

봉제 · 수제화 소규모 사업장 노동인권 실태조사

2021년 12월

- 총괄 : 이미원
- 연구 : 이명규, 이주환

동북권 서울특별시 노동자종합지원센터

봉제·수제화 소규모
사업장 노동인권
실태조사



저희 동북권 서울특별시 노동자종합지원센터가 문을 연 것은 2021년 12월 22

봉제·수제화업은 서울시 동북권의 대표적인 제조업입니다. 서울 경제의 서비스화로 제조업 비중이 낮아지긴 했지만 생활 관련형 노동집약적 산업이 명맥을 유지하고 있습니다만, 이들 산업은 대부분 10인 미만의 영세 사업장이며 노동시장적인 측면에서는 비공식노동이 대부분입니다.

서울시는 2017년 ‘서울미래혁신성장프로젝트’와 2019년 ‘서울특별시 중소기업 육성 정책’ 등을 통해 도심 제조업에 대한 지원 정책을 펴오고 있으나, 여전히 도심 제조업과 종사자들은 어려움을 겪고 있습니다. 최근에는 코로나-19로 어려움은 가중되고 있습니다.

이에 동북권 서울특별시 노동자종합지원센터는 봉제·수제화업 종사자의 근로실태와 작업환경 그리고 정부 정책에 대한 수요 조사를 실시하였습니다. 조사는 동북 8개 자치구 내에 소재한 50인 미만 봉제·수제화업 종사자를 대상으로 ‘고용 및 노동실태’, ‘노동권 침해’, ‘작업환경과 건강’, ‘코로나-19와 일자리’, ‘정책 수요’에 관해 면접과 설문 형태로 진행되었습니다. 특히 ‘작업환경과 건강’ 부분은 전문가의 도움도 받았습니다.

연구 결과 고용 불안정, 낮은 근로 또는 도급 계약 체결률, 광범위한 객공의 존재, 200만원 초반대의 저임금, 유해인자가 만연한 작업환경 등 열악한 상황을 확인할 수 있었습니다. 코로나-19로 상황은 더욱 나빠지고 있습니다.

상황을 개선하기 위해서는 ‘노동인권지킴이’ 역할과 영세사업장 지원 활동이 동시에 요구되고 있습니다. ‘공동근로복지기금제도’를 통한 처우 개선 노력도 필요합니다. 건강 상담 기능도 강화되어야 합니다. 사업주와 노동자 그리고 지자체와 중앙정부의 공동 노력이 필요합니다.

이번 연구는 한국노동사회연구소의 이명규 부소장님과 이주환 연구위원님께서 진행해주셨습니다. 많은 전문가 분들의 조언도 있었습니다. 특히 설문과 면접조사에 응해 주신 노동자와 사업자분들 덕분에 연구가 진행될 수 있었습니다. 아울러 본 센터의 정책연구팀 이미원 팀장의 역할도 중요했습니다. 모든 분들이 봉제·수제화업 노동자와 사업주분들의 객관적 상황 파악과 상황 개선을 위한 방안 마련에 함께 하셨습니다.

동북권 서울특별시 노동자종합지원센터는 서울특별시가 설치하고 한국노동조합총연맹이 운영하는 조직입니다. 봉제·수제화업을 비롯한 취약계층 노동자와 영세 사업장을 위한 지원에 최선을 다하겠습니다. 노동이 존중받는 사회, 일하는 사람이 중심이 되는 사회가 되도록 힘쓰겠습니다. 취약계층 노동자와 영세 사업주 분들과 함께 하겠습니다. 감사합니다.

2021년 12월 31일

동북권 서울특별시 노동자종합지원센터장 홍성진

결론 및 정책제언

- 봉제업과 수제화 제조업에서 대다수의 고용방식인 ‘객공’은 근로시간, 휴가, 보수, 작업 수단 관련 직무 통제에서 사용자 종속성이 매우 높게 나타남으로써 독립된 사업주체가 아닌 근로자 지위의 성격이 강한 것으로 분석됨
- 현재 직장에서의 근무기간은 봉제업이 6년, 수제화업은 4년 6개월임. 현 업종에서의 평균 근무년수는 봉제업이 18년, 수제화업의 경우 24년으로 수제화업이 봉제업에 비해 이직률이 상대적으로 높게 나타남
- 현재 직장에서의 최근 한 달 동안 소득 평균은 봉제업이 200만원, 수제화업이 220만원으로 분석됨(다만, 조사시기인 8월이 비성수기인 점, 코로나19로 인한 경기침체 영향을 감안해야 함). 또 남성이 224만원으로 여성의 194만원보다 약 30만원 높고, 객공이 214만원으로 일반적인 임금노동자 208만원보다 6만원 많이 받는 것으로 분석됨
- 현 직장에서 발생하는 부당한 대우 중에서는 객공은 ‘임금 체불 경험’이 13.1%로 가장 높고 ‘유급휴일 불인정 경험’이 10%임. 일반적인 임금노동자의 ‘임금 체불 경험’은 18%에 달하는 등 객공보다 임금 관련 부당한 대우 경험이 다소 높게 나타남
- 법정 퇴직금(퇴직연금) 수령 가능과 관련해서는 전체 응답자의 약 75%가 받을 수 없다고 응답하고, 유급 연차휴가에 대해서는 76%가 가능하지 않다고 답함. 또 봉제·수제화업 노동자의 직장 국민연금 가입률은 비정규직보다 낮은 26%를 보이고 있는 등 사회보험 가입률이 현저히 낮음

- 작업환경과 관련해서는 위생시설에 대해 70%가 불만족하고 통풍장치에 대해서는 60%가 불만족, 안전한 이동통로에 대해서도 55%가 불만족하다고 답함. 현재 자신의 건강상태에 대해서는 요통, 근육통, 눈의 피로, 전신 피로 등 5개 항목이 심각하다고 분석됨
- 정책수요에서는 고용과 근로조건 향상을 위해 ‘저임금’과 ‘불안정고용’을 시급히 개선해야 한다고 답했고, 노동권 보호를 위해서는 ‘4대 사회보험 의무화로 사회안전망 강화’와 ‘표준 공임 및 표준 단가 도입’을 꼽음
- 이에 센터는 봉제·수제화 제조업 노동자의 노동환경 개선을 위해 ‘노동인권지킴이’, ‘두루누리 사업’, ‘소규모 사업장 지원사업’, ‘공동근로복지기금’, ‘근로자건강센터와의 연계’ 사업을 적극 전개할 필요성이 있음
- 특히 봉제·수제화업 사업주와 노동자, 한국노총 소속 대기업 노동조합 등이 ‘공동근로복지기금’을 조성함으로써 코로나19로 인한 소득감소 등 노동자의 갑작스런 생계 위협을 대비할 수 있는 제도를 적극 활용할 필요성이 있음. 공동근로복지기금은 중소기업을 포함한 2개 이상의 기업이 설립할 수 있고 대기업 사내근로복지기금의 출연도 가능하며, 정부는 출연금의 50%를 지원하므로 봉제·수제화 제조업 노동자와 중소기업사업장 사업주 모두 효율적인 지원이 가능함

차 례

1. 서론	17
가. 조사 배경 및 목적	17
나. 연구 방법	18
2. 봉제·수제화업종 종사자의 근로 및 건강 실태	23
가. 개요	23
나. 고용 및 노동실태	27
다. 노동인권 실태	46
라. 작업환경과 건강	66
마. 코로나19와 일자리 변화	83
바. 정책 수요	89
사. 소결	94
3. 봉제·수제화업종 노동자의 문제 진단과 제언	103
가. 개요	103
나. 봉제·제화 노동현장의 특징과 문제 상황	106
다. 노동인권 개선을 위한 요구와 제언	123
라. 소결	128
4. 결론 및 제언	137
가. 소규모 사업장 특성과 비공식노동의 중첩성	137
나. 동북권서울시노동자종합센터의 과제	138
〈부록〉 설문지	109

표 차례

〈표 1-1〉 설문지의 주요 내용	19
〈표 2-1〉 응답자의 인구학적 특성	24
〈표 2-2〉 응답자의 업종별 인적 속성	25
〈표 2-3〉 응답자의 업종별 사업장 특성	25
〈표 2-4〉 업종별 고용형태별 주요 업무	26
〈표 2-5〉 임금노동자의 종사상 지위	28
〈표 2-6〉 현재 직장에서 계약서 작성 여부	29
〈표 2-7〉 작성한 계약서의 종류	30
〈표 2-8〉 고용 계약 기간의 정함 여부	31
〈표 2-9〉 객공 응답자의 인적 속성과 사업장 특성	31
〈표 2-10〉 객공·도급제 근무 이유 (중복 응답)	32
〈표 2-11〉 객공팀 구성 및 사업자 등록 여부	32
〈표 2-12〉 근로시간, 작업 통제 관련 근무자 자율성	34
〈표 2-13〉 휴가, 보수 관련 사항	35
〈표 2-14〉 현재 직장에서의 근무기간	36
〈표 2-15〉 현재 업종에서의 총 근무기간	37
〈표 2-16〉 부업 보유 여부	39
〈표 2-17〉 임금산정 기준	40
〈표 2-18〉 주요 업무와 평균 단가	41
〈표 2-19〉 현재 직장에서 최근 한 달 소득(세전)	41
〈표 2-20〉 노동시간 및 휴게시간	42
〈표 2-21〉 업종별·성별 직장생활 만족도(100점 만점; 중간값=50)	44
〈표 2-22〉 업종별·연령구간별 직장생활 만족도(100점 만점; 중간값=50)	45
〈표 2-23〉 업종별·고용형태별 직장생활 만족도(100점 만점; 중간값=50)	45
〈표 2-24〉 업종별·사업장 규모별 직장생활 만족도(100점 만점; 중간값=50)	46
〈표 2-25〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(성별)1)	47
〈표 2-26〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(업종별)1)	48
〈표 2-27〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(고용형태별)1)	49
〈표 2-28〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(사업장 규모별)1)	49
〈표 2-29〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(연령구간별)1)	50
〈표 2-30〉 임금 외 항목 관련 부당대우 경험 여부(성별)	51
〈표 2-31〉 임금 외 항목 관련 부당대우 경험 여부(업종별)	52
〈표 2-32〉 임금 외 항목 관련 부당대우 경험 여부(고용형태별)	52
〈표 2-33〉 임금 외 항목 관련 부당대우 경험 여부(사업장 규모별)	53
〈표 2-34〉 법정 퇴직금 수령 가능	53
〈표 2-35〉 유급 연차휴가 가능 여부	55
〈표 2-36〉 시간외 수당 수령 가능 여부	56
〈표 2-37〉 4대보험 중 국민연금 가입 여부	58
〈표 2-38〉 4대보험 중 건강보험 가입 여부	59

〈표 2-39〉 4대보험 중 고용보험 가입 여부	61
〈표 2-40〉 4대보험 중 산재보험 가입 여부	62
〈표 2-41〉 이해대변단체(노동조합, 협동조합, 공제회) 가입 여부.....	64
〈표 2-42〉 이해대변단체 필요성 및 기대(100점 만점; 중간값=50).....	66
〈표 2-43〉 휴게공간 설치 및 만족 여부.....	67
〈표 2-44〉 위생시설 설치 및 만족 여부.....	69
〈표 2-45〉 통풍장치 설치 및 만족 여부.....	70
〈표 2-46〉 이동통로 설치 및 만족 여부.....	71
〈표 2-47〉 건강에 영향을 미치는 작업환경-1(100점 만점; 중간값=50)1).....	73
〈표 2-48〉 건강에 영향을 미치는 작업환경-2(100점 만점; 중간값=50)1).....	74
〈표 2-49〉 사업장 내 사고 발생 요인.....	76
〈표 2-50〉 사고 당한 경험	77
〈표 2-51〉 하는 일이 건강에 미치는 영향.....	78
〈표 2-52〉 자신의 건강 상태에 대한 인식.....	79
〈표 2-53〉 건강문제와 업무 관련성 인식-1.....	81
〈표 2-54〉 건강문제와 업무 관련성 인식-2.....	82
〈표 2-55〉 코로나19와 노동조건의 변화(100점 만점; 중간값=50).....	85
〈표 2-56〉 정부의 별도 지원금 수령 여부.....	86
〈표 2-57〉 코로나19 정부 지원대책의 도움 여부.....	88
〈표 2-58〉 고용 및 근로조건 향상을 위한 개선사항(중복응답 허용)	89
〈표 2-59〉 고용 및 근로조건 향상을 위한 개선사항(속성별 - 1순위 응답 기준)	90
〈표 2-60〉 노동자 노동권 보호를 위한 중점 추진사항(중복응답 허용)	91
〈표 2-61〉 노동자 노동권 보호를 위한 중점 추진사항(속성별 - 1순위 응답 기준)	91
〈표 2-62〉 정부 또는 서울시 중점 추진사항(중복응답 허용)	92
〈표 2-63〉 정부 또는 서울시 중점 추진사항(속성별 - 1순위 응답 기준)	93
〈표 2-64〉 노동인권 보호를 위한 정책 수립 관련 자유 의견.....	94
〈표 3-1〉 면접조사 대상자 주요 특징.....	104
〈표 3-2〉 면접조사 질문 체크리스트.....	104
〈표 4-1〉 5인 미만 사업장의 법 적용 여부.....	137

그림 차례

〈그림 2-1〉 근무기간 비교.....	38
〈그림 2-2〉 직장생활 만족도	44
〈그림 2-3〉 사회보험 가입률 비교	63
〈그림 2-4〉 이해대변단체(노동조합, 협동조합, 공제회 등)의 필요성 및 기대	65
〈그림 2-5〉 건강에 영향을 미치는 작업 환경.....	72
〈그림 2-6〉 작업장 내 사고발생 가능성.....	75
〈그림 2-7〉 코로나19 감염 위험에 대한 판단.....	84
〈그림 2-8〉 코로나19로 인한 일자리 변화.....	85
〈그림 2-9〉 소득 감소의 원인(단위: 명).....	86

1

제 장

조사 개요

1. 서론

가. 조사 배경 및 목적

- 이 연구는 서울 동북권역 내 도심형제조업 중 봉제업과 수제화업에 종사하는 노동자(객공 포함)를 대상으로 △노동실태 관련 객관적 자료 확보 △부당대우, 노동인권 실태 △작업환경과 건강 실태 △도심형제조업 지원 정책 수요 등을 조사하려는 목적에서 수행되었음
- 서울은 경제의 서비스화로 제조업의 비중이 상당히 낮은 편이지만 대도시라는 입지 혜택을 누리는 일부 업종에서는 꾸준히 명맥을 이어오고 있음. 서울 도심제조업의 특성은 △10인 미만의 소규모 영세업체의 비중이 높다는 점 △가죽 및 신발, 의복 및 모피, 인쇄 등 이른바 노동집약적 생활관련형 업종 위주의 분포 △노동시장적 측면에서 ‘비공식 노동’이 활성화 되어있음(김묵한, 2017; 신태중 외, 2020)
- 서울시는 2017년 ‘서울미래혁신성장프로젝트’ 계획을 통해서 성북구와 중랑구의 봉제, 성동구의 수제화 산업 등에서 ‘도심제조 스마트 앵커’를 조성하고 영세한 작업환경과 인력 고령화로 위기를 맞는 도심제조업을 고부가가치 사업으로 전환하기 위한 노력을 기울인 바 있음. 그리고 2019년 ‘서울특별시 중소기업 육성정책’에서는 동반성장 전략의 일환으로서 도심제조업에 대한 △마케팅과 컨설팅 △판로와 물류 △장비와 공간 △노동환경 개선 △교육훈련과 연수 등의 지원책을 집행하고 있음
- 도심제조업 노동자의 안전건강을 위하여 서울시와 한국산업안전보건공단은 2012년부터 ‘작업환경개선 지원 사업’을 펼치고 있음. 이 사업은 의류·봉제, 주얼리(귀금속), 인쇄, 기계 등에 속한 사업장에 대하여 노후 작업 시설을 개보수해 주는 사업임. 서울시가 비용 중 최대 20%까지 지원을 해주는 사업임
- 이처럼 서울 내의 도심형제조업에 대한 기업 육성정책, 안전건강 지원책 등이 꾸준히 전개되고 있지만 지원사업은 기대에 비해 효과가 낮고, 노동자의 삶의 질도 여전히 나아질 기미가

보이지 않음. 더군다나 코로나19 감염 확산으로 인해 사회적 거리두기가 강화되면서 도심형 제조업도 기업 경영에서 큰 위기를 맞고 있는 것으로 확인됨

- 따라서 도심형제조업에 일하는 종사자의 근로실태와 작업환경 등에 대한 객관적 파악 그리고 정부 정책에 대한 수요 조사를 통해서 도심형제조업 종사자의 근로조건을 개선하기 위한 방안에 대한 실태조사가 필요함
- 서울 동북권역은 행정구역 상 성동구, 광진구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구 등 8개 자치구 권역을 포괄함. 서울지역의 4대 도심형제조업은 의료봉제업(종로구, 성북구, 중구, 동대문구, 중랑구 등), 인쇄업(중구, 성동구), 주얼리 제조업(종로구, 중구, 성동구), 제화업(성동구, 관악구 등)임. 동북권은 4대 도심형 제조업중 중 봉제업과 수제화업종이 많은 비중을 차지한다고 할 수 있음

나. 연구 방법

- 본 연구에서는 실태를 파악하기 위하여 설문조사와 면접조사를 병행하고자 함
- 설문조사는 다음과 같이 진행하였음
 - 설문 항목은 산업안전 전문가(2명)와의 자문회의, 봉제업 및 수제화업 종사자와의 사전 인터뷰, 도심형제조업의 실태에 대한 기존문헌 검토 등을 통하여 구성하였음
 - 설문 대상은 서울 동북권역 8개 자치구 내에 소재한 봉제업과 수제화업종의 종사자를 대상으로 하였고, 기업규모는 50인 미만으로 한정하였음. 조사는 구조화된 설문지를 이용하여 방문면접을 통해서 이루어졌고, 조사기간은 2021년 8월16일~9월14일까지 1개월 정도 이루어짐
 - 설문지의 주요 내용은 △고용 및 노동실태(임금, 노동시간, 고용형태, 근속년수), △노동권 침해, △작업환경과 건강, △코로나19와 일자리, △노동인권 보호를 위한 정책수요 등으로 구성되었음

〈표 1-8〉 설문지의 주요 내용

항목	주요 내용
고용 및 노동실태	종사상지위, 계약형태, 객공의 근로자성, 임금, 노동시간 및 휴게시간, 사회보험 적용, 직장생활 만족도
노동권 침해	임금(지급시기, 분할, 반납, 유급휴일, 가불), 휴게시간, 연장/휴일근로 강요, 공민권 행사 등
작업환경과 건강	직장환경(시설) 만족도, 직장환경과 건강 영향, 안전사고 발생가능성, 사고여부 및 처리 방법, 건강상태
코로나19와 일자리	직장 안정성, 임금/소득 등 변화, 정부대책의 도움여부
정책 수요	노동권 보호 정책 수요, 산업안전과 건강을 위한 지자체 정책

○ 면접조사는 봉제 및 제화 노동자와 사용자 15명을 대상으로 4차례 집단면접 형식으로 진행하였음

- 면접조사에서 당사자들이 자신들의 노동문제 상황을 어떻게 진단하고 있고, 해결방법을 어떻게 처방하고 있는지 듣고, 이를 체계적으로 재구성하고자 하였음

2

제 장

봉제·수제화업종
종사자의 근로 및
건강 실태

2. 봉제·수제화업종 종사자의 근로 및 건강 실태

가. 개요

- 전체 응답자 규모는 605명이며, 전체 응답자에서 남성이 53.5%(324명)으로 여성 46.4%(281명)보다 약간 높은 비율이었음. 응답자 전체의 평균 연령은 55.5세로 남성(55.6세)과 여성(55.5세)이 거의 차이를 보이지 않았음. 연령구간별로 보면, 50대가 전체 응답자의 53.2%(322명)로서 가장 많은 비율을 보였으며, 61세 이상(25.8%; 156명), 40대(15.0%; 91명), 40세 이하(6.0%; 36명) 순이었음
- 업종별로 보면 응답자는 봉제업이 305명(50.4%), 수제화업이 300명(49.%)으로 구성되었음. 고용형태별로 보면, 근로자 지위의 임금노동자 응답자가 68.4%(414명), 도급계약 형태의 객공 응답자 31.6%(191명)보다 다소 많이 구성되었음
- 사업장 규모별로 보면, '5~9명' 사업장에 종사하는 응답자가 전체의 38.3%(232명)로 가장 많은 비율을 보였으며, '1~5명' 사업장 응답자 34.7%(210명), '10~29명' 사업장 응답자 25.8%(156명), '30~49명' 사업장 응답자 1.2%(7명) 순이었음. 끝으로, 사업장 소재지별로는 성동구에 위치한 사업장 응답자가 전체의 55.0%(333명)으로 가장 많았으며, 중랑구 23.8%(144명), 강북구 7.9%(48명), 성북구 6.8%(41명) 순이었음. 조사대상이었던 지역 중 노원구 및 동대문구에 위치한 사업장 응답자는 없었음

〈표 2-1〉 응답자의 인구학적 특성

단위: 명, %

인구학적 특성		빈도	비율	누적비율
성별	여성	281	46.4	46.4
	남성	324	53.6	100
연령	40세 이하	36	6	6
	41~50세	91	15	21
	51~60세	322	53.2	74.2
	61세 이상	156	25.8	100
업종	봉제업	305	50.4	50.4
	수제화업	300	49.6	100
고용형태	객공	191	31.6	31.6
	임금노동자	414	68.4	100
사업장규모	2~4명	210	34.7	34.7
	5~9명	232	38.3	73.1
	10~29명	156	25.8	98.8
	30~49명	7	1.2	100
사업장소재지	성동구	333	55.0	55.0
	중랑구	144	23.8	78.8
	강북구	48	7.9	86.7
	성북구	41	6.8	93.5
	광진구	27	4.5	98.0
	도봉구	12	2.0	100
합계(N)		605	100	-

- 응답자의 업종별 주요 특성을 살펴보면, 다음과 같음. 전체 응답자 중 봉제업과 수제화업에 종사하는 수는 각각 305명, 300명으로 유사한 비중이었으나, 성별, 고용형태별 구성은 업종별로 차이를 보였음
- 봉제업에 종사하는 응답자의 경우 여성이 전체 응답자의 75.4%(230명)에 달하는 반면, 수제화업의 경우 남성의 비중이 83.0%(249명)으로 높게 나타났음. 또한, 고용형태와 관련해서도 봉제업의 응답자는 임금노동자 응답자의 비중이 92.8%(283명)이 매우 높게 나타난 반면, 수제화업의 경우 객공과 임금노동자의 비중이 각각 56.3%(169명)과 43.7%(131명)으로 유사하게 나타났음

〈표 2-2〉 응답자의 업종별 인적 속성

단위: 명, %

업종 구분	성별		연령구간별				고용형태		전체
	여성	남성	40세 이하	41~50세	51~60세	61세 이상	객공· 도급제	근로 계약	
봉제업	230 (75.4)	75 (24.6)	13 (4.3)	47 (15.4)	171 (56.1)	74 (24.3)	22 (7.2)	283 (92.8)	305 (100.0)
수제화업	51 (17.0)	249 (83.0)	23 (7.7)	44 (14.7)	151 (50.3)	82 (27.3)	169 (56.3)	131 (43.7)	300 (100.0)
전체	281 (46.4)	324 (53.6)	36 (6.0)	91 (15.0)	322 (53.2)	156 (25.8)	191 (31.6)	414 (68.4)	605 (100.0)

○ 그 외, 업종별 특성을 응답자가 소속된 사업장 특성별로 분석해보면, 봉제업의 경우 2~4명 규모의 사업장에 소속된 응답자가 39.7%(121명)로 가장 많은 비율을 보인 반면, 수제화업의 경우 5~9명 규모의 사업장에 소속된 응답자가 41.7%(125명)으로 가장 많은 비율을 보였다. 사업장 소재지별로 보면, 수제화업의 경우 99.7%(299명)의 응답자가 성동구 소재지의 사업장에서 근무하는 것으로 나타난 반면, 봉제업의 경우 다양한 지역의 사업장에 근무하는 것으로 나타남

〈표 2-3〉 응답자의 업종별 사업장 특성

단위: 명, %

업종 구분	사업장 규모별				사업장 소재지별						전체
	2~4명	5~9명	10~29 명	30~49 명	성동구	성북구	광진구	중랑구	강북구	도봉구	
봉제업	121 (39.7)	107 (35.1)	72 (23.6)	5 (1.6)	34 (11.1)	41 (13.4)	27 (8.9)	143 (46.9)	48 (15.7)	12 (3.9)	305 (100.0)
수제화업	89 (29.7)	125 (41.7)	84 (28.0)	2 (0.7)	299 (99.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	300 (100.0)
전체	210 (34.7)	232 (38.3)	156 (25.8)	7 (1.2)	333 (55.0)	41 (6.8)	27 (4.5)	144 (23.8)	48 (7.9)	12 (2.0)	605 (100.0)

○ 현재 직장에서 하는 주된 일, 즉 주요 업무에 대한 질문에 대해 업종별로 주요한 차이가 있었음. 먼저, 봉제업의 경우, 미싱 업무에 종사하는 응답자가 전체의 55%(177명)에 달했으며, 그 외 재단(17.7%, 54명), 시다(11.8%, 36명), 검품(시아게)(6.2%, 19명) 순이었음

- 반면, 수제화업의 경우, 저부(바닥) 업무에 종사하는 응답자가 가장 많은 177명(35.0%)으로 나타났으며, 그 외 갑피(28.0%, 84명), 재단(17.7%, 53명), 검품(시아게)(10.0%, 30명) 순으로 나타났음
- 고용형태별로 보면, 객공의 고용형태를 가진 응답자들의 경우 저부(바닥) 업무의 비중이 40.8%(78명)으로 가장 높게 나타났으며, 그 외 갑피(31.9%, 61명), 미싱(8.4%, 16명) 순이었음. 반면, 임금노동자 응답자들의 경우, 미싱 업무가 41.1%(170명)로 가장 많은 비중을 차지했으며, 그 외 재단(22.7%, 94명), 검품(시아게) (9.4%, 39명), 시다(8.0%, 33명) 순이었음

〈표 2-4〉 업종별·고용형태별 주요 업무

단위: 명, %

주요 업무	업종별		고용형태별		전체
	봉제업	수제화업	객공	임금노동자	
미싱	177 (58.0)	9 (3.0)	16 (8.4)	170 (41.1)	186 (30.7)
재단	54 (17.7)	53 (17.7)	13 (6.8)	94 (22.7)	107 (17.7)
저부(바닥)	0 (0.0)	105 (35.0)	78 (40.8)	27 (6.5)	105 (17.4)
갑피	1 (0.3)	84 (28.0)	61 (31.9)	24 (5.8)	85 (14.0)
검품(시아게)	19 (6.2)	30 (10.0)	10 (5.2)	39 (9.4)	49 (8.1)
시다	36 (11.8)	1 (0.3)	4 (2.1)	33 (8.0)	37 (6.1)
패턴	0 (0.0)	9 (3.0)	4 (2.1)	5 (1.2)	9 (1.5)
오바(오바로크)	6 (2.0)	1 (0.3)	1 (0.5)	6 (1.4)	7 (1.2)
삼봉	5 (1.6)	0 (0.0)	2 (1.0)	3 (0.7)	5 (0.8)
사상	0 (0.0)	3 (1.0)	2 (1.0)	1 (0.2)	3 (0.5)
마도메(단추)	3 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.7)	3 (0.5)
아이롱	3 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.7)	3 (0.5)
사무	0 (0.0)	2 (0.7)	0 (0.0)	2 (0.5)	2 (0.3)
햇픽스	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.2)	1 (0.2)

주요 업무	업종별		고용형태별		전체
	봉제업	수제화업	객공	임금노동자	
판매	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.2)	1 (0.2)
약세사리 장식	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)	1 (0.2)	1 (0.2)
자수	1 (0.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	1 (0.2)
전체	305 (100.0)	300 (100.0)	191 (100.0)	414 (100.0)	605 (100.0)

나. 고용 및 노동실태

① 종사상 지위

- 앞서 <표2>에서도 제시한 바 있으나, 전체 응답자 중 객공의 고용형태를 가진 이는 봉제업 22명, 수제화업 169명 등 191명이었음. 이 객공 응답자를 제외한 임금노동자 응답자 414명의 종사상 지위는 상용근로자가 73.4%(304명)으로 가장 많았으며, 그 외 일용근로자 18.4%(76명), 임시근로자 8.2%(34명) 순이었음
- 업종별로 보면, 수제화업의 경우 상용근로자의 지위를 가진 경우가 모두 88.5%(116명)으로 상당히 높은 비율을 보였음. 한편, 봉제업의 경우 상용근로자의 비율이 61.6%(188명)으로 가장 많은 비율로 나타났으며, 그 외 일용근로자 22.3%(68명), 임시근로자 8.9%(27명), 객공 7.2%(22명) 순으로 나타났음

〈표 2-5〉 임금노동자의 종사상 지위

단위: 명, %

	업종		전체
	봉제업	수제화업	
상용근로자1)	188 (66.4)	116 (88.5)	304 (73.4)
임시근로자2)	27 (9.5)	7 (5.3)	34 (8.2)
일용근로자3)	68 (24.0)	8 (6.1)	76 (18.4)
합계	283 (100.0)	131 (100.0)	414 (100.0)

주 1) 상용근로자 = 고용계약기간에 제약이 없거나 1년 이상의 계약을 맺은 근로자

2) 임시근로자 = 고용계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자

3) 일용근로자 = 고용계약기간이 1개월 미만인 근로자 또는 매일 고용되어 일당을 받는 근로자

② 계약서 작성 여부 및 종류

- 현재의 직장에 취업할 때 계약서 작성 여부와 관련하여 계약서를 작성하지 않은 응답자의 비율이 58.8%(356명)으로, 계약서를 작성한 비율 41.2%(249명)보다 높게 나타났음. 이러한 패턴은 고용형태와 업종에 관계없이 나타나고 있는데, 다만 임금노동자보다는 객공에서, 수제화업보다는 봉제업에서 계약서를 작성하지 않은 비율이 상대적으로 높게 나타났음. 연령구간별로 보면, 50대 이상의 응답자가 그 이하 연령대에 비해 계약서를 작성하지 않은 비율이 다소 증가한 것을 확인할 수 있음
- 그리고, 사업장 규모별로 보면, 10인 미만 사업장의 경우 계약서 미작성의 비율이 절반을 넘어서고 있는 반면, 10인 이상 사업장의 경우 상대적으로 계약서 작성 사례가 더 많은 것으로 나타남. 근로기준법의 몇몇 조항의 예외적용이 허용되는 5인 미만 사업장을 보면, 해당 사업장 응답자의 67.1%(141명)가 계약서를 작성하지 않았다고 응답하였음

〈표 2-6〉 현재 직장에서 계약서 작성 여부

단위: 명, %

		계약서 작성	계약서 미작성	합계
성별	여성	93	188	281
		(33.1)	(66.9)	(100.0)
성별	남성	156	168	324
		(48.1)	(51.9)	(100.0)
연령구간별	40세 이하	19	17	36
		(52.8)	(47.2)	(100.0)
	41~50세	36	55	91
		(39.6)	(60.4)	(100.0)
51~60세	146	176	322	
	(45.3)	(54.7)	(100.0)	
61세 이상	48	108	156	
	(30.8)	(69.2)	(100.0)	
고용형태별	객공	64	127	191
		(33.5)	(66.5)	(100.0)
고용형태별	임금노동자	185	229	414
		(44.7)	(55.3)	(100.0)
업종별	봉제업	104	201	305
		(34.1)	(65.9)	(100.0)
업종별	수제화업	145	155	300
		(48.3)	(51.7)	(100.0)
사업장규모별	2~4명	69	141	210
		(32.9)	(67.1)	(100.0)
	5~9명	94	138	232
		(40.5)	(59.5)	(100.0)
10~29명	79	77	156	
	(50.6)	(49.4)	(100.0)	
30~49명	7	0	7	
	(100.0)	0.0	(100.0)	
전체		249	356	605
		(41.2)	(58.8)	(100.0)

○ 응답자들이 현재의 직장에서 근무하기 시작했을 때 작성한 계약서가 근로계약서였던 경우는 68.3%(170명)로 나타났으며, 도급계약서였던 경우는 20.9%(52명), 잘 모르겠다고 응답한 경우는 10.8%(27명)으로 나타남. 이는 응답자의 고용형태와 관련을 가지는데, 근로자 지위의 임금노동자 응답자가 근로계약서를 체결한 경우는 90.8%(168명)에 달했음. 반면, 객공의 고용형태를 가지는 응답자의 경우 도급계약서를 계약한 경우가 81.2%(52명)에 해당했음

〈표 2-7〉 작성한 계약서의 종류

단위: 명, %

	업종별		고용형태별		전체
	봉제업	수제화업	객공	임금노동자	
근로계약서	89	81	2	168	170
	(85.6)	(55.9)	(3.1)	(90.8)	(68.3)
도급계약서	1	51	52	0	52
	(1.0)	(35.2)	(81.2)	(0.0)	(20.9)
잘 모름	14	13	10	17	27
	(13.5)	(9.0)	(15.6)	(9.2)	(10.8)
합계	104	145	64	185	249
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

③ 계약기간

- 전체 응답자 중 절대 다수인 93.2%(564명)는 현재 직장에 고용될 때 고용계약기간을 정하지 않은 것으로 나타났다. 고용 계약 기간을 정했거나, 이에 대해 잘 알지 못하는 경우는 각각 3.1%(19명), 3.6%(22명)에 지나지 않았음. 이러한 유형은 고용형태와 업종에 관계없이 발견되었음
- 흥미로운 점은, 이러한 결과가 계약 기간과 직접적인 연관을 가지는 종사상 지위에 대한 응답(앞의 <표6> 참조)과 일치하지 않는다는 점임. <표 2-6>에서 제시된 바와 같이, 계약기간이 1년 미만의 임시근로자와 1개월 미만의 일용근로자의 비율은 각각 8.2%, 18.4%로, 이는 고용기간을 정한 비율이 3.1%로 나타난 결과와 일치하지 않음. 이는 현실의 근로 현장에서 실제 고용 기간의 결정이 계약서 상의 기간 명시나 근무자에 대한 명확한 기간 통보 없이 암묵적으로 이루어지는 것을 반영한 것으로 추정할 수 있음
- 한편 고용 기간을 정했다고 응답한 전체 19명 중, 그 기간이 12개월인 경우가 18명, 6개월인 경우가 1명으로 나타났다

〈표 2-8〉 고용 계약 기간의 정함 여부

단위: 명, %

	업종별		고용형태별		전체
	봉제업	수제화업	객공	임금노동자	
정하지 않았음	286	278	186	378	564
	(93.8)	(92.7)	(97.4)	(91.3)	(93.2)
잘 모름	13	9	5	17	22
	(4.3)	(3.0)	(2.6)	(4.1)	(3.6)
정했음	6	13	0	19	19
	(2.0)	(4.3)	(0.0)	(4.6)	(3.1)
합계	305	300	191	414	605
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

④ 객공의 근로자성

○ 객공의 통계적 특성을 일별하기 위해 〈표 2-7〉을 제시함. 고용형태가 객공(도급제)인 응답자는 모두 191명으로 그중 80.6%(154명)이 남성이었으며, 88.5%(169명)는 수제화업 종사하고 있음. 연령별로 보면, 50대 응답자가 51.8%(99명)으로 가장 많은 비율이었으며, 5~9인 사업장에 근무하는 응답자가 48.2%(92명)로 가장 높은 비율을 보였음

〈표 2-9〉 객공 응답자의 인적 속성과 사업장 특성

단위: 명, %

구분		빈도	구분		빈도
성별	여성	37	업종별	봉제업	22
		(19.4)			(11.5)
남성	154	수제화업	169		
	(80.6)		(88.5)		
연령 구간별	40세 이하	9	사업장 규모별	2~4명	43
		(4.7)			(22.5)
	41~50세	25		5~9명	92
		(13.1)			(48.2)
51~60세	99	10~29명	56		
	(51.8)		(29.3)		
61세 이상	58	30~49명	0		
	(30.4)		0.0		

*객공 응답자(N) = 191 (100)

- 현재 객공의 고용형태를 가진 응답자들에게 해당 고용형태를 선택한 이유를 물었음. 이에 대해 '객공.도급제가 주를 이루고 있어서'라고 응답한 비율이 전체의 95.3%(182명)으로 절대 다수를 이루었음. 반면, '객공.도급제가 소득이 많아서'라고 응답한 비율은 7.3%(14명)에 지나지 않았음. '사용자의 권유'로 객공.도급제를 선택했다고 응답한 이는 없었음

〈표 2-10〉 객공.도급제 근무 이유 (중복 응답)

단위: 명, %

	빈도
요즘 일자리가 객공.도급제가 주를 이루고 있어서	182(95.3)
객공.도급제가 소득이 많아서	14(7.3)
근로자 신분이었으나 사용자 권유로 변경	0(0.0)
합계	191(100.0)

- 객공 응답자들이 '객공팀'을 이루고 근무하는 비율은 전체 응답자의 39.8%(76명)으로 나타난 반면, 팀을 이루지 않고 1인 혼자 일하는 응답자의 비율은 60.2%(115명)으로 더 높게 나타났음
- 또한 해당 응답자들의 사업자 등록 여부와 관련하여 사업자 등록을 한 응답자는 단 2명(1.0%)에 지나지 않아 절대 다수인 98%(189명)의 객공 응답자는 사업자 등록을 하지 않은 것으로 나타남

〈표 2-11〉 객공팀 구성 및 사업자 등록 여부

단위: 명, %

	빈도		빈도
객공팀으로 일함	76 (39.8)	사업자 등록함	2 (1.0)
1인 혼자 일함	115 (60.2)	사업자 등록하지 않음	189 (99.0)
합계	191 (100.0)	합계	191 (100.0)

- 객공의 근로형태를 가진 응답자들의 근로시간, 휴가, 보수, 작업 수단 관련 직무 통제의 자율성 혹은 사용자 종속성에 대해 조사하였음. 먼저, 객공 응답자들의 ‘출·퇴근 시간’ 및 ‘점심 시간’이 회사의 방침에 따라 결정된다고 응답한 비율이 모두 93.2%(178명)으로 대단히 높게 나타남. 또한 ‘조퇴 혹은 결근시 관리자에게 보고’해야 하는지와 관련해서도 전체 응답자의 96.9%(185명)으로 나타났음
- 또한 ‘회사가 제공하는 작업도구와 원자재를 사용’하는 비율은 전체의 97.9%(187명)으로, 일상적 근무가 ‘관리자의 작업지시’에 의해 진행되는 비율은 99.5%(190명)으로 대단히 높게 나타남. 표면적으로 ‘소사장제’라 할 수 있는 객공 응답자의 경우, 근로 시간 및 작업방식과 관련하여 전적으로 사용자의 직무통제에 종속되어 있는 것으로 볼 수 있음

〈표 2-12〉 근로시간, 작업 통제 관련 근무자 자율성

단위: 명, %

		그렇다	아니다	잘 모름	소계
나의 출·퇴근시간은 회사의 방침에 따라 결정되었다	봉제업	21	1	0	22
		(95.5)	(4.5)	(0.0)	(100.0)
	수제화업	157	11	1	169
		(92.9)	(6.5)	(0.6)	(100.0)
	소계	178	12	1	191
		(93.2)	(6.3)	(0.5)	(100.0)
나의 점심시간은 회사의 방침에 따라 결정되었다	봉제업	21	1	0	22
		(95.5)	(4.5)	(0.0)	(100.0)
	수제화업	157	12	0	169
		(92.9)	(7.1)	(0.0)	(100.0)
	소계	178	13	0	191
		(93.2)	(6.8)	(0.0)	(100.0)
조퇴 혹은 결근을 할 경우 미리 관리자(부장·실장 등)에게 보고해야 한다	봉제업	21	1	0	22
		(95.5)	(4.5)	(0.0)	(100.0)
	수제화업	164	5	0	169
		(97.0)	(3.0)	(0.0)	(100.0)
	소계	185	6	0	191
		(96.9)	(3.1)	(0.0)	(100.0)
나는 회사가 제공하는 작업도구와 원자재를 사용하여 작업한다	봉제업	19	3	0	22
		(86.4)	(13.6)	(0.0)	(100.0)
	수제화업	168	1	0	169
		(99.4)	(0.6)	(0.0)	(100.0)
	소계	187	4	0	191
		(97.9)	(2.1)	(0.0)	(100.0)
나는 관리자(부장·실장 등)의 작업지시를 받고 일한다	봉제업	22	0	0	22
		(100.0)	(0.0)	(0.0)	(100.0)
	수제화업	168	1	0	169
		(99.4)	(0.6)	(0.0)	(100.0)
	소계	190	1	0	191
		(99.5)	(0.5)	(0.0)	(100.0)

- 객공 응답자의 휴가 기간 관련 자율성은 상대적으로 높게 나타났음. 객공 응답자들 중 ‘여름 휴가 기간’을 자율적으로 늘이거나 줄일 수 있는 비율은 60.%(116명)으로 나타났음
- 한편 보수와 관련하여, 정기적으로 지급받는다는 비율은 79.1%(151명)으로 나타났으며, 매번 유사한 정도의 금액을 받는다고 응답한 비율 역시 58.6%(112명)으로 그렇지 않다고 응답한 비율 41.4%(79명)에 비해 높게 나타났음

- 결국, 객공의 경우 형식상 도급제이며 소사장제이기는 하나, 노동시간 편성을 포함한 작업 통제와 관련해서는 전적으로 사용자에게 종속되어 있다고 볼 수 있으나, 반면 휴가 및 보수의 편제와 관련해서는 다소간의 자율성을 가지고 있는 것으로 볼 수 있음

〈표 2-13〉 휴가, 보수 관련 사항

단위: 명, %

		그렇다	아니다	잘 모름	소계
여름휴가 기간을 내 맘대로 늘리거나 줄일 수 있다	봉제업	11	11	0	22
		(50.0)	(50.0)	(0.0)	(100.0)
	수제화업	105	64	0	169
		(62.1)	(37.9)	(0.0)	(100.0)
소계	116	75	0	191	
	(60.7)	(39.3)	(0.0)	(100.0)	
나는 보수를 매월 또는 주 단위 등 정기적으로 지급받는다	봉제업	20	2	0	22
		(90.9)	(9.1)	(0.0)	(100.0)
	수제화업	131	38	0	169
		(77.5)	(22.5)	(0.0)	(100.0)
소계	151	40	0	191	
	(79.1)	(20.9)	(0.0)	(100.0)	
나의 보수는 매월 같은 액수는 아니지만 비슷한 금액을 받는다	봉제업	20	2	0	22
		(90.9)	(9.1)	(0.0)	(100.0)
	수제화업	92	77	0	169
		(54.4)	(45.6)	(0.0)	(100.0)
소계	112	79	0	191	
	(58.6)	(41.4)	(0.0)	(100.0)	

⑤ 근무기간

- 현재 직장에서의 근무 기간을 물었음. 업종별로 보면, 봉제업에 종사하는 응답자의 근무기간이 71.5개월(6년)로, 수제화업 응답자의 54.2개월(4년 6개월)보다 17개월 가량 높게 나타났음
- 성별로 보면, 의류봉제업과 수제화업 공히 남성이 여성보다 다소 높게 나타났음. 하지만, 현재 직장에서의 근무 기간에는 성별 차이보다 업종별 차이가 더 크게 영향을 미치는 것으로 볼 수 있음. 봉제업의 경우 남성 응답자의 근무 기간이 평균 75.5개월(6년 4개월)로 나타난 반면, 여성 응답자의 경우 70.2개월(5년 10개월)로 나타났음. 수제화업의 경우도 남성 응답자의 근무 기간이 평균 54.6개월(4년 7개월)로, 여성의 54.2개월(4년 6개월)보다 약간 길게 나타났음

- 하지만, 현 직장에서의 근무기간은 고용형태에 따라 다르게 나타났으며, 봉제업과 수제화업에서 상이한 결과를 보여주었음. 먼저, 봉제업에 종사하는 객공 응답자의 현 직장 근무기간은 81개월(6년 9개월)로 나타난 반면, 임금근로자는 70.7개월(5년 11개월)로 객공 응답자의 근무기간이 10개월 가량 긴 것으로 나타났음. 수제화업에 종사하는 객공 응답자의 경우 40.3개월(3년 4개월)로 일반적인 임금노동자의 72.2개월(6년)에 비해 32개월 짧게 나타났음
- 한편, 사업장 규모별로 보면, 봉제업 응답자의 경우 10~29명 사업장의 근무기간이 가장 길게 나타난 반면, 수제화업 응답자의 경우 5명 미만 사업장의 근무기간이 가장 길게 나타났음

〈표 2-14〉 현재 직장에서의 근무기간

		업종별		전체
		봉제업	수제화업	
성별	여성	70.2개월 (5년 10개월)	52.2개월 (4년 4개월)	66.9개월 (5년 7개월)
	남성	75.5개월 (6년 6개월)	54.6개월 (4년 7개월)	59.4개월 (4년 11개월)
고용형태별	객공	81.0개월 (6년 9개월)	40.3개월 (3년 4개월)	45.0개월 (3년 9개월)
	임금노동자	70.7개월 (5년 11개월)	72.2개월 (6년)	71.2개월 (5년 11개월)
사업장규모별	2~4명	75.6개월 (6년 4개월)	73.1개월 (6년 1개월)	74.6개월 (6년 3개월)
	5~9명	65.0개월 (5년 5개월)	41.5개월 (3년 5개월)	52.4개월 (4년 4개월)
	10~29명	77.2개월 (6년 5개월)	52.7개월 (4년 8개월)	64.0개월 (5년 4개월)
	30~49명	26.0개월 (2년 2개월)	66.5개월 (5년 7개월)	37.6개월 (3년 2개월)
전체		71.5개월 (6년)	54.2개월 (4년 6개월)	62.9개월 (5년 3개월)

- 현재 업종에서 근무했던 총 기간을 보면, 다소 상이한 결과를 보여주었음. 업종별로 보면 봉제업 응답자의 총 근무 기간은 평균 215.5개월(18년)으로 나타난 것에 비해, 수제화업의 경우 288.9개월(24년 1개월)으로 나타났음. 현재 직장에서의 평균 근무 기간과 관련하여, 수제화업에 비해 봉제업에서 더 높게 나타났던 것과는 상반된 것으로, 수제화업에서의 이직률이 상대적으로 높은 것으로 추정할 수 있음

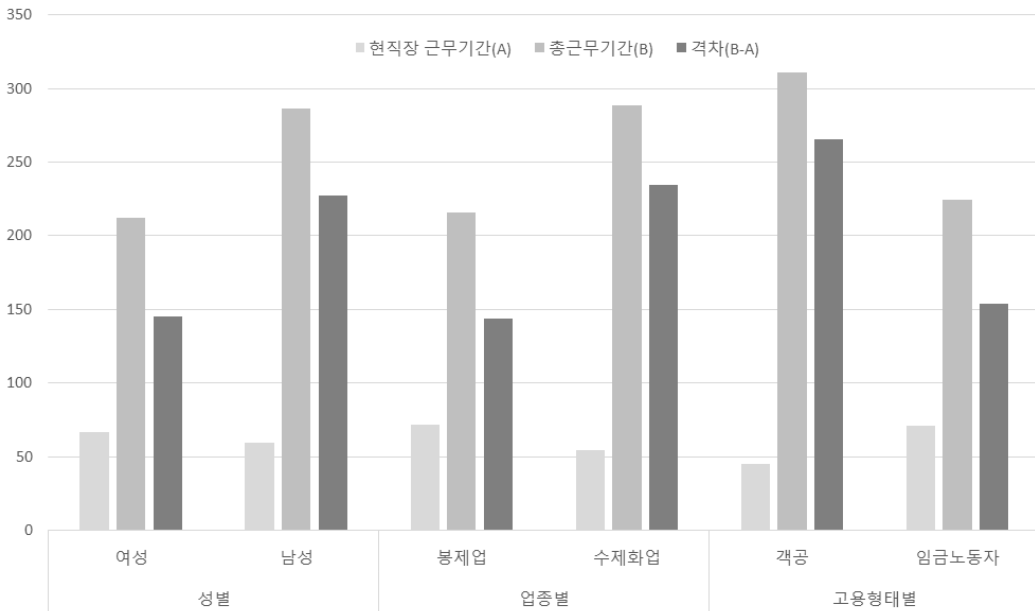
- 성별로 보면, 봉제업 응답자의 경우, 남성이 평균 226.4개월(18년 10개월), 여성은 평균 212.0개월(17년 8개월)로 나타남. 수제화업 응답자의 경우, 여성이 211.5개월(17년 8개월), 남성이 304.7개월(25년 5개월)로 나타났음. 현재 직장에서의 근무 기간에 대한 조사 결과와 비교해 보면, 현재 직장에서의 근무 기간이 봉제업, 수제화업 공히 성별격차가 크게 나타나지 않았던 것과 달리, 수제업화의 경우 남성 응답자의 현재 업종 총 근무 기간이 여성 응답자에 비해 7년 9개월 가량 길게 나타났음
- 고용형태별로 보면, 봉제업 응답자들의 경우 객공과 일반 임금노동자 응답자의 총 근무기간이 각각 215.8개월, 215.5개월로 거의 차이를 보이지 않았음. 하지만, 수제화업의 경우 객공 응답자와 임금노동자 응답자의 현재 업종 총 근무 기간이 각각 323.1개월(26년 11개월), 244.8개월(20년 5개월)로 6년 5개월 가량 차이를 보였음. 객공 응답자의 현재 직장 근무 기간이 임금노동자에 비해 짧았던 것과 달리, 객공 응답자의 현재 업종 총 근무 기간이 임금노동자에 비해 길게 나타났음
- 사업장 규모별로 보면, 별다른 패턴이 발견되지 않았으나, 봉제업의 경우(샘플수가 매우 작은 30명 이상 사업장을 제외할 때), 대체로 규모가 큰 사업장에서의 총 근무기간이 다소 높은 것으로 나타났음

〈표 2-15〉 현재 업종에서의 총 근무기간

		업종별		전체
		봉제업	수제화업	
성별	여성	212.0개월 (17년 8개월)	211.5개월 (17년 8개월)	211.9개월 (17년 8개월)
	남성	226.4개월 (18년 10개월)	304.7개월 (25년 5개월)	286.6개월 (23년 11개월)
고용형태별	객공	215.8개월 (18년)	323.1개월 (27년)	310.7개월 (25년 11개월)
	임금노동자	215.5개월 (18년)	244.8개월 (20년 5개월)	224.8개월 (18년 9개월)
사업장규모별	2~4명	199.9개월 (16년 8개월)	276.2개월 (23년)	232.3개월 (19년 4개월)
	5~9명	208.3개월 (17년 4개월)	303.9개월 (25년 4개월)	259.8개월 (21년 8개월)
	10~29명	250.3개월 (20년 10개월)	280.4개월 (23년 4개월)	266.5개월 (22년 3개월)
	30~49명	247.2개월 (20년 7개월)	270.0개월 (22년 6개월)	253.7개월 (21년 2개월)
전체		215.5개월 (18년)	288.9개월 (24년 1개월)	251.9개월 (21년)

○ 결국, 수제화업 - 남성 - 객공 응답자의 경우 현재 업종 총 근무기간과 현재 직장 근무 기간의 격차가 가장 큰 것으로 나타났으며, 해당 유형에서의 이직률이 상대적으로 높은 것으로 추정할 수 있을 것임. 반면, 봉제업의 경우, 성별, 고용형태별로 현재 직장 근무기간 및 현재 업종 총 근무 기간의 차이가 상대적으로 작게 나타났음.

〈그림 2-1〉 근무기간 비교



⑥ 부업 여부

○ 현재 직장 외에 소득이 있는 다른 일자리가 있는지와 관련하여, 전체 응답자의 96.4%(583명)는 다른 일자리 없이 현재의 직장에서만 소득이 발생하는 것으로 나타났음. 전체의 3.6%(22명)만이 다른 일자리가 있는 것으로 나타났으나, 이 역시 정기적인 것은 아니고 일이 있을 때만 일하는 부정기적인 형태인 것으로 나타났음.

〈표 2-16〉 부업 보유 여부

단위: 명, %

	업종별		고용형태별		전체
	봉제업	수제화업	객공	임금노동자	
다른 일자리 없음	293 (96.1)	290 (96.7)	183 (95.8)	400 (96.6)	583 (96.4)
다른 일자리 있고, 정기적으로 일함	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
다른 일자리 있으나, 부정기적으로 일함	12 (3.9)	10 (3.3)	8 (4.2)	14 (3.4)	22 (3.6)
합계	305 (100.0)	300 (100.0)	191 (100.0)	414 (100.0)	605 (100.0)

⑦ 임금(공임)

- 임금을 산정하고 수령하는 방식과 관련하여 전체 응답자의 54.0%(327명)는 월급제에 해당하는 것으로 나타났음. 임금 산정 방식과 관련하여 고용형태상 객공 응답자는 전원이 개수제라고 응답했으며, 임금노동자 응답자는 전원이 개수제가 아닌 다른 임금제도라도 응답했음. 따라서, 고용형태의 정의상 단가 및 작업량에 따라 임금이 산정되는 개수제에 해당하는 객공의 경우를 제외하고 분석결과를 제시할 필요가 있음
- 전체 임금노동자 응답자 414명 중 79.0%(327명)는 월급제를 적용받는 것으로 나타났고, 19.8%(82명)는 일당제, 1.2%(5명)는 시급제인 것으로 나타났음. 주급제라고 답변한 응답자는 존재하지 않았음
- 전체적으로 임금노동자 응답자의 경우 월급제의 비율이 높기는 하지만, 주요속성 별로 나누어 보면, 남성에서, 50대 이하에서, 월급제가 상대적으로 더 높게 나타났음. 사업장 규모별로는 큰 차이를 보이지 않았음
- 업종별로 보면, 수제화업의 경우 객공의 비중이 높은 특성이 반영되어 개수제의 적용을 받는 응답자의 비중이 56.3%(169명)으로 가장 높게 나타났음. 하지만, 객공을 제외할 경우, 전체 임금노동자 응답자의 93.1%(122명)가 월급제의 적용을 받는 것으로 나타남. 반면, 봉제업의 경우 월급제를 적용받는 임금노동자의 비율은 이보다 다소 적은 72.4%(205명)에 그쳤음

〈표 2-17〉 임금산정 기준

단위: 명, %

구분		월급제	일당제	시급제	임금노동자 소계	개수제 (객공)	총계
성별	여성	181 (74.2)	61 (25.0)	2 (0.8)	244 (100.0)	37 (13.2)	281 (100.0)
	남성	146 (85.9)	21 (12.4)	3 (1.8)	170 (100.0)	154 (47.5)	324 (100.0)
연령 구간별	40세 이하	23 (85.2)	3 (11.1)	1 (3.7)	27 (100.0)	9 (25.0)	36 (100.0)
	41~50세	57 (86.4)	9 (13.6)	0 0.0	66 (100.0)	25 (27.5)	91 (100.0)
	51~60세	179 (80.3)	41 (18.4)	3 (1.3)	223 (100.0)	99 (30.7)	322 (100.0)
	61세 이상	68 (69.4)	29 (29.6)	1 (1.0)	98 (100.0)	58 (37.2)	156 (100.0)
업종별	봉제업	205 (72.4)	74 (26.1)	4 (1.4)	283 (100.0)	22 (7.2)	305 (100.0)
	수제화업	122 (93.1)	8 (6.1)	1 (0.8)	131 (100.0)	169 (56.3)	300 (100.0)
사업장 규모별	2~4명	135 (80.8)	29 (17.4)	3 (1.8)	167 (100.0)	43 (20.5)	210 (100.0)
	5~9명	108 (77.1)	31 (22.1)	1 (0.7)	140 (100.0)	92 (39.7)	232 (100.0)
	10~29명	78 (78.0)	21 (21.0)	1 (1.0)	100 (100.0)	56 (35.9)	156 (100.0)
	30~49명	6 (85.7)	1 (14.3)	0 0.0	7 (100.0)	0 (0.0)	7 (100.0)
고용 형태별	임금노동자	327 (79.0)	82 (19.8)	5 (1.2)	414 (100.0)	0 (0.0)	414 (100.0)
	객공	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	-	191 (100.0)	191 (100.0)
전체		327 (54.0)	82 (13.6)	5 (0.8)	-	191 (31.6)	605 (100.0)

주 1) 개수제 = 단가 x 작업량

2) 고용형태가 객공인 응답자(N=191명)는 전원 개수제라 응답했음

3) 음영처리된 부분(굵은 선 처리) 안의 백분율은 임금노동자(N=414명)를 분모로 하는 비율임.

○ 객공 응답자들을 대상으로 주요 업무에 대한 단가를 조사하였음. 1인당 하나의 업무와 단가를 기재한 탓에 응답빈도가 낮은 업무의 경우 정확한 평균 단가를 보여주는 것으로 보기 어려운 측면이 있음. 단가가 높은 업무 순으로 보면, 자켓(8,000원), 샌들(8,000원), 구두(7489원) 순이었음

〈표 2-18〉 주요 업무와 평균 단가

단위: 원, 명

구분	단가	응답빈도	구분	단가	응답빈도
구두	7488.6	166	스웨터	6000.0	1
바지	3050.0	10	츄리닝	4000.0	1
티셔츠	3028.6	7	남방	2000.0	1
샌들	8000.0	2	저부(바닥)	7000.0	1
자켓	8400.0	2			

- 세전 소득 기준, 응답자들이 현재 직장에서 최근 한달 동안의 소득은 평균 210.0만원인 것으로 나타남. 업종 별로 보면 수제화업이 220.1만원으로 봉제업의 200.1만원에 비해 높게 나타났음
- 성별로 보면, 남성 응답자의 소득이 223.9만원으로 여성의 194.0만원보다 29.9만원 높게 나타남. 고용형태로 보면 객공의 경우가 214.3만원으로 일반적인 임금노동자의 경우인 208.1만원보다 6.2만원 높은 것으로 나타났음

〈표 2-19〉 현재 직장에서 최근 한 달 소득(세전)

단위: 만원

구분		성별		고용형태		전체
		여성	남성	객공	임금노동자	
업종	봉제업	193.5	220.3	179.1	201.7	200.1
	수제화업	196.3	225.0	218.9	221.8	220.1
전체		194.0	223.9	214.3	208.1	210.0

⑧ 노동시간 및 휴게시간

- 노동시간 및 휴게시간을 조사하였음. 초과근로시간이 포함된 전체 응답자의 주당 평균 노동시간은 41.9시간으로 나타났으며, 업종별로 보면, 봉제업이 42.5시간으로 수제화업의 41.3시간에 비해 약간 높게 나타났음. 일 평균 노동시간 역시 전체 응답자에서 8.2시간으로 나타났으며, 봉제업이 8.4시간으로 수제화업의 8.1시간에 비해 다소 높게 나타났음

- 노동시간과 관련하여 고용형태별 차이는 거의 나타나지 않았으나, 봉제업의 경우 일반적인 임금노동자가 42.6시간으로 객공의 41.0시간보다 높게 드러난 반면, 수제화업의 경우 객공의 42.1시간이 임금노동자의 40.2시간보다 높게 나타났음
- 노동시간의 성별 차이와 관련해서는 큰 차이가 발견되지 않는다고 볼 수 있으나, 봉제업의 경우 여성 응답자의 노동시간이 남성 응답자의 노동시간 보다 다소 높게 나타났으나, 수제업의 경우는 반대로 남성 응답자의 노동시간이 여성 응답자보다 다소 높게 나타났음
- 사업장 규모별로 보면, 큰 차이는 아니지만, 5인 미만 사업장의 경우 10인 이상 사업장에 비해 근무시간이 상대적으로 짧은 결과를 보였음
- 한편, 휴게시간과 관련하여, 식사시간을 포함한 1일 평균 휴게시간은 1.0시간인 것으로 나타났다. 이와 관련하여 성별, 업종별, 고용형태별 차이가 발견되지 않았음

〈표 2-20〉 노동시간 및 휴게시간

단위: 시간

구분		성별		고용형태별		사업장규모별				전체
		여성	남성	객공	임금노동자	2~4명	5~9명	10~29명	30~49명	
봉제업	주 평균 노동시간 ¹⁾	42.9	41.5	41.0	42.6	40.4	42.9	45.5	40.0	42.5
	일 평균 노동시간	8.4	8.2	8.4	8.3	8.3	8.3	8.5	8.0	8.4
	일 평균 휴게시간 ²⁾	1.1	1.0	1.0	1.1	1.1	1.1	1.0	1.0	1.1
수제화업	주 평균 노동시간 ¹⁾	39.5	41.6	42.1	40.2	40.3	41.9	41.2	48.0	41.3
	일 평균 노동시간	7.8	8.2	8.3	8.0	8.0	8.2	8.1	8.0	8.1
	일 평균 휴게시간 ²⁾	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
전체	주 평균 노동시간 ¹⁾	42.2	41.6	42.0	41.9	40.4	42.4	43.2	42.3	41.9
	일 평균 노동시간	8.3	8.2	8.3	8.2	8.2	8.2	8.3	8.0	8.2
	일 평균 휴게시간 ²⁾	1.1	1.0	1.0	1.1	1.1	1.1	1.0	1.0	1.0

주 1) 주 평균 노동시간은 1주일 평균 실제 근무시간으로서, 초과근로시간이 포함됨

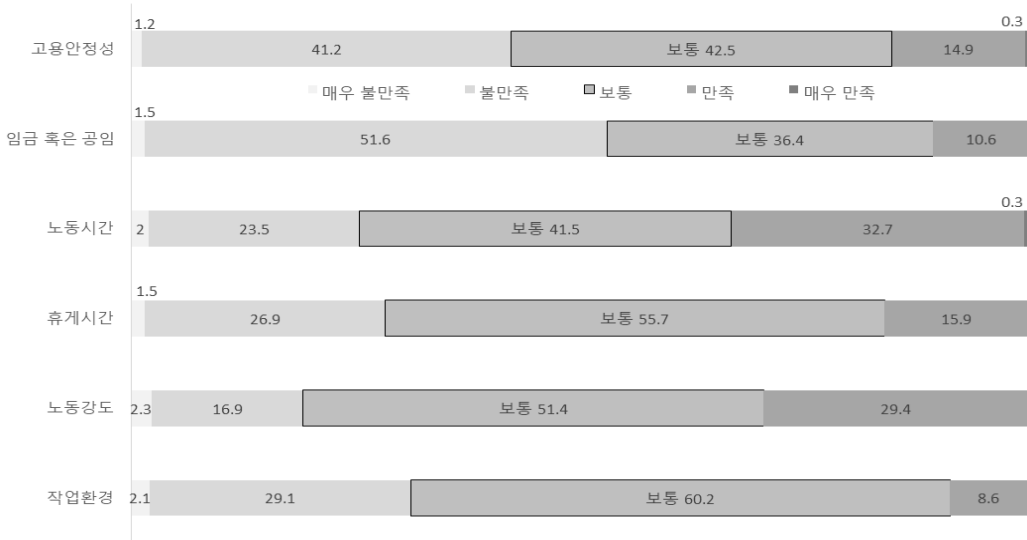
2) 일 평균 휴게시간은 식사시간이 포함됨

⑨ 직장생활 만족도

- 응답자들의 직장생활 만족도를 조사했음. 대체로 모든 문항에서 ‘보통’으로 응답한 비중이 많았으나, ‘매우 불만족’과 ‘불만족’ 등 불만족한다고 응답한 비율이 ‘매우 만족’, ‘만족’ 등 만족한다고 응답한 비율보다 높은 문항은 ‘고용안정성’, ‘임금 혹은 공임’, ‘휴게시간’, ‘작업 환경’인 것으로 나타났음
- 반면, 만족한다는 비율이 불만족한다는 비율보다 높게 나타난 문항은 ‘노동시간’과 ‘노동강도’였음. 전반적으로 노동조건에 대한 불만족이 높은 가운데, 다만 ‘작업량’ 혹은 ‘물량’과 관계되는 항목인 노동시간, 노동강도 등은 불만족 비율이 낮은 것으로 추정할 수 있음
- <표 2-22>에서 <표 2-25>까지는 5점 척도 문항의 분석 결과를 집단별로 비교하기 위해 응답결과를 100점 만점으로 환산하여 제시한 것임. 직장생활 만족도와 관련하여 업종별 차이를 보면, 봉제업에서는 수제화업에 비해 만족도가 높은 항목은 ‘임금 혹은 공임’, ‘노동시간’, ‘노동강도’, ‘작업환경’이었음. 반면, 수제화업은 봉제업에 비해 ‘고용안정성’, ‘휴게시간’에서 만족도가 높게 나타났음
- 성별로 보면, 여성 응답자의 만족도가 거의 모든 항목에서 높게 나타났으나, 업종별로는 다른 결과를 보여주고 있음. 봉제업의 경우는 ‘휴게시간’을 제외한 모든 항목에서 남성 응답자의 만족도가 높게 나타난 반면, 수제화업의 경우는 모든 항목에서 여성 응답자의 만족도가 높게 나타났음
- 연령구간별로 살펴보면, 40대 이하 응답자에서 비교적 모든 문항에 대한 만족도가 다소 높게 나타났음. 이러한 패턴은 수제화업에서도 발견됨. 다만, 봉제업의 경우 임금과 고용안정성에서는 40대 이하 응답자에서 만족도가 높게 나타났으나, 휴게시간과 작업환경 항목과 관련하여 연령이 증가하면서 만족도가 소폭 상승하는 경향을 보였음
- 고용형태별로 보면, 일반적인 근로자 지위의 임금노동자 응답자의 만족도가 높게 나타났음. 임금노동자 응답자는 ‘휴게시간’ 항목을 제외한 모든 항목에서 객공 응답자에 비해 만족도가 높았음
- 하지만, 이 역시 업종 변수와 교차했을 때 다소 상이한 결과를 보임. 수제화업의 경우, 모든 항목에서 임금노동자 응답자가 상대적으로 만족도가 높았으나, 봉제업의 경우는 ‘고용안정성’, ‘노동시간’ 항목을 제외한 4개 항목 즉, ‘임금 혹은 공임’, ‘노동강도’, ‘휴게시간’, ‘작업 환경’에서 객공 응답자의 만족도가 높게 나타났음
- 사업장 규모별로 보면, 직장생활의 만족도는 사업장 규모와 대체로 비례한다고 지적할 수 있

음. 즉, 사업장 규모가 클수록 모든 항목에서 만족도가 높게 나타났음. 다만, 5인 미만 사업장 규모에서의 만족도가 5~9명의 만족도보다 높은 것으로 나타난 것은 지적할 필요가 있음. 이러한 유형은 업종과 무관하게 발견됨

〈그림 2-2〉 직장생활 만족도



〈표 2-21〉 업종별·성별 직장생활 만족도(100점 만점; 중간값=50)

업종별	성별	고용안정성	임금 혹은 공임	노동시간	노동강도	휴게시간	작업환경
봉제업	여성	41.0	39.3	51.6	53.0	45.8	44.9
	남성	42.7	41.3	55.7	58.0	43.7	46.0
	합계	41.4	39.8	52.6	54.3	45.2	45.2
수제화업	여성	52.0	44.1	53.4	50.0	53.4	49.0
	남성	43.2	36.9	49.7	49.6	46.6	41.1
	합계	44.7	38.2	50.3	49.7	47.8	42.4
합계	여성	43.0	40.2	52.0	52.5	47.2	45.6
	남성	43.1	38.0	51.1	51.5	45.9	42.2
	합계	43.0	39.0	51.5	52.0	46.5	43.8

주) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 점수가 높을수록 만족도가 높음

〈표 2-22〉 업종별·연령구간별 직장생활 만족도(100점 만점; 중간값=50)

업종별	사업장 규모	고용 안정성	임금 혹은 공임	노동시간	노동강도	휴게시간	작업환경
봉제업	40세 이하	46.2	42.3	48.1	51.9	40.4	44.2
	41~50세	40.4	37.2	56.4	55.9	45.7	44.1
	51~60세	41.1	41.4	53.4	55.0	44.6	44.6
	61세 이상	41.9	37.5	49.3	52.0	47.3	47.3
	합계	41.4	39.8	52.6	54.3	45.2	45.2
수제화업	40세 이하	53.3	47.8	63.0	55.4	51.1	50.0
	41~50세	47.2	38.6	47.7	48.3	50.0	43.2
	51~60세	43.9	37.7	49.2	49.8	47.8	42.1
	61세 이상	42.4	36.0	50.3	48.5	45.4	40.5
	합계	44.7	38.2	50.3	49.7	47.8	42.4
합계	40세 이하	50.7	45.8	57.6	54.2	47.2	47.9
	41~50세	43.7	37.9	52.2	52.2	47.8	43.7
	51~60세	42.4	39.7	51.4	52.6	46.1	43.4
	61세 이상	42.1	36.7	49.8	50.2	46.3	43.8
	합계	43.0	39.0	51.5	52.0	46.5	43.8

주) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 점수가 높을수록 만족도가 높음

〈표 2-23〉 업종별·고용형태별 직장생활 만족도(100점 만점; 중간값=50)

업종별	고용 형태별	고용 안정성	임금 혹은 공임	노동시간	노동강도	휴게시간	작업환경
봉제업	객공	35.2	43.2	51.1	55.7	58.0	52.3
	임금노동자	41.9	39.6	52.7	54.2	44.3	44.6
	합계	41.4	39.8	52.6	54.3	45.2	45.2
수제화업	객공	37.1	32.4	46.9	46.4	45.4	37.9
	임금노동자	54.4	45.6	54.8	53.8	50.8	48.3
	합계	44.7	38.2	50.3	49.7	47.8	42.4
합계	객공	36.9	33.6	47.4	47.5	46.9	39.5
	임금노동자	45.8	41.5	53.4	54.0	46.3	45.8
	합계	43.0	39.0	51.5	52.0	46.5	43.8

주) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 점수가 높을수록 만족도가 높음

〈표 2-24〉 업종별·사업장 규모별 직장생활 만족도(100점 만점; 중간값=50)

업종별	사업장 규모	고용 안정성	임금 혹은 공임	노동시간	노동강도	휴게시간	작업환경
봉제업	2~4명	36.6	39.0	53.5	57.0	46.3	45.5
	5~9명	41.4	39.0	52.6	50.5	44.2	44.6
	10~29명	48.3	41.0	49.7	53.8	43.4	44.8
	30~49명	60.0	60.0	75.0	75.0	70.0	55.0
	합계	41.4	39.8	52.6	54.3	45.2	45.2
수제화업	2~4명	51.1	43.0	55.3	54.8	52.2	47.5
	5~9명	39.4	34.8	47.6	47.4	45.2	39.6
	10~29명	45.2	37.5	49.1	47.9	46.4	41.1
	30~49명	62.5	62.5	50.0	37.5	62.5	50.0
	합계	44.7	38.2	50.3	49.7	47.8	42.4
합계	2~4명	42.7	40.7	54.3	56.1	48.8	46.3
	5~9명	40.3	36.7	49.9	48.8	44.7	41.9
	10~29명	46.6	39.1	49.4	50.6	45.0	42.8
	30~49명	60.7	60.7	67.9	64.3	67.9	53.6
	합계	43.0	39.0	51.5	52.0	46.5	43.8

주) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 점수가 높을수록 만족도가 높음

다. 노동인권 실태

- 현재 직장에서 발생하는 부당한 대우의 경험 여부에 대해 물었으며, 먼저 임금과 관련하여 부당한 대우를 경험한 경우에 대해 조사하였음. 임금과 관련하여 ‘임금 체불 경험’이 있는 응답자가 전체의 13.1%(79명)으로 가장 높게 나타났음. 또한, ‘유급휴일 불인정 경험’이 있는 경우가 10.1%(42명)로 나타났음. 그 외, ‘임금 분할 수령 경험’이 있는 경우가 3.3%(20명)로 나타났음
- 성별로 나누어 보면, ‘유급휴일 불인정 경험’이 있는 경우와 ‘초과근무수당 미수령 경험’ 항목에서 남성 응답자의 비율이 여성보다 높게 나타났음. 그 외 ‘임금 체불 경험’, ‘임금 분할 수령 경험’, ‘가불 거절 경험’의 항목에서 여성 응답자가 남성 응답자에 비해 부당한 대우를 받은 비율이 높은 것으로 나타났음

〈표 2-25〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(성별)1)

단위: 명, %

	여성	남성	합계
정해진 날짜보다 임금을 늦게 받은 경험 있음	48 (17.1)	31 (9.6)	79 (13.1)
회사의 경영 사정이 나쁘다고 받아야 할 전체 임금을 나눠서 받은 경험 있음	13 (4.6)	7 (2.2)	20 (3.3)
초과근로(연장/야간근무) 시 수당을 받지 못한 경험 있음	2 (0.7)	4 (1.2)	6 (1.0)
업무상 실수나 결근으로 임금 반납 / 벌금 등을 당한 경험 있음	1 (0.4)	0 (0.0)	1 (0.2)
1주일간 개근하면서 15시간 이상 일을 하였어도 유급휴일을 받지 못한 경험 있음(임금근로자 N=414명)2)	222 (9.0)2)	202 (11.8)2)	422 (10.1)2)
출산, 질병, 재해, 혼인 등 긴박한 사정으로 월급을 가불해 줄 것을 요청했다가 거절당한 경험 있음	2 (0.7)	0 (0.0)	2 (0.3)
전체 응답자수(N)	281 (100.0)	324 (100.0)	605 (100.0)

주 1) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

2) 유급휴일 관련 문항은 유급휴일 제도에 적용되는 임금근로자만을 대상으로 한 분석임. 괄호안의 비율 역시 임금근로자 총수를 분모로 한 비율임.

- 업종별로 보면, 봉제업의 경우 ‘임금 체불 경험’이 22.6%(69명), ‘유급휴일 불인정 경험’이 9.5%(27명), ‘임금 분할 수령 경험’이 4.6%(14명) 순으로 나타났음. 수제화업의 경우 ‘유급휴일 불인정 경험’이 11.5%(15명), ‘임금 체불 경험’이 3.3%(10명) 순으로 나타남
- 임금 항목 관련 부당한 대우를 경험한 비율은 대체로 봉제업에서 높게 나타났음. 다만, ‘유급휴일 불인정 경험’ 항목에 대해서는 수제화업의 비율이 높게 나타났음. 봉제업에는 여성 응답자가, 수제화업에는 남성 응답자가 많은 구성을 고려할 때, 성별 분석결과와 업종별 분석 결과가 유사한 패턴을 가진다는 점을 이해할 수 있음

〈표 2-26〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(업종별)1)

단위: 명, %

	봉제업	수제화업
정해진 날짜보다 임금을 늦게 받은 경험 있음	69 (22.6)	10 (3.3)
회사의 경영 사정이 나쁘다고 받아야 할 전체 임금을 나눠서 받은 경험 있음	14 (4.6)	6 (2.0)
초과근로(연장/야간근무) 시 수당을 받지 못한 경험 있음	2 (0.7)	4 (1.3)
업무상 실수나 결근으로 임금 반납 / 벌금 등을 당한 경험 있음	1 (0.3)	0 (0.0)
1주일간 개근하면서 15시간 이상 일을 하였어도 유급휴일을 받지 못한 경험 있음(임금근로자 N=414명)2)	272 (9.5)2)	152 (11.5)2)
출산, 질병, 재해, 혼인 등 긴박한 사정으로 월급을 가불해 줄 것을 요청했다가 거절당한 경험 있음	2 (0.7)	0 (0.0)
전체 응답자수(N)	305 (100.0)	300 (100.0)

주 1) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

2) 유급휴일 관련 문항은 유급휴일 제도에 적용되는 임금근로자만을 대상으로 한 분석임. 괄호안의 비율 역시 임금근로자 총수를 분모로 한 비율임.

- 고용형태별로 보면, 일반적인 근로자 지위의 임금노동자 응답자가 객공의 응답자 보다 임금 항목 관련 부당한 대우를 받은 경험이 다소 높게 나타났음. 임금노동자 응답자들의 경우, ‘임금 체불 경험’이 17.6%(73명)으로 가장 높게 나타났으며, ‘유급 휴일 불인정’이 10.1%(42명), ‘임금 분할 수령 경험’이 2.9%(12명) 순이었음
- 반면, 객공 응답자의 경우 ‘임금 분할 수령’을 경험한 응답자가 전체의 4.2%(8명)였음. 이러한 결과는 객공 응답자의 경우, 일반적인 근로계약에서와 달리 임금지급 방식이 개수제인 것과 연관이 있을 것으로 추정할 수 있음

〈표 2-27〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(고용형태별)1)

단위: 명, %

	객공	임금노동자
정해진 날짜보다 임금을 늦게 받은 경험 있음	6	73
	(3.1)	(17.6)
회사의 경영 사정이 나쁘다고 받아야 할 전체 임금을 나눠서 받은 경험 있음	8	12
	(4.2)	(2.9)
초과근로(연장/야간근무) 시 수당을 받지 못한 경험 있음	1	5
	(0.5)	(1.2)
업무상 실수나 결근으로 임금 반납 / 벌금 등을 당한 경험 있음	0	1
	(0.0)	(0.2)
1주일간 개근하면서 15시간 이상 일을 하였어도 유급휴일을 받지 못한 경험 있음 (임금근로자 N=414명)2)	-	422
	-	(10.1)2)
출산, 질병, 재해, 혼인 등 긴박한 사정으로 월급을 가불해 줄 것을 요청했다가 거절당한 경험 있음	0	2
	(0.0)	(0.5)
전체 응답자수(N)	191	414
	(100.0)	(100.0)

주 1) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

2) 유급휴일 관련 문항은 유급휴일 제도에 적용되는 임금근로자만을 대상으로 한 분석임. 괄호안의 비율 역시 임금근로자 총수를 분모로 한 비율임.

○ 사업장 규모별로 보면, 규모가 작은 사업장일수록 임금 항목 관련 부당한 대우를 받은 경험이 있는 응답자의 비율이 높은 것으로 나타났음. 구체적으로 보면, 2~4명 규모의 사업장에서 ‘임금 체불 경험’, ‘초과근로수당 미수령 경험’, ‘유급휴일 불인정 경험’ 등에서 부당한 대우를 경험한 비율이 높은 것으로 나타났음

〈표 2-28〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(사업장 규모별)1)

단위: 명, %

	2~4명	5~9명	10~29명	30~49명
정해진 날짜보다 임금을 늦게 받은 경험 있음	36	29	14	0
	(17.1)	(12.5)	(9.0)	(0.0)
회사의 경영 사정이 나쁘다고 받아야 할 전체 임금을 나눠서 받은 경험 있음	4	12	4	0
	(1.9)	(5.2)	(2.6)	(0.0)
초과근로(연장/야간근무) 시 수당을 받지 못한 경험 있음	3	2	1	0
	(1.4)	(0.9)	(0.6)	(0.0)

	2~4명	5~9명	10~29명	30~49명
업무상 실수나 결근으로 임금 반납 / 벌금 등을 당한 경험 있음	0	0	1	0
	(0.0)	(0.0)	(0.6)	(0.0)
1주일간 개근하면서 15시간 이상 일을 하였어도 유급 휴일을 받지 못한 경험 있음(임금근로자 N=414명)2)	252)	112)	52)	12)
	(15.0)2)	(7.9)2)	(5.0)2)	(14.3)2)
출산, 질병, 재해, 혼인 등 긴박한 사정으로 월급을 가불해 줄 것을 요청했다가 거절당한 경험 있음	0	1	1	0
	(0.0)	(0.4)	(0.6)	(0.0)
전체 응답자수(N)	210	232	156	7
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

주 1) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

2) 유급휴일 관련 문항은 유급휴일 제도에 적용되는 임금근로자만을 대상으로 한 분석임. 괄호안의 비율 역시 임금근로자 총수를 분모로 한 비율임.

○ 연령구간별로 보면, 40세 이하의 경우 유급휴일을 인정받지 못한 경험이 있는 응답자의 비율이 11.1%(3명)으로 가장 높았으며, 나머지 연령대에서는 ‘임금 체불 경험’이 가장 높게 나타났다

〈표 2-29〉 임금 항목 관련 부당대우 경험 여부(연령구간별)1)

단위: 명, %

	40세 이하	41~50세	51~60세	61세 이상
정해진 날짜보다 임금을 늦게 받은 경험 있음	1	12	48	18
	(2.8)	(13.2)	(14.9)	(11.5)
회사의 경영 사정이 나쁘다고 받아야 할 전체 임금을 나눠서 받은 경험 있음	0	1	10	9
	(0.0)	(1.1)	(3.1)	(5.8)
초과근로(연장/야간근무) 시 수당을 받지 못한 경험 있음	0	1	3	2
	(0.0)	(1.1)	(0.9)	(1.3)
업무상 실수나 결근으로 임금 반납 / 벌금 등을 당한 경험 있음	0	0	1	0
	(0.0)	(0.0)	(0.3)	(0.0)
1주일간 개근하면서 15시간 이상 일을 하였어도 유급 휴일을 받지 못한 경험 있음(임금근로자 N=414명)2)	32)	52)	232)	112)
	(11.1)2)	(7.6)2)	(10.3)2)	(11.2)2)
출산, 질병, 재해, 혼인 등 긴박한 사정으로 월급을 가불해 줄 것을 요청했다가 거절당한 경험 있음	0	0	2	0
	(0.0)	(0.0)	(0.6)	(0.0)
전체 응답자수(N)	36	91	322	156
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

주 1) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

2) 유급휴일 관련 문항은 유급휴일 제도에 적용되는 임금근로자만을 대상으로 한 분석임. 괄호안의 비율 역시 임금근로자 총수를 분모로 한 비율임.

○ 임금을 제외한 기타 항목 관련 부당한 대우를 받은 비율을 조사하였음. ‘연차휴가 거부 경험’ 한 응답자가 26명(4.3%)이었으며, 그 외 ‘연장/휴일 근로 강요’ 경험 사례가 17명(4.3%) 등으로 나타났음. 전체적으로 사례수가 많지 않기에 비교의 실익이 크진 않지만, 성별로 비교해 보면, ‘연장/휴일 근로 강요 경험’, ‘연차휴가 거절 경험’에서 남성 응답자의 비율이 높은 것으로 나타난 반면, ‘투표권 행사 거부 경험’의 경우 여성 응답자의 비율이 높은 것으로 나타났다음

〈표 2-30〉 임금 외 항목 관련 부당대우 경험 여부(성별)

단위: 명, %

	여성	남성	합계
휴게시간을 무시하거나 보장받지 못한 경험이 있음	2 (0.7)	2 (0.6)	4 (0.7)
연장근로 및 휴일근로를 강요받은 경험 있음	6 (2.1)	11 (3.4)	17 (2.8)
개인 사정으로 연차휴가를 요구했지만 일이 바쁘다고 거절되거나 날짜변경을 요구받은 경험 있음	10 (3.6)	16 (4.9)	26 (4.3)
투표권을 행사하기 위한 시간을 빼 줄 것을 요청했으나 근로시간이라는 이유로 거절당한 경험 있음	11 (3.9)	7 (2.2)	18 (3.0)
본인 업무 외에 다른 업무를 한 경험이 있음(고용주의 개인적인 일 등)	1 (0.4)	0 (0.0)	1 (0.2)
전체 응답자수(N)	281 (100.0)	324 (100.0)	605 (100.0)

주) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

○ 업종별로 보면, ‘연차휴가 거절 경험’ 항목에서 수제화업의 응답비율이 봉제업보다 높게 나타났으며, ‘투표권 행사 거부 경험’ 항목에서 봉제업의 응답비율이 수제화업보다 높게 나타났다음

〈표 2-31〉 임금 외 항목 관련 부당대우 경험 여부(업종별)

단위: 명, %

	봉제업	수제화업
휴게시간을 무시하거나 보장받지 못한 경험이 있음	2 (0.7)	2 (0.7)
연장근로 및 휴일근로를 강요받은 경험 있음	8 (2.6)	9 (3.0)
개인 사정으로 연차휴가를 요구했지만 일이 바쁘다고 거절되거나 날짜변경을 요구받은 경험 있음	10 (3.3)	16 (5.3)
투표권을 행사하기 위한 시간을 빼 줄 것을 요청했으나 근로시간이라는 이유로 거절당한 경험 있음	13 (4.3)	5 (1.7)
본인 업무 외에 다른 업무를 한 경험이 있음(고용주의 개인적인 일 등)	1 (0.3)	0 (0.0)
전체 응답자수(N)	305 (100.0)	300 (100.0)

주) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

- 고용형태별로 보면, ‘연장/휴일 근로 강요 경험’, ‘연차휴가 거절 경험’ 항목에서 객공 응답자의 응답비율이 임금노동자 응답자보다 높게 나타났으며, ‘투표권 행사 거부 경험’ 항목에서 임금노동자 응답비율이 객공의 경우보다 높게 나타났음

〈표 2-32〉 임금 외 항목 관련 부당대우 경험 여부(고용형태별)

단위: 명, %

	객공	임금노동자
휴게시간을 무시하거나 보장받지 못한 경험이 있음	2 (1.0)	2 (0.5)
연장근로 및 휴일근로를 강요받은 경험 있음	7 (3.7)	10 (2.4)
개인 사정으로 연차휴가를 요구했지만 일이 바쁘다고 거절되거나 날짜변경을 요구받은 경험 있음	11 (5.8)	15 (3.6)
투표권을 행사하기 위한 시간을 빼 줄 것을 요청했으나 근로시간이라는 이유로 거절당한 경험 있음	3 (1.6)	15 (3.6)
본인 업무 외에 다른 업무를 한 경험이 있음(고용주의 개인적인 일 등)	0 (0.0)	1 (0.2)
전체 응답자수(N)	191 (100.0)	414 (100.0)

주) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

○ 사업장 규모별로 나누어보았을 때, 응답자 수가 극히 작기는 하나 30명 이상의 사업장에서 는 임금 외 항목 관련 부당한 대우를 경험한 사례는 발견되지 않았음. ‘휴게시간 미보장 경 험’, ‘연차휴가 거부 경험’, ‘투표권 행사 거절 경험’ 등이 상대적으로 높게 나타난 경우는 10~29명 규모의 사업장 소속 응답자였음. ‘연장/휴일 근로 강요 경험’ 항목에서만 4인 이하 사업장에서 가장 높게 나타났음

〈표 2-33〉 임금 외 항목 관련 부당대우 경험 여부(사업장 규모별)

단위: 명, %

	2~4명	5~9명	10~29명	30~49명
휴게시간을 무시하거나 보장받지 못한 경험이 있음	0 (0.0)	1 (0.4)	3 (1.9)	0 (0.0)
연장근로 및 휴일근로를 강요받은 경험 있음	12 (5.7)	2 (0.9)	3 (1.9)	0 (0.0)
개인 사정으로 연차휴가를 요구했지만 일이 바쁘다고 거절되거나 날짜변경을 요구받은 경험 있음	4 (1.9)	12 (5.2)	10 (6.4)	0 (0.0)
투표권을 행사하기 위한 시간을 빼 줄 것을 요청했으나 근로시간이라는 이유로 거절당한 경험 있음	2 (1.0)	7 (3.0)	9 (5.8)	0 (0.0)
본인 업무 외에 다른 업무를 한 경험이 있음(고용주의 개인적인 일 등)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	0 (0.0)
전체 응답자수(N)	210 (100.0)	232 (100.0)	156 (100.0)	7 (100.0)

주) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

〈표 2-34〉 법정 퇴직금 수령 가능

단위: 명, %

		법정퇴직금(퇴직연금) 수령 가능 여부			전체
		그렇다	아니다	잘 모름	
성별	여성	53 (18.9)	225 (80.1)	3 (1.1)	281 (100.0)
	남성	92 (28.4)	227 (70.1)	5 (1.5)	324 (100.0)
업종별	봉제업	46 (15.1)	256 (83.9)	3 (1.0)	305 (100.0)
	수제화업	99	196	5	300

		법정퇴직금(퇴직연금) 수령 가능 여부			전체
		그렇다	아니다	잘 모름	
		(33.0)	(65.3)	(1.7)	(100.0)
고용형태별	객공	2	188	1	191
		(1.0)	(98.4)	(0.5)	(100.0)
	임금노동자	143	264	7	414
		(34.5)	(63.8)	(1.7)	(100.0)
사업장규모별	2~4명	60	147	3	210
		(28.6)	(70.0)	(1.4)	(100.0)
	5~9명	35	195	2	232
		(15.1)	(84.1)	(0.9)	(100.0)
	10~29명	45	108	3	156
		(28.8)	(69.2)	(1.9)	(100.0)
	30~49명	5	2	0	7
		(71.4)	(28.6)	(0.0)	(100.0)
전체		145	452	8	605
		(24.0)	(74.7)	(1.3)	(100.0)

- 현재 직장에서 법정 퇴직금(퇴직연금)의 수령이 가능한지와 관련하여, 전체 응답자의 74.7%(452명)는 부정적인 응답을 보였음. 조사 대상 업종에 종사하는 이들이 퇴직 후 안정성을 기대하기 어려울 것으로 추정할 수 있음
- 법정 퇴직금(퇴직연금) 수령 가능 여부와 관련하여 전체적으로 부정적인 의견이 높은 가운데, 그나마 수령가능하다고 응답한 비율은 성별로 보면 남성 응답자에서, 업종별로 보면 수제화업에서, 사업장 규모로 보면 30인 이상 사업장에서 상대적으로 높게 나타났음
- 전체 응답자의 75.9%(459명)는 현재 직장에서 유급 연차휴가가 가능하지 않다고 응답하였으며, 가능하다고 응답한 비율은 22.8%(138명)에 지나지 않았음
- 유급 연차휴가가 가능하다고 응답한 비율은, 고용형태별로 보면 객공 응답자에 비해 임금노동자 응답자에서 높게 나타났는데, 이는 유급 연차휴가가 근로자 지위에 대한 기본권적 규정이라는 점에서 이해가능한 결과라 할 수 있음. 더불어 성별로는 여성보다 남성에서, 업종별로는 봉제업보다 수제화업에서 상대적으로 높게 나타났음. 이는 봉제업에서 여성, 임금노동자, 수제화업에서 남성, 객공의 구성이 높은 비율이라는 점과 관련됨

〈표 2-35〉 유급 연차휴가 가능 여부

단위: 명, %

		유급 연차휴가 가능 여부			전체
		그렇다	아니다	잘 모름	
성별	여성	49	230	2	281
		(17.4)	(81.9)	(0.7)	(100.0)
성별	남성	89	229	6	324
		(27.5)	(70.7)	(1.9)	(100.0)
업종별	봉제업	41	261	3	305
		(13.4)	(85.6)	(1.0)	(100.0)
업종별	수제화업	97	198	5	300
		(32.3)	(66.0)	(1.7)	(100.0)
고용형태별	객공·도급제	3	186	2	191
		(1.6)	(97.4)	(1.0)	(100.0)
고용형태별	근로계약	135	273	6	414
		(32.6)	(65.9)	(1.4)	(100.0)
사업장규모별	2~4명	57	150	3	210
		(27.1)	(71.4)	(1.4)	(100.0)
	5~9명	33	195	4	232
		(14.2)	(84.1)	(1.7)	(100.0)
	10~29명	43	112	1	156
		(27.6)	(71.8)	(0.6)	(100.0)
	30~49명	5	2	0	7
		(71.4)	(28.6)	(0.0)	(100.0)
전체		138	459	8	605
		(22.8)	(75.9)	(1.3)	(100.0)

- 현재 직장에서 시간외 수당의 수령이 가능한지와 관련하여, 전체 응답자의 59.3%(359명)는 부정적인 응답을 보였음. 퇴직금 수령 여부, 유급 연차휴가 수령 여부 등 앞선 두 개의 지표와 비교해서는 낮은 수치이나, 여전히 노동시간과 관련된 기본권이 현장에서 준수되고 있지 않은 것으로 판단할 수 있음
- 시간외 수당 수령 가능 여부와 관련하여 전체적으로 부정적인 의견이 높은 가운데, 그나마 수령 가능하다고 응답한 비율은, 앞선 지표에서와 마찬가지로, 성별로 보면 남성 응답자에서, 업종별로 보면 수제화업에서, 사업장 규모로 보면 30인 이상 사업장에서 상대적으로 높게 나타났음

〈표 2-36〉 시간외 수당 수령 가능 여부

단위: 명, %

		시간외 수당 수령 가능 여부			전체
		그렇다	아니다	잘 모름	
성별	여성	89	189	3	281
		(31.7)	(67.3)	(1.1)	(100.0)
	남성	142	170	12	324
		(43.8)	(52.5)	(3.7)	(100.0)
업종별	봉제업	88	212	5	305
		(28.9)	(69.5)	(1.6)	(100.0)
	수제화업	143	147	10	300
		(47.7)	(49.0)	(3.3)	(100.0)
고용형태별	객공	60	128	3	191
		(31.4)	(67.0)	(1.6)	(100.0)
	임금노동자	171	231	12	414
		(41.3)	(55.8)	(2.9)	(100.0)
사업장규모별	2~4명	83	121	6	210
		(39.5)	(57.6)	(2.9)	(100.0)
	5~9명	74	152	6	232
		(31.9)	(65.5)	(2.6)	(100.0)
10~29명	68	85	3	156	
	(43.6)	(54.5)	(1.9)	(100.0)	
30~49명	6	1	0	7	
	(85.7)	(14.3)	(0.0)	(100.0)	
전체		231	359	15	605
		(38.2)	(59.3)	(2.5)	(100.0)

- 4대보험 가입여부를 물었음. 국민연금 가입여부와 관련하여 전체 응답자의 64.0%(387명)만이 국민연금에 가입하고 있는 것으로 나타났음. 즉, 전체 응답자의 35.5%(215명)는 국민연금에 미가입되어 있어 노후의 삶의 안정성을 기대하기 어려운 상황인 것으로 나타남. 더불어 현재의 직장을 통한 가입 즉, 직장가입자의 경우가 전체의 4분의 1에 해당하는 25.5%(154명)에 지나지 않는 것으로 나타났음. 즉, 국민연금에 가입되어 있는 경우에도 전체 응답자의 38.5%(233명)은 개인사업자, 프리랜서, 납부예외자를 대상으로 하는 지역가입 제도를 통해 국민연금에 가입되어 있는 것으로 나타남
- 성별로 보면 여성 응답자의 45.6%(128명)가 국민연금에 미가입한 것으로 나타나 남성에 비해 미가입자 비율이 높게 나타났음. 국민연금에 가입한 여성응답자들의 경우도 직장가입과 지역가입 모두 남성보다 낮은 비율을 나타냈음

- 연령별로 보면, 연령이 높을수록 국민연금에 가입되어 있지 않은 비율이 증가하는 반면, 연령이 낮을수록 국민연금의 가입비율 자체가 높을 뿐만 아니라, 직장가입의 비율이 높은 것을 확인할 수 있음
- 업종별로 보면, 봉제업에 종사하는 응답자의 47.9%(146명)가 국민연금에 미가입한 것으로 나타나 수제화업(24.0%; 72명)에 비해 미가입자 비율이 높게 나타났음. 국민연금에 가입한 봉제업 응답자들의 경우도 직장가입과 지역가입 모두 수제화업 응답자보다 낮은 비율을 나타냈으며, 직장가입자의 비율은 수제화업의 절반 정도에 지나지 않았음. 앞서 살펴보았듯이 봉제업에서 객공에 비해 임금노동자의 고용형태를 가진 비율이 높음에도 불구하고 이 같은 결과를 보인 것은 성별 변수가 더 많이 영향을 미치는 것으로 잠정 추정할 수 있음
- 고용형태별로 보면 임금노동자 응답자의 38.6%(160명)가 국민연금에 미가입한 것으로 나타나 객공 응답자(30.46%; 58명)에 비해 미가입자 비율이 높게 나타났음. 객공의 경우, 국민연금에 가입한 모든 응답자가 지역가입 방식인 것에 비해, 국민연금에 가입한 임금노동자 응답자들의 경우 직장가입은 전체 응답자의 37.2%(154명)에 지나지 않았으며, 24.2%(100명)은 지역가입의 형태인 것으로 나타남
- 사업장 규모별로 보면, 국민연금 미가입자의 비율은 사업장 규모에 따라 큰 폭의 변화를 보이지 않는 가운데, 다만, 사업장 규모가 10인 이상으로 커질수록, 직장 가입의 비율이 커지는 것을 확인할 수 있음

〈표 2-37〉 4대보험 중 국민연금 가입 여부

단위: 명, %

		국민연금 가입 여부			전체
		직장 가입	지역 가입	둘다 미가입	
성별	여성	57	96	128	281
		(20.3)	(34.2)	(45.6)	(100.0)
	남성	97	137	90	324
		(29.9)	(42.3)	(27.8)	(100.0)
연령구간별	40세 이하	19	14	3	36
		(52.8)	(38.9)	(8.3)	(100.0)
	41~50세	28	39	24	91
		(30.8)	(42.9)	(26.4)	(100.0)
51~60세	91	139	92	322	
	(28.3)	(43.2)	(28.6)	(100.0)	
61세 이상	16	41	99	156	
	(10.3)	(26.3)	(63.5)	(100.0)	
업종별	봉제업	49	110	146	305
		(16.1)	(36.1)	(47.9)	(100.0)
	수제화업	105	123	72	300
		(35.0)	(41.0)	(24.0)	(100.0)
고용형태별	객공	0	133	58	191
		(0.0)	(69.6)	(30.4)	(100.0)
	임금노동자	154	100	160	414
		(37.2)	(24.2)	(38.6)	(100.0)
사업장규모별	2~4명	55	73	82	210
		(26.2)	(34.8)	(39.0)	(100.0)
	5~9명	42	105	85	232
		(18.1)	(45.3)	(36.6)	(100.0)
10~29명	54	54	48	156	
	(34.6)	(34.6)	(30.8)	(100.0)	
30~49명	3	1	3	7	
	(42.9)	(14.3)	(42.9)	(100.0)	
전체		154	233	215	605
		(25.5)	(38.5)	(35.5)	(100.0)

○ 다음으로, 건강보험 가입여부와 관련하여 전체 응답자의 1.0%(6명)만이 건강보험 미가입인 것으로 나타났음. 이는 4대 보험 중 건강보험이 소득, 고용상 지위 등 인적 속성과 무관하게 가입률이 높은 특징을 반영하는 것으로 볼 수 있음. 다만, 국민연금을 가입한 경우에도 직장 가입 비율은 전체의 27.9%(169명)에 지나지 않았으며, 71.1%(430명)가 지역가입 형태인 것으로 나타났음. 일반적으로 건강보험의 지역가입은 보험료 산정기준에 소득과 자산이 모

두 포함되며, 보험료 전액이 본인부담이기 때문에 보험료가 높으며, 따라서 직장가입에서 배제되어 지역가입된 저소득 근로자들의 경우 기여의 역전현상이 발생한다는 점에서 주목할 필요가 있음

- 미가입자의 비율이 낮기에, 직장가입과 지역가입의 비율을 보면, 여성 응답자의 지역가입 비율이 76.9%(216명)로 남성(66.0%; 214명)에 비해 다소 높게 나타났음. 업종별로 보면, 봉제업에 종사하는 응답자의 80.3%(245명)가 지역가입인 것으로 나타나 수제화업(61.7%; 185명)에 비해 다소 높게 나타났음. 연령별로 보면, 국민연금과 마찬가지로 연령대가 낮을수록 직장가입자의 비율이 높았으며, 연령대가 높을수록 지역가입의 비율이 높은 것을 확인할 수 있음
- 고용형태별로 보면 건강보험에 가입한 모든 객공 응답자가 지역가입자였는데, 이는 실제의 직무종속성에도 불구하고 독립적인 소사장제의 지위를 인정받는다라는 점에서 어느정도 이해 가능한 것이라 할 수 있음. 하지만, 임금노동자 응답자 중에서 지역가입을 통해 건강보험에 가입한 비율이 전체 응답자의 58.5%(242명)에 달하고 있는 점은 주목할 만함
- 사업장 규모별로 보면, 사업장 규모가 10인 이상으로 커질수록, 직장가입을 통한 건강보험 가입자의 비율이 커지는 것으로 나타났음

〈표 2-38〉 4대보험 중 건강보험 가입 여부

단위: 명, %

		건강보험 가입 여부			전체
		직장 가입	지역 가입	둘다 미가입	
성별	여성	61 (21.7)	216 (76.9)	4 (1.4)	281 (100.0)
	남성	108 (33.3)	214 (66.0)	2 (0.6)	324 (100.0)
연령구간별	40세 이하	20 (55.6)	16 (44.4)	0 0.0	36 (100.0)
	41~50세	28 (30.8)	63 (69.2)	0 0.0	91 (100.0)
	51~60세	92 (28.6)	227 (70.5)	3 (0.9)	322 (100.0)
	61세 이상	29 (18.6)	124 (79.5)	3 (1.9)	156 (100.0)
업종별	봉제업	57 (18.7)	245 (80.3)	3 (1.0)	305 (100.0)

		건강보험 가입 여부			전체
		직장 가입	지역 가입	둘다 미가입	
	수제화업	112	185	3	300
		(37.3)	(61.7)	(1.0)	(100.0)
고용형태별	객공	0	188	3	191
		(0.0)	(98.4)	(1.6)	(100.0)
	임금노동자	169	242	3	414
		(40.8)	(58.5)	(0.7)	(100.0)
사업장규모별	2~4명	63	145	2	210
		(30.0)	(69.0)	(1.0)	(100.0)
	5~9명	46	182	4	232
		(19.8)	(78.4)	(1.7)	(100.0)
	10~29명	56	100	0	156
		(35.9)	(64.1)	(0.0)	(100.0)
	30~49명	4	3	0	7
		(57.1)	(42.9)	(0.0)	(100.0)
전체		169	430	6	605
		(27.9)	(71.1)	(1.0)	(100.0)

- 전체 응답자 중 고용보험에 가입한 비율은 40.3%(167명)에 지나지 않았으며, 59.4%(246명)은 고용보험 미가입 상태였음. 고용보험 가입 비율은 성별, 업종별, 사업장 규모별로 가장 큰 대비를 보이는 항목이었음
- 먼저, 성별로 보면, 여성의 경우 전체 응답자의 75.0%(183명)가 고용보험에 미가입상태였으며, 이는 전체의 62.9%(107명)이 고용보험 가입상태인 남성과 큰 차이를 보였음. 업종별 분석 역시 봉제업의 경우 전체 응답자의 79.9%(226명)가 고용보험에 미가입상태인데 반해, 수제화업의 경우 전체의 84.7%(111명)이 고용보험에 가입하고 있어 큰 차이를 보였음
- 연령별로 보면, 40대 이하 응답자에서 고용보험 가입률이 높는데 비해, 고령층일수록 고용보험의 가입비율이 낮아지는 것을 확인할 수 있음. 사업장규모별로도, 10인 미만 사업장의 경우 고용보험 미가입자 비율이 높았던 반면, 10명 이상 사업장의 경우 고용보험 가입자의 비율이 미가입자보다 높아지는 것으로 나타남

〈표 2-39〉 4대보험 중 고용보험 가입 여부

단위: 명, %

		고용보험 가입 여부			전체
		가입	미가입	잘 모름	
성별	여성	60	183	1	244
		(24.6)	(75.0)	(0.4)	(100.0)
성별	남성	107	63	0	170
		(62.9)	(37.1)	(0.0)	(100.0)
연령구간별	40세 이하	20	7	0	27
		(74.1)	(25.9)	0.0	(100.0)
	41~50세	28	37	1	66
		(42.4)	(56.1)	(1.5)	(100.0)
	51~60세	91	132	0	223
		(40.8)	(59.2)	0.0	(100.0)
	61세 이상	28	70	0	98
		(28.6)	(71.4)	0.0	(100.0)
업종별	봉제업	56	226	1	283
		(19.8)	(79.9)	(0.4)	(100.0)
업종별	수제화업	111	20	0	131
		(84.7)	(15.3)	(0.0)	(100.0)
사업장규모별	2~4명	61	105	1	167
		(36.5)	(62.9)	(0.6)	(100.0)
	5~9명	46	94	0	140
		(32.9)	(67.1)	(0.0)	(100.0)
	10~29명	56	44	0	100
		(56.0)	(44.0)	(0.0)	(100.0)
	30~49명	4	3	0	7
		(57.1)	(42.9)	(0.0)	(100.0)
전체		167	246	1	414
		(40.3)	(59.4)	(0.2)	(100.0)

주) 고용형태상 객공 응답자(191명)은 모두 고용보험에 가입하고 있지 않으므로, 고용형태상 분석결과는 제외함.

- 산재보험과 관련하여 전체 응답자 중 산재보험에 가입한 비율은 40.1%(166명)에 지나지 않았으며, 62.1%(257명)은 미가입 상태였음. 산재보험 가입 비율은 고용보험과 마찬가지로 성별, 업종별, 사업장 규모별로 가장 큰 대비를 보였음
- 먼저, 성별로 보면, 여성의 경우 전체 응답자의 75.0%(183명)가 산재보험에 미가입 상태였으며, 이는 전체의 62.4%(106명)이 고용보험 가입상태인 남성과 큰 차이를 보였음. 연령별로 보면, 여타의 사회보험과 마찬가지로 40대 이하 응답자에서 산재보험 가입률이 높은 반면, 고령층일수록 가입비율이 낮아지는 것을 확인할 수 있음

○ 업종별로 볼 때, 봉제업은 전체 응답자의 80.2%(227명)가 산재보험에 미가입상태인데 반해, 수제화업의 경우 전체의 84.7%(111명)이 산재보험에 가입하고 있어 큰 차이를 보였음. 사업장규모별로도, 10인 미만 사업장의 경우 산재보험 미가입자 비율이 높았던 반면, 10명 이상 사업장의 경우 산재보험 가입자의 비율이 미가입자보다 높아지는 것으로 나타남

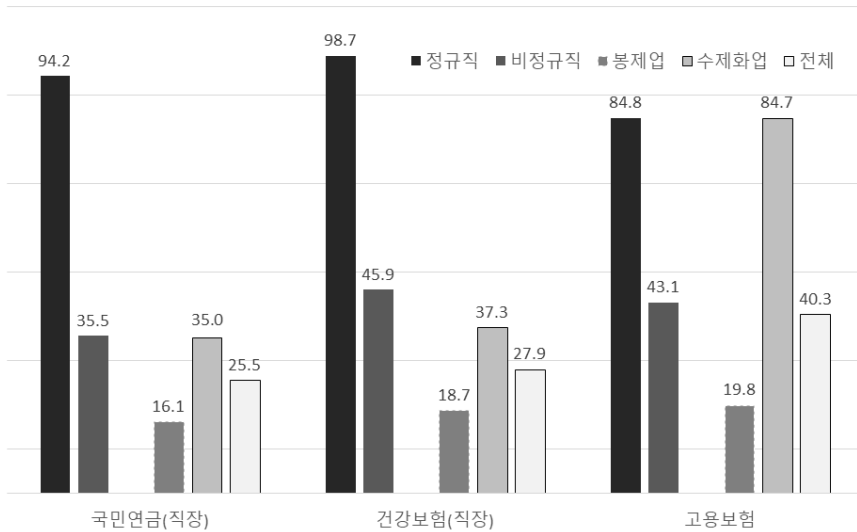
〈표 2-40〉 4대보험 중 산재보험 가입 여부

단위: 명, %

		산재보험 가입 여부			전체
		가입	미가입	잘 모름	
성별	여성	60	183	1	244
		(24.6)	(75.0)	(0.4)	(100.0)
성별	남성	106	64	0	170
		(62.4)	(37.6)	(0.0)	(100.0)
연령구간별	40세 이하	19	8	0	27
		(70.4)	(29.6)	0.0	(100.0)
	41~50세	28	37	1	66
		(42.4)	(56.1)	(1.5)	(100.0)
51~60세	91	132	0	223	
	(40.8)	(59.2)	(0.0)	(100.0)	
61세 이상	28	70	0	98	
	(28.6)	(71.4)	(0.0)	(100.0)	
업종별	봉제업	55	227	1	283
		(19.4)	(80.2)	(0.4)	(100.0)
업종별	수제화업	111	20	0	131
		(84.7)	(15.3)	(0.0)	(100.0)
사업장규모별	2~4명	60	106	1	167
		(35.9)	(63.5)	(0.6)	(100.0)
	5~9명	46	94	0	140
		(32.9)	(67.1)	(0.0)	(100.0)
10~29명	56	44	0	100	
	(56.0)	(44.0)	(0.0)	(100.0)	
30~49명	4	3	0	7	
	(57.1)	(42.9)	(0.0)	(100.0)	
전체		166	257	1	414
		(40.1)	(62.1)	(0.2)	(100.0)

주) 고용형태상 객공 응답자(191명)은 모두 산재보험에 가입하고 있지 않으므로, 고용형태상 분석결과는 제외함.

〈그림 2-3〉 사회보험 가입률 비교



주) 국민연금 및 건강보험 가입률은 직장가입률 기준임.

정규직, 비정규직 사회보험 가입률 통계는 "김유선(220), '비정규직 규모와 실태', KLSI 이슈페이퍼 (2020-39)" 참조

- 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 3개의 사회보험 가입률을 일반적 통계와 비교하는 작업은 중요한 시사점을 줄 수 있음. 2020년 말 현재 국민연금(직장가입 기준) 가입률은 정규직의 경우 94.2%, 비정규직의 경우 35.5%임. 그런데 이번 조사대상 응답자들의 경우 비정규직보다 낮은 25.5%의 가입률을 보였음. 유사하게 건강보험 가입률 역시 정규직의 98.7%, 비정규직의 45.9%보다 낮은 27.9%의 가입율을 보였음. 특히, 봉제업의 국민연금과 건강보험 가입률이 비정규직 가입률의 절반도 되지 않는 수준이었음
- 고용보험 역시 정규직의 84.8%, 비정규직의 43.1%보다 낮은 40.3%의 가입율을 보였음. 다만, 봉제업과 달리, 수제화업의 경우 84.7%의 가입률을 보이고 있어 정규직 수준에 육박하는 것으로 볼 수 있음
- 전체 응답자들 중 이해대변단체(노동조합, 협동조합, 공제회 등)에 가입한 비율은 3.5%(21명)에 지나지 않았음. 즉, 94.4%(571명)의 응답자는 일체의 이해대변단체에 가입하지 않은 상태였으며, 이중 앞으로도 해당 단체에 가입할 의향이 없는 응답자는 전체의 81.3%(492명)에 달했음. 결국, 다소간 열악한 노동조건을 개선하기 위해 노사관계적 혹은 자구적인 해법을 모색하는 경로가 사실상 부재하고 평가할 수 있음
- 가입률이 극히 낮은 관계로, 이해대변단체 가입여부에 대한 응답자의 속성별 비교는 분석상의 실익이 없을 것으로 판단됨. 다만, 가입하지는 않았지만, 가입할 의향이 있는가와 관련

해서는 성별, 고용형태별, 사업장 규모별로 다소 간의 차이가 발견되었음

- 즉, 성별로 보면, 여성응답자에서, 업종별로 보면 봉제업에서, 고용형태별로 보면, 임금노동자 응답자에서, 사업장 규모별로 보면 10명 미만의 작은 사업장에서, 이해대변단체에 대한 가입 의향이 다소 높게 나타나는 것으로 볼 수 있음. 더불어 연령대별로 보면, 연령이 낮을 수록 이해대변단체에 가입할 의향이 없는 것으로 확인됨

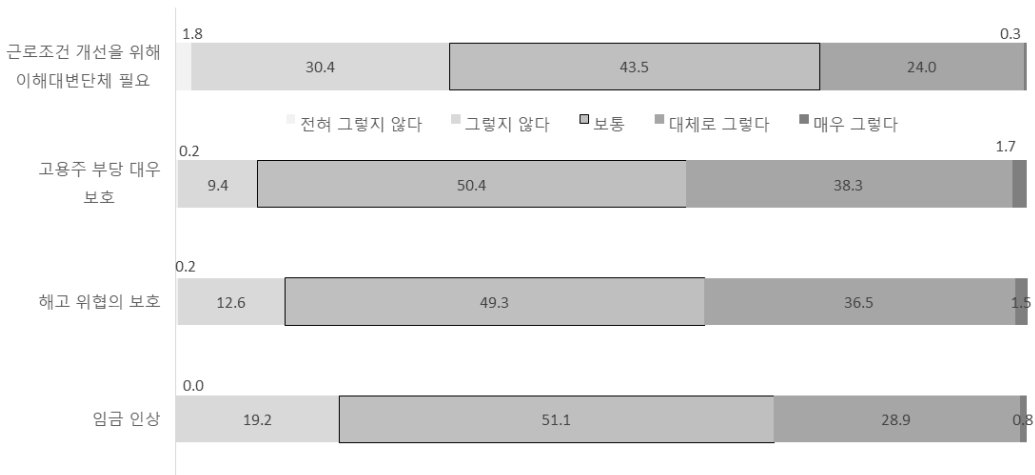
〈표 2-41〉 이해대변단체(노동조합, 협동조합, 공제회) 가입 여부

단위: 명, %

		가입	미가입			잘 모름	전체
			가입의향 있음	가입의향 없음	소계		
성별	여성	9 (3.2)	51 (18.1)	213 (75.8)	264 (94.0)	8 (2.8)	281 (100.0)
	남성	12 (3.7)	28 (8.6)	279 (86.1)	307 (94.8)	5 (1.5)	324 (100.0)
연령 구간별	40세 이하	0 0.0	0 0.0	36 (100.0)	36 (100.0)	0 0.0	36 (100.0)
	41~50세	2 (2.2)	12 (13.2)	73 (80.2)	87 (95.6)	4 (4.4)	91 (100.0)
	51~60세	14 (4.3)	40 (12.4)	261 (81.1)	315 (97.8)	7 (2.2)	322 (100.0)
	61세 이상	5 (3.2)	27 (17.3)	122 (78.2)	154 (98.7)	2 (1.3)	156 (100.0)
업종별	봉제업	9 (3.0)	69 (22.6)	220 (72.1)	289 (94.8)	7 (2.3)	305 (100.0)
	수제화업	12 (4.0)	10 (3.3)	272 (90.7)	282 (94.0)	6 (2.0)	300 (100.0)
고용 형태별	객공	10 (5.2)	8 (4.2)	170 (89.0)	178 (93.2)	3 (1.6)	191 (100.0)
	임금노동자	11 (2.7)	71 (17.1)	322 (77.8)	393 (94.9)	10 (2.4)	414 (100.0)
사업장 규모별	2~4명	11 (5.2)	30 (14.3)	163 (77.6)	193 (91.9)	6 (2.9)	210 (100.0)
	5~9명	7 (3.0)	37 (15.9)	186 (80.2)	223 (96.1)	2 (0.9)	232 (100.0)
	10~29명	3 (1.9)	12 (7.7)	137 (87.8)	149 (95.5)	4 (2.6)	156 (100.0)
	30~49명	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (85.7)	6 (85.7)	1 (14.3)	7 (100.0)
전체		21 (3.5)	79 (13.1)	492 (81.3)	571 (94.4)	13 (2.1)	605 (100.0)

- 이해대변단체(노동조합, 협동조합, 공제회 등)의 필요성에 대한 응답자의 인식을 조사하였음. 이해대변단체가 근로조건 개선에 대해 필요하다고 응답한 비율은 전체응답자의 24.3%(147명)에 지나지 않았으며, 반면 필요하지 않다고 응답한 비율은 30.4%(195명)으로 나타났음
- 이해대변단체(노동조합, 협동조합, 공제회 등)에 대한 응답자들이 어떠한 기대를 가지는가와 관련하여, 응답자들은 고용주의 부당한 대우에 대한 보호를 가장 많이 기대하는 것으로 나타났음. 구체적으로 보면, 이해대변단체로부터 ‘고용주의 부당한 대우로부터 보호’를 기대할 수 있다는 응답이 전체의 40.0%(242명)였으며, ‘해고위협에 대한 보호’를 기대할 수 있다는 응답이 전체의 38.0%(230명), 끝으로 ‘임금 인상’을 기대할 수 있다는 응답이 전체의 29.7%(180명)으로 나타났음

〈그림 2-4〉 이해대변단체(노동조합, 협동조합, 공제회 등)의 필요성 및 기대



- 각 항목에 대한 속성별 비교를 위해 5점 척도를 100점 만점(중간값=50)으로 환산하여 분석하였음. 이해대변단체의 필요성과 관련하여 남성응답자에 비해 여성응답자에서 높게 나타났음. 업종별로 보면 봉제업에서, 고용형태로 보면 임금노동자 응답자들에서 이해대변단체의 필요성에 대한 인식이 상대적으로 높게 나타났음. 단, 사업장규모에 따라서는 큰 차이를 보이지 않았음
- 연령대별로 보면, 이해대변단체의 필요성을 상대적으로 높게 인지하고 있는 연령대는 61세 이상 응답자였음. 이해대변단체로부터 기대할 수 있는 사항으로, 40대 이하는 ‘해고위협으로부터의 보호’를, 50대 이상 응답자들은 ‘부당한 대우로부터의 보호’를 가장 많이 선택하였음

〈표 2-42〉 이해대변단체 필요성 및 기대(100점 만점; 중간값=50)

		이해대변단체 필요성	이해대변단체로부터의 기대		
			부당대우 보호	해고 위협 보호	임금 인상
성별	여성	50.3	60.1	58.5	53.9
	남성	45.4	56.1	55.0	51.9
연령 구간별	40세 이하	41.7	56.9	58.3	52.1
	41~50세	43.4	58.2	54.9	51.9
	51~60세	49.5	58.5	57.2	52.8
	61세 이상	47.8	57.1	56.1	53.7
업종별	봉제업	52.0	60.8	59.2	53.9
	수제화업	43.3	55.1	54.1	51.8
고용 형태별	객공	44.4	56.5	56.0	56.0
	임금노동자	49.2	58.6	56.9	51.4
사업장 규모별	2~4명	45.1	58.6	56.7	50.7
	5~9명	50.1	57.7	56.6	55.0
	10~29명	48.2	57.9	56.9	53.2
	30~49명	28.6	53.6	53.6	39.3
합계		47.6	58.0	56.7	52.9

주) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 점수가 높을수록 기대치가 높음

라. 작업환경과 건강

① 작업환경 만족도

- 응답자의 직장환경에 대한 조사 분석을 진행하였으며, 그 첫 번째 항목은 ‘작업장과 분리된 휴게공간’의 설치 여부였음. 전체 응답자의 81.5%(493명)가 직장 내에 작업장과 분리된 휴게공간이 설치되어 있지 않다고 응답했음. 휴게공간이 설치되어 있고, 이 공간에 만족한다고 응답한 비율은 6.9%(42명)에 지나지 않았음
- 휴게공간이 설치되어 있다고 응답한 비율이 적어, 해당 공간에 대한 만족도를 비교하는 것이

그리 큰 의미를 갖진 않으나 주요 속성별로 비교가 가능함. 먼저 성별로 보면, 여성 응답자에서 설치된 휴게공간에 대한 불만족의 응답 비율이 전체 여성응답자의 17.8%(50명)으로, 남성응답자의 6.32%(20명)에 비해서 높게 나타났음. 연령대별로 보면, 4~50대에서 휴게공간에 대한 불만족의 비율이 높았음

- 업종별로 보면 봉제업에서, 고용형태별로 보면 임금노동자에서 휴게공간에 대한 불만족의 응답비율이 높게 나타났음. 한편, 사업장 규모별로는 큰 차이를 발견할 수 없었음

〈표 2-43〉 휴게공간 설치 및 만족 여부

단위: 명, %

		작업장과 분리된 휴게공간			전체
		있고, 만족함	있지만, 불만족	없음	
성별	여성	18 (6.4)	50 (17.8)	213 (75.8)	281 (100.0)
	남성	24 (7.4)	20 (6.2)	280 (86.4)	324 (100.0)
연령대별	40세 이하	2 (5.6)	1 (2.8)	33 (91.7)	36 (100.0)
	41~50세	4 (4.4)	11 (12.1)	76 (83.5)	91 (100.0)
	51~60세	23 (7.1)	46 (14.3)	253 (78.6)	322 (100.0)
	61세 이상	13 (8.3)	12 (7.7)	131 (84.0)	156 (100.0)
고용 형태별	객공	11 (5.8)	6 (3.1)	174 (91.1)	191 (100.0)
	임금노동자	31 (7.5)	64 (15.5)	319 (77.1)	414 (100.0)
업종별	봉제업	19 (6.2)	59 (19.3)	227 (74.4)	305 (100.0)
	수제화업	23 (7.7)	11 (3.7)	266 (88.7)	300 (100.0)
사업장 규모별	2~4명	17 (8.1)	30 (14.3)	163 (77.6)	210 (100.0)
	5~9명	12 (5.2)	21 (9.1)	199 (85.8)	232 (100.0)
	10~29명	12 (7.7)	18 (11.5)	126 (80.8)	156 (100.0)
	30~49명	1 (14.3)	1 (14.3)	5 (71.4)	7 (100.0)
전체		42 (6.9)	70 (11.6)	493 (81.5)	605 (100.0)

- 직장 내 위생시설의 설치 및 만족여부에 대해 질문하였음. 전체 세면대, 화장실 등 위생시설이 직장 내 설치되었는가와 관련하여 설치되어 있지 않다고 응답한 경우는 1명에 지나지 않았음. 하지만, 이러한 위생시설에 대해 만족한다고 응답한 비율은 30.7%(186명)에 지나지 않았음
- 전체의 69.1%(418명)가 현재의 위생시설에 불만족을 나타낸 가운데, 성별로 보면, 전체 남성응답자의 73.5%(238명)가 불만족하다고 응답하여 여성의 64.1%(180명)에 비해 불만족의 비율이 높게 나타났음. 고용형태별로 보면, 전체 객공의 77.5%(148명)이 위생시설에 대한 불만족스럽다는 응답을 하여 임금노동자의 66.2%(270명)보다 높게 나타났음
- 또한, 업종별로 보면 수제화업에서 불만족스럽다는 의견이 76.7%(230명)으로 나타나 봉제업의 61.6%(188명)에 비해 높게 나타났음. 성별, 고용형태별, 업종별 패턴에서 앞서 문항인 휴게공간에 대한 만족여부와 반대의 패턴을 보였음. 사업장 규모별로 보면, 규모가 큰 사업장일수록 위생시설에 대한 불만족의 비율이 다소간 높아지는 결과를 보임

〈표 2-44〉 위생시설 설치 및 만족 여부

단위: 명, %

구분		세면, 화장실 등 위생시설			전체
		있고, 만족함	있지만, 불만족	없음	
성별	여성	100	180	1	281
		(35.6)	(64.1)	(0.4)	(100.0)
성별	남성	86	238	0	324
		(26.5)	(73.5)	(0.0)	(100.0)
연령대별	40세 이하	11	25	0	36
		(30.6)	(69.4)	(0.0)	(100.0)
	41~50세	29	62	0	91
		(31.9)	(68.1)	(0.0)	(100.0)
51~60세	99	222	1	322	
	(30.7)	(68.9)	(0.3)	(100.0)	
61세 이상	47	109	0	156	
	(30.1)	(69.9)	(0.0)	(100.0)	
고용 형태별	객공	43	148	0	191
		(22.5)	(77.5)	(0.0)	(100.0)
고용 형태별	임금노동자	143	270	1	414
		(34.5)	(65.2)	(0.2)	(100.0)
업종별	봉제업	116	188	1	305
		(38.0)	(61.6)	(0.3)	(100.0)
업종별	수제화업	70	230	0	300
		(23.3)	(76.7)	(0.0)	(100.0)
사업장 규모별	2~4명	80	130	0	210
		(38.1)	(61.9)	(0.0)	(100.0)
	5~9명	63	168	1	232
		(27.2)	(72.4)	(0.4)	(100.0)
10~29명	42	114	0	156	
	(26.9)	(73.1)	(0.0)	(100.0)	
30~49명	1	6	0	7	
	(14.3)	(85.7)	(0.0)	(100.0)	
전체		186	418	1	605
		(30.7)	(69.1)	(0.2)	(100.0)

○ 직장 내에 창문, 환풍기, 국소 배기장치 등을 포함한 통풍장치가 설치되어 있고, 만족하는지에 대해 물었음. 통풍장치가 설치되어 있지 않다고 응답한 비율은 0.7%(4명)에 지나지 않았음. 통풍장치가 설치되어 있다고 응답한 비율이 높긴 하지만, 이에 대해 만족하는 비율은 전체 응답자의 40.2%(243명)에 지나지 않았음

○ 통풍장치에 대한 불만족 여부와 관련해서, 성별, 연령별, 고용형태별, 사업장 규모별로 보면

큰 차이를 발견할 수 없었음. 다만, 수제화업에서 통풍장치에 대한 불만족 비율이 67.0% (201명)으로 나타나, 봉제업의 51.5%(157명)에 비해 높게 나타났음

〈표 2-45〉 통풍장치 설치 및 만족 여부

단위: 명, %

		창문, 환풍기, 국소배기장치 등 통풍장치			전체
		있고, 만족함	있지만, 불만족	없음	
성별	여성	113 (40.2)	164 (58.4)	4 (1.4)	281 (100.0)
	남성	130 (40.1)	194 (59.9)	0 (0.0)	324 (100.0)
연령대별	40세 이하	16 (44.4)	20 (55.6)	0 (0.0)	36 (100.0)
	41~50세	33 (36.3)	54 (59.3)	4 (4.4)	91 (100.0)
	51~60세	128 (39.8)	194 (60.2)	0 (0.0)	322 (100.0)
	61세 이상	66 (42.3)	90 (57.7)	0 (0.0)	156 (100.0)
고용 형태별	객공	72 (37.7)	119 (62.3)	0 (0.0)	191 (100.0)
	임금노동자	171 (41.3)	239 (57.7)	4 (1.0)	414 (100.0)
업종별	봉제업	144 (47.2)	157 (51.5)	4 (1.3)	305 (100.0)
	수제화업	99 (33.0)	201 (67.0)	0 (0.0)	300 (100.0)
사업장 규모별	2~4명	98 (46.7)	108 (51.4)	4 (1.9)	210 (100.0)
	5~9명	84 (36.2)	148 (63.8)	0 (0.0)	232 (100.0)
	10~29명	56 (35.9)	100 (64.1)	0 (0.0)	156 (100.0)
	30~49명	5 (71.4)	2 (28.6)	0 (0.0)	7 (100.0)
전체		243 (40.2)	358 (59.2)	4 (0.7)	605 (100.0)

○ 직장 내에 안전하고, 충분한 이동 통로가 설치되어 있고, 만족하는지에 대해 물었음. 이동통로가 설치되어 있지 않다고 응답한 비율은 1.0%(6명)에 지나지 않았음. 이동통로가 설치되어 있다고 응답한 비율이 높긴 하지만, 전체 응답자의 54.9%(332명)가 해당 시설에 대해 만

족하지 않는 것으로 나타남

- 이동통로에 대한 불만족 여부와 관련해서, 성별, 연령별, 고용형태별로 보면 큰 차이를 발견할 수 없었음. 다만, 수제화업에서 통풍장치에 대한 불만족 비율이 67.0%(201명)으로 나타나, 봉제업의 51.5%(157명)에 비해 높게 나타났으며, 사업장 규모별로 보면 규모가 커질수록 불만족의 응답비율이 다소 높아졌음

〈표 2-46〉 이동통로 설치 및 만족 여부

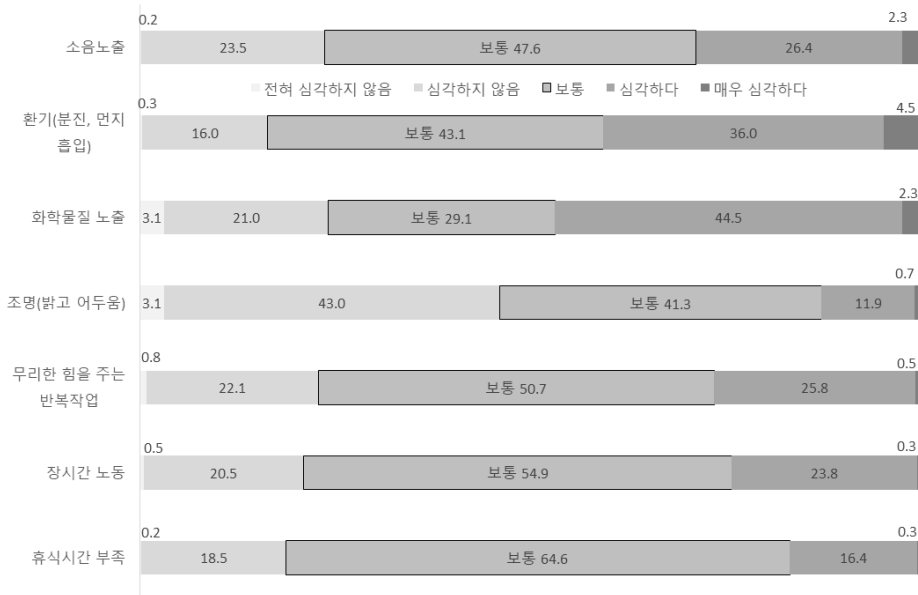
단위: 명, %

		안전하고 충분한 이동 통로			전체
		있고, 만족함	있지만, 불만족	없음	
성별	여성	124 (44.1)	154 (54.8)	3 (1.1)	281 (100.0)
	남성	143 (44.1)	178 (54.9)	3 (0.9)	324 (100.0)
연령대별	40세 이하	16 (44.4)	20 (55.6)	0 (0.0)	36 (100.0)
	41~50세	16 (44.4)	20 (55.6)	0 (0.0)	91 (100.0)
	51~60세	40 (44.0)	50 (54.9)	1 (1.1)	322 (100.0)
	61세 이상	144 (44.7)	173 (53.7)	5 (1.6)	156 (100.0)
고용 형태별	객공	67 (42.9)	89 (57.1)	0 (0.0)	191 (100.0)
	임금노동자	187 (45.2)	222 (53.6)	5 (1.2)	414 (100.0)
업종별	봉제업	151 (49.5)	149 (48.9)	5 (1.6)	305 (100.0)
	수제화업	116 (38.7)	183 (61.0)	1 (0.3)	300 (100.0)
사업장 규모별	2~4명	100 (47.6)	108 (51.4)	2 (1.0)	210 (100.0)
	5~9명	102 (44.0)	128 (55.2)	2 (0.9)	232 (100.0)
	10~29명	60 (38.5)	94 (60.3)	2 (1.3)	156 (100.0)
	30~49명	5 (71.4)	2 (28.6)	0 (0.0)	7 (100.0)
전체		267 (44.1)	332 (54.9)	6 (1.0)	605 (100.0)

② 건강 영향 요인

- 직장 내에서 건강에 악영향을 미칠 수 있는 요인들에 대해 물었음. 먼저, 톨루엔, 벤졸, 스타본드, 스프레이 등 화학물질 노출의 문제에는 전체 응답자의 46.8%(283명)이 ‘(매우) 심각하다’고 응답해 ‘(전혀)심각하지 않다’고 응답한 24.1%(146명)에 비해 상당히 높게 나타났으며, 응답자들이 전체 7개의 질문 항목 중 가장 많이 우려하는 사항이라고 볼 수 있음
- 마찬가지로, 분진, 먼지 흡입 등 환기문제에 대해서는 전체 응답자의 40.5%(245명)이 ‘(매우)심각하다’고 응답해 ‘(전혀)심각하지 않다’고 응답한 16.3%(99명)에 비해 높게 나타났음. 소음노출에 대해 전체응답자의 28.7%(174명)이 ‘(매우)심각하다’고 응답해 ‘(전혀)심각하지 않다’고 응답한 23.8%(143명)에 비해 높게 나타났음
- 또한, 무리한 힘을 주는 반복작업과 관련해서도 전체 응답자의 26.3%(159명)이 ‘(매우)심각하다’고 응답해 ‘(전혀)심각하지 않다’고 응답한 22.9%(139명)에 비해 높게 나타났음. 장시간 노동에 대해서도 전체 응답자의 24.1%(146명)이 ‘(매우)심각하다’고 응답해 ‘(전혀)심각하지 않다’고 응답한 21.0%(127명)에 비해 높게 나타났음
- 반면, 너무 밝거나 어두운 조명문제나, 휴식시간 부족과 관련해서는 ‘(매우)심각하다’는 응답보다 ‘(전혀)심각하지 않다’고 응답한 비율이 더 높게 나타났음

〈그림 2-5〉 건강에 영향을 미치는 작업 환경



- 속성별 비교를 위해 각 항목별 응답을 100점 만점(중간값=50)으로 환산하여 분석하였음. 소음노출과 관련하여 심각하다는 응답은 남성응답자에 비해 여성응답자에서 상대적으로 높았음. 분진, 먼지 흡입 등 환기 문제와 관련해서는 남성보다는 여성 응답자에서, 50대 이상 연령층에서 심각하다는 응답이 증가하였음
- 한편, 톨루엔, 벤зол, 스타본드, 스프레이 등 화학물질의 위해성에 대해 심각하게 인식하고 있는 응답자는 남성응답자에서, 50대 이상 응답자에서, 수제화업 응답자에서, 객공 응답자에서 높게 나타났음. 이는 작업공정 상의 특성이 반영된 것으로 볼 수 있음, 조명 문제와 관련해서는 주요 속성별 뚜렷한 차이점을 발견하기 어려웠음

〈표 2-47〉 건강에 영향을 미치는 작업환경-1(100점 만점; 중간값=50)1)

구분		소음노출	환기 (분진, 먼지 흡입)	화학물질2) 노출	조명 (밝고 어두움)
성별	여성	57.0	61.3	50.4	42.9
	남성	47.3	53.4	59.9	39.4
연령 구간별	40세 이하	44.4	47.9	46.5	36.8
	41~50세	56.0	54.7	50.5	38.7
	51~60세	51.6	59.2	56.0	42.4
	61세 이상	51.6	56.3	59.3	40.4
업종별	봉제업	58.0	63.2	49.0	42.6
	수제화업	45.6	50.8	62.0	39.3
고용 형태별	객공	51.3	53.8	64.8	42.1
	임금노동자	52.1	58.6	51.1	40.5
사업장 규모별	2~4명	50.2	54.4	48.6	41.5
	5~9명	53.3	57.9	61.6	42.1
	10~29명	51.1	59.8	56.4	39.1
	30~49명	64.3	50.0	35.7	28.6
합계		51.8	57.1	55.5	41.0

주 1) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 높은 점수일수록 건강에 심각한 영향을 끼친다고 생각함.
 2) 톨루엔, 벤졸, 스타본드, 스프레이 등

- 한편, 무거운 원단을 나르거나 도구를 손에 짊 쥐고 있을 쓰는 작업 등 ‘무리한 힘을 주는 반복작업’, 장시간 노동, 휴식시간 부족 등의 항목과 관련해서는 주요 속성별 뚜렷한 차이가 발견되지 않았음

〈표 2-48〉 건강에 영향을 미치는 작업환경-2(100점 만점; 중간값=50)1)

구분		무리한 힘을 주는 반복작업2)	장시간 노동	휴식시간 부족
성별	여성	49.9	51.2	49.2
	남성	51.5	50.4	49.8
연령 구간별	40세 이하	43.8	43.8	45.8
	41~50세	51.1	50.0	47.0
	51~60세	51.9	51.9	50.6
	61세 이상	49.7	50.3	49.7
업종별	봉제업	49.8	51.5	50.1
	수제화업	51.8	50.0	49.0
고용 형태별	객공	53.5	54.1	51.2
	임금노동자	49.5	49.2	48.8
사업장 규모별	2~4명	48.6	48.1	48.3
	5~9명	52.3	52.7	50.5
	10~29명	52.2	52.1	50.2
	30~49명	32.1	35.7	39.3
합계		50.7	50.7	49.5

주 1) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 높은 점수일수록 건강에 심각한 영향을 끼친다고 생각함.

2) 무거운 원단을 나르거나 도구를 손에 짊 쥐고 힘을 쓰는 작업 등

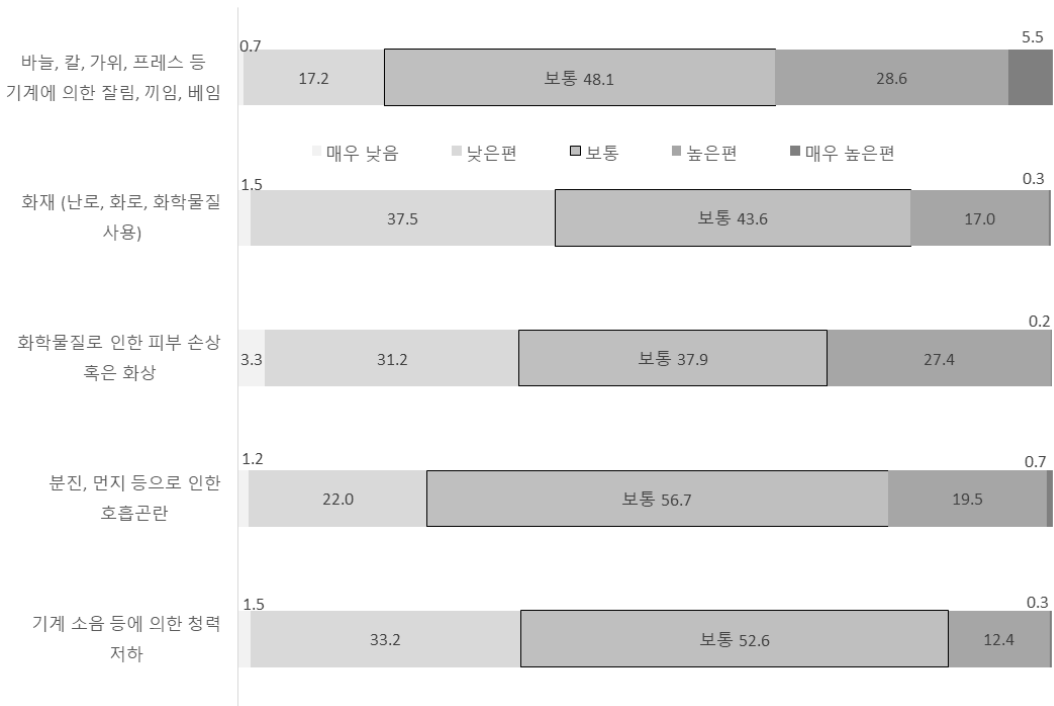
③ 작업장 내 사고

- 작업장 내 다양한 사고 발생 요인에 대해 물었음. 먼저, ‘바늘, 칼, 가위, 프레스 등 기계에 의한 잘림, 끼임, 베임’ 등의 사고 발생 가능성과 관련하여 전체 응답자의 34.1%(206명)이

‘(매우)높은 편’이라고 응답해 ‘(매우)낮은 편’이라고 응답한 17.9%(108명)에 비해 높게 나타났으며, 전체 5개의 조사 항목 중 발생가능성이 높다고 응답한 비율이 그렇지 않다고 응답한 비율에 비해 높은 유일한 항목이었음

- 반면, ‘난로, 화로, 화학물질 사용 등 화재’, ‘화학물질로 인한 피부 손상 혹은 화상’, ‘분진, 먼지 등으로 인한 호흡곤란’, ‘기계 소음 등에 의한 청력 저하’의 항목과 관련해서는 사고 발생가능성이 높다고 응답한 비율에 비해 낮다고 응답한 비율이 높았음

〈그림 2-6〉 작업장 내 사고발생 가능성



〈표 2-49〉 사업장 내 사고 발생 요인

구분		잘림, 끼임, 제임2)	화재3)	화학물질로 인한 피부 손상 혹은 화상	분진, 먼지 등으로 인한 호흡곤란	기계 소음 등에 의한 청력 저하
성별	여성	58.6	42.7	44.0	52.3	48.0
	남성	52.3	45.7	50.5	46.4	40.9
연령 구간별	40세 이하	44.4	39.6	45.1	43.1	43.1
	41~50세	55.8	42.0	45.9	47.3	42.3
	51~60세	55.7	44.2	47.8	50.6	45.1
	61세 이상	56.6	47.0	48.2	48.6	43.8
업종별	봉제업	59.0	43.9	43.9	52.7	48.9
	수제화업	51.4	44.7	51.2	45.5	39.5
고용 형태별	객공	54.5	46.1	54.2	48.3	41.0
	임금노동자	55.6	43.5	44.4	49.5	45.7
사업장 규모별	2~4명	52.7	40.1	43.1	48.5	44.6
	5~9명	55.6	48.0	50.4	49.7	44.5
	10~29명	57.5	45.0	49.5	49.0	43.1
	30~49명	67.9	32.1	35.7	53.6	46.4
합계		55.2	44.3	47.5	49.1	44.2

주 1) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 높은 점수일수록 건강에 심각한 영향을 끼친다고 생각함.

2) 바늘, 칼, 가위, 프레스 등 기계에 의한 잘림, 끼임, 베임

3) 난로, 화로, 화학물질 사용 등에 의해 화재

○ 자신의 작업장에서 사고를 당한 경험이 있는지, 그리고 그 사고 당시 어떤 처치를 했는지를 물었음. 전체 응답자의 91.1%(551명)은 사고를 당한 적이 없다고 응답했음. 사고를 당한 적이 있는 54명(8.9%) 중 사고 즉시 병원에 다녀온 경우는 3.6%(22명)이었으며, 1.7%(10명)은 일이 끝난 후 병원을 다녀왔다고 응답했음

〈표 2-50〉 사고 당한 경험

단위: 명, %

		경험 있음. 당시,			경험없음	합계
		간이 치료 ¹⁾	즉시 병원 다녀옴	일 마친후 병원 다녀옴		
성별	여성	14 (5.0)	11 (3.9)	4 (1.4)	252 (89.7)	281 (100.0)
	남성	8 (2.5)	11 (3.4)	6 (1.9)	299 (92.3)	324 (100.0)
연령대별	40세 이하	2 (5.6)	0 (0.0)	0 0.0	34 (94.4)	36 (100.0)
	41~50세	1 (1.1)	0 (0.0)	3 (3.3)	87 (95.6)	91 (100.0)
	51~60세	12 (3.7)	15 (4.7)	5 (1.6)	290 (90.1)	322 (100.0)
	61세 이상	7 (4.5)	7 (4.5)	2 (1.3)	140 (89.7)	156 (100.0)
고용 형태별	객공	6 (3.1)	4 (2.1)	1 (0.5)	180 (94.2)	191 (100.0)
	임금노동자	16 (3.9)	18 (4.3)	9 (2.2)	371 (89.6)	414 (100.0)
업종별	봉제업	14 (4.6)	17 (5.6)	3 (1.0)	271 (88.9)	305 (100.0)
	수제화업	8 (2.7)	5 (1.7)	7 (2.3)	280 (93.3)	300 (100.0)
사업장 규모별	2~4명	1 (0.5)	7 (3.3)	3 (1.4)	199 (94.8)	210 (100.0)
	5~9명	14 (6.0)	9 (3.9)	3 (1.3)	206 (88.8)	232 (100.0)
	10~29명	7 (4.5)	6 (3.8)	4 (2.6)	139 (89.1)	156 (100.0)
	30~49명	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (100.0)	7 (100.0)
전체		22 (3.6)	22 (3.6)	10 (1.7)	551 (91.1)	605 (100.0)

주 1) 사고가 경미하여 구급약(반창고 등)으로 치료하고 다시 일한 경우

○ 자신이 하는 일이 건강에 어떠한 영향을 미치는지를 조사하였음. 전체 응답자의 51.9%(314명)은 자신이 하는 일이 건강에 부정적인 영향을 미친다고 응답하였으며, ‘영향을 미치지 않는다’의 38.7%(234명), ‘긍정적인 영향을 미친다’의 2.6%(16명)에 비해 상당히 높게 나타났음

○ ‘부정적인 영향을 미친다’고 응답한 비율을 인적 속성별로 비교해 보자면, 여성응답자에서, 50대 이상 응답자에서 주로 부정적인 영향을 미친다고 응답한 비율이 높게 나타났음. 또한, 고용형태별로는 객공 응답자에서, 사업장 규모가 큰 사업장의 응답자에서 부정적인 영향을 미친다고 응답한 비율이 높게 나타났음

〈표 2-51〉 하는 일이 건강에 미치는 영향

단위: 명, %

		주로 긍정적 영향	영향을 미치지 않는다	주로 부정적 영향	모르겠다	합계
성별	여성	10 (3.6)	83 (29.5)	163 (58.0)	25 (8.9)	281 (100.0)
	남성	6 (1.9)	151 (46.6)	151 (46.6)	16 (4.9)	324 (100.0)
연령대별	40세 이하	0 (0.0)	19 (52.8)	15 (41.7)	2 (5.6)	36 (100.0)
	41~50세	1 (1.1)	38 (41.8)	36 (39.6)	16 (17.6)	91 (100.0)
	51~60세	12 (3.7)	116 (36.0)	178 (55.3)	16 (5.0)	322 (100.0)
	61세 이상	3 (1.9)	61 (39.1)	85 (54.5)	7 (4.5)	156 (100.0)
고용 형태별	객공	3 (1.6)	75 (39.3)	109 (57.1)	4 (2.1)	191 (100.0)
	임금노동자	13 (3.1)	159 (38.4)	205 (49.5)	37 (8.9)	414 (100.0)
업종별	봉제업	11 (3.6)	90 (29.5)	179 (58.7)	25 (8.2)	305 (100.0)
	수제화업	5 (1.7)	144 (48.0)	135 (45.0)	16 (5.3)	300 (100.0)
사업장 규모별	2~4명	9 (4.3)	83 (39.5)	94 (44.8)	24 (11.4)	210 (100.0)
	5~9명	5 (2.2)	82 (35.3)	134 (57.8)	11 (4.7)	232 (100.0)
	10~29명	2 (1.3)	68 (43.6)	80 (51.3)	6 (3.8)	156 (100.0)
	30~49명	0 (0.0)	1 (14.3)	6 (85.7)	0 (0.0)	7 (100.0)
전체		16 (2.6)	234 (38.7)	314 (51.9)	41 (6.8)	605 (100.0)

④ 건강과 업무 관련성

- 응답자들이 자신의 건강 상태를 어떻게 인식하고 있는 가와 관련하여, 전체 응답자의 61.2%(370명)은 보통이라고 응답한 가운데, ‘(매우)좋은 편’이라고 응답한 비율이 31.7%(192명)로, ‘나쁜 편’이라고 응답한 7.1%(43명)에 비해 상당히 높게 나타났음
- 다만, 자신의 건강상태가 ‘나쁜 편’이라고 응답한 비율을 속성별로 비교해보면, 여성 응답자에서, 61세 이상 고령 응답자에서, 봉제업 응답자에서, 임금노동자 응답자에서 상대적으로 높게 나타났음

〈표 2-52〉 자신의 건강 상태에 대한 인식

단위: 명, %

		매우 좋다	좋은 편	보통	나쁜 편	합계
성별	여성	0 (0.0)	61 (21.7)	190 (67.6)	30 (10.7)	281 (100.0)
	남성	3 (0.9)	128 (39.5)	180 (55.6)	13 (4.0)	324 (100.0)
연령대별	40세 이하	1 (2.8)	24 (66.7)	11 (30.6)	0 (0.0)	36 (100.0)
	41~50세	0 (0.0)	32 (35.2)	54 (59.3)	5 (5.5)	91 (100.0)
	51~60세	2 (0.6)	95 (29.5)	205 (63.7)	20 (6.2)	322 (100.0)
	61세 이상	0 (0.0)	38 (24.4)	100 (64.1)	18 (11.5)	156 (100.0)
고용 형태별	객공	2 (1.0)	70 (36.6)	109 (57.1)	10 (5.2)	191 (100.0)
	임금노동자	1 (0.2)	119 (28.7)	261 (63.0)	33 (8.0)	414 (100.0)
업종별	봉제업	1 (0.3)	67 (22.0)	203 (66.6)	34 (11.1)	305 (100.0)
	수제화업	2 (0.7)	122 (40.7)	167 (55.7)	9 (3.0)	300 (100.0)
사업장 규모별	2~4명	1 (0.5)	49 (23.3)	148 (70.5)	12 (5.7)	210 (100.0)
	5~9명	2 (0.9)	78 (33.6)	130 (56.0)	22 (9.5)	232 (100.0)
	10~29명	0 (0.0)	58 (37.2)	89 (57.1)	9 (5.8)	156 (100.0)
	30~49명	0 (0.0)	4 (57.1)	3 (42.9)	0 (0.0)	7 (100.0)

	매우 좋다	좋은 편	보통	나쁜 편	합계
전체	3	189	370	43	605
	(0.5)	(31.2)	(61.2)	(7.1)	(100.0)

주) 자신의 건강상태에 대해 '매우 나쁜 편'이라고 응답한 이는 한 사례도 없었음.

- 응답자들이 건강상태에 대한 자기 인식을 보다 구체적으로 살펴보기 위해 '청력', '피부문제', '요통', '어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 윗몸의 근육통', '엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의 근육통', '두통', '눈의 피로', '전신 피로' 등 8개의 항목으로 나누어 조사하였음. 8개의 항목 중 전체 응답자 중 20% 이상이 문제가 있다고 응답한 항목은 '요통', '윗몸 근육통', '아랫몸 근육통', '눈의 피로', '전신 피로' 등 5개 항목이었음. '청력', '피부문제', '두통' 등 3개 항목에서 건강상 문제가 있다고 응답한 비율은 각각 1.7%(10명), 0.5%(3명), 13.1%(79명)에 지나지 않았음. 다만, 건강 상 문제가 있다고 응답한 이들 중 대다수는 건강 이상이 자신의 업무와 관련된다고 응답하였음
- 전체의 67.3%(407명)이 건강상 문제가 있다고 응답한 '윗몸 근육통'의 경우, 남성 응답자에서, 61세 고령 응답자에서, 객공 응답자에서, 수제화업에서, 10~29명 사업장 응답자에서 건강상 문제가 있다는 응답의 비율이 상대적으로 높았음. 또한, 전체의 21.3%(129명)이 건강상 문제가 있다고 응답한 요통의 경우, 여성 응답자에서, 61세 고령 응답자에서, 임금노동자에서, 10~29명 사업장 응답자에서 건강상 문제가 있다는 응답의 비율이 상대적으로 높았음

〈표 2-53〉 건강문제와 업무 관련성 인식-1

단위: 명, %

		청력		피부문제		요통		뒤통근육통 ²⁾		합계
		문제있음	업무관련 ¹⁾	문제있음	업무관련 ¹⁾	문제있음	업무관련	문제있음	업무관련 ¹⁾	
성별	여성	7 (2.5)	7 (100.0)	2 (0.7)	2 (100.0)	68 (24.2)	54 (79.4)	180 (64.1)	171 (95.0)	281 (100.0)
	남성	3 (0.9)	3 (100.0)	1 (0.3)	1 (100.0)	61 (18.8)	61 (100.0)	227 (70.1)	224 (98.7)	324 (100.0)
연령 대별	40세 이하	0 0.0	0 -	1 (2.8)	1 (100.0)	7 (19.4)	7 (100.0)	19 (52.8)	19 (100.0)	36 (100.0)
	41~50세	0 0.0	0 -	1 (1.1)	1 (100.0)	13 (14.3)	13 (100.0)	57 (62.6)	57 (100.0)	91 (100.0)
		7 (2.2)	7 (100.0)	0 (0.0)	0 -	63 (19.6)	55 (87.3)	217 (67.4)	211 (97.2)	322 (100.0)
	51~60세	3 (1.9)	3 (100.0)	1 (0.6)	1 (100.0)	46 (29.5)	40 (87.0)	114 (73.1)	108 (94.7)	156 (100.0)
		2 (1.0)	2 (100.0)	1 (0.5)	1 (100.0)	33 (17.3)	32 (97.0)	148 (77.5)	145 (98.0)	191 (100.0)
	고용 형태 별	임금 노동자	8 (1.9)	8 (100.0)	2 (0.5)	2 (100.0)	96 (23.2)	83 (86.5)	259 (62.6)	250 (96.5)
업종 별		8 (2.6)	8 (100.0)	1 (0.3)	1 (100.0)	72 (23.6)	58 (80.6)	181 (59.3)	172 (95.0)	305 (100.0)
	수제화업	2 (0.7)	2 (100.0)	2 (0.7)	2 (100.0)	57 (19.0)	57 (100.0)	226 (75.3)	223 (98.7)	300 (100.0)
사업 장 규모 별		2~4명	2 (1.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 -	36 (17.1)	31 (86.1)	121 (57.6)	116 (95.9)
	4 (1.7)		4 (100.0)	2 (0.9)	2 (100.0)	55 (23.7)	49 (89.1)	160 (69.0)	157 (98.1)	232 (100.0)
	10~29명	4 (2.6)	4 (100.0)	1 (0.6)	1 (100.0)	38 (24.4)	35 (92.1)	119 (76.3)	115 (96.6)	156 (100.0)
		0 (0.0)	0 -	0 (0.0)	0 -	0 (0.0)	0 -	7 (100.0)	7 (100.0)	7 (100.0)
전체	10 (1.7)	10 (100.0)	3 (0.5)	3 (100.0)	129 (21.3)	115 (89.1)	407 (67.3)	395 (97.1)	605 (100.0)	

주 1) '업무관련'란의 괄호 안의 비율은 건강에 문제가 있다고 응답한 수를 분모로 하는 비율임.

2) 어깨, 목, 팔, 팔꿈치, 손목, 손 등 뒤통의 근육통

○ 전체의 62.1%(378명)이 건강상 문제가 있다고 응답한 '전신 피로'의 경우, 객공 응답자에서, 30인 이상 사업장 응답자에서 건강상 문제가 있다는 응답의 비율이 상대적으로 높았으며, 전체의 49.8%(301명)이 건강상 문제가 있다고 응답한 '눈의 피로' 항목의 경우, 61세 이상 응답자에서, 10~19인 사업장 응답자에서 건강상 문제가 있다는 응답의 비율이 상대적으로

높았음. 또한, 49.1%(297명)의 응답자가 건강상 문제가 있다고 응답한 '아랫몸 근육통'의 경우, 여성 응답자에서, 임금노동자에서, 봉제업에서 건강상 문제가 있다는 응답의 비율이 상대적으로 높았음

- 인적 속성에 따라 건강상 문제가 있다고 인식한 항목의 다소간의 차이를 발견할 수 있는데, 남성-객공-수제화업의 경우 윗몸 근육통의 인식 비율이 높았던 데 반해, 여성-임금근로자 봉제업의 경우, 아랫몸 근육통, 요통에 대한 인식 비율이 높았음

〈표 2-54〉 건강문제와 업무 관련성 인식-2

단위: 명, %

		아랫몸 근육통 ²⁾		두통		눈의 피로		전신 피로		합계
		문제있음	업무관련 ¹⁾	문제있음	업무관련 ¹⁾	문제있음	업무관련	문제있음	업무관련 ¹⁾	
성별	여성	164 (58.4)	149 (90.9)	50 (17.8)	40 (80.0)	147 (52.3)	128 (87.1)	178 (63.3)	166 (93.3)	281 (100.0)
	남성	133 (41.0)	129 (97.0)	29 (9.0)	29 (100.0)	154 (47.5)	150 (97.4)	198 (61.1)	194 (98.0)	324 (100.0)
연령 대별	40세 이하	6 (16.7)	6 (100.0)	4 (11.1)	4 (100.0)	11 (30.6)	11 (100.0)	14 (38.9)	14 (100.0)	36 (100.0)
	41~50세	41 (45.1)	39 (95.1)	14 (15.4)	13 (92.9)	45 (49.5)	40 (88.9)	72 (79.1)	69 (95.8)	91 (100.0)
	51~60세	171 (53.1)	159 (93.0)	33 (10.2)	33 (100.0)	146 (45.3)	137 (93.8)	186 (57.8)	182 (97.8)	322 (100.0)
	61세 이상	79 (50.6)	74 (93.7)	28 (17.9)	19 (67.9)	99 (63.5)	90 (90.9)	104 (66.7)	95 (91.3)	156 (100.0)
고용 형태 별	객공	82 (42.9)	80 (97.6)	22 (11.5)	22 (100.0)	95 (49.7)	94 (98.9)	130 (68.1)	129 (99.2)	191 (100.0)
	임금 노동자	215 (51.9)	198 (92.1)	57 (13.8)	47 (82.5)	206 (49.8)	184 (89.3)	246 (59.4)	231 (93.9)	414 (100.0)
	봉제업	179 (58.7)	161 (89.9)	52 (17.0)	42 (80.8)	163 (53.4)	143 (87.7)	187 (61.3)	172 (92.0)	305 (100.0)
업종 별	수제화업	118 (39.3)	117 (99.2)	27 (9.0)	27 (100.0)	138 (46.0)	135 (97.8)	189 (63.0)	188 (99.5)	300 (100.0)
	2~4명	102 (48.6)	96 (94.1)	20 (9.5)	16 (80.0)	98 (46.7)	83 (84.7)	121 (57.6)	110 (90.9)	210 (100.0)
사업 장 규모 별	5~9명	112 (48.3)	102 (91.1)	32 (13.8)	29 (90.6)	110 (47.4)	105 (95.5)	147 (63.4)	144 (98.0)	232 (100.0)
	10~29명	77 (49.4)	74 (96.1)	27 (17.3)	24 (88.9)	90 (57.7)	87 (96.7)	102 (65.4)	100 (98.0)	156 (100.0)
	30~49명	6 (85.7)	6 (100.0)	0 (0.0)	0 -	3 (42.9)	3 (100.0)	6 (85.7)	6 (100.0)	7 (100.0)
	전체	297 (49.1)	278 (93.6)	79 (13.1)	69 (87.3)	301 (49.8)	278 (92.4)	376 (62.1)	360 (95.7)	605 (100.0)

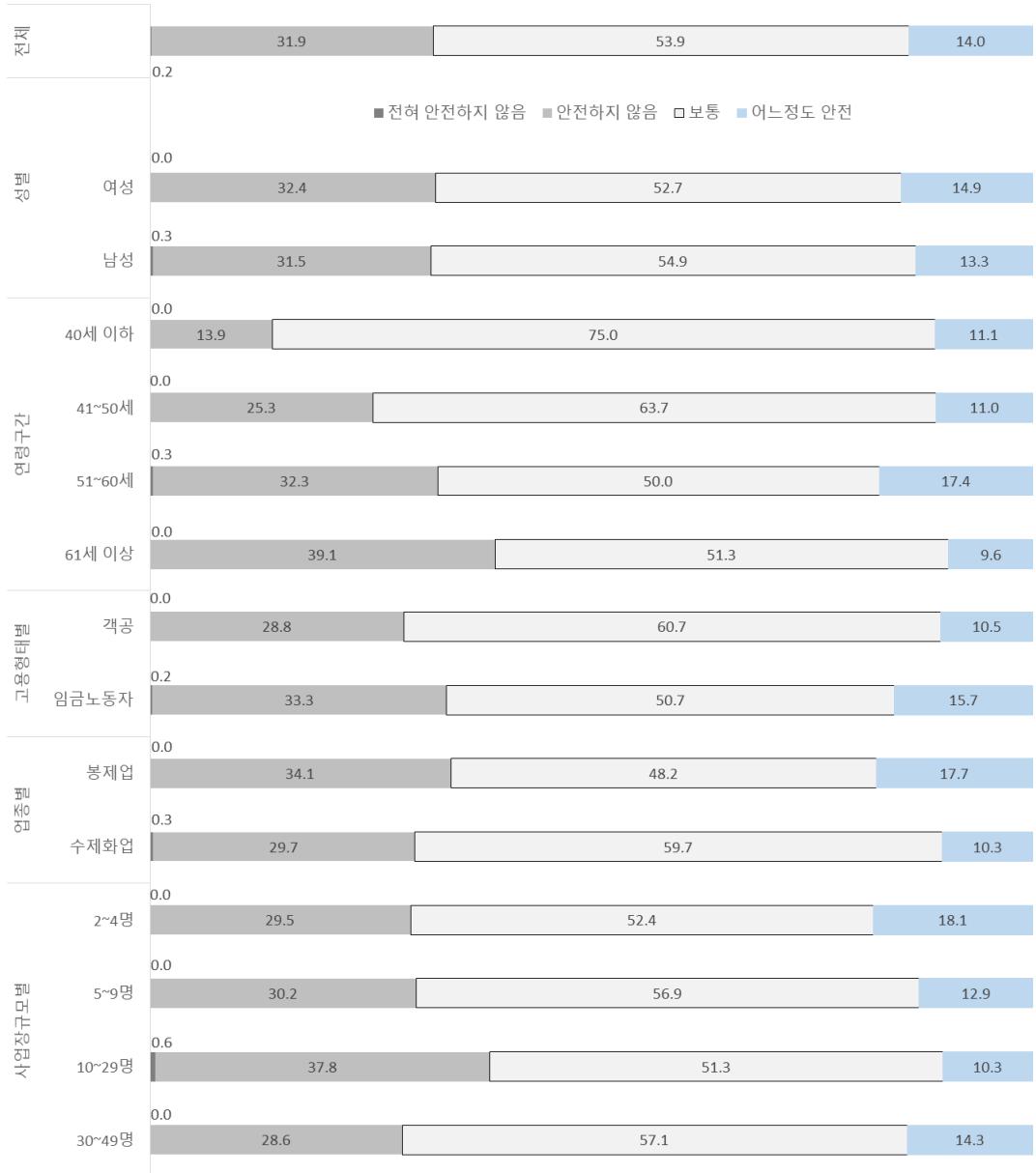
주 1) '업무관련'란의 괄호 안의 비율은 건강에 문제가 있다고 응답한 수를 분모로 하는 비율임.

2) 엉덩이, 다리, 무릎, 발 등 아랫몸의 근육통

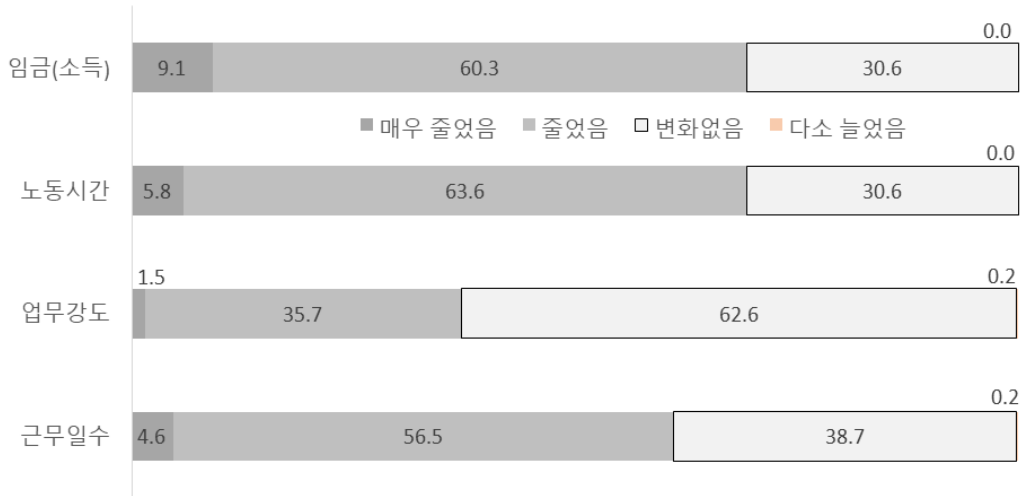
마. 코로나19와 일자리 변화

- 코로나19 감염 위험에 대한 응답자들의 인식에 대해 조사하였음. '전혀 안전하지 않다'부터 '매우 안전하다'까지의 5개 응답지 중 '매우 안전하다'고 답변한 응답자는 없는 가운데, '어느정도 안전하다'고 응답한 비율은 14.0%(85명)로, '(전혀)안전하지 않다'의 31.9%(194명)에 비해 낮게 나타났음
- 속성별로 비교해 보면, 연령이 증가할수록 코로나19 감염위험에 대한 우려가 높아지는 것을 확인할 수 있음. 또한, 사업장 규모별로 보면, 10~29명 사업장에서 감염 우려가 높은 것으로 나타남
- 코로나19에 따른 노동조건의 변화를 인적 속성별로 비교하기 위해 5점 척도를 100점 만점으로 환산하였음(중간값=50). 임금(소득), 노동시간, 업무강도, 근무일수 등 총 4개 항목에서 속성별로 뚜렷한 차이를 보였으며, 이러한 차이는 모든 항목에서 반복되었음
- 임금(소득), 노동시간, 업무강도 근무일수 등 4개 항목 모두에서 줄어들었다고 응답한 비율이 여성 응답자에 비해 남성 응답자에서 높았음. 또한, 이 4개 항목 모두에서 줄어들었다고 응답한 비율은 연령이 증가할수록 높아졌음. 또한, 업종별로는 봉제업, 고용형태별로는 임금노동자 응답자에서 이들 항목의 감소폭이 컸음을 확인할 수 있음

〈그림 2-7〉 코로나19 감염 위험에 대한 판단



〈그림 2-8〉 코로나19로 인한 일자리 변화



○ 코로나19로 인해 소득이 줄었다면 그 이유가 무엇인지를 물었음. 중복응답이 허용된 해당 질문에 대해 조사대상 전체 응답자 605명 중 62.3%에 해당하는 377명은 ‘작업량 감소’ 때문이라고 답변했음. 또한, 331명(51.4%)는 ‘노동시간 감소’ 때문이라고 답변했으며, 그 외 잠시 휴직(휴업)이 57명(9.4%), 기본급 삭감이 34명(5.6%), 임금체불 1명 순으로 나타났음

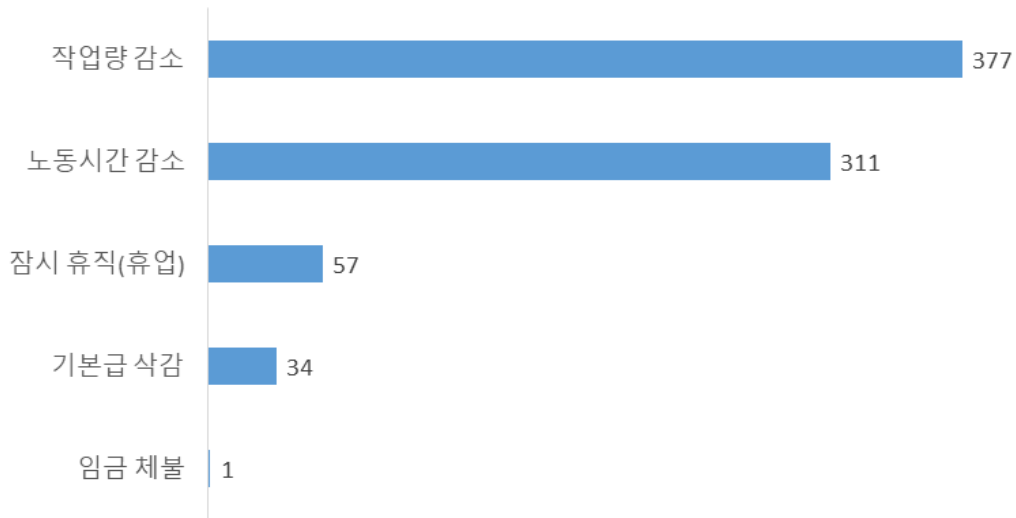
〈표 2-55〉 코로나19와 노동조건의 변화(100점 만점; 중간값=50)

구분		임금(소득)	노동시간	업무강도	근무일수
성별	여성	32.2	32.8	41.7	35.3
	남성	28.8	29.8	39.2	32.1
연령 구간별	40세 이하	34.0	33.3	43.8	38.2
	41~50세	30.2	30.5	41.2	33.8
	51~60세	30.5	31.4	40.2	33.4
	61세 이상	29.3	30.6	39.4	32.9
업종별	봉제업	21.6	24.3	34.9	25.8
	수제화업	34.4	34.4	42.9	37.2
고용 형태별	객공	31.1	32.0	41.1	34.4
	임금노동자	29.7	30.4	39.6	32.8

구분		임금(소득)	노동시간	업무강도	근무일수
사업장 규모별	2~4명	30.2	31.7	41.1	32.9
	5~9명	29.8	30.0	39.4	32.5
	10~29명	30.4	31.6	40.4	35.4
	30~49명	50.0	50.0	50.0	50.0
합계		30.4	31.2	40.4	33.6

주) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 높은 점수일수록 '늘었다'고 생각함

〈그림 2-9〉 소득 감소의 원인(단위: 명)



○ 코로나19로 인한 정부의 지원대책 중 전국민 재난지원금 외에 별도의 지원금을 받은 적이 있는 가와 관련하여 전체 응답자의 99.5%(602명)가 받은적 없다고 응답했음. 반면, 단 3명(0.5%)만이 받은적이 있다고 응답했으나, 받은 지원금의 이름은 기억하지 못했음

〈표 2-56〉 정부의 별도 지원금 수령 여부

	정부 지원금 받은 적 있음	정부 지원금 받은 적 없음
전체 (응답자 N=605)	3명 (0.5%)	602명 (99.5%)

- 코로나19로 인한 중앙정부나 서울시의 지원대책에 도움이 되었는가와 도움이 되지 않았다면 그 이유가 무엇인지를 물었음. 전체 응답자의 56.5%(342명)이 정부의 지원대책이 도움이 되었다고 응답하여 그렇지 않다고 응답한 비율인 43.5%(263명)에 비해 다소 높게 나타났음. 속성별로 보면, 도움이 되었다고 응답한 비율은 연령이 높을수록 높았으며, 고용형태별로 보면, 임금노동자에 비해 객공 응답자에서 높게 나타났음
- 도움이 되지 않았다고 응답한 263명(전체의 43.5%)에 대해 그 이유가 무엇인지에 대하여 별도로 질문하였으며, 이에 대해 ‘전국민 재난지원금 외에 나에게 해당되는 대책이 없어서’라는 응답이 53.6%(141명)였으며, ‘금액이 얼마 되지 않아서’라고 응답한 비율은 44.1%(116명)이었으며, ‘사업주 지원일 뿐 나에게 혜택이 돌아오는지 체감할 수 없어서’라고 응답한 비율은 2.3%(6명)에 그쳤음. 속성별로 보면, 임금노동자-봉제업 응답자의 경우는 자신에게 해당되는 대책이 없기 때문이라고 응답한 비율이 상대적으로 높은 반면, 객공-수제화업 응답자의 경우 금액이 얼마되지 않기 때문이라고 응답한 비율이 상대적으로 높았음

〈표 2-57〉 코로나19 정부 지원대책의 도움 여부

단위: 명, %

		도움됨	도움되지 않음				합계
			소계	해당되는 대책 없음	금액이 얼마 안됨	사업주 지원일 뿐 내게 해당된 혜택 아님	
성별	여성	164	117	68	44	5	281
		(58.4)	(41.6)	(58.1)	(37.6)	(4.3)	(100.0)
	남성	178	146	73	72	1	324
		(54.9)	(45.1)	(50.0)	(49.3)	(0.7)	(100.0)
연령대 별	40세 이하	13	23	15	7	1	36
		(36.1)	(63.9)	(65.2)	(30.4)	(4.3)	(100.0)
	41~50세	53	38	20	18	0	91
		(58.2)	(41.8)	(52.6)	(47.4)	(0.0)	(100.0)
	51~60세	181	141	64	72	5	322
		(56.2)	(43.8)	(45.4)	(51.1)	(3.5)	(100.0)
61세 이상	95	61	42	19	0	156	
	(60.9)	(39.1)	(68.9)	(31.1)	(0.0)	(100.0)	
고용 형태별	객공	121	70	34	36	0	191
		(63.4)	(36.6)	(48.6)	(51.4)	(0.0)	(100.0)
	임금 노동자	221	193	107	80	6	414
업종별	봉제업	180	125	72	47	6	305
		(59.0)	(41.0)	(57.6)	(37.6)	(4.8)	(100.0)
	수제화업	162	138	69	69	0	300
		(54.0)	(46.0)	(50.0)	(50.0)	0.0	(100.0)
사업장 규모별	2~4명	115	95	41	49	5	210
		(54.8)	(45.2)	(43.2)	(51.6)	(5.3)	(100.0)
	5~9명	143	89	49	39	1	232
		(61.6)	(38.4)	(55.1)	(43.8)	(1.1)	(100.0)
	10~29명	80	76	49	27	0	156
		(51.3)	(48.7)	(64.5)	(35.5)	(0.0)	(100.0)
30~49명	4	3	2	1	0	7	
	(57.1)	(42.9)	(66.7)	(33.3)	(0.0)	(100.0)	
전체	342	263	141	116	6	605	
	(56.5)	(43.5)	(53.6)	(44.1)	(2.3)	(100.0)	

주) 음영처리(두꺼운 선 처리)된 란의 비율은 도움되지 않는다고 응답한 수를 분모로 하는 비율임.

바. 정책 수요

- 고용과 근로조건의 향상을 위해 시급히 개선해야 할 항목에 대해 응답자들은 '낮은 임금'을 가장 높은 비율로 답하였음. 그 외에, '불안정 고용', '열악한 작업환경', '4대 사회보험 미적용', '장시간 노동', '높은 노동강도' 순으로 나타났음. 그 외 '임금체불'이라고 응답한 비율은 가장 작았음

〈표 2-58〉 고용 및 근로조건 향상을 위한 개선사항(중복응답 허용)

단위: 명, %

	중복응답			1순위 응답	
	빈도	비율	케이스 퍼센트	빈도	비율
낮은 임금	460	38.1	76.0	301	49.8
불안정 고용	278	23.0	46.0	124	20.5
열악한 작업환경	206	17.1	34.0	65	10.7
4대 사회보험 미적용	100	8.3	16.5	56	9.3
장시간 노동	91	7.5	15.0	27	4.5
높은 노동강도	64	5.3	10.6	26	4.3
임금체불	9	0.7	1.5	6	1.0
합계	1208	100.0	199.7	605	100.0

- 고용 및 근로조건 향상을 위한 개선사항과 관련하여 인적 속성별 차이가 있는지 확인하였음. 모든 속성에 걸쳐 '낮은 임금'과 '불안정 고용'이 가장 시급하게 개선해야 할 사항 1, 2순위로 분석되었음. 다만, 3순위 응답과 관련하여 여성-봉제업-임금노동자의 경우, '열악한 작업환경'이, 남성-수제화업-객공 응답자의 경우는 '4대 사회보험 미적용'이 3순위 응답인 것으로 나타남

〈표 2-59〉 고용 및 근로조건 향상을 위한 개선사항(속성별 - 1순위 응답 기준)

단위: 명, %

	성별		업종별		고용형태별	
	여성	남성	봉제업	수제화업	객공	임금노동자
낮은 임금	127	174	130	171	91	210
	(45.2)	(53.7)	(42.6)	(57.0)	(47.6)	(50.7)
불안정 고용	62	62	70	54	40	84
	(22.1)	(19.1)	(23.0)	(18.0)	(20.9)	(20.3)
열악한 작업환경	36	29	48	17	14	51
	(12.8)	(9.0)	(15.7)	(5.7)	(7.3)	(12.3)
4대 사회보험 미적용	17	39	16	40	38	18
	(6.0)	(12.0)	(5.2)	(13.3)	(19.9)	(4.3)
장시간 노동	13	14	15	12	6	21
	(4.6)	(4.3)	(4.9)	(4.0)	(3.1)	(5.1)
높은 노동강도	25	1	25	1	0	26
	(8.9)	(0.3)	(8.2)	(0.3)	0.0	(6.3)
임금체불	1	5	1	5	2	4
	(0.4)	(1.5)	(0.3)	(1.7)	(1.0)	(1.0)
합계	281	324	305	300	191	414
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

주) 각 속성별 3순위 응답까지 음영처리함.

- 동종 업종에 종사하는 노동자의 노동권 보호를 위해 중점적으로 추진해야 할 항목에 대해 응답자들은 ‘4대 사회보험 의무화로 사회안전망 강화’를 가장 높은 비율로 답하였음. 그 외에, ‘표준 공임 및 표준 단가 도입’, ‘소규모 사업장에도 근로기준법 전면 적용’, ‘소규모 사업장에도 근로기준법 전면 적용’ 순으로 나타났음. 한편, ‘노동자 이해대변기구의 설치’라고 답변한 비율은 가장 작았음

〈표 2-60〉 노동자 노동권 보호를 위한 중점 추진사항(중복응답 허용)

단위: 명, %

	중복응답			1순위 응답	
	빈도	비율	케이스 퍼센트	빈도	비율
4대 사회보험 의무화로 사회안전망 강화	345	28.7	57.0	212	35.0
표준 공임 및 표준 단가 도입	296	24.6	48.9	175	28.9
소규모 사업장에도 근로기준법 전면 적용	211	17.5	34.9	75	12.4
임금체불 근로감독 강화	207	17.2	34.2	99	16.4
직장 내 불편을 상담할 지역 내 가구 설치	126	10.5	20.8	39	6.4
노동자 이해대변 기구의 설치	19	1.6	3.1	5	0.8
합계	1204	100.0	199.0	605	100.0

〈표 2-61〉 노동자 노동권 보호를 위한 중점 추진사항(속성별 - 1순위 응답 기준)

단위: 명, %

	성별		업종별		고용형태별	
	여성	남성	봉제업	수제화업	객공	임금노동자
4대 사회보험 의무화로 사회안전망 강화	108 (38.4)	104 (32.1)	117 (38.4)	95 (31.7)	75 (39.3)	137 (33.1)
표준 공임 및 표준 단가 도입	79 (28.1)	96 (29.6)	91 (29.8)	84 (28.0)	56 (29.3)	119 (28.7)
소규모 사업장에도 근로기준법 전면 적용	17 (6.0)	58 (17.9)	13 (4.3)	62 (20.7)	28 (14.7)	47 (11.4)
임금체불 근로감독 강화	57 (20.3)	42 (13.0)	57 (18.7)	42 (14.0)	26 (13.6)	73 (17.6)
직장 내 불편을 상담할 지역 내 가구 설치	16 (5.7)	23 (7.1)	22 (7.2)	17 (5.7)	6 (3.1)	33 (8.0)
노동자 이해대변 기구의 설치	4 (1.4)	1 (0.3)	5 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (1.2)
합계	281 (100.0)	324 (100.0)	305 (100.0)	300 (100.0)	191 (100.0)	414 (100.0)

주) 각 속성별 3순위 응답까지 음영처리함.

- 노동자의 노동권 보호를 위한 중점 추진사항과 관련하여, 모든 속성에 걸쳐 '4대 사회보험 의무화로 사회안전망 강화'와 '표준 공임 및 표준 단가 도입'이 가장 중점적으로 추진되어야 할 사항 1, 2순위로 분석되었음. 다만, 3순위 응답과 관련하여 여성-봉제업-임금노동자의 경우, '임금체불 근로감독 강화'가, 남성-수제화업-객공 응답자의 경우는 '소규모 사업장 근로기준법 전면 적용'이 3순위 응답인 것으로 나타남

〈표 2-62〉 정부 또는 서울시 중점 추진사항(중복응답 허용)

단위: 명, %

	중복응답			1순위 응답	
	빈도	비율	케이스 퍼센트	빈도	비율
사업장 작업환경(시설) 개선	395	32.6	65.3	279	46.1
유급병가 지원 확대	164	13.6	27.1	73	12.1
유해물질 관리시스템 운영	158	13.1	26.1	52	8.6
산재보험 비용 지원	149	12.3	24.6	77	12.7
종사자를 위한 안전건강시설 설치	114	9.4	18.8	40	6.6
사업장 맞춤형 건강프로그램 지원	105	8.7	17.4	49	8.1
산업안전보건 교육 실시	94	7.8	15.5	27	4.5
지역 내 안전건강센터 설치	17	1.4	2.8	3	0.5
노동자-사업주-서울시 등이 참여하는 문제해결 기구의 구성	14	1.2	2.3	5	0.8
합계	1210	100.0	200.0	605	100.0

- 일하는 곳의 안전과 개인의 건강을 위하여 정부 또는 서울시가 중점적으로 추진해야 할 항목에 대해 응답자들은 '사업장 작업환경(시설) 개선'을 가장 높은 비율로 답하였음. 그 외에, '유급병가 지원 확대', '유해물질 관리시스템 운영', '산재보험 비용 지원', '종사자를 위한 안전건강시설 설치', '사업장 맞춤형 건강프로그램 지원' 순으로 나타났음. 한편, '노동자-사업주-서울시 등이 참여하는 문제해결 기구의 구성'이라고 답변한 비율은 가장 작았음

〈표 2-63〉 정부 또는 서울시 중점 추진사항(속성별 - 1순위 응답 기준)

단위: 명, %

	성별		업종별		고용형태별	
	여성	남성	봉제업	수제화업	객공	임금노동자
사업장 작업환경(시설) 개선	123	156	133	146	84	195
	(43.8)	(43.8)	(43.8)	(43.8)	(43.8)	(43.8)
유급병가 지원 확대	21	52	12	61	45	28
	(7.5)	(16.0)	(3.9)	(20.3)	(23.6)	(6.8)
유해물질 관리시스템 운영	25	27	28	24	15	37
	(8.9)	(8.3)	(9.2)	(8.0)	(7.9)	(8.9)
산재보험 비용 지원	37	40	41	36	27	50
	(13.2)	(12.3)	(13.4)	(12.0)	(14.1)	(12.1)
종사자를 위한 안전건강시설 설치	27	13	30	10	10	30
	(9.6)	(4.0)	(9.8)	(3.3)	(5.2)	(7.2)
사업장 맞춤형 건강프로그램 지원	23	26	32	17	7	42
	(8.2)	(8.0)	(10.5)	(5.7)	(3.7)	(10.1)
산업안전보건 교육 실시	23	4	25	2	0	27
	(8.2)	(1.2)	(8.2)	(0.7)	0.0	(6.5)
지역 내 안전건강센터 설치	1	2	2	1	1	2
	(0.4)	(0.6)	(0.7)	(0.3)	(0.5)	(0.5)
노동자-사업주-서울시 등이 참여하는 문제해결 기구의 구성	1	4	2	3	2	3
	(0.4)	(1.2)	(0.7)	(1.0)	(1.0)	(0.7)
합계	281	324	305	300	191	414
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

주) 각 속성별 3순위 응답까지 음영처리함.

○ 일하는 곳의 안전과 개인의 건강을 위하여 정부 또는 서울시가 중점적으로 추진해야 할 항목과 관련하여, 모든 속성에 걸쳐 ‘사업장 작업환경(시설) 개선’이 가장 중점적으로 추진되어야 할 사항 1순위로 분석되었음. 다만, 남성-수제화업-객공 응답자의 경우는 ‘유급병가 지원 확대’, ‘산재보험 비용 지원’이 각각 2, 3순위로 확인되었음. 반면, 여성 응답자의 경우 ‘산재보험 비용 지원’, ‘종사자를 위한 안전건강시설 설치’가, 봉제업 응답자의 경우, ‘산재보험 비용 지원’, ‘사업장 맞춤형 건강프로그램 지원’이, 임금노동자의 경우, ‘산재보험 비용 지원’, ‘유급병가 지원 확대’가 각각 2, 3순위 응답으로 분석되었음

〈표 2-64〉 노동인권 보호를 위한 정책 수립 관련 자유 의견

의견 제안	빈도
4대보험 의무화	36
임금인상	29
표준공임 및 단가 도입	15
휴게공간 확보	13
작업환경개선	13
고용안정화	12
수입 규제필요	8
산재보험지원	6
일정량의 일거리 유지	6
유급병가 지원확대	5
사업지원	5
청년 채용 및 지원	4
최신시설및 설비지원	4
주5일근무제 의무화	3
상여금 지급	1
근로시간 단축	1
공휴일보장	1
연월차 휴가사용 의무화	1
복지혜택	1
안전 건강센터 지원	1
교육 프로그램지원	1
일용직 고용안정화 지원	1

- 최종적으로, 노동인권 보호를 위한 정책 수립과 관련해 응답자들의 자유로운 의견제안을 빈도수별로 분석했음. ‘4대 보험 의무화’와 관련하여 가장 많은 36명이 제안하였으며, 그 외 ‘임금인상’, ‘표준공임 및 단가 도입’, ‘휴게공간 확보’, ‘작업환경 개선’, ‘고용안정화’의 순서였음

사. 소결

① 고용과 근로조건

- 임금노동자의 종사상지위는 상용직은 73.4%, 임시직 8.2%, 일용직 18.4%임. 수제화업보다 봉제업에서 일용직의 비중이 높게 나타나 봉제업의 고용불안정성이 수제화업보다 높다고 할 수 있음(임시일용직 비중, 봉제업 33.5%: 수제화업 11.4%)
- 계약서와 관련하여 임금노동자가 맺는 ‘근로계약서’와 객공이 맺는 ‘도급계약서’를 합쳐서 계약서 미작성 비율이 58.8%로 절반이상임. 임금노동자보다는 객공에서, 수제화업보다는 봉제업에서 계약서를 작성하지 않은 비율이 상대적으로 높음. 특히, 10인 미만 사업장의 경우 계약서 미작성의 비율이 절반을 넘어서고 있는 반면, 10인 이상 사업장의 경우 상대적으로 계약서 작성 사례가 더 많은 것으로 나타남
- 계약기간은 응답자의 93.2%가 현 직장에 고용될 때 고용계약기간을 정하지 않은 것으로 응답함. 종사상지위와 고용계약기간을 교차하여 검토했을 때, 종사상지위상 임시·일용직의 비중이 고용계약기간을 정한 비중보다 높게 나타났음. 근로 현장에서 실제 고용 기간의 결정이 계약서 상의 기간 명시나 근무자에 대한 명확한 기간 통보 없이 암묵적으로 이루어지는 것을 반영한 것으로 추정할 수 있음
- 봉제업과 수제화업에서 흔히 발견되는 고용방식인 ‘객공’의 근로자 지위 여부를 판단하기 위해 대법원 판례에 따른 ‘종속성’의 정도를 측정하였음. ‘객공’의 뜻은 특정 사업장에 종속되지 않고 작업당 정해진 단가에 따라 그리고 만든 제품의 양에 따라 보수를 받는 고용방식임. ‘객공’을 선택한 이유에 대해서 95% 이상이 “요즘 일자리가 객공(도급제)가 주를 이루고 있어서”라고 답한 것에서 알 수 있듯이 현재 봉제업과 수제화업 노동시장에서 ‘객공’은 다수를 차지함. 설문조사 결과, 객공은 근로시간, 휴가, 보수, 작업 수단 관련 직무 통제에서 사용자 종속성이 매우 높게 나타나서, 하나의 독립된 사업주체라기보다는 근로자 지위의 성격이 강함을 알 수 있음
- 현재 직장에서의 근무기간은 봉제업은 6년, 수제화업은 4년 6개월이었음. 사업장 규모별로 보면, 봉제업 응답자의 경우 10~29명 사업장의 근무기간이 가장 길게 나타난 반면, 수제화업 응답자의 경우 5명 미만 사업장의 근무기간이 가장 길게 나타났음. 특징적인 것은 봉제업에서는 한 사업장에 묶여 있지 않고 일감에 따라 자유롭게 이동할 수 있는 객공의 ‘현 직장 근무기간’이 임금노동자보다 더 길었다는 점임(봉제업 객공 6년 9개월, 임금근로자 5년 11개월)
- 현재 업종에서 근무했던 총 기간을 보면, 다소 상이한 결과를 보여주었음. 업종별로 보면 봉제업 응답자의 총 근무 기간은 평균 215.5개월(18년)으로 나타난 것에 비해, 수제화업의 경

우 288.9개월(24년 1개월)으로 나타났음. 현재 직장에서의 평균 근무 기간과 관련하여, 수제화업에 비해 봉제업에서 더 높게 나타났던 것과는 상반된 것으로, 수제화업에서의 이직률이 상대적으로 높은 것으로 추정할 수 있음. 수제화업 - 남성 - 객공 응답자의 경우 현재 업종 총 근무기간과 현재 직장 근무 기간의 격차가 가장 큰 것으로 나타났으며, 해당 유형에서의 이직률이 상대적으로 높은 것으로 추정할 수 있을 것임. 반면, 봉제업의 경우, 성별, 고용형태별로 현재 직장 근무기간 및 현재 업종 총 근무 기간의 차이가 상대적으로 작게 나타났음

- 임금의 산정기준은 80% 가량의 임금노동자가 ‘월급제’를 적용받고 있는데, 임시·일용직의 비중이 높은 봉제업에서는 72%가 월급제를 적용받고, 26%가 일당제를 적용받고 있는 반면, 수제화업종에서는 93%가 월급제를 적용받음
- 세전 소득 기준, 응답자들이 현재 직장에서 최근 한 달 동안의 소득은 평균 210.0만원인 것으로 나타남. 다만, 조사시기인 8월이 비성수기라는 점, 코로나19로 인해서 경기가 좋지 않다는 점을 감안해야 할 것임. 업종별로 보면 수제화업이 220.1만원으로 봉제업의 200.1만 원에 비해 높게 나타났음. 남성 응답자의 소득이 223.9만원으로 여성의 194.0만원보다 29.9만원 높게 나타남. 고용형태로 보면 객공의 경우가 214.3만원으로 일반적인 임금노동자의 경우인 208.1만원보다 6.2만원 높은 것으로 나타났음
- 초과근로시간이 포함된 전체 응답자의 주당 평균 노동시간은 41.9시간으로 나타났으며, 업종별로 보면, 봉제업이 42.5시간으로 수제화업의 41.3시간에 비해 약간 높게 나타났음. 일 평균 노동시간 역시 전체 응답자에서 8.2시간으로 나타났으며, 봉제업이 8.4시간으로 수제화업의 8.1시간에 비해 다소 높게 나타났음. 한편, 휴게시간과 관련하여, 식사시간을 포함한 1일 평균 휴게시간은 1.0시간인 것으로 나타났음. 이와 관련하여 성별, 업종별, 고용형태별 차이가 발견되지 않았음

② 노동인권 실태

- 현재 직장에서 발생하는 부당한 대우 중 먼저 임금과 관련하여 ‘임금 체불 경험’이 있는 응답자가 전체의 13.1%(79명)으로 가장 높게 나타났음. 또한, ‘유급휴일 불인정 경험’이 있는 경우가 10.1%(42명)로 나타났음. 일반적인 근로자 지위의 임금노동자 응답자가 객공의 응답자 보다 임금 항목 관련 부당한 대우를 받은 경험이 다소 높게 나타났음. 임금노동자 응답자들의 경우, ‘임금 체불 경험’이 17.6%(73명)으로 가장 높게 나타났음. 규모가 작은 사업장일 수록 임금 항목 관련 부당한 대우를 받은 경험이 있는 응답자의 비율이 높은 것으로 나타났

음. 구체적으로 보면, 2~4명 규모의 사업장에서 '임금 체불 경험', '초과근로수당 미수령 경험', '유급휴일 불인정 경험' 등에서 부당한 대우를 경험한 비율이 높은 것으로 나타났음

- 법정 퇴직금(퇴직연금)의 수령이 가능한지와 관련하여, 전체 응답자의 74.7%(452명)가 받을 수 없다고 대답하여 조사 대상 업종에 종사하는 이들이 퇴직 후 안정성을 기대하기 어려울 것으로 추정할 수 있음. 그나마 퇴직금 수령이 가능하다고 응답한 비율은 성별로 보면 남성 응답자에서, 업종별로 보면 수제화업에서, 사업장 규모로 보면 30인 이상 사업장에서 상대적으로 높게 나타났음
- 전체 응답자의 75.9%(459명)는 현재 직장에서 유급 연차휴가가 가능하지 않다고 응답하였으며, 가능하다고 응답한 비율은 22.8%(138명)에 지나지 않았음
- 현재 직장에서 시간외 수당의 수령이 가능한지와 관련하여, 전체 응답자의 59.3%(359명)는 부정적인 응답을 보였음. 퇴직금 수령 여부, 유급 연차휴가 수령 여부 등 앞선 두 개의 지표와 비교해서는 낮은 수치이나, 여전히 노동시간과 관련된 기본권이 현장에서 준수되고 있지 않은 것으로 판단할 수 있음
- 국민연금, 건강보험, 고용보험 등 3개의 사회보험 가입률이 매우 저조함. 2020년 말 현재 국민연금(직장가입 기준) 가입률은 정규직의 경우 94.2%, 비정규직의 경우 35.5%임. 그런데 이번 조사대상 응답자들의 경우 비정규직보다 낮은 25.5%의 가입률을 보였음. 유사하게 건강보험 가입률 역시 정규직의 98.7%, 비정규직의 45.9%보다 낮은 27.9%의 가입율이었음. 특히, 봉제업의 국민연금과 건강보험 가입률이 비정규직 가입률의 절반도 되지 않는 수준이었음. 고용보험 역시 정규직의 84.8%, 비정규직의 43.1%보다 낮은 40.3%의 가입율을 보였음. 다만, 봉제업과 달리, 수제화업의 경우 84.7%의 가입률을 보이고 있어 정규직 수준에 육박하는 것으로 볼 수 있음
- 이해대변단체(노동조합, 협동조합, 공제회 등)에 가입한 비율이 낮고, 앞으로도 해당 단체에 가입할 의향이 없는 비중이 매우 높은 것으로 나타났음. 봉제업과 수제화업종에서 노동조건을 개선하기 위한 도구로서 주체의 조직화를 통한 이해대변 방식 해법이 쉽지 않을 것으로 전망됨. 다만, 성별로 보면, 여성응답자에서, 업종별로 보면 봉제업에서, 고용형태별로 보면, 임금노동자 응답자에서, 사업장 규모별로 보면 10명 미만의 작은 사업장에서, 이해대변단체에 대한 가입 의향이 다소 높게 나타나는 것으로 볼 수 있음. 더불어 연령대별로 보면, 연령이 낮을수록 이해대변단체에 가입할 의향이 없는 것으로 확인됨

③ 작업환경과 건강

- 작업환경과 관련해서 ‘작업장과 분리된 휴게공간’은 대체로 없었고, 세면대와 화장실 등 위생시설은 설치되어 있지만 70%가 위생시설에 대해서 불만족하고 있음. 창문, 환풍기 등 통풍장치가 설치되어 있지만 60%가 불만족한다고 응답했고, 안전한 이동통로에 대해서도 55%가 불만족한 것으로 드러나 전체적으로 작업환경 개선이 시급한 것으로 드러났음
- 건강에 심각한 영향을 미치는 요인은 ‘화학물질 노출(46.8%)’와 ‘환기문제(40.5%)’가 가장 심각한 것으로 드러났음. 반면 조명과 휴게시간 부족은 심각하지 않다고 응답함
- 작업장 내 다양한 사고발생 가능성 중에서 ‘바늘, 칼, 가위, 프레스 등 기계에 의한 잘림, 끼임, 베임’이 다른 사고에 비해서 발생가능성이 높았음
- 직무와 건강과의 관계에 대해서 응답자 절반은 자신이 하는 일이 건강에 부정적인 영향을 미친다고 응답하였음. ‘부정적인 영향을 미친다’고 응답한 비율을 인적 속성별로 비교해 보자면, 여성응답자에서, 50대 이상 응답자에서 주로 부정적인 영향을 미친다고 응답한 비율이 높게 나타났음. 또한, 고용형태별로는 객공 응답자에서, 사업장 규모가 큰 사업장의 응답자에서 부정적인 영향을 미친다고 응답한 비율이 높게 나타났음
- 현재 자신의 건강 상태와 관련하여 ‘요통’, ‘윗몸 근육통’, ‘아랫몸 근육통’, ‘눈의 피로’, ‘전신 피로’ 등 5개 항목이 심각하게 나타남. 건강 상 문제가 있다고 응답한 이들 중 대다수는 건강 이상이 자신의 업무와 관련된다고 응답하였음. 인적 속성에 따라 건강상 문제가 있다고 인식한 항목의 다소간의 차이를 발견할 수 있는데, 남성-객공-수제화업의 경우 윗몸 근육통의 인식 비율이 높았던 데 반해, 여성-임금근로자 봉제업의 경우, 아랫몸 근육통, 요통에 대한 인식 비율이 높았음

④ 코로나19와 일자리 변화

- 코로나19 감염 위험에 대해서 응답자 3명 중 1명 꼴로 위험성을 느끼고 있음. 연령이 증가할수록 감염 위험에 대한 우려가 높고, 10~29명 사업장에서 감염 우려가 높게 나타남
- 코로나19 이후 노동조건의 변화와 관련해서 임금, 노동시간, 근무일수가 줄었고, 업무강도는 변화가 없었음. 임금(소득), 노동시간, 업무강도 근무일수 등 4개 항목 모두에서 줄어들었다고 응답한 비율이 여성 응답자에 비해 남성 응답자에서 높았음. 또한, 이 4개 항목 모두에서 줄어들었다고 응답한 비율은 연령이 증가할수록 높아졌음. 또한, 업종별로는 봉제업, 고용형

태별로는 임금노동자 응답자에서 이들 항목의 감소폭이 컸음을 확인할 수 있음. 코로나19로 인해 소득이 줄었다면 그 이유가 무엇인지를 물었음. 중복응답이 허용된 해당 질문에 대해 조사대상 전체 응답자 605명 중 62.3%에 해당하는 377명은 '작업량 감소' 때문이라고 답변했음

- 봉제업과 수제화업종 종사자는 전국민 재난지원금 외에 별도의 지원금을 받은 적이 없고, 정부의 코로나19 정부 지원 대책이 도움이 되지 않는다는 비중이 43.5%였음. 도움이 되지 않는 이유는 '전국민 재난지원금 외에 나에게 해당되는 대책이 없어서'라는 응답이 53.6%(141명)였으며, '금액이 얼마 되지 않아서'라고 응답한 비율은 44.1%(116명)이었음. 속성별로 보면, 임금노동자-봉제업 응답자의 경우는 자신에게 해당되는 대책이 없기 때문이라고 응답한 비율이 상대적으로 높은 반면, 객공-수제화업 응답자의 경우 금액이 얼마되지 않기 때문이라고 응답한 비율이 상대적으로 높았음

⑤ 정책수요

- 고용과 근로조건 향상을 위해 시급히 개선해야 할 과제는 '저임금'과 '불안정고용'이었음. 동종 업종에 종사하는 노동자의 노동권 보호를 위해 중점적으로 추진해야 할 과제로는 '4대 사회보험 의무화로 사회안전망 강화'를 꼽았고, 표준 공임 및 표준 단가 도입이 다음이었음
- 일하는 곳의 안전과 개인의 건강을 위하여 정부 또는 서울시가 중점적으로 추진해야 할 항목과 관련하여, 모든 속성에 걸쳐 '사업장 작업환경(시설) 개선'이 가장 중점적으로 추진되어야 할 사항 1순위로 분석되었음. 다만, 남성-수제화업-객공 응답자의 경우는 '유급병가 지원 확대', '산재보험 비용 지원'이 각각 2, 3순위로 확인되었음. 반면, 여성 응답자의 경우 '산재보험 비용 지원', '종사자를 위한 안전건강시설 설치'가, 봉제업 응답자의 경우, '산재보험 비용 지원', '사업장 맞춤형 건강프로그램 지원'이, 임금노동자의 경우, '산재보험 비용 지원', '유급병가 지원 확대'가 각각 2, 3순위 응답으로 분석되었음

3

제 장

봉제 · 수제화업종
노동자의 문제
진단과 제언

3. 봉제 · 수제화업종 노동자의 문제 진단과 제언

가. 개요

- 3장에서는 봉제·수제화 노동자 면접조사 분석결과를 제시함. 당사자들이 자신들의 노동문제 상황을 어떻게 진단하고 있고, 해결방법을 어떻게 처방하고 있는지 이야기를 듣고, 이를 체계적으로 재구성하여 제시하는 것을 목적으로 함
- 면접조사는 2021년 5월 하순, 그리고 9월과 10월에 총 4차례 진행됐음(〈표 3-1〉 참조)
 - 봉제·제화업종 노동자와 사용자 15명이 참여했으며, 대상자들은 2명을 제외하고 모두 50대 이상의 중장년층이었음. 최근 제화업의 청년 노동자 유입을 고려하여 20대 여성과 30대 남성 노동자를 제외하였음
 - 성별로는 여성이 6명(봉제업 4명, 제화업 2명), 남성이 9명(봉제업 3명, 제화업 6명)이었고, 업종별로는 봉제업은 노동자 5명과 사용자 2명 등 7명, 제화업은 노동자 6명과 사용자 2명 등 8명이 면접조사에 참여했음
- 면접조사 대상자 모집과 섭외는 서울특별시 동북권노동자종합지원센터에서 지역 내 연결망을 활용하여 진행하였음
 - 면접 대상자를 모집할 때는 성별과 업종, 종사상 지위 등을 최대한 다양하게 포괄할 수 있도록 하고자 하였음
- 면접조사는 대상자들이 일과를 고려하여 저녁 7시 이후에 실시하였음. 4차례 모두 서울특별시 동북권노동자종합지원센터 회의실에서 진행했음
 - 면접조사 내용은 참여자 허락을 구한 후에 녹음하였으며, 녹음 파일을 모두 필사하여 전사록(transcript)으로 작성하였음. 이렇게 작성된 전사록을 분석자료로 활용하였음

〈표 3-1〉 면접조사 대상자 주요 특징

날짜	집단 구분	참여자
2021년 5월 25일	봉제.제화 노동자 집단면접	김○○(봉제업, 50대 여성), 안○○(봉제업, 50대 남성), 송○○(제화업, 60대 남성), 문○○(제화업, 60대 남성)
2021년 9월 8일	봉제 노동자 집단면접	선○○(봉제업, 50대 여성), 한○○(봉제업, 50대 여성), 김○○(봉제업, 50대 여성)
2021년 9월 10일	제화 노동자 집단면접	김○○(제화업, 60대 남성), 김○○(제화업, 30대 남성), 김○○(제화업, 50대 남성), 이○○(제화업, 20대 여성)
2021년 10월 15일	봉제.제화 사용자 집단면접	오○○(제화업, 60대 남성), 정○○(제화업, 50대 남성), 변○○(제화업, 50대 여성), 이○○(제화업, 60대 남성)

- 면접조사는 반구조화된 질문지(semi-structured questionnaires)를 바탕으로 진행했음.
면접조사 질문지는 노동자와 사용자를 구분하여 작성하였음(〈표 3-2〉 참조)
 - 면접조사에 참여한 봉제.수제화 노동자와 사용자는 자신들이 겪고 있는 문제에 관한 지식을 체화하고 있는 ‘현장 특수적 전문가’로 전제되었음. 이러한 전제에 기초하여 조사 과정에서는 면접에 응한 이들이 의견을 능동적으로 피력할 수 있게 하고자 하였음
 - 면접에 응한 이들에게 선행 연구 및 조사에 기초하여 작성된 개방형 질문을 제기하고 최대의 다양한 답변을 청취하고자 하였으며, 또한 질문지에 포함되지 않은 보조질문을 활용하여 조사자와 대상자 사이 또는 대상자 상호 간에 토의가 이뤄질 수 있도록 자극하였음

〈표 3-2〉 면접조사 질문 체크리스트

노동자 대상 질문(예시)
<input type="checkbox"/> 봉제.제화 산업 노동자 각 직종의 임금과 직제는 어떻게 되어 있는가? <input type="checkbox"/> 봉제.제화 산업 노동자들이 노동의 대가로 받는 보수를 어떻게 평가하는가? (1) 임금 등 금전적 보상 (2) 금전적 보상 이외에 노동조건 제공(근로시간, 작업환경, 휴가 등) (3) 노동조건 이외의 물질적 보상 (4) 일을 통한 보람 등 심리적, 상징적 보상 <input type="checkbox"/> 봉제.제화 산업 노동자는 노동조건이나 노동복지 차원에서 어떠한 정부의 지원을 받을 수 있는가? 영역별로 어떠한 것들이 있고 어떻게 평가하나? (1) 고용안정과 생활임금 보장 (2) 노동복지 및 사회안전망 지원 (3) 산업안전보건과 작업환경 개선 (4)

노동자 대상 질문(예시)

기타

- 봉제.제화 산업 지원정책에 대해서 알고 있는가? 이러한 지원정책이 노동자의 삶에 어떠한 영향을 미치고 있다고 인식하거나 미치리라 예측하는가?
 - (1) 중앙정부(중소벤처기업부, 고용노동부, 건설교통부 등) 지원사업 (2) 서울특별시 지원사업 (3) 기초자치단체 지원사업 (4) 협회 차원에서 추진되는 사업 (5) 기타 정책 지원
- 봉제.제화 산업 노동자들의 사회안전망과 노동복지 실태는 어떠한가?
- 봉제.제화 산업 노동자들의 상호부조와 문화활동, 직업훈련 실태는 어떠한가?
- 봉제.제화 산업 노동자들의 집단적 이해 대변 실태는 어떠한가?
- 지금까지 이야기한 것 말고 다른 특징이 있다면 무엇이라고 생각하는가?
- 봉제.제화 산업 노동자들의 삶의 질에 대해서 어떻게 평가할 수 있는가?
- 임금수준 이외에 다른 부문에서 봉제.제화 노동자의 삶의 질을 개선하기 위해서는 무엇이 필요하며, 각 기관은 어떠한 역할을 해야 한다고 생각하는가?
- 봉제.제화 산업 노동자의 노동조건이나 삶의 질 개선을 위한 실천을 추진하려고 하는 데 있어서 영향을 주는 요인에는 어떠한 것들이 있는가?
 - (1) 상품시장 상황 (2) 이해관계자 의사결정 (3) 정부 정책의 특성 (4) 집단적 이해대변 조직의 상황 (5) 기타
- 봉제.제화 산업 노동자의 노동조건 및 삶의 질 개선을 위한 과제 중에서 가장 우선적이라고 생각하는 것을 강조한다면?

사업주 대상 질문(예시)

- 사업을 하는 사람으로서 경험에 비추어, 봉제.제화 산업의 과거와 현재 상황, 그리고 미래 전망을 개괄적으로 비교 평가해 달라.
- 봉제.제화 산업의 발전과 활성화는 사회문화와 공공적인 측면에서 어떠한 의미를 갖는다고 생각하는가?
- 다음의 영역에서 봉제.제화 산업의 발전에 긍정적인 영향 또는 부정적인 영향을 미치는 요인으로는 어떠한 것들이 있는가?
 - (1) 상품시장 상황 (2) 이해관계자 상황 (3) 정부 정책의 특성 (4) 사회문화적 분위기
- 다음의 봉제.제화 산업 지원정책에 대해서 알고 있는가? 알고 있다면, 그 지원정책이 어떠한 영향을 미치고 있다고 인식하거나 미치리라 예측하는가?
 - (1) 중앙정부 지원사업 (2) 서울특별시 지원사업 (3) 기초자치단체 지원사업 (4) 업종협회 차원에서 추진되는 사업 (5) 기타 정책 지원
- 봉제.제화 산업 사업체가 정부로부터 받는 지원은 영역별로 어떠한 것들이 있으며, 그 중 실효성이 있는 것과 그렇지 않은 것은 무엇인가?
 - (1) 산업안전보건과 작업환경 개선 (2) 유통이나 판매 연결망 활성화 지원 (3) 노동자 고용과 복지 개선 (4) 직업훈련과 기계장비 관련 지원 (5) 기타

사업주 대상 질문(예시)

- 봉제·제화 노동자의 노동조건 및 인권 상황에 대해서 개인적으로 어떻게 평가하는가?
- 정부가 봉제·제화 노동자의 노동조건 및 인권 상황 개선을 위한 정책이 다음의 방향을 충족하기 위해서는 어떤 것들이 보완되어야 하는가?
 - (1) 효율적인 홍보와 정보제공 (2) 사업주가 관심을 갖고 참여할 수 있는 내용 (3) 노동자들에게 실질적으로 도움이 되는 내용 (4) 장기적으로 업계의 관행 변화를 유인할 수 있는 방향
- 봉제·제화 산업 발전을 위해서 특히 노사정이 적극적으로 협력할 수 있는 의제나 방안이 있다면 어떠한 것들이 있다고 생각하는가?
- 봉제·제화 산업 노동자의 노동인권 개선을 위해 지자체나 협회가 무엇을 해야 하는가?

- 면접조사 전사록은 질적 내용 분석(Qualitative Content Analysis) 방법에 기초하여 주제별 코딩(Thematic Coding)을 실시하였음. 구체적으로 다음과 같은 분석 절차를 진행했음
 - 첫째, 전사록을 모두 천천히 읽으면서 본 조사연구의 주제와 관련된 아이디어들이 떠오르는 대로 모두 메모했고, 이를 체계적으로 연결하는 작업을 진행했음
 - 둘째, 전사록의 한 문단이나 문장별로 주제를 매기고(coding), 처음에 진행한 주제 코드들을 통합하여 추상화하고 범주화하였음
 - 셋째, 앞의 절차를 통해 획득된 주제 코드들을 다른 원천의 자료들과 비교하여 검토하고 내용을 풍부히 하는 작업을 진행했음
 - 마지막으로, 이상의 절차를 거친 후 집필을 진행했음

나. 봉제·제화 노동현장의 특징과 문제 상황

- 본 소절에서는 서울 동북권에 자리한 봉제·제화 노동자들이 주관적으로 경험하는 노동세계를 체계적으로 재구성하여 제시하고 이를 노동인권의 측면에서 평가할 것임
 - 이하에서는 봉제 및 제화 산업의 노동자와 사용자 면접조사 결과를 △일자리 공급과 매칭 △노동소득과 사회안전망 △노동시간과 휴일·휴가△작업환경과 안전보건 △권익 보호를 위한 활동 △노동자 문화 등의 주제로 구분하여 살펴볼 것임

1) 봉제

① 일자리와 고용

○ 면접조사에 응한 봉제 노동자들은 현재 일자리 공급과 고용 상황에 대해 매우 비관적인 평가를 제기했음

- 봉제업종의 일자리는 과거에도 상대적으로 노동조건이 취약한 편이었지만, 최근에는 경기불황으로 인해 더욱 열악해지고 있고, 나아가 법제도적 보호를 적용받지 않는 일자리의 비중이 확산하고 있다는 것임
- 면접에 응한 이들에 따르면, 최근 불황으로 인해 사업체들이 고정비용 지출을 줄이기 위해 소규모화되고 있고, 이러한 소규모업체 중 상당수가 세금 등을 회피하기 위해 사업자등록을 하지 않고 있음. 이러한 조건의 사업체에서는 상용직보다는 일용직을 더 선호하고, 상용직으로 쓰더라도 상대적으로 쉽게 해고하는 경향이 있으며, 해고된 노동자는 법제도적 보호를 받을 수 있는 방법이 없음
- 면접에 응한 이들은 이러한 상황으로 인해 ‘단가 인하’ 압력이 거세지고 바닥을 향한 경쟁이 심화되고 있으며, 그나마 버티고 있던 기존의 숙련 노동자들도 다른 업종이나 직종으로 떠나는 추세가 더욱 가속화되고 있다고 지적했음

소규모화되는 봉제업체, 열악해지는 노동조건

“예전에는 사장님들이 공장을 차리면 기본적으로…… 한 10명 정도가 일을 해야지만 됐어요. 그런데 지금은 그렇게 안 해요. 그러니까 이 사람이 사장이예요, 이 사람이 나한테 하청을 주는 거예요. 그럼 나는 가내수공업해서 미싱 서너 개 놓고, 신랑하고 나하고 둘이서 사람 하나 데리고 셋이서 하는 거예요. 이런 집들이 너무 많아요. …… 그러니까[=소규모 업체 난립으로 경쟁이 심해지니까 제품의] 단가도 계속 내려가는 거죠. 이 사람이 2천 원이면 나는 1,500원에 주고.”

사업자등록 없는 업체들, 비공식부문으로서 봉제업

“사업자[등록증]도 없고 이렇게 때문에[=비공식경제이기 때문에] 월차라는 개념도 없고 그다음에 무슨 수당도 없고. …… 평일에 벚꽃 만발할 때 저희는 일을 해야 될 때…… 그러니까 저희가 휴가를 내고 하루 쉬고 싶다 이런 것도 없고, 아파도 나와서 일을 해야 하고. …… 그런데 이렇게 또 하다 보면 애들 학비도 되고 가정에 보탬이 되고 이랬으니까 그때는 또 월급 받는 보람을 느껴서 ‘그래 또 내가 열심히 일해야지’ 하지만…….”

해고에서 보호받지 못하는 노동자

“제일 불안한 거는, 일을 어떻게 하더라도 사장들이 마음에 안 든다고 단칼에 자르는 수가 많아요. 솔직히 말씀드리면. 능력의 차이도 있고 성격의 차이도 있고 그다음에 또 같이 일하는 사람들하고

트러블에 대한 것도 있어서, 사장이 ‘안 되겠다’ 그러면서 자르는 사람 많고, 퇴사시키는 사람도 많고 이렇게 때문에 항상 사람들이 저희들은 봉제하는 사람들은 불안해서 일을 해요. 솔직히 말씀드리면.”

떠나는 숙련 노동자, 유입되지 않는 청년 노동자

“이쪽이 칼을 다루는 일이라 위험하기 때문에 젊은 사람들이 선뜻 하려고 하는 직종은 아니에요. …… 안 그래도 사양산업인데, 이쪽이 이런 기술자들이 다 사라져버릴까, 말 그대로 수입해다 쓰던지, 그런 걱정이 있죠.

“다들 고통스러움이 있습니다. 하루아침에 이렇게 실업자 된 분도 있어요. 폐업한 분도 있고요. 그런데 다 알려지지 않고 폐업한 사람들은 말없이 그냥 떠날 뿐이죠. 그분들이 우리 협회에 와서 속사정 한다고 해서 특별한 뾰족한 수는 없습니다.”

② 노동소득과 사회안전망

○ 면접조사에 응한 이들에 따르면, 서울 동북권에서 숙련 봉제 노동자들은 대략 월평균 240만 원가량의 소득을 올릴 수 있음. 그러나 이는 세전 소득임. 또한, 한 달 만근을 했을 경우에만 한정되며, 하루라도 일을 하지 않으면 그만큼 소득이 줄어들음. 한편, 봉제업 노동시장에서는 4대 보험이나 퇴직금 등 노동자들을 리스크에서 보호해주는 기본권적 법제도가 제대로 적용되지 않고 있었음. 최근에는 ‘퇴직금’이 노사 간 분쟁 요인으로 부상하고 있음

- 면접조사에 응한 이들에 따르면, 숙련된 봉제 노동자가 한 달 만근해서 올리는 평균 소득은 세전 240만 원가량임. 다만, 이는 지역에 따라 약간씩 다르다고 함. 또한, 최근에는 고용형태가 형식적으로나 실질적으로나 ‘일용직화’되고 있고 보수지급도 이에 맞춰지고 있음. 즉, 객공이나 일용직이 아니고 월급제로 고용되어도, 어떤 이유로든 하루 일을 안 하면 하루 일당을 월급에서 제하고 주는 관습이 자리 잡고 있다는 것임
- 면접조사에 응한 이들에 따르면, 봉제업 노동시장에서는 4대 보험에 가입한 노동자가 매우 드뭄. 4대 보험에 미가입하는 것은 최근 경기불황과 관계가 없으며, 법제도가 구비되지 못했던 60년대 70년대 산업화시대의 관습이 그대로 이어져 오고 있는 것으로 보임. 노사 모두 4대 보험 미가입을 전제로 사고하는 경향이 있음. 또한, 경력이 40년이 넘는 노동자들도 4대 보험 가입이 활성화된 상황을 경험해보지 못했음. 최근에는 알음알음으로 정보를 획득하여 봉제 노동자들이 국민연금에 지역가입을 하는 경우가 늘어나고 있다고 함. 봉제업 노동자들 대부분이 60대가 되면서 노후 리스크가 더욱 크게 체감되고 있고, 이에 대해서 개별적으로 대응하는 것이라 해석할 수 있을 것임
- 퇴직금은 아예 안 지급하는 경우는 상대적으로 적지만, 법제도적 기준에 맞춰 지급하는

경우는 거의 없었음. 매년 100만 원, 120만 원 등을 일시불로 지급하는 관행이 자리하고 있었음. 한편, 최근에는 봉제 노동자들이 노동법제도에 대한 지식이 늘어나면서, 그리고 제화업 노동자들의 집단적 갈등 경험에 영향을 받으면서, 퇴사 후에 고용노동부에 퇴직금 미지급에 대해 진정하는 경우가 늘어났다고 함. 이로 인한 개별적 갈등과 분쟁이 빈번하게 발생하고 있지만, 적절한 대안이 만들어지지 못하고 있음

- 4대 보험 가입과 퇴직금 지급은 가장 기본적인 노동시장 안전망이라 할 수 있음. 사용종속성이 명확한 봉제업 노동자들에게 이러한 기본적인 안전망이 제대로 구비되어 있지 않은 데는 국가의 근로감독 소홀 책임도 일부 있다고 할 것임. 정부 주도로 봉제업 노사모두가 수용할 수 있는 모형을 만들어 보급할 필요가 있음

월급제 노동자 평균 월급 세전 240만 원

“[한 달 일하면 세전 소득은] 240만 원 정도. …… 일하는 거에 비해서 보면 월급이…… 작다고 생각해요. …… 여자 월급으로서는 세다고 생각을 해요. 그런데 저희가 노동하고 시간을 일하는 거 따지면 240만 원 적다고 생각해요. 하루 종일 앉아서 [아침 9시부터 저녁 7시 30분까지] 10시간도 넘게 앉아서 화장실 한 번 가고 이렇게 앉아서 일한다고 생각해 보세요. 저는 어쩔 때 일하다 눈물을 흘린 적도 있어요. 내가 이걸 왜 배웠나…….”

확산되는 ‘실질적’ 일당제

“저희는 객공이라고 그래요. 여기[=제화]는 도급이라고 그러지만. 객공, 월급제, 일당제 이렇게 나눠져 있어요. …… 그런데 요즘은 추세가 대부분이 일당으로……. 사장님이 일당제를 거의 다 써요. 왜냐면 [일당제는] 일이 없을 때 놀려도 되잖아요. 그런데 월급제를 하면 놀리면 돈도 줘야 되고 아니면 몇 프로 까고 준다거나 하면 생활이 안 되잖아요. 그러니까 봉제가 언젠가부터 거의 일당으로 많이 바뀌어가고 있어요.”

“예를 들어서…… 한 달에 한 5일을 일을 안 했어요. 그러면 [월급제 노동자여도] 5일 거를 까는 거예요. …… [한 달에 5일만 일하면 월급제로 일하고 있음에도 월급을] 5일치만 줘요. 최저임금이 라는 그런 개념은 없어요.”

관습화된 4대 보험 미가입

“이 봉제업에서 사업자등록은 있는데 사장들이 4대 보험 넣어준다고 하는 사장은 10명이면 두세 명 정도.”

“예전에 사장이 이런 제안을 한 적 있어요. ‘4대 보험 넣을 거냐. 그러면 내가 사업자등록증을 내겠다.’ ‘그러면 만약에 세금을 떼게 되면 저희한테 얼마를 떼냐’고 물어보니까 20만 원씩을 떼대요. 그러면 240만 원에서 20만 원 떼면 너무 저기하잖아요. 이거는 너무 세다. 그러면 나는 안 만들겠다.”

“우리 봉제는 1년 12달 일이 있는 게 아니거든요. …… 성수기, 비성수기 이렇게 나뉘었을 때 6개월 정도 일한다는 것도…… 6개월 정도도 아마 안 돌아갈 거예요. 지금 상태라면 더 그럴 거예요. 그

래서 폐업 위기에 놓여 있고요. …… 4대 보험까지 넣어준다? 아마 공장 과연 할 사람이 몇 명일까 싶고요. 그 정도 어렵습니다. 그래서 많이 벌면 많이 해서 고용해주면 좋죠. 4대 보험 넣어줘서. 그런데 지금 그런 입장이 못 되거든요.”

국민연금에 지역가입을 하는 고령층 노동자들

“그전에는 안 들었는데 올해 [개인적으로 국민연금에] 다 들었더라고요. …… 달에 한 10만 원 정도 하면 65세인가? 60세에서 5년 더 연장하고 이런 게 있잖아요. 그러면 한 달에 한 10만 얼마씩 탄다고. …… 요즘에 코로나 이런 문제들 때문에 앞으로 어떻게 될지 모르니까……. 저보다 언니 또래 분들이 많이 들었더라고요.”

노사 갈등 이슈가 되고 있는 퇴직금 문제

“제가 다니는 데는…… 1년에 한 번씩 [월급의] 100%는 아니고 50% 정도는 퇴직금이라고 줘요. …… [퇴직금을] 안 주는 사람도 많고 그러니까 이게 천차만별이에요. 어떤 사람은 월급을 240만 원을 받는다고 하면 100% 240만 원을 다 주는 사람이 있고. 그리고 우리가 이렇게 그래서 서로 양보해서 50%씩만 받으시다, 하는 사람이 있고. 아예 그냥 안면몰수하고 안 주는 사람도 있고, 가지각색이라 정해진 게 없어요.”

“머리 좋은 사장들은 이렇게 일을 시키는 집도 있어요. 근로계약서를 쓰자고 그래요. 우리는 퇴직금도 없고 보너스도 없다, 그래도 근무할 거냐? 그러면 저는 당장 먹고 살아야 되니까 그때 당시는 써요. 그리고 일을 해요. …… 11개월 되면 잘라요. …… 사장들이 ‘우리 일이 없습니다. 이번 달까지만 하고 그만 두세요.’ 그러면 11개월이에요. 퇴직금 안 주려고. …… 우리가 또 신고할까 봐 11달 되면 잘라버려요.”

“노동자들이…… 1년 미만인데 자기가 그만두면 그전에는 아무 말 없이…… 했는데, 요즘에는 노동법이라는 게 강화됐지 않습니까? [퇴직금을] 당연히 지불해야죠. 지불해야 하는데…… 임금이 몇 프로씩 [매년 받기로] 본인들하고 약속으로는 여기에 퇴직금도 포함된 것이다. 이런 식으로 했는데…… 노동조합 가서 노동청에 가서 고발하게 되면 근로자 편이지 사업주 편에 드는 건 드물거든요.”

③ 노동시간과 휴일·휴가

○ 봉제업 노동일과 노동시간은 경기 상황에 따라서 매우 유연하게 정해지며, 노동자도 이러한 관습을 자연스럽게 받아들이고 있었음. 그러나 이에 대한 내재적 분노도 상당했음

- 면접조사에 응한 이들에 따르면, 봉제 노동자들은 1년 중에 호경기에는 공휴일 없이 하루 14시간 이상 휴게시간이 거의 없이 일하고, 불경기에는 소득 없이 일을 하지 않는 상황을 반복하고 있었음
- 이러한 관습은 봉제 노동현장에 오래 전부터 자리 잡은 것으로 노동자들도 수용하고 있었으나, 그에 대한 불만도 상당했음. 면접조사에 응한 노동자 중 일부는 공휴일에 제대

로 쉬고 쉽다는 욕망을 오랫동안 억누르면서 형성된 분노를 강하게 표현했음. 이는 ‘노동절(근로자의 날)만큼은 쉬고 싶다’는 요구로 구체화되었음. 노동절은 노동자의 생일이니 노동자가 자유롭게 사용할 수 있어야 한다는 것임

[객공]비수기 대응을 위한 자발적 장시간 노동

“제가 객공할 때는 출근을 7시에 해요, 사무실에. 퇴근을, 새벽 1시-2시까지 일을 해요. 그렇게 벌어야 일이 없을 때는 아예 10원도 못 버니까 일 칠 아닐 때는 내가 먹고살아야 하니까. 그걸 비축해 놓느라. 그렇게 일을 한 거예요.”

자의적으로 정해지는 휴게시간

“예전에는 안 그랬는데. 사장님들 마음이야 이거는. [점심시간이] 어떤 데는 1시간, 어떤 데는 40분, 어떤 데는 50분. …… 없는 데도 있어요. [밥을 먹자마자] 바로 일하는 데도 있어요. …… 그거를 싫다 할 수도 없고, 안 한다고 할 수도 없고. 눈치만 보다가 당연히 따라가야 되는 거예요.”

지켜지지 않는 공휴일

“[질문: 빨간 날은 다 쉬시나요?] 저희 크리스마스 때도 일하고 다 일해요. 어버이날도 일하고 어린이날도 일하고. …… 일요일하고 격주 토요일 쉬는 거 빼고 빨간 날이고 뭐고 그냥 다 일해요. …… 8월에 휴가하고 추석하고 설. 그렇게만 쉬어요. 3일씩.”

노동절에 쉬고 싶은 노동자들

“진짜로 정말로 개선이 된다면 빨간 날을 쉬면 물론 좋겠죠. 그런데 정말로 쉬 수 있다면 노동절 날은 하루 쉬고 싶어요. …… 저희[=노동자] 생일이잖아요. 우리 업종 언니들은 그날 다 얘기할 거예요. 쉬고 싶다. …… 우리는 근로자가 아니면 뭐야? 우리는 노동자야? …… 나는 이 일을 하면서부터 아가씨 때부터 이런 생각을 했어요. 근로자의 날은 좀 쉬었으면 좋겠다. …… 저 처녀였을 때 어떤 사장은 근로자의 날 한 번 쉬어서 우리를 데리고 놀러 간 적 있어요. 그 사장이 지금도 머릿속에 있어요.”

④ 작업환경과 안전보건

○ 봉제업 노동현장에서 노동자의 안전과 건강은 ‘일감’보다 못한 취급을 받을 정도로 경시되고 있었음. 면접조사에 응한 이들에 따르면, 봉제업 노동자들은 비염 등 호흡기 질환이나 관절 통증을 보편적으로 앓고 있으며, 일부는 일상화된 장시간노동과 과로로 인해 겪는 일중독 증상을 호소하기도 했음

- 면접조사에 응한 이들은 자신의 안전과 건강을 하루 일감보다 못한 것으로 인식했음. 이를테면 일을 하다가 다쳐도 할당된 일감을 완수하지 못할 까봐 병원에 못 가는 것을 자연스러운 것으로 인식하고 있었음. 또한, 병원에 가더라도 대부분의 경우 산업재해 처리나 공장 처리가 아니라, 노동자가 자비로 비용을 처리하고 있었음

- 면접조사에 응한 봉제 노동자들은 본인뿐만 아니라 주변 대부분이 비염 등 호흡기 질환이나 관절 통증을 앓고 있다고 증언했음. 지하실 등 환기가 잘 안 되는 작업공간에서 고정된 자세로 휴게시간 없이 일을 하다 보니 이러한 질환에 걸릴 확률이 높다는 것임
- 한편, 면접조사에 응한 노동자 중 일부는 ‘일중독증’이라 할 수 있는 것으로부터 비롯되는 정신적 공허를 호소하기도 했음. 일상화된 장시간 노동과 과로 속에서 살다가 최근 불경기로 인해 오랫동안 일을 하지 못하게 되면서, 자신의 존재 가치에 대해 의심하고 공허감과 불안감을 느끼고 있다는 것임. 어떤 이는 ‘자살 충동’을 호소하기도 했음
- 봉제 노동자들은 대부분 고령층 여성으로서, 신체적으로나 정신적으로 심각한 건강 문제를 겪고 있다고 할 수 있음. 이에 대한 능동적 대응과 개입이 필요하다고 할 것임

경시되는 노동자의 건강과 안전

“순간적으로 [바늘이] 딱 박아요. 그러면 우리가 ‘아!’ 하고 당기잖아요. 그러면 손이 확 찢어지는 경우도 있고. …… 그러면 기계에서 뺄려고 빼요. 소독약 바르고 땀이에요. …… [질문: 병원에 안 가세요?] …… 주인네들[=업체 사장]은 ‘병원 가, 병원 가’라고 말은 해요. 근데 그게 은근히 눈치가 보이는 거예요. 일하는 도중에 다친 것도 미안하고, 그러면 또 속도도 덜 날 거 아니에요? …… [병원비 부담을 노동자] 개인이 거의 다 해요.”

만성적인 먼지와 냄새가 일으키는 문제

“[통풍이 잘 안 되는] 지하나 이런 데서 일들을 많이 하기 때문에 호흡기 질환이라든지 그다음에 두통 이런 것도 많이 발생이 되고. 특히 비염 환자들이 많고. …… 이런 거에 비해서는 저는 월급이 조금 약하지 않냐. 언니 말씀대로 [세전 월 임금] 240만 원? 50대 여자가, 오 괜찮네. 이렇게 돈으로 생각하면 괜찮는데. 저희 솔직히 일하는 환경이나 이런 걸 보면 개선해야 할 게 너무 많고 지하 같은 데 냄새가 너무 많이 나고…….”

노동자 대부분이 공유하고 있는 관절 통증

“관절 있잖아요. 손목, 어깨, 무릎 같은 거…… 허리, 어깨. 병원 가면 ‘직업병이네요’ 소리가 딱 나와요. 목 디스크, 허리 디스크. 연세 드신 분들은 류마티스 관절염. 거의 60살 넘으면 미싱 일하면서 약을 옆에 달고 살다시피 해요. 먹으면서 일을 한다고 봐야죠.”

죽음에 이를 수 있는 병, ‘일 중독’

“[일을 쉬고 있으니] 갈 데도 없고. 그리고 멍하니 있는 게 어느 순간 그냥 죽고 싶다는 생각이 들 정도로 그랬었어요. 그러니까 이 일이 저한테 어마어마하게 큰 존재는 아닌데 왜 내가 스스로 자책을 하는지, 내가 이거를 이 며칠을 못 견뎌서 왜 자유롭지 못할까, 내 정신세계가. 그래서 되게 되게 공허하더라고요.”

“일을 할 때는 바쁘니까 정신 정신이 없죠. 다른 거 생각할 틈이 없죠. 그런데 이게 무서운 게 중독이라고 해야 되나? 그러니까 이게 사람을 어떻게 보면 자살도 할 수 있게끔 할 수 있겠다는……. 일에 대한 집착이라든지 돈에 대한 이런 것 때문에. …… 이 일이 지독하게 돈을 벌게 해줬지만 지

독하게 저를 괴롭힌 일 중에 하나예요. 떠나고 싶어도 떠날 수가 없고, …… [일을 안 하고] 그냥 있자니 너무 막 공허하고 막 이상하더라고요. 그러니까 그렇게 지금 굉장히 심각해요. 저는 모르겠어요.”

⑤ 권익 보호를 위한 활동

○ 봉제업 노동현장에서는 노동자 권익보호를 위한 법제도적 활동이 오랫동안 전무했으며, 최근에는 근로감독의 개입이 일부 이뤄지고 있으나 실효성이 크지 않은 것으로 보임

- 봉제업은 성수기와 비수기 간 매출 차이가 매우 크다는 특성 등으로 인해 객공, 일당제 등 유연한 고용형태가 발전했고, 나아가 사업자등록을 하지 않은 비공식적인 소규모 사업체의 비중이 상대적으로 큼. 이러한 비공식성과 유연성으로 인해 법제도적 개입을 위한 지점을 찾기 어려웠고, 실제적으로 활동이 매우 미약했던 것으로 보임
- 최근에는 노동자의 지식이 늘어나면서 임금체불 등으로 고용노동청에 진정하는 경우가 종종 발생하고 있음. 그러나 면접에 응한 노동자들은 이렇듯 비공식성과 유연성이 상대적으로 큰 조건으로 인해, 실효적으로 권익을 보호받지 못하는 경우가 대부분이라고 증언했음

노동자 권익을 침식하는 비공식성

“예를 들어서 [내가 이유 없이 회사에서] 잘렸어요. 그러면 노동청에 고발해요. 그런데 이 사람은 사업자[=사업자등록증]가 없어요. 그러면 어떻게 손 쓸 수가 없어요. 그러면 그런 거 도와주시는 또 분들이 계세요. 일을 해야 되는데 거기를 계속 언니들이 쫓아다녀야 돼요. 그래서 태반이 거의 90%가 [퇴직금을] 포기하고 안 받는 사람이 많아요.”

노동자 권익을 침식하는 유연성

“아예 전 직원을 일당으로 다 돌려버리는 데도 많아요, 일당으로 그냥. 그러면 자기네들이 딱값 같은 것도 안 줘도 되고 우리가 퇴직금도 신청을 못 해요, 일당들은. 그러니까 그걸 노리고 전 직원을 다 그냥 일당 돌려버리는.”

⑥ 노동자 문화

○ 봉제업 노동자들은 친목모임을 통한 소통과 교류를 상대적으로 활발히 하고 있는 것으로 보임

- 좁은 지역에서 일자리 이동이 빈번하다는 점, 대부분이 중장년 여성이라는 점 등의 조건

이 사업장 경계를 넘어서는 노동자 간 친목모임 활성화에 영향을 주는 것으로 보임. 면접조사에 따르면, 노동자들은 이러한 친목모임을 통해 일자리나 기술 등에 대한 정보를 교류하고 있었음. 나아가 노동자 보호제도에 관한 정보도 이를 통해 소통되는 것으로 보임

활성화된 노동자 친목모임

“마음에 드는 사람끼리 ‘야 우리 모임에서 한 달에 한 번씩 밥 먹자.’ ‘그리고 놀러도 다니자.’ 그래서 친목모임이죠. …… 한 직장에 오래 있지 않아요. 많이 움직이기 때문에 사람들이 [친목모임을 통해] 그렇게 따로 만나지 않는 이상은 만날 수가 없으니까.”

“A: [가입해 있는 모임이] 5개는 되겠죠. B: 저는 2개. C: 저는 4개 정도.”

친목모임과 인맥을 통해 전달되는 유용한 정보

“[친목모임에서 동료들과] 모이면…… 물어보죠. ‘너 어떻게 하는데 그렇게 일을 잘하니 어떻게 하는데?’ 이런 거를 좀 물어보고, 손놀림이라든가 이런 걸 좀 많이 물어봐요. 옷에 대해서. ‘너 그거 주머니 이렇게 했는데 예쁘더라. 그거 어떻게 했는데?’ 이런 식으로 좀 물어보는 경우가 있어요. …… [기술에 대해서] 많이 얘기해요. 서로가 하다가 나중에 지겨우면 ‘아우 일 얘기 그만해.’ 그리고 술 먹게 되고 그러는 거죠.”

“지인이랑 뭐 이렇게 얘기를 하다가 얘기를 하다가 ‘그걸[=국민연금] 왜 안 들었니?’ 이래 갖고 들었다는 분들이 꽤 있더라고요. …… 사람이 귀가 얇아서 누가 옆에서 하면 따라가는 그런 게 많아요. 그런 것도 없지 않아 있어요.”

2) 제화

① 일자리와 고용

○ 면접조사에 응한 노동자들은 제화업종 숙련 기술자 재생산 체계의 붕괴에 대해서 특히 강하게 우려를 제기했음. 제화 산업 경기가 전반적으로 안 좋아지면서 기존 숙련 노동자들이 다른 업종으로 이직하는 추세가 강해졌고, 신규 진입자 유입을 활성화하고 교육훈련을 지원하기 위한 제도는 실효적으로 작동하고 있지 못하다는 것임

- 면접조사에 응한 이들에 따르면, 중국 등에서 저가 제화상품 수입이 늘어나면서 국내 경기가 위축되고 있고, 이로 인해 일감이 줄어들면서 고령에 접어든 기존 숙련 노동자들이 다른 업종이나 직종으로 이직하는 경우가 빈번해지고 있음
- 한편, 제화업계에는 각종 제화아카데미 등 신규 노동자 진입을 활성화하고 교육훈련을 지원하는 제도가 상대적으로 빨리 만들어져 적용되고 있음. 그러나 노동현장 경험자들

의 증언에 따르면 이러한 제도의 실효성은 크지 않음. 청년 노동자들이 외부 교육기관에서 기본적인 기술을 익혀(Off-JT: Off the Job Training) 현장에 진입하더라도, 기술자가 되기 위해서는 사업장 내에서 직무 중 지속적인 교육훈련(OJT: On the Job Training)이 이뤄져야 함. 현재 제도는 OFF-JT는 잘 되어 있지만, OJT는 사업체에게 완전하게 맡기고 있는데, 대부분의 제화업체가 영세해서 OJT 비용을 감당하지 못하고 있다는 것임

- 이를테면 과거 제화업체의 경기가 좋을 때는 사업체 내부에서 자연스럽게 도제식 기술 전수가 이뤄지는 시스템과 관행이 구축되어 있었는데, 현재는 이러한 시스템과 관행이 붕괴되었고 기술전수 과정의 부담을 기존 노동자 개인이 온전히 부담해야 하는 상황이 되었다는 것임. 이로 인해 신규 노동자가 제화 노동현장에 들어와도 기술전수가 제대로 이뤄지지 않아, 대부분 신규 진입자가 적응하지 못하고 떠나고 있다는 것임

떠나는 숙련 기술자들

“근로자들이…… 다른 업종으로 이직하는 경우도 많고, …… 그게 아마 가장 큰 문제가 될 수도 있어요. 또 각 업체 같은 경우도 생산량이 많이 줄고 또 폐업하는 업체들도 많고, 그렇게 됐습니다. …… 제화 쪽이 힘든 거는…… 저가제품 같은 경우를 수입을 많이 해오거든요. 그게 제일 큰 타격일 것 같아요.”

“요즘에는 한 달 기껏 해봐야 막말로 돈 100만 원 벌려면 힘들어요. [일감이 없어서 도급제 숙련기술 노동자들이] 100만 원도 못 벌어요. 그러니까 이 계통이 전부 다 어디 공사판이나 경비실 이런 데 지금 찾아서. 이제 나이가 전부 다 60살 넘어가니까. 일하기도 힘들고 돈도 안 되고 그러니까 청소 이런 데로 보면 빠진다고. …… 이걸 안 잡으면 이 바닥은 다 없어져요. 내가 생각할 때 불과 5년도 안 남았어요.”

무너진 도제 학습 체계

“옛날에는 실장님이 누구냐 하면, ‘갑피’ 최고의 선생이 실장이고, 그다음에 ‘상견습’이 미싱 타는 사람이에요. ‘저부’도 마찬가지로. 선생이 지금의 공장장급이고 상견습이 지금의 선생급인 거야. 그 정도로 그렇게 단계별로…… 했던 거지. …… 옛날에는 자동적으로 일을 배울 수 있는 시스템이 돼 있는 거고. 처음부터 들어가서, 순서대로 상중하가 있으니까, 단계별로 차근차근 배우고 올라가는 거예요. 그런데 지금은 그런 시스템 자체가 없으니까, 배우는 게 쉽지가 않고, [신규 진입자와 기존 노동자 간] 세대 차이도 너무 많이 나죠.”

청년 신규 진입자가 자리 잡지 못하는 이유

“[제화아카데미를] 저랑 나온 동기가 한 7명 정도 되는데…… 실질적으로 진짜 근무라고 할 수 있는 사람은 저밖에 없죠. 나머지는 다 [현장을] 떠났어요. …… 옛날에는 구두업체가 [도제식으로] 하급, 중급, 상급 이렇게 올라갔다고 하더라고요. 갑피 일을 배워서 그걸 배우다가, 이제 패턴으로 가고 싶으면 패턴 실장님 옆에서 심부름하면서 배우고……. 이제는 그런 게[=도제 방식으로 숙련

을 익힐 기회 없잖아요. …… 누가 옆에서 같이 일을 하면서 도와주고 배우게 해줘야 하는데 그럴 수 있는 게 여건이 안 돼요.”

“일단 아카데미에서 1년 교육이 끝나면 6개월 정도 인턴이라고 해서 서울시랑 연결이 되어 있는 공방이나 이런 데에 [인건비를 사업체에 지급하고] 인턴으로 꽂아줘요. 저도 공방에 있었는데, 거기서 할 수 있는 일이 심부름 이런 거 밖에……. ‘내가 갑피 배우고 싶어서 그러는데 여기서 인턴을 할게요. 나라에서 월급 준대요.’ 이렇게 해서 들어가는 돈 없이 일하겠다고 말해도 써주는 데가 한 군데도 없어요. 왜냐하면…… 다들 바쁜데 거기다가 [기술이 서툰] 내가…… 잘못되면 또 큰일 나는 거고.”

“70년대에 이 일을 시작했고…… 그때는…… 공무원 월급이 1만 2천 원 할 때 우리는 일주일만 하면 500원짜리 종이돈을 이만큼씩 해서 1만 5천 원씩 받아갖고 다녔어요. …… 망치로 머리 맞아가면서. 진짜로 그렇게 배웠어요. …… 이게 돈벌이가 낫거든. 그래서 맞아도 배우려고 오는 거예요. …… 지금은 현실적으로 보세요. 한 달에 혼자 해도 예를 들어서 돈 300만 원이나 200만 원 벌기 힘든데 누구를 가르치고 뭘 하겠어? 내 코가 석자인데. …… 만약에 [제화아카데미 출신을] 견습으로 썼어요, 내가. …… 같이 일하면, 혼자 해서 300만 원 벌을 걸 250만 원도 못 벌어. 왜? 그만큼 같이 봐주면서 하다 보면 [더디게 작업을 하게 되잖아요.] 그런데 이 사람 최저임금 200만 원 주고 나면 나는 50만 원 갖고 가야 하잖아요. 그러니까 누가 써요? 안 쓰지. 그래서 안 되는 거라니까.”

② 노동소득과 사회안전망

○ 면접조사에 응한 이들에 따르면, 갑피(바닥창을 제외한 가죽 부분을 자르고 박음질해서 붙이는 공정)와 저부(갑피를 바닥창에 붙이고 밑창과 굽, 깔창 등을 작업해 구두를 완성하는 공정)를 담당하는 숙련 노동자들은 주로 개수 임금을 받는 도급제로 일하고, 나머지 직종의 노동자들은 월급제로 일함. 제화업계의 도급제 관행은 아주 오래 전부터 내려 온 것으로 노동자들의 삶에 체화되어 있어 변화가 어려움. 한편, 제화 노동시장에서도 봉제 노동시장에서처럼 4대 보험 미가입과 퇴직금 불완전 지급이 관행이었으나, 최근에는 변화의 조짐이 만들어지고 있다고 함

- 면접조사에 응한 이들에 따르면, 제화 노동시장에서는 갑피와 저부 공정을 담당하는 숙련 기술자들은 도급제로 일하고, 나머지 포장, 재단, 사상, 패턴 등을 담당하는 노동자들은 월급제로 일하는 경향이 많다고 함. 제화업계의 도급제 관행은 비수기와 성수기간 일감 차이가 큰 업종의 특성에 영향을 받아 아주 오래 전에 만들어져 이어져 온 것임. 고령의 숙련 기술자들은 도급제로 일하는 관습을 체화하고 있으며, 이에 따라 몇몇 사업체에서 이러한 관습을 변화시키려는 개별적 시도들이 있었음에도 대부분 실패했다고 함

- 면접조사에 응한 이들에 따르면, 제화 노동시장에서도, 봉제의 경우보다는 조금 낮지만 4대 보험에 가입한 노동자들이 상대적으로 적은 편임. 마찬가지로 소규모 영세 업체들이 난립해 있는 산업 특성의 영향이 큰 것으로 보임. 그런 한편, 봉제업체와 달리 제화업체에서는 최근에 4대 보험에 가입하는 사업체가 늘어났음. 면접조사에 응한 이들은 이러한 흐름에 영향을 준 요인으로 2018년 제화노조의 파업투쟁 여파, 그리고 4대 보험 미가입 사업장을 기피하는 청년 노동자층의 유입 등을 거론했음
- 퇴직금 지급 관행도 봉제와 제화가 유사했음. 요컨대 법제도적 기준에 못 미치는 수준으로 지급하거나 지급하지 않는 경우가 대부분이었음. 2018년 제화노조 파업투쟁 이후 퇴직금 미지급으로 고용노동부에 진정하는 경우가 많아졌지만, 아직까지도 노사가 만족할 만한 대안적 모형은 만들어지지 못한 상태로 보임. 지속적인 노사갈등 이슈가 될 것으로 보임

도급제 직종과 월급제 직종

“포장이라든지 광을 내는 파트는…… 월급제예요. 그런 데는 도급제가 아니고 갑피하고 저부만 거의 도급제고 나머지는 거의 월급제예요. 재단도 월급, 사상, 포장 이런 것도 월급. …… [도급제가 도입된 것은] 제가 듣기로는 일제시대 때부터 내려와 가지고……. 안 좋은 방법인데 욕심이 많고 그런 사람들은 이걸 원해요. 자기가 좀 고생해서 확 당겨가지고 이제 다른 길로 할 수 있고 그러기 때문에.”

“관리자는 월급이고 도급제는 갑피, 저부. 나머지 분야에 있는 사람들은 다 월급제.”

바꾸기 힘든 도급제 관행

“급여제도의 장단점이라기보다 이제 얼마만큼 회사가 튼튼하냐가 일단 중요하겠죠. 그다음에는 나름대로 장단점이 있겠죠. 도급제는 거기 또 젖어 있으니까 우리가 맞춰서 살아가는 가는 거고, 월급제로 받던 또 봤던 사람들은 또 거기에 맞춰서 또 생활해서 가는 거고. 이거를 바꿔서 하라고 하면 두 분 다 서로 또 피곤한 거예요.”

“보통은 다 도급제로 되어 있으니까. 저는 매장에서 선생님이란 제자 관계로 있는데. 옛날얘기를 많이 하세요. 맨날 하는 얘기가 노동 환경을 바꿔야 된다 어쩌다 하시는데…… 한 번은 도급제로 갑피나 저부 이렇게 사람을 쓰시다가 월급으로 해본 거예요. …… 문제는 월급제로 하니까 한두 달 지나서는 일하시는 분들이 뭔가 좀 일하는 데 있어서 의욕적으로 그렇게 안 하고 ‘이 일은 내일 아닌데 왜 이렇게 주냐’ 이런 경우가 너무 많아서. 그러다 보니까 선생님도 그렇게 안 하는 거죠.”

“제가 [도급제] 선생님들한테 물어 봤어요, 월급제로 하면 어떨 거 같냐고. 그런데 반응들이 다 부정적이시더라고요. …… 되게 안 좋아하시더라고요. 자기는 한 만큼 받는 게 좀 습관화되어 있기도 하고. 만약에 월급제로 가면 구두 공장 사장님까지도 좀 힘들어질 수 있으니까.”

4대 보험 미가입 관행, 그리고 변화의 조짐

“그래도 지금은 전체적으로 구두 일이 지금 많이 그래도 개선이 돼서 조금 경기가 좋고 그러면 4대 보험이 된 데도 있어요. 그런데 코로나가 터지는 바람에 지금 다시 원상태로 막 가려고 그러는데. 그런데 지금 상황이 안 좋다 보니까 [도급제는] 4대 보험이라는 거는 꿈도 못 꿀 것 같아요. 월급제는 가능해도 도급제는 힘들 것 같아요.”

“구조적인 거 때문에 그런 거예요. 이 도급근로자들 문제하고…… 다음에 이게 물량이 계획생산을 하는 게 아니잖아요. 오더가 있을 때는 있고 없을 때는 없지 않습니까? …… 이런 세금신고를, 4대 보험을 신고하게 되면 사업을 하는 데서는 굉장히 유리하죠. 세금혜택도 많이 받을 수 있고 비용 처리도 잘 되는 거고 그렇게 되는데, 그런데 구조적인 문제가 있는 거예요. 그런데 만약에 이 업종이 활황이다. 그러면 고민할 필요가 아무것도 없는 거예요. 그런데 비수기가 길기 때문에 문제가 되는 거예요.”

“[2018년 노조의 파업으로 인해] 문 닫은 사람도 많고. 운영이 안 되는데 자꾸 해달라는 건 많고 도저히 이걸 할 수가 없는 일을 자꾸 하라고 그러니까. ‘그러면 네들끼리 해라, 나 그만둔다.’ 그래서 사업자를 포기한 사람들이 많은데. 그때 그런 구설수에 오르지 않으려고 했던 데가[=직원 4대 보험에 가입한 곳] 몇 군데 있을 거예요.”

“[제화] 20대, 30대는 [4대 보험 신고] 다 하죠, 개네는. 개네들은 그거 해줘야 들어가요. 개네들 인식이 벌써 4대 보험 다 해줘야 하고 토요일, 일요일 놀아야 하고 …… 개네들이 먼저 요구해요.”

노사갈등 이슈가 되고 있는 퇴직금 문제

“퇴직금은 대체적으로 저희 같은 경우는 100만 원씩밖에 못 받아요. …… 매년 쪼개서. ……이 계통은 거의 다 그래요. 그래도 많이 나아지기는 나아졌는데. 그러냐면 그것도 100만 원도 못 받는 사람도 있고. 나중에 또 그거 가지고 싸우기도 싫고 그러니까…….”

“이렇게 서로 큰 감정이 없으면 우리는 [퇴직금을 1년에] 100만 원 주는 데도 있고 120만 원 주는 데도 있거든요. 대부분 또 그걸로 끝나고 진짜 악한 감정이 있으면 이제 거기[=고용노동부 진정] 가는데…….”

“공임이 만 원짜리다 정해지면, 저희[=사업주]는 거기서 10원이라도 먹는 게 아니라 공임 그대로를 다 보여주면서 [일감을] 줘요. 그렇기 때문에 퇴직금이라는 게 있을 수가 없어요. 오히려 우리가 여기 선생님들[=도급제 노동자들]한테 ‘자릿세’를 받아야 해요. …… 사실은 우리가 월세를 받아야 하는 상황인데 이 사람들은 뭘까 착각을 하는 거죠.”

③ 노동시간과 휴일·휴가

○ 제화업 노동일과 노동시간은 경기 상황에 따라서 매우 유연하게 정해지며, 노동자도 이러한 관습을 자연스럽게 받아들이고 있었음. 그러나 이는 자발적 선택이라기보다는 작업환경에 적응한 결과로 보는 것이 타당할 것임

- 면접조사에 응한 이들에 따르면, 제화업 도급제노동자들은 1년 중에 호경기에는 공휴일 없이 하루에 최소 12시간 휴식이 거의 없이 강도 높은 노동을 하고 있었음. 면접조사에

응한 숙련 기술자들은 이러한 조건을 감내하고 그에 맞춰 살아가고 있었고, 주변 노동자들도 마찬가지라고 증언했음

- 그러나 이러한 강도 높은 장시간 노동의 관습은 노동자의 선택이라기보다는 작업과정의 설계에 따른 것임. 면접조사에 응한 이들에 따르면, 제화업계 숙련 기술자들은 동일하게 정해진 작업공간에서 일하면서, 다른 노동자만큼 노동량을 달성하지 못할 경우 여러 측면에서 압박이 가해지는 환경에서 일하고 있었음
- 최근에는 불경기로 노동시간이 줄어 이런 일이 없지만, 과거에는 작업장에서 숙식하며 일하다가 과로로 사망하는 경우도 종종 있었다는 증언도 제기됐음

장시간의 강도 높은 노동

“이 제품은 제가 한 40년 하면서 정확히 저기하는데 그러니까 3D 업종으로 분류가 돼갖고 배우는 사람도 거의 없거니와, 요즘 그나마 [일하는] 시간이 좀 줄어서 60살이 넘고 연세 드신 분들도 하죠, 예전에는 기본 12~13시간…… 우리가 일하면서 하는 말이 ‘대구뻑 쳐 박고’……. 요즘도 그래도 10시간은 기본으로 해요. 바쁘면…… 야간을 하면 한 13-14시간은 하루에 일하는 거죠.”
“좀 빠른 사람[=숨씨가 좋은 사람]을 기준으로 했을 때도 일이 바쁠 때는 15시간은 해야 돼요. [최소한] 12시간은 해야 돼요 무조건.”

유연한 노동시간에 적응된 도급제 노동자들

“[노동시간이 저부와 겹피는] 사람마다 다 틀리죠. 왜 틀리냐면 일하는 과정이 빠른 사람이 있고 늦은 사람이 있고, 늦은 사람은 스무 시간 일하고, 밤새서 일하는 사람도 있고, …… 저녁에는 또 시간이 금방 가요. [작업공간에서] 몇 시간 자고 일하고 그런 사람들도 많고, 일하다가 돌아가신 분들도 많아요.”

“물량에 따라서 달라져요. …… 일감이 많다 그러면 공장장님이 일감 엄청 내놓고 가요. 토요일이고 일요일이고 나와서 해야 하는 거예요. 자기가 하는 만큼 돈 벌어가는 거니까. …… 일요일도…… [노동자] 본인들이 공장 문 열고 지들끼리 와서 일하는 거지.”

“자기가 맡은 거를 처리를 못하면 자기 자리가 위태로워지니까 하는 거예요. …… 자꾸 눈치 받죠. 남들은 딱딱딱 하는데 자기는 하루 이틀 까먹고 늦고 그러면 눈치 보죠. …… 예를 들어서 여기 책상 하나를 한 달 동안 빌렸는데 30만 원이야. 각자 30만 원씩 내야 되는데 이 사람은 30만 원 값어치를 못 하고 내가[=사장이] 거기다 10만 원을 보태서 내야 한다면…… 그러면 이 사람이 여기 필요가 없잖아요. …… 자기[가 쓰는] 자리만큼은 그 값어치를 해달라는 얘기예요.”

④ 작업환경과 안전보건

○ 제화업 노동현장에서도 노동자의 안전과 건강은 경시되고 있었음. 면접조사에 응한 이들에 따르면, 제화업 노동자들은 위험한 안전관리지침에 대한 지식 없이 화학물질이나 만성적인 소음에 노출되어 있는 정도가 상대적으로 크고, 직무 스트레스로 인해 신경성 질환을 앓는 경우가 종종 있었음

- 면접조사에 응한 제화 노동자들은 산업안전보건에 관해 봉제 노동자와 유사한 인식을 드러냈음. 즉, 일을 하다가 다쳐도 노동량을 완수하지 못할 까봐, 주변 사람들에게 눈치가 보여서 그냥 참고 일하는 것을 자연스럽게 인식하고 있었음
- 면접조사에 응한 제화 노동자들은 위험한 화학물질로 인해 사고를 겪은 경험이나 날카로운 도구를 다루다 다친 경험이 빈번하다고 증언했음. 사업장이 영세하다보니 위험성 평가나 산업안전보건 교육이 제대로 이뤄지지 않으면서, 노동자나 사용자가 사고와 부상을 효과적으로 예방하지 못하고 있는 상황으로 보임
- 한편, 면접조사에 응한 노동자 중 일부는 자신이나 주변 동료가 신경성 질환을 앓고 있다고 호소하기도 했음. 혼자서 장시간의 강도 높은 노동을 하다 보니, 생산물에 지나치게 주의집중하게 되어 분리가 잘 안 되는 경우가 발생한다는 것임. 이로 인해 신경성 위장병 등을 앓고 있는 제화 노동자들이 상대적으로 많다는 것임

경시되는 노동자의 건강과 안전

“자잘하게 다친 거는 많죠. …… 칼질하다가 다친다든지. 그렇게 다치면 주변에서 다른 분들한테 욕먹어서……. 안 친한 사람 입장에서는 일을 못 한다고 생각하고.”

“구두 일을 하다 보면 다치는 게 태반으로 많아요. 우리는 수도 없이 다쳤어요. 그러다 보니까 [다쳐도] ‘에이 그까짓 거’ 이런 거죠.”

“사실 자기 몸이 제일 소중한니까 그런 경우가 있으면[=일하다 다치면] 가서 검사도 해보고 치료를 받는 게 맞죠. 그런데 그게 현실적으로…… 다른 직원들과 이런 걸 보면 그게 선뜻 갈 수 있는 환경이 안 돼요. 마음은 있지만 그렇게 갈 수 있다고 해서 가면 좋은데 그런 환경이 안 되기 때문에 어쩔 수 없이 참고 내가 업무하는 경우가 거의 태반일 거예요, 이쪽 계통은.”

위험물질에 노출된 노동과정

“○○○ 이런 거는 안 좋잖아요. 그거 많이 써요. 코 구두 앞에 뽕뽕하게 하는 거. 그거는 거기에 담귀서 하는 거거든요. 그런 게 저부 선생님들이 고생이 많고, 화학 성분도 많고. 본드는 우리도 많이 쓰거든요. 그런 거는 많이 몸에 쌓이겠죠, 아무래도.”

“시약이라고 하죠? 상품 검수를 하는데 구두에 묻은 본드나 이런 거 제거하려고 휘발유로 지우는 거예요. 저는 처음에 왔을 때 뭣 모르고 그냥 맨손으로 막 했었거든요. 하다 보니까 손에 습진 생

기고 그러는 거예요. 깜짝 놀라서 사장님한테 장갑 사달라고 했어요.”

“저는 휘발유를 생각 없이 만져서, 독한 거. 의식 없이 그냥 제가 맨손으로 하다가 어느 날 쏟았는데 엄청 따갑더라고요.”

만성적인 소음

“소음이 나기는 나는데…… 작업환경마다 다 다르죠. …… 사장이 어느 정도 규모를 가지고 하는냐에 따라서 다른데. 저는 조그만 데서 해보고 큰 데서도 해봤는데…… 아무래도 규모가 크고 이런 데는 시설도 낫고, 소음은 아무래도 안 좋기는 안 좋죠. 지금 있는 데는 20명 정도 있는 데인데 3층 건물에 그래도 좀 괜찮아요. 위에 옥상이 있고 그러니까, 가서 바람도 쐬고 오고, 그런데 소음은 어쩔 수가 없어요. …… 안에 갈아내고 하는 거 그런 거 할 때는 시끄럽고, 환풍기가 계속 돌아가요.”

관리되지 못하는 직무 스트레스

“우리 업장에서 한 사람이 몇 년 전에 스트레스성 뭐로 해서 한 번 쓰러졌어요. 뇌출혈 돼서 뇌수술을 받았는데, 스트레스를 많이 받고 제품 가지고 자꾸 까다롭게 하고 자기가 만든 신발에 자기 스트레스를 받는 거예요. 신발에다가 넘버도 다 찍으니까. 그러다가 보니까 이 사람이 성격이 좀 털털 털어버린 성격이 아니라 좀 내성적이다 보니까 끽끔 앓고 있다가 집에서 일어나다가 쓰러진 거예요. 그런 걸 봤어요.”

“혼자 하는데 일단 제품을 잘 만들어야 되니까 하자 있게 만들면 안 되고, 또 하다 보면 미스 나는 부분도 있고 나도 모르겠어. 하다 보면 또 부주의로 미스날 수도 있고, 신경을 많이 쓰고 예민하게 작업을 해야 되거든요. 그러다 보니까 신경성 위장병 같은 것도 있는 거예요. 그러다 보니까 그것을 집에까지 갖고 가면 더 스트레스겠죠. 집에 가서 하는 아무 생각 없이 그냥 웬만하면 회사 일 생각 안 하려고 하고.”

⑤ 권익 보호를 위한 활동

- 제화업 노동현장도 노동자 권익보호를 위한 법제도적 활동이 약한 편이나, 봉제업보다는 사업체를 통한 인사노무관리가 상대적으로 활발한 것으로 보임. 이를 통해서 노동자 권익 보호를 위해 법제도적 개입을 할 수 있는 여지가 상대적으로 큰 편이라고 할 수 있음
 - 면접에 응한 이들은 제화업체가 봉제업체보다는 상대적으로 비공식성과 유연성이 덜한 편이며, 노무사나 세무사를 통해서 공식적인 법인으로서 인정받기 위한 활동을 상대적으로 활발히 하고 있다고 평했음
 - 이에 따라, 제화업 노동현장의 특수성을 잘 이해하는 전문가가 개입한다면, 사업체들이 4대 보험이나 퇴직(연)금 등 노동자 사회안전망과 관련해 더욱 합리적으로 조치를 취하도록 유도할 수 있을 것이라는 기대를 제시했음

업종에 특화된 전문가의 필요성

“노무사님들이나 세무사님들은요. …… 세무를 아무리 잘한다고 그래도 구두를 모르는 사람들은 세무에…… 뽐을 수가 없어요. 부자재가 뭔지 모르니까…… 노무도 마찬가지로 구두를 모르는 사람들은 몰라요. 그 사람들이 웬만큼 이해를 해야지 현장에 있는 사람들도 설득하고 우리한테 이해를 시키죠.”

“[성수동에서 일하는 세무사나 노무사가 사업주에게 4대 보험 가입 등을] ‘그래도 꼭 하셔야 됩니다.’ ‘그래야지 이렇게 세금혜택을 받습니다.’ 그런 걸 항상 얘기해주고 노무는 서류고 뭐고 깔끔하게 이거 ‘노동법 이거 보장해줘야 됩니다.’ ‘하루 8시간 이상 근무시키면 안 됩니다.’ 그런 교육을 하죠. …… 계속 이렇게 얘기하면 주입식 교육이라고 계속 얘기하다 보면 사장님이 몰랐던 것도 얘기 듣다 보면 그렇구나. 내가 좀 바뀌어야 되겠다. …… [전문가들이 구체적인 방법을] 알려줘요. …… 이렇게 좀 끌고 가라 이렇게 이런 식으로. 마찰이 안 생기게끔.”

⑥ 노동자 문화

○ 제화업 노동자들도, 봉제업 노동자들과 마찬가지로, 노동자 친목모임을 통한 일자리 및 기술 관련 정보 소통과 교류가 활발한 것으로 보임. 특히 제화는 인맥을 통한 일자리 매칭 경향이 상대적으로 더 강한 것으로 보임

- 개인의 숙련이 부가가치 생산에 큰 영향을 준다는 점, 업계 내에서 이직이 빈번하다는 점 등의 조건이 이에 영향을 주는 것으로 보임. 개별 제화 노동자의 ‘기술수준’은 함께 일하기 전에는 평가하기 어려우므로, 아는 사람의 소개 및 보증 등에 기초한 ‘연고채용’ 경향이 발전했고, 이와 함께 노동자 간 친목소모임 활동 역시 활성화되었던 것으로 추측됨
- 그런 한편으로, 면접조사에 응한 이들은 최근에는 경기가 어려워지면서 친목모임 활동 역시 위축되고 있다고 증언했음. 특히 최근에 제화 노동현장에 진입한 청년 노동자들의 경우 이러한 인맥이 부재함에 따라 적응 과정에 겪는 어려움이 배가되고 있기도 했음

집적지에서 활성화된 노동자 친목모임

“옛날에 명동에서부터 일했다는 사람들이 다른 데 갔다가 또 만나게 되고 또 다른 데 갔다 또 다른 데서 만나고 이런 거잖아요. 이러다 보면 이렇게 해서 하는 친구나 선후배들이 한 20~30명인 데도 있고 10명이 하는 데도 있고…….”

일자리 매칭과 정보 교류의 매개체가 되는 인맥

“다른 데서는 이력서도 내고 뭐도 내고 이렇게 면접도 보고 이러는데 여기 계통은 그런 게 전혀

없어요. 그냥 인맥. 만약에 여기서 갑피 한 명이 빠져요. 일하는 사람을 구해야 하잖아요? 그러면 사장님이 [아는 사람에게] 전화를 해요. ‘여기 갑피 자리 하나 났는데 일할 사람 없어?’ 이렇게 해서 있다고 하면 ‘어 그래? 그럼 내일 오라고 해’ 그런 식으로.”

“같은 업계 사람끼리 만났을 때는 많이 도움이 되는데요. 그때 모임이 있었을 때는 정보 교류도 하고 경기가 좋을 때는 자리도 이쪽저쪽으로 연결도 해주고. …… 그런 게 회복이 좀 돼야겠어요. …… 제가 그전에 이렇게 자리를 많이 해줬는데 저도 갈수록 이렇게 좁아지더라고요. 그래서 아는 사람들도 많이 없어지고. 그런 게 좀 안타깝기는 해요.”

경기에 영향을 받는 친목모임

“10년 전에는 2개씩 정도 있었어요. 얼마 전까지도 하나가 있었어요. 우리 계통에 있는 사람들끼리. 그런데 코로나 되고는 만나지 못하고 그러니까 거의 안 만나고. 지금은 모임이 없다고 봐야죠. …… 아는 사람들하고 요새는 거의 연락도 안 해요. …… 코로나도 있고 경기가 안 좋다 보니 안 만나지더라고요.”

다. 노동인권 개선을 위한 요구와 제안

○ 본 소절에서는 ‘봉제·제화 노동현장의 문제해결을 위한 정책적 개입’의 방향과 내용에 관해 면접조사에서 제시된 의견을 정리하였음

- 이하에서는 봉제 및 제화 산업의 노동자와 사용자의 요구와 제안을 △일자리 공급과 매칭 △노동소득과 사회안전망 △노동시간과 휴일·휴가△작업환경과 안전보건 △산업 지원정책 개선 방향 등으로 구분하여 검토할 것임

① 일자리와 고용

○ 면접에 응한 봉제·제화 노동자들이 공통적으로 제기하는 요구는 호경기와 불경기 간 격차에서 비롯되는 노동시장 유연성과 불안정성을 규제하는 방안에 관한 것이었음. 그런 한편으로, 봉제업에서는 사업체의 비공식성 감축을 위한 요구가, 제화업에서는 신규 진입 노동자를 위한 직장 내 교육훈련(OJT) 지원 강화에 관한 요구가 상대적으로 강하게 제기됐음

- 면접에 응한 이들은 지금과 같이 일감이 호경기에는 몰리고 불경기에는 거의 없는 상황이 구조적으로 개선될 필요가 있다는 데 의견을 같이 했음. 이러한 산업의 구조적 특성이 노동자에게 불안정성을 강요하고, 권익을 침해할 수 있는 행동이 활성화되는 데 영

향을 주고 있기 때문임. 이를 위해서는 생산-유통-판매의 다양한 측면에서 정책적 지원이 이뤄져 시장을 자극하는 혁신이 활성화되도록 해야 할 것임

- 봉제업 노동자들은 갈수록 강화되고 있는 사업체 소규모화와 비공식화에 관한 규제 필요성을 강하게 제기했음. 사업체가 사업자등록을 하여 법제도적 기준을 준수하고 정당하게 지원을 받는 관행이 자리 잡도록 해야 한다는 것임. 이는 특히 4대 보험 및 퇴직(연)금 등과 안전망에 대한 욕구와 연결돼 있었음. 한편, 이를 위해서는 봉제·제화업체 밀집 지역에서 활동하는 세무 및 인사노무 전문가를 통해서 다양한 서비스를 제공하고 준법을 유도하는 방안이 효과적일 거라는 의견이 제기되기도 했음
- 제화업 노동자들은 신규 진입 노동자가 노동현장에 정착하도록 돕기 위해서는 ‘직장 외부 기관을 통한 기초적 훈련’, ‘사업체에게 인턴 채용 시 인건비 제공’ 등의 정책지원 외에도, ‘직장 내 교육훈련 비용 지원’이 이뤄져야 한다고 주장했음. 이는 현재의 정책지원을 통해 외부 기관에서 기초교육을 잘 받은 후 ‘공짜 인력’으로 사업체에 들어가는 것까지는 수월하게 진행되지만, 사업체 내에서 숙련 노동자가 되기 위한 지속적 교육훈련은 이뤄지지 않고 있다는 진단에 근거한 주장임. 직장 내 교육훈련까지도 지원이 이뤄져야 비로소 숙련 기술자의 성장 메커니즘을 완성할 수 있다는 것임

안정적인 일감, 고용불안 해소

“안정적이면 좋겠죠. …… 일이 있어야 사업주 입장에서 더 주든지 하는데 일이 없는데 어떻게 합니까? …… 그런 부분에 불안하죠. 그리고 마땅히 이직해서 다른 회사에 들어갈 수 있는 확실하게 보장이 있으면 이직을 하겠지만 사실 그것도 현실적으로 쉽지 않고, 그런 부분에 대해서 아무래도 희망사항이고, 그런 것이 바라는 점이지요.”

비공식성 축소, 사업자등록 확대

“저는 봉제 이거 하시는 사장님들 다 사업자등록증 그런 거 다 있었으면 좋겠어요. …… 공평하게 다 4대 보험을 들게 해주고, 그리고 이렇게 야비하게 미꾸라지처럼 빠져나가지 않는 그런 사장님이 되셨으면 좋겠어요.”

직장 내 교육훈련 관련 정책 지원 강화

[사업장 내에서] 이 사람한테[=실력 있는 장인에게] 배울 수 있게끔 해주고 [가르치는 장인의] 월급을 지급하게 되면 누가 안 배우겠어요? 다 배우지. …… [정부 지원으로] 월급 받으면서 일 가르치면 누가 안 가르치고 누가 안 배우겠어요? 그게 안 되니까[=현재는 신규 진입 인턴 인건비만 지급하고 가르치는 숙련 기술자에게는 보상을 하지 않으니까] 제대로 못 들어오는 거라니까요.”

② 노동소득과 사회안전망

○ 면접에 응한 봉제.제화 노동자들은 공통적으로 사업체가 4대 보험 가입과 퇴직(연)금 지급을 법제도적 기준에 따라 할 것을 주장했음. 이 외에도 코로나 등으로 인해 위기 상황에 놓인 노동자를 위한 금전 지원 강화에 대한 요구가 제기됐음

- 앞 소절에서 살펴봤듯, 봉제.제화 노동자 상당수는 4대 보험과 퇴직금 등 근로기준법 등에서 규정하는 가장 기본적인 사회안전망의 보호를 받지 못하고 있음. 1960년대와 70년대 산업화시대의 무법적 관행에서 벗어나지 못하고 있음. 그런 한편, 이러한 관행은 지금도 많은 사업주와 상당수 노동자에게 정당한 것으로 여겨지고 있기도 함. 이를 극복하기 위해서는 근로감독을 통해 강압하는 한편으로, 현재의 조건에서 소규모 봉제.제화업체 노사가 수용할 수 있는 합리적인 모형을 만들어 확산하도록 할 필요가 있음. 지역에서 활동하는 경험 많은 노무사 및 세무사 등과 협력하여 소규모 사업체의 부담을 최소화하면서도 노동자들에게 사회안전망을 적용시킬 수 있는 모형을 창안하는 작업을 진행할 필요가 있음

- 이 외에도 열악한 조건이나 위기 상황에 놓인 노동자들에게 금전적 지원을 제공했으면 좋겠다는 의견도 제기됐음. 봉제.제화 노동자의 상당수는 빈곤선 이하에 놓여 있지만, 비공식노동자이므로 이를 위한 정책적 지원을 받지 못하고 있음. ‘근로빈곤층(working poor)’을 위한 정책 기관 등이 도심제조업 노동자에 주목할 필요가 있음

저소득 혹은 위기 상황 노동자를 위한 금전 지원

“저는 금전적으로 지원을 해줬으면 좋겠어요. 솔직히 이 봉제하는 언니들 너무... 물론 잘 사는 사람도 있어요. 그런데 열악하게 사는 사람. 그냥 애들 데리고 그냥 돈 하루 벌어서 이렇게 먹고사는 언니들도 많아요. 그래서 지원이 좀 됐으면 좋겠어요.”

③ 노동시간과 휴일·휴가

○ 면접에 응한 봉제.제화 노동자들은 공통적으로, 현재와 같이 호경기에는 강도 높은 장시간 노동을 하고 불경기에는 일하지 않는 상황에서 벗어나고 싶어 했음. 이를 위해서는 특히 법에 따라 정해진 주당 52시간 근로시간 상한을 준수하도록 하는 게 필요하다는 의견을 제기했음

- 한편, 앞 소절에서 살펴봤듯, 봉제 노동자 상당수는 법정 공휴일에도 제대로 쉬지 못하고 일하고 있음. 이를 개선하기 위해서는 근로감독 강화와 더불어, 법 준수에 동참하도록 촉구하는 캠페인을 활성화할 필요가 있음. 예컨대, 미등록 소규모 봉제업체 밀집지역에서 노동자의 생일인 ‘근로자의 날(노동절)’에는 의무적으로 쉬기 캠페인 등을 전개한

다면, 노동권의 신장을 위한 힘을 노동현장 내부에서부터 키워나갈 수도 있을 것임

법정 주 52시간 근로시간 상한 준수

“[법적으로] 주 40시간인데 52시간까지 가능하잖아요. [봉제는] 사실 그거를 초과해서 한단 말이에요. 거의 다 똑같은 거예요, 이 업계가. 그런데 그런 부분에 대해서 근로시간이 말 그대로 법정근로시간을 준수한다거나 그러면…… 아무래도 가족과 있을 수 있는 시간도 있을 거고.”

④ 작업환경과 안전보건

○ 봉제·제화 노동현장에서 노동자의 안전과 건강은 ‘일감’보다 못한 취급을 받을 정도로 경시되고 있었음. 요컨대 다쳐도 할당된 노동량의 완수를 위해 병원에 가지 않고 그냥 일하는 것이 관습으로 자리 잡고 있었음. 또한, 열악한 작업환경에서 위험한 도구와 재료를 다룸에 따라, 부상과 질병을 다양하게 겪고 있었음

- 이러한 상황을 개선하기 위해서는 중앙정부와 지방자치단체가 사업체를 대상으로 진행하고 있는 작업환경 개선 사업을 더욱 활성화해야 함. 또한 노동자 개인을 대상으로 하는 건강상담 창구를 만들어 근로자건강센터 등과 연결할 필요가 있음. 특히 봉제·제화 노동자 상당수의 정신적 삶은 강도 높은 장시간 노동에 종속되어 있는 바, 이러한 상황을 성찰하고 개인의 영적 힘을 회복하도록 돕는 정신상담 또한 지원이 이뤄질 필요가 있음

간절한 작업환경 개선 요구

“우리 쪽 삶의 질을 좀 높이려면 첫째는 좀 근로 환경이 좀 개선이 됐으면 좋겠어요. 몇 십 년 전이나 지금이나 거의 바뀐 게 없다 보니까…… 이직을 하더라도 마찬가지로. 너무나 많은 먼지를 제가 마시기 때문에 그런 환경이 개선됐으면 좋겠고.”

마음이 아픈 노동자를 위한 심리상담

“저희가 이게 아니면 죽을 것 같이 숨이 막힐 정도로 힘들거든요, 심적으로. …… 정신적인…… 치료를 할 수 있는 그런 힐링 같은 그런 쉼터도 좀 생겼으면 좋겠고. 그리고 이 일에서 벗어나고 싶을 때도 많지만…… 내가 아프고 손을 놓기 전까지는 하고 싶은 일이기도 해요. 때로는 이 일이 없으면 내가 죽고 싶을 정도로, 자살하고 싶을 정도로, 그런 마음이 안 들게 나라에서…… 저희들을 위해서 좀 마음적인 위로가 되는 상담을…….”

⑤ 산업 지원정책 개선 방향

○ 한편, 면접에 응한 노동자들은 봉제업과 제화업 등 도심제조업 지원 정책의 개선 방향에 관

해서도 다음과 같이 다양한 의견을 제시했음

- 첫째, 사업주든 노동자든 당사자의 요구에 기초해서 정책 지원이 기획되고 집행될 필요가 있음. 면접조사에 응한 이들 일부는 현재는 당사자와 이해관계를 달리하는 이들을 중심으로 지원정책이 설계 및 집행되고 있다고 인식하고 있었음
- 둘째, 중앙정부와 지방자치단체의 관계부처별로 파편화되어 있는 지원정책을 체계화하고 관련 정보가 더욱 손쉽게 소통되도록 할 필요가 있음. 제조업 소기업에 관해서는 다양한 부처에서 지원하고 있으나, 정책이 체계화되지 않아 사업 중복과 자원 낭비의 소지가 발생하고 있으며, 지원정책을 받아야 할 당사자들을 혼란스럽게 하고 있음. 면접조사에 응한 이들은 이러한 부분에 대한 개선을 요구했음
- 셋째, 미래 세대의 요구와 주장에 좀 더 귀 기울일 필요가 있음. 봉제 및 제화 산업이 활성화되기 위해서는 무엇보다도 청년 노동자의 신규 진입이 활성화될 필요가 있는데, 다양한 지원정책이 있음에도 실효를 충분히 거두지 못하고 있음. 범정부 차원에서 이에 대한 개선 작업을 진행할 필요가 있음
- 마지막으로, 봉제 및 제화 산업 종사자 사이에는 친목소모임 활동이 활성화되어 있고, 이것이 사업이나 노동 관련 정보 소통과 교류의 매개체가 되고 있는바, 지원정책의 집행계획은 이를 고려할 필요가 있음

업계 당사자 의견이 중심이 돼야

“서울시에서 뭔가 지원을 해서 우선 사업을 할 때요, 직접 이렇게 서울시에서 진행한다고보다는 다른 업체가 그걸 맡아서 하는데…… 문제는 대부분 그 다른 업체가 수제화와 아무 관련이 없는 업체……. 아예 이쪽 사정을 몰라요. …… [지자체의 지원]사업들이 눈치 빠른 사람이 그쪽에 접근해서 자기 이득을 취하거나 이런 걸로 변질돼요. …… 수제화 관련 종사자들도 협동조합이나 단체가 있거든요. …… 그런 분들이 뭔가 모여서 어떤 서울시에 지원하는 사업을 진행할 수 있게 되면 현장 사정을 잘 아니까 더 잘 진행되지 않을까…….”

“정부지원을 제대로 해야 한다. 지금처럼 [하면 안 된다.] …… 사실은 성수동에 엄청 돈은 쏟아부었어요. 그런데 그게 제대로 지원되지 않았기 때문에 공장들한테 이익이 하나도 가지 않았거든요. …… 곁핥기식만 했지, 정작 실질적으로 하는 업종의 그 사장님들은 지금 오히려 그것 때문에 힘들어하고 있어요. …… 우리는 더 힘들어진 거죠. 왜냐면 여기[=성수동]가 [유흥공간으로서] ‘핫한 지역’이 돼 버렸으니까. 월세만 올라갔잖아요. 그럼 저희는 더 힘들어진 거예요. 여기서 버티기가 정말 힘들다…….”

노동자를 위한 지원정책 활성화해야

“자치구에서 하든 서울시에서 뭘 하든 업주들만 관계된 협회를 만들고 하지 일반 노동자들을 위해

서 모이는 거나 이런 거는 한 개도 없어요. …… 노동자들을 다 호구조사를 하든 뭘 하든 해서 그 걸 갖고 있어야 하는 거라고…… 협회에 한다고 해봐야 실제로 보면 다 업주들이에요. …… 노동자들한테 그런 걸[=실질적으로 도움이 되는 걸] 하겠어요?”

공모사업 정보 소통이 집중화되길

“예산을 확보하는 부분이 상당히 어렵습니다. …… 우리가…… 구청을 통해서, 서울시 또는 중기청, 행안부 뭐 [지원사업 공고를] 상당히 찾아야 해요, 사실은. 그러니까 이런 게 있으니 협회에서 검토해보세요. 던져주는 사람들이 없어요. 인터넷으로 서칭을 하든 인맥으로 하든 뭐 이렇게 해서 찾아야지만 예산을 찾을 수가 있고 열심히 찾아서 올려도 안 되는 경우도 있고 이런 경우가 있어요. 어쨌든 예산을 저희가 지자체에 구 예산도 있고 그 다음에 서울시 예산도 있고 그 다음에 소공인 공단 예산들도 있고 중기청…….”

신규 진입 노동자를 위한 지원정책

“한 5년 후, 10년 후 진짜 이분들이 없다면, 지금 기술자분들이 다 퇴직을 하시고 없으시다면 남아 있는 일하는 분들이 젊은 세대밖에 없는데 그분들을 대체할 수가…… 선생님들한테만 여쭙봤었는데…… ‘중국인들이 오지 않을까 아니면 그냥 수입하지 않을까’ 이런 식으로 얘기하세요. …… 결국은 성수동 수제화거리라는 타이틀이 무색해지는 거 같아요. 그건 우리나라의 수제화거리로 간판을 걸어놓은 건데…… 젊은 세대들이 진짜 돈 같은 거 생각 안 하고 열정만 가지고 일을 하고 있고 배우고 있는데 자꾸 이런 식으로 상황이 악화되고 공장 하나 돌씩 없어지고 이러면 그만두고 싶을 때가 많거든요. …… 어떤 걸 해야 좀 나아질까, 잘 모르겠어요. 그런데 이 젊은 세대를 잡을 수 있는 그런 정책을 하나 제대로 해주셨으면 좋겠다는 생각을 되게 일하면서 많이 했어요.”

라. 소결

3) 봉제·제화 노동현장의 특징과 문제 상황

① 일자리와 고용

○ 면접조사에 응한 봉제·제화 노동자들은 현재 일자리 공급과 고용 상황과 관련해, ‘미등록 비공식 일자리의 확산’과 ‘숙련 재생산 체계의 붕괴’를 우려하는 목소리를 제기했음. 두 가지 현상은 봉제 및 제화 업종 노동현장에서 공통적으로 나타나는 것이지만, 전자는 봉제업에서 후자는 제화업에서 상대적으로 더 중요한 문제로 부각하고 있었음

- 첫째, 면접조사에 따르면, 특히 봉제업종에서 법제도적 보호를 적용받지 않는 일자리의 비중이 확산하고 있음. 최근 불황으로 인해 사업체들이 고정비용 지출을 줄이기 위해

소규모화되고 있고, 이러한 소규모업체 중 상당수가 세금 등을 회피하기 위해 사업자등록을 하지 않고 있음. 이러한 조건의 사업체에서는 상용직보다는 일용직을 더 선호하고, 상용직으로 쓰더라도 상대적으로 쉽게 해고하는 경향이 있으며, 해고된 노동자는 법적 도적 보호를 받을 수 있는 방법이 없음. 면접에 응한 이들은 이러한 상황으로 인해 '단가 인하' 압력이 거세지고 바닥을 향한 경쟁이 심화되고 있으며, 그나마 버티고 있던 기존의 숙련 노동자들도 다른 업종이나 직종으로 떠나는 추세가 더욱 가속화되고 있다고 지적했음

- 둘째, 면접조사에 응한 노동자들은 특히 제화업종 숙련 기술자 재생산 체계의 붕괴에 대해서 우려를 제기했음. 제화업계에 신규 노동자의 유입을 활성화하고 교육훈련을 지원하기 위한 제도가 존재하지만 실효적으로 작동하고 있지 못하다는 것임. 면접조사에 응한 이들은 특히 직장 내 교육훈련(OJT)에 대한 지원을 강화할 필요성을 제기했음. 현재의 지원 제도는 외부 기관을 통한 교육, 그리고 교육을 마친 이들에 대한 채용까지는 지원하지만, 채용 이후 숙련 습득 과정은 사업체에게 맡기고 있음. 그런데 사업체 영세성 등으로 인해 채용 이후 숙련과정이 제대로 이뤄지지 않아, 기초교육을 받고 인턴으로 채용됐더라도 노동현장을 떠나는 경우가 빈번하다는 것임

③ 노동시간과 휴일·휴가

○ 면접조사에 따르면, 봉제·제화 산업에서 노동일과 노동시간은 경기 상황에 따라서 매우 유연하게 정해지며, 노동자도 이러한 관습을 자연스럽게 받아들이고 있었음. 그러나 이에 대한 내재적 분노도 상당했음

- 봉제·제화 노동자들은 1년 중에 호경기에는 공휴일 없이 하루 12시간 이상 휴게시간이 거의 없이 일하고, 불경기에는 소득 없이 일을 하지 않는 상황을 반복하고 있었음. 이러한 관습은 봉제 노동현장에 오래 전부터 자리 잡은 것으로 노동자들도 수용하고 있었으나, 그에 대한 불만도 상당했음. 장시간의 강도 높은 노동은 표면적으로는 노동자의 자발적인 선택으로 보이나 작업환경이나 조직문화가 강제하고 있는 것이기 때문임. 한편, 면접조사에 응한 노동자 중 일부는 공휴일에 제대로 쉬고 쉽다는 욕망을 오랫동안 억누르면서 형성된 분노를 강하게 표현했음. 봉제 노동자 한 명은 '노동절(근로자의 날)만큼은 쉬고 싶다'는 구체적인 요구를 제기하기도 했음. 노동절은 노동자의 생일이니 노동자가 자유롭게 사용할 수 있어야 한다는 것임

④ 작업환경과 안전보건

- 면접조사에 따르면, 봉제.제화 노동현장에서 노동자의 안전과 건강은 ‘일감’보다 못한 취급을 받을 정도로 경시되고 있었음. 이를테면 일을 하다가 다쳐도 할당된 일감을 완수하지 못할 까봐 병원에 못 가는 것을 자연스러운 것으로 인식하고 있었음. 그런 한편으로 봉제 노동자와 제화 노동자의 작업환경과 안전조건은 다음과 같은 차이가 있었음
 - 먼저, 면접조사에 응한 봉제 노동자들은 본인뿐만 아니라 주변 대부분이 비염 등 호흡기 질환이나 관절 통증을 앓고 있다고 증언했음. 지하실 등 환기가 잘 안 되는 작업공간에서 고정된 자세로 휴게시간 없이 일을 하다 보니 이러한 질환에 걸릴 확률이 높다는 것임. 또한 일부는 ‘일중독증’이라 할 수 있는 것으로부터 비롯되는 정신적 공허를 호소하기도 했음. 일상화된 장시간 노동과 과로 속에서 살다가 최근 불경기로 인해 오랫동안 일을 하지 못하게 되면서, 자신의 존재 가치에 대해 의심하고 공허감과 불안감을 느끼고 있다는 것임
 - 다음으로, 면접조사에 응한 제화 노동자들은 위험한 화학물질로 인해 사고를 겪은 경험이나 날카로운 도구를 다루다 다친 경험이 빈번하다고 증언했음. 사업장이 영세하다보니 위험성 평가나 산업안전보건 교육이 제대로 이뤄지지 않으면서, 노동자나 사용자가 사고와 부상을 효과적으로 예방하지 못하고 있는 상황으로 보임. 또한 일부는 일부는 자신이나 주변 동료가 신경성 질환을 앓고 있다고 호소했음. 혼자서 장시간의 강도 높은 노동을 하다 보니, 생산물에 지나치게 집중하게 되어 분리가 잘 안 되는 경우가 발생한다는 것임. 이로 인해 신경성 위장병 등을 앓고 있는 노동자들이 많다는 것임

⑤ 권익 보호를 위한 활동

- 봉제.제화 노동현장에서는 노동자 권익보호를 위한 법제도적 활동이 오랫동안 전무했으며, 최근에는 근로감독의 개입이 일부 이뤄지고 있으나 실효성이 크지 않은 것으로 보임
 - 면접조사에 응한 노동자들은 최근 임금체불 등으로 고용노동청에 진정하는 경우가 종종 있으나, 비공식성과 유연성이 상대적으로 큰 조건으로 인해, 실효적으로 권익을 보호받지 못하는 경우가 대부분이라고 증언했음. 그런 한편으로, 면접조사에 응한 노동자들은 지역의 봉제.제화 노동현장의 특수성을 잘 이해하는 전문가(세무사, 노무사 등)가 개입한다면, 사업체들이 4대 보험이나 퇴직(연)금 등 노동자 사회안전망과 관련해 더욱 합리

적으로 조치를 취하도록 유도할 수 있을 것이라는 기대를 제시하기도 했음

⑥ 노동자 문화

- 봉제.제화 노동자들은 친목모임을 통한 소통과 교류를 상대적으로 활발히 하고 있는 것으로 보임. 면접조사에 응한 이들은 친목모임을 통해서 일자리나 기술 등에 대한 정보 교류가 활발히 진행되고 있다고 지적했으며, 나아가 노동자 보호제도에 관한 정보도 이를 통해 소통이 가능할 것이라는 기대를 드러냈음

4) 노동인권 개선을 위한 요구와 제안

① 일자리와 고용

- 면접에 응한 봉제.제화 노동자들이 공통적으로 제기하는 요구는 호경기와 불경기 간 격차에서 비롯되는 노동시장 유연성과 불안정성을 규제하는 방안에 관한 것이었음. 그런 한편으로, 봉제업에서는 사업체의 비공식성 감축을 위한 요구가, 제화업에서는 신규 진입 노동자를 위한 직장 내 훈련(OJT) 지원 강화에 관한 요구가 상대적으로 강하게 제기됐음
 - 면접에 응한 이들은 지금과 같이 일감이 호경기에는 몰리고 불경기에는 거의 없는 상황이 구조적으로 개선될 필요가 있다는 데 의견을 같이 했음. 이러한 산업의 구조적 특성이 노동자에게 불안정성을 강요하고, 권익을 침해할 수 있는 행동이 활성화되는 데 영향을 주고 있기 때문임. 이를 위해서는 생산-유통-판매의 다양한 측면에서 정책적 지원이 이뤄져 시장을 자극하는 혁신이 활성화되도록 해야 할 것임
 - 봉제업 노동자들은 갈수록 강화되고 있는 사업체 소규모화와 비공식화에 관한 규제 필요성을 강하게 제기했음. 사업체가 사업자등록을 하여 법제도적 기준을 준수하고 정당하게 정책지원을 받는 관행이 자리 잡도록 해야 한다는 것임. 이는 특히 4대 보험 및 퇴직(연)금 등과 안전망에 대한 욕구와 연결돼 있었음. 한편, 이를 위해서는 봉제.제화업체 밀집 지역에서 활동하는 세무 및 인사노무 전문가를 통해서 다양한 서비스를 제공하고 준법을 유도하는 방안이 효과적일 거라는 의견이 제기되기도 했음
 - 제화업 노동자들은 신규 진입 노동자가 노동현장에 정착하도록 돕기 위해서는 ‘직장 외부 기관을 통한 기초적 훈련’, ‘사업체에게 인턴 채용 시 인건비 제공’ 등의 정책지원 외에도, ‘직장 내 교육훈련 비용 지원’이 이뤄져야 한다고 주장했음. 이는 현재의 정책지원을 통해 외부 기관에서 기초교육을 잘 받은 후 ‘공짜 인력’으로 사업체에 들어가는

것까지는 수월하게 진행되지만, 사업체 내에서 숙련 노동자가 되기 위한 지속적 교육훈련은 이뤄지지 않고 있다는 진단에 근거한 주장임. 직장 내 교육훈련까지도 지원이 이뤄져야 비로소 숙련 기술자의 성장 메커니즘을 완성할 수 있다는 것임

② 노동소득과 사회안전망

- 면접에 응한 봉제.제화 노동자들은 공통적으로 사업체가 4대 보험 가입과 퇴직(연)금 지급을 법제도적 기준에 따라 할 것을 주장했음. 이 외에도 코로나 등으로 인해 위기 상황에 놓인 노동자를 위한 금전 지원 강화에 대한 요구가 제기됐음
 - 4대 보험 미가입 관행은 역사적으로 형성된 것으로, 지금도 봉제.제화 현장의 많은 사업주와 상당수 노동자에게 정당한 것으로 여겨지고 있음. 이를 극복하기 위해서는 근로감독을 통해 강압하는 한편으로, 현재의 조건에서 소규모 봉제.제화업체 노사가 수용할 수 있는 합리적인 모형을 만들어 확산하도록 할 필요가 있음. 지역에서 활동하는 경험 많은 노무사 및 세무사 등과 협력하여 소규모 사업체의 부담을 최소화하면서도 노동자들에게 사회안전망을 적용시킬 수 있는 모형을 창안하는 작업을 진행할 필요가 있음
 - 이 외에도 열악한 조건이나 위기 상황에 놓인 노동자들에게 금전적 지원을 제공했으면 좋겠다는 의견도 제기됐음. 봉제.제화 노동자의 상당수는 빈곤선 이하에 놓여 있지만, 비공식노동자이므로 이를 위한 정책적 지원을 받지 못하고 있음. ‘근로빈곤층(working poor)’을 위한 정책 기관 등이 도심제조업 노동자에 주목할 필요가 있음

③ 노동시간과 휴일·휴가

- 면접에 응한 봉제.제화 노동자들은 현재와 같이 호경기에는 강도 높은 장시간 노동을 하고 불경기에는 일하지 않는 상황에서 벗어나고 싶어 했음. 이를 위해서는 특히 법에 따라 정해진 주당 52시간 근로시간 상한을 준수하도록 하는 게 필요하다는 의견을 제기했음
 - 한편, 특히 봉제 노동자 상당수는 법정 공휴일에도 제대로 쉬지 못하고 일하고 있음. 이를 개선하기 위해서는 근로감독 강화와 더불어, 법 준수에 동참하도록 촉구하는 캠페인을 활성화할 필요가 있음. 예컨대, 미등록 소규모 봉제업체 밀집지역에서 노동자의 생일인 ‘근로자의 날(노동절)’에는 의무적으로 쉬기 캠페인 등을 전개한다면, 노동권익 신장을 위한 힘을 노동현장 내부에서부터 키워나갈 수도 있을 것임

④ 작업환경과 안전보건

- 봉제·제화 노동현장에서 노동자의 안전과 건강은 ‘일감’보다 못한 취급을 받을 정도로 경시되고 있었음
 - 이러한 상황을 개선하기 위해서는 중앙정부와 지방자치단체가 사업체를 대상으로 진행하고 있는 작업환경 개선 사업을 더욱 활성화해야 함
 - 또한 노동자 개인을 대상으로 하는 건강상담 창구를 만들어 근로자건강센터 등과 연결할 필요가 있음. 특히 봉제·제화 노동자 상당수의 정신적 삶은 강도 높은 장시간 노동에 종속되어 있는 바, 이러한 상황을 성찰하고 개인의 영적 힘을 회복하도록 돕는 정신상담 또한 지원이 이뤄질 필요가 있음

⑤ 산업 지원정책 개선 방향

- 한편, 면접에 응한 노동자들은 봉제업과 제화업 등 도심제조업 지원 정책의 개선 방향에 관해서도 다음과 같이 다양한 의견을 제시했음
 - 첫째, 사업주든 노동자든 당사자의 요구에 기초해서 정책 지원이 기획되고 집행될 필요가 있음. 면접조사에 응한 이들 일부는 현재는 당사자와 이해관계를 달리하는 이들을 중심으로 지원정책이 설계 및 집행되고 있다고 인식하고 있었음
 - 둘째, 중앙정부와 지방자치단체의 관계부처별로 파편화되어 있는 지원정책을 체계화하고 관련 정보가 더욱 손쉽게 소통되도록 할 필요가 있음. 제조업 소기업에 관해서는 다양한 부처에서 지원하고 있으나, 정책이 체계화되지 않아 사업 중복과 자원 낭비의 소지가 발생하고 있으며, 지원정책을 받아야 할 당사자들을 혼란스럽게 하고 있음. 면접조사에 응한 이들은 이러한 부분에 대한 개선을 요구했음
 - 셋째, 미래 세대의 요구와 주장에 좀 더 귀 기울일 필요가 있음. 봉제 및 제화 산업이 활성화되기 위해서는 무엇보다도 청년 노동자의 신규 진입이 활성화될 필요가 있는데, 다양한 지원정책이 있음에도 실효를 충분히 거두지 못하고 있음. 범정부 차원에서 이에 대한 개선 작업을 진행할 필요가 있음
 - 마지막으로, 봉제 및 제화 산업 종사자 사이에는 친목소모임 활동이 활성화되어 있고, 이것이 사업이나 노동 관련 정보 소통과 교류의 매개체가 되고 있는바, 지원정책의 집행계획은 이를 고려할 필요가 있음

4

제 장

결론 및 제언

4. 결론 및 제언

가. 소규모 사업장 특성과 비공식노동의 중첩성

- 근로실태 결과에 따르면, 봉제 및 수제화업종 종사자는 10인 미만 사업장에 종사하는 비중이 높게 나타남. 소규모 사업장의 경우 근로기준법의 적용이 미치지 어려움
 - 국가인권위원회는 2008년 “5인 미만 사업장에만 근로기준법의 주요 규정을 배제할만한 합리적 이유가 없다”면서 ‘모든 사업장에 근로기준법을 전면 적용하는 것을 궁극적으로 목표로 하되 단계적으로 적용을 확대’하라고 권고함. 특히 5인 미만 사업장들은 근로계약의 당사자로서 교섭력도 없고 관리감독에도 포함되지 않아 불리한 계약에 응할 수밖에 없고 이로 인해 노동조건이 악화되고 있다고 지적함(권오성, 2021)
 - 부당해고, 각종 근로시간과 관련한 수당 미지급, 연차휴가 미적용 등에 대해서 이번 실태조사에서도 높은 비중으로 확인된 바 소규모 사업장에도 근로기준법을 적용하는 것에 대한 정부 차원의 노력이 절실히 필요함

〈표 4-1〉 5인 미만 사업장의 법 적용 여부

항목	적용 여부	관련 법 조항
근로조건의 명시	○	근기법 제17조, 기간제및단시간근로자보호에 관한 법 제17조
해고의 예고	○	근기법 제26조
휴게	○	근기법 제54조
주휴일	○	근기법 제55조
출산휴가	○	근기법 제74조
육아휴직	○	남녀고용등과일가정양립지원에관한법률제19조
퇴직급여	○	근로자퇴직급여보장법 제14조
최저임금의 효력	○	최저임금법 제6조
부당해고 및 부당해고 구제신청	×	근기법 제23조 제1항, 제28조
근로시간	×	근기법 제50조
주12시간 연장 한도	×	근기법 제53조
연장·휴일·야간 수당 적용	×	근기법 제56조 제1,2항
연차 휴가	×	근기법 제60조 제3항

- 또한, 근로계약서의 작성, 해고의 예고, 주휴일, 퇴직금의 지급 등 5인 미만 사업장에도 적용이 되는 법 조항에 있어서도 이번 실태조사에 따르면 법의 미준수가 다수 확인되었음. 이러한 부분에 있어서는 소규모 사업장에 대한 근로감독의 강화가 철저히 이루어져야 할 것으로 판단됨. 다만, 이 부분에 있어서는 봉제 및 수제화업의 비공식노동의 특수성의 맥락을 고려해야 함
- 국제노동기구(ILO)에서는 비공식노동을 “법적으로든 관행상으로도든 노동법, 소득과세, 사회보장, 고용관련 보호를 받지 못하는 일자리”로 정의함. 비공식노동이 차지하는 비중이 많아지면 불공정 경쟁으로 공식 부문의 부담이 증가하고 비효율적인 생산 방식을 존속시켜 경제성장 잠재력을 훼손시키고 공공부조의 재정부담 및 사회적 위험을 증가시키고 계층이동을 제한함으로써 사회통합을 저해할 수 있다고 지적함(OECD, 2004; 이병희 외, 2012; 신태중 외, 2020 재인용)
- 봉제 및 수제화업종 종사자의 실태조사에 따르면 비공식노동의 정의에 부합하는 비중이 높은 것으로 보임. 또한 비공식노동의 경우 특수형태근로나 무급가족종사자에 기댄 노동시장의 비중이 크게 나타난다는 지적이 존재함. 이러한 고용형태의 존재는 고용관련 보호 조치와 법 적용 등에서 제외될 가능성을 높이는 측면이 있음

나. 동북권서울시노동자종합센터의 과제

- 첫째, 봉제 및 수제화업종의 열악한 근로조건 개선을 위한 ‘노동인권지킴이’ 사업 등을 전개할 필요가 있음
- 노동인권지킴이 사업은 노동조합으로 조직되지 못한 미조직 노동자와 취약계층 노동자의 노동권을 보호하기 지자체의 각종 비정규직센터와 노동자종합지원센터가 적극 전개하는 사업임. 이 사업은 센터가 권리 구제 상담을 넘어서서 관할 지역의 노동자에 대한 실태조사를 통해서 얻은 정보를 바탕으로 해당 업종의 노동자 및 사업주들과 함께 질 좋은 일자리를 만들기 위한 사업으로 전개되는 형식임. 가장 좋은 사례가 전국 아파트 경비에 대한 노동인권 지원 사업이라 할 수 있음
- 또한 실태조사 결과에 따르면, 봉제 및 수제화업종의 사회보험 가입률은 비정규직의 가입률보다 낮는데, 국민연금과 고용보험의 경우 정부가 지원하는 ‘두루누리 사업’을 통해

서 가입하고 지원을 받을 수 있음

- 두루누리 보험료 지원사업은 '10인 미만 사업장 노동자 및 사업주'를 대상으로 월평균 보수가 220만원 미만인 신규가입자와 그 사업주에게 국민연금과 고용보험료의 80%를 지원해 주는 사업임
- 이러한 지원 정책이 '봉제업과 수제화업종에서 어느 정도 효과를 발휘하고 있는지, 만일 가입을 하지 않는다면 그 이유가 무엇인지'에 대한 세밀한 조사가 이루어지지 않은 한계가 있으나 차후 이 부분에 대한 조사를 통해서 '사업 홍보 및 가입 지원' 등을 한다면 낮은 사회보험 가입율을 높일 수 있을 것으로 기대됨. 이러한 사업을 위해서 지역 노무사 및 세무사와 협력하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것임

○ 둘째, 소규모 영세사업장을 밀착 지원하여 노동자에게는 안정된 일자리를 제공하고 사업주에게는 인사노무관리의 전문성을 제공하여 노동환경과 고용환경을 개선하는 '소규모 사업장 지원사업'을 지속적으로 추진함

- 서울시 동북권의 경우 봉제 및 수제화 사업장이 밀집되어 있다는 측면에서 소규모사업장의 노동 및 고용 환경 개선 사업은 중요한 센터의 과제가 될 수 있음
- 면접조사에 따르면 미등록사업체의 비중이 상당히 높을 가능성이 크므로 미등록사업체의 고충을 듣고 사업자등록을 유도하고 정부의 지원사업을 소개하는 홍보 및 컨설팅을 추진함
- 주요 컨설팅 항목으로는 기본적인 인사노무 진단과 규정(근로계약서, 법개정을 반영한 취업규칙, 취업규칙 신고 절차 등) 정비, 30인 이상 사업장의 경우 노사협의회 설치와 운영을 지원하는 사업, 사업주를 대상으로 하는 간담회를 통해서 근로감독을 대비하는 교육, 그 밖에 기초적인 고용질서 확립을 위한 사항과 법개정 사항에 대한 지원 사업 등을 홍보하고 교육하는 방안을 강구하도록 함
- 또한 서울시가 추진 중인 지원사업에 대한 홍보를 통해서 정보를 몰라서 혜택을 못 받는 사업장이 없도록 하거나 지원을 하고 싶어도 관련 행정 서류 절차의 문턱이 높아서 못하는 사업장에 대한 지원도 고려해 볼 필요가 있음

○ 셋째, 봉제 및 수제화업종 사업주와 노동자 그리고 한국노총 소속 대기업노동조합 등이 공동으로 공동근로복지기금을 조성하는 복지연대사업을 제안함

- 근로복지기본법에 따라 공동근로복지기금법인은 근로복지시설의 설치 및 운영, 노동자의 재산형성 지원 및 생활 원조(주택구입, 임차자금의 보조, 장학금, 재난구호금 등의 원조, 기숙사, 보육시설, 휴양시설, 복지회관, 사택 등의 설치 및 운영 등)에 관한 사업을 할 수 있음
- 대기업, 정규직의 경우 사내근로복지금을 통해서 다양한 혜택을 누리지만, 중소기업의 경우 사업주의 지불 능력이 없으므로 이러한 복지 제공 자체가 벅차고, 봉제 및 수제화업종에서도 복지 등의 제공이 어려운 것이 현실임
- 특히 공동근로복지기금법인은 노동자의 재산형성 및 생활 원조 등이 가능하므로 코로나 19 감염 확산으로 인한 소득감소처럼 노동자의 갑작스런 생계 위험을 대비할 수 있는 제도가 될 수 있음
- 공동근로복지기금은 중소기업을 포함한 2개 이상의 기업이 설립할 수 있고, 대기업 사내 근로복지기금의 공동근로복지기금 출연도 가능함. 이러한 출연금에 대해 정부는 50%를 매칭 지원하고 있음

○ 넷째, 동북권 지역의 봉제 및 수제화 업종 개별 노동자를 대상으로 하는 건강상담 창구를 개설하고 근로자건강센터와 연결할 것을 제안함

- 봉제·제화 노동자들은 중고령자들이고, 직업 경력에서 비롯되는 다양한 신체적 정신적 부상과 질병을 겪고 있음. 그러나 기업체의 영세성과 노동자의 저소득, 그리고 노동자의 건강과 안전보다 일의 완수를 우선하는 왜곡된 문화로 인해 제대로 된 관리를 받지 못하고 있는 것으로 보임
- 한편, 중앙정부와 지자체는 노동자의 안전과 건강을 개선할 것을 목적으로 사업체 대상으로 작업환경 개선을 지원하는 사업을 전개하고 있으나, 이는 개별 노동자에게 직접적인 영향을 주고 있지 못함. 센터에서 개별 노동자들을 대상으로 하는 건강상담 창구나 강의 등을 개설하고 노동자의 참여를 유도한다면, 작업환경 개선 사업의 공백을 일정하게 보완할 수 있을 것임. 1차적 상담을 통해 문제가 심각한 경우 관내 근로자건강센터와 연결을 추천할 필요가 있음. 또한, 신체건강 문제뿐만 아니라 정신건강 문제도 다룰 필요가 있음

이 조사에 조사된 모든 내용은 통계 목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제33, 34조)에 규정되어 있습니다.

봉제·수제화 제조업 노동인권 실태조사를 위한 설문조사

ID				
----	--	--	--	--

안녕하십니까?

동북권 서울특별시 노동자종합지원센터에서는 동북권(강북구, 광진구, 노원구, 도봉구, 동대문구, 성동구, 성북구, 중랑구) 봉제·수제업 사업장에 근무하는 근로자분의 노동인권 실태에 관하여 설문조사를 실시하고 있습니다. 본 조사에 응답하신 내용은 개인정보보호법 제58조 1항, 통계법 제5조(다른 법률과의 관계), 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보호됨을 알려드립니다.

바쁘시더라도 귀하의 소중한 의견을 부탁드립니다. 조사에 참여해 주셔서 감사합니다.

★ 개인정보의 수집·이용 동의 동의함 동의하지 않음

성명: _____ 연락처: _____

사업체명: _____ 조사원: _____

상기 성명, 연락처, 사업체명은 '개인정보보호법' 제15조에 의거, 동북권 서울특별시 노동자종합지원센터의 노동관련 정보 제공 및 정책 홍보의 목적으로 수집하고 있습니다. 정보주체는 동의하지 않을 수 있으며 동의 거부 시에는 정보 제공에 제한이 있음을 알려드립니다.

2021년 8월

- 주관기관 : 동북권 서울특별시 노동자종합지원센터
- 조사기관 : 오감리서치
- 문의처 : 오미영 ☎ 02-2038-4797
- 회신처 : (Fax) 02-2038-4798 (E-mail) omy@ogamm.kr

SECTION 1

인적사항

1. 성별	① 여성	② 남성	2. 연령	만 _____세
3. 사업장 소재지	① 노원구	② 동대문구	③ 성동구	④ 성북구
	⑤ 광진구	⑥ 중랑구	⑦ 강북구	⑧ 도봉구
4. 현재 직장의 업종	① 봉제업		② 수제화업	
5. 사업장 규모	① 2~4명	② 5~9명	③ 10~29명	④ 30~49명

SECTION 2

고용과 노동 실태

문 1 다음 중 귀하가 직장에서 하는 주된 일(업무)은 무엇입니까?

- | | | | |
|-----------|-------------|------------|------|
| ① 재단 | ② 갑피 | ③ 저부(바닥) | ④ 사상 |
| ⑤ 검품(시아게) | ⑥ 미싱 | ⑦ 오바(오바로크) | ⑧ 삼봉 |
| ⑨ 시다 | ⑩ 기타(_____) | | |

문 10 (모두에게)현재 직장에서 귀하의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 상용근로자 (고용계약기간에 제약이 없거나 1년 이상의 계약을 맺은 근로자)
- ② 임시근로자 (고용계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자)
- ③ 일용근로자 (고용계약기간이 1개월 미만인 근로자 또는 매일 고용되어 일당을 받는 근로자)
- ④ 무급 가족 종사자
- ⑤ 기타 종사자 (객공, 도급계약 종사자는 여기에 체크해 주세요)

문 11 귀하는 현 직장에서 일하게 될 때 계약서를 작성하였습니까?

- ① 예 (문 11-1로 가시오) ② 아니오(문12로 가시오)

문 11-1 어떤 계약서를 작성하였습니까?

- ① 근로계약서 ② 도급계약서 ③ 잘 모름

문 12 귀하는 현 직장에 고용될 때 고용 계약 기간을 정하였습니까?

- ① 정하지 않았음 ② 모름 ③ 정했음 (___년 ___ 개월)

문 13 귀하는 현재 직장 외에 소득이 있는 다른 일(직장)을 하십니까?

- ① 아니오. 다른 일자리가 없다 ② 예. 다른 직장에서 정기적으로 일한다
- ③ 예. 일이 있을 때만 일한다 ④ 예. 기타_____

문 14 귀하의 현재 임금 산정 기준은 어떻게 됩니까? (객공 혹은 도급제 계약일 경우 "개수제"에 체크해 주십시오)

- ① 월급제 ② 주급제 ③ 일당제
- ④ 시급제 ⑤ 개수제(단가*작업량) ⑥ 기타()

문 15 현재 직장에서 본인의 지난 달 한 달 소득은 얼마나 되십니까? (일당, 주당, 보름 간격으로 받았을 경우 합산하여 한 달치를 적어주시기 바랍니다.)

(세전 소득 기준 _____ 만원)

문 16 귀하는 지난 달 노동시간은 어떻게 되십니까?

- 1) 1주일 평균 실제 근무시간(초과근로 포함) (1주일 평균 _____ 시간)
- 2) 1일 평균 근무시간 (1일 평균 _____ 시간)
- 3) 1일 평균 휴게시간(식사시간 포함) (1일 평균 _____ 시간)

문 21 귀하는 이해대변단체로부터 다음과 같은 것들을 얼마나 얻을 수 있다고 생각하십니까?

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	대체로 그렇다	매우 그렇다
1) 고용주의 부당한 대우로부터 보호	①	②	③	④	⑤
2) 해고의 위험으로부터 보호	①	②	③	④	⑤
3) 임금의 인상	①	②	③	④	⑤

문 22 귀하의 현재 직장에서 다음의 사회보험에 본인은 적용·가입되어 있습니까?

	직장 내 가입여부 (객공·도급제는 제외)			지역 가입 여부 (직장 내 가입되어 있지 않은 경우만)		
	가입됨	가입안됨	모름	가입됨	가입안됨	모름
1. 국민연금	①	②	③	①	②	③
2. 건강보험	①	②	③	①	②	③
3. 고용보험	①	②	③	①	②	③
4. 산재보험	①	②	③	①	②	③

SECTION 3

작업환경과 건강

문 23 귀하의 직장환경에 관한 질문입니다. 해당 사항에 체크해 주세요

	있고, 만족한다	있지만 불만족한다	없음
1) 작업장과 분리된 휴게공간	①	②	③
2) 위생시설(세면, 화장실)	①	②	③
3) 통풍장치(창문, 환풍기, 국소배기장치 등)	①	②	③
4) 안전하고 충분한 이동 통로	①	②	③

문 24 귀하의 직장에서 발생하는 아래 항목이 귀하의 건강에 미치는 영향은 어떠합니까?

항 목	전혀 심각하지 않다	심각하지 않다	보통	심각하다	매우 심각하다
1) 소음 노출	①	②	③	④	⑤
2) 환기(분진·먼지 흡입)	①	②	③	④	⑤
3) 화학물질 노출(톨루엔, 벤젠, 스타본드, 스프레이 등)	①	②	③	④	⑤
4) 조명(밝고 어두움)	①	②	③	④	⑤
5) 무리한 힘을 주는 반복작업 (무거운 원단을 나르거나 도구를 손에 꼭 쥐고 힘을 쓰는 작업 등)	①	②	③	④	⑤
6) 장시간 노동	①	②	③	④	⑤
7) 휴식시간 부족	①	②	③	④	⑤

문 31 귀하의 직장은 코로나19 감염 위험에 대해 얼마나 안전하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 안전하지 않다 ② 별로 안전하지 않다 ③ 보통 ④ 어느정도 안전 ⑤ 매우 안전

문 32 코로나19 이전과 비교했을 때 귀하는 다음 사안에 대하여 어떠한 변화가 있었습니까?

항목	매우 줄었다	다소 줄었다	변화없다	다소 늘었다	매우 늘었다
1) 임금(소득)	①	②	③	④	⑤
2) 노동시간	①	②	③	④	⑤
3) 업무강도	①	②	③	④	⑤
4) 근로일수	①	②	③	④	⑤

문 33 만일 귀하의 소득이 줄었다면 줄어든 이유는 무엇입니까? (복수응답 가능)

- ① 잠시 휴직(휴업)으로 쉬었다 ② 노동시간이 줄었다 ③ 기본급이 삭감되었다
④ 작업량이 줄었다 ⑤ 임금이 체불되었다. ⑥ 기타 (_____)

문 34 코로나19로 인한 정부의 지원대책 중 전국민 재난지원금 외에 귀하가 받은 지원금이 있습니까?

- ① 없다 ② 있다 (지원명: _____)

문 35 중앙정부나 서울시의 코로나19 지원대책이 귀하에게 도움이 되었습니까?

- ① 예(문36으로 가시오) ② 아니오 (문35-1로 가시오)

문 35-1 도움이 안 된다면 그 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 전 국민 재난지원금 외에 나에게 해당되는 대책이 없어서
② 금액이 얼마 안 되어서
③ 사업주 지원일 뿐 나에게 혜택이 돌아오는지 체감할 수 없어서
④ 기타 (_____)

문 36 귀하의 고용과 근로조건의 향상을 위해서 시급히 개선해야 할 항목은 무엇이라고 생각하십니까? (1순위:_____) (2순위:_____)

- ① 낮은 임금 ② 불안정 고용 ③ 장시간 노동
 ④ 높은 노동강도 ⑤ 열악한 작업환경 ⑥ 임금체불
 ⑦ 4대 사회보험 미적용 ⑧ 기타 (_____)

문 37 귀하의 업종에 종사하는 노동자의 노동권 보호를 위해서 중점적으로 추진해야 할 정책은 무엇이라고 생각하십니까? (1순위:_____) (2순위:_____)

- ① 임금체불 근로감독 강화 ② 4대 사회보험 의무화로 사회안전망 강화
 ③ 직장 내 불편을 상담할 지역 내 기구 설치 ④ 표준 공임 및 표준 단가 도입
 ⑤ 소규모 사업장에도 근로기준법 전면 적용 ⑥ 노동자 이해대변 기구의 설치
 ⑦ 기타 _____

문 38 귀하가 일하는 곳의 안전과 귀하의 건강을 위하여 정부 또는 서울시가 중점적으로 추진해야 할 정책은 무엇이라고 생각하십니까? (1순위:_____) (2순위:_____)

- ① 사업장 작업환경(시설) 개선 ② 유해물질 관리시스템 운영
 ③ 종사자를 위한 안전건강시설 설치 ④ 산업안전보건 교육 실시
 ⑤ 사업장 맞춤형 건강프로그램 지원 ⑥ 산재보험 비용 지원
 ⑦ 유급병가 지원 확대 ⑧ 지역 내 안전건강센터 설치
 ⑨ 노동자 사업주 서울시 등이 참여하는 문제해결 기구의 구성
 ⑩ 기타 _____

노동인권 보호를 위한 정책 수립 관련하여 하고 싶은 의견이 있다면 자유롭게 적어주세요.

설문에 응답해 주신 내용은 정책에 반영될 수 있도록 노력하겠습니다. 감사합니다.