표지.면지

서울시여성가족재단 아동청소년토론회

젠더관점에서 본 청소년 진로와 노동, 진단과 해법

서울시여성가족재단 아동청소년토론회

젠더관점에서 본 **청소년 진로와 노동, 진단과 해법**

- 일 시 : 2014년 12월 15일(월) 15:00
- 장 소 : 서울시여성가족재단 세미나실(1)(2층)
- 주 최 : 서울시여성가족재단

시 간	내 용	비 고
15:00	**여는말**	사회: **주경미** 실장
15:00~15:10	**축 사**	서울시여성가족재단 **이숙진** 대표
15:10~15:30	발표1: **청소년 진로체험, 젠더렌즈로 들여다보기**	서울시여성가족재단 **김영정** 연구위원
15:30~15:50	발표2: **청소녀(女), 그들의 노동을 보다**	서울시여성가족재단 **김송이** 연구위원
15:50~16:50	〈토론〉 좌 장: **주경미** (정책연구실장) 토론자: **김성건** 팀장(서울시경제진흥실 청년일자리팀) **김남희** 장학사(서울시 교육청) **윤자영** 연구위원(한국노동연구원) **국미애** 연구위원(서울시여성가족재단)	
16:50~17:50	**질의응답 및 폐회사**	

서울시여성가족재단 아동청소년토론회
젠더관점에서 본 청소년 진로와 노동, 진단과 해법

Contents

발표 1

청소년 진로체험, 젠더렌즈로 들여다보기 ····· 1

김영정 | 서울시여성가족재단 연구위원

발표 2

청소녀(女), 그들의 노동을 보다 ····· 35

김송이 | 서울시여성가족재단 연구위원

토론

젠더관점에서 본 청소년 진로와 노동, 진단과 해법 **토론문** ····· 71

김성건 | 서울시경제진흥실 청년일자리팀 팀장

김남희 | 서울시교육청 장학사

윤자영 | 한국노동연구원 연구위원

국미애 | 서울시여성가족재단 연구위원

서울시여성가족재단 아동청소년토론회

젠더관점에서 본 청소년 진로와 노동, 진단과 해법

발 표

01

청소년 진로체험, 젠더렌즈로 들여다보기

김 영 정

서울시여성가족재단 연구위원

Seoul Foundation of Women & Family

청소년 진로체험, 젠더렌즈로 들여다보기

1 들어가며

1) 자유학기제 도입과 청소년 진로체험 프로그램 수요 급증

청소년은 진로에 대해 호기심을 가지고 더 나아가 구체화 하는 시기이므로, 이 시기 적절한 진로교육은 건강한 직업의식과 진로 효능감을 형성하는데 큰 도움을 준다. 특히 체험형 진로교육은 학생들에게 다양한 직업에 대한 정보를 제공하고 실제 현장에서 직접 경험하게 함으로써 미래의 진로선택에 도움을 주는 교육활동이다. 다수 선행연구(박가열, 2008; 원진 외, 2013; 이승건 외, 2014)가 밝히고 있듯, 진로체험활동은 참여 학생의 진로인식, 진로결정 자기효능감 등 진로발달에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타난다.

이러한 체험활동이 최근 학교 교육 안에서 본격적으로 강조되기 시작하였다. '16년 자유학기제 전면 시행을 앞두고 청소년 진로체험 활동이 확산되고 있기 때문이다. 교육부는 5월 28일, 「중학교 자유학기제 시범운영 계획」을 발표하여 자유 학기제의 개념, 도입 일정, 실시 시기, 교육과정 편성·운영 방안, 체험 인프라 문제 등에 대한 계획을 제시하였다. 자유학기제란 "중학교 교육과정 중 한 학기 동안 학생들이 중간고사·기말고사 등 시험부담에서 벗어나 꿈과 끼를 찾을 수 있도록 수업 운영을 토론·실습 등 학생 참여형으로 개선하고, 진로탐색 활동 등 다양한 체험 활동이 가능하도록 교육과정을 유연하게 운영하는 제도"를 말한다. 특히, 자유학기제 운영 기본방향의 하나로 "자유학기에 집중적인 진로수업 및 체험을 실시하여 초등학교(진로인식)-중학교(진로탐색)-고등학교(진로설계)로 이어지는 진로교육 활성화"로 명시하고 있다.

자유학기제는 공교육 정상화를 추진하기 위한 정부의 핵심 국정과제로, 시행 첫 해인 '13년에 42개의 연구학교를 시범 운영하였고, '14년 800여 개의 희망학교를 지정하여 운영 중이다. 서울시에서는 '14년 현재 자유학기제 연계 중1진로탐색 집중학년제 연구학교 150개를 운영 중이다. 그리고 '16년부터는 전국 모든 중학교에서 전면 실시될 예정이다.

이에 따라 중학생들을 위한 진로탐색 프로그램의 수요급증이 예상되는 가운데, '자유학기제

운영 프로그램 학생 수요조사' 결과에 따르면 응답자의 약 65%가 진로탐색을 위해 현장 체험활동을 가장 선호하는 것으로 나타나, 직업체험형 프로그램에 대한 수요에 맞게 철저한 준비가 필요한 시점이다(한국교육개발원, 2013).

2) 성평등적 진로체험의 필요성

직업세계에 대한 폭넓고 균형 잡힌 인식을 가질 수 있도록 돕는 청소년 진로체험모델 수요가 자유학기제 전면실시로 인해 더 크게 증가할 것으로 예측되나, 아직까지 초기 단계에 있어 다양한 요구를 반영하는 고민은 부족한 상황이다. 특히 성평등 관점에서의 진로탐색 일선에서는 거의 고민되지 않은 영역이다.

유홍준 외(2013)에 따르면 직업포부(occupational aspiration)란 "개인이 여러 대안들 중에서 비교가능성과 접근가능성을 고려하여 특정 시점에서 가장 희망하는 직업"(Gottfredson, 1981: 548)으로, 직업포부 수준(level of occupational aspiration)은 희망직업에 대한 열정이나 열망의 정도를 의미한다. 그런데, 다수의 선행연구들은 여성의 직업포부 수준은 남성에 비해 낮으며, 이는 성역할에 대한 왜곡된 사회화나 성별 직업분리와 같은 노동시장의 이중적 구조를 형성하는 결과로 이어진다고 주장하고 있다(유홍준 외, 2013). 또한, 낮은 직업포부는 여성으로 하여금 사회적 지위가 낮거나, 경제적 보상이 적은 직업을 선택하는 경향으로 이어져 결국 성차별 및 여성의 불이익과 강한 상관이 있다고 여겨져 왔다.

여성이 느끼는 사회인식과 환경의 장벽은 진로 탐색 및 선택 시 장애요인으로 작용한다. 여성은 사회적 장벽을 의식하여 직업을 제한적으로 선택하며, 차별적인 제도와 의식은 여성취업의 주된 문제라고 지적되어왔다 (신말식 외, 2003). 또한, 성별 직업구분에 대한 고정관념은 직업결정에 가장 큰 영향을 주는 대학전공의 선택과도 연관이 있다. 유홍준 외(2013)에 따르면 남성보다 여성의 전공불일치(대학전공과 희망직업과의 연관성)수준이 낮아, 대학전공이 직업결정에 미치는 영향은 여성의 경우에 더 큰 것으로 볼 수 있다.

따라서, 진로에 대한 호기심이 생겨나고 미래직업을 탐색하기 시작하는 청소년 시기부터 진로에 대한 좌절을 예방하고 극복할 수 있도록 돕는 방안이 모색되어야 하며, 여성 청소년 뿐 아니라 모든 청소년이 직업선택에 대한 전통적 직업관의 편견을 극복하고 성평등적 진로인식을 제고하는 진로체험모델을 제공하는 정책적 지원이 필요하다.

"진로체험" 및 "성평등적 진로체험"의 정의

본 연구의 배경이 현재 교육과정에서 진행되고 있거나 앞으로 요구되는 청소년 진로교육 및 자유학기제 관련 정책에 기반하고 있고, 연구의 목적도 실질적인 방안 마련에 있으므로, 용어는 되도록 교과과정에서 사용되고 있는 의미에 기초하여 사용하고자 한다.

진로체험

진로(career)란, 광의로 삶의 목표를 향하여 나아가는 올바른 길을 찾는 활동이라고 할 수 있으며, 협의로는 직업과 관련된 모든 활동을 말한다(중학교 진로와 직업, 2009). 진로체험이란 직업 현장을 방문하여 직업인과의 대화, 견학 및 체험을 하는 직업 체험과 진로캠프, 진로특강 등 학교 내외의 진로교육 프로그램에 참여하는 활동을 말한다(교육부, 2013). 따라서 본 연구에서 진로체험이란 생계유지, 자아실현, 사회적 역할분담을 위해 일정기간 계속하여 종사하는 일을 함으로써 보수를 받는 활동인 직업 선택을 위해 체험하는 활동을 일컫되, 학생들이 실질적인 직무 환경을 느껴보기 위하여 자원해서 일하는 것을 의미하는 직업체험에 주로 초점을 맞추어 논의를 진행한다.

성평등적 진로

진로와 직업에 있어 젠더 이슈는 크게 두 갈래의 고려를 필요로 한다. 첫째, 성역할 고정관념에 기초하여 남녀에게 기대되는 직업의 유형 및 직무를 제한하는 '직종'의 편견, 둘째, 한 직업 내지 직장 안에서 위계를 나누고 한 성이 다른 성보다 높은 위치를 점하는 '지위'의 차별이다. 이러한 편견과 차별에 도전하는 것이 진로와 직업의 성평등을 실현하는 길이다. 본 연구에서 성평등한 진로란 직업에 성별에 따른역할과 지위가 따로 정해져 있다는 고정관념을 버리고 성별의 제약 없이 진로를 결정하는 것으로 정의한다.

2 청소년 진로체험 현황

1) 진로체험 프로그램 유형

서울시 교육청에서 추진하고 있는 진로체험은 다음과 같은 유형의 활동을 포함한다(교육부·서울시교육청, 2012).

- **현장견학형**: 진로교육을 목적으로 학생들이 기업이나 박물관, 공공기관 등을 견학하여 정보를 수집하고 나의 직업이나 진로와 어떤 연관이 있는지 알아보는 진로탐색활동(6시간 미만의 직업체험활동 포함)을 말한다.
- **학과체험형**: 대학(또는 고등학교) 학과체험이나 학과탐방을 통해 직업 탐색 기회 및 직업세계에서 요구하는 기초적인 지식이나 기술을 체험해보는 진로탐색활동(서울시교육청 지정 10개 특성화고 진로체험관 활동 포함)이다.
- **현장직업체험형**: 2~5명의 소규모로 구성된 학생들이 1일(6시간)이상 지역사회의 공공기관 및 민간기업 등 다양한 일터에서 간단한 직무를 체험하며 직업인을 관찰하고 인터뷰 등의 활동을 하는 진로탐색프로그램이다.
- **직업인초청활용형**: 각 분야의 직업인을 초청하여 멘토링 강연을 통해 직업과 인생에 대한 이해를 도모하는 진로탐색활동을 말한다. 대화형(멘토 1인당 동아리, 학급 단위 이내 규모의 활동)과 강연형(멘토 1인당 학급단위를 초과하는 규모의 활동)으로 분류된다.
- **캠프형**: 특정 장소에서 단기간에 진로교육을 위한 프로그램을 집중적으로 운영하는 진로탐색활동(1일 6시간 이상 운영해야 진로캠프로 인정)을 말한다.

2) 현장직업체험 활동

현장직업체험의 목적과 내용

진로체험 프로그램 유형 중에서 현장직업체험은 주로 "2~5명의 소규모로 구성된 학생들이 1일(6시간) 이상 지역사회의 공공기관 및 민간기업 등 다양한 일터에서 간단한 직무를 체험하며, 직업인을 관찰하고 인터뷰 등의 활동을 하는 진로탐색프로그램을 통해 진로성숙도를 제고"하는 것으로서, 서울시교육청에서 중점적으로 확대 운영 계획을 추진 중인 프로그램 형식이다.

목적
✔ 청소년들에게 실질적인 직업체험 기회를 제공함으로써 진로탐색에 대한 진지한 성찰과 올바를 직업관을 형성하도록 함
✔ 지역에서의 직업체험을 통해 청소년들이 지역사회에 관심을 갖고 성장하도록 함
✔ 지역 공동체 구성원들도 청소년에 관심을 갖고 함께 교육하는 계기가 되도록 함

자료: 교과부·서울시교육청(2014).

현장직업체험 운영 체계

현장직업체험의 운영은 체험 당사사인 학생을 중심으로 여러 기관과 참여자가 협력하여 완성되는 구조를 가지고 있다. 각각의 역할은 다음과 같다.

1) **서울시교육청(및 교육지원청)**: 진로교육 방향을 설정하고 프로그램 개발을 지원하며, 가능한 타 기관과 MOU를 체결하는 방식 등을 이용하여 일터를 개발한다.
2) **자치구청**: 진로교육 협력 프로그램을 개발하고 지원하며, 일터 개발을 지원한다. 또한 진로직업체험지원센터을 설치하고 그 운영을 지원한다.
3) **학교**: 직업교육을 위한 교육과정을 편성하고 운영하며, 지역과 연계한 진로직업체험을 실시한다. 학교에는 진로수업, 진로적성검사, 진로상담 및 학교 진로교육 프로그램 기획 등의 업무를 총괄하는 진로담당교사가 있으며, 일부 학교에서는 '12년부터 커리어코치, 즉 진로 관련 수업 보조 및 교과와 연계한 지로교육을 지원하는 외부 지원 인력과 함께 직업체험프로그램을 운영하고 있다.
4) **각 자치구 내 지역사회기관 및 시민단체**: 단위학교와 지역사회의 일터를 연계해주는 역할을 하며, 진로직업체험지원센터의 프로그램을 운영하는 데에 다양한 형태로 지원한다.
5) **진로직업체험센터**: 직업체험지원 전담기구로서 자치구별 지역사회 직업체험장 자원을 발굴하는 역할을 한다. '13년 13개 센터였던 것을 '14년에는 25개 센터로 확대할 것을 계획하였고, '14년 11월 현재 19개의 진로직업지원센터가 설치되어 있다.
6) **일터**: 직업체험 장소를 제공하고 체험활동 프로그램을 청소년들과 함께 진행한다. 체험을 진행하는 담당자를 일터 멘토라 부른다.

3 청소년 진로체험 프로그램 참여자의 경험과 요구

청소년 진로체험 프로그램과 관련한 참여자 및 전문가와의 면접을 통하여 진로체험 프로그램 운영 체계, 내용, 한계 및 현장에서의 문제점, 성평등적 진로체험에 관한 문제의식 등을 조사하였다.

조사대상	• 서울시내 중1진로탐색집중학년제 연구학교 중 5개 학교 진로담당 교사 5인 • 서울시내 자치구 청소년직업체험센터 실무자 2인 • 서울시내 청소년 직업체험 프로그램 참여 일터 멘토 2인
조사방법	• 1:1 면접조사
조사도구	• 반 구조화된 개방형 질문지

1) 진로담당교사의 경험과 요구[1)]

학교 단위 직업체험 프로그램 운영 방식 및 내용

각 학교에서는 직업과 진로 과목의 일상적인 교실 수업 및 "진로의 날" 등의 특별 행사를 통하여 다양한 진로 관련 프로그램을 진행하고 있었다. 강의형 교육, 진로캠프, 견학 등의 프로그램을 운영하고, 현장직업체험은 하루 동안 한 학년 전체가 수행하는 형식이었다.

C중학교에서는 2013년에는 2,3학년이 방과 후에 외부 기관의 도움을 받아 진로 프로그램을 진행했었고, 2014년에는 직업체험 중점학교가 되어 1학년이 직업체험을 진행하였다. 그 외 전 학년 학생들이 진로캠프를 1박2일(학급별)로 진행하였다. 학교 내 창의적 체험활동에 진로관련 프로그램이 있어서 "진로의 날" 활동도 하고, 학급별 현장 견학, 교실 수업에서는 명한 만들기, 자서전 쓰기, 꿈 발표대회 등 다양한 활동들을 했다. 진로체험에 관해서는 작년에 참가했던 일터 멘토들의 피드백을 반영하여, 올해는 학생들에게 본인들이 체험할 직업이 어떤 유형의 직업인지 소개해주고 사전 조사를 해오라는 과제를 내준 후 일터에 갈 수 있도록 했다.

S중학교는 현장직업체험은 올해 처음 실시하였다. 이 체험 외에, "진로의 날"을 정하여 24명의 직업을 소개하는 강사가 와서 같은 강의를 두 번하고, 학생들은 그 중 두 명의 강의를 선택해서 듣는 프로그램을 진행하였다. 이 진로의 날 행사는 전 학년이 다 하고 있어서, 3년간 6명의 강의를 들을 수 있다. 학부모들의 요구를 반영하려면 직업 전망이 좋아야 하므로, 그에 맞추

1) 학교 현장에서 이루어지고 있는 진로체험에 관해 구체적으로 알아보고 한계와 대안을 알아보기 위하여 면접조사를 실시하였다. 자유학기제 연구학교 중 현장직업체험형 진로체험교육을 진행하고 있는 5명의 진로담당교사를 대상으로 하였다. 5인 모두 진로진학상담교사 확보배치 정책에 따라 최근 담당과목을 바꾸어 맡은 1~3년차 진로담당교사이며, 면접은 '14년 10월~11월 사이 일대일로 해당 교사의 학교 진로지도부실(진로상담실)에서 진행하였다.

어 24명을 섭외하기가 쉽지는 않다.

N중학교 역시 1학년 전체 학생이 모두 직업체험을 다녀왔고, 체험 전에는 사전교육 약 7시간 이수, 체험 후에는 감사엽서쓰기, 직업체험 신문 만들기 등의 후속작업을 실시한다.

H중학교는 체험중심으로 전체 진로교육을 진행하고 있다. 이 학교에서는 전 학년 학생들이 모두 체험활동에 참가하고 있으며, 하루에 전교생이 모두 나가는 방식이다. '14년 1학기에 학년별·학급별로 단체체험을 진행했고 여름방학 중에 개인별 체험, 2학기 때 개인별 체험까지 1년간 총 3차례 체험을 실시하였다. 적성검사는 학년별로 매년 실시하는데, 적성검사에 대한 상담은 담임선생님 중심으로 하고 있고 찾아오는 아이들에게는 진로선생님이 직접 상담한다.

E중학교도 전 학년 모두 하루 동안 직업체험을 실시하였다. 직업체험 외에, 진로 강의, 대학탐방, 진로 캠프, 특성화고 체험, 잡월드 방문 등등을 진행했다.

문제점

○ 일터 발굴 및 매칭: 인맥에 기댄 일터 섭외, 좁은 선택지

학생들의 인원과 요구에 맞는 일터의 확보가 진로체험활동에서 어려운 점으로 꼽혔다. 현재는 시범학교에서만 운영 중이지만 앞으로 자유학기제가 전면 시행되어 모든 중학교에서 체험활동을 진행할 경우에는 더 크게 일터 부족의 문제가 생길 것이라 우려하고 있다. N중학교에서는 "내후년에는 40개 학교가 다 해야 하는데 그만큼의 일터가 있을지에 대한 의문이다. 유럽처럼 미래 직장인, 사회공헌에 대한 의미로 열어주면 좋은데 일터 입장에서 한 번, 두 번은 제공하지만 계속 하는 것은 원치 않는다."고 애로사항을 지적하였고, C중학교에서는 "일터가 다양하게 발굴되어 새로운 직업들에 대해서도 체험할 수 있는 기회가 제공되었으면 한다. 참고로 작년 아이들의 희망직업 1순위가 프로게이머였는데, 체험하기는 힘들었다. 새롭게 부상한 직업도 체험 기회가 생겼으면 좋겠다."며 일터 다양화 문제를 꼽았다. 또한 "교육청에서 MOU 체결하여 많은 일터를 확보하기는 했지만, 체험하고자 하는 날짜를 맞추다 보면 하기 어려운 때가 많다. 문을 연 기업들이 많이 있지만 아직 직업체험이라기보다는 견학 수준에 머무는 경우도 많다."고 지적했다. 성동구의 예를 들어 마을 인터넷 방송국에서 진로체험 프로그램을 개방한 일터를 방송으로 홍보해주어 일종의 인센티브를 주게 하는 경우를 하나의 대안으로 제시하기도 하였다.

○ 안전 문제

진로담당교사들이 공통으로 느끼는 또 하나의 문제는 체험시 안전 문제이다. 안전에 대해 교사들의 심리적 부담이 매우 크다고 토로하였다. 체험 당일, 학교에서는 해당 학년(1학년)의 담임 교사와 해당 학년의 수업이 있는 교사들을 비롯, 다수의 교사들이 인솔교사 역할을 맡게 된

다. 여기에 더하여 학부모들이 일부 일터의 인솔자를 맡는다. 그런데 인솔 교사의 수가 모자라 2~3군데의 일터를 한 교사가 돌아가며 점검하는 경우도 있고, 각 일터에서 일어나는 돌발상황에도 대처해야 하므로 안전문제에 대한 부담을 느낄 수 밖에 없다.

"서초구 진로직업센터의 경우 멘토들에 대한 교육이 다 이루어진 상태이기 때문에 안심하고 아이들을 보낼 수 있어요. 학부모 발굴 일터도 어느 정도 안심이 되고, 개인적으로 발굴한 관공서나 공문을 통해 섭외한 체험처의 경우도 책임감을 가지고 해주기 때문에 우려한 만큼의 안전사고는 없을 것 같다는 생각이 들어요. 멘토 사전교육에서 특히 안전에 대한 유의점이 강조되어야 할 것 같은데요. 사고가 났을 때 사후 처리문제와 관련해, 학생 같은 경우는 학교안전공제에서 보장이 되고 일인당 천 몇 백원을 주고 보험에 가입하기도 하거든요. 그렇지만 업체 측에서 체험 프로그램을 진행하다가 고가의 장비가 훼손됐다거나 하는 문제점들이 생겼을 경우는 대책이 없죠." (E중학교)

위의 지적처럼, 학생들이 입을 수 있는 사고 뿐만 아니라, 장비 훼손 등 일터에 손해를 입힐 수 있는 사고 발생의 가능성도 있어, 이에 대비한 철저한 준비가 요구된다.

○ 진로담당교사의 업무 부담

위에서 언급된 일터 발굴과 안전 문제와 연관되어, 진로담당교사의 업무 과중이 문제로 지적되었다. "하루 6시간 체험을 위해 한 달 이상 준비기간 (C중학교)", "4월 체험일을 위해 1월부터 준비를 시작하여 겨울방학 내내 매달렸다. 개인적인 업무량이 너무 많다. 진로체험 외에도 상담업무가 있고, 다달이 행사들이 있다. 수업시수는 적지만 상담 업무 등의 이리 매우 많다.(S중학교)", "자유학기제 평가항목 중 가장 점수가 크게 들어가는 것이 현장직업체험인데 현장에 있는 진로교사들이 가장 어려움을 겪는 것이 현장직업체험이기 때문에 이 부분을 좀 줄여달라고 요청한 상황 (E중학교)", "장기적으로 봤을 때 학교 선생님들이 감당하기에 힘든 구조다. 3개월 정도는 올인 해야 한다.(E중학교)"

일터 발굴 및 기타 진로체험활동에 필요한 도움을 진로담당교사 개인의 네트워크와 역량에 많이 의존하는 실정이어서 교사들의 애로사항으로 지적된다.

"진로 강연 등을 진행하려고 하면 예산의 부족으로 지인들을 중심으로 섭외를 하고 적은 강사료를 지급하게 되거든요. 결국은 학교의 빚이 아닌 진로교사 개인의 부채로 남게 되니까 부담이 있죠." (H중학교)

○ 재정과 교내 협조 부족

재정문제와 학내 지원에 관한 문제도 모든 면접자가 언급하였다. 현재는 연구학교로서 재정 지원을 받고 있지만, 향우 자유학기제가 전면시행되면 현재와 같은 지원금이 없어지게 될 수 있어 이 점에 대한 우려를 표시하고 있다. 현재 지원받은 예산으로도 충분하지 않을뿐더러 앞으로 예산을 지원받지 못하여 학교 자체 예산으로 진행할 경우에는 큰 어려움이 따를 것으로 예상하고 있다.

이와 함께, 학교내 지원, 즉 교장을 비롯한 동료교사들의 협조가 진로체험활동을 원활하게 해주는 요소라고 이야기하기도 했다. 진로활동실을 따로 만든다거나 진로교육부서를 독립시켜 하나의 부서를 만드는 등의 지원 수준은 현재 학교마다 다르다.

□ 성평등적 진로체험에 대한 문제의식

진로체험활동이 체계를 갖추고 본격적으로 실시되고 있는 초기 단계에서, 일터 발굴 등의 당면과제에 비해 젠더 이슈는 거의 고민되지 않는 것으로 드러났다. 진로 수업 중 직업관련 성역할 고정관념을 깨기 위한 이야기, 전통적인 직업 선택에서 성별의 경계가 허물어지고 있다는 이야기 등을 들려주기는 하나, 젠더에 초점을 맞춘 수업을 따로 기획하여 진행하지고 있지는 않았다.

진로체험활동에서 젠더에 관한 문제를 고려하는 것은 더 드물었으나, S중학교의 경우 진로담당 교사 개인의 가치관과 관심 때문에 여학생들에게 편견을 깨는 직업선택을 강조한다고 답하였다.

> “개인적으로 여성으로서 진로장벽에 부딪히는 경험을 많이 해오다보니까 더더욱 성평등적 진로에 대해 교육을 많이 하고 있어요. 이건 개인적 경험때문이에요. 여학생들이 안 갈 것 같은 건축사 사무실 같은 곳도 일부러 체험처로 섭외를 해요(S중학교).”

면접조사에 참여한 교사 모두 학생들의 직업 선택과 진로체험활동 일터 선택에 있어 성역할 고정관념이 크게 작용하지 않을 것이라고 예상하였다. 중학생들은 기성세대가 가지고 있던 편견을 가지고 있지 않다는 판단과, 실제로 체험할 일터를 지원할 때 전통적으로 한 쪽 성의 직업이고 여겨지는 직업에 남녀학생이 모두 지원하고 있다는 점을 예로 들었다. 그러나, 체험활동을 준비하면서 일터가 남학생 또는 여학생만을 지정했던 경우, 학생들 사이에서 농담처럼 오가는 이야기들 속에 직업과 성별에 대한 편견이 남아있음을 발견한 사례도 있었다.

> “군인직업체험 기회가 생겨서 여학생들이 지원을 했는데 남학생들이 놀린 경우가 있었고, 만들기 하는 곳에 남학생이 간다고 했을 때 여학생들이 그건 여자들이 하는 거라고 말을 하기도 하고... 아이들 말 속에서도 은연중에 성역할에 대한 이야기들이 나오기도 해요(C중학교).”

"체험처 중 **야구연맹이라는 곳이 있었는데 그 쪽에서 남학생만 체험하러 오기를 요구 했어요. 희망자를 모집하니 여학생들도 있어서 같이 저희 학교에서 보내기는 했지만... 이렇게 희망하는 학생의 성별을 지정하는 일터도 있긴 있죠(E중학교)."

성평등적 진로체험 프로그램의 필요성에 대해서 동의하나, 평소 진로체험활동을 진행하면서 문제의식을 크게 느껴본 적은 없다는 점, 무엇보다도, 성평등적 관점에의한 진로교육이 진로담당교사 개인의 인식 정도와 노력에 좌우되고 있다는 점이 진로체험의 현실이라고 볼 수 있다.

2) 일터 멘토의 경험과 요구[2)]

□ 진로체험 프로그램 내용

H 자동차는 경우에 따라 1일 체험과 2~3일 체험을 모두 진행한 경험이 있다. 대표가 프로그램을 직접 담당하여 진행하는데, 이는 사내에 영업직 직원들이 다수이기 때문에 따로 시간을 낼 수 없기 때문이다. 다양한 체험을 제공하기 위하여 물류센터, 정비공장 등과 연계하기도 한다. 주로 회사와 자동차에 대한 안내 책자와 함께 설명을 하고 전시장에서 고객 응대 등의 일을 하고, 하루 이상의 체험이 허락될 때는 사무실 근무 외에도 물류센터와 정비센터 탐방을 하기도 한다. P호두과자는 과자가 어떻게 만들어지는지 보여주고 전 과정을 직접 체험해 보게 하고, 매장에서 손님을 접대하는 경험을 할 수 있도록 한다.

□ 문제점 및 개선방향

일터 멘토들은 학생들과의 직접 만남과 학교에서 진행하는 후속작업(학생들의 감사엽서)를 통해 학생들의 반응 및 평가를 파악한다. 학생들이 "평소에 몰랐던 것들을 보고 간다는 것에 대해 만족감을 느끼는 것 같다.(H자동차)"거나, "다른 어른들의 열심히 사는 모습을 보고 '우리 엄마 아빠가 이렇게 힘들게 고생해서 돈을 버는구나.'에 대해 생각해 보게 되는 계기(P호두과

2) 현장의 직업체험 프로그램 기획과 운영이 어떻게 이루어지고 있는지를 파악하기 위하여, 일터 멘토와 청소년 직업체험센터 실무자들을 면접 조사하였다. 학생들을 맞이하여 일터를 개방하고 직업체험 프로그램을 진행하는 멘토들과 직업체험 프로그램을 기획하고 지역사회, 일터, 학교, 학생들을 이어주는 역할을 하는 청소년직업센터 실무자들을 만나 일대일 면접을 실시하였다.

H자동차서비스 대리점 대표: 노원구 소재. 직원 20명 규모의 사업장 체험 프로그램 4년차 (한 해 3~4회, 최근에는 1회 제공)
P호두과자 대표: 노원구 소재. 대표 외 직원 1명 사업장 체험 프로그램 4년차(한 해 2번 정도 체험 제공)
노원구 S 청소년직업체험센터와 금천구 K 청소년직업체험센터의 조사 결과는 발표문에서 생략하였다.

자)"의 의미를 갖는 것으로 이해하고 있다.

이러한 의의에도 불구하고, 일터 멘토로서 어려운 점으로 시간문제를 들었다. 업무시간에 학생들에게서 떨어져 있을 수 없어 어려움이 있고, 다른 일터들도 많은 경우 시간적 제약 때문에 지속적인 체험 제공에 어려움을 겪을 것으로 예상하고 있다.

또한, "양적 팽창은 많이 했지만 이제는 체험의 질에 대해 생각해보아야 되지 않는가. 숫자만 늘려가는 체험은 의미가 없는 것 같다"(H자동차)며 실적위주의 체험에 대해 지적하였다.

"멘토들의 회의를 해보면 아이들이 노동의 가치는 배웠을 수 있어도, '저 일을 하면서 어떤 체험을 했을까? 어떤 것을 배웠을까?' 의문이 들기도 해요.(H자동차)"

직업체험센터 등에서 제공되는 자료의 활용에 있어서도 어려운 점을 이야기하였다. P호두과자에서는 "센터에서 (매뉴얼을) 제공받았으나 활용이 어렵다. 책자는 큰 도움이 안 된다. 체험처에서 제공하는 체험이 다 각각이기 때문에."라고 지적했다. 일터멘토들을 위한 가이드라인과 매뉴얼이 제공되기는 하지만 구체적인 체험 프로그램은 각각의 일터에서 조건에 맞게 새로 만들어야 하기 때문에 책자로는 한계가 있으며, 내용과 기술적인 부분에 대한 교육이 이루어질 필요가 있다. 일터 멘토들이 본인의 직업에 대해서는 잘 알지만 청소년들에 대한 이해와 지식을 갖추고 있는 것은 아니기 때문에 청소년들을 어떻게 대해야 하는지에 대한 교육이 필요할 것으로 보인다.

이 밖에, 장애학생의 체험을 진행한 경험이 있는 P호두과자에서는 "일반학교의 특수학급에 다니는 장애학생들도 직업체험에 대한 욕구가 있는데, 일터에서 장애학생을 꺼려하기 때문에 이런 경우 나서서 (본인이) 장애학생을 맡는다"며 학생들의 다양한 조건과 요구를 수용할 수 있는 진로체험 프로그램의 중요성에 대해 지적하였다.

□ 성평등적 진로체험에 대한 문제의식

P호두과자의 경우, 젠더 문제에 대한 질문에 대하여 "남학생과 여학생에게 같은 체험을 제공하고 차별하는 부분은 전혀 없으며, 체험 오는 학생들의 성비도 비슷한 편이어서 따로 고민해 보지 않은 이슈"라고 답하였다.

H자동차의 경우는 성평등적 진로체험에 대해 적극적으로 고민해 본 적이 있었다.

"저희가 자동차 회사잖아요. 4년 동안 멘토로 참여했지만 여학생들이 한 명도 안 왔었어요. 아이들 자체도 '자동차는 남자의 일'이라고 생각을 한다는 거예요. 저도 '이상하다, 어떻게 한 명도 지원을 안 하지?' 에 대해 고민해본 적이 있어요. 4년 동안 꽤 많은 아이들이 다녀갔는데 단 한 번도 여학생이

온 적이 없어요. 그 얘기는 결과적으로 일선에서 직업에 대한 교육부터가 제대로 이루어지지 않는다는 거예요. 제가 사실 이 일을 하는 것도 대기업 안에는 굉장히 다양한 분야가 있다는 것을 알려주고 싶었기 때문이에요. 실제로 지금 아이들 직업체험 할 때도 그 쪽에 포커스를 많이 맞추고 있어요. 자동차 회사 안에도 디자인 개발부터 홍보, 광고, 연구원들까지 굉장히 많은 분야가 있다는 것을 얘기해 주고 있어요. 애들이 '자동차는 이공계' 이렇게만 생각을 하고 있다는 것도 문제가 있다는 것을 생각을 하고 있어요. 근데 한 번도 여학생이 안 왔다는 건 여학생들이 자동차 하면 딱딱하고 기계적이라고 생각해서 '내가 가서 뭘 할까?'라는 생각을 한다는 거죠. 그래서 그 부분이 아쉬웠어요. 사실 자동차 회사 내에서도 여성이 할 수 있는 분야, 그리고 더 잘 할 수 있는 분야가 굉장히 많거든요. 하지만 실제 저희 회사에도 남자가 훨씬 많아요."

진로담당교사들이 대체로 성역할 고정관념과 진로체험의 관계에서 큰 문제의식을 느끼지 않은 것과는 달리, H자동차에서는 4년동안 체험프로그램을 진행하면서 한번도 여학생의 참여를 본 적이 없어 문제의식을 크게 느끼고 있었다. 자동차산업이 전통적으로 "남성의 영역"으로 간주되고 있다는 점에서 문제를 발견하기 쉬운 조건이기도 하며지만, 진로체험에 앞서 체험을 제공하는 직장 자체에서 성역할 고정관념이 존재함을 인식하고 개선해야 한다는 점이 무엇보다 중요하다는 것을 보여주고 있다.

4 청소년 진로체험 경험 및 욕구

1) 조사 개요

교내 진로담당교사와의 협의를 거쳐 진로담당교사가 직접 해당학교에서 학급별로 설문조사를 진행하였다. 조사대상은 서울시 소재 자유학기제 연계 진로탐색집중학년제 연구학교 중 5개 학교(강동, 강서, 강남, 강북, 중앙권)의 1학년 재학생 전체 1021명이었다. 이들 연구학교는 이미 현장직업체험을 진행한 학교들이며, 진로탐색집중학년이 중학교 1학년이기 때문에 조사대상도 1학년을 선정하였다 (진로체험활동 경험을 한 2학년 75명도 포함되었다).[3)]

조사제목	청소년의 진로체험에 관한 조사
조사기간	'14. 10월~11월
조사대상의 범위	서울시내 5개 진로탐색집중학년제 연구학교 재학생
설문방법 및 질문방식	자기기입식/구조화된 설문지

2) 조사 결과

(1) 진로 및 직업에 관한 인식

□ 진로 및 직업 결정에 성별이 미치는 영향

"진로 및 직업을 결정할 때 성별이 주는 영향을 얼마나 된다고 생각하십니까?"라는 질문에 대한 전체 응답자의 평균점수는 2.50(SD=.89)로 진로 및 직업을 결정할 때 성별이 주는 영향에 대해 보통정도로 동의하고 있는 것으로 나타났다. 성별에 따라 나누어 살펴본 결과, 남학생의 평균은 2.57점(SD=.91), 여학생의 평균은 2.43점(SD=.87)로 남학생의 점수가 더 높았다.

3) 청소년의 진로체험에 관한 조사의 대상은 서울시 소재 자유학기제 연계 진로탐색집중학년제 연구학교에 재학 중인 1021명이며 이 중 불성실한 응답지 26개를 제외한 최종 분석 대상은 995명이다. 995명의 가운데 남학생은 510명(51.3%), 여학생은 485명(48.7%)으로 남학생이 여학생에 비해 많았다. 진로탐색집중학년이 중학교 1학년이기 때문에 조사대상의 학년도 1학년이 920명(92.5%)로 대부분을 차지하였으며, 일부 진로체험을 한 2학년학생 75명(7.5%)도 포함되었다. 학교유형은 남녀공학(합반)이 596명(59.9%)로 가장 많았으며, 남학교 205명(20.6%), 여학교 191명(19.2%) 순으로 나타났다. 거주지는 강동권이 247명(24.8%)로 가장 많았으며, 다음으로 강서권 204명(20.5%), 강북권 192명(19.3%), 도심권 189명(19.0%), 강남권 163명(16.4%) 순으로 나타났다. 부모님 맞벌이여부에 대한 응답으로는 '예'라고 응답한 학생이 569명(57.2%), '아니오'라고 응답한 학생이 413명(41.5%)로 부모님이 맞벌이 하는 가구의 학생이 더 많았다.

▌표 1▐ 진로 및 직업을 결정할 때 성별이 주는 영향

(단위: 명)

		빈도	평균	표준편차	t
성별	남	505	2.57	.91	2.569**
	여	482	2.43	.87	(df=985)
전 체		987	2.50	.89	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주: '전혀 영향을 안준다(1점)'부터 '많은 영향을 준다(4점)'까지 평정하는 4점 Likert척도로 측정.
점수가 높을수록 진로 및 직업을 결정할 때 성별에 따른 영향을 많이 받는 것을 의미함.

□ "남성의 직업"을 여성이 선택하는 것에 대한 의견

"남자가 주로 일하는 직업을 여자가 선택하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?"라는 질문에 대한 전체 응답자의 평균점수는 4.49(SD=.76)로, 남자가 주로 일하는 직업을 여자가 선택하는 것에 대해 전반적으로 가능하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 성별에 따라 나누어 살펴본 결과, 남학생의 평균은 4.37(SD=.82), 여학생의 평균은 4.61(SD=.67)로 여학생의 점수가 더 높았다.

▌표 2▐ 남자가 주로 일하는 직업을 여자가 선택하는 것에 대한 의견

(단위: 명)

		빈도	평균	표준편차	t
성별	남	508	4.37	.82	-5.058***
	여	484	4.61	.67	(df=990)
전 체		992	4.49	.76	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주: '절대 불가능한 일이다(1점)'부터 '충분히 가능한 일이다(5점)'까지 평정하는 5점 Likert척도로 측정. 점수가 높을수록 남자가 주로 일하는 직업을 여자가 선택하는 것에 대해 가능하다고 생각하는 것을 의미함.

남자가 주로 일하는 직업을 여자가 선택하는 것에 대해 불가능하다고 응답한 경우, 불가능한 이유에 대해 질문했다. 불가능하다고한 학생 중 27명이 이에 대해 응답했는데, 불가능한 이유에 대한 응답은 '여성의 체력이 남성에 비해 약하기 때문에'가 16명(59.3%)으로 가장 많았으며, '여성은 결혼, 출산, 육아 등의 과정을 겪으므로'가 4명(14.8%)으로 그 다음을 차지했다.

▌표 3▐ 불가능하다고 생각한다면 그 이유는 무엇입니까?

(단위: 명, %)

	빈도(%)
여성스럽지 못하다고 보는 편견 때문에	3(11.1)
여성의 체력이 남성에 비해 약하기 때문에	16(59.3)
여성은 남성보다 능력이 부족하기 때문에	3(11.1)
여성은 결혼, 출산, 육아 등의 과정을 겪으므로	4(14.8)
기타	1(3.7)
합계	27(100.0)

□ "여성의 직업"을 남성이 선택하는 것에 대한 의견

"여자가 주로 일하는 직업을 남자가 선택하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?"라는 질문에 대한 전체 응답자의 평균점수는 4.43(SD=.81)으로 높게 나타났으며, 여자가 주로 일하는 직업을 남자가 선택하는 것에 대해 전반적으로 가능하다고 생각하고 있는 것을 의미한다. 성별에 따라 나누어 살펴본 결과, 남학생의 평균은 4.30(SD=.88), 여학생의 평균은 4.58(SD=.70)로 여학생의 점수가 더 높았다.

▌표 4▐ 여자가 주로 일하는 직업을 남자가 선택하는 것에 대한 생각

(단위: 명)

		빈도	평균	표준편차	t
성별	남	507	4.30	.88	-5.438***
	여	483	4.58	.70	(df=988)
전 체		990	4.43	.81	

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

주: '절대 불가능한 일이다(1점)'부터 '충분히 가능한 일이다(5점)'까지 평정하는 5점 Likert척도로 측정.
점수가 높을수록 여자가 주로 일하는 직업을 남자가 선택하는 것에 대해 가능하다고 생각하는 것을 의미함.

여자가 주로 일하는 직업을 남자가 선택하는 것에 대해 불가능하다고 응답한 경우, 불가능한 이유에 대해 질문했다. 불가능하다고 한 학생 중 29명이 이에 대해 응답했는데, 불가능한 이유에 대한 응답은 '남자답지 못하다고 보는 편견 때문에'가 12명(41.4%)으로 가장 많았으며, '남성은 여성보다 섬세하지 못하므로'가 8명(27.6%)으로 그 다음으로 많았다. 여자가 주로 일하는 직업을 남자가 선택하는 것에 대한 기타 의견에는 '집안의 가장으로서 짊어지는 부담이 크다.' 등의 응답이 있었다.

▌표 5▐ 불가능하다고 생각한다면 그 이유는 무엇입니까?

(단위: 명, %)

	빈도(%)
남자답지 못하다고 보는 편견 때문에	12(41.4)
남성은 여성보다 섬세하지 못하므로	8(27.6)
남성은 여성보다 돈을 많이 벌어야 하므로	1(3.4)
남성은 여성보다 높은 지위를 가져야 하므로	1(3.4)
기타	7(24.1)
합계	29(100.0)

□ 희망하는 직업

"희망하는 직업이 있습니까?"라는 질문에 대해 '희망하는 직업이 있다'고 응답한 학생은 799명(78.6%)이었고, '희망하는 직업이 없다'고 응답한 학생은 212명(21.4%)으로 나타났다. 즉, 희망하는 직업이 있는 학생이 약 80%로 대부분을 차지하고 있는 것을 알 수 있다.

▌표 6▐ 희망하는 직업 유무

(단위: 명, %)

	빈도(%)
희망하는 직업이 있다	799(78.6)
희망하는 직업이 없다	212(21.4)
합계	995(100.0)

주: '있다'와 '없다'의 이분형 척도로 측정됨.

다음으로는 그 직업을 희망하는 이유에 대해 물어보았다. 그 직업을 희망하는 이유에 대한 응답으로는 '내 적성에 맞고 좋아하는 분야라서'라는 응답이 약 80%(606명)로 가장 높았으며, 이 밖에 '오래 유지할 수 있는 안정적인 일이어서'라는 응답이 7.8%로 그 다음을 차지하였다. 대부분의 학생들이 적성에 맞고 좋아하는 분야라는 이유로 희망직업을 선택하는 것을 알 수 있다.

▌표 7▐ 그 직업을 희망하는 이유

(단위: 명, %)

	빈도(%)
경제적 수입이 많아서	43(5.6)
오래 유지할 수 있는 안정적인 일이어서	60(7.8)
유명해지고 명예가 따르므로	23(3.0)
내 적성에 맞고 좋아하는 분야라서	606(78.4)
봉사하고 헌신할 수 있어서	25(3.2)
기타	16(2.1)

그 직업을 희망하는 이유에 대한 기타 의견에는 '부모님을 기쁘게 해드리고 싶어서', '할 만한 게 없어서'등의 응답이 있었다.

"희망직업을 갖기 위해 어떠한 노력을 하고 있습니까?"에 대한 질문에 대해서는 해당사항을 모두 표시하게 해 중복이 가능한 응답으로 측정하였다. 희망직업을 갖기 위한 노력의 종류에 대한 1,329개의 응답 중에는 '인터넷 등을 통해 정보를 찾아보고 있다'가 443명(32.8%)로 가장 많았으며, '관련 학과로 진학하기 위해 열심히 공부하고 있다'가 319명(23.6%)으로 그 다음으로 많았다.

"희망직업을 갖기 위해 어떠한 노력을 하고 있습니까?"라는 질문에 대한 기타 의견은 '관련 동아리 활동', '관련학과 대학원생과의 면담', '직업인과의 만남' 등의 구체적인 응답도 있었다.

▌표 8▐ 희망직업을 갖기 위한 노력

(중복응답, 단위: 명, %)

	빈도(%)
관련 학과로 진학하기 위해 열심히 공부하고 있다	319(23.6)
인터넷 등을 통해 정보를 찾아보고 있다	443(32.8)
부모님, 선생님 등과 지속적으로 의논하고 있다	267(19.8)
필요한 자격을 갖추기 위해 준비를 하고 있다	188(13.9)
아무것도 하고 있지 않다	94(7.0)
기타	38(2.8)
합계	1349(100.0)

□ 진로 계획과 결정에서 어려운 점

" 진로를 계획하고 결정하는데 생기는 어려움에는 어떤 것이 있었습니까?"라는 질문에 대한 응답은 1순위와 2순위로 나누어 제시된 보기를 선택하여 응답하는 문항으로 측정되었다. 진로를 계획하고 결정하는데 생기는 어려움에 대한 보기는 '학업성적', '성별에 따른 직업선택의 제약', '부모님과의 희망직업에 대한 견해차이', '경제적인 어려움', '신체적 조건 또는 외모', '정보의 부족'이 제시되었으며 이 밖에 '기타'는 개방형으로 응답할 수 있게 하였다.

진로를 계획하고 결정하는데 생기는 어려움 중 1순위는 '학업성적'이 약 64%로 가장 큰 비율을 차지하였으며, 이는 두 번째로 많은 비율을 차지한 '정보의 부족'의 약 14%의 응답보다 약 4.5배나 많은 응답이다.

▌표 9▐ 진로를 계획하고 결정하는데 생기는 어려움(1순위)

(단위: 명, %)

	빈도(%)
학업성적	541(63.6)
성별에 따른 직업선택의 제약	13(1.5)
부모님과의 희망직업에 대한 견해차이	66(7.8)
경제적인 어려움	29(3.4)
신체적 조건 또는 외모	35(4.1)
정보의 부족	114(13.4)
기타	53(6.2)
합계	851(100.0)

진로를 계획하고 결정하는데 생기는 어려움 중 2순위는 '정보의 부족'이 약 40%로 가장 큰 비율을 차지하였다. 다음으로는 '학업성적'이 약 16%를 차지하였다. 진로를 계획하고 결정하는데 생기는 어려움에 대해 가장 많은 비율을 차지한 응답을 종합하면 1순위는 학업성적, 2순위는 정보의 부족으로 나타났다.

▌표 10▐ 진로를 계획하고 결정하는데 생기는 어려움(2순위)

(단위: 명, %)

	빈도(%)
학업성적	122(16.1)
성별에 따른 직업선택의 제약	23(3.0)
부모님과의 희망직업에 대한 견해차이	103(13.6)
경제적인 어려움	87(11.5)
신체적 조건 또는 외모	67(8.8)
정보의 부족	301(39.7)
기타	56(7.4)
합계	759(100.0)

□ 진로 고민에 영향을 주는 인물

"진로고민에서 영향을 많이 주는 사람은 누구입니까?"라는 질문에 대한 응답은 1순위와 2순위로 나누어 제시된 보기를 선택하여 응답하는 문항으로 측정되었다. 진로 고민에 영향을 많이 주는 사람에 대한 보기는 '아버지', '어머니', '할아버지, 할머니', '형제, 자매', '친구', '학교 선생님', '유명인사', '없음'이 제시되었으며 이 밖에 '기타'는 개방형으로 응답할 수 있게 하였다.

진로 고민에 영향을 많이 주는 사람 1순위는 '어머니'가 315명(32.1%)으로 가장 큰 비율을 차지하였으며, '없음'이 283명(28.8%)으로 그 다음을 차지하였다.

▌표 11▐ 진로 고민에 영향을 많이 주는 사람(1순위)

(단위: 명, %)

	빈도(%)
아버지	185(18.8)
어머니	315(32.1)
할아버지, 할머니	9(0.9)
형제, 자매	27(2.7)
친구	45(4.6)
학교 선생님	45(4.6)
유명인사	39(4.0)
없음	283(28.8)
기타	34(3.5)
합계	982(100.0)

진로 고민에 영향을 많이 주는 사람 2순위는 1순위와 마찬가지로 '어머니'가 184명(25.2%)로 가장 큰 비율을 차지했으며, '아버지'가 141명(19.3%)으로 그 다음을 차지하였다.

▌표 12▐ 진로 고민에 영향을 많이 주는 사람(2순위)

(단위: 명, %)

	빈도(%)
아버지	141(19.3)
어머니	184(25.2)
할아버지, 할머니	17(2.3)
형제, 자매	44(6.0)
친구	86(11.8)
학교 선생님	77(10.5)
유명인사	26(3.6)
없음	133(18.2)
기타	22(3.0)
합계	730(100.0)

진로 고민에 영향을 많이 주는 사람 1순위, 2순위의 결과를 종합적으로 살펴보면 전반적으로 '부모님(아버지, 어머니)'의 영향을 많이 받고 있었으며, 진로 고민에 영향을 많이 주는 사람이 없다고 응답한 비율도 높은 것으로 나타났다.

진로 고민에 영향을 많이 주는 사람에 대한 기타 의견에는 '학원 선생님', '과외 선생님', '그 직업을 가진 사람', '친척(이모, 삼촌, 고모 등)', '위인' 등 다양하게 응답하였다.

다음으로는 진로 고민에 영향을 많이 주는 1순위, 2순위의 사람에게 진로 및 직업에 관한 성차별적인 말을 들어본 적이 있느냐에 대해 물어보았다.[4] 이 때 위의 1~2순위 사람에게 진로 및 직업에 관한 성차별적인 말을 들어본 경험에 대해 '있다'라고 응답한 학생은 152명(15.3%)이었으며, '없다'라고 응답한 학생은 821명(82.5%)으로, 진로 고민에 영향을 많이 주는 사람들에게 진로 및 직업에 관한 성차별적인 말을 들어본 적이 없는 학생이 약 83%로 많은 비율을 차지하는 것을 알 수 있다.

▌표 13▐ 진로 및 직업에 관한 성차별적인 말을 들어본 경험 유무

(단위: 명, %)

	빈도(%)
있다	152(15.3)
없다	821(82.5)
합계	973(100.0)

주: '있다'와 '없다'의 이분형 척도로 측정됨.

이 때 진로 및 직업에 관한 성차별적인 말을 들어본 경험이 있는 학생들에 한해 "진로 및 직업에 관한 성차별적인 말을 들어본 경험이 있는 경우, 들었던 성차별적인 말의 내용은 구체적으로 어떤 것이었습니까?"에 대해 개방형 질문에 대해 응답하도록 하였다. 이에 대한 의견은 다양하게 나왔는데, 우선 남학생들이 들었던 성차별적인 말은 다음과 같은 내용이었다.

'남자가 무슨 간호사를 하려고 하냐.', '이런 일 하면 장가 못 간다.', '남자가 이런 일 해서 뭘 해먹으려고.', '남자가 왜 서빙을 하니, 그냥 관리만 하면 돼.', '남자는 주방에 들어가면 안 된다.', '미용사는 여자직업 같아서 남자가 하기에 부적절하다.' 등이 있었다.

한편 여학생들이 들었던 성차별적인 말은 '공사장에서 위험한 일은 남자들이 해야 한다.', '군대를 왜 여자가 가냐, 남자가 가야지.', '여자가 왜 남성스러운 직업을 선택하냐.', '여자는 높은 직위에 올라가면 안되고 남자 밑에서 일하는거야.', '여자는 자기의 미래를 위한 선택권이 없다.', '여자는 힘이 약해서 건축가를 하지 못한다,'등의 응답이 있었다.

4) 이 문항에 대해서는 '성차별'이라는 개념에 대한 학생들의 이해를 돕기 위해 「"성차별"이란 성별에 따라 역할이 정해져 있다는 고정관념을 강화하거나, 한 성을 다른 성에 비해 차별하고 배재하는 것을 말합니다. 예를 들어 "여자는 시집만 잘 가면 된다", "여자는 결혼하면 살림을 해야 한다", "남자는 그런 일 하면 못 쓴다", "남자는 밖에서 돈을 벌어야 한다"와 같은 말은 진로 및 직업에 관한 성차별적인 말이라고 할 수 있습니다.」라는 부가설명이 덧붙여졌다.

□ 성평등한 직장/직업에 대한 의견

“성평등한 직장과 직업은 어떤 곳이라고 생각합니까?”에 대한 질문은 해당사항을 모두 표시하게 해 중복이 가능한 응답으로 측정하였다. 성평등한 직장/직업에 대한 의견에 대해서는 총 2,863개의 응답이 있었다. ‘기타’를 제외한 4개의 보기 모두 각각 20% 이상으로 대체적으로 고른 분포를 나타내었다. 이 중 성평등한 직장과 직업은 ‘성별에 따른 차별 없이 채용될 수 있는 곳’이라는 응답이 약 29%로 가장 높았으며, ‘남녀 모두에게 승진의 기회가 보장되는 곳’이라는 응답이 약 28%로 그 다음을 차지하였다. 이 밖에 ‘남녀 모두에게 승진의 기회가 보장되는 곳’, ‘임신, 출산에 따른 차별이 없고 육아에 대한 배려가 있는 곳’이라는 보기에 대해서도 각각 약 23%, 20%의 높은 비율의 응답을 보였다.

▌표 14▐ 성평등한 직장/직업에 대한 의견

(중복응답, 단위: 명, %)

	빈도(%)
성별에 따른 차별 없이 채용될 수 있는 곳	833(29.1)
남녀 모두에게 승진의 기회가 보장되는 곳	800(27.9)
임신, 출산에 따른 차별이 없고, 육아에 대한 배려가 있는 곳	656(22.9)
성희롱이 용납되지 않는 곳	566(19.8)
기타	8(.3)
합계	2863(100.0)

“성평등한 직장/직업은 어떤 곳이라고 생각합니까?”에 대한 기타 응답으로는 ‘성을 구분하지 않고 모두가 서로를 돕는 곳’, ‘여성들을 이해하고 존중해주는 곳’, ‘외모·신체만 보고 판단하지 않는 곳’, ‘힘든 일을 모두 남자에게 시키지 않고 적절하게 분담하는 곳’ 등의 응답이 나왔다.

2) 현장직업체험에 관한 경험

□ 현장직업체험 프로그램 참여 이유

현장직업체험에 참여한 학생들을 대상으로 “현장직업체험 프로그램에 참여하게 된 가장 중요한 이유는 무엇입니까?”에 대해 물어보았다. 이에 대한 응답으로는 ‘내가 희망하는 직업의 실제 현장을 경험해보고 싶어서’가 368명(39.1%)로 가장 많았으며, ‘학교에서 참여하라고 해서’가 305명(32.4%)로 그 다음으로 많았다.

현장직업체험 프로그램에 참여하게 된 가장 중요한 이유에 대한 기타응답으로는 ‘가위바위보에 져서’ 같이, 한 체험처에 여러 명이 지원한 경우 친구들과의 협의 과정에서 밀리거나 떨어

져서 참여하게 된 경우를 이유로 제시한 학생이 9명이었다. 이 밖에 '재미있을 것 같아서', '부모님의 직장이어서', '유명회사여서'등의 응답이 있었다.

▌표 15▐ 현장직업체험 프로그램에 참여하게 된 가장 중요한 이유

(단위: 명, %)

	빈도(%)
학교에서 참여하라고 해서	305(32.4)
다른 프로그램(진로캠프, 현장견학 등)보다 도움이 될 것 같아서	139(14.8)
내가 희망하는 직업의 실제 현장을 경험해보고 싶어서	368(39.1)
친한 친구들이 참여해서	39(4.0)
다른 선택할만한 프로그램이 없어서	43(4.6)
기타	47(5.0)
합계	940(100.0)

□ 해당 체험프로그램의 직업 선택 이유

여러 가지 직업 중에 그 체험프로그램의 직업을 선택한 이유에 대해서는 가장 중요한 이유와 두 번째로 중요한 이유를 각각 하나씩 골라 응답하도록 하였다. "여러 가지 직업 중에 그 체험프로그램의 직업을 선택한 이유는 무엇입니까?"라는 질문에 대한 가장 중요한 이유로는 '나의 희망직업을 미리 경험해보고 싶어서'가 434명(45.4%)로 가장 많았으며, '희망하는 직업은 아니지만 어떤 직업인지 궁금해서'가 280명(29.3%)로 그 다음으로 많았다.

▌표 16▐ 체험프로그램의 직업 선택 이유(1순위)

(단위: 명, %)

	빈도(%)
나의 희망직업을 미리 경험해보고 싶어서	434(45.4)
내가 원하는 직업은 선착순 마감되어서	92(9.6)
부모님이 좋아하는 직업이라서	9(0.9)
사회적으로 인정받고 훌륭한 직업 같아서	38(4.0)
남자에게 좋은(유리한) 직업 같아서	4(.4)
여자에게 좋은(유리한) 직업 같아서	0(.0)
희망하는 직업은 아니지만 어떤 직업인지 궁금해서	280(29.3)
깊이 생각하지 않고 그냥 선택하였음	47(4.9)
기타	51(5.3)
합계	

여러 가지 직업 중에 그 체험프로그램의 직업을 선택한 이유는 무엇입니까?"라는 질문에 대한 두 번째로 중요한 이유로는 '희망하는 직업은 아니지만 어떤 직업인지 궁금해서'가 221명(25.7%)로 가장 많았으며, '사회적으로 인정받고 훌륭한 직업 같아서'가 166명(19.3%)로 두 번째로 많았다.

▌표 17▐ 체험프로그램의 직업 선택 이유(2순위)

(단위: 명, %)

	빈도(%)
나의 희망직업을 미리 경험해보고 싶어서	52(6.1)
내가 원하는 직업은 선착순 마감되어서	117(13.6)
부모님이 좋아하는 직업이라서	42(4.9)
사회적으로 인정받고 훌륭한 직업 같아서	166(19.3)
남자에게 좋은(유리한) 직업 같아서	17(2.0)
여자에게 좋은(유리한) 직업 같아서	21(2.4)
희망하는 직업은 아니지만 어떤 직업인지 궁금해서	221(25.7)
깊이 생각하지 않고 그냥 선택하였음	143(16.6)
기타	80(9.3)
합계	859(100.0)

□ 현장직업체험 프로그램 참여 이후의 변화

"현장직업체험 프로그램 참여 이후 나의 진로인식은 변하였습니까?"라는 질문에 대하여 '변했다'라고 응답한 학생은 572명(59.6%), '변하지 않았다'라고 응답한 학생은 374명(39.0%)으로, 약 60%의 학생들이 현장직업체험 참여 이후 진로인식이 변했다고 생각하는 것으로 나타났다. 이 때 '변했다'와 '변하지 않았다'가 아닌 '기타'라고 답한 학생들의 개방형 응답은 '모르겠다'는 의견이 대부분이었다.

▌표 18▐ 현장직업체험 프로그램 참여 이후 진로인식의 변화 유무

(단위: 명, %)

	빈도(%)
변했다	572(59.6)
변하지 않았다	374(39.0)
기타	14(1.5)
합계	960(100.0)

현장직업체험 프로그램 참여 이후 진로인식이 변한 경우, 프로그램에 참여한 후 어떻게 번화하였는지에 대해 물었다. 이 때 현장직업체험 프로그램 참여 이후 변화한 사항에 대해 '잘 모르던 직업에 대해 새로운 관심을 가지게 되었다'고 응답한 학생이 211명(36.8%)으로 가장 많았으며, '희망하는 직업을 가지기 위한 구체적인 방법을 생각하게 되었다'라고 응답한 학생이 165명(28.7%)이었다.

▌표 19▐ 현장직업체험 프로그램 참여 후 변화한 사항

(단위: 명, %)

	빈도(%)
진로에 대해 처음으로 생각하게 되었다	68(11.8)
내 진로를 다시 생각하고, 원래 계획을 수정하게 되었다	125(21.8)
희망하는 직업을 가지기 위한 구체적 방법을 생각하게 되었다	165(28.7)
잘 모르던 직업에 대해 새로운 관심을 가지게 되었다	211(36.8)
기타	5(0.9)
합계	574(100.0)

현장직업체험 프로그램 참여 이후 진로인식이 변하지 않았다고 응답한 경우, 현장직업체험 프로그램 참여가 진로인식 변화에 영향을 주지 못한 이유에 대해 물어보았다. 이에 대해 '기타'라고 응답한 학생이 140명(38.3%)로 가장 많았으며, 다음으로는 '이론 위주의 프로그램이라 별로 도움이 안됐다'라고 응답한 학생이 102명(27.9%)로 그 다음으로 많았다.

현장직업체험 프로그램 참여가 진로인식 변화에 영향을 주지 못한 이유에 대한 기타 응답으로는 '가고 싶던 체험처가 아니었다.'는 의견이 거의 대부분 이었으며, '나의 진로에 대한 확고한 마음 때문에'라는 의견도 많았으며, 이 밖에 '재미가 없었다', '희망하지 않는 수업일' 등의 의견이 있었다.

▌표 20▐ 현장직업체험 프로그램 참여가 진로인식 변화에 영향을 주지 못한 이유

(단위: 명, %)

	빈도(%)
이론 위주의 프로그램이라 별로 도움이 안됐다	102(27.9)
참여자가 많아 효과적인 체험을 하지 못했다	51(13.9)
열악한 시설로 인해 제대로 된 체험을 할 수 없었다	17(4.6)
사진 촬영, 보고서 쓰기 등 보여주기 식으로 의미 없이 진행되었다	56(15.3)
기타	140(38.3)
합계	366(100.0)

□ 체험과정에서 해당직업이 성차별적인 직업이라고 생각한 경험

"체험과정에서 해당 직업이 성차별적인 직업이라고 생각한 적이 있습니까?"라는 문항에 대해 '그렇다'고 응답한 학생은 45명(4.7%)이었으며, '아니다'라고 응답한 학생은 913명(95.3%)이었다. 대부분의 학생들은 체험과정에서 해당 직업이 성차별적인 직업이라고 생각하지 않았다는 것을 알 수 있다.

▌표 21▐ 체험과정에서 해당직업이 성차별적인 직업이라고 생각한 경험 유무

(단위: 명, %)

	빈도(%)
그렇다	45(4.7)
아니다	913(95.3)
합계	958(100.0)

체험과정에서 해당직업이 성차별적인 직업이라고 생각한 경우, "해당 직업이 성차별적이라고 생각한 이유는 무엇입니까?"에 대해 응답하도록 했다. 이 때 '체험현장에 남자직원 또는 여자직원만 있는 것을 보고'라고 응답한 학생이 약 48%로, 체험과정에서 해당직업이 성차별적인 직업이라고 생각한 학생 중 절반정도가 이와 같은 이유로 해당 직업이 성차별적이라고 생각했다는 것을 알 수 있다. 다음으로 '체험 직장(기관)에서 지위가 높은 직원은 남자만 또는 여자만 있는 것 같아서'라는 응답이 21명(47.7%)으로 많았다. 해당직업이 성차별적이라고 생각한 이유에 대한 기타응답으로는 '선생님들이 남학생이 온 것에 대해 신기해 하셨다' 등의 의견이 있었다.

▌표 22▐ 해당 직업이 성차별적이라고 생각한 이유

(단위: 명, %)

	빈도(%)
체험 현장에 남자직원 또는 여자직원만 있는 것을 보고	21(47.7)
체험 직장(기관)에서 지위가 높은 직원은 남자만 또는 여자만 있는 것 같아서	10(22.7)
남직원과 여직원의 업무가 뚜렷하게 분리되어 있는 것을 보고	6(13.6)
청소나 커피 심부름 등을 하는 사람이 여자 또는 남자인 것을 보고	2(4.5)
기타	5(11.4)
합계	44(100.0)

□ 프로그램 참여 중 겪은 성차별적인 말 또는 경험

“프로그램 참여 시에 성차별적인 말을 듣거나 경험을 한 적이 있습니까?”에 대한 문항에 대해 ‘있다’고 응답한 학생은 29명(3.0%)이었으며, ‘없다’고 응답한 학생은 925명(97.0%)으로 대부분의 학생이 프로그램 참여 시 성차별적인 말을 듣거나 경험을 한 적이 없다는 것을 알 수 있다.

▌표 23▐ 프로그램 참여 시 성차별적인 말이나 경험 유무

(단위: 명, %)

	빈도(%)
있다	29(3.0)
없다	925(97.0)
합계	954(100.0)

프로그램 참여 시 성차별적인 말을 듣거나 경험을 한 적이 있는 경우 “프로그램 내에서 겪었던 성차별적인 말이나 경험은 어떠한 것이었습니까?”에 대해 응답했다. 성차별적인 말을 듣거나 경험을 한 적이 있는 학생 중 27명의 응답 가운데는 ‘남자/여자가 여기에 왜 왔냐는 질문을 받았다’가 8명(29.6%)로 가장 많았으며, ‘남자/여자는 이런 거 할 필요 없다는 말을 들었다’가 6명(22.2%)로 다음으로 많았다. 기타응답으로는 ‘남자가 왜 이런 일을 하냐?’, ‘시집가려고 왔니?’등의 의견이 있었다.

▌표 24▐ 프로그램 내에서 겪었던 성차별적인 말이나 경험의 종류

(단위: 명, %)

	빈도(%)
여자/남자라는 이유로 체험에서 배제되었다	4(14.8)
남자/여자가 여기에 왜 왔냐는 질문을 받았다	8(29.6)
너는 여자/남자라서 잘하지 못할 것이라는 말을 들었다	5(18.5)
남자/여자는 이런 거 할 필요 없다는 말을 들었다	6(22.2)
기타	4(14.8)
합계	27(100.0)

3) 진로체험에 관한 욕구

□ 진로체험 전에 꼭 필요하다고 생각하는 것

진로체험 전에 꼭 필요하다고 생각하는 것에 대해서는 '진로 및 적성검사', '개인별 1:1 진로상담', '희망 진로 및 직업조사', '참여희망 프로그램 수요조사', '참여 가능한 진로체험 프로그램 안내', '진로와 직업 수업에 대한 전반적인 안내'의 6가지 항목을 제시하고 각각의 필요성에 대해 응답하도록 하였다.

6개의 항목의 필요성 정도는 2.36점부터 2.69점까지의 점수를 나타내었으며, 대체로 각 항목들에 대해 보통 수준 이상으로 필요하다고 생각하고 있음을 알 수 있다. 학생들은 진로체험 전에 '진로 및 적성검사'가 가장 필요하다고 생각하고 있었으며, '개인별 1:1 진로상담'에 대한 필요성 점수가 가장 낮았으나 두 항목 간 점수 차이는 약 0.3점으로 낮았다. 진로체험 전에 필요하다고 생각하는 프로그램은 '진로 및 적성검사(2.69점)' 〉 '희망 진로 및 직업조사(2.68점)' 〉 '참여 가능한 진로체험 프로그램 안내(2.67점)' 〉 '참여희망 프로그램 수요조사(2.58점)', '진로와 직업 수업에 대한 전반적인 안내(2.53점)' 〉 '개인별 1:1 진로상담(2.36점)'의 순서로 필요성 점수가 높았다.

▌표 25▐ 진로체험 전에 꼭 필요하다고 생각하는 것

	평균	표준편차	순위
진로 및 적성검사	2.69	.53	1
개인별 1:1 진로상담	2.36	.65	6
희망 진로 및 직업조사	2.68	.53	2
참여희망 프로그램 수요조사	2.58	.58	4
참여 가능한 진로체험 프로그램 안내	2.67	.53	3
진로와 직업 수업에 대한 전반적인 안내	2.53	.58	5

* 주: '필요하지 않다(1점)', '보통이다(2점)', '필요하다(3점)'까지 평정하는 3점 Likert척도로 측정.
점수가 높을수록 각 프로그램에 대해 필요하다고 생각하는 것을 의미함.

"다음 중 성평등적 진로체험 프로그램을 위해 필요하다고 생각되는 것은 무엇입니까?"에 대한 질문에 대해서는 해당사항을 모두 표시하게 해 중복이 가능한 응답으로 측정하였다. 성평등적 진로체험 프로그램을 위해 필요하다고 생각하는 것에 대한 1,959개의 응답 중에는 '남성 직업이라고 여겨지는 것을 여학생이, 여성 직업이라고 여겨지는 것을 남학생이 체험해본다(남녀 직업 바꿔 체험하기)'가 607명(31.0%)으로 가장 많았으며, '성별에 관한 편견을 극복하고 성공을 이룬 여성/남성 멘토로부터 경험담을 들어본다'가 502명(25.6%)로 그 다음으로 많았다.

성평등적 진로체험을 위해 필요하다고 생각하는 것에 대한 기타응답으로는 '없음'이라고 응답한 학생이 대부분이었다.

▌표 26▐ 성평등적 진로체험을 위해 필요하다고 생각되는 것

(중복응답, 단위: 명, %)

	빈도(%)
남성 직업이라고 여겨지는 것을 여학생이, 여성 직업이라고 여겨지는 것을 남학생이 체험해본다(남녀 직업 바꿔 체험하기)	607(31.0)
성별에 관한 편견을 극복하고 성공을 이룬 여성/남성 멘토로부터 경험담을 들어본다	502(25.6)
체험기관(일터)을 성평등한 곳으로 선정하도록 한다	396(20.2)
체험 전에 직업과 성별에 관한 고정관념을 깨는 학습을 한다	445(22.7)
기타	9(.5)
합계	1,959

마지막으로 "진로체험에 대한 본인의 기타 생각이나 요구사항에 대해 자유롭게 적어주세요"라는 개방형 질문에 대해서는 995명의 학생 중 661명의 학생이 진로체험에 대한 개인적인 의견과 요구사항을 적극적으로 표현했다. 본인의 개인적인 의견에 대해서는 '2학년 때도 진로체험을 하고 싶다', '꿈을 위해 더 열심히 노력해야 겠다.', '원하지 않았던 진로에 대해 체험할 수 있게 되어 새로운 시각을 가지게 되었다.', '장래 희망이 바뀌었다.' 등 대부분의 학생들이 진로체험에 대해 매우 긍정적인 평가를 내리고 있었다.

요구사항에 대해서는 '다양한 분야의 체험처 확보.', '많은 아이들이 희망직업으로 선택한 직업인의 강연', '체험처가 너무 멀지 않았으면 좋겠다', '체험하기 전에 사전교육을 실시해야 한다', '사전에 1:1 진로 상담', '선생님들의 체험처 추천', '예체능 분야의 체험처가 있었으면 좋겠다.' 등 진로체험에 대한 구체적인 의견이 제시되었다.

5 정책적 제언

1) 성평등적 진로체험 필요성 제고

앞서 정리한 조사 결과는 진로체험에 참여하고 있는 주체들이 대체로 진로체험 프로그램 내용과 운영에 있어 젠더 이슈를 인식하지 못하고 있음을 보여주고 있다. 인터뷰를 통해 진로담당교사와 직업체험센터 실무자 모두 일터 발굴을 가장 크게 고민하고 있고 젠더에 관한 문제는 우선순위의 문제로 인식하지 않거나 전혀 생각해보지 않았음을 알 수 있었다. 그러나 아직까지 인식하지 못했다는 것이 필요성에 동의하지 않는다는 의미는 아니어서, 진로체험이 성평등한 관점을 유지하면서 진행되어야 한다는 것에는 참여자 모두 동의하였다. 또한, 학생들의 경험과 인식 조사 결과 성역할 고정관점이 현실적으로 우리 사회에 존재하고 있다는 것을 인정하면서, 직업과 관련한 성역할 고정관념에 도전하는 의식 역시 보여주었다. 더욱이, 실제로 진로체험 현장에서 다수의 학생들이 성차별적 언행을 경험하지는 않았으나 소수일지라도 편견에 따른 언행이 발생하고 있는 것은 사실임이 드러났으므로, 진로체험활동에서 성평등 관점을 견지하는 것은 반드시 필요하다. 이를 위한 구제적 과제는 다음과 같다.

○ 진로체험 관련 컨텐츠 개발 시 성평등적 관점으로 감수
○ 진로체험 사전교육 및 연수, 지침, 매뉴얼, 평가서 등 자료에 진로/직업과 성평등 내용 강조 및 성차별 사례 예시
○ 여성 멘토링 활성화 – 기존 청소년/직업관련 단체와 기관 뿐 아니라 여성단체, 여성 기업 등과 협력
○ 전통적인 “남성의 직업”, “여성의 직업”에 도전하는 프로그램 시도

***참고: 독일 「걸스데이/보이스데이(Girls day/Boysday)」**

독일에서는 매년 4월에 하루 동안 일반학교의 5학년부터 10학년까지의 학생들을 대상으로 「걸스데이(Girls day)」 프로그램을 실시한다. 「걸스데이(Girls day)」 프로그램은 여학생들에게 경험의 기회를 제공하여 기술직에 대한 편견이나 거부감을 줄이고 신뢰감을 심어주기 위해 고안되었다. 따라서 성별의 특성상 관심이 적은 전자, 기계, 기술관련 기업, 대학, 연구센터 등에서 프로그램을 제공한다. 이러한 프로그램 제공 기업 또는 기관은 주로 여성 근로자의 비율이 40% 이하인 곳이다. 여학생들은 「걸스데이(Girls day)」 프로그램을 통해 기술, 자연과학, IT 관련, 경제 분야의 직업을 구체적으로 체험하고, 각 분야의 지도자 인력을 만나는 기회를 가진다.

2014년에 실시된 14번째 「걸스데이(Girls day)」 프로그램에는 약 9,000개 이상의 기업·기관이 참여했으며,

약 103,000개의 체험 프로그램이 제공되었다.「걸스데이(Girls day)」프로그램의 성과로는 기술영역에서의 최근 몇 년 간 여성 전문가들의 급격한 증가와, 거의 모든 과학 기술 전문영역에서의 여성의 취업률을 볼 수 있다. 현재(2014년 기준) 과학 기술 전문영역에서의 여성 고용성장세는 남성의 고용성장세를 뛰어넘었다. 2012년「걸스데이(Girls day)」에 참여한 여학생 중 약 95%가「걸스데이(Girls day)」프로그램에 대해 매우 우수, 또는 우수하다는 긍정적인 평가를 하였으며, 참여 여학생 중 약 40%는「걸스데이(Girls day)」프로그램에서 체험한 직업분야에서 직업실습을 하거나 직업교육을 받고 싶다고 응답한 바 있다.

현재 유럽의 16개 국가들이 독일의「걸스데이(Girls day)」를 벤치마킹하여 유사 프로그램을 운영하고 있으며, 2012년에는 키르기스스탄이 유럽 외 국가로는 처음으로「걸스데이(Girls day)」프로그램을 운영, 2013년 일본, 2014년 에티오피아까지 확대되어 운영되고 있다.

2) 참여주체별 정보 및 교육 프로그램 제공

□ 진로담당교사

진로체험 프로그램에 있어서 사전·사후작업 운영을 책임지고 있는 진로담당교사의 역할이 절대적으로 중요하다. 진로담당교사는 체험 당일 현장에서 프로그램 운영을 맡아 하는 일터 멘토와 함께 실질적으로 프로그램 운영에 가장 큰 영향력을 가지고 있다고 할 수 있다. 프로그램의 성평등적 내용 유무 역시 이들의 인식과 노력에 크게 좌우되는 것으로 보인다. 따라서 이들을 위한 정보 및 교육 내용과 형식을 보완하는 것이 중요하다. 구체적으로는 다음과 같은 과제를 제안한다.

○ 진로담당교사 연수 프로그램에 성평등적 진로탐색 내용 배정

○ 진로담당교사모임 지원 : 교사들의 참여정도가 가장 높은 실질적인 정보공유처.

□ 일터 멘토

현장에서 학생들과 대면하여 프로그램을 직접 진행하는 일터 멘토는 진로체험 활동에서 핵심적인 역할을 맡고 있음에도 불구하고 지금까지는 이들의 역량강화보다는 참여유도에만 그쳤다. 인터뷰에서 드러났듯, 일터 멘토에게 풍부한 자료와 매뉴얼이 제공되지도 않을뿐더러 자료를 활용하기에는 일터의 환경과 조건이 너무 다양하다. 따라서 체험 프로그램 운영의 기본 원칙을 확실히 인지할 수 있는 간단한 공동 가이드라인과 더불어 일터에서 적용 가능한 다양한 정보를 제공하는 것이 필요하다. 다수의 일터멘토들이 생업을 하면서 짬을 내고 있으므로 시간을 최소화하면서 각자 활용할 수 있는 정보를 제공해주는 것이 현실적인 방법이다.

○ 융통성 있는 응용을 위한 매뉴얼 제공: 업종별, 사업장 규모별 대표적 프로그램 예시, 직업과 젠더에 관한 이슈 역시 업종별로 제시

○ 시청각 자료 제작: 대개 처음으로 실시한다는 점을 고려하여, 구체적인 상을 잡을 수 있도록 시청각 자료 제공
○ 콘텐츠 보충: 청소년에 대한 이해를 높일 수 있는 내용 삽입
○ 진로체험 핫라인: 일터 멘토를 위한 상시 어드바이스 제공 (실무 경험자 중심으로 체험 전문가 양성 및 지역별 배치)
○ 자치구별 일터멘토 모임 지원 –사례 공유, 일터 멘토 요구 수렴

□ 학부모

학생 설문조사 결과, 진로에 영향을 미치는 인물로 부모를 꼽고 있고, 진로담당교사들 역시 일터 발굴과 체험 당일 협력에 있어 학부모의 역할을 강조하고 있다. 따라서 진로교육 및 진로체험활동에 대한 학부모의 관심을 유도하고 이해를 심화시킬 수 있도록 해야 한다. 가정통신문을 통한 단순 공지 이상의 정보를 제공하고, 특히 유망직업 뿐 아니라 다양한 직업의 세계에 대한 고민을 유도할 수 있는 내용이 필요하다.

3) 적극적 일터 발굴

체험 일터의 부족은 현재 진로체험 참여자들이 가장 시급한 문제로 인식하고 있는 문제인 만큼, 다양한 일터 확보를 위한 적극적 노력이 절실히 요구된다. 청소년 진로체험에 대한 일터의 긍정적 인식 확산이 중요하다.

○ 진로체험처 제공의 의미 부여: 기업의 사회공헌(지역사회 공헌), 이미지 제고, 잠재적 고객 및 미래의 직원 확보 차원에서 참여 독려
○ 참여 일터를 위한 보상: 마을 미디어를 통한 홍보, 체험기관 인증서 발급

4) 자유학기제 전면시행 전 평가

짧은 기간 급성장한 만큼, 실적 위주의 성장 대신 질적 도약을 이룰 수 있도록 성찰의 자리가 마련되어야 한다.

○ 전문가 및 참여주체의 토론회 실시
○ 장기적·정기적 체험 방식 고민: 일회성 체험의 한계를 극복할 대안으로 멘토링, 자기주도 진로체험 등의 방식 적극 시도[5)]

5) 자기주도 진로체험: 학생 스스로 진로체험 계획을 세우고 담당교사의 승인을 받아 외부 진로체험활동을 출석으로 인정해주는 방식. 지역사회 내 단체 및 민간 교육기관 프로그램을 이용할 수 있다. 부모 및 지역 자원의 도움을 받되 학생 스스로 설계할 수 있으며 시간 가변 및 장기적/정기적 체험 가능하다는 장점을 갖는다.

참고문헌

교육과학기술부. 2013. 개인맞춤형 진로설계 지원을 위한 「2013년도 진로교육 활성화방안」. 서울: 교육과학기술부.

교육과학기술부·서울특별시교육청. 2012. 「진로체험매뉴얼」. 서울특별시교육청.

기획재정부. 2008. 「OECD 한국경제보고서」. 서울: 기획재정부

박가열. 2008. 초·중기 청소년 직업체험학습이 진로계획성과 진로결정 자기효능감에 미치는 영향. 미래청소년학회지, 5(3), pp. 115-130.

서울특별시교육청. 2014. 「2014 진로교육 활성화 계획」. 서울특별시교육청.

신말식·김경신. 2003. 여대생들의 취업의식 실태조사 및 성평등적 관점의 취업 증진 방안. 한국생활과학회지, 12(2), pp. 183-199.

원진·문성환·함승연. 2013. 체험중심 진로교육프로그램이 초등학생의 진로인식에 미치는 효과. 한국기술교육학회지, 13(2), pp. 156-176.

유홍준·김기헌·신인철·오병돈. 2013. 청소년의 직업포부와 희망직업: 대학전공 선택과의 관련성 분석. 직업교육연구, 32(6), pp. 91-110.

이승건·정남용. 2014. 창의적 체험활동을 위한 진로교육 프로그램이 초등학생의 진로발달에 미치는 영향. 한국실과교육학회지, 27(1), pp. 101-115.

한국고용정보원. 2009. 중학교 진로와 직업. 서울: 중앙교육(주).

한국교육개발원. 2013. 자유학기제 운영 프로그램 학생 수요조사 결과(연구자료 CRM 2013-85). 서울: 한국교육개발원.

한국직업능력개발원. 2011. 「직업체험 중심 진로교육 지원체제 연구(기본연구 2011-19)」. 서울: 한국직업능력개발원.

한국직업능력개발원. 2013. 초·중등 진로교육 중장기 발전 방안 연구(기본연구 2013-47). 한국직업능력개발원.

www.girls-day.de/english

서울시여성가족재단 아동청소년토론회

젠더관점에서 본 청소년 진로와 노동, 진단과 해법

발 표

02

청소년(女), 그들의 노동을 보다

- 서울시 청소녀 아르바이트 실태 및 정책방안 모색 -

김 송 이

서울시여성가족재단 연구위원

Seoul Foundation of Women & Family

청소녀(女), 그들의 노동을 보다

1 서 론

○ 본 연구는 청소녀/년[1]기의 노동 경험과 맥락이 성별에 따라 다르게 나타나지 않을까, 다르게 나타난다면 청소녀/년 아르바이트에 대한 성별에 따라 상이한 접근과 정책적 지원이 필요하지 않을까라는 문제제기에서 시작됨. 다시 말해 청소녀들의 노동 경험이 또래 남성과 다를 수 있다는 점에 초점을 두고 청소녀의 아르바이트 경험을 심층적으로 분석해 보고자 시작된 연구임.

○ 선행연구를 통해 아르바이트를 하는 청소녀/년들은 나이, 계층 등의 사회문화적 장벽과 편견들을 경험하게 되며 그 과정에서 열악한 노동을 하게 된다는 점이 드러남. 그러나 노동현장에서 청소녀/년들이 경험하는 나이, 계층 등의 사회문화적 장벽은 남성, 여성이라는 젠더-섹슈얼리티와 무관하게 나타나지 않음(김혜진, 2009; 윤선미·이나영, 2012; 청소년노동인권네트워크, 2014).

○ 이에 아르바이트를 하는 청소녀와 남성 청소년은 노동시장에서 주변화된 존재로 열악한 노동환경에 노출된다는 측면에서는 공통적이지만, 그 이면에는 성별화된 특수한 차이들이 존재한다는 것이 본 연구의 주된 가정임. 그러나 청소녀/년 아르바이트에 대한 국내 연구들은 '청소년'이라는 동일한 범주로 묶어 남성 청소년과 다르게 나타나는 청소녀들의 노동 경험과 맥락을 제대로 드러내지 못함.

○ 따라서 본 연구는 청소녀의 아르바이트 실태를 보다 구체적으로 분석하고 청소녀들의 노동시장에서 경험하는 성별화된 환경과 조건이 무엇인지 살펴보고, 이를 지원하기 위한 정책 방안을 모색해보고자 함.

1) 본 연구에서는 우리 사회에서 일반적으로 사용해왔던 '청소년'이라는 용어가 성인지적이지 않다는 측면에서 비판하며, 기존의 '청소년'으로 통칭되었던 용어를 '청소녀/년'으로 변화시켜 사용하고자 한다. 변혜정·민가영(2007)은 특정 연령을 관할하는 사회적 원리가 성별에 따라 다르다는 점을 강조하면서 남성 청소년과 구분되는 존재로서 '청소녀'라는 용어를 사용하였다. 특히, '청소녀'가 특정한 사회, 문화, 경제적 관할 속에 자신의 삶이 놓여 있는 사회문화적으로 구성된 범주임을 강조하였다. 본 연구 역시 이러한 인식에 동의하며 남녀 청소년을 통칭하는 용어로는 '청소녀/년'을, 여성 청소년을 통칭하는 용어로서는 '청소녀'라는 용어를 사용하였다.

– 이를 위해 먼저 아르바이트 관련 기존의 실태조사 자료를 재분석하여 성별에 따른 청소년/년 아르바이트 경험의 차이에 대해 논함.
– 다음으로 서울시 청소년 대상 설문조사와 FGI 조사를 통해 노동 동기는 무엇이며, 어떤 업종에서 어떻게 일을 하고 있는지, 청소년들의 젠더, 계급적 배경 등이 노동시장의 경험에 어떠한 영향을 미치는지 등을 살펴봄.
– 마지막으로 서울시 청소년 아르바이트를 지원하기 위한 정책지원 방안을 모색함.

2 청소녀/년 아르바이트의 성별 현황과 특성

○ 일부 청소녀/년에 대한 페미니스트들의 연구에 따르면 성별에 따라 접근가능한 일자리와 돈을 벌 수 있는 방법들이 다르며, 가출여부나 경제적 지위에 따라서도 노동 동기나 업종 등이 다르게 나타남. 또한 청소녀/년 아르바이트 실태를 분석한 연구들에서도 여성청소년이 남성청소년에 비해 임금이 낮고, 부당노동의 경험이 더욱 잦다는 것을 발견할 수 있음.

1) 청소녀/년의 성별 노동 실태

○ 성별 아르바이트 업종 현황

- 남녀 모두 공통적으로 전단지 돌리기, 패스트푸드점, 식당에 근무하는 비율이 높게 나타남.
- 그러나 청소녀의 경우에는 남성 청소년에 비해 서빙이나 사무보조 업무가 높게 나타난 반면 남성 청소년은 배달, 주유소, 건설·공장노동 등의 비율이 상대적으로 높게 나타남 (김예성, 2006: 558-559; 고용노동부, 2011: 54-55; 참교육연구소, 2011: 11).

▌표 1▐ 성별에 따른 청소녀/년 아르바이트 종류(전국 현황)

(단위: %)

	전체	여	남
전단지 돌리기	24.8	26.2	23.8
배달	7.7	0.7	12.5
카운터 및 서빙	50.9	61.4	43.7
주유소 주유원	4.8	4.2	5.1
건설 공장노동	6.2	2.1	9.0
제한업종(유흥주점, 단란주점, 비디오방 등)	1.4	0.9	1.8
기타	4.2	4.5	4.1
전 체	100.0	100.0	100.0

자료: 고용노동부(2011)

□ 성별 근로조건 현황

- 남성 청소년에 비해 청소녀의 임금수준이 열악함: 최저임금 이하의 시급을 받는 비율 남성 청소년에 비해 청소녀가 높으며, 남성 청소년에 비해 청소녀들의 평균 시급도 낮음[2].

2) 2011년 고용노동부 조사 결과 청소녀들은 약 4,505원, 남성 청소녀들은 약 4,680원으로 나타났으며, '2013년 서울

▌표 2▐ 성별에 따른 최저임금 미만 아르바이트 청소녀/년 비율

(단위: %)

	전체	남	여
고용노동부(2011)[1)]	46.7	40.7	54.5
한국청소년정책연구원(2013)[2)]	22.2	15.9	28.8
서울시 실태조사(2013)[2)]	12.5	5.0	15.9

주: 1) 2011년 최저임금 4,320원 미만 비율, 2) 2013년 최저임금 4,860원 미만 비율

- 성별 임금 격차 요인에 대해서는 추가적인 분석이 필요함. 그러나 여러 논의와 본 연구의 FGI 결과를 종합해보면 성별에 따른 업종 및 업무의 차이가 임금 수준에 영향을 미쳤다고 볼 수 있음. 가령 남성 청소년의 경우 상대적으로 임금 수준이 높은 배달이나 택배 상·하차, 매니저 업무 등에 주로 종사하는 반면 청소녀들은 그에 비해 임금 수준이 낮은 패스트푸드점이나 식당 서빙 등에 종사하기 때문에 평균 임금에서 차이가 나타남.
- 법적·제도적 안전망과 관련하여 근로계약서 작성 비율과 사회보험 가입율에서 남성 청소년에 비해 청소녀의 비율이 낮게 나타남.

▌표 3▐ 성별에 따른 근로계약서 작성 비율

(단위: %)

	전체	남	여
전국	23.6	27.6	19.8
서울시	55.8	72.7	47.9

자료: 전국 자료는 전교조 참교육연구소(2011), 서울시 자료는 「2013년 서울시 아르바이트 모니터링단 실태조사」 재분석 결과

▌표 4▐ 성별에 따른 서울시 청소녀/년 아르바이트 4대보험 가입 현황

(단위: %)

		국민연금	건강보험	고용보험	산재보험	
						잘모름
성별	남	44.4	47.4	47.4	25.8	45.2
	여	27.8	29.7	27.8	14.9	55.2
전체		33.3	35.7	34.5	18.4	52.0

자료: 「2013년 서울시 아르바이트 모니터링단 실태조사」 재분석

- 부당대우 경험 비율 및 성별 현황에 대해서는 조사마다 다소 차이가 있기 때문에 조사결과를 일반화 하기는 어려우나, 다음의 두 가지 경향은 대체적으로 동일하게 나타나고

시 아르바이트 모니터링단 실태조사'에서도 청소녀들은 약 5,052원, 남성 청소년들은 약 5,115원으로 남성 청소년들의 평균 시급이 청소녀들에 비해 높은 것으로 나타나고 있다.

있음.

① 첫째, 남성 청소년의 경우 고용주나 고객으로부터 폭행, 폭언의 비율과 산재 비율이 청소녀에 비해 높음.

② 둘째, 대부분의 조사에서 청소녀의 경우 성희롱 피해 및 임금 지급과 관련된 피해 비율이 남성 청소년에 비해 높음.

▌표 5▐ 성별에 따른 청소녀/년 아르바이트 부당노동 실태

(단위: %)

	전국			서울시		
	전체	남	여	전체	남	여
임금지급 지연	12.6	13.8	11.3	7.7	5.9	8.8
임금미지급 또는 저임금 지급	14.2	12.7	16.3	7.7	5.9	8.6
초과수당 미지급	15.6	16.9	14.2	54.9	46.7	59.0
일방적 해고	5.4	4.9	6.1	-	-	-
손실책임 부당 전가	-	-	-	17.9	10.7	21.4
고객으로부터의 폭언	11.8	13.8	9.9	11.9	21.9	7.2
고객으로부터의 폭행	2.1	3.7	0.3	1.0	3.1	0.0
고객으로부터의 성희롱	1.6	2.3	0.9	2.0	0.0	2.9
고용주·상급자로부터의 폭언	8.6	11.4	5.7	2.0	3.0	1.5
고용주·상급자로부터의 폭행	3.0	4.7	1.2	0.0	0.0	0.0
고용주·상급자로부터의 성희롱	1.9	2.5	1.4	1.0	0.0	1.5
업무 상 산재 경험	-	-	-	6.7	8.8	5.7
산재에 대한 무보상	4.1	5.9	2.3	-	-	-
강제업무 중단(꺾기)	-	-	-	5.8	3.0	7.1

주: 1) -표시는 미조사항목임.

자료: 전국 자료는 한국청소년정책연구원(2013: 187-190), 서울시 자료는 「2013년 서울시 아르바이트 모니터링단 실태조사」 재분석 결과

2) 청소녀/년의 성별 노동 경험 특성

○ 아르바이트 동기와 급여 사용처에서의 성별 차이

- 용돈을 벌기 위해서 아르바이트를 한다는 비율이 압도적으로 높음.
- 그러나 남성 청소년이 청소녀에 비해 생활비를 벌기 위해서 혹은 진로경험을 쌓기 위해서 아르바이트를 한다는 응답의 비율이 높게 나타난 반면, 청년패널(1차년도) 분석 결과 청소녀의 경우 주위의 권유와 여가시간 활용을 이유로 아르바이트를 하는 비율이 남성 청소년에 비해 높게 나타남.

– 아르바이트 동기는 아르바이트 급여 사용처에 영향을 미침. 남성 청소년과 청소녀 모두 아르바이트로 번 돈을 공통적으로 친구들과 노는 돈이나 사고 싶은 물건 구입비용으로 사용한다는 응답이 가장 높음(고용노동부, 2011: 61; 안선영 외, 2013: 156). 성별에 따른 차이가 두드러지게 나타난 부분은 집 생활비에 보탠다는 응답 비율로 한국청소년정책연구원(2013) 분석 결과에서는 청소녀의 12.0%, 남성 청소년의 19.4%, 고용노동부(2011) 분석 결과에서는 청소년의 13.3%, 남성 청소년의 17.5%로 남성 청소년의 경우 아르바이트로 번 돈을 집 생활비에 보태는 비율이 청소녀에 비해 높은 것으로 나타남.[3)]

▌표 6▐ 청소녀/년 아르바이트 동기

(단위: %, 명)

	전국			서울시		
	전체	남	여	전체	남	여
생활비(학비) 벌이	6.5	7.5	5.2	8.3	10.8	6.0
용돈벌이	79.4	77.3	82.1	75.6	78.5	72.7
취업경험	5.4	6.4	4.1	6.1	6.2	6.1
여가시간 활용	5.1	6.0	3.8	6.1	1.5	10.6
주위권유	2.3	2.1	2.5	0.8	0.0	1.5
친구가 하니까	-	-	-	3.1	3.1	3.0
기타	1.3	0.7	2.3	-	-	-
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 1) 청년패널(1차년도)은 서울시 거주 사례만 뽑아서 재분석한 결과임. 분석사례에 대한 자세한 설명은 본 장의 1절에 서술하였음.
2) - 표시는 미조사 항목임.
자료: 전국 자료는 고용노동부(2011: 59), 서울시 자료는「청년패널 1차년도 자료」재분석 결과

○ 아르바이트 영향력 및 만족도에 대한 성별 인식 차이

– 아르바이트가 청소녀/년의 삶에 미치는 영향을 분석한 결과, 경제적 도움이나 돈에 대한 가치관 정립, 노동의 가치에 대한 인식 제고에 도움이 된다고 인식하고 있음. 진로탐색이나 취업 경력에 도움이 된다고 인식하는 수준은 상대적으로 낮음.

– 성별에 따라서는 아르바이트가 개인 역량개발(진로고민, 취업경력, 사회에 대한 신뢰

3) 이와 같이 아르바이트 동기 및 번 돈의 사용처에서 성별에 따른 차이가 왜 발현되는지에 대해서는 별도의 분석이 필요하다. 그러나 일부 우리 사회의 젠더-섹슈얼리티 질서에 따른 성별화된 사회화 과정이 영향을 미친 것으로 볼 수 있는 가능성이 있다. 급여사용처나 근로동기 등 성별에 따라 결과에 차이가 나타나는 현상에 대해 젠더적 차원에서 접근하는 서구의 논의에 따르면, 남성 청소녀의 경우 물질적 보상이나 성인기 직업에 대한 인식이 강하도록 사회화되었기 때문이며, 청소녀는 인간관계 등의 내적 가치를 중시하도록 사회화 된 것이 반영된 결과라고 설명한다(Manheim, 1988; Mortimer, Pimentel, Ryu, Nash & Lee, 1996; 김예성, 2006 재인용). 다시 말해 성별에 따라 상이한 사회화 과정이 청소녀/년들의 아르바이트 동기에도 영향을 미쳤다고 할 수 있다.

제고)에 도움이 된다고 긍정적으로 인식하고 있는 집단은 남성 청소년인 것으로 나타남(안선영 외, 2013: 166).

▌표 7▐ 성별에 따른 아르바이트 영향력 인식(전국 현황)

(단위: %)

	진로 고민	취업 경력	돈 가치관 정립	일 가치관 정립	사회 생활 이해	경제 이해 제고	사회 신뢰 제고	노동 가치 인식	사회 적응력 향상	문제 해결력 향상	책임감 제고
전체	2.06	2.16	2.91	2.80	2.76	2.67	2.22	2.91	2.72	2.57	2.78
남	2.15	2.23	2.89	2.80	2.75	2.67	2.32	2.90	2.74	2.60	2.77
여	1.96	2.08	2.93	2.79	2.77	2.67	2.12	2.93	2.69	2.55	2.80

주: 4점 만점 기준임.
자료: 한국청소년정책연구원 조사 결과(안선영 외, 2013: 166-168)

- 남녀 청소년의 아르바이트에 대한 만족도 조사 결과 동료에 대한 만족도가 4점 만점에 3.06점으로 가장 만족도가 높은 항목으로 나타났다(안선영 외, 2013: 181). 특히 주목할 점은 아르바이트 만족도가 조사된 모든 항목에서(급여액, 근로시간, 근로환경 및 주변 시설, 근로강도, 아르바이트일 내용, 동료) 남성 청소년에 비해 청소녀의 만족도가 전반적으로 낮게 나타났다는 점이며, 급여액, 근로강도, 동료에 대한 만족도 세 항목은 통계적으로 유의하게 낮음(안선영 외, 2013: 181).

▌표 8▐ 성별에 따른 아르바이트 만족도(전국 현황)

(단위: %)

	급여액	근로시간	근로환경 및 주변시설	근로강도	아르바이트 일 내용	동료
전체	2.75	2.75	2.85	2.61	2.79	3.06
남	2.83	2.78	2.88	2.67	2.82	3.18
여	2.67	2.71	2.81	2.56	2.75	2.95

주: 4점 만점 기준임.
자료: 한국청소년정책연구원 조사 결과(안선영 외, 2013: 181-182)

3 서울시 청소년 아르바이트 실태

1) 조사개요

○ 설문조사 개요

▌표 9▐ 설문조사 개요

구 분	내 용
조사기간	• 2014년 7월 24일 ~ 8월 1일
조사대상	• 현재 아르바이트를 하고 있거나 최근 1년간 아르바이트 경험이 있는 서울시 거주 만 13~18세 청소녀
유효표본	• 540명(544명 조사 참여)
조사방법	• 온라인 조사 및 조사원을 통한 1:1 면접조사
조사도구	• 구조화된 조사표

▌표 10▐ 설문조사 대상자의 일반적 특성

(단위: 명, %)

		사례수	비율
학력	학교 밖	111	20.4
	중학교	30	5.5
	고등학교	399	73.4
	무응답	4	0.7
연령(만)	13세~15세	48	8.8
	16세~18세	496	91.2
주관적 경제수준	하위층	220	40.5
	중위층	263	48.3
	상위층	61	11.2

○ FGI조사 개요

– 청소녀들이 위치하고 있는 다양한 사회문화적 맥락들이 노동 과정에서 어떻게 드러나고, 그들의 노동 경험에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 아르바이트 경험이 있는 청소녀 18명을 대상으로 FGI를 실시함.
(※ 본 자료집에는 FGI 내용 중 일부만 발췌하여 정리함. FGI에 대한 보다 세부적인 분석은 2014년 12월 발간예정인 보고서를 참고하길 바람)

▌표 11▐ FGI 진행 개요

구분	연구참여자(가명)	일 자	장 소	소요시간
1	미혜, 유미	2014년 8월 11일	서울시여성가족재단	2시간
2	수미, 해수, 민경, 유리	2014년 8월 14일	상동	2시간 30분
3	은지, 나미, 영수, 정림	2014년 8월 25일	상동	2시간
4	수현, 주희, 은미, 지영	2014년 8월 26일	상동	2시간
5	희진	2014년 9월 16일	상동	2시간
6	나영, 경미, 승희	2014년 10월 15일	상동	2시간 30분

2) 서울시 청소년 아르바이트 실태

(1) 아르바이트 일반 현황

○ 아르바이트 업종은 음식점(24.4%), 패스트푸드점(15.3%), 편의점(9.9%), 웨딩 및 뷔페(9.7%) 순으로 나타남. 또한 학력, 주관적 경제수준에 따른 업종에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타남.

▌표 12▐ 서울시 청소녀 아르바이트 업종

(단위: %)

		음식점	패스트푸드점	편의점	웨딩및뷔페	스포츠서비스업[1]	커피전문점	제빵제과아이스크림점	PC방	주유소	의류점	뷰티화장품점	미용실	호프집소주방	기타[2]	X^2(df)
학력	학교 밖	31.6	12.6	14.4	0.0	2.7	5.4	2.7	11.7	9.9	1.8	0.9	0.9	1.8	3.6	
	중학교	16.7	3.3	3.3	0.0	33.4	0.0	3.3	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	3.3	26.7	169.847(26)**
	고등학교	22.8	16.5	9.3	13.3	8.5	4.5	3.8	0.8	0.0	0.8	1.3	1.0	0.4	17.0	
주관적 경제 수준	하위층	26.0	20.0	9.5	10.9	7.7	3.6	3.2	4.5	2.3	1.4	0.5	0.0	0.9	9.5	
	중위층	23.2	12.5	10.6	10.3	8.4	4.2	3.8	2.3	2.3	1.9	0.8	1.9	1.1	16.7	45.591(26)*
	상위층	23.0	9.8	8.2	3.3	13.1	8.2	3.3	0.0	0.0	0.0	4.9	0.0	0.0	26.2	
전체		24.4	15.3	9.9	9.7	8.6	4.4	3.5	2.9	2.0	1.5	1.1	0.9	0.9	14.9	

주: 1) 스포츠·서비스업은 헬스장, 요가, 당구장 등이 주로 포함되어 있음.
2) 기타 업종은 학원, 콜센터, 방청객, 서점, 과외, 전단지, 택배회사, 휴대폰매장 등이 포함되어 있음.
3) **은 p<.01을 의미함.

○ 다음으로 담당업무는 판매카운터(30.9%), 서빙(25.2%), 전단지 배포(18.4%), 단순업무 보조(13.1%) 순으로 나타남.

– 학력별로 보면 학교 밖 청소녀는 판매·카운터(41.5%) 비율이 압도적으로 높으며, 중·

고등학생의 경우에는 전단지 배포가 학교 밖 청소녀에 비해 높음.

- 그 외 주관적 경제 수준과 업종에 따라서도 담당업무 분포가 상이하게 나타남.

▌표 13▐ 서울시 청소녀 아르바이트 업무

(단위: %)

		판매 카운터	서빙	전단지 배포	단순 업무 보조	조리 주방 보조	접대성 매매 호객행위	기타	X^2(df)
학력	학교 밖	41.5	28.8	3.6	15.3	9.0	0.0	1.8	78.058(12)**
	중학교	10.0	0.0	70.0	10.0	3.3	0.0	6.7	
	고등학교	29.6	25.8	18.8	12.8	7.0	0.2	5.8	
주관적 경제 수준	하위층	32.7	31.8	12.7	10.5	9.1	0.0	3.2	39.161(12)**
	중위층	30.4	21.3	22.1	15.2	6.5	0.0	4.5	
	상위층	26.2	18.0	23.0	13.1	3.3	1.6	14.8	
업종	편의점	88.9	1.8	0.0	9.3	0.0	0.0	0.0	845.742(78)**
	커피전문점	54.2	12.5	12.5	12.5	8.3	0.0	0.0	
	음식점	6.1	64.4	11.4	7.5	9.8	0.8	0.0	
	패스트푸드점	72.3	2.4	1.2	6.0	18.1	0.0	0.0	
	제빵제과아이스크림점	68.4	10.5	0.0	15.8	5.3	0.0	0.0	
	의류점	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	뷰티화장품점	16.7	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7	
	미용실	0.0	0.0	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	
	주유소	36.4	0.0	0.0	63.6	0.0	0.0	0.0	
	PC방	68.8	0.0	12.4	18.8	0.0	0.0	0.0	
	호프집소주방	0.0	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	
	스포츠서비스업	2.1	0.0	87.3	10.6	0.0	0.0	0.0	
	웨딩 및 뷔페	0.0	77.4	1.9	7.5	13.2	0.0	0.0	
	기타	6.2	0.0	35.8	24.7	0.0	0.0	33.3	
전체		30.9	25.2	18.4	13.1	7.2	0.1	5.1	

주: 1) **은 p<.01을 의미함.

○ 근무기간은 1개월 미만이 39.9%로 가장 많았고 1개월 이상~3개월 미만(35.3%), 3개월 이상~6개월 미만(16.0%) 순이었음. 이들이 근무했던 사업장 규모는 5인 미만(53.7%) 〉 5인 이상~10인 미만(21.0%) 〉 10인 이상~30인 미만(20.0%) 〉 30인 이상(5.3%) 순으로 나타남.

○ 일주일 평균 3.2일 정도 일하며, 하루 평균 5.6시간의 아르바이트를 하고 있음. 학교 밖 청소녀들이 학교에 재학 중인 청소녀에 비해, 주관적 경제수준이 하위층이 청소녀

들이 중·상위층 청소녀에 비해 근로시간과 일수가 긴 것으로 나타남.

▌표 14▐ 서울시 청소녀 아르바이트 근로시간 및 일수

(단위: 시간, 일)

		하루 평균 근로시간	주당 평균 근로일수	주당 평균 근로시간
학력	학교 밖	6.5	4.3	28.0
	중학교	2.9	2.9	8.1
	고등학교	5.5	2.9	15.1
F		21.566**	34.589**	60.924**
주관적 경제 수준	하위층	6.2	3.4	20.6
	중위층	5.3	3.0	15.8
	상위층	4.4	3.1	12.9
F		11.814**	4.520*	12.480**
업종	편의점	6.3	3.3	20.4
	커피전문점	5.0	3.2	16.2
	음식점	5.5	3.1	16.9
	패스트푸드점	5.9	3.8	22.3
	제빵제과아이스크림점	5.5	3.5	19.6
	의류점	4.3	4.4	21.5
	뷰티화장품점	4.8	4.2	22.2
	미용실	8.7	4.6	47.0
	주유소	6.6	4.0	25.4
	PC방	7.1	4.3	30.8
	호프집소주방	4.8	4.0	21.0
	스포츠서비스업	2.7	3.5	9.3
	웨딩 및 뷔페	8.8	1.4	12.0
	기타	4.2	2.9	12.6
F		17.120**	9.175**	9.341**
전체		5.6	3.2	17.4

주: 1) *은 p<.05, **은 p<.01을 의미함.

○ 급여 형태 및 수준

- 아르바이트 청소녀들은 대부분 시급제(61.9%)로 임금을 받고 있으며, 그 뒤로 월급제(19.1%), 일당제(9.6%) 순으로 나타남.
- 평균 시급은 5,126원으로 2014년 최저임금 5,210원보다 낮음. 전체 응답자의 48.3%는 2014년 최저임금인 5,210원도 못 받는 것으로 나타남.

– 패스트푸드점(4,926원), 편의점(4,993원), 웨딩 및 뷔페(5,090원) 등 청소녀들이 많이 종사하는 업종의 시급이 상대적으로 더욱 낮은 것으로 나타남.

▌표 15▐ 서울시 청소녀 아르바이트 급여수준

(단위: 원, %)

		시급			일당	월급
			4,860원 미만	5,210원 미만		
학력	비진학	5,105	19.8	61.5	41,667	716,364
	중학교	5,222	9.5	52.4	14,000	210,000
	고등학교	5,122	16.2	43.4	39,642	350,600
주관적 경제 수준	하위층	5,143	19.4	65.9	40,200	399,897
	중위층	5,162	14.1	41.8	38,468	364,869
	상위층	4,845	17.1	46.7	37,792	426,250
업종	편의점	4,993	28.2	59.0	20,000	485,000
	커피전문점	3,917	28.6	65.3	44,000	513,750
	음식점	5,250	12.6	49.5	33,229	350,222
	패스트푸드점	4,926	25.9	53.7	21,500	358,917
	제빵제과아이스크림점	5,089	16.7	50.0	40,000	336,667
	의류점	5,417	0.0	50.0	.	1,100,000
	뷰티화장품점	5,320	0.0	0.0	50,000	200,000
	미용실	5,355	0.0	0.0	.	350,000
	주유소	5,228	0.0	45.5	.	.
	PC방	5,240	40.0	53.3	.	.
	호프집소주방	5,125	0.0	60.0	21,000	.
	스포츠서비스업	5,127	11.8	73.5	10,000	.
	웨딩 및 뷔페	5,090	10.4	29.2	43,912	330,000
	기타	5,548	14.0	32.0	42,083	334,706
전체		5,126	16.7	48.3	38,889	387,448

주: 1) 주급제, 실적제, 기타는 해당하는 사례가 많지 않아 본 표에서는 제외하였으며, 그에 대한 분석결과는 부록 〈표 5〉에 제시되어 있음.

○ 아르바이트 관련 서류[4] 작성·제출 비율

– 조사 결과, 각 필수서류를 작성하거나 제출한 비율은 친권자동의서 52%, 가족관계증명서 31.6%, 근로계약서 44.9%에 불과함.

4) 만 18세 미만 청소년 고용 시, 사용자는 친권자(부모님)동의서와 나이 증명서류(가족관계증명서)를 사업장에 갖춰야 하며, 일하기 전에 근로계약서를 작성하여 사용자와 근로자가 각각 1부씩 나눠가져야 한다

– 법적 필수서류를 작성·제출한 비율도 낮지만, 작성하거나 제출하였다 하더라도 해당 서류가 청소녀/년들의 노동권을 보장해주는 법적 보호장치가 되고 있는지에 대해서는 다시금 고찰이 필요함(FGI 조사 결과)[5].

▌표 16▐ 서울시 청소녀 아르바이트 관련 서류 제출·작성 여부

(단위: %)

		친권자 동의서	가족관계 증명서	근로계약서	작성자 중 교부 비율
학력	비진학	22.5	16.2	27.9	77.4
	중학교	30.0	6.7	26.7	75.0
	고등학교	61.9	38.1	50.9	69.5
X^2(df)		60.145(2)**	28.433(2)**	22.724(2)**	.897(2)
전체		52.0	31.6	44.9	70.1

주: 1) *은 p<.05, **은 p<.01을 의미함.

(2) 부당노동 피해 실태

○ 부당행위는 10명 중 2명이 경험했다고 응답한 가운데, 가장 많이 경험한 부당대우는 급여지연(18.2%)으로 나타남. 이어서 수습사원 명목의 최저임금 미달 지급(16.5%), 초과수당 미지급(15.3%), 꺾기(14.2%)[6] 순으로, 주로 '급여'와 관련된 부당대우가 주를 이룸.

– 여성 청소년들이 많이 종사하는 업종인 패스트푸드점에서는 꺾기(27.7%), 초과수당 미지급(20.5%), 수습사원 명목의 최저임금 미달지급(20.5%)이, 편의점에서는 급여지연(27.8%), 정산 과정의 손실 책임 부당전가(24.1%)가 심각한 것으로 나타남.

5) 가령, 친권자(부모님) 동의서는 상대적으로 제출했다는 비율이 높게 나타났지만 본 연구의 FGI 조사결과에서 드러나듯이 사실상 대부분 본인이 직접 작성하여 거짓으로 제출한 경우가 많고, 일부 FGI 참여자들은 부모님동의서의 필요성에 대해 문제제기를 하고 있어 그 실효성에 대한 검토가 필요하다고 할 수 있다. 또한 근로계약서의 경우, 근로시간, 임금, 휴일 등을 명시하고 사용자와 근로자가 해당 내용을 숙지해야 그 의미가 있는 것인데 이 역시 본 연구의 FGI 결과에 따르면 근로계약서 작성이 요식행위에 그치는 경우가 많은 것으로 나타났다. 근로계약서를 작성한 경우에도 해당 내용이 제대로 지켜지지 않은 경우가 많았으며, 근로계약서를 작성한 청소녀들 조차도 자신의 근무조건을 제대로 숙지하고 해당 조건이 제대로 지켜지지 않았을 때 당당히 요구할 수 있는 경우는 매우 드문 것으로 나타났다.

6) '꺾기'란, 임금을 덜 주기 위해 아르바이트생을 손님이 없는 시간 동안 매장 밖으로 내보내 쉬게 하거나 조기퇴근시키고 당일 휴무를 통보하는 등의 행위로, 대표적 노동인권 침해사례다.

▌표 17▐ 서울시 아르바이트 청소년들의 부당경험 여부

(단위: %)

		급여 미달 및 미지급	급여지연	초과수당 미지급	강제조퇴 결근 (꺾기)	손실책임	구매강요	수습사원 제도여부
학력	학교 밖	6.3	17.1	29.7	10.8	6.3	1.8	22.5
	중학교	20.0	20.0	6.7	6.7	3.3	6.7	20.0
	고등학교	11.3	18.3	12.0	15.8	8.0	3.5	14.8
	X^2(df)	5.080(2)	.155(2)	22.764(2)**	3.258(2)	1.141(2)	1.881(2)	3.996(2)
주관적 경제 수준	하위층	14.5	24.5	23.6	19.1	9.5	4.5	22.3
	중위층	6.8	12.5	8.0	11.4	6.1	1.9	12.9
	상위층	13.1	19.7	16.4	8.2	4.9	4.9	11.5
	X^2(df)	7.893(2)*	11.684(2)*	22.765(2)**	7.828(2)*	2.705(2)	3.174(2)	8.855(2)*
업종	편의점	5.6	27.8	18.5	5.6	24.1	3.7	18.5
	커피전문점	8.3	16.7	8.3	8.3	4.2	0.0	12.5
	음식점	11.4	14.4	16.7	19.7	5.3	3.8	18.2
	패스트푸드점	9.6	16.9	20.5	27.7	7.2	2.4	20.5
	제빵제과 아이스크림점	21.1	21.1	31.6	15.8	26.3	15.8	31.6
	의류점	12.5	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5
	뷰티화장품점	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7
	미용실	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	주유소	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1
	PC방	18.8	43.8	31.3	6.3	0.0	6.3	56.3
	호프집소주방	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	스포츠서비스업	12.8	21.3	6.4	2.1	2.1	2.1	12.8
	웨딩 및 뷔페	18.9	24.5	11.3	11.3	0.0	0.0	5.7
	기타	7.4	13.6	6.2	11.1	8.6	3.7	11.1
	X^2(df)	13.144(13)	19.612(13)	36.527(13)**	34.284(13)**	43.702(13)**	15.930(13)	32.290(13)**
전체		10.7	18.2	15.3	14.2	7.4	3.3	16.5

주: 1) *은 p<.05, **은 p<.01을 의미함.

○ 그러나 FGI에서는 부당행위 실태가 더욱 심각하고, 설문조사에서 나타난 비율보다 훨씬 많이 일상화되어 있는 것으로 나타남.

– 근로시간조차 명확하지 않은 청소녀 아르바이트에서는 원 계약과는 다른 초과근무 또한 매우 일상적으로 일어나고 있지만, FGI 참여자 중 50% 가산임금을 받은 청소녀는 단 한 명도 없음. 오히려 일한 시간만큼 약속된 통상임금조차 제대로 받지 못함.

– 호텔 연회장은 '공제'라는 명목으로 임금 착취가 일상화되어 있으며, 패스트푸드점의

경우에도 10시 이후 포스기를 찍고 야간노동을 강제하는 경우가 빈번하게 나타남.

저희는 청소년이라 시급도 적도 7시간 미만이면 30분 떼고, 7시간 이상이면 1시간 떼는데 그 돈은 업체가 가져가요. (유미)

단기알바 하려면 호텔 같은데 가야 되는데, 그거는 시급은 진짜 짠데 엄청 힘들어요. 하루를 아예 다 바쳐야 되는데, 점심시간을 시급에서 빼거든요. 시급에서 빼는데 밥을 먹는데 거기서도 일을 시켜요, 밥을 먹으면서 하라고, 바쁘니까. 그럼 일을 한 거잖아요. 근데 거기서는 저희가 정작 쉰 거는 30분도 안되는데, 공제는 2시간을 뺀 거예요. (해수)

친구들도 ○○○○, ○○○○ 이런데서 밖에 못하고. 분명히 마감은 청소년은 10시로 되어 있고 서류 작성하면 연장근무를 할 수 있어요. 애들이 안하려고 하죠. 10시 이후부터는 1.5배를 지급해 줘야 하는데 안주니깐 그래서 안한다 하는데 좀만 더 해달라고 해서 하면 1.5배는 물론 안주고 1시간도 못 받는 경우도 있고. (유미)

○ 부당대우가 더욱 심각한 것은 부당대우에 대한 대응을 청소녀들이 제대로 못한다는 데 있음. 부당한 대우를 경험한 응답자들의 대다수는 참고 계속 일하거나(67.8%), 아예 일을 그만 두는(28.4%) 등 공식적으로 대응하지 못하고 있는 것으로 나타남.

(3) '십대 여성'이라 힘든 점

○ '10대 여성이라 더 힘들다고 느낀 적이 있느냐'는 질문에 약 절반이 '있다'고 답한 가운데, 주요인으로 ▲남성에 비해 일자리를 구하기 어려움(57.2%) ▲(성)폭력·폭언 위험(39.9%) ▲감정노동을 경험하는 경우가 많음(34.3%) ▲외모, 복장관리 등에 대한 요구가 강함(33.6%) 등을 꼽음. (중복응답결과)

– 특히, 학교 밖 여성 청소년 가운데 74.8%가 10대 여성이라 더 힘들다고 느낀다고 응답해, 여고생의 응답률(43.6%)보다 1.7배가량 더 높음.

▌표 18▐ 서울시 아르바이트 청소년들의 십대여성으로서 힘든 점

(단위: %)

		십대 여성 이여서 힘들다	십대여성이어서 힘든 요인[1]									
			일자리 부족	(성) 폭력, 폭언 위험	감정 노동	외모, 복장 관리 등	부정적 시선	낮은 임금	성 차별적 언행	사업주 부당 행위	소비·퇴폐적 문화 노출	체력
학력	비진학	74.8	67.5	41.0	27.7	15.7	25.3	28.9	16.9	6.0	12.0	0.0
	중학교	40.0	66.7	33.3	33.3	41.7	41.7	8.3	8.3	0.0	25.0	0.0
	고등학교	43.6	51.1	39.7	36.8	41.4	23.6	11.5	13.2	13.8	8.0	5.7
	X^2(df)	34.964(2)**										
주관적 경제 수준	하위층	60.5	62.4	42.1	36.1	33.8	16.5	17.3	15.8	10.5	7.5	3.8
	중위층	44.9	52.5	37.3	33.1	31.4	29.7	14.4	12.7	8.5	10.2	4.2
	상위층	32.8	50.0	40.0	30.0	45.0	50.0	25.0	10.0	25.0	25.0	0.0
	X^2(df)	19.612(2)**										
업종	편의점	68.5	64.9	43.2	32.4	16.2	13.5	13.5	8.1	10.8	16.2	0.0
	커피전문점	45.8	36.4	54.5	54.5	63.6	54.5	27.3	36.4	27.3	9.1	0.0
	음식점	47.0	58.1	25.8	37.1	22.6	32.3	17.7	22.6	12.9	6.5	3.2
	패스트푸드점	59.0	55.1	55.1	32.7	44.9	16.3	24.5	18.4	12.2	8.2	4.1
	제빵제과 아이스크림점	63.2	50.0	58.3	41.7	33.3	16.7	25.0	0.0	8.3	16.7	0.0
	의류점	75.0	66.7	66.7	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0	0.0	33.3	16.7
	뷰티화장품점	16.7	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	미용실	40.0	100.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	주유소	63.6	42.9	42.9	28.6	42.9	28.6	42.9	28.6	14.3	0.0	0.0
	PC방	62.5	70.0	70.0	30.0	10.0	20.0	10.0	10.0	0.0	10.0	0.0
	호프집소주방	40.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	스포츠서비스업	36.2	52.9	23.5	29.4	17.6	52.9	11.8	5.9	5.9	5.9	5.9
	웨딩 및 뷔페	58.5	54.8	25.8	29.0	54.8	12.9	9.7	6.5	3.2	9.7	9.7
	기타	29.6	58.3	37.5	41.7	37.5	16.7	4.2	8.3	12.5	8.3	4.2
	X^2(df)	37.532(13)**										
전체		49.8	57.2	39.9	34.3	33.6	24.7	16.6	14.0	10.7	10.0	3.7

주: 1) 중복응답 결과임.
2) *은 $p<.05$, **은 $p<.01$을 의미함.

○ 힘든 요인에 대해서는 업종별 차이가 큰 것으로 나타났는데, 업종의 특성에 따라 커피전문점과 웨딩 및 뷔페는 '남성에 비해 외모, 복장관리 등에 대한 요구가 강하다'는 응답이 가장 높게 나타났으며, 의류점, 커피전문점, 제과·제빵·아이스크림점의 경우에는

‘남성에 비해 (성)폭력·폭언을 당할 위험이 높다’는 것을 요인으로 꼽은 비율이 높게 나타남.

○ “또래 남성에 비해 부족한 일자리”

- FGI에서도 십대 여성이여서 힘든 요인으로 가장 먼저, 가장 많이 응답한 것이 “또래 남성에 비해 일자리가 부족하다”는 점이었음.
- 십대들이 갈 수 있는 일자리는 타 연령층이 회피하는 매우 강도 센 육체노동을 요하는 업종이 많음. 이러한 특성 때문에 청소년 가능이라는 구인 정보는 대부분 남성들이 할 수 있는 택배 상하차나 배달노동, 고기집 서빙 등이 대부분임.
- 이러한 노동의 경우 일이 매우 고되고 위험하기 때문에 다른 업종에 비해 시급은 다소 높게 형성되어 있지만, 청소녀들의 경우 진입조차 되기 않기 때문에 청소녀들은 남성 청소년보다 임금이 낮은 직종을 택할 수밖에 없게 됨.

알바 구할 때 남자를 더 많이 뽑아요. (연구자: 그건 왜 그럴까요?) 힘이랑 기술적으로 남자가 월등하니까. 여자는 많이 안 뽑는 거 같아요. (수현)

(연구자: 보통 보면 남자애들이 더 일을 쉽게 구해요?) 네. 제 나이 대는 라이더(배달) 아니면 고기 서빙인데, 고기 서빙도 거의 다 남자예요. 여자도 가끔 보긴 하는데 남자가 더 많은 편이에요. (연구자: 그러면 여자를 선호하는 직종은 없어요?) 있긴 있는데 서빙도 가끔 여자 구하고. 편의점은 야간 말고 오전에는 여자 구하긴 하지만 거의 다 남자가 하고. 야간은 거의 남자고. 당구장도 남자고. (유미)

○ “성폭력·폭언 위험”

- 학교 밖 여성 청소년은 아르바이트 중 손님으로부터 폭언(29.7%), 성희롱(10.8%)을 경험했다고 응답한 비율이 여고생(폭언 14.5%, 성희롱 2.8%)보다 각각 2배, 4배가량 높게 나타나 상대적으로 근무 중 위험을 더 느끼는 것으로 나타남.

▌표 19▐ 서울시 아르바이트 청소녀들의 폭언, 폭행, 따돌림, 성희롱 경험

(단위: %)

		사업주로부터				상급관리자나 동료로부터				손님으로부터			
		폭언	성희롱	따돌림	폭행	폭언	성희롱	따돌림	폭행	폭언	성희롱	따돌림	폭행
학력	비진학	9.0	4.5	0.9	0.0	10.8	3.6	5.4	0.0	29.7	10.8	0.0	2.7
	중학교	6.7	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.3	0.0
	고등학교	4.8	1.0	0.5	0.3	5.3	1.0	0.5	0.0	14.5	2.8	0.0	0.5
X^2(df)		2.945 (2)	6.243 (2)*	.429 (2)	.354 (2)	6.726 (2)*	4.503 (2)	14.788 (2)**	-	20.744 (2)**	15.227 (2)**	17.032 (2)**	4.885 (2)
업종	편의점	1.9	0.0	0.0	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	24.1	1.9	0.0	0.0
	커피전문점	8.3	4.2	4.2	0.0	8.3	4.2	4.2	0.0	16.7	4.2	0.0	0.0
	음식점	5.3	0.8	0.8	0.0	3.0	0.8	1.5	0.0	13.6	3.0	0.8	0.8
	패스트푸드점	8.4	0.0	0.0	0.0	14.5	0.0	2.4	0.0	30.1	3.6	0.0	0.0
	제빵제과 아이스크림점	10.5	5.3	5.3	0.0	15.8	0.0	0.0	0.0	21.1	10.5	0.0	0.0
	의류점	12.5	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0
	뷰티화장품점	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	주유소	18.2	0.0	0.0	0.0	27.3	27.3	18.2	0.0	36.4	27.3	0.0	0.0
	PC방	6.3	18.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	43.8	18.8	0.0	18.8
	호프집소주방	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	스포츠서비스업	2.1	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	4.3	0.0	0.0
	웨딩 및 뷔페	9.4	1.9	0.0	0.0	7.6	1.9	0.0	0.0	9.4	1.9	0.0	0.0
	기타	2.5	1.2	0.0	1.2	3.7	2.5	1.2	0.0	8.6	3.7	0.0	1.2
X^2(df)		12.733 (13)	36.468 (13)**	15.559 (13)	5.727 (13)	32.806 (13)**	56.456 (13)**	26.122 (13)*	-	37.253 (13)**	27.751 (13)**	3.127 (13)	58.909 (13)**
전체		5.7	1.8	0.6	0.2	6.1	1.5	1.5	0.0	16.9	4.2	0.2	0.9

주: 1) *은 p<.05, **은 p<.01을 의미함.

- 성희롱을 경험했다는 피해 유형은 ▲외모나 특정 신체 부위에 대한 지나친 농담(55.6%) ▲음란한 농담이나 상스러운 이야기(48.1%) ▲어깨를 감싸는 등의 가벼운 신체접촉(33.3%) ▲가슴이나 엉덩이를 더듬는 등 노골적인 신체접촉(22.2%) 등으로 언어적 성희롱 피해 비율이 높게 나타남. (중복응답결과)
- FGI 조사결과에 따르면 사업주나 손님으로부터의 성희롱 피해 경험이 많은 것으로 나타났으며, 외모를 보고 십대 여성을 고용하는 분위기나 '어리고 말잘듣는 여자애'랄 것은 사회적 기대, 손님을 상대하는 업무에 종사하는 경향 등이 청소녀가 성희롱에 노출되는데 영향을 미치는 것으로 나타남.

시급도 6000원 주고, 되게 편한 알바였는데... 그래서 어떻게 시급 6000원을 주지? 이런 생각을 했는데 잘리고 나서 생각해 보니까 그 분이 젊은 사장님이기도 하고, 여자 알바생을 구하기도 하고, 제가 살랑살랑 하면서 꼬리를 쳐주기를 바랬나봐요. 근데 저는 전혀 그런 걸 안 해가지고 딱 자르고 일만했거든요. 그래서 잘렸나보다 이런 생각도 들고... 그때 이후로는 시급이 높고 편한 알바는 뒤에 뭔가가 있지 않을까 생각이 들어요. 차가 있으셨는데 집이 파주 쪽이니까 거기가 홍대에 있었거든요. 차로 파주까지 데려다 주신다고 하는 거예요. 9시에 끝나는데 이상하잖아요. 굳이 날 왜 파주까지... 괜찮다고 됐다고 이렇게 하고, 아무래도 위험한 상황이 있을 수도 있잖아요. 좀 약간 뭔가 물 떠다줘.. 이런 애교를 부르는 듯한? 일적으로가 아닌 사적으로 얘기 많이 꺼내시고 그런 게.. 이런 터치, 어깨 터치하는 이런 것들 때문에 조금.. (수미)

편의점 사장님이 남자분이신데, 제가 8시에 끝나면 사장님이랑 교대를 해요. 그러다보면 사장님이 처음에 오시면 몇 분은 같이 있어야 돼요. 일찍 오셔서... 자꾸 처음에 공부는 하고 있냐 얘기를 하시다가 딸처럼 보여서 그래 하면서 어깨를 만지거나 팔뚝 조물딱 거리거나 좀 그런 게 있어요. 제 친구 엉덩이 친 게 있대요. 일단 저희는 진짜 딸처럼 생각해서 그렇겠지 하면서 넘기고, 넘긴 것 같아요. (정림)

호텔 옷을 입잖아요. 옷이 치마고, 치마가 달라붙어요. 남자 손님 중에 나이 드신 분이 어린애들이 수고하네 그러면서 엉덩이 치시고. 그래도 손녀 보듯이 해주시는 거 같은데 모르는 사람이 그러면 당황스럽잖아요. 그래서 매니저한테 말씀을 드리면 아무래도 얘네가 귀여워서 그런 거겠지 하면서 대수롭지 않게 넘어가고. (해수)

네, 많아요. 손님들이 제일 심해요. 고깃집이니까 술을 먹으면 손님들이 눈으로 희롱할 때도 있고, 엉덩이 만질 때도 있고, 퇴근할 때 쫓아 올 때도 있고, 그런 거 되게 많아요. 근데 그거 다 맞춰줘야 돼요. (나미)

- 성희롱을 당했을 때 대처방법으로는 ▲참고 계속 일했다가 70.4%로 가장 많았으며 ▲일을 그만 두었다(29.6%) ▲개인적으로 상대방에게 항의했다(18.5%) ▲친구나 지인에게 도움을 요청했다(3.7%) 순으로 응답해 성희롱 피해를 당한 대부분의 청소년들이 제대로 된 대응을 못하고 있는 것으로 분석됨.

○ “감정노동 실태”

- 감정노동 경험 유무에 대한 질문에는 응답자 중 약 70%가 감정노동을 경험했다고 응답했으며, 이중 38.8%는 이로 인해 아르바이트를 그만둘 생각을 했을 정도로 그 스트레스가 컸던 것으로 분석됨.

– 아르바이트를 그만둘 생각을 했다고 답했던 여성 청소년들은 그 요인으로 ▲무시당할 때(27%) ▲무조건 친절해야 한다는 압박감(18.5%) ▲매너 없는 손님을 대할 때(12.3%) ▲손님이 폭언할 때(11.8%) 등을 꼽음.
– 특히, 여성 청소년들이 많이 종사하는 ▲패스트푸드점(94%) ▲커피전문점(87.5%) ▲웨딩 및 뷔페(79.2%) 등에서 감정노동 경험 비율이 상대적으로 높게 나타남.

○ “외모, 복장관리 등에 대한 요구”

– FGI 조사 결과 외모, 복장관리 등에 대한 욕구 또한 빈번하게 이뤄지는 것으로 나타남.

외모 그런 거 많이 보는 거 같아요. 손님도 보기 좋아야 하니까... 저랑 많이 뚱뚱한 애가 있었는데, 걔 뚱뚱하다고, 얘 왜 하냐고 빨리 보내라고 한 적도 있었어요. 얘 홀 시키지 말라고, 비좁다고 그런 적이 있어요. (나미)

(연구자: 외모에 대한 편견이 남자에 비해서 여자한테 더 심한 거 같아요?)
나미: 네. 남자애들은 상관없는데 여자애들은 외모가 제일 심해요.
은지: 여자애들이 손님을 더 많이 대하니까.

○○○○에서 일할 때 여자들은 카운터에서 일을 하니까 주말에 아침에 화장을 하기 힘드니까 안 하고 갔는데, 이렇게 하면은 손님들 불쾌해 하신다고 화장하고 오라고. 처음엔 장난인줄 알고 그 다음날에 민낯으로 갔는데 진심이었더라구요. 그 말이.. 주로 ○○○○에서 일을 해도 여학생들은 카운터를 많이 보고, 남학생은 뒤에서 버거를 만들어요. (중략) 근데 이제 여자들은 손님을 상대해야 하니까 아무래도 뒤에서 잘못해도 저희가 죄송하다고 해야 하니까 그게 좀 힘든 것 같아요. (민경)

▌표 20▐ 서울시 청소년 아르바이트 감정노동 실태

(단위: %)

			경험한 적 있다			감정노동으로 인한 아르바이트 중단 의향
			늘 경험한다	종종 경험한다	어쩌다 한두 번 경험한다	
학력	비진학	83.8	6.3	37.8	39.7	45.0
	중학교	60.0	0.0	13.3	46.7	26.7
	고등학교	66.4	15.0	25.8	25.6	37.8
X^2(df)			34.681(6)**			3.838(2)
주관적 경제 수준	하위층	80.0	19.1	35.0	25.9	47.3
	중위층	63.1	7.9	22.1	33.1	33.5
	상위층	62.3	8.2	24.6	29.5	31.1
X^2(df)			35.040(6)**			11.315(2)**
업종	편의점	72.2	9.2	31.5	31.5	40.7
	커피전문점	87.5	16.7	33.3	37.5	50.0
	음식점	65.9	8.3	26.5	31.1	35.6
	패스트푸드점	94.0	25.3	37.4	31.3	56.6
	제빵제과아이스크림점	73.7	5.3	52.6	15.8	52.6
	의류점	87.5	0.0	25.0	62.5	37.5
	뷰티화장품점	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7
	미용실	40.0	0.0	20.0	20.0	0.0
	주유소	81.8	0.0	45.5	36.3	45.5
	PC방	68.8	0.0	31.3	37.5	56.3
	호프집소주방	100.0	20.0	40.0	40.0	40.0
	스포츠서비스업	51.1	4.3	17.0	29.8	25.5
	웨딩 및 뷔페	79.2	26.4	24.5	28.3	34.0
	기타	49.4	9.9	16.0	23.5	28.4
X^2(df)			104.237(39)**			28.936(13)**
전체		69.9	12.5	27.6	29.8	38.8

주: 1) *은 p<.05, **은 p<.01을 의미함.

3) 서울시 아르바이트 청소녀 정책지원 욕구

○ 아르바이트 여성 청소년들을 위해 제일 필요한 정책에 대해서는 ▲건전한 일자리 제공(45.0%)을 1순위로 원했고 ▲부당한 대우를 한 고용주에 대한 엄격한 처벌(16.7%) ▲정부가 직접 아르바이트 정보 제공과 알선(10.7%) ▲안심 알바 모니터링 운영(6.3%) 순으로 응답함.

▌표 21▐ 서울시 아르바이트 청소녀들이 원하는 아르바이트 지원 정책

(단위: %)

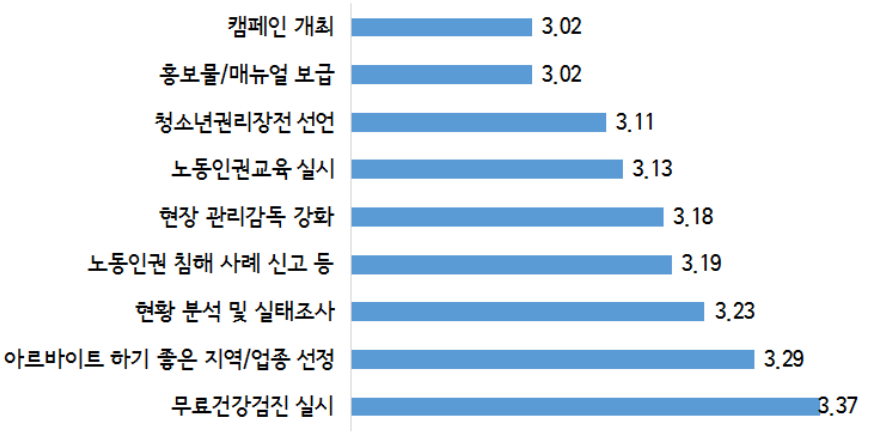
1순위		일자리 제공	부당 고용주 처벌	정보 제공 알선	안심 알바 모니터링단	실태 조사	근로환경 개선 캠페인	인식 개선 캠페인	노동인권 교육	진로 연계 강화	상담·신고 센터	놀이문화 공간	기타	X^2(df)
학력	학교 밖	38.7	10.8	21.6	2.7	2.7	5.4	4.5	1.8	7.2	2.7	1.8	0.0	39.898 (22)*
	중학교	46.7	20.0	10.0	10.0	3.3	3.3	3.3	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	
	고등학교	46.9	18.0	7.5	7.0	4.5	3.8	3.3	3.0	1.5	2.0	2.3	0.3	
주관적 경제 수준	하위층	47.3	15.0	11.8	4.1	4.1	3.2	3.6	0.9	4.5	1.8	3.6	0.0	37.450 (22)*
	중위층	41.4	17.5	10.6	8.4	4.2	4.2	3.4	4.9	1.5	2.7	1.1	0.0	
	상위층	52.5	19.7	6.6	4.9	3.3	6.6	3.3	0.0	0.0	1.6	0.0	1.6	
업종[1)]	편의점	44.4	0.0	11.1	3.7	3.7	13.0	11.1	3.7	5.6	1.9	1.9	0.0	176.897 (143)*
	커피전문점	16.7	20.8	16.7	8.3	4.2	12.5	0.0	8.3	0.0	4.2	8.3	0.0	
	음식점	47.0	15.2	9.8	8.3	0.0	3.0	5.3	3.0	2.3	3.8	2.3	0.0	
	패스트푸드점	43.4	19.3	9.6	4.8	4.8	4.8	1.2	2.4	6.0	2.4	1.2	0.0	
	제빵제과 아이스크림점	10.5	10.5	31.6	10.5	21.1	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3	0.0	0.0	
	스포츠 서비스업	55.3	17.0	6.4	2.1	4.3	4.3	4.3	2.1	0.0	0.0	4.3	0.0	
	웨딩 및 뷔페	50.9	18.9	7.5	3.8	9.4	3.8	1.9	0.0	1.9	1.9	0.0	0.0	
전체		45.0	16.7	10.7	6.3	4.0	4.0	3.5	2.8	2.6	2.2	2.0	0.2	

주: 1) 본 표에서는 청소녀들의 주로 종사하는 상위 7개 업종만 제시하였음. 그 외 업종에 대한 조사 결과는 뒤의 부록 〈표 19〉, 〈표 20〉에 제시되어 있음.
2) *는 $p<0.05$, **은 $p<0.01$을 의미함.

○ 또한, 청소년 아르바이트와 관련해 현재 정부 및 서울시에서 시행 중인 정책에 대한 인지도는 30% 수준으로 다소 낮았지만, 정책의 효과에 대해서는 대체로 긍정적으로 인식하고 있어, 관련 정책의 활성화가 필요한 것으로 분석됨.

– 응답자들은 현재 청소년 아르바이트 관련 정책에 대해 ▲무료검강검진 실시(3.37점) ▲

아르바이트 하기 좋은 지역·업종 선정(3.29점) ▲아르바이트 분석 및 실태조사(3.23점) ▲노동인권 침해 사례 신고 등(3.19점)의 순으로 효과가 높은 것으로 인식함. (5점 만점)



(단위: 점, 5점 만점 기준)

▌그림 1▐ 서울시 아르바이트 청소년들의 현 정책에 대한 효과 인식

4 서울시 청소녀 아르바이트 지원 정책 방안

1) 정책의 기본 방향

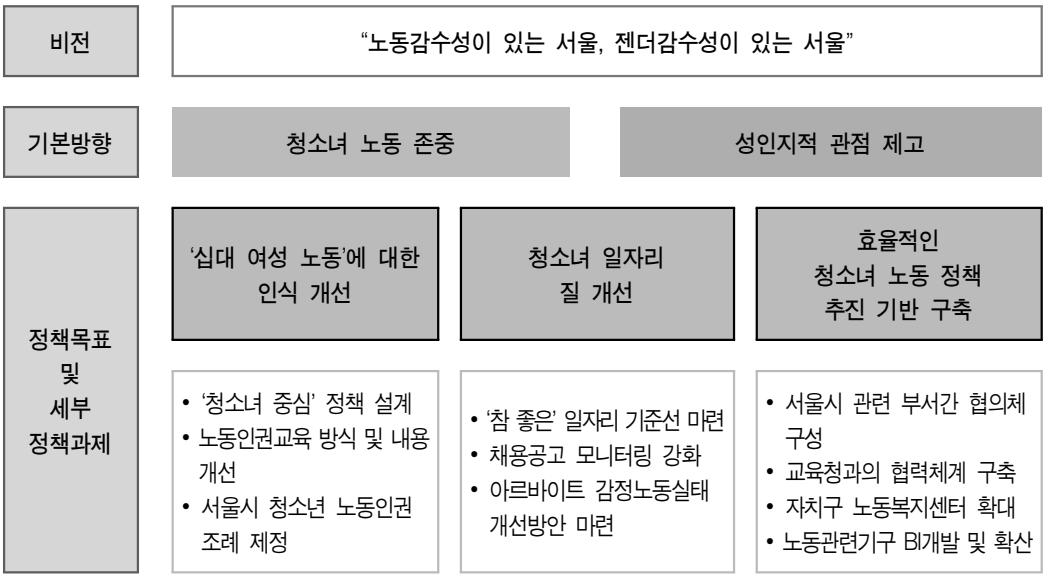
○ 분석 결과, 주지하고 있는 사실과 동일하게 서울시 아르바이트 청소녀들의 근로 환경은 매우 열악한 것으로 드러났으며, 남성 청소녀들과는 다른 청소년들만의 특수한 경험, 그리고 청소녀 내부에서도 다양한 사회문화적 배경에 따라 경험이 상이하게 구성된다는 점이 밝혀짐. 더불어 청소녀들의 열악한 근로 환경이 개선되고 있지 않은 것에는 여러 가지 요인이 영향을 미칠 수 있지만, 일하는 청소녀를 노동자로 바라보는 인식의 부재, 십대를 대상으로 하는 아르바이트 지원 정책의 미흡, 남성 청소년과 청소녀의 차이, 그리고 청소녀 내부의 차이를 고려한 접근 및 지원방안의 부재가 가장 주된 요인이라는 점도 확인함.

○ 이에 본 연구에서는 이러한 점을 개선하고 서울시 청소녀의 아르바이트를 지원하기 위해 "노동감수성이 있는 서울, 젠더감수성이 있는 서울"이라는 정책 비전을 설정하고 다음의 두 가지 정책 기본 방향을 제시함.

○ 첫째, 십대 청소녀의 노동에 대한 사회적 인식을 새롭게 재구성하여 '십대 청소녀의 노동을 존중하는' 사회가 되어야 함. 청소녀의 노동 조건이 열악한 근본적인 이유는 일하는 청소녀를 노동자로 보는 사회적 인식이 부족하기 때문이다. 청소녀의 노동에 대한 긍정적인 인식이 형성되기 위해서는 '십대'를 어떤 존재로 바라볼 것인가에 대한 사회적 관점이 전환되어야 하며 이를 바탕으로 노동인권 전반에 대한 사회적 인식 제고가 필요함. 그리고 이러한 노력은 사회구성원 전반의 청소녀 노동에 대한 인식을 개선하는 것뿐만 아니라 청소녀가 스스로 자신의 권리를 인지하고 주장할 수 있도록 청소녀들의 노동인권에 대한 감수성을 제고하는 것까지 포함하여 이루어져야 함.

○ 둘째, 청소녀/년 노동과 그 지원 정책에 대한 성인지적 관점(gender perspective)이 필요함. 더불어 성인지적 관점의 확산과 함께 청소녀 내부의 차이를 고려한 접근과 정책 방안 모색이 필요함. 이는 청소녀를 이해하는데 있어서 그들이 처한 다양한 사회문화적 맥락을 함께 고려하는 것이 필요하다는 의미로 이는 젠더뿐만 아니라 가출여부, 학교특성 및 학교진학 여부, 가구특성 등 청소녀가 처한 다양한 사회문화적 조건을 고려한 정책 입안과 실행이 필요성을 제기하는 것임.

○ 지금까지 논의한 정책 비전과 정책 기본 방향을 토대로 ① '십대 여성 노동'에 대한 인식 개선, ② 청소녀 일자리 질 개선, ③ 효율적인 청소녀 노동 정책 추진 기반 구축 등 세 가지 정책 목표를 제시하고, 각 정책 목표에 따른 정책 과제를 제시함.



▌그림 2▐ 청소녀 아르바이트 지원 정책 추진체계

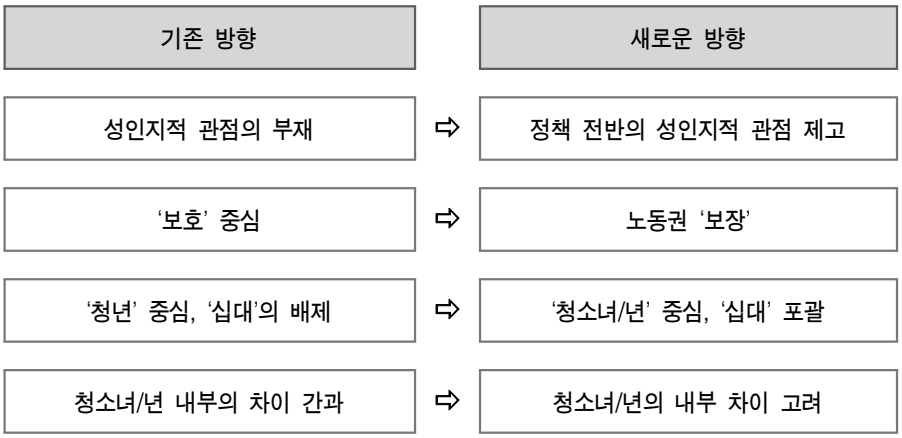
2) 세부 정책과제

(1) '십대 여성 노동'에 대한 사회적 인식 개선

① '청소녀 중심(수요자 중심)'의 정책 설계

– '청소녀 중심'의 정책 설계가 필요하다는 것은 청소녀의 삶과 노동 경험에 대한 이해를 바탕으로 정책이 설계되어야 한다는 의미임.

– 중앙정부 및 서울시의 청소녀/년 근로 관련 정책을 살펴본 결과, '보호' 중심, 청년으로 명명되면서 '십대'의 배제, 청소녀/년의 노동권 보장이 주된 정책 목표가 되지 못하는 상황, 정책 전반의 성인지적 관점 부재 등을 한계로 지적할 수 있음. 그리고 이러한 한계는 정책 설계 과정에서 수요자 즉, "십대 청소녀" 중심의 정책 설계가 이루어지지 않은 것에서부터 기인한 것으로 볼 수 있음. 따라서 '청소녀 중심'의 정책 설계가 필요하다는 기조 하에 아래의 그림과 같이 기존의 청소녀/년 아르바이트 관련 정책의 방향이 새롭게 전환될 필요가 있음.



▌그림 3▐ '청소녀 중심(수요자 중심)' 정책설계를 위한 기본 방향

② 노동인권교육 내용 및 방식 개선

- 앞의 설문조사 결과 '노동인권교육' 확대에 대한 정책 욕구는 2.8%에 불과함. 그럼에도 불구하고 노동인권교육의 내용과 방식의 개선을 통한 노동인권교육 활성화를 주요한 정책 과제로 제안한 것은 청소녀 당사자들이 자신의 노동인권을 제대로 인지하지 못하고 있기 때문임. 특히 설문조사에서보다 FGI에서 부당노동 피해의 빈번함과 그 심각성이 드러난 것은 FGI를 하는 과정에서 노동인권에 대한 인식이 제고되면서 부당노동 피해에 대한 민감성이 증가하기 때문임. 실제 몇몇 FGI 참여자들은 FGI를 통해 몰랐던 노동 관련 지식을 얻게 되었다고 함.
- 따라서 청소녀 스스로 자신의 노동인권에 대한 감수성을 증가시키고, 권리 보장을 위해 스스로 노력할 수 있는 기반을 조성하고, 청소녀 노동을 존중하는 사회를 조성하기 위해 노동인권교육을 활성화는 것이 필요하다고 봄.
- 그러나 정규교과과정에의 포함, 노동인권교육 강사 양성 등을 주 내용으로 하는 노동인권교육 활성화 방안에 대해서는 많은 시민단체에서 주장, 현재 일부 시행되고 있으며 국회에서도 「노동인권교육 활성화에 과한 법률안」(은수미의원 대표 발의, 2014년 7월 25일)이 상정되어 논의 중에 있음.
- 따라서 본 연구에서는 기존에 나왔던 노동인권교육 활성화 방안에 적극 동의하는 기본 입장을 견지하며 현재 중앙정부 및 서울시에서 진행 중인 노동인권교육의 문제점을 분석하고 그를 개선안을 중심으로 노동인권교육과 관련한 정책 방안을 논함.
- 노동인권교육 내용 개선: ① 교육내용에 젠더 관점에 대한 교육 내용 포함(ex. 성희롱·성폭력 예방 교육 강화, 젠더의식 향상 프로그램 컨텐츠 개발), ② 노동법 내용 전달 중

심, 노동법 위반내용 중심의 교육 내용 개선(사업주에게는 어떻게 하면 법을 위반하지 않을 수 있는지 소극적인 대응 태도 유발, 청소녀/년에게는 어떻게 자신의 권리를 보장받을 수 있는지에 대한 구체적인 방법을 전달하지 못하는 한계 야기) → 청소녀/년의 노동인권감수성을 제고할 수 있는 방향으로의 교육 내용 개편(전반적인 청소녀/년 노동조건 개선 도모 및 청소녀/년 스스로 부당행위에 대한 저항과 권리를 요구할 수 있는 기반 조성)

- 노동인권교육 방식 개선: 대규모강의(50명 이내로 운영하겠다고 하였지만 실제 50명이상으로 운영되는 학교가 있으며, 영상으로 강의를 시청하는 학교도 있었음), 학교마다 50분~100분까지 강의시간은 제각각이고, 그마저도 일회성 교육에 그치고 있어 얼마나 실효성 있는 노동인권교육이 이루어지고 있는지 의심스러움. 강의평가 설문지 또한 실효성있는 평가가 이루어지기 어려운 질문 2개의 A4 한 장짜리에 불과함. 따라서 교육의 실효성을 제고하기 위해 30명 이내의 소집단 강의로 실질적인 참여형 수업이 이루어질 수 있도록 하여야 하며, 내실 있는 노동인권교육 교재와 커리큘럼 개발을 통해 정기적인 노동인권교육을 실시할 필요가 있음.

② 서울시 청소년 노동인권 조례 제정

(2) 청소녀 일자리 질 개선

○ 청소녀들에게 또래 남성과는 다르게 십대 여성으로서 일하는 것이 힘들다고 느끼게 하는 주된 요인은 '일자리가 부족하다'는 것이었으며, 그 결과 청소녀들이 가장 원하는 정책 역시 '안전한 일자리 제공'으로 나타남.

○ 그러나 이러한 일자리 부족 이면에는 노동시장에서의 십대 노동자에 대한 수요가 강도 센 육체노동을 중심으로 이루어지며, 이러한 상황에서 해당 사업장 역시 청소녀들보다 남성 청소년을 선호할 수밖에 없는 현실이 존재함. 따라서 청소녀들을 위한 일자리 부족은 십대 노동 현장이 점점 더 열악해지는 현실과 매우 밀접하게 맞닿아 있음.

○ 이에 본 연구에서는 청소녀 일자리 질을 전반적으로 개선하는 방안을 마련함으로써 청소녀들의 일자리 부족 문제를 해결하고 '안전한 일자리 제공'에 대한 욕구를 충족시키고자 함.

① '참 좋은' 일자리 기준선 마련

- 근로기준법 준수가 필요한 사항: 근로계약서 작성과 교부, 최저임금 준수, 휴일·휴가 및

휴게시간 보장, 연장·야간·휴일근무수당 지급, 퇴직금 지급, 사회보험 가입과 적용

- 근로기준법 개정이 필요한 사항: 연소자 법정 근로시간 개정, 급여명세서 교부 의무화, '꺾기' 근절, 근로기준법 5인 미만 사업장으로 확대
- 청소녀 노동 존중문화 조성: 사업장 내 (성)폭력·폭언 예방 문화 조성, 청소녀 노동자와 고객 간의 상호존중 문화 조성(감정노동 실태 개선과 관련), 영업 개시 및 마감 준비시간 운영

▌표 22▐ 청소녀를 위한 '참 좋은' 일자리 기준선(안)

- 청소녀 노동자와 근로계약서 작성·교부
- 청소녀 노동자에게 임금대장 및 급여명세서 교부
- 청소녀 노동자에게 적정 근로시간 보장: 1일 5시간, 1주 35시간
- 청소녀 노동자에게 적정 임금 및 수당 지급: 최저임금 이상1)의 급여 지급 및 연장·야간·휴일근무수당 지급, 퇴직금 지급
- 청소녀 노동자에게 법정 기준에 따른 퇴직금 지급
- 청소녀 노동자에게 휴일·휴가 및 휴게시간 보장
- 청소녀 노동자 사회보험 가입과 적용
- '꺾기' 근절 및 '대기시간'에 대한 임금 지급
- 사업장 내 (성)폭력·폭언 예방 문화 조성
- 청소녀 노동자와 고객 간의 상호존중 문화 조성
- 영업 개시 및 마감 준비시간 운영 및 임금 지급

주: 1) 최저임금은 추후 생활임금 수준까지 확대될 수 있어야 함.

- 한편 거시적인 차원에서 청소년을 고용하는 업체들이 영세한 사업장이며 영세 자영업자들의 난립과 과다경쟁, 잦은 휴·폐업이 열악한 근로 조건과 연결되어 있다(김원정, 2012)[7]는 점을 인지할 필요가 있음. 이를 고려하여 사업주 책무만을 강조하는 것이 아니라 영세 자영업자에 대한 지원 확대와 자영업자들의 적정 수익 창출을 방해하는 거대 프랜차이즈 본사의 횡포[8] 등을 개선하기 위한 노력이 함께 이루어져야 함. 따라서 청소녀 고용 사업장들이 본 연구에서 제안한 청소녀를 위한 '참 좋은' 일자리 기준선을 지키도록 하기 위해서는 이를 실천하는 사업장이 적절한 수익을 확보하고 유지할 수 있도록

7) 가령 마포구에서 논의되었던 「상생하는 마을 공동체를 위한 참 좋은 식당 조례」의 경우, 조례의 명칭에서도 알 수 있듯이 지역사회 차원에서 소규모 음식점들의 출혈 경쟁과 그로 인하여 불안정한 경영 등을 해결하고, 식당 영업자에게 안정적인 소득 보장, 노동자의 노동환경 환경, 소비자가 원하는 좋은 먹거리 보장 등을 위해 지역사회 전 구성원이 노력한다는 취지가 있었다. 그리고 이러한 내용을 담아 강원도 춘천시에서는 2013년 12월 30일 「춘천시 상생하는 지역공동체를 위한 참 좋은 식당 지원 조례」가 제정되었다.

8) 이와 유사한 맥락에서 알바노조에서는 서울시에서 발표한 「서울시 아르바이트 청년 권리장전」에 대해 비판한 바 있다(아시아뉴스통신, 2013년 9월 24일자 기사).

지원하는 방안 모색이 함께 필요함(추후 연구 및 정책 과제).

② 아르바이트 채용 공고에 대한 모니터링 강화

- 첫째, 알바중개사이트의 구인 등록 양식을 「근로기준법」의 기본사항을 준수하였는지 체크할 수 있도록 변경하고, 이를 구직자들이 볼 수 있도록 하는 방안 필요(지원자격이나 근무조건, 급여 등의 기본 내용 + 근로계약서 작성과 교부, 휴일·휴가 및 휴게시간 보장, 연장·야간·휴일근무수당 지급, 퇴직금 지급, 사회보험 가입과 적용 등의 내용 게시)

▌그림 4▐ 알바중개사이트 구인정보 예시

- 둘째, 구인 정보에 대한 모니터링을 활성화하여 근로기준법의 기본사항을 준수하지 않은 사업장에 대해서는 강력한 시정 조치를 내리는 것이 필요

  ex. 알바천국의 사전 등록 심사제, 24시간 공고 필터링 시스템, 채용공고 등록 제한제, 원스트라이트 아웃제

③ 아르바이트 청소년 감정노동실태 및 성희롱·성폭력 실태 조사 실시

(3) 효율적인 청소녀 노동 정책 추진 기반 구축

① 서울시 정책 담당부서 명확히 제시, 관련 부서 간 협의체 구성

② 구청과 각 지역 교육지원청과의 협력 체계 구축

③ 자치구 노동복지센터 확대

- 이는 지역사회 중심의 청소녀 노동 정책 전달체계를 구축하기 위한 것임. 앞에서 논의한 청소녀 내부의 차이와 다양성을 고려한 정책이 설계되고 이해되기 위해서는 중앙정부보다는 지역사회 중심의 정책 전달체계가 필요함.
- 현재 서울시 내 4개에 불과한 노동복지센터를 25개 전 자치구로의 점진적 확대, 노동복지센터 내 아르바이트 청년 권리보장센터(현 아르바이트 청년 권리보호센터) 또한 25개 자치구로 확대
- 이를 통해 지역 내 청소년 및 노동 관련 단체들 간의 네트워크 체계 구축을 지원하여 지역별 특성에 맞는 정책이 수립될 필요가 있음.

④ 노동관련기구 BI개발 및 확산

- 이는 여러 노동관련기구에 대한 접근성을 제고함으로써 청소녀를 비롯한 시민들의 노동정책에 대한 체감도를 향상시키기 위한 방안이자, 정책의 실효성을 높이기 위한 방안임.
- 노동관련단체 및 청소녀/년 관련 단체 등 청소녀/년 노동 이슈를 다루는 기구의 통합 BI를 개발하여 건물 외벽 및 간판에 달도록 하고, 언제어디서든 청소녀들이 해당 마크를 보고 부당노동 피해 신고 및 노동관련 상담을 받을 수 있도록 하는 방안임.

참고문헌

고관우·남진열. 2012. “대학생의 아르바이트 경험과 스트레스 지각수준의 관계”. 『청소년복지연구』 14(2): 149-168.

고용노동부·교육관학기술부·여성가족부. 2012. 『청소년 근로환경 개선 종합대책』

고용노동부·중앙대산학협력단. 2011. 『2011 청소년 아르바이트 실태조사』. 서울: 고용노동부.

구효진·최진선. 2006. “아르바이트 경험과 청소년들의 경제의식 및 근로의식간의 관계”. 『청소년학연구』 13(4): 39-71.

김덕순·이명숙. 2002. "대학생 아르바이트의 복지실태와 대안". 『학생생활연구』 7: 33-57.

김동식·김영택. 2012. 『성인지적 관점에서의 청소년 건강실태와 정책과제』. 한국여성정책연구원

김성언. 2012. "청소년의 아르바이트와 비행 간 관계의 검토". 『경찰학논총』 7(2): 431-458.

김옥순. 2006. “청소년에 대한 양성평등적 관점은 유효(가능)한가?”, 청소년 성평등 정책 포럼 십대를 위한 성인지적 관점의 정책은 가능한가? 자료집, 서울시 늘푸른여성지원센터, pp. 39-50.

김예성. 2006. "중고등학생 아르바이트 경험에 관한 연구". 『아동권리연구』 10(4): 553-575.

김은실. 2001. 『여성의 몸, 몸의 문화정치학』. 또 하나의 문화.

김은정. 2012. “저소득층 십대 여성의 성매매 유입/재유입을 통한 사회화 과정 분석: ‘구조’와 ‘행위’간 이중적 관계를 중심으로”. 『사회와 이론』 22: 271-320.

김정현. 2009. “학생 청소년의 아르바이트 경험에 대한 문화기술지”, 『청소년복지연구』, 11(3): 69-98.

김지혜. 2005. “가출 청소년의 노동시장 참여와 비행”, 『한국청소년연구』 16(2): 207-234.

김혜진. 2009. “십대여성 근로환경 실태조사보고 및 지원프로그램”. 서울시 늘푸른여성지원센터 2009 늘푸른 포럼 자료집. pp. 7-104.

문성호. 2003. “학생청소년의 노동시장 참여와 비행간의 관계”. 『청소년학연구』 10(3): 83-103.

민가영. 2009. “신자유주의 질서의 확산에 따른 십대 여성의 성적 주체성 변화에 관한 연구”, 『한국여성학』 25(2): 5-35.

변혜정. 2006. “10대여성의 삶 읽기를 위한 성인지적 접근–10대 여성의 가출의 의미를 중심으로”, 청소년 성평등 정책 포럼 십대를 위한 성인지적 관점의 정책은 가능한가? 자료집, 서울시 늘푸른여성지원센터, 5-38쪽.

변혜정·김효정·이진영. 2012. “가출십대여성 실태조사–서울·경기지역 쉼터거주자를 중심으로”. 십대여성의 안전·건강·역량강화를 위한 토론회. 서울시 여성정책담당관 늘푸른여성지원센터.

변혜정·민가영. 2007. “청소녀의 가출의미에 대한 연구 -계급정체성에 따른 성역할과 성경험을 중심으로”, 『한국여성학』 23(1): 5-37.

성지혜. 2010. “1980년대 청소녀 노동경험 사례연구: 산업체 부설고등학교 졸업생을 중심으로”. 『여성학논집』 27(2): 43-76.

신경림·고명숙·공병혜·김경선·김미영·김은하·노승옥·노영희·양진향·조명옥. 2004. 『질적연구방법론』. 이화여자대학교 출판부.

윤선미·이나영(2012), “청소녀의 가출 후 경험 연구: 경계들 사이의 생존 지대를 찾아”, 『한국여성학』 28(4): 119-171.

육혜련(2014), “가출청소년의 아르바이트 경험에 대한 현상학적 연구”. 청소년복지연구, 16(1), 327-353.

이숙진·한설아. 2002. 『인천 10대 가출청소녀에 대한 사회적 지원방안 연구』. 인철발전연구원.

이철위·박창남·정혜영(2000), 『청소년 파트타임 고요시태와 제도적 지원방안 연구』, 한국청소년개발원.

임영식, 정경은, 김윤나(2011). 비진학청소년 아르바이트 경험 실태와 정책 방안. 청소년학연구

전경숙(2006), 10대 학업중단 청소년의 근로 실태에 관한 실증적 고찰 연구–가출경험 학업중단 청소년을 중심으로. 『청소년상담연구』 제 14권 1호, 3-21쪽

전경숙, 노재봉(2003), 중퇴 청소년의 아르바이트 실태와 보호대책 연구. 서울; 한국청소년개발원.

전방연(2003). 실업계 고등학생의 아르바이트 경험유무에 따른 진로성숙도 차이연구. 한국기술교육대학교 대학원 석사학위논문.

정경은·이혜경, 2005, 청소년의 아르바이트 경험과 진로성숙도 관계, 청소년복지연구, 7(2), 59-79.

정해숙·오은진·최자은. 2011.『학업중단 여성청소년의 실태와 정책과제』. 한국여성정책연구원.

청소년노동인권네트워크(2014).『청소년노동자의 목소리를 찾아서』. -십대 '밑바닥노동' 실태조사 보고대회 자료집.

추주희(2009). 가출 청소녀의 삶과 노동. 현대사회과학연구

최혜영·백유경·김태훈·최상준, 2012. 대구, 경북권 대학생들의 아르바이트 근로현황 실태조사 및 근로기준법 인지수준 평가

하인호. 2014. "청소녀 노동인권교육 현실과 민주노총의 과제". 청소년 노동인권교육 워크샵 자료집. 전국민주노동조합총연맹.

한경혜(2000). 청소년의 아르바이트 경험: 그 과정과 의미에 대한 질적 연구, 청소년학연구, 11(2), 153-180.

황나영, 이자형(2011). 전문계 고등학교 여학생 아르바이트의 경험과 의미. 교육인류학연구. 14(3), 233-260.

토 론

젠더관점에서 본 청소년 진로와 노동, 진단과 해법

토론문

• **김 성 건** | 서울시경제진흥실 청년일자리팀 팀장
• **김 남 희** | 서울시교육청 장학사
• **윤 자 영** | 한국노동연구원 연구위원
• **국 미 애** | 서울시여성가족재단 연구위원

2014년 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 추진계획

김성건 (서울시경제진흥실 청년일자리팀장)

1 추진근거 및 배경

□ 추진근거

○ 청년고용촉진 특별법 제3조 (국가 및 지방자치단체 등의 책무)

> **제3조(국가 및 지방자치단체 등의 책무)** ① 국가 및 지방자치단체는 청년고용을 촉진하기 위하여 인력수급 전망, 청년 미취업자 실태 조사, 직업 지도, 취업 알선 및 직업능력개발 훈련 등을 포함한 대책을 수립·시행하여야 하고 청년 미취업자의 고용이 촉진될 수 있는 사회적·경제적 환경을 마련하도록 노력하여야 한다.

□ 추진배경

○ 구직·취업난으로 청년 아르바이트 근로자 증가 추세

※ 15세~29세 청년 시간제 근로자 수 증감률

: '04년 8월 300천명→ '13년 8월 496천명(160.5% 증가)

▶ 13. 8월 연령/근로형태별 취업자수 청년부분(통계청)

○ 아르바이트 고용 사업장의 노동관계법 위반 심각

※ 점검사업장 939곳 중 650곳(69.2%)에서 노동관계법 위반사항 1,492건(위반사업장 평균 2.3건) 적발

- 위반내용 : 서면근로계약 위반 390개소(41.5%), 임금체불 257개소(27.4%), 최저임금 미달 104개소(11.1%)

▶'14. 3월 고용사업장 집중감독 결과(고용노동부)

○ 아르바이트 청년들의 낮은 노동관계법 이해수준

※ 홍대·건대·서울대 인근 사업장 아르바이트 근로자 설문조사 결과 주휴수당 모른다는 답변이 38.6%, 연령대 낮을수록 비율증가 (15-19세 50.2%, 20-24세 41.3%)

※ '14. 4월 서울시 아르바이트 밀집 대학가 모니터링 결과

□ 그간 추진사항

○ 2013 청년일자리 종합계획 수립 : '13.4.15

○ 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 추진계획 수립 : '13.9.14

○ 아르바이트 청년 권리보호를 위한 권리장전 선언 및 공동협력 협약식 : '13.9.23

○ 대학생 아르바이트 모니터링단 운영 : '13.10.14~12.31

○ 2013년 상반기 서울시 아르바이트 현황 발표 : '13.10.29

○ 출자·출연기관 권리장전 및 표준근로계약서 교육실시 : '13.11. 7

○ 아르바이트 청년 무료건강검진(2회) : '13.12.6, 12.20

○ 아르바이트 권리보호 캠페인 실시 : '13.12.20

○ 사용자, 청년, 청소년 대상 맞춤형 노동법 교육동영상 제작 : '13.12

○ 2013년 하반기 서울시 아르바이트 현황 발표 : '14. 2. 5

2 서울시 아르바이트 실태 〈모니터링 결과 분석〉

분석개요

- 모집단 표본 및 분석단위 : 아르바이트 사업장 설문조사 표본 1,511개 / 아르바이트 청년 밀집지역 3개 대학가별 분석 (홍익대, 건국대, 서울대) ※무응답 부분 제외 후 분석
- 비교지표 : 연령별, 시급별, 업종, 브랜드별, 대학가별
  - 연령별 구간 : ① 15~19세 ② 20~24세 ③ 25~29세 ④ 30세 이상
  - 시급별 구간 : ① 4,860원~5,209원 *② 5,210원~5,909원 *③ 5,910원 이상

*①그룹 : '13년 법정시급 4,860원 기준, *②그룹 : '14년 법정시급 5,210원 기준
*③그룹 : OCED 권고액(임금근로자 정액 대비 평균시급의 50% - '12년 월평균 정액 급여 2,469,814원의 50%)

▸ 자료분석 협조 : 한국노동사회연구소

□ 조사표본 주요현황

① 지역 : 주요 대학 인근지역 1,511개 사업장 조사
- 홍익대(832개소), 건국대(500개소), 서울대(179개소)

② 조사대상 연령구성
- 20~24세 835명, 25~29세 277명, 15~19세 210명, 30세 이상 189명

③ 학교관련
- 대학 재학 716명, 고등학교 졸업 365명, 대학교 졸업 339명, 고등학교 재학(52명), 기타(39명)

④ 사업장 규모 : 10 곳 중 8곳(81.2%) 영세 소규모 사업장
- 조사대상 사업장 규모 현황은 근로기준법 전면 적용 예외 사업장(4인 이하)이 40.3%, 취업규칙 설치 의무 예외 사업장(9인 이하) 81.2%, 노사협의회 설치 운영 의무 예외 사업장(30인 이하) 95.1%

□ 주요 조사내용

○ 근로 양태

① 임금 : 조사대상 시간당 평균 임금(시급)은 5,370원(일급: 50,149원, 월급: 120만8천원)

▶ 대학가별로는 홍익대(5,429원), 건국대(5,367원), 서울대(5,091원) 순

② 근속기간 : 전체 평균 근속기간 10.6개월

▶ 1년 이상 장기 근속(28.7%, 433명)과 3개월미만 단기 근속(26.1%, 394명)으로 양극화(3-6개월 미만 25.4%, 384명)

③ 근로시간 : 1주일 평균 근로시간 32.6시간, 1일 평균 7.6시간, 주 35시간 이상 근로(46.8%), 주 15-35시간 근로(34.1%), 주 15시간 미만(19.1%) 순

④ 휴게시간 : 1일 평균 휴게시간 27.6분, 식사시간 1일 평균 47.8분
(*식사시간 25분 미만 비율 6.5%)
- 휴게시간 제공사업장 50.2%, 식사시간 제공사업장 49.9%

⑤ 투잡여부 : 10명 중 1명(11.3%, 172명)이상이 다른 일 병행

○ 근로관계법 준수사항

① 임금체불
- 법정 최저임금 위반 사업장 7.4%(시급지급 사업장 798개소 중 59개소)

- 초과근무수당 미적용 비율 56.2%, 주휴수당 미적용 비율 34.7%
- 임금 지급 지연 8.7%

② 서면근로계약 위반

- 근로계약을 체결한 사업장은 절반(776건, 52.3%)에 불과하고 그 중 근로계약서를 서면으로 교부한 비율은 84.1%

③ 부당대우

- 업무시간 중 '조기 퇴근'이나 '꺾기'(잠시 밖에 나갔다 옴) 등의 업무 중단 경험 3.6%
- 업체 및 매장 차액 및 분실 책임 아르바이트생 전가 9.7%, 상황 유동적 47.3%
- 조사대상 업체 및 매장의 특정 제품 구매 강요 1.2%(뷰티&화장품 8.4%), 퇴사/이직 시 대체인력 구할 아르바이트생 책임 강요 20.6%

□ 향후 정책 과제

구 분	결과에 따른 사업추진 목표	사 유
대 상	• 15세~29세 청년 아르바이트 근로자	- 아르바이트 참여 주연령층 (87.5%)
과 제	• 임금체불, 부당대우, 서면근로계약 위반 없는 환경 조성	- 사업주, 아르바이트생 양자가 노동법에 관해 잘 알지 못하여 노동법 위반 사항 다수 발생
지 역	• 홍대, 건대 등 아르바이트 청년 밀집지역	- 아르바이트 채용이 많은 지역이지만 노동권리 보호가 취약함

3 추진방향

임금체불·부당대우·근거게약 위반 없는 좋은 알바 환경 조성

○ 사업장 근로환경 모니터링 결과에 따라 근로환경 개선이 필요한 지역을 우선 선정하여 노동권리 취약 부분에 집중적 정책 추진

○ 사업주, 기업, 지역사회가 함께하는 캠페인, 홍보, 노동법 교육 실시

○ 지속적 모니터링을 통한 실질적인 정책 효과 제고

아르바이트 청년 권리 보호를 위한 기반 조성

○ 전문가, 사업주 단체, 청년단체, 공공기관과 함께 지속적인 아르바이트 근로환경 문제 제기 및 해결 방안 연구

○ 전문 인력 지원 및 대외홍보, 아르바이트 사업 체계적 운영을 통해 아르바이트 청년 권리보호 활성화 및 사회적 인식 제고

아르바이트 청년 복지 향상

○ 노동권을 뛰어넘어 아르바이트 청년들의 건강 증진

4 세부 추진계획

1) 임금체불·부당대우·근거게약 위반 없는 좋은 '알바 환경'조성

(1) 「알바하기 좋은 사회 만들기」사업 추진

- 아르바이트 청년 밀집지역 집중관리 〈홍대·신촌일대〉
- 아르바이트 고용 기업(협약체결 기업)과 함께하는 좋은 기업 만들기 공동캠페인

□ 현황 및 실태

○ 아르바이트 사업장 모니터링 결과 홍대지역 서면근로계약 위반 46.1%, 주휴수당 미지급 31.6%, 급여명세서 미발행 70.6%

□ 알바하기 좋은 동네 만들기

○ 사업개요

– 장　　소 : 홍대, 신촌 일대 시범실시 후 주요 아르바이트 밀집지역으로 확대

– 참 여 자 : 아르바이트 권리보호 협의회 소속 기관 및 단체, 지역 시민단체 등

○ 추진내용

– 서면근로계약, 주휴수당지급 등 노동권리 취약부분 집중 홍보 및 교육

□ 알바하기 좋은 기업 만들기

○ 사업개요

– 대　　상 : 아르바이트 협약 기업 소속 사업장

– 참여기업 : 비알코리아, 롯데리아, 카페베네, 파리크라상, 코리아세븐(총 5개 기업)

○ 추진내용

– 근로계약서 작성의무 준수 및 기업 소속 사업장 모니터링 실시

– 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선 홍보 및 캠페인

□ 추진일정

○ 알바하기 좋은 사회 만들기 실행계획 수립　　: '14. 4~5월

○ 사업 추진 지역 자치구 및 관련단체와 공동 캠페인 : '14. 6월

○ 사업 추진 및 보완 시행　　: '14. 7월~

(2) 「건강한 아르바이트 환경 만들기」 캠페인

모범 아르바이트 사업장을 발굴·홍보 하고 근로계약서 작성 및 배부 의무를 알림으로써 건강한 아르바이트 문화에 대한 인식 확산

□ 아르바이트 노동권리 홍보

○ 홍보내용 : 근로계약서 작성·배부 등 노동법규 준수를 통해 아르바이트 청년들의 기본적인 노동권리 보호

○ 추진방법 : 영상물, 포스터 등 홍보물 제작 배포

○ 활용계획

- 옥외전광판, 미디어보드, 지하철, 버스 등 32,674면 표출
- 라이브서울, 유투브, 다음TV팟, 유스트림, 판도라 등 영상물 게재
- 페이스북, 트위터 등 SNS 활용 확산 등

□ '건강한 아르바이트 사업장' 모범사례 발굴·홍보

○ 모범사업장 및 미담사례 발굴 온라인 프로모션 진행

- 알바천국과 협력하여 '칭찬릴레이' 온라인 프로모션 실시
- 사업주 및 아르바이트 근로자 대상 사진 및 미담사례 공모

○ 모범사업장 및 모범 사례 지속 홍보

- 市 홈페이지, 월간 「서울사랑」 등에 모범·미담사례 게재 및 사진 모자이크·영상 제작 배포

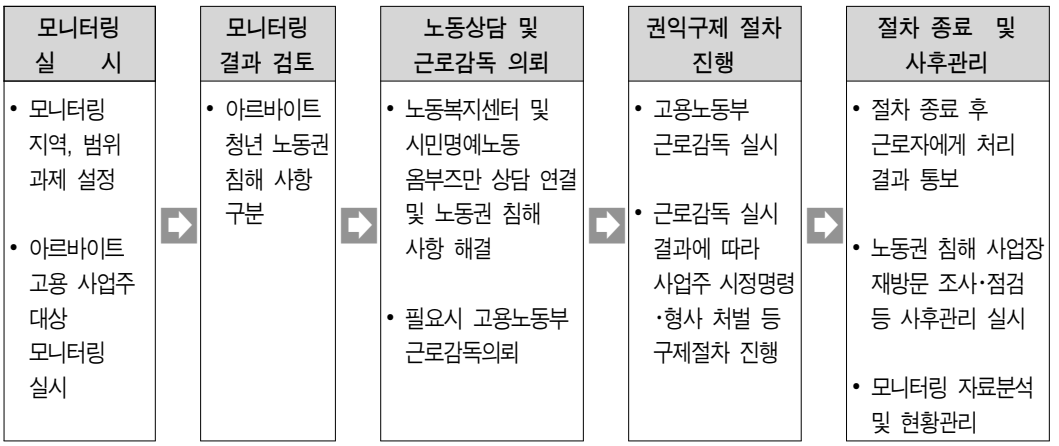
(3) 아르바이트 고용 사업장 모니터링 실시

아르바이트 청년 밀집지역 사업장의 근로실태 및 근무환경 조사를 통해 아르바이트 청년의 노동기본권 준수 및 권익보호 유도

□ 운영개요

구 분	사 업 내 용
기 간	• '14. 하반기 예정
대 상	• 대학가 주변 아르바이트 청년 고용 사업장
조사내용	• 근로계약서 작성, 최저임금, 주휴수당, 임금체불 현장 실태조사 실시
책임수행	• 아르바이트 청년 권리보호 MP(총괄책임자)

□ 모니터링 절차



※ 2013년 대학생 아르바이트 모니터링 추진 실적 및 후속계획

▶ 총 1511개 사업장 근로실태 모니터링 완료, 아르바이트 청년 권리장전 및 표준근로계약서, 청소년 노동권리 수첩 배부

▶ 아르바이트 모니터링 자료 분석 후 현황 발표('14. 4월)

▶ 노동관계법 위반 사업장에 노동법 교육자료 및 개선권고 안내 서한을 발송하여 스스로 노동법을 준수할 수 있도록 환경 조성

(4) 노동권리 취약부분 노동법 교육 추진

근로기준법, 최저임금법 등 노동 관계법에 대한 아르바이트 청년의 인식을 제고하고 사용자의 노동관계법 준수 의식 고취하고자 함

□ 현황 및 실태

○ 아르바이트 사업장 실태조사 결과 주휴수당을 모른다는 답변이 38.6%, 연령 낮을수록 관련 지식 부족(15-19세 50.2%, 20-24세 41.3%)

○ 서울소재 특성화고 1,540명을 대상으로 한 노동법 상식 설문조사에서 주휴수당, 수습기간 감액, 야간휴일수당 부분 오답률 66~64%

□ 사용자 교육

○ 사용자 협회 소속 사업장 대상 자치구 상공회(25개소) 사용자 노무교육 안내 및 참가 독려

○ 사용자 협회(편의점, 외식업 중앙회 등) 및 협약기업에 업체 신규 개설 및 업주대상 전체 교육시 노동법 교육 시행 권고

□ 청년대상 교육

○ 고등학교 : 서울시교육청과 협력하여 노동인권교육 실시

○ 청소년시설 : 시립청소년수련관 등 28개소에 청소년 대상 노동교육 프로그램 설치·운영 : '14. 4월~

○ 대학 : 학생자치회, 취업센터에 노동법 교육자료 지원

□ 노동법 교육 동영상 배포·활용

○ 대　　상 : 아르바이트 권리보호 협약 체결 기업 및 사용자단체 등

○ 활용방법

- 기관 홈페이지 게재 및 배포를 통해 상시 활용
- 기관별 자체 내부 교육 및 신규 사업자 교육시 활용

2) 아르바이트 청년 권리 보호를 위한 기반 조성

(5) 「아르바이트 청년 권리보호 협의회」 운영·지원

아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 개선을 도모할 수 있는 관련 전문가, 이해 관계자, 공공기관 등과 협의회를 운영하여 정책의 실효성 확보

□ 운영개요

○ 위원구성 : 사용자협회, 전문가, 공공기관 등 17명 ('13.9.23 위촉)

○ 주요기능

- 아르바이트 청년 실태 파악 및 문제점 논의
- 아르바이트 청년 권리보호 및 근로환경 공동추진을 위한 정책 도출 등

○ 운영주기 : 분기별 1회 (중요 안건 발생시 수시개최)

□ 위원 및 주요역할

구 분	주 요 역 할	비 고
변 호 사	• 노동법 위반 사례 자문 • 아르바이트 청년 권리보호 관련 자문 등	
한국노동사회연구소	• 아르바이트 현황 및 실태 연구	
청년 유니온 아르바이트 노동조합	• 아르바이트 실태 모니터링 • 노동법 교육 등	
노동복지센터 (4개소)	• 노동법 교육 • 서울시 아르바이트 청년권리보호 센터 운영 등	
서울시 교육청	• 노동법 교육	
아르바이트 포털사이트	• 아르바이트 현황 및 실태 자료 제공 • 아르바이트 청년 근로보호 및 근로환경개선 관련사업 홍보 등	
한국프랜차이즈협회 한국편의점 협회 기타 청년 아르바이트 고용 사업체 협회 등	• 아르바이트 청년 권리보호를 위한 역할 모색 • 사용자 네트워크 구축 협조 등	

(6) 「아르바이트 청년 권리보호센터」 설치·운영

아르바이트 청년 권리보호센터를 설치하여 전문 인력 지원 및 대외·홍보를 통해 아르바이트 청년 노동권리 보호 활성화 도모

□ 추진내용

○ 설치대상 : 노동(근로자)복지센터(4개소 – 서대문, 구로, 성동, 노원)

○ 기 능

– 아르바이트 청년 권리보호를 위한 종합센터 역할 수행

– 권역별 아르바이트 실태조사 및 청년·사업주 대상 노동법 교육, 아르바이트 권리보호 캠페인 진행

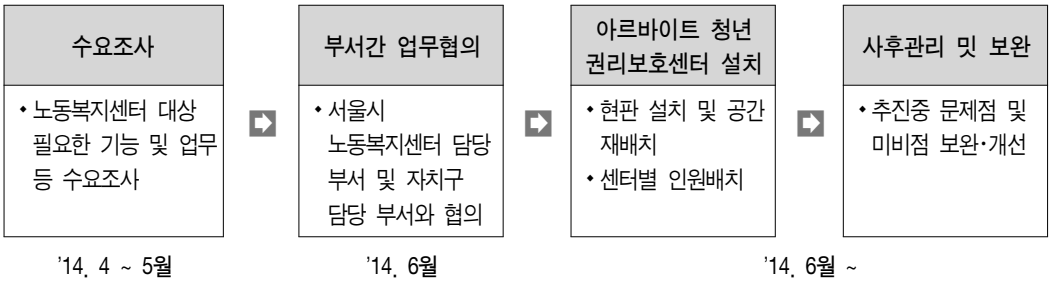
– 자치구를 넘어 서울시 전역을 대상으로 아르바이트 권리보호 정책 공동 진행

○ 지원방법 : 변호사 등 전문 인력지원 및 市 보유 정책 홍보 채널 제공

– 노동복지분야 전문변호사단 구성, 필요시 법률상담진행(서울지방변호사회 협조)

– 각 센터의 사업 홍보를 통해 아르바이트 권리보호 활성화

○ 추진절차



□ 기대효과

○ 아르바이트 청년에게 체계적·전문적 상담 및 관리를 제공함으로써 권리침해 구제 활성화

○ 아르바이트 청년 권리보호 사업 효율적·집중적 추진 가능

(7) 아르바이트 청년 권리보호 총괄책임자(MP) 운영

아르바이트 청년 권리보호 총괄책임자(MP) 운영을 통해 아르바이트 사업을 원활하고 체계적으로 추진하고자 함

□ 운영 필요성

○ 전문가 활용을 통해 전반적·체계적인 사업 관리 필요

○ 사업 추진 중 전문지식 및 관련 정보의 상시적인 업데이트

□ 운영계획

○ 운영기간 : '14. 4 ~ 12월

○ 운영인원 : 1명

○ 자격요건 : 아르바이트 권리보호협의회 위원 중 노동 분야 전문가

○ 보　　수 : 사업 추진시 별도의 자문료 및 수당 사안별 지급

□ 총괄책임자(MP) 주요역할

○ 아르바이트 청년 권리보호 종합계획 수립 및 사업전반에 대한 자문

– 아르바이트 사업이 안정적으로 추진될 수 있도록 전문 지식 및 최신 정보 제공

- 사업 종료 후 실적 분석 및 피드백 제공

○ 아르바이트 청년 대상 노동법 강의 계획

- 고등학교, 사업주 대상 노동법 교육 실시

○ 아르바이트 고용 사업장 모니터링 및 서울시 아르바이트 현황 분석

- 모니터링 자료 분석 후 법규 위반 사업장 조사의뢰 추진
- 근로계약서 작성·교부, 최저임금, 주휴수당지급 등 노동관계법 준수 여부 조사
- 서울시 아르바이트 채용 공고 분석

3) 아르바이트 청년 복지 향상

(8) 아르바이트 밀집지역 청년 무료건강검진 실시

아르바이트 청년을 대상으로 무료 건강검진을 실시하여 청년들의 건강 증진에 기여하고 청년층의 건강관리 필요성에 대한 인식 환기

□ 현황 및 실태

○ 대부분의 청년들이 일반건강검진 대상자 제외

※ 일반건강검진 대상자는 지역의료보험의 세대주와 만 40세 이상 세대원이며, 직장의료보험은 가입자와 만 40세 이상 피부양자임

○ 결핵환자 20~24세 1.4%증가, 25~34세 6.7% 증가('10년 대비 '11년 증가율)

※ 2011년 결핵환자 신고현황 연보(질병관리본부)

□ 추진내용

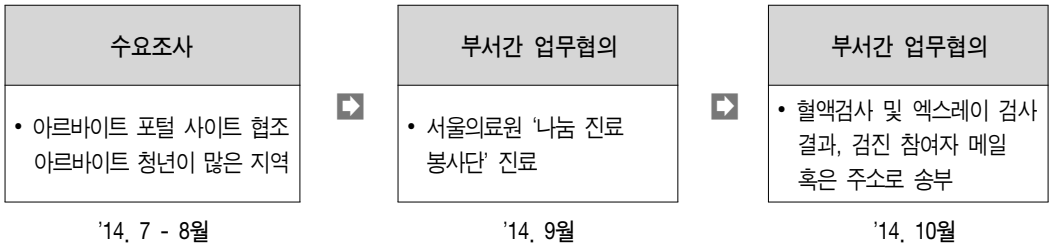
○ 대 상 : 아르바이트 밀집 지역 청년 근로자(대학가 주변 등)

○ 추진방법 : 서울의료원 '나눔진료봉사단 이동진료실' 협조

○ 진료내용 : 혈액검사(18종) 및 엑스레이 검사

※ 무료건강검진 참여자에게 청년희망키트(청년정책책자, 구직정보 등)증정

○ 추진절차



※ 2013년 추진 실적 : 총 2회 185명 건강검진 실시

▶ 1차 강남역 ('13.12.6) : 94명 참여

▶ 2차 홍대입구역 ('13.12.20) : 91명 참여

청소년 진로체험, 젠더 렌즈로 들여다보기

김남희 (서울시교육청 장학사)

자유학기제가 시행됨에 따라 현 정부 들어서 진로체험에 대한 관심이 높아지고 있지만 사실 서울시교육청은 2011년부터 현장직업체험형의 진로탐색 교육을 실시하여 왔다. 2011년에 2개 학교 시범운영을 시작으로 2012년 21교, 2013년 55교, 올해는 자유학기제 연구학교 150교를 포함하여 200교 내외의 학교가 참여하고 있는 실정이다.

아직 해결해야 할 많은 문제점들이 있지만 그 교육적 실효성이 높다보니 자유학기제에 해당하는 중1 학생뿐 아니라 자유학기제 이후의 중2, 중3 학생 그리고 진로설계를 구체적으로 해야 하는 고등학생(학업성적이 우수한 학생은 그 학생대로 진로체험을 통해서 전공적합성을 확인하고자 하며, 학업에 관심이 없는 학생들은 또 그 학생들대로 체험을 통해 자기주도적 삶에 대한 적극적 동기를 부여받기 위한 실질적 수단으로서)과 학교 밖 청소년들도 진로체험의 필요성을 느끼고 지원을 요구하고 있는 실정이다.

이렇듯 진로체험, 그 여러 유형 중에서도 현장직업체험에 대한 요구가 많아지다 보니 지금까지는 체험할 수 있는 일터 확보를 위한 방안 마련이 정책을 펼치는 입장에서의 주요 관심사였다. 즉, 여러 직종에 대한 진로탐색이 가능하도록 다양한 일터 확보, 일터 멘토 및 체험프로그램의 내실화, 인프라 조성을 위한 자치구별 진로직업체험지원센터 설립 및 운영, 학교에서의 사전·사후 교육 강화, 진로진학상담교사 역량 강화, 학부모 진로코치 양성 등에 주력을 하여 왔다.

내년에는 특히 초중고 발달단계별 진로체험 내실화라는 과제의 해결에 관심을 가지고 있지만, 이 연구를 통해서 새로운 관점으로 진로체험을 인식하는 계기를 얻게 되었고 지금부터라도 성평등적 진로체험 실현에 관심을 가지지 않는다면 오히려 조기 진로교육이 성별에 따른 사회적 불평등을 더욱 고착시킬 수도 있겠다는 깨달음을 얻게 되었다.

그러므로 본 토론내용은 이 연구에서 제시한 정책적 제언에 첨언하여 성평등적 진로체험을 실현하기 위한 몇가지 방안들을 제안하는 것으로 대신하고자 한다.

1. 성평등적 진로체험 관련 교육과정 개발

본 연구에서 성평등적 진로체험의 필요성 제고를 위해 각종 진로체험 관련 컨텐츠 개발 시 성평등적 관점으로의 감수와 자료마다 직업과 성평등 내용 강조 및 성차별 사례를 담을 것을 제안하였는데 좋은 제안이라고 본다.

다만, 학교 현장에서는 진로진학상담교사(이하 '진로교사'라 함)들이 학생의 발달단계 및 학교가 처한 여건에 따라 교육 자료를 재구성하여 사용하고 있으므로 일일이 감수할 수 있는 범위를 벗어나므로 진로교사들이 활용하기 용이한 모듈 형태의 신뢰성있는 성평등적 진로교육 교육과정이 개발된다면 그 효용성이 더 높을 것이라고 생각된다.

그리고 그 무엇보다 우선시 되야 하는 것이 진로교육 주체자들을 대상으로 한 모든 연수에서 '성평등적 진로탐색 교육의 필요성'에 대한 교육과정 편성이다. 진로교육 주체자라 하면 학교 진로교사, 진로직업체험지원센터 실무자, 일터 멘토, 커리어코치, 학부모 진로코치 등이 그 대상이라 하겠다. 진로체험 교육의 일선에서 학생들과 직접 소통을 하고 있는 이들이 성평등적 진로체험의 중요성을 인식할 수 있어야 진로탐색 수업은 물론 자체 제작하는 진로탐색 컨텐츠에도 성평등적 관점이 자연스럽게 스며들 수 있을 것이다.

2. 성평등 분야 전문가와의 연계

위에서 제안한 바와 같이 연수용 또는 학생용 교육과정 개발과 컨텐츠 감수 시 성평등적 관점을 유지하기 위해서는 교육청 또는 학교와 연계할 수 있는 성평등 관련 전문가 인력풀이 필요하다. 이에 대해 고용노동부, 서울시여성가족재단 등과의 실질적 협력이 필요하다.

3. 세부 프로그램별 성평등 관점 제고를 위한 제안

본 연구에서 권장하고 있는 독일 및 각국의 Girls day 프로그램이 국내에서도 실시되고 있음에 위안을 느낀다. 올해 한국산업기술진흥원, 한국여성공학기술인협회 주관 하에 5월에 전국 100여 개의 기업·연구소 등의 기술 현장에서 여학생을 대상으로 한 기술체험 중심의 진로체험이 실시된 바 있다. 이의 지속적 확대 시행을 바라며 더불어 몇 가지 제안을 하고자 한다.

첫째는 남학생을 대상으로 실존하는 여성 고위직 직업인의 노출이다.

최근 우리교육청을 통해서 대기업 및 공공기관에서 은퇴한 또는 재직 중인 여성 간부 단체에서 여학생들을 대상으로 한 진로교육에 관심을 보이고 멘토링 활동을 적극적으로 지원하고 있다. 그러한 사회 공헌에 매우 감사히 여기고 있지만 담당 장학사로서 안타까운 면은 그 수혜대상을 여학생에 한정하고 있다는 사실이다.

여성 고위직의 존재에 대해 여학생 뿐 아니라 남학생에게도 노출하는 것이 필요한 이유는 자

라나는 학생들이 유리천장이 높은 우리 사회에서 여성 간부의 실존을 경험함으로써 여학생들에게는 진로포부를 높게 갖도록 유도할 수 있고, 남학생들에게는 방송 매체에서 흔히 접하는 것과는 다르게 자신의 상사가 여성일 수 있다는 상상과 함께 이에 대한 자연스런 적응의 기회를 줌으로써 마음 깊숙한 곳에서부터 성평등적 사회적 역할을 받아들일 수 있는 기회를 줄 수 있다는 것이다.

둘째는 진로체험 사후교육 시 직업에 대한 성평등적 관점을 재정비할 수 있는 교육프로그램 운영이다.

성평등적 관점을 가지도록 실시하는 사전교육도 중요하지만, 현재 우리 아이들은 평소 여러 교과 수업을 통해 성평등적 사회적 역할에 대해 배우고 있으며, 이는 실제로 일터 매칭 과정에서 성별보다는 자신의 적성과 관심 분야를 더욱 고려하여 체험 일터를 지원함으로써 전통적인 성역할에 도전하는 형태로 나타나고 있다.

다만 염려되는 것은 이러한 도전적 선택이 실제 직업 선택이 아니라 단지 체험 선택의 기회이기 때문에 더욱 도전적일 수도 있다고 여겨지며, 만약 학생들이 실제로는 직종 또는 사회적 지위에 있어서 성역할 고정관념에 일치하는 현실을 체험하고 온다면 오히려 진로체험이 성역할 고정관념을 강화하고 도전정신을 약화시켜 실제 진로 및 직업 선택에서는 성차별적인 직업 현실이 재생산되는 부작용을 가져올 수도 있다는 것이다.

그러므로 진로체험 이후 사후교육 과정에서 성역할 편견을 넘어선 체험 사례를 발표 및 공유하거나 성편견·성차별에 대한 개선 방안 토의 수업을 하는 등의 사회적 성평등적 관점을 재인식하여 균형잡힌 사고를 할 수 있도록 유도하는 사후교육이 반드시 필요하다고 여겨진다.

젠더 관점에서 본 청소년 진로와 노동, 진단과 해법 토론문

윤자영 (한국노동연구원 연구위원)

오늘 청소년들은 어느 때보다 힘들다. 과도한 학업과 입학 경쟁으로 행복한 청소년 시절을 보내지 못하다가 대학을 졸업하고도 취업난을 겪으며 꿈의 좌절을 경험하는가 하면, 어떠한 필요에 의해서든 임금 근로자 일을 하지만 노동 시장의 주변부에서 가장 열악한 처우를 받으며 노동의 쓴맛을 경험한다. 오늘의 이 자리는 이러한 우리 청소년들의 현실을 살펴보고 조금이라도 나은 미래를 제시하기 위한 해법을 모색하는 자리라 의미 깊다.

두 발제문은 각각 앞서 얘기했던 우리 청소년들이 진로와 노동과의 관계에서 처하고 있는 두 가지 모습에 초점을 맞춰 실태와 문제점, 개선 방안을 제시하고 있는 것 같다.

자유학기제를 통한 진로 체험 기회의 제공은 학교 안에서 열심히 공부하며 미래를 준비하는 청소년들에게 그들의 현재를 위한 준비가 보다 현실적이고 구체적일 수 있도록 도와준다는 점에서 큰 의의가 있다고 본다. 발제문은 그러한 과정에서 남녀 청소년들이 직업에 대한 성별 고정관념을 확인하고 재생산하고 있지 않은지 실태를 확인해 주고 있다.

재밌는 사실은 남학생이 여학생이 성별 고정관념을 더욱 강하게 갖고 있는 것으로 나타났다는 사실인데, 일반적으로 남성이 상대적의 성이 지배적인 영역에 들어가지 않으려고 하는 반면, 여성의 경우 금기의 벽을 깨고 넘어서려는 욕망이 강한 것 같다. '개인적인' 차원에서 직업에 대한 성별 고정관념을 재생산하지 않도록 체험 기회 제공 기업, 교사, 학생들을 대상으로 한 의식화 및 교육이 필요함은 당연하다. 그러나 '고정관념'의 문제일까라는 의문이 들었다. 특히 남학생들의 경우, 어떤 일은 여성이 하는거다라는 인식 이면에, 그 일을 하면 돈을 많이 못 벌어라고 생각했을 수도 있지 않을까. 직업에 대한 고정관념을 깨기 위한 노력과 함께 여성이 주로 하는 직업이 공정한 보상을 받을 수 있도록 해서 누구나 원하는 직업이 될 수 있도록 해야 할 것이다.

현장직업체험 프로그램은 대체적으로 잘 긍정적이라고 평가된다. 잘 모르던 직업에 대한 관심이나 희망하는 직업을 가지기 위한 구체적인 방법을 생각하게 되었다는 등 막연히 갖고 있던 직업에 대한 구체적 상을 갖게 되었다는 것 자체로 일정 정도 성과가 있는 듯이 보인다. 문제는 가장 문제점이 현장직업체험 프로그램에 참여하는 기업이나 직업군이 다양하지 않다는 데 있는데, 기업이나 개인의 참여를 높이기 위한 인센티브를 제공하거나 멘토(출신학교 선배)를 학교

로 초청하여 경험담을 듣는 것도 좋은 방법일 수 있다. 현금 기부뿐만 아니라 자원봉사에 대해서도 세제 지원이 된다면 이러한 연계를 제도적으로 활성화시킬 수 있는 기반이 될 것이다.

설문조사에서 드러난, 그리고 발제자가 소개한 해외 사례에서도 드러난 바와 같이 진로체험 프로그램이 보다 성평등적일 수 있기 위해서는 의무적으로 남성은 여성의 직업을, 여성은 남성의 직업을 체험할 수 있는 기회를 갖도록 하는 것이 필요하다. 그러나 걱정스러운 것은 일회적인 경험을 통해 오히려 직업에 대한 성별 고정관념을 더욱 강화하게 될 가능성도 있다는 것이다. 체험 기회를 제공하는 직업인의 인식과 태도의 영향이 무엇보다 클 것으로 예상되며, 체험 기회 참여자의 양적 확대도 중요하지만 내용적인 내실을 다질 필요가 있다.

두 번째 발제문은 학교 안과 밖에 존재하며 용돈벌이든 주된 생계수단으로서든 임금 근로를 하는 청소녀들의 노동 현실과 개선을 위한 정책 제안을 다루고 있다. 청소녀들의 경우 청소년과 달리 성희롱 피해와 임금 지급과 관련된 피해 비율이 남성 청소년에 비해 높다는 설문 조사 결과는, 그들의 여성으로서의 특수성, 그리고 아마도 육체적으로 연약하다는 데서 비롯된 협상력의 부족으로 인한 것일 듯싶다.

발제자는 청소녀의 노동 조건이 열악한 근본벅인 이유가 일하는 청소녀를 노동자로 보는 사회적 인식이 부족하기 때문이라고 보고 있다. 청소년기는 기본적으로 교육을 통한 인적자본 축적기이지 본격적으로 근로를 주된 행위로 하는 시기는 아닌 것은 사실이다. 우리나라 경제활동인구 통계에서는 만 15세 이상을 생산가능연령대로 잡고 있기 때문에 청소년도 경제활동인구임은 분명하다. 그러나 청소년이 노동자로서 열악한 조건에 처한 것은 그들을 노동자로 보는 사회적 인식 부족이라기보다는 그들이 하는 노동을 자타가 '아르바이트'로 부르며 정식의 노동으로 인정하지 않는 데 기인하다. 청년이나 중장년 여성에게도 거쳐가는 일자리, 내가 원하는 커리어를 위해서 준비하는 일자리, 놀기 머해서 하는 일 등은, 파트타임이 아닌 전일제로 일하고 있을 때도 '아르바이트'로 부르며 근로자 스스로나 고용주가 응당한 노동관계법 적용을 기대하지 않고, 실제로 적용하지 않는 관행이 팽배해 있다. 단 하루, 단 몇 시간을 일해도 아르바이트가 아닌 '노동'이라는 인식과 그에 기반한 처우가 이루어질 필요가 있다.

발제자가 주장하듯이 청소녀가 자신들의 권리를 인지하고 노동인권에 대한 감수성을 제고할 수 있는 노동인권 교육은 반드시, 현장진로체험교육과 같은 비중으로, 필요하다. 최근 들어 초등학교 학생들에게까지 직업관, 직업체험에 대한 강조가 되고 있는 가운데, 노동인권에 대한 교육없이 직업교육이 지나치게 확대되는 것도 경계해야 할 필요가 있다고 생각된다. 직업교육이 어떤 일을 하고 싶은가, 그 일을 하려면 어떻게 해야 하는가에 대해 정보를 주고 안내하는 교육이라면, 노동인권교육은 그 일을 하면서 부닥뜨리게 되는 조직과 관계에서 겪는 어려움에 어떻게 대처하고 해결하고, 어떻게 하면 일을 계속할 수 있는 환경을 만들 수 있는가 준비시키

는 교육이다. 자유학기제 혹은 중학교 교과과정에 노동인권 교육이 필수로 들어갈 수 있기를 기대한다.

마지막으로 청소년들의 노동권, 일을 원하는 그들에게 좋은 환경을 만들어주는 노동정책도 필요하지만, 그들이 일을 하지 않을 수 있는 복지 정책이 뒷받침되어야 할 필요가 있을 것 같다. 설문 조사에서도 아르바이트가 청소녀/년의 삶에 미치는 영향을 분석한 결과, 경제적 도움이나 돈에 대한 가치관 정립, 노동의 가치에 대한 인식 제고에 도움이 된다고 인식하고 있지만, 진로탐색이나 취업 경력에 도움이 된다고 인식하는 수준은 상대적으로 낮았다. 현재 그들에게 주어진 일자리로 비추어볼 때 진로탐색이나 취업 경력과 연결될 것을 기대하는 것은 어려울 것이다. 그들이 왜 일을 하고자 하는지에 대한 면밀한 분석을 통해, 일을 원하는 청소년에게는 긍정적인 노동경험이 될 수 있도록, 일하기 원하지 않는 청소년에게는 공부에 전념할 수 있는 청소년을 위한 노동정책과 복지정책의 균형적인 추진이 필요하다.

젠더 관점에서 본 청소년 진로와 노동, 진단과 해법

국미애 (서울시여성가족재단 연구위원)

오늘 토론회의 두 가지 발표는 재단에서 올해 이루어진 “성 평등적 진로체험 모델 및 운영 매뉴얼 개발”과 “청소녀 아르바이트 실태 및 정책방안” 연구를 배경으로 한다. ‘성별 직종/직무 분리’라는 오래된 문제를 해결할 통로를 찾기 어렵고 청소년의 노동에 대한 인식 자체가 부족한 상황에서 위의 연구들은 청소년의 현실을 드러내고 정책방안을 모색하는 데 있어 중요한 참조가 될 것으로 보인다. 연구자들의 문제의식에 깊이 공감하며, 몇 가지 보완되었으면 하는 사항을 중심으로 의견을 드린다.

□ “청소년 진로체험, 젠더렌즈로 들여다보기”

이전에 비해 청소년의 진로체험 기회가 증가되고 있고 향후 더욱 증가될 것이 예상되는 상황에서 이를 젠더렌즈로 들여다보는 것은 매우 필요하며 시의적절하다고 생각한다. 발표문에서도‘성 평등적 진로’의 의미를 밝히고 있는 바와 같이, 이 연구는 종사 산업 및 종사 직업의 성별 구분 완화, 그리고 동일 산업, 동일 직업 내의 직무 및 지위에서의 성별 격차 완화를 위한 접근으로서 대단히 큰 의미를 갖는다.

일반적으로 종사 산업 및 종사 직업의 성별 구분은 임금이나 복리후생 등 근로조건에서의 성별 격차로 이어진다. 두 번째 발표인 청소녀 아르바이트 실태 분석 결과에서도 성별 임금 격차 요인을 성별에 따른 업종 및 업무의 차이와 관련시키고 있다. 성별에 따라 적합한 일이 있다는 관념은 오랜 기간 지속되어오고 있지만 이를 개선하기 위한 방안을 마련하기는 쉽지 않다. 이에 성 평등적 진로교육 프로그램을 개발하고 아동기에서부터 성별 고정관념을 예방할 수 있는 접근이 필요하기에 이 연구의 제안은 매우 중요하다.

무엇보다 체험 일터가 발굴되지 않으면 프로그램 진행 자체가 어렵다는 점에서 ‘적극적 일터 발굴’이 이루어져야 한다는 제안은 적절하다. 다만, 발표문에서는 진로체험처 제공의 의미 부여와 참여 일터를 위한 보상을 주요하게 제안하고 있는데, 이를 포함하되 이를 넘어서는 방안을 모색하는 것이 필요하다. 조사결과에서 드러난, 참여 학생의 성별을 지정하거나 장애학생을 꺼리는 등의 문제는 참여 일터가 많아진다고 해서 해결될 수 있는 성격은 아니기 때문이다. 지금까지 드러난 여러 문제들을 개선하고 성 평등적 진로체험 기회를 확대할 수 있는 일터를 발굴

하기 위해 교육청과 자치구, 서울시의 역할이 중요하게 부각될 필요가 있다. 교육청과 지자체는 기존의 자원을 어떻게 적절하게 연결하고 제공할 수 있을지에 대해 보다 적극적이고 구체적인 역할을 수행해야 한다.

둘째, 발표문에서도 제기하고 있는 바와 같이, 진로상담이나 진로지도를 담당하는 교사 역할의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 교사들의 성 평등 인식이 학생들에게 미치는 영향이 크다는 점에서 교사 연수 프로그램에 관련 내용을 포함하는 것은 반드시 필요하며, 진로담당 교사모임 지원도 적절한 것으로 보인다. 또한 조사과정에서 드러난 교사들의 이야기에 주목해보면, 이들의 업무 과부담 문제 역시 정말 현실적으로 고려되어야 할 부분이다. 교사들이 모든 분야의 상담에 전문성을 갖기는 어렵다는 점을 고려하여, 교사들의 성 평등 인식을 위한 프로그램이나 모임 지원은 필수적으로 제공하되, 교사들이 정보제공처로서의 전문성을 강화할 수 있도록 지원하는 것이 필요해 보인다. 어디에 가면 어떤 정보가 있다고 연결해줄 수 있는 일종의 맵을 가질 수 있도록 지원하는 방안이 고려될 필요가 있다.

셋째, 직장생활의 많은 부분은 '업무'이기도 하지만, 업무를 둘러싼 관계에서의 태도나 직장생활에 대한 태도가 차지하는 비중 또한 결코 적지 않다고 본다. 이와 관련하여 기존의 성 역할 학습을 예방할 수 있도록 지원하는 프로그램이 필요하다. 예를 들어 여학생과 남학생 모두에게 젠더 감수성을 높일 수 있는 교육이 이루어지는 가운데, 여학생에게는 '분명하게 말하기', '단호하게 말하기' 등과 같이 자기의사를 상대에게 분명하게 전달할 수 있도록 하는 훈련이 강조될 필요가 있다. 이에 비해 남학생에게는 타인에 대한 이해를 높일 수 있도록 하는 감수성 훈련이 강조될 필요가 있다. 조사결과에서 이른바 '남성의 직업'을 여성이 택하는 것, '여성의 직업'을 남성이 택하는 것 모두 여학생의 수용 정도가 더 높게 나타나는 점도 이러한 필요성을 뒷받침해준다고 본다. 타인의 선택을 존중하고 이해하는 경험은 남학생의 관계적 자아 발굴에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

넷째, 첫 번째 정책제언으로 제기하신 성 평등적 진로체험의 필요성 인식 제고를 위해서는 '성 평등'이 빠진 채 이루어져왔던 진로 결정의 결과가 무엇인지를 역사적으로 보여줄 필요가 있다. 이는 이 연구의 필요성과 다시 만난다. 오랜 기간 누적되어온 성별 직종/직무 분리가 오늘날 여성과 남성의 노동시장에서의 지위, 나아가 사회적 지위에 어떤 결과를 미쳐왔는지를 서두에서 보다 강조한다면, 첫 번째 정책제언에 보다 힘이 실릴 것으로 보인다. 이를 위해서는 교육이나 직업능력 개발 관점의 선행연구 검토를 보다 확장하여 기회의 평등만이 아니라 결과의 평등 관점에서 이러한 문제를 제기해왔던 논의들을 풍부하게 참고할 필요가 있다.

□ “청소녀(女), 그들의 노동을 보다”

두 번째 발표는 ‘왜 청소녀인가’라는 질문을 전면에 부각시키며 청소녀의 아르바이트를 ‘노동’으로 접근하고자 하는 입장을 밝히고 있다. 서울시 청소녀 아르바이트 실태 조사 결과를 보면, 평균 시급이 5,126원으로 최저임금보다 낮으며, 48.3%의 청소녀들이 최저임금 미만의 시급을 받는 것으로 나타난다. 또한 급여 지연, 꺾기(강제 업무중단 등), 초과수당 미지급, 근로계약서 미작성 등의 현실이 드러났으며, 이런 가운데서 10대 여성이라 더욱 힘든 점은 ‘일자리 부족’으로 조사되었다. 이처럼 열악한 상황에도 불구하고 청소녀들은 아르바이트가 사회생활에 대한 이해를 높이고 돈과 노동의 가치를 알게 되는 데 도움이 되는 등 전반적으로 자신의 삶에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 여기고 있다.

이러한 조사 결과에 비추어볼 때, 아르바이트 청소녀의 노동이 정당하게 보상받고 공정하게 대우받을 수 있도록, 그래서 ‘건강한 노동’, ‘안전한 노동’을 위한 기반이 확대될 수 있도록 노동인권을 보장하는 방안이 마련될 필요가 있다. 이러한 맥락에서 이 연구의 기여도가 매우 클 것이라 생각된다. 특히 “시급 6천원 주는 되게 편한 알바” 경험은 상대적으로 높은 시급이 자신의 무엇과 교환되는지에 대한 청소녀들의 간파를 보여준다는 점에서 매우 유의미하다. 여성이 하는 일에 외모, 몸, 웃음, 서비스 등이 부착되어 만들어내는 의미, 노동과 섹슈얼리티의 얽힘은 ‘왜 청소녀인가’라는 이 연구의 질문이 얼마나 중요한지를 잘 드러내준다.

이러한 점을 고려하여 서울시 청소녀 아르바이트 지원 정책의 비전 및 기본방향, 정책목표 등이 도출되었다는 점에서 토론자 역시 매우 공감하는 바이다. 특히 ‘청소녀 중심 정책설계를 위한 기본방향’(그림3)은 정책 전환의 필요성을 잘 드러내고 있다고 본다. 정책 비전으로 설정된 “노동감수성이 있는 서울, 젠더감수성이 있는 서울” 또한 정말 필요하고 적절하다고 본다. 그럼에도 불구하고 이 연구가 청소녀의 노동에 초점을 맞추고 있다는 점을 고려한다면 정책비전이 한 걸음 더 청소녀와 밀착된 것으로 설정될 필요가 있어 보인다. 그래야 청소녀 지원 정책의 비전으로서 보다 체감도가 높아질 것으로 생각된다.

둘째, 조사결과를 보면 정책지원 욕구로 ‘건전한 일자리 제공’이 1순위로 꼽혔는데, 여기서 청소녀들이 생각하는 ‘건전한 일자리’의 내용이 무엇인지 구체적으로 드러나는 게 필요해보인다. 설문조사에 이러한 질문이 포함되지 않았다면 FGI에서 논의된 바가 제시되어도 무방할 것이다. 청소녀들이 어떤 일자리를 꿈꾸고 그리는지에 대한 정보를 기반으로 보다 구체적인 정책제언이 가능할 것이라 본다.

셋째, 조사결과는 십대 청소녀 가운데서도 학교밖 청소녀나 비진학 청소녀들이 급여수준도 상대적으로 더 낮고, 폭언이나 성희롱 혹은 따돌림 경험도 더 높게 보고하며, 감정노동을 경험한 비율도 더 높다는 것을 보여준다. 십대 여성이라 더 힘들다고 느낀다는 응답 역시 훨씬 높게

조사되었다. 이러한 결과의 유의미성을 감안할 때, 이 부분이 연구의 정책제언에 어떻게 반영될 수 있을지 보완될 필요가 있어 보인다. 이 연구에서 반영되기 어렵다면 추후에 어떤 후속 작업들이 필요한지에 대해서 제시하는 것이 필요할 것이다.

넷째, 정책제언으로 제시한 아르바이트 채용 공고에 대한 모니터링 강화는 정말 필요하고 중요하다고 생각한다. 비단 청소녀에 국한된 문제로서가 아니라 일자리 정보의 공공성을 강화하는 것은 정보가 넘쳐나고 빠르게 유통되는 이 시대에 더욱 시급한 과제라고 본다. 적어도 거짓 구인정보는 아니라는 정도의 신뢰성이라도 확보하기 위해서는 공공의 개입이 필요하다. 이러한 맥락을 고려하여 모니터링 강화를 포함한 공공의 역할 강화 방안이 보완되었으면 한다.

마지막으로 짚고 싶은 것은 청소녀 노동 정책 추진 기반 구축과 관련된 것이다. 발표문에서 자치구 노동복지센터 확대를 제안하셨는데, 수요자의 접근성을 고려하면 장기적으로 이러한 부분이 필요하다고 본다. 그에 앞서 먼저 그간의 운영 현황을 파악하고 어떻게 성 인지적으로 운영될 수 있는지를 모색하는 것이 필요하지 않을까 한다. 또한 서울시가 현재 4개의 노동복지센터를 통합적으로 지원하고 컨트롤타워 역할을 수행하는 기관으로서 '서울노동권익센터'를 설치할 예정인 만큼, 서울노동권익센터의 사업계획 수립 단계에서부터 성인지적 관점의 접근이 이루어지도록 개입하는 방안 또한 필요할 것이다.

Memo

Memo

Memo