

I S B N

979-11-87917-53-3

SEOUL
M!SOUL

서울시 의류봉제업 종사자 사회안전망 강화를 위한 실태조사 및 정책방안 연구

지혜순 · 이영민 · 박선효 · 최계원 · 원선민


서울노동권익센터
SEOUL LABOR CENTER

I S B N

979-11-87917-53-3

SEOUL
M♡SOUL

서울시 의류봉제업 종사자 사회안전망 강화를 위한 실태조사 및 정책방안 연구

지혜순 · 이영민 · 박선효 · 최계원 · 원선민

^v^^
서울노동권익센터
SEOUL LABOR CENTER

참여연구진

■ 연구책임

지혜순 서울노동권익센터 정책교육팀 연구위원

■ 공동연구

이영민 숙명여자대학교 행정학과 교수

박선호 서울과학기술대학교 초빙교수

최계원 문화진흥연구원 책임연구원

■ 연구보조

원선민 숙명여자대학교 인력개발정책학과 석사수료

발 간 사

서울시 봉제산업은 창신동과 동대문권을 중심으로 성장해 온 도시형 제조업의 핵심으로, 오랜 기간 지역경제 활성화와 일자리 창출에 중요한 역할을 해왔습니다. 그러나 최근 산업 전반은 글로벌 공급망 재편, 저임금 경쟁 심화, 내수 경기 위축 등 복합적인 요인으로 인해 어려움이 커지고 있습니다. 더불어 영세·하청 중심의 산업 구조, 고령화된 인력 구성, 불안정한 고용 형태, 사회보험 사각지대, 열악한 작업환경 등 구조적 문제 또한 여전히 심각한 과제로 남아 있습니다.

서울노동권익센터는 이러한 현실을 직시하고, 의류봉제업의 현황과 문제점을 다각도로 진단하기 위해 본 실태조사를 실시하였습니다. 이번 조사는 156개 사업체와 노동자 359명을 대상으로, 사업체 규모와 인력 구조, 고용 형태, 사회보험 가입 현황, 작업환경, 정책 활용 경험 등을 종합적으로 분석하였으며, 심층 인터뷰를 통해 산업의 구조적 한계와 개선 과제를 도출하였습니다.

조사 결과, 서울시 의류봉제업은 ▲영세한 사업 구조와 고령화 심화, ▲비정형 고용 형태로 인한 사회보험 미가입, ▲성수기·비수기 노동시간 편차로 인한 소득 불안정, ▲환기·진동·분진 등 열악한 작업환경, ▲고령화로 인한 기술 전수 단절 및 청년층 유입 저조, ▲공공정책 인지도 및 활용도 부족 등의 복합적 문제에 직면해 있는 것으로 나타났습니다. 그럼에도 불구하고 의류봉제업 노동자들은 자신의 기술과 직업에 대한 강한 애착을 보이며, 산업의 지속을 희망하는 것으로 확인되었습니다.

또한, 조사 결과를 바탕으로 ▲서울형 사회보험 지원제도 구축, ▲노동계약 체결을 통한 노동권 보장 및 임금체계 개선, ▲건강권 확보를 위한 작업장 환경개선, ▲경력인정제도 도입과 활성화, ▲청년 봉제인력 양성, ▲세대상생형 고용모델 구축 및 숙련전수 사업운영, ▲정책 전달 및 협력 체계 강화 등 다양한 정책 대안을 제시하였습니다.

본 연구는 단순한 현황 진단을 넘어, 서울시 의류봉제업의 지속 가능성을 높이고 종사자의 삶의 질을 개선하기 위한 실천적 정책 방향을 제시한다는 점에서 큰 의미가 있습니다. 아울러 제안된 정책 과제들이 향후 서울시 정책 실행 과정에서 반영되어, 의류봉제업이 지역경제의 핵심 기반으로 재도약할 수 있기를 기대합니다.

끝으로, 서울시 의류봉제업 종사자 사회안전망 강화를 위한 실태조사 및 정책방안 연구를 위해 진행해 주신 연구진과, 소중한 의견을 나누어 주신 자문위원 및 봉제업 종사자 여러분께 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 앞으로도 서울노동권익센터는 모든 노동자가 보다 안전하고 존중받는 환경에서 일할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

2025년 11월
서울노동권익센터장
임승운

서울시 의류봉제업 종사자 사회안전망 강화를 위한 실태조사

조사대상 서울시 의류봉제업 사업주 및 노동자
조사기간 2025년 6월 9일(월) ~ 6월 27일(금), 약 3주간

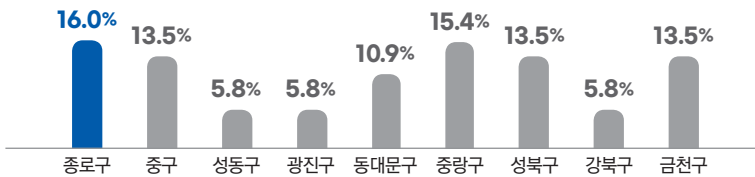


1 의류봉제업 사업주 조사결과

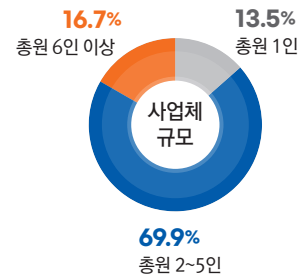
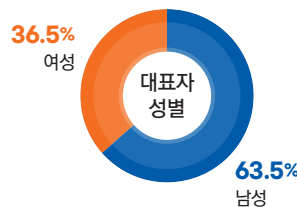
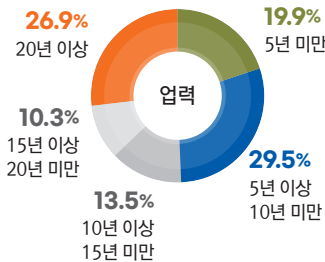
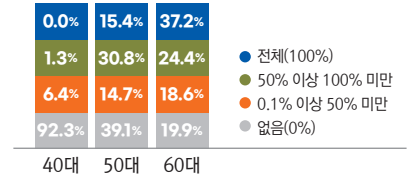
사업주 정보 및 현황

의류봉제업체 현황

소재지

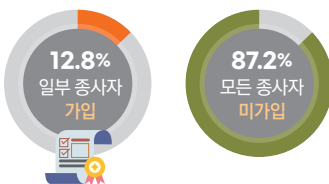


전체 종사자 수 대비 연령대별 비중



직업장 안전 및 사회적 보호 현황

종사자 4대보험 가입 현황

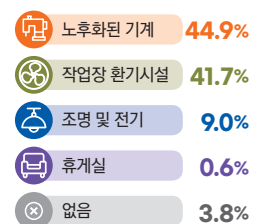


주: '일부 종사자 가입'의 응답 중, 산재+고용보험 가입 응답 3건, 산재보험만 가입 응답 3건

4대보험 미가입 이유

이유	산재보험 미가입	고용보험 미가입
무급가족종사자	21.9%	21.8%
종사자 모두 비정규직	24.5%	26.3%
종사자가 원하지 않아서	21.9%	21.2%
미등록 업체이므로	5.2%	4.5%
종사자 이직률이 높아서	5.8%	5.1%
보험가입 비용이 많이 소요되어서	7.7%	8.3%
고령자를 고용하여서	1.3%	1.3%
1인 사업장이어서	11.6%	11.5%

시급하게 개선하고 싶은 산업안전 관련 시설

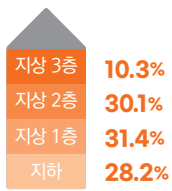


“4대 보험 가입한 사람은 몇 명 안 돼요. 직원이 6명인데 2명만 들어가 있고, 4명은 3.3% 떼고 세금만 내요”

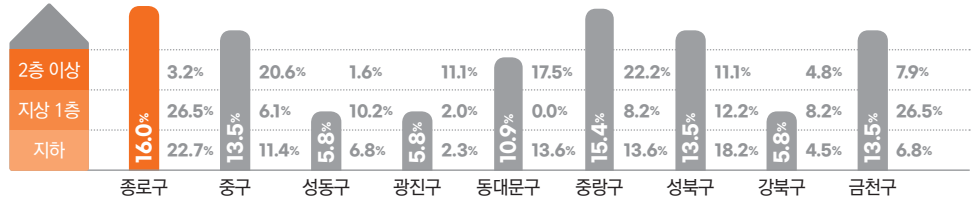
“같은 직원인데 월급제나 일당제나 일하는 건 다 똑같아요. 근데 4대 보험 들어간 사람은 퇴직금도 주고 다 해야 되니까 오래 못 써요”

- 사업주 면접조사 중에서 -

작업장 층수

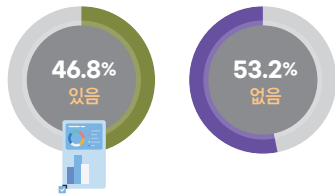


소재지별 작업장 층수

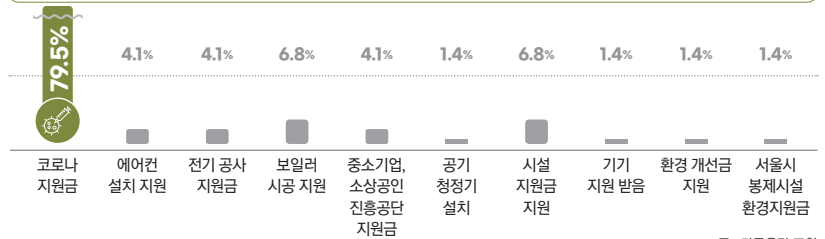


정책요구사항

정부 정책(사업) 활용 경험 유무



정부 정책(사업) 활용 내역



주: 다중응답 포함

“서울시가 장소, 기계, 시설 같은 것만 도와주면 충분히 가능해요. 절대 망할 수 없는 구조예요.

전국에서 다 올 겁니다. 여기가 양복의 메카니까요.”

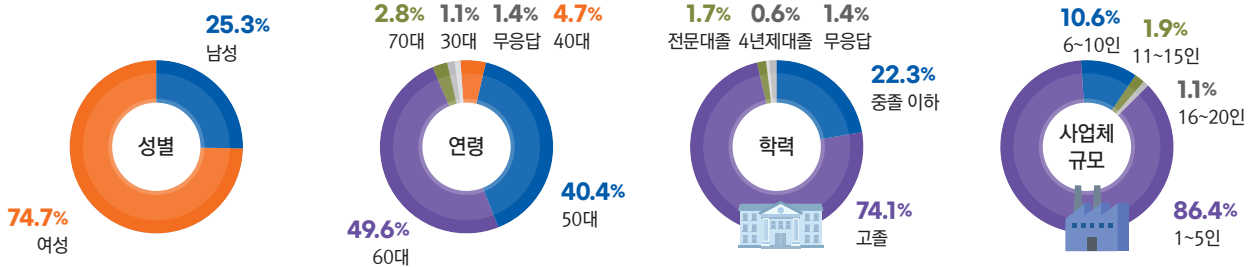
“외국인들은 손이 빠르고 적응도 빨라요. 그런데 제도 때문에 쓸 수가 없어요. 현실에 안 맞게 너무 까다롭게 해놨어요.”

- 사업주 면접조사 중에서 -

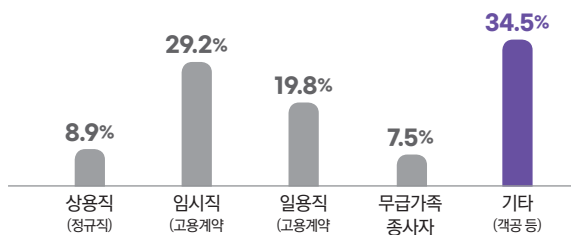
2 의류봉제업 노동자 조사결과

인구통계학적 특성

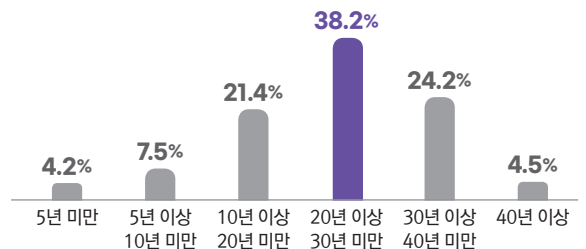
의류봉제업 노동자 인구학적 특성



종사상지위

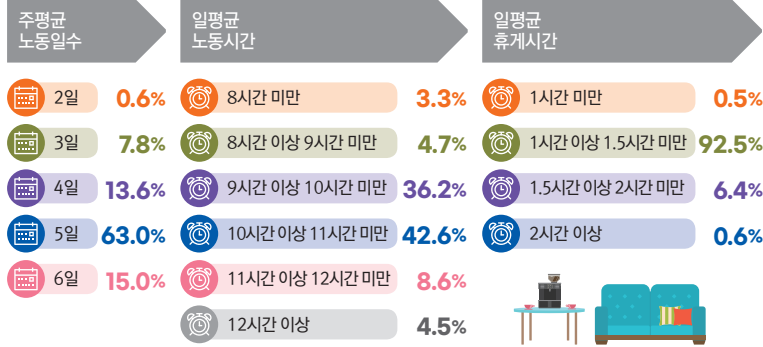


의류봉제업 경력



노동조건

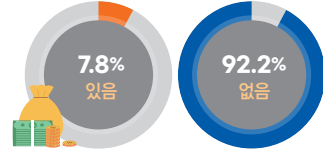
의류봉제업 노동자 노동여건



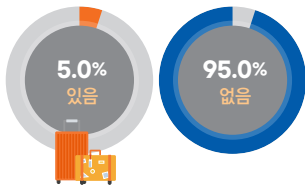
4대보험 가입 현황



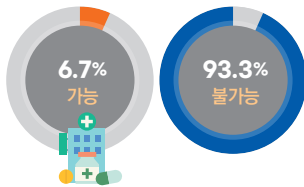
퇴직금 현황



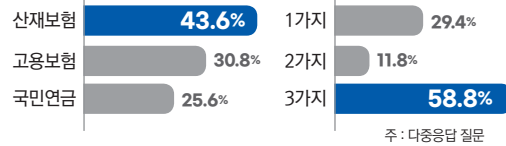
휴가 현황



병가 현황



가입한 사회보험 종류 및 개수



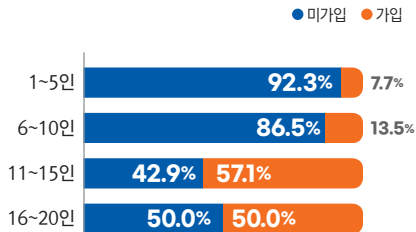
“요즘은 젊은 사람 들어오면 사장님들이 4대 보험부터 들게 하라고 해요.”

“우리는 퇴직금도 없고 보험도 없잖아요. 여기서 오래 일한다고 해서 뭐가 남는 것도 없고, 그러니까 다들 기회 되면 옮기려고 하죠. 뭐, 여기에 애착 가질 이유가 없어요.” “그냥 하루 안 나오면 돈을 못 버니까, 아파도 참고 일해요.”

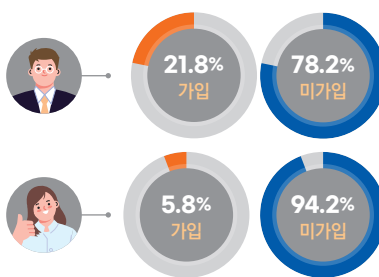
- 노동자 면접조사 중에서 -

4대보험 가입 여부 차이

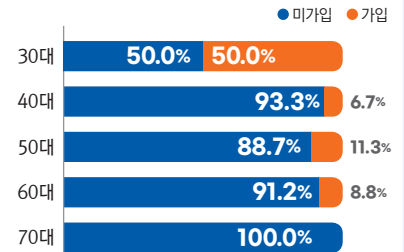
사업장 규모



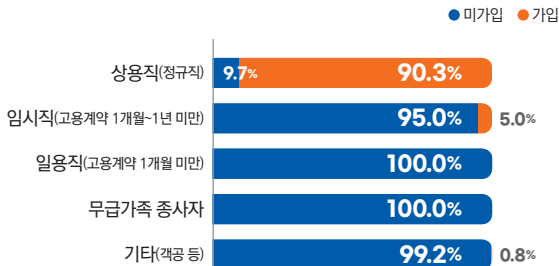
성별



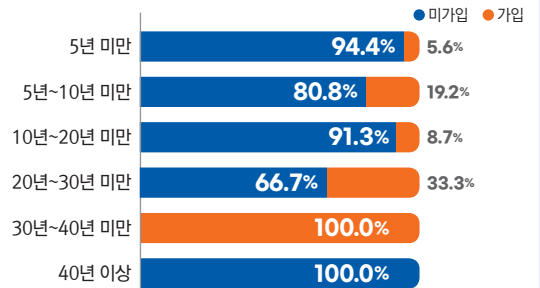
연령



종사상지위



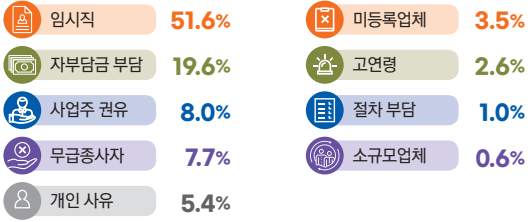
현직 경력



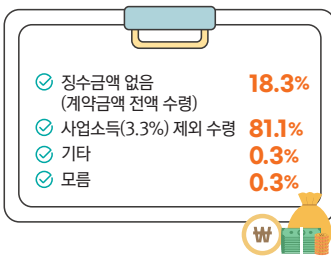
“건강보험은 있어야 되니까 아들한테 피부양자로 넣어달라고 했죠.”
 “소득이 발생하면 기초연금을 못 받을 수 있으니까, 4대 보험 가입을 기피하는 분들이 있어요.”
 “그거 가입하면 손해예요. 연금도 못 받고, 돈만 더 내야 돼요.”

- 노동자 면접조사 중에서 -

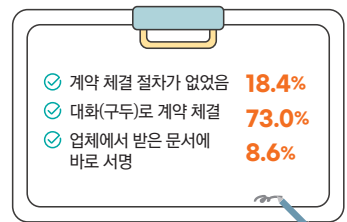
4대보험 미가입 사유



임금지급액 원천징수 여부

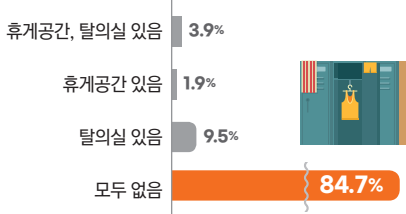


근로계약 체결 방식

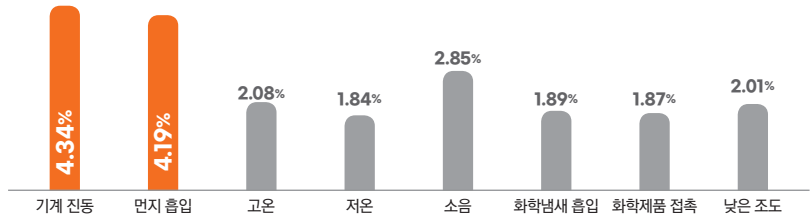


작업장 환경

휴게실 및 탈의실 유무



작업장 유해 요인



“먼지가 많아도 마땅한 장소가 없으니깐 그냥 일하던 자리에서 도시락 먹고, 거기서 잠시 쉬고 또 곧바로 일해요.”

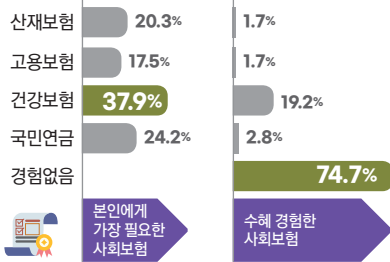
“퇴근할 때 되면 눈썹이 눈사람처럼 하얗게 되요. 그만큼 먼지가 많아요”

“지하는 먼지 때문에 일주일도 못 있어요. 눈이랑 목이 너무 따가워요.”

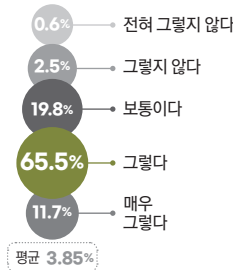
- 노동자 면접조사 중에서 -

정책 지원 정도에 대한 인식 및 요구 의견

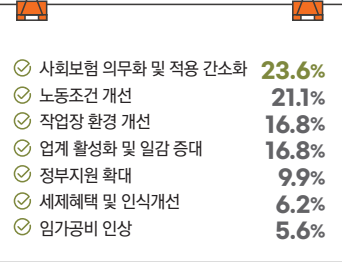
자신에게 가장 필요한 사회보험 및 수혜 경험



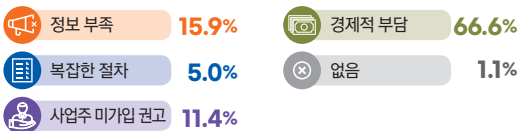
사회보험 삶에 도움에 관한 인식



사회안전망 관련 추가적 정책 요구 의견



사회보험 활용 어려움 요인



“최소 단가 기준이라도 만들어서 모두가 그 기준 안에서 일했으면 좋겠어요.”

“고용보험이나 산재보험 같은 거요. 사장님들은 자기 책임 아니라고 생각해요.”

“우리 업도 지금 아직까지는 살아 있으니까 숨 끊어지지 않게끔 그런 지원책을 좀 만들어 주셨으면 좋겠어요.”

- 노동자 면접조사 중에서 -

[요약]

□ 연구 배경 및 목적

- 서울시는 의류봉제, 수제화, 인쇄, 기계금속, 주얼리 등 5대 도심제조업 특화업종을 지정하여 집중 지원하고 있으며, 특히 의류봉제업은 전국에서 서울에 가장 많이 분포한 업종으로 지역 일자리 창출과 경제 기여도가 높음.
- 2024년 12월 기준 서울시 소공인은 175,544명이며, 이 중 의류봉제업 종사자가 60,615명으로 가장 큰 비중을 차지하나, 코로나19 이후 지속적으로 감소하고 있으며, 종사자 다수가 비정규직·프리랜서로 근무하며 4대 보험 가입률이 낮고, 근로기준법 적용이 어려운 경우가 많아 산재보험·고용보험 등 사회보험의 사각지대에 놓여 있음.
- 본 연구는 서울시 의류봉제업 종사자의 고용형태, 사회보험 적용, 노동환경 등 사업주와 노동자를 대상으로 전반적인 노동환경 실태를 조사하고, 사회안전망 강화와 산업 지속가능성 제고를 위한 정책적 대안을 제시하고자 함.

□ 연구내용 및 방법

- 서울시 및 통계청 통계, 관련 법령 및 정책, 소규모 사업장과 도심제조업, 국내외 선행연구를 근거로 업종 범위를 정의하고, 조사영역을 도출함.
- 실태조사는 크게 설문조사와 FGI로 구분하여 진행하였으며, 동일한 노동환경에 대한 인식과 경험의 차이 등을 고려하여 사업주와 노동자로 각각 구분하여 조사 내용을 구성함.
- 설문조사 및 FGI 분석 결과를 바탕으로 핵심 쟁점(사회보험 접근성, 작업환경, 표준계약 및 단가, 경력관리, 숙련전승 등) 도출 및 정책적 대안을 제시함.

□ 노동자 사회안전망 제도 및 정책환경

- 의류봉제산업은 10인 이하 영세사업장이 다수이며, 청년층 신규 유입이 저조하고 인력 고령화가 심화되고 있으며, 장시간 노동·저임금·고용불안정·숙련단절·열악한 작업환경 등 취약한 노동여건이 지속되고 있음.
- 사회안전망(Social Safety Net)은 고령, 질병, 실업, 빈곤, 산업재해 등 사회적 위험으로부터 국민을 보호하기 위한 제도적 장치를 의미. 1990년대 말 외환·금융위기를 계기로 사회안전망 제도화가 본격화되었으며, 이후 저출산·고령화 등 구조적 위험에 대응하기 위해 국가·지방정부·민간이 협력하는 체계로 발전.
- 그러나 사회보험 가입률 격차와 복지 사각지대가 지속되고 전달체계 비효율과 재정 부담이 가중되면서 사회적 보호 기능이 약화되고 사회안전망의 지속가능성이 위협받고 있음.

□ 의류봉제업 산업·정책 환경 분석

- 한국표준산업분류 ‘의복·의복액세서리·모피제품 제조업’ 중 봉제의복 제조가 산업의 핵심축이며 패턴-재단-봉제-마감-검사-출하로 이어지는 다단계 분업과 공정 간 긴밀한 협업이 특징이며, 다품종·소량·짧은 납기 구조로 자동화 효율이 제한되어 숙련 인력 의존도가 높음.
- 서울시 봉제업체는 4인 이하 영세사업장이 85.9%를 차지하며, 가족단위 중심의 생활형 산업 구조를 유지하고 있음. 동대문권을 중심으로 종로·중랑·중구 등에 밀집하며, 샘플실 등 아이템별 특화 기능이 공존하고 원부자재 상가·도매·물류와의 근접성이 기획-생산-판매의 신속한 순환을 가능하게 함.
- 고령화 심화와 청년 유입 저조로 숙련 단절 위험이 확대되고, 외국인 고용 비중은 평균 1% 미만으로, 디지털 전환 수요 증가에도 불구하고, 투자 여력과 현장 활용 역량 제약은 산업 지속가능성에 위협 요인으로 작용하고 있음.

□ 실태조사 개요

- 실태조사는 사업주와 노동자로 분리하여 설문조사와 FGI로 구분하였으며, 설문조사는 구조화된 설문지를 활용해 봉제업의 특성을 고려하여 업체 방문 대면조사 방식으로 진행하였으며, 사업주 대상 문항은 총 39개, 노동자 대상 문항은 총 73개로 구성.
- FGI는 동대문구, 중구, 성북구, 중랑구 등 봉제업 밀집 지역에서 반 구조화된 질문지를 기반으로 총 9회에 걸쳐 진행하였으며, 노동자 인터뷰는 고용형태, 임금 체계, 사회보험 가입 현황, 작업환경, 정책 체감도 등을, 사업주 인터뷰는 경영환경 변화, 인력 운영 구조, 사회보험 제도 운용 실태, 정책 활용 경험 및 제도 개선방향 등을 다루었음.

□ 실태조사 결과

○ 사업주 설문조사 결과

- 사업체 현황 및 인력 구조를 살펴보면, 조사대상 156개 업체 중 85% 이상이 5인 이하 영세 사업체이며, 무급가족종사자를 과반 이상 활용하는 업체는 21.1%, 임시직(객공)을 과반 이상 활용하는 업체는 35.9%로 여성·가족임시직(객공) 의존도가 높은 것으로 나타났으며, 종사자 연령대는 60대 이상 비중이 61.6%에 달해 숙련기술 전수 단절 및 인력 지속가능성 저하가 우려됨.
- 경영·운영 여건 및 미래 전망을 살펴보면, 대부분 업체가 연 매출 1억 원 미만의 낮은 매출 구조로 자금 투자·고용안정성 측면에서 취약하며, 주요 경영 애로는 일감 확보(59.0%)가 가장 컸고, 인건비(18.5%), 사업 자금 부족(12.8%) 순으로 나타났으며, 사업주의 87.8%가 업계 미래를 부정적으로 전망함.
- 고용 및 사회안전망을 살펴보면, 조사대상 전체 업체의 87.2%가 4대보험 전원 미가입 상태로 나타났으며, 주요 미가입 사유로는 전원 비정규직·무급가족종사자·종사자

미희망, 행정적 부담 등이 제시됨. 사회보험에 대한 긍정 인식은 높으나(77.2%), 경제적 부담(66.6%), 정보 부족, 절차 복잡 등이 가입 장애요인으로 나타남.

- 작업환경 및 산업안전을 살펴보면, 28.2%가 지하 작업장으로 환기·조명·화재 위험이 높고, 노후 기계(44.9%)·환기장치(41.7%) 개선 요구가 크게 나타났으며, 안전설비 투자와 건강보호 수준이 낮으며, 성수기와 비수기 노동강도 편차가 심함.
- 정책활용 및 지원경험의 경우, 조사대상 사업체의 중앙·지방정부 지원사업 활용률은 절반 미만(46.8%)이며, 코로나 지원금, 보일러 시공, 시설지원금 등 단기·일회성 지원이 대부분인 것으로 나타남.

○ 노동자 설문조사 결과

- 인구통계 및 고용형태를 살펴보면, 의류봉제업 노동자 359명중 여성이 74.7%, 60대(50.3%)와 50대(41.0%)가 대다수로 노동력 구조가 여성·고령화 되어 있으며, 종사상 지위의 경우 '객공 등 기타 고용형태'가 34.5%로 가장 많고, 임시직(29.2%), 일용직(19.8%) 순으로 비정규직 비중이 높음. 업계 경력 20년 이상의 장기 경력 노동자가 가장 많지만(38.2%), 현 사업장 재직 경력은 5년 미만이 62.4%로 나타남.
- 노동시간·휴가·퇴직금의 경우, 주평균 5일 근무 63.0%, 일평균 9~11시간 근무 78.8%로 나타났으며, 성수기와 비수기 노동시간 증가·감소가 뚜렷하게 나타났으며, 유급연차휴가 없음 95.0%, 병가 불가 93.3%, 퇴직금 미지급 92.2%로 나타남.
- 4대보험 가입 및 근로계약의 경우, 응답자의 86.9%가 4대보험 미가입 상태이며, 주요 사유는 임시직 신분(51.6%), 보험료 부담(19.6%), 사업주 미가입 권유(8.0%)등이며, 여성의 가입률(5.8%)은 남성(21.8%)보다 낮게 나타났으며, 근로계약 체결은 구두계약이 73.0%로 비공식 계약 관행이 일반적인 것으로 나타남.
- 작업환경 및 산업안전의 경우, 지하 작업장은 28.2%, 휴게공간과 탈의공간이 모두 없는 사업장은 84.7%로 근무환경이 열악한 것으로 확인되었으며, 작업장 유해요인은 기계진동, 먼지흡입이 유해요인으로 가장 높게 체감됨.
- 직업만족 및 직업능력개발의 경우, 보수·복리후생·고용안정성 등 전반적 만족도는

낮으나 직무 흥미(3.13점)와 직업유지의향(3.69점)은 높아 직업에 대한 내적 동기가 강한 것으로 나타남. 교육은 현장 도제(91.1%)와 독학(40.4%) 중심이며, 정부지원 훈련 참여율은 10% 미만으로 매우 낮게 나타남.

- 정책 요구 사항의 경우, 가장 필요한 사회보험으로 건강보험(37.9%), 국민연금(24.2%)이 꼽혔으며, 임금·공임 단가 현실화, 사회보험료 지원, 작업장 환경 개선, 숙련자 대우, 청년 유입, 복리후생 보장 등의 정책 지원 요구가 확인됨.

○ 심층인터뷰 결과

- 첫째, 고용은 도급·객공 중심의 비공식 계약 형태가 일반적이며, 근로계약 미작성, 사회보험 미가입, 유급휴가 및 퇴직금 미적용이 광범위하게 확인됨.
- 둘째, 근로시간은 납품 일정·작업 물량에 따라 유동적으로 변동하며, 성수기 장시간 노동과 비수기 무급휴식이 반복되고, 도급제·일당제 하에서 공임단가 동결로 실질임금 하락 및 소득 불안정이 심화됨.
- 셋째, 작업장은 환기 불량, 분진 노출, 위생시설 미비 등으로 직업성 질환 위험이 높으나 산재 인정 사례는 드물었고 치료비 부담도 노동자에게 전가되었으며, 공공의 작업환경 개선 지원은 일부 있으나 범위와 효과가 제한적임.
- 넷째, 대다수 노동자가 4대보험 미가입 상태이며, 특히 고용보험 부재로 실직 시 소득단절 위험이 크며, 일부 고령 노동자는 기초연금과의 충돌 우려로 가입을 회피하며, 사업주도 보험료 부담으로 가입을 기피하는 등 제도 활용 갈등이 존재함.
- 다섯째, 인력 고령화에도 청년층 유입이 미미하고 도제식 전승은 단절되어 인력 양성이 지속될 수 없는 상황으로, 현장기반 교육, 경력인증 등의 지원이 시급함.
- 여섯째, 노동자·사업주 모두 정책 체감도가 낮고, 정보 접근·수혜 자격·절차상 장벽으로 구조적 배제가 발생하고 있었으며, 일부는 브로커 개입, 집행 형식화 등 운영 부작용으로 정책 신뢰도와 실효성이 저하됨.

□ 정책적 제언

○ 사회안전망 강화 및 인력유입 방안

- 첫째, '서울형 사회보험 지원제도'를 통해 비용부담 경감과 고령층·단기노동자 맞춤형 가입지원 체계 마련.
- 둘째, 표준노동계약서 보급 및 서면계약 의무화를 통해 노동권 사각지대를 해소하고, 표준 노임단가/적정임금 공시제 도입 검토 등을 통해 임금 보장체계 구축.
- 셋째, 노후설비 교체·국소환기장치 설치 등 현장 맞춤형 환경개선 지원 확대.
- 넷째, '서울형 봉제경력인정제'를 도입해 경력인증·DB관리·자격연계로 경력의 사회적 가치 제고화.
- 다섯째, '봉제 장인정신 캠페인'을 통해 산업 이미지를 제고하고, '패션봉제 청년사관 학교' 설립을 통해 청년 인력 양성.
- 여섯째, '세대상생형 고용모델'을 도입해 장인 멘토-청년 멘티 방식의 현장훈련 및 창업연계 구조 마련.

○ 의류봉제업 활성화 방안

- 첫째, 지원사업 참여율 확대를 위해 소공인 밀집지역 현장홍보, 봉제업 맞춤 홍보를 추진하고, 성과사례 공유로 사업주 투자유인 제고.
- 둘째, 경력인증·금융·건강검진 상담 등 패션제조지원센터 내 종합지원 기능을 강화해 산업 내 허브 역할을 확대.
- 셋째, 봉제노동자의 사회보장과 사회안전망과 관련된 사업들을 원스톱으로 지원하는 '봉제 생활보장 패키지' 도입.
- 넷째, 소규모 개별운영으로 인한 경쟁력 약화를 극복하기 위해 지역기반 공동생산·복지연계형 협동조합 확대.
- 다섯째, '봉제+디지털 패턴' 등 융합형 직무 개발과 전용 플랫폼 구축을 통해 스마트 제조 산업으로의 전환을 가속화.

차 례

I. 서 론	1
1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구 수행 절차	5
II. 사회안전망의 제도적 구조 및 정책 환경	7
1. 사회안전망 관련 논의	9
2. 사회안전망 관련 제도 및 정책	12
3. 소규모 사업장 및 비정형 노동자 지원정책 현황	18
4. 소결	29
III. 의류봉제산업 특성 및 정책 환경	31
1. 도시형 소공인 및 도심제조업 개요	33
2. 의류봉제업 정의 및 구조적 특성	36
3. 의류봉제업 종사자의 고용 형태 및 노동환경	42
4. 의류봉제업 관련 정책 및 제도 분석	50
5. 소결	58
IV. 의류봉제업 실태조사	61
1. 연구 절차 및 조사 방법	63
2. 사업주 설문조사 결과	68
3. 노동자 설문조사 결과	85
4. 심층 인터뷰(FGI) 결과	113
5. 소결	150



V. 정책적 제언	157
1. 사회안전망 강화 및 인력 유입 방안	159
2. 의류봉제업 활성화 방안	165
■ 참고문헌	169
■ 부 록	171

표 차례

〈표 Ⅰ-1〉 연구 수행 절차	5
〈표 Ⅱ-1〉 국제기구별 사회안전망 정의 및 특징	12
〈표 Ⅱ-2〉 국내 공적·사적 사회안전망 구성	14
〈표 Ⅱ-3〉 2025년 클린사업장 조성지원 사업 내용	20
〈표 Ⅲ-1〉 도시형 소공인 업종(한국표준산업분류 9차 개정 기준)	34
〈표 Ⅲ-2〉 봉제(의복생산)업 관련 표준산업분류상의 세부업종(1)	37
〈표 Ⅲ-3〉 봉제(의복생산)업 관련 표준산업분류상의 세부업종(2)	37
〈표 Ⅲ-4〉 서울시 봉제업체 기업 규모별 종사자 분포	46
〈표 Ⅲ-5〉 서울시 봉제산업 주요 지원시설	51
〈표 Ⅲ-6〉 자치구별 봉제산업 주요 지원시설	56
〈표 Ⅳ-1〉 실태조사 표본설계	64
〈표 Ⅳ-2〉 설문조사 개요	65
〈표 Ⅳ-3〉 의류봉제업 사업주 대상 주요 조사 내용	65
〈표 Ⅳ-4〉 의류봉제업 노동자 대상 주요 조사 내용	65
〈표 Ⅳ-5〉 심층 인터뷰(FGI) 실시 개요	67
〈표 Ⅳ-6〉 심층 인터뷰(FGI) 주요 질문 항목	67
〈표 Ⅳ-7〉 의류봉제업체 현황	69
〈표 Ⅳ-8〉 의류봉제업체 지역별 분포	70
〈표 Ⅳ-9〉 사업장 총인원 현황	71
〈표 Ⅳ-10〉 5인 미만 사업장 구분	72
〈표 Ⅳ-11〉 의류봉제업체 규모별 분포	73
〈표 Ⅳ-12〉 무급가족종사자 및 여성 비중	74
〈표 Ⅳ-13〉 정규직 및 임시직(객공 등) 비중	75
〈표 Ⅳ-14〉 연령대별 종사자 수(40대까지)	76
〈표 Ⅳ-15〉 연령대별 종사자 수(50대 이상)	76
〈표 Ⅳ-16〉 전체 종사자 수 대비 연령대별 비중	77
〈표 Ⅳ-17〉 매출액 규모	77

표 차례

〈표 V-18〉 비수기 시기 및 월평균 가동일수	78
〈표 V-19〉 사업장 이전 이유	78
〈표 V-20〉 사업체 운영상 어려움	79
〈표 V-21〉 의류봉제업 미래 전망 인식	80
〈표 V-22〉 종사자 4대보험 가입 현황	80
〈표 V-23〉 사업자 총종사자 대비 4대보험 가입자 비중	80
〈표 V-24〉 4대보험 미가입 이유	81
〈표 V-25〉 작업장 층수	82
〈표 V-26〉 소재지별 작업장 층수	83
〈표 V-27〉 시급하게 개선하고 싶은 산업안전 관련 시설	83
〈표 V-28〉 안전설비 투자, 종사자 건강보호, 노동강도 변동 정도	84
〈표 V-29〉 정부 정책(사업) 활용 경험 유무	85
〈표 V-30〉 정부 정책(사업) 활용 내역	85
〈표 V-31〉 의류봉제업 노동자 인구학적 특성	86
〈표 V-32〉 의류봉제업 노동자 노동여건	88
〈표 V-33〉 의류봉제업 성수기 현황	89
〈표 V-34〉 의류봉제업 성수기 및 비수기 노동시간 증감 현황	90
〈표 V-35〉 비수기 활동	91
〈표 V-36〉 휴가 및 병가 현황	92
〈표 V-37〉 퇴직금 현황	92
〈표 V-38〉 4대보험 가입 현황	92
〈표 V-39〉 가입한 사회보험 종류 및 개수	93
〈표 V-40〉 4대보험 가입 여부 차이	94
〈표 V-41〉 4대보험 미가입 사유	96
〈표 V-42〉 임금지급액 원천징수 여부	96
〈표 V-43〉 근로계약 체결 방식	97
〈표 V-44〉 임금 수령 방식	97

표 차례

〈표 V-45〉 월평균 임금 수준	98
〈표 V-46〉 불공정 거래행위 및 불공정 대우 경험	98
〈표 V-47〉 휴게실 및 탈의실 유무	99
〈표 V-48〉 작업장 유해 요인	101
〈표 V-49〉 사업장 규모에 따른 작업장 환경 인식 차이	102
〈표 V-50〉 휴게실, 탈의실 보유 여부에 따른 작업장 환경 인식 차이	103
〈표 V-51〉 직업만족도	104
〈표 V-52〉 교육이수방법	105
〈표 V-53〉 경력미인정 어려움 경험	106
〈표 V-54〉 정부지원 훈련 참여 정도와 미참여 사유	106
〈표 V-55〉 재교육 프로그램 수요	107
〈표 V-56〉 교육참여 의향 및 자격증 인지도	107
〈표 V-57〉 중앙(지방) 정부 지원에 의한 개선 정도 의견	108
〈표 V-58〉 노동력 감소 원인에 관한 인식	109
〈표 V-59〉 필요한 사회보험 및 수혜 경험	109
〈표 V-60〉 사회보험에 관한 인식	110
〈표 V-61〉 사회보험 활용 어려움 요인	110
〈표 V-62〉 의류봉제업 노동자 대상 정책 요구	111
〈표 V-63〉 사회안전망 관련 추가적 정책 요구 의견	112

그림 차례



[그림 IV-1] 설문조사 추진 과정	66
[그림 IV-2] 작업장 유해 요인 체감 평균	100
[그림 IV-3] 직업만족도 평균	104



서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 수행 절차



서론

1. 연구 배경 및 목적

서울시는 의복, 가방, 신발 제조업 등 생활밀착형 제품의 도심제조업이 밀집된 대도시이며, 경기도에 이어 도시형 소공인 집적지가 많은 대도시에 해당한다. 도시형 소공인은 한국표준산업분류상 제조업에 해당되며, 서울시는 의류봉제, 수제화, 인쇄, 기계금속, 주얼리 등을 도심제조업 5대 특화업종으로 지정하여 지원하고 있다. 특히 의류봉제업은 전국에서 서울에 가장 많이 분포하고 있으며(정재우, 2022). 고속련 수작업 중심의 전통 제조업으로 지역 내 일자리 창출과 경제적 기여도가 높다.

2024년 12월 기준 서울시 전체 소공인은 175,544명으로 집계되었으며, 이 중 의류봉제업 종사자가 60,615명으로 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 그러나 코로나19 이후 도시형 소공인의 규모는 점차 감소하고 있으며, 서울시 5대 특화 제조업 종사자 수 역시 줄어드는 추세이며, 의류봉제업의 감소 폭이 가장 크다. 이러한 종사자 수 감소는 인구 고령화, 영세한 사업장의 열악한 노동환경, 시설 노후화로 인한 기술 고도화 및 신기술 습득의 어려움, 낮은 수익성, 취약한 재무구조(김정훈, 성열홍, 2018) 등 다양한 구조적 문제와 맞물려 있다.

의류봉제업 종사자는 다수가 비정규직, 일용직, 프리랜서 형태로 근무하고 있으며, 이에 따라 4대 보험 가입률도 다른 도심제조업 노동자에 비해 낮다(최용희 외, 2020). 또한 영세업체가 많아 근로기준법 적용이 어려운 경우가 많고, 산재보험·고용보험 등 사회보험의 사각지대에 놓인 노동자가 다수 존재한다.

최근 서울시는 이러한 문제에 대응하기 위해 도심제조업 활성화를 목적으로 상생협력

포럼 등을 개최하고 다양한 해법을 모색하고 있다. 2024년 12월 열린 도심제조업 활성화 화를 위한 상생협력 포럼에서는 의류봉제업 활성화화를 위한 주요과제가 논의 되었다. 특히, △저임금 구조로 인한 신규 인력 진입의 어려움, △사업자와 노동자 구분의 모호화, △소규모 객공 시스템과 낮은 단가, △4대 보험 회피, △장시간 노동 관행, △평균연령 60세 내외의 고령화 문제 △환경개선 사업의 실효성 부족 등이 지적되었다, 또한, △체계적 교육 및 제도 개선을 통한 봉제인력 육성, △비수기·성수기 맞춤형 지원 등의 필요성이 강조되었다.

또한, 『서울특별시 노동 기본 조례』 제9조(실태조사), 제10조(노동권의 보호 및 증진 사업), 제13조(노동권익센터의 설치 및 기능) 등에 따라, 서울시 차원의 체계적인 실태조사 및 권익보호 방안 마련이 요구되고 있으며, 최근 도심제조업 활성화 측면에서 의류봉제업 노동자의 사회적 안전망 확충 필요성이 더욱 높아지고 있다.

그동안 도심제조업 관련 실태조사는 주로 작업장 환경이나 노동자의 건강에 초점이 맞추어져 왔으나, 산업구조 변화와 인구 고령화라는 큰 흐름 속에서 도시형 소공인의 지속 가능성과 경쟁력 확보를 위한 다각적 접근이 필요하다. 특히 효과적인 지원정책을 마련하기 위해서는 현황 파악뿐만 아니라 미래 성장 동력 확보를 동시에 고려하는 통합적이고 체계적인 실태조사가 이루어져야 한다(김정훈, 성열홍, 2018).

이에 본 연구에서는 서울시 의류봉제업 종사자의 고용 형태, 사회보험 적용 실태, 노동환경 등 사업주와 노동자를 대상으로 전반적인 노동환경 실태를 조사하고, 제도적 보호의 사각지대를 분석함으로써, 사회안전망 강화 및 산업구조 개선 방향에 대한 정책을 제안하고자 한다.

2. 연구 수행 절차

본 연구의 수행 절차는 다음과 같다. 먼저 서울시 및 통계청 관련 통계 자료를 분석하고, 노동자 사회안전망 관련 정책과 소규모 사업장 및 비정형 노동자 대상 적용 사례를 분석한다. 또한 국내 및 서울시의 의류봉제업 정책 현황을 분석한다.

다음으로 문헌 연구를 바탕으로 설문지를 구성하고, 서울시 내 의류봉제업 사업주 및 노동자를 대상으로 설문조사를 실시한다. 동시에, 의류봉제업 사업주와 노동자를 구분하여 그룹 인터뷰를 진행한다. 이후 설문조사와 인터뷰 결과를 종합적으로 분석하여 정책적 방안을 제시한다.

〈표 1-1〉 연구 수행 절차

연구 흐름	연구 내용	연구 방법
문헌 연구	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 연구 배경 및 목적 설정 ▶ 서울시 의류봉제업 현황 분석 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 문헌 연구
설문조사	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업장, 업태, 소재지에 따른 할당(사업주, 노동자) ▶ 서울시 의류봉제업 설문조사 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 문헌 연구 ▶ 설문조사
심층 인터뷰	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 자치구별 할당(사업주, 노동자) ▶ 서울시 의류봉제업 그룹별 인터뷰 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 문헌 연구 ▶ 인터뷰
전문가 자문	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 실태조사, 인터뷰 결과 바탕으로 전문가 자문 ▶ 정책제언 방향 등에 대한 자문 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 전문가 자문
정책적 제언	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 의류봉제업 사회안전망 강화 관련 제언 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 최종 보고

II

사회안전망의 제도적 구조 및 정책 환경

1. 사회안전망 관련 논의
2. 사회안전망 관련 제도 및 정책
3. 소규모 사업장 및 비정형 노동자 지원정책 현황
4. 소결



사회안전망의 제도적 구조 및 정책 환경

1. 사회안전망 관련 논의

가. 사회안전망 논의 배경 및 필요성

우리나라는 산업화, 정보화에 이어 디지털 기술 혁신과 같은 급격한 사회적 변화를 거치며 세계 경제에서 중추적인 위치를 차지하게 되었고, 2025년 기준으로도 여전히 세계 상위권의 경제 규모(GDP 기준 약 10~13위권)를 유지하고 있다. 그러나 경제적 성과에 비해 사회 내부의 불평등 구조는 여전히 지속되고 있다. 특히 고령화에 따른 고용 불안 증대, 산업구조의 변화에 따른 새로운 고용 형태의 출현 및 사회적 보호의 사각지대 확장과 같은 사회 구조적인 문제가 남아 있는 가운데, 원·하청 간 불공정 거래, 노동시장 양극화 등 고도성장의 그늘에 놓인 사회경제적 갈등은 여전히 우리 사회의 지속가능성을 위협할 우려가 있다.

이러한 사회구조적 문제는 우리나라의 전통적 제조업 중 하나인 의류봉제업에서도 뚜렷하게 나타난다. 특히, 서울의 5대 도심제조업 중 하나로 분류되는 의류봉제업체들은 대부분 10인 이하 종사자를 둔 영세한 규모의 업체가 다수를 차지하며, 고령의 여성 노동력에 의존하고 있어, 해당 산업분야로의 청년층 및 신규 인력 유입이 일어나지 않는 상황이다. 영세한 사업장이 주를 이루고 있는 도심제조업들 중, 의류봉제업의 작업장 환경 및 노동자들의 노동여건은 대체로 장시간 노동, 저임금, 열악한 작업환경, 고용불안정, 숙련단절 등 취약한 노동이 지속된다는 다수의 보고가 있어 왔다(권기용, 2020; 이근희 외, 2017; 홍경희 외, 2010).

더욱이 의류봉제업에서는 이른바 ‘객공(客工)’으로 불리는 일용직(임시직)이 다수 활동한다(최용희 외, 2020). ‘객공’은 특정한 사업장에 소속되지 않고, 작업당 결정된 단가, 완성된 작업량에 비례하여 보수를 받는 고용방식을 가리킨다. 의류봉제업에서는 일감 확보 및 생산 시기에 있어 성수기와 비수기가 일정하게 존재하는데, 특히, 성수기 시기 의류봉제업에서는 ‘객공’ 또는 ‘객공팀’에 일감의 일부를 위임하여 생산하는 경향이 있다. 의류봉제업 사업주는 객공의 노동력을 활용하여 확보한 일감에 대하여 정해진 기한을 준수하여 지속적으로 거래 관계를 유지할 수 있으면서도 고정비용을 절감할 수 있어, 객공 팀과 의류봉제업 사업주 간 상호 윈윈이 가능하다(최용희 외, 2020).

의류봉제업에서 다수 활동하고 있는 객공들은 서울의 도심제조업 명맥을 이어감에 있어 중요한 역할을 담당하고 있다. 그러나 객공은 외형상으로는 종속된 사업주가 없음에도 불구하고, 직무수행 과정상 독립된 사업주체가 아닌 노동자적 성격이 강한 것으로 분석된다(이미원 외, 2021). 이들은 비종속된 노무제공자임에도 불구하고, 현실적으로는 기본급이 없는 개수급제를 적용받으며, 일정한 작업장에 출퇴근함에도 법적 노동자 지위를 인정받지 못하는 불안정한 사회적 지위에 놓여 있다. 또한, 소득의 일부가 사업소득 명목으로 원천징수되지만, 사회보험 가입에서는 여전히 배제되어 있다. 즉, 불합리한 처우가 지속되더라도, 생계와 직결된 불안정한 소득과 고용형태가 결합되어 있어 노동자들이 정당한 처우를 요구할 수 있는 제도적 창구가 부족한 실정이다.

또한, 이들은 성수기(3~5월, 8~10월)에는 하루 15시간 이상 장시간 노동에 임하지만, 비수기에는 소득 확보가 어려운 상황에 놓인다. 이러한 현실은 지난 30년 넘게 공임단가 상승이 거의 이루어지지 않아, 기본적인 생계유지에도 어려움을 겪을 우려가 높아, 의류봉제업 노동자에 대한 사회적 보호 방안에 관한 논의가 시급하다.

나. 사회안전망의 개념

사회안전망(Social Safety Net)은 고령, 질병, 실업, 빈곤, 산업재해 등 다양한 사회적 위험으로부터 국민을 보호할 제도적인 장치를 말한다. 넓은 의미로는 사회보장과 동일하며, 좁은 의미로는 자신의 소득으로 기본적 생계유지가 어려운 저소득층을 중심으로 사

회적으로 지원하는 장치를 가리킨다(진익 외, 2013). 한국에서의 공적 안전망은 90년대 말 사회적 위험이 급증하던 시기 사회적 안전망 구축의 필요성에 따라 제도화되기 시작하였다. 특히, 1997년 말 외환, 금융위기와 같은 사회적 위기 상황을 계기로 국가적 차원에서 사회안전망을 갖춰야 한다는 논의가 급속하게 전개되었다(이태열 외, 2009). 90년대 말 갖춰지기 시작한 사회안전망 제도들은 점차 저출산 및 고령화 등의 현상에 따른 사회구조적 위험 요인 증가에 대한 국민 보호를 위한 장치로, 공적 및 사적 분야가 총체적으로 협력하는 시스템으로 볼 수 있다(어기구 외, 2015).

80년대로 거슬러 올라가 세계화 추세에서, 선진국의 안보 중심 사회안전망을 넘어 개인 및 집단의 안전을 강조하기 시작했다. 특히, 전쟁과 같은 사회국가적 위협에 대응하는 것에서 사회안전망 실천을 위한 다양한 참여주체와 프로그램 개발 등이 나타나는 등 사회안전망 전환 과정이 있었다. IMF는 사회안전망의 특성에 대해 구조조정과 결합하여 다루면서 사회적 빈곤의 대상에게 돌아갈 부정적 영향력을 줄이는 데 중점을 둔 것이 특징적이다. UN과 APEC에서도 사회안전망의 중요성에 대해 강조하며, IMF에서 언급한 구조조정 외에도 경기침체, 자연재해, 기타 일시적 경제의 어려움 등을 부정적 영향을 미칠 수 있는 상황으로 포괄적으로 포함하여 다루었다. 특히, UN사회개발연구소에서는 사회적, 물리적 인프라 설치의 일환으로써 긴급구호기금, 보상기금, 고용기금, 사회투자기금 등 다양한 기금을 조성한 것이 특징이며, APEC의 경우, 특정된 집단을 대상으로 보호적 서비스를 제공하는 것이 특징이라 할 수 있다.

우리나라의 사회안전망 변천 과정을 보면, 국제적으로 정착된 사회안전망의 특성과 유사하게 나타남을 알 수 있다. 즉, 우리나라의 사회안전망은 80년대 이전 국가안보를 강조하던 것에서 90년대에는 사회안전망의 개념이 확장되면서 국가와 개인의 안전에 대한 내용까지 중요하게 다루어졌다. 2000년대 이후에는 국가안보, 개인과 집단의 안전, 사회 복지와의 연계성까지 강조되고 있다.

〈표 II-1〉 국제기구별 사회안전망 정의 및 특징

구분	주요 내용	특징
국제통화기금 (IMF)	사회안전망은 구조조정으로 인해 빈곤계층에 대한 악영향을 완화하는 수단으로, 사회보험, 공적부조, 보편적 혜택, 다양한 삶의 단계에서 발생할 수 있는 위험상황의 대비조치를 가리킴	빈곤층 대상 보편적 시혜 및 위험 상황 대비 조치
UN 사회개발연구소	사회안전망은 구조조정 정책과 관련되어 시행되는 것으로 여러 구조적, 일시적 빈곤 혹은 실업을 제거하고 일부 계층에 대한 구조조정의 영향을 줄이고, 사회적 및 물리적 인프라를 설치하거나 개선하기 위해 고안된 다양한 메커니즘을 가리킴	긴급구호기금, 보상기금, 고용기금 및 사회투자 기금 등
아시아 태평양 경제협력체 (APEC)	사회안전망은 빈곤층, 그리고 경제침체, 자연재해, 기타 일시적 경제 곤란 때문에 지원이 필요한 사람들에게 맞춤형(targeted) 소득보조와 기본적 서비스를 제공하고자 고안된 구체적 프로그램들을 가리킴	맞춤형 소득보조와 기본 서비스 제공

출처 : 김장기(2009: 217) 재구성

2. 사회안전망 관련 제도 및 정책

우리나라에서 시행되는 사회안전망은 크게 1, 2, 3차 안전망으로 구성되어 있다. 1차 안전망은 4대보험을 포함하여 일반적으로 국민을 대상으로 노령, 질병, 산재, 실업 등 사회적 위험을 보험을 통해 분산하는 역할을 담당한다. 2차 안전망은 공공부조를 통해 1차 안전망의 보호에서 배제된 저소득 빈곤계층의 기초생활을 보장한다. 3차 안전망은 긴급구호조치가 필요한 국민에게 최소한의 생계 유지, 건강 유지를 지원한다. 2021년 기준 사회보장지출은 GDP의 15.2%로 OECD 평균 22.1%의 68.7% 수준이지만, 급속한 고령화로 인해 2040년에는 20%, 2060년에는 28%를 넘어설 전망이다(최성은, 2011).

가. 사회안전망 제도 체계¹⁾

1) 1차 사회안전망: 4대 사회보험

1차 사회안전망은 4대 사회보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)과 사회부조를

1) 보건복지부 홈페이지 내용 재구성, 시사경제용어사전 참고

대상으로 한다. 이를 구체적으로 보면, 1차 안전망은 일반 국민을 대상으로 하는 공적연금, 의료보험, 산재보험, 고용보험 등 4대 사회보험으로 이루어져 있다. 국민연금은 노후의 경제적 부담을 완화하고 안정적인 노후생활을 보장하는 핵심 제도로 작동한다. 근로자와 사업자가 근무 기간 중 일정 보험료를 납부하여 노후에 연금을 수령하는 구조이며, 장애 또는 사망 시에도 가족을 보호하는 역할을 수행한다. 국민건강보험은 의료비 부담을 완화하여 안정적인 의료 서비스를 제공하는 제도이다. 국민 전체를 대상으로 의료 서비스 이용 시 발생하는 비용을 일정 부분 부담하며, 만성질환, 급성질환, 예방접종 등 다양한 의료 서비스를 보상한다. 고용보험은 실업자가 새로운 직장을 구하는 동안 실업급여와 직업훈련비용을 지원하며, 산재보험은 근로자의 업무 중 발생한 사고나 질병에 대한 피해를 신속하고 공정하게 보상하는 역할을 한다.

2) 2차 사회안전망: 공공부조 및 긴급구호

2차 안전망은 1차 안전망에 의하여 보호받지 못하는 저소득층을 위한 공공부조인 기초생활보장제도, 기초연금, 의료급여, 각종 사회서비스와 보완적 장치인 공공근로사업을 의미한다. 국민기초생활보장제도는 2000년 시행 이후 전국민의 최저생활을 보장하는 최후의 사회적 안전망으로 기능했다. 구체적으로는 소득인정액이 기준 중위소득 이하인 가구를 지원 대상으로 하며, 생계급여, 주거급여, 의료급여, 교육급여 등 종합적으로 지원한다. 2000년 도입으로 생활보호법에서 권리 중심 복지로 전환되었다고 볼 수 있다. 또한, 2015년 맞춤형 급여체계 개편과 부양의무자 기준 완화·폐지 등을 통해 보장성이 꾸준히 강화되었으나, 여전히 복지사각지대의 사망 사건이 잇달아 발생하는 등 빈곤 사각지대 해소가 중요한 과제로 남아있다.

기초연금은 만 65세 이상 저소득 노인을 지원 대상으로 하고, 노후 기초생활을 보장하고자 정액을 지급한다. 2025년 기준 최대 월 40만원(단독가구), 64만원(부부가구)을 지원하게 되어 있다. 의료급여의 대상은 저소득층(국민기초생활보장 수급자 등)이며, 의료비 부담을 경감하고자 의료비를 지원하는데 건강보험보다 낮은 본인부담률을 적용하도록 하는 것이 특징이다. 여타 사회서비스로는 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화,

환경 등 7개 분야에서 상담, 재활, 돌봄, 정보제공 등을 통해 국민의 삶의 질 향상을 지원하고 있다. 이는 기존의 사회복지 관련 서비스보다 대상을 중산층까지 확대하고 수요자 중심으로 전환했다는 데 의의가 있다.

3) 3차 사회안전망: 긴급구호(긴급지원) 제도

3차 안전망은 재난을 당한 사람에게 최소한 생계와 건강을 지원하는 각종 긴급구호 제도를 포함하며, 긴급복지지원과 재난구호로 구분할 수 있다. 우선 긴급복지지원은 갑작스러운 위기 상황으로 인해 생계유지가 곤란한 저소득 가구(기준 중위소득 75% 이하)를 대상으로 지원한다. 주요 지원 내역은 생계, 의료, 주거지원 등 필요한 지원을 일시적으로 신속하게 제공하는 것이다. 재난구호의 경우, 직접적인 재해 피해자를 지원 대상으로 하며, 응급구호, 임시거처 제공 등이 포함된다. 이는 재난이 발생했을 때, 즉시 대응하는 최후의 안전망 역할이라 볼 수 있다.

나. 사회안전망 유형

한국의 사회안전망 구성을 위험의 유형에 따라 살펴보면 다음과 같다. 위험의 유형을 사망, 노령, 건강 및 장애, 산재 및 상해, 실업, 출산 및 육아, 자연재해로 구분할 수 있고, 이를 1, 2, 3차 공적 안전망과 사적 안전망으로 구분할 수 있다. 국민연금, 건강보험, 장기요양보험, 산재보험, 고용보험 등이 1차 공적 안전망에 포함되고, 기초노령연금, 의료급여, 국민기초생활보장제도, 긴급복지지원이 2, 3차 공적 안전망에 포함된다. 그 외 사망보험, 퇴직연금, 사망보험, 자동차보험, 손해보험 등 사적 안전망도 있다.

〈표 11-2〉 국내 공적·사적 사회안전망 구성

위험유형	2차, 3차 공적 안전망	1차 공적 안전망	사적 안전망
사망	-	-	사망보험
노령	기초노령연금	국민연금	퇴직연금, 개인연금보험
건강, 장애	의료급여	국민건강, 장기요양	사망보험, 건강보험
산재, 상해	-	산재보험	

위험유형	2차, 3차 공적 안전망	1차 공적 안전망	사적 안전망
실업	국민기초생활보장	고용보험	-
출산, 육아	-		-
자연재해	긴급복지지원	국가재보험	자동차보험, 일반손해보험

출처 : 진익 외(2013: 19) 재인용.

1차의 공적 안전망(국가복지) 외에도, 노동자들의 경제적 지위 향상을 목표로 하는 공제적 기능을 실현하고자 하는 자주복지, 기업이 해당 기업체의 노동자들에게 제공하는 기업복지까지 사회안전망의 범주를 확장하여 해석하는 경우도 있다. 자주복지의 예로, 신용협동조합, 소비협동조합, 공제협동조합 등을 들 수 있으며, 이는 자생적으로 이루어지는 모임을 체계화하여 신용을 조달하고 노동자 복지를 위해 필요한 자금을 조성하고 운영하고자 기획하는 금융사업을 말한다(송호근, 1995). 기업복지의 대표적인 예로 우리사주제도를 들 수 있으며, 종업원지주제도라고도 불리는데 기업이 주체이고, 기업에 속한 노동자들에 자발적으로 제공하는 복리후생제도인 것이다(김정한 외, 2004).

다. 사회안전망 제도의 문제점

1) 사회보험의 사각지대 문제

첫째, 한국의 사회보험제도는 정규직과 비정규직 근로자 간 가입률 격차가 크다는 점이 문제점으로 지적되곤 한다. 2014년 기준 국민연금의 경우 정규직 가입률은 82.1%에 이르지만 비정규직은 38.4%에 불과하다. 이는 사회적 보호가 필요한 집단일수록 사회보험 가입률이 낮다는 구조적 문제를 보여준다(이인재, 1998). 2024년 8월 기준 정규직 근로자는 국민연금(88.1%), 건강보험(직장가입, 95.0%), 고용보험(92.3%) 가입률이 매우 높은 반면, 비정규직 근로자는 국민연금 37.5%, 건강보험 52.2%, 고용보험 54.7%에 불과하다(통계청, 2024). 즉, 정규직과 비정규직 간 약 50~60%p에 이르는 가입률 격차로, 비정규직 노동자가 여전히 사회적 보호제도에서 배제되고 있음을 보여준다.

둘째, 비정규직 내에서도 사회보험 가입률 변화 측면에서 정규직 대비 취약성을 보인다. 즉, 고용형태별 가입률이 전년 대비 다소 확대되었음에도, 전반적인 수준이 여전히

낮게 나타났다. 즉, 가입률 변화 추이에 있어서도 정규직과의 격차 구조가 고착화된 상태로 나타난다(한국노동연구원, 2024). 셋째, 플랫폼 노동자 및 자영업자 등 비정형 노동 인구가 증가함에도 불구하고, 사회보험 미가입률이 여전히 높아, 상당수가 사회적 보호 체계 밖에 놓여 있는 것으로 확인되었다. 2022년 기준 플랫폼 노동자 중 90% 이상은 4대 보험에 가입하지 못한 채 노동하고 있으며, 특히 산재보험·고용보험의 공백이 심각하다. 특히 단시간·일용직 근로자는 더욱 낮은 수준을 면치 못하며, 고용의 불안정성과 맞물려 안전망 사각지대가 심화되고 있다.

2) 지속적 복지 사각지대 발생

우리 사회에서는 복지제도의 확충과 보편화를 위한 다양한 노력이 이루어지고 있음에도 불구하고, 여전히 복지 사각지대가 지속적으로 발생한다. 복지 사각지대란 제도적 보호의 필요성이 있음에도 불구하고 제도적 수혜의 대상이 되지 못하는 상황을 의미한다. 이는 국민의 기본적인 삶의 질 보장이라는 복지정책의 추진 목적과 괴리를 이루는 구조적 문제로 지적되고 있다.

복지 사각지대는 그 발생 원인에 따라 다음과 같은 유형으로 분류할 수 있다. 첫째, 소득·재산 중심의 급여 자격기준이 기계적으로 적용되는 경우, 실제로 생계에 어려움을 겪는 이들이 형식적 기준을 충족하지 못해 제도에서 배제되는 문제가 발생한다. 둘째, 정보 부족이나 제도 인지 미흡으로 인한 신청 누락 역시 주요 원인 중 하나로, 특히 고령자나 비문해 계층에서 이러한 사각지대가 빈번하게 나타난다. 셋째, 급여 설계가 단편적이고 분절적으로 이루어져 있는 경우, 복합적인 위험에 처한 대상자의 다양한 욕구를 포괄하지 못해 지원이 단절되거나 누락되는 사각지대가 발생한다. 넷째, 제도가입 대상자에 대한 체계적인 관리와 사후관리가 미흡할 경우, 정책의 집행력이 떨어져 실제 보호가 필요한 계층을 포착하지 못하게 된다(강신욱 외, 2017).

이와 같은 복지 사각지대 문제는 단순한 행정적 오류를 넘어 사회안전망의 기능 자체를 약화시키는 요인이며, 복지체계 전반에 대한 재설계와 관리 체계의 정비, 수요자 중심의 통합적 서비스 제공 등이 시급히 요구된다.

3) 전달체계의 구조적 문제

현행 사회복지 전달체계는 구조적 비효율성과 통합성의 부족이라는 중대한 문제를 안고 있다. 우선, 중앙정부의 사회복지 행정체계가 분산되어 있어 행정의 비효율성이 초래되고, 복지 관련 기능이 부처 간에 나뉘어 있어 중복 업무와 혼선이 발생하며, 정책 집행의 일관성이 저해되고 있는 점이 지적된다. 둘째, 4대 사회보험 체계가 각각 독립적으로 운영됨에 따라 제도 간 연계와 조정이 미흡하고, 이 때문에 서비스 이용자의 혼란과 행정적 낭비가 발생하고 있다. 사회복지 분야 전반에 걸쳐 독자적인 전달체계가 확립되지 않아, 대면서비스 중심의 전문적 복지지원이 체계적으로 이뤄지기 어려운 상황이다.

셋째, 중앙과 지방, 공공과 민간 간의 역할 분담이 명확히 규정되어 있지 않아 업무 중복 및 책임 회피의 문제가 지속되고 있다. 이러한 체계의 불명확성은 전달체계 전반의 신뢰성과 효율성을 저하시키는 요인이 되고 있다. 넷째, 현장의 사회복지 담당자들은 과도한 업무량과 열악한 근무환경 속에서 충분한 전문성을 발휘하기 어렵다. 복지 업무가 주로 현금 지급 중심으로 이루어지고 있어 실질적인 상담과 사후관리 등 대인 서비스 제공은 제한적인 수준에 머물러 있다. 이러한 구조적 한계는 복지서비스의 질적 향상을 가로막는 주요 장애요인으로 작용하고 있다(배운진 외, 2022).

그 외, 업무 과부하와 전문성 부족 또한, 전달체계의 문제점으로 지적되기도 한다. 즉, 사회복지업무가 주로 현금지급 위주로 운영되어 적절한 대인서비스를 제공하지 못하고 있으며, 담당자들의 업무 과중과 주변 여건 미비로 상담 등의 서비스와 사후관리 실행이 어려운 상황에 놓이기 때문이다(박대식 외, 2012).

4) 재정의 지속가능성 문제

급속한 고령화와 같은 인구구조의 변화로 인해 사회보험 재정 부담이 증가하고 있다. 아울러, 복지 분야 예산지출 급증에 따른 국가 재정 압박이 증가하게 됨과 동시에, 저출산 및 고령화로 인한 저연령층의 부양비가 증가하는 경향을 보인다(진익 외, 2013). 이와 같은 현실에서 지속적인 재정의 확충 방안도 함께 고려되어야 할 필요가 있다.

3. 소규모 사업장 및 비정형 노동자 지원정책 현황

의류봉제업은 대체로 영세한 규모의 사업체에 의해 운영되며, 객공과 같은 임시직, 비정형 노동자가 다수를 차지하는 경향이 있다. 이러한 업종의 구조적 한계는 안전보건 관리 역량의 부족, 열악한 작업환경, 불안정한 노동 현황 등으로 이어진다. 중앙정부 및 지방정부는 이와 같은 소규모 사업장을 주요 지원대상으로 하는 정책을 일부 추진하고 있다.

이에, 중앙정부 차원에서 고용노동부가 추진하는 작업환경 개선 및 노동자의 안전 확보에 기여하는 사업, 중소벤처기업부가 지원하는 사업의 지속성 확보 및 사회안전망 강화에 기여하는 사업, 환경부가 지원하는 작업장 환경 개선 및 사업주 부담 경감 등에 기여하는 사업을 중심으로 파악해 본다. 또한, 서울시 지원사업과, 의류봉제업의 임시직(객공)과 유사한 고용형태를 보이는 특수형태근로종사자 대상 지원사업들을 살펴본다.

가. 중앙정부 지원정책²⁾

1) 고용노동부

가) 소규모 사업장 안전보건 기술지원사업

‘소규모 사업장 안전보건 기술지원사업’은 안전보건관리 자원이 부족한 소규모 사업장(주로 50인 미만)을 대상으로, 현장 맞춤형 위험성평가와 기술지원을 통해 사고·질병 재해를 예방하고, 근로자의 건강과 안전을 증진하는, 한국산업안전보건공단에서 수행하는 정부 지원사업이다.

정부는 본 사업을 통해 안전 규제의 사각지대인 초소규모 사업장을 대상으로 지원을 확대하고, 사업장 규모별 맞춤형 기술지원을 통해 해당 사업장에서의 사고로 인한 사망률 감소에 기여하고자 한다. 첫째, 산업재해를 예방하는 것은 사고 사망, 질병 등 산업재해가 빈번한 소규모 사업장 내의 위험성이 있는 요인을 사전에 파악하고 개선하여 산업재해를 줄이는 것이 핵심이다. 둘째, 사회안전망을 강화하는 것으로 영세 사업장의 작

2) 각 부처별 홈페이지 내용 참조 및 재구성

업환경 개선과 근로자 건강 보호를 통해 사회적 안전망을 확대하는 것이 주된 목적이다.

소규모 사업장 안전보건 기술지원사업의 추진 방침은 다음과 같다. 첫째, 사업장의 자기 규율 예방체계를 구축하도록 지원하는 것이다. 둘째, 상세하게 사업장의 현황을 파악하고 그러한 정보를 통해 수요자 위주의 3-EAT 산재 예방 서비스를 제공하는 것이다. 셋째, 위험한 기계를 보유한 고위험 사업장을 우선적으로 지원대상으로 선정하고 지원하는 것이다. 넷째, 사업장의 위험성 수준 평가에 따라 차등적으로 관리하여 개선의 실행력을 강화하는 것이다. 다섯째, 한국산업안전공단과 고용노동부 간 점검, 감독 업무의 연계를 강화하고, 재정적 지원 또한 연계하여 현장에 원활히 시행되도록 하는 것에 있다.

본 사업은 50인 미만 소규모 사업장(제조업, 서비스업 등)을 주요 지원 대상으로 하며, 특히, 10인 미만 제조업, 공사금액 1억 원 미만 건설업, 50인 미만 서비스업 등 고위험 사업장을 우선적으로 지원대상으로 선정한다. 그 외, 신규로 설립된 사업장, 재해 발생 이력이 있는 사업장, 위험도가 높은 사업장도 우선적으로 지원대상으로 선정한다.

소규모 사업장 안전보건 기술지원사업의 세부 지원 내용과 절차를 보면 다음과 같다. 우선 공통적으로 사업장 현황을 파악하고, 업종별로 산업재해 발생이 잦은 공통적인 유해, 위험요인을 중점적으로 개선하기 위해 지도하며, 위험성 평가 및 작업환경 측정 등 산업안전보건에 관한 기초적 제도를 안내한다. 둘째, 더 나아가 전 공정 및 작업의 위험성 평가를 직접적으로 지원하거나 맞춤형 개선대책을 제시하고, 산업재해 예방활동 컨설팅도 가능하다. 셋째, 사업주, 근로자의 안전에 관한 인식, 산업재해 예방 활동, 안전을 추구하는 문화 등을 종합적으로 평가하여 사업장의 위험성평가 수준(양호, 보통, 미흡, 불량)을 확인하고 차등적으로 관리한다. 넷째, 근로자 대상 위험요인 인지 및 공유를 위한 맞춤형 교육을 실시하고, 민간재해예방기관 수행요원을 대상으로 직무교육을 실시하는 등 수행요원의 역량을 강화한다. 특히, 사업장별로 최대 3~4회까지 무상으로 반복적 기술지원이 가능한 것이 특징적이다.

나) 클린사업장 조성사업

한국산업안전보건공단은 2024년 12월 31일부터 중소사업장의 중대재해 등 산업재해

예방을 위해 「2025년 클린사업장 조성지원 사업」을 추진했다. 이는 산업재해 예방 여력이 부족한 중소기업장과 소규모 건설 현장의 유해적이고 위험적인 요소를 개선하기 위한 사업이다. 2025년도에는 총 4,785억 원의 예산이 투입되며, 전년 대비 100억 원 증액된 규모로 추진된다.

‘클린사업장 조성지원 사업’은 산업재해의 예방 능력이 상대적으로 부족한 중소기업장과 소규모 건설현장 등에서 발생하는 유해한 위험 요인을 개선하여 산업재해 예방 효과를 제고하는 것을 목표로 한다. 본 사업은 중소기업장과 소규모 건설현장을 주요 지원 대상으로 하며, 세부 지원 품목 및 지원 대상에 따라 총 3개 사업, 6개 분야로 구분하여 추진된다. 각 분야에 따라 사업장에서 신청하여 개선에 소요되는 비용을 지원받을 수 있다.

〈표 11-3〉 2025년 클린사업장 조성지원 사업 내용

사업명	지원품목(분야)	지원대상	사업예산
안전동행 지원사업	공정개선설비 일체	50인 미만 제조업 등	3,320억원
안전일터 조성지원 사업	시스템비계, 시스템 동바리 등 건설현장 재해예방설비	공사금액 50억 원 미만 건설현장	515억원
	위험기계 방호장치 등 안전설비	50인 미만 제조·서비스업 등	242억원
	스마트 안전장비	50인 미만 제조·서비스업 등	350억원
건강일터 조성지원 사업	국소배기장치 등 환기장치	유해물질 등 환기장치 필요 사업장 (50인 미만 우선지원)	158억원
	온열질환 예방설비	50인 미만 사업장	200억원

2) 중소기업부 ‘노란우산공제’

노란우산공제는 소기업, 소상공인들을 대상으로 하는 공제 제도로, 소기업, 소상공인이 폐업, 노령, 사망 등으로 인해 생계 위협에 처했을 때, 생활의 안정을 도모하고, 사업 재기의 기회를 제공하기 위해 중소기업협동조합법에 근거해 운영되는 공적 공제 제도이다. 이는 「중소기업협동조합법」 개정을 통해 2007년에 처음 도입되었으며, 「중소기업협동조합법」 제115조에 근거하여 중소기업중앙회가 운영하고, 중소기업부가 관리 및 감독의

역할을 담당한다.

현재 가입한 소상공인이 일정한 금액을 공제부금으로 정기적으로 납입하고, 폐업이나 사망 등의 사고를 당했을 때 납입공제부금과 운영수익을 합산한 금액을 공제금으로 수령하는 방식으로 운영된다. 이는 일종의 ‘사업주 퇴직금 제도’로, 엄밀한 의미에서는 공제 제도로 보기보다는 소상공인 등을 대상으로 하는 재형저축 또는 연금저축의 일종으로 보인다는 의견도 제기되었다(김정주, 2020). 즉, 노란우산공제는 소규모 사업장을 위한 사회안전망 정책으로, 폐업, 노령, 사망 등 위기 상황에서 생활 안정과 재기의 기회를 제공하며, 소득공제, 법적 보호, 복지서비스 등 다양한 혜택을 통해 자영업자의 사회안전망 역할을 하고 있다.

노란우산공제는 사업주의 생활 안정, 사업의 재기, 사회안전망 구축을 목적으로 지원한다. 첫째, 폐업, 노령, 사망 등 위기 상황에서 사업주와 그 가족의 생계 안정을 보장한다. 둘째, 폐업 등으로 사업이 중단된 경우, 목돈을 지급해 재창업 등 사업 재기의 기회를 마련한다. 셋째, 근로자에게는 퇴직금 제도가 있으나, 자영업자·소상공인에게는 별도의 퇴직금 제도가 없으므로 이를 보완하는 사회안전망 역할을 한다.

주요 지원 대상은 소기업, 소상공인으로, 업종별 매출액 기준(예: 제조업 120억 이하, 도소매업 50억 이하, 교육·숙박·음식점업 10억 이하 등)에 해당하는 개인사업자 또는 법인 대표자, 공동사업자 등. 사업자등록증이 없는 무등록 소상공인도 사업소득원천징수확인서 등으로 가입할 수 있다. 복수의 사업장 대표자는 1개 사업장만을 선택하여 가입할 수 있다.

지원 내용은 공제금 지급, 소득공제, 법적 보호, 상해보험 무료 가입, 대출서비스 등으로 구분할 수 있다. 첫째, 폐업, 노령, 사망 등 공제사유 발생 시 납입원금 전액과 복리이자를 일시금 또는 분할금 형태로 공제금을 지급한다. 둘째, 납입액에 대해 연 최대 600만 원(2025년 기준)까지 별도 소득공제 혜택을 제공하고, 사업소득 규모에 따라 절세 효과는 다르게 적용된다. 셋째, 공제금은 법적으로 압류, 양도, 담보 제공이 금지되어 안전하게 보호된다. 또한, 납입금 전액에 연 복리이자가 적용되어 장기적으로 목돈을 마련하는데 도움이 될 수 있다(2025년 기준 3.3% 변동 이율). 넷째, 상해로 인한 사망, 후유장애 발생 시 2년간 최고 월부금액의 150배까지 보험금 지급하고, 보험료는 중소기업

업중앙회가 부담한다. 다섯째, 대출도 가능한데, 공제부금 납부를 연체하지 않은 가입자는 임의계약 환급금의 90% 이내에서 대출(1년, 연장 가능, 2025년 기준 이자율 3.7%)이 가능하다.

3) 환경부 ‘소규모 사업장 방지시설 설치 지원사업’

환경부는 ‘소규모 사업장 방지시설 설치 지원사업’을 통해 대기오염물질을 배출하는 소규모 사업장, 주로 중소기업 등에 대기오염 방지시설 설치·개선을 지원하여, 환경오염 저감과 사업장의 운영이 지속 가능하도록 지원한다. 세부적으로는 소규모 사업장이 자체적으로 감당하기 어려운 방지시설 설치비용을 지원하여, 미세먼지·질소산화물 등 대기오염물질의 배출을 줄이고 지역 환경을 개선한다. 또한, 사업장의 환경 규제 대응력과 경영 안정성을 높여, 사업장의 생존력을 높이는 역할을 한다.

본 사업은 「대기환경보전법」 시행령에 따른 대기배출시설(1~5종) 운영 사업장(중소기업기본법상 중소기업, 중소기업협동조합, 부가가치세법에 따른 사업자에 해당되지 않으나 대기배출 시설 ‘보일러, 냉온수기, 건조시설 등’을 운영하는 자)를 지원 대상으로 한다. 다만, 공공기관 및 공공시설에 설치하는 방지시설, 3년 이내 설치한 방지시설은 지원 대상에서 제외되며, 5년 이내 예산을 지원받은 방지시설은 중복 지원이 불가하다.

소규모 사업장 방지시설 설치 지원사업의 지원 조건은 보조금을 지원받은 방지시설을 3년 이상 운영하고, 사물인터넷(IoT)이 의무적으로 부착되어 있는 경우에 해당되어야 한다. 지원 한도 내에서 방지시설 설치비용의 90%를 지원하고(10%는 사업자 부담), 사물인터넷(IoT) 또한 설치비용의 90%를 지원한다(설치비 310~410만원, 보조금 279~369만원, 10%는 사업자 부담). 노후 방지시설 교체, 저녹스 버너 설치 등 환경설비 투자비용을 경감해주고, 지원사업 선정 시, 환경전문 공사업체를 통한 설계·시공, 사후관리 등 종합적으로 지원하며, 환경부와 지방자치단체 간 협업을 통해 신청·심사·사후관리의 절차를 제공한다.

나. 서울시 지원정책

1) 도시형소공인 사회보험(고용·산재보험료) 지원사업³⁾

서울시는 영세 제조업 기반의 도시형 소공인을 대상으로 사회보험 가입 부담을 완화하고 근로자의 고용 안정성을 강화하기 위해 「도시형소공인 사회보험(고용·산재보험료) 지원사업」을 추진했다. 본 사업은 고용보험 및 산재보험에 신규로 가입하거나 기존에 가입한 근로자를 둔 도시형 소공인 사업주를 대상으로 하고, 의류봉제·주얼리·수제화·기계 금속인쇄 등 서울시 도시제조업 5대 특화 업종에 한정하여 지원했다. 지원내용은 근로자 고용·산재보험료 중 정부 지원을 제외한 사업주 부담분을 보전하는 것으로, 기업별 최대 2인까지, 1인당 최대 25만 원을 지원했다. 다만 사업주 본인과 그 가족(배우자 및 직계존·비속)은 지원에서 제외되었다.

해당 사업의 주관기관인 서울경제진흥원은 참여기업 모집부터 선정까지의 모든 과정을 담당한다. 본 사업에 선정될 수 있는 기업의 요건은 서울시에 소재한 제조업체 중 상시 근로자 수가 10인 미만이어야 하며, 국세청 업종코드 기준으로 5대 특화 업종에 해당되어야 한다. 또한, 휴·폐업, 부도, 세금 체납, 정부사업 참여 제한 등에 해당하지 않는 사업자여야 한다. 참여기업 선정 시, 근로자수 및 보험료 항목에서 우선순위를 두었다. 해당 사업은 근로자 2인을 신청한 기업을 1순위로, 1인을 신청한 기업을 2순위로 배정하고, 보험료 항목별로는 고용·산재보험 동시 가입을 최우선으로, 그 다음은 고용보험, 산재보험 순으로 우선 선정하였다.

도시형소공인 사회보험 지원금은 사업주 명의의 계좌를 통해 분기별로 지급되며, 고용·산재보험 납부 내역을 확인한 후 적격 대상자에 한해 집행된다. 이러한 지급 방식은 행정의 투명성을 확보하는 동시에, 영세 제조업체의 보험료 부담을 완화하여 사회보험 가입을 장려하고 근로자의 사회적 안전망을 확충하는 데 목적이 있다. 또한, 본 사업은 도시형 소공인의 경영 안정과 근로환경 개선을 유도함으로써, 지역 산업 생태계의 지속 가능성과 고용 유지에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

3) 「2024년 도시형소공인 사회보험(고용·산재보험료) 지원사업」 공고문(2024.5.7.) 내용 참조하여 작성(SBA 홈페이지 게시)

2) 도시제조업 작업환경개선 지원사업⁴⁾

서울시는 노후화된 도시제조업 사업장의 근로환경을 개선하고 생산성을 제고하기 위해 「2025년 도시제조업 작업환경개선 지원사업」을 추진한다. 본 사업은 상시근로자 10인 미만의 소규모 제조업체 가운데 의류봉제(C14), 기계금속(C24, C25, C29), 인쇄(C18), 주얼리(C33), 수제화(C15) 등 5대 특화 업종을 대상으로 한다. 참여 업체는 사업장 현장조사와 보조금관리위원회 심사를 거쳐 자치구에서 선정한다.

지원대상에 포함될 수 있는 업체는 반드시 해당 자치구에 사업자등록이 되어 있어야 하며, 국세 및 지방세 체납이 없어야 한다. 또한 지원을 받는 경우 향후 3년간 실태측정 및 사후관리에 동의해야 한다. 신청한 업체 중, 작업환경의 열악도에 따라 우선적으로 결정되는데, 지하·반지하 등 환기가 어려운 작업장으로 곰팡이와 유해물질에 상시 노출되는 업체가 1순위이며, 분진·조도·소음 등 작업환경이 고용노동부 기준 이하인 업체가 2순위로 선정된다. 업력이 오래된 사업장은 3순위로 분류되어 심사 과정에서 우대된다. 다만, 서울시 작업환경개선 지원사업(19~24년) 수혜업체, 중앙부처 등 작업환경 개선 사업(소공인 클린제조환경 조성 사업 등) 기 수혜업체의 경우 후순위로 배치된다.

본 사업에는 2025년 기준, 총 42억 원의 시비가 투입되며, 자치구 예산이 별도로 책정된다. 업체당 최대 지원금은 900만 원이며, 시비 70%, 구비 20%, 사업주 자부담 10%의 매칭 방식으로 운영된다. 즉, 보조금을 지원받는 사업주는 전체 비용 중 최소 10%를 직접 부담해야 하며, 지원받은 설비와 물품은 3년간 정상적으로 가동·유지하여야 한다. 이를 통해 사업의 지속성을 담보하고, 예산 투입의 실효성을 강화하고자 한다.

지원 내용은 작업환경 개선 및 작업능률 향상을 위한 설비지원과 안전·환경 컨설팅 등으로 구분된다. 설비지원은 분진, 소음, 환기 등 위해 요소 제거를 위한 기본환경 개선과 함께 조도 향상, 작업능률 제고를 위한 장비 지원을 포함한다. 안전·환경 컨설팅에서는 현장조사, 환경개선 및 안전관리 컨설팅, 준공검사, 성과관리 등을 병행하여 사후효과를 체계적으로 관리한다.

해당 사업의 처리절차는 다음과 같다. 먼저, 신청한 업체를 대상으로 전문 컨설팅기관이

4) 2025년 도시제조업 작업환경개선 지원사업 공고(서울특별시 공고 제2025-965호, 2025.3.20.) 내용 참조하여 작성

업체 현장 실태조사를 실시한 다음, 서울시 보조금관리위원회에 상정하여 지원 대상을 선정한다. 이후 환경개선 공사를 시행하고, 전문 컨설팅기관의 준공검사를 거쳐, 자치구에서 최종적으로 지원금을 지급한다. 본 사업을 통해 도시형소공인 사업장의 작업장 환경 일부를 개선함으로써 산업재해를 예방하고, 작업의 효율을 높여 도시제조업의 경쟁력을 강화하는 효과를 기대할 수 있다.

3) 일용직 건설근로자 소득 보전 사업⁵⁾

서울시는 일용직 건설근로자의 극한기후로 인한 생계 위협에 대응하기 위해 ‘안심수당’을 지급하는 사회보험 지원사업을 시행한다. 이는 한파, 폭염, 강우, 강설, 미세먼지 등으로 작업이 중단될 경우 일 최대 4시간에 해당하는 생활임금 수준의 소득을 보전해주는 제도로, 특히 저임금 내국인 근로자를 보호하기 위한 국내 유일의 정책이다. 극한기후 기상조건은 2025년을 기준으로 ① (폭염) 폭염경보(35℃ 이상), ② (강우) 5mm/hr 이상, ③ (한파) 한파주의보(-12℃), 한파경보(-15℃), ④ (강설) 적설량 0.5cm/일 이상, ⑤ (미세먼지) 미세먼지 비상저감조치 발령 등으로 규정하였다. 이 사업은 최근 건설경기 침체와 이상기후의 일상화로 근로일수가 줄어드는 가운데, 해당 사업은 건설현장의 불안정한 고용 현실을 완화하고자 도입되었다.

지원 대상은 서울시 발주 공공 건설현장에서 월 8일 이상 근로하고 소득이 서울시 생활임금 이하인 내국인 일용직 건설근로자다. 수당은 건설사가 근로자에게 먼저 지급한 뒤, 서울시가 이를 보전하는 방식으로 운영된다. 이는 건설업의 고령화, 미숙련 외국인 노동력 증가로 인한 생산기반 불안정 문제를 고려해 저임금 내국인 보호에 초점을 둔 것이다. 다만, 지원을 받기 위해서는 표준근로계약서 사용, 전자카드제를 통한 근로 이력 관리, 건설정보관리시스템(One-PMIS) 활용 등 서울시가 정한 제도적 요건을 충족해야 한다. 즉, 포괄임금 금지를 위해 기본급과 각종 수당을 구분하여 ‘서울시 표준근로계약서’ 상에 표기해야 하며, 근로자 출퇴근 관리를 위하여 공사현장 출·퇴근 이력관리 ‘카드단말기’를 설치하여 활용하도록 한다. 또한, 건설근로자공제회의 전자카드 근무관리시

5) 서울시 보도자료(2025.2.3.). 서울시, ‘건설자와의 동행’ 나서…극한기후로 작업 중지 시, 일용직 건설근로자 소득 보전

스텝과 연계된 서울시 건설정보관리시스템 상에서 ‘노무비 명세서’와 ‘안심수당 신고서’를 출력하여 증빙자료로 첨부하도록 하고 있다.

본 사업은 포괄임금제 금지, 근로자 출퇴근 관리, 공정·안전관리의 투명성 확보 등을 목표로 추진된다. 이는 건설근로자의 생계 안정뿐 아니라 건설현장의 제도적 개선과 관리체계 고도화를 통해 건설업 전반의 지속가능성을 높이려는 정책적 의의를 가진다.

다. 기타 노동약자 대상 지원정책

1) 특수형태근로종사자 사회보험 적용 범위 확대

특수형태근로종사자는 근로계약을 체결하지 않았지만 실제 특정 사용자의 사업에 편입되어 있거나 특정 회사의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하는 자로, 계약당사자인 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자를 말한다. 대표적으로 보험설계사, 택배기사, 학습지교사, 대리운전기사, 퀵서비스기사, 방문판매원 등이 해당된다.

특수형태근로종사자는 근로기준법상 노동자로 인정되지 않은 점으로 인해, 산재보험의 보호를 받지 못하였으나, 2002년에 노사정위원회 합의를 거쳐 2008년부터 보험설계사, 콘크리트믹서트럭차기사, 학습지교사, 골프장캐디 등 4개 직종의 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용 특례제도를 도입하였다. 이후, 2012년 택배 및 퀵서비스 기사, 2016년 대출모집인, 신용카드모집인, 전속대리운전기사, 2019년 건설기계기사, 2021년 방문서비스종사자(방문판매원, 대여제품 방문점검원, 방문교사, 가전제품 설치기사), 화물차주, 소프트웨어기술자(프리랜서)까지 적용의 범위를 확대했다.

고용노동부와 근로복지공단은 2021년 7월, 특수형태근로종사자에 대해서도 고용보험을 적용하고, 구직급여 및 출산 전후 급여를 지급한다고 밝혔다. 고용보험 적용을 받는 특수형태근로종사자는 보험설계사, 택배기사, 신용카드회원 모집인 등 12개 직종의 종사자로, 구체적으로는 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품 배송설치기사, 방과후학교 강사(초·중등학교), 건설기계 조종사, 화물차주 등이 포함된다.

특수형태근로종사자가 고용보험을 적용받기 위해서는 노무제공계약을 통해 얻은 월 보수⁶⁾가 80만원 이상이어야 한다. 만일 실직하였다면, 이직일 전 24개월 중 12개월 이상 보험료를 납부하고, 실직의 사유가 자발적 이직 등 수급자격 제한 사유에 해당하지 않으며, 적극적으로 재취업을 위해 노력하는 경우 120일~270일 동안 구직급여를 받을 수 있다. 또한, 출산일 전 3개월 이상 보험료를 납부하고, 출산일 전후로 노무를 제공하지 않을 경우, 출산전후 급여를 90일(다태아의 경우 120일)간 받을 수 있다.

2) 경기도 1인 소상공인 고용보험료 지원사업

경기도는 근로자를 고용하지 않은 1인 영세 소상공인의 경제적 부담을 완화하고, 사회안전망을 강화하기 위해 '자영업자 고용보험료 지원사업'을 추진한다. 해당 사업은 영세한 자영업자들이 안정적으로 고용보험에 가입하고, 유지할 수 있도록 지원함으로써, 예상치 못한 실직이나 경영 위기 상황에서 생계 안정을 도모하고 노동시장의 안전망을 확충하는 데 사업 추진 목적이 있다. 경기도는 본 사업을 통해 영세 소상공인의 경영 불안을 완화하고, 지역경제가 지속적으로 발전할 수 있도록 유도하고자 한다.

본 사업에 참여하는 소상공인에게는 최대 5년간 고용보험료가 지원된다. 주요 지원 대상은 경기도 내에 사업장을 둔 1인 소상공인으로, '자영업자 고용보험(1~7등급)'에 가입한 경우에 해당되며, 공동사업자의 경우 1인만 지원이 가능하다. 해당 사업에서 소상공인은 고용보험료 지원 신청일이 속한 달의 직전 달 말일 기준, 「근로기준법」 제2조 제1항 제1호에 따른 근로자를 사용하지 아니하는 소상공인을 말한다. 단, '소득세법 시행령' 제20조에 따른 근로자, 3개월 이내의 기간을 정하여 근로하는 사람, 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자는 제외한다. 이는 최근 1개월 이내 발급된 보험자격득실확인서 또는 소상공인 확인서, 사업자등록증 사본 또는 사업자등록증명원 제출로 확인이 가능하다.

본 사업의 지원 대상으로 확정된 1인 소상공인은 매월 납입하는 고용보험료의 20~30%를 경기도로부터 지원받을 수 있다. 지원금은 신청자 본인 명의 계좌로 직접 분

6) 소득세법상 사업소득과 기타소득에서 비과세 소득·경비 등을 제외한 금액으로, 둘 이상의 노무제공 계약을 체결한 특수형태근로종사자가 월 보수액 합산을 신청하고 합산한 금액이 80만원 이상이면 고용보험이 적용된다.

기별 납부기한의 익월 내에 지급된다. 해당 사업의 처리 절차는 다음과 같다. 우선, 1인 소상공인이 제출한 서류에 대하여, 경기도시장상권진흥원이 검토한 다음, 지원자격 여부를 확인한다. 다음으로 근로복지공단을 통해 신청자의 고용보험료 납부금액과 기준보수 등급을 확인하여 확정한다. 자격이 확인된 신청자를 대상으로 분기별 납부기한 종료 후 익월 내 지원금을 직접 계좌로 이체한다.

경기도 1인 소상공인 고용보험료 지원사업은 근로자를 고용하지 않고 생계를 유지하는 1인 소상공인의 사회보험 가입을 촉진하고, 고용보험료 부담을 줄여 안정적인 경제활동을 가능하게 할 것으로 기대된다. 또한, 본 사업을 통해 도내 노동 약자의 사회안전망을 강화함으로써 위기 상황에서의 생계 보호 장치를 마련하고, 근로자의 생활 안정과 노동 의욕을 제고할 수 있다. 나아가 여가활동 참여 확대를 통해 지역 내 소비 활성화에도 기여할 것으로 전망된다.

3) 경기도 취약노동자 휴가비 지원⁷⁾

경기도와 경기관광공사는 노동자의 삶의 질 향상과 여가생활 지원을 위해 ‘경기도 노동자 휴가비 지원사업’을 추진한다. 경기도는 본 사업을 6년째 추진 중이며, 2025년 모집 인원은 2,400명에 달한다. 본 사업은 참여자가 15만 원을 적립하면 경기도가 25만 원을 추가로 지원하여 총 40만 원의 적립금을 제공하는 방식으로 운영된다. 적립금은 전용 온라인몰을 통해 숙박, 교통, 관광지 입장권, 영화 및 공연 관람 등 국내 여행 및 문화여가 상품 구매에 사용할 수 있다.

본 사업의 주요 대상은 경기도 내 경제적 여건상 여가활동 참여가 어려운 취약 노동자이다. 사업 참여자로 선정되려면 연간 총소득 4,200만 원 이하인 비정규직 노동자, 보험설계사 택배기사 방문강사 등 특수형태근로종사자, 주 15시간 미만의 초단시간 노동자로 확인되어야 한다. 다만, 휴가비 적립금 사용률이 60% 미만일 경우 다음 해 사업 참여가 제한될 수 있다.

7) 경기관광공사 보도자료(2025.5.12.). ‘경기도-경기관광공사, 여가생활 취약 노동자 휴가비 지원 확대’ 내용 참조하여 작성

2024년도 사업 운영 결과에 따르면, 참여자의 62%가 숙박 상품을, 17%가 영화·공연 등 문화·여가 상품을 구매한 것으로 나타났다. 특히 사용 시기는 여름 휴가철인 6~8월에 집중되었으며, 참여자 연령대는 20대(35%)와 30대(28%)가 주를 이루었다. 이러한 통계는 해당 사업이 젊은 세대 노동자의 여가생활 활성화와 문화 접근성 제고에 기여하고 있음을 보여준다. 올해는 모집 인원을 확대하고 지원자격을 완화한 만큼, 더 많은 비정규직 및 특수형태근로종사자들이 휴가비 지원 혜택을 누릴 수 있을 것으로 전망된다.

‘경기도 노동자 휴가비 지원사업’은 정규직 중심의 복지제도에서 소외되기 쉬운 비정규직, 특수형태근로종사자, 초단시간 노동자 등 취약계층 노동자를 대상으로 한 포용적 복지정책이라는 점에서 의미가 있다. 휴가비용을 지원하는 것에서부터 여행과 문화 활동 참여까지 지원하여 노동자의 심리적 재충전과 삶의 만족도를 높이고, 나아가 지역경제와 관광산업 활성화에도 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

4. 소결

고령화와 같은 인구구조의 변화, 산업구조 변화에 따른 새로운 고용형태의 출현 등으로 인해 의류봉제업계도 전환기를 맞이하고 있다. 과거 노동집약적 산업의 대표였던 의류봉제업은 현재 고령 노동자 중심의 인력 구성, 영세한 사업장 규모, 비표준적인 고용형태 등 다양한 구조적 한계를 안고 있으며, 이는 작업환경 악화, 사회안전망 사각지대, 기술혁신의 지연 등으로 이어지고 있다. 이러한 변화 속에서 의류봉제업 노동자의 삶의 질과 고용 안정성을 제고하기 위한 정책적 지원과 제도적 개편이 시급하다.

의류봉제업은 대부분 5인 미만의 영세 소규모 사업장으로 운영되며, 객공과 같은 임시·비정형 노동자가 다수를 차지하는 특성이 있다. 이러한 업종의 구조적 한계는 안전보건 관리 역량 부족, 열악한 작업환경, 불안정한 고용관계 등으로 이어지고 있으며, 이에 따라 중앙정부의 소규모 사업장 지원정책은 의류봉제업 현장과 직접적으로 연결된다. 고용노동부는 안전보건 기술지원사업과 클린사업장 조성사업을 통해 봉제업체 작업장에서 빈번히 발생하는 소음, 분진, 고온·진동 노출과 같은 위험요인을 사전에 파악하고, 환기

장차·온열 질환 예방설비 등 재정 지원을 통해 작업환경을 개선함으로써 객공 임시직 노동자의 안전 확보에 기여한다. 중소벤처기업부는 노란우산공제를 통해 봉제업체 사업주가 경기침체나 거래처 단절로 인한 폐업 시에도 생활 안정을 도모하고 재창업 자금을 마련할 수 있도록 지원하여, 사업 지속성 확보와 사회안전망 강화를 뒷받침한다. 환경부는 소규모 사업장 방지사설 설치사업을 통해 의류 제작 과정에서 발생하는 먼지, 악취, 유해물질 배출을 저감하고, 사업주 부담을 경감하는 방식으로 지역 환경개선과 지속가능한 경영을 지원하고 있다. 서울시는 ‘도시제조업 작업환경개선 지원사업’을 통해 5대 특화 업종 소규모 제조업체에 설비·컨설팅 비용을 지원하여 열악한 작업환경을 개선하고 산업재해 예방 및 생산성 향상을 도모한다.

서울시와 경기도는 비정형 노동자와 영세 소상공인의 사회안전망 강화를 위해 다양한 지원 정책을 추진하고 있는 것으로 보인다. 서울시는 도시형 소공인을 대상으로 고용산재보험료 사업주 부담분을 보전해 근로자의 사회보험 가입을 촉진하고, 일용직 건설근로자에게는 폭염·한파 등 극한기후로 인한 작업 중단 시 생활임금을 보전하는 ‘안심수당’을 지급하여 생계 안정을 지원한다. 한편, 경기도는 근로자를 두지 않은 1인 영세 소상공인의 자영업자 고용보험료를 최대 5년간 일부 지원하여 고용보험 가입을 촉진하고 위기 상황에서의 생계 보호를 도모한다.

이러한 정책들은 비정형 노동자들의 불안정한 고용 현실을 보완하고, 사회보험 사각지대를 해소함으로써 노동자의 생활 안정과 지역 산업의 지속가능한 성장을 지원하는 데 의의가 있다. 그 외 국가 주도로 특수형태근로종사자 대상 사회보험 적용의 확대, 지방 정부 주도의 이동노동자 및 플랫폼노동자 대상 휴식권 보장 등이 확대되는 추세에서 의류봉제업의 임시직(객공)과 같은 비정형 노동자의 권익 보호, 처우 개선, 사회안전망 구축 또한 병행하여 논의되어야 할 시점이다.



의류봉제산업 특성 및 정책 환경

1. 도시형 소공인 및 도심제조업 개요
2. 의류봉제업 정의 및 구조적 특성
3. 의류봉제업 종사자의 고용 형태 및 노동환경
4. 의류봉제업 관련 정책 및 제도 분석
5. 소결



의류봉제산업 특성 및 정책 환경

1. 도시형 소공인 및 도심제조업 개요

우리나라 경제에서 소상공인은 고용 창출, 생활경제 유지, 지역 경제 활성화 등에 있어 중요한 역할을 수행하고 있다. 특히 진입장벽이 낮고 자영업 형태의 창업이 용이하다는 특성으로 인해 다양한 분야에서 경제활동에 참여하며 실질적인 기여를 해왔다. 그러나 소상공인은 그동안 '소기업'의 하위 개념으로 분류되어 법적·정책적으로 불분명한 위치에 놓여 있었으며, 특히 제조업 기반의 소상공인은 상업 중심의 일반 소상공인과는 다른 특성을 지니고 있음에도 불구하고 독립적인 지원체계가 미비했다. 이러한 문제의식 속에서, 제조업 중심의 소규모 사업체를 구체적으로 분류하고 정책적으로 대응할 필요성이 제기되었으며, 이에 따라 '소공인'이라는 개념이 점차 정책 문서와 제도적 정의에서 정립되기 시작하였다. 소공인은 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」을 통해 상시 근로자 수 10명 미만의 소기업 중 제조업을 주된 업종으로 영위하는 소상공인으로 정의되며, 숙련기술에 기반해 자영업 또는 소규모 형태로 운영되는 경우가 일반적이다.

이러한 소공인 가운데, 도시 내에 입지하고 일정 지역에 집적된 제조업체에 대한 체계적 지원과 산업 생태계 유지를 위해, 「도시형 소공인 지원에 관한 특별법」은 '도시형 소공인'이라는 개념을 별도로 도입하였다. 동법 제2조에 따르면, 도시형 소공인은 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」상 소상공인 중에서 노동집약도가 높고 숙련기술을 기반으로 하며, 일정 지역에 집적되어 제조업을 주된 업종으로 영위하는 사업체를 의미한다. 즉, 도시형 소공인은 소공인의 하위 개념으로, 단순히 제조업을 수행하는 것뿐 아니라 도시 내 산업 밀집 구조를 이루고 있다는 점, 그리고 집적지 중심의 산업 생태계 내에서

가능하다는 점에서 일반 소공인과 구별된다. 또한, 도시형 소공인은 일반적인 소상공인 중에서도 제조업 부문에 특화된 소규모 주체로, 고도의 숙련과 경험 기반의 작업이 주를 이루며, 낮은 자본투입 대비 기술 중심의 생산 활동을 수행한다는 점에서 구분된다. 이들은 통상적으로 지역 내 자생적 클러스터를 형성하여 원부자재 수급, 인력 교류, 수주 및 납품 등의 전 과정이 비교적 근거리에서 순환되는 산업 생태계를 구성한다(김정훈, 성열홍, 2018).

도시형 소공인으로 분류되는 업종은 「도시형 소공인 지원에 관한 특별법 시행령」 제2조 및 별표를 기준으로 하며, 「한국표준산업분류(KSIC) 9차 개정 기준」의 제조업(C10~C33) 중 일부 업종을 제외한 19개 중분류 업종이 해당된다. 제외 업종은 자본집약도가 높고 대규모 설비가 필요한 업종으로, C12(담배 제조업), C19(석유정제), C21(의약품), C30(자동차 및 트레일러), C31(기타 운송장비) 등이 해당되며, 나머지 섬유(C13), 의복(C14), 가죽(C15), 금속가공(C25) 등은 노동집약성과 숙련기술 특성을 근거로 지원대상에 포함된다.

〈표 III-1〉 도시형 소공인 업종(한국표준산업분류 9차 개정 기준)

구분	분류코드	업종(중분류)	분류코드	업종(중분류)
지원 업종	C10	식품 제조업	C23	비금속광물제품 제조업
	C11	음료 제조업	C24	1차 금속 제조업
	C13	섬유제품 제조업	C25	금속가공제품 제조업
	C14	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	C26	전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업
	C15	가죽, 가방 및 신발 제조업	C27	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업
	C16	목재 및 나무제품 제조업	C28	전기 장비 제조업
	C17	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	C29	기타 기계 및 장비 제조업
	C18	인쇄 및 기록매체 복제업	C32	가구 제조업
	C20	화학물질 및 화학제품 제조업	C33	기타 제품 제조업
	C22	고무제품 및 플라스틱제품 제조업		
제외 업종	C12	담배 제조업	C30	자동차 및 트레일러 제조업
	C19	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	C31	기타 운송장비 제조업
	C21	의약품 물질 및 의약품 제조업		

이러한 업종 분류를 바탕으로, 정부는 도시형 소공인을 체계적으로 육성·지원하기 위해 2015년부터 독립적인 지원체계를 구축해왔다. 중소벤처기업부와 지방자치단체를 중심으로 ‘도시형 소공인 집적지구’ 지정, 특화지원센터 설치, 기술교육, 금융지원 등이 추진되고 있으며, 이 가운데 가장 핵심이 되는 제도는 집적지구 지정이다. 일정 수 이상의 동종업체가 지역에 밀집된 경우, 공동 작업장 및 장비 지원, 공간 리모델링, 유통 판로 지원 등의 혜택이 제공된다(권우현, 박성재, 2018).

이러한 집적지구 지정 제도는 단순한 공간 제공을 넘어서, 지역 내 산업 생태계 유지와 고용 창출, 기술 전수, 공동 생산·유통 시스템 구축 등 도심 내 제조업 활성화를 위한 통합적 기반을 조성하는 데 목적이 있다. 서울시 문래동 기계금속지구, 시흥시 북부 기계금속지구, 종로 창신동 봉제지구 등은 대표적인 도시형 소공인 집적지구 사례로 알려져 있으며, 이들 지역은 3차 이하 하도급 단계의 고속련 작업자 중심의 산업 생태계를 기반으로 한다. 해당 지구들은 수십 년 간 특정 업종이 자연스럽게 밀집되어 형성된 자생적 산업 클러스터이며, 장기간에 걸쳐 형성된 공급망 구조와 지역 내 노하우의 축적이 경쟁력의 핵심으로 작용하고 있다. 다만, 집적지구 지정 이후 사후 관리 부재, 입주자 간 수평 네트워크 형성 부족, 실효성 낮은 지원사업 등 한계도 지적되고 있다(한기덕 외, 2022). 이러한 한계는 정책 설계의 일회성에 기인한 측면도 있으며, 지속적인 인프라 투자와 운영기관의 역량 강화, 집적지구 간 연계전략 마련이 필요하다는 지적이 함께 제기된다.

한편 도심제조업은 도시형 소공인보다 포괄적인 개념으로, 도시 내에 위치한 소규모 제조업 전반을 의미한다. 이는 전통 제조업뿐 아니라 커스터마이징 기반 공예, 디자인, 장인산업 등도 포함하며, 대도시 중심부에 집적되어 있는 특성상 임대료 상승, 주거지와 인접성, 인프라 부족 등의 다양한 외부 압력에 노출되어 있다. 이로 인해 도심제조업은 외곽 이전 압박을 받거나 쇠퇴 위기에 놓이기도 하며, 이에 대한 정책 대응이 요구되고 있다(이문숙, 이성희, 2021). 서울시는 도심제조업 보호를 위해 봉제업, 인쇄업, 주얼리 산업 등 5대 특화업종을 중심으로 지원 정책을 시행하고 있다. 서울시 제조업체의 약 60%가 이들 업종에 포함되며, 특히 봉제업은 종사자 수가 가장 많은 산업군으로, 서울시 도시형 소공인 산업 중 고용 비중이 가장 높다(한기덕 외, 2022). 그러나 이와 같은

높은 고용 규모에도 불구하고, 대다수 사업체는 매우 영세한 규모로 운영되고 있다.

도시형 소공인 및 도심제조업은 규모는 영세하지만 도시 산업 생태계 내에서 차지하는 전략적 위치는 매우 크다. 이들은 숙련기술과 지역 밀집 기반의 유기적 산업 구조를 통해 유연한 대응과 고부가가치화를 가능케 하며, 빠른 납기, 소량 다품종 생산 등에서 차별적 경쟁력을 가진다(김정훈, 성열홍, 2018). 그러나 고령화, 인력난, 낮은 설비투자 여력, 네트워크 단절, 고용 불안 등 구조적 제약이 존재하며, 사업자 등록 회피 또는 공임 계약 중심 구조로 인해 사회안전망에서도 배제되는 사례가 빈번하다(최혁규, 2024).

이러한 구조적 문제 해결과 산업의 지속 가능성 확보를 위해, 서울시와 중앙정부는 산업단지 중심의 이전 방식보다는 도심 내 존치를 위한 공간 확보, 유희공간 재편, 전용구역 지정 등을 병행 추진 중이며, 기술전수·직업훈련·청년 유입 확대 등 인력 기반 강화 정책도 함께 추진되고 있다(김정훈, 성열홍, 2018). 요컨대 도시형 소공인 및 도심제조업은 도시 내 숙련산업 기반 생태계를 유지하는 핵심 주체로, 단순한 영세 사업체가 아닌 정책적으로 독립된 산업군으로 인식할 필요가 있으며, 이에 대한 전략적이고 정교한 지원이 요구된다. 궁극적으로는 도시 내 제조업의 존치를 단순 공간 정책이 아닌 산업·고용·기술·복지 전반을 아우르는 정책 과제로 보고, 중장기적 비전 아래 종합적인 육성 로드맵을 수립할 필요가 있다.

2. 의류봉제업 정의 및 구조적 특성

가. 의류봉제업의 정의 및 산업 분류 체계

의류봉제업은 통계청 산업분류상 ‘의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업’으로 분류되며, 이는 ‘봉제의복 제조업’, ‘모피제품 제조업’, ‘편조의복 제조업’, ‘의복 액세서리 제조업’ 등을 포함한다. 이 중에서도 ‘봉제의복 제조업’은 서울시 의류 제조업의 핵심 분야로, 남녀 겉옷, 속옷, 한복, 근무복, 작업복, 가족복, 유아복 등 다양한 품목군으로 세분화되어 있다. 이와 같은 품목의 다양성은 곧 생산 공정의 복잡성과 고도화된 숙련도의

필요성을 반영한다.

제품군별로는 <표 III-3>과 같이 남성·여성 정장류, 캐주얼웨어, 레저·스포츠웨어, 유니폼, 액세서리류, 기타의류로 나뉘며, 다양한 복종을 다품종 소량 방식으로 수용해야 하는 특성상 자동화보다는 숙련 인력에 대한 의존도가 높다. 또한, 제품 특성에 따라 시장도 동대문 상권 중심의 저가 생산부터 고급 맞춤형 수제복 시장까지 다양하게 분포되어 있어, 봉제업의 기술 구조는 다층적이고 분화된 양상을 띤다.

<표 III-2> 봉제(의복생산)업 관련 표준산업분류상의 세부업종(1)

중분류	소분류	세분류	세세분류
의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	봉제의복 제조업	겉옷 제조업	남자용 겉옷 제조업 여자용 겉옷 제조업
		속옷 및 잠옷 제조업	속옷 및 잠옷 제조업
		한복 제조업	한복 제조업
		기타 봉제의복 제조업	셔츠 및 블라우스 제조업
			근무복, 작업복 및 유사의복 제조업
			가족의복 제조업
	유아용 의복 제조업		
	그 외 기타 봉제의복 제조업		
	모피제품 제조업	모피제품 제조업	모피제품 제조업
	편조의복 제조업	편조의복 제조업	편조의복 제조업
	의복 액세서리 제조업	편조 의복 액세서리 제조업	스타킹 및 기타양말 제조업
			기타 편조 의복 액세서리 제조업
		기타 의복 액세서리 제조업	모자 제조업
그 외 기타 의복 액세서리 제조업			

출처 : 통계청, 전국사업체조사

<표 III-3> 봉제(의복생산)업 관련 표준산업분류상의 세부업종(2)

남성정장류	여성정장류	캐주얼웨어	레저/스포츠웨어	유니폼류	의류 액세서리	기타의류
수트정장 자켓/코트 Y셔츠 정장바지	수트정장 자켓/코트 블라우스 원피스 정장바지/치마 부인복	셔츠 스웨터 원피스 바지 자켓 점퍼 데님류	등산의류 스포츠의류 (츄리닝 포함) 골프의류 등	근무복 (작업복) 교복 체육복/도복 제복(군복 등)	양말 스타킹 모자 장갑 스카프/손수건 넥타이 토시	유아동복 내의/잠옷

나. 산업 연혁과 구조적 변화

서울시 봉제산업은 일제강점기부터 뿌리를 두고 있으며, 해방 이후 미국 원조와 1965년 한일 국교 정상화 이후에는 일본 자본과 기술의 유입을 바탕으로 성장 기반을 다졌다. 1950년대 한국전쟁 이후, 피난민들이 서울 중구와 종로구 일대에 형성한 평화시장과 동대문시장은 의류봉제업의 발원지로 기능하였고, 자생적인 봉제 작업장이 집적되며 국내 봉제산업의 기초가 마련되었다. 이후 1960~70년대를 거치며 봉제산업은 동대문시장 일대로 급속히 확산되었으며, 전국 최대의 기성복 생산·유통 단지를 구축하였다.

1970년대에는 수출지향형 국가산업정책의 핵심 산업으로 자리매김하면서, 봉제업은 이탈리아에 이어 세계 2위의 수출 규모를 기록하였다. 섬유·의류 산업은 당시 한국 제조업 수출의 30% 이상을 차지하였으며, 동대문과 남대문을 중심으로 한 생산 및 유통체계는 대표적인 노동집약 산업으로 기능하였다. 특히 1970년 전태일 열사의 분신은 봉제노동자들의 열악한 근로조건을 사회적 의제로 부상시킨 계기가 되었으며, 이후 표준공임제, 시다직불제 도입 등 노동환경 개선 논의가 본격화되었다. 이 시기는 봉제산업이 산업적 성장과 함께 노동문제를 수반한 시기로, 구조적 전환의 중요한 분기점이었다. 1980년대에 접어들며 전자산업 등 중화학 공업의 성장과 함께 상대적 위상을 잃기 시작했으나, 1990년대 초반까지는 내수시장 확대와 SPA 브랜드 도입, 소비자 중심 디자인 수요 증가 등의 트렌드 변화에 힘입어 일시적인 호황을 누렸다.

그러나 1997년 외환위기를 기점으로 봉제산업은 급격한 구조조정과 인력 감축에 직면하였고, 수출형 대기업 중심의 봉제공장은 급속히 감소하였다. 대신 영세한 하청 중심의 도시 봉제업체가 확산되며 산업의 분산화, 비정규화가 심화되었다. 이러한 산업구조는 현재까지도 지속되고 있으며, 서울 전역에 소규모 봉제업체가 산재하는 생태계로 이어졌다. 특히 2000년대 이후, 국내 봉제산업은 온라인 쇼핑의 급속한 성장과 글로벌 SPA 브랜드의 국내 시장 진출, 외국산 저가 의류 유입 등으로 인해 경쟁력이 지속적으로 약화되었다. 여기에 봉제업체들의 해외 생산기지 이전이 가속화되고, 국내 시장 내 일감도 동시에 축소되며 도심 내 봉제산업은 구조적 재편 압력에 직면하게 되었다. 코로나19 팬데믹은 이러한 위기를 더욱 심화시켰다. 글로벌 공급망 불안정, 비대면 소비 확산, 납기

지연 등 복합적인 문제들이 동시다발적으로 발생하였고, 소규모 영세업체들은 이를 감내할 여력이 부족했다. 알리익스프레스, 쉬인 등 중국발 초저가 전자상거래 플랫폼의 확산은 국내 시장의 가격 경쟁 구도를 더욱 왜곡시켜 내수 중심 봉제업체들의 매출은 전례 없이 감소하였다.

한편, 글로벌 패션산업의 ‘신속대응체계(QRS: Quick Response System)’ 강화와 소비자 수요의 고도화는 봉제업체에 빠른 납기와 소량 다품종 생산을 요구하게 되었으며, 이는 대기업 중심의 표준화 생산체계에 비해 절대적으로 열세인 국내 영세 봉제업체들에게 더욱 불리한 조건으로 작용하고 있다. 서울시 봉제산업은 이러한 외부 충격뿐만 아니라, 고령화된 숙련 인력, 청년층의 진입 기피, 노후화된 장비 및 인프라 등 내부 구조적 한계에도 직면하고 있다. 결과적으로, 서울 봉제산업은 한때 국가 산업의 첨병이자 도시 제조업의 중심축이었으나, 현재는 생존을 위한 구조적 전환과 정책적 개입이 절실한 산업으로 전환기에 서 있다.

다. 공간적 집적과 산업 생태계

서울시 봉제산업의 공간적 분포는 동대문 중심에서 강북권 전역으로 확산된 특성을 보인다. 초기에는 종로구 송인동, 창신동을 중심으로 형성되었으며, 이후 중구 신당동, 사근동, 강북구 미아동, 중랑구 면목동 등으로 확장되었다. 특히 저렴한 임대료와 상대적으로 풍부한 노동력을 기반으로 강북권 일대는 봉제산업의 주요 집적지로 기능하게 되었다. 지리적으로는 동대문시장이 위치한 동북1권을 중심으로 분포되어 있으며, 구체적으로는 의류봉제업체가 종로구(21.7%), 중랑구(17.7%), 중구(15.5%) 등에 밀집되어 있다. 업태별로는 프로모션 업체는 금천구(17.8%), 샘플 업체는 중구(40.9%), 패턴 업체는 중구(69.3%), 재단 전문 업체는 종로구(36.5%), 마무리·완성 업체는 중구(30.0%) 등으로 각 지역에 기능별로 특화된 입지 구조를 보이고 있다(산업자원통상부, 2023).

업종별로는 여성정장 생산 업체 비중이 37.7%로 가장 높고, 셔츠·스포츠의류(27.0%), 남성정장(6.4%) 순으로 나타났다. 업력 측면에서는 2011년 이후 설립된 사업장이 전체의 65.8%로, 신규 창업 비중이 매우 높은 산업 구조를 갖고 있다. 이러한 업력 구조는

봉제업이 진입장벽이 낮고 비교적 소규모 창업이 용이한 산업임을 방증하며, 동대문시장 유통망과의 근접성, 적은 초기 자본, 기존 종사자들의 경력 활용 가능성이 창업을 유인하는 요소로 작용하고 있다. 그러나 사업장의 생존율이 낮고 장기 운영으로 이어지기 어려운 구조적 특성도 함께 나타나고 있어, 안정적 산업 기반 조성을 위한 지원 방안 마련이 요구된다.

서울시 봉제산업은 동대문시장과의 유기적 관계를 통해 공급사슬이 형성되어 있다. 또한, 비수기와 성수기 구분이 뚜렷하여 겨울(12~1월)과 여름(7~8월) 비수기 동안 가동일수가 평균 11.1일에 불과한 수준이며, 이는 생산의 불안정성과 고용 구조의 불안으로 이어지고 있다. 특히 주문량의 급격한 변화와 납기 압박은 성수기와 비수기의 격차를 더욱 확대시키며, 이로 인해 고정 인력 확보가 어려워지고 단기 인력의 반복적 채용해고가 발생하는 등 고용 불안정성이 구조화되는 양상을 보인다. 기후변화로 인해 전통적인 성수기·비수기 구분도 점차 모호해지고 있으며, 봉제업체들은 이에 대한 적응 전략을 마련해야 하는 과제에 직면하고 있다. 특히 성수기에는 주 90시간 이상 초과 근무를 하기도 하며, 비수기에는 고정 인력 유지를 어려워하는 문제가 반복되고 있다. 업체들은 계절적 수요 변동 외에도 유행 주기 단축, 소비 트렌드 변화 등에 따라 수시 대응이 요구되는 상황에 놓여 있으며, 이러한 불확실성은 경영 리스크를 가중시키고 있다. 생산 및 고용 안정성을 확보하기 위한 체계적인 수요 예측과 탄력적 인력 운영 전략 마련이 필요한 시점이다.

유통 구조는 지역별로 차이를 보이며, 동대문·남대문 인근은 재래시장 중심, 동작구와 강남구는 소비자 직접판매 비중이 높은 반면, 금천구와 은평구는 브랜드업체 납품 비중이 각각 59.2%, 44.5%로 나타나 업종별 유통 경로가 다변화되어 있다(산업자원통상부, 2023). 이는 봉제업체의 입지와 업태, 거래 방식 등에 따라 유통 채널이 세분화되어 있음을 보여주며, 각 업체가 취급하는 제품군, 고객층, 납품 방식에 따라 수익 구조가 상이하게 형성되고 있음을 시사한다. 유통 구조의 복잡성은 개별 사업장의 전략적 대응 역량에 따라 성과 편차를 심화시키는 요인으로도 작용할 수 있다.

최근에는 중국 전자상거래 플랫폼을 통해 대량의 저가 의류가 국내에 유입되면서, 유통구조뿐 아니라 생존 기반 전반에 위협을 가하는 구조적 문제로 확산되고 있다. 온라인

플랫폼 기반의 글로벌 저가 의류 공세는 단순한 가격 경쟁을 넘어 납기, 품질, 물류 측면에서 봉제업체의 경쟁력을 압도하고 있으며, 기존 내수 중심의 봉제산업 생태계가 빠르게 약화되는 원인이 되고 있다. 이러한 변화는 유통환경뿐 아니라 생산방식과 노동구조 전반의 전환을 요구하는 신호로 해석될 수 있다.

라. 기술 구조 및 자동화 수준

봉제산업은 여전히 고도로 수작업에 의존하는 공정 중심의 생산 구조를 유지하고 있다. 다품종 소량생산과 빠른 납기를 요구하는 의류산업 특성상 자동화가 어려운 작업공정이 많으며, 특히 복잡한 봉제, 마무리 등은 숙련 기술자의 손작업에 의존하는 비율이 매우 높다. 현재 봉제업에 종사하는 기술자(객공)들은 평균 50대 후반 이상의 고령층으로 구성되어 있으며, 이들은 대부분 10대 후반부터 봉제업에 입문하여 30년 이상의 작업 경험을 바탕으로 고도의 수작업 기술을 축적해온 현장 중심형 기능인력이다. 이들은 전문학교나 직업훈련기관보다는 현장 견습과 관행에 기반한 숙련을 통해 기술을 습득해왔으며, 이로 인해 체계적인 기술 전수 체계가 부재한 상태이다. 특히 봉제 공정은 단일 작업이 아닌 기획-샘플제작-패턴-재단-봉제-마무리 등 다단계 공정을 거쳐야 하며, 각 단계마다 경험이 풍부한 인력이 필수적이다. 이러한 특성으로 인해 자동화 도입은 제한적이며, 다품종 소량생산 체계에서는 인간의 손을 대체하기 어려운 부분이 많다.

봉제작업은 이론적으로 기계화가 가능하더라도, 고난이도 작업의 경우 완전한 자동화가 현실적으로 어렵다. 예를 들어, 고급 소재의 옷감 재봉, 곡선 봉제, 디테일이 많은 장식물 작업 등은 작업자의 직관과 손기술이 필요하며, 이는 기계 알고리즘으로 대체하기 어렵다. 결과적으로 자동화의 도입 수준은 제한적일 수밖에 없다.

또한, 자동화 기계의 도입 자체도 비용과 공간, 인력 운용 측면에서 중소기업에 큰 부담이 된다. 현재 봉제장비는 기본적인 재봉틀, 오버록기, 바인더 등으로 구성되어 있으며, 자동 재단기나 디지털 패턴 시스템(CAD/CAM 등)을 보유한 업체는 소수에 불과하다. 기계 도입 이후 이를 운용할 전문 인력도 부족한 상황이다. 그뿐만 아니라, 봉제업계는 여전히 '작업자 개인의 기술'에 크게 의존하는 구조를 가지고 있으며, 일부

숙련자는 공정별 세분화보다 모듈형으로 전체 의류 완제품의 생산이 가능한 기술 수준을 보유하고 있기도 하다. 그러나 이러한 숙련자는 점차 고령화되고 있으며, 후속세대의 유입은 매우 저조하다.

노동과정 측면에서도 봉제는 단순 반복작업이 아닌, 시각적 판단력, 손의 정밀한 조작, 체력과 집중력을 모두 요구하는 고난이도 작업이다. 특히 라인 시스템 중심의 단순 공정 작업보다는 소형 작업장에서 몇 명이 협업하여 거의 완제품을 완성하는 모듈 생산방식이 많아지고 있으며, 이는 기계보다는 인력의 숙련도에 더 많이 좌우되는 구조다. 최근에는 일부 지자체나 봉제 관련 사업단에서 디지털 전환을 위한 교육 프로그램을 시범적으로 운영하고 있으나, 전반적인 기술 수준 향상에는 한계가 있다. 노후 장비의 유지관리조차 어려운 상황에서 신기술 도입은 엄두를 내기 어렵다는 현장의 의견이 지배적이다.

한편, 서울시 봉제업체의 85.9%가 4인 이하 소규모 사업체로 구성되어 있다는 점을 감안할 때, 자동화 전환은 단지 기술력의 문제가 아닌 생존 기반의 문제와도 직결된다. 이런 사업체들은 설비 도입 비용은 물론, 공간 확보, 기계 유지보수, 전력 공급 등의 인프라 측면에서도 큰 제약을 받는다. 이러한 기술 구조는 향후 산업 지속성과 경쟁력 확보에 있어 심각한 제약 요인으로 작용하고 있다. 고령화와 기술 단절 문제로 인해 숙련 인력의 은퇴가 이어지는 가운데, 신기술에 대한 학습 기반은 부재하고, 자동화 전환을 위한 재정·인프라적 지원도 미흡한 상황이다. 따라서 향후 기술 수준 향상 및 자동화 기반 강화를 위해서는 맞춤형 직업훈련, 디지털 장비 도입 지원, 스마트 공정 도입에 대한 정책적 뒷받침이 요구된다.

3. 의류봉제업 종사자의 고용 형태 및 노동환경

가. 인력 구조의 특성

서울시 봉제산업은 여성 및 고령층 종사자 비중이 높은 편이며, 외국인보다는 내국인 중심의 고용 구조를 갖고 있다. 여성 종사자 비율은 전체의 55.3%로 남성보다 높으며,

동작구, 중구, 마포구를 제외한 대부분 자치구에서 여성 노동자가 높은 비중을 차지하고 있다(산업자원통상부, 2023). 이러한 성별 구성은 봉제업이 과거 가족단위 생계형 산업으로 발달하면서 여성의 가사노동 및 돌봄 역할과 병행 가능한 형태로 인식되었기 때문이며, 특히 시간제·단기고용 중심의 유연한 고용구조는 일정 시기 여성 노동자 유입을 촉진한 요인으로 작용하였다(한기덕 외, 2022). 또한, 봉제업은 초기 산업 형성 단계에서 여성의 저임금 노동에 기반한 구조로 발전해왔으며, 이러한 역사적 배경이 현재까지 여성 중심의 인력 구성을 지속시키는 데 영향을 미친 것으로 해석할 수 있다.

서울시 봉제산업은 외국인보다는 내국인 중심의 고용 구조를 유지하고 있으며, 일부 지역을 제외하면 외국인 노동자 비중은 극히 낮은 수준에 머물고 있다. 송파구(4.1%), 관악구(2.1%)에서는 외국인 노동자 비율이 다소 높지만, 서울 전체 평균은 0.8%에 불과하다(산업자원통상부, 2023). 이러한 고용 구조는 봉제업이 제도화된 고용 시스템 바깥에서 내국인, 특히 고령층 중심으로 유지되고 있다는 점을 시사한다. 향후 인력 부족이 심화될 것으로 전망되는 가운데, 외국인 숙련 인력의 체계적 활용 가능성은 봉제산업의 지속성과 직결되는 중요한 정책 과제가 될 수 있다.

한편, 고령화 문제는 서울시 봉제산업 전반의 구조적 지속 가능성을 심각하게 위협하고 있는 요인 중 하나로 지적된다. 서울 지역 내 봉제산업 종사자 구성은 강남구와 영등포구를 제외한 대부분 자치구에서 고령화 현상이 심화되고 있는 것으로 나타났다. 강남구와 영등포구는 30대 이하 젊은 층의 종사자 비중이 상대적으로 높게 나타난 반면, 나머지 자치구의 경우 종사자의 60% 이상이 50대 이상으로 구성되어 있으며, 특히 서대문구, 강북구, 종로구의 경우에는 50대 이상 종사자 비율이 90%를 상회하는 등 고령화가 매우 심각한 수준에 이르고 있다. 또한, 양천구는 30대 이하 종사자가 전무하였으며, 노원구, 강북구, 서대문구, 도봉구, 성북구 등에서도 청년층의 종사자 비중이 극히 낮아 산업 내 세대교체가 사실상 정체된 것으로 분석된다(산업자원통상부, 2023).

청년층이 봉제업 진입을 기피하는 주된 이유로는 장시간 노동과 고강도 작업환경, 낮은 임금과 사회보장 미흡 등 전반적인 근로 조건의 열악함, 봉제 직무에 대한 사회적 인식 저하와 직업적 전망 부족 등이 복합적으로 작용하고 있다(한기덕 외, 2022). 특히, 봉제업은 장기간 경력을 통해 숙련도를 높여야 하는 구조적 특성이 있음에도 불구하고,

해당 경력을 사회적으로 인정받을 수 있는 경로나 보상체계가 부족해 청년층 입장에서는 장기적인 직업 경로로 고려하기 어려운 환경으로 인식되고 있다. 이러한 현상은 단순히 인력 구성의 고령화를 넘어, 산업 전체의 인력 구조가 고착화되는 문제로 이어지고 있으며, 결과적으로 봉제산업의 장기적 지속 가능성에 대한 구조적 위기를 초래하고 있다. 특히, 고령 종사자의 퇴직과 함께 현장 기술의 단절이 가속화되고 있으며, 기술 전수 체계가 체계적으로 마련되어 있지 않은 상황에서 산업 기반 자체가 점차 악화될 가능성이 커지고 있다. 기술의 숙련과 전수가 핵심 경쟁력인 봉제업 특성상, 이러한 흐름은 산업 경쟁력의 하락은 물론, 향후 산업 생태계 유지 자체에 심각한 제약 요인이 될 수 있다.

나. 사업체 규모 및 고용형태

산업자원통상자원부(2023)에 따르면, 서울시 봉제업체는 총 3,514개소이며, 이 중 4인 이하의 영세 사업체가 전체의 85.9%를 차지하는 것으로 나타났다. 5~9인 업체는 9.2%, 10~19인은 3.2%, 20~49인은 1.4%, 50인 이상 사업체는 0.2%에 불과해, 산업 전반에 걸쳐 소규모 사업장 중심의 구조가 뚜렷하게 나타나고 있다. 업체당 평균 종사자 수는 3.3명에 불과하며, 자치구별로는 강남구가 12.2명, 종로구가 2.0명으로 나타나 지역 간 편차도 큰 편이다. 특히 종로구, 동작구, 중구 등에서는 4인 이하의 가족생계형 사업체 비중이 각각 97.3%, 94.1%, 93.4%로 매우 높아, 서울시 봉제산업이 가족단위 중심의 생활형 산업으로 유지되고 있음을 보여준다. 이러한 구조는 양천구, 서초구, 송파구 등 일부 자치구를 제외한 대부분 지역에서 전체 봉제업체의 80% 이상이 4인 미만 규모로 운영되는 점에서도 확인된다.

이러한 구조는 한국 노동시장의 이중구조와 맞물려, 봉제업이 비공식 부문과 2차 노동 시장에 집중된 산업임을 보여준다. 이중노동시장 이론에 따르면, 1차 노동시장은 높은 임금, 안정된 고용, 승진 기회 등이 보장되는 반면, 2차 노동시장은 낮은 임금, 고용 불안정, 열악한 근로조건, 비정규직 중심의 고용형태를 특징으로 하며, 대부분의 봉제업 종사자들이 여기에 포함된다(이명진, 2020). 특히 서울시 봉제업체의 경우, 사업체의 영세 성뿐 아니라 비공식성이 결합되어 있다는 점에서 구조적 취약성이 더욱 심화된다. 비공식

부문이란 법적으로 등록되지 않거나, 고용계약·사회보험 등의 제도적 보호망 밖에서 운영되는 경제활동 영역을 의미하며(성재민, 이시균, 2007), 이는 대부분 1인 미등록 사업장, 객공, 무계약 노동자, 무급 가족 종사자 등의 형태로 존재한다.

실제로 서울시 봉제업체의 고용보험 미가입률은 82.6%, 산재보험 미가입률은 83.3%에 달해, 법적 안전망의 사각지대에 놓인 노동자들이 상당수 존재함을 알 수 있다(김재희 외, 2015). 이와 같은 비공식 부문에서는 임금, 노동시간, 고용조건이 일정치 않으며, 고용계약 없이 혈연이나 지인 기반의 사적 관계를 통해 근로가 이루어지는 경우도 많다(이병희, 2013). 결과적으로, 생산설비와 인력 모두가 최소 단위로 조직된 초소형 영세 사업장은 정식 등록과 계약 없이 시장 변화에 따라 수시로 개·폐업을 반복하며 불안정하게 운영되고 있다. 이러한 사업체는 정부의 통계 시스템이나 정책 지원 범위에서 배제되는 경우가 많으므로, 봉제산업 전반에 대한 제도적 접근과 정책 설계의 실효성을 약화시키는 구조적 제약 요인으로 작용하고 있다.

특히 일부 사업장의 경우, 근로기준법상 의무 이행 기준에 저촉되지 않기 위해 노동자를 사회보험에 가입시키지 않거나, 사업체를 쪼개는 방식으로 법적 기준을 회피하는 등 편법적 운영이 이루어지고 있다. 이는 고용주의 법적 책임 회피를 위한 수단으로 활용되며, 비공식 고용 구조를 더욱 고착화시키는 원인으로 작용한다. 노동자 측에서도 세금 부담, 개인채무, 잦은 이직 등의 상황에 따라 사회보험 가입 대상임에도 불구하고 스스로 가입하지 않고 자발적으로 비공식 노동자로 남는 경우가 적지 않다. 이들은 공적 보호제도와 정책 수혜에서 배제될 뿐만 아니라, 공식 통계지표에도 반영되지 않아 지속적으로 정책 설계와 대상 선정 과정에서 이중적으로 소외된다. 이와 같은 고용 구조의 음성화는 개별 사업장이나 노동자에 그치지 않고, 합법적으로 활동하는 동종 업종 내 다른 사업체와 노동자에게 상대적 박탈감을 유발하며, 산업 생태계 전반의 신뢰와 사회 통합에도 부정적인 영향을 미친다(한기덕 외, 2022).

또한, 내수 의존형 수주 생산 체계와 신속 대응(QRS, Quick Response System) 중심의 공급 구조가 정착되면서, 영세 사업체들은 불규칙한 물량 공급에 대응하기 위해 정규직보다는 객공이나 임시직 중심의 인력 운용을 택하고 있다. 이는 고정 인건비 부담을 줄이기 위한 불가피한 선택이지만, 결과적으로 노동자들을 더 취약한 고용 환경으로 내

몰게 되는 구조를 고착화시키는 요인으로 작용하고 있다(정헌주, 2011; 황선웅, 2020).

〈표 III-4〉 서울시 봉제업체 기업 규모별 종사자 분포

(단위 : 명, %)

구분	업체당 종사자 수	4인 이하	5~9인	10~19인	20~49인	50~299인	300인 이상
전체	3.3	85.9	9.2	3.2	1.4	0.2	0.0
양천구	10.7	44.4	11.1	11.1	33.3	0.0	0.0
중랑구	2.9	88.9	7.5	2.5	0.7	0.4	0.0
금천구	7.7	53.3	20.4	16.4	8.6	1.3	0.0
성북구	2.5	89.2	9.2	1.5	0.0	0.0	0.0
강북구	3.0	83.7	13.2	2.3	0.8	0.0	0.0
은평구	6.3	65.0	15.0	15.0	5.0	0.0	0.0
강동구	3.5	81.8	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0
구로구	6.0	63.9	22.2	8.3	2.8	2.8	0.0
마포구	2.7	82.4	14.7	2.9	0.0	0.0	0.0
서대문구	3.9	87.5	4.2	4.2	4.2	0.0	0.0
영등포구	7.4	80.0	10.0	3.3	3.3	3.0	0.0
중구	2.3	93.4	5.4	1.0	0.1	0.0	0.0
노원구	4.6	58.8	29.4	11.8	0.0	0.0	0.0
강남구	12.2	59.1	25.8	9.1	3.0	1.5	1.5
도봉구	3.9	84.8	4.5	6.1	4.5	0.0	0.0
관악구	3.8	79.7	9.4	9.4	1.6	0.0	0.0
광진구	3.3	80.0	16.8	2.1	1.1	0.0	0.0
동대문구	3.6	80.2	14.1	3.0	2.7	0.0	0.0
동작구	2.2	94.1	5.9	0.0	0.0	0.0	0.0
서초구	6.9	36.4	45.5	9.1	9.1	0.0	0.0
성동구	4.9	74.0	14.9	6.6	3.9	0.6	0.0
송파구	5.8	52.0	32.0	12.0	4.0	0.0	0.0
용산구	3.1	76.9	23.1	0.0	0.0	0.0	0.0
강서구	3.9	70.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0
종로구	2.0	97.3	2.3	0.3	0.1	0.0	0.0

출처 : 산업자원통상부(2023)

다. 임금 및 근로조건

봉제업은 대표적인 저임금 업종으로, 전반적인 임금 수준과 고용조건 모두에서 열악한 실태가 지속되고 있다. 산업자원통상부(2023)에 따르면, 의류업 종사자의 월평균 임금은

약 322만 원으로 나타났으며, 직무 유형에 따라 임금 격차도 뚜렷하게 드러난다. 디자이너, 패턴사, 재단사, 영업직 등 기획 및 전문기술 직무는 평균 이상의 보수를 받는 반면, 봉제사, 링킹사 등 단순 생산공정 중심의 직무는 상대적으로 낮은 임금 수준에 머물고 있는 것으로 조사되었다. 9인 이하 사업장을 대상으로 조사한 연구 결과에 따르면, '의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업'의 월평균 임금은 2023년 기준 249.1만 원으로, 전 산업 평균(279.3만 원)의 약 89.2%, 제조업 평균(308.1만 원)의 약 80.9% 수준에 그친다(윤영삼 외, 2024). 이는 봉제업 내 소규모 사업장 중심의 산업 구조가 전체 평균 임금 수준을 낮추는 요인 중 하나로 작용하고 있음을 시사한다.

아울러 봉제업은 상용직 비율이 높은 편이지만, 이들 상당수가 일당제 또는 성과급제 방식으로 고용되어 실질적으로는 일용직처럼 운영되고 있는 것으로 나타났다. 가족종사자, 무급종사자, 임시직의 비율이 증가하고 있으며, 사회보험 가입률은 낮은 수준에 머물고 있다. 이는 업계 특성상 이직과 실직이 빈번하고, 고용보험 수급 요건인 180일 이상 근무를 충족하기 어려운 구조가 함께 작용한 결과로 해석된다. 이러한 고용구조는 봉제업에 밀집한 소규모 영세사업장의 산업적 특성과 맞물려, 고용형태에 따라 근로자들이 각종 고용보호 제도에서 배제되는 문제로 이어지고 있다(윤영삼 외, 2024).

임금 책정 과정에서도 근로자의 교섭력이 매우 낮은 것으로 나타났다. 봉제공동사업단(2021) 조사에 따르면, 임금이나 공임은 주로 사업주가 일방적으로 정하거나(49.2%), 업계 관행(20.5%)에 따라 결정되며, 실제로 봉제노동자가 일할 때마다 사업주와 협의하는 경우는 20.2%에 불과하였다. 이처럼 노동자 스스로 협상하거나 기준을 제시할 수 없는 구조에서, 난이도나 시간, 경력 등 다양한 요인에 따라 주어지는 금액을 수용하는 수동적 임금구조가 고착화되고 있다. 또한, 노동계약 체결 실태 또한 매우 열악하다. 봉제업 종사자 대상 설문조사 결과에 따르면, 계약을 체결하지 않은 경우가 27.9%에 달하며, 계약을 체결하더라도 절반 이상이 서면이 아닌 구두계약 형태(51.5%)로 이루어지는 것으로 나타났다. 봉제노동자들은 불규칙한 작업 수요에 따라 계약서를 반복적으로 작성하기 어려운 현실 속에서 구두계약에 의존하고 있으며, 이로 인해 근로기준법의 보호를 받기 어렵고, 노동이력이 증명되지 않아 각종 공적 지원에서도 배제되는 구조에 놓여 있다(윤영삼 외, 2024).

봉제산업은 전반적으로 기계화·자동화 수준이 낮고, 공정이 세분화된 분업구조를 기반으로 운영된다. 봉제노동자들은 보통 1~2개 공정만을 반복적으로 담당하며, 시다나 보조 역할을 거쳐 숙련공으로 성장하는 위계화된 노동 경로가 여전히 유지되고 있다. 기업 규모가 클수록 공정별·제품별 외주화 경향도 심화되고 있으며, 특히 소규모 사업장에서는 전통적인 인적 통제 방식에 따라 작업이 이루어지는 양상이 두드러진다(윤영삼 외, 2024). 한편, 봉제노동자들 다수는 장기적인 산업 침체와 국내 생산 기반 축소 전망 속에서 산업의 미래에 대한 기대를 갖지 못하고 있으며, 오랜 시간 사회적 보호를 받지 못한 경험으로 인해 변화 요구나 제도 개선에 대한 인식도 낮은 것으로 나타났다. 이 같은 인식 구조는 산업 내 열악한 노동환경이 고착되는 배경으로 작용하고 있다(윤영삼 외, 2024).

라. 노동환경 및 건강

서울시 봉제노동자들의 작업환경은 열악한 물리적 조건과 높은 업무 강도가 결합된 형태로, 건강상 위해 요인이 광범위하게 존재하고 있다. 봉제업 특성상 봉제사는 하루 종일 동일한 자세로 앉아서 미세한 작업을 반복하는 경우가 많고, 이 과정에서 옷감의 섬유먼지, 염색·가공 화학물질 등에 지속적으로 노출된다. 이로 인해 근골격계 질환, 호흡기 질환, 피부 질환 등 직업병의 위험에 노출될 가능성이 높다(김재희 외, 2015). 특히 서울 도심 내 봉제업체들은 작업장 내 환기 시설이 미비하고, 작업 공간이 비좁은 경우가 많아 실내 공기질 악화 및 고온다습한 환경이 건강에 추가적인 부담을 준다. 봉제노동자들은 진동, 소음, 냄새 등 유해 요인에 장기간 노출되어 있으며, 일부 작업장은 불충분한 조명, 불편한 의자와 작업대, 소화기 등의 안전장비 부족 등도 확인된다. 김재희 외(2015) 조사에 따르면, 응답자의 2/3 이상이 작업대 위에서 식사를 해결하고 있으며, 저녁 식사시간은 평균 30분에 불과한 것으로 나타났다. 이는 단순한 공간 부족 문제를 넘어, 과도한 업무량과 촉박한 납기 기한이 노동자들의 식사 환경에까지 악영향을 주고 있음을 보여준다.

또한, 건강에 문제가 있음에도 불구하고 업무를 지속하는 사례가 일반적인 것으로 나타

났다. 몸이 아파도 출근한 비율은 일반 근로환경조사 표본 대비 두 배 이상 높았으며, 이는 봉제업체들이 대부분 객공제로 운영되는 점과 밀접한 관련이 있다. 건강 문제가 있더라도 생계를 위해 무리하게 근무를 지속해야 하는 구조적 현실이 반영된 결과다. 실제로 봉제노동자들은 피로, 불면증, 손목 통증, 청력 이상, 고혈압 등을 주요 건강문제로 호소하고 있으며, 특히 손 피부염 발생률이 타 직종 대비 매우 높게 나타났다 (김재희 외, 2015).

물리적 노동환경의 개선은 단순한 작업대 구조나 장비 배치만으로 해결되기 어려우며, 작업자의 작업 습관과 생산 흐름에 대한 체계적인 접근이 요구된다. 따라서 단편적 장비 개선보다는 노동자 대상의 교육 및 작업패턴 전환을 병행한 점진적인 개선이 필요하다. 동시에 적절한 휴식시간 보장, 조명·소음 환기 설비 확충, 청력 보호 장비 지급 등 작업장의 기본 안전 요소를 갖추는 조치가 병행되어야 할 것이다. 이와 같은 복합적 문제는 개별 사업장의 대응만으로 해결되기 어려우며, 서울시 차원의 정책적 개입과 산업보건 기반의 제도적 보호체계 마련이 시급하다. 봉제노동자들이 건강을 담보로 생계를 이어가는 구조를 해소하기 위해서는 안정적인 일감 확보와 적정 보상 체계, 고용보험 및 산재보험 가입률 제고 등의 복합적인 접근이 필요하다.

서울시 봉제업체는 이와 같은 건강상 위험에 더해, 공간 구조 자체도 취약한 조건에 놓여 있다. 높은 임대료 부담으로 인해 지층 또는 다층 구조의 주택 내에서 생산활동을 영위하는 경우가 많고, 전체의 46.2%가 2층 이상 건물, 31.4%는 지하층, 23.4%가 1층에 위치해 있어 화재나 사고 발생 시 대피가 어렵고 물류 이동도 비효율적이다(산업자원통상부, 2023). 이러한 물리적 조건은 곧 산업안전 인프라의 취약성을 의미하며, 작업자들의 건강 및 생명 안전에도 직접적인 위협이 된다.

공장 면적 또한 평균 35.3평에 불과하며, 30~50평 미만이 30.0%, 20~30평 미만이 22.8%, 50~100평 미만이 16.8%로 나타나, 대부분이 초소형 단위로 분산 운영되고 있다. 서울 지역 내 100평 이상 대형 공장은 1.5%에 불과한 실정으로, 이로 인해 공동작업장이나 협업기반 클러스터와 같은 공간 집적형 생산 시스템이 절실히 요구되는 상황이다. 물리적 환경의 개선 없이 노동자의 건강을 보장하기 어렵다는 점에서, 작업공간과 건강안전정책을 통합적으로 접근하는 산업정책 전환이 필요하다.

4. 의류봉제업 관련 정책 및 제도 분석

서울시는 도심 내 제조업의 기반을 유지하고, 봉제산업의 지속가능한 생태계를 조성하기 위해 다양한 정책을 추진해왔다. 특히 봉제업은 영세 소공인이 밀집해 있는 도시형 제조업의 대표 업종으로, 다양한 정책 수요가 동시에 존재하는 산업 분야이다. 이에 따라 서울시는 광역 단위의 전략 플랫폼인 ‘서울패션허브’를 구축하고, 자치구 단위의 의류 제조지원센터를 운영하며, 산업의 지속가능성을 뒷받침할 제도적 기반을 마련해왔다. 본 절에서는 서울시의 의류봉제산업 지원정책 전반을 조망하고, 자치구 단위 및 중앙정부의 관련제도적 기반을 통합적으로 분석하고자 한다.

가. 서울시 의류봉제업 지원정책

서울시의 의류봉제업 지원정책은 ‘서울특별시 패션봉제산업 육성 및 지원조례’를 기반으로 한다. 해당 조례는 패션봉제산업의 육성 및 지원에 필요한 사항을 규정하여 서울특별시의 패션봉제산업을 활성화하고 고용 창출과 지역경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 이와 관련한 서울시 봉제산업의 지속성장 지원을 위한 공간은 서울패션허브와 서울시 패션제조지원센터(솔루션 앵커)가 대표적이다. 서울시는 도시제조업 경쟁력 강화를 위해 동대문 중심의 광역 플랫폼인 ‘서울패션허브’를 조성하고, 패션지원센터를 연계하는 구조로 봉제산업 지원체계를 고도화하였다. 현재 서울패션허브는 한국패션협회가 주관기관으로서 한국패션디자이너연합회와 컨소시엄 형태로 운영을 담당하고 있다.

서울패션허브는 비브랜드 중심의 유통구조를 개선하여 동대문 패션상권의 경쟁력을 제고하고, 동대문 패션산업 클러스터 인프라를 활용한 ‘창의적 디자이너 브랜드’ 육성을 목표로 하고 있다. 또한, 동대문 기반 K-패션 브랜드 육성, 온오프라인 판로 다각화 지원, 디자이너-의류제조 일감연계 체계 구축, K-패션 인적 인프라 강화 등을 추진 과제로 추진하고 있다. 서울패션허브는 기능에 따라 ‘창작뜰’과 ‘배움뜰’ 두 개의 특화 공간으로 구성되어 있다. 창작뜰은 자동화재단실, 패턴스튜디오, 샘플교육실, 봉제작업실, 디지털체험존으로 구성되어 있으며, 배움뜰은 수패턴교육장, 강의실, 인큐베이팅실, 디지털학습실,

라운지 등으로 이루어져, 각각 맞춤형 교육과 지원프로그램, 봉제장비 등을 지원 및 운영하고 있다. 또한, 서울패션허브는 서울시 4대 권역(도심권, 동북권, 남부권, 서북권) 지원센터를 함께 운영해 왔으며, 현재는 3개 권역을 제외한 동북권 패션지원센터 운영만 담당하고 있다. 즉, 서울패션허브는 의류제조업체의 생산기반 강화 및 패션봉제산업 활성화를 위한 지역특화 사업도 동시에 수행하고 있는 구조이다.

서울 솔루션앵커는 도시형 소공인의 업종이나 지역특성 등을 고려하여 성장단계에 따라 기술교육, 역량강화 교육, 네트워킹 등 맞춤형 지원을 하는 거점공간이다. 의류봉제 분야 솔루션앵커에 해당되는 서울시 패션제조지원센터는 지역 기반 봉제업체의 생산기반 시설을 지원함으로써 제조 역량을 제고하고, 의류제조 분야의 디지털화를 선도할 청년 봉제제조 인력 양성을 주요 목표로 하고 있다(손명기 외, 2023). 또한, 봉제업체 간 협업 네트워크를 구축하고, 온·오프라인 유통시장 진출을 지원하는 등 지역 봉제산업의 지속 가능한 성장 기반 마련을 위한 다양한 역할을 수행하고 있다. 현재 서울시 패션제조지원센터는 금천구, 종로구, 강북구, 성북구 등 4개 권역에 설치되어, 지역 특성과 수요에 맞춘 맞춤형 지원이 가능하도록 운영되고 있다.

〈표 III-5〉 서울시 의류봉제업 주요 지원시설

구분	센터명	주요 기능	주요 지원 내용
서울 솔루션 앵커	서울시 금천패션제조 지원센터	청년창업 중심 제조생태계 조성	디자인·유통 원스톱 지원, 창업자·소공인 하이브리드 운영
	서울시 강북패션제조 지원센터	지역 인프라 개선 및 인력 양성	디지털 디자인 교육, 온라인 마케팅, 기술 전수
	서울시 성북패션제조 지원센터	동북권 스마트앵커 거점	디지털 공정혁신, 창업 컨설팅, 공동브랜드 운영
	서울시 창신패션제조 지원센터	스마트 제조 기반 원스톱 지원 체계 구축	디자인·제조·전시 통합 지원, 디지털 장비 및 실무공간 제공, IT 융합 맞춤형 생산 지원
서울패션 허브	서울패션허브	동대문 K-패션 브랜드 육성 및 판로 다각화 지원	브랜딩 및 마케팅, 상권 활성화 방안 마련
	동북권패션 지원센터	동북권 의류제조업의 생산기반 강화 및 봉제산업 활성화	자동재단, 카드 등 교육, 봉제장비 임대 지원 사업

서울시 금천패션제조지원센터는 청년 창업 중심의 도시제조 활성화를 위해 2020년 10월에 개관하였으며, 의류봉제분야 솔루션엔커 4곳중 가장 먼저 조성된 곳이다. 해당 센터는 자동재단기, CAD실, 공용장비실, 종합스튜디오, 교육실, 청년창업공간 등 다양한 시설을 갖춘 복합 공간으로 조성되어, 디자인 상담부터 제작, 홍보, 유통까지 전 과정을 지원하는 원스톱 솔루션 체계를 운영하고 있다. 특히, 청년 창업자와 지역 소공인을 동시에 수용하는 하이브리드 운영 모델을 통해 제조 기반 창업의 초기 리스크를 완화하고, 공공 인큐베이팅 시스템의 실효성을 높이고자 하였다. 또한, 시제품 제작, 홍보 콘텐츠 개발, 연계 수주회 등 다양한 프로그램을 통해 창업자의 시장 진입을 촉진하고 있으며, 디지털 의류생산시스템 보급과 고급 봉제 기술 기반의 네트워크 활성화를 통해 지역 패션산업의 미래 경쟁력 확보에 기여하고 있다.

서울시 강북패션제조지원센터는 지역 내 봉제 인프라의 취약성과 청년 인력 유입의 한계를 동시에 해소하기 위해 2022년 5월에 조성된 복합 지원 공간으로, 디지털 장비와 공공교육 시설을 통합한 스마트 도시제조 기반을 갖추고 있다. 센터는 자동재단기, CAD 실, 공용작업장, 1인 미디어실, 교육실 등을 구비하고 있으며, 소공인과 예비창업자를 대상으로 디지털 디자인 교육, 온라인 마케팅 훈련, 스마트 봉제기술 습득 프로그램 등 실무 중심의 교육과 지원사업을 운영하고 있다.

서울시 성북패션제조지원센터는 2022년 4월 디지털 기반의 도시제조 거점으로 조성되었으며, 자동재단실, 공용장비실, 교육실(회의실), 창업지원공간 등 다양한 시설을 갖추고 있다. 특히, 패션산업 전반에서 진행되고 있는 디지털전환 대응을 위한 프로그램 운영을 통해 청년 인재를 양성하고, 협업 네트워크를 구축하여 지역 기반의 브랜드 개발 등 다양한 노력을 하고 있다.

서울시 창신패션제조지원센터는 2021년 3월 개관하였으며, 디자인 상담부터 제품 생산, 전시까지의 전 과정을 통합 지원하는 원스톱 시스템을 구축하여 지역 소공인의 생산 역량을 강화하고 있다. 자동재단기, CAD 장비, 패턴 출력기 등 스마트 제조공정 기반 장비를 갖춘 공용장비실, 포토스튜디오, 코워킹 스페이스, 교육실 등 실무 중심의 공간을 제공하고 있으며, 패션 의류산업과 IT 솔루션 융합을 통해 맞춤형 생산과 제조 혁신을 지원하고 있다.

앞서 살펴본 현장 밀착형 지원과 더불어, 서울시는 봉제산업의 구조적 기반을 보완하기 위한 제도적 정책도 함께 추진해왔다. 특히 사회보험, 작업환경, 안전 등의 분야는 개별 거점센터의 기능을 뒷받침하고, 도시제조업 전반의 지속 가능성을 확보하기 위한 핵심 정책 축으로 작동하고 있다. 서울시는 '2025년 도시제조업 작업환경개선 지원사업'을 통해, 노후화된 도시형 제조업 사업장의 작업환경을 개선하고, 생산성과 작업 안정성을 동시에 제고하고자 하는 정책을 추진하고 있다. 본 사업은 의류봉제, 수제화, 인쇄, 주얼리, 기계금속 등 5대 도시제조업 업종을 대상으로 하며, 특히 지하 또는 반지하 공간에서 영세하게 운영되는 봉제업체를 주요 수혜 대상으로 설정하고 있다. 해당 업종은 사업장 내 환기 불량, 소음분진 발생, 조도 미달, 냉난방 설비 부족 등 물리적 열악함이 구조적으로 누적되어 왔으며, 이는 작업자 건강권 저해와 생산 효율 저하로 직결되는 문제가 반복되어 왔다.

이에 따라 서울시는 작업환경 개선을 위한 기초 안전 인프라와 생산성 향상을 위한 설비 전반을 포괄하는 지원 체계를 마련하였다. 지원 항목은 화재·전기 안전을 위한 기본 설비는 물론, 조도와 환기, 냉난방 등 작업환경 전반의 물리적 조건 개선, 그리고 재단·봉제 등 공정별 작업 효율 향상을 위한 장비까지 포함된다. 이를 통해 노후화된 사업장의 환경을 개선하고, 작업자의 안전과 생산성을 동시에 제고하는 것을 목표로 하고 있다. 사업은 단순 장비 설치에 그치지 않고, 사전 실태조사와 현장 컨설팅, 준공검사 및 사후관리까지 연계된 구조로 운영됨으로써, 사업 효과의 지속성과 실효성을 높이는 데 중점을 두고 있다. 특히 신청 업체에 대해서는 작업장 구조, 환경 위험요소, 설비 노후 상태 등을 종합적으로 진단한 후, 전문가 컨설팅을 바탕으로 개선 항목을 최종 확정하는 절차를 거치고 있으며, 설치 완료 후에도 일정 기간 사용 실태에 대한 모니터링을 병행하여 정책 성과의 구조적 환류를 유도하고 있다.

본 사업은 개별 사업장의 환경개선이라는 실천적 목표를 넘어, 도시제조업 전반의 물리적 기반을 향상시키고, 고용 안정성과 신규 인력 유입 기반을 마련하는 구조적 지원으로 평가된다. 특히 고령 근로자와 청년층이 공존하는 봉제업 현장에서는 쾌적하고 안전한 작업환경 조성이 산업 생태계 유지의 핵심 요소로 작용하고 있으며, 이에 대한 서울시 차원의 정책 개입은 산업 유지와 전환을 동시에 고려한 공공정책적 접근으로서 의미가 크다.

또한 서울시는 봉제 등 도시제조업 소공인의 자생력 강화를 위해 ‘2025년 도시제조업 맞춤형 패키지 지원사업’을 추진하고 있다. 이 사업은 개별 기업의 역량 강화와 산업 고도화를 동시에 지원하며, 맞춤형 기획 및 평가 구조를 갖춘 정책으로서 기존의 정형적 지원과 차별화된다. 이 사업은 일반 트랙과 기업승계 트랙으로 구성되며, 시제품 제작, 제품 고급화, 마케팅, 인증 등 사업 역량 강화를 위한 폭넓은 항목을 지원하고 있다. 특히 봉제업처럼 가족 중심의 영세사업체가 많은 업종에는 기업승계 트랙이 현실적인 세대 전환 기반으로 작동할 수 있다는 점에서 의미가 크다.

‘도시형 소공인 사회보험 지원사업’은 2024년까지 시행된 대표적인 정책으로, 상시근로자 10인 미만의 제조업체를 대상으로 고용·산재보험 사업주 부담금을 분기별 지원함으로써, 사회보험 가입 확대와 제도권 보호를 유도하는 역할을 수행하였다. 그러나 2025년에는 본 사업이 시행되지 않아, 사업주의 비용 부담이 증가하고 사회보험 진입 유인이 저하될 가능성이 제기되고 있으며, 이러한 점에서 해당 제도의 재도입은 정책적으로 고려할만한 필요성이 있다. 향후에는 근로자 중심의 직접지원 방식, 사전 컨설팅, 현장 행정서비스 등 복합적인 제도 보완이 병행될 필요가 있다.

나. 자치구 의류봉제업 지원정책

한편 자치구에서도 지역의 여건과 과제를 반영하고 관련 조례를 제·개정 하면서 현장 맞춤형 전략을 전개하고 있다. 먼저, 광진구는 2022년 4월 ‘광진구 도시형 소공인 지원에 관한 조례’를 제정하여 봉제산업을 지원하고 있으며, 중곡동 일대 봉제업체의 작업환경 개선과 고부가가치화 지원을 목표로 봉제산업 종합지원센터를 설립하고, 자동재단 설비, 제품 촬영실, 디지털 디자인실 등 생산-기획-마케팅 일체형 공간을 구축하였다. 해당 센터는 AI 디자인 교육, 수주회 연계, 공동장비 무상 지원을 통해 지역 봉제업체의 디지털 전환을 유도하고, 도시제조업 공모사업과 연계하여 광진구 특화형 패션산업 지원 모델을 마련하는 데 주력하였다. 또한 지역 내 청년 창작자 및 디자이너와 소공인 간 협업을 유도하는 시제품 제작 및 공동브랜드 실증 프로그램도 운영중이다.

중구는 2023년 7월 ‘중구 패션봉제산업 육성 및 지원에 관한 조례’를 제정하고, 해당

조례를 근거로 신당동 일대 고령·영세 봉제업체의 작업환경 열악화와 일감 불안정 문제를 개선하기 위해 ‘중구의류패션지원센터’를 조성하고, 접근성이 우수한 공공건물 내에 첨단 장비 기반의 공용작업장을 구축했다. 센터는 자동재단기, 디지털라이저, 패턴 출력기 등 장비를 무상으로 제공하고 있으며, 장비 활용 중심의 시제품 제작, 디자인 컨설팅, 공용 재단실 운영 등을 통해 지역 소공인의 생산역량을 강화해왔다. 특히 컨설팅과 장비 활용을 연계한 실용 중심의 구조를 갖추고, 중구 내 밀집된 봉제업체와의 접근성을 고려한 운영 체계를 유지해왔다. 2025년에는 일감연계 중개 시스템인 ‘네비게이터 사업’을 확대하여, 제조업체와 발주처 간 직거래 중개, 경영 컨설팅, 판로 개척 등을 병행하고자 하였다.

동대문구는 2018년 패션봉제지원센터를 설립한 이후, 2024년 10월 ‘동대문구 패션의류봉제지원센터 설치 및 운영에 관한 조례’를 제정하고, 봉제지원센터를 복합센터 형태로 확대하여 지역 밀집형 제조구조의 경쟁력을 강화하였다. 자동재단기와 CAD 장비를 갖춘 공용작업장을 운영하고, 창업자와 소공인을 대상으로 브랜드 기획, 유통 채널 연계, 마케팅 컨설팅 등을 통합 지원하는 체계를 구축하였다. 특히 동대문형 제조-기획-판매 순환모델을 실현하기 위해 서울시 공모사업과 연계한 공동브랜드 개발, 맞춤형 교육훈련, 소규모 유통 실증사업 등을 병행 추진하고 있다. 2025년에는 ‘협업화 지원사업’을 통해 공동상품 개발을 촉진하고, ‘찾아가는 안전점검 컨설팅’을 통해 작업장 안전기반을 강화하고자 하였다.

성동구는 ‘성동구 패션봉제산업 육성 및 지원에 관한 조례’를 2020년 12월 제정하고, 패션문화산업의 발달과 봉제산업의 활성화를 위하여 ‘성동스마트패션센터’를 설립하였다. 해당 센터는 자동화 장비를 활용한 공용재단실, 제품 촬영 및 라이브커머스 방송이 가능한 창작스튜디오 공간을 구축하였고, 의류제조업체를 대상으로 하는 스마트 첨단 장비 활용 교육도 진행 중이다. 2024년에는 일감연계 플랫폼 ‘성동누빔’ 홈페이지를 개설하여 업체별, 종목별, 위치별 맞춤 검색 서비스를 제공하고 있으며, 성동스마트패션센터 소개 및 이용방법에 대한 정보도 함께 안내하고 있다.

종로구는 2022년 11월 ‘종로구 의류봉제산업 지원 및 육성에 관한 조례’를 제정하였으며, 소공인 경쟁력 강화 및 지역경제 활성화를 통한 일자리 창출을 목표로 2025년 1월

‘종로패션종합지원센터’를 1관, 2관으로 나누어서 개소하였다. 해당 센터는 자동재단실, 공용장비실 등 생산지원공간과, 소공인 경쟁력 강화를 위한 수패턴 디지털화 지원, 일감 연계를 위한 DB구축, 디지털 CAD 교육 등을 추진하고 있다.

성북구는 2016년 12월 ‘성북구 패션봉제산업 지원 및 육성에 관한 조례’를 제정하였으며, 지속가능한 디지털 패션산업 육성을 위해 2021년 12월 ‘성북스마트패션산업센터’를 개소하였다. 해당 센터는 자동재단이 가능한 스마트 장비실, 제품 전시 및 판매가 가능한 전시판매장, 봉제관련 시설이 이용가능한 공동작업장, 소상공인 제품의 디자인 경쟁력 강화를 위한 디자인/패턴/샘플실 운영, 청년창업자와 신진디자이너를 위한 입주공간 제공 및 홍보마케팅 지원 프로그램을 운영하고 있다. 또한, 지역패션 봉제업체와 협업을 통해 공동브랜드 ‘유어즈(URZ)’를 개발하였으며, 봉제 소상공인들이 지속적으로 성장할 수 있도록 상품을 개발해 공동브랜드 경쟁력 강화 및 판로 다변화를 지원하고 있다.

이외에도 금천구는 2023년 12월 ‘금천구 패션센터 설치 및 운영조례’를, 강북구는 ‘강북구 패션봉제산업 육성 및 지원조례’를 2025년 6월 제정하여 의류봉제산업 활성화 및 고용창출에 기여하고 있다. 그러나 금천구와 강북구는 자치구 중심의 지원센터는 부재하며, 현재 금천구에 서울시 솔루션앵커인 패션제조지원센터만이 운영중이다.

〈표 III-6〉 자치구별 의류봉제업 주요 지원시설

자치구명	센터명	주요 기능	주요 지원 내용
광진구	광진구봉제산업 종합지원센터	고부가가치화 및 디지털 전환 지원	자동재단, 디자인 교육, 시제품 제작, 공동브랜드 실증
중구	중구의류패션 지원센터	고령·영세 업체 생산역량 강화	공용장비 지원, 시제품 제작, 디자인 컨설팅
동대문구	동대문구 패션봉제지원센터	밀집 제조지역 경쟁력 강화	공동작업장 운영, 브랜드 기획, 유통 연계, 맞춤형 교육훈련
성동구	성동스마트패션센터	패션문화산업의 발달과 봉제산업 활성화	공용재단실, 스마트 첨단장비 활용 교육, 제품촬영 및 라이브커머스 방송 공간
종로구	종로패션종합지원센터	소공인경쟁력강화 및 지역경제활성화	생산지원 공간운영, 경쟁력 강화 및 일감연계, 기술교육 및 청년 창업 지원
성북구	성북스마트패션산업센터	지속가능한 디지털패션 산업 육성	자동재단, 전시판매, 공동작업공간, 창업인큐베이팅, 디자인 및 패턴실 운영

다. 중앙정부 의류봉제업 지원정책

서울시와 자치구 차원에서 다양한 지원 정책이 추진되고 있는 것과 더불어, 중앙정부 차원에서도 봉제산업과 소공인 지원을 위한 정책이 지속적으로 추진되고 있다. 산업통상자원부는 봉제산업의 경쟁력 강화를 위해 ‘High-end 의류제조 기술자 교육’을 추진하고 있다. 해당 사업은 한국패션산업협회가 주관하여 2018년부터 현재까지 운영되고 있으며, 국내 의류제조기술 장인의 봉제 기술을 전수하고 고부가가치 의류제조산업의 인적 기반을 구축하는 것을 목표로 한다. 특히 국내 의류제조 인력의 고령화로 인해 고부가 의류제조 전문 인력 수급이 어려운 현실을 반영하여, 현장 실무 중심의 교육과 현장 실습, 취·창업 연계 지원을 통해 차세대 숙련 기술자를 체계적으로 양성하는 데 초점을 맞추고 있다. 교육과정은 기본 교육과 현장 실습을 연계한 6개월 과정으로 운영된다. 기본 교육 단계에서는 작업지시서 이해, 기본 패턴 교육, 의류 복종별 재단과 봉제 실습 등이 이루어지고, 이후에는 업계 샘플실에서 1:1 맞춤형 현장 실습을 통해 실무 역량을 강화하도록 설계되었다. 또한 교육 성과에 따라 인턴십과 창업 지원을 연계하여 전문 인력이 산업 현장에 원활히 진입할 수 있는 구조를 마련해왔다(한국패션산업협회, 2025). 이러한 정책은 고령화로 인한 숙련 인력 공백을 해소하고 국내 봉제산업의 지속가능성을 높이는 데 중요한 기반으로 기능할 수 있다.

산업통상자원부는 봉제산업뿐만 아니라 패션산업 전반의 경쟁력 강화를 위해 ‘디지털 패션 콘텐츠 제작 지원사업’을 추진하고 있다. 이 사업은 한국패션협회가 주관하여 국내 패션 기업의 디지털 전환 역량을 높이고, 글로벌 경쟁력을 강화하기 위한 목적으로 운영된다. 특히 3D 가상 의상 제작, 디지털 룩북 및 영상 제작 등 디지털 기술을 활용한 콘텐츠 제작을 지원함으로써, 중소·중견기업을 포함한 다양한 패션 기업들이 디지털 환경에 적응하고 새로운 시장을 개척할 수 있는 기반을 마련하는 데 중점을 두었다. 지원 대상은 제조사, 벤더사, 브랜드, 유통사 등 국내 패션 관련 기업으로, 선정된 기업에는 최대 1,000만 원의 제작 지원금이 제공된다. 선정 이후에는 콘텐츠 제작부터 결과물 검토, 정산까지 단계별로 지원을 제공하여 사업의 실효성을 강화할 계획이다(한국패션협회, 2025). 이러한 중앙정부 차원의 정책은 패션산업의 디지털 경쟁력 제고와 지속가능한

성장 기반 마련에 기여할 수 있다.

중소벤처기업부는 국내 제조 산업의 기반을 이루는 소규모 제조업체의 경쟁력 강화를 위해 '소공인 특화 지원사업'을 추진하고 있다. 이 사업은 상시 근로자 10인 미만의 제조업체를 대상으로 하며, 봉제업을 포함한 의복 제조 분야도 지원 대상에 포함된다. 이 사업은 크게 세 가지 분야로 운영된다. 첫째, 소공인 스마트제조 지원은 수작업 중심의 생산 공정에 자동화 장비와 디지털 기술을 도입해 제조 공정을 효율화하고, 데이터 수집과 연계를 통해 스마트화 기반을 구축하도록 지원한다. 둘째, 소공인 판로개척 지원은 성장 잠재력이 있는 소공인을 대상으로 국내외 전시회 참가, 마케팅, 매장 입점, 브랜드 강화, 해외 판로 개척 등을 지원하여 안정적인 시장 진출을 돕는다. 셋째, 클린 제조환경 조성 지원은 작업장의 안전과 에너지 효율을 높이기 위한 환경 개선을 지원하며, 산업재해 예방 장치 도입과 에너지 절감 설비 교체·보관을 통해 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성하도록 돕는다(중소벤처기업부, 2025). 이러한 사업은 봉제업을 포함한 소공인들에게 생산성과 품질 경쟁력을 동시에 확보할 수 있는 토대를 제공하며, 지역 제조업 생태계의 지속가능성을 높이는 핵심 정책으로 자리매김하고 있다.

5. 소결

서울시 의류봉제업은 도시형 제조업의 핵심을 이루는 전략적 산업이자 숙련 기반의 고용 창출형 산업으로 기능해왔다. 도시형 소공인의 범주에 포함되는 봉제업은 노동집약적 특성과 고도의 수작업 기술 의존 구조를 가지며, 도심 내 자생적 산업 생태계를 형성해온 주체로서 지역 고용, 유통, 기술 전수 등에서 중요한 역할을 수행해왔다. 특히 종로구, 중구, 중랑구 등 강북권을 중심으로 복종별, 공정별로 기능적 특화가 이루어진 산업 클러스터가 형성되어 있으며, 이는 공급망 밀집과 지역 내 유기적 분업구조를 가능케 하는 기반으로 작용하였다.

그러나 현재 봉제산업은 고령화, 영세화, 비공식 고용구조, 기술 전수 체계 부재 등 구조적인 한계에 직면해 있으며, 산업의 지속 가능성을 위협하는 다양한 요인이 중첩되어

나타나고 있다. 종사자의 절대다수가 50대 이상 고령층으로 구성되어 있고, 청년층의 진입은 현저히 낮아 기술 전수의 단절 우려가 심화되고 있다. 또한, 사업체의 85.9%가 4인 이하로 운영되며, 다수는 비공식 노동시장에 머물러 사회보장제도의 사각지대에 놓여 있다. 임금 수준은 제조업 평균에 미치지 못하고, 고용계약 부재 및 구두계약 중심의 고용 구조는 노동자 권리 보호의 구조적 제약으로 작용하고 있다.

생산 및 유통 측면에서도 봉제산업은 성수기·비수기의 수요 변동에 따라 고용 안정성이 확보되지 않으며, 글로벌 전자상거래 플랫폼의 저가 의류 유입은 내수 기반을 급속히 약화시키고 있다. 특히 알리익스프레스, 쉬인 등의 확산은 가격·납기·물류 경쟁에서 국내 봉제업체를 압도하고 있으며, 이는 단순한 시장 변화가 아닌 산업구조 전체의 근본적 전환을 요구하는 신호로 해석된다. 더불어 작업환경은 밀폐된 지하공간, 노후 장비, 환기 부족, 유해물질 노출 등으로 인해 산업보건 측면에서도 심각한 취약성을 내포하고 있으며, 이는 고용 유지와 신규 인력 유입을 저해하는 구조적 요인으로 작용하고 있다.

서울시는 이와 같은 위기에 대응하기 위하여 광역 차원의 전략 플랫폼인 서울패션허브와 패션제조지원센터를 중심으로 생산 인프라 고도화, 공동브랜드 개발, 디지털 전환, 청년 창업 지원 등 다각적인 정책을 추진해왔다. 특히, 서울패션허브와 동북권패션지원센터의 연계를 중심으로 지역 특성과 수요를 반영한 현장 중심의 지원을 이어가고 있다는 점이 특징적이다. 또한 작업환경 개선과 사회보험 확대, 안전관리 등 제도적 기반을 병행해 산업의 지속 가능성을 높이기 위한 구조적 정책도 함께 전개해왔다. 그러나 일부 권역의 거점센터가 폐쇄되거나 기능이 축소되는 등 지원체계의 연속성과 접근성에 한계가 있으며, 초소형 영세업체에 대한 맞춤형 지원이 미흡하다는 지적도 여전히 제기되고 있다. 특히 정책 수혜에서 배제되는 비공식 네트워크 기반의 영세업체나 제도권 접근이 어려운 고령층 종사자에 대한 실질적 개입이 필요하다는 점이 중요한 과제로 부각되고 있다.

요컨대, 서울시 봉제산업은 단순한 생계형 소공업을 넘어 도심 내 숙련산업 생태계를 유지하는 전략산업으로 재인식되어야 하며, 이에 부합하는 정교하고 지속 가능한 정책 체계가 요구된다. 이는 공간 확보, 기술 전수, 고용 안정, 사회보장, 시장 연계 등 다양한 영역을 포괄하는 통합적 정책 과제로 접근해야 하며, 고령 숙련자 중심의 전통 구조를

넘어 청년층 유입과 세대 교체를 촉진할 수 있는 이행 모델을 병행 구축함으로써 산업의 지속성과 구조적 전환을 동시에 도모할 필요가 있다. 중앙정부 차원의 정책도 이러한 변화와 맞물려 중요한 역할을 하고 있다. 산업통상자원부의 ‘High-end 의류제조 기술자 교육’과 ‘디지털 패션 콘텐츠 제작 지원사업’, 중소벤처기업부의 ‘소공인 특화지원사업’은 숙련 인력 양성과 디지털 역량 강화, 제조 인프라 현대화와 판로 확대를 통해 봉제산업의 경쟁력 제고와 지속가능한 성장 기반을 뒷받침하는 핵심 정책으로 기능하고 있다. 그러나 이러한 중앙정부 정책이 현장과의 접점을 충분히 확보하지 못하는 한계도 지적되고 있다. 향후에는 서울시 및 자치구 정책과의 연계성을 강화하고, 초소형 영세업체와 고령 숙련자를 포괄하는 맞춤형 지원 체계를 정교하게 설계하는 것이 필요하다.

IV

의류봉제업 실태조사

1. 연구 절차 및 조사 방법
2. 사업주 설문조사 결과
3. 노동자 설문조사 결과
4. 심층 인터뷰(FGI) 결과
5. 소결



의류봉제업 실태조사

1. 연구 절차 및 조사 방법

의류봉제업 실태조사는 서울시 의류봉제업의 전반적인 노동환경 실태 및 정책적 수요를 파악하여, 사회적 안전망 강화 중심의 다양한 방안을 도출하기 위한 목적으로 시행되었다. 이러한 조사의 목적을 달성하기 위하여 크게 설문조사와 심층 인터뷰로 구분하여 조사를 실시하였다.

가. 사업주 및 노동자 설문조사

설문조사는 ‘서울시 의류봉제업 실태조사(사업주)’와 ‘서울시 의류봉제업 실태조사(노동자)’와 같이 2가지로 구분하여 실시되었다. 조사의 대상을 사업주와 노동자로 각각 구분하여 조사를 시행한 것은 동일한 노동환경에 대한 인식과 경험이 주체에 따라 상이할 수 있기 때문이다. 사업주는 고용, 근로조건, 사회보험 가입 여부 등 제도적, 관리적 측면에서의 정보를 제공할 수 있는 반면, 노동자는 작업환경, 고용불안정성, 사회안전망 체감도 등 노동현장의 경험과 체감을 중심으로 응답하게 된다. 이러한 두 집단의 응답을 구분하여 수집함으로써, 사업주와 노동자 간 인식의 차이, 제도 운영의 실제 효과를 다각도로 분석할 수 있으며, 이를 통해 의류봉제업 현장의 개선 과제를 보다 실증적으로 도출할 수 있다.

조사기간은 2025년 6월9일(월) ~ 6월27일(금)로, 약 3주간 이루어졌으며 구조화된 설문지를 활용해 봉제업의 특성을 고려하여 업체 방문 대면조사 방식으로 진행하였다.

표본설계는 사업주의 경우, 통계청 승인 국가공식통계인 ‘봉제업체 실태조사’를 참고하여, 서울시 봉제업체 모집단의 구조적 특성을 반영하여 업태를 의류봉제업과 기타업종의 비중을 산정하였다. 노동자의 경우 담당직무를 미싱사와 기타 직무로 구성하였다.

산업통상자원부에서 실시한 2023년 봉제업체 실태조사⁸⁾ 결과에 의하면, 서울시 전체 봉제업체 3,514개 중, 기업규모별로 4인 이하 소규모 사업체가 85.9%, 업태별로는 의류봉제업이 78.1%로 다수를 차지하고, 자치구별로는 중구(20.0%), 종로구(19.7%), 중랑구(16.0%), 동대문·성북(14.9%) 등으로 특정 자치구에 밀집된 양상을 보인다. 본 실태조사는 사업장 규모와 소재지를 고려하여 봉제업의 이러한 특성이 표본에 반영될 수 있도록 구성하였다.

〈표 IV-1〉 설문조사 표본설계

구분		세부 내용
공통	사업장 규모	4인이하 : 기타 = 8 : 2
공통	소재지	(중구+중랑+종로+성북+동대문) : 기타 = 7 : 3
사업주	업태	의류봉제 : 기타 = 8.4 : 1.6
노동자	담당직무	미싱사 : 기타 = 약 6 : 4

사업주 대상 의류봉제업 실태조사는 생산 및 인력 현황, 사업장 운영 현황, 작업장 안전 및 사회적 보호 현황, 정책적 요구사항 등의 질문을 포함하고 있으며, 156개 사가 참여하였다. 노동자 대상 의류봉제업 실태조사는 노동조건, 노동환경, 직업만족도, 직업 능력개발 참여 현황 및 수요, 정책에 관한 인식 및 요구사항 등의 질문을 포함하였으며, 359명이 응답하였다.

8) 봉제업체 실태조사는 격년을 주기로 시행되는 조사로 2024년 1월 발표된 2023년 봉제업체 실태조사 결과가 가장 최신 자료임

〈표 IV-2〉 설문조사 개요

구분	세부 내용
조사대상	서울시 의류봉제업 사업주 및 노동자
조사방법	업체 방문 대면조사
조사기간	2025년 6월 9일 ~ 27일 (3주)
응답자수	사업주 : 156개사, 노동자 : 359명

〈표 IV-3〉 의류봉제업 사업주 대상 주요 조사 내용

항목	내용	문항수
기업정보	업체명, 소재지, 대표자 성별, 업력 등	6
생산 및 인력 현황	업체, 주요생산품목, 비수기 및 공장 가동일수, 주요 납품처, 종사자 수, 매출액 규모 등	6
사업장 운영 현황	사업장 이전 여부, 운영상 어려운 점, 미래 전망	3
작업장 안전 및 사회적 보호 현황	종사자 4대보험 가입 현황, 작업장 입지, 작업장 안전 등	9
정책적 요구사항	정책 참여, 정책에 관한 인식, 시급한 정책 수요 등	15

〈표 IV-4〉 의류봉제업 노동자 대상 주요 조사 내용

항목	내용	문항수
응답자 정보	직무, 업체소재지, 종사상지위, 업계 재직기간 및 현 사업장 재직기간, 성별, 연령, 학력	8
노동조건	노동시간, 노동일 수, 휴게시간, 휴일 수, 성수기 및 노동시간 증감 수준, 비수기 활동, 유급휴가, 퇴직금, 4대보험 가입 여부, 근로계약 체결 및 임금 수령 방식, 월평균 임금 수준, 불공정거래 행위 등	18
노동환경	작업장 환경, 작업장 안전 정도, 건강검진, 외국인노동자와의 작업 현황 등	12
직업만족 및 직업능력개발	직업만족도, 숙련도달 기간, 이수교육, 경력인정, 교육프로그램 수강 여부, 봉제기능사 자격증 인지 등	19
정책에 관한 인식 및 요구사항	정부지원 의류봉제업 환경개선 관련 인식, 노동력 감소 원인, 사회보험 요구, 활용 어려운 점, 시급한 정책 수요 등	16

설문조사 결과는 계획의 수립 및 조사대상 선정, 선행연구 검토, 설문문항 구성, 조사 실시 및 데이터 취합, 결과 분석의 단계로 수행되었다. 특히, 사업주 대상 설문문항과 대상 선정 시, 봉제업체 실태조사(산업부 주관 국가공식통계조사)의 설문문항 및 통계표, 도심권 제조업 사업주 현황 조사(최용희 외, 2020)의 내용을 주로 참고하였다. 또한, 노동자 대상 설문 문항과 대상 선정 시, 서울시 도심제조업 노동현황을 조사한 연구(최용희 외, 2020), 봉제업체 소규모 사업장 대상 노동인권을 조사한 연구(이미원 외, 2021), 봉제업 종사자 노동실태를 파악하고 지원방안을 도출한 연구(윤영삼, 김희경, 2024) 등의 자료를 참고하였다.

[그림 IV-1] 설문조사 추진 과정



나. 사업주 및 노동자 심층 인터뷰

서울시 의류봉제업 종사자의 고용구조, 노동환경, 사회안전망 현황 및 정책 수요를 파악하고, 설문조사로는 확인하기 어려운 현장 중심의 제도적 한계와 개선 과제를 도출하고자 심층 인터뷰(FGI)를 실시하였다. 인터뷰는 2025년 5월 10일부터 6월 21일까지 동대문구, 중구, 성북구, 중랑구 등 서울시 내 봉제업 밀집 지역에서 총 9회에 걸쳐 진행되었으며, 노동자 20명과 사업주 10명이 참여하였다. 인터뷰 참여자는 봉제업 관련단체 및 지원기관등을 통해서 조사 대상 기준에 적합한 당사자를 소개(눈덩이 표집) 받는 형태로 진행되었다.

모든 인터뷰는 반구조화된 질문지를 기반으로 좌담 방식으로 진행되었으며, 참여자의 발화 내용은 전사 후 주제별로 분류·분석하여 연구 결과에 반영하였다. 노동자 인터뷰에서는 고용형태, 임금 체계, 사회보험 가입 현황, 작업환경, 정책 체감도 및 개선 요구 등을

중점적으로 다루었으며, 사업주 인터뷰에서는 경영환경 변화, 인력 운영 구조, 사회보험 제도 운용 실태, 정책 활용 경험 및 제도 개선 방향에 대한 논의가 이루어졌다.

〈표 IV-5〉 심층 인터뷰(FGI) 실시 개요

구분	진행 날짜	지역	참여자 수
노동자	2025.5.10	동대문구	3명
	2025.5.24	중구	6명
	2025.5.31	중구	5명
	2025.6.21	성북구	3명
	2025.6.21	종량구	3명
사업주	2025.5.24	동대문구	3명
	2025.5.24	중구	1명
	2025.5.31	중구	3명
	2025.5.31	종량구	3명

〈표 IV-6〉 심층 인터뷰(FGI) 주요 질문 항목

구분	항목	세부 내용
노동자	근무 형태 및 고용 구조	도급제, 계약서 작성 여부, 평균 근로시간 등
	근로 환경 관련 어려움	임금, 안전, 건강 문제 등
	사회보험 가입 및 인식	4대 보험 가입 여부, 미가입 시 경제·심리적 부담
	정책 체감 및 제도 인식	정책 인지 수준, 실효성 있던 정책 사례 등
	제도 개선에 대한 제안	제도 개선에 대한 의견
사업주	사업 운영 및 경영환경	최근 3년간 변화, 경기침체, 원자재 비용, 납품단가 등
	인력 구조 및 고용 실태	신규 인력 확보 어려움, 고령화, 고용 특성 등
	사회보험 운영 현황	가입률, 미가입 사유, 제도 회피 요인 등
	정책 인식 및 활용 경험	서울시 및 자치구 정책 활용 여부, 실효성 판단 등
	정책 개선 요구	정책 개선 방향 및 제안

2. 사업주 설문조사 결과

가. 사업체 현황

1) 사업체 기본 현황

응답 완료한 의류봉제업체 156개 사의 현황을 파악한 결과는 다음과 같다. 서울시 구별 사업장 소재지를 살펴보면, 종로구(25개 사, 16.0%), 중랑구(24개 사, 15.4%), 중구와 금천구(각각 21개 사, 13.5%) 등의 순으로 나타났다.

사업장 운영 업력 중심으로 살펴보면, 5년 이상 10년 미만의 사업체가 46개 사(29.5%)로 가장 큰 비중을 차지하였으며, 다음으로 20년 이상 운영된 사업체가 42개 사(26.9%), 5년 미만의 신규 사업장 31개 사(19.9%) 등의 순으로 나타났다.

사업체 규모로 보면, 총원 2~5인으로 운영되는 사업체가 109개 사(69.9%)로 가장 많았고, 1인 운영 사업장 21개 사(13.5%), 기타 26개 사(16.7%) 순으로 나타났다.

업태로 구분하면, 의류봉제(임가공)업체가 130개 사(83.3%), 샘플, 패턴, 재단, 마무리 등 기타 공정업체는 26개 사(16.7%)였다. 주요 생상품목을 보면, 여성정장류 63개 사(40.4%), 캐주얼웨어 57개 사(36.5%), 기타의류(유아동복, 내의/잠옷, 가족의류, 무대의상 등) 21개 사(13.5%) 등의 순으로 나타났다.

의류봉제업체의 주요 납품처를 보면(1순위), 재래시장 56개 사(35.9%), 인터넷쇼핑몰 37개 사(23.7%), 브랜드업체 32개 사(20.5%) 등의 순으로 나타났다. 한편, 대표자 성별로 보면, 남성이 99명(63.5%), 여성이 57명(36.5%)이었다.

조사대상 사업체 대부분은 영세한 규모로 운영되며, 주로 하청 중심의 소규모 임가공 구조에 집중되어 있는 것으로 보인다. 중소도매상, 타 업체의 하청 생산에 의존하는 반면, 수출업체(2.6%), 소비자 직접판매(0.6%), 부띠끄(2.6%) 등 고부가가치 또는 직거래 채널의 비중은 낮은 수준으로, 수익구조가 열악하고 유통력이 제한적일 것으로 보인다.

〈표 IV-7〉 의류봉제업체 현황

(단위 : 개, %)

구분		빈도	분포
합계		156	100.0
소재지	종로구	25	16.0
	중구	21	13.5
	성동구	9	5.8
	광진구	9	5.8
	동대문구	17	10.9
	중랑구	24	15.4
	성북구	21	13.5
	강북구	9	5.8
	금천구	21	13.5
업력	5년 미만	31	19.9
	5년 이상 10년 미만	46	29.5
	10년 이상 15년 미만	21	13.5
	15년 이상 20년 미만	16	10.3
	20년 이상	42	26.9
대표자 성별	남성	99	63.5
	여성	57	36.5
사업체 규모	총원 1인	21	13.5
	총원 2~5인	109	69.9
	총원 6인 이상	26	16.7
업태 구분	의류봉제(임가공)업체	130	83.3
	기타업체(프로모션, 샘플, 패턴, 재단, 마무리)	26	16.7
주요 생산품목	남성정장류	11	7.1
	여성정장류	63	40.4
	캐주얼웨어	57	36.5
	레저/스포츠웨어	4	2.6
	기타의류(유아동복, 내의/잠옷, 가족의류, 무대의상 등)	21	13.5
주요납품처	수출업체	4	2.6
	브랜드업체	32	20.5
	부띠끄업체	4 (1)	2.6 (3.1)
	인터넷쇼핑몰	37 (5)	23.7 (15.6)
	채래시장	56 (14)	35.9 (43.8)
	소비자직접판매	1 (2)	0.6 (6.3)
	타봉제업체	22 (8)	14.1 (25.0)
	프로모션업체	0 (2)	0 (6.3)

구분		빈도	분포
매출액 규모	50백만원 미만	36	23.8
	50백만원 이상 100백만원 미만	50	33.1
	100백만원 이상 150백만원 미만	28	18.5
	150백만원 이상	37	24.5

주1 : 주요납품처의 '()'은 2순위 응답

주2 : '매출액 규모'의 경우 151개 사 응답 분석(응답거절 5건 제외)

사업장 소재지의 지역별 분포 현황을 업태에 따라 구분하면 다음과 같다. 의류봉제(임가공)업체는 종로구 16.2%, 중랑구 15.4%, 금천구 13.8% 등의 순으로 나타났고, 기타업체는 중구 19.2%, 종로구, 중랑구, 성북구 각각 15.4% 등의 순으로 나타났다.

사업장 소재지의 지역별 분포 현황을 주요 생산품목에 따라 구분하면 다음과 같다. 남성정장류 생산업체는 성북구 27.3%, 중구 18.2%, 광진구 18.2% 등의 순으로 나타났고, 여성정장류 생산업체는 종로구 22.2%, 중구 15.9%, 금천구 15.9% 등의 순으로 나타났다. 캐주얼웨어 생산업체는 중랑구 24.6%, 중구 15.8%, 금천구 14.0% 등의 순이었고, 레저/스포츠웨어 생산업체는 광진구 50.0%, 중랑구와 성북구 사업장이 25.0%였다. 기타의류 생산업체는 종로구, 동대문구, 중랑구 소재 사업장이 23.8%인 것으로 나타났다.

〈표 IV-8〉 의류봉제업체 지역별 분포

(단위 : 개, %)

구분		종로	중구	성동	광진	동대문	중랑	성북	강북	금천	전체	
업태	의류봉제 (임가공)업체	빈도	21	16	8	8	14	20	17	8	18	130
		분포	16.2	12.3	6.2	6.2	10.8	15.4	13.1	6.2	13.8	100.0
	기타업체	빈도	4	5	1	1	3	4	4	1	3	26
		분포	15.4	19.2	3.8	3.8	11.5	15.4	15.4	3.8	11.5	100.0
주요 생산 품목	남성정장류	빈도	0	2	1	2	0	1	3	1	1	11
		분포	0.0	18.2	9.1	18.2	0.0	9.1	27.3	9.1	9.1	100.0
	여성정장류	빈도	14	10	4	4	7	3	7	4	10	63
		분포	22.2	15.9	6.3	6.3	11.1	4.8	11.1	6.3	15.9	100.0
	캐주얼웨어	빈도	6	9	4	0	5	14	7	4	8	57
		분포	10.5	15.8	7.0	0.0	8.8	24.6	12.3	7.0	14.0	100.0
	레저/ 스포츠웨어	빈도	0	0	0	2	0	1	1	0	0	4
		분포	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	100.0

구분		종로	중구	성동	광진	동대문	중랑	성북	강북	금천	전체
기타의류	빈도	5	0	0	1	5	5	3	0	2	21
	분포	23.8	0.0	0.0	4.8	23.8	23.8	14.3	0.0	9.5	100.0

2) 종사자 수 현황

응답 완료한 의류봉제업체 156개사를 중심으로 총 인원수 현황을 파악한 결과는 다음과 같다. 1인 사업장은 21개사(13.5%)였고, 다음으로 2인 51개사(32.7%), 3인 31개사(19.9%), 4인 17개사(10.9%) 등의 순으로 나타났다. 반면, 총인원 6인 이상 사업체는 6인 10개사(6.4%), 7인 5개사(3.2%), 8인 4개사(2.6%), 9인 이상 7개사(4.5%)로 나타났다.

한편, 객공 및 무급가족종사자를 제외한 1인 사업장은 112개사(71.8%), 상시근로자 수 5인 미만 기준의 '5인 미만 사업장'은 38개사(24.4%)인 반면, 그 외 사업장은 6개사(3.8%)로 나타났다.

〈표 IV-9〉 사업장 총인원 현황

(단위 : 개, %)

구분	빈도	분포
합계	156	100.0
1명	21	13.5
2명	51	32.7
3명	31	19.9
4명	17	10.9
5명	10	6.4
6명	10	6.4
7명	5	3.2
8명	4	2.6
9인 이상	7	4.5

〈표 IV-10〉 5인 미만 사업장 구분

(단위 : 개, %)

구분	빈도	분포
합계	156	100.0
1인 사업장	112	71.8
5인 미만 사업장	38	24.4
그 외	6	3.8

주 : 근로기준법 시행령(시행 2025.2.23.) 제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법)에 의거, 5인 미만 사업장 구분을 위한 종사자수는 총인원에서 사업주, 무급가족종사자수, 객공을 제외함

의류봉제업체 분포를 사업체 규모별로 살펴본 결과는 다음과 같다. 우선, 업태별로 보면, 의류봉제(임가공)업체 중 1인 사업장은 13.1%, 총인원 2~5인 사업장은 70.0%, 총인원 6인 이상은 16.9%로 나타났고, 샘플, 패턴, 재단, 마무리 등 기타 공정업체 또한 1인 사업장 15.4%, 총인원 2~5인 69.2%, 총인원 6인 이상은 15.4%로 나타나, 상대적으로 1인 사업장 비중이 높은 경향을 보였다.

주요 생산품목별로 사업체 규모별 분포를 보면, 여성정장류는 20.6%가 1인 사업장, 71.4%가 2~5인 사업장, 그 외 7.9%로 나타났고, 남성정장류는 1인 사업장과 6인 이상에서 18.2%, 63.6%가 2~5인 사업장으로 나타났다. 캐주얼웨어 생산업체는 2~5인이 73.7%, 6인 이상이 17.5%, 1인 사업장이 8.8%였고, 기타의류(유아동복, 내의/잠옷, 가죽의류 등)는 2~5인이 71.4%, 6인 이상이 23.8%, 1인 사업장은 4.8%에 불과했으며, 레저/스포츠웨어 생산업체는 모두 6인 이상 업체에 해당되었다.

즉, 정장류 및 일부 기타의류는 소규모 사업체 중심으로 운영되는 반면, 캐주얼웨어와 레저/스포츠웨어는 비교적 6인 이상 사업체에서 생산되는 경향을 보였다. 또한, 정장 의류의 경우 타 생산품목에 비해 1인 사업장 분포도가 상대적으로 높은 경향을 보였다.

사업장 소재지를 중심으로 사업체 규모별 분포를 보면, 종로구는 2~5인 사업장이 56.0%로 가장 많았으며, 1인 사업장은 32.0%, 6인 이상은 12.0%였다. 중구는 2~5인 사업장이 전체의 85.7%로 압도적으로 높았고, 1인 사업장은 4.8%, 6인 이상은 9.5%였다. 성동구는 모든 사업체가 2~5인에 속했다. 광진구는 6인 이상 사업장이 55.6%로 가장 많았고, 1인 사업장 11.1%, 2~5인 사업장 33.3%였다. 동대문구는 2~5인 사업장이

70.6%로 가장 많고, 6인 이상은 29.4%였고, 중랑구도 유사하게 2~5인 사업장 87.5%, 6인 이상은 12.5%였다. 성북구는 2~5인 사업장이 76.2%로 다수였고, 1인 사업장도 14.3%로 타 자치구에 비해 비교적 높게 나타났다. 강북구는 2~5인 규모가 66.7%, 6인 이상이 22.2%, 1인 사업장은 11.1%로 나타났다. 금천구는 2~5인 사업장이 47.6%, 1인 사업장이 33.3%, 6인 이상이 19.0%였다.

즉, 종로, 금천, 성북 등 일부 지역에서는 1인 사업장 비중이 다소 높고, 일부 지역(광진, 금천 등)은 6인 이상 사업체 분포가 다소 높은 경향을 보였다.

〈표 IV-11〉 의류봉제업체 규모별 분포

(단위 : 개, %)

구분		1인		2~5인		6인 이상		전체	
		빈도	분포	빈도	분포	빈도	분포	빈도	분포
전체		156	100.0	156	100.0	156	100.0	156	100.0
업태	의류봉제(임가공)업체	17	13.1	91	70.0	22	16.9	130	100.0
	기타업체(프로모션, 샘플, 패턴, 재단, 마무리)	4	15.4	18	69.2	4	15.4	26	100.0
주요 생산 품목	남성정장류	2	18.2	7	63.6	2	18.2	11	100.0
	여성정장류	13	20.6	45	71.4	5	7.9	63	100.0
	캐주얼웨어	5	8.8	42	73.7	10	17.5	57	100.0
	레저/스포츠웨어	0	0.0	0	0.0	4	100.0	4	100.0
	기타의류(유아동복, 내의/잠옷, 가족의류, 무대의상 등)	1	4.8	15	71.4	5	23.8	21	100.0
소재지	종로구	8	32.0	14	56.0	3	12.0	25	100.0
	중구	1	4.8	18	85.7	2	9.5	21	100.0
	성동구	0	0.0	9	100.0	0	0.0	9	100.0
	광진구	1	11.1	3	33.3	5	55.6	9	100.0
	동대문구	0	0.0	12	70.6	5	29.4	17	100.0
	중랑구	0	0.0	21	87.5	3	12.5	24	100.0
	성북구	3	14.3	16	76.2	2	9.5	21	100.0
	강북구	1	11.1	6	66.7	2	22.2	9	100.0
	금천구	7	33.3	10	47.6	4	19.0	21	100.0

사업체 총인원 중 무급가족종사자 비중을 살펴본 결과는 다음과 같다. 총인원 중 무급

가족종사자가 과반을 차지하는 경우는 32개 사(20.5%)로 가장 많았으며, 30% 이상 40% 미만 13개 사(8.3%), 20% 이상 30% 미만 7개 사(4.5%) 등의 순으로 나타났다. 응답한 사업체 중 38.5%가 무급가족종사자를 활용하고 있는 것으로 볼 때, 다수의 의류봉제업체들이 가족 기반의 영업 구조를 유지하며, 인건비를 감내하기 어려운 경영 여건 속에서 가족 구성원의 무급 노동에 의존하고 있는 것으로 보인다.

사업체 총인원 중 여성 노동자의 비중을 살펴본 결과는 다음과 같다. 총인원 중 여성이 50% 이상 60% 미만인 경우는 53개 사(34.0%), 60% 이상 70% 미만인 경우 36개 사(23.1%), 전원이 여성인 사업체 19개 사(12.2%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 총인원 중 50% 이상이 여성인 경우가 130개 사(83.0%)에 달하여 의류봉제업에서는 여성 노동자의 비중이 높다.

〈표 IV-12〉 무급가족종사자 및 여성 비중

(단위 : 개, %)

무급가족종사자 비중	빈도	분포	여성노동자 비중	빈도	분포
합계	156	100.0	합계	156	100.0
75%	1	0.6	100%	19	12.2
50%	32	20.5	90% 이상 100% 미만	1	0.6
40%	2	1.3	80% 이상 90% 미만	8	5.1
30% 이상 40% 미만	13	8.3	70% 이상 80% 미만	13	8.3
20% 이상 30% 미만	7	4.5	60% 이상 70% 미만	36	23.1
10% 이상 20% 미만	4	2.6	50% 이상 60% 미만	53	34.0
10% 미만	1	0.6	40% 이상 50% 미만	2	1.3
			30% 이상 40% 미만	8	5.1
0%	96	61.5	20% 이상 30% 미만	1	0.6
			0%	15	9.6

사업체 총인원 중 정규직의 비중을 살펴본 결과는 다음과 같다. 총인원 중 정규직이 과반을 차지하는 경우는 경우 55개 사(35.3%)로 가장 많았으며, 30% 이상 40% 미만 33개 사(21.2%), 20% 이상 30% 미만 23개 사(14.7%) 등의 순으로 나타났다.

총인원 중 임시직(객공 등)의 비중을 살펴본 결과는 다음과 같다. 총인원 중 임시직(객

공 등)의 비중은 0%인 경우가 77개 사 (49.4%)로 가장 많았고, 50% 이상 60% 미만인 경우 21개 사(13.5%), 60% 이상 70% 미만인 경우와 30% 이상 40% 미만인 경우가 각각 14개 사(9.0%) 등의 순으로 나타났다. 응답사업체 중 임시직(객공 등)을 활용하지 않는 사업체는 49.4%인 반면, 구성원의 50% 이상 임시직(객공 등)을 활용하는 사업체도 56개 사(35.9%)로 나타나, 다수의 의류봉제업에서는 생산량 변동에 유연하게 대처할 수 있도록 임시직을 활용하는 것으로 볼 수 있다.

〈표 IV-13〉 정규직 및 임시직(객공 등) 비중

(단위 : 개, %)

정규직 비중	빈도	분포	임시직(객공 등)	빈도	분포
합계	156	100.0	합계	156	100.0
100%	21	13.5	90% 이상	2	1.3
60% 이상 100% 미만	5	3.2	80% 이상 90% 미만	9	5.8
			70% 이상 80% 미만	10	6.4
50%	55	35.3	60% 이상 70% 미만	14	9.0
			50% 이상 60% 미만	21	13.5
40% 이상 50% 미만	3	1.9	40% 이상 50% 미만	4	2.6
30% 이상 40% 미만	33	21.2	30% 이상 40% 미만	14	9.0
20% 이상 30% 미만	23	14.7	20% 이상 30% 미만	4	2.6
10% 이상 20% 미만	12	7.7	10% 이상 20% 미만	1	0.6
10% 미만	4	2.6	0%	77	49.4

의류봉제업 종사자 연령대별 분포를 살펴본 결과, 설문에 응답한 156개 사업체 중 대부분이 50대 이상을 고용하고 있는 것으로 나타났다. 40대 1명을 고용한 경우는 6개 사(3.8%), 2명인 경우는 5개 사(3.2%), 3명인 경우는 1개 사(0.6%)에 불과했다. 50대 종사자 규모를 기준으로 보면, 0명인 경우가 61개 사(39.1%), 2명인 경우 34개 사(21.8%), 1명인 경우 32개 사(20.5%) 등의 순으로 나타났다. 60대 이상 종사자 규모를 기준으로 보면, 2명인 경우가 46개 사(29.5%), 1명인 경우가 43개 사(27.6%), 0명인 경우가 31개 사(19.9%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 IV-14〉 연령대별 종사자 수(40대까지)

(단위 : 개, %)

구분	30대 이하		40대	
	빈도	분포	빈도	분포
전체	156	100.0	156	100.0
0명	147	94.2	144	92.3
1명	6	3.8	6	3.8
2명	3	1.9	5	3.2
3명	0	0.0	1	0.6

이러한 결과는 의류봉제업체 종사자 연령대가 높고, 청년층(30대 이하)의 고용 비중이 현저히 낮아, 향후 숙련 기술의 전수에 있어 숙련 단절 문제가 심화될 가능성이 있을 것으로 보인다.

〈표 IV-15〉 연령대별 종사자 수(50대 이상)

(단위 : 개, %)

인원수	50대		인원수	60대 이상	
	빈도	분포		빈도	분포
전체	156	100.0	전체	156	100.0
0명	61	39.1	0명	31	19.9
1명	32	20.5	1명	43	27.6
2명	34	21.8	2명	46	29.5
3명	9	5.8	3명	15	9.6
4명	7	4.5	4명	11	7.1
5명	8	5.1	5명	5	3.2
6명	1	0.6	6명	2	1.3
7명	2	1.3	7명	1	0.6
8명	1	0.6	9명	1	0.6
9명	1	0.6	15명	1	0.6

전체 종사자 수 대비 연령대별 비중으로 볼 때, 40대가 포함되어 있는 경우 그 비중은 대부분 50% 미만이었으며, 50대 비중이 50% 이상인 경우가 46.2%로 나타났다. 60대

비중이 50% 이상인 경우는 61.6%로 나타나, 의류봉제업은 50대 이상 중고령자 노동력에 의지하고 있음을 알 수 있다.

〈표 IV-16〉 전체 종사자 수 대비 연령대별 비중

(단위 : 개, %)

구분	40대 비중		50대 비중		60대 이상 비중	
	빈도	분포	빈도	분포	빈도	분포
전체	156	100.0	156	100.0	156	100.0
100%	0	0.0	24	15.4	58	37.2
50% 이상 100% 미만	2	1.3	48	30.8	38	24.4
0.1% 이상 50% 미만	10	6.4	23	14.7	29	18.6
0%	144	92.3	61	39.1	31	19.9

의류봉제업체의 연간 매출액 규모를 살펴본 결과, '50백만 원 이상 100백만 원 미만' 구간에 해당하는 업체가 50개 사(33.1%)로 가장 많았고, '150백만 원 이상' 업체는 37개 사(24.5%), '50백만 원 미만'은 36개 사(23.8%) 순으로 나타났다.

제조업 분야 평균매출액 기준 120억 원 이하를 소기업으로 간주함을 감안할 때, 서울시 의류봉제업체 대다수는 연간 100백만 원 미만의 낮은 매출액 규모를 보인다. 즉, 상당수가 영세한 소규모 운영 형태를 유지하고 있으며, 자금 유동성, 투자 여력, 고용 안정성 확보 측면에서 구조적 제약을 겪고 있을 가능성이 있다.

〈표 IV-17〉 매출액 규모

(단위 : 개, %)

구분	빈도	분포
합계	151	100.0
50백만원 미만	36	23.8
50백만원 이상 100백만원 미만	50	33.1
100백만원 이상 150백만원 미만	28	18.5
150백만원 이상~1500백만원	37	24.5

주 : 무응답 제외

3) 사업장 운영 현황

사업장 운영상 비수기 및 공장 가동일수를 살펴본 결과는 다음과 같다. 월별 비수기 현황을 보면, 비수기로 꼽은 시기는 7월, 8월, 1월, 12월 순으로 나타나, 혹서기, 혹한기 시기가 주로 비수기에 해당되는 것으로 보인다. 또한, 비수기 시기의 월평균 공장 가동일수를 살펴본 결과, 대체로 12일에서 15일 이내로 나타나며, 7~8월, 12월에 가동일수가 낮은 편으로 보인다.

〈표 IV-18〉 비수기 시기 및 월평균 가동일수

(단위 : %, 일)

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월	전체
응답 분포	11.8	9.0	4.9	3.4	5.2	12.5	15.9	14.2	3.2	2.9	6.3	10.8	100.0
월평균 가동일수	13.0	13.3	13.4	13.0	14.2	13.5	12.1	11.8	14.8	13.8	13.5	12.8	-

주 : 다중응답 문항

사업장 이전한 경험 여부로 볼 때, 이전한 적 없는 경우가 102개 사(65.4%), 이전한 적 있는 경우가 54개 사(34.6%)로 나타났다. 사업장 이전 경험이 있는 경우 그 사유별로 구분해 보면, 임대료 부담 증가를 그 이유로 든 사업체는 33개 사(61.1%)로 가장 많았고, 매출액 하락이 10개 사(18.5%), 인건비 부담 증가 4.5개 사(13.0%) 등의 순으로 나타났다. 즉, 사업장 이전 경험이 있는 사업체들은 임대료, 매출액, 인건비 등 기업의 이윤 규모와 직결된 요인을 이유로 사업장 이전을 결정하였는데, 특히 임대료는 사업체의 지속가능성에 결정적 영향을 미치는 구조적 부담 요소인 것으로 보이고, 고정비 감축을 위한 소극적 대응 전략의 일환으로 사업장 이전이 활용되고 있다고 할 수 있다.

〈표 IV-19〉 사업장 이전 이유

(단위 : 개, %)

구분	빈도	분포
합계	156	100.0
인건비 부담 증가	7	4.5 (13.0)
매출액 하락	10	6.4 (18.5)

구분	빈도	분포
임대로 부담 증가	33	21.2 (61.1)
기타	4	2.6 (7.41)
이전한 적 없음	102	65.4

주 : ()의 수치는 '이전한 적 없음'을 제외한 분포의 수치임

사업체 운영상의 어려움의 사유에 대하여 살펴본 결과, 1순위로 꼽은 것은 '일감 확보의 어려움'이 92개 사(59.0%)로 가장 많았고, '인건비 부담' 29개 사(18.5%), '사업자금 부족' 20개 사(12.8%) 등의 순으로 나타났다. 2순위에 관한 의견을 보면, '인건비 부담' 40개 사(25.6%), '사업자금 부족' 34개 사(21.8%), '일감 확보의 어려움' 27개 사(17.3%) 등의 순이었다. 다수의 의류봉제업체들은 생산 역량보다는 안정적인 물량 확보에 어려움을 겪으면서, 인건비와 자금 확보에 대한 이중적인 압박을 받고 있었다.

〈표 IV-20〉 사업체 운영상 어려움

(단위 : 개, %)

구분	1순위		2순위	
	빈도	분포	빈도	분포
전체	156	100.0	156	100.0
사업자금 부족	20	12.8	34	21.8
인건비 부담	29	18.6	40	25.6
인력 확보 어려움	7	4.5	18	11.5
업계 경쟁 우위 확보 어려움	5	3.2	18	11.5
일감 확보 어려움	92	59.0	27	17.3
판로 개척 어려움	3	1.9	19	12.2

의류봉제업의 미래에 대해 어떻게 전망하는지에 관한 의견을 살펴본 결과, '전망이 없다'와 '전혀 전망이 없다'에 137개 사(87.8%)가 응답하여, 전반적으로 의류봉제업 미래 전망에 대해 부정적으로 보고 있는 것으로 나타났다.

〈표 IV-21〉 의류봉제업 미래 전망 인식

(단위 : 개, %)

구분	빈도	분포	평균
합계	156	100.0	
전혀 전망이 없다	47	30.1	1.82
전망이 없다	90	57.7	
보통이다	19	12.2	

나. 작업장 안전 및 사회적 보호 현황

1) 4대보험 가입

4대보험 가입 현황을 살펴본 결과 일부 종사자가 가입된 경우는 20개 사(12.8%)로 나타난 반면, 모든 종사자 미가입된 경우가 136개 사(87.2%)로 대다수를 차지하는 것으로 나타났다. 또한, 일부 종사자가 가입되어 있는 20개 사 중, 50% 이상이 가입된 경우는 5개 사(25.0%)에 불과했다.

〈표 IV-22〉 종사자 4대보험 가입 현황

(단위 : 개, %)

구분	빈도	분포
합계	156	100.0
일부 종사자 가입	20	12.8
모든 종사자 미가입	136	87.2

주 : '일부 종사자 가입'의 응답 중, 산재+고용보험 가입 응답 3건, 산재보험만 가입 응답 3건

〈표 IV-23〉 사업자 총 종사자 대비 4대보험 가입자 비중

(단위 : 개, %)

구분	빈도	분포
합계	20	100.0
80% 이상 90% 미만	1	5.0
60% 이상 70% 미만	2	10.0
50% 이상 60% 미만	2	10.0
40% 이상 50% 미만	1	5.0

구분	빈도	분포
30% 이상 40% 미만	5	25.0
20% 이상 30% 미만	2	10.0
10% 이상 20% 미만	4	20.0
10% 미만	3	15.0

산재보험 미가입 사유를 살펴본 결과, '종사자 모두 비정규직'에 응답한 사업체가 38개 사(24.5%)로 가장 많았고, '무급가족종사자'와 '종사자가 원하지 않아서'가 34개 사(21.9%) 동일한 비중으로 나타났다. 고용보험 미가입 사유를 살펴본 결과, '종사자 모두 비정규직'에 응답한 사업체가 41개 사(26.3%)로 가장 많았고, '무급가족종사자'와 '종사자가 원하지 않아서'가 각각 34개 사(21.8%), 33개 사(21.2%)로 산재보험 미가입 사유별 비중과 유사한 분포를 보였다. 그 외에도 '1인 사업장', '보험가입 비용 부담', '종사자 이직률', '미등록 업체', '고령자 고용' 등의 응답도 일부 확인되었다.

〈표 IV-24〉 4대보험 미가입 이유

(단위 : 개, %)

구분	산재보험 미가입		고용보험 미가입	
	빈도	분포	빈도	분포
전체	155	100.0	156	100.0
무급가족종사자	34	21.9	34	21.8
종사자 모두 비정규직	38	24.5	41	26.3
종사자가 원하지 않아서	34	21.9	33	21.2
미등록 업체이므로	8	5.2	7	4.5
종사자 이직률이 높아서	9	5.8	8	5.1
보험가입 비용이 많이 소요되어서	12	7.7	13	8.3
고령자를 고용하여서	2	1.3	2	1.3
1인 사업장이어서	18	11.6	18	11.5

즉, 의류봉제업의 4대보험 미가입의 원인이 단일 요인이 아닌, 노동력 수급의 불안정성, 행정적 부담, 종사자 특성 등 복합적인 구조적 요인에서 비롯된 것으로 보인다. 특히 무급가족종사자와 비정규직 인력이 높은 비중을 차지하는 고용 구조가 사회보험 사각

지대를 형성하고 있어, 단순히 비용 지원을 넘어 다양한 정책적 접근이 필요하다.

2) 작업장 현황

의류봉제업체의 실제 작업장 위치를 볼 때, 1층인 경우가 49개 사(31.4%), 2층인 경우 47개 사(30.1%)였다. 작업장 위치가 지하인 경우가 44개 사(28.2%)로 나타났는데, 지하에 자리 잡은 작업장의 경우, 환기 부족, 화재위험의 증가⁹⁾, 조명 및 작업환경의 열악함, 비상시 대피의 어려움 등의 위험 요소가 상대적으로 큰 편이므로, 산업안전 측면에서 철저한 대비가 필요하다.

〈표 IV-25〉 작업장 층수

(단위 : 개, %)

구분	빈도	분포
합계	156	100.0
지하	44	28.2
지상 1층	49	31.4
지상 2층	47	30.1
지상 3층	16	10.3

의류봉제업체의 작업장 위치를 지역별로 살펴본 결과는 다음과 같다. 지하에 작업장이 있는 경우, 종로구(10개 사, 22.7%), 성북구(8개 사, 18.2%), 동대문구 및 중랑구(6개 사, 13.6%) 순으로 타지역에 비해 높았다.

즉, 공간 부족 및 임대료 부담 등으로 인해 상대적으로 열악한 지하에 위치한 작업장을 활용하는 영세한 규모의 사업체들이 특정 지역에 다수 분포하고 있는 것으로 보인다. 지하 작업장은 환기, 조명, 소방 안전 등 작업환경 측면에서 위험 요인이 높아, 해당 지역을 중심으로 작업장 환경 개선에 관한 우선적 지원을 고려해 볼 수 있다.

9) 김인태. (2007). 화재사례 - 섬유공장 화재사례. 방재와 보험, 122, 50-54.

〈표 IV-26〉 소재지별 작업장 총수

(단위 : 명, %)

구분		종로	중구	성동	광진	동대문	중랑	성북	강북	금천	전체
합계	빈도	25	21	9	9	17	24	21	9	21	156
	분포	16.0	13.5	5.8	5.8	10.9	15.4	13.5	5.8	13.5	100.0
지하	빈도	10	5	3	1	6	6	8	2	3	44
	분포	22.7	11.4	6.8	2.3	13.6	13.6	18.2	4.5	6.8	100.0
지상 1층	빈도	13	3	5	1	0	4	6	4	13	49
	분포	26.5	6.1	10.2	2.0	0.0	8.2	12.2	8.2	26.5	100.0
2층 이상	빈도	2	13	1	7	11	14	7	3	5	63
	분포	3.2	20.6	1.6	11.1	17.5	22.2	11.1	4.8	7.9	100.0

시급하게 개선하고 싶은 산업안전 관련 시설에 관한 의견을 살펴본 결과, ‘노후화된 기계’라는 응답이 70개 사(44.9%)로 높게 나타났고, 다음으로 ‘작업장 환기시설’ 65개 사(41.7%), ‘조명 및 전기’ 14개 사(9.0%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 IV-27〉 시급하게 개선하고 싶은 산업안전 관련 시설

(단위 : 개, %)

구분	빈도	분포
합계	156	100.0
노후화된 기계	70	44.9
작업장 환기시설	65	41.7
조명 및 전기	14	9.0
휴게실	1	0.6
없음	6	3.8

의류봉제업체의 안전설비 투자 정도, 종사자 건강 보호, 노동강도 변동 정도를 살펴본 결과는 다음과 같다. 안전설비 투자 정도, 종사자 건강 보호에서 각각 평균 2.42점, 2.99점으로 나타나, 산업안전 강화 측면에서 평균점 이하의 부족한 수준을 보였다. 이는 대부분의 의류봉제업이 영세한 규모로 운영되고 있어 안전설비 개선이나 건강검진·보건 교육 등의 체계적인 대응에 어려움을 겪고 있음을 반영하는 결과로 보인다.

한편, 물량 변동 혹은 비·성수기에 따라 노동강도의 변동 정도는 평균 3.53점으로 나타나, 노동강도에 일정 수준 이상의 변동이 있는 것으로 보인다. 이는 생산량 증가 시기에 인력난 혹은 장시간 노동 등으로 인해 노동강도가 높아지고, 비수기에는 불안정한 소득과 노동시간 축소로 이어질 수 있는 구조로 보인다.

즉, 의류봉제업체들은 기본적인 안전설비 투자 및 종사자 보호에 충분한 투자가 이루어지지 않고 있음에도 불구하고, 노동강도는 일정하게 증가하는 열악한 작업장 환경을 유지하고 있음을 보여주고 있어, 향후 기초 안전설비 도입 보조 등 노동자 보호 및 산업 안전 분야의 정책적 지원, 성수기 탄력적 인력 수급 지원 등의 정책적 지원을 고려해볼 필요가 있다.

〈표 IV-28〉 안전설비 투자, 종사자 건강보호, 노동강도 변동 정도

(단위 : 명, %)

구분	안전설비 투자 정도		종사자 건강 보호		노동강도 변동	
	빈도	분포	빈도	분포	빈도	분포
합계	156	100.0	156	100.0	156	100.0
전혀 그렇지 않다	26	16.7	6	3.8	3	1.9
그렇지 않다	70	44.9	43	27.6	14	9.0
보통이다	31	19.9	60	38.5	45	28.8
그렇다	26	16.7	41	26.3	85	54.5
매우 그렇다	3	1.9	6	3.8	9	5.8
평균	2.42		2.99		3.53	

다. 정책적 요구

의류봉제업체를 대상으로 최근 5년 사이 중앙정부 혹은 지방정부의 정책 및 사업을 활용한 경험이 있는지와 해당 정책(사업)을 살펴본 결과는 다음과 같다. 우선, 활용 경험 유무를 살펴본 결과, 활용한 경험이 있는 경우는 73개 사(46.8%)로 활용 경험 없는 경우(83개 사, 53.2%)에 비해 적었다.

〈표 IV-29〉 정부 정책(사업) 활용 경험 유무

(단위 : 개사, %)

구분	빈도	분포
합계	156	100.0
있음	73	46.8
없음	83	53.2

한편, 정부 정책(사업)의 활용 경험이 있는 73개사를 대상으로 활용한 정부의 정책(사업)의 내역을 주관식 응답으로 살펴본 결과는 다음과 같다. 코로나지원금 수혜 사업체가 79.5%로 가장 많았고, ‘보일러 시공 지원’과 ‘시설지원금 지원’이 각각 6.8%였으며, ‘에어컨 설치 지원’, ‘전기공사 지원금’, ‘중소기업 소상공인 진흥공단 지원금’이 각각 4.1%로 나타났다.

〈표 IV-30〉 정부 정책(사업) 활용 내역

(단위 : %)

코로나 지원금	에어컨 설치 지원	전기 공사 지원금	보일러 시공 지원	중소기업 소상공인 진흥공단 지원금	공기 청정기 설치	시설 지원금 지원	기기 지원 받음	환경 개선금 지원	서울시 봉제산업 환경 지원금
79.5	4.1	4.1	6.8	4.1	1.4	6.8	1.4	1.4	1.4

주 : 다중응답 포함

3. 노동자 설문조사 결과

가. 인구통계학적 특성

의류봉제업 노동자 359명의 인구통계학적 특성은 다음과 같다. 성별로 구분하면, 여성은 268명(74.7%), 남성 91명(25.3%)이었다. 연령대별로 구분하면, 60대 178명(50.3%), 50대 145명(41.0%), 40대 17명(4.8%) 등의 순이었다. 학력수준별로 보면, 고졸 266명(75.1%), 중졸이하 80명(22.6%), 전문대졸 6명(1.7%) 등의 순이었다.

응답자들의 소속 사업장 소재지별로 살펴보면, 종로구 105명(29.2%), 중랑구 56명(15.6%), 성북구 50명(13.9%) 등의 순이었다. 이들의 직무별로 구분하면, 미싱사 218명(60.7%), 재단사 52명(14.5%), 시다 42명(11.7%) 등의 순으로 나타났다.

소속 사업체 규모를 총인원 기준으로 살펴보면, 1-5인 사업체에 310명(86.8%), 6-10인 사업체에 38명(10.6%), 10-15인 사업체에 7명(1.9%) 등의 순으로 응답하였다. 응답자의 종사상지위로 구분하면, 객공 등 기타 고용형태가 124명(34.5%), 임시직(고용계약 1개월-1년 미만)이 105명(29.2%), 일용직(고용계약 1개월 미만) 71명(19.8%) 등의 순이었다. 의류봉제업 노동자의 업계 경력을 살펴본 결과, 20년 이상 30년 미만이 137명(38.2%), 30년 이상 40년 미만이 87명(24.2%), 10년 이상 20년 미만이 77명(21.4%) 등의 순으로 나타났다.

이들의 현재 소속 사업장 기준으로 재직 경력을 살펴본 결과, 5년 미만이 224명(62.4%), 5년 이상 10년 미만이 80명(22.3%), 10년 이상 20년 미만이 47명(13.1%)로 나타났다. 업계 전체 경력과 현 사업장 재직기간 간 차이가 큰 것으로 보아, 해당 업계 내 업체 간 이직 및 경력단절이 잦은 것으로 보인다.

〈표 IV-31〉 의류봉제업 노동자 인구학적 특성

(단위 : 명, %)

구분		빈도	분포
합계		359	100.0
성별	남성	91	25.3
	여성	268	74.7
연령	30대	4	1.1
	40대	17	4.7
	50대	145	40.4
	60대	178	49.6
	70대	10	2.8
	무응답	5	1.4
	학력	중졸 이하	80
고졸		266	74.1
전문대졸		6	1.7
4년제대졸		2	0.6
무응답		5	1.4

	구분	빈도	분포
직무	재단사	52	14.5
	미싱사	218	60.7
	시다	42	11.7
	시아게	32	8.9
	디자인	1	0.3
	기타	14	3.9
지역	종로구	105	29.2
	성동구	25	7.0
	광진구	21	5.8
	동대문구	39	10.9
	중랑구	56	15.6
	성북구	50	13.9
	강북구	22	6.1
	금천구	41	11.4
사업체 규모	1-5인	310	86.4
	6-10인	38	10.6
	11-15인	7	1.9
	16-20인	4	1.1
종사상지위	상용직(정규직)	32	8.9
	임시직(고용계약 1개월-1년 미만)	105	29.2
	일용직(고용계약 1개월 미만)	71	19.8
	무급가족종사자	27	7.5
	기타(객공 등)	124	34.5
의류봉제 업계경력	5년 미만	15	4.2
	5년 이상 10년 미만	27	7.5
	10년 이상 20년 미만	77	21.4
	20년 이상 30년 미만	137	38.2
	30년 이상 40년 미만	87	24.2
	40년 이상	16	4.5
현 사업장 재직경력	5년 미만	224	62.4
	5년 이상 10년 미만	80	22.3
	10년 이상 20년 미만	47	13.1
	20년 이상 30년 미만	6	1.7
	30년 이상 40년 미만	1	0.3
	40년 이상	1	0.3

나. 노동조건

1) 노동현황

의류봉제업 노동자의 전반적인 노동여건을 살펴본 결과는 다음과 같다. 주평균 노동일수는 5일이 226명(63.0%)로 가장 많았고, 다음으로 6일 54명(15.0%), 4일 49명(13.6%) 등의 순으로 나타나, 응답자 전체 주평균 노동일수는 약 4.8일로 나타났다. 일평균 노동시간을 보면, 10시간 이상 11시간 미만 153명(42.6%), 9시간 이상 10시간 미만 13명(36.2%), 11시간 이상 12시간 미만 31명(8.6%) 등의 순이었다. 일평균 휴게시간은 1시간 이상 1.5시간 미만이 332명으로 92.5%의 높은 응답률을 보였다.

월평균 휴일 수를 살펴보면, 6-9일 192명(53.4%), 10-13일 86명(24.0%), 14일 이상 43명(12.0%) 등의 순으로 나타났다. 휴일이 월평균 10일 이상인 36.0%의 노동자들은 비수기 겸 휴일 시기를 상대적으로 많이 경험할 것으로 보인다.

〈표 IV-32〉 의류봉제업 노동자 노동여건

(단위 : 명, %)

구분		빈도	분포
합계		359	100.0
주평균 노동일수	2일	2	0.6
	3일	28	7.8
	4일	49	13.6
	5일	226	63.0
	6일	54	15.0
일평균 노동시간	8시간 미만	12	3.3
	8시간 이상 9시간 미만	17	4.7
	9시간 이상 10시간 미만	130	36.2
	10시간 이상 11시간 미만	153	42.6
	11시간 이상 12시간 미만	31	8.6
	12시간 이상	16	4.5
일평균 휴게시간	1시간 미만	2	0.5
	1시간 이상 1.5시간 미만	332	92.5
	1.5시간 이상 2시간 미만	23	6.4
	2시간 이상	2	0.6

구분		빈도	분포
월평균 휴일일수	4-5일	38	10.6
	6-9일	192	53.4
	10-13일	86	24.0
	14일 이상	43	12.0

2) 성수기 및 비수기 노동

의류봉제업 노동자의 성수기 시작시기와 성수기에 해당되는 기간을 살펴본 결과는 다음과 같다. 성수기 시작시기를 보면, 3월이라는 응답이 가장 많고(118명, 32.9%), 다음으로는 2월(53명, 14.8%), 9월(50명, 13.9%) 순으로 나타났다. 한편, 성수기 기간 전체를 살펴본 결과, 4개월간 지속된다는 응답이 가장 많았고(91명, 25.3%), 다음으로는 3개월간 지속되는 경우(70명, 19.5%), 5개월간 지속되는 경우(52명, 14.5%) 등의 순으로 나타났다. 성수기 기간이 3~6개월 지속된다는 응답이 51.8%로 과반 이상으로 나타났다.

〈표 IV-33〉 의류봉제업 성수기 현황

(단위 : 명, %)

성수기 시작 월	빈도	분포	성수기 기간	빈도	분포
합계	359	100.0	합계	359	100.0
1월	22	6.1	2개월	18	5.0
2월	53	14.8	3개월	70	19.5
3월	118	32.9	4개월	91	25.3
4월	27	7.5	5개월	52	14.5
5월	19	5.3	6개월	43	12.0
6월	11	3.1	7개월	37	10.3
7월	8	2.2	8개월	30	8.4
8월	13	3.6	9개월	12	3.3
9월	50	13.9	10개월	3	0.8
10월	22	6.1			
11월	1	0.3	12개월	3	0.8
12월	15	4.2			

의류봉제업 노동자의 성수기와 비수기 시기 노동현황에 대하여 ‘평소에 비해 성수기에 증가하는 노동시간’과 ‘평소에 비해 비수기에 감소하는 노동시간’을 살펴본 결과는 다음과 같다. 우선, 평상시와 성수기 간 노동시간에 차이가 없다는 응답이 110명(30.6%)으로 나타났고, 비수기에 노동시간에 관하여 평상시와 비수기 간 노동시간에 차이가 없다는 응답이 57명(15.9%)으로 나타났다. 이는 일부 소규모 의류봉제업체들은 특정 대형 거래처에 안정적으로 납품하거나, 주문량이 특정 시기에 큰 영향을 받지 않는 맞춤형 또는 반복생산 구조를 유지하고 있어, 성수기라도 작업량 변동이 크지 않을 수 있을 것으로 보인다. 또한, 비수기에 노동시간 변동을 더욱 크게 체감하는데, 이는 비수기 작업량 감소에 따라 소득의 감소로 이어질 우려가 있다.

성수기와 비수기 노동시간 증감 정도를 살펴본 결과는 다음과 같다. ‘평소에 비해 성수기에 증가하는 노동시간’에 대하여 2시간 증가(130명, 36.2%), 3시간 증가(74명, 20.6%), 1시간 증가(19명, 5.3%) 순으로 나타나, 성수기에는 2~3시간 이하로 노동시간이 증가하는 편으로 나타났다. ‘평소에 비해 비수기에 감소하는 노동시간’을 살펴본 결과, 3시간 감소(73명, 20.3%), 2시간 감소(69명, 19.2%), 4시간 감소(63명, 17.5%) 순으로 나타났다. 비수기 노동시간이 2시간 이상 감소한 비율은 79.6%로 나타나, 성수기(64.0%)보다 더 큰 폭의 노동시간 감소를 경험하였다.

일평균 노동시간 현황에서 9시간에서 11시간 사이가 78.8%이고, 성수기 기간이 3~6개월 지속된다는 응답이 51.8%로 나타나 성수기 노동시간이 2시간 증가한다는 응답이 가장 높은 바, 성수기에는 과중한 노동부하에 관한 우려가 있다. 비수기 노동시간 감소 경험 및 감소의 폭도 크므로 일감 감소에 따른 소득 저하 및 고용불안을 유발할 수 있는 노동여건 특성을 보인다.

〈표 IV-34〉 의류봉제업 성수기 및 비수기 노동시간 증감 현황

(단위 : 명, %)

성수기 증가분	빈도	분포	비수기 감소분	빈도	분포
합계	359	100.0	합계	359	100.0
변함없음	110	30.6	변함없음	57	15.9
1시간	19	5.3	1시간	16	4.5
2시간	130	36.2	2시간	69	19.2

성수기 증가분	빈도	분포	비수기 감소분	빈도	분포
3시간	74	20.6	3시간	73	20.3
4시간	18	5.0	4시간	63	17.5
5시간	5	1.4	5시간	56	15.6
6시간 이상	3	0.8	6시간 이상	25	7.0

비수기 시기 일감이 감소할 때, 주로 어떠한 활동을 하는지 살펴본 결과, 휴식 및 가사 활동을 수행한다는 응답이 84.7%로 가장 높았고, 또 다른 의류봉제업체의 일감을 확보하여 수행하는 경우 24.0%, 의류봉제업과 무관한 아르바이트를 수행하는 경우 3.6%로 나타났고, 자격증 취득 등 자기계발에 대한 응답은 0.8%에 불과했다.

〈표 IV-35〉 비수기 활동

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	406	113.1
휴식 및 가사 활동	304	84.7%
자격증 취득 등 자기계발	3	0.8%
또 다른 의류봉제업 일감 확보 및 수행	86	24.0%
의류봉제업과 무관한 아르바이트 수행	13	3.6%

주 : 다중응답 질문

3) 휴가 및 퇴직금

의류봉제업 노동자의 유급연차휴가 유무, 병가 활용 가능 여부에 대해 살펴본 결과는 다음과 같다. 유급연차휴가가 없다는 응답이 341명(95.0%), 있다는 응답은 18명(5.0%)에 불과하였다. 또한 ‘아플 때 병가(유급)를 사용할 수 있는가’에 불가능하다는 응답이 335명(93.3%)이었다. 이에, 대다수가 휴가권을 제대로 보장받지 못하고 있는 것으로 보인다. 또한, 퇴직금 지급 여부에 대해서도 ‘있다’는 응답은 28명(7.8%)에 불과했다.

휴가 및 퇴직금의 경우 미적용되는 노동자가 대다수인 것으로 나타났는데, 이는 상용직이 8.9%인 분포와 유사하다. 즉, 객공, 임시직 등 비정형 노동자들은 유급휴가, 병가,

퇴직금 적립 대상에서 제외되고 있어 이들의 노동권이 온전히 보호되지 않고 있는 것으로 보인다.

〈표 IV-36〉 휴가 및 병가 현황

(단위 : 명, %)

유급연차휴가 유무	빈도	분포	병가사용 가능 여부	빈도	분포
합계	359	100.0	합계	359	100.0
있음	18	5.0	가능	24	6.7
없음	341	95.0	불가능	335	93.3

〈표 IV-37〉 퇴직금 현황

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	359	100.0
있음	28	7.8
없음	331	92.2

4) 4대보험 가입 현황

의류봉제업 노동자 4대보험 가입 현황을 살펴본 결과는 다음과 같다. 응답자 359명 중 312명(86.9%)이 4종 모두 미가입 상태인 것으로 나타났고, 가입자와 잘 모른다는 응답이 각각 34명(9.5%), 13명(3.6%)이었다. 즉, 전체 응답자의 약 87%가 기본적 사회적 보호 장치에서 제외되어 있어, 사회보장제도와 단절된 채 취약한 노동환경에 노출되어 있는 것으로 보인다. 특히 객공이나 임시직 중심의 고용구조와 비공식적인 계약 관행이 이러한 낮은 가입률의 원인으로 보여, 사회적 보호의 사각지대 해소를 위한 정책적 대응이 필요해 보인다.

〈표 IV-38〉 4대보험 가입 현황

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	359	100.0
미가입	312	86.9

구분	빈도	분포
가입	34	9.5
잘 모름	13	3.6

4대보험 가입자 34명을 대상으로 4개의 사회보험 중 가입한 보험 종류와 그 개수를 살펴본 결과는 다음과 같다. 4대보험 가입자 34명 전원이 산재보험에 가입하고 있었고, 고용보험 24명, 국민연금 20명으로 나타났다. 4대보험 중 가입한 보험수를 기준으로 보면, 3가지 모두 가입한 경우는 20명(58.8%)이었고, 1가지 10명(29.4%), 2가지(11.8%)로 나타났다.

〈표 IV-39〉 가입한 사회보험 종류 및 개수

(단위 : 명, %)

가입한 보험	빈도	분포	가입한 보험 수	빈도	분포
합계	78	229.4	합계	34	100.0
산재보험	34	43.6%	1가지	10	29.4
고용보험	24	30.8%	2가지	4	11.8
국민연금	20	25.6%	3가지	20	58.8

주 : 다중응답 질문

4대보험 가입 및 미가입 응답자를 대상으로 사업장규모, 종사상지위, 현 사업장 재직 경력, 연령, 성별에 따라 4대보험 가입 여부의 차이를 살펴본 결과, 사업장규모, 종사상 지위, 현 사업장 재직 경력, 성별에 따라 4대보험 가입 여부의 차이를 보였다.

1-5인 규모의 사업장 4대보험 미가입률은 92.3%로 가장 높은 반면, 11-15인 및 16-20인 규모의 사업장에서는 가입률이 각각 57.1%, 50.0%로 미가입률보다 더 높게 나타났다. 이는 영세한 규모의 사업장일수록 노동자들의 4대보험 가입률이 현저히 낮아지는 경향으로, 영세사업장 사회안전망에 접근하는 데 있어 방해 요인이 있을 것으로 보인다.

종사상 지위에 따라, 상용직(정규직)은 대부분 4대보험 가입자로 나타났고, 임시직(고용 계약 1개월~1년 미만)은 95.0%가 미가입, 일용직, 무급가족종사자, 기타(객공 등) 집단에서는 가입자가 거의 없어, 차이를 보였다. 즉, 비정형 노동자는 사회보험의 사각지대에

놓여 있으며, 일용직과 무급가족종사자, 객공 등 특수형태 종사자에 대한 미가입 사유 분석 및 제도적 보완이 필요하다.

현 사업장 재직 경력에 따라 4대보험 가입 여부에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 현직 경력 5년 미만인 응답자의 경우 94.4%가 미가입 상태였으며, 상대적으로 경력이 높은 경우 가입자 분포가 높아지는 차이를 보였다. 즉, 현직에서의 재직 경력이 낮은 노동자일수록 사회보험제도 적용에서 소외될 가능성이 크다는 점을 보여준다. 또한, 경력 연차가 짧을수록 4대보험 가입률이 낮고 고용이 불안정성이 증가할 가능성이 있으며, 장기 근속자의 경우 상대적으로 고용 안정성과 제도적 보호 가능성이 높아질 것으로 보인다. 단기간 종사자 및 신규 진입자에 대한 사회보험 접근성 강화를 위한 정책 설계가 필요하며, 경력 초기부터 사회보험 가입을 유도할 수 있는 체계 마련이 필요하다.

성별에 따라 4대보험 가입 여부에 유의미한 차이를 보였으며, 남성의 4대보험 가입자는 21.8%인 반면, 여성 노동자의 가입자는 5.8%에 그쳤다. 이는 여성 노동자가 남성에 비해 사회보험으로부터 더욱 소외되어 있는 현실을 보여주며, 여성이 임시직, 객공 등 불안정 고용형태에 더욱 많이 분포해 있음을 시사한다. 이에 따라 여성 노동자의 사회보험 접근성을 높이기 위한 고용형태 개선, 제도적 지원 및 정책적 배려가 필요하다.

〈표 IV-40〉 4대보험 가입 여부 차이

(단위 : n=346, 명, %)

구분	집단	미가입		가입		전체		x ²
		빈도	분포	빈도	분포	빈도	분포	
사업장 규모	1-5인	275	92.3	23	7.7	298	100.0	27.034***
	6-10인	32	86.5	5	13.5	37	100.0	
	11-15인	3	42.9	4	57.1	7	100.0	
	16-20인	2	50.0	2	50.0	4	100.0	
종사상 지위	상용직(정규직)	3	9.7	28	90.3	31	100.0	250.593***
	임시직(고용계약 1개월-1년미만)	96	95.0	5	5.0	101	100.0	
	일용직(고용계약 1개월미만)	65	100.0	0	0.0	65	100.0	
	무급가족종사자	26	100.0	0	0.0	26	100.0	
	기타(객공 등)	122	99.2	1	0.8	123	100.0	

구분	집단	미가입		가입		전체		x ²
		빈도	분포	빈도	분포	빈도	분포	
현직 경력	5년 미만	202	94.4	12	5.6	214	100.0	25.177***
	5년~10년 미만	63	80.8	15	19.2	78	100.0	
	10년~20년 미만	42	91.3	4	8.7	46	100.0	
	20년~30년 미만	4	66.7	2	33.3	6	100.0	
	30년~40년 미만	0	0.0	1	100.0	1	100.0	
	40년 이상	1	100.0	0	0.0	1	100.0	
성별	남	68	78.2	19	21.8	87	100.0	18.927***
	여	244	94.2	15	5.8	259	100.0	
연령	30대	2	50.0	2	50.0	4	100.0	9.002
	40대	14	93.3	1	6.7	15	100.0	
	50대	125	88.7	16	11.3	141	100.0	
	60대	156	91.2	15	8.8	171	100.0	
	70대	10	100.0	0	0.0	10	100.0	
전체		312	90.2	34	9.8	346	100.0	

의류봉제업 노동자 4대보험 미가입자를 대상으로 미가입 사유를 살펴본 결과는 다음과 같다. 응답자 312명 중 임시직이어서 가입하지 않았다는 응답이 161명(51.6%)이었고, 자부담금이 부담되어서 가입하지 않았다는 응답 61명(19.6%), 사업주의 미가입 권유가 있었다는 응답 25명(8.0%), 무급종사자라는 응답이 24명(7.7%)이었다. 그 외 미등록 업체, 고연령, 가입 절차의 번거로움, 소규모 업체 등을 미가입 사유로 들었다.

이러한 결과는 의류봉제업 노동자들의 고용 형태, 사업주 의지, 제도적 접근성 등 여러 구조적 한계로 인해 사회보험의 사각지대에 놓여 있음을 보여준다. 즉, 개인의 선택이나 정보 부족보다는 적용범위 및 제도적 접근성에 관한 구조적 개선이 필요하다.

또한, 고용구조의 불안정성 문제도 작용하고 있다. 이는 사업주의 의사에 따라 4대보험 가입이 결정되는 현실로 보이고, 사회안전망의 실효성을 약화시키는 요인 중 하나로 작용하게 된다. 따라서 제도 밖 노동자에 대한 사회적 보호 수준을 높일 수 있도록 행정 관리 강화, 자부담금 완화, 절차 간소화 혹은 절차대행 지원 방안 등을 고려해야 한다.

〈표 IV-41〉 4대보험 미가입 사유

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	312	100.0
임시직	161	51.6
자부담금 부담	61	19.6
사업주 권유	25	8.0
무급종사자	24	7.7
개인 사유	17	5.4
미등록업체	11	3.5
고연령	8	2.6
절차 부담	3	1.0
소규모업체	2	0.6

4대보험 미가입자를 대상으로 임금지급액 일부의 원천징수 여부를 살펴본 결과는 다음과 같다. 사업소득(3.3%)를 제외하고 수령하는 경우는 253명(81.1%)이었고, 징수금액 없이 계약금액 전액을 수령하는 경우는 57명(18.3%)으로 나타났다. 이는 사회보험에 가입되어 있지 않음에도 불구하고 상당수 노동자가 세금 명목으로 일정 금액을 원천징수당하고 있다는 것이다. 특히 사업소득이라는 점에서 노동자가 아닌 사업자로 간주되고 있어 근로기준법상 보호 조치에서 제외되고 있는 것으로 보인다. 즉, 의류봉제업 노동 현실을 반영한 노동자 보호 제도가 마련될 필요가 있다.

〈표 IV-42〉 임금지급액 원천징수 여부

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	312	100.0
징수금액 없음(계약금액 전액 수령)	57	18.3
사업소득(3.3%) 제외 수령	253	81.1
기타	1	0.3
모름	1	0.3

5) 근로계약 체결 및 임금, 불공정 대우

사업주와의 근로계약 체결에 있어 체결 방식을 살펴본 결과, 대화(구두)로 계약 체결했다는 응답은 262건(73.0%)이었고, 계약 체결 절차가 없었거나 업체에서 받은 문서에 바로 서명했다는 응답도 각각 66명(18.4%), 31명(8.6%)으로 나타났다. 즉, 계약의 법적 구속력이나 조건을 명확히 하지 않은 채 비공식적, 비문서화된 고용계약 체결 관행이 일반화되어 있음을 보여준다. 이는 의류봉제업 노동자들의 임금, 근로시간, 휴일, 퇴직금 등 핵심 노동조건에서 불이익을 야기할 수 있는 구조적 위험으로 이어질 수 있어, 근로 계약 체결에 있어 서면화 의무, 표준계약서 보급, 노동자 대상 사전 정보 제공 강화 등이 논의될 필요가 있다.

〈표 IV-43〉 근로계약 체결 방식

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	359	100
계약 체결 절차가 없었음	66	18.4
대화(구두)로 계약 체결	262	73.0
업체에서 받은 문서에 바로 서명	31	8.6

의류봉제업 노동자들의 임금수령 방식을 살펴본 결과는 다음과 같다. 사업주로부터 월급 형태로 받는다는 응답이 277건(77.2%)으로 가장 많았고, 일당 29명(8.1%), 주급 26명(7.2%) 순으로 나타났다.

〈표 IV-44〉 임금 수령 방식

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	359	100.0
월급	277	77.2
주급	26	7.2
일당	29	8.1
기타(무급가족종사자)	27	7.5

의류봉제업 노동자들의 소득수준을 살펴본 결과는 다음과 같다. 200만원 이상 250만원 미만이라는 응답이 112명(33.7%)으로 가장 많았고, 250만원 이상 300만원 미만은 100명(30.1%), 150만원 이상 200만원 미만이 48명(14.5%) 등의 순으로 나타났다.

〈표 IV-45〉 월평균 임금 수준

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	332	100.0
150만원 미만	16	4.8
150만원 이상 200만원 미만	48	14.5
200만원 이상 250만원 미만	112	33.7
250만원 이상 300만원 미만	100	30.1
300만원 이상 350만원 미만	37	11.1
350만원 이상 400만원 미만	15	4.5
400만원 이상	4	1.2

주 : 응답 거절 제외

의류봉제업 노동자들의 불공정 거래행위 및 불공정 대우 경험을 살펴본 결과는 다음과 같다. 우선, 불공정 거래행위에 관하여 급여를 미지급 받거나 지연 지급 받은 경험이 있는지 살펴본 결과, 응답자 359명 중, 그런 경험이 없다는 응답이 309명(86.1%) 대다수였고, 지연 지급 경험자는 40명(11.1%), 미지급 경험자는 9명(2.5%) 등의 순이었다. 다만, 차별, 폭언 등 불공정 대우 경험 여부에 대해서는 357명(99.4%)이 경험이 전무하다는 응답으로 나타나, 의류봉제업에서 명시적인 불공정 대우 사례는 드물다는 점을 알 수 있다.

〈표 IV-46〉 불공정 거래행위 및 불공정 대우 경험

(단위 : 명, %)

불공정 거래 경험	빈도	분포	불공정 대우 경험	빈도	분포
합계	359	100.0	합계	359	100.0
그런 경험 없음	309	86.1	전혀 없다	357	99.4
늦게 받은 경험 있음	40	11.1			
받지 못한 경험 있음	9	2.5	주평균 1-2회	1	0.3
둘다 있음	1	0.3	기타	1	0.3

다. 작업장 환경

1) 휴게실 및 탈의실 유무

의류봉제업 노동자들의 작업장 내 휴게공간과 탈의실 유무를 살펴본 결과는 다음과 같다. 휴게공간과 탈의실 모두 없다는 응답이 304명(84.7%)으로 압도적으로 높게 나타나, 그 외 탈의실이 있는 경우는 34명(9.5%), 휴게공간 및 탈의실이 있는 경우는 14명(3.9%)으로 나타났다. 작업 특성상 장시간 고정된 자세로 작업하는 의류봉제업체 노동자에게 적절한 휴게공간과 탈의공간의 제공이 필수적임에도 불구하고, 상당수 사업장이 이러한 공간 마련에 소홀한 실정이다. 이에 따라 사업장 환경개선을 위한 관련 정책 적용이 요구된다.

〈표 IV-47〉 휴게실 및 탈의실 유무

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	359	100.0
휴게공간, 탈의실 있음	14	3.9
휴게공간 있음	7	1.9
탈의실 있음	34	9.5
모두 없음	304	84.7

2) 작업장 유해 요인

작업장에서 유해 요인 환경에 노출되는 정도에 대하여 ‘기계에 의한 진동, 먼지의 흡입, 고온, 저온, 소음, 화학냄새 흡입, 화학제품 접촉, 낮은 조도’의 8가지로 구분하여 체감하는 정도에 관한 인식을 살펴본 결과는 다음과 같다.

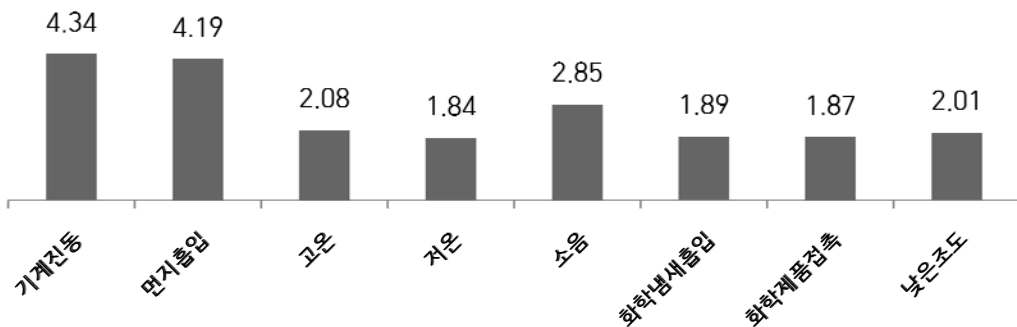
‘기계에 의한 진동’에 관하여, 근무시간 내내 노출된다는 응답은 203명(56.5%), 근무시간 3/4 정도 노출된다는 응답은 103명(28.7%), 근무시간 절반 정도 노출된다는 응답은 30명(8.4%) 등의 순이었다. ‘먼지 흡입’에 관하여, 근무시간 내내 노출된다는 응답은 166명(46.2%), 근무시간 3/4 정도 노출된다는 응답은 113명(31.5%), 근무시간 절반 정도

노출된다는 응답은 64명(17.8%) 등의 순이었다. ‘고온’에 관하여, 거의 노출되지 않는다는 응답은 159명(44.3%), 근무시간 1/4 정도 노출된다는 응답은 79명(22.0%), 근무시간 절반 정도 노출된다는 응답은 62명(17.3%) 등의 순이었다. ‘저온’에 관하여, 거의 노출되지 않는다는 응답은 186명(51.8%), 근무시간 1/4 정도 노출된다는 응답은 79명(22.0%), 근무시간 절반 정도 노출된다는 응답은 63명(17.5%) 등의 순이었다.

‘소음’에 관하여, 근무시간 절반 정도 노출된다는 응답은 107명(29.8%), 근무시간 1/4 정도 노출된다는 응답은 100명(27.9%), 근무시간 3/4 정도 노출된다는 응답은 90명(25.1%) 등의 순이었다. ‘화학냄새 흡입’에 관하여 거의 노출되지 않는다는 응답은 164명(45.7%), 근무시간 1/4 정도 노출된다는 응답은 112명(31.2%), 근무시간 절반 정도 노출된다는 응답은 52명(14.5%) 등의 순이었다. ‘화학제품 접촉’에 관하여 거의 노출되지 않는다는 응답은 165명(46.0%), 근무시간 1/4 정도 노출된다는 응답은 112명(31.2%), 근무시간 절반 정도 노출된다는 응답은 52명(14.5%) 등의 순이었다. ‘낮은 조도’에 관하여 거의 노출되지 않는다는 응답은 138명(38.4%), 근무시간 1/4 정도 노출된다는 응답은 121명(33.7%), 근무시간 절반 정도 노출된다는 응답은 62명(17.3%) 등의 순이었다.

또한, 각각의 유해 요인별 체감 수준의 평균으로 볼 때, 기계진동, 먼지흡입 요인에서 높게 체감하는 것으로 나타났다. 즉, 의류봉제업체 작업장 환경의 주요 특징은 기계에 의한 진동과 먼지가 많고, 노동자들은 그에 대한 유해 정도를 높게 체감하고 있다. 따라서 작업장 환경 개선 사업 추진 시 이러한 요인들이 주로 개선될 수 있는 사업을 기획할 필요가 있다.

[그림 IV-2] 작업장 유해 요인 체감 평균



〈표 IV-48〉 작업장 유해 요인

(단위 : 명, %)

구분		기계 진동	먼지 흡입	고온	저온	소음	화학냄새 흡입	화학제품 접촉	낮은 조도
합계	빈도	359	359	359	359	359	359	359	359
	분포	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
거의 노출되지 않음	빈도	4	3	159	186	42	164	165	138
	분포	1.1	0.8	44.3	51.8	11.7	45.7	46.0	38.4
근무시간 1/4 정도 노출	빈도	19	13.0	79	79	100	112	112	121
	분포	5.3	3.6	22.0	22.0	27.9	31.2	31.2	33.7
근무시간 절반 정도 노출	빈도	30	64	62	63	107	52	52	62
	분포	8.4	17.8	17.3	17.5	29.8	14.5	14.5	17.3
근무시간 3/4 정도 노출	빈도	103	113	52	27	90	21	25	34
	분포	28.7	31.5	14.5	7.5	25.1	5.8	7.0	9.5
근무시간 내내 노출	빈도	203	166	7	4	20	10	5	4
	분포	56.5	46.2	1.9	1.1	5.6	2.8	1.4	1.1
평균		4.34	4.19	2.08	1.84	2.85	1.89	1.87	2.01

작업장에서 유해 요인 환경에 노출되는 정도에 대하여 사업체 규모에 따라 차이가 있는지 살펴본 결과, 먼지 흡입, 고온, 소음, 화학냄새 흡입, 화학제품 접촉 측면에서 유의미한 차이를 보였다. 1-5인 규모의 사업체에 비해 6인 이상 사업체에서 먼지 흡입 인식이 높게 나타난 것은 대규모 사업장에서 재단공정상 비산되는 분진, 절단된 옷감에 의한 파쇄된 분진에 따라 실제 종사자들의 먼지 흡입량이 높아졌다는 연구 결과(이미은 외, 2019)로 알 수 있다. 또한, 상대적으로 대규모 업체에서 기계의 사용량이 많을 것으로 예측되는 바, 소음에의 노출이 더욱 많을 수 있고, 한 작업장에서 재단 외 화학제품을 활용하는 공정(프린팅, 염색, 다림질 등)이 동시에 이루어지면서 화학냄새의 흡입 및 화학제품 접촉 요인에 더욱 노출될 가능성이 있다. 다만, 6인 이상 규모 사업체에 비해 상대적으로 1-5인 규모 사업체 노동자들의 고온 노출 인식이 높게 나타난 것은 작업장 규모가 적을수록 냉방 및 환기 시설의 구비 정도가 낮을 가능성이 높고, 그에 따라 작업장 내 스팀다리미의 활용 등이 잦을 경우 고온 노출이 높아질 수 있을 것으로 보인다.

〈표 IV-49〉 사업체 규모에 따른 작업장 환경 인식 차이

(단위 : 명, %)

구분	집단	N	M	sd	t	비고
기계 진동	1-5인	310	4.34	0.916	-0.202	-
	6인 이상	49	4.37	0.951		
먼지 흡입	1-5인	310	4.15	0.915	-2.183*	a < b
	6인 이상	49	4.45	0.843		
고온	1-5인	310	2.14	1.170	2.492*	a > b
	6인 이상	49	1.69	1.103		
저온	1-5인	310	1.88	1.041	1.820	-
	6인 이상	49	1.59	0.977		
소음	1-5인	310	2.79	1.101	-2.454*	a < b
	6인 이상	49	3.20	1.000		
화학냄새 흡입	1-5인	310	1.80	0.980	-3.406**	a < b
	6인 이상	49	2.43	1.225		
화학제품 접촉	1-5인	310	1.79	0.960	-3.534***	a < b
	6인 이상	49	2.33	1.107		
낮은 조도	1-5인	310	2.02	1.014	0.384	-
	6인 이상	49	1.96	1.060		

주 : a=1-5인, b=6인 이상

의류봉제업 작업장 내 휴게실 또는 탈의실 보유 여부에 따라 작업장 환경 요인별로 인식 차이를 살펴본 결과, 전반적으로 ‘휴게공간 또는 탈의실이 없는 사업장’에 종사하는 노동자들이 기계 진동, 먼지 흡입, 고온, 저온 등 물리적 환경 요인의 노출 정도에 대해 더 높게 인식하는 경향을 보였다. 휴게공간 및 탈의실 미보유 사업장에서 더욱 높게 인식하는 것으로 나타난 것은 해당 작업장 환경이 상대적으로 더욱 열악한 상황에 놓여 있을 가능성을 시사한다. 또한, 휴게실이 없다는 점은 작업 도중 휴식이 가능한 물리적·심리적 여지가 부족할 것이므로, 이는 작업환경 전반에 대한 체감 악화로 이어질 우려가 있다.

한편, 화학물질 관련 항목에서는 휴게실 또는 탈의실을 보유한 집단이 미보유 집단에 비해 더 높은 인식으로 나타나 유의미한 차이를 보였다. ‘화학제품 냄새 흡입’ 항목에서 보유 집단은 평균 2.42점, 미보유 집단은 1.79점으로 그 차이가 두드러졌고, ‘화학제품

접촉' 항목에서도 각각 2.36점과 1.78점으로 유사한 경향을 보였다. 화학물질 노출에 높은 인식을 보인 것은 소규모 사업장에 비해 휴게공간 및 탈의실을 갖춘 상대적으로 규모가 큰 작업장에서 화학물질이 주로 사용될 수 있는 부속품 접착 공정, 의류 마감 공정 등 공정별 특성이 반영된 결과일 수 있다.

〈표 IV-50〉 휴게실, 탈의실 보유 여부에 따른 작업장 환경 인식 차이

(단위 : 명, %)

구분	집단	N	M	sd	t	비고
기계 진동	보유	55	4.16	0.856	-1.571	-
	미보유	304	4.38	0.929		
먼지 흡입	보유	55	4.09	1.023	-0.847	-
	미보유	304	4.20	0.889		
고온	보유	55	1.93	1.215	-1.039	-
	미보유	304	2.11	1.161		
저온	보유	55	1.73	1.027	-0.887	-
	미보유	304	1.86	1.038		
소음	보유	55	2.98	0.892	1.143	-
	미보유	304	2.83	1.128		
화학냄새 흡입	보유	55	2.42	0.994	4.208***	a > b
	미보유	304	1.79	1.018		
화학제품 접촉	보유	55	2.36	0.988	4.110***	a > b
	미보유	304	1.78	0.973		
낮은 조도	보유	55	2.25	1.075	1.932	-
	미보유	304	1.97	1.004		

주1 : a=휴게실 또는 탈의실 보유, b=모두 없음

주2 : 기타 요인들에 대한 유의미한 차이는 없음

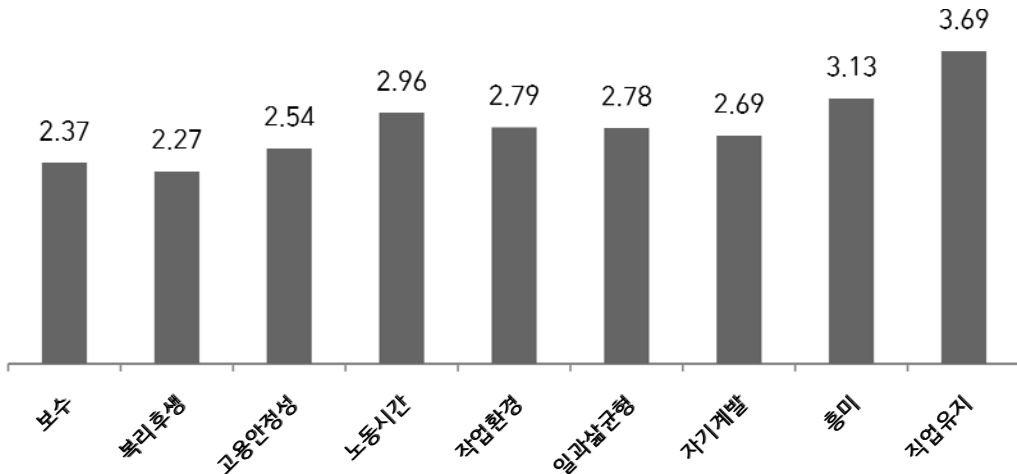
라. 직업만족 및 직업능력개발

1) 직업만족도

의류봉제업 노동자들을 대상으로 보수, 복리후생, 고용안정성, 노동시간, 노동강도, 작업환경, 일과삶균형, 자기계발, 흥미, 직업유지의향으로 구분하여 직업만족도를 살펴본 결과는 다음과 같다. 복리후생은 2.27, 보수는 2.37로 다소 불만족한 상태에 있는 것으로

보인 반면, 흥미는 3.13, 직업유지의향은 3.69로 상대적으로 높은 만족감을 보였다. 의류봉제업 노동자들은 보수, 복리후생, 고용안정, 작업환경 등의 노동조건에 관하여 불만족 상태에 있음을 알 수 있고, 자기계발의 가능성 또한 낮게 인식하고 있는 것으로 보인다. 반면, 이 직무 자체에 흥미가 있고, 건강이 허락하는 지금 하고 있는 일을 계속 지속할 것이라는 응답이 긍정적인 편으로 나타났다. 의류봉제업 노동자들은 다소 열악한 노동여건 및 작업장 환경에서도 자신의 직업과 기술에 대한 애착을 가지고 계속해서 이 일을 하고자 하는 내적동기를 보인다.

[그림 IV-3] 직업만족도 평균



<표 IV-51> 직업만족도

(단위 : 명, %, 점)

구분	보수	복리후생	고용안정	노동시간	노동강도	작업환경	일과삶균형	자기계발	흥미	직업유지
합계	빈도	359	359	359	359	359	359	359	359	359
	분포	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
전혀 그렇지 않다	빈도	30	17	26	7	4	12	11	17	1
	분포	8.4	4.7	7.2	1.9	1.1	3.3	3.1	4.7	0.3
그렇지 않다	빈도	181	241	150	93	91	119	114	126	57
	분포	50.4	67.1	41.8	25.9	25.3	33.1	31.8	35.1	15.9
보통이다	빈도	133	88	146	169	188	162	183	171	202
	분포	37.0	24.5	40.7	47.1	52.4	45.1	51.0	47.6	56.3

구분	보수	복리 후생	고용 안정	노동 시간	노동 강도	작업 환경	일상 균형	자기 계발	흥미	직업 유지	
그렇다	빈도	15	13	37	87	76	65	46	43	92	191
	분포	4.2	3.6	10.3	24.2	21.2	18.1	12.8	12.0	25.6	53.2
매우 그렇다	빈도	0	0	0	3	0	1	5	2	7	39
	분포	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.3	1.4	0.6	1.9	10.9
평균		2.37	2.27	2.54	2.96	2.94	2.79	2.78	2.69	3.13	3.69

2) 직업능력개발

의류봉제업 노동자들을 대상으로 의류봉제업에 종사하기까지 취했던 교육방법을 살펴본 결과, ‘현장에서의 도제교육’(91.1%)과 ‘독학’(40.4%)이 대부분이었다.

〈표 IV-52〉 교육이수방법

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	523	145.7
현장 도제교육	327	91.1%
정부지원훈련기관	15	4.2%
사설학원	27	7.5%
기술지도협회	7	1.9%
연구기관	2	0.6%
독학	145	40.4%

주 : 다중응답 질문

3) 경력 인정

의류봉제업 종사 경력을 인정받지 못함에 따른 어려움 경험을 보면, 어려움 ‘없다’의 응답이 205명(57.1%)으로 과반 이상이었고, 이직 시 경력이 미반영된 어려움 124명(34.5%), 자격증 취득 시 적용받지 못한 어려움 21명(5.8%) 등의 순으로 나타났다. 이를 위한 의류봉제산업의 표준화된 경력인정 방법 마련이 필요하다.

〈표 IV-53〉 경력미인정 어려움 경험

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	359	100.0
이직 시 경력미인정	124	34.5
기술, 기능 자격증 취득	21	5.8
금융상품	9	2.5
어려움 없음	205	57.1

4) 정부지원 훈련 참여 현황

의류봉제업 노동자들을 대상으로 정부지원 훈련 참여 정도에 관하여 살펴본 결과, 참여하지 않는 편이라는 응답이 326명(90.8%)로 나타나, 훈련참여도가 낮음을 알 수 있다. 참여하지 않는 이유로 관심 없다는 응답이 184명(56.4%)로 가장 높았고, 그다지 도움이 안 될 것으로 보는 응답 84명(25.8%), 있는지 몰랐다는 응답 36명(11.0%) 등의 순으로 나타나, 전반적으로 교육훈련에 대한 관심 및 정보 부족으로 참여하지 않는다.

〈표 IV-54〉 정부지원 훈련 참여 정도와 미참여 사유

(단위 : 명, %)

훈련참여	빈도	분포	미참여사유	빈도	분포
합계	359	100.0	합계	359	100.0
전혀 그렇지 않다	201	56.0	관심 없음	184	56.4
그렇지 않다	125	34.8	있는지 몰랐음	36	11.0
보통이다	20	5.6	그다지 도움 안 될 것으로 생각	84	25.8
그렇다	13	3.6	일하느라 바빠서 교육 시간 부족	22	6.7

재교육프로그램 필요성에 대해서도 '필요없다'는 응답이 354명(98.6%)으로 압도적으로 높게 나타나, 관심을 촉구할 교육훈련 콘텐츠 수요 파악과 동시에 관심을 가질 수 있는 여지를 주도록 노동시간 대체가능한 교육이 운영될 필요가 있다.

〈표 IV-55〉 재교육 프로그램 수요

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	359	100.0
재교육 필요 없음	354	98.6
재교육 필요함	5	1.4

주 : 재교육 필요에 대해, 새로운 기술 습득(4명), 디자인 기술(1명) 등과 같이 '기술 훈련교육'에 관한 요구가 있었음

5) 교육 참여 의향 및 자격증 인지도

의류봉제업 노동자들의 재교육 참여 의향, 봉제기능사 자격증 인지도, 봉제기능사 자격증 이수교육 참여 의향을 살펴본 결과는 다음과 같다. 재교육 참여의향은 1.70점으로 매우 낮은 참여 의향을 보였다.

〈표 IV-56〉 교육참여 의향 및 자격증 인지도

(단위 : 명, %)

구분	재교육 참여의향		봉제기능사 자격증 인지도		자격증이수교육 참여의향	
	빈도	분포	빈도	분포	빈도	분포
합계	359	100.0	359	100.0	359	100.0
전혀 그렇지 않다	149	41.5	91	25.3	105	29.2
그렇지 않다	174	48.5	94	26.2	198	55.2
보통이다	31	8.6	49	13.6	44	12.3
그렇다	5	1.4	118	32.9	12	3.3
매우 그렇다	0	0.0	7	1.9	0	0.0
평균	1.70		2.60		1.90	

마. 정책적 요구

의류봉제업 노동자들의 중앙 및 지방정부의 그간 개선 정책 지원 정도에 관하여 얼마나 인식하고 있는지 살펴본 결과는 다음과 같다. 노동환경 개선 관련 정책, 시민 인식 개선 정책에 대해 '그렇다'는 응답은 17.3%(평균 2.42점), 11.1%(2.38점)으로 나타났고, '매우 그렇다'의 응답은 전무한 것으로 나타나, 전반적으로 지원책에 관하여 낮은 인식

수준을 보였다. 의류봉제업 직무에 흥미가 있고, 지속 유지 의향이 높은 편인 이들의 직업에 대한 사회적 인식 개선 정책에 관한 지원이 확대될 필요가 있다.

〈표 IV-57〉 중앙(지방) 정부 지원에 의한 개선 정도 의견

(단위 : 명, %)

구분	노동환경 개선 지원 정책		시민 인식 개선 정책	
	빈도	분포	빈도	분포
합계	359	100.0	359	100.0
전혀 그렇지 않다	61	17.0	48	13.4
그렇지 않다	149	41.5	166	46.2
보통이다	87	24.2	105	29.2
그렇다	62	17.3	40	11.1
매우 그렇다	0	0.0	0	0.0
평균	2.42		2.38	

의류봉제업 노동자를 대상으로 노동력 감소의 주요 원인에 대한 인식을 파악한 결과, 경기침체를 이유로 인식하고 있는 경우가 181명(50.4%)으로 가장 많았고, 낮은 임금 수준을 지적한 경우도 132명(36.8%)으로 높게 나타났다. 그 외에도 낮은 사회적 인식, 숙련기술자 부족, 정부지원정책 부족, 고용채널 부재 등을 노동력 감소 원인으로 지적한 응답도 일부 있었다.

이는 의류봉제업에서 나타나는 인력 부족 문제가 단기적인 노동시장 문제를 넘어 경기 침체, 구조적 저임금 문제와 직결되어 있음을 나타낸다. 특히, 전체 응답자의 절반 이상이 경기침체를 노동력 감소의 원인으로 간주했다는 것은 의류봉제업의 노동여건이 경제적 상황에 민감하게 반응한다는 것으로 경기부양책이 일시적으로 노동여건 향상에 도움이 될 수 있다. 또한, 낮은 임금 수준과 사회적 인식 문제가 복합적으로 작용하면서, 청년층이나 신규 인력의 진입이 어려워지는 것으로도 보인다. 이에 따라 숙련기술자 부족 문제도 대두되는데, 장기적으로 의류봉제업의 기술의 전수 및 숙련인력 확보에 대한 제도적 지원 필요성이 제기된다.

〈표 IV-58〉 노동력 감소 원인에 관한 인식

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	359	100.0
낮은 임금 수준	132	36.8
숙련기술자 부족	15	4.2
경기침체	181	50.4
고용채널 부재	5	1.4
정부지원정책 부족	9	2.5
낮은 사회적 인식	17	4.7

자신에게 가장 필요한 사회보험에 관한 응답 결과, 136명(37.9%)가 건강보험으로 응답했고, 다음으로 국민연금 87명(24.2%), 산재보험 73명(20.3%) 등의 순으로 나타났다.

사회보험을 활용한 경험이 있는지 파악한 결과, 건강보험 활용 경험이 69개사(19.2%)로 가장 높게 나타났고, 그 외의 경우는 미미한 수준이었다. 즉, 건강보험을 가장 필요로 하고, 활용한 경험도 많은 것으로 나타났다. 국민연금에는 24.2% 응답했는데, 이는 퇴직금 가입률이 현저히 떨어지는 의류봉제업 노동자들은 노후소득 확보 차원에서 국민연금의 가입의 필요성을 체감하고 있는 것으로 보인다.

〈표 IV-59〉 필요한 사회보험 및 수혜 경험

(단위 : 명, %)

구분	본인에게 가장 필요한 사회보험		수혜 경험한 사회보험	
	빈도	분포	빈도	분포
합계	359	100.0	359	100.0
산재보험	73	20.3	6	1.7
고용보험	63	17.5	6	1.7
건강보험	136	37.9	69	19.2
국민연금	87	24.2	10	2.8
경험없음	-	-	268	74.7

주 : 추가적 수혜 응답 국민연금 2명, 건강보험 1명

의류봉제업 노동자에게 사회보험이 삶에 도움이 되는지에 관한 인식을 살펴본 결과, ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’의 응답이 77.2%(평균 3.85)로 긍정적 인식을 보였다.

〈표 IV-60〉 사회보험에 관한 인식

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포	평균
합계	359	100.0	3.85
전혀 그렇지 않다	2	0.6	
그렇지 않다	9	2.5	
보통이다	71	19.8	
그렇다	235	65.5	
매우 그렇다	42	11.7	

의류봉제업 노동자를 대상으로 사회보험(4대보험 등)을 활용하기 어려운 요인에 대해 파악한 결과, '경제적 부담'을 주요 원인이라는 239명(66.6%)에 달해 압도적으로 높은 비중을 차지하였다. 이는 전체 응답자의 약 2/3가 사회보험 제도에 접근하지 못하는 가장 큰 이유로 보험료 납부금액에 대한 경제적 부담과 같은 재정적 제약을 들었다. 그 외에도 '정보 부족'(57명, 15.9%), '사업주의 미가입 권고'(41명, 11.4%), '복잡한 절차'(18명, 5.0%) 등의 순이었으며, '활용에 어려움이 없다'고 응답한 경우는 단 4명(1.1%)에 불과하였다.

즉, 의류봉제업 현장에서는 사회보험제도가 현장에서는 제도의 취지에 비해 실효성 있게 작동하지 못함을 시사한다. 경제적 부담 외에도 제도에 대한 정보 부족, 절차의 복잡성, 사업주 차원의 회피 관행이 복합적으로 작용하고 있어, 단순한 가입 독려를 넘어 맞춤형 비용의 지원, 정보의 제공, 간소화된 행정절차 설계, 소규모 사업장 대상 집중 컨설팅 등의 정책 개입을 고려할 수 있다.

〈표 IV-61〉 사회보험 활용 어려움 요인

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	359	100.0
정보 부족	57	15.9
복잡한 절차	18	5.0
사업주 미가입 권고	41	11.4
경제적 부담	239	66.6
없음	4	1.1

의류봉제업 노동자를 대상으로 시급하게 지원되어야 할 정책에 대하여, 임가공비 인상, 사회보험료 지원, 노동자 재교육 프로그램 지원, 숙련자 대우 정책, 청년층 유입 프로그램 지원, 작업장 환경 개선책, 노동여건 개선책, 복리후생 보장 등의 8가지로 구분하여 살펴본 결과, 복리후생 보장(4.07점) 요구가 가장 높았고, 다음으로 숙련자 대우 정책(3.95점)이었으며, 작업장 환경 개선 요구와 노동여건 개선책 요구가 동일한 수준(3.92점)으로 높게 나타났다.

복리후생 보장 요구가 높았던 것은 노동자들이 단기적 생계 지원을 넘어 불안정한 소득과 고용 형태를 보완할 수 있는 기반 마련을 요구하는 것으로 보인다. 또한, 의류봉제업 작업장의 물리적 환경에 대한 개선 요구가 시급하며, 숙련자 대우 요구 수용을 통해 사회적 인식 개선 및 청년층 유입과 연계한 정책을 고려해볼 필요가 있다.

〈표 IV-62〉 의류봉제업 노동자 대상 정책 요구

(단위 : 명, %)

구분		임가 공비 인상	사회 보험료 지원	노동자 재교육 프로그램 지원	숙련자 대우 정책	청년층 유입 프로그램 지원	작업장 환경 개선책	노동 여건 개선책	복리 후생 보장
합계	빈도	359	359	359	359	359	359	359	359
	분포	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
전혀 그렇지 않다	빈도	0	2	13	6	6	2	2	25
	분포	0.0	0.6	3.6	1.7	1.7	0.6	0.6	7.0
그렇지 않다	빈도	15	29	45	13	51	21	26	21
	분포	4.2	8.1	12.5	3.6	14.2	5.8	7.2	5.8
보통이다	빈도	45	16	139	68	150	54	43	218
	분포	12.5	4.5	38.7	18.9	41.8	15.0	12.0	60.7
그렇다	빈도	166	175	126	179	114	210	216	0
	분포	46.2	48.7	35.1	49.9	31.8	58.5	60.2	0.0
매우 그렇다	빈도	133	137	36	93	38	72	72	95
	분포	37.0	38.2	10.0	25.9	10.6	20.1	20.1	26.5
평균		4.16	4.16	3.35	3.95	3.35	3.92	3.92	4.07

사회안전망 확대에 관하여 의류봉제업 노동자의 의견을 주관식으로 조사하여 항목별로 정리한 결과, 다양한 정책 수요가 확인되었다. ‘사회보험 의무화 및 적용 간소화’에 관한 요구가 가장 높았고, 다음으로 노동조건 개선, 작업장 환경 개선, 업계 활성화 및 일감 증대에 관한 요구가 높게 나타났다.

즉, 높은 사회보험 의무화 및 간소화 의견이 많았던 것은 현재 사회보험 가입률이 낮은 상황에서 복잡한 처리 절차와 사업주의 회피 관행이 노동자의 제도로의 접근을 방해한다는 인식이 반영된 것으로 볼 수 있어, 이를 극복할 방안 마련이 요구된다. 노동조건 개선(노동시간 단축, 휴게시간 확보, 적정 임금 지급), 작업장 환경 개선(환기시설, 안전 설비 확충 등), 업계 활성화 및 일감 증대에 관한 요구도 많았던 바, 의류봉제업 노동자들은 제도적 보호 외에도, 실질적인 작업장 환경 개선, 지속가능한 일감 확보를 포함한 전반적인 사회안전망 강화가 필요하다.

이와 같은 주관식 응답 결과는, 현재 봉제업 노동자들이 겪고 있는 현실적 문제들이 제도의 사각지대에서 비롯된 구조적 문제와 긴밀히 연결되어 있음을 드러낸다. 향후 사회안전망 확대 정책의 일환으로 사회보험 적용 유인을 높이기 위한 행정 간소화 및 비용 지원 병행, 열악한 작업환경 개선과 기본적인 노동조건 보장을 위한 인프라 투자, 지역산업 기반의 일감 연계 시스템 구축을 통한 고용 안정화 등을 고려해볼 필요가 있다.

〈표 IV-63〉 사회안전망 관련 추가적 정책 요구 의견

(단위 : 명, %)

구분	빈도	분포
합계	161	100.0
사회보험 의무화 및 적용 간소화	38	23.6
노동조건 개선	34	21.1
작업장 환경 개선	27	16.8
업계 활성화 및 일감 증대	27	16.8
정부지원 확대	16	9.9
세제혜택 및 인식개선	10	6.2
임가공비 인상	9	5.6

4. 심층 인터뷰(FGI) 결과

가. 사업주 인터뷰

봉제업 사업주 대상 인터뷰는 고용구조, 사회보험 부담, 거래관계, 기술인력 양성, 제도 접근성, 정책 제안 등 다양한 주제를 중심으로 진행되었으며, 소규모 사업장 운영 과정에서 반복적으로 제기되는 현장의 목소리를 바탕으로 내용을 구성하였다. 본 내용은 장기 고용 기피, 사회보험 회피 구조, 원하청 간 불균형 계약관계, 기술 인력 양성 시스템 부재, 공공지원 제도의 미비, 산업 기반 약화 등의 문제를 중심으로 다루었다. 특히 봉제업의 영세성과 비공식성이 결합된 산업 구조는 제도적 보호와 정책 효과로부터의 이탈을 초래하고 있으며, 이는 단순한 지원 확대를 넘어 산업 생태계 전반의 구조 개편과 현장 맞춤형 정책 설계의 필요성을 시사하고 있다. 이하에서는 인터뷰 내용을 토대로 각 항목별 주요 쟁점을 체계적으로 정리하였다.

1) 고용 형태 및 사회보험 운영 실태

봉제업체의 고용 구조는 월급제 노동자와 일당제, 객공이 혼재된 구조로 운영되고 있으며, 일정 규모 이하 사업장에서는 4대 보험 가입률이 매우 낮은 것으로 나타났다. 일부 업체에서는 4대 보험에 가입된 노동자가 1~2명에 불과하고, 나머지는 3.3% 원천징수 방식의 외형상 프리랜서로 고용되고 있었다. 또한, 부부사업자의 경우, 배우자는 무급 가족종사자로 등록되어 있으며, 산재보험이나 고용보험 등의 사회보험에는 가입할 수 없는 구조였다.

도급 중심 고용과 사회보험 회피 구조

“4대 보험 가입한 사람은 몇 명 안 돼요. 직원이 6명인데 2명만 들어가 있고, 4명은 3.3% 떼고 세금만 내요”

“우리 집사람은 무급 가족 종사자로 등록돼 있어요. 산재보험 같은 것도 안 돼요.”

“샘플 선생님들도 본인이 정해진 공임 받고 작업해요. 다 도급이에요.”

봉제업체 다수는 사회보험료와 퇴직금 지급에 따른 비용 부담을 피하기 위해 장기 고용을 기피하고 일정 기간 근무 후 계약을 종료한 뒤 새로운 인력을 채용하는 방식으로 고용을 순환시키고 있었다. 이로 인해 단기 고용과 반복적인 인력 교체를 통해 고용 책임을 분산하는 구조가 고착화되고 있으며, 이는 일률적인 사회보험 제도가 소규모 수작업 기반의 봉제업 현장과 구조적으로 충돌하고 있음을 보여준다.

고용 책임 회피를 위한 단기순환 고용 관행

“장기간을 못 써요. 3~4개월 쓰고 퇴직금 나오기 전에 보내고, 다른 사람 쓰고... 그렇게 안 하면 감당이 안 돼요”

“6개월 넘으면 퇴직금 줘야 되는데 그때는 못 시켜요. 지금은 받는 액수 전부를 기준으로 다 줘야 돼요”

“같은 직원인데 월급제나 일당제나 일하는건 다 똑같아요. 근데 4대 보험 들어간 사람은 퇴직금도 주고 다 해야 되니까 오래 못 써요”

근로계약서 작성과 관련하여 사업주들은 현장 현실과 제도의 괴리를 지적하였다. 단기 노동자가 하루 이틀 일하고 그만두는 사례가 빈번함에도 불구하고, 계약서 미작성은 노동청 민원의 원인이 되는 경우가 많다는 의견을 제기하였다. 일부 사례에서는 하루 근무 후 자발적으로 퇴사한 노동자가 임금 체불을 주장하며 노동청에 신고한 경우도 있었으며, 사업주는 실제로 연락이 두절되어 임금을 지급하지 못했음에도 불구하고 민원을 제기했다고 토로하였다.

근로계약서 의무화와 단기 근무 관행의 충돌

“근로계약서 쓰면 그 다음 날 안 나오는 애들이 수두룩해요. 그런 애들이 바로 노동청에 신고해요. 하루 일하고 가놓고 연락도 안되는데 그걸 갖고 조사관이 임금 체불했다고 전화해요”

일부 사업주는 4대 보험 가입을 희망하는 노동자에 한해 이를 제공하고 있었으나, 이는 예외적인 운영 형태에 가까웠으며, 다수의 소규모 봉제업체에서는 보험료 부담을 이유로 전면적 적용에 어려움을 겪고 있었다. 특히 건강보험과 국민연금 등 사회보험료의 지속적인 인상은 사업주의 인건비 부담을 가중시키는 주요 요인으로 작용하고 있었으며, 이는 영세업체일수록 더욱 직접적인 경영 압박으로 이어지고 있었다. 고용 안정성과 사

회보장 확대라는 정책 취지에도 불구하고, 실제 봉제업 현장에서는 보험료 분담 구조와 납부 주기, 보험료 산정 기준 등에 대한 불신과 제도적 불합리성에 대한 문제 제기가 병행되고 있었으며, 이로 인해 제도의 실효성이 제한되는 결과로 이어지고 있었다.

사회보험료 납부에 대한 사업주의 부담과 제도 불신

“4대 보험이 돌이 들어가도 60만 원, 70만 원 나와요. 부담이 안될 수가 없어요”
“사회보험 들면 월급을 못 줘요. 수수료가 올라가니까 우리가 손해죠”

2) 거래 구조 및 하청 운영 실태

주요 거래처는 장기간 신뢰 기반의 관계로 형성되어 있으며, 최근에는 신규 거래처 확보가 거의 이루어지지 않고 있는 상황이라는 의견이 있었다. 과거에는 동대문 시장 유동 고객과 신규 브랜드의 샘플 발주가 많아 자연스럽게 거래가 형성되었으나, 최근에는 대부분 지인 소개나 기존 거래처 의존도가 높아진 것으로 나타났다.

거래처 고착화와 신규 수주 경로의 단절

“저하고 처음부터 시작해 갖고 아직까지 오는 사람들이 한 3개 브랜드 이상... 근래에 들어서 지인 소개 소개를 해가지고. 그전에는 지나가다가도 들어왔어요. 지금은 그런 사람들 없고... 그런 정해진 사람들이 대부분이에요.”

샘플사 양성과정을 통해 창업한 참여자들은 대부분 1인 사업자로 활동하고 있었으며, 일부는 부부 단위의 협업 형태로 운영하거나 창업 초기 단계에서 공용 창업지원 공간에 입주하여 공동으로 공간을 사용하는 방식으로 사업을 유지하고 있었다. 입주 공간의 경우 임대료와 관리비 등 고정비용이 일정 수준 발생하고 있었으며, 소득이 불안정한 창업 초기에는 매출 대비 고정비 비중이 크다는 점에서 부담이 크다는 의견이 제기되었다. 독립된 작업장을 마련할 경우 오히려 비용이 더 증가하기 때문에, 공용 공간 내에서 가능한 장기간 잔류하려는 수요가 높게 나타났다. 일감은 주로 산업협회 산하 패틴사, 상담실 등과의 내부 연계를 통해 유입되고 있었으며, 창업 이후 이와 같은 구조적 연계가 종료된 이후에는 업계 인맥, 개인 네트워크가 주요한 일감 확보 수단으로 작용하고 있었다.

공용 공간 중심의 생존형 창업 구조

“각자 한 명씩 사업자 다 낸 거 같아요. 그렇게 해야지만 되고 여기서도 어차피 일이 오면은 그 사람이 세금계산서 끊어주고 이렇게 다 하는 건데, 완전 혼자 독립하기 전에 모여서 그런 것들을 미리 한번 해보고, 인맥도 좀 쌓고... 그런거를 다지고 난 다음에 나갈 수 있는 기회를 주는 거죠. 이 공간에.”

“그게 저희들 매출의 한 3분의 1은 넘어가지 않을까요?”

“나가서 독립을 따로 얻으면 더 들어가요. 그래서 그런 거예요. 그나마 여기서 좀 있려고 하는 이유가 극단적으로 나가면 더 힘들어지니까.”

한편, 다수의 봉제업체들은 인건비, 전기료, 원자재 가격 등 경영비용이 지속적으로 상승하는 반면, 납품단가는 수년째 동결되거나 하락하는 구조적 한계에 직면해 있었다. 특히 OEM 방식의 다단계 하청 구조 아래에서, 영세 제조업체는 원청 또는 중간도매상의 단가 책정에 절대적으로 종속되어 있어 가격 협상력이 전무한 상황에 놓여 있었으며, 이로 인해 납품단가 인상 요구조차 현실적으로 어렵다는 점이 반복적으로 지적되었다. 원자재 가격과 공공요금의 상승분이 단가에 반영되지 못함에 따라, 소규모 업체들은 적자를 감수하면서 생산을 지속할 수밖에 없는 실정에 놓여 있었고, 이는 품질 유지와 납기 단축이라는 이중 부담으로 이어지고 있었다. 이러한 구조는 봉제업계 전반의 경영 불안정성을 심화시키는 주요 요인으로 작용하고 있으며, 특히 가격 전가 구조의 비대칭성과 하청업체의 협상력 부재가 장기적으로 산업 생태계의 지속가능성을 위협하는 문제로 제기되고 있다.

단가 동결과 원가 상승의 이중 부담 구조

“단가는 계속 그대로인데, 인건비는 오르고 전기세도 많이 나와요. 지금 전기세가 세 배로 올랐거든요. 옛날에는 20만 원 정도 나왔는데 지금은 60만 원도 나와요”

“자꾸 일은 까다롭게 하고 단가 얘기를 하면 ‘그럼 딱 데 맡길게요’ 하고 가요. 그럼 우리는 ‘그냥 합시다’ 하고 해요”

“실 같은 것도 너무 올랐어요. 그런데 단가는 그대로야. 가격은 못 올리니까 계속 손해 보는 거예요”

“단가 깎고 자꾸 빨리 해달라고만 해요. 그러니까 인건비는 줄이고... 나중에 사고라도 나면 어떡해요”

“납기는 자꾸 당겨지고, 하다가 손가락 다치면 그건 또 자기 책임이죠. 그냥 병원 가는 수밖에 없어요. 그거 가지고 어디서 보상해준다는 건 상상도 못 해요”

“돈 조금이라도 더 받으려면 빨리 해야 되니까, 품질은 신경 못 써요. 근데 조금만 잘못 되면 다 우리 책임이에요. 실밥 하나 튀어나와도 클레임 걸려요”

하청구조 하에서 원청-하청 간 계약관계는 일방적인 지시 체계로 운영되고 있었으며, 하청업체는 납기-품질-불량률에 대한 책임을 지는 구조에 놓여 있었다. 특히 도매상이나 중간업체를 통한 간접계약이 일반화되면서, 납품단가의 중간 조정, 대금 지연 지급, 불량 판단에 따른 일방적 공제 등 불투명한 거래 관행이 고착화되고 있었다.

일방 지시 체계와 하청업체의 종속적 위치

“큰 회사가 갑이에요. 우리야 그냥 시키는 대로 해야죠. 안 하면 일 못 받아요. 공장 주인이라고 해도 갑은 아니에요. 우리는 맨 밑에 있고, 위에서 다 정하니까 따를 수밖에 없어요”

“도매상이 깎아먹어요. 단가도, 대금도. ‘이건 불량이야’ 그러면 그만큼 깎고, 돈도 늦게 줘요”

“늘 하는 일이 지퍼 달기 같은 힘든 일이에요. 다른 건 다른 데서 다 하고, 우리만 맨날 이거 해요”

대기업 및 해외 아웃소싱의 확대는 국내 소규모 봉제공장의 일감 위축과 거래 단절로 이어지고 있다는 지적이 제기되었다. 원청업체들이 비용 절감을 이유로 중국 등 해외 생산

가지로 대량 발주를 전환하면서, 국내 영세업체들은 경쟁력 열세와 가격 단가의 한계 속에서 일감 확보조차 어려운 구조에 내몰리고 있었다. 또한, 산업 전반의 디지털 전환 과정에서 봉제업체들은 소외되어 있었으며, 구형 설비와 수작업 인력에 의존한 생산 체계를 유지하고 있어 고정비 부담이 지속적으로 누적되고 있었다. 이로 인해 일부 사업주들은 최저임금 수준의 급여 지급조차 어려운 상황을 호소하고 있었으며, 이러한 현실은 기술 투자나 작업환경 개선으로의 전환을 가로막는 주요 요인으로 작용하고 있었다.

해외 아웃소싱 확대와 영세업체 일감 위축

“우리는 그냥 진짜 소규모 하청이고, 대기업은 다 중국에다 맡기니까 여긴 점점 일이 줄어들어요.”

“최저임금도 못 주고 있어요. 그래도 사람을 써야 하니까 그냥 참고 쓰는 거예요”

3) 납세 실태와 자금 조달 여건

봉제업체 상당수는 단가 구조에 포함되지 않는 부가가치세를 사업주가 전적으로 부담하고 있음을 호소하였으며, 소득 수준에 비해 높은 납세 의무가 경영 압박으로 작용하고 있다는 문제가 제기되었다.

부가세 전가 구조와 불균형 납세 부담

“부가세 포함 안 해줘요. 우리는 단가 그대로 받는데, 나중에 세금은 다 우리가 내야 해요.”

일부 업체는 세금 체납으로 인한 대출 불이익, 신용 등급 하락 등의 악순환에 직면하고 있었으며, 소득 규모에 비해 불균형적인 세제 구조에 대한 불만이 반복적으로 제기되었다. 봉제업체 특성상 정기적인 수입이 불안정함에도 불구하고, 제도권 금융은 일정한 매출 구조나 담보를 요구하고 있어 실질적 접근이 어렵다는 의견이 제시되었다. 특히 기계 설비 교체나 사업장 환경 개선 등 자금이 필요한 시점에 제도적 금융 접근이 불가능한 경우가 많아, 일부 사업주는 사채성 민간 대출에 의존하거나 투자를 포기하게 되는 상황에 놓여 있었다.

영세업체의 자금 조달 한계

"일감은 계속 줄고, 남는 게 없는데도 세금은 그대로 내야 하니까 밀리죠. 한 번 밀리면 그다음엔 대출도 못 받아요."

"대출하려면 뭘 계속 증빙하라는데, 우리는 월마다 다르고... 결국 안 되죠. 보증도 못 서고요."

"공장에서 오래된 기계 바꾸려다가 대출 안 나와서 포기했어요. 결국 그냥 계속 쓰고 있어요."

4) 인력 양성 실태 및 기술 전수 구조

1960~70년대에는 시립 직업학교와 같은 공공 기술교육 기관이 운영되면서, 무상 기숙형 훈련을 통해 고숙련 기술 인력을 체계적으로 양성할 수 있는 기반이 마련되어 있었다. 그러나 이후 정수 직업훈련원, 기능대학 등으로 개편되며 기존의 맞춤형, 구두, 이발 등 전통 기술 분야는 교육 과정에서 점차 사라졌고, 현재는 폴리텍 체계로 통합되면서 봉제·양복 관련 공공 기술 교육 기능이 사실상 해체되었다는 평가가 제기되었다.

공공 인력양성 체계의 해체와 기술 전수 공백

"과거 시립 삼성 직업전문학교는 기술을 가르치고 숙식을 제공해줬어요. 의복까지 지급하고. 그때 당시에는 전국의 저소득층 청년들이 대거 몰려와서 시험을 치렀고, 경쟁률도 수백 대 일 정도로 엄청 치열했어요. 시립 삼성 직업전문학교가 정수 직업훈련원과 기능대학으로 개편되고 지금은 한국폴리텍대학으로 통합되었는데 양복, 구두, 이발 같이 전통 기술 계열은 전부 사라지고 없어요."

공공 직업학교가 사라진 이후, 기술 인력 양성의 책임이 민간으로 전가되면서 맞춤형 업계는 인력 확보에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 특히 인건비 부담, 견습생의 조기 이탈, 장기 교육에 필요한 시간과 비용 대비 수익 구조의 불안정성 등으로 인해 소규모 작업장이 숙련 인력을 자체적으로 양성하는 데에는 구조적인 제약이 따르고 있다는 문제가 제기되었다. 기존 숙련자 중심의 도제식 전수 방식은 이미 붕괴되었으며, 고령

기술자 중심의 현장 구조는 향후 세대 간 기술 전승 단절로 이어질 수 있다는 우려가 있었다.

도제 시스템 붕괴와 기술 전승 위기감 고조

“지금도 견습생을 두고는 있는데, 월급 주기가 어려우니까 오래 가르치질 못해요. 결국엔 중간에 거의 다 그만두게 돼요. 옛날처럼 숙식 제공이 되는 것도 아니니까, 버티는 사람이 드물죠.”

“예전에는 기술자들이 도제식으로 기술을 가르쳤는데, 이제는 그런 기반 자체가 다 무너졌어요. 지금 남아있는 기술자들 대부분이 60대, 70대예요. 이대로 두면 기술이 끊기는 건 시간문제예요. 정부에서 직업학교만 세워줘도, 연 100억이면 충분히 운영할 수 있어요.”

“이렇게 기술을 다음 세대한테 못 넘기면, 나중에는 옷도 다 완제품으로 해외에서 사다 입는 날이 올 수도 있어요.”

현재 산업통상자원부 예산을 기반으로 운영되는 민간 주도형 인력 양성 체계 교육 과정이 운영되고 있었다. 해당 과정은 교육 수료 후 실습과 창업까지 연계되는 구조를 갖추고 있었다. 훈련생은 실기시험과 면접을 통해 선발되며, 교육을 마친 뒤에는 현장실습 및 인턴십 과정을 거쳐 예비창업 단계까지 지원이 이루어지는 방식으로 운영되고 있었다. 참여자들은 대부분 이 업종에 처음 진입한 중장년층이었으며, 과거 교직, 학원 운영, 프리마켓 활동 등 전혀 다른 분야에서 활동하다가 취미나 관심을 계기로 진입한 사례가 많았다. 아울러 해당 교육 프로그램에 대한 정보는 주로 개인적인 탐색이나 지인을 통한 소개를 통해 알게 되었으며, 공적 홍보나 제도적 안내는 부족하다는 인식이 제기되었다.

공공재정 지원 기반 샘플사 양성과정

“교육으로 끝나는 게 아니고 3층에서는 교육 수료를 마친 학생들이, 선생님들한테 직접 현장 실습을 받아요. 인턴 과정도 거치고 또 그걸 다 거쳐서 시험을 치러요. 그 과정을 거치면 2층에 이렇게 예비 창업까지 하게끔 다 서브를 하고 있죠.”

“샘플사 교육을 한 건 한 13년 정도 된 걸로 알고 있고요... 실기 시험도 보고 면접 시험도 보고 그렇게 하다 보니까 한 120명 가까이... 그중에 지금도 현업에서 하고 있는 분들이 한 40% 정도는 되지 않을까. 그 정도로 성과를 생각하고 있어요.”

“저는 샘플사 양성과정 듣기 전에는 아예 전혀 다른 분야에 있었어요. 중학교 교사를 하다가 결혼해서 일을 안 하고 있다가, 취미로 참여 하다가 이렇게 된 케이스죠.”

“남편이랑 같이 학원 운영하다가... 프리마켓이나 온라인에서 핸드메이드 제품을 팔다가, 옷을 만들고 싶어서 샘플 쪽으로 해보고 싶어 찾아서 시작한 거죠.”

“인터넷 뒤지면 안 나오더라고요... 방통대에서 누가 올린 걸 본 거예요. 그냥 거기서 그 걸 듣고 찾았어요.”

의류산업협회등의 허브기관을 통해 사업체에서 실습생을 수용한 사례가 있었지만, 실무 적응에 필요한 충분한 기간과 현장 지원이 부족하여 교육 효과가 제한적이라는 의견이 있었다. 멘토에게 주어지는 부담과 비용 보전 체계가 없어, 실무 교육을 지속하기 어려운 여건이라는 의견이 제기되었다.

실무 교육 지속의 한계

“교육받는 사람이 와가지고 저희 집에서 한 7개월 정도 인턴으로 실무를 가르쳤어요. 지금도 그 친구는 봉제 일을 하고 있어요.”

“근데 한두 달 해가지고 뭘 알겠어요. 그거를 가르치는데 우리가 지원을 받지 못하고, 사고 쳐버리면 또 일감이 떠나버려요.”

5) 봉제업 관련 공공지원 제도의 인식과 이용 실태

봉제업 사업주들은 서울시에서 다양한 제도에 대해 전반적으로 인지하지 못하고 있으며, 실제로 이를 활용한 경험도 거의 없는 것으로 나타났다. 특히 소규모 작업장을 운영

하는 사업주일수록 정보 접근성이 낮아, 제도 존재 자체를 처음 접했다는 진술이 반복적으로 제기되었다.

공공지원 제도에 대한 인식 부족과 접근 한계

“그런 제도가 있는지도 몰랐어요. 일만 하다 보면 그런 걸 찾아볼 시간도 없고, 누가 알려주는 사람도 없어요.”

일부는 제도에 대해 알고 있었지만, 복잡한 신청 절차와 과도한 서류 요건, 승인 지연 등의 이유로 실질적인 활용이 어렵다고 인식하고 있었다. 특히 영세 사업장의 경우 전담 인력이 없어 신청과정 자체가 큰 부담이었으며, 정보 탐색과 사후관리까지 병행하기 어려운 구조였다. 또한 지원 수령 이후의 사후관리 요건이나 고용유지 조건 등이 과도하게 느껴져, 제도 신청 자체를 회피하거나 신청을 미루는 경우도 있었다. 일부 사업주는 이러한 과정을 ‘사업에 부담을 더하는 일’로 받아들이고 있었다.

복잡한 절차와 조건에 따른 제도 활용 기피

“서류가 너무 많고 조건도 복잡해서 중간에 포기했어요. 인력도 없고, 알아보는 것도 일이에요.”

“사람을 몇 달은 무조건 써야 된다는지 조건이 많다고 하니까 신청하는 게 오히려 불편하게 느껴졌어요.”

정부나 서울시의 봉제 지원사업에 참여한 경험은 일부 존재하였으나, 일감 확보와 같은 실질적인 운영 개선에는 직접적인 도움이 되지 않았다는 인식이 있었다. 장비 구매 보조, 실습 교육생 수용 등은 일시적이고 제한적인 효과만 있었다는 평가였다.

단기성 지원 중심 정책과 실질적 효과의 한계

“미싱 두 개를 그렇게 해서 받아 갖고... 싸게... 저희들이 얼마 부담하고 정부에서 내주고 하고 있는데 그 이상은 크게 도움이 안되요 우리한테 필요한 건 사실상 일감이죠.”

또한, 일부 사업주는 지자체가 운영하는 직업교육 이수자를 직접 사업장에 연계해주는 정책을 경험한 바 있으나, 대부분의 경우 실제 현장 업무에 도움이 되지 않았으며, 오히려 작업의 흐름을 방해하거나 기존 인력의 부담을 가중시키는 결과로 이어졌다고 진술하

였다. 이러한 평가는 행정 주도의 표준화된 교육 프로그램이 봉제업의 특수성과 숙련의 과정을 충분히 반영하지 못하고 있다는 비판과 맞닿아 있었다.

실효성 없는 인력 연계 정책에 대한 현장 불신

“구청에서 사람을 보내줬는데, 정말 하나도 못 하더라고요. 옆에서 계속 봐줘야 하고, 일은 하나도 안 되고... 그런 사람을 왜 보내는지 모르겠어요.”

“그런 예산을 차라리 체계적으로 인력을 양성하는데 사용하거나 직접적으로 사업주를 지원하는데 쓰면 훨씬 더 도움이 되죠.”

반면, 정부 정책을 처음 알게 된 일부 사업주는 사회보험료나 환경개선 지원이 실제 도움이 될 수 있을 것이라는 기대를 드러냈다. 특히 인건비와 공과금 부담이 큰 상황에서 정부 지원은 경영상 큰 도움이 될 수 있다는 의견이 있었다.

일부 사업주의 지원제도에 대한 기대감

“이런 지원이 있다는 걸 지금 알았는데, 제대로 활용하면 부담이 좀 줄 수도 있겠다는 생각이 들어요.”

일부 사업주는 과거보다 공공지원 제도의 범위가 축소되었거나, 혜택을 받기 위한 조건이 점점 까다로워지고 있다고 인식하고 있었다. 이러한 인식은 정책 신뢰도 저하와 연계되어 실제 신청률 저조로 이어지고 있었다. 또한 지자체 차원의 관심과 지원이 매우 제한적이며, 현재 운영되고 있는 창업지원 공간조차도 산업통상자원부 예산에만 의존하고 있다는 점에서 제도적 취약성이 크다고 지적하였다. 공공 차원의 임대료 보조, 장비 지원, 생활비 지원 등 실질적 지원은 사실상 부재하며, 관련 지원사업은 일부 특수 장비나 형식적인 프로그램에 국한되어 있다는 의견이 있었다. 또한 지자체, 구청, 교육기관 등과의 연계도 거의 이루어지지 않고 있어, 지역 내 자원과의 통합적 활용이 어렵다는 한계도 제기되었다.

축소되는 공공지원과 지자체 연계 부재

“예전에는 그래도 뭘 조금이라도 받았는데, 요즘은 지원 자체도 줄어든 것 같고 받기가 더 어려워졌어요.”

“서울시청은 다른 무슨 기술 교육원 그런 쪽으로만 많이 하시고... 우리는 통상 산업부에서 받은 예산만으로 실적을 내고 평가를 받고 내년 예산을 따고 뭐 그렇게 계속 해 왔죠.”

“여기 같은 경우는 인력을 양성하는 곳인데 임대료 지원까지만 하고 있고, 관리비는 저희가 내고 부담하고 있고... 지원을 해주는 전혀 없죠.”

“구청이나 시에서는 전혀 관심이 없죠.”

6) 봉제산업 구조 개선을 위한 정책 제안과 제도적 과제

소공인의 공장 운영이 인력·비용·장비 등 전반에서 지속 가능성의 한계에 직면해 있다는 문제의식 속에서, 숙련 기술자의 작업 기반을 안정적으로 확보하기 위한 공동 인프라 구축의 필요성이 제기되었다. 특히 서울시 맞춤형복의 상당 부분이 집중된 지역 내에서 수제 양복 협동공장을 설립하자는 제안이 오랜 기간 논의되어 왔으며, 고가 장비의 공동 도입과 숙련공 신진인력의 협업 구조를 통해 기술 유지와 비용 절감을 동시에 실현할 수 있다는 의견이 제시되었다. 초기 장비 확보 및 임대료 지원 등 일정 조건이 충족될 경우, 서울시 수제양복 산업의 중심 거점으로 기능할 수 있다는 기대도 함께 제시되었다.

협동공장 설립을 통한 기술 유지와 비용 절감 기대

“원래 자켓만 만드는 사람이 다섯 명까지 있었는데 지금은 한 명이에요. 월세 겨우 내고 밥 먹고 살까 말까 합니다. 지금도 공장을 꾸려가는 건 사실상 불가능합니다. 다들 외부에 하청 주고 있어요. 그게 현실이에요”

“장비 한 대에 6천만 원씩 하는 것도 있어요. 소공인이 도저히 감당할 수 없습니다. 리스나 공동구매 같은 방식이 필요합니다.”

“서울시가 장소, 기계, 시설 같은 것만 도와주면 충분히 가능해요. 절대 망할 수 없는 구조예요. 전국에서 다 올 겁니다. 여기가 양복의 메카니까요. 기술자들이 같이 쓰고, 교육도 함께 하면 일석이조 아니겠어요.”

봉제업체들은 숙련공 확보를 위해 외국인력 고용을 고려하고 있었으나, 현행 비자 제도의 복잡한 요건과 고용허가 기준이 소규모 사업장 현실과 맞지 않아 활용이 매우 제한적이라는 점을 지적하였다. 특히 외국인 노동자에 대한 적응력과 숙련 속도에 대한 긍정적 평가가 있음에도 불구하고, 과도한 인허가 절차와 규제에 따른 현실적 장벽으로 인해 고용이 사실상 불가능에 가깝다는 의견이 제기되었다. 이에 따라 비자 제도의 현실화와 소규모 작업장에 적합한 고용허가 기준 마련이 필요하다는 정책 요구가 반복되었다.

외국인력 고용의 제도적 장벽과 활용 제한

“우리는 영세업체인데, 외국인 고용하려면 무슨 인가 받으라 하고 조건이 너무 많아요. 다 맞추려면 아예 못 써요.”

“외국인들은 손이 빠르고 적응도 빨라요. 그런데 제도 때문에 쓸 수가 없어요. 현실에 안 맞게 너무 까다롭게 해놨어요.”

일부 지역에서는 인력사무소를 통한 일용직 인력 수급이 일반화되어 있었으며, 이 과정에서 사전 숙련도나 작업 적합성에 대한 검증 없이 인력이 투입되는 구조가 고착화되어 있었다. 실제로 인력사무소에서 제공하는 등급 정보는 신뢰도가 낮았으며, 숙련자 등급으로 채용했음에도 현장에서는 기초 작업조차 제대로 수행하지 못하는 사례가 반복적으로 확인되었다. 이로 인해 품질 저하, 납기 지연, 사고 발생 등의 문제가 발생하였고, 문제 발생 시에도 인력사무소는 책임을 지지 않아 사업주가 전적인 피해를 감당해야 하는 구조가 지속되고 있었다. 이러한 구조적 한계를 해소하기 위해 일부 사업주들은 공공 또는 민간 차원의 사전검증 인력풀 마련과 등급 기준의 표준화 필요성을 제기하였다.

인력사무소 의존 구조와 숙련도 검증 부재

“사람을 써야 하니까 인력사무소 통해서 부르는데, 일해보면 도저히 못 쓸 사람도 있어요. 기계도 잘 못 다루고.”

“등급이 A급이라고 했는데, 막상 와서 보니까 바늘도 제대로 못 끼워요. 하루 쓰고 바로 돌려보낸 적도 있어요. 사고가 나든 말든 그냥 보내고 끝이에요. ‘그럼 판 데 쓰세요’ 이렇게 나와요. 우리는 손해만 봤어요. 검증된 사람이 있으면 돈을 좀 더 주더라도 쓰고 싶어요. 그런데 지금은 그냥 복불복이에요.”

기존 정책이 봉제업의 특수성과 실제 공정 구조를 충분히 반영하지 못하고 있다며, 업종 맞춤형 정책 설계 및 실행이 필요하다는 점을 강조하였다. 특히 기술인력 양성, 공정 분담의 구조 개선, 안전 관리와 설비 지원 등 현장 요구에 기반한 실질 정책 수립이 요구되었다. 또한, 정부 정책에 대한 홍보 부족과 전달체계의 비효율성에 대한 비판도 제기되었다. 현장에서는 지원 제도나 정책 정보에 접근하기 어려운 상황이 반복되고 있으며, 정보 제공 방식이 지나치게 형식적이거나 비현장적이라는 인식이 공유되었다.

봉제업 특화 정책 부재와 전달체계의 비효율성

“일률적인 정책 말고, 진짜 봉제업에 맞는 걸 만들어야 해요. 가르치고 싶어도 사람도 없고 여유도 없어요.”

“현장을 직접 보고 정책을 만들어야 해요. 책상에서 만든 건 소용이 없어요.”

“좋은 정책이 있어도 몰라요. 쓰는 법도 모르겠고, 안내문 받아도 어떻게 하라는 건지 모르겠어요.”

“지원하겠다고는 하는데, 자격이 까다롭고 설명도 어렵고... 결국 아는 사람만 하는 거죠.”

일부 사업주는 봉제업 내 일감 감소가 해외 아웃소싱 증가와 직결된다는 점을 지적하며, 국내 봉제산업 보호를 위한 제도적 장치로서 해외생산에 대한 일정 비율의 쿼터제 도입 필요성을 제기하였다. 특히 내수 중심 영세업체는 국내 생산물량 감소에 직접적인 영향을 받고 있어, 산업 보호 정책 마련을 요구하였다.

해외 아웃소싱 대응을 위한 국내 생산 쿼터제 요구

“중국이나 베트남 같은 데로 일감을 다 빼가니까 우리 같은 사람들은 할 게 없어요. 국내 생산도 일정 비율은 의무적으로 해야 한다고 생각해요.”

참여자들은 각자의 현장 경험을 바탕으로, 맞춤형 봉제업과 샘플사 등 산업 내 세부 영역별로 특화된 정책 제안을 구체적으로 제시하였다. 맞춤형 양복 산업은 국제 기능대회 연속 수상이라는 기술적 성과에도 불구하고, 브랜드화에는 실패해 왔다는 평가와 함께 산업 기반 강화를 위한 전략적 접근이 필요하다는 제안이 제기되었다. 기술력 중심의 전통 양복점은 시장 변화에 제대로 대응하지 못해 자생력이 약화되고 있으며, 소비자 수요는 온라인 기성복으로 이동하고 있다는 현실이 지적되었다. 이에 따라 수제 양복 산업의

경쟁력을 확보하기 위해서는 브랜드화 및 글로벌 연계 전략을 추진하고, 전통 기술 보유 사업장을 중심으로 체계적인 지원과 유통 채널 다변화를 통해 산업 기반을 강화해야 한다는 정책적 방향이 제시되었다.

맞춤양복 산업의 브랜드화 및 유통 전략 필요성

“우리나라는 양복 기능올림픽에서 12연패한 나라예요. 이태리보다 기술이 낫다는 평가도 받지만, 명품 브랜드 하나 없습니다. 프랑스나 이탈리아는 100년 넘게 브랜드를 키워 온 시스템이 있어요. 우리는 기술만 있고, 시스템이 없었던 거죠.”

“기술만 잘해서는 안 되는 시대예요. 영업도 약하고, 온라인 대응도 부족하니까 고객이 다 빠져나가요.”

“명성 있는 양복점들을 브랜드화해서 내수뿐 아니라 외국인 맞춤 수요까지 받아야 합니다. 인도에서도 배워가겠다고 하더군요.”

“홍보가 없으면 고객이 안 와요. 서울시가 나서서 외국인 관광객 대상 홍보도 해줘야 합니다.”

봉제산업 활성화를 위한 의견으로는 ‘테일러 거리’ 조성 and 관광 연계를 통해 맞춤 양복 기술이 집적된 소공동 일대를 산업적 상징 공간으로 육성하는 방안이 제시되었다. 소공동은 국제기능대회 수상자들이 다수 활동한 기술 중심지로, 성수동 구두거리처럼 제도적 거리 지정이 가능하다는 의견이 있었으며, 도시 브랜딩, 공공 홍보, 외국인 관광 수요와의 연계를 통해 수제 양복 산업의 경쟁력을 강화할 수 있다는 실천 방안도 함께 논의되었다.

‘테일러 거리’ 조성 and 관광 연계 활성화 제안

“여기는 기술자들이 다 모여 있던 양복의 메카입니다. 기능대회 금메달 딴 사람들 다 이 근처에 있어요. 이 지역을 테일러 거리로 지정하면 명분이 확실합니다. 성수동 구두거리처럼 제도적으로 만들 수 있어요. 아리랑TV 같은 데에서 홍보하면 효과가 있어요. 외국인들이 검색할 때 바로 찾아볼 수 있잖아요. 이런 거는 예산도 크게 들지 않고, 행정 결정만 하면 되는 일이에요. 돈 안 들고 실현가능한 대안입니다.”

“외국 관광객이 한국 오면 첫날 양복 맞추고, 나흘 동안 놀다 마지막 날 찾거나 배송받게 하면 됩니다. 충분히 가능합니다. 잘 운영되면, 단체로 맞추겠다는 중동 손님들도 올 수 있어요. 로마나 세빌로가 같은 모델이 이미 있어요.”

샘플사의 경우 산업통상자원부의 예산 지원으로 운영되는 샘플사 양성과정의 성과 평가 체계가 현장의 실태와 괴리가 크다는 문제를 제기하였다. 특히 정부는 4대 보험 가입 여부를 주요 성과 지표로 삼고 있으나, 샘플사 직종의 경우 수료자 대다수가 1인 창업 형태로 진로를 선택하고 있음에도 불구하고 창업은 정책상 실적으로 인정되지 않는 구조에 대한 비판이 제기하였다. 이로 인해 교육 성과가 낮게 평가되고, 결과적으로 예산 삭감으로까지 이어지면서 양성 체계의 지속성에 위협을 주고 있다는 우려가 나타났다. 또한 이러한 구조 속에서 교육 기간도 기존 6개월에서 3개월로 축소되어 실습과 현장 적응 시간이 부족하다는 지적이 있었으며, 무급 훈련 기간 동안 생계 유지를 위한 지원이 없어 청년층이나 무직 참여자가 중도에 포기하는 사례도 반복되고 있다는 문제를 제기하였다. 이에 따라 창업 성과를 제도적으로 인정하고, 교육 기간을 현실화하며, 훈련 참여자의 생계 안정을 위한 최소한의 지원 장치를 마련해야 한다는 개선 요구가 있었다.

샘플사 교육성과 평가체계와 지원 구조의 불일치

“현실은 창업인데.. 아니 누가 취업을 하기 싫은 사람이 어디 있냐고... 그런 자리가 없는 거예요. 작년까지는 다 해줬는데... 지금 취업이 거의 힘들어요. 우리 국내 산업도 그렇고 너무 어렵다 보니까 그 의류 회사에서 사람 채용을 거의 안 합니다. 현실적으로 없는 거를 어떻게 만들 수가 없잖아요. 창업이 배제돼 버리니까 이게 예산이 삭감되고 존폐가 달린 거예요.”

“이 교육을 받는 동안이라도 최소한의 교통비나 식대 정도 보조를 좀 해준다면은... 학생들한테 보조금이 없어요. 그러다 보니까 버티질 못해요. 소질도 있고 다 있어, 근데 과연 그 친구가 몇 년을 버티겠냐고요 소득이 없는데.”

“저희 때는 과정이 6개월이었는데 지금 그것도 3개월로 줄어들었어요. 3개월이면 너무 짧아요”

샘플사 직종이 디자이너의 기획 의도를 실물로 구현하는 핵심 직무임에도 불구하고, 산업 전반에서 그 역할과 위상이 저평가되고 있으며, 이에 따라 중장기적으로 산업 기반 자체가 위협받고 있다는 위기의식이 있었다. 특히 해당 직종은 고령 숙련자에 의해 유지되고 있는 반면, 중간 연령층의 인력은 거의 부재한 상태로, 향후 수년 내 대규모 은퇴에 따른 기술 단절 가능성이 높다는 지적이 있었다. 아울러 디자이너-패턴사-샘플사 간

유기적인 협업 구조가 제대로 정착되지 못한 가운데, 개발 단계 업무가 해외로 이전되면서 기술 유출과 산업 기반 약화에 대한 우려도 제기되었다. 이러한 상황에서 샘플 산업의 지속성을 확보하기 위해서는, 기술 인력을 장기적으로 육성할 수 있는 정책적 기반과 함께, 개발 인프라를 국내에 유지하려는 전략적 접근이 필요하다는 의견이 제기되었다.

샘플사 고령화와 산업 기반 약화에 대한 우려

“지금 이 신당, 동대문 이 주변만 해도 한 600개 이상 되거든요... 그분들이 돌아가시거나 은퇴하고 일을 할 수 있는 나이는 저희가 봐도 5년 안이면은 거의 한 70~80%는 은퇴하지 않을까.”

“디자이너가 어떤 걸 상상을 했을 거고 그걸 다 듣고 이해하고 샘플이라는 옷을 만들어 내야 되는... 그런 걸 교육을 받지 않고는 완성되지 않아요. 지금 패턴을 중국으로 보내가지고 샘플을 만들어온다는 거예요. 결국 기술 유출인데 그걸 아무렇지도 않게 싸다는 이유로 회사에서 다들 하시는 거예요.”

“결국은 기술자가 없으면... 개발 산업까지 다 뺏기게 생겼어요. 패턴 샘플까지 뺏기면 우리는 다 그냥 사다 먹어야 되는 거죠. 이 산업은 없어지는 거죠. 기술자를 좀 키울 수 있는 장기적인 지원책 같은 게 국가 산업을 위해서는 좀 필요하지 않을까 생각을 해요.”

나. 노동자 인터뷰

봉제업 노동자 대상 인터뷰는 고용형태, 임금구조, 사회보험, 작업환경, 기술 전수, 정책 인식 등 다양한 주제를 중심으로 진행되었으며, 노동자들이 현장에서 겪는 구조적 제약과 제도적 사각지대에 대한 실제 경험을 중심으로 인터뷰가 이루어졌다. 본 내용은 고용 불안정, 비공식 계약 관행, 단가 하락과 수입 불안정, 건강권 침해, 4대 보험 미적용, 기술 세대 단절, 정책 접근의 제약 등 복합적인 문제를 중심으로 구성하였다. 특히 봉제업의 비정형 노동구조와 업종 특성으로 인해 제도적 보호에서 배제되는 경향이 반복되고 있으며, 이는 단순한 처우 개선을 넘어 근본적인 구조 개선의 필요성을 시사하고 있다. 이하에는 인터뷰 내용을 바탕으로 각 항목별 주요 쟁점을 구조화하여 정리하였다.

1) 고용형태와 근무조건의 구조적 특성

봉제업 노동자들은 명목상 특정 작업장에 소속된 것처럼 보이지만, 실제로는 대부분 도급계약 또는 객공 형태로 일하고 있다. 이들은 사업주로부터 작업 지시와 통제를 받으면서도, 법적으로는 노동자가 아닌 외주 인력으로 분류되며, 이에 따라 장기 근속자조차 퇴직금, 유급휴가, 고용보험 등 기본적인 권리를 보장받지 못하고 있었다. 또한, 동일 사업장에서 오랜 기간 일한 경우에도 사업주와의 관계는 일정 수준 이상의 소속감이나 책임감을 수반하지 않는 느슨한 형태로 유지되고 있었다. 또한, 도급 근로의 특성상 수입은 작업량에 따라 결정되며, 고용계약서는 존재하지 않거나 형식적인 수준에 그쳐 노동자의 권리를 명확히 규정하지 못하고 있었다. 많은 경우 구두계약으로 바로 업무에 투입되며, 계약서가 존재하더라도 도급 책임 외에 실질적인 보호 조항은 포함되지 않는 경우가 많았다.

도급 중심 고용관계와 노동자 권리 미보장

“우리는 대부분 도급 노동자들이예요. 그러다 보니까 이동하는 수가 잦아요.”
 “일은 꾸준히 하는데, 30년을 일해도 계속 도급이예요. 정직원처럼 일해도 노동자 대우는 못 받아요.”
 “근로계약서는 작성을 하죠. 작성하기는 하는데... 글썄... 휴가나 퇴직금 이런 조항은 아마 근로계약서에 넣는 경우가 거의 없을걸요.”
 “그냥 며칠까지 해달라는 식으로 말로만 해요. 문서로 계약하는 건 본 적이 없어요.”

고용의 불안정성은 사업장 간 이동이 자유로운 작업 문화로 고착되어 있으며, 노동자들은 작업 여건이나 단가, 인간관계 등의 이유로 예고 없이 이직하는 것이 관행처럼 받아들여지고 있었다. 이 같은 구조는 장기 고용에 대한 유인을 약화시키고, 사용자 측이 고용 책임을 회피할 수 있는 구조적 여지를 확대하는 결과를 초래하였다.

빈번한 이직 관행

“그냥 쉬고 싶어서 쉬다고 해놓고 다른 데 가는 거예요. 일이 안 맞거나 돈이 안 맞으면 그만두고 다른 데로 가는 거죠.”

“보통 1년 정도 지나면 옮겨요. 일 끝나면 딱히 인사도 없이 그냥 옮겨요.”

일부 노동자는 하루 단위로 작업장을 옮겨 다니는 ‘일당제’ 형태로 일하고 있었으며, 이는 노동자의 자율성과 유연성을 일정 부분 보장하는 동시에 사회보장과 법적 보호에서 는 더욱 배제되는 구조로 작동하고 있었다. 일당제는 계약서를 작성하지 않고 일당 형태로 대금을 정산하며, 고용관계의 책임 소재가 불분명한 특징을 지닌다.

객공 중심 일당 구조와 고용책임의 회피

“나는 하루 일당으로 움직이는 거예요. 작업 있으면 가고, 없으면 쉬고. 10만 원이면 10 만 원, 15만 원이면 15만 원 그냥 바로 받아요. 일한 만큼 받는 건 좋긴 한데, 언제 일이 끊 길지 모르니까 불안하죠.”

“객공은 정해진 출근도 없고, 하고 싶을 때 나가고 싶으면 안 나가요. 자유롭긴 한데, 보 험도 없고 계약서도 없어요. 다 자기 책임이에요. 아파도 쉬면 그냥 손해고, 사고 나도 보 상은 기대하기 어렵죠.”

봉제업 노동자들의 하루 평균 노동시간은 대체로 9~10시간 수준이며, 성수기에는 근무시간이 연장되거나 야간 근무가 반복되는 양상이 나타났다. 일당제 또는 능력제 기반 의 작업 구조에서는 출퇴근 시간이 형식적으로만 존재하며, 작업량에 따라 근로시간이 탄력적으로 결정되었다. 작업량이 많은 시기에는 노동자가 자발적으로 잔업을 수행하였고, 반대로 작업이 부족한 경우에는 조기 퇴근이 빈번하게 발생하였다. 근로시간은 공장 내부 규정보다 납품처의 발주량에 좌우되었으며, 이에 따라 노동자들은 고정된 노동시간 체계보다는 수요에 따라 근무 여부가 결정되는 구조에 적응하고 있었다. 이러한 방식은 일정 수준의 유연성을 제공하였으나, 노동시간의 예측 가능성을 저하시켜 일상생활의 안정성을 확보하기 어렵게 만드는 요인으로 작용하였다.

작업량 중심의 근로 시간

“보통 9시에서 7시까지 근무를 하는 편인데 능력제다 보니까 출퇴근 시간이 그렇게 중요하지는 않아요.”

“평균적으로 10시간. 성수기 때는 더 좀 길 수도 있고.”

“일 없으면 일찍 끝나요. 그냥 점심 먹고 끝날 때도 있어요.”

“그냥 일이 있으면 일하는 거고, 없으면 쉬는 거예요. 출퇴근 시간이 따로 의미가 없어요.”

“성수기 되면 야근은 당연한 거고, 주말에도 일해요. 누가 시키지 않아도 일이 있으니까 해요.”

비수기에는 작업량이 급감함에 따라 하루 몇 시간만 근무하거나, 아예 작업이 이루어지지 않는 경우도 발생하였다. 이 시기에는 업종 전반에 걸쳐 일감 부족 현상이 장기화되었으며, 작업장을 옮기더라도 새로운 일거리를 확보하기 어려운 상황이 반복되었다. 이러한 구조 속에서 상당수 노동자는 장기간 무급 휴식을 감내할 수밖에 없는 처지에 놓였으며, 작업이 없는 날에는 자율적으로 휴식하는 것이 가능하였으나, 소득이 즉시 중단되는 방식으로 인해 생계에 직접적인 영향을 초래하였다.

비수기 구조와 대체 노동 기회의 부재

“이번 주엔 이틀밖에 일 못 했고, 부부가 둘이 벌어서 60만 원도 안 돼요.”

“이 업종은 전체가 같이 비수기라서 다른 데 가도 일이 없어요.”

“비수기에는 그냥 집에서 쉬는 거 외엔 방법이 없어요.”

과거에는 12~1월, 7~8월을 비수기로 인식하였으나, 최근에는 성수기와 비수기의 경계가 점차 모호해지고 있었다. 일부 노동자는 일 년 중 약 8개월을 비수기로 보내고 있는 것으로 나타났다.

성수기 축소와 장기화된 비수기의 일상화

“요즘은 4개월은 성수기고 8개월은 비수기가 되고 그래요. 성수기였던 것이 지금은 바뀌었어요.”

“요즘은 1년에 4개월만 일할 수 있어요. 나머지는 거의 쉬게 돼요.”

2) 임금 구조와 퇴직금 제도 운영 현황

봉제업의 임금 체계는 정액 급여 없이 도급제 또는 일당제 방식으로 운영되었으며, 작업량에 따라 수입이 결정되는 '능력제' 구조가 일반화되어 있었다. 이로 인해 일정한 고정수입이 없고, 생산량 감소나 작업 단절이 곧바로 소득 손실로 이어지는 불안정한 수익 구조가 형성되었다.

고정급 부재와 작업량 의존적 수익 구조

“저의 이 계통은 월급이 없어요. 내가 하는 대로 받아요.”
 “일당은 일해야 돈이 생기잖아요. 한 달 평균 보름 일하죠. 일이 많으면 더하고, 없으면 그냥 안 해요.”
 “우리는 일해야 돈이 나와요. 일 많은 달에는 괜찮지만, 없으면 그냥 아무것도 없는 거죠.”

공임 단가는 수년간 동결된 상태로, 최저임금 상승률이나 물가 상승률을 반영하지 못한 채 고착화되어 있었다. 오히려 과거보다 단가가 낮아졌다는 인식이 보편화되어 있었으며, 노동자들은 장기간 숙련도를 축적하고도 동일한 단가를 적용받는 구조적 문제를 지적하였다.

공임 단가 정체에 대한 체감

“진짜 10년 전에도 천 원 받았고 지금도 그대로예요. 공임은 안 올라요.”
 “제가 체감하기로 지금 이 계통은 옛날 우리가 70년도, 80년도에 일할 때보다 공임이 내려간 것 같은 느낌이 들어요.”

동일 제품이라도 납품처나 사업장에 따라 공임 단가가 달라지는 경우가 많았으며, 기준이나 표준이 부재한 상황에서 노동자들은 자신이 정당한 대가를 받고 있는지조차 확인하기 어려웠다. 이는 임금의 형평성과 투명성 측면에서 구조적인 문제로 이어지고 있었다. 사업장 내부에서도 공임 단가는 표준화되지 않았으며, 숙련도나 기술 수준보다는 사업주와의 친분, 인맥, 외부 네트워크 등에 따라 결정되는 경우가 많았다. 이에 따라 노동자들은 경력이나 실력이 공정하게 평가받지 못하는 구조에 대해 불만을 표출하였다.

표준 없는 공임 체계와 불공정한 보상 인식

“똑같은 옷인데 누구는 10만 원 받고 누구는 6만 원 받고 그래요. 서로 공유도 안 하
고요.”

“8,500원 받고 만든 바지가 인터넷에서 11만 9천 원에 팔려요. 몇 배 차이예요.”

“실력은 비슷비슷한데, 어떤 사람은 4만 원 받고, 어떤 사람은 5만 원 받아요.”

퇴직 시, 법정 퇴직금 제도가 실질적으로 작동하지 않는 경우가 대부분이었으며, 노동자의 지위가 도급 또는 프리랜서로 분류됨에 따라 퇴직금 지급 의무에서 제외되는 사례가 일반화되어 있었다. 일부 사업장에서는 퇴직금 관련 민원 제기를 방지하기 위해 근로계약 자체를 회피하거나 3.3% 원천징수를 적용하여 고용관계를 부인하는 방식도 확인되었다. 도급 노동자에 대한 퇴직금 지급 책임이 불명확한 상황에서, 노동청을 통한 권리구제 역시 제한적으로 작동하고 있었으며, 외부 기관에서도 노동자를 ‘계약 외주자’로 분류하여 민원을 기각하는 사례도 있었다.

퇴직금 제도의 비작동과 제도 외 고용 구조

“퇴직금이 있는 줄 알았는데 막상 가서 보니까 없는 경우도 있고요.”

“우리는 퇴직금도 없고 보험도 없잖아요. 여기서 오래 일한다고 해서 뭐가 남는 것도 없고”

“노동청에 가가지고 의뢰를 해도 노동자가 아니라고 판단이 나오는 경우가 많아요.”

“퇴직금도 사장 재량이에요. 줄 수도 있고 안 줄 수도 있고. 우리가 뭐라고 할 수가 없어요.”

일부 사업장에서는 퇴직금을 월별 수입의 일정 비율로 적립하여 퇴직 시 일괄 지급하는 연금식 구조를 운영하고 있었으며, 이는 사업장 폐업이나 예기치 못한 이직 시에도 일정 수준의 보호 장치로 작동하고 있었다. 또한 퇴직금을 일괄 정산하는 대신, 매년 일정 금액을 ‘가불’ 형식으로 미리 지급하는 방식도 일부 사업장에서 운영되고 있었다. 이러한 방식은 장기근속자에 대한 신뢰를 기반으로 한 관행적 지급 구조로 나타났으며, 문서화되지 않은 상태에서 구두 약속이나 내부 관행에 따라 처리되는 경우가 많았다. 일부 사업장은 퇴직금 산정 기준도 명확하지 않고, 계산서 없이 지급되는 등의 형태로 이루어지는 경우도 있었다.

퇴직금 적립과 지급의 비공식적 합의 구조

“우리는 연금식으로 돼 있어요. 이달에 수입이 얼마가 나오면 그 부분에 퇴직금 부분을 적립을 시켜줍니다.”

“사장님이 나이 많으셔서 혹시 모르니까, 1년에 한 번 퇴직금 계산해서 가불해줘요.”

“예전에 8월 수입은 빼고, 11개월 평균으로 퇴직금 계산했어요.”

“퇴직금은 문서도 없고 그냥 말로 정리돼요. 다 믿고 하는 거예요. 사장님이 퇴직금 따로 떼놔다가 월마다 계산해서 나중에 줘요”

3) 휴무 방식과 근무 형태

봉제업 노동자 대부분은 연차휴가, 주휴수당, 유급휴식 등 법정 휴가 제도를 체감하지 못하고 있었으며, 휴식은 전적으로 자율적 무급 구조로 운영되고 있었다. 이로 인해 노동자들은 일하지 않는 날에는 수입이 완전히 단절되는 구조에 놓여 있었으며, 생계 불안을 이유로 휴식을 포기하는 경우도 적지 않았다.

유급휴가 제도의 부재와 자율적 무급 휴식 구조

“주휴? 그런 거 없어요. 꿈도 못 꿩요. 딱 일한 만큼만 줘요.”

“유급, 무급 그런 개념은 없고, 그냥 내가 안 나오면 안 받는 거예요.”

“연차 같은 거 없어요. 일 안 하면 돈을 못 버니까 그냥 안 쉬어요.”

여름철이나 설·추석 전후에는 일부 사업장에서 일괄적인 단체 휴가가 주어지기도 하였으나, 그 외 대부분의 휴무는 노동자 개인의 상황에 따라 자율적으로 결정되었으며, 별도의 승인 절차 없이 업무량에 따라 노동자 스스로 출근 여부를 조절하는 방식이 일반화되어 있었다. 가족 돌봄, 상례, 개인 질병 등 특수 상황 발생 시에도 사전 통보만으로 자유롭게 휴무를 사용할 수 있었으며, 대체 인력은 작업장 내부에서 유연하게 조정하는 방식이 관행적으로 정착되어 있었다.

일감 중심으로 조정되는 비공식적 휴무 체계

“여름 휴가를 신청을 하면 한 일주일 정도는 휴가를 줘요. 나머지는 본인들이 업무량에 맞춰서 일이 있으면 나와서 하고 없으면 그것보다 더 쉴수도 있고.”

“어차피 월급제가 아니기 때문에 개인 사정 있으면 미리 얘기하고 자유롭게 쉴 수 있어요.”

“쉬더라도 그냥 내가 시간 맞춰서 알아서 하는 거지, 무슨 휴가라는 느낌은 없어요.”

4) 작업장의 물리적 환경 및 건강

봉제업 작업장은 지하 또는 반지하에 위치한 경우가 많았으며, 자연 채광과 환기가 어렵고, 공간이 협소한 물리적 구조로 인해 섬유먼지 등 다양한 유해 환경에 지속적으로 노출되어 있었다. 많은 작업장에서는 환풍기와 같은 환경개선 장비가 부족한 상태인 것으로 나타났다.

밀폐된 작업 환경과 만성적 먼지 노출

“반지하인데 환기 안 되고 먼지 쌓이고, 신랑은 여기 먼지 구덩이라고 해요.”

“작업이 시작되면 문을 닫아야 하니까 환기가 아예 안 돼요. 아무리 깨끗해도 닥트나 집진기 같은 설비가 없으면 먼지 날리고 답답하고, 진짜 공기가 안 좋아요.”

“퇴근할 때 되면 눈썹이 눈사람처럼 하얗게 되요. 그만큼 먼지가 많아요”

“우리 작업장은 2층이라 창문 열 수는 있는데요, 겨울엔 그마저도 못 열어요. 먼지 그냥 마시면서 일해야 돼요.”

지하 작업장은 특히 여성 고령 노동자들에게 기피 대상이 되었으며, 기관지 질환 등 건강 문제를 이유로 자상층 작업장만을 선호하는 경향이 나타났다.

지하 작업장의 기피 현상

“지하는 이제 무조건 안 가요. 공기가 안 좋다고요. 나이 들면 기관지 약하잖아요. 지하는 그냥 피하려고 해요.”

“지하는 먼지 때문에 일주일도 못 있어요. 눈이랑 목이 너무 따가워요.”

작업장 내 화장실, 탈의실, 휴게 공간 등 기본 편의시설은 대부분 열악하거나 방치된 상태였으며, 이는 단순한 불편을 넘어 노동자의 위생권과 건강권을 침해하는 요인으로 작용하고 있었다. 특히 여성 고령 노동자에게는 신체적·정서적 부담을 가중시키는 환경으로 지적되었다.

편의시설 미비로 인한 위생·휴식권 침해

“화장실도 더럽고 좁고, 그냥 작업장 한 켠에 있는 수준이죠.”
 “점심 먹고 실 데가 없어요. 먼지가 많아도 마땅한 장소가 없으니깐 그냥 일하던 자리에서 도시락 먹고, 거기서 잠시 쉬고 또 곧바로 일해요.”

노동자들은 이러한 열악한 작업환경이 단순한 불편을 넘어 건강에 지속적인 영향을 미치는 구조적 문제임을 인식하고 있었으며, 작업환경이 개선될 경우 의료비 부담이나 질병 발생 가능성이 줄어들 것이라는 기대를 드러내고 있었다.

환경 개선이 건강과 노동 지속성에 미치는 기대감

“환경이 좋아야 그만큼 병원도 덜 가게 돼요. 병원을 덜 가면 나도 좋고 사장님도 좋고, 의료비가 덜 드니까 국가도 좋은 거죠”
 “환경이 좋아야 오래 일하죠. 지금은 1년 하고도 탈이 나요.”

한편, 시력 저하로 인한 오작업이 발생할 경우, 전체 공정을 재작업해야 하는 상황이 반복되고 있었으며, 이는 신체적 피로와 함께 생산성과 직결되는 긴장 요인으로 작용하였다. 특히 시력 저하는 고령 노동자에게 가장 큰 작업 장애 요인 중 하나로 지적됐다.

고령 노동자의 시력 약화와 작업 효율 저하

“작업 지시서를 확실하게 읽고 난 후에 작업을 해야 되는 거지, 하다가 중간에 뭐 잘못됐다 이러면 정말 피곤한 거거든요.”
 “글씨가 너무 작아서 이걸 돋보기 없이는 못 해요. 실 꿰는 것도 시간이 더 걸려요.”

봉제업은 고도의 집중력과 세밀한 시력, 동일 동작의 반복을 요구하는 고정적이고 긴장된 노동 환경으로 인해, 근골격계 질환과 시력 저하가 광범위하게 발생하고 있었다. 그러나 이러한 질환은 외부에서 산업재해로 쉽게 인식되지 않거나 명확한 입증이 어려워,

노동자들은 제도적 보호를 거의 받지 못한다. 많은 노동자들은 통증을 자가 치료하거나 병원 이용을 포기하고 있었으며, 특히 고령 노동자일수록 의료비에 대한 심리적·경제적 부담이 크게 나타났다.

반복 작업에 따른 직업병 발생과 산업재해 인식의 한계

“시다든 미싱사든 한쪽 손만 계속 써요. 손목, 어깨, 허리 안 아픈 데가 없는데, 그게 다 직업병이에요.”

“어깨가 너무 아파요. 계속 똑같은 자세로 있으니까요. 병원 갈 시간도 없고, 그냥 부항 붙이거나 파스 붙이고 일하죠.”

“병원은 거의 안 가요. 허리 아파도 꺾질하고 말죠.”

5) 사회안전망 현황

봉제업 노동자의 4대 보험 가입률은 전반적으로 낮은 수준에 머물러 있었으며, 건강보험과 국민연금은 피부양자 등록이나 민간 보험으로 대체하는 경향이 강하게 나타났다. 동일한 사업장에 고정적으로 출근하고 있음에도 불구하고, 노동자의 법적 지위는 개인사업자 또는 프리랜서로 분류되어 세금, 사회서비스, 보험 제도 등으로부터 사실상 배제되고 있었다. 이로 인해 봉제업 종사자들은 제도권 밖의 '유령 노동자'로 남는 구조에 놓여 있었으며, 의료 접근성과 노후보장 체계의 붕괴라는 결과로 이어지고 있었다.

사회보험 미가입과 법적 노동자 지위의 비가시화

“저는 그냥 자녀한테 넣었어요. 지역 가입도 해봤는데 너무 비싸고, 요즘은 민간 보험으로 돌린 사람들도 많아요.”

“건강보험은 있어야 되니까 아들한테 피부양자로 넣어달라고 했죠.”

“우리는 일을 하면서도 국가에서 이게 파악이 안 되잖아요. 세금도 안 내고, 4대 보험도 없고 그러니까 유령 노동자예요.”

“세금도 없고, 보험도 없고, 뭐 어디에도 등록이 안 돼 있어요. 그냥 없는 사람처럼 일하는 거죠.”

일부 장기 근속자는 고용보험이나 국민연금을 유지하고 있었으나, 중간에 경력이 단절

되거나 병가 후 재입직 과정에서 보험이 끊긴 사례도 확인되었다. 이는 제도에 일시적으로 편입되었다 하더라도 지속적으로 보호받기 어려운 구조적 불안정성을 보여준다. 고령 노동자의 경우, 4대 보험 가입이 기초연금 수급 자격에 불이익을 줄 수 있다는 우려로 인해 보험 가입을 기피하는 경향이 나타났으며, 이는 제도 간 충돌로 인해 제도 자체를 회피하게 되는 구조적 왜곡을 초래하고 있었다.

보험 단절과 연금 수급 충돌에 따른 가입 기피

“중간에 퇴직하고 아파서 쉬었다가 다시 일하게 돼서 보험이 끊겼어요.”
 “소득이 발생하면 기초연금을 못 받을 수 있으니까, 4대 보험 가입을 기피하는 분들이 있어요.”
 “그거 가입하면 손해예요. 연금도 못 받고, 돈만 더 내야 돼요.”

사회보험 가입의 필요성에 대해서는 노동자들도 공감하고 있었으나, 실제 현장에서는 사업주의 경제적 부담을 고려해 체념하거나 요청을 회피하는 분위기가 형성되어 있었다. 봉제업 특성상 장기간 근무한 노동자일수록 업계의 경영난을 이해하고 있었으며, 저단가불규칙한 일감 구조로 인해 보험 요구 자체가 위축되는 상황이었다.

경영 부담 고려로 인한 보험 요구의 자기 검열

“직원들 4대 보험 다 들어주면 그게 다 얼마예요. 사장 입장에서는 진짜 부담스러운 거죠. 그러니까 보험 들어달라는 말을 쉽게 꺼낼 수가 없는 분위기죠.”
 “사장님도 힘들고, 우리도 보험은 들어야 되는데 서로 말 꺼내기가 조심스러워요. 괜히 불편해지니까요.”

퇴직금과 사회보험 등 기본적인 법적 권리가 보장되지 않는 현실은 노동자의 장기 근속에 대한 유인을 약화시키고 있었으며, 숙련된 인력의 이탈과 이직을 유도하는 핵심 원인으로 작용하고 있었다. 노동자들은 “오래 일할 이유가 없다”고 인식하고 있었으며, 법적 보장을 기대하기 어려운 구조 속에서 장기 고용과 조직에 대한 애착 형성이 어려운 실정이었다.

법적 보장 부재가 초래한 장기근속 유인의 약화

“우리는 퇴직금도 없고 보험도 없잖아요. 여기서 오래 일한다고 해서 뭐가 남는 것도 없고, 그러니까 다들 기회 되면 옮기려고 하죠. 뭐, 여기에 애착 가질 이유가 없어요.”

“여긴 보험도 없고, 퇴직금도 없고, 그러니까 오래 일할 이유가 없잖아요. 그런 거라도 있으면 좀 오래 버틸 수 있을 텐데, 다들 잠깐 일하다가 옮기고 그래요. 의료보험 같은거를 넣어주면 끊기는게 싫으니까 웬만하면 안옮기려고 할텐데”

고용보험 미가입 상태에서 실직, 휴직, 병가 등의 상황이 반복될 경우, 소득이 즉시 단절되는 문제가 발생하고 있었다. 실업급여나 각종 급여성 복지제도에서 배제되면서, 노동자들은 아파도 쉬지 못하거나 병가를 포기하는 등 기본적인 건강권조차 확보하기 어려운 현실에 놓여 있었으며, 특히 비공식 경력이 누적될수록 제도 접근 가능성은 더욱 낮아진다.

고용보험 미가입으로 인한 소득 단절

“실업급여 같은 거 받아본 적은 한 번도 없어요. 쉬는 순간 바로 돈이 끊기니까 무서워요. 그래서 아파도 못 쉬어요.”

“그냥 하루 안 나오면 돈을 못 버니까, 아파도 참고 일해요.”

일부 사업장에서는 젊은 노동자를 중심으로 4대 보험 가입을 장려하는 분위기가 조성되고 있었으며, 사장단 또는 관리자 차원에서 보험 가입을 권장하는 사례도 확인되었다. 그러나, 여전히 사업장 또는 지역에 따라 보험 적용 여부가 달라지는 경우가 많아, 동일한 고용 형태를 가진 노동자임에도 불구하고 법적 권리 보장이 고용주의 자의적 판단에 좌우되는 문제가 지속되고 있었다.

사업장·지역에 따른 보험 적용 편차와 권리 보장의 자의성

“요즘은 젊은 사람 들어오면 사장님들이 4대 보험부터 들게 하라고 해요.”

“젊은 친구들은 아예 처음부터 가입하고 시작하니까, 우리랑은 다르죠.”

“이전에 일하던 공장은 보험 다 해줬거든요. 그 지역은 대부분 가입을 해주는 분위기에요. 근데 지금은 아예 없어요. 지역에 따라 달라요, 진짜.”

6) 인력소개소 기반 비공식 고용 실태

일부 지역에서는 인력소개소가 봉제업계의 비공식 고용시장을 주도하고 있으며, 실력 검증이 이루어지지 않은 노동자를 고단가로 중개하는 구조가 만연해 있었다. 이로 인해 실제 역량과 무관하게 고임금이 지급되는 상황이 빈번하게 발생했고, 전체 고용시장 질서가 왜곡되는 문제가 제기되었다. 인력소개소 간에는 단가 담합이나 등급 조작이 일상적으로 이루어지고 있었으며, 일감을 가진 사업장들이 이들 구조에 종속되는 경향도 강하게 나타났다. 경력과 실력 간 불일치에도 불구하고 고등급 인력으로 분류되어 소개되는 사례가 빈번했으며, 고용주가 이를 직접 검증하기 어려운 구조적 한계도 존재하였다.

인력소개소 중심의 고용시장 왜곡과 실력 미검증 중개 구조

“진짜 실력도 안 되는 사람을 A급이라고 소개하고 12만 원 달라고 해요. 일도 못하면서 돈만 받아가고, 사장은 그 사람 썼다가 뒤통리 다 해야 되고요. 결국 그 사람이 다 못하고 간 작업들을 우리가 다 떠맡아서 해야되요”

“중량구 일당 집은 다 한 패예요. A급은 얼마, B급은 얼마 정해놨어요. 그런데 그 기준도 엉망이에요. 경력 10년이라고 해서 A급인데, 와서 시켜보면 5만 원짜리 실력도 안 돼요.”

인력소개소의 수수료 체계는 고용주와 노동자 모두에게 비용 부담을 가중시키는 방식으로 운영되고 있었으며, 하루 인건비 중 상당 부분이 소개소 수수료로 공제되어 실질 임금은 기대 수준에 미치지 못하는 사례가 다수 확인되었다.

과도한 수수료 공제로 인한 실질 임금 저하와 이중 부담

“공장은 하루 일당 12만 원을 주는데, 소개소가 중간에서 몇만 원씩 떼가요. 노동자는 또 월 5만 원씩 따로 내야 하고, 토요일엔 4천 원을 더 내래요. 결국 소개소만 이득 보고, 정작 실력 없는 사람이 좋은 대우 받고 들어오는 상황이에요.”

일부 인력소개소는 단기 고수익을 내세워 기존 월급제 노동자를 일당 시장으로 유인하고 있었으며, 이는 안정적인 고용 구조를 붕괴시키는 요인으로 작용하고 있었다. 월급제보다 높은 수익을 약속받고 이직한 후, 실제로는 불안정한 고용 환경에 노출되는 사례도

나타났다.

단기 고수익 유인에 따른 노동자 이탈

“소개소 믿고 월급제 그만두는 사람도 많아요. 월급 250 받다가 일당으로 나가서 20일만 다니면 260 넘는다고 하니깐 다 나가요.”

“근데 일 안 들어오면 바로 수입이 끊기니까 불안하죠. 일은 힘들고, 실력은 없고, 결국엔 공장만 손해 보는 거예요.”

7) 청년층 유입 저조와 기술 전수의 구조적 한계

봉제업은 수십 년간 숙련 고령자들에 의해 유지되어 왔으나, 청년층의 신규 유입이 거의 이루어지지 않아 기술 단절 위기가 심화되고 있었다. 산업 전반이 고령화되고 있음에도 불구하고, 후속 세대가 진입할 수 있는 제도적 기반이나 사회문화적 경로는 거의 존재하지 않았다. 노동자들 사이에서는 세대 교체가 이루어지지 않고 있다는 위기의식이 보편적으로 형성되어 있었으며, 현행 구조가 지속될 경우 기술 단절이 불가피하다는 우려가 반복적으로 제기되었다.

청년 유입 부재와 기술 단절에 대한 현장 위기의식

“대부분 60대 후반이에요. 50, 60대 초반도 이제 거의 없어요. 배우는 사람이 워낙 없기 때문에 그냥 기본 40년 이상 일한 사람들이죠.”

“40대 미싱사 보면 신기해요. 진짜. 다 60~70대예요. 이래서야 누가 이걸 배우겠어요.”

기술을 배우려는 청년이 일부 존재하더라도, 낮은 공임으로 인해 장기 정착이 어려운 구조였으며, 일정 수준의 기술을 습득한 이후에도 정규직 일자리로의 전환 경로가 부재하여 이탈이 반복되고 있었다. 특히 봉제업은 법적 보호가 미흡하고 작업환경이 열악하여, 청년층은 이를 장기적 직업으로 고려하기보다는 단기 생계 수단으로 인식하는 경향이 강했다.

낮은 보상과 전환 경로 부재로 인한 청년층의 조기 이탈

“젊은 사람들도 배우고 싶어 하는 사람이 있어요. 근데 생활비가 안 돼서 오래 못 버텨요.”
 “젊은 사람들은 그냥 아르바이트처럼 잠깐 해요. 오래 못 있어요. 고생은 많은데 대우는 안 좋으니까.”
 “젊은 사람들은 왜 이걸 안 하나면, 일 배우는 데 시간 오래 걸리고, 그렇게 배워도 돈이 별로 안 돼요. 그리고 환경이 너무 안 좋잖아요. 덥고, 춥고, 먼지 많고.”

기술 전수는 대부분 숙련자의 자발적 노력에 의존하고 있었으며, 정부 차원의 체계적인 교육 프로그램이나 현장 기반의 도제 시스템은 부재한 상태라는 의견이 다수 있었다. 이로 인해 경험 축적 중심의 기술 계승이 단절되고 있었으며, 노동자들은 실습 기반의 교육제도와 공공 지원 기반의 제도 정비가 시급하다고 지적하였다. 또한, 청년층이 기술을 배우면서도 생계를 유지할 수 있도록, 정부와 업소가 훈련비를 공동 분담하는 형태의 정책 개입이 필요하다는 제안이 반복적으로 제기되었다.

현장 기반 도제 시스템 부재와 공공 개입 필요성

“기술자들이랑 같이 직접 작업하면서 배우는 제도가 있어야 돼요. 그래야 학생들이 진짜 알차게 배우지.”
 “도제 시스템 같은 건 대표님이 관심이 많아요. 그래서 될 수 있으면 가르쳐 드리고 싶고 그러는데.”
 “지금 기술 배울 사람도 없지만, 가르쳐줄 수는 있어요. 그게 제도적으로만 뒷받침되면요.”
 “기술 배우는 단계니까 못 주더라도 한 150 정도는 그래도 가게에서 대줘야 생활을 하면서 배울 수 있잖아요. 근데 이걸 못 해준단 말입니다. 그래서 서울시나 이런 데서 좀 지원을 해주면 되니까 좀 뒷받침을 해주면은... 기술을 배워서 직업을 삼을 수 있게 하자 하는 이런 정책을 만들면 좋지 않을까”

봉제업에 대한 낮은 사회적 인식은 청년층의 유입을 가로막는 주요 요인으로 지적되었다. 단지 청년뿐만 아니라 가족 내에서도 봉제업을 기피하거나 진입을 만류하는 분위기가 형성되어 있었으며, 이는 직업으로서의 자존감 약화와 기피 현상을 고착시키는

사회적·심리적 제약 요인으로 작용하고 있었다.

낮은 사회적 인식이 초래한 청년 기피와 직업 자존감 저하

“우리나라에 엄마 아빠들이 ‘너 대학교 4학년 졸업해가지고 봉제 한다’ 이러면요... 체면이 안 선다고 생각해요. 창피해 가지고요.”

“이저 해도 인정 못 받아요. 그냥 손 일 하는 사람일 뿐이에요.”

청년층 유입을 위해서는 단순한 임금 인상이 아니라, 기술 습득과 고용안정이 연계된 중장기 진입 경로가 제도적으로 설계될 필요가 있으며, 공공 중심의 인증제, 경력 등록제, 기술자 분류 체계 등의 구조 개편이 병행되어야 한다는 의견이 제기되었다.

기술 숙련의 공식화와 경력 기반 고용 구조 정비 요구

“배우고 나서 어디 가서 일할 수 있다, 그런 게 확실해야 하잖아요. 기술 배웠다는 걸 공식적으로 인정해주는 제도가 있어야죠.”

“요즘은 자격증이라든가 경력 등록 같은 게 있어야 취업도 되고 그러잖아요. 미싱도 그런 체계가 좀 생겨야 된다고 봐요. 그냥 오래 일한 거 가지고는 아무 증명도 안 되니까요.”

“우리는 50년 넘게 현장에서 미싱만 해온 사람들이에요. 대학 교수들이랑 같이 후배들 가르치는 자리가 있다면, 나도 거기 가서 미싱 가르치고 싶어요.”

8) 정책 인식 및 활용

봉제업 노동자들은 정부나 지자체의 봉제업 관련 정책을 인지하지 못하는 경우가 대부분이었으며, 실질적으로 정책을 체감한 경험은 매우 드문 수준이었다. 특히 고령 노동자들은 정보 접근에 구조적인 제약이 있었고, 정책 홍보 및 전달체계는 사실상 작동하지 않고 있었다.

정책 인식 부족과 정보 전달 체계의 부재

“정부 정책? 그런 건 들어본 적도 없어요.”

“정책이라는 걸 접해본 적도 없고, 누가 알려주는 사람도 없었어요.”

봉제업 관련 공공 지원 정책은 존재하지만, 대부분이 사업주를 대상으로 설계되어 있어 현장 노동자에게는 실질적인 혜택이 전달되지 않는 구조였다. 정책 신청의 주체가 사업자인 경우가 많아, 노동자들은 해당 정책의 존재 자체를 인지하지 못하거나 체감하지 못하는 경우가 많았다. 정책 수혜 구조가 고용주 중심으로만 작동한다는 인식으로 인해, 노동자들 사이에서는 제도에 대한 불신이 확산되고 있었다. ‘지원금이 내려오더라도 아무런 변화가 없다’는 인식이 널리 퍼져 있었으며, 이는 정책 전반에 대한 회의감으로 이어지고 있었다.

사업주 중심의 정책 구조와 노동자의 체감 부재

“서울시에서 혜택을 준다는데, 일하는 사람한테는 하나도 안 들어와요.”
 “혜택 준다는 거는 사업주한테만 얘기한 거지, 우리는 그런 게 있는지도 몰라요.”
 “서울시에서 지원해준다고 해도 사장이 안 하면 끝이에요. 나는 있는지도 몰라요.”

봉제업 노동자 다수는 프리랜서나 객공 형태로 일하고 있어, 제도상 공공정책의 수혜 대상에 포함되지 않는 경우가 많았다. 이로 인해 정책 참여에서 구조적으로 배제되는 사각지대가 형성되었고, 이는 정책 집행의 형평성과 실효성을 저해하는 요인으로 작용하고 있었다.

비정형 고용으로 인한 정책 사각지대

“사업자등록도 없고, 4대 보험도 안 되니까 정부에서는 우리 같은 사람들은 대상이 아니에요.”
 “우린 노동자가 아닌 것도 같고, 자영업자도 아닌데... 정부 정책에서는 항상 빠지는 거죠.”

사업주가 공공 지원금을 신청한 뒤, 사진 촬영 등 형식적 요건만 충족한 후 실제로는 원상 복구하거나 지원금 일부를 사적으로 활용한 사례가 인터뷰에서 제기되었다. 또한 일부 사업장에서는 민간 브로커가 보조금 사업을 대행하면서, 수수료를 사전에 요구하거나 사업자와 사적으로 합의해 지원금 일부를 취득하는 방식으로 운영되는 사례도 확인되었다. 이러한 관행은 정책의 본래 취지를 훼손하고, 작업 환경의 실질적 개선으로 이어

지지 않는 구조적 문제를 발생시키고 있었다.

민간 브로커 개입과 형식적 제도 참여

“어디서 깨끗한 장비 같은 거를 막 빌려와요. 그래서 시설을 개선한 것처럼 다 해놓고 사진만 찍고 다시 그냥 가져가더라고요”

“100만 원 들어왔으면 나 30% 달라, 50% 달라 그런 식으로 아예 가만히 있는데 협상이 들어와요.”

9) 정책 개선 요구

봉제업 노동자들은 단기성 보조급이나 일회성 사업보다, 고용 구조 개선, 작업환경 정비, 기술 전수 기반 마련 등 보다 근본적인 구조 개편이 필요하다고 강조했다. 특히 안정적인 생계 기반과 지속가능한 일감 확보, 기술 축적을 연계한 일자리 구조 전환이 병행되어야 한다는 인식이 반복적으로 제기되었다.

단기 지원의 한계를 넘어선 일자리 체계 전환 요구

“정책도 필요하지만, 일하는 사람들에게 실제로 도움이 되게 구조부터 바꿔야 해요.”

“일이 없으면 아무것도 안 돼요. 일감이 있어야 정책도 의미가 있죠.”

현재 독산동, 제기동 등 일부 지역에서는 민간 차원에서 기술자 양성 프로그램이 운영되고 있으며, 공공 제도나 예산과는 별개로 추진되고 있는 것으로 나타났다. 현장에서는 이러한 자발적 교육 프로그램에 대해 서울시가 제도적으로 인정하고 재정적으로 지원할 필요가 있다는 의견이 제기되었다.

민간 주도의 기술자 양성과 정책 지원의 필요성

“지금은 국가 사업이 아닌 형태로 개인이 운영하고 있는데, 기술자 만들어서 공장 하려고 가르치는 거예요... 서울시 같은 데서 그런 것을 좀 도와주면은 일자리 창출이 됩니다. 그쪽을 관심 가지고 지원해주면 큰 도움이 될 것 같아요”

봉제 기술자의 숙련도 유지와 신기술 습득을 위한 재교육이 필요하다는 인식은 있었

지만, 현재 운영 중인 교육 프로그램은 현장과의 연계성이 낮아 실효성이 부족하다는 지적이 있었다. 이에 따라 업종 특화형 교육 과정의 개발이 필요하다는 의견이 제기되었다. 또한, 경력 인증 및 직무 등록제 도입 등 숙련 기술자의 제도권 편입 방안이 마련되어야 하며, 오랜 경력이 ‘노동시장 밖의 경력’으로 소외되지 않도록 하는 정책적 설계가 필요하다는 주장도 함께 제시되었다.

현장 맞춤형 교육 강화와 경력 인정 제도화 요구

“서울시에서 교육을 해도요. 그 교육이 여기에 도움은 안 돼요. 우리 업종에 대해서는 도움 될 부분이 아닌 것 같아.”

“우린 30년, 40년씩 일했어도 어디에 이력을 증명할 수가 없어요. 근데 이력을 증명하는 뭔가를 만든다는 거 자체가 불가능하지 않을까요”

공동작업장 및 협동조합형 공장 모델에 대한 수요가 높았으며, 기술자 간 상호 대체, 기계 공동활용, 청년 기술자 양성 등의 측면에서 지속가능한 구조로 평가되었다. 공공과 민간이 공동으로 참여하는 형태가 현실적 대안으로 제시되었다.

협동조합형 공동작업장 모델 관련 의견

“협회하고 노동조합이 같이 힘을 합쳐서 공장 시스템 하나 만들고 싶어요. 일자리도 만들고 기술도 전수하고요.”

“작업장에 세 사람 네 사람 있는데 한 사람이라도 아프면 일 못 해요. 서로 대체가 돼야죠.”

공임 단가에 대한 표준화 및 최소 기준 설정, 단가 정보 공개 시스템 구축 등이 필요하다는 의견이 제기되었다. 이는 동일한 작업에 대해 지금 단가가 상이한 구조에 대한 불신을 해소하고, 거래의 투명성과 형평성을 제고하는 데 기여할 수 있을 것으로 평가되었다.

공임 단가 표준화와 최소 기준 설정의 필요성

“최소 기준이 있어야죠. 너무 들쭉날쭉하니까요.”

“최소 단가 기준이라도 만들어서 모두가 그 기준 안에서 일했으면 좋겠어요.”

산업의 지속 가능성을 위해 봉제업을 단순 하청 기반에서 고부가가치 기술 산업으로 전환시키는 국가 차원의 전략 마련이 필요하다는 인식이 공유되었다.

봉제업의 고부가가치 기술산업 전환을 위한 국가 전략의 필요성

“봉제업도 단순한 하청 작업이 아니라, 기술력을 키워서 고부가가치 산업으로 육성해야
되요. 그런 방향으로 국가에서 뒷받침해줘야죠.”

“우리 업도 지금 아직까지는 살아 있으니까 숨 쉰어지지 않게끔 그런 지원책을 좀 만들
어 주셨으면 좋겠어요.”

공장 내 환기 부족, 집진기 미설치, 노후 장비 등으로 인해 작업 환경이 전반적으로 열악하다는 문제가 지속적으로 제기되었다. 특히 지하 작업장뿐 아니라 2층 이상의 소규모 공장에서도 유사한 문제가 광범위하게 확인되었으나, 현행 정비 지원 정책은 지하 사업장을 중심으로 한정되어 있어 사각지대가 존재하고 있었다. 이러한 환경에서 발생하는 건강 피해에도 불구하고, 시설 개선에 소요되는 비용을 사업주가 전적으로 부담하기에는 현실적인 어려움이 크다는 점에서, 실질적이고 폭넓은 공공 지원 확대가 필요하다는 의견이 제기되었다. 지원제도 자체는 존재하나, 전체 사업장을 대상으로 하기에는 지원 대상과 예산 규모가 지나치게 협소하다는 문제 인식이 공유되었으며, 이를 개선하기 위한 예산 증액 및 맞춤형 정비 기준 마련이 요구되었다.

작업환경 개선을 위한 공공 지원 확대 의견

“닥트 시설이나 집진기 시설이 돼 있어야 돼. 공기청정기 이런 것들 해줘야 돼. 사장님이 하기엔 너무 힘들어요.”

“기계 같은 것도 이제 조금 노후화돼서 조금 새 걸로 신규로 교체하면은 훨씬 작업 양도 늘어나고... 이제 30년, 40년씩 쓰는 거예요. 사업주도 이거 하나 사다 놓고 그렇게 쓰면 비용 안 들어가고 얼마나 좋아요. 그래도 어려워. 그래서 이런 기계 시설이라든가 이런 것도 좀 정책적으로 만들어서 보조를 해주면 좋을 것 같아요.”

“2층 같은 데는 해당도 안 돼. 지하 같은 데 지으니까 2층은 되지도 않아. 우리도 해주면 좋겠구만.”

“바이어들이 와서 공장 실력 보기 전에 먼저 깨끗한지 보고 판단해요. 환경이 좋아야 일감을 따와요.”

4대 보험 제도의 실효성을 높이기 위해, 사업주의 인식 전환을 유도할 수 있는 체계적인 홍보와 함께 일정 수준의 제도적 강제 장치 마련이 필요하다는 의견이 제기되었다. 특히 ‘프리랜서’라는 명목 아래 책임을 회피하는 사업장 관행을 개선하지 않고서는 정책의 실질적 적용이 어렵다는 지적이 있었다.

4대 보험 의무화 및 사업주 책무 강화의 필요성

“그런 제도가 있는 거는 알겠는데, 사장들이 가입 안 하면 방법이 없잖아요. 누가 강제로 하게 해야 하는 거 아닌가요?”

“고용보험이나 산재보험 같은 거요. 사장님들은 자기 책임 아니라고 생각해요. 법적인 의무나 이런 부분에 대한 인식이 부족한 거 같아요.”

5. 소결

가. 사업주 설문조사 결과

첫째, 서울시 의류봉제업의 경우 156개 사 중 대부분이 5인 이하 영세한 규모의 사업체로 운영되고 있었다. 총인원 중 무급가족종사자를 과반 이상 활용하는 사업체는 21.1%였고, 총인원 중 임시직(객공 등)을 과반 이상 활용하는 비중도 35.9%로 나타났다. 이는 생산량 변동에 유연하게 대처하기 위해 무급가족종사자, 임시직을 적극 활용하는 경향이라고 볼 수 있다.

둘째, 종사자 연령대를 살펴보면, 대체로 50대 이상이 주된 고용층이며, 60대 이상이 과반을 차지하는 사업체가 61.6%에 달해, 서울시 의류봉제업의 경우 중고령 노동력에 크게 의존하고 있음을 보여준다. 이는 향후 숙련 기술 전수의 단절 문제로 이어질 가능성을 시사한다.

셋째, 매출액 규모의 경우, 상당수 업체가 연간 100백만 원 미만의 낮은 매출액을 보였다. 이는 영세한 운영 형태와 자금 유동성, 투자 여력, 고용 안정성 확보 측면에서의 구조적 제약을 겪고 있을 가능성을 시사한다.

넷째, 운영상의 어려움 및 미래 전망에 대한 인식을 살펴본 결과, 사업체 운영에 있어 일감 확보의 어려움(59.0%)이 가장 크게 나타났고, 인건비 부담(18.5%), 사업자금 부족(12.8%) 순으로 나타났다. 또한, 사업장 이전 경험이 있는 업체의 경우, 임대료 부담 증가(61.1%)가 주요 원인이었다. 특히, 사업주들의 87.8%가 의류봉제산업의 미래를 부정적으로 전망하고 있어, 향후 의류봉제산업의 발전 방안 수립시 사업주들의 이러한 인식을 우선적으로 고려할 필요가 있다.

다섯째, 4대보험 가입 현황을 살펴보면, 모든 종사자가 4대보험에 미가입된 사업체(87.2%)가 대다수를 차지했다. 주요 미가입 사유를 보면, 전원 비정규직, 무급가족종사자, 종사자가 원하지 않다는 응답 순으로 나타났다. 즉, 높은 4대보험 미가입률은 단순히 사업주의 회피 때문만이 아니라, 노동력 수급 불안정성, 행정적 부담, 종사자 특성 등 복합적인 구조적 요인에서 비롯된 것으로 볼 수 있다.

여섯째, 작업장 환경을 보면, 전체 작업장의 28.2%가 지하에 위치하고 있어, 환기, 화재 위험, 조명 등 안전상의 문제가 우려된다. 시급하게 개선을 바라는 산업안전 관련 시설은 노후화된 기계, 작업장 환기시설에서 높게 나타났다. 사업주의 안전설비 투자 정도와 종사자 건강 보호에 대한 인식 평균은 각각 2.42점, 2.99점으로 부족한 수준으로 나타났다. 또한, 물량 변동에 따른 노동강도 변동 정도는 평균 3.53점으로 일정 수준 이상의 변동이 있음을 보여준다.

일곱째, 정부 정책(사업) 활용 경험을 보면, 사업주의 53.2%가 중앙 또는 지방정부의 정책 및 사업 활용 경험이 없었다. 활용 경험이 있는 경우, 코로나 지원금이 가장 많았으며, 보일러 시공 지원, 시설 지원금 지원 등의 활용 사례가 일부 확인되었다.

나. 노동자 설문조사 결과

첫째, 의류봉제업 노동자 359명에 대한 인구통계학적 특성을 보면, 여성(74.7%)이 남성(25.3%)보다 많았으며, 60대(50.3%)와 50대(41.0%)가 대다수를 차지해 노동력의 구조가 고령화되어 있음을 알 수 있다. 업계 및 현 사업장 경력을 보면, 20년 이상 30년 미만의 업계 경력을 가진 노동자가 38.2%로 가장 많았으나, 현 사업장 재직 경력은 5년 미만이 62.4%로 가장 많아 업체 간 이직 및 경력 단절이 잦은 것으로 보인다. 종사상 지위별로 보면, '객공 등 기타 고용형태'가 34.5%로 가장 많았고, 임시직(29.2%), 일용직(19.8%) 순으로 나타나 비정규직 비중이 매우 높은 산업 구조임을 보여준다.

둘째, 노동시간 및 휴일, 휴가 및 퇴직금을 중심으로 노동여건을 살펴보면 다음과 같다. 주평균 5일 근무가 63.0%, 일평균 9시간 이상~11시간 미만이 78.8%로 가장 높은 비중을 차지하였다. 성수기에는 노동시간이 2~3시간 증가하는 경향이 있으며, 반대로 비수기에는 2시간 이상 감소하는 비율이 성수기보다 높아, 비수기 시기의 소득 저하 및 고용 불안이 더욱 유발될 수 있다. 유급연차휴가가 없는 경우가 95.0%, 병가 활용이 불가능한 경우가 93.3%, 퇴직금이 없다는 응답이 92.2%로 나타나 비정형 노동자의 노동권이 제대로 보호받지 못하고 있음을 알 수 있다.

셋째, 4대보험 가입 현황을 살펴본 결과, 대다수가 미가입 상태였으며, 임시직(51.6%)

이어서 가입하지 않았다는 응답이 가장 많았다. 이어 자부담금 부담(19.6%), 사업주의 미가입 권유(8.0%) 등도 주요 사회보험 미가입 원인 중 하나로 나타났다. 특히 여성 노동자의 4대보험 가입률(5.8%)은 남성(21.8%)에 비해 낮게 나타나, 여성 고령자 노동력에 의존하는 의류봉제업의 사회적 보호 제도 개선책 마련이 필요하다. 근로계약 체결 방식을 보면 대화(구두)로 계약을 체결한 경우가 73.0%로 가장 높게 나타나, 의류봉제업계에서는 비공식적 고용 계약 관행이 일반적임을 보여준다.

다섯째, 작업장 환경 유해 요인을 8가지로 살펴본 결과, 의류봉제업 작업장에서 기계 진동, 먼지 흡입이 유해 요인으로 높게 체감되고 있다. 또한, 휴게공간과 탈의실이 모두 없는 사업장이 84.7%로 높게 나타나, 작업환경 개선 및 근로자 휴게권 보장이 시급한 과제로 확인되었다.

여섯째, 직업만족도의 경우, 보수, 복리후생, 고용안정성, 노동시간, 노동강도, 작업환경, 일과 삶 균형, 자기계발에 대한 만족도는 낮은 편이었으나, 직무 자체에 대한 흥미와 직업유지의향은 높게 나타났다. 이는 열악한 환경에도 불구하고 직업에 대한 내적 동기가 있음을 보여준다. 직업능력개발 관련, 현직에 이르기까지 현장에서의 도제교육(9.1%)과 독학(40.4%)이 주된 교육 방법이었고, 정부지원 훈련 참여도는 매우 낮게 나타났다. 그 이유로는 관심 부족(56.4%)과 도움이 안 될 것이라는 생각(25.8%)이었다.

일곱째, 정책적 요구로는 건강보험(37.9%)과 국민연금(24.2%)에 대한 수혜 요구가 높았다. 사회보험 활용 어려움의 주요 요인은 경제적 부담(66.6%)으로 나타났다. 그 외 노동자들은 임금 인상, 사회보험료 지원, 숙련자 대우 정책, 작업장 환경 개선책, 노동여건 개선책, 복리후생 보장 등이 필요하다는 의견이 있었다.

다. 설문조사에 대한 시사점

첫째, 의류봉제업체는 대체로 종사자 규모 및 매출액 면에서 영세한 사업장에 속한다. 이러한 영세 사업장의 구조적 한계(인건비 부담, 행정력 부족, 법적 사각지대 등)는 사회안전망 접근을 저해하는 요인으로 작용할 수 있다. 또한, 의류봉제업 노동자는 50대 이상이 대다수이고, 60대 이상의 고령자의 비중이 더 높아, 산업 전반이 고령화되어 있다

고 볼 수 있다. 특히 청년층 및 신규 인력의 유입이 현저히 부족한 상황에서, 이는 숙련 기술 전수의 단절로 이어질 우려가 크다.

둘째, 4대보험 미가입률이 사업주와 노동자 모두에게서 매우 높게 나타나 기본적인 사회보장제도인 사회보험 미가입이라는 사회안전망 사각지대 문제 해결이 시급함을 보여준다. 노동자들은 자신이 임시직이어서, 사업주는 종사자 모두 비정규직이거나 무급가족종사자이거나 또는 종사자가 스스로 원하지 않는다는 점을 주요 미가입 사유로 응답했다. 이는 단순히 개인의 선택 문제가 아니라, 임시직, 객공, 무급가족종사자 등 비정형 고용 형태가 지배적인 업계의 구조적 한계와 영세 사업주의 경제적 부담에서 비롯됨을 보여준다. 또한, 여성 노동자가 사회보험으로부터 더욱 소외되어 있다는 점도 확인되었다.

따라서 5인 미만 소규모 사업장에 대한 사회보험료 지원, 간편가입 시스템 도입 등 행정적 지원 확대와 같은 정책적 개입이 요구되며, 이를 통해 노동자의 기본권 보호와 사회안전망의 실질적 확대를 도모할 필요가 있다.

셋째, 노동시간 및 소득에 관하여 노동자들은 월평균 200만원 대 임금에 대한 만족도가 낮고, 성수기 과중 노동과 비수기 일감 감소로 인한 소득 불안정을 겪을 수 있다. 또한 유급휴가, 병가, 퇴직금 등 기본적인 법정휴가권을 대다수의 노동자가 보장받지 못하고 있었으며, 이는 상용직 비중이 현저히 낮은 고용 구조와 밀접한 관련이 있다.

넷째, 작업환경 유해 요인을 8가지로 살펴본 결과, 노동자들은 기계 진동과 먼지 흡입을 가장 높게 체감하며, 휴게 및 탈의 공간이 매우 부족하다고 답했다. 사업주는 노후화된 기계, 환기시설 개선의 시급성을 인지하고 있었으며, 많은 의류봉제업 작업장이 지하에 위치해 열악한 환경에 놓여 있음을 알 수 있다. 사업주와 노동자 모두 이러한 열악한 작업환경 개선의 필요성에 동의했다.

다섯째, 사업주들은 일감 확보의 어려움, 인건비 부담, 사업 자금 부족 등으로 인해 미래 전망에 대해 매우 부정적인 시각을 보였다. 반면, 노동자들은 열악한 노동 여건에도 불구하고 자신의 직업과 기술에 대한 흥미와 직업 유지 의향을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 노동자들은 직업 자체에 대한 애착이 있어 자신의 직업을 지속하고자 하지만, 이를 뒷받침할 수 있는 안정적인 환경과 보상이 부족하다는 점을 알 수 있다. 따라서 안전한 작업장 환경, 안정적 일감 확보 등에 관한 지원이 병행된다면, 노동자들이 장기

적으로 해당 업계에서 머물며 숙련 기술을 전수할 가능성을 높일 수 있을 것이다.

여섯째, 사업주와 노동자 모두 정부 지원 정책에 대한 인지 및 활용 경험이 낮은 편으로 나타났다. 사업주들은 코로나지원금 외에 다른 지원사업의 활용 경험이 적었고, 노동자들은 정책에 관심이 없거나 도움이 안 될 것으로 생각하고 있었다. 이는 정부 지원 정책에 대한 홍보와 접근성 강화가 필요함을 시사한다.

라. 심층 인터뷰 결과 및 시사점

본 인터뷰는 봉제산업의 고용 구조, 근로환경, 사회 안전망 등 주요 현안에 대한 실태를 파악하고, 개선 과제를 도출하기 위하여 실시하였다. 인터뷰는 고용형태, 임금체계, 사회보험, 기술 전승, 공공정책 인식 및 수혜 경험 등 총 10개 핵심 주제를 중심으로 진행되었으며, 이를 통해 봉제업 현장의 구조적 문제와 정책적 개선 필요성을 종합적으로 도출하였다. 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 봉제업은 도급 및 객공 중심의 고용 구조가 일반화되어 있었으며, 근로계약의 형식성, 사회보험 미가입, 유급휴가 및 퇴직금 미적용 등의 문제가 광범위하게 확인되었다. 고용계약은 법적 요건을 충족하지 못하는 비공식적 형태로 유지되고 있었고, 계약서 미작성 또는 보호 조항 부재로 노동자의 권리가 제도적으로 보장되지 못하고 있었다.

둘째, 근로시간은 납품 일정과 작업 물량에 따라 유동적으로 운용되고 있었으며, 성수기 장시간 노동과 비수기 무급 휴식이 반복되는 불안정한 구조가 형성되어 있었다. 고정급이 부재한 도급제·일당제 임금체계 하에서 작업량 감소는 곧바로 수입 손실로 이어졌고, 공임 단기는 장기간 동결되면서 실질임금 하락이 누적되고 있었다. 동일 작업에 대한 단가 편차와 기준 부재는 임금 형평성과 예측 가능성을 저해하는 요인으로 작용하고 있었다.

셋째, 작업환경은 환기 불량, 분진 노출, 위생시설 미비 등으로 인해 노동자의 건강권을 침해하고 있었으며, 근골격계 질환, 시력 저하 등 직업성 질환이 반복적으로 발생하고 있었다. 그러나 산업재해로 제도적 인정을 받는 경우는 드물었고, 치료비 부담 역시 노동자 개인에게 전가되는 구조로 나타났다. 작업환경 개선을 위한 공공지원은 일부 이

루어지고 있었으나, 대상과 범위가 협소하여 실질적 효과는 제한적이었다.

넷째, 사회보장제도에 대한 접근성은 전반적으로 매우 낮았다. 다수 노동자가 4대 보험에 가입되어 있지 않았고, 특히 고용보험 미적용으로 인해 실직 시 소득단절 위험에 노출되어 있었다. 일부 고령 노동자는 기초연금 수급과의 충돌을 우려해 사회보험 가입을 회피하고 있었으며, 이는 제도 간 연계 부족에 따른 정책 왜곡으로 해석되었다. 사업주 역시 사회보험 부담을 기피하고 있었고, 이로 인해 노동자와 사업주 간 제도 활용에 대한 인식 차이와 갈등이 내재화되고 있었다.

다섯째, 기술 전수 구조는 체계적으로 작동하지 못하고 있었다. 산업의 고령화가 빠르게 진행되고 있었으나 청년층 유입은 매우 제한적이었고, 도제식 기술 전승은 이미 단절된 상태였다. 숙련자의 자발적 교육만으로는 인력 양성이 지속될 수 없는 상황이며, 현장 기반 교육, 경력 인증 체계, 생계 지원 연계 등의 정책 보완이 시급한 과제로 지적되었다.

여섯째, 공공정책에 대한 체감도는 노동자와 사업주 모두 낮은 수준이었다. 대부분의 지원정책은 사업주 중심으로 설계되어 있었고, 노동자는 정책 정보 접근, 수혜 자격 충족, 신청 절차 등에서 구조적으로 배제되고 있었다. 일부 사례에서는 민간 브로커 개입, 형식적 집행, 수혜금 유용 등 제도 운영 상의 부작용이 확인되었으며, 이는 정책 실효성과 신뢰도 저하로 이어지고 있었다.

이상의 분석을 바탕으로 도출한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 봉제업의 고용 구조와 사업장 규모를 반영한 사회보험 적용 기준의 탄력적 재설계가 필요하다. 3.3% 원천징수 방식이나 외형상 프리랜서 고용이 실질적인 종속노동을 은폐하는 수단으로 활용되고 있어, 고용 실태에 기초한 사회보장 적용 방안을 마련해야 한다. 둘째, 공임 단가의 최소 기준 설정 및 표준화 방안을 마련함으로써 임금의 형평성과 예측 가능성을 제고할 필요가 있다. 동일 공정임에도 단가 편차가 크고 기준이 부재한 상황에서, 작업량의 변동이 수입 불안정으로 직결되고 있으므로 제도적 개입이 요구된다.

셋째, 기술 인력 양성을 위한 공공 기반 마련과 도제식 전승의 제도화가 필요하다. 현장의 숙련자가 자발적으로 교육을 담당하는 구조로는 인력 확보가 지속될 수 없으며, 현장 기반 직업훈련, 경력 인증 제도, 생계 연계형 교육 지원이 병행되어야 한다. 넷째, 작업

환경 개선을 위한 재정 지원은 사업장 규모, 입지, 설비 수준 등을 고려한 정밀 설계가 요구된다. 단순 보조사업 중심의 지원은 효과가 제한적이며, 환기·위생·안전설비에 대한 맞춤형 개입이 필요하다.

다섯째, 봉제업의 지속가능한 생산 기반 조성을 위해 공동작업장 및 협동조합형 운영 모델의 제도화가 필요하다. 인력 상호 대체, 설비 공동 이용, 공임 단가 협의 등 집단적 대응 기반이 현장 수요로 제기되고 있으며, 이를 위한 공공의 기반 조성 및 중간지원조직 연계가 요구된다. 여섯째, 정책 설계 시 정보 접근성, 절차 간소화, 현장 맞춤형 전달체계 등 수혜 구조 개선이 필요하다. 현재 정책 체감도는 낮고, 행정 접근의 구조적 장벽이 존재하며, 특히 고령자는 디지털 정보 격차로 인해 제도에서 배제되고 있다.

일곱째, 청년층 유입 저조에 대한 구조적 대응이 필요하다. 봉제업은 저임금, 불안정한 작업조건, 낮은 사회적 인식 등으로 인해 진입장벽이 높으며, 직업으로서의 지속 가능성을 확보하기 위한 소득 기반 보장, 경력인정 체계, 산업 이미지 개선이 병행되어야 한다. 끝으로, 정책 설계 및 집행 과정에서 봉제업 현장의 특수성과 불완전한 제도 환경을 고려한 현장 맞춤형 접근이 필요하며, 다양한 정책 수단 간 유기적 연계를 통해 제도 실효성을 제고하는 전략적 대응이 요구된다.



정책적 제언

1. 사회안전망 강화 및 인력 유입 방안
2. 의류봉제업 활성화 방안



정책적 제언

1. 사회안전망 강화 및 인력 유입 방안

가. 서울형 사회보험 지원제도 구축

사회보험의 사각지대에 놓여 있는 의류봉제업 노동자들의 사회안전망 강화를 위하여 '서울형 사회보험 지원제도'를 구축하고, 노동자를 직접 지원하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이를 위해서는 사회보험료(고용보험, 산재보험 등) 비용 지원을 확대하고, 노동자 본인부담금을 낮추는 방안을 병행할 필요가 있다. 조사 결과, 봉제업 노동자뿐만 아니라 사업주 역시 사회보험 가입에 소극적인 것으로 확인되었는데, 이는 사회보험 가입에 따른 비용 부담이 양측 모두에게 크게 작용하기 때문이다.

현재 중앙정부의 사회보험료 지원사업의 경우, 가입 조건과 지급 기준이 까다로워 봉제업 현장에 그대로 적용하기 어렵다. 이를 의류봉제업 노동자에게 그대로 적용할 경우, 사회보험료 부담 완화 효과가 제한적이며, 일용직, 무급가족종사자, 객공 등 특수형태 노동자에 대한 제도적 보완이 시급한 실정이다. 특히, 초단기·단기 노동자나 신규 진입자는 사회보험지원 대상에서 배제될 위험이 크므로, 이들을 대상으로 한 맞춤형 가입 지원 확대가 필요하다.

또한, 의류봉제업 노동자의 경우 고용보험 미적용으로 인해 실직 시 소득단절 위험에 노출되어 있음에도 불구하고, 일부 고령 노동자는 기초연금 수급과의 충돌을 우려해 사회보험 가입을 회피하고 있는 것으로 나타났다. 이는 제도 간 연계 부족과 복잡한 행정 절차로 인한 문제로, 가입 절차의 간소화 및 행정적 처리의 지원 체계 구축이 요구된다.

특히, 고령층의 경우 사회보험 가입 절차를 번거롭게 인식할 수 있으므로, 이러한 지원 체계 구축을 통해 진입장벽을 낮출 필요가 있다.

나. 노동계약 체결을 통한 노동권 보장 및 임금체계 개선

봉제업의 고용구조가 도급과 객공 중심인 점을 고려하여 표준 노동계약서 보급 및 작성, 서면 계약 체결 의무화 등을 추진할 필요가 있다. 현재 의류봉제업 노동계약은 법적 요건을 충족하지 못한 형태로 체결되는 경우가 일반화되어 있는 것으로 확인되었다. 이러한 계약으로 인해 의류봉제업 노동자는 사업장으로 상시 출퇴근하며 일을 하고 있음에도 불구하고, 근로기준법상 보호를 받지 못하는 노동자가 다수를 차지하고 있다. 또한, 이들은 3.3%의 사업소득 명목으로 원천징수가 되는 프리랜서와 같은 형태로 사회보험, 퇴직금, 최저임금 등 기본적인 노동권 보장에서 배제되는 이중적 불이익을 겪고 있다. 따라서 봉제업 노동자의 권리보호를 위해서는 4대 보험 가입을 확대하거나, 사업소득자 신분을 유지한 채, 근로기준법상 최소한의 노동조건이 보장되도록 행정적 감독을 더욱 적극적으로 할 필요가 있다.

아울러, 의류봉제업 노동자의 노동시간은 납품 일정과 작업 물량에 따라 유동적으로 운용되고 있었으며, 성수기에는 장시간 노동이, 비수기에는 무급 휴식이 반복되는 불안정한 구조가 형성되어 있다. 고정급이 부재한 도급제·일당제 임금체계 하에서 작업량 감소는 곧바로 수입 손실로 이어지고 있으며, 공임 단가의 장기간 동결로 실질임금 하락이 누적되고 있다. 또한, 동일 작업에 대한 단가 편차와 기준 부재는 임금의 형평성과 예측 가능성을 저해하는 요인으로 작용한다. 따라서 의류봉제업 노동자의 노동시간과 임금을 합리적으로 보장하기 위해서는 표준 노임단가 체계를 구축하거나 적정 임금 공시 제도 도입을 검토할 필요가 있다.

다. 건강권 확보를 위한 작업장 환경개선

의류봉제업체 작업장은 기계에 의한 진동과 먼지가 많기 때문에, 노동자들은 이에 대

한 유해 정도를 높게 체감하고 있다. 따라서, 의류봉제업 노동자의 건강권을 확보하기 위해서는 노후화된 기계 교체, 환기시설 개선, 휴게 및 탈의 공간 마련 등 물리적 환경 개선을 위한 지원사업을 확대할 필요가 있다. 특히 지하 작업장 등 취약 사업장을 우선적인 지원 대상으로 지정하여 추진해야 한다. 조사 결과, 작업환경은 환기 불량, 분진 노출, 위생시설 미비 등으로 인해 노동자의 건강권이 침해되고 있었으며, 근골격계 질환, 시력 저하 등 직업성 질환이 반복적으로 발생하고 있었다. 그러나 대다수가 4대 보험 미가입 상태이기 때문에 산업재해로 인정받는 경우는 드물었고, 치료비 부담 역시 노동자 개인에게 전가되는 구조이다.

작업장 환경개선에 대한 재정지원은 사업장 규모, 입지, 설비 수준 등을 고려한 정밀 설계가 요구되며, 단순 보조사업 중심의 지원은 효과가 제한적이기에, 환기·위생·안전설비에 대한 맞춤형 개입이 필요하다. 이를 위해 서울시에서 추진 중인 ‘서울시 도시제조업 작업환경개선 지원사업’의 사업주 부담률을 완화하고, 지원 품목을 실제 현장 수요에 맞게 유연하게 적용하는 방향으로 검토할 필요가 있다. 현재 의류봉제업 작업환경 개선을 위한 지원이 일부 이루어지고 있으나, 지원 대상과 범위가 협소하여 실질적 효과는 제한적인 것으로 나타났다. 특히, 자동연단기 설치, 자동재단기 설비 도입, 국소환기장치 개선 등은 노동자의 건강 문제와 직접적으로 연결될 수 있는 실질적 설비 개선 항목을 우선 지원 대상으로 설정해, 작업장 내 유해요소의 위험도를 실질적으로 낮추는 것이 중요하다. 부산 봉제업 작업장 연구(이미은 외, 2017)에서도 재단 공정의 분진 농도가 타 공정보다 2배 이상 높고, 노동자의 호흡기 질환 유병률이 높게 나타나면서, 분진 노출 저감을 위한 설비 개선의 필요성이 제시된 바 있다.

또한, 휴게공간 및 탈의실 미보유 사업장에서 물리적 작업환경 유해 요인을 높게 인식하는 것으로 나타난 것은, 해당 사업장이 상대적으로 열악한 환경에 놓여 있음을 보여준다. 특히 휴게실이 없으면 작업 도중 휴식이 가능한 물리적·심리적 휴식이 어려워 작업 환경 전반에 대한 체감 악화로 이어질 수 있다. 따라서 작업장 환경개선 사업 추진 시 이러한 취약 요인을 우선 개선할 수 있도록, 공동 작업 휴게실 구축사업 등을 통해 의류봉제업 노동자의 ‘실 권리’를 보장할 필요가 있다.

라. 경력인정제도 도입과 활성화

의류봉제 노동자 다수가 오랜 경력을 보유하고 있음에도 불구하고, 비공식 경력으로 인정되어 신용, 사회보장, 금융 접근 등에서 제한이 되고 있다. 현행 제도에서는 이들의 경력이나 숙련도를 공식적으로 인정받을 수 있는 기제가 부족하며, 국가기술자격은 아직 봉제 분야에 본격적으로 적용되지 않아, 제도적 기반이 미비한 상태이다. 이러한 문제점을 인식한 서울시 성동구는 2022년 전국 최초로 만·관·학 이 공동 인증하는 ‘봉제 경력 인증제’를 도입하였다. 그러나, 성동구의 경력인증제는 경력의 사실 확인과 인증에만 초점을 맞추고 있으며, 인증 범위가 자치구로 한정되어 있어 활용성과 지속성에 제약이 있을 수 있다.

서울시는 ‘서울형 봉제경력인증제’를 공식적으로 추진하고, 이들의 이력을 체계적·지속적으로 관리할 수 있는 통합 관리 방안을 마련할 필요가 있다. 경력인정방식은 크게 2 단계로 설계할 수 있다. 먼저 경력인정제에 참여할 봉제 기업을 선정하여, 이 기업을 통해 작업이력을 등록하고, (가칭)서울시 봉제 경력인정위원회의 심의를 거쳐 온라인으로 인증서를 발급받을 수 있도록 한다. 인정 신청에서부터 인증서 발급까지 모든 과정을 온라인 DB에 저장하여 관리하고, 의류봉제 노동자의 이력관리, 일감 연계, 취업알선, 자격 검정 등에도 활용할 수 있도록 한다. 아울러 의류봉제업 노동자들의 경력관리를 위한 디자인, 신기술 분야 등의 직업능력개발 프로그램을 개발할 필요가 있다.

이를 위해 서울시 노동권익센터 혹은 서울시 패션제조지원센터를 중심으로 협업체계를 구축해 의류봉제 노동자를 위한 경력인정 및 관리, 경력인증서 발급, 직업능력개발 등을 지원하도록 한다. 이를 통해, 재봉사 → 재단사 → 패턴사 → 현장코디네이터 등으로 단계적 경력인정과 경력전환이 가능해지고, 의류봉제 분야의 숙련 레벨 인증 및 승급 체계를 구축할 수 있을 것이다. 향후, 서울시의 의류봉제 경력인정제를 국가기술자격제도와 연계하여, 선행경험인정(RPL, recognition of prior learning)에 따라 자격을 취득하거나, 과정평가형 자격제도에서 활용할 수 있는 기반을 마련함으로써, 봉제 노동자의 자격 취득 경로를 확대하고 직업 안정성과 전문성을 강화를 지원 할 수 있을 것이다.

마. 청년 봉제인력 유입 및 양성

의류봉제업은 저임금, 불안정한 작업조건, 낮은 사회적 인식 등으로 인해 진입 장벽이 높고, 직업으로서의 지속 가능성이 낮게 인식되고 있다. 특히, 소득 기반의 불안정, 경력 인정 체계 부재, 산업 이미지 한계로 인해 청년층의 유입이 원활하지 않은 상태이며, 이는 산업의 고령화와 생산성 저하로 이어지고 있다. 따라서, 청년층이 의류봉제업에 진입할 수 있도록 서울형 봉제장인정신 캠페인을 추진하여, 의류봉제업이 단순 제조와 생산 기술이 아닌 고숙련 기술이 결합된 산업으로 인식시킬 필요가 있다. 이를 위해 SNS, 영상 콘텐츠, 인터뷰, 다큐멘터리 등을 통해 봉제 장인의 숙련과 기술의 가치를 홍보하고, 젊은 세대가 공감할 수 있는 스토리텔링 기반 콘텐츠로 봉제업의 사회적 이미지를 제고한다. 또한, 서울패션위크 등 대규모 패션행사에 ‘청년 봉제인 특별전시관’을 신설하여 청년들의 작품을 공동으로 전시·홍보하고, 기획, 제작, 마케팅에 실제로 참여할 수 있는 기회를 제공한다.

청년 인력양성을 위해서는 ‘서울형 패션봉제 청년사관학교’를 설립하여, 운영할 필요가 있다. 이 교육은 봉제 기술, 3D CAD, 패턴 설계, 의류 마케팅, 소자본 창업 등을 경험할 수 있는 실무형 정규과정(6개월~1년)으로 구성한다. 교육 수료 후에는 서울 의류봉제 경력증명서를 발급하고, 취업을 적극적으로 연계할 수 있도록 한다. 특히, 패션봉제 청년사관학교 학생들의 실습기회를 확대하고, 국내외 유명 패션행사 참여 기회 및 본인의 작품을 판매할 수 있는 기회도 부여하여 전문성을 갖추도록 지원한다. 더불어 청년 맞춤형 직업훈련과 취업 연계형 인턴십 프로그램을 운영한다. 먼저, 청년들이 3개월에서 6개월 정도의 기간동안 직업훈련을 통해 봉제 기술을 습득한 후, 지역 내 우수 사업장에 인턴십 기회를 부여한다. 이후 인턴십 종료 후에는 취업으로 연계할 수 있도록 하며, 참여하는 청년들에게는 인턴십 수당, 취업성공 수당 등을 지급하며 최소 1년 이상 근속을 하도록 유도한다.

바. 세대상생형 고용모델 구축 및 숙련전수 사업 운영

현재 의류봉제업은 50세 이상의 고령노동자가 40% 이상을 차지하고 있으나, 청년층의 유입이 원활하지 않아 이들의 축적된 숙련 기술이 세대 간 이전되지 못하고 사장될 우려가 있는 상황이다. 이를 위해 고령 숙련자의 단계적 퇴장과 청년의 진입을 연결하는 '세대상생형 고용모델' 구축이 필요하다. 이 모델은 고령 노동자의 숙련성을 유지하면서, 청년층에게 업무 수행에 필요한 현장의 노하우를 체계적으로 전수해, 청년이 안정적으로 업계에 정착할 수 있도록 지원하는 고용구조를 지향한다.

'세대상생형 고용모델'은 50대 이상 고령 숙련자가 멘토로 활동하며, 기술 교육과 실습을 통해 청년 진입자(멘티)를 교육하고, 일정 기간 공동 프로젝트를 수행한 후, 청년이 해당 직무를 승계하는 구조다. 예를 들어, 서울시가 선정한 60세 이상 장인을 명장 강사로 위촉하고, 청년과 팀을 이뤄 의류 시제품 제작, 기술 전수, 사업 아이템 개발 등 실천 기반 협업을 유도한다. 교육 종료 후에는 청년이 봉제업체에 정규직으로 취업하거나 창업을 유도하며, 훈련 기간 중에는 쌍방 수당을 제공한다.

장기적으로는 의류봉제업에 대한 사회적 인식 개선 또한 중요하다. 실태조사 결과, 의류봉제업 노동자들은 직업흥미도가 높고, 직업 유지 의향이 높은 편으로 나타났으나, 사회적 평가는 이에 미치지 못하는 수준이다. 이를 위해, 청년 대상 의류봉제업 체험 교육 프로그램을 확대하여 관심도를 높이고, 숙련도가 높고 성과가 높은 의류봉제업 노동자를 선정하여 서울시 명장으로 선정하여 홍보에 활용할 필요가 있다.

2. 의류봉제업 활성화 방안

가. 정책 전달 및 협력 체계 강화

정부의 정책(사업) 수혜 경험 유무를 살펴본 결과, 활용 경험이 없는 사업장이 더 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 현재 서울시는 자치구 공모를 통해 사업비를 매칭하는 형태로(서울시 70%, 자치구 20%, 사업주 자부담 10%) 도시제조업 작업환경개선 지원사업을 시행하고 있다. 특히 해당사업은 2019년부터 시작된 7년 차 사업임에도 불구하고, 상당수 의류봉제업체가 지원사업에 참여한 경험이 없다는 점을 보여준다. 이러한 현상은 사업 홍보 부족, 지원 절차의 접근성 한계, 사업주의 부담 요인 등 복합적 요인에 기인한 것으로 추정되며, 사업 참여 접근성 제고와 정책 전달력 강화 방안을 모색할 필요가 있다.

또한, 서울시 도시제조업 작업환경개선 지원사업은 5대 도시제조업 전체를 대상으로 하고 있기에, 의류봉제업체들을 대상으로 한 맞춤형 홍보 전략이 요구된다. 특히 소공인 밀집 지역 내 현장 중심 홍보, 자치구별 패션제조지원센터 및 노동권익센터 연계 홍보, 봉제업협화조합을 통한 직접 안내 등 다각적 홍보 방안을 추진할 필요가 있다. 또한, 전체 예산의 10%를 사업주가 부담하게 하고 있어, 사업주의 의지가 중요하게 작용한다. 이를 위해서는 단순한 지원금 안내를 넘어, 개선 이후의 생산성 향상, 비용 절감, 작업 환경 개선 효과 등의 사례를 공유하거나, 타 업체의 성공 사례를 홍보하는 방식으로 사업주의 투자 의향을 높이는 전략이 필요하다.

나. 패션제조지원센터 기능 강화

현재, 패션지원센터는 주로 시제품 제작과 장비 대여, 기술교육에 초점을 맞추고 있어 일자리 지원, 취업알선, 복지서비스 제공 등의 기능이 미흡한 실정이다. 이를 위해, 서울시 패션제조지원센터의 기능을 강화할 필요가 있다. 센터에서는 앞서 제시한 봉제 경력 인증 제도를 운영하여 노동자들의 작업 경력을 등록하고, 숙련도를 인증함으로써, 공식

적인 경력 인증서를 발급한다. 해당 제도를 통해 경력을 인증서를 받은 노동자의 경우, 서울시는 금융기관과 협업을 통해 저리의 융자나 대출을 받을 수 있도록 지원한다. 또한, 임가공비 인상을 위한 제도적 논의 및 공론화의 장을 마련하여 봉제 노동자의 소득 개선을 도모할 필요가 있다. 특히, 의류봉제업은 노동시간 변동이 심한 산업구조로, 성수기에는 과중한 노동이, 비수기에는 소득 불안정이 발생한다. 이에 따라, 탄력적 인력 수급 지원 체계 구축과 비수기 소득 보전 방안을 병행 추진할 필요가 있다.

더불어 사회보험 가입을 독려하기 위해 서울시의 사회보험료 지원사업을 일부 대행하거나, 가입과 관련된 상담과 안내를 실시한다. 또한, 의류봉제업 노동자들의 건강검진과 작업환경 상담 프로그램을 운영하고, 자치구 보건소와 협업하여 연 1회 의류봉제업 노동자 대상 전문 건강 검진을 지원하는 방안도 검토할 필요가 있다.

다. 봉제 생활보장 패키지 사업 추진

서울시 의류봉제업 노동자들은 비공식 노동자 비율이 높고, 사회보험 가입률이 매우 낮아 사고·질병·노후에 대한 불안이 지속되고 있다. 이에 따라, 기존 제도 중심의 지원 방식을 넘어서, 경력 기반 보험 가입, 건강관리, 법률상담, 금융지원 등 생애주기 기반 통합 지원 시스템인 ‘봉제 생활보장 패키지’ 사업을 추진할 필요가 있다. 이러한 패키지 사업은 각종 사회보장과 사회안전망과 관련된 사업들을 원스톱으로 지원하는 방식으로, 의류봉제업 노동자의 생활안정과 고용 유지 및 활성화에도 기여할 수 있을 것이다.

구체적으로, 봉제 노동자가 서울시가 운영하는 디지털 플랫폼 또는 패션제조지원센터를 통해 관련 정보를 등록하면, 자동으로 사회보험 가입 유도, 경력 기반 대출 연계, 건강검진 바우처, 무료 법률상담 등 종합 서비스를 온라인과 오프라인에서 제공하는 방식이다. 예컨대, 일정 경력을 인증받은 노동자는 산재보험 자동 적용과 동시에 국민연금 건강보험에 가입할 수 있고, 생계 위기 시에는 저리 금융상품에 우선 접근할 수 있도록 상담과 서비스 정보를 제공하게 된다. 상담이 필요한 경우에는 패션제조지원센터나 노동권익센터의 담당자가 방문하여 상담을 하거나, 온라인 채널을 통해 안내를 받을 수 있다.

라. 지역 기반 공동생산·복지 연계형 협동조합 확대

소규모 개별 운영 체제로는 고정비 부담, 시장 경쟁력 약화, 복지 사각지대 확대 등 한계에 직면하게 된다. 이에 따라 지역 기반으로 공동 생산, 복지 서비스, 공동 브랜드, 보험 가입 등을 통합적으로 운영하는 협동조합형 구조로의 전환이 필요하다. 협동조합만으로는 브랜드화와 기업화 측면에서 한계가 있을 수 있지만, 청년층이나 경력단절여성 등 신규 입직자들이 의류봉제업에 진출하여 성공적으로 적응하고, 일을 시작하기에는 적절한 방식이 될 수 있다. 특히, 패션제조지원센터를 주축으로 협동조합 설립을 활성화한다면 더 바람직한 방식으로 시장을 확대할 수 있을 것이다.

서울시는 창신동, 동대문, 성수 등 지역별로 소공인 30~50명 단위의 협동조합을 설립하도록 유도하고, 초기 운영 자금을 지원한다. 협동조합은 공동 브랜드를 개발하고, 장비를 공유하며, 공동 구매와 공동 납품 체계를 구축할 수 있다. 또한, 조합원에게는 건강 검진, 사회보험, 금융지원, 경력관리 서비스가 자동 연동되어 복지 사각지대를 최소화할 수 있다. 이는 의류봉제업을 소공인 개인 중심의 사업장에서 집합적, 조합형 공동체 중심의 사업장으로 전환할 수 있는 방식이다. 이미 성북구에서는 2016년 지역의 봉제업체들이 협업하여 공동 브랜드 ‘유어즈(URZ)’를 개발하고, 상품개발, 마케팅, 판로개척 등에 힘쓰고 있다. 이와 같이 지역기반 업체의 협업체계나 협동조합 설립을 활성화하면 의류봉제업의 취약한 사업성을 보완하고, 새로운 비즈니스 기회를 확대할 수 있을 것이다.

마. 서울시 의류봉제업 디지털 인프라 확충

봉제업 대부분은 수작업 중심의 산업구조를 유지하고 있으며, 이는 생산성 향상과 신규 인력 유입에 제약 요인으로 작용하고 있다. 따라서 디지털 기술을 접목한 융합형 직무 발굴과 산업 생태계 혁신을 통해, 전통 제조산업에서 스마트 제조산업으로의 구조 전환이 필요하다. 이를 위해 서울시는 경력인정 체계 구축과 더불어, 봉제업 내 새로운 형태의 융합 직무를 개발하고 이에 맞는 직업훈련과정을 운영할 필요가 있다. 예를 들어, ‘봉제+디지털 패턴’, ‘디지털 봉제+마케팅’ 등 새로운 융합형 직무를 창출하는 사업을

추진한다. 이러한 사업은 서울시 패션제조지원센터를 중심으로 시범사업 형태로 운영하고, 현장 반응과 직무 적합성 등을 검증한 뒤 정규 과정으로 확대할 필요가 있다.

또한, 서울시 의류봉제업의 경쟁력을 강화하고, 지속가능한 발전을 도모하기 위해 의류봉제업 전용 디지털 플랫폼 구축 사업을 추진할 필요가 있다. 이 플랫폼은 소공인, 디자이너, 청년, 소비자 간의 일감을 연계하고 경력 관리, 복지 서비스 제공, 제품 판매 및 홍보 기능을 통합적으로 수행하는 것을 목표로 한다. 우선, 플랫폼은 스마트 일감 매칭 기능을 탑재하여 디자이너, 봉제사, 브랜드, 제작업체 간의 효율적인 연결을 지원하고, 알고리즘 기반의 일감 배분을 통해 성수기·비수기 간의 불균형을 해소한다. 다음으로 경력관리 기능을 통해 봉제인과 예비 종사자가 개인별 작업 포트폴리오를 구축하고 자신의 경력과 작업 이력을 체계적으로 관리할 수 있도록 한다. 또한 사회보험 상담 및 행정지원 기능, 노동법률 상담 등이 플랫폼을 통해 원스톱으로 이루어질 수 있도록 한다. 특히 고령 노동자나 영세 사업주가 복잡한 행정 절차로 인해 제도 이용을 포기하지 않도록 간소화된 행정 시스템을 도입하는 것이 필요하다.

플랫폼에는 스마트 미싱, 3D 설계, 패턴 제작, 친환경 소재 활용 등 온라인 학습 콘텐츠를 탑재하여 숙련 전수와 기술 공유가 가능하도록 한다. 또한, 디지털 쇼룸 기능을 통해 봉제업체, 디자이너, 소비자가 제품을 전시·판매·홍보할 수 있는 상호 연계 구조를 마련함으로써 시장 진입 기회를 확대하고 소비자 접근성을 높일 수 있을 것이다.

참고 문헌

- 강신욱, 김근혜, 조한나, 김계환, 노대명, 이현주, 정해식(2017). 소득보장제도 체계화 방안 연구. 한국보건사회연구원.
- 권기용(2020). 한국 의류 봉제산업의 공진화. 서울대학교 박사학위논문.
- 권우현, 박성재(2018). 도시형소공인 집적지구의 고용 현황과 인력수급 변동. 한국고용정보원.
- 김장기(2009). 국가 사회안전망 정책의 탐색-통합적 관점을 중심으로. 한국공공관리학보, 23(4), 211-230.
- 김재희, 전수경, 한인임, 조성애, 박준영, 이관재(2015). 서울시 봉제노동자의 건강안전과 작업환경 - 주요 5개구 실태와 지원방안을 중심으로. 서울노동권익센터.
- 김정주(2020). 노란우산공제 가입요인 분석과 제도 개선방안 모색-영세 소상공인에 대한 사회안전망 확충 관점을 중심으로. 질서경제저널, 23(1), 47-77.
- 김정환, 박찬임, 오학수(2004). 기업복지의 실태와 정책과제. 한국노동연구원.
- 김정훈, 성열홍(2018). 도시제조업 경쟁력 강화를 위한 정책사례 연구-서울시 도시형 소공인을 중심으로. 상품문화디자인학연구, 55(0), 149-161.
- 박대식, 최경환, 조미형(2012). 농어촌 사회복지전달체계 개선에 관한 연구. 한국농촌경제연구원.
- 배윤진, 우예신, 신중환, 강지선(2022). 복지로 접속데이터 기반 콘텐츠와 서비스 발굴 및 개선방안. 한국사회보장정보원.
- 봉제공동사업단(2021). 서울 도십제조 봉제산업의 지속가능한 생태계 조성을 위한 공정임금·공정단가 실태조사, 연구보고서
- 산업통상자원부(2023). 2023 봉제업체 실태조사 결과보고서.
- 성재민, 이시균(2007). 한국노동시장의비공식고용. 산업노동연구, 13(2), 87-124.
- 손명기, 김찬수, 이민식, 박채원(2023). 서울의 봉제산업 활성화와 소상공업 발전방안. 지역사회연구원.
- 송호근(1995). 韓國의 企業福祉 研究.
- 여기구, 노정휘, 이선희(2015). 사회안전망과 노동조합의 역할-한국노총을 중심으로. 연구총서, 2015(11), 1-168.
- 윤영삼, 김희경(2024). 부산지역 봉제업 종사자 노동실태와 지원방안. 부산노동권익센터.
- 이근희, 정현미, 이임자(2017). 기업집적화를 통한 봉제업 신규인력 유입의 고용효과. 한국노동연구원.
- 이명진(2020). 노동시장 내부불평등의 다양성. 국회미래연구원.
- 이문숙, 이성희(2021). 대도시 제조업 집적지의 공급사슬 특성과 운영성과: 서울시의 주요 제조업을 중심으로. 상품학연구, 39(1), 125-132.

- 이미원, 이명규, 이주환(2021). 봉제·수제화 소규모 사업장 노동인권 실태조사. 동북권 서울특별시 노동자종합지원센터.
- 이미은, 김윤중, 임현수, 최기연, 변수영, 김수현, 정연서, 김준연(2017). 봉제업 사업장 근로자 건강개선을 위한 근거 중심적 접근 사례. 대한산업보건협회 부산산업보건센터.
- 이미은, 문덕환, 김윤중, 최기연, 김준연(2019). 의복 제조 봉제업 근로자의 호흡성분진 노출수준과 흉부방사선 소견 및 폐 기능과의 관련성. 한국산업보건학회지, 29(2), 259-269.
- 이병희(2013). 비공식 노동의 발생 원인에 관한 연구. 경제발전연구, 19(2), 81-109.
- 이인재(1998). 사회복지 전달체계의 쟁점. 월간복지동향, 참여연대.
- 이태열, 강성호, 김유미(2014). 사회안전망의 효율적인 역할 제고 방안. 보험연구원.
- 정재우(2022). 국내 의류봉제업체의 현황 연구: 성북구 장위지역을 중심으로. 인문사회과학연구, 30(1), 218-237.
- 정현주(2011). 영세 제조업체 실태에 관한 연구. 노동연구, 22(0), 141-185.
- 중소벤처기업부(2025). 2025년 소공인 특화지원사업 참여 소공인 모집 공고.
- 진익, 오병국, 이성은(2013). 사회안전망 체제 개편과 보험산업 역할. 보험연구원.
- 최성은(2011). 선진4국과 우리나라 사회보장체계 비교연구. 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 최용희, 박상운, 한기덕(2020). 도심 제조업 노동 현황과 개선 방안 - 봉제, 인쇄, 주얼리를 중심으로. 도심권 서울특별시 노동자 종합지원센터.
- 최혁규(2024). 도시제조업 소공인의 생애 서사와 행위 전략 : 청계천 기계공구 상가 일대 금속가공 기술자의 구슬생애사를 중심으로. 구술사연구, 15(2), 81-143.
- 한국패션협회(2025). 디지털 패션 콘텐츠 제작 지원 공고. 산업통상자원부.
- 한국패션산업협회(2025). High-end 샘플사 양성 교육(16기) 교육생 모집안내. 산업통상자원부.
- 한기덕, 최용희, 박상운(2022). 서울시 도심제조업의 노동실태와 정책 제언-봉제, 인쇄, 주얼리 산업을 중심으로. 노동연구, 44(0), 5-44.
- 홍경희, 이지수, 김영미, 양진옥, 이윤정(2010). 의류봉제업체의 생산현황과 대량맞춤에 대한 인식. 한국의류산업학회지, 12(2), 162-171.
- 황선용(2020). 코로나19충격의 고용형태별 차별적 영향. 산업노동연구, 26(3), 5-34.

부록

부록1: 설문지(사업주 대상)

서울시 의류봉제업 실태조사 (사업주)

통계법 제33조(비밀의 보호 등)
 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는
 사항은 보호되어야 한다.

ID

안녕하십니까? 서울노동권익센터에서는 의류봉제업 종사자 및 사업주를 대상으로 노동
 실태를 파악하고, 정책 수요를 조사하고자 합니다. 귀하의 응답은 서울시 의류봉제 종사자
 사회안전망 강화 정책 발굴을 위한 기초자료로 활용됩니다.
 응답하신 모든 내용은 '통계법' 제33조, 제34조 및 '개인정보보호법'에 따라 철저히 보호
 되며, 조사 목적 외에는 활용되지 않습니다. 감사합니다.

2025년 6월

- 대상: 의류봉제업 사업주(관리자급 이상)
- 주관기관: 서울노동권익센터
- 조사기관: OO리서치

I. 기업 기본정보

[사업체 기본 정보]

1. 업체명	()	2. 대표자성별	① 남 ② 여
3. 소재지	()구 ()동	4. 설립년도	()년
5. 응답자직위	*	6. 응답자직무	

[생산 및 인력 현황]

7. 업태구분	① 의류봉제(임가공)업체 ② 기타업체(프로모션, 샘플, 패턴, 재단, 마무리) *주력업태 응답
8. 주요 생산품목	① 남성정장류 ② 여성정장류 ③ 캐주얼웨어 ④ 레저/스포츠웨어 ⑤ 유니폼류 ⑥ 의류액세서리 ⑦ 기타 의류(유아동복, 내의/잠옷, 가족 의류, 무대의상 등)

9. 비수기(월)와 공장가동일수	① 1월 ()일 ② 2월 ()일 ③ 3월 ()일 ④ 4월 ()일 ⑤ 5월 ()일 ⑥ 6월 ()일 ⑦ 7월 ()일 ⑧ 8월 ()일 ⑨ 9월 ()일 ⑩ 10월 ()일 ⑪ 11월 ()일 ⑫ 12월 ()일 *상당부분 적자를 보는 '월'을 선택한 다음, 해당 월의 공장가동일수를 표기
10. 주요납품처	① 수출업체 ② 브랜드업체 ③ 부띠끄업체 ④ 인터넷쇼핑몰 ⑤ 대형할인점 ⑥ 재래시장 ⑦ 프로모션업체 ⑧ 소비자 직접 판매 ⑨ 타 봉제업체 납품 (*가장 많이 납품하는 곳 2가지 선택)
11. 총종사자수 ('25.5.기준)	총원 ____명 (사업주,무급가족종사자 포함) 무급가족종사자수* ____명 (*무급가족종사자:동일 가구 내 가족이 운영하는 사업체에서 일정한 보수를 받지 않고 주당 18시간 이상 일하는 사람) 남성 ____명 / 여성 ____명 (없으면 '0' 기재) 내국인 ____명 / 외국인 ____명 (없으면 '0' 기재) 정규직 ____명 / 비정규직 ____명 / 임시직(객공 등) ____명 20-30대 ____명 / 40대 ____명 / 50대 ____명 / 60대 이상 ____명
12. 전년도 매출액	약 _____백만원 (*선택응답)

II. 사업장 운영 현황

문13. 귀사의 현재 사업장은 다른 곳으로부터 이전한 적이 있습니까? 있다면 가장 중요한 이유는 무엇입니까?

- ① 인건비 부담 증가 ② 매출액 하락 ③ 중앙 및 지방정부 규제
④ 신기술 미확보 ⑤ 임대료 부담 증가 ⑥ 기타_____ ⑦ 이전한 적 없음

문14. 현 사업장 운영 상의 어려운 점은? (1순위:_____, 2순위:_____)

- ① 사업자금 부족 ② 인건비 부담
③ 인력 확보 어려움 ④ 업계 경쟁 우위 확보 어려움
⑤ 일감 확보 어려움 ⑥ 판로 개척 어려움

문15. 귀하는 의류봉제업의 미래에 대해 어떻게 전망하십니까?

- ① 전혀 전망이 없다 ② 전망이 없다 ③ 보통이다 ④ 전망이 밝다 ⑤ 매우 전망이 밝다

III. 작업장 안전 및 사회적 보호 현황

문16. 종사자의 4대보험이 가입되어 있습니까?

- ① 모든 종사자 가입 ② 일부 종사자 가입 ③ 모든 종사자 미가입(->문18번)

문17. 위 문항의 '①, ②' 에 응답한 경우, 가입형태는 어떻게 됩니까? (가입형태별 인원수 작성)

부록2: 설문지(노동자 대상)

서울시 의류봉제업 실태조사 (노동자)

통계법 제33조(비밀의 보호 등)
 통계작성과정에서 알려진 사항으로서 개인 또는 법인이나 단체의 비밀에 속하는
 사항은 보호되어야 한다.

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

안녕하십니까? 서울노동권익센터에서는 의류봉제업 종사자 및 사업주를 대상으로 노동
 실태를 파악하고, 정책 수요를 조사하고자 합니다. 귀하의 응답은 서울시 의류봉제 종사자
 사회안전망 강화 정책 발굴을 위한 기초자료로 활용됩니다.

응답하신 모든 내용은 '통계법' 제33조, 제34조 및 '개인정보보호법'에 따라 철저히 보호
 되며, 조사 목적 외에는 활용되지 않습니다. 감사합니다.

2025년 6월

- 대상: 의류봉제업 노동자
- 주관기관: 서울노동권익센터
- 조사기관 : 00리서치

I. 응답자 정보

1. 담당직무	① 재단사 ② 미상사 ③ 시다 ④ 시아게 ⑤ 디자인 ⑥ 기타
2. 소속업체 소재지	()구 ()동
2-1. 소속업체 종사자수	()명
3. 종사상 지위	① 상용직(정규직) ② 임시직(고용계약 1개월~1년 미만) ③ 일 용직(고용계약 1개월 미만) ④ 무급가족종사자 ⑤ 기타(객공 등)
4. 업계 재직기간	()년 ()개월 *숫자를 기재
5. 현재 사업장 재직기간	()년 ()개월
6. 성별	① 남성 ② 여성
7. 연령	만 ()세 *숫자를 기재
8. 학력	① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 4년제대졸 ⑤ 대학원이상

- 문22. 귀하는 현재 사업장 입사 시 근로계약을 어떤 방식으로 체결했습니까?
 ① 계약 체결 절차가 없었음 ② 대화(구두)로 계약 체결
 ③ 업체에서 받은 문서에 바로 서명 ④ 업체에서 받은 문서를 읽고 협약한 다음 서명

- 문23. 귀하의 임금 수령 방식은 무엇입니까?
 ① 월급 ② 주급 ③ 일당 ④ 시간당 ⑤ 실적급(객공)

- 문24. 귀하의 월평균 임금은 대략적으로 얼마입니까? ()만원 *숫자 기재
 ① 150만원 이하 ② 150~200만원 ③ 200~250만원
 ④ 250~300만원 ⑤ 300~350만원 ⑥ 350~400만원 ⑦ 400만원 이상

- 문25. 귀하는 과거 일하면서 부당·불공정 대우(차별, 폭언 등)를 평균적으로 어느 정도 경험하십니까?
 ① 전혀 없다 ② 주평균 1~2회 ③ 주평균 2~3회 ④ 주평균 3~4회

- 문26. 귀하는 최근 3년 간 급여(수당)를 지급일자보다 늦게 받거나 받지 못한 경험이 있습니까?
 ① 그런 경험 없음 ② 늦게 받은 경험 있음
 ③ 받지 못한 경험 있음 ④ 늦게 받은 경험, 받지 못한 경험 모두 있음

Ⅲ. 노동환경

- 문27. 귀하의 작업장에 휴게공간 및 탈의실이 있습니까?
 ① 휴게공간, 탈의실 모두 있음 ② 휴게공간만 있음 ③ 탈의실만 있음 ④ 모두 없음

문28-35. 귀하의 작업장에서 다음의 환경에 어느 정도 노출됩니까?

문항	① 거의 노출되지 않음	② 근무 시간 1/4정도 노출	③ 근무 시간 절반정도 노출	④ 근무 시간 3/4정도 노출	⑤ 근무 시간 내내 노출
문28. 기계 등에 발생하는 진동	1	2	3	4	5
문29. 가루나 먼지 흡입	1	2	3	4	5
문30. 가만히 있어도 땀이 날 정도의 고온	1	2	3	4	5
문31. 상시적으로 낮은 온도	1	2	3	4	5
문32. 말할 때 평소보다 목청을 높여야 할 정도의 소음	1	2	3	4	5
문33. 화학제품(본드 등) 냄새 흡입	1	2	3	4	5
문34. 화학제품(폐기물 등) 피부 접촉	1	2	3	4	5
문35. 나의 기대보다 낮은 조도(밝고 어두운 정도)	1	2	3	4	5

문36. 귀하의 건강에 크게 영향을 주는 작업장 환경 요인은 무엇입니까?(2가지 선택)?

- ① 작업공간 넓이 ② 소음 ③ 환기 ④ 밝고 어두움 ⑤ 휴식공간

문37. 귀하는 최근 2년 내 건강검진을 하였습니까?

- ① 일반 건강검진(국가 지원) ② 특수 건강검진(사업주 부담)
③ 건강검진 하지 않음 (이유 : _____)

문38. 귀하는 현재 작업장에서 외국인 노동자와 일할 때, 어려움이 있습니까?

- ① 내 작업장에 외국인 노동자가 없음 ② 의사소통이 잘 되지 않음
③ 한국의 작업장 문화를 잘 이해하지 못함 ④ 기술습득능력, 작업속도에 차이가 있음
⑤ 기타(_____)

IV. 직업만족 및 직업능력개발

문39-48. 귀하의 직업에 대해 얼마나 만족합니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

문39. 내가 하는 일의 '임금(보수)'에 만족한다.

문40. 내가 하는 일의 '복리후생(휴가,모성보호 등)'에 만족한다.

문41. 내가 하는 일의 '고용안정성'에 만족한다.

문42. 내가 하는 일의 '노동시간' 정도에 만족한다.

문43. 내가 하는 일의 '노동강도' 정도에 만족한다.

문44. 내가 일하는 공간에 만족한다.

문45. 내가 하는 일의 '일-삶 균형' 정도에 만족한다.

문46. 내가 하는 일의 '자기개발 가능' 정도에 만족한다.

문47. 내가 하는 일에 흥미를 느낀다.

문48. 건강이 허락하는 한 이 일을 계속해서 할 것이다.

문49. 숙련된 기술자로서 의류봉제업 현장에 투입되기까지의 총 소요기간(교육훈련+보조직무)은 어느 정도로 보십니까?

- ① 6개월 이하 ② 약 1년 ③ 약 2년 ④ 약 3년 ⑤ 약 4년 ⑥ 약 5년 ⑦ 6년 이상

문50. 귀하가 의류봉제업에 종사하기까지 주로 어떤 교육을 이수하였습니까? (2가지)

- ① 현장에서 선임으로부터 도제식 교육 ② 정부지원 프로그램 운영 기관
③ 사설 학원 ④ 기술 지도 협회 ⑤ 해당 분야 연구기관 ⑥ 기기구입처 ⑦ 독학

문51. 귀하의 의류봉제업 경력을 인정받지 못하여 어려움이 있었습니까?

- ① 이직 시 경력 미인정 ② 기술·기능 자격증 취득 ③ 금융 상품
④ 기타(_____) ⑤ 어려움 없음

문52. 귀하는 정부 지원 교육프로그램을 수강하는 편입니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

문53. (위 문항의 ①,② 응답자 대상) 정부지원 교육프로그램을 이용하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 관심이 없음 ② 있는지 몰랐음 ③ 그다지 도움이 안 될 것으로 생각
④ 일하느라 바빠서 교육받을 시간 부족 ⑤ 지원요건에 해당되지 않아 수강하지 못함

문54. 재교육이 필요한 교육내용 1가지를 추천해 주십시오.

* 재교육 : 현재 업무를 더 잘 수행하기 위한 교육, 업계 트렌드 파악 교육, 새로운 기술 습득 및 활용에 관한 교육 등

- ① 없음 ② 있음 ()

문55. 재교육을 시행한다면 수강할 의향이 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

문56. '봉제기능사' 자격증에 대해 알고 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

문57. '봉제기능사' 자격증 이수 교육에 참여할 의향이 있습니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

IV. 정책에 관한 인식 및 요구

문58. 그동안 중앙 또는 지방정부 지원으로 의류봉제업 분야 환경이 개선되었다고 보십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

문59. 그 동안의 중앙정부 또는 지방정부의 지원으로 의류봉제업계에 대한 일반인의 인식이 개선되었다고 보십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

문60. 다음 중 의류봉제업 분야 노동력 감소의 가장 큰 원인은 무엇이라 보십니까?

- ① 낮은 임금 수준 ② 숙련기술자 부족 ③ 경기 침체 ④ 고용 채널 부재
⑤ 정부지원정책 부족 ⑥ 직업에 대한 낮은 사회적 인식 및 이미지

문61. 다음의 사회보험(4대보험) 중 귀하에게 가장 필요한 것을 하나만 선택해 주십시오.

- ① 산재보험 ② 고용보험 ③ 건강보험 ④ 국민연금

문62. 귀하는 의류봉제업 분야의 일을 해오면서, 한 번이라도 사회보험(산재, 고용, 건강, 국민연금) 혜택을 받아본 경험이 있습니까?

- ① 산재보험 ② 고용보험 ③ 건강보험 ④ 국민연금 ⑤ 경험 없음

문63. 사회보험(산재, 고용, 건강, 국민연금)이 귀하의 삶에 실질적인 도움이 된다고 보십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

문64. 사회보험(산재, 고용, 건강, 국민연금) 활용에 있어 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

- ① 정보 부족 ② 복잡한 절차 ③ 사업주의 미가입 권고 ④ 경제적 부담 ⑤ 기타 (____)

문65-72. 다음의 의류봉제업 노동자 대상 정책이 시급하게 지원되어야 한다고 보십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

문65. 임가공비 인상이 시급하게 지원되어야 한다.

문66. 사회보험료 지원이 시급하게 지원되어야 한다.

문67. 노동자 재교육 프로그램 지원이 시급하게 지원되어야 한다.

문68. 숙련자 대우 정책이 시급하게 지원되어야 한다.

문69. 청년층 유입 관련 프로그램 지원이 시급하게 지원되어야 한다.

문70. 작업장 환경 개선책이 시급하게 지원되어야 한다.

문71. 노동여건 개선책이 시급하게 지원되어야 한다.

문72. 복리후생 보장이 시급하게 지원되어야 한다.

문73. 의류봉제업 노동자로서 사회안전망에 관하여 추가로 바라는 점이나 개선이 필요한 사항이 있다면 자유롭게 적어주십시오.

서울시 의류봉제 종사자 사회안전망 강화를 위한 실태조사 및 정책방안 연구

저 자 지혜순, 이영민, 박선효, 최계원, 원선민

발행인 임승운

발행일 2025년 11월 30일

발행처 서울노동권익센터

07244 서울특별시 영등포구 국회대로44길 10,

서울시 노동자복지관, 4층

전화 : 02-6953-5609

팩스 : 02-868-5256

홈페이지 : <https://labors.or.kr>

I S B N 979-11-87917-53-3

인쇄처 DESIGN편집 032-710-6480

〈비매품〉

