연구보고서 2019-04

서울지역 소규모사업장 노동자 노동실태와 조직화 지원방안

이 철
손정순
윤미경

I·SEOUL·U 서울노동권익센터

연구보고서 2019-04
서울지역 소규모사업장 노동자 노동실태와 조직화 지원방안
이철 손정순 윤미경
서울노동권익센터

93330
9 791187 917317
ISBN 979-11-87917-31-1

연구보고서 2019-04

발행일 2019. 12. 31
발행인 문종찬
발행처 서울노동권익센터
(03191) 서울특별시 종로구 청계천로 105 아름다운청년 전태일기념관 5층
대표전화 02)6925-4349 상담전화 02)376-0001 Fax.070-8250-4349 www.labors.or.kr

발 간 사

서울시 소재 사업장은 80만 929개이며, 이중 30인 미만의 노동자가 일하고 있는 곳은 78만 3,541개로 전체의 97.8%에 해당합니다. 이러한 압도적 비중에도 불구하고 이들 사업장은 그동안 실태 파악과 권익 보호의 사각지대에 놓여 왔습니다. 이 연구는 이처럼 '거대한 사각지대'의 노동환경 실태를 파악하는 데 관심을 두고 출발하였습니다.

30인 미만 사업장의 범위가 방대한 만큼 이 연구에서는 서울지역의 주요 산업이자 고용비중이 높은 서비스업에 초점을 맞추었습니다. 소규모 사업체의 노동환경은 대규모 사업체에 비해 열악하다는 것이 선행연구에서 공 통적으로 지적하는 사실입니다. 이에 본 연구에서는 서울지역 소규모 사업체 노동자의 노동환경 및 문제점을 분석해 , 이를 바탕으로 정책과제를 제안하고자 했습니다.

본 연구에서는 설문조사 분석을 통해 서울시 30인 미만 소규모 사업체에서 일하는 노동자의 노동환경의 특성을 분석하였습니다. 그 결과 고용불안 , 저임금 , 장시간 노동 및 불규칙한 노동시간 , 열악한 작업환경 등 소규모 사업체 노동자들이 경험하는 여러 가지 문제점을 파악할 수 있었습니다. 이러한 연구결과를 바탕으로 본 연구는 중앙정부 차원에서 추진할 정책과제와 지방자치단체에서 추진할 수 있는 정책, 노동권익기관에서 추진할 수 있는 과제를 구분해 제안하였습니다.

연구보고서가 발간되기까지 도움을 주신 분들께 감사의 말씀을 드립니다. 설문조사에 참여하여 일터의 상황과 자신의 경험을 기꺼이 공유해주신 노동자들께 진심으로 감사드립니다. 연구 진행 과정에서 날카로운 자문과 세심한 조언을 아끼지 않으신 전문가들께 감사드리며, 연구진의 노고에도 고마움을 전합니다. 이 연구가 서울시 30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하고 취약계층 노동자의 조직화를 촉진할 수 있도록 활용되기를 기대합니다.

2019년 12월

서울노동권익센터

소장 문 종 찬

소규모사업장 노동자 노동실태와 조직화 지원방안

응답자 특성

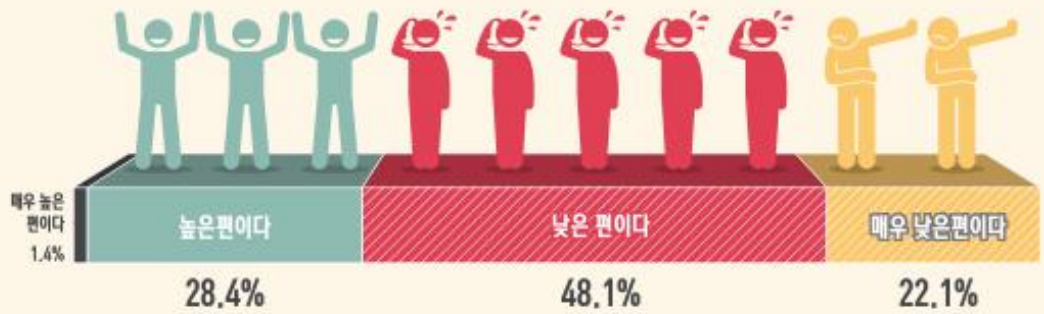
조사대상: 서울지역 소규모사업장 노동자 700명 | 조사 신뢰도: 95%, 표본오차: ±4.06%

직장생활의 주요 항목별 만족도

노조 가입

노조 가입 의사

노조 가입의사는 전체 70.2%로 '낮은 편'에 가깝게 나타났다.



노조 미가입 이유

노동자 지원단체의 필요성

노조가 아니면서 노동자를 지원하는 단체의 필요성에 대해서 85.0%가 '필요하다'고 응답하였다.

서울시에 바라는 사항

1순위

1	지역내 근로자의 고용안정, 정규직화를 위한 사업주 계도	52.7%
2	지역내 근로자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대	15.6%
3	지역내 근로자를 위한 복지회관 설립, 확충	10.0%
4	지역내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업	9.9%
5	지역내 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 노력 확대	7.0%
6	지역내 근로자를 위한 여가 시설 확충	3.7%
7	지역내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업	1.1%

2순위

1	지역내 근로자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대	24.1%
2	지역내 근로자를 위한 복지회관 설립, 확충	18.0%
3	지역내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업	16.3%
4	지역내 근로자의 고용안정, 정규직화를 위한 사업주 계도	15.4%
5	지역내 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 노력 확대	14.9%
6	지역내 근로자를 위한 여가 시설 확충	8.0%
7	지역내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업	3.3%

- 목 차 -

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구목적 ····· 1
2. 선행연구 검토 ····· 2
3. 연구보고서의 구성 ····· 4

Ⅱ. 소규모 사업장 관련 법제도 현황 ····· 6

1. 중앙정부 법제도 ····· 6
   1) 근로기준 및 근로감독 ····· 6
   2) 고용보험사업 지원 대상 ····· 9
2. 서울시 관련 정책 ····· 12
   1) 소규모 사업장에 대한 지원사업 ····· 12
   2) 소규모 사업장 노동자에 대한 노동정책과 사업 ····· 18

Ⅲ. 서울지역 소규모사업장 노동자 노동실태 분석 ····· 21

1. 서울지역 소규모사업장 노동자 설문조사 개요 ····· 21
   1) 설문조사 방법 ····· 21
   2) 기초 현황 분석 ····· 22
2. 취업 및 고용 ····· 25
3. 임금 및 근로조건 ····· 29
4. 차별 및 고충실태와 이해대변 ····· 49
5. 개인 인적사항 및 생활 실태 ····· 63

Ⅳ. 결론: 연구결과 요약 및 정책 제언 ····· 70

1. 연구결과 요약 ····· 70
2. 정책과제 제언 ····· 73

1) 중앙정부 법제도개선 ····· 73
2) 서울시 정책: 노동환경 개선 및 취약계층 노동자 지원 ····· 75
3) 노동권익기관: 서울노동권익센터, 노동자종합지원센터 등 ····· 76

참고문헌 ····· 79
부록: 설문지 ····· 81

- 표 목차 -

〈표 2-1〉 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 근로기준법 조항 ····· 7
〈표 2-2〉 우선지원대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(제12조제1항 관련) ····· 10
〈표 2-3〉 10인 미만 사업장 고용보험 지원금 제도 ····· 10
〈표 2-4〉 사회보험료 지원방안 ····· 11
〈표 2-5〉「서울특별시 소상공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용 ····· 12
〈표 2-6〉 서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019~2022) ····· 14
〈표 2-7〉「서울특별시 도시형소공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용 ····· 15
〈표 2-8〉 서울시 도심 제조업 작업환경개선 지원 내용 ····· 17
〈표 2-9〉 서울시 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사 추진 현황 ····· 18
〈표 2-10〉 민선 7기 서울시 시정 4개년 계획 중 관련 과제 ····· 20
〈표 3-1〉 서울시 지역의 서비스산업내 고용규모와 설문지 배포 부수 ····· 21
〈표 3-2〉 설문조사 참여 노동자의 기초 현황 (단위 : 명, %) ····· 22
〈표 3-3〉 근속 현황 ····· 25
〈표 3-4〉 주요 변수별 근속 (단위 : 명, %) ····· 26
〈표 3-5〉 주요 변수별 이직횟수 ····· 27
〈표 3-6〉 이직 사유 ····· 27
〈표 3-7〉 성별-연령별 고용형태 (단위 : 명, %) ····· 28
〈표 3-8〉 업종-직종별 비정규 노동 현황 (단위 : 명, %) ····· 29
〈표 3-9〉 주요 변수별 근로계약서 작성 현황 ····· 30
〈표 3-10〉 업종별 근로계약 체결 실태 ····· 31
〈표 3-11〉 급여명세서 미교부 현황 ····· 32
〈표 3-12〉 주요 변수별 월 임금액 ····· 33
〈표 3-13〉 임금 결정 방식 ····· 34
〈표 3-14〉 주요 변수별 경력 미반영 실태 (단위 : 명, %) ····· 35
〈표 3-15〉 최저임금액 수준(≦8,350원)의 임금 수령자 현황 ····· 36
〈표 3-16〉 주휴수당 및 초과근무수당, 퇴직금 인지도 ····· 36
〈표 3-17〉 제 수당 수령가능 여부 ····· 37
〈표 3-18〉 법정수당 미수령자의 변수별 현황 ····· 37
〈표 3-19〉 주요 변수별 토요일 근무 실태 (단위 : 명, %) ····· 38

〈표 3-20〉 주요 변수별 일요일 근무 실태 (단위 : 명, %) ····· 39
〈표 3-21〉 주요 변수별 상여금 현황 ····· 40
〈표 3-22〉 사회보험 가입 현황 (단위 : 명, %) ····· 40
〈표 3-23〉 주요 변수별 사회보험(직장) 가입 실태 (단위 : 명, %) ····· 41
〈표 3-24〉 연차휴가 '잘 모름' 응답자 실태 ····· 42
〈표 3-25〉 주요 변수별 휴가사용 실태 (단위 : 명, %) ····· 43
〈표 3-26〉 휴가 부여 실태 ····· 44
〈표 3-27〉 일터에서 개선이 필요한 사항 ····· 45
〈표 3-28〉 주요 변수별 개선 필요사항(1) (단위 : 명, %) ····· 46
〈표 3-29〉 주요 변수별 개선 필요사항(2) (단위 : 명, %) ····· 47
〈표 3-30〉 주요 변수별 개선 필요사항(3) (단위 : 명, %) ····· 48
〈표 3-31〉 직장생활의 주요 항목별 만족도 ····· 49
〈표 3-32〉 주요 변수별 만족도 (5점 척도 기준) ····· 50
〈표 3-33〉 회사(사장)와의 관계에서 고충 사항 빈도 ····· 51
〈표 3-34〉 고객과의 관계에서 고충 사항 빈도 ····· 51
〈표 3-35〉 고객과의 관계에서 고충 사항 빈도 (5점 척도) ····· 52
〈표 3-36〉 상사, 동료와의 관계에서 고충 사항 빈도 ····· 53
〈표 3-37〉 고충발생시 대응방안 ····· 53
〈표 3-38〉 차별 정도에 대한 인식 ····· 54
〈표 3-39〉 동질감을 느끼는 노동자 그룹 ····· 54
〈표 3-40〉 주요 변수별 노조 가입 성향 (4점 척도) ····· 55
〈표 3-41〉 노조가입 성향이 높은 조사 참여자의 특성 ····· 56
〈표 3-42〉 노조 미가입 이유 ····· 57
〈표 3-43〉 노동조합에 대한 인식 ····· 58
〈표 3-44〉 서울노동권익센터를 '모른다'고 응답한 응답자 실태 ····· 59
〈표 3-45〉 노동자 지원단체 필요성 (5점 척도) ····· 60
〈표 3-46〉 노동자 지원단체가 해야 할 일 ····· 61
〈표 3-47〉 성별-연령별 노동자 지원단체가 해야 할 일 (단위 : 명, %) ····· 62
〈표 3-48〉 고용형태별-직종별 노동자 지원단체가 해야 할 일 (단위 : 명, %) ····· 63
〈표 3-49〉 인적사항 ····· 64
〈표 3-50〉 단체·모임 활동 참여 실태 (단위 : 명, %) ····· 64

〈표 3-51〉 주택의 소유와 유형 ····· 65
〈표 3-52〉 월 평균 가구 소득·지출액 및 부채 총액 (단위 : 만원) ····· 65
〈표 3-53〉 서울시에 바라는 사항 ····· 66
〈표 3-54〉 성별-연령별 서울시에 바라는 사항 (단위 : 명, %) ····· 66
〈표 3-55〉 고용형태별-사업체 규모별 서울시에 바라는 사항 (단위 : 명, %) ····· 67
〈표 3-56〉 업종별 서울시에 바라는 사항 (단위 : 명, %) ····· 68
〈표 3-57〉 직종별 서울시에 바라는 사항 (단위 : 명, %) ····· 69

- 그림 목차 -

[그림 3-1] 직종 현황 ····· 23
[그림 3-2] 도소매, 음식숙박업 내 세부 업종 및 직종 ····· 24
[그림 3-3] 간접고용 비정규 노동 활용 사업체(장) 현황 ····· 25
[그림 3-4] 업종(좌) 및 직종(우)별 근속 ····· 26
[그림 3-5] 근무 형태 ····· 30
[그림 3-6] 사업체 규모별 근로계약 체결 현황 ····· 31
[그림 3-7] 임금계산 형태 ····· 32
[그림 3-8] 주요 서비스업종내 임금 수준(30인 미만) ····· 34
[그림 3-9] 휴가 사용 실태 ····· 42
[그림 3-10] 휴가를 자유롭게 쓰지 못하는 이유 ····· 44
[그림 3-11] 노조 가입 의사 ····· 55
[그림 3-12] 노동자 지원단체의 필요성 ····· 60

연 구 요 약 문

○ 서울지역 소재 서비스 업종의 소규모 사업장(30인 미만 사업체)에서 일하는 노동자의 노동실태와 조직화 관련 의식 실태를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문지 수거 부수는 총 700부로서 배포는 서울시 지역 서비스 산업내 고용규모 비중치에 입각해 배포와 수거가 진행되었다.

○ 아래 [표 1]는 설문조사에 참여한 서울지역 서비스업종내 소규모 사업장 노동자 700명의 기초 실태이다.

<표 1> 설문조사 참여 노동자의 기초 현황 (단위 : 명, %)

구분		인원	비중	구분		인원	비중
업종	도매 및 소매업	256	36.6	고용형태	정규직	305	43.6
	숙박업 및 음식점업	208	29.7		단시간노동	209	29.9
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	57	8.1		계약직	60	8.6
	전문, 과학 및 기술서비스업	53	7.6		일반임시직	118	16.9
	보건업 및 사회복지 서비스업	43	6.1		일용·호출노동	3	0.4
	정보통신업	42	6.0		간접고용	4	0.6
	교육서비스업	41	5.9		특수고용	1	0.1
성별	남성	178	25.4	연령	20대	188	26.9
	여성	522	74.6		30대	181	25.9
규모	1~4명 이내	381	54.4		40대	173	24.7
	10명 이내	214	30.6		50대이상	158	22.6
	20인 이내	81	11.6		평균	39.1세	
	30인 이내	24	3.4	업태	프랜차이즈	306	43.7
					프랜차이즈 아님	394	56.3

- 서비스 업종별로 보면 도·소매업과 숙박·음식점업이 조사 참여 노동자의 66.3%인 464명이며, 성별에서는 서비스부문 특성상 여성의 비중이 2/3를 넘어서고 있으

며, 고용형태에서는 정규직이 43.6%, 나머지 56.4%는 비정규직이다.

○ 최근 3년이내 이직 경험이 있는지 여부를 파악한 결과 296명(42.3%)이 이직경험이 '있다'고 응답하였다. 이직 유경험자를 대상으로 파악한 이직 횟수 평균은 1.3회인 것으로 나타났다.

○ 이직 유경험자를 대상으로 이직 사유를 파악한 결과, 현재의 노동조건보다 더 좋은 조건의 이직 제안에 따라 이직한 경우가 108명으로 가장 많은 수를 나타냈다.

<표 2> 이직 사유

구분	인원수	비중(%)
학업, 결혼, 간병, 건강 문제 등 자발적 사유로 이직	22	7.4
근로 계약기간 종료, 또는 하는 일이 완료되어 이직	22	7.4
경영상 이유로 해고, 명예퇴직, 권고사직, 폐업,도산 등 비자발적 사유로 이직	25	8.4
임금, 노동조건이 너무 안 좋아서 이직	49	16.6
현재보다 더 좋은 조건의 제안이 와서 이직	108	36.5
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	23	7.8
적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	23	7.8
회사내 인간관계 갈등으로 인해	22	7.4
근거리로 이사해서	1	0.3
직장폐업신고	1	0.3
합 계	296	100.0

- 하지만, 명예퇴직, 권고사직, 폐업, 도산 등 비자발적 사유로 이직한 경우도 8.7%이며, 임금, 노동조건이 너무 안 좋아서 이직한 경우도 16.6%에 달하고 있다. 광의의 비자발적 사유로 이직한 비율이 25.3%에 달해 이직자의 1/4은 비자발적인 사유로 이직하고 있는 셈이다.

○ 설문조사 참여자의 56.4%인 395명이 비정규직이다. 성별, 연령대별로 고용형태 현황을 보면, 여성의 비정규직 비율이 약간 높은 편으로서 단시간 노동에서 여성의 비중이 확연히 높은 편이며, 연령대에서는 30대에서 정규직 비중이 확연히 높게 나타났다.

<표 3> 성별-연령별 고용형태 (단위 : 명, %)

구분	성별		연령			
	남성	여성	20대	30대	40대	50대 이상
정규직	82 (46.1)	223 (42.7)	71 (37.8)	112 (61.9)	65 (37.6)	57 (36.1)
단시간노동	39 (21.9)	170 (32.6)	79 (42.0)	32 (17.7)	48 (27.7)	50 (31.6)
계약직	19 (10.7)	41 (7.9)	16 (8.5)	9 (5.0)	18 (10.4)	17 (10.8)
일반임시직	35 (19.7)	83 (15.9)	20 (10.6)	28 (15.5)	41 (23.7)	29 (18.4)
일용,호출노동	2 (1.1)	1 (0.2)	2 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)
간접고용	1 (0.6)	3 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	3 (1.9)
특수고용	0 (0.0)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)
합계	178 (100.0)	522 (100.0)	188 (100.0)	181 (100.0)	173 (100.0)	158 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

○ 근로계약서 작성 현황을 살펴보면 '서면으로 작성해서 교부 받았다'고 응답한 경우가 517명(73.9%)이며, '서면으로 작성했으나 교부 받지 못함'이 81명(11.6%), 심지어 '서면으로 작성하지 않음(구두로 계약함)'이 102명(14.6%)인 것으로 나타났다.

- 최소한 조사 참여자의 1/4 가량인 26.1%가 근로기준법을 위반한 근로계약을 체결하고 있는 셈이다.

○ 조사참여자의 월 평균 임금액은 230만 6천원이다. 주요 변수별로 보면 성별로는 남성이 더 높은 편이며, 고용형태에서는 정규직의 월 임금이 가장 높게 나왔다.

- 사업체 규모에서는 제조업과 달리 5인 미만의 사업체의 월 임금이 가장 높게 나왔으며, 업종에서는 전문, 과학 및 기술서비스업이 가장 높다. 고용규모에서 보면, 5인 미만 사업체의 월 임금 수준이 높은데 전문, 과학 및 기술서비스업 종사자 52명중 32명이 해당 고용규모에 해당되기 때문이다.

<표 4> 주요 변수별 월 임금액

구분		임금(만원)	구분		임금(만원)
성	남성	242.1	규모	1~4명 이내	206.9
	여성	188.5		10명 이내	197.6
고용형태	정규직	247.8		20인 이내	193.0
	단시간노동	128.6		30인 이내	198.9
	계약직	215.7	업종	도매 및 소매업	186.3
	일반임시직	209.5		숙박업 및 음식점업	183.9
	일용,호출노동	133.3		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	246.8
	간접고용	186.3		전문, 과학 및 기술서비스업	310.9
	특수고용	-		보건업 및 사회복지 서비스업	189.0
업태	프랜차이즈	182.0		정보통신업	203.3
	프랜차이즈 아님	218.0		교육서비스업	204.3
직종	사무관리직	259.4	근속	1년미만	154.9
	전문가및관련종사자	305.8		2년미만	185.1
	서비스종사자	179.1		4년미만	211.6
	판매종사자	183.4		4년이상	252.1
	기타	233.3			

- 직종에서는 전문가및관련종사자 직종이 가장 높은 편이고, 서비스직종이 가장 낮게 나타났다. 근속에서는 근속이 높을수록 임금 수준이 올라가는 특성을 보이고 있다.

○ 최저임금 적용 실태를 보면, 법정 최저임금(8,350원)을 받고 있다고 응답한 조사 참여자가 284명(40.6%)이며, 최저임금 미만을 받고 있다고 응답한 조사 참여자는 6명(0.9%)인 것으로 나타났다. 전체 조사참여자의 41.5%의 임금이 최저임금에 연동되어 있는 셈이다.

- 해당 노동자 290명을 주요 변수별로 살펴보면, 비정규직이 220명으로 75.9%를 차지하고 있으며, 사업체 규모에서는 5인 미만 사업체에 종사하는 노동자가 1/2을 넘어서고 있다.

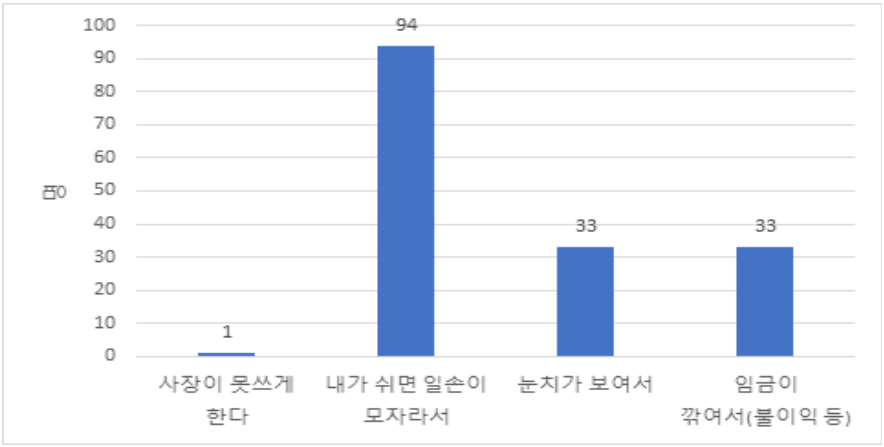
<표 5> 최저임금액 수준(≦8,350원)의 임금 수령자 현황

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
고용	정규직	70	24.1	업태	프랜차이즈	153	52.8
	비정규직	220	75.9		프랜차이즈 아님	137	47.2
연령	20대	105	36.2	업종	도매 및 소매업	119	41.0
	30대	59	20.3		숙박업 및 음식점업	100	34.5
	40대	69	23.8		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	15	5.2
	50대이상	57	19.7		전문, 과학 및 기술서비스업	7	2.4
규모	1~4명 이내	148	51.0		보건업 및 사회복지서비스업	15	5.2
	10명 이내	95	32.8		정보통신업	22	7.6
	20인 이내	38	13.1		교육서비스업	12	4.1
	30인 이내	9	3.1				

○ 휴가 사용 실태를 파악한 결과, 조사 참여자의 23.0%인 161명은 '자유롭게 사용할 수 없다'고 응답하였다. 약 1/4 가량은 휴가를 자유롭게 사용할 수 없는 상태인 것이다.

- 휴가를 자유롭게 사용할 수 없다고 응답한 161명을 대상으로 이유를 파악한 결과, '일손이 모자라서'가 94명으로 58.4%를 차지하였다. '눈치가 보여서'도 넓은 범위에서 대체근무로 인한 직장동료·상사에 대한 눈치라는 점에서 특성상 휴가를 대체할 인력 부족이 휴가 사용의 서비스업내 소규모 사업체의 휴가 사용에 장애물로 역할하고 있는 셈이다.
- 하지만, '임금이 깍여서' 등 휴가 사용에 따른 불이익으로 인해 휴가를 사용할 수 없다고 응답한 인원도 33명(20.5%)으로 5명중 1명은 불이익으로 인해 휴가를 안 쓰고 있는 것으로 나타났다.

[그림 1] 휴가를 자유롭게 쓰지 못하는 이유



○ 현재 일하고 있는 일터에서 가장 최우선적으로 개선을 바라는 사항을 3순위까지 파악한 결과, 1순위에서는 임금인상을, 2순위에서는 유급휴가 확대를, 3순위에서는 휴식시간 보장을 가장 필요한 개선 사항으로 제시하였다.

- 1순위에서 2번째로 필요한 개선으로는 휴일확대와 유급휴가 확대를 가장 필요로 하는 것으로 나타나고 있다. 저임금 부문이면서 365일 운영되는 서비스업의 특성상 임금 인상과 휴가 확대를 가장 필요로 하고 있는 셈이다.

<표 6> 일터에서 개선이 필요한 사항

구분	1순위		2순위		3순위	
	인원	비중(%)	인원	비중(%)	인원	비중(%)
정기휴일 확대	139	19.9	77	11.0	65	10.0
4대 보험 적용	35	5.0	24	3.4	16	2.5
임금 인상(저임금 해소)	192	27.4	120	17.2	91	14.0
임금체불 해소	22	3.1	35	5.0	23	3.5
유급휴가 확대	131	18.7	137	19.6	90	13.8
퇴직금 지급	6	0.9	19	2.7	15	2.3
연장근로수당	33	4.7	58	8.3	37	5.7
산전산후 휴가, 육아휴직 보장	11	1.6	5	0.7	16	2.5
부당해고 규제	27	3.9	41	5.9	37	5.7
근무시간 축소	16	2.3	24	3.4	40	6.2

구분	1순위		2순위		3순위	
	인원	비중(%)	인원	비중(%)	인원	비중(%)
휴식시간 보장	38	5.4	70	10.0	106	16.3
인원 확충	27	3.9	38	5.4	59	9.1
사회적 인식 개선	23	3.3	43	6.2	48	7.4
직업훈련 확대	-	-	8	1.1	7	1.1
합계	700	100.0	699	100.0	650	100.0

○ 회사, 관리자, 동료, 고객 등과의 관계에서 고충이 발생할 경우, 어떤 식으로 대응해 처리하는지를 확인하였다. 가장 응답자가 많은 항목은 '관리자에게 얘기해서 해결'한다가 185명(26.4%)이며, 그 다음으로는 그냥 감수하면서 지내거나 이직하는 비율이 각각 23.4%, 22.9%로 비슷하게 나타났다.

<표 7> 고충발생시 대응, 처리 방안

구분	인원	비중(%)
동료들과 의논하여 집단적으로 대응	94	13.4
관리자에게 개별적으로 얘기해서 해결	185	26.4
노동조합에 도움을 요청해 해결	26	3.7
고용노동부 사무소(고용노동청)를 통해 해결	29	4.1
지역내 정당이나 시민 사회단체를 통해 해결	5	0.7
노무사나 변호사 등과의 상담, 도움을 통해 해결	3	0.4
그냥 감수하면서 지냄	164	23.4
회사를 이직	160	22.9
없다	34	4.9
합계	700	100.0

○ 노조 조합원 여부를 파악한 결과, 조사 참여자중 3명만이 노조 조합원인 것으로 나타났다. 나머지 697명을 대상으로 노조에 가입할 의사가 어느 정도인지를 파악한 결과, 가입할 의사가 있는 조사 참여자는 208명(29.8%)인 것으로 나타났다.

- 4점 척도로 파악한 노조 가입의사 평균 점수도 2.9점으로 나타나 '낮은 편'에 가깝게 나타났다.

○ 노조에 가입할 의사가 낮다고 응답한 489명을 대상으로 이유를 파악한 결과이

다. 1순위에서는 '굳이 노조가 필요치 않아서'가 18.6%였으며, 2순위에서는 현재의 일이 '나중에 이·전직하는데 도움이 되기 때문에'가 15.5%로 가장 많은 비중을 차지하였다.

<표 8> 노조 미가입 이유

구분	1순위		2순위	
	인원	비중(%)	인원	비중(%)
현재의 임금이나 근로조건에 만족하기 때문에	82	16.8	60	12.3
현재 하고 있는 일의 내용에 만족하기 때문에	62	12.7	72	14.7
현재 하고 있는 일이 나중에 이직,전직하는데 도움이 되기 때문에	64	13.1	76	15.5
사업장이 영세해 노조에 가입하더라도 임금이 인상되는 등의 효과가 없을 것으로 예상되서	79	16.2	54	11.0
회사 사장과 직원 간에 소통이 잘 되어 굳이 노조가 필요하지 않아서	91	18.6	70	14.3
가입 방법을 몰라서	19	3.9	14	2.9
적절한 노동조합을 찾지 못해서	26	5.3	38	7.8
주변 동료들이 같이 하지 않을 것 같아서	23	4.7	43	8.8
노동조합에 대한 개인적, 또는 사회적 반감 때문에	20	4.1	27	5.5
노동조합에 가입해 활동하는데 필요한 돈(조합비)과 시간 등이 부담 되서	9	1.8	24	4.9
회사 경영에 어려움이 생길 것 같아서	11	2.2	7	1.4
해고되거나 취업방해(블랙리스트)에 오르는 등 불이익을 받을 수 있어서	3	0.6	4	0.8
합계	489	100.0	489	100.0

- 전반적으로 현재 임금, 근로조건에 만족하거나, 나중에 이·전직하는데 도움이 되기 때문에 등 개인적 요인에 기인한 미가입 비중이 42.5%로 큰 편이라 할 수 있으며,
- 노조의 효과성과 연관된 항목(임금 인상 효과 미비, 노사간 소통 원활 등)도 34.8%로 두 번째로 큰 요인이라 할 수 있다.

○ 서울노동권익센터 등 노조가 아닌 노동자 지원단체가 해야 할 일을 2순위까지 파악한 결과, 1순위에서는 고충해결, 임금체불 해결을 위한 상담활동 필요성이 가장 높게 나타났으며, 2순위에서는 직업교육 및 취업소개·알선 활동의 필요성이

가장 높게 나타났다.

- 직업교육 및 취업소개·알선은 1순위에서도 12.7%로 두 번째로 높게 나타나, 해당 활동에 대한 소규모 서비스업종 노동자의 수요가 상당한 것으로 판단된다.

<표 9> 노동자 지원단체가 해야 할 일

구분	1순위		2순위	
	인원	비중(%)	인원	비중(%)
고충 해결, 임금 체불을 위한 노동 상담 활동	335	47.9	85	12.1
노동자의 기능향상 및 원활한 전직을 위한 직업교육이나 취업 소개·알선 활동	89	12.7	192	27.4
사업주를 대상으로 한 노동법 관련 교육, 상담 활동	76	10.9	118	16.9
노동자를 위한 서울시나 중앙정부의 정책 개선 활동	51	7.3	77	11.0
노동자를 위한 법·제도 개선, 또는 입법 활동	55	7.9	63	9.0
노동자의 노동조합 조직화 지원 활동	28	4.0	30	4.3
노동자의 복리후생 제고 활동	45	6.4	81	11.6
노동자의 임금인상을 지원하는 활동	17	2.4	46	6.6
노동자를 위한 다양한 취미활동 지원	4	0.6	8	1.1
합 계	700	100.0	700	100.0

○ 마지막으로 소규모 서비스 사업체에 근무하는 노동자들이 서울시에 바라는 사항을 파악하였다. 1순위에서는 고용안정, 정규직화를 위한 사업주 계도가 52.7%로 절반을 넘어서고 있다. 그 다음으로는 상담, 고충처리 기구 확대를 요구하고 있다.

- 2순위에서 가장 많은 요구도 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대를 요구하고 있어 전반적으로 영세사업주 계도와 미조직된 서비스 노동자의 고충을 처리해 줄 수 있는 기구 확대를 요구하고 있다고 볼 수 있다.

<표 10> 서울시에 바라는 사항

구분	1순위		2순위	
	인원수	비중(%)	인원수	비중(%)
지역내 근로자의 고용안정, 정규직화를 위한 사업주 계도	369	52.7	108	15.4
지역내 근로자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대	109	15.6	169	24.1
지역내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업	69	9.9	114	16.3
지역내 근로자를 위한 복지회관 설립, 확충	70	10.0	126	18.0
지역내 근로자를 위한 여가 시설 확충	26	3.7	56	8.0
지역내 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 노력 확대	49	7.0	104	14.9
지역내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업	8	1.1	23	3.3
합계	700	100.0	700	100.0

Ⅰ. 서론

1. 연구목적

한국의 노동시장에서 사업체 규모가 노동자의 노동조건 및 노동환경에 영향을 미친다는 사실은 오래전부터 많은 연구들에서 밝혀져 왔다. 한편, IMF 이후에는 노동시장 유연화에 따라 비정규직이 확대되면서 고용형태가 노동조건에 미치는 영향이 많이 연구되어왔다. 최근에는 사업체 규모에 따른 고용형태의 차이를 지적하면서, 소규모 사업체에 비정규직이 집중되는 현상을 밝히는 연구들이 발표된 바 있다. 이처럼 노동시장에서 사업체 규모와 고용형태는 노동자의 노동조건에 영향을 미치는 주요한 변수인데, 정이환(2007)은 실증분석을 통해 고용형태보다 사업체 규모가 노동시장 격차의 더 큰 요인이라고 밝힌 바 있다.

국내에서 사업체 규모는 노동자의 법적 보호에도 영향을 미친다. 즉, 근로기준법 적용여부를 판단하는 대표적인 기준이 사업체 규모인데, 5인 미만 소규모 사업체에서 일하는 노동자는 법의 전면적용을 받지 못하고 있다. 1953년 근로기준법 제정 당시 적용대상은 상시근로자 15인 이상의 사업체였고, 이후 법 적용대상이 점차 확대되었고 1999년부터는 5인 미만 사업체는 부분적으로 근로기준법을 적용받고 있다. 이에 대해 노상헌(2014)은 5인 미만 영세사업장에 종사하는 노동자가 전체 임금노동자의 1/3에 해당함에도 근로기준법의 주요 조항이 적용되지 않는 문제를 지적하면서, 전면 적용의 필요성을 제기한 바 있다.

또 다른 측면에서 사업체 규모는 노동관련 사업의 우선지원 대상을 설정하는 기준이 되기도 한다. 이는 사업체 규모가 작을수록 상대적으로 '열악하다'는 것을 전제로 한 것이다. 실제로 사업체 규모가 작을수록 임금이 낮으며 사회보험 가입률도 낮고, 노동환경이 취약하다는 점은 많은 실증연구들에서 밝혀진 바가 있다. 이에 고용노동부는 일자리 안정자금(30인 미만 사업체), 저임금근로자 사회보험료 지원 사업(10인 미만 사업체) 등 각종 지원 사업의 적용대상을 사업체 규모를 기준으로 하고 있다.

서울시는 2012년 전국 최초로 노동정책을 전담하는 부서를 신설하며 지방정부 차원의 노동정책 추진을 선도하였다. 노동정책은 중앙정부의 역할과 권한 범위에 속하므로 지방정부가 할 수 있는 일이 거의 없다는 인식이 오랫동안 지배적이었지만, 서울시는

민간부문 취약노동자의 권익을 보호하고 공공부문에서는 모범적 사용자로서 책임 있는 역할을 하려는 목적으로 서울형 노동정책 추진을 표방하였다. 특히 민간부문 취약노동자의 권익 보호를 위해 영세 소규모 사업장과 저임금 노동자를 중점 정책대상으로 설정하였다.

서울시는 소규모 사업장의 현황을 파악하려는 일환으로 취약노동자의 노동관계법령 등에 대한 인식 조사를 실시해왔다. 2014년 실시된「7대 소규모 사업장 근로자 인식조사」결과에 따르면, 노동자 5명 중 1명은 주휴수당(23.0%), 퇴직금(22.0%), 연차휴가(21.0%)에 대해 잘 모르고 있어 노동권 보장 및 권익 구제에 관한 정책 접근이 필요한 것으로 보고되었다. 조사 과정에서는 기초고용질서 준수를 목적으로 노동자의 권리를 안내하는 책자 배부와 정책 홍보가 함께 이루어져왔다. 이러한 노력의 성과는 2013년 이후 매년 실시된 소규모 사업장 근로자 인식조사 결과 노동관계법령 등에 대한 미인지 비율이 감소하는 것에서 일면 찾아볼 수 있다. 또한 서울시는 민선 7기에 들어서 30인 미만의 소규모 사업장을 정책 사각지대로 보고 이에 대한 정책 접근을 강화할 예정이다.

이 연구에서는 이러한 연구배경을 바탕으로 사업장 규모가 노동시장 분절 및 격차(재)생산의 주요 기제임을 주목하여 30인 미만 사업장의 노동환경 실태과 이해대변에 대한 의식을 분석하고, 소규모 사업장의 노동환경을 개선하고 소규모 사업장 노동자들의 조직화(이해대변)을 위한 정책방안을 모색하고자 한다.

2. 선행연구 검토

한국의 노동시장에서 사업체 규모가 노동조건에 미치는 영향을 연구한 대부분의 연구에서는 소규모 사업체의 경우 임금을 비롯한 노동조건이 대규모 사업체에 비해 열악하다는 사실을 밝히고 있다. 더 나아가 영세사업체의 경우 비정규직 비율이 높아 사업체 규모와 고용형태가 복합적으로 노동조건의 차이에 영향을 미치는 것으로 나타난다.

정이환(2007)은 우리나라 노동시장 불평등 요인으로서 고용형태와 사업체 규모 중 어느 것이 더 중요한가를 분석하였다. 그 결과 고용형태보다 사업체 규모가 노동시장 격차의 더 큰 요인이라고 밝혔다. 실증 분석결과, 고용형태와 사업체 규모가 임금격차, 사회보험, 부가급여 적용 여부에 영향을 미치는데 그 중에서도 사업체 규모의 영향력이 고용형태보다 더 크다는 것이다. 이후 연구에서 정이환(2013)은 종사상 지위와 기업규모를 모두 고려해 한국의 노동시장에서 노동시장 분절의 경계를 구분하는 것이 바람직

하다고 밝혔다. 즉, 30인 이상 기업의 정규직을 내부노동시장, 10인 이하 기업의 정규직과 전체 비정규직을 외부노동시장으로 구분하고, 10~30인 이하 기업의 정규직을 중간영역으로 구분하였다. 한편, 김유선(2019)은 한국 노동시장의 특징으로 "기업규모와 고용형태에 따른 차별이 중첩되고, 대기업 정규직과 중소·영세업체 비정규직 내에서도 상당한 분절과 균열이 존재"한다고 지적하였다. 기업규모와 고용형태 중 어느 것이 더 중요한가에 대해서는 기업 규모보다는 고용형태가 더 규정적 요인으로 작용하고 있다고 주장하였다. 이처럼 한국의 노동시장에서 기업규모와 고용형태 중 어느 것이 노동조건에 더 영향을 미치는 근본적인 요인인가에 대해서는 이견이 있지만, 기업규모와 고용형태가 상호간에 영향을 미치고 있다는 사실은 공통적으로 지적되어 왔다.

금재호(2012)는 노동시장 양극화에 취약한 계층으로 여성, 고령자, 영세자영업자 그리고 영세사업체의 비정규직이라고 볼 수 있는데, 비정규직의 70% 이상이 30인 미만의 영세사업체에 근무하고 있다고 밝혔다. 또한 동일한 비정규직이라고 해도 성, 연령, 학력과 같은 인구학적 요인과 함께 사업체 규모 , 산업 등에 따라 노동조건의 차이가 크다고 밝혔다. 김복순(2015)은 사업체 규모별 임금 및 노동조건을 비교해 중소규모 사업체는 대규모 사업체에 비해 임금수준이나 사회보험가입률, 복지 수혜율, 노조조직률이 열악하다는 사실을 밝혔다. 더 나아가 장혜현(2015)는 기업규모에 따른 정규직, 비정규직 간 조직화의 차이를 밝히고 이러한 차이가 비정규직이 사회보험 등 각종 혜택에서 배제되는 중요한 원인이라고 설명하였다. 즉, 한국의 노동시장에서 '대기업=정규직 고용 = 좋은 고용, 중소기업 = 비정규직 고용 = 취약한 고용'이라는 등식이 설명력을 갖는 현실을 지적하면서, 일반 비정규직과 노조가 있는 대기업의 정규직 임금 등 노동조건의 격차가 유의미하게 크다고 밝혔다.

김예성 외(2015)는 사업체 규모가 작을수록 , 임금이 낮을수록 사회보험의 사각지대 규모가 크다고 지적하면서, 10인 미만 사업장의 노동자와 사업주를 조사한 결과 사회보험에 대한 이해가 낮고 불필요하다는 인식이 높아 사회보험 가입에 대한 인식개선이 필요하다고 밝혔다. 또한 정부에서는 10인 미만 사업체에 보험료를 지원하는 두루누리 사회보험 지원 사업을 시행하고 있지만 그 성과는 아직 미비하며, 사업에 대한 인지도를 높이는 것이 필요하다고 주장하였다.

사업장 규모는 법률 적용 여부와 적용 시기에도 영향을 미치는데, 이에 대해 비판적인 논의가 이루어지기도 하였다(노상현, 2014; 박정선, 2017; 정형옥, 2006; 한인상, 2013). 이들 논의는 현재 「근로기준법」과 「산업안전보건법」 일부 조항의 소규모 사업장

적용 제외가 기존의 격차를 재생산하고 심화시키는 데 일조하는 것은 아닌가 하는 우려를 함의한다. 종사자 수를 기준으로 법률 적용을 제외하는 것은 국가 행정력의 범위 등을 이유로 정당화되어 왔지만, 이는 국가 행정력을 강화하여 극복해야 할 사안이므로 사업장 규모에 따른 획일적 배제가 정당화될 수는 없다는 것이다. 최소한의 보호를 받으면서 노동할 권리는 헌법상 보장된 권리로서 행정적 능력에 의해 제한될 수 없다(정형옥, 2006; 한인상, 2013).

다음으로 여성의 경우 비정규직으로 30인 미만 사업장 집중 현상이 지속되고 있는데, 이러한 고용형태와 기업규모는 젠더 불평등의 형태 차이를 낳는 중요한 원인임을 밝히는 연구들이 있다. 신경아(2016)는 최근 여성노동시장의 쟁점을 분석하면서 기업 내부노동시장의 장벽이 높아지면서 고임금 일자리에 대해서는 여성의 접근기회가 줄고 비정규직 여성을 중심으로 한 30인 미만 영세기업에의 집중은 지속되고 있다고 밝힌 바 있다. 신광영(2011)은 기업규모에 따른 임금격차는 여성보다 남성이 더 크다고 밝힌다. 즉, 300인 이상의 대기업에 근무하는 남성의 경우 1~4명 소기업에 비해 30%, 여성의 경우 25% 정도 임금이 더 높다고 밝혔다. 김영미(2015)는 종사상 지위(정규직/비정규직)와 함께 기업규모도 젠더 불평등의 형태 차이를 낳는 중요한 원인이라고 밝힌다. 즉, 300인 이상 대기업에서는 남녀 노동자들 간의 구성적 차이에 의해 임금 격차가 발생하는 데 반해 중소기업에서는 유사한 위치에 있는 남녀에 대한 차별적 임금 지급이 주된 원인으로 나타났다.

지금까지 살펴본 것처럼 대부분의 연구에서 소규모 사업체의 노동환경은 대규모 사업체에 비해 열악하다는 사실을 공통적으로 지적하고 있다. 특히, 여성의 경우 소규모 사업체에서 비정규직으로 일하는 비중이 높아 더욱 노동시장의 젠더 불평등이 지속되고 있다.

3. 연구보고서의 구성

본 연구보고서의 구성은 다음과 같다.

Ⅰ장은 서론으로 연구의 필요성과 연구목적을 제시하고 소규모 사업장과 노동시장 분절, 법적용, 젠더불평등 등 소규모 사업장과 불평등에 대한 선행연구를 검토하고 있다. Ⅱ장은 소규모 사업체와 노동 관련 법률 , 소규모 사업장 대상 정책 지원 내용을 중앙정부 및 서울시 노동정책을 분석해 소규모 사업체에 어떻게 적용되는지 파악하였다.

Ⅲ장은 서울지역 서비스업종의 소규모 사업체(30인 미만)에서 일하는 노동자의 노동실태와 노동환경, 문제점, 이해대변에 대한 의식을 분석하였다 즉, 고용구조, 임금, 근로조건, 차별, 고충실태, 이해대변에 대한 의식을 중심으로 노동실태를 파악하였다. Ⅳ장은 결론으로 서울시역 소규모사업장 노동자 노동실태 특징을 요약하고, 연구결과를 바탕으로 서울시 소규모 사업체 노동자의 노동환경 개선을 위한 정책을 제안하였다. 중앙정부에서 할 수 있는 법제도 및 정책방향과 서울시와 노동자종합지원센터에서 실행할 수 있는 정책을 제안하였다.

Ⅱ. 소규모 사업장 관련 법제도 현황

1. 중앙정부 법제도

사업체 규모는 노동관계법에서 중요한 기준으로 작용해왔다. 사회의 변화에 따라 새로운 법률이 만들어질 경우에도 사업체 규모에 따라 적용시기를 달리해왔다. 이로 인해 대부분 소규모 사업체에서 일하는 노동자는 가장 나중에 법의 적용을 받아 왔다. 이에 다음에서는 주요 노동관계법을 중심으로 사업체 규모에 따른 법적용의 차이를 살펴보고자 한다.

1) 근로기준 및 근로감독

(1) 근로기준법 적용대상

1953년 근로기준법이 제정될 때 법의 적용대상은 상시근로자 15인 이상의 사업장이었다. 이후 1989년 근로기준법이 개정되면서 적용범위가 '모든 사업장'으로 확대되었지만, 4인 이하 사업장에 대해서는 부분적으로 적용된다고 명시했다. 그런데 1998년까지 약 10년 가까이 관련 시행령이 개정되지 않아 4인 이하 사업장은 근로기준법의 적용을 사실상 받지 못했다. 이후 1998년 2월 개정된 근로기준법 시행령에 따라 1999년에 이르러서야 4인 이하 사업장도 부분적으로 법의 적용을 받게 되었다(정형옥, 2006). 이에 따라 현재 근로기준법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장 에 적용되며, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 법이 부분적으로 적용되고 있다. 그런데 적용 제외되는 법조항은 〈표 1〉과 같이 해고 등의 제한, 근로시간의 제한, 연차휴가, 연장·휴일근로에 대한 가산임금 지급 등 중요한 근로기준에 해당하는 조항이다. 이처럼 주요 근로조건 관련 법조항의 적용대상에서 제외됨으로 인해 상시 4인 이하의 사업장에서 일하는 노동자의 노동조건은 더욱 열악하다.

<표 2-1> 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 근로기준법 조항

구분	적용되는 조항	적용되지 않는 조항
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정	제14조(법령요지 등의 게시)
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규	제19조제2항(근로조건의 위반) 제23조제1항(해고의 정당한 이유) 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 제252{우선 재고용 등) 제27조부터 제34조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정	제46조(휴업수당)
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조	제50조(근로시간), 제51조(탄력적 근로시간제), 제52조(선택적 근로시간제), 제53조(연장 근로의 제한)의 규정 제55조2항(②대통령령으로 정하는 휴일의 유급 보장), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로), 제57조(보상 휴가제), 제58조(근로시간 계산의 특례), 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제60조(연차 유급휴가), 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진), 제62조(유급휴가의 대체)의 규정
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항· 제3항, 제71조, 제72조, 제74조	제65조제2항(사용 금지) 제70조제1항(야간 및 휴일근로의 제한) 제73조(생리휴가) 제75조(육아 시간)
제6장 안전과 보건	제76조	-
제7장 기능습득	-	제77조(기능 습득자의 보호)
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정	-
제9장 취업규칙	-	제93조(취업규칙의 작성·신고), 제94조(규칙의 작성, 변경 절차), 제95조(제제 규정의 제한), 제96조(단체협약의 준수), 제97조(위반의 효력)의 규정
제10장 기숙사	-	제98조(기숙사 생활의 보장), 제99조(규칙의 작성과 변경), 제100조(부속 기숙사의 설치·운영 기준)의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정	-
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)	-

자료: 국가법령정보센터 홈페이지 (http://www.law.go.kr/)

(2) 근로감독관 제도

근로감독 기능은 노동관계 법령의 실효성 제고를 위해 매우 중요하다. 근로기준법 제101조에 따라 근로감독관은 고용노동부와 그 소속 기관에 소속되어 있다. 근로감독관은 근로기준법 제102조에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다. 근로기준법 제105조는 이 법이나 그 밖의 노동관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다고 명시하고 있다. 이에 근거해 근로감독관은 사업장 지도감독, 신고사건 처리, 사법경찰관의 직무, 일반 행정 사무를 담당하고 있다. 사업장 지도감독은 사업장 근로감독, 사업장 노무관리지도, 체불임금 청산지도, 노동동향 파악 및 노사분규 예방 업무로 구성되어 있다. 이 중 사업장 근로감독은 노동조건의 기준을 확보하기 위해 사업장 등에 임검하여 노동관계법령 위반 여부를 점검하고 법 위반사항을 시정하도록 하거나 행정처분 또는 사법처리하는 일련의 과정을 의미한다.

사업장 근로감독은 정기감독, 수시감독, 특별감독으로 구분할 수 있다. 정기감독은 사업장 감독계획에 따라 실시하는 근로감독이며, 수시감독은 사업장감독계획이 확정된 이후 법령의 제·개정, 사회적 요구 등으로 정기감독 계획에 반영하지 못한 사항에 대하여 별도의 계획을 수립하여 실시하는 근로감독이다. 특별감독은 1) 노동관계법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인하여 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장, 2) 임금 등 금품을 지급기일 내에 지급하지 않아 다수인 관련 민원이 발생하거나 상습체불 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장, 3) 불법파견 또는 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별적 처우 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대해 노동관계법령 위반사실을 수사하기 위해 실시하는 근로감독이다.[1)]

그런데 90년대 헌법재판소 판결에서도 지적하고 있듯이 우리나라 근로감독능력은 소규모 사업장까지 담당하기에는 한계가 있다. 이로 인해 노동관련 문제해결과 관련해서 늘 지적되는 것이 근로감독의 실효성 제고이다. 특히 근로기준법의 적용대상인 사업장과 노동자는 증가했으나, 근로감독관 수는 절대적으로 부족하다는 것이 공통된 지적이다(노상헌, 2012; 김홍영, 2013; 한인상, 2013; 노상헌, 2014; 송민수, 2016)

지난 10년간 사업장근로감독 실적을 살펴보면 매년 2∽3만개소의 사업장에 대해 근로감독을 실시한 것으로 나타난다. 과거에 비해 정기감독의 비중을 줄어드는 반면, 수시감독은 증가하는 추세를 보이고 있다. 그러나 2017년 전국 사업체가 4,019,872개소인

1) 고용노동부, 근로감독관집무규정(훈령 제245호, 2018.6.29. 시행 2018.7.1.)

것을 볼 때, 근로감독이 이루어지는 사업체는 전체의 약 0.7%에 불과하다. 이러한 문제를 해결하기 위해 근로감독관 확대 등을 모색하고 있지만 1인당 담당 사업체 수를 고려해 볼 때 획기적인 충원이 아니고서는 근본적인 문제해결은 어렵다고 생각된다.

(3) 근로조건 자율개선 지원 사업

고용노동부의 〈근로조건 자율개선 지원 사업〉은 근로감독관이 사후적으로 법 위반 여부를 확인·시정하는 대신 사업장 스스로 근로기준법 등 노동관계법 위반 여부를 점검하고 노동조건을 개선할 수 있도록 지원하는 사업이다. 즉, 노무관리 전문가 등이 노동조건이 취약한 영세·소규모 사업장의 노동조건 자율점검과 개선을 지원하도록 하고, 고용노동부가 경비를 지원하고 있다. 지원대상은 1) 사업주가 신청한 사업장(당해 연도에 한하여 정기감독 면제), 2) 근로감독이 필요한 사업장, 3) 상시 근로자수 30인 미만 사업장, 4) 신설사업장(근로자수 제한 없음)이다. 2019년의 경우 전국 7,600개 사업장을 목표로 하고 있다. 노동시간과 최저임금 등을 집중 점검한다.

2) 고용보험사업 지원 대상

근로기준법이 사업장규모에 따라 법의 적용을 달리함으로써 소규모 사업체에서 일하는 노동자가 법적 보호의 대상에서 제외되는 방식이라면, 고용보험에서는 소규모 사업체가 보다 열악하다는 전제하에 우선 지원하는 방식을 택하고 있다.

(1) 우선지원대상기업

고용보험법 제19조제2항에서는 "고용노동부장관은 제1항에 따른 고용안정·직업능력개발 사업을 실시할 때에는 근로자의 수, 고용안정·직업능력개발을 위하여 취한 조치 및 실적 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업을 우선적으로 고려하여야 한다"고 명시하고 있다. 이에 따라 동법 시행령에서는 〈표 2〉와 같이 사업장 규모에 우선지원 대상을 구분하고 있다. 즉, 제조업의 경우 상시 사용하는 노동자 수 500명 이하, 보건업 및 사회복지 서비스업 등은 300명 이하, 도매 및 소매업 등은 200명 이하, 그 밖의 업종은 100명 이하일 경우 우선지원 대상기업에 속한다.

<표 2-2> 우선지원대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(제12조제1항 관련)

산업분류	분류기호	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업 [다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	C	500명 이하
2. 광업	B	300명 이하
3. 건설업	F	
4. 운수 및 창고업	H	
5. 정보통신업	J	
6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 [다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다]	N	
7. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	
8. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
9. 도매 및 소매업	G	200명 이하
10. 숙박 및 음식점업	I	
11. 금융 및 보험업	K	
12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	
13. 그 밖의 업종		100명 이하

고용노동부는 저임금근로자 사회보험료 지원 사업, 일자리 안정자금 등 사업을 추진할 때 사업체 규모를 기준으로 지원대상을 선정하고 있다. 이때 기준이 되는 규모는 대부분 10인 미만 사업체 여부이다.

<표 2-3> 10인 미만 사업장 고용보험 지원금 제도

제도명	대상 및 지원요건	지원내용
저임금근로자 사회보험료 지원제도	10인 미만 사업장에서 일하는 근로자 중 월평균 보수가 190만원 미만인 근로자와 해당 사업주	보험료 지원: 신규가입자(60%), 기존가입자(40%)
지역·성장산업 고용지원	성장유망업종 창업 후 6개월 이상 5년 이내가 된 피보험자 10인 미만의 기업이 실업자 신규 고용하여 3개월간 고용유지	인건비는 신규고용 1명당 분기단위 지원 구분 / 월 기준 / 3개월 / 1년 우선지원 / 60만원 / 180만원 / 720만원
특별고용지원업종 추가지원 중 체당금 운영 개선	지급요건은 6개월 이상 사업수행이며, 10인 미만 사업장	-

자료: 고용노동부(2018), 『2018년판 고용보험백서』

(2) 저임금근로자 사회보험료 지원 사업

우선 저임금근로자 사회보험료 지원 사업(두리누리 사업)은 4대 사회보험 중 가입률이 낮고, 상대적으로 타 보험보다 사각지대가 큰 고용보험과 국민연금의 보험료 부담분을 최대 50%까지 국가가 지원하는 사업이다. 이때 소규모사업장의 기준은 '10인 미만 사업체'이다. 2019년 사회보험료 지원대상은 10인 미만 사업체에서 일하는 월 보수 210만원 이하의 노동자와 사업주이며, 5인 미만 사업체에 대해서는 추가 지원을 할 계획이라고 한다.

<표 2-4> 사회보험료 지원방안

구분	2017년	2018년	2019년
두루누리 지원(고용보험·국민연금 보험료 지원)	• 월보수 140만원 미만 • 신규가입자: 10인 미만 60%, • 기존가입자: 10인 미만 40%	• 월보수 190만원 미만 • 신규가입자: 5인 미만 90%, 5~10인 미만 80% • 기존가입자: 10인 미만 40%	• 월보수 210만원 미만 • 신규가입자: 5인 미만 90%, 5~10인 미만 80% • 기존가입자: 10인 미만 40%
건강보험료 감면	없음	• 안정자금 지원대상자이면서, 2018년 직장 신규 가입자: 50% 경감	• 안정자금 지원대상자이면서 2019년 직장 신규 가입자: 5인 미만 60%, 5인~30인 미만 50% 경감 • 2018년 지원자*는 30% 경감
사회보험료 세액공제	• 신규채용자에 대한 4대 보험 사용자 실부담액의 50% 세액공제	• 신규채용자 외에 최저임금 100~120% 수준 • 기존재직자 신규 가입 시에도 세액공제	• 신규채용자 외에 최저임금 100~120% 수준 • 기존재직자 신규 가입 시에도 세액공제

주. 2018년 지원자*의 경우 두루누리 및 건보료 경감은 사업주·노동자 모두 지원, 사회보험료 세액공제는 사업주 지원
출처: 고용노동부 보도자료(2019.1.13.), "소규모 영세 사업주 경영부담은 줄이고 노동자 사회안전망은 튼튼하게"

(3) 일자리 안정자금

다음으로 최저임금인상에 따라 소상공인 및 영세중소기업을 지원하기 위해 2018년부터 시행 중인 일자리 안정자금은 노동자를 30인 미만으로 고용하는 모든 사업(주)에 대해 지원한다. 고용노동부는 최저임금 미만 노동자의 83.2%가 30인 미만 사업체에 고용되어 있어 지원대상을 30인 미만으로 선정하였다고 밝혔다. 이때 30인 미만의 기업이란, 인사·노무·회계·경영 등이 유기적으로 결합된 하나의 '사업(주)'을 기준으로 하며, '고용보험 적용단위'로 판단한다. 다만, 업종 특성상 공동주택 경비·청소원, 사회적기업·

장애인직업재활시설·자활기업은 30인 이상 사업주도 지원한다. 2019년부터는 일자리 안정자금 지원금액도 사업체 규모에 따라 달리 지급된다. 즉, 5인 이상 사업장 노동자는 1인당 13만원 지원되는 반면, 5인 미만 사업장 노동자는 1인당 15만원으로 지원 금액이 늘어났다.

2. 서울시 관련 정책

1) 소규모 사업장에 대한 지원사업

(1) 소상공인에 대한 정책: 소상공인 조례와 3개년 계획

서울시는 「서울특별시 소상공인 지원에 관한 조례」와 「서울특별시 도시형소공인 지원에 관한 조례」를 제정하였다. 2014년 제정된 소상공인 조례는 서울시에 소재하는 소상공인의 ㅈ류로운 경제활동을 촉진하고 구조개선 및 경영안정을 도모하여 균형 있는 지역경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 이 조례는 전체 12개의 조로 구성되어 있는데, 소상공인 육성 및 지원에 필요한 시책을 적극 발굴하고 추진해야 할 지방자치단체장의 책무(제4조)만이 아니라 투명한 경영과 기업의 사회적 책임을 다하여 지방경제 발전에 이바지해야 할 소상공인의 책무(제5조) 또한 명시하고 있다. 소상공인 지원을 위한 3개년 계획 수립 및 소상공인의 활동 현황과 경영 실태 등을 파악하기 위한 조사 실시에 관한 내용도 포함되어 있다(제6조~제7조). 소상공인에게 필요한 신용보증 지원을 비롯하여 마케팅·컨설팅 지원 등 경영과 창업 지원에 관한 사항, 소상공인 지원 사업의 효율적·체계적 수행을 위한 지원센터 운영과 소상공인 관련 단체 지원 등에 관한 사항도 명시되어 있다(제8조~제10조). 조례의 구성과 주요 내용은 아래와 같다.

<표 2-5> 「서울특별시 소상공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용

구성	주요내용
제4조 시장의 책무	- 시장은 소상공인의 경영안정 지원을 통한 성장기반 조성을 위하여 소상공인 육성 및 지원에 필요한 시책을 적극 발굴하고 추진하여야 함
제5조 소상공인의 책무	- 소상공인은 경영혁신을 통하여 경쟁력을 확보하고 투명한 경영과 기업의 사회적 책임을 다하여 지역경제 발전에 이바지할 수 있도록 노력하여야 함 - 소상공인과 그 사업에 관련되는 자는 시의 소상공인 시책에 적극 협력하여야 함
제6조 소상공인지원계획	- 시장은 소상공인의 경영안정과 성장기반 조성을 통한 경쟁력 강화를 지원하기 위하여 매 3년마다 소상공인지원계획을 수립·시행하여야 함

구성	주요내용
제7조 실태조사	- 시장은 소상공인 지원을 체계적이고 효율적으로 수립·추진하기 위하여 매 3년마다 소상공인의 활동 현황 및 경영 실태 등에 대한 조사를 실시할 수 있음
제8조 경영 및 창업 지원	- 시장은 소상공인의 경영 및 창업 지원을 위하여 다음 사업을 실시할 수 있음 · 소상공인 신용보증 지원 · 창업상담, 컨설팅, 교육, 창업자금 융자 지원 등 창업 지원 · 공동화 또는 협업사업, 밀집지역 활성화 등 경영개선 지원 · 홍보, 디자인 또는 공동브랜드 개발, 판매촉진 등 마케팅 지원 · 자금·인력·기술·판로·입지 등의 개선에 필요한 컨설팅 지원 · 소상공인에 대한 전자상거래, 스마트 기기를 이용한 결제 시스템 도입 등 상거래 현대화 지원 · 그 밖에 소상공인 경쟁력 강화를 위해 시장이 인정하는 사항
제9조 소상공인경영지원센터	- 시장은 제8조의 소상공인 지원 사업을 효율적이고 체계적으로 수행하기 위하여 서울특별시 소상공인경영지원센터를 둘 수 있음 - 시장은 센터의 설치 및 운영에 필요한 경비를 예산의 범위 안에서 지원할 수 있음
제10조 소상공인 관련단체 등 지원	- 시장은 건전한 소상공인 관련 단체 등의 설립을 권장하고 이들 단체의 활동을 지원할 수 있음
제11조, 제12조	- 사무의 위탁, 시행규칙

자료: 국가법령정보센터

서울시는 소상공인의 자생력을 강화하고 성장 역량을 높이기 위한 목적으로 민선 7기에 추진할 「서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019~2022)」을 발표한 바 있다. 종합계획은 '소상공인과 골목경제가 살아나는 살맛나는 서울'을 비전으로 하여 자생력 강화 및 성장역량 제고, 비용부담 완화 및 사회안전망 강화, 공정거래질서 확립, 지속가능한 자영업 환경 조성 등 4대 목표와 추진전략을 다음과 같이 제시하고 있다.

<표 2-6> 서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019~2022)

비전	소상공인과 골목경제가 살아나는 살맛나는 서울
정책목표	- 자생력 강화 및 성장 역량 제고 - 비용부담 완화 및 사회안전망 강화 - 공정거래질서 확립 - 지속가능한 자영업 환경 조성
정책목표별 추진전략	- 자생력 강화 및 성장 역량 제고 * 지역밀착형 소상공인 종합지원체계 구축 * 지역의 소비로 지역경제를 살리는 생활상권 활성화] * 소상공인 조직화 및 협업 활성화 - 비용부담 완화 및 사회안전망 강화 * 소상공인 경영비용 부담 완화 * 자영업자 3종 패키지[2] 차질 없는 추진 * 경영애로 소상공인 선제적 점검 및 재기 지원 강화 - 공정거래질서 확립 * 공정거래 감독행정 지방화의 안정적 실현 * 주요 상권 임대료 조사 등으로 분쟁조정 실효성 강화 * 소상공인의 안정적 영업을 위한 제도적 기반 마련 - 지속가능한 자영업 환경 조성 * 소상공인 연구센터 설립 및 빅데이터 기반 창업 지원 * 소상공인 참여하는 지역 단위 거버넌스 구축 * 상생기금 조성으로 마을경제 활성화 재정기반 마련

자료: 서울특별시 노동민생정책관(2019), 「민선 7기 서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019~2022)

2) 사회안전망 강화를 위한 자영업자 3종 패키지는 1인 소상공인 고험보험료(30%) 지원, 노란우산 공제 장려금 지원 확대, 서울형 유급병가 도입을 말한다. 서울형 유급병가는 영세자영업자를 대상으로 하여 부상 또는 질병으로 인한 입원과 검진 등에 대해 연간 최대 11일 한도 내에서 급여를 제공하는 것으로, 서울시 생활임금 기준으로 한다.

(2) 도시형 소공인에 대한 정책

: 도시형소공인 조례와 도심 제조업 작업환경개선 사업

「서울특별시 도시형소공인 지원에 관한 조례」는 2015년 제정되었는데, 도시형소공인의 성장과 발전을 위한 지원체계를 마련하여 도시형소공인의 경제활동을 촉진함으로써 시민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 여기서 도시형소공인이란 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」에 따른 소상공인이면서, 노동 집약도가 높고 숙련기술을 기반으로 하며 일정 지역에 집적하는 특성이 있는 제조업이면서, 「도시형소공인 지원에 관한 특별법 시행령」(제2조)에 의거하여 한국표준산업분류에 따른 제조업 10인 미만 사업장을 대상으로 한다.

이 조례는 도시형소공인의 성장과 발전을 지원하기 위한 5개년 종합계획 및 연간 시행계획을 수립해야 하고(제3조~제4조), 도시형소공인 양성과 인력 확보, 경영지도와 기술개발 지원 등(제5조~제6조)을 위해 노력해야 할 시장의 책무를 명시하고 있다. 또한 우수 숙련기술인 선정 및 기술 전수, 우수 도시형소공인을 육성하기 위한 지원(제7조~제9조), 도시형소공인 집적지구 지원(제10조~제11조), 지원센터 설치 및 운영(제12조~제13조), 사업장 및 작업환경 개선(제14조), 공동사업 지원(제15조) 등의 사업을 추진할 수 있다는 내용 또한 포함되어 있다. 마지막으로 도시형소공인에 대한 사회적 인식 제고를 위한 시장의 책무(제16조)를 담고 있다.

<표 2-7> 「서울특별시 도시형소공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용

구성	주요내용
제3조 도시형소공인 지원 종합계획의 수립	- 시장은 도시형소공인의 성장과 발전을 위하여 5년마다 도시형소공인 지원 종합계획을 수립·시행하여야 함
제4조 도시형소공인 지원 시행계획의 수립 등	- 시장은 종합계획의 추진을 위하여 매년 도시형소공인 지원 시행계획을 수립하여야 함 - 시장은 도시형소공인 지원을 위하여 자치구청장에게 시행계획 추진에 필요한 조치를 요청할 수 있음
제5조 도시형소공인 양성 및 인력 확보	- 시장은 도시형소공인을 양성하고 인력을 확보하기 위해 노력하여야 하며, 도시형소공인이 우수한 인력을 확보할 수 있도록 지원하기 위하여 도시형소공인 숙련기술 습득과 고도화를 위한 교육, 신규 인력 유입의 활성화 및 고용안정을 위한 사업, 도시형소공인 노동자의 처우개선 등 복지증진에 관한 사업, 청년 미취업자의 고용확대 지원, 퇴직노동자 등의 숙련기술 전수 및 재취업 지원에 관한 사업 등을 할 수 있음

구성	주요내용
제6조 도시형소공인 경영지도 및 기술개발 지원	- 시장은 도시형소공인의 경영지도 및 기술개발을 지원하기 위하여 노력하여야 함 - 시장은 도시형소공인의 사업 기획, 개발 및 연구, 상담 제공, 지도 및 정보 제공, 기술혁신 및 기술개발, 기술력 및 생산력 향상에 필요한 조사·연구 등의 사업을 지원할 수 있음
제7조 우수 숙련기술인 선정	- 시장은 도시형소공인 업종에 종사하는 우수 숙련기술인을 선정하여 포상할 수 있음
제8조 기술의 전수 지원	- 시장은 도시형소공인의 기술이 전수·발전될 수 있도록 노력해야 함. 이를 위해 우수 기술의 보급 및 기술정보 제공, 우수 숙련기술인을 통한 우수 기술의 전수, 기술 전수를 위한 시설 및 장비의 제공, 도시형소공인의 숙련기술을 전수받은 기술전수 대상자가 해당 직종에 장기간 종사할 수 있도록 장려하는 사업 등을 추진할 수 있음
제9조 우수 도시형소공인 육성 및 지원	- 시장은 지역 일자리 창출, 매출 증대 등 지역경제에 미치는 영향이 크거나 숙련기술의 고도화 가능성을 보유한 도시형소공인을 선정하여 우수 도시형소공인으로의 성장촉진 및 중장기 발전을 위한 전략의 수립 지원, 기술·인력·금융·경영 등 분야별 전문가의 파견·알선, 우수 도시형소공인으로성의 성장을 촉진하기 위한 정보 제공, 국내 및 해외 판로 개척에 대한 지도와 자문 등의 사업을 지원할 수 있음
제10조 도시형소공인 집적지구 금융지원	- 시장은 집적지구에 있거나 집적지구로 이전하는 도시형소공인에 대하여 자금이나 그밖에 필요한 사항을 우선하여 지원할 수 있으며, 서울신용보증재단을 통한 신용보증을 우선적으로 지원할 수 있음
제11조 도시형소공인 집적지구 인프라 구축	- 시장은 집적지구의 기반시설 조성과 확충을 위하여 공동폐기물 처리 시설 설치, 사업장에 관한 건물과 시설물 등의 개량·수리, 공동창고·교육시설·안전시설물 등의 설치·개량, 장애인·노인·임산부 등의 이동과 사업장 등 이용의 편리를 도모하고 정보 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비 설치·보수, 그밖에 집적지구 인프라 구축을 위하여 필요한 사업을 지원할 수 있음 - 시장은 이에 필요한 비용을 지원할 수 있음
제12조, 제13조 도시형소공인 지원센터의 설치·운영, 운영의 위탁	- 시장은 도시형소공인의 발전과 기술정보의 제공 등에 필요한 업무를 지원하기 위하여 도시형소공인 지원센터를 설치·운영할 수 있음
제14조 사업장 및 작업환경의 개선	- 시장은 도시형소공인 사업장 및 작업환경 개선에 필요한 비용을 지원할 수 있음 - 시장은 도시형소공인의 작업환경 및 작업특성에 대한 위해요소를 측정하고 이를 개선하기 위해 필요한 지원을 할 수 있음
제15조 공동사업의 지원	- 시장은 도시형소공인의 경영비용 절감 및 매출 증대를 위하여 공동사업을 지원할 수 있음(협동조합 설립 등 조직화 지원, 중소기업과의 연계 지원, 제품·디자인 개발 및 기능 개선, 공동시설 및 공동장비, 공동판로 등)
제16조 사회적 인식의 제고	- 시장은 도시형소공인에 대한 국민의 이해를 높이고 도시형소공인과 보유기술의 중요성에 대한 사회적 공감대를 확산할 수 있도록 사회적 인식 제고를 위하여 노력하여야 함

자료: 국가법령정보센터

서울시는 일부 업종을 도시형제조업으로 선정하고 지속가능한 성장을 지원하기 위한 사업을 추진해왔다. 그 일환으로 2012년 4월 한국산업안전보건공단과 업무협약(MOU)을 체결하고 사업장의 유해·위험 요인 제거에 필요한 안전·보건 시설 개선을 지원하고 있다. 2016년부터는 작업환경 개선 총 비용의 20%, 최대 5,000천원까지 지원하고 있다. 지원대상은 도시형소공인에 해당하는 업종인데, 특시 성수 수제화 활성화와 연계하여 성수지역 신발 제조업종 및 4대 도심 제조업(인쇄, 의류봉제, 귀금속, 기계)이 우선 지원 대상이다. 2012년부터 2018년까지 총 689개의 사업장을 지원하였다.

<표 2-8> 서울시 도심 제조업 작업환경개선 지원 내용

<table>
<tr><td>사업목적</td><td>- 서울시 도심 제조업을 지속 가능한 성장산업으로 육성하기 위해 한국산업안전보건공단의 클린사업장 조성 지원사업과 연계하여 안전하고 쾌적한 근무환경 조성 및 생산성 제고 도모</td></tr>
<tr><td>관계법령 및 추진근거</td><td>- 도시형소공인 지원에 관한 특별법 제19조
- 서울시 도시형소공인 지원에 관한 조례 제14조
- 2012년 4대 도시형제조업 육성·지원 계획(경제정책과, 2011)
- 안전하고 활력있는 희망서울 만들기 업무협약(시-한국산업안전보건공단, 2012)</td></tr>
<tr><td>지원대상</td><td>- 서울시 소재 제조업체 중 안전보건공단의 클린사업장 인정 업체: 근로자를 고용하여 산업재해보험에 가입하고 보험료 체납이 없는 50인 미만 사업장 중 상시근로자 10인 미만으로 4대 도심 제조업종 우선 지원
- 우선지원 대상 업종
<table>
<tr><td>의류봉제</td><td>14. 의복, 의복 엑세서리 및 모피제품 제조업</td></tr>
<tr><td>수제화</td><td>15. 가죽, 가방 및 신발 제조업</td></tr>
<tr><td>인쇄</td><td>18. 인쇄 및 기록매체 복제업</td></tr>
<tr><td>기계</td><td>25. 금속 가공제품 제조업: 기계 및 가구 제외
26. 전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업
27. 의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업
28. 전기장비 제조업
29. 기타 기계 및 장비 제조업</td></tr>
<tr><td>귀금속</td><td>331. 귀금속 및 장신용품 제조업</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>연도별 예산 및 지원사업장 수</td><td>
<table>
<tr><td>2012년</td><td>2013년</td><td>2014년</td><td>2015년</td><td>2016년</td><td>2017년</td><td>2018년</td></tr>
<tr><td>245백만원</td><td>240백만원</td><td>240백만원</td><td>240백만원</td><td>400백만원</td><td>200백만원</td><td>200백만원</td></tr>
<tr><td>120개</td><td>111개</td><td>84개</td><td>103개</td><td>106개</td><td>74개</td><td>91개</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

서울시에서 추진한 소규모 사업장에 대한 지원 사업은 주로 사업장의 경영과 성장에 초점을 두었다고 평가된다. 사업장의 경영 안정과 노후시설 개선 등이 노동환경 개선에 긍정적인 작용을 할 것이라는 점에서 이러한 기조는 유지될 필요가 있다. 서울시 소재 사업체의 압도적 비중을 차지하는 소규모 사업장이 법적·제도적 사각지대로 존재했음을 고려할 때, 소상공인 지원 계획이나 도심 제조업 작업환경 개선 사업 등은 지방정부의

책무를 이행하고자 하는 노력으로 유의미하게 평가되어야 할 것이다. 다만 이러한 정책 기조가 소규모 사업장 노동자들의 일하는 방식과 관계에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 검토가 뒷받침될 필요가 있다.

2) 소규모 사업장 노동자에 대한 노동정책과 사업

(1) 서울시 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사

위에서 살펴본 서울시 정책이 소규모 사업장을 지원함으로써 그곳에서 일하는 노동자의 조건과 환경을 개선하는 데 직·간접적 영향을 미치는 것이라면, 서울시에서 2013년부터 실시하고 있는 「소규모 사업장 근로자 인식조사」는 이들 사업장에서 일하는 노동자에 초점을 맞추고 있다. 서울시는 소규모 사업장에서 일하는 노동자들의 기본적인 근로인식을 파악하고자 민생침해 모니터링단[3]을 활용하여 사업장 방문 조사를 실시하고 있다. 근로인식 조사 항목은 근로계약서 작성 및 교부 여부, 최저임금 보장 및 안내 여부, 주휴수당 및 초과근무수당 인지 여부 등이고, 매년 조사 항목이 일부 조정되었다. 조사에 참여한 노동자는 2013년 1,789명에서 2017년 3,444명으로 두 배 가까이 많아졌다. 조사 과정에서는 노동자의 권리를 안내하는 책자 배부 등이 함께 진행되었다. 연도별 조사 추진 현황은 아래와 같다.

<표 2-9> 서울시 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사 추진 현황

구분	기간	근로인식 조사 항목	조사인원
2013	3.27. ~ 12.10.	① 근로계약서, ② 최저임금, ③ 주휴수당, ④ 초과근무수당, ⑤ 휴게시간 부여, ⑥ 연차휴가 (6개)	1,798명
2014	2.4. ~ 11.30.	(① ~ ⑥) + ⑦ 임금지급 원칙 준수, ⑧ 퇴직금 (8개)	2,697명
2015	2.9. ~ 11.30.	(① ~ ⑧) + ⑨ 급여명세서 (9개)	3,603명
2016	4.1. ~ 11.30.	(① ~ ⑧) + ⑩ 성희롱 예방 (9개)	3,481명
2017	3.2. ~ 11.30.	(① ~ ⑧) + ⑩ 성희롱 예방 (9개)	3,444명

자료: 서울특별시(각 년도), 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사계획 및 결과보고와 보도자료

3) 서울시 민생침해 모니터링단은 불법행위에 대한 관리 감독 사각지대를 해소하기 위하여 시민이 참여하는 사전 예방 활동으로서 2012년 「민생침해 근절 종합대책」 시행과 함께 운영되기 시작하였다. 2012년에는 불법대부업 단속을 위한 대부업체 지도·점검 등 5개 분야에서 100명이 모니터링단으로 활동하였으며, 2013년부터는 모니터링단 중 10명을 배정하여 소규모 사업장 중심으로 근로인식 조사를 실시해왔다(서울특별시 경제진흥실, 2013).

(2) 서울시 노동정책기본계획: 취약근로자 권익보호

소규모 사업장 근로인식 조사는 2014년 제정된 「서울특별시 노동자 권리보호 및 증진을 위한 조례」와 이를 근거로 만들어진 「서울시 노동정책 기본계획(2015~2019)」에 세부과제로 포함되면서 사업 추진근거를 확립하였다. 위 조례에는 노동 관련 조사·연구 및 노동자 권리 보호와 증진을 위한 주요사항을 포함하여 기본계획을 수립하도록 하고 있다. 2015년에 발표된 「서울시 노동정책 기본계획」은 '노동존중특별시, 서울'을 비전으로 표명하였고, 근로자 권익 보호와 모범적 사용자 역할 정립이라는 2대 정책목표 하에 취약근로자 권익보호, 노동기본권 보장기반 구축, 고용의 질 개선, 상생과 협력의 노사관계 구축 등 4대 정책과제를 제시하였다. 이중 '취약근로자 권익 보호'에 중소영세사업장 근로자 지원이 포함되어 있는데, 단위과제로 영세사업 근로자 사회보험 가입률 제고, 택시운수종사자 처우 개선, 화물운수종사자 휴게시설 설치, 경비종사자 처우 개선, 도시형 제조업 작업환경 개선, 특화산업지구 근로자 노동 상담 및 교육, 이동근로자 24시간 쉼터 조성 등이 포함되어 있다. 또한 '노동기본권 보장기반 구축'의 단위과제 중 민생침해 모니터링단을 통한 근로인식 조사와 노동권리수첩 배부 및 시민명예옴부즈만 홍보 지원 사업이 포함되어 있다.

(3) 민선 7기 서울시 시정 4개년 계획 중 관련 과제

민선 7기 서울시는 지난 시기까지의 시정 운영 성과와 새롭게 요구되는 과제들을 아울러 '미래 서울, 안전 서울, 복지 서울, 균형 서울, 민주 서울' 등 다섯 가지 시정 목표를 제시하였다. 이중 '미래 서울'에는 소상공인과 자영업자 지원을 위한 제로페이 도입을 비롯하여 경제민주화 과제, 도시 제조업 자생력 강화를 지원하기 위한 산업경제 과제, 노동자 종합지원센터 설치·운영 등을 포함한 노동 과제가 포함되어 있다.

<표 2-10> 민선 7기 서울시 시정 4개년 계획 중 관련 과제

경제민주화	- 제로페이 도입, 사회보험료 지원 등 소상공인·자영업자 지원 강화 - 불공정 감독 행정의 지방화 추진 - 특별사법경찰 강화 및 수사전문관 확대로 민생침해 범죄 근절 - 창업기업과 중소기업의 기술보로 지원 강화 등
산업경제	- 스마트앵커 조성 및 협업을 통한 도심 제조업 자생력 강화 - 패션산업 인프라 조성 및 브랜딩 구축 등
노동	- 노동자 종합지원센터 설치·운영 - ILO 국제기준에 맞는 노동조합 설립 지원 - 체불임금 Zero 도시 조성 - 서울형 노동안전 기준 확대 및 시행 강화 등

자료: 서울특별시 (2019), 「서울시정 4개년 계획(2019~2022)」

Ⅲ. 서울지역 소규모사업장 노동자 노동실태 분석

1. 서울지역 소규모사업장 노동자 설문조사 개요

1) 설문조사 방법

서울지역 소재 서비스 업종의 소규모 사업장(30인 미만 사업체)에서 일하는 노동자의 노동실태와 조직화 관련 의식 실태를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문지 수거 부수는 총 700부로서 배포는 서울시 지역 서비스 산업내 고용규모 비중치에 입각해 배포와 수거가 진행되었다.

<표 3-1> 서울시 지역의 서비스산업내 고용규모와 설문지 배포 부수

서비스 업종	사업체 수(개)	고용인원(명)	비중(%)	배포 부수
도매 및 소매업(45~47)	228,295	888,464	20.6	144
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	15,950	478,382	11.1	78
숙박 및 음식점업(55~56)	130,195	474,515	11.0	77
전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	38,937	437,822	10.2	71
보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	28,683	358,563	8.3	58
정보통신업(58~63)	23,206	345,030	8.0	56
교육 서비스업(85)	34,762	341,732	7.9	55
운수 및 창고업(49~52)	93,702	274,793	6.4	45
금융 및 보험업(64~66)	11,165	268,252	6.2	42
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	69,637	190,963	4.4	31
부동산업(68)	39,677	158,593	3.7	26
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	22,913	86,452	2.0	14
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	445	8,963	0.2	1
전체 서비스 산업	737,567	4,312,524	100.0	700

* 2017년 전국사업체조사.

설문조사는 외부의 전문 조사업체에 의뢰해 2019년 7월 ~ 8월에 걸쳐 진행되었으며, 서울지역내 소재한 서비스 사업체(장)내 노동자를 대상으로 조사원이 방문해 1:1 설문조사 방식으로 수행하였다.

2) 기초 현황 분석

아래 〈표 3-2〉는 설문조사에 참여한 서울지역 서비스업종내 소규모 사업장 노동자 700명의 기초 실태이다.

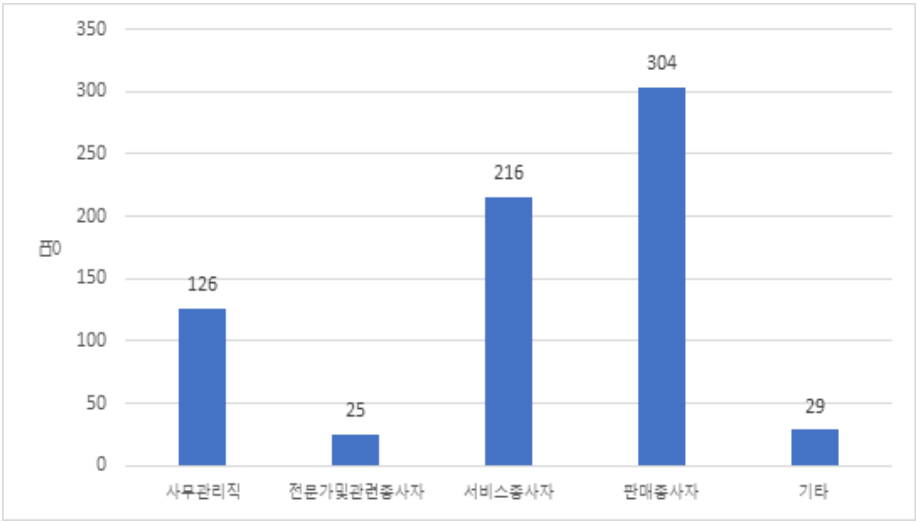
<표 3-2> 설문조사 참여 노동자의 기초 현황 (단위 : 명, %)

구분		인원	비중	구분		인원	비중
업종	도매 및 소매업	256	36.6	고용형태	정규직	305	43.6
	숙박업 및 음식점업	208	29.7		단시간노동	209	29.9
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	57	8.1		계약직	60	8.6
	전문, 과학 및 기술서비스업	53	7.6		일반임시직	118	16.9
	보건업 및 사회복지 서비스업	43	6.1		일용·호출노동	3	0.4
	정보통신업	42	6.0		간접고용	4	0.6
	교육서비스업	41	5.9		특수고용	1	0.1
성별	남성	178	25.4	연령	20대	188	26.9
	여성	522	74.6		30대	181	25.9
규모	1~4명 이내	381	54.4		40대	173	24.7
	10명 이내	214	30.6		50대이상	158	22.6
	20인 이내	81	11.6		평균	39.1세	
	30인 이내	24	3.4	업태	프랜차이즈	306	43.7
					프랜차이즈 아님	394	56.3

서비스 업종별로 보면 도·소매업과 숙박·음식점업이 조사 참여 노동자의 66.3%인 464명이며, 성별에서는 서비스부문 특성상 여성의 비중이 2/3를 넘어서고 있다. 업태에서는 프랜차이즈 형태의 서비스 사업장에서 근무하는 노동자의 비중이 43.7%로 나타났다. 종사자 규모에서는 85.0%가 10명 이하의 소규모 사업체이며, 연령에서는 20대(20세 미만 포함)부터 50대 이상까지 비교적 균등하게 분포하고 있으며 전체 연령 평균은 39.1세(남성-37.2세, 여성-39.8세)이다.

고용형태에서는 정규직이 43.6%, 나머지 56.4%는 비정규직이다. 2018년 8월 경제활동인구조사 부가조사를 통해 드러난 비정규 노동자 비중 40.9%[4]보다는 높은 편이다. 조사 참여자의 직종 현황을 보면, 서비스산업을 대상으로 하기에 서비스직 및 판매직 종사자 비중이 74.3%에 달하고 있으며, 그밖에 사무관리직 및 기타 직종 순으로 비중치가 크다. 기타 직종에는 기계및장치 조작·조립원과 단순노무종사자, 그리고 서비스업 내 운전, 배달 등의 업무를 담당하는 직종이 포함되어 있다.

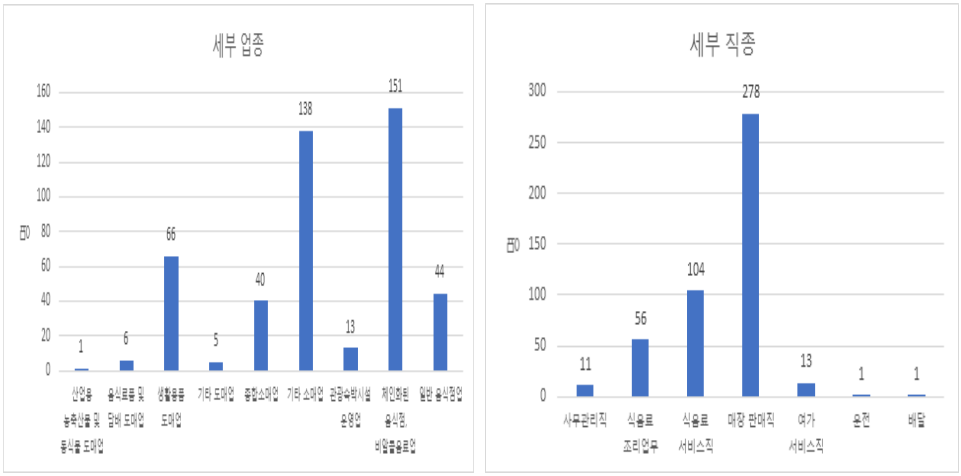
[그림 3-1] 직종 현황



설문조사 참여자의 2/3에 달하는 도·소매업과 음식·숙박업종 종사자를 대상으로 세부적인 업종과 직종을 파악한 결과가 [그림 3-2]의 내용이다.

4) 2018년 8월 경제활동인구조사 부가조사 원자료.

[그림 3-2] 도소매, 음식숙박업 내 세부 업종 및 직종

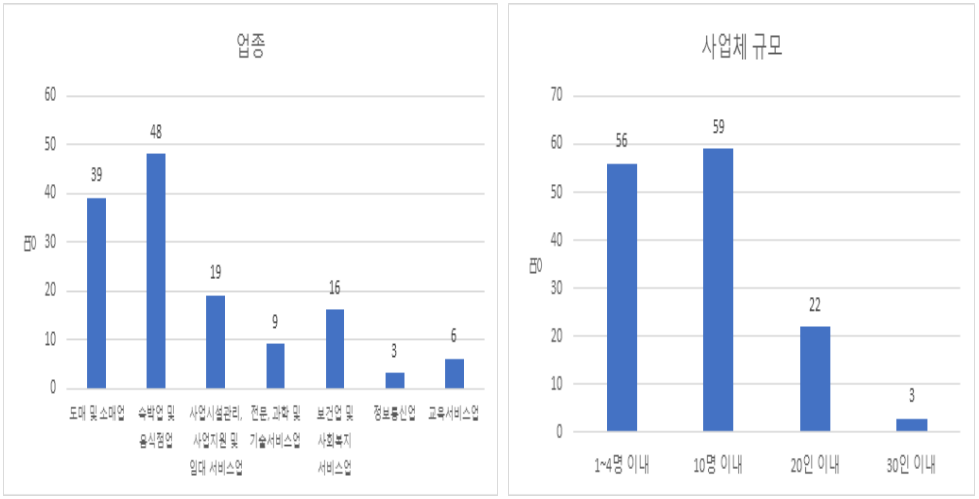


도소매업에서는 기타 소매업의 비중이, 음식·숙박업종에서는 체인화된 음식점 및 비알콜음료업(커피전문점 등)의 인원이 289명(62.3%)에 이르고 있으며, 직종에서는 매장 판매직과 서비스직이 382명(82.3%)에 이를 정도로 큰 비중을 차지하고 있다.

사업체(장)내에 파견, 용역, 소사장 등의 간접고용 비정규직이 있는지 여부를 파악한 결과, '있다'고 응답한 조사 참여자가 140명(20.0%)인 것으로 나타났다.

사업장내 간접고용 비정규노동자 규모에 대해서는 '4명 이내'가 105명으로 가장 많으며, '5~10인 이내'가 25명, '10~15인 이내'가 7명, '15~20인 이내'가 3명이다. 사업체(장)내 '간접고용 비정규 노동이 있다'고 응답한 140명을 대상으로 업종과 사업체 규모를 파악한 결과, 업종에서는 도·소매업 및 음식·숙박업이 87명으로 140명중 62.0%를 차지하고 있으며, 사업체 규모에서는 10인 이내의 소규모 영세 사업체(장)이 115명으로 82.0%를 차지하고 있다. 서울지역 서비스부문내 간접고용 비정규 노동이 주로 소규모 영세사업장내 도소매업 및 음식·숙박업에 분포하고 있음이 드러나고 있다.

[그림 3-3] 간접고용 비정규 노동 활용 사업체(장) 현황



2. 취업 및 고용

현재 일하고 있는 사업체(장) 근속을 파악한 결과, 평균은 2.6년(31.7개월)으로서, 2년 미만자가 조사 참여자의 44.7%이며, 2년 이상~4년 미만이 35.4%로 대다수를 차지하고 있다.

<표 3-3> 근속 현황

구분	인원	비중(%)
1년미만	130	18.6
2년미만	183	26.1
4년미만	248	35.4
4년이상	139	19.9
합계	700	100.0
평균	2.6년	

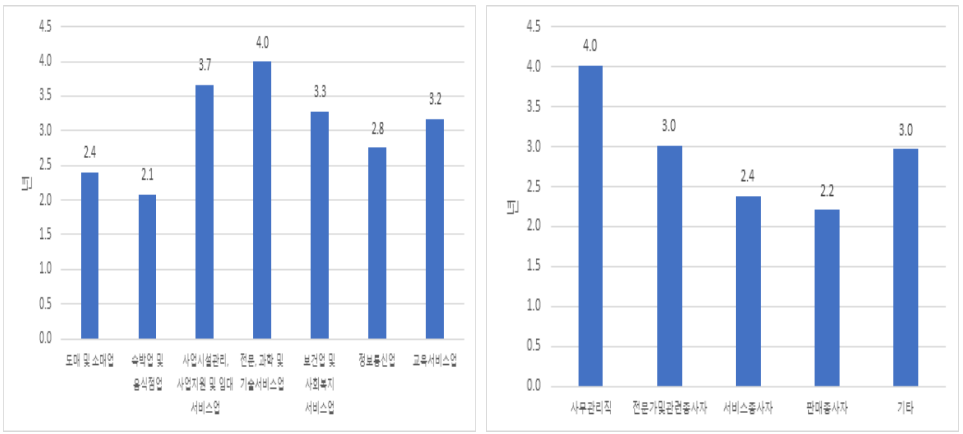
주요 변수별 근속을 보면 성별에서는 별다른 근속 차이가 없지만, 고용형태에서는 정규직의 근속이 확연히 긴 편이며, 프랜차이즈 여부와 관련해서는 비프랜차이즈 사업장에서 근속이 확연히 긴 편이다.

<표 3-4> 주요 변수별 근속 (단위 : 명, %)

구분	성별		고용형태		프랜차이즈 여부	
	남성	여성	정규직	비정규직	프랜차이즈	비프랜차이즈
1년미만	41 (23.0)	89 (17.0)	31 (10.2)	99 (25.1)	31 (10.2)	99 (25.1)
2년미만	37 (20.8)	146 (28.0)	50 (16.4)	133 (33.7)	50 (16.4)	133 (33.7)
4년미만	56 (31.5)	192 (36.8)	127 (41.6)	121 (30.6)	127 (41.6)	121 (30.6)
4년이상	44 (24.7)	95 (18.2)	97 (31.8)	42 (10.6)	97 (31.8)	42 (10.6)
합계	178 (100.0)	522 (100.0)	305 (100.0)	395 (100.0)	305 (100.0)	395 (100.0)
평균	2.7년	2.6년	3.4년	2.1년	1.9년	3.2년

업종별, 직종별로 근속 현황을 보면, 전문과학및기술서비스업 부문의 근속이 가장 길며, 음식·숙박업에서의 근속이 2.1년으로 가장 짧다. 음식·숙박업과 도소매업은 전체 평균 2.6년보다 짧은 편이다. 직종별 근속에서는 사무관리직의 근속이 가장 길며, 판매직 노동자의 근속이 가장 짧게 나타났다.

[그림 3-4] 업종(좌) 및 직종(우)별 근속



최근 3년이내 이직 경험이 있는지 여부를 파악한 결과 296명(42.3%)이 이직경험이 '있다'고 응답하였다. 이직 유경험자를 대상으로 파악한 이직 횟수 평균은 1.3회인 것으로 나타났다. 주요 변수별로 이직 횟수를 보면 도소매, 음식숙박업도 이직 횟수가 평균보다 많은 편이지만, 교육서비스업에서 이직횟수가 1.6회로 높은 편이며, 연령과 근속

에서는 낮을수록 이직횟수가 많은 편이다.

<표 3-5> 주요 변수별 이직횟수

구분		횟수	구분		횟수
업종	도매 및 소매업	1.4	연령	20대	1.5
	숙박업 및 음식점업	1.3		30대	1.2
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	1.4		40대	1.2
	전문, 과학 및 기술서비스업	1.1		50대이상	1.3
	보건업 및 사회복지 서비스업	1.1	근속	1년미만	1.5
	정보통신업	1.4		2년미만	1.3
	교육서비스업	1.6		4년미만	1.1
				4년이상	1.3

이직 유경험자를 대상으로 이직 사유를 파악한 결과, 현재의 노동조건보다 더 좋은 조건의 이직 제안에 따라 이직한 경우가 108명으로 가장 많은 수를 나타냈다.

<표 3-6> 이직 사유

구분	인원수	비중(%)
학업, 결혼, 간병, 건강 문제 등 자발적 사유로 이직	22	7.4
근로 계약기간 종료, 또는 하는 일이 완료되어 이직	22	7.4
경영상 이유로 해고, 명예퇴직, 권고사직, 폐업,도산 등 비자발적 사유로 이직	25	8.4
임금, 노동조건이 너무 안 좋아서 이직	49	16.6
현재보다 더 좋은 조건의 제안이 와서 이직	108	36.5
일이 임시적이거나 장래성이 없어서	23	7.8
적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서	23	7.8
회사내 인간관계 갈등으로 인해	22	7.4
근거리로 이사해서	1	0.3
직장폐업신고	1	0.3
합 계	296	100.0

하지만, 명예퇴직, 권고사직, 폐업, 도산 등 비자발적 사유로 이직한 경우도 8.7%이며, 임금, 노동조건이 너무 안 좋아서 이직한 경우도 16.6%에 달하고 있다. 광의의 비

자발적 사유로 이직한 비율이 25.3%에 달해 이직자의 1/4은 비자발적인 사유로 이직하고 있는 셈이다.

설문조사 참여자의 56.4%인 395명이 비정규직이다. 성별, 연령대별로 고용형태 현황을 보면, 여성의 비정규직 비율이 약간 높은 편으로서 단시간 노동에서 여성의 비중이 확연히 높은 편이며, 연령대에서는 30대에서 정규직 비중이 확연히 높게 나타났다.

<표 3-7> 성별-연령별 고용형태 (단위 : 명, %)

구분	성별		연령			
	남성	여성	20대	30대	40대	50대이상
정규직	82 (46.1)	223 (42.7)	71 (37.8)	112 (61.9)	65 (37.6)	57 (36.1)
단시간노동	39 (21.9)	170 (32.6)	79 (42.0)	32 (17.7)	48 (27.7)	50 (31.6)
계약직	19 (10.7)	41 (7.9)	16 (8.5)	9 (5.0)	18 (10.4)	17 (10.8)
일반임시직	35 (19.7)	83 (15.9)	20 (10.6)	28 (15.5)	41 (23.7)	29 (18.4)
일용,호출노동	2 (1.1)	1 (0.2)	2 (1.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)
간접고용	1 (0.6)	3 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)	3 (1.9)
특수고용	0 (0.0)	1 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)
합계	178 (100.0)	522 (100.0)	188 (100.0)	181 (100.0)	173 (100.0)	158 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

한편, 업종, 직종별로 비정규 고용형태 현황을 살펴 보면, 단시간 노동은 도소매업 및 음식숙박업에서 비중치가 높은 편이며, 일반임시직은 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업과 보건·사회복지서비스, 정보통신업에서 비중치가 높은 편이다. 직종별로 보면, 서비스, 판매직종에서 단시간 및 일반임시직의 비중이 높은 편이며, 인원 수는 적지만, 전문가및관련종사자에서도 일반 임시직 비중이 높은 편이다.

<표 3-8> 업종-직종별 비정규 노동 현황 (단위 : 명, %)

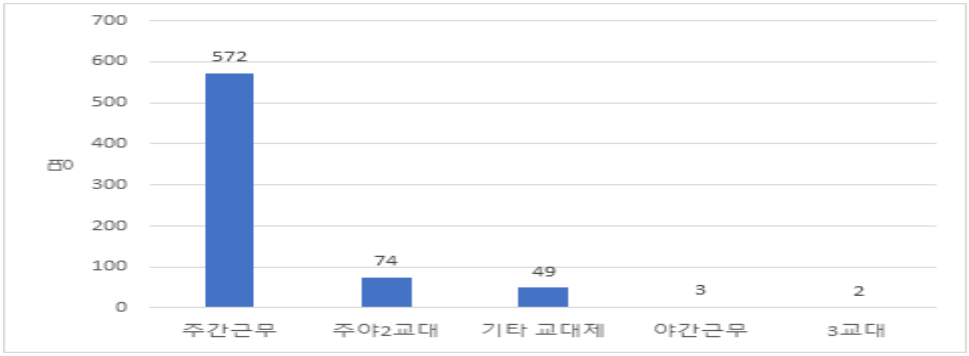
구분		정규직	단시간 노동	계약직	일반 임시직	일용 호출	간접 고용	특수 고용	합계
업종	도매 및 소매업	110 (43.0)	88 (34.4)	19 (7.4)	39 (15.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	256 (100.0)
	숙박업 및 음식점업	62 (29.8)	87 (41.8)	18 (8.7)	39 (18.8)	2 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	208 (100.0)
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	26 (45.6)	3 (5.3)	7 (12.3)	15 (26.3)	1 (1.8)	4 (7.0)	1 (1.8)	57 (100.0)
	전문, 과학 및 기술서비스업	44 (83.0)	0 (0.0)	2 (3.8)	7 (13.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	53 (100.0)
	보건업 및 사회복지 서비스업	16 (37.2)	13 (30.2)	5 (11.6)	9 (20.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	43 (100.0)
	정보통신업	16 (38.1)	11 (26.2)	7 (16.7)	8 (19.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	42 (100.0)
	교육서비스업	31 (75.6)	7 (17.1)	2 (4.9)	1 (2.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	41 (100.0)
직종	사무관리직	103 (81.7)	3 (2.4)	8 (6.3)	12 (9.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	126 (100.0)
	전문가및관련종사자	17 (68.0)	1 (4.0)	2 (8.0)	5 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	25 (100.0)
	서비스종사자	53 (24.5)	96 (44.4)	22 (10.2)	44 (20.4)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	216 (100.0)
	판매종사자	121 (39.8)	106 (34.9)	23 (7.6)	51 (16.8)	2 (0.7)	0 (0.0)	1 (0.3)	304 (100.0)
	기타	11 (37.9)	3 (10.3)	5 (17.2)	6 (20.7)	0 (0.0)	4 (13.8)	0 (0.0)	29 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

3. 임금 및 근로조건

근무형태를 살펴보면 조사 참여자의 81.7%인 572명이 교대제가 아닌 주간근무 형태인 것으로 밝히고 있으며, 주야 2교대제, 야간근무, 3교대제 등의 순서이다.

[그림 3-5] 근무 형태



근로계약서 작성 현황을 살펴보면 '서면으로 작성해서 교부 받았다'고 응답한 경우가 517명(73.9%)이며, '서면으로 작성했으나 교부 받지 못함'이 81명(11.6%), 심지어 '서면으로 작성하지 않음(구두로 계약함)'이 102명(14.6%)인 것으로 나타났다. 최소한 조사 참여자의 1/4 가량인 26.1%가 근로기준법을 위반한 근로계약을 체결하고 있는 셈이다. 세부적으로 보면 비정규직에서 근로계약서 작성 과정에서의 근기법 위반이 높은 편이며, 성별에서는 여성이 약간 높은 편이고, 연령에서는 20대와 50대 이상에서 법 위반 비율이 높은 편이다.

<표 3-9> 주요 변수별 근로계약서 작성 현황

구분	고용형태		성		연령			
	정규	비정규	남성	여성	20대	30대	40대	50대 이상
서면으로 작성해서 교부 받음	271 (88.9)	246 (62.3)	143 (80.3)	374 (71.6)	138 (73.4)	148 (81.8)	124 (71.7)	107 (67.7)
서면으로 작성했으나 교부 받지 못함	23 (7.5)	58 (14.7)	11 (6.2)	70 (13.4)	27 (14.4)	15 (8.3)	19 (11.0)	20 (12.7)
서면으로 작성하지 않음(구두로 계약함)	11 (3.6)	91 (23.0)	24 (13.5)	78 (14.9)	23 (12.2)	18 (9.9)	30 (17.3)	31 (19.6)
합계	305 (100.0)	395 (100.0)	178 (100.0)	522 (100.0)	188 (100.0)	181 (100.0)	173 (100.0)	158 (100.0)

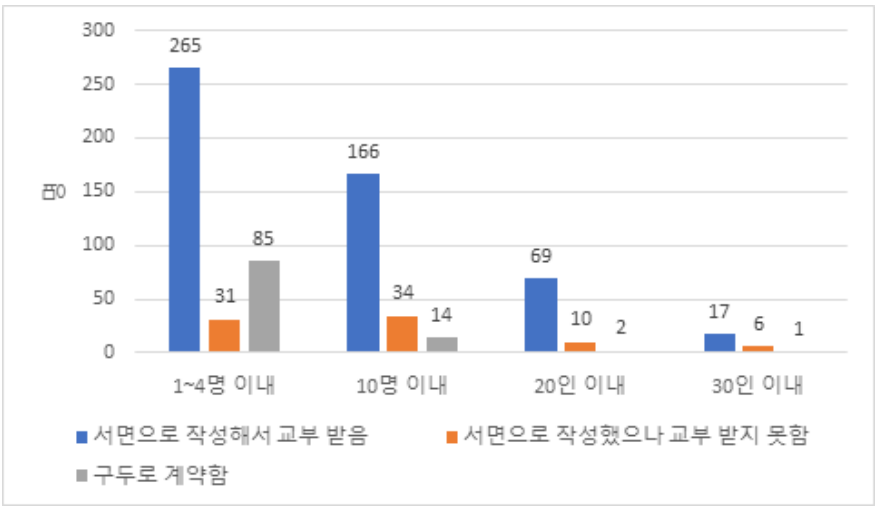
세부 업종별로 보면 음식·숙박업에서 법위반 근로계약 체결 비중이 37.5%로 가장 높은 편이며, 인원은 적지만 그 다음이 정보통신업으로 35.7%에 이르고 있다.

<표 3-10> 업종별 근로계약 체결 실태

구분	도매 및 소매업	숙박업 및 음식점업	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	전문, 과학 및 기술서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	정보통신업	교육 서비스업
서면으로 작성해서 교부 받음	193 (75.4)	130 (62.5)	43 (75.4)	51 (96.2)	39 (90.7)	27 (64.3)	34 (82.9)
서면으로 작성했으나 교부 받지 못함	30 (11.7)	35 (16.8)	6 (10.5)	2 (3.8)	2 (4.7)	2 (4.8)	4 (9.8)
서면으로 작성하지 않음	33 (12.9)	43 (20.7)	8 (14.0)	0 (0.0)	2 (4.7)	13 (31.0)	3 (7.3)
소계	256 (100.0)	208 (100.0)	57 (100.0)	53 (100.0)	43 (100.0)	42 (100.0)	41 (100.0)

사업체 규모별로 보면 예상대로 5인 미만 사업체에서 법 위반 근로계약 체결 인원이 가장 많다.

[그림 3-6] 사업체 규모별 근로계약 체결 현황



고용규모 10인 이상 사업체에서 근무하는 조사참여자 105명을 대상으로 취업규칙 게시 여부를 확인한 결과, '게시되어 있다'가 97명(92.4%), '게시되어 있지 않거나 모르겠다'가 8명인 것으로 나타났다.

급여 명세서 교부 여부에 대해서는 481명(68.7%)이 '교부받고 있다'고 응답한 반면,

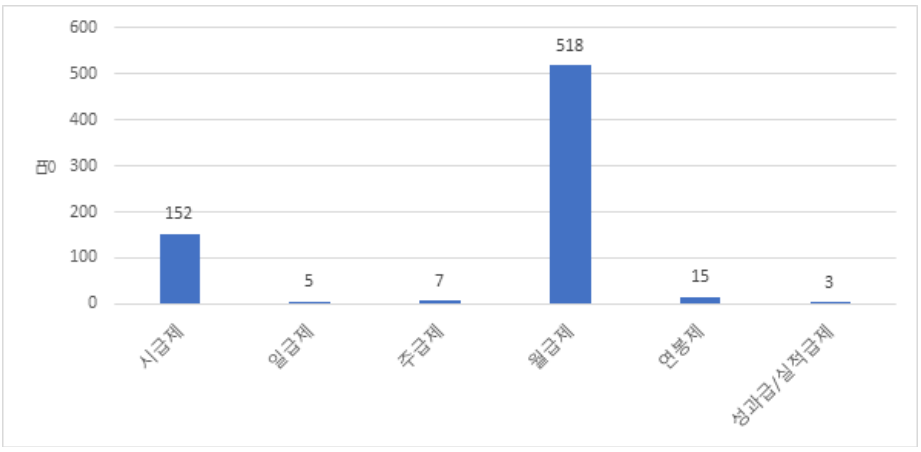
219명은 급여명세서를 매월 '교부받고 있지 않다'고 응답하였다. 미교부 받고 있다고 응답한 219명의 사업체 규모, 성, 업종 등을 파악한 결과, 업종에서는 도소매업 및 음식숙박업종에서, 사업체 규모에서는 10인이내의 소규모 사업체에서, 성별로는 여성이 미교부받는 비중이 높게 나타났다. 한편, 직종을 기준으로 급여명세서 미교부 현황을 보면, 184명이 서비스 및 판매직종인 것으로 나타났다.

<표 3-11> 급여명세서 미교부 현황

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
규모	1~4명 이내	147	67.1	업종	도매 및 소매업	76	34.7
	10명 이내	66	30.1		숙박업 및 음식점업	90	41.1
	20인 이내	4	1.8		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	14	6.4
	30인 이내	2	0.9		전문, 과학 및 기술서비스업	8	3.7
성	남성	52	23.7		보건업 및 사회복지 서비스업	6	2.7
	여성	167	76.3		정보통신업	17	7.8
					교육서비스업	8	3.7

임금 계산형태를 보면, 월급제가 518명(74.0%)로 가장 많으며, 그 다음이 시급제 152명(21.7%)인 것으로 나타났다.

[그림 3-7] 임금계산 형태



시급제로 급여를 지급받고 있다고 응답한 152명의 업종별 분포를 보면, 도소매업과 음식숙박업 종사자가 131명을 차지하고 있어, 이들 업종에서 시급제를 집중 활용하고 있다. 시급제 노동자의 시간당 시급 분포를 보면, 8,350원(2019년 최저임금)이 123명으로 가장 많으며, 최저임금 미만자는 3명(8,250원, 8,200원, 8,000원 각 1명)이고, 평균 시급액은 8,502원이다.

조사참여자의 월 평균 임금액은 230만 6천원이다. 주요 변수별로 보면 성별로는 남성이 더 높은 편이며, 고용형태에서는 정규직의 월 임금이 가장 높게 나왔다[5]. 사업체 규모에서는 제조업과 달리 5인 미만의 사업체의 월 임금이 가장 높게 나왔으며, 업종에서는 전문, 과학 및 기술서비스업이 가장 높다. 고용규모에서 보면, 5인 미만 사업체의 월 임금 수준이 높은데 전문, 과학 및 기술서비스업 종사자 52명중 32명이 해당 고용규모에 해당되기 때문이다.

<표 3-12> 주요 변수별 월 임금액

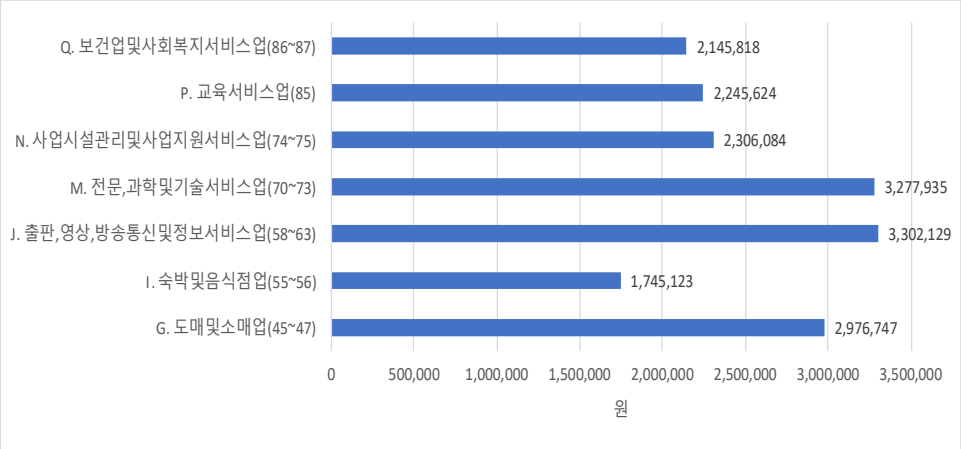
구분		임금(만원)	구분		임금(만원)
성	남성	242.1	규모	1~4명 이내	206.9
	여성	188.5		10명 이내	197.6
고용형태	정규직	247.8		20인 이내	193.0
	단시간노동	128.6		30인 이내	198.9
	계약직	215.7	업종	도매 및 소매업	186.3
	일반임시직	209.5		숙박업 및 음식점업	183.9
	일용,호출노동	133.3		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	246.8
	간접고용	186.3		전문, 과학 및 기술서비스업	310.9
	특수고용	-		보건업 및 사회복지 서비스업	189.0
업태	프랜차이즈	182.0		정보통신업	203.3
	프랜차이즈 아님	218.0		교육서비스업	204.3
직종	사무관리직	259.4	근속	1년미만	154.9
	전문가및관련종사자	305.8		2년미만	185.1
	서비스종사자	179.1		4년미만	211.6
	판매종사자	183.4		4년이상	252.1
	기타	233.3			

5) 고용형태에서 특수고용이 500만원으로 높게 나왔지만, 응답자가 1명이라는 점에서 제외하였다.

직종에서는 전문가및관련종사자 직종이 가장 높은 편이고, 서비스직종이 가장 낮게 나타났다. 근속에서는 근속이 높을수록 임금 수준이 올라가는 특성을 보이고 있다.

서비스업내 주요 업종을 기준으로 보면 조사에 참여한 서울지역내 서비스업 노동자들의 임금 수준이 낮은 편이며, 가장 주요한 노동조건인 임금 수준이 낮다는 점이 높은 이직률과 연관되어 있다고 판단된다.

[그림 3-8] 주요 서비스업종내 임금 수준(30인 미만)



자료: 사업체 노동력 조사(2019. 8월)

임금 결정 방식을 보면, 개별적으로 사업주와의 협상을 통해 결정한다는 비중이 71.0%로 다수를 차지하고 있지만, 사업주의 일방적 결정으로 임금이 결정되는 경우도 28.9%, 202명에 이르는 것으로 나타나고 있다.

<표 3-13> 임금 결정 방식

구분	인원	비중(%)
사업주의 일방적 고지	202	28.9
개별적으로 사업주와 협상	497	71.0
수습기간 후 임금협상	1	0.1
합계	700	100.0

임금에 경력이 반영되는지 여부를 파악한 결과, 353명(50.4%)은 반영된다고, 347명(49.6%)은 반영되지 않는다고 응답하였다. 세부적으로 보면, 성별에서는 여성이, 고용형

탱에서는 비정규직이, 업태에서는 프랜차이즈에서 경력 반영이 안되는 비율이 높은 편이며, 업종에서는 도소매, 음식숙박업에서, 사업체 규모에서는 10인 이상의 사업체에서 경력 미반영 비율이 높은 편이다.

<표 3-14> 주요 변수별 경력 미반영 실태 (단위 : 명, %)

구분		예	아니오	구분		예	아니오
성	남성	106 (59.6)	72 (40.4)	규모	1~4명 이내	216 (56.7)	165 (43.3)
	여성	247 (47.3)	275 (52.7)		10명 이내	90 (42.1)	124 (57.9)
고용	정규직	213 (69.8)	92 (30.2)		20인 이내	36 (44.4)	45 (55.6)
	비정규직	140 (35.4)	255 (64.6)		30인 이내	11 (45.8)	13 (54.2)
업태	프랜차이즈	130 (42.5)	176 (57.5)	업종	도매 및 소매업	109 (42.6)	147 (57.4)
	프랜차이즈 아님	223 (56.6)	171 (43.4)		숙박업 및 음식점업	87 (41.8)	121 (58.2)
근속	1년미만	42 (32.3)	88 (67.7)		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	40 (70.2)	17 (29.8)
	2년미만	75 (41.0)	108 (59.0)		전문, 과학 및 기술서비스업	46 (86.8)	7 (13.2)
	4년미만	157 (63.3)	91 (36.7)		보건업 및 사회복지 서비스업	29 (67.4)	14 (32.6)
	4년이상	79 (56.8)	60 (43.2)		정보통신업	13 (31.0)	29 (69.0)
					교육서비스업	29 (70.7)	12 (29.3)

* 괄호안 수치는 비중치임.

최저임금 적용 실태를 보면, 법정 최저임금을 받고 있다고 응답한 조사 참여자가 284명(40.6%)이며, 최저임금 미만을 받고 있다고 응답한 조사 참여자는 6명(0.9%)인 것으로 나타났다. 전체 조사참여자의 41.5%의 임금액이 최저임금에 연동되어 있는 셈이다.

해당 노동자 290명을 주요 변수별로 살펴보면, 비정규직이 220명으로 75.9%를 차지하고 있으며, 사업체 규모에서는 5인 미만 사업체에 종사하는 노동자가 1/2을 넘어서

고 있다. 업종에서는 도소매, 음식숙박업이 75.5%를 다수를 차지하고 있다. 도소매, 음식숙박업내 5인 미만 사업체의 비정규직이 최저임금 수준의 임금을 받고 있는 셈이다.

<표 3-15> 최저임금액 수준(≦8,350원)의 임금 수령자 현황

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
고용	정규직	70	24.1	업태	프랜차이즈	153	52.8
	비정규직	220	75.9		프랜차이즈 아님	137	47.2
연령	20대	105	36.2	업종	도매 및 소매업	119	41.0
	30대	59	20.3		숙박업 및 음식점업	100	34.5
	40대	69	23.8		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	15	5.2
	50대이상	57	19.7		전문, 과학 및 기술서비스업	7	2.4
규모	1~4명 이내	148	51.0		보건업 및 사회복지 서비스업	15	5.2
	10명 이내	95	32.8		정보통신업	22	7.6
	20인 이내	38	13.1		교육서비스업	12	4.1
	30인 이내	9	3.1				

주휴수당과 초과근무수당(연장/야간/휴일 근로), 그리고 퇴직금 지급에 대해 알고 있는지 여부를 파악한 결과, 인지도 수준은 세 항목 모두에 대해 90%를 넘을 정도로 인지도 수준은 높은 편인 것으로 나타났다.

<표 3-16> 주휴수당 및 초과근무수당, 퇴직금 인지도

구분	주휴수당		초과근무수당		퇴직금 지급	
	인원	비중(%)	인원	비중(%)	인원	비중(%)
알고 있다	664	94.9	679	97.0	669	95.6
모르고 있다	36	5.1	21	3.0	31	4.4

법적 수당에 대한 인지도가 높다는 것과 해당 수당들을 받는다는 것은 다른 문제이다. 주휴수당, 명절 특별상여금을 받을 수 있다고 응답한 응답자는 대략 40% 후반에 불과하며, 5인 이상 사업체에 근무하는 노동자를 대상으로 한 연장, 야간, 휴일 근로수당 등에서도 이를 받지 못한다고 응답한 비율도 30% 후반에서 40% 중반인 것으로 나타나고 있다.

<표 3-17> 제 수당 수령가능 여부

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
주휴수당	예	371	53.0	연장근로	예	200	62.7
	아니오	329	47.0		아니오	119	37.3
휴일근로	예	193	60.5	야간근로	예	174	54.5
	아니오	126	39.5		아니오	145	45.5
명절 특별상여	예	388	55.4	하계휴가	예	255	36.4
	아니오	312	44.6		아니오	445	63.6
퇴직금	지급받을 수 있다.	545	77.9				
	지급받을 수 없다.	68	9.7				
	잘 모르겠다	87	12.4				

* 연장, 야간, 휴일근로 수당은 5인 이상 사업체 종사자만을 대상으로 하였음.

연장, 야간, 휴일, 주휴 수당 등 법정 수당을 하나라도 지급받지 못하는 조사 참여자를 대상으로 주요 변수별 실태를 보면, 성별에서는 여성, 사업체 규모에는 10인 이내의 소규모 사업체, 고용형태에서는 비정규직이, 업태에서는 비프랜차이즈 업계의 비중치가 더 높게 나타나고 있다.

<표 3-18> 법정수당 미수령자의 변수별 현황

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
성별	남성	133	25.5	규모	1~4명 이내	328	63.0
	여성	388	74.5		10명 이내	139	26.7
고용	정규직	199	38.2		20인 이내	40	7.7
	비정규직	322	61.8		30인 이내	14	2.7
업태	프랜차이즈	215	41.3	업종	도매 및 소매업	194	37.2
	프랜차이즈 아님	306	58.7		숙박업 및 음식점업	157	30.1
연령	20대	127	24.4		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	42	8.1
	30대	139	26.7		전문, 과학 및 기술서비스업	34	6.5
	40대	136	26.1		보건업 및 사회복지 서비스업	29	5.6
	50대이상	119	22.8		정보통신업	32	6.1
					교육서비스업	33	6.3

한편, 기타 수당으로는 자기개발비, 직책수당, 가족수당, 여가지원비, 교통비지원, 판매수당 등이 언급되었으며, 기타 수당을 받는다고 응답한 조사 참여자는 20명이다.

토요일에 근무한다고 응답한 응답자는 512명이다. 주요 변수별로 현황을 보면, 남성보다는 여성이 더 많으며, 고용형태에서는 비정규직이 더 많다. 한달간 토요일 근무 횟수에서는 변수별로 별다른 차이가 없지만, 근무 시간에서는 편차가 존재한다. 비정규직의 토요일 근무 시간이 정규직 대비 짧은 편이며, 업종에서는 교육서비스업과 보건업 및 사회복지 서비스업 부문의 근무시간이 짧은 편이다.

<표 3-19> 주요 변수별 토요일 근무 실태 (단위 : 명, %)

구분		인원	비중	횟수	평균 시간	구분		인원	비중	횟수	평균 시간
성	남성	138	27.0	2.7	7.8	고용	정규직	208	40.6	2.8	8.3
	여성	374	73.0	2.8	7.6		비정규직	304	59.4	2.8	7.1
업태	프랜차이즈	278	54.3	2.8	7.5	업종	도매 및 소매업	217	42.4	2.8	7.9
	비프랜차이즈	234	45.7	2.8	7.7		숙박업 및 음식점업	190	37.1	2.9	7.6
직종	사무관리직	37	7.2	2.5	7.5		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	32	6.3	2.2	7.7
	전문가및관련 종사자	15	2.9	2.3	6.9		전문, 과학 및 기술서비스업	8	1.6	2.0	7.8
	서비스종사자	181	35.4	2.9	7.5		보건업 및 사회복지 서비스업	31	6.1	2.8	6.6
	판매종사자	258	50.4	2.8	7.8		정보통신업	21	4.1	3.2	6.9
	기타	21	4.1	2.4	7.4		교육서비스업	13	2.5	2.2	6.1

동일한 방식으로 일요일 근무 실태를 파악한 것이 아래의 [표 3-20]의 내용이다. 일요일에 근무한다고 응답한 조사 참여자는 353명이다. 주요 변수별로 보면, 여성의 비중이 크며, 업태에서는 프랜차이즈 업태에서, 직종에서는 서비스, 판매직의 비중이 크다.

<표 3-20> 주요 변수별 일요일 근무 실태 (단위 : 명, %)

구분		인원	비중	횟수	평균 시간	구분		인원	비중	횟수	평균 시간
성	남성	93	26.3	2.7	7.8	고용	정규직	142	40.2	2.5	8.6
	여성	260	73.7	2.5	7.9		비정규직	211	59.8	2.6	7.4
업태	프랜차이즈	225	63.7	2.5	7.7	업종	도매 및 소매업	168	47.6	2.5	7.9
	비프랜차이즈	128	36.3	2.5	8.1		숙박업 및 음식점업	144	40.8	2.7	7.8
직종	사무관리직	12	3.4	2.5	8.3		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	12	3.4	2.0	7.4
	전문가및관련 종사자	7	2.0	1.7	8.0		전문, 과학 및 기술서비스업	6	1.7	1.8	8.0
	서비스종사자	124	35.1	2.6	7.9		보건업 및 사회복지 서비스업	14	4.0	1.9	8.0
	판매종사자	198	56.1	2.5	7.8		정보통신업	6	1.7	3.3	7.3
	기타	12	3.4	2.0	7.6		교육서비스업	3	.8	2.0	7.0

근무횟수와 평균 근무시간을 보면, 성별과 업태에서는 별다른 차이가 없지만, 고용형태에서는 정규직의 일요일 평균 근무시간이 긴 편이며, 업종에서도 큰 차이 없이 7시간 이상 근무하고 있는 것으로 나타나고 있다.

토, 일요일 근무와 달리 평일 연장근무와 관련해서는 '연장근무를 한다'고 응답한 조사 참여자 수가 56명(8.0%)에 불과하였으며, 주당 연장근로 시간은 5.1시간인 것으로 나타났다. 업종에서는 도소매, 음식숙박업이 42명, 직종에서는 서비스 및 판매직이 39명으로 대다수를 차지하고 있다. 상당수 서비스 사업장이 365일, 24시간 체제로 운영되기에 주말에도 근무해야 한다는 점에서 평일 연장근로는 가급적 기피하거나 최소화하는 경향을 반영하고 있는 것으로 판단된다.

작년(2018년) 1년간의 상여금(인센티브, 성과급) 수령 여부를 파악한 결과, 353명(50.4%)이 상여금을 받은 것으로 나타났다. 최소 금액은 10만원, 최대금액은 2,000만원이며, 전체 평균 금액은 189.2만원이다. 주요 변수별로 평균 상여금 현황을 보면, 여성보다는 남성이 확연히 많으며, 직종에서는 서비스 종사자가, 고용형태에서는 정규직이, 업종에서는 전문, 과학 및 기술서비스업이 높은 편인 것으로 나타났다.

<표 3-21> 주요 변수별 상여금 현황

구분	인원	금액(만원)	구분	인원	금액(만원)
성	남성	253.6	업태	프랜차이즈	170.1
	여성	163.7		프랜차이즈 아님	199.8
고용	정규직	236.7	업종	도매 및 소매업	179.0
	비정규직	104.6		숙박업 및 음식점업	208.5
직종	사무관리직	204.9		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	165.0
	전문가및관련종사자	221.0		전문, 과학 및 기술서비스업	275.0
	서비스종사자	233.0		보건업 및 사회복지 서비스업	186.2
	판매종사자	162.5		정보통신업	116.8
	기타	81.9		교육서비스업	108.5

사회보험 가입 현황을 살펴보면, 4대 사회보험 모두 70% 수준의 가입률을 보이고 있다(직장가입자 기준).

<표 3-22> 사회보험 가입 현황 (단위 : 명, %)

고용보험			국민연금			건강보험			산재보험		
구분	인원	비중	구분	인원	비중	구분	인원	비중	구분	인원	비중
가입	517	73.9	직장 가입	508	72.6	직장 가입	498	71.1	가입	481	68.7
미가입	172	24.6	지역 가입	121	17.3	지역 가입	87	12.4	미가입	180	25.7
잘모름	11	1.6	미가입	64	9.1	배우자 피부양자	80	11.4	잘모름	39	5.6
합계	700	100.0	잘모름	7	1.0	부모 부양자 가입	32	4.6	합계	700	100.0
			합계	700	100.0	잘모름	3	0.4			
						합계	700	100.0			

산재보험을 제외한 나머지 사회보험에 대해 직장가입자와 비직장가입자로 분류한 후 주요 변수별로 가입실태를 보면, 고용형태에서는 비정규직 노동자의 직장 가입자 비중이 60% 수준에 이르고 있다. 2018년 8월 기준 비정규직의 사회보험(직장기준) 가입률

이 30%~40% 수준임을 고려하면 상당히 높은 편이다. 사업체 규모에서는 5인 미만 사업체의 비직장가입 비율이 확연히 높으며, 업종에서는 도소매업 및 음식숙박업에서 비직장가입이 높게 나타나고 있다.

<표 3-23> 주요 변수별 사회보험(직장) 가입 실태 (단위 : 명, %)

구분		고용보험		직장 국민연금		직장 건강보험	
		직장가입	미가입	직장가입	미가입	직장가입	직장
고용	정규직	273 (89.5)	32 (10.5)	268 (87.9)	37 (12.1)	268 (87.9)	37 (12.1)
	비정규직	244 (61.8)	151 (38.2)	240 (60.8)	155 (39.2)	230 (58.2)	165 (41.8)
규모	1~4명 이내	231 (60.6)	150 (39.4)	224 (58.8)	157 (41.2)	220 (57.7)	161 (42.3)
	10명 이내	186 (86.9)	28 (13.1)	184 (86.0)	30 (14.0)	182 (85.0)	32 (15.0)
	20인 이내	77 (95.1)	4 (4.9)	77 (95.1)	4 (4.9)	73 (90.1)	8 (9.9)
	30인 이내	23 (95.8)	1 (4.2)	23 (95.8)	1 (4.2)	23 (95.8)	1 (4.2)
업종	도매 및 소매업	181 (70.7)	75 (29.3)	181 (70.7)	75 (29.3)	175 (68.4)	81 (31.6)
	숙박업 및 음식점업	133 (63.9)	75 (36.1)	124 (59.6)	84 (40.4)	126 (60.6)	82 (39.4)
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	53 (93.0)	4 (7.0)	53 (93.0)	4 (7.0)	52 (91.2)	5 (8.8)
	전문, 과학 및 기술서비스업	48 (90.6)	5 (9.4)	48 (90.6)	5 (9.4)	48 (90.6)	5 (9.4)
	보건업 및 사회복지 서비스업	41 (95.3)	2 (4.7)	41 (95.3)	2 (4.7)	36 (83.7)	7 (16.3)
	정보통신업	27 (64.3)	15 (35.7)	27 (64.3)	15 (35.7)	27 (64.3)	15 (35.7)
	교육서비스업	34 (82.9)	7 (17.1)	34 (82.9)	7 (17.1)	34 (82.9)	7 (17.1)

* 비직장가입은 지역가입자와 미가입자 및 잘모름을 포함
** 괄호안 수치는 가입률임

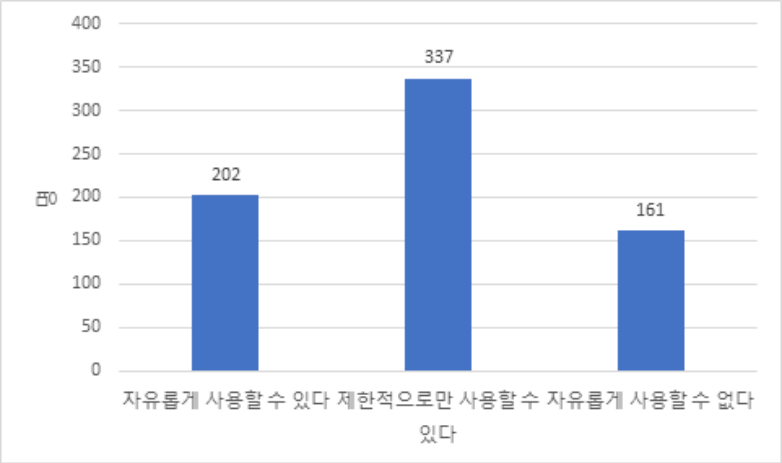
휴가와 관련해 먼저 연차휴가를 알고 있는지를 확인하였다. 조사 참여자의 658명(94.0%)는 '알고 있다'고 응답하였고, '모르고 있다'는 42명이었다. 모르고 있다고 응답한 42명의 속성을 살펴보면, 여성, 비정규직, 20대와 50대 이상에서 모르고 있다고 응답한 비중이 높게 나타나고 있다.

<표 3-24> 연차휴가 '잘 모름' 응답자 실태

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
성	남성	9	21.4	연령	20대	16	38.1
	여성	33	78.6		30대	2	4.8
고용	정규직	11	26.2		40대	6	14.3
	비정규직	31	73.8		50대이상	18	42.9

휴가 사용 실태를 파악한 결과, 조사 참여자의 23.0%인 161명은 '자유롭게 사용할 수 없다'고 응답하였다. 약 1/4 가량은 휴가를 자유롭게 사용할 수 없는 상태인 것이다.

[그림 3-9] 휴가 사용 실태



세부적인 변수별로 휴가사용 실태를 보면, 성별에서는 별다른 차이가 없지만 고용형태에서는 비정규직의 휴가사용 제한이 확연히 높은 편이다. 기업규모에서는 5인 미만 사업장의 휴가사용이 확연히 제한되는 편이며, 업종에서는 도소매, 음식숙박업종이 휴가사용이 제한되는 편이다. 직종에서도 서비스, 판매직종의 휴가사용이 제한되는 편이며, 연령에서는 20대의 휴가사용이 어려운 상황을 드러내 보이고 있다.

<표 3-25> 주요 변수별 휴가사용 실태 (단위 : 명, %)

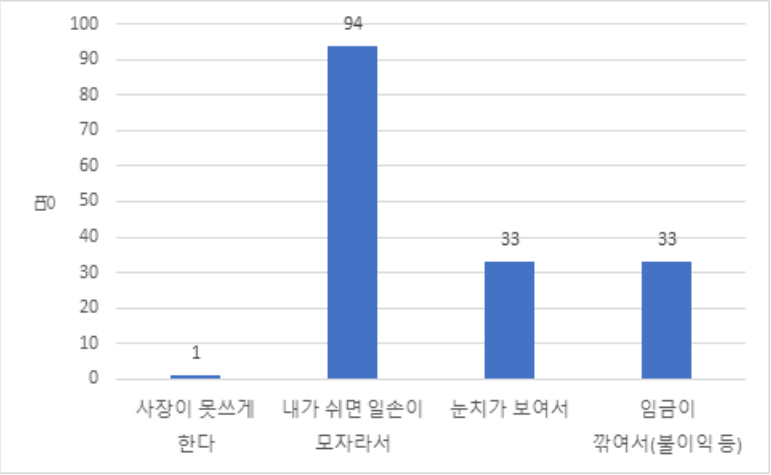
구분		자유롭게 사용할 수 있다	제한적으로만 사용할 수 있다	자유롭게 사용할 수 없다
성	남성	57 (32.0)	78 (43.8)	43 (24.2)
	여성	145 (27.8)	259 (49.6)	118 (22.6)
고용	정규직	123 (40.3)	145 (47.5)	37 (12.1)
	비정규직	79 (20.0)	192 (48.6)	124 (31.4)
규모	1~4명 이내	61 (16.0)	199 (52.2)	121 (31.8)
	10명 이내	84 (39.3)	94 (43.9)	36 (16.8)
	20인 이내	37 (45.7)	40 (49.4)	4 (4.9)
	30인 이내	20 (83.3)	4 (16.7)	0 (0.0)
업종	도매 및 소매업	62 (24.2)	136 (53.1)	58 (22.7)
	숙박업 및 음식점업	50 (24.0)	92 (44.2)	66 (31.7)
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	20 (35.1)	25 (43.9)	12 (21.1)
	전문, 과학 및 기술서비스업	36 (67.9)	15 (28.3)	2 (3.8)
	보건업 및 사회복지 서비스업	15 (34.9)	25 (58.1)	3 (7.0)
	정보통신업	12 (28.6)	16 (38.1)	14 (33.3)
	교육서비스업	7 (17.1)	28 (68.3)	6 (14.6)
직종	사무관리직	61 (48.4)	48 (38.1)	17 (13.5)
	전문가및관련종사자	9 (36.0)	12 (48.0)	4 (16.0)
	서비스종사자	50 (23.1)	105 (48.6)	61 (28.2)
	판매종사자	75 (24.7)	153 (50.3)	76 (25.0)
	기타	7 (24.1)	19 (65.5)	3 (10.3)
연령	20대	71 (37.8)	68 (36.2)	49 (26.1)
	30대	58 (32.0)	95 (52.5)	28 (15.5)
	40대	38 (22.0)	88 (50.9)	47 (27.2)
	50대이상	35 (22.2)	86 (54.4)	37 (23.4)
근속	1년미만	37 (28.5)	51 (39.2)	42 (32.3)
	2년미만	49 (26.8)	89 (48.6)	45 (24.6)
	4년미만	58 (23.4)	137 (55.2)	53 (21.4)
	4년이상	58 (41.7)	60 (43.2)	21 (15.1)

* 괄호안 수치는 비중치임.

휴가를 자유롭게 사용할 수 없다고 응답한 161명을 대상으로 이유를 파악한 결과, '일손이 모자라서'가 94명으로 58.4%를 차지하였다. '눈치가 보여서'도 넓은 범위에서 대체근무로 인한 직장동료·상사에 대한 눈치라는 점에서 특성상 휴가를 대체할 인력 부

족이 휴가 사용의 서비스업내 소규모 사업체의 휴가 사용에 장애물로 역할하고 있는 셈이다. 하지만, '임금이 깍여서' 등 휴가 사용에 따른 불이익으로 인해 휴가를 사용할 수 없다고 응답한 인원도 33명(20.5%)으로 5명중 1명은 불이익으로 인해 휴가를 안쓰고 있는 것으로 나타났다.

[그림 3-10] 휴가를 자유롭게 쓰지 못하는 이유



각종 휴가 부여 실태를 파악한 결과, 거의 모든 휴가 항목에 대해 '없다'라는 비중이 40% 중반에서 70% 후반대에 이를 정도로 대부분 휴가 자체가 없는 것으로 밝히고 있다.

<표 3-26> 휴가 부여 실태

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
연차	유급	214	30.6	경조	유급	176	25.1
	무급	169	24.1		무급	206	29.4
	없다	317	45.3		없다	318	45.4
병가	유급	135	19.3	하계	유급	220	31.4
	무급	180	25.7		무급	191	27.3
	없다	385	55.0		없다	289	41.3
생휴	유급	64	9.1	출산	유급	76	10.9
	무급	100	14.3		무급	87	12.4
	없다	536	76.6		없다	537	76.7

현재 일하고 있는 일터에서 개선을 바라는 사항을 3순위까지 파악한 결과, 1순위에서는 임금인상을, 2순위에서는 유급휴가 확대를, 3순위에서는 휴식시간 보장을 가장 필요한 개선 사항으로 제시하였다. 1순위에서 2번째로 필요한 개선으로는 휴일확대와 유급휴가 확대를 가장 필요로 하는 것으로 나타나고 있다. 저임금 부문이면서 365일 운영되는 서비스업의 특성상 임금 인상과 휴가 확대를 가장 필요로 하고 있는 셈이다.

<표 3-27> 일터에서 개선이 필요한 사항

구분	1순위		2순위		3순위	
	인원	비중(%)	인원	비중(%)	인원	비중(%)
정기휴일 확대	139	19.9	77	11.0	65	10.0
4대 보험 적용	35	5.0	24	3.4	16	2.5
임금 인상(저임금 해소)	192	27.4	120	17.2	91	14.0
임금체불 해소	22	3.1	35	5.0	23	3.5
유급휴가 확대	131	18.7	137	19.6	90	13.8
퇴직금 지급	6	0.9	19	2.7	15	2.3
연장근로수당	33	4.7	58	8.3	37	5.7
산전산후 휴가, 육아휴직 보장	11	1.6	5	0.7	16	2.5
부당해고 규제	27	3.9	41	5.9	37	5.7
근무시간 축소	16	2.3	24	3.4	40	6.2
휴식시간 보장	38	5.4	70	10.0	106	16.3
인원 확충	27	3.9	38	5.4	59	9.1
사회적 인식 개선	23	3.3	43	6.2	48	7.4
직업훈련 확대	-	-	8	1.1	7	1.1
합계	700	100.0	699	100.0	650	100.0

주요변수별로 개선 필요사항을 살펴보면, 우선 임금 인상 필요는 비정규직, 40대에서 높은 편이며, 정기휴일 확대는 여성-정규직-30~40대에서 높은 편이다. 유급휴가 확대는 남성, 정규직, 20대에서 높은 편이다.

<표 3-28> 주요 변수별 개선 필요사항(1) (단위 : 명, %)

구분	성별		고용형태		연령			
	남성	여성	정규	비정규	20대	30대	40대	50대 이상
정기휴일 확대	29 (16.3)	110 (21.1)	75 (24.6)	64 (16.2)	34 (18.1)	38 (21.0)	37 (21.4)	30 (19.0)
4대 보험 적용	7 (3.9)	28 (5.4)	7 (2.3)	28 (7.1)	7 (3.7)	8 (4.4)	9 (5.2)	11 (7.0)
임금 인상(저임금 해소)	50 (28.1)	142 (27.2)	67 (22.0)	125 (31.6)	50 (26.6)	45 (24.9)	56 (32.4)	41 (25.9)
임금체불 해소	6 (3.4)	16 (3.1)	12 (3.9)	10 (2.5)	5 (2.7)	10 (5.5)	5 (2.9)	2 (1.3)
유급휴가 확대	38 (21.3)	93 (17.8)	62 (20.3)	69 (17.5)	42 (22.3)	34 (18.8)	27 (15.6)	28 (17.7)
퇴직금 지급	0 (0.0)	6 (1.1)	0 (0.0)	6 (1.5)	1 (0.5)	0 (0.0)	1 (0.6)	4 (2.5)
연장근로수당	8 (4.5)	25 (4.8)	12 (3.9)	21 (5.3)	10 (5.3)	8 (4.4)	6 (3.5)	9 (5.7)
산전산후 휴가, 육아휴직 보장	2 (1.1)	9 (1.7)	7 (2.3)	4 (1.0)	4 (2.1)	4 (2.2)	2 (1.2)	1 (0.6)
부당해고 규제	13 (7.3)	14 (2.7)	11 (3.6)	16 (4.1)	5 (2.7)	12 (6.6)	7 (4.0)	3 (1.9)
근무시간 축소	3 (1.7)	13 (2.5)	10 (3.3)	6 (1.5)	2 (1.1)	3 (1.7)	5 (2.9)	6 (3.8)
휴식시간 보장	9 (5.1)	29 (5.6)	22 (7.2)	16 (4.1)	14 (7.4)	10 (5.5)	4 (2.3)	10 (6.3)
인원 확충	7 (3.9)	20 (3.8)	13 (4.3)	14 (3.5)	9 (4.8)	6 (3.3)	5 (2.9)	7 (4.4)
하는 일에 대한 사회적 인식 개선	6 (3.4)	17 (3.3)	7 (2.3)	16 (4.1)	5 (2.7)	3 (1.7)	9 (5.2)	6 (3.8)
합계	178 (100.0)	522 (100.0)	305 (100.0)	395 (100.0)	188 (100.0)	181 (100.0)	173 (100.0)	158 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

사업체 규모와 직종별로 살펴보면, 임금인상은 5인이상 ~ 30인 미만 사업체에서 요구 수준이 높은 편이며, 반대로 유급휴가 확대는 10인 이내의 사업체에서 요구 수준이 높은 편이다.

<표 3-29> 주요 변수별 개선 필요사항(2) (단위 : 명, %)

구분	규모				직종				
	1~4명 이내	10명 이내	20인 이내	30인 이내	사무 관리직	전문가 및 관련종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기타
정기휴일 확대	76 (19.9)	43 (20.1)	16 (19.8)	4 (16.7)	24 (19.0)	4 (16.0)	46 (21.3)	58 (19.1)	7 (24.1)
4대 보험 적용	23 (6.0)	10 (4.7)	1 (1.2)	1 (4.2)	1 (0.8)	0 (0.0)	12 (5.6)	21 (6.9)	1 (3.4)
임금 인상(저임금 해소)	74 (19.4)	70 (32.7)	36 (44.4)	12 (50.0)	34 (27.0)	6 (24.0)	73 (33.8)	77 (25.3)	2 (6.9)
임금체불 해소	17 (4.5)	5 (2.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (4.0)	1 (4.0)	4 (1.9)	12 (3.9)	0 (0.0)
유급휴가 확대	96 (25.2)	26 (12.1)	9 (11.1)	0 (0.0)	26 (20.6)	5 (20.0)	32 (14.8)	58 (19.1)	10 (34.5)
퇴직금 지급	2 (0.5)	4 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.5)	5 (1.6)	0 (0.0)
연장근로수당	19 (5.0)	11 (5.1)	2 (2.5)	1 (4.2)	6 (4.8)	1 (4.0)	12 (5.6)	14 (4.6)	0 (0.0)
산전산후 휴가, 육아휴직 보장	9 (2.4)	1 (0.5)	1 (1.2)	0 (0.0)	3 (2.4)	0 (0.0)	2 (0.9)	6 (2.0)	0 (0.0)
부당해고 규제	20 (5.2)	4 (1.9)	2 (2.5)	1 (4.2)	3 (2.4)	1 (4.0)	10 (4.6)	13 (4.3)	0 (0.0)
근무시간 축소	9 (2.4)	3 (1.4)	3 (3.7)	1 (4.2)	2 (1.6)	2 (8.0)	4 (1.9)	6 (2.0)	2 (6.9)
휴식시간 보장	15 (3.9)	21 (9.8)	2 (2.5)	0 (0.0)	9 (7.1)	2 (8.0)	7 (3.2)	18 (5.9)	2 (6.9)
인원 확충	6 (1.6)	12 (5.6)	8 (9.9)	1 (4.2)	7 (5.6)	3 (12.0)	5 (2.3)	8 (2.6)	4 (13.8)
하는 일에 대한 사회적 인식 개선	15 (3.9)	4 (1.9)	1 (1.2)	3 (12.5)	6 (4.8)	0 (0.0)	8 (3.7)	8 (2.6)	1 (3.4)
합계	381 (100.0)	214 (100.0)	81 (100.0)	24 (100.0)	126 (100.0)	25 (100.0)	216 (100.0)	304 (100.0)	29 (100.0)

직종별로 살펴보면, 임금인상 요구는 기타 직종을 제외한 모든 직종에서 20%를 넘어서고 있지만, 특히 서비스 직종에서 33.8%로 높은 편이며, 정기휴일 확대 또한 서비스 직종에서 높은 편이다.

업종별로 개선 요구 사항을 살펴보면, 임금인상은 모든 업종에서 높은 편이지만, 특히 보건업 및 사회복지 서비스업에서 높은 편이며, 정기휴일 확대는 도소매업 및 음식숙박업종에서 조금 높은 편이다.

<표 3-30> 주요 변수별 개선 필요사항(3) (단위 : 명, %)

구분	도매 및 소매업	숙박업 및 음식점업	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	전문, 과학 및 기술서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	정보 통신업	교육 서비스업
정기휴일 확대	52 (20.3)	49 (23.6)	8 (14.0)	7 (13.2)	8 (18.6)	8 (19.0)	7 (17.1)
4대 보험 적용	18 (7.0)	14 (6.7)	1 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.9)
임금 인상 (저임금 해소)	71 (27.7)	57 (27.4)	11 (19.3)	15 (28.3)	18 (41.9)	10 (23.8)	10 (24.4)
임금체불 해소	12 (4.7)	4 (1.9)	3 (5.3)	2 (3.8)	0 (0.0)	1 (2.4)	0 (0.0)
유급휴가 확대	39 (15.2)	38 (18.3)	12 (21.1)	16 (30.2)	6 (14.0)	10 (23.8)	10 (24.4)
퇴직금 지급	5 (2.0)	1 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
연장근로수당	10 (3.9)	10 (4.8)	1 (1.8)	1 (1.9)	3 (7.0)	5 (11.9)	3 (7.3)
산전산후 휴가, 육아휴직 보장	6 (2.3)	2 (1.0)	3 (5.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
부당해고 규제	12 (4.7)	11 (5.3)	1 (1.8)	2 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.4)
근무시간 축소	5 (2.0)	2 (1.0)	1 (1.8)	1 (1.9)	1 (2.3)	4 (9.5)	2 (4.9)
휴식시간 보장	16 (6.3)	7 (3.4)	3 (5.3)	5 (9.4)	1 (2.3)	2 (4.8)	4 (9.8)
인원 확충	5 (2.0)	7 (3.4)	6 (10.5)	3 (5.7)	2 (4.7)	2 (4.8)	2 (4.9)
하는 일에 대한 사회적 인식 개선	5 (2.0)	6 (2.9)	7 (12.3)	1 (1.9)	4 (9.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
합계	256 (100.0)	208 (100.0)	57 (100.0)	53 (100.0)	43 (100.0)	42 (100.0)	41 (100.0)

유급휴가 확대는 전문, 과학 및 기술서비스업, 정보통신업 및 교육서비스업에서 요구 수준이 높은 편이다.

4. 차별 및 고충실태와 이해대변

일하는 곳의 임금 및 노동조건에 대한 만족도를 파악한 결과, 임금에 대해서는 '보통' 수준의 만족도를 보이고 있으며, 일의 내용과 작업장 분위기, 그리고 인간관계 등에서는 '보통' 이상의 만족도를 보이고 있다. 보통 이하의 만족도를 보이고 있는 항목은 복지후생 부분으로서 30인 미만 소규모 사업체의 한계점을 반영하고 있는 것으로 보인다.

<표 3-31> 직장생활의 주요 항목별 만족도

구분	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	5점 척도 평균
급여수준	4 (0.6)	135 (19.3)	397 (56.7)	157 (22.4)	7 (1.0)	3.0
일자리 안정성	9 (1.3)	94 (13.4)	302 (43.1)	286 (40.9)	9 (1.3)	3.3
일의 내용	4 (0.6)	76 (10.9)	290 (41.4)	307 (43.9)	23 (3.3)	3.4
일터 분위기	1 (0.1)	41 (5.9)	269 (38.4)	361 (51.6)	28 (4.0)	3.5
근로시간	3 (0.4)	66 (9.4)	269 (38.4)	356 (50.9)	6 (0.9)	3.4
인간관계	2 (0.3)	39 (5.6)	230 (32.9)	401 (57.3)	28 (4.0)	3.6
복지후생	30 (4.3)	210 (30.0)	322 (46.0)	134 (19.1)	4 (0.6)	2.8
노동강도	2 (0.3)	122 (17.4)	382 (54.6)	191 (27.3)	3 (0.4)	3.1

* 괄호안 수치는 비중치임

** 5점 척도 평균은 '매우불만-1점 ~ 매우 만족-5점'으로 중간값은 3점임.

주요 변수별로 5점 척도로 살펴본 만족도 또한 전반적인 수준과 유사한 점수가 나오고 있지만, 비정규직, 도소매, 음식숙박업, 서비스 및 판매직종에서 복지후생에 대한 만족도가 평균 이하로 나타나고 있다.

<표 3-32> 주요 변수별 만족도 (5점 척도 기준)

구분		급여 수준	일자리 안정성	일의 내용	일터 분위기	근로 시간	인간 관계	복지 후생	노동 강도
성별	남성	3.1	3.3	3.4	3.5	3.4	3.6	2.9	3.1
	여성	3.0	3.3	3.4	3.5	3.4	3.6	2.8	3.1
고용	정규직	3.2	3.5	3.5	3.7	3.4	3.7	3.0	3.2
	비정규직	2.9	3.1	3.3	3.4	3.4	3.5	2.6	3.0
연령	20대	3.1	3.3	3.4	3.6	3.3	3.6	2.8	3.1
	30대	3.1	3.3	3.4	3.5	3.4	3.5	2.9	3.1
	40대	3.0	3.2	3.5	3.5	3.6	3.7	2.8	3.2
	50대이상	3.0	3.3	3.3	3.5	3.4	3.6	2.7	3.0
업종	도매 및 소매업	2.9	3.2	3.4	3.5	3.4	3.5	2.7	3.1
	숙박업 및 음식점업	3.0	3.3	3.2	3.5	3.3	3.6	2.7	3.0
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	3.1	3.2	3.4	3.6	3.7	3.6	2.9	3.1
	전문, 과학 및 기술서비스업	3.6	3.6	3.6	3.6	3.6	3.7	3.3	3.5
	보건업 및 사회복지 서비스업	3.0	3.5	3.3	3.3	3.6	3.7	3.0	3.0
	정보통신업	3.1	3.3	3.6	3.6	3.4	3.7	2.7	3.2
	교육서비스업	3.1	3.3	3.5	3.7	3.4	3.7	3.1	3.1
직종	사무관리직	3.3	3.5	3.5	3.7	3.6	3.7	3.1	3.3
	전문가및관련종사자	3.4	3.4	3.6	3.6	3.6	3.8	3.1	3.4
	서비스종사자	3.0	3.3	3.2	3.5	3.4	3.6	2.7	2.9
	판매종사자	2.9	3.2	3.4	3.5	3.4	3.5	2.7	3.1
	기타	3.0	3.2	3.4	3.7	3.5	3.7	3.1	2.9
규모	1~4명 이내	3.1	3.2	3.4	3.5	3.4	3.5	2.8	3.1
	10명 이내	3.0	3.4	3.4	3.6	3.3	3.7	2.8	3.0
	20인 이내	3.1	3.4	3.5	3.6	3.7	3.6	2.9	3.2
	30인 이내	3.1	3.5	3.5	3.6	3.6	3.8	2.8	2.9

* 5점 척도 평균은 '매우불만-1점 ~ 매우 만족-5점'으로 중간값은 3점임.

회사(사장)와의 관계에서 생길 수 있는 고충사항별 빈도를 파악한 결과, 대부분의 항목에서 전혀 없거나 없는 편이라는 응답을 보였다. 5점 척도로 파악한 빈도에서도 1점

대 초반 점수가 대부분이다. 다만, 반말, 욕설, 폭언은 1.7점이 나와 상대적으로 다른 항목에 비해 빈도가 조금 높은 편인 것으로 나타났다.

<표 3-33> 회사(사장)와의 관계에서 고충 사항 빈도

구분	전혀 없다	없는 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많은 편이다	5점 척도
반말,욕설,폭언	312	300	73	15	-	1.7
폭행	541	144	13	2	-	1.3
성희롱,성추행	553	121	24	2	-	1.3
음주 강요	575	103	19	3	-	1.2
임금체불	545	141	14		-	1.2
일방적 임금 삭감	573	115	12		-	1.2
자비로 물품구입	543	115	40	2	-	1.3
계약과 다른 근로조건	511	144	43	2	-	1.3

* 5점 척도 평균은 '전혀 없다-1점 ~ 매우 많은 편이다-5점'으로 중간값은 3점임.

동일하게 고객과의 관계에서 생길 수 있는 고충사항별 빈도를 파악한 결과, 반말,욕설, 폭언, 그리고 서비스 불평 등에서 빈도가 높은 편이다.

<표 3-34> 고객과의 관계에서 고충 사항 빈도

구분	전혀 없다	없는 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많은 편이다
반말,욕설,폭언	203	268	163	66	-
폭행	481	168	47	4	-
서비스 불평	385	165	120	29	1
성희롱,성추행	481	156	48	14	1
음주 강요	542	138	18	2	-

빈도를 주요 변수별로 5점 척도로 환산해 살펴본 결과, 반말, 욕설, 폭행은 비정규직에서 상대적으로 빈도가 높은 편이며, 직종에서는 서비스, 판매직종 노동자에서 빈도가 높은 편이다. 폭행 또한 비정규직, 보건업 및 사회복지 서비스업 부문에서 빈도가 약간 높은 편이다. 성희롱, 성추행은 남녀간 빈도에 별다른 차이가 없는 편이다.

<표 3-35> 고객과의 관계에서 고충 사항 빈도 (5점 척도)

구분		반말, 욕설, 폭언	폭행	서비스 불평	성희롱, 성추행	음주 강요
성	남성	2.1	1.3	1.6	1.4	1.2
	여성	2.1	1.4	1.7	1.5	1.3
고용	정규직	1.9	1.3	1.6	1.3	1.1
	비정규직	2.3	1.5	1.8	1.5	1.3
규모	1~4명 이내	2.1	1.3	1.5	1.3	1.2
	10명 이내	2.1	1.5	1.9	1.6	1.4
	20인 이내	2.3	1.5	1.9	1.6	1.2
	30인 이내	2.3	1.7	2.1	1.4	1.3
업종	도매 및 소매업	2.2	1.3	1.8	1.4	1.2
	숙박업 및 음식점업	2.3	1.4	1.9	1.5	1.3
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	2.2	1.6	1.6	1.6	1.3
	전문, 과학 및 기술서비스업	1.7	1.3	1.3	1.2	1.2
	보건업 및 사회복지 서비스업	2.3	1.9	1.9	1.4	1.3
	정보통신업	1.7	1.3	1.3	1.3	1.3
	교육서비스업	1.6	1.3	1.3	1.3	1.2
직종	사무관리직	1.8	1.4	1.4	1.4	1.2
	전문가및관련종사자	1.6	1.2	1.2	1.1	1.1
	서비스종사자	2.3	1.6	1.9	1.5	1.4
	판매종사자	2.2	1.3	1.8	1.4	1.2
	기타	1.6	1.3	1.3	1.1	1.2

* 5점 척도 : '전혀 없다'-1점 ~ 매우 많은 편이다'-5점'으로 중간값은 3점임.

상급자 및 동료와의 관계에서 생길 수 있는 고충 사항에 대한 빈도를 파악한 결과, '반말, 욕설, 폭언'의 빈도가 다른 항목에 약간 높은 편이며, 이외의 다른 항목들은 '전혀 없다'에 가깝게 나타났다.

<표 3-36> 상사, 동료와의 관계에서 고충 사항 빈도

구분	전혀 없다	없는 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많은 편이다	5점 척도
반말,욕설,폭언	332	268	79	21	-	1.7
폭행	533	151	16	-	-	1.3
성희롱,성추행	539	145	16	-	-	1.3
음주 강요	534	151	15	-	-	1.3

지금까지 살펴본 고충들이 발생할 경우, 어떤 식으로 대응해 처리했는지를 확인하였다. 가장 응답자가 많은 항목은 '관리자에게 얘기해서 해결'한다가 185명(26.4%)이며, 그 다음으로는 그냥 감수하면서 지내거나 이직하는 비율이 각각 23.4%, 22.9%로 비슷하게 나타났다. 관리자와의 협의를 통해 해결을 시도하고, 안되면 그냥 감수하거나 이직하는 것이다.

<표 3-37> 고충발생시 대응방안

구분	인원	비중(%)
동료들과 의논하여 집단적으로 대응	94	13.4
관리자에게 개별적으로 얘기해서 해결	185	26.4
노동조합에 도움을 요청해 해결	26	3.7
고용노동부 사무소(고용노동청)를 통해 해결	29	4.1
지역내 정당이나 시민 사회단체를 통해 해결	5	0.7
노무사나 변호사 등과의 상담, 도움을 통해 해결	3	0.4
그냥 감수하면서 지냄	164	23.4
회사를 이직	160	22.9
없다	34	4.9
합계	700	100.0

주요 노동조건에 대해 동종 업종내 유사한 노동자와 비교시 얼마만큼의 차별을 받고 있는지를 파악한 결과 대체로 '차별이 없는 편이다'에 가깝게 나타났다.

<표 3-38> 차별 정도에 대한 인식

구분	전혀 차별이 없다	차별이 없는 편이다	어느 정도 차별을 받고 있다	매우 심한 차별을 받고 있다	4점 척도
임금	165	393	142	-	2.0
노동시간	222	392	86	-	1.8
업무 강도	233	378	89	-	1.8
복리후생	276	307	117	-	1.8
사업주, 관리자의 태도	252	397	51	-	1.7
고용안정성	255	379	65	1	1.7

* 4점 척도 : '전혀 없다-1점 ~ 매우 심하다-4점'으로 중간값은 2.5점임.

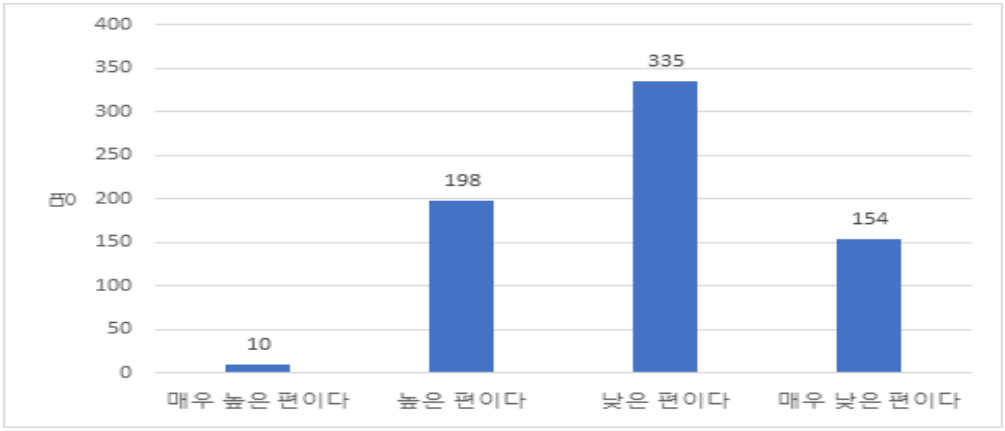
동질감을 느끼는 노동자 유형을 순서대로 파악한 결과, '같은 직장내 노동자들'이 1순위였고, 2순위에서는 동종·유사직종 노동자들인 것으로 나타났다.

<표 3-39> 동질감을 느끼는 노동자 그룹

구분	같은 직장내 노동자들	비슷한 직종의 노동자들	직장 인접 지역의 노동자들	거주 동네의 이웃 노동자들
1순위	487 (69.6)	134 (19.1)	13 (1.9)	66 (9.4)
2순위	147 (21.0)	356 (50.9)	135 (19.3)	62 (8.9)
3순위	36 (5.1)	154 (22.0)	319 (45.6)	191 (27.3)
4순위	30 (4.3)	56 (8.0)	233 (33.3)	381 (54.4)

노조 조합원 여부를 파악한 결과, 조사 참여자중 3명만이 노조 조합원인 것으로 나타났다. 나머지 697명을 대상으로 노조에 가입할 의사가 어느 정도인지를 파악한 결과, 가입할 의사가 있는 조사 참여자는 208명(29.8%)인 것으로 나타났다. 4점 척도(매우 높다-1점~매우 낮다-4점)로 파악한 노조 가입의사 평균 점수도 2.9점으로 나타나 '낮은 편'에 가깝게 나타났다.

[그림 3-11] 노조 가입 의사



4점 척도로 환산한 점수를 통해 주요 변수별 노조 가입 성향을 보면, 20대, 근속 2년 미만에서 노조 가입성향이 조금 낮게 나타나고 있으며, 전문대졸, 30대, 프랜차이즈, 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업종에서 노조 가입 성향을 조금 더 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 3-40> 주요 변수별 노조 가입 성향 (4점 척도)

구분		4점 척도	구분		4점 척도
성	남성	2.9	업태	프랜차이즈	2.8
	여성	2.9		프랜차이즈 아님	3.0
고용	정규직	2.9	업종	도매 및 소매업	2.8
	비정규직	3.0		숙박업 및 음식점업	3.0
연령	20대	3.1		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	2.7
	30대	2.7		전문, 과학 및 기술서비스업	3.0
	40대	2.9		보건업 및 사회복지 서비스업	2.9
	50대이상	3.0		정보통신업	3.1
규모	1~4명 이내	2.9		교육서비스업	2.9
	10명 이내	2.9	직종	사무관리직	2.9
	20인 이내	2.7		전문가및관련종사자	2.9
	30인 이내	3.1		서비스종사자	3.0

구분		4점 척도	구분		4점 척도
근속	1년미만	3.0		판매종사자	2.9
	2년미만	3.0		기타	2.7
	4년미만	2.8	학력	중졸이하	2.9
	4년이상	2.9		고졸	2.9
전체 평균		2.9		전문대졸	2.8
				대졸	3.0

* 4점 척도 : '매우 높다-1점 ~ 매우 낮다-4점'으로 중간값은 2.5점임.

노조에 가입할 의향이 '높다'('매우 높다' 포함)고 응답한 조사 참여자의 특성을 보면 여성의 비중이 높은 편이며, 연령대에서는 30대, 학력에서는 고졸, 고용형태에서는 비정규직, 고용규모에서는 5인 미만 사업장에서, 직종에서는 판매, 서비스직종에서 가입 성향이 높은 것으로 나타나고 있다.

<표 3-41> 노조가입 성향이 높은 조사 참여자의 특성

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
성별	남성	56	26.9	고용형태	정규직	100	48.1
	여성	152	73.1		비정규직	108	51.9
연령	20대	32	15.4	규모	1~4명 이내	115	55.3
	30대	78	37.5		10명 이내	56	26.9
	40대	53	25.5		20인 이내	32	15.4
	50대이상	45	21.6		30인 이내	5	2.4
업종	도매 및 소매업	81	38.9	직종	사무관리직	31	14.9
	숙박업 및 음식점업	58	27.9		전문가및관련종사자	9	4.3
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	21	10.1		서비스종사자	62	29.8
	전문, 과학 및 기술서비스업	10	4.8		판매종사자	91	43.8
	보건업 및 사회복지 서비스업	14	6.7		기타	15	7.2
	정보통신업	10	4.8	근속	1년미만	23	11.1
	교육서비스업	14	6.7		2년미만	49	23.6
학력	중졸이하	3	1.4		4년미만	95	45.7
	고졸	113	54.3		4년이상	41	19.7
	전문대졸	53	25.5				
	대졸	39	18.8				

노조 가입 성향이 낮다고 응답한 489명을 대상으로 이유를 파악한 결과이다. 1순위에서는 '굳이 노조가 필요치 않아서'가 18.6%였으며, 2순위에서는 현재의 일이 '나중에 이·전직하는데 도움이 되기 때문에'가 15.5%로 가장 많은 비중을 차지하였다.

<표 3-42> 노조 미가입 이유

구분	1순위		2순위	
	인원	비중(%)	인원	비중(%)
현재의 임금이나 근로조건에 만족하기 때문에	82	16.8	60	12.3
현재 하고 있는 일의 내용에 만족하기 때문에	62	12.7	72	14.7
현재 하고 있는 일이 나중에 이직,전직하는데 도움이 되기 때문에	64	13.1	76	15.5
사업장이 영세해 노조에 가입하더라도 임금이 인상되는 등의 효과가 없을 것으로 예상되서	79	16.2	54	11.0
회사 사장과 직원 간에 소통이 잘 되어 굳이 노조가 필요하지 않아서	91	18.6	70	14.3
가입 방법을 몰라서	19	3.9	14	2.9
적절한 노동조합을 찾지 못해서	26	5.3	38	7.8
주변 동료들이 같이 하지 않을 것 같아서	23	4.7	43	8.8
노동조합에 대한 개인적, 또는 사회적 반감 때문에	20	4.1	27	5.5
노동조합에 가입해 활동하는데 필요한 돈(조합비)과 시간 등이 부담 되서	9	1.8	24	4.9
회사 경영에 어려움이 생길 것 같아서	11	2.2	7	1.4
해고되거나 취업방해(블랙리스트)에 오르는 등 불이익을 받을 수 있어서	3	0.6	4	0.8
합계	489	100.0	489	100.0

전반적으로 현재 임금, 근로조건에 만족하거나, 나중에 이·전직하는데 도움이 되기 때문에 등 개인적 요인에 기인한 미가입 비중이 42.5%로 큰 편이라 할 수 있으며, 노조의 효과성과 연관된 항목(임금 인상 효과 미비, 노사간 소통 원활 등)도 34.8%로 두 번째로 큰 요인이라 할 수 있다.

해고, 취업 방해 등 사측의 반노조적 요인의 비중은 매우 낮은 반면에 노조의 공급측 요인(가입 방법, 적절한 노조 미파악, 경제적 부담 등)이 11.0%에 달하고 있어 10명 중 1명은 노조의 적절한 조직화 활동이 이루어질 경우, 조합에 가입할 개연성이 높다고 할 수 있을 것이다.

노동조합의 활동에 대한 조사 참여자의 인식을 파악하였다. 조사 참여자 700명중 조합원이 3명에 불과하다는 점에서 아래의 설문 조사 결과는 소규모 서비스 사업체에 근무하는 비노조 노동자가 한국 사회 노동조합을 어떻게 바라보고 있는지와 유사한 의미를 지닌다. 조사 문항은 노조의 활동, 운영에 대한 인식과 노조가 노동자의 임금, 노동조건에 얼마나 도움이 되는지를 파악하는 문항, 그리고 노조의 정치, 경제, 사회적 영향력에 대한 인식을 묻는 문항들로 구성되어 있다.

모르겠음을 제외한 나머지 항목을 이용한 5점 척도를 기준으로 보면, 노조 운영 측면에서는 노조의 전반적인 이미지가 참신하고 부드럽지는 않은 것으로 바라보고 있는 것으로 나타났으며, 미디어 매체의 통상적인 노동조합 운영·활동에 대한 부정적 평가 내용에 대체로 '그렇다'에 가깝게 보고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-43> 노동조합에 대한 인식

구분		매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	매우 아니다	모르겠음	5점 척도
노조 운영 활동	이미지가 참신, 부드럽다	11 (1.6)	85 (12.1)	227 (32.4)	292 (41.7)	73 (10.4)	12 (1.7)	3.5
	자유롭게 노조에 도움 요청	19 (2.7)	256 (36.6)	226 (32.3)	135 (19.3)	17 (2.4)	47 (6.7)	2.8
	이념적 지향 과도	58 (8.3)	338 (48.3)	230 (32.9)	54 (7.7)	-	20 (2.9)	2.4
	임금인상 집착	74 (10.6)	339 (48.4)	225 (32.1)	60 (8.6)	1 (0.1)	1 (0.1)	2.4
	요구와 투쟁방식이 과격	123 (17.6)	370 (52.9)	150 (21.4)	57 (8.1)	-	-	2.2
	취약계층 대변	45 (6.4)	296 (42.3)	236 (33.7)	103 (14.7)	8 (1.1)	12 (1.7)	2.6
노조 도구성	고용안정에 중요	87 (12.4)	394 (56.3)	183 (26.1)	23 (3.3)	1 (0.1)	12 (1.7)	2.2
	근로조건 보호에 중요	110 (15.7)	316 (45.1)	210 (30.0)	39 (5.6)	1 (0.1)	24 (3.4)	2.3
	임금인상에 중요	54 (7.7)	337 (48.1)	247 (35.3)	47 (6.7)	-	15 (2.1)	2.4
	부당 처우로부터 보호	66 (9.4)	374 (53.4)	216 (30.9)	32 (4.6)	-	12 (1.7)	2.3

구분		매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	매우 아니다	모르겠음	5점 척도
노조의 영향력	경제성장에 기여	39 (5.6)	229 (32.7)	305 (43.6)	79 (11.3)	12 (1.7)	36 (5.1)	2.7
	정치,경제민주화에 기여	36 (5.1)	282 (40.3)	262 (37.4)	80 (11.4)	10 (1.4)	30 (4.3)	2.6
	불평등완화에 기여	30 (4.3)	335 (47.9)	273 (39.0)	47 (6.7)	6 (0.9)	9 (1.3)	2.5

* 5점 척도 : 매우 그렇다-1점 ~ 매우 아니다-5점, 중간값은 3점임
** 괄호안 수치는 비중치임.

아울러 노조의 영향력 측면에서는 '노조가 경제성장에 기여한다'는 주장에 대해 '보통'에 가까운 인식을 드러내 보이고 있으며, 노조의 도구성 문항과 관련해서는 대체로 '그렇다'에 가까운 점수를 보였다.

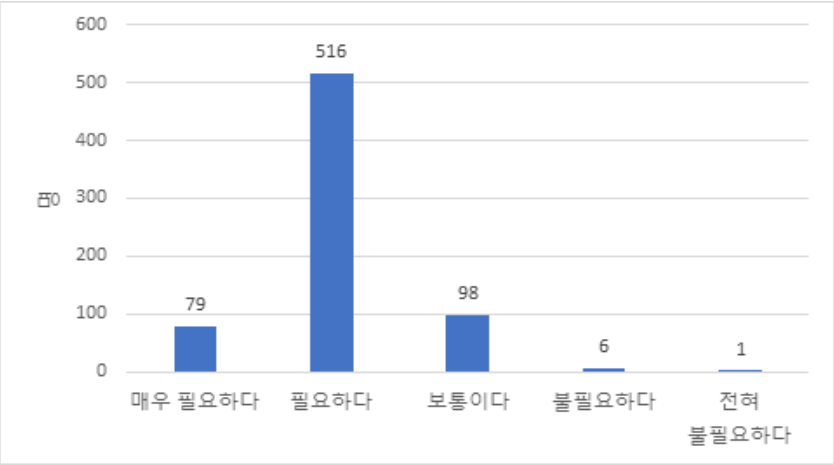
서울노동권익센터를 포함한 자치구의 노동자 지원 센터에 대한 인지도를 파악한 결과, 402명(57.4%)이 알고 있다고 응답하였다. '모른다'고 응답한 298명의 주요 변수별 실태를 보면, 여성이 79.9%, 고용형태에서는 비정규직이 54.4%를 차지하고 있으며, 연령에서는 20대가 1/3을 차지하고 있다. 업태에서는 비프랜차이즈 업체에서 '모른다'는 비중이 높게 나타나고 있다.

<표 3-44> 서울노동권익센터를 '모른다'고 응답한 응답자 실태

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
성	남성	60	20.1	연령	20대	89	29.9
	여성	238	79.9		30대	68	22.8
고용	정규직	136	45.6		40대	55	18.5
	비정규직	162	54.4		50대이상	86	28.9
업종	도매 및 소매업	114	38.3	직종	사무관리직	41	13.8
	숙박업 및 음식점업	96	32.2		전문가및관련종사자	9	3.0
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	24	8.1		서비스종사자	101	33.9
	전문, 과학 및 기술서비스업	12	4.0		판매종사자	133	44.6
	보건업 및 사회복지 서비스업	20	6.7		기타	14	4.7
	정보통신업	15	5.0	업태	프랜차이즈	134	45.0
	교육서비스업	17	5.7		프랜차이즈 아님	164	55.0

노조가 아니면서 노동자를 지원하는 단체의 필요성에 대해서는 전체 조사참여자의 85.0%인 595명이 '필요하다'고 응답하였다. '불필요하다'고 응답한 응답자는 1%(7명)에 불과하였다. 5점 척도(매우 필요하다-1점 ~ 매우 불필요하다-5점) 평균 점수에서도 2.0이 나와 전반적으로 '필요하다'에 가깝게 나왔다.

[그림 3-12] 노동자 지원단체의 필요성



주요 변수별로 5점 척도 점수 현황을 보면, 거의 모든 변수에서 2.0의 점수를 보이고 있는 가운데, 업종에서는 정보통신업 및 교육서비스업에서 필요성이 조금 더 높은 편이며, 연령에서는 20~30대에서 필요성이 조금 더 높은 편이다.

<표 3-45> 노동자 지원단체 필요성 (5점 척도)

구분		5점 척도	구분		5점 척도
성	남성	2.1	업태	프랜차이즈	2.1
	여성	2.0		프랜차이즈 아님	2.0
연령	20대	2.0	직종	사무관리직	2.0
	30대	2.0		전문가및관련종사자	2.2
	40대	2.1		서비스종사자	2.1
	50대이상	2.1		판매종사자	2.1
업종	도매 및 소매업	2.1		기타	2.1
	숙박업 및 음식점업	2.1	근속	1년미만	2.1
	사업시설관리, 사업지원 및 임대	2.0		2년미만	2.0

구분		5점 척도	구분		5점 척도
	서비스업				
	전문, 과학 및 기술서비스업	2.0		4년미만	2.1
	보건업 및 사회복지 서비스업	2.1		4년이상	2.0
	정보통신업	1.9	고용	정규직	2.0
	교육서비스업	1.9		비정규직	2.1

* 5점 척도 : 매우 필요하다-1점 ~ 매우 불필요하다-5점.

노동자 지원단체가 해야 할 일을 2순위까지 파악한 결과, 1순위에서는 고충해결, 임금체불 해결을 위한 상담활동 필요성이 가장 높게 나타났으며, 2순위에서는 직업교육 및 취업소개·알선 활동의 필요성이 가장 높게 나타났다. 직업교육 및 취업소개·알선은 1순위에서도 12.7%로 두 번째로 높게 나타나, 해당 활동에 대한 소규모 서비스업종 노동자의 수요가 상당한 것으로 판단된다.

<표 3-46> 노동자 지원단체가 해야 할 일

구분	1순위		2순위	
	인원	비중(%)	인원	비중(%)
고충 해결, 임금 체불을 위한 노동 상담 활동	335	47.9	85	12.1
노동자의 기능향상 및 원활한 전직을 위한 직업교육이나 취업 소개·알선 활동	89	12.7	192	27.4
사업주를 대상으로 한 노동법 관련 교육, 상담 활동	76	10.9	118	16.9
노동자를 위한 서울시나 중앙정부의 정책 개선 활동	51	7.3	77	11.0
노동자를 위한 법·제도 개선, 또는 입법 활동	55	7.9	63	9.0
노동자의 노동조합 조직화 지원 활동	28	4.0	30	4.3
노동자의 복리후생 제고 활동	45	6.4	81	11.6
노동자의 임금인상을 지원하는 활동	17	2.4	46	6.6
노동자를 위한 다양한 취미활동 지원	4	0.6	8	1.1
합 계	700	100.0	700	100.0

1순위만을 대상으로 성, 연령대별로 살펴보면, 여성에서 노동상담 활동 요구와 직업교육 및 취업 소개·알선 비중이 약간 높은 편이며, 연령대별로 보면, 30대에서 노동상담 비중은 현저히 낮은 반면에 직업교육이나 취업 소개·알선, 사용자에 대한 노동법 교육 요구가 높은 편이다.

<표 3-47> 성별-연령별 노동자 지원단체가 해야 할 일 (단위 : 명, %)

구분	성별		연령			
	남성	여성	20대	30대	40대	50대 이상
고충 해결, 임금 체불을 위한 노동 상담 활동	80 (44.9)	255 (48.9)	100 (53.2)	64 (35.4)	93 (53.8)	78 (49.4)
소규모사업장 노동자의 기능향상 및 원활한 전직을 위한 직업교육이나 취업 소개·알선 활동	21 (11.8)	68 (13.0)	20 (10.6)	26 (14.4)	18 (10.4)	25 (15.8)
소규모사업장 사업주를 대상으로 한 노동법 관련 교육, 상담 활동	19 (10.7)	57 (10.9)	16 (8.5)	33 (18.2)	15 (8.7)	12 (7.6)
소규모사업장 노동자를 위한 서울시나 중앙정부의 정책 개선 활동	10 (5.6)	41 (7.9)	13 (6.9)	17 (9.4)	12 (6.9)	9 (5.7)
소규모사업장 노동자를 위한 법·제도 개선, 또는 입법 활동	18 (10.1)	37 (7.1)	18 (9.6)	16 (8.8)	7 (4.0)	14 (8.9)
소규모사업장 노동자의 노동조합 조직화 지원 활동	10 (5.6)	18 (3.4)	1 (0.5)	12 (6.6)	9 (5.2)	6 (3.8)
소규모사업장 노동자의 복리후생 제고 활동	14 (7.9)	31 (5.9)	9 (4.8)	10 (5.5)	15 (8.7)	11 (7.0)
소규모사업장 노동자의 임금인상을 지원하는 활동	5 (2.8)	12 (2.3)	8 (4.3)	3 (1.7)	4 (2.3)	2 (1.3)
소규모사업장 노동자를 위한 다양한 취미 활동 지원	1 (0.6)	3 (0.6)	3 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.6)
합계	178 (100.0)	522 (100.0)	188 (100.0)	181 (100.0)	173 (100.0)	158 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

고용형태별로 살펴보면, 노동상담 활동에 대한 요구 수준은 비슷한 가운데, 정규직에서 직업교육이나 취업 소개·알선 활동 비중이 높은 편이며 비정규직의 경우는 정책개선과 소규모 사업장에 대한 복리후생 제고 활동에 대한 비중이 약간 높은 편이다. 직종별로 보면 전문가 직종에서는 상담에 대한 비중은 현저히 낮은 반면에 직업교육이나 취업 소개·알선 활동 비중이 높은 편이며, 사무직과 기타 직종에서 노동조합 결성 지원 비중이 약간 높은 편이다.

<표 3-48> 고용형태별-직종별 노동자 지원단체가 해야 할 일 (단위 : 명, %)

구분	고용형태		직종				
	정규직	비정규직	사무 관리직	전문가 및 관련종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기타
고충 해결, 임금 체불을 위한 노동 상담 활동	140 (45.9)	195 (49.4)	64 (50.8)	7 (28.0)	109 (50.5)	143 (47.0)	12 (41.4)
소규모사업장 노동자의 기능향상 및 원활한 전직을 위한 직업교육이나 취업 소개·알선 활동	53 (17.4)	36 (9.1)	11 (8.7)	7 (28.0)	30 (13.9)	35 (11.5)	6 (20.7)
소규모사업장 사업주를 대상으로 한 노동법 관련 교육, 상담 활동	34 (11.1)	42 (10.6)	11 (8.7)	2 (8.0)	20 (9.3)	42 (13.8)	1 (3.4)
소규모사업장 노동자를 위한 서울시나 중앙정부의 정책 개선 활동	19 (6.2)	32 (8.1)	6 (4.8)	2 (8.0)	13 (6.0)	28 (9.2)	2 (6.9)
소규모사업장 노동자를 위한 법·제도 개선, 또는 입법 활동	23 (7.5)	32 (8.1)	8 (6.3)	2 (8.0)	24 (11.1)	20 (6.6)	1 (3.4)
소규모사업장 노동자의 노동조합 조직화 지원 활동	13 (4.3)	15 (3.8)	12 (9.5)	0 (0.0)	5 (2.3)	5 (1.6)	6 (20.7)
소규모사업장 노동자의 복리후생 제고 활동	15 (4.9)	30 (7.6)	12 (9.5)	4 (16.0)	10 (4.6)	19 (6.3)	0 (0.0)
소규모사업장 노동자의 임금인상을 지원하는 활동	7 (2.3)	10 (2.5)	2 (1.6)	1 (4.0)	5 (2.3)	8 (2.6)	1 (3.4)
소규모사업장 노동자를 위한 다양한 취미활동 지원	1 (0.3)	3 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.3)	0 (0.0)
합계	305 (100.0)	395 (100.0)	126 (100.0)	25 (100.0)	216 (100.0)	304 (100.0)	29 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

5. 개인 인적사항 및 생활 실태

설문조사 참여자의 인적사항을 보면, 조사참여자의 60%는 기혼자이며, 학력에서는 고졸자 1/2을 넘어서고 있다. 거주지는 대다수가 서울인 것으로 밝히고 있으며, 주된 생계 책임자도 본인인 경우와 배우자, 아버지 등이 주된 생계책임자인 것으로 나타나고 있다. 함께 거주하는 가족 수는 평균 3.4명이며, 이중 소득이 있는 가족 수는 2.2명이다.

<표 3-49> 인적사항

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
결혼	기혼	421	60.1	주된 생계 책임자	본인	208	29.7
	미혼·별거·이혼·사별	279	39.9		배우자	272	38.9
학력	중졸이하	8	1.1		자녀	1	0.1
	고졸	365	52.1		아버지	207	29.6
	전문대졸	158	22.6		어머니	12	1.7
	대졸	169	24.1	거주지	서울	677	96.7
함께 사는 가족 수		3.4 명			경기도	22	3.1
소득이 있는 가족 수		2.2 명			인천	1	0.1

사회생활 실태를 보면 가장 적극적으로 참여하고 활동하는 단체·모임은 동창회, 향우회, 종친회이다. 조사 참여자의 30.4%가 적극 활동하고 있는 것으로 밝히고 있으며, 그 다음으로는 종교단체로 조사 참여자의 18.6%가 적극 참여하고 있다.

<표 3-50> 단체·모임 활동 참여 실태 (단위 : 명, %)

구분	구성원이고, 모임에 적극적으로 참여함	구성원이나, 모임에 거의 참여하지 않음	구성원이 아님
반상회, 부녀회, 학부모회	36 (5.1)	111 (15.9)	553 (79)
사회봉사단체	4 (0.6)	47 (6.7)	649 (92.7)
시민사회단체	-	48 (6.9)	652 (93.1)
소비자협동조합	12 (1.7)	38 (5.4)	650 (92.9)
종교단체	130 (18.6)	77 (11)	493 (70.4)
동창회, 향우회, 종친회	213 (30.4)	186 (26.6)	301 (43)
동호회	52 (7.4)	88 (12.6)	560 (80)
노동조합	1 (0.1)	31 (4.4)	668 (95.4)
정당	-	48 (6.9)	652 (93.1)

* 괄호안 수치는 비중치임

주택의 소유 형태와 유형을 살펴보면, 절반 이상이 현재 거주하고 있는 주택이 자가 소유인 것으로 밝히고 있으며, 거주하고 있는 주택의 유형은 아파트가 절반을 넘어서고 있다. 그 다음으로는 다세대이며, 단독주택은 7.6%에 불과하였다.

<표 3-51> 주택의 소유와 유형

소유 형태	인원	비중(%)	주택 유형	인원	비중(%)
자가	407	58.1	아파트	400	57.1
전세	264	37.7	다세대	230	32.9
월세	22	3.1	단독주택	53	7.6
보증부 월세	6	0.9	오피스텔	10	1.4
사택 거주	1	0.1	원룸	6	0.9
합계	700	100.0	빌라	1	0.1
			합계	700	100.0

조사참여자의 월 평균 가구 소득·지출액을 보면, 전체 평균은 각각 543만원, 358만원이다. 단순 계산으로는 월 평균 약 184만원 흑자인 셈이다. 부채총액 평균은 2,276만원이다.

<표 3-52> 월 평균 가구 소득·지출액 및 부채 총액 (단위 : 만원)

구분		소득	지출	부채	구분		소득	지출	부채
성별	남성	512	338	2,051	고용형태	정규직	539	343	2,445
	여성	553	365	2,354		비정규직	546	371	2,146
규모별	1~4명 이내	538	361	2,661	업종	도매 및 소매업	531	353	2,182
	10명 이내	558	363	2,044		숙박업 및 음식점업	541	360	2,305
	20인 이내	517	329	1,451		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	548	370	1,550
	30인 이내	569	383	979		전문, 과학 및 기술서비스업	585	379	3,180
직종	사무관리직	557	363	2,258		보건업 및 사회복지 서비스업	547	349	2,249
	전문가및관련 종사자	577	379	4,428		정보통신업	551	369	2,702
	서비스종사자	547	365	2,375		교육서비스업	552	340	2,134
	판매종사자	536	354	2,090	전체 평균		543	358	2,276
	기타	492	320	1,672					

소규모 서비스 사업체에 근무하는 노동자들이 서울시에 바라는 사항을 파악하였다. 1순위에서는 고용안정, 정규직화를 위한 사업주 계도가 52.7%로 절반을 넘어서고 있

다. 그 다음으로는 상담, 고충처리 기구 확대를 요구하고 있다. 2순위에서 가장 많은 요구도 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대를 요구하고 있어 전반적으로 영세사업주 계도와 미조직된 서비스 노동자의 고충을 처리해 줄 수 있는 기구 확대를 요구하고 있다고 볼 수 있다.

<표 3-53> 서울시에 바라는 사항

구분	1순위		2순위	
	인원수	비중(%)	인원수	비중(%)
지역내 근로자의 고용안정, 정규직화를 위한 사업주 계도	369	52.7	108	15.4
지역내 근로자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대	109	15.6	169	24.1
지역내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업	69	9.9	114	16.3
지역내 근로자를 위한 복지회관 설립, 확충	70	10.0	126	18.0
지역내 근로자를 위한 여가 시설 확충	26	3.7	56	8.0
지역내 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 노력 확대	49	7.0	104	14.9
지역내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업	8	1.1	23	3.3
합계	700	100.0	700	100.0

성별, 연령별로 보면 사업주 계도와 노동법 컨설팅은 남성에서 조금 높은 편이며, 여성의 경우는 복지회관 설립 및 좋은 일자리 창출 항목에 대한 요구 수준이 조금 높은 편이다. 연령대별로는 40대 이상에서 상담, 고충처리 기구 운영 확대 요구가 상대적으로 높은 편이며, 30대에서 복지회관 설립 요구가 상대적으로 높은 편이다.

<표 3-54> 성별-연령별 서울시에 바라는 사항 (단위 : 명, %)

구분	성별		연령대			
	남성	여성	20대	30대	40대	50대 이상
지역내 근로자의 고용안정·정규직화를 위한 사업주 계도	102 (57.3)	267 (51.1)	103 (54.8)	85 (47.0)	99 (57.2)	82 (51.9)
지역내 근로자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대	26 (14.6)	83 (15.9)	25 (13.3)	25 (13.8)	31 (17.9)	28 (17.7)

구분	성별		연령대			
	남성	여성	20대	30대	40대	50대 이상
지역내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업	26 (14.6)	43 (8.2)	17 (9.0)	27 (14.9)	8 (4.6)	17 (10.8)
지역내 근로자를 위한 복지회관 설립, 확충	11 (6.2)	59 (11.3)	19 (10.1)	25 (13.8)	17 (9.8)	9 (5.7)
지역내 근로자를 위한 여가 시설 확충	5 (2.8)	21 (4.0)	8 (4.3)	7 (3.9)	1 (0.6)	10 (6.3)
지역내 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 노력 확대	6 (3.4)	43 (8.2)	15 (8.0)	10 (5.5)	14 (8.1)	10 (6.3)
지역내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업	2 (1.1)	6 (1.1)	1 (0.5)	2 (1.1)	3 (1.7)	2 (1.3)
합계	178 (100.0)	522 (100.0)	188 (100.0)	181 (100.0)	173 (100.0)	158 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

고용형태와 사업체 규모별로 보면 모든 변수에서 사업주 계도 요구가 가장 큰 비중을 차지하고 있는 가운데, 비정규직의 경우 여가시설 확충과 좋은 일자리 창출 정책 요구가 상대적으로 조금 높은 편이며, 사업체 규모에서는 5인 미만의 사업체에서 노동법 컨설팅 사업에 대한 요구가 조금 높게 나타나고 있다.

<표 3-55> 고용형태별-사업체 규모별 서울시에 바라는 사항 (단위 : 명, %)

구분	고용형태		규모			
	정규직	비정규직	1~4명 이내	10명 이내	20인 이내	30인 이내
지역내 근로자의 고용안정·정규직화를 위한 사업주 계도	165 (54.1)	204 (51.6)	199 (52.2)	114 (53.3)	40 (49.4)	16 (66.7)
지역내 근로자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대	52 (17.0)	57 (14.4)	58 (15.2)	34 (15.9)	14 (17.3)	3 (12.5)
지역내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업	30 (9.8)	39 (9.9)	47 (12.3)	16 (7.5)	5 (6.2)	1 (4.2)
지역내 근로자를 위한 복지회관 설립, 확충	30 (9.8)	40 (10.1)	44 (11.5)	23 (10.7)	2 (2.5)	1 (4.2)
지역내 근로자를 위한 여가 시설 확충	6 (2.0)	20 (5.1)	9 (2.4)	7 (3.3)	10 (12.3)	0 (0.0)

구분	고용형태		규모			
	정규직	비정규직	1~4명 이내	10명 이내	20인 이내	30인 이내
지역내 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 노력 확대	17 (5.6)	32 (8.1)	20 (5.2)	18 (8.4)	8 (9.9)	3 (12.5)
지역내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업	5 (1.6)	3 (0.8)	4 (1.0)	2 (0.9)	2 (2.5)	0 (0.0)
합계	305 (100.0)	395 (100.0)	381 (100.0)	214 (100.0)	81 (100.0)	24 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

업종별로 보면, 정보통신업에서 고충처리 기구 확대 요구가 상대적으로 높은 편이며, 도소매업종에서 복지회관 설립 요구가, 보건복지업에서는 여가시설 확충 등에 대한 요구가 조금 높게 나타나고 있다.

<표 3-56> 업종별 서울시에 바라는 사항 (단위 : 명, %)

구분	도매 및 소매업	숙박업 및 음식점업	사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업	전문, 과학 및 기술 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	정보 통신업	교육 서비스업
지역내 근로자의 고용안정·정규직화를 위한 사업주 계도	127 (49.6)	109 (52.4)	38 (66.7)	32 (60.4)	14 (32.6)	18 (42.9)	31 (75.6)
지역내 근로자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대	40 (15.6)	35 (16.8)	5 (8.8)	8 (15.1)	6 (14.0)	11 (26.2)	4 (9.8)
지역내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업	27 (10.5)	24 (11.5)	5 (8.8)	3 (5.7)	6 (14.0)	3 (7.1)	1 (2.4)
지역내 근로자를 위한 복지회관 설립, 확충	33 (12.9)	15 (7.2)	5 (8.8)	5 (9.4)	4 (9.3)	5 (11.9)	3 (7.3)
지역내 근로자를 위한 여가 시설 확충	5 (2.0)	9 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (20.9)	3 (7.1)	0 (0.0)
지역내 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 노력 확대	22 (8.6)	13 (6.3)	2 (3.5)	4 (7.5)	4 (9.3)	2 (4.8)	2 (4.9)
지역내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업	2 (0.8)	3 (1.4)	2 (3.5)	1 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
합계	256 (100.0)	208 (100.0)	57 (100.0)	53 (100.0)	43 (100.0)	42 (100.0)	41 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

직종별로 살펴보면, 사무관리직에서 사업주 계도와 상담, 고충기구 확대를 요구하는 비중이 높은 편이며, 인원이 많지는 않지만 전문가 및 관련직종에서 법규 컨설팅 및 좋은 일자리 창출 정책에 대한 요구가 높은 편이다.

<표 3-57> 직종별 서울시에 바라는 사항 (단위 : 명, %)

구분	사무관리직	전문가및관련종사자	서비스종사자	판매종사자	기타
지역내 근로자의 고용안정·정규직화를 위한 사업주 계도	77 (61.1)	11 (44.0)	105 (48.6)	159 (52.3)	17 (58.6)
지역내 근로자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대	23 (18.3)	2 (8.0)	35 (16.2)	44 (14.5)	5 (17.2)
지역내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업	4 (3.2)	5 (20.0)	24 (11.1)	32 (10.5)	4 (13.8)
지역내 근로자를 위한 복지회관 설립, 확충	10 (7.9)	3 (12.0)	20 (9.3)	35 (11.5)	2 (6.9)
지역내 근로자를 위한 여가 시설 확충	1 (0.8)	1 (4.0)	15 (6.9)	9 (3.0)	0 (0.0)
지역내 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 노력 확대	8 (6.3)	3 (12.0)	15 (6.9)	22 (7.2)	1 (3.4)
지역내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업	3 (2.4)	0 (0.0)	2 (0.9)	3 (1.0)	0 (0.0)
합계	126 (100.0)	25 (100.0)	216 (100.0)	304 (100.0)	29 (100.0)

* 괄호안 수치는 비중치임

Ⅳ. 결론: 연구결과 요약 및 정책 제언

1. 연구결과 요약

본 연구에서는 서울지역 소규모 사업장 노동자의 노동실태와 이해대변에 대한 의식을 분석해 향후 정책방향을 제시하고자 하였다. 다음은 주요 설문조사 분석 결과의 주요 내용이다.

최근 3년이내 이직 경험이 있는지 여부를 파악한 결과, 296명(42.3%)이 이직경험이 '있다'고 응답하였다. 이직 유경험자를 대상으로 파악한 이직 횟수 평균은 1.3회인 것으로 나타났다. 이직 유경험자를 대상으로 이직 사유를 파악한 결과, 현재의 노동조건보다 더 좋은 조건의 이직 제안에 따라 이직한 경우가 108명으로 가장 많은 수를 나타냈다. 하지만, 명예퇴직, 권고사직, 폐업, 도산 등 비자발적 사유로 이직한 경우도 8.7%이며, 임금, 노동조건이 너무 안 좋아서 이직한 경우도 16.6%에 달하고 있다. 광의의 비자발적 사유로 이직한 비율이 25.3%에 달해 이직자의 1/4은 비자발적인 사유로 이직하고 있는 셈이다.

설문조사 참여자의 56.4%인 395명이 비정규직이다. 성별, 연령대별로 고용형태 현황을 보면, 여성의 비정규직 비율이 약간 높은 편으로서 단시간 노동에서 여성의 비중이 확연히 높은 편이며, 연령대에서는 30대에서 정규직 비중이 확연히 높게 나타났다.

근로계약서 작성 현황을 살펴보면 '서면으로 작성해서 교부 받았다'고 응답한 경우가 517명(73.9%)이며, '서면으로 작성했으나 교부 받지 못함'이 81명(11.6%), 심지어 '서면으로 작성하지 않음(구두로 계약함)'이 102명(14.6%)인 것으로 나타났다. 최소한 조사 참여자의 1/4 가량인 26.1%가 근로기준법을 위반한 근로계약을 체결하고 있는 셈이다.

조사참여자의 월 평균 임금액은 230만 6천원이다. 주요 변수별로 보면 성별로는 남성이 더 높은 편이며, 고용형태에서는 정규직의 월 임금이 가장 높게 나왔다. 사업체 규모에서는 제조업과 달리 5인 미만의 사업체의 월 임금이 가장 높게 나왔으며, 업종에서는 전문, 과학 및 기술서비스업이 가장 높다. 고용규모에서 보면, 5인 미만 사업체의 월 임금 수준이 높은데 전문, 과학 및 기술서비스업 종사자 52명중 32명이 해당 고용규모에 해당되기 때문이다. 직종에서는 전문가및관련종사자 직종이 가장 높은 편이고,

서비스직종이 가장 낮게 나타났다. 근속에서는 근속이 높을수록 임금 수준이 올라가는 특성을 보이고 있다.

최저임금 적용 실태를 보면, 법정 최저임금(8,350원)을 받고 있다고 응답한 조사 참여자가 284명(40.6%)이며, 최저임금 미만을 받고 있다고 응답한 조사 참여자는 6명(0.9%)인 것으로 나타났다. 전체 조사참여자의 41.5%의 임금이 최저임금에 연동되어 있는 셈이다. 해당 노동자 290명을 주요 변수별로 살펴보면, 비정규직이 220명으로 75.9%를 차지하고 있으며, 사업체 규모에서는 5인 미만 사업체에 종사하는 노동자가 1/2을 넘어서고 있다.

휴가 사용 실태를 파악한 결과, 조사 참여자의 23.0%인 161명은 '자유롭게 사용할 수 없다'고 응답하였다. 약 1/4 가량은 휴가를 자유롭게 사용할 수 없는 상태인 것이다. 휴가를 자유롭게 사용할 수 없다고 응답한 161명을 대상으로 이유를 파악한 결과, '일손이 모자라서'가 94명으로 58.4%를 차지하였다. '눈치가 보여서'도 넓은 범위에서 대체근무로 인한 직장동료·상사에 대한 눈치라는 점에서 업무특성상 휴가를 대체할 인력 부족이 휴가 사용의 서비스업 내 소규모 사업체 노동자들의 휴가 사용에 장애물로 역할하고 있는 셈이다. 하지만, '임금이 깍여서' 등 휴가 사용에 따른 불이익으로 인해 휴가를 사용할 수 없다고 응답한 인원도 33명(20.5%)으로 5명중 1명은 불이익으로 인해 휴가를 안쓰고 있는 것으로 나타났다.

현재 일하고 있는 일터에서 가장 최우선적으로 개선을 바라는 사항을 3순위까지 파악한 결과, 1순위에서는 임금인상을, 2순위에서는 유급휴가 확대를, 3순위에서는 휴식시간 보장을 가장 필요한 개선 사항으로 제시하였다. 1순위에서 2번째로 필요한 개선으로는 휴일 확대와 유급휴가 확대를 가장 필요로 하는 것으로 나타나고 있다. 저임금 부문이면서 365일 운영되는 서비스업의 특성상 임금 인상과 휴가 확대를 가장 필요로 하고 있는 셈이다.

회사, 관리자, 동료, 고객 등과의 관계에서 고충이 발생할 경우, 어떤 식으로 대응해 처리하는지를 확인하였다. 가장 응답자가 많은 항목은 '관리자에게 얘기해서 해결'한다가 185명(26.4%)이며, 그 다음으로는 그냥 감수하면서 지내거나 이직하는 비율이 각각 23.4%, 22.9%로 비슷하게 나타났다.

노조 조합원 여부를 파악한 결과, 조사 참여자중 3명만이 노조 조합원인 것으로 나타났다. 나머지 697명을 대상으로 노조에 가입할 의사가 어느 정도인지를 파악한 결과, 가입할 의사가 있는 조사 참여자는 208명(29.8%)인 것으로 나타났다. 4점 척도로 파악

한 노조 가입의사 평균 점수도 2.9점으로 나타나 '낮은 편'에 가깝게 나타났다. 노조에 가입할 의사가 낮다고 응답한 489명을 대상으로 그 이유를 파악한 결과는 다음과 같다. 1순위에서는 '굳이 노조가 필요치 않아서'가 18.6%였으며, 2순위에서는 현재의 일이 '나중에 이·전직하는데 도움이 되기 때문에'가 15.5%로 가장 많은 비중을 차지하였다. 전반적으로 현재 임금, 근로조건에 만족하거나, 나중에 이·전직하는데 도움이 되기 때문에 등 개인적 요인에 기인한 미가입 비중이 42.5%로 큰 편이라 할 수 있으며, 노조의 효과성과 연관된 항목(임금 인상 효과 미비, 노사간 소통 원활 등)도 34.8%로 두 번째로 큰 요인이라 할 수 있다.

서울노동권익센터 등 노조가 아닌 노동자 지원단체가 해야 할 일을 2순위까지 파악한 결과, 1순위에서는 고충해결, 임금체불 해결을 위한 상담활동 필요성이 가장 높게 나타났으며, 2순위에서는 직업교육 및 취업소개·알선 활동의 필요성이 가장 높게 나타났다. 직업교육 및 취업소개·알선은 1순위에서도 12.7%로 두 번째로 높게 나타나, 해당 활동에 대한 소규모 서비스업종 노동자의 수요가 상당한 것으로 판단된다.

마지막으로 소규모 서비스 사업체에 근무하는 노동자들이 서울시에 바라는 사항을 파악하였다. 1순위에서는 고용안정, 정규직화를 위한 사업주 계도가 52.7%로 절반을 넘어서고 있다. 그 다음으로는 상담, 고충처리 기구 확대를 요구하고 있다. 2순위에서 가장 많은 요구도 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대를 요구하고 있어 전반적으로 영세 사업주 계도와 미조직된 서비스 노동자의 고충을 처리해 줄 수 있는 기구 확대를 요구하고 있다고 볼 수 있다.

이상의 연구결과를 통해 다음과 같은 사실을 확인할 수 있었다. ① 아직도 소규모 서비스 사업체의 근로계약 체결 관행이 법 기준에 미달하고 있다. 조사 참여자의 1/4 이상이 법 위반의 근로계약 형태를 체결하고 있다. ② 이직률이 높은 편이며, 이는 서비스업내 소규모 사업체라는 특성에 기인하는 낮은 임금 등의 노동조건에 기인하는 것으로 판단된다. ③ 그에 따라 일터에서 가장 최우선적으로 개선을 바라는 사항에서도 임금인상을 가장 우선적으로 요구하고 있다. ④ 일터에서 발생할 수 있는 다양한 고충문제에 대해서도 개인적인 해결 방식이 주된 대응 양상으로 나타나고 있다. ⑤ 한국 사회 노조 전반에 대한 인식은 '보통'에 가까운 긍정적 인식을 보이고 있지만 노조 가입의사는 상대적으로 낮은 편에 가깝다. 노조 미가입 이유를 보면, '회사 사장과 직원 간에 소통이 잘 되어 굳이 노조가 필요하지 않아서'와 노조 효과성에 대한 의문 등이 주된 미가입 이유로 드러나고 있다. ⑥ 반면에 서울노동권익센터와 자치구의 노동복지센

터 등 비노조 지원단체·조직에 대해서는 그 필요성을 높게 인식하고 있는 편이다. ⑦ 노동자 지원단체와 서울시에 대해서는 고충해결을 위한 상담활동과 고용안정, 정규직화를 위한 사업주 계도를 주요 요구로 제시하고 있다.

이러한 분석결과의 시사점은 다음과 같다. 전체적으로 서울지역 내 소규모 서비스사업체 노동자의 이해대변 필요성에 대한 인식은 높은 편이라 할 수 있지만, 이를 노조 조직화를 통한 대변보다는 다른 경로를 통해 이해대변 문제를 해소하려는 경향을 보이고 있다고 할 수 있다. 서비스업내 집단적 이해대변 제고를 위해서는 소규모 사업체라는 특성에 기인하는 (전근대적일 수 있지만) 가족주의 성향의 노사관계 인식을 어떻게 극복할 것인가와 더불어, 직접적인 노조 조직화를 통한 주체화의 과정보다는 작업장 밖의 외곽 단체를 이용해 고충을 해결하려는 경향을 어떻게 극복할 것인가라는 문제점이 드러나고 있다. 결론적으로 비노조 이해대변 단체를 매개로 한 노동조합 조직화로의 연결이라는 문제를 어떻게 이루어 낼 것인가의 과제가 드러나고 있으며, 이런 점에서 조직화 촉매제로서 서울노동권익센터 등의 비노조 이해대변 단체의 역할에 대한 다양한 실험적 정책이 필요할 것으로 판단된다.

2. 정책과제 제언

1) 중앙정부 법제도개선

(1) 4인 이하 사업장 근로기준법 적용 확대

4인 이하 사업장에서 일하는 노동자의 노동환경과 관련해서 가장 근본적인 문제는 주요 근로기준법의 적용대상이 아니기 때문에 법적 권리가 없다는 것에서 발생한다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 4인 이하 사업장에 대한 근로기준법 적용을 확대하는 것이 필요하다.

근로기준법이 제정된 이후 적용제외 사업장이 확대될 때 마다 열악하고 영세한 노동자의 권익을 보호하기 위해서라는 사유가 제시되어 왔다. 그런가 하면 소규모 사업장에 대해 근로기준법의 적용을 제외했던 사유로는 행정감독상의 어려움, 사용자의 법 준수 능력의 미비와 같은 현실적인 사정이 언급되었는데 이는 다분히 편의적인 것이라고 볼 수 있다(이철수·유경준, 1997; 노상헌, 2014).

이와 관련 근로기준법이 4인 이하 사업장에 전면 적용되지 않는 것에 대해서 위헌 소송이 제기된 바 있다. 이와 관련 1999년 헌법재판소는 4인 이하 사업장에 근로기준

법을 전면 적용하지 않는 것이 영세사업장의 열악한 현실, 국가의 근로감독능력의 한계 등을 고려할 때 합리적 이유가 있다며 위헌이 아니라고 판결한 바 있다(헌재 1999.9.16. 98헌마310). 그러나 최근 2013년 헌법재판소 결정에서는 영세사업장 퇴직 노동자일수록 생계보장 필요성이 더 높다는 점을 지적하면서 상시 4인 이하 사업장에도 퇴직금 지급을 강제한 것에 대하여 다음과 같은 이유로 평등원칙에 위반되지 않는다고 판결한 바 있다(헌재 2013.9.26. 2012헌바 186).

무엇보다 노동법의 시초가 산업화 초기 열악한 노동조건으로부터 노동자를 보호하기 위해 만들어진 것임을 생각할 때 보다 열악한 상황에 놓여 있는 소규모 사업체를 제외하는 것은 모순적이라고 생각된다(김형배, 1992; 정형옥, 2006). 특히 "근로감독관의 부족 등 행정적인 문제는 국가가 적극적으로 해결해야 할 사안이지 근로기준법의 적용 제외를 두는 이유가 될 수 없다. 최소한의 보호를 받으면서 노동할 권리는 헌법상 보장된 권리로서 행정적 능력에 의해 제한될 수 없기 때문이다(정형옥, 2006)."

이에 국가인권위원회도 2008년 "5인 미만 사업장에 종사하는 근로자들의 열악한 근로조건 개선과 노동기본권 및 생존권 보호를 위해 최저 근로기준을 정한 근로기준법을 5인 미만 사업장에도 점차 확대 적용하도록 하되, 특히 법정 근로시간과 연장근로수당 등에 대해서는 즉시 적용하도록 관련 법령을 개정할 것"을 고용노동부 장관에게 권고하였다(국가인권위원회 보도자료 (2008.430.), "5인 미만 사업장에도 근로기준법 확대 적용해야").

최근 고용노동부의 연구용역 사업으로 진행된 「4인 이하 사업장 실태조사」(안주엽 외, 2016)에서도 상시 4인 이하 사업장에 대한 근로기준법 적용을 확대하되, 사용자의 법 준수 능력, 고용에 미치는 영향 등을 고려해 단계적으로 실시할 것을 제안한 바 있다. 따라서 소규모 사업체 중에서 상시 4인 이하 사업장의 경우 해고 관련 규정, 노동시간 관련 규정(가산임금 포함) 등 근로기준법의 적용확대를 통해 노동권을 확보하도록 하는 것이 필요하다. 특히 국가인권위원회의 권고에 따라 "제50조 제2항(1일 8시간 근로) 및 제56조(연장·야간 및 휴일근로 가산임금) 규정은 우선 적용될 수 있도록 근로기준법 시행령 〈별표1〉을 즉시 개정"하는 것이 필요하다.

이와 더불어 대부분의 선행연구에서는 상시 4인 이하 사업장에 근로기준법의 적용범위 확대 필요성을 주장하면서 실효성 제고를 위해서는 동시에 근로감독능력 제고방안이 병행되어야 한다고 밝힌다(한인상, 2013; 노상헌, 2014).

(2) 지방정부와의 근로감독 권한과 역할 분담 또는 공유

지방자치단체의 소규모사업장 근로감독 방안 근로감독과 관련한 대부분의 연구에서는 소규모 영세사업장에 대해서는 근로감독이 제대로 이루어지지 못하고 있다는 점을 공통적으로 지적한다. 서울시와 경기도에서는 근로기준법 개정을 통한 소규모 사업장 근로감독 권한이양을 건의한 바 있다. 근로감독 권한을 지방자치단체까지 확대하는 것은 우리나라 근로감독체계에 큰 변화를 가져오는 것으로 제도가 도입되기까지는 시간이 걸릴 것으로 예상된다. 이에 단기적으로는 명예근로감독관 제도를 도입해 지방자치단체에서 근로감독을 하는 방안을 고려해 볼 수 있다. 제도화 방안에 대해서는 명예산업안전감독관과 명예고용평등감독관과 같은 유사 제도를 참고할 수 있다.

2) 서울시 정책: 노동환경 개선 및 취약계층 노동자 지원

연구결과 확인할 수 있었듯이 소규모 사업체 노동자의 일자리는 대부분 저임금 일자리로 임금은 사실상 최저임금에 따라 결정되고 있다. 최저임금제도와 달리 조례에 따라 추진되는 생활임금은 민간부분에 대해 법적 강제성이 없기 때문에 본질적으로 한계가 있다. 그럼에도 지역의 소규모 사업체 노동자의 임금과 관련한 현실을 볼 때 생활임금의 민간 확산을 위한 서울시의 노력은 매우 중요하다. 이와 관련해서 서울시는 서울시와 공공계약(위탁·용역 및 그 밖의 계약)을 체결하는 자가 그 공공계약을 이행하는 소속 근로자에게 생활임금을 지급하도록 권장하고 필요한 경우 가점 등의 장려 정책을 시행할 수 있다. 더 나아가 공공 계약에 참여하는 기업이 아니더라도 서울시의 다양한 인증사업에 참여하는 사업체가 생활임금을 적용할 수 있도록 노력하는 것이 필요하다.

소규모 사업장이 노동법을 알지 못해 위법을 행하는 일이 없도록 무료노무 컨설팅을 제공하는 서울시 마을노무사 제도를 활성화 할 필요가 있다. 서울시 마을노무사는 2018년 50명에서 2019년에는 150명으로 위촉 인원이 증가하였고 컨설팅 대상 30인 미만 사업장도 2018년 300개소에서 2019년 850개소로 증가하였다. 마을노무사의 주요 역할은 근로계약서와 급여대장 등 작성 및 제공, 임금·휴게시간·휴일 등 관리 방법 제시, 노동관계법 설명 및 관련 서류 제공 등이다. 여기에 '취업규칙 작성'을 명문화하여 제시함으로써 소규모 사업장 사업주의 책임 이행을 지원하고 이를 통해 노동환경 개선을 견인할 필요가 있다.

30인 미만 사업장에 개별 노사협의회를 설치하도록 하는 것은 현실적으로 실효성을 갖기 어려울 수 있다. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따르면 노사협의회는

“근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다”(제6조)고 되어 있다. 소규모 사업장은 노동자위원을 최소 3인으로 구성하는 것도 어렵지만, 사용자위원 3인을 구성하는 것도 쉽지 않다. 민선 7기 서울시 시정4개년 계획에는 ‘노동조합 설립 지원’이 포함되어 있는데, 그 내용은 현행법상 노동자로 인정되지 않고 있는 특수고용노동자의 노동조합 설립을 위해 중앙부처에 관련법 개정을 건의하는 것과 노동조합에 대한 인식 개선을 위해 영상물 등을 제작하고 홍보하는 것으로 구성되어 있다. 노동권익센터와 자치구 노동복지센터를 활용하여 미조직 노동자들의 노동조합 활동을 위한 상담과 법률지원 공간을 제공하는 내용도 포함되어 있다. 이러한 부분은 매우 필요하고 유의미하며, 향후 꾸준히 확대되어야 할 것이다

현재 서울시는 소규모 사업체 기업환경 개선 사업 , 노동자 쉼터 설치 사업 등 서울지역 내 사업체의 노동환경 개선을 위해 다양한 정책을 추진하고 있다. 이와 같은 정책들은 지속적으로 추진 및 확대할 필요가 있다.

또한 취약계층 노동자를 직적 지원하는 다양한 정책들을 모색할 필요가 있다. 우선, 기존에 서울시가 제공하는 있는 청년 취업/창업준비 공간, 이동노동자 쉼터, 직장맘 커뮤니티, 여성 공간 등을 소규모 사업장에 종사하는 취약계층 노동자들의 조직화를 위한 장으로 활용하는 방안이다. 둘째, 소규모 사업장 노동자들의 일자리의 질 향상을 위한 위한 직업훈련의 강화할 필요가 있다. 직업훈련의 내용은 향후 전망을 우선시한 직업훈련 내용을 제시할 필요가 있다. 사회적 취약계층의 일자리 질 향상을 위해서는 기존의 산업/직업 분류를 뛰어넘을 수 있는 직업훈련이 요구되기 때문이다. 셋째, 감정노동, 편의점 아르바이트, 아파트 경비원 등의 기존 사례를 참조하여 소규모 사업체 노동자들의 조직화를 위한 조사, 연구를 지속적으로 해야 한다. 넷째, 서울시는 취약계층 노동자를 지원하기 위해서 노동조직들 간의 네트워크 구축을 지원할 필요가 있다. 취약계층 노동자는 네트워크 체계화에 참여하여 어떤 조직들과 어떻게 네트워크를 구축할 것인지 공동 결정하고, 네트워크를 통해 존재감, 힘을 확인할 수 있는 이벤트나 행사를 기획해야 법제도적으로 소외되고 있는 소규모 사업장에서 종사하고 있는 취약계층 노동자들의 이해대변을 강화할 수 있을 것이다.

3) 노동권익기관: 서울노동권익센터, 노동자종합지원센터 등

연구결과 소규모 사업체 노동자의 열악한 노동환경은 법제도의 적용대상이 아니기 때문에 발생하는 문제도 있지만 , 노동법에 대한 지식의 부족 또는 잘못된 지식에서 비롯

되는 경우도 빈번한 것으로 나타난다. 특히 , 10인 미만 사업체의 경우 사업주가 잘못된 노동법 지식을 가지고 조직을 운영하는 경우 소속 노동자의 노동조건에 직접적으로 부정적 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 따라서 노동권익센터와 자치구 노동복지센터를 활용하여 서울시 내 소규모 사업체에 대한 노동법 교육 및 컨설팅을 확대할 필요가 있다. 노동관계 법률의 제·개정의 속도가 빠른 만큼 정기적으로 관련 교육과 컨설팅을 추진할 필요가 있다. 특히, 소규모 사업체의 경우 개별 사업장 단위의 교육은 현실적으로 어려우므로 업종별 의무교육, 협회 등을 활용해 사업주 교육을 추진할 것을 제안한다.

서울시는 지방정부로서 선도적인 노동행정·정책을 시행하면서 서울노동권익센터·자치구노동자종합지원센터를 설립·운영해 왔다. 개별 노동자에 대한 노동상담·권리구제지원은 꾸준히 확대되어 왔으나, 조직화되어 있지 않은 노동자의 이해대변과 권익보호 및 증진에 한계가 있어 이 부분에 대한 사업확장에 대한 필요가 제기되어왔다. 서울노동권익센터와 같은 기관의 역할과 기능을 "서비스·이해대변·조직화" 측면에서 통합적인 사업을 제안하고자 한다.[6] 서울시는 민선 7기 서울시정 4개년(19~22년) 계획 중 노동분야 7개 과제에서 "25개 자치구 노동자종합지원설치 및 노동조합 설립지원"을 시정과제로 선정하고, ▸1. 노동자 종합지원센터 설치·운영(핵심), 2. ILO국제기준에 맞는 노동조합 설립지원을 주요 과제로 제시한 바 있다. 개별 노동자에 대한 노동상담·권리구제 지원은 현실적인 절박성으로부터 지방정부(노동자종합지원센터)의 적절한 서비스 제공임에는 틀림 없다. 노동권익기관의 주된 서비스수혜 대상자인 취약계층 노동자 보호에 있어서 정부 주도의 보호정책이나 행정서비스 제공도 중요하지만, 결국 비조직 노동자 스스로 결사해서 자신의 권익보호를 위한 행동(교섭)과 협약을 맺는 것을 통해서 권익이 실현될 수 있을 것이다. 이른바 비조직, 취약계층 노동자 스스로 결사할 수 있도록 지원하는 것 또한 노동자종합지원센터의 서비스이자 핵심 노동정책으로 정립되어야 한다.

노동권익기관은 취약계층 노동자 조직화를 위해 다음과 같은 방향으로 사업을 추진할 수 있을 것이다. 우선, 취약계층·비조직 노동자 권익보호 및 향상에 성과가 있는 다양한 조직형태 및 사례를 국내·외에서 발굴하는 것이 필요하다. 둘째, 복수의 사업장 혹은 동일 업종, 동일 지역을 기반으로 하는 조직화 지원사업의 관리가 필요하다. 예를들어 노동(복지)정책 의제를 중심으로 의제에 동의하는 노동자의 공동행동을 조직한다든지, 사용자의 인식과 행동의 변화, 법·제도의 개선에 이르기 전까지 '필요'를 파악하고 협동의

6) 서울노동권익센터 제3회 정기토론회「지방정부 노동센터의 성과와 과제-2.노동자센터역할과 모델에 대한 미국사례의 소개」(2016.10.21. 서울노동권익센터)

힘으로 해결을 추구하는 사업을 조직하는 것을 지원할 수 있을 것이다. 조직의 형태는 노조, 비노조 등 다양할 것이다. 셋째, 소규모 사업장 신규노조 안정화 지원 사업을 추진하는 것이 필요하다. 기성 노조조직의 상급단체가 미처 관리하지 못하는 신규노조에 역량강화를 중심으로 지원사업을 편성하는 것이다. 넷째, 노동권익기관들이 공동으로 조직화 혁신 모델 기획사업을 추진할 필요가 있다. ▸ 특정 직종·업종에 대한 연구분석 결과를 토대로 노동자 조직화 기획사업으로 선정, ▸ 자치구 노동자종합지원센터협의회에서 논의 및 결정, ▸ 조직형태는 노조·비노조를 전제하지 않고 산업·노동·고용형태 등에 대한 연구분석 결과에 따라서 적용 등의 절차와 방법을 적용해 볼 수 있을 것이다.

참고문헌

고용노동부(2018).「2018년판 고용보험백서」

고용노동부 등 관계부처 합동 보도자료(2017.11.9.). “일자리 안정자금 시행계획(안)”

고용노동부 보도자료(2019ㅗ 13.). “소규모 영세 사업주 경영부담은 줄이묘 노동자 사회 안전망은 튼튼하게”

국가인권위원회 보도자료(2008.4.30.). “5인 미만 사업장에도 근로기준법 확대 적용해야”

금재호(2012). “사업체규모로 살펴본 비정규직 근로자”,「노동리뷰」, 한국노동연구원, 35-56.

김동욱(2017). “사업장 근로감독의 체계적 지위와 적법성 제고방안”,「산업관계연구」 27(4), 87-105.

김복순(2015). “사업체 규모별 임금 및 근로조건 비교”,「노동리뷰」, 한국노동연구원, 43-59.

김유선(2019). “한국 노동시장의 구조와 쟁점”,「KLSI ISSUE PAPER」, 한국노동사회연구소

김영미(2015). “분절 노동시장에서의 젠더 불평등의 복합성: 중심부와 주변부에서 나타나는 여성 차별의 차이”,「경제와사회」106, 205-237.

김영미·한준(2008). “내부노동시장의 해체인가 축소인가: 기업규모별 임금격차 분해를 통해 본 한국노동시장의 구조 변동, 1982-2004”,「한국사회학」42(7), 11M45.

노상헌(2014). “영세사업장에 대한 노동법 적용과 근로감독”,「노동법연구」37, 1-30.

문강분(2010). “명예고용평등감독관 관련 제도의 법적 검토”, 「법학논총」 34(2), 595-627.

민병길·최석현·박원익·김재신(2018).「경기도형 노동회의소 설립 방향에 대한 연구」, 경기연구원.

신경아(2016). “여성노동시장의 변화에 관한 여덟 가지 질문”,「페미니즘 연구」16(1), 321-359.

신광영(2011). “한국의 성별 임금격차”,「한국사회학」45(4), 97-127.

장혜현(2015). “기업규모와 조직화의 상관관계 및 비정규직 불평등의 원인”,「비판사회정책」47, 109-157.

정이환(2007). “기업규모인가 고용형태인가: 노동시장 불평등의 요인분석”, 「경제와사회」, 332-355.

정이환(2013).「한국 고용 체제론」, 후마니타스

정형옥(2006). “노동법 적용대상의 성별 효과: 남성우선보호와 여성적용배제”,「여성학 논집」 23(1), 109~139.

정형옥(2016).「여성 저임금근로자 실태분석 및 생활임금 활성화 방안 연구」, 경기도가족여성연

구원.
한인상(2013). “영세사업장에 대한 근로기준법 적용 제한의 비판적 검토”, 「노동법논총」27, 1-36.

서울특별시(2019a),『서울시보』제3513호.
_____(2019b),『서울시정 4개년 계획(2019~2022)』.
서울특별시 경제진흥본부(2015a), “서울시, 7대 업종 소규모사업장 근로자 인식조사 결과 발표”, 2015. 3. 19. 보도자료.
_____(2015b),「서울시 노동정책 기본계획」.
_____(2018),「2018년 민생침해 모니터링단 운영 계획」
서울특별시 노동민생정책관(2019a),「‘근로’를 ‘노동’으로 행정용어 개선계획」.
_____(2019b),「민선7기 서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019~2022)」.
_____(2019c),「2019년 서울시 마을노무사 운영 계획」.
서울특별시 여성가족정책실(2018),「민선 7기 서울시정 4개년 계획」.
서울특별시 일자리노동국(2016a),「2015년 민생침해 모니터링단 소규모사업장 근로자 근로인식 조사 결과 보고」.
_____(2016b), “서울시 마을노무사, 소규모 사업장 직접 찾아가 노무 컨설팅”, 2016. 7. 4. 보도자료.
서울특별시 일자리노동정책관(2017),「2016년 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사 결과 보고」.
_____(2018a),「2017년 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사 결과 보고」.
_____(2018b),「취약계층 근로자 노동권리 보호를 위한 서울시 시민명예노동옴부즈만 (재)위촉 계획」.

고용노동부 홈페이지(http://ww.mod.go.kr).「근로조건 자율개선 지원 요령 및 참고사항」.
국가법령정보센터 홈페 이지 (http://www.law.go.kr).
자치 법규정보시스템 홈페 이지(http://ww.efe.go.kr/).

부록: 설문지

서울노동권익센터

ID

소규모 사업장 종사자 설문조사

본 조사의 결과는 통계법 제33조 및 제34조에 의거하여 절대 비밀이 보장됩니다. 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 무기명으로 처리되며 통계분석과 자료 분류의 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

안녕하십니까?

서울노동권익센터에서는 소규모 사업장 종사자를 대상으로 이 업종에서의 노동실태를를 객관적으로 파악하여 서울시 정책에 반영하기 위해 "소규모 사업장 종사자 실태조사 연구"를 실시하고 있습니다.

정책적으로 여러분의 의견을 반영하기 위한 조사이므로 번거로우시더라도 잠시만 시간을 내셔서 설문조사에 협조해 주시면 고맙겠습니다.

본 조사의 결과는 통계/연구 목적의 자료로만 사용되며, 소속업체를 비롯한 개인정보는 외부로 유출하지 않을 것을 약속드립니다. 설문조사에 응해주셔서 다시 한 번 감사드립니다.

2019년 7월

※ 서울노동권익센터는 일하는 서울시민의 사회·경제적 권리 향상과 복지 증진을 위해 서울시에서 설립하고 (사)한국비정규노동센터가 위탁운영하는 기관입니다.

※ 설문내용에 의문이 있으실 때는 아래의 연락처로 문의하시면 바로 응답해드리겠습니다.

수행 기관	서울노동권익센터 www.labors.or.kr 02-6925-4349 무료노동법률상담 02-376-0001	**조사담당자** 서울노동권익센터 정책연구팀 이철 정책연구팀장 (070-4610-2586, clee@labors.or.kr)
실사 기관	**오감리서치** 오미영 실장 (☎ : 02-2038-4797, Fax : 02-2038-4798)	

응답자 성명		연락처	

사업장 업종	① 도매 및 소매업(47920 노점 및 유사 이동 소매업, 47999 그 외 기타 무점포 소매업 제외) ② 숙박업 및 음식점업(56142 이동 음식점업 제외) ③ 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업 ④ 전문, 과학 및 기술서비스업(70 연구개발업 제외) ⑤ 보건업 및 사회복지 서비스업 ⑥ 정보통신업(출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스, 61 우편 및 통신업 제외) ⑦ 교육서비스업
프랜차이즈 여부	① 프랜차이즈 ② 프랜차이즈 아님
근무 업체명(매장명)	
조사원 성명	

A. 직종, 업종, 사업체 규모

문1. 귀하께서 일하는 사업장은 프랜차이즈 사업장입니까?

① 그렇다 ② 아니다

문2. 귀하께서 일하시는 사업장은 무엇을 하는 곳입니까?

① 도매 및 소매업(47920 노점 및 유사 이동 소매업, 47999 그 외 기타 무점포 소매업 제외) ➔ 문4로 이동
② 숙박업 및 음식점업(56142 이동 음식점업 제외) ➔ 문4로 이동
③ 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업
④ 전문, 과학 및 기술서비스업(70 연구개발업 제외)
⑤ 보건업 및 사회복지 서비스업
⑥ 정보통신업(출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스, 61 우편 및 통신업 제외)
⑦ 교육서비스업
⑧ 기타 서비스업

문3. 다음 중 귀하가 회사에서 하시는 일(직종)은 무엇입니까?

① 관리자 ② 전문가 및 관련 종사자 ③ 사무 종사자
④ 서비스 종사자(돌봄, 보건, 음식, 여가 등) ⑤ 판매 종사자(영업직, 매장/방문 판매, 텔레마케터 등)
⑥ 농림어업 숙련 종사자 ⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자 ⑧ 장치·기계조작 및 조립 종사자
⑨ 단순노무 종사자

문4. 문2에서 ①번과 ②번에 체크한 분만 답하세요.(도매 및 소매업/숙박업 및 음식점업)

문4-1. 귀하께서 일하시는 사업장은 무엇을 하는 곳입니까?

① 산업용 농·축산물 및 동·식물 도매업 (곡물, 종자, 화초, 묘목, 살아있는 동물 도매업 등)
② 음·식료품 및 담배 도매업(음료, 주류, 육류, 과실, 채소, 수산물, 가공식품 도매업 등)
③ 생활용품 도매업(의류, 신발, 조명기구 등 가정에서 소비하는 모든 제품의 도매업)
④ 기타 도매업(기계, 건축자재·설비, 석유 등의 연료, 화학물질, 섬유 제품 등의 도매업)
⑤ 종합소매업(마트, 슈퍼마켓, 편의점 등)
⑥ 기타 소매업 (종합소매업이 아닌 모든 소매업)
⑦ 관광·숙박시설 운영업(호텔, 모텔, 여관 등)
⑧ 체인화된 음식점업·비알콜음료업(프랜차이즈화된 제과,피자,햄버거,치킨 음식점, 커피 전문점 등)
⑨ 일반 음식점업(체인점이 아닌 개별 음식점업)
⑩ 주점업
⑪ 기타 ( )

문4-2. 귀하께서 하시는 일은 다음중 어디에 해당됩니까?

① 사무·관리직(사업장 직원의 인사, 총무, 자재 구매, 재무 등과 관련된 일에 종사하거나 상담, 안내 등과 련된 업무)
② 식·음료 조리업무(각종 음식과 음료(커피, 주류)를 직접 조리하는 업무)
③ 식·음료 서비스직(식·음료 관련된 주문을 받아 제공하거나 이를 계산하는 업무)
④ 매장 판매직(일하는 매장에서 각종 상품 문의에 응대하고, 판매 및 계산 업무를 수행)
⑤ 여가 서비스직(호텔 및 숙박시설, 유원시설, 노래방 등에서 서비스를 제공하는 업무)
⑥ 기타 ( )

문5. 정규직 직원, 계약직, 임시·일용, 파견, 용역, 소사장, 사내하청, 파트타임 등을 모두 포함해서 2019년 5월말 기준으로 귀하가 일하는 직장에서 근무하는 총인원은 하루 평균 몇 명입니까? ( )

① 1~4명 이내 ② 10명 이내 ③ 20인 이내 ④ 30인 이내

ㄴ. 문5-1. (정규직, 계약직, 임시·일용직은 제외하고) 귀하가 일하는 사업체의 파견, 용역, 소사장, 사내하청 등은 모두 몇 명입니까? ( )

① 1~4명 이내 ② 10명 이내 ③ 15인 이내 ④ 20인 이내

B. 현직장에서의 취업 및 고용

문6. 현재 일하시는 직장(사업체)에서 처음 일하신 시기는 언제입니까? ( ) 년 ( ) 월

문7. 귀하는 최근 3년 동안 이직 경험이 있으십니까?

① 있다 (번) ➔ **문7-1로 이동** ② 없다 ➔ **문8으로 이동**

문7-1. (최근 3년 동안 이직 경험이 있는 경우) 이직의 주요 이유는 무엇이었습니까?

① 학업, 결혼, 간병, 건강 문제 등 자발적 사유로 이직
② 근로 계약기간 종료, 또는 하는 일이 완료되어 이직
③ 경영상 이유로 해고, 명예퇴직, 권고사직, 폐업·도산 등 비자발적 사유로 이직
④ 임금, 노동조건이 너무 안 좋아서 이직
⑤ 현재보다 더 좋은 조건의 제안이 와서 이직
⑥ 일이 임시적이거나 장래성이 없어서
⑦ 적성, 지식, 기능 등이 맞지 않아서
⑧ 회사내 인간관계 갈등으로 인해
⑨ 기타( )

문8. 귀하의 고용형태는 무엇입니까?

① 정규직 ② 단시간노동(시간제/파트타임) ③ 계약직(기간제) ④ 일반임시직
⑤ 일용·호출노동 ⑥ 간접고용(파견/용역/도급) ⑦ 특수형태고용 ⑧ 기타( )

 # 고용형태 설명

정규직	정년이 보장되고, 단일 사용자와 고용계약을 맺고, 그 사용자에게 업무 지시 등 관리·감독을 받으며(즉, 일을 시키는 사장[사용자]과 월급 주는 사장[고용주]이 다르지 않은 경우임), 하루 8시간 이상 전일제(full-time, 상시적으)로 근무하는 일자리, 회사내규에 채용되어 각종 인사관리의 규정을 적용받고, 퇴직금, 상여금 등의 각종 수당을 받는 자를 의미
단시간노동(파트타임)	하루 8시간 미만 근무하는 시간제 일자리. 보통 임시(1개월~1년 미만)일용(1개월 미만)노동자 중에서 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 노동시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 노동자의 소정 노동시간보다 1시간이라도 짧게 시간제로 일하는 노동자. 상용노동자(① 1년 이상 고용계약기간 설정된 자 또는 ② 무기계약인 경우 회사내규에 채용되어 각종 인사관리의 규정을 적용받고, 퇴직금. 상여금 등의 각종수당을 받는 자)이더라도 소정 노동시간보다 1시간이라도 짧게 시간제로 일하는 노동자
계약직(기간제)	6개월, 1년 등 계약기간을 정해놓은 일자리이고 그 계약의 반복갱신이 이루어지는 경우도 포함되며, 하루 8시간 이상 전일제(full-time)으로 일하는 노동자
일반임시직	계약기간을 정한 것은 아니지만 하루 8시간 이상 전일제(full-time)로 일하며, 언제든 그만두라고 할 수 있는 일자리 보통 1개월~1년 미만으로 고용계약 기간이 정해져 있지 않은 일자리
일용·호출노동	근로계약(근로기간)을 정하지 않고 일자리(일거리)가 생기면 연락을 받고 하루 미만, 하루 또는 며칠씩 근무하는 일자리
간접고용(파견/용역)	근로계약을 체결한 회사와 업무지시를 받으며 일하는 회사가 다른 경우, 즉 일을 시키는 사장(사용자)과 월급 주는 사장(고용주)이 다른 일자리
특수형태고용	근로자가 아닌 개인 사업자로 취급되는 일자리

C. 임금 및 근로조건

문9. 귀하의 근로시간은 어떤 형태입니까?
① 전일제 근로(full-time, 하루 8시간 이상) ② 시간제 근로(part-time, 하루 8시간 미만)

문10. 귀하의 근무형태는 무엇입니까?
① 교대제 아님(주간근무만) ② 주야 2교대 ③ 기타 교대제 ④ 기타 ( )

문11. 근로계약서 작성 교부 여부	**귀하는 근로계약서를 서면으로 작성하여 교부 받으셨습니까?** ① 서면으로 작성해서 교부 받음 ② 서면으로 작성했으나 교부 받지 못함 ③ 서면으로 작성하지 않음 (구두로 계약함) • (조사원 참조) 2012년부터 1인 이상 고용사업장에 대하여 서면근로계약서가 의무화 되었습니다.
문12. 취업규칙 작성/신고/게시 (상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 경우만 응답하세요)	**귀하의 업체는 취업규칙이 게시되어 있습니까?** ① 게시되어 있다 ② 게시되어 있지 않다 ③ 취업규칙이 있는지 모른다 ④ 해당 사항 없음(상시 10인미만 사업장) • (조사원 참조) 취업규칙은 사용자가 사업장에서 적용될 일반적인 사항(업무의 시작과 종료, 휴일, 휴가, 임금의 결정, 퇴직, 수당 등)을 규정한 것으로, 사업자 자의에 의한 불합리한 규제를 막는다는 데 그 의의가 있습니다. 우리 「근로기준법」은 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사업자는 취업규칙을 의무적으로 작성하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하고 있고, 그 작성에는 근로자의 대표자나 노동조합과 협의하여 작성하여야 합니다.
문13. 임금명세서 수령 여부	**귀하는 매달 임금(급여)명세서를 받고 있습니까?** ① 예 ② 아니오
문14. 임금 계산 형태	**귀하에게 적용되고 있는 임금 계산형태는 무엇입니까?** ① 시급제 ➔ 문14-1로 이동 ② 일급제 ③ 주급제 ④ 월급제 ⑤ 연봉제 ⑥ 성과급/실적급제 ⑦ 기타 ( ) ㄴ 문14-1. 만약 시급제일 경우, 1시간당 임금은 얼마입니까? 시간당 ( )원
문15. 월 평균 임금 총액	**모든 수당을 포함한 귀하의 월 평균 임금 총액은 얼마입니까?** (세금, 보험료 공제 전 임금 총액입니다) 월 임금총액 ( )만원, (한글: 만원)
문16. 임금의 결정	**귀하가 현재 받는 임금은 어떻게 결정되었습니까?** ① 사업주의 일방적 고지 ② 개별적으로 사업주와 협상 ③ 기타 ( )
문17. 임금 경력 반영 여부	**귀하가 현재 받는 임금에는 입사하기 전의 경력이 반영되었습니까?** ① 예 ② 아니오
문18. 최저임금 준수 여부	**귀하는 현재 법정최저임금을 받고 있습니까?** ① 법정최저임금을 받고 있다 ② 법정최저임금보다 더 받고 있다. ③ 법정최저임금보다 덜 받고 있다 • (조사원 참조) 2019년도 최저임금은 시간당 8,350원, 일급(8시간 기준) 66,800원, 월급(209시간 기준) 1,745,150원입니다.

<table>
<tr><td>문19. 주휴수당 인지 여부</td><td colspan="2">귀하는 주휴수당에 대해 알고 있습니까?
① 알고 있다 ② 모르고 있다
* (조사원 참조) 주휴수당: 근로자와 사용자가 계약한 소정근로일을 개근하는 경우 사용자가 근로자에게 1일의 유급휴일(주휴수당)을 주어야 한다는 것을 말합니다. 예를 들어 근로자와 사용자가 월-금 5일을 8시간씩 일하기로 했을 때, 결근을 하지 않는 한 사용자는 하루의 근로시간만큼의 주휴수당을 주어야 한다. 상시근로자 또는 단기간 근로자에 관계없이 일주일에 15시간 이상 근무한 모든 근로자가 적용대상이 됩니다.</td></tr>
<tr><td>문20. 초과근무수당 및 가산임금 인지 여부</td><td colspan="2">귀하는 초과근무(연장/야간/휴일 근로)수당 및 가산임금에 대하여 알고 있습니까?
① 알고 있다 ② 모르고 있다
* (조사원 참조) 연장근로 · 야간근로(밤 10시 - 새벽 6시) · 휴일근로 시, 시간당 50%의 초과근무수당을 추가로 받을 수 있습니다. (단 전체 직원수가 5명 이상인 경우만 해당됩니다.)</td></tr>
<tr><td>문21. 주휴수당 지급 여부</td><td>주휴수당이 지급된다
(현 근무시간이 주당 15시간 이상일 경우만 응답)
* 주휴수당에 대한 설명은 문19번 문항을 참조</td><td>① 예 ② 아니오</td></tr>
<tr><td>문22. 연장근로수당 지급 여부</td><td>사업주와 정한 근로시간 이외에 당사자 합의에 의해 연장한 근로시간에 대한 수당이 지급된다</td><td>① 예 ② 아니오</td></tr>
<tr><td>문23. 야간근로수당 지급 여부</td><td>야간근로(밤 10시-새벽 6시)를 할 경우에 수당이 지급된다</td><td>① 예 ② 아니오</td></tr>
<tr><td>문24. 휴일근로수당 지급 여부</td><td>휴일에 일할 경우에 휴일근로수당이 지급된다
(주 6일 이상 근무할 경우만 응답)</td><td>① 예 ② 아니오</td></tr>
<tr><td>문25. 명절 등의 특별 상여금 지급 여부</td><td>명절 등의 특별상여금(보너스, 떡값)을 받고 있다</td><td>① 예 ② 아니오</td></tr>
<tr><td>문26. 여름 휴가비 지급 여부</td><td>여름 휴가비를 지원받고 있다</td><td>① 예 ② 아니오</td></tr>
<tr><td rowspan="2">문27. 기타 수당과 상여금 지급 여부</td><td>위에서 언급한 수당과 상여금 외에 기타 다른 수당과 상여금을 지급받고 있다</td><td>① 예 ➡ 문27-1로 이동
② 아니오.</td></tr>
<tr><td colspan="2">문27-1. [문27에서 ① 응답자만]
기타 수당과 상여금 종류를 적어주시기 바랍니다. (예를 들면, 가족수당 등)
( )</td></tr>
<tr><td>문28. 퇴직금 인지 여부</td><td colspan="2">귀하는 1년 이상 근무하면 퇴직금을 받을 수 있는 것에 대해 알고 있습니까?
① 알고 있다 ② 모르고 있다
* (조사원 참조) 1주 15시간 이상, 1년 이상 근무할 경우 시간제나 격일 근무자라 할지라도 퇴직금을 받을 수 있습니다.</td></tr>
<tr><td>문29. 실제 퇴직금 수령 가능 여부</td><td colspan="2">만약 귀하가 퇴직할 경우, 퇴직금을 지급받을 수 있습니까?
① 지급받을 수 있다. ② 지급받을 수 없다.
③ 잘 모르겠다</td></tr>
</table>

문30. 지난 3개월간 한 달 평균 토요일에 일하는 날은 몇 회이며 몇 시간 근무합니까?

한 달 평균 토요일에 ( )회 일하며 한 번 일할 때 ( )시간 근무.

문31. 지난 3개월간 한 달 평균 일요일에 일하는 날은 몇 회입니까?

한 달 평균 일요일에 ( )회 일하며 한 번 일할 때 ( )시간 근무.

문32. (휴일근로 제외) 귀하는 평일에 연장근로를 합니까?

① 한다 ➔ 문32-1로 이동 ② 안 한다

문 32-1. 연장근로를 한다면 얼마나 합니까? 주당 ( ) 시간

문33. 지난 해 1년간 상여금(인센티브, 성과급 등)은 모두 얼마였습니까? (없으면, 0원으로 기입해 주십시오)

연간 약 ( ) 만원

문34. 사회보험 가입여부	1) 고용보험	① 가입 ② 미가입 ③ 잘 모름
	2) 국민연금	① 직장가입 ② 지역가입 ③ 미가입 ④ 잘모름
	3) 건강보험	① 직장가입 ② 지역가입 ③ 미가입 ④ 배우자 피부양자 ⑤ 자녀피부양자 ⑥ 부모부양자 가입 ⑦ 형제자매 부양자 가입 ⑧ 잘모름
	4) 산재보험	① 가입 ② 미가입 ③ 잘 모름
문35. 연차휴가 인지 여부	귀하는 연차휴가에 대해 알고 계십니까? ① 알고 있다 ② 모르고 있다 * (조사원 참조) 전체 직원수가 5인 이상인 경우만 해당됩니다. 1년 미만자는 매월 만근시 그 다음달에 1일 사용 가능하고, 2년 미만자는 입사부터 합쳐서 첫해 1년에 쓴 것 포함해서 총 15일 사용 가능합니다.	
문36. 휴가 사용	귀하는 휴가를 자유롭게 사용할 수 있습니까? ① 자유롭게 사용할 수 있다 ② 제한적으로만 사용할 수 있다 ③ 자유롭게 사용할 수 없다 ➔ 문36-1로 이동	
	문36-1. 휴가를 자유롭게 사용할 수 없는 이유는 무엇입니까? ① 사장이 못쓰게 한다 ② 내가 쉬면 일손이 모자라서 ③ 눈치가 보여서 ④ 임금이 깎여서(불이익 등) ⑤ 기타 ( )	
문37. 연차휴가 유무	연차휴가를	① 유급으로 받고 있다 ② 무급으로 받고 있다 ③ 없다
문38. 경조휴가 유무	경조휴가를	① 유급으로 받고 있다 ② 무급으로 받고 있다 ③ 없다
문39. 병가휴무 유무	병가휴가를	① 유급으로 받고 있다 ② 무급으로 받고 있다 ③ 없다
문40. 여름휴가 유무	하계휴가를	① 유급으로 받고 있다 ② 무급으로 받고 있다 ③ 없다
문41. 생리휴가 유무	생리휴가를	① 유급으로 받고 있다 ② 무급으로 받고 있다 ③ 없다
문42. 출산전후휴가 유무	출산전후휴가를	① 유급으로 받고 있다 ② 무급으로 받고 있다 ③ 없다

문43. 현재 일터에서 가장 개선을 바라는 부분이 있다면, 다음 중 중요한 순서대로 3가지만 말씀해 주십시오.

1순위: (_____), 2순위: (_____), 3순위: (_____)

① 정기휴일 확대 ② 4대 보험 적용 ③ 임금 인상(저임금 해소) ④ 임금체불 해소
⑤ 유급휴가 확대 ⑥ 퇴직금 지급 ⑦ 연장근로수당 ⑧ 산전산후 휴가, 육아휴직 보장
⑨ 부당해고 규제 ⑩ 근무시간 축소 ⑪ 휴식시간 보장 ⑫ 인원 확충
⑬ 하는 일에 대한 사회적 인식 개선 ⑭ 직업훈련 확대 ⑮ 기타 ( )

D. 차별 및 고충실태와 이해대변

문44. 귀하가 현재 근무하는 곳의 직장생활에 대해 다음의 항목에서 어느 정도 만족하십니까?

항 목	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족
1) 급여 수준	①	②	③	④	⑤
2) 일자리 안정성	①	②	③	④	⑤
3) 하는 일과 내용	①	②	③	④	⑤
4) 일터 분위기	①	②	③	④	⑤

항 목	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족
5) 근로시간	①	②	③	④	⑤
6) 의사소통, 인간관계	①	②	③	④	⑤
7) 복지후생	①	②	③	④	⑤
8) 노동강도	①	②	③	④	⑤

문45. 회사(사업주)와의 관계에서 다음과 같은 일들을 얼마나 자주 겪게 됩니까?

	전혀 없다	없는 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많이 있다
1) 무시하는 태도나 반말, 욕설, 폭언	①	②	③	④	⑤
2) 폭행	①	②	③	④	⑤
3) 성희롱(불쾌한 성적 농담 등) 또는 성추행(불쾌한 신체접촉, 데이트 강요 등 성적 요구)	①	②	③	④	⑤
4) 술 따르기, 술 마시기 강요	①	②	③	④	⑤
5) 임금체불	①	②	③	④	⑤
6) 임금의 일방적 삭감	①	②	③	④	⑤
7) 업무상 필요한 물품을 자비로 구입	①	②	③	④	⑤
8) 계약과 다른 근로조건(사업주와 정한 업무 이외의 업무를 하는 경우, 개인적인 심부름 등 포함)	①	②	③	④	⑤

* 사업주와 관계에서 경험하게 된 다른 부당 대우가 있다면 간단히 적어주세요

( )

문46. 고객과의 관계에서 다음과 같은 일들을 얼마나 자주 겪게 됩니까?

	전혀 없다	없는 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많이 있다
1) 무시하는 태도나 반말, 욕설, 폭언	①	②	③	④	⑤
2) 폭행	①	②	③	④	⑤
3) 서비스 불평(음식 재촉이나 벨을 자주 눌러 잦은 서비스 요구, 음식 맛 타박, 음식 값 시비 등)	①	②	③	④	⑤
4) 성희롱(불쾌한 성적 농담 등) 또는 성추행(불쾌한 신체접촉, 데이트 강요 등 성적 요구)	①	②	③	④	⑤
5) 술 따르기, 술 마시기 강요	①	②	③	④	⑤

*고객과의 관계에서 경험하게 된 다른 부당 대우가 있다면 간단히 적어주세요

( )

문47. 상급자 및 동료와의 관계에서 다음과 같은 일들을 얼마나 자주 겪게 됩니까?

	전혀 없다	없는 편이다	보통이다	많은 편이다	매우 많이 있다
1) 무시하는 태도나 반말, 욕설, 폭언	①	②	③	④	⑤
2) 폭행	①	②	③	④	⑤
3) 성희롱(불쾌한 성적 농담 등) 또는 성추행(불쾌한 신체접촉, 데이트 강요 등 성적 요구)	①	②	③	④	⑤
4) 술 따르기, 술 마시기 강요	①	②	③	④	⑤

* 상급자 및 동료와의 관계에서 경험하게 된 다른 부당 대우가 있다면 간단히 적어주세요
( )

문48. 위와 같은 부당한 상황을 경험했거나, 고충이나 불만사항이 발생하면 주로 어떤 식으로 처리했습니까?

① 동료들과 의논하여 집단적으로 대응
② 관리자에게 개별적으로 얘기해서 해결
③ 노동조합에 도움을 요청해 해결
④ 고용노동부 사무소(고용노동청)를 통해 해결
⑤ 지역내 정당이나 시민 사회단체를 통해 해결
⑥ 노무사나 변호사 등과의 상담·도움을 통해 해결
⑦ 그냥 감수하면서 지냄
⑧ 회사를 이직
⑨ 기타( )

문49. 귀하와 동일 업종과 업무에서 유사한 일(동일노동)을 하고 있는 다른 근로자와 비교할 때, 다음의 항목에서 귀하가 어느 정도 차별대우를 받고 있다고 생각하십니까?

	전혀 차별이 없다	차별이 없는 편이다	어느 정도 차별을 받고 있다	매우 심한 차별을 받고 있다
1) 임금에 있어서의 차별	①	②	③	④
2) 노동시간에 있어서의 차별	①	②	③	④
3) 업무 강도에 있어서의 차별	①	②	③	④
4) 복리후생에 있어서의 차별	①	②	③	④
5) 사업주와 관리자들의 태도에서의 차별	①	②	③	④
6) 고용의 안정성에서의 차별	①	②	③	④

문50. 귀하는 일과 관련하여 다음 중 어떤 사람들과 가장 가깝게 느끼십니까? 가깝다고 생각되는 순서대로 번호를 기입해 주십시오. ( )→( )→( )→( )

① 같은 직장내 노동자들
② 비슷한 직종의 노동자들
③ 직장 인접 지역의 노동자들
④ 거주 동네의 이웃 노동자들

문51. 귀하는 노동조합의 조합원입니까? ① 예 ➔ 문52로 이동 ② 아니오 ➔ 문51-1로 이동

문51-1. 귀하의 직장에 노동조합이 생기거나, 귀하가 노동조합 가입을 권유받는다면, 노동조합에 가입할 의사는 얼마나 됩니까?

① 매우 높은 편이다
② 높은 편이다
③ 낮은 편이다 ➔ 문51-2로 이동
④ 매우 낮은 편이다 ➔ 문51-2로 이동

문51-2. 노동조합에 가입하실 의사가 낮다면 그 이유는 무엇입니까? 두 가지만 선택해 주십시오. 1순위 ( ) 2순위 ( )

① 현재의 임금이나 근로조건에 만족하기 때문에
② 현재 하고 있는 일의 내용에 만족하기 때문에
③ 현재 하고 있는 일이 나중에 이직·전직하는데 도움이 되기 때문에
④ 사업장이 영세해 노조에 가입하더라도 임금이 인상되는 등의 효과가 없을 것으로 예상되기 때문에
⑤ 회사 사장과 직원 간에 소통이 잘 되어 굳이 노조가 필요하지 않아서
⑥ 가입 방법을 몰라서
⑦ 적절한 노동조합을 찾지 못해서
⑧ 주변 동료들이 같이 하지 않을 것 같아서
⑧ 해고되거나 취업방해(블랙리스트)에 오르는 등 불이익을 받을 수 있어서
⑨ 노동조합에 대한 개인적, 또는 사회적 반감 때문에
⑩ 노동조합에 가입해 활동하는데 필요한 돈(조합비)과 시간 등이 부담되서
⑪ 회사 경영에 어려움이 생길 것 같아서
⑫ 기타 ( )

문52. 귀하는 한국의 노동조합에 대한 아래의 의견들에 대해 어떻게 생각하시는지 ✔ 표시해 주십시오.

항 목	매우 그렇다	그렇다	보통	아니다	매우 아니다	모르겠음
전반적인 이미지가 참신하고 부드럽다	①	②	③	④	⑤	⑨
평범한 노동자들도 자유롭게 노조에 가입하거나 도움을 청할 수 있다	①	②	③	④	⑤	⑨
이념적 지향이 과도하다	①	②	③	④	⑤	⑨
노동조합이 과도하게 임금인상에만 집착한다	①	②	③	④	⑤	⑨
요구와 투쟁 방식이 과격하다	①	②	③	④	⑤	⑨
노동자의 고용안정에 노동조합은 매우 중요하다.	①	②	③	④	⑤	⑨
노동조합이 없다면 노동자의 근로조건은 훨씬 더 나빠질 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑨
노동조합이 있으면 노동자의 임금이 더 많이 올라간다.	①	②	③	④	⑤	⑨
노동조합은 기업의 부당한 대우로부터 노동자를 보호한다	①	②	③	④	⑤	⑨
노동조합은 소규모 사업체 노동자 등 취약계층 노동자의 요구를 충분히 대변한다	①	②	③	④	⑤	⑨
노동조합은 한국의 경제 성장에 기여한다	①	②	③	④	⑤	⑨
노동조합은 우리 사회의 정치, 경제 민주화에 기여한다	①	②	③	④	⑤	⑨
노동조합은 우리 사회의 불평등 완화에 기여한다	①	②	③	④	⑤	⑨

문53. 귀하께서는 서울노동권익센터나 또는 서울시 산하 일부 자치구에 노동자를 지원하기 위한 노동복지센터 등이 있다는 것을 알고 계십니까?( ) ① 있다 ② 없다

문54. 주변에 같이 일하는 노동자들의 요구를 대변하면서 지원하는 (노동조합이 아닌) 조직이나 기구의 필요성에 대해서는 어느 정도로 동의하십니까?

① 매우 필요하다 ② 필요하다 ③ 보통이다 ④ 불필요하다 ⑤ 전혀 불필요하다

문55. 귀하께서는 노동조합이 아니면서도 노동자를 지원하고 대변하는 조직이나 기구(위 53번 문항의 노동자 지원기관 등)가 주변에 있다면 어떤 일에 주력해야 한다고 보십니까? 1순위 ( ) 2순위 ( )

① 고충 해결, 임금 체불을 위한 노동 상담 활동
② 소규모사업장 노동자의 기능향상 및 원활한 전직을 위한 직업교육이나 취업 소개·알선 활동
③ 소규모사업장 사업주를 대상으로 한 노동법 관련 교육, 상담 활동
④ 소규모사업장 노동자를 위한 서울시나 중앙정부의 정책 개선 활동
⑤ 소규모사업장 노동자를 위한 법·제도 개선, 또는 입법 활동
⑥ 소규모사업장 노동자의 노동조합 조직화 지원 활동
⑦ 소규모사업장 노동자의 복리후생 제고 활동
⑧ 소규모사업장 노동자의 임금인상을 지원하는 활동
⑨ 소규모사업장 노동자를 위한 다양한 취미활동 지원

E. 개인 인적 사항과 생활실태

문56. 통계 분석을 위해 반드시 필요한 사항이니 꼭 응답해 주십시오.(✔ 표시)

성별	① 남성 ② 여성	**결혼**	① 기혼 ② 미혼·별거·이혼·사별
연령	만 세	**학력**	① 중졸이하 ② 고졸 ③ 전문대졸 ④ 대졸 ⑤ 대학원 이상
함께 사는 가족 수	(본인 포함) 명	**함께 사는 가족 중 소득이 있는 가족 수**	(본인 포함) 명
가족 중 주된 생계책임자 (중복 응답 가능)	① 본인 ② 배우자 ③ 자녀 ( )명 ④ 아버지 ⑤ 어머니 ⑥ 기타		
거주지	① 서울 ② 경기도 ③ 인천 ④ 기타		

문57. 귀하는 다음 조직이나 모임의 구성원이십니까? 귀하가 적극적으로 참여하시는지 아닌지를 ✓ 표시해 주십시오.

구 분	구성원이고, 모임에 적극적으로 참여함	구성원이나, 모임에 거의 참여하지 않음	구성원이 아님
1) 반상회, 부녀회, 학부모회	①	②	③
2) 사회봉사단체	①	②	③
3) 시민사회단체	①	②	③
4) 소비자 협동조합(생협, 신협 등)	①	②	③
5) 종교단체	①	②	③
6) 동창회, 향우회, 종친회	①	②	③
7) 동호회(조기축구, 등산 등)	①	②	③
8) 노동조합	①	②	③
9) 정당	①	②	③

문58. 귀하가 거주하고 계시는 주거 현황 중 해당 사항에 ✓ 표시 및 금액을 기입해 주십시오.

1) 전월세 여부	① 자가 ② 전세 ③ 월세 ④ 보증부 월세 ⑤ 기타 ( )
2) 주택 형태	① 아파트 ② 다세대 ③ 단독주택 ④오피스텔 ⑤ 기타 ( )

문59. 귀하 가족(가구)의 월 평균 소득과 지출, 부채 총액을 기입해 주십시오. 귀댁에서 함께 살고 계신 가구원의 한 달 소득과 지출, 부채를 모두 합하여 응답해주십시오.

1) 월 평균 소득	만원
2) 월 평균 지출	만원
3) 부채총액	만원

문60. 귀하께서는 서울시가 지역내 근로자를 위해서 우선적으로 해야 할 사항이 무엇이라고 보십니까? 아래의 예시에서 2가지만 기입해 주십시오. 1순위 ( ) 2순위 ( )

① 지역내 근로자의 고용안정·정규직화를 위한 사업주 제도
② 지역내 근로자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영·확대
③ 지역내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업
④ 지역내 근로자를 위한 복지회관 설립, 확충
⑤ 지역내 근로자를 위한 여가 시설 확충
⑥ 지역내 좋은 일자리 창출을 위한 정책적 노력 확대
⑦ 지역내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업

장시간 설문에 답변해 주셔서 감사합니다. 끝.

◎ 집필진

• 이 철(서울노동권익센터 정책기획국장)

• 손정순(시화노동정책연구소 연구위원)

• 송리라(고려대학교 대학원 사회학과 석사수료)

〈연구보고서 2019-04〉
서울지역 소규모사업장 노동자 노동실태와 조직화 지원방안

• 발행연월일 2019년 12월 31일
• 발행인 문종찬
• 발행처 서울노동권익센터
서울시 종로구 청계천로 105 아름다운청년 전태일기념관 5층
02)6925-4349, www.labors.or.kr

ISBN 979-11-87917-31-1 (비매품)