

정책연구
2023-15

디지털 환경에서의 연소근로자 보호 법제 연구

이은주 · 송지원 · 황수욱

목 차

요약	i
제1장 서론	(이은주) 1
제1절 연구의 필요성과 목적	1
제2절 연구 범위와 보고서의 구성	4
제2장 독일의 연소근로자 보호 법제	(황수옥) 6
제1절 서론	6
제2절 독일 연소근로자 보호 내용	9
1. 연소근로자의 채용 요건	9
2. 연소근로자에 대한 제한 사항	11
3. 연소자의 작업 규제	14
4. 연소근로자 보호를 위한 산업안전	18
제3절 대중문화예술산업 내 연소근로자 보호	21
1. 연소근로자 고용에 대한 사전 개별 허가제	21
2. 대중문화예술산업 분야에서 연소근로자의 근로조건	24
3. 대중문화예술산업 분야에서 연소근로자의 예외적 승인에 대한 지침	25
제4절 새로운 형태(UGC)의 근로에 종사하는 연소자 보호에 관한 논의	28
1. 논의 배경	28
2. 디지털 아동노동	31
3. 디지털 아동노동에 대한 법적 보호	33

제5절 시사점	36
제3장 프랑스의 연소근로자 보호 법제	(이은주) 39
제1절 서론 : 아동노동 법적 보호에 관한 연혁적 논의	39
제2절 프랑스 연소근로자 보호 내용	41
1. 연소근로자(Jeune travailleur)의 채용 요건	41
2. 연소근로자의 근로시간 규제	43
3. 연소근로자의 작업 규제	45
제3절 대중문화예술산업 내 연소근로자 보호	51
1. 연소근로자 고용에 대한 사전 개별 허가제	51
2. 대중문화예술산업 분야 연소근로자의 근로조건	54
3. 연소근로자 고용 시 금지 사항	55
제4절 새로운 형태의 근로(UGC)에 종사하는 연소자 보호에 관한 논의	56
1. 논의 배경	56
2. 부모(법정 대리인)의 의무	59
3. 행정당국의 권고사항 표명 의무	61
4. 동영상 공유 플랫폼 기업의 의무	61
5. 디지털상 잊혀질 권리	62
6. 법적 제재	63
제5절 시사점	63
제4장 영국의 연소근로자 보호 법제	(송지원) 65
제1절 서론 : 연소근로자 법적 보호 개관	65
제2절 영국 연소근로자 보호 내용	68
1. 연소근로자의 채용 요건	68
2. 연소근로자에 대한 제한 사항	71
제3절 대중문화예술산업 내 연소근로자 보호	76

1. 연소근로자를 위한 공연 허가 및 감독	76
2. 허가증	77
3. 공연 시 근로시간 · 휴게시간 · 교육시간	78
제4절 새로운 형태의 근로(UGC)에 종사하는 연소자 보호에 관한 논의	80
1. 논의 배경	80
2. 입법공백과 아동 인플루언서 규제의 미래	81
제5절 시사점	83
제5장 결론 : 현행 법제 개선 방안 논의	(이은주) 86
제1절 현행 연소근로자 관련 법제 검토 사항	86
1. 연소자 개념 통일 및 연령 상한 조정	86
2. 연령별 · 시기별 근로시간 세분화 및 휴게시간 확대	90
3. 연소근로자 건강을 위한 검진제도 법제화	93
제2절 대중문화예술산업 종사 연소근로자 관련 법적 개선 방안 ·	94
1. 대중문화예술사업자의 법적 책임 구체화	95
2. 대중문화예술분야 종사 연소근로자의 근로시간 기준 세분화 ····	96
3. 연소근로자를 위한 전문가 배치	97
4. 연소근로자의 소득 보호	98
제3절 디지털 환경에서의 연소근로자 보호 양상의 변화	100
참고문헌	103

표 목 차

〈표 4-1〉 영국의 교육과정	68
〈표 4-2〉 영국 최저임금	70
〈표 4-3〉 학기 중 연소근로자 최대 근로 가능시간	71
〈표 4-4〉 방학 기간 중 연소근로자 최대 근로 가능 시간	72
〈표 4-5〉 대중문화산업 종사 연소근로자의 근로시간 · 휴게시간 · 교육시간	79
〈표 5-1〉 연소자 연령대별 명칭 구분 예시	87
〈표 5-2〉 영국 연소근로자의 학기 중 최대 근로시간	91
〈표 5-3〉 영국 연소근로자의 방학 중 최대 근로시간	91

요 약

1. 연구의 배경과 목적

19세기 산업혁명으로 노동의 수요 증가와 함께 더 많은 이윤을 내기 위한 방안이 강구되면서 어른의 평균임금 10분의 1에 불과한 아동노동에 대한 수요가 급증하였다. 이와 함께 신체에 치명적인 직업병, 아동의 사망률 증가 등 그에 따른 부작용들이 사회적으로 제기되었고, 아동노동 규제가 본격적으로 시작되었다. 이처럼 아동노동 규제의 시작이 ‘아동 착취 금지’, ‘아동노동 금지’와 같은 아동의 인권 보장에 초점이 맞춰지다 보니 이후 연소근로자 보호 규제 또한 선연적인 내용에만 그치는 경우가 일반적이다.

우리나라의 15~19세 인구의 고용률은 2018년 이후 매년 7%대를 유지하며, 지난 2021년에는 7.4%를 기록한바, 미성년자의 근로활동 참여는 꾸준히 증가 또는 유지되는 추세이다. 이와 함께 인터넷 방송의 활성화와 같은 미디어 환경의 변화, 즉 ‘디지털 환경’의 도래에 따라, ‘크리에이터(Creator)’와 같은 이전과는 다른 형태의 노동이 출현하고 있으며, 어린 연령대 아동들의 영리 활동 수행 또한 점차 증가하고 있다.

연소자 근로와 관련하여 우리나라에는 「근로기준법」, 「청소년기본법」, 「대중문화예술산업발전법」 등에 관련 규정이 마련되어 있다. 그러나 연소근로자에 대한 보호 및 제한을 규정하고 있는 대표적인 법률인 「근로기준법」의 경우, 여성근로자와 연소근로자의 근로 기준 내용을 동일한 장(章)에 함께 규정하고 있는 편제방식을 아직도 따르고 있으며, 제정된 이래 지금까지 내용상 변화가 거의 없어 시대적 흐름에 맞는 보호가 이뤄지고 있다고 보기 어려운 상황이다. 또한, 연소자 근로 보호를 규정하고 있는 법률마다 명시하고 있는 연소자 개념과 활동 분야에 따라

적용되는 내용에 차이가 있는 등 현행 관련 법령이 오늘날 연소자의 근로활동을 위한 제도적 장치로 역할하고 있다고 보기에는 한계가 있다. 한편, 영화, 방송 등 대중매체에 종사하는 연소자의 경우, 이들을 보호하기 위한 규정 마련 필요성이 오래전부터 제기되어 온 바 있지만 그러한 문제점에 대한 개선이 적극적으로 이뤄지지 않았으며, 새롭게 제기되는 디지털 환경에서의 연소자의 활동, 특히 대표적인 동영상 서비스인 유튜브(Youtube)에서 ‘아동 인플루언서’로 활동하는 아동에 대한 보호 필요성도 제기되고 있다. 그들의 활동을 ‘노동’으로 볼 수 있는지를 주요 논의로, 아동의 개인정보와 같은 사생활 보호, 안전 등의 논의가 진지하게 이뤄져야 함에도 이에 관한 논의 상황은 아직 변화의 속도를 따라가지 못하고 있다.

반면에 외국의 연소근로자 보호 관련 규정을 살펴보면, 국가마다 법체계의 차이는 있으나 근로조건 및 연령에 관한 규제가 우리보다 구체적으로 규정되어 있으며, 특히 대중문화예술에 종사하는 연소자에 대한 법적 보호도 일찍이 마련되었다. 산업혁명이 가장 먼저 일어난 영국의 경우, 아동노동 착취 문제가 공론화되면서 1802년 공장법을 제정, 연소근로자 보호 법률이 최초로 마련되었으며, 오늘날에는 「아동과 청소년법(The Children and Young Persons Act)」을 통해 연소자 근로를 규율하고 있다. 독일도 마찬가지로 형식으로 연소자 노동에 대한 특별법을 통해 「연소근로자보호법」을 규정하고 있고, 프랑스는 두 국가와는 달리 독립된 형태는 아니지만 「노동법전(Code du travail)」에서 연소근로자의 근로조건 규제를 상세히 정하고 있다. 또한, 최근 유럽에서는 디지털 플랫폼에서 활동하는 연소근로자, ‘아동 인플루언서’를 보호하기 위한 논의가 활발히 이뤄지고 있으며, 프랑스에서는 「노동법전」 개정을 통해 아동 인플루언서를 보호하는 내용을 명시하였다.

본 연구에서는 유럽 주요국, 독일과 프랑스, 영국 내 연소근로자 보호 법제의 비교·검토를 통해 시사점을 도출하고, 기존의 연소근로자 관련 법률이 연소근로자의 보호 장치로서 역할을 할 수 있도록 개선 방안을 제시하고자 한다. 이와 함께 디지털 시대의 도래와 기술 변화에 따른 연

소근로자의 활동 양상의 변화에 맞추어 독일과 프랑스, 영국에서는 그들을 보호하기 위하여 어떠한 논의가 이뤄지고 있는지 살펴보고, 법제도적으로 나아가야 할 방향을 모색해보고자 한다.

2. 연구의 주요 내용

본 연구는 일찍이 연소근로자 보호 법제를 마련한 유럽 주요 3개국, 독일, 프랑스, 영국을 대상으로, 제2장에서는 독일의 연소근로자 보호 법제, 제3장에서는 프랑스 연소근로자 보호 법제, 제4장에서는 영국의 연소근로자 보호 법제에 관하여 살펴보았다. 국가별 세부 내용으로는 연소근로자 보호 법제가 어떻게 마련되어 있는지, 또한 대중문화예술산업에 종사하는 연소자에게는 어떠한 법적 보호가 이뤄지는지 법률의 내용을 상세히 살펴보고, 이어서 오늘날 UGC(User Generated Contents)와 같은 새로운 형태의 근로에 종사하는 연소자에 대한 보호 논의가 각국에서 어떻게 진행되고 있는지 소개하며, 우리나라 상황에 맞는 정책적 시사점을 도출하고자 하였다.

우선 독일의 연소근로자 보호 법제 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

역사적으로 도제제도가 잘 발달한 독일은 이원화된 직업교육과정(Duales System)을 통해 학교에서는 이론을 학습하고 사업장에서는 성인 노동자들과 함께 노동하면서 현장 실습을 병행한다. 이러한 이유로 대부분의 나라에서 연소근로자에 대한 보호를 노동법에서 규정하는 것에 반해 독일에서는 연소근로자에 대한 보호를 위한 단일법이 존재한다. 독일의 「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 연방에 거주하는 18세 미만의 모든 아동 및 청소년의 근로관계, 직업훈련 또는 유사 근로관계에서 발생하는 근로조건과 산업안전을 위한 보호 조치를 규정한다. 특히 성장기의 청소년이 노동을 할 때는 성인보다 더 보호받아야 한다는 기본 원칙을 전제로 근로시간의 제한, 유해 업종의 제한, 연소근로자의 건강 검진 의무화, 연소근로자를 고용한 사용자의 특별한 의무 등에 대해 규정하고 있다. 독일에서 15세 미만의 아동은 원칙적으로 노동이 금지되

지만, 「청소년노동보호법(JArbSchG)」과 「아동노동보호령(Verordnung über den Kinderarbeiterschutz-KindArbSchV)」에서 예외적으로 허용한 범위에 한하여 근로 제공이 가능하다. 감독행정관청의 예외적 승인을 받은 아동 및 청소년은 연극상영, 음악연주, 광고 및 방송촬영(텔레비전, 라디오, 영화 및 사진촬영) 등을 할 수 있으나 감독행정관청의 허가를 받은 아동이라 할지라도 아동의 나이와 공연 분야의 특성에 따라 근로를 제공할 수 있는 시간을 제한한다.

전 세계적으로 아동이나 청소년의 이미지를 소셜 미디어나 유튜브 같은 플랫폼에 공유하여 광고로 활용하는 아동 인플루언서가 상업적 관행으로 자리를 잡았다. 인플루언서 마케팅의 중요성이 커지고 아동 인플루언서의 소셜 미디어 활동이 실질적으로 상당한 수익을 창출하면서 아동에 대한 경제적 착취의 위험성은 점점 커지고 있다. 현재 아동노동이 원칙적으로 금지된 독일에는 디지털 아동노동을 규제할 수 있는 명확한 법 규정이 없고, 감독행정관청의 범위를 벗어나 있기 때문에 이에 대한 감독도 제대로 이루어지지 않고 있다.

이에 따라 대중문화예술산업 분야에서 아동 및 청소년의 근로 제공이 예외적으로 허용된 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조의 아동노동 금지 예외적 승인 규정을 디지털 아동노동에도 적용하여 규제하자는 논의도 있다. 그러나 제작 과정을 통제할 수 있는 영화, 텔레비전 또는 라디오와 달리 소셜 미디어나 온라인 플랫폼에서 디지털 아동노동은 종종 사적인 여가 생활이나 취미로 이해되기 때문에 엄격한 법률의 적용을 어렵게 하며, 디지털 아동노동은 부모가 주로 집에서 동영상 촬영하여 판매하는 경우가 많기 때문에 실질적인 근로시간과 휴게시간 통제가 쉽지 않고, 어렵고, 건강 및 산업안전을 위한 보호 조치가 제대로 시행되지 않는다는 문제점이 있다는 점을 살펴보았다.

다음으로 프랑스의 연소근로자 보호 법제 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

1841년에 제조업, 공장, 작업장에 고용된 아동에 관한 법률을 시작으로, 일찍이 연소근로자에 대한 노동법적 보호가 이뤄진 프랑스는 초기

에 아동의 노동에 초점이 맞춰지면서 고용 가능 연령을 점차 높이고, 야간 근로 금지 등 제재가 강화되는 양상으로 법의 발전이 이뤄졌다. 이후 1880년대 초반에 접어들면서 초등교육이 무상·의무화의 영향으로 아동노동이 급격히 감소하였고, 그 뒤로 프랑스 연소근로자 법제의 규제 방향은 청소년 노동으로 이어졌다.

오늘날 프랑스에서 연소근로자에 대한 보호는 단일법전 형태인 「노동법전(Code du travail)」에서 규정하고 있다. 우리나라에서 「근로기준법」, 「청소년기본법」, 「대중문화예술산업발전법」 등 개별법으로 규율하고 있는 것과 달리, 프랑스에서는 「노동법전」상 연소근로자의 일반적인 근로조건 등에 관한 내용 외에도 대중문화예술에 종사하는 연소근로자, 나아가 오늘날 급증하고 있는 아동 인플루언서 보호 내용 또한 규정하고 있다. 구체적으로는 연소근로자의 학습권과 건강권, 휴식권 등 기본적인 인권을 보장하는 취지 아래, 성인 근로자보다 더 제한되는 연소근로자의 근로시간 제한 및 휴식시간 보호, 연소근로자의 건강검진 의무, 연소근로자 고용을 위한 사용자의 특별한 의무, 연소근로자에게 금지되는 작업 등을 상세히 규정하고 있으며, 예외적으로 허용되는 경우 또한 함께 명시하고 있다.

우리나라와 마찬가지로, 프랑스에서도 대중문화예술산업에 종사하는 연소근로자는 일반 근로를 하는 연소근로자와 적용되는 근로조건이 다르다. 특히 근로시간과 휴게시간이 그러한데, 근로시간과 휴게시간도 대중문화예술산업 중 어떠한 분야에서 활동하느냐에 따라 규제되는 기준이 다르다. 또한, 연령대, 그리고 기간별(학기중, 방학중)에 따라 적용되는 기준이 나누어지는 등 연소근로자의 근로시간 및 휴게시간의 기준을 상세히 구분하고 있다는 특징이 있다. 프랑스 내 대중문화예술산업에 종사하는 연소근로자 보호의 또 다른 특징은 신탁제도가 운용되고 있다는 점이다. 연소근로자의 법정대리인 재량에 속하는 일부 액수를 제외한 나머지 금액은 신탁기금에 위탁해야 하며, 해당 금액은 연소근로자가 성인이 되었을 때 출금이 가능하다. 이는 연소자의 법정대리인이 연소자의 수입을 관리하며, 그 수입을 마음대로 사용할 수 없게 함으로

써 연소근로자의 재산권을 보호하는 조치이다.

한편, 프랑스에서는 아동 인플루언서의 활동이 증가하면서, 그에 종사하는 연소자의 사적인 영역이 전 세계로 노출되는 사회적 노출에 대한 우려와 정기적인 동영상 제작에 필요한 촬영 속도를 따라가야 하는 연소자의 신체적·심리적 피해에 대한 우려에 따라 그들에 대한 보호가 부재하다는 문제 제기가 이어졌다. 이러한 사회적 문제 제기를 배경으로 프랑스에서는 온라인 공유 플랫폼에서 점점 늘어나는 아동 동영상을 규제하고, 아동의 이익을 우선시하는 것을 목표로 「2020년 10월 19일자 법률」이 마련되었다.

이에 따라 연소자가 온라인 플랫폼을 통해 근로관계에 해당하는 활동을 하거나, 영상에 아동의 이미지가 사용되고 일정 기간 또는 수입이 프랑스 국사원(Conseil d'État)에서 정한 기준을 넘어서는 경우, 아동 인플루언서도 노동법의 적용을 받게 되었다. 현행법에 따라, 프랑스 아동 인플루언서에게 적용되는 법의 보호는 크게 부모와 같은 법정 대리인의 의무(자녀를 촬영하거나 동영상을 방송하기 전 사전 개별 승인요청), 행정당국의 의무(법정대리인에게 권고사항을 표명할 의무), 동영상 공유 플랫폼 기업의 의무(연소자 개인정보 보호 및 관련 인식을 제고할 수 있는 현장 채택 의무)가 있으며, 이와 함께 대중문화예술산업에 종사하는 연소근로자들과 동일한 내용의 수입 신탁제도 의무와 같은 아동 인플루언서 수입에 대한 보호, 그리고 연소자가 타인의 동의 없이도 자신의 영상을 삭제할 수 있는 권한을 명시하고 있다는 점이 큰 특징이다.

마지막으로 영국의 연소근로자 보호 법제 연구의 주요 내용은 다음과 같다.

영국은 산업혁명 초기부터 아동노동 금지와 연소근로자의 노동조건 개선에 대한 관심을 두고 여러 법제도를 도입하였다. 현재 영국 연소근로자들은 1933년 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」, 「교육법(Education Act 1996)」, 「직장 내 안전보건관리규정(Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)」과 이를 바탕으로 세부 사항을 정한 지방자치단체의 조례를 근거로 보호받고 있

다. 특히, 「아동 및 청소년법」은 연소근로자의 근로 가능 연령, 시간제한, 일자리의 형태 등을 규정하는 법으로서 영국 내 연소근로자 보호의 중심이 되는 법이라고 할 수 있으며, 「교육법」과 「직장 내 안전보건관리 규정」도 각각 연소근로자의 교육권과 건강권, 휴식권을 보호하는 역할을 담당하고 있다.

영국의 연소근로자 보호 법제는 의무교육 수행 연령을 기준으로 종사 가능한 일자리(13~15세는 가벼운 업무를 바탕으로 한 시간제 일자리, 16~17세는 전일제 일자리 가능), 임금, 근로시간이 상세하게 나누어져 있는 것이 특징이다. 근로시간의 경우, 학교를 다니는 연소근로자(13~14세, 15~16세)의 학기 중과 방학 중의 근로시간을 분명하게 구분하여 교육권과 휴식권을 충분히 보장하고 있다. 또한, 대중문화예술산업에 종사하는 연소근로자에게는 예외 규정이 적용되어 근로조건이 일반 연소근로자와는 다른데, 이들을 위한 법제로는 「아동 및 청소년법, 1963」과 공연 분야 연소근로자 보호를 위해 파생되어 나온 「연소자 공연 및 활동 규정 2014(The Children (Performances and Activities) (England) Regulations 2014)」이 있다. 동법은 공연 허가와 공연시간, 휴식시간, 필수교육 이수시간 등의 내용을 상세하게 다루고 있다.

다른 국가와 마찬가지로 영국에서도 아동 인플루언서 시장이 확대되고 있으며, 이들의 근로조건을 어떻게 규제하고, 보호할 것인지에 대한 논의가 한창 진행 중이다. 최근 영국 의회 디지털·문화·미디어·스포츠위원회는 「어린이 인플루언서 보호에 관한 보고서(Influencer culture : Lights, camera, inaction?, Twelfth Report of Session 2021-2022)」를 통해 어린이 인플루언서를 향한 부모의 착취, 사생활 보호 문제, 보안 위협 등의 문제를 제기하며 입법 논의를 이끌고 있다. 위원회는 아동 인플루언서를 현행 연소근로자 보호법제로 보호하는 것은 어려움이 있다고 주장하며 새로운 법이 필요함을 강조했지만, 아직 입법의 움직임은 크게 나타나고 있지 않다.

영국의 연소근로자 보호 법제는 오랜 역사와 함께 연소자 보호와 관리를 위한 구체적인 내용을 담고 있다는 장점을 가지고 있다. 긴 역사만

컴 입법 주체(중앙)와 실행, 관리 주체(지자체)가 다르고, 어린이 인플루언서 보호 문제와 같은 변화하는 노동시장 환경에 대한 이해와 적응이 부족하다는 한계를 보이고 있지만, 이를 극복하려는 움직임은 계속되고 있다.

3. 법제도적 개선 방안

독일과 프랑스, 영국 내 연소근로자 보호 법제 연구를 토대로, 우리나라 관련 현행법이 연소근로자의 보호 장치로서 실질적인 역할을 하기 위한 법제도적 개선 방안을 다음과 같이 제안하였다.

첫째, 연소자의 근로 보호를 규정하고 있는 현행 개별법마다 연소자에 대한 명칭을 다르게 사용하고 있으며, 같은 명칭임에도 다른 법적 기준을 정하고 있으므로, 우리나라 법제상 연소근로자의 명칭 및 기준의 통일화가 필요하다. 우리나라의 경우, 「근로기준법」상 15세 미만의 연소자는 근로가 원칙적으로 금지되지만 예외적으로 허용되고 있으며, 점차 연소근로자의 연령이 낮아지는 추세이다. 또한, 연소근로자는 연령대마다 요청되는 보호 수준이 달라질 필요가 있다는 점에서 연소근로자를 지칭하는 명칭을 연령대에 따라 세분하고, 최소한 15세 미만인 자를 지칭하는 용어와 18세 미만인 자는 구분하며 개별법 간 용어를 통일하는 방안을 모색해 볼 수 있겠다.

둘째, 아동과 청소년을 아우르는 연소자는 성인이 되기까지 나이와 성숙도가 증가함에 따라 서서히 발전하는 역량을 가지고 있는 존재라는 점에서 그 능력에 맞는 법적 보호 또는 권리가 보장되어야 한다. 이를 고려하여, 성인 근로자와는 다르게 연소근로자의 근로시간에 대한 제재는 연령과 학습 과정을 고려한 기준이 적용되어야 할 필요성이 더욱 크다. 연소근로자의 최대 근로시간 보장 취지가 무엇보다도 건강권과 학습권에 초점이 맞추어져 있다는 점을 감안, 비교법 사례들을 참고하여 연령대별 그리고 기간별(학기중/방학중)에 따라 근로시간을 세분화하여 규율할 필요가 있다. 근로시간 세분화와 함께 연소근로자의 휴게시간을

확대 보장해야 하는바, 적어도 근로일 종료 이후 다음 근로일 개시 전까지 보장되는 연속 휴게시간을 법으로 명시하는 방안을 고민해보아야 한다.

셋째, 앞서 살펴본 세 국가, 독일과 프랑스, 영국 모두 연소근로자의 건강검진에 관한 사용자 의무를 법으로 명시하고 있듯이 우리나라도 연소근로자가 고용 전 또는 근로를 개시한 이후 시행해야 하는 건강검진을 법으로 의무화할 필요가 있다. 독일의 사례를 참고하여, 업무 정도가 경미하거나 단기 근로 또는 단시간 근로의 경우, 건강검진 시행 의무를 면제할 수 있을 것이며, 그 밖의 경우에는 고용 전 건강검진 결과서 제출을 의무화해야 하는 방안을 고려해볼 수 있다. 이와 함께 프랑스와 같이 근로감독관의 권한에 따라, 연소근로자의 건강을 위협하는 업무에 연소근로자가 배치된 경우, 언제든 검진을 요구할 수 있고 결과에 따라 업무 수행을 금지할 수 있는 제재 방안을 마련하는 것 또한 고려해볼 수 있다.

넷째, 선언적 문구만이 나열되어 있어 많은 한계가 있고, 규정상 문구도 모호하고 추상적이라고 비판받는 「대중문화예술산업발전법」의 개정이 필요하며, 무엇보다도 대중문화예술사업자의 법적 책임 확대 및 그에 관한 명확한 명시가 이뤄져야 한다. 단순히 청소년 대중문화예술인의 ‘권리’ 보호를 규정하는 것에 그치는 것이 아닌, 그들의 학습권·휴식권·수면권 보장을 위하여 구체적으로 어떠한 책임을 부담해야 하는지 법으로 명시해야 한다.

다섯째, 디지털 환경에서의 연소근로자 보호에 관한 내용이다. 독일과 프랑스, 영국은 이미 ‘아동 인플루언서’ 보호에 관한 논의가 진행되었고, 한발 더 나아가 프랑스는 노동법상 보호를 이미 적용하고 있다. 향후 우리나라에서도 관련 논의를 진행할 때 필수적으로 검토해야 할 사항은 다음과 같다.

우선, 아동 인플루언서의 건강권, 학습권, 사생활 보호 등 기본권 보장을 위한 부모와 온라인 동영상 플랫폼 기업의 법적 의무를 구체적으로 명시해야 한다. 무엇보다도 제도권 내에서 그들의 보호가 이뤄지기 위해서는 그들의 활동을 ‘노동’으로 인정해야 하는바, 노동으로 인정될 수 있

는 전제조건을 법으로 정해야 하며, 이는 '수익'이 기준으로 고려될 수 있을 것이다. 또한, 불특정 다수에게 노출되는 아동 인플루언서의 활동이 대중문화예술산업에 종사하는 연소근로자와 크게 다르지 않다는 점에서 위에서 논의한 '수익 보호'에 관한 방안을 이들에게도 연계하여 방안을 논의할 수 있겠다. 마지막으로, 연소자의 사생활 보호, 나아가 초상권 보호를 위하여 프랑스가 '디지털상 잊혀질 권리'를 규정하였듯이, 본인의 영상 및 이미지의 업로드에 연소자의 선택권이 주어지지 않는 경우가 대부분이란 점을 고려하여, 연소자가 향후 삭제할 수 있는 권리를 법으로 인정해야 할 것이다.

제1장 서론

제1절 연구의 필요성과 목적

우리나라 현행 「헌법」 제32조 제1항은 모든 국민이 근로의 권리를 가짐을 명시하며 근로권을 보장하고 있으며, 동조 제5항에서는 연소자의 근로는 특별한 보호를 받음을 규정하고 있다. 이처럼 연소자의 근로에 대한 보호를 특별히 명시하고 있는 데에는 정신적·육체적으로 성장하는 중이며, 의무적인 교육을 받는 시기에 있다는 연소자의 특성이 고려된 것으로 보인다. 가장 많은 국가가 비준한 인권조약인 UN의 「아동권리협약(CRC, Convention on the Rights of the Child)」 제32조에서도 아동은 경제적 착취와 노동으로부터 보호받을 권리가 있으며, 교육에 방해되거나 몸과 마음에 해로운 상황에서 일하지 않도록 보호받아야 함을 정하고 있다.

현행 「근로기준법」상 근로가 허용되는 연령인 15세를 기준으로 살펴보면, 15~19세 인구의 고용률은 지난 2021년 기준으로 7.4%를 기록, 2018년 이후 매년 7%대를 유지하고 있다. 즉, 미성년자의 근로활동 참여는 꾸준히 증가 또는 유지되는 추세이다. 이와 더불어, 인터넷 방송의 활성화와 같은 미디어 환경의 변화, 즉 '디지털 환경'의 도래에 따라 '크리에이터'와 같은 이전과 다른 형태의 노동이 출현하고 있으며, 어린 연령대 아동들의 영리활동 수행 또한 점차 증가하고 있다. 오랫동안 미디어 및 엔터테인먼트 산

업의 대표 주자였던 텔레비전이 빠른 속도로 디지털 동영상 플랫폼으로 대체되고 있으며, 이러한 변화는 아동용 채널 및 콘텐츠의 확장으로도 이어지고 있다.¹⁾ 이와 함께 일명 키드텍(Kid-tech) 산업이 부상하면서 디지털 플랫폼에 종사하는 아동들의 수는 증가하고 있고, 일례로 디지털 동영상 플랫폼에서 영상을 생산하고 업로드하는 사람을 일컫는 ‘크리에이터(Creator)’의 경우, 지난해 초등학교 희망 직업 조사에서 직업 선호 3위를 기록하였다.²⁾ 영화, 방송 등 대중매체에 종사하는 연소자의 경우, 이들을 보호하기 위한 규정 마련 필요성이 오래전부터 제기되어 온 바 있지만 그러한 문제점에 대한 개선이 적극적으로 아직 이뤄지지 않았으며,³⁾ 새롭게 제기되는 디지털 환경에서의 연소자의 활동, 특히 대표적인 동영상 서비스인 유튜브(Youtube)에서 ‘아동 인플루언서’로 활동하는 아동에 대한 보호 필요성도 제기되고 있다. 그들의 활동을 ‘노동’으로 볼 수 있는지를 주요 논의로, 아동의 개인정보와 같은 사생활 보호, 안전 등 논의가 진지하게 이뤄져야 함에도 이에 관한 논의 상황은 아직 변화의 속도를 따라가지 못하고 있다.

연소자 근로와 관련하여 우리 법제는 「헌법」 제32조 제5항에서 명시하고 있는 연소자 근로에 대한 특별한 보호를 근거로, 「근로기준법」, 「청소년기본법」, 「대중문화예술산업발전법」 등에 관련 규정이 마련되어 있다. 그러나 연소근로자에 대한 보호 및 제한을 규정하고 있는 대표적인 법률, 「근로기준법」의 경우, 여성근로자와 연소근로자의 근로 기준 내용을 동일한 장(章)에 함께 규정하고 있는 편제방식을 아직도 따르고 있으며, 제정된 이래 지금까지 내용상 변화⁴⁾가 거의 없어 시대적 흐름에 맞는 보호가 이뤄지고 있다고 보기 어려운 상황이다. 또한, 연소자 근로 보호를 규정하고 있는 각 법

- 1) 한국방송통신전파진흥원, 「2019 아동 디지털 미디어 보고서」, 『KCA Monthly Trends』 vol.29, 2020, p.86.
- 2) 동아일보, 2022년 12월 19일 기사 「초등생, 의사보다 유튜버 선호...중학생 38% “희망 직업 없어”」 참조.
- 3) 지난 2020년 6월에는 방송통신위원회가 「인터넷 개인방송에 출연하는 아동·청소년 보호를 위한 준수 지침」을, 2022년 5월 4일에는 국가인권위원회가 「아동·청소년 대중문화예술인의 인권 증진을 위한 제도개선 권고」를 발표하였으나, 지침과 권고는 당사자들의 자율적 준수에 전적으로 의존할 수밖에 없는 한계점이 있다.
- 4) 1999년 2월에 두 개의 조항이 삭제되었는바, 18세 미만의 연소근로자를 위한 교육시설과 귀향 여비에 관한 규정이었다.

를마다 명시하고 있는 연소자의 범위(연령)와 활동 분야에 따라 적용되는 내용이 다르다는 점에서 전체적으로 통일성을 갖출 필요가 있으며, 연소근로자의 연령대별·시기별에 따른 근로조건 세분화가 고려되어야 하는 등 현행 관련 법령이 오늘날 연소자의 근로활동을 위한 제도적 장치로 역할하고 있다고 보기에는 한계가 있다.

반면에 외국의 연소근로자 보호 관련 규정을 살펴보면, 국가마다 법체계의 차이는 있으나, 근로조건 및 연령에 관한 규제가 우리보다 구체적으로 규정되어 있으며, 특히 대중문화예술에 종사하는 연소자에 대한 법적 보호 장치도 일찍이 마련되었다. 연소자 근로가 급증한 원인으로 꼽을 수 있는 산업혁명이 가장 먼저 일어난 영국의 경우, 아동노동 착취 문제가 공론화되면서 1802년 공장법을 제정, 연소근로자 보호 법률이 최초로 마련되었으며, 오늘날에는 「아동과 청소년법(The Children and Young Persons Act)」을 통해 연소자 근로를 규율하고 있다. 독일도 마찬가지로 형식으로 연소자 노동에 대한 특별법을 통해 「연소근로자보호법」을 규정하고 있고, 프랑스는 두 국가와는 달리 독립된 형태는 아니지만 「노동법전(Code du travail)」에서 연소근로자의 근로조건 규제를 상세히 정하고 있다. 또한, 최근 유럽에서는 디지털 플랫폼에서 활동하는 연소근로자 ‘아동 인플루언서’를 보호하기 위한 논의가 활발히 이뤄지고 있으며, 프랑스에서는 「노동법전」 개정을 통해 아동 인플루언서를 보호하는 내용을 명시하였다.

본 연구에서는 유럽 주요국, 독일과 프랑스, 영국 내 연소근로자 보호 법제의 비교·검토를 통해 시사점을 도출하고, 기존의 연소근로자 관련 법률이 연소근로자의 보호 장치로서 역할을 할 수 있도록 개선 방안을 제시하고자 한다. 이와 함께 디지털 시대의 도래와 기술 변화에 따른 연소근로자의 활동 양상의 변화에 맞추어 독일과 프랑스, 영국에서는 그들을 보호하기 위하여 어떠한 논의가 이뤄지고 있는지 살펴보고, 법제도적으로 나아가야 할 방향을 모색하고자 한다.

제2절 연구 범위와 보고서의 구성

우리나라에서 연소자의 개념은 명확하지 않다. 「근로기준법」 제66조에서는 연소자를 '18세 미만인 자'로 명시하고 있으며, 「청소년기본법」 제3조에서는 청소년을 '9세 이상 24세 이하인 사람'으로 정의한 반면에 「대중문화예술산업발전법」 제2조에서는 '만 19세 미만인 사람'으로 정의하고 있다. 이처럼 법령마다 각 개념이 칭하는 기준이 달라 뜻하는 내용이 다르거나 대상에 따라 부르는 명칭에 차이가 있으며, 「근로기준법」상으로도 연소자, 소년, 18세 미만의 자, 미성년자 등 명칭이 혼용되고 있다. 연소자 근로에 관한 기존의 연구는 주로 우리나라 노동관계법상 근로를 허용하는 15세 이상 또는 학업 과정을 고려한 중·고등학생 나이를 기준으로 주요 연구 대상 범위를 한정하였으나, 본 연구에서는 '연소자' 내지 '연소근로자'라는 명칭을 사용하며, 근로가 예외적으로 허용되는 15세 미만 연소자를 포함, 18세 미만 연소자를 아우르는 개념으로 사용하고자 한다.

총 다섯개 장으로 구성되는 본 연구는 일찍이 연소근로자 보호 법제를 마련한 유럽 주요 3개국, 독일, 프랑스, 영국을 대상으로, 제2장에서는 독일의 연소근로자 보호 법제, 제3장에서는 프랑스 연소근로자 보호 법제, 제4장에서는 영국의 연소근로자 보호 법제에 관하여 살펴보고자 한다. 국가별 세부 내용으로는 연소근로자 보호 법제가 어떻게 마련되어 있는지, 또한 대중문화예술산업에 종사하는 연소자에게는 어떠한 법적 보호가 이뤄지는지 법률의 내용을 상세히 살펴보고, 이어서 오늘날 UGC와 같은 새로운 형태의 근로에 종사하는 연소자에 대한 보호 논의가 각국에서 어떻게 진행되고 있는지 소개하며, 우리나라 상황에 맞는 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 비교법 연구를 위한 각 국가별 세부 목차는 다음과 같다.

제1절 서론

제2절 연소근로자 보호 내용

제3절 대중문화예술산업 내 연소근로자 보호

제4절 새로운 형태의 근로(UGC)에 종사하는 연소자 보호에 관한 논의

마지막 제5장에서는 현행 우리나라 연소근로자 관련 법령의 한계점을 주요 쟁점별로 살펴보고, 연소근로자 보호 취지에 맞는 근로 기준의 타당성과 오늘날 노동 형태의 다양화 추이를 고려한 법적 개선 방안을 검토하고자 한다.

제 2 장

독일의 연소근로자 보호 법제

제1절 서론

역사적으로 도제제도가 잘 발달한 독일은 이원화된 직업교육과정(Duales System)을 통해 학교에서는 이론을 학습하고 사업장에서는 성인 노동자들과 함께 노동하면서 현장 실습을 병행한다. 이러한 직업교육과정은 1969년에 제정된 「직업교육법(Berufsbildungsgesetz)」에 근거하여 이루어지며, 현장에서 직업교육생으로 일하는 청소년들은 「청소년노동보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz-JArbSchG)」으로 보호를 받는다. 독일의 「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 연방에 거주하는 18세 미만의 모든 아동 및 청소년의 근로관계, 직업훈련 또는 유사 근로관계에서 발생하는 근로조건과 산업안전을 위한 보호 조치를 규정한다. 특히 아동에서 성인으로 전환되는 성장기의 아동 및 청소년은 감당할 수 있는 노동의 정도가 성인과는 달라 엄격한 규제와 보호가 필요하기 때문에 「청소년노동보호법(JArbSchG)」이 제정되었다. 「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 아동과 청소년이 근로를 제공할 경우, 과도한 요구나 건강상 위험으로부터 보호하기 위한 근로시간의 제한, 가능한 업무 및 금지된 업무와 산업안전 등에 대해 자세히 규정하고 있다.

독일에서 「청소년노동보호법(JArbSchG)」이 1960년에 단일 법률로 제정되어 일하는 청소년들을 보호하는 근거가 될 수 있었던 가장 큰 이유는 독일

교육제도의 특징인 이원화된 직업교육과정(Duales System)과 학교 기반 직업교육 제도(Schulberufssystem)⁵⁾가 있기 때문이다. 학교를 다님과 동시에 현장에서 일하는 이원화된 교육제도와 「청소년노동보호법(JArbSchG)」과의 관계를 이해하기 위해서는 독일의 학제에 대한 이해가 우선되어야 한다. 독일의 학제는 연방 차원의 규제 없이, 교육과정이나 교과과정은 각각의 연방 주에서 결정하기 때문에 각 주마다 약간의 차이가 있다. 예를 들어, 대부분 연방주의 초등과정은 통상 4년이지만 베를린과 브란덴부르크에서는 6년이고, 김나지움(Gymnasium)도 주마다 8학년제(5학년에서 12학년)이거나 9학년제(5학년에서 13학년)로 다르다.⁶⁾

초등과정은 6세에 기본학교(Grundschule)에 진학하고, 통상 4년으로 이루어져 있으며, 중급과정 진학을 위한 준비 과정이다. 기본학교 4년이 지나면 학생의 성적, 학습 능력을 기반으로 학생과 부모의 의견 등을 종합하여 교사의 추천으로 중등 과정으로 진학할 학교를 선택한다. 중등 과정은 보통 학교(Hauptschule), 실업학교(Realschule), 김나지움(Gymnasium; 인문계)과 종합학교(Gesamtschule)로 나뉜다. 보통학교(Hauptschule)로 진로를 선택하는 경우, 5학년에서 9학년까지의 과정을 마치고 직업학교(Berufsschule)에 진학할 수 있으며, 직업학교 졸업 후 기능공으로 일할 수 있다. 실업학교(Realschule)는 5학년에서 10학년까지의 과정을 마치면 직업학교(Berufsfachschule)로 진학하여 졸업 후 기능공이 되거나 전문고등학교(Fachoberschule)에 진학하여 졸업 후 전문대학(Fachhochschule)에 진학할 수 있다. 김나지움(Gymnasium)을 선택할 경우, 5학년에서 12학년 또는 13학년까지 마치고 아비투어(Abitur : 대입시험)에 합격하면 전문대학 또는 종합대학(Universität)에 진학할 수 있고, 바로 직업훈련 과정(Ausbildung)을 시작할 수도 있다. 기본학교(Grundschule) 4학년인 9세에 진로를 선택하는 것이 부담스러운 경우에는 종합학교(Gesamtschule)⁷⁾를 대안으로 선택할

5) Berufliche Ausbildung im Dualen System - ein international beachtes Modell. (www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html)

6) BildungswegeundAbschlüsse.(www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluesse.html)

7) 종합학교(Gesamtschule)에서는 기본학교(Hauptschule), 실업학교(Realschule), 김나지움(Gymnasium)의 교육과정을 이수할 수 있다.

수 있으며, 종합학교를 마치면 아비투어를 봐서 대학에 가거나 직업학교에 진학할 수 있다.

독일에서 학교 교육은 의무이기 때문에 6세가 되면 기본학교(Grundschule)에 진학해야 하며 12년 동안 의무교육을 받아야 한다. 의무교육 기간은 전일제 학습의무 기간(vollzeitschulpflichtig)과 시간제 학습의무 기간(teilzeitschulpflichtig)으로 나뉘는데, 연방주 규정에 따라 9학년 또는 10학년까지를 전일제 학습의무 교육기간으로 정하고, 이후 3년은 진학하는 학교에 따라 달라진다. 직업학교(Berufsschule)에 진학하는 경우, 학습과 노동을 병행하는 3년의 시간제 학습의무 기간이 있으며 이외의 학교에 진학하는 경우에는 최소 3년의 전일제 학습의무 기간을 지켜야 한다.⁸⁾ 의무교육 규정을 위반하게 되면 주마다 차이가 있지만 최소 1,000유로에서 최대 2,500유로까지 벌금을 내거나, 몇몇 주에서는 6개월 이하 징역의 형사상 처벌도 가능하다.⁹⁾

독일의 교육과정에 따라 직업학교(Berufsschule)에 진학한 청소년(통상 15세나 16세)은 시간제 학습의무 기간(teilzeitschulpflichtig) 동안 학교 근처의 사업장에서 직업훈련생으로, 주 4일은 현장에서 근무하고 주 1일은 학교에서 이론 수업을 받게 된다. 이론과 실습 중 실습의 비중의 훨씬 높기 때문에 사실상 직업학교의 직업훈련생은 학생보다는 노동자에 가깝다. 이러한 이유로 대부분의 나라에서 연소근로자에 대한 보호를 노동법에서 규정하는 것에 반해 독일에서는 연소근로자에 대한 보호를 위한 단일법이 존재한다. 직업훈련생은 사용자와 근로계약을 맺고, 성인 노동자와 거의 동일한 법적 권리를 가짐과 동시에 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에 따른 특별한 보호를 받는다.

8) Bildungssystem in Deutschland.(www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/163283/das-bildungssystem-in-deutschland)

9) Sanktionen im Schulrecht : Droht beim Schuleschwänzen und bei Schulverweigerung ein Bußgeld?.(www.bussgeld-info.de/schulverweigerung-bussgeld/)

제2절 독일 연소근로자 보호 내용

1. 연소근로자의 채용 요건

「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 아동 및 청소년의 나이와 진학한 학교에 따라 구분하여 보호하고 있다. 우선 15세 미만인 자를 아동으로, 15세 이상에서 18세 미만인 자를 청소년으로 구분하고, 청소년은 진학한 학교와 직업훈련 여부에 따라 전일제 학습의무(vollzeitschulpflichtig)가 있는 청소년과 시간제 학습의무(teilzeitschulpflichtig)가 있는 청소년으로 나뉜다. 분류에 따라 15세 미만의 아동과 15세 이상에서 18세 미만의 전일제 학습의무(vollzeitschulpflichtig)가 있는 청소년은 원칙적으로 근로가 금지되며 예외적인 근로만 허용된다. 「청소년노동보호법(JArbSchG)」의 주된 보호 대상은 직업학교에 다니는 15세 이상에서 18세 미만의 시간제 학습의무(teilzeitschulpflichtig)가 있으며, 직업훈련생으로 사업장에서 근로를 제공하는 청소년이다.

가. 아동노동

‘아동’이란, 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제2조에 따라 15세 미만인 자를 말하며, 아동은 근로 제공이 원칙적으로 금지되고 법으로 정한 예외적인 경우에 한해서만 허용된다.¹⁰⁾ 아동노동의 예외적인 허용은 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제5조 제2항에 따라 근로 제공을 통한 치료를 목적으로 하는 경우, 전일제 학습의무(vollzeitschulpflichtig) 기간 중 회사에서 인턴으로 실습을 하는 경우, 법원의 명령을 이행하기 위한 경우에 가능하다.

다만, 예외적으로 13세 이상의 아동은 업무가 경미하고 아동에게 적당하다고 판단될 때 양육권자의 동의가 있으면 근로 제공이 가능하다. 여기서 말하는 ‘경미하고 아동에게 적당한 근로’란 아동의 안전, 건강 및 성장에 지장

10) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 5, S. 2.

을 주지 않는 활동이나 직업 선택을 위한 준비 또는 관찰 관청에 의해 승인된 직업훈련 활동 중 학교 교육을 따라갈 수 있는 학습 능력을 고려하여 아동에게 불리한 영향을 미치지 않는 정도를 말한다. 그러나 입법자는 경미하고 적당한 근로의 허용 범위가 불분명하여 아동을 보호하는 데 실효성이 없을 것을 우려하여, 특별히 「아동노동보호령(Verordnung über den Kinderarbeitsschutz-KindArbSchV)」을 제정하였다.¹¹⁾

예외적으로 아동의 근로를 허용하는 경우에도 일반적으로 1일 2시간, 가족농장의 경우 1일 3시간 이내에 오전 8시부터 오후 6시 사이에만 가능하다. 또한 예외적으로 허가를 받은 경우를 제외하고는 최대 주 5일까지만 가능하고, 학교 수업 전과 학교 수업 중, 토요일과 일요일 및 공휴일에는 근로를 제공할 수 없다.

그러나 15세 미만의 아동이라도 전일제 학습의무(vollzeitschulpflichtig)가 없는 경우, 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제7조에 따라 예외적으로 직업훈련 과정과 직업훈련 외 최대 1일 7시간, 주 35시간을 초과하지 않는 범위 내에서 경미하고 아동에게 적합한 근로 제공은 허용된다.

나. 전일제 학습의무(vollzeitschulpflichtig)가 있는 청소년

15세 이상의 전일제 학습의무(vollzeitschulpflichtig)가 있는 청소년은 아동과 동일하게 원칙적으로 노동이 금지되며, 예외적으로 허용된 경우에만 가능하다.¹²⁾ 독일의 교육과정에서 전일제 학습의무가 있는 청소년은 보통학교(Hauptschule), 실업학교(Realschule), 종합학교(Gesamtschule) 또는 김나지움(Gymnasium)에 다니는 15세 이상에서 18세 미만의 청소년을 말한다. 그러나 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제5조 제4항에 따라 15세 미만인 아동과 달리 15세 이상에서 18세 미만의 전일제 학습의무가 있는 청소년은 1년간 최대 4주의 방학 기간에 예외적으로 허용된 범위 안에서 근로할 수 있다.

11) Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutsches Bundestages, Ausnahmebe willigungen nach § 6 Jugendarbeitsschutzgesetz, S. 7.

12) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 2 S. 3.

다. 시간제 학습의무(teilzeitschulpflichtig)가 있는 청소년

15세 이상에서 18세 미만의 시간제 학습의무(teilzeitschulpflichtig)가 있는 청소년은 원칙적으로 노동이 금지된 15세 미만의 아동과 전일제 학습의무(vollzeitschulpflichtig)가 있는 15세 이상에서 18세 이하 청소년과 달리 「청소년노동보호법(JArbSchG)」의 규정에 따라 근로할 수 있다.¹³⁾ 통상 15세 이상에서 18세 미만의 시간제 학습의무가 있는 청소년은 직업학교(Berufsschule)에 다니며, 학교에서 이론 학습을 받고 사업장에서 직업훈련생으로 근로하는 것을 병행한다. 「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 성장기의 청소년이 노동할 때는 성인보다 더 보호받아야 한다는 기본원칙을 전제로 근로시간의 제한, 유해 업종의 제한, 연소근로자의 건강검진 의무화, 연소근로자를 고용한 사용자의 특별한 의무 등에 관해 규정하고 있다.

2. 연소근로자에 대한 제한 사항

가. 근로시간의 규제

독일에서 성인 노동자에 대한 근로시간은 「근로시간법(Arbeitszeitgesetz - ArbZG)」에서 규제하고 있으나, 18세 미만의 연소근로자는 「근로시간법(ArbZG)」이 아닌 「청소년노동보호법(JArbSchG)」을 따른다.¹⁴⁾ 「청소년노동보호법(JArbSchG)」상 노동이 가능한 15세 이상에서 18세 미만의 시간제 학습의무(teilzeitpflichtig)가 있는 청소년은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 주 40시간까지 근로 제공이 허용된다. 연소근로자는 주 5일 근무를 해야 하며, 2일의 공휴일은 가능한 한 연속되어야 한다.¹⁵⁾ 연소근로자가 근로를 제공할 수 있는 시간은 6시부터 20시 사이¹⁶⁾이며, 근로시간에는 실질적으로 업무를 준비하는 시간까지 포함되어야 한다.¹⁷⁾ 연소근로자는 근로시간이 종료

13) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 7.

14) Arbeitszeitgesetz § 18 S. 2.

15) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 15.

16) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 8.

17) Kittner/Zwanzigr/Deinert, Arbeitsrecht § 108, Rn. 11.

한 후 연속적으로 최소 12시간이 경과하기 전에 근로를 제공할 수 없다.¹⁸⁾

연소근로자가 교대근무를 할 경우, 최대 근로시간은 휴게시간까지 포함하여 10시간을 초과할 수 없다. 다만, 요식업, 농업, 축산업, 건설 및 조립현장에서는 11시간을 초과할 수 없다.¹⁹⁾

연소근로자는 토요일, 일요일 그리고 12월 24일과 31일 2시 이후, 법정공휴일에 근로 제공이 금지된다. 다만 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에서 정한 예외적인 업종에 한해 토요일과 일요일의 근무가 가능하지만 1달에 최소 2번의 토요일과 일요일, 그리고 12월 25일, 1월 1일, 부활절과 5월 1일 등의 법정공휴일에는 근로 제공이 금지된다.

연소근로자의 초과근무는 원칙적으로 허용되지 않으나, 예외적으로 정해진 근로일의 근로시간이 8시간 미만으로 단축된 경우, 동일한 주의 다른 근로일에 8시간 30분까지 근로를 연장할 수 있다. 또한, 주중에 공휴일이 있어 연속된 휴게시간이 통상적인 휴게시간보다 길어지고 근로시간이 단축된 경우, 연속되는 5주 동안 평균 40시간을 초과하지 않는 범위 내에서 단축된 시간만큼 분배하여 1일 근로시간을 8시간 30분까지 연장할 수 있다.²⁰⁾

한편, 연소근로자는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제11조에 따라 적절한 휴게시간이 보장되어야 한다. 구체적으로 연소근로자가 4시간 30분 이상 6시간 미만의 근로를 한 경우에는 최소 30분, 6시간 이상 근로를 한 경우에는 최소 60분의 휴게시간이 주어져야 한다. 또한, 휴게시간 없이 4시간 30분 이상 근로를 할 수 없고, 최소 15분 이상 근로를 중단한 경우에만 휴게시간으로 인정된다.²¹⁾ 휴게시간은 적절하게 안배하여, 근로를 시작하고 1시간이 지난 후 또는 근로를 종료하기 1시간 전에 휴게시간을 갖도록 해야 한다. 휴게시간을 작업장 내에서 보내야 할 때는 작업장의 작업이 중단되어 휴식에 저해가 되지 않는 경우에만 허용된다. 예를 들어, 작업장의 소음, 불빛, 열기 또는 냉기 등은 휴식을 방해하는 저해요소로 볼 수 있다.²²⁾

연소근로자의 휴가는 성인 노동자와 같이 「연방휴가법(Bundesurlaubsgesetz)」

18) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 13.

19) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 12.

20) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 8.

21) Jugendarbeitsschutzgesetz § 11.

22) Schoden, JArbSchG, § 1, Rn. 13.

의 적용을 받으면서 추가적으로 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에 따른 휴가 규정을 따른다. 사용자는 16세 미만의 청소년에게 근로일 기준 최소 30일, 17세 미만의 청소년에게는 최소 27일, 18세 미만의 청소년에게는 최소 25일의 유급휴가를 주어야 한다.²³⁾ 사용자는 직업학교(Berufsschule)의 학생이 학교의 방학 기간에 휴가를 받을 수 있도록 해야 하고, 만약 유급 연차 기간에 학교 출석을 하면 추가적인 휴가를 받을 수 있도록 해야 한다.

나. 종사 가능한 일자리

「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제5조 제4a항은 13세 이상 아동에게 예외적으로 경미하고 적절한 업무를 허용하고 있으며, 구체적으로 허용되는 근로의 종류에 대해서는 「아동노동보호령(Verordnung über den Kinderarbeiterschutz-KindArbSchV)」에서 구체적으로 나열하고 있다.

- 신문, 잡지 및 광고 전단지 배달
- 개별 가정 및 농가에서 할 수 있는 정원일, 베이비시터, 과외, 애완동물 돌봄, 주류 및 담배를 제외한 쇼핑
- 농장에서 농작물의 수확, 경작 또는 농산물의 자체적 판매 및 동물 돌봄
- 스포츠 경기에서의 볼보이
- 교회, 종교 공동체, 협회, 단체 및 정당의 비상업적인 캠페인 활동

그러나 13세 이상의 아동과 전일제 학습의무가 있는 청소년에게 물리적으로 부담이 되는 다음과 같은 근로의 제공은 금지된다.²⁴⁾

- 손으로 적재물을 옮겨야 할 때 상시 적재 중량 7.5kg 또는 일시 적재 중량이 10kg을 넘는 경우
- 좋지 않은 자세로 인해 육체적인 부담을 받는 경우
- 기계 작업이나 동물을 돌볼 때 사고의 위험이 있는 경우

23) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 19.

24) Verordnung über den Kinderarbeiterschutz, § 2.

3. 연소자의 작업 규제

가. 연소자에게 금지되는 작업

「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 연소근로자가 자기 능력을 초과하거나 도덕적으로 위험에 노출될 수 있고, 재해 가능성이 있는 근로를 제공하는 것을 금지하면서,²⁵⁾ 동법 제22조 제1항 제1호에서 제7호까지 금지된 업무의 유형을 나열하고 있다.

- 아동 및 청소년의 육체적 또는 정신적 능력을 초과하는 업무
- 도덕적 가치 판단 기준에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있는 업무
- 재해의 위험이 상당한 업무
- 아동 및 청소년의 안전의식 부족 또는 경험 부족으로 그 위험을 인식할 수 없거나 예방할 수 없는 업무
- 비정상적인 열기 또는 추위, 강한 습기에 의해 건강을 해칠 위험이 있는 업무
- 소음, 진동 또는 방사선 등과 같은 유해환경에 노출되는 업무
- 「유해물질규정(Gefahrstoffverordnung)」에 따른 위험원료로 인해 유해한 환경에 노출되는 업무
- 「생물학적 물질규정(Biostoffverordnung)」에 따른 생물학적 물질로 인해 유해한 환경에 노출되는 업무

다만, 위에서 열거한 업무라 하더라도 교육을 목적으로 하거나 전문가의 감독으로 연소근로자의 보호가 확보되어 있을 때는 예외적으로 허용된다.²⁶⁾

또한, 연소근로자는 작업 속도에 따라 임금을 받는 성과급 업무에서 근로를 제공하는 것이 금지된다.²⁷⁾ 성과급 업무 또는 기타 작업의 속도를 높임으로써 보다 많은 임금을 받을 수 있는 업무, 이와 같은 업무에 종사하는 성

25) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 22.

26) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 22.

27) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 23.

인 근로자와 같이 그룹으로 수행하는 업무 또는 작업의 속도가 이미 정해져 있거나 기타의 방법으로 강제되는 업무에는 근로 제공이 금지된다. 그러나 교육적인 목적 달성을 위해 필요하거나 연소근로자가 해당 업무에 대한 직업훈련을 마친 경우 또는 전문가의 감독하에서 보호받을 수 있을 때는 예외적으로 허용된다.

나. 특정 연소근로자에 대한 예외적인 승인

연소근로자에 대한 근로시간의 규제는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에 따라 비상시에만 예외적으로 변동 가능하다. 연소근로자가 일시적이고 긴 급하여 미룰 수 없는 업무를 수행해야 하는 상황에서 성인 근로자를 동원할 수 없을 때 추가 근무가 가능하다. 그러나 비상근무로 규정된 근로시간을 초과한 경우, 3주 이내에 근로시간을 단축하여 초과된 근로시간에 대한 보상을 해야 한다. 이 법에서 말하는 '위기상황'이란 성인 근로자의 결근이나 노동력의 부족 등과 같은 것이 아니라 훨씬 구체적인 위험, 예를 들어 화재, 수해 또는 그 밖의 자연재해 등을 의미한다.²⁸⁾

연소근로자는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에 따라 6시부터 20시까지에만 근로 제공이 가능하나 업종에 따라 예외적으로 변경할 수 있다.²⁹⁾

- 요식업 및 전시회의 경우, 22시까지
- 교대제근무를 할 경우, 23시까지
- 농업의 경우, 5시부터 또는 21시까지
- 제빵 및 제과업의 경우, 16세 이상 청소년은 5시부터, 17세 이상 청소년은 4시부터
- 일정 정도 강한 열에 노출되는 환경에서 근무하는 경우, 1년 중 기온이 높은 시기에는 5시부터
- 음악 연주, 연극 공연 및 기타 공연, 광고행사 및 방송 촬영(라디오, 텔레비전), 영화 및 사진 촬영의 경우 23시까지

28) Schoden, JArbSchG, § 21, Rn. 3.

29) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 14.

- 공공운수의 운행시간³⁰⁾과 같은 교통상의 이유로 20시 이후에 종료되는 사업장에서 불필요한 대기시간을 막기 위해 행해지는 경우, 감독행정관청에 사전신고를 전제로 21시까지³¹⁾

다만, 예외적인 경우에도 직업학교의 수업이 9시 이전에 시작되는 때에는 수업 전날 20시 이후에는 근로 제공이 금지된다.

또한, 연소근로자는 토요일과 일요일에 근로 제공이 금지되지만 특정 업종에 한하여 예외적으로 가능하며, 요일에 따라 약간의 차이가 있다. 우선 일요일에 예외적으로 연소근로자가 근로를 제공할 수 있는 업무는 다음과 같다.³²⁾

- 병원, 양로원, 요양시설 및 아동보호시설
- 농업 및 축산업의 특성상 휴일에도 반드시 해야 하는 업무
- 거주 중인 가정의 가사일
- 전시회
- 음악연주, 연극 공연 및 기타 공연, 라디오 및 텔레비전의 라이브 방송
- 스포츠
- 구급 의료
- 식당

토요일에 예외적으로 가능한 업무는 위에서 열거한 업무에 다음의 업종이 추가된다.

- 토요일에 영업이 가능한 가판 매점 또는 가판 판매가 가능한 상점, 제빵 및 제과점, 미용실, 상점
- 운송업
- 음악 연주, 연극 공연 및 기타 공연, 라디오 또는 텔레비전의 라이브 방송, 사진 촬영, 영화 촬영
- 자동차 정비소

30) Kittner/Zwanzigr/Deinert, Arbeitsrecht, § 108, Rn. 17.

31) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 14.

32) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 16.

연소근로자가 토요일, 일요일과 법정공휴일에 근로를 제공한 경우, 사용자는 해당 주 학교 수업이 없는 날에 근로를 면제하여 주 5일 근무를 보장해야 한다. 주중에 하루만 쉬는 사업장에서도 연소근로자가 학교 수업이 없는 날에 쉴 수 있도록 해야 한다. 또한, 주말 근무가 가능한 업종에서 근무하는 연소근로자가 1일 8시간 근로를 할 수 없는 경우에는 근로를 면제받는 날 13시까지 근로를 제공함으로써 근로시간을 조정할 수 있다.

다. 사용자의 연소근로자 고용 금지

「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 특정한 사용자가 연소근로자를 고용하는 것을 금지하며,³³⁾ 「청소년노동보호법(JArbSchG)」상 감독 및 지시, 직업교육훈련과 청소년의 감독, 지시 또는 교육훈련에 대한 권한의 위임을 금지한다.

- 범죄행위로 최소 2년 이상의 자유형을 선고받은 자
- 직업훈련생을 고용한 사용자나 직업훈련생의 훈련을 담당한 자가 의무를 위반하여 아동 또는 청소년에게 불이익을 주고 고의적인 범죄행위로 최소 3개월 이상의 자유형을 선고받은 자
- 「마약법(Betäubungsmittelgesetz)」에 따른 범죄행위가 있는 자
- 「청소년보호법(Jugendschutzgesetz)」 또는 「청소년 유해서적 배포에 관한 규정(Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften)」에 대한 위반행위를 하여 최소 2번 유죄판결을 받은 자
- 「형법(Strafgesetz)」 중 외국을 위한 모병금지(제109조h), 청소년 보호 또는 교육의무위반(제171조), 성적 자기결정권에 대한 범죄(제174조~제184조), 피보호자에 대한 학대(제225조), 인신매매(제232조), 성적 착취 목적의 인신매매(제232a조), 강제노동(제232b조), 노동 착취 목적의 인신매매(제233조) 규정의 위반이 있는 자

33) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 24.

4. 연소근로자 보호를 위한 산업안전

가. 산업안전을 위한 사용자의 의무

사용자는 연소근로자가 안전하게 근로를 제공할 수 있도록 작업에 필요한 기계와 도구, 작업장의 설치 및 유지에 필요한 조치를 취해야 한다. 뿐만 아니라, 연소근로자가 근로를 제공할 때 육체적·정신적 성장에 저해가 되는 것을 예방하기 위한 특별한 조치와 발생할 수 있는 위험 가능성에 대한 대책을 세워야 한다. 사용자는 연소근로자가 성인 근로자와 비교하여 근로 현장의 경험 부족으로 안전의식이 부족할 수 있기 때문에 발생 가능한 산업 재해와 건강상 위험을 방지하고, 각각 다른 발육 상태를 고려해야 한다.³⁴⁾

사용자는 연소근로자가 근로를 시작하기 전과 근로조건에 중대한 변화가 있기 전에 연소근로자의 산업안전에 대한 위험성 평가를 실시³⁵⁾해야 하며, 이때 연소근로자에게 근로 시 발생할 수 있는 산업재해나 건강상 위험 가능성과 이러한 위험을 막기 위한 시설 및 조치에 대해 알려야 한다. 연소근로자의 업무가 기계나 위험한 장소 또는 건강상 유해한 원료의 사용과 관련이 있는 경우, 사용자는 최초 근로 제공 개시 전 특수한 위험 및 업무 처리에 있어 요구되는 행동에 관하여 알려야 한다.³⁶⁾ 연소근로자에 대한 산업안전 교육은 최소 6개월에 한 번 적절한 시간적 간격을 두고 반복적으로 실시해야 한다. 사용자는 산업보건의 또는 산업안전 감독전문가를 연소근로자의 근로와 산업안전 및 건강 보호를 위한 규정을 수립하기 위한 계획, 실행 및 감독에 참여시켜야 한다.

「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제30조에 따라 연소근로자와 사용자가 가정 공동체를 형성하는 경우, 사용자는 청소년의 건강상 위험이 없도록 마련된 숙소를 제공해야 하며, 질병이 발생한 경우에는 사회보험기관에 의한 보험급부가 이루어지지 않는 한 이에 필요한 간호 및 치료를 받도록 해야 한다. 그러나 고용관계가 종료된 이후에는 이러한 의무가 발생하지 않는다.

34) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 22 S. 3.

35) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 28a.

36) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 29.

사용자 또는 감독, 지시 및 교육훈련을 하는 자가 연소근로자를 체벌하는 것은 금지된다.³⁷⁾ 또한, 사용자는 작업장이나 가정 공동체 내에서 행해지는 체벌 또는 육체적 학대 및 도덕적 위협으로부터 연소근로자를 보호하여야 한다. 사용자는 16세 미만 청소년에게 주류 및 담배, 16세 이상의 청소년에게는 증류주를 제공하여서는 안 된다.³⁸⁾

나. 산업안전을 위한 건강검진 의무

성장기에 있는 연소근로자가 위험을 방지하고 성장을 저해하지 않는 범위 내에서 업무를 수행하도록 하기 위해서 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에서는 반드시 근로 제공을 시작하기 전과 정기적으로 건강검진을 받도록 하고 있다. 경미하여 건강상 문제가 되지 않는 가벼운 업무 또는 2개월 미만 동안 업무를 제외한 모든 연소근로자는 의사에 의해 발급된 건강진단서가 사용자에게 제출된 경우에만 근무 시작이 가능하다. 또한, 연소근로자는 근로를 제공한 지 1년 후, 다시 건강검진을 받고 의사로부터 증명서를 받아 제출해야 한다. 제출하는 증명서는 3개월 이내에 행해진 건강검진이어야 하고, 최초 근로가 시작된 시점으로부터 9개월 이후에 사용자는 연소근로자에게 증명서 제출 시점을 명시적으로 고지하고 건강검진을 받을 것을 요구해야 한다. 만약 연소근로자가 1년이 지난 시점까지 증명서를 제출하지 않으면, 사용자는 근로 제공이 금지된다는 것을 고지하고 1개월 이내에 건강진단서를 제출할 것을 서면으로 요구해야 하며, 연소근로자의 양육권자와 사업장평의회(Betriebsrat) 대표에게 각각 서면의 사본을 보내야 한다. 근로 시작 후 14개월이 지나도 연소근로자가 건강진단서를 제출하지 않으면 근로를 금지시켜야 한다. 근로 중간에 사용자가 교체된 경우, 새로운 사용자는 최초에 실시된 건강진단서와 근로 시작 후 1년이 경과한 시기에 제출된 건강진단서를 확인한 후 연소근로자가 근로를 시작할 수 있도록 해야 한다. 근로 시작 전과 근로 시작 후 1년이 지난 시점에 건강검진을 받으면 연소근로자는 매년 건강검진을 새로 받아야 한다.³⁹⁾ 사용자는 건강검진 실시를 위

37) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 31.

38) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 31.

해 연소근로자의 근로를 면제시켜 줘야 하며, 임금 손실도 부담해야 한다. 연소근로자의 건강검진 비용은 연방주가 부담한다.⁴⁰⁾

건강검진은 연소근로자의 건강과 발육 상태 및 신체적 특성에 관해 행해지고, 근로 시작 후 연소근로자의 근로가 건강 및 발육에 미치는 영향에 대해서도 행해져야 한다.⁴¹⁾ 특히 의사는 건강검진의 결과에 따라 연소근로자의 병력을 고려하여, ① 특정 업무의 수행 또는 특정 시간대의 근로 제공이 연소근로자의 건강 또는 발육에 위협이 되는지 여부, ② 건강에 도움이 되는 특별한 조치가 필요한지 여부, ③ 특별 건강검진의 필요 여부를 판단해야 한다. 검진 후 의사는 건강진단서에 검사 소견, 업무수행으로 연소근로자의 건강 또는 발육에 위해가 된다고 판단되는 업무, 건강에 도움이 되는 특별한 조치, 특별 건강검진의 실시 여부를 서면으로 기재하여야 한다. 특별 건강검진은 연소근로자가 그 나이에 상응하는 발육 상태에 미치지 못하는 경우, 허약하거나 건강에 문제가 있는 경우, 연소근로자의 근로 제공이 건강 또는 발육에 미치는 악영향을 더 이상 간과될 수 없는 경우에는 정기적 건강검진 기간 외에 추가로 건강검진을 받도록 하는 것이다.⁴²⁾ 또한, 의사가 다른 진료 과목의 의사 또는 치과의사에 의한 보충 건강검진의 결과가 있어야만 연소근로자의 건강 및 발육 상태를 판단할 수 있는 경우에는 보충 건강검진을 실시하도록 요구해야 하며, 그 사유를 서면으로 기재해야 한다.⁴³⁾

사용자는 건강진단서를 연소근로자의 근로가 종료된 때 또는 연소근로자가 18세에 달하는 시점까지 보관해야 하며, 감독행정관청 및 직종별 재해보험기관의 요구가 있는 경우에 진단서를 제출 또는 송부해야 한다.⁴⁴⁾ 연소근로자와의 고용관계가 종료되었을 때, 사용자는 연소근로자에게 건강진단서를 교부하여야 한다. 한편, 연소근로자의 근로가 건강상 악영향을 미친다고 우려되는 경우, 감독행정관청은 이를 법적 양육권자 및 사용자에게 통지하고 연소근로자가 감독행정관청으로부터 권한을 위임받은 의사에게 건강검

39) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 32.

40) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 44.

41) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 37.

42) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 35.

43) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 38.

44) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 41.

진을 받을 수 있도록 요구하여야 한다.⁴⁵⁾

제3절 대중문화예술산업 내 연소근로자 보호

1. 연소근로자 고용에 대한 사전 개별 허가제

독일에서 15세 미만 아동은 원칙적으로 노동이 금지되지만, 「청소년노동보호법(JArbSchG)」과 「아동노동보호령(Verordnung über den Kinderarbeitsschutz-KindArbSchV)」에서 예외적으로 허용한 범위에 한하여 근로 제공이 가능하다. 아동의 근로 제공이 예외적으로 승인받기 위해서는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에 따라 실질적으로 고용이 되어야 한다. 실질적인 고용관계가 없거나 일시적이고 경미한 근로 제공, 또는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에 따라 고용이 허용되는 경우에는 예외적인 승인이 필요하지 않다. 또한, 학교나 클럽에서 발표를 위한 행위 및 이와 유사한 행사는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」상 고용에 해당하지 않기 때문에 허가가 필요하지 않다.

대중문화예술산업 분야는 이러한 예외 규정에 따라 아동이 근로를 제공할 수 있으나, 3세 이하의 아동은 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조의 예외 조항에 포함되지 않기 때문에 근로 제공이 전면 금지된다. 또한, 3세 이상의 아동도 근로를 제공하기 위해서는 반드시 감독행정관청의 허가를 받아야 한다. 허가 권한은 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제51조에 따라 일반적으로 사업장이 위치한 지역의 산업안전보건청(Arbeitsschutzamt) 또는 근로감독청(Gewerbeaufsichtsamt)이 담당한다. 사용자는 아동이 근로를 시작하기 전에 허가를 받아야 하며, 이미 진행 중인 고용관계에 대해 소급해서 적용할 수 없다. 또한, 아동노동에 대한 승인은 허가를 신청한 사용자에게만 유효하며, 만약 사용자가 바뀌면 새로운 허가가 필요하다.

45) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 42.

감독행정관청은 사용자 또는 허가가 필요한 자의 신청이 있을 때만 승인 절차를 시작한다. 승인 여부를 판단하기 전에 감독행정관청은 대상 아동의 법적 보호자가 고용을 허락하는지 여부를 확인하고 아동복지국(Jugendamt)으로부터 아동노동에 대한 의견을 청취해야 한다. 그러나 감독행정관청이 아동복지국(Jugendamt)의 판단을 반드시 따를 필요는 없다. 예외적인 근로 허가를 위해서는 아동의 구체적인 업무 내용이 명시되고 업무의 수행이 해당 아동에게 건강상 위해를 가하지 않을 것이란 내용의 진단서가 필요하다. 사용자는 아동의 나이와 특징을 고려하여 아동의 건강을 보호하고 발달에 저해를 가하지 않도록 예방조치를 취해야 하며, 감독행정관청에 허가 신청을 할 때 세부 내용을 첨부해야 한다. 아동이 근로를 제공할 때는 신뢰할 수 있는 성인의 돌봄과 감독이 필요하며, 특히 공연을 위해 장소를 이동하고 이동시간이 저녁일 때는 반드시 보호자가 동반해야 한다.⁴⁶⁾ 감독행정관청은 아동의 근로가 학업 진도에 방해가 되지 않는지 여부를 확인해야 하며, 직접적으로 학교에 연락하거나 신청자에게 학교의 증명서 제출을 요구해야 한다.

「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조에 의해 3세 이상 6세 미만의 아동은 8시부터 17시 사이에 1일 최대 2시간까지, 6세 이상의 아동은 8시부터 22시 사이에 1일 최대 3시간까지만 근로할 수 있다. 통상적으로 아동의 노동은 주 5일 근무가 원칙이며 주말 근로가 금지되지만, 예외적으로 아동의 공연과 리허설은 주 7일 근무와 주말 근로도 가능하다. 연소근로자의 근로시간이 2시간인 경우에 휴게시간은 총 30분 이상이어야 하며, 근로시간이 3시간 또는 4시간인 경우에 휴게시간은 총 45분 이상이어야 한다. 대중문화 예술산업 분야에서 예외적으로 허용되는 아동의 근로 제공은 연간 총 30일로 제한하며, 사용자가 여러 명일 때는 합산한 근로일수로 판단한다. 그러나 감독행정관청에서 예외적으로 아동의 근로 제공을 승인할 때 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에서 규정하는 허용 시간을 모두 허가할 의무는 없으며, 재량에 따라 제한할 수 있다.

아동의 노동 허가를 승인하는 감독행정관청은 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조 제2항 각 호의 조건에 부합하는 경우에 한해 아동복지국

46) Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutsches Bundestages, Ausnahmebewilligungen nach § 6 Jugendarbeitsschutzgesetz, S. 7.

(Jugendamt)의 의견을 수렴하여 승인 여부를 결정한다. 아동노동은 「아동노동보호령(KindArbSchV)」으로 정해진 업무만 승인할 수 있으며, 재량으로 그 범위를 넘어서거나 제한할 수 없다. 아동노동 허가를 위한 감독행정관청의 조건은 다음과 같다.⁴⁷⁾

- 양육권자가 서면으로 근로 제공에 동의한 경우
- 아동의 근로 제공이 건강상 저해가 되지 않는다는 건강증명서를 제출한 경우
- 생명 및 건강에 대한 위험으로부터 아동을 보호하기 위해 필요한 대책과 육체적, 정신적 성장에 대한 피해를 방지하기 위한 조치가 취해진 경우,
- 근로 제공에 있어 아동의 지도 및 감독이 확보된 경우,
- 근로 제공 이후 최소 14시간의 연속된 휴게시간이 준수되는 경우,
- 진학에 저해 요소가 없는 경우

감독행정관청이 아동노동의 예외적 승인을 위해서는 위에 나열한 모든 요건을 갖춰야 하며, 하나라도 누락되면 승인을 거부해야 한다. 아동의 근로 제공이 승인되면 감독행정관청은 서면으로 사용자에게 이를 통지해야 한다. 통지서에는 아동노동의 승인 여부뿐만 아니라 아동의 근로시간, 휴게시간, 1일 최대 체류시간, 업무의 범위 등이 구체적으로 기재되어야 한다. 일반적으로 아동노동의 허가는 1년을 유효기간으로 하며, 이 기간이 지나면 다시 신청하여 허가를 받아야 한다. 또한 감독행정관청의 승인을 받았더라도 허가 요건에 변화가 있거나 요건이 충족되지 않으면 언제든지 취소될 수 있다.⁴⁸⁾

대중문화예술산업 분야이더라도 행사의 목적이나 공연 환경이 아동의 건강과 발달에 위해를 줄 수 있는 경우에는 아동의 근로가 금지된다. 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조 제1항에 따라 연소근로자는 댄스홀, 카바레, 놀이 공연, 박람회 및 이와 유사한 행사에서는 근로 제공이 금지되고, 아동의 근로 제공이 적합하지 않다고 판단될 때는 이외의 행사도 금지할 수 있다.

47) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 6.

48) Jugendarbeitsschutzgesetz, § 54 S. 1.

2. 대중문화예술산업 분야에서 연소근로자의 근로조건

감독행정관청의 예외적 승인을 받은 아동 및 청소년은 연극 상영, 음악 연주, 광고 및 방송 촬영(텔레비전, 라디오, 영화 및 사진 촬영) 등을 할 수 있다. 그러나 대중문화예술산업 분야에서 허가되는 아동노동은 창의적인 예술이나 리허설의 참여로 제한되며 티켓의 판매나 휴대폰 보관소에서의 근로 제공은 예술 활동이라고 할 수 없으므로 예외적 승인 대상이 아니다. 따라서 대중문화예술산업 분야에서 연소근로자는 반드시 공연의 일부로 참여해야 하며, 예를 들어 음악가, 가수, 배우, 공연자 등으로 제한된다.

3세 이하의 아동은 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조의 예외적 승인 대상에 포함되지 않으며, 대중문화예술산업 분야의 창작활동이더라도 노동이 금지된다. 다만 3세 이하의 아동이 주체적으로 참여하거나 지시를 따르지 않는 자연스러운 일상 활동을 사진이나 영상으로 촬영하는 것은 가능하다.⁴⁹⁾ 그러나 대사를 암송하거나 지시에 따라 연기를 하거나 요청에 따라 포즈를 취하는 것은 아동의 주체적인 참여로 본다.⁵⁰⁾

「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 대중문화예술산업 분야에서 허가되는 아동의 노동을 명확하게 규정하고 있다. 따라서 감독행정관청의 허가를 받은 아동이라 할지라도 아동의 나이와 공연 분야의 특성에 따라 근로를 제공할 수 있는 시간을 제한한다. 오페라, 뮤지컬, 발레, 연극과 같은 극장 공연(Teatervorstellungen)에서 6세 이하의 아동은 근로 제공이 금지된다. 극장 공연에서 6세 이상의 아동은 오전 10시부터 오후 11시까지 1일 최대 4시간까지 근로를 제공할 수 있으며, 일요일 및 공휴일에도 가능하다. 음악 공연(Misikaufführungen) 및 이와 유사한 공연의 경우 아동의 나이에 따라 허용 범위가 다르다. 3세에서 6세 사이의 아동은 오전 8시부터 오후 5시 사이에 1일 최대 2시간, 6세 이상의 아동은 오전 8시부터 오후 10시 사이에 1일 최대 3시간까지 근로 제공이 허용된다.

휴게시간은 근로시간에 포함되지 않으나 리허설이나 공연의 준비시간은 근로시간에 포함시킨다. 실제 근로를 제공하는 시간 외에 공연 준비에 소요

49) Erbs/Kohlhaas, strafrechtliche Nebengesetzes, § 6 Rn. 2.

50) Garbas, Kinderarbeit in den Medien, S. 100.

되는 체류시간은 옷 갈아입기나 무대 화장과 같은 공연의 준비와 짧은 대기 시간 및 공연 장소가 여러 곳일 때 이동시간 등을 말한다. 아동의 허용된 1일 근로시간이 3시간 또는 4시간인 때에는 체류시간이 1일 최대 5시간이며, 이보다 더 긴 체류시간은 특별히 정당한 사유가 있는 경우에 한해 허용되지만, 1일 총 체류시간이 8시간을 초과할 수는 없다. 또한, 연소근로자가 참여하는 공연 사이에는 최소 14시간 이상의 휴게시간이 보장되어야 하지만 휴게시간 동안 학교의 수업 참여는 가능하다.⁵¹⁾

3. 대중문화예술산업 분야에서 연소근로자의 예외적 승인에 대한 지침

독일의 산업안전보건위원회(Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik-LASI)는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조를 근거로 「대중문화예술산업 분야에서 아동노동의 예외적 승인을 위한 지침(Richtlinie für die Bewilligung der Mitwirkung von Kindern nach §6 JArbSchG)」을 발표하였다. 이 지침은 지금까지 연방주의 감독행정관청에서 시행되었던 허가 관행을 기반으로 하여 구체적인 승인 요건과 다양한 대중문화예술산업 분야의 실제 사례를 참고하였다. 따라서 2013년부터 연방주의 감독행정관청은 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조에 따라 예외적으로 아동노동을 승인할 때 이 지침을 근거로 결정하고 있다.⁵²⁾ 그러나 지침은 법률이나 명령이 아닌 가이드라인으로 개별적인 사례를 판단할 때 감독행정관청의 재량을 인정하고 의사결정에 제한을 두지 않는다. 현재 이 지침은 감독행정관청에서 내부용으로 사용하고 있으며, 비공개이다.⁵³⁾

독일의 연방주인 노르트라인베스트팔렌(Nordrhein-Westfalen : NRW)에서는 이에 앞서 2000년에 「대중문화예술산업 분야에서 연소근로자의 예외적 승인에 대한 지침(Richtlinie für die Bewilligung der Mitwirkung von

51) Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, Ausnahmebewilligungen nach § 6 Jugendarbeitsschutzgesetz, S. 9.

52) Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, Ausnahmebewilligungen nach § 6 Jugendarbeitsschutzgesetz, S. 9.

53) Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, Ausnahmebewilligungen nach § 6 Jugendarbeitsschutzgesetz, S. 9.

Kindern nach §6 JArSchG im Medien- und Kulturbereich)」⁵⁴⁾을 발표하였다. 노르트라인베스트팔렌주 정부는 대중문화예술산업 분야의 사용자들이 아동의 근로시간을 조정하고 연장할 수 있도록 해달라는 요구가 늘어나면서 가이드라인의 필요성을 고민하였다. 노르트라인베스트팔렌주의 아동복지국(Jugendamt des Landes NRW)은 지침의 개발을 위해 세대·가족·여성·이민부(Ministerium für Generationen, Familie, Farauen und Integration des Landes NRW), 노동·보건·사회부(Arbei, Gesundheit, Soziales des Landes NRW), 아동 및 청소년 보호협회(Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW), 독일 아동 보호협회(Deutsche Kinderschutzbund NRW), 미디어 협회(Landesanstalt für Medien) 및 아동복지국의 청소년 보호 전문가 등으로 프로젝트 그룹을 구성하였다.

지침은 현대의 아동에게 미디어는 생활의 구성 요소로 대중문화예술산업 분야에서 아동이 창의적인 활동을 하는 것은 아동의 역량을 강화할 수 있다고 판단하고 아동의 정신적, 신체적 발달과 학습을 저해하지 않도록 보호하는 것을 목적으로 한다.⁵⁵⁾ 또한, 대중문화예술산업 분야에서 아동이 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조의 이념에 반하지 않고, 아동에게 신체적, 심리적 부담과 학교생활에 방해가 되지 않는 범위에서 최대한의 기량을 발휘할 수 있도록 도움을 줄 수 있도록 해야 한다는 의견이다.⁵⁶⁾

지침의 주요 내용은 아동과 청소년이 참여하는 공연이 30일 이상 될 경우, '미디어 교육 전문가(Medienpädagogische Fachkraft)'를 지정해야 하는데, 미디어 교육 전문가란 사용자가 아닌 아동의 이익을 위해 최선을 다해야 할 의무가 있는 자를 말한다.⁵⁷⁾ 미디어 교육 전문가는 일반적으로 교육학자, 심리학자, 교사 등으로 교육학 또는 심리학 분야의 자격증을 갖춘 전문가가 추가로 연극 공연, 영화 촬영 및 텔레비전 프로그램 제작에 관한 전

54) Richtlinie für die Bewilligung der Mitwirkung von Kindern nach §6 JArSchG im Medien- und Kulturbereich.

55) Richtlinie für die Bewilligung der Mitwirkung von Kindern nach §6 JArSchG im Medien- und Kulturbereich.

56) Richtlinie für die Bewilligung der Mitwirkung von Kindern nach §6 JArSchG im Medien- und Kulturbereich.

57) Garbas, Kinderarbeit in den Medien, S. 92.

문 지식을 바탕으로 부모와 아동 및 제작자의 이해관계를 원활하게 조정할 수 있도록 훈련받은 자를 말한다.⁵⁸⁾ 미디어 교육 전문가는 아동 및 청소년이 대중문화예술산업 분야에서 공연에 참여할 때 필요한 보호 조치를 설계하고 아동 및 청소년의 근로 제공 시 반드시 동반하도록 한다. 노르트라인 베스트팔렌주의 감독행정관청은 대중문화예술산업 분야의 아동노동을 승인할 때 미디어 교육 전문가의 참여를 반드시 확인해야 한다. 미디어 교육 전문가는 아동의 근로 제공이 감독행정관청의 승인 조건에 적합하지 않다고 판단할 때 작업을 제한하고 중단할 수 있는 권리를 가진다.⁵⁹⁾

미디어 교육 전문가의 주요 역할은 대중문화예술산업 분야의 지식과 교육자의 자격을 기반으로 연소근로자와 정서적으로 공감하면서 작업 현장에 동반하여 연소근로자를 보호한다. 또한, 작업 현장에서 연소근로자가 받는 스트레스를 최소화하고 무대 공포증의 극복을 위해 도움을 주면서 제작팀과 연소근로자 사이에서 중재자 역할을 하고, 연소근로자를 대신하여 신체적, 정신적 위험 가능성을 예견하고 이를 위한 조치를 취하여 아동 및 청소년의 이익과 권리를 대변한다. 이러한 미디어 교육 전문가의 역할은 아동을 보호함과 동시에 촬영을 원활하게 진행할 수 있도록 도움을 주며, 결과적으로 제작자의 이익에도 도움이 된다.⁶⁰⁾ 제작사가 미디어 교육 전문가를 섭외하기 위해서 노르트베스트팔렌주의 아동복지국, 독일 아동보호협회, 교육학, 심리학, 사회복지학 등의 분야에서 미디어 교육에 중점을 둔 대학 등의 도움을 받을 수 있다.⁶¹⁾

감독행정관청의 허가를 받기 위해 미디어 교육 전문가는 개별 아동에 대한 참여 계획서를 작성할 때 다음의 사항을 고려해야 한다.

- 공연의 내용 및 대본에 대한 교육적 평가
- 캐스팅 참여
- 법적 보호자와 고용계약에 대한 논의 및 계약 체결에 참여

58) Garbas, Kinderarbeit in den Medien, S. 98.

59) Richtlinie für die Bewilligung der Mitwirkung von Kindern nach §6 JArSchG im Medien- und Kulturbereich.

60) Garbas, Kinderarbeit in den Medien, S. 99.

61) Richtlinie für die Bewilligung der Mitwirkung von Kindern nach §6 JArSchG im Medien- und Kulturbereich.

- 아동 및 청소년의 창의적 활동에 대한 역량 평가
- 학교의 성적, 가족 및 교우 관계와 같은 사회관계 평가
- 필요시 아동의 심리 보고서를 받거나 심리 치료사와의 상담 진행
- 법적 보호자의 서면 동의
- 건강상 문제가 없다는 소아과 의사의 진단서
- 학업에 지장이 없다는 학교의 증명서
- 공연 시 동행 계획

제4절 새로운 형태(UGC)의 근로에 종사하는 연소자 보호에 관한 논의

1. 논의 배경

디지털 사회에서 디지털 미디어는 삶의 모든 영역에 영향을 미친다. 특히 아동 및 청소년에게 온라인 소셜 네트워크는 개인의 개성을 드러낼 기회를 주고 다양한 사람들과 관계를 이어주는 사회생활에 필수적이고 중요한 역할을 하고 있다. 그러나 공유된 일상이 소셜 미디어에서 많은 관심을 받게 되면 여가 활동이나 사생활을 기록하는 사적인 영역에서 게시된 채널로 수익을 창출하는 ‘인플루언서 마케팅(Influencer-Marketing)’을 통해 직업이 되기도 한다. 인플루언서는 마케팅에서 중요한 부분을 차지하며 대부분 기업에서 인플루언서 마케팅에 점점 더 많은 투자를 하고 있다. 이미 인플루언서 마케팅은 광고주와 소셜 미디어나 유튜브나 인스타그램 같은 플랫폼 그리고 전문 에이전시를 잇는 하나의 산업으로 자리를 잡았다.⁶²⁾

또한, 전 세계적으로 아동이나 청소년의 이미지를 소셜 미디어나 유튜브 같은 플랫폼에 공유하여 광고로 활용하는 ‘아동 인플루언서’ 또는 ‘베이비 인플루언서’도 상업적 관행으로 자리를 잡았다. 소위 ‘키즈플루언서

62) Yilmaz, Arbeitszimmer statt Kinderzimmer, S. 23.

(Kidfluencer)'라고 불리는 아동들은 카메라 앞에서 장난감, 음식 또는 패션 액세서리를 들고 제품에 열광하는 모습을 광고하여 경제적인 이익을 얻고 있다.

아동이나 청소년이 대중의 관심을 받고 인플루언서로서 마케팅에 활용되어 수익을 얻게 되면, 이는 '디지털 아동노동(DigitaleKinderarbeit)'⁶³⁾이 된다. 즉, 디지털 아동노동은 주로 소셜 미디어 및 유튜브, 인스타그램, 틱톡 등의 플랫폼에서 아동 및 청소년이 공유한 게시물을 이용한 마케팅에 활용된다. 소셜 미디어나 플랫폼의 마케팅은 인쇄물이나 텔레비전을 통한 마케팅과 다른 특징을 가지고 있어, 이를 이해하기 전에는 디지털 아동노동의 위험성을 짐작하기 어렵다. 또한, 인플루언서 마케팅의 중요성이 커지고 아동 인플루언서의 소셜 미디어 활동이 실질적으로 상당한 수익을 창출하면서 아동에 대한 경제적 착취의 위험성은 점점 커진다.

소셜 미디어나 플랫폼을 통해 아동 및 청소년의 사적인 일상생활을 공유하는 것은 여러 가지 잠재적인 위험이 있다. 우선 소셜 미디어의 특성상 공개되고 공유된 게시물은 인터넷상에서 영구적으로 삭제될 가능성이 거의 없다. 어린 시절의 당혹스러운 순간이나 수치스러운 순간이 자료로 계속 남게 된다면 아동에게는 정신적인 문제를 발생시킬 수 있다. 예를 들어, 아동이 화장실에 있을 때, 속옷만 입고 있을 때, 치료 중일 때, 슬픔이나 분노, 절망 등의 감정을 표출할 때 이러한 상황을 촬영하는 것은 명백한 인권침해이며, 아동이 모르는 상태에서 게시되는 경우 범죄로 이어질 수도 있다.⁶⁴⁾ 따라서 법적으로도 아동의 사생활을 촬영하는 것은 항상 논란이 된다. 또한, 일상생활을 공유하면서 자연스럽게 노출되는 아동 및 청소년의 개인정보는 낯선 사람이 쉽게 접근할 수 있는 가능성을 열어둔다. 뿐만 아니라, 아동의 행동이 가상현실에서 무작위 대중에게 비난받을 수 있고 이러한 공격은 아동의 정신건강에 큰 영향을 미친다.⁶⁵⁾ 소셜 미디어 속에서 아동 및 청소년이 관심을 받게 되면 '팔로어'와 '좋아요' 등을 통해 인기의 부담감과 압력을 느끼게 된다. 특히 키즈인플루언서로 소셜 미디어 마케팅에 참여하는 경우 성

63) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 274.

64) Rosenstock, Die Würde des Kindes ist antastbar, S. 18.

65) Polster, Kinderstar 2.0, S. 2 f.

공에 대한 압력을 받게 된다.

독일에서 가장 영향력 있는 유튜버 5인 중 한 명으로 유명한 키즈플루언서 마일리(Miley)는 현재 13세로, 유튜브 채널 ‘마일리의 세상(Mileys Welt)’을 운영한다. 마일리의 클립은 1,000번 클릭할 때마다 1유로의 수익을 창출하며, 지금까지 약 6억 2,800만 번 클릭되었다.⁶⁶⁾ 마일리의 부모는 마일리의 유튜브 채널 운영을 위해 2017년 감독행정관청에 마일리의 노동 허가를 신청하였으며, 1년에 최대 30일(반일 최대 60일) 동안 1일 최대 3시간 일할 수 있다는 통지를 받았다. 실질적인 감독을 위해 마일리의 부모는 언제 촬영이 시작되고 언제 끝나는지 시간을 기록해야 하며, 매년 갱신해야 하는 마일리의 노동 허가를 위해 소아과 의사, 학교, 아동복지국의 상담사 그리고 감독행정관청이 참여한다.⁶⁷⁾

아동노동이 원칙적으로 금지된 독일에서 13세의 마일리가 합법적으로 촬영 허가를 받아 촬영을 하고 유튜브를 통해 수익을 창출할 수 있는 것은 「청소년노동법(JArbSchG)」 제6조의 아동노동 금지 예외 규정을 근거로 한다. 동조에 따라 대중문화예술산업 분야에서 아동 및 청소년의 근로 제공이 예외적으로 허용된다. 그러나 제작 과정을 통제할 수 있는 영화, 텔레비전 또는 라디오와 달리 소셜 미디어나 유튜브, 인스타그램, 틱톡 같은 플랫폼에서 디지털 아동노동은 종종 사적인 여가 생활이나 취미로 이해되기 때문에 엄격한 법률의 적용을 어렵게 한다. 또한, 디지털 아동노동은 부모가 주로 집에서 동영상을 촬영하여 판매하는 경우가 많기 때문에 실질적인 근로시간과 휴게시간을 통제하기 어렵고, 건강 및 산업안전을 위한 보호가 제대로 시행되지 않는다.⁶⁸⁾

디지털 아동노동은 명확한 법 규정이나 규제도 없고, 다른 미디어 분야와 비교하여 연소근로자를 보호하는 방안이 없다.⁶⁹⁾ 또한, 아직까지 디지털 아동노동은 감독행정관청의 범위를 벗어나 있으므로 이에 대한 감독도 제대로 이루어지지 않고 있다.⁷⁰⁾ 현재 가능한 디지털 아동노동에 대한 규제는

66) Meergans, Spielst du noch oder arbeitest du schon?, S. 5.

67) Dreyer, Inszenierter Alltag und echtes Recht, S. 14.

68) Polster, Kinderstar 2.0. s. 4

69) Polster, Kinderstar 2.0. s. 4

70) Meergans, Spielst du noch oder arbeitest du schon?, S. 10.

앞서 살펴본 마일리 사례처럼 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조의 규정으로 노동 허가를 받고 감독행정관청의 감독을 받는 것이다.

2. 디지털 아동노동

아동 및 청소년이 자신의 방에서 동영상을 촬영하는 것은 노동인가, 이렇게 촬영된 것을 소셜 미디어 또는 유튜브, 인스타그램, 틱톡 같은 플랫폼에 게시하는 것은 노동인가, 만약 노동이라면 사용자는 누구인가, 법적으로 허용되는 노동인가에 대한 논란이 계속되고 있지만 아직까지 이를 명확하게 규정하는 법은 없다. 지금까지 아동 및 청소년이 합법적으로 할 수 있었던 노동은 매우 제한적이고, 특별히 「청소년노동보호법(JArbSchG)」을 통해 연소근로자에 대해 보호하고 있었으나, 주로 육체적인 노동에 중점을 두고 이를 위한 조치를 취하고 있었다. 그러나 디지털 시대의 아동 및 청소년의 디지털 노동은 지금까지의 노동과는 다르지만 이에 대한 규제 및 보호 조치는 거의 이루어지지 않고 있다.

아동이 경제활동을 하고 이를 통해 수익을 창출한다면 이는 아동노동이다.⁷¹⁾ 아동 및 가족 유튜브 채널의 운영자가 소셜 미디어 또는 플랫폼에 영상을 공유하고 광고 수익의 형태 또는 광고의 수단으로 대가를 받고, 아동이 영상에 참여한다면 이는 디지털 아동노동이다.⁷²⁾ 그렇다면 디지털 아동노동의 고용관계는 어떻게 되는가, 근로를 제공하는 아동을 실질적으로 보호해야 하는 사용자는 누구인가에 대한 문제도 논란이 되고 있다. 키즈플루언서의 마케팅 활동은 ① 아동이 주도적으로 노동을 할 때, ② 아동이 부모의 지시로 노동할 때, ③ 아동이 광고주의 지시로 노동할 때로 나누어 볼 수 있다.

우선 아동이 주도적으로 인플루언서 마케팅에 참여하고 부모는 적극적으로거나 지배적인 역할을 하지 않고 허락만 한 경우에 아동은 자영업자로 볼 수 있다.⁷³⁾ 자영업자로 계약을 체결한 경우에는 아동과 광고주 사이에 고용

71) Kinder und Influencing in sozialen Medien,
(www.dkhw.de/schwerpunkte/medienkompetenz/informationen-zur-mediennutzung/kinder-und-influencing/)

72) Meergans, Spielst du noch oder arbeitest du schon?, S. 10.

73) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 274.

관계가 발생한다. 원칙적으로 「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 자영업자의 노동에는 적용이 되지 않기 때문에 법률에 따른 보호를 받을 수 없게 된다.

아동이 가족 동영상에 참여하는 것을 민법상 고용으로 보는 의견이 있다.⁷⁴⁾ 「민법(BGB)」 제1619조는 부모가 가정에 속한 아동을 양육하고 보호하는 경우, 아동이 자기 능력과 위치에 따라 적절한 방법으로 가게 및 사업에 대해 급부를 제공할 의무가 있다. 그러나 동법 제1619조에서는 아동 및 청소년의 근로 제공을 가족 내부로 제한하는데 인터넷상에서 활동하는 것은 아동 및 청소년이 외부의 영향을 받기 때문에 이에 포함되지 않는다. 또한, 아동 및 청소년의 가정 내 단기적이고 비정기적인 근로는 허용되지만 아무리 짧은 스냅샷이라고 하더라도 소셜 미디어나 플랫폼에서 공유되면, 완전한 삭제가 불가능하고 추가 유포의 가능성 높기 때문에 이에 해당하지 않는다. 일반적으로 소셜 미디어의 활동은 얼마나 자주 대중 앞에 나서느냐에 따라 조회 수가 달라지고 조회 수는 마케팅의 수익으로 이어지기 때문에 비정기적으로는 경제적 이익을 얻기 힘든 점도 허용 가능한 근로로 보기 어렵게 한다.

키즈플루언서의 소셜 미디어나 유튜브 채널은 아동의 부모가 운영하는 경우가 많다. 부모가 촬영 지시를 내리거나 촬영 계획에 참여하거나 재촬영을 지시하여 아동 및 청소년의 소셜 미디어 활동에 중대한 영향을 미치는 경우, 「민법(BGB)」 제611a조의 ‘사용자’로서의 역할을 한다고 볼 수 있다.⁷⁵⁾ 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제1조 제1항 제3문에서 아동 및 청소년이 종속적으로 근로를 제공하거나 이와 유사한 경우에 보호가 필요하다고 판단한다.⁷⁶⁾ 따라서 실질적으로 수익을 창출하는 것뿐만 아니라, 경제적 이익을 추구하는 과정보도 노동이라 할 수 있다. 아동 및 가족 유튜브 채널의 운영자가 영상을 대가로 광고 수익의 형태로 또는 광고의 수단으로 대가를 받고 이러한 영상에 아동이 참여한다면 이는 디지털 아동노동이다.

아동이 스스로 촬영을 노동으로 인식하는지는 중요하지 않다.⁷⁷⁾ 부모가 아동의 촬영이 자발적인 것으로 표현하더라도 현실적으로 검증이 불가능한

74) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 274.

75) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 275.

76) AJS NRW, Kleine Stars aus dem Kinderzimmer: Kinderinfluencer, S. 2.

77) Gröhl, Digitale Kinderarbeit - Ein blinder Fleck des Jugendarbeitsschutzgesetz?, S. 375

상황에서 「청소년노동보호법(JArbSchG)」의 근로가 아니라 판단하면 아동을 보호하고자 하는 법의 목적을 훼손할 수 있다.⁷⁸⁾ 예를 들어, 부모가 제공하는 장난감을 가지고 노는 장면이 마케팅이 사용된다면, 아동은 참여 자체로 마케팅에 기여한다고 볼 수 있기 때문에 디지털 아동노동이라 볼 수 있다. 따라서 「청소년노동보호법(JArbSchG)」상 노동은 가능한 광범위하게 정의해야 한다는 의견이 있다.⁷⁹⁾ 따라서 지시를 따르고 의존적으로 수행되는 모든 활동을 근로로 보고 보수나 기간, 계약서 존재 여부 등은 결정적인 영향을 미치지 않는다. 결정적인 판단 기준은 아동이 실제로 활동에 참여했는지 여부이다. 부모가 사용자 같은 입장에 놓이게 되면, 「청소년노동보호법(JArbSchG)」상 사용자의 의무 사항을 준수해야 한다.⁸⁰⁾

「청소년노동보호법(JArbSchG)」상 사용자의 범위를 넓게 해석하면 부모와 광고주 및 플랫폼 회사 역시 사용자의 지위를 가진다. 키즈플루언서의 부모는 아동의 사용자로 개별 동영상, 채널 또는 프로필, 플랫폼에서 아동의 채널을 공유하는 미디어의 운영자로 콘텐츠와 채널에 대한 책임이 있다. 또한 광고주가 인플루언서와 계약을 체결할 때는 프로필을 조사하여 마케팅의 타겟 그룹과 목표를 정하고 필수적으로 들어가야 하는 장면 등을 결정한다. 계약을 체결한 부모는 회사의 경제적 이익을 위해 마케팅 목표에 도달하기 위해 회사의 경제적 이익을 위해 아동에게 지시한다.⁸¹⁾

3. 디지털 아동노동에 대한 법적 보호

가. 「청소년노동보호법(JArbSchG)」의 적용

키즈플루언서가 「청소년노동보호법(JArbSchG)」의 적용을 받기 위해서는

78) Gröhl, Digitale Kinderarbeit - Ein blinder Fleck des Jugendarbeitsschutzgesetz?, S. 375.

79) Gröhl, Digitale Kinderarbeit - Ein blinder Fleck des Jugendarbeitsschutzgesetz?, S. 375.

80) AJS NRW, Kleine Stars aus dem Kinderzimmer : Kinderinfluencer, S. 3.

81) Gröhl, Digitale Kinderarbeit - Ein blinder Fleck des Jugendarbeitsschutzgesetz?, S. 377.

아동의 인터넷 활동이 동법 제1조 제1항 제2문, 또는 제3문의 근로에 해당해야 한다.⁸²⁾ 동법 제5조에 따른 아동노동 금지 조항에서는 13세 이상 아동의 가벼운 업무는 허용하지만, 통상 인플루언서로서의 활동은 가벼운 작업으로 분류되지 않는다. 또한, 「아동노동보호령(KindArbSchV)」에 허용되는 근로가 나열되어 있지만, 인플루언서로서의 활동은 포함되지 않기 때문에 원칙적으로 금지된다고 봐야 한다는 의견도 있다.⁸³⁾

디지털 아동노동이 합법적으로 이루어지기 위해서 키즈인플루언서로서의 활동은 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조에 따른 예외적 승인을 받아야 한다. 그러나 아동 및 청소년이 무대에서 공연하는 것이나 촬영장에서 촬영하는 것과 아동 인플루언서로서의 활동을 비슷하게 볼 수 있는가는 논란의 여지가 있다.

아동 인플루언서의 활동이 「청소년노동보호법(JArbSchG)」 제6조의 예외적인 경우에 해당하지 않는다면, 동법 제58조 제1항 1호에 따라 전일제 학습의무가 있는 아동 및 청소년을 고용하는 것은 금지되어 있다. 따라서 부모가 자녀를 키즈인플루언서로 고용하는 것은 금지되어 있고, 현행법으로는 디지털 아동노동을 보호할 수 없다.⁸⁴⁾ 따라서 「청소년노동보호법(JArbSchG)」이 디지털 시대에 맞춰져 있지는 않지만, 실질적으로 아동을 보호하기 위해서는 적용할 수 있어야 한다.⁸⁵⁾ 근로는 독립적이지 않은 업무를 수행하는 것으로 아동과 보호자 사이의 고용관계는 명시적인 계약서나 명백한 의사표시가 존재하지 않았더라도 실질적으로 아동이 부모의 지시 및 감독하에 근로를 제공하는 경우를 고용으로 판단하고 보호해야 한다. 키즈인플루언서로서 소셜 미디어에서 활동하는 것은 지속적인 작업이 이루어져야 하고 게시물이 무작위 대중에게 공유되기 때문에 아동이 받을 수 있는 스트레스는 아동의 신체적, 정신적 발달에 해를 줄 수 있기 때문이다. 이 경우에는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」상 고용의 개념을 좀 더 넓은 범위로 적용해야 한다. 또한, 키즈인플루언서가 부모로부터 근로에 대한 직접적인 금전 보상을 받지

82) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 275.

83) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 275.

84) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 279.

85) Gröhl, Digitale Kinderarbeit - Ein blinder Fleck des Jugendarbeitsschutzgesetz?, S. 376

않는다고 해도 「청소년노동보호법(JArbSchG)」의 적용이 배제되는 것은 아니다.⁸⁶⁾

나. 입법 공백

현행법으로 디지털 아동노동을 정의하는 규정이 없고, 디지털 아동노동을 보호하기 위한 조치도 거의 이루어지지 않는다.⁸⁷⁾ 이러한 입법적 공백을 이용해 키즈플루언서가 근로를 제공하는 소셜 미디어나 플랫폼, 때로는 아동의 소셜 미디어를 운영하는 부모가 아동의 노동권을 침해하고 있다. 그러나 현행 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에서 보호하고 있는 아동노동은 오래된 미디어에 대한 고정관념으로 영화 및 텔레비전에 머물러 있고 디지털 시대의 아동노동은 보호할 수 없다.⁸⁸⁾ 독일은 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에 따라 아동의 근로시간의 제한, 휴게시간 규정, 공동결정권에 관한 권리를 주고 있지만 디지털 시대의 연소근로자는 이러한 권리를 제한받고 있다.⁸⁹⁾

또한, 고용된 키즈플루언서에게는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」이 적용되지만 자영업자인 키즈플루언서는 동법이 적용되지 않기 때문에 보호의 사각지대에 놓여 있다. 한편, 3세 이하의 베이비 인플루언서의 활동은 금지되어 있지만, 아이가 혼자 놀고 있는 모습은 촬영 가능하다는 주장이 있다. 그러나 부모가 아이가 노는 환경이나 장난감 등을 제공하고 통제하는 상황은 계획된 촬영과 다르지 않다는 점을 고려해 보았을 때 노동이라 판단할 수도 있다.⁹⁰⁾ 그렇다면 이 영역은 입법적 공백으로 오히려 아동에 대한 보호가 결여된 상태라 볼 수 있다.

86) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 276.

87) Yilmaz, Arbeitszimmer statt Kinderzimmer, S. 25.

88) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 280.

89) Meergans, Spielst du noch oder arbeitest du schon?, S. 10.

90) Herberger, Kinderarbeit unter digitalen Bedingungen, S. 277.

제5절 시사점

독일의 연방 차원에서 조사된 아동 및 청소년 노동에 대한 자료 중, 정확히 신뢰할 수 있는 데이터는 없다고 볼 수 있다. 그 이유는 우선 연방 전체를 대상으로 아동노동의 규모에 대한 대표적인 조사가 없고, 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에 따라 허가를 받아야 하는 대중문화예술 분야의 감독은 각 주에서 개별적으로 실시하기 때문이다. 무엇보다 최소 12년의 학교 교육을 의무화하고 있기 때문에 아동이 불법적인 노동을 이유로 등교하지 않을 시에는 이를 쉽게 파악할 수 있으므로 큰 관심을 두지 않고 있다고 한다.

독일의 「청소년노동보호법(JArbSchG)」은 아동 및 청소년의 나이와 진학한 학교에 따라 구분하여 15세 미만인 자를 ‘아동’으로 15세 이상에서 18세 미만인 자를 ‘청소년’으로 구분하고, 청소년은 진학한 학교와 직업훈련 여부에 따라 ‘전일제 학습의무(vollzeitschulpflichtig)’가 있는 청소년’과 ‘시간제 학습의무(teilzeitschulpflichtig)’가 있는 청소년으로 나눈다. 분류에 따라 15세 미만의 아동과 15세 이상에서 18세 미만의 전일제 학습의무(vollzeitschulpflichtig)가 있는 청소년은 원칙적으로 근로가 금지되며, 예외적인 근로만 허용된다. 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에 따라 13세 이상 아동에게 예외적으로 경미하고 적절한 업무를 허용했으나, 허용 범위에 대한 논란이 발생하자 「아동노동보호령(Verordnung über den Kinderarbeitsschutz-KindArbSchV)」을 제정하여 매우 구체적으로 가능한 근로의 종류를 나열하여 허용 범위를 제한하였다. 뿐만 아니라, 분류에 따라 허용된 근로의 종류, 근로시간, 휴게시간, 휴가 등을 다르게 적용하여 연소근로자가 과도한 노동을 하지 않도록 보호하고 있다. 특히 성장기에 있는 연소근로자의 성장을 저해하지 않는 범위 내에서 업무를 수행할 수 있도록 근로 제공을 시작하기 전, 그리고 매년 정기적으로 건강검진을 받도록 하여 연소근로자를 보호하고자 하는 법의 목적과 실효성을 높이고 있다. 우리나라도 연소근로자의 노동을 규제하고 감독을 실시하고 있지만 광범위하고 추상적인 규정을 현실에 적용하는 데 어려움이 많을 것으로 생각된다. 그런 의미에서 독일의 「청소년

노동보호법(JArbSchG)의 매우 구체적이고 자세한 규정은 많은 시사점을 줄 수 있을 것이다.

「청소년노동보호법(JArbSchG)」에서 예외적으로 허용하는 대중문화예술 산업 분야는 감독행정관청의 승인 절차를 거쳐야 하고, 연극이나 음악 공연 또는 영화, 텔레비전, 사진 촬영 같이 제한된 장소에서 이루어지기 때문에 사용자가 연소근로자 보호를 위한 조치를 잘 시행하고 있는지 여부를 감독할 수 있다. 또한, 노르트베스트팔렌주에서 실시하고 있는 대중문화예술산업 분야에서 연소근로자의 예외적 승인에 대한 지침은 사용자가 아닌 아동의 이익을 위해 최선을 다해야 할 의무가 있는 ‘미디어 교육 전문가(Medienpädagogische Fachkraft)’를 지정하도록 하여 촬영장에 반드시 아동과 동반해야 하고, 아동의 정신적, 육체적 건강에 위협이 될 수 있는 상황에서는 촬영을 중지할 수 있는 권한을 주고 있다. 미디어 교육 전문가(Medienpädagogische Fachkraft)제도는 아동의 노동을 단순히 감독만 하는 것이 아니라, 발생할 수 있는 문제에 대한 예방적인 조치이기도 하다. 세계적으로 유명한 아이돌 스타들이 나오면서 우리나라의 엔터테인먼트 분야에 진출하고자 하는 청소년들이 많아지고 연소자의 평균 연령은 점점 낮아지고 있으나, 우리나라의 관련 법률과 보호 조치는 매우 미흡한 수준이다. 이러한 상황에서 연소근로자의 노동을 사후에 감독하는 것뿐만 아니라 사전에 예방하는 독일의 미디어 교육 전문가(Medienpädagogische Fachkraft) 제도는 주목할 만하다.

현재 독일의 디지털 아동노동에 대한 규제는 「청소년노동보호법(JArbSchG)」에서 예외적으로 허용하는 대중문화예술산업 분야의 사례를 적용하고 있다. 그러나 제한된 장소에서 사용자의 명확한 지시에 따라 이루어지는 공연 및 촬영과 자신의 방에서 스스로 주도하는 촬영 또는 부모의 지시로 하는 촬영을 비슷한 활동으로 볼 수 있는가는 논란의 여지가 있다. 실제로 연극이나 음악 공연 또는 영화, 텔레비전, 사진 촬영은 제한된 장소에서 이루어지기 때문에 사용자가 연소근로자 보호를 위한 조치를 잘 시행하고 있는지 여부를 감독할 수 있으나, 인터넷을 기반으로 하는 키즈플루언서 마케팅은 사적인 공간에서 가족을 중심으로 수행하기 때문에 보호 조치를 취해야 하는 사용자가 불명확하고 감독행정관청의 실질적인 감독을 어렵게 한다. 따라서

미흡하더라도 연소근로자를 보호하기 위한 「청소년노동보호법(JArbSchG)」의 적용범위를 넓게 해석하여 디지털 아동노동에도 적용하여 입법적 공백이 발생하지 않도록 해야 한다. 또한, 대중문화예술산업 분야의 사례를 적용하여 감독행정관청의 허가와 감독을 받도록 해야 할 것이며, 디지털 아동노동의 특수성을 고려한 가이드라인을 통해 디지털 아동노동을 보호하는 데 필요한 규제나 산업안전 조치를 추가하는 방법을 병행해야 할 것이다. 우리나라도 독일과 마찬가지로 디지털 환경에서 활동하는 아동 인플루언서를 보호하는 법제는 마련되어 있지 않으며, 관련 논의의 진행도 미진하다. 이에 반해 독일은 「청소년노동보호법(JArbSchG)」을 적용하거나, 대중예술문화 산업 분야에 대한 가이드라인을 참조하여 감독을 시행하고 있다는 점에서 디지털 아동노동에 대한 법률 제정도 시급하지만, 입법 공백을 메우기 위하여 필요한 조치를 취하고 있는 독일 사례는 우리나라에게 시사하는 바가 크다.

제3장 프랑스의 연소근로자 보호 법제

제1절 서론 : 아동노동 법적 보호에 관한 연혁적 논의

유럽에서는 19세기 산업혁명에 따라 노동의 수요 증가와 함께 더 많은 이윤을 내기 위한 방안이 강구되었고, 어른의 평균임금 10분의 1에 불과한 아동노동에 대한 수요가 급증하였다. 특히 기계화가 먼저 이뤄진 섬유산업 분야의 경우, 기계를 조작하는 데 별다른 기술 또는 힘이 필요하지 않았기 때문에 여성과 함께 아동이 쉽게 투입될 수 있었고, 아동의 체구가 작은 점을 이용하여 굴뚝을 청소하거나 좁은 갭도에서 석탄을 캐는 등 위험한 업무에도 투입되었다. 1840~50년경에는 프랑스에서 14세 미만 아동이 공장 노동력의 15~20%를 차지하였다.⁹¹⁾

이전에도 농업과 가내공업 분야에서 아동노동은 존재하고 있었지만, 특히 기계화된 섬유산업의 등장에 따라 정해진 새로운 근로조건은 아동에 대한 새로운 형태의 노예제도와도 같았다. 성인 남성이 하루 2프랑을 받았다면, 성인 여성이 1프랑(Franc), 13~16세 아동은 75상팀(Centime), 12세 미만인 아동은 12상팀을 받았으며, 당시 하루 14~15시간의 노동은 아동들에게 신체적 기형, 구루병, 결핵 등 신체에 치명적인 영향을 미쳤다.⁹²⁾ 1812년

91) 이하 프랑스 아동노동에 관한 법률 연혁 관련 내용은 <https://www.gouvernement.fr/partage/10938-premiere-loi-en-france-limitant-le-travail-des-enfants-employes-dans-les-manufactures-usines-ou> 사이트 참조.

부터 1827년 사이, 프랑스 뮐루즈(Mulhouse) 지역을 예로 들면, 섬유산업의 성장과 함께 아동의 평균 수명이 4년이 단축되었고, 아동의 절반이 10세에 도달하지 못하며 사망률 또한 많이 증가하였다.

아동의 노동착취 문제에 관해 가장 먼저 공론화한 국가는 영국이다. 아동 노동을 저지하기 위한 목소리가 점차 커지기도 하였지만, 당시 정치적으로 노동자들의 표를 얻기 위한 목적으로 1802년 「공장법」이 제정되었다. 프랑스의 경우, 그 뒤를 이어 1841년 3월 22일, 「제조업, 공장, 작업장에 고용된 아동에 관한 법률」을 통과시켰다. 프랑스 최초 아동노동법으로 언급되는 해당 법률에서는 상시근로자 20인 이상인 기업의 경우, 근로 가능 나이가 최소 8세로 나이에 대한 규제가 정해졌고, 근로는 오전 5시부터 오후 9시까지만 가능하도록 규정되었으며, 8~12세는 최대 9시간, 12~16세는 최대 12시간으로 근로시간이 제한되었다. 이와 같은 규제에도 당시 부족한 근로감독과 불충분한 벌금, 집안 사정이 어려운 부모의 암묵적 동의 등 현실의 한계에 부딪히며 법률은 기대하는 효과를 보여주지 못했다. 그럼에도 당시 여론의 움직임이 시작되었고 언론과 소설에서 아동들의 노동 현실에 대해 다루며 사회적으로 쟁점이 되었다는 데 그 의의가 크다 할 수 있다.

당시 유명무실했던 법의 적용을 고려하여, 이후 1874년 5월 18일, 「Joubert법」이 제정되었다. 이를 통해 고용 가능 연령을 12세로 높이고, 근로시간은 12세 아동은 6시간, 13~16세 아동은 12시간으로 제한하였다. 또한, 야간근로는 금지하였으며, 실효성 있는 법 집행을 위하여 이를 담당하는 근로감독관 직책도 신설하였다. 이후에도 아동노동에 관한 규제는 19세기 동안 여러 차례 강화되는 방향으로 발전하였다. 제1차 세계대전 직전에는 아동에 대한 산업 고용률이 5% 미만으로 감소하였는데, 이는 당시 산업기술 발전에 맞출 수 있는 훈련이 필요했기 때문에 아동노동에 대한 수요가 감소한 것으로 해석되었다. 또 다른 감소 요인으로는 1880년대의 경제불황을 꼽을 수 있는데, 이와 함께 언급되는 것이 같은 시기의 초등교육 확산이다. 초등교육의 무상·의무화를 통한 「Ferry법(1881, 1882년)」은 아동노동의 감소에 결정적인 역할을 하였다고 평가받는다. 이후 아동노동에 대한 법적 규제

92) <https://www.estrepublicain.fr/culture-loisirs/2021/03/22/22-mars-1841-le-travail-des-enfants-est-enfin-reglemente-en-france> 사이트 참조.

는 청소년 노동에 대한 규제로 이어졌다. 1892년에는 16세 미만의 연소근로자의 경우, 하루 10시간, 16~18세는 11시간으로 근로시간이 규제되었으며, 1주 근로시간은 60시간으로 제한되었지만, 점차 시간을 감축하며 연소근로자의 노동을 보호하고 있다.

산업화와 아동노동의 착취, 이를 규제하기 위한 법의 제정의 흐름은 산업화를 경험한 전 유럽권에서 나타나는 공통적인 모습일 것이다. 그러나 아동노동 금지는 물론이고, 허용되는 연소근로자 노동에 관한 법의 규제는 2000년 이후에도 점차 강화되고 있으며, 특히 연소근로자의 활동 범위가 다양해지고 넓어짐에 따라, 그에 대한 새로운 대응도 이뤄지고 있다. 프랑스 노동법은 단일법전 형태로 「노동법전(Code du travail)」이 있으며, 이에 연소근로자에 대한 보호도 함께 규정하고 있다. 제3장에서는 프랑스 현행 법률에서 연소근로자 노동에 대한 일반적인 규제 내용과 함께 대중문화예술산업 분야에 종사하는 연소자에 대한 법적 보호를 살펴보고, 오늘날 UGC와 같은 새로운 형태의 근로에 종사하는 연소자 보호에 관하여 어떠한 논의가 진행되고 있는지 검토하며, 우리에게 주는 시사점을 찾고자 한다.

제2절 프랑스 연소근로자 보호 내용

1. 연소근로자(Jeune travailleur)의 채용 요건

가. 연소근로자의 나이

원칙적으로 16세 미만 연소자는 근로활동을 할 수 없다. ‘16세’는 의무교육이 끝나는 나이라는 점에서 기준으로 설정되었다. 그러나 프랑스 「노동법전」에서는 16세 미만이라도 예외 기준을 정하고 있는데,

- 인턴십, 직업훈련 등 법⁹³⁾에서 정하는 프로그램을 이수하는 연소자이거나

93) L. 4153-1조, L. 6222-1조.

- 14세 이상의 미성년자는 방학 동안 나이에 맞는 가벼운 작업에 종사할 수 있고⁹⁴⁾(L. 4153-3조)
- 가족으로 구성된 사업장에서 일시적이며 단기적인 활동, 연소자에게 해롭거나 위험하지 않은 활동이거나
- 엔터테인먼트 및 모델 회사에 종사하는 경우

16세 미만의 연소자도 고용될 수 있다. 연소근로자의 나이와 관련하여 「노동법전」규정을 위반할 때는 5급 위반(자연인 1,500유로, 법인 7,500유로)에 해당하는 벌금이 부과된다.

나. 행정적 요건

독립하지 않은 미성년자는 일하기 위하여 근로활동과 임금에 대해 승인하는 부모의 확인서를 제출해야 한다. 연소자가 16세 미만인 경우, 연소자를 채용하고자 하는 사용자는 채용 예정일로부터 최소 15일 전에 근로감독관에게 서면으로 승인을 요청해야 한다. 연소자의 채용을 승인하지 않는 근로감독관은 이를 8일 이내에 통지해야 하고, 기간이 지나도록 불승인 의사 표시를 하지 않으면 채용이 승인된 것으로 간주된다.⁹⁵⁾ 감독관은 신청서 문구에 대해 하나 이상의 추가 또는 수정을 요구할 수 있으며, 사용자가 이에 동의하는 때에는 감독관의 요청을 승인으로 볼 수 있다. 연소근로자가 위와 같은 승인 절차에 따라 고용되지 않았거나 규정을 위반한 것으로 밝혀지면, 근로감독관은 언제든지 승인을 철회할 수 있다.⁹⁶⁾ 연소자의 고용과 관련된 법 규정을 위반하면 취업은폐(travail dissimulé)에 적용되는 처벌(5년 징역형, 7만 5천 유로의 벌금)을 받을 수 있다.

한편, 프랑스에서는 근로자의 건강검진이 사용자의 노동법상 안전의무에 해당한다. 이에 따라 모든 사용자는 근로자를 채용하기 전 또는 채용 후에 정기적인 건강검진을 진행할 의무를 부담한다.⁹⁷⁾ 이전에는 '고용건강검진

94) 이 경우, 근로감독관의 사전 승인요청이 필요하다.

95) D. 4153-5조, R. 4153-6조.

96) 술을 판매하는 소매점의 경우, 특별한 절차가 적용된다. 연소자를 고용하거나 인턴십을 시키기 위해서는 해당 도지사(préfet)의 승인을 받아야 한다.

(Visite médicale d'embauche)'이었지만, 2016년 12월 27일자 시행령 (n°2016-1908)에 근거하여 2017년부터는 '정보 및 예방 검진(Visite d'information et de prévention, Vip)'으로 명칭이 변경되었다. 정보 및 예방 검진은 노동의, 인턴, 간호사 등과 같이 의학 관련 직업을 가진 자가 수행하고, 근로자는 채용 후 최대 3개월 이내에는 검진받아야 한다. 다만, 연소 근로자는 작업 배치 전에 이뤄져야 하며, 위험한 작업으로 분류되는 작업에 배치될 때는 더 강화된 검진을 받아야 한다. 또한, 근로감독관은 15세 이상의 연소근로자의 담당업무가 연소자의 능력을 초과하는지를 확인하기 위하여 언제든지 검진을 요구할 수 있는데, 검진의 결과에 따라 근로감독관은 연소 근로자가 해당 업무를 더 이상 수행하지 못하게 할 수 있다.

2. 연소근로자의 근로시간 규제

프랑스에서 18세 미만 연소근로자는 하루 최대 8시간, 1주 최대 35시간 까지 근로할 수 있다. 또한, 연소근로자의 근로시간이 4시간 30분 이상일 때에는 연속 30분 이상의 휴게시간이 주어져야 한다. 연소근로자의 일일 휴게 시간은 연속 12시간 이상이어야 하며, 16세 미만은 연속 14시간 이상이어야 한다. 연차유급휴가와 관련하여, 프랑스 「노동법전」 L. 3164-9조에서는 21세 미만의 근로자(전년도 4월 30일 기준)가 요청하는 때에는 회사의 근속연수와 상관없이, 근무일 기준 30일의 연차유급휴가가 부여된다고 정하고 있다.

성인 근로자와 마찬가지로, 연소근로자도 근로시간에 대한 예외가 인정되지만, 더 엄격한 규제하에 이뤄진다. 우선 시행령에서 정하고 있는 특정 업종의 경우에는 1일 2시간 및 1주 5시간 한도 내에서, 기타 업종의 경우, 근로감독관의 승인과 의사의 동의를 얻어 1주 5시간 한도 내에서 1주 35시간을 초과하는 근로가 가능하다.⁹⁸⁾ 이는 견습생(apprenti)에게도 동일하게 적용된다.⁹⁹⁾ 이처럼 예외가 허용되더라도 연소근로자의 근로시간은 같은 사업장 내 성인 근로자의 통상적인 1일 · 1주 근로시간을 초과할 수 없다.

97) R. 1221-2조.

98) L. 3162-1조.

99) L. 6222-25조.

프랑스에서 모든 근로자는 일요일 근로가 금지된다.¹⁰⁰⁾ 다시 말해, 주휴는 일요일에 주어져야 하는데, 연소근로자는 주당 연속 이틀의 휴일을 부여받을 수 있다. 「노동법전」에서는 성인 근로자에 대하여 주휴에 대한 예외를 규정(L. 3132-4조 내지 L. 3132-8조)하여 1주에 6일을 초과하여 근로하는 것이 가능하도록 정하고 있지만, 해당 규정은 18세 미만 연소근로자에게는 적용되지 않는다. 다만, 이 원칙 적용에 18세 미만의 견습생에 대해서는 예외를 두고 있는데, 이에 따라 시행령에서 정하고 있는 업종에 종사하는 18세 미만의 견습생은 일요일 근무가 가능하다.¹⁰¹⁾ 또한, 단체협약을 통해 주휴에 대한 예외가 인정될 수도 있다. 그러나 이 경우에도 연속 36시간 이상의 휴게시간이 부여되어야 한다. 또 다른 예외로는 공연예술 기획자가 연소근로자를 고용하는 때에는 단체협약에 주당 연속 이틀의 주휴에 대한 예외를 인정하는 조건을 정할 수 있다. 이때에도 연속 24시간 이상이 포함된 최소 36시간의 휴게시간이 규정되어야 하며, 해당 근로가 연소근로자의 발전에 이바지할 수 있으며 건강을 해치지 않는 조건이어야 한다.

주휴와 마찬가지로, 연소근로자는 원칙적으로 법정공휴일에 근로할 수 없다. 다만, 이 경우에도 시행령(R. 3164-2조)에서 정하고 있는 업종의 경우에는 예외가 허용되며, 공연 분야를 제외하면 일요일 근무를 허용하는 업종과 동일하다. 이때에도 단체협약 등을 통해 연소근로자의 공휴일 금지 원칙의 예외를 인정하는 조건을 정할 수 있으나, 연속하는 24시간의 주휴와 이에 11시간의 일간 휴식, 주당 연속 이틀 휴식이 부여되어야 한다. 주휴 및 공휴일 근로, 휴식시간 관련 위반의 경우, 5급 위반에 해당하여 자연인 1,500유로, 법인 7,500유로 벌금을 부담해야 한다.

한편, 야간근로와 관련하여, 18세 미만의 연소근로자는 견습생·연수생을 포함하여 원칙적으로 야간근로가 금지된다. 연소자의 나이에 따라 야간

100) L. 3132-3조.

101) R. 3164-1조에서는 직업의 활동 특성상 일요일에 18세 미만의 견습생을 고용하는 것이 정당화되는 분야를 정하고 있는데, 호텔산업, 외식분야, 케이터링 서비스 및 기획 분야, 카페·담배판매점·음료소매점, 베이커리·제과 분야, 정육·돈육 가공식품점, 유기식품(치즈) 분야, 해산물 판매점, 원예전문매장 즉 시 소비를 목적으로 하는 식품 제조 및 식료품 소매를 독점적으로 하는 기타 부문 시설 등이 해당된다.

근로의 의미가 달라지는데, 16세 이상 18세 미만은 오후 10시부터 오전 6시까지 행해지는 근로를, 16세 미만은 오후 9시부터 오전 6시까지 행해지는 근로를 야간근로로 간주한다. 상업시설, 특정 업종, 엔터테인먼트 분야에 종사하는 연소근로자에 대해서는 근로감독관의 승인이 있으면 예외적으로 야간근로가 허용된다.¹⁰²⁾

예외가 허용되는 업종은 시행령으로 정하고 있으며, 업종별로 제한되는 시간대가 다르다. 호텔과 식당 분야는 오후 10시부터 오후 11시 30분까지의 야간근로가 허용되며, 제빵·제과 분야는 오전 6시부터 오후 10시 사이에 모든 제빵·제과 과정이 완료되지 않는 사업장에서 제빵·제과의 한 과정에 연소근로자가 온전히 참여하기 위한 목적으로, 오전 4시부터 오전 6시 사이의 연소자 근로가 허용되며, 공연장·경마장에서는 자정까지의 야간근로만 허용되고, 경마장은 예외 허용에 횡수 제한이 있다(1주일 2번, 1년 30번). 또한, 16세 미만의 연소자의 경우, 공연과 영화, 라디오, 텔레비전 또는 음향녹음 회사에 고용되어 있거나 관련 활동을 했다면 야간근로(오후 8시부터 오전 6시까지) 금지가 적용되지 않지만, 이때에도 자정까지만 가능하다. 야간근로를 한 연소근로자에게는 12시간 연속휴식이 부여되어야 한다.

한편, 자정부터 오전 4시 사이에는 야간근로에 대한 예외를 인정하지 않는다. 다만, 16세 이상 18세 미만의 연소근로자에 한하여 임박한 사고를 방지하거나 또는 발생한 사고의 결과를 수습하기 위하여 긴급작업의 필요성이 일시적으로 발생하였으나 성인 근로자가 투입될 수 없는 경우에는 야간근로의 예외가 인정된다. 해당 야간근로를 한 연소근로자에게는 3주 이내에 야간근로를 한만큼 동등한 보상 휴식시간이 제공되어야 한다.

3. 연소근로자의 작업 규제

가. 연소근로자에게 금지되는 작업¹⁰³⁾

일반적으로 18세 미만 연소근로자의 건강·안전·정신을 위협하거나, 그

102) 해당 근로감독관 승인의 효력 기간은 최대 1년으로 갱신 가능하다.

103) L. 4153-8조 내지 L. 4153-9조, D. 4153-15조 이하.

체력을 넘어서는 작업에 고용하는 것은 금지된다. 건강이나 안전을 위협하는 작업을 금지하는 원칙은 견습생에게도 마찬가지로 적용된다.¹⁰⁴⁾

15세 이상 18세 미만의 연소근로자에게 금지된 작업은 다음과 같다.

- 신체적 또는 정신적으로 해가 되는 작업(음란물 또는 폭력적 성격의 행위 또는 표현에 노출되는 작업 포함)
- 생물학적 작용 물질에 노출되는 작업
- 시행령(R. 4443-2조)에 정의된 일일 노출값을 초과하는 기계적 진동에 노출되는 작업
- 건강에 해를 끼칠 수 있는 극한의 온도에 노출되는 작업
- 동물의 도살, 안락사, 해체 작업과 관련된 작업, 또는 사납거나 독이 있는 동물과 접촉하는 작업
- 철거, 붕괴 또는 매물의 위험이 있는 도랑 작업, 특히 방벽을 쌓는 작업, 굴착, 버팀목(지주) 작업
- 시설의 모든 부지 또는 위치에서 감독 없이 접근할 수 있는 작업으로, 매우 낮은 안전 전압 설치의 경우를 제외한, 벗겨진 충전부와 접촉할 위험이 있는 건설 현장, 전기 위험에 노출되는 작업
- 나무와 목질·반목질 기타종에 대한 높은 곳에서의 작업
- 전동 사륜차나 농업용·임업용 트랙터의 운전 시, 전복 방지 장치가 장착되어 있지 않거나 접힌 위치에 자리하고 있고, 전복 시 운전 위치에 운전자 안전장치가 장착되어 있지 않은 경우

나. 특정 연소근로자에 대한 예외 허용 작업¹⁰⁵⁾

연소자의 근로가 원칙적으로 금지된 '규제 작업(travaux réglementés)'이더라도, 일시적 또는 영구적 형태의 예외 허용이 인정될 수 있다. 「노동법전」상 각각의 규제 작업에는 예외가 승인될 수 있는 행정 조건이 명시되어 있다.

104) L. 6222-30조.

105) L. 4153-9조, R. 4153-40조 이하.

[규제 작업 목록 예시]

- 위험한 화학물질에 노출되는 작업
 - : 위험한 화학 작용제(ACD)에 대한 노출과 관련된 특정 작업은 연소자에게 금지되지만, R. 4412-3조 및 R. 4412-60조에 정의된 ACD에 대한 준비·사용·취급·노출과 관련된 작업(D. 4153-17조)과 석면 섬유 분진 수준이 1수준에 노출된 작업에 대해서는 허용할 수 있음(D. 4153-18조)
- 이온화 방사선에 노출되는 작업
 - : 연소자에게 이온화 방사선에 노출되는 작업은 금지되지만, 카테고리 B로 분류된 16세 이상의 연소자에게는 예외가 허용됨. 다만, 방사선 비상 사태에서는 R. 4451-99조에서 언급하고 있는 두 그룹 모두에 연소자를 배치하는 것은 금지됨(D. 4153-21조)
- 인공 광학 방사선에 노출되는 작업
 - : 인공 광선에 노출될 가능성이 있고, 위험평가 결과 R. 4452-5조 및 R. 3352-6조에 정의된 노출 한계값을 초과할 가능성이 가장 적은 작업에 연소자를 배치하는 것은 금지되어 있지만, 이에 대한 예외가 가능함(D. 4153-22조)
- 고압 환경에서의 작업
 - : R. 4461-1조에서는 ‘작업(travaux)’과 ‘개입(d'interventions)’을 구분하고 있는데, 원칙적으로 0단계에 해당하지 않는 연소자에게 고압 작업 및 고압 환경에서의 작업이 금지되어 있지만, 이 중 고압 환경에서의 개입은 예외적으로 허용할 수 있음(D. 4153-23조)
- 자주식 이동 작업 장비 구동 및 인양 작업에 사용되는 장비의 운용
 - : 자주식 이동 작업 및 인양 작업에 사용하는 작업 장비를 운전하도록 연소자를 배정하는 것은 금지(D. 4153-27조)되어 있지만, 예외가 허용될 수 있음
- 장비 사용이 필요한 작업
 - : 특정 위험한 기계의 사용 또는 유지·보수가 필요한 작업에 연소자를 배정하는 것은 금지되어 있음(D. 4153-28조). 다만, 시행규칙(R. 4313-78조)에 나열된 기계(특정 톱질 및 대패질 기계, 목재·재료 가

공용 원형톱 등)나 변속기·기계 장치 및 작업 장비의 예기치 않은 재시동 가능성이 없으며, 정지된 상태에서 수행할 수 없는 유지·보수 작업 등은 예외적으로 허용될 수 있음

이 외에도, 높은 곳에서의 임시 작업(D. 4153-30조), 압력 기계를 다루는 작업(D. 4153-33조), 탱크·수조·굴뚝·하수구·갱도 등 밀폐된 환경에서의 작업(D. 4153-34조), 유리 또는 녹은 금속과 접촉하는 작업(D. 4153-35조)은 연소자의 근로가 원칙적으로 규제되는 작업이지만, 예외가 허용될 수 있다.

한편, 규제 작업에서 연소자 근로의 예외를 허용하는 대상은 특정한 범주에 속하는 15세 이상 18세 미만의 연소근로자로 한정하고 있다. 적용 대상을 두 가지 카테고리로 나누고 있으며 다음과 같다.

- 직업훈련 중인 연소근로자에 대한 근로감독관의 일시적·집단적 예외 허용¹⁰⁶⁾
- 특정 조건(졸업장, 자격증, 의료적합성 등)을 충족하여, 근로감독관의 개입 없이 영구적·개인적 예외 허용¹⁰⁷⁾

1) 직업훈련 중인 연소자에 대한 일시적 예외 허용(R. 4153-38조 내지 R. 4153-45조)

직업훈련을 받는 15세 이상 18세 미만의 연소자는 근로감독관에게 신고서를 보낸 후에 규제 작업에 배정될 수 있는데, 구체적으로는 다음과 같다.

- 견습생 및 전문 직업화 계약(contrat de professionnalisation) 신분
- 직업훈련생
- 직업 또는 기술 디플로를 준비하는 학생
- R. 4153-39조에 명시된 시설의 연소자

해당 연소자를 규제 작업에 배정하기 전에, 사용자¹⁰⁸⁾와 사업장의 관리

106) R. 4153-38조 내지 R. 4153-45조.

107) R. 4153-29조 내지 R. 4153-52조.

108) 또한, 「노동법전」 L. 4111-1조에 언급된 시설의 모든 책임자도 사용자로 간주

자¹⁰⁹⁾는 각자 근로감독관에게 예외 신고서를 보내야 하며, 이 신고는 3년간 유효하다. 신고 시, 회사 또는 사업장(시설) 내 활동 분야와 직업훈련, 훈련 장소, 직업훈련에 필요한 규제 작업과 해당되는 경우에는 D. 4153-28조에 명시된 작업 수행을 위한 기계, 유지·보수 작업의 경우에는 해당 작업과 D. 4153-20조에 명시된 장비, 작업을 수행하는 동안 연소근로자를 감독할 권한이 있는 자(들)의 자격 또는 역할이 명시되어야 한다.

또한, 사용자와 사업장의 관리자는 다음의 절차를 준수해야 신고가 유효한 것으로 간주된다(R. 4153-40조).

- 「노동법전」상 규정된 해당 작업의 기존 위험에 대한 평가(L. 4121-3조)
- 위 위험평가에 따라 계획된 예방조치 구현
- 정보 및 안전교육 의무 준수
- 각각 연소근로자의 작업 적합성에 대한 의학적 소견
- 해당 작업 수행하는 동안, 연소근로자에 대한 권한 있는 자의 감독

위 조건 준수를 확인하는 문서는 근로감독관에게 제공된다.

2) 연소근로자 개인에 대한 영구적 예외 허용(R. 4153-29조 내지 R. 4153-52조)

연소근로자는 다음의 조건이 충족되는 경우, 규제 작업이더라도 개별적으로 영구적인 예외 적용을 받을 수 있다.

- 해당 작업 관련 졸업장 또는 직업 타이틀을 보유한 연소근로자 : 해당 연소자들은 노동의 또는 의료 모니터링을 담당하는 의사 소견에 따라, 규제작업을 수행할 수 있음(R. 4153-49조)

되는데, 산업 및 상업적 성격의 공공시설, 공공 행정기관이 사법상 조건에 따라 근로자를 고용하는 경우, 병원공무원에 관한 1986년 1월 9일자 법률(n°86-33) 제2조에 명시된 보건, 사회 및 의료사회시설, 공중보건법(code de la santé publique) L. 6133-3조 제1조에 언급된 공법상 보건협력단체가 이에 해당한다.

109) 이때 사업장의 관리자(chef)는 교육시설의 책임자, 견습교육센터 또는 전문 교육기관의 책임자, 또는 기관 책임자, 사회서비스·의료사회서비스 책임자를 의미한다(R. 4153-38).

- 허가 범위 내의 감전 위험에 노출되는 작업 : 전기 작업 허가를 받은 연소근로자는 허가 범위 내의 전기 설비 작업 또는 설비 주변의 전기·비전기 작업을 수행할 수 있음(R. 4153-50조)
- 자동식 이동 작업 장비 및 화물을 들어올리는 데 사용되는 작업 장비의 운전 : 의학적 적합성을 전제로, 연소근로자가 적절한 교육을 받고 특정 운전 면허증을 소지한 경우에는 장비 운전을 할 수 있음(D. 4153-27조, R. 4153-51조)
- 화물 육체 운반 : 의학적 적합성을 전제로, 연소근로자의 체중 20%를 초과하는 육체 운반 작업을 수행할 수 있음(R. 4153-52조)

다. 근로 중지에 관한 긴급 절차

1) 특정 작업에서의 배정 철회(L. 4733-1조 이하)

근로감독관은 연소근로자가 다음의 작업을 수행하는 경우, 해당 근로자 배정에 대한 철회 결정을 할 수 있다.

- 하나 이상의 엄격히 금지된 작업
- 연소자의 생명 또는 건강에 심각하고, 급박한 위험에 노출하는 규제 작업

근로감독관의 철회 결정은 즉시 유효하다. 이 결정은 서면으로 작성되어야 하며, 직접 또는 적절한 수단을 통해 전달되어야 하고, 늦어도 1일(자정부터 24시간) 이내에 확인되어야 한다. 사용자 또는 시설의 관리자는 심각하고 급박한 해당 위험 상황을 없애기 위해 모든 조치를 취한 경우에는 이를 근로감독관에게 알리며, 근로감독관은 근무일 기준 2일 이내에 작업 재개를 승인하거나 거부할 수 있다.

2) 근로계약 또는 인턴 계약의 중지 또는 해지(L. 4733-7조 이하)

근로감독관이 회사 내에 연소근로자(18세 미만 견습생 제외)의 건강·안전 또는 신체적·정신적으로 해를 끼칠 위험이 있다고 판단하는 경우, 상황이 허용된다면 사용자와 근로자 대상 대질심문(enquête contradictoire)¹¹⁰을 진행한 후, 프랑스 지방기업노동국(Direccte)에 근로계약 또는 인턴계약

의 이행 중지를 제안할 수 있다. 지방기업노동국(Directe)은 15일 이내에 근로계약 또는 인턴계약의 재개 또는 종료를 결정한다. 배정 철회 또는 계약 중지의 결정이 내려지면, 지체 없이 해당 연소자 또는 그의 법정대리인에게 전달하고, 필요한 경우에는 시설의 관리자에게 전달한다.

한편, 계약 중지 동안, 해당 사업장에서 18세 미만의 연소자를 모집하거나 다시 채용하는 것을 금지할 수 있다. 사용자는 이 금지를 해제하기 위하여 연소근로자에게 해를 끼칠 위험을 제거하는 데 필요한 조치를 취했음을 입증하는 정당성을 제공해야 한다. 만약 2개월 동안 아무런 조치가 없다면, 해당 사업장의 연소근로자의 모집 및 채용을 거절할 수 있다.

제3절 대중문화예술산업 내 연소근로자 보호

1. 연소근로자 고용에 대한 사전 개별 허가제

프랑스 「노동법전」 L. 7124-1조에 따르면, 16세 미만의 연소자는 다음의 경우에 고용 또는 제작을 위해서는 행정기관의 사전 개별 허가¹¹¹⁾가 필요하다.¹¹²⁾ 기간은 1년 단위로 갱신되며, 허가는 언제든지 철회될 수 있다.

- 순회 또는 비순회 공연 회사
- 영화, 라디오, 텔레비전 또는 녹음 회사
- L. 7123-2조에 따른 모델 활동이 목적인 경우
- 「치안법(Code de la sécurité intérieure)」 L. 321-8조에 따른 비디오 계

110) 대질심문(enquête contradictoire)은 프랑스 해고 절차 중 하나로, 사용자와 근로자가 자신의 주장을 제시할 수 있는 단계이다. 근로감독관은 제공된 정보를 바탕으로 판단하게 된다.

111) 기업의 본사가 있는 지역의 지방행정기관(지사 또는 군수, préfet)에 허가 신청서를 제출해야 하며, 본사가 해외에 있거나 고정 소재지가 없을 때에는 파리(Paris) 행정기관에 제출한다(R. 7124-1조).

112) 13세 이상인 연소자의 고용은 당사자의 긍정적 서면 의견에 따른다고 규정되어 있다(L. 7124-2조).

임 대회에 참가하는 것을 목적으로 하는 회사 또는 협회

다만, 법에서 정하고 있는 규정에 따라 업무를 수행하며, 아동 고용에 대한 인가를 받은 모델 에이전시의 경우, 개별 허가는 필요하지 않다. 인가 신청 또는 갱신을 위해 필요한 문서는 다음과 같다.

- 에이전시의 임원·동업자·관리자의 출생증명서 초본
- 에이전시의 사회보장보험 기관 보험료 납입 증명서
- 에이전시의 비용으로 연소자의 건강검진을 한다는 약정 증명서
- 아동과 아동의 법정 대리인에게 통지해야 하는 설명서 사본(R. 7124-15조에 규정¹¹³⁾)

또한, 에이전시의 임원·동업자·관리자의 도덕성과 능력 및 경력과 에이전시의 재정 상황과 운영 상황, 연소자와 활동을 수행하는 데 여건 등을 평가할 수 있는 모든 요소를 제출해야 한다. 해당 인가는 행정기관이 승인하고 기간은 1년으로 한정된다.¹¹⁴⁾

연소근로자 고용을 위한 사전 개별 허가를 신청하기 위해서는 다음의 서류들이 필요하다(R. 7124-2조),

- 아동의 주민등록을 입증하는 문서
- 이전 또는 현재 아동이 종사한 고용 목록이 첨부된 법정대리인의 서면 허가
- 아동이 맡은 역할, 모델로서 아동이 제공하는 용역, 또는 디지털 공화국에 관한 2016년 10월 7일자 법률(n° 2016-1321) 제102조에 따른 경쟁 비디오 게임 플레이어로서 활동의 어려움과 도덕성을 평가할 수 있는 문서
- 아동의 근로조건, 임금 및 수업 출석을 보장하는 조치에 관한 자세한 내용

허가에 대한 심사는 다음의 평가와 함께 위원회의 동의하에 승인된다(R.

113) 시행령 R. 7124-15조에 따르면, 연소자를 고용하는 인가된 모델 에이전시는 아동과 아동의 법정 대리인에게 에이전시의 운영, 아동의 건강검진, 선발 절차, 이동시간 및 대기시간을 포함한 제공 조건, 최대 고용시간, 임금 조건에 관한 설명서를 전달하고 수령증을 받아야 한다.

114) L. 7121-4조 내지 L. 7124-5조.

7124-5조).

- 신청이 이뤄진 활동이 그 어려움과 도덕성을 고려했을 때, 일반적으로 아동에게 맡길 수 있는지 여부
- 아동이 이미 공연 활동, 모델, 비디오 게임플레이어로 종사했거나 현재 종사하고 있는지 여부와 그 근로조건
- 아동의 나이와 교육의 의무, 건강 상태를 고려할 때, 해당 활동을 수행할 수 있는지 여부(이를 위하여 사용자가 부담하는 건강검진¹¹⁵⁾은 소아과 의사 또는 일반의사가 함)
- 아동의 근로조건이 다음을 충족하는지 여부
 - 근무시간
 - 활동 빈도(특히 같은 주 내에 저녁 또는 여러 차례 활동에 참여하는지 등)
 - 아동의 임금
 - 휴가 및 휴게시간
 - 위생 및 안전
 - 아동의 건강과 도덕성 보호
- 정상적인 학교 출석을 보장하는 조치가 취해졌는지 여부
- 아동의 가족 또는 아동의 책임자가 특히 휴게시간과 이동 중 아동을 효과적으로 감독할 수 있는지 여부

사전 개별 허가를 받지 않고 16세 미만인 연소자를 고용하는 경우, 사용자는 5년의 징역과 7만 5천 유로(한화 기준 약 1억 500만 원)의 벌금에 처한다.¹¹⁶⁾ 한편, 13세 이상의 미성년자는 당사자의 서면 동의가 있어야 한다. 서면 동의 없이 고용하는 때에는 사전 개별 미허가와 마찬가지로 5년의 징역과 7만 5천 유로의 벌금에 처한다.

115) 아동 고용을 위한 건강검진은 3세 미만의 아동은 3개월마다, 3~6세는 6개월, 6세 이상은 매년 갱신되며, 의사의 소견이 부정적인 경우, 해당 아동은 고용될 수 없다(R. 7124-9조).

116) L. 7124-22조.

2. 대중문화예술산업 분야 연소근로자의 근로조건

가. 근로시간 및 휴게

프랑스 「노동법전」에는 모델 활동과 공연 분야, 순회공연과 같이 특정 분야에 대해 각각의 근로시간 제한이 규정되어 있다. 우선, 모델 활동을 하는 만 6세 미만인 아동의 고용 및 이 활동을 목적으로 하는 사전 선발은 연소자가 만 3세 미만인 경우, 1일 최대 근로시간은 1시간, 연속 30분 이하이며, 3세부터 만 6세까지는 1일 2시간, 연속 1시간 이하이다. 또한, 1주 최대 근로시간은 연소자가 6개월 미만인 경우, 최대 1시간, 6개월부터 3세까지는 최대 2시간, 3세부터 6세까지는 최대 3시간으로 규정하고 있다.¹¹⁷⁾

모델 활동을 하는 6세부터 16세까지의 연소자는 학기 중과 방학 기간으로 활동 시간이 구분되어 규정되어 있다. 학기 중에는 모델 활동과 이 활동을 목적으로 하는 사전 선발은 일요일을 제외한 일일 또는 반일의 주휴에만 가능하고, 6세부터 11세까지 1일 최대 근로시간은 3시간, 연속 1시간 반까지, 12세에서 16세까지 1일 최대 근로시간은 4시간, 연속 2시간까지이며(반일의 경우 시간 또한 반으로 줄어듦), 1주 최대 근로시간은 6세부터 11세까지 4시간 30분, 12세부터 16세까지는 6시간이다.

방학 기간에는 인정되는 최대 근로시간 기준이 다르다. 모델 활동과 이 활동을 목적으로 하는 사전 선발은 방학 일수의 절반을 넘을 수 없으며, 6세부터 11세까지 1일 최대 근로시간은 6시간, 연속 2시간까지, 12세에서 16세까지 1일 7시간, 연속 3시간까지이며, 1주 최대 근로시간은 6세부터 11세까지 12시간, 12세부터 14세까지는 15시간, 14세부터 16세까지 18시간이다.

한편, 공연 분야의 16세 미만인 아동의 야간근무는 자정까지만 가능하며, 교육기관의 교육프로그램 일환으로 순회공연 제작 활동을 하는 합창단애 소속된 연소자가 참가하는 유료 공연 기간은 실근로시간으로 인정된다.¹¹⁸⁾

117) 이하 R. 7124-27조 내지 R. 7124-30조.

118) R. 7124-30-1조 내지 R. 7124-30-2조.

나. 임금

연소근로자의 임금과 관련하여, 법에서는 연소자의 법정대리인 재량에 속하는 일부를 제외한 액수를 신탁기금에 위탁해야 함을 정하고 있다. 다시 말해, 연소자의 임금을 부모를 포함한 법정대리인이 전액을 받을 수 없으며, 정해진 기준¹¹⁹⁾의 초과 액수는 사용자가 신탁기금(Caisse des dépôts et consignations)에 납부한다.¹²⁰⁾ 신탁기금에서 관리한 신탁금은 연소자가 성인이 되었을 때 출금이 가능하지만, 예외적으로 긴급 상황 시에도 출금할 수 있다. 이에 대하여 법에서는 긴급 상황 시 출금은 연소자의 배타적인 이익을 위해서만 가능하며, 연소자의 법정대리인이 출금한 돈을 의도한 용도에 전액을 사용하지 않음이 드러나는 때에는 언제든지 철회될 수 있음을 정하고 있다(R. 7124-34조).

한편, 앞에서 살펴본 「노동법전」 L. 7124-1조에서 정하고 있는 분야에 해당하지 않더라도 16세 미만인 연소자가 예술적 또는 문화적 활동을 하는 경우, 이때의 임금도 위의 내용이 적용된다(L. 7124-12조).

3. 연소근로자 고용 시 금지 사항

대중문화예술산업 분야에 종사하는 16세 미만인 연소자의 경우, 앞에서 살펴본 바와 같이 다양한 제한을 규정하고 있다. 이와 함께 법에서는 연소자 고용 시 금지되는 사항을 별도로 규정하고 있다.¹²¹⁾

법에서 규정하고 있는 대중문화예술산업 분야에 고용된 연소근로자에 대해 예술 창작물에 관한 것 이외의 방법, 논평, 정보 또는 자료를 게시하는 것은 금지된다. 또한, 영리성을 중시하는 예술직에 미성년자를 유인하는 부당 광고도 금지되며, 16세 미만인 연소자에게 모델 활동을 제안하는 지면 광고

119) 해당 기준은 「노동법전」 시행령 R. 7124-19조에 근거하는 연소근로자 고용을 목적으로 하는 개별 허가 신청 및 모델 에이전시 인가 신청을 검토하는 위원회에서 책정하고(R. 7124-31조), 그 내용을 신청 결과에 대한 통보 시 사용자에게 알려야 한다(R. 7124-33조).

120) 이에 대한 자세한 내용은 보고서 27면 참조.

121) L. 7124-13조 내지 L. 7124-20조.

는 고용 권한을 인가받은 모델 에이전시에서만 가능하다. 이처럼 금지되는 것을 게시한 경우, 6천 유로의 벌금에 처하며, 재범은 2년의 징역에 처한다.¹²²⁾

또한, 16세 미만의 아동에게 차력과 같은 위험한 신체 활동이나 탈구 행위를 하게 하거나, 아동의 생명, 건강 또는 도덕에 유해한 업무를 위임하는 것은 금지되며, 부모를 제외한 곡예사, 동물 조련사, 서커스 또는 순회 공연 감독이 16세 미만의 연소자를 해당 공연에 고용할 수 없는데, 만약 부모가 해당 활동이나 직업에 종사하는 때에는 그 공연에 12세 미만의 자녀를 고용할 수 없다. 부모와 보호자 또는 사용자, 연소자에 대한 권한이 있거나 양육권을 가진 자가 앞에서 언급하고 있는 직업의 종사자에게 16세 미만인 자녀, 제자 또는 수습생을 무상 또는 유상으로 위임하는 것은 금지된다. 이처럼 금지하고 있는 분야에 연소자를 고용한 경우, 5년의 징역과 7만 5천 유로(한화 기준 약 1억 500만 원)의 벌금에 처하며(L. 7124-30조), 시장은 위반하는 자의 공연을 금지한다(L. 7124-19조).

제4절 새로운 형태의 근로(UGC)에 종사하는 연소자 보호에 관한 논의

1. 논의 배경

유튜브 동영상과 인스타그램 계정은 더 이상 어른들의 전유물이 아니다. 이제는 아이들이 소셜 네트워크와 플랫폼 영상에 등장하는 것은 당연한 일이며, 영상 속에서 아이들은 아침 식사, 공원 외출, 요리 수업 또는 새로운 놀이와 같은 일상적 활동을 보여준다. 대부분 이러한 일상을 부모가 촬영하고 편집하며, ‘유튜브’나 ‘인스타그램’ 같은 온라인 플랫폼에 게시하고, 광고, 후원 및 제품 소개를 통해 매달 수천 유로의 수입을 벌어들인다. 사적인

122) L. 7124-27조 내지 L. 7124-28조.

영역이 전 세계적인 노출로 이어지면서, 수백만의 조회 수에 달하는 이와 같은 동영상 업로드는 영상의 주인공인 아동에게 긍정적인 영향만 있다고 보기는 어려워졌다. 정기적인 동영상 제작에 필요한 촬영 속도를 따라가야 하는 아동의 신체적, 심리적 피해도 우려되지만, 이러한 활동으로 인한 아동의 인지도, 사회적 노출에 대한 우려도 점차 커지고 있다. 무엇보다도 앞에서 살펴본 바와 같이, 프랑스에서 엔터테인먼트 및 모델 분야에 종사하는 아동의 경우 노동법의 보호를 받는 것과는 다르게 어떠한 방식의 규제도 없다는 것이 문제로 제기되었다. 이와 관련하여, 프랑스에서 2018년에는 부모 및 디지털 교육 전망 관측소(l'association Observatoire de la parentalité et de l'éducation numérique(Open))를 포함한 관련 단체들이 정부에 대해 이러한 아동 인플루언서들의 활동이 단순히 여가 활동이 아닌 실제 노동을 의미하며, 그에 관한 법적인 공백이 있음을 지적하였고, 아동 인플루언서들이 아동 모델이나 배우와 동일한 지위를 누릴 수 있도록 권리보호관(le défenseur des droits)¹²³⁾에 요청한 바 있다.

한편, 미국에서는 「아동 온라인 개인정보보호법(COPPA, Children's Online Privacy Protection Act 1998, 이하 'COPPA'라고 함)」의 적용으로, 2019년 구글(Google)과 구글의 자회사인 유튜브(YouTube)에 1억 7,000만 달러(한화 약 2,050억 원)의 벌금형을 부과한 바 있다.¹²⁴⁾ 아동의 개인정보에 대한 불공정 또는 기만행위를 규율하는 연방법인 COPPA는 영리 목적의 웹사이트 또는 온라인 서비스 중에서 아동을 대상으로 서비스를 제공하는 때에 적용되며, 미국의 소비자보호 감독기관인 공정거래위원회(FTC)에서 관할한다. 13세 미만의 아동 개인정보와 아동의 부모, 친구 등 타인의 개인정보도 보호 대상이며, 개정을 통해 점차 보호되는 개인정보 범위를 확대하면서 개인 식별자 정보와 연계되지 않은 쿠키 정보, 지정학적 위치, 사진, 영

123) 헌법 개정으로 창설된 프랑스 권리보호관(Défenseur des droits)은 2008년 헌법 개정 당시, 이전의 중재관, 아동보호관, 국가안전윤리위원회, 반차별 및 평등을 위한 고등관청을 통합하여 신설한 독립행정청임. 시민들은 공공기관 등에서 권리를 침해받거나 부당한 차별을 받았을 때 권리보호관에 제소하여 적절한 권리구제를 받을 수 있음.

124) 관련 내용은 개인정보보호위원회, 『2020 개인정보보호 연차보고서』, 2020.8, pp.345~346.

상 등을 포함하였다. 당시 영상물 공유 플랫폼 업체인 유튜브는 부모의 고자 또는 동의 없이 채널을 시청하는 아동으로부터 쿠키 및 모바일 광고 식별자를 수집하여 맞춤형 광고 등에 이용하였다. COPPA 적용 이래 가장 높은 금액의 벌금형을 내고, 유튜브는 어린이 콘텐츠 크리에이터를 위한 규정에 대해 합의하였는데, 이에 따라 채널 운영자를 대상으로 자신의 콘텐츠가 아동용인지 여부를 알리고, 아동 콘텐츠의 경우 개인형 맞춤 광고 서비스나 댓글 달기 기능 등을 중단하기로 하였다. 이러한 내용은 우리나라뿐만 아니라, 전 세계에 모두 적용되고 있다.

이러한 사회적 문제 제기를 배경으로, 프랑스 LREM(전진하는 공화국)당 소속 의원 브뤼노 스투데(Bruno Studer)는 온라인 공유 플랫폼에서 점점 늘어나는 아동 동영상을 규제하고, UN의 아동권리국제협약(Convention internationale des droits de l'enfant) 제3조에서 명시하고 있는 아동의 이익을 우선시하는 것을 목표로 법안을 국회에 제출하였다. 2019년 12월 17일, 온라인 플랫폼상 16세 미만 아동의 상업적 활동을 규제하는 해당 발의안은 2020년 2월, 만장일치로 채택되었다. 이후 2020년 10월 6일, 상원의원들이 수정한 법안이 2차에서 채택되며 「2020년 10월 19일자 법률(Loi n°2020-1266 du 19 octobre 2020 visant à encadrer l'exploitation commerciale de l'image d'enfants de moins de seize ans sur les plateformes en ligne)」로 공포되었고, 2021년 4월 20일부터 시행되었다.

가. 아동 인플루언서에 대한 법의 보호

1) 적용 범위

「2020년 10월 19일자 법률(Loi n°2020-1266)」은 온라인 플랫폼에서 16세 미만인 아동 이미지의 상업적 착취에 관한 법적 공백을 채우는 것을 목표로 하며, 향후 아동 인플루언서는 노동법상 규정된 정해진 권리에 의해 보호된다. 이처럼 2020년 10월 19일 법안의 적용 범위는 '16세 미만의 아동'으로 다음의 두 가지 경우를 명시하고 있다.

- 근로관계에 해당하는 활동을 하는 경우

- 아동이 주요 주제인 동영상은 동영상 공유 플랫폼 서비스를 통해 이미지를 배포하기 위해 아동의 이미지를 사용하게 되는 경우, 그리고 일정 기간 또는 수입이 국사원이 정한 한도를 초과하는 경우

근로관계뿐만 아니라, 근로관계에 해당하지 않는 활동을 하는 아동 인플루언서도 보호하는 동 법률의 내용은 「노동법전」L. 7124-1조 이하에 규정되어 있으며, ‘공연·순회·시청각·광고·모델 분야의 아동’이라는 제목 아래 그룹화되어 있다.

2. 부모(법정 대리인)의 의무

가. 사전 승인요청 의무

부모는 자녀를 촬영하거나 동영상을 방송하기 전에 L. 7124-1조에 규정된 바에 따라 행정부에 개별 승인을 요청해야 한다. 다시 말해, 행정당국에 의한 아동 인플루언서 활동의 사전 통제가 이뤄지는 것이다. 우선 근로로 간주되는 아동 인플루언서의 활동에 대하여, 행정당국의 사전 개별 승인 없이는 다음의 활동을 할 수 없음을 명시하고 있다.

- 대중과의 소통이 어떠한 방식이든 관계없이 음원 또는 시청각 녹음 회사와의 계약 또는 생산활동
- 동영상 공유 플랫폼 서비스에 대한 수익 분배를 목적으로, 16세 미만인 아동이 주요 주제인 시청각 녹화·녹음 활동을 하는 사업주에 의한 생산활동

다음으로, 근로관계가 아닌 아동 인플루언서의 활동에 대하여, 법정 대리인은 16세 미만의 아동이 주인공인 경우, 다음의 내용이 해당한다면 동영상 공유 플랫폼 서비스를 통한 아동의 동영상 배포에 관하여 행정당국에 승인을 요청해야 한다.

- 내용의 누적 기간 또는 콘텐츠의 수가 국사원(Conseil d'État) 시행령에서 정한 기준을 초과하는 경우

- 콘텐츠의 배포는 제작, 프로덕션, 또는 배포를 담당하는 자의 이익을 위해 발생하는 직·간접적 소득이 국사원 시행령에서 정하고 있는 기준을 초과하는 경우

나. 재정적 의무

「노동법전」 L. 7124-9조에서는 아동 인플루언서가 받는 임금에 대한 조건을 명시하고 있으며, 지난 2022년 4월 28일자 시행령(Décret n° 2022-727 du 28 avril 2022) 제정에 따라 「노동법전」 시행령 R. 7124-34조 내지 R. 7124-37조에 근거하여, 16세 미만인 아동 인플루언서의 활동에 따른 수익에 대해서도 여타 다른 엔터테인먼트 활동을 하는 연소근로자들과 동일한 임금 보호 규정을 적용받게 되었다.

우선 활동이 근로로 간주되는 인플루언서의 경우, 아동이 받은 임금의 일부는 법정 대리인의 처분에 맡길 수 있지만, 나머지 부분은 신탁기금(Caisse des dépôts et consignations)에 적립되어야 한다. 프랑스 사회통합부 위원회 DDCS와 프랑스 노동청 DIRECCTE에서 부모 등 연소자의 법정 대리인에게 지급되는 임금의 액수와 기금에 적립되는 액수를 설정하고, 동영상 공유 플랫폼 기업은 설정된 액수에 따라 신탁기금에 직접 지급한다. 신탁기금은 임금을 관리하며, 기금에서 결정한 비율이 적용되어 수익이 추가로 발생하는데, 2023년 1월 1일 기준, 2.06%이다. 이는 연소자가 18세가 되거나 친권 해제 전까지 기금에 의해 관리되며, 선취는 긴급한 경우에만 예외적으로 승인된다. 신탁금 지급을 위하여 기금에서는 해당 연소자에게 신탁금 회수 절차를 명시한 등기 서신을 보내고, 이후 30년간 보관 후에는 국가에 귀속된다. 근로관계가 아닌 아동 인플루언서의 경우에도 임금에 대한 제한 기준이 있는데, 국사원 시행령에서 정한 기준을 초과하는 직간접적 수입의 부분은 신탁기금에 지급되며, 마찬가지로 아동이 성인이 될 때까지 또는 친권이 해제될 때까지 기금이 관리한다.

3. 행정당국의 권고사항 표명 의무

행정당국은 동영상 공유 플랫폼 서비스에서 영리 목적으로 16세 미만인 아동의 시청각 영상물 제작을 위한 근로관계가 형성된 경우와 근로관계는 아니지만 동영상 공유 플랫폼 서비스에 아동 인플루언서의 이미지가 배포되는 경우에 법정대리인에게 권고사항을 표명할 의무를 부담한다. 이러한 권고사항은 다음의 내용이 포함된다.

- 동영상 공유 플랫폼상 아동의 이미지 배포가 아동의 사생활에 미치는 결과
- 2020년 10월 29일 법안 제3조 또는 L. 7124-25조의 적용에 따른 법정대리인에게 부과된 재정적 의무
- 동영상 제작에 관련 안전·위생·촬영 기간·촬영 시간
- 동영상 배포 관련 결과 및 위험, 특히 아동의 심리적 위험
- 아동의 정상적인 학업 출석을 가능하게 하는 조치

4. 동영상 공유 플랫폼 기업의 의무

동영상 공유 플랫폼 기업은 배포 책임자가 16세 미만의 아동이 등장하는 시청각 콘텐츠를 식별(확인)하는 데 필요한 수단을 구현할 수 있도록 16세 미만의 아동 이미지가 서비스를 통해 배포되는 것과 관련된 위험을 방지하는 데 필요한 정보를 제공해야 한다. 예를 들어, 기업은 16세 미만인 아동이 등장하는 시청각 콘텐츠를 업로드할 때, 서비스에서 수집하는 아동의 개인 정보를 기반으로 하는 광고와 같이 상업적 목적을 위한 처리를 금지하는 조치를 취해야 한다.

또한, 기업은 사용자가 관련 정보 및 인식을 제고할 수 있도록 헌장(Charter)을 채택할 의무를 부담하는데, 다음의 내용을 포함하여야 한다.

- 16세 미만인 아동 이미지 배포와 관련하여 적용되는 입법적 또는 규제적 성격의 규정과 이미지 배포와 관련된 위험, 특히 심리적 위험에 관한 내용

- 동영상 공유 플랫폼에 아동의 이미지를 배포한 결과 사생활, 심리적 위험 및 법적 위험 측면에 관한 내용과 그리고 아동보호협회와 함께 아동의 권리, 존엄성, 정신적 및 신체적 온전함을 보호하는 수단에 관한 내용
- 16세 미만인 아동의 존엄성이나 정신적 또는 신체적 온전함을 공격할 수 있는 아동이 출현하는 시청각 콘텐츠를 사용자가 신고할 수 있는 내용
- 「1978년 1월 6일자 법률(la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978)」 제51조에 규정된 개인정보 삭제할 권리를 16세 미만 아동이 이행할 수 있도록 권리의 이행 방법을 명확하고 정확한 용어로 공지하는 내용

프랑스 시청각최고위원회(Conseil supérieur de l'audiovisuel)는 동영상 공유 플랫폼 기업의 현장 채택을 장려하는 역할을 담당하고 있으며, 특히 대상 기업의 현장 효과와 적용은 시청각최고위원회의 정기적 평가 대상이다.

5. 디지털상 잊혀질 권리

「2020년 10월 19일자 법률」 제6조는 16세 미만인 아동이 부모 또는 법정 대리인의 권한을 가진 타인의 동의 없이도 개인정보를 삭제할 권리를 가진다고 규정하고 있다. 이러한 규정은 개인정보 보호 관련 법률로 「정보, 파일과 자유에 관한 1978년 1월 6일자 법률(Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés)」¹²⁵⁾에 규정된 개인정보 삭제 권리를 미성년자인 아동에게도 확대하는 취지로 이뤄졌다. 이에 따라 데이터(영상)의 주체인 아동은 직접 동영상 공유 플랫폼 기업(관리자)에 직접 삭제요청을 해야 하며, 이때 삭제를 원하는 영상을 구체적으로 명시해야 하고, 기업은 그 즉시 삭제할 의무가 있다.

대부분의 경우 부모는 아동의 의견이나 동의 없이 동영상과 같은 콘텐츠를 준비하고 제작, 편집 및 게시를 관리하기 때문에 아동이 스스로 잊혀질 권리를 행사하여 온라인에 자신의 이미지를 게시하고 유포하는 과정에서 - 사후적이기는 하지만- 결정을 할 수 있는 권한을 갖게 되었다는 것에 해당

125) 해당 법률은 2016년 4월 27일, EU의 일반정보보호규정(GDPR) 시행에 대비하여 2018년 6월 20일에 개정되었음.

조항의 의의가 크다 할 수 있다.

6. 법적 제재

앞에서 살펴본 부모와 행정기관, 동영상 공유 플랫폼 기업의 의무를 준수하지 않았을 때는 75,000유로의 벌금이 부과된다. 이 벌금은 프랑스 「노동법전」에 규정된 특히 근로시간, 임금, 사전 승인 관련 의무를 이행하지 않았을 경우 부과되는 벌금 액수와 유사하다.

제5절 시사점

1841년에 일찍이 연소근로자 보호 관련 법률을 마련했던 프랑스의 경우, 시대의 흐름에 따라 내용의 변화를 거쳐오며 지속적으로 발전해 왔다. 앞에서 살펴본 프랑스 연소근로자 보호 법규 내용을 토대로 우리에게 주는 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 「근로기준법」, 「청소년기본법」, 「청소년보호법」, 「대중문화예술산업발전법」 등 개별법마다 연소근로자 보호 규정을 다루고 있는 우리나라와는 달리, 프랑스는 연소자 근로 관련 조항이 「노동법전」이란 단일법전에 모두 규정되어 있다. 우리나라 연소근로자 관련 법제의 경우, 개별법마다 정해진 개념과 기준이 다르고, 특정 분야에 종사하는 연소자에게 적용되는 기준이 차이가 있다는 문제점을 고려해보면, 개별법이든 특별법이든 규정 방식의 문제는 차치하더라도, 최소한 개별법 간 연소근로자 근로 기준의 통일성을 확보해야 할 필요성이 있다.

둘째, 연소근로자는 성인 근로자와 달리, 성장단계에 있다는 특성상 어린 연령대일수록 좀 더 엄격한 규제가 이뤄져야 한다는 점에서 연령에 따라 다른 근로조건 적용을 고려해 볼 수 있겠다. 프랑스에서는 원칙적으로 16세 미만은 근로활동이 금지되어 있어, 16세 이상 18세 미만이 적용받는 내용과 16세 미만 연소근로자에게 적용되는 내용으로 근로 기준을 구분하여 규정

하고 있다. 예를 들어, 일반적으로 연소근로자(16세 이상 18세 미만)의 일일 휴게시간은 연속 12시간 이상이어야 하지만, 16세 미만 연소근로자는 연속 14시간으로 더 긴 시간을 보장하고 있다. 야간근로의 정의도 16세 이상 18세 미만의 연소근로자는 오후 10시부터 오전 6시까지로 규정하고 있지만, 16세 미만 연소근로자는 오후 9시부터 오전 6시까지로 규정하여 차이를 두고 있다. 이는 대중문화예술산업에서 활동하는 연소자들도 마찬가지로인데, 타 업종에 비하여 어린 나이 연소자의 활동 가능성이 큰 분야라는 점에서 만 3세 미만, 3세 이상 6세 이하 등 적용되는 근로시간의 기준을 훨씬 더 세분화하여 법으로 규정하고 있다. 대중매체 및 미디어의 발전과 다양화와 함께 대중문화예술산업에서 활동하는 연소자 수의 증가와 연령이 점차 낮아지고, 그에 대한 보호 필요성이 높아졌다는 점에서도 참고가 필요한 부분이다.

셋째, 아동 인플루언서의 보호가 노동법상 이뤄지고 있다는 점을 주목해 볼 수 있겠다. 오늘날 자주 보이는 ‘크리에이터’는 자신의 창작물을 기반으로 수익을 얻는 자를 뜻하며, 활동 플랫폼에 따라 유튜버, BJ 등 다양한 명칭으로 불린다. 크리에이터가 하나의 직업으로 자리 잡고, 나아가 그에 활동하는 연소자들의 수가 급증하면서 앞에서 살펴본 바와 같이, 프랑스에서는 이미 이들에 대한 보호 논의가 이뤄졌고, 이에 노동법전에 관련 규정이 명시되었다. 일정 수익을 기준으로 연소자의 활동을 근로로 간주하면서 행정기관과 연소자의 법정대리인인 부모, 플랫폼 기업 모두의 법적 의무와 책임을 명시하고, 나아가 신탁금 제도를 통한 연소자의 일정 수익 보호와 본인의 영상을 삭제할 수 있는 ‘잊혀질 권리’를 명시함으로써 새로운 형태의 근로활동에 종사하는 연소자를 보호하려는 방안을 마련하였다. 우리나라는 지난 2020년 6월, 방송통신위원회가 ‘인터넷 개인방송에 출연하는 아동·청소년 대중문화예술인의 인권 증진을 위한 제도개선 권고’를 발표한 바 있으나, 권고는 당사자들의 자율적 준수에 전적으로 의존해야 하는 한계가 있다. 이처럼 UGC 등 새로운 영역에 대한 법적 대응의 필요성이 프랑스만 겪는 일이 아니라는 점에서 우리나라도 실질적인 제재가 가능한 관련 대응을 모색할 필요가 있다.

제 4 장

영국의 연소근로자 보호 법제

제1절 서론 : 연소근로자 법적 보호 개관

19세기 초 영국¹²⁶⁾에서는 산업혁명 초기를 거치며 아동노동 문제가 대두되기 시작했다. 1802년 「공장법(Factory Act of 1802 : Health and Morals of Apprentices Act, 견습생 보건 및 도덕법)」은 영국 정부가 방직 공장의 아동노동 환경을 규제하기 위한 첫 번째 중요한 시도였다. 동법은 공장에서 일하는 어린이와 청소년의 열악한 노동 환경에 대한 대중의 우려가 커지면서 이들의 복지 향상과 건강 보호를 목표로 도입되었다. 또한, 9세 미만의 연소근로자 고용을 제한했으며, 9세에서 16세 사이 노동자의 근무시간을 하루 최대 12시간으로 제한하고, 야간근로와 일요일 근로를 금지하였다. 그러나 동법은 방직 공장에만 적용되었고, 다른 산업의 연소근로자들에게는 적용되지 않았으며, 법 조항이 제대로 시행되지 않아 공장주들이 회피 방법을 찾는 등의 허점을 가지고 있었다.¹²⁷⁾

이후 정부는 보다 개선된 형태의 법인 「1833년 공장법(1833 Factory Act)」을 통과시켰다. 이 법에 따르면, 고용주는 연소근로자의 연령 증명서를 소

126) 이 글에서는 영국의 범위를 잉글랜드로 국한한다. 연소근로자 보호 법제와 관련하여 스코틀랜드와 북아일랜드는 잉글랜드, 웨일즈와는 상당히 다른 경로를 택해왔고 특히 지방자치단체의 조례 부분에 있어 차이가 있다.

127) [https://archive.org/details/historyoffactory014402mbp\(2023. 6. 12. 추출\)](https://archive.org/details/historyoffactory014402mbp(2023. 6. 12. 추출))

지해야 했고, 연령에 따라 노동시간 제한을 구체화해 9~13세 아동은 최대 9시간(하루 기준), 13~18세의 청소년은 최대 12시간 일할 수 있도록 했다. 또한, 매일 2시간의 학교 교육을 의무화하였으며, 법 시행을 감시하기 위해 4명의 공장 검사관을 두게끔 하였다. 그러나 여전히 동법은 방직 공장에만 적용되는 한계가 있었다. 「공장법」은 이후 1844년, 1867년, 1878년 개정되며 최저 근로 연령 조정(8세), 근로시간 제한(8~13세 연소자, 최대 근로시간 6시간 30분), 전 산업으로 범위 확장 등의 변화가 생겼다.¹²⁸⁾ 이 밖에도 「교육법 1870(Education Act 1870)」이 도입되었고, 동법은 5~10세 아동에게 의무 초등교육을 도입하여 아동노동에서 교육으로 초점을 전환하는 데 도움을 주었다.¹²⁹⁾

1901년 「공장 및 작업장법(Factory and Workshop Act)」은 연소근로자들을 보호하고 근로 환경을 개선하기 위한 주요 조항을 추가했다. 고용주의 휴식 간격 제공 의무, 고용 증명서 제도를 도입하였으며, 연소근로자의 건강 상태를 평가하기 위해 건강검진 의무화 등의 내용이 포함되었다.¹³⁰⁾ 이후 도입된 「여성, 청소년 및 아동 고용법(Employment of Women, Young Persons, and Children Act 1920)」은 최저 근로 연령을 13세로 설정하는 원칙을 확립하고 아동이 수행할 수 있는 업무 유형을 제한하는 데 기여했다.¹³¹⁾

이후, 공장의 테두리에 간혀 있는 기존의 공장법에서 벗어나 포괄적인 연소자 근로를 다루는 법으로 1933년 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」이 제정되었다. 기존의 연소근로자 관련 노동법을 통합하고 개선하여, 다양한 근로환경에서 아동과 청소년을 더욱 보호하는 내용을 도입했다는 데 그 의의가 있다. 동법은 최소 고용 연령(13세 미만 연소자 고용 금지), 근로시간(수업시간 노동 금지, 최대 근로시간, 휴식시간 제공), 고

128) <https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/> (2023. 6. 12. 추출)

129) <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/school/overview/1870educationact/> (2023. 6. 12. 추출)

130) <https://api.parliament.uk/historic-hansard/lords/1902/mar/13/factory-and-workshop-act-1901-amendment> (2023. 6. 12. 추출)

131) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/10-11/65> (2023. 6. 12. 추출)

용 조건(안전, 건강을 해치는 업무 고용 금지) 등의 내용을 포함하여, 영국에서 연소자 근로를 규제하는 초석 역할을 했다. 이 법은 여전히 유효하며 해당 법을 기초로 하여 각 지방자치단체가 작성한 조례가 각 지역 연소근로자의 근로조건을 결정한다.¹³²⁾

1944년 제정된 「교육법(Education Act)」은 주로 교육에 초점을 맞추고 있지만 과도한 연소자 근로를 방지하는 데 중요한 역할을 했다. 1996년 강화, 개정된 동법은 두 가지 측면, 의무교육 연령 규정과 특정 분야 면제에서 연소근로자 보호와 관련이 있다.

- 의무교육: 이 법은 영국의 모든 연소자가 5세에서 16세까지 정규 교육을 받아야 한다고 규정. 이 요건은 교육을 우선시하고 이를 방해하는 고용을 막는 것을 목표로 함
- 면제: 특정 상황에서는 전문 공연이나 스포츠 이벤트와 같은 활동에 대한 의무교육 면제가 연소자에게 부여될 수 있음. 하지만 일반적으로 연소자의 복지와 교육활동을 보장하기 위해 적절한 허가 및 안전장치가 필요¹³³⁾

현재까지도 정규 의무교육 기간은 5세 이상 16세 이하로 유지되고 있으나, 2013년에 시행된 「교육 및 기술법 2008(The Education and Skills Act 2008)」은 연소자가 17세가 될 때까지 어떤 형태로든 교육 또는 훈련, 견습에 참여하도록 요구하는 참여 연령 상향(Raising of the Participation Age)을 처음으로 제시했다. 이 연령은 2015년에 18세로 상향 조정되었다.¹³⁴⁾ (표 4-1).

1974년 제정된 「직장 보건 및 안전법(Health and Safety at Work etc Act 1974)」¹³⁵⁾ 도 직장 내 안전 규정의 적용 범위에 연소근로자를 포함하여 추가적인 보호 장치를 마련하는 데 도움을 주었다. 현재 해당법은 「직장 내 안전보건관리규정(Management of Health and Safety at Work Regulations

132) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12>(2023. 6. 12. 추출)

133) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/56/introduction>(2023. 9. 15. 추출)

134) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2008/25/contents>(2023. 10. 6. 추출)

135) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents> (2023. 6. 12. 추출)

〈표 4-1〉 영국의 교육과정

나이	학교과정	
3~5세	어린이집, 유치원(Nursery, Reception)	
5~11세	초등학교(Primary)	의무교육기간 11년 (초등 6년, 중등 5년)
11~16세	중학교(Secondary)	
16~18세	대학입시 준비 과정(Sixth Form)	견습, 훈련, 구직 가능

1999)이 대신하고 있다.

영국에서는 일찍부터 연소자 근로에 관한 경각심을 갖고 아동노동 금지와 연소근로자의 근로조건 개선에 관한 관심을 바탕으로 법 제정 및 개정을 여러 차례 실시하였다. 앞서 살펴본 것처럼 크게 1933년 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」, 「교육법(Education Act 1996)」, 「직장 내 안전보건관리규정(Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)」이 연소근로자 보호를 위한 법으로 적용되고 있다. 이들은 직접 세부 조항으로 연소근로자의 근로조건을 규제하기도 하고, 일종의 방향키로서 지방자치단체의 조례(bylaw) 제정과 구체적인 내용 구성에 영향을 주기도 한다. 이 글에서는 관련 법제도와 조례를 통해 영국 연소근로자 근로조건을 자세히 다루고, 최근 등장한 소셜미디어 및 온라인 콘텐츠를 활용한 새로운 형태의 일을 하는 아동, 청소년 인플루언서 보호와 관련한 영국 정부의 입장을 살펴보고자 한다.

제2절 영국 연소근로자 보호 내용

1. 연소근로자의 채용 요건

가. 연소근로자의 나이

「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」 제18조에 따르

면 13세 미만의 연소자는 어떤 직책으로도 고용할 수 없다.¹³⁶⁾ 일반적으로 연소자는 13세부터 가벼운 업무(light work)를 바탕으로 한 시간제 일자리에 참여할 수 있다. 동법 제18조 제2A항에서는 '가벼운 업무'를 업무의 고유한 성격과 업무가 수행되는 특정 조건을 고려하여 연소근로자에게 해로울 가능성이 없는 업무로 정의한다. 다시 말해, 가벼운 업무란, 아동의 안전, 건강 또는 발달에 해를 끼칠 가능성이 없으며 아동의 학교 출석에 해가 되지 않는 업무를 말한다.

이 제한은 텔레비전, 극장, 모델링과 같은 엔터테인먼트 분야에 종사하는 연소자에게는 적용되지 않으며, 이러한 분야에서 일하는 연소자에게는 공연 면허가 필요하다. 엔터테인먼트 분야 외에도 특정 분야에서 연소자가 일할 수 있다. 근로 가능 분야는 해당 연소자가 거주하는 지방자치단체의 조례에 따라 달라질 수 있다. 즉, 동법은 연소근로자의 근로조건에 대한 큰 틀을 잡아주고, 세부 내용은 지방자치단체의 조례의 판단에 기대고 있다. 각 지역 조례에는 근로시간, 고용 유형, 연소자 참여 가능 업무 등에 대한 다른 사항을 포함하고 있다.

동법에 따르면 연소자가 16세에 도달한 이후(16세가 되는 해의 6월 마지막 금요일, 학교를 졸업하자마자) 전일제(1주 최대 근로시간 40시간, 1일 최대 근로시간 8시간)로 일할 수 있다.¹³⁷⁾ 이때부터 16세 미만 연소근로자와는 다른 근로조건을 가지게 된다. 시간제뿐만 아니라 전일제로 일할 수 있고, 가벼운 업무가 아닌 다른 업무, 예를 들어, 식당 부엌에서의 조리, 웨이터 등으로 일할 수 있다.¹³⁸⁾ 16~17세 구간에 해당하는 청소년은 18세가 되기 전까지 ① 대학입시를 위한 교육과정 이수, ② 견습(apprenticeship) 또는 직업훈련(traineeship), ③ 시간제로 교육 또는 훈련을 받을 경우, 주 최소 20시간의 근로, 자원봉사 활동 중 하나를 반드시 택해야 한다.¹³⁹⁾ 이들이 18세가 되면 성인 근로자를 대상으로 하는 법규정이 적용된다.

136) [https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12\(2023. 6. 19. 추출\)](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12(2023. 6. 19. 추출)

137) [https://www.gov.uk/know-when-you-can-leave-school\(2023. 9. 18. 추출\)](https://www.gov.uk/know-when-you-can-leave-school(2023. 9. 18. 추출)

138) [https://www.nidirect.gov.uk/articles/employment-rights-young-people#toc-4\(2023. 9. 18. 추출\)](https://www.nidirect.gov.uk/articles/employment-rights-young-people#toc-4(2023. 9. 18. 추출)

139) [https://www.gov.uk/know-when-you-can-leave-school\(2023. 9. 18. 추출\)](https://www.gov.uk/know-when-you-can-leave-school(2023. 9. 18. 추출)

나. 연소근로자의 임금

현재 영국의 최저임금(minimum wage)은 다음과 같이 책정되어 있다(표 4-2).¹⁴⁰⁾ 23세 이상의 근로자는 생활 임금(living wage) 금액인 시간당 최소 £10.42(한화 17,135원)을 받을 수 있으며, 연령별(23세 이상, 21~22세, 18~20세, 18세 미만)로 최저임금의 차이가 있다.

5~16세 미만 연소근로자는 최저임금을 적용받지 않는다. 따라서 고용주는 가벼운 업무, 시간제 일자리에 종사하는 연소근로자에게 최저임금에 준한 급여를 제공할 의무가 없다. 16~17세의 연소근로자는 시간당 최소 £5.28(한화 8,690원)를 받을 수 있다. 견습과정(Apprenticeship) 중인 견습생도 같은 요율이 적용된다. 그러나 나이와 견습과정 이수 기간에 따라 기준의 차이가 있다. 19세 미만 견습생과 견습 과정 1년차 19세 이상 견습생의 경우, 견습생 요율인 £5.28를 최저임금 기준으로 삼게 된다. 즉, 견습과정 1년차 21세 견습생의 경우, 최저임금 £5.28 요율을 적용받게 된다. 견습과정 1년 과정을 마치고 2년차에 들어가는 19세 이상 견습생은 연령별 최저임금 기준에 따르게 된다. 예를 들어, 견습과정 2년차에 들어가는 21세 견습생의 최저임금 기준은 시간당 £10.18(한화 16,744원)이다. 한편, 고용주가 연소근로자에게 제공해야 할 주당 급여가 123파운드 이상인 경우, 고용주는 정기적인 원천징수(PAYE) 작업을 수행해야 한다.¹⁴¹⁾

〈표 4-2〉 영국 최저임금

(단위 : 파운드)

	23세 이상	21~22세	18~20세	18세 미만	견습생
2023년 4월 기준	10.42	10.18	7.49	5.28	5.28

자료 : <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

140) <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates> (2023. 6. 16. 추출)

141) <https://www.gov.uk/child-employment/paying> (2023. 6. 16. 추출)

2. 연소근로자에 대한 제한 사항

가. 노동시간

「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」 제18조에는 의무교육을 수행해야 하는 16세 미만 연소자가 일할 수 있는 시간과 장소에 대한 몇 가지 제한 사항을 포함하고 있다. 이들은 다음과 같은 시간에 일할 수 없다.¹⁴²⁾

- 학교 시간 중
- 오전 7시 이전 또는 오후 7시 이후
- 등교 전 1시간 이상(지역 조례가 허용하지 않는 한)
- 최소 1시간 이상의 휴식시간 없이 4시간 이상 근무하는 경우

학기 중과 방학 기간에만 적용되는 규정도 있다(표 4-3). 학기 중에는 연소자가 일주일에 최대 12시간 일할 수 있으며, 수업일과 일요일에 최대 2시간 동안, 13~14세의 경우 토요일 최대 5시간, 15~16세의 경우 최대 8시간 동안 일할 수 있다.

방학 기간에는 13~14세 연소자는 1주 최대 25시간을 일할 수 있으며, 평일과 토요일에 최대 근로시간은 5시간, 일요일에 최대 근로시간은 2시간이다. 15~16세 연소자는 주당 최대 35시간 일할 수 있으며, 세부 규정은 다음과 같다. 평일 및 토요일 최대 근로시간은 8시간, 일요일 최대 근로시간은 2

〈표 4-3〉 학기 중 연소근로자 최대 근로 가능시간

	1주 최대 근로시간	수업일, 일요일 최대 근로시간	토요일 최대 근로시간
13~14세	12시간	2시간	5시간
15~16세	12시간	2시간	8시간

142) <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12> (2023. 6. 16. 추출)

〈표 4-4〉 방학 기간 중 연소근로자 최대 근로 가능 시간

	1주 최대 근로시간	수업일, 일요일 최대 근로시간	토요일 최대 근로시간
13~14세	25시간	5시간	2시간
15~16세	35시간	8시간	2시간

시간이다(표 4-4).¹⁴³⁾

앞서 언급했듯, 의무교육 기간을 마친 16~17세 구간의 연소근로자는 1일 최대 8시간, 1주 최대 40시간 일할 수 있다. 이들의 최소 휴식시간은 다음과 같이 보장된다.

- 일과 중 4.5시간 이상 일할 경우, 30분의 휴게시간
- 24시간 근무 기간 중 12시간의 휴게시간(예 : 근무일과 다음 근무일 사이)
- 매주 48시간(2일)의 휴식을 함께 취하거나, 이것이 불가능한 정당한 업무상의 이유가 있는 경우 최소 36시간의 휴식을 취하고 나머지 12시간은 가능한 한 이른 시일 내에 취할 것¹⁴⁴⁾

그러나 근무일이 짧은 시간으로 나뉘어져 있는 경우에는 12시간 휴식 보장을 사용하지 않을 수 있다. 예를 들어, 한 청소년이 카페에서 오전 8시~11시에 일하고, 오후 5시~9시까지 일할 때는 오후 휴게시간이 주어져 있으므로 12시간 휴식 보장을 제공할 필요가 없는 것이다.¹⁴⁵⁾

16~17세 연소근로자는 주 40시간 이상 일하는 것이 일반적으로 금지되어 있으나, 고용주가 다음과 같은 특수 상황을 근거로 연장근로를 요청할 수 있다.

- 18세 이상 직원이 업무를 수행할 수 없는 경우
- 갑자기 바빠졌거나 서비스를 계속 운영해야 하는 경우

143) <https://www.gov.uk/child-employment/restrictions-on-child-employment> (2023. 6. 16. 추출)

144) <https://www.acas.org.uk/young-workers-apprentices-and-work-experience> (2023. 9. 18. 추출)

145) <https://www.citizensadvice.org.uk/work/children/check-your-rights-at-work-if-youre-under-18/> (2023. 9. 18. 추출)

- 업무가 청소년의 교육 및 훈련에 영향을 주지 않는 경우

예를 들어, 요양원에서 일하는데 환자 여러 명이 아파서 추가 업무가 발생하는 경우가 이에 해당할 수 있다. 또한, 평소 교대근무를 담당하던 성인이 아파 결근할 경우, 연소근로자에게 추가 근무를 요청할 수 있다.¹⁴⁶⁾

한편, 고용주는 16세-17세 연소근로자의 근무 시간을 기록하고 보관할 의무가 있다.¹⁴⁷⁾ 「근로시간 규정 1998 (The Working Time Regulations 1998)」제4조 및 제5A조에 따라, 고용주는 연소근로자가 근로시간(일 8시간, 주 40시간)을 초과하여 일하지 않았는지 확인하고, 야간근무가 있을 경우, 제한된 시간 동안 일하지 않았다는 내용을 증명하기 위해 근로시간을 반드시 기록해야 한다. 또한, 근무기간 동안 제공되는 건강 평가 내용 역시 기록할 의무가 있으며, 이 기록은 작성된 날로부터 2년간 보관해야 한다.¹⁴⁸⁾

나. 종사 가능한 일자리와 금지된 일자리

「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」이 마련한 기준 하에, 각 지방자치단체는 14세 이상 연소자가 종사할 수 있는 가벼운 일자리를 조례를 통해 규정하고 있다. 일반적으로 14세 이상의 연소자는 다음과 같은 일자리에서 종사할 수 있다.

- 신문 및 전단지 배달
- 마트에서 진열대 정리
- 미용
- 승마 마구간
- 카페 또는 레스토랑(주방은 불가)
- 호텔 및 기타 숙박시설

146) <https://www.citizensadvice.org.uk/work/children/check-your-rights-at-work-if-youre-under-18/> (2023. 9. 18. 추출)

147) https://www.hse.gov.uk/foi/internalops/ocs/001-099/1_6-appendices/app4.htm (2023. 9. 18. 추출)

148) <https://www.acas.org.uk/young-workers-apprentices-and-work-experience> (2023. 9. 18. 추출)

- 농업 또는 원예 작업¹⁴⁹⁾

고용이 금지된 일자리 역시, 각 지자체에서 조례로 규정하고 있다. 영국 잉글랜드 런던 서덕(Southwark) 자치구의 조례에 따르면, 연소자는 상업용 주방, 오락실, 나이트클럽, 영화관, 디스코장, 도축장에서 일하거나 술 또는 담배 서빙, 가정이나 돌봄 서비스 센터에서 개인 돌봄을 제공할 수 없다. 또한, 유해물질이나 위험한 기계를 다루는 일터나 무거운 물건을 들게끔 하는 직장에서는 일할 수 없다. 노점상(공식 시장 제외)에서 일하거나 방문 판매 또는 수금과 같은 일도 금지된다. 각 지자체의 고용 금지 일자리 조례는 「직장 내 안전보건관리규정 (Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)」에서 그 근거를 찾을 수 있다. 동 규정 제19조 연소자 보호(Protection of young persons)에 따르면, 제1항에서 모든 고용주는 자신이 고용한 청소년(18세 미만)이 경험 부족, 기존 또는 잠재적 위험에 대한 인식 부족으로 인해 발생하는 건강 또는 안전에 대한 위험으로부터 직장에서 보호받을 수 있도록 해야 한다는 고용주의 의무 부분을 포함하고 있다. 또한, 제2항, 제3항은 연소자 고용 금지 업무를 규정한다.

- 청소년의 신체적 또는 정신적 능력을 벗어나는 업무
- 독성 또는 발암성, 유전적 손상 또는 태아에게 해를 끼치거나 다른 방식으로 인간의 건강에 만성적으로 영향을 미치는 물질에 대한 유해한 노출을 수반하는 경우
- 방사선에 유해한 노출을 수반하는 경우
- 안전에 대한 주의력이 부족하거나 경험 또는 훈련이 부족하여 청소년이 합리적으로 인식하거나 피할 수 없다고 가정할 수 있는 사고의 위험을 수반하는 경우
- 다음과 같은 이유로 건강에 위험이 있는 경우: 극심한 추위 또는 더위, 소음, 또는 진동¹⁵⁰⁾

149) Southwarkborough 홈페이지, <https://www.southwark.gov.uk/childcare-and-parenting/child-employment-regulations> (2023. 6. 15. 추출)

150) <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/3242/regulation/19> (2023. 6. 15. 추출)

다만, 위 사항들에 관한 예외 조항은 다음과 같다.

- 훈련을 위해 필요한 경우
- 책임자에 의해 감독받는 경우
- 특정 위험을 최소화하고 작업할 경우

고용주는 연소자의 건강과 안전에 대한 위험을 알려야 하고, 고등학교를 졸업하지 않은 16세 미만 연소자의 고용주는 부모에게 작업의 위험에 대해 충분한 정보, 예방 및 보호 대책을 제공해야 한다.

이처럼 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」이 규정한 느슨한 가벼운 일자리라는 용어와 「직장 내 안전보건관리규정 (Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)」이라는 법 테두리 안에서 지자체가 지자체 내 산업과 고용주들의 이해를 고려하여 연소자들이 종사할 수 있는 일자리의 범위를 정하는 것이 영국 연소근로자 보호 법제의 특징이라고 할 수 있다. 따라서 이러한 규정이 업무 유형, 업종 및 개별 상황에 따라 달라질 수 있다는 점에 유의하는 것이 중요하다.

다. 야간근로

야간근로에는 시간 제한이 있다. 16~17세 연소근로자의 경우, 일반적으로 오후 10시에서 오전 6시 사이에는 근무할 수 없지만(계약에 따라 청소년이 오후 11시에서 오전 7시 사이로 변경할 수 있음), 종사 분야에 따라 예외가 있다. 농업, 문화, 스포츠, 예술 또는 광고 활동, 병원, 호텔 또는 케이터링, 소매업, 우편 또는 신문 배달 종사자들은 야간근로가 가능하다. 야간근로에 대한 규칙이 적용되지 않는 예외 사례도 있다.

- 서비스 또는 생산의 연속성을 유지하기 위해
- 갑작스러운 수요 증가 처리를 위해
- 성인의 근로가 불가능한 상황일 때
- 고용주가 청소년의 교육, 훈련시간에 영향을 주지 않는다고 보장할 경우
- 오후에 근무한 시간과 동일한 길이의 휴식시간을 가질 수 있는 경우

예를 들어, 영화, 광고 분야에서 일하는 청소년 배우의 경우 '제작의 연속성 유지'를 위해 야간 촬영이 필요할 수 있고, 대신 역할을 수행할 수 있는 성인이 없을 때도 야간근무를 할 수 있다.¹⁵¹⁾

제3절 대중문화예술산업 내 연소근로자 보호

1. 연소근로자를 위한 공연 허가 및 감독

「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」은 공연 분야에 종사하는 연소근로자를 보호하기 위한 내용을 담은 최초의 법이다(제37조, 16세 미만 아동의 공공 공연 참여 제한). 이 조항에 따르면, 16세 미만 연소자는 공연 허가증 없이는 공연, 유료 스포츠, 모델로서 보수를 받는 활동을 할 수 없다. 다음과 같은 공연 활동 시, 허가증이 반드시 필요하다.

- 입장료 또는 기타 요금이 부과되는 모든 공연
- 「라이센싱법(Licensing Act (1964))」을 통해 라이선스가 부여된 건물 또는 클럽에서 이루어지는 모든 공연
- 모든 방송
- 방송 또는 공개 전시를 목적으로 사용하기 위해 녹음된 모든 공연(예를 들어, 영화 상영을 위해 녹화된 라이브 무대 공연, 장편 영화, 웹사이트의 공연 비디오 또는 사운드 녹음 등이 이에 해당)
- 인터넷 스트리밍을 포함하는 모든 방송 공연
- 공연을 위해 학교를 쉬는 시간이 필요한 경우
- 모델, 사진 또는 캣워크에 고용된 경우
- 유료 · 프로 스포츠에 참가하는 경우¹⁵²⁾

151) <https://www.gov.uk/night-working-hours> (2023. 9. 18. 추출)

152) <https://www.nncee.org.uk/page/485/what-is-child-performance> (2023. 6. 15. 추출)

어린이는 최대 나흘 동안 무면허로 공연할 수 있지만, 다음과 같은 경우에만 가능하다.

- 무급인 경우
- 지난 6개월 동안 공연에 참여한 적이 없는 경우
- 학교, 스카우트, 청소년 클럽에서 주최하는 공연일 경우
- 다수의 연소자가 공연에 참여하고 결석할 필요가 없는 경우
- 공연 기간이 4일 이하인 경우¹⁵³⁾

연소근로자를 고용하는 대중문화예술산업 고용주는 다음과 같은 책임을 져야 한다.

- 모든 근로자가 연소자 및 연소자의 엔터테인먼트 고용에 관한 일반원칙을 숙지하도록 할 것
- 아동과 학부모에게 연소자 고용에 적용되는 규정을 성실히 알릴 것
- 학교에서 교직원이 연소자의 불법 근로에 대해 우려할 수 있는 사항을 보고할 수 있도록 시스템을 구축할 것
- 국가 최저임금을 받는 연령대의 연소근로자를 고용한 경우, 임금을 제대로 지급할 책임¹⁵⁴⁾

2. 허가증

엔터테인먼트 및 공연 허가증은 출생부터 의무적으로 학교를 떠나야 하는 연령(16세)에 도달할 때까지 모든 연소근로자에게 적용된다. 영국에서는 16세가 되어 학교에서 11학년도를 마치는 학년도의 6월 마지막 금요일이 해당된다. 허가증의 신청과 발급은 연소자가 거주하는 지자체가 담당하며, 신청은 공연이 열리는 곳이 아닌 연소근로자가 거주하는 지역의 지방 당국에 해야 한다. 보통 어린이·청소년 공연예술업계 종사자의 고용주가 공연 개시 21일 전까지 지방 당국에 허가를 신청하고, 허가 신청서에는 부모 또는

153) <https://www.southwark.gov.uk/childcare-and-parenting/child-employment-regulations?chapter=4> (2023. 9. 18. 추출)

154) <https://www.nncee.org.uk/page/45/employment> (2023. 9. 20. 추출)

법적 보호자가 서명하고 사진을 첨부해야 한다.¹⁵⁵⁾ 허가증을 신청할 때는 다음과 같은 증빙 서류와 함께 제출해야 한다.

- 공연 허가 신청서
- 자녀의 생년월일 증명서
- 출생증명서 또는 여권 사본
- 디지털 사진(최근 6개월 이내에 촬영한 머리와 어깨만 촬영한 사진)
- 결석을 허가하는 학교 서류(필요한 경우): 자녀의 이름, 생년월일, 집 주소, 학교 이름, 학교 주소, 학교장 직인 또는 학교 직인 필요

3. 공연 시 근로시간 · 휴게시간 · 교육시간

「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」에서 공연 분야 연소근로자 내용을 따로 다루고자 파생되어 나온 「연소자 공연 및 활동 규정 2014(The Children (Performances and Activities)(England) Regulations 2014)」은 공연 허가증과 관련한 내용과 함께 대중문화예술산업 종사 연소근로자에 대한 보호 및 제한과 관련한 내용이 포함되어 있다.¹⁵⁶⁾ 특히, 허가증 발급 절차에 관한 내용과 아동의 복지, 보호 등에 관한 내용이 강화되었다. 규정에는 연소자가 공연에서 일할 수 있는 최대 시간이 명시되어 있어 아동이 과로하지 않고 충분한 휴식을 취할 수 있도록 보장한다. 또한, 아동의 신체적인 건강과 정신적인 건강을 보장하기 위해 연령별로 의무적인 휴식 및 휴식시간이 규정되어 있다(표 4-5).

공연문화예술 직종에 종사 연소근로자를 고용하는 고용주, 공연책임자는 연소자의 교육이 방해받지 않도록 방안을 강구해야 할 의무가 있다.¹⁵⁷⁾ 고용주는 방안을 제시하되, 그와 관련하여 연소근로자가 다니는 학교의 교장으로부터 동의를 얻어야 하며, 지방 교육당국에서 그 방안이 충분한지 판단

155) <https://www.southwark.gov.uk/childcare-and-parenting/child-employment-regulations?chapter=2> (2023. 9. 18. 추출)

156) <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3309/contents/made> (2023. 9. 20. 추출)

157) 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」 제37조 제4항; 「연소자 공연 및 활동 규정 2014」 제13조 제1항.

〈표 4-5〉 대중문화산업 종사 연소근로자의 근로시간·휴게시간·교육시간

	0~4세	5~8세	9세 이상
공연장소에서 머물 수 있는 시간 (리허설 포함) (제22조)	5시간	8시간	9.5시간
공연장소 공연 허용 시간 (리허설 포함) (제21조)	오전 7시부터 오후 10시	오전 7시부터 오후 11시	오전 7시부터 오후 11시
연속적으로 공연할 수 있는 시간 (리허설 포함) (제22조)	30분	2.5시간	2.5시간
최대 공연시간 (리허설 포함) (제22조)	2시간	3시간	5시간
식사와 휴식을 위한 최소 간격 (제23조)	휴식시간: 최소 15분이상 공연, 리허설을 위해 4시간 이상 공연장에 머물게 된 경우, 최소 45분 이상의 식사시간 보장	공연장소에 4~8시간 머무는 경우, 45분 식사시간 1회와 15분 휴식시간 1회 이상을 가져야 함 공연장소에 8시간 이상 머무는 경우, 위의 휴식시간에 15분의 휴식시간을 더해야 함	공연장소에 4~8시간 머무는 경우, 45분 식사시간 1회와 15분 휴식시간 1회 이상을 가져야 함 공연장소에 8시간 이상 머무는 경우, 위의 휴식시간에 15분의 휴식시간을 더해야 함
공연 간 최소 휴식시간 (제23조)	1시간 30분	1시간 30분	1시간 30분
공연 참여 가능 최대 연속 일수 (제26조)	6일	6일	6일
교육시간 (제13조)	해당사항 없음	1일 최소 3시간(일 최대 5시간). 주당 15시간. 4주 이내로 합산할 때 주 최소 6시간	1일 최소 3시간(일 최대 5시간). 주당 15시간. 4주 이내로 합산할 때 주 최소 6시간

자료: The National Network for Children in Employment & Entertainment (NNCEE)

한다. 예를 들어, 공연으로 인해 장기 결석이 이어질 경우, 공연책임자는 연소근로자에게 개인 교습 과외 또는 기타 교육 프로그램을 제공해야 한다. 개인 교습 지도는 지방 당국의 승인을 받은 교사만 가능하며 교사는 6인 이상의 연소자를 가르칠 수 없다.¹⁵⁸⁾ 또한, 공연책임자는 연소근로자가 충분한 교육을 받을 수 있도록 일 최소 3시간의 수업이 이루어질 수 있도록 해야 한다.¹⁵⁹⁾

제4절 새로운 형태의 근로(UGC)에 종사하는 연소자 보호에 관한 논의

1. 논의 배경

최근 유튜브(YouTube), 틱톡(TikTok), 인스타그램(Instagram)과 같은 소셜미디어 플랫폼에서 시청자와 관계를 맺고 상업적 및 비상업적 영향력을 행사하는 인플루언서 문화가 빠르게 확장되고 있다. 아동 인플루언서 시장 역시, 소셜미디어 플랫폼의 온라인 콘텐츠에 출연하고 브랜드와의 스폰서십 및 파트너십을 통해 수입을 얻는 아동 인플루언서들로 인해 급성장하고 있다. 이러한 성장세는 앞으로도 이어질 전망이다. 영국 정부 디지털, 문화, 미디어, 스포츠 위원회(Digital, Culture, Media and Sport Committee)에서 실시한 설문조사에 따르면, 조사대상 511명의 영국 어린이 중 32% 이상이 인플루언서가 되는 것을 고려하고 있다고 답했고¹⁶⁰⁾ 어린이들 사이에서 아동 인플루언서가 인기 있는 직업으로 떠오르고 있다.

이러한 가파른 상승세에도 불구하고, 아동 인플루언서 시장에는 몇 가지

158) 「연소자 공연 및 활동 규정 2014」 제13조 제3항.

159) 「연소자 공연 및 활동 규정 2014」 제13조 제4항.

160) <https://committees.parliament.uk/committee/378/digital-culture-media-and-sport-committee/news/170678/influencer-culture-mps-call-for-action-on-advertising-and-employment-rules-to-protect-children-and-online-performers> (2023. 6. 15. 추출)

우려가 존재한다. 디지털·문화·미디어·스포츠위원회는 ‘아동 인플루언서 보호에 관한 보고서(Influencer culture: Lights, camera, inaction?, Twelfth Report of Session 2021-22)’를 통해 아동 인플루언서를 향한 부모의 착취, 사생활 보호 문제, 보안 위협 등의 문제를 제기했다. 첫째, 인스타그램이나 페이스북과 같은 대부분의 소셜 미디어 플랫폼은 웹사이트에서 계정을 만들려면 만 13세 이상이어야 하므로, 이러한 계정은 대부분 부모가 관리한다는 문제에 대하여, 디지털·문화·미디어·스포츠위원회는 인플루언서 경제에 종사하는 일부 어린이가 수익성 높은 시장을 이용하려는 부모와 가족에 의해 이용당하고 있다는 우려를 드러냈다. 다음으로, 온라인에 아동에 관한 콘텐츠를 게시하면 아동의 사생활에 영향을 미치며, 보안 위협이 발생할 수 있다는 문제점을 언급하였다. 예를 들어, 소셜 미디어 게시물에 장소 체크인을 하거나 아동의 집 이미지를 게시하면 아동의 위치가 노출될 수 있다. 아역 스타와 같은 일부 아동 인플루언서는 상당한 팬층을 확보하고 있기 때문에 여행이나 팬미팅을 진행할 때 추가적인 관심에 노출될 수 있다.

디지털·문화·미디어·스포츠위원회는 이런 잠재적인 문제를 해결하기 위해 정부의 법적 개입을 촉구했다. 특히, 아동 인플루언서를 보호하지 않고 방치하고 있는 정부가 새로운 법을 제정하여 아동노동 및 공연 규제 법안의 공백을 시급히 해결할 것을 주장했다. 새로운 법안에는 근로시간 및 조건에 관한 조항을 포함하고, 아동의 수입을 보호하도록 의무화하며, 이들이 영상과 콘텐츠를 삭제할 권리를 보장하는 내용이 담겨야 한다고 밝혔다.

2. 입법공백과 아동 인플루언서 규제의 미래

아동 인플루언서들은 부모와 보호자의 지시에 따라 금전적으로 수익성이 높은 콘텐츠를 제작하는 데 오랜 시간을 소비하지만, 영국의 연소근로자 관련 법에 따라 보호받지 못한다. 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」을 비롯한 다양한 법이 새로이 등장한 아동 인플루언서 시장을 따라잡지 못하고, 이에 대한 구체적인 조항을 마련하지 못했기 때문이다. 예를 들어, 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」

은 근로시간을 규정하고 있는데, 일반적으로 오전 7시 이전이나 오후 7시 이후에는 연소근로자의 근로가 금지되어 있다. 그러나 아동 인플루언서의 콘텐츠 촬영이나 기타 활동들에는 시간 제약이 없다는 점에서 현행법은 이들의 근로시간을 규제할 수 없다. 또한, 가벼운 일자리와 고용 금지 일자리의 영역 역시 아동 인플루언서에게는 적용이 까다롭다. 인플루언서 활동의 어느 선까지 가벼운 일자리로 볼 것인지 판단이 어렵다는 점에서 기존의 법과 조례를 넘어선 새로운 법 규제가 필요하다는 주장이 있다. 또한, 아동 인플루언서들은 해외에서 촬영한 콘텐츠를 올리는 경우도 있는데 이 부분 역시, 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」 제25조 제1항 “치안판사의 허가 없이 영리를 목적으로 노래, 연주, 공연 또는 전시”를 목적으로 아동을 국외로 보내거나 보내도록 하는 것을 위법 행위로 규정”과 충돌한다.

앞서 다뤘듯, 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」에는 16세 미만의 아동이 텔레비전, 연극, 모델 등의 분야에서 공연 라이선스를 취득한 후 일할 수 있다는 중요한 예외 조항이 있다. 디지털·문화·미디어·스포츠위원회는 아동 인플루언서 규제 근거를 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」에서 다른 대중문화예술 분야 종사 연소근로자 근로조건 규제에서 찾는 방향도 고려하고 있다. 위원회는 기존의 아동 대중문화예술 분야 활동 규정을 소셜미디어를 활용한 사용자 제작 콘텐츠(User-generated contents)까지 확대하여 아동 인플루언서가 기존 미디어 산업 종사자와 동일한 보호 조치를 받을 수 있도록 제안했다. 이때 다른 연소근로자와 마찬가지로 임금 및 근로조건에 대한 지방 당국의 감독을 필수로 포함하는 규정을 적용할 것을 강조했다. 특히, 연소자근로에 대해 위협평가를 하는 기존의 제도 안에 이들을 포함시켜, 아동 인플루언서의 안전을 보호해야 한다고 주장했다.

위원회와 전문가들은 기존의 법 테두리 안에서 아동 인플루언서 보호 문제를 해결하지 못할 시, 새로운 법안을 만든 프랑스 모델을 따르는 방향도 고려하고 있다. 프랑스에서는 아동 인플루언서를 보호하는 새로운 아동노동법을 도입하여 부모와 기업이 아동 출연에 대한 허가를 받도록 의무화했고, 이 법은 또한 16세 미만 연소자의 근로시간을 규제하고, 16세부터 이용

할 수 있는 은행 계좌로 어린이의 수입을 보호하는 내용을 포함했다. 유튜브, 틱톡 등 온라인 플랫폼들도 이 법안의 시행을 환영했으며, 규제 당국과 협력해 나갈 것이라는 의지를 표명했다.¹⁶¹⁾ 위원회는 보고서를 통해 입법 공백을 인정하며 인플루언서 콘텐츠 제작에 장시간 종사하는 아동에 대한 우려를 표명했지만 이를 해결하기 위해 새로운 법안을 도입하거나 기존 법안에 아동 인플루언서를 포함시킨다는 계획을 발표하지는 않았다.

제5절 시사점

영국에서 연소근로자 보호는 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」을 기초로, 교육 부분은 「교육법(Education Act 1996)」, 안전, 감독 부분은 「직장 내 안전보건관리규정(Management of Health and Safety at Work Regulations 1999)」으로 보완하고 강화하는 방향으로 이루어져 있다. 앞서 다뤘듯, 이 법들은 연소근로자 보호의 큰 방향성을 제공하고, 지방자치단체의 조례 제정과 조례 내 구체적인 내용 구성에 영향을 주었다. 이와 관련하여 오늘날 다수의 전문가들은 영국의 연소근로자 보호 관련 법제는 상당히 오래되어 시대에 뒤쳐져 있다고 주장한다. 특히, 학교 출석 보호, 근로시간 제한, 야간근로 금지 등 연소근로자에게 적용되는 가장 관련성이 높은 규정인 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」은 90년이 지난 지금까지 유지되고 있으며, 유럽연합의 관련 지침을 준수하기 위한 최소한의 규칙만 규정하고 있어 연소근로자를 적절하게 보호할 수 있는지 의구심이 생기고 있다.

또한, 취업 허가 발급을 포함한 법 집행의 책임이 지방 당국에 달려 있다는 점도 하나의 약점으로 지적된다. 연구자들은 각 지역의 산업구조, 경제 상황을 고려한 연소근로자의 종사 가능한 일자리 범위 구성과 예외 규정을 조례로 두는 것은 장점이지만, 지자체의 적은 예산과 약한 행정력을 고려할

161) <https://publications.parliament.uk/pa/cm5802/cmselect/cmcumeds/258/report.html> (2023. 9. 20. 추출)

때, 그들의 자원과 구조가 연소근로자 보호 업무에 충분한지에 대한 고민이 필요하다고 주장한다. 따라서 지방 당국이 연소근로자 보호 규정 시행에 효과적으로 대처할 수 있는 역량을 갖추거나 이러한 규정의 시행을 근본적으로 개편하는 것이 시급하다고 주장하는 목소리도 있다.

이 밖에도, 최근 등장한 아동 인플루언서에 대한 입법 대책이 부재하다는 점도 큰 문제로 나타나고 있다. 현재 법으로는 어린이가 소셜미디어에서 인플루언서로서 활동하는 것과 이에 따라 발생할 영향을 규제하는 방법이 거의 없다. 영국 정부 디지털·문화·미디어·스포츠위원회는 이들을 ‘일하는 어린이’로 규정하고, 그에 맞게 보호해야 한다고 주장하지만, 현재의 법 테두리 안에서 보호할 것인지, 프랑스처럼 새로운 법안을 도입할 것인지 그 방향도 아직 정하지 못한 상태다.

영국의 연소근로자 보호 법제 발전 과정은 우리에게 다음과 같은 시사점을 제공한다. 첫째, 연소근로자의 종사 가능 일자리의 범위를 의무교육 기간이 끝나는 16세를 기점으로 연령별로 나누어 구체화한 점은 연소자의 교육권과 발달 상황을 고려했다는 점에서 의미가 있다. 또한 지자체별 조례상 약간의 차이가 있지만 기존의 법이 큰 틀에서 종사 가능한 일자리의 범위를 설정하여 국가 전체 법 적용의 일관성을 유지하려고 한 것 역시 인상적인 부분이다.

둘째, 영국의 보호 법제를 살펴보면 연소근로자의 임금과 근로시간에 관한 내용이 상세하게 규정되어 있다. 특히 학기 중, 방학 기간을 분리하고, 연령별 최대 근로 가능 시간을 정한 점은 교육환경과 연소자 연령별 상황에 대한 고려가 부족하다고 평가받는 우리나라의 보호 법제 개선에 있어서 생각해야 할 부분이다.

셋째, 영국은 대중문화예술산업의 발전이 일찍 시작된 국가인 만큼 이 분야에 종사하는 연소근로자에 대한 보호가 강하게 이루어지고 있다. 근로허가뿐 아니라, 연소근로자의 공연 및 휴식시간이 법에 구체적으로 명시되어 있으며, 연소근로자의 교육권 침해를 막기 위한 공연책임자의 의무를 강조하는 등 많은 노력을 기울이고 있다. 우리나라에도 대중문화예술 종사 연소근로자에 대한 보호 법제가 존재하나, 세부 내용은 영국과는 다르게 부실하다는 평가를 받고 있다. 이 점을 개선하기 위하여 영국의 법제와 같이 보호

법제의 구체성을 강화하고, 해당 분야 연소근로자의 보호에 있어 사각지대가 발생하지 않도록 노력해야 할 것이다. 프랑스와는 다르게 영국은 아동 인플루언서에 관한 법 규제를 아직 도입하지 않았으나, 이들을 보호하고 노동 시장 내에 어떤 방식으로 편입시킬 것인지에 대한 논의는 계속 진행 중이다. 특히, 영국 의회에서 아동 인플루언서에 대한 입법 공백을 우려한 보고서를 내놓은 만큼 앞으로 법제 도입 또는 개선에 대한 움직임이 있을 것으로 보인다. 우리나라에서도 아동 인플루언서 시장이 확대되고 있으나 이들을 보호하기 위한 입법 논의는 이뤄지지 않고 있다는 점에서 영국 의회의 보고서와 이어질 논의는 우리나라에 시사점을 줄 수 있으리라 생각한다.

제 5 장

결론 : 현행 법제 개선 방안 논의

제1절 현행 연소근로자 관련 법제 검토 사항

이상 유럽의 주요국, 독일과 프랑스, 영국의 사례를 바탕으로, 향후 우리나라에서 연소근로자 보호를 위한 법제도적 개선 방안을 다음과 같이 제안하고자 한다.

1. 연소자 개념 통일 및 연령 상한 조정

우리나라 연소근로자의 가장 기본적인 근로조건을 규정하고 있다고 볼 수 있는 「근로기준법」을 보면, 연소근로자 보호에 관한 규정을 명시하고 있는 동법 제5장에 ‘소년’, ‘연소자’, ‘미성년자’ 등 다양한 용어가 개념 정의 없이 혼용되고 있고, 연소자를 ‘15세 미만인 사람’, ‘18세 미만인 사람’으로도 명시하고 있다. 또한, 개별법들 간 동일한 명칭에 대한 법적 기준이 다르기도 한데, 「청소년기본법」 제3조에서는 ‘9세 이상 24세 이하인 사람’, 「청소년보호법」 제2조에서는 ‘만 19세 미만인 사람’이라고 규정한다. 특히 청소년의 권익을 보장하고 유해한 환경으로부터 보호하기 위한 법이라는 점에서 「청소년기본법」과 「청소년보호법」 양 법률의 목적과 입법 취지가 비슷함에도, 청소년의 개념에 다른 기준을 적용하는 것은 오히려 법

적용의 대상 범위에 사각지대를 발생시킬 수 있다. 마찬가지로, 「대중문화예술산업발전법」 제2조에서는 ‘청소년’을 ‘만 19세 미만인 사람’이라고 규정하면서 제4조에서는 대중문화예술인이 「근로기준법」의 보호를 받는 경우에는 같은 법을 이 법에 우선하여 적용한다고 규정하고 있는데, 우선 적용되는 「근로기준법」상 연소근로자는 ‘18세 미만인 사람’으로, 18세 이상인 근로자의 경우에는 「근로기준법」상으로는 연소근로자가 아니지만, 「대중문화예술산업발전법」상으로는 연소근로자에 해당하게 된다. 이처럼 연소자의 근로 보호를 규정하고 있는 개별법마다 다른 명칭을 사용하는 것도 문제이며, 같은 명칭임에도 다른 법적 기준을 정하고 있는 것도 문제이므로, 우리나라 법제상 연소근로자의 명칭 및 기준의 통일화가 필요하다.

유럽연합(EU)의 「유럽청소년노동보호지침(94/33/EC)」은 연령에 따라 명칭을 구분하고 있는바, ‘Young person’은 18세 미만 연소자, ‘Child’는 15세 미만의 연소자 또는 국내법상 전일제의 의무교육을 받고 있는 연소자, ‘Adolescent’는 전일제 의무교육을 받을 필요가 없는 15세 이상 18세 미만 연소자임을 정의하고 있으며, 「청소년노동보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz)」 2차 개정 시 동 지침을 반영한 독일은 해당 법률에서 ‘Kind(아동)’은 15세 미만 연소자, ‘Jugendlicher(청소년)’은 15세 이상 18세 미만 연소자를 구분하여 명시하고 있고, 영국은 13세 미만 연소자는 ‘Children’, 18세 미만 연소자는 ‘Young person’으로 구분하고 있다.

우리나라의 경우, 「근로기준법」상 15세 미만의 연소자는 근로가 원칙적으로 금지되지만 예외적으로 허용되고 있으며, 점차 연소근로자의 연령이

〈표 5-1〉 연소자 연령대별 명칭 구분 예시

연소자 연령대별 명칭	
EU	Young person(18세 미만)
	Child (15세 미만) Adolescent (15세 이상 18세 미만)
독일	Kind (15세 미만) Jugendlicher (15세 이상 18세 미만)
영국	Children (13세 미만) Young person (18세 미만)

낮아지는 추세이다. 또한, 연소근로자는 연령대마다 요청되는 보호 수준이 달라질 필요가 있다는 점에서 연소근로자를 지칭하는 명칭을 연령대에 따라 세분하고, 최소한 15세 미만인 자를 지칭하는 용어와 18세 미만인 자를 구분하며 개별법 간 용어를 통일하는 방안을 모색해 볼 수 있겠다. 앞에서 살펴본 독일과 영국의 분류를 참고하여, 15세 미만은 ‘아동’, 18세 미만은 ‘청소년’으로 분류할 수도 있으며, 예술, 미디어 등의 분야에서 근로활동을 하는 연소자의 연령대가 점차 낮아진다는 점을 고려하여, 의무교육 과정을 기준으로, 8세 미만은 어린이, 15세 미만은 아동, 18세 미만은 청소년, 이렇게 세 가지의 명칭으로 구분할 수도 있다. 이와 관련하여 “초등학생은 어린이, 중학생은 아동, 고등학생은 청소년 등으로 연령별 기준을 마련”하자는 의견도 있다.¹⁶²⁾

한편, 현행 「근로기준법」상 원칙적으로 근로가 가능한 연소자의 범위는 15세 이상 18세 미만이다. 1973년에 채택된 ILO의 제138호 협약인 「취업 최저연령에 관한 협약(Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment)」에 따르면, 취업 최저연령은 15세 미만으로 정할 수 없으며, 의무교육을 마치는 연령 이상이어야 함을 정하고 있다. 연소자의 경우, 성장하는 시기라는 점에서 신체적·정신적 건강에 대한 보호, 즉 건강권 보호도 중요하지만, 교육을 받는 시기라는 점에서 교육권 보호도 중요하다. 실제로 앞에서 언급한 바와 같이 영국과 프랑스에서는 교육법 제정이 과도한 아동노동을 방지하는 데 결정적인 역할을 하였으며, 교육권 보호에 의무교육 연령은 중요한 기준이 될 수밖에 없다. 예를 들어, 영국 교육법에 따르면 모든 아동이 5세에서 16세(경우에 따라 18세)까지 전일제 교육을 받아야 한다고 규정하고 있는데, 이는 교육을 우선시하고, 의무교육을 방해하는 아동근로를 막기 위함이기도 하다. 이에 따라 영국에서는 의무교육이 끝나는 16세부터 전일제로 일할 수 있음을 정하고 있다.

우리나라는 「헌법」 제31조를 근거로 「교육기본법」 제8조에서 6년의 초등교육과 3년의 중등교육이 의무교육임을 규정하고 있다. 이에 따르면, 취업이 가능한 연소근로자의 최저연령 기준을 15세 이상으로 정하고 있는 우리

162) 최영진, 「연소자 노동인권 보장을 위한 법적과제」, 『법학연구』 제26권 제2호, 2018, p.239.

법제는 ILO 「취업 최저연령에 관한 협약」상 ‘15세 미만’으로 정하고 있는 기준에는 충족하나, 우리나라는 일반적으로 15세에 의무교육을 마친다는 점에서 동 협약에서 명시한 의무교육을 마치는 연령 이상으로 최저연령을 정하도록 하는 기준에는 충족하지 못한다. 물론 「근로기준법」 제64조 최저연령에 15세 미만인 자와 함께 “초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 자를 포함한다”고 규정하고 있어 의무교육을 이수하고 있는 연소자의 경우 원칙적으로 고용될 수 없다고 해석할 수 있지만, 우리나라 교육학제상 의무교육을 마치는 나이가 15세이므로, 일반적인 최저연령 기준은 ‘15세 미만’보다는 ‘16세 미만’으로 수정하는 것이 타당할 것으로 보인다.¹⁶³⁾

한편, 연소근로자로 인정되는 최고 연령과 관련하여 살펴보면, 연소근로자에게 적용되는 근로조건을 정하고 있는 「근로기준법」 제5장에서는 친권자나 후견인은 미성년자의 근로계약을 대리할 수 없으며, 친권자, 후견인 또는 고용노동부장관은 미성년자에게 불리한 근로계약을 해지할 수 있음을 규정하고 있고(제67조), 미성년자가 독자적으로 임금을 청구할 수 있음을 명시하고 있다(제68조). 반면에 우리 「민법」 제4조에서는 19세에 성년에 이른다고 규정하고 있으므로 ‘미성년자’는 19세 미만인 자를 의미하며, 이에 따르면 해당 조항들은 ‘19세 미만인 자’를 기준으로 하고 있다고 보아야 하지만, 두 조항을 제외한 다른 연소근로자 관련 규정들은 모두 ‘18세 미만인 자’를 기준으로 하고 있다. 즉, 동일한 법 내에서도 용어의 차이로 연소근로자로 인정되는 연령 기준이 다른 것이다. 우리나라 학제상 18세는 일반적으로 고등학교 3학년으로 직업 선택을 앞둔 중요한 시기라는 점과 연소근로자를 보호하는 취지를 생각한다면, 연소근로자의 최고 연령을 현 ‘18세 미만인 자’에서 ‘19세 미만인 자’로 보호범위를 넓히고 제5장 연소근로자 관련 규정 간 연령 기준에 통일성을 확보하는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

163) 같은 의견으로 최영진, 「연소자 노동인권 보장을 위한 법적과제」, 『법학연구』 제26권 제2호, 2018, p.240; 배건이, 『미래세대를 위한 법적 과제 I - 청소년 노동을 중심으로』, 한국법제연구원, 2021, p.144; 장민영, 「아동 근로 법제의 문제점 및 개선방안 연구」, 『중앙법학』 제20집 제1호; 중앙법학회, 2018, p.310.

2. 연령별·시기별 근로시간 세분화 및 휴게시간 확대

현행 「근로기준법」 제69조에 따르면, 15세 이상 18세 미만인 사람은 1일에 최대 7시간, 1주 최대 35시간을 초과하지 못한다. 이처럼 우리 현행법상 연소자에게 적용되는 근로시간은 최대 근로시간만이 정해져 있고, 이 또한 원칙적으로 근로가 허용되는 15세 이상 18세 미만인 연소자를 대상으로 하는 근로시간만 정해져 있어, 예외적으로 근로가 허용되는 15세 미만 연소자에게도 해당 근로시간이 동일하게 적용되고 있다.

한편, 「대중문화예술산업발전법」 제22와 제23조에서는 각각 15세 미만 청소년의 1주 최대 근로시간 및 대중문화예술용역 활동이 금지되는 시간대를 정하고 있다. 이에 따르면, 15세 미만 연소자는 1주 최대 35시간, 15세 이상 연소자는 1주 최대 40시간이며, 예술용역 활동이 금지되는 시간대는 오후 10시부터 오전 6시로 동일하게 규정하고 있다. 1일 최대 시간을 규정하고 있지 않지만, 동법 제4조에서 「근로기준법」의 적용을 받는 경우, 동법에 우선하여 적용됨을 정하고 있기 때문에 그 기준에 따른다면 1일 최대 시간은 연령과 상관없이 동일하게 1일 최대 7시간이 적용되는 것으로 해석할 수 있다.

아동과 청소년을 아우르는 연소자는 성인이 되기까지 나이와 성숙도가 증가함에 따라 서서히 발전하는 역량을 가지고 있는 존재라는 점에서 그 능력에 맞는 법적 보호 또는 권리가 보장되어야 한다.¹⁶⁴⁾ 이를 고려하여, 성인 근로자와는 다르게 연소근로자의 근로시간에 대한 제재는 연령과 학습 과정을 고려한 기준이 적용되어야 할 필요성이 더욱 크다.

앞에서 살펴보았듯이 영국의 경우, 「아동 및 청소년법(Children & Young Person Act 1933)」에 따라 연령대별로 적용되는 최대 근로시간이 다르고, 기간(학기중/방학중)에 따라 최대 근로시간이 달라진다. 의무교육 기간을 마친 16~17세 청소년은 1일 최대 8시간, 주 최대 40시간의 근로시간이 적용되는 반면에, 13~14세와 15~16세에 적용되는 최대 근로시간은 다음과 같다.

164) 장민영, 「아동 근로 법제의 문제점 및 개선방안 연구」, 『중앙법학』 제20집 제1호, 중앙법학회, 2018, p.309.

〈표 5-2〉 영국 연소근로자의 학기 중 최대 근로시간

	1주 최대 근로시간	수업일, 일요일 최대 근로시간	토요일 최대 근로시간
13~14세	12시간	2시간	5시간
15~16세	12시간	2시간	8시간

〈표 5-3〉 영국 연소근로자의 방학 중 최대 근로시간

	1주 최대 근로시간	수업일, 일요일 최대 근로시간	토요일 최대 근로시간
13~14세	25시간	5시간	2시간
15~16세	35시간	8시간	2시간

이처럼 영국은 연령대별뿐만 아니라 수업을 참여해야 하는 기간을 고려함으로써 최대 근로시간을 세분화하여 규정하고 있으며, 이와 같은 제재 방식은 연소자의 건강권과 학습권을 보장하는 데 더 타당해 보인다.

또한, 독일도 「청소년노동보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz)」을 통해 15세 미만 아동과 15세 이상 청소년에게 적용되는 근로시간 기준이 다르다. 15세 미만 아동은 전일학습 의무가 없는 경우, 1일 최대 7시간, 주 최대 35시간이며, 15세 이상 청소년은 1일 최대 8시간, 주 최대 40시간으로 기준을 다르게 적용하고 있다. 반면에 프랑스는 최대 근로시간은 연령대별로 구분하여 적용하지 않지만, 「노동법전(Droit du travail)」에 따라 근로일 간 연속 휴게시간을 16세 이상은 연속 12시간, 16세 미만은 연속 14시간으로 구분하고 있으며, 야간근로의 정의가 연령대별로 그 기준이 달라 16세 미만 연소자는 오후 9시부터 오전 6시까지, 16세 이상 18세 미만인 연소자는 오후 10시부터 오전 6시까지로, 연령대가 낮을수록 더 엄격한 시간 제재를 적용하고 있다.

우리나라도 「대중문화예술산업발전법」에서 15세를 기준으로 최대 근로시간에 차이를 두어 규정하고 있는 것은 15세 미만 근로자의 경우, 어느 분야보다도 대중문화예술산업에서 활동할 가능성이 더 크다는 점이 고려되었을 것이며, 연령이 낮을수록 노동에 대한 특별 보호가 더 두터워야 한다는

취지가 반영되었을 것으로 예상된다. 영국의 사례에서 보았듯이, 「연소자 공연 및 활동규정(The Children (Performances and Activities)(England) Regulations 2014)」을 통해 공연시간 및 휴식시간 규정을 0~4세, 5~8세, 9세 이상 연소자별로 다르게 규정하고 있다는 점 또한 그 필요성을 방증하고 있다. 연소근로자의 최대 근로시간 보장 취지가 무엇보다도 건강권과 학습권에 초점이 맞추어져 있다는 점을 감안, 비교법 사례들을 참고하여 연령대별 그리고 기간별(학기중/방학중)에 따라 근로시간을 세분화하여 규율할 필요가 있다. 또한, 연소자 명칭과 마찬가지로 개별법 간의 근로시간 규제의 통일성을 갖춰야 하는바, 「근로기준법」과 「대중문화예술산업발전법」에서 정하고 있는 1주 최대 근로시간이 15세 이상 연소자인 경우 35시간, 40시간으로 각각 다르게 규정하고 있으며, 1주 최대 40시간 기준은 「근로기준법」상 성인 근로자 1주 최대 근로시간과 동일하다는 점에서 「대중문화예술산업발전법」상 15세 이상 19세 미만 근로자에게 적용되는 최대 근로시간을 현재 기준보다 더 낮추어 정할 필요가 있다.

근로시간 세분화와 함께 고려해 보아야 하는 점은 연소근로자의 휴게시간 확대 보장 문제이다. 우리나라는 현행법상 연소근로자에게 따로 적용되는 휴게시간 관련 규정이 없어, 「근로기준법」 제54조에 따라 근로시간 4시간에 대하여 30분 이상, 8시간에 대하여 1시간 이상의 휴게시간이 주어진다. 또한, 근로일과 다음 근로일 사이의 연속 휴게시간 보장은 이뤄지지 않고 있으며, 다만 동법에서 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속 11시간 이상의 휴식시간 보장이 이뤄지고 있는 경우는 제59조에서 정하고 있는 사업에 해당하여 주 12시간 이상의 연장근로 또는 휴게시간을 변경하는 때로 국한되어 있다. 반면에 비교법 사례에서 살펴보았듯이, 영국은 16세 미만 연소자는 4시간마다 1시간의 휴게시간을, 16세 이상 연소자는 4시간 30분 이상 근로하는 경우 30분 휴게시간을 부여해야 하며, 프랑스 또한 4시간 30분 이상 근로 시, 30분 휴게시간을 부여하도록 규정하고 있다. 또한, 독일, 프랑스, 영국 세 국가 모두 근무일과 다음 근무일 사이 연속 휴게시간 보장을 정하고 있는데, 근무일과 다음 근무일 사이 연속 12시간 이상 휴게시간이 보장되어야 하며, 프랑스의 경우, 16세 미만 연소자는 연속 14시간 이상 휴게시간이 보장되어야 한다.

일과 학습을 병행해야 하는 연소근로자 특성을 고려하고, 신체적 성장 발달에 휴식시간의 중요성이 큰 연소근로자에게 휴식시간 보장은 최대 근로시간 제한과 함께 주요한 보장 내용이기도 하다. 연소근로자의 성장과 학습 시기를 고려하여 보장되는 휴식시간을 근로시간 제한과 함께 세분화하여 규정하고, 근로일 종료 이후 다음 근로일 개시 전까지 보장되는 연속 휴게시간을 법으로 명시하는 방안을 마련해야 한다.

3. 연소근로자 건강을 위한 검진제도 법제화

앞서 살펴본 세 국가, 독일과 프랑스, 영국 모두 연소근로자의 건강검진에 관한 사용자 의무를 법으로 명시하고 있음을 확인하였다. 독일은 연소근로자가 고용 개시 전 그리고 근로 제공이 개시된 지 1년 후 건강검진 증명서를 사용자에게 제출해야 하며, 해당 비용은 연방주가 담당하도록 하고 있다. 프랑스도 연소근로자는 근로 시작 전 검진이 이뤄져야 하며, 위험한 작업으로 분류되는 업무에 배치되는 때에는 더 강화된 검진을 받도록 하고 있다. 영국은 사용자에게 연소근로자 근무기간 동안 건강검진 내용을 기록할 의무가 있으며, 해당 내용은 2년간 보관해야 한다. 또한, 독일과 프랑스의 경우, 근로감독관과 같은 감독행정관청에서 담당업무가 연소근로자의 건강을 위협한다고 판단되는 때에는 언제든지 검진을 요구할 수 있으며, 결과에 따라 해당 업무를 더 이상 수행하지 못하게 할 수 있다. ILO의 「공업분야 연소자 건강검진협약」과 「갱내근로 연소자 건강검진협약」에서도 18세 미만 연소근로자의 건강권 보호를 위하여 고용이 적합한지를 확인하는 건강검진을 해야 하며, 근로를 시작한 뒤에도 1년 이내에 주기적인 검진으로 담당업무가 연소근로자의 건강에 영향을 미쳤는지를 확인해야 한다고 명시하고 있다.¹⁶⁵⁾ 해당 협약들은 ‘공업 분야’와 ‘갱내근로’라는 특정 분야 및 업종에 한정된 건강검진 의무를 정하고 있지만, 위에서 언급한 세 국가는 직종과 관계 없이 연소근로자를 고용한 사업주에게 관련 의무를 부과하고 있다.

우리나라의 경우, 연소근로자가 고용 전 또는 근로를 개시한 이후 시행해

165) 배건이, 『미래세대를 위한 법적 과제 I - 청소년 노동을 중심으로』, 한국법제연구원, 2021, p.157.

야 하는 건강검진 의무는 아직 규정되어 있지 않다. 더욱이 연소근로자의 노동이 소위 '아르바이트' 형태로서, 단기간 또는 기간제 고용 형태가 많은 특성상 연소근로자에 대한 건강검진 시행을 의무화하기가 오히려 번거롭게 느껴질 수도 있다. 실제로 독일의 경우, 경미하여 건강상 문제가 되지 않는 가벼운 업무나 2개월 미만 이뤄지는 업무는 건강검진에 따른 진단서가 없이도 근로 개시가 가능하다. 그러나 연소근로자의 건강권 보호를 위하여, 근로 개시 전 그리고 그 업무가 연소근로자에게 어떠한 영향을 미치는지 건강 상태를 파악하는 것은 연소근로자의 건강권 보호를 위해서 중요하다. 더욱이 현장실습생과 같이 성인 근로자와 담당업무가 크게 차이 나지 않는 연소근로자의 경우, 건강검진 시행을 더욱 의무화할 필요성이 있다.

독일의 사례를 참고하여, 업무 정도가 경미하거나 단기 근로 또는 단시간 근로의 경우, 건강검진 시행 의무를 면제할 수 있을 것이며, 그 밖의 경우에는 고용 전 건강검진 결과서 제출을 의무화해야 하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 이때 현행 「학교보건법」 제7조에 따라 학교에서 의무적으로 실시하는 정기적 건강검진을 연계하여 제도화하는 것도 가능할 것이다. 또한, 근로가 시작된 이후, 매년 건강검진 시행을 통해 담당업무가 연소근로자의 건강에 영향을 미치지 않는지 파악해야 하며, 이상이 있는 경우 업무 변경과 같이 상응하는 조치를 취하도록 사용자의 책임을 법제화할 필요가 있다. 이와 함께 프랑스와 같이 근로감독관의 권한에 따라, 연소근로자의 건강을 위협하는 업무에 연소근로자가 배치된 경우, 언제든지 검진을 요구할 수 있고 결과에 따라 업무 수행을 금지할 수 있는 제재 방안을 마련하는 것 또한 고민해 볼 필요가 있다.

제2절 대중문화예술산업 종사 연소근로자 관련 법적 개선 방안

연소근로자의 일반적인 근로조건은 「근로기준법」 제64조 이하에서 규정하고 있으나, 대중문화예술용역을 제공하는 연소근로자는 「대중문화예술산업발전법」의 적용을 받는다. 미디어 매체 발달에 따라 활동하는 연소근로자

의 수가 증가하고, 연령대도 낮아지고 있는 것에 비하여 아직 연소근로자들이 활동 전반에서 겪는 권리 침해 문제는 지속적으로 제기되고 있으며, 이와 관련한 법 제도가 미비하다는 지적도 계속되고 있다.¹⁶⁶⁾ 「대중문화예술산업발전법」에서도 제2절에서 ‘청소년 대중문화예술인의 보호’라는 표제하에 관련 규정을 마련해두고 있지만, 선언적 문구만이 나열되어 있어 많은 한계가 있다는 비판이 있고, 규정상 문구도 모호하고 추상적이기 때문에 표준계약서 등에서도 구체화되지 못하고 있는 실정이다.¹⁶⁷⁾ 독일과 프랑스, 영국 세 국가에서 대중문화예술산업에 종사하는 연소근로자들에게 적용되는 관련 법규정을 참고하여, 「대중문화예술산업발전법」이 실질적으로 보호 장치가 될 수 있는 역할을 할 수 있는 개선 방안을 다음과 같이 제시하고자 한다.

1. 대중문화예술사업자의 법적 책임 구체화

우선, 대중문화예술사업자의 법적 책임 확대 및 그에 관한 명확한 명시가 필요하다. 현행 「대중문화예술산업발전법」에서 사업주에게 부담되는 책임은 청소년 대중문화예술인의 권익이 침해되지 않도록 하며, 건전한 인격체로 성장할 수 있도록 배려해야 하는 의무(제19조), 청소년 관련 금지된 행위를 시키지 않을 의무(제20조), 계약 체결 시 청소년 대중문화예술인의 기본적인 권을 보장하는 조치를 계약에 포함하고, 과도한 노출 행위나 지나치게 선정적인 표현행위를 강요하지 않을 의무(제21조), 제한된 근로시간을 지키고, 청소년 대중문화예술인의 학습권·휴식권·수면권 등을 보장할 의무를 규정하고 있다(제22조, 제23조). 내용이 지극히 선언적이며 이마저도 위반 시 제재 방법이 따로 규정되어 있지 않기 때문에 실질적으로 작동하고 있다고 보기 어렵다.

이에 비하여 영국은 계약 시 고용주가 부담하는 책임으로, 연소자를 고용하는 것에 관한 일반원칙을 모든 근로자가 숙지하도록 해야 하며, 연소근로자와 학부모에게 연소근로자 고용 시 적용되는 법규정 내용을 상세히 알리

166) 한국콘텐츠진흥원, 「2021 대중문화예술산업 실태조사」, 2021, 120면.

167) 윤성옥, 「리얼리티 예능의 아동 출연자 보호를 위한 법제 연구」, 『한국방송학보』 36권 4호, 2022, p.53.

고, 임금을 제대로 지급할 책임 등이 명시적으로 규정되어 있다. 또한, 고용주뿐만 아니라 공연책임자도 함께 연소근로자의 교육이 방해받지 않도록 방안을 강구해야 할 책임이 부여된다. 고용주는 방안을 제시해야 하고, 연소근로자가 다니는 학교장의 동의를 받아야 하며, 지방 교육당국에서 그 방안이 충분한지 판단한다. 또한, 공연책임자는 연소근로자가 1일 최소 3시간의 수업을 받게 해야 하는 등 연소근로자가 충분한 교육을 받을 수 있도록 그 법적 의무를 명시하고 있다. 이와 같은 영국의 사례는 단순히 청소년 대중문화예술인의 '권리' 보호를 명시하는 것에 그치지 않고, 그 권리, 학습권·휴식권·수면권 보장을 위하여 구체적으로 어떠한 책임을 부담해야 하는지 법으로 명시해야 할 필요성을 보여준다. 특히 학습권 보장은 연소근로자에게 중요한 부분임에도 불구하고, 이를 보장하기 위한 실질적인 방안은 아직 우리나라에 전무한 상황인바, 최소한 보장되어야 하는 1일 학습시간 등이 대중문화예술사업자의 의무로서 규정되어야 할 것이다.

2. 대중문화예술분야 종사 연소근로자의 근로시간 기준 세분화

앞에서도 언급했지만, 「근로기준법」상 근로시간 세분화와 함께 「대중문화예술산업발전법」상으로도 제한되는 근로시간 기준이 세분화될 필요가 있다. 현행법상 15세 미만인 자와 15세 미만인 자로 구분하여 시간을 규정하고 있어, 특히 15세 미만의 연소자의 경우, 영유아, 초등학생, 중학생 모두 동일한 근로시간 기준을 적용받고 있다. 또한, 「대중문화예술산업발전법」 제2조에 따르면, '대중문화예술용역'이란 대중문화예술산업에서 연기·무용·연주·가창·낭독, 그 밖의 예능과 관련한 용역을 의미하는바, 이처럼 나열된 분야의 수가 적지 않고, 각자의 특성에 따라 제공되는 활동의 양상이 다름에도 불구하고, 동법에서는 '대중문화예술용역'이란 용어로 묶여 모두 동일한 법적 기준이 적용되고 있다는 한계가 있다.

반면에 위에서 보았듯이 독일과 프랑스, 영국 모두 연령대와 분야의 특성에 따라 근로시간 및 휴게시간이 다르게 규정되어 있다. 예를 들어, 독일은 극장 공연의 경우, 6세 이상의 연소자는 오전 10시부터 오후 11시까지 1일 최대 4시간까지 근로 제공이 가능하며, 음악 공연 및 이와 유사한 공연의 경

우, 3~6세 연소자는 오전 8시에서 오후 5시 사이, 1일 최대 2시간, 6세 이상 연소자는 오전 8시에서 오후 10시 사이, 1일 최대 3시간까지 근로 제공이 가능함을 규정하고 있다.

프랑스도 모델 활동과 공연, 순회 공연 등 분야마다 연령대별로 근로시간 제한 규정이 다르다. 예를 들어, 모델 활동의 경우, 3세 미만 연소자는 1일 최대 1시간, 연속 30분 이하여야 하고, 3~6세 연소자는 1일 최대 2시간, 연속 1시간 이하로 다르며, 학기 중과 방학 기간에 적용되는 근로시간 제재 기준이 다르다. 이와 같은 방식은 영국도 마찬가지인데, 특히 영국의 경우, 공연 분야 연소근로자를 보호하는 규정이 2014년에 마련되어 더 구체적인 기준들을 명시하고 있다. 0~4세, 5~8세, 9세 이상 연소자들에 대하여 공연장소에서 머물 수 있는 시간, 공연장소 공연 허용 시간, 연속 공연 가능 시간, 최대 공연시간, 식사와 휴식을 위한 휴게시간, 공연 간 최소 휴식시간, 공연 참여 최대 연속 일수, 최소 의무교육 시간 등 그 내용을 상세히 정하고 있다.

대중문화예술 분야의 경우 연소근로자의 나이가 어린 경우가 다른 직종보다 더 많으며, 근로시간에 대한 규제가 곧 「대중문화예술산업발전법」에서 보호하고자 하는 대중문화예술에 종사하는 연소근로자의 학습권·휴식권·수면권과 직결되는 주요한 문제라는 점에서 현행법상 기준보다는 연령대를 더 세분화하고, 나아가 기간별(학기중/방학중) 분야 특성별로 구분하여 근로시간을 정할 필요가 있다.

3. 연소근로자를 위한 전문가 배치

우리나라 「방송심의에 관한 규정」 제45조에서는 어린이·청소년 출연자의 인권 보호에 관해 규정하고 있다. 이에 따르면, 어린이와 청소년은 그 품성과 정서를 해치는 배역에 출연할 수 없고, 방송 프로그램 참여나 출연으로 정신적 고통 또는 불안을 겪지 않도록 방송은 출연자의 연령을 고려하여 적절히 보호해야 한다. 최근 방송을 보면, 그 내용이 자극적이고 잔인한 때에는 아역 배우들에 대한 심리상담이 진행되었음을 알리는 문구가 고지되는 경우가 종종 있다. 작품상 불가피하게 연소근로자의 심리 또는 정서에 부정적인 영향을 줄 수 있는 경우, 또는 촬영이 일정 기간 이상 이어지는 경우 등

특별한 사정이 충족되는 때에는 이를 관리할 수 있는 전문가를 통한 관리를 의무화하거나 현장에 배치하는 등의 방안을 검토할 필요가 있다.

이와 관련하여 독일의 사례 중 '미디어 교육 전문가'를 참고해 볼 수 있는데, 독일에서는 아동과 청소년이 참여하는 공연이 30일 이상일 경우, 미디어 교육 전문가를 지정하도록 정하고 있다. 미디어 교육 전문가는 위에서도 언급했듯이 대중문화예술산업 분야의 지식과 교육자로서, 연소근로자와 정서적으로 공감하면서 작업 현장에서 연소근로자를 보호하는 역할을 한다. 연소근로자가 현장에서 받을 수 있는 신체적·정신적 위험 가능성을 예견하고, 이를 위한 조치를 취하여 연소근로자를 보호하는 동시에 촬영이 원활히 진행되도록 도움을 줄 수 있는 것이다. 이처럼 연소근로자의 건강권 보호와 학습권 보호 측면에서도 전문가 배치에 대해 생각해 볼 수 있는데, 미국에서처럼 방송 제작 현장에 연소근로자를 위한 교사를 배치하여 의무교육 시간을 채우도록 하는 방안도 고려해 볼 수 있겠다. 다만, 연소근로자의 학습권 보호는 앞에서 살펴보았듯이 근로시간 제재를 통해 의무적으로 준수해야 하는 학습시간을 규정하는 방안이 현재 우리나라 상황에 더 적절해 보인다.

4. 연소근로자의 소득 보호

우리나라에서는 법으로 미성년자의 단독 임금청구권을 보장하고 있다. 「근로기준법」 제68조에 따라 미성년자는 독자적으로 임금을 청구할 수 있으며, 「대중문화예술산업발전법」 제25조에서도 청소년 대중문화예술인이 독자적으로 보수를 청구할 수 있고, 보수청구권이 친권자 등 법정대리인에게 있다는 계약이 있더라도 청소년 대중문화예술인에게 직접 보수를 지급해야 한다고 규정하고 있다. 그러나 현실적으로 연소근로자, 더욱이 나이가 어릴수록 금전 관리는 부모가 하는 것이 일반적이기 때문에 임금청구권이 연소근로자의 임금을 실질적으로 보호해 주는 장치로 보기는 어렵다.

연소근로자의 수입을 부모 자신을 위해 사용하는 경우가 종종 발생하고, 이러한 문제가 사회적으로 이슈가 되면서 프랑스에서는 보수 중 연소자 법정대리인의 재량에 속하는 일부를 제외한 나머지 금액은 신탁기금에 위탁됨을 정하고 있다. 신탁기금에서 관리한 신탁금은 연소근로자가 성인이 되

있을 때, 출금이 가능하도록 정하고 있으며 긴급하게 출금할 수 있는 예외적인 상황도 규정하고 있다. 최근 아동 인플루언서의 활동도 노동으로 간주하고, 그들에 대한 보호가 노동법상 명시되면서, 아동 인플루언서도 다른 연소근로자와 동일한 방법으로 신탁금을 통해 수입을 보호하고 있다.

이처럼 연소근로자의 수익을 보호하는 법적 제도의 시초는 미국 「캘리포니아 아동 배우 법안(California Child Actor's Bill), 일명 '쿠건법(Coogan Law)」이다. 해당 법은 미국 아역배우로 활발히 활동하던 재키 쿠건(Jackie Coogan)의 수익을 부모가 모두 탕진하면서 1938년에 제기한 소에 기인해 1939년에 제정되었다. 이에 따라 캘리포니아주에서 아역배우와 같은 연소자 대중문화예술인을 고용한 자는 연소자의 보수 15% 이상을 신탁하여 연소자에게 수익의 소유권을 보장해주고, 부모가 승인 없이 자녀의 보수를 사용하면 절도로 간주한다. 또한, 「캘리포니아주 노동법(California Labor Code 1993)」에는 신탁제도뿐만 아니라, 독립제도(emancipation law)도 규정하고 있는데, 이는 법원이 연소자가 스스로 수익 운영 능력이 있음을 인정하면, 부모로부터 재정적인 독립을 허용하는 제도이다. 올해 8월에는 미국 일리노이주에서 소셜 미디어 활동을 하는 연소자를 위한 신탁제도를 도입하여, 내년 7월부터는 연소근로자의 기여분에 해당하는 수익은 의무적으로 신탁해야 하고, 해당 금액은 성인 시 출금할 수 있도록 하였다.

첨차 연소근로자의 방송 출연 등 미디어 활동이 증가하는 추세이며, 세계적으로도 연소근로자의 소득 보호는 부모와 같은 법정대리인의 영역으로 당연히 여기기보다, 법적으로 보호되어야 할 영역으로 인식의 변화가 일어나고 있다. 우리나라도 「민법」상 '친권'에 기인한 자녀 재산에 대한 부모의 대리권 인정에는 부모가 선의로 자녀의 수익을 관리할 것이란 인식이 전제되어 있지만, 그렇지 않은 경우도 있다는 것이 문제이다. 특히 대중문화예술산업은 다른 분야보다도 활동 기간이 장기적이고, 수입의 액수가 적지 않기 때문에 연소근로자의 소득 보호 필요성이 작지 않다. 이와 같은 사회적 변화에 맞추어 연소근로자의 재산권 보호를 위한 법적 방안 마련이 필요하다. 프랑스와 미국의 사례를 참고하여 수입의 일부는 신탁하고 성인이 된 이후 연소근로자에게 지급하는 방안을 검토하는 등 어떠한 방식과 기준으로 보호할지에 관한 논의를 통해 청소년 대중문화예술인의 보수 관리를 위한

법규정 마련을 고려해 볼 수 있겠다.

제3절 디지털 환경에서의 연소근로자 보호 양상의 변화

온라인 동영상 플랫폼에 인터넷 방송 또는 영상 및 음원을 제작하는 자를 뜻하는 ‘크리에이터’는 이제 낯선 단어가 아니다. ‘크리에이터’란 직업이 지난 3년 연속 초등학생의 희망 직업 5위 안에 들었다는 기사와 함께 미래 일자리 증가 직업 7위에 등재되었다는 소식도 들리는 등 직업군의 하나로 자리매김하고 있음을 알 수 있다. 이와 함께 아동 인플루언서의 시장도 빠르게 확대되고 있으며, 점차 수익을 목적으로 영상이 기획되면서 영상 속 아동 인플루언서의 활동이 단순한 ‘놀이’의 수준을 벗어나고 있다. 전 세계 유튜브 버 소득 순위에서 10위 중 3개의 채널이 아동이 출연하는 키즈채널이며, 지속적인 수익 창출을 위하여 장시간 촬영, 영상의 선정성, 아동 인플루언서의 초상권, 수익 배분 등 사회적 논란이 지속적으로 발생되고 있다. 아동 인플루언서의 활동을 ‘노동’으로 인정해야 하는지에 관하여 세계적으로는 논의가 이미 진행되고 있으며, 보호 방안에 관한 논의도 함께 이뤄지고 있다.

앞서 독일과 프랑스, 영국 모두 아동 인플루언서의 법적 보호 필요성에 대해 인정하고 관련 논의가 이뤄지고 있음을 보았다. 논의의 공통된 내용은 아동 인플루언서의 활동을 적극적으로 연소근로자의 활동, 즉 ‘노동’으로 인정해야 하며, 제도권 내에서 그들의 권리 보호가 이뤄져야 함을 강조하고 있다는 점이다. 세 국가 중에서 가장 앞서 보호 체계를 마련한 국가는 프랑스 인바, 프랑스는 「2020년 10월 19일자 법률」을 통해 온라인 동영상 플랫폼에서 활동하는 16세 미만 연소자를 대상으로, 근로관계에 해당하거나, 일정 기간 내 기준 수익을 넘어서는 경우에는 해당 연소자의 활동을 노동으로 인정하여 노동법상 보호가 이뤄지도록 하였다. 이에 법정대리인인 부모와 행정당국, 동영상 공유 플랫폼 기업 3자의 법적 의무를 각각 명시하고, 노동법상 대중문화예술산업 분야에서 활동하는 연소근로자가 적용받던 신탁제도를 아동 인플루언서에게도 적용하여 재산권을 보호하고자 하였으며, 연소

자가 직접 자신의 영상을 삭제 요청할 수 있는 디지털상 ‘잊혀질 권리’를 규정하였다.

플랫폼 노동이 확산되면서 플랫폼 노동에 종사하는 자를 노동법상 사용자에게 종속된 ‘근로자’로 인정할 수 있는지, ‘자영업자’로 보아야 하는지에 대한 문제가 화두에 올랐다면, 디지털 시대에서 연소근로자에 대한 보호는 그들의 활동을 ‘노동’으로 볼 수 있는지의 여부에 달려있다 할 것이다. 독일과 프랑스, 영국의 논의 모두 연소자의 활동에 ‘수익’을 근거로 그들을 법적 테두리 안에서 보호하고자 하는 방안을 모색하고 있음을 앞서 살펴보았다. 스마트폰이 출시된 이후인 2010년 이후 태어난 세대를 의미하는 ‘알파 세대’는 태어날 때부터 스마트 기기를 접한 세대로, 아날로그와 디지털 시대를 모두 경험한 MZ세대와는 또 다른 특징을 갖는다. 어느 세대보다 인공지능과 메타버스에 익숙하고 글보다는 영상과 이미지가 편한 알파 세대는 ‘놀이’가 수입으로 이어지는 세대이기도 하다. 이러한 활동 양상이 미래의 예측이 아닌 이미 상당수 현실로 이뤄지고 있다는 점을 간과해서는 안 되며, 우리나라도 단순히 콘텐츠를 업로드하는 수준을 넘어선, 영리 활동을 수행하는 연소자들을 법으로 보호하는 방안을 모색해야 할 때이다.

해당 논의에 있어 필수적으로 고려되어야 할 사항은 다음과 같다. 아동 인플루언서의 건강권, 학습권, 사생활 보호 등 기본권 보장을 위한 부모와 온라인 동영상 플랫폼 기업의 법적 의무를 구체적으로 명시해야 한다. 무엇보다 제도권 내에서 그들의 보호가 이뤄지기 위해서는 그들의 활동을 ‘노동’으로 인정해야 하는바, 노동으로 인정될 수 있는 전제조건을 법으로 정해야 하며, 이는 ‘수익’이 기준점으로 고려될 수 있을 것이다. 이와 함께 관할하는 행정기관 또는 플랫폼 기업의 법적 의무로서, 연소자와 부모와 같은 법정대리인에 대하여 의무적으로 알려야 하는 사항, 예를 들어, 온라인 동영상 플랫폼상 연소자의 이미지 배포가 연소자의 사생활에 미치는 영향이나 제작 시 안전 문제, 촬영 시간·기간, 동영상 배포에 따른 연소자의 심리적 위험 등을 설명하거나 약관에 명시하는 등의 조치가 필요하다. 또한, 불특정 다수에게 노출되는 아동 인플루언서의 활동이 대중문화예술산업에 종사하는 연소근로자와 크게 다르지 않다는 점에서 위에서 논의한 ‘수익 보호’에 관한 방안을 그들에게도 연계하여 방안을 논의할 수 있겠다. 마지막으로, 연

소자의 사생활 보호, 나아가 초상권 보호를 위하여 프랑스가 디지털상 잊혀질 권리를 규정하였듯이, 본인의 영상 및 이미지의 업로드에 연소자의 선택권이 주어지지 않는 경우가 대부분인 점을 고려하여 향후 삭제할 수 있는 권리를 법으로 인정해야 할 것이다.

참고문헌

- 국가인권위원회(2020), 『대중문화산업 종사 아동·청소년 인권상황 실태조사』.
- 김정섭(2015), 「우리나라 청소년 연기자 보호 제도에 관한 고찰」, 『한국콘텐츠학회논문지』 vol.15, 한국콘텐츠학회.
- 배건이(2021), 『미래세대를 위한 법적 과제 I -청소년 노동을 중심으로』, 한국법제연구원.
- 유민상 외(2020), 『청소년·청년 디지털 플랫폼노동 실태 및 대응방안 연구』, 한국청소년정책연구원.
- 윤성옥(2022), 「리얼리티 예능의 아동 출연자 보호를 위한 법제 연구」, 『한국방송학보』 제36권 제4호, 한국방송학회.
- 장명선 외(2020), 『2021 대중문화예술산업 실태조사』, 국가인권위원회.
- 장민영(2018), 「아동 근로 법제의 문제점 및 개선방안 연구」, 『중앙법학』 제20집 제1호, 중앙법학회.
- 장윤영(2021), 「아동 인플루언서 보호법제에 대한 시론적 고찰-인터넷 개인방송에서의 사례를 중심으로-」, 『법학논총』 제42권 제2호, 단국대학교 법학연구소.
- 최영진(2018), 「연소자 노동인권 보장을 위한 법적과제」, 『법학연구』 제26권 제2호, 경상대학교 법학연구소.
- 한국방송통신전파진흥원(2020), 「2019 아동 디지털 미디어 보고서」, 『KCA Monthly Trends』 vol.29, 한국방송통신전파진흥원.
- 한국콘텐츠진흥원(2021), 『2021 대중문화예술산업 실태조사』.
- Anne-Kristin Polster, “Kinderstars 2.0 – Junge Medienpersönlichkeiten im Internet”, 『IMS-Report』, 2021.
- Eleni Kalaitzi/Silke Knabenschuh/Britta Schülke/Jelena Wachowski.

“Kleine Stars direkt aus dem Kinderzimmer : Kinderinfluencerinnen und -Influencer”, 「AJS NRW(Kinder- und Jugendschutz NRW)」, 2021.

Luise Meergans, “Spielst du noch oder arbeitest du schon? - Ein kinderrechtlicher Beitrag zur Debatte um Kinder-Influencerinnen und -Influencer”, Zwischen Spielzeug, Kamera und Youtube, 「Deutsches Kinderhilfswerk」, 2019.

Melanie Garbas, “Kinderarbeit in den Medien - Zwischen Schutzanspruch, Interessenwahrung und Selbstverwirklichung”, 「Diskurs Kindheits- und Jugendforschung」, 2009.

Oguz Yilmaz, “Arbeitszimmer statt Kinderzimmer - ein beliebter und lukrativer Werbebezug für Unternehmen und Eltern, Zwischen Spielzeug, Kamera und Youtube”, 「Deutsches Kinderhilfswerk」, 2019.

Roland Rosenstock, “Die Würde des Kindes ist antastbar - Das Phänomen der Kinder-Influencer/innen aus (kinder)ethischer Perspektive, Zwischen Spielzeug, Kamera und Youtube”, 「Deutsches Kinderhilfswerk」, 2019.

Stephan Dreyer, “Inszenierter Alltag und echtes Recht - Gesetzliche Rahmenbedingungen für die Medienarbeit von Kinder-Influencerinnen und -Influencern, Zwischen Spielzeug, Kamera und Youtube”, 「Deutsches Kinderhilfswerk」, 2019.

Stefanie Gröhl, “Digitale Kinderarbeit – Ein blinder Fleck des Jugendarbeitsschutzgesetz?”, 「ARP」 2022.

Stephan Dreyer/Claudia Lampert/Luise Meergans/Roland Rosenstock/Oguz Yilmaz, “Zwischen Spielzeug, Kamera und Youtube”, 「Deutsches Kinderhilfswerk」, 2019.

Georg Erbs/Max Kohlhaas, 「Strafrechtliche Nebengesetz, mit Fortsetzungsbezug」, 2023.

Michael Kittner/Bertram Zwanziger/Olaf Deinert, 「Arbeitsrecht -

- Handbuch für die Praxis, 8. Auflage, 2015.
- Thomas Lakies/Michael Schoden, 「Jugendarbeitsschutzgesetz : Basiskommentare Taschenbuch, 6. Auflage, 2010.
- Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, 「Ausnahmebewilligungen nach § 6 Jugendarbeitsschutzgesetz, 2019.
- Nordrhein-Westfalen, 「Richtlinie für die Bewilligung der Mitwirkung von Kindern nach §6 JArSchG im Medien- und Kulturbereich, 2019.
- 동아일보, 「초등생, 의사보다 유튜버 선호...중학생 38% 희망직업 없어」, <https://www.donga.com/news/Society/article/all/20221219/117065405/1>(검색일 : 2023. 11. 8).
- ACAS, “Pay and hours for young workers and apprentices”, <https://www.acas.org.uk/young-workers-apprentices-and-work-experience>(검색일 : 2023.9.18).
- Bundeszentrale für politische Bildung, Das Bildungssystem in Deutschland, www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/163283/das-bildungssystem-in-deutschland(검색일 : 2023. 11. 8).
- Bussgeld Info, Sanktionen im Schulrecht : Droht beim Schuleschwänzen und bei Schulverweigerung ein Bußgeld?, www.bussgeld-info.de/schulverweigerung-bussgeld/(검색일 : 2023. 11. 8).
- Children and Young Persons Act 1933, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/23-24/12>(검색일 : 2023. 6. 12)
- Citizensadvice, “Check your rights at work if you’re under 18”, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/children/check-your-rights-at-work-if-youre-under-18/>(검색일 : 2023. 9. 18.)
- Deutsches Kinderhilfswerk, Kinder und Influencing in sozialen Medien, www.dkhw.de/schwerpunkte/medienkompetenz/(검색일 2023. 11. 8).

- Education Act 1996, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/56/introduction>(검색일 : 2023. 9. 15)
- Education and Skills Act 2008, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2008/25/contents>(검색일 : 2023. 10. 6).
- Employment of Women, Young Persons, and Children Act 1920, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo5/10-11/65>(검색일 : 2023. 6. 12).
- Factory and Workshop Act 1901, <https://api.parliament.uk/historic-hansard/lords/1902/mar/13/factory-and-workshop-act-1901-amendment> (검색일 : 2023. 6. 12).
- Government of UK, “School leaving age”, <https://www.gov.uk/know-when-you-can-leave-school>(검색일 : 2023. 9. 18).
- Government of UK, “Child employment”, <https://www.gov.uk/child-employment/paying>(검색일 : 2023. 6. 16).
- Government of UK, “National Minimum Wage and National Living Wage rates”, <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>(검색일 : 2023. 6. 16).
- Government of UK, “Night working hours”, <https://www.gov.uk/night-working-hours>(검색일 : 2023. 9. 18).
- Government of UK, “Restrictions on child employment”, <https://www.gov.uk/child-employment/restrictions-on-child-employment>(검색일 : 2023. 6. 16).
- Health and Safety at Work etc. Act 1974, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>(검색일 : 2023. 6. 12).
- Health and Safety Executive, “The Working Time Regulations 1998 : Guidance on the legislation”, https://www.hse.gov.uk/foi/internalops/ocs/001-099/1_6-appendices/app4.htm(검색일 : 2023. 9. 18).
- Hutchins, B. L., & Harrison, A. (1911), A History of Factory Legislation, <https://archive.org/details/historyoffactory014402mbp>(검색일 : 2023. 11. 8).

- Kultusminister Konferenz, Berufliche Ausbildung im Dualen System - ein international beachtetes Modell, www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html(검색일 : 2023. 11. 8).
- Kultusminister Konferenz, Bildungswege und Abschlüsse, www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluss-e.html(검색일 : 2023. 11. 8).
- LSE BPP (2018), “Working children in England and Wales: does anyone care about their rights?”, <https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/working-children-in-england-and-wales/>(검색일 : 2023. 11. 8).
- National Network for Children in Employment and Entertainment (NNCEE), “Child Performance”, <https://www.nncee.org.uk/page/485/what-is-child-performance>(검색일 : 2023. 6. 15).
- National Network for Children in Employment and Entertainment (NNCEE), “Employment (part-time work)”, <https://www.nncee.org.uk/page/45/employment>(검색일 : 2023. 9. 20).
- Nidirect, “Employment rights for young people”, <https://www.nidirect.gov.uk/articles/employment-rights-young-people#toc-4>(검색일 : 2023. 9. 18.).
- Southwark Council, “Child employment”, <https://www.southwark.gov.uk/childcare-and-parenting/child-employment-regulations>(검색일 : 2023. 6. 15).
- Southwark Council, “Child employment - Child performance licence exemption”, <https://www.southwark.gov.uk/childcare-and-parenting/child-employment-regulations?chapter=4>(검색일 : 2023. 9. 18).
- Southwark Council, “Child employment - Performance licences”, <https://www.southwark.gov.uk/childcare-and-parenting/child-employment-regulations?chapter=2>(검색일 : 2023. 9. 18).
- The Children (Performances and Activities) (England) Regulations 2014, <https://www.legislation.gov.uk/uksi/2014/3309/contents/made>, (검색일 : 2023. 9. 20).

- The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, <https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/regulation/19>(검색일 : 2023. 6. 15).
- The National Archives, “1833 Factory Act”, <https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/>(검색일 : 2023. 6. 12).
- UK Parliament, “The 1870 Education Act”, <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/livinglearning/school/overview/1870educationact/>(검색일 : 2023. 6. 12).
- UK Parliament, “Influencer culture: MPs call for action on advertising and employment rules to protect children and online performers”, <https://committees.parliament.uk/committee/378/digital-culture-media-and-sport-committee/news/170678/influencer-culture-mps-call-for-action-on-advertising-and-employment-rules-to-protect-children-and-online-performers>(검색일 : 2023. 6. 15).
- UK Parliament - Digital, Culture, Media and Sport Committee (2022), “Influencer culture:Lights,camera,inaction?”, <https://publications.parliament.uk/pa/cm5802/cmselect/cmcomeds/258/report.html> (검색일 : 2023. 11. 8).
- UK Parliament - Joint Committee on Human Rights (2017), “Human Rights and Business 2017: Promoting responsibility and ensuring accountability”, <https://publications.parliament.uk/pa/jt201617/jtselect/jtright/443/443.pdf> (검색일 : 2023. 11. 8).

◆ 執筆陣

- 이은주(한국노동연구원 부연구위원)
- 송지원(영국 에든버러대학 교수)
- 황수옥(독일정치경제연구소 노동법·차별금지법 센터장)

디지털 환경에서의 연소근로자 보호 법제 연구

- | | |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ▪ 발행연월일 | 2023년 12월 26일 인쇄
2023년 12월 29일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 허 재 준 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
310147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2023 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0692-2

KLI
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0692-2