

8 기획

“대학생이자 노동자입니다” 알바전성시대 노동의 권리를 생각하다

박상희 기자 smtg7475@khu.ac.kr

등록금, 월세, 식비 등 다양한 이유로 대학생들은 아르바이트(알바) 자리를 찾아다닌다. 하지만 근로자로서 정당한 대우를 받아야 마땅한 알바생은 갑질을 해도 되는 만만한 대상, 무엇이든 시켜도 상관없는 대상으로 여겨지곤 한다. 이는 임금체불, 연장근로 한도 위반, 근로계약서 미작성 등의 형태로 나타난다. 과연 우리학교 학생들은 알바를 하며 정당한 권리를 보장받고 있는지, 또 정당한 권리를 보장받으려면 어떻게 해야 할지 짚어본다.

노동자 보호 위한 근로기준법 대부분 사업장에서 지켜지지 않아

헌법 제32조 1항은 ‘모든 국민은 근로의 권리를 가지며 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며 법률이 정하는 바에 의해 최저임금제를 시행해야 한다’고 규정하고 있다. 이처럼 국가는 근로자를 법적으로 보호하고 있으며 올해 기준 최저 임금은 9,620원이다.

포털 ‘알바천국’이 지난달 31일 대학생 599명을 대상으로 진행한 설문조사 결과에 따르면 대학생 10명 중 9명이 개강 후 알바 계획이 있다고 답했다. 이달 6일 기준, 알바 플랫폼 알바몬에 올라온 서울 회기동과 이문동 지역 알바 공고는 각 122건, 59건이다. 같은 날을 기준으로 용인 서천동과 수원 영통동 지역 알바 공고는 각 421건, 29건이다. 그만큼 알바는 생활의 일부가 되었다고 해도 과언이 아니다.

사업자 의무를 규정하고 있는 노동보호법인 「근로기준법」 제2조는 ‘근로자’를 직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람으로 규정하고 있다. 이에 따라 학업과 알바를 병행하는 학생 또한 법적으로 근로자에 해당한다. 그러나 고용노동부가 지난해 발표한 「2022년 상반기 장시간 근로감독 결과」에 따르면 감독 대상 498개소 중 470개소에서 법 위반이 확인됐다. 이는 약 95%에 해당하는 비율로 대부분 사업장이 노동 관계법을 준수하지 않고 있음을 의미한다. 위반사항은 연차미사용수당 미지급, 연장·휴일



서울캠 정문에 위치한 한 카페에서 아르바이트(알바) 중인 학생의 모습이다.

(사진=박상희 기자)

근로가산수당 미지급, 연장근로 한도 위반 등이다.

우리학교 학생들도 빈번하게 겪는 부당대우

노동관계법 위반 95%라는 압도적 수치를 증명하듯 우리학교 학생이 알바 도중 부당대우를 겪은 사례도 많았다. 임금 체불, 휴게시간 미준수, 근로계약서 미작성 등이 있었다.

경기도 안양에 위치한 한 영어학원에서 지난해 9월부터 12월까지 세 달간 근무한 염예지(미디어학 2022) 씨는 임금 체불을 당했다. 염 씨는 “올해 1월에 12월 임금을 받지 못해 사장님께 수차례 연락을 드렸고 3월에서야 12월 임금을 받을 수 있었다”고 말했다.

익명을 요청한 A 씨는 재작년 7월, 백화점 단기알바를 하며 최저시급도 받지 못했다. A 씨는 일을 시작한 지 한 달째 되던 날, 하루에 10시간을 일하고 80,000원의 일

급을 받게 된다는 사실을 알았다. A 씨는 “하루에 10시간씩 일했는데 일급이 8만 원이면 최저시급도 못 받았다는거 아닌가”라며 “매니저와 이야기를 나눴지만 결국 일급 80,000원으로 계산했을 때의 월급과 시급 9,000원으로 계산했을 때 월급의 평균으로 임금을 받았다”고 설명했다.

정경대학 소속 B 씨도 임금과 관련해 비슷한 피해를 겪었다. B 씨는 “월급이 4,000원 정도가 덜 들어와서 사장님께 말씀을 드렸더니 제가 계산을 못 한다는 식으로 화를 내셨고 직접 와서 CCTV를 돌려보라는 식으로 말씀하셨다”며 “말이 통하는 사람이 아니라고 느껴서 그냥 임금을 받지 않고 넘어갔다”고 말했다.

휴게시간 미준수 사례도 존재했다. 근로기준법 제54조에 의하면 사용자는 근로시간이 4시간 이상인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 근로 도중에

부여해야 하며 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다고 명시하고 있다. 하지만 A 씨는 술집에서 홀서빙 알바를 할 당시 8시간 이상 일한 날도 휴게시간을 보장받지 못했다. A 씨는 “휴게시간을 가진 적이 없었지만, 술집이기에 어쩔 수 없다 생각했다”고 전했다.

최나현(미디어학 2023) 씨 또한 근무 도중 적절한 휴게시간을 보장받지 못했다. 최 씨는 “계약서를 쓸 때 사장님이 휴게시간 30분을 주면 그 시간만큼 월급을 덜어낸다고 말했다”며 “첫 알바여서 잘 모르기도 했고 휴게시간을 받으면 월급을 덜 받는 거로 생각해 휴게시간 없이 일했다”고 전했다.

또한 가장 기본으로 여겨지는 근로계약서를 작성하지 않은 사례조차 빈번했다. B 씨는 “알바를 시작하고 2주가 넘어갔는데도 근로계약서를 쓰지 않아 사장님께 그만둔다고 말하니 그제서야 썼다”고 말했다. 이외에도 시급이 최저시급보다

높은 대신 근로계약서를 작성하지 않는 사업장에서 알바한 사례부터 세금을 떼지 않는 조건으로 근로계약서를 작성하지 않는 사업장에서 알바 경험을 전한 학생도 있었다.

이에 대해 강한 노무법인 대표 김광영 공인노무사는 근로계약서의 두 가지 필수 기재 사항인 업무 장소와 내용을 잘 확인해야 한다고 강조했다. 김 대표는 “내가 이 사업장에서만 근무하는지, 다른 현장에 나갈 수 있는지 파악해야 한다”며 “업무 내용의 경우 예를 들어 계약서에 마케팅 업무라고 명시돼 있다면 해당 업무 이외의 잡일이나 그런 것들은 할 수 없게 된다”고 말했다. 이어 “처음 입사할 때 이를 명확하게 파악해야 나중에 근로자들이 이견 내 업무 범위가 아니라는 것을 명확하게 얘기할 수 있다”고 덧붙였다.

부당한 상황은 인식하지만 여전히 높은 신고 문턱

「근로기준법」 제28조는 근로자가 사용자에게 부당대우를 받으면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다고 명시하고 있다. 단 구제신청은 부당대우가 있었던 날부터 3개월 이내에 해야 한다. 하지만 우리신문이 인터뷰를 시도한 알바생 중 부당대우에 대한 구제신청 사례는 단 한 건도 없었다. 그 이유로 신고라는 단어가 주는 압박감과 두려움, 사업주와의 관계, 노동법에 대한 무지 등이 꼽힌다. A 씨는 “내가 입은 피해가 신고까지 할 만한 건가라는 생각이 들기도 하고 신고한 뒤 느껴질 무서움과 불편함이 두렵기도 하다”고 전했다. B 씨 또한 “신고라는 말 자체가 부담스럽다”며 “어차피 일을 그만두는 상황이었기 때문에 굳이 안 좋은 일을 만들면서 끝내고 싶지 않았다”고 말했다.

알바 도중 입은 피해 사례를 구제받기 위해서는 고용노동부 지방관서에 진정을 넣는 방법이 있다. 이외에도 노무법인 탐 기설희 공인노무사는 ‘청소년근로권익센터’를 이용할 것을 제안했다. 청소년근로권익센터는 만 15세부터 만 34세의 청소년·청년의 근로권익을 보장하는 단체로 상담과 진정사건 대리를 무료로 지원하고 있다. 이어 기 노무사는 “흔히 요즘 애들은 일도 안 하고 자기 권리만 찾는다고 말하는데, 사실 본인 권리를 본인이 찾는 건 당연하다”며 부당대우로 응당히 누려야 할 권리를 누리지 못하는 알바생이 줄어들기를 희망했다.

※ 우리신문은 기사에 언급된 부당대우 사례별 해결 방안을 다음 신문에 연재할 예정입니다.