 노동, 소위 말하는 사회생활에도 부정적 영향을 미치게 된다. 2015년 1월 현재 패션업계의 무급인턴·열정페이, 위메프에서 자행한 수습직원 갑질해고 등 청년들을 착취하는 노동시장의 구조가 논란이 되고 있지만, 정작 이러한 문제의 당사자라고 할 수 있는 청년들의 상당수는 이러한 문제들을 자연스러운 사회생활의 경험으로 인식하는 경향성이 강하다.

청년·청소년기에 집중적으로 보이는 이러한 인식은 피할 수 없거나 극복할 수 없는 환경에 반복적으로 노출된 부정적 경험으로 말미암아 자신이 처한 사회적 조건을 개선할 수 없다고 여겨 자포자기하게 되는 ‘학습된 무기력’의 상태라고 진단할 수 있다. 사회초년기에 놓인 청소년·청년들의 학습된 무기력 상태가 일반화되면 우리 사회의 자기정화 능력은 극도로 저하되고 사회전반의 활력과 지속가능성이 흔들리게 된다.

따라서 청소년기에 마주하는 부정적 노동의 경험을 근절하고, 이들이 다른 사람과의 협력적 관계를 통해 스스로의 노동권을 지키는 경험과 힘을 부여하는 것은 더 이상 지체할 수 없는 우리 사회의 중요한 과제라고 할 수 있다.

## 2 서울시 청소년 아르바이트 권리보호 정책 현황 및 평가

### 2.1 서울시 청소년 아르바이트 권리보호 정책 현황

청소년기에 겪게 되는 생애 첫 번째 노동이 상처(부정적 경험)로 남아서는 안 된다는 문제의식에 기초하여 서울시에서 추진되고 있는 아르바이트 권리보호 정책의 현황을 분석하고 이를 평가하고자 한다.

서울시는 아르바이트 청소년의 열악한 근로환경을 개선하고 노동의 권리를 보호하기 위한 방안으로 민관이 참여하는 ‘아르바이트 권리보호 협의체’를 구성하고, 2013년 9월 아르바이트의 권리보호에 관한 서울시의 책임을 담은 ‘아르바이트 권리장전’을 발표하였다.

이 권리장전은 아르바이트 권리(8개)와 사용자가 지켜야 할 의무(12개), 서울시의 책무(6개) 등 26개 조문으로 구성되어 있으며 서울시는 관련 사업으로 △대학생 모니터링단 운영 △아르바이트 표준근로계약서 배포 캠페인 △아르바이트생 무료 건강검진 캠페인 △노동법교육 동영상 제작·배포 등을 시행하였다.

또한 서울시는 권리장전의 효과적인 실행을 위해 이날 비알코리아(주)·(주)롯데리아 등 10개 프랜차이즈기업과 청년유니온, 서울시교육청과 함께 ‘아르바이트 청년 권리보호협의회’를 구성하는 협약식을 개최했다. 더불어 부당한 처우를 받을 경우 신고할 수 있는 ‘아르바이트 청년 권리보호센터(이하 알바보호센터)’를 4개 노동복지센터(서대문·구로·성동·노원)에 설치하였다.<sup>2</sup>

이상의 흐름을 통해 확인되는 서울시 아르바이트 권리보호 사업 추진체계는 다음과 같다.

민관협의체		시책 실행조직		주요 시책 사업
市, 전문가, 이해관계자로 구성된 <아르바이트 권리보호 협의체> 운영	→	4개 지역(서대문·구로·성동·노원)에 ‘알바보호센터’ 설치·운영	→	△ 서울시 아르바이트 모니터링 사업 △ 아르바이트 건강권 증진 사업 △ 표준계약서 배포 캠페인 △ 모범사업장 발굴 및 확산 △ 노동법 교육동영상 배포 △ 일선 학교 노동인권교육 시행
아르바이트 권리보호 사업 2014년도 예산 총액 : 7,000만원				

그림 2-1 서울시 아르바이트 권리보호 사업 추진체계

2 배혜정, 2013. 9. 24, “서울시, 아르바이트 보호 위한 권리장전 선포”, 매일노동뉴스.  
서울시, 2013. 9. 23, “서울시, 아르바이트 청년 보호 위한 권리장전 발표!”, 서울시 보도자료.

이는 아르바이트 권리보호 협의체의 논의를 거쳐 의결된 주요 시책사업을 실행조직(알바보호센터)에서 수행하는 추진체계라고 할 수 있다. 이에 따르면 서울지역 4개소에 설치된 알바보호센터의 역할이 대단히 중요하다고 할 수 있다.

그러나 알바보호센터의 설치·운영은 별도의 센터를 설치한 것이 아니라 기존에 있던 서대문·노원·구로·성동 노동복지센터에 사업을 추가한 방식으로 진행되었다. 애당초 노동복지센터의 설립 목적이 아르바이트 사업장에 국한되어 있는 것이 아니었지만, 알바보호센터 사업이 추가되는 과정에서 아르바이트 권리보호 사업의 방향성에 기초하여 분명한 역할이 부여되거나 별도의 정규인력 충원이 이루어지는 등의 지원이 없어 각 센터는 아르바이트 보호 사업을 펼치는 데에 어려움을 호소하고 있는 실정이다.

- FGI
- 김성호 노무사(성동근로자복지센터, 아르바이트 권리보호협의체 위원)  
“알바보호센터는 어떤 식으로 운영해야 한다는 기본적인 방향성이 취약한 조건에서 출발해서 그런지, 예산도 존재하지 않고 인건비도 안정적으로 확보되지 않았다. 어떤 일들을 해야 하는지 가이드라인도 잡혀 있지 않다. 공간도 확보되지 않아서 알바보호센터는 사실상 이름만 걸어놓은 사업이라고 생각된다.”

아르바이트 권리보호 사업의 핵심적인 추진체계라고 할 수 있는 알바보호센터가 제 기능을 수행하기 어려운 조건 속에서 모니터링·캠페인 등의 시책 사업들도 충분한 정책효과를 만들지 못한 채 흩뿌려졌다는 평가가 남는다.

- FGI

- 김민수 위원장(청년유니온, 아르바이트 권리보호협의체 위원(2013년))  
 “알바보호센터에 예산이 투입되지 않아 사실상 유명무실해졌고, 이 조건에서 캠페인이나 모니터링 사업들은 알바보호센터를 타지 않고 서울시에서 직접 시행한다. 이리다 보니 아르바이트 권리보호에 관한 사업의 성과가 흩어지고 서울시와 실행조직이 따로 놓게 된다. 캠페인을 한 번 나가더라도 여기서 만난 청소년들이 알바보호센터의 상담이나 교육으로 유입되는 등 선순환 구조가 만들어져야 하는데, 이 구조가 만들어지지 못하고 있는 실정이다.”

**표 2-14 서울시 아르바이트 권리보호 정책 인지정도**

내용	(단위 : 명(%))		
	잘 안다	들어본 적 있다	모른다
아르바이트 청소년 근로환경 실태조사	15(8.8)	55(32.4)	100(58.8)
아르바이트 청(소)년 권리보호센터	10(5.9)	43(25.3)	117(68.8)
서울형 표준근로계약서 배포	9(5.3)	36(21.2)	125(73.5)
청소년 노동권리수첩 배포	15(8.8)	29(17.1)	126(74.1)
알바하기 좋은 동네 만들기	9(5.3)	27(15.9)	134(78.8)
아르바이트 청년 무료 건강검진	5(2.9)	22(12.9)	143(84.1)

**표 2-15 서울시 아르바이트 권리보호 정책 경험**

내용	(단위 : 명(%))
	경험 있다
아르바이트 청소년 근로환경 실태조사	25(14.7)
청소년 노동권리수첩 배포	20(11.8)
서울형 표준근로계약서 배포	14(8.2)
아르바이트 청(소)년 권리보호센터	9(5.3)
아르바이트 청년 무료 건강검진	9(5.3)
알바하기 좋은 동네 만들기	8(4.7)

이상의 평가는 서울시의 대표적인 아르바이트 권리보호 정책 사업에 대한 서울시 청소년의 인지도·정책경험도 조사 결과에서도 확인된다. 전체 6개 중 4개 사업(‘서울형 표준근로계약서 배포, 청소년 노동권리수첩

배포, 알바하기 좋은 동네 만들기, 아르바이트 청년 무료 건강검진’)에 대해 30% 미만의 청소년들이 안다고 대답해 낮은 인지율을 기록했다. 또한 이들 사업을 ‘잘 안다’고 대답한 청소년은 모든 사업에서 10% 미만이었다. 더불어 이들 정책을 경험해 본 비율 또한 대부분의 사업에서 5~10% 수준의 낮은 수치를 보였다.

## 2.2 서울시 청소년 노동인권교육 현황

청소년에게 부정적 노동의 경험을 안기는 아르바이트 사업장을 규제하고 기초고용질서를 확립할 때 가장 중요한 정책수단은 근로감독이다. 그러나 지방정부(서울시)는 사업장에 대한 실질적 관리감독 권한을 갖고 있지 않기 때문에 위법 사항이 발생한 사업장을 규제하고 피해를 입은 청소년을 구제하는 방향으로만 접근해서는 아르바이트 권리보호에 관한 정책이 성과를 거두기가 어렵다. 이러한 조건에서 서울시가 아르바이트 청소년의 권리보호를 위해 집중적인 역량을 투입하여 성과를 만들어야 하는 사업은 ‘노동인권교육’이다.

표 2-16 서울시 청소년들의 노동인권교육 경험

구분	(단위 : 명(%))		
	들은 적 있다	들은 적 없다	합계
인문계고	22(22.0)	78(78.0)	100(58.9)
전문계고	45(64.3)	25(35.7)	70(41.1)
합계	67(39.4)	103(60.6)	170(100)

하지만 이 연구의 설문조사 결과에서 드러나듯, 전문계고 학생들은 상대적으로 노동인권교육을 받은 경험(64.3%)이 있는 반면, 인문계고 학생들은 22%만이 노동인권교육을 받은 경험이 있다고 밝혀 교육의 확대가 절실히 필요한 상황이라고 할 수 있다.

서울시 역시 이러한 문제의식을 가지고, 청소년을 대상으로 한 다양한

노동인권교육 사업을 전개하고 있다. 청소년들이 집단적으로 모여있는 공간이 '학교'이니만큼, 학교에서 많은 교육이 이루어지는데, 2014년 실시된 서울시 학교 내 청소년 노동인권교육의 내용을 살펴보면 아래와 같다.

**표 2-17 2014년 서울시 학교 내 청소년 노동인권교육 사업 현황**

주관 기관	사업명	사업기간	사업대상
서울시 노동정책과	서울시 희망노동 아카데미	2014년 연중	청소년 등 취약계층
서울시 일자리정책과	행복한 첫 일터	2014년 11월~12월	서울시내 신청 고등학교
서울시내 4개 노동복지센터 (성동/구로/노원/서대문)	청소년 대상 노동인권교육	2014년 연중	서울시내 신청 고등학교

위 표에 나열된 서울시의 청소년 대상 노동인권교육 사업들은 모두 1회 특강을 나가는 방식으로, 청소년들에게 충분하게 노동관계법령을 전달하고 노동인권감수성을 키워주기에는 턱없이 시간이 부족한 실정이다.

**표 2-18 서울시 청소년 노동인권교육의 형식**

항목	(단위 : 명, %)	
	빈도	비율
온라인 강연	9	13.2
대규모 특강(강당 등)	24	35.3
소규모 강연(30명 이하)	28	41.2
참여형 프로그램	7	10.3
합계	68	100.0

또한 위 설문조사 결과에서 나타나듯 '참여형 프로그램'이 소수 시행되고는 있지만(10.3%), 여전히 많은 경우(35.3%) 강당 등에서 대규모 특강을 수행하여 학생들의 집중도가 떨어지는 방식의 강연을 하고 있음을 알 수 있다.



- FGI
- 청소년 A (만 17세/여/대안학교 재학 중)
 

“노동인권교육을 받으면 확실히 도움이 되는 것 같다. 그러나 단 한 번의 교육으로는 막상 내가 알바를 하다가 부당한 대우를 당했을 때, 정확한 교육 내용이 기억나지 않을 것 같다. 여러 번 교육을 통해 사람들이 노동법을 제대로 알 수 있도록 하면 좋을 것 같다.”
- 김성호 노무사(성동근로자복지센터)
 

“노동인권교육에 관해선 일단 기본적으로 시간과 횟수가 너무 적은 것이 문제이다. 그리고 준비 과정에서 학교가 노동인권교육에 관심을 보이지 않고 있다. 학교 대부분 노동인권교육을 시간 때우기 정도로 생각하고 있기 때문에, 교육 내용이나 장비 등 교육 환경에 대해 제대로 준비를 해주지 않는다. 또한 학교로 노동인권교육을 나갔을 때, 학생들이 자기가 오늘 이 교육을 왜 받는지에 대한 설명이 사전에 이루어지지 않아, 교감도 쉽지 않다.”

위 FGI 결과에서도 드러나듯, 현재 서울시에서 청소년들을 대상으로 이루어지고 있는 노동인권교육은 그 시간과 횟수가 턱없이 부족할 뿐만 아니라, 정리된 교육 가이드라인과 교재 없이 각 강사가 재량껏 교육을 진행하고 있다. 또한 노동인권교육에 관한 거시적인 안목과 짜임새 있는 추진체계가 갖추어지지 못한 채 개별 사업이 일자리정책과, 노동정책과, 노동복지센터로 흩어져 난립하고 있는 실정이다. 더불어 모니터링·캠페인·홍보·상담 사업 등 앞서 언급한 여타 아르바이트 권리보호 정책들과 노동인권교육이 유기적으로 연계되지 못하여 정책의 성과로 축적되지 못하고 있다.

노동인권교육은 서울시의 아르바이트 청소년 권리보호 정책들의 연결고리 역할을 수행해야 한다. 노동인권교육을 이수한 청소년들이 ‘알바

보호센터'(노동복지센터)를 알게 되고, 노동상담을 통해 권리 구제를 받게 되었을 때, 청소년들의 노동인권 감수성은 크게 성장하게 된다. 여기서 중요한 것은 거점공간인 알바보호센터를 중심으로 노동인권교육을 이수한 청소년들이 또래 공동체를 형성하고, 강사나 센터 담당자와의 관계맺기를 통해 알바보호센터의 접근성을 높이는 것이다. 이러한 일련의 과정을 진정한 '노동인권교육'이라고 했을 때, 청소년들은 한 명의 시민으로서 성장하는 과정을 겪게 된다고 할 수 있다. 따라서 '노동시장에서 부정적 노동의 경험을 안고 있는 청소년과 무엇을 매개로, 어떤 입장으로, 어떤 내용을 가지고 접촉할 것인가'를 서울시는 노동인권교육의 중심에 놓고 고민해야 한다.

이에 따라 아래부터는, 노동인권교육의 중요성과 방향, 내용을 고찰한 뒤, 해외 사례를 분석하고 국내 제도화 진행 정도를 살펴봄으로써 서울시의 노동인권교육-아르바이트 권리보호 사업이 나아가야 할 방향을 제시하려고 한다.

### III 서울시 청소년 노동인권교육 사업 제안

- 1 노동인권교육의 의미와 방향
- 2 노동인권교육의 제도화 방안
- 3 서울시 노동인권교육 정책 방향

### III 서울시 청소년 노동인권교육 사업 제안

#### 1 노동인권교육의 의미와 방향

##### 1.1 민주시민교육으로서의 노동인권교육

지난해 9월 굴지의 경제단체에서 계약직으로 근무했던 20대 청년이 정규직 전환의 희망이 사라지고 해고 통보를 받은 후 한 달 만에 스스로 목숨을 끊은 사건이 발생했다. 그는 초과근무, 휴일근무, 비정규직 신분의 불안과 사내 성추행 등 수많은 부조리를 견뎌왔다. 웃는 낯으로 출근하기가 두려워 회사를 그만두겠다고 선언한 그를 붙잡은 것은 곧 정규직으로 전환될 것이라는 기업 간부의 약속이었다. 그러나 해당 사업장은 애당초 정규직 전환의 의사가 없었으며, 이 약속이 무너진 자리에서 그는 스스로 목숨을 끊었다.

2015년 1월에는 국내 유력 소셜 커머스 업체에서 수습직원에 대한 대량 해고 사건이 발생했다. 해당 업체는 ‘2주 뒤 정직원이 된다’는 명목으로 11명의 수습 사원을 채용한 뒤, 실적을 충분히 채우지 못했다는 명목으로 이들을 정당한 사유 없이 해고한 것으로 드러났다. 이 사건이 심각한 사회적 이슈로 제기되자 해당 업체는 이를 무마하기 위해 해고통보를 취소했으나, 해고의 당사자들은 복귀를 거부했다.

2000년대 들어 청소년·청년층을 중심으로 저임금·장시간·불안정 노동이 너무도 빠른 속도로 확산되고 있다. 2014년 연간 고용동향에 따른 청년실업률은 9.0%로 1999년 이래 최대치를 기록했다. 청년층 전체 취업자의 5분의 1은 1년 미만의 계약직으로 첫 직장 생활을 시작하는 것으로 드러났고, 교육·훈련이나 구직활동을 포기한 니트(NEET)족 규모는 15~34세 전체 청년인구의 10.3%(2013) 수준으로, 1996년 3.3%에 비해 무려 3배나 증가하였다. 또한 최근 들어 무급인턴·수습·실습 등 교육

훈련과 노동의 경계에선 과도기적 비전형 노동이 확산됨에 따라 청년 층을 중심으로 한 고용불안이 심화되고 있다. 이 문제는 젊은 시절 겪게 되는 찰나의 고생에 그치지 않으며 특정 세대집단 대다수의 삶의 기반을 무너뜨리고, 나아가 사회의 지속가능성을 심각하게 위협한다.

당면한 핵심과제로서 젊은 세대의 삶을 위협하는 노동시장의 질서를 바로잡기 위해 강력한 규제와 관리감독이 이루어져야 한다. 젊은 세대를 착취하는 나쁜 사장 몇 사람이 있는 것이 아니라, 평범한 보통의 사람들에게 ‘나쁜 사람이 되어도 좋다’는 신호를 보내는 우리 사회의 구조를 바로 세워야 한다.

그러나 아무리 철저한 관리감독이 이루어진다고 할지라도 노동시장 내에서 고통받고 있는 당사자가 이를 문제로 인식하지 못하거나, 어쩔 수 없이 참고 견뎌야 하는 일로 치부하는 순간 문제의 해결은 요원해진다. 힘들고 부당하고, 억울해도 홀로 참고 견뎌야 하는 부정적 경험으로서의 노동을 뛰어넘어야 한다. 그리고 조직의 구성원이 함께 문제를 직면하고 공동의 해결을 모색하는 집단적 경험을 통해 노동의 권리를 회복해야 한다. 노동권의 회복을 가능케 하는 사회적 조건이 마련되어야 하며 그 중심에 노동인권교육이 있다.

최저임금을 알고 있다는 것만으로는 최저임금을 지급하지 않는 사업주에 대해 스스로의 권리를 지켜낼 수 없다. 모두가 최저임금 위반 사실을 인지하지 못하거나 묵인하는 공간에서 이에 대한 문제를 제기하는 사람은 ‘유별나게 나대는 것’으로 규정된다. 문제를 문제라고 맞장구칠 수 있는 동료의 존재가 없다면, 문제는 문제가 아닌 것이 된다. 따라서 노동인권교육은 우연한 기회를 통해 접하는 특수한 경험이 되어서는 안 되며, 사회구성원이라면 누구나 마주하게 되는 보편적 경험으로 안착되어야 한다. 또한 노동의 권리는 함께 보장해나가야 할 우리 사회의 약속임을 이해하고, 노동의 과정에서 겪게 되는 갈등을 해결해나감에 동료시민과의 협력적 관계를 맺는 경험으로서 노동인권교육이 자리 잡아야 한다.

## 해외 노동인권교육 사례 분석

우리 사회보다 앞서 산업화가 진행된 서양의 여러 국가는 오랜 시간 동안 노동자의 권리를 향상시키기 위한 투쟁을 꾸준히 진행하였다. 그 과정을 통해 이들은 노동이라는 것이 개인의 삶에서 얼마나 중요한 의미를 가지는지에 대한 사회적 공감대를 이끌어냈다. 특히 독일은 노동을 ‘인간의 자기실현 행위’로 규정해 노동이 개인의 삶에서 가장 중요한 위치에 있음을 밝히고 있으며, 프랑스도 노동자들의 권리를 인간 존엄성의 문제로 얘기하며, 노동이 가지는 중요성을 강조하고 있다.

이 국가들에선 국민은 노동권을 특정 누군가가 아닌 시민 전체를 대상으로 한 보편적 권리로 인식하고 있으며, 이러한 인식을 전체 사회의 집단적 경험으로 보존하고 이를 체계적인 구조 속에서 안정적이고 지속적으로 계승하기 위해 노력하고 있다. 여기서 노동인권교육은 이전 세대가 다음 세대에게 노동권에 대한 입장과 인식을 전달할 수 있는 가장 효과적인 매개체 역할을 하기 때문에 매우 중요하다. 따라서 서양의 여러 국가는 노동인권교육을 정규교육과정 내에 포함시켜 이를 체계적으로 진행하고 있다.

아래 내용은 송태수 교수가 ‘청소년 노동인권교육 워크숍(2014)’에서 발제한 <청소년 노동인권교재 개발현황 및 활용>, 「중등 우리교육 2006년 6월호」에 실린 <기획-교과서에서 왕따 당한 노동>을 참조하여 작성하였다.

### 국제노동기구(ILO)

국제노동기구는 영국교원노동조합과 공동으로 출간한 ‘Work In The World’(2003)라는 교사용 지도서에서 학교 노동교육의 목표를 다음과 같이 제시하고 있다.

- 일이 다른 방식으로도 정의될 수 있다는 것을 이해하는 것
- 사용자, 노동자, 정부 사이의 협력체계가 어떻게 발달되었는가를 이해하는 것
- 노동조합과 사용자 단체의 역할에 대한 인식을 발전시키는 것
- 일과 관련된 영역에서 파트너십 발전이 중요하다는 가치를 인식하는 것
- 지구적 쟁점은 동시에 지역의 쟁점임을 이해하는 것
- 세계화는 무엇인가에 대한 이해와 그에 대한 찬·반 양론을 전개하는 것
- 사람들의 업무능력에 생산적으로 영향을 주는 요소에 관한 지식을 함양하는 것
- 가난이 전 지구적 이슈임을 이해하는 것
- 가난과 직업과의 관계의 중요성을 인식하는 것
- 인권과 직업과의 관계에 관한 지식을 가지는 것
- 직장에서 노동자 개인에게 주어지는 권리가 있다는 것
- 직업 능력 향상에 영향을 줄 수 있는 요소를 인식하는 것
- 일 관련 이슈에 참여하는 것의 중요성을 체득하는 것

## 1.2.2 프랑스

시민혁명의 역사를 바탕으로 하여 프랑스는 시민권에 대해 교육하는 <시민교육>이라는 교과목을 정규교육과정에 포함하고 있으며, 이 안에서 노동인권교육은 시민권으로서의 중요성을 인정받아 중학교, 고등학교 교육과정 내에서 체계적이고 일관적으로 교육되고 있다.

실제로 프랑스 중학교 3학년의 교과내용에서 노동자의 권리가 인간 존엄성의 문제이며, 개별 노동자는 권리의 주체로 다뤄져야 한다는 점을 명확하게 하고 있다. 또한 이들 사례연구를 활용해 교육함으로써, 노동인권교육이 보편적인 시민권으로 작용한다는 것을 청소년들로 하여금 체득하게 하고, 이를 통해 노동에 대한 시각과 입장을 형성할 수 있도록 하고 있다. 그 사례연구의 내용은 다음과 같다.

- 기업체의 단체협약을 비교 연구함으로써 노동자의 권리가 19~20세기에 걸쳐 오랫동안 느리게 진행된 결과라는 점을 보여준다.
- 개인의 참여와 책임의식을 북돋우기 위해 현장견습 학생의 실습계약서를 분석한다.
- 기업체 내에서 노동자들의 집단적 의사표현 사례를 분석한다.
- 노동자의 권리가 어떻게 보호되는지를 알려주기 위해 판례를 공부한다.

또한 중학교 4학년 교육과정에서는 정치, 사회적 시민권 영역이라는 교과목에서 노동조합이 중요한 행위자임을 가르치고 있으며, 노동할 권리, 집단적 자유 등에 노조 결정권 등의 경제, 사회적 권리를 일반적 시민권으로 부여해 오랜 투쟁 속에서 만들어진 사회적 인식을 보존하기 위한 노력을 전개하고 있다.

고등학교에서는 인문계와 실업계 공통으로 <시민-법률-사회교육>이라는 교과목에서 노동자의 권리와 노동조합의 역할에서부터 집단적 조직과 그 행위의 다양한 형태, 사회운동과 분배정의, 시민권으로서의 노동인권까지 다양하고 폭 넓은 내용을 체계적이고 일관되고 3년 동안 다루고 있다. 특히 여기서 인문계와 실업계가 공통으로 교육을 진행한다는 점은 노동인권을 일부가 아닌 모두가 알아야 할 필요와 중요성이 있는 것으로 인정했다는 점에서 특별한 의미가 있다고 볼 수 있다.

123

## 독일

독일은 노동을 인간이 자기본성을 구현하는 과정이라고 규정하여, 삶의 핵심적인 목표와 의미에 노동이 있음을 명시하고 있으며, ‘노동교육’보다 ‘노동지향적 일반교육’이란 어휘를 많이 사용하는 것에서 노동인권을 특수한 의제가 아니라, 인간이라면 알아야 하고 누릴 수 있는 삶의 핵심적인 영역으로 설정하고 있다. 이에 따라 독일의 노동교육 역시 단순한 노동법 전달이 아닌 장차 사회구성원으로서 자기실현을 구현할 전제



조건을 목적으로 사람들에게 평생 제공되도록 하고 있으며, 인간이 노동에 참여하면서 생기는 사회적 삶과 권력 구조에 대한 내용을 포함하고 있다.

실제 교육과정에서 독일은 노동교육을 실업과목과 사회과목의 두 개로 나누어서 하고 있다. 실업과목에서는 주로 실제 노동시장에서 응용될 수 있는 노사관계와 관련된 내용과 보편적 권리로서의 노동인권에 대한 내용과 현재 노동시장에서 발생하고 있는 시대적 문제들에 대한 내용을 전달하고 있으며, 사회 과목에서는 노동이 사회, 정치에 미치는 영향에 집중하면서 현 시대에서 발생하고 있는 노동문제와 이에 따른 노사관계의 변화와 같은 내용들을 포함하고 있다.

이를 통해 청소년들이 자신의 직업을 선택하고 노동에 대한 인식을 형성해 실제 노동시장에서 집단적 협력을 통해 스스로의 권리를 지켜나갈 힘을 갖도록 하고 있다. 이를 위해 독일은 토론 유도식, 체험식 노동인권교육 방식을 채택하고 있다.

표 3-1 독일 사회 관련 교과목의 노동인권 관련 과목과 내용

계열	교과목	내용
일반계	인간과 정치	노동세계, 생업노동, 산별 노사관계와 기업별 노사관계, 청소년 실업, 단결의 자유, 노사관계
	사회의 이해와 행동	노동의 유연화와 그에 따른 사회적 결과, 정규고용과 비정규고용 관계, 용역노동, 텔레노동, 산별 노사관계와 기업별 노사관계, 경영감독회의의 구성 및 역할
	사회	직업과 생업활동, 경영감독회의의 구성 및 역할, 단체협약, 산별 노사관계와 기업별 노사관계, 모의 노사관계, 노사관계 관련법률, 노사관계자의 행위자, 사회경제 및 노동세계의 변화
실업계	시대 문제	여성들의 노동세계 진출, 산별 노사관계와 기업별 노사관계
	함께 행동	노사관계, 경영감독회의, 노동의 인간화, 노사관계법, 노동권, 노동과 관련된 소송, 직업교육의 가치, 청소년 노동보호법, 교육휴가, 노동 과정의 건강 친화성, 인간다운 노동의 조형, 모의 노사관계, 사업장 노사관계법, 노동권의 근거, 개별 노동계약, 단체협약, 노동법원, 헌법과 인권, 사회 보장

자료: 박장현, 2003, “독일 학교노동교육의 실태”, 「선진 5개국 학교노동교육 실태」, 한국노동교육원에서 재인용

## 영국과 미국

영국 역시 이른 산업사회로의 진입과 꾸준한 투쟁을 통해 노동인권교육을 시민권으로 인식하고 있으며, 개인의 권리와 책임과 사회의 작동원리를 이해하는 것을 주요한 목표로 하고 있는 <시민교육>에서 노동인권을 중요한 문제로 포함하고 있다. 여기선 프랑스와 독일과 같이 노동을 시민권으로서의 보편적 권리나 인간 존엄성 차원의 문제로 다루지는 않지만, 노동의 권리와 책임, 그리고 노동조합이나 노사협의회와 같이 개인이 자신의 권리를 지킬 수 있는 집단적 협력의 방식에 대한 교육을 실시하면서 청소년들이 노동세계 전반과 갈등 관리법을 익힐 수 있도록 하고 있다.

미국도 다른 국가들과 마찬가지로 중학교용 교과서인 <시민론>의 '자유 시장경제' 단원 '정부와 경제' 장에 '정부와 노동' 절에서 노동교육에 관련된 내용을 포함하고 있다. 그러나 프랑스와 독일과 달리, 미국의 노동인권교육은 보편적 권리로 설명되는 것이 아닌, 경제시스템하에서의 노동력과 노동조합의 형성과 노사관계, 그리고 정부의 조치에 대한 사실들을 전달하는 데 집중하고 있는 상황이라고 볼 수 있다.

## 2 노동인권교육의 제도화 방안

### 2.1 중앙정부의 역할

노동권을 시민들의 보편적인 권리로 인정하고, 교육을 통해 스스로의 권리를 지키기 위한 집단적 협력을 보존하고 발전시키고 있는 해외 여러 국가와 달리, 국내에서의 노동인권교육은 지금 일을 하고 있는 특정 집단들에 대해서만 일부 시행되고 있다. 이조차도 이념적으로 편향된 교육이라는 비판을 받고 있어, 사실상 정규교육과정 내에서 노동인권교육은 전무한 상태라고 할 수 있다. 실제로 은수미 의원실에서 발표한 "우리나라 교육과정의 노동교육 현황(2013 노동인권교육 활성화 방안 토론회

자료집)”에 의하면, 현재 국민공통기본교과목인 사회과에서 노동과 관련된 내용은 거의 없는 것으로 확인되었다.

현재의 열악한 노동인권교육 실태를 개선하고 효과적으로 노동인권 관련 내용을 전달하기 위한 방법으로 가장 좋은 것은 노동인권교육이 정규 교육과정 안에서 하나의 과목으로 포함되는 것이다. 노동인권교육이 여러 회차로 진행되어 매우 안정적이고 효과적으로 학기마다 정기적으로 실행 가능해야 하기 때문이다. 따라서 중앙정부 차원에서 관련 내용을 정규교육과정에 넣으려는 노력은 필수적이라고 볼 수 있다. 국가인권위원회는 지난 2010년 고등학교 교육과정에 노동인권 내용을 포함시키라는 권고를 한 적이 있다.

은수미 의원 역시 2014년 7월에 열악한 청소년 노동실태를 개선하기 위한 방안으로 노동인권교육 활성화를 위한 법률을 제안하였다. 이 법안은 고용노동부장관으로 하여금 노동인권교육 기본계획을 수립하게끔 하고, 노동인권교육 위원회를 고용노동부 안에 만들어 앞으로 더욱 많은 교육이 정규교육과정 안에서 이뤄질 수 있도록 하는 것을 주요 내용으로 하고 있다. 또한 필요에 따라 노동인권교육센터를 지정하여, 학교 밖 교육도 강화하고자 하는 내용을 포함하고 있다. 따라서 이 법안이 제정·시행되면 노동인권교육이 국가 전반적으로 확대될 것이다. 그러나 현재 이 법안은 환경노동위원회에서 그 필요성을 인정받았으나, 아직 위원회 심사 과정 중에 있다.

## 2.2 지방정부의 역할

학교 내 정규교육과정에 노동인권교육을 포함시키기 위해서는 중앙정부 차원의 움직임이 필요하다. 하지만 일부 지방 교육청은 자체적으로 노동인권교과서를 제작하는 등 노동인권교육을 제도화시키려는 노력을 하고 있으며, 이는 일정 정도 성과를 보이고 있다. 일례로 2014년 충북

교육청은 그동안 특성화고에서 진행되던 노동인권교육을 중학교와 일반계고로 확장시켜 노동인권교육을 강화하고 있다.<sup>3</sup> 이를 위해 충북교육청은 중·고등학교에 한 명씩 노동인권교육 담당 핵심요원을 지정하고, 이들을 위한 연수를 진행하고 있다. 또한 산업안전·보건·근로 관계법을 담은 노동인권 교육자료집을 발간해 도내 모든 중·고교에 보급할 계획이며, 연간 2시간 이상의 노동인권 교육을 진행하려는 계획을 지니고 있다.

2013년 11월 26일 경기도교육청 역시 <더불어 가는 민주시민>이라는 이름의 교과서를 발행하였다. 이 교과서는 노동인권을 하나의 단원에서 서술하고 있다. 노동인권 단원은 최저임금과 휴게시간과 같은 기본적인 근로기준법부터 노동3권까지 노동인권에 대해 다양한 내용을 포괄하고 있다. 또한 모의 근로계약서 작성과 같은 참여형 프로그램도 소개된다. 2014년 2월 <더불어 가는 민주시민> 교과서는 경기도 초·중·고교의 94%에 배포되었고, 이를 활용하기 위한 워크숍과 연수 등을 진행 중이다. 아울러 경기도교육청에 의하면, <더불어 가는 민주시민> 교과서를 활용하고 있는 비율은 경기도 내 초·중·고교 전체의 97.8%에 달하는 것으로 확인되었다.<sup>4</sup>

광주교육청도 청소년들과 교사들을 대상으로 한 노동인권교재를 만들었으며, 이 교재는 실제로 일을 할 때 알아야 할 임금계산법, 노동자의 권리와 의무, 그리고 비정규직 노동과 같은 사회적인 문제까지 포괄적으로 다루고 있다. 특히 이 교재엔 청소년들이 참여할 수 있는 방식의 여러 프로그램들이 실려 있어 단순 주입식교육보다 더 높은 수준의 이해를 기대할 수 있을 것으로 보인다.

그러나 서울시교육청은 경기도나 광주와 같이 노동인권 교과서를 개발·

3 윤우용, 2014. 07. 29, “노동착취 그만! …충북교육청, 노동인권교육 강화”, 연합뉴스

4 파주신문, 2014. 06. 25, “경기도교육청, 초·중·고 ‘민주시민교과서’ 활용률 97.8%”.

시행하려는 시도를 제대로 한 적이 없는 것으로 보인다. 노동인권교육을 시행하기에 앞서 콘텐츠를 개발하고 정리하는 과정은 반드시 선행되어야 할 과정으로, 서울시나 서울시교육청 차원에서도 이를 적극 검토할 필요가 있다고 생각된다.

### 3 서울시 노동인권교육 정책 방향

#### 3.1 사업의 필요성

중앙 정부의 청소년 노동인권교육 법제화를 통한 노동인권교육의 정규 교육과정 편입은 절대적 시간이 필요한 사안으로, 서울시는 현재의 실효성이 낮은 노동인권교육들을 개선해서 청소년들로 하여금 권리를 지키는 집단적 경험을 하게 하는 교육을 실행할 필요가 있다. 특히 서울시가 대한민국의 수도로서 전국의 다른 지방자치단체들이 서울시의 모범적 사업들을 잇따라 벤치마킹하고 있다는 점을 감안했을 때, 서울시의 청소년 노동인권교육 사업의 선도적 시행은 마땅하다고 할 수 있다. 서울시의 이러한 사업 추진은 다른 지방자치단체들에게 좋은 참고 사례가 될 수 있을 것이다.

#### 3.2 참고사례

‘청소년유니온’은 지난 2014년 한 해 동안 대안학교·특성화 고등학교·중학교 등 다양한 청소년을 대상으로 노동인권교육을 수차례 시행했다. 청소년유니온은 청소년들이 각자의 아르바이트 이야기를 풀어내는 몸풀기 프로그램인 ‘나의 알바 연대기’, 실질적 권리찾기 방법을 중심으로 예능 프로그램 동영상 자료 등을 활용한 ‘청소년 눈높이 맞춤형 강연’, 보드게임과 노동관계법령 정보 전달을 접목시킨 ‘노동법 젠가’ 등 다양한 노동인권교육 콘텐츠를 개발하여 진행했다.

그 결과 교육을 수강한 청소년들이 청소년유니온에 조합원으로 가입하였고, 청소년유니온은 이들을 대상으로 소규모 그룹을 만들어 또 다시 집중적 내부 세미나 교육을 진행했다. 3~5명으로 구성된 소그룹은 세미나를 통해 ‘청소년 아르바이트 현황’과 ‘고용노동부 진정 절차’에 대해 숙지하게 되었으며, 이 과정을 거친 청소년 조합원들은 또 다른 아르바이트 청소년들의 권리 구제를 위해 ‘거리 노동상담’, ‘아르바이트 청소년 노동인권 실태조사’ 등의 활동을 함께 진행하였다. 이러한 교육과정을 통해 몇몇 청소년 조합원들은 자신의 권리를 찾기 위해, 고용노동부에 진정 절차를 밟아 체불임금을 받아내기도 하였다. 또한 본인뿐만 아니라 주변의 아르바이트 사업장에서 임금체불을 당한 친구들을 설득하여 집단 진정 절차를 진행하고있다.

아르바이트 청소년 당사자 모임을 대상으로 한 노동인권교육 집중이수와 상담교육 활동은 친구에게 노동상담을 일상적으로 많이 하고 있는 청소년들의 특성상 노동상담을 받기에 접근성이 용이하고, 교육을 통해 자신의 권리를 구제받은 경험이 있는 청소년이 친구를 설득하기 비교적 쉽기 때문에, 실제 노동상담과 권리구제 과정으로 연계될 가능성이 높다는 점이 매우 강점이다.

이러한 일련의 과정을 통해 청소년유니온의 조합원들은 아르바이트 사업장에서 겪었던 본인의 부당한 대우가 회피해야 할 부정적 경험이 아닌, 동료시민과의 협력을 통해 극복 가능한 문제라는 긍정적 경험으로 전환되게 된다. ‘노동조합’이라고 하는 공동체를 거점으로 하여 노동인권교육을 통해 모인 청소년 조합원들이 상담·캠페인·모니터링·교육 등 다양한 사업에 결합하며 아르바이트 문제해결을 도모하게 되고, 그 과정에서 또래 청소년들과의 협력적 관계가 강화되는 선순환 구조를 만들어 내고 있는 것이다.

이에 따라 서울시 역시 일회성 노동인권교육을 넘어 청소년 당사자들이 노동인권 실현을 위해 협력적 관계를 맺는 커뮤니티를 집중적으로 지원

하고, 이 커뮤니티를 통해 교육·활동·상담의 선순환 구조를 만들어내는 정책을 펼칠 것을 제안한다.

### 33 사업 모델 제안

서울시 행정구역은 605.2km<sup>2</sup>에 달하는 방대한 면적을 자랑한다. 거점 지역이 없이 서울시 전역을 대상으로 한 권리보호 정책은 그 실효성을 거두기 어렵다. 거주지-학교를 중심으로 지역사회에 정주하고 있는 청소년의 특성을 고려하여 청소년 아르바이트 권리보호를 위한 거점 공간을 지정해야 한다.

현재 서울시에서 운영되고 있는 알바보호센터가 대표적인 거점 공간이라고 할 수 있으며, 서울시에서 활동하는 노동조합이나 청소년 관련 NGO, 청소년 시설 등도 거점 공간으로 활용될 수 있다.



그림 3-1 거점 공간을 중심으로 한 노동인권 보호 사업

그리고 각 거점 공간은 △노동권 홍보·캠페인·모니터링 △노동상담 △노동인권교육의 사업을 수행한다. 이 과정에서 각 사업의 수혜대상을 유기적으로 연결하여 일회성 만남을 넘어 청소년 당사자 간의 공동체를 조직해야 한다. 노동인권교육을 이수한 청소년이 노동상담을 받게끔 안내

하고, 노동상담을 받은 청소년이 거리 캠페인에 참여하도록 유도하는 등 아르바이트에 관한 공통 문제를 겪고 있는 청소년이 서로의 존재를 확인하고 각자가 겪고 있는 문제를 함께 해결하기 위한 동료시민이 되어가는 과정을 만들어야 한다. 임금체불 등 문제적 상황에 대한 공동의 대응을 통해 ‘정당한 노동의 대가’를 보장받을 수 있다는 긍정적 경험은 교실에서의 입소문을 통해 자연스럽게 다른 또래친구들에게 전수된다. 이를 통해 거점공간을 중심으로 노동인권 실현을 위한 청소년 당사자의 공동체를 강화해 나가야 한다.

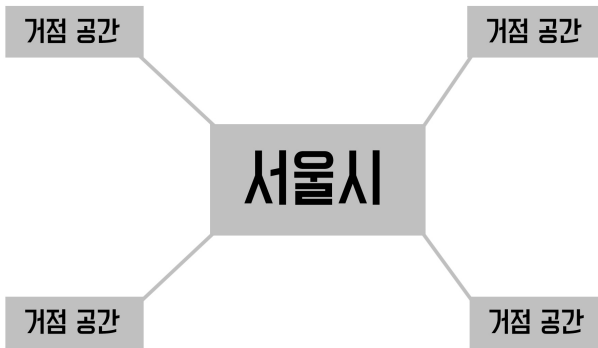


그림 3-2 서울형 아르바이트 권리보호 사업 추진체계

거점 공간(알바보호센터, 노동조합, NGO, 청소년시설) - 주요 사업(홍보·캠페인, 노동상담, 노동인권교육) - 당사자 공동체의 구성으로 이어지는 사업 모델이 다양한 거점으로 확산되는 과정에서 “서울형 아르바이트 권리보호 사업”의 전형이 만들어질 수 있을 것으로 기대한다.

### 3.4 서울형 노동인권교육

위와 같은 일련의 프로세스에서 노동인권교육은 청소년들에게 자신의 노동환경에 대한 문제를 인식하게 하는 역할을 하고, 동료시민과의 집단적 협력을 실제로 체험할 수 있도록 한다는 점에서 그 중요도가 매우 높



다고 할 수 있다. 특히 교육을 받는 과정에서 함께 교육을 받는 이들과 문제를 공감하고 자신의 권리를 찾고자 하는 의지를 서로 확인하는 것은 현재의 열악한 노동시장이 자생적 회복능력을 갖도록 하는 데 있어 매우 중요한 역할을 할 것으로 기대된다.

따라서 이러한 프로세스에 맞춰 어떤 노동인권교육의 콘텐츠와 형식을 만들 것인지에 대한 심도 깊은 논의가 필요하다는 것은 자명하다. 현재 전형이 존재하며, 사업을 계획하면 바로 추진 가능한 상담이나 캠페인과는 달리, 노동인권교육을 진행하기 위해선 시민권으로서의 노동인권을 얘기하는 새로운 콘텐츠, 그리고 이를 구현할 수 있는 강사가 필요하기 때문이다. 이는 특히 청소년 집단별 사회적 특성에 기초해서 대상 맞춤형으로 설계되어야 하며, 이들이 교육 내용을 가장 잘 받아들일 수 있는 방식으로 진행되어야 한다.

### 3.4.1 노동인권교육의 방식

- 충분한 수업시간 확보 및 참여형 프로그램 활용

위 해외 사례에서 언급한 것과 같이 ‘시민권’으로서의 ‘노동인권교육’의 내용을 제대로 전달하기 위해서는 충분한 수업시간의 확보가 필요하다. 교육의 효과를 극대화시키고, 청소년들이 직접 교육의 내용을 체득하기 위해선 충분한 시간이 필요한 참여형 프로그램들이 필수적이기 때문이다. 또한 수업시간이 충분히 제공되어야만, 반복적인 교육을 통해, 청소년들이 노동에 대한 인식을 더 확실히 형성할 수 있으며, 함께 교육을 듣는 다른 청소년들과 교육을 진행한 강사와의 관계도 단순한 친밀함에서 권리를 함께 찾는 동료시민으로 발전할 수 있다.

- FGI

- 김성호 노무사(성동근로자복지센터)

“교육을 나갔을 때 취지가 단순히 노동법 정보를 전달하는 것에 국한되

지 말자는 것이었기 때문에, 청소년들의 노동인권 인식을 변화하는 데에 초점을 맞춰서 진행하려고 했다. 방식은 강의 형식이 아니라, 청소년들이 직접 자신의 목소리를 낼 수 있는 방식의 프로그램들을 도입해서 한다. 따라서 기존의 청소년 노동인권 영역에 존재하는 많은 참여형 프로그램을 활용하려고 한다.”

○ 소규모 그룹

그동안 인문계 학교에서 기말고사 이후 기간을 활용한 노동인권교육은 강당 등의 공간에서 한 학년 전체가 모여 특강을 듣는 형태의 강연이 종종 있었다. 하지만 이런 식으로 100명 이상의 학생들이 한 공간에 모여 듣는 ‘노동인권교육’은 집중하기 어렵다. 특히 이러한 형태의 교육은 안정적이고 친밀한 교육환경을 제공하지 못하기 때문에 노동인권에 대한 시각을 형성하는 데 있어서는 그 실효성이 다소 떨어지는 경향이 있다. 따라서 한 학급(30여명) 단위 이하 소규모의 노동인권교육이 이루어져야 더 큰 교육의 효과를 볼 수 있을 것이다.

○ 실질적인 부당대우 대처방법 안내

기존의 전문계 고등학교에서 주로 노무사가 진행하던 강연은 노동관계 법령 전달이 주된 내용으로, 청소년들의 실질적인 부당대우 대처방법과는 거리가 다소 먼 경향이 있었던 것으로 보인다. 가령 “근로계약서는 서면으로 2부 작성하여 사용자와 노동자가 1부씩 나눠 가져야 하며, 만18세 미만 연소근로자는 친권자 동의서 또한 반드시 작성하여야 한다”는 정보만 전달했을 때, 청소년들은 ‘근로계약서’나 ‘친권자 동의서’ 없이는 이후 임금 체불을 당했을 때, 구제를 받을 수 없을 것이라고 오해하고는 한다. 물론 이러한 서류들을 작성하도록 권장해야 마땅하나, 현실적으로 작성하기 어려운 상황일 때에는 어떤 증빙자료가 이후 부당대우 대처 시 유용할 수 있는지 알려주는 것이 필요하다.

‘고용금지업소’ 내용 역시 마찬가지다. 청소년을 고용할 수 없는 업소들이 지정되어 있지만, 그 중 하나인 ‘노래방, PC방’ 등에서는 많은 청소년이 아르바이트를 하고 있는 것이 현실이다. 이 청소년들이 ‘PC방은 청소년 고용금지업소’라는 정보만을 알게 되었을 때, 자신이 불법행위를 저지르고 있다는 것으로 생각해, 해당 사업장에서의 부당대우 대응에 소극적이 될 수 있다. 하지만 실제로는 청소년 고용금지업소나 불법사업장에서 일을 했더라도, 근로기준법에 준해 임금을 지급받을 수 있다. 고용금지업소에서 일을 하도록 권장할 수는 없지만, 현재 청소년들이 받을 수 있는 권리를 중심으로 한 교육이 필요할 것으로 보인다.

○ 안정적 거점 공간 확보

노동인권교육이 단순한 지식 전달의 차원을 넘어 노동 전반에 대한 인식 형성의 장으로 존재하기 위해선, 위에서 언급했듯이 동료시민과의 협력적 관계와 그들과의 꾸준한 접촉이 필수적이며, 이러한 조건들을 안정적으로 달성하기 위해선 청소년들이 금전적 부담 없이 또래공동체와 존재할 수 있는 공간이 중요하다고 할 수 있다. 또한 청소년들에게 무료로 제공되는 청소년 휴카페나 수련관 같은 공간 역시 지속적이고 관계중심적인 노동인권교육을 진행하는 공간으로서의 활용가치가 높을 것으로 보인다.

이러한 공간은 크게 학교와 학교 외 공간으로 나눌 수 있다. 청소년들이 가장 많은 시간을 보내는 공간이 ‘학교’이니만큼, ‘학교’를 빼놓고 교육을 이야기하기 힘들다. 그렇기에 서울시에서 학교들을 대상으로 한 노동인권교육을 활용하는 것은 그 중요성이 매우 크다고 할 수 있다. 이 밖에도 청소년들에게 무료로 제공되는 청소년 휴카페나 수련관 같은 공간 역시 지속적이고 관계중심적인 노동인권교육을 진행하는 공간으로서의 활용가치가 높을 것으로 보인다. 노동복지센터도 청소년들이 시간을 많이 낼 수 있는 주말 등을 활용하여 지속적인 노동인권교육 프로그램을

운영하고, 청소년들을 대상으로 한 참여형 노동인권교육을 시행한다면 새로운 방식으로서의 노동인권교육을 실행할 수 있을 것으로 보인다. 그러나 현재 서울시에서 진행되고 있는 노동인권교육은 청소년 특성에 맞춘 방식과 형식으로 일정한 체계과 구조를 가지고서 진행되는 것이 아니라, 현재 산발적으로 존재하는 강사들의 개인적 역량에 의해 진행되고 있는 상황이라고 볼 수 있다. 그렇기에 노동인권교육이 시행될 때마다 실효성과 만족도에서 심한 편차가 존재하며, 그 내용 역시 일정한 경향을 가지고 있지 못한 상황이다.

따라서 서울시는 노동인권교육에 대한 체계적이고 안정적인 구조를 만들어 강사 개인의 역량과 상관없이 지속적으로 노동인권교육을 진행할 수 있는 선진적인 시스템을 만들어야 할 필요가 있다. 이를 위해선 노동권 보장 과정에서 집단적 협력을 이끌어낼 수 있도록 노동인권교육의 내용을 설계하고, 이를 강사들이 실제 교육현장에서 제대로 전달할 수 있도록 강사양성 프로그램을 진행해야 한다.

### 342 추진체계

이러한 과정을 서울시 내에서 실질적으로 실현시키기 위해선 우선 행정적 근거를 가지고 예산을 집행할 수 있는 서울시와 서울시교육청이 가장 기본적인 실행 주체로 존재해야 한다. 또한 시민권으로서의 노동인권 관련 문제의식을 갖고 전부터 노동인권교육을 진행해온 민간단체들도 노동인권교육의 내용과 방식을 설계하는 데 있어 큰 기여를 할 것으로 보인다. 무엇보다도 교육의 당사자로서 청소년 특성에 관한 가장 높은 이해를 가지고 있는 청소년 집단의 참여가 필수적인 것으로 판단된다. 따라서 서울시, 서울시 교육청, 민간단체, 청소년 당사자들이 주체가 되어 노동인권교육 확대를 위한 협의체를 만들고, 이를 노동인권교육의 내용과 방식을 생산하는 추진체계로 작동할 수 있게끔 하는 것이 노동인권교육의 체계적인 구조를 만드는 데 필수적인 것으로 생각한다. 이는 단

기적으로는 그 효과를 가시적으로 확인하기는 어려워 보일 수 있으나, 장기적인 관점에서 봤을 때, 노동시장의 자생적인 회복에 기반이 될 것으로 기대된다.

## 참고문헌

# 참고문헌

- 배혜정, 2013. 9. 24, “서울시, 아르바이트 보호 위한 권리장전 선포”, 매일노동뉴스.
- 서울시, 2013. 9. 23, “서울시, 아르바이트 청년 보호 위한 권리장전 발표!”, 서울시 보도자료.
- 윤우용, 2014. 7. 29, “노동착취 그만! …충북교육청, 노동인권교육 강화”, 연합뉴스
- 파주신문, 2014. 06. 25, “경기도교육청, 초·중·고 ‘민주시민교과서’ 활용률 97.8%”, 파주신문
- 임영식 외, 2011, 「청소년 아르바이트 실태조사」, 고용노동부.
- 송태수, 2014. 10. 20, “청소년 노동인권교재 개발현황 및 활용”, 「청소년 노동인권교육 워크숍 자료집」.
- 송태수, 2006, “기획-교과서에서 왕따 당한 ‘노동’”, 「중등 우리교육 2006년 6월호」.
- 박장현, 2003, “독일 학교노동교육의 실태”, 「선진 5개국 학교노동교육 실태」, 한국노동교육원
- 송태수, 2014, “청소년 노동의식 및 노동교육 실태 조사결과 분석과 함의”, 「노동인권교육 활성화 방안 토론회 자료집」, 은수미 의원실.
- 송효원 외, 2013, 「서울시 노동인권교육 활성화 방안: 대학생 노동인권 교육의 필요성을 중심으로」, 서울연구원.
- 청소년유니온, 2014, 「청소년 아르바이트 노동실태 및 노동법 인지도 조사 분석보고서」.
- 청소년유니온, 2014, 「청소년 호텔·웨딩홀 아르바이트 근로조건 실태조사 결과 보고서」.
- 
- |   |            |
|---|------------|
| <a href="http://soul.go.kr">http://soul.go.kr</a>                                     | 서울특별시청     |
| <a href="http://www.moel.go.kr">http://www.moel.go.kr</a>                             | 고용노동부      |
| <a href="http://www.youthunion.kr">http://www.youthunion.kr</a>                       | 청년유니온      |
| <a href="http://blog.naver.com/youth1524">http://blog.naver.com/youth1524</a>         | 청소년유니온     |
| <a href="http://www.sdlabor.or.kr">http://www.sdlabor.or.kr</a>                       | 성동근로자복지센터  |
| <a href="http://cafe.daum.net/Gyblueteenager">http://cafe.daum.net/Gyblueteenager</a> | 고양시청소년알바센터 |

## 부 록



# 청소년 노동인권 인식 및 근로실태조사 설문지

청소년세대 노동조합 청소년유니온은 청소년들을 대상으로 노동인권 인식 설문조사를 진행하고 있습니다. 귀하의 소중한 의견은 청소년 노동인권인식을 분석하고 청소년 노동인권교육 활성화를 위한 정책적 대안을 마련하는 데 귀중한 자료로 쓰일 것입니다. 설문 협조에 응해주시면 감사하겠습니다.

■ 조사대상 : 서울/경기 지역 청소년(만 16~18세)

■ 조사시기 : 2014년 12월 8일부터 한 달간

이 조사와 관련한 모든 사항은 통계법 제33조(비밀의 보호)와 제34조(통계종사자 등의 의무)에 입각하여 철저히 비밀을 보장할 것을 약속드립니다. 답변하신 모든 내용은 완전히 익명으로 처리되어 순수한 통계자료로만 활용될 것입니다. 설문 관련 문의사항이 있으시면 gmt87@daum.net로 연락주시기 바랍니다. 감사합니다.

2014년 12월 청소년유니온

## ● 기본 인적사항

1. 나이: 만 (        )세            2. 성별: ① 남    ② 여    ③ 기타
3. 학교: ① 인문계 고등학교    ② 전문계 고등학교(특성화고/마이스터고)  
③ 대안학교    ④ 탈학교    ⑤ 기타
4. 지역: ① 서울시 (        )구    ② 경기도 (        )시

## ● 근로기준법 인식정도

5. 다음은 귀하의 근로기준법 인식도를 묻는 문항입니다. 해당하는 항목에 [v]를 해주시기 바랍니다.

항목

정확히 알고있다	있다는 정도만 안다	모른다
----------	------------	-----

근로자는 근로기준법 최저임금법 등 법의 보호를 받을 수 있다.

아르바이트를 시작하기 전에 근로시간, 임금 등에 대한 내용을 담은 근로계약서를 교부하여야 한다

2014년 최저임금은 5,210원이다.

최저임금을 받지 못했더라도, 3년 안에 고용노동부에 신고하면 받을 수 있다.

고용주는 일을 그만둔 지 14일 이내에 밀린 임금을 지급해야 한다.

휴일근무, 초과근무, 야간근무를 할 경우, 원래 받기로 한 시급의 50%를 더 받을 수 있다.

일주일에 15시간 이상 일하고 한 번도 빠지지 않고 일할 경우, 유급휴일수당(주휴수당)을 받을 수 있다.

법정 휴게시간은 4시간에 30분, 8시간에 1시간이다.

일을 하다가 다치거나, 병에 걸리면 고용주(사장)로부터 치료와 보상을 받을 수 있다.

고용주(사장)가 산업재해보상보험에 가입해 있지 않아도 근로복지공단에 보상을 신청할 수 있다.

### ● 서울시 청소년 아르바이트 근로환경 실태

#### 6. 아르바이트를 경험해보신 적이 있습니까?

- ① 있다 (7번으로)                              ② 없다 (6-1번으로)

#### 6-1. 귀하가 아르바이트를 경험하지 않은 이유는 무엇입니까? (복수응답 가능)

- ① 시급이 너무 낮아서                      ② 청소년을 고용하는 사업장이 없음(일자리를 찾기가 어려움)
- ③ 일이 힘들 것 같아서                  ④ 적성에 맞는 일이 없어서
- ⑤ 야자/학원 등으로 시간이 나지 않음    ⑥ 현재 아르바이트를 하고자 하는 의지가 없음
- ⑦ 기타(    )

→ 13-2번으로

#### 7. 귀하가 근무한 아르바이트의 업종은 무엇이었습니까?

(\* 현재 아르바이트를 하고 있거나 가장 최근에 한 아르바이트 근로실태를 기준으로 작성하여 주십시오.)

- ① 음식점     ② 호텔/뷔페/연회장/웨딩홀     ③ 전단지     ④ 패스트푸드점
- ⑤ 편의점     ⑥ 주유소     ⑦ PC방     ⑧ 공장     ⑨ 기타(     )

8. 귀하의 임금 및 요일별 근로시간을 적어주십시오.

① 시급 (     )원

② 요일별 근로시간

요일	월	화	수	목	금	토	일
근로시간							

③ 근무연도: (     )년

9. 귀하는 채용 시 근로계약서를 작성하셨습니까?     ① 예     ② 아니오

10. (주당 근무시간이 15시간 이상인 경우 응답) 귀하는 근로를 제공한 시간에 받는 시급(기본급) 외에 유급휴일 수당(주휴수당)을 지급 받았습니까?

- ① 예     ② 아니오/잘 모르겠다

11. 귀하는 근무시간 중 별도의 휴계시간(점장의 감시로부터 완전히 자유로운 시간)이 있습니까?

- ① 예     ② 아니오

12. 정해진 근로시간 외에 추가근무를 한 적이 있습니까?

- ① 예 (12-1번으로)     ② 아니오 (13번으로)

12-1. 추가근무 시 해당 근로시간에 대한 임금을 추가로 지급 받으셨나요?

- ① 예     ② 아니오

13. 근무하면서 부당한 대우를 받으신 경험이 있으신가요?

- ① 예 (13-1으로)
- ② 아니오(13-2번으로)

13-1. 근무하면서 겪은 부당 대우 중 해당하는 항목에 체크해 주세요. (복수응답 가능)

- ① 임금체불(임금 미지급 및 지연, 최저임금위반, 주휴수당 미지급 등)
- ② 성희롱이나 성추행의 경험이 있다.
- ③ 업무상 재해(질병, 상처등)를 당했을 때 자비로 부담했다.
- ④ 과도한 근로시간과 연장근로를 요구받았다.
- ⑤ 식사나 휴게시간을 보장받지 못했다
- ⑥ 계약과 다른 근로조건
- ⑦ 폭언과 인격적 모독
- ⑧ 기타 ( )

13-2. 아르바이트 부당대우를 겪었을 시 어떻게 대처하셨습니까? (대처하시겠습니까?)

- ① 그냥 참고 넘어간다
- ② 일을 그만둔다
- ③ 개인적으로 항의한다
- ④ 고용노동부나 경찰 등에 신고한다
- ⑤ 상담소나 민간단체의 도움을 받는다
- ⑥ 기타( )

14. 사용자로부터 부당한 대우를 받더라도 아르바이트생들은 그냥 참고 넘어가는 경우가 있습니다. 그 이유는 무엇이라 생각하시나요? (복수응답 가능)

- ① 해고나 불이익에 대한 두려움
- ② 사장이나 관리자와의 관계 때문에
- ③ 나에게 적용되는 권리와 구제절차를 잘 몰라서
- ④ 기관에 신고하더라도 신뢰가 가지 않고 구제 효과가 의심스러움
- ⑤ 금액이 적거나 작은 사안이라 생각되어 굳이 문제를 일으키고 싶지 않음
- ⑥ 기타 ( )

## ● 서울시 청소년 아르바이트 권리보호 정책 인지도 조사

15. 귀하는 다음의 서울시 청소년 아르바이트 권리보호 정책에 대해 알고 계십니까?

구분	잘 안다	들어본 적 있다	모른다
서울시 4개 노동복지센터(구로/서대문/노원/성동)에는 '아르바이트 청(소)년 권리보호센터'가 설치되어 청소년 알바 부당대우에 대한 상담을 진행하고 있습니다. 이에 대해 알고 계십니까?			
서울시는 근로기준법, 최저임금법 등을 쉽게 안내한 '청소년 노동권리수첩' 14,500부를 제작해 사업주와 청소년에게 배포하였습니다. 이를 알고 계십니까?			
서울시는 '서울형 표준근로계약서'를 제작해 사업장과 청소년들에게 배포하고 있습니다. 이를 알고 계십니까?			
서울시는 아르바이트 고용사업장이 많은 지역을 선정해 집중적 지도점검 및 모범 사업장 대상 무료 노무상담 등 인센티브를 제공하는 '알바하기 좋은 동네 만들기' 사업을 추진하고 있습니다. 이를 알고 계십니까?			
서울시는 강남, 홍대 등 변화가에서 아르바이트 청년들을 위한 무료 건강검진을 실시하고 있습니다. 이를 알고 계십니까?			
서울시는 아르바이트 청소년들의 근로환경을 파악하기 위해 실태조사를 실시하고 있습니다. 이를 알고 계십니까?			

16. 귀하는 다음의 서울시 청소년 아르바이트 권리보호 정책을 경험해본 적이 있습니까?

구분	있다	없다
서울시 4개 노동복지센터(구로/서대문/노원/성동)에는 '아르바이트 청(소)년 권리보호센터'가 설치되어 청소년 알바 부당대우에 대한 상담을 진행하고 있습니다. 노동복지센터를 방문하거나 상담을 받아보신 적이 있습니까?		
서울시는 근로기준법, 최저임금법 등을 쉽게 안내한 '청소년 노동권리수첩' 14,500부를 제작해 사업주와 청소년에게 배포하였습니다. 이러한 홍보물을 받아보신 적이 있습니까?		
서울시는 '서울형 표준근로계약서'를 제작해 사업장과 청소년들에게 배포하고 있습니다. 표준근로계약서를 작성해보신 적이 있습니까?		
서울시는 아르바이트 고용사업장이 많은 지역을 선정해 집중적 지도점검 및 모범 사업장 대상 무료 노무상담 등 인센티브를 제공하는 '알바하기 좋은 동네 만들기' 사업을 추진하고 있습니다. 이에 참여해보신 적이 있습니까?		
서울시는 강남, 홍대 등 변화가에서 아르바이트 청년들을 위한 무료 건강검진을 실시하고 있습니다. 이러한 건강검진을 받아보신 적이 있습니까?		
서울시는 아르바이트 청소년들의 근로환경을 파악하기 위해 실태조사를 실시하고 있습니다. 실태조사에 참여해보신 적이 있습니까?		

● 서울시 청소년 노동인권교육 현황

17. 귀하는 노동법과 관련된 교육(강연 등)을 받은 적이 있습니까?

- ① 있다 (18번으로)                      ② 없다 (설문종료. 감사합니다.)

18. 해당되는 노동인권관련 교육을 이수한 곳은 어디입니까?

- ① 학교    ② 노동복지센터(근로자복지센터/비정규직센터)    ③ 노동조합 등 민간 시민단체  
④ 청소년 시설(청소년수련관/청소년문화의집 등)                      ⑤ 기타 (                      )

19. 귀하가 받은 노동인권교육은 어떤 형식이었습니까?

- ① 온라인 강연    ② 대규모 특강(강당 등)    ③ 소규모 강연(30명 이하)    ④ 참여형 프로그램

20. 노동인권관련 교육을 진행한 것이 귀하의 노동권을 보호하는데 얼마나 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 매우 도움이 되었다    ② 도움이 되었다    ③ 보통  
④ 별로 도움이 되지 않았다    ⑤ 전혀 도움이 되지 않았다

21. 노동인권교육을 지인(친구 및 가족)에게 추천하실 의향이 있으십니까?

- ① 있다.    ② 없다.

\* 설문종료. 감사합니다.

서울연 2014-CR-12

서울시 청소년 노동인권 보호 정책 방향 제언  
- 노동인권교육을 중심으로 -

발행인 김수현

발행일 2015년 1월 14일

발행처 서울연구원

137-071

서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

전화 (02)2149-1234 팩스 (02)2149-1019

비매품

본 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.