

동북권 노동자 노동환경 실태조사

2021년 12월

- 총괄 : 이미원
- 연구 : 안종기, 한기덕, 추장철, 이영신

동북권 서울특별시 노동자종합지원센터

동북권 노동자
노동환경 실태조사



저희 동북권 서울특별시 노동자종합지원센터가 문을 연 것은 2021년 12월 22일입니다. 서울 동북권 8개 구(성동구, 광진구, 동대문구, 중랑구, 성북구, 강북구, 도봉구, 노원구)의 취약 계층 노동자와 영세 사업장 노동 문제의 해결을 지원하기 위한 중간 조직으로서 역할을 하고 있습니다.

센터 활동은 실상에 근거하여 이루어져야 하는 만큼 동북권 노동자 노동생활을 조사하였습니다. 동북권 지역의 종사자 상위 10개 업종(도매 및 소매업, 교육서비스업, 숙박 및 음식점업, 보건 및 사회복지서비스업, 제조업, 운수 및 창고업, 시설관리 사업 지원 및 임대서비스업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업, 건설업, 전문·과학 및 기술서비스업) 종사자 1천 명을 대상으로 ‘삶과 직업에 대한 태도’, ‘근로조건’, ‘노동조합에 대한 인식’, ‘선호하는 정책 방향’, ‘현 직장 내 개선 사항’, ‘코로나19로 인한 생활 변화’에 대해 조사하였습니다. 아울러 노동자와 전문가 분들을 대상으로 면접조사도 병행하였습니다.

연구 결과는 분야별, 구별로 정리되었으며 연구진은 ‘기초부터 천천히’, ‘당연한 것부터 조금씩’, ‘상식적인 것부터 하나씩’, ‘노동을 포함한 삶 전체에 대한 지원’, ‘최소한의 사회 안전망 제공’, ‘노동 현장의 차별 해소를 위한 적극적인 개입’ 등 12개의 활동 방향을 제시해 주셨습니다.

특히 8개 구별 분석은 센터가 좀더 촘촘하게 활동할 수 있는 바탕을 제공하고 있습니다. 자치구별 노동자종합지원센터와의 협업이 어느 분야에서 중점적으로 이루어져야 하는지 제시해 주고 있습니다.

활용 가능한 연구 결과에 대해 감사합니다. 모두 설문에 적극적으로 응해 주신 노동자 여러분들과 고려대학교 노동문제연구소의 안종기, 추장철, 이영신, 한기덕 4분의 박사님, 적극적으로 자문해주신 전문가분들 그리고 연구 총괄을 맡아 주신 동북권 센터 이미원 정책팀장님 덕분입니다.

동북권 센터는 이번 연구를 적극 활용하여 실제적인 도움이 되는 활동을 하겠습니다. 서울특별시가 설치하고 한국노동조합총연맹이 운영하는 동북권 서울특별시 노동자종합지원센터가 설립 목적을 달성하도록 최선을 다해 노력하겠습니다. 취약계층 노동자와 영세 사업주분들과 함께 하겠습니다. 감사합니다.

2021년 12월 31일
동북권 서울특별시 노동자종합지원센터장 홍성진

결론 및 정책제언

- 동북권 노동취약계층은 산업분야별로 보면 운수/창고업, 건설업, 시설관리/임대, 숙박/음식점, 개인 서비서비스, 도소매, 제조업 노동자들이며 전체적으로 이들은 주로 50대 이상, 낮은 교육수준(고졸 이하가 70%), 비정규직이 대부분인 것으로 나타남
- 노동취약계층 직종은 숙박/음식점, 개인서비스, 도소매 종사자의 경우 판매직이 많으며, 제조업 종사자는 생산/기능직 직종이 다수를 차지함. 가장 열악한 최저취약계층 중에서 운수/창고업은 생산/기능직, 건설업과 시설관리/임대 분야 종사자는 일반작업(노무)직이 대다수임
- 특히 비정규직일수록 5인 미만 사업장에 종사하는 경우가 절반 가까이 되고, 노동 관련 법제도에 대한 인식수준도 낮은 것으로 분석됨
- 정규직 노동자의 가구총소득은 약 515만원인데 비해 비정규직의 가구총소득은 약 440만원으로 정규직이 비정규직에 비해 1.17배 더 많으며 직종별로는 사무관리직, 전문직에서 가구총소득이 높고 일반작업직과 생산·기능직의 가구 총소득이 특히 낮게 나타남
- 거주방식이나 거주형태 기준으로도 정규직, 사무·관리직과 전문직이 삶의 여건이 전반적으로 양호한 반면 비정규직, 생산·기능직, 판매·영업·서비스, 일반작업직 노동자들의 삶의 여건은 상대적으로 불안정함
- 서울시와 정부에 바라는 노동지원정책으로는 근로감독 강화, 공정거래질서에 대한 응답이 가장 많고, 직장 내 개선 필요사항으로는 임금수준과 수당지급이 가장 많이 꼽힘

- 취약계층 노동자에 대해서는 단순히 노동여건 뿐 아니라 '삶의 기반' 자체의 불안정성을 최소한의 안정성 지원에 대한 문제로 접근할 필요성이 있음. 노동취약계층에 대한 노동여건 향상을 핵심가치로 두고 이들의 삶의 기반이 붕괴되지 않도록 최소한의 선을 관리해주는 역할이 더 간절할 수 있음
- 한편 8개 구별 평가 순위에서는 '노사 소통채널' 항목에서 동대문구가 가장 높은 점수를 받았으며 다음으로 성동구, 광진구, 성북구, 도봉구, 노원구, 중랑구, 강북구 순으로 나타남
- '근로계약서' 항목에서는 강북구가 1위, 다음으로 노원구, 동대문구, 중랑구, 성동구, 성북구, 도봉구, 광진구 순으로 분석됨
- 이외에도 직업 만족도, 현 직장 근속, 정규직 비율, 연산근무 보상, 직장 내 차별, 복리후생 제공, 질병 경험 등의 항목에 대한 동북권 8개 자치구 종합 순위를 살펴보면 강북구가 1위, 그 다음이 동대문구, 성북구, 광진구, 성동구, 도봉구, 중랑구, 노원구 순으로 나타남

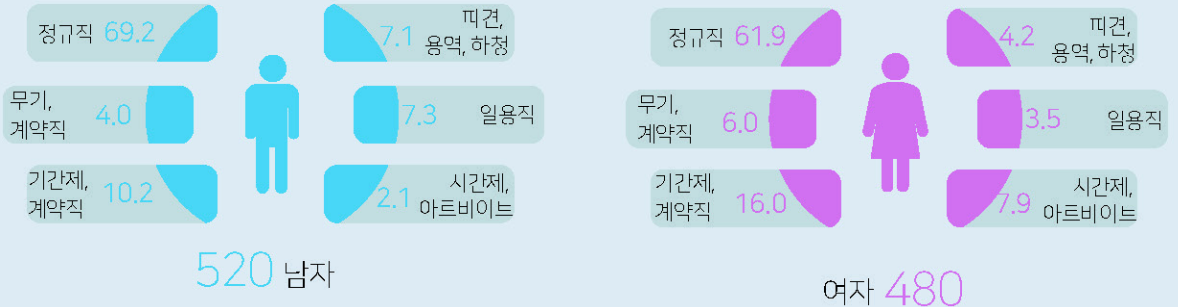
동북권 노동자 현황



전체 N 1,000



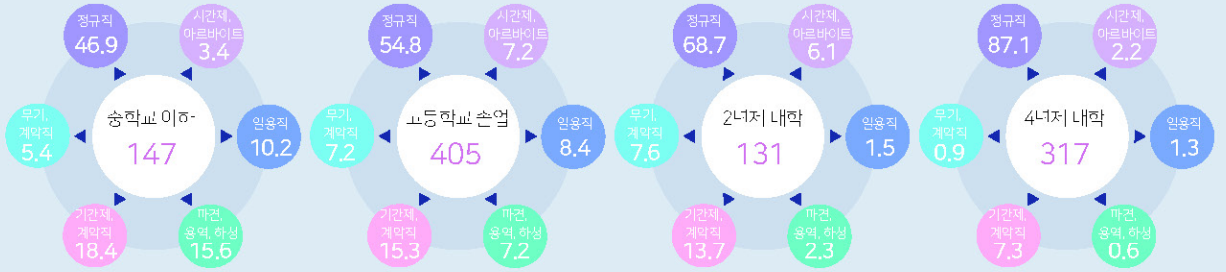
성별



직업



학력



직업

| | 사무/관리직 274 | 생산/기능직 248 | 판매/영업 292 | 전문직 49 | 일반직업직 137 |
|------------|---------------|---------------|--------------|-----------|--------------|
| 정규직 | 90.5 | 64.9 | 57.9 | 93.9 | 24.1 |
| 무기, 계약직 | 0.7 | 9.7 | 6.8 | 2.0 | 2.2 |
| 기간제, 계약직 | 6.6 | 9.7 | 19.2 | 4.1 | 21.9 |
| 파견, 용역, 하청 | 0.0 | 0.4 | 1.0 | 0.0 | 38.7 |
| 일용직 | 0.0 | 14.9 | 1.7 | 0.0 | 9.5 |
| 시간제, 아르바이트 | 1.5 | 0.4 | 13.4 | 0.0 | 3.6 |

2020 총 임금



월 평균 가구 소득

| 소득 구간 | 정규직 | 무기, 계약직 | 기간제, 계약직 | 파견, 용역, 하청 | 일용직 | 시간제, 아르바이트 |
|----------------------|------|---------|----------|------------|-----|------------|
| 601만원 이상 (195) | 82.6 | 0.5 | 11.8 | 1.5 | 1.0 | 2.6 |
| 501만원~600만원 이하 (205) | 69.8 | 5.9 | 11.7 | 0.5 | 5.4 | 6.8 |
| 401만원~500만원 이하 (267) | 63.3 | 6.4 | 10.5 | 6.7 | 7.9 | 4.5 |
| 301만원~400만원 이하 (142) | 54.9 | 10.6 | 9.2 | 7.7 | 9.9 | 7.7 |
| 300만원 이하 (189) | 55.6 | 2.6 | 21.7 | 12.7 | 3.7 | 3.7 |

차 례

| | |
|----------------------------------|-----|
| I. 조사 개요 | 19 |
| II. 동북권 산업 일반 현황 및 노동실태 | 23 |
| 1. 동북권 산업 일반 현황 | 23 |
| 2. 동북권 주요 산업 현황 및 노동실태 | 27 |
| III. 노동환경실태: 설문조사 결과분석을 중심으로 | 55 |
| 1. 응답자 특성 | 55 |
| 2. 삶과 직업에 대한 태도 | 83 |
| 3. 노동실태 현황 | 99 |
| 4. 노동조합에 대한 인식 | 134 |
| 5. 노동법제도에 대한 인식 | 156 |
| 6. 정책 방향성에 대한 인식 | 172 |
| IV. 노동환경 심층 이해: 심층인터뷰 결과를 중심으로 | 189 |
| 1. 동북권 임금노동자 심층인터뷰 결과 | 189 |
| 2. 노동자 지원기관 실무자 심층인터뷰 결과 | 199 |
| 3. 심층인터뷰 분석에 기반한 노동실태 이해의 추가적 이해 | 206 |
| V. 결론 | 211 |
| 1. 동북권 임금노동자 상황의 핵심적 이해 | 211 |
| 2. 그럼 센터는 무엇을 할 것인가? | 214 |
| 3. 구체적인 사업기획 방향 | 222 |
| [부록] 설문지 | 231 |

표 차례

| | |
|--|----|
| 〈표 2-1〉 서울시 사업체 수 및 종사자 수 현황 | 24 |
| 〈표 2-3〉 서울시 / 권역별 도소매업 고용 현황 | 28 |
| 〈표 2-4〉 서울시 / 권역별 교육서비스업 고용 현황 | 30 |
| 〈표 2-5〉 서울시 / 권역별 숙박/음식점 고용 현황 | 33 |
| 〈표 2-6〉 서울시 / 권역별 보건/사회복지 고용 현황 | 35 |
| 〈표 2-7〉 서울시 / 권역별 제조업 고용 현황 | 37 |
| 〈표 2-8〉 서울시 / 권역별 운수/창고업 고용 현황 | 40 |
| 〈표 2-9〉 서울시 / 권역별 시설관리/임대 고용 현황 | 43 |
| 〈표 2-10〉 서울시 / 권역별 기타 개인서비스 고용 현황 | 45 |
| 〈표 2-11〉 서울시 / 권역별 건설업 고용 현황 | 47 |
| 〈표 2-12〉 서울시 / 권역별 전문/과학/기술 서비스업 고용 현황 | 50 |
| 〈표 3-1〉 동북권 임금 근로자 특성 요약 | 56 |
| 〈표3-2〉 임금근로자 특성 계속 - 고용형태별 기준 | 57 |
| 〈표 3-3〉 지역별 / 산업별 성별 | 58 |
| 〈표 3-4〉 지역별 / 산업별 연령대 | 60 |
| 〈표 3-5〉 지역별 / 산업별 학력 | 62 |
| 〈표 3-6〉 고용형태별 / 직업별 학력 (%) | 63 |
| 〈표 3-7〉 지역별 / 산업별 결혼 및 주거형태 | 64 |
| 〈표 3-8〉 현재 주거지역 (주택) | 65 |
| 〈표 3-9〉 지역별 / 산업별 거주방식 및 거주형태 | 67 |
| 〈표 3-10〉 고용형태별 / 직업별 거주방식 및 거주형태 (%) | 68 |
| 〈표 3-11〉 지역별 / 산업별 현 직장 총 종사기간 (%) | 69 |
| 〈표 3-12〉 지역별 / 산업별 현 직장 총 재직기간 (%) | 71 |
| 〈표 3-13〉 고용형태별 / 직업별 현 직장 총 재직기간 (%) | 72 |
| 〈표 3-14〉 지역별 / 산업별 현 직장 종사기간과 현 직장 재직기간 비교 (%) | 73 |
| 〈표 3-15〉 세부 직종 | 74 |
| 〈표 3-16〉 지역별 / 산업별 월평균 가구 총소득 (% , 만원) | 76 |
| 〈표 3-17〉 고용형태별 / 직업별 가구 총소득 (%) | 77 |
| 〈표 3-18〉 지역별 / 산업별 현 직장 종업원 수 (%) | 79 |
| 〈표 3-19〉 고용형태별 / 직업별 현 직장 종업원 수 (%) | 80 |
| 〈표 3-20〉 지역별 / 산업별 직종 분야 (%) | 81 |
| 〈표 3-21〉 고용형태 / 성별 / 연령대별 직종 분야 (%) | 82 |
| 〈표 3-22〉 현재 삶의 만족도-앞으로의 삶에 대한 예상의 상관관계 | 84 |
| 〈표 3-23〉 지역별 / 산업별 현재 삶의 만족도 및 앞으로의 삶에 대한 예상 | 85 |
| 〈표 3-24〉 현재 삶의 만족도 및 앞으로의 삶에 대한 예상 (10점 척도 기준, 평균점수) | 86 |
| 〈표 3-25〉 현재 직업의 만족도-앞으로의 삶에 현 직업이 미치는 영향의 상관관계 | 89 |
| 〈표 3-26〉 지역별 / 산업별 현재 직업 만족도 및 미래 삶에 현 직업의 영향 | 89 |
| 〈표 3-27〉 현재 직업 만족도 및 미래 삶에 현 직업의 영향 | 90 |
| 〈표 3-28〉 지역별 고용형태 (%) | 99 |

| | |
|---|-----|
| 〈표 3-29〉 산업별 고용형태 (%) | 100 |
| 〈표 3-30〉 지역별 / 산업별 근로계약서 작성 여부 (%) | 102 |
| 〈표 3-31〉 고용형태별 / 직업별 근로계약서 작성 여부 (%) | 103 |
| 〈표 3-32〉 지역별 / 산업별 주 평균 근무시간 (% , 시간) | 104 |
| 〈표 3-33〉 지역별 / 산업별 주 평균 근무 일수 (% , 일) | 106 |
| 〈표 3-34〉 지역별 연장근무 여부 및 주 평균 연장근무 시간 (% , 시간) | 108 |
| 〈표 3-35〉 산업별 연장근무 여부 및 주 평균 연장근무 시간 (% , 시간) | 108 |
| 〈표 3-36〉 지역별 연장근무 시 보상 (%) | 110 |
| 〈표 3-37〉 산업별 연장근무 시 보상 (%) | 111 |
| 〈표 3-38〉 지역별 이직 경험 및 이직 횟수 (% , 회) | 112 |
| 〈표 3-39〉 산업별 / 고용형태별 / 직업별 이직 경험 및 이직 횟수 (% , 회) | 113 |
| 〈표 3-40〉 지역별 이직 사유 (1순위, %) | 115 |
| 〈표 3-41〉 산업별 이직 사유 (1순위, %) | 116 |
| 〈표 3-42〉 고용형태별 / 직업별 이직 사유 (1순위, %) | 117 |
| 〈표 3-43〉 지역별 차별 경험 (중복응답, %) | 118 |
| 〈표 3-44〉 산업별 차별 경험 (중복응답, %) | 119 |
| 〈표 3-45〉 고용형태별 / 직업별 차별 경험 (중복응답, %) | 120 |
| 〈표 3-46〉 지역별 임금수준 (%) | 121 |
| 〈표 3-47〉 산업별 임금수준 (%) | 122 |
| 〈표 3-48〉 지역별 사회보험 및 퇴직연금 가입률 (%) | 124 |
| 〈표 3-49〉 산업별 사회보험 및 퇴직연금 가입률 (%) | 124 |
| 〈표 3-50〉 고용형태별 / 규모별 / 직업별 사회보험 및 퇴직연금 가입률 (%) | 125 |
| 〈표 3-51〉 지역별 복리후생 미지급률 (%) | 127 |
| 〈표 3-52〉 산업별 복리후생 미지급률 (%) | 128 |
| 〈표 3-53〉 고용형태별 / 직업별 복리후생 미지급률 (%) | 128 |
| 〈표 3-54〉 지역별 업무상 재해, 사고, 질병 경험률 (%) | 130 |
| 〈표 3-55〉 산업별 업무상 재해, 사고, 질병 경험률 (%) | 131 |
| 〈표 3-56〉 고용형태별 / 직업별 업무상 재해, 사고, 질병 경험률 (%) | 132 |
| 〈표 3-57〉 지역별 / 산업별 / 규모별 현 직장에서의 노사간 소통조직 (%) | 134 |
| 〈표 3-58〉 지역별 / 산업별 / 규모별 현재 노동조합 가입여부 (%) | 137 |
| 〈표 3-59〉 지역별 / 산업별 / 규모별 노동조합에 가입하지 않은 이유 (%) | 139 |
| 〈표 3-60〉 지역별 / 산업별 / 고용별 직종별 이해 대변단체의 필요성 (%) | 141 |
| 〈표 3-61〉 지역별 / 산업별 / 고용별 부당 처우(인사권, 해고권)로부터 보호 역할 (%) | 143 |
| 〈표 3-62〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 고용안정에 대한 보호 역할 (%) | 145 |
| 〈표 3-63〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 임금인상에 대한 역할 (%) | 147 |
| 〈표 3-64〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 기타 근로조건 개선에 대한 역할 (%) | 149 |
| 〈표 3-65〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 고충 처리에 대한 역할 (%) | 151 |
| 〈표 3-66〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 노동 관련 정보 취득에 대한 역할 (%) | 152 |
| 〈표 3-67〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 친목 도모에 대한 역할 (%) | 154 |
| 〈표 3-68〉 지역별 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전 인식 (N=1,000, %) | 156 |
| 〈표 3-69〉 산업별 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전 인식 (%) | 157 |
| 〈표 3-70〉 고용형태별 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전 인식 (%) | 158 |
| 〈표 3-71〉 지역별 근로기준법령 등 주지 여부 (%) | 159 |
| 〈표 3-72〉 산업별 근로기준법령 등 주지여부 (%) | 159 |

| | |
|---|-----|
| 〈표 3-73〉 고용형태별 근로기준법령 등 주지업무 인식여부 (%) | 160 |
| 〈표 3-74〉 지역별 근로감독관 제도 인식 여부 (%) | 161 |
| 〈표 3-75〉 산업별 근로감독관 제도 인식 (%) | 161 |
| 〈표 3-76〉 고용형태별 근로감독관 제도 인식여부 (%) | 162 |
| 〈표 3-77〉 지역별 근로감독관과의 소통여부 (%) | 163 |
| 〈표 3-78〉 산업별 근로감독관과의 소통여부 (%) | 163 |
| 〈표 3-79〉 고용형태별 근로감독관과의 소통여부 (%) | 164 |
| 〈표 3-80〉 지역별 동일가치 동일노동임금 인식여부 | 165 |
| 〈표 3-81〉 산업별 동일가치 동일노동임금 인식여부 (%) | 166 |
| 〈표 3-82〉 고용형태별 동일가치 동일노동임금 인식여부 (%) | 167 |
| 〈표 3-83〉 지역별 노동관련 법령에 대한 관심여부 (%) | 168 |
| 〈표 3-84〉 산업별 노동관련 법령에 대한 관심여부 (%) | 168 |
| 〈표 3-85〉 고용형태별 노동관련 법령에 대한 관심여부 (%) | 169 |
| 〈표 3-86〉 지역별 노동관련 법령에 관한 정보원 (%) | 170 |
| 〈표 3-87〉 산업별 노동관련 법령에 관한 정보원 (%) | 171 |
| 〈표 3-88〉 고용형태별 노동관련 법령에 관한 정보원 (%) | 171 |
| 〈표 3-89〉 지역별 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 (1순위, %) | 172 |
| 〈표 3-90〉 산업별 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 (1순위, %) | 173 |
| 〈표 3-91〉 고용형태별 / 규모별 / 직종별 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 | 174 |
| 〈표 3-92〉 지역별 노동조건 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 | 176 |
| 〈표 3-93〉 산업별 노동조건 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 | 177 |
| 〈표 3-94〉 고용형태별 / 규모별 / 직업별 노동조건 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 | 178 |
| 〈표 3-95〉 지역별 직장내 개선 필요 사항 (개선 필요 기준, %) | 180 |
| 〈표 3-96〉 산업별 직장내 개선 필요 사항 (개선 필요 기준, %) | 181 |
| 〈표 3-97〉 고용형태별 / 규모별 / 직업별 직장내 개선 필요 사항 (개선 필요 기준, %) | 182 |
| 〈표 3-98〉 지역별 코로나 19로 인한 생활변화 (나빠짐 비율, %) | 184 |
| 〈표 3-99〉 산업별 코로나 19로 인한 생활변화 (나빠짐 비율, %) | 185 |
| 〈표 3-100〉 고용형태별 / 규모별 / 직업별 코로나 19로 인한 생활변화 (나빠짐 비율, %) | 186 |

그림 차례

| | |
|---|-----|
| [그림 3-1] 성별 (N=1,000, %) | 58 |
| [그림 3-2] 연령대 | 59 |
| [그림 3-3] 학력 | 61 |
| [그림 3-4] 결혼 (N=1,000, %) | 63 |
| [그림 3-5] 주거방식 (N=1,000, %) | 66 |
| [그림 3-6] 주거형태 (N=1,000, %) | 66 |
| [그림 3-7] 현 직종 총 종사기간 (N=1,000, %) | 68 |
| [그림 3-8] 현 직장 재직기간 (N=1,000, %) | 70 |
| [그림 3-9] 직장 유형 (N=1,000, %) | 74 |
| [그림 3-10] 월평균 가구 총소득 | 75 |
| [그림 3-11] 현 직장 종업원 수 | 78 |
| [그림 3-12] 직종 분야 | 80 |
| [그림 3-13] 현재 삶의 만족도 (N=1,000, %) | 83 |
| [그림 3-14] 앞으로의 삶에 대한 예상 | 84 |
| [그림 3-15] 현재 직업 만족도 (N=1,000, %) | 87 |
| [그림 3-16] 앞으로의 삶에 현 직업이 미치는 영향 (N=1,000, %) | 88 |
| [그림 3-17] 현 직업 만족도와 삶의 만족도 기준, 동북권 재직 임금근로자 구분 | 92 |
| [그림 3-18] 현 직업 만족도와 삶의 만족도 기준 그룹 구분 | 92 |
| [그림 3-19] 그룹별 연령대 구성 | 93 |
| [그림 3-20] 그룹별 학력 구성 | 93 |
| [그림 3-21] 그룹별 주거지역 구성 | 94 |
| [그림 3-22] 그룹별 산업분야 구성 | 95 |
| [그림 3-23] 그룹별 현 직업 종사 기간 구성 | 95 |
| [그림 3-24] 그룹별 사업장 규모 구성 | 96 |
| [그림 3-25] 그룹별 직종 구성 | 96 |
| [그림 3-26] 그룹별 고용형태 구성 | 97 |
| [그림 3-27] 그룹별 임금수준 구성 | 97 |
| [그림 3-28] 그룹별 가구 총소득 구성 | 98 |
| [그림 3-29] 그룹별 초과/연장근무시 보상방식 | 98 |
| [그림 3-30] 고용형태 (N=1,000, %) | 99 |
| [그림 3-31] 근로계약서 작성 여부 (N=1,000, %) | 101 |
| [그림 3-32] 주 평균 근무시간 (N=1,000, %, 시간) | 104 |
| [그림 3-33] 주 평균 근무 일수 (N=1,000, %, 일) | 105 |
| [그림 3-34] 연장근무 여부 및 주 평균 연장근무 시간(N=1,000, %, 주) | 107 |
| [그림 3-35] 연장근무 시 보상 (N=992, %) | 109 |
| [그림 3-36] 이직 경험 및 이직 횟수 (N=1,000, %, 회) | 112 |
| [그림 3-37] 이직 사유 (N=658, %) | 114 |
| [그림 3-38] 차별 경험 (N=1,000, 중복응답, %) | 117 |
| [그림 3-39] 임금수준 (N=1,000, %) | 120 |
| [그림 3-40] 사회보험 및 퇴직연금 가입 여부 (N=1,000, %) | 123 |

| | |
|---|-----|
| [그림 3-41] 사업장 내 복리후생 지급 여부 (N=1,000, %) | 126 |
| [그림 3-42] 업무상 재해, 사고, 질병 경험(최근 1년 N=1,000, %) | 129 |
| [그림 3-43] 산재 사고 경험 및 산재 신청 여부 | 133 |
| [그림 3-44] 현 직장에서의 노사간 소통조직 (N=1,000, %) | 134 |
| [그림 3-45] 현재 노동조합 가입 여부 (N=1,000, %) | 136 |
| [그림 3-46] 현재 노동조합에 가입하지 않은 이유 (N=915, %) | 138 |
| [그림 3-47] 이해 대변단체의 필요성 (N=1,000, %) | 140 |
| [그림 3-48] 부당 처우(인사권, 해고권) 등으로부터 보호 역할(N=1,000, %) | 142 |
| [그림 3-49] 고용안정에 대한 보호 역할 (N=1,000, %) | 144 |
| [그림 3-50] 임금인상에 대한 역할(N=1,000, %) | 146 |
| [그림 3-51] 기타 근로조건에 대한 역할 (N=1,000, %) | 148 |
| [그림 3-52] 고충 처리에 대한 역할 (N=1,000, %) | 150 |
| [그림 3-53] 노동 관련 정보 취득에 대한 역할 (N=1,000, %) | 152 |
| [그림 3-54] 친목 도모에 대한 역할 (N=1,000, %) | 154 |
| [그림 3-55] 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전 인식 (N=1,000, %) | 156 |
| [그림 3-56] 근로기준법령 및 취업규칙 주지의무 인식(N=1,000, %) | 158 |
| [그림 3-57] 근로감독관 제도 인식여부 (N=1,000, %) | 160 |
| [그림 3-58] 근로감독관의 소통 여부 (N=1,000, %) | 162 |
| [그림 3-59] 동일가치 동일노동임금 인식 (N=1,000, %) | 165 |
| [그림 3-60] 노동관련 법령에 대한 관심 여부 (N=1,000, %) | 167 |
| [그림 3-61] 노동 관련 법령에 관한 정보원 (N=977, %) | 169 |
| [그림 3-62] 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 (N=1,000, %) | 172 |
| [그림 3-63] 노동조건 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 (N=1,000, %) | 175 |
| [그림 3-64] 현 직장내 개선 필요 사항 (N=1,000, %) | 179 |
| [그림 3-65] 코로나 19로 인한 생활 변화 (N=1,000, %) | 184 |



제

장

조사 개요

I. 조사 개요

□ 조사 목적

- 본 조사는 2021년 동북권(서울시 8개 구(區): 강북구, 광진구, 노원구, 도봉구, 동대문구, 성동구, 성북구, 중랑구) 소재 사업체 종사 근로자의 노동실태를 파악하는데 기본적인 목적을 두고 있음
- 구체적으로 동북권에 위치한 산업별 근로자의 노동생활환경을 면밀히 파악함으로써 동북권 특유의 노동환경에 대한 이해와 취약노동계층에 대한 맞춤형 지원사업 및 개선방안 발굴을 위한 기본자료가 될 것으로 기대함

□ 조사 내용 및 설문 구성

- 본 조사는 <개인사항>, <삶과 직업에 대한 태도>, <근로조건>, <노동조합에 대한 인식>, <노동법제도에 대한 인식>, <선호하는 정책 방향> <현 직장 내 개선 사항>, <코로나19로 인한 생활 변화> 등에 대해 조사를 수행함
- 조사에 사용한 구체적인 설문 문항은 부록에 첨부함

□ 조사 대상

- 서울시 동북권 8개 구(區) 소재 사업체에 종사하는 근로자 1,000명
- 산업별로는 동북권내 종사자 수가 많은 '도매 및 소매업', '교육서비스업', '숙박 및 음식점업', '보건업 및 사회복지서비스업', '제조업', '운수 및 창고업', '사업시설관리 사업지원 및 임대서비스업', '협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업', '건설업', '전문, 과학 및 기술 서비스업' 등 10개 산업 대상

□ 조사 기간 및 방법

- 본 조사는 2021년 5월부터 노동생활실태조사를 위한 구조화된 설문지를 개발하여 7월 말부터 9월 중순까지, 약 두 달에 걸쳐 설문조사를 진행함

- 조사는 서베이 전문기관인 오감리서치에서 수행하였으며, 8개 지역별로 10개 산업군 종사 근로자를 대상으로 1:1 대면방식의 설문조사를 진행함

□ 자료 처리

- 취합된 설문지는 조사기관의 데이터 입력 및 검토과정을 거친 후, 고려대 노동문제연구소 연구진의 데이터 클리닝 작업을 통해 최종 결과표 산출이 이루어짐
- 최종적으로 분석에 사용된 자료는 1,000명이며, 자료의 분석과 시각화 등을 위해 SPSS 18.0, MS Excel 프로그램을 활용함

2

제 장

동북권 산업 일반 현황 및 노동실태

II. 동북권 산업 일반 현황 및 노동실태

1. 동북권 산업 일반 현황

- 동북권 전체 사업체 수는 총 200217개소, 종사자 수는 총 920,825명임(2019년 기준, 이하 <표 2-1> 참조)
 - 권역별 기준, 전체 서울시(총 사업체 수 823,624개, 총 종사자 수 5,226,997명) 대비 사업체 구성비가 243%, 종사자 수는 176%임
- 동북권의 사업체 및 종사자 규모는 서남권(사업체 수: 273%, 종사자 수: 274%)과 동남권(사업체 수: 237%, 종사자 수: 310%)에 이어 2-3순위로 높은 수준임
 - 하지만, 동북권역에 위치한 구는 8개로 타 권역에 비해 가장 많은 구를 포함하고 있기에 높게 나타나 보일 뿐 각 권역별 지역구의 수로 나눈 구별 평균 구성비를 살펴보면, 실제 사업체는 평균 3%, 종사자 수는 평균 22%로 다른 구에 비해 가장 낮은 수준의 사업체와 종사자 규모를 보인다는 특징이 있음
- 이러한 점은 권역별 사업체와 종사자 밀도로도 확인할 수 있음
 - 동북권의 사업체 밀도(사업체 수/권역별 km²)를 살펴보면, 1,171개이며, 종사자 밀도(종사자 수/ 권역별 km²)는 5,388명으로 나타남
 - 이러한 수치는 사업체 밀도, 종사자 밀도 모두 서울시 다른 권역에 비하여 가장 낮은 수치로 지역의 넓이에 비해 사업체와 종사자 수 모두 적음을 의미함
 - 밀집도가 가장 높은 도심권에 비하여 사업체는 2배, 종사자는 3배 가량 낮은 수치임
- 동북권의 종사자 밀도비(종사자 밀도/인구 밀도)도 2984로, 서울시 타 권역에 비해 거주 인구에 따른 임금근로자 수가 가장 낮은 수치를 보임
 - 이는 상대적으로 서울시에서 가장 상업적인 기능이 현저히 떨어지는 지역이라는 것을 의미함
 - 한편 인구학적으로는 취업 미적령기의 자녀나 노인과 같은 비경제활동인구가 많고, 경제활동인구라도 지역 내 대학이 많은 점에서 볼 때, 취업을 준비하는 학생의 비율이 높을 것으로 사료됨

□ 동북권의 사업체 수당 평균 종사자는 46명으로 대부분의 사업체가 5인 미만의 소규모 영세 사업체로 구성되어 있음

- 서울시 다른 권역에 비하여 상대적으로 가장 높은 소규모 영세사업체 구성 비중을 보임

□ 종합해 보면, 동북권의 산업은 서울시에서 가장 낮은 수준의 사업체 수, 종사자 수 그리고 종사자 밀도비를 보여, 전형적인 베드타운의 특성을 보여주는 지역이며, 타권역에 비해 지역내 상권이 작고 열악하며 큰 특색을 찾아보기 어려움

〈표 2-1〉 서울시 사업체 수 및 종사자 수 현황

(단위: 개, 명, 개/km, 명/km, %)

| 구분 | 사업체 | | 종사자 | | 사업체 밀도 | 종사자 밀도 (A) | 인구 밀도 (B) | 종사자 밀도비 (A/B*100) | 평균 종사자 |
|-----------|----------------|----------------|------------------|---------------|--------|------------|-----------|-------------------|--------|
| | 총사업체수 | 지역구별 평균구성비 (%) | 총종사자수 | 지역구별 평균구성비(%) | | | | | |
| 서울시 | 823,624 (1000) | 40 | 5,226,997 (1000) | 40 | 1,361 | 8,636 | 16,541 | 5221 | 635 |
| 동북권 (8개구) | 200,217 (243) | 30 | 920,825 (176) | 22 | 1,171 | 5,388 | 18,059 | 2984 | 460 |
| 도심권 (3개구) | 120,060 (146) | 49 | 788,254 (151) | 50 | 2,154 | 14,142 | 9,751 | 14502 | 657 |
| 서북권 (3개구) | 82,066 (100) | 33 | 454,726 (87) | 29 | 1,153 | 6,388 | 16,767 | 381 | 554 |
| 서남권 (7개구) | 225,590 (274) | 39 | 1,442,396 (276) | 39 | 1,389 | 8,879 | 19,725 | 4501 | 639 |
| 동남권 (4개구) | 195,691 (238) | 59 | 1,620,796 (310) | 78 | 1,350 | 11,182 | 14,546 | 7687 | 828 |

*출처: 서울특별시, 「(2019년 기준) 사업체조사보고서」, (20213)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

□ 동북권 지역 업종별 사업체 현황을 살펴보면 다음과 같음

- 도·소매업이 229%로 가장 많고, 다음으로 운수·창고업 168%, 숙박·음식업 165%, 협회·단체, 수리·기타개인서비스업이 98%, 제조업 89% 등의 순임
- 종사자 수 현황에서는 도·소매업이 164%로 가장 많고, 다음으로 교육서비스업 115%, 보건업 및 사회복지서비스업 115%, 숙박·음식업 111%, 제조업 89%, 운수·창고업 72%, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 57% 등의 순으로 나타남

□ 특히 운수 및 창고업은 사업체 수(168%)와 종사자 수(72%) 모두 서울시 내 가장 높은 비율을 차지하고 있으며, 이밖에도 종사수 기준, 교육서비스업이 서울시 전체에 비해 5%p 높고, 보건업 및 사회복지서비스업, 제조업 등이 4%p 정도 많아 교육서비스업, 보건·사회복지서비스업, 제조업이 상대적으로 동북권내 밀집되어 있는 것으로 관측됨

- 이에 반해 정보통신업과 전문·과학·기술서비스업 종사자는 각각 2%, 5%로 서울시 각 5%p 낮은 수준을 보여 상대적으로 낮은 구성비를 보였음

〈표 2-2〉 권역별 산업별 사업체 수 / 종사자 수 구성비

| | 사업체 수 | | | | | | 종사자 수 | | | | | |
|----------------------------|-------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|
| | 서울시 | 동북권 | 도심권 | 서북권 | 서남권 | 동남권 | 서울시 | 동북권 | 도심권 | 서북권 | 서남권 | 동남권 |
| 합계 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 | 1000 |
| A 농업 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| B 광업 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| C 제조업 | 70 | 89 | 120 | 34 | 75 | 28 | 51 | 89 | 57 | 24 | 63 | 23 |
| D 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 01 | 01 | 02 | 02 | 01 | 01 |
| E 수도, 하수 및 폐기물 처리 등 | 01 | 01 | 00 | 01 | 01 | 00 | 02 | 02 | 01 | 03 | 02 | 01 |
| F 건설업 | 26 | 26 | 09 | 26 | 31 | 32 | 69 | 48 | 48 | 49 | 63 | 103 |
| G 도매 및 소매업 | 267 | 229 | 447 | 203 | 246 | 247 | 172 | 164 | 215 | 140 | 151 | 184 |
| H 운수 및 창고업 | 115 | 168 | 34 | 135 | 133 | 82 | 51 | 72 | 32 | 55 | 70 | 28 |
| I 숙박 및 음식점업 | 161 | 165 | 146 | 210 | 154 | 153 | 95 | 111 | 101 | 125 | 82 | 84 |
| J 정보통신업 | 28 | 11 | 18 | 36 | 37 | 39 | 69 | 24 | 66 | 91 | 86 | 75 |
| K 금융 및 보험업 | 14 | 09 | 18 | 10 | 13 | 19 | 51 | 26 | 101 | 39 | 57 | 39 |
| L 부동산업 | 53 | 47 | 37 | 57 | 49 | 72 | 32 | 33 | 26 | 27 | 28 | 39 |
| M 전문, 과학 및 기술 서비스업 | 52 | 26 | 43 | 44 | 43 | 98 | 93 | 46 | 95 | 63 | 85 | 134 |
| N 사업 | 20 | 13 | 26 | 21 | 19 | 23 | 90 | 57 | 84 | 92 | 102 | 102 |
| O 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 | 02 | 02 | 02 | 02 | 02 | 01 | 27 | 30 | 49 | 31 | 23 | 17 |
| P 교육 서비스업 | 43 | 45 | 16 | 54 | 44 | 54 | 67 | 115 | 37 | 101 | 60 | 51 |
| Q 보건업 | 35 | 39 | 17 | 39 | 36 | 40 | 77 | 112 | 44 | 96 | 74 | 69 |
| R 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 | 29 | 32 | 16 | 31 | 30 | 30 | 18 | 22 | 16 | 20 | 16 | 17 |
| S 기타 개인 서비스업 | 84 | 98 | 51 | 100 | 87 | 81 | 36 | 48 | 27 | 45 | 36 | 32 |

*출처: 서울특별시, 「(2019년 기준) 사업체조사보고서」(20213)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

2. 동북권 주요 산업 현황 및 노동실태

1) 도소매업

(1) 정의

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서는 도매 및 소매업을 다음과 같이 정의함

- 구입한 각종 신상품 또는 중고품을 변형하지 않고 구매자에게 재판매하는 도매 및 소매활동
- 도매 및 소매활동, 판매상품에 대한 소유권을 갖지 않고 구매자와 판매자를 위하여 판매 또는 구매를 대리하는 상품 중개, 대리 및 경매활동

(2) 형태

□ 자동차 및 부품 판매업

- 신상품 또는 중고 자동차, 모터사이클 및 이들의 부품과 부속품을 판매하는 산업활동으로서 자동차 매매 중개활동을 포함

□ 도매 및 상품 중개업

- 구입한 새로운 상품 또는 중고품을 변형하지 않고 소매업자, 산업 및 상업 사용자, 단체, 기관 및 전문 사용자 또는 다른 도매업자에게 재판매하는 산업활동이 해당
- 개인이나 사업자를 위하여 상품 매매를 중개하거나 또는 대리하는 활동을 포함 도매활동과 관련하여 상품을 물리적으로 조합·분류·선별·분할·재포장·상표 부착·보관·냉장 및 배달과 설치 서비스 등이 부수될 수 있음

□ 소매업 (자동차 제외)

- 개인 및 소비자용 상품(신상품, 중고품)을 변형하지 않고 일반 대중에게 재판매하는 산업활동으로 백화점, 점포, 노점, 배달 또는 통신 판매, 소비조합, 행사인, 경매 등을 포함
- 일반 대중이 용이하게 상품을 구매할 수 있도록 진열 매장을 개설하여 판매하는 경우가 일반적이나 가정 방문 및 배달 판매, 이동 판매, 전자 통신 및 우편 등으로 통신 판매하거나 행사 형식으로 고객을 유치하여 판매하는 경우도 해당

(3) 주요 업무

- 대형 종합 소매업은 단일 경영 체제 아래 대형 매장(3,000㎡ 이상)을 갖추고 각종 상품을 종합적으로 소매하는 산업활동으로 백화점, 대형마트, 기타 대형 종합 소매업이 포함
 - 대형마트에서는 식품, 가전, 농·수산물, 공산품 및 각종 생활용품에 이르기까지 다양한 상품을 구비하여 셀프 서비스 방식으로 소매 일선 종사원의 일반적인 업무로는 계산, 배송, 진열 등이 존재

(4) 고용 현황

- 2019년 기준 서울시의 도소매업 사업체 수는 220,055개소이며 종사자 수는 899,642명으로 집계 동북권 도소매업 사업체 수는 45,847개소이며 종사자 수는 150,667명으로 확인됨

〈표 2-3〉 서울시 / 권역별 도소매업 고용 현황

| 구 분 | 사업체 수 | 종사자 수 |
|-----|---------|---------|
| 서울시 | 220,055 | 899,642 |
| 동북권 | 45,847 | 150,667 |
| 도심권 | 53,651 | 169,730 |
| 서남권 | 55,491 | 217,662 |
| 서북권 | 16,651 | 63,566 |
| 동남권 | 48,415 | 298,017 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ 편의점 최저임금 지급 현황

- 청년유니온의 '2021년 청년 아르바이트 실태조사'에 따르면 최저임금 위반율이 가장 높은 업종은 편의점(465%) 평균 최저임금 위반율(278%)를 약 18% 이상 상회하는 수치 15시간 이상 노동하는 주휴수당 지급 대상 노동자의 급여 실태를 조사한 결과, 편의점 노동자의 889%가 주휴수당을 받지 못해 평균 773%보다 높은 위반 비율을 보임

□ 대형마트 직원 감축

- 지난 3월 금융감독원 전자공시시스템에 발표된 대형마트 3사(이마트, 롯데마트, 홈플러스)의 사업보고서에 따르면 직원 수는 감소 추세 2015년 1만3611명이었던 롯데마트 직원 수는 2020년 12월 기준 1만2102명으로 감소 같은 시기 (주) 이마트의 총 직원 수는 3만85명에서 2만5214명으로 축소 홈플러스 직원 수는 2016년 2월 2만4952명 대비 2021년 2월 2만451명으로 3907명이 줄어듦
- 대형마트 직원 수 감소의 이유로는 코로나 확산으로 인한 소비 패러다임 변화 및 자동화 추세로 인한 무인계산대 확산 등이 거론됨 2021년 3월 기준 롯데마트에서는 138개 점포 중 88개 점포에 무인계산대가 설치돼 있으며, 이마트는 138개 매장 중 115개 매장에 설치

2) 교육서비스

(1) 정의

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서는 다음과 같이 정의함

- 교육서비스업에서 정의하는 교육활동은 ISCED(국제표준교육분류)에서 규정한 조직화되고 지속적인 의사소통을 통해 배움을 가져오게 하는 것을 나타냄

(2) 형태

□ 교육서비스는 정규 교육기관, 특수학교, 외국인학교, 대안학교, 일반 교습학원, 기타 교육기관과 교육지원 서비스업을 포함

- 정규 교육기관은 교육 수준에 따라 초등, 중등 및 고등 교육 수준으로 분류 초등 교육기관에는 유아 교육기관과 초등학교가 해당하며, 중등 교육기관에는 일반 중등 교육기관과 특성화 고등학교가 포함 고등 교육기관에는 전문대학과 대학교 및 대학원이 해당
- 특수학교는 장애인을 교육하는 교육기관이며, 외국인학교 및 대안학교는 각종 학교 중 학력이 인정되는 교육기관을 의미
- 일반 교습학원에는 교과학원과 온라인 교육학원이 해당
- 교육 지원 서비스업에는 교육에 관련된 상담 및 평가 업무를 수행하는 산업활동인 교육관련 자문 및 평가업과, 기타 교육 과정이나 시스템을 지원하는 교육 지원 서비스를 제공하는 산업활동인 기타 교육지원 서비스업이 속함

(3) 주요 업무

□ 정규 교육기관 교사 업무

- 세종특별자치시교육청에서 발간한 '2020 중·고등학교 교원 업무 길라잡이'에서는 정규 중등교육기관 교원의 업무를 교무업무, 연구업무, 학생 생활·안전 업무 등으로 분류
- 교무 업무에는 학교 규칙 입안 및 제·개정 작업을 포함해, 교육과정 편성 및 운영, 학교생활기록부 작성 및 관리, 학생 출결상황 관리, 일과 및 보결수업 관리, 입학식·졸업식 운영 등이 포함
- 연구 업무로는 장학활동, 학생평가, 기초학력향상 지도 계획 수립, 방과후학교 운영, 창의적체험활동 구상, 봉사활동 및 동아리활동 등이 해당
- 교원은 학생 생활·안전 업무로서, 학생자치활동을 계획 및 추진하고 학교생활을 지도해야 하며, 학교폭력예방 및 대응 계획을 수립해야 한다 상담활동 등도 생활·안전 업무에 해당

(4) 고용 현황

□ 2019년 기준 서울시의 교육서비스업 사업체 수는 35,761개소이며 종사자 수는 351,320명으로 집계 동북권 교육서비스업 사업체 수는 9,059개소이며, 종사자수는 종사자 수는 105,763명으로 조사됨

〈표 2-4〉 서울시 / 권역별 교육서비스업 고용 현황

| 구 분 | 사업체 수 | 종사자 수 |
|-----|--------|---------|
| 서울시 | 35,761 | 351,320 |
| 동북권 | 9,059 | 105,763 |
| 도심권 | 1,868 | 29,045 |
| 서남권 | 9,959 | 87,140 |
| 서북권 | 4,393 | 46,079 |
| 동남권 | 10,482 | 83,293 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ 발령대기 신임 초등교사 적체

- 2021년 10월 3일 전국 17개 시·도교육청이 국회 교육위원회 정경희 의원에게 제공한 ‘공립 초등 신규교사 임용 대기자 현황’ 자료에 의하면 9월 기준 초등 신규 교원 임용 대기자는 1,251명에 달함 지역별로는 서울이 573명으로 가장 많았고 ▲ 경남 105명 ▲ 경기 100명 ▲ 강원 85명 ▲ 충남 72명 등 순으로 뒤를 이음
- 필요 이상으로 신임 교원을 선발하는 교육 당국의 기조가 임용 적체의 가장 큰 원인으로 거론됨 교육대학 입학생 수는 2015년 3,850명에서 2021년 3,864명으로 거의 변동 없음 같은 기간 45만5,000여 명에서 42만8,000여 명으로 6% 감소한 초등학교 입학생 수와 대비 저출산으로 학령인구가 급감하고 있는 현상이 임용 정책에 반영되지 않는다는 지적이 제기됨

□ 코로나19로 인한 학원 강사 고용 불안정

- 2020년 12월 5일, 직장갑질119와 공공상상연대기금은 여론조사 전문기관 엠브레인퍼블릭에 의뢰해 학원 강사 500명에 대한 설문조사 결과를 발표 코로나가 발생한 2020년 2월경부터 11월까지 실직 경험을 한 학원강사의 비율은 전체의 27%로, 직장인 평균 실직 경험(15%)에 비해 높음 소득 감소 비율도 54%로 직장인 평균(34%)보다 높음
- 4대 보험에 가입한 학원 강사는 전체 응답자 중 35%에 불과함 코로나가 장기화되면서 실업률이 높아지지만, 실업급여를 받을 수 있는 학원 강사는 전체의 1/3에 그친다는 의미 개인사업자로 등록돼 있는 경우가 대부분이기 때문에 추정 ‘수업시간과 상관없이 출퇴근 시간이 정해져 있다’는 응답이 67%로 조사되는 등 업무종속성이 높게 집계되는 것과 대비됨

□ 대학 시간강사 처우개선 예산 삭감

- 사립대 강사 처우개선 사업비는 2019년 8월 고등교육법 개정안(일명 시간강사법)이 시행되고서 책정 퇴직금 일부와 방학 4주분 임금을 지원하기 위함 2019년 288억 원, 2020년 809억 원, 2021년 369억 원의 예산이 투입됨
- 기획재정부에서 국고지원 철회를 밝히면서 논란이 점화될 전망 2022년 정부 예산에서 사립대 강사 처우개선 예산이 전액 삭감됐음

3) 숙박/음식점

(1) 정의

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서 정의하는 숙박 및 음식점업은 다음과 같음

- 숙박업은 일반 대중 또는 특정 회원에게 각종 형태의 숙박시설, 캠프장 및 캠핑시설 등을 단기적으로 제공하는 산업활동
- 음식점업은 구내에서 직접 소비할 수 있도록 접객시설을 갖추고 조리된 음식글 제공하는 식당, 음식점, 간이 식당, 카페, 다과점, 주점 및 음료점 등을 운영하는 활동과 독립적인 식당차를 운영하는 산업활동

(2) 형태

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서는 숙박 및 음식점업을 다음과 같이 분류함

- 숙박업에는 호텔업, 여관업, 휴양 콘도 운영업, 민박업, 기타 일반 및 생활 숙박시설 운영업과 기타 숙박업이 포함됨 음식 제공 설비가 결합된 숙박시설을 운영하는 경우와 철도 운송업을 수행하지 않는 별개의 사업체가 침대차만을 운영하는 경우도 숙박업에 해당
- 음식점업 및 주점업에는 한식, 외국식, 출장 및 이동, 기타 간이 음식점업이 포함되며 기관 구내식당업, 주점 및 비알코올 음료점업이 해당 주점 및 비알코올 음료점업도 주점업으로 분류함 음식점업에는 접객시설을 갖추지 않고 고객이 주문한 특정한 음식물을 조리하여 즉시 소비할 수 있는 상태로 주문자에게 직접 배달하거나 고객이 원하는 장소에 가서 직접 조리하여 음식물을 제공하는 경우도 포함됨

(3) 주요 업무

□ 호텔 업무 구성

- 호텔 업무는 크게 객실, 관리, 식음료 부문과 기타 업무로 분류 객실 업무는 고객을 접대하고 객실을 정비하는 것으로, 예약담당, 프런트, 전화 교환 등이 해당 관리 업무는 전기 및 급수 시설 등 시설관리 및 회계 업무 등이 포함됨 식음료 부문은 호텔 내 연회와 서빙, 호텔 레스토랑 조리와 주방 업무 등이 해당함

(4) 고용 현황

□ 2019년 기준 서울시의 숙박/음식점업 사업체 수는 132,475개소이며 종사자 수는 493,912명으로 집계 동북권 숙박/음식점 사업체 수는 33,069개소이며, 종사자수는 종사자 수는 102,463명으로 조사되었음

〈표 2-5〉 서울시 / 권역별 숙박/음식점 고용 현황

| 구 분 | 사업체 수 | 종사자 수 |
|-----|---------|---------|
| 서울시 | 132,475 | 493,912 |
| 동북권 | 33,069 | 102,463 |
| 도심권 | 17,553 | 79,639 |
| 서남권 | 34,654 | 118,787 |
| 서북권 | 17,268 | 56,622 |
| 동남권 | 29,931 | 136,401 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ 학교급식 조리실 환풍시설 미비

- 2021년 서울시 및 대구시의회 행정사무감사에서는 학교급식실 근무환경 개선에 대한 개선 방안 마련 촉구가 이어짐 특히 2021년 11월 8일 서울교육청 행정사무감사에서 양민규 시 의원이 발표에 따르면 조리실 환기시설 설치에 대한 서울시교육청의 별도 자료가 존재하지 않는다는 것이 확인됨
- 2021년 10월 14일 민주노총 전국학교비정규직노동조합이 발표한 ‘급식실 산업안전 실태 조사’에 의하면, 5365명의 응답자 중 근무 이후 폐암 진단을 받았다고 응답한 노동자는 189명(35%)에 달함 일반 국민 중 여성 폐암 환자 수(10만 명당 148명)보다 248배 높은 수치임 뿐만 아니라 ‘급식실 내 공기순환장치가 충분히 잘 작동하지 않는다’고 답한 노동자는 2991명으로 응답자의 절반 이상인 558%

□ 호텔업계 구조조정

- 코로나 팬데믹으로 인해 적자 폭이 커져 숙박업계의 부담이 커짐 이는 구조조정과 매각으로 이어지면서 노동자의 처우 문제가 대두됨
- 한진그룹이 제주칼호텔을 부동산 투자회사에 매각하기로 양해각서(MOU)를 체결함 호텔을 철거하고 주상복합 단지가 들어설 것이 예상되는 가운데, 직원 150여 명과 외주업체 소속 150여 명이 해고될 위기상황. 이에 제주관광서비스노조 칼호텔지부는 10월 7일 한진그룹의 우선협상대상자인 스타로드자산운용이 이북한 파이낸스센터 앞에서 기자회견을 가졌으며, 매각이 구체화되면서 향후 노사 갈등이 심화될 전망
- 세종호텔에서는 경영난을 이유로 정리하고 절차를 진행 민주노총의 발표에 따르면 세종호텔 측은 지난 2020년 12월 50여 명의 정규직을 희망퇴직 명목으로 해고했으며, 2021년에 들어와서는 정규직 직원 19명을 해고함 10월 들어 정리해고를 추진하는 가운데, 사측이 제시한 '합리적이고 공정한 정리해고 대상자 서정을 위한 기준'이 문제됨. 필수 조건으로 영 어구술 및 외국어 능력을 요구했기 때문으로, 노사의 갈등이 격화될 것으로 보임

4) 보건/사회복지

(1) 정의

□ 통계청의 '한국표준산업분류 10차'에서 정의하는 보건 및 사회복지 서비스업은 다음과 같음

- 보건업은 인간의 건강 유지를 위한 각종 질환의 예방과 치료를 위한 보건서비스를 제공하는 병원, 의원 및 기타 의료기관과 의료관련 서비스를 제공하는 기관을 포함
- 사회복지 서비스업은 아동, 노령자, 장애인 등과 같이 자립 능력에 제약을 받는 특정 범주 내의 사람들을 보호하기 위한 각종 사회복지 서비스를 제공하는 거주 복지시설 또는 비거주 복지시설을 운영하는 산업활동

(2) 형태

□ 통계청의 '한국표준산업분류 10차'에서는 보건 및 사회복지 서비스업을 다음과 같이 분류함

- 보건업에는 종합병원 및 일반병원, 치과병원, 한방병원, 요양병원, 일반의원, 치과의원, 한의원, 방사선 진단 및 병리 검사 의원, 공중 보건 의료업, 기타 보건업이 해당함
- 사회복지 서비스업은 노인·심신 장애인 및 거주 복지시설 운영업과 비거주 복지시설 운영

업으로 구분된 비거주 복지시설 운영업에는 보육시설, 직업 재활원, 종합복지관 운영업 및 방문 복지서비스 제공업, 사회복지 상담 서비스 제공업, 그 외 기타 비거주 복지 서비스업이 해당함

(3) 주요 업무

□ 사회복지사 업무

- 사회복지사는 공적 부조를 활용하여 저소득층 및 장애인, 노인 등에 대한 사회복지서비스를 제공 서비스 제공을 위해 계획을 수립하고 지역 사회 기관을 활용할 수 있음

□ 간호사 업무

- 의사의 처방에 따라 환자를 치료하고 체온, 혈압, 맥박 등을 측정해 환자 상태를 점검 의사의 부재시 비상조치를 취할 수 있음
- 간호사 업무는 전문화되는 추세 현재 의료법에서 정한 전문간호사 분야는 가정, 감염관리, 노인, 마취, 보건, 산업, 아동, 응급, 임상, 정신, 종양, 중환자, 호스피스 등 총 13개

(4) 고용 현황

- 2019년 기준 서울시의 보건/사회복지 서비스업 사업체 수는 29,168개소이며 종사자 수는 400,143명으로 확인됨 보건/사회복지 서비스업 사업체 수는 7,882개소이며, 종사자수는 종사자 수는 103,311명으로 조사되었음

〈표 2-6〉 서울시 / 권역별 보건/사회복지 고용 현황

| 구 분 | 사업체 수 | 종사자 수 |
|-----|--------|---------|
| 서울시 | 29,168 | 400,143 |
| 동북권 | 7,882 | 103,311 |
| 도심권 | 2,072 | 34,855 |
| 서남권 | 8,153 | 107,163 |
| 서북권 | 3,203 | 43,750 |
| 동남권 | 7,858 | 111,064 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ 사회복지사 처우 및 복지시설 민간위탁 현황

- 사회복지사 173명을 대상으로 한 2020년 직장갑질119의 조사에 따르면, 응답자의 776%가 '최근 1년 내 직장내 괴롭힘을 경험했다'고 밝힘 '종교활동에 참석하지 않을 때 불이익이 있다'고 답한 사회복지사는 전체의 50%
- 2020년 서울시복지재단 조사 결과, 서울시 사회복지시설 중 5인 미만 사업장의 비율은 전체의 57%로 확인 해당하는 사회복지시설의 경우 법정근로시간, 연차유급휴가, 해고, 직장내 괴롭힘 금지 조항 등이 적용되지 않음 직장갑질119의 조사에서 확인된 열악한 근무환경이 개선되기 어려운 상황

□ 간호사 퇴직률 및 간호인력 부족 현상

- 의료법상 간호사 1인당 담당 환자는 12명 다만 강제조항이나 처벌조항이 없기에 현장에서 잘 준수되지 않아, 간호사 1인 평균 163명의 환자를 돌보는 것으로 파악됨 OECD 평균인 환자 수인 79명보다 84명 많은 수치 절대적인 간호사 수도 적어, 의료기관에서 활동하는 간호사는 인구 1000명당 35명으로, OECD 평균인 72명보다 37명이 적은 인원
- 코로나19 확산이 장기화되면서 간호사 인력 부족 문제가 심화되고 있음 2020년 10월 18일 더불어민주당 서동용 의원의 조사 결과, 2019년부터 2021년까지 전국 국립대병원의 간호직은 정원을 채우지 못함 1년 이내 퇴직자 비율은 2019년 349%, 2020년 364%, 2021년 353%에 달함

5) 제조업

(1) 정의

□ 통계청의 '한국표준산업분류 10차'에서는 제조업을 다음과 같이 정의

- 제조업이란 원재료(물질 또는 구성요소)에 물리적, 화학적 작용을 가하여 투입된 원재료를 성질이 다른 새로운 제품으로 전환시키는 산업활동
- 단순히 상품을 선별·정리·분할·포장·재포장하는 경우 등과 같이 그 상품의 본질적 성질을 변화시키지 않는 처리활동은 제조활동으로 보지 않음
- 자본재(고정자본 형성)로 사용되는 산업용 기계와 장비를 전문적으로 수리하는 경우도 제조업으로 분류

(2) 형태

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서는 제조업을 다음과 같이 분류

- 식료품 제조업, 음료 제조업, 담배 제조업, 섬유제품 제조업; 의복 제외, 의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업, 가죽, 가방 및 신발 제조업, 목재 및 나무제품 제조업 (가구 제외), 펄프, 종이 및 종이제품 제조업, 인쇄 및 기록매체 복제업, 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업, 화학 물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외), 의료용 물질 및 의약품 제조업, 고무 및 플라스틱제품 제조업, 비금속 광물제품 제조업, 1차 금속 제조업, 금속 가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외), 전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업, 전기장비 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 운송장비 제조업, 가구 제조업, 기타 제품 제조업, 산업용 기계 및 장비 수리업이 제조업에 해당함

(3) 주요 업무

□ ‘한국표준산업분류 10차’에 의하면 제조업의 업무 방식은 산업 영역과 제품에 따라 다양한 형태로 나타남

(4) 고용 현황

□ 2019년 기준 서울시의 제조업 사업체 수는 57,321개소이며 종사자 수는 265,273명으로 확인됨 동북권 제조업 종사자 수는 81,691명으로 집계됨 사업체 수는 17,749개소로 서울시 각 권역 중 가장 큼

<표 2-7> 서울시 / 권역별 제조업 고용 현황

| 구 분 | 사업체 수 | 종사자 수 |
|-----|--------|---------|
| 서울시 | 57,321 | 265,273 |
| 동북권 | 17,749 | 81,691 |
| 도심권 | 14,385 | 45,036 |
| 서남권 | 16,883 | 90,680 |
| 서북권 | 2,760 | 10,719 |
| 동남권 | 5,544 | 37,147 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ 50인 미만 사업장 산업재해 발생 현황

- 고용노동부에서 발표한 2020년 산업재해발생현황에 따르면 제조업 재해자는 2만8,840명으로 전체 재해자 중 266%으로 단일 업종으로는 최대 인원 제조업 사망자는 469명으로 건설업(567명)의 뒤를 이은 사망사고가 가장 많이 발생한 제조업 사업장은 5인 이상 49인 이하 규모의 사업장
- 고용노동부가 2021년 8월30일부터 10월31일까지 5인 이상 50인 미만 제조업 사업장에 대해 산업안전보건법 위반 사항을 조사한 결과, 616개소 중 263개소(43%)에서 위반 사항이 적발 그중 133곳에 대해서는 사법처리 절차가 진행됨
- 중대재해처벌법이 50인 이상 사업장에 대해 우선 적용되고 50인 미만 사업장에 대해서는 3년 유예돼 2024년부터 적용되는 만큼, 50인 미만 사업장에 대한 각별한 조치가 요구됨

□ 제조업 불법파견

- 제조업 분야에서 하청 및 협력업체 형태로 불법파견이 진행되면서 안전문제가 발생하고 있음. 불법파견 시비에 대한 부담을 피하려는 원청이 직접관리를 피하면서, 안전관리에 대한 책임 소재가 불명해졌기 때문으로 추정
- 2021년8월12일에는 파견법 위반 혐의로 기소된 하라노 타케시 전 아사히글라스 AGC화인 테크노코리아 대표에게 징역 6개월에 집행유예 2년이 선고 AGC화인테크노코리아 법인에 도 벌금 1,500만 원이 선고됨. 제조업 불법파견에 대해 징역형이 내려진 최초의 선고로, 제조업 불법파견에 대한 논의가 발전될 전망

□ 특성화고 현장실습

- 특성화고 재학생이 현장실습 과정에서 산업재해를 겪는 일이 반복적으로 일어남. 더불어민주당 이탄희 의원이 공개한 '직업계고 주요 정책 현황과 개선방향' 자료에 따르면 2017년 15건에 이르던 특성화고 실습생 산업재해는 2018년 3건으로 감소하였음. 엄격한 기준을

충족한 선도기업 중심으로 현장실습을 운영했기 때문

- 현장실습생 산업재해는 2019년 6건으로 전년도에 비해 2배 증가했으며 2020년에도 5건으로 크게 다르지 않음. 선도기업 중심이던 현장실습의 허용 폭을 낮춰 참여기업의 참여율을 높였기 때문으로 조사됨 2020년 기준 현장실습 기업은 총 11,737곳으로 선도기업 7,978곳과 참여기업 3,759곳이 포함됨

6) 운수/창고업

(1) 정의

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서 정의하는 운수 및 창고업은 다음과 같음

- 각종 운송시설에 의한 여객 및 화물 운송업, 창고업 및 기타 운송관련 서비스업을 수행하는 산업활동
- 운전자와 운송장비를 함께 임대하여 운전자가 운전 방법, 일정, 경로, 기타 운전상 고려 사항 등을 결정하는 경우도 포함

(2) 형태

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서는 운수 및 창고업을 다음과 같이 분류함

- 운송업은 운송 대상, 방법 등에 따라 철도 운송업, 육상 여객 운송업, 도로 화물 운송업, 소화물 전문 운송업, 파이프라인 운송업, 해상 운송업, 내륙 수상 및 항만 내 운송업, 항공 여객 운송업, 항공 화물 운송업으로 구분
- 운송관련 서비스업은 육상, 수상, 항공 운송 지원 서비스업으로 분류되며, 화물 취급업과 그 외 기타 운송관련 서비스업이 포함
- 보관 및 창고업은 일반 창고업, 냉장 및 냉동 창고업, 농산물 창고업, 위험 물품 보관업, 기타 보관 및 창고업으로 분류

(3) 주요 업무

□ 택배 노동자 업무 구성

- 대한산업보건협회에서 발간한 『산업보건』 2021년 02월호에 따르면 택배 노동자의 업무

프로세스는 시간 흐름에 따라 3단계로 구분됨 ‘운송물 선별 및 인수’, ‘배송/반송 및 인도, 수탁’, ‘집화’ 단계로 구성

- 운송물 선별 및 인수’ 단계에서 사업장의 자동화설비가 부족한 경우, 택배 노동자는 분류작업에 참여하게 됨 물량이 증가하게 되면 간선차량에서 물건을 한 번에 내릴 수 없어 인수까지 평균 4~6시간이 소요됨
- ‘배송/반송 및 인도, 수탁’ 단계에서 택배 노동자는 운송물을 적재해서 배송하거나 반송하고, 배달 순서에 따라 운송물을 정리해야 함. 이 과정에서 택배 노동자는 반복적으로 승하차를 해야 하며 운송물을 직접 운반할 필요가 생김
- ‘집화’ 단계에서 택배 노동자는 수탁한 운송물을 영업점에 하차하고 집화

(4) 고용 현황

□ 2019년 기준 서울시의 운수/창고업 사업체 수는 94,759개소이며 종사자 수는 264,181명 동북권 운수/창고업 사업체 수는 33,580개소이며, 종사자 수는 33,580명으로 서울시 각 권역 중 가장 많았음

〈표 2-8〉 서울시 / 권역별 운수/창고업 고용 현황

| 구 분 | 사업체 수 | 종사자 수 |
|-----|--------|---------|
| 서울시 | 94,759 | 264,181 |
| 동북권 | 33,580 | 66,524 |
| 도심권 | 4,136 | 25,481 |
| 서남권 | 29,919 | 101,452 |
| 서북권 | 11,067 | 25,181 |
| 동남권 | 16,057 | 45,543 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ CJ대한통운 택배 노동자 근무 현황 및 분류작업 부담 주체

- 2020년 9월10일 발표된 과로사 대책위원회의 ‘택배 노동자 과로사 실태조사’에 따르면 택

배 노동자의 주간 평균 노동시간은 713시간으로 확인 전체 업무에 대한 세부작업 비중을 살펴본 결과 본 작업인 운송·배달작업은 502%였으며, 수수료 지급 업무가 아닌 분류작업은 428%에 달함

- 코로나 이후 업무 시간이 늘어났다고 응답한 택배 노동자는 전체 응답자의 926% 특히 코로나 이후 일 평균 택배 분류 개수는 5596개로 코로나 이전(4121개)보다 358% 증가 배송 개수는 2473개에서 3137개로 268% 증가함 업무 증가분에서도 분류 작업의 비중이 크다고 해석됨
- 2021년9월16일 택배 노동자 과로사 대책위원회의 설문조사 결과, CJ대한통운 택배 노동자 10명 중 8명은 여전히 택배 분류 작업을 하고 있는 것으로 밝혀졌음. 사측이 분류 노동을 직접 책임지겠다는 입장을 냈지만 여전히 시행되지 않고 있는 상황. CJ대한통운이 대리점연합회와의 회의에서 택배분류 관련 추가 비용을 기존 택배요금에서 정산하겠다고 밝히면서 논란은 더 확대될 전망

□ 배달 플랫폼 고용보험 적용 및 산업안전법 의무 이행

- 2022년부터 고용보험법 개정안이 시행돼, 플랫폼 업체에게 플랫폼 노동자의 고용보험 피보험자자격을 신고하고 보험료를 원천 공제할 의무가 부과됨. 보험료는 플랫폼 업체와 노동자가 각각 월평균보수액의 07%씩 부담 고용보험 적용제외 여부는 월 보수액 80만원을 기준으로 결정될 예정
- 고용노동부는 전국 28개 음식배달 플랫폼 업체에 대해 산업안전법 위반 여부를 점검하고 있음 2021년 11월 고용노동부는 배민라이더스 운영사인 (주)우이한청년들에 1000만 원의 과태료를 부과함 이륜차(오토바이 정비상태를 제대로 파악하지 않았다는 이유

7) 시설관리/임대

(1) 정의

□ 통계청의 '한국표준산업분류 10차'에서는 시설관리 및 임대 서비스업을 다음과 같이 정의함

- 사업 시설관리는 사업 운영과 밀접하게 관련된 지원 서비스 제공 활동, 각종 산업용 기계. 장비 또는 개인 및 가정용 기계.장비 및 용품 등을 임대하는 산업활동을 의미
- 임대업은 개인, 가정 또는 사업체를 대상으로 조작자가 없이 각종 산업용 기계.장비 또는 개인 및 가정용 기계.장비.용품을 임대하는 산업활동 무형 재산권을 임대하는 산업활동이 포함

(2) 형태

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서는 운수 및 창고업을 다음과 같이 분류

- 사업시설 유지, 관리 서비스업은 고객의 사업시설을 유지 및 관리하는 산업활동으로 경비, 청소, 우편물 선별, 기계장치, 통신 및 전기장치 점검·유지·수리 등의 관련 서비스를 다양하게 제공하는 산업활동을 의미
- 사업장 내부시설(전기시설, 통신시설, 기계·장비시설, 지능형빌딩시스템 시설, 급배수 및 송풍시설, 사업시설, 소방설비 및 건물시설 등 일체의 사업시설)에 대한 관리 서비스를 포함
- 임대업에는 부동산 임대를 제외한 운송장비, 개인 및 가정용품, 산업용 기계 및 장비, 무형재산권에 대한 임대업이 해당

(3) 주요 업무

□ 아파트 경비 노동자

- 공동주택관리법 시행령에 따라 공동주택 경비 노동자는 경비업무 외의 업무를 할 수 있음
시행령 제69조의2 제1항 각호에서는 ▲ 청소와 이에 준하는 미화의 보조 ▲ 재활용 가능 자원의 분리배출 감시 및 정리 ▲ 안내문의 게시와 우편수취함 투입을 명시하고 있음 이외에도 공동주택 경비원은 공동주택에서의 도난, 화재, 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하기 위한 범위에서 주차 관리와 택배물품 보관 업무를 수행할 수 있음
- 기술·장비를 요하는 도색·제초작업, 수목 식재, 소독 및 정원조성은 제한됨 건물 내 청소와 개별세대 대형폐기물 수거 및 운반 역시 경비 노동자의 업무 대상이 아님

(4) 고용 현황

□ 2019년 기준 서울시의 시설관리/임대업 사업체 수는 5,019개소이며 종사자 수는 130,959명 동북권 시설관리/임대업 사업체 수는 1,038개소이며, 종사자 수는 23,012명으로 집계됨

〈표 2-9〉 서울시 / 권역별 시설관리/임대 고용 현황

| 구 분 | 사업체 수 | 종사자 수 |
|-----|-------|---------|
| 서울시 | 5,019 | 130,959 |
| 동북권 | 1,038 | 23,012 |
| 도심권 | 478 | 14,202 |
| 서남권 | 1,535 | 34,255 |
| 서북권 | 487 | 12,033 |
| 동남권 | 1,481 | 47,457 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ 사업장 내 청소 노동자 휴게시설 설치 실태

- 2018년 고용노동부 ‘사업장 휴게시설 가이드라인’에서는 휴게실을 가급적 지상에 설치해야 한다고 제시. 1인당 면적은 의자 및 탁자를 포함하여 1㎡, 최소 전체면적은 6㎡을 확보할 것을 권장함
- 더불어민주당 윤건영 의원이 2021년 8월 기준 13개 정부청사의 청소노동자 휴게실 현황을 조사한 결과, 청소노동자 휴게실 133개 중 49개(368%)가 지하에 위치해 있었음이 파악됨. 코로나19로 집합이 자제돼 공용 휴게실을 이용하기 어려워지면서, 정부청사에서는 청소노동자 휴게 공간으로 소규모 대기실이 주로 이용되고 있음. 그런데 정부과천청사의 경우 주로 대기실로 이용되는 53개 공간 중 41개 공간 면적이 1평(33㎡) 미만
- 서울시는 10월 1일 ‘노동자를 위한 휴게시설 설치’ 규정이 삽입된 ‘산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례’ 개정안을 시행. 서울시와 소속 행정기관, 공사, 공단, 서울시 출자 기관 및 자회사가 적용 대상

□ 아파트 경비 노동자 휴게시간 편법 운영

- 2019년 서울노동권익센터에서 발표한 서울시 아파트 경비 노동자 실태보고서에 따르면 최저임금 인상에 따라 근무 중 휴게시간을 늘리는 방식으로 인건비 부담을 줄이는 현상이 포착되고 있음. 서울시 조사결과, 2018년 1월 기준 아파트 경비원의 평균 휴게시간은 479분으로 작년 대비 84% 증가한 수치

- 근로기준법 제54조에서는 “휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다”고 명시돼 있음 따라서 휴게시간이 성립하기 위해서는, 근무지를 이탈하는 등 자유로운 이동이 가능해야 함. 한편, 아파트 경비원이 이용할 별도의 휴게공간이 마련돼 있지 않은 경우가 많아 경비 초소에서 쉬는 경우가 많음. 이로 인해 휴게시간에도 사용자의 지휘·감독 아래 있는 대기시간처럼 운용되는 경우가 빈번히 발생

8) 기타 개인서비스

(1) 정의

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서 정의하는 기타 개인서비스는 다음과 같음

- 세탁소, 이.미용실, 장의업 및 기타 개인 서비스를 제공하는 산업활동

(2) 형태

□ 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서는 기타 개인서비스업을 다음과 같이 분류함

- 두발, 피부, 기타 미용업과 이용업, 욕탕, 마사지 및 기타 신체 관리 서비스업이 해당
- 그 외 기타 개인 서비스업에는 세탁업, 장례식장 및 장의관련 서비스업과 화장터 운영, 묘지 분양 및 관리업이 속함
- 분류 되지 않은 기타 개인 서비스업에는 예식장업, 점술, 개인 간병 및 유사 서비스업, 결혼 상담 및 준비 서비스업, 애완동물 장묘 및 보호 서비스업, 그 외 기타 달리 분류되지 않는 개인 서비스업이 포함

(3) 주요 업무

□ 미용업 종사자 업무 범위

- 공중위생관리법에서는 ‘미용업’을 손님의 얼굴, 머리, 피부 및 손톱·발톱 등을 손질하여 손님의 외모를 꾸미는 활동으로 정의하고 일반미용업, 피부미용업, 네일미용업, 화장·분장 미용업, 그 밖에 대통령령으로 정하는 세부 영업, 종합미용업으로 구분
- 일반미용업에는 파마, 머리카락 자르기, 머리카락 모양내기, 머리피부 손질, 머리카락 염색, 머리감기, 의료기구나 의약품을 사용하는 눈썹손질 업무가 해당

- 피부미용업은 의료기기나 의약품 사용하지 않는 피부상태분석, 피부관리, 제모, 눈썹손질을 하는 영업을 의미
- 네일미용업에는 손톱과 발톱을 손질·화장하는 업무가 포함
- 화장·분장 미용업에는 얼굴 등 신체의 화장, 분장 및 의료기기나 의약품 사용하지 않는 눈썹손질을 하는 업무가 해당

□ 장례지도사 업무

- 장례지도사는 장례절차를 점검하고, 유족과 상의해 장례일정 전반을 관리하며 장례식을 총괄 비용과 규모, 종교 등에 대해 유족과 상담해 장례 방향을 정함 이후 장례행렬 절차를 확인하고 성복제와 발인 등 제사 과정을 준비 장례 이후 제의의식과 화장 및 이장에 대해서도 장례지도사가 담당
- 장례지도사는 시신 염습을 담당 시신을 목욕하고 알콜솜으로 염(殮)한 뒤, 몸이 굳기 전 팔다리를 주물러 시신을 반듯하게 함 시신의 면도와 화장을 한 뒤 한지로 시신의 몸을 싸고 수의를 입힘

(4) 고용 현황

□ 2019년 기준 서울시의 기타 개인서비스업 사업체 수는 40,699개소이며 종사자 수는 89,284명 동북권 기타 개인서비스업 사업체 수는 11,667개소이며, 종사자 수는 20,844명으로 집계됨

<표 2-10> 서울시 / 권역별 기타 개인서비스 고용 현황

| 구 분 | 사업체수 | 종사자수 |
|-----|--------|--------|
| 서울시 | 40,699 | 89,284 |
| 동북권 | 11,667 | 20,844 |
| 도심권 | 2,579 | 6,340 |
| 서남권 | 11,672 | 23,359 |
| 서북권 | 5,057 | 9,849 |
| 동남권 | 9,724 | 28,892 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ 미용실 스텝 및 헤어디자이너 고용불안 및 열정페이 문제

- 청년유니온에서 발표한 '2021 미용실 스텝&헤어디자이너 근로조건 실태조사 분석 결과'에 따르면, 미용실 스텝의 평균 시급은 6,287원으로 최저임금의 72% 수준이었으며 최저임금 위반율은 94% 헤어디자이너 평균 시급은 7,697원으로 최저임금의 88%였으며, 위반율은 75%에 달함 미용실 스텝과 헤어디자이너는 각각 주당 평균 649시간과 538시간을 근로한다고 조사됨
- 미용실 스텝이 교육비 명목으로 사업장에 임금을 반환하는 문제도 발생 청년유니온 발표에 따르면 응답자의 37%가 교육비를 월급에서 공제하고 있다고 밝혔고, 43%는 별도로 납부하고 있다고 응답함. 교육비와 재료비의 월 평균 금액은 22만원 수준 트렌드와 기술이 중요한 가치로 작용하는 업계의 특성상 교육비와 열정페이 문제는 심화될 전망

9) 건설업

(1) 정의

□ 통계청의 '한국표준산업분류 10차'에서는 건설업을 다음과 같이 정의

- 계약 또는 자기계정에 의하여 지반조성을 위한 발파.시굴.굴착.정지 등의 지반공사, 건설용지에 각종 건물 및 구축물을 신축 및 설치, 증축.재축.개축.수리 및 보수.해체 등을 수행하는 산업활동으로 임시건물, 조립식 건물 및 구축물을 설치하는 활동도 포함
- 직접 건설활동을 수행하지 않더라도 건설공사에 대한 총괄적인 책임을 지면서 건설공사 분야별로 도급 또는 하도급을 주어 전체적으로 건설공사를 관리하는 경우에도 건설활동으로 봄
- 건설공사에 대한 총괄적인 책임 및 전체 건설공사를 관리하는 활동은 건설공사와 관련한 인력.자재.장비.자금.시공.품질.안전관리 부문 등을 전체적으로 책임지고 관리하는 경우를 나타냄

(2) 형태

□ 통계청의 '한국표준산업분류 10차'에서는 건설업을 다음과 같이 분류

- 종합 건설업에는 지반조성과 토목 시설물 건설 등 토목 건설업과 주택·비주택 건물 건설업이 해당
- 전문직별 공사업에는 기반조성 및 시설물 축조관련 전문공사업, 건물설비 설치 공사업, 전기 및 통신 공사업, 실내건축 및 건축마무리 공사업, 시설물 유지관리 공사업, 건설장비 운영업이 포함

(3) 주요 업무

□ 건설현장에서 시공자의 주요 업무

- 건설현장에서는 다양한 요소의 작업이 요구되며, 이에 따라 업무가 분담됨 토목 작업이 필요하며, 지게차, 포크레인, 타워크레인 등 중장비를 사용 관리하는 업무도 있어야 함. 철근 콘크리트의 골조를 세우는 단계에서는 철근을 가공하고 조립해야 함 해체 작업은 콘크리트 타설물이 굳으면 진행 전기 배관 비계 설치와 같은 설비 업무가 뒤따르며, 마감 작업까지 건설현장에서의 업무에 포함됨
- 비기능공은 주로 자재를 인양하고 운반하는 작업을 하는 등 정리를 도움 해체팀을 보조하는 역할을 맡기도 하며, 현장에서는 타워크레인 등 중장비의 신호수로서 업무를 담당하기도 함

(4) 고용 현황

□ 2019년 기준 서울시의 건설업 사업체 수는 21,626개소이며 종사자 수는 362,785명 동북권 건설업 사업체 수는 5,272개소이며, 종사자 수는 44,091명으로 파악

〈표 2-11〉 서울시 / 권역별 건설업 고용 현황

| 구 분 | 사업체 수 | 종사자 수 |
|-----|--------|---------|
| 서울시 | 21,626 | 362,785 |
| 동북권 | 5,272 | 44,091 |
| 도심권 | 1,117 | 38,133 |
| 서남권 | 6,887 | 91,084 |
| 서북권 | 2,098 | 22,097 |
| 동남권 | 6,252 | 167,380 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ 건설현장 노동 환경

- 2021년 들어 여름철에 기록적인 폭염이 지속된 옥외 건설 노동에 대한 제대로된 대비 조치가 이뤄지지 않아 문제됨. 2021년 7월 민주노총 건설노조에서 조합원 1,453명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 35도 이상 폭염에도 작업이 중단, 단축, 조정된 적이 없다고 밝힌 응답자는 762%에 달함 폭염으로 본인이나 동료가 실신하는 등 이상징후를 보인 적 있다고 응답한 노조원도 577% 심지어 사업장에 폭염기에 냉난방기가 설치된 휴게실이 없다고 525%의 응답자가 밝힘 작업하는 공간 100m 이내에 간이 그늘막이 설치돼 있지 않다고 응답한 노조원은 454%
- 고용노동부가 2021년 8월30일부터 10월31일까지 공사금액 50억 원 미만의 건설 현장을 대상으로 산업안전보건법 위반 사항을 집중 조사 그 결과 2049개소 중 619개소에서 산업안전보건법 위반 사항이 적발됨 적발한 현장 가운데 478곳에 대해서는 사법 조치를 실시함

□ 반복적인 무인 타워크레인 산업재해

- 타워크레인은 운전자가 직접 탑승하며 3톤 이상의 자재를 들어 올리는 유인 타워크레인, 조종석이 없으며 3톤 미만의 자재를 운반하는 무인(소형) 타워크레인으로 분류됨. 국토교통부 건설기계 현황에 따르면 2021년 3월 등록 타워크레인은 5921대로, 3톤 미만 무인 타워크레인은 1732대로 약 293% 수준 국내 무인 타워크레인은 2013년에 약 14대로 파악됐으나, 8년 만에 급증
- 2018년부터 2020년까지의 타워크레인 사고 47건 가운데 33건(702%)이 무인 타워크레인에서 발생. 국토부는 11월부터 2022년 1월까지 석 달간 구조변경 타워크레인을 전수조사해 부적합한 장비를 퇴출 계획 2018년 이후 구조변경한 타워크레인은 총 1,181대로 확인되며, 소형크레인은 885대
- 무인 타워크레인 사고가 빈번한 이유 중 하나는 낮은 자격요건 전문 자격증을 요구하는 일반 타워크레인과 달리, 무인 타워크레인은 20시간 교육을 이수해 운용 자격을 취득할 수 있음. 또한 운전자가 직접 운용하면서 장비를 점검하는 유인 타워크레인과 다르게 안전 점검 역시 제대로 이뤄지지 않음

10) 전문/과학/기술

(1) 정의

- 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서는 전문/과학/기술을 다음과 같이 정의
 - 다른 사업체를 위하여 전문, 과학 및 기술적 업무를 계약에 의하여 수행함으로써 경영의 전문성과 효율성을 올리도록 지원하는 산업활동
 - 연구개발 활동과 법무, 회계, 광고, 시장 조사, 회사 본부, 경영 컨설팅, 건축 설계, 엔지니어링, 수의업, 디자인 및 기타 전문.과학.기술서비스를 제공하는 산업활동을 포함

(2) 형태

- 통계청의 ‘한국표준산업분류 10차’에서는 전문, 과학 및 기술 서비스업을 연구개발업, 전문 서비스업, 건축 기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업, 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업으로 분류함

(3) 주요 업무

- 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업
 - 기타 전문, 과학 및 기술 서비스업에는 산업 분야에 따라 다양한 형태와 업무의 산업활동이 포함
- 법무관련 서비스업
 - 변호사의 경우 의뢰인을 대리하여 민·형사 및 기타사건에 대한 소송과 변호, 조언 및 상담, 법적 문서 작성 등 서비스를 제공하는 게 주된 업무
 - 변리사는 의뢰인을 대리해 특허, 실용 신안, 디자인, 상표 및 저작권에 대한 등기 신청과 이의 신청을 수행
 - 법무사는 사법기관에 제출하는 서류의 작성, 등기 및 공탁 등에 관한 소송 절차를 수행

(4) 고용 현황

□ 2019년 기준 서울시의 전문/과학/기술 서비스업 사업체 수는 42,782개소이며 종사자 수는 485,150명 동북권의 전문/과학/기술 서비스업 사업체 수는 5,100개소이며, 종사자 수는 41,945명으로 집계됨

〈표 2-12〉 서울시 / 권역별 전문/과학/기술 서비스업 고용 현황

| 구 분 | 사업체수 | 종사자수 |
|-----|--------|---------|
| 서울시 | 42,782 | 485,150 |
| 동북권 | 5,100 | 41,945 |
| 도심권 | 5,188 | 74,934 |
| 서남권 | 9,783 | 122,373 |
| 서북권 | 3,606 | 28,696 |
| 동남권 | 19,105 | 217,202 |

*출처 : 통계청, 「전국사업체조사」(2019)

*도심권: 종로구, 중구, 용산구

*서남권: 양천구, 강서구, 구로구, 금천구, 영등포구, 동작구, 관악구

*서북권: 은평구, 서대문구, 마포구

*동남권: 서초구, 강남구, 송파구, 강동구

(5) 노동실태

□ 연예인 매니저 처우 문제

- 한국콘텐츠진흥원에서 발표한 ‘2019 대중문화예술산업 실태조사 결과’에 의하면, 매니저업에 종사하는 인력은 2014년 2,829명에서 2018년 4,124명으로 급증 근로계약에 있어 표준계약서나 자체계약서를 사용하는 경우는 2014년 70%에서 2018년 83%로 증가. 구두계약을 하는 경우는 2014년 108%에서 2016년 13%로 크게 줄었지만 2018년 29%로 소폭 증가 아예 계약하지 않는 경우는 2014년(181%)보다 2016년(105%) 들어 감소했지만, 2018년(139%) 다시 증가
- 직업 특성상 연예인과 일대일 대응하며 인격적 관계를 맺기 때문에, 갑질 논란이 동반 매니저 업계 일각에선 공식 일정이 아닌데도 개인 술자리 이후 귀가를 위해 매니저를 동원하거나, 주 55시간 일하면서 휴일·추가 근무 수당이 없다는 주장이 나오기도 함 마땅한 매뉴얼이나 가이드라인이 제시돼 있지 않아 논란이 계속될 전망

□ 패션스타일리스트 어시스트 처우 문제

- 패션업계는 근로계약서를 작성하지 않고 사용자와 근로자 관계가 명확하지 않은 특성이 있음 이에 주로 협의에 의해 근로조건이 결정됨. 그런데 청년유니온의 '2021년 패션스타일리스트 어시스트 부당대우 실태조사'에 따르면 협의한 내용과 근로조건이 달랐다고 응답한 어시스트는 514% 휴일보장(2222%), 급여인상폭 및 기간(1806%), 급여(1319%) 등 핵심적 조건에 집중돼 있음
- 청년유니온 실태조사에서 확인한 어시스트 평균 임금은 11445만 원이며, 최저임금을 받지 못했다고 밝힌 응답자는 9252%에 달함 임금을 지급받지 못했다는 응답자는 전체의 327% 그중 대처하지 못했다는 비율은 6707% 좁은 업계라는 특성으로 인해 평판이 중요해져 쉽게 대처하지 못한 것으로 파악됨
- 패션 어시스트는 정신적 폭력을 비롯한 각종 폭력이나 직장갑질에도 쉽게 노출 정신적 피해와 대인간 괴롭힘을 겪었다고 응답한 어시스트는 전체 응답자의 7001%에 달함 성폭력을 경험했거나 신체적 폭행을 당했다는 응답자도 각각 841%, 935%

3

제

장

노동환경실태: 설문조사 결과분석을 중심으로

III. 노동환경실태: 설문조사 결과분석을 중심으로

1. 응답자 특성

1) 동북권 임금 근로자 특성 요약

- 동북권 임금 근로자의 특성을 인구학적 기준으로 살펴보면 전반적인 삶의 여건에 뚜렷한 차이가 관측되면서 상대적으로 상황이 더 열악한 노동취약계층이 드러남
 - 우선 연령대 기준으로 연령이 높을수록 숙박/음식점, 제조업, 운수/창고업, 시설관리/임대, 건설업 분야의 종사비율이 늘어남. 특히 제조업은 50대, 시설관리/임대업은 60대 이상 근로자 비율이 매우 높게 나타남(노동위험성 측면에서 관심이 필요한 지점). 반면 젊을수록 교육서비스, 보건/사회복지, 전문/과학/기술 분야 종사자가 증가함
 - 고용형태 별로 살펴보면 정규직은 전문/과학/기술, 보건/사회복지 및 교육서비스 분야, 무기계약직은 제조업과 개인서비스, 기간제 계약직은 숙박/음식점, 파견/용역/하청은 시설관리/임대, 일용직은 건설업에서 구성비율이 높은 편임(특수고용은 샘플 수가 미비하나 교육서비스 종사자임)
 - 학력은 고용형태 상의 정규직과 비정규직으로의 구분과 유사한 양상을 보임 학력수준이 높은 산업이 교육서비스, 보건/사회복지, 전문/과학/기술 분야인 반면 숙박/음식점, 제조업, 운수/창고업, 시설관리/임대, 건설업 분야에는 저학력 근로자들의 구성비율이 높게 나타남
- 요약하면 동북권 임금근로자 중에서 교육서비스 보건/사회복지, 전문/과학/기술 산업분야에 종사하는 젊은 고학력 정규직 근로자들은 노동여건이 전반적으로 무난한 반면, 나머지 7개 직종(제조업, 운수/창고업, 시설관리/임대, 건설업, 도소매, 숙박/음식점, 기타 개인서비스) 분야에 종사하는 고연령 저학력 비정규직 근로자들의 상황은 열악한 것으로 볼 수 있음

<표 3-1 동북권 임금 근로자 특성 요약>

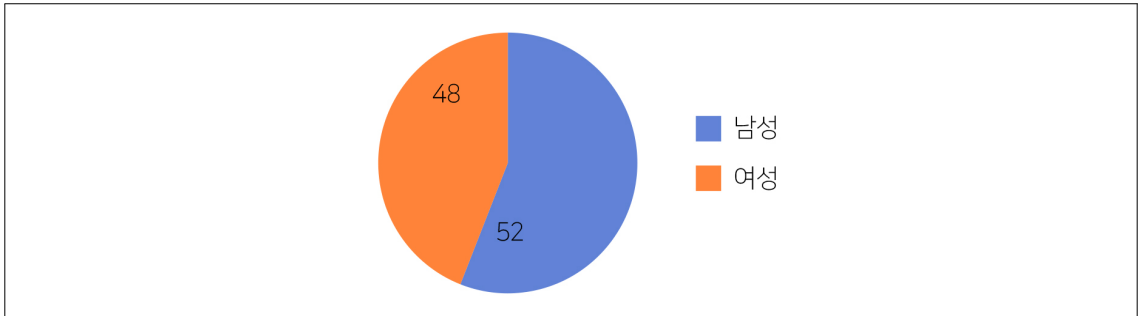
| 구분 | 전체 | N | 도소매 | 교육 | 숙박/음식 | 보건/복지 | 제조업 | 운수/창고 | 시설관리 | 서비스 | 건설업 | 전문/기술 |
|------|----------|-------|-----|------|-------|-------|-----|-------|------|-----|-----|-------|
| | | 1,000 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 성별 | 남자 | 520 | 60 | 50 | 44 | 25 | 110 | 187 | 119 | 88 | 177 | 140 |
| | 여자 | 480 | 144 | 154 | 160 | 181 | 90 | 6 | 79 | 113 | 17 | 56 |
| 연령 | 20대 | 165 | 115 | 230 | 79 | 188 | 42 | 36 | 6 | 115 | 30 | 158 |
| | 30대 | 190 | 105 | 221 | 42 | 174 | 42 | 32 | 21 | 179 | 16 | 168 |
| | 40대 | 217 | 180 | 74 | 74 | 74 | 88 | 115 | 46 | 101 | 101 | 147 |
| | 50대 | 216 | 83 | 19 | 116 | 74 | 204 | 153 | 106 | 46 | 153 | 46 |
| | 60대 이상 | 212 | 19 | 00 | 179 | 19 | 104 | 142 | 292 | 71 | 175 | 00 |
| | | | | | | | | | | | | |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 90 | 120 | 67 | 140 | 94 | 120 | 44 | 99 | 73 | 152 |
| | 무기계약직 | 50 | 60 | 60 | 180 | 00 | 240 | 100 | 20 | 240 | 100 | 00 |
| | 기간제, 계약직 | 130 | 138 | 100 | 200 | 54 | 69 | 77 | 162 | 131 | 69 | 00 |
| | 파견/용역/하청 | 57 | 00 | 00 | 00 | 18 | 00 | 53 | 807 | 00 | 123 | 00 |
| | 일용직 | 55 | 18 | 00 | 73 | 00 | 291 | 36 | 36 | 00 | 545 | 00 |
| | 시간제 | 49 | 388 | 61 | 347 | 00 | 20 | 20 | 20 | 122 | 20 | 00 |
| | 특수고용 | 2 | 00 | 1000 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 학력 | 중학교 이하 | 147 | 20 | 00 | 184 | 14 | 143 | 122 | 218 | 61 | 238 | 00 |
| | 고등학교 졸업 | 405 | 170 | 2 | 131 | 35 | 148 | 160 | 128 | 106 | 101 | 17 |
| | 2년제 대학 | 131 | 107 | 23 | 84 | 221 | 92 | 69 | 46 | 260 | 53 | 46 |
| | 4년제 대학 | 317 | 44 | 303 | 28 | 174 | 22 | 25 | 32 | 44 | 54 | 274 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 00 | 343 | 4 | 270 | 29 | 7 | 36 | 15 | 51 | 245 |
| | 생산/기능직 | 248 | 00 | 00 | 12 | 4 | 355 | 323 | 12 | 77 | 210 | 8 |
| | 판매/영업 | 292 | 329 | 10 | 298 | 27 | 7 | 45 | 34 | 243 | 3 | 3 |
| | 전문직 | 49 | 00 | 61 | 00 | 327 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 612 |
| | 일반작업직 | 137 | 29 | 00 | 66 | 7 | 15 | 36 | 562 | 44 | 241 | 00 |

〈표3-2 임금근로자 특성 계속 - 고용형태별 기준〉

| 구분 | 전체 | N | 정규직 | 무기 계약직 | 기간제 계약직 | 파견, 용역, 하청 | 일용직 | 시간제, 아르바이트 |
|---------------------|--------------------|-------|------|-----------|------------|---------------|-----|---------------|
| | | 1,000 | 657 | 50 | 130 | 57 | 55 | 49 |
| 성별 | 남자 | 520 | 692 | 40 | 102 | 71 | 73 | 21 |
| | 여자 | 480 | 619 | 60 | 160 | 42 | 35 | 79 |
| 연령 | 20대 | 165 | 739 | 30 | 97 | 00 | 12 | 121 |
| | 30대 | 190 | 789 | 42 | 126 | 00 | 16 | 21 |
| | 40대 | 217 | 788 | 46 | 74 | 05 | 51 | 37 |
| | 50대 | 216 | 583 | 65 | 144 | 83 | 79 | 42 |
| | 60대 이상 | 212 | 415 | 61 | 203 | 179 | 104 | 38 |
| 학력 | 중학교 이하 | 147 | 469 | 54 | 184 | 156 | 102 | 34 |
| | 고등학교 졸업 | 405 | 548 | 72 | 153 | 72 | 84 | 72 |
| | 2년제 대학 | 131 | 687 | 76 | 137 | 23 | 15 | 61 |
| | 4년제 대학 | 317 | 871 | 09 | 73 | 06 | 13 | 22 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 905 | 07 | 66 | 00 | 00 | 15 |
| | 생산/기능직 | 248 | 649 | 97 | 97 | 04 | 149 | 04 |
| | 판매/영업 | 292 | 579 | 68 | 192 | 10 | 17 | 134 |
| | 전문직 | 49 | 939 | 20 | 41 | 00 | 00 | 00 |
| | 일반작업직 | 137 | 241 | 22 | 219 | 387 | 95 | 36 |
| 2020 총 임금 | 2천만원 미만 | 140 | 164 | 43 | 221 | 171 | 93 | 300 |
| | 2천만원~ 3천만원 미만 | 496 | 677 | 60 | 149 | 60 | 38 | 14 |
| | 3천만원~ 4천만원 미만 | 276 | 779 | 51 | 87 | 11 | 69 | 00 |
| | 4천만원~ 5천만원 미만 | 46 | 891 | 00 | 22 | 00 | 87 | 00 |
| | 5천만원 이상 | 42 | 1000 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 월 평균 가구 소득 | 300만원 이하 | 189 | 556 | 26 | 217 | 127 | 37 | 37 |
| | 301만원~ 400만원 이하 | 142 | 549 | 106 | 92 | 77 | 99 | 77 |
| | 401만원~ 500만원 이하 | 267 | 633 | 64 | 105 | 67 | 79 | 45 |
| | 501만원~ 600만원 이하 | 205 | 698 | 59 | 117 | 05 | 54 | 68 |
| | 601만원 이상 | 195 | 826 | 05 | 118 | 15 | 10 | 26 |

2) 성별

[그림 3-1] 성별 (N=1,000, %)



□ 본 설문조사의 응답자 구성을 성별 측면에서 살펴보면 남성 52%, 여성 48%로 남성이 조금 더 많이 포함됨

- 전체 서울특별시 종사 노동자의 성별 구성 비율은 남성 538%, 여성 462%로 본 설문조사 응답자 구성과 크게 다르지 않음(「경제활동인구조사」, 2021 3분기)

<표 3-3> 지역별 / 산업별 성별

| 구 분 | N | 남성 | 여성 |
|-----|----------|-----|-----|
| 전체 | 1,000 | 520 | 480 |
| 지역 | 강북구 | 500 | 500 |
| | 광진구 | 551 | 449 |
| | 노원구 | 512 | 488 |
| | 도봉구 | 504 | 496 |
| | 동대문구 | 531 | 469 |
| | 성동구 | 532 | 468 |
| | 성북구 | 520 | 480 |
| | 중랑구 | 508 | 492 |
| 산업 | 도소매 | 310 | 690 |
| | 교육서비스 | 260 | 740 |
| | 숙박/음식점 | 230 | 770 |
| | 보건/사회복지 | 130 | 870 |
| | 제조업 | 570 | 430 |
| | 운수/창고업 | 970 | 30 |
| | 시설관리/임대 | 620 | 380 |
| | 기타 개인서비스 | 460 | 540 |
| | 건설업 | 920 | 80 |
| | 전문/과학/기술 | 730 | 270 |

□ 지역별 성별 구성을 세부적으로 살펴보면 지역에 따른 차이는 크지 않음

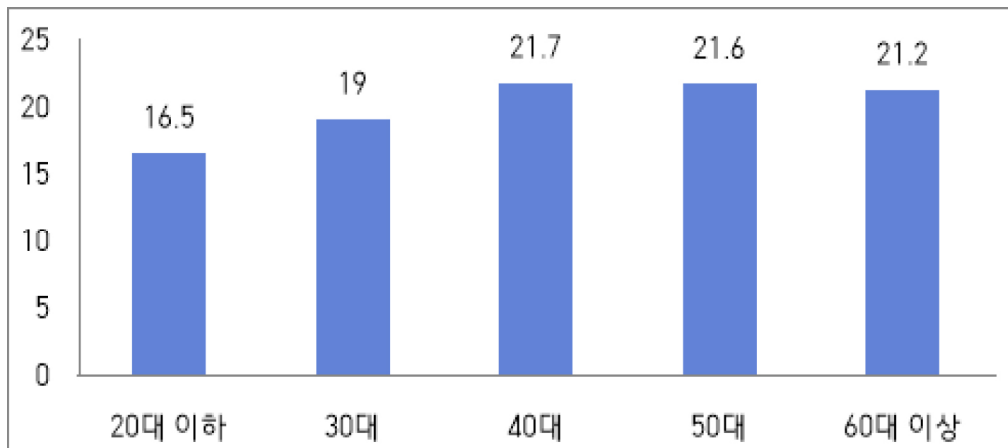
- 광진구에서의 남성 비율이 다른 곳에 비해 다소 더 많은 것을 제외하면 52:48의 전체 양상과 대부분 유사하게 구성됨

□ 반면 산업별 성별 구성은 분야 특성을 반영하듯 눈에 띄는 차이가 관측됨

- 운수/창고업과 건설업의 경우 남성 노동자 비율이 각각 97%와 92%로 압도적으로 높은 구성비를 보임
- 다음으로 전문/과학/기술 분야(남성 구성비 73%), 시설관리/임대(62%), 제조업(57%) 순으로 남성 노동자 비율이 높게 나타남
- 반면 여성 노동자 비율이 높은 분야로는 보건/사회복지(여성 구성비 87%), 숙박/음식점(77%), 교육서비스(74%), 도소매(69%) 순으로 나타남
- 기타 개인서비스 분야의 경우는 남녀 구성이 46:54로 비슷한 수준으로 나타남

3) 연령대

[그림 3-2] 연령대 (N=1,000, %)



□ 연령대별 구성은 40대 217%, 50대 216% 순으로 많으며 다음으로 60대 이상 212%, 30대 19% 순으로 구성됨

- 20대 이하는 16.5% 비율로 다른 연령대에 비해 구성비가 낮은 편임
- 서울특별시의 전체 노동자의 연령대는 20대 이하 181%, 30대 224%, 40대 223%, 50대 215%, 60대 이상 158%로 전반적으로 본 설문조사의 응답자 구성과 유사한 수준으로 불

수 있음(「지역별고용조사」, 2021년 상반기)

- 다만 본 조사는 동북권 내 종사자 수가 많은 상위 10개 산업분야를 대상으로 한데서 고연령층 비율이 서울시 평균 대비 다소 더 높게 나오는 등의 차이가 발생함

〈표 3-4〉 지역별 / 산업별 연령대

| 구 분 | N | 20대 이하 | 30대 | 40대 | 50대 | 60대 이상 | |
|-----|----------|--------|-----|-----|-----|--------|-----|
| 전체 | 1,000 | 165 | 190 | 217 | 216 | 212 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 150 | 217 | 208 | 225 | 200 |
| | 광진구 | 127 | 173 | 189 | 220 | 213 | 205 |
| | 노원구 | 125 | 168 | 192 | 208 | 208 | 224 |
| | 도봉구 | 121 | 174 | 190 | 223 | 207 | 207 |
| | 동대문구 | 128 | 172 | 172 | 227 | 211 | 219 |
| | 성동구 | 126 | 159 | 190 | 214 | 222 | 214 |
| | 성북구 | 127 | 157 | 189 | 213 | 220 | 220 |
| | 종량구 | 126 | 167 | 183 | 222 | 222 | 206 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 190 | 200 | 390 | 180 | 40 |
| | 교육서비스 | 100 | 380 | 420 | 160 | 40 | 00 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 130 | 80 | 160 | 250 | 380 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 310 | 330 | 160 | 160 | 40 |
| | 제조업 | 100 | 70 | 80 | 190 | 440 | 220 |
| | 운수/창고업 | 100 | 60 | 60 | 250 | 330 | 300 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 10 | 40 | 100 | 230 | 620 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 190 | 340 | 220 | 100 | 150 |
| | 건설업 | 100 | 50 | 30 | 220 | 330 | 370 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 260 | 320 | 320 | 100 | 00 |

□ 지역별 연령대 구성을 세부적으로 살펴보면 지역에 따른 차이는 크지 않음

- 미세한 차이를 제외하고 대부분의 연령대 구성이 전 지역에서 유사하게 진행됨

□ 반면 산업별 연령대 구성은 분야의 특성 상, 차이가 나타남

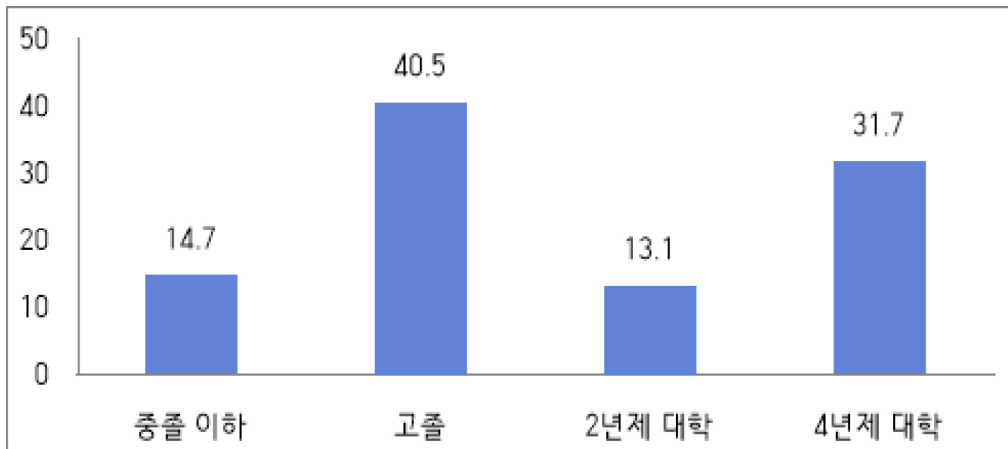
- 전체 평균 대비, 20-40대의 젊은 노동자가 많고 50대 이상의 중장년층 비율이 낮은 분야로서 전문/과학/기술(특히 2-30대 비율이 높은 분야), 교육서비스, 보건/사회복지, 도소매 분야가 눈에 띈다. 이는 (전문/과학/기술 분야를 제외하면) 성별 기준으로 대체로 여성 비율

이 높은 분야와도 동일한데 이는 중장년 시점까지 여성이 지속적으로 임금노동자로 활동하는 비율이 낮아짐을 시사함

- 고연령층 노동자 비율이 높은 분야가 숙박/음식점, 시설관리/임대, 건설업, 운수/창고업 분야임

4) 학력

[그림 3-3] 학력 (N=1,000, %)



□ 학력별 구성은 고졸이 40.5%로 가장 많으며 다음으로 4년제 대학(31.7%), 중졸 이하(14.7%), 2년제 대학(13.1%) 순으로 구성됨(4년제 대학 응답자에는 대학원 학력자도 포함되어 있으나 구성비가 0.1%(1명)로서 극히 미비하여 '4년제 대학'으로 통칭함)

- 우리나라 전국 취업자 기준 구성 비율을 보면 중졸 이하 13.9%, 고졸 37.5%, 대졸 이상이 48.6%로 본 설문조사의 구성양상과 매우 유사함(「지역별고용조사」, 2021년 상반기)
- 서울특별시 종사 노동자로 범위를 좁혀 살펴보면 중졸 이하 8.3%, 고졸 31.6%, 대졸 이상이 60.1%로, 본 조사는 서울시 대비, 대졸 이상 구성비율이 다소 낮은 결과임 이는 본 조사가 종사자 수가 많은 상위 10개 산업분야를 대상으로 한데서 고연령층의 비율이 높아진 것과 그에 따라 이른바 노동취약계층의 구성비가 상대적으로 커진 것에 기인한 것으로 판단됨

〈표 3-5〉 지역별 / 산업별 학력

| 구 분 | | N | 중졸 이하 | 고졸 | 2년제 대학 | 4년제 대학 |
|-----|----------|-------|-------|-----|--------|--------|
| 전체 | | 1,000 | 147 | 405 | 131 | 317 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 125 | 417 | 167 | 292 |
| | 광진구 | 127 | 150 | 425 | 134 | 291 |
| | 노원구 | 125 | 144 | 408 | 128 | 320 |
| | 도봉구 | 121 | 149 | 405 | 124 | 322 |
| | 동대문구 | 128 | 156 | 383 | 125 | 336 |
| | 성동구 | 126 | 159 | 397 | 127 | 317 |
| | 성북구 | 127 | 142 | 409 | 126 | 323 |
| | 종량구 | 126 | 151 | 397 | 119 | 333 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 30 | 690 | 140 | 140 |
| | 교육서비스 | 100 | 00 | 10 | 30 | 960 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 270 | 530 | 110 | 90 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 20 | 140 | 290 | 550 |
| | 제조업 | 100 | 210 | 600 | 120 | 70 |
| | 운수/창고업 | 100 | 180 | 650 | 90 | 80 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 320 | 520 | 60 | 100 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 90 | 430 | 340 | 140 |
| | 건설업 | 100 | 350 | 410 | 70 | 170 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 00 | 70 | 60 | 870 |

□ 지역별 학력 구성을 세부적으로 살펴보면 지역에 따른 차이는 크지 않음

- 미세한 차이를 제외하고 대부분 전체 평균의 학력 구성이 전 지역에서 유사하게 구성됨

□ 반면 산업별 학력 구성은 눈에 띄는 차이가 보이는데 이는 분야특성의 반영으로 볼 수 있음

- 전체 평균 대비, 학력 수준이 높은 분야로 교육서비스(전체 평균 대비 4년제 대학 응답자 비율이 643%p 많음), 전문/과학/기술(전체 평균 대비 4년제 대학 응답자 비율이 553%p 많음), 보건/사회복지(전체 평균 대비 4년제 대학 응답자 비율이 233%p 많음) 분야가 관측됨
- 반면 전체 평균 대비, 학력 수준이 낮은 분야로 숙박/음식점(전체 평균 대비 고졸 이하 응답자 비율이 248%p 많음), 제조업(전체 평균 대비 고졸 이하 응답자 비율이 258%p 많음), 운수/창고업(전체 평균 대비 고졸 이하 응답자 비율이 278%p 많음), 건설업(전체 평균 대비 고졸 이하 응답자 비율이 208%p 많음), 시설관리/임대 분야(전체 평균 대비 고졸 이하 응답자 비율이 288%p 많음)가 관측됨

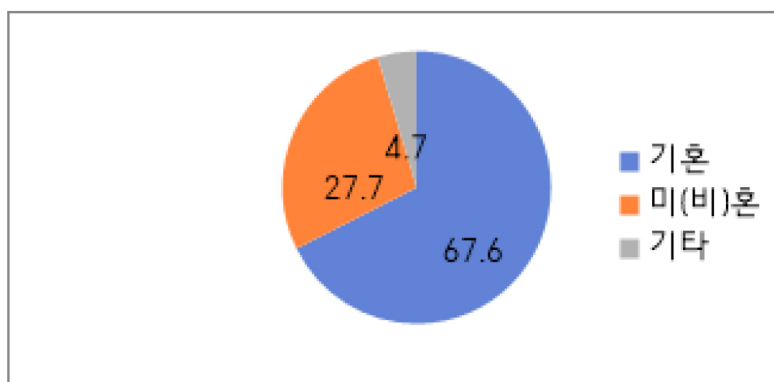
〈표 3-6〉 고용형태별 / 직업별 학력 (%)

| 구 분 | | N | 중졸 이하 | 고졸 | 2년제 대학 | 4년제 대학 |
|------|------------|-------|-------|-----|--------|--------|
| 전체 | | 1,000 | 147 | 405 | 131 | 317 |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 105 | 338 | 137 | 420 |
| | 비정규직 | 343 | 227 | 534 | 120 | 120 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 00 | 109 | 131 | 759 |
| | 생산/기능직 | 248 | 230 | 573 | 101 | 97 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 123 | 545 | 195 | 137 |
| | 전문직 | 49 | 00 | 00 | 163 | 837 |
| | 일반작업직 | 137 | 394 | 540 | 36 | 29 |

- 고용형태 별로 살펴보면 정규직 근로자에서 대학 학력자가 많은 반면 비정규직 근로자들은 고졸 이하의 학력자가 거의 70%에 가까운 수준임
- 직업별로는 사무/관리직과 전문직 근로자들이 4년제 대학 학력자가 대부분인 반면 생산/기능직, 판매/영업/서비스직, 일반작업직 근로자들의 경우에는 고졸 이하 학력이 다수임
- 상대적으로 학력수준이 높은 정규직, 사무관리직, 전문직 근로자보다는 고용상태가 불안하고 학력수준도 상대적으로 낮은 비정규직, 생산/기능직, 판매/영업/서비스직, 일반작업직 근로자들의 노동여건에 대한 관심이 더 필요할 수 있음

5) 결혼

[그림 3-4] 결혼 (N=1,000, %)



□ 결혼 여부는 기혼이 676%로 가장 많으며 다음으로 미(비)혼(277%), 기타(47%) 순으로 구성됨

〈표 3-7〉 지역별 / 산업별 결혼 및 주거형태

| 구 분 | | N | 결혼 | | |
|-----|----------|-------|-----|-------|-----|
| | | | 기혼 | 미(비)혼 | 기타 |
| 전체 | | 1,000 | 676 | 277 | 47 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 783 | 200 | 17 |
| | 광진구 | 127 | 638 | 299 | 63 |
| | 노원구 | 125 | 728 | 248 | 24 |
| | 도봉구 | 121 | 653 | 306 | 41 |
| | 동대문구 | 128 | 688 | 266 | 47 |
| | 성동구 | 126 | 651 | 262 | 87 |
| | 성북구 | 127 | 669 | 283 | 47 |
| | 중랑구 | 126 | 603 | 349 | 48 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 660 | 270 | 70 |
| | 교육서비스 | 100 | 410 | 590 | 00 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 730 | 160 | 110 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 460 | 510 | 30 |
| | 제조업 | 100 | 850 | 120 | 30 |
| | 운수/창고업 | 100 | 820 | 120 | 60 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 870 | 60 | 70 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 550 | 430 | 20 |
| | 건설업 | 100 | 840 | 80 | 80 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 570 | 430 | 00 |

□ 지역 및 산업별로 결혼 현황을 살펴보면 지역별 차이는 크지 않지만 산업별 차이는 나타나는 연령대 및 성별 구성과의 상관관계로 볼 수 있음

- 즉 성별 기준으로 여성 비율이 높고 연령대가 대체로 낮은 산업분야에서는 미혼 비율이 높으며 여성 비율이 줄고 연령대가 높아진 산업분야에서는 기혼 비율이 증가함

6) 주거지역 (주택)

〈표 3-8〉 현재 주거지역 (주택)

| 구 분 | N | 강북구 | 광진구 | 노원구 | 도봉구 | 동대문 | 성동구 | 성북구 | 중랑구 | 서울 외 | 경기 |
|-----|----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| 전체 | 1,000 | 101 | 104 | 142 | 152 | 130 | 101 | 103 | 105 | 45 | 17 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 583 | 50 | 117 | 158 | 67 | 00 | 17 | 08 | 00 |
| | 광진구 | 127 | 08 | 480 | 71 | 16 | 94 | 87 | 16 | 110 | 110 |
| | 노원구 | 125 | 16 | 64 | 624 | 176 | 32 | 00 | 40 | 48 | 00 |
| | 도봉구 | 121 | 08 | 00 | 66 | 760 | 33 | 00 | 25 | 00 | 33 |
| | 동대문구 | 128 | 94 | 55 | 94 | 78 | 531 | 70 | 63 | 16 | 00 |
| | 성동구 | 126 | 00 | 103 | 24 | 08 | 95 | 587 | 24 | 40 | 111 |
| | 성북구 | 127 | 94 | 08 | 47 | 39 | 63 | 16 | 630 | 16 | 71 |
| | 중랑구 | 126 | 24 | 63 | 95 | 08 | 111 | 40 | 00 | 595 | 32 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 80 | 120 | 170 | 150 | 130 | 80 | 110 | 140 | 20 |
| | 교육서비스 | 100 | 70 | 60 | 190 | 180 | 110 | 130 | 110 | 70 | 80 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 100 | 150 | 140 | 150 | 130 | 80 | 120 | 70 | 40 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 100 | 150 | 140 | 160 | 140 | 90 | 50 | 100 | 30 |
| | 제조업 | 100 | 120 | 110 | 130 | 130 | 120 | 160 | 60 | 140 | 10 |
| | 운수/창고업 | 100 | 70 | 70 | 100 | 190 | 150 | 80 | 150 | 120 | 60 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 140 | 110 | 160 | 140 | 120 | 80 | 110 | 60 | 30 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 80 | 90 | 120 | 130 | 130 | 130 | 150 | 130 | 30 |
| | 건설업 | 100 | 120 | 70 | 150 | 150 | 140 | 90 | 90 | 120 | 60 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 130 | 110 | 120 | 140 | 130 | 90 | 80 | 100 | 90 |

□ 동북권 소재 직장에 다니는 근로자들(본 조사 응답자들)의 주택 주거지역을 살펴보면 대체로 직장과 가까운 거리에 거주하고 있음

- 상대적으로 도봉구, 노원구 동대문구의 주택 주거비율이 다소 높으나 큰 차이는 아님
- 동북권 지역 외의 다른 서울 거주지로는 중구, 강동구, 종로구 등 동북권과 가까운 지역 거주자들임
- 경기도 거주자의 경우에도(전체 비중은 17%로 낮은 편이나) 의정부, 남양주와 같이 동북권 인근 지역 거주자들이 많음

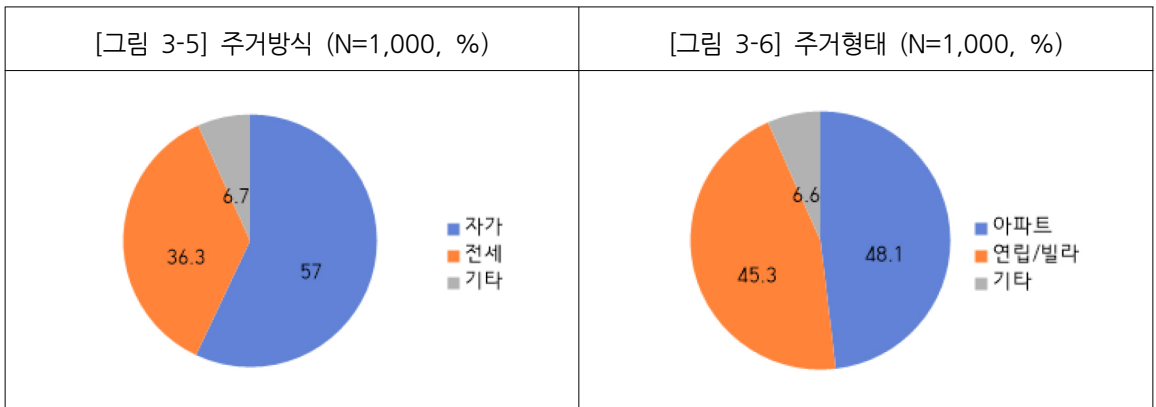
□ 산업별로 살펴보면 전체 응답 수준과 전반적으로 비슷하게 나타나나 몇 가지 미세한 차이가 보임

- 교육서비스업은 노원구, 운수/창고업은 도봉구, 제조업은 성동구, 기타 개인서비스업은 성북구 거주 비율이 높은 편 이들 지역에서 해당 산업의 규모가 다소 더 클 것으로 추정 가능함
- 전문/과학/기술, 교육서비스 종사자에서 동북권 이외 지역 거주비율이 다소 더 높음

□ 정규직과 비정규직 근로자의 사업장 위치에 차이가 존재함

- 정규직 근로자 중에서 거주지와 직장소재지가 동일한 지역인 비율은 533%, 지역이 다른 비율은 467%로 나타난 반면, 비정규직 근로자의 경우에는 동일한 지역이 723%, 다른 경우는 277%로 나타남
- 비정규직(파트타임, 기간제 등) 근로자는 거주지 근처에서 주로 일하는 반면, 정규직 근로자의 거주지는 베드타운의 개념이 더 큼

7) 주거방식 및 주거형태



□ 동북권 임금 근로자들의 57%는 자기집, 363%는 전세로 생활하고 있음 주거형태 기준으로는 481%가 아파트에 살고 있으며 453%는 연립/빌라에 살고 있음

〈표 3-9〉 지역별 / 산업별 거주방식 및 거주형태

| 구 분 | N | 거주방식 | | | 거주형태 | | | |
|-----|----------|------|-----|-----|------|-------|-----|-----|
| | | 자기집 | 전세 | 기타 | 아파트 | 연립/빌라 | 단독 | |
| 전체 | 1,000 | 570 | 363 | 67 | 481 | 453 | 66 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 625 | 358 | 17 | 425 | 508 | 67 |
| | 광진구 | 127 | 504 | 433 | 63 | 417 | 520 | 63 |
| | 노원구 | 125 | 640 | 296 | 64 | 720 | 264 | 16 |
| | 도봉구 | 121 | 727 | 256 | 17 | 504 | 413 | 83 |
| | 동대문구 | 128 | 484 | 422 | 94 | 430 | 523 | 47 |
| | 성동구 | 126 | 405 | 460 | 135 | 429 | 524 | 48 |
| | 성북구 | 127 | 606 | 346 | 47 | 535 | 402 | 63 |
| | 중랑구 | 126 | 579 | 325 | 95 | 389 | 468 | 143 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 460 | 450 | 90 | 400 | 540 | 60 |
| | 교육서비스 | 100 | 650 | 290 | 60 | 770 | 170 | 60 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 540 | 370 | 90 | 310 | 580 | 110 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 650 | 330 | 20 | 690 | 280 | 30 |
| | 제조업 | 100 | 650 | 240 | 110 | 340 | 580 | 80 |
| | 운수/창고업 | 100 | 450 | 480 | 70 | 310 | 610 | 80 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 560 | 370 | 70 | 350 | 560 | 90 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 490 | 430 | 80 | 490 | 460 | 50 |
| | 건설업 | 100 | 560 | 370 | 70 | 370 | 540 | 90 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 690 | 300 | 10 | 780 | 210 | 10 |

□ 동북권 소재 직장에 다니는 근로자들(본 조사 응답자들)의 주거 형태를 살펴보면, 자가 기준 전체 평균(57%) 대비 지역별로는 성동구(405%), 동대문구(484%)에서 자가 비율이 낮음 또한 산업별로는 운수/창고업(45%), 도소매(46%), 기타 개인서비스(49%)에서 자가 비율이 낮게 나타남

□ 거주지 종류를 살펴보면, 지역별 및 산업별로 약간의 차이가 나타남

- 지역별로는 노원구(720%)에서 아파트 거주비율이 특히 높으며 다음으로 성북구(535%)로 응답됨
- 산업별로는 교육서비스(770%), 보건/사회복지(690%), 전문/과학/기술(780%)에서 아파트 거주 비율이 높은 반면 다른 산업분야 종사자들의 경우에는 연립/빌라 등 다른 형태의 거주비율이 높음

〈표 3-10〉 고용형태별 / 직업별 거주방식 및 거주형태 (%)

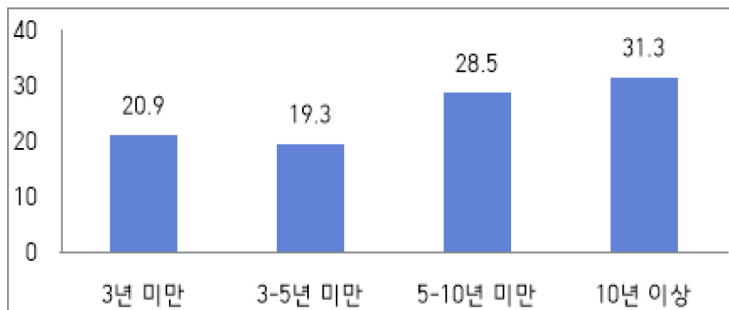
| 구 분 | | N | 거주방식 | | | 거주형태 | | |
|-----|-----------|------|------|-----|----|------|-------|-----|
| | | | 자기집 | 전세 | 기타 | 아파트 | 연립/빌라 | 단독 |
| 전체 | | 1000 | 570 | 363 | 67 | 676 | 277 | 47 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 559 | 371 | 70 | 557 | 391 | 52 |
| | 비정규직 | 343 | 592 | 347 | 61 | 335 | 571 | 93 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 668 | 296 | 36 | 752 | 208 | 40 |
| | 생산/기능직 | 248 | 552 | 379 | 69 | 319 | 613 | 69 |
| | 판매/영업/서비스 | 292 | 476 | 432 | 92 | 408 | 524 | 68 |
| | 전문직 | 49 | 653 | 327 | 20 | 776 | 224 | 00 |
| | 일반작업직 | 137 | 577 | 336 | 88 | 285 | 584 | 131 |

□ 거주방식이나 거주형태 기준으로 정규직, 사무/관리직과 전문직이 삶의 여건이 전반적으로 양호한 반면, 비정규직, 생산/기능직, 판매/영업/서비스, 일반작업직 근로자들의 삶의 여건은 상대적으로 불안정해 보임

- 이른바 노동취약계층의 전반적 삶의 여건이 불안한 상황임 이들의 삶의 기반을 좀 더 안정적으로 관리하기 위한 주거지원, 자활지원 등의 다양한 접근을 고려할 필요가 있어 보임

8) 현 직종 총 종사기간

[그림 3-7] 현 직종 총 종사기간 (N=1,000, %)



□ 현 직종 총 종사기간으로는 10년 이상이 31.3%(10-20년 미만 22.2%, 20년 이상 9.1%)로 가장 많으며 다음으로 5-10년 미만(28.5%) 근로자가 많음

- 3년 미만과 3-5년 미만의 상대적으로 현 직종 총 경력이 짧은 근로자들의 비율은 20% 안팎의 비슷한 수준으로 나타남

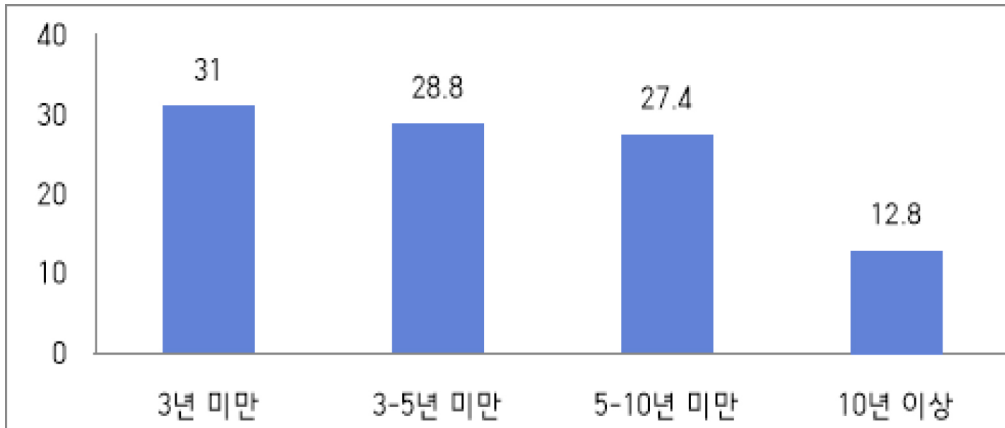
〈표 3-11〉 지역별 / 산업별 현 직종 총 종사기간 (%)

| 구 분 | | N | 3년 미만 | 3-5년 미만 | 5-10년 미만 | 10년 이상 |
|-----|----------|-------|-------|---------|----------|--------|
| 지역 | 전체 | 1,000 | 209 | 193 | 285 | 313 |
| | 강북구 | 120 | 142 | 175 | 317 | 367 |
| | 광진구 | 127 | 213 | 213 | 323 | 252 |
| | 노원구 | 125 | 272 | 208 | 304 | 216 |
| | 도봉구 | 121 | 207 | 157 | 322 | 314 |
| | 동대문구 | 128 | 195 | 203 | 305 | 297 |
| | 성동구 | 126 | 206 | 262 | 238 | 294 |
| | 성북구 | 127 | 150 | 165 | 205 | 480 |
| | 중랑구 | 126 | 286 | 159 | 270 | 286 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 260 | 290 | 330 | 120 |
| | 교육서비스 | 100 | 250 | 300 | 280 | 170 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 250 | 140 | 280 | 330 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 180 | 230 | 380 | 210 |
| | 제조업 | 100 | 110 | 130 | 210 | 550 |
| | 운수/창고업 | 100 | 260 | 110 | 240 | 390 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 220 | 260 | 320 | 200 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 270 | 170 | 300 | 260 |
| | 건설업 | 100 | 110 | 40 | 270 | 580 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 180 | 260 | 240 | 320 |

- 지역별 현 직종 총 종사기간을 살펴보면, 강북구와 성북구에서 장기근속 비율이 다른 지역에 비해 높은 편임
 - 반면, 중랑구와 노원구에서 3년 미만의 단기 종사자 비율(각각 286%, 272%)이 다른 지역에 비해 더 높게 나타남
- 산업별 현 직종 총 종사기간을 살펴보면, 10년 이상의 장기 종사자가 건설업(58%)과 제조업(55%)에서 특히 많은 것으로 나타남
 - 반면 도소매업과 교육서비스 분야에서 종사기간이 상대적으로 짧은 것으로 나타남. 또한 기타 개인 서비스(27%) 분야 역시 다른 분야에 비해 3년 미만의 짧은 종사기간이 더 많이 관측됨

9) 현 직장 재직기간

[그림 3-8] 현 직장 재직기간 (N=1,000, %)



- 현 직장 재직기간으로는 3년 미만이 31%로 가장 많으며 다음으로 3-5년 미만(28.8%), 5-10년 미만(27.4%) 순으로 나타남
 - 10년 이상의 장기근속자 비율은 12.8%로 가장 낮게 나타남
- 동북권 지역의 임금노동자들의 현 직장 재직 기간은 서울 전체 노동자, 혹은 우리나라 전국 노동자들의 평균 근속기간과 비교 시 상대적으로 짧은 수준으로 나타남
 - ‘고용형태별 근로실태조사’에 따르면, 2020년 전국 5인 이상 상용근로자 사업체 기준 평균 근속년수는 68년임 동북권 임금노동자들의 현 직장 재직 기간으로 5년 미만이 약 60% 수준인 점을 감안하면 전국 노동자 평균 근속기간에 비해서는 다소 짧은 것으로 추정됨

〈표 3-12〉 지역별 / 산업별 현 직장 총 재직기간 (%)

| 구 분 | | N | 3년 미만 | 3-5년 미만 | 5-10년 미만 | 10년 이상 |
|----------|------|-------|-------|---------|----------|--------|
| 지역 | 전체 | 1,000 | 310 | 288 | 274 | 128 |
| | 강북구 | 120 | 200 | 392 | 283 | 125 |
| | 광진구 | 127 | 244 | 362 | 252 | 142 |
| | 노원구 | 125 | 408 | 296 | 200 | 96 |
| | 도봉구 | 121 | 264 | 240 | 339 | 157 |
| | 동대문구 | 128 | 352 | 305 | 258 | 86 |
| | 성동구 | 126 | 349 | 310 | 190 | 151 |
| | 성북구 | 127 | 220 | 213 | 394 | 173 |
| | 중랑구 | 126 | 437 | 190 | 278 | 95 |
| | 산업 | 도소매 | 100 | 450 | 330 | 190 |
| 교육서비스 | | 100 | 390 | 350 | 190 | 70 |
| 숙박/음식점 | | 100 | 470 | 290 | 170 | 70 |
| 보건/사회복지 | | 100 | 290 | 390 | 250 | 70 |
| 제조업 | | 100 | 210 | 200 | 290 | 300 |
| 운수/창고업 | | 100 | 290 | 160 | 360 | 190 |
| 시설관리/임대 | | 100 | 270 | 350 | 360 | 20 |
| 기타 개인서비스 | | 100 | 340 | 300 | 250 | 110 |
| 건설업 | | 100 | 200 | 160 | 370 | 270 |
| 전문/과학/기술 | | 100 | 190 | 350 | 310 | 150 |

□ 지역별로는 성북구, 도봉구에서 현 직장 장기근속자 비율이 상대적으로 더 많은 반면, 중랑구와 노원구에서는 3년 미만의 단기 근속자 비율이 많은 편

- 5년 이상 근속자 비율이 전체 평균 402% 대비, 성북구는 567%, 도봉구는 496%

□ 산업별 현 직장 총 근속기간을 살펴보면, 5년 이상의 재직자가 건설업(64%)과 제조업(59%)에서 특히 많은 것으로 나타남 또한 운수/창고업(55%)에서도 장기재직자의 비율이 다른 산업에 비해서는 높은 편임

- 반면 도소매업과 교육서비스 분야에서 5년 미만의 상대적으로 짧은 종사기간 비율이 높게 나타남. 앞서의 해당 산업 총 종사기간 양상과 유사함

〈표 3-13〉 고용형태별 / 직업별 현 직장 총 재직기간 (%)

| 구 분 | | N | 3년 미만 | 3-5년 미만 | 5-10년 미만 | 10년 이상 |
|------|------------|-------|-------|---------|----------|--------|
| 전체 | | 1,000 | 310 | 288 | 274 | 128 |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 268 | 306 | 280 | 146 |
| | 비정규직 | 343 | 391 | 254 | 262 | 93 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 292 | 347 | 248 | 113 |
| | 생산/기능직 | 248 | 185 | 206 | 363 | 246 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 445 | 288 | 212 | 55 |
| | 전문직 | 49 | 286 | 347 | 245 | 122 |
| | 일반직업직 | 137 | 292 | 299 | 307 | 102 |

- 회사규모가 대규모일수록 안정적인 고용여건이 확보되면서 장기근속자 비율이 늘어나는 경향을 보임. 그런데 이는 고용형태와도 연결되는 문제로서 예컨대 비정규직 근로자일수록 현 직장에서의 근속기간이 대체적으로 짧아짐. 즉, 노동여건이든 처우의 차이든 비정규직 형태로 오랜 기간 동안 같은 직장에 종사하기가 현실적으로 어려움을 시사함
- 직업별로 보면 생산/기능직에서 장기근속 비율이 상대적으로 더 높고, 판매/영업/서비스직에서 단기근속 비율이 높음

〈표 3-14〉 지역별 / 산업별 현 직종 종사기간과 현 직장 재직기간 비교 (%)

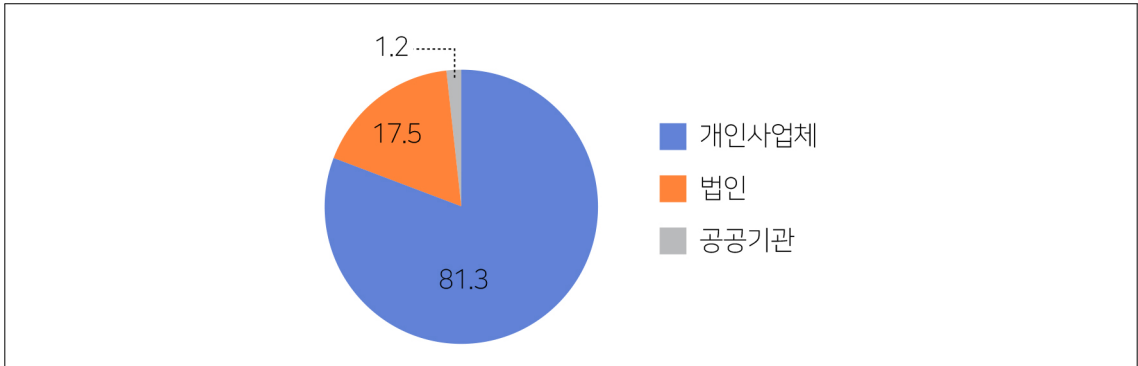
| 구 분 | | N | 현 직종 | | 현 직장 | |
|-----|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 5년 미만 | 5년 이상 | 5년 미만 | 5년 이상 |
| 지역 | 전체 | 1,000 | 402 | 598 | 598 | 402 |
| | 강북구 | 120 | 317 | 684 | 592 | 408 |
| | 광진구 | 127 | 426 | 575 | 606 | 394 |
| | 노원구 | 125 | 480 | 520 | 704 | 296 |
| | 도봉구 | 121 | 364 | 636 | 504 | 496 |
| | 동대문구 | 128 | 398 | 602 | 657 | 344 |
| | 성동구 | 126 | 468 | 532 | 659 | 341 |
| | 성북구 | 127 | 315 | 685 | 433 | 567 |
| | 중랑구 | 126 | 445 | 556 | 627 | 373 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 550 | 450 | 780 | 220 |
| | 교육서비스 | 100 | 550 | 450 | 740 | 260 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 390 | 610 | 760 | 240 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 410 | 590 | 680 | 320 |
| | 제조업 | 100 | 240 | 760 | 410 | 590 |
| | 운수/창고업 | 100 | 370 | 630 | 450 | 550 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 480 | 520 | 620 | 380 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 440 | 560 | 640 | 360 |
| | 건설업 | 100 | 150 | 850 | 360 | 640 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 440 | 560 | 540 | 460 |

□ 총 응답자 1,000명 중에 400명은 현 직종에 종사한지 5년 미만이고 600명은 5년 이상인 가운데 현 직종 총 종사기간과 현 직장 재직기간을 비교하면 기간 별로 20%p 차이가 발생하므로 노동자들의 상당수가 이직경험이 있는 것으로 볼 수 있음

- 지역별로는 강북구와 동대문구에서의 변동 폭이 더 크게 나타남
- 산업별로는 숙박/음식점, 보건/사회복지 분야에서 변동 폭이 상대적으로 더 큰 반면 운수/창고업, 전문/과학/기술 분야는 작은 편임

10) 직장 유형

[그림 3-9] 직장 유형 (N=1,000, %)



□ 본 설문조사의 응답자들이 다니고 있는 회사 유형을 살펴보면 개인사업체가 813%로 가장 많으며 다음으로 법인이 175%로 나타남

- 대부분의 응답자들은 소규모 개인사업체에 소속된 근로자인 경우가 대다수임
- 법인 소속 근로자는 운수/창고업과 전문/과학/기술 분야에서 많으며 공공기관 소속 근로자는 특히 보건/사회복지 분야에서 다수를 차지하고 있음

11) 세부 직종

<표 3-15> 세부 직종

| 직종 | 비율 | 직종 | 비율 |
|---------|----|----------|----|
| 사무직 | 91 | 생산제조 | 23 |
| 운전기사 | 82 | 계산원 | 21 |
| 판매직 | 73 | 재단사 | 20 |
| 학원강사 | 70 | 건축설비 | 20 |
| 간호사 | 56 | 보육교사 | 17 |
| 서빙 | 44 | 도배 | 17 |
| 경비직 | 42 | 자동차수리/정비 | 17 |
| 청소부 | 42 | 초중고 교사 | 16 |
| 주방 및 조리 | 39 | 가전 AS기사 | 15 |
| 이미용사 | 32 | 세무사 | 12 |
| 미싱사 | 29 | 네일케어 | 12 |
| 건설근로직 | 28 | | |

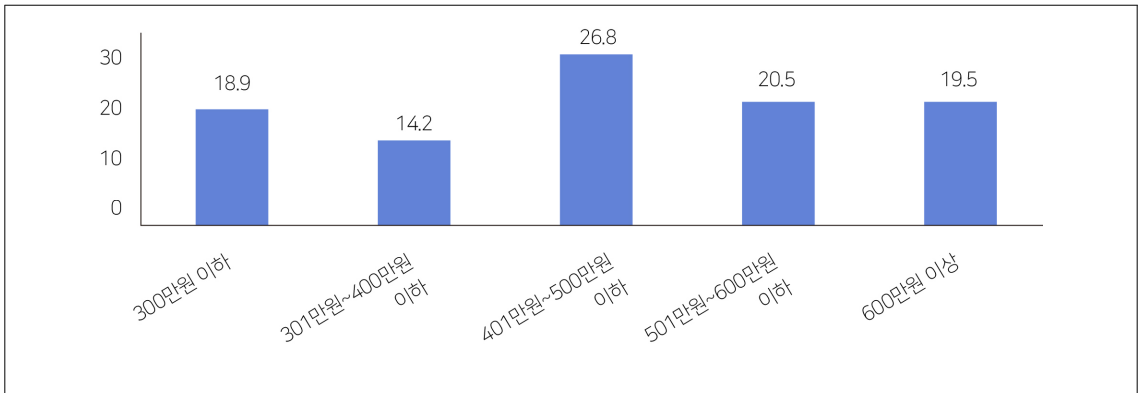
□ 본 조사 응답자들의 세부 직종을 살펴보면 사무직이 91%로 가장 많으며 다음으로 운전기사(82%), 판매직(73%), 학원강사(7%), 간호사(56%), 서빙(44%), 경비직/청소부(42%) 등의 순으로 구성됨

- 이른바 (상대적인) 노동취약계층의 직업이 두루 포함되어 본 조사의 목적과 초점에 부합되는 랜덤 샘플링이 잘 이루어진 것으로 판단됨

12) 월 가구 총 소득

[그림 3-10] 월평균 가구 총소득

(N=1,000, %)



□ 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 월평균 가구 총소득은 401-500만원이 268%로 가장 많이 응답됨

- 다음으로 501-600만원(205%), 601만원 이상(195%), 300만원 이하(189%), 301-400만원(142%) 순이나 이들 사이에 현격한 차이는 없음

□ 전반적으로 평균을 어렵잡아 산출하면 약 490만원 수준으로 나타남

〈표 3-16〉 지역별 / 산업별 월평균 가구 총소득 (% , 만원)

| 구 분 | N | -300 | 301-400 | 401-500 | 501-600 | 601- | 평균 | |
|-----|----------|------|---------|---------|---------|------|-------|-------|
| 전체 | 998 | 189 | 142 | 268 | 205 | 195 | 48957 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 150 | 208 | 242 | 175 | 225 | 49908 |
| | 광진구 | 127 | 134 | 126 | 339 | 236 | 165 | 50173 |
| | 노원구 | 125 | 152 | 88 | 256 | 248 | 256 | 51944 |
| | 도봉구 | 121 | 157 | 149 | 281 | 149 | 264 | 51570 |
| | 동대문구 | 128 | 281 | 117 | 242 | 133 | 227 | 46902 |
| | 성동구 | 126 | 206 | 111 | 286 | 198 | 198 | 48468 |
| | 성북구 | 127 | 220 | 173 | 205 | 252 | 150 | 47402 |
| | 종량구 | 124 | 210 | 169 | 290 | 250 | 81 | 45444 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 180 | 140 | 320 | 190 | 170 | 47430 |
| | 교육서비스 | 100 | 80 | 70 | 220 | 220 | 410 | 59280 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 290 | 160 | 310 | 130 | 110 | 43400 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 90 | 40 | 200 | 290 | 380 | 57900 |
| | 제조업 | 99 | 131 | 263 | 343 | 192 | 71 | 45515 |
| | 운수/창고업 | 99 | 172 | 232 | 313 | 182 | 101 | 45152 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 430 | 160 | 280 | 80 | 50 | 37260 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 250 | 140 | 230 | 260 | 120 | 46830 |
| | 건설업 | 100 | 220 | 160 | 270 | 240 | 110 | 45615 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 50 | 60 | 190 | 270 | 430 | 61120 |

□ 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 월평균 가구 총소득을 소속 회사 지역별로 구체적으로 살펴보면, 노원구(평균 51944만원)와 도봉구(5157만원), 광진구(50173만원)에서 근무하는 응답자에게서 평균 가구 총소득 수준이 상대적으로 높게 나타났음

- 종량구 재직자에서 45444만원으로 가장 낮은 월평균 가구 총소득을 보였으며, 동대문구 재직자도 46902만원으로 다른 지역에 비해서는 낮은 수준을 보임

□ 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 월평균 가구 총소득을 산업별로 살펴보면, 전문/과학/기술산업에 종사하는 가구에서 6112만원으로 가장 높음

- 다음으로 교육서비스(5928만원), 보건/사회복지(579만원) 등이 상대적으로 높게 나타남

- 반면, 시설관리/임대는 3726만원으로 가장 낮은 수준의 가구 총소득을 보였고, 다음으로 숙박/음식점(434만원) 재직자 가구에서 낮게 나타남

- 전반적으로 전문 분야의 성격이 있을수록 총 가구소득도 높고 단순 일반 노무나 생산 분야 재직자의 가구에서 상대적으로 낮게 나타남

□ 참고로 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 가구원 규모는 총 3명 345%, 4명 374%로 대부분을 구성하고 있으며 평균 308명 수준으로 나타남

〈표 3-17〉 고용형태별 / 직업별 가구 총소득 (%)

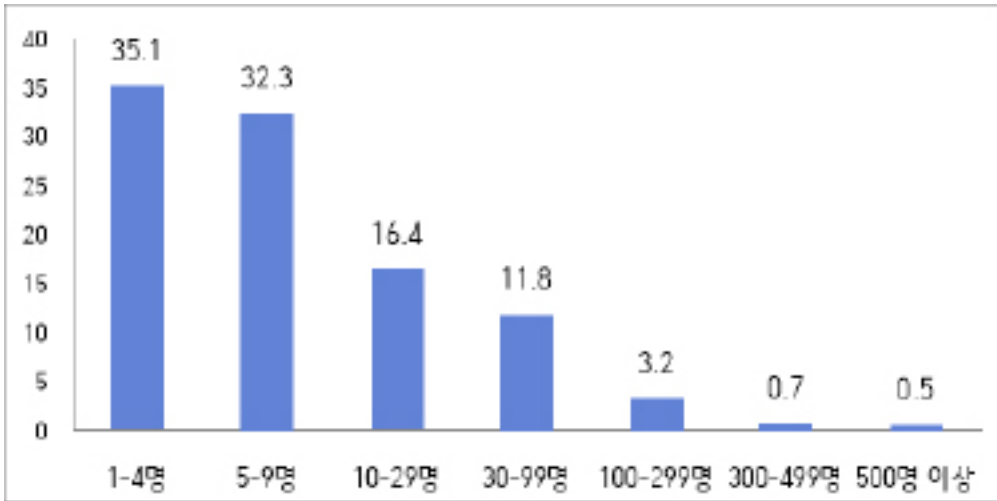
| 구 분 | | N | -300 | 301-400 | 401-500 | 501-600 | 601- | 평균 |
|--------|-----------|-----|------|---------|---------|---------|------|-------|
| 전체 | | 998 | 189 | 142 | 268 | 205 | 195 | 48957 |
| 고 용 | 정규직 | 656 | 160 | 119 | 258 | 218 | 245 | 51546 |
| | 비정규직 | 342 | 246 | 187 | 287 | 181 | 99 | 43993 |
| 직 업 | 사무/관리직 | 274 | 73 | 62 | 223 | 245 | 398 | 58985 |
| | 생산/기능직 | 247 | 150 | 239 | 308 | 211 | 93 | 45717 |
| | 판매/영업/서비스 | 291 | 216 | 137 | 306 | 210 | 131 | 46405 |
| | 전문직 | 49 | 20 | 41 | 204 | 367 | 367 | 60837 |
| | 일반작업직 | 137 | 496 | 175 | 226 | 51 | 51 | 35916 |

□ 고용형태와 직업별로 가구 총소득을 살펴보면 앞서 제시되었던 노동취약군과 가구 단위의 경제수준이 밀접한 상관관계를 맺고 있는 것으로 보임

- 정규직 근로자의 가구총소득(약 515만원)은 비정규직 근로자의 가구총소득(약 440만원)에 비해 117배 더 많은 수준으로 나타남
- 직업별로는 사무관리직, 전문직에서 가구총소득이 높은 반면 일반작업직과 생산/기능직 근로자의 가구총소득이 낮은 것으로 나타남

13) 현 직장 종업원 수

[그림 3-11] 현 직장 종업원 수 (N=1,000, %)



□ 본 조사 응답자들이 근무하는 현 직장의 규모를 살펴보면, 1-4명의 5인 미만 사업장이 351%로 가장 많고 다음으로 5-9명이 323%임 10명 미만의 직장이 거의 70%에 달하는 수준을 보이면서 대체로 소규모 사업장에 종사하는 근로자가 많음

- 다음으로 10-29명(164%), 30-99명(118%), 100명 이상(44%)로 사업장 규모가 큰 회사의 응답자 비율은 낮음

〈표 3-18〉 지역별 / 산업별 현 직장 종업원 수 (%)

| 구 분 | N | 1-4명 | 5-9명 | 10-29명 | 30-99명 | 100-299명 | 300명 이상 | |
|-----|----------|------|------|--------|--------|----------|---------|----|
| 전체 | 1000 | 351 | 323 | 164 | 118 | 32 | 12 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 392 | 350 | 175 | 42 | 42 | 00 |
| | 광진구 | 127 | 291 | 331 | 189 | 110 | 47 | 31 |
| | 노원구 | 125 | 168 | 336 | 264 | 168 | 40 | 24 |
| | 도봉구 | 121 | 446 | 240 | 157 | 116 | 17 | 25 |
| | 동대문구 | 128 | 297 | 328 | 172 | 148 | 55 | 00 |
| | 성동구 | 126 | 373 | 373 | 119 | 119 | 08 | 08 |
| | 성북구 | 127 | 362 | 346 | 110 | 142 | 39 | 00 |
| | 종량구 | 126 | 484 | 278 | 127 | 95 | 08 | 08 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 470 | 250 | 140 | 40 | 50 | 50 |
| | 교육서비스 | 100 | 260 | 440 | 100 | 200 | 00 | 00 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 550 | 350 | 60 | 40 | 00 | 00 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 300 | 380 | 190 | 60 | 40 | 30 |
| | 제조업 | 100 | 250 | 400 | 300 | 50 | 00 | 00 |
| | 운수/창고업 | 100 | 80 | 50 | 130 | 520 | 210 | 10 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 290 | 280 | 290 | 130 | 10 | 00 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 630 | 260 | 60 | 30 | 10 | 10 |
| | 건설업 | 100 | 380 | 340 | 210 | 60 | 00 | 10 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 300 | 480 | 160 | 50 | 00 | 10 |

□ 지역별 현 직장 종업원 수를 살펴보면, 대체로 전체 양상과 비슷하나 특정 지역에서 차이를 보임

- 1-4명의 소규모로 운영되는 직장은 종량구(484%)와 도봉구(446%)에서 특히 많으며 동대문구와 노원구의 경우에는 전체 평균에 비해 사업장 규모가 조금 더 큰 양상을 보임

□ 산업별로는 직장 종업원 수에 따라 눈에 띄는 차이가 관측됨

- 1-4명의 소규모 직장의 경우, 기타 개인 서비스(63%), 숙박/음식점(55%), 도소매(47%)에서 높게 나타남. 특히 이들 산업의 경우 10인 미만까지 포함 시, 약 8-90%의 사업장이 이에 해당되면서 소규모 사업장 중심의 산업특성을 명확히 보임
- 반면 다른 산업에 비해 운수/창고업이 규모가 특히 크게 나타났으며 다음으로 시설관리/임대, 제조업의 사업장 규모가 다른 산업에 비해서는 다소 더 크게 나타남

〈표 3-19〉 고용형태별 / 직업별 현 직장 종업원 수 (%)

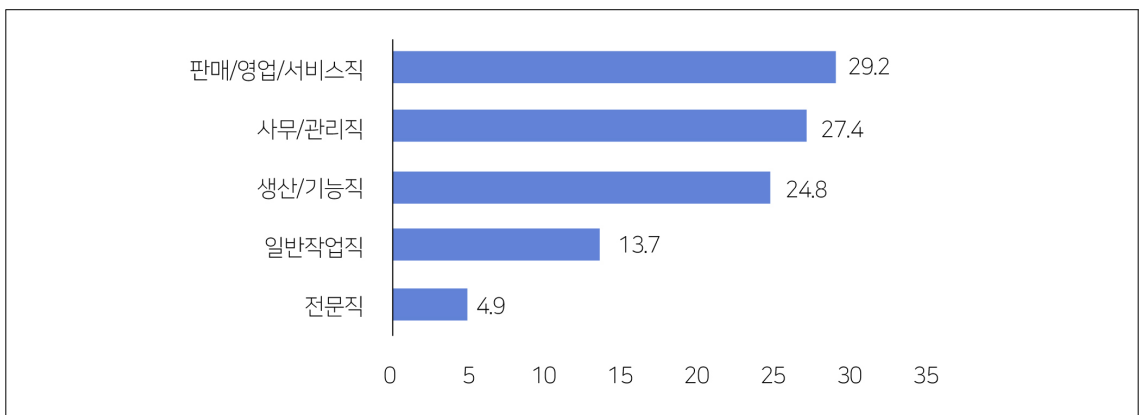
| 구 분 | | N | 1-4명 | 5-9명 | 10-29명 | 30-99명 | 100-299명 | 300명 이상 |
|-----|-----------|------|------|------|--------|--------|----------|---------|
| 전체 | | 1000 | 351 | 323 | 164 | 118 | 32 | 12 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 286 | 336 | 184 | 131 | 46 | 17 |
| | 비정규직 | 343 | 475 | 297 | 125 | 93 | 6 | 3 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 292 | 394 | 175 | 113 | 15 | 11 |
| | 생산/기능직 | 248 | 286 | 254 | 161 | 206 | 85 | 8 |
| | 판매/영업/서비스 | 292 | 503 | 284 | 116 | 58 | 21 | 17 |
| | 전문직 | 49 | 184 | 551 | 143 | 82 | 20 | 20 |
| | 일반작업직 | 137 | 321 | 307 | 255 | 109 | 00 | 7 |

□ 비정규직 근로자일수록 4인 이하의 최소규모 사업장 종사비율이 특히 높게 나타남 전체 비정규직 근로자의 약 절반 가까이가 4명 이하의 사업장에서 근무하고 있음

- 소규모 직장일수록 노동조합 뿐만 아니라 노사협의회 등 제도적·정기적인 노사간의 소통창구가 존재하지 않으며 근로자들의 노동여건 관련 법제도에 대한 인식수준도 상대적으로 떨어짐

14) 직종 분야

[그림 3-12] 직종 분야



□ 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 직종 분야는 판매/영업/서비스직이 29.2%의 응답률로 가장 많으며, 다음으로 사무/관리직(27.4%), 생산/기능직(24.8%), 일반작업직(13.7%), 전문직(4.9%)의 순으로 나타남

〈표 3-20〉 지역별 / 산업별 직종 분야 (%)

| 구 분 | N | 판매/영업/서비스 | 사무/ 관리직 | 생산/ 기능직 | 일반 작업직 | 전문직 | |
|-----|----------|-----------|---------|---------|--------|-----|-----|
| 전체 | 1000 | 292 | 274 | 248 | 137 | 49 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 308 | 250 | 283 | 125 | 33 |
| | 광진구 | 127 | 323 | 283 | 236 | 102 | 55 |
| | 노원구 | 125 | 232 | 312 | 272 | 144 | 40 |
| | 도봉구 | 121 | 240 | 347 | 273 | 132 | 08 |
| | 동대문구 | 128 | 320 | 250 | 195 | 141 | 94 |
| | 성동구 | 126 | 270 | 238 | 286 | 159 | 48 |
| | 성북구 | 127 | 291 | 260 | 228 | 142 | 79 |
| | 중랑구 | 126 | 349 | 254 | 214 | 151 | 32 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 960 | 00 | 00 | 40 | 00 |
| | 교육서비스 | 100 | 30 | 940 | 00 | 00 | 30 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 870 | 10 | 30 | 90 | 00 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 80 | 740 | 10 | 10 | 160 |
| | 제조업 | 100 | 20 | 80 | 880 | 20 | 00 |
| | 운수/창고업 | 100 | 130 | 20 | 800 | 50 | 00 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 100 | 100 | 30 | 770 | 00 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 710 | 40 | 190 | 60 | 00 |
| | 건설업 | 100 | 10 | 140 | 520 | 330 | 00 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 10 | 670 | 20 | 00 | 300 |

□ 동북권 지역 근로자들의 직종 분야를 지역별로 살펴보면, 전체 양상에서 큰 차이를 보이지는 않음

- 전체 평균 대비, 판매/영업/서비스는 중랑구, 사무/관리직은 도봉구, 전문직은 동대문구에서 다른 지역에 비해 조금 더 높은 수준을 보임

□ 산업별 직종 분야는 그 특성으로 반영하여 확연한 차이를 보임

- 도소매, 숙박/음식점, 기타 개인서비스는 판매/영업/서비스 종사자가 대부분임
- 교육서비스와 보건/사회/복지 산업은 사무직 종사자가 많으며 제조업과 운수/창고업은 생산/기능직 비율이 높음
- 시설관리/임대는 일반작업직, 건설업은 생산/기능직과 일반작업직 비율이 높음

- 전문/과학/기술 산업의 경우에는 사무관리와 전문직 종사비율이 대부분임

<표 3-21> 고용형태 / 성별 / 연령대별 직종 분야 (%)

| 구분 | | N | 판매/영업/서비스 | 사무/ 관리직 | 생산/ 기능직 | 일반 작업직 | 전문직 |
|------|--------|-------|-----------|---------|---------|--------|-----|
| 전체 | | 1,000 | 292 | 274 | 248 | 137 | 49 |
| 성별 | 남자 | 520 | 194 | 179 | 390 | 167 | 69 |
| | 여자 | 480 | 398 | 377 | 94 | 104 | 27 |
| 연령 | 20대 이하 | 165 | 327 | 527 | 67 | 18 | 61 |
| | 30대 | 190 | 316 | 474 | 95 | 11 | 105 |
| | 40대 | 217 | 332 | 300 | 286 | 18 | 65 |
| | 50대 | 216 | 287 | 134 | 417 | 139 | 23 |
| | 60대 이상 | 212 | 208 | 14 | 316 | 462 | 00 |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 257 | 377 | 245 | 50 | 70 |
| | 비정규직 | 343 | 359 | 76 | 254 | 303 | 09 |

□ 고용형태, 성별, 연령대 및 학력수준으로 근로자의 구체적인 직종을 살펴보면 일관된 노동 계층의 분류(구분)가 관측됨

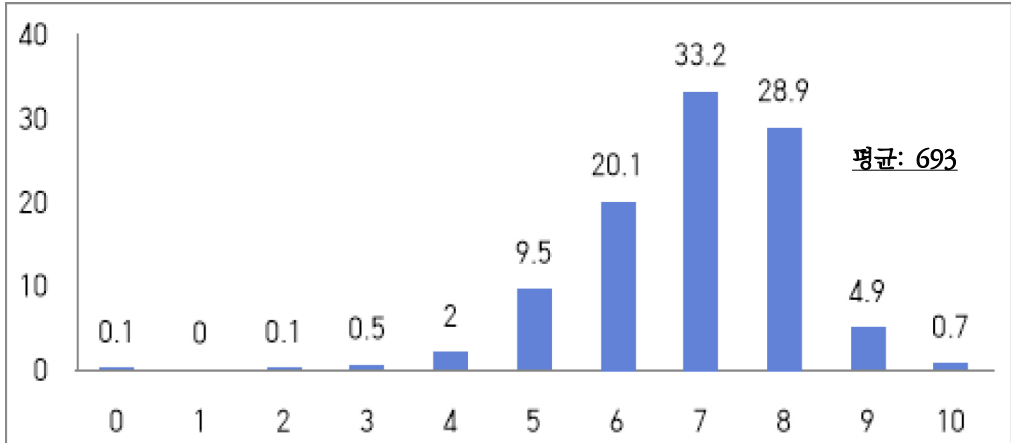
- 남성은 생산/기능직, 여성은 사무/관리직과 판매/영업직 비율이 높음
- 젊을수록(2-40대) 사무/관리직, 전문직 비율이 높고 50대는 생산/기능직, 60대 이상은 특히 일반작업직 비율이 높게 나타남

□ 연령대, 고용형태, 학력수준, 산업분야 등을 아우르면서 동북권 근로자의 노동여건 특성과 노동자로서의 위치가 일관되게 드러나는 맥락이 존재하므로 이에 대한 고려가 이후 정책적 지원방안의 수립과 연계될 필요가 있음

2. 삶과 직업에 대한 태도

1) 현재 삶의 만족도

[그림 3-13] 현재 삶의 만족도 (N=1,000, %)



※ 0점: 전혀 만족하지 않는다, 5점: 보통이다, 10점: 매우 만족한다

□ 동북권 지역의 임금 근로자 본인이 스스로 생각하는 자신의 현재 삶에 대한 전반적인 만족도를 살펴보면 7점 응답자가 33.2%로 가장 많고 다음으로 8점(28.9%), 6점(20.1%) 순으로 나타남

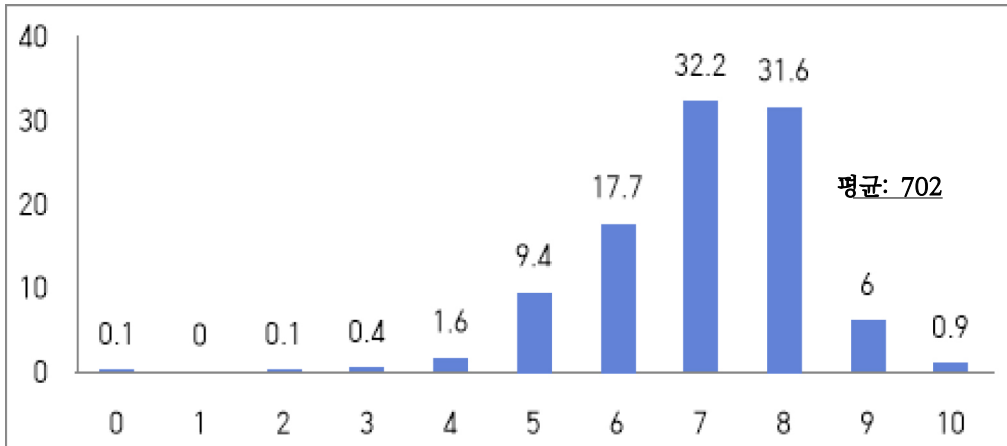
- '보통 수준'으로 해석 가능한 5점 응답자는 9.5%이며 만족도가 매우 높은 수준인 9점 이상의 근로자는 56%로 나타남

□ 10점 기준으로 전체 평균이 6.93점으로 나타나 동북권 지역의 근로자들이 현재 삶에 대해 느끼는 만족도가 매우 높거나 혹은 매우 낮지 않은 무난한 수준으로 스스로의 삶을 평가하고 있음

- 참고로 의료기관 종사자들의 경우 보통 5점대 중후반 수준을 보이며 서울시 산하기관의 계약직 형태의 근로자들은 6점대 중후반 수준임

2) 미래 삶의 전망

[그림 3-14] 앞으로의 삶에 대한 예상 (N=1,000, %)



※ 0점: 지금보다 전혀 나아지지 않을 것이다, 5점: 보통이다, 10점: 지금보다 훨씬 나아질 것이다

- 앞으로의 삶에 대한 전망에 대해 살펴보면 7점 응답자가 32.2%로 가장 많고 다음으로 8점 (31.6%), 6점(17.7%) 순으로 나타남
 - '보통 수준'으로 해석 가능한 5점 응답자는 9.4%이며 만족도가 매우 높은 수준인 9점 이상의 근로자는 6%로 나타남
- 10점 기준으로 전체 평균이 7.02점으로 나타나 특별히 부정이나 긍정적 경향이 강하다고 보다는 무난한 수준을 예상하고 있음. 다만 동북권 지역의 근로자들의 미래에 삶의 전망은 현재 상황보다는 조금 더 긍정적으로 예상하고 있음
 - 참고로 의료기관 종사자들의 경우 보통 5점대 중후반 수준을 보임

<표 3-22> 현재 삶의 만족도-앞으로의 삶에 대한 예상의 상관관계

| | | 앞으로의 삶에 대한 예상 |
|-----------|--------------|---------------|
| 현재 삶의 만족도 | Pearson 상관계수 | 0.724** |
| | N | 1,000 |

** p<0.01

- 현재의 삶의 만족도와 미래의 삶에 대한 전망 간의 상관관계를 분석한 결과, 양자 간에 높은 수준의 상관관계가 존재하는 것으로 나타남

- Pearson 상관계수는 0724(p<001)로 이는 현재의 전반적인 삶의 만족도가 높은 응답자들에게서 앞으로의 삶에 대해서도 긍정적으로 예상하고 있는 것을 의미함

〈표 3-23〉 지역별 / 산업별 현재 삶의 만족도 및 앞으로의 삶에 대한 예상

(10점 척도 기준, 평균점수)

| 구 분 | N | 현재 삶의 만족도 | 앞으로의 삶에 대한 예상 |
|-----|----------|-----------|---------------|
| 전체 | 1,000 | 693 | 702 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 704 |
| | 광진구 | 127 | 730 |
| | 노원구 | 125 | 605 |
| | 도봉구 | 121 | 684 |
| | 동대문구 | 128 | 728 |
| | 성동구 | 126 | 676 |
| | 성북구 | 127 | 737 |
| | 중랑구 | 126 | 674 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 681 |
| | 교육서비스 | 100 | 749 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 671 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 739 |
| | 제조업 | 100 | 664 |
| | 운수/창고업 | 100 | 661 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 633 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 711 |
| | 건설업 | 100 | 663 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 753 |

□ 지역별로 보면, 현재 삶의 만족도는 전체 평균(693점)과 비교할 때, 성북구(737점), 광진구(73점), 동대문구(728점), 강북구(704점)는 상대적으로 높은 반면, 도봉구(684점), 성동구(676점), 중랑구(674점), 노원구(605점)는 상대적으로 낮음

- 앞으로의 삶에 대한 예상을 전체 평균(702점)과 비교할 때, 성북구와 동대문구(각각 733 점), 성동구(722점), 광진구(712점)는 상대적으로 높은 반면에, 도봉구(704점)는 전체 평균과 동일 수준이며 중랑구(695점), 강북구(688점), 노원구(628점)는 상대적으로 낮게 나타남

- 대부분 지역에서 현재보다 앞으로의 삶에 대하여 긍정적으로 예상하는 가운데 광진구, 강북구, 성북구는 다소 다른 양상을 보임

□ 산업별로 보면, 현재 삶의 만족도와 앞으로의 삶에 대한 예상 모두 전문/과학/기술, 교육서비스, 보건/사회복지, 기타 개인서비스 분야에서 높은 반면, 도소매, 숙박/음식점, 제조업, 건설업, 운수/창고업, 시설관리/임대업은 상대적으로 낮게 나타남

- 모든 산업에서 현재보다 앞으로의 삶에 대하여 긍정적으로 예상하는 것으로 나타남

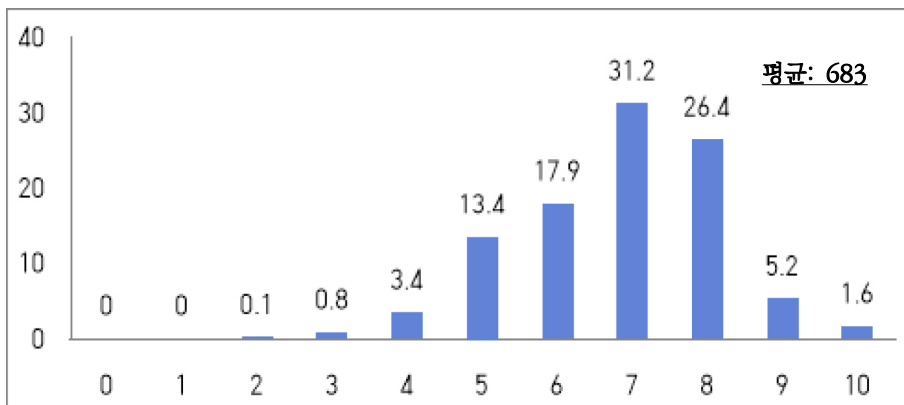
〈표 3-24〉 현재 삶의 만족도 및 앞으로의 삶에 대한 예상 (10점 척도 기준, 평균점수)

| 구분 | | 현재 삶의 만족도 | 앞으로의 삶에 대한 예상 |
|-------------|----------------|-----------|---------------|
| 전체 | | 693 | 702 |
| 고용형태 | 정규직 | 720 | 726 |
| | 무기계약직 | 660 | 674 |
| | 기간제 계약직 | 641 | 656 |
| | 파견/용역/하청 | 626 | 635 |
| | 일용직 | 613 | 647 |
| | 시간제/아르바이트 | 659 | 673 |
| | 특수고용 | 700 | 700 |
| 2020년 임금 | 2천만원 미만 | 634 | 646 |
| | 2천만원~3천만원 미만 | 687 | 703 |
| | 3천만원~4천만원 미만 | 710 | 712 |
| | 4천만원~5천만원 미만 | 750 | 741 |
| | 5천만원 이상 | 774 | 774 |
| 가구 총소득 | 300만원 이하 | 665 | 673 |
| | 3001원~400만원 이하 | 681 | 684 |
| | 401만원~500만원 이하 | 686 | 691 |
| | 501만원~600만원 이하 | 698 | 707 |
| | 601만원 이상 | 733 | 756 |
| 연령 | 20대 이하 | 713 | 735 |
| | 30대 | 728 | 747 |
| | 40대 | 700 | 715 |
| | 50대 | 678 | 678 |
| | 60대 이상 | 652 | 648 |

- 고용형태 기준으로 살펴보면 정규직 근로자의 현재 삶의 만족도와 미래 삶에 대한 전망이 가장 높게 나타난 반면, 비정규직 근로자들의 삶의 만족도가 대체로 낮은 가운데 특히 구체적인 고용형태 별로 더 들어가면 추가적인 차이가 드러남
 - 비정규직 근로자 중에서 상대적으로 삶의 만족도가 상대적으로 높은 집단이 무기계약직(상대적으로 안정적 고용), 시간제/아르바이트(20대 젊은 층) 근로자인 반면, 기간제 계약직과 파견/용역/하청, 일용직 근로자들의 삶의 만족도는 더 떨어짐
 - 참고로 무기계약직은 제조업, 개인서비스, 도소매, 시간제/아르바이트는 도소매와 숙박/음식점 종사자가 다수임 기간제 계약직은 숙박/음식점, 파견/용역/하청은 시설관리, 일용직은 건설업과 제조업 종사자가 많이 차지하고 있음
- 구체적인 직업별로 보면 전문직, 사무/관리직 근로자의 삶의 만족도가 높고 생산/기능직과 특히 일반작업직 근로자의 삶의 만족도가 낮음. 특히 이는 전반적인 경제수준(임금수준 및 가구 총소득)과 관계가 높으며 연령대로는 젊은 층(2-30대)에 비해 연령이 높아질수록 삶의 만족도가 떨어지는 경향을 보임

3) 현재 직업 만족도

[그림 3-15] 현재 직업 만족도 (N=1,000, %)



※ 0점: 전혀 만족하지 않는다, 5점: 보통이다, 10점: 매우 만족한다

- 동북권 지역의 근로자 본인이 스스로 생각하는 자신의 현재 직업에 대한 만족도를 살펴보면 7점 응답자가 312%로 가장 많고 다음으로 8점(264%), 6점(179%) 순으로 나타남
 - '보통 수준'으로 해석 가능한 5점 응답자는 134%이며 만족도가 매우 높은 수준인 9점 이

상의 근로자는 68%로 나타남

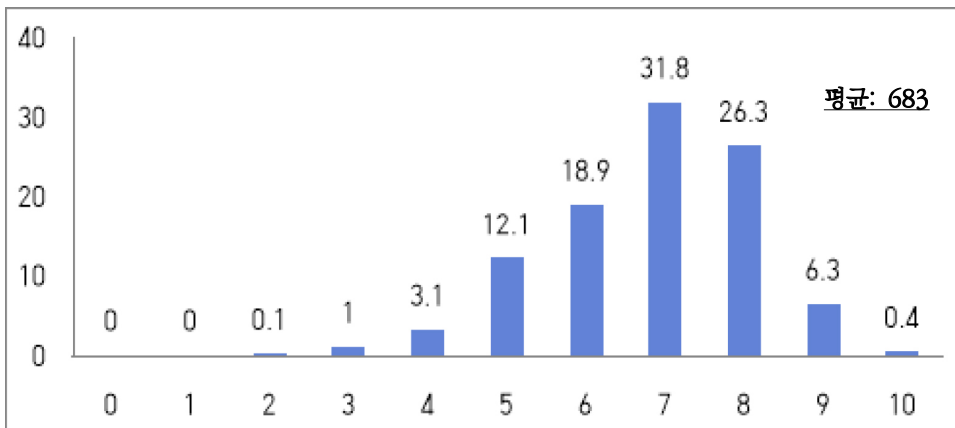
- 현 직업 만족도는 현 삶의 만족도와 대체로 유사한 수준에 있음

□ 10점 기준으로 전체 평균이 683점으로 나타나 동북권 지역의 근로자들이 현재 직업에 대해 만족도는 특별히 좋거나 나쁘지 않은 무난한 수준으로 스스로의 직업상황을 평가하고 있음

- 참고로 의료기관 종사자들의 경우 보통 5점대 초반의 수준을 보임

4) 미래 삶에 미치는 현 직업의 영향

[그림 3-16] 앞으로의 삶에 현 직업이 미치는 영향 (N=1,000, %)



※ 0점: 전혀 좋은 영향을 미치지 않을 것이다, 5점: 보통이다, 10점: 매우 좋은 영향을 미칠 것이다

□ 동북권 지역 근로자의 현재 직업이 앞으로의 삶에 미치는 영향을 어떻게 예상하는지 살펴보면 긍정적인 예상이라 할 수 있는 7점(318%)과 8점(263%) 응답자 비율이 높고, 다음으로 6점(189%), 5점(121%)의 순서로 나타남

- 현재 직업이 앞으로의 삶에 미칠 영향을 부정적으로 예상하는 근로자는 미비함(전체 응답자의 42%에 불과)

- 매우 긍정적으로 예상하는(9-10점) 근로자는 67%로 나타남

□ 10점 기준으로 전체 평균이 683점으로 나타나 동북권 지역의 근로자들은 앞으로의 삶에 현재 직업이 미칠 영향을 무난할 것으로 예긍정적으로 여기고 있음

- 삶의 만족도 측면에서는 현재보다 미래에 대한 전망을 더 긍정적으로 예상하나 직업 만족도 측면에서는 뚜렷하지 않음

〈표 3-25〉 현재 직업의 만족도-앞으로의 삶에 현 직업이 미치는 영향의 상관관계

| | | 앞으로의 삶에 현 직업이 미치는 영향 |
|-----------|--------------|----------------------|
| 현재 직업 만족도 | Pearson 상관계수 | 0745** |
| | N | 1,000 |

** p<001

□ 현재 직업의 만족도와 미래의 삶에 현 직업이 미치는 영향 간의 상관관계를 분석한 결과, 양자 간에 높은 수준의 상관관계가 존재함

- Pearson 상관계수는 0745(p<001)로 이는 현재 직업의 만족도가 높은 응답자들은 앞으로의 현재 직업에 대해서도 긍정적으로 예상하고 있는 것임

〈표 3-26〉 지역별 / 산업별 현재 직업 만족도 및 미래 삶에 현 직업의 영향

(10점 척도 기준, 평균점수)

| 구 분 | | N | 현재 직업 만족도 | 미래 삶에 현 직업의 영향 |
|-----|----------|-------|-----------|----------------|
| 전체 | | 1,000 | 683 | 683 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 698 | 681 |
| | 광진구 | 127 | 701 | 672 |
| | 노원구 | 125 | 587 | 586 |
| | 도봉구 | 121 | 668 | 694 |
| | 동대문구 | 128 | 712 | 723 |
| | 성동구 | 126 | 665 | 709 |
| | 성북구 | 127 | 732 | 721 |
| | 종랑구 | 126 | 700 | 679 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 662 | 651 |
| | 교육서비스 | 100 | 747 | 746 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 650 | 639 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 747 | 745 |
| | 제조업 | 100 | 665 | 670 |
| | 운수/창고업 | 100 | 638 | 637 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 619 | 626 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 695 | 699 |
| | 건설업 | 100 | 647 | 652 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 760 | 767 |

□ 지역별로 보면, 현재 직업의 만족도는 전체 평균(683점)과 비교할 때, 성북구(732점), 동대문구(712점)는 높은 반면 노원구(587점)는 상대적으로 낮음

- 앞으로의 삶에 현 직업이 미치는 영향의 전체 평균(683점)과 비교할 때, 동대문구(723점)와 성북구(721점)에서 높은 반면 광진구(672점), 노원구(586점)는 상대적으로 낮게 나타남

□ 산업별로 보면, 앞서 삶의 만족도 인식과 마찬가지로 전문/과학/기술, 교육서비스, 보건/사회복지, 기타 개인서비스 분야에서 높게 나타남

<표 3-27> 현재 직업 만족도 및 미래 삶에 현 직업의 영향

(10점 척도 기준, 평균점수)

| 구분 | | 현재 직업 만족도 | 미래 삶에 현 직업의 영향 |
|-------------|----------------|-----------|----------------|
| 전체 | | 683 | 683 |
| 고용형태 | 정규직 | 713 | 711 |
| | 무기계약직 | 642 | 640 |
| | 기간제 계약직 | 618 | 628 |
| | 파견/용역/하청 | 628 | 637 |
| | 일용직 | 633 | 642 |
| | 시간제/아르바이트 | 620 | 600 |
| | 특수고용 | 600 | 600 |
| 2020년 임금 | 2천만원 미만 | 623 | 618 |
| | 2천만원~3천만원 미만 | 676 | 686 |
| | 3천만원~4천만원 미만 | 705 | 689 |
| | 4천만원~5천만원 미만 | 735 | 735 |
| | 5천만원 이상 | 762 | 776 |
| 가구 총소득 | 300만원 이하 | 664 | 652 |
| | 3001원~400만원 이하 | 680 | 674 |
| | 401만원~500만원 이하 | 672 | 674 |
| | 501만원~600만원 이하 | 699 | 699 |
| | 601만원 이상 | 704 | 718 |
| 연령 | 20대 | 712 | 707 |
| | 30대 | 715 | 722 |
| | 40대 | 701 | 700 |
| | 50대 | 663 | 668 |
| | 60대 이상 | 633 | 629 |

- 고용형태 기준으로 살펴보면 정규직 근로자의 현재 직업 만족도와 미래 직업에 대한 전망이 가장 높게 나타난 반면, 비정규직 근로자들의 직업 만족도가 대체로 낮은 가운데 특히 구체적인 고용형태 별로 추가적인 차이가 드러남
 - 비정규직 근로자 중에서 상대적으로 직업 만족도가 상대적으로 높은 집단이 무기계약직(제조업, 개인서비스, 도소매) 근로자인 반면 다른 고용형태의 근로자들의 직업 만족도는 전반적으로 낮은 수준을 보임(일용직, 파견/용역/하청, 시간제/아르바이트, 기간제 계약직 등)
 - 참고로 무기계약직은 제조업, 개인서비스, 도소매, 시간제/아르바이트는 도소매와 숙박/음식점 종사자가 다수임 기간제 계약직은 숙박/음식점, 파견/용역/하청은 시설관리, 일용직은 건설업과 제조업 종사자가 많이 차지하고 있음
- 구체적인 직업 기준으로도 앞서의 삶의 만족도와 동일하게 전문직과 사무/관리직의 직업 만족도 및 직업 비전이 긍정적인 반면, 생산/기능직과 특히 일반작업직 근로자들의 직업 만족도가 현격히 떨어짐 또한 삶의 만족도와 마찬가지로 이는 전반적인 경제수준(임금수준 및 가구 총소득)과 관계가 높으며 연령대로는 젊은 층(2-30대)에 비해 연령이 높아질수록 삶의 만족도가 떨어지는 경향을 보임(다만 20대의 미래 직업비전이 현재보다 더 낮은 예상을 보인다는 점은 검토 필요)

5) 동북권 사업장 재직 임금근로자의 삶과 직업 만족도 기준, 집단 구분과 특성

- 현재의 삶에 대한 만족도와 현재의 직업에 대한 만족도 간의 상관관계가 0.710 (통계적으로 유의미) 수준을 보이면서 양자 간의 상호영향이 의미있게 존재함을 알 수 있음
 - 이 두가지 요인(현재의 직업에 대한 만족도와 현재의 삶에 대한 만족도)을 기준으로 동북권 내 사업장에 재직하는 임금근로자를 동일(유사)한 집단으로 묶어 집단별 특성과 차이를 분석함으로써 그들의 삶과 노동의 양상을 면밀하게 들여다 보고자 함
- 우선 현재 직업 만족도와 현재 삶의 만족도를 함께 고려하여 세부적으로 동북권 재직 임금근로자를 구분하면 아래와 같은 16개 집단으로의 구분이 가능함
 - 0-4점까지를 부정적 태도에 속하는 결과로, 5-6점을 불만+보통, 7-8점을 보통+무난, 9-10점을 긍정적 태도에 속하는 결과로 해석하여 응답자들을 16가지의 세부집단으로 분류 가능함

[그림 3-17] 현 직업 만족도와 삶의 만족도 기준, 동북권 재직 임금근로자 구분

| | | | | |
|---------------|---------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| 현 삶에 만족 | 0.0% (0명) | 0.1% (1명) | 2.7% (27명) | 2.8% (28명) Group 5 |
| 현 삶에 보통+무난 | 0.7% (7명) | 9.9% (99명) Group 3 | 47.8% (478명) Group 4 | 3.7% (37명) |
| 현 삶에 불만+보통 | 2.5% (25명) Group 1 | 19.8% (198명) Group 2 | 7.0% (70명) Group 3 | 0.3% (3명) |
| 현 삶에 불만족 | 1.1% (11명) | 1.5% (15명) | 0.1% (1명) | 0.0% (0명) |
| | 현 직업에 불만족 | 현 직업에 불만+보통 | 현 직업에 보통+무난 | 현 직업에 만족 |

□ 16개 집단으로의 구분은 너무 세세한 구분이므로 분석의 명료함을 위해 유사한 상황으로 볼 수 있는 그룹을 통합하여 재구성하면 (극히 미비한 규모의 그룹을 제외하고) 크게 다섯 개의 그룹으로 구분이 가능함

- 다섯 개의 그룹은 현 직업과 삶에 대해 불만부터 만족까지의 자가평가 결과를 기준으로 아래와 같이 구분됨

[그림 3-18] 현 직업 만족도와 삶의 만족도 기준 그룹 구분

| | | |
|----------------|-------|-------------------|
| Group 1 | 5.2% | 현 직업과 삶에 대해 불만 |
| Group 2 | 20.0% | 현 직업과 삶에 대해 불만+보통 |
| Group 3 | 17.1% | 현 직업과 삶에 대해 보통 |
| Group 4 | 48.4% | 현 직업과 삶에 대해 보통+만족 |
| Group 5 | 9.3% | 현 직업과 삶에 대해 만족 |

□ 각 집단별 특성과 차이를 비교, 분석함으로써 동북권 임금근로자들의 삶과 노동여건의 양상을 포착할 수 있음 우선, 그룹별로 연령대 구성은 아래와 같음

[그림 3-19] 그룹별 연령대 구성

| 구분 | 20대 | 30대 | 40대 | 50대 | 60대 이상 |
|------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 전체 | 16.5% | 19.0% | 21.7% | 21.6% | 21.2% |
| 1 그룹 | 13.7% | 11.8% | 25.5% | 19.6% | 29.4% |
| 2 그룹 | 10.6% | 11.6% | 14.1% | 30.8% | 32.8% |
| 3 그룹 | 16.6% | 14.8% | 19.5% | 24.3% | 24.9% |
| 4 그룹 | 17.8% | 22.4% | 24.9% | 18.2% | 16.7% |
| 5 그룹 | 22.8% | 30.4% | 23.9% | 15.2% | 7.6% |

- 60대 이상의 고연령층에서 1그룹 구성비율이 높은 반면, 만족도가 높은 그룹일수록 50대 이상의 중장년층비율이 줄면서 2-40대 비율이 증가함
- 만족도가 높은 4그룹에서는 상대적으로 3-40대 비율이, 만족도가 제일 높은 5그룹에서는 2-30대 비율이 특히 높게 나타남
- 동북권 재직 임금근로자 중에서 고연령층이 스스로 지각하는 전반적인 삶의 상황이 부정적으로 보임

□ 그룹별 학력수준은 아래와 같음

[그림 3-20] 그룹별 학력 구성

| 구분 | 중졸 이하 | 고졸 | 2년제 대학 | 4년제 대학 |
|------|-------|-------|--------|--------|
| 전체 | 14.7% | 40.5% | 13.1% | 31.7% |
| 1 그룹 | 13.7% | 51.0% | 7.8% | 27.5% |
| 2 그룹 | 23.2% | 53.5% | 11.1% | 12.1% |
| 3 그룹 | 16.0% | 47.9% | 14.2% | 21.9% |
| 4 그룹 | 11.7% | 34.9% | 13.4% | 40.0% |
| 5 그룹 | 7.6% | 22.8% | 15.2% | 54.3% |

- 만족도가 낮은 그룹에서 고졸 이하 학력 비중이 높은 반면, 만족도가 높은 그룹일수록 학력 수준이 높아지면서 4년제 대학 비율이 높아짐
- 다만 1그룹에서는 4년제 대학 비율이 2, 3그룹에 비해서는 높는데 이는 평균 학력수준이 높은 젊은 층이 포함되어 있는 결과임. 즉, 가장 만족도가 낮은 1그룹은 사회적 배경이 약한 고연령층과 제대로 사회에 진입하지 못한 젊은 층이 혼합된 양상의 그룹임(한국사회의 고질적 문제)
- 만족도가 높은 4그룹에서는 4년제 비율이 40% 수준, 제일 높은 5그룹에서는 54.3%로 나타남

□ 그룹별 주거지역은 아래와 같음

[그림 3-21] 그룹별 주거지역 구성

| 구분 | 강북구 | 광진구 | 노원구 | 도봉구 | 동대문구 | 성동구 | 성북구 | 중랑구 | 서울 기타 | 경기 인천 |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 전체 | 10.1% | 10.4% | 14.2% | 15.2% | 13.0% | 10.1% | 10.3% | 10.5% | 4.5% | 1.7% |
| 1 그룹 | 2.0% | 7.8% | 37.3% | 29.4% | 9.8% | 7.8% | 2.0% | 3.9% | 0.0% | 0.0% |
| 2 그룹 | 11.6% | 11.1% | 14.6% | 20.2% | 6.6% | 12.6% | 6.1% | 11.1% | 5.1% | 1.0% |
| 3 그룹 | 9.5% | 10.7% | 13.0% | 17.2% | 17.8% | 8.9% | 11.8% | 8.3% | 2.4% | 0.6% |
| 4 그룹 | 11.5% | 10.7% | 11.1% | 12.3% | 15.5% | 9.4% | 13.0% | 11.3% | 4.2% | 1.0% |
| 5 그룹 | 6.5% | 8.7% | 16.3% | 9.8% | 8.7% | 12.0% | 8.7% | 9.8% | 10.9% | 8.7% |

- 만족도가 제일 낮은 1그룹은 노원구와 도봉구 거주자에서 특히 높게 나타남
- 2, 3, 4그룹의 거주지 상의 차이는 크지 않음
- 만족도가 제일 높은 5그룹의 경우에는 동북권 외 다른 서울지역 거주나 경기도권거주자 비율이 상대적으로 높게 나타남
- 현재의 삶 전반에 대한 평가에서 동북권 지역내거주자의 만족도가 다른 지역 거주자에 비해 다소 더 떨어지는 경향을 보임

□ 그룹별 종사하는 산업분야는 아래와 같음

[그림 3-22] 그룹별 산업분야 구성

| 구분 | 도소매 | 교육 서비스 | 숙박/음식점 | 보건/사회복지 | 제조업 | 운수/창고업 | 시설관리/임대 | 기타 개인 서비스 | 건설업 | 전문/과학/기술 |
|------|-------|--------|--------|---------|-------|--------|---------|-----------|-------|----------|
| 전체 | 10.0% | 10.0% | 10.0% | 10.0% | 10.0% | 10.0% | 10.0% | 10.0% | 10.0% | 10.0% |
| 1 그룹 | 13.7% | 5.9% | 7.8% | 5.9% | 9.8% | 19.6% | 17.6% | 7.8% | 9.8% | 2.0% |
| 2 그룹 | 7.6% | 4.0% | 14.1% | 2.5% | 15.7% | 11.1% | 18.7% | 8.1% | 15.7% | 2.5% |
| 3 그룹 | 13.0% | 7.7% | 14.2% | 7.1% | 8.9% | 12.4% | 10.7% | 11.2% | 8.9% | 5.9% |
| 4 그룹 | 10.7% | 11.7% | 6.9% | 13.4% | 9.0% | 8.8% | 6.3% | 10.9% | 9.4% | 13.0% |
| 5 그룹 | 4.3% | 21.7% | 8.7% | 17.4% | 5.4% | 3.3% | 2.2% | 8.7% | 4.3% | 23.9% |

- 현재 삶의 전반에 대한 자가평가가 가장 낮은 그룹은 운수/창고업, 시설관리 분야 종사자가 많으며 그 다음으로 낮은 그룹에서는 숙박/음식점업과 제조업, 건설업 종사자의 비중이 높게 나타남
- 만족도가 올라갈수록 전문/과학/기술, 교육서비스, 보건/사회복지 분야 종사자의 비중이 올라감

□ 그룹별 현 직업에 종사한 총 기간은 아래와 같음

[그림 3-23] 그룹별 현 직업 종사 기간 구성

| 구분 | 1년 미만 | 1년 이상 ~2년 미만 | 2년 이상 ~3년 미만 | 3년 이상 ~4년 미만 | 4년 이상 ~5년 미만 | 5년 이상 ~10년 미만 | 10년 이상 ~20년 미만 | 20년 이상 |
|------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|----------------|--------|
| 전체 | 2.7% | 7.6% | 10.6% | 9.3% | 10.0% | 28.5% | 22.2% | 9.1% |
| 1 그룹 | 7.8% | 13.7% | 15.7% | 27.5% | 5.9% | 15.7% | 9.8% | 3.9% |
| 2 그룹 | 1.0% | 8.6% | 9.6% | 9.6% | 12.1% | 29.8% | 21.2% | 8.1% |
| 3 그룹 | 3.6% | 8.3% | 13.6% | 4.7% | 10.7% | 29.0% | 23.7% | 6.5% |
| 4 그룹 | 1.5% | 5.6% | 9.8% | 8.6% | 10.0% | 29.9% | 23.2% | 11.3% |
| 5 그룹 | 4.3% | 10.9% | 7.6% | 9.8% | 7.6% | 27.2% | 23.9% | 8.7% |

- 만족도가 가장 낮은 1그룹은 연령대가 60대 이상의 장년층이 많음에도 현 직업 종사 기간은 4년 미만 경력자가 다수임
- 만족도가 올라갈수록 현 직업 종사기간이 길어지는 경향을 보임
- 단, 젊은 층 구성비율이 높은 5그룹의 경우에는 총 종사기간이 길지 않은 응답률도 관측됨

□ 그룹별 사업장(종업원) 규모는 아래와 같음

[그림 3-24] 그룹별 사업장 규모 구성

| 구분 | 1~4명 | 5~9명 | 10~29명 | 30~99명 | 100명 이상 |
|------|-------|-------|--------|--------|---------|
| 전체 | 35.1% | 32.3% | 16.4% | 11.8% | 4.4% |
| 1 그룹 | 19.6% | 29.4% | 19.6% | 25.5% | 5.9% |
| 2 그룹 | 42.4% | 27.3% | 15.2% | 13.6% | 1.5% |
| 3 그룹 | 39.1% | 32.0% | 13.6% | 10.7% | 4.7% |
| 4 그룹 | 32.2% | 33.9% | 17.4% | 11.1% | 5.4% |
| 5 그룹 | 34.8% | 39.1% | 17.4% | 4.3% | 4.3% |

- 만족도가 가장 낮은 1그룹은 4명 이하 소규모 사업장 비율은 적으며 5-9명 규모와 30-99명 규모 비율이 높은 편임
- 만족도가 가장 높은 5그룹의 경우에는 9명 이하의 소규모 사업장 재직비율이 높게 나타남
- 대체로 회사규모에 따른 만족도 차이에 큰 차이가 보이지 않음. 회사규모보다는 자신의 고용여건과 노동환경 등이 만족도에 더 중요한 요소라고 판단됨

□ 그룹별 직종은 아래와 같음

[그림 3-25] 그룹별 직종 구성

| 구분 | 사무/관리직 | 생산/기능직 | 판매/영업/서비스직 | 전문직 | 일반작업직 |
|------|--------|--------|------------|-------|-------|
| 전체 | 27.4% | 24.8% | 29.2% | 4.9% | 13.7% |
| 1 그룹 | 11.8% | 35.3% | 17.6% | 3.9% | 31.4% |
| 2 그룹 | 9.6% | 35.9% | 27.8% | 1.0% | 25.8% |
| 3 그룹 | 18.9% | 26.0% | 37.3% | 2.4% | 15.4% |
| 4 그룹 | 36.2% | 22.0% | 28.2% | 5.4% | 8.2% |
| 5 그룹 | 47.8% | 8.7% | 23.9% | 16.3% | 3.3% |

- 만족도가 낮은 1, 2그룹은 생산/기능직과 일반작업직 근로자가 많은 반면, 3그룹은 판매/영업/서비스 근로자 비율이 상대적으로 많음

- 만족도가 높은 4그룹은 사무/관리직 비율이 높으며 만족도가 가장 높은 5그룹은 사무/관리직과 전문직 비율이 특히 높게 나타남

□ 그룹별 고용형태는 아래와 같음

[그림 3-26] 그룹별 고용형태 구성

| 구분 | 정규직 | 무기계약직 | 기간제 계약직 | 파견·용역·하청 | 일용직 | 시간제 |
|------|-------|-------|---------|----------|-------|-------|
| 전체 | 65.7% | 5.0% | 13.0% | 5.7% | 5.5% | 4.9% |
| 1 그룹 | 45.1% | 7.8% | 15.7% | 11.8% | 5.9% | 11.8% |
| 2 그룹 | 41.9% | 6.6% | 24.7% | 10.6% | 10.6% | 5.6% |
| 3 그룹 | 53.3% | 6.5% | 18.9% | 6.5% | 8.9% | 5.9% |
| 4 그룹 | 79.9% | 3.8% | 7.7% | 3.3% | 2.5% | 2.5% |
| 5 그룹 | 79.3% | 4.3% | 4.3% | 2.2% | 3.3% | 6.5% |

* 특수고용은 0.2%(2명)로 분석표에서 제외

- 만족도가 높을수록 정규직 비율이 증가하므로 안정적 고용상황이 현재의 삶과 직업 만족도에 큰 영향을 미치는 것으로 판단됨
- 만족도가 낮은 그룹에서 파견/용역/하청, 일용직, 시간제 고용형태가 특히 높고, 다음으로 낮은 그룹에서 기간제 계약직 비율구성이 높아짐 반면 만족도가 높은 4, 5그룹의 정규직 비율은 80%에 가까움
- 즉, 생존의 기반인 노동안정, 고용안정이 보장되는 상황에서 현재의 삶의 전반에 만족하게 되는 것임

□ 그룹별 임금수준은 아래와 같음

[그림 3-27] 그룹별 임금수준 구성

| 구분 | 2천만원 미만 | 2천~3천 미만 | 3천~4천 미만 | 4천~5천 미만 | 5천만원 이상 |
|------|---------|----------|----------|----------|---------|
| 전체 | 14.0% | 49.6% | 27.6% | 4.6% | 4.2% |
| 1 그룹 | 41.2% | 41.2% | 13.7% | 2.0% | 2.0% |
| 2 그룹 | 20.2% | 53.5% | 22.7% | 3.0% | 0.5% |
| 3 그룹 | 11.8% | 56.2% | 29.0% | 1.2% | 1.8% |
| 4 그룹 | 8.2% | 49.6% | 31.2% | 6.1% | 5.0% |
| 5 그룹 | 13.0% | 37.0% | 27.2% | 8.7% | 14.1% |

- 현재의 삶과 노동여건에 대한 만족도는 임금수준과 매우 강력한 정(正)의 관계를 보임

□ 그룹별 가구 총소득은 아래와 같음

[그림 3-28] 그룹별 가구 총소득 구성

| 구분 | 300만원 이하 | 301~400 이하 | 401~500 이하 | 501~600 이하 | 601만원 이상 |
|------|----------|------------|------------|------------|----------|
| 전체 | 18.9% | 14.2% | 26.8% | 20.5% | 19.5% |
| 1 그룹 | 22.0% | 12.0% | 32.0% | 24.0% | 10.0% |
| 2 그룹 | 24.9% | 19.8% | 26.4% | 16.8% | 12.2% |
| 3 그룹 | 21.9% | 13.0% | 27.8% | 18.3% | 18.9% |
| 4 그룹 | 15.3% | 11.7% | 26.4% | 23.6% | 23.0% |
| 5 그룹 | 17.4% | 16.3% | 26.1% | 16.3% | 23.9% |

- 임금수준과 더불어 가구총소득도 현재의 삶과 노동여건에 대한 만족도에 정(正)의 관계를 보임

□ 그룹별 초과/연장근무 시 보상방식은 아래와 같음

[그림 3-29] 그룹별 초과/연장근무시 보상방식

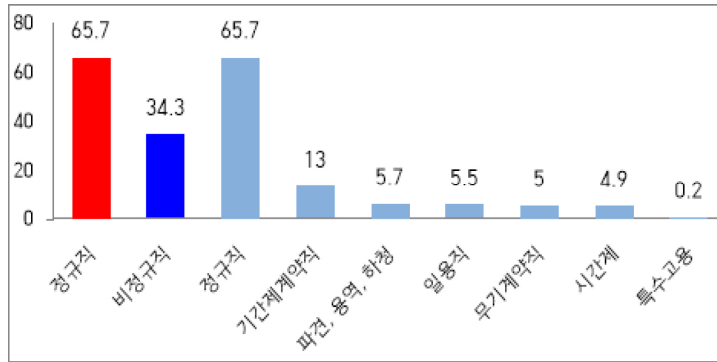
| 구분 | 법정 수당 수령 | 사업주 임의 | 대체 보상 | 보상 없음 |
|------|----------|--------|-------|-------|
| 전체 | 51.6% | 11.8% | 4.4% | 32.2% |
| 1 그룹 | 35.3% | 3.9% | 5.9% | 54.9% |
| 2 그룹 | 41.8% | 13.8% | 3.6% | 40.8% |
| 3 그룹 | 47.6% | 17.9% | 3.6% | 31.0% |
| 4 그룹 | 59.9% | 9.3% | 4.0% | 26.8% |
| 5 그룹 | 50.5% | 13.2% | 9.9% | 26.4% |

- 만족도가 낮은 그룹이 곧 노동 취약계층이며 이들은 초과/연장근무에 대해서도 어떠한 보상을 받지 못하는 비율이 제일 높음
- 2, 3그룹의 경우에는 법정 근무수당을 수령하는 비율이 늘어나지만 무보상비율도 3-40% 대로 적지 않음
- 4그룹은 법정 근무수당 수령비율이 약 60%로 가장 높으며 5그룹은 법정수당 외에 사업주 임의, 보상휴가 등의 비율이 높은 편임

3. 노동실태 현황

1) 고용형태

[그림 3-30] 고용형태 (N=1,000, %)



□ 응답자들의 고용형태는 정규직이 65.7%로 비정규직(34.3%)과 2:1 정도의 비중을 보임

- 비정규직(34.3%)에는 기간제 계약직이 13%로 가장 많았으며, 다음으로 파견/용역/하청 (5.7%), 일용직(5.5%), 무기계약직(공무직 포함, 5%), 시간제(4.9%), 특수고용(0.2%) 순임
- 서울특별시의 전체 임금근로자 중 정규직 비율은 65%, 비정규직 비율은 35%로, 본 설문조사 응답자 구성은 전반적으로 서울시 전체와 유사한 구성 비율을 보임(「경제활동인구조사」, 2020)

<표 3-28> 지역별 고용형태 (%)

| 구 분 | N | 정규직 | 비정규직 | | | | | | |
|------|-------|-----|---------|-----------|-----|--------|------------|-------|----|
| | | | 기간제 계약직 | 파견/용역/ 하청 | 일용직 | 무기 계약직 | 시간제/ 아르바이트 | 특수 고용 | |
| 전체 | 1,000 | 657 | 343 | 130 | 57 | 55 | 50 | 49 | 02 |
| 강북구 | 120 | 767 | 233 | 58 | 75 | 17 | 50 | 33 | 00 |
| 광진구 | 127 | 732 | 268 | 79 | 31 | 16 | 118 | 24 | 00 |
| 노원구 | 125 | 544 | 456 | 240 | 48 | 56 | 16 | 88 | 08 |
| 도봉구 | 121 | 579 | 421 | 198 | 50 | 124 | 17 | 25 | 08 |
| 동대문구 | 128 | 813 | 187 | 109 | 63 | 00 | 00 | 16 | 00 |
| 성동구 | 126 | 659 | 341 | 63 | 95 | 40 | 87 | 56 | 00 |
| 성북구 | 127 | 654 | 346 | 165 | 24 | 63 | 71 | 24 | 00 |
| 중랑구 | 126 | 508 | 492 | 127 | 71 | 127 | 40 | 127 | 00 |

□ 본 설문조사 응답자의 지역별 고용형태를 살펴보면, 전체 정규직 비율(657%)과 비교할 때, 동대문구에서 813%로 가장 높음

- 다음으로 강북구(767%), 광진구(732%)에서 높으며, 성동구(659%), 성북구(654%)는 전체 평균과 유사한 수준을, 도봉구(579%), 노원구(544%), 중랑구(508%)는 상대적으로 낮은 편임
- 기간제 계약직은 노원구, 도봉구에서, 파견/용역/하청은 성동구에서, 일용직은 중랑구, 도봉구에서, 무기계약직은 광진구에서, 시간제 아르바이트는 중랑구에서 각각 타 지역에 비해 상대적으로 높게 조사됨

〈표 3-29〉 산업별 고용형태 (%)

| 구 분 | N | 정규직 | 비정규직 | | | | | | |
|----------|-------|------|---------|----------|-----|--------|-----------|-------|----|
| | | | 기간제 계약직 | 파견/용역/하청 | 일용직 | 무기 계약직 | 시간제/아르바이트 | 특수 고용 | |
| 전체 | 1,000 | 657 | 343 | 130 | 57 | 55 | 50 | 49 | 02 |
| 도소매 | 100 | 590 | 410 | 180 | 00 | 10 | 30 | 190 | 00 |
| 교육서비스 | 100 | 790 | 210 | 130 | 00 | 00 | 30 | 30 | 20 |
| 숙박/음식점 | 100 | 440 | 560 | 260 | 00 | 40 | 90 | 170 | 00 |
| 보건/사회복지 | 100 | 920 | 80 | 70 | 10 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 제조업 | 100 | 620 | 380 | 90 | 00 | 160 | 120 | 10 | 00 |
| 운수/창고업 | 100 | 790 | 210 | 100 | 30 | 20 | 50 | 10 | 00 |
| 시설관리/임대 | 100 | 290 | 710 | 210 | 460 | 20 | 10 | 10 | 00 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 650 | 350 | 170 | 00 | 00 | 120 | 60 | 00 |
| 건설업 | 100 | 480 | 520 | 90 | 70 | 300 | 50 | 10 | 00 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 1000 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |

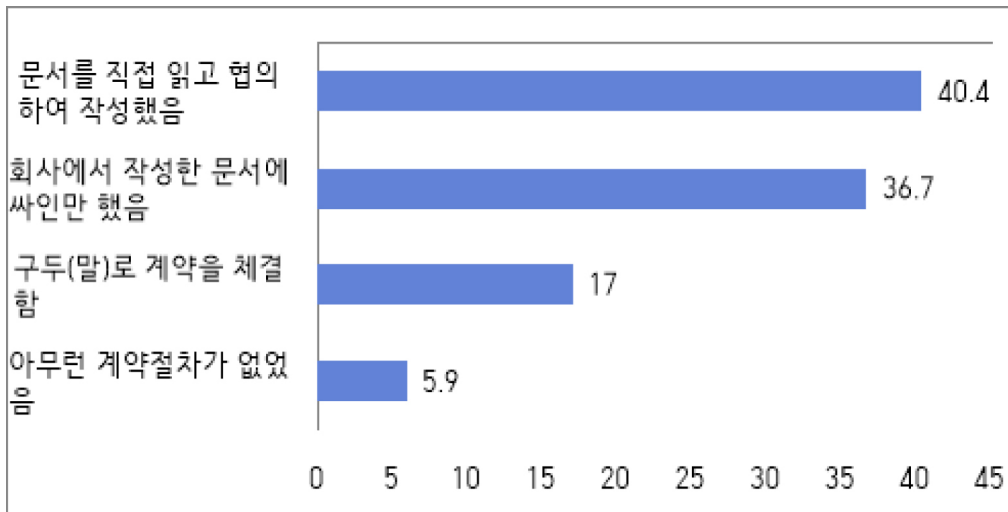
□ 산업별 고용형태는 분야에 따라 확연한 차이가 관측됨

- 전문/과학/기술 종사자는 응답자 모두가 정규직(100%)이라고 응답하였으며, 보건/사회복지(92%), 교육서비스와 운수/창고업(각각 79%) 분야도 전체 평균보다 높은 정규직 비율을 보임
- 반면 시설관리/임대(29%), 숙박/음식업(44%), 건설업(48%) 분야에서 상대적으로 정규직 비율이 낮게 나타남

□ 비정규직이 더 많은 산업의 고용형태를 살펴보면, 시설관리/임대업은 주로 파견/용역/하청과 기간제 계약직, 숙박/음식점은 기간제 계약직과 시간제/아르바이트, 건설업은 일용직의 형태로 주로 고용된 것으로 조사됨

2) 근로계약서 작성 여부

[그림 3-31] 근로계약서 작성 여부 (N=1,000, %)



□ 근로계약서 작성 여부를 보면, ‘문서를 직접 읽고 협의하여 작성했음’이 40.4%로 가장 높고, ‘회사에서 작성한 문서에 싸인만 했음’(36.7%), ‘구두(말)로 계약을 체결함’(17%), ‘아무런 계약 절차가 없었음’(5.9%) 순임

- 과반 이상(53.7%, 싸인만 함: 36.7% + 구두계약: 17%)이 계약서 내용을 직접 확인하고 적절한 협의를 거치는 과정 없이 근로계약이 이뤄짐
- 특히 구두(말)로 계약하거나 아무런 계약 절차가 없는 ‘근로계약서 작성 및 교부의무 위반’의 위법 사항이 약 23%로 적지 않음

〈표 3-30〉 지역별 / 산업별 근로계약서 작성 여부 (%)

| 구분 | N | 문서를 직접 읽고 협의하여 작성했음 | 회사에서 작성한 문서에 싸인만 했음 | 구두(말로) 계약을 체결함 | 아무런 계약절차가 없었음 | |
|----------|----------|------------------------|------------------------|-------------------|------------------|-----|
| 전체 | 1,000 | 404 | 367 | 170 | 59 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 517 | 308 | 142 | 33 |
| | 광진구 | 127 | 197 | 488 | 252 | 63 |
| | 노원구 | 125 | 496 | 208 | 256 | 40 |
| | 도봉구 | 121 | 273 | 463 | 223 | 41 |
| | 동대문구 | 128 | 484 | 445 | 47 | 23 |
| | 성동구 | 126 | 421 | 365 | 127 | 87 |
| | 성북구 | 127 | 386 | 425 | 118 | 71 |
| | 중랑구 | 126 | 460 | 230 | 198 | 111 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 430 | 320 | 220 | 30 |
| | 교육서비스 | 100 | 560 | 280 | 150 | 10 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 220 | 280 | 380 | 120 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 610 | 340 | 50 | 00 |
| | 제조업 | 100 | 190 | 450 | 190 | 170 |
| | 운수/창고업 | 100 | 450 | 480 | 40 | 30 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 380 | 530 | 70 | 20 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 280 | 370 | 280 | 70 |
| | 건설업 | 100 | 260 | 330 | 270 | 140 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 660 | 290 | 50 | 00 | |

□ 지역별로 근로계약서 작성 여부를 구체적으로 살펴보면, 지역에 따라 차이가 관측됨

- '계약문서를 직접 읽고 협의하여 작성'한 경우는 전체 평균 40% 대비 강북구(51%), 노원구(49%), 동대문구(48%), 중랑구(46%), 성동구(42%) 순으로 높게 나타남
- 반면 성북구, 도봉구, 광진구는 회사에서 작성한 문서에 싸인만 한 경우가 45% 내외로 가장 높게 조사됨

□ 산업별로 보면, '계약문서를 직접 읽고 협의하여 작성'한 경우는 전문/과학/기술(66%), 보건/사회복지(61%), 교육서비스(56%)에서 상대적으로 높은 편이며 반대로 제조업, 숙박/음식점, 건설업, 기타 개인서비스에서는 근로계약서 절차가 제대로 이행되지 않은 비율이 높게 나타남

□ 구두(말)로 계약을 체결하거나, 아무런 계약절차가 없는 근로기준법 위반 사례가 상대적으로 높은 지역은 광진구(315%), 중랑구(309%), 노원구(296%)이며, 산업별로는 숙박/음식점(50%), 건설업(41%), 제조업(36%), 기타 개인서비스업(35%)임

〈표 3-31〉 고용형태별 / 직업별 근로계약서 작성 여부 (%)

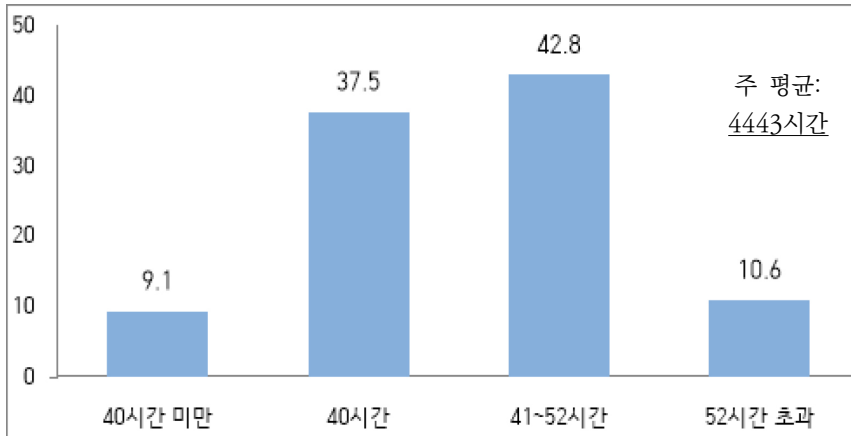
| 구 분 | | N | 문서를 직접 읽고 협약하여 작성했음 | 회사에서 작성한 문서에 싸인만 했음 | 구두(말)로 계약을 체결함 | 아무런 계약절차가 없었음 |
|----------|------------|-------|------------------------|------------------------|-------------------|------------------|
| 전체 | | 1,000 | 404 | 367 | 170 | 59 |
| 고용 형태 | 정규직 | 657 | 470 | 388 | 117 | 24 |
| | 비정규직 | 343 | 277 | 327 | 271 | 125 |
| 직종 | 사무/관리직 | 274 | 566 | 343 | 80 | 11 |
| | 생산/기능직 | 248 | 286 | 403 | 206 | 105 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 373 | 308 | 250 | 68 |
| | 전문직 | 49 | 653 | 245 | 102 | 00 |
| | 일반작업직 | 137 | 270 | 518 | 139 | 73 |

□ 근로계약서 작성 여부에 있어서 고용형태와 직종별로 큰 차이가 관측됨

- 정규직의 경우에는 직접 읽고 협의 후 작성이 거의 절반에 가깝고 단순 구두 계약이나 절차 부재는 비율이 낮음. 반면 비정규직 근로자의 경우에는 회사문서예의 단순 서명 비율이 제일 높으며 특히 구두 계약이나 절차가 아예 없었던 경우도 정규직에 비해 매우 높게 나타남(각각의 고용형태 별로 응답자 샘플 수가 충분하지 않아 일반화는 유의해야 함. 다만 비정규직 중에서 무기계약직, 일용직, 시간제 근로자는 구두체결과 절차 부재가 많은 것으로 보이며 파견/용역/하청은 회사문서에 그냥 서명만 하는 비율이 높아 보임)
- 직종별로도 의미있는 차이가 관측되는데 사무직과 전문직의 경우에는 협의 후 작성 비율이 특히 높은 반면 다른 직종의 경우에는 회사문서에 서명만 하거나 구두체결 비율이 높음 생산/기능직과 일반작업직 근로자의 경우에는 계약절차 자체가 아예 없었다는 비율이 전체 평균 대비 높게 응답됨

3) 주 평균 근무시간 및 근무 일수

[그림 3-32] 주 평균 근무시간 (N=1,000, %, 시간)



- 동북권 지역 근로자들의 주 평균 근무시간은 44.43시간으로, 41~52시간이 42.8%로 가장 많으며, 다음으로 40시간(37.5%), 52시간 초과(10.6%), 40시간 미만(9.1%) 순으로 나타남
 - 2018년부터 휴식이 있는 삶을 보장하기 위하여 주 52시간 근무제가 단계적으로 시행되고 있으나, 주 52시간을 초과하는 근로자가 10.6%로 적지 않음
 - 이는 본 설문조사의 응답자 특성상 사업체 규모가 4인 미만의 소규모인 경우가 많고 특별 연장근로를 인정하는 특례업종 종사 근로자의 존재라는 현실의 반영일 수 있음

<표 3-32> 지역별 / 산업별 주 평균 근무시간 (% , 시간)

| 구분 | N | 주 평균 근무시간 | 40시간 미만 | 40시간 | 41시간~52시간 | 52시간 초과 | |
|----|-------|-----------|---------|------|-----------|---------|------|
| 전체 | 1,000 | 44.43 | 9.1 | 37.5 | 42.8 | 10.6 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 44.89 | 4.2 | 44.2 | 43.3 | 8.3 |
| | 광진구 | 127 | 45.70 | 3.1 | 26.8 | 65.4 | 4.7 |
| | 노원구 | 125 | 44.62 | 19.2 | 29.6 | 38.4 | 12.8 |
| | 도봉구 | 121 | 42.97 | 9.9 | 58.7 | 24.0 | 7.4 |
| | 동대문구 | 128 | 44.34 | 1.6 | 41.4 | 51.6 | 5.5 |
| | 성동구 | 126 | 45.45 | 10.3 | 30.2 | 40.5 | 19.0 |
| | 성북구 | 127 | 45.69 | 5.5 | 36.2 | 42.5 | 15.7 |
| | 종로구 | 126 | 41.70 | 19.0 | 34.1 | 35.7 | 11.1 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 43.02 | 18.0 | 23.0 | 49.0 | 10.0 |
| | 교육서비스 | 100 | 39.02 | 18.0 | 63.0 | 19.0 | 0.0 |

| 구 분 | N | 주 평균 근무시간 | 40시간 미만 | 40시간 | 41시간~52시간 | 52시간 초과 |
|----------|-------|-----------|---------|------|-----------|---------|
| 전체 | 1,000 | 4443 | 91 | 375 | 428 | 106 |
| 숙박/음식점 | 100 | 4510 | 150 | 170 | 480 | 200 |
| 보건/사회복지 | 100 | 4283 | 30 | 480 | 480 | 10 |
| 제조업 | 100 | 4391 | 60 | 410 | 510 | 20 |
| 운수/창고업 | 100 | 4938 | 70 | 230 | 400 | 300 |
| 시설관리/임대 | 100 | 4881 | 130 | 320 | 330 | 220 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 4564 | 50 | 270 | 560 | 120 |
| 건설업 | 100 | 4505 | 60 | 310 | 540 | 90 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 4151 | 00 | 700 | 300 | 00 |

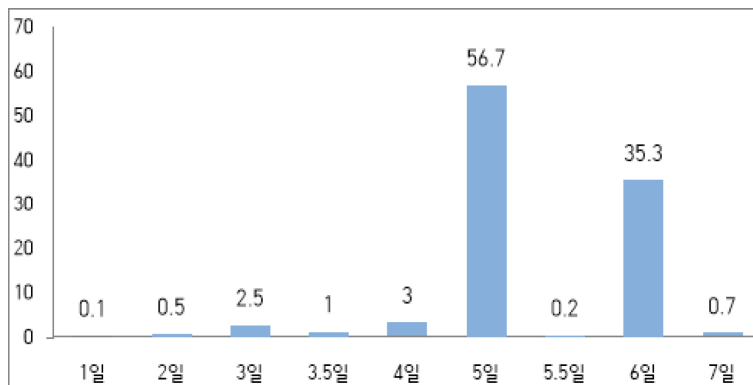
□ 지역별로 주 평균 근무시간을 구체적으로 살펴보면, 대체로 지역별 차이는 크지 않음

- 다만 주 52시간 초과 근무자 기준으로 보면, 성동구(19%), 성북구(157%)에서 타 지역보다 상대적으로 많이 응답됨

□ 산업별로 살펴보면, 눈에 띄는 차이가 관측됨

- 운수/창고업이 주 평균 4938시간으로 근무시간이 가장 길게 나타났으며 다음으로 시설관리/임대(4881시간), 기타 개인서비스(4564시간), 숙박/음식점(451시간), 건설업(4505시간)의 순서임
- 특히 운수/창고업, 시설관리/임대, 숙박/음식점업 근로자들의 약 2-30%가 52시간 초과 노동의 응답률을 보임
- 반면, 교육서비스(3902시간)과 전문/과학/기술(4151시간)은 주 평균 근무시간이 상대적으로 짧은 산업으로 조사됨

[그림 3-33] 주 평균 근무 일수 (N=1,000, %, 일)



□ 동북권 지역 근로자들의 전체 주 평균 근무 일수는 525일임

- 주 5일 근무가 567%로 절반 이상을 차지하며, 다음으로 6일(353%), 4일(3%), 3일(25%) 등의 순으로 나타남

〈표 3-33〉 지역별 / 산업별 주 평균 근무 일수 (% , 일)

| 구 분 | N | 주 평균 | 1일 | 2일 | 3일 | 35일 | 4일 | 5일 | 55일 | 6일 | 7일 | |
|-----|----------|------|-----|----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|----|
| 전체 | 1,000 | 525 | 01 | 05 | 25 | 10 | 30 | 567 | 02 | 353 | 07 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 543 | 00 | 00 | 00 | 08 | 17 | 517 | 00 | 458 | 00 |
| | 광진구 | 127 | 539 | 00 | 00 | 16 | 00 | 31 | 504 | 00 | 449 | 00 |
| | 노원구 | 125 | 524 | 08 | 00 | 40 | 24 | 16 | 544 | 00 | 336 | 32 |
| | 도봉구 | 121 | 516 | 00 | 08 | 00 | 33 | 17 | 694 | 00 | 248 | 00 |
| | 동대문구 | 128 | 536 | 00 | 00 | 08 | 00 | 00 | 617 | 00 | 375 | 00 |
| | 성동구 | 126 | 519 | 00 | 08 | 56 | 08 | 16 | 563 | 16 | 317 | 16 |
| | 성북구 | 127 | 532 | 00 | 00 | 16 | 08 | 16 | 583 | 00 | 378 | 00 |
| | 중랑구 | 126 | 495 | 00 | 24 | 63 | 00 | 127 | 516 | 00 | 262 | 08 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 536 | 00 | 30 | 30 | 00 | 20 | 400 | 00 | 510 | 10 |
| | 교육서비스 | 100 | 500 | 10 | 10 | 00 | 00 | 10 | 890 | 00 | 80 | 00 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 544 | 00 | 10 | 50 | 00 | 20 | 350 | 00 | 550 | 20 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 535 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 640 | 20 | 340 | 00 |
| | 제조업 | 100 | 527 | 00 | 00 | 00 | 00 | 40 | 650 | 00 | 310 | 00 |
| | 운수/창고업 | 100 | 536 | 00 | 00 | 30 | 10 | 80 | 400 | 00 | 450 | 30 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 493 | 00 | 00 | 100 | 90 | 60 | 430 | 00 | 320 | 00 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 550 | 00 | 00 | 20 | 00 | 20 | 410 | 00 | 540 | 10 |
| | 건설업 | 100 | 532 | 00 | 00 | 20 | 00 | 50 | 520 | 00 | 410 | 00 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 502 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 980 | 00 | 20 | 00 |

□ 지역별로 주 평균 근무 일수를 살펴보면, 대체로 전체 주 평균 근무 일수인 525일 내외로 큰 차이를 보이지 않음

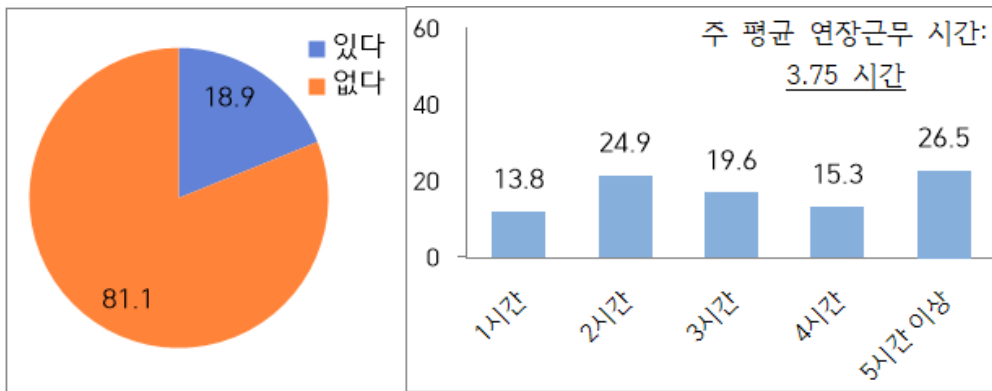
- 강북구(543일), 광진구(539일), 성북구(532일)에서 타 지역에 비해 주 평균 근무 일수가 미세하게 높은 편인데 이들 지역은 고용형태상 정규직의 비율이 다소 더 높은 지역임 즉, 시간제, 일용직을 포함한 비정규직률이 높을수록 근무 일수가 감소함

□ 산업별 특성에 따라 주 평균 근무 일수에 차이가 나타남

- 전체 주 평균 근무 일수인 525일 대비, 기타 개인서비스가 55일로 가장 근무 일수가 많으며(6일 근무비율이 높음), 다음으로 숙박/음식점(544일), 도소매(536일), 운수/창고업(536일), 보건/사회복지(535일), 건설업(532일), 제조업(527일)에서 상대적으로 근무 일수가 많은 반면, 전문/과학/기술(502일), 교육서비스(5일), 시설관리/임대(493일)는 적게 나타남
- 대체로 개인 서비스업이나, 숙박업소, 음식점 등 주말과 상관없이 운영/영업이 필요한 산업에서 타 산업에 비해 근무 일수가 많음

4) 연장근무

[그림 3-34] 연장근무 여부 및 주 평균 연장근무 시간(N=1,000, %, 주)



- 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 연장근무 여부를 조사한 결과, ‘없다’가 811%, ‘있다’가 189%로 열명 중 두명 정도가 연장근무를 수행하는 상황임
- 연장근무를 수행하는 응답자를 대상으로 주 평균 연장근무 시간을 조사한 결과, 5시간 이상이 265%로 가장 많아, 이들의 경우 주 5일 근무시 매일 1시간 이상의 추가 근무를 하고 있음
 - 다음으로 2시간(249%), 3시간(196%), 4시간(153%), 1시간(138%) 순이며, 주 평균 연장근무 시간은 375시간임

〈표 3-34〉 지역별 연장근무 여부 및 주 평균 연장근무 시간 (% , 시간)

| 구 분 | N | 연장근무 없음 | 연장근무 있음 | 주 평균 연장 근무시간 | 1시간 | 2시간 | 3시간 | 4시간 | 5시간 이상 |
|------|-------|------------|------------|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----------|
| 전체 | 1,000 | 811 | 189 | 375 | 138 | 249 | 196 | 153 | 265 |
| 강북구 | 120 | 825 | 175 | 333 | 00 | 238 | 476 | 190 | 95 |
| 광진구 | 127 | 677 | 323 | 490 | 195 | 244 | 73 | 73 | 415 |
| 노원구 | 125 | 736 | 264 | 433 | 91 | 242 | 121 | 303 | 242 |
| 도봉구 | 121 | 851 | 149 | 272 | 222 | 167 | 389 | 111 | 111 |
| 동대문구 | 128 | 922 | 78 | 380 | 00 | 100 | 300 | 300 | 300 |
| 성동구 | 126 | 913 | 87 | 391 | 91 | 455 | 00 | 00 | 455 |
| 성북구 | 127 | 764 | 236 | 310 | 267 | 200 | 100 | 100 | 333 |
| 중랑구 | 126 | 802 | 198 | 288 | 80 | 360 | 280 | 160 | 120 |

□ 지역별로 시간 외 근무를 살펴보면 차이가 관측됨

- 연장근무가 있다고 응답한 전체 평균(189%) 대비, 광진구에서 323%로 가장 높았으며, 노원구(264%), 성북구(236%), 중랑구(198%)에서 상대적으로 높게 나타남
- 이들 연장근무 경험자를 대상으로 주 평균 연장근무 시간을 조사한 결과, 가장 연장근무 시간이 긴 지역은 광진구(49시간)였으며, 다음으로 노원구(433시간), 성동구(391시간), 동대문구(38시간), 강북구(333시간), 성북구(31시간), 중랑구(288시간), 도봉구(272시간)의 순임
- 타 지역에 비해 광진구와 노원구에 종사하는 근로자에게서 특히 연장근무 경험이 높을 뿐 아니라 장시간의 추가 노동이 이뤄지는 것으로 나타남

〈표 3-35〉 산업별 연장근무 여부 및 주 평균 연장근무 시간 (% , 시간)

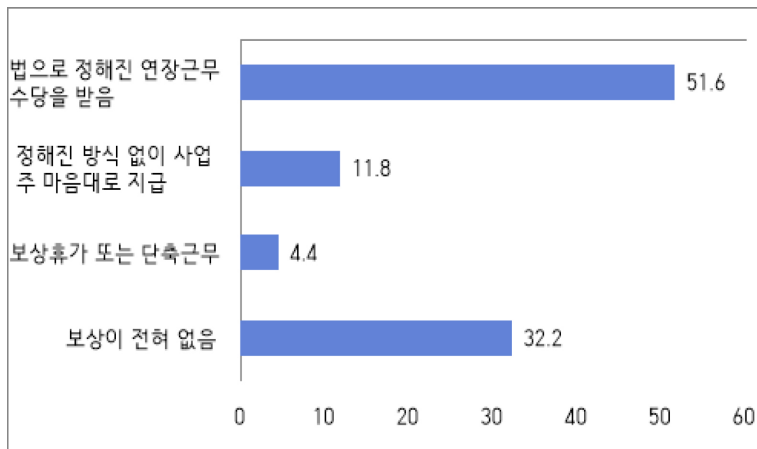
| 구 분 | N | 연장근무 없음 | 연장근무 있음 | 주 평균 연장근무시간 | 1시간 | 2시간 | 3시간 | 4시간 | 5시간 이상 |
|---------|-------|------------|------------|----------------|-----|-----|-----|-----|-----------|
| 전체 | 1,000 | 811 | 189 | 375 | 138 | 249 | 196 | 153 | 265 |
| 도소매 | 100 | 840 | 160 | 281 | 188 | 500 | 63 | 63 | 188 |
| 교육서비스 | 100 | 900 | 100 | 390 | 100 | 200 | 200 | 100 | 400 |
| 숙박/음식점 | 100 | 750 | 250 | 344 | 200 | 280 | 200 | 120 | 200 |
| 보건/사회복지 | 100 | 830 | 170 | 500 | 118 | 00 | 176 | 353 | 353 |
| 제조업 | 100 | 660 | 340 | 379 | 118 | 206 | 147 | 147 | 382 |

| 구 분 | N | 연장근무 없음 | 연장근무 있음 | 주 평균 연장근무시간 | 1시간 | 2시간 | 3시간 | 4시간 | 5시간 이상 |
|----------|-----|------------|------------|----------------|-----|-----|-----|-----|-----------|
| 운수/창고업 | 100 | 970 | 30 | 400 | 333 | 00 | 333 | 00 | 333 |
| 시설관리/임대 | 100 | 940 | 60 | 500 | 00 | 167 | 333 | 167 | 333 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 780 | 220 | 368 | 136 | 273 | 182 | 182 | 227 |
| 건설업 | 100 | 700 | 300 | 437 | 100 | 167 | 300 | 233 | 200 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 740 | 260 | 273 | 154 | 423 | 192 | 38 | 192 |

□ 산업별로 연장근무 여부 및 양에서 눈에 띄는 차이가 관측됨

- 먼저 연장근무 경험 비율은 제조업에서 34%로 가장 높았으며, 다음으로 건설업(30%), 전문/과학/기술(26%), 숙박/음식점(25%), 기타 개인서비스(22%)의 순으로 높게 나타남
- 연장근무 경험자를 대상으로 산업별 주 평균 연장근무 시간을 조사한 결과, 보건/사회복지와 시설관리/임대에서 각각 5시간으로 가장 길게 조사됨
- 그밖에 건설업(437시간), 운수/창고업(4시간), 교육서비스(39시간), 제조업(379시간)에서 타 산업에 비해 상대적으로 연장근무시 연장근무 시간이 긴 것으로 나타남
- 전반적으로 제조업과 건설업 종사 근로자가 연장근무를 상대적으로 많이 수행하며 그 시간 또한 다른 산업에 비해 긴 양상을 보임

[그림 3-35] 연장근무 시 보상 (N=992, %)



□ 연장근무 시 보상 방식을 살펴보면, 법으로 정해진 연장근무 수당을 받는다는 응답이 516%로 가장 높았음

- 다음으로 정해진 방식 없이 사업주 마음대로 지급하는 경우가 118%, 보상 휴가 또는 단축근무를 하는 경우는 44%로 나타남
- 반면, 응답자 세명 중 한명 가량(322%)은 정해진 근로시간을 초과한 노동에 대해서도 보상을 받지 못하는 것으로 응답함

〈표 3-36〉 지역별 연장근무 시 보상 (%)

| 구 분 | N | 법적 보상 | 사업주 임의 | 다른 대체 | 보상 없음 |
|------|-----|-------|--------|-------|-------|
| 전체 | 992 | 516 | 118 | 44 | 322 |
| 강북구 | 120 | 733 | 150 | 33 | 83 |
| 광진구 | 125 | 464 | 120 | 00 | 416 |
| 노원구 | 124 | 347 | 65 | 65 | 524 |
| 도봉구 | 121 | 430 | 165 | 50 | 355 |
| 동대문구 | 128 | 703 | 70 | 23 | 203 |
| 성동구 | 125 | 528 | 136 | 88 | 248 |
| 성북구 | 127 | 575 | 102 | 39 | 283 |
| 중랑구 | 122 | 344 | 139 | 57 | 459 |

□ 본 설문조사 응답자의 지역별 연장근무 시 보상 방식을 살펴보면, 지역별 격차가 큰 편임

- 법으로 정해진 연장근무 수당을 받는다는 응답은 강북구에서 733%로 가장 높으며, 전체 평균(516%) 대비, 동대문구(703%), 성북구(575%), 성동구(528%)가 높은 편임
- 반면, 중랑구와 노원구에서는 보상을 받는 비율이 낮고 연장근무에도 별도의 보상이 없다는 응답이 높게 나타남

〈표 3-37〉 산업별 연장근무 시 보상 (%)

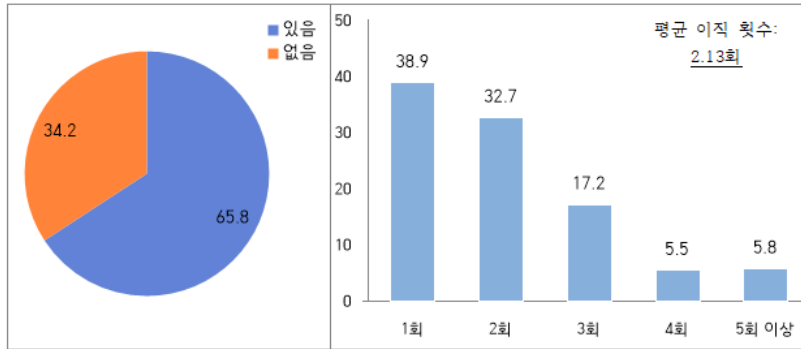
| 구 분 | N | 법적 보상 | 사업주 임의 | 다른 대체 | 보상 없음 |
|----------|-----|-------|--------|-------|-------|
| 전체 | 992 | 516 | 118 | 44 | 322 |
| 도소매 | 95 | 558 | 147 | 53 | 242 |
| 교육서비스 | 99 | 525 | 61 | 51 | 364 |
| 숙박/음식점 | 100 | 480 | 240 | 30 | 250 |
| 보건/사회복지 | 99 | 626 | 61 | 81 | 232 |
| 제조업 | 100 | 500 | 210 | 50 | 240 |
| 운수/창고업 | 100 | 590 | 50 | 30 | 330 |
| 시설관리/임대 | 100 | 430 | 60 | 10 | 500 |
| 기타 개인서비스 | 99 | 404 | 111 | 61 | 424 |
| 건설업 | 100 | 390 | 220 | 50 | 340 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 660 | 20 | 30 | 290 |

□ 산업별로도 연장근무에 대한 보상방식에 눈에 띄는 차이가 관측됨

- 전문/과학/기술 산업에 종사하는 근로자에게서 법으로 정해진 바에 따른 시간 외 근무수당을 정확히 수령하고 있다고 가장 높게 응답함(66%)
- 이외에 보건/사회복지(626%), 운수/창고업(59%), 도소매(558%), 교육서비스(525%) 산업 종사자들은 타 산업에 비해 법으로 정해진 시간 외 근무 수당을 받는 비율이 상대적으로 많은 편임
- 반면, 제조업(50%), 숙박/음식점(48%), 시설관리/임대(43%), 기타 개인서비스(404%), 건설업(39%)은 법에 정해진 바에 따른 시간 외 근무수당을 받는 상대적으로 낮음
- 이 중 제조업과 건설업은, 타 직종에 비해 연장근로가 가장 빈번한 산업이면서도 법에 의한 정당한 연장근무 수당을 제대로 받고 있지 못함
- 또한 시설관리/임대, 기타 개인서비스업은 어떠한 보상도 못 받는 비율이 거의 절반에 가까운 심각한 양상을 보임

5) 이직 경험

[그림 3-36] 이직 경험 및 이직 횟수 (N=1,000, %, 회)



□ 동북권 지역 근로자의 이직 경험에 대해 조사한 결과, 3명 중 2명(65%)은 한 번이라도 이직한 적이 있으며 평균 이직 횟수는 213회로 나타남

- 이직을 경험한 응답자를 대상으로 이직 횟수를 조사한 결과, 1회가 389%로 가장 많았으며, 2회 327%, 3회 172% 등으로 나타남
- 4회 이상 이직한 경우도 이직 경험자의 10%를 상회하는 수준으로 나타남

□ 다시 정리하면 총 1000명의 근로자 중에서 658명이 1번 이상 이직 경험이 있음 이 중 256명은 1회, 215명은 2회, 113명은 3회, 36명은 4회, 38명은 5회 이상임

<표 3-38> 지역별 이직 경험 및 이직 횟수 (% , 회)

| 구 분 | N | 이직 경험 있음 | 이직 경험 없음 | 1회 | 2회 | 3회 | 4회 | 5회 이상 | 평균이직 횟수 |
|------|-------|----------|----------|-----|-----|-----|----|-------|---------|
| 전체 | 1,000 | 658 | 342 | 389 | 327 | 172 | 55 | 58 | 213 |
| 강북구 | 120 | 725 | 275 | 299 | 287 | 299 | 80 | 34 | 229 |
| 광진구 | 127 | 677 | 323 | 465 | 372 | 105 | 35 | 23 | 179 |
| 노원구 | 125 | 656 | 344 | 305 | 451 | 195 | 24 | 24 | 201 |
| 도봉구 | 121 | 653 | 347 | 405 | 367 | 114 | 38 | 76 | 209 |
| 동대문구 | 128 | 539 | 461 | 377 | 333 | 232 | 14 | 43 | 201 |
| 성동구 | 126 | 595 | 405 | 467 | 240 | 133 | 93 | 67 | 208 |
| 성북구 | 127 | 748 | 252 | 421 | 242 | 158 | 84 | 95 | 229 |
| 종랑구 | 126 | 675 | 325 | 376 | 329 | 141 | 59 | 94 | 241 |

□ 지역별 이직 경험 여부를 구체적으로 살펴보면, 지역에 따라 차이가 관측됨

- 이직을 경험한 전체 평균 658% 대비, 성북구(7518%), 강북구(725%)에서 타 지역보다 상대적으로 이직률이 높음
- 반면, 성동구(595%)와 동대문구(539%)는 비교적 낮은 이직 경험 비율을 보임

□ 지역별 평균 이직 횟수를 보면, 대체로 전체 평균(213회)과 유사한 양상을 보이는 가운데 중랑구가 241회로 상대적으로 많은 반면, 광진구는 179회로 가장 낮음

〈표 3-39〉 산업별 / 고용형태별 / 직업별 이직 경험 및 이직 횟수 (% , 회)

| 구 분 | N | 이직 경험 있음 | 이직 경험 없음 | 1회 | 2회 | 3회 | 4회 | 5회 이상 | 평균이직 횟수 | |
|-------|------------|----------|----------|-----|-----|-----|-----|-------|---------|-----|
| 전체 | 1,000 | 658 | 342 | 389 | 327 | 172 | 55 | 58 | 213 | |
| 산업 | 도소매 | 100 | 620 | 380 | 468 | 339 | 145 | 16 | 32 | 181 |
| | 교육서비스 | 100 | 640 | 360 | 484 | 313 | 141 | 31 | 31 | 181 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 810 | 190 | 185 | 346 | 284 | 99 | 86 | 262 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 660 | 340 | 500 | 288 | 121 | 76 | 15 | 182 |
| | 제조업 | 100 | 730 | 270 | 329 | 329 | 137 | 82 | 123 | 264 |
| | 운수/창고업 | 100 | 620 | 380 | 323 | 371 | 242 | 65 | 00 | 205 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 570 | 430 | 526 | 246 | 158 | 35 | 35 | 182 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 600 | 400 | 367 | 333 | 250 | 17 | 33 | 202 |
| | 건설업 | 100 | 820 | 180 | 232 | 378 | 171 | 85 | 134 | 267 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 510 | 490 | 647 | 294 | 20 | 00 | 39 | 151 |
| 고용 형태 | 정규직 | 657 | 638 | 362 | 415 | 325 | 174 | 45 | 41 | 201 |
| | 비정규직 | 343 | 697 | 303 | 343 | 331 | 167 | 71 | 88 | 233 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 591 | 409 | 537 | 296 | 93 | 43 | 31 | 174 |
| | 생산/기능직 | 248 | 758 | 242 | 271 | 351 | 213 | 74 | 90 | 253 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 671 | 329 | 357 | 332 | 209 | 46 | 56 | 214 |
| | 전문직 | 49 | 551 | 449 | 630 | 259 | 74 | 37 | 00 | 152 |
| | 일반작업직 | 137 | 620 | 380 | 365 | 341 | 176 | 59 | 59 | 216 |

□ 산업별로 살펴보면 이직 경험과 횟수에서 눈에 띄는 차이가 관측됨

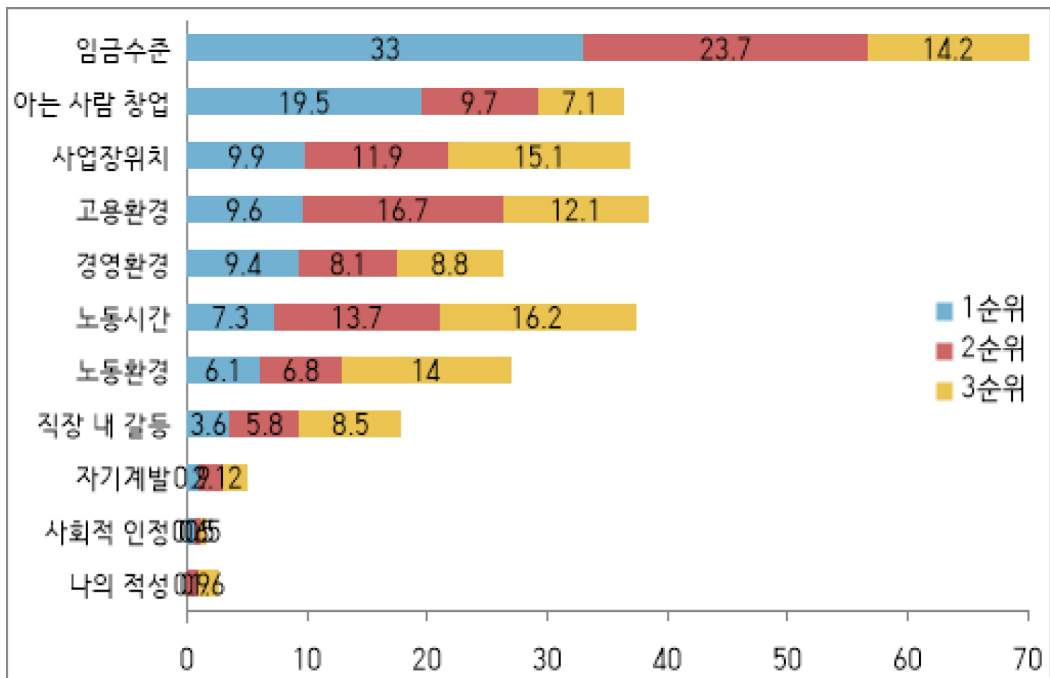
- 건설업과 숙박/음식점업에 종사하는 근로자의 80% 이상이 이직 경험이 있는 것으로 응답함 또한 보건/사회복지업 근로자의 이직경험이 66%로 높게 나타남
- 반면, 전문/과학/기술(51%), 시설관리/임대(57%) 분야에서의 이직경험률은 상대적으로 낮은 편임

□ 산업별 이직 횟수 또한 이직 경험률이 높은 산업에서, 그리고 비정규직에서 높게 나타나는 경향을 보임

- 고용형태에서 건설업은 주로 일용직이, 숙박/음식점은 기간제와 시간제가 높았던 점에서 고용의 불안정성이 이직에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있음
- 또한 보건/사회복지업의 주된 응답자 구성은 간호사 및 돌봄노동자로서 이들 직군이 타 직군에 비해 이직률이 높다는 것은 다양한 연구와 언론보도를 통해 알려져 있음

□ 고용형태 기준으로는 정규직의 평균 201회에 비해 비정규직이 평균 233회로 더 자주 이직을 하고 있으며 직업별로는 생산/기능직, 판매/영업/서비스직의 근로자가 이직경험과 횟수가 많은 편임

[그림 3-37] 이직 사유 (N=658, %)



□ 이직을 경험한 응답자를 대상으로 이직 사유(1~3순위)를 조사하여 합산하여 살펴보면, 임금 수준이 709%로 가장 많은 이직 이유로 나타남

- 다음으로 고용환경(384%), 노동시간(372%), 사업장 위치(368%), 아는 사람 창업(363%), 노동환경(269%), 경영환경(263%), 직장 내 갈등(179%) 등의 순서임

<표 3-40> 지역별 이직 사유 (1순위, %)

| 구 분 | N | 임금 수준 | 아는 사람 창업 (개업)에 합류 | 사업장 위치 (접근성, 집과의 거리 등) | 고용 환경 (고용불안, 복지미흡 등) | 경영 환경 (구조 조정, 폐업 등) | 노동시간 (노동 시간 과다) | 노동 환경 (사업장 근무환경 등) | 직장 내 갈등 (상사/ 동료와의 관계) | 자기개발 (교육, 기술 습득 등) | 사회적 인정 |
|------|-----|-------|-------------------|------------------------|----------------------|---------------------|-----------------|--------------------|-----------------------|--------------------|--------|
| 전체 | 658 | 330 | 195 | 99 | 96 | 94 | 73 | 61 | 36 | 09 | 06 |
| 강북구 | 87 | 287 | 218 | 92 | 103 | 80 | 92 | 34 | 69 | 23 | 00 |
| 광진구 | 86 | 372 | 349 | 70 | 128 | 35 | 12 | 00 | 12 | 00 | 23 |
| 노원구 | 82 | 415 | 122 | 110 | 37 | 73 | 98 | 122 | 00 | 12 | 00 |
| 도봉구 | 79 | 266 | 114 | 89 | 165 | 165 | 76 | 89 | 38 | 00 | 00 |
| 동대문구 | 69 | 420 | 275 | 130 | 116 | 00 | 29 | 00 | 14 | 00 | 14 |
| 성동구 | 75 | 280 | 213 | 93 | 107 | 53 | 120 | 40 | 80 | 13 | 00 |
| 성북구 | 95 | 284 | 95 | 74 | 63 | 221 | 116 | 74 | 53 | 11 | 11 |
| 중랑구 | 85 | 329 | 188 | 141 | 59 | 94 | 35 | 118 | 24 | 12 | 00 |

□ 지역별로 이직 사유를 살펴보면 차이가 관측됨

- 각 이직 사유별 전체 평균 대비로 살펴보면, 타 지역에 비해 강북구의 경우 노동시간, 직장 내 갈등 상황으로 이직을 많이 하였으며, 광진구는 임금수준, 고용환경, 아는 사람 창업으로 인해 이직 경험이 많은 것으로 나타남
- 노원구의 경우 임금수준, 사업장 위치, 노동시간, 노동환경으로 인해 이직을 경험하였고, 도봉구는 고용/경영/노동환경 때문에, 동대문구는 임금수준, 사업장 위치, 고용환경, 아는 사람 창업으로 인한 이직이 상대적으로 많음
- 성동구는 노동시간과 직장 내 갈등, 성북구는 경영/노동환경, 노동시간, 직장내 갈등 상황으로 인해, 중랑구는 노동환경과 사업장 위치로 인한 이직이 많이 발생함

〈표 3-41〉 산업별 이직 사유 (1순위, %)

| 구 분 | N | 임금 수준 | 아는 사람 창업 (개업)에 합류 | 사업장 위치 (접근성, 집과의 거리 등) | 고용 환경 (고용불안 등) | 경영 환경 (구조 조정, 폐업 등) | 노동 시간 (노동 시간 과다) | 노동 환경 (사업장 근무환경 등) | 직장 내 갈등 (상사/동료와의 관계) | 자기계발 (교육, 기술 습득 등) | 사회적 인정 |
|----------|-----|-------|-------------------|------------------------|----------------|---------------------|------------------|--------------------|----------------------|--------------------|--------|
| 전체 | 658 | 330 | 195 | 99 | 96 | 94 | 73 | 61 | 36 | 09 | 06 |
| 도소매 | 62 | 403 | 161 | 161 | 48 | 48 | 81 | 65 | 32 | 00 | 00 |
| 교육서비스 | 64 | 313 | 203 | 47 | 78 | 141 | 63 | 78 | 00 | 63 | 16 |
| 숙박/음식점 | 81 | 284 | 272 | 86 | 86 | 111 | 74 | 74 | 12 | 00 | 00 |
| 보건/사회복지 | 66 | 424 | 45 | 136 | 91 | 45 | 61 | 91 | 61 | 30 | 15 |
| 제조업 | 73 | 356 | 178 | 96 | 137 | 82 | 110 | 27 | 00 | 00 | 00 |
| 운수/창고업 | 62 | 323 | 129 | 97 | 129 | 113 | 97 | 16 | 97 | 00 | 00 |
| 시설관리/임대 | 57 | 281 | 193 | 88 | 88 | 158 | 35 | 123 | 35 | 00 | 00 |
| 기타 개인서비스 | 60 | 417 | 183 | 83 | 67 | 117 | 100 | 00 | 33 | 00 | 00 |
| 건설업 | 82 | 232 | 305 | 98 | 110 | 73 | 73 | 61 | 49 | 00 | 00 |
| 전문/과학/기술 | 51 | 294 | 235 | 98 | 118 | 59 | 20 | 78 | 59 | 00 | 39 |

□ 산업별로 살펴보면, 눈에 띄는 차이가 관측됨

- 도소매업의 경우, 임금수준과 사업장위치가 타 산업에 비해 높은 이직 사유로 꼽혔고, 교육 서비스업은 경영환경과 자기계발이, 숙박/음식점업은 아는 사람 창업이 높음
- 보건/사회복지업의 경우는 임금수준, 사업자위치, 노동환경, 직장 내 갈등, 자기계발의 사유로, 제조업은 임금수준, 고용환경, 노동시간이, 운수/창고업은 고용환경과 노동시간, 그리고 직장내 갈등으로 인해 타 산업에 비해 이직을 많이 경험하는 것으로 나타났음
- 시설관리/임대업은 경영환경 및 노동환경이, 기타 개인서비스업은 임금수준과 노동시간이, 건설업은 아는 사람 창업, 전문/과학/기술은 아는 사람 창업과 사회적 인정의 사유에 의하여 타 산업에 비해 이직이 많이 발생함

〈표 3-42〉 고용형태별 / 직업별 이직 사유 (1순위, %)

| 구분 | N | 임금 수준 | 아는 사람 창업 (개업)에 합류 | 사업장 위치 (접근성, 집과의 거리 등) | 고용 환경 (고용불안, 복지미흡 등) | 경영 환경 (구조 조정, 폐업 등) | 노동 시간 (노동 시간 과다) | 노동 환경 (사업장 근무환경 등) | 직장 내 갈등 (상사/ 동료와의 관계) | 자기계발 (교육, 기술 습득 등) | 사회적 인정 | |
|-------|------------|-------|-------------------|------------------------|----------------------|---------------------|------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|--------|----|
| 전체 | 658 | 330 | 195 | 99 | 96 | 94 | 73 | 61 | 36 | 09 | 06 | |
| 고용 형태 | 정규직 | 419 | 375 | 184 | 86 | 110 | 76 | 55 | 48 | 12 | 10 | |
| | 비정규직 | 239 | 251 | 213 | 121 | 71 | 126 | 105 | 17 | 04 | 00 | |
| 직업 | 사무/관리직 | 162 | 346 | 167 | 93 | 93 | 80 | 49 | 74 | 43 | 37 | 19 |
| | 생산/기능직 | 188 | 330 | 213 | 90 | 117 | 85 | 90 | 16 | 53 | 00 | 00 |
| | 판매/영업/서비스직 | 196 | 327 | 230 | 107 | 77 | 97 | 92 | 51 | 20 | 00 | 00 |
| | 전문직 | 27 | 407 | 111 | 111 | 185 | 00 | 37 | 74 | 37 | 00 | 37 |
| | 일반작업직 | 85 | 282 | 153 | 106 | 71 | 165 | 47 | 153 | 24 | 00 | 00 |

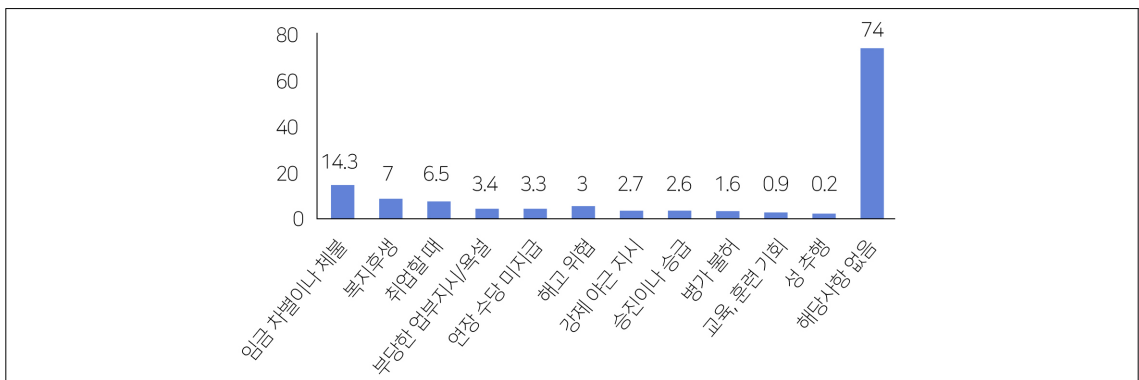
□ 고용형태별로는 큰 차이는 보이지 않으나, 정규직은 임금수준, 고용환경, 직장 내 갈등, 자기계발로 인한 이직한 비율이 상대적으로 많았던 것으로 나타남

□ 직업별로는 전반적으로 전체 양상과 유사한 가운데 몇 가지 직업별 특성이 관측됨

- 전문직은 주로 임금에 대한 고려가 더 컸으며 상대적으로 구조조정이나 폐업 등의 경영환경 요인의 영향은 없었음
- 반면 일반작업직은 상대적으로 임금 고려보다는 경영환경과 노동환경이 미치는 영향이 컸음

6) 차별경험

[그림 3-38] 차별 경험 (N=1,000, 중복응답, %)



□ 본 설문조사의 응답자들이 성별, 학력, 학벌, 장애, 연령, 지역 등으로 인해 근거 없이 채용, 임금, 승진, 해고 등에서 과거 또는 현재에 차별을 경험하였는지 조사(중복응답)한 결과, 74%는 차별경험이 없다, 26%는 차별을 경험했다고 응답함

- 주된 차별경험으로는 임금차별이나 체불이 143%로 가장 높았으며, 다음으로 복지후생(7%), 취업할 때(65%), 부당한 업무지시/육설(64%), 연장수당 미지급(33%), 해고 위협(3%) 등의 순임

〈표 3-43〉 지역별 차별 경험 (중복응답, %)

| 구 분 | N | 임금 차별이나 체불 | 복지 후생 | 취업 할 때 | 부당한 업무지시/육설 | 연장 수당 미지급 | 해고 위협 | 강제 야근 지시 | 승진 이나 승급 | 병가 불허 | 교육, 훈련 기회 | 성추행 | 해당 사항 없음 |
|------|-------|------------|-------|--------|-------------|-----------|-------|----------|----------|-------|-----------|-----|----------|
| 전체 | 1,000 | 143 | 70 | 65 | 34 | 33 | 30 | 27 | 26 | 16 | 09 | 02 | 740 |
| 강북구 | 120 | 58 | 08 | 08 | 08 | 17 | 33 | 17 | 08 | 50 | 00 | 00 | 850 |
| 광진구 | 127 | 79 | 87 | 79 | 39 | 31 | 16 | 16 | 31 | 00 | 00 | 00 | 787 |
| 노원구 | 125 | 248 | 104 | 88 | 32 | 08 | 40 | 32 | 72 | 24 | 56 | 00 | 664 |
| 도봉구 | 121 | 157 | 66 | 25 | 25 | 33 | 58 | 41 | 17 | 08 | 08 | 08 | 678 |
| 동대문구 | 128 | 180 | 188 | 31 | 47 | 47 | 00 | 16 | 00 | 08 | 08 | 00 | 688 |
| 성동구 | 126 | 103 | 32 | 87 | 56 | 16 | 24 | 08 | 16 | 16 | 00 | 00 | 817 |
| 성북구 | 127 | 220 | 47 | 126 | 31 | 63 | 63 | 31 | 63 | 16 | 00 | 00 | 701 |
| 중랑구 | 126 | 95 | 24 | 71 | 32 | 48 | 08 | 56 | 00 | 08 | 00 | 08 | 738 |

□ 지역별 차별 경험에 대해 살펴본 결과, 지역별 차이가 관측됨

- 차별 경험은 노원구에서 336%로 타 지역에 비해 가장 높았으며, 임금차별이나 체불, 복지 후생, 취업할 때, 승진이나 승급, 교육, 훈련 기회 등 다양한 차별 경험을 타 지역에 비해서 더 많이 경험함
- 다음으로 도봉구(차별 경험률, 322%)에서는 임금차별이나 체불, 해고 위협, 강제 야근지시가, 동대문구(차별 경험률, 312%)는 임금차별이나 체불, 복지후생, 부당한 업무지시/육설을 상대적으로 많이 경험한 것으로 나타남
- 성북구(차별 경험률, 299%)의 경우에는 임금차별이나 체불, 취업시, 연장수당 미지급, 해고 위협, 승진이나 승급에서, 중랑구(차별 경험률, 262%)는 연장수당 미지급, 강제 야근지시에서 타 지역에 비해 높은 경험률을 보임

- 강북구와 광진구, 성동구에서는 차별 경험이 15~20% 수준으로 타 지역에 비해 차별경험이 상대적으로 적었던 것으로 응답함

〈표 3-44〉 산업별 차별 경험 (중복응답, %)

| 구 분 | N | 임금 차별 이나 체불 | 복지 후생 | 취업 할 때 | 부당한 업무지 시/ 욕설 | 연장 수당 미지급 | 해고 위협 | 강제 야근 지시 | 승진 이나 승급 | 병가 불허 | 교육, 훈련 기회 | 성추행 | 해당사 항없음 |
|----------|-------|-------------------|----------|-----------|------------------------|-----------------|----------|----------------|----------------|----------|-----------------|-----|------------|
| 전체 | 1,000 | 143 | 70 | 65 | 34 | 33 | 30 | 27 | 26 | 16 | 09 | 02 | 740 |
| 도소매 | 100 | 110 | 30 | 50 | 00 | 10 | 20 | 10 | 40 | 30 | 20 | 20 | 810 |
| 교육서비스 | 100 | 70 | 60 | 20 | 00 | 10 | 10 | 00 | 00 | 10 | 10 | 00 | 900 |
| 숙박/음식점 | 100 | 210 | 80 | 70 | 20 | 50 | 40 | 60 | 30 | 20 | 20 | 00 | 700 |
| 보건/사회복지 | 100 | 60 | 60 | 40 | 20 | 10 | 10 | 10 | 50 | 30 | 10 | 00 | 800 |
| 제조업 | 100 | 270 | 100 | 90 | 30 | 100 | 50 | 60 | 60 | 00 | 00 | 00 | 610 |
| 운수/창고업 | 100 | 140 | 140 | 70 | 20 | 10 | 20 | 10 | 10 | 10 | 00 | 00 | 750 |
| 시설관리/임대 | 100 | 110 | 110 | 80 | 170 | 40 | 80 | 20 | 00 | 40 | 10 | 00 | 610 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 160 | 30 | 50 | 30 | 50 | 30 | 30 | 20 | 20 | 10 | 00 | 720 |
| 건설업 | 100 | 270 | 70 | 110 | 50 | 50 | 30 | 60 | 20 | 00 | 10 | 00 | 630 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 30 | 20 | 70 | 00 | 00 | 10 | 10 | 30 | 00 | 00 | 00 | 870 |

□ 차별 경험률은 산업별로 차이가 나타남

- 차별경험이 없다는 근로자 비율이 높은 산업이 교육서비스, 전문/과학/기술, 도소매, 운수/창고업으로 나타남 반면 시설관리/임대, 제조업, 건설업에서는 약 40%의 근로자들이 차별을 경험했다고 응답해 다른 산업에 비해 특히 높은 차별경험 수준을 보임

□ 산업별로 주로 경험한 차별의 내용에도 다소 차이가 관측됨

- 임금차별/체불은 건설업과 숙박/음식점업에서 특히 높게 응답됨
- 시설관리/임대업 근로자의 경우에는 부당한 업무지시/욕설과 해고위협 경험이 많았던 것으로 나타남
- 제조업은 임금차별, 연장수당 미지급 문제 등 주로 경제적 처우에 대한 차별경험이 많았다고 응답함

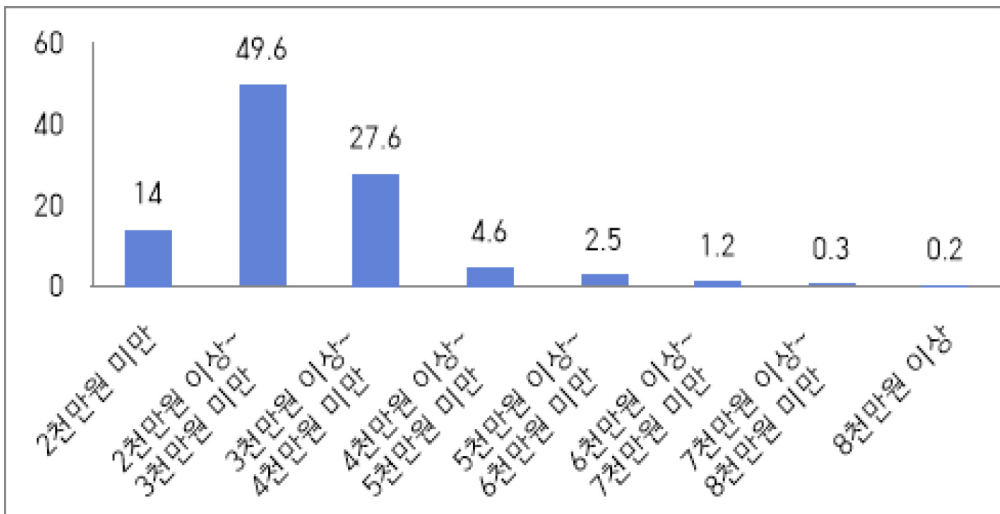
〈표 3-45〉 고용형태별 / 직업별 차별 경험 (중복응답, %)

| 구 분 | | N | 임금 차별 / 체불 | 복지 후생 | 취업 할때 | 부당한 업무지시/욕설 | 연장 수당 미지급 | 해고 위협 | 해당 사항 없음 |
|-------|------------|-------|------------|-------|-------|-------------|-----------|-------|----------|
| 전체 | | 1,000 | 143 | 70 | 65 | 34 | 33 | 30 | 740 |
| 고용 형태 | 정규직 | 657 | 99 | 67 | 44 | 21 | 24 | 15 | 811 |
| | 비정규직 | 343 | 227 | 76 | 105 | 58 | 50 | 58 | 603 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 55 | 55 | 36 | 11 | 11 | 15 | 861 |
| | 생산/기능직 | 248 | 246 | 81 | 77 | 16 | 56 | 28 | 681 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 123 | 58 | 68 | 27 | 27 | 17 | 747 |
| | 전문직 | 49 | 61 | 61 | 41 | 00 | 00 | 00 | 857 |
| | 일반작업직 | 137 | 204 | 109 | 102 | 139 | 58 | 102 | 547 |

□ 고용형태 및 직종별로 차별경험을 살펴보면 비정규직 근로자가 전반적으로 불공정한 처우를 경험한 비율이 높으며 직종에서는 생산/기능직은 특히 임금 문제, 일반작업직은 욕설 등 비 인격적 처사 경험이 많은 것으로 나타남

7) 임금

[그림 3-39] 임금수준 (N=1,000, %)



□ 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 연간 임금수준은 2천만원 이상~3천만원 미만인 496%로 가장 많이 응답함

- 다음으로 3천만원 이상~4천만원 미만(276%), 2천만원 미만(14%) 등의 순이며, 4천만원 미만까지가 전체 응답자의 912%를 차지함
- 4천만원 이상부터는 분포상 5% 미만으로 큰 차이는 없음

〈표 3-46〉 지역별 임금수준 (%)

| 구 분 | N | 2천만원 미만 | 2천~3천만원 미만 | 3천~4천만원 미만 | 4천~5천만원 미만 | 5천~6천만원 미만 | 6천~7천만원 미만 | 7천~8천만원 미만 | 8천만원 이상 |
|------|-------|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------|
| 전체 | 1,000 | 140 | 496 | 276 | 46 | 25 | 12 | 03 | 02 |
| 강북구 | 120 | 67 | 500 | 367 | 33 | 25 | 08 | 00 | 00 |
| 광진구 | 127 | 47 | 449 | 394 | 31 | 31 | 16 | 16 | 16 |
| 노원구 | 125 | 216 | 424 | 256 | 88 | 08 | 08 | 00 | 00 |
| 도봉구 | 121 | 149 | 529 | 248 | 33 | 25 | 08 | 08 | 00 |
| 동대문구 | 128 | 141 | 586 | 188 | 39 | 31 | 16 | 00 | 00 |
| 성동구 | 126 | 119 | 579 | 198 | 40 | 63 | 00 | 00 | 00 |
| 성북구 | 127 | 102 | 425 | 339 | 87 | 16 | 31 | 00 | 00 |
| 중랑구 | 126 | 278 | 476 | 222 | 16 | 00 | 08 | 00 | 00 |

□ 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 연간 임금수준을 소속 회사 지역별로 살펴보면 차이가 관측됨

- 연간 임금수준 4천만원 이상 전체 평균 비율인 88% 대비, 성북구에서 134%로 상대적으로 고임금 비율이 높으며 다음으로 광진구(11%), 노원구(104%), 성동구(103%)의 순서로 나타남
- 반면, 중랑구에서 24%로 타 지역에 비해 현저히 적었으며, 강북구(66%), 도봉구(74%), 동대문구(86%)에서도 고임금 비율이 상대적으로 낮은 수준을 보임

〈표 3-47〉 산업별 임금수준 (%)

| 구 분 | N | 2천만원 미만 | 2~3천만원 미만 | 3~4천만원 미만 | 4~5천만원 미만 | 5~6천만원 미만 | 6~7천만원 미만 | 7~8천만원 미만 | 8천만원 이상 |
|----------|-------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|
| 전체 | 1,000 | 140 | 496 | 276 | 46 | 25 | 12 | 03 | 02 |
| 도소매 | 100 | 300 | 580 | 110 | 10 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 교육서비스 | 100 | 70 | 460 | 380 | 50 | 10 | 20 | 10 | 00 |
| 숙박/음식점 | 100 | 230 | 570 | 190 | 10 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 보건/사회복지 | 100 | 10 | 630 | 300 | 60 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 제조업 | 100 | 170 | 520 | 280 | 20 | 10 | 00 | 00 | 00 |
| 운수/창고업 | 100 | 90 | 510 | 350 | 50 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 시설관리/임대 | 100 | 390 | 480 | 120 | 10 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 90 | 620 | 280 | 10 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 건설업 | 100 | 50 | 300 | 480 | 80 | 50 | 40 | 00 | 00 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 00 | 290 | 270 | 160 | 180 | 60 | 20 | 20 |

□ 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 연간 임금소득은 산업별로 큰 격차를 보임

- 전문/과학/기술에 종사하는 임금 근로자의 경우 연간 임금수준 4천만원 이상 비율이 44%로 절반가량을 차지하고 있으며, 5천만원 이상의 분포도 28%로 고임금 비율이 특히 높게 나타남
- 연간 임금수준 4천만원 이상 비율 기준, 건설업의 경우 17%, 교육서비스업 9%로 전체 평균 비율인 8%보다 높은 반면 이외의 모든 산업군은 5% 내외로 임금수준이 전체적으로 낮게 나타남
- 특히 도소매, 숙박/음식점, 시설관리/임대, 기타 개인서비스 근로자들의 임금수준이 대체로 낮은 수준을 보임

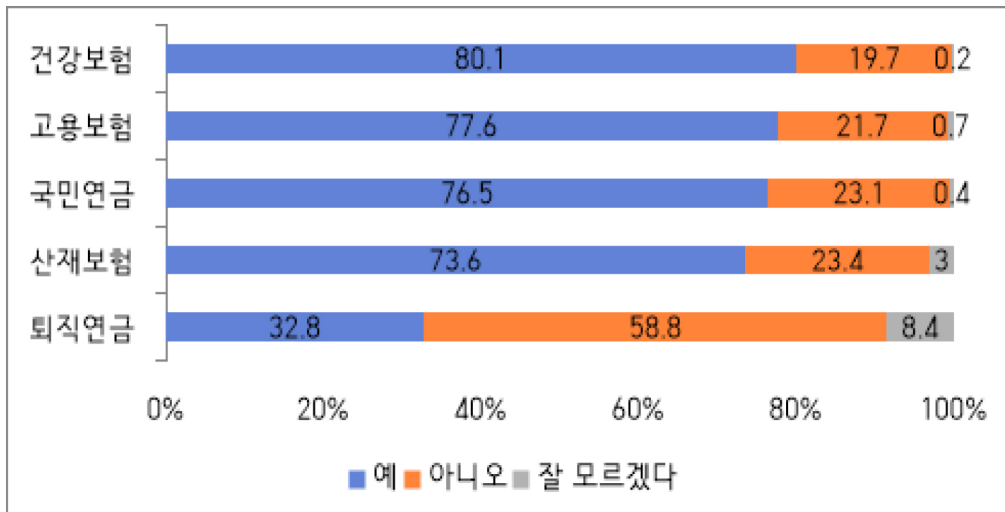
□ 또 다른 주요 기준인 성별로 살펴보면 남녀간 임금차이가 뚜렷하게 나타남

- 여성 근로자 비율이 많은 도소매, 숙박/음식점 분야에서 특히 임금수준이 낮은 것이 이유로 작용함
- 남성 비율이 많은 분야에서는 시설관리/임대 분야의 임금수준이 낮은 것을 제외하면 대체로 남성의 임금이 여성보다 더 많은 상황임
- 서울시와 서울시여성가족재단이 통계청의 2019년 '생활시간조사', '사회조사' 자료와 서울시 조사 자료 등을 분석해 발간한 '2020년 서울시 성인지 통계'에 담긴 내용에 따르면 서

올에 사는 여성의 평균 임금(222만원)이 남성에 비해 월 평균 122만원 낮은 것으로 나타남 이는 남성의 평균 임금(344만원)의 64.4%에 불과한 수준임 한국 사회에서 여전히 여성과 남성 간 일과 생활의 균형이 불평등하다는 사실을 보여준다고 하겠음

8) 사회보험 및 퇴직연금

[그림 3-40] 사회보험 및 퇴직연금 가입 여부 (N=1,000, %)



- 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)을 대상으로 주요 사회보험제도(건강보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험)와 근로자의 노후소득보장과 생활안정을 위한 퇴직연금제도(일시금 포함)의 가입 여부를 살펴봄
 - 건강보험이 80.1%로 가장 높은 가입률을 보였으며, 고용보험(77.6%), 국민연금(76.5%), 산재보험(73.6%) 순임
 - 퇴직연금의 가입률은 32.8%에 불과하며, 8.4%는 퇴직연금 가입 여부에 대해서 알지 못하는 것으로 나타남
- 사회적 안전망 확대의 기본인 사회보험 가입의 사각지대를 줄여나가는 노력이 계속 요구됨을 시사함

〈표 3-48〉 지역별 사회보험 및 퇴직연금 가입률 (%)

| 구 분 | N | 건강보험 | 고용보험 | 국민연금 | 산재보험 | 퇴직연금 |
|------|-------|------|------|------|------|------|
| 전체 | 1,000 | 801 | 776 | 765 | 736 | 328 |
| 강북구 | 120 | 800 | 858 | 758 | 858 | 242 |
| 광진구 | 127 | 811 | 780 | 811 | 772 | 512 |
| 노원구 | 125 | 808 | 776 | 752 | 760 | 312 |
| 도봉구 | 121 | 736 | 719 | 669 | 727 | 215 |
| 동대문구 | 128 | 883 | 844 | 844 | 758 | 273 |
| 성동구 | 126 | 810 | 825 | 786 | 786 | 302 |
| 성북구 | 127 | 913 | 819 | 874 | 748 | 378 |
| 중랑구 | 126 | 643 | 587 | 619 | 484 | 381 |

□ 본 설문조사 응답자의 지역별 사회보험 및 퇴직연금 가입률을 살펴보면, 지역별 차이가 관측됨

- 4대 사회보험의 경우, 각 보험 전체 평균 가입률 대비, 도봉구와 중랑구에서의 가입률이 다소 낮게 나타남
- 퇴직연금의 경우, 광진구 재직 근로자들만 50%를 조금 넘기는 수준이며 다른 지역의 재직 근로자들은 2-30%대의 퇴직연금 가입률 수준을 보임

〈표 3-49〉 산업별 사회보험 및 퇴직연금 가입률 (%)

| 구 분 | N | 건강보험 | 고용보험 | 국민연금 | 산재보험 | 퇴직연금 |
|----------|-------|------|------|------|------|------|
| 전체 | 1,000 | 801 | 776 | 765 | 736 | 328 |
| 도소매 | 100 | 730 | 670 | 690 | 580 | 210 |
| 교육서비스 | 100 | 880 | 840 | 870 | 800 | 480 |
| 숙박/음식점 | 100 | 560 | 520 | 510 | 460 | 80 |
| 보건/사회복지 | 100 | 980 | 980 | 970 | 930 | 460 |
| 제조업 | 100 | 750 | 770 | 740 | 720 | 250 |
| 운수/창고업 | 100 | 910 | 910 | 900 | 890 | 520 |
| 시설관리/임대 | 100 | 810 | 820 | 680 | 790 | 210 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 760 | 680 | 720 | 660 | 160 |
| 건설업 | 100 | 630 | 570 | 570 | 570 | 220 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 1000 | 1000 | 1000 | 960 | 690 |

□ 산업별 사회보험 및 퇴직연금 가입률을 살펴보면, 산업별 흥미로운 차이가 발견된

- 4대 사회보험과 퇴직연금 모두 평균 가입률 대비, 전문/과학/기술, 보건/사회복지, 운수/창고, 교육서비스 분야에서 가입률이 높음
- 반면, 숙박/음식점업, 건설업, 도소매 기타 개인서비스 분야는 모든 가입률에서 낮은 수준을 보이며, 특히 건설업과 숙박/음식점은 사회보험 가입률과 퇴직연금 가입률 모두 최하위 순위에 위치함
- 이들 가입률이 저조한 산업은 규모면에서 영세 소상공인 업체가 많으며, 고용형태상 비정규직(특히 일용, 시간제 등)이라는 특성을 지님

〈표 3-50〉 고용형태별 / 규모별 / 직업별 사회보험 및 퇴직연금 가입률 (%)

| 구 분 | | N | 건강보험 | 고용보험 | 국민연금 | 산재보험 | 퇴직연금 |
|------|------------|-------|------|------|------|------|------|
| 전체 | | 1,000 | 801 | 776 | 765 | 736 | 328 |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 962 | 956 | 942 | 907 | 457 |
| | 비정규직 | 343 | 493 | 431 | 426 | 408 | 82 |
| 규모 | 1~4명 | 351 | 638 | 575 | 587 | 521 | 177 |
| | 5~9명 | 323 | 833 | 836 | 796 | 786 | 294 |
| | 10~29명 | 164 | 921 | 909 | 890 | 890 | 445 |
| | 30~99명 | 118 | 958 | 941 | 949 | 932 | 542 |
| | 100명 이상 | 44 | 1000 | 1000 | 1000 | 977 | 773 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 942 | 934 | 931 | 887 | 500 |
| | 생산/기능직 | 248 | 770 | 770 | 750 | 750 | 335 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 702 | 647 | 661 | 592 | 192 |
| | 전문직 | 49 | 1000 | 980 | 1000 | 918 | 673 |
| | 일반작업직 | 137 | 715 | 672 | 599 | 650 | 139 |

□ 고용형태별, 규모별, 직업별 사회보험 및 퇴직연금 가입률을 조사한 결과, 뚜렷한 차이가 관측됨

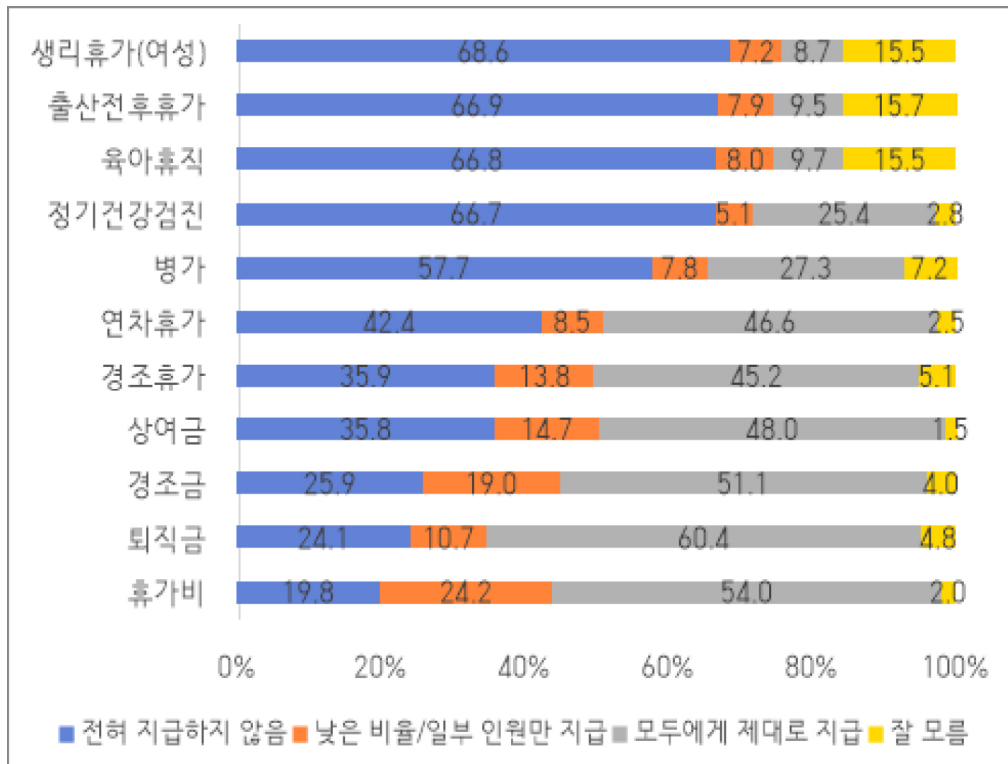
- 정규직 대비 비정규직에서 모든 4대 사회보험과 퇴직연금 가입률이 약 50%p 가량의 큰 격차를 보임
- 특히 퇴직연금은 10%에도 미치지 못하는데, 비정규직 중 계속근로기간이 1년 미만이거나 4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 단기계약 근로자의 경우 적용이

제외되는 현실이 잘 반영되어 있음

- 이러한 점은 직업별 현황에서도 나타나, 주로 비정규직이 많은 직업인 일반작업직과, 판매/영업/서비스직에서 4대 사회보험 및 퇴직연금의 가입률이 크게 낮음
- 규모가 작을수록 4대 사회보험 및 퇴직연금의 가입률이 감소함
- 종합하면, 4대 사회보험 및 퇴직연금의 가입률이 저조한 산업은 숙박/음식점업, 건설업, 도소매 기타 개인서비스 분야로 대체로 규모면에서 영세 소상공인 업체가 많으며, 고용형태상 비정규직(특히 일용, 시간제 등) 중심으로 구성된다는 특성을 보임

9) 복리후생

[그림 3-41] 사업장 내 복리후생 지급 여부 (N=1,000, %)



□ 근무 중인 사업장 내 복리후생에 대해 조사한 결과, 모든 인원에게 제대로 지급한다는 응답이 대체로 낮은 수준을 보임

- 제대로 제공이 되지 않는 사항이 생리휴가로서 전체 응답자의 686%가 전혀 지급하지 않는다고 답했으며(여성 근로자의 경우에는 729%로 더 높음) 대상자 모두에게 제대로 지급하는 경우는 87% 수준으로 나타남
- 다음으로 출산전후휴가, 육아휴직, 정기건강검진, 병가 순으로 나타남
- 사업장내 복리후생에 관하여 '낮은 비율/일부 인원만 지급'하는 경우도 복리후생에 따라 적게는 5%에서 최대 24%에 달하는 점을 볼 때, 직장 내 복리후생을 둘러싼 차별도 존재함을 보여줌
- 생리휴가를 포함한 여성 근로자의 모성보호를 위해 만들어진 제도나, 육아돌봄을 위한 사업장내 제도에 대해서도 모른다고 응답한 비율도 15%에 달하고 있음

〈표 3-51〉 지역별 복리후생 미지급률 (%)

| 구 분 | N | 생리휴가 (여성) | 출산전 후휴가 | 육아 휴직 | 정기건 강검진 | 병가 | 연차 휴가 | 경조 휴가 | 상여금 | 경조금 | 퇴직금 | 휴가비 |
|------|-------|--------------|------------|----------|------------|-----|----------|----------|-----|-----|-----|-----|
| 전체 | 1,000 | 686 | 669 | 668 | 667 | 577 | 424 | 359 | 358 | 259 | 241 | 198 |
| 강북구 | 120 | 725 | 700 | 708 | 592 | 658 | 492 | 275 | 292 | 175 | 275 | 108 |
| 광진구 | 127 | 528 | 535 | 551 | 543 | 386 | 260 | 260 | 220 | 173 | 157 | 94 |
| 노원구 | 125 | 608 | 608 | 624 | 640 | 504 | 352 | 232 | 448 | 160 | 264 | 200 |
| 도봉구 | 121 | 661 | 678 | 678 | 702 | 603 | 455 | 231 | 380 | 207 | 281 | 207 |
| 동대문구 | 128 | 766 | 734 | 758 | 734 | 594 | 391 | 406 | 281 | 227 | 102 | 203 |
| 성동구 | 126 | 635 | 492 | 484 | 540 | 389 | 381 | 246 | 317 | 214 | 230 | 63 |
| 성북구 | 127 | 732 | 748 | 764 | 787 | 756 | 496 | 512 | 386 | 283 | 228 | 299 |
| 중랑구 | 126 | 833 | 857 | 778 | 794 | 730 | 571 | 698 | 540 | 627 | 397 | 405 |

- 지역별 사업장 내 복리후생별 미지급률을 기준으로 비교한 결과, 지역별로 차이가 관측됨
- 각 복리후생별 전체 평균 비율을 기준으로 살펴보면, 중랑구와 성북구에서 대부분의 복리후생 항목의 미지급 비율이 높게 나타남
 - 반면 성동구, 광진구, 노원구에서의 미지급률은 대체로 다른 지역에 비해 낮은 수준을 보이면서 상대적으로 복리후생 제공이 더 이루어지고 있음
 - 강북구의 경우에는 병가와 연차휴가, 노원구는 상여금, 동대문구는 육아휴직 항목에서 미지급률이 높게 관측됨

〈표 3-52〉 산업별 복리후생 미지급률 (%)

| 구 분 | N | 생리휴가 (여성) | 출산전 후휴가 | 육아휴 직 | 정기건 강검진 | 병가 | 연차 휴가 | 경조 휴가 | 상여금 | 경조금 | 퇴직금 | 휴가비 |
|----------|-------|--------------|------------|----------|------------|-----|----------|----------|-----|-----|-----|-----|
| 전체 | 1,000 | 686 | 669 | 668 | 667 | 577 | 424 | 359 | 358 | 259 | 241 | 198 |
| 도소매 | 100 | 750 | 750 | 780 | 700 | 700 | 560 | 480 | 460 | 370 | 320 | 270 |
| 교육서비스 | 100 | 590 | 580 | 570 | 670 | 440 | 230 | 190 | 220 | 100 | 130 | 100 |
| 숙박/음식점 | 100 | 870 | 880 | 890 | 900 | 850 | 750 | 600 | 640 | 450 | 500 | 270 |
| 보건/사회복지 | 100 | 490 | 420 | 400 | 330 | 290 | 150 | 190 | 190 | 120 | 40 | 160 |
| 제조업 | 100 | 740 | 810 | 830 | 780 | 690 | 540 | 380 | 370 | 220 | 220 | 150 |
| 운수/창고업 | 100 | 590 | 600 | 600 | 420 | 450 | 280 | 250 | 180 | 100 | 80 | 220 |
| 시설관리/임대 | 100 | 770 | 760 | 760 | 820 | 690 | 460 | 430 | 470 | 390 | 330 | 250 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 800 | 810 | 810 | 780 | 690 | 550 | 400 | 460 | 320 | 340 | 190 |
| 건설업 | 100 | 830 | 740 | 740 | 850 | 750 | 630 | 560 | 530 | 420 | 440 | 240 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 430 | 340 | 300 | 420 | 220 | 90 | 110 | 60 | 100 | 10 | 130 |

□ 복리후생 미지급 여부를 중심으로 산업별로 살펴본 결과, 산업별로 뚜렷한 차이를 보임

- 각 복리후생별 미지급률을 기준으로 살펴보면 특히 숙박/음식점업, 건설업 근로자들의 상황이 가장 열악한 것으로 나타남. 이어서 도소매업, 시설관리/임대업, 기타 개인서비스업 근로자들도 전반적으로 제공받지 못하는 비율이 높게 나타남
- 반대로, 전문/과학/기술, 보건/사회복지, 교육서비스, 운수/창고업 근로자들은 다른 산업에 비해 복리후생을 제공받는 비율이 높게 나타남

〈표 3-53〉 고용형태별 / 직업별 복리후생 미지급률 (%)

| 구 분 | N | 생리휴가 (여성) | 출산전 후휴가 | 육아 휴직 | 정기건 강검진 | 병가 | 연차 휴가 | 경조 휴가 | 상여 금 | 경조 금 | 퇴직 금 | 휴가 비 | |
|----------|------------|--------------|------------|----------|------------|-----|----------|----------|---------|---------|---------|---------|-----|
| 전체 | 1,000 | 686 | 669 | 668 | 667 | 577 | 424 | 359 | 358 | 259 | 241 | 198 | |
| 고용 형태 | 정규직 | 657 | 588 | 566 | 562 | 540 | 447 | 268 | 240 | 177 | 140 | 65 | 104 |
| | 비정규직 | 343 | 875 | 866 | 872 | 910 | 825 | 723 | 586 | 706 | 487 | 577 | 379 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 562 | 485 | 471 | 529 | 358 | 172 | 164 | 142 | 106 | 62 | 113 |
| | 생산/기능직 | 248 | 738 | 742 | 754 | 681 | 633 | 480 | 379 | 331 | 198 | 230 | 173 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 788 | 791 | 788 | 757 | 716 | 613 | 469 | 534 | 377 | 380 | 250 |
| | 전문직 | 49 | 265 | 327 | 347 | 265 | 204 | 00 | 122 | 82 | 61 | 00 | 163 |
| | 일반작업직 | 137 | 774 | 766 | 766 | 869 | 752 | 577 | 562 | 562 | 496 | 409 | 314 |

□ 고용형태별로 살펴보면, 모든 복리후생에서 정규직과 비정규직간의 큰 차이(약 30~50%p)가 관측됨

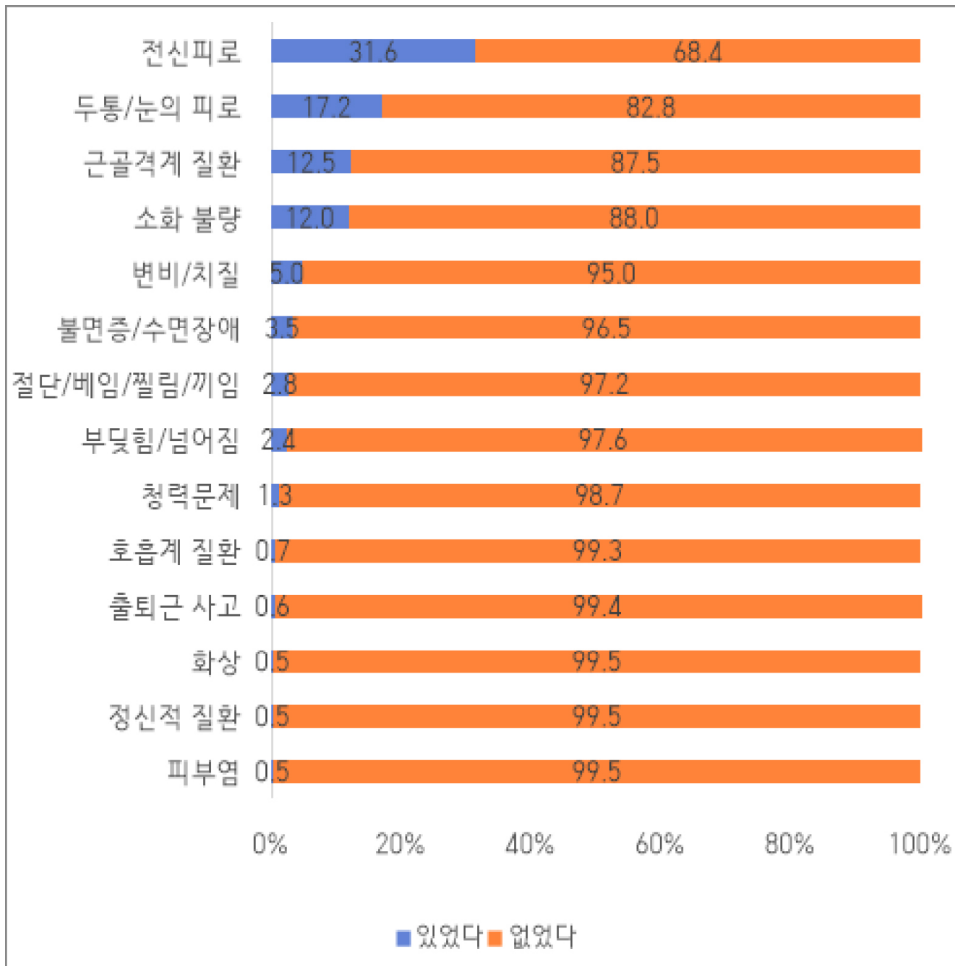
- 특히 연차휴가, 상여금, 퇴직금에서 차이가 가장 컸으며, 생리휴가(여성)과 휴가비는 상대적으로 적은 차이를 보임

□ 직업별로는 판매/영업/서비스직과 일반작업직에서 높은 미지급률을 보임

- 반대로 전문직 종사 근로자들에게서 다른 직업에 비해 가장 높게 복리후생을 제공받고 있는 것으로 나타남

10) 업무상 재해, 사고, 질병 경험(최근 1년)

[그림 3-42] 업무상 재해, 사고, 질병 경험(최근 1년 N=1,000, %)



- 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)을 대상으로 최근 1년 내 업무상 재해, 사고, 질병을 경험하였는지 살펴본 결과, 전신티로가 316%로 가장 많이 경험한 것으로 나타남
 - 다음으로 두통/눈의 피로(172%), 근골격계 질환(125%), 소화불량(12%) 순으로 질병 경험이 많았던 것으로 나타남
 - 그 외의 다른 질병 경험률은 미미한 수준임

〈표 3-54〉 지역별 업무상 재해, 사고, 질병 경험률 (%)

| 구 분 | N | 전신 피로 | 두통/ 눈의 피로 | 근골 격계 질환 | 소화 불량 | 변비/ 치질 | 불면증 /수면 장애 | 절단/ 베임/ 찔림/ 끼임 | 부딪 힘/ 넘어 짐 | 청력 문제 | 호흡 계 질환 | 출 퇴근 사고 | 피부 염 | 정신 적 질환 | 화상 |
|------|-------|----------|-----------------|----------------|----------|-----------|------------------|-------------------------|---------------------|----------|---------------|---------------|---------|---------------|----|
| 전체 | 1,000 | 316 | 172 | 125 | 120 | 50 | 35 | 28 | 24 | 13 | 07 | 06 | 05 | 05 | 05 |
| 강북구 | 120 | 92 | 233 | 25 | 233 | 83 | 17 | 25 | 17 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 광진구 | 127 | 331 | 197 | 94 | 213 | 71 | 08 | 00 | 24 | 39 | 08 | 16 | 00 | 00 | 00 |
| 노원구 | 125 | 376 | 224 | 176 | 128 | 96 | 136 | 08 | 56 | 16 | 08 | 00 | 08 | 24 | 16 |
| 도봉구 | 121 | 512 | 124 | 256 | 41 | 41 | 58 | 17 | 25 | 08 | 17 | 17 | 17 | 00 | 08 |
| 동대문구 | 128 | 313 | 86 | 78 | 55 | 16 | 31 | 63 | 16 | 08 | 00 | 08 | 08 | 00 | 00 |
| 성동구 | 126 | 421 | 278 | 151 | 103 | 16 | 00 | 40 | 32 | 08 | 16 | 00 | 00 | 00 | 08 |
| 성북구 | 127 | 134 | 79 | 118 | 94 | 31 | 08 | 39 | 16 | 00 | 08 | 08 | 08 | 16 | 08 |
| 중랑구 | 126 | 349 | 159 | 103 | 95 | 48 | 24 | 32 | 08 | 24 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |

- 지역별 업무상 재해, 사고, 질병 경험에 대해 살펴본 결과, 지역에 따른 차이가 관측됨
 - 모든 업무상 재해, 사고, 질병 경험률에서 노원구의 부정적인 현황이 두드러짐(대부분의 항목에서 전체보다 높은 경험률을 나타냄)
 - 지역별로 전체 양상 대비 두드러진 항목들이 관측되는데, 도봉구의 경우에는 전신티로와 근골격계 질환, 성동구에서는 전신티로와 두통/눈 피로 응답률이 상대적으로 높게 나타남
 - 전반적으로 양호한 수준으로 보이는 지역이 강북구, 동대문구, 성북구, 중랑구로 나타남

〈표 3-55〉 산업별 업무상 재해, 사고, 질병 경험률 (%)

| 구 분 | N | 전신 피로 | 두통 / 눈의 피로 | 근골 격계 질환 | 소화 불량 | 변비 / 치질 | 불면증 /수면 장애 | 절단/ 베임/ 찔림/ 끼임 | 부딪 힘/ 넘어 짐 | 청력 문제 | 호흡 계 질환 | 출퇴근 사고 | 피부 염 | 정신 적 질환 | 화상 |
|----------|-------|----------|---------------------|----------------|----------|---------------|------------------|-------------------------|---------------------|----------|---------------|-----------|---------|---------------|----|
| 전체 | 1,000 | 316 | 172 | 125 | 120 | 50 | 35 | 28 | 24 | 13 | 07 | 06 | 05 | 05 | 05 |
| 도소매 | 100 | 280 | 130 | 90 | 60 | 10 | 00 | 20 | 00 | 00 | 00 | 10 | 00 | 00 | 00 |
| 교육서비스 | 100 | 190 | 160 | 00 | 180 | 80 | 60 | 00 | 40 | 00 | 00 | 10 | 00 | 00 | 00 |
| 숙박/음식점 | 100 | 430 | 180 | 190 | 140 | 50 | 30 | 30 | 50 | 20 | 10 | 00 | 20 | 00 | 20 |
| 보건/사회복지 | 100 | 250 | 150 | 60 | 120 | 50 | 60 | 20 | 30 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| 제조업 | 100 | 300 | 270 | 160 | 70 | 40 | 30 | 60 | 00 | 60 | 30 | 10 | 00 | 00 | 00 |
| 운수/창고업 | 100 | 470 | 280 | 140 | 240 | 130 | 50 | 20 | 30 | 30 | 10 | 20 | 00 | 30 | 10 |
| 시설관리/임대 | 100 | 320 | 110 | 170 | 100 | 40 | 60 | 10 | 40 | 10 | 10 | 00 | 10 | 00 | 00 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 290 | 160 | 140 | 150 | 50 | 10 | 40 | 00 | 10 | 00 | 00 | 20 | 10 | 20 |
| 건설업 | 100 | 420 | 130 | 300 | 60 | 10 | 20 | 80 | 50 | 00 | 10 | 10 | 00 | 00 | 00 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 210 | 150 | 00 | 80 | 40 | 30 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 10 | 00 |

□ 업무상 재해, 사고, 질병 경험률을 산업별로 살펴본 결과, 산업 특성에 따른 특화된 차이가 관측됨

- 전반적으로 업무상 사고나 질환 경험률이 높은 산업이 운수/창고업, 숙박/음식점업으로 나타남
- 운수/창고업 응답자의 세부 직종이 주로 운전기사인 점에서 볼 때, 장시간 앉아서 운행하고, 짧은 휴게(식사)시간, 교대제의 경우 생활패턴의 변화 등 해당 산업의 특징적 요인으로 인해 업무상 재해, 사고, 질병 유발률이 높음
- 건설업은 특히 근골격계 질환, 전신피로, 절단/베임/찔림/끼임 경험이 상대적으로 높으며 교육서비스 근로자들은 소화불량 경험률이 높게 나타남
- 시설관리/임대업 종사 근로자들은 근골격계 질환 경험률이 높으며 제조업 근로자들의 경우에는 두통/눈 피로와 청력문제 경험(이는 대체로 반복작업, 중량물 취급, 기계사용 등으로 인한 산업 특유의 노동환경에 따른 재해, 사고, 질병임)이 많은 것으로 나타남
- 반면, 전문/과학/기술 분야와 도소매 분야 근로자들은 낮은 수준을 보임

〈표 3-56〉 고용형태별 / 직업별 업무상 재해, 사고, 질병 경험률 (%)

| 구 분 | | N | 전신 피로 | 두통/ 눈의 피로 | 근골격계 질환 | 소화 불량 | 변비/ 치질 | 불면증/ 수면장애 | 절단/베임/ 찔림/끼임 | 부딪힘/ 넘어짐 | 청력 문제 |
|----------|------------|-------|----------|--------------|------------|----------|-----------|--------------|-----------------|-------------|----------|
| 전체 | | 1,000 | 316 | 172 | 125 | 120 | 50 | 35 | 28 | 24 | 13 |
| 고용 형태 | 정규직 | 657 | 272 | 175 | 76 | 126 | 50 | 32 | 27 | 20 | 12 |
| | 비정규직 | 343 | 399 | 166 | 219 | 108 | 50 | 41 | 29 | 32 | 15 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 204 | 139 | 18 | 113 | 40 | 36 | 07 | 22 | 00 |
| | 생산/기능직 | 248 | 415 | 250 | 214 | 141 | 81 | 36 | 77 | 12 | 40 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 325 | 164 | 120 | 137 | 48 | 17 | 21 | 24 | 10 |
| | 전문직 | 49 | 286 | 143 | 20 | 82 | 41 | 61 | 00 | 20 | 00 |
| | 일반작업직 | 137 | 350 | 124 | 226 | 73 | 22 | 58 | 07 | 51 | 00 |

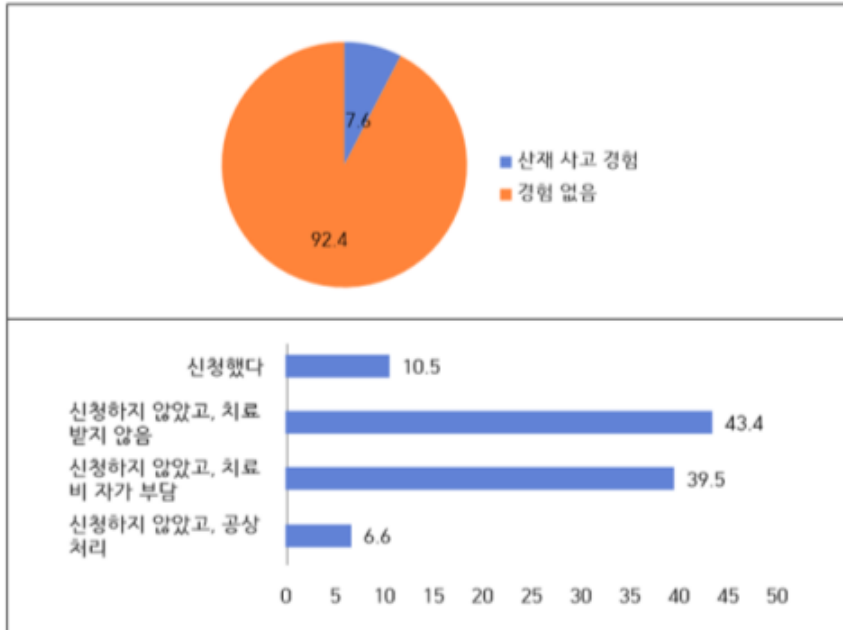
□ 업무상 재해, 사고, 질병 경험률을 고용형태별로 살펴본 결과, 전반적으로 비정규직에서 경험률이 높음

- 특히 전신피로, 근골격계 질환에서 비정규직이 높게(각각 약 13%p) 나타나며, 그외의 업무상 재해, 사고, 질병의 고용형태에 따른 차이는 미미한 수준을 보임

□ 직업별로 살펴보면, 직업 특성에 따른 특정 업무상 재해, 사고, 질병 경험률의 차이를 발견할 수 있음

- 생산/기능직이 상대적으로 많은 업무상 재해, 사고, 질병 경험률을 보이며, 특히 전신피로, 두통/눈의 피로, 근골격계 질환, 소화불량, 변비/치질, 절단/베임/찔림/끼임, 청력문제 등 전형적인 제조산업의 직업 병환이 높게 나타남
- 판매/영업/서비스직은 특히 소화불량이 높은 유병률을 보이는데, 이는 고객응대를 주로 하는 직업 특성상 불규칙하고 짧은 식사 시간과 배변 습관을 지니고 있기 때문임
- 야간노동 및 육체노동을 주로하는 일반작업직 근로자들의 경우에는 전신피로와, 근골격계 질환, 불면증/수면장애, 부딪힘/넘어짐 등의 업무상 재해, 사고, 질병 경험률이 높은 수준을 보임

[그림 3-43] 산재 사고 경험 및 산재 신청 여부

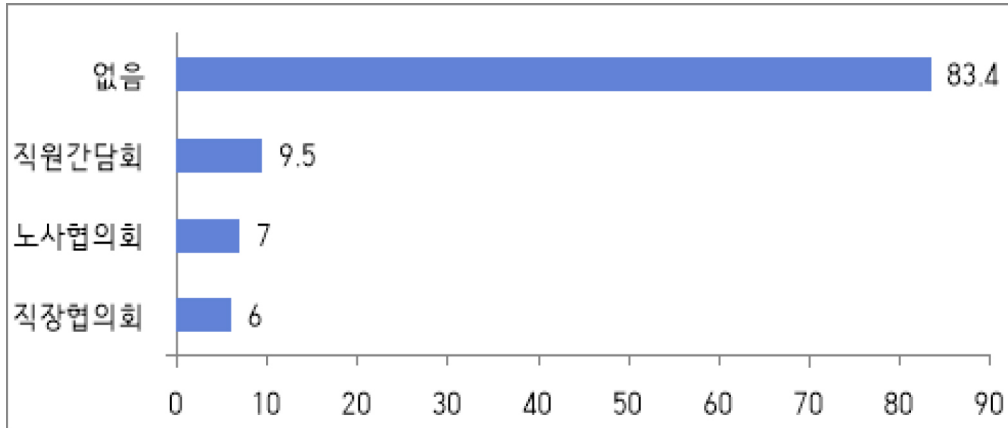


- 업무상 산재 수준의 사고를 경험했던 근로자는 76%로서 높은 비율은 아님 그럼 산재 수준의 사고를 경험했던 76명의 근로자 중에서 산재 처리를 어떻게 진행했는지를 살펴보면 그 중의 10.5%, 즉 8명만이 실제로 산재를 신청했던 것으로 나타남
 - 산재를 신청하지 않았을 경우, 대부분 따로 치료를 받지 않거나(33명), 치료비를 자부담(30명) 하였으며, 공상처리(회사부담)는 5명임
- 업무상 산재 사고 발생 시, 대부분의 근로자는 아파도 참고 버티거나, 개인이 알아서 치료해야 하는 상황에 놓여 있음

4. 노동조합에 대한 인식

1) 현 직장에서의 노사간 소통조직

[그림 3-44] 현 직장에서의 노사간 소통조직 (N=1,000, %)



□ 현 직장에서의 노사간 소통을 위해 어떤 조직/제도가 있는지 살펴보면 아무것도 없다는 응답이 83.4%로 대부분임

- 동북권 지역에서의 (취약노동계층에 속하는) 임금노동자들의 직장에는 노사간 합리적인 대화와 소통을 위한 최소한의 제도적 기반이 마련되어 있지 않다고 볼 수 있음

□ 소통제도가 있는 경우, 직원간담회가 9.5%, 노사협의회 7%, 직장협의회 6% 수준으로 나타남

<표 3-57> 지역별 / 산업별 / 규모별 현 직장에서의 노사간 소통조직 (%)

| 구 분 | N | 없음 | 직원간담회 | 노사협의회 | 직장협의회 | |
|-----|-------|-----|-------|-------|-------|-----|
| 전체 | 1,000 | 834 | 95 | 70 | 60 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 950 | 50 | 33 | 00 |
| | 광진구 | 127 | 803 | 142 | 79 | 63 |
| | 노원구 | 125 | 864 | 32 | 80 | 32 |
| | 도봉구 | 121 | 860 | 33 | 107 | 25 |
| | 동대문구 | 128 | 680 | 273 | 63 | 156 |
| | 성동구 | 126 | 794 | 167 | 63 | 79 |
| | 성북구 | 127 | 835 | 47 | 79 | 71 |
| | 종량구 | 126 | 897 | 08 | 56 | 48 |

| 구 분 | | N | 없음 | 직원간담회 | 노사협회의 | 직장협의회 |
|-----|----------|-------|-----|-------|-------|-------|
| 전체 | | 1,000 | 834 | 95 | 70 | 60 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 920 | 30 | 50 | 20 |
| | 교육서비스 | 100 | 780 | 150 | 60 | 70 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 960 | 20 | 20 | 10 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 800 | 160 | 60 | 70 |
| | 제조업 | 100 | 890 | 110 | 10 | 10 |
| | 운수/창고업 | 100 | 450 | 200 | 450 | 180 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 890 | 80 | 20 | 40 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 930 | 40 | 20 | 30 |
| | 건설업 | 100 | 880 | 60 | 00 | 70 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 840 | 100 | 10 | 100 |
| 규모 | 1~4명 | 351 | 966 | 23 | 06 | 06 |
| | 5~9명 | 323 | 889 | 71 | 56 | 06 |
| | 10~29명 | 164 | 793 | 159 | 67 | 49 |
| | 30~99명 | 118 | 542 | 212 | 186 | 280 |
| | 100명 이상 | 44 | 318 | 295 | 159 | 568 |

□ 지역별 현 직장에서의 노사간 소통조직의 운영에 큰 차이가 나타남

- 다른 지역에 비해 소통조직이 없다고 응답한 비율이 강북구에서 95%로 특히 높으며 다음으로 중랑구(897%), 노원구(864%) 등의 순서로 나타남
- 다른 지역에 비해 직장 내 노사간 소통체도가 그나마 구축된 곳이 동대문구, 성동구, 광진구 등임 동대문구의 경우 직원간담회 운영이 273%(전체 평균 95% 대비 약 3배 가량 높음), 직장협의회 운영이 156%(전체 평균 60%에 비해 2배 이상 높음), 노사협의회 운영이 63% 수준으로 나타남 성동구에서는 직원간담회 운영 167%, 직장협의회 79%, 노사협의회 63%로 나타났으며 광진구에서는 직원간담회 142%, 직장협의회 63%, 노사협의회 79% 수준으로 나타남
- 도봉구와 노원구의 경우, 직원간담회나 직장협의회 비율은 전체 평균보다 낮으나 노사협의회 운영비율은 각각 107%, 80%로 전체 평균보다 높게 나타남

□ 산업별 현 직장에서의 노사간 소통조직의 운영에 큰 차이가 나타남

- 다른 산업에 비해 소통조직이 없다고 응답한 비율이 숙박/음식점 분야에서 96%로 가장 높으며 다음으로 기타 개인서비스 93%, 도소매 92% 등의 순서로 나타남

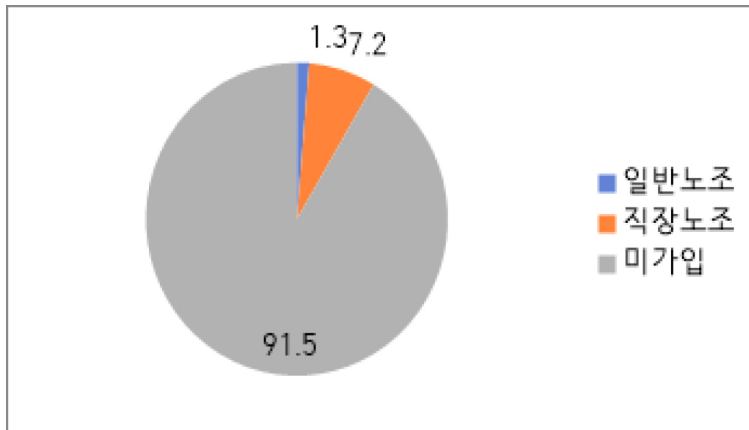
- 다른 산업에 비해 직장 내 노사간 소통제도가 그나마 구축된 분야로서 운수/창고업이 특히 높으며 다음으로 교육서비스, 보건/사회복지 산업분야임
- 다만 이들 산업분야의 노사간 소통기구/제도가 얼마나 실효적이며 실질적인지에 대한 검토는 필요함

□ 회사 규모별로 노사간 소통조직의 운영에 큰 차이가 나타남

- 5인 미만 사업장에서는 노사간 의사소통조직이 없음이 96%, 10인 미만 88%, 30인 미만 79% 등의 순서로 나타남
- 회사 규모별로 노사간 의사소통조직률이 현격한 차이를 보이며 중소기업체인 100인 미만 사업장도 노사간 소통조직 없음이 54%에 이르고 있음

2) 노동조합

[그림 3-45] 현재 노동조합 가입 여부 (N=1,000, %)



□ 현재 노동조합에 가입 여부를 살펴보면 미가입되어 있다는 응답이 91%로 압도적으로 높게 나타남

- 동북권 지역에서의 (취약노동계층에 속하는) 임금노동자들의 직장에는 노사간 합리적인 대화와 소통을 위한 보장된 체계가 부재한 상황으로 볼 수 있음

□ 노동조합에 가입되어 있는 경우, 직장내 노동조합 72%, 일반노조 13%, 순으로 나타남

〈표 3-58〉 지역별 / 산업별 / 규모별 현재 노동조합 가입여부 (%)

| 구 분 | | N | 미가입 | 직장 내 노조 | 일반노조 |
|-----|----------|-------|-----|---------|------|
| 전체 | | 1,000 | 915 | 72 | 13 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 900 | 67 | 33 |
| | 광진구 | 127 | 890 | 94 | 16 |
| | 노원구 | 125 | 912 | 72 | 16 |
| | 도봉구 | 121 | 934 | 50 | 17 |
| | 동대문구 | 128 | 953 | 47 | 00 |
| | 성동구 | 126 | 913 | 87 | 00 |
| | 성북구 | 127 | 906 | 94 | 00 |
| | 중랑구 | 126 | 913 | 63 | 24 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 970 | 30 | 00 |
| | 교육서비스 | 100 | 950 | 30 | 20 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 990 | 10 | 00 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 960 | 40 | 00 |
| | 제조업 | 100 | 980 | 20 | 00 |
| | 운수/창고업 | 100 | 450 | 500 | 50 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 970 | 20 | 10 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 960 | 30 | 10 |
| | 건설업 | 100 | 990 | 00 | 10 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 930 | 40 | 30 |
| 규모 | 1~4명 | 351 | 980 | 09 | 11 |
| | 5~9명 | 323 | 981 | 12 | 06 |
| | 10~29명 | 164 | 921 | 61 | 18 |
| | 30~99명 | 118 | 712 | 254 | 34 |
| | 100명 이상 | 44 | 432 | 568 | 00 |

□ 지역별 현재 노동조합 가입 여부는 큰 차이가 없음

- 다른 지역과 비교하여 노동조합 가입 여부를 살펴보면 동대문구 953%, 도봉구 934% 순으로 미가입율이 매우 높게 나타났으며, 미가입율이 가장 낮은 광진구도 890%에 이르고 있어 차이가 크지 않음
- 다른 지역과 비교하여 직장 내 노조 가입률은 성북구 94%, 광진구 94%, 성동구 87%로 순으로 나타남

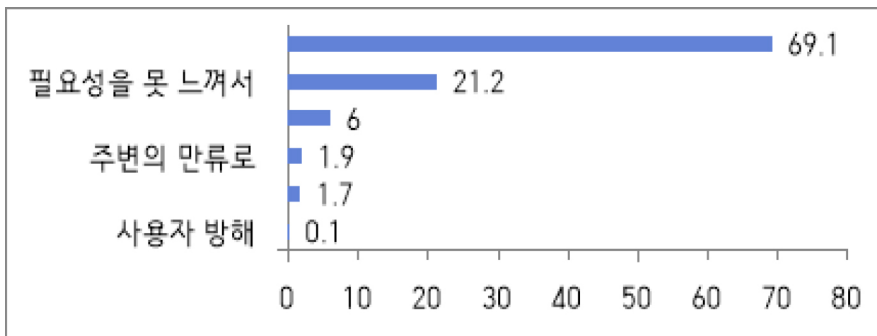
□ 산업별로 살펴보면 운수/창고업 근로자의 55%가 노조(직장 혹은 일반)에 가입해 있는 것을 제외하면 대체로 노동조합 가입 여부는 매우 낮은 수준임

- 다른 산업과 비교해 노동조합에 미가입 되어 있다고 응답한 비율이 건설업과 숙박/음식점 분야에서 99%로 가장 높으며 다음으로 제조업 98%, 도소매와 시설관리/임대업 97% 등의 순서로 나타남
- 직장 내 노조 가입률이 가장 낮은 곳은 음식/숙박업 10%, 건설업은 00%로 나타났으며, 일반노조 가입률도 00%, 10%로 각각 나타남

□ 회사 규모별로 현재 노동조합 가입 여부를 살펴보면 규모별로 큰 차이가 나타남

- 동북권 지역의 임금근로자의 노동조합 가입은 30명 이상의 중규모 사업장 이상, 특히 100명 이상의 대규모 사업장에 재직 중인 근로자들이 대부분임(30-99명 규모 사업장의 254%가 기관 내 노조 가입, 34%가 일반노조 가입; 100명 이상 규모의 사업장의 568%가 기관 내 노조 가입)
- 반면 30인 미만의 사업장에서는 노조에 가입한 근로자가 거의 없는 것으로 조사됨

[그림 3-46] 현재 노동조합에 가입하지 않은 이유 (N=915, %)



□ 현재 노동조합에 가입하지 않는 이유로 '노동조합이 없어서'가 69.1%로 제일 높게 나타남

- 다음으로 필요성을 못 느껴서 21.2%, 가입 자격이 없어서 6.0% 순으로 나타남

□ 노동조합 비가입 이유로서 불필요함 혹은 노조에 대한 불만족의 응답자를 제외하면 향후 노동조합 가입을 고려할 최대치의 규모는 비노조원 근로자 열명 중 일곱명 정도로 추산할 수 있음

〈표 3-59〉 지역별 / 산업별 / 규모별 노동조합에 가입하지 않은 이유 (%)

| 구 분 | N | 노조 없음 | 필요성을 못 느낌 | 가입 자격 없음 | 주변의 만류 | 노조 활동 불만족 | 사용자 방해 | |
|-----|----------|-------|-----------|----------|--------|-----------|--------|----|
| 전체 | 915 | 691 | 212 | 60 | 19 | 17 | 01 | |
| 지역 | 강북구 | 108 | 611 | 194 | 167 | 09 | 19 | 00 |
| | 광진구 | 113 | 593 | 204 | 09 | 88 | 97 | 09 |
| | 노원구 | 114 | 860 | 105 | 35 | 00 | 00 | 00 |
| | 도봉구 | 113 | 637 | 327 | 18 | 18 | 00 | 00 |
| | 동대문구 | 122 | 820 | 139 | 08 | 16 | 16 | 00 |
| | 성동구 | 115 | 661 | 191 | 148 | 00 | 00 | 00 |
| | 성북구 | 115 | 652 | 304 | 43 | 00 | 00 | 00 |
| | 종랑구 | 115 | 678 | 235 | 61 | 17 | 09 | 00 |
| 산업 | 도소매 | 97 | 567 | 289 | 103 | 10 | 21 | 10 |
| | 교육서비스 | 95 | 642 | 253 | 42 | 32 | 32 | 00 |
| | 숙박/음식점 | 99 | 778 | 121 | 71 | 00 | 30 | 00 |
| | 보건/사회복지 | 96 | 771 | 167 | 31 | 10 | 21 | 00 |
| | 제조업 | 98 | 765 | 153 | 71 | 10 | 00 | 00 |
| | 운수/창고업 | 45 | 444 | 444 | 22 | 67 | 22 | 00 |
| | 시설관리/임대 | 97 | 691 | 216 | 62 | 21 | 10 | 00 |
| | 기타 개인서비스 | 96 | 667 | 208 | 83 | 21 | 21 | 00 |
| | 건설업 | 99 | 687 | 222 | 51 | 30 | 10 | 00 |
| | 전문/과학/기술 | 93 | 763 | 172 | 43 | 11 | 11 | 00 |
| 규모 | 1~4명 | 344 | 631 | 259 | 99 | 00 | 09 | 03 |
| | 5~9명 | 317 | 719 | 183 | 57 | 19 | 22 | 00 |
| | 10~29명 | 151 | 834 | 99 | 13 | 40 | 13 | 00 |
| | 30~99명 | 84 | 643 | 262 | 00 | 60 | 36 | 00 |
| | 100명 이상 | 19 | 368 | 526 | 53 | 00 | 53 | 00 |

□ 지역별 노동조합에 가입하지 않은 이유의 구분별로 차이가 나타남

- 다른 지역에 비해 노동조합이 없다고 응답한 비율이 노원구에서 86%, 동대문구 82%로 특히 높음
- 노동조합에 필요성을 못 느껴서 응답 비율이 도봉구 327%, 성북구 304%에서 상대적으로 높은 응답률을 보임

- 다른 지역에 비해서는 광진구에서 주변의 만류, 노조활동에 불만족 응답이 조금 더 조사됨

□ 산업별 노동조합에 가입하지 않은 이유는 다소 차이가 있음

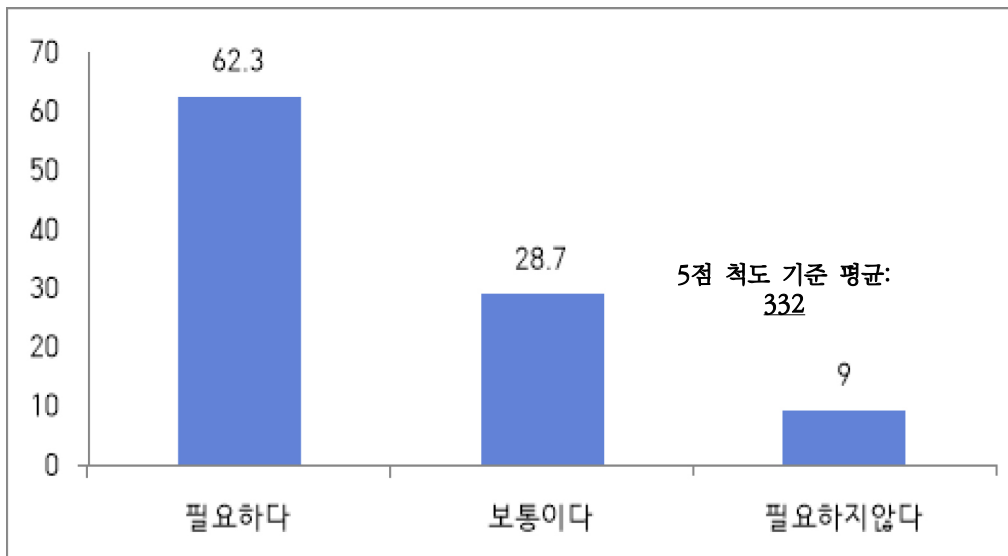
- 다른 산업에 비해 노조가 없다고 응답한 비율이 숙박/음식점 분야에서 778%로 가장 높으며 다음으로 보건/사회복지 771%, 전문/과학/기술 763%의 순서임
- 노동조합에 가입하지 않는 이유로 필요성을 못 느끼는 분야로 운수/창고업에서 444%로 특히 높게 나타남

□ 회사 규모별로 노동조합에 가입하지 않는 이유를 살펴보면 노동조합이 없어서, 노동조합의 필요성 못 느껴서로 나타남

- 노동조합의 필요성을 느끼지 못한다고 응답한 비율이 100인 이상 사업장 526%, 30인 이상 262%, 5인 미만 259%임
- 중소기업 사업장에서 노동조합이 없어서 가입하지 않았다는 응답이 높은 가운데, 특히 아주 작은 규모 혹은 대규모의 사업장에서 상대적으로 노조 가입 필요성을 느끼지 못한다는 응답률이 높은 편임

3) 이해 대변 단체의 필요성

[그림 3-47] 이해 대변단체의 필요성 (N=1,000, %)



□ 노동조합 가입 여부와 상관없이 노동자 권리보호 등 근로조건 개선을 위한 이해 대변단체가 필요한지 여부를 살펴보면 필요하다 56%, 매우 필요하다 57%로 열명 중 여섯명 이상은 이해 대변단체의 필요성을 느끼고 있음

〈표 3-60〉 지역별 / 산업별 / 고용별 / 직종별 이해 대변단체의 필요성 (%)

| 구 분 | | N | 필요 | 보통 | 불필요 | 평균 |
|-----|------------|------|-----|-----|-----|-----|
| 전체 | | 1000 | 623 | 287 | 90 | 357 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 608 | 375 | 17 | 367 |
| | 광진구 | 127 | 724 | 276 | 00 | 375 |
| | 노원구 | 125 | 408 | 448 | 144 | 322 |
| | 도봉구 | 121 | 636 | 223 | 140 | 352 |
| | 동대문구 | 128 | 570 | 266 | 164 | 348 |
| | 성동구 | 126 | 730 | 206 | 63 | 375 |
| | 성북구 | 127 | 583 | 315 | 102 | 346 |
| | 종량구 | 126 | 722 | 190 | 87 | 371 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 600 | 290 | 110 | 350 |
| | 교육서비스 | 100 | 670 | 250 | 80 | 360 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 650 | 210 | 140 | 351 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 710 | 250 | 40 | 373 |
| | 제조업 | 100 | 600 | 300 | 100 | 357 |
| | 운수/창고업 | 100 | 680 | 250 | 70 | 367 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 540 | 340 | 120 | 345 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 560 | 330 | 110 | 348 |
| | 건설업 | 100 | 570 | 370 | 60 | 354 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 650 | 280 | 70 | 363 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 635 | 280 | 85 | 359 |
| | 비정규직 | 343 | 601 | 300 | 99 | 353 |
| 직종 | 사무/관리직 | 274 | 668 | 259 | 73 | 363 |
| | 생산/기능직 | 248 | 637 | 294 | 69 | 363 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 613 | 274 | 113 | 352 |
| | 전문직 | 49 | 633 | 306 | 61 | 361 |
| | 일반직업직 | 137 | 526 | 350 | 124 | 343 |

□ 지역별 노동자 권리 보호 등 근로조건 개선을 위한 이해 대변단체의 필요성에 다소 차이가 나타남

- 다른 지역에 비해 이해 대변단체의 필요성을 응답한 근로자 비율은 성동구 73%, 광진구 724%, 중랑구 722%의 순서로 나타남

□ 산업별 노동자 권리 보호 등 근로조건 개선을 위한 이해 대변단체의 필요성에 대해서는 대부분의 산업 분야 근로자들이 공감을 표시함

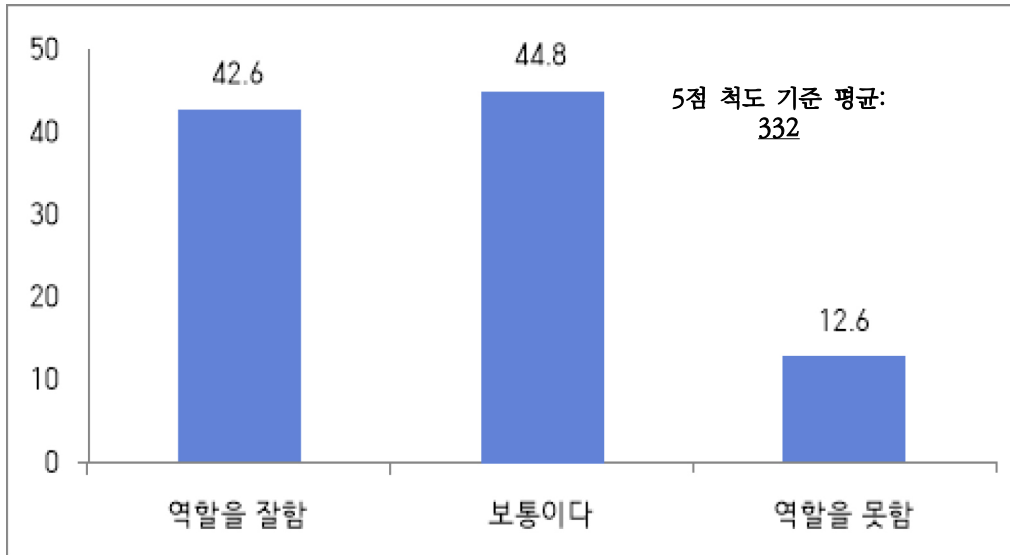
- 특히 다른 산업에 비해 더 동의율이 높은 분야가 보건/사회복지, 운수 및 창고업, 교육서비스업, 전문/과학/기술 분야임(흥미로운 것은 현재 여건 상 노동안정계층에서의 이해 대변단체의 필요성을 더 느낀다는 점임)

□ 고용형태나 직종별로 살펴보면 근로자 집단 간에 큰 차이가 보이지 않음 대체적으로 노동의 이해 대변 단체가 필요하다는 인식은 형성되어 있다고 볼 수 있음

- 정규직과 비정규직 간에도 큰 차이가 없으며 직종별로도 크게 다르지 않음 다만 연령대가 가장 높은 층인 일반작업직 근로자의 필요성 인식이 상대적으로 낮은 편임

4) 노동조합이나 이해 대변단체의 역할에 대한 견해

[그림 3-48] 부당 처우(인사권, 해고권) 등으로부터 보호 역할(N=1,000, %)



□ 노동조합 가입 여부와 상관없이 노동조합이나 이해 대변단체의 역할(인사권, 해고권)에 대해서는 대체로 보통 이상의 평가 수준을 보임

- 잘함과 매우 잘함을 합치면 426%의 근로자가 긍정적인 평가를 내리는 반면 부정적인 평가를 내리는 비율은 126% 수준임

□ 여러 여건 상 노동조합이나 단체에 가입하지는 않았지만 그들의 역할에 대한 인식과 평가는 부정적인 상황은 아님 그렇더라도 5점 척도 기준, 평균이 332점 수준임을 고려하면 매우 긍정적인 평가가 형성되었다고 보기도 불충분함 현재의 근로자 대표조직이나 대표활동에 대해 대체로 유보적인 평가를 내리고 있다고 해석 가능함

<표 3-61> 지역별 / 산업별 / 고용별 부당 처우(인사권, 해고권)로부터 보호 역할 (%)

| 구 분 | | N | 역할을 잘함 | 보통 이다 | 역할을 못함 | 평균 |
|-----|----------|------|-----------|----------|-----------|-----|
| 전체 | | 1000 | 426 | 448 | 126 | 332 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 400 | 533 | 67 | 335 |
| | 광진구 | 127 | 583 | 362 | 55 | 353 |
| | 노원구 | 125 | 472 | 448 | 80 | 339 |
| | 도봉구 | 121 | 488 | 471 | 41 | 349 |
| | 동대문구 | 128 | 367 | 438 | 195 | 317 |
| | 성동구 | 126 | 468 | 365 | 167 | 338 |
| | 성북구 | 127 | 362 | 591 | 47 | 331 |
| | 종랑구 | 126 | 270 | 381 | 349 | 294 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 400 | 500 | 100 | 333 |
| | 교육서비스 | 100 | 500 | 380 | 120 | 340 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 410 | 460 | 130 | 331 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 640 | 290 | 70 | 359 |
| | 제조업 | 100 | 370 | 490 | 140 | 325 |
| | 운수/창고업 | 100 | 430 | 420 | 150 | 330 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 340 | 500 | 160 | 319 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 330 | 490 | 180 | 317 |
| | 건설업 | 100 | 320 | 540 | 140 | 319 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 520 | 410 | 70 | 347 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 466 | 428 | 107 | 338 |
| | 비정규직 | 343 | 350 | 487 | 163 | 321 |

□ 지역별로 사업장의 부당처우에 대해 노동조합이나 이해 대변단체의 근로자 보호 역할 평가가 다르게 나타남

- 다른 지역에 비해 인사권, 해고권 보호의 역할을 잘하고 있다고 응답한 비율이 광주구(583%), 도봉구(488%), 노원구(472%)에서 상대적으로 높은 편임
- 반면 중랑구와 동대문구에서의 부정적인 평가가 상대적으로 높게 나타남(부정적 평가율이 각각 349%, 195%)

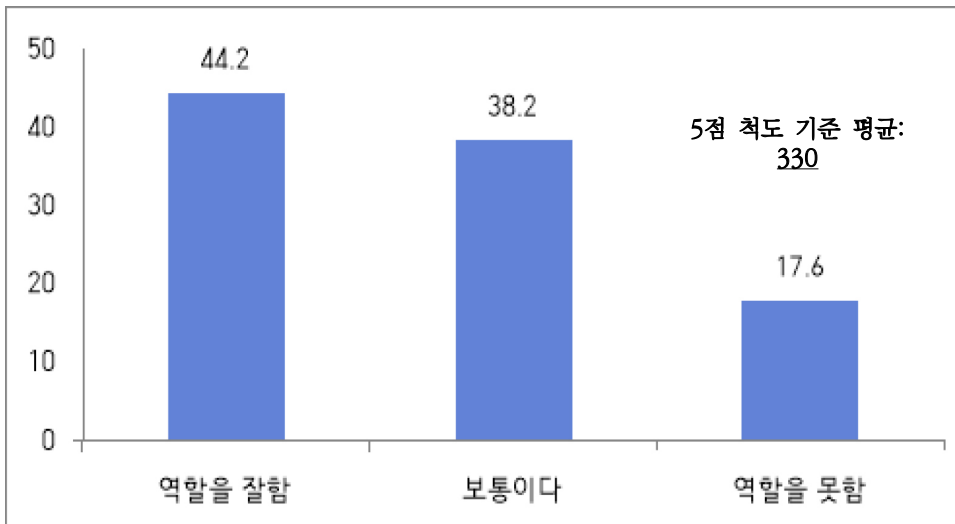
□ 산업별로 노동조합이나 이해 대변단체의 역할에 대한 평가의 차이가 관측됨

- 다른 산업에 비해 잘하고 있다는 평가가 보건/사회복지(64%)에서 특히 높으며 다음으로 전문/과학/기술(52%), 교육서비스(50%)의 순서로 나타남
- 반면 건설업, 기타 개인서비스, 시설관리/임대업에서 다른 산업에 비해 근로자 보호 역할에 대한 부정적인 평가가 다소 더 높게 응답됨

□ 고용형태별로 살펴보면 정규직 근로자들의 노동조합이나 이해 대변단체에 대한 평가가 좀더 긍정적임

- 인사권, 해고 등의 부당처우에 대한 보호의 역할을 잘한다고 응답한 정규직 근로자가 466%인 반면 비정규직 근로자들은 35%에 그침

[그림 3-49] 고용안정에 대한 보호 역할 (N=1,000, %)



□ 노동조합 가입 여부와 상관없이 노동조합이나 이해 대변단체의 고용안정을 위한 역할에 대해 역할을 잘하고 있다 394%, 보통이다 382% 순으로 응답함

- 이 역시 잘함과 매우 잘함을 합치면 442%의 근로자가 긍정적인 평가를 내리는 반면 부정적인 평가를 내리는 비율은 176% 수준임

□ 노동조합이나 노동단체의 고용안정에 대한 역할에 대해 5점 척도 기준, 평균이 330점 수준임을 고려하면 매우 긍정적인 평가가 형성되었다고 보기에는 불충분함 현재의 근로자 대표 조직이나 대표활동에 대해 대체로 유보적인 평가를 내리고 있다고 해석하는 것이 더 타당함

〈표 3-62〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 고용안정에 대한 보호 역할 (%)

| 구 분 | | N | 역할 잘함 | 보통 | 역할 못함 | 평균 |
|-----|----------|------|-------|-----|-------|-----|
| 전체 | | 1000 | 442 | 382 | 176 | 330 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 408 | 492 | 100 | 332 |
| | 광진구 | 127 | 567 | 362 | 71 | 357 |
| | 노원구 | 125 | 464 | 432 | 104 | 337 |
| | 도봉구 | 121 | 446 | 405 | 149 | 342 |
| | 동대문구 | 128 | 344 | 273 | 383 | 296 |
| | 성동구 | 126 | 452 | 333 | 214 | 329 |
| | 성북구 | 127 | 512 | 362 | 126 | 341 |
| | 종량구 | 126 | 341 | 405 | 254 | 310 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 400 | 490 | 110 | 331 |
| | 교육서비스 | 100 | 480 | 380 | 140 | 339 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 410 | 390 | 200 | 326 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 570 | 340 | 90 | 355 |
| | 제조업 | 100 | 370 | 440 | 190 | 321 |
| | 운수/창고업 | 100 | 500 | 300 | 200 | 332 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 350 | 360 | 290 | 305 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 410 | 380 | 210 | 322 |
| | 건설업 | 100 | 420 | 400 | 180 | 328 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 510 | 340 | 150 | 344 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 469 | 382 | 149 | 337 |
| | 비정규직 | 343 | 391 | 382 | 227 | 318 |

□ 지역별 노동조합이나 이해 대변단체의 근로자 고용안정을 위한 역할에 대해서는 평가에 차이가 있음

- 다른 지역에 비해 인사권, 해고권 보호의 역할을 잘하고 있다고 응답한 비율의 합이 광진구 567%, 성북구 512%, 노원구 464% 순으로 높게 나타남
- 반면 부정적인 평가는 동대문구(383%)에서 특히 높으며 다음으로 중랑구(254%)도 다른 지역에 비해 높은 편임

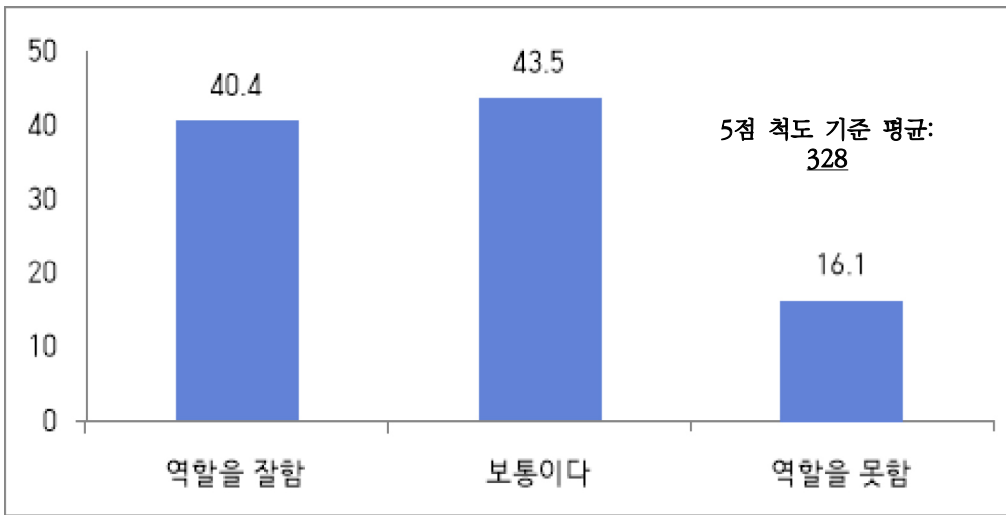
□ 산업별 노동조합이나 이해 대변단체의 근로자 고용안정을 위한 역할에 대한 평가에 차이가 존재함

- 다른 산업에 비해 잘하고 있다고 응답한 합이 보건/사회복지 57%, 전문/과학/기술 51%, 운수/창고업 50%의 순서로 높게 나타남
- 반면 시설관리/임대업 근로자들의 고용안정 보호역할에 대한 부정적인 평가가 다른 산업에 비해 더 많이 조사됨

□ 고용형태별로 노동조합이나 이해 대변단체의 고용안정에 대한 역할 평가는 다소 차이가 있음

- 고용안정 보호 역할에 대한 평가에서도 정규직에 비해 비정규직 근로자들의 평가가 더 낮음(정규직 긍정 응답률 469%, 비정규직 긍정 응답률 391%)

[그림 3-50] 임금인상에 대한 역할(N=1,000, %)



□ 노동조합 가입 여부와 상관없이 노동조합이나 이해 대변단체의 역할(임금인상)에 대한 견해 여부를 살펴보면 역할을 잘하고 있다 357%, 보통이다 435%로 부정적이지 않은, 보통 수준의 평가를 보임

□ 5점 척도 기준, 평균이 328점 수준임을 고려하면 전반적으로 아주 긍정적이지, 아주 부정적

이지도 않은 유보적인 태도라고 보는 것이 타당함

〈표 3-63〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 임금인상에 대한 역할 (%)

| 구 분 | | N | 역할 잘함 | 보통 | 역할 못함 | 평균 |
|-----|----------|------|-------|-----|-------|-----|
| 전체 | | 1000 | 404 | 435 | 161 | 328 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 450 | 425 | 125 | 338 |
| | 광진구 | 127 | 457 | 488 | 55 | 343 |
| | 노원구 | 125 | 312 | 488 | 200 | 313 |
| | 도봉구 | 121 | 512 | 397 | 91 | 349 |
| | 동대문구 | 128 | 258 | 398 | 344 | 296 |
| | 성동구 | 126 | 540 | 341 | 119 | 347 |
| | 성북구 | 127 | 394 | 480 | 126 | 331 |
| | 종량구 | 126 | 317 | 460 | 222 | 310 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 450 | 410 | 140 | 335 |
| | 교육서비스 | 100 | 350 | 520 | 130 | 325 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 420 | 420 | 160 | 331 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 490 | 370 | 140 | 344 |
| | 제조업 | 100 | 430 | 420 | 150 | 335 |
| | 운수/창고업 | 100 | 310 | 450 | 240 | 308 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 330 | 500 | 170 | 318 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 410 | 410 | 180 | 321 |
| | 건설업 | 100 | 360 | 470 | 170 | 322 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 490 | 380 | 130 | 342 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 409 | 431 | 160 | 330 |
| | 비정규직 | 343 | 394 | 443 | 163 | 325 |

□ 지역별로 노동조합이나 이해 대변단체의 근로자의 임금인상에 대한 역할 수행에 대해 평가 차이가 나타남

- 다른 지역에 비해 임금인상의 역할을 잘하고 있다고 응답한 비율이 성동구 54%, 도봉구 512%, 광진구 457% 순으로 높게 나타남
- 반면 임금인상을 위한 역할을 못하는 평가는 동대문구에서 높으며 다음으로 종량구, 노원구에서 다른 지역에 비해 다소 더 응답됨

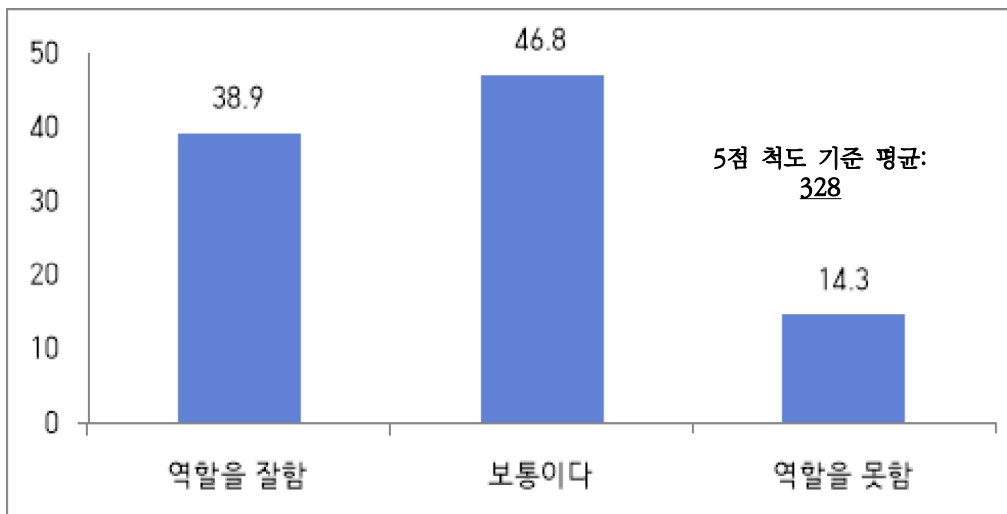
□ 산업별로 노동조합이나 이해 대변단체의 근로자의 임금인상에 대한 역할 수행에 대해 평가 차이가 나타남

- 다른 산업에 비해 임금인상을 위한 역할을 잘한다는 평가가 보건/사회복지 49% 분야와 전문/과학/기술 분야에서 49%로 상대적으로 좋은 평가를 내림
- 반면 운수/창고업 근로자들의 부정적인 평가가 다른 산업분야에 비해 더 관측됨

□ 고용형태별로 노동조합이나 이해 대변단체의 임금인상에 대한 역할 평가는 큰 차이가 없음

- 반면 운수/창고업 근로자들의 부정적인 평가가 다른 산업분야에 비해 더 관
- 임금인상 역할 평가에서 정규직 근로자의 긍정 응답률은 409%, 비정규직 근로자의 긍정 응답률은 394%로 차이가 없음
- 다른 활동들에 비해 정규직 입장에서 만족도가 크지 않은 항목으로 볼 수 있음

[그림 3-51] 기타 근로조건에 대한 역할 (N=1,000, %)



□ 기타 근로조건에 대한 노동조합이나 이해 대변단체의 역할에 대해 보통이 46.8%로 가장 많고 잘함 35%, 매우 잘함 39%로 부정적인 수준은 아니나 매우 긍정적인 수준까지는 이르지 못한 유보적인 상황으로 볼 수 있음

〈표 3-64〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 기타 근로조건 개선에 대한 역할 (%)

| 구 분 | | N | 역할 잘함 | 보통 | 역할 못함 | 평균 |
|-----|----------|------|-------|-----|-------|-----|
| 전체 | | 1000 | 389 | 468 | 143 | 328 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 408 | 408 | 183 | 323 |
| | 광진구 | 127 | 299 | 606 | 94 | 321 |
| | 노원구 | 125 | 392 | 488 | 120 | 328 |
| | 도봉구 | 121 | 380 | 504 | 116 | 334 |
| | 동대문구 | 128 | 383 | 438 | 180 | 326 |
| | 성동구 | 126 | 556 | 262 | 183 | 348 |
| | 성북구 | 127 | 417 | 512 | 71 | 336 |
| | 중랑구 | 126 | 278 | 524 | 198 | 309 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 460 | 460 | 80 | 343 |
| | 교육서비스 | 100 | 340 | 530 | 130 | 323 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 430 | 390 | 180 | 329 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 480 | 480 | 40 | 347 |
| | 제조업 | 100 | 410 | 450 | 140 | 332 |
| | 운수/창고업 | 100 | 330 | 500 | 170 | 321 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 300 | 480 | 220 | 309 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 300 | 480 | 220 | 308 |
| | 건설업 | 100 | 320 | 520 | 160 | 318 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 520 | 390 | 90 | 350 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 420 | 464 | 116 | 335 |
| | 비정규직 | 343 | 329 | 475 | 195 | 315 |

- 지역별로 살펴보면 전반적으로 노동조합이나 이해 대변단체의 기타 근로조건 개선 노력에 대한 평가는 부정적이지 않음
 - 다만 상대적으로 중랑구, 강북구, 광진구에서 다른 지역에 비해 기타 근로조건 개선 노력에 대한 평가가 다소 더 낮은 수준을 보임
- 산업별로 노동조합이나 이해 대변단체의 기타 근로조건 개선 노력에 대한 평가에서 다소간의 차이가 나타남
 - 다른 산업에 비해 잘하고 있다고 응답한 비율이 상대적으로 전문/과학/기술 분야와 보건/

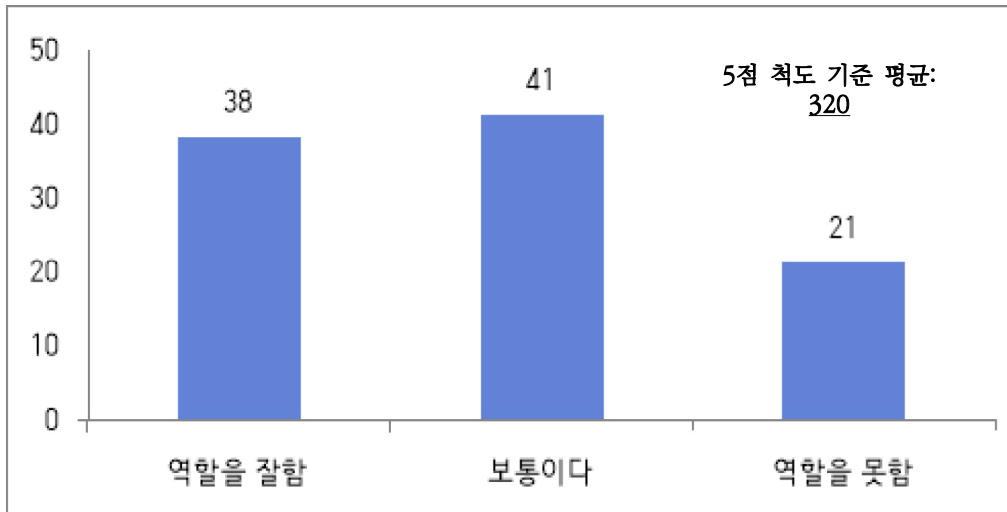
사회복지 분야에서 조금 더 높게 나타남

- 반면 시설관리/임대, 기타 개인서비스업에서는 기타 근로조건 개선 노력에 대해 좀 더 부정적인 인식이 나타남

□ 고용형태별로 노동조합이나 이해 대변단체의 기타 근로조건 개선 노력에 대한 평가에서 차이가 나타남

- 비정규직의 약 20%가 부정적으로 평가하며 긍정 응답률은 30%를 조금 넘긴 수준인 반면 정규직 근로자들의 42%가 긍정적으로 응답함
- 대체로 비정규직 근로자들의 인식 상에 노동조합 혹은 노동단체의 활동에 대한 평가가 정규직 근로자에 비해 (통계적으로 의미있게) 낮은 수준을 보임

[그림 3-52] 고충 처리에 대한 역할 (N=1,000, %)



□ 노동조합이나 이해 대변단체의 고충처리 역할에 대한 평가는 보통 41%, 잘함 35%, 못함 20% 순으로서 평균적으로 보통 수준의 인식을 보임

- 동북권 지역 임금노동자들은 노동조합이나 이해 대변단체들이 노동자의 고충 처리를 위한 역할의 수준을 보통 정도로 평가함

〈표 3-65〉 지역별 / 산업별 / 고용형태별 고충 처리에 대한 역할 (%)

| 구 분 | | N | 역할 잘함 | 보통 | 역할 못함 | 평균 |
|-----|----------|------|-------|-----|-------|-----|
| 전체 | | 1000 | 380 | 410 | 210 | 320 |
| 지역 | 강북구 | 120 | 317 | 442 | 242 | 308 |
| | 광진구 | 127 | 457 | 441 | 102 | 336 |
| | 노원구 | 125 | 408 | 432 | 160 | 326 |
| | 도봉구 | 121 | 455 | 372 | 174 | 333 |
| | 동대문구 | 128 | 336 | 375 | 289 | 307 |
| | 성동구 | 126 | 310 | 357 | 333 | 306 |
| | 성북구 | 127 | 465 | 417 | 118 | 336 |
| | 종량구 | 126 | 294 | 444 | 262 | 303 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 300 | 460 | 240 | 308 |
| | 교육서비스 | 100 | 410 | 400 | 190 | 325 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 350 | 480 | 170 | 323 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 470 | 400 | 130 | 337 |
| | 제조업 | 100 | 360 | 350 | 290 | 310 |
| | 운수/창고업 | 100 | 410 | 310 | 280 | 315 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 280 | 510 | 210 | 307 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 380 | 440 | 180 | 322 |
| | 건설업 | 100 | 380 | 360 | 260 | 314 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 460 | 390 | 150 | 334 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 409 | 402 | 189 | 325 |
| | 비정규직 | 343 | 324 | 426 | 251 | 308 |

□ 지역별로 노동조합이나 이해 대변단체가 노동자의 고충 처리 노력에 대해 견해 차이가 크게 나타남

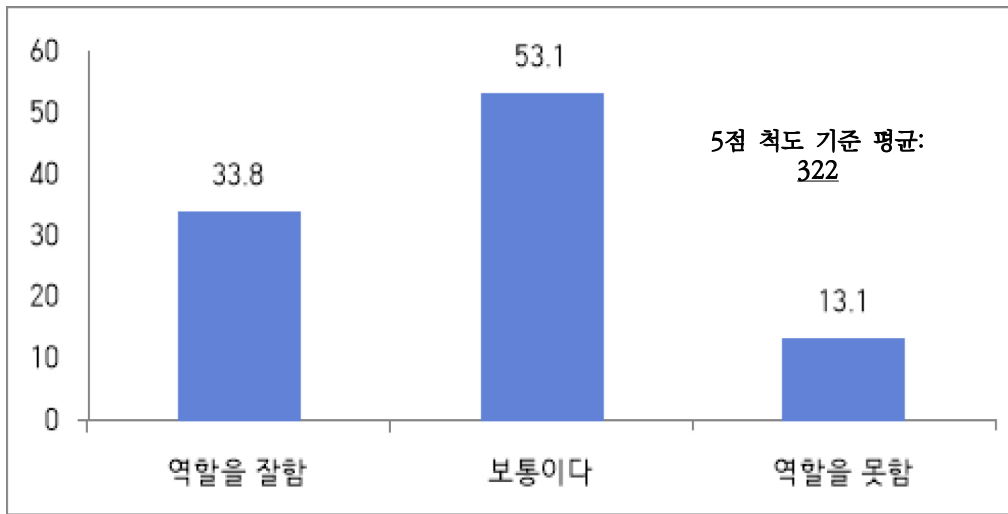
- 고충 처리 노력에 대해 역할을 못하고 있다는 부정적 응답은 성동구 333%, 동대문구 289%, 종량구 262%로 나타나 다른 지역과 비교해 높음

□ 산업별로 살펴보면 노동조합이나 이해 대변단체가 고충 처리 노력에 대한 견해의 차이는 미미하나 전반적으로 보통 수준으로 평가하고 있음

- 다른 산업에 비해 잘하고 있다고 응답한 비율이 보건/사회복지 47%, 전문/과학/기술 46%, 교육서비스와 운수/창고업 41% 순서로 나타났으며, 시설관리/임대업 28%, 건설업은 26%로 매우 낮게 나타남

- 고용형태별로 노동조합이나 이해 대변단체의 고충 처리 노력에 대한 평가는 차이가 있음
 - 비정규직의 긍정응답률은 324%인 반면 정규직의 긍정응답률은 409%로서 양자간에 차이가 존재함
 - 특히 비정규직 근로자의 네명 중 한명은 근로자의 고충 처리 노력에 대해 부정적으로 평가하면서 다른 평가항목에 비해 특히 높은 부정적 태도를 보임

[그림 3-53] 노동 관련 정보 취득에 대한 역할 (N=1,000, %)



- 노동조합 가입 여부와 상관없이 노동조합이나 이해 대변단체의 노동 관련 정보 취득에 대한 역할을 동북권 노동자의 531%가 보통 수준으로 평가하고 있음

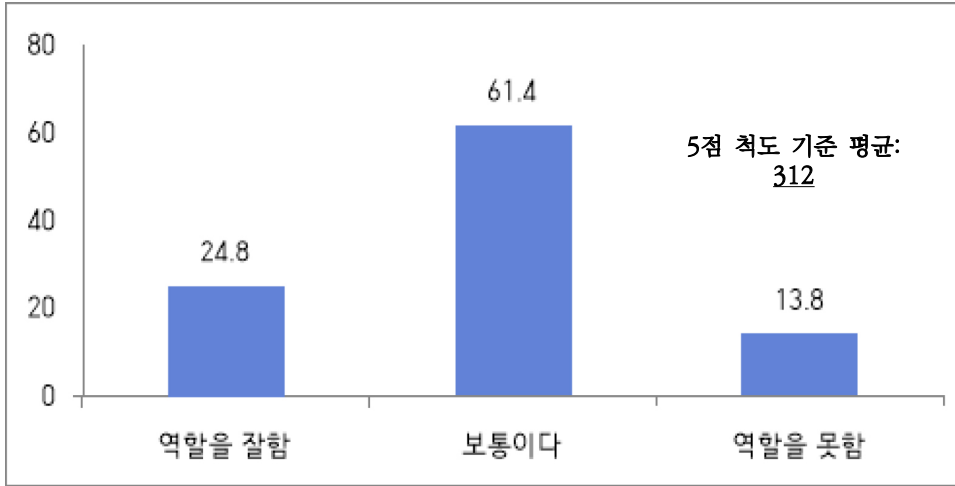
<표 3-66> 지역별 / 산업별 / 고용형태별 노동 관련 정보 취득에 대한 역할 (%)

| 구 분 | N | 역할 잘함 | 보통 | 역할 못함 | 평균 | |
|-----|------|-------|-----|-------|-----|-----|
| 전체 | 1000 | 338 | 531 | 131 | 322 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 325 | 542 | 133 | 321 |
| | 광진구 | 127 | 472 | 441 | 87 | 339 |
| | 노원구 | 125 | 320 | 592 | 88 | 324 |
| | 도봉구 | 121 | 405 | 455 | 140 | 328 |
| | 동대문구 | 128 | 297 | 563 | 141 | 317 |
| | 성동구 | 126 | 333 | 524 | 143 | 321 |
| | 성북구 | 127 | 331 | 606 | 63 | 328 |
| | 중랑구 | 126 | 222 | 524 | 254 | 297 |

| 구 분 | N | 역할 잘함 | 보통 | 역할 못함 | 평균 | |
|-----|----------|-------|-----|-------|-----|-----|
| 전체 | 1000 | 338 | 531 | 131 | 322 | |
| 산업 | 도소매 | 100 | 320 | 580 | 100 | 323 |
| | 교육서비스 | 100 | 380 | 490 | 130 | 326 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 270 | 680 | 50 | 323 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 440 | 500 | 60 | 340 |
| | 제조업 | 100 | 320 | 510 | 170 | 318 |
| | 운수/창고업 | 100 | 370 | 420 | 210 | 319 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 210 | 610 | 180 | 303 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 330 | 540 | 130 | 318 |
| | 건설업 | 100 | 270 | 530 | 200 | 309 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 470 | 450 | 80 | 341 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 393 | 502 | 105 | 331 |
| | 비정규직 | 343 | 233 | 586 | 181 | 306 |

- 지역별 노동조합이나 이해 대변단체의 노동 관련 정보 취득에 대한 노력에 대해 지역별 차이가 관측됨
 - 노동 관련 정보 취득에 대한 역할을 잘하고 있다고 응답한 비율이 광진구 472%, 도봉구 405%로 나타났으나 상대적으로 중랑구는 222%로 상대적으로 낮은 수준을 보임
- 산업별로 살펴보면 노동조합이나 이해 대변단체의 노동 관련 정보 취득에 대한 견해에 차이가 크게 나타남
 - 다른 산업에 비해 잘하고 있다고 응답한 비율이 전문/과학/기술 47%, 보건/사회복지 44% 순으로 높게 나타난 반면, 시설관리/임대업 21%, 건설업과 음식/숙박업에서 27%로 상대적으로 낮게 나타남
- 고용형태별로 노동조합이나 이해 대변단체의 노동관련 정보 취득에 대한 역할 평가는 차이가 존재함
 - 정규직의 393%가 긍정적으로 평가한 반면, 비정규직 근로자에서는 233%에 그침
 - 정규직 근로자도 노동조합이나 노동단체를 통해 노동 관련 정보를 충분히 잘 취득하고 있지는 않지만 비정규직 근로자들의 애로는 더 큰 것으로 볼 수 있음

[그림 3-54] 친목 도모에 대한 역할 (N=1,000, %)



□ 노동조합 가입 여부와 상관없이 노동조합이나 이해 대변단체의 역할 중 친목 도모에 대한 견해 여부를 살펴보면 역할을 잘한다는 응답은 248%이며 보통으로 평가한 응답자가 614%로 높게 나타남

- 5점 척도 기준으로 평균 312점을 기록하면서 다른 항목들에 비해 대체로 평가수준이 낮음

<표 3-67> 지역별 / 산업별 / 고용형태별 친목 도모에 대한 역할 (%)

| 구분 | N | 역할 잘함 | 보통 | 역할 못함 | 평균 | |
|----|---------|-------|-----|-------|-----|-----|
| 전체 | 1000 | 248 | 614 | 138 | 312 | |
| 지역 | 강북구 | 120 | 150 | 700 | 150 | 300 |
| | 광진구 | 127 | 472 | 465 | 63 | 341 |
| | 노원구 | 125 | 200 | 720 | 80 | 313 |
| | 도봉구 | 121 | 372 | 537 | 91 | 331 |
| | 동대문구 | 128 | 156 | 688 | 156 | 302 |
| | 성동구 | 126 | 262 | 556 | 183 | 309 |
| | 성북구 | 127 | 315 | 606 | 79 | 327 |
| | 종량구 | 126 | 56 | 643 | 302 | 275 |
| 산업 | 도소매 | 100 | 170 | 620 | 210 | 298 |
| | 교육서비스 | 100 | 220 | 680 | 100 | 312 |
| | 숙박/음식점 | 100 | 250 | 660 | 90 | 318 |
| | 보건/사회복지 | 100 | 360 | 560 | 80 | 328 |

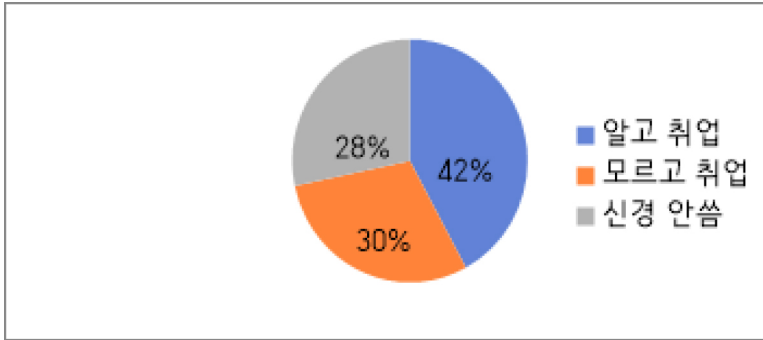
| 구 분 | | N | 역할 잘함 | 보통 | 역할 못함 | 평균 |
|-----|----------|------|-------|-----|-------|-----|
| 전체 | | 1000 | 248 | 614 | 138 | 312 |
| | 제조업 | 100 | 250 | 570 | 180 | 308 |
| | 운수/창고업 | 100 | 360 | 490 | 150 | 324 |
| | 시설관리/임대 | 100 | 190 | 630 | 180 | 300 |
| | 기타 개인서비스 | 100 | 210 | 680 | 110 | 311 |
| | 건설업 | 100 | 160 | 680 | 160 | 302 |
| | 전문/과학/기술 | 100 | 310 | 570 | 120 | 320 |
| 고용 | 정규직 | 657 | 288 | 610 | 102 | 320 |
| | 비정규직 | 343 | 172 | 621 | 207 | 298 |

- 지역별로 살펴보면 노동조합이나 이해 대변단체의 친목 도모 노력에 대해 견해 차이가 나타남
 - 다른 지역에 비해 친목 도모에 대한 역할을 잘하고 있다고 응답한 비율이 광주구는 472%, 도봉구 372%로 상대적으로 높게 나타난 반면, 중랑구는 56%에 그치면서 부정적인 태도가 특히 더 관측됨
- 산업별 노동조합이나 이해 대변단체의 친목 도모 역할에 대한 평가에 차이가 보이는데 다른 산업 분야에 비해 도소매와 시설관리/임대업, 제조업 근로자들의 평가가 더 부정적임
- 고용형태별로 친목 도모에 대한 역할에 대해서 비정규직의 평가가 부정적임

5. 노동법제도에 대한 인식

1) 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전 인식

[그림 3-55] 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전 인식 (N=1,000, %)



□ 현 직장 취업 시, 종업원 규모를 알고 취업한 경우가 42%로 가장 많으나 모르고 취업한 경우도 30%, 신경쓰지 않았다는 응답도 28%로 10명 중 6명 가량이 현 직장 취업 시 종업원 규모를 정확히 인지하지 못한 것으로 나타남

□ 이는 동북권 지역의 임금노동자들이 취업하는 과정에서 노동법 상의 어떤 권리에 보호를 받는지에 대한 인식이 제대로 형성되어 있지 못했다는 점을 시사함

<표 3-68> 지역별 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전 인식 (N=1,000, %)

| 구 분 | N | 알고 취업 | 모르고 취업 |
|------|-------|-------|--------|
| 전체 | 1,000 | 421 | 579 |
| 강북구 | 120 | 542 | 458 |
| 광진구 | 127 | 220 | 780 |
| 노원구 | 125 | 528 | 472 |
| 도봉구 | 121 | 537 | 463 |
| 동대문구 | 128 | 383 | 617 |
| 성동구 | 126 | 524 | 476 |
| 성북구 | 127 | 189 | 811 |
| 종랑구 | 126 | 460 | 540 |

*모르고 취업: 모르고 취업했다 + 신경쓰지 않았다

□ 지역별 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전인식은 지역별로 큰 차이를 보임 ‘모르고 취업’과 ‘신경쓰지 않았음’을 결과적으로 알지 못한 채 취업한 것으로 간주하여 통합하여 ‘알고 취업’한 경우와 비교하면 지역별 큰 차이가 나타남

- 강북구에 근무하는 노동자들이 취업 시, 종업원 규모를 알고 취업한 비율이 542%로 가장 많은 가운데 다음으로 도봉구(537%), 노원구(528%), 성동구(524%) 순으로 나타남
- 반면 성북구에 근무하는 노동자들의 취업 시, 종업원 규모를 알고 취업한 비율은 189%로 가장 낮으며 광진구(220%), 동대문구(383%)도 상대적으로 낮은 수준에 속함(관련하여 특히 광진구와 동대문구의 사업장 규모가 5인 미만 소규모 비율이 좀 더 높은데서 기인한 결과로 추정됨)

<표 3-69> 산업별 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전 인식 (%)

| 구 분 | N | 알고 취업 | 모르고 취업 |
|----------|-------|-------|--------|
| 전체 | 1,000 | 421 | 579 |
| 도소매 | 100 | 380 | 620 |
| 교육서비스 | 100 | 520 | 480 |
| 숙박/음식점 | 100 | 180 | 820 |
| 보건/사회복지 | 100 | 500 | 500 |
| 제조업 | 100 | 390 | 610 |
| 운수/창고업 | 100 | 520 | 480 |
| 시설관리/임대 | 100 | 290 | 710 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 380 | 620 |
| 건설업 | 100 | 400 | 600 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 650 | 350 |

□ 산업별 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전인식은 산업별로 큰 차이를 보임 ‘모르고 취업’과 ‘신경쓰지 않았음’을 결과적으로 알지 못한 채 취업한 것으로 간주하여 통합하여 ‘알고 취업’한 경우와 비교하면 산업 큰 차이가 나타남

- 전문/과학/기술 분야의 종사근로자들이 취업 시, 종업원 규모를 알고 취업하는 비율이 65%로 가장 높게 나타남
- 다음으로 교육서비스 분야와 운수/창고업 분야가 520%로 많으며 뒤를 이어 보건/사회복지 분야가 500%로 절반을 기록함

□ 나머지 6개 산업분야는 현 직장 취업 시, 종업원 규모를 모르거나 신경쓰지 않았다는 응답률이 절반에 이르지 못함 그중에서 숙박/음식점 분야가 18%, 시설관리/임대 분야가 29% 수준으로 특히 낮게 나타남

- 전문/과학/기술 분야의 종사 근로자들의 경우 상대적으로 전문영역 종사자로서 교육수준이나 노동여건에 대한 인식수준이 높았을 가능성이 있음 반면 숙박/음식점 분야의 미미한 인식은 사업장 규모의 영세성, 학력수준과의 상관관계를 생각할 수 있음

〈표 3-70〉 고용형태별 현 직장 취업 시, 종업원 규모 사전 인식 (%)

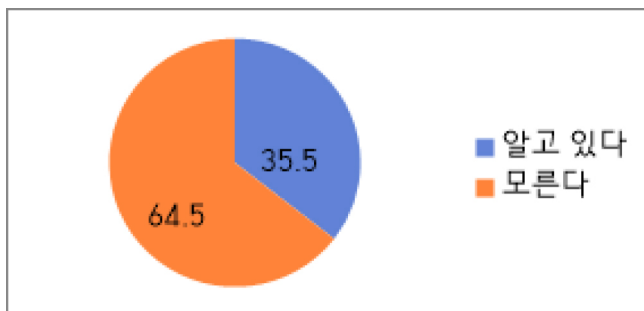
| 구 분 | | N | 알고 취업 | 모르고 취업 |
|------|------|------|-------|--------|
| 전체 | | 1000 | 421 | 579 |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 427 | 543 |
| | 비정규직 | 343 | 379 | 621 |

□ 정규직 근로자의 경우 취업시 종업원 규모의 사전인식비율이 427%인 반면 비정규직 근로자의 경우에는 379% 수준으로 나타남

- 정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자의 취업 시 노동여건 관련 기초정보가 제대로 제공되지 않을 가능성이 큼

2) 근로기준법령 등 주지의무 인식여부

[그림 3-56] 근로기준법령 및 취업규칙 주지의무 인식(N=1,000, %)



□ 동북권 재직 근로자들의 2/3 가량(65%)은 법에 의해 보호받을 권리에 대해서 인식을 제대로 하고 있지 못함

□ 국가는 근로자로 하여금 법적권리를 행사할 수 있도록 이들에 대해서 사용자에 대해서 주지

의무를 부과하고 있으며, 위반시 사용자는 벌칙규정의 적용을 받음

- 위의 결과는 법적 내용과 현장의 괴리가 여전히 크다는 점을 보여줌

〈표 3-71〉 지역별 근로기준법령 등 주지 여부 (%)

| 구 분 | N | 알고 있다 | 모른다 |
|------|-------|-------|-----|
| 전체 | 1,000 | 355 | 645 |
| 강북구 | 120 | 350 | 650 |
| 광진구 | 127 | 354 | 646 |
| 노원구 | 125 | 360 | 640 |
| 도봉구 | 121 | 306 | 694 |
| 동대문구 | 128 | 461 | 539 |
| 성동구 | 126 | 389 | 611 |
| 성북구 | 127 | 244 | 756 |
| 중랑구 | 126 | 373 | 627 |

□ 지역별 근로기준법령 등의 주지 수준에서 차이를 보임

- 동대문구 종사근로자들의 인식률은 46%로서 성북구 24%에 비하여 두 배 가까이 더 높은 수준을 보임

〈표 3-72〉 산업별 근로기준법령 등 주지여부 (%)

| 구 분 | N | 알고 있다 | 모른다 |
|----------|-------|-------|-----|
| 전체 | 1,000 | 355 | 645 |
| 도소매 | 100 | 220 | 780 |
| 교육서비스 | 100 | 520 | 480 |
| 숙박/음식점 | 100 | 130 | 870 |
| 보건/사회복지 | 100 | 420 | 580 |
| 제조업 | 100 | 280 | 720 |
| 운수/창고업 | 100 | 520 | 480 |
| 시설관리/임대 | 100 | 250 | 750 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 310 | 690 |
| 건설업 | 100 | 240 | 760 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 660 | 340 |

□ 산업별로 살펴보면 근로자들의 근로기준법령 등의 인식수준에 차이가 관측됨

- 전문/과학/기술분야 종사근로자들이 66%, 교육서비스업과 운수/창고업 종사 근로자들의 주지비율이 52% 순으로 높은 반면, 숙박/음식점은 13%로 최저 수준으로 나타났으며 도소매업과 건설업 그리고 제조업 종사 근로자들의 경우에도 20%대로 낮은 수준을 보임

〈표 3-73〉 고용형태별 근로기준법령 등 주지의무 인식여부 (%)

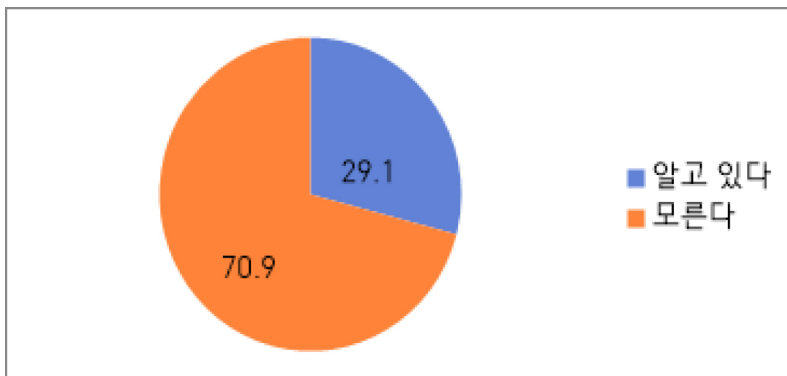
| 구 분 | | N | 알고 있다 | 모른다 | 계 |
|------|------|------|-------|-----|------|
| 전체 | | 1000 | 355 | 645 | |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 432 | 568 | 1000 |
| | 비정규직 | 343 | 157 | 843 | 1000 |

□ 정규직 근로자의 경우 사용자의 근로기준법령과 취업규칙주지의무에 대해서 43%가 인지하고 있다고 응답한 반면 비정규직 근로자들은 16%에 그치고 있음

- 법의 보호가 더 필요한 비정규직 근로자들이 정규직 근로자들에 비해 자기권리의 원천을 전혀 알고 있지 못하는 열악한 현실을 보여줌

3) 근로감독관 제도 인식여부

[그림 3-57] 근로감독관 제도 인식여부 (N=1,000, %)



□ 사용자의 근로기준법 위반행위에 대한 근로감독관 제도에 대한 인식수준은 낮은 편임

- 정부의 근로감독관 제도 자체가 형식적으로 유명무실하게 운영되고 있는 것은 아닌지의 검토가 필요함

〈표 3-74〉 지역별 근로감독관 제도 인식 여부 (%)

| 구 분 | N | 알고 있다 | 모른다 |
|------|-------|-------|-----|
| 전체 | 1,000 | 291 | 709 |
| 강북구 | 120 | 325 | 675 |
| 광진구 | 127 | 402 | 598 |
| 노원구 | 125 | 288 | 712 |
| 도봉구 | 121 | 132 | 868 |
| 동대문구 | 128 | 383 | 617 |
| 성동구 | 126 | 325 | 675 |
| 성북구 | 127 | 244 | 756 |
| 중랑구 | 126 | 222 | 778 |

□ 근로감독관 제도에 대해서는 전반적으로 열명 중 세명 정도가 알고 있는 수준이며 이는 지역별로 약간의 차이를 보임

- 도봉구는 그 비율이 현저하게 낮아 겨우 10%를 상회하고 있으며(13%), 중랑구 성북구도 20% 정도에 그치고 있음(중랑구 22%, 성북구 24%)
- 다른 지역에 비해 광진구는 40%, 동대문구는 38%로 상대적으로 높은 편임

〈표 3-75〉 산업별 근로감독관 제도 인식 (%)

| 구 분 | N | 알고 있다 | 모른다 |
|----------|-------|-------|-----|
| 전체 | 1,000 | 291 | 709 |
| 도소매 | 100 | 150 | 850 |
| 교육서비스 | 100 | 420 | 580 |
| 숙박/음식점 | 100 | 60 | 940 |
| 보건/사회복지 | 100 | 400 | 600 |
| 제조업 | 100 | 170 | 830 |
| 운수/창고업 | 100 | 440 | 560 |
| 시설관리/임대 | 100 | 200 | 800 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 170 | 830 |
| 건설업 | 100 | 300 | 700 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 600 | 400 |

□ 교육수준이 더 높은 직종의 근로자들의 근로감독관 제도 인지도가 높음

- 전문/과학/기술분야 종사자들은 60%가 근로감독관제도를 인식하고 있어서 타업종 근로자들에 비해서 그 비율이 매우 높음
- 이에 비해 숙박음식점은 6%로 저조하며, 도소매업은 15%, 기타 개인서비스업과 제조업은 17%, 시설관리/임대업은 20%, 건설업은 30%로 미미한 수준임

〈표 3-76〉 고용형태별 근로감독관 제도 인식여부 (%)

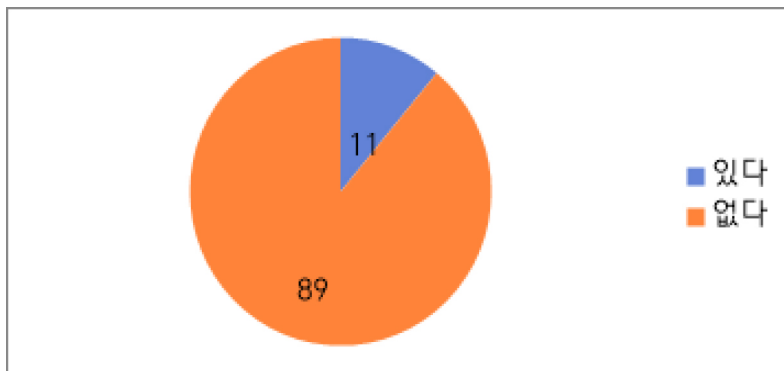
| 구 분 | | N | 알고 있다 | 모른다 |
|------|------|------|-------|-----|
| 전체 | | 1000 | 291 | 709 |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 359 | 641 |
| | 비정규직 | 343 | 126 | 874 |

□ 근로감독관 제도에 대한 인지수준에서 정규직과 비정규직 사이에 차이가 존재함

- 정규직 근로자들의 인지율은 36%에 이르고 있으나 비정규직 근로자들의 경우에는 12% 수준으로 약 3배의 인식수준의 차이를 보임
- 비정규직 근로자를 위해 시행된 법(기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률) 위반의 차별행위를 개선할 수 있는 근로감독관제도에 대한 비정규직 근로자들의 낮은 인지율은 심각한 수준임

4) 근로감독관과의 소통 여부

[그림 3-58] 근로감독관과의 소통 여부 (N=1,000, %)



□ 근로감독관과의 소통한 적이 있는 근로자는 11%이며, 소통한 적이 없는 근로자는 89%임

- 노동보호법의 실효적인 준수확보를 위한 전문적인 행정기관으로서의 근로감독관 제도가 현실적인 효과를 크게 발휘하고 있는지에 대한 검토가 필요함

〈표 3-77〉 지역별 근로감독관과의 소통여부 (%)

| 구 분 | N | 있다 | 없다 |
|------|-------|-----|-----|
| 전체 | 1,000 | 110 | 890 |
| 강북구 | 120 | 150 | 850 |
| 광진구 | 127 | 173 | 827 |
| 노원구 | 125 | 56 | 944 |
| 도봉구 | 121 | 66 | 934 |
| 동대문구 | 128 | 141 | 859 |
| 성동구 | 126 | 79 | 921 |
| 성북구 | 127 | 189 | 811 |
| 종랑구 | 126 | 24 | 976 |

- 근로감독관과의 소통 여부는 없다는 비율이 대부분이며 이는 지역별로도 크게 차이가 있다고 보기 어려움
- 정부의 주기적인 근로감독 실시가 대규모 사업장 위주로만 실시되면서 소규모 사업장의 현장까지는 제대로 접근하지 못하는 결과일 수 있음. 현장 접근성 측면에서 전반적인 검토가 요구되는 시점임

〈표 3-78〉 산업별 근로감독관과의 소통여부 (%)

| 구 분 | N | 있다 | 없다 |
|----------|-------|-----|-----|
| 전체 | 1,000 | 110 | 890 |
| 도소매 | 100 | 60 | 940 |
| 교육서비스 | 100 | 260 | 740 |
| 숙박/음식점 | 100 | 70 | 930 |
| 보건/사회복지 | 100 | 130 | 870 |
| 제조업 | 100 | 40 | 960 |
| 운수/창고업 | 100 | 120 | 880 |
| 시설관리/임대 | 100 | 30 | 970 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 40 | 960 |
| 건설업 | 100 | 60 | 940 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 290 | 710 |

□ 근로감독관과의 소통 여부는 산업별로는 차이가 관측됨

- 근로감독관과의 소통여부는 전문/과학/기술직이 29%이며, 다음으로 교육/서비스 종사근로자가 26%로 상대적으로 높은 편임
- 반면 시설관리/임대업종 종사자가 3%, 기타 개인서비스업 종사자가 4%, 도소매 업종 종사근로자가 6%, 숙박/음식점 종사자가 7%로 낮은 수준을 보임

□ (합리적으로 추정한다면) 단순노무직 종사업종에서 사업주의 임금체불 등 노동 관련 법령위반행위의 소지가 클 것으로 예측되었으나, 오히려 전문직종·고소득 종사근로자들이 근로감독관과의 소통비율이 높은 것으로 나타남

- 단순노무직종 근로자들의 노동관련 법령과 제도에 대한 인식 부족도 하나의 주요 원인일 수 있으며 또한 문제를 인식하더라도 이를 공식적이고 구체적으로 문제제기 하기 어려운 현실의 반영일 수 있음

〈표 3-79〉 고용형태별 근로감독관과의 소통여부 (%)

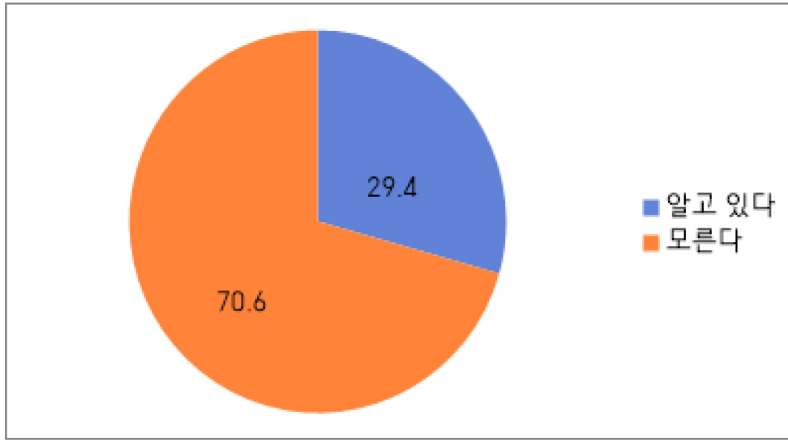
| 구 분 | | N | 있다 | 없다 |
|------|------|-------|-----|-----|
| 전체 | | 1,000 | 110 | 890 |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 140 | 860 |
| | 비정규직 | 343 | 45 | 955 |

□ 사용자의 체불임금, 사용자의 정규직 근로자와의 차별 여부 등에 관해서도 훨씬 더 빈번하게 근로감독관과의 소통이 필요해 보이는 비정규직 근로자의 소통여부는 45%로 매우 낮은 수준으로 나타남. 반면 정규직 근로자의 비율은 14%로 약 3배 정도 더 높은 수준을 보임

- 다만 한가지 흥미로운 사실은 비정규직 근로자의 범주에 포함되는 무기계약직 근로자의 경우는 그 비율이 10% 정도로 타 비정규직 근로자보다는 높은 비율로의 소통경험을 보임(이는 기간제 근로자의 신분에서 무기계약직으로 전환되는 과정에서 근로감독관과의 소통 등 특별한 여건이 작용했을 가능성이 존재함)

5) 동일가치 동일노동임금의 원칙 인식 여부

[그림 3-59] 동일가치 동일노동임금 인식 (N=1,000, %)



- 동일가치 동일노동임금에 대해서는 30% 정도가 인지하고 있는 것으로 응답함
 - 다만 실제 남녀고용평등법상의 법 내용을 알고 있는 상황인지 혹은 규범적이고 상식적인 판단의 응답인지에 대한 검토는 필요할 수 있음

<표 3-80> 지역별 동일가치 동일노동임금 인식여부

| 구 분 | N | 알고 있다 | 모른다 |
|------|-------|-------|-----|
| 전체 | 1,000 | 294 | 706 |
| 강북구 | 120 | 358 | 642 |
| 광진구 | 127 | 276 | 724 |
| 노원구 | 125 | 392 | 608 |
| 도봉구 | 121 | 182 | 818 |
| 동대문구 | 128 | 313 | 688 |
| 성동구 | 126 | 349 | 651 |
| 성북구 | 127 | 331 | 669 |
| 종량구 | 126 | 151 | 849 |

- 지역 별로 인지수준에 큰 차이가 있지는 않으나 상대적으로 종량구와 도봉구 재직 근로자에서의 인지도가 다른 지역에 비해서는 낮은 수준을 보임

□ 흥미로운 결과로서 성별 인지도에 차이가 있는데, 남성 근로자의 337%가 동일가치 동일노동임금에 대해 알고 있다고 응답한 반면 여성 근로자의 인지율은 248%로서 약 10%p 가까이 차이를 보임

- 남녀고용평등법의 내용에 대한 인지 차이일 수도 있고, 상식적인 수준에서의 판단이 가능한 노동여건의 차이일 수도 있음

〈표 3-81〉 산업별 동일가치 동일노동임금 인식여부 (%)

| 구 분 | N | 알고 있다 | 모른다 |
|----------|-------|-------|-----|
| 전체 | 1,000 | 294 | 706 |
| 도소매 | 100 | 190 | 810 |
| 교육서비스 | 100 | 510 | 490 |
| 숙박/음식점 | 100 | 110 | 890 |
| 보건/사회복지 | 100 | 340 | 660 |
| 제조업 | 100 | 190 | 810 |
| 운수/창고업 | 100 | 370 | 630 |
| 시설관리/임대 | 100 | 200 | 800 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 190 | 810 |
| 건설업 | 100 | 210 | 790 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 630 | 370 |

□ 산업별로 동일가치 동일노동임금에 대한 인지수준은 차이를 보임

- 전문/과학/기술 업종 종사근로자들은 63%, 교육서비스 근로자들은 51%의 높은 비율로 인식하고 있음
- 숙박/음식점 종사근로자들은 11%, 기타 개인서비스 종사근로자와 도소매업 근로자들은 19%, 시설관리/임대 종사근로자들은 20%, 건설업 근로자들은 21%로 낮은 비율을 보이고 있음

□ 여성 근로자들이 많은 숙박/음식점 종사자들의 인식률이 11%로 가장 낮음 따라서 이들 근로자들이 노동관련 법령을 양지하지 못하고 본인의 권리 행사에 대한 이해 역시 낮을 것으로 보임

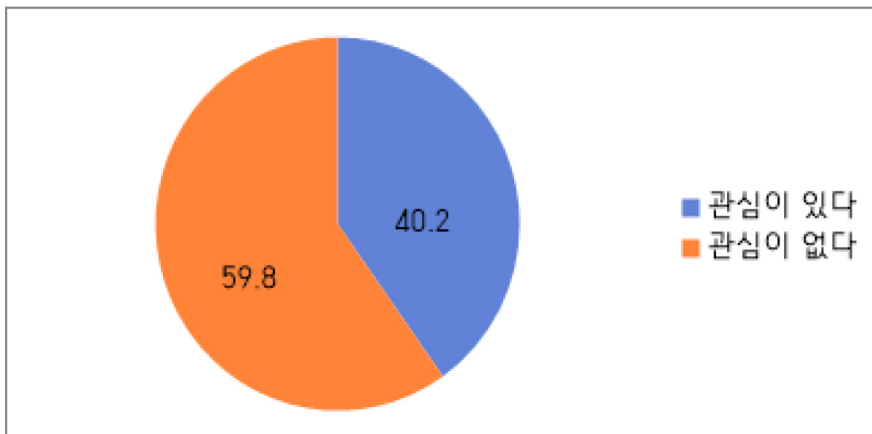
〈표 3-82〉 고용형태별 동일가치 동일노동임금 인식여부 (%)

| 구 분 | | N | 알고 있다 | 모른다 |
|------|------|------|-------|-----|
| 전체 | | 1000 | 294 | 706 |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 344 | 656 |
| | 비정규직 | 343 | 157 | 843 |

□ 동일가치 동일노동임금에 관해서 정규직 근로자들의 인식률은 344%로 1/3 이상이 알고 있으나, 비정규직 근로자들은 절반에도 못미치는 157%만 인지하고 있음

6) 노동관련법령에 대한 관심 여부

[그림 3-60] 노동관련 법령에 대한 관심 여부 (N=1,000, %)



□ 동북권 지역의 임금 근로자들이 노동 관련 법령에 대한 관심은 402%로 조사됨

- 노동법제도 관련 설문항목에 응답한 긍정비율이 가장 높은 항목임 ‘관심 없음’ 응답률이 60%로 더 많기는 하지만 향후 노동관련 법령의 체계적인 전달의 필요성을 시사하는 결과임

〈표 3-83〉 지역별 노동관련 법령에 대한 관심여부 (%)

| 구 분 | N | 관심 있다 | 관심 없다 |
|------|-------|-------|-------|
| 전체 | 1,000 | 402 | 598 |
| 강북구 | 120 | 450 | 550 |
| 광진구 | 127 | 409 | 591 |
| 노원구 | 125 | 312 | 688 |
| 도봉구 | 121 | 256 | 744 |
| 동대문구 | 128 | 414 | 586 |
| 성동구 | 126 | 508 | 492 |
| 성북구 | 127 | 480 | 520 |
| 종량구 | 126 | 381 | 619 |

□ 지역별로 큰 차이는 아니나 관심도 수준에 다소의 편차는 관측됨

- 특히 성동구가 51% 관심 있다는 응답으로 가장 높으며 다음으로 성북구 48%, 강북구 45%의 순으로 나타남
- 반면 도봉구 26%, 노원구 31%에서는 상대적으로 낮은 관심도를 보임

〈표 3-84〉 산업별 노동관련 법령에 대한 관심여부 (%)

| 구 분 | N | 관심이 있다 | 관심이 없다 |
|----------|-------|--------|--------|
| 전체 | 1,000 | 402 | 598 |
| 도소매 | 100 | 320 | 680 |
| 교육서비스 | 100 | 560 | 440 |
| 숙박/음식점 | 100 | 220 | 780 |
| 보건/사회복지 | 100 | 530 | 470 |
| 제조업 | 100 | 290 | 710 |
| 운수/창고업 | 100 | 440 | 560 |
| 시설관리/임대 | 100 | 310 | 690 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 400 | 600 |
| 건설업 | 100 | 320 | 680 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 630 | 370 |

□ 산업별로 살펴보면 전문/과학/기술 직종 종사자들의 관심도(63%)가 가장 높고 다음으로 교육서비스, 보건/사회복지 분야 근로자임

□ 반면 도소매, 제조업, 시설관리/임대, 건설업 분야의 종사자들이 상대적으로 낮은 관심수준을 보임

- 노동관련 법령에 의해 보호가 더 필요한 근로자들의 관심도가 오히려 낮음

<표 3-85> 고용형태별 노동관련 법령에 대한 관심여부 (%)

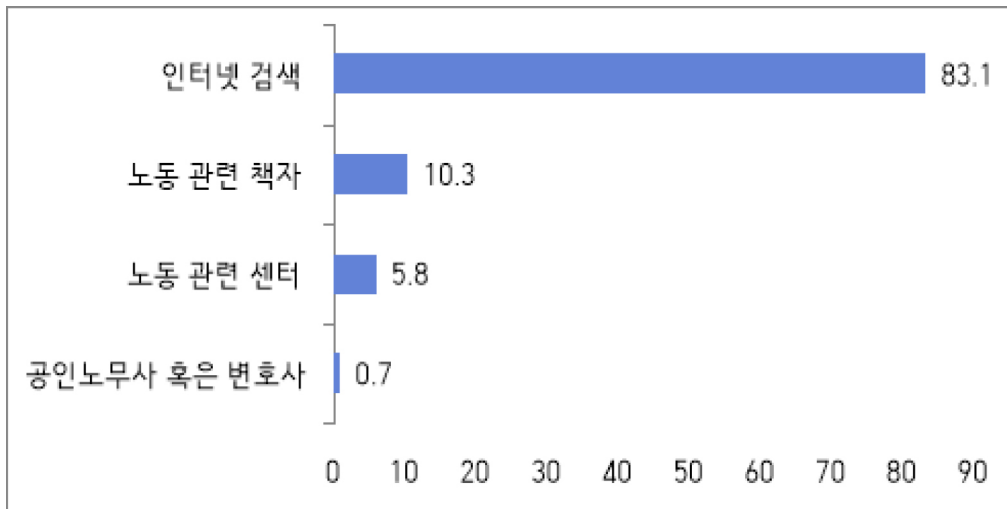
| 구 분 | | N | 관심이 있다 | 관심이 없다 |
|------|------|------|--------|--------|
| 전체 | | 1000 | 402 | 598 |
| 고용형태 | 정규직 | 657 | 454 | 546 |
| | 비정규직 | 343 | 245 | 755 |

□ 정규직 근로자의 거의 절반 가까이(454%)가 노동관련 법령에 대해서 관심을 가지고 있음 반면 비정규직 근로자는 1/4 정도(245%)만 관심을 갖고 있음

- 정규직 근로자의 경우, 자신의 노동권리를 인식하고 행사하는 데 적지 않은 관심을 두는 반면, 법의 보호가 더 필요한 비정규직 근로자들의 인식수준과 이해도, 의지가 오히려 더 약한 현실을 보여줌

7) 노동 관련 법령에 관한 정보원

[그림 3-61] 노동 관련 법령에 관한 정보원 (N=977, %)



- 노동관련법령에 관한 정보원으로서 인터넷 검색이 압도적인 비율(83%)을 차지하고 있음
 - 노동관련책자를 통한 지식습득이 10%, 노동관련 센터를 통한 정보습득은 6%로 조사됨
 - 노동관련 전문직 종사자로부터 노동관련지식을 습득하는 경우는 07%로 낮음(이는 직접적으로 행정심판을 제기하거나 행정소송, 민사소송을 제기하는 경우, 혹은 형사상의 문제가 발생하는 경우로 추정됨)

〈표 3-86〉 지역별 노동관련 법령에 관한 정보원 (%)

| 구 분 | N | 인터넷 검색 | 노동 관련 책자 | 노동 관련 센터 | 공인노무사 혹은 변호사 |
|------|-----|--------|----------|----------|--------------|
| 전체 | 977 | 831 | 103 | 58 | 07 |
| 강북구 | 115 | 774 | 139 | 78 | 09 |
| 광진구 | 125 | 768 | 120 | 96 | 16 |
| 노원구 | 125 | 808 | 88 | 80 | 24 |
| 도봉구 | 110 | 845 | 118 | 27 | 09 |
| 동대문구 | 127 | 764 | 173 | 63 | 00 |
| 성동구 | 126 | 913 | 63 | 24 | 00 |
| 성북구 | 123 | 894 | 65 | 41 | 00 |
| 중랑구 | 126 | 881 | 63 | 56 | 00 |

- 노동관련법령에 관한 정보원으로서 모든 지역에서 인터넷 검색을 통한 지식습득이 압도적임
- 노동관련 센터를 통한 지식습득이 지역별로 크게는 2배 이상의 차이를 보이고 있음
 - 특히 노동관련 센터 이용률이 낮은 지역의 활성화 방안 및 전체적인 접근성을 대폭 제고시킬 수 있는 방안에 대한 고려가 두루 필요해 보임

〈표 3-87〉 산업별 노동관련 법령에 관한 정보원 (%)

| 구 분 | N | 인터넷 검색 | 노동 관련 책자 | 노동 관련 센터 | 공인노무사 혹은 변호사 |
|----------|-----|--------|----------|----------|--------------|
| 전체 | 977 | 831 | 103 | 58 | 07 |
| 도소매 | 97 | 928 | 41 | 31 | 00 |
| 교육서비스 | 100 | 820 | 100 | 70 | 10 |
| 숙박/음식점 | 95 | 800 | 137 | 63 | 00 |
| 보건/사회복지 | 100 | 790 | 120 | 80 | 10 |
| 제조업 | 95 | 853 | 116 | 32 | 00 |
| 운수/창고업 | 100 | 820 | 80 | 80 | 20 |
| 시설관리/임대 | 94 | 755 | 128 | 117 | 00 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 930 | 50 | 20 | 00 |
| 건설업 | 96 | 906 | 31 | 52 | 10 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 710 | 230 | 40 | 20 |

- 산업별 분류에서도 모든 근로자들이 인터넷 검색을 통한 노동법령 관련 정보를 얻고 있음
 - 더불어 전문/과학/기술 분야 종사 근로자들은 인터넷에 이어 책자를 통해 노동 관련 법령 정보를 취득하는 비율이 상대적으로 높게 나타남

〈표 3-88〉 고용형태별 노동관련 법령에 관한 정보원 (%)

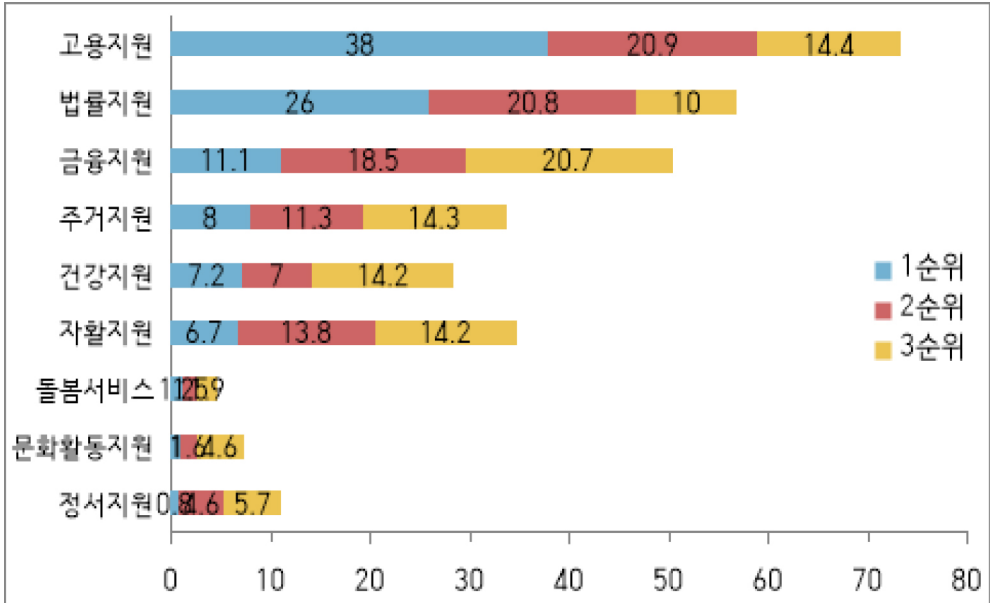
| 구 분 | N | 인터넷 검색 | 노동 관련 책자 | 노동 관련 센터 | 공인노무사 혹은 변호사 | |
|------|------|--------|----------|----------|--------------|----|
| 전체 | 977 | 831 | 103 | 58 | 07 | |
| 고용형태 | 정규직 | 652 | 814 | 117 | 63 | 06 |
| | 비정규직 | 325 | 865 | 77 | 49 | 09 |

- 정규직 비정규직을 불문하고 노동 관련 정보원은 인터넷이 압도적으로 높음(정규직은 814%, 비정규직은 865%)
 □ 노동관련 책자를 통한 정보습득은 정규직은 117%이며 비정규직은 77% 수준으로 나타남

6. 정책 방향성에 대한 인식

1) 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제

[그림 3-62] 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 (N=1,000, %)



□ 생활의 질 개선을 위하여 정부 또는 서울시가 시행할 우선 과제(1~3순위)를 조사하여 합산하여 살펴보면, 임금수준이 733%로 가장 많은 이직 이유로 나타났으며, 다음으로 법률지원 (568%), 금융지원(503%)이 과반의 응답으로 우선 과제로 꼽음

- 다음으로 자활지원(336%), 주거지원(284%), 건강지원(374%), 정서지원(46%), 문화활동지원(72%), 돌봄서비스(111%)의 순서임

<표 3-89> 지역별 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 (1순위, %)

| 구분 | N | 고용지원 | 법률지원 | 금융지원 | 주거지원 | 건강지원 | 자활지원 | 돌봄서비스 | 문화활동지원 | 정서지원 |
|-----|-------|------|------|------|------|------|------|-------|--------|------|
| 전체 | 1,000 | 380 | 260 | 111 | 80 | 72 | 67 | 12 | 10 | 08 |
| 강북구 | 120 | 375 | 258 | 117 | 50 | 117 | 58 | 00 | 17 | 08 |
| 광진구 | 127 | 394 | 142 | 283 | 71 | 39 | 71 | 00 | 00 | 00 |
| 노원구 | 125 | 536 | 208 | 48 | 48 | 48 | 56 | 32 | 08 | 16 |
| 도봉구 | 121 | 322 | 215 | 165 | 116 | 66 | 99 | 00 | 08 | 08 |

| 구 분 | N | 고용 지원 | 법률 지원 | 금융 지원 | 주거지원 | 건강지원 | 자활지원 | 돌봄 서비스 | 문화활동 지원 | 정서지원 |
|------|-----|----------|----------|----------|------|------|------|-----------|------------|------|
| 동대문구 | 128 | 234 | 453 | 47 | 70 | 23 | 133 | 08 | 23 | 08 |
| 성동구 | 126 | 333 | 341 | 87 | 71 | 56 | 40 | 48 | 16 | 08 |
| 성북구 | 127 | 331 | 244 | 63 | 87 | 197 | 55 | 08 | 08 | 08 |
| 중랑구 | 126 | 516 | 214 | 79 | 127 | 32 | 24 | 00 | 00 | 08 |

□ 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시의 우선 과제에 대해 대체로 고용지원, 법률지원, 금융지원에 대한 선호가 높은 가운데 지역별로 특화된 선호가 관측됨

- 강북구의 경우에는 건강지원, 광진구의 경우에는 금융지원과 고용지원에 대한 선호가 특히 높게 나타남
- 노원구 재직 근로자들은 고용지원, 자활지원에 대한 선호는 높은 반면 금융지원과 주거지원에 대한 선호는 다른 지역에 비해 낮은 응답률을 보임
- 성동구는 법률지원, 돌봄서비스 성북구는 건강지원에 대한 선호가 상대적으로 높게 나타났으며 중랑구는 고용지원과 주거지원에 대한 선호가 더 많이 관측됨

〈표 3-90〉 산업별 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 (1순위, %)

| 구 분 | N | 고용 지원 | 법률 지원 | 금융 지원 | 주거지원 | 건강지원 | 자활지원 | 돌봄 서비스 | 문화활동 지원 | 정서지원 |
|----------|-------|----------|----------|----------|------|------|------|-----------|------------|------|
| 전체 | 1,000 | 380 | 260 | 111 | 80 | 72 | 67 | 12 | 10 | 08 |
| 도소매 | 100 | 530 | 170 | 60 | 110 | 60 | 50 | 20 | 00 | 00 |
| 교육서비스 | 100 | 340 | 340 | 120 | 20 | 50 | 60 | 00 | 40 | 30 |
| 숙박/음식점 | 100 | 420 | 130 | 130 | 110 | 90 | 90 | 20 | 10 | 00 |
| 보건/사회복지 | 100 | 310 | 270 | 80 | 110 | 50 | 90 | 40 | 40 | 10 |
| 제조업 | 100 | 360 | 270 | 130 | 40 | 140 | 40 | 00 | 00 | 20 |
| 운수/창고업 | 100 | 310 | 330 | 140 | 80 | 40 | 100 | 00 | 00 | 00 |
| 시설관리/임대 | 100 | 410 | 230 | 150 | 80 | 60 | 40 | 30 | 00 | 00 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 430 | 250 | 110 | 80 | 50 | 40 | 10 | 10 | 20 |
| 건설업 | 100 | 380 | 210 | 80 | 120 | 110 | 100 | 00 | 00 | 00 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 310 | 400 | 110 | 50 | 70 | 60 | 00 | 00 | 00 |

□ 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시의 우선 과제에 대해 대체로 고용지원, 법률지원, 금융지원에 대한 선호가 높은 가운데 몇몇 산업별로 특화된 선호가 관측됨

- 도소매 종사 근로자들은 고용지원, 교육서비스와 운수/창고업은 법률지원에 대한 선호가 특히 더 높게 나타남
- 제조업 종사사드른 건강지원, 건설업의 경우에는 주거지원과 자활지원에 대한 관심이 더 관측됨

〈표 3-91〉 고용형태별 / 규모별 / 직종별 생활의 질 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제

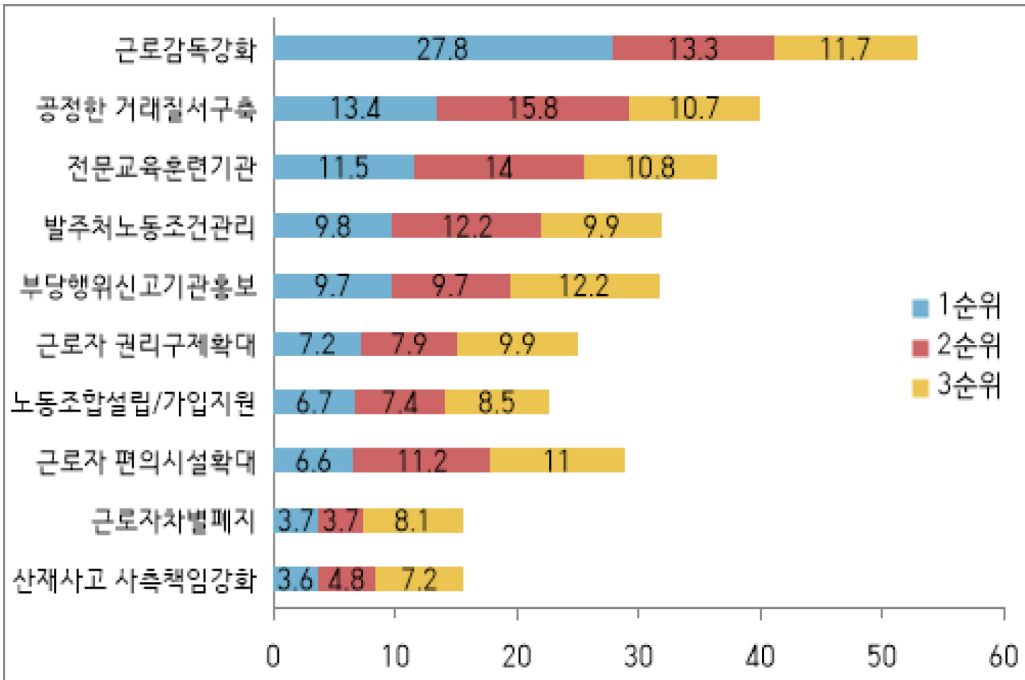
(1순위, %)

| 구 분 | N | 고용 지원 | 법률 지원 | 금융 지원 | 주거 지원 | 건강 지원 | 자활 지원 | 돌봄 서비스 | 문화활동 지원 | 정서 지원 | |
|----------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|------------|----------|----|
| 전체 | 1,000 | 380 | 260 | 111 | 80 | 72 | 67 | 12 | 10 | 08 | |
| 고용 형태 | 정규직 | 657 | 349 | 286 | 104 | 81 | 76 | 75 | 11 | 14 | 06 |
| | 비정규직 | 343 | 440 | 210 | 125 | 79 | 64 | 52 | 15 | 03 | 12 |
| 규모 | 1~4명 | 351 | 410 | 222 | 117 | 88 | 68 | 63 | 17 | 06 | 09 |
| | 5~9명 | 323 | 353 | 291 | 127 | 74 | 77 | 56 | 09 | 06 | 06 |
| | 10~29명 | 164 | 396 | 256 | 55 | 98 | 79 | 79 | 12 | 18 | 06 |
| | 30~99명 | 118 | 314 | 322 | 144 | 42 | 59 | 76 | 00 | 25 | 17 |
| | 100명 이상 | 44 | 455 | 182 | 68 | 91 | 68 | 114 | 23 | 00 | 00 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 332 | 310 | 117 | 62 | 44 | 77 | 15 | 29 | 15 |
| | 생산/기능직 | 248 | 383 | 262 | 113 | 69 | 89 | 69 | 00 | 08 | 08 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 425 | 212 | 96 | 106 | 72 | 65 | 17 | 00 | 07 |
| | 전문직 | 49 | 286 | 388 | 82 | 82 | 122 | 41 | 00 | 00 | 00 |
| | 일반작업직 | 137 | 409 | 212 | 139 | 80 | 80 | 58 | 22 | 00 | 00 |

- 고용지원, 법률지원, 금융지원을 가장 큰 우선 과제로 꼽음
- 고용형태별로 살펴보면, 정규직은 법률지원, 건강지원, 자활지원이 상대적으로 높게 나타남
비정규직은 고용지원이 특히 높게 나타남
- 일반작업직, 판매/영업/서비스직과 같이 비정규직 비율이 높은 직업에서는 주로 고용지원, 돌봄서비스가 높게 나타났으며, 생산/기능직과 일반작업직과 같이 육체노동이 주된 직업에서는 건강지원에 대한 요구도 높았음

2) 노동조건 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제

[그림 3-63] 노동조건 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제 (N=1,000, %)



- 근로자의 노동조건 개선을 위한 우선 과제(1~3순위)를 조사하여 합산하여 살펴보면, 근로조건 위반에 대한 상시 근로감독을 강화해야 한다는 의견이 528%로 가장 높게 나타남
 - 다음으로 공정한 거래질서 구축(399%), 전문 교육훈련기관(363%), 발주처에 대한 엄격한 노동조건 관리(319%), 부당행위 신고기관 홍보(316%) 순으로 나타남
 - 상대적으로 응답률이 낮은 항목이 근로자 편의시설 확대(288%), 근로자 권리 구제사업 확대(25%), 노동조합의 설립/가입 지원(226%), 산재사고 시 사용자 책임 강화(155%), 근로자 차별적 처우 폐지(156%) 등의 항목임
- 동북권 근로자들은 위법적 처우나 취약한 노동환경 등에 대한 감독이 필요하다는 인식이 크며 노동에 대한 정당한 대가 확보를 위해서는 사내 문제 뿐만 아니라 거래질서(발주처 관리 포함)도 공정해야 한다고 생각함. 또한 전문교육훈련기관 강화를 통해 현 직업에서의 전문성 강화와 함께 이직이나 전직 등의 상황에서 어려움을 겪지 않기를 바라고 있음

〈표 3-92〉 지역별 노동조건 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제

(1순위, %)

| 구 분 | N | 근로 조건 위반 상시 근로 감독 강화 | 하도급 구조 개선을 위한 공정한 거래 질서 구축 | 전문 인력 양성 교육 훈련 기관 | 발주처에 대한 엄격한 노동 조건 관리 | 직장 내 부당 행위 신고 기관 홍보 | 근로자 권리 구제 사업 확대 | 노동 조합 설립/ 가입 지원 | 근로자 쉼터 및 편의 시설 확대 | 근로자 차별적 처우 폐지 | 산재 사고시 사용자/사업체 책임 및 의무 강화 |
|------|-------|----------------------|----------------------------|-------------------|----------------------|---------------------|-----------------|-----------------|-------------------|---------------|---------------------------|
| 전체 | 1,000 | 278 | 134 | 115 | 98 | 97 | 72 | 67 | 66 | 37 | 36 |
| 강북구 | 120 | 417 | 83 | 100 | 58 | 50 | 83 | 25 | 58 | 58 | 67 |
| 광진구 | 127 | 110 | 126 | 228 | 87 | 94 | 47 | 142 | 94 | 47 | 24 |
| 노원구 | 125 | 312 | 112 | 96 | 112 | 64 | 96 | 32 | 136 | 16 | 24 |
| 도봉구 | 121 | 314 | 91 | 124 | 66 | 124 | 124 | 58 | 41 | 17 | 41 |
| 동대문구 | 128 | 313 | 266 | 86 | 102 | 109 | 00 | 47 | 39 | 23 | 16 |
| 성동구 | 126 | 230 | 175 | 48 | 87 | 111 | 119 | 32 | 79 | 56 | 63 |
| 성북구 | 127 | 252 | 71 | 110 | 181 | 71 | 39 | 165 | 24 | 39 | 47 |
| 중랑구 | 126 | 286 | 143 | 127 | 87 | 151 | 71 | 32 | 56 | 40 | 08 |

- 대체로 근로감독 강화, 공정한 거래질서 구축, 전문교육훈련기관, 발주처 노동조건 관리, 직장내 부당행위 신고기관 홍보 순서의 큰 흐름 속에서 지역별 우선순위 상의 차이는 관측됨
- 강북구는 근로감독강화, 광진구는 전문교육훈련기관, 노동조합의 설립/가입지원에 대한 요구가 특히 높게 나타남
 - 노원구 재직 근로자들의 경우, 근로자 편의시설 확대를, 도봉구는 근로자 권리구제사업확대를, 동대문구는 공정한 거래질서구축에 대한 선호가 많이 관측됨
 - 성북구는 발주처에 대한 엄격한 노동조건관리, 중랑구는 직장내 부당행위신고 기관홍보에 대한 선호가 다른 지역에 비해 높은 응답률을 보임

〈표 3-93〉 산업별 노동조건 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제

(1순위, %)

| 구 분 | N | 근로조건 위반 상시 근로감독 강화 | 하도급구 조개선을 위한 공정 거래 질서 구축 | 전문인력 양성 교육훈련 기관 | 발주처에 대한 엄격한 노동조건 관리 | 직장 내 부당 행위 신고 기관 홍보 | 근로자 권리 구제 사업확대 | 노동조합 설립/ 가입 지원 | 근로자 쉼터 및 편의시설 확대 | 근로자 차별적 처우 폐지 | 산재 사고사 사용자/ 사업체 책임 및 의무 강화 |
|--------------|-------|--------------------------------|--|--------------------------|---------------------------------|------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|------------------------|--|
| 전체 | 1,000 | 278 | 134 | 115 | 98 | 97 | 72 | 67 | 66 | 37 | 36 |
| 도소매 | 100 | 280 | 150 | 60 | 120 | 100 | 70 | 60 | 70 | 80 | 10 |
| 교육 서비스 | 100 | 260 | 90 | 130 | 70 | 130 | 70 | 90 | 80 | 40 | 40 |
| 숙박/ 음식점 | 100 | 280 | 110 | 160 | 110 | 90 | 100 | 60 | 50 | 30 | 10 |
| 보건/ 사회복지 | 100 | 200 | 120 | 120 | 70 | 110 | 160 | 70 | 80 | 40 | 30 |
| 제조업 | 100 | 230 | 170 | 130 | 100 | 30 | 60 | 90 | 100 | 30 | 60 |
| 운수/ 창고업 | 100 | 400 | 130 | 90 | 80 | 110 | 50 | 30 | 50 | 20 | 40 |
| 시설관리/ 임대 | 100 | 180 | 140 | 100 | 130 | 140 | 40 | 90 | 90 | 50 | 40 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 280 | 120 | 160 | 90 | 110 | 50 | 70 | 60 | 10 | 50 |
| 건설업 | 100 | 380 | 160 | 70 | 60 | 90 | 50 | 70 | 50 | 20 | 50 |
| 전문/과학/ 기술 | 100 | 290 | 150 | 130 | 150 | 60 | 70 | 40 | 30 | 50 | 30 |

□ 산업별로 살펴보면, 대체적으로 노동조건 개선을 위한 정부/서울시의 우선 과제는 전체 양상과 유사하나 산업별 약간의 차이는 존재함

- 운수/창고업과 건설업에서 특히 상시 근로감독 강화에 대한 선호가 높았으며, 시설관리/임대에서는 직장 내 부당행위신고기관홍보와 발주처에 대한 엄격한 노동조건관리에 대한 요구도가 높았음
- 기타서비스업과 숙박/음식점업은 전문교육훈련기관을, 전문/과학/기술은 발주처에 대한 엄격한 노동조건관리를, 제조업은 근로자 쉼터 및 편의시설 확대, 보건/사회복지는 근로자 권리구제사업확대가 특히 높게 나타남

〈표 3-94〉 고용형태별 / 규모별 / 직업별 노동조건 개선을 위한 정부/서울시 우선 과제

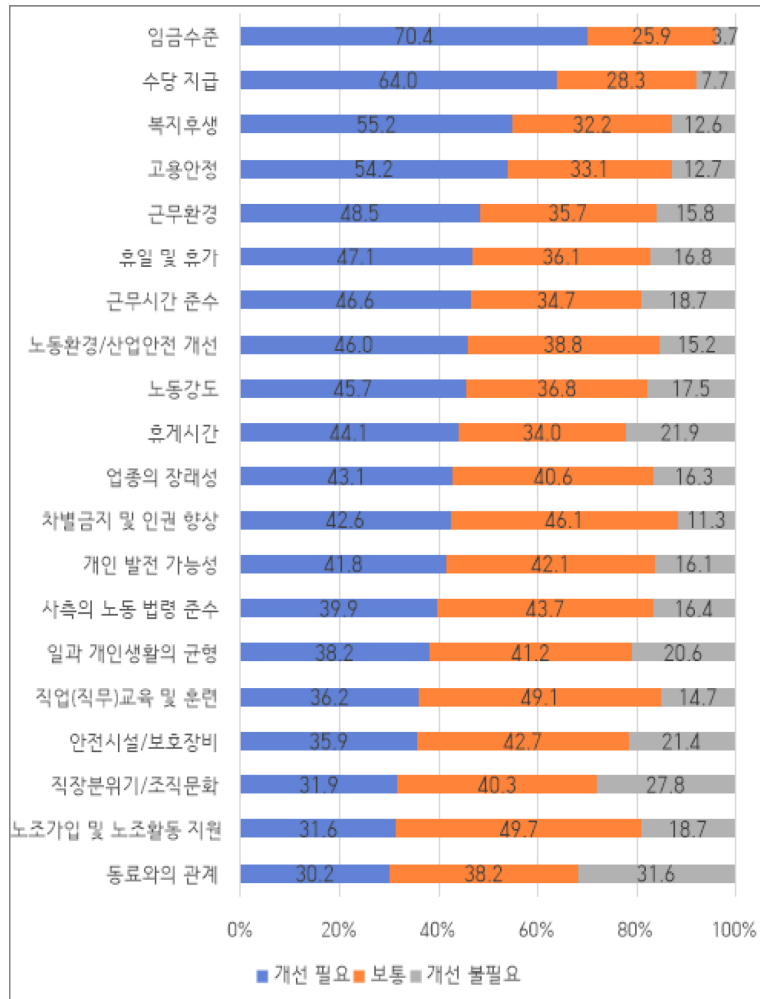
(1순위, %)

| 구분 | N | 근로조건 위반 상시 근로감독 강화 | 하도급구조 개선을 위한 공정 거래 질서 구축 | 전문인력 양성 교육훈련기관 | 발주처에 대한 엄격한 노동조건 관리 | 직장 내 부당 행위 신고 기관 홍보 | 근로자 권리 구제 사업 확대 | 노동조합 설립/ 가입 지원 | 근로자 쉼터 및 편의 시설 확대 | 근로자 차별적 처우 폐지 | 산재 사고시 사용자/사업체 책임 및 의무 강화 |
|-------|------------|--------------------|--------------------------|----------------|---------------------|---------------------|-----------------|----------------|-------------------|---------------|---------------------------|
| 전체 | 1,000 | 278 | 134 | 115 | 98 | 97 | 72 | 67 | 66 | 37 | 36 |
| 고용 형태 | 정규직 | 657 | 292 | 140 | 125 | 97 | 61 | 72 | 59 | 33 | 33 |
| | 비정규직 | 343 | 251 | 122 | 96 | 99 | 93 | 58 | 79 | 44 | 41 |
| 규모 | 1~4명 | 351 | 279 | 151 | 97 | 108 | 94 | 88 | 60 | 43 | 48 |
| | 5~9명 | 323 | 272 | 96 | 115 | 102 | 99 | 68 | 80 | 77 | 37 |
| | 10~29명 | 164 | 293 | 152 | 110 | 91 | 79 | 79 | 67 | 79 | 24 |
| | 30~99명 | 118 | 246 | 144 | 169 | 68 | 153 | 42 | 68 | 51 | 25 |
| | 100명 이상 | 44 | 341 | 182 | 136 | 91 | 23 | 23 | 23 | 159 | 23 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 245 | 135 | 120 | 113 | 109 | 99 | 66 | 55 | 33 |
| | 생산/기능직 | 248 | 310 | 145 | 97 | 105 | 77 | 65 | 56 | 77 | 24 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 291 | 116 | 144 | 89 | 103 | 65 | 75 | 48 | 45 |
| | 전문직 | 49 | 245 | 143 | 82 | 82 | 82 | 41 | 102 | 82 | 61 |
| | 일반작업직 | 137 | 270 | 146 | 88 | 80 | 102 | 58 | 58 | 102 | 44 |

- 근로조건 위반 상시 근로감독 강화, 공정 거래 질서 구축, 전문인력 양성 교육훈련기관, 발주처에 대한 엄격한 노동조건관리, 직장 내 부당행위 신고기관 홍보를 가장 큰 우선 과제로 꼽음
- 고용형태별로는 근로자 쉼터 및 편의시설확대와 근로자 차별적 처우 폐지는 비정규직에서 많은 응답 비율을 보임

3) 현 직장내 개선 필요 사항

[그림 3-64] 현 직장내 개선 필요 사항 (N=1,000, %)



*개선 필요: 매우 개선이 필요함+개선이 필요함.

*개선 불필요: 전혀 개선이 필요하지 않음+개선이 필요하지 않음

□ 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)을 대상으로 현 직장 내 개선 필요사항에 대하여 살펴본 결과, 임금수준의 개선희망이 704%로 가장 높게 나타남

- 다음으로 (정당한) 수당 지급(64%)으로 나타나, 대부분은 노동에 대한 정당하고 합리적인 대가를 우선적으로 요구하고 있음
- 복지후생(552%), 고용안정(542%) 역시 과반의 높은 비율로 현 직장내 개선이 필요하다고 응답함

- 근무환경, 노동환경, 노동강도, 휴게시간 등의 노동조건 개선희망도 관측되나 상대적으로 경제적 대가 수준의 제고에 개선희망이 맞춰져 있음. 즉, 삶과 생존의 기반 자체를 우선 안정적으로 구축하는 것이 동북권 (특히 노동취약계층) 임금근로자들이 인식하는 우선과제로 볼 수 있음

〈표 3-95〉 지역별 직장내 개선 필요 사항 (개선 필요 기준, %)

| 구 분 | 전체 | 강북구 | 광진구 | 노원구 | 도봉구 | 동대문구 | 성동구 | 성북구 | 종로구 |
|---------------|-------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|
| 전체 | 1,000 | 120 | 127 | 125 | 121 | 128 | 126 | 127 | 126 |
| 임금수준 | 704 | 55 | 858 | 728 | 694 | 766 | 619 | 669 | 738 |
| 수당 지급 | 64 | 425 | 748 | 552 | 686 | 688 | 714 | 646 | 651 |
| 복지후생 | 552 | 40 | 559 | 472 | 595 | 484 | 595 | 551 | 754 |
| 고용안정 | 542 | 458 | 567 | 408 | 62 | 508 | 619 | 543 | 611 |
| 근무환경 | 485 | 358 | 575 | 40 | 463 | 484 | 635 | 52 | 437 |
| 휴일 및 휴가 | 471 | 258 | 63 | 256 | 463 | 492 | 476 | 551 | 627 |
| 근무시간 준수 | 466 | 35 | 575 | 36 | 529 | 492 | 563 | 512 | 341 |
| 노동환경, 산업안전 노력 | 46 | 433 | 465 | 416 | 43 | 445 | 698 | 48 | 31 |
| 노동강도 (업무량) | 457 | 375 | 583 | 312 | 397 | 57 | 563 | 52 | 325 |
| 휴게시간 (점심시간 등) | 441 | 325 | 496 | 416 | 397 | 516 | 548 | 433 | 389 |
| 업종의 장래성 (전망) | 431 | 467 | 433 | 344 | 364 | 414 | 603 | 457 | 365 |
| 차별 금지 및 인권 향상 | 426 | 342 | 551 | 208 | 43 | 445 | 50 | 543 | 381 |
| 개인 발전 가능성 | 418 | 375 | 543 | 384 | 463 | 367 | 452 | 457 | 302 |
| 노동 관련 법령 준수 | 399 | 358 | 472 | 224 | 388 | 422 | 484 | 433 | 405 |
| 일과 개인생활의 균형 | 382 | 333 | 457 | 28 | 339 | 438 | 556 | 425 | 222 |
| 교육 및 훈련 | 362 | 242 | 504 | 216 | 397 | 414 | 349 | 52 | 246 |
| 안전시설 및 보호장비 | 359 | 358 | 465 | 28 | 289 | 422 | 413 | 433 | 206 |
| 직장분위기/조직문화 | 319 | 275 | 528 | 232 | 289 | 344 | 317 | 346 | 214 |
| 노조 활동 지원 | 316 | 192 | 433 | 304 | 281 | 414 | 246 | 417 | 23 |
| 동료와의 관계 | 302 | 183 | 535 | 168 | 347 | 367 | 246 | 37 | 19 |

□ 지역별 직장내 개선 필요 사항에 대해 살펴본 결과, 지역에 따른 차이가 관측됨

- 직장내 개선이 필요하다고 응답한 비율들을 모두 합쳐보면, 광진구, 성동구, 성북구, 동대문구 순으로 전체 평균 대비 높게 나타나 이들 지역 재직 근로자들의 직장내 개선요구가 더 큰 것으로 보임
- 특히 광진구의 경우에 대부분의 항목에서 큰 개선요구가 관측됨

〈표 3-96〉 산업별 직장내 개선 필요 사항 (개선 필요 기준, %)

| 구 분 | N | 임금 수준 | 수당 지급 | 복지 후생 | 고용 안정 | 근무 환경 | 휴일 및 휴가 | 근무 시간 준수 | 안전 노력 | 노동 강도 | 휴게 시간 | 임종 장래성 | 차별 금지 및 인권 향상 | 개인 발전 가능성 | 사용자의 노동 관련 법령 준수 | 일과 개인생활의 균형 | 교육 및 훈련 | 안전 시설 및 보호 장비 | 직장분위기/조직 문화 | 노동 활동 지원 | 동료와의 관계 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|----------|-------|-------|-------|--------|---------------|-----------|------------------|-------------|---------|---------------|-------------|----------|---------|
| 전체 | 1,000 | 704 | 640 | 552 | 542 | 485 | 471 | 466 | 460 | 457 | 441 | 431 | 426 | 418 | 399 | 382 | 362 | 359 | 319 | 316 | 302 |
| 도소매 | 100 | 670 | 600 | 560 | 500 | 360 | 500 | 500 | 450 | 480 | 490 | 500 | 400 | 490 | 400 | 450 | 310 | 290 | 320 | 300 | 330 |
| 교육서비스 | 100 | 670 | 590 | 480 | 520 | 380 | 420 | 330 | 440 | 380 | 410 | 370 | 470 | 470 | 370 | 320 | 410 | 310 | 330 | 250 | 260 |
| 숙박/음식점 | 100 | 660 | 670 | 580 | 640 | 430 | 510 | 440 | 420 | 380 | 410 | 480 | 380 | 370 | 330 | 320 | 320 | 360 | 290 | 300 | 250 |
| 보건/사회복지 | 100 | 790 | 640 | 470 | 440 | 350 | 440 | 380 | 340 | 490 | 350 | 410 | 400 | 360 | 360 | 420 | 450 | 270 | 270 | 300 | 250 |
| 제조업 | 100 | 680 | 640 | 680 | 540 | 530 | 410 | 390 | 510 | 470 | 400 | 430 | 410 | 420 | 420 | 330 | 400 | 460 | 260 | 280 | 320 |
| 운수/창고업 | 100 | 840 | 810 | 600 | 590 | 680 | 580 | 670 | 540 | 530 | 540 | 460 | 470 | 480 | 520 | 410 | 350 | 470 | 360 | 400 | 330 |
| 시설관리/임대 | 100 | 790 | 690 | 620 | 610 | 560 | 600 | 540 | 540 | 580 | 430 | 480 | 480 | 410 | 440 | 350 | 310 | 370 | 390 | 360 | 340 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 710 | 650 | 510 | 530 | 490 | 530 | 510 | 430 | 420 | 460 | 360 | 430 | 400 | 340 | 390 | 380 | 290 | 270 | 300 | 310 |
| 건설업 | 100 | 690 | 630 | 510 | 600 | 640 | 450 | 490 | 530 | 460 | 490 | 460 | 430 | 370 | 450 | 430 | 310 | 510 | 350 | 350 | 340 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 540 | 480 | 510 | 450 | 430 | 270 | 410 | 400 | 380 | 430 | 360 | 390 | 410 | 360 | 400 | 380 | 260 | 350 | 320 | 290 |

*개선 필요: 개선이 필요함 + 매우 개선이 필요함

□ 직장내 개선 필요사항을 산업별로 살펴본 결과, 산업 특성에 따른 차이가 나타남

- 직장내 개선 필요도를 전체 항목을 기준으로 살펴보면, 운수/창고업에서 가장 요구가 높게 나타나 직장내 근로환경이나 근로조건 등에 대한 불만이 큰 것으로 보임
- 이외에 시설관리/임대업, 건설업, 제조업에서 타 산업에 비해 상대적으로 높은 개선요구가 보이는 반면, 전문/과학/기술, 보건/사회복지, 교육서비스업 근로자들의 직장내 개선요구 수준은 상대적으로 낮은 편임

〈표 3-97〉 고용형태별 / 규모별 / 직업별 직장내 개선 필요 사항 (개선 필요 기준, %)

| 구분 | N | 임금수준 | 수당지급 | 복지후생 | 고용안정 | 근무시간 | 휴일 및 휴가 | 근무시간 준수 | 안전노력 | 노동강도 | 휴게시간 | 업종장래성 | 차별 금지 및 인권 향상 | 개인 발전 가능성 | 사용자의 노동 관련 법령 준수 | 일과 개인생활의 균형 | 교육 및 훈련 | 안전시설 및 보호장비 | 직장분위기/조직문화 | 노동활동 지원 | 동료와의 관계 |
|-------|-------------------|------|------|------|------|------|---------|---------|------|------|------|-------|---------------|-----------|------------------|-------------|---------|-------------|------------|---------|---------|
| 고용 형태 | 전체 | 704 | 640 | 552 | 542 | 485 | 471 | 466 | 460 | 457 | 441 | 431 | 426 | 418 | 399 | 382 | 362 | 359 | 319 | 316 | 302 |
| | 정규직 | 657 | 603 | 479 | 481 | 434 | 431 | 428 | 419 | 444 | 414 | 409 | 402 | 437 | 381 | 391 | 359 | 349 | 304 | 314 | 294 |
| | 비정규직 | 343 | 711 | 691 | 659 | 583 | 548 | 539 | 539 | 481 | 493 | 472 | 472 | 382 | 434 | 364 | 367 | 379 | 347 | 321 | 318 |
| 규모 | 1~4명 | 351 | 667 | 584 | 581 | 496 | 521 | 490 | 462 | 407 | 490 | 464 | 459 | 422 | 436 | 387 | 379 | 325 | 350 | 322 | 311 |
| | 5~9명 | 323 | 619 | 563 | 567 | 464 | 471 | 412 | 477 | 486 | 393 | 437 | 455 | 437 | 387 | 415 | 378 | 393 | 291 | 297 | 282 |
| | 10~29명 | 164 | 689 | 500 | 482 | 494 | 390 | 476 | 421 | 476 | 415 | 396 | 341 | 384 | 354 | 335 | 323 | 323 | 274 | 311 | 305 |
| | 30~99명 | 118 | 703 | 559 | 542 | 508 | 475 | 542 | 517 | 492 | 449 | 424 | 407 | 390 | 441 | 373 | 356 | 424 | 373 | 381 | 331 |
| 직업 | 100명 이상 | 44 | 659 | 614 | 386 | 273 | 364 | 432 | 318 | 477 | 477 | 273 | 318 | 455 | 250 | 295 | 273 | 341 | 295 | 250 | 295 |
| | 사무/관리직 | 274 | 657 | 558 | 460 | 376 | 376 | 354 | 369 | 361 | 354 | 380 | 391 | 416 | 361 | 354 | 383 | 263 | 310 | 270 | 266 |
| | 생산/기능직/판매/영업/서비스직 | 248 | 774 | 706 | 617 | 613 | 484 | 544 | 536 | 492 | 500 | 440 | 435 | 456 | 452 | 387 | 371 | 464 | 302 | 343 | 323 |
| | 전문직 | 292 | 682 | 661 | 551 | 568 | 408 | 524 | 486 | 438 | 445 | 466 | 432 | 428 | 387 | 394 | 349 | 332 | 308 | 305 | 305 |
| 직업 | 전문직 | 49 | 612 | 653 | 469 | 408 | 408 | 490 | 469 | 612 | 469 | 367 | 490 | 388 | 429 | 510 | 408 | 347 | 388 | 408 | 327 |
| | 일반직업직 | 137 | 752 | 642 | 606 | 664 | 547 | 496 | 547 | 584 | 489 | 467 | 445 | 343 | 394 | 358 | 314 | 423 | 365 | 350 | 321 |

*개선 필요: 개선이 필요함 + 매우 개선이 필요함

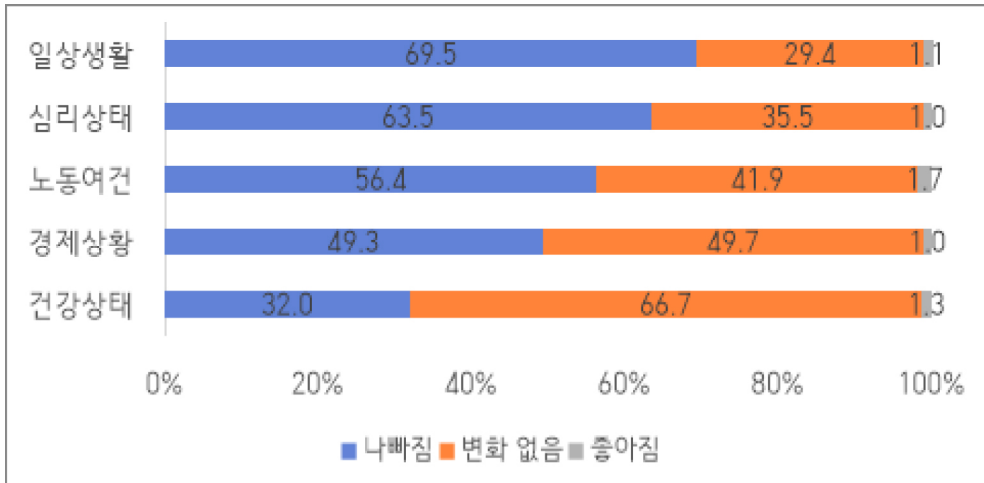
- 고용형태별로 살펴보면, 전반적으로 직장내 개선 필요사항의 필요도 순서는 전체 양상과 비슷한 가운데, 정규직 근로자보다 비정규직 근로자에게서 직장내 개선 요구가 더 강하게 나타남
 - 정규직이 비정규직보다 높게 직장내 개선 필요 사항으로 인식하고 있는 것은 개인발전가능성과 일과 개인생활의 균형임 정규직은 비정규직에 비해 직장내 근로환경과 여건이 상대적으로 어느 정도 안정되어 있어, 사업장 내 업무 관련된 개선사항에서 더 나아가 개인의 여가와 개인적 발전을 고려하는 수준에 있음을 시사함
- 규모별로 살펴보면, 대체로 눈에 띄는 추세는 없으나, 9명 이하의 소규모 사업장과 30~99명 사이의 규모(대체로 운수/청고업이 많은 편)에서 개선 필요도가 높게 나타남
- 직업별로는 생산/기능직에서 거의 대부분의 항목에서 개선 필요도가 높게 나타남
 - 또한 노동취약산업인 일반작업직과 판매/영업/서비스직은 주로 근로조건에 대한 개선을 보다 높게 요구하는 반면 전문직은 주로 개인적 사항이나 자기계발, 조직문화적 측면에서의 개선 욕구가 상대적으로 큼

※ 일반적으로 사업체 규모가 클수록 노동법 준수 및 복리후생 수준, 그 밖의 여타 노동여건이 긍정적인 것으로 예상하나, 본 조사결과에 의하면 대체로 10~29명의 규모(전문/기술 산업분야의 사업장)에서 긍정적인 면이 높고 30~99명의 규모에서 부정적 양상이 두드러짐

※ 30~99명에 규모에 해당하는 업종이 주로 운수/창고이며, 시설관리도 상당함 운수/창고의 정규직 비율은 79%임에도 노동여건에 대한 불만은 매우 높은 상황

4) 코로나 19로 인한 생활 변화

[그림 3-65] 코로나 19로 인한 생활 변화 (N=1,000, %)



*나빠짐: 매우 나빠짐 + 조금 나빠짐

*좋아짐: 매우 좋아짐 + 조금 좋아짐

- 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)을 대상으로 코로나 19로 인하여 생활에 어떤 변화가 있었는지 살펴본 결과, 나빠졌다는 응답 기준, 일상생활이 69%로 가장 높게 나타남
 - 다음으로 심리상태(63%), 노동여건(56%), 경제상황(49%), 건강상태(32%) 순임
- 코로나는 동북권 지역 근로자들(본 조사 응답자들)의 생활여건과 노동상황, 심리상태 등에 두루 부정적인 영향을 끼친 것으로 볼 수 있음

〈표 3-98〉 지역별 코로나 19로 인한 생활변화 (나빠짐 비율, %)

| 구 분 | N | 일상생활 | 심리상태 | 노동여건 | 경제상황 | 건강상태 |
|------|-------|------|------|------|------|------|
| 전체 | 1,000 | 695 | 635 | 564 | 493 | 320 |
| 강북구 | 120 | 750 | 533 | 542 | 508 | 325 |
| 광진구 | 127 | 606 | 567 | 535 | 409 | 409 |
| 노원구 | 125 | 472 | 440 | 432 | 552 | 232 |
| 도봉구 | 121 | 512 | 587 | 479 | 397 | 314 |
| 동대문구 | 128 | 836 | 742 | 617 | 508 | 484 |
| 성동구 | 126 | 849 | 667 | 698 | 579 | 143 |
| 성북구 | 127 | 740 | 866 | 583 | 496 | 449 |
| 중랑구 | 126 | 786 | 667 | 619 | 492 | 198 |

*나빠짐: 매우 나빠짐 + 조금 나빠짐

□ 코로나 19로 인한 생활의 변화는 모든 지역에서 부정적 영향 경험이 다수이나 지역별로 강도의 차이는 나타남

- 대체로 동대문구와 성북구 재직 근로자들이 부정적 영향을 좀 더 강하게 경험한 것으로 나타남
- 성동구와 중랑구도 건강상태를 제외하면 대부분의 항목에서 부정적 영향이 더 컸던 것으로 응답함
- 반면 노원구, 도봉구, 광진구 재직 근로자들의 부정적 영향은 상대적으로 약했음

〈표 3-99〉 산업별 코로나 19로 인한 생활변화 (나빠짐 비율, %)

| 구 분 | N | 일상생활 | 심리상태 | 노동여건 | 경제상황 | 건강상태 |
|----------|-------|------|------|------|------|------|
| 전체 | 1,000 | 695 | 635 | 564 | 493 | 320 |
| 도소매 | 100 | 720 | 730 | 500 | 420 | 300 |
| 교육서비스 | 100 | 780 | 620 | 570 | 530 | 260 |
| 숙박/음식점 | 100 | 590 | 640 | 580 | 610 | 300 |
| 보건/사회복지 | 100 | 680 | 610 | 560 | 320 | 330 |
| 제조업 | 100 | 670 | 800 | 630 | 670 | 450 |
| 운수/창고업 | 100 | 730 | 640 | 710 | 700 | 330 |
| 시설관리/임대 | 100 | 630 | 530 | 520 | 340 | 290 |
| 기타 개인서비스 | 100 | 710 | 540 | 560 | 520 | 360 |
| 건설업 | 100 | 760 | 670 | 570 | 560 | 300 |
| 전문/과학/기술 | 100 | 680 | 570 | 440 | 260 | 280 |

*나빠짐: 매우 나빠짐 + 조금 나빠짐

□ 코로나 19로 인한 생활의 변화는 모든 산업의 근로자에서 두루 발생했으나 분야별로 강도의 차이는 존재함

- 제조업, 운수/창고업, 건설업 종사 근로자들의 생활에서 부정적 영향이 특히 컸던 것으로 나타남
- 그 중에서 제조업 근로자들의 경우에는 건강상태와 심리상태에서 상대적으로 부정적 영향이 컸으며, 운수/창고업 근로자들은 노동여건과 경제상황에 미친 부정적 영향이 두드러짐
- 반면 전문/과학/기술 분야와 보건/사회복지는 다른 산업에 비해 그나마 부정적 영향이 작았으며 특히 경제조건에 미친 부정적 영향이 크지 않았음

<표 3-100> 고용형태별 / 규모별 / 직업별 코로나 19로 인한 생활변화 (나빠짐 비율, %)

| 구 분 | | N | 일상생활 | 심리상태 | 노동여건 | 경제상황 | 건강상태 |
|----------|------------|-------|------|------|------|------|------|
| 전체 | | 1,000 | 695 | 635 | 564 | 493 | 320 |
| 고용 형태 | 정규직 | 657 | 738 | 632 | 542 | 446 | 350 |
| | 비정규직 | 343 | 612 | 641 | 606 | 583 | 262 |
| 규모 | 1~4명 | 351 | 678 | 650 | 570 | 524 | 305 |
| | 5~9명 | 323 | 712 | 641 | 576 | 489 | 341 |
| | 10~29명 | 164 | 677 | 604 | 482 | 439 | 335 |
| | 30~99명 | 118 | 720 | 636 | 627 | 483 | 314 |
| | 100명 이상 | 44 | 705 | 591 | 568 | 500 | 250 |
| 직업 | 사무/관리직 | 274 | 723 | 609 | 504 | 391 | 285 |
| | 생산/기능직 | 248 | 726 | 710 | 681 | 669 | 379 |
| | 판매/영업/서비스직 | 292 | 688 | 661 | 568 | 527 | 349 |
| | 전문직 | 49 | 673 | 449 | 469 | 184 | 265 |
| | 일반작업직 | 137 | 606 | 562 | 496 | 416 | 241 |

*나빠짐: 매우 나빠짐 + 조금 나빠짐

□ 고용형태별로 코로나 19로 인한 분야별 생활변화의 강도 차이가 관측됨

- 정규직은 일상생활, 건강상태에서, 비정규직은 심리상태, 노동여건, 경제상황에서 더 높은 부정적인 변화를 경험함

□ 직업별로는 생산/기능직과 판매/영업/서비스직에서 부정적인 비율이 상대적으로 높게 나타남

- 코로나 19로 인한 소비경제의 위축과 대면서비스의 어려움 등의 환경변화는 이들 노동여건의 어려움을 불러일으킬 뿐아니라 노동시간의 감소로 인한 경제상황에도 영향을 미침

4

제 장

노동환경 심층 이해:
심층인터뷰 결과를
중심으로

IV. 노동환경 심층 이해: 심층인터뷰 결과를 중심으로

1. 동북권 임금노동자 심층인터뷰 결과

1) 노동취약계층 노동/일터 현황

- 회사운영, 보수체계 등 노동수행 및 과정에 있어서 기초적인 수준에도 이르지 못하는 불투명한 관리와 불합리한 여건에 처해진 경우가 많음

“근로시간 양이 정확히 정해진 게 없다고 생각될 때가 많아요”

“상여금이나 퇴직금, 다른 수당 같은 것도 별로 없어요”

“휴게시간이나 연장근무에 대한 개념도 없어요”

“해고를 마음대로 시킬 수 있는 이면 계약서를 쓰는 경우도 있어요. 작은 업체들이 많이 생겨서 그런지 그런 일들도 있다고 하더라고요. 그리고 나갈 때, 퇴직금도 안준다는 식으로 조항을 넣어서 싸인을 받아요”

- 계약서를 서면으로 작성하지 않고 구두계약을 체결하는 경우도 많음. 전반적으로 노동자가 알아야 할 기본적 권리가 제대로 고지되지 않고, 노동자도 알지 못하는 내용들이 대부분임
 - 근로기준법이 적용되어야 하는 전형적인 조건의 업체임에도 근로계약 체결 시 서면작성 교부도 최근예야 시작한 경우도 많음
 - 취업규칙 주지 의무 교육이 없어 동료들이 알려 주는 상황

“계약서 내용을 일일이 보면서 따진다고 하면, 거기서 일 못해요 법이 있으면 뭐해요? 현장에서는 전혀 그렇지 않는데”

“입사할 때 근로계약서를 20여장 정도를 써요 ‘여기에 사인하십시오’ 한 장씩 넘겨가면서 하는데 그거를 일일이 다 읽고 있는 사람들이 100명 중에 한 명 있을까 말까 해요. 대부분 사인란에 사인하고 언제부터 근무하는 지만 알고 그거 다 읽고 따지는 사람들은 오래 못 다닌다고 봐야죠”

“근로계약서도 원래 없었거든요 몇 년 전까지 없었는데 저희 회사 사장님 거래처에서 그런 일이 있었다는 거죠. 직원이 퇴직해서 나갈 때 근로계약서 없었다고 신고를 해서 벌금을 내고”

“협약이나 뭐에 의해서 알고 있는 게 아니라 그런 거는 옆에서 사람이 알려주잖아요. 큰 사고 나면 이거는 이렇게 하고 이렇게 하라고 알려주죠”

“한 사업장에서 6번 이상 일을 하면 고용보험을 들어야 한 대요. 그런 거 알고 입사하는 경우는 없어요. 저희도 그래도 나름 전문직이라고 하는 분야인데도”

□ 임금과 수당 등에서 불합리하고 차별적인 행태가 지속되고 있음

- 업무 양과 질에 비해 급여가 낮고 업무 환경이 좋지 않다고 생각하며 앞으로도 나아지지 않을 것으로 예상

“예를 들면 주휴수당은 지급요건이 충족되는 경우에도 지급하지 않는 경우가 많아요”

□ 산업분야와 직무의 특성에 따라 남성과 여성의 업무가 구별되고, 그에 따라 남녀간 임금 차별이 발생하고 있음

□ 택시운수 노동은 사납금제도가 노동자를 조정하는 시장으로서 법적제도가 무의미한 시장이라는 강력한 비판적 태도가 관측됨

- 낮은 기본급에 수당은 따로 없으며 퇴직금 제도는 무의미
- 휴게시간, 시간 외 근무 등의 개념이 없음
- 노동조합이 노동자 위에 군림 (회사와의 사전 협약이 있어야만 노조 간부 출마 가능)
- 취업 규칙이 아닌 노조 협약으로 운영
- 코로나 이후 교육 없이 바로 현장에 투입되며 하루 2교대로 평균 11시간씩 사납금을 맞추기 위해 모든 것을 택사에서 해결하고 있음

“월 금액을 많이 찍으려고 하는 사람들은 택시 몰고 나가서 소변보는 시간 외에는 차에서 내리는 경우가 없어요 “

2) 노동과정 상의 어려움

□ 여러모로 노동의 대가나 혜택 면에서 장기적인 비전이 없으므로 일찍 그만둘 수 밖에 없는

상황 (임금, 복지제도, 전망 등 모든 면에서 불리)

“자신의 직업에서 하는 역할이나 그런 게 장기적으로 애착을 갖기가 어려워요. 앞으로는 점점 더 힘들어질 것 같구요”

“나는 장사를 해볼까 이렇게 계속 생각하고 있는데, 일단 다른 걸 뭘 고민을 해보긴 해봐야 될 거 같아요”

“젊은 친구들은 일에 재미를 느끼기도 하는데 문제는 급여예요. 그거 때문에 떠나는 거예요 생활이 안정적이지가 않아요”

“복지제도는 극히 미비해요 옛날에는 법으로 해서 휴게실도 있었고 체육시설도 있고 했거든요. 그런데 시간이 지나니까 하나씩 하나씩 다 없어졌어요. 지금은 커피 먹는 자리도 별로 없을 정도가 됐으니까”

□ 야간 근로수당, 시간외 근로수당에 대해서 전혀 지급하지 않고 있으며, 근로자들도 특별한 문제의식을 가지고 있지 않음

- 기본급 이외에 정기상여금 기타 복리후생은 없거나 매우 미약
- 퇴직금의 경우 1년에 한번씩 분할정산방식을 택해서 받는 경우도 있음
- 연차휴가자체를 실시하지 않고 있으며, 당연히 연차휴가 미사용수당청구권도 논의될 여지가 없음

“법적 연차 15개잖아요 그런데 자기들이 유리한 쪽으로 빨간 날 공휴일 이거 다 포함해 가지고 5개, 그것도 3개에다가 여름휴가 포함해서 8개 이런 식으로 사장 마음이에요”

“저희가 모르고 약해서가 아니라 저희 사장님도 힘들어요. 사실 사장님 편을 드는 거는 아닌데 사장님도 어떻게 보면 본사에서 겨우 겨우 고개 숙여서 오더 받아오고 돈을 받아오는 입장인데 밑에서 ‘더 줘라, 더 줘라’하면 손 들어버릴 수도 있어요 그러면 저희는 직장을 잃어요”

“저도 강력하게는 아니지만 아까 말했듯이 연차휴가 없는 것 그거는 좀 사실 그렇죠. 대기업들은 뭐 때 되면 애들 뭐 옛날처럼 재롱잔치나 유치원 이런 데 있으면 휴가 내서 가고 평일에 놀이 공산이든 뭐든 같이 가고 싶은데 그런 게 거의 없으니까 그런 거 좀 안타깝기도 하고 그런데 현실로 봤을 때는 이해가 되고 하니까 그런 부분은 챙겨줬으면 좋겠지만 회사가 좀 힘들다면 그런 부분을 정부에서 지원식으로 해주면 어떨까 그런 생각도 해봤죠”

□ 봉제공장의 경우 주문이 없는 3, 4월의 경우 사용자의 경영장애로 인한 휴업에 해당함에도 불구하고 사용자가 그 기간 동안 휴업수당을 지급하지 않고, 사실상 무급 휴직이 실시되고 있음 그럼에도 불구하고 근로자들이 문제제기를 하지 않고 있음

□ 직업인으로서의 존중받지 못한다는 자괴감

- 노동/일터 여건도 열악한데, 나의 직업이 존중받지 못한다는 자괴감

“드라마에 제목에 ‘식모’라고 나와서 막 광화문에서 시위했어요. 이제는 내가 언제까지 이걸 숨기냐 그만둘 때 그만두더라도 이제 좀 이야기를 해야 되겠다. 주위에 이제 이야기를 하기 시작했는데”

□ 신체적 재해 가능성과 산재 처리의 어려움

- 산재사고가 발생했을 경우 산재처리를 하지 않고 사용주의 입장에서는 웬만하면 공상처리 진행 (당연한 권리임에도 현실에서는 실현되지 못하는 상황)

- 사고 발생 시 노동자에게 책임 전가

“가장 큰 첫번째는 건강관리에요 건강하지 않으면 이 일은 못해요”

“당뇨, 혈압, 관절, 디스크는 다 있어요 심근경색으로 시술도 많이 받아요. 특히 우리같은 운전하는 사람들은”

“미끄러져서 발목을 다쳤는데, 산재 얘기는 한번도 들은 적이 없어요. 회사에서 말을 안해요”

“네 그런 것도 한 번씩 말씀하시거든요 산재로 처리할 수도 있겠지만 그건 회사에는 좀 더 안 좋다 말씀하시면서 회사에 직원들의 보험 들어놓으신 거 있거든요. 그래서 약간 큰 사고나 아니면 어떤 질병이 생기면 회사 비용으로 해주면서 회사가 보험금을 받는 거죠”

“거의 못 봤어요 제가 십 몇 년 있어도 산재처리 된 거 딱 한 건 봤어요. 그 사람은 하루에 12시간 쯤 일을 하다가 들어와서 세차하다가 쓰러졌거든요. 그거는 산재처리 한 거를 봤어요. 사실 산재처리는 어느 회사든지 그거 쉽지 않잖아요 입증을 해야 되니까”

“요즘도 많이 좋아졌다 하지만 산업재해 산재라고 하죠? 산재 같은 경우 노동자들이 당연한 권리인데, 회사 눈치를 보면서, 예를 들어서 근무 환경이 나빠서 다치거나 근무 환경이 좋아도 다치는 경우가 비일비재 하거든요 근무 하다가 다치면 내 몸 다치는 건데, 얼마나 서럽겠습니까? 마음 아프고, 내가 사장이 아닌 이상 노동자로 근무하면서 다치면서 병원비 치료비도 못 받고, 좋은 게 좋은 거라고 해서 목살 당하고 이런 게 아직까지는 존재하더라고요”

“저희 공장에서는 사고가 가끔 일어나긴 하는데, 저희는 그래도 그나마 사장님께서 직원들에 대한 상해보험은 들어 놔어요. 그래서 산재 처리를 안 하고 이쪽으로 해서 유도를 하려고 하는 거죠 보험으로, 산재 처리를 하게 되면 회사에서 산재보험비가 오르고, 그 다음에 사고 난 거에 대해서 실태 조사를 나와서 다 바꾸라고 한다든지, 그래서 산재 처리를 안 하게 하려고 한다고 해서 직원에 대한 보험을 따로 들어서”

□ 부당한 대우에도 법적인, 제도적인 대응이 어려운 상황

“회사에서 부당한 일을 당해서 어디에 신고를 하고 그러면 그 회사를 그만 둘 각오를 하고 해야 되는 거잖아요. 그리고 얼마 전에 회사를 상대로 소송하는 거 그런 거 많이 발생했는데 그러면 회사에서 안 써요. 암암리에 리스트가 생겨서 사실은 사장들은 담합을 하거든요. 지금 택시회사 사장님들 성동구, 동대문구 이런 식으로 모임이 있어요”

“퇴직금도 안준다고 하는데도 일자리가 없으니까, 마지못해 싸인하고 일 하는 거예요. 그런 사람들이 요즘 들어 많아지고 있어요”

“봉제 쪽은 그런 일들이 허다해요. 다 그런다고 보면 돼요. 봉제 사장님들은 계약서에 그냥 싸인만 하라고 하는 데도 있고, 월급쟁이로 일을 4년, 5년, 6년씩 해도 퇴직할 때 퇴직금 안 줘요. 없다고. 그리고 나는 문 닫아 버리겠다. 달라고 하면 그런 식으로,”

□ 신규인력 확보의 어려움

“어떻게든 수급이 되기는 되는데 보통 젊은 분들이 대학생 아르바이트 하는 분도 계시는데 이거라도 하려고 하는 분들의 경쟁이 치열하더라고요. 문제는 이게 하루 나오시고 다음 날은 못 나오세요. 힘드니까 이게 안 쓰던 근육을 쓰니까 온 몸이 아프고... 충분히 이해는 가죠. 안타깝기도 하면서도 한편으로는 화가 나죠. 계약인데”

□ 노동현장의 안전성에 대한 우려가 매우 큰 상황임

- 노동현장의 안전성에 대한 우려와 유해물질 위협에 의한 위험을 크게 느끼고 있음
- 자동차 하청업체의 경우 프레스 기계의 사용으로 말미암아 소음이 심하여 난청문제가 발생할 소지가 다분함

“아무래도 철근을 자르는 경우가 있으니까 항상 안전사고가 제일 중요하잖아요. 그리고 화재가 정말 위험하더라고요. 아직까지 화재가 나 본 적은 없는데 불뚱이 튀어서 조기진압을 해본 적 있었거

든요”

“작업장 안전에 대해서는 항상 불안한 마음을 가지고 있으면서도 한편으로 무감각해지는 경향도 있어요”

“아무리 한다고 해도 본인들이 주의를 해야 되고요. 요즘 같은 작업장 시설 같은 경우는 가장 크게 낙상 이중 삼중으로 안전그물로 다 설치를 해놓더라고요. 그런데 이런 거에 있어서는 무감각은 하죠 ‘에이 떨어져봤자 얼마나 아프겠어.’ 이렇게 이런 거는 무감각해요. 헬멧을 쓰기 때문에 괜찮을거야 라고 생각하는 거죠”

“두통을 호소하는 분도 계시죠 철 자르고 고무타는 냄새 나고 그러면”

“저도 그렇게 기계 소리를 자주 듣지는 않지만 저도 좀 약간 그런 게 있기는 하거든요. 퇴근했을 때 좀 살짝 멍멍한 게 있고 그래서 저도 가능하면 기계에 지나갈 때는 귀를 잡고서 가요 귀가 안 좋아지실 것 같기는 해요. 그렇게 큰 소리를 계속 듣는데”

“무거운 원단을 옮기는 과정에서 요통을 자주 느끼구요. 옷감을 다루다 보니 폐 손상의 문제가 생기더라구요. 나름대로 사용자도 창문을 자주 열어 환기를 시키고, 공기청정기도 설치하기도 하는데 별로 도움이 안되는 것 같아요”

□ 중소기업의 경우 근로조건이 열악한 것은 기본적으로 원청의 횡포 때문이라는 인식 강함

- 이에 대해 적절한 규제를 가하는 법령이 있더라도 일 관계에서 실제로 효력을 발휘하기 어렵다고 생각함

“원하청 관계에서의 횡포는 사실 맞아요 예를 들어서 저희가 1만 8천 원의 바지를 하나 만들어서 공장에 납품하면 택가격은 25만 원, 30만 원 해요 택가격 대비 10%만 줘도 먹고 살아요 택가격은 계속 오르는데 임가공은 안 오르거든요”

“최저임금도 소규모 업체 입장에서는 마냥 좋은 거 만은 아니에요. 임금은 올라야 하는데 대기업에서 받는 일감에 대한 비용은 변함이 없어요. 중소기업만 그 안에서 쥐어짜면서 살아야 해요. 최저임금 비율이 오르는 만큼, 납품단가도 동일한 비율로 올라야 살 수 있어요”

“정말 작은 영세사업자는 사장도 힘들거든요 대기업과 하청업체 간의 관계, 그 노동환경이 바뀌지 않는다면 조그만 회사의 사장들은 계속 나쁜 사람이 될 수 밖에 없어요”

“(하도급 거래 공정에 관한 부분과 대기업 중소기업 상생 협력법이 만들어져서 시행 중이고 이를 공정거래위원회에서 주관하고 있는 현실에 대해서는?) 이번에 처음 들었고요. 그날 법을 들이대면

위험한 게 결국은 나중에 다른 하청을 구할 거거든요 이런 저런 핑계를 대면서”

□ 종합적으로 일과 삶의 균형(Work-life balance) 및 직업/직무만족도는 매우 부정적

“대기업 직원들, 공무원들, 정치인들이 다 미운 거죠”

3) 코로나 이후의 변화

□ 새로운 업무환경방식에 따라 회사는 코로나 이후에도 가장 효율적인 방식으로 노동과정을 통제할 것으로 예상되나 노동자들은 이에 대한 대책이 없는 상황으로 인식

- 새로운 노동방식에 나의 희생을 감수하며 개별적으로 대응해야 하는 상황
- 플랫폼산업으로 전환은 과중한 투자나 수익구조의 문제 등 풀어야 할 숙제가 많으며 디지털시대에 적응해야 하는 어려움이 있음

“코로나 때문에 화상교육 시장이 커졌어요 이 시장이 어느날 갑자기 너무 빨리 와버리니까 오래된 선생님들은 오히려 받아들이기가 버거운 거죠 숨이 차고 기제도 바뀌니까 사야 하고”

□ 코로나로 인하여 경영환경이 나빠지면서 인력이 다른 곳으로 빠져나가고 신규 인력은 수급이 되지 않는 경우가 많음

“저도 젊었다 그러면 새로 한다면 돈 많은 쪽으로 가서 하지 이쪽은 안 하죠”

□ 코로나로 인해 플랫폼 방식의 노동여건이 더욱 강화되면서 추가적인 부담들이 많아지는 상황

“요즘 코로나라서 손님도 많이 줄었는데, 여러 가지 대기업 플랫폼 때문에 대기업하고 연관이 안 되면 일하기 더 힘들어지죠”

4) 노동조합 등 노동권 대변/보호 단체에 대한 태도

□ 노조 등 공식적 대표기구의 조직화와 조직적 활동에 대해서는 불가능할 것 같다는 체념적 태도가 대부분

- 신규 노조, 복수노조, 외부 활동 등 새로운 조직화에 대해서는 불가능할 것이라는 체념적 태도

“복수노조를 만든다거나 하면 거의 회사에서 걷어내죠 노후된 차를 준다거나 안 좋은 일이 있으면 승무정지를 내려버리고 한 달씩 승무정지 내리면 기사들이 하루 벌어 하루 먹고 사는데 한 달씩 승무정지 내버리면 못 버티죠. 그리고 야간만 타는 사람을 주간을 태워버리고 갑질을 하기 시작하죠“

□ 다수의 노동자 입장에서 노동조합과 그 활동에 대해 깊은 관심을 가지지 못하거나(나의 일 상에서 관여도가 높은 대상이 아니라는 인식) 비판적 인식을 갖고 있음

“건설 분야는 한국노총 가입한 사람이 있고 민주노총 가입한 사람이 있었는데 정확하지 않지만 이게 알력다툼이 심하다고 하더라고요. 대기업 같은 데는 서로 가입을 다단계처럼 끌어들이려고 하고 있는데 저희 같은 작은 데는 거들떠도 안 봐요 한국노총 가입하고, 민주노총 가입하고 저는 이거를 오늘 처음 들었어요 대기업에서 민노총에 가입했다, LG CNS는 금속노조 민노총에 가입했다 이런 얘기는 많이 들어봤는데 저희는 그거하고 상관이 없는 것 같아요”

“저희는 알아요 굳이 표현을 하자면 귀족노조들의 시위하는 걸 보면 자기들만 노동자예요. 그 밑에 하층민 노조를 생각 못하는 거죠 목소리를 낼 때 자기네도 좀 취하지만, 하청도 좀 넉넉히 해줘라 하는 액션을 취해주면 되는데 절대 그런 게 없어요. 일단 자기 밥그릇이 중요하다 보니까, 큰 회사는 거기 소속 노조 직원들의 월급을 올려주다 보니까 그 핑계로 또 하청을 쪼아요 본인들만 노동자 라고 생각하지 말고 다 같이 아울러 자기들보다 못한 노동자들을 같이 생각해 주면 참 좋죠 그런 게 없으니까”

“택시회사 노조는 선거는 하는데 노조라는 거는 노조비만 떼가는 거지 전혀 기사들 의견이 반영되는 게 없어요. 노조가 거의 사측에 기울어져 있다는 거죠”

□ 중소규모 사업장의 노동자들은 사용자도 자신들과 크게 다르지 않은 약자라는 인식도 갖고 있음(중소규모 사업장의 업주는 대립과 투쟁의 대상이 아니라는 인식)

“노조를 만든다는 게 누구를 대상으로 대화하기 위해서 만드느냐가 중요한데 저희랑 같이 있는 사

장님들은 약자예요

□ 그럼에도 문제제기 할 수 있는 채널에 대한 필요성은 분명히 인식

- 그럼에도 노동권에 대한 부당한 상황에 대해 문제제기 할 수 있는 채널에 대한 필요성은 강하게 갖고 있음

“노조든 아니든 떠나서 그런 채널 소통과 압박이나 부당함에 대한 문제제기 그런 채널이 당연히 필요하죠. 그런 게 없으면 썩는 조직이죠. 그나마 저는 저 혼자 계속 떠들어서 계속 여태까지 버틴 건데“

“억울하게 당해서 노동부에 저희가 건의를 했어요. 건의를 하면 받아 주더라고요 퇴직금이 다는 안 나와도 예를 들어서 제가 1,000만원을 사장님한테 받을 게 있는데 700~800 정도는 받아 주시더라고요. 어딘가 얘기할 데가 있어야“

5) 정부/서울시/센터 등 공공기관에의 희망사항

□ 노동취약계층의 신속한 질의응답 등 실무상담 시스템 - 편하고 수월하게 자문할 수 있는 소통채널

□ 근로감독이 필요하며 근로기준법이라도 지켜지길 원함

“근로시간을 정확하게 동등하게 인정해줬으면 좋겠어요. 아직도 근로시간이 회사마다 조금씩 틀린 데가 많아요”

“저는 개인적으로 바라는 거는 다른 근로자처럼 똑같이 쉴 때 쉬고 그것만 보장되면 좋겠어요”

□ 중소기업 임금인상의 제약은 10년 전의 원하청 단가가 유지되는 것이 가장 큰 이유로 인식함(중소업체 사업주 협의체를 만들어서 정부와 대기업에 요구하는 제도적 시스템 희망)

“봉제 쪽도 그렇게 말씀을 하시고 저희도 마찬가지로인 게 저희도 하청의 하청이다 보니까 그쪽에서

도 진짜 약자거든요. 그래서 지금 단가 같은 것도 지금 거의 한 10년 전 단가가 지금까지 계속 이 어지고 있는 상황이거든요. 그런데 작년부터 원자재 가격이 계속 오르고 있어요. 작년 기준 올해가 거의 한 30-40%가 올랐거든요. 원자재 가격 그러니까 월급 인상분은 저희는 당연히 말도 못하는 거고 원자재 가격이 올라서 어쩔 수 없는 경우도 말을 못해요. 말을 했는데도 이 가격에 할 거면 하고 말 거면 말라는 식인 거죠. 그러다 보니까 말씀하신 것처럼 저희 같은 업체가 다 같이 모여서 이렇게 얘기를 했으면 좋겠는데...”

“국가에서는 매년 시간당 최저임금을 올려주는데 최저임금을 줄 수 있는 사장님들의 소득을 좀 올려줘야 돼요. 그러니까 본사하고 하청에 단가도 유지를 시켜주셔야 돼요. 그러니까 아까 말씀하신 대로 10년 전 단가 그대로라고 하셨는데 임가공도 마찬가지로 20년 전 단가 그대로예요. 바지 한 장 만드는 데 1만 5천 원 그게 그대로예요. 근데 최저임금만 오르지, 월세만 오르지 중소기업체 사람들은 뭘 어떻게 할 수가 없어요”

□ 산재보험법상의 보험급여 이외에 정신적 트라우마에 대한 치료 상담프로그램의 활성화

“사후처리 정신적인 데미지도 입을 수가 있잖아요. 외국에 보면 노동을 하다가 다치면 치료비와 보상은 물론이고 정신적으로 다 해준다고 하더라고요. 저희는 보상, 치료, 이걸로 끝이잖아요. 이것만 하고 더 이상 없어요. 연계된 관리자가 있어서 지속적으로 컨택을 해서 하는 것도 아니니까”

□ 최소한의 수준에서 노동자 안전과 건강관리 지원

“안 그래도 올해 건강검진 받았는데 얼마 전에, 한 한달 전에 한가협인가 그런데서 지원 받아서 했어요. 그런 거 참 좋더라고요”

□ 현장중심적 노동여건의 이해와 대안에 대한 고려 희망

- 정책을 만드는 것은 쉽지만, 그걸 현장에서 제대로 이행하기 위해서는 현장의 조건을 정확히 알아야 하는데 그렇지 못한 경우가 많다고 생각함
- 노동권이나 안전을 위해서 만든 제도가 오히려 지켜지기도 어렵고 실제로 도움이 된다는 체감의 느낌도 들지 않음
- 노사가 함께 인식을 공유하고 이해할 수 있는 공통적으로 유익한 내용들의 소개가 실제로는 더 환영받을 수 있다는 제안도 나옴
- 회사와 마찰을 일으키지 않는 범위에서 노동권을 보호받고자 하는 희망도 적지 않음

“주 52시간 근무를 해주기 위해서는 그에 맞는 행정이 되어야 하거든요. 시간은 정해져 있는데 생산량 맞추려면 노동자는 급해져요 급해질 수 밖에 없어요. 생산현장의 기계를 지원을 해서 바뀌준 다든가 실제로 현장에서 할 수 있도록 해줘야 하는데 주 52시간을 하란다고 할 수 있는 게 아니거든요”

“센터의 활동이 잘 알려지고 진짜 도움이 되려면, 여러 군데 홍보를 하고 광고를 하는 것도 좋지만, 한달에 한번은 산업체 현장에 가서 노사 함께 모아놓고 교육을 시켜주는 것도 좋을 것 같아요”

□ 인터넷을 통한 수월한 접근과 정보 취득 희망

“검색해서 나온 곳이 거기가 영리적인 느낌도 아니고 공공기관 같이 상담을 해주고 담당자 분이랑 통화도 하고 담당자가 되게 분야가 다양하게 있으셨어요. 그래서 그분이랑 통화를 몇 번 하면서 도움을 받고”

2. 노동자 지원기관 실무자 심층인터뷰 결과

1) 동남권 내 지역별 노동환경 특성

□ 지역별 구성하는 인구학적 특성에 따라 산업환경, 노동환경, 노동자 구성에 차이가 발생함

- 지역을 구성하는 특성에 따른 노동자 지원 및 조직화 전략에 집중해야 할 필요성을 느낌

“저희 같은 경우에는 좀 이미지가 (젊은) 베드타운이라는 이미지가 노원구는 있잖아요. 전체적으로 노원구 지역은 파편화되어 있다라는 생각이 들었어요. 학원노동자분들도 사실 노조로 조직되어 있거나 이리거 어려운 분들이고, 경비노동자와 마찬가지로 청소노동자도 마찬가지로 라이더 분들도 아무래도 많고 하다 보니까 그런 파편화 되어 있는 분들이 많다는 생각이 들었고”

“(도봉구도) 베드타운 측면에서는 비슷한데, 노인층이 많아서 돌봄 관련 서비스가 1등입니다 노원이 50만 인구고, 우리 도봉이 30만이니깐 유니온 오토바이 일하시는 분들도 노원이 훨씬 많고 셔틀버스 학원가가 많아서”

“요즘은 대체로 이제 1인 가구가 증가하는 추세라고 통계에 나오더라고요. 그리고 광진구에 대학이 3개나 있다 보니까 중심으로 해서 대학생을 위주로 상업 밀집지역이 모여져 있는 형태라서 거기 주로 일하는 5인 미만 사업자 소재지가 많이 있습니다. 90% 이상이 5인 미만 사업장이다 보니까 단기간 노동자들이 많은 편이죠 알바도 많고”

“노원구가 대학이 6개인가 7개인가 되게 많아요 대학도 많고 젊은 노동자도 많고 그 노동자들이 다 정규직이나? 그것도 아니고 왜냐하면 산업 자체가 없거든요”

2) 노동취약계층 지원 사업/프로그램 운영

□ 노동자 지원기관에서는 노동자에게 필요한 노무 상담 및 취업(기능)교육, 취업 지원 등 사업이 주를 이루고 있으나, 요가, 자격증 등 문화사업도 함께 이뤄지고 있음

- 하지만 특정 직종, 연령, 학력 등 세분화하여 특수 취약계층을 대상으로 사업을 진행해나가지는 못 하고 있는 상황임

“노동복지센터니까 주로 하는 게 아까 말씀하신 것처럼 교육과 문화 노동상담사업 교육사업, 문화사업”

“저희 센터 같은 경우는 자활 지원 비슷한 의미로 자활경제 스스로 자립하는 건데 그런 거랑 비슷한 사업이 하나가 취업지원사업이라고 있습니다. 여성 단절자나 요양보호사들이 같이 할 수 있는 그림책 therapy 자격증 같은 거. 그림책 스토리텔러 이런 거 하면서 요양하시는 분들에게 도움을 줄 수 있는 그런 취업 자격증 딸 수 있는 것도 하고 타로도 가끔 하고”

“요가 여성 노동자 대상으로 요가 교실을 하고 있고요. 여성노동자 이외에 다른 노동자에 대해서 아직 올해 사업은 없고”

“우리가 청소 기능 훈련을 하고 있는데, 아파트 입주나 대청소 한 번씩 하잖아요. 건물 청소 이런 것들”

“(이직 관련하여) 구체적인 게 뭐냐 하면 이직을 일자리를 원하는 건지 이직하고 관련해서 사업자 하고 관련해서 분쟁이 있어서 상담하는 건지 확실히 해야죠. 상담은 가능한데, 이걸 이직할 테니까 취업 알선해주세요. 이런건 이직을 원할 때는 구 일자리센터랄지 인터넷 일자리센터 알려주기도 하고 그렇게 하고 이직과 관련해서 법적 문제일 때는 상담을 하고”

“어떤 특수 계층이나 업종을 상대로 하는 건 제한이 있고 나이대 별로나 저희가 특별히 하는 사업은 없습니다 있다면 이분들이 연령대 취업 자리로 경비노동자 등 한계가 있어서 그분들을 위해서

교육을 한다던지 요즘 바뀌는 시행령 노동법 바뀐 것들, 소모임하고 있고 이런 사업을 하고 있습니다”

3) 노동취약계층 지원 애로사항

□ 특정 노동취약계층에 대한 전략적 사업의 추진이 어려운 점은, 노동취약계층 지원사업/프로그램 추진 시 지원대상 노동자를 모으는 것(조직) 자체에 대한 어려움이 크기 때문임

- 사업장 쪼개기 등 규모 자체의 축소, 노동계약 상의 분절화, 개인정보보호법 저촉, 노동자 지원·노동운동·노동조합에 대한 부정적 인식 등 지원사업 환경상 장애물이 존재함

“(학원노동자, 경비노동자, 청소노동자, 라이더 등) 이분들이 단기간 계약으로 계속 쪼개기 계약을 하다 보니까 그런 부분에 있어서 조직화나 이분들을 대상으로 사업을 하기가 어렵다 생각이 들 때가 많이 있었어요”

“단기적으로 모아지긴 모아져요. 그런데 문제는 이제 그거죠. 조직화 하려면 토론회 불러서 돈 챙겨 주고, 다 돈으로 운영이 되는 건데, 돈이 빠졌을 때 계속해서 움직일지 메시지 보내고 하는데, 메시지도 고민이긴 하거든요. 개인정보보호법 그거라서 약간 그런 것도 있긴 한데”

“조직의 원리는 자기 자립성을 가질 수 있느냐 핵심인데, 적어도 사무직 화이트칼라에서는 우리들 농담으로 100명은 되어야 한다. 그리고 정규직 10년 정도 직장이 보장되어야 하고 제조업은 한 300명은 되어야 그렇지 않고 흩어진 상태에서는 절대 노조 불가능합니다. 지금은 더 심각하고 그나마 20~30명 이하로 (노동자 규모가) 쪼개지고 이런 상태죠”

“(젊은 노동자를 모으려면) 이미지 개선으로 가야 하는 거 같은 게, 노동 상담할 때는 좋아요. 노동 들어가는 센터도 그렇고 노조 노동 들어가면 그냥 빨갱이예요”

□ 사회에 첫 걸음을 떼, 노동계에 경험이 적은 젊은 노동취약계층 지원 필요성 및 지원전략사업이 결여되어 있음

“아무래도 노동취약계층이라는 말에서 오는 이미지가 있잖아요 (나이드신) 경비, 청소 이 정도로 생각될. 젊은 사람들이 불이익을 당하는데 그게 모르는 경우가 많거든요 그게 최근에 느꼈던 게 한번 학생 분이 전화를 주셔서 자기가 2년 정도 전부터 임금 체불된 게 있는데 받을 수 있냐 하면서 덜덜 떨리는 목소리로 전화를 주신 적이 있어요. (젊은 사람들이) 되게 모르시는데, 그분들이 취약하다고 생각을 잘 못하시는 거 같더라는 생각이 들었거든요. 경비분들 어려운 거 알죠. 그런데 그분들은 되게 잘 이용하세요. 자주 오세요. 오셔서 내가 이런 일을 겪었는데 말씀을 많이 하시는데 오

히려 젊은 친구들이 모르더라고요”

“(20대 새로 노동시장에 진입한 노동취약계층에게) 저도 어떻게 대응을 해야 할 지 모르겠더라고요. 제가 아는 방식은 좀 전통적으로 노조를 조직하거나 이런 방식들을 주로 사용하시는 걸 봐 왔고, 저도 그 방법 밖에 모르는데, 그 방법이 통하진 않고”

□ 매우 열악하고 불합리한 노동환경에 노출되어 있으면서도, 스스로 노동취약계층이라는 점을 인지하지 못하거나, 혹은 ‘감수해야 하는 부분이지 어쩔 수 없다’는 인식이 팽배하여 지원사업/프로그램 참여에 소극적임

“IT를 연구진들이 취약계층으로 분류했는데, 진짜 이 사람들이 본인들이 취약한 상태인데 모르고 그렇게 말을 하는 건지 상황이 바뀌어서 진짜 취약하지 않은 건지”

“주말에도 보안 같은 경우에 주말에 서버가 터진다든가 하면 출장을 지방으로 가기도 하고 하는데 그거에 대해서 급여가 없던지 하더라고요. 그건 받아야 하지 않나 싶다가도 면접 때 그런 거에 대해서 물어보거나 나는 이거 수당을 받고 싶다 하면 취업 자체가 안 되니까 그걸 감수하고 들어가는 거죠 나중에 월급이 올라가는 것만 생각을 하고 그거에 대해서는 자기가 손해를 보더라도 경력을 쌓아서 월급을 올리겠다 IT 쪽은 이직률이 높으니까 이직 할 때마다 월급이 올라가고 그래서 그걸 감수하고 해야 하는 그런 부분이”

“실제 학원 강사 분들 보면 말씀 들어 보니까 맞는 게 거의 인생 포기했어요. 본인들 다른 직업이나 이게 아니고 내가 학원 강사 한다는 거 자체가 인생 막노동 하는 거랑 똑같고 인생 던졌다 이런 아이덴티티를 보면 그리고 경력이 되지도 않아요. 학원 업계를 보면 이 분들한테 본인들이 취약계층인지 모르는 거 같아요. 본인한테 취약계층이라고 하면 내가 뭘 취약 계층이야? 이런 반응”

□ 코로나19, 예산 등 물리적 요건으로 인한 지원사업 진행상의 어려움 발생

“저희 구는 지역 내에서 고용 보다는 타지역으로 고용돼서 왔다 갔다 출퇴근 하시는 분들이 많다 보니까 오히려 그분들을 대상으로 할 수 있는 사업 같은 걸 저녁 시간에 하면 너무 늦고 일과 시간에 할만한 수업들이나 이런 것도 힘든 거 같고”

“코로나 때문에 10명 이내로 저희 공간이 없어요. 다른 공간 빌리다 보니까 10명이 넘어가면 좁아서 할 수 없더라고요”

□ 취약 노동자를 대상으로 하는 사업/프로그램, 인터뷰 및 설문조사 등 추진시 사용자측의 거부감이 심하고, 더러 임대아파트, 공공 발주 사업 등과 같이 공공부문 하청 노동자들 또한 사업/프로그램에 쉽게 참여시키고 조직하기가 어려운 부분이 있음

“아파트 경비노동자들 같이 (지역 사업을 하려면) 그런 것도 구청이나 시청에서 공문을 보내줘야지 여기서 수습이 되지 개별로 저희가 갔을 때 협조를 안 해줘요”

4) 노동취약계층 지원사업의 발전 과제 및 개선 요구사항

□ 지역구별, 권역별 노동지원기관, 정부, 지자체 등 사업 주체 간의 사업 중복, 사업 운영 권한, 사업 예산 등을 문제와 갈등이 빈번하게 현장에서 발생하고 있어 이를 둘러싼 명확하고, 효율적이며 합리적인 운영체계를 마련해야 함

“저희도 건강 관련 육아 프로그램 이런 걸 하고 있는데, 좀 걱정인 게 워낙 그런 사업들이 구에서 다른 단위에서도 많이 하더라고요. 저희 센터만 하는 게 아니고 ○○구 문화센터 ○○구 무슨 센터 다 하다 보니까”

“문화사업을 안 하겠다 하는 이유가 뭐냐 하면 아까 말한 것처럼 중복된 센터들이 많이 있어요. 거기서 하면 돼요. 거기서 많이 하면 될 거 같고”

“저희도 교육만 얘기하자면 저희가 올해 6,500명 학교 교육을 들어갔는데 개인적으로는 밑에 자치구 센터가 생기면 이쪽을 이관 되어야 될 거지, 자치구센터 있는 상황에서 또 해야 할지 의문이긴 해요 권역센터는 자치구에서 못하는 걸 지원을 해줘야 하지 않을까? 레벨 단위로 나눠서 접근해야 할 거 같아요. 따라서 하는 게 아니고, 그런데 이미 다 있는 단계라서 조율도 힘들 거 같아서”

“자치구 센터의 가장 큰 이슈는 구비로 돌아가니까 각 구마다 예를 들어서 ○○구면 ○○구 입장에서는 ○○구민의 세금을 왜 다른 데 주냐?”

“권역센터 단점이 뭐냐 하면 카운터 파트너가 없어요. 자치구는 각 구마다 구청을 컨택하거나 구의회로 하면 되는데, 권역센터는 서울시를 하기도 그래서 저희는 4개 자치구를 개별로 가서 컨택을 하거든요”

“권역센터 모티브가 오스트리아 노동회의소를 시범적으로 해보자 이거여서 사업 계획서에 했는데, 중복 사업이라고 왜 이쪽으로 들어오냐고 다 커트 당했어요 시도도 못 해봤어요”

“저희가 (근로감독) 상담 기구가 아닌 것도 그런 거 같아요 상담을 할 수도 없지만 애매한 게 그것을 고용청 센터에서 우리한테 상담하라고 하고 우리는 저희가 판단하는 게 결과인데 뭐라고 할 수도 없고”

“일례로 지금 저희 사업 계획 잡았을 때 복지예산하고 산업안전 쪽으로 예산을 좀 더 잡았었는데, 그걸 다 이제 복지는 아예 제로화시켰고, 좀 그런 부분들이 있었죠. 프로그램 자체도 없애 버리고,

산업안전 쪽에서도 근로자 건강 관련해서 심리 상담이나 이런 것도 집어 넣었는데 그것도 다 제외 시키고”

“(근로감독 관련) 어디 사업장에 문제가 있다는 상담을 통해서 알 수 있는데, 거기에 대해서 저희가 개입을 하기도 어렵고 저희가 구립 시설이라고 해도 그게 바뀌지 않으니까”

□ 운영체계 확립과 더불어 기관 간의 협조도 절실함

“(지역 사업을 하려면) 구청이나 시청에서 공문을 보내줘야지 여기서 수습이 되지 개별로 저희가 갔을 때 협조를 안 해줘요 그래서 관을 한 개는 껴야 하는데 자치구 단위로 한 개씩 껴야 하지 않을까?”

“주거지원이나 자활지원 이런 것은 각 지역구에 있는 중간 조직 마을 지원센터 마을 자치센터에서 하는 거고, 이런 민간위탁이 이번에 서울시에서 오세훈 시장이 많이 삭감해서 그런 거 때문에 노동 복지센터는 큰 상관이 없고 금융지원도 이런 건 할 수도 없는 거고”

□ 노동취약계층을 위한 정책 개발 및 수행을 위하여 기본적인 사회적 공감대, 조직문화 등 사회문화적 요소의 필요성이 강조됨

“(경력단절여성을 포함한 노동취약계층)이런 분들을 정부에서 지원해주려면 정부 정책 제도를 마련 해야 하는데 그런 걸 하려면 사회적인 전반적인 공감대가 필요하다 여성들만 주면 다른 남성들도 반대가 있으니까 사회 문화의 공감대가 형성 할 때 법이나 이런 게 좀 형성되지 않을까 개인적인 생각이지만 (정책 관련) 홍보 사업, 인식 사업도 많이 필요할 것 같다”

“법도 다 있고, 회사도 다 아는데, 노동자들이 사용을 못 한다는 거예요. 알고도 사용하면 회사에서 위에서 안 좋게 보는 시선, 주변에서 안 좋게 보는 시선, 너만 하나 하면서 그런 회사의 조직문화 이런 게 개선이 될 뻔했다는 거죠 범칙금 같은 거 있잖아요. 안 지키면 그런, 그런 것도 회사는 다 감수한다. 이런 조직문화이기 때문에 알고도 사용 못하고”

□ 사회 전반의 노동권, 노동여건의 증진하기 위한 사회문화적 요소로, 제도의 회피나 악용 사례를 개선하는 것도 필요함

“노무사들이 컨설팅을 해줘요. 법을 회피하는 걸, 노무사면 그렇지 않을까 싶은데, 컨설팅을 많이 한다 하더라고요”

□ 여건이 된다면, 노동자뿐 아니라 지역사회 주민을 대상으로 하는 다양한 프로그램을 개발하여 참여/조직을 활성화하는 방안이 고려됨

“우리가 청소 기능 훈련을 하고 있는데 주로 오시는 분들이 60대에요. 이분들 위험한 게 자칫 넘어지면 골반 뼈 부러지고 해서 뭐 들기도 힘들고 이분들을 어떻게 할 거냐 고민인데, 건강 교실하고 있는 게 병원 가서 늙기 전에 미리 예방의학적인 차원에서 건강관리를 하는 게 특히 50대 이상에서 매우 중요해”

“이미 모여 있는 동호회를 하는 사람들이 공간대여 같은 걸 어려워하거든요. 대여비가 장난이 아니더라고요. 그런 사람들 모이면 10명, 20명은 진짜 쉽거든요. 그 사람들도 일을 하는 사람들 일 거란 말이에요. 그런 쪽으로 어느 정도 제공해주고 노동자 교육도 하고”

“공동주택 같은 경우에 일주일에 한 번이든 2주일에 한 번이든 커뮤니티데이가 있다고 하더라고요. 그런 거랑 연계해서 저희가 할 수 있는 사업지원을 하는 것도 어렵지 않겠다 생각이 들긴 하더라고요”

□ 지역 사회의 노동자 및 일반 주민의 활발한 참여와 조직화를 위하여 노동조합을 넘어 다른 형태의 조직으로 대중적 접근성을 높일 필요성이 있음

- 다른 방식으로는 노동자지원기관과 이러한 다른 형태의 조직간의 연대가 있을 수 있음

“대부분이 협동조합 운동 노동조합 운동과 협동조합 운동이 같이 간 거예요. 의료기관을 설립한다든지 공제회를 특정한 목적을 가진 공제회를 한다든지 그런 식으로 해서 일상 생활에서 도움이 되는 활동들을 쭉 하면서 사람들이 결집할 수 있는 계기를 만드는 거죠. 꼭 노조가 아니더라도 대표적인 성공 케이스는 안성 의료잖아요 조합원도 6천 명 하고, 그 내로 들어가면 100여개 가까운 서클들이 오글오글 움직이면서 하고 그 이름으로 요양원도 짓고 하는데, 노동조합이 꼭 노조가 아니라면 이런 방식으로 해서 결집을 해서 공동체적 의존을 할 수 있는, 상호 협력할 수 있는 그런 틀을 만들어야 할 거 같다”

□ 기존 노동센터나 노동조합의 활동이 현재 젊은 새로 유입하는 노동취약계층 혹은 ‘미조직 노동자’의 조직화에 영향을 미치지 못한 부분에 대한 아쉬움과 개선방안 제기

- 이들을 포용하기 위해서는 투쟁 일변도의 폐쇄적 집단노동운동에 대한 이미지 개선이 필요함

“기존 노조는 자기 자리 지키느라고 정신 없이 바쁜 사람들이고, 새롭게 조직해야 할 사람들은 상당히 어렵다는 거죠. 욕구와 그런 기대치가 있다고 하더라도 리더십이라고 하는 건 정말 숙려된 게 아니면 함부로 모여서 회사의 잘못 하면 찍혀서 잘리는 판인데”

“(젊은 노동자를 모으려면) 이미지 개선으로 가야 하는 거 같은 게, 노동 상담할 때는 좋아요 노동 들어가는 센터도 그렇고 노조 노동 들어가면 그냥 빨갱이예요 옛날부터 ‘노조’ 하면 언론에서 빨간 조끼 입고 뭐 어디 올라가고 이런 게 이미지가 강하게 잡혀 있어서 노조라든지 노동계 자체에 대한

이미지 개선이 있어야”

“20대들이 노조가 필요하다고는 생각을 해요. 그런데 그게 내 삶과 당장의 임금과 관련이 없는 그런 사회적인 투쟁에 노조가 나가는 거에 대한 거부감이 굉장히 크다”

“우리 과거 알았던 NL PD 그 구도에 머물러 있다 보니 20~30대 형성이 잘 안 되고 이 친구들이 대중 활동을 거의 못하는 거 같아요”

□ 노동지원 기관이나 노동조합이 노동자의 실제 어려움에 밀접한, 이들의 이해를 대변할 줄 수 있는 활동, 사업, 프로그램, 그리고 조직화가 필요함

“요즘 이동노동자 쉼터에 관심은 무지하게 높은데, 쉼터 이래서 가보면 썰렁해요. 안 와 올 수 있는 프로그램이 있어야 해요. 가장 당사자한테 의견을 들어 보니까 자가경정비 하는 시설을 해주면 일 부르러도 온다는 거야. 그런데 그런 예산을 배치를 안 하고, 그냥 안마기 갖다 놓고 (현장에서 필요한) 그걸 할 수 있는 예산이나 프로그램 배치를 안 해주는 게 문제죠 ”

“(근로감독 관련)예산도 안 줘요. 근로감독관 몇 명이나 뒀어요? 결국은 자체 동력으로 해결해야 하고 최소한 이런 센터라도 찾아올 수 있게”

3. 심층인터뷰 분석에 기반한 노동실태 이해의 추가적 이해

- 1) 코로나의 여파는 현재뿐만 아니라 이후에도 지속될 것으로 보이며 이에 따른 노동양극화도 더 심화될 것으로 예상됨. 노동세계의 약자에 해당되는 노동자들의 경우에는 ‘어떻게 해야 지금보다 더 잘 살 수 있을까’의 문제보다는 ‘살아남을 수 있을까’의 문제가 실질적으로 중요한 과제가 되었음
- 2) 노동세계의 약자 노동자들은 최소한의 법적 테두리 안에서조차 보호받지 못하는 경우가 다수임 최소한의 노동자성/근로자성을 인정받지 못하는 상황
- 3) 약자 노동세계에서는 근로기준법, 취업규칙 등이 비치 등 기본적인 노동권 보호 세팅이 극히 미흡한 수준임. 이에 대한 근로감독관 점검시스템도 미비하여 국가의 역할이 극히 불충분하며 결국은 개인에게 다 책임을 지우는 상황 지속
- 4) 영세업체의 노동자들은 노동권의 사각지대에 놓여있으면서도 가족모드의 인식을 공유하면서 희생을 감내하고 있음. 즉 최소한의 노동권도 비공식적, 관계적 범위 안에서 겨우 유지되

고 있는 것이 현실임 이들의 관점에서 시급히 해결되어야 하는 과제는 원하청 관계 개선 및 실질적 정부지원의 확대에 있음

- 5) 회사(조직)의 더 좋은 경쟁력 유지를 위해 노동자들이 희생을 감수해야만 할뿐더러 그 결과로서 획득한 회사(조직)의 성과가 노동자들에게 충분히 공유되지 못하는 상황이 지속되고 있음 코로나라는 특수한 환경이 이를 뒷받침하는 근거로 작용
- 6) 약자 노동세계(이른바 3D-4D 업종)의 경우에는 신규 진입 노동자가 없어 건강한 순환적 노동체계가 만들어지지 않음
- 7) 노동과정 상의 물리적, 심리적 위험이 상존하고 있음에도 적절한 대책 및 해결책이 존재하지 않은 상황
- 8) 노동권 대변 단체의 필요성은 인식하면서도 기존 노동운동 지도세력, 노동조직/기관에 대한 불신 관측됨 영세업체 등의 노동세계 약자들과의 원활한 연대 및 조직화는 당분간 어려울 것으로 예상됨
- 9) 노동세계 약자들은 공공의 개입 없이는 현 노동여건이 개선되기 어렵다는 인식이 강함. 회사(조직) 차원의 개선은 불가능하거나 한계가 많으므로 정부(지자체)의 확대된 개입과 지원이 유일한 해결책이라고 보고 있음 동시에 이것이 현실적으로 어려울 것이라는 판단 때문에 현재의 노동여건에 대해 포기, 체념, 무관심한 상황임
- 10) 업종에 따라 노동조합 활동 등 회사(조직)에 반하는 노동자에 대한 이른바 블랙리스트 시스템 존재 (예: 택시 업계, 봉제업)
- 11) 노동법제도 관련 인식의 수준이 미미하며 정보채널도 부재함 노동권 이해 및 다양한 관련 정보에 수월하게 접근할 수 있는 채널에 대한 니즈 관측
- 12) 사업장 쪼개기로 제도적 사각지대로의 회피, 노동계약 상의 분절화, 사용자나 관의 비협조, 노동운동이나 노동조합에 대한 부정적 인식 등 노동여건 개선을 위한 지원사업의 장애물이 상당함
- 13) IT나 제조업과 같이 기술과 경력이 중요한 특정 산업분야에 있어 열악한 노동환경에 노출되어 있음에도 어쩔 수 없이 감수해야 한다는 비합리적인 사회적 인식이 업계에 고착화되어 있음. 또한 사업주의 경우 노무사 컨설팅을 통해 관련 제도의 회피가 만연해 있어 노동권과 노동여건에 대한 사회 전반의 인식 개선이 요구됨

5

제

장

결론

V. 결론

1. 동북권 임금노동자 상황의 핵심적 이해

- 동북권 임금근로자들은 삶과 노동의 환경이 상대적으로 나은 노동안정계층과 그렇지 않은 노동취약계층으로 분명하게 구분되는 상황임
 - 여기에는 종사하고 있는 산업분야와 사업장(회사)에 소속된 방식인 고용형태의 두가지 노동환경요소와 더불어 연령, 경제수준(소득 및 생활기반), 교육수준과 그에 따른 노동 관련 정보처리 능력 등의 개인요소가 함께 작용함
 - 이처럼 복수(複數)의 주요 요인들이 함께 작용하면서 동북권 근로자의 노동여건 특성과 노동자로서의 위치가 일관되게 드러나는 맥락이 존재하므로 이에 대한 고려가 이후 정책적 지원방안의 수립과 연계될 필요가 있음

- 동북권 임금근로자들을 노동안정계층과 노동취약계층으로 구분한다면 주요 기준 별로 아래와 같음
 - 노동안정계층은 주로 전문/과학/기술, 교육서비스, 보건/사회복지 산업분야에 종사하면서 높은 교육수준(4년제 대학), 안정적인 경제상황, 정규직 고용, 2-40대 초반 이하의 상대적으로 젊은 층으로서의 특성을 지님 또한 이들의 직종은 전문직, 사무/관리직이 다수를 차지함
 - 노동취약계층의 산업분야를 크게 두가지로 나누면 숙박/음식점, 개인 서비서비스, 도소매, 제조업 분야의 종사자들과 이보다 더 상황이 열악한 것으로 보이는 운수/창고업, 건설업, 시설관리/임대 종사자들로 나눌 수 있음. 전체적으로 이들은 50대 이상의 고연령층으로 교육수준은 높지 않으며(고졸 이하가 70%) 주로 비정규직으로 일하고 있음
 - 노동취약계층의 산업분야 별로 구체적인 직종은 숙박/음식점, 개인서비스, 도소매 종사자의 직종은 판매직이 많으며, 제조업 종사자는 생산/기능직 직종이 다수를 차지함. 가장 열악한 최저취약계층 중에서 운수/창고업은 생산/기능직, 건설업과 시설관리/임대 분야 종사자는 일반작업직으로 주로 종사하고 있음

- 산업별 고용형태는 분야에 따라 확연한 차이가 존재함

- 전문/과학/기술, 보건/사회복지, 교육서비스 분야 종사자는 대부분 정규직임 운수/창고업 분야 근로자도 고용형태로는 정규직 비율이 높음(다만, 이들의 노동여건은 부정적)
- 취약산업분야인 시설관리/임대업은 파견/용역/하청과 기간제 계약직, 숙박/음식점은 기간제 계약직과 시간제/아르바이트, 건설업은 일용직의 형태로 주로 고용됨

□ 임금과 더불어 가구 총소득도 고용형태와 직종별로 노동계층의 특성에 따라 일관된 상관관계의 양상을 보임

- 정규직 근로자의 가구총소득(약 515만원)은 비정규직 근로자의 가구총소득(약 440만원)에 비해 117배 더 많음
- 직종별로는 사무관리직, 전문직에서 가구총소득이 높은 반면 일반작업직과 생산/기능직 근로자의 가구 총소득이 특히 낮게 나타남

□ 비정규직 근로자일수록 4인 이하의 최소규모 사업장 종사비율이 특히 높게 나타남. 전체 비정규직 근로자의 약 절반 가까이가 4명 이하의 사업장에서 근무하고 있음

- 소규모 직장일수록 노동조합 뿐만 아니라 노사협의회 등 제도적·정기적인 노사간의 소통창구가 존재하지 않으며 근로자들의 노동여건 관련 법제도에 대한 인식수준도 상대적으로 떨어짐
- 그러나 대규모 사업장이라고 해도 반드시 노동여건이 긍정적인 상황은 아님. 더 중요한 것은 본인의 고용형태, 전반적인 사회적 배경, 종사산업 등에서 겪는 여건이 더 중요함

□ 거주방식이나 거주형태 기준으로도 정규직, 사무/관리직과 전문직이 삶의 여건이 전반적으로 양호한 반면, 비정규직, 생산/기능직, 판매/영업/서비스, 일반작업직 근로자들의 삶의 여건은 상대적으로 불안정함

- 이른바 노동취약계층의 전반적 삶의 여건이 불안한 상황임 이들의 삶의 기반을 좀 더 안정적으로 관리하기 위한 다양한 접근, 예컨대 주거지원, 자활지원 등 여러 방안들을 포괄적으로 고려해야 함

□ 요약하면 동북권 사업장에 재직하는 임금근로자 중에서 전반적으로 노동여건이 무난한 3개 분야에 종사하는 젊은 고학력의 정규직 근로자들의 상황은 긍정적인 반면, 나머지 7개 산업 분야에 종사하는 고연령의 저학력 비정규직 근로자들은 열악한 상황에 놓여 있음

- 현재의 삶과 노동여건 전반에 대한 인식과 평가를 바탕으로 동북권 임금근로자의 구분을 주요 기준으로 살펴보면 아래 표와 같음

| 구분 | 종사산업 | 고용형태 | | 교육수준 | 경제상황 |
|--------|---------------------------|------|---------------------|--------|-----------------|
| 노동안정계층 | 전문/과학/기술 교육서비스 보건/사회복지 | 정규직 | | 4년제 대학 | 고임금 높은 가구총소득 |
| 노동취약계층 | 숙박/음식점 개인 서비스 도소매 제조업 | 비정규직 | 무기계약직 기간제 계약직 | 고졸 이하 | 저임금 |
| 최저취약계층 | 운수/창고업 건설업 시설관리/임대 | | 파견 용역·하청 일용직 시간제 | 중졸 이하 | 최저 수준임금 |

※ 전반적인 시사점

1. 노동자들을 지원한다는 것은 단순히 노동여건의 문제로만 국한시켜 볼 것이 아니라 삶의 기반 자체의 불안정성에 대한 문제로 접근할 필요가 있음
2. 노동계층에 대한 특성과 니즈 이해를 바탕으로 차별적 접근과 역할을 고려해야 함 삶의 기반이 상대적으로 안정적인 노동계층과 기반 자체가 위험하고 불안한 노동계층으로의 구분에 기반한 접근
3. 센터의 역할, 책임, 기능도 노동취약계층의 노동여건 향상을 핵심가치로 두면서도 사회적 배경이 빈약한 이들의 삶의 기반 자체가 붕괴되지 않는 최소한의 선을 관리해주는 역할이 더 간절할 수 있음(즉, 노동취약계층의 삶의 기반 안정화 방안에 초점)

2. 그럼 센터는 무엇을 할 것인가?

1) “상식이 법입니다!”

기초부터 찬찬히, 당연한 것부터 조금씩, 상식적인 것부터 하나씩

- 삶과 노동여건이 전반적으로 열악한 노동취약계층은 기본적으로 상식적인 기준에 어긋나는 사항에 대해서도 감내하고 감수하고 있음. 빈약한 사회적 배경으로 인해 의심하지 않거나, 혹은 의심은 하더라도 실제 문제제기로 이어지기는 매우 어려운 여건에 있음
 - 예컨대 근로계약서의 기본적인 작성과 확인절차 부재, 초과/연장근무에 대한 보상 전무 등

- 동북권 지역의 임금노동자들은 취업하는 과정에서 노동법 상의 어떤 권리와 보호를 받는지에 대한 인식이 형성되어 있지 못함
 - 특히 정규직 근로자에 비해 비정규직 근로자의 취업 시 노동여건 관련 기초정보가 제대로 제공되지 않을 가능성이 큼
 - 또한 임금에 있어서 남녀간의 차별을 시정하기 위해서 남녀고용평등법에서 효력규정으로 남녀간 동일가치 동일노동임금 규정을 두고 있고, 비정규직 근로자(기간제 및 단시간 근로자)의 정규직 근로자와의 임금 등 근로조건에서의 차별적 처우를 금지하는 규정을 두고 있음에도 불구하고 이를 인식하고 있는 비정규직 근로자는 미비한 수준임

- 상식적인 수준에서 충분히 판단 가능한 내용에 대해서도 노동취약계층의 근로자들은 어려움을 겪고 있음 상식적으로 옳은 것이 법으로도 옳은 것이라는 취지 아래 그들의 좀 더 적극적인 판단과 생각을 촉진하는 소통 활동 전개 필요

- 국가는 근로자로 하여금 법적권리를 행사할 수 있도록 이들에 대해서 사용자에 대해서 주지의무를 부과하고 있으며, 위반시 사용자는 벌칙규정의 적용을 받음 센터는 이같은 법적 내용과 현장의 큰 괴리를 어떻게 메울지에 대한 고민이 필요함
- 노동취약계층일수록 계약 전반의 절차도 허술하며 이에 따라 당연히 지켜지지 않는 항목이 많거나 기본적인 의무사항도 제대로 준수되지 않을 가능성이 큼
- 노동취약계층도 최소한 기초적인 상식 수준에서의 노동권을 보호받을 수 있다는 인식의 확산을 추진해야 하며 노동법제도에 대한 기초적 지식과 정보의 확산이 우선적으로 필요함
- 센터의 제도 및 홍보작업 to-do-list의 첫 번째 우선순위 (예컨대 센터 차원의 캠페인 전개 “근로계약서, 제대로 서명하셨나요?”)

2) “노동취약계층의 삶 자체가 안정되어야 합니다!”

센터는 노동의 가치 보호와 강화를 지향하면서도

노동취약계층의 삶의 기반 안정화에 실질적으로 기여하는데 차별적 역할 수행

- 비정규직, 소규모 사업장, 고용불안정, 낮은 임금, 파편화된 근로와 노동양태 등으로 노동법 제도가 제대로 준수되지 않고 기본적인 복리후생도 제대로 제공되지 않는 노동현장에 대한 관심과 문제해소/경감방안의 모색과 더불어
- 노동취약계층의 일상적 삶과 연결되는 지점에서 그들이 겪는 고충과 어려움을 함께 고민하는 역할의 패러다임 전환 혹은 확대도 고려해야 함

- 노동여건에 국한되어 머무르지 말고 노동취약계층의 근로자들이 삶의 전반에서 겪는 어려운 문제들(사소하게 보일지라도 그들에게는 위협적인 요인일 수 있는 문제들)을 세세하게 포착, 발견하여 생활밀착형 해결안을 도출해야 함
- 노동의 문제에만 국한된 기관으로 인식되지 않고 자활지원, 주거지원, 금융지원 등 모든 삶의 어려운 문제들에 대한 안내소로서의 역할도 고려

3) “최소한의 안전망이 절실한 근로자가 있습니다!”

- 사회보험 및 퇴직연금 가입률은 노동계층 별로 현격한 차이가 존재함

- 전반적으로 열악한 산업분야가 숙박/음식점업, 건설업, 도소매 기타 개인서비스 분야로서 대체로 영세 소상공인 업체가 많으며, 비정규직(특히 일용, 시간제 등) 근로자가 다수로 구성됨

- 영세 소상공인 업체 근로자의 안전한 노동환경 및 사회안전망 강화의 대책이 요구됨
- 사회적 안전망 확대의 기본으로서 사회보험 가입의 사각지대를 줄여나가는 노력에 센터도 적극 선도 역할 필요함

4) “노동의 가치에 차별은 있을 수 없습니다!”

노동현장의 차별적 행태에 적극 개입하여 교정해 나가는 역할

- 노동계층의 특성(산업별, 고용형태별, 직종별)에 따라 차별경험도 크게 달라짐
- 복리후생 측면에서도 정규직과 비정규직간의 적용에 큰 차이가 존재함
 - 복리후생은 보편적 복지의 성격으로 제공되어야 하므로 사업장내 성별이나 연령, 비정규직 등의 사유로 차별하는 것은 근로기준법 제6조(균등처우)에서 말하는 ‘사회적 신분을 이유로 한 차별적 처우’에 대한 위반 가능성이 있으며 개선되어야 함

- 대표적인 차별요인 리스트업 및 제거/해소 캠페인 주도 (예컨대 ‘근로현장의 5대 차별, 다같이 없애요’)
- 센터 홈페이지 통해 노동현장에서의 차별대우 신고 수집
- 특히 정규직과 비정규직간의 차별에 대한 구제방안 소통과 홍보 강화
- 장기적으로는 동북권 모든 사업장 내 복리후생 측면에서 제도적으로 규정된 범위 이상의 차별의 완전 해소

5) “코로나로 더 약해진 노동약자의 삶, 우리의 관심이 필요합니다!”

더 약해진 노동취약계층의 어려움 경감 방안의 실질적 모색

- 예상했던 것처럼, 또한 그간의 사회적 논의에서 매번 확인된 것처럼 노동안정계층에게는 큰 타격이 없었던 반면, 노동취약계층의 삶에 큰 부정적인 영향을 끼쳤다는 점이 다시 확인됨
- 산업별로도 취약산업, 고용형태나 여타의 기준으로도 취약계층에 속하는 근로자들의 삶이 전반적으로 더 어려워짐

· 코로나로 인해 특화되어 발생된 노동취약계층의 삶의 기반 붕괴를 복원시키고 안정화시키기 위한 지원책의 다각도 기획 필요

6) “노동약자에게 필요한 근로감독관, 우리 곁에 항상 같이 있습니다!”

기존의 노동권 보호 제도의 적극 홍보 및 연결 안내

□ 비정규직 근로자 등 노동취약계층에서 근로감독관제도 인지 및 활용률이 낮음. 즉, 노동관련보호법령(사용자의 근로기준법 등 위반행위에 대한 근로감독관의 수사업무 등)에 대한 인식은 법적으로 보호받아야 할 업종의 근로자에서 인식률이 오히려 낮은 상황임

- 이는 제도에 대한 무지의 결과일 수도 있으나 한편으로는 노동취약계층 특유의 노동여건으로 인한 결과일 수도 있음
- 영세사업장일수록 노사간의 온정적인 사내 분위기, 사용자도 근로자들과 동일하게 사회적 약자라는 인식의 공유로 인해 근로감독관에 대한 사용자의 노동관련법령 위반행위 통보 자체를 꺼릴 수도 있음. 이는 인지 및 행동 측면에서 공히 약자가 더욱 약해질 수 밖에 없는 현실을 의미함

· 영세사업장의 경우, 사용자(업주)에 대한 고발 등 공식적인 절차의 단계로서가 아니라 현재의 열악한 노동환경 및 노동현장의 문제를 함께 공유함으로써 동북권 전체의 개선을 꾀하는데 의미가 있다는 공감대 형성이 중요함

7) “동북권 모든 근로자들의 상담소, 노동자지원센터가 가까이 있습니다!”

먼저 상담하고 문의하는 곳으로의 포지셔닝

□ 지역별 노동 관련 센터의 역할이나 활성화에 차이가 관측됨 지역별 차이의 이유(예컨대 관련 센터가 존재 유무, 센터와의 접근성, 홍보부족 등)를 심층적으로 파악하고 모범케이스 적용 시도

- 지역별 노동 관련 센터(기관)에의 접근성을 제고하고 근로자들의 이용활성화 방안의 지속적 모색 필요

· 동북권 근로자들이 노동 분야 전문가들(예컨대 노무사, 변호사 등)을 찾기 전에 먼저 방문해서 상담하는 곳으로의 역할 포지셔닝을 추구하고 이를 위해 근로자들과의 연계 강화 방안의 고민 필요

8) “동북권 노동자종합지원센터는 현장의 상황에 관심을 갖고 있습니다!”

현장중심적 지원기관으로서의 역할

□ 정부의 주기적인 근로감독 실시가 대규모 사업장 위주로만 실시되면서 소규모 사업장의 현장까지는 제대로 접근하지 못하는 것으로 보임

- 그럼에도 예를 들어 무기계약직은 근로감독관과의 소통 비율이 비정규직 근로자 중에서 높은 수준을 보임 노동과정 속에서 외부 전문가와의 특화된 소통의 필요가 생기면 제도 활용으로 이어질 수도 있음을 시사함

· 노동취약계층이 법제도와 연결될 수 있는 매우 특화되고 구체적인 지점에 집중해서 소통, 홍보, 정보확산을 진행하는 집중과 선택의 전략에 충실할 필요가 있음

9) “노동취약계층 지원에 특화된 역량과 활동의 동북권 노동자종합지원센터”

‘선택과 집중’의 전략적 관점에서 노동취약계층 지원에 특화된 기관

□ 노동계층에 대한 특성과 니즈 이해를 바탕으로 센터의 차별적 접근과 역할을 고려해야 함

- 이른바 ‘노동안정계층’(학력수준이 높은 정규직, 사무관리직, 전문직 근로자)보다는 고용상태가 불안하고 학력수준도 상대적으로 낮은 비정규직, 생산/기능직, 판매/영업/서비스직, 일반작업직 근로자들의 노동여건에 대한 관심과 지원에 집중

□ 노동취약계층일수록 종사 분야가 고용불안정, 저임금, 강한 노동강도, 노동법제도의 복리혜택에 대한 낮은 인지도와 관심도, 이를 개선하기 위해 필요한 인식수준과 학력 면에서 모두 조건이 열악한 사람들이 대부분 고연령 50대 중후반과 60대 이상, 저학력, 네트워크 부재 등 자체적인 힘으로 교정과 개선의 가능성을 찾아보기 어려움

□ 사회적 약자가 법제도에 대한 관심이 더 적고 개선의지도 더 약한 것처럼 노동취약계층에서 자신의 노동여건에 대한 인식수준과 개선의지가 더 약함

- 이는 사회적 배경의 약세에서 기인할 수도 있으나 (동북권 사업장의 대부분을 차지하는) 소

규모 사업장의 경우, 이른바 ‘가족모드’의 작용으로 노사간 제도적 규칙의 존재 필요 자체를 인식하지 못하는 조직분위기도 중요한 요인일 수 있음

- 노동조합이 아니더라도 본인의 노동권을 보호받아야 하고 보호받을 수 있다는 인식의 제고에 초점을 맞추는 것이 우선 필요함
- 앞서의 제언처럼 노동취약계층에도 상식이 적용되어야 한다는 원칙 하에 기초적 인식의 확산을 센터 활동의 우선과제로 고려 필요

10) “동북권 노동자 지원센터, 인터넷으로 항상 열려 있습니다!”

소통방식과 채널의 대세에 부합하는 전략에 집중

- 인터넷을 통한 노동 관련 정보수집이 절대적으로 높으므로 인터넷 연결을 통한 정보전달과 의사소통, 현장과의 연계를 고려해야 함
- 다만 인터넷을 통한 (토막)지식은 단편적인 지식에 불과하거나 혹은 노동 관련 법령의 전체적인 체계에 대한 충분한 이해가 보장되지 않을 수 있음
 - 오해의 소지도 있을 수 있으며 잘못된 정보일 수도 있으므로 노동 관련 법령 전반에 대한 내용을 근로자들에게 어떻게 전달하는 것인지의 합리적 방법 모색은 계속 필요함

- 현장상황에 대한 이해와 해석이 쉽도록 제대로 된 팩트체커로서의 기능 고려
- 이를 통해 동북권 근로자가 자신이 처한 현장상황의 해석 기준을 제대로 제공해주는 공간으로 기능
- 동시에 인터넷 대세는 피할 수 없으나, 센터를 통할 때 더 효과적으로 도움이 되는 정보를 받을 수 있다는 특화된 장점을 강화, 부각

11) “지역별, 산업분야별, 고용형태별 현격한 노동여건의 차이를 협업을 통해

해결하는 센터“

지역과 산업분야, 고용형태별 맞춤형 문제해결 방식의 선도적 역할

- 지역별 맞춤형 해소방안 모색에 센터가 구와 협업체계 구성
- 산업별 맞춤형 해소방안 모색에 센터가 관련 분야 단체들과의 협업체계 구성

- 고용형태별 맞춤형 해소방안, 특히 비정규직 근로자 맞춤형 해소방안 모색에 센터가 관련 분야 단체들과의 협업체계 구성
- 구체적으로는 다음 파트의 차별적 맞춤형 노동여건 개선전략을 고려할 수 있음

12) “노사간 소통조직의 활성화, 노동권 보호의 시작입니다!”

노사간 소통조직의 신설, 확대, 강화 지원

- 노동자참여 및 협력증진에 관한 법률의 노사협의회 설치 대상의 확대 필요성이 제기되며 노사간 의사소통조직이 현실적으로 운영될 수 있도록 지원과 감독이 필요함
- 지역별 현황

| 지역 | 노사간 소통조직 여부 |
|------|-------------|
| 동대문구 | 320% |
| 성동구 | 206% |
| 광진구 | 197% |
| 성북구 | 165% |
| 도봉구 | 140% |
| 노원구 | 136% |
| 종랑구 | 103% |
| 강북구 | 50% |

- 회사 규모별로 현재 노동조합 가입 여부에 차이가 있음
 - 노동조합 가입률은 30명 이상의 중규모 사업장 이상, 특히 100명 이상의 대규모 사업장에 재직 중인 노동자들이 대부분임 반면 30인 미만의 사업장에서는 노조에 가입한 노동자가 거의 없음

- 동북권 지역의 사업장(회사)에 대해 우선은 동대문구 수준을 벤치마킹 삼아 이 수준에 도달하는 것을 동북권 지역 전체의 목표로 설정할 필요 있음 나아가, 중장기적으로는 적어도 과반의 직장에서 한 개 이상의 노사간 소통기구의 제도화를 추구하는 것을 목표로 삼을 수 있음
- 회사규모별 노동조합 가입률의 현격한 차이를 고려할 때, 노동권리의 조직화를 위한 노동조합 조직사업에 대한 중장기적인 지역적 전망을 고민해야 함 다만, 향후 노동조합 조직화 확대 가능성은 단초는 존재하나, 노조의 활동에 대한 평가 등 기존의 지도력에 대한 유보적 태도를 고려하면 수월치 않은 과정이 될 것으로 예상됨

13) “삶의 현장에 절실한 도움의 손길을 뻗겠습니다!”

□ 노동 이해 대변단체의 역할에 대한 전반적 평가는 아주 긍정적이지도, 아주 부정적이지도 않은 다소 유보적인 태도를 보임 상대적으로 노동안정계층이 많은 산업분야의 노동자들이 더 긍정적인 반면, 약자계층이 많은 산업분야에서 더 부정적임(정규직에 비해 비정규직 노동자들의 평가가 더 부정적)

- 현재의 열악한 상황에 놓인 노동자에게 체감 가능한 요소가 없었다는 점을 의미함

□ 노동안정계층과 노동취약계층에 서로 다르게 필요한 정책방안을 통해 효과의 차별적 극대화를 추구할 필요가 있음

- 현재의 열악한 상황에 놓인 노동자에게 체감 가능한 요소로 접근해야 함

- 노동계층의 특성에 따라 서로 다른 지원이 효과적인 것임(예컨대 노동안정계층은 법률지원과 건강관리지원, 노동취약계층은 고용, 금융, 자활, 주거 등의 지원에 더 큰 필요를 느끼고 있음) 특히 센터의 사업방향은 노동취약계층의 고용상태 안정화에 우선적인 관심을 기울여야 함
- 노동의 조직화, 세력화 등이 장기적인 방향성이며 센터 설립의 취지일 수 있으나 현실의 상황에서는 기존의 조직과 제도가 제대로 역할하지 못하는 부분을 메우는 것이 더 요긴한 역할일 수 있음
- 노동의 가치를 중시하고 노동존중문화 수립을 위한 선도적 역할에 대한 중시 못지 않게 노동취약계층의 생존과 삶의 문제를 최소한의 수준이라도 안정화 시키는 것에 역량을 집중하는 것으로써 센터의 존재가치를 제고시킬 수도 있음

3. 구체적인 사업기획 방향

3-1. 지역별 특화 사업협업 방향

〈전체 지역별 종합 평가 순위〉

| 구분 | 강북구 | 광진구 | 노원구 | 도봉구 | 동대문 | 성동구 | 성북구 | 중랑구 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 직업 만족도 | 5 | 3 | 8 | 6 | 2 | 7 | 1 | 4 |
| 현 직장 근속 | 3 | 4 | 8 | 2 | 6 | 7 | 1 | 5 |
| 정규직 비율 | 2 | 3 | 7 | 6 | 1 | 4 | 5 | 8 |
| 근로계약서 | 1 | 8 | 2 | 7 | 3 | 5 | 6 | 4 |
| 연장근무 보상 | 1 | 5 | 7 | 6 | 2 | 4 | 3 | 8 |
| 직장 내 차별 | 1 | 3 | 8 | 7 | 6 | 2 | 5 | 4 |
| 복지후생 제공 | 4 | 1 | 3 | 5 | 6 | 2 | 7 | 8 |
| 질병 경험 | 3 | 5 | 8 | 7 | 2 | 6 | 1 | 4 |
| 노사 소통채널 | 8 | 3 | 6 | 5 | 1 | 2 | 4 | 7 |
| 순위 평균 | 31 | 39 | 63 | 57 | 32 | 43 | 37 | 58 |

* 순위는 1위에서 8위까지 기재한 내용

□ 지역별(구) 특화된 협업사업 기획 시, 상대적으로 삶/노동여건이 다른 곳에 비해 떨어지는 노원구, 중랑구, 도봉구와의 체계를 먼저 고려할 필요 있음

〈직장 내 차별요인〉

| 강북구 | 광진구 | 노원구 | 도봉구 | 동대문 | 성동구 | 성북구 | 중랑구 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 임금차별 및 체불 | 복지후생 | 임금차별 및 체불 | 임금차별 및 체불 | 복지후생 | 임금차별 및 체불 | 임금차별 및 체불 | 임금차별 및 체불 |
| 병가불허 | 임금차별 및 체불 | 복지후생 | 복지후생 | 임금차별 및 체불 | 취업 시 | 취업 시 | 취업 시 |
| 해고위협 | 취업 시 | 취업 시 | 해고위협 | 연장수당 미지급 | 부당업무 및 욕설 | 해고위협 | 강제야근 지시 |
| | 부당업무 및 욕설 | 승진·승급 | 강제야근 지시 | 부당업무 및 욕설 | 복지후생 | 연장수당 미지급 | 연장수당 미지급 |
| | 승진·승급 | 교육·훈련기회 | 연장수당 미지급 | 취업할 때 | | 승진·승급 | 부당업무 및 욕설 |
| | 연장수당 미지급 | 해고위협 | | | | 복지후생 | |
| | | 부당업무 및 욕설 | | | | 부당업무 및 욕설 | |
| | | 강제야근 지시 | | | | 강제야근 지시 | |

〈직장 내 복리후생 문제요인〉

| 강북구 | 광진구 | 노원구 | 도봉구 | 동대문 | 성동구 | 성북구 | 종량구 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 생리휴가 | 육아휴직 | 건강검진 | 건강검진 | 생리휴가 | 생리휴가 | 건강검진 | 출산휴가 |
| 육아휴직 | 건강검진 | 육아휴직 | 육아휴직 | 육아휴직 | 건강검진 | 육아휴직 | 생리휴가 |
| 출산휴가 | 출산휴가 | 출산휴가 | 출산휴가 | 건강검진 | 출산휴가 | 병가 | 건강검진 |
| 병가 | 생리휴가 | 생리휴가 | 생리휴가 | 출산휴가 | | 출산휴가 | 육아휴직 |
| 건강검진 | | | 병가 | 병가 | | 생리휴가 | 병가 |
| 연차휴가 | | | 연차휴가 | | | 경조휴가 | 경조휴가 |
| | | | | | | 연차휴가 | 경조금 |
| | | | | | | | 연차휴가 |
| | | | | | | | 상여금 |

〈생활의 질 개선 지원책〉

| 강북구 | 광진구 | 노원구 | 도봉구 | 동대문 | 성동구 | 성북구 | 종량구 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 고용지원 | 고용지원 | 고용지원 | 고용지원 | 법률지원 | 법률지원 | 고용지원 | 고용지원 |
| 법률지원 | 금융지원 | 법률지원 | 법률지원 | 고용지원 | 고용지원 | 법률지원 | 법률지원 |
| 금융지원 | 법률지원 | | 금융지원 | 자활지원 | | 건강지원 | 주거지원 |
| 건강지원 | | | 주거지원 | | | | |

〈서울시/정부 노동지원정책 우선순위〉

| 강북구 | 광진구 | 노원구 | 도봉구 | 동대문 | 성동구 | 성북구 | 종량구 |
|---------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 근로감독 강화 | 전문교육 훈련 | 근로감독 강화 | 근로감독 강화 | 근로감독 강화 | 근로감독 강화 | 근로감독 강화 | 근로감독 강화 |
| 전문교육훈련 | 노조 지원 | 편의시설 | 전문교육훈련 | 공정거래질서 | 공정거래질서 | 발주처 조건 | 부당행위 신고 |
| | | 공정거래질서 | 권리구제 | 부당행위 신고 | 권리구제 | 노조 지원 | 공정거래질서 |
| | | 발주처 조건 | 부당행위 신고 | 발주처 조건 | 부당행위 신고 | 전문교육훈련 | 전문교육훈련 |

<직장 내 개선필요 사항>

| 강북구 | 광진구 | 노원구 | 도봉구 | 동대문 | 성동구 | 성북구 | 종로구 |
|------|-------|------|------|------|------|-------|------|
| 임금수준 | 임금수준 | 임금수준 | 임금수준 | 임금수준 | 수당지급 | 임금수준 | 복지후생 |
| 장래성 | 수당지급 | 수당지급 | 수당지급 | 수당지급 | 안전노력 | 수당지급 | 임금수준 |
| 고용안정 | 휴일휴가 | 복지후생 | 고용안정 | 노동강도 | 근무환경 | 복지후생 | 수당지급 |
| 안전노력 | 노동강도 | | 복지후생 | 휴게시간 | 임금수준 | 휴일휴가 | 휴일휴가 |
| 수당지급 | 근무환경 | | 근무시간 | 고용안정 | 고용안정 | 고용안정 | 고용안정 |
| | 근무시간 | | | | 장래성 | 차별·인권 | |
| | 고용안정 | | | | 복지후생 | 근무환경 | |
| | 복지후생 | | | | 노동강도 | 노동강도 | |
| | 차별·인권 | | | | 근무시간 | 교육훈련 | |

3-2. 정규직 vs 비정규직 특화 사업방향

<직장 내 차별요인>

| 정규직 | 비정규직 |
|---------------|---------------|
| 차별경험 없음: 811% | 차별경험 없음: 603% |
| 임금 차별이나 체불 | 임금 차별이나 체불 |
| 복지후생 | 취업할 때 |
| | 복지후생 |
| | 부당한 업무지시/육설 |
| | 해고 위협 |
| | 연장수당 미지급 |

<직장 내 복리후생 문제요인>

| 비정규직 전체 | 무기계약직 | 기간제 | 파견·용역·하청 | 일용직 | 시간제/알바 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 없음: 603% | 없음: 540 | 없음: 638 | 없음: 579 | 없음: 509 | 없음: 714 |
| 임금차별 및 체불 | 임금차별 및 체불 | 임금차별 및 체불 | 임금차별 및 체불 | 임금차별 및 체불 | 임금차별 및 체불 |
| 취업 시 | 취업 시 | 취업 시 | 임금차별 및 체불 | 연장수당 미지급 | 취업 시 |
| 복지후생 | 복지후생 | 복지후생 | 복지후생 | 취업할 때 | 교육·훈련 기회 |
| 부당업무 및 육설 | 연장수당 미지급 | 해고위협 | 해고위협 | 강제 야근 | |
| 해고위협 | 승진·승급 | | 병가불허 | 해고위협 | |
| 연장수당 미지급 | | | | | |

| 정규직 | 비정규직 |
|--------|--------|
| 생리휴가 | 건강검진 |
| 출산전후휴가 | 생리휴가 |
| 육아휴직 | 육아휴직 |
| 건강검진 | 출산전후휴가 |
| | 병가 |
| | 연차휴가 |
| | 상여금 |
| | 경조휴가 |
| | 퇴직금 |

| 비정규직 전체 | 무기계약직 | 기간제 | 파견·용역 ` 하청 | 일용직 | 시간제/알바 |
|---------|--------|--------|------------|--------|--------|
| 건강검진 | 생리휴가 | 건강검진 | 건강검진 | 건강검진 | 건강검진 |
| 생리휴가 | 출산전후휴가 | 생리휴가 | 생리휴가 | 생리휴가 | 육아휴직 |
| 육아휴직 | 육아휴직 | 육아휴직 | 육아휴직 | 병가 | 출산전후휴가 |
| 출산전후휴가 | 건강검진 | 출산전후휴가 | 출산전후휴가 | 육아휴직 | 생리휴가 |
| 병가 | 병가 | 병가 | 병가 | 출산전후휴가 | 병가 |
| 연차휴가 | 연차휴가 | 상여금 | 연차휴가 | 연차휴가 | 연차휴가 |
| 상여금 | 상여금 | 연차휴가 | 상여금 | 퇴직금 | 퇴직금 |
| 경조휴가 | 경조휴가 | | 경조휴가 | 상여금 | 상여금 |
| 퇴직금 | | | | 경조휴가 | 경조휴가 |
| | | | | 경조금 | 경조금 |
| | | | | | 휴가비 |

〈생활의 질 개선 지원책〉

| 정규직 | 비정규직 |
|------------------------------|------------------------------|
| 고용지원 (일자리센터 등을 통한 일자리 연계) | 고용지원 (일자리센터 등을 통한 일자리 연계) |
| 법률지원 (노동 관련 법률상담 지원) | 법률지원 (노동 관련 법률상담 지원) |
| 금융지원 (서민금융, 긴급 생활자금 지원 등) | 금융지원 (서민금융, 긴급 생활자금 지원 등) |

| 비정규직 전체 | 무기계약직 | 기간제 | 파견·용역·하청 | 일용직 | 시간제/알바 |
|---------|-------|------|----------|------|--------|
| 고용지원 | 고용지원 | 고용지원 | 고용지원 | 고용지원 | 고용지원 |
| 법률지원 | 법률지원 | 법률지원 | 법률지원 | 법률지원 | 법률지원 |
| 금융지원 | 금융지원 | 금융지원 | 금융지원 | 금융지원 | 주거지원 |
| | 주거지원 | | 건강지원 | | |
| | 건강지원 | | | | |
| | 자활지원 | | | | |

〈서울시/정부 노동지원정책 우선순위〉

| 정규직 | 비정규직 |
|---------|---------|
| 근로감독 강화 | 근로감독 강화 |
| 공정거래질서 | 공정거래질서 |
| 전문교육훈련 | 부당행위 신고 |

| 비정규직 전체 | 무기계약직 | 기간제 | 파견·용역·하청 | 일용직 | 시간제/알바 |
|---------|---------|---------|----------|---------|---------|
| 근로감독 강화 | 근로감독 강화 | 근로감독 강화 | 근로감독 강화 | 근로감독 강화 | 근로감독 강화 |
| 공정거래질서 | 부당행위 신고 | 권리구제 | 부당행위 신고 | 공정거래질서 | 공정거래질서 |
| 부당행위 신고 | 전문교육훈련 | 공정거래질서 | 공정거래질서 | | 부당행위 신고 |
| | 발주처 관리 | 부당행위 신고 | 발주처 관리 | | 발주처 관리 |
| | 노조 지원 | 발주처 관리 | 전문교육훈련 | | |
| | 편의시설 | | | | |

〈직장 내 개선필요 사항〉

| 정규직 | 비정규직 |
|------|--------|
| 임금수준 | 임금수준 |
| 수당지급 | 수당지급 |
| 고용안정 | 복지후생 |
| 복지후생 | 고용안정 |
| | 근무환경 |
| | 휴일/휴가 |
| | 근무시간준수 |
| | 안전 노력 |
| | 휴게시간 |
| | 노동강도 |

| 비정규직 전체 | 무기계약직 | 기간제 | 파견·용역·하청 | 일용직 | 시간제/알바 |
|---------|-------|------|----------|-------|--------|
| 임금수준 | 임금수준 | 수당지급 | 임금수준 | 복지후생 | 임금수준 |
| 수당지급 | 복지후생 | 임금수준 | 수당지급 | 임금수준 | 수당지급 |
| 복지후생 | 근무환경 | 복지후생 | 복지후생 | 수당지급 | 휴일/휴가 |
| 고용안정 | 노동강도 | 고용안정 | 고용안정 | 고용안정 | 고용안정 |
| 근무환경 | 수당 지급 | 근무환경 | 안전노력 | 근무환경 | 복지후생 |
| 휴일/휴가 | 고용안정 | 근무시간 | 근무환경 | 휴게시간 | |
| 근무시간준수 | 근무시간 | 안전노력 | 노동강도 | 차별금지 | |
| 안전 노력 | 휴일/휴가 | | 휴일/휴가 | 휴일/휴가 | |
| 휴게시간 | 미래전망 | | 근무시간 | 근무시간 | |
| 노동강도 | 법준수 | | 휴게시간 | 안전노력 | |
| | 안전노력 | | 차별금지 | 미래전망 | |
| | 차별금지 | | | 안전장비 | |
| | 휴게시간 | | | 법준수 | |
| | 조직문화 | | | | |

부록

설문지

2021년 동북권 노동자 노동생활실태 설문조사

안녕하십니까? 동북권 서울시 노동자종합지원센터에서는 고려대학교 노동문제연구소와 함께 동북권(강북구, 광진구, 노원구, 도봉구, 동대문구, 성동구, 성북구, 중랑구)에 재직하고 있는 근로자들의 노동실태 및 생활실태 관련하여 설문조사를 실시하고 있습니다. 본 조사에 응답하신 내용은 개인정보보호법 제58조 1항, 통계법 제5조(다른 법률과의 관계), 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의해 철저히 보호됨을 알려드립니다. 바쁘시더라도 귀하의 소중한 의견을 부탁드립니다. 조사에 참여해 주셔서 감사합니다.

★ 개인정보의 수집·이용 동의 동의함 동의하지 않음
 연락처 :

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

2021년 8월

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

I. 일반사항

문1. 다음의 기본사항에 응답해 주십시오.

| | | | | |
|----------------|--|--|-----------|------------------------------------|
| 성별 | ① 남자 ② 여자 | | 나이 | ① 20대 이하 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대이상 |
| 최종학력 | ① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 2년제 대학졸 ④ 4년제 대학졸 ⑤ 대학원 이상 | | | |
| 혼인 상태 | ① 기혼 ② 미혼/비혼 ③ 이혼/사별/기타 | | | |
| 주거 형태 | ① 자기집 ② 전세(월세없음) ③ 반전세/월세 ④ 공공임대 ⑤ 무상(관사, 사택 등) ⑥ 기타 | | | |
| 거주지 형태 | ① 아파트 ② 단독주택 ③ 연립/빌라/다세대 주택 ④ 상가주택 ⑤ 기타 (오피스텔 등) | | | |
| 가구 총 소득 | 귀하의 소득 포함, 월 평균 가구 총 수입: _____ 만원, 총 가구원 수: _____ 명 | | | |
| 자택소재지 | ① 강북구 ② 광진구 ③ 노원구 ④ 도봉구 ⑤ 동대문구 ⑥ 성동구 ⑦ 성북구 ⑧ 중랑구 ⑨ 서울시 기타 지역 (기입: 서울시 _____ 구) ⑩ 경기도 지역 (기입: 경기도 _____ 시) | | | |
| 직장소재지 | ① 강북구 ② 광진구 ③ 노원구 ④ 도봉구 ⑤ 동대문구 ⑥ 성동구 ⑦ 성북구 ⑧ 중랑구 ※그 외의 지역일 경우에는 설문 중단 | | | |
| 종사산업 | ① 도매 및 소매업 ② 교육서비스업 ③ 숙박 및 음식점업 ④ 보건업 및 사회복지서비스업 ⑤ 제조업 ⑥ 운수 및 창고업 ⑦ 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업 ⑧ 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업 ⑨ 건설업 ⑩ 전문, 과학 및 기술서비스업 ⑪ 기타 산업군 -> 설문 중단 | | | |

문8. 현재의 직업에 대해 얼마나 만족하고 계십니까?

| | | | | | | | | | | |
|-------------|----|----|----|----|----|----|----|---------|----|-----|
| 0점 | 1점 | 2점 | 3점 | 4점 | 5점 | 6점 | 7점 | 8점 | 9점 | 10점 |
| 전혀 만족하지 않는다 | | 보통 | | | | | | 매우 만족한다 | | |

문9. 귀하의 앞으로 삶에 현재의 직업은 어떤 영향을 미칠 것이라고 예상하십니까?

| | | | | | | | | | | |
|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|------------------|----|-----|
| 0점 | 1점 | 2점 | 3점 | 4점 | 5점 | 6점 | 7점 | 8점 | 9점 | 10점 |
| 전혀 좋은 영향을 미치지 않을 것이다 | | | | | 보통 | | | 매우 좋은 영향을 미칠 것이다 | | |

II. 근로실태조사

문10. 다시 한번 확인을 위해 질문드립니다. 귀하에게 해당되는 항목을 선택해 주십시오.

- ① 나는 한 군데의 회사/기관/조직에 소속되어 보수를 받으면서 일하고 있다.
 - ② 나는 일은 하지만 한 군데의 회사/기관/조직에 소속되어 있지 않다 -> 설문조사 중단
 - ③ 기타 -> 설문조사 중단
- ※ 어느 한 군데의 회사/기관/조직에 전속적으로 소속되어 보수를 받는 사람만 설문조사 진행하며 다음의 경우에는 중단합니다: 자영업, 오너, 프리랜서, 플랫폼노동자 등

문11. 현재 일하고 계신 곳에서 귀하는 다음 중 어디에 해당되십니까?

- ① 정규직
- ② 무기계약직 (공무직 포함)
- ③ 기간제 계약직
- ④ 파견, 용역, 하청
- ⑤ 일용직
- ⑥ 시간제(파트타임), 아르바이트
- ⑦ 특수고용 (-> 아래 안내문에 해당)
- ⑧ 그 외 (프리랜서, 플랫폼노동, 자영업 등) -> 설문중단

◎ 특수고용(독립도급) 근로자: 상당한 기간 동안 개별적으로 업무위탁 계약을 체결하여 일하는 사람 (예: 보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스 배달기사, 골프장 도우미, 레미콘 운전기사, 신용카드모집인, 화장품판매인 등)

문12. 귀하는 현재 직장에서 근로계약서를 작성했습니까?

- ① 회사에서 작성한 문서에 싸인만 했음
- ② 문서를 직접 읽고 협의하여 작성했음
- ③ 구두(말)로 계약을 체결함
- ④ 아무런 계약절차가 없었음

문13. 귀하는 평소 1주일에 몇 시간 / 몇 일이나 일하십니까?

- 1) 일주일 평균 _____ 시간 일한다.
- 2) 일주일에 평균 _____ 일 일한다.

문14. 귀하는 1주일 평균 시간 외 근무(연장근무) 시간은 얼마나 됩니까?

- ① 일주일 평균 시간 외 근무: _____ 시간
- ② 초과근로/연장근무 없다.

문15. 귀하는 시간 외 근무(연장근무)를 할 경우, 보상은 주로 어떻게 받으십니까?

- ① 법으로 정해진 시간 외 근무수당 (연장근무시간 × 시간당 임금 × 1.5)을 받는다
- ② 정해진 보상 방식이 없고 사업주 마음대로 지급한다
- ③ 보상휴가(수당대신 휴가를 부여하는 제도)를 받거나 단축 근무를 한다
- ④ 시간 외 근무에 대한 어떠한 보상도 없다
- ⑤ 기타 (기입: _____)

문16. 귀하는 동일 업종 내에서 직장을 옮긴 경험이 있습니까?

- ① 예 (총 이직 횟수: _____ 회, ☞ 문 16-1로 이동)
- ② 아니오 (☞ 문 17로 이동)

문16-1. 귀하가 직장을 옮긴 이유를 중요한 순서대로 3가지를 골라주십시오.

1순위: _____ 2순위: _____ 3순위: _____

- ① 아는 사람 창업(개업)에 합류
- ② 임금 수준
- ③ 노동시간 (노동시간 과다)
- ④ 고용 환경 (고용불안, 복지미흡 등)
- ⑤ 경영 환경 (구조조정, 폐업 등)
- ⑥ 노동 환경 (사업장 근무환경 등)
- ⑦ 사업장 위치 (접근성, 집과의 거리 등)
- ⑧ 직장 내 갈등 (상사/동료와의 관계)
- ⑨ 자기개발 (교육, 기술 습득 등)
- ⑩ 나의 적성
- ⑪ 사회적 인정
- ⑫ 기타(기입: _____)

문17. 합리적인 근거 없이 성별, 학력, 학벌, 장애, 연령, 지역 등을 이유로 채용, 임금, 승진, 해고 등에서 현재 차별을 겪고 있거나 과거에 경험한 것을 모두 체크(√)해 주십시오.

- ① 취업할 때
- ② 임금 차별이나 체벌
- ③ 교육, 훈련 기회
- ④ 승진이나 승급
- ⑤ 해고 위협
- ⑥ 강제 야근 지시
- ⑦ 연장수당 미지급
- ⑧ 병가불허 (아픈데도 강제출근)
- ⑨ 복지후생
- ⑩ 부당한 업무지시/육설
- ⑪ 성추행
- ⑫ 해당 사항 없음

문18. 귀하께서는 2020년 한 해 동안 직장으로부터 받은 임금의 총액은 성과급, 상여금 모두 반영해서 얼마입니까? (2021년 입사자는 입사일로부터 현재까지를 기준으로 예상되는 1년 총액)

- ① 2천만원 미만
- ② 2천만원 이상~3천만원 미만
- ③ 3천만원 이상~4천만원 미만
- ④ 4천만원 이상~5천만원 미만
- ⑤ 5천만원 이상~6천만원 미만
- ⑥ 6천만원 이상~7천만원 미만
- ⑦ 7천만원 이상~8천만원 미만
- ⑧ 8천만원 이상

문19. 귀하의 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험) 및 퇴직연금 가입 여부(일시금 포함)를 체크해 주세요.

| 국민연금 가입 | 건강보험 가입 | 고용보험 가입 | 산재보험 가입 | 퇴직연금 가입 |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| ① 예 | ① 예 | ① 예 | ① 예 | ① 예 |
| ② 아니오 | ② 아니오 | ② 아니오 | ② 아니오 | ② 아니오 |
| ③ 잘 모르겠다 | ③ 잘 모르겠다 | ③ 잘 모르겠다 | ③ 잘 모르겠다 | ③ 잘 모르겠다 |

문24. 현재 노동조합에 가입하고 계십니까?

- ① 현재 일하고 있는 직장 내 노동조합 가입 (☞ 문 25로 이동)
- ② 현재 일하는 직장 노동조합이 아닌 일반노조에 가입 (☞ 문 25로 이동)
- ③ 노동조합에 가입해 있지 않음 (☞ 문 24-1로 이동)

문24-1. 노동조합에 가입하지 않으신 이유는 무엇입니까?

- ① 노동조합이 없어서 ② 노조활동이 불만족스러워서 ③ 가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로
- ④ 사용자측의 방해로 ⑤ 필요성을 못 느껴서 ⑥ 가입 자격이 없어서
- ⑦ 기타(가입: _____)

문25. (노동조합 가입 여부와 상관없이) 귀하는 노동자 권리보호 등 근로조건 개선을 위한 이해 대변단체가 필요하다고 생각하십니까?

| | | | | |
|------------|---------|------|------|---------|
| 전혀 필요하지 않다 | 필요하지 않다 | 보통이다 | 필요하다 | 매우 필요하다 |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

문26. 귀하는 노동조합이나 이해 대변 단체가 아래 사항에 대해 얼마나 역할을 하고 있다고 생각하십니까? 체크해 주십시오.

| 항 목 | 전혀 역할을 못하고 있다 | 역할을 못하고 있다 | 보통 | 역할을 잘하고 있다 | 매우 역할을 잘하고 있다 |
|--|---------------|------------|----|------------|---------------|
| 1) 사용자의 부당한 처우 (인사권, 해고권 등)으로부터 보호 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2) 고용안정 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3) 임금인상 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4) 기타 근로조건외 개선 (예: 근로시간, 교육훈련, 복리후생 등) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5) 고충 처리 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6) 노동 관련 정보 취득 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7) 친목 도모 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

문27. 귀하는 근로자의 생활의 질 개선을 위해 정부나 서울시가 시급히 할 일은 무엇이라고 생각하십니까?

1순위() 2순위() 3순위()

- ① 법률지원 (노동 관련 법률상담 지원) ② 고용지원 (일자리센터 등을 통한 일자리 연계)
- ③ 자활지원 (취약계층 자활지원 연계) ④ 금융지원 (서민금융, 긴급 생활자금 지원 등)
- ⑤ 주거지원 (임대주택 지원, 집수리 지원 등) ⑥ 건강지원 (대사증후군 등 건강관리서비스)
- ⑦ 정서지원 (심리상담 치료) ⑧ 문화활동지원 (가족캠프, 영화제 등)
- ⑨ 돌봄서비스 (아이 돌봄, 어르신 돌봄 등)

문28. 귀하는 노동조건 개선을 위해서 정부나 서울시가 시급히 할 일은 무엇이라고 생각하십니까?

1순위() 2순위() 3순위()

- ① 근로조건 위반에 대한 상시 근로감독을 강화해야 한다
- ② 하도급 구조가 개선되도록 공정한 거래질서를 구축해야 한다
- ③ 발주처에 대한 엄격한 노동조건 관리가 필요하다 (예: 불법파견 금지 등 간접고용 억제)
- ④ 전문인력을 양성하기 위한 교육훈련 기관이 필요하다
- ⑤ 직장 내 부당행위를 신고할 기관에 대한 홍보가 필요하다
- ⑥ 노동조합을 설립 또는 가입할 수 있도록 지원해야 한다
- ⑦ 근로자 쉼터를 위한 편의시설 확대해야 한다
- ⑧ 근로자의 권리 구제 사업을 확대해야 한다 (예: 노동 관련 법률 상담시 지원 등)
- ⑨ 산재사고 사망을 줄이고, 이에 대한 사용자/사용업체의 책임과 의무를 강화해야 한다
- ⑩ 근로자 차별적 처우를 폐지해야 한다 (예: 5인 미만 사업장 근로기준법 적용 제외 등)
- ⑪ 기타(기입:_____)

문29. 귀하는 현 직장(또는 하고 있는 일)에서 다음 항목들이 얼마나 개선되어야 한다고 생각하십니까 체크 주십시오.

| 항 목 | 전혀 개선이 필요하지 않음 | 개선이 필요하지 않음 | 보통 | 개선이 필요함 | 매우 개선이 필요함 |
|-----------------------------|----------------|-------------|----|---------|------------|
| 1) 임금수준 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2) 수당 지급 (연장, 야간, 휴일근로) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3) 근무시간 준수 (1일 및 1주 근무시간) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4) 근무환경 (안전, 쾌적, 휴게장소 등) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5) 휴게시간 (점심시간 등) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6) 노동강도 (업무량) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7) 휴일 및 휴가 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8) 고용안정 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9) 복지후생 (산재보험 등 사회보장제도) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10) 동료와의 관계 (의사소통/인간관계) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11) 직장분위기/조직문화 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12) 사용자의 노동 관련 법령 준수 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13) 사용자의 노동환경, 산업안전을 위한 노력 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14) 개인 발전 가능성 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15) 일과 개인생활의 균형 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 16) 업종의 장래성 (전망) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 17) 안전시설 설치 및 보호장비 구비 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 18) 노조 가입 및 노조 활동 지원 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 19) 직업(직무)능력 향상을 위한 교육 및 훈련 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 20) 차별적 처우 금지 및 인권 향상 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

문30. 다음은 코로나 상황으로 인해 귀하의 생활에 어떤 변화가 있었는지에 대한 질문입니다. 해당되는 항목에 체크해 주십시오.

| 항 목 | 매우 좋아짐 | 조금 좋아짐 | 변함없음 | 조금 나빠짐 | 매우 나빠짐 |
|----------------------|--------|--------|------|--------|--------|
| 1) 코로나19로 인한 나의 경제상황 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2) 코로나19로 인한 나의 노동여건 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3) 코로나19로 인한 나의 일상생활 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4) 코로나19로 인한 나의 건강상태 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5) 코로나19로 인한 나의 심리상태 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

문31. 귀하는 지금 직장에 취업하실 때, 몇 명의 근로자를 고용하고 있는 사업장임을 알고 취업하였습니까? (5인 미만 사업장은 5인 이상의 사업장에 비해서 근로기준법이 차별적으로 적용되기 때문에 근로자에게 훨씬 불리함)

- ① 알고 취업했다 ② 모르고 취업했다 ③ 신경쓰지 않았다

문32. 귀하는 5인 이상 사업장의 경우 근로기준법령을, 10인 이상의 사업장의 경우에는 근로기준법령과 취업규칙을 항상 게시하여야 한다는 사실을 알고 계십니까?

- ① 알고 있다 ② 모른다

문33. 귀하는 근로기준법 등을 준수하기 위해 고용노동부와 그 소속기관에 근로감독관을 두고 있다는 사실을 알고 계십니까?

- ① 알고 있다 ② 모른다

문34. 귀하는 근로감독관과 사업장 노동여건과 관련하여 소통을 한 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

문35. 귀하는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 의해서 동일한 사업장 내에서 여성은 동일가치의 노동에 대해서 남성과 동일 임금을 적용받는다라는 사실을 알고 있으십니까?

- ① 알고 있다 ② 모른다

문36. 귀하께서는 근로자인 본인의 권익을 위해서 노동 관련 법령에 대해 관심을 가지고 있는지요?

- ① 관심이 있다 ② 관심이 없다

문37. 귀하께서는 노동 관련 법령에 대해서 주로 어떠한 경로를 통해서 관련 지식을 습득하는지요?

- ① 노동 관련 책자 ② 인터넷 검색 ③ 노동 관련 센터 ④ 공인노무사 혹은 변호사

*** 설문에 응답해주셔서 감사합니다 ***