

서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안

책임연구원 : 국미애(서울시여성가족재단 여성정책실 연구위원)

위촉연구원 : 박인숙(서울시여성가족재단 여성정책실 연구원)



서울시여성가족재단

Seoul Foundation of Women & Family

발 간 사

서울시 소재 사업장은 80만 929개이며, 이중 30인 미만의 노동자가 일하고 있는 곳은 78만 3,541개로 전체의 97.8%에 해당합니다. 이러한 압도적 비중에도 불구하고 이들 사업장은 그동안 실태 파악과 권익 보호의 사각지대에 놓여 왔습니다. 이 연구는 이처럼 ‘거대한 사각지대’의 노동환경 실태를 파악하는 데 관심을 두고 출발하였습니다. 소규모 사업장의 노동환경을 개선하는 것이 여성일자리의 질을 높이는 데 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 보았기 때문입니다.

30인 미만 사업장의 범위가 방대한 만큼 이 연구에서는 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업에 초점을 맞추었습니다. 이들 산업은 서울시 전체 사업장 가운데 절반 이상을 차지할 뿐 아니라 각각 남성이 다수 종사하는 업종, 여성과 남성의 비율이 유사한 업종, 여성이 다수 종사하는 업종이라는 대표성을 갖습니다. 노동환경 실태는 ‘직무 구조’, ‘노동관계법 준수 및 사회보장 수준’, ‘직장 내 존중 문화’ 등 세 가지 영역으로 파악하였습니다. 분석 결과를 기반으로 하여 30인 이상 규모 사업장과의 격차 해소를 위해 필요한 과제를 도출하였고, 30인 미만 사업장 내의 성별 격차 해소를 목표로 하는 방안 또한 담았습니다.

연구보고서가 발간되기까지 도움을 주신 분들께 감사의 말씀을 드립니다. 설문조사에 참여하여 일터의 상황과 자신의 경험을 기꺼이 공유해주신 노동자 분들께 진심으로 감사드립니다. 연구 진행 과정에서 날카로운 자문과 세심한 조언을 아끼지 않으신 전문가들께 감사드리며, 연구진의 노고에도 고마움을 전합니다. 이 연구가 서울시 30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하고 더 나은 일터로 만드는 과정에 귀하게 활용되기를 기대합니다.

2019년 8월

서울특별시여성가족재단

대표이사 강경희

Contents

I 서론_01

1. 연구 배경 및 목적	3
2. 연구 내용 및 방법	8
3. 연구 추진 체계	10

II 선행연구 및 관련 정책 검토_11

1. 선행연구 검토	13
2. 관계 법령 및 관련 정책 검토	28
3. 검토 결과 및 시사점	47

III 서울시 사업장 규모별 성별 현황 및 특성: 제5차 근로환경조사(KWCS) 분석_51

1. 분석 개요	53
2. 분석 결과	60
1) 조직 및 직무 구조	60
2) 노동시간 및 조직문화	69
3) 업무 재량권 수준 및 인식	80
4) 노동자 대표 조직/기구	87
3. 분석 결과 및 시사점	90

IV 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태 및 정책수요_ 93

1. 조사 개요	95
2. 조사 결과	99
1) 일반적 특성	99
2) 직무 구조	106
3) 노동관계법 준수 및 사회보장 수준	118
4) 직장 내 존중 문화	140
5) 일자리 안정성 인식 및 정책수요	150
3. 조사 결과 및 시사점	155

V 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선을 위한 정책제언_ 159

1. 결과 요약 및 정책 시사점	161
2. 정책 방향 및 정책 과제	169
3. 향후 과제	194

참고문헌 _ 196

Abstract _ 200

부록1: 한국표준산업분류(KSIC10)_ 204

부록2: 서울시 30인 미만 사업장 근로환경 실태조사 설문지_ 206

표 목차

표 I-1	사업장 규모별 성별 시간당 임금 격차	5
표 I-2	서울시 소재 사업장 규모별 사업체 수 및 성별 종사자 현황	7
표 II-1	소규모 사업장의 산업안전 관련 선행연구	15
표 II-2	소규모 사업장의 산업보건 및 건강 관련 선행연구	19
표 II-3	소규모 사업장의 여성노동자 관련 선행연구	24
표 II-4	「중소기업기본법」에 따른 소기업 규모 기준	29
표 II-5	「서울특별시 소상공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용	31
표 II-6	서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019-2022)	32
표 II-7	도시형소공인 해당 업종	34
표 II-8	「서울특별시 도시형소공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용	35
표 II-9	도시형소공인 집적지구: 전국 및 서울시 현황	37
표 II-10	서울시 도심 제조업 작업환경개선 지원 내용	37
표 II-11	일자리 안정자금 개요	39
표 II-12	사회보험료 지원 방안(2017-2019)	41
표 II-13	민생침해 모니터링단 2017년 분야별 추진 현황	42
표 II-14	서울시 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사 추진 현황	43
표 II-15	서울시 노동정책 기본계획	44
표 II-16	민선 7기 서울시 시정4개년 계획 중 관련 과제	45
표 III-1	제5차 근로환경조사 설계	54
표 III-2	제5차 근로환경조사 서울시 분석대상 자료	54
표 III-3	제5차 근로환경조사 주요내용	55
표 III-4	분석 자료의 일반적 특성	57
표 III-5	사업장 규모별 성별 종사 산업 분포	58
표 III-6	사업장 규모별 성별 종사 직업 분포	59
표 III-7	사업장 규모별 지난 3년간 조직 변화 유무	60
표 III-8	사업장 규모별 성별 지난 3년간 조직 변화 유무	61
표 III-9	사업장 규모별 동일한 업무를 하는 노동자의 성별 구성	62
표 III-10	사업장 규모별 직속상사의 성별	63

Table Contents

표 III-11	사업장 규모별 상사/동료의 지지도 및 공정성 인식	65
표 III-12	사업장 규모별 성별 상사/동료의 지지도 및 공정성 인식	66
표 III-13	사업장 규모별 업무 관련 '건강/안전 위험 요인' 정보 제공 수준	67
표 III-14	사업장 규모별 성별 업무 관련 '건강/안전 위험 요인' 정보 제공 수준	68
표 III-15	사업장 규모별 업무 관련 감정 표현 규범(매뉴얼) 유무	68
표 III-16	사업장 규모별 성별 업무 관련 감정 표현 규범(매뉴얼) 유무	69
표 III-17	사업장 규모별 근무시간 조정의 재량 수준	70
표 III-18	사업장 규모별 성별 근무시간 조정의 재량 수준	71
표 III-19	사업장 규모별 근무시간 적정성 인식	71
표 III-20	사업장 규모별 성별 근무시간 적정성 인식	72
표 III-21	사업장 세부규모별 성별 주당 평균 노동시간	73
표 III-22	사업장 규모별 구성원 간의 신뢰 및 협력 인식	74
표 III-23	사업장 규모별 성별 구성원 간의 신뢰 및 협력 인식	75
표 III-24	사업장 규모별 직장 내 폭력 피해 경험	77
표 III-25	30인 미만 사업장의 성별 직장 내 폭력 피해 경험	79
표 III-26	사업장 규모별 일의 순서와 방법, 작업 속도 변경 재량권 인식	80
표 III-27	사업장 규모별 성별 일의 순서와 방법, 작업 속도 변경 재량권 인식	81
표 III-28	사업장 규모별 팀제 근무 여부	82
표 III-29	사업장 규모별 팀제 근무 시 재량권 유무	83
표 III-30	사업장 규모별 의사 결정 과정 참여 및 의견 반영 정도	85
표 III-31	사업장 규모별 성별 의사 결정 과정 참여 및 의견 반영 정도	86
표 III-32	사업장 규모별 노동자를 대표하는 조직/기구 유무	88
표 IV-1	종사 산업별 사업장 규모 및 성별 분포	96
표 IV-2	성별 사업장 규모별 종사 산업 분포	97
표 IV-3	서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태조사 개요	98
표 IV-4	서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태조사 주요 내용	99
표 IV-5	응답자의 일반적 특성	100
표 IV-6	업종별 성별 주요 담당 업무	106
표 IV-7	업종별 성별 직급	109
표 IV-8	업종별 성별 직속상사의 성별	110
표 IV-9	업종별 대인업무 관련 지침(매뉴얼) 유무	115
표 IV-10	업종별 건강과 안전 위험 요인 정보/교육 제공 여부	117

▣ 표 IV-11 ▣ 임금지급 원칙 등 7개 항목 안내 내용	118
▣ 표 IV-12 ▣ 업종별 임금지급 원칙 등 안내/공지 및 보장 여부	119
▣ 표 IV-13 ▣ 업종별 휴게시간·주휴수당 안내/공지 및 보장 여부	125
▣ 표 IV-14 ▣ 업종별 문서로 작성된 취업규칙 유무	127
▣ 표 IV-15 ▣ 업종별 근로계약서 작성 및 교부 여부	130
▣ 표 IV-16 ▣ 업종별 사회보험 가입 여부	131
▣ 표 IV-17 ▣ 업종별 복리후생제도 유무	134
▣ 표 IV-18 ▣ 업종별 노동자 대변 또는 대표 기구 유무	137
▣ 표 IV-19 ▣ 업종별 직장 내 폭력 피해 경험	143
▣ 표 IV-20 ▣ 업종별 성별 직장 내 폭력 피해 처리 방법(다중응답)	147
▣ 표 IV-21 ▣ 업종별 직장 내 성희롱 예방교육 여부	148
▣ 표 IV-22 ▣ 업종별 성별 직장 내 성희롱 예방교육 방법(다중응답)	150
▣ 표 IV-23 ▣ 고용형태별 현 직장의 지속근무 가능 여부	151
▣ 표 IV-24 ▣ 업종별 성별 정규직 응답자의 현 직장 지속근무 가능 여부	151
▣ 표 IV-25 ▣ 업종별 성별 일자리 특성	156
▣ 표 V-1 ▣ 정책 방향 및 정책 과제	170
▣ 표 V-2 ▣ 사업장 규모에 따른 법률 적용 예외 규정(1)	173
▣ 표 V-3 ▣ 서울시 마을노무사 제도 운영 프로세스	174
▣ 표 V-4 ▣ 사업장 규모에 따른 법률 적용 예외 규정(2)	176
▣ 표 V-5 ▣ 근로감독관 정원 및 사업장 감독 실적(2011~2017)	180
▣ 표 V-6 ▣ 서울시 사업장 규모별 성별 육아휴직수급자(2007, 2013, 2018)	183
▣ 표 V-7 ▣ 서울시 업종별 성별 육아휴직수급자(2007, 2013, 2018)	184
▣ 표 V-8 ▣ 「서울특별시 성평등 기본조례」 일부개정조례안 제안이유	187
▣ 표 V-9 ▣ 서울시 공공기관의 중소기업제품 구매 비중	190
▣ 표 V-10 ▣ (가칭)서울특별시 성평등기업 지원조례 구성 예시	191
▣ 표 V-11 ▣ 소규모 사업장 성평등 인사 관리 프로세스 예시	192

그림 목차

■ 그림 I-1 ■ 서울시 소규모 사업장 근로자 인식조사 결과(2014~2017): 항목별 미인지 비율	4
■ 그림 II-1 ■ 일자리 안정자금 2018년 지원 실적	40
■ 그림 III-1 ■ 사업장 규모별 성별 동일한 업무를 하는 노동자의 성별 구성	62
■ 그림 III-2 ■ 사업장 규모별 성별 직속상사의 성별	64
■ 그림 III-3 ■ 사업장 규모별 성별 팀제 근무 여부	82
■ 그림 III-4 ■ 사업장 규모별 성별 팀제 근무 시 재량권 유무	84
■ 그림 III-5 ■ 사업장 규모별 성별 노동자를 대표하는 조직/기구 유무	90
■ 그림 IV-1 ■ 업종별 성별 고용형태	102
■ 그림 IV-2 ■ 업종별 성별 근무형태	102
■ 그림 IV-3 ■ 업종별 성별 주당 평균 노동시간	103
■ 그림 IV-4 ■ 업종별 성별 월평균 임금	104
■ 그림 IV-5 ■ 업종별 성별 평균 근속기간	105
■ 그림 IV-6 ■ 업종별 성별 동일한 종류의 업무를 하는 직원의 성별 구성	107
■ 그림 IV-7 ■ 업종별 성별 주요 업무 및 추가 업무 비중	108
■ 그림 IV-8 ■ 업종별 성별 직속상사 역할 평가	111
■ 그림 IV-9 ■ 업종별 성별 직속상사 역할 평가: 내가 업무를 잘 하도록 도움을 준다	112
■ 그림 IV-10 ■ 업종별 성별 직속상사 역할 평가: 내가 일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해준다	112
■ 그림 IV-11 ■ 업종별 성별 직속상사 역할 평가: 내가 발전하도록 격려하고 도와준다	113
■ 그림 IV-12 ■ 업종별 성별 업무에 대한 보상 수준 인식	114
■ 그림 IV-13 ■ 업종별 성별 업무에 대한 재량권 인식	115
■ 그림 IV-14 ■ 업종별 성별 대인업무 관련 지침(매뉴얼) 유무	116
■ 그림 IV-15 ■ 업종별 성별 건강과 안전 위험 요인 정보/교육 제공 여부	118
■ 그림 IV-16 ■ 업종별 성별 임금지급 원칙 안내/공지 및 보장 여부	121
■ 그림 IV-17 ■ 업종별 성별 최저임금 안내/공지 및 보장 여부	122
■ 그림 IV-18 ■ 업종별 성별 초과근무수당·가산임금 안내/공지 및 보장 여부	123

■ 그림 IV-19	업종별 성별 연차휴가 안내/공지 및 보장 여부	123
■ 그림 IV-20	업종별 성별 법정공휴일 안내/공지 및 보장 여부	124
■ 그림 IV-21	업종별 성별 휴게시간 안내/공지 및 보장 여부	126
■ 그림 IV-22	업종별 성별 주휴수당 안내/공지 및 보장 여부	126
■ 그림 IV-23	업종별 성별 문서로 작성된 취업규칙 유무	128
■ 그림 IV-24	업종별 문서로 작성된 취업규칙 유무: 10인 이상 사업장	129
■ 그림 IV-25	업종별 성별 근로계약서 작성 및 교부 여부	130
■ 그림 IV-26	업종별 성별 국민연금 및 고용보험 가입 여부	132
■ 그림 IV-27	업종별 성별 건강보험 및 산재보험 가입 여부	133
■ 그림 IV-28	산전·산후 휴가 사용 경험 및 사용 수월성	135
■ 그림 IV-29	육아휴직 사용 경험 및 사용 수월성	136
■ 그림 IV-30	업종별 성별 고충처리 조직(또는 담당자) 유무	138
■ 그림 IV-31	업종별 성별 직원 정기회의 유무	139
■ 그림 IV-32	업종별 성별 노동자 대표 조직/모임 유무	140
■ 그림 IV-33	업종별 성별 업무 배분 공정성 및 갈등 해결의 공정성 인식	141
■ 그림 IV-34	업종별 성별 구성원 간의 존칭 사용 및 정시퇴근 문화 인식	141
■ 그림 IV-35	업종별 성별 직장 내 폭력 피해 경험	144
■ 그림 IV-36	폭력 유형별 가해자 성별	145
■ 그림 IV-37	직장 내 폭력 피해 처리 방법(다중응답)	146
■ 그림 IV-38	업종별 성별 직장 내 성희롱 예방교육 여부	149
■ 그림 IV-39	성별 직장 내 성희롱 예방교육 방법(다중응답)	149
■ 그림 IV-40	노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식	152
■ 그림 IV-41	노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식: 제조업	153
■ 그림 IV-42	노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식: 도·소매업	154
■ 그림 IV-43	노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식: 숙박·음식점업	155
■ 그림 V-1	서울시 사업장 규모별 성별 육아휴직수급자(2007, 2013, 2018)	183
■ 그림 V-2	서울시 업종별 성별 육아휴직수급자(2007, 2013, 2018)	184
■ 그림 V-3	서울시 여성가족정책실 조직 체계	187

연구요약

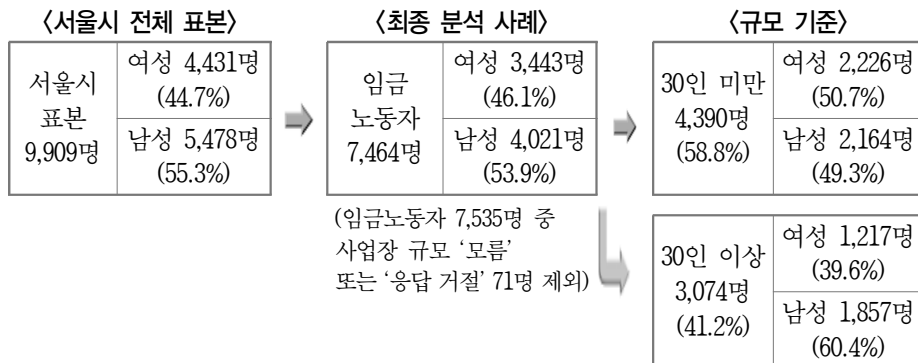
□ 연구배경 및 목적

- 서울시 소재 30인 미만 사업장은 78만 3,541개로, 전체 사업장(80만 929개)의 97.8%에 달함. 이러한 압도적 비중에도 불구하고 이들 사업장은 접근성과 행정력을 이유로 실태 파악과 권익 보호의 사각지대에 놓여 왔음. 이처럼 ‘거대한 사각지대’에 주목하는 것은 이들 사업장의 노동환경 개선이 여성의 노동 지속을 전인하는 데 유의미한 영향을 미치기 때문임.
- 소규모 사업장에 관심을 둔 선행연구들은 사업장 규모가 노동조건과 작업환경 등의 격차를 만들어낸다는 점을 논의의 출발점으로 삼고 있음. 대부분의 논의는 산업안전이나 산업보건에 초점을 맞추고 있는데, 이러한 문제는 성 중립적이거나 무성적인 것으로 인식되어 성별 특성이 고려되지 못하고 있음. 소규모 사업장의 여성노동자 문제는 모성보호와 직장 내 성희롱 등 특정 의제 중심으로 논의가 이루어짐.
- 본 연구는 사업장 규모가 노동시장 분절 및 격차 (재)생산의 주요 기제임에 주목하여 30인 미만 사업장의 노동환경 실태를 분석하고 이를 개선하기 위한 정책방안을 모색함.
 - 노동환경은 ‘직무 수행과 관련된 물리적 여건, 문화적 여건, 인적 구성 및 관계’로 정의하며, 실태 파악 영역은 ‘업무 현황 및 인력 구성 등 직무 구조’, ‘노동관계법 준수 및 사회보장 수준’, ‘직장 내 존중 문화’ 등 세 가지로 구성함.
 - 조사대상은 남성 다수 업종으로 제조업, 성비 유사 업종으로 도·소매업, 여성 다수 업종으로 숙박·음식점업을 선정함. 동일한 규모의 사업장이라 하더라도 성비 구성에 따라 임금 격차나 근속기간 등에 차이가 있을 수 있음을 고려하기 위함임.

□ 연구내용 및 방법

- 선행연구 및 관련 정책 분석: 소규모 사업장에 대한 기존 접근을 살펴보기 위하여 선행연구 및 관련 정책을 검토함. 소규모 사업장의 노동환경을 진단하고 이의 개선에 초점을 맞춘 그간의 접근에서 주요하게 다루어진 의제는 무엇이었는지, 젠더 관점의 문제 발굴과 현실 진단이 이루어졌는지 검토하고, 본 연구에 주는 시사점을 도출함.
- 사업장 규모별 성별 현황 및 문제점 분석: 30인 미만 사업장의 특성 및 주요 문제를 파악하기 위해서는 30인 이상 사업장과 비교를 통한 현황 파악이 선행되어야 함. 이에 제5차 근로환경조사(2017) 서울시 원자료 중 임금노동자 7,464명(여성 3,443명, 남성 4,021명)의 응답을 분석에 활용함.¹⁾

<제5차 근로환경조사 서울시 분석대상 자료>



- 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태 및 정책수요 분석: 서울시 소재 30인 미만 사업장에서 일하는 여성과 남성 노동자를 대상으로 노동환경 실태를 파악하고 그 결과를 분석함. 1인 사업장의 경우는 피고용인이 있는 사업장과 다른 고유한 상황과 정책요구가 고려되어야 하기 때문에 본 연구에서 포괄하기 어려워 조사대상에서 제외함. 이에 본 연구의 실태조사는 2인 이

1) 근로환경조사는 전국의 만15세 이상 취업자를 대상으로 실시되며, 총 조사인원 50,205명 가운데 서울시 표본이 9,909명 포함되어 있음. 이중 임금노동자는 7,535명인데, 사업장 규모에 대해 응답하지 않은 사례(71명)를 제외한 7,464명의 응답을 분석에 활용함.

상 30인 미만 규모의 제조업, 도·소매업, 숙박·음식점업에서 일하는 노동자를 대상으로 함.

<서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태조사 개요>

조사대상	▶ 서울시 소재 30인 미만 사업장 노동자 (1인 기업 제외) ▶ 만19세 이상 만64세 미만
표본수	▶ 912명 - 3개 업종(제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업) - 업종별 최소 300사례 확보
조사방법	▶ 구조화된 설문지를 이용한 온라인조사 및 대면면접조사
조사내용	▶ 응답자 특성 및 일자리 특성 ▶ 노동환경: 직무 구조(업무 및 인력 구성), 노동관계법 준수 및 사회보장 수준, 직장 내 존중 문화, 고용안정성 인식 등 ▶ 일자리 현황: 고용형태, 주당 근무시간, 월평균 임금, 근속기간 등

○ 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선을 위한 정책방안 도출: 사업장 규모별 성별 현황 및 30인 미만 사업장 노동환경 실태의 주요 내용을 정리하고 정책 시사점을 도출하였으며, 이를 기반으로 노동환경 개선을 위한 정책 방향과 정책 과제를 제시함.

□ 연구결과

○ 직무 구조, 노동관계법 준수 및 사회보장 수준, 직장 내 존중 문화 등 노동환경 실태는 업종별 일자리 특성과 관련이 있는 것으로 나타남. 이에 3개 업종 응답자들의 일자리 특성을 살펴본 결과는 다음과 같음.

- 여성 다수 업종인 숙박·음식점업의 고용형태, 근무형태, 주당 평균 노동시간, 월평균 임금은 남성 다수 업종인 제조업 및 성비 유사 업종인 도·소매업과 현저한 차이를 보임. 숙박·음식점업 노동자들은 다른 두 업종에 비하여 정규직이 아닌 경우와 시간제로 일하는 경우가 상당히 많고, 이러한 현상이 반영되어 주당 노동시간은 상대적으로 짧고 월평균 임금은 현저히 적은 것으로 나타남. 숙박·음식점업에서 일하는 여성의 경우 정규직으로 일

한다는 비율도, 전일제로 일한다는 비율도 남성에 비해 유의하게 낮음.

- 현재 직장에서의 평균 근속기간도 숙박·음식점업 노동자들이 현저히 짧은 가운데 여성의 평균 근속기간은 남성보다 다소 길게 나타남. 이에 비해 남성 다수 업종인 제조업에서는 남성의 평균 근속기간이 여성보다 유의하게 긴 것으로 조사됨. 성비 유사 업종인 도·소매업의 경우는 여성과 남성의 주당 평균 노동시간과 평균 근속기간이 유사함에도 불구하고 임금 격차가 가장 크게 나타남.

<업종별 성별 일자리 특성>

구분	정규직	전일제	주당 평균 노동시간	월평균 임금	평균 근속기간
제조업	94.7%	99.0%	43.0시간	240.7만원	61.9개월
여성	95.3%	99.5%	41.2시간	219.4만원	55.7개월
남성	93.7%	98.2%	45.9시간	277.1만원	72.4개월
도·소매업	96.1%	96.5%	42.2시간	239.3만원	59.4개월
여성	97.1%	97.1%	41.4시간	218.3만원	59.1개월
남성	94.2%	95.1%	43.8시간	281.5만원	60.0개월
숙박·음식점업	59.3%	60.0%	36.8시간	169.0만원	20.2개월
여성	54.3%	55.4%	34.9시간	156.8만원	21.5개월
남성	67.2%	67.2%	39.9시간	188.3만원	18.1개월

○ 직무 구조를 분석한 결과 주요 업무의 남성 편중이 분절의 주요 기제로 가시화될 필요가 있는 것으로 나타남.

- 업무와 인력 구성 현황을 살펴보면 각 업종의 주요 업무에 남성 비중이 높고 성별 직무 분리 현상이 뚜렷함. 관리자급 이상의 남성 편중도 심각한 수준임. 이러한 성별 격차는 남성 다수 업종인 제조업과 성비 유사 업종인 도·소매업에 더욱 고착되어 있는 것으로 나타남. 중간관리자급 이상에 속한 여성은 제조업의 경우 7.9%, 도·소매업의 경우 12.5%에 그쳤으나 남성은 제조업 36.0%, 도·소매업 39.8%로 현저히 높음. 즉 주요 업무의 남성 편중과 관리자급의 남성 편중은 서로 연결되어 있으면서 상대를 강화시키고

있음.

- 성별 직급별 현황의 연장선에서 제조업과 도·소매업은 직속상사가 남성인 경우가 각각 72.8%, 68.5%로 상당한 비중을 차지함. 숙박·음식점업도 남성이 직속상사인 경우가 48.3%로 가장 많았으나 여성이라는 응답도 42.0%로 나타나 다른 두 업종과 달리 직속상사의 성별 분포가 큰 차이를 보이지 않음.
- 업무를 지시하고 관리하는 직속상사의 역할에 대한 긍정 평가는 직속상사의 72.8%가 남성인 제조업에서 가장 낮게 나타남. “내가 업무를 잘 하도록 도와준다”, “내가 일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해준다”, “내가 발전하도록 격려하고 도와준다” 등 세 가지 항목에 대해 숙박·음식점업 남성의 동의 수준이 가장 높았고, 제조업 남성의 동의 수준이 가장 낮았음.

- 업무에 대한 보상 수준과 재량권 인식은 도·소매업 남성 집단이 가장 높게 나타났고, 성별 차이도 유의하였음. 도·소매업의 경우 여성과 남성의 평균 근속기간과 주당 평균 노동시간이 유사함에도 여성의 월평균 임금은 남성의 77.5% 수준에 그치고(시급 기준 82.0%), 관리자급 이상의 여성 비율은 남성의 3분의 1 수준에 불과함. 적절한 보상과 업무 재량권에 대한 여성의 긍정 인식이 남성보다 낮은 것은 바로 이러한 격차와 관련됨.

○ 노동관계법 준수 및 사회보장 수준을 분석한 결과 고용형태와 근무형태 등의 업종별 차이를 고려한 정책 접근이 필요한 것으로 나타남. 노동관계법 준수 및 사회보장 수준은 사업장 단위로 적용 여부가 결정되는 것이기에 성별 차이보다는 업종에 따른 차이가 유의하였음.

- 앞서 일자리 특성을 살펴본 바와 같이, 여성 다수 업종인 숙박·음식점업 노동자들은 다른 업종에 비해 정규직이 아닌 경우와 시간제로 일하는 경우가 상당히 많고 월평균 임금 수준도 상대적으로 매우 낮았음. 이에 ‘임금지급 원칙’, ‘최저임금’, ‘초과근무수당’에 대해 안내받는다고 응답한 비율은 높았고, 업종 특성상 ‘법정공휴일’을 안내받는 비율은 가장 낮았음. 사회보험 보험 가입 비율도 가장 저조하였음.
- 제조업과 도·소매업은 문서로 작성된 취업규칙이 없다고 응답한 경우가 많

아 취업규칙 작성 자체가 우선 과제로 추진될 필요가 확인되었음. 특히 현행 「근로기준법」에서 취업규칙 작성·신고 의무를 부과하고 있는 10인 이상 사업장을 대상으로 살펴본 결과 52.9%만이 취업규칙이 있다고 응답함. 근로계약서는 1인 이상을 고용하는 모든 사업장에 작성·교부 의무가 부과되어 있는데, 전체 응답자의 65.7%만이 근로계약서를 작성하고 교부받았다고 응답함.

- 산전·산후 휴가와 육아휴직 등의 경우 법정휴가이자 강행조항임에도 불구하고 도입되어 있다고 응답한 경우가 비교적 낮았음. 본 실태조사에서는 자신이 해당자가 아닐 경우 이러한 제도의 도입 여부 자체를 잘 모를 수 있음을 감안하여 설문문항에 ‘있음’과 ‘없음’뿐 아니라 ‘모름’을 포함하여 조사를 진행하였음. 그 결과 ‘산전·산후 휴가’가 있다는 응답이 가장 많은데, 그 비율은 33.4%에 불과하였음. 도입되어 있지 않다고 응답한 경우(33.7%)와 도입 여부 자체를 모른다고 응답한 경우(32.9%)가 유사한 비율을 보인다는 점에도 주목할 필요가 있음. 또한 제도가 도입되어 있고 본인이 해당자임에도 사용한 적이 없다고 응답한 경우가 많고 일반 직원들이 쉽게 사용할 수 있다는 응답도 60% 정도에 그침. 이는 이미 제도화된 산전·산후 휴가와 육아휴직의 실효성 제고가 중요하다는 점을 확인시켜주면서 제도의 도입 자체가 여전히 과제임을 드러내줌.

- 노동자를 대변하거나 대표하는 기구 혹은 의견 개진 창구가 있는 경우는 매우 적었음. ‘직원의 고충 처리를 위해 회사가 만든 조직(또는 담당자)’이 있는 경우는 10.9%, ‘직장에서 발생하는 일에 대해 직원이 의견을 밝힐 수 있는 정기회의’가 있는 경우는 19.5%로 조사됨. 특히 ‘노동조합이나 노동자 협의회 등 직원을 대표하는 조직/모임’이 있는 경우는 6.0%에 불과하였고, 제조업 여성은 3.7%만이 이에 해당함.

○ 직장 내 존중 문화 관련 문항을 분석한 결과 직장 내 의사결정 구조의 공정성과 공평성 제고를 위한 제도 개선이 필요한 것으로 나타남.

- 직장 내 구성원 간의 관계 및 조직문화를 파악하기 위한 일환으로 네 가지

항목에 대해 동의하는 정도를 파악한 결과, 제조업 노동자의 동의 수준이 가장 낮은 것으로 나타남. “업무가 공정하게 분배된다”와 “갈등이 발생할 경우 공정한 방식으로 처리된다”에 대해서는 제조업 여성이, “상대를 부르거나 대화할 때 보통 존칭을 사용한다”와 “눈치 보느라 제시간에 퇴근 못하는 경우는 거의 없다”에 대해서는 제조업 남성의 동의 정도가 가장 낮음. 특히 업무 배분의 공정성과 갈등 해결의 공정성에서 성별 차이가 유의하게 나타났는데, 성비 유사 업종인 도·소매업에서 남성의 동의 수준이 여성보다 유의하게 높았음.

- 직장 내 폭력 피해 경험이 있다는 응답은 주요 업무와 직급의 성별 위계가 강한 제조업과 도·소매업에서 상대적으로 많았음. ‘언어폭력’과 ‘원하지 않는 성적 관심 등 성희롱’은 도·소매업에서, ‘신체적 폭력’과 ‘왕따/괴롭힘’은 제조업에서 피해 응답 비율이 높게 나타남. ‘왕따/괴롭힘’을 제외한 세 가지 유형에서는 가해자가 ‘사업주, 상사’인 경우가 가장 많았고, ‘왕따/괴롭힘’의 경우는 ‘동료’가 가해자인 경우가 가장 많았음.
 - 폭력 피해의 처리 과정에서는 ‘피해자가 참고 넘어가거나’(66.3%) ‘피해자가 부서를 옮기거나 직장을 그만두는’(17.2%) 경우가 많았음. 직장의 공식적 절차가 활용되거나 가해자에게 조치가 취해지는 경우는 4.0%에 불과하였음.
 - 지난 1년간 현재 직장에서 성희롱 예방교육을 받은 적이 있는 경우는 40.1%로 절반이 채 되지 않았음. 특히 숙박·음식점업의 경우 34.0%로 다른 업종에 비해 다소 낮은 데다, ‘예방교육을 실시했는지 잘 모르겠다’고 응답한 경우가 35.0%로 다른 업종에 비해 두 배 정도 높게 나타남.
 - 실태조사 결과는 구성원 간의 상호 존중하는 관계 정립과 조직 운영의 공정성 및 공정성을 확보하는 방향으로 조직문화를 변화시키는 것이 여성의 노동 지속에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 점을 확인시켜줌.
- 현재 일자리의 고용안정성에 대한 인식과 노동환경 개선을 위한 정책수요를 살펴본 결과는 다음과 같음.

- 현재 일자리의 지속근무 가능성에 대해서는 정규적인 노동자와 정규직이 아닌 노동자 간에 인식 차이가 거의 없었음. ‘비정규직의 정규직화’는 노동자의 일자리 안정성을 보장하기 위해 매우 중요한 과제임에 틀림없으나, 정규직으로 일하는 노동자의 다수는 현재 직장을 계속 다닐 수 있느냐는 질문에 회의적임. 30인 미만 사업장에서 일하는 많은 노동자들에게 정규직이라는 고용형태가 과연 어떤 의미인지, 고용(불)안정을 인지하는 맥락은 무엇인지 검토될 필요가 있음.
 - 30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하기 위해서는 ‘성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화’와 ‘30인 이상 사업장과의 근로조건 격차 해소 지원’, 그리고 ‘사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법 적용’이 필요하다는 인식이 높게 나타남. 같은 업종 내에서는 남성보다 여성의 필요성 인식이 일관되게 높았음. 다만 제조업 남성의 경우 ‘노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화’와 ‘사업주 대상으로 노동법과 노동인권 교육 의무화’가 필요하다는 인식이 제조업 여성에 비해 높은 순위를 보임.
 - 전반적으로 정책 필요성 인식이 가장 높은 집단은 남성 다수 업종에서 일하는 제조업 여성으로 나타났고, 정책 필요성 인식이 가장 낮은 집단은 여성 다수 업종에서 일하는 숙박·음식점업 남성으로 조사됨.
- 서울시 30인 미만 사업장의 노동환경 개선을 위한 정책제언은 다음과 같음.
- 30인 이상 사업장과의 격차 해소를 위해서는 현행법과 제도의 개선이 이루어져야 함. 본 연구의 실태조사 결과는 사업장 규모를 이유로 소규모 사업장에 어떤 의무들이 면제되는 것이 이들 사업장의 노동환경을 개선하기 어렵게 하고 있음을 보여주는 한편, 의무로 부과된 조치들조차 절반 이상의 사업장에서 준수되고 있지 않음을 드러내줌. 이에 현행 「근로기준법」을 비롯하여 관련법의 적용 범위가 확대되어야 하며, 서울시 시책을 활용하여 법 준수를 뒷받침할 필요가 있음. 또한 중앙정부가 갖고 있는 근로감독 권한과 관련하여 소규모 사업장에 대한 실행력을 지방정부가 공유함으로써 노동행정의 실효성을 높여야 함.

- 특정한 상황에 놓인 개인을 지원하기보다는 성평등 노동환경 조성을 위한 시스템을 마련하고 정책 프레임을 변화시키는 데 초점을 맞추어야 함. 본 연구의 실태조사 결과는 법적으로 보장되어 있는 산전·산후휴가와 육아휴직 등 노동자의 자녀 돌봄을 지원하기 위한 제도의 도입 자체가 여전히 중요한 과제를 보여줌. 그런데 우리의 법과 정책은 가족 돌봄 책임을 여성의 것으로 전제하고 있을 뿐 아니라 자녀 돌봄 지원에 초점을 맞추고 있다는 점 또한 환기될 필요가 있음. 고령사회 진입이 주요 과제로 부상하고 있어 이러한 문제에 대한 선도적 대응도 요구됨. 이러한 대응을 모색하는 과정에서 돌봄 책임을 공유하는 환경을 조성하는 데 주안점을 두어야 함. 또한 서울시가 민선 7기 추진하고 있는 성평등 노동정책을 민간 영역까지 확대하고 소규모 사업장의 인사 관리를 지원할 수 있는 제도적 기반이 마련되어야 함.
- 직장이라는 구조와 직장의 위계 관계 특성을 고려한 통합적 접근이 필요함. 본 연구의 실태조사 결과, 주요 업무와 직급의 성별 위계가 강한 업종에서 직장 내 폭력 피해 경험이 상대적으로 더 많이 보고되었다는 점은 직장 내 폭력 문제에 대한 대응이 조직문화를 문제화하는 데 더욱 주력해야 할 필요를 제기함. 폭력의 유형을 분절화하여 피해 혹은 가해 당사자가 아니면 조직문화에 대한 문제의식을 갖기 어렵게 하는 것이 아니라 직장이라는 구조와 위계에 대한 이해를 기반으로 한 통합적 접근이 필요함. 또한 서울시 소재 사업체 중 법인 사업체 비중이 20%를 상회하는 현황을 반영하여 직장 내 폭력 문제의 책임 범위를 확대할 필요가 있음.
- 30인 미만 사업장의 노동환경 개선은 한편으로는 30인 이상 규모 사업장과 격차 해소를 지향해야 하며, 다른 한편으로는 소규모 사업장 내의 성별 격차 해소를 목표로 설정할 필요가 있음. 이에 소규모 사업장에 필요한 과제뿐 아니라 전체 사업장을 대상으로 추진되어야 할 과제 또한 포함하였음. 아래 제시한 정책과제 가운데 ‘현행 법률의 적용 범위 확대 및 서울시 시책 연결’, ‘근로감독 권한의 지방정부 공유 추진’, ‘조직 운영의 공정성 확

보 위한 성평등 인사 관리 지원’, ‘(가칭)서울특별시 성평등기업 지원조례 제정’은 소규모 사업장에 초점을 맞추는 과제임.

정책 방향	정책 과제
사업장 규모에 따른 격차 해소 추진	<ul style="list-style-type: none"> • 현행 법률의 적용 범위 확대 및 서울시 시책 연결 • 근로감독 권한의 지방정부 공유 추진
성평등 노동환경 조성을 위한 시스템 확립	<ul style="list-style-type: none"> • 가족 구성 변화를 반영한 돌봄 책임 지원 체계 마련 • 조직 운영의 공정성 확보 위한 성평등 인사 관리 지원 • (가칭)서울특별시 성평등기업 지원조례 제정 • 성평등 노동정책 시행 범위 확장 및 협력 체계 구축
직장 내 폭력 문제에 대한 통합적 접근	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 폭력 예방을 위한 통합 교육 실시 • 법인 사업장 증가를 반영한 책임 범위 확대

○ 향후 과제는 다음과 같음.

- 30인 미만 사업장의 노동환경 개선을 위해서는 본 연구에서 다룬 3개 업종 외에 다른 업종에 대한 실태 파악이 필요함. 이러한 작업을 통해 서울시 사업장의 업종별 현황과 성별 격차를 검토하고, 업종별 특성을 고려하되 업종에 따른 격차를 줄여나가기 위한 정책이 뒷받침될 필요가 있음.
- 고유한 상황과 정책 요구가 고려될 필요가 있는 1인 사업장과 갈수록 증가하는 프랜차이즈 가맹 사업장의 노동환경 문제를 파악하고 정책방안을 마련하는 작업이 이루어져야 할 것임.
- 30인 미만 사업장의 노동환경 개선 과제를 파악함에 있어 사업주 대상의 조사연구가 필요함. 소규모 사업을 운영하는 데 따르는 구조적인 어려움과 정책요구를 파악하고 이를 지원하기 위한 지방정부의 역할을 모색할 필요가 있음.

I

서론

1. 연구 배경 및 목적
2. 연구 내용 및 방법
3. 연구 추진 체계

Seoul
Foundation of
Women &
Family

I 서론

1. 연구 배경 및 목적

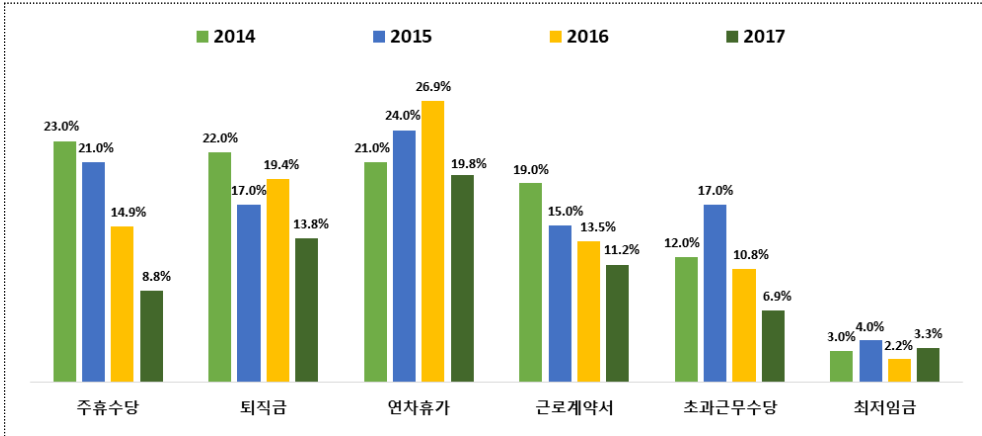
서울시는 2012년 전국 최초로 노동정책을 전담하는 부서를 신설하며 지방정부 차원의 노동정책 추진을 선도하였다. 노동정책은 중앙정부의 역할과 권한 범위에 속하므로 지방정부가 할 수 있는 일이 거의 없다는 인식이 오랫동안 지배적이었지만, 서울시는 민간부문 취약노동자의 권익을 보호하고 공공부문에서는 모범적 사용자로서 책임 있는 역할을 하려는 목적으로 서울형 노동정책 추진을 표방하였다. 특히 민간부문 취약노동자의 권익 보호를 위해 영세 소규모 사업장과 저임금 노동자를 중점 정책대상으로 설정하였다.

서울시는 소규모 사업장의 현황을 파악하려는 일환으로 취약노동자의 노동관계 법령 등에 대한 인식 조사를 실시해왔다. 2014년 실시된 「7대 소규모 사업장 근로자 인식조사」 결과에 따르면, 노동자 5명 중 1명은 주휴수당(23.0%), 퇴직금(22.0%), 연차휴가(21.0%)에 대해 잘 모르고 있어 노동권 보장 및 권익 구제에 관한 정책 접근이 필요한 것으로 보고되었다.¹⁾ 조사 과정에서는 기초고용질서 준수를 목적으로 노동자의 권리를 안내하는 책자 배부와 정책 홍보가 함께 이루어져왔다. 이러한 노력의 성과는 2013년 이후 매년 실시된 소규모 사업장 근로자 인식조사 결과 노동관계 법령 등에 대한 미인지 비율이 감소하는 것에서 일면 찾아볼 수 있다. 2017년 조사

1) 이 조사는 7개 업종(커피전문점, 미용실, 편의점, 패스트푸드점, PC방, 제과점, 화장품판매점) 노동자 2,697명을 대상으로 2014년 3월부터 11월까지 실시되었다(서울특별시 경제진흥본부, 2015a).

에서는 주휴수당, 퇴직금, 연차휴가에 대해 잘 모른다는 응답이 각각 8.8%, 13.8%, 19.8%로 나타났으며, 그 외 항목에 대한 미인지 비율도 대체로 감소하였다.

■ 그림 I-1 ■ 서울시 소규모 사업장 근로자 인식조사 결과(2014~2017): 항목별 미인지 비율



주: 「소규모 사업장 근로자 인식조사」는 2013년부터 실시되었는데, 조사문항에 퇴직금 항목이 포함되지 않았던 2013년 조사 결과는 제외하고 제시함. 업종은 조사년도에 따라 일부 변경됨.

자료: 서울특별시 일자리노동정책관(2018a), 「2017년 소규모사업장 근로자 근로인식 조사 결과 보고」.

이러한 조사를 통하여 권익 보호의 사각지대에 놓여 있던 소규모 사업장의 현황이 파악되고 시민명예노동운동부즈만이나 마을노무사 제도²⁾ 등 이들 사업장을 지원하기 위한 시책이 꾸준히 실시되고 있다는 점에서 서울형 노동정책은 그 자체로 유의미하게 평가될 필요가 있다. 하지만 조사내용이 근로계약서 작성, 최저임금 준수, 노동관계법령 인지 여부 등으로 제한적인 데다 조사참여자 가운데 여성이 70% 가까이 포함되어 있음에도 불구하고 성별 현황은 관심의 대상이 되지 못하고 있다.³⁾

성별 임금 격차의 원인 분석을 시도한 선행연구들은 근속년수나 교육수준, 직종,

- 2) 시민명예노동운동부즈만은 근로자 권익침해 사건에 관한 무료 노무상담 및 근로환경 개선 컨설팅을 지원하기 위해 위촉된 공인노무사를 말한다. 2012년 4월부터 2016년 7월까지 자치구별 1명이 활동하다가 2016년 8월부터는 자치구별 2명으로 확대되었다. 마을노무사 제도는 소규모 사업장이 노동법을 알지 못해 위법을 행하는 일이 없도록 무료 노무전문컨설팅을 제공하는 것으로 2016년 7월부터 실시되기 시작하였다(서울특별시 일자리노동국, 2016b; 서울특별시 일자리노동정책관, 2018b).
- 3) 조사참여자 가운데 여성 비율은 2015년 69.7%, 2016년 66.9%, 2017년 65.1%로 집계되었다(서울특별시 일자리노동국, 2016a; 서울특별시 일자리노동정책관, 2017, 2018a).

산업, 고용형태 등 어떤 요인에 의해서도 설명되지 않는 비합리적 격차가 약 60%에 달한다고 밝힌 바 있다. 대기업은 성별 임금 격차가 크지만 설명되지 않는 격차는 작은 반면, 중소기업은 격차 자체는 상대적으로 작는데 설명되지 않는 부분이 더 큰 것으로 분석되었다(김난주 외, 2017; 김영미, 2017a).

표 I-1 사업장 규모별 성별 시간당 임금 격차

(단위: 원, %)

구분	2006년		2016년		성별 격차	
	여성	남성	여성	남성	2006년	2016년
전체	6,496	10,116	10,549	15,732	35.8	32.9
1~4인	4,637	6,146	7,340	9,439	24.6	22.2
5~9인	5,362	7,486	8,724	11,890	28.4	26.6
10~29인	6,578	9,253	10,400	14,479	28.9	28.2
30~99인	7,999	11,000	12,840	16,399	27.3	21.7
100~299인	7,813	12,003	12,888	18,945	34.9	32.0
300인 이상	10,004	15,683	16,578	24,173	36.2	31.4

자료: 통계청(각 년도), 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사; 김난주 외(2017), 『남녀 임금격차 실태 조사』, 국가인권위원회.

또한 사업장 규모가 클수록 산전산후휴가제도와 육아휴직제도 등 복리후생제도가 마련되어 있는 경우가 많고 실제 활용 가능성도 높은 것으로 나타났다(계민지, 2017; 국미애 외, 2017; 서정미 외, 2016). 제도 활용이 사업장 규모에 따라 영향을 받는다는 것은 노동자를 지원하기 위한 제도의 확대가 오히려 노동자들 간의 격차를 심화시킬 수 있음을 의미한다. 이는 사업장 규모에 따른 격차가 여성과 남성의 일하는 환경을 구조화하는 주요 변수임을 함의하며, 사업장 규모별 성별 현황 및 격차에 대한 정책적 관심이 필요함을 보여준다.

소규모 사업장의 현황은 근로계약서 작성이나 연차휴가 보장 등에 대해서만이 아니라 직무 수행과 관련된 물리적 여건과 보상 체계, 구성원 간의 상호작용 등을 포함하여 종합적으로 파악될 필요가 있다. 노동관계법령이 보장하는 사항에 대해 꾸

준히 알리고 개선 효과를 파악하는 것은 권리 침해를 예방하기 위한 차원에서 매우 유의미하고 중요한 작업이다. 하지만 노동자가 자신의 권리를 정확히 알고 권리 행사를 제대로 하기 위해서는 노동자 개인의 인식 변화뿐만 아니라 노동환경 개선이 뒷받침되어야 한다.

2018년 발표된 여성노동 실태조사 결과는 여성노동자들이 임금과 승진 체계에서 차별적인 대우를 받고 사생활에 관한 불필요한 질문이나 성적 모욕감을 유발하는 발언에 노출되어 있는 현실을 보여주었다.⁴⁾ 고용이 안정적이고 상대적으로 노동조건이 ‘좋은’ 기업에서 이러한 상황이 지속되고 있다는 점은 소규모 사업장에 대한 현황 파악이 시급히 이루어져야 할 필요를 환기시켜준다.

#미투운동으로 응축되어 드러난 성희롱·성폭력 피해 경험은 대부분 수직관계가 분명한 업무 관계나 고용 관계에서 발생한다. 특히 소규모 사업장, 조직화되지 않은 단위에서 발생하는 성폭력 피해는 정책의 효력이 미치지 않는 사각지대에 머물러 있다는 점에서 문제가 보다 심각한 수준이다(강희영 외, 2018). 「양성평등기본법」에 따라 3년 주기로 실시되는 성희롱 실태조사는 보다 넓은 범위의 현실을 포괄하기 위하여 2018년부터 조사대상 사업장을 30인 이상 규모로 넓혔다.⁵⁾ 이를 통해 기존에 50인 이상 사업장을 대상으로 실시했던 조사에 비해 더 작은 규모 사업장의 현황 파악이 가능해졌다는 점에서 의미가 있다. 하지만 서울시 소재 사업체(80만 929개) 중 30인 미만 사업체는 97.8%(78만 3,541개)에 달하여(통계청, 2017) 대부분의 사업체가 여전히 조사대상에 포함조차 되지 못하고 있다. 이는 이들 사업체의 현실을 파악하기 위한 별도의 접근이 필요함을 의미한다.

4) 인권운동네트워크 바람, 한국여성노동자회, 한국비정규노동센터 등의 시민단체는 여성들이 일터에서 겪는 차별과 성적 괴롭힘을 “젠더갑질”로 명명하고 케이티(KT), 에스케이(SK)브로드밴드, 딜라이브, 기아 화성공장, 교육공무직 등을 대상으로 실태조사를 실시하였다. 설문조사에 282명, 면접조사에 8명이 참여하였다(젠더갑질실태조사팀, 2018).

5) 성희롱 실태조사는 공공기관과 민간사업체의 일반직원 및 성희롱 고충처리 업무 담당자를 대상으로 성희롱에 대한 인식과 실태, 관련 제도의 운영 현황 등을 파악하여 향후 효과적인 성희롱 방지대책 수립 및 개선을 위한 기초자료를 제공하기 위해 실시된다. 2015년 상시근로자 50인 이상 공공기관 및 민간사업체를 대상으로 처음으로 실시되었고, 두 번째 실시된 2018년 조사에서는 30인 이상 사업체로 그 대상을 확대하였다(황정임 외, 2018).

【 표 I-2 】 서울시 소재 사업장 규모별 사업체 수 및 성별 종사자 현황

(단위: 개, 명, %)

구분	사업체 수		종사자 수			종사자 중 여성비율
			여성	남성	계	
전체	800,929	(100.0)	2,092,631	2,651,408	4,744,039	44.1
1~4인	638,655	(79.7)	536,351	627,934	1,164,285	46.1
5~9인	97,860	(12.2)	315,658	307,938	623,596	50.6
10~29인	47,026	(5.9)	340,276	375,484	715,760	47.5
30~99인	12,611	(1.6)	296,641	335,571	632,212	46.9
100~299인	3,461	(0.4)	211,885	346,720	558,605	37.9
300인 이상	1,316	(0.2)	391,820	657,761	1,049,581	37.3

자료: 통계청(2017), 전국사업체조사.

서울시 소재 30인 미만 사업체 종사자 중 여성 비율은 47.6%로, 이들 사업장의 노동환경 개선은 여성일자리의 질을 높이고 여성의 노동 지속을 견인하는 데 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 2008년 이후 성별 직종 분리보다 성별 사업체 분리가 임금 격차의 더 큰 요인으로 작용한다는 분석 결과(김영미, 2017b)는 소규모 사업장의 노동환경을 분석함에 있어 젠더 관점에서 문제를 발굴하고 현실을 진단하는 것이 필요함을 의미한다.

민선 7기 서울시는 30인 미만의 소규모 사업장을 정책 사각지대로 보고 이에 대한 정책 접근을 강화할 예정이다. 특히 성희롱·성폭력 없는 성평등 도시 조성을 위하여 소규모 사업장 성희롱 예방 교육 지원 등 #위드유 프로젝트를 추진하겠다고 밝힌 바 있다(서울특별시 여성가족정책실, 2018). 소규모 사업장의 현황이 노동관계 법령 인지 등에 한정하여 파악되는 것도 보완이 필요한 부분이지만, 성희롱 문제로 대표되고 수렴되는 것 또한 경계해야 할 것이다. 노동환경에 대한 포괄적 이해와 현황 분석에 기반하여 이들 사업장의 노동환경 개선방안을 마련할 필요가 있다.

본 연구는 노동조건 등의 격차가 사업장 규모에 따라 심화되고 있음에 주목하여 소규모 사업장의 노동환경을 개선하기 위한 정책방안을 마련하고자 한다. 특히 업종별 대표성과 성비 구성에 따른 차이를 고려하여 노동환경 실태 및 정책수요를 파

악함으로써 조사결과의 실효성과 정책 활용 가능성을 높이고자 한다. 본 연구를 착수하는 단계에서 실시한 전문가 자문회의에서는 동일한 규모의 사업장이라 하더라도 성비 구성에 따라 임금 격차나 근무기간 등에 차이가 있을 수 있으므로 여성 다수 업종, 성비 유사 업종, 남성 다수 업종 등 성비를 고려하는 것이 합리적이라고 논의되었다(본 연구 착수자문회의, 2019. 1. 21). 이에 30인 미만 사업장의 노동환경 실태 파악을 위한 조사 설계 시 업종에 따른 성비 구성을 고려하였다.

본 연구는 노동환경을 ‘직무 수행과 관련된 물리적 여건, 문화적 여건, 인적 구성 및 관계’로 정의하고, 이에 대한 실태 파악 영역을 ‘업무 현황 및 인력 구성 등 직무 구조’, ‘노동관계법 준수 및 사회보장 수준’, ‘직장 내 존중 문화’로 구성하였다. 기존 조사나 연구에서 노동환경(working environment)은 근무환경이나 작업환경, 업무환경 등과 유사한 의미로 사용되면서 연구목적과 연구대상에 따라 상이하게 정의된다. 근무환경이나 작업여건이 노동자의 건강에 미치는 영향을 중심으로 분석이 이루어지기도 하고, 열악한 노동환경으로 인한 산업재해 위험 또는 안전보건교육 필요 등 산업안전과 연결되어 논의되기도 한다. 근로기준법 등 노동관계법령 준수 현황이나 장시간 노동 및 고용불안정 현황 등의 실태가 다루어지기도 한다. 노동자가 일하는 물리적 환경에 초점을 맞추는지, 노동기본권 보장 또는 노동조건에 초점을 맞추는지에 따라 해당 연구가 다루는 노동환경의 범위는 달라진다. 본 연구는 선행 연구와의 차별성 및 서울시 정책 현황을 고려하여 노동환경을 위와 같이 정의하고 실태 파악 영역을 도출하였다.

2. 연구 내용 및 방법

본 연구의 내용 및 방법은 다음과 같다. 첫째, 서울시 소재 사업장의 규모별 성별 현황 및 문제점을 분석한다. 30인 미만 사업장의 특성을 파악하기 위해서는 30인 이상 사업장과의 비교를 통한 현황 파악이 선행되어야 할 것이다. 이에 2017년에 실시된 제5차 근로환경조사(Korean Working Conditions Survey)⁶⁾ 서울시 자료를 중

6) 분석대상 자료에 대한 구체적인 내용은 III장 참조.

심으로 사업장 특성을 파악한다. 사업장 규모에 따른 노동조건 격차만이 아니라 사업장의 분위기나 구성원 간의 관계, 노동자들의 인식 등을 포함하여 조직문화를 파악할 수 있는 내용들을 검토함으로써 30인 미만 사업장의 노동환경 실태 분석을 위한 시사점을 도출한다.

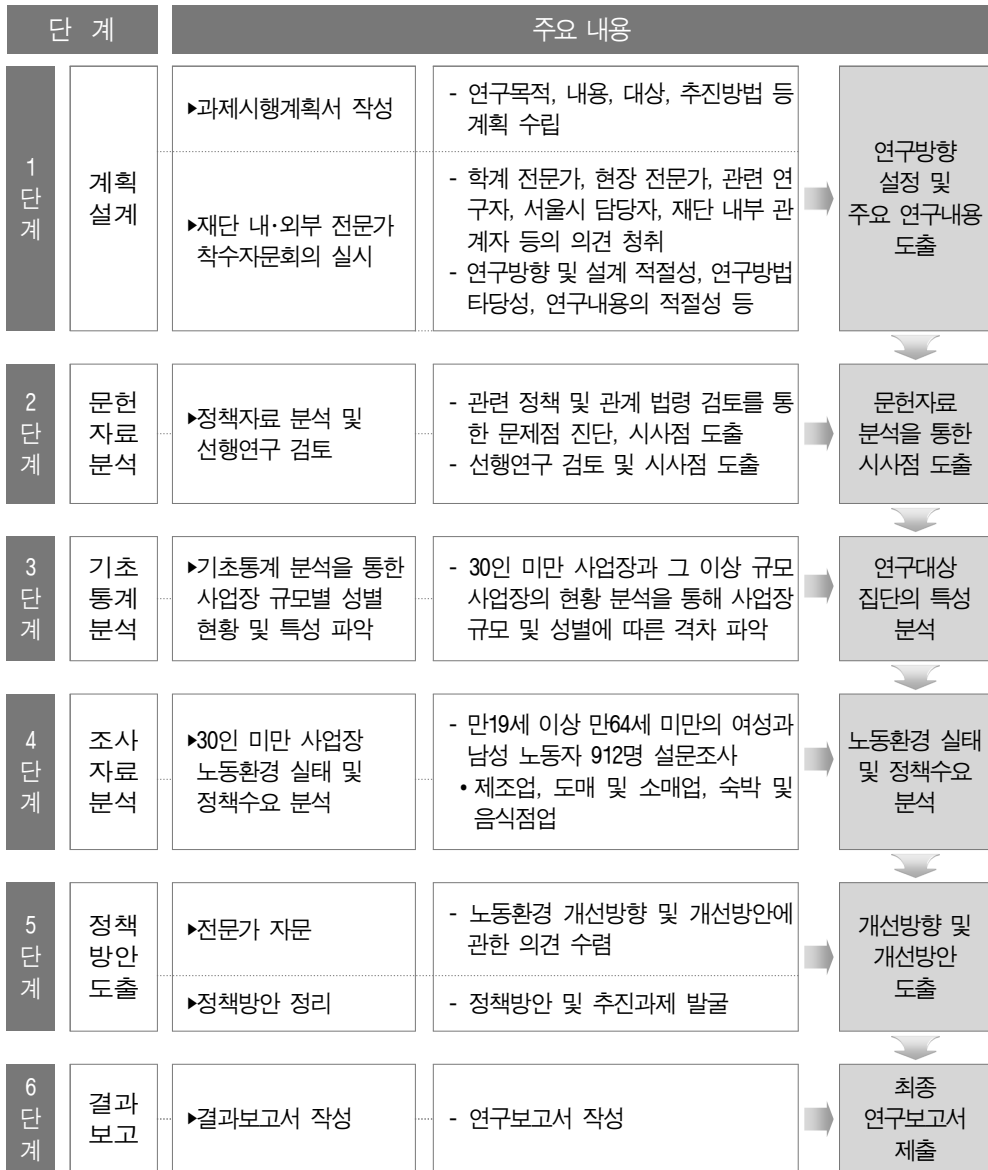
둘째, 소규모 사업장 지원을 위한 관계 법령 및 정책 현황을 분석한다. 서울시는 노동시장의 이중구조화가 심각해지는 문제에 주목하여 주변적 일자리의 노동기본권 보장과 작업환경 개선에 관심을 두고 정책을 펼쳐왔다. 2012년부터 시작한 서울시 도심 제조업 작업환경 개선 지원 사업과 2013년부터 실시한 소규모 사업장 근로자의 근로인식 조사 등이 대표적이다. 이는 소상공인 지원을 위한 법률과 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례⁷⁾ 등의 법령을 근거로 하며, 서울시 노동정책 기본계획과 소상공인 지원 종합계획, 민선 7기 서울시정 4개년 계획 등에 의해 뒷받침되고 있다. 중앙정부의 일자리 안정자금 지원 등의 사업도 소상공인과 영세중소기업의 경영 부담을 완화시켜 노동자의 고용안정 지원을 도모하는 취지에서 시작되었다. 관계 법령 및 관련 정책 현황을 살펴봄으로써 30인 미만 사업장의 노동환경 개선에 갖는 시사점을 도출한다.

셋째, 서울시 소재 30인 미만 사업장의 노동환경 실태 및 정책수요를 분석한다. 30인 미만 사업장과 그 이상 규모 사업장의 특성 파악에 기반하여 30인 미만 사업장에서 주목해야 할 문제를 도출하고 노동환경 및 정책수요를 파악하기 위해 실태조사를 실시한다. 조사는 30인 미만 사업장에서 일하고 있는 만19세 이상 만64세 미만의 여성과 남성 노동자를 대상으로 하며, 성비 구성을 고려하여 제조업(남성 다수 업종), 도매 및 소매업(성비 유사 업종), 숙박 및 음식점업(여성 다수 업종) 등 3개 업종에 초점을 맞춘다. 노동환경 실태는 직무 구조, 노동관계법 준수 및 사회보장 수준, 직장 내 존중 문화 등 세 가지 영역으로 구성하여 파악한다.

7) 「서울특별시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」는 당초 「서울특별시 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」로 2014년 제정되었는데, 서울시는 노동의 주체성과 중요성을 강조하고 그 가치를 존중하는 취지에서 2019년 3월 ‘근로’를 ‘노동’으로 일괄 변경하는 행정용어 개선계획을 발표하였다(서울특별시 노동민생정책관, 2019a). 이에 따라 서울특별시 조례상의 ‘근로’ 용어를 ‘노동’으로 대체하는 일괄정비를 위한 조례가 공포되었고 이에 의거하여 위 조례명이 수정되었다(서울특별시, 2019a).

넷째, 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안을 제시한다. 30인 미만 사업장의 특성을 고려하여 파악한 실태와 정책수요를 기반으로 정책 시사점을 도출하고 노동환경 개선을 위한 정책 방향 및 정책 과제를 제시한다.

3. 연구 추진 체계



Ⅲ

선행연구 및 관련 정책 검토

1. 선행연구 검토
2. 관계 법령 및 관련 정책 검토
3. 검토 결과 및 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

II

선행연구 및 관련 정책 검토

1. 선행연구 검토

사업장 규모는 노동시장을 분절시키는 주요 기준이다. 이중노동시장론은 노동시장이 하나의 동질적인 완전경쟁시장이 아니라 두 개 또는 그 이상의 노동시장으로 구분되어 있다고 전제한다. 1차 노동시장은 비교적 높은 임금과 양호한 노동조건, 다양한 승진 기회 및 안정된 고용 등이 보장될 뿐 아니라 승진, 보수, 책임, 권한, 지위 등이 경력과 더불어 향상된다. 반면 2차 노동시장은 불규칙한 고용과 낮은 임금 등 열악한 근로조건을 특징으로 한다(정현주, 2011; Sokoloff, 1980). 우리나라는 상대적으로 임금이 높고 고용이 안정되어 있는 1차 노동시장과 임금이 낮고 고용이 불안정한 2차 노동시장으로 나뉘어져 있으며, 한 번 2차 노동시장으로 진입하면 1차 노동시장으로 이동하기 쉽지 않은 것으로 분석된다(장지연, 2015). 정이환(2018)은 한국 노동시장의 복잡적이고 파편적인 구조를 보다 잘 보여주는 데는 분절노동시장 개념이 더 적절하다고 주장한다. 한국 노동시장은 크게 보면 1차 노동시장과 2차 노동시장, 또는 기업내부노동시장과 외부노동시장으로 나눌 수 있지만, 더 자세히 보면 기업 규모나 원하청 관계, 고용형태 등에 따라 복합적으로 분절된 노동시장이기 때문이다.

노동시장 분절에 주목한 많은 선행연구들은 성별, 고용형태, 직종, 산업, 사업장 규모 등을 주요 기준으로 밝혀왔다. 노동시장 불평등의 요인으로 고용형태보다 기업 규모의 영향이 더 크다는 논의가 이루어지기도 하였고(정이환, 2007), 성별 사업

체 분리가 성별 직종 분리보다 성별 임금 격차의 더 주요한 요인으로 분석되기도 하였다(김영미, 2017b).

사업장 규모는 법률 적용 여부와 적용 시기에도 영향을 미치는데, 이에 대해 비판적인 논의가 이루어지기도 하였다(노상현, 2014; 박정선, 2017; 정형욱, 2006; 한인상, 2013).⁸⁾ 이들 논의는 현재 「근로기준법」과 「산업안전보건법」 일부 조항의 소규모 사업장 적용 제외가 기존의 격차를 재생산하고 심화시키는 데 일조하는 것은 아닌가 하는 우려를 함의한다. 종사자 수를 기준으로 법률 적용을 제외하는 것은 국가 행정력의 범위 등을 이유로 정당화되어 왔지만, 이는 국가 행정력을 강화하여 극복해야 할 사안이므로 사업장 규모에 따른 획일적 배제가 정당화될 수는 없다는 것이다. 최소한의 보호를 받으면서 노동할 권리는 헌법상 보장된 권리로서 행정적 능력에 의해 제한될 수 없다(정형욱, 2006; 한인상, 2013).

노동시장을 분절시켜 격차를 (재)생산하는 주요 기제로 사업장 규모가 지목되어 온 것에 비해 소규모 사업장의 현황에 주목한 선행연구들은 산업재해 예방이나 안전보건교육 등 산업안전에 관심을 두고 있는 경우가 많다. 유해물질의 영향 또는 오염물질 배출 등 환경 관리를 포함한 논의도 이루어졌다(권혁조, 2017; 김성률, 2016; 최유진 외, 2017). 소규모 사업장의 산업보건 증진 관점에서 심혈관계 질환이나 근골격계 통증을 비롯하여 노동자의 건강을 둘러싼 문제를 다루기도 한다(김성환, 2016; 김진아, 2017; 최은희, 2016 등). 소규모 사업장 노동자의 직무 스트레스와 건강상태에 초점을 맞춘 분석도 이루어졌다(강혜승 외, 2017; 김현규 외, 2018; 이후연 외, 2016).

8) 「근로기준법」 제11조(적용 범위)에는 상시근로자 수가 5명 이상인 모든 사업 또는 사업장에 이 법이 적용되며, 상시근로자 수 4명 이하인 사업장에 대해서는 시행령이 정하는 바에 따라 일부 적용할 수 있다고 명시되어 있다. 동법 시행령에 따르면, 대부분의 조항이 4인 이하 사업장에도 적용되는 것으로 되어 있으나 해고 등의 제한과 구제 관련 사항, 휴업수당, 노동시간 규정, 연장·야간 및 휴일 노동에 대한 가산임금 지급, 연차휴가 관련, 야간 및 휴일노동 제한 등 노동기본권 보장 및 노동자 권리 구제에 관한 주요 규정이 적용되지 않는다. 「산업안전보건법」은 제3조(적용 범위)에서 이 법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다고 하고 있지만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 및 사업의 소재지 등을 고려하여 시행령에 따라 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 않을 수 있다고 하고 있다. 특히 동법 시행령에서는 상시근로자 수가 5인 미만인 사업장에 대해 제2장(안전·보건 관리 체제)과 제3장(안전보건관리규정) 등 산업안전보건 관리를 위한 사항은 적용 제외한다고 되어 있다. 출처: 국가법령정보센터.

산업 현장의 재해 예방을 위해서는 물적, 인적, 관리적 요소가 고려되어야 한다. 특히 소규모 사업장의 경우 응급조치 마련이나 안전교육, 체계적인 대책 마련이 부족하여 별도의 접근이 필요한 것으로 논의되었다. 권혁조(2017)는 각종 재해 가운데 특히 밀폐 공간 작업 시의 질식 재해에 초점을 맞추고 있다. 대규모 사업장이나 상시적으로 밀폐 공간 작업이 이루어지는 작업 공간에서는 안전에 대한 대책이 수립되어 있는 반면, 소규모 사업장으로 갈수록 위험성에 대한 인식도 부족하고 체계적인 대책 마련도 어려운 실정임에 주목하였다. 김성률(2016)은 30인 미만의 소규모 사업장에서 발생하는 산업재해가 전체 산업재해의 70% 이상에 달한다는 점에 주목하여 이들 사업장의 특성을 분석하였다. 안전장비 미비와 안전교육 부재, 안전의식 미비 등의 요인이 복합적으로 작용하여 이들 사업장의 재해 위험을 높여온 것으로 나타났으며, 시간이 지날수록 사업장 규모에 따른 격차가 고착화되고 있어 대책 마련이 시급하다고 논의되었다. 최유진 외(2017)는 일부 대규모 사업장을 대상으로 2017년부터 통합환경관리제도가 적용되고 있으나, 서울시에는 여기에 속하지 않는 중소규모 사업장이 대부분이라는 점에 주목하여 이 문제에 대응해야 할 서울시의 책임과 역할을 제안하였다.

표 II-1 | 소규모 사업장의 산업안전 관련 선행연구

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
중소규모 사업장의 밀폐공간작업 안전사고 저감 방안에 관한 연구 (권혁조)	2017	<ul style="list-style-type: none"> -중소규모 사업장의 안전 수준을 파악하기 위하여 밀폐 공간 재해 발생 현황 및 발생 형태별 사망 재해의 특성을 살펴봄 -안전보건관리자 및 현장 작업자, 관리감독자 등의 밀폐 공간 작업 인식 및 관리 실태 등을 파악함 -문헌분석 -과학산업단지를 중심으로 안전 보건관리자, 환경기술인, 현장 작업자 등 사업장별 노동자(203명) 설문조사 실시 	<ul style="list-style-type: none"> -밀폐공간작업 중 발생하는 사고에서 작업자가 사망하는 비율은 일반 산업재해보다 58.1%나 높게 나타남. 소규모 사업장으로 갈수록 관리의 사각지대에 포함되어 특별안전보건교육을 실시하지 않는 곳이 46%임(고용노동부, 2015) -조사결과, 밀폐공간작업 프로그램을 실행하지 않는 사업장이 42%이며, 중소규모 사업장일수록 관리가 취약함. 또한 밀폐공간작업 시 감시인을 배치하고 작업을 실시해야 한다는 규정에도 불구하고 중소기업의 경우 감시인을 배치하지 못하는 비율은 49%, 밀

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
			폐공간작업 전 교육을 실시하는 비율은 30% 미만이었음
서울시 소규모사업장 통합환경관리 추진방안 (최유진 외)	2017	<ul style="list-style-type: none"> -대규모 사업장 중심으로 진행되는 기존의 통합환경관리제도를 조사하여 소규모 사업장에도 적용 가능한 내용을 도출함 -국내외 소규모 사업장 환경관리 사례의 시사점을 도출함 -소규모 사업장 중 환경관리가 필요한 주요 업종을 도출함 -정책현황 조사(해외에서 추진 중인 통합환경관리제도와 국내에서 대규모 사업장 중심으로 추진되고 있는 통합환경관리제도, 중앙정부, 서울시 등에서 추진하고 있는 소규모 사업장 대상의 정책 및 제도) -전국사업체조사 자료 분석 -서울시 소재 10인 미만 사업장(300개소) 설문조사 실시 -현장기술지원 전문가(55명) 의견 조사 실시 	<ul style="list-style-type: none"> -소규모 사업장 종사자의 80% 이상이 환경 분야에 관심이 있고 소음/진동, 폐기물 분야에 대한 이해도가 대기오염이나 수질오염 악취 분야보다 높게 나타남 -사업장에서 불편을 느끼는 환경 분야는 대기오염→소음/진동→폐기물 순으로 조사됨 -소규모 사업장 각각의 오염물질 배출 규모는 작지만, 소규모 사업장이 밀집해 있는 경우에는 적절한 환경관리가 이루어지지 않는 각각의 사업장이 배출하는 오염물질의 영향이 클 수 있어 다양한 환경 문제를 함께 고려하는 통합적 관리가 바람직함 -기술적·경제적 지원이 병행될 필요가 있으며, 소규모 사업장에서 수용 가능한 적정 환경오염 저감/방지 기술 개발을 촉진할 필요가 있음
소규모 사업장의 산업재해 현황 및 개선방안에 대한 연구 (김성률)	2016	<ul style="list-style-type: none"> -근로기준법, 산업재해보상보험법 등 현행 법제상의 재해보상제도와 업무상 재해의 인정 기준을 살펴봄 -소규모 사업장의 산업재해 현황을 분석함 -국내외 논문, 정부기관 내부자료, 인터넷 검색자료, 관계기관의 기초 통계자료 등 문헌분석 	<ul style="list-style-type: none"> -30인 미만 소규모 사업장에서 발생하는 산업재해는 전체 산업재해의 73.1%에 달함 -소규모 사업장은 노동자의 잦은 이직과 낮은 숙련도, 운영자금 부족으로 부실한 안전장비 구비, 안전 교육의 부재로 인한 안전의식 미비 등이 복합적으로 작용하여 중규모 내지 대규모 사업장에 비해 산업재해 위험이 높음 -법제도를 운영하는 관계당국의 미온적 시정조치까지 더해져 사업주들이 최소한의 의무조항 이행마저 회피하고 있는 실정임. 소규모 사업장에 근무하는 노동자들의 안전보건과 노동 인권은 사각지대에 놓여 있음

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
			-노동조건 및 작업환경의 격차는 시간이 지날수록 고착화되고 있는 양상이어서 정부 차원의 종합적인 대책 마련이 필요함 -산재보험에 가입된 소규모 사업장 노동자들에게 안전교육을 대신해주고 산재 발생 시 불이익을 감면해주는 등 산재보험 가입을 유도할 필요가 있음

소규모 사업장에서 일하는 노동자의 건강 문제를 다룬 논의들은 기존 논의들이 대규모 사업장 또는 특정 회사에 한정된 대응 방법과 예방 효과에 초점을 맞추고 있다고 지적하였다. 김성환(2016)과 최은희(2016)는 안전보건관리 체계가 미비한 소규모 사업장에 주목하였다. 특히 최은희(2016)는 고용노동부와 한국산업안전보건공단이 50인 미만 사업장에서 일하는 노동자의 직업병 예방 상담 및 기초직업건강 서비스를 제공하기 위해 설치한 근로자건강센터를 중심으로 소규모 사업장 노동자의 건강관리 역량 강화 방안을 모색하였다. 근로자건강센터의 지역사회 능력이 강화하면 건강문제 참여와 관련성이 증가하고 건강관리 역량 강화 수준 또한 증가하는 것으로 나타났다. 이 연구는 지역사회 능력을 강화하기 위하여 근로자건강센터와 협약한 사업장에 대한 지속적인 관리가 중요하며, 협약 사업장을 확대하기 위한 노력이 필요하다고 강조하였다. 김진아(2017)는 높은 연령이 심뇌혈관계질환의 위험 요인이 된다는 선행연구를 기초로 하여 중규모 이상의 사업장에서 일하는 노동자보다 소규모 사업장에서 일하는 노동자의 평균 연령이 더 높고, 사무직 노동자보다 생산직 노동자의 평균 연령이 더 높다는 점을 고려하였다. 소규모 사업장 노동자의 심뇌혈관계질환 노출 위험을 인지하고 관리하기 위한 관심이 필요하다는 것이다. 조사에 참여한 노동자 대부분 이러한 질환을 나이가 들면서 생기거나 가족력으로 인해 어쩔 수 없는 것으로 인식하고 있어 적극적 관리의 중요성에 대한 체계적 교육을 통해 소규모 사업장 노동자들의 인식 변화가 필요한 것으로 나타났다. 사업장의 보건관리 사업 진행에 대한 사업주의 관심과 지지가 필요하다는 점도 부각되었다.

소규모 사업장의 노동자를 대상으로 진행된 이들 조사에는 남성과 여성이 함께

포함되어 있고 조사참여자의 성별 분포가 제시되어 있다. 최은희(2016)의 연구에는 전체 조사참여자 중 남성이 59.2%, 여성이 40.9%이며, 김진아(2017)의 연구에는 남성이 81.2%, 여성이 19.1%이다. 하지만 이들 연구 모두 성별 분석은 실시하지 않았다. 제4차 근로환경조사 분석을 통해 제조업의 근무환경이 노동자의 건강상태에 미치는 영향을 분석한 김현규 외(2018)의 연구도 마찬가지이다. 이 연구는 제조업 노동자의 특성에 따른 작업환경, 근무시간, 임금, 건강상태 등의 차이와 영향요인을 살펴보는 과정에서 분석대상 사례의 69.4%가 남성이고 30.6%는 여성이라고 제시하였으나 성별 분석은 포함하고 있지 않다. 소규모 제조업 노동자의 작업능력과 직무스트레스에 관해 분석한 정승래(2012)의 조사에서는 전체 응답자의 연령, 근속년수, 사업장 규모별 분포는 제시되어 있지만, 성별 분포는 제시되어 있지 않다. 노동자의 건강에 관심을 둔 산업보건 문제에서 성별이 주요하게 고려되고 있지 못함을 일면 드러내준다.

강혜승 외(2017)는 소규모 사업장 남성노동자의 주관적 건강상태와 사회적 지지, 건강행위 증진 간의 관계를 살펴보았다. 그는 대기업의 경우 보건관리자의 선임과 더불어 다양한 건강증진 프로그램으로 노동자의 건강행위를 관리하고 있지만, 소규모 사업장은 이러한 관리가 부족하고 사업장 특성을 고려한 건강증진 프로그램이 부족하다고 지적하였다. 분석 결과, 소규모 사업장 노동자의 건강행위 증진에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 사회적 지지로 나타났고, 결혼 상태와 근무형태도 유의미한 변수로 확인되었다. 이후연 외(2016)는 남성노동자의 직무스트레스 요인과 피로수준의 관련성을 조사하였다. 이 연구는 개인이 경험하는 피로 수준은 자신이 속한 물리적 환경이나 직무요구, 직무자율성 등 조직에서의 긴장 수준, 인간관계 갈등, 직장문화 등에 의해 영향을 받는다는 점에 주목하였다. 이러한 논의들은 소규모 사업장에서 일하는 노동자의 건강 문제에 주목한 의의가 있으나 왜 남성 노동자에 초점을 맞추었는지는 설명하지 않고 있다. 여성노동자의 다수가 소규모 사업장에서 일하고 있음에도 불구하고 노동자는 곧 남성으로 대표되는 통념이 전제된 것은 아닌지 질문할 필요가 있다.

Ⅱ 표 Ⅱ-2 | 소규모 사업장의 산업보건 및 건강 관련 선행연구

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
제조업 노동자의 근무환경이 건강상태에 미치는 영향 (김현규 외)	2018	-제조업 노동자의 근무환경과 건강상태의 연관성을 분석함. 노동자의 일반적 특성에 따라 작업환경, 근무시간, 임금, 건강상태의 차이를 살펴봄 -사업장 근무환경 관리 및 개선 정책의 기초자료를 제공함	-제조업 노동자 중 남성은 69.4%로 여성(30.6%)보다 두 배 이상 많음. 연령은 40대가 31.3%, 사업장 규모로는 10~49인에서 일하는 경우가 33.6%로 가장 많음 -기계 등에 의해 발생하는 진동과 심한 소음, 특정 신체 부위의 반복 작업 및 무리를 주는 작업 등 물리적 위험에 오래 노출될수록 건강상태에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타남 -주당 근무시간이 길수록 건강상태에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타남. 충분한 회복시간을 갖지 못함이 이유가 될 수 있음 -노동자의 건강상태에 미치는 부정적 영향을 완화하기 위해서는 다양한 처우개선 프로그램과 함께 열악한 노동환경에 장기적인 노출을 방지하는 등 예방을 위한 대책이 마련되어야 함
		-2014년 실시된 제4차 근로환경조사 원자료 분석: 제조업에서 일하는 만15세 이상 취업자 6,014명 자료 -건강상태와 근무환경 특성을 위해 주관적 건강상태와 임금, 근무환경, 노동시간에 대한 기초통계량 분석 실시 -근무환경과 건강상태의 관계를 알아보기 위해 상관분석 실시 -근무환경이 건강상태에 미치는 영향을 확인하기 위하여 다중회귀분석 실시	
주관적 건강상태, 사회적 지지가 건강 행위 증진에 미치는 영향: 소규모 사업장 남성 노동자를 중심으로 (강혜승 외)	2017	-소규모 사업장 노동자의 주관적 건강상태, 사회적 지지, 건강행위증진 간의 관계를 검토하고, 건강행위증진에 영향을 미치는 요인을 파악함 -소규모 사업장 노동자의 건강행위증진을 향상시키기 위한 건강프로그램의 기초자료를 제공함	-대기업에서는 보건관리자 선임 등 다양한 건강증진 프로그램을 통해 노동자의 건강행위를 관리하고 있으나 소규모 사업장은 이러한 관리가 부족함 -대상자의 주관적 건강상태와 사회적 지지는 건강행위증진과 양의 상관관계를 보임 -주관적 건강상태와 사회적 지지는 현 근무형태에서, 건강행위증진은 결혼여부, 최종학력, 현 근무형태에서 유의한 차이를 보임 -건강행위증진에 영향을 미치는 요인은 사회적 지지, 주관적 건강상태, 현 근무형태, 결혼여부, 최종학력 순으로 나타남. 즉 사회적 지지가 높을수록, 주관적 건강상태가 높을수록, 기혼일수록, 사무직일수록, 학력이 높을수록 건강행위증진 정도가 높음
		-D시, G도에 소재한 소규모 사업장 노동자 145명 설문조사 실시 -일반적 특성에 따른 주관적 건강상태, 사회적 지지, 건강행위실천의 차이는 t-test, ANOVA, Scheff's test 분석 실시 -주관적 건강상태, 사회적 지지, 건강행위증진 간의 관계는 Pearson 상관계수를 이용하여 분석, 영향을 미치는 정도는 회귀분석 실시	



제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
<p>소규모 사업장 노동자의 심뇌혈관계질환 위험 감소를 위한 참여적 실행 연구 (김진아)</p>	<p>2017</p>	<p>-생태학적 모델을 기반으로 참여적 실행 연구를 실시함. 개인 수준에서 소규모 사업장 노동자가 인지하는 심뇌혈관계질환 위험 맥락과 조직 수준에서 사업주와 보건관리자가 인지하는 심뇌혈관계질환 위험 맥락을 탐색함 -심뇌혈관계질환 위험을 감소시키기 위한 참여적 실행 연구의 나선형 구조를 적용함</p> <p>-참여적 실행 연구를 위해 S시 소재 소규모 사업장의 노동자 117명 건강검진 결과지 분석 -심뇌혈관계질환 발병 위험도 평가에서 중등도 위험이나 고위험 평가 받은 노동자 중 최종 34명을 선정 -노동자, 사업주, 보건관리대행사와 심층면담 및 포커스 그룹 인터뷰 실시</p>	<p>-중규모 이상의 사업장보다는 소규모 사업장 노동자가, 사무직보다 생산직의 평균 연령이 높은 것으로 보고되고 있어 소규모 사업장 노동자의 심뇌혈관계질환 노출 위험 인지 및 관리가 필요함 -개인적 수준에서 도출된 육체적 힘들과 야근으로 지침 등은 초과근무와 건강관리 시간 부족, 신체적 고단함 때문임. 대규모 사업장에 비해 경제적으로 불안정하고 재원이 부족한 소규모 사업장의 경우 요구되는 작업량을 달성하기 위해 가장 손쉬운 방법으로 초과근무를 택하고 있음 -조직적 수준에서 사업주는 회사의 존립을 위해 회사의 이익 추구가 노동자의 건강보다 우선될 수밖에 없다고 하고, 보건관리자는 사업주의 관심과 지지 부족으로 어려움을 겪음</p>
<p>제조업 남성 노동자의 직무 스트레스와 피로와의 관련성 (이후연 외)</p>	<p>2016</p>	<p>-노동조건이 비교적 열악한 50인 이하 소규모 제조업에 종사하는 남성노동자들을 대상으로 건강관리행위 특성과 직업관련 특성에 따른 직무 스트레스 및 피로 수준을 파악함 -직무 스트레스와 피로 수준과의 관련성을 파악하며, 피로 수준에 유의하게 영향을 미치는 요인을 규명함</p> <p>-D지역 소재 50인 미만 소규모 제조업 사업장에서 일하는 남성 노동자 553명 설문조사 실시 -인구사회학적 특성 및 건강관련 행위 특성, 직업관련 특성에 따른 직무 스트레스 수준과 피로 수준 비교는 t-test, ANOVA 분석 실시 -피로 수준과 관련 변수들 간의</p>	<p>-개인이 경험하는 피로 수준은 자신이 속한 물리적 환경이나 직무 요구, 직무자율성 등 조직에서의 긴장 수준, 인간관계 갈등, 직장 문화 등에 의해 영향을 받으므로 직무 스트레스와의 관계를 파악할 필요가 있음 -직무 스트레스는 연령이 증가할수록, 주관적인 건강상태가 건강하지 않다는 군에서 유의하게 높으며, 피로 증상은 연령이 증가할수록, 대졸 이상의 학력 군에서, 미혼 군보다 기혼 군에서, 주관적인 건강상태가 건강하지 않다는 군에서 유의하게 높게 나타남 -조사대상자의 피로 증상은 직무 스트레스가 정상인 군보다 고위험 스트레스 군에서 유의하게 높고, 피로 증상과 직무 스트레스는</p>

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
		Pearson 상관계수 분석 -직무 스트레스 고위험군이 고위험 피로군에 속할 위험비 산출 및 피로 수준 영향요인의 설명력 파악 위해 회귀분석 실시	유의한 양의 상관관계를 보임 -피로 수준에는 연령, 결혼상태, 교육수준, 주관적 건강상태, 수면 시간, 직장생활 만족도, 직무 스트레스가 유의한 변수로 분석됨
지역사회 조직개발이론을 토대로 소규모 사업장 노동자의 건강관리 역량강화 모형 구축: 근로자건강센터를 중심으로 (최은희)	2016	-근로자건강센터의 지역사회 능력, 비판적 사고, 이슈 선택, 건강문제 참여와 관련성에 대한 요소를 파악하고 역량강화 수준을 분석함 -건강관리 역량강화를 파악하기 위하여 근로자건강센터 운영관련 지침 및 규정, 운영위원회 등의 회의자료, 연간보고서, 세미나 자료집 등 문헌자료 분석 -언론 보도 자료를 활용한 텍스트 분석 -근로자건강센터가 위치한 지역에 근무하는 45개의 사업장 내 495명의 노동자 대상으로 설문조사 실시	-고용노동부와 한국산업안전보건공단은 노동자의 업무상 질병 예방과 건강 유지, 증진에 기여하기 위해 공단 밀집지역에 근로자건강센터를 설립, 50인 미만 사업장 노동자에 대한 직업병 예방 상담 및 기초직업건강 서비스를 제공하고 있음 -지역사회 능력이 증가할 경우 노동자의 건강문제 참여와 관련성, 건강관리 역량이 증가하는 것으로 나타남. 노동자의 자발적 참여를 위한 지역의 건강문화 변화가 필요함 -노동자의 역량강화를 위해서는 사업장의 조직문화 변화 또한 필요하고, 이를 위한 CEO의 변화가 필수적임. CEO 교육을 통해 사업장의 조직문화를 변화시켜야 함
소규모 제조업 노동자의 작업능력과 직무스트레스에 관한 연구 (정승래)	2012	-재해율이 전체 평균보다 높은 30인 미만의 제조업을 중심으로 노동자의 작업능력과 직무 스트레스를 살펴봄 -소규모 제조업 노동자의 연령, 근속년수, 사업장 규모에 따른 작업능력과 직무 스트레스를 평가하고 상관관계를 분석함 -K지역 소재 30인 미만의 제조업에 종사하는 노동자 320명 설문조사 실시(유효설문 203명 분석) -핀란드산업보건연구원(FIOH)의 WAI(Work Ability Index) 설문과 한국산업안전보건공단의 직무스트레스 설문 이용	-연령과 근속년수에 따른 작업능력과 직무 스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타남 -작업능력과 직무 스트레스의 상관관계는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타남. 즉 직무 스트레스가 높을수록 작업능력은 감소하는 것으로 해석됨 -사업장 규모는 그 자체로는 작업능력과 직무 스트레스에 유의한 차이를 미치지 못하는 것으로 나타남. 하지만 소규모 제조업에 종사하는 노동자의 작업능력이 대규모 제조업 종사자보다 낮게 나타나 직무 스트레스 완화를 통한 작업능력 제고 필요를 시사함

여성의 노동 현실을 분석한 선행연구들은 여성노동자 다수가 소규모 사업장에 종사하기 때문에 결과적으로 이들 사업장의 현황을 드러내게 된 경우가 있고, 소규모 사업장의 문제로 여성 노동의 현실을 들여다본 연구들은 육아휴직 사용 실태나 건강 관련 사항, 그리고 직장 내 성희롱 문제에 관심을 두고 있다(김영옥, 2012; 송명희, 2012; 임윤옥, 2012; 배수민 외, 2004; 한수정, 2002).

여성 노동자의 문제에 주목한 많은 논의들은 성이나 연령에 따른 차별에 초점을 맞추거나 여성 다수가 비정규직으로 일하는 현실을 고려해 고용형태에 따른 차별에 관심을 두었다. 육아휴직 등 모성권이 보장되지 못하는 현실은 한편으로는 여성 다수가 비정규직이라는 고용형태 문제와 연관되며, 다른 한편으로는 제도가 마련되어 있어도 사용하기 어려운 조직문화에서 기인하는 것으로 논의되었다. 김영옥(2012)은 영세사업장의 여성노동자와 비정규직 여성노동자의 경우 출산휴가와 육아휴직 사용의 어려움을 겪고 있고 관련 제도에 대한 인식도 미흡하다는 점을 지적하며, 30인 미만의 서비스 업종을 중심으로 모성보호와 성희롱 실태를 조사하였다. 영세사업장에서 일하는 여성노동자에 대한 기존 연구가 조사대상자 확보의 어려움으로 인해 주로 사례 분석 중심으로 이루어진 것에 비해 이 연구는 양적조사를 통해 전반적인 실태를 드러냈다는 의미가 있다. 임윤옥(2012)은 여성의 낮은 경제활동참가율과 지속되는 경력단절 문제를 해결하기 위해서는 모성보호제도의 실효성 확보가 중요하다고 보았다. 이에 중소기업 규모 사업장에 근무하면서 출산휴가나 육아휴직 문제로 상담을 한 30대 여성을 대상으로 면접조사를 실시하였다. 그는 모성보호 사회분담화 제도가 시행된 지 10년이 지나도록 기업주나 시민뿐만 아니라 여성노동자들까지도 제도에 대한 인지도가 낮아 소수의 여성에게만 적용될 뿐임을 지적하였다. 이에 모성권만이 아니라 모·부성권을 일반 시민들이 시민권으로 쉽게 이해하고 누릴 수 있도록 정책 패러다임을 전환하고 이에 걸맞은 직장환경과 사회환경을 조성할 필요가 있다고 강조하였다. 10인 미만 사업장에서 일하는 여성노동자를 대상으로 육아휴직 및 육아기 단축근무제 사용 실태 등을 조사한 송명희(2012)는 소규모 사업장은 조직구성원 개개인의 숙련도를 바탕으로 업무 능률이 좌우되는 경우가 많기 때문에 구성원 한 명의 업무 중단이 사업체에 미치는 영향이 매우 크다는 점을 강조하였다. 이러한 사업장 규모 특성을 고려하여 육아휴직 대체인력을 적시에 공

급하는 체계가 마련되어야 하고, 10인 미만 사업장의 노동자와 사업주 모두를 지원하는 대책이 필요하다고 주장하였다.

소규모 사업장 여성노동자의 건강문제에 초점을 맞춘 연구로는 배수민 외(2004)와 한수정(2002)을 들 수 있다. 배수민 외(2004)는 노동자의 건강증진행위에 관한 기존 연구가 대부분 남성노동자에 초점을 맞추거나 중·대규모 사업장에 근무하는 남녀노동자를 대상으로 이루어졌다는 점을 지적하였다. 소규모 사업장이야말로 노동조건과 작업환경이 열악하고 보건관리자 선임 의무가 없어 이들 사업장에서 일하는 다수 여성노동자의 건강 문제에 더욱 관심을 가질 필요가 있다는 것이다. 특히 노동시간이 주당 44시간 이하일 때 건강증진행위 수행 정도가 가장 높게 나타나 적정 노동시간 보장을 위한 정책 필요성을 시사하였다. 또한 소규모 사업장 남성노동자에 초점을 맞추었던 강혜승 외(2017)의 연구와 마찬가지로 사회적 지지가 건강증진행위 수행도에 가장 큰 영향을 주는 것으로 분석되었고, 자기효능감 역시 유의한 상관관계를 보였다.

소규모 사업장 여성노동자에 초점을 맞추었지만, 사업장 현황과 연관된 분석이 이루어지지 않은 채 논의가 이루어지기도 한다. 조사대상이 소규모 사업장에서 일하는 여성일 뿐 사업장 특성은 고려되지 않는 것이다. 한수정(2002)은 50인 이하 소규모 사업장에서 일하는 여성의 건강문제를 살펴보았다. 여성의 연령, 학력, 결혼상태, 가족동거 여부, 건강정보 습득 경로 등의 변수를 중심으로 우울과 자아존중감, 건강실천행위 정도의 차이와 상관성을 살펴보았으나 대부분 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았다. 이 연구는 여성의 경제활동 참여가 여성의 사회적 위상을 높인다는 긍정적인 측면 외에도 사업장의 유해환경에 무방비로 노출시키는 부정적인 측면을 갖는다고 전제하면서 직장은 모성이라는 또 하나의 성을 내포하는 여성의 건강을 보호하고 증진시키려는 노력을 해야 한다고 주장하였다. 이처럼 사업장 현황이나 노동조건 실태 및 노동환경에 대한 검토가 뒷받침되지 않은 채 모성을 강조하며 여성노동자 보호를 주장하는 것은 역설적으로 여성을 더욱 노동시장에 적합하지 않은 존재로, 비용을 유발하는 존재로 만드는 효과를 낳는다.

노동자 일반의 문제는 성 중립적이거나 무성적인 것으로 인식되어 성별 특성은 관심의 대상조차 되지 못하는 문제가 있는 반면, 여성노동자에 초점을 맞춘 논의들

은 주로 육아휴직 사용 등 특정 생애사건에 관심을 두는 경향이 있다. 이러한 접근은 여성 노동자를 일반적인 노동자 문제와 분리시키며 노동자는 곧 남성이라는 통념을 강화시키는 의도하지 않은 결과를 가져온다. 이러한 맥락에서 소규모 서비스업 여성노동자의 노동조건 실태와 노동관계법령 적용 현황에 초점을 맞춘 신경아외(2006)의 연구에 주목할 필요가 있다. 이 연구는 도소매·음식숙박업의 소규모 사업체에 여성 비중이 높지만 규모의 영세성과 접근성 문제로 인해 조사연구가 제대로 이루어지지 못했다는 점을 지적한다. 또한 업종 특성상 노동시간이 길고 휴가가 제한적으로 주어지는 등 일과 가족생활을 양립하기 어려운 조건이라는 점에 주목하여 노동조건 현황 및 근로기준법 적용 실태, 그리고 가족생활에 미치는 영향 등을 파악하였다. 조사결과를 기반으로 하여 노동조건 개선에 필요한 방안뿐 아니라 여성노동자 당사자의 조직화와 단체교섭을 가능하게 하는 법·제도적 여건이 정비되어야 한다고 주장함으로써 여성노동자의 문제가 특정 이슈 중심으로 대표되는 기존 논의와 차별성을 보였다.

표 II-3 | 소규모 사업장의 여성노동자 관련 선행연구

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
여성노동자의 모성보호 및 성희롱 실태조사: 30인 미만 서비스업을 중심으로 (김영옥)	2012	<p>-30인 미만의 영세사업장 중 여성이 밀집되어 있는 서비스 업종을 중심으로 모성보호와 성희롱 실태를 조사함</p> <p>-열악한 노동현실을 개선하기 위해 법 적용의 사각지대를 해소하기 위한 방안을 제시함</p> <p>-한국여성노동자회 지역본부가 있는 서울, 안산, 부천, 수원, 인천, 의정부, 고양시, 전북, 광주시, 마산·창원, 부산, 대구 지역 서비스 부문의 종업원 수 30인 미만의 영세기업을 중심으로 여성노동자 총 2,351명, 138개 사업체 대상 각각 설문조사 실시</p>	<p>-조사대상자 여성노동자의 93.2% (2,190명)가 1~29인 소규모 사업체에 종사함</p> <p>-산전후휴가는 52.3%가 사용한 경험이 있다고 응답했는데, 이들 중 90일을 사용한 경우는 51.9%임</p> <p>-사업주 조사 결과, 육아휴직제도를 운용하지 않는 경우가 55.2%나 되었고, 향후 도입 계획 없다는 응답도 56.6%로 절반을 넘음</p> <p>-성희롱 피해 경험이 있다는 응답은 15.8%나 되는 것으로 나타남 (무응답자 제외). 이들 중 절반 이상이 상사 또는 사업주로부터 성희롱을 당하였고, 고객 및 거래처/본사 직원 등으로부터 성희롱을 당한 여성도 30.0%에 이룸</p>

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
<p>여성노동자 육아휴직 및 육아기 단축근무제 실태조사: 10인 미만 소규모 사업장을 대상으로 (송명희)</p>	<p>2012</p>	<p>-소규모 사업장의 육아휴직 사용 과 육아기 노동시간 단축근무제 관련 실태를 파악함 -소규모 사업장에서 육아휴직에 대한 정부 지원이 실효성을 가질 수 있는 정책방안을 마련함</p> <hr/> <p>-육아휴직 사용 실태 파악을 위 해 통계청, 고용보험기금, 고용 노동부 등의 기초통계 분석 -서울시 소재 10인 미만 소규모 생활밀착형 사업장 대상으로 설 문조사 실시 -육아휴직이 필요한 연령대의 여 성노동자 비중이 높은 사업장 중 심으로 사업주와 노동자 1,000명 설문조사 실시</p>	<p>-육아휴직 사용인원은 2002년 3,763명에서 2011년 58,137명으로 15배 이상 확대됨. 2004년 이후 연평균 30%씩 증가함 -300인 이상 대규모 사업장 종사 자의 사용 비중이 44.6%로 나타 나며, 10~99인 규모 사업장은 21.5%, 5~9인 사업장은 9.0%, 5인 미만 사업장은 15.2%로 사업장 규모에 따라 차이가 있음 -소규모 사업장은 대부분 조직구 성원 개개인의 숙련도가 업무능 률에 절대적 영향을 미치는 구조 임. 따라서 적시에 육아휴직 대체 인력을 공급할 공식적인 대체인 력 제공기관이 필요함 -육아휴직 장려금, 대체인력 채용 장려금, 육아휴직 급여의 인상 또 한 필요함</p>
<p>심층면접을 통해 본 여성노동자 모성권 사용 실태 연구 (임윤옥)</p>	<p>2012</p>	<p>-여성의 출산휴가, 육아휴직 사용 실태를 분석함으로써 모성보호 제도의 실효성 확보를 위한 법제 도적 대안을 모색함 -출산휴가나 육아휴직 신청 시 회사 측의 태도 및 여성노동자의 대응을 살펴봄 -여성노동자 본인 및 사업주의 모성보호제도 인지 여부를 확인 함 -모성보호제도 사용 시 노동자 및 사업주의 애로사항을 살펴봄</p> <hr/> <p>-평등의 전화에 접수된 30대 여 성노동자 중에서 중소기업 규모 에 종사하면서 출산휴가나 육아 휴직으로 상담한 여성들 중 10명 을 대상으로 심층면접 및 사례연 구 실시</p>	<p>-참여자 대부분 경력단절 없이 일 하기를 원했으나 2명을 제외하고 는 육아휴직을 부여받지 못해 퇴 사하거나 권고사직을 종용받음 -육아휴직 미부여 사유로 제기된 대체인력 문제와 경제적 추가 비 용 문제를 해결해야 그나마 사업 주의 동의를 구해 육아휴직이 현 실화될 수 있지만, 중소기업체 는 스스로의 부담으로 이 문제를 해결하기 어려움. 국가 지원 확대 등 대책 마련이 시급함 -모성보호 사회분담화가 시작된 지 10년이 지나도록 기업주뿐 아 니라 여성노동자도 모성보호 제 도에 대한 인지도가 낮음 -모성권만이 아니라 모·부성권을 일반 시민들이 시민권으로 이해 하고 누릴 수 있도록 하는 직장환 경과 사회환경 조성이 필요함</p>

제목	발행	연구내용 및 연구방법	주요결과
소규모 서비스업 여성노동자 실태조사 및 정책연구 : 10인 미만 음식점업 종사자를 중심으로 (신경아 외)	2006	<ul style="list-style-type: none"> -소규모 사업체에 종사하는 여성 노동자의 노동조건과 생활실태를 살펴봄 -음식점업에 종사하는 여성노동자의 고용조건에 초점을 두고, 사업체 규모의 영세성과 존립의 불안정성, 노동관련 법규 무시와 근로감독 부재, 장시간 노동 관행, 사업장 내 성별 위계, 여성노동자의 취약성 등을 분석함 	<ul style="list-style-type: none"> -주당 평균 근무시간은 63시간 40분으로 장시간 일하고 있으며, 휴일은 월 2회인 경우가 가장 많음. 주 1일 휴가를 사용할 수 있는 노동자는 22.3%에 불과함 -고용보험 가입자는 10.5%, 국민연금 및 건강보험 사업장 가입자는 각각 1.3%, 1.8%에 그침 -사업장에서 손님이나 업주, 동료들로부터 일상적인 모욕이나 성희롱, 폭력을 경험하고 있음 -정기휴일 확대, 4대 보험의 실질적 보장이 필요하며, 근로기준법 실효성 확보를 위한 노력이 시급함. 여성노동자 당사자들의 조직화와 단체교섭을 가능하게 하는 법·제도적 여건 정비가 필요함
소규모 사업장 여성노동자의 건강증진행위 수행도와 관련 요인 (배수민 외)	2004	<ul style="list-style-type: none"> -소규모 사업장 여성노동자의 건강증진행위를 파악하고 건강증진행위에 영향을 주는 관련 요인을 규명함 -부산지역 소재 50인 미만 소규모 제조업체 23개 사업장에서 일하는 여성노동자 312명 설문조사 실시(유효설문 251명) -개인적 특성, 행위와 관련된 인지·감정 요인, 건강증진행위 수행도에 대한 기술통계 분석 -개인적 특성에 따른 건강증진행위 수행 정도의 차이는 t-test, 분산 분석 실시 -행위와 관련된 인지·감정 요인과 건강증진행위 수행 정도의 상관성은 Pearson 검정 실시 -건강증진행위 수행 정도에 영향을 주는 요인 규명을 위해 다중회귀분석 실시 	<ul style="list-style-type: none"> -평균연령은 40.7세이며, 40대가 39.1%로 가장 많음. 현재 기혼자가 59.0%이고, 월수입은 50만원 이상 100만원 미만이 70.9%에 달함. 근무시간은 45시간 이상 56시간 미만이 41.6%로 가장 많으며, 정규직 84.0%, 생산직 74.9%임 -건강증진행위 수행도와 관련이 있는 개인적 특성은 현재 질병, 건강상태, 가족만족도, 직무만족도, 결혼상태, 근무형태, 고용형태 등임. 연령, 교육정도, 과거질병, 근무부서, 근무형태 등에 따라서는 유의한 차이가 나타나지 않음 -사회적 지지와 건강증진행위 수행도는 높은 순상관 관계를, 자기효능감과 건강증진행위 수행도는 유의한 정적 상관관계를 보임 -건강증진행위 수행도에 가장 영향력 있는 요인은 사회적 지지로 나타남

지금까지 선행연구를 세 가지 측면에서 검토하였다. 먼저 소규모 사업장의 현황을 산업안전 중심으로 다룬 논의들은 사업장 규모가 격차를 만들어내는 주요 변수라는 점에 주목하였다. 특히 산업재해의 70% 이상이 30인 미만 사업장에서 발생하지만, 정작 이들 사업장은 안전관리의 사각지대에 놓여 있다는 점이 강조되었다. 사업주의 소극적 태도와 의무 방기, 정부의 관리감독 소홀과 미약한 시정조치, 그리고 노동자들의 안전의식 미비 등이 복합적으로 얽히며 노동현장의 산업안전이 보장되지 못하는 것으로 분석되었다. 이러한 논의들은 소규모 사업장이 법과 제도의 적용에서 제외됨에 따라 사업장 규모에 따른 노동환경의 격차가 더욱 심화된다는 것을 드러낸다는 점에서 의미가 있다. 서울시 소재 사업체 중 30인 미만의 규모로 운영되는 경우가 97.8%에 달한다는 점은 사각지대라는 진단이 사실상 무색할 정도로 압도적인 비중이라 할 수 있다. 달리 말하면, 압도적 다수를 차지하는 이들 사업장을 그간 접근성과 행정력 등의 이유를 들어 사각지대로 만들어온 것은 아닌지 되짚어볼 필요가 있다. 이들 사업장의 노동환경 개선에 대한 정부의 책임과 역할을 보다 적극적으로 모색해야 하는 이유가 바로 여기에 있다.

다음으로 소규모 사업장에서 일하는 노동자의 건강에 주목한 논의들은 건강을 위협하는 노동환경의 문제를 주로 제조업 중심으로 분석하였다. 작업장 요인으로는 긴 노동시간과 직무 스트레스, 소음이나 진동 발생 등의 작업 특성, 근무형태와 근속년수 등이 다루어졌다. 또한 건강 증진 행위에 대한 사회적 지지나 근로자건강센터 같은 지역사회 지원 체계가 중요한 영향을 미친다는 점을 밝힘으로써 산업보건의 문제는 개별 사업장을 넘어선 접근이 필요함을 드러내주었다. 반면, 노동자 개인의 연령이나 학력, 결혼상태, 건강상태에 대한 주관적 인식 등의 영향을 강조하는 논의들도 이루어졌다. 이러한 논의에서는 검토 대상이 소규모 사업장에서 일하는 노동자일 뿐 사업장의 특성과 결부된 분석이 뒷받침되지 않음으로써 산업보건의 문제가 노동자 개인의 건강관리 차원으로 한정되기도 한다. 분석 대상의 성별을 특정하지 않은 대부분의 선행연구들은 소규모 사업장에서 일하는 남성과 여성이 조사대상에 포함되어 있음을 밝히고 있지만 성별 분석은 실시하지 않았다는 공통점을 보인다. 소규모 사업장의 문제를 다루는 대부분의 논의에서 성별이 주요하게 고려되고 있지 못하다는 것을 알 수 있다.

마지막으로 소규모 사업장의 여성노동자에 주목한 논의들을 검토하였다. 기존 논의가 대부분 남성노동자 중심으로 이루어지거나 중·대규모 사업장에 초점을 맞춘 것에 비하여 이들 논의는 사업장 규모와 성별의 문제를 함께 고려하고 있다는 점에서 의미가 있다. 하지만 주요 이슈가 육아휴직 사용을 둘러싼 현황이나 직장 내 성희롱 중심으로 제기되어 노동환경 전반의 문제를 다루기 위한 의제 확장의 필요를 시사한다.

2. 관계 법령 및 관련 정책 검토

이 절에서는 소규모 사업장 지원과 관련한 법령과 정책을 검토하고자 한다. 중앙 정부의 법률은 지방정부의 조례에 영향을 미치며, 특히 산업이나 기업 지원에 관한 정책은 지역의 성장 및 해당 산업과 기업 구성원의 삶과 밀접한 관계가 있으므로 이에 관해 살펴보고 시사점을 도출하고자 한다.

이 연구는 상시노동자 수를 기준으로 하여 30인 미만 사업장을 소규모 사업장으로 규정하고 개선방안을 모색한다. 소규모 사업장을 지원하는 사업은 대체로 노동자 수를 기준으로 하여 지원 대상의 범위를 정한다. 2018년 도입된 일자리 안정자금 지원은 30인 미만 사업장을 대상으로 실시되며, 소규모 사업장을 운영하는 사업주와 소속 노동자의 사회보험료 일부를 지원하기 위해 2012년 시작된 두루누리 사업은 10인 미만 사업장을 그 대상으로 한다. 서울시가 한국산업안전보건공단과 협력하여 2012년부터 실시해온 도심 제조업 작업환경 개선 지원 사업 또한 상시근로자 수 10인 미만 사업장을 우선 지원 대상으로 정하고 있다. 소규모 사업장 지원에 관한 내용을 담고 있는 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」은 상시근로자 수 5인 미만 사업장(제조업·광업·건설업·운수업은 10인 미만)을 대상으로 하며, 「도시형소공인 지원에 관한 특별법」에서 “도시형소공인”은 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」에 따른 소상공인이어야 한다고 전제되어 있다. 다만, 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」은 “소상공인”을 정의함에 있어 「중소기업기본법」에 따른 소기업이어야 함이 전제되어 있다. 이하에서는 소기업을 규정하는 규모 기준을 살펴보고 중소기업과 소상공인을 지원하기 위한 법률 및 조례 현황을 검토한 후 소규모 사업장

지원 사업을 살펴보도록 하겠다.

현행 「중소기업기본법」은 업종별 매출액 또는 자산총액 등을 기준으로 중소기업의 범위를 정한다. 기존에는 상시근로자 수 또는 자기 자본, 상시근로자 수 또는 매출액 중 택일하여 중소기업의 범위를 정하였으나 법 개정에 따라 2015년부터 상시근로자 수 기준이 제외되었다. 중소기업은 동법 시행령이 정하는 바에 따라 소기업(小企業)과 중기업(中企業)으로 구분되며, 소기업의 경우 아래와 같이 업종별 평균 매출액 등의 기준을 충족시켜야 한다.

표 II-4 「중소기업기본법」에 따른 소기업 규모 기준

해당 기업의 주된 업종	분류기호	규모 기준
1. 식료품 제조업	C10	평균매출액 등 120억원 이하
2. 음료 제조업	C11	
3. 의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	C14	
4. 가죽, 가방 및 신발 제조업	C15	
5. 코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	C19	
6. 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제조업 제외)	C20	
7. 의료용 물질 및 의약품 제조업	C21	
8. 비금속 광물제품 제조업	C23	
9. 1차 금속 제조업	C24	
10. 금속가공제품 제조업(기계 및 가구 제조업 제외)	C25	
11. 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	C26	
12. 전기장비 제조업	C28	
13. 그 밖의 기계 및 장비 제조업	C29	
14. 자동차 및 트레일러 제조업	C30	
15. 가구 제조업	C32	
16. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	D	평균매출액 등 80억원 이하
17. 수도업	E36	
18. 농업, 임업 및 어업	A	
19. 광업	B	
20. 담배 제조업	C12	
21. 섬유제품 제조업(의복 제조업 제외)	C13	
22. 목재 및 나무제품 제조업(가구 제조업 제외)	C16	
23. 펄프, 종이 및 종이제품 제조업	C17	

해당 기업의 주된 업종	분류기호	규모 기준
24. 인쇄 및 기록매체 복제업	C18	
25. 고무제품 및 플라스틱제품 제조업	C22	
26. 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	C27	
27. 그 밖의 운송장비 제조업	C31	
28. 그 밖의 제품 제조업	C33	
29. 건설업	F	
30. 운수 및 창고업	H	
31. 금융 및 보험업	K	
32. 도매 및 소매업	G	평균매출액 등 50억원 이하
33. 정보통신업	J	
34. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료재생업(수도업 제외)	E(E36 제외)	
35. 부동산업	L	
36. 전문·과학 및 기술 서비스업	M	평균매출액 등 30억원 이하
37. 사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	N	
38. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	R	
39. 산업용 기계 및 장비 수리업	C34	
40. 숙박 및 음식점업	I	
41. 교육 서비스업	P	평균매출액 등 10억원 이하
42. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
43. 수리(修理) 및 기타 개인 서비스업	S	

주1) 해당 기업의 주된 업종 분류 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류(부록1 참조)에 따름.

주2) 위의 제27호에도 불구하고 철도 차량 부품 및 관련 장치물 제조업(C31202) 중 철도 차량용 의자 제조업, 항공기용 부품 제조업(C31322) 중 항공기용 의자 제조업의 규모 기준은 중소기업의 경우 평균매출액 등 1,500억원 이하, 소기업의 경우 평균매출액 등 120억원 이하로 정함.

자료: 국가법령정보센터 홈페이지 및 중소기업벤처부 홈페이지.

이처럼 매출액 중심의 소기업 기준을 충족시킨 기업 중 상시근로자 수를 기준으로 하여 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」과 「도시형소공인 지원에 관한 특별법」의 적용 대상이 된다. 각 법률에서는 소상공인과 도시형소공인 지원을 위한 정책 수립 및 지역 특성을 고려한 시책 수립에 관한 국가와 지방자치단체의 책무를 규정하고 있다.

서울시는 이와 같은 법률에 상응하여 「서울특별시 소상공인 지원에 관한 조례」와

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

표 II-5 「서울특별시 소상공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용

구성	주요내용
제4조 (시장의 책무)	-시장은 소상공인의 경영안정 지원을 통한 성장기반 조성을 위하여 소상공인 육성 및 지원에 필요한 시책을 적극 발굴하고 추진하여야 함
제5조 (소상공인의 책무)	-소상공인은 경영혁신을 통하여 경쟁력을 확보하고 투명한 경영과 기업의 사회적 책임을 다하여 지역경제 발전에 이바지할 수 있도록 노력하여야 함 -소상공인과 그 사업에 관련되는 자는 시의 소상공인 시책에 적극 협력하여야 함
제6조 (소상공인지원계획)	-시장은 소상공인의 경영안정과 성장기반 조성을 통한 경쟁력 강화를 지원하기 위하여 매 3년마다 소상공인지원계획을 수립·시행하여야 함
제7조 (실태조사)	-시장은 소상공인 지원을 체계적이고 효율적으로 수립·추진하기 위하여 매 3년마다 소상공인의 활동 현황 및 경영 실태 등에 대한 조사를 실시할 수 있음
제8조 (경영 및 창업 지원)	-시장은 소상공인의 경영 및 창업 지원을 위하여 다음 사업을 실시할 수 있음 •소상공인 신용보증 지원

구성	주요내용
	<ul style="list-style-type: none"> •창업상담, 컨설팅, 교육, 창업자금 융자 지원 등 창업 지원 •공동화 또는 협업사업, 밀집지역 활성화 등 경영개선 지원 •홍보, 디자인 또는 공동브랜드 개발, 판매촉진 등 마케팅 지원 •자금·인력·기술·판로·입지 등의 개선에 필요한 컨설팅 지원 •소상공인에 대한 전자상거래, 스마트 기기를 이용한 결제 시스템의 도입 등 상거래 현대화 지원 •그밖에 소상공인 경쟁력 강화를 위해 시장이 인정하는 사항
제9조 (소상공인경영지원센터)	<ul style="list-style-type: none"> -시장은 제8조의 소상공인 지원 사업을 효율적이고 체계적으로 수행하기 위하여 서울특별시 소상공인경영지원센터를 둘 수 있음 -시장은 센터의 설치 및 운영에 필요한 경비를 예산의 범위 안에서 지원할 수 있음
제10조 (소상공인 관련단체 등 지원)	<ul style="list-style-type: none"> -시장은 건전한 소상공인 관련단체 등의 설립을 권장하고 이들 단체의 활동을 지원할 수 있음
제11조, 제12조	-사무의 위탁, 시행규칙

자료: 국가법령정보센터.

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

【표 II-6】 서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019~2022)

비전	소상공인과 골목경제가 살아나는 살맛나는 서울
정책목표	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 자생력 강화 및 성장 역량 제고 ▶ 비용부담 완화 및 사회안전망 강화 ▶ 공정거래질서 확립 ▶ 지속가능한 자영업 환경 조성

정책목표별 추진전략	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 자생력 강화 및 성장 역량 제고 <ul style="list-style-type: none"> - 지역밀착형 소상공인 종합지원체계 구축 - 지역의 소비로 지역경제를 살리는 생활상권 활성화 - 소상공인 조직화 및 협업 활성화
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 비용부담 완화 및 사회안전망 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 소상공인 경영비용 부담 완화 - 자영업자 3종 패키지⁹⁾ 차질 없는 추진 - 경영애로 소상공인 선제적 점검 및 재기 지원 강화
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공정거래질서 확립 <ul style="list-style-type: none"> - 공정거래 감독행정 지방화의 안정적 실현 - 주요상권 임대료 조사 등으로 분쟁조정 실효성 강화 - 소상공인의 안정적 영업을 위한 제도적 기반 마련
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지속가능한 자영업 환경 조성 <ul style="list-style-type: none"> - 소상공인 연구센터 설립 및 빅데이터 기반 창업 지원 - 소상공인 참여하는 지역 단위 거버넌스 구축 - 상생기금 조성으로 마을경제 활성화 재정기반 마련

주: 이 계획에서 소상공인은 앞서 언급한 정의에 부합하는 자를 말하며, 자영업자는 임금근로자가 아니면서 근로자를 고용한 자 또는 자기 혼자 사업을 영위하는 자를 의미함.
 자료: 서울특별시 노동민생정책관(2019b), 「민선7기 서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019-2022)」.

「서울특별시 도시형소공인 지원에 관한 조례」는 2015년 제정되었는데, 도시형소공인의 성장과 발전을 위한 지원체계를 마련하여 도시형소공인의 경제활동을 촉진함으로써 시민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다. 여기서 도시형소공인이란 앞서 언급한 바와 같이 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」에 따른 소상공인인면서, 노동 집약도가 높고 숙련 기술을 기반으로 하며 일정 지역에 집적하는 특성이 있는 제조업이면서, 「도시형소공인 지원에 관한 특별법 시행령」(제2조)에 의거하여 한국표준산업분류에 따른 제조업의 중분류에 해당하는 영업의 종목을 주된 사업으로 하는 자를 말한다. 따라서 아래 제시된 업종 중 10인 미만 사업장을 대상으로 한다.

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

Ⅰ 표 Ⅱ-7 Ⅰ 도시형소공인 해당 업종

코드	해당 업종	코드	해당 업종
10	식료품 제조업	23	비금속 광물제품 제조업
11	음료 제조업	24	1차 금속 제조업
12	담배 제조업	25	금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외
13	섬유제품 제조업; 의복 제외	26	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업
14	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 업체		
15	가죽, 가방 및 신발 제조업	27	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업
16	목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	28	전기장비 제조업
17	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	29	기타 기계 및 장비 제조업
18	인쇄 및 기록매체 복제업	30	자동차 및 트레일러 제조업
19	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	31	기타 운송장비 제조업
20	화학 물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	32	가구 제조업
21	의료용 물질 및 의약품 제조업	33	기타 제품 제조업
22	고무 및 플라스틱제품 제조업	34	산업용 기계 및 장비 수리업

자료: 통계청, 한국표준산업분류.

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

【 표 II-8 】 「서울특별시 도시형소공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용

구성	주요내용
제3조 (도시형소공인 지원 종합계획의 수립)	-시장은 도시형소공인의 성장과 발전을 위하여 5년마다 도시형소공인 지원 종합계획을 수립·시행하여야 함
제4조 (도시형소공인 지원 시행계획의 수립 등)	-시장은 종합계획의 추진을 위하여 매년 도시형소공인 지원 시행계획을 수립하여야 함 -시장은 도시형소공인 지원을 위하여 자치구청장에게 시행계획 추진에 필요한 조치를 요청할 수 있음
제5조 (도시형소공인 양성 및 인력 확보)	-시장은 도시형소공인을 양성하고 인력을 확보하기 위해 노력하여야 하며, 도시형소공인이 우수한 인력을 확보할 수 있도록 지원하기 위하여 도시형소공인 숙련기술 습득과 고도화를 위한 교육, 신규 인력 유입의 활성화 및 고용안정을 위한 사업, 도시형소공인 노동자의 처우개선 등 복지증진에 관한 사업, 청년 미취업자의 고용확대 지원, 퇴직노동자 등의 숙련기술 전수 및 재취업 지원에 관한 사업 등을 할 수 있음
제6조 (도시형소공인 경영지도 및 기술개발 지원)	-시장은 도시형소공인의 경영지도 및 기술개발을 지원하기 위하여 노력하여야 함 -시장은 도시형소공인의 사업 기획, 개발 및 연구, 상담 제공, 지도 및 정보 제공, 기술혁신 및 기술개발, 기술력 및 생산력 향상에 필요한 조사·연구 등의 사업을 지원할 수 있음
제7조 (우수 숙련기술인 선정)	-시장은 도시형소공인 업종에 종사하는 우수 숙련기술인을 선정하여 포상할 수 있음
제8조 (기술의 전수 지원)	-시장은 도시형소공인의 기술이 전수·발전될 수 있도록 노력해야 함. 이를 위해 우수 기술의 보급 및 기술정보 제공, 우수 숙련기술인을 통한 우수 기술의 전수, 기술 전수를 위한 시설 및 장비 제공, 도시형소공인의 숙련기술을 전수받은 기술전수대상자가 해당 직종에 장기간 종사할 수 있도록 장려하는 사업 등을 추진할 수 있음
제9조 (우수 도시형소공인 육성 및 지원)	-시장은 지역 일자리 창출, 매출 증대 등 지역경제에 미치는 영향이 크거나 숙련기술의 고도화 가능성을 보유한 도시형소공인을 선정하여 우수 도시형소공인으로서의 성장촉진 및 증장기 발전을 위한 전략의 수립 지원, 기술·인력·금융·경영 등 분야별 전문가의 파견·알선, 우수 도시형소공인으로서의 성장을 촉진하기 위한 정보 제공, 국내 및 해외 판로 개척에 대한 지도와 자문 등의 사업을 지원할 수 있음
제10조 (도시형소공인 집적지구 금융지원)	-시장은 집적지구에 있거나 집적지구로 이전하는 도시형소공인에 대하여 자금이나 그밖에 필요한 사항을 우선하여 지원할 수 있으며, 서울신용보증재단을 통한 신용보증을 우선적으로 지원할 수 있음

구성	주요내용
제11조 (도시형소공인 집적지구 인프라 구축)	<ul style="list-style-type: none"> -시장은 집적지구의 기반시설 조성과 확충을 위하여 공동폐기물 처리 시설 설치, 사업장 등에 관한 건물과 시설물 등의 개량·수리, 공동창고·교육시설·안전시설물 등의 설치·개량, 장애인·노인·임산부 등의 이동과 사업장 등 이용의 편의를 도모하고 정보 접근을 용이하게 하기 위한 시설과 설비 설치·보수, 그밖에 집적지구 인프라 구축을 위하여 필요한 사업을 지원할 수 있음 -시장은 이에 필요한 비용을 지원할 수 있음
제12조, 제13조 (도시형소공인 지원센터의 설치·운영, 운영의 위탁)	<ul style="list-style-type: none"> -시장은 도시형소공인의 발전과 기술정보의 제공 등에 필요한 업무를 지원하기 위하여 도시형소공인 지원센터를 설치·운영할 수 있음
제14조 (사업장 및 작업환경의 개선)	<ul style="list-style-type: none"> -시장은 도시형소공인 사업장 및 작업환경의 개선에 필요한 비용을 지원할 수 있음 -시장은 도시형소공인의 작업환경 및 작업특성에 대한 위해요소를 측정하고 이를 개선하기 위해 필요한 지원을 할 수 있음
제15조 (공동사업의 지원)	<ul style="list-style-type: none"> -시장은 도시형소공인의 경영비용 절감 및 매출 증대를 위하여 공동사업을 지원할 수 있음(협동조합 설립 등 조직화 지원, 중소기업과의 연계 지원, 제품·디자인 개발 및 기능 개선, 공동시설 및 공동장비, 공동판로 등)
제16조 (사회적 인식의 제고)	<ul style="list-style-type: none"> -시장은 도시형소공인에 대한 국민의 이해를 높이고 도시형소공인과 보유기술의 중요성에 대한 사회적 공감대를 확산할 수 있도록 사회적 인식 제고를 위하여 노력하여야 함

자료: 국가법령정보센터.

위 조례에 명시된 도시형소공인 집적지구는 「도시형소공인 지원에 관한 특별법」에 따라 지정된 지역을 말한다. 이 법에서는 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 도시형소공인의 발전을 위하여 필요한 경우 관할 구역의 일정 지역을 도시형소공인 집적지구로 지정해줄 것을 중소벤처기업부 장관에게 요청할 수 있도록 하고 있다. 2016년 기준으로 전국의 도시형소공인 집적지구는 696개인데, 이중 서울시의 집적지구는 149개(21.4%)로 집계되었다.

표 II-9 도시형소공인 집적지구: 전국 및 서울시 현황

구분	식료품	음료	섬유	의복	가죽	목재	종이	인쇄	화학	고무
서울	2	·	12	74	5	·	3	11	·	2
전년대비	+1	·	+7	+11	+1	·	+1	+3	·	·
전국	131	1	39	91	9	5	9	32	9	47
전년대비	+3	·	+12	+10	·	·	+1	+2	+2	-12

구분	비금속	1차금속	금속	전자	의료	전기	기계	가구	기타	합계
서울	1	1	14	1	·	4	13	·	6	149
전년대비	·	·	-4	+1	·	·	-1	·	·	+31
전국	6	4	119	15	8	37	97	20	17	696
전년대비	+1	-1	-21	+3	+4	-4	-4	-1	-3	+8

자료: 통계청, 사업체조사, 김복한(2018)에서 재인용.

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

표 II-10 서울시 도심 제조업 작업환경개선 지원 내용

사업목적	-서울시 도심 제조업을 지속 가능한 성장산업으로 육성하기 위해 한국산업안전보건공단의 클린사업장 조성 지원사업과 연계하여 안전하고 쾌적한 근무환경 조성 및 생산성 제고 도모
관계법령 및 추진근거	-도시형소공인 지원에 관한 특별법 제19조 -서울시 도시형소공인 지원에 관한 조례 제14조 -2012년 4대 도시형제조업 육성·지원 계획(경제정책과, 2011) -안전하고 활력 있는 희망서울 만들기 업무협약(市-한국산업안전보건공단(2012))
지원대상	-서울시 소재 제조업체 중 안전보건공단의 클린사업장 인정 업체: 근로자를 고용하여 산업재해보험에 가입하고 보험료 체납이 없는 50인 미만 사업장 중 상시근로자 10인 미만으로 4대 도심 제조업종 우선 지원

지원대상	-우선지원 대상 업종						
	의류봉제	14. 의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업					
	수제화	15. 가죽, 가방 및 신발 제조업					
	인쇄	18. 인쇄 및 기록매체 복제업					
	기계	25. 금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외 26. 전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업 27. 의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업 28. 전기장비 제조업 29. 기타 기계 및 장비 제조업					
	귀금속	331. 귀금속 및 장신용품 제조업					
연도별 예산 및 지원사업장 수	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년
	245백만원	240백만원	240백만원	240백만원	400백만원	200백만원	200백만원
	120개	111개	84개	103개	106개	74개	91개

자료: 서울특별시(각 년도), 도심제조업(또는 도시형제조업) 작업환경 개선 지원계획.

서울시에서 추진한 소규모 사업장에 대한 지원 사업은 주로 사업장의 경영 안정과 성장에 초점을 두었다고 평가된다. 작업환경 개선 지원 사업의 경우 노후시설 개선과 쾌적한 근무환경 조성에 관심을 두고 있지만 여전히 미흡한 것으로 지적되었다(최유진 외, 2017). 사업장의 경영 안정과 노후시설 개선 등이 노동환경 개선에 긍정적인 작용을 할 것이라는 점에서 이러한 기조는 유지될 필요가 있다. 서울시 소재 사업체의 압도적 비중을 차지하는 소규모 사업장이 법적·제도적 사각지대로 존재해왔음을 고려할 때, 소상공인 지원 종합계획이나 도심 제조업 작업환경 개선 사업 등은 지방정부의 책무를 이행하고자 하는 노력으로 유의미하게 평가되어야 할 것이다. 다만 이러한 정책 기조가 소규모 사업장 노동자들의 일하는 방식과 관계에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 검토가 뒷받침될 필요가 있다.

소상공인과 영세중소기업의 경영 부담을 완화함으로써 노동자의 고용안정을 도모하는 것을 직접적인 목적으로 표방한 사업으로는 중앙정부가 주관하는 일자리 안정자금 지원과 사회보험료 지원 사업을 들 수 있다. 일자리 안정자금은 2018년 최저임금이 전년도에 비해 16.4% 인상됨에 따라 단기적으로 급격한 경영상 어려움에 처할 수 있는 소상공인·영세기업을 지원하고자 도입되었다(고용노동부, 2017). 원칙적

으로 30인 미만 사업장을 대상으로 하며, 사업장 특성을 고려하여 일부 예외를 둔다. 또한 1차년도인 2018년 사업 결과 검토에 기반하여 2019년에는 지원대상과 요건, 지원금액 등이 일부 변경되었다.

표 II-11 일자리 안정자금 개요

구분	공통사항	2018년	2019년
지원 대상	<ul style="list-style-type: none"> ·[원칙] 30인 미만 사업장 - 공동주택 경비·청소원, 사회적 기업·장애인직업재활시설·자활기업은 30인 이상 사업주도 지원 - 고용위기 지역·산업위기 대응 지역은 300인 미만 사업주 지원 ·[제외] 고소득 사업주(과세소득 5억 원 초과), 임금체불 사업주, 국가 등에서 인건비 지원을 받는 사업주 	<ul style="list-style-type: none"> · 60세 이상 고령자를 고용한 300인 미만 사업주 포함 	<ul style="list-style-type: none"> · 55세 이상 고령자를 고용한 300인 미만 사업주 포함
지원 요건	<ul style="list-style-type: none"> ·[사업주] 최저임금 준수, 기존 근로자 보수수준 유지 ·[근로자] 1개월 이상 고용, 최저임금 준수, 고용보험 가입 · 고용보험 가입자 또는 고용보험 적용 제외자¹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> · 월 보수액 190만원 미만 	<ul style="list-style-type: none"> · 월 보수액 210만원 이하
지원 금액	<ul style="list-style-type: none"> · 5인 이상 사업장 근로자 1인당 13만원 · 일용·단시간 근로자는 일수·시간 비례 지원²⁾ *20-40시간 미만 12만원, 10-20시간 미만 9만원, 10시간 미만 6만원 	<ul style="list-style-type: none"> · 5인 미만 사업장 근로자 1인당 13만원 · 일용: 월15일 이상 근로 *22일 이상 13만원, 19-21일 12만원, 15-18일 10만원 	<ul style="list-style-type: none"> · 5인 미만 사업장 근로자 1인당 15만원 · 일용: 월10일 이상 근로 *22일 이상 13만원, 19-21일 12만원, 15-18일 10만원, 10-14일 8만원
신청 절차	<ul style="list-style-type: none"> · 연 1회 신청 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 교체(신규 입사)시 고용보험 피보험자격 신고와 별도로 일자리 안정자금을 추가로 신청 	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 교체(신규 입사)시 고용보험 피보험자격 신고서상 일자리 안정자금 지원 희망여부만 체크 · '18년부터 안정자금을 지원받은 근로자는 추가 신청절차 없이 지속 지원

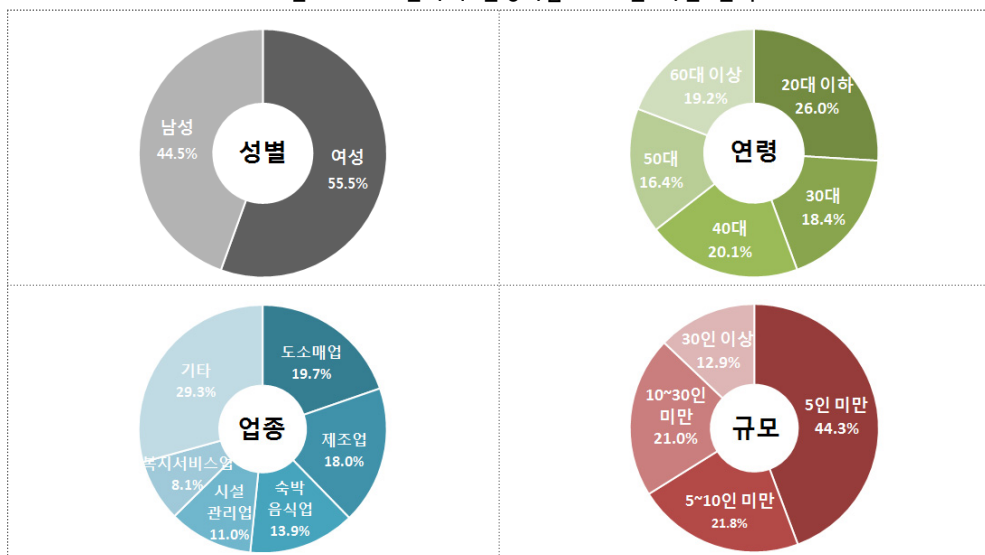
주1) 고용보험 적용 제외자는 합법취업 외국인, 5인 미만 농림·어업 법인이 아닌 농가·어가, 초단시간(주15시간 미만) 근로자, 신규취업한 만65세 이상 근로자를 말함.

주2) 단시간근로자는 주40시간 미만 근로하는 자를 말함.

자료: 고용노동부(2019a), “소규모 영세 사업주 경영부담은 줄이고, 노동자 사회안전망은 튼튼하게: 고용노동부 2018년도 일자리 안정자금 지원성과 발표”, 2019. 1. 14. 보도자료.

2018년 일자리 안정자금의 지원 규모는 사업장 기준으로 66만 개, 노동자 기준으로 264만 명이다. 지원받은 노동자 가운데 55.5%가 여성으로 집계되었고, 연령별로는 20대 이하가 26.0%(20대 미만 2.2%, 20대 23.8%)로 가장 많았다. 그 다음으로는 40대가 20.1%로 집계되었고, 60대 이상 19.2%, 30대 18.4%, 50대 16.4% 등의 순을 보였다. 사업장 규모별로 살펴보면 5인 미만 사업장이 44.3%로 절반에 가까우며, 5인 이상 10인 미만 사업장과 10인 이상 30인 미만 사업장이 각각 21.8%와 21.0%로 집계되었다. 업종별로는 도매 및 소매업 19.7%, 제조업 18.0%, 숙박 및 음식점업 13.9%, 시설관리업 11.0% 등으로 나타났다. 집행액은 2조 5,136억 원이다. 지방자치단체별 지원 현황이 공개되지 않아 서울시 소재 사업장에 대한 지원 규모는 파악하기 어렵지만, 지원 대상 사업장 중 도매 및 소매업, 제조업, 숙박 및 음식점업을 합한 비중이 절반을 넘는다는 점에서 본 연구의 분석 대상인 업종의 특성을 파악하는데 유의미한 시사점을 준다.

그림 II-1 | 일자리 안정자금 2018년 지원 실적



자료: 고용노동부(2019a), “소규모 영세 사업주 경영부담은 줄이고, 노동자 사회안전망은 튼튼하게: 고용노동부 2018년도 일자리 안정자금 지원성과 발표”, 2019. 1. 14. 보도자료.

일자리 안정자금은 사회보험 가입 확대 등 저임금 노동자의 사회안전망 강화와도 연계된다. 일자리 안정자금을 신청하기 위한 전제가 고용보험 가입이기 때문에 일

자리 안정자금을 지원받고자 하는 영세 사업주와 노동자에 대한 사회보험료 지원 또한 뒷받침되어야 한다. 두루누리 사업은 사회보험의 혜택을 받지 못하는 소외계층 중 일부인 소규모 사업장의 저임금 노동자를 대상으로 국민연금과 고용보험료를 지원하는 사업이다(한상운 외, 2013). 2018년과 2019년 신규가입자에 대해 5인 미만 사업장은 국민연금과 고용보험료의 90%, 5인 이상 10인 미만 사업장은 80%를 지원하며, 그 이전 시기 가입자에 대해서는 40%를 지원한다.¹⁰⁾ 5인 미만 사업장에 대한 건강보험료 경감율도 추가되었다. 2018년에는 일자리 안정자금 지원 대상에 대해 직장 건강보험 가입 시 50%를 경감하였는데, 건강보험료 부담으로 일자리 안정자금 신청에 어려움이 있다는 의견을 반영하여 5인 미만 사업장에 대한 경감율을 10%p 확대, 2019년 신규가입자에 대해 60%를 경감한다.

【 표 II-12 】 사회보험료 지원 방안(2017~2019)

구분	2017년	2018년	2019년
두루누리 지원 (고용보험· 국민연금 보험료 지원)	<ul style="list-style-type: none"> 월보수 140만원 미만 신규가입자 10인 미만 60%, 기존가입자 10인 미만 40% 	<ul style="list-style-type: none"> 월보수 190만원 미만 신규가입자 5인 미만 90%, 5~10인 미만 80%, 기존가입자 10인 미만 40% 	<ul style="list-style-type: none"> 월보수 210만원 미만 신규가입자 5인 미만 90%, 5~10인 미만 80%, 기존가입자 10인 미만 40%
건강보험료 감면	<ul style="list-style-type: none"> 없음 	<ul style="list-style-type: none"> 안정자금 지원대상자 이면서 '18년 직장 신규 가입자 50% 경감 	<ul style="list-style-type: none"> 안정자금 지원대상자 이면서 '19년 직장 신규 가입자 5인 미만 60%, 5~30인 미만 50% 경감 *'18년 지원자는 30% 경감
사회보험료 세액공제	<ul style="list-style-type: none"> 신규 채용자에 대한 4대 보험 사용자 실 부담액의 50% 세액공제 	<ul style="list-style-type: none"> 신규 채용자 외에 최저 임금 100~120% 수준 기존 재직자 신규 가입 시에도 세액공제 	<ul style="list-style-type: none"> 신규 채용자 외에 최저 임금 100~120% 수준 기존 재직자 신규 가입 시에도 세액공제

주: 두루누리 및 건강보험료 경감은 사업주·노동자를 지원 대상으로 하며, 사회보험료 세액공제는 사업주를 지원 대상으로 함.

자료: 고용노동부(2019a), “소규모 영세 사업주 경영부담은 줄이고, 노동자 사회안전망은 튼튼하게: 고용노동부 2018년도 일자리 안정자금 지원성과 발표”, 2019. 1. 14. 보도자료.

10) 일자리 안정자금 지원대상인 30인 미만 사업장의 고용보험 가입자는 2018년 11월말 기준으로 전년 동월 대비 25만 5천 명 증가하였다. 규모별로는 5인 미만 사업장 종사자가 12만 명 증가하였고, 업종별로는 숙박 및 음식점업과 도매 및 소매업에서 10만 3천 명 증가하여 소규모 사업장 및 최저 임금 영향을 크게 받는 업종에서 고용보험 가입이 증가한 것으로 보고되었다(고용노동부, 2019a).

이처럼 중앙정부가 주관하는 소규모 영세 사업장의 사회보험료 지원 사업에 연동하여 서울시는 서울신용보증재단을 통한 인센티브 특례보증 사업을 시행하였다. 이는 서울시 소재 소기업·소상공인 가운데 직전 분기 말 대비 4대 사회보험 납부내역서에 등재된 상시근로자 수가 증가한 기업을 대상으로 한다. 영세 사업장 근로자의 사회보험 가입을 유도함으로써 취약근로자의 사회적 안전망을 구축하고 사회보험 사각지대를 해소하고자 하는 취지이다. 서울시는 1인 자영업자의 보험료를 지원하기 위한 사업도 추진하고 있다. 앞서 살펴본 「서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019~2022)」에는 고용보험 가입을 전제로 하여 1인 자영업자의 보험료를 매월 30%씩 3년 간 지원하는 계획이 포함되어 있다(서울특별시 노동민생정책관, 2019b).

지금까지 살펴본 정책이 소규모 사업장을 지원함으로써 그곳에서 일하는 노동자의 조건과 환경을 개선하는 데 직·간접적 영향을 미치는 것이라면, 서울시에서 2013년부터 매년 실시하고 있는 「소규모 사업장 근로자 인식조사」는 이들 사업장에서 일하는 노동자에 초점을 맞추고 있다. 서울시는 소규모 사업장에서 일하는 노동자들의 기본적인 근로인식을 파악하고자 민생침해 모니터링단¹¹⁾을 활용하여 사업장 방문 조사를 실시하고 있다. 근로인식 조사 항목은 근로계약서 작성 및 교부 여부, 최저임금 보장 및 안내 여부, 주휴수당 및 초과근무수당 인지 여부 등이고, 매년

11) 서울시 민생침해 모니터링단은 불법행위에 대한 관리 감독 사각지대를 해소하기 위하여 시민이 참여하는 사전 예방 활동으로 2012년 「민생침해 근절 종합대책」 시행과 함께 운영되기 시작하였다. 2012년에는 불법대부업 단속을 위한 대부업체 지도·점검 등 5개 분야에서 100명이 모니터링단으로 활동하였으며, 2013년부터는 모니터링단 중 10명을 배정하여 소규모 사업장 중심으로 근로인식 조사를 실시해왔다(서울특별시 경제진흥실, 2013). 2017년에는 6개 분야에서 70명이 모니터링단으로 활동하였다. 활동인원 및 활동건수, 집행액 등은 다음과 같다.

표 II-13 | 민생침해 모니터링단 2017년 분야별 추진 현황

(집행액 단위: 천원)

구분	계	대부업	불공정 거래	상가 임대차	임금 체불	다단계 등	선불식 할부거래
인원	70명	25명	15명	10명	10명	5명	5명
건수	22,721건	12,068건	2,165건	4,044호	3,439건	폐업 27개소, 직권말소 1개소	현장점검 389개소, 사업자조회 588회
집행액	227,509	69,772	31,979	59,993	34,180	23,040	8,545
활동 내용	불법광고물, 인터넷광고 모니터링	가맹분야, 편의점 설문조사	임대차 현황 조사	임금체불 등 설문조사	다단계·후원 방문관매업체 위법사항 확인	선불식 할부거래업체 위법사항 확인	

자료: 서울특별시 경제진흥본부(2018), 「2018년 민생침해 모니터링단 운영 계획」.

조사 항목이 일부 조정되었다. 2016년 조사부터는 성희롱 예방에 관한 교육 또는 안내를 받은 경험에 대한 질문이 포함되었다. 조사에 참여한 노동자는 2013년 1,789명에서 2017년 3,444명으로 두 배 가까이 많아졌고, 이들 가운데 여성 비율은 2013년 65.0%, 2017년 65.1%로 집계되었다. 조사 과정에서는 노동자의 권리를 안내하는 책자 배부 등이 함께 진행되었다. 앞서 ■그림 1-1■에서 살펴본 바와 같이 최근으로 올수록 조사항목에 대한 미인지 비율이 대체로 감소하여 노동자의 인식 개선에 유의미한 성과가 있다고 할 수 있으나 성별에 따른 인식의 변화 추이는 파악되지 않는다. 연도별 조사 추진 현황은 아래와 같다.

■ 표 II-14 ■ 서울시 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사 추진 현황

구분	기간	근로인식 조사 항목	조사인원	조사인원 중 여성 비율
2013	3. 27. ~ 12. 10.	①근로계약서 ②최저임금 ③주휴수당 ④초과근무수당 ⑤휴게시간 부여 ⑥연차휴가 (6개)	1,798명	65.0%
2014	2. 04. ~ 11. 30.	(①~⑥) + ⑦임금지급 원칙 준수 ⑧ 퇴직금 (8개)	2,697명	68.0%
2015	2. 09. ~ 11. 30.	(①~⑧) + ⑨급여명세서 (9개)	3,603명	69.7%
2016	4. 01. ~ 11. 30.	(①~⑧) + ⑩ 성희롱 예방 (9개)	3,481명	66.9%
2017	3. 02. ~ 11. 30.	(①~⑧) + ⑩ 성희롱 예방 (9개)	3,444명	65.1%

자료: 서울특별시(각 연도), 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사계획 및 결과보고 & 보도자료.

소규모 사업장 근로인식 조사는 2014년 제정된 「서울특별시 노동자 권리보호 및 증진을 위한 조례」와 이를 근거로 만들어진 「서울시 노동정책 기본계획(2015~2019)」에 세부과제로 포함되면서 사업 추진 근거를 확립하였다. 위 조례에는 노동 관련 조사·연구 및 노동자 권리 보호와 증진을 위한 주요사항을 포함하여 기본계획을 수립하도록 하고 있다. 2015년 발표된 「서울시 노동정책 기본계획」은 ‘노동존중특별시, 서울’을 비전으로 표명하였고, 근로자 권익 보호와 모범적 사용자 역할 정립이라는 2대 정책목표 하에 취약근로자 권익보호, 노동기본권 보장기반 구축, 고용의 질 개선,

상생과 협력의 노사관계 구축 등 4대 정책과제를 제시하였다. 이중 ‘취약근로자 권익 보호’에 중소기업사업장 근로자 지원이 포함되어 있는데, 단위과제로 영세사업 근로자 사회보험 가입률 제고, 택시운수종사자 처우 개선, 화물운수종사자 휴게시설 설치, 경비종사자 처우 개선, 도시형 제조업 작업환경 개선, 특화산업지구 근로자 노동 상담 및 교육, 이동근로자 24시간 쉼터 조성 등이 포함되어 있다. 또한 ‘노동기본권 보장기반 구축’의 단위과제 중 민생침해 모니터링단을 통한 근로인식 조사와 노동권리수첩 배부 및 시민명예노동음부즈만 홍보 지원 사업이 포함되어 있다.

표 II-15 서울시 노동정책 기본계획

비전	노동존중특별시, 서울			
정책목표	근로자 권익 보호 (34개 과제)		모범적 사용자 역할 정립 (27개 과제)	
정책과제	취약근로자 권익 보호 (20개 과제)	노동기본권 보장기반 구축 (14개 과제)	고용의 질 개선 (16개 과제)	상생과 협력의 노사관계 구축 (11개 과제)

자료: 서울특별시 경제진흥본부(2015b), 「서울시 노동정책 기본계획」.

민선 7기 서울시는 지난 시기까지의 시정 운영 성과와 새롭게 요구되는 과제들을 아울러 ‘미래 서울, 안전 서울, 복지 서울, 균형 서울, 민주 서울’ 등 다섯 가지 시정 목표를 제시하였다. 이중 ‘미래 서울’에는 소상공인과 자영업자 지원을 위한 제로페이 도입을 비롯하여 경제민주화 과제, 도심 제조업 자생력 강화를 지원하기 위한 산업경제 과제, 노동자 종합지원센터 설치·운영 등을 포함한 노동 과제가 포함되어 있으며, ‘민주 서울’에는 서울 #with U 센터 운영과 성별임금격차 개선 등의 성평등 과제가 포함되어 있다.

【표 II-16】 민선 7기 서울시 시정4개년 계획 중 관련 과제

경제민주화	<ul style="list-style-type: none"> · 제로페이 도입, 사회보험료 지원 등 소상공인·자영업자 지원 강화 · 불공정 감독 행정의 지방화 추진 · 특별사법경찰 강화 및 수사전문관 확대로 민생침해 범죄 근절 · 창업기업과 중소기업의 기술보호 지원 강화 등
산업경제	<ul style="list-style-type: none"> · 스마트앵커 조성 및 협업을 통한 도심 제조업 자생력 강화 · 패션산업 인프라 조성 및 브랜딩 구축 등
노동	<ul style="list-style-type: none"> · 노동자 종합지원센터 설치·운영 · ILO 국제기준에 맞는 노동조합 설립 지원 · 체불임금 Zero 도시 조성 · 서울형 노동안전 기준 확대 및 시행 강화 등
성평등	<ul style="list-style-type: none"> · 서울 #with U 센터 운영 · 성별임금격차 해소, 차별조사관 신설 등 성평등 노동정책 구현 등

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

경제민주화 과제는 소상공인과 자영업자의 경영구조 열악성을 개선하는 데 초점을 두고 있어 사업장 규모에 따른 양극화 해소에 대해 서울시가 정책 의지를 가지고 접근하고 있음을 보여준다. 지방정부의 현장 중심 감시 체계 활성화를 위해 불공정 거래에 대한 실질적 조사권 공유 및 고발 요청권 부여 등 불공정 감독 행정의 지방화 추진도 주목할 필요가 있다.¹²⁾ 노동 분야 과제로 제시된 ‘체불임금 Zero 도시 조성’ 또한 임금체불 조사권의 지방 확대를 통하여 근로감독관 부족 문제를 해결하고 임금체불 문제에 대해 신속히 대응할 필요에서 추진되고 있다. 지방정부의 대응 범위 확대는 그에 따르는 권한과 책임을 동반한다는 점에서 향후 민간 사업장에 대한 정책 개입 강화를 시사한다.

도심 제조업의 지속가능한 성장을 위한 지원도 강화될 예정이다. 서울시에 따르면 도심 제조업의 업체당 평균 종사자 수는 4.61명으로 전국 평균인 9.96명 대비 절

12) 불공정 거래 피해에 대해 신속히 대응할 필요성에 따라 기존에 공정거래위원회 단독 권한이었던 가맹·대리점 분야 일부 권한이 2019년 1월부터 지방정부로 이양되었다. 이에 지방정부는 가맹사업 정보공개서 등록 및 취소, 가맹·대리점 분쟁조정협의회 운영 업무를 담당하게 된다. 하지만 분쟁 조정의 경우 조정을 위한 사실관계 확인에 한해 조사권이 부여되고, 이마저도 조사 거부 시 처벌조항이 부재하여 실효성에 한계가 있다. 이에 서울시는 2018년 구성된 ‘법 집행 체계 개선 TF’ 등을 통해 가맹사업·대리점 불공정 거래 행위에 대한 실질적 조사권 공유를 적극 요청한 바 있다(서울특별시, 2019b).

반 수준이며, 해당 산업의 경우 신규인력 유입 감소와 기존 종사자 고령화에 따른 숙련기술 단절, 영세한 작업환경 등 침체를 구조화하는 환경에 놓여 있다. 또한 제조와 디자인·유통·판매의 단절과 하청구조에 따른 업체 간 경쟁 심화 등으로 인한 매출 감소도 심각한 것으로 보고되었다. 서울시는 이러한 상황을 개선하기 위하여 현대화된 작업환경과 협업 시스템을 갖춘 생산시설 스마트앵커를 2022년까지 20개소 조성할 계획이다. 또한 기획·제조·유통을 연계하는 비즈니스 모델을 발굴하여 소공인 협업 프로세스 구축을 지원할 예정으로, 스마트앵커를 중심으로 온-오프라인 상의 소비자-소공인-디자이너-유통업체 연계가 이루어진다. 패션·봉제 산업의 혁신 거점인 ‘서울패션허브’ 조성도 추진되고 있다. 동대문 기동본부 부지를 활용하여 패션전문 교육기관 설립, 제작단계별 지원공간과 R&D 시설 등이 조성될 예정이다.

노동기본권 보장을 위한 과제는 현재 8개 자치구에서 운영되고 있는 노동복지센터(또는 근로자복지센터)를 모든 자치구에 설립하고 명칭을 노동자 종합지원센터로 일원화하며, 기존에 상담과 교육 사업 중심으로 운영되던 데서 미조직 노동자 노동조합 설립 지원과 임금체불신고센터 운영 등 권익 증진을 위한 역할 강화에 초점을 맞추어 추진되고 있다.

성평등 과제는 오래되고 구조적인 성 격차와 차별의 해소를 위해 기존 정책의 사각지대에 주목하고 있다. 소규모 영세 사업장은 직장 내 성희롱·성폭력에 취약하고 대응 체계가 마련되어 있지 않은 경우가 대부분이다. 이에 서울시는 상대적으로 근로조건이 열악한 30인 미만 사업장의 노동자들을 성희롱·성폭력으로부터 보호하고 성평등한 조직문화 조성을 체계적으로 지원하기 위하여 서울 #with U 센터 설립을 추진하고 있다. 서울 #with U 센터에서는 30인 미만 사업장을 대상으로 성희롱·성폭력 예방교육을 실시하고 사건 발생 시 처리 지원과 사후관리 등을 담당하는 기관으로 구상되었다.¹³⁾

성평등 노동정책 추진을 전면 표방하였다는 점도 주목할 필요가 있다. 중소기업의 성별 임금 격차는 근속년수나 교육수준, 직종, 산업, 고용형태 등 어떤 요인에 의해서도 설명되지 않는 부분이 대기업에 비해 더 크다는 점에서 그 심각성이 부각

13) 현재 센터 운영방안에 관한 연구용역이 진행되고 있어 센터의 위상 및 구체적인 역할은 하반기에 제시될 예정이다.

되어야 한다(김난주 외, 2017; 김영미, 2017a). 서울시는 2019년 성평등 임금 공시제 도입을 추진하고 있는데, 올해는 서울시 투자출연기관을 대상으로 성별 임금 격차 실태 파악이 이루어지고 있고 향후 서울시 민간위탁 기관으로 확대하는 방안을 모색할 예정이다. 30인 미만의 민간 사업장으로 정책 개입이 확대되기까지는 더 많은 시간과 노력이 필요할 것이다. 그럼에도 불구하고 민선 7기 서울시에서 성평등 노동정책 추진이 표방되고 이를 위한 제도적 기반 마련이 서울시정의 핵심과제로 부상했다는 점은 #미투(MeToo)와 #페이미투(PayMeToo)에 대한 서울시의 적극적 응답으로, 지방정부가 할 수 있는 역할을 모색하고 책임을 이행하려는 강력한 의지의 발현이라는 점에서 유의미하게 평가될 필요가 있다.

3. 검토 결과 및 시사점

소규모 사업장에 관심을 둔 선행연구들은 사업장 규모가 노동조건과 작업환경 등의 격차를 만들어낸다는 점을 논의의 출발점으로 삼고 있다. 이에 산업재해나 유해환경 문제를 포괄하는 산업안전에 초점을 맞추어 소규모 사업장이 안전관리의 사각지대에 놓여 있는 현황을 드러내거나 노동자의 건강과 작업환경의 관계를 포괄하는 산업보건 문제를 다루었다. 대부분의 연구가 남성노동자와 여성노동자를 포함하여 진행되었으나 성별 분석이 이루어진 경우는 찾아보기 어렵다. 또한 일부 논의에서는 연구 대상이 소규모 사업장에서 일하는 노동자일 뿐 사업장 특성이 배제된 개인적 특성에 기반 분석이 이루어짐으로써 노동자 개인의 문제로 환원시키는 경향이 발견되기도 하였다.

소규모 사업장에서 일하는 여성노동자에 주목한 논의들은 주로 출산휴가와 육아휴직 등 모성권 중심의 실태를 드러내면서 제도의 실효성 문제를 강조하였다. 사업장 규모와 성별을 격차(재)생산의 주요 기제로 고려하고 있다는 점에서 의미가 있으나 특정 이슈 중심으로 논의가 이루어져 노동환경 전반의 문제를 다루기 위한 의제 확장이 필요하다. 소규모 사업장의 직무 구조가 노동환경을 구조화하는 데 어떤 관련이 있는지 관심을 둔 연구는 발견하기 어려우며, 노동관계법령과 사회보장 문제를 다루더라도 모성보호 관련 사항에 한정되거나 ‘여성’노동자의 일과 가족생활

양립에 관심을 두고 있다. 소규모 사업장의 직장 내 성희롱 문제가 일부 다루어지기도 하였으나 주로 피해 실태에 초점을 맞추고 있다. 소규모 사업장은 정책의 효력이 미치지 않는다는 점에서 피해 실태 파악은 매우 중요하고 꾸준히 이루어져야 할 것이다. 이와 아울러 구성원 간의 관계를 포함한 조직문화의 문제로 접근함으로써 노동환경 개선의 차원에서 다루어질 필요가 있다. 이러한 검토 결과를 기반으로 하여 본 연구는 노동환경 실태 파악 영역을 ‘업무 현황 및 인력 구성 등 직무 구조’, ‘노동관계법 준수 및 사회보장 수준’, ‘직장 내 존중 문화’로 구성한다.

한국사회는 지난 수십 년 간 많은 정책들을 수립하고 집행해왔지만, 그러한 정책들이 적용되고 활용여부가 평가 대상이 되거나 감시되는 좋은 일자리에는 여성들이 상대적으로 많지 않다(김영미, 2017c). 서울시 소재 사업체에서 일하는 여성노동자는 전체의 44.1%에 해당하지만, 100인 이상 사업장에서 일하는 여성 비율은 평균보다 낮은 37.5%에 그친다. 많은 여성 노동자가 복리후생제도가 일가족 양립 정책의 활용률도 낮고 인사관리 개념이 미비한 중소기업에 몰려 있는 것으로 알려져 있으나 그러한 사업장의 노동환경 실태를 사업장 규모에 따른 격차와 성별 격차를 염두에 두고 접근한 논의는 찾기 어렵다.

소규모 사업장을 지원하기 위한 관계 법령과 정책은 사업장의 경영 안정과 성장을 지원하는 데 초점을 맞추고 있다. 서울시 소재 사업체의 대부분을 차지하는 소규모 사업장이 접근성과 행정력 등을 이유로 법적·제도적 사각지대에 놓여 왔다는 점을 고려할 때, 이들 사업장을 지원하기 위한 시책 추진은 그 자체로 의미가 있다. 하지만 이러한 정책 기조가 소규모 사업장 노동자들의 일하는 방식과 관계에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 검토가 뒷받침될 필요가 있다. 또한 서울시 전체 사업체의 44.5%가 도·소매업 및 숙박·음식점업(통계청, 2017) 등 생활 밀접 업종이라는 점에서 업종 특성을 고려한 정책 설계가 필요하다.

소규모 사업장의 산업안전이나 산업보건 같은 문제는 성 중립적이거나 무성적인 것으로 인식되어 성별 특성을 고려한 분석과 대안이 뒷받침되지 못하고, 소규모 사업장의 여성노동자 문제는 모성보호와 직장 내 성희롱 등 특정 의제에 간혀 있다. 여성의 노동을 지원하는 정책 범위가 여성을 대상으로 한 특수한 정책에 한정될 경우 오히려 의제 자체가 주변화 될 우려가 있다(이주희, 2017). 이러한 문제의 중요성

과 심각성이 결코 간과되어서는 안 될 것이나, 고용 과정 전반에서 차별을 구조화하는 기제에 대한 문제제기와 분리되어 여성의 특수한 문제로 부각되는 것 역시 경계해야 할 것이다. 통상적인 고용 과정에서 발생하는 여성에 대한 차별 혹은 불이익 문제를 가시화하고 누적되는 차별의 양상에 대한 대응이 결부되지 못한 채 산전후 휴가와 육아휴직 사용을 보장하는 것만으로는 여성에 대한 차별을 밝히기 어렵다. 이러한 접근은 역설적으로 여성이 노동시장에 어울리지 않는 존재라는 통념을 더욱 강화시키며 단절의 효과를 높이는 의도하지 않은 결과를 가져오게 된다(박봉정숙, 2012; 최미진 외, 2008).

이러한 맥락에서 민선 7기 서울시가 성평등 노동정책 추진을 표방하고 이를 위한 제도적 기반을 마련하기 시작했다는 점은 유의미하게 평가될 필요가 있다. 특히 조직과 예산이 정책 의지의 준거라는 점에서 전국 최초로 설치된 서울시의 성평등노동팀은 많은 기대를 받고 있다. 전담부서 설치의 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것이다. 하지만 다른 부서에 영향을 미치는 촉진자 역할을 하지 못하게 될 경우 결국 전담부서만 해당 의제에 관심을 갖는 상황에 놓일 우려 또한 크다. 즉 이념적으로는 서울시 노동정책을 성평등 관점에서 재구조화하고 관련 부서의 정책 수립과 집행을 변화시키는 것을 목표로 하지만, 현실적으로는 성평등 노동 의제가 전담부서에 머물게 되고 작은 부서 하나가 감당할 수 있는 범위 내에서 정책이 만들어질 우려가 있다. 성평등 노동정책을 위한 시작점으로서 전담부서 설치의 유의미하게 평가되어야 하지만, 향후 30인 미만의 민간 사업장을 변화시키기 위한 정책 개입 의지와 관련 계획이 뒷받침되어야 할 것이다.

이 연구는 우리 사회 전반의 양극화가 심화되는 가운데 사업장 규모에 따른 격차 또한 커지고 있다는 점에 주목하여 소규모 사업장의 노동환경 개선을 위한 정책적 관심이 확대되어야 한다는 관심에서 출발하였다. 여성노동자의 다수가 종사하는 소규모 사업장의 노동환경 개선은 여성 노동의 지속가능성을 높여 궁극적으로 여성과 남성의 평등한 노동과 경제력 증진을 지원할 것이라는 관점에서 있다. 또한 동일한 규모의 사업장이라 하더라도 성비 구성에 따라 일하는 방식과 관계 등에 차이가 있을 수 있음을 고려하여 업종과 성별의 문제를 교차하며 소규모 사업장의 문제를 다루고자 한다.

III

서울시 사업장 규모별 성별 현황 및 특성: 제5차 근로환경조사(KWCS) 분석

1. 분석 개요
2. 분석 결과
3. 분석 결과 및 시사점

III

서울시 사업장 규모별 성별 현황 및 특성: 제5차 근로환경조사(KWCS) 분석

1. 분석 개요

본 연구에서는 서울시 소재 사업장의 규모별 성별 현황과 특성을 분석하고자 한다. 이는 30인 미만 사업장과 그 이상 규모 사업장에 어떠한 차이가 있는지 살펴봄으로써 본 연구가 초점을 맞추는 30인 미만 사업장의 특성을 파악하기 위함이다. 사업장 규모에 따른 노동조건 등의 현황만이 아니라 업무 구조나 사업장 분위기, 구성원 간의 관계 등을 포함하여 검토함으로써 30인 미만 사업장 노동환경 실태 분석을 위한 시사점을 도출하고자 한다. 이를 위하여 2017년 실시된 제5차 근로환경조사(Korean Working Conditions Survey)¹⁴⁾의 서울시 원자료를 분석하였다. 근로환경조사는 전국의 만15세 이상 취업자를 대상으로 실시되며, 총 조사인원 50,205명 가운데 서울시 표본이 9,909명(임금노동자 7,535명, 비임금노동자 2,374명) 포함되어 있다. 또한 30인 미만 사업장과 그 이상 규모 사업장 간의 비교 분석이 가능하여 선행분석 자료로 활용하기에 적합하다. 제5차 근로환경조사의 개요는 아래와 같다.

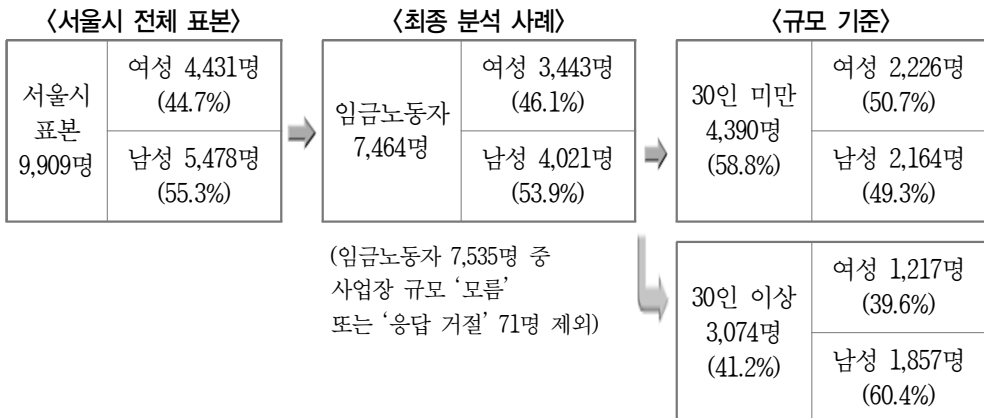
14) 근로환경조사는 2006년 처음 실시되었으며, 2010년 2차, 2011년 3차, 2014년 4차, 2017년 5차 조사가 실시되었다. 3차 조사까지는 조사주기가 일정하지 않았으나, 4차 조사부터 3년 단위로 주기가 결정되었다. 조사내용은 유럽근로환경조사(European Working Conditions Survey, EWCS) 설문지를 토대로 개발되었다.

표 Ⅲ-1 제5차 근로환경조사 설계

구분	내용
조사대상	▶ 만15세 이상 취업자(근로자, 사업주와 자영업자 포함)
조사규모	▶ 50,000가구의 취업자(적격가구원 1인) -실제 조사인원: 50,205명(여성 42.9%, 남성 57.1%) -서울시 표본 9,909명(여성 44.7%, 남성 55.3%)
조사지역	▶ 전국 17개 시도
조사방법	▶ 전문조사원에 의한 가구방문을 통한 일대일 면접조사
조사기간	▶ 2017. 7. 11. ~ 11. 17.(약 18.5주)

서울시 표본 9,909명 가운데 여성은 4,431명(44.7%)이고 남성은 5,478명(55.3%)이다. 전체 응답자 중 임금노동자는 7,535명이며, 이중 사업장 규모에 대해 잘 모른다고 응답하거나 응답을 거절한 사례(71명)를 제외한 7,464명의 응답을 분석에 활용하였다. 최종 분석 사례의 성별 분포는 여성 3,443명(46.1%), 남성 4,021명(53.9%)이며, 30인 미만 사업장 노동자 4,390명(58.8%), 30인 이상 사업장 노동자 3,074명(41.2%)이 포함되어 있다. 30인 미만 사업장 응답자 중 여성(2,226명)과 남성(2,164명)의 분포는 각각 50.7%, 49.3%로 유사하다. 30인 이상 사업장의 경우 여성은 1,217명(39.6%), 남성은 1,857명(60.4%)으로 남성이 더 많다. 이상의 내용을 정리하면 아래와 같다.

표 Ⅲ-2 제5차 근로환경조사 서울시 분석대상 자료



2006년부터 2017년까지 총 5회 실시된 근로환경조사는 산업안전보건 정책의 기초자료 생산을 목적으로 한다. 그런데 조사 내용을 살펴보면 작업장의 건강 위험 관련 요인뿐 아니라 직업특성과 업무 구조, 기술/능력 계발, 일·생활 균형, 차별, 일자리 만족도 등 다양한 분야의 질문을 망라하고 있다.

【 표 III-3 】 제5차 근로환경조사 주요내용

구 분		조사 내용
가구 현황		▶가구원 수, 가구주의 성별/출생연도/경제활동상태, 응답자와 가구주 관계, 가구원별 현황(성별/출생연도/경제활동상태 등)
응답자 현황	인구학적 특성	▶국적, 학력, 가구의 주요 소득자 여부 등 ▶유배우자: 배우자의 현재/희망 노동시간
	직업 외 활동 현황	▶활동 여부, 1일 평균 참여시간 등 (자원봉사, 노조/정치활동, 아이돌봄/교육, 요리/집안일, 교육훈련 등 자기계발, 스포츠, 여가 등)
직업특성		▶사업체유형, 종사자 수, 종사기간, 근무조건 변화 정도 ▶종사직업, 종사상지위, 고용계약형태, 취업형태, 주당 근무일수/근로시간, 근무시간 재량 정도, 출퇴근 소요시간, 임금 등 ▶부업 여부 및 근로시간
건강관련		▶위험요인 노출 정도, 자세 및 특성, 개인보호구 필요 여부, 교대근무 여부 및 형태, 감정표현 업무 매뉴얼, 주관적 건강 인식 및 심리상태, 수면의 질, 결근일 및 아픈 데도 일한 경험 및 빈도 등
업무구조		▶작업속도 결정 주체, 직무 특성, 예상치 못한 일의 빈도, 재량권, 상사/동료의 지지, 직속 관리자의 성별, 관리자 평가 등
기술/능력 계발		▶나의 기술(지식)수준 평가, 기술(지속) 향상을 위한 교육 지원 유무/기간/도움 정도 등
일·생활 균형		▶근무시간 적정성 인식, 일과 가족생활의 상호 영향 정도, 근무시간 재량 범위 등
차별		▶연령이나 성, 고용형태 등에 의한 차별 경험 유무 ▶언어폭력, 성희롱 등 경험 유무 및 가해자
만족도 등		▶근로환경 만족도, 직장 분위기, 노동조합 등의 노동자 조직 유무, 평가의 공정성/신뢰도 등

근로환경조사는 고용노동 분야에서 노동조건과 산업안전보건 관련 사항을 다룬 고유의 정보원이며, 방대한 범위에 걸쳐 조사가 이루어진다(안전보건공단, 2017). 이하에서는 제5차 근로환경조사의 서울시 원자료를 30인 규모 기준으로 분석하여 유의미한 차이가 도출된 결과를 제시하고, 동일한 사업장 규모 내의 성별 차이를 살펴보고자 한다.

30인 규모 기준의 분석 결과를 제시하기에 앞서 서울시 원자료에 포함된 임금노동자의 연령대, 최종학력, 종사상 지위를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 응답자의 연령대를 살펴보면, 여성은 20대가 24.8%로 가장 많고 40대와 30대가 각각 23.6%, 23.1%로 유사한 분포를 보인다. 이에 비해 남성은 30대가 28.2%로 가장 많고 그 다음으로 40대(25.2%), 20대(18.5%)의 순으로 나타난다. 30인 미만 사업장 여성노동자의 경우 20대가 26.6%로 가장 많은데, 이는 30인 미만 사업장 남성노동자 중 20대의 분포(20.7%)에 비해 높을 뿐 아니라 30인 이상 사업장의 20대 여성(21.4%)과 20대 남성(15.8%) 분포보다 높은 수준이다. 30인 이상 사업장에서는 여성과 남성 모두 30대와 40대가 차지하는 비중이 절반 이상으로 집계되어 각각 54.5%, 60.3%로 나타났다. 50대 이상의 분포는 30인 미만 사업장이 30인 이상 사업장보다 상대적으로 높게 나타났는데, 60세 이상에서 더 큰 차이를 보였다. 학력별로 보면 전문대졸 이상인 경우가 여성 64.4%, 남성 67.9%로 나타났다. 전반적으로 30인 미만 사업장에 비해 30인 이상 사업장의 노동자가 학력 수준이 높다.

종사상 지위를 살펴보면 여성은 상용노동자 77.1%, 임시노동자 19.3%, 일용노동자 3.6%의 분포를 보이며, 남성은 각각 83.2%, 11.1%, 5.6%로 나타난다. 이처럼 여성이 남성에 비해 상용노동자 비율은 다소 낮고 임시노동자 비중은 다소 높은 경향은 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장에서 공통적으로 발견된다. 상용노동자 비중은 전반적으로 30인 미만 사업장에 비해 30인 이상 사업장에서 더 크다.

Ⅲ 표 Ⅲ-4 Ⅰ 분석 자료의 일반적 특성

(단위: %)

구 분		전체		30인 미만		30인 이상	
		여성	남성	여성	남성	여성	남성
응답자 전체		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
연령대	15~19세	0.4	1.0	0.4	1.8	0.5	0.1
	20~29세	24.8	18.5	26.6	20.7	21.4	15.8
	30~39세	23.1	28.2	20.8	25.9	27.4	30.9
	40~49세	23.6	25.2	21.7	21.6	27.1	29.4
	50~59세	18.2	17.6	18.8	18.0	17.2	17.2
	60세 이상	9.8	9.5	11.8	12.0	6.3	6.6
최종 학력	중학교 졸업 이하	7.5	4.4	8.9	5.9	4.8	2.6
	고등학교 졸업	28.1	27.7	32.3	38.0	20.4	15.8
	전문대 졸업	22.6	17.5	25.6	20.0	17.2	14.5
	대학교 졸업 이상	41.8	50.4	33.2	36.1	57.6	67.0
종사상 지위	상용노동자	77.1	83.2	72.7	75.4	85.3	92.3
	임시노동자	19.3	11.1	22.3	15.8	13.7	5.7
	일용노동자	3.6	5.6	5.1	8.8	1.0	2.0

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

사업장 규모별 성별 종사 산업과 종사 직업의 분포를 살펴본 결과는 다음과 같다. 먼저, 서울시 전체 임금노동자의 종사 산업은 도매 및 소매업에 해당하는 경우가 14.3%로 가장 많고 그 다음으로 제조업(13.1%), 교육 서비스업(9.8%), 보건 및 사회복지(9.4%) 등의 순을 보인다. 30인 미만 사업장의 임금노동자는 도매 및 소매업(16.7%), 제조업(10.9%), 보건 및 사회복지(10.8%), 숙박 및 음식점업(10.0%), 교육서비스업(10.0%) 등의 순으로 분포되어 있다. 이에 비해 30인 이상 사업장의 임금노동자는 제조업에서 일하는 경우가 가장 많아 16.1%로 나타났다. 그 다음으로는 도매 및 소매업(10.9%), 교육서비스업(9.3%), 금융 및 보험업(9.2%) 등의 분포를 보인다. 30인 미만 사업장의 임금노동자는 다른 산업에 비해 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업에, 30인 이상 사업장의 임금노동자는 제조업과 도매 및 소매업, 그리고 금융 및 보험업에 종사하는 비율이 상대적으로 높다.

임금노동자의 성별 분포는 다음과 같다. 30인 미만 사업장의 여성 임금노동자는 보건 및 사회복지(18.8%), 도매 및 소매업(15.5%), 교육서비스업(13.8%), 숙박 및 음식점업(12.0%)에서 일하는 경우가 많고, 남성 임금노동자는 도매 및 소매업(17.9%), 제조업(12.3%), 건설업(11.6%)에서 일하는 경우가 많다. 30인 미만 규모 내의 성별 산업별 분포 차이가 확인된다. 30인 이상 사업장의 경우 여성 임금노동자의 산업 분포는 교육서비스업(16.7%), 도매 및 소매업(13.1%), 보건 및 사회복지(13.1%), 제조업(12.7%) 등의 순을 보이며, 남성 임금노동자는 제조업(18.4%), 건설업(11.0%), 운수업(10.8%), 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업(10.4%) 등의 순으로 나타난다. 전체적으로 볼 때 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장의 산업 분포 차이가 확인되는데, 동일한 사업장 규모 내의 성별 분포 차이가 더 크다는 것을 알 수 있다.

■ 표 III-5 ■ 사업장 규모별 성별 종사 산업 분포

(단위: %)

구분	제조업	건설업	도매 및 소매업	운수업	숙박 및 음식점업	출판, 영상, 정보 등	금융 및 보험업	전문, 과학, 기술	사업시설관리, 사업지원	교육 서비스업	보건 및 사회복지
전체	13.1	6.6	14.3	5.0	6.4	6.1	5.1	6.2	6.2	9.8	9.4
30인 미만	10.9	6.2	16.7	3.5	10.0	3.9	2.2	7.0	6.1	10.0	10.8
여성	9.6	0.9	15.5	0.6	12.0	2.9	2.6	6.1	4.6	13.8	18.8
남성	12.3	11.6	17.9	6.4	7.9	5.0	1.8	7.9	7.6	6.2	2.5
30인 이상	16.1	7.3	10.9	7.1	1.3	9.1	9.2	5.0	6.3	9.3	7.5
여성	12.7	1.6	13.1	1.6	1.7	7.1	11.5	3.1	8.1	16.7	13.1
남성	18.4	11.0	9.5	10.8	1.0	10.4	7.7	6.3	5.1	4.5	3.8

주: 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장 모두 종사자 분포가 전체의 5% 미만인 농업·임업 및 어업, 광업, 전기·가스·증기 및 수도, 폐기물·환경복원, 부동산업 및 임대업, 예술·스포츠·여가, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업, 자가소비 생산활동, 국제 및 외국기관은 제외.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

서울시 임금노동자의 사업장 규모별 성별 종사 직업 분포는 ■ 표 III-6 ■ 과 같다. 사무종사자로 일하는 경우가 29.0%로 가장 많고, 그 다음으로 전문가 및 관련종사자(25.4%), 판매 종사자(11.6%), 단순노무종사자(10.4%) 등의 분포를 보인다. 30인 미만 사업장을 살펴보면, 전문가 및 관련 종사자로 일하는 경우가 24.4%로 가장 많고

그 다음으로 사무종사자(20.8%), 서비스종사자(13.8%), 판매종사자(13.0%) 등의 순으로 나타난다. 여성 임금노동자의 직업 분포도 동일한 순을 보인다. 남성 임금노동자의 경우 사무종사자와 전문가 및 관련종사자가 가장 많은 것은 여성과 마찬가지로인데, 기능원 및 관련기능 종사자가 15.9%로 여성(4.3%)에 비해 훨씬 높은 분포를 보였다. 30인 이상 사업장 임금노동자는 사무종사자인 경우가 40.6%, 전문가 및 관련종사자인 경우가 26.8%로, 두 가지 직업의 비중이 매우 높다. 30인 이상 사업장에서 일하는 여성과 남성 임금노동자의 직업 분포도 유사한 순을 보인다. 다만, 여성은 판매종사자(15.0%)로 일하는 경우가 남성(5.9%)에 비해 많고, 남성은 장치·기계 조작 및 조립종사자(11.0%)로 일하는 경우가 여성(2.0%)에 비해 상대적으로 많다. 종사 직업 분포는 종사 산업 분포와 달리, 동일한 사업장 규모 내의 성별 분포 차이보다 30인 미만과 30인 이상이라는 사업장 규모에 따른 차이가 상대적으로 더 크게 나타났다.

표 III-6 사업장 규모별 성별 종사 직업 분포

(단위: %)

구분	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	기능원 및 관련기능 종사자	장치, 기계 조작 및 조립종사자	단순노무 종사자
전체	25.4	29.0	9.7	11.6	7.3	6.0	10.4
30인 미만	24.4	20.8	13.8	13.0	10.0	4.9	12.7
여성	28.9	21.8	19.9	13.7	4.3	1.2	10.2
남성	19.7	19.8	7.4	12.3	15.9	8.7	15.2
30인 이상	26.8	40.6	3.7	9.5	3.4	7.4	7.1
여성	28.5	41.0	6.0	15.0	0.9	2.0	6.6
남성	25.7	40.4	2.3	5.9	5.1	11.0	7.5

주: 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장 모두 종사자 분포가 전체의 5% 미만인 관리자, 농림어업 숙련 종사자, 군인은 제외.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

2. 분석 결과

1) 조직 및 직무 구조

근로환경조사에서는 이전 3년 동안의 조직 변화가 개인의 노동환경에 직접적인 영향을 미쳤는지 파악하기 위해 ‘새로운 공정/기술 도입’과 ‘사업, 직제, 조직 등의 개편’이 있었는지를 질문하였다. 여기서 ‘새로운 공정 또는 기술’은 상이한 유형의 새로운 노동 프로세스(팀 워크), 신 모니터링 시스템, 신형 기계, 신형 컴퓨터 소프트웨어 등을 의미하고, ‘사업, 직제, 조직 등의 개편’은 해고, 사업단위 재조직, 지사 폐쇄 등을 의미한다(안전보건공단, 2017). 자신에게 직접적인 영향을 미치는 정도의 변화가 있었다는 응답은 두 가지 모두 30인 미만 사업장보다 30인 이상 사업장에서 두 배 이상 높게 나타났다.

【표 Ⅲ-7】 사업장 규모별 지난 3년간 조직 변화 유무

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	있음	없음	계
새로운 공정 또는 기술 도입	7,459	12.9	87.1	100.0
30인 미만	4,386	8.6	91.4	100.0
30인 이상	3,073	19.1	80.9	100.0
χ^2 (df)		175.38(1)***		
사업, 직제, 조직 등의 개편	7,460	16.0	84.0	100.0
30인 미만	4,387	8.2	91.8	100.0
30인 이상	3,073	27.0	73.0	100.0
χ^2 (df)		477.90(1)***		

주: ‘모름/무응답’과 ‘거절’을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

지난 3년간 자신에게 직접 영향을 미친 조직 변화 유무에 대해 동일한 사업장 규모 내의 성별 차이를 살펴본 결과, 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장 모두 성별에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성노동자는 남성노동자에 비해 자신에게 영향을 미친 새로운 공정/기술 도입이나 사업·직제 등의 개편이 이루어졌다고 응답한 경우가 더 적었다. 새로운 공정이나 기술의 도입은 노동환경을 개선하는데 긍정적 영향을 미칠 가능성이 크다. 이러한 점을 감안할 때, 변화가 있었다는 응

답이 30인 이상 사업장보다 30인 미만 사업장에서, 남성노동자보다 여성노동자에게서 더 적게 나타난 결과는 사업장 규모와 성별에 따른 조직의 역동성 차이를 일면 드러내준다. 30인 미만 사업장의 경우 내·외부의 환경 변화에 적극적으로 대응하기 보다는 조직이 고착되어 있을 가능성이 높다는 것을 함의한다.

■ 표 III-8 ■ 사업장 규모별 성별 지난 3년간 조직 변화 유무

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	있음	없음	계	
새로운 공정 또는 기술 도입	30인 미만	4,387	8.6	91.4	100.0
	여성	2,225	4.9	95.1	100.0
	남성	2,162	12.4	87.6	100.0
	χ^2 (df)	77.34(1)***			
	30인 이상	3,073	19.1	80.9	100.0
	여성	1,216	15.4	84.6	100.0
	남성	1,857	21.5	78.5	100.0
	χ^2 (df)	17.76(1)***			
사업, 직제, 조직 등의 개편	30인 미만	4,387	8.2	91.8	100.0
	여성	2,226	6.7	93.3	100.0
	남성	2,161	9.8	90.2	100.0
	χ^2 (df)	13.72(1)***			
	30인 이상	3,073	27.0	73.0	100.0
	여성	1,216	22.2	77.8	100.0
	남성	1,857	30.2	69.8	100.0
	χ^2 (df)	23.87(1)***			

주: '모름/무응답'과 '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.
자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

동일한 업무를 하는 노동자의 성별을 사업장 규모에 따라 살펴본 결과는 아래 ■ 표 III-9 ■ 와 같다. 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장 모두 '대부분 남성'이라는 응답이 가장 높은 것은 공통적이나, '남성과 여성의 수가 비슷하다'는 응답은 30인 미만 사업장에 비해 30인 이상 사업장에서 더 높게 나타났다. 30인 이상 사업장의 성별 직무 분리 현상이 30인 미만 사업장에 비해 상대적으로 덜하다는 의미하는 것으로 볼 수 있다.

【표 Ⅲ-9】 사업장 규모별 동일한 업무를 하는 노동자의 성별 구성

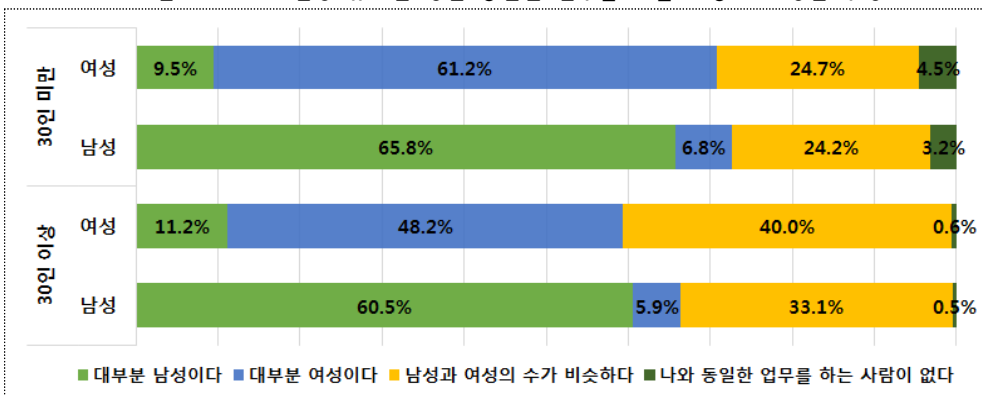
(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	대부분 남성이다	대부분 여성이다	남성과 여성의 수가 비슷하다	나와 동일한 업무를 하는 사람이 없다	계
전체	7,464	38.8	29.5	29.1	2.5	100.0
30인 미만	4,386	37.3	34.4	24.4	3.9	100.0
30인 이상	3,073	41.0	22.6	35.8	0.6	100.0
χ^2 (df)		252.41(3)**				

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사

성별에 따른 직무 분리는 아래 【그림 Ⅲ-1】을 통해 확연히 드러난다. 사업장 규모를 불문하고 여성과 남성 모두 동일한 업무를 하는 노동자가 대부분 자신과 같은 성별이라고 응답한 경우가 가장 많다. 특히 30인 미만 사업장의 경우 자신과 동일한 업무를 하는 노동자로 같은 성별을 꼽은 경우는 여성 61.2%, 남성 65.8%로 높은 비율을 보였다. 이에 비해 30인 이상 사업장의 경우 자신과 동일한 업무를 하는 남성과 여성의 수가 비슷하다고 응답한 비율이 여성 40.0%, 남성 33.1%로 30인 미만 사업장 응답자에 비해 상대적으로 더 높다. 이는 앞서 【표 Ⅲ-9】와 함께 30인 미만 사업장 내의 성별 직무 분리가 더 고착되어 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있다.

【그림 Ⅲ-1】 사업장 규모별 성별 동일한 업무를 하는 노동자의 성별 구성



주: 30인 미만 사업장($\chi^2(3)=1,882.93^{***}$)과 30인 이상 사업장($\chi^2(3)=1,028.26^{***}$) 모두 성별 차이 유의함.
 자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

업무를 지시하고 관리하는 직속상사의 성별을 질문한 결과 ‘남성’을 꼽은 경우는 67.7%로 나타났다. 30인 미만 사업장의 경우 63.4%, 30인 이상 사업장의 경우 74.0%로 차이를 보였다. 직속상사가 ‘여성’이라는 응답은 30인 미만 사업장(31.0%)이 30인 이상 사업장(24.1%)에 비해 상대적으로 높게 나타났다. ‘해당 없음’을 꼽은 경우는 직속상사가 없다는 것을 의미하는 것으로 볼 수 있는데, 30인 미만 사업장이 30인 이상 사업장에 비해 다소 높은 비율을 보였다.

표 Ⅲ-10 사업장 규모별 직속상사의 성별

(단위: %)

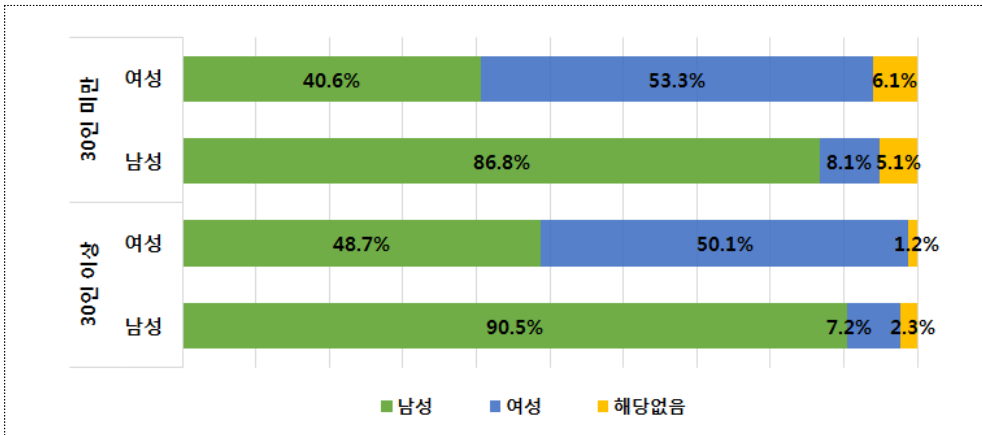
구분	응답자 수(명)	남성	여성	해당 없음	계
전체	7,461	67.7	28.2	4.1	100.0
30인 미만	4,388	63.4	31.0	5.6	100.0
30인 이상	3,073	74.0	24.1	1.9	100.0
χ^2 (df)	122.21(2)***				

주: ‘모름/무응답’과 ‘거절’을 제외한 유효응답 기준 결과임. ‘해당 없음’은 직속상사가 없는 경우를 의미하는 것으로 해석될 필요가 있어 분석에 포함함.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

직속상사가 남성이라고 응답한 남성노동자는 30인 미만 사업장의 경우 86.8%, 30인 이상 사업장의 경우 90.5%로 압도적으로 높은 비율을 보였다. 남성노동자 중 직속상사가 여성이라고 응답한 경우는 30인 미만 사업장 8.1%, 30인 이상 사업장 7.2%에 불과하였다. 이에 비해 직속상사가 여성이라고 응답한 여성노동자는 30인 미만 사업장 53.3%, 30인 이상 사업장 50.1%로 절반 정도로 나타났다. 이러한 결과는 중간관리자급 이상의 지위에 남성 편중 현상이 심하다는 것을 확인시켜준다. 여성노동자에게는 또 다른 여성이 직속상사일 가능성이 높으나 남성노동자의 경우는 직속상사가 여성인 상황이 지극히 드물다는 것을 알 수 있다.

그림 Ⅲ-2 사업장 규모별 성별 직속상사의 성별



주1) '모름/무응답'과 '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임. '해당 없음'은 직속상사가 없는 경우를 의미하는 것으로 해석될 필요가 있어 분석에 포함함.

주2) 30인 미만 사업장($\chi^2(2)=1095.02^{***}$) 및 30인 이상 사업장($\chi^2(2)=739.07^{***}$) 모두 성별 차이 유의함.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

업무와 관련하여 상사나 동료의 지지, 업무 수행 과정에서의 공정성 인식을 파악하기 위하여 관련 문항을 분석한 결과는 아래와 같다. '나의 동료들은 나를 도와주고 지지해 준다', '나의 상사는 나를 도와주고 지지해 준다', '직장에서 공정하게 대우를 받는다'는 항목에 대해 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장의 응답은 유의미한 차이를 보였다. '항상 그렇다'와 '대부분 그렇다'를 기준으로 볼 때 '나의 동료들은 나를 도와주고 지지해 준다'에 동의하는 비율이 가장 높게 나타났다. 30인 미만 사업장은 64.9%, 30인 이상 사업장은 68.1%로 조사되었다. '나의 상사는 나를 도와주고 지지해 준다'에 동의하는 비율은 30인 미만과 30인 이상 사업장이 거의 유사하게 나타나 각각 61.1%, 61.3%를 보였다. '직장에서 공정하게 대우를 받는다'고 인식하는 경우는 30인 미만 사업장에서 55.3%, 30인 이상 사업장에서 55.9%로 나타났다. 전반적으로 30인 미만 사업장에 비해 30인 이상 사업장에 속한 응답자들이 상사나 동료의 지지, 업무 수행 과정의 공정성에 대해 긍정적으로 생각하는 비율이 다소 높다.

Ⅲ 표 Ⅲ-11 Ⅲ 사업장 규모별 상사/동료의 지지도 및 공정성 인식

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	항상 그렇다	대부분 그렇다	가끔 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
나의 동료들은 나를 도와주고 지지해 준다	6,978	9.0	57.3	28.3	3.8	1.6	100.0
30인 미만	4,022	8.2	56.7	29.2	4.0	2.0	100.0
30인 이상	2,956	10.0	58.1	27.2	3.5	1.2	100.0
χ^2 (df)		18.52(4)**					
나의 상사는 나를 도와주고 지지해 준다	7,096	9.6	51.6	32.1	5.5	1.1	100.0
30인 미만	4,115	9.2	51.9	31.4	5.9	1.6	100.0
30인 이상	2,981	10.1	51.2	33.0	5.1	0.6	100.0
χ^2 (df)		18.84(4)**					
직장에서 공정하게 대우를 받는다	7,456	5.0	50.6	36.8	5.9	1.8	100.0
30인 미만	4,383	4.9	50.4	36.2	6.1	2.4	100.0
30인 이상	3,073	5.1	50.8	37.6	5.6	0.9	100.0
χ^2 (df)		23.88(4)***					

주: '모름/무응답', '거절', '해당 없음'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

상사나 동료의 지지, 업무 수행 과정에서의 공정성 인식에 대해 동일한 사업장 규모 내의 성별 차이를 살펴본 결과, '나의 동료들은 나를 도와주고 지지해준다'와 '나의 상사는 나를 도와주고 지지해 준다'에서 30인 미만과 30인 이상 사업장 모두 성별로 유의미한 차이를 보였다. 앞서와 같이 '항상 그렇다'와 '대부분 그렇다'를 기준으로 보면 남성노동자가 여성노동자에 비해 동의하는 비율이 높게 나타났다. '직장에서 공정하게 대우를 받는다'에 대해서는 30인 이상 사업장의 경우 성별에 따른 인식 수준에 유의한 차이가 없는 반면, 30인 미만 사업장에서는 성별에 따라 유의한 차이를 보였다. 이는 구성원에 따른 불공정 대우가 소규모 사업장에서 더 심각한 것은 아닌지 살펴야 할 필요를 제기한다.

【 표 Ⅲ-12 】 사업장 규모별 성별 상사/동료의 지지도 및 공정성 인식

(단위: %)

구분		응답자 수 (명)	항상 그렇다	대부분 그렇다	가끔 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
나의 동료들은 나를 도와주고 지지해 준다	30인 미만	4,022	8.2	56.6	29.2	4.1	2.0	100.0
	여성	2,016	8.9	53.3	31.3	4.6	1.9	100.0
	남성	2,006	7.4	60.0	27.0	3.5	2.1	100.0
	χ^2 (df)	20.48(4) ^{***}						
	30인 이상	2,956	10.0	58.2	27.2	3.5	1.1	100.0
	여성	1,156	8.7	57.4	30.1	2.9	1.0	100.0
	남성	1,800	10.9	58.7	25.4	3.8	1.2	100.0
	χ^2 (df)	11.53(4) [*]						
나의 상사는 나를 도와주고 지지해 준다	30인 미만	4,117	9.2	51.9	31.4	5.9	1.6	100.0
	여성	2,070	9.9	49.5	33.4	6.0	1.3	100.0
	남성	2,047	8.5	54.4	29.5	5.8	1.9	100.0
	χ^2 (df)	14.33(4) ^{**}						
	30인 이상	2,981	10.1	51.2	33.0	5.1	0.6	100.0
	여성	1,187	10.0	45.3	38.4	5.1	1.2	100.0
	남성	1,794	10.1	55.1	29.5	5.1	0.2	100.0
	χ^2 (df)	43.35(4) ^{***}						
직장에서 공정하게 대우를 받는다	30인 미만	4,383	4.9	50.4	36.2	6.1	2.4	100.0
	여성	2,219	5.1	47.6	38.6	6.4	2.3	100.0
	남성	2,164	4.6	53.3	33.7	5.9	2.5	100.0
	χ^2 (df)	15.65(4) ^{**}						
	30인 이상	3,074	5.1	50.8	37.6	5.6	0.9	100.0
	여성	1,216	5.8	48.2	39.3	5.8	0.9	100.0
	남성	1,858	4.6	52.6	36.4	5.4	1.0	100.0
	χ^2 (df)	6.89(4)						

주: ‘모름/무응답’, ‘거절’, ‘해당 없음’을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

일을 할 때 업무와 관련하여 ‘건강과 안전에 관한 위험 요인’ 정보를 얼마나 잘 제공받는지 질문한 결과, 30인 미만 사업장 노동자들의 경우 제공받지 못한다고 응답한 경우가 30인 이상 사업장 노동자보다 다소 높게 나타났다. 30인 이상 사업장 노동자들의 경우 ‘매우 잘 제공받는다’와 ‘잘 제공받는 편이다’를 꼽은 비율이 65.9%인데, 30인 미만 사업장 노동자의 경우는 57.9%로 조사되었다.

【 표 III-13 】 사업장 규모별 업무 관련 ‘건강/안전 위험 요인’ 정보 제공 수준

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	매우 잘 제공받는다	잘 제공받는 편이다	별로 제공받지 못하는 편이다	전혀 제공받지 못한다	계
전체	7,397	13.0	48.2	27.0	11.8	100.0
30인 미만	4,358	10.5	47.4	29.4	12.7	100.0
30인 이상	3,039	16.6	49.3	23.7	10.4	100.0
χ^2 (df)	81.18(3) ^{***}					

주: ‘모름/무응답’, ‘거절’을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

30인 이상 사업장의 경우는 건강과 안전에 관한 위험 요인 정보를 제공받는 수준에 성별에 따라 유의한 차이를 보이지 않았지만, 30인 미만 사업장의 경우는 여성과 남성의 응답이 다소 차이를 보였다. 30인 미만 사업장의 여성노동자는 근소하기는 하나 건강과 안전에 관한 위험 요인 정보를 ‘제공받는다(매우 잘 제공받는다+잘 제공받는 편이다)’는 응답은 남성에 비해 상대적으로 적고 ‘전혀 제공받지 못한다’는 응답은 상대적으로 많다. 30인 이상 사업장에서는 위험 요인 정보 제공에 대한 여성과 남성의 인식 수준이 유사하다. 일하는 과정에서 건강과 안전을 위협할 수 있는 요인에 대한 정보는 사업장 규모와 성별을 불문하고 모든 노동자에게 제공되어야 할 것이다. 이 과정에서 소규모 사업장에서 일하는 노동자, 그 중에서도 여성노동자가 업무와 관련한 위험 요인 정보에 취약하다는 점을 고려하여 개선방안을 강구할 필요가 있다.

【표 Ⅲ-14】 사업장 규모별 성별 업무 관련 '건강/안전 위험 요인' 정보 제공 수준

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	매우 잘 제공받는다	잘 제공받는 편이다	별로 제공받지 못하는 편이다	전혀 제공받지 못한다	계
30인 미만	4,357	10.5	47.4	29.4	12.7	100.0
여성	2,205	10.7	46.9	28.3	14.1	100.0
남성	2,152	10.4	47.8	30.5	11.3	100.0
χ^2 (df)	8.41(3)*					
30인 이상	3,040	16.6	49.3	23.7	10.5	100.0
여성	1,208	16.9	48.7	23.5	10.9	100.0
남성	1,832	16.4	49.7	23.8	10.2	100.0
χ^2 (df)	0.71(3)					

주: '모름/무응답', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

업무 수행과 관련하여 회사에서 요구하는 감정 표현에 대한 규범(매뉴얼)이 있다는 응답은 30인 이상 사업장에서 상대적으로 높게 나타났다. 30인 미만 사업장의 경우 감정 표현 규범이 있다고 응답한 경우가 16.5%인 데 비해 30인 이상 사업장은 27.7%로 조사되었다. 이는 30인 이상 사업장이 30인 미만 사업장에 비해 업무 수행에 대한 관리가 보다 체계적으로 이루어지고 있음을 의미한다. 회사에서 요구하는 감정 표현 규범은 노동자에게 일정한 가이드라인을 제공함으로써 업무 대처 능력을 높여준다는 점에서 긍정적으로 평가될 수 있다. 하지만 노동자의 감정에 대한 통제가 상시화되고 과도한 관리 체계가 강화될 우려 또한 경계할 필요가 있다.

【표 Ⅲ-15】 사업장 규모별 업무 관련 감정 표현 규범(매뉴얼) 유무

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	예	아니오	계
전체	7,449	21.1	78.9	100.0
30인 미만	4,337	16.5	83.5	100.0
30인 이상	3,072	27.7	72.3	100.0
χ^2 (df)	135.36(1)***			

주: '모름/무응답', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

여성노동자의 경우 남성노동자에 비해 업무 수행과 관련해 회사에서 요구하는 감정 표현 규범이 있다고 응답한 경우가 많다. 30인 미만과 30인 이상 사업장 모두 마찬가지이다. 이는 종사 산업 및 종사 직업과 관련되는 것으로 보인다. 앞서 살펴본 바와 같이 여성노동자의 경우 종사 산업 기준으로는 보건 및 사회복지, 교육서비스업에 속한 비율이 상대적으로 높고 종사 직업 기준으로는 서비스직 및 판매직에 속한 비율이 상대적으로 높다(표 III-5 와 표 III-6 참조). 한편 30인 미만 사업장에 비해 30인 이상 사업장에서 성별에 따른 차이가 두드러져 30인 이상 사업장에서 일하는 여성노동자들에게 감정 표현 규범이 보다 강제되고 있음을 알 수 있다.

표 III-16 사업장 규모별 성별 업무 관련 감정 표현 규범(매뉴얼) 유무

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	예	아니요	계
30인 미만	4,377	16.4	83.2	100.0
여성	2,228	17.8	82.2	100.0
남성	2,159	15.1	84.9	100.0
χ^2 (df)		5.63(1)*		
30인 이상	3,072	27.7	72.3	100.0
여성	1,215	31.9	68.1	100.0
남성	1,857	24.9	75.1	100.0
χ^2 (df)		18.27(1)***		

주: '모름/무응답', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

2) 노동시간 및 조직문화

주당 평균 노동시간을 분석한 결과 30인 미만 사업장의 노동시간이 30인 이상 사업장에 비해 더 긴 것으로 나타났다. 전체 응답자 중 전일제로 일하는 노동자의 주당 평균 노동시간은 45.09시간, 시간제로 일하는 노동자의 경우는 26.92시간으로 집계되었는데, 30인 미만 사업장의 주당 평균 노동시간은 전일제 46.57시간, 시간제 27.07시간으로, 30인 이상 사업장은 각각 43.21시간, 26.30시간으로 분석되었다. 노동시간은 임금노동을 하는 동안에만 영향을 미치는 것이 아니라 임금노동 이외의

생활을 위한 시간 확보와 관련된다는 점에서 임금노동을 포함한 삶의 조건을 구성하는 매우 중요한 요건이다. 이러한 맥락에서 근로환경조사의 관련 문항을 분석한 결과 30인 규모 기준으로 유의미한 결과가 나타났다.

근무시간 조정에 대해 대부분의 응답자들은 회사에서 결정하여 변경할 수 없다고 응답하였다. 주목할 만한 결과는 ‘회사가 정해 놓은 근무일정 중에서 내가 선택할 수 있다’를 꼽은 비율이 30인 이상 사업장보다 30인 미만 사업장에서 더 높게 나타났다. ‘몇 가지 제한사항을 지키면 근무시간을 내가 정할 수 있다’고 응답한 경우도 30인 이상 사업장이 다소 높기는 하지만 30인 미만 사업장과 유사한 수준이다.

표 Ⅲ-17 사업장 규모별 근무시간 조정의 재량 수준

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	근무시간은 회사에서 결정하여 변경할 수 없다	회사가 정해 놓은 근무일정 중에서 내가 선택할 수 있다	몇 가지 제한사항을 지키면 내가 결정할 수 있다	전적으로 내가 근무시간을 결정한다	계
전체	7,463	76.0	14.9	7.0	2.1	100.0
30인 미만	4,390	74.3	16.1	6.8	2.8	100.0
30인 이상	3,073	78.5	13.2	7.2	1.1	100.0
χ^2 (df)		37.60(3)***				

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

동일한 사업장 내의 성별 응답 결과를 살펴보면, 여성노동자의 경우 30인 미만과 30인 이상 사업장 모두 남성에 비해 ‘회사가 정해 놓은 근무일정 중에서 내가 선택할 수 있다’를 꼽은 비율이 상대적으로 높다. ‘몇 가지 제한사항을 지키면 내가 결정할 수 있다’고 응답한 경우는 30인 이상 사업장의 여성노동자가 상대적으로 많은 것으로 나타났다. 전반적으로 30인 이상 사업장보다 30인 미만 사업장에서 성별에 따른 차이가 다소 적게 나타났다. 30인 이상 사업장에서 일하는 남성노동자의 경우 ‘근무시간은 회사에서 결정하여 변경할 수 없다’고 응답한 비율이 81.6%로 나타나 가장 엄격한 인사노무관리 하에 놓여 있음을 알 수 있게 해준다.

【표 Ⅲ-18】 사업장 규모별 성별 근무시간 조정의 재량 수준

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	근무시간은 회사에서 결정하여 변경할 수 없다	회사가 정해 놓은 근무일정 중에서 내가 선택할 수 있다	몇 가지 제한사항을 지키면 내가 결정할 수 있다	전적으로 내가 근무시간을 결정한다	계
30인 미만	4,391	74.3	16.1	6.8	2.8	100.0
여성	2,227	73.5	17.1	6.2	3.2	100.0
남성	2,164	75.2	15.0	7.4	2.4	100.0
χ^2 (df)	8.73(3)*					
30인 이상	3,072	78.5	13.2	7.1	1.1	100.0
여성	1,215	73.7	16.3	8.3	1.7	100.0
남성	1,857	81.6	11.3	6.4	0.8	100.0
χ^2 (df)	30.12(3)***					

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

현재의 근무시간이 가정생활이나 사회생활을 하기에 적당한지를 질문한 결과 ‘적당하다’는 응답이 전반적으로 높은 비중을 보이는 가운데 30인 규모 기준으로 유의한 차이가 나타났다. 하지만 앞서 언급한 바와 같이 30인 미만 사업장의 주당 평균 노동시간(전일제 46.57시간, 시간제 27.07시간)이 30인 이상 사업장(전일제 43.21시간, 시간제 26.30시간)보다 더 길다는 점을 고려하면, 30인 미만 사업장 노동자들의 경우 긴 노동시간에 대한 수용성이 상대적으로 더 높다는 것을 알 수 있다.

【표 Ⅲ-19】 사업장 규모별 근무시간 적정성 인식

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	매우 적당하다	적당하다	적당하지 않다	전혀 적당하지 않다	계
전체	7,464	5.4	67.2	24.5	2.8	100.0
30인 미만	4,391	5.0	68.0	24.7	2.3	100.0
30인 이상	3,073	6.0	66.2	24.3	3.5	100.0
χ^2 (df)	13.27(3)**					

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

근무시간 적정성 인식에 대한 동일 사업장 규모 내의 성별 응답 결과를 살펴보면,

노동시간이 적정하다(매우 적당하다+적당하다)는 응답은 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장 모두 남성에게서 더 높게 나타났다. 30인 미만 사업장의 여성은 75.9%, 30인 이상 사업장의 여성은 75.5%가 노동시간이 적정하다고 응답한 것에 비하여 남성의 경우는 사업장 규모를 불문하고 70.0%로 집계되었다.

【표 III-20】 사업장 규모별 성별 근무시간 적정성 인식

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	매우 적당하다	적당하다	적당하지 않다	전혀 적당하지 않다	계
30인 미만	4,391	5.0	68.0	24.7	2.3	100.0
여성	2,227	6.1	69.8	22.3	1.8	100.0
남성	2,164	3.9	66.1	27.1	2.8	100.0
χ^2 (df)	27.45(3) ^{***}					
30인 이상	3,073	6.0	66.2	24.3	3.5	100.0
여성	1,216	8.8	66.7	22.5	2.0	100.0
남성	1,857	4.1	65.9	25.5	4.5	100.0
χ^2 (df)	43.71(3) ^{***}					

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

이처럼 근무시간 적정성에 대해 여성이 남성보다 비교적 높은 동의 수준을 보이는 것은 평균 노동시간 자체가 여성이 더 짧은 것과 관련되는 것으로 보인다. 사업장 규모를 세분화하여 전일제와 시간제로 구분한 주당 평균 노동시간은 【표 III-21】과 같다. 전일제의 경우 사업장 규모가 클수록 주당 평균 노동시간이 짧은 가운데, 100인 이상 300인 미만 사업장을 제외하고는 남성의 노동시간이 여성에 비해 더 길다. 특히 5인 미만 사업장의 경우 남성의 주당 평균 노동시간은 50시간을 넘는 것으로 집계되었다. 시간제의 경우 일정한 경향성은 발견되지 않으나 100인 이상 사업장에서는 여성이 남성에게 비해 주당 평균 노동시간이 더 긴 것으로 나타났다. 다만 30인 이상 100인 미만 규모에서 시간제로 일하는 남성의 주당 평균 노동시간이 49.30시간으로 집계되었는데, 이는 원래 질문이 ‘주된 직장(일)’ 기준으로 응답하도록 되어 있음에도 여러 개의 일자리에서 시간제로 일하는 시간을 합산한 경우로 짐작된다.

표 Ⅲ-21 사업장 세부규모별 성별 주당 평균 노동시간

구분	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	전체
전체	1,567	1,342	1,472	1,293	689	1,085	7,448
전일제	전체 49.18	전체 45.94	전체 44.75	전체 43.84	전체 43.18	전체 42.49	전체 45.09
	여성 47.67	여성 44.76	여성 42.87	여성 41.86	여성 43.50	여성 42.19	여성 44.10
	남성 50.87	남성 47.13	남성 46.10	남성 45.25	남성 43.02	남성 42.66	남성 45.86
시간제	전체 27.13	전체 28.11	전체 25.91	전체 31.26	전체 23.08	전체 21.65	전체 26.92
	여성 27.05	여성 26.48	여성 22.37	여성 24.04	여성 24.22	여성 25.52	여성 25.69
	남성 27.28	남성 32.25	남성 30.03	남성 49.30	남성 18.76	남성 17.40	남성 29.26

주: '모름/무응답', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.



직장 내 구성원 간의 관계 및 조직문화를 파악하기 위해 관련 문항을 분석한 결과는 아래 표 Ⅲ-22와 같다. ‘직원들이 일을 잘했을 때 인정을 받고 칭찬을 듣는다’를 제외하고 직원에 대한 경영진의 신뢰 인식, 갈등 해결의 공정성에 대한 평가, 업무 배분의 공정성 인식, 동료와의 협력, 경영진에 대한 직원의 신뢰 인식 등 모든 항목에서 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장 사이에 유의미한 차이가 나타났다. ‘매우 동의한다’와 ‘대체로 동의한다’를 기준으로 볼 때 ‘경영진은 직원들이 업무를 잘 수행한다고 믿는다’, ‘귀하와 동료 사이에 협력이 잘 된다’, ‘일반적으로 직원들은 경영진을 신뢰한다고 믿는다’에 대해서는 30인 이상 사업장의 동의 수준이 다소 높고, ‘갈등은 공정한 방식으로 처리된다’와 ‘업무가 공정하게 분배된다’에 대해서는 30인 미만 사업장의 동의 수준이 다소 높게 나타났다. 전반적으로 30인 미만 사업장은 30인 이상 사업장에 비해 ‘보통이다’를 꼽은 경우가 적고, 동의하거나(매우 동의한다+대체로 동의한다) 동의하지 않는다(대체로 동의하지 않는다+전혀 동의하지 않는다) 비율이 상대적으로 더 높다.

【 표 Ⅲ-22 】 사업장 규모별 구성원 간의 신뢰 및 협력 인식

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	매우 동의한다	대체로 동의한다	보통이다	대체로 동의하지 않는다	전혀 동의하지 않는다	계
직원들이 일을 잘했을 때 인정을 받고 칭찬을 듣는다	7,180	5.2	57.1	33.7	3.3	0.6	100.0
30인 미만	4,153	5.3	56.9	33.6	3.4	0.8	100.0
30인 이상	3,027	5.1	57.4	33.9	3.2	0.3	100.0
χ^2 (df)	6.25(4)						
경영진은 직원들이 업무 를 잘 수행한다고 믿는다	7,140	5.6	61.0	29.5	3.3	0.6	100.0
30인 미만	4,125	5.0	61.0	29.1	4.1	0.8	100.0
30인 이상	3,015	6.5	61.0	29.9	2.2	0.5	100.0
χ^2 (df)	29.54(4)***						
갈등은 공정한 방식으로 처리된다	7,174	4.3	52.3	38.1	4.3	0.9	100.0
30인 미만	4,157	4.3	53.7	36.2	4.6	1.2	100.0
30인 이상	3,017	4.3	50.4	40.8	4.0	0.5	100.0
χ^2 (df)	23.89(4)***						
업무가 공평하게 분배된다	7,138	4.7	55.0	35.9	4.0	0.3	100.0
30인 미만	4,123	4.5	56.4	34.2	4.5	0.4	100.0
30인 이상	3,015	4.8	53.2	38.3	3.4	0.2	100.0
χ^2 (df)	18.45(4)**						
귀하와 동료 사이에 협력 이 잘 된다	7,121	5.2	66.0	25.7	2.3	0.8	100.0
30인 미만	4,112	5.1	65.9	25.0	3.0	1.0	100.0
30인 이상	3,009	5.4	66.2	26.7	1.4	0.4	100.0
χ^2 (df)	29.30(4)***						
일반적으로 직원들은 경영진을 신뢰한다	7,129	5.3	58.8	31.6	3.7	0.7	100.0
30인 미만	4,122	4.8	59.4	31.0	4.0	0.9	100.0
30인 이상	3,007	5.9	57.9	32.5	3.3	0.4	100.0
χ^2 (df)	15.47(4)**						

주: '모름/무응답', '거절', '해당 없음'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

30인 규모 기준으로 유의하지 않은 결과가 나타난 항목(직원들이 일을 잘했을 때 인정을 받고 칭찬을 듣는다)을 제외하고 동일한 사업장 규모 내의 성별 차이를 분석한 결과는 표 III-23과 같다. 직장 내 구성원 간의 신뢰와 협력 중심으로 조직문화를 파악하기 위해 질문한 항목 가운데 ‘경영진은 직원들이 업무를 잘 수행한다고 믿는다’를 비롯한 네 가지 항목에 대해서는 30인 미만 사업장 내의 성별 차이만 유의한 것으로 분석되었다. 즉 소규모 사업장에서 일하는 여성과 남성의 인식 차이가 보다 크게 나타난 것이다. 직원에 대한 경영진의 신뢰 인식, 갈등 해결의 공정성에 대한 평가, 업무 배분의 공정성 인식, 그리고 경영진에 대한 직원의 신뢰 인식 등의 항목에서 근소하기는 하나 남성노동자의 동의 정도가 여성노동자에 비해 높게 나타났다. 여성노동자의 경우 모든 항목에 대해 ‘보통이다’를 꼽은 비율이 남성보다 높고, ‘업무가 공정하게 분배된다’를 제외한 항목에서 동의하지 않는다(대체로 동의하지 않는다+전혀 동의하지 않는다)는 비율 또한 더 높다. 이는 조직 구성원 간의 신뢰 수준을 높이고 조직 운영의 공정성 및 공평성을 확보하는 방향으로 조직문화를 변화시키는 것이 여성의 노동 지속에 긍정적인 영향을 미칠 것임을 함의한다. ‘귀하와 동료 사이에 협력이 잘 된다’에 대해서는 30인 미만과 30인 이상 사업장 모두 성별 차이가 유의하지 않다.

표 III-23 사업장 규모별 성별 구성원 간의 신뢰 및 협력 인식

(단위: %)

구분		응답자 수 (명)	매우 동의한다	대체로 동의한다	보통이다	대체로 동의하지 않는다	전혀 동의하지 않는다	계
경영진은 직원들이 업무를 잘 수행한다고 믿는다	30인 미만	4,125	5.0	61.0	29.1	4.1	0.8	100.0
	여성	2,065	6.4	59.5	29.2	4.3	0.7	100.0
	남성	2,060	3.6	62.6	29.1	3.9	0.8	100.0
	χ^2 (df)	18.43(4)**						
	30인 이상	3,016	6.5	60.9	29.9	2.2	0.5	100.0
	여성	1,186	5.8	60.1	31.2	2.4	0.5	100.0
	남성	1,830	7.0	61.5	29.0	2.1	0.4	100.0
	χ^2 (df)	3.23(4)						
30인 미만	4,158	4.3	53.7	36.2	4.6	1.2	100.0	

구분		응답자 수 (명)	매우 동의한다	대체로 동의한다	보통이다	대체로 동의하지 않는다	전혀 동의하지 않는다	계
같등은 공정한 방식으로 처리된다	여성	2,071	5.0	51.8	37.1	4.5	1.5	100.0
	남성	2,087	3.5	55.6	35.2	4.7	0.9	100.0
	χ^2 (df)	12.27(4)*						
	30인 이상	3,016	4.3	50.4	40.8	4.0	0.5	100.0
	여성	1,187	3.5	50.9	40.5	4.4	0.8	100.0
	남성	1,829	4.8	50.1	41.0	3.7	0.4	100.0
	χ^2 (df)	5.92(4)						
업무가 공평하게 분배된다	30인 미만	4,123	4.5	56.4	34.2	4.5	0.4	100.0
	여성	2,066	5.0	54.5	36.1	3.8	0.6	100.0
	남성	2,057	4.0	58.3	32.2	5.2	0.2	100.0
	χ^2 (df)	16.68(4)**						
	30인 이상	3,015	4.8	53.2	38.3	3.4	0.2	100.0
	여성	1,193	5.4	52.2	37.7	4.4	0.3	100.0
	남성	1,822	4.4	53.9	38.6	2.8	0.2	100.0
χ^2 (df)	7.20(4)							
귀하와 동료 사이에 협력이 잘 된다	30인 미만	4,112	5.1	65.9	25.0	3.0	1.0	100.0
	여성	2,060	4.9	64.3	26.9	2.8	1.1	100.0
	남성	2,052	5.3	67.4	23.2	3.2	0.9	100.0
	χ^2 (df)	8.06(4)						
	30인 이상	3,009	5.4	66.2	26.7	1.4	0.4	100.0
	여성	1,184	4.6	64.9	28.6	1.5	0.4	100.0
	남성	1,825	5.9	67.0	25.4	1.3	0.4	100.0
χ^2 (df)	5.91(4)							
일반적으로 직원들은 경영진을 신뢰한다	30인 미만	4124	4.8	59.4	30.9	4.0	0.9	100.0
	여성	2073	5.4	57.7	32.3	3.5	1.1	100.0
	남성	2051	4.2	61.0	29.6	4.5	0.7	100.0
	χ^2 (df)	11.97(4)*						
	30인 이상	3006	5.9	57.9	32.5	3.3	0.4	100.0
	여성	1181	4.8	58.3	33.2	3.3	0.4	100.0
	남성	1825	6.6	57.7	32.1	3.3	0.3	100.0
χ^2 (df)	4.44(4)							

주: '모름/무응답', '거절', '해당 없음'을 제외한 유효응답 기준 결과임.
 자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

지난 1개월 동안 업무 수행 과정에서 언어폭력이나 원하지 않는 성적 관심, 위협, 모욕적 행동 등을 경험한 적이 있는지 질문한 결과, ‘원하지 않는 성적 관심’을 제외하고는 30인 미만 사업장에 비해 30인 이상 사업장 응답자가 상대적으로 더 높은 비율을 보였다(표 III-24).

근로환경조사에서는 업무 수행 중의 폭력 피해 유무뿐 아니라 그러한 행위를 누가 했는지 함께 질문하고 있다. 30인 미만 사업장의 경우는 ‘언어폭력’과 ‘원하지 않는 성적 관심’이 고객에 의해 일어난 경우가 상대적으로 더 많고, ‘위협’이나 ‘모욕적 행동’은 직장 동료나 상사 등 사업장 내부인에 의해 일어난 경우가 더 많다. 이에 비해 30인 이상 사업장은 ‘언어폭력’, ‘원하지 않는 성적 관심’, ‘위협’, ‘모욕적 행동’ 모두 고객에 의한 경우가 훨씬 많아 각각 72.3%, 85.7%, 91.7%, 78.7%로 조사되었다. 사업장 내부인이 가해자라고 응답한 경우는 30인 미만 사업장보다 훨씬 적다. 이는 30인 미만 사업장의 경우 동료나 상사 등 직장 내 구성원들 간의 상호 존중하는 관계 정립과 문화 확산, 그리고 제도적 장치 마련이 더 필요한 과제임을 보여준다는 점에서 본 연구에 유의미한 시사점을 준다.

표 III-24 사업장 규모별 직장 내 폭력 피해 경험

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	업무 수행 중 당한 일			응답자 수 (명)	가해자		
		있다	없다	계		직장 동료, 상사, 부하 직원 등	고객 (학생, 환자 등)	계
언어폭력	7,461	5.3	94.7	100.0	399	34.3	65.7	100.0
30인 미만	4,388	4.7	95.3	100.0	208	40.4	59.6	100.0
30인 이상	3,073	6.2	93.8	100.0	191	27.7	72.3	100.0
χ^2 (df)		7.45(1)**				7.05(1)**		
원하지 않는 성적 관심	7,465	0.9	99.1	100.0	65	30.8	69.2	100.0
30인 미만	4,391	1.2	98.8	100.0	51	35.3	64.7	100.0
30인 이상	3,074	0.5	99.5	100.0	14	14.3	85.7	100.0
χ^2 (df)		9.36(1)**				2.28(1)		

구분	응답자 수 (명)	업무 수행 중 당한 일			응답자 수 (명)	가해자		
		있다	없다	계		직장 동료, 상사, 부하 직원 등	고객 (학생, 환자 등)	계
위협	7,463	0.8	99.2	100.0	63	30.2	69.8	100.0
30인 미만	4,390	0.6	99.4	100.0	27	59.3	40.7	100.0
30인 이상	3,073	1.1	98.9	100.0	36	8.3	91.7	100.0
χ^2 (df)		6.02(1)*				19.00(1)***		
모욕적 행동	7,463	3.2	96.8	100.0	239	38.5	61.5	100.0
30인 미만	4,390	2.6	97.4	100.0	112	58.0	42.0	100.0
30인 이상	3,073	4.1	95.9	100.0	127	21.3	78.7	100.0
χ^2 (df)		14.59(1)***				34.00(1)***		

주: '모름/무응답', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.
 자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

30인 미만 사업장에서 일하는 임금노동자의 폭력 피해 경험을 성별로 구분하여 살펴본 결과 '언어폭력'과 '위협'을 당한 경험이 있다고 응답한 경우는 남성이 유의하게 많았다. '언어폭력'의 경우 남성노동자는 직장 동료나 상사 등 내부인이 가해자인 경우와 고객이 가해자인 경우가 각각 48.9%, 51.1%로 유사한 비율을 보인 데 비하여, 여성노동자는 고객에 의한 피해 경험이 74.7%로 상당히 많았다. '원하지 않는 성적 관심'은 남성노동자의 경우 고객에 의해 경험했다는 비율이 79.2%로 나타나 여성노동자가 고객을 꼽은 비율(51.9%)보다 더 높게 나타났다. '모욕적 행동'에 대해 여성노동자는 내부인 또는 고객을 가해자로 응답한 경우가 각각 49.1%, 50.9%로 거의 같다. 이에 비해 남성노동자는 동료나 상사 등 직장 내부인을 가해자로 응답한 비율이 67.9%로 상대적으로 높게 나타났다.

【표 III-25】 30인 미만 사업장의 성별 직장 내 폭력 피해 경험

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	업무수행 중 당한 일			응답자 수 (명)	가해자		
		있다	없다	계		직장 동료, 상사, 부하 직원 등	고객 (학생, 환자 등)	계
언어폭력	4,389	4.7	95.2	100.0	208	40.4	59.6	100.0
여성	2,225	3.4	96.6	100.0	75	25.3	74.7	100.0
남성	2,164	6.1	93.9	100.0	133	48.9	51.1	100.0
χ^2 (df)		18.72(1)**				11.04(1)**		
원하지 않는 성적 관심	4,391	1.2	98.8	100.0	51	35.3	64.7	100.0
여성	2,227	1.2	98.8	100.0	27	48.1	51.9	100.0
남성	2,164	1.1	98.9	100.0	24	20.8	79.2	100.0
χ^2 (df)		0.10(1)				4.15(1)*		
위협	4,391	0.6	99.4	100.0	27	59.3	40.7	100.0
여성	2,227	0.3	99.7	100.0	7	57.1	42.9	100.0
남성	2,164	0.9	99.1	100.0	20	60.0	40.0	100.0
χ^2 (df)		6.68(1)*				0.02(1)		
모욕적 행동	4,391	2.6	97.4	100.0	113	58.4	41.6	100.0
여성	2,227	2.6	97.4	100.0	57	49.1	50.9	100.0
남성	2,164	2.5	97.5	100.0	56	67.9	32.1	100.0
χ^2 (df)		0.00(1)				4.08(1)*		

주: '모름/무응답', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

직장 내 폭력이나 성희롱 등의 문제에서 발생 빈도만큼이나 중요한 것은 가해자가 누구인지를 파악하고 그에 대한 대응방안을 마련하는 것이다. 단 한 건의 폭력이 발생하더라도 그것이 누구에 의해 어떤 환경과 조건에서 가능했는지를 검토하여 재발 방지를 위한 대책을 마련할 필요가 있다. 【표 III-24】와 【표 III-25】를 통해 살펴본 결과는 직장 동료나 상사 등 사업장 내부만이 아니라 고객에 의한 폭력 피해를 예방하기 위한 조치가 매우 필요함을 알 수 있게 해준다.

3) 업무 재량권 수준 및 인식

일을 하는 과정에서 노동자 자신에게 주어진 업무 재량권에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 파악하기 위해 관련 문항을 분석하였다. 일의 순서나 작업 방법, 작업 속도 등을 선택하거나 바꿀 수 있다고 응답한 경우는 30인 이상 사업장 노동자들이 30인 미만 사업장 노동자들에 비해 많다. 전반적으로 ‘일의 순서’를 선택하거나 바꿀 수 있다고 응답한 경우가 44.4%로 가장 많고, ‘작업 방법’을 변경할 수 있다는 응답은 40.1%, ‘작업 속도/작업률’을 변경할 수 있다는 응답은 37.5%로 나타났다. 다만 사업장 규모에 따른 차이는 ‘일의 순서’를 선택하거나 바꿀 수 있다는 항목에서만 통계적으로 유의하였다.

【표 Ⅲ-26】 사업장 규모별 일의 순서와 방법, 작업 속도 변경 재량권 인식

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	그렇다	아니다	계
일의 순서	7,461	44.4	55.6	100.0
30인 미만	4,388	42.9	57.1	100.0
30인 이상	3,073	46.5	53.5	100.0
χ^2 (df)		9.31(1)**		
작업 방법	7,461	40.1	59.9	100.0
30인 미만	4,388	39.7	60.3	100.0
30인 이상	3,073	40.6	59.4	100.0
χ^2 (df)		0.63(1)		
작업 속도/작업률	7,457	37.5	62.5	100.0
30인 미만	4,386	36.9	63.1	100.0
30인 이상	3,071	38.3	61.7	100.0
χ^2 (df)		1.57(1)		

주: ‘모름/무응답’, ‘거절’을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

30인 미만 사업장 노동자의 재량권 인식을 성별로 구분하여 살펴본 결과, ‘작업 방법’과 ‘작업 속도/작업률’을 변경할 수 있다는 응답은 여성보다 남성에게서 유의미하게 높게 나타났다. 남성노동자의 경우 ‘작업 방법’을 선택하거나 바꿀 수 있다는 응답은 41.1%이며, ‘작업 속도/작업률’을 선택하거나 바꿀 수 있다는 응답은 39.9%이다. 이에 비해 여성노동자의 동의 정도는 각각 38.0%, 33.9%로 나타났다. ‘일

의 순서' 변경에 관한 재량권은 성별로 유의한 차이를 보이지 않았다. 이에 비해 30인 이상 사업장에서는 '작업 속도/작업률'을 제외한 성별 차이가 유의한 것으로 나타났다. '일의 순서'와 '작업 방법'을 선택하거나 바꿀 수 있다고 응답한 경우는 남성이 여성보다 더 많고, '일의 순서' 항목의 성별 차이가 상대적으로 더 크다. 이러한 결과는 사업장 규모를 불문하고 업무 재량권에 대해 남성의 동의 정도가 더 높다는 것을 드러내주는 동시에 30인 미만 사업장에서는 '작업 속도/작업률', 30인 이상 사업장에서는 '일의 순서'에 대한 재량 범위의 성별 차이가 비교적 더 크다는 것을 보여준다.

【표 III-27】 사업장 규모별 성별 일의 순서와 방법, 작업 속도 변경 재량권 인식 (단위: %)

구분	30인 미만				30인 이상			
	응답자 수 (명)	그렇다	아니다	계	응답자 수 (명)	그렇다	아니다	계
일의 순서	4,389	42.9	57.1	100.0	3,074	46.5	53.5	100.0
여성	2,225	42.6	57.4	100.0	1,216	43.3	56.7	100.0
남성	2,164	43.3	56.7	100.0	1,858	48.6	51.4	100.0
χ^2 (df)	0.28(1)				8.44(1)**			
작업 방법	4,388	39.7	60.3	100.0	3,074	40.6	59.4	100.0
여성	2,225	38.0	62.0	100.0	1,216	37.9	62.1	100.0
남성	2,163	41.4	58.6	100.0	1,858	42.4	57.6	100.0
χ^2 (df)	5.30(1)*				6.17(1)*			
작업 속도/작업률	4,386	36.9	63.1	100.0	3,071	38.3	61.7	100.0
여성	2,222	33.9	66.1	100.0	1,213	36.4	63.6	100.0
남성	2,164	39.9	60.1	100.0	1,858	39.6	60.4	100.0
χ^2 (df)	16.66(1)***				3.19(1)			

주: '모름/무응답', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.
 자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

근로환경조사에서는 “공동의 업무를 수행하고 그 업무를 계획할 수 있는 그룹 또는 팀의 일원으로 근무하고 있는지”를 질문한 이후, 팀제로 일하는 이들에게 일의 배분 등이 어떻게 이루어지는지 질문하였다. 먼저 팀제 근무 여부에 대한 응답 결과를 살펴보면, 팀제로 일한다는 응답(항상 같은 팀으로 일한다+여러 팀으로 일한다)

은 30인 미만 사업장의 경우 30.5%로 나타난 데 비해 30인 이상 사업장의 경우 51.0%로 상당한 차이를 보였다.

【표 Ⅲ-28】 사업장 규모별 팀제 근무 여부

(단위: %)

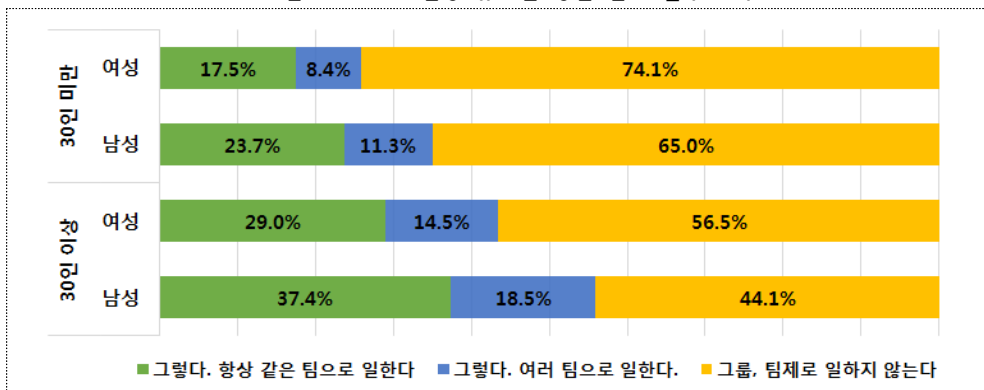
구분	응답자 수 (명)	그렇다. 항상 같은 팀으로 일한다	그렇다. 여러 팀으로 일한다.	그림, 팀제로 일하지 않는다	계
팀제 근무	7,456	26.1	12.8	61.1	100.0
30인 미만	4,382	20.6	9.9	69.6	100.0
30인 이상	3,074	34.1	16.9	49.0	100.0
χ^2 (df)		321.40(2)***			

주: '모름/무응답', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

동일한 사업장 규모 내의 팀제 근무 현황을 성별에 따라 살펴보면 팀제로 일하는 경우는 여성보다 남성이 훨씬 많았고, 30인 미만과 30인 이상 사업장 모두 성별 차이가 통계적으로 유의하였다. 30인 미만 사업장 여성노동자의 경우 팀제로 일한다는 응답은 25.9%에 그쳤지만, 남성노동자의 경우는 39.0%로 상대적으로 높게 나타났다. 30인 이상 사업장의 경우는 팀제로 일한다고 응답한 여성노동자가 43.5%로 나타나 30인 미만 사업장 남성노동자의 응답보다 더 높은 비율을 보였다. 30인 이상 사업장의 남성노동자는 55.9%가 팀제로 일한다고 응답하였다.

【그림 Ⅲ-3】 사업장 규모별 성별 팀제 근무 여부



주1) '모름/무응답', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

주2) 30인 미만 사업장($\chi^2(2)=42.95^{***}$)과 30인 이상 사업장($\chi^2(2)=45.24^{***}$) 모두 성별 차이 유의함.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

팀제로 일한다고 응답한 이들에게 일의 배분, 팀장 선정, 일의 시간 계획 등을 팀의 구성원들이 스스로 결정할 수 있는지 질문한 결과는 다음과 같다. **표 III-29**에 제시한 바와 같이 ‘일의 배분’ 항목에 대해 30인 미만과 30인 이상 사업장이 유의한 차이를 보였고, 30인 미만 사업장의 동의 정도가 더 높게 나타났다. 앞서 살펴본 결과를 함께 고려해 보면, 팀제로 일하는 경우는 30인 미만 사업장이 30인 이상 사업장에 비해 더 적지만, 팀제로 일할 경우에는 일의 배분과 관련하여 결정할 수 있는 재량의 범위가 비교적 크다는 것을 알 수 있다.

표 III-29 사업장 규모별 팀제 근무 시 재량권 유무

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	예	아니오	계
일의 배분	2,896	46.0	54.0	100.0
30인 미만	1,330	49.7	50.3	100.0
30인 이상	1,566	42.8	57.2	100.0
χ^2 (df)		13.85(1) ^{***}		
팀장 선정	2,898	36.4	63.6	100.0
30인 미만	1,331	35.0	65.0	100.0
30인 이상	1,567	37.7	62.3	100.0
χ^2 (df)		2.17(1)		
일의 시간 계획	2,897	47.9	52.1	100.0
30인 미만	1,330	48.3	51.7	100.0
30인 이상	1,567	47.7	52.3	100.0
χ^2 (df)		0.10(1)		

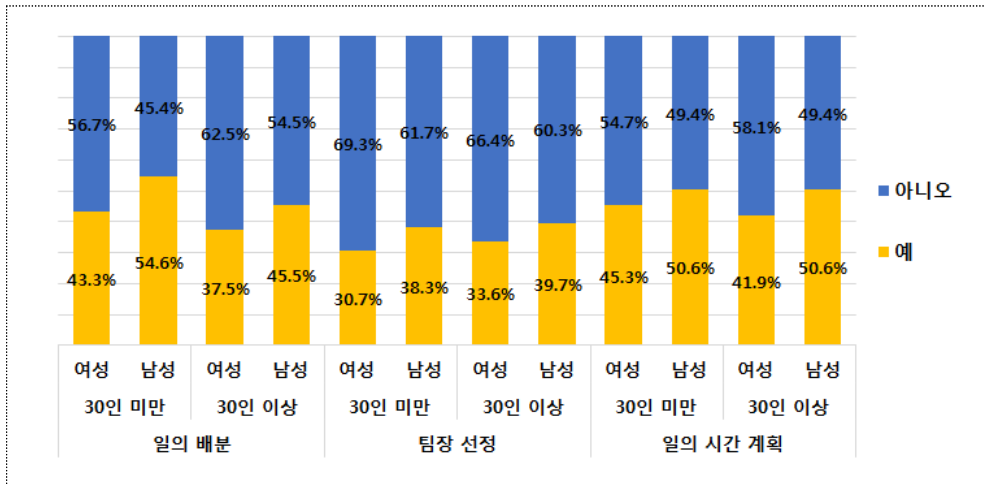
주: ‘모름/무응답’, ‘거절’을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

한편 팀제로 일하는 경우의 재량권에 대해 동일한 사업장 규모 내 성별 차이를 살펴본 결과, 사업장 규모를 불문하고 모든 항목에서 남성이 여성보다 동의하는 비율이 높았다. 30인 미만 사업장의 경우 ‘일의 배분’과 ‘팀장 선정’에 대한 재량권 응답은 성별로 유의미한 차이를 보였으며, ‘일의 시간 계획’에 대한 응답 결과는 성별 차이가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 앞서 **표 III-27**의 ‘일의 순서’ 조정에

대한 재량권에서도 30인 미만 사업장의 성별 차이가 유의하지 않았던 것과 관련되는 결과라 할 수 있다. 이에 비해 30인 이상 사업장의 경우는 ‘일의 배분’과 ‘팀장 선정’뿐 아니라 ‘일의 시간 계획’에 대한 응답 결과도 성별 차이가 유의한 것으로 나타났다.

■ 그림 Ⅲ-4 ■ 사업장 규모별 성별 팀제 근무 시 재량권 유무



주1) ‘모름/무응답’, ‘거절’을 제외한 유효응답 기준 결과임.

주2) 팀제로 근무할 경우 일의 배분에 대해 30인 미만 사업장 ($\chi^2(1)=16.59^{***}$)과 30인 이상 사업장 ($\chi^2(1)=9.09^{**}$) 모두 성별 차이 유의함.

주3) 팀제로 근무할 경우 팀장 선정에 대해 30인 미만 사업장 ($\chi^2(1)=8.27^*$) 및 30인 이상 사업장 ($\chi^2(1)=5.45^*$) 모두 성별 차이 유의함.

주4) 팀제로 근무할 경우 일의 시간 계획에 대해서는 30인 이상 사업장 ($\chi^2(1)=10.67^{**}$)에서만 성별 차이 유의함.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

업무 수행 과정에서 의사 결정 과정에 참여하는 기회나 반영 정도를 파악하기 위해 관련 문항을 분석한 결과는 아래와 같다. ‘나의 작업 목표가 결정되기 전에 나의 의견을 묻는다’를 비롯한 모든 항목에서 사업장 규모에 따른 차이가 통계적으로 유의하게 나타났다. ‘항상 그렇다’와 ‘대부분 그렇다’를 기준으로 볼 때 30인 이상 사업장 노동자의 동의 수준이 30인 미만 사업장 노동자의 동의 수준보다 일관되게 높았다. 30인 미만 사업장 응답 결과를 살펴보면 ‘업무에서 나에게 기대되는 것이 무엇인지 안다’에 동의하는 비율이 67.1%로 가장 높고, ‘나의 부서나 조직의 작업 조직이나 작업 과정의 개선에 참여한다’에 동의하는 비율이 35.5%로 가장 낮다. 30인 이상 사

업장의 응답 결과도 동일한 순서와 유사한 분포를 보인다. ‘업무에서 나에게 기대되는 것이 무엇인지 안다’에 동의하는 경우가 69.6%로 가장 많고, ‘나의 부서나 조직의 작업 조직이나 작업 과정의 개선에 참여한다’에 동의하는 경우가 37.2%로 가장 낮다.

【 표 III-30 】 사업장 규모별 의사 결정 과정 참여 및 의견 반영 정도

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	항상 그렇다	대부분 그렇다	가끔 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
나의 작업 목표가 결정되기 전에 나의 의견을 묻는다	7,283	4.5	33.5	36.1	17.3	8.7	100.0
30인 미만	4,273	4.3	32.4	36.1	17.4	9.9	100.0
30인 이상	3,010	5.0	35.0	36.0	17.1	6.9	100.0
χ^2 (df)		23.36(4) ^{***}					
나의 부서나 조직의 작업 조직이나 작업 과정의 개선에 참여한다	7,095	4.5	31.7	32.1	19.6	12.1	100.0
30인 미만	4,123	4.5	31.0	32.4	18.9	13.3	100.0
30인 이상	2,972	4.6	32.6	31.8	20.6	10.3	100.0
χ^2 (df)		17.20(4) ^{**}					
같이 일할 사람을 선택할 때 나의 의견이 반영된다	7,079	4.5	32.8	30.7	18.1	13.8	100.0
30인 미만	4,143	4.9	30.9	31.9	18.0	14.3	100.0
30인 이상	2,936	4.0	35.5	29.1	18.3	13.2	100.0
χ^2 (df)		19.84(4) ^{**}					
업무에서 나에게 기대되는 것이 무엇인지 안다	7,454	12.1	56.1	26.6	3.7	1.6	100.0
30인 미만	4,382	11.2	55.9	26.9	4.0	2.1	100.0
30인 이상	3,072	13.3	56.3	26.2	3.3	0.8	100.0
χ^2 (df)		26.44(4) ^{***}					
업무에서 중요한 의사 결정에 영향을 미칠 수 있다	7,459	4.5	33.5	34.9	18.5	8.6	100.0
30인 미만	4,386	4.7	31.9	33.5	19.9	10.0	100.0
30인 이상	3,073	4.1	35.8	36.8	16.5	6.8	100.0
χ^2 (df)		48.10(4) ^{***}					

주: ‘모름/무응답’, ‘거절’, ‘해당 없음’을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

한편, 동일 사업장 내의 의사 결정 과정 참여 및 의견 반영 정도에 대한 성별 차이를 살펴본 결과는 아래 **표 III-31** 과 같다. ‘업무에서 나에게 기대되는 것이 무엇인지 안다’를 제외한 모든 항목에서 30인 미만과 30인 이상 사업장 모두 성별 차이가 유의하였다. ‘나의 작업 목표가 결정되기 전에 나의 의견을 묻는다’를 비롯하여 모든 항목에 대해 동의하는 비율은 남성이 여성에 비해 일관되게 높았다. 회사의 업무 및 조직 구성, 의사결정 등 중요한 사항에서 남성노동자가 여성노동자에 비해 의견을 개진할 수 있는 권한을 상대적으로 더 많이 갖고 있는 상황을 드러내주는 것으로 볼 수 있다. 이는 조직의 업무환경 변화에 영향을 미칠 수 있는 사안들에 대해 의견을 개진할 수 있는 정도가 성별에 따라 불평등함을 시사하고 있는 바, 30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하는 데 있어 주요하게 고려될 필요가 있다.

표 III-31 사업장 규모별 성별 의사 결정 과정 참여 및 의견 반영 정도

(단위: %)

구분		응답자 수 (명)	항상 그렇다	대부분 그렇다	가끔 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
나의 작업 목표가 결정되기 전에 나의 의견을 묻는다	30인 미만	4,274	4.3	32.4	36.1	17.4	9.9	100.0
	여성	2,163	3.4	31.3	35.5	18.3	11.5	100.0
	남성	2,111	5.1	33.5	36.8	16.4	8.2	100.0
	χ^2 (df)	23.53(4) ^{***}						
	30인 이상	3,010	5.0	35.0	36.0	17.1	6.9	100.0
	여성	1,194	5.3	30.8	35.3	20.0	8.6	100.0
	남성	1,816	4.7	37.8	36.6	15.2	5.7	100.0
	χ^2 (df)	29.30(4) ^{***}						
나의 부서나 조직의 작업 조직이나 작업 과정의 개선에 참여한다	30인 미만	4,124	4.5	31.0	32.3	18.9	13.3	100.0
	여성	2,055	4.3	29.2	30.6	20.4	15.6	100.0
	남성	2,069	4.6	32.8	34.1	17.4	11.1	100.0
	χ^2 (df)	29.45(4) ^{***}						
	30인 이상	2,972	4.6	32.6	31.8	20.6	10.3	100.0
	여성	1,172	3.8	27.3	32.0	22.0	14.9	100.0
	남성	1,800	5.2	36.1	31.7	19.7	7.3	100.0
	χ^2 (df)	61.45(4) ^{***}						

구분		응답자 수 (명)	항상 그렇다	대부분 그렇다	가끔 그렇다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	계
같이 일할 사람을 선택할 때 나의 의견이 반영된다	30인 미만	4,143	4.9	30.9	31.9	18.0	14.3	100.0
	여성	2,070	4.9	28.2	28.6	21.4	16.8	100.0
	남성	2,073	4.9	33.7	35.2	14.6	11.7	100.0
	χ^2	69.81(4) ^{***}						
	30인 이상	2,937	4.0	35.5	29.0	18.2	13.2	100.0
	여성	1,151	2.6	33.2	28.0	19.3	16.9	100.0
	남성	1,786	4.9	37.0	29.7	17.6	10.9	100.0
	χ^2 (df)	33.20(4) ^{**}						
업무에서 나에게 기대되는 것이 무엇인지 안다	30인 미만	4,382	11.2	55.9	26.9	4.0	2.0	100.0
	여성	2,218	11.7	55.3	27.1	3.9	2.0	100.0
	남성	2,164	10.7	56.4	26.7	4.1	2.1	100.0
	χ^2 (df)	1.36(4)						
	30인 이상	3,073	13.3	56.3	26.2	3.3	0.9	100.0
	여성	1,216	12.7	57.6	25.2	3.7	0.8	100.0
	남성	1,857	13.7	55.5	26.9	3.0	0.9	100.0
	χ^2 (df)	3.19(4)						
업무에서 중요한 의사 결정에 영향을 미칠 수 있다	30인 미만	4,386	4.7	31.9	33.5	19.9	10.0	100.0
	여성	2,222	4.5	30.6	33.1	20.8	11.1	100.0
	남성	2,164	5.0	33.3	33.9	19.0	8.8	100.0
	χ^2 (df)	11.39(4) [*]						
	30인 이상	3,074	4.1	35.8	36.8	16.5	6.8	100.0
	여성	1,217	3.2	30.4	37.8	19.1	9.5	100.0
	남성	1,857	4.7	39.3	36.2	14.8	5.0	100.0
	χ^2 (df)	50.95(4) ^{***}						

주: '모름/무응답', '거절', '해당 없음'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

4) 노동자 대표 조직/기구

근로환경조사에서는 직장 내에서 노동자의 의견을 대표하거나 노동자의 권익을 위해 활동하는 노동조합 또는 노사협의회 등이 있는지 파악하기 위하여 직원을 대표하는 유사 위원회 유무, 안전보건대표자 또는 안전보건위원회 유무, 안전에 대한

문제를 다룰 수 있는 창구의 유무, 직원이 회사에서 발생하는 일에 대해 의견을 밝힐 수 있는 정기회의 유무 등 네 가지 측면을 질문하였다. 직장 내에서 직원을 대표하는 기구의 존재는 노동조건을 비롯한 노동환경 개선에 중요한 요소이기 때문이다(안전보건공단, 2017). 현행 「근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률」에는 노동자와 사용자가 참여와 협력을 통해 노동자의 복지 증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 노사협의회를 구성하도록 명시하고 있으나, 30인 미만 사업장은 그 의무에서 예외로 규정되어 있다.

관련 문항을 분석한 결과 모든 항목에서 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. ‘노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사 위원회’가 있다고 응답한 경우는 30인 이상 사업장이 34.2%를 보였지만, 30인 미만 사업장은 4.6%에 불과하였다. ‘안전보건대표자 또는 안전보건위원회’와 ‘회사 내 안전 조직, 안전팀 또는 안전 문제를 다룰 수 있는 창구’의 경우 30인 이상 사업장은 있다고 응답한 비율이 각각 29.1%, 40.5%로 나타난 데 비하여 30인 미만 사업장은 각각 6.0%, 8.7%에 그쳤다. ‘직원이 회사에서 발생하는 일에 의견을 밝힐 수 있는 정기회의’가 있다는 응답은 30인 이상 사업장이 47.0%, 30인 미만 사업장이 13.6%로 상당한 차이를 보였다. 이러한 결과는 30인 미만 사업장의 경우 30인 이상 사업장에서 일하는 노동자에 비해 노동자의 권익과 관련된 의견을 제시할 수 있는 기회나 노동자를 대변할 수 있는 조직이 미비한 상태임을 드러내주는 것으로, 이의 개선을 위한 조치가 마련되어야 함을 의미한다.

표 Ⅲ-32 사업장 규모별 노동자를 대표하는 조직/기구 유무

(단위: %)

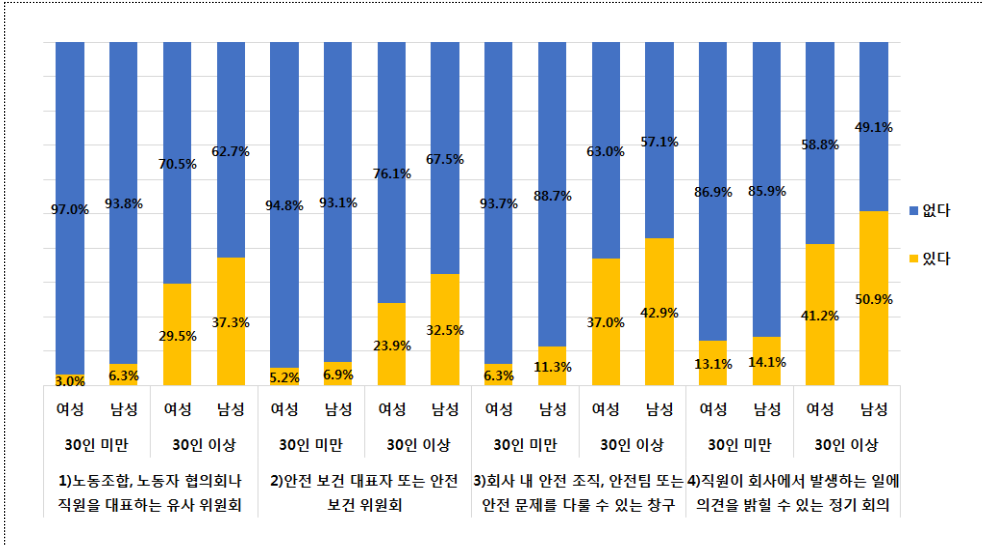
구분	응답자 수(명)	있다	없다	계
노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사 위원회	7,453	16.8	83.2	100.0
30인 미만	4,381	4.6	95.4	100.0
30인 이상	3,072	34.2	65.8	100.0
χ^2 (df)		1,133.14(1)***		
안전보건대표자 또는 안전보건위원회	7,452	15.5	84.5	100.0

구분	응답자 수(명)	있다	없다	계
30인 미만	4,381	6.0	94.0	100.0
30인 이상	3,071	29.1	70.9	100.0
χ^2 (df)		733.08(1)**		
회사 내 안전 조직, 안전팀 또는 안전 문제를 다룰 수 있는 창구	7,455	21.8	78.2	100.0
30인 미만	4,383	8.7	91.3	100.0
30인 이상	3,071	40.5	59.5	100.0
χ^2 (df)		1,069.87(1)**		
직원이 회사에서 발생하는 일에 의견을 밝힐 수 있는 정기회의	7,455	27.4	72.6	100.0
30인 미만	4,384	13.6	86.4	100.0
30인 이상	3,071	47.1	52.9	100.0
χ^2 (df)		1,018.51(1)**		

주: '모름', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.
 자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

이처럼 노동자를 대표하거나 산업 현장의 안전 문제를 다룰 수 있는 조직의 유무, 정기적인 의견 개진 창구 유무는 동일한 사업장 규모 내의 성별에 따라 유의미한 차이를 보였다. 30인 미만 사업장의 경우 ‘노동조합, 노동자 협의회나 직원을 대표하는 유사 위원회’, ‘안전보건대표자 또는 안전보건위원회’, ‘회사 내 안전 조직, 안전팀 또는 안전 문제를 다룰 수 있는 창구’ 존재 유무에 대한 성별 차이가 통계적으로 유의하였다. 전체적으로 이러한 노동자 대표/대변 조직이 있다는 응답 비율이 현저히 낮은 가운데 남성노동자보다 여성노동자의 응답 비율이 더 낮게 나타났다. 30인 이상 사업장은 위의 세 가지 항목뿐 아니라 ‘직원이 회사에서 발생하는 일에 의견을 밝힐 수 있는 정기회의’ 유무에 대해서도 성별로 유의미한 차이를 보였다. 노동자를 대표하거나 대변하는 조직이 있다고 응답한 경우는 30인 미만 사업장과 마찬가지로 여성노동자보다 남성노동자가 더 많았다. 이러한 결과는 당사자 조직화나 문제해결 절차, 의사결정 과정을 공식화하는 것과 관련된 30인 미만 사업장의 과제를 보여준다.

■ 그림 Ⅲ-5 ■ 사업장 규모별 성별 노동자를 대표하는 조직/기구 유무



주1) '모름', '거절'을 제외한 유효응답 기준 결과임.

주2) 직원을 대표하는 유사 위원회 존재 여부(30인 미만 사업장: $\chi^2(1)=26.06^{***}$, 30인 이상 사업장: $\chi^2(1)=19.70^{***}$, 안전보건대표자 또는 위원회 존재 여부(30인 미만 사업장: $\chi^2(1)=5.47^*$, 30인 이상 사업장: $\chi^2(1)=26.09^{***}$, 안전 문제를 다룰 수 있는 창구의 존재 여부(30인 미만 사업장: $\chi^2(1)=34.72^{***}$, 30인 이상 사업장: $\chi^2(1)=10.53^{**}$) 모두 성별 차이 유의함.

주3) 직원의 의견을 밝힐 수 있는 정기회의의 존재 여부에 대해서는 30인 이상 사업장($\chi^2(1)=27.83^{***}$)에서만 성별 차이가 유의함.

자료: 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.

3. 분석 결과 및 시사점

지금까지 근로환경조사 서울시 원자료를 중심으로 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장의 현황을 검토하였다. 산업 분포와 직업 분포는 사업장 규모 및 성별에 따라 차이를 보였는데, 산업 분포의 경우는 사업장 규모에 따른 차이보다는 동일한 규모 내의 성별 분포 차이가 더 크게 나타났다. 이에 비해 직업 분포는 30인 규모 기준에 따른 차이가 상대적으로 더 컸다. 이는 30인 이상 사업장의 경우 전문가 및 관련종사자와 사무종사자 등 두 가지 직업의 비중이 거의 70% 가까이 되는 데서 비롯된다.

조직 및 직무 구조의 측면에서 30인 미만 사업장은 30인 이상 사업장에 비하여 내·외부 환경 변화에 대해 상대적으로 소극적인 것으로 나타났다. 또한 성별 직무 분리 현상과 중간관리자급 이상의 남성 편중 현상을 확인하였는데, 30인 미만 사업

장에서 더욱 심각하였다. 업무 추진 과정에서 상사나 동료의 지지도 및 공정성에 대한 인식을 살펴본 결과 사업장 규모와 성별에 따른 차이가 발견되었다. 30인 이상 사업장 노동자들이 30인 미만 사업장 노동자들에 비해, 남성노동자가 여성노동자에 비해 상사나 동료의 지지에 대해 긍정적으로 인식하는 경향이 높은 것으로 나타났다. 직장에서의 공정한 대우와 관련해서는 30인 미만 사업장에서만 성별 차이가 유의하게 나타나 이에 관한 소규모 사업장의 구체적인 현황 파악이 필요함을 확인하였다.

업무 관련한 건강/안전 위험 요인 정보와 감정 표현 규범(매뉴얼)을 제공받는다고 응답한 경우는 30인 이상 사업장 노동자들이 상대적으로 더 많았다. 이는 30인 이상 사업장이 30인 미만 사업장에 비해 업무 수행에 대한 관리가 보다 체계적으로 이루어지고 있음을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 그런데 업무 관련 건강/안전 위험 요인에 관한 정보를 제공받는다고 응답한 경우는 남성이 더 많고, 감정 표현 규범(매뉴얼)을 제공받는다고 응답한 경우는 여성이 더 많다는 점에 주목할 필요가 있다. 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장 모두 마찬가지이다. 이러한 결과는 사업장 규모와 성별에 따른 산업·직업 분포와 관련되는 것으로 보인다. 어떤 업무를 하는가에 따라 필요한 정보에 차이가 있을 수 있다. 하지만 일하는 과정에서 건강과 안전을 위협할 수 있는 요인에 대한 정보는 모든 노동자에게 제공되어야 한다는 점에서 소규모 사업장에서 일하는 노동자, 특히 여성노동자가 이러한 정보에 취약한 것은 아닌지 살펴야 할 필요를 제기한다. 반면 회사에서 요구하는 감정 표현 규범(매뉴얼)은 업무 역량 및 상황 대처 능력을 높여주는 긍정적 효과가 있을 수 있지만, 노동자의 감정에 대한 통제가 상시화되고 과도한 관리 체계가 강화될 우려 또한 있다. 동일한 규모의 사업장이라 하더라도 여성노동자에게 감정 표현 규범이 강제되는 맥락이 고려되어야 할 것이다.

주당 평균 노동시간은 30인 이상 사업장에 비해 30인 미만 사업장이 더 긴 것으로 분석되었다. 전일제로 일하는 노동자의 주당 평균 노동시간은 30인 미만 사업장 46.57시간, 30인 이상 사업장 43.21시간으로 차이를 보였다. 시간제로 일하는 경우 30인 미만 사업장은 주당 평균 27.07시간, 30인 이상 사업장은 주당 평균 26.30시간으로 집계되었다. 현재의 근무시간 적정성에 대해서는 남성노동자보다 여성노동자

가 보다 긍정적으로 평가하였다. 이는 여성의 평균 노동시간 자체가 남성에 비해 짧은 것과 연관된 것으로 보인다. 근무시간 조정에 관한 재량 수준에 대해 분석한 결과에서도 여성에 비해 남성이, 30인 미만 사업장에 비해 30인 이상 사업장이 더 엄격한 인사노무관리 하에 놓여 있음이 드러났다. 즉 30인 미만 사업장은 30인 이상 사업장에 비해 주당 평균 노동시간은 길지만, 회사가 정한 근무일정 중에서 선택할 수 있는 여지가 있다는 응답은 다소 많았고, 이는 근무시간 적정성 인식이 상대적으로 높게 나타나는 결과로 이어졌다. 이에 비해 여성은 남성보다 주당 평균 노동시간이 더 짧고 근무시간 조정의 여지 또한 더 많다고 느끼기에 근무시간 적정성에 대해 남성보다 더 긍정적으로 응답한 것으로 볼 수 있다.

구성원 간의 신뢰와 협력 수준에 대한 인식은 30인 미만 사업장 노동자들이 30인 이상 사업장 노동자들에 비해 보다 부정적인 것으로 나타났다. 동일한 사업장 규모 내의 성별 인식을 살펴본 결과 30인 미만 사업장에서만 성별 차이가 유의한 경우들이 발견되었다. 소규모 사업장에서 여성과 남성의 인식 차이가 보다 뚜렷하게 나타난 것이다. 이러한 결과는 조직 운영의 공정성과 공평성을 확보하고 구성원 간의 신뢰 수준을 높이는 것이 소규모 사업장에서 일하는 여성의 노동 지속에 유의미한 영향을 미친다는 점을 확인시켜준다. 직장 내 폭력 피해 경험에 대한 분석 결과도 이를 뒷받침한다. 언어폭력이나 위협, 모욕적 행동 등의 가해자가 직장 동료나 상사, 부하직원 등 사업장 내부인이라고 응답한 경우는 30인 미만 사업장이 30인 이상 사업장에 비해 상대적으로 많았다. 이는 내부 구성원들 간의 상호 존중하는 관계 정립과 이를 지원하기 위한 제도적 장치 마련이 시급함을 드러내준다.

직장 내에 노동자의 권익을 위해 활동하는 조직이 있거나 노동자가 의견을 개진할 수 있는 창구가 마련되어 있는 경우는 30인 미만 사업장보다 30인 이상 사업장이 훨씬 많았다. 동일한 사업장 규모 내의 성별 차이 또한 유의미하게 나타났다. 노사협의회 구성 등에 관한 현행 법률이 30인 미만 사업장을 적용 예외로 규정하고 있다는 점을 고려할 때, 이들 소규모 사업장의 의사소통 구조나 노동자 대표 조직 등의 현황 파악이 필요함을 확인시켜준다.

IV

서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태 및 정책수요

1. 조사 개요
2. 조사 결과
3. 조사 결과 및 시사점

Seoul
Foundation of
Women &
Family

IV

서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태 및 정책수요

1. 조사 개요

이 장에서는 서울시 소재 30인 미만 사업장의 노동환경 현황 및 정책수요 조사 결과를 분석하고자 한다. 조사대상은 서울시 소재 30인 미만 사업장에서 일하고 있는 만19세 이상 만64세 미만 여성노동자와 남성노동자이며, 조사내용은 앞서 노동환경 실태 파악 영역을 설정한 바에 따라 직무 구조, 노동관계법 준수 및 사회보장 수준, 직장 내 존중 문화 등 세 가지로 구성한다. 조사업종은 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업 등 3개이다. 조사는 구조화된 설문지를 이용한 온라인조사와 대면면접조사 방식을 병행하였다.

조사대상 업종은 구성원의 성비를 고려하여 결정하였다. 동일한 규모의 사업장이라 하더라도 성비 구성에 따라 임금 격차나 근속년수, 조직분위기 등에 차이가 있을 수 있음을 고려하는 것이 적절하다는 전문가 자문의견을 반영하여 전국사업체조사(통계청, 2016) 원자료 분석을 통해 남성 다수 업종으로 제조업, 성비 유사 업종으로 도매 및 소매업, 여성 다수 업종으로 숙박 및 음식점업을 선정하였다. 서울시 소재 사업장의 산업 분포를 30인 규모 기준으로 구분하여 30인 이상 규모보다 30인 미만 규모의 비중이 높은 산업을 검토하고 동일한 산업 내의 노동자 성별 분포를 살펴보았다(표 IV-1). 또한 동일한 규모 내의 산업별 분포를 검토하였다. 즉 30인 미만 규모와 30인 이상 규모 각각에서 비중이 높은 산업은 무엇인지 살펴보고 여성노동자와 남성노동자가 상대적으로 많이 분포한 산업을 검토하였다(표 IV-2).

먼저, 종사 산업에 따른 성별 사업장 규모별 분포를 살펴보았다. 종사자 가운데 70% 이상이 30인 미만 사업장에 일하는 산업은 ‘제조업’, ‘도매 및 소매업’, ‘숙박 및 음식점업’이다. 반면 70% 이상이 30인 이상 사업장에서 일하는 산업은 ‘건설업’과 ‘금융 및 보험업’, 그리고 ‘사업시설 관리 및 사업지원 서비스업’으로 나타났다.

성별 분포를 살펴보면, 종사자 가운데 60% 이상이 여성인 산업은 ‘교육 서비스업’과 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’이며, 남성이 60% 이상을 보이는 산업은 ‘건설업’, ‘운수업’, ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업’, ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’이다. 여성과 남성의 분포가 10%p 내외의 차이를 보이는 산업은 ‘도매 및 소매업’, ‘금융 및 보험업’, ‘사업시설 관리 및 사업지원 서비스업’이다.

표 IV-1 | 종사 산업별 사업장 규모 및 성별 분포

(단위: %)

구분	제조업	건설업	도매 및 소매업	운수업	숙박 및 음식점업	출판, 영상 등 정보 서비스업	금융 및 보험업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
30인 미만	77.7	30.0	72.1	48.6	89.2	34.1	29.7	40.8	11.7	34.6	48.1
30인 이상	22.3	70.0	27.9	51.4	10.8	65.9	70.0	59.2	88.3	65.4	51.9
여성	42.0	13.4	44.3	16.5	59.4	31.0	48.4	35.7	50.6	60.9	78.1
남성	58.0	86.6	55.7	83.5	40.6	69.0	51.6	64.3	49.4	39.1	21.9

주: 종사자 분포가 전체의 5% 미만인 농업·임업 및 어업, 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 부동산업 및 임대업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업은 제외.

자료: 통계청(2016), 전국사업체조사.

다음으로 서울시 소재 사업장 종사자의 산업 분포를 30인 규모 기준으로 살펴보면 다음과 같다. 30인 미만 사업장 종사자는 ‘도매 및 소매업’에서 일하는 경우가 24.9%로 가장 많고, 그 다음으로 ‘숙박 및 음식점업’(16.2%), ‘제조업’(8.4%), ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’(6.9%) 등의 순을 보였다. 이에 비해 30인 이상 사업장 종사자는 ‘사업시설 관리 및 사업지원 서비스업’에서 일하는 경우가 16.3%로 가장 많고,

다음으로 ‘건설업’과 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’(10.3%), ‘도매 및 소매업’(10.0%) 등의 순을 보였다.

성별에 따른 산업 분포를 살펴보면, 여성과 남성 모두 ‘도매 및 소매업’에서 일하는 경우가 각각 17.7%, 17.4%로 가장 많은 것으로 나타났다. 여성은 그 다음으로 ‘숙박 및 음식점업’(12.5%), ‘보건업 및 사회복지서비스업’(11.6%), ‘사업시설 관리 및 사업지원 서비스업’(10.4%) 순의 분포를 보였다. 남성은 ‘건설업’(11.1%)에서 일하는 경우가 두 번째로 많고, 그 다음으로는 ‘전문, 과학 및 기술 서비스업’(9.8%), ‘출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업’(8.3%) 순으로 나타나 여성과 차이를 보였다.

표 IV-2 | 성별 사업장 규모별 종사 산업 분포

(단위: %)

구분	제조업	건설업	도매 및 소매업	운수업	숙박 및 음식점업	출판, 영상 등 정보 서비스업	금융 및 보험업	전문, 과학 및 기술 서비스업	사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업
전체	5.5	7.2	17.6	5.5	9.3	6.8	5.3	8.6	9.1	6.6	6.5
30인 미만	8.4	4.2	24.9	5.2	16.2	4.5	3.1	6.9	2.1	4.5	6.2
30인 이상	2.5	10.3	10.0	5.7	2.0	9.1	7.6	10.3	16.3	8.7	6.9
여성	5.2	2.2	17.7	2.1	12.5	4.8	5.8	7.0	10.4	9.1	11.6
남성	5.7	11.1	17.4	8.1	6.7	8.3	4.9	9.8	8.0	4.6	2.6

주: 종사자 분포가 전체의 5% 미만인 농업·임업 및 어업, 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 부동산업 및 임대업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업은 제외.

자료: 통계청(2016), 전국사업체조사.

이상과 같이 종사 산업에 따른 사업장 규모 및 성별 분포, 사업장 규모와 성별에 따른 산업 분포를 고려하여 30인 미만의 남성 다수 업종으로 제조업, 성비가 유사한 업종으로 도매 및 소매업, 여성 다수 업종으로 숙박 및 음식점업을 선정하였다. 다만 1인 사업장의 경우는 피고용인이 있는 사업장과 다른 고유한 상황과 정책 요구가 고려되어야 하기 때문에 본 연구에서 포괄하기 어려워 조사대상에서 제외하였다.¹⁵⁾ 즉 본 연구에서 실시한 노동환경 실태조사는 2인 이상 30인 미만 규모의 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업에서 일하는 노동자를 대상으로 한다.

표본 추출은 서울시 소재 사업장 중 제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업의 모집단(사업장 수 23만 6,611개, 종사자 수 105만 5,107명)을 대상으로 사업장 규모별 층화추출법(stratified sampling method)을 통해 이루어졌다.¹⁶⁾ 해당 업체 종사자 912명을 대상으로 조사를 실시하였고, 조사내용의 신뢰도 제고 및 응답 보완을 위하여 온라인조사 실시 후 대면면접조사를 실시하였다.

【 표 IV-3 】 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태조사 개요

조사대상	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 서울시 소재 30인 미만 사업장에서 일하는 노동자 - 1인 기업(자영업자) 제외 ▶ 만19세 이상 만64세 미만
표본 수	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 912명 - 3개 업종(제조업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업) - 업종별 최소 300사례 확보
표본오차	▶ 95% 신뢰수준에서 ±3.25%p
조사방법	▶ 구조화된 설문지를 이용한 온라인조사 및 대면면접조사
조사기간	▶ 2019. 4. 8. ~ 2019. 5. 9.
조사결과 구성	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 응답자 특성 및 일자리 특성 ▶ 업무 및 인력 구성 등 직무 구조 ▶ 노동관계법 준수 및 사회보장 수준 ▶ 직장 내 존중 문화 ▶ 일자리 안정성 인식 및 정책수요

앞서 언급한 바와 같이 본 연구는 노동환경을 ‘직무 수행과 관련된 물리적 여건, 문화적 여건, 인적 구성 및 관계’로 정의한다. 이에 따라 조사내용은 업무 현황 및

15) 1인 사업장의 노동환경 및 정책수요 파악을 통한 개선방안 마련은 후속과제로 제안하였다.
 16) 모집단은 통계청 사업체노동실태현황(2017년)을 기준으로 하였다. 사업체노동실태현황은 통계청 「전국사업체조사」 자료 중 자영업자 또는 자영업자와 무급가족종사자로만 구성된 사업체 및 공무원 재직기관을 제외하여 작성하는 통계이다.

인력 구성 등 직무 구조, 노동관계법 준수 및 사회보장 수준, 직장 내 존중 문화 등 크게 세 가지로 구성하였다. 구체적인 조사내용은 아래와 같다.

【 표 IV-4 】 서울시 30인 미만 사업장 노동환경 실태조사 주요 내용

조사항목		조사내용
노동 환경	직무 구조 (업무 및 인력 구성)	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 담당 업무 및 주요업무/추가업무 비중 • 현재 직급 및 동일 업무 종사자의 성별 구성 • 관리자 성별 및 관리자 역할 수행에 대한 평가 • 업무에 대한 보상 수준 및 재량권 인식 • 대인업무 관련 지침(매뉴얼) 유무 • 업무 관련 건강/안전 위험 요인 정보/교육 제공 등
	노동관계법 준수 및 사회보장 수준	<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약서 작성 및 최저임금 등 노동관계법 준수 여부 • 공식화된 취업규칙 유무 • 사회보험 가입 여부 및 복리후생 제도 유무/사용 경험 • 노동자 조직/모임 유무 등
	직장 내 존중 문화	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 배분의 공정성 및 갈등 해결 방식 평가 • 구성원 간의 존칭 사용 및 정시퇴근 문화 인식 • 직/간접적 폭력 피해 경험 및 처리 결과 • 성희롱 예방교육 유무 및 교육방법 등
	기타	<ul style="list-style-type: none"> • 고용불안정 인식 • 노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식
응답자 특성	일자리 현황	<ul style="list-style-type: none"> • 고용형태 및 근무형태 • 주당 근무시간, 월평균 임금, 근속기간 등
	인구사회학적 배경	<ul style="list-style-type: none"> • 연령, 학력, 혼인상태

2. 조사 결과

1) 일반적 특성

노동환경 실태 분석 결과를 제시하기에 앞서 조사에 참여한 30인 미만 사업장 노동자들의 일반적 특성을 살펴보고자 한다. 먼저 성별 분포를 보면 전체 응답자 912명 중 여성은 63.8%(582명), 남성은 36.2%(330명)로 여성이 더 많이 포함되었다.¹⁷⁾

연령대로 살펴보면 30대가 38.4%(350명)로 가장 많고, 그 다음으로는 20대 29.5%(269명), 40대 24.0%(219명), 50대 이상 8.1%(74명)의 순으로 집계되었다. 업종별로 보면 제조업 33.0%(301명), 도매 및 소매업 34.1%(311명), 숙박 및 음식점업 32.9%(300명)의 분포를 보인다. 고용형태는 정규직이 83.6%(762명), 근무형태는 전일제가 85.3%(778명)로 압도적인 비중을 보였다. 사업장 규모를 세 가지 범주로 구분하여 살펴본 결과 10인 이상 29인 규모에 속한 응답자가 38.3%(349명)로 가장 많고, 5인 이상 9인 규모에 속한 응답자도 37.9%(346명)로 유사하게 포함되었다. 2인 이상 4인 규모 사업장에서 일하는 응답자는 23.8%(217명)이다. 학력별로는 4년제 대학 졸업 이상인 경우가 46.1%(420명)로 절반 가까이 된다. 혼인상태를 살펴보면 기혼 유배우자인 응답자는 35.6%(325명)로 전체 응답자의 3분의 1가량에 해당하며, 비혼 상태인 경우가 60.9%(555명)로 절반 이상의 분포를 보인다.

【 표 IV-5 】 응답자의 일반적 특성

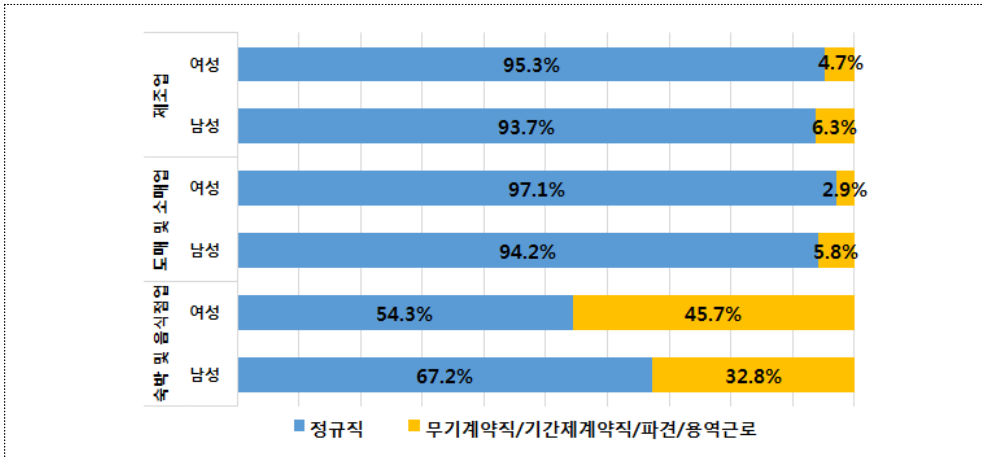
구 분		응답자수(명)	구성비율(%)
전 체		912	100.0
성별	여성	582	63.8
	남성	330	36.2
연령대	20대	269	29.5
	30대	350	38.4
	40대	219	24.0
	50대 이상	74	8.1
업종	제조업	301	33.0
	도매 및 소매업	311	34.1
	숙박 및 음식점업	300	32.9

17) 본 연구의 중간심사 시점까지 진행된 조사에는 690명이 참여하였고, 성별 구성은 여성 243명(35.2%) 남성 447명(64.8%)이었다(4월 말 기준). 이후 912명으로 조사가 최종 완료되었는데, 1차 분석을 실시한 결과 여성이 남성보다 임금 수준이 더 높고 근무기간도 더 길고 관리자급 비율도 현저히 높은 것으로 나타났다. 이에 의문을 품고 데이터 코딩 단계부터 다시 검토한 결과 성별이 바뀌어 입력되어 있음을 발견하였다. 본 실태조사는 여성에게 ①번, 남성에게 ②번을 부여하여 실시되었는데, 코딩 단계에서 ①번이 남성으로, ②번이 여성으로 입력된 것이다. 이는 우리가 성별을 인식하는 통상적이고 관행적인 방식을 일깨워준다는 점에서 의미가 있다. 이렇게 잘못된 코딩을 바로잡고 살펴본 결과 중간심사 단계까지 조사에 참여한 690명 중 여성이 447명(64.8%)이었고 남성은 243명(35.2%)이었음을 밝힌다.

구 분		응답자수(명)	구성비율(%)
고용형태	정규직	762	83.6
	무기계약직	54	5.9
	기간제계약직	91	10.0
	파견/용역근로	5	0.5
근무형태	전일제	778	85.3
	시간제	134	14.7
사업장 규모	2-4인	217	23.8
	5-9인	346	37.9
	10-29인	349	38.3
최종학력	고등학교 졸업 이하	226	24.8
	2-3년제 대학 졸업	266	29.2
	4년제 대학 졸업	389	42.7
	대학원 졸업 이상	31	3.4
혼인상태	기혼-유배우	325	35.6
	기혼-무배우	32	3.5
	비혼	555	60.9

고용형태와 근무형태는 업종에 따라 다른 양상을 보인다. 앞서 살펴본 바와 같이 전체 응답자 가운데 정규직은 83.6%로 압도적인 비중을 보였는데, 남성 다수 업종인 제조업과 성비 유사 업종인 도매 및 소매업의 경우 정규직 응답자가 90.0% 이상으로 집계되었다. 이에 비하여 여성 다수 업종인 숙박 및 음식점업은 정규직이라고 응답한 경우가 59.3%로 나타났다. 제조업과 도매 및 소매업은 여성과 남성 모두 정규직 비율이 높은 가운데 여성이 남성보다 조금 더 높지만, 숙박 및 음식점업에서는 정규직이라고 응답한 경우가 여성 54.3%, 남성 67.2%로 앞서 두 산업과 차이를 보였다. 고용형태의 성별 차이는 숙박 및 음식점업에서만 유의하였다.

그림 IV-1 업종별 성별 고용형태

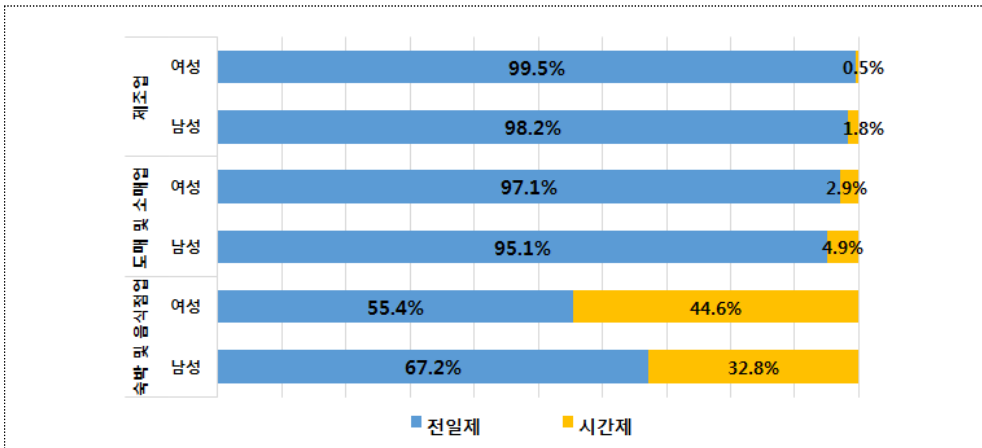


주1) 정규직 외의 다른 고용형태(무기계약직, 기간제계약직, 파견/용역근로)는 매우 적은 분포를 보여 합산하여 제시함.

주2) 성별 고용형태는 숙박 및 음식점업($\chi^2(3)=8.96^*$)에서 유의한 차이가 나타남.

근무형태도 마찬가지로 양상을 보인다. 제조업과 도매 및 소매업에서 일하는 응답자의 경우 전일제로 일한다는 비율은 여성과 남성 모두 90% 이상을 상회하는데, 숙박 및 음식점업의 경우 여성은 55.4%, 남성은 67.2%가 전일제에 해당한다.

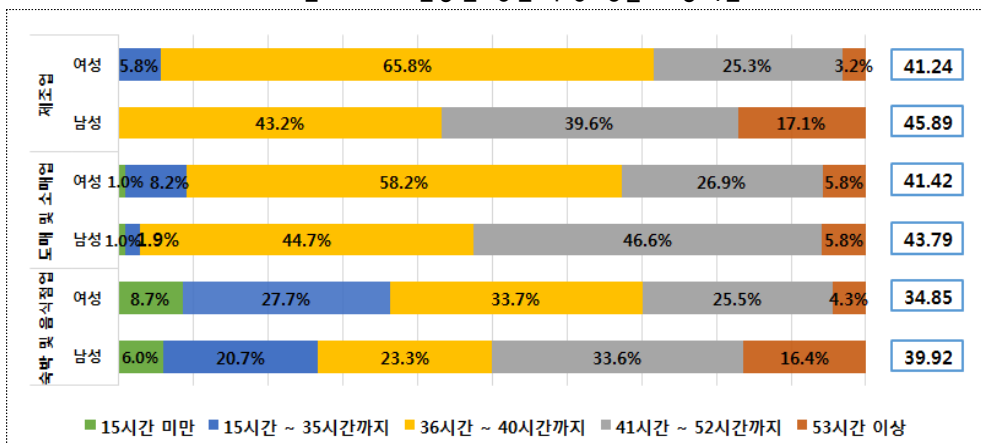
그림 IV-2 업종별 성별 근무형태



주: 성별 근무형태는 숙박 및 음식점업($\chi^2(1)=4.13^*$)에서 유의한 차이가 나타남.

이처럼 숙박 및 음식점업의 전일제 근무 비율이 상대적으로 낮다는 점은 업종별 주당 평균 노동시간을 통해 뒷받침된다. 전체 응답자의 주당 평균 노동시간은 40.7 시간인데, 업종별로 보면 제조업 43.0시간, 도·소매업 42.2시간, 숙박·음식점업 36.8 시간으로 집계되었다. 이러한 평균 차이는 유의한 것으로 분석되었다. 성별 주당 노동시간 또한 통계적으로 유의하였다. 아래 **그림 IV-3**에 제시한 바와 같이 숙박·음식점업 응답자들의 주당 평균 노동시간이 다른 업종에 비해 다소 짧은 가운데 여성은 34.9시간으로 남성 39.9시간에 비해 짧다. 이에 비해 제조업 남성의 주당 평균 노동시간은 45.9시간으로 다른 모든 집단에 비해 길다. 그 다음으로는 도·소매업 남성의 주당 평균 노동시간이 43.8시간으로 집계되었다. 제조업과 도·소매업 여성 노동자의 경우는 주당 평균 노동시간이 각각 41.2시간, 41.4시간으로 평균보다 약간 길다. 노동시간 구간별 분포로 보면, 여성의 경우는 같은 업종 남성에 비해 주당 36시간~40시간에 속하는 비율이 상당히 높고, 남성의 경우는 주당 41시간~52시간에 속하는 비율이 같은 업종 여성에 비해 현저히 높다. 특히 제조업 남성과 숙박·음식점업 남성의 경우는 주당 평균 53시간 이상 구간에 속한다고 응답한 비율이 각각 17.1%, 16.4%로 집계되었다.

그림 IV-3 업종별 성별 주당 평균 노동시간

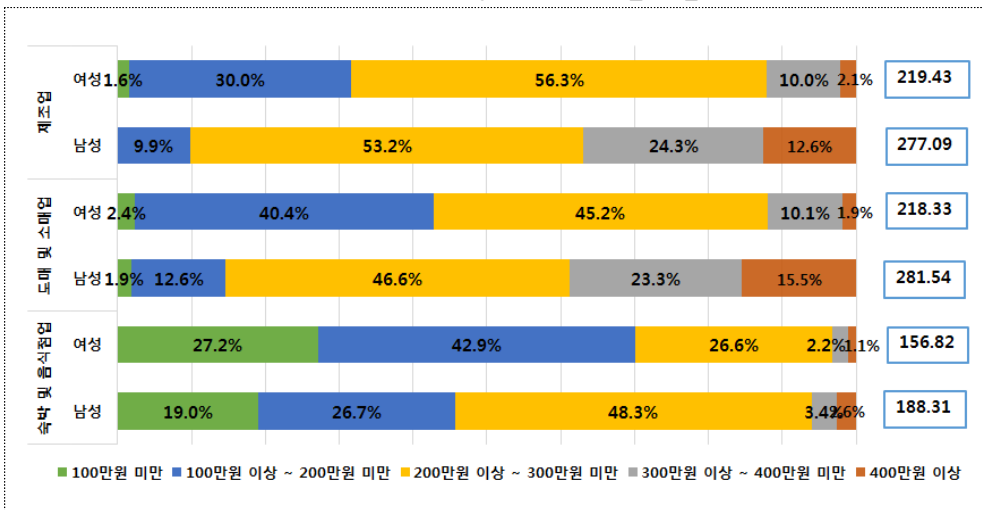


주1) 성별 주당 평균 노동시간은 제조업($\chi^2(3)=33.80^{***}$), 도매 및 소매업($\chi^2(4)=14.70^{**}$), 숙박 및 음식점업($\chi^2(4)=17.73^{**}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

주2) 업종별 주당 근무시간의 성별 평균 차이를 살펴본 결과 제조업($t=-6.48^{***}$), 도매 및 소매업($t=-2.90^{**}$), 숙박 및 음식점업($t=-3.05^{**}$)에서 유의한 것으로 나타남.

업종별 성별 월평균 임금을 살펴본 결과 모든 업종에서 성별 임금 격차가 확인되었고 이러한 차이는 유의한 것으로 분석되었다. 업종별 차이 또한 유의하였다. 남성 다수 업종인 제조업의 경우 남성의 평균 임금은 월 277만원인 것에 비해 여성의 평균 임금은 월 219만원으로 집계되었다. 성비 유사 업종으로 선정한 도매 및 소매업에서 여성의 평균 임금은 남성 임금의 77.5% 수준에 그쳤다. 도매 및 소매업에서 일하는 남성노동자의 월평균 임금은 282만원인 것에 비하여 여성노동자의 월평균 임금은 218만원으로 집계되었다. 숙박 및 음식점업의 경우 전반적인 임금 수준이 다른 업종에 비해 현저히 낮았다. 남성의 월평균 임금은 188만원, 여성의 월평균 임금은 157만원으로 조사되었다. 이러한 결과는 주당 평균 노동시간과 근속기간의 업종별 성별 차이가 일부 반영된 것으로 보인다.

그림 IV-4 업종별 성별 월평균 임금



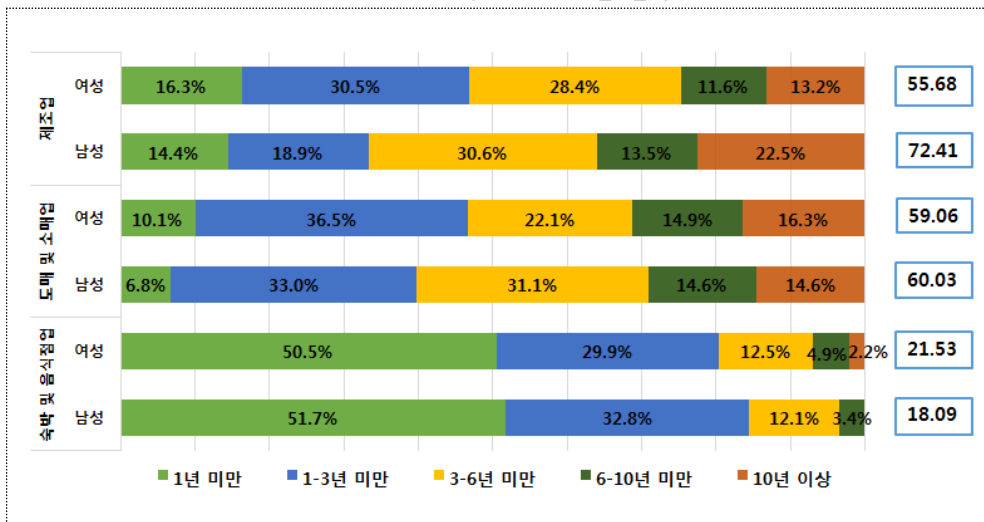
- 주1) 성별 월평균 임금은 제조업($\chi^2(4)=36.74^{***}$), 도매 및 소매업($\chi^2(4)=45.27^{***}$), 숙박 및 음식점업($\chi^2(4)=18.01^{**}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.
 주2) 업종별 월평균 임금의 성별 평균 차이를 살펴본 결과 제조업($t=-6.61^{***}$), 도매 및 소매업($t=-5.93^{***}$), 숙박 및 음식점업($t=-3.06^{**}$)에서 남성이 여성에 비해 유의하게 높은 것으로 나타남.

전체 응답자의 근속기간 분포를 살펴보면 1년 이상 3년 미만에 해당하는 경우가 30.9%로 가장 많고, 그 다음으로 1년 미만 25.0%, 3년 이상 6년 미만 22.3%, 10년 이상 11.3%, 6년 이상 10년 미만 10.5%의 순이다. 응답자 전체의 평균 근속기간은

47.3개월로 약 3.9년 정도이다.

근속기간은 업종과 성별에 따라 매우 다르게 나타났는데, 제조업에서의 성별 격차가 가장 크고 유의하였다. 아래 **그림 IV-5**에 제시한 바와 같이 제조업 여성의 경우는 1년 이상 3년 미만에 해당하는 경우가 30.5%로 가장 많은 것에 비해 제조업 남성의 경우는 3년 이상 6년 미만에 속하는 경우가 30.6%로 가장 많다. 근속기간이 10년 이상인 제조업 남성은 22.5%로, 제조업 여성에 비해 그리고 다른 업종 종사자에 비해 훨씬 높은 비율을 보인다. 제조업 남성의 평균 근속기간은 72.4개월로 약 6년이다. 제조업 여성의 평균 근속기간은 55.7개월, 약 4.6년이다. 성비 유사 업종인 도매 및 소매업에서는 여성과 남성노동자의 근속기간이 각각 59.1개월, 60.0개월로 유사하였다. 다만, 3년 미만 근속자 비율과 10년 이상 근속자 비율은 여성이 남성보다 더 높다. 여성 다수 업종인 숙박 및 음식점업은 다른 두 업종에 비해 근속기간이 1년 미만인 경우가 여성(50.5%)과 남성(51.7%) 모두 절반을 상회하며, 평균 근속기간도 2년 미만으로 집계되었다.

그림 IV-5 업종별 성별 평균 근속기간



주: 업종별 근속기간의 성별 평균 차이는 제조업($t=-2.24^*$)에서 유의하게 나타남.

2) 직무 구조

□ 주요 업무에 남성 비율 높아: 제조업-생산 및 제조, 도·소매업-판매/영업

현재 일자리에서 담당하고 있는 주된 업무를 파악한 결과, 각 업종별 주요 업무에 남성의 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 제조업에서 ‘생산 및 제조’ 업무를 담당한다고 응답한 경우는 여성 21.2%, 남성 55.0%로 차이를 보였다. 도·소매업의 경우도 ‘판매/영업’ 업무를 담당한다고 응답한 여성은 23.6%에 그치는 데 비하여 남성은 55.3%로 조사되었다. 제조업과 도·소매업 여성노동자 가운데 ‘기획/관리’ 업무를 담당한다고 응답한 비율은 각각 55.3%, 58.7%로 절반을 넘는다. 본 조사에서 ‘기획/관리’는 경영기획, 구매·자재관리, 자산관리, 인사·노무관리, 회계·재무 등을 포괄하는 것으로 제시한 바 있다. 제조업과 도·소매업의 성별 담당 업무는 유의한 차이를 보였다. 이는 해당 업종의 주요 업무라 할 수 있는 영역에 남성 비중이 높음을 의미한다. 이에 비해 숙박·음식점업은 여성과 남성 모두 ‘서비스’ 업무에 종사하는 경우가 각각 82.6%, 89.7%로 압도적으로 높게 나타났다.

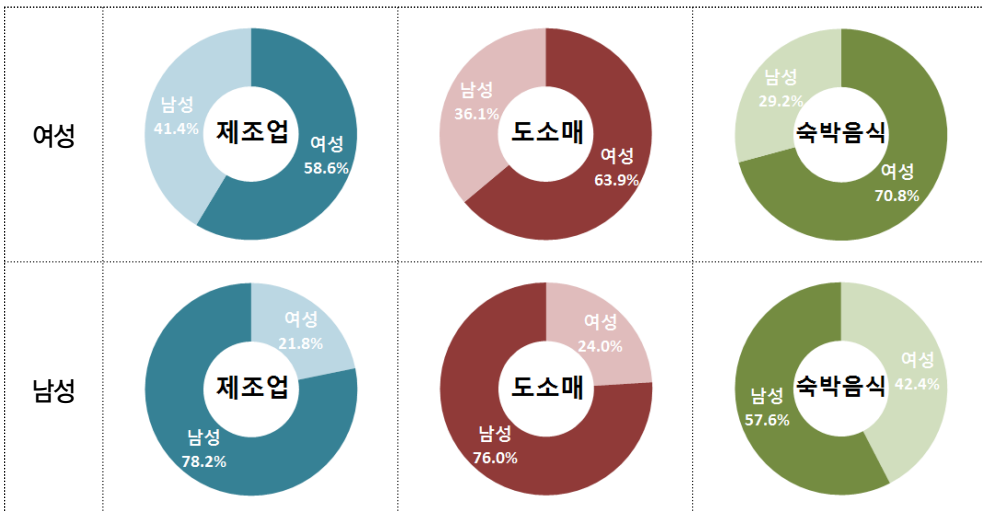
표 IV-6 업종별 성별 주요 담당 업무

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	생산 및 제조	판매/ 영업	서비스	기획/ 관리	기타	계
제조업	301	33.6	9.6	4.7	43.5	8.6	100.0
여성	190	21.1	8.9	4.7	55.3	10.0	100.0
남성	111	55.0	10.8	4.5	23.4	6.3	100.0
χ^2 (df)		41.686(4)***					
도·소매업	311	1.3	34.1	10.0	47.6	7.1	100.0
여성	208	0.0	23.6	9.6	58.7	8.2	100.0
남성	103	3.9	55.3	10.7	25.2	4.9	100.0
χ^2 (df)		45.803(4)***					
숙박·음식점업	300	3.7	6.3	85.3	3.3	1.3	100.0
여성	184	4.9	6.5	82.6	4.3	1.6	100.0
남성	116	1.7	6.0	89.7	1.7	0.9	100.0
χ^2 (df)		4.171(4)					

동일한 종류의 업무를 하는 직원들의 성별을 주된 업무 기준으로 살펴본 결과는 아래 **그림 IV-6** 과 같다. 3개 업종 모두에서 여성 응답자는 자신과 동일한 업무를 하는 성별을 여성이라고 응답한 경우가 더 많고, 남성 응답자는 동일한 업무를 하는 직원의 성별로 남성을 꼽은 경우가 더 많다. 제조업과 도·소매업 남성 응답자의 경우 동일한 성별과 일하는 비율이 압도적으로 높다. 이에 비해 여성 다수 업종인 숙박·음식점업에서는 동일한 업무를 하는 직원으로 같은 성별을 꼽은 경우가 여성에게서 더 높게 나타났다.

그림 IV-6 업종별 성별 동일한 종류의 업무를 하는 직원의 성별 구성

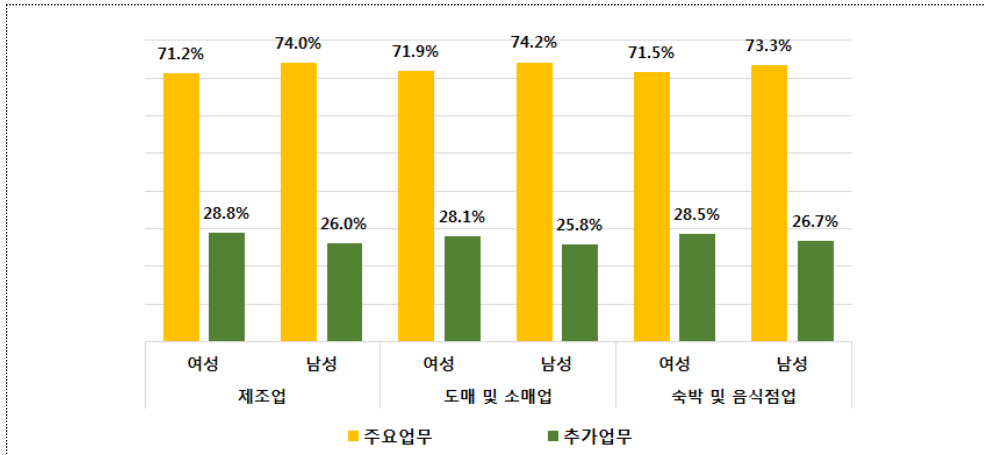


주: 동일한 종류의 업무를 하는 직원이 있다고 응답한 557명을 대상으로 분석한 결과임.

주된 업무 외에 추가로 요구되는 업무가 있다는 응답은 제조업과 도·소매업이 각각 68.1%, 70.7%를 보였다. 이에 비해 숙박·음식점업에서는 추가로 요구되는 업무가 있다고 응답한 경우가 36.0%로 상대적으로 적었다. 업종별 추가 요구 업무 유무는 통계적으로 유의하였다(** $p < .001$). 성별로 살펴보면 추가 업무 요구가 있다는 응답은 제조업의 경우 여성(65.8%)이 남성(72.1%)보다 적었고, 도·소매업(여성 73.1%, 남성 66.5%)과 숙박·음식점업(여성 36.4%, 남성 35.3%)의 경우는 여성이 남성보다 다소 많았다. 전체 응답자 가운데 추가로 요구되는 업무가 있다고 응답한 533명에

게 주된 업무와 추가로 요구되는 업무의 비중을 질문하였다. 분석 결과 여성의 추가 업무 비중은 3개 업종 모두에서 남성보다 다소 높은 것으로 조사되었다. 특히 제조업의 경우 추가로 요구되는 업무가 있다는 응답 자체는 남성이 여성에 비해 더 많은 것으로 나타났지만, 추가 업무 비중에 대해서는 여성이 다소 높게 응답하였다.

【그림 IV-7】 업종별 성별 주요 업무 및 추가 업무 비중



주: 주된 업무 외에 추가로 요구되는 업무가 있다고 응답한 553명을 대상으로 분석한 결과임.

□ 관리자급 이상의 남성 편중 심각: 제조업과 도·소매업의 성별 차이 커

현재 직급의 성별 차이는 3개 업종 모두에서 나타났는데, 특히 제조업과 도·소매업에서 큰 차이를 보였다. 두 업종에서 사원급과 대리급에 속하는 여성은 각각 63.2%, 60.6%인 것에 비하여 남성은 32.4%, 28.1%로 절반 수준을 보였다. 이에 비해 차장급/부장급과 임원급이라고 응답한 여성은 제조업의 경우 7.9%, 도·소매업은 12.5%에 그쳤으나, 남성은 제조업 36.0%, 도·소매업 39.8%로 현저히 높다. 남성 다수 업종인 제조업만이 아니라 성비 유사 업종인 도·소매업에서도 여성은 하위 직급에 다수 포진하고 있음을 알 수 있다. 이러한 직급별 성별 차이는 업종별 주요 업무에 남성의 비율이 높은 맥락에서 해석되어야 할 것이다. 주요 업무를 담당할 경우 관리자로 승진할 가능성이 더 높다는 점을 고려할 때 동일한 업종 내에서의 성별 직무 구분을 또 다른 분절의 기제로 문제화 할 필요가 있다. 근속기간의 성별 차이

또한 고려되어야 한다. 특히 제조업의 경우 남성의 근속기간이 여성에 비해 유의하게 긴 것은 관리자급 이상의 남성 편중 현상과 관련된다.

여성 다수 업종인 숙박·음식점업은 2개 업종과 다소 다른 분포를 보인다. 사원급이라고 응답한 비율이 여성은 75.0%, 남성은 52.6%로 가장 높는데, 대리급부터 남성이 여성보다 높은 비율을 보인다. 제조업과 도·소매업에서는 과장급부터 남성 비율이 더 높았음을 고려할 때, 숙박·음식점업은 대다수 노동자가 낮은 직급에 포진한 가운데 사원급 다음 단계인 대리급부터 남성이 더 많아지는 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이 숙박·음식점업 노동자들은 정규직이 아닌 경우와 시간제로 근무하는 경우가 상대적으로 많다. 고용형태와 근무형태의 차이가 더 짧은 주당 노동시간과 근속기간을 구조화하면서 숙박·음식점업의 성별 직급 분포를 제조업 및 도·소매업과는 다른 양상으로 만들어내는 것으로 보인다.

표 IV-7 | 업종별 성별 직급

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	사원급	대리급	과장급	차장급/ 부장급	임원급	기타	계
제조업	301	22.6	29.2	29.6	15.0	3.3	0.3	100.0
여성	190	27.4	35.8	28.4	7.4	0.5	0.5	100.0
남성	111	14.4	18.0	31.5	27.9	8.1	0.0	100.0
χ^2 (df)		45.520(5)***						
도·소매업	311	24.1	25.7	27.7	16.4	5.1	1.0	100.0
여성	208	29.8	30.8	26.0	10.1	2.4	1.0	100.0
남성	103	12.6	15.5	31.1	29.1	10.7	1.0	100.0
χ^2 (df)		39.686(5)***						
숙박·음식점업	300	66.3	10.0	8.0	3.0	2.3	10.3	100.0
여성	184	75.0	8.7	3.8	2.7	1.1	8.7	100.0
남성	116	52.6	12.1	14.7	3.4	4.3	12.9	100.0
χ^2 (df)		21.199(5)**						

성별 직급별 현황의 연장선에서 직속상사의 성별 또한 남성인 경우가 가장 많았

다(숙박·음식점업 여성 응답 제외). 제조업과 도·소매업은 여성과 남성 모두 직속상사가 남성이라고 응답한 경우가 가장 많은 가운데 여성(제조업 66.3%, 도·소매업 60.6%)보다 남성(제조업 83.8%, 도·소매업 84.5%)이 현저히 높은 비율을 보였다. 2개 업종에서 직속상사가 여성이라고 응답한 남성은 각각 9.0%, 7.8%에 그쳤다. 이에 비해 숙박·음식점업의 경우는 직속상사가 응답자와 동일한 성별이라고 응답한 경우가 가장 많았다. 직속상사의 성별을 여성의 51.6%는 여성으로, 남성의 54.3%는 남성으로 응답하였다. 여성 다수 업종인 숙박·음식점업에서 직속상사가 여성인 경우가 상대적으로 많다는 것을 알 수 있다.

【표 IV-8】 업종별 성별 직속상사의 성별

(단위: %)

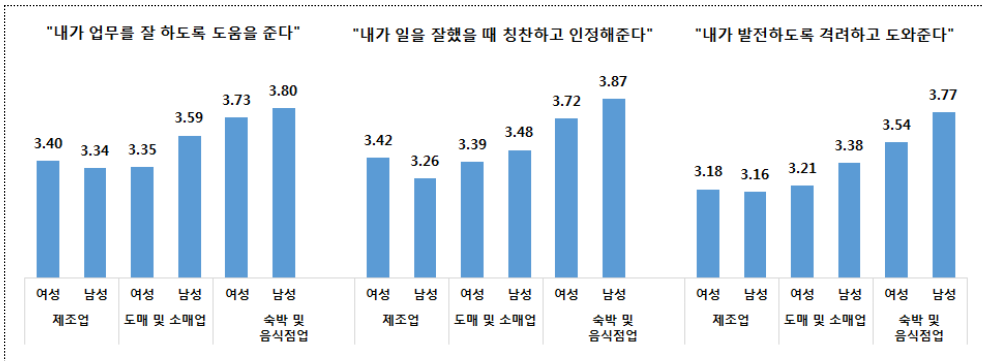
구분	응답자 수 (명)	남성	여성	직속상사 없음	계
제조업	301	72.8	18.6	8.6	72.8.0
여성	190	66.3	24.2	9.5	66.3.0
남성	111	83.8	9.0	7.2	83.8.0
χ^2 (df)		12.058(2)**			
도·소매업	311	68.5	23.8	7.7	68.5.0
여성	208	60.6	31.7	7.7	60.6.0
남성	103	84.5	7.8	7.8	84.5
χ^2 (df)		22.366(2)***			
숙박·음식점업	300	48.3	42.0	9.7	48.3
여성	184	44.6	51.6	3.8	44.6
남성	116	54.3	26.7	19.0	54.3
χ^2 (df)		28.824(2)***			

□ 직속상사의 72.8% 남성인 제조업, 직속상사 역할에 대한 긍정 평가 가장 낮아 업무를 지시하고 관리하는 직속상사의 역할 수행에 대해 긍정적으로 평가하는 경우는 제조업에서 가장 적었다. “직속상사는 내가 업무를 잘 하도록 도움을 준다”, “직속상사는 내가 일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해준다”, “직속상사는 내가 발전하도록 격려하고 도와준다” 등에 대해 질문한 결과 3개 사항 모두에서 숙박·음식점업

남성의 동의 수준이 각각 평균 3.80점, 3.87점, 3.77점으로 가장 높았고, 제조업 남성은 각각 평균 3.34점, 3.26점, 3.16점으로 가장 낮았다(5점 척도). 직속상사의 72.8%가 남성인 제조업에서 직속상사의 역할 수행에 대한 평가가 가장 낮은 것이다.

세 가지 사항에 대한 업종별 성별 응답은 아래 **그림 IV-8**에서 볼 수 있듯이 유사한 양상을 보인다. 제조업에서 일하는 응답자의 동의 수준은 가장 낮고, 남성은 여성에 비해 더 낮은 편이다. 직속상사의 65.8%가 남성이고 23.8%가 여성으로 조사된 도·소매업의 경우는 제조업과 달리 세 가지 모두에 대해 남성의 동의 수준이 여성보다 더 높다. 숙박·음식점업은 다른 업종에 비해 전반적으로 동의 수준이 높은 가운데 남성이 여성보다 더 긍정하는 양상을 보였다. 숙박·음식점업은 직속상사의 48.3%가 남성, 42.0%가 여성으로 집계되어(**표 IV-8** 참조) 직속 상사의 성별 비중 차이가 다른 업종에 비해 현저히 적다.

그림 IV-8 업종별 성별 직속상사 역할 평가

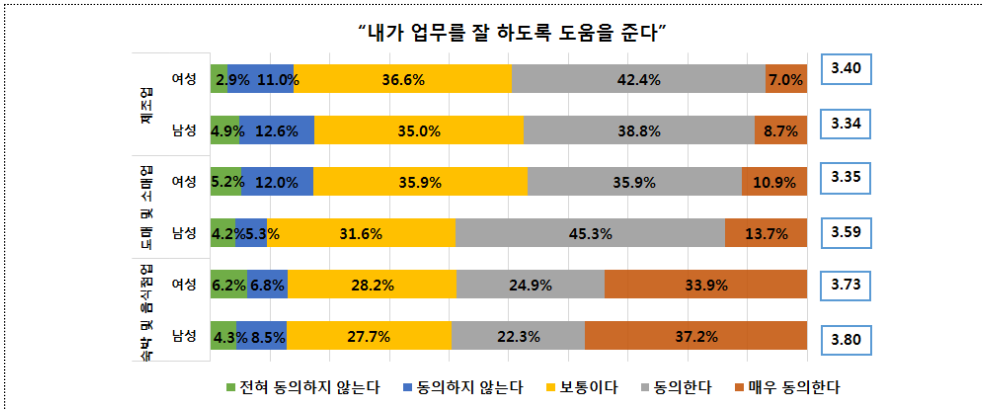


주: 직속상사가 없다고 응답한 79명을 제외하고 833명 대상으로 분석한 결과임.

이러한 응답 양상은 숙박·음식점업에서 “동의한다”와 “매우 동의한다”를 꼽은 비율이 제조업과 도·소매업에 비해 상대적으로 높고, 특히 “매우 동의한다”고 응답한 경우가 현저히 많은 데서 비롯된다. “직속상사는 내가 업무를 잘 하도록 도움을 준다”에 대해 “매우 동의한다”고 응답한 비율은 숙박·음식점업 여성과 남성이 각각 33.9%, 37.2%를 보여 다른 집단(10% 내외)에 비해 상당히 높다.



그림 IV-9 업종별 성별 직속상사 역할 평가: 내가 업무를 잘 하도록 도움을 준다

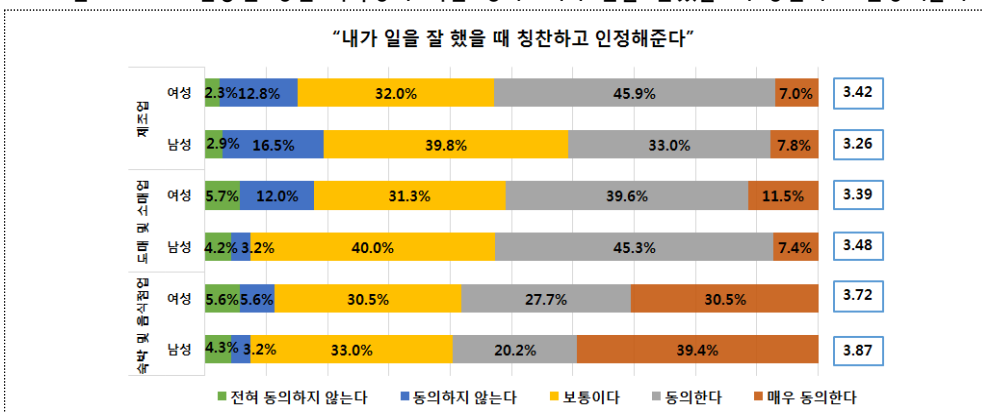


주1) 직속상사가 없다고 응답한 79명을 제외하고 833명 대상으로 분석한 결과임.

주2) “내가 업무를 잘 하도록 도움을 준다”에 대한 업종별 동의 정도는 여성($\chi^2(8)=58.76^{***}$), 남성($\chi^2(8)=34.25^{**}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

“직속상사는 내가 일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해준다”에 대해서도 마찬가지로 다. 숙박·음식점업 응답자들의 경우 “동의한다”와 “매우 동의한다”를 꼽은 비율이 여성 30.5%, 남성 39.4%로 집계되어 제조업(7.0%, 7.8%) 및 도·소매업(11.5%, 7.4%)과 상당한 차이를 보인다. 제조업 남성의 경우 동의하지 않는다는 응답(전혀 동의하지 않는다+동의하지 않는다)은 20% 가까이 되는 것으로 나타났다.

그림 IV-10 업종별 성별 직속상사 역할 평가: 내가 일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해준다

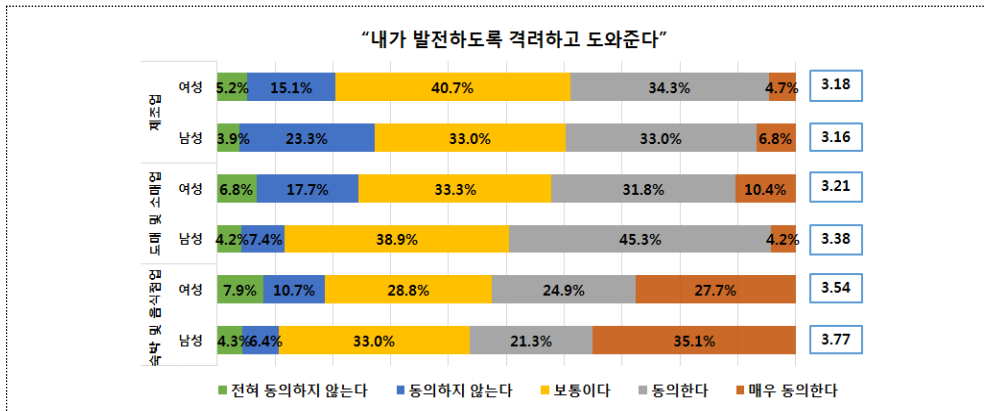


주1) 직속상사가 없다고 응답한 79명을 제외하고 833명 대상으로 분석한 결과임.

주2) “내가 일을 잘 했을 때 칭찬하고 인정해준다”에 대한 업종별 동의 정도는 여성($\chi^2(8)=50.18^{***}$), 남성($\chi^2(8)=61.35^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

“직속상사는 내가 발전하도록 격려하고 도와준다”의 경우 숙박·음식점업의 동의(동의한다+매우 동의한다) 비율이 다른 업종에 비해 높은 것은 앞서 두 가지 사항과 마찬가지로인데, 동의하지 않는다는 응답(전혀 동의하지 않는다+동의하지 않는다)이 상대적으로 높은 비율을 보였다. 특히 제조업 남성 응답자와 도·소매업 여성 응답자는 동의하지 않는다고 응답한 경우가 각각 27.2%와 24.5%로 높게 조사되었다. 다른 업종과 달리 “매우 동의한다”는 응답이 많은 숙박·음식점업에서도 여성 응답자의 경우는 동의하지 않는다고 응답한 비율이 18.6%로 비교적 높게 나타났다.

■ 그림 IV-11 ■ 업종별 성별 직속상사 역할 평가: 내가 발전하도록 격려하고 도와준다



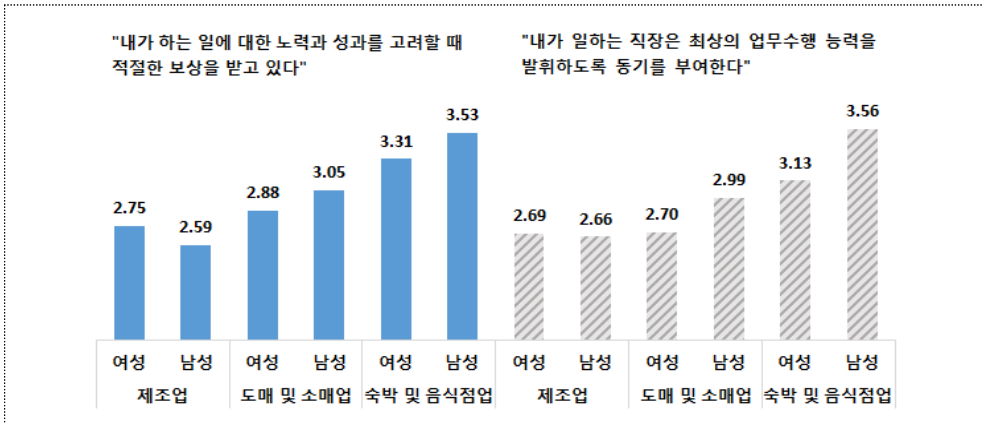
- 주1) 직속상사가 없다고 응답한 79명을 제외하고 833명 대상으로 분석한 결과임.
- 주2) “내가 발전하도록 격려하고 도와준다”에 대한 성별 동의 정도는 도매 및 소매업($\chi^2(4)=12.15^*$)에서 유의한 차이가 나타남.
- 주3) “내가 발전하도록 격려하고 도와준다”에 대한 업종별 동의 정도는 여성($\chi^2(8)=46.06^{***}$), 남성($\chi^2(8)=60.24^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

□ 업무에 대한 보상 수준과 재량권 인식, 도·소매업의 성별 차이 유의

현재 하는 일에 대해 적절한 보상을 받고 있다는 인식과 직장에서 동기부여를 받는다는 인식은 숙박·음식점업 노동자들이 가장 높은 것으로 나타났다. 업무에 대한 보상 수준 인식을 업종과 성별에 따라 살펴본 결과는 ■ 그림 IV-12 ■ 와 같다. 앞서 직속상사의 역할 수행에 대한 평가 결과와 마찬가지로 제조업 응답자들의 동의 수준이 가장 낮고 남성은 여성이 비해 더 낮다. “내가 하는 일에 대한 노력과 성과를

고려할 때 적절한 보상을 받고 있다”에 대한 동의 수준은 제조업 남성이 평균 2.59점으로 가장 낮고 제조업 여성이 평균 2.75점으로 집계되었다(5점 척도). 도·소매업과 숙박·음식점업에서는 남성의 동의 수준(3.05점, 3.53점)이 여성(2.88점, 3.31점)보다 높은 수준을 보였다. “내가 일하는 직장은 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 동기를 부여한다”에 대해서도 마찬가지이다. 제조업 남성의 동의 수준이 평균 2.66점으로 가장 낮고 도·소매업과 숙박·음식점업은 남성의 동의 수준(2.99점, 3.56점)이 여성의 동의 수준(2.70점, 3.13점)보다 상당히 높다. 이 항목에 대한 성별 평균 차이는 도·소매업과 숙박·음식점업에서 유의하였다.

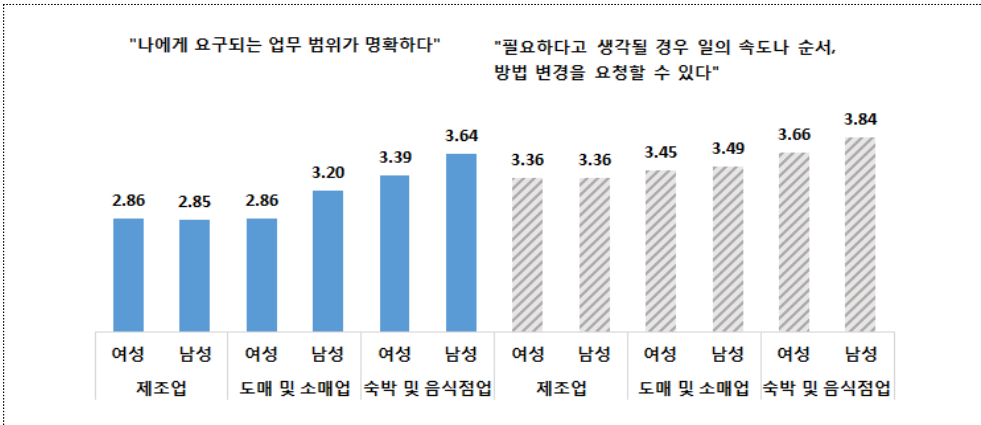
■ 그림 IV-12 ■ 업종별 성별 업무에 대한 보상 수준 인식



주: “내가 일하는 직장은 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 동기를 부여한다”에 대한 성별 평균 차이를 살펴본 결과 도매 및 소매업($t=-2.34^*$)과 숙박 및 음식점업($t=-3.12^{**}$)에서 유의한 것으로 나타남.

업무 재량권에 대한 응답 결과도 앞서 보상 수준에 대한 인식과 유사한 양상을 보였다. 다만 “필요하다고 생각될 경우 일의 속도나 순서, 방법 변경을 요청할 수 있다”에 대해 동의하는 정도가 다른 사항에 비해 전반적으로 높게 나타났다. “나에게 요구되는 업무 범위가 명확하다”에 대해서는 도·소매업의 성별 차이가 유의하였다. 도·소매업 여성의 경우 동의 수준이 평균 2.86점에 그쳤으나 남성의 경우는 3.20점으로 차이를 보였다.

【그림 IV-13】 업종별 성별 업무에 대한 재량권 인식



주: "나에게 요구되는 업무범위가 명확하다"에 대한 성별 평균 차이를 살펴본 결과 도매 및 소매업 ($t=-2.34$)에서 유의한 것으로 나타남.

□ 업무 관련 정보/교육 제공받는다는 응답, 숙박·음식점업에서 가장 많아

가장 주된 업무와 관련하여 직장에서 제공하는 대인업무 관련 지침(매뉴얼)이 있는지 질문한 결과, '없음'을 꼽은 경우가 56.8%로 절반 이상을 보였다. 대인업무 관련 지침을 직장에서 제공한다는 응답은 27.6%로 나타났고 잘 모른다고 응답한 경우도 15.6%로 조사되었다. 업종에 따라 유의한 차이가 나타났는데, 특히 숙박·음식점업 응답자의 경우 직장에서 대인업무 관련 지침을 제공한다고 응답한 비율이 52.7%로 비교적 높았다. 그런데 '잘 모른다'고 응답한 경우도 24.2%나 되는 것으로 나타나 주목할 필요가 있다.

【표 IV-9】 업종별 대인업무 관련 지침(매뉴얼) 유무

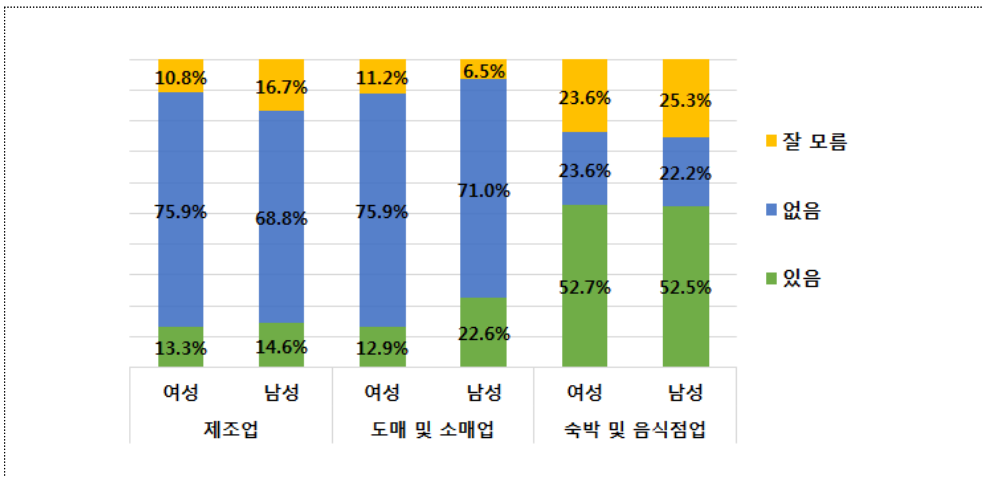
(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	있음	없음	잘 모름	계
전체	789	27.6	56.8	15.6	100.0
제조업	262	13.7	73.3	13.0	100.0
도·소매업	263	16.4	74.1	9.5	100.0
숙박·음식점업	264	52.7	23.1	24.2	100.0
χ^2 (df)	189.55(4)***				

주: 대인업무를 하지 않는다고 응답한 123명을 제외하고 789명을 대상으로 분석한 결과임.

대인업무 관련 지침 유무를 업종과 성별에 따라 살펴본 결과는 아래와 같다. 제조업과 도·소매업의 경우 ‘없음’을 꼽은 비율이 여성과 남성 모두 70% 내외로 높게 나타났고, 도·소매업 남성의 경우 ‘있음’을 택한 경우가 22.6%로 여성(12.9%)보다 두 배 가까이 많았다. 숙박·음식점업은 성별 응답 분포가 유사하게 나타났다. 이처럼 동일한 업종 내의 성별 차이는 유의하지 않았는데, 오히려 같은 성별 내에서 업종에 따른 차이는 유의하게 나타났다. 이는 숙박·음식점업의 특성상 대인업무 비중이 상대적으로 높은 것과 관련되는 것으로 볼 수 있다.

그림 IV-14 업종별 성별 대인업무 관련 지침(매뉴얼) 유무



주1) 대인업무를 하지 않는다고 응답한 123명을 제외하고 789명을 대상으로 분석한 결과임.

주2) 업종별 대인업무 관련 지침(매뉴얼) 유무는 여성($\chi^2(4)=129.60^{***}$), 남성($\chi^2(4)=63.86^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

가장 주된 업무와 관련하여 직장으로부터 건강과 안전에 관한 위험 요인에 대해 정보를 제공받거나 교육을 받은 적이 있는지에 대해서는 ‘있음’ 36.2%, ‘없음’ 51.0%, ‘잘 모름’ 12.8%로 조사되었다. 업종별 차이는 통계적으로 유의하였는데, 숙박·음식점업의 경우 건강과 안전에 관한 위험 요인 정보나 교육을 제공받은 경우가 54.3%로 절반 이상을 보였다. ‘잘 모름’을 꼽은 경우는 16.0%로 나타났다. 대인업무 관련 지침이 있는지 잘 모른다고 응답한 비율(24.2%)에 비해 낮기는 하지만, 대인업무 비중이 높은 숙박·음식점업의 특성을 고려할 때 노동자들의 정보 접근성을 높일 수

있는 방안이 필요하다고 볼 수 있다. 제조업과 도·소매업의 경우 건강과 안전 위험 요인에 관한 정보 또는 교육을 제공받았다고 응답한 비율이 각각 29.2%, 25.4%에 그쳐 소규모 사업장으로의 교육 확대 필요성을 드러내주었다.

【표 IV-10】 업종별 건강과 안전 위험 요인 정보/교육 제공 여부

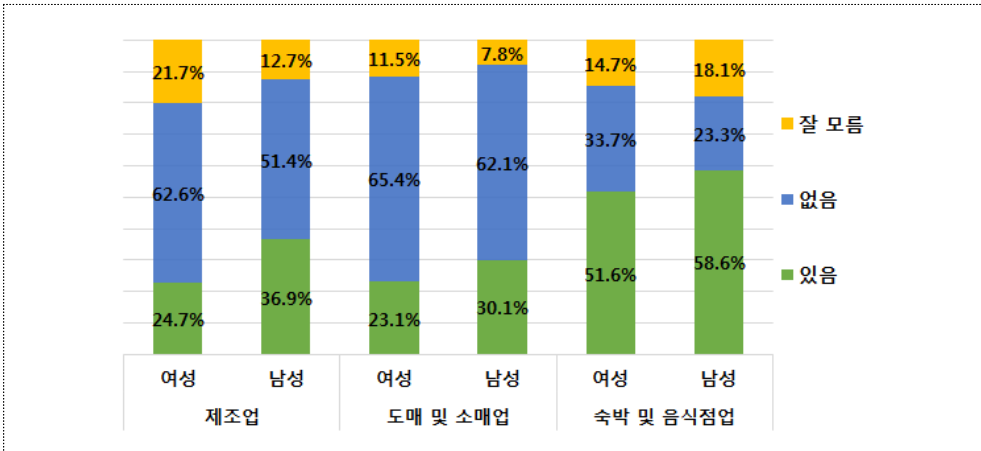
(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	있음	없음	잘 모름	계
전체	912	36.2	51.0	12.8	100.0
제조업	301	29.2	58.5	12.3	100.0
도·소매업	311	25.4	64.3	10.3	100.0
숙박·음식점업	300	54.3	29.7	16.0	100.0
χ^2 (df)	86.18(4)***				

대인업무 관련 지침 유무와 마찬가지로, 건강과 안전 위험 요인 정보/교육 제공 여부 역시 동일한 업종 내의 성별 차이는 유의하지 않았다. 하지만 3개 업종 모두 여성이 남성보다 정보 또는 교육을 제공받았다고 응답한 경우가 적어 앞서 III장의 분석 결과와 같이 소규모 사업장의 여성노동자가 이러한 정보/교육에 보다 취약하다는 것을 확인할 수 있다.

건강과 안전에 관한 위험 요인에 대하여 정보 제공 또는 교육이 없었다고 응답한 비율은 도·소매업의 여성과 남성 모두 60% 이상을 보였다. 제조업 여성의 경우 ‘없음’으로 응답한 비율이 62.6%로 나타났는데, 특히 ‘잘 모름’을 택한 비율이 21.7%로 비교적 높았다. 이는 남성 다수 업종에서 일하는 여성의 정보 접근성에 대한 고려가 필요함을 보여준다. 숙박·음식점업에서는 ‘없음’을 꼽은 여성이 남성에 비해 10.4%p 많은 가운데, 남성은 있다는 응답뿐 아니라 잘 모른다고 응답한 경우도 여성보다 많다. 대인업무 관련 지침 유무 분석 결과와 같이 같은 성별 내의 업종에 따른 차이는 유의하게 나타났다. 일하는 과정에서 발생할 수 있는 위험 요인에 대한 정보 및 교육 제공은 사업장 규모와 성별을 불문하고 모든 노동자에게 제공되어야 한다. 업무 특성에 따라 건강과 안전에 위협이 되는 요인은 다를 수 있기에 업종과 업무 특성을 고려한 가이드라인이 마련될 필요가 있다.

■ 그림 IV-15 ■ 업종별 성별 건강과 안전 위험 요인 정보/교육 제공 여부



주: 업종별 건강과 안전 위험 요인 정보/교육 제공 여부는 여성($\chi^2(4)=52.00^{***}$), 남성($\chi^2(4)=36.31^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

3) 노동관계법 준수 및 사회보장 수준

□ ‘초과근무수당 및 가산임금’ 보장 비율 가장 낮아: 도·소매업 여성 33.2%

본 연구의 실태조사에서는 30인 미만 사업장의 노동관계법 준수 현황을 파악하기 위하여 ‘임금지급 원칙’, ‘최저임금’, ‘초과근무수당 및 가산임금’, ‘연차휴가’, ‘법정 공휴일’, ‘휴게시간’, ‘주휴수당’에 대해 안내 또는 공지를 받은 적이 있는지, 이러한 사항들이 보장되고 있는지 여부를 질문하였다. 일곱 가지 항목에 대한 응답자의 이해를 돕기 위해 근로기준법 등에 준하여 다음과 같은 설명을 제시하였다.

■ 표 IV-11 ■ 임금지급 원칙 등 7개 항목 안내 내용

임금지급 원칙	임금은 통화(현금)로 직접 노동자에게 전액 지급하여야 하며, 매월 1회 이상 정해진 날 지급해야 합니다.
최저임금	2019년 최저임금은 시간당 8,350원입니다. 사용자는 노동자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 최저임금을 게시하거나 적당한 방법으로 알려야 합니다.
초과근무수당 및 가산임금	연장근로·야간근로(밤10시~새벽6시)·휴일근로를 할 경우 시간당 50%의 초과근무수당을 추가로 받을 수 있습니다.
연차휴가	입사 후 1년간 출근율이 80% 이상인 경우 2년차 유급휴가 일수는 1년차에 1개월 만근 시 1일씩 발생한 유급휴가와 별도로 15일 보장됩니다.

법정공휴일	관공서의 공휴일 규정에 의해 공휴일이 된 날을 의미하며, 명절이나 선거일, 일요일이 해당됩니다.
휴게시간	근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 근로시간이 8시간인 경우 1시간 이상 휴게시간이 보장됩니다.
주휴수당	일주일간 소정의 근로일수를 개근한 노동자가 유급휴일에 받는 돈입니다. 1주일에 15시간 이상 근무한 노동자를 대상으로 지급합니다.

일곱 가지 항목 가운데 ‘휴게시간’과 ‘주휴수당’을 제외한 다섯 가지에 대해 분석한 결과를 먼저 살펴보고자 한다.¹⁸⁾ **표 IV-12**에 제시한 바와 같이, 현재 직장에서 안내/공지를 받았다고 응답한 경우는 ‘임금지급 원칙’이 83.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘법정공휴일’ 77.4%, ‘최저임금’ 74.5%, ‘연차휴가’ 58.3%, ‘초과근무수당 및 가산임금’ 55.8% 순으로 조사되었다. 보장받고 있다는 응답 비율도 ‘임금지급 원칙’이 가장 높아 91.8%를 보였다. 그 다음으로는 ‘최저임금’ 85.4%, ‘법정공휴일’ 72.9%, ‘연차휴가’ 52.2%로 나타났다. 안내/공지를 받는 비율이 가장 낮게 나타난 ‘초과근무수당 및 가산임금’은 보장받는다는 응답 비율도 가장 낮아 50.2%로 조사되었다.

표 IV-12 업종별 임금지급 원칙 등 안내/공지 및 보장 여부

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	안내/공지 여부			보장 여부			
		예	아니오	계	예	아니오	잘 모름	계
임금지급 원칙	912	83.1	16.9	100.0	91.8	5.3	3.0	100.0
제조업	301	81.1	18.9	100.0	93.0	6.0	1.0	100.0
도·소매업	311	76.5	23.5	100.0	92.0	6.1	1.9	100.0
숙박·음식점업	300	92.0	8.0	100.0	90.3	3.7	6.0	100.0
χ^2 (df)		27.39(2) ^{***}			16.69(4) ^{**}			
최저임금	912	74.5	25.5	100.0	85.4	10.2	4.4	100.0
제조업	301	67.8	32.2	100.0	83.1	13.6	3.3	100.0
도·소매업	311	64.0	36.0	100.0	82.6	12.2	5.1	100.0
숙박·음식점업	300	92.0	8.0	100.0	90.7	4.7	4.7	100.0
χ^2 (df)		73.53(2) ^{***}			16.39(4) ^{**}			

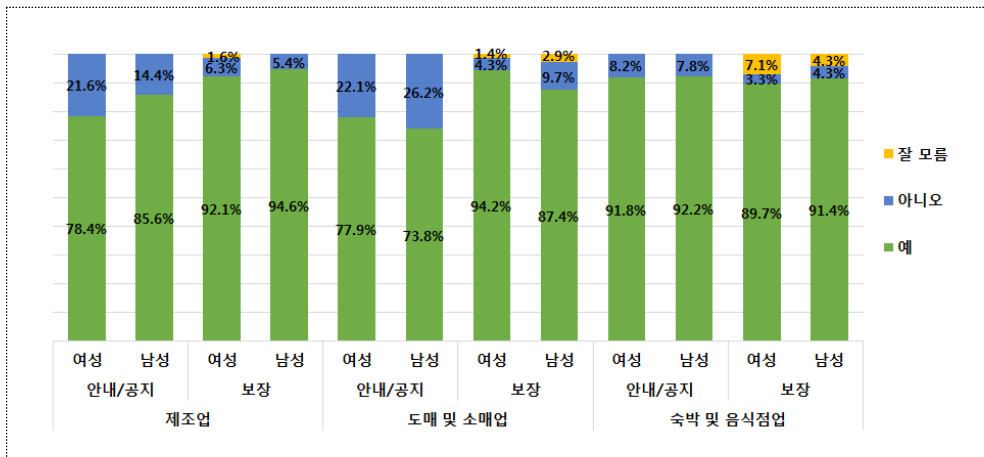
18) ‘휴게시간’과 ‘주휴수당’은 1일 또는 1주 노동시간에 따라 해당되지 않는 경우가 있어 분석 결과를 별도로 제시하도록 하겠다.

구분	응답자 수 (명)	안내/공지 여부			보장 여부			
		예	아니오	계	예	아니오	잘 모름	계
초과근무수당 및 가산임금	912	55.8	44.2	100.0	50.2	40.1	9.6	100.0
제조업	301	47.8	52.2	100.0	46.8	47.8	5.3	100.0
도·소매업	311	44.4	55.6	100.0	37.0	52.4	10.6	100.0
숙박·음식점업	300	75.7	24.3	100.0	67.3	19.7	13.0	100.0
χ^2 (df)		72.21(2) ^{***}			86.14(4) ^{***}			
연차휴가	912	58.3	41.7	100.0	52.2	38.7	9.1	100.0
제조업	301	55.8	44.2	100.0	52.5	44.2	3.3	100.0
도·소매업	311	50.8	49.2	100.0	46.3	46.9	6.8	100.0
숙박·음식점업	300	68.7	31.3	100.0	58.0	24.7	17.3	100.0
χ^2 (df)		21.22(2) ^{***}			62.35(4) ^{***}			
법정공휴일	912	77.4	22.6	100.0	72.9	19.5	7.6	100.0
제조업	301	84.4	15.6	100.0	86.0	12.3	1.7	100.0
도·소매업	311	78.8	21.2	100.0	83.6	14.1	2.3	100.0
숙박·음식점업	300	69.0	31.0	100.0	48.7	32.3	19.0	100.0
χ^2 (df)		20.84(2) ^{***}			151.40(4) ^{***}			

다섯 가지 사항 모두 업종에 따른 차이가 통계적으로 유의하였다. ‘임금지급 원칙’과 ‘최저임금’의 경우는 안내/공지를 받았다는 응답이 각각 83.1%, 74.5%로 나타났다. 이를 보장받고 있다는 응답은 각각 91.8%, 85.4%로 안내/공지를 받는다는 비율보다 다소 높았다. 그런데 숙박·음식점업의 경우는 안내/공지를 받았다는 응답이 ‘임금지급 원칙’과 ‘최저임금’ 모두 92.0%로 다른 업종보다 현저히 높은 비율을 보였으나, 이들 사항을 보장받는다는 응답은 이보다 다소 낮았다. 보장을 받는다는 응답이 90% 이상이라는 점에서 ‘임금지급 원칙’과 ‘최저임금’ 지급이 비교적 잘 지켜지고 있다고 볼 수 있지만, 안내/공지를 받은 경우보다 보장을 받은 경우가 근소하게라도 적다는 것은 노동자가 인지하고 있는 사항임에도 불구하고 보장받지 못하고 있다는 점에서 문제로 제기될 필요가 있다. 또한 보장받고 있는지 자체를 잘 모른다고 응답한 경우도 일부 있어 주목을 요한다.

특히 여성 다수 업종인 숙박·음식점업에서 ‘임금지급 원칙’과 ‘최저임금’에 대해 안내/공지받는 비율이 다른 업종에 비해 현저히 높은 것은 고용형태와 근무형태, 그리고 월평균 임금 수준과 연관지어 해석될 필요가 있다. 앞서 응답자의 업종별 성별 특성을 살펴본 바에 따르면, 숙박·음식점업 응답자들은 정규직이 아닌 경우와 시간제로 일하는 경우가 다른 업종에 비해 상당히 많았다. 월평균 임금 또한 169만원(여성 157만원, 남성 188만원)으로 다른 업종 응답자에 비해 현저히 적었다. 즉 이러한 결과는 정규직 전일제로 일하는 비율이 90% 이상이고 월평균 임금이 최저임금을 훨씬 상회하는 제조업(241만원)과 도·소매업(239만원) 응답자에 비해 숙박·음식점업 응답자들이 훨씬 열악한 상황에 있음을 의미한다. ‘임금지급 원칙’과 ‘최저임금’ 모두 동일한 업종 내의 성별 차이는 유의하지 않았는데, 같은 성별 내에서 업종에 따른 차이는 유의하게 나타났다.

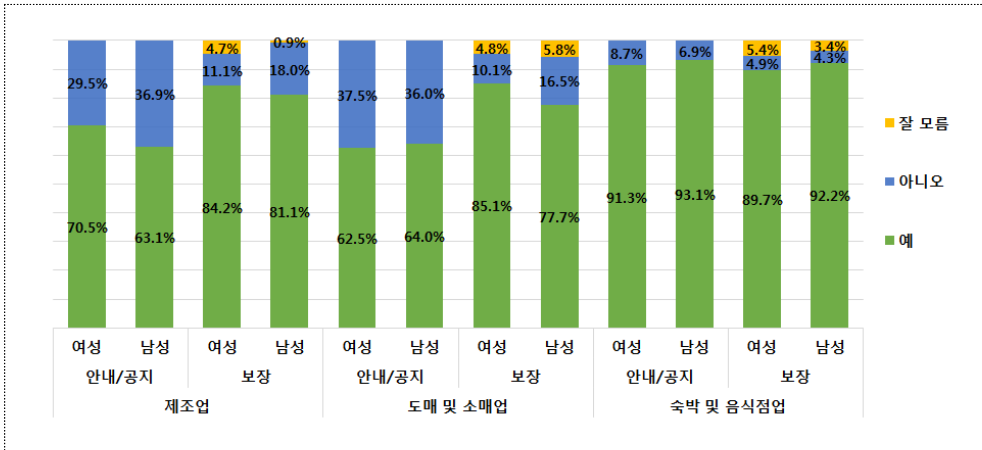
그림 IV-16 업종별 성별 임금지급 원칙 안내/공지 및 보장 여부



주1) 임금지급 원칙의 업종별 안내/공지 여부는 여성($\chi^2(2)=16.38^{***}$), 남성($\chi^2(2)=14.23^{**}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

주2) 임금지급 원칙의 업종별 보장 여부는 여성($\chi^2(4)=14.08^{**}$)에서 유의한 차이가 나타남.

그림 IV-17 업종별 성별 최저임금 안내/공지 및 보장 여부

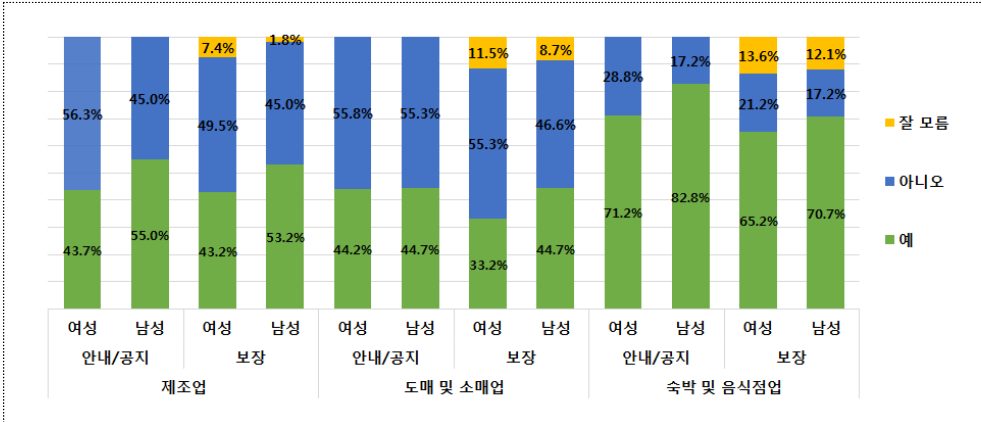


주1) 최저임금의 업종별 안내/공지 여부는 여성($\chi^2(2)=44.36^{***}$), 남성($\chi^2(2)=32.10^{**}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

주2) 최저임금의 업종별 보장 여부는 남성($\chi^2(4)=15.49^{**}$)에서 유의한 차이가 나타남.

‘초과근무수당 및 가산임금’은 표 IV-12에 제시한 바와 같이 안내/공지를 받았다고 응답한 비율도, 보장받겠다고 응답한 비율도 가장 낮았다. 제조업의 경우 안내/공지를 받았다고 응답한 경우와 보장받겠다고 응답한 경우 모두 절반에 미치지 못했는데, 성별에 따라 살펴보면 남성은 각각 55.0%, 53.2%로 여성(43.7%, 43.2%)보다 많았다. 도·소매업의 경우는 여성과 남성 모두 안내/공지 또는 보장을 받는다는 응답이 다른 업종보다 다소 낮은 것으로 조사되었다. 숙박·음식점업은 안내/공지를 받았다는 비율도, 보장을 받는다는 비율도 타 업종보다 비교적 높는데, 이는 앞서 설명한 바와 같이 시간제 근무가 많은 것과 연관된 결과로 보는 것이 타당하다. 성별 차이는 숙박·음식점업에서만 성별 차이가 유의하였다. 아래 그림 IV-18에서 볼 수 있듯이 ‘초과근무수당 및 가산임금’에 대해 안내/공지를 받았다는 응답과 보장받고 있다는 응답 모두 남성이 여성에 비해 다소 높다. 같은 성별 내에서의 업종에 따른 차이는 제조업, 도·소매업, 숙박·음식점업 모두 유의하게 나타났다.

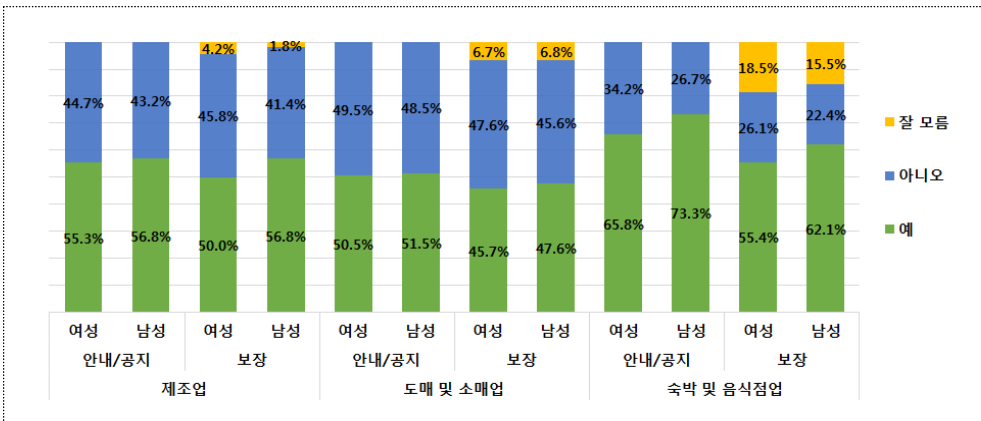
그림 IV-18 | 업종별 성별 초과근무수당·가산임금 안내/공지 및 보장 여부



주1) 초과근무수당·가산임금의 성별 안내/공지 여부는 숙박 및 음식점업($\chi^2(1)=5.17^*$)에서 유의한 차이가 나타남.
 주2) 초과근무수당·가산임금의 업종별 안내/공지 여부는 여성($\chi^2(2)=37.42^{***}$), 남성($\chi^2(2)=36.49^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.
 주3) 초과근무수당·가산임금의 업종별 보장 여부는 여성($\chi^2(4)=55.47^{***}$), 남성($\chi^2(4)=32.24^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

‘연차휴가’에 대해서는 동일 업종 여성과 남성의 응답 결과가 거의 유사하게 나타났다. 안내/공지를 받았다고 응답한 비율과 보장을 받는다고 응답한 비율 모두 50% 내외에 그친다. 다만 숙박·음식점업의 경우는 다른 업종에 비해 긍정 답변이 많고, 여성에 비해 남성의 긍정 답변이 많은 것을 볼 수 있다.

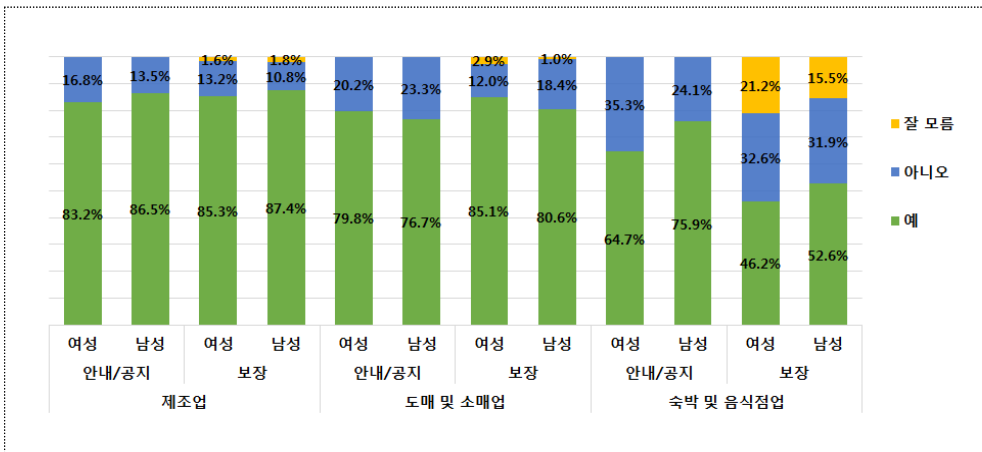
그림 IV-19 | 업종별 성별 연차휴가 안내/공지 및 보장 여부



주1) 연차휴가의 업종별 안내/공지 여부는 여성($\chi^2(2)=9.59^{**}$), 남성($\chi^2(2)=12.12^{**}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.
 주2) 연차휴가의 업종별 보장 여부는 여성($\chi^2(4)=37.87^{***}$), 남성($\chi^2(4)=24.98^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

‘법정공휴일’은 앞서 살펴본 항목들과 달리 제조업과 도·소매업의 안내/공지 비율과 보장 비율 모두 현저히 높은 것으로 나타났다. 동일한 업종 내의 성별 응답 결과도 유사한 분포를 보인다. 다만 숙박·음식점업의 경우 ‘법정공휴일’을 안내/공지 받았다고 응답한 경우가 여성 64.7%, 남성 75.9%로, 다른 업종에 비해 상당히 낮은 비율을 보였다. 성별 차이 또한 통계적으로 유의하였다. ‘법정공휴일’을 보장받는다고 응답한 비율은 여성 46.2%, 남성 52.6%로 다른 업종에 비해 현저히 낮다. 이는 같은 성별 내에서 업종에 따른 차이가 유의하다는 점을 통해 확인된다.

■ 그림 IV-20 ■ 업종별 성별 법정공휴일 안내/공지 및 보장 여부



주1) 법정공휴일의 성별 안내/공지 여부는 숙박 및 음식점업($\chi^2(1)=4.16^*$)에서 유의한 차이가 나타남.
 주2) 법정공휴일의 업종별 안내/공지 여부는 여성($\chi^2(2)=19.99^{***}$)에서 유의한 차이가 나타남.
 주3) 법정공휴일의 업종별 보장 여부는 여성($\chi^2(4)=107.97^{***}$), 남성($\chi^2(4)=46.76^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

‘휴게시간’과 ‘주휴수당’은 응답자의 1일 또는 1주 노동시간이 어떠한지에 따라 해당되지 않는 경우가 있어 자신에게 해당되지 않는다는 항목을 선택지에 포함하여 안내/공지 여부를 조사하였다. 아래 ■ 표 IV-13 ■ 에 제시한 바와 같이 숙박·음식점업의 경우 ‘휴게시간’과 ‘주휴수당’ 모두 ‘해당 없음’을 꼽은 경우가 다른 업종에 비해 많은 것이 확인된다. 보장 여부에 대해서도 ‘잘 모름’을 꼽은 경우가 상대적으로 많다. 이는 숙박·음식점업의 주당 평균 노동시간(36.8시간)이 제조업(43.0시간)과 도·소매업(42.2시간)에 비해 짧은 결과가 반영된 것이다. 안내/공지를 받았다고 응

답한 경우와 보장을 받는다고 응답한 경우 모두 숙박·음식점업이 가장 많은 것으로 나타났는데, 이는 앞서 분석한 결과와 같이 숙박·음식점업 응답자들의 고용형태 및 근무형태와 연관시켜 해석될 필요가 있다. ‘휴게시간’과 ‘주휴수당’의 안내/공지 및 보장 여부에 대한 업종별 차이는 통계적으로 유의하였다.

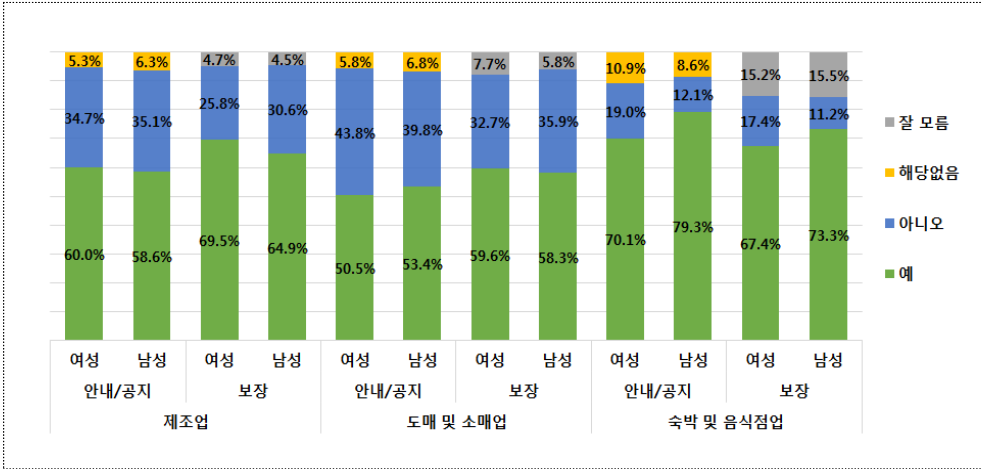
표 IV-13 업종별 휴게시간·주휴수당 안내/공지 및 보장 여부

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	안내/공지 여부				보장 여부			
		예	아니오	비해당	계	예	아니오	잘 모름	계
휴게시간	912	61.4	31.4	7.2	100.0	65.5	25.5	9.0	100.0
제조업	301	59.5	34.9	5.6	100.0	67.8	27.6	4.7	100.0
도·소매업	311	51.4	42.4	6.1	100.0	59.2	33.8	7.1	100.0
숙박·음식점업	300	73.7	16.3	10.0	100.0	69.7	15.0	15.3	100.0
χ^2 (df)		52.29(4) ^{***}				45.70(4) ^{***}			
주휴수당	912	55.9	34.9	9.2	100.0	57.6	29.8	12.6	100.0
제조업	301	51.5	41.2	7.3	100.0	57.1	33.9	9.0	100.0
도·소매업	311	42.4	47.9	9.6	100.0	45.3	43.4	11.3	100.0
숙박·음식점업	300	74.3	15.0	10.7	100.0	70.7	11.7	17.7	100.0
χ^2 (df)		83.87(4) ^{***}				80.80(4) ^{***}			

이러한 업종별 상황은 같은 성별 내에서 업종에 따른 차이가 유의한 것을 통해 다시 한 번 확인된다. 표 IV-21 과 표 IV-22 에서 볼 수 있듯이 제조업과 도·소매업 모두 여성과 남성의 응답 분포가 유사하다. 숙박·음식점업의 경우 남성이 여성에 비해 안내/공지를 받았다는 응답도, 보장을 받는다는 응답도 다소 높은 것을 볼 수 있는데, 이러한 차이가 유의하지는 않았다. 오히려 3개 업종 여성들 간의 응답 결과와 남성들 간의 응답 결과가 유의한 차이를 보였다. 이러한 결과는 업종에 따른 고용형태 및 근무형태, 주당 평균 노동시간 등의 차이가 노동관계법 준수 현황에 유의미한 영향을 미치고 있음을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

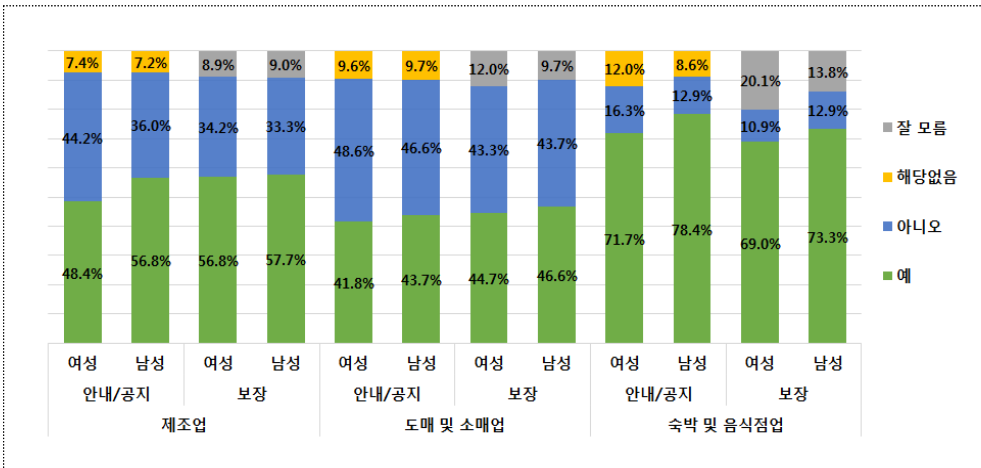
그림 IV-21 업종별 성별 휴게시간 안내/공지 및 보장 여부



주1) 휴게시간의 업종별 안내/공지 여부는 여성($\chi^2(4)=29.66^{***}$), 남성($\chi^2(4)=24.34^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

주3) 휴게시간의 업종별 보장 여부는 여성($\chi^2(4)=22.58^{***}$), 남성($\chi^2(4)=26.07^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

그림 IV-22 업종별 성별 주휴수당 안내/공지 및 보장 여부



주1) 주휴수당의 업종별 안내/공지 여부는 여성($\chi^2(4)=51.25^{***}$), 남성($\chi^2(4)=32.74^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

주2) 주휴수당의 업종별 보장 여부는 여성($\chi^2(4)=55.10^{***}$), 남성($\chi^2(4)=26.45^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

□ 도·소매업 남성, 취업규칙 없고 근로계약서 작성하지 않은 경우 가장 많아
 현재 직장에 문서로 작성된 취업규칙이 있다고 응답한 경우는 43.1%로 절반에 미치지 못하였다. 특히 ‘잘 모름’을 꼽은 비율이 22.4%나 되어 5명 중 1명은 취업규칙이 있는지 자체를 알지 못하는 것으로 조사되었다. 특히 숙박·음식점업의 경우 ‘있음’을 꼽은 경우가 51.0%로 절반을 약간 넘는데, ‘잘 모름’을 꼽은 경우가 26.7%로 나타나 노동자들이 쉽게 볼 수 있도록 취업규칙을 안내하거나 게시하는 등의 조치가 필요한 것으로 확인되었다. 도·소매업에서는 문서로 작성된 취업규칙이 없다고 응답한 경우가 43.7%로, 있다고 응답한 비율(35.4%)보다 높아 취업규칙 작성 자체가 과제임을 알 수 있다.

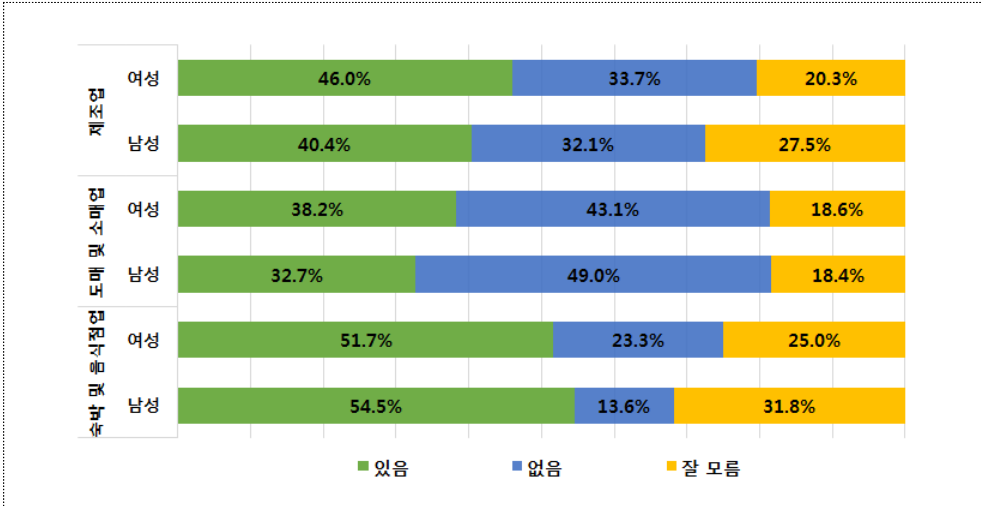
【 표 IV-14 】 업종별 문서로 작성된 취업규칙 유무

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	있음	없음	잘 모름	해당 없음	계
전체	912	43.1	31.9	22.4	2.6	100.0
제조업	301	43.2	32.6	22.6	1.7	100.0
도·소매업	311	35.4	43.7	18.0	2.9	100.0
숙박·음식점업	300	51.0	19.0	26.7	3.3	100.0
χ^2 (df)		44.84(6)***				

문서로 작성된 취업규칙 유무를 업종과 성별을 고려해 살펴본 결과는 아래와 같다. 제조업과 도·소매업에서는 취업규칙이 있다고 응답한 여성이 남성에 비해 다소 많았는데, 특히 제조업 남성의 경우는 ‘없음’을 꼽은 비율과 ‘잘 모름’을 꼽은 비율이 각각 32.1%, 27.5%로 나타났다. 도·소매업의 경우는 여성과 남성 모두 ‘없음’을 꼽은 경우가 가장 많은 가운데 남성 응답자는 49.0%로 절반에 달하는 것으로 조사되었다. 숙박·음식점업에서는 ‘잘 모름’을 꼽은 비율이 여성 25.0%, 남성 31.8%로 상당히 높다. 업종별 차이는 유의하지 않았으나 같은 성별 내에서 업종에 따른 차이는 유의한 것으로 나타났다. 제조업과 도·소매업은 취업규칙 작성 자체가 우선 과제로 추진될 필요가 있다. 또한 모든 노동자가 취업규칙 유무와 내용을 확인할 수 있도록 안내하는 등의 조치가 필요하다.

그림 IV-23 | 업종별 성별 문서로 작성된 취업규칙 유무



주1) '해당 없음'을 꼽은 24명을 제외한 888명의 응답 분석 결과임.

주2) 취업규칙의 업종별 유무는 여성($\chi^2(4)=16.92^{**}$)과 남성($\chi^2(4)=30.75^{***}$) 모두 유의한 차이가 나타남.

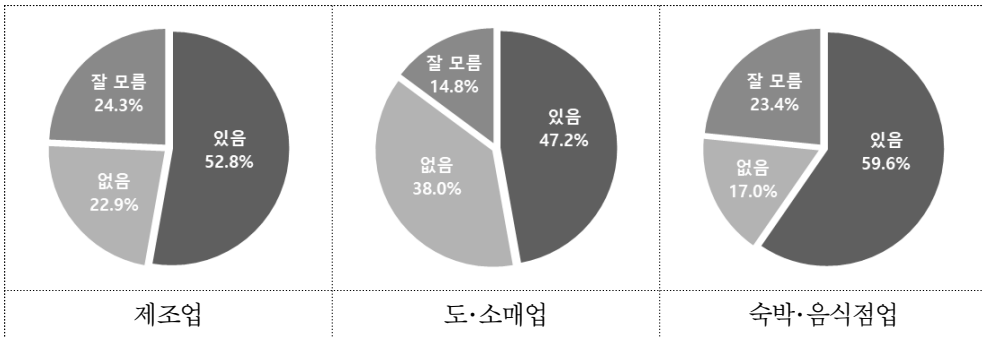
취업규칙은 업무의 시작과 종료 시각을 비롯하여 임금의 결정 및 지급 방법 등 사업장에서 적용되는 사항을 규정하는 것으로, 사업주의 자의적인 판단에 의한 불합리한 변경을 막는다는 데 의의가 있다. 특히 현행 「근로기준법」은 10인 이상 사업장에 취업규칙 작성을 의무로 규정하고 고용노동부 장관에게 신고하도록 하고 있다.¹⁹⁾ 이에 10인 이상 사업장의 취업규칙 유무를 별도로 살펴본 결과 전체 응답자들

19) 「근로기준법」 제93조는 취업규칙의 작성 및 신고에 관한 사항을 규정하고 있는데, 취업규칙에 포함되는 사항은 다음 각 호와 같이 규정되어 있다.

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
 - 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

대상으로 분석한 결과에 비해 취업규칙이 있다고 응답한 경우가 다소 많았다(제조업: 43.2% → 52.8%, 도·소매업: 35.4% → 47.2%, 숙박·음식점업: 51.0% → 59.6%). 하지만 취업규칙 작성이 의무임에도 불구하고 ‘없다’고 응답한 경우와 ‘잘 모름’을 꼽은 경우가 결코 적지 않아 취업규칙 작성에 대한 근로감독의 필요성을 드러내주었다.

■ 그림 IV-24 ■ 업종별 문서로 작성된 취업규칙 유무: 10인 이상 사업장



주1) 전체 응답자 중 10인 이상 사업장에서 일하는 346명을 대상으로 분석한 결과임('해당 없음'을 꼽은 3명 제외).

주2) 10인 이상 사업장의 취업규칙 유무는 업종별로 유의한 차이가 나타남($\chi^2(4)=13.79^{**}$).

근로계약서 작성 및 교부는 2012년부터 1인 이상을 고용하는 모든 사업장에 의무로 부과된 사항이다. 하지만 조사 결과 65.7%의 응답자만이 근로계약서를 작성했고 교부받았다고 답하였다. 10.4%는 근로계약서를 작성했지만 교부받지는 못했다고 응답하였고, 근로계약서를 아예 작성하지 않았다고 응답한 경우도 20.9%나 되는 것으로 조사되었다. 특히 도·소매업에서 일하는 경우 작성하지 않았다고 응답한 비율이 27.3%나 되는 것으로 나타났다. 작성 여부 자체를 잘 모르는 경우도 있을 수 있어 선택지에 포함하여 질문했는데, 3.0%가 이에 해당하였다. 근로계약서 작성 및 교부 여부의 차이는 업종에 따라 유의하였다.

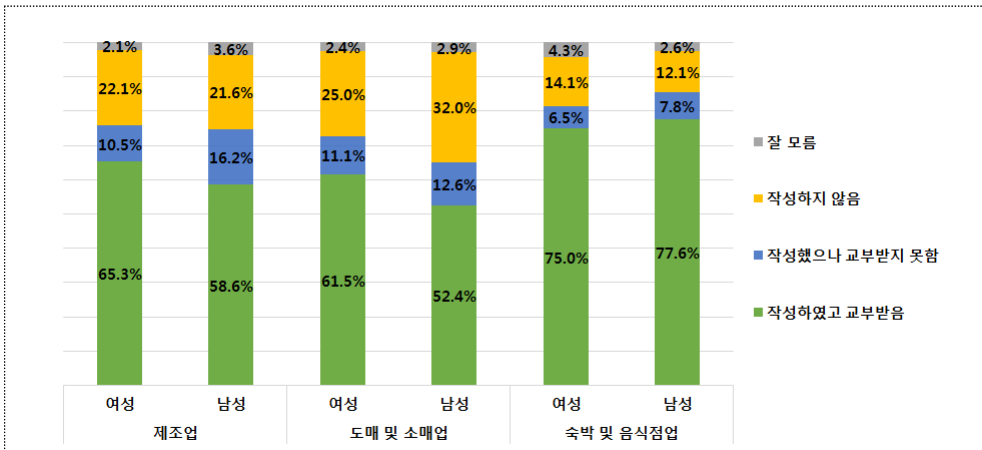
표 IV-15 업종별 근로계약서 작성 및 교부 여부

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	작성하였고 교부받음	작성했으나 교부받지 못함	작성하지 않음	잘 모름	계
전체	912	65.7	10.4	20.9	3.0	100.0
제조업	301	62.8	12.6	21.9	2.7	100.0
도·소매업	311	58.5	11.6	27.3	2.6	100.0
숙박·음식점업	300	76.0	7.0	13.3	3.7	100.0
χ^2 (df)	28.10(6)***					

전반적으로 숙박·음식점업에서 근로계약서 작성 및 교부가 이루어진다는 응답 비율이 비교적 높았는데, 여성의 경우 ‘작성하지 않음’과 ‘잘 모름’을 꼽은 경우가 18.4%로 나타나 남성(14.7%)보다 다소 많았다. 하지만 제조업과 도·소매업에서 ‘작성하지 않음’을 꼽은 비율이 상대적으로 더 많고, 특히 도·소매업 남성의 경우는 약 3분의 1에 해당하는 32.0%가 근로계약서를 작성하지 않았다고 응답하였다. 노동관계법 준수와 관련하여 앞서 살펴본 항목들과 마찬가지로 성별에 따른 차이보다는 같은 성별 내의 업종에 따른 차이가 유의하게 나타났다.

그림 IV-25 업종별 성별 근로계약서 작성 및 교부 여부



주: 근로계약서 작성 및 교부의 업종별 여부는 여성($\chi^2(6)=13.04$), 남성($\chi^2(6)=19.75$) 모두에서 유의한 차이가 나타난다.

□ 숙박·음식점업 여성, 사회보험 가입한 경우 가장 적어

현재 직장에서의 사회보험 가입 현황을 살펴본 결과 ‘국민연금’과 ‘고용보험’, 그리고 ‘건강보험’의 경우 가입했다는 응답이 각각 87.1%, 86.3%, 87.8%로 조사되었다. ‘산재보험’의 경우는 가입했다고 응답한 비율이 79.2%로 다른 사회보험에 비해 약 10%p 가량 낮다. 업종별로 보면 제조업과 도·소매업은 유사한 양상을 보이는 데 비하여 숙박·음식점업은 다른 업종과 편차가 큰 것으로 나타난다. 제조업과 도·소매업의 경우는 가입했다는 응답이 95% 내외로 높은데, 숙박·음식점업은 70% 내외 수준을 보였다. 또한 숙박·음식점업의 경우 비가입 비율도 다른 업종에 비해 높고 ‘잘 모름’을 꼽은 경우는 현저히 많다.

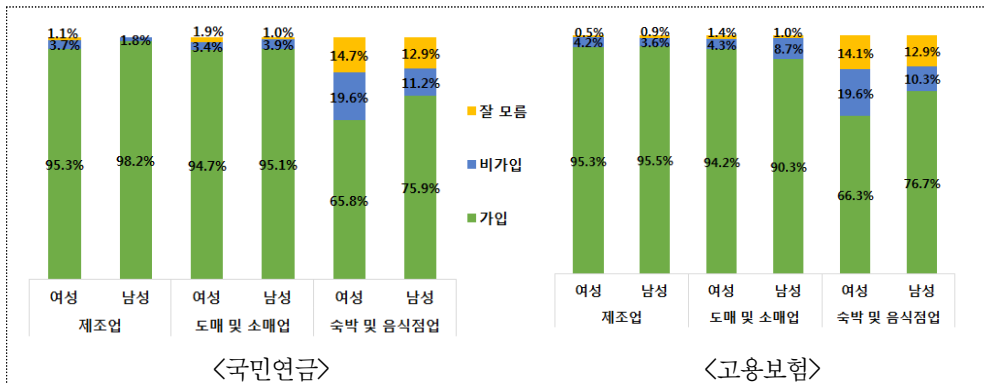
【표 IV-16】 업종별 사회보험 가입 여부

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	가입	비가입	잘 모름	계
국민연금	912	87.1	7.6	5.4	100.0
제조업	301	96.3	3.0	0.7	100.0
도·소매업	311	94.9	3.5	1.6	100.0
숙박·음식점업	300	69.7	16.3	14.0	100.0
χ^2 (df)		123.24(4)***			
고용보험	912	86.3	8.6	5.2	100.0
제조업	301	95.3	4.0	0.7	100.0
도·소매업	311	92.9	5.8	1.3	100.0
숙박·음식점업	300	70.3	16.0	13.7	100.0
χ^2 (df)		105.86(4)***			
건강보험	912	87.8	6.9	5.3	100.0
제조업	301	95.7	3.7	0.7	100.0
도·소매업	311	96.5	1.9	1.6	100.0
숙박·음식점업	300	71.0	15.3	13.7	100.0
χ^2 (df)		121.27(4)***			
산재보험	912	79.2	10.5	10.3	100.0
제조업	301	89.7	6.0	4.3	100.0
도·소매업	311	83.9	7.7	8.4	100.0
숙박·음식점업	300	63.7	18.0	18.3	100.0
χ^2 (df)		68.74(4)***			

사회보험 가입 현황을 업종과 성별을 고려하여 살펴본 결과는 아래와 같다. 제조업 여성과 남성 모두 ‘국민연금’과 ‘고용보험’에 가입했다고 응답한 비율은 95% 이상으로 높게 나타났다. 도·소매업의 경우도 전반적으로 가입 비율이 높는데, 다만 도·소매업 남성의 경우 ‘고용보험’에 가입했다고 응답한 경우가 90.3%로 조사되었다. 숙박·음식점업 여성은 남성에 비해 ‘국민연금’과 ‘고용보험’에 가입했다고 응답한 경우가 다소 적고 ‘잘 모름’을 꼽은 경우가 다소 많다. 아래 **그림 IV-26**에 제시한 바와 같이 동일 업종 내 성별에 따른 차이보다는 같은 성별 내의 업종에 따른 차이가 유의하였다.

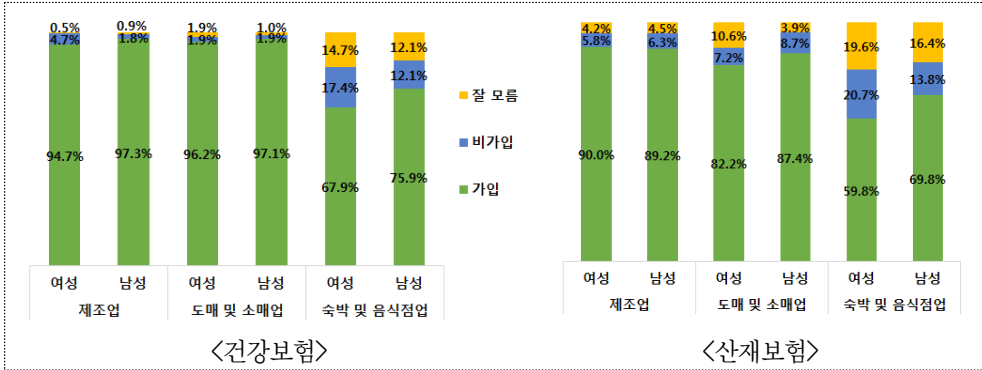
그림 IV-26 업종별 성별 국민연금 및 고용보험 가입 여부



주1) 국민연금의 업종별 가입 여부는 여성($\chi^2(4)=88.86^{***}$), 남성($\chi^2(4)=37.55^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타난다.
 주2) 고용보험의 업종별 가입 여부는 여성($\chi^2(4)=86.40^{***}$), 남성($\chi^2(4)=27.13^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타난다.

‘건강보험’과 ‘산재보험’의 업종별 성별 가입 여부도 앞서의 결과와 유사한 양상을 보였다. 전반적으로 ‘건강보험’에 비해 ‘산재보험’에 가입한 비율이 낮은 가운데 제조업은 여성과 남성의 응답 결과가 유사하게 나타났다. 도·소매업의 경우 ‘건강보험’ 가입 여부는 여성과 남성이 거의 같은 결과를 보였으나 ‘산재보험’에 대해서는 남성의 가입 비율(87.4%)이 여성(82.2%)보다 높고, ‘잘 모름’을 꼽은 경우는 여성(10.6%)이 남성(3.9%)보다 더 많다. 숙박·음식점업은 ‘건강보험’과 ‘산재보험’ 모두 여성의 가입 비율이 남성에 비해 낮다.

그림 IV-27 업종별 성별 건강보험 및 산재보험 가입 여부



주1) 건강보험의 업종별 가입 여부는 여성($\chi^2(4)=86.06^{***}$), 남성($\chi^2(4)=37.40^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타난다.

주2) 산재보험의 업종별 가입 여부는 여성($\chi^2(4)=54.45^{***}$), 남성($\chi^2(4)=19.75^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타난다.

□ 산전·산후 휴가 제도 있는 경우 가장 많지만, 그 비율은 33.4%에 그쳐

현재 직장에 ‘산전·산후 휴가’, ‘육아휴직’, ‘배우자 출산휴가’, ‘시차출퇴근제’, ‘육아기 근로시간 단축제’, ‘임신 중 근로시간 단축제’가 있는지 파악한 결과 전반적으로 도입되어 있다는 응답이 모두 낮았다. 본 실태조사에서는 자신이 해당자가 아닐 경우 이러한 제도의 도입 여부를 자체를 잘 모를 수 있음을 감안하여 설문문항에 ‘있음’과 ‘없음’뿐 아니라 ‘모름’을 포함하였다. 조사 결과 ‘산전·산후 휴가’가 있다고 응답한 경우가 가장 많은데, 그 비율은 33.4%에 불과하여 전체 응답자의 3분의 1 가량에 해당하는 수준이다. ‘육아휴직’이 도입되어 있다고 응답한 비율은 25.8%로, 응답자 4명 중 1명의 직장에만 해당하는 것으로 조사되었다. ‘육아기 근로시간 단축제’가 있다고 응답한 비율이 가장 낮아 11.8%에 그쳤다. 업종별로 보면 ‘시차출퇴근제’를 제외하고는 숙박·음식점업의 도입 비율이 가장 낮다. 또한 도입 여부 자체를 모른다고 응답한 경우가 최저 27.7%(시차출퇴근제)에서 최고 37.3%(배우자 출산휴가, 임신 중 근로시간 단축제)로 높게 나타났다. 특히 숙박·음식점업의 경우 ‘잘 모름’을 꼽은 비율이 60% 내외로 매우 높게 조사되었다.



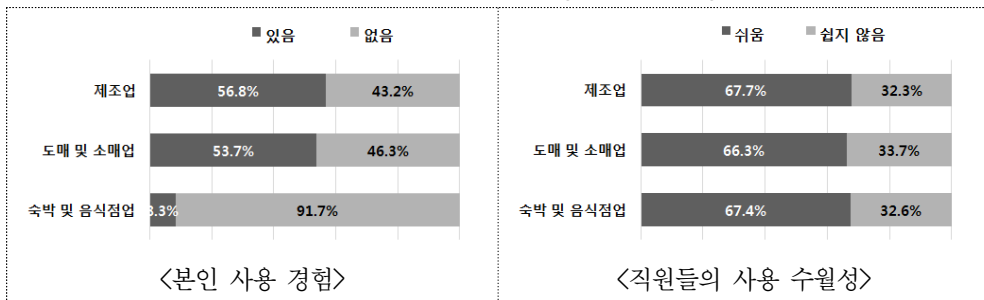
【 표 IV-17 】 업종별 복리후생제도 유무

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	있음	없음	모름	계
산전·산후 휴가	912	33.4	33.7	32.9	100.0
제조업	301	39.9	41.2	18.9	100.0
도·소매업	311	28.3	38.6	23.2	100.0
숙박·음식점업	300	22.0	21.0	57.0	100.0
χ^2 (df)		119.02(4)***			
육아휴직	912	25.8	39.9	34.3	100.0
제조업	301	28.9	49.2	21.9	100.0
도·소매업	311	28.6	47.6	23.8	100.0
숙박·음식점업	300	19.7	22.7	57.7	100.0
χ^2 (df)		111.03(4)***			
배우자 출산휴가	912	16.8	45.9	37.3	100.0
제조업	301	17.9	55.1	26.9	100.0
도·소매업	311	19.3	56.6	24.1	100.0
숙박·음식점업	300	13.0	25.7	61.3	100.0
χ^2 (df)		113.74(4)***			
시차출퇴근제	912	14.6	57.7	27.7	100.0
제조업	301	12.3	73.8	14.0	100.0
도·소매업	311	13.5	74.0	12.5	100.0
숙박·음식점업	300	18.0	24.7	57.3	100.0
χ^2 (df)		229.42(4)***			
육아기 근로시간 단축제	912	11.8	52.6	35.5	100.0
제조업	301	13.3	63.8	22.9	100.0
도·소매업	311	12.9	65.9	21.2	100.0
숙박·음식점업	300	9.3	27.7	63.0	100.0
χ^2 (df)		150.58(4)***			
임신 중 근로시간 단축제	912	14.7	48.0	37.3	100.0
제조업	301	16.6	58.8	24.6	100.0
도·소매업	311	16.4	58.8	24.8	100.0
숙박·음식점업	300	11.0	26.0	63.0	100.0
χ^2 (df)		128.64(4)***			

앞서 제시한 바와 같이 현재 직장에 '산전·산후 휴가'가 있다고 응답한 경우는 제조업 39.9%, 도·소매업 28.3%, 숙박·음식점업 22.0%이다. '산전·산후 휴가'가 있다고 응답한 305명 가운데 여성 204명에게 질문한 결과 제조업의 56.8%, 도·소매업의 53.7%, 그리고 숙박·음식점업의 8.3%가 사용 경험이 있는 것으로 조사되었다(해당자 아닌 경우 제외). 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있다고 응답한 경우는 3개 업종 모두 70% 가까운 비율을 보였다(대상자 없는 경우 제외). 이러한 점에 비추어 볼 때 '산전·산후 휴가'를 사용한 적이 있다는 응답이 숙박·음식점업에서 매우 적은 것을 휴가 사용 자체가 쉽지 않기 때문이라고 간주하기는 어렵다. 또한 성별에 따라 살펴보면 직원들이 쉽게 사용할 수 있다고 응답한 여성은 64.3%이며 남성은 75.5%로 조사되었다.

그림 IV-28 산전·산후 휴가 사용 경험 및 사용 수월성



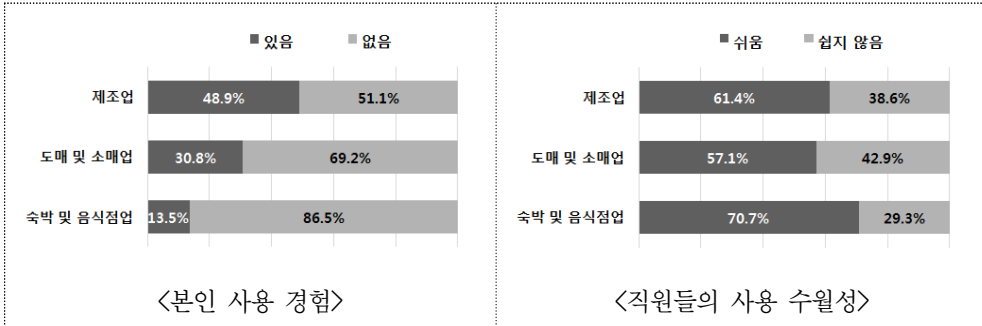
주1) '본인 사용 경험'은 산전·산후 휴가가 있다고 응답한 여성 204명 가운데 자신이 해당자가 아니라고 한 95명을 제외한 109명의 응답을 분석한 결과임. 산전·산후 휴가의 본인 사용 여부는 업종에 따라 유의한 차이가 나타남($\chi^2(2)=16.77^{***}$).

주2) '직원들의 사용 수월성'은 자신의 직장에 산전·산후 휴가가 있다고 응답한 305명 가운데 대상자가 없다고 한 80명을 제외한 225명의 분석 결과임.

현재 직장에 '육아휴직'이 있다는 응답은 제조업 28.9%, 도·소매업 28.6%, 숙박·음식점업 19.7%인데, 이들 중 자신이 사용한 경험이 있다고 응답한 경우는 제조업 48.9%, 도·소매업 30.8%, 숙박·음식점업 13.5%에 그쳤다(해당자 아닌 경우 제외). 일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있다고 응답한 경우는 숙박·음식점업에서 가장 높아 70.7%를 보였고, 도·소매업이 57.1%를 보였다(대상자 없는 경우 제외). 성별에 따라 살펴보면 본인이 '육아휴직'을 사용한 적이 있다고 응답한 경우는 여성 35.5%,

남성 26.7%이고, 직원들이 쉽게 사용할 수 있다고 응답한 경우는 여성 57.4%, 남성 73.1%로 나타났다.²⁰⁾

■ 그림 IV-29 ■ 육아휴직 사용 경험 및 사용 수월성



주1) '본인 사용 경험'은 육아휴직이 있다고 응답한 235명 가운데 자신이 해당자가 아니라고 한 114명을 제외한 121명 대상의 분석 결과임. 육아휴직의 본인 사용 여부는 업종에 따라 유의한 차이가 나타남 ($\chi^2(2)=11.69^{**}$).

주2) '직원들의 사용 수월성'은 자신의 직장에 육아휴직이 있다고 응답한 235명 가운데 대상자가 없다고 한 61명을 제외한 174명의 분석 결과임.

□ 노동자 대표 조직 있는 경우 6.0%에 불과, 제조업 여성 3.7%로 가장 낮아

본 실태조사에서는 노동자의 고충 처리를 위해 공식화된 조직 또는 담당자가 있는지, 노동자가 의견을 개진할 수 있는 기회가 있거나 노동자를 대표하는 조직이 있는지 파악하고자 아래 세 가지 사항에 대해 질문하였다. '직원의 고충 처리를 위해 회사가 만든 조직(또는 담당자)'이 있다고 응답한 경우는 10.9%에 불과하였고, 업종별로 보면 제조업 6.0%, 도·소매업 9.3%, 숙박·음식점업 17.3%로 나타나 그 차이가 유의하였다. '직장에서 발생하는 일에 대해 직원이 의견을 밝힐 수 있는 정기회의'는 19.5%가 있다고 응답하였다. '노동조합이나 노동자협의회 등 직원을 대표하는 조직/모임'이 있다는 응답은 6.0%에 불과하였다. 제조업과 도·소매업의 경우는 세 가지 사항 모두 '없음'을 꼽은 경우가 압도적으로 많은 데 비하여 숙박·음식점업 응

20) 그 외에 '배우자 출산휴가', '시차출퇴근제', '육아기 근로시간 단축제', '임신 중 근로시간 단축제'의 경우는 도입되어 있다는 응답 자체가 적어 본인 사용 경험과 사용 수월성 세부 분석 결과는 별도로 제시하지 않는다.

답자들은 ‘없음’을 꼽은 비율이 50%를 상회하여 상대적으로 낮고 ‘잘 모름’을 꼽은 경우가 30% 내외로 현저히 높게 조사되었다.

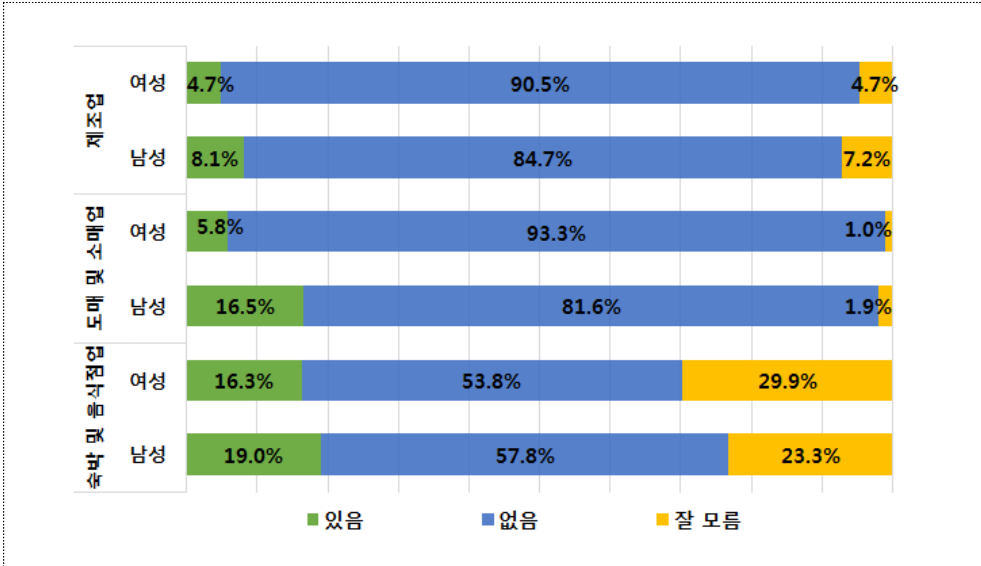
【 표 IV-18 】 업종별 노동자 대변 또는 대표 기구 유무

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	있음	없음	잘 모름	계
고충처리 조직(담당자)	912	10.9	77.9	11.3	100.0
제조업	301	6.0	88.4	5.6	100.0
도·소매업	311	9.3	89.4	1.3	100.0
숙박·음식점업	300	17.3	55.3	27.3	100.0
χ^2 (df)		152.41(4)***			
직원 정기회의	912	19.5	69.7	10.7	100.0
제조업	301	16.9	79.1	4.0	100.0
도·소매업	311	19.3	78.8	1.9	100.0
숙박·음식점업	300	22.3	51.0	26.7	100.0
χ^2 (df)		130.82(4)***			
노동자 대표 조직/모임	912	6.0	80.9	13.0	100.0
제조업	301	5.0	90.0	5.0	100.0
도·소매업	311	4.2	93.2	2.6	100.0
숙박·음식점업	300	9.0	59.0	32.0	100.0
χ^2 (df)		157.18(4)***			

제조업과 숙박·음식점업의 경우는 ‘직원의 고충 처리를 위해 회사가 만든 조직(또는 담당자)’ 유무에 대한 성별 응답 결과가 유사한 양상을 보였다. 제조업의 경우 있다고 응답 경우가 여성과 남성 모두 매우 적고 ‘없음’을 꼽은 비율이 압도적으로 높은 비중을 보인다. 숙박·음식점업은 ‘있음’, ‘없음’, ‘잘 모름’에 대한 성별 분포가 유사하게 나타났다. 도·소매업의 경우 고충 처리 조직(또는 담당자)이 있다고 응답한 여성은 5.8%인 데 비하여 남성은 16.5%로 큰 차이를 보였다.

■ 그림 IV-30 ■ 업종별 성별 고충처리 조직(또는 담당자) 유무

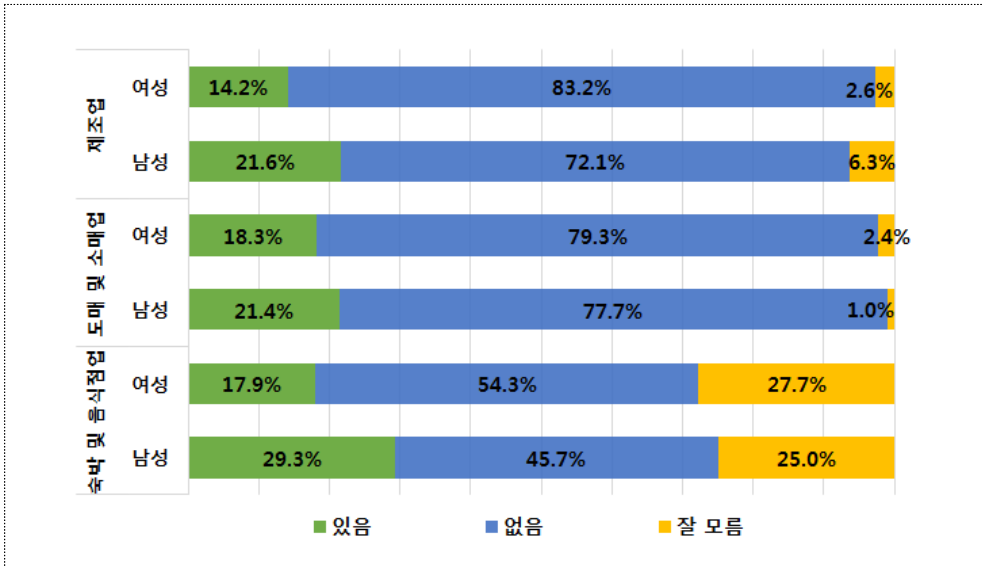


주1) 직원 고충처리를 위해 회사가 만든 조직(또는 담당자)의 성별 응답 결과는 도매 및 소매업($\chi^2(2)=10.09^{**}$)에서 유의한 차이가 나타남.

주2) 직원 고충처리를 위해 회사가 만든 조직(또는 담당자)의 업종별 응답 결과는 여성($\chi^2(4)=123.51^{***}$), 남성($\chi^2(4)=36.15^{***}$)에서 유의한 차이가 나타남.

‘직장에서 발생하는 일에 대해 직원이 의견을 밝힐 수 있는 정기회의’가 있다고 응답한 경우는 3개 업종 모두 여성보다 남성이 많았다. 특히 숙박·음식점업의 경우 직원 정기회의가 있다고 응답한 여성은 17.9%인 데 비해 남성은 29.3%를 보여 10%p 이상의 차이를 보였다. 하지만 동일 업종 내의 성별 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 오히려 같은 성별 내의 업종별 편차가 유의미한 것으로 분석되었다.

그림 IV-31 업종별 성별 직원 정기회의 유무

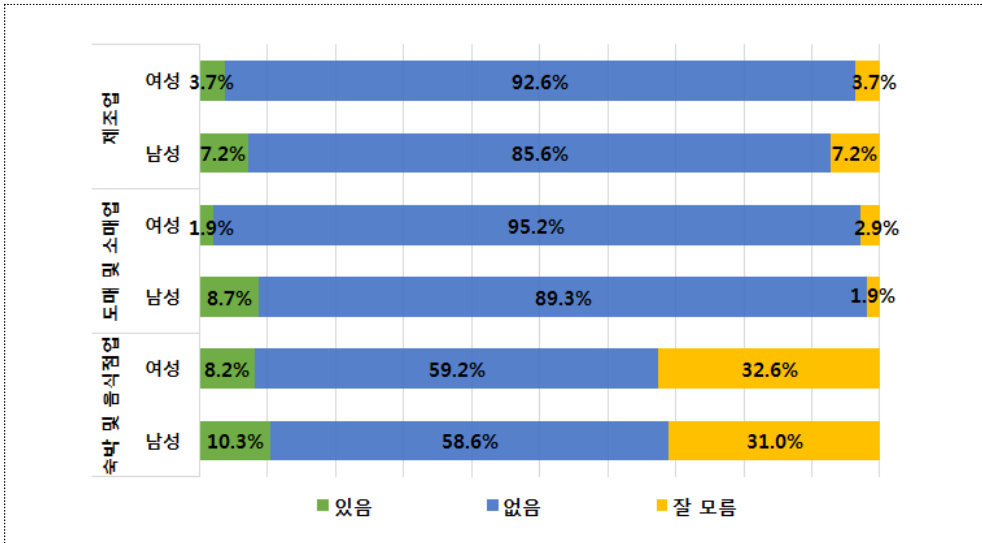


주: 직원이 의견을 밝힐 수 있는 정기회의 유무의 업종별 응답 결과는 여성($\chi^2(4)=90.08^{***}$), 남성($\chi^2(4)=43.70^{***}$)에서 유의한 차이가 나타남.

‘노동조합이나 노동자협의회 등 직원을 대표하는 조직/모임’ 유무의 성별 응답 결과도 제조업과 숙박·음식점업에서 유사한 양상을 보였다. 제조업의 경우 여성과 남성 모두 노동자 대표 조직/모임이 없다고 응답한 경우가 압도적으로 많고, 숙박·음식점업은 각 항목에 대한 성별 분포가 유사하였다. 도·소매업의 경우는 응답 결과의 성별 차이가 유의미한 것으로 분석되었다. 앞서 살펴본 취업규칙의 경우 그것을 작성하는 과정에 노동조합과 협의하거나 노동조합이 없는 경우는 노동자 과반수의 의견을 듣도록 「근로기준법」에 규정되어 있다. 특히 취업규칙을 노동자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 해당 노동자들의 동의를 얻어야 하며, 동의가 없는 한 불이익하게 변경된 취업규칙은 노동자들에게 적용되지 않도록 하고 있다. 이러한 맥락에서 노동자를 대표하거나 대변하는 조직 또는 창구 자체가 30인 미만 사업장에 거의 없는 것은 매우 심각한 상황이라 할 수 있다.



그림 IV-32 | 업종별 성별 노동자 대표 조직/모임 유무



주1) 노동조합이나 노동자협의회 등 직원을 대표하는 조직/모임의 성별 응답 결과는 도매 및 소매업($\chi^2(2)=8.15^{**}$)에서 유의한 차이가 나타남.

주2) 노동조합, 노동자협의회 등 직원을 대표하는 조직/모임의 업종별 응답 결과는 여성($\chi^2(4)=113.66^{***}$), 남성($\chi^2(4)=47.35^{***}$)에서 유의한 차이가 나타남.

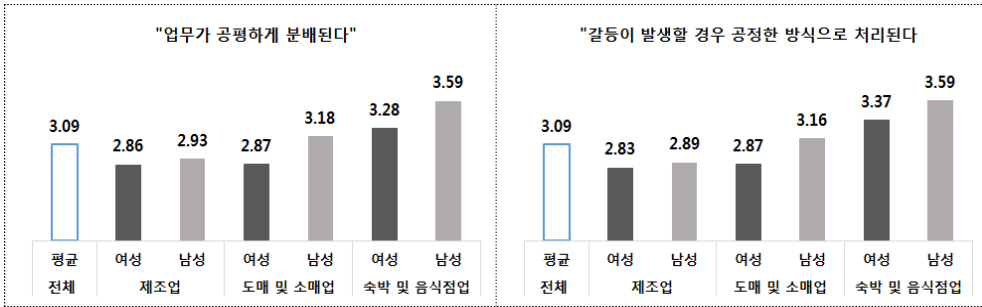
4) 직장 내 존중 문화

□ 제조업 여성, 업무 배분의 공정성 및 갈등 해결의 공정성 동의 수준 가장 낮아

본 실태조사에서는 직장 내 구성원 간의 관계 및 조직문화를 파악하기 위하여 ‘업무가 공정하게 분배된다’, ‘갈등이 발생할 경우 공정한 방식으로 처리된다’, ‘상대를 부르거나 대화할 때 보통 존칭을 사용한다’, ‘눈치를 보느라 제시간에 퇴근 못하는 경우는 거의 없다’ 등 네 가지 항목에 대해 동의하는 정도를 질문하였다.

먼저 업무 배분의 공정성 및 갈등 해결의 공정성에 대한 인식을 살펴보면, 두 가지 항목에 대한 전체 응답자의 동의 수준은 평균 3.09점으로 동일하게 나타났다(5점 척도). 전반적으로 숙박·음식점업의 동의 수준이 다른 업종에 비해 다소 높고, 제조업의 동의 수준이 가장 낮다. 또한 여성의 동의 수준은 남성보다 일관되게 낮다. ‘업무가 공정하게 분배된다’에 동의하는 정도의 성별 평균은 도·소매업과 숙박·음식점업에서 남성이 여성보다 유의하게 높은 결과를 보였고, ‘갈등이 발생할 경우 공정한 방식으로 처리된다’의 성별 평균은 도·소매업 남성이 여성에 비해 유의하게 높았다.

그림 IV-33 업종별 성별 업무 배분 공정성 및 갈등 해결의 공정성 인식



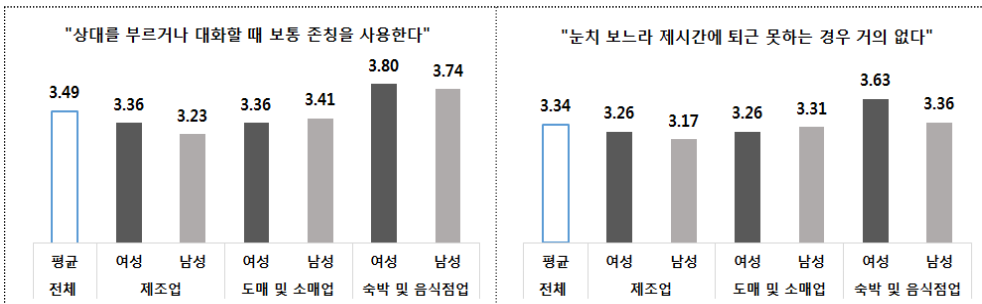
주1) 업무의 공정한 분배에 대한 성별 평균 차이는 도매 및 소매업($t=-2.92^{**}$)과 숙박 및 음식점업($t=-2.20^*$)에서 유의한 것으로 나타남.

주2) 갈등이 발생한 경우 공정한 방식으로 처리되는지에 대한 성별 평균 차이는 도매 및 소매업($t=-2.56^*$)에서 유의하게 나타남.

□ 제조업 남성, 구성원 간 존칭 사용 및 정시퇴근 문화에 대한 동의 수준 가장 낮아

‘상대를 부르거나 대화할 때 보통 존칭을 사용한다’에 대한 동의 수준은 평균 3.49점으로 네 가지 사항 중 가장 높았다. ‘눈치를 보느라 제시간에 퇴근 못하는 경우는 거의 없다’에 대한 전체 응답자의 동의 수준은 평균 3.34점으로 집계되었다. 제조업과 숙박·음식점업 여성의 동의 수준은 남성보다 일관되게 높은 데 비하여 도·소매업은 근소하기는 하지만 여성의 동의 수준이 남성보다 다소 낮게 나타났다. 앞서 ‘업무가 공정하게 분배된다’와 ‘갈등이 발생할 경우 공정한 방식으로 처리된다’에 대한 동의 수준은 제조업 여성에게서 가장 낮은 것으로 나타났는데, ‘상대를 부르거나 대화할 때 보통 존칭을 사용한다’와 ‘눈치를 보느라 제시간에 퇴근 못하는 경우는 거의 없다’에 대해서는 제조업 남성의 동의 수준이 가장 낮은 것으로 분석되었다.

그림 IV-34 업종별 성별 구성원 간의 존칭 사용 및 정시퇴근 문화 인식



□ 도·소매업 여성, 사업주·상사에 의한 언어폭력 피해 가장 많아

본 실태조사에서는 현재 직장에서 본인이 폭력 피해를 겪은 적이 있는지, 혹은 주위 동료가 그러한 경험을 하는 것을 듣거나 본 적이 있는지 질문하였다. 이처럼 직·간접적인 경험을 포괄하여 질문한 것은 내가 직접 겪은 피해는 아니더라도 직장 내 다른 구성원의 폭력 피해 사실을 인지하게 되는 것 자체가 조직에 대한 인식 구성에 영향을 미치기 때문이다. 2018년 실시된 성희롱 실태조사 결과에 따르면, 성희롱 발생 사실을 전해 듣거나 목격한 경험으로 인해 ‘직장 내 성희롱 예방 정책, 직장 내 문화 등에 대해 실망감을 느꼈다’고 응답한 경우는 30.3%로 나타났다. ‘나도 성희롱 피해자가 될 수 있다는 불안감을 느꼈다’ 또는 ‘근로이익 저하 등 업무 집중도가 떨어졌다’고 응답한 경우는 각각 16.8%, 16.2%로 조사되었다. 이러한 결과는 성희롱 사건이 발생한 경우 직접적인 피해자에 대한 조치뿐 아니라 조직구성원 전체에 개입하여 성희롱 사건으로 인한 부정적인 영향을 차단할 필요가 있는 것으로 분석된 바 있다(황정임 외, 2018).

아래 **표 IV-19**에 제시한 바와 같이 피해 경험이 있다고 응답한 경우는 ‘언어폭력’ 26.1%, ‘원하지 않는 성적 관심 등 성희롱’ 17.1%, ‘왕따/괴롭힘’ 14.9%, ‘신체적 폭력’ 9.0%로 나타났다. ‘언어폭력’과 ‘원하지 않는 성적 관심 등 성희롱’은 도·소매업에서, ‘신체적 폭력’과 ‘왕따/괴롭힘’은 제조업에서 피해 경험이 있다고 응답한 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

‘왕따/괴롭힘’을 제외한 세 가지 사항에서는 가해자가 ‘사업주, 상사’인 경우가 가장 많았다. 특히 ‘언어폭력’의 경우 가해자로 ‘사업주, 상사’를 꼽은 비율은 41.2%로 절반 가까운 수준을 보였다. 이에 비하여 ‘왕따/괴롭힘’의 가해자는 ‘동료, 부하직원’인 경우가 가장 많은 것으로 나타났다. 각각의 폭력 피해에 대해 경험이 있다고 응답한 이들 가운데 가해자가 누구인지 모른다고 응답한 경우도 상당히 많았다. 직장 내에 폭력 피해 상황이 발생한 것을 인지하게 되었으나 가해자가 누구인지에 대해서는 정확히 모르는 경우가 이에 해당된다. 특히 숙박·음식점업의 응답 비율이 다른 업종에 비해 일관되게 상당히 높다.

【표 IV-19】 업종별 직장 내 폭력 피해 경험

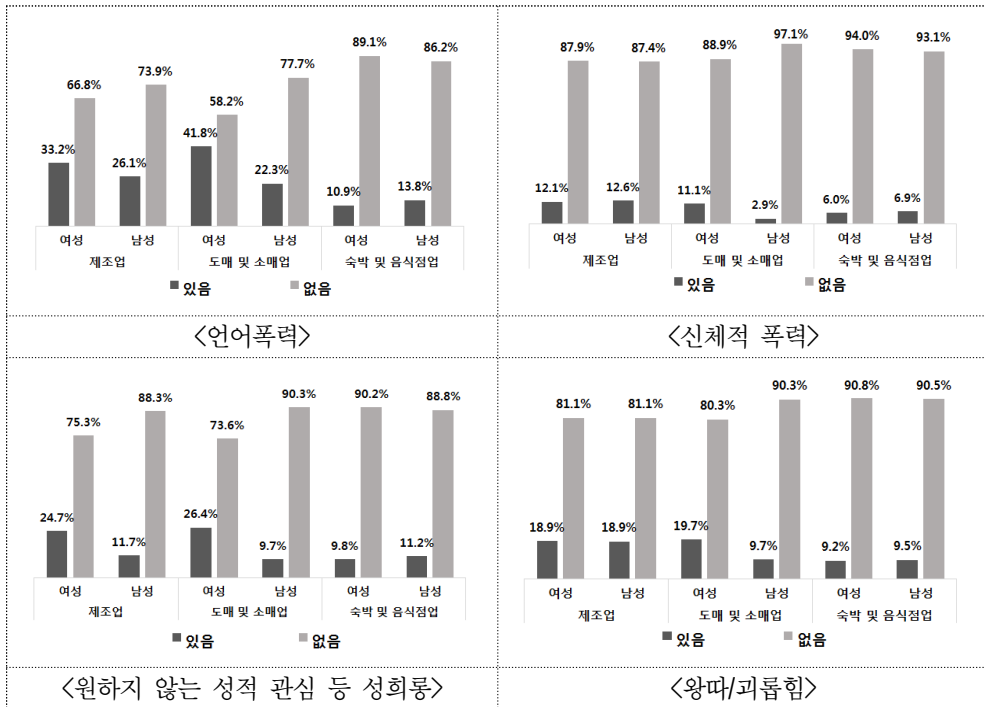
(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	피해 경험 유무			응답자 수 (명)	가해자					
		있다	없다	계		사업주, 상사	법인 대표	동료, 부하 직원	거래처, 고객	모름	계
언어폭력	912	26.1	73.9	100.0	238	41.2	9.2	19.3	8.4	21.8	100.0
제조업	301	30.6	69.4	100.0	92	42.4	12.0	18.5	6.5	20.7	100.0
도·소매업	311	35.4	64.6	100.0	110	44.5	10.0	20.0	8.2	17.3	100.0
숙박·음식점업	300	12.0	88.0	100.0	36	27.8	0.0	19.4	13.9	38.9	100.0
χ^2 (df)		47.89(2)***				13.68(8)					
신체적 폭력	912	9.0	91.0	100.0	82	24.4	6.1	13.4	4.9	51.2	100.0
제조업	301	12.3	87.7	100.0	37	32.4	5.4	10.8	8.1	43.2	100.0
도·소매업	311	8.4	91.6	100.0	26	19.2	11.5	19.2	0.0	50.0	100.0
숙박·음식점업	300	6.3	93.7	100.0	19	15.8	0.0	10.5	5.3	68.4	100.0
χ^2 (df)		6.75(2)*				8.88(8)					
성희롱	912	17.1	82.9	100.0	156	28.8	10.3	21.8	7.1	32.1	100.0
제조업	301	19.9	80.1	100.0	60	33.3	13.3	18.3	6.7	28.3	100.0
도·소매업	311	20.9	79.1	100.0	65	33.8	12.3	26.2	7.7	20.0	100.0
숙박·음식점업	300	10.3	89.7	100.0	31	9.7	0.0	19.4	6.5	64.5	100.0
χ^2 (df)		14.56(2)**				23.38(8)**					
왕따/괴롭힘	912	14.9	85.1	100.0	136	19.1	5.9	27.9	0.7	46.3	100.0
제조업	301	18.9	81.1	100.0	57	24.6	8.8	21.1	0.0	45.6	100.0
도·소매업	311	16.4	83.6	100.0	51	15.7	3.9	41.2	2.0	37.3	100.0
숙박·음식점업	300	9.3	90.7	100.0	28	14.3	3.6	17.9	0.0	64.3	100.0
χ^2 (df)		11.74(2)**				12.65(8)					

직장 내 폭력 피해의 직·간접적 경험이 있다고 응답한 경우는 네 가지 유형 모두 여성이 남성보다 많았다. 특히 도·소매업 여성은 ‘언어폭력’ 피해 경험이 있다고 응답한 비율이 41.8%로 남성(22.3%)에 비해 두 배 정도 높았다. ‘신체적 폭력’은 피해 경험이 있다는 응답이 전반적으로 다른 폭력 유형보다 낮은 가운데 여성(11.1%)이 남성(2.9%)에 비해 높은 비율을 보였다. ‘원하지 않는 성적 관심 등 성희롱’의 경우에도 도·소매업 여성은 26.4%가 피해 경험이 있다고 응답하였고 같은 업종 남성은

9.7%로 나타나 그 차이가 유의하였다. 다만 숙박·음식점업의 경우 폭력 피해 경험 이 있다고 응답한 비율이 다른 업종에 비해 낮은 가운데 남성이 여성보다 다소 높은 응답을 보였다.

그림 IV-35 업종별 성별 직장 내 폭력 피해 경험

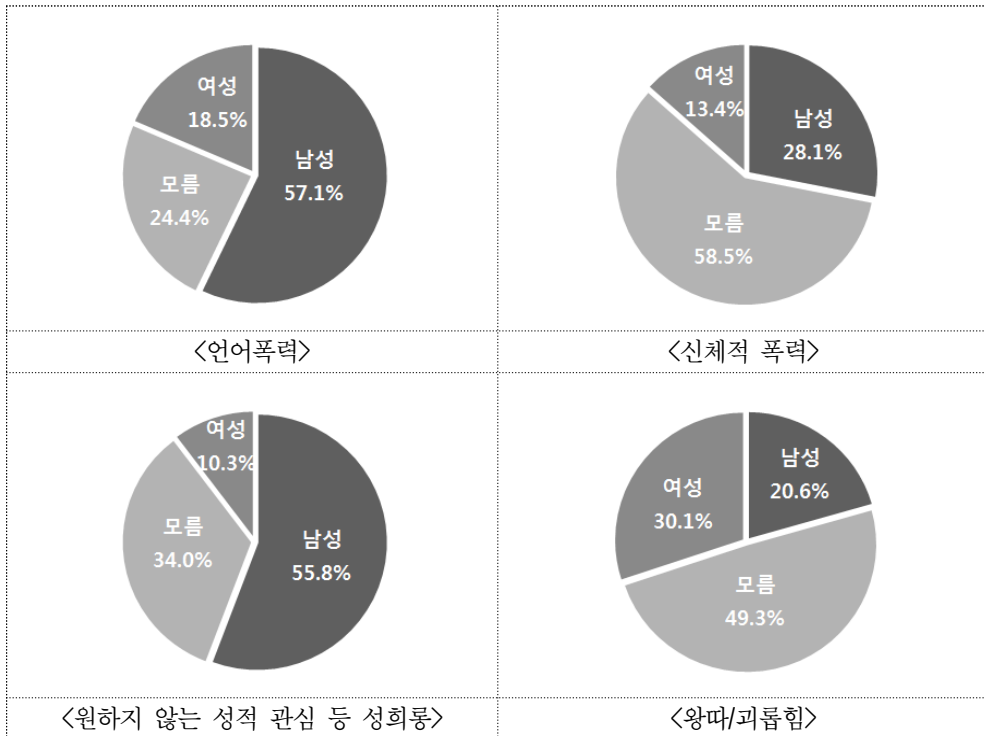


- 주1) 언어폭력 피해 경험의 성별 응답 결과는 도매 및 소매업($\chi^2(1)=11.46^{**}$)에서 유의한 차이가 나타났고, 업종별 응답 결과는 여성($\chi^2(2)=47.38^{***}$)에서 유의한 차이가 나타남.
- 주2) 신체적 폭력 피해 경험의 성별 응답 결과는 도매 및 소매업($\chi^2(1)=5.97$)에서 유의한 차이가 나타났고, 업종별 응답 결과는 남성($\chi^2(2)=7.30$)에서 유의한 차이가 나타남.
- 주3) 원하지 않는 성적 관심 등 성희롱 피해 경험의 성별 응답 결과는 제조업($\chi^2(1)=7.45^{**}$), 도매 및 소매업($\chi^2(1)=11.7^{**}$)에서 유의한 차이가 나타났고, 업종별 응답 결과는 여성($\chi^2(2)=19.48^{***}$)에서 유의한 차이가 나타남.
- 주4) 왕따/괴롭힘 피해 경험의 성별 응답 결과는 도매 및 소매업($\chi^2(1)=5.03^*$)에서 유의한 차이가 나타났고, 업종별 응답 결과는 여성($\chi^2(2)=9.54^{**}$)에서 유의한 차이가 나타남.

폭력 유형별 가해자 성별을 파악한 결과 ‘왕따/괴롭힘’을 제외한 세 가지 사항에서는 남성을 꼽은 경우가 가장 많았다. 특히 ‘언어폭력’과 ‘원하지 않는 성적 관심 등 성희롱’의 가해자가 남자인 경우는 60% 가까이 되는 것으로 조사되었다. ‘신체적

폭력'과 '왕따/괴롭힘'의 경우는 가해자의 성별을 모른다고 응답한 비율이 각각 58.5%, 49.3%로 절반 내외를 차지한다. '왕따/괴롭힘'의 경우 가해자로 여성을 지목한 비율은 30.1%로 남성(20.6%)을 꼽은 경우보다 많다.

■ 그림 IV-36 ■ 폭력 유형별 가해자 성별

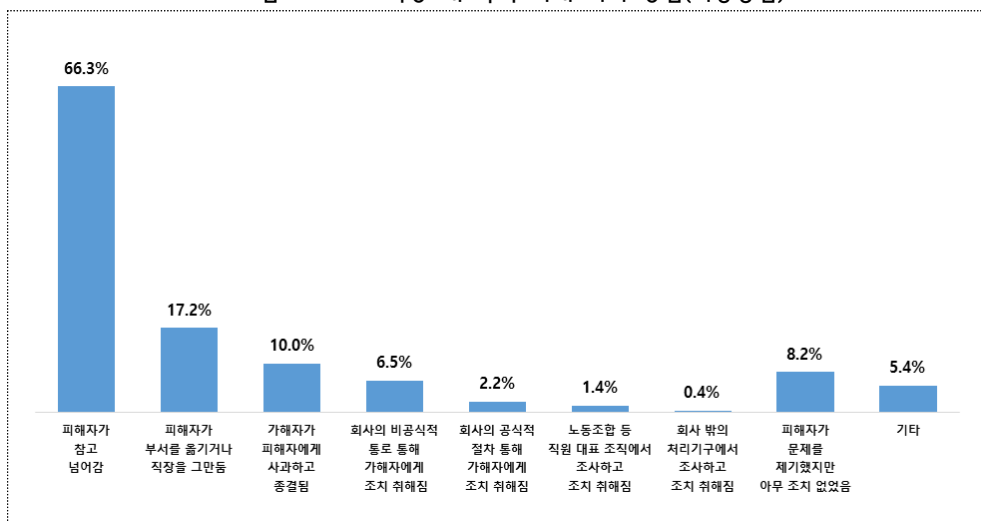


주: '원하지 않는 성적 관심 등 성희롱'의 가해자 성별에 대한 응답 결과는 응답자의 성별과 업종에 따라 유의한 차이가 나타남. 응답자의 성별에 따라서는 도·소매업($\chi^2(2)=6.07^*$)에서, 업종에 따라서는 여성($\chi^2(4)=19.35^{**}$)에서 유의한 차이가 나타남.

폭력 피해 경험이 있다고 응답한 이들에게 그 일이 어떻게 처리되었는지 질문한 결과 '피해자가 참고 넘어갔다'고 응답한 비율이 66.3%로 가장 높게 나타났다. 그 다음으로는 '피해자가 부서를 옮기거나 직장을 그만두었다' 17.2%, '가해자가 피해자에게 사과하고 종결되었다' 10.0%, '피해자가 문제를 제기했지만 아무런 조치도 없었다' 8.2% 등의 순으로 조사되었다. '회사의 공식적 절차를 통해 가해자에게 조치가 취해졌다' 또는 '노동조합 또는 직원을 대표하는 조직/모임에서 조사하고 조치

가 취해졌다'고 응답한 경우는 3.6%에 불과하였다. 오히려 '회사의 비공식적 통로를 통해 가해자에게 조치가 취했다'고 응답한 경우가 이보다 많은 6.5%로 나타났다. 즉 폭력 피해 문제의 처리 과정에서 피해자가 참고 넘어가거나 피해자가 직장을 그만두는 경우가 압도적으로 많은 것을 알 수 있다.

【그림 IV-37】 직장 내 폭력 피해 처리 방법(다중응답)



주: 네 가지 폭력 피해에 대해 한 가지라도 있다고 한 279명의 응답을 분석한 결과임.

직장 내 폭력 피해에 대한 처리 방법의 성별 응답 결과는 전체 응답 분포와 유사하다. 다만 '피해자가 참고 넘어갔다'고 응답한 경우는 여성이 67.8%로 남성(62.5%)에 비해 다소 많고, '가해자가 피해자에게 사과하고 종결되었다'(남성 15.0%, 여성 8.0%)와 '피해자가 문제를 제기했지만 아무런 조치도 없었다'(남성 11.2%, 여성 7.0%)를 꼽은 경우는 남성이 여성보다 더 많았다.

업종별로 보면 도·소매업에서 '피해자가 참고 넘어갔다'는 응답이 73.8%로 높게 나타났다(여성 74.2%, 남성 72.4%). 다른 사항에 대해서는 전체 응답보다 낮거나 유사한 분포를 보였다. 숙박·음식점업의 경우 '피해자가 참고 넘어갔다'고 응답한 비율은 46.0%로 전체보다 20%p 가량 낮는데, 여성이 50.0%로 남성(38.9%)보다 높게 나타났다. '피해자가 부서를 옮기거나 직장을 그만두었다'(22.0%)와 '회사의 비공식적 통로를 통해 가해자에게 조치가 취해졌다'(12.0%)는 전체 응답보다 높은 비율을 보

였다. 특히 ‘피해자가 문제를 제기했지만 아무런 조치도 없었다’고 응답한 경우는 숙박·음식점업이 14.0%로 다른 업종에 비해 다소 높게 조사되었다(제조업 7.8%, 도·소매업 6.3%).

【표 IV-20】 업종별 성별 직장 내 폭력 피해 처리 방법(다중응답)

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
전체	279	66.3	17.2	10.0	6.5	2.2	1.4	0.4	8.2	5.4
제조업	103	67.0	18.4	11.7	4.9	1.9	2.9	0.0	7.8	5.8
여성	70	67.1	21.4	11.4	2.9	1.4	2.9	0.0	7.1	7.1
남성	33	66.7	12.1	12.1	9.1	3.0	3.0	0.0	9.1	3.0
도매 및 소매업	126	73.8	14.3	7.9	5.6	0.8	0.8	0.8	6.3	5.6
여성	97	74.2	14.4	7.2	3.1	0.0	0.0	1.0	6.2	6.2
남성	29	72.4	13.8	10.3	13.8	3.4	3.4	0.0	6.9	3.4
숙박 및 음식점업	50	46.0	22.0	12.0	12.0	6.0	0.0	0.0	14.0	4.0
여성	32	50.0	15.6	3.1	18.8	9.4	0.0	0.0	9.4	3.1
남성	18	38.9	33.3	27.8	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	5.6

주1) ① 피해자가 참고 넘어갔다, ② 피해자가 부서를 옮기거나 직장을 그만두었다, ③ 가해자가 피해자에게 사과하고 종결되었다, ④ 회사의 비공식적 통로를 통해 가해자에게 조치가 취해졌다(예: 경고 등), ⑤ 회사의 공식적 절차를 통해 가해자에게 조치가 취해졌다(예: 징계, 부서이동 등), ⑥ 노동조합 또는 직원을 대표하는 조직/모임에서 조사하고 조치가 취해졌다, ⑦ 회사 밖의 처리기구(경찰서, 고용노동부, 인권위원회 등)에서 조사하고 조치가 취해졌다, ⑧ 피해자가 문제를 제기했지만 아무런 조치도 없었다, ⑨ 기타

주2) 네 가지 폭력 피해에 대해 한 가지라도 있다고 한 279명의 응답을 분석한 결과임.

□ 성희롱 예방교육 받은 경우, 숙박·음식점업 여성 31.0%로 가장 적어

지난 1년간 현재 직장에서 성희롱 예방교육을 받은 적이 있다고 응답한 경우는 40.1%로 절반이 채 되지 않았다. 특히 숙박·음식점업의 경우 34.0%로 다른 업종에 비해 다소 낮았다. ‘예방교육을 실시하지 않았다’고 응답한 경우도 33.8%나 되었다. 숙박·음식점업 응답자들은 ‘예방교육을 실시했는지 잘 모르겠다’고 응답한 비율이

35.0%로 다른 업종 응답에 비해 두 배 정도 높다. 성희롱 예방교육 여부의 업종별 차이는 유의한 것으로 나타났다.

【표 IV-21】 업종별 직장 내 성희롱 예방교육 여부

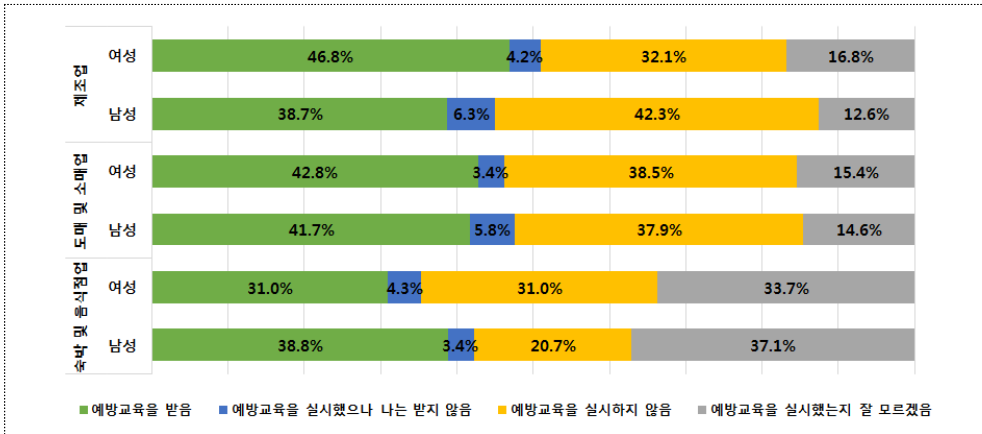
(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	예방교육을 받음	예방교육 했으나 나는 받지 않음	예방교육을 실시하지 않음	예방교육을 실시했는지 잘 모름	계
전체	912	40.1	4.4	33.8	21.7	100.0
제조업	301	43.9	5.0	35.9	15.3	100.0
도·소매업	311	42.4	4.2	38.3	15.1	100.0
숙박·음식점업	300	34.0	4.0	27.0	35.0	100.0
χ^2 (df)	43.34(6)***					

지난 1년간 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 비율은 숙박·음식점업 여성이 31.0%로 가장 낮았다. 이에 비해 제조업 여성은 예방교육을 받았다고 응답한 경우가 46.8%로 다른 업종에 비해, 같은 업종 남성에 비해 상대적으로 높은 비율을 보였다. 직장 내 성희롱 예방교육 여부는 동일 업종 내의 성별에 따른 차이는 유의하지 않았으나 같은 성별 내의 업종에 따른 차이는 여성과 남성 모두 유의하였다(【그림 IV-38】 참조).

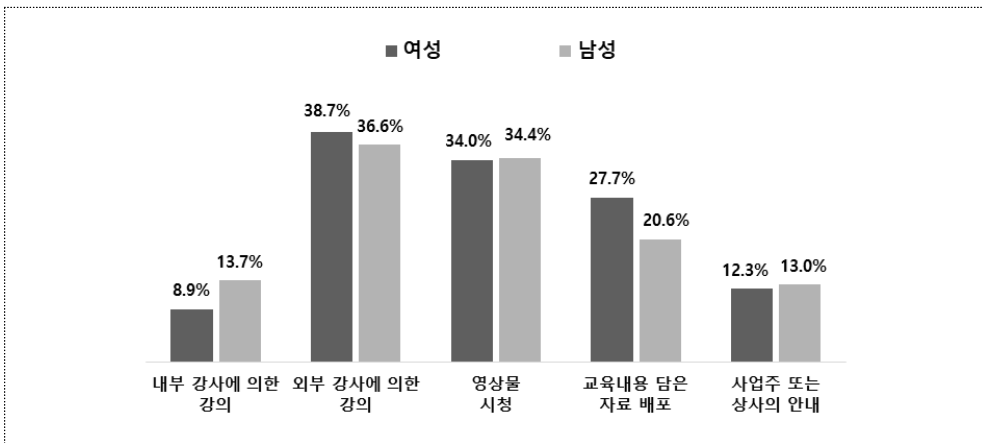
지난 1년간 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 이들에게 교육방법이 무엇인지를 질문한 결과 ‘외부 강사에 의한 강의’를 꼽은 경우가 38.0%로 가장 많았고, 그 다음으로는 ‘영상물 시청’ 34.2%, ‘교육 내용을 담은 자료 배포’ 25.1%, ‘사업주 또는 상사의 안내’ 12.6% 의 순으로 조사되었다. 성희롱 예방교육이 ‘내부 강사에 의한 강의’로 진행되었다는 응답은 10.7%로 나타났다. 성별 응답 결과도 그 양상과 분포가 유사한 가운데 ‘내부 강사에 의한 강의’를 꼽은 경우는 남성이 13.7%로 여성(8.9%)에 비해 다소 많고, ‘교육 내용을 담은 자료 배포’를 꼽은 경우는 여성(27.7%)이 남성(20.6%)에 비해 다소 많다(【그림 IV-39】 참조).

그림 IV-38 업종별 성별 직장 내 성희롱 예방교육 여부



주: 직장 내 성희롱 예방교육 여부의 업종별 응답 결과는 여성($\chi^2(6)=26.62^{***}$), 남성($\chi^2(6)=29.25^{***}$) 모두에서 유의한 차이가 나타남.

그림 IV-39 성별 직장 내 성희롱 예방교육 방법(다중응답)



주: 지난 1년간 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 366명의 응답을 분석한 결과임.

제조업과 도·소매업은 ‘외부 강사에 의한 강의’와 ‘영상물 시청’을 꼽은 경우가 80% 내외의 비중으로 매우 높고 여성과 남성의 응답이 유사한 양상을 보인다. 이에 비해 숙박·음식점업에서는 ‘외부 강사에 의한 강의’를 꼽은 경우가 16.7%로 다른 업종에 비해 현저히 낮고, ‘교육 내용을 담은 자료 배포’와 ‘사업주 또는 상사의 안내’가 각각 37.3%, 34.3%로 다른 업종에 비해 현저히 높게 나타났다. 특히 숙박·음식점업 여성은 ‘교육 내용을 담은 자료 배포’를 꼽은 경우가 47.4%로 남성(24.4%)의 두 배 가까운 비율을 보였고, 남성은 ‘내부 강사에 의한 강의’를 꼽은 경우가 15.6%로

여성(8.8%)보다 두 배 정도 많았다.

【표 IV-22】 업종별 성별 직장 내 성희롱 예방교육 방법(다중응답)

(단위: %)

구분	응답자 수 (명)	내부 강사에 의한 강의	외부 강사에 의한 강의	영상물 시청	교육 내용 자료 배포	사업주 또는 상사의 안내
전체	366	10.7	38.0	34.2	25.1	12.6
제조업	132	13.6	52.3	31.1	15.9	5.3
여성	89	14.6	53.9	30.3	15.7	5.6
남성	43	11.6	48.8	32.6	16.3	4.7
도매 및 소매업	132	6.8	40.2	37.1	25.0	8.3
여성	89	3.4	39.3	37.1	27.0	11.2
남성	43	14.0	41.9	37.2	20.9	2.3
숙박 및 음식점업	102	11.8	16.7	34.3	37.3	27.5
여성	57	8.8	14.0	35.1	47.4	24.6
남성	45	15.6	20.0	33.3	24.4	31.1

주: 지난 1년간 성희롱 예방교육을 받았다고 응답한 366명의 응답을 분석한 결과임.

5) 일자리 안정성 인식 및 정책수요

□ 고용안정성 인식, 정규직 노동자 중 도·소매업 남성 58.8%로 가장 낮아

직장의 사정이 아주 어려워져서 폐업 또는 인원 조정을 하거나 자신에게 특별한 귀책사유가 없는 경우라면, 내가 원하는 한 현재의 직장을 계속 다닐 수 있다고 응답한 경우는 64.1%로 나타났다. 계속 다닐 수 있을지 여부를 잘 모른다고 응답한 경우는 21.4%로 조사되었다. 그런데 고용형태가 ‘정규직’인 경우도 계속 다닐 수 있다는 응답이 65.0%로 평균 수준에 그쳐 주목을 요한다. 형식상 고용이 보장된 ‘무기계약직’의 경우는 59.3%가 계속 다닐 수 있다고 응답하여 기간제계약직(60.4%)보다 더 낮은 비율을 보였다. 즉 현재 직장의 지속근무 가능성에 대한 응답이 고용형태에 따라 유의한 차이를 보이지 않아 30인 미만 사업장 노동자들에게 정규직이라는 고용형태는 과연 어떤 의미인지, 이러한 결과가 30인 미만 사업장 자체의 일자리 불안정성을 의미하는 것인지 검토될 필요를 제기한다.

【 표 IV-23 】 고용형태별 현 직장의 지속근무 가능 여부

(단위: %)

구분	응답자 수(명)	있음	없음	잘 모름	계
전체	912	64.1	14.5	21.4	100.0
정규직	762	65.0	14.7	20.3	100.0
무기계약직	57	59.3	14.8	25.9	100.0
기간제계약직	91	60.4	13.2	26.4	100.0
파견·용역근로	5	60.0	0.0	40.0	100.0

정규직인 응답자들만을 대상으로 하여 업종별 성별 응답 결과를 살펴보면, 남성의 경우 제조업과 숙박·음식점업에서는 계속 다닐 수 있다고 응답한 경우가 70% 수준인 데 비하여 도·소매업에서는 58.8%로 다른 집단보다 다소 낮았다. 여성의 경우는 계속 다닐 수 있다고 응답한 비율이 업종과 무관하게 유사한 수준을 보이는 가운데 숙박·음식점업에서 ‘잘 모름’을 꼽은 경우가 25.0%로 평균 이상의 결과를 보였다.

【 표 IV-24 】 업종별 성별 정규직 응답자의 현 직장 지속근무 가능 여부

(단위: %)

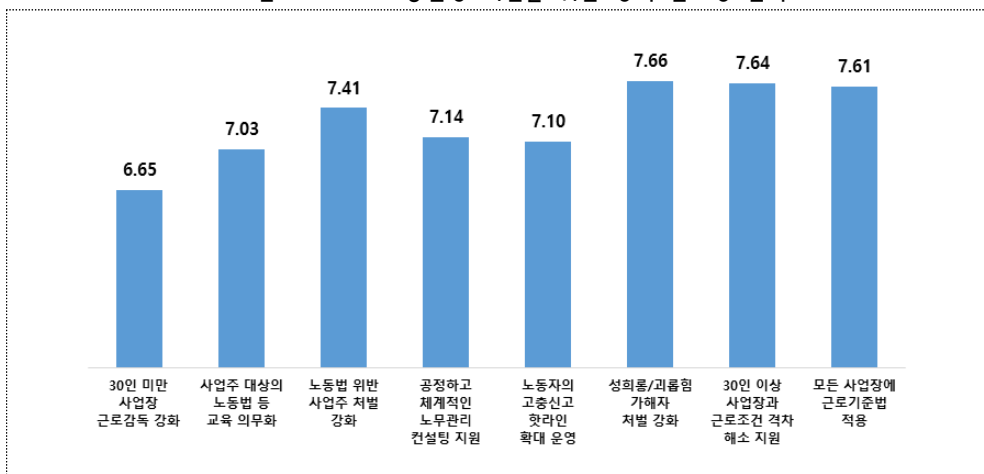
구분	응답자 수(명)	있음	없음	잘 모름	계
전체	762	65.0	14.7	20.3	100.0
제조업	285	65.3	15.1	19.6	100.0
여성	181	62.4	16.0	21.5	100.0
남성	104	70.2	13.5	16.3	100.0
도매 및 소매업	299	62.5	16.4	21.1	100.0
여성	202	64.4	14.9	20.8	100.0
남성	97	58.8	19.6	21.6	100.0
숙박 및 음식점업	178	68.5	11.2	20.2	100.0
여성	100	65.0	10.0	25.0	100.0
남성	78	73.1	12.8	14.1	100.0

주: 전체 응답자 중 고용형태가 정규직인 762명의 응답을 분석한 결과임.

□ 정책 필요성 인식, 제조업 여성 가장 높고 숙박·음식점업 남성 가장 낮아

30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하기 위한 정책 필요성을 질문한 결과 ‘성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화’에 대한 전체 응답자의 필요성 인식이 가장 높아 평균 7.66점으로 나타났다. ‘30인 이상 사업장과의 근로조건 격차 해소 지원’과 ‘사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법 적용’이 필요하다는 응답도 전체 평균 각각 7.64점, 7.61점으로 유사한 수준을 보였다(10점 척도). 그 다음으로는 ‘노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화’ 7.41점, ‘공정하고 체계적인 노무관리 컨설팅 지원’ 7.14점, ‘노동자의 고충 신고를 위한 핫라인 확대 운영’ 7.10점, ‘사업주 대상으로 노동법과 노동인권 교육 의무화’ 7.03점, ‘30인 미만 사업장에 대한 근로감독 강화’ 6.65점의 순으로 조사되었다.

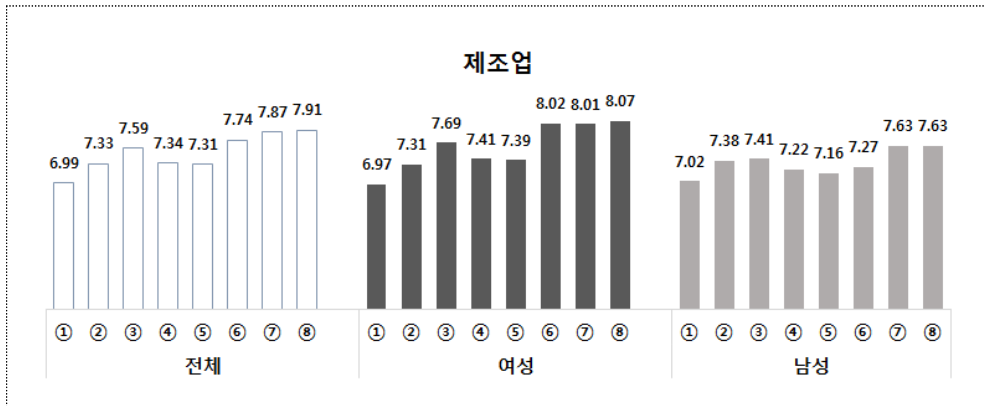
그림 IV-40 노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식



이러한 필요성 인식을 업종과 성별에 따라 살펴본 결과는 아래와 같다. 전반적으로 같은 업종 내에서 남성보다 여성의 필요성 인식이 더 높고, 제조업 여성이 다른 업종 여성에 비해 다소 높은 응답을 보였다. 개별 항목의 결과를 보면 ‘성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화’, ‘30인 이상 사업장과의 근로조건 격차 해소 지원’, ‘사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법 적용’에 대한 필요성 인식은 모든 업종에서 높게 나타났다. 다만 제조업 남성의 경우 ‘성희롱/괴롭힘 가해자에 대한

처벌 강화'보다 '노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화'와 '사업주 대상으로 노동법과 노동인권 교육 의무화'의 순위가 여성에 비해 높다. 성별 평균의 차이는 '성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화'에서 유의하였다.

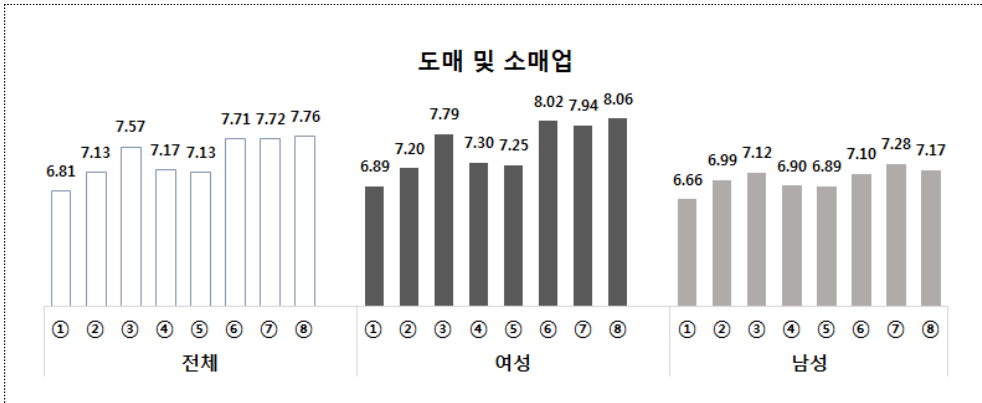
■ 그림 IV-41 ■ 노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식: 제조업



주1) ① 30인 미만 사업장에 대한 근로감독 강화, ② 사업주 대상으로 노동법과 노동인권 교육 의무화, ③ 노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화, ④ 공정하고 체계적인 노무관리 컨설팅 지원, ⑤ 노동자의 고충 신고를 위한 핫라인 확대 운영, ⑥ 성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화, ⑦ 30인 이상 사업장과의 근로조건 격차 해소 지원, ⑧ 사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법 적용
 주2) 노동환경 개선을 위한 필요성에 대해 제조업의 성별 평균 차이를 살펴본 결과 '성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화'(t=2.71**)에서 여성의 필요성 인식이 유의하게 높게 나타났다.

도·소매업은 정책 필요성 인식 정도와 양상 모두 전체 응답자 평균과 가장 유사한 결과를 보였다. 성별로 보면 여성의 경우는 각 항목에 대해 필요하다고 생각하는 정도가 전체 평균보다 다소 높고 같은 업종 남성에 비해 상당히 높다. 특히 '노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화'가 필요하다는 도·소매업 여성의 응답은 다른 모든 집단보다 높은 7.79점을 보였다. 이 항목에 대한 남성의 필요성 인식은 7.12점으로 나타났다. 정책 필요성 인식의 성별 차이는 '노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화', '성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화', '30인 이상 사업장과의 근로조건 격차 해소 지원', '사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법 적용'에서 유의하였다.

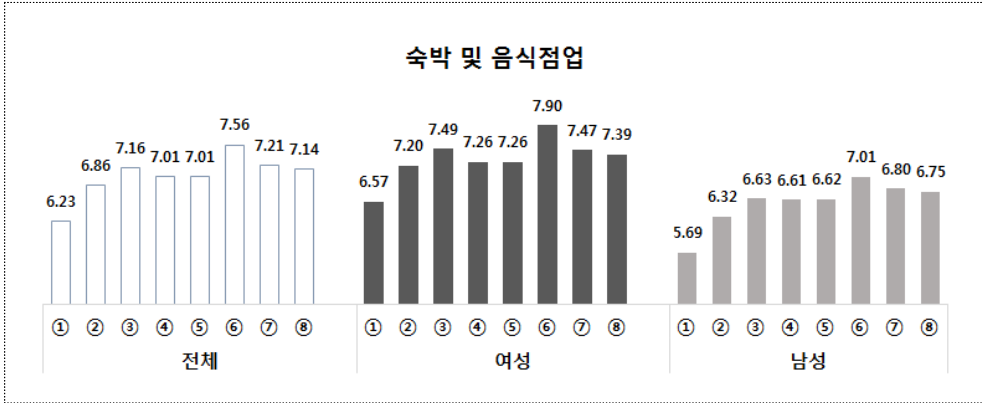
그림 IV-42 노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식: 도·소매업



주1) ① 30인 미만 사업장에 대한 근로감독 강화, ② 사업주 대상으로 노동법과 노동인권 교육 의무화, ③ 노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화, ④ 공정하고 체계적인 노무관리 컨설팅 지원, ⑤ 노동자의 고충 신고를 위한 핫라인 확대 운영, ⑥ 성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화, ⑦ 30인 이상 사업장과의 근로조건 격차 해소 지원, ⑧ 사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법 적용
 주2) 노동환경 개선을 위한 필요성에 대해 도·소매업의 성별 평균 차이를 살펴본 결과 ‘노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화’($t=2.34^*$), ‘성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화’($t=3.31^{**}$), ‘30인 이상 사업장과의 근로조건 격차 해소 지원’($t=2.49^*$), ‘사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법 적용’($t=3.35^{**}$)에서 여성의 필요성 인식이 유의하게 높게 나타남.

30인 미만 사업장의 노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식은 숙박·음식점업 여성과 남성이 가장 큰 편차를 보였다. 숙박·음식점업 남성의 경우 전반적으로 필요성 인식이 낮은 가운데 ‘성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화’에 대해 필요하다는 응답이 평균 7.01점으로 가장 높게 나타났다. 정책 필요성 인식에 대한 성별 응답 결과는 ‘30인 미만 사업장에 대한 근로감독 강화’와 ‘사업주 대상으로 노동법과 노동인권 교육 의무화’, ‘노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화’, 그리고 ‘성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화’에서 유의한 차이를 보였다.

Ⅱ 그림 IV-43 Ⅱ 노동환경 개선을 위한 정책 필요성 인식: 숙박·음식점업



- 주1) ① 30인 미만 사업장에 대한 근로감독 강화, ② 사업주 대상으로 노동법과 노동인권 교육 의무화, ③ 노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화, ④ 공정하고 체계적인 노무관리 컨설팅 지원, ⑤ 노동자의 고충 신고를 위한 핫라인 확대 운영, ⑥ 성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화, ⑦ 30인 이상 사업장과의 근로조건 격차 해소 지원, ⑧ 사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법 적용
- 주2) 노동환경 개선을 위한 필요성에 대해 숙박·음식점업의 성별 평균 차이를 살펴본 결과 '30인 미만 사업장에 대한 근로감독 강화'(t=2.49*), '사업주 대상으로 노동법과 노동인권 교육 의무화'(t=2.55), '노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화'(t=2.48), '성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화'(t=2.59)에서 여성의 필요성 인식이 유의하게 높게 나타남.

3. 조사 결과 및 시사점

지금까지 서울시 30인 미만 사업장의 노동환경 현황 및 정책수요 조사 결과를 분석하였다. 동일한 규모의 사업장이라 하더라도 성비 구성에 따라 임금 격차나 근속 연수, 조직분위기 등에 차이가 있을 수 있음을 고려하여 남성 다수 업종으로 제조업, 성비 유사 업종으로 도·소매업, 여성 다수 업종으로 숙박·음식점업 등 3개 업종을 대상으로 조사를 실시하였고, 업종별 현황과 성별 현황을 중심으로 조사 결과를 제시하였다.

응답자들의 일자리 특성을 살펴본 결과 여성 다수 업종인 숙박·음식점업의 고용 형태, 근무형태, 주당 평균 노동시간, 월평균 임금은 남성 다수 업종인 제조업 및 성비 유사 업종인 도·소매업과 현저한 차이를 보였다. 숙박·음식점업 노동자들은 다른 두 업종에 비하여 정규직이 아닌 경우와 시간제로 일하는 경우가 상당히 많은

것으로 조사되었다. 이러한 현황이 반영되어 주당 노동시간은 상대적으로 짧고 월 평균 임금은 현저히 적은 수준을 보였다. 숙박·음식점업에서 일하는 여성의 경우 정규직으로 일한다는 비율도, 전일제로 일한다는 비율도 남성에 비해 유의하게 낮았다.

현재 직장에서의 평균 근속기간도 숙박·음식점업 노동자들이 제조업과 도·소매업 노동자들보다 현저히 짧은 가운데 여성의 평균 근속기간이 남성보다 다소 긴 것으로 나타났다. 이에 비하여 남성 다수 업종인 제조업에서는 남성의 평균 근속기간이 여성보다 유의하게 길었고, 성비 유사 업종인 도·소매업은 여성과 남성의 평균 근속기간이 유사하였다.

표 IV-25 업종별 성별 일자리 특성

구분	정규직	전일제	주당 평균 노동시간	월평균 임금	평균 근속기간
제조업	94.7%	99.0%	43.0시간	240.7만원	61.9개월
여성	95.3%	99.5%	41.2시간	219.4만원	55.7개월
남성	93.7%	98.2%	45.9시간	277.1만원	72.4개월
도·소매업	96.1%	96.5%	42.2시간	239.3만원	59.4개월
여성	97.1%	97.1%	41.4시간	218.3만원	59.1개월
남성	94.2%	95.1%	43.8시간	281.5만원	60.0개월
숙박·음식점업	59.3%	60.0%	36.8시간	169.0만원	20.2개월
여성	54.3%	55.4%	34.9시간	156.8만원	21.5개월
남성	67.2%	67.2%	39.9시간	188.3만원	18.1개월

이상과 같이 여성 다수 업종인 숙박·음식점업의 경우 제조업과 도·소매업에 비해 정규직 또는 전일제 고용이 덜 이루어지고 있으며, 이는 짧은 노동시간과 낮은 월평균 임금을 구조화하는 데 영향을 미친다. 또한 주당 평균 노동시간이 짧은 것에 비해 월평균 임금의 격차가 비교적 크게 나타나 일자리의 상대적 열악성을 확인시켜 준다.

이러한 업종별 일자리 특성의 차이는 ‘노동관계법 준수 및 사회보장 수준’에 매우 중요한 영향을 미치는 것으로 판단된다. ‘임금지급 원칙’과 ‘최저임금’ 등 7개 사항에 대한 안내/공지 및 보장 여부, ‘취업규칙 유무’와 ‘근로계약서 작성·교부 여부’, 그리고 ‘국민연금’ 등 4대 보험 가입 여부 모두 업종별로 유의한 차이를 보였다. 즉 이러한 사항들은 사업장 단위로 적용되거나 적용되지 않는 성질의 것이므로 해당 업종의 성비 구성과 연관되거나 같은 업종 내의 성별 차이가 두드러지게 나타나기 보다는 업종별 고용형태와 근무형태, 주당 평균 근무시간 등이 다른 데서 영향을 받는 것이다.

예컨대 숙박·음식점업 노동자들은 주당 평균 근무시간이 짧고 월평균 임금 수준이 낮기 때문에 ‘최저임금’을 안내받아야 하는 상황에 놓여 있는 경우가 많고, 따라서 이에 대해 안내를 받았다고 응답한 비율이 가장 높은 반면, 정규직이 아니고 시간제로 일하는 경우가 많아 사회보험 가입 비율은 현저히 낮다. 이에 비해 제조업과 도·소매업 노동자들은 ‘최저임금’을 안내받았다고 응답한 경우가 상대적으로 적고 사회보험은 대부분 가입한 것으로 나타났는데, 이는 정규직/전일제 비율이 압도적으로 높고 월평균 임금이 최저임금 수준을 훨씬 상회하는 데서 비롯된 결과로 보아야 할 것이다.

‘직무 구조’와 ‘직장 내 존중 문화’는 주요 업무 및 직급의 성별 위계와 관련된다. 남성 다수 업종인 제조업과 성비 유사 업종인 도·소매업에서는 해당 업종의 주요 업무에 남성 비중이 현저히 높고 성별 직무 분리 현상이 매우 뚜렷하게 발견되었다. 관리자급 이상의 남성 편중 또한 심각한 것으로 나타났는데, 상사의 역할에 대한 긍정 평가는 남성 다수 업종인 제조업에서 유독 낮았다. 성비 유사 업종인 도·소매업의 경우 여성과 남성의 평균 근속기간과 주당 평균 노동시간이 유사함에도 월평균 임금의 성별 격차와 관리자급 이상의 남성 편중이 심하게 나타났다. 이러한 직무 및 직급의 성별 위계는 업무에 대한 보상 수준이나 재량권 인식, 업무 배분의 공정성과 갈등 해결의 공정성에 대해 남성보다 여성의 인식이 일관되게 낮은 결과를 초래하였을 가능성이 높다. 여성 다수 업종인 숙박·음식점업의 경우 주요 업무의 남성 편중 현상과 성별 직무 분리 현상, 그리고 직속상사의 남성 편중 현상 모두 다른 두 업종에 비해 낮았고, 상사의 역할에 대해 긍정적으로 평가하는 경향이 비교적

강하게 나타났다는 점에서도 이러한 가능성을 확인할 수 있다.

주요 업무와 직급의 성별 위계가 강한 제조업과 도·소매업에서 직장 내 폭력 피해 경험이 있다는 응답도 상대적으로 많았다. ‘언어폭력’과 ‘원하지 않는 성적 관심 등 성희롱’은 도·소매업에서, ‘신체적 폭력’과 ‘왕따/괴롭힘’은 제조업에서 다른 업종보다 피해 응답 비율이 높게 나타났다. 이러한 결과는 직장 내 폭력이 개인 간의 문제가 아니라 직장이라는 위계 구조에서 발생하는 것임을 다시 한 번 확인시켜준다. 문제는 직장의 위계 구조 그 자체가 아니다. 직장의 위계를 이용하여 다른 노동자의 존엄성과 인격을 훼손하는 것이 정당화되고 그로 인해 결국 피해자가 참고 넘어가거나 피해자가 직장을 떠나는 일이 묵인되는 관행과 문화가 문제의 핵심이다. 폭력 문제에 대한 이러한 관행과 문화는 직장 내의 다른 사안과 분리된 채로 형성되는 것이 아니라 직장 내의 수많은 의사결정 과정과 구성원들의 일상적인 의사소통 방식과 결부되어 있다. 직장 내 구성원들의 태도와 행동에 영향을 주는 공유된 가치와 신념 체계가 무엇인가에 따라 이러한 문제의 발생 자체가 달라질 뿐 아니라 문제가 발생하는 경우의 대처가 달라진다. 폭력이 용인되고 피해자가 숨어야 하는 공기가 공유되도록 주도하거나 방치하는 권한을 가진 집단이 어디이며, 이러한 집단이 어떤 특성을 가졌는가에 주목해야 하는 이유가 바로 여기에 있다.

V

서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선을 위한 정책제언

1. 결과 요약 및 정책 시사점
2. 정책 방향 및 정책 과제
3. 향후 과제

Seoul
Foundation of
Women &
Family

V

서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선을 위한 정책제언

1. 결과 요약 및 정책 시사점

지금까지 소규모 사업장 문제를 다룬 선행연구와 관련 정책을 살펴보고 서울시 30인 미만 사업장의 노동환경 현황을 분석하였다. 본 연구는 사업장 규모가 노동시장 분절 및 격차 (재)생산의 주요 기제임에 주목하여 소규모 사업장의 현황을 다룬 선행연구와 이들 사업장을 지원하기 위한 정책 추진은 매우 의미 있게 평가되어야 한다는 관점을 견지한다. 하지만 산업안전이나 산업보건 문제는 성 중립적이거나 무성적인 것으로 다루어져 성별 특성을 고려한 분석과 대안이 뒷받침되지 못하고 ‘여성노동자’ 문제는 모성보호 또는 직장 내 성희롱 등 특정 의제에 한정되어 있다는 점에서 노동환경에 대한 포괄적 접근이 필요하다고 보았다.

예컨대, 30인 미만 사업장의 성희롱 문제는 그 실태 파악조차 제대로 되어 있지 않고 정책의 효력이 미치지 않는 사각지대로 남겨져 있다는 점에서 중요하게 다루어져야 한다. 하지만 소규모 사업장에서 여성노동자들이 겪는 문제가 성희롱으로 대표되고 수렴되는 것 또한 경계할 필요가 있다. 모성보호 문제도 마찬가지이다. 통상적인 고용 과정과 직무 구조에서 발생하는 여성에 대한 차별 혹은 불이익 문제를 가시화하고 누적되는 차별의 양상에 대응하는 작업과 결부되지 못한 채 산전·산후 휴가와 육아휴직 사용을 보장하는 것만으로는 여성에 대한 차별을 밝히기 어렵다. 이러한 접근은 역설적으로 여성을 노동시장에 어울리지 않는 존재로 만드는 의도하지 않은 결과를 가져온다. 장시간 회사에 머물 수 있고, 장시간 회사 동료들과 함께

하며, 장시간 가족을 잊어도 되는 노동자, 즉 가정적 책임이 면제된 노동자를 이상적으로 여기는 규범을 근원적으로 변화시키고자 하는 노력이 생략된 채 여성의 가족 돌봄 책임을 지원하는 정책은 오히려 여성을 노동시장에 부적합한 존재로 의미화하고 여성 지위의 주변화를 정당화한다(Williams, 2000, 2010).

본 연구는 이러한 맥락에서 여성노동자의 다수가 종사하는 소규모 사업장의 노동환경 개선은 여성 노동의 지속가능성을 높여 궁극적으로 여성과 남성의 평등한 노동과 경제력 증진을 견인할 것이라는 관점에서 있다. 이에 노동환경 실태 파악 영역을 ‘업무 현황 및 인력 구성 등 직무 구조’, ‘노동관계법 준수 및 사회보장 수준’, 그리고 ‘직장 내 존중 문화’로 구성하였다. 소규모 사업장의 직무 구조가 노동환경을 구조화하는 데 어떠한 관련이 있는지, 그것이 성별에 따라 다른 영향을 미치는지 살펴야 하며, 직장 내 성희롱 실태 파악은 구성원 간의 직무 관계를 포함한 조직문화의 문제로 접근해야 한다고 보았다. 또한 사업장의 성비 구성을 고려하여 조사대상 업종을 선정하였다. 동일한 규모의 사업장이라 하더라도 성비 구성에 따라 임금 격차나 근속년수, 조직분위기 등에 차이가 발생할 가능성을 고려하기 위함이다. 이에 남성 다수 업종으로 제조업, 성비 유사 업종으로 도·소매업, 여성 다수 업종으로 숙박·음식점업 등 3개 업종을 대상으로 조사를 실시하였고, 업종별 현황과 성별 현황을 중심으로 결과를 분석하였다. 실태조사의 주요 결과 및 정책 시사점은 아래와 같다.

주요 업무의 남성 편중, 분절의 주요 기제로 가시화 필요

업무 현황과 인력 구성 등 직무 구조를 살펴본 결과, 각 업종의 주요 업무라 할 수 있는 영역에 남성 비중이 높은 것으로 나타났고 성별 직무 분리 현상이 뚜렷하게 발견되었다. 또한 관리자급 이상의 남성 편중이 심각한 것으로 확인되었다. 이러한 성별 격차는 남성 다수 업종인 제조업과 성비 유사 업종인 도·소매업에서 더욱 고착되어 있는 것으로 나타났다. 즉 주요 업무의 남성 편중과 관리자급의 남성 편중은 서로 연결되어 있으면서 상대를 강화시키고 있음을 알 수 있다. 이는 근속기간의 성별 차이와도 얽혀 있다. 이러한 맥락에서 동일한 업종 내의 성별 직무 구분은 분절의 주요 기제로 가시화될 필요가 있다.

업무에 대한 보상 수준과 재량권 인식은 도·소매업 남성 집단이 일관되게 가장 높게 나타났고, 같은 업종 여성과의 차이 또한 유의하였다. 앞서 검토한 바와 같이 도·소매업의 경우 여성과 남성의 평균 근속기간이 유사하고 주당 평균 노동시간의 성별 차이 또한 가장 적음에도 불구하고 여성의 월평균 임금은 남성의 77.5% 수준에 그친다. 평균 노동시간을 고려하여 시급으로 환산할 경우 여성의 시급은 남성의 82.0% 수준으로 집계된다. 월평균 임금을 기준으로 살펴본 것에 비해 임금 격차가 다소 줄어들지만, 남성에 비해 정규직과 전일제로 일하는 비율이 다소 높고 평균 근속기간이 유사함에도 불구하고 도·소매업 여성의 시급은 남성의 82.0% 수준에 그치는 것이다. 또한 평균 근속기간이 유사함에도 차장급/부장급 이상의 직급에서 여성 비율은 남성의 3분의 1 수준에 불과하였다. 적절한 보상과 업무 재량권에 대한 여성의 긍정 인식이 남성보다 유의하게 낮은 결과는 바로 이러한 현황과 관련된다. 제5차 근로환경조사 서울시 원자료를 분석한 결과(III장)에서는 성별 직무 분리 현상과 중간관리자급 이상의 남성 편중 현상이 30인 미만 사업장과 30인 이상 사업장 모두에서 확인되었는데, 30인 미만 사업장에서 더욱 심각한 것으로 나타난 바 있다. 직장에서 공정한 대우를 받는다고 응답한 결과는 30인 미만 사업장에서만 성별 차이가 유의하였다. 본 연구의 실태조사 결과는 소규모 사업장의 주요 업무 및 직급 위계가 성별 격차를 구조화하는 현황을 구체적으로 파악할 수 있게 해준다.

숙박·음식점업은 고용형태와 근무형태, 주당 평균 노동시간, 월평균 임금 수준, 평균 근속기간 등의 측면에서 다른 업종에 비해 안정성이나 보상 수준이 열악한 것으로 조사되었지만, 업무와 관련한 대인업무 지침 또는 건강/안전 위험 요인에 대한 정보나 교육은 상대적으로 더 많이 제공되고 있는 것으로 나타났다. 이는 대인업무 비중이 높은 업종 특성과 관련될 것이다. 하지만 그 비율이 절반 수준에 그쳐 업무 역량 및 상황 대처 능력을 높이기 위해 관련 지침이나 교육 제공이 확대되어야 할 필요성을 드러내주었다. 제5차 근로환경조사 서울시 원자료를 분석한 결과(III장)에서는 업무와 관련한 위험 요인에 관한 정보는 남성노동자가, 감정 표현 매뉴얼은 여성노동자가 더 많이 제공받는 것으로 나타난 바 있다. 본 연구의 실태조사에서도 업무와 관련한 건강/안전 위험 요인에 대한 정보를 제공받는다든 여성의 응답이 남성에 비해 3개 업종 모두 일관되게 낮아 정보 접근에서의 상대적 취약성을 해소하

기 위한 방안 마련이 필요함을 확인할 수 있었다.

고용형태와 근무형태 등의 업종별 차이 고려한 정책 접근 필요

30인 미만 사업장의 노동관계법 준수 현황을 일급 가지 항목 중심으로 살펴본 결과, '임금지급 원칙'에 대한 안내와 보장이 가장 잘 이루어지고 있는 것으로 나타났다. 반면 가장 낮은 응답을 보인 항목은 '초과근무수당 및 가산임금'으로 조사되었는데, 안내를 받았다고 응답한 경우도, 보장받고 있다고 응답한 경우도 절반 수준에 그쳤다.

전반적으로 여성 다수 업종인 숙박·음식점업 노동자들이 관련 항목에 대해 안내 받고 보장받는 경우가 상대적으로 많은데, 이러한 결과는 이 업종의 고용형태와 근무형태, 그리고 월평균 임금 수준에 비추어 해석되어야 한다. 다른 업종에 비해 정규직이 아닌 경우와 시간제로 일하는 경우가 현저히 많고 월평균 임금 수준 또한 상당히 낮아 '최저임금' 등의 안내를 받아야 하는 상황에 놓여 있는 경우가 다수인 것이다. 다만 '법정공휴일'의 경우는 숙박·음식점업의 특성이 반영되어 안내받는다는 응답도, 보장받는다는 응답도 가장 적게 나타났다. 1일 또는 1주 노동시간에 따라 해당 여부가 달라지는 '휴게시간'과 '주휴수당'의 경우도 숙박·음식점업에서 안내/보장받는다는 응답 모두 가장 많았다. 성별 차이는 숙박·음식점업에서만 유의하였는데, 특히 '초과근무수당 및 가산임금'과 '법정공휴일'에 대해 여성이 남성에 비해 안내받는다는 응답도, 보장받는다는 응답도 낮은 비율을 보였다. 이와 같은 결과를 통하여 업종에 따른 고용형태와 근무형태, 주당 평균 노동시간의 차이가 노동관계법 준수 현황과 밀접하게 관련되어 있음을 알 수 있다.

제조업과 도·소매업은 문서로 작성된 취업규칙이 '없다'고 응답한 경우가 상대적으로 많아 취업규칙 작성 자체가 우선 과제로 추진될 필요가 확인되었다. 특히 현행 「근로기준법」에 따르면 10인 이상 사업장의 경우 취업규칙 작성 및 신고가 의무로 규정되어 있음에도 불구하고 조사대상에 포함된 10인~29인 사업장 중 취업규칙이 있다고 응답한 비율은 52.9%로 절반 수준에 그쳤다. 이는 10인 이상 30인 미만 사업장의 취업규칙 작성 및 신고 등에 관한 근로감독을 더욱 강화해야 할 필요성을 보여

준다. 근로계약서 작성 및 교부 현황에 관한 점검 또한 필요한 것으로 나타났다. 근로계약서는 1인 이상을 고용하는 모든 사업장에 작성 및 교부 의무가 부과되었으나 전체 응답자 가운데 근로계약서를 작성하고 교부받았다고 응답한 경우는 65.7%에 그쳤다. 10.4%는 근로계약서를 작성했지만 교부받지는 못하였고, 20.9%는 작성 자체를 하지 않았다고 응답하였다. 특히 도·소매업 노동자들이 작성하지 않았다고 응답한 경우가 많았다. 이에 비하여 사회보험 가입 현황은 제조업과 도·소매업이 훨씬 양호하였다. 노동관계법 준수 및 사회보험 가입 유무는 사업장 단위로 적용되거나 적용되지 않는 것이기에 성별 차이보다는 업종에 따른 차이가 유의하게 나타났다.

산전·산후 휴가와 육아휴직 등의 경우 법정휴가이자 강행조항임에도 불구하고 도입되어 있다고 응답한 경우가 비교적 낮았다. 본 실태조사에서는 자신이 해당자가 아닐 경우 이러한 제도의 도입 여부 자체를 잘 모를 수 있음을 감안하여 설문문항에 ‘있음’과 ‘없음’뿐 아니라 ‘모름’을 포함하였다. ‘산전·산후 휴가’가 있다는 응답이 가장 많은데, 그 비율은 33.4%에 불과하였다. 도입되어 있지 않다고 응답한 경우(33.7%)와 도입 여부 자체를 모른다고 응답한 경우(32.9%)가 유사한 비율을 보인다는 점에도 주목할 필요가 있다. 선행연구에서는 모성보호 사회분담화 제도가 시행된 지 오랜 기간 지났지만 기업주나 시민뿐만 아니라 여성노동자들까지도 제도에 대한 인지도가 낮다는 점을 지적한 바 있다(임윤옥, 2012). 본 실태조사에서는 제도가 도입되어 있고 본인이 해당자임에도 사용한 적이 없다고 응답한 경우가 많고 일반 직원들이 쉽게 사용할 수 있다는 응답도 60% 내외에 그치는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 이미 제도화된 출산휴가 및 육아휴직의 실효성 제고가 중요하다는 점을 확인시켜주면서 제도의 도입 자체가 여전히 시급한 과제임을 드러내준다.

노동자를 대변하거나 대표하는 기구 혹은 의견 개진 창구가 있는 경우는 매우 적었다. 제5차 근로환경조사 서울시 원자료 분석 결과(Ⅲ장)에서도 30인 미만 사업장에 노동자의 권익을 위해 활동하는 조직이 있다는 응답은 4.6%에 불과하였고 직원들이 의견을 개진할 수 있는 정기회의가 있다는 응답도 13.6%에 그쳤다. 30인 이상 사업장의 경우는 각각 34.2%, 47.1%로 조사되어 현격한 차이를 보였다. 본 연구의 실태조사에서도 노동조합이나 노동자협의회 등 노동자를 대표하는 조직이 있는 경

우는 6.0%에 불과하였고, 제조업 여성노동자의 경우 3.7%만이 해당하여 그 심각성이 여실히 드러났다.

직장 내 의사결정 구조의 공정성/공평성 제고 위한 제도 개선 필요

직장 내 구성원 간의 관계 및 조직문화를 파악하기 위한 일환으로 네 가지 항목에 대해 동의하는 정도를 파악한 결과, 남성 다수 업종인 제조업에서 동의 수준이 가장 낮은 것으로 나타났다. 업무 배분의 공평성과 갈등 해결의 공정성에 대해서는 제조업 여성이, 구성원 간의 존칭 사용 및 정시퇴근 문화에 대해서는 제조업 남성의 동의 정도가 가장 낮았다. 성별 차이는 업무 배분의 공평성과 갈등 해결의 공정성에서 유의하게 나타났는데, 특히 성비 유사 업종인 도·소매업에서 남성의 동의 수준이 여성보다 유의하게 높았다.

직장 내 언어폭력과 성희롱 피해의 직·간접적인 경험은 도·소매업 여성이 가장 많았고 가해자는 남자 사업주나 상사인 경우가 많은 것으로 나타났다. 또한 가해자로 법인대표가 꼽힌 경우에 주목할 필요가 있다. 현행 「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」에서는 사업장의 성희롱을 예방하고 피해 발생 시 조치 의무가 있는 사업주가 정작 성희롱 가해자인 경우 이에 대한 책임을 무겁게 물어 1천만 원 이하의 과태료를 부과하고 있다. 하지만 법인대표가 성희롱 가해자인 경우는 상급자로 구분되어 사업주 과태료 규정의 적용을 받지 않는다(손영주, 2019). 본 연구에서는 법인대표에 의한 성희롱 발생 현황을 파악하기 위해 관련 항목을 포함하여 조사를 실시하였다. 법인대표의 성희롱 가해를 사업주가 아닌 상급자로 분류하여 현행 법률을 적용하는 것이 적절한지 검토될 필요가 있다.

폭력 피해 문제의 처리 과정에서는 ‘피해자가 참고 넘어가거나’ ‘피해자가 부서를 옮기거나 직장을 그만두는’ 경우가 많은 것으로 나타났다. 직장의 공식적 절차가 활용되거나 가해자에게 조치가 취해지는 경우는 매우 드물었다. 이처럼 피해자가 참고 넘어가는 경우가 많은 것에 대해 황정임 외(2018)는 제도 개선이 필요하다고 주장하였다. 그간 직장 내 성희롱 관련 인프라를 확충하는 데 상당한 정책적 노력을 투입했음에도 불구하고 피해자들의 공식 절차 이용도는 높지 않기 때문이다. 이는

직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부와 연관지어 살펴볼 필요가 있다. 직장 내 성희롱 예방교육을 받은 이후 ‘직장 내 성희롱이 무엇인지 알게 되었다’(90.9%), ‘직장 안에서 나의 언행을 조심하게 되었다’(89.4%), ‘타인의 성희롱 피해에 대해 관심을 갖게 되었다’(88.3%), ‘직장 내 성희롱 관련 제도에 대해 관심을 갖게 되었다’(87.8%), ‘나의 경험이 성희롱 피해임을 알게 되었다’(56.3%)고 응답한 경우가 많다는 선행조사 결과는 성희롱 예방교육의 중요성과 효과를 드러내준다(황정임 외, 2018). 본 연구의 실태조사에서는 연 1회 이상 실시하도록 법률로 규정되어 있는 직장 내 성희롱 예방교육을 받았다는 응답이 절반 이하에 그치는 것으로 나타났다. 예방교육 자체를 실시하지 않았다는 응답은 33.8%에 달하고 교육 실시 여부를 모른다고 응답한 경우도 21.7%로 나타나 교육 실시 현황에 대한 점검이 필요함을 보여준다. 예방교육을 실시한 경우 그 방법으로는 ‘외부 강사에 의한 강의’와 ‘영상물 시청’이 많이 활용되었고, ‘교육 내용을 담은 자료 배포’를 꼽은 경우도 비교적 많았다. 현행 「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」 시행령에서는 10인 미만 사업장에 대하여 교육자료 또는 홍보물 게시를 할 경우에도 예방교육을 실시한 것으로 간주하도록 규정하고 있어 관련 내용이 노동자에게 제대로 전달되었는지 자체를 확인하기도 어려운 실정이다.

본 연구의 실태조사에서 직장 내 폭력 피해의 직·간접적 경험을 질문한 것은 피해당사자가 자신인 경우만 피해로 인지할 경우 조직문화에 대한 문제의식을 공유하는 데 한계가 있기 때문이다. 2018년 실시된 전국 성희롱 실태조사에서도 직장 내 다른 구성원의 폭력 피해 사실을 인지하는 것 자체가 조직에 대한 인식 구성에 영향을 미친다는 점에서 성희롱 발생 사실을 전해 듣거나 목격한 경험도 포함하여 성희롱 실태를 파악한 바 있다.

직장 내 다른 구성원의 폭력 피해 사실을 알게 되었지만, 피해자나 가해자가 누구인지 모른다고 응답한 경우가 많다는 결과에도 주목할 필요가 있다. 특히 가해자의 성별을 모르는 경우는 가해자에 대해 어떤 조치도 취해지지 않았음을 유추하게 한다는 점에서 30인 미만 소규모 사업장의 직장 내 폭력 피해 문제에 대한 공식적 절차의 제도화와 제도의 실효성 제고가 매우 중요한 과제임을 환기시켜준다. 또한 직장 내 성희롱만이 아니라 남자 사업주나 상사에 의한 언어폭력이 심각한 것으로 조

사되어 ‘직장’이라는 구조에서 발생하는 폭력 문제에 대한 통합적 접근이 필요하다는 것을 드러내준다.

근로환경조사 서울시 원자료 분석 결과(III장)에서는 직장 내 구성원 간의 신뢰와 협력에 대하여 30인 미만 사업장 노동자가 30인 이상 사업장 노동자에 비해 부정적으로 평가하는 경향이 높았고, 갈등 해결의 공정성이나 업무 배분의 공평성에 대하여 30인 미만 사업장에서만 성별 차이가 유의하였다. 직장 내 폭력의 가해자가 사업주나 상사 등 사업장 내부인인 경우는 30인 미만 사업장이 더 많았다. 이러한 선행 조사와 본 연구의 실태조사 결과는 내부 구성원 간의 상호 존중하는 관계 정립과 이를 지원하는 제도적 장치 마련이 필요함을 보여주며, 소규모 사업장 운영의 공정성과 공평성 확보가 여성의 노동 지속에 긍정적 영향을 미칠 것임을 함의한다.

사업장 규모를 기준으로 하는 법·제도 예외적 적용의 적절성 검토 필요

현재 일자리의 지속근무 가능성에 대해서는 정규직인 노동자와 정규직이 아닌 노동자 간에 인식의 차이가 거의 없었다. 형식상 고용이 보장된 무기계약직의 경우 현재 직장에 계속 다닐 수 있다고 응답한 비율이 기간제계약직보다 더 낮았다. ‘비정규직의 정규직화’는 노동자의 일자리 안정성을 보장하기 위해 매우 중요한 과제임에 틀림없다. 하지만 정규직으로 일하는 노동자의 다수는 현재 직장을 계속 다닐 수 있느냐는 질문에 회의적이다. 이러한 결과는 30인 미만 사업장에서 일하는 많은 노동자들에게 정규직이라는 고용형태가 과연 어떤 의미인지, 고용(불)안정을 인지하는 맥락은 무엇인지를 살펴야 할 필요를 제기한다.

30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하기 위해서는 ‘성희롱/괴롭힘 가해자에 대한 처벌 강화’와 ‘30인 이상 사업장과의 근로조건 격차 해소 지원’, 그리고 ‘사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법 적용’이 필요하다는 인식이 높게 나타났다. 같은 업종 내에서는 남성보다 여성의 필요성 인식이 일관되게 높았다. 다만 제조업 남성의 경우 ‘노동법 위반에 대한 사업주 처벌 강화’와 ‘사업주 대상으로 노동법과 노동인권 교육 의무화’가 필요하다는 인식이 제조업 여성에 비해 높은 순위를 보였다. 전반적으로 정책 필요성 인식이 가장 높은 집단은 남성 다수 업종에서

일하는 제조업 여성으로 나타났고, 정책 필요성 인식이 가장 낮은 집단은 여성 다수 업종에서 일하는 숙박·음식점업 남성으로 조사되었다.

2. 정책 방향 및 정책 과제

이상의 분석 결과를 기반으로 하여 소규모 사업장의 노동환경을 개선하기 위한 정책 방향은 크게 세 가지 차원에서 도출하였다. 첫째, 30인 이상 사업장과의 격차 해소를 위해 현행법과 제도의 개선이 이루어져야 할 부분을 고려한다. 본 연구의 실태조사 결과는 사업장 규모를 이유로 소규모 사업장에 어떤 의무들이 면제되는 것이 이들 사업장의 노동환경을 개선하기 어렵게 하고 있음을 드러내는 한편, 의무로 부과된 조치들조차 절반 이상의 사업장에서 준수되고 있지 않음을 보여주었다. 이에 현행 「근로기준법」을 비롯하여 관련법의 적용 범위 확대가 필요한 부분을 검토하고, 서울시 시책으로 뒷받침되어야 할 부분을 제안한다. 또한 중앙정부가 갖고 있는 근로감독 권한과 관련하여 소규모 사업장에 대한 실행력을 지방정부가 공유함으로써 노동행정의 실효성을 높여야 함을 주장한다.

둘째, 특정한 상황에 놓인 개인을 지원하기보다는 성평등 노동환경 조성을 위한 시스템을 마련하고 정책 프레임을 변화시키는 데 초점을 맞춘다. 본 연구의 실태조사 결과는 법적으로 보장된 산전·산후휴가와 육아휴직 등 노동자의 자녀 돌봄을 지원하기 위한 제도의 도입 자체가 저조하여 제도 도입이 여전히 중요한 과제임을 보여준다. 그런데 우리의 법과 정책은 가족 돌봄 책임을 여성의 것으로 전제하고 있을 뿐 아니라 자녀 돌봄 지원에 초점을 맞추고 있다는 점 또한 환기될 필요가 있다. 고령사회 진입이 주요 과제로 부상하고 있어 이러한 문제에 대한 선도적 대응도 요구된다. 이러한 대응을 모색하는 과정에서 가족 돌봄 책임을 지닌 성별화된 개별 노동자를 지원하는 방식이 아니라 돌봄 책임을 공유하는 환경을 조성하는 데 주안점을 두어야 함을 주장한다. 또한 서울시가 추진하고 있는 성평등 노동정책을 민간 영역까지 확대하고 소규모 사업장의 인사 관리를 지원할 수 있는 방안이 필요함을 제안한다. 지방정부 성평등 노동정책 추진의 실효성을 높이기 위한 방안으로 소규모 사업장의 노동환경 개선을 견인하기 위하여 관련 조례를 제정할 것을 제안한다.

셋째, 직장이라는 구조와 직장의 위계 관계 특성을 고려한 통합적 접근을 모색한다. 본 연구의 실태조사 결과, 주요 업무와 직급의 성별 위계가 강한 업종에서 직장 내 폭력 피해 경험이 상대적으로 더 많이 보고되었다는 점은 직장 내 폭력 문제에 대한 우리의 대응이 조직문화를 문제화하는 데 충분했는지 검토할 필요를 제기한다. 폭력의 유형을 분절화하여 피해 혹은 가해 당사자가 아니면 조직문화에 대한 문제의식을 갖기 어렵게 하는 것이 아니라 직장이라는 구조와 위계에 대한 이해를 기반으로 통합적 접근이 필요하다는 것을 제안한다. 또한 서울시 소재 사업체 중 법인 사업체 비중이 20%를 상회하는 것으로 나타나 이러한 현황을 반영하여 직장 내 폭력 문제의 책임 범위를 확대할 필요를 제안한다.

30인 미만 사업장의 노동환경 개선은 한편으로는 30인 이상 규모 사업장과의 격차 해소를 지향해야 하며, 다른 한편으로는 소규모 사업장 내의 성별 격차 해소를 목표로 설정할 필요가 있다. 이에 소규모 사업장에 필요한 과제뿐만 아니라 전체 사업장을 대상으로 추진되어야 할 과제 또한 포함하였다. **표 V-1**은 이상의 내용을 정리한 것이다. 아래 제시한 정책과제 가운데 ‘현행 법률의 적용 범위 확대 및 서울시 시책 연결’, ‘근로감독 권한의 지방정부 공유 추진’, ‘조직 운영의 공정성 확보 위한 성평등 인사 관리 지원’, ‘(가칭)서울특별시 성평등기업 지원조례 제정’은 소규모 사업장에 초점을 맞추는 과제이다.

표 V-1 정책 방향 및 정책 과제

사업장 규모에 따른 격차 해소 추진	<ul style="list-style-type: none"> • 현행 법률의 적용 범위 확대 및 서울시 시책 연결 • 근로감독 권한의 지방정부 공유 추진
성평등 노동환경 조성을 위한 시스템 확립	<ul style="list-style-type: none"> • 가족 구성 변화를 반영한 돌봄 책임 지원 체계 마련 • 조직 운영의 공정성 확보 위한 성평등 인사 관리 지원 • (가칭)서울특별시 성평등기업 지원조례 제정 • 성평등 노동정책 시행 범위 확장 및 협력 체계 구축
직장 내 폭력 문제에 대한 통합적 접근	<ul style="list-style-type: none"> • 직장 내 폭력 예방을 위한 통합 교육 실시 • 법인 사업장 증가를 반영한 책임 범위 확대

1) 사업장 규모에 따른 격차 해소 추진

30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하기 위해서는 30인 이상 사업장과의 격차 해소를 위한 관련법과 제도의 개선이 필요하다. 본 연구의 선행조사 분석과 실태조사 분석 결과는 30인 미만 사업장이 30인 이상 사업장에 비해 성별 직무 분리와 중간관리자급 이상의 남성 편중 현상이 심각하고, 업무상 필요한 정보나 교육 제공을 비롯하여 노동자의 권익을 대표하는 조직/기구의 유무 등에서 상대적으로 열악한 상황에 있음을 보여주었다. 30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하기 위해서는 30인 이상 사업장과의 노동조건 격차를 줄이고 사업장 규모와 관계없이 모든 사업장에 근로기준법을 적용하는 것이 필요하다는 인식도 비교적 높게 나타났다. 본 연구는 상시근로자 수를 기준으로 소규모 사업장에 대해 법률의 일부 조항을 제외하는 것이 국가 행정력을 이유로 정당화되어서는 안 된다는 선행연구의 지적(노상현, 2014; 박정선, 2017; 한인상, 2013)에 동의한다. 그것은 국가 행정력을 강화해서 극복해야 할 사안이며, 중앙정부에 집중된 권한을 분산시키는 방법 등을 통하여 일부 해결을 모색할 수 있다. 내가 소속되어 있는 사업장의 규모만을 이유로 노동자로서 보장받아야 할 나의 권리가 사각지대로 남아 있어서는 안 될 것이다. 하지만 사업장 규모에 따른 여건의 차이를 전혀 고려하지 않는 일률적 적용도 바람직하다고 보기는 어렵다. 대부분의 소규모 사업장은 구성원 개개인의 숙련과 역량을 바탕으로 업무 능률이 좌우되는 경우가 많아 구성원 한 명의 업무 중단이 사업체 운영에 큰 영향을 미치고(송명희, 2012), 사업주와 노동자의 구분이 큰 의미가 없을 정도로 열악한 경우가 많은 것으로 보고된다. 이러한 맥락에서 30인 미만 사업장 노동자들의 노동권이 사각지대로 방치되지 않도록 하면서 사업주로서의 책임 이행을 지원하는 방향의 법·제도 개선이 필요하다.

현행 법률의 적용 범위 확대 및 서울시 시책 연결

현행 「근로기준법」은 기본적인 적용 범위를 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장으로 하고 있고, 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 경우에 대해서는 시행령이 정하는 바에 따라 일부 규정을 적용할 수 있도록 하고 있다. 아

래 Ⅱ 표 V-2 Ⅱ 에 제시한 바와 같이 5인 미만 사업장에 적용이 제외되는 조항은 근로계약(제2장)부터 임금(제3장), 근로시간과 휴식(제4장), 여성과 소년(제5장), 기능 습득(제7장) 등에 이르기까지 광범위하다. 이들 가운데 특히 제2장 근로계약의 근로 조건 위반(제19조 2항)과 해고 등의 제한(제23조~제24조)에 관한 규정은 5인 미만 사업장에 적용하지 않는 합리적인 이유를 찾기 어렵다.

특히 ‘해고 등의 제한’을 규정하고 있는 제23조(“사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다”)가 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 것은 소규모 사업장 노동자들의 불안정성을 심화시킬 수밖에 없다. 정당한 이유 없는 해고 등의 인사 조치로부터 보호받을 수 있는 최소한의 장치마저 적용받지 못하는 것이다.

취업규칙 작성 관련 조항(제93조~제97조)의 10인 미만 사업장 적용 제외가 적절 한지도 검토되어야 한다. 취업규칙은 업무의 시작과 종료 시각을 비롯하여 임금의 결정 및 지급 방법 등 사업장에서 적용되는 사항을 규정하는 것으로, 사업주의 자의 적인 판단에 의한 불합리한 변경을 막는다는 데 의의가 있다. 소규모 사업장의 경우 노동자의 권익을 대변하는 조직이나 노동자의 의견 개진 기회 자체가 거의 없다는 조사결과에 비추어 볼 때, 문서로 취업규칙을 작성하도록 하는 것은 노동조건을 불리한 변경을 예방하기 위한 기본적인 조치로 자리매김 되어야 한다.

하지만 ‘휴업수당’ 같은 규정을 사업장 규모와 관계없이 적용하는 것이 적절한지는 검토될 필요가 있다. 동법 제46조는 “사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다”고 명시하고 있다. 이는 소규모 사업장으로 하여금 일시적 휴업을 통해 사업체의 재운영을 모색하도록 하기보다는 폐업을 결정하는 것이 보다 나은 선택일 수 있다는 메시지를 준다. 사업체의 경영 안정이 핵심 과제인 많은 소규모 사업장에 직접적인 비용 부담과 관련되는 이러한 조항을 일률 적용하는 것은 적절하지 않다고 본다. 고용노동부의 연구용역으로 진행된 『4인 이하 사업장의 실태조사』에서는 근로기준법의 적용 확대가 필요하나, 사용자의 법 준수 능력과 고용에 미치는 영향 등을 고려하여 단계적으로 접근할 필요가 있다고 제안하였다(안주엽 외, 2016).

표 V-2 | 사업장 규모에 따른 법률 적용 예외 규정(1)

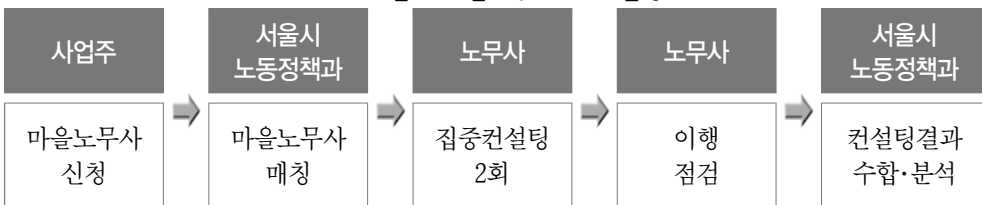
법명	내용
<p>근로기준법 및 동법 시행령 제7조(적용범위)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 5인 미만 사업장 적용 제외 <ul style="list-style-type: none"> 제1장 총칙 <ul style="list-style-type: none"> 제14조 법령 요지 등의 게시 제2장 근로계약 <ul style="list-style-type: none"> 제19조 2항 근로조건의 위반 제23조 1항 해고 등의 제한 제24조 경영상 이유에 의한 해고의 제한 제25조 우선 재고용 등 제27조~제33조 해고사유 등의 서면통지 및 부당해고 구제 등 제34조 퇴직급여 제도 제3장 임금 <ul style="list-style-type: none"> 제46조 휴업수당 제4장 근로시간과 휴식 <ul style="list-style-type: none"> 제50조~제53조 근로시간 및 탄력적 근로시간제 등 제55조 2항 유급휴일 제56조 연장·야간 및 휴일근로 제57조 보상휴가제 제58조~제59조 근로시간 계산의 특례 및 휴게시간 특례 제60조~제62조 연차 유급휴가 및 휴가사용 촉진, 대체 등 제5장 여성과 소년 <ul style="list-style-type: none"> 제65조 2항 사용 금지 제70조 1항 야간근로와 휴일근로의 제한 제73조 생리휴가 제75조 육아시간 제7장 기능 습득 <ul style="list-style-type: none"> 제77조 기능 습득자의 보호 제10장 기숙사 <ul style="list-style-type: none"> 제98조~제100조 기숙사 생활 보장 및 설치·운영 기준 등 ▶ 10인 미만 사업장 적용 제외 <ul style="list-style-type: none"> 제9장 취업규칙 <ul style="list-style-type: none"> 제93조~제97조 취업규칙의 작성·신고, 변경 등 ▶ 5인 이상 30인 미만 사업장 적용 유예 <ul style="list-style-type: none"> 제55조 2항 유급휴일 / 2022년 1월 1일부터 적용

소규모 사업장 노동자의 고용안정을 위해서는 “정당한 이유 없는 해고” 등의 인 사 조치로부터 노동자가 보호받을 수 있도록 하는 ‘해고 등의 제한’ 조항, “사업주의 자의적 판단에 의한 노동조건을 불합리한 변경”을 예방하기 위한 ‘취업규칙’ 조항이

상시근로자 수와 관계없이 모든 사업장에 적용될 필요가 있다. 다만 ‘취업규칙’ 작성에 관해 사업주를 지원하는 다리를 놓아줄 필요가 있다.

예를 들어 소규모 사업장이 노동법을 알지 못해 위법을 행하는 일이 없도록 무료 노무 컨설팅을 제공하는 서울시 마을노무사 제도를 연결시킨다. 서울시 마을노무사는 2018년 50명에서 2019년에는 150명으로 위촉 인원이 증가하였고 컨설팅 대상 30인 미만 사업장도 2018년 300개소에서 2019년 850개소로 증가하였다. 마을노무사의 주요 역할은 근로계약서와 급여대장 등 작성 및 제공, 임금·휴게시간·휴일 등 관리 방법 제시, 노동관계법 설명 및 관련 서류 제공 등이다. 여기에 ‘취업규칙 작성’을 명문화하여 제시함으로써 소규모 사업장 사업주의 책임 이행을 지원하고 이를 통해 노동환경 개선을 견인할 필요가 있다. 서울시 30인 미만 사업장의 비중을 고려할 때 서울신용보증재단을 활용하는 방안도 검토할 필요가 있다. 서울시는 소상공인 지원 정책의 일환으로 기존에 금융서비스 지원 중심의 신용보증재단 현장 조직을 상담 등의 비금융을 포함하는 종합지원 조직으로 전환하고 현재 17개소인 지점을 2021년까지 25개로 확대할 예정이다. 즉 모든 자치구에 1개의 지점을 운영할 계획이다(서울특별시 노동민생정책관, 2019b). 이러한 비금융 역할을 설계하는 과정에 근로계약서와 취업규칙 작성을 포함하여 사업주의 위법을 예방하고 노동기본권이 보장되는 환경 조성을 지원할 필요가 있다. 또한 금융 역할과 비금융 역할을 연계함으로써 신용보증재단으로부터 금융 서비스를 지원받는 소규모 사업장에 근로계약서와 취업규칙 작성 의무를 부과하는 것도 필요하다. 이러한 사항은 「근로기준법」의 적용 대상 범위가 현행으로 유지되더라도 서울시 정책으로 우선 추진할 수 있다.

표 V-3 서울시 마을노무사 제도 운영 프로세스



자료: 서울특별시 노동민생정책관(2019c), 「2019년 서울시 마을노무사 운영 계획」.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 직장 내 성희롱 예방교육 방법과 관련하여 10인 미만 사업장에 기준을 달리 적용하고 있다. 동법 제13조와 시행령 제3조는 직장 내 성희롱 예방교육 실시, 사업주 및 근로자의 교육 의무, 교육내용과 방법 등에 관한 사항을 규정하고 있다. 사업장 규모나 특성 등을 고려하여 직원 연수나 조회, 회의 시간을 활용할 수 있다고 되어 있고 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육도 가능하도록 되어 있다. 하지만 단순히 교육자료 등을 배포하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 실시한 것으로 보지 않는다고 하고 있다. 그런데 10인 미만 사업장의 경우는 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로도 예방교육을 할 수 있다고 규정하고 있다. “근로자가 알 수 있도록”이라는 단서가 제시되어 있기는 하지만, 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 것은 마찬가지이다. 서울시 전체 사업체 중 10인 미만 사업장의 비중은 91.9%에 달한다(통계청, 2017). 눈에 보이는 ‘거대한 사각지대’를 정책 접근성을 이유로 계속 사각지대로 남겨두는 것은 직장 내 성희롱 문제에 대한 조직문화 차원의 접근을 어렵게 하는 장벽으로 작용한다. 10인 미만 사업장의 성희롱 예방교육이 노동자에게 닿지 않는 형식에 그치지 않도록 관련 규정이 개정될 필요가 있다.

또한 동법은 ‘분쟁의 자율적 해결’을 위한 조항을 두고 있다. 동법 제25조에는 “사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조 제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다”고 명시되어 있다. 해당 조항은 모집과 채용, 임금과 그 외 금품, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고, 직장 내 성희롱 금지(제7조~제13조), 직장 내 성희롱 예방교육의 위탁(제13조의2), 직장 내 성희롱 발생 시 조치 및 고객 등에 의한 성희롱 방지(제14조, 제14조의2), 출산전후휴가 지원(제18조), 배우자 출산휴가(제18조의2), 육아휴직(제19조), 육아기 근로시간 단축 등(제19조의2~6), 직장어린이집 설치(제21조), 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원(제22조의2)

등에 관한 규정이다. 그런데 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 노사협의회를 설치하도록 하는 의무는 30인 미만 사업장에 면제되어 있다. 결국 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 명시된 여러 조항들이 노사협의회 구성에 관한 법률과 연동되어 있어 30인 미만 사업장의 문제 해결 시스템 구축을 더욱 요원하게 하는 상황이다.

표 V-4 사업장 규모에 따른 법률 적용 예외 규정(2)

법명	내용
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 및 동법 시행령 제3조	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 10인 미만 사업장 적용 기준 차등 제13조 5항 직장 내 성희롱 예방교육 등 “상시 10인 미만의 근로자를 고용하는 사업의 사업주는 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충 상담 및 구제 절차, 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 수 있다”(동법 시행령 제3조) ▶ 30인 미만 사업장 적용 제외 제25조 분쟁의 자율적 해결 ▶ 500인 미만 사업장 적용 제외 제17조의 3-9 적극적 고용개선조치 시행계획 수립 등 제21조 직장어린이집 설치 및 지원 등
근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 30인 미만 사업장 적용 제외 제4조 노사협의회 설치

서울시는 영세기업 종사자 등 사각지대에 놓인 서울시민의 성희롱 피해에 대한 대책 수립의 일환으로 서울 #with U 센터 설립을 추진하고 있다. 이는 성희롱 예방교육의 자체 실시가 어려운 소규모 사업장을 대상으로 교육을 실시하는 등의 역할을 포함하여 소규모 사업장의 성희롱 문제 대응 체계를 구축하는 차원에서 구상되었다. 따라서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 10인 미만 사업장에 교육방법을 달리 적용한 규정이 변경되기 이전이라도 서울시는 #with U 센터를 통해 이들 사업장의 성희롱 예방교육을 실시하고 소규모 사업장의 성희롱 예방 및 대응 체계를 마련할 필요가 있다.

30인 미만 사업장에 개별 노사협의회를 설치하도록 하는 것은 현실적으로 실효성을 갖기 어려울 수 있다. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따르면 노사협의회는 “근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 위원으로 구성하되, 각 3명 이상 10명 이하로 한다”(제6조)고 되어 있다. 소규모 사업장은 노동자위원을 최소 3인으로 구성하는 것도 어렵지만, 사용자위원 3인을 구성하는 것도 쉽지 않다. 민선 7기 서울시 시정4개년 계획에는 ‘노동조합 설립 지원’이 포함되어 있는데, 그 내용은 현행법상 노동자로 인정되지 않고 있는 특수고용노동자의 노동조합 설립을 위해 중앙부처에 관련법 개정을 건의하는 것과 노동조합에 대한 인식 개선을 위해 영상물 등을 제작하고 홍보하는 것으로 구성되어 있다. 노동권익센터와 자치구 노동복지센터를 활용하여 미조직 노동자들의 노동조합 활동을 위한 상담과 법률지원 공간을 제공하는 내용도 포함되어 있다. 이러한 부분은 매우 필요하고 유의미하며, 향후 꾸준히 확대되어야 할 것이다. 하지만 30인 미만 사업장에서 노동자의 권익을 대변하거나 노동자를 대표하는 조직을 만드는 것은 또 다른 문제이다. 30인 미만 사업장에는 보다 완화된 기준으로 노사협의 구조를 만들 수 있도록 지원하고, 근로감독 실행력을 중앙정부와 지방정부가 공유함으로써 사각지대를 최소화하는 것이 필요하다.

근로감독 권한의 지방정부 공유 추진

앞서 현행 법률 조항을 검토한 바와 같이 10인 이상 사업장에는 취업규칙 작성의 의무로 부과되어 있다. 하지만 본 연구의 실태조사에 참여한 노동자 가운데 10인 이상 사업장에서 일하는 이들의 응답을 별도로 분석한 결과, 문서로 작성된 취업규칙이 있다고 응답한 경우는 제조업 52.8%, 도·소매업 47.2%, 숙박·음식점업 59.6%로 조사되었다. 또한 취업규칙 작성 의무 사업장임에도 불구하고 ‘없다’고 응답한 경우와 ‘잘 모름’으로 응답한 경우가 결코 적지 않아 취업규칙 작성에 대한 근로감독의 필요성을 드러내주었다.

근로계약서 작성도 마찬가지이다. 근로계약서 작성과 교부는 2012년부터 1인 이상을 고용하는 모든 사업장에 의무로 부과되었지만, 본 실태조사 참여자의 65.7%만이 근로계약서를 작성하고 교부받았다고 응답하였다. 특히 숙박·음식점업에 비해 제조업과 도·소매업에서 문서로 작성된 취업규칙이 없다는 응답도, 근로계약서를

작성하지 않았다는 응답도 비교적 많아 이들 업종에 대한 집중 점검 필요성을 확인하였다.

초과근무수당 및 가산임금, 연차휴가, 휴게시간, 주휴수당을 보장받지 못한다는 응답도 제조업과 도·소매업이 상대적으로 많았다. 이에 비해 숙박·음식점업은 법정 공휴일을 보장받지 못하는 경우가 비교적 많은 것으로 나타났다. 업종별로 중점 점검 및 관리 대상을 선정하여 근로감독을 강화할 필요가 있다. 특히 앞서 살펴본 바와 같이 30인 미만 사업장은 노사협의회 구성 의무가 적용되지 않고, 현재와 같은 노사협의회를 개별 사업장에 구성하는 것 자체가 쉽지 않다. 이러한 소규모 사업장 노동자의 이해관계를 대변할 소통 창구가 거의 없는 상황에서 근로감독의 중요성은 더욱 크다.

그런데 이러한 근로감독 권한은 현재 중앙정부에 속해 있다. 국제노동기구(ILO)에 따르면 ‘노동행정’이란 국가 노동정책 분야에서의 공공행정 활동을 의미하며, ‘노동행정제도’는 노동행정에 있어서 책임을 부담하거나 노동행정에 종사하는 모든 행정기관 및 이러한 기관의 활동을 조정하고 사용자, 근로자 및 그 단체의 참여를 확보하기 위한 제도적 조직을 말한다. 중앙정부인 고용노동부 행정의 범위는 고용보험, 직업능력개발훈련, 고용평등과 일·가정 양립 지원, 근로조건의 기준, 근로자 복지후생, 노사관계의 조정, 노사협력의 증진, 산업안전보건, 산업재해보상보험과 그밖에 고용과 노동에 관한 사무이다(정부조직법 제40조, 고용노동부와 그 소속기관 직제 제3조).

지방자치단체의 사무는 「지방자치법」 제9조에 근거를 두고 있다. 이 법에 따르면 지방자치단체는 지방자치단체의 구역, 조직, 행정관리 등에 관한 사무, 주민의 복지증진에 관한 사무(노인·아동·심신장애인·청소년 및 여성의 보호와 복지증진 등), 농림·상공업 등 산업 진흥에 관한 사무, 지역개발과 주민의 생활환경시설의 설치·관리에 관한 사무, 교육·체육·문화·예술의 진흥에 관한 사무, 지역민방위 및 지방소방에 관한 사무를 처리하도록 되어 있다. 이처럼 지방정부의 사무 범위에는 노동행정에 관련된 내용이 직접적으로 언급되어 있지 않다. 특히 「지방자치법」 제11조에는 근로기준과 같이 전국적으로 기준을 통일하고 조정해야 할 필요가 있는 국가 사무는 지방자치단체에서 처리할 수 없다고 명시되어 있다. 다만, 법률에 다른 규정이

있는 경우에는 국가 사무를 처리할 수 있다고 되어 있고, 앞서 언급한 ‘주민의 복지 증진에 관한 사무’에서 간접적·포괄적으로 근거를 찾을 수 있다고 논의되기도 한다 (고혜원, 2006; 정형욱 외, 2018).

경기도의 민선 7기 공약에는 근로감독 권한을 지방정부에 부여하는 법 개정을 중앙정부에 건의하겠다는 내용이 포함된 바 있다. 경기도는 소규모 사업장의 노동권 침해 사례가 다수 발생하는 추세이지만 이들 사업장이 사실상 사각지대에 놓여 있어 지방정부가 관리할 필요가 있다고 보고, 지방정부로 근로감독권을 신설할 필요성과 효과를 분석하는 타당성 검토 연구를 진행 중이다. 연구가 마무리되는 올해 하반기부터 다른 지방정부와 연대하여 권한 이양을 촉구할 계획이라고 밝혔다. 서울시 역시 공공기관을 넘어 민간 영역으로 노동정책을 확장하기 위해서는 근로감독 기능이 필요하다는 의견을 제시한 바 있다. 이에 대해 중앙정부는 근로감독 업무는 국제노동기구 협약 등에 따라 중앙정부가 관장토록 하고 있고 업무 특성상 전국을 관할하는 중앙부처가 소관하는 것이 타당하다는 입장이다.²¹⁾

여기서 근로감독 권한을 지방정부에 부여할 필요가 있다는 주장이 지방정부에 따라 노동조건을 달리해야 한다는 데서 비롯되는 것은 아니라는 점을 상기할 필요가 있다. 앞서 언급한 바와 같이 「지방자치법」 제11조는 근로기준을 국가 사무로 규정하여 지방정부는 처리할 수 없도록 하고 있는데, 기존의 근로기준이 소규모 사업장에서 잘 지켜지고 있는지를 현장에 보다 밀착된 지방정부가 파악할 수 있도록 하는 것은 동법이 명시하고 있는 국가 사무의 취지를 훼손하는 것으로 보기 어렵다. 김도균 외(2016)는 지방정부가 근로감독이나 산업안전 분야에서 예방적 기능을 담당하고 노동취약계층이 현장에서 경험하는 인권침해 사례들을 적극 발굴하고 공론화할 필요가 증가한다고 진단하였다. 근로감독을 소규모 사업장까지 실시하기도 어려울 뿐 아니라 근로감독 결과가 사업장에 어떻게 환류되고 있는지를 중앙정부 소관으로 파악하는 것이 얼마나 많은 사각지대를 만들어내고 있는지 직면해야 한다.

21) 남궁진(2019), “도 “근로감독권 지방에 달라” … 소규모 사업장 관리 역부족”, 기호일보 2019년 7월 16일자, <http://www.kihoilbo.co.kr/?mod=news&act=articleView&idxno=816932>; 윤슬기(2018), “경사 노위·서울시 “정부, 노동분야 권한 지방정부로 이양해야””, 뉴시스 2018년 10월 11일자, http://www.newsis.com/view/?id=NISX20181011_0000440387&clD=10801&pID=14000.

근로감독관 정원은 2011년 1,217명에서 2017년 1,450명으로 꾸준히 증가하는 추세를 보였다. 그런데 1인당 담당 사업장 수가 지나치게 많다는 지적에 따라 근로감독관이 증가한 것에 비해 근로감독 사업장 수는 줄어들었다. 이에 전국 사업장 수 대비 근로감독이 이루어지는 사업장의 비중은 2011년 1.15%에서 2017년 0.73%로 감소하였다. 근로감독관 1인이 담당하는 사업장 수가 줄어들었다는 점은 바람직한 방향이지만, 현재와 같은 체계에서 특히 소규모 사업장에 대한 근로감독이 충실히 이행되기를 기대하기는 어렵다.

【표 V-5】 근로감독관 정원 및 사업장 감독 실적(2011~2017)

단위: 명, 개소, %

구분	근로감독관 정원	사업장 수		근로감독 사업장 비중
		전국 사업장 수	근로감독 사업장 수	
2011	1,217	3,470,023	39,980	1.15
2012	1,241	3,602,461	31,048	0.86
2013	1,237	3,676,859	22,245	0.61
2014	1,250	3,812,800	24,281	0.64
2015	1,243	3,874,146	29,425	0.76
2016	1,282	3,950,169	31,867	0.81
2017	1,450	4,019,872	29,454	0.73

자료: 고용노동부(2018), 『고용노동백서』; 통계청(각 년도), 전국사업체조사.

지방정부와 근로감독 권한을 공유한다고 해서 사각지대를 모두 막을 수 있는 것은 아니다. 하지만 서울시를 필두로 하여 여러 지방정부들이 노동정책을 추진하고 기본계획을 만드는 등의 노력을 하고 있지만, 그러한 정책의 효과를 민간 영역으로 확장하는 것은 매우 어려운 실정이다. 또한 현재와 같은 근로감독 체계에서는 본부에서 주어지는 물량을 처리하는 ‘정기 감독’ 중심으로 운영될 수밖에 없어 지역수요에 탄력적으로 적응하는 ‘수시 감독’은 한계가 있다고 보고된다(권순원 외, 2018).²²⁾

22) 사업장에 대한 근로감독은 정기 감독, 수시 감독, 특별 감독으로 구분된다. ‘정기 감독’은 사업장 감독 계획에 따라 실시하는 것이며, ‘수시 감독’은 사업장 감독 계획이 확정된 이후 법령의 제·개정 또는 사회적 요구 등에 대응해 별도 계획을 수립하여 실시하는 것이다. ‘특별 감독’은 노사관계 법령·단체협약·취업규칙 및 근로계약 등을 위반하는 중대한 행위로 인해 노사분규가 발생하였거나 발생 우려가 큰 사업장, 임금 등 금품을 지급기일 내에 지급하지 않아 다수인 관련 민원이 발생

사각지대를 최소화하고 노동행정의 실효성을 높이기 위한 차원에서 중앙정부는 근로감독 실행력을 지방정부와 공유할 필요가 있다.

또한 산전·산후 휴가와 육아휴직 등의 도입 여부와 실제 활용에 대한 근로감독이 제대로 작동하도록 하는 조치가 뒷받침되어야 한다. 본 연구의 실태조사 결과에 따르면 산전·산후 휴가와 육아휴직 등의 도입 자체가 매우 저조한 가운데 산전·산후 휴가가 도입되어 있는 응답이 가장 많았는데, 그 비율은 33.4%에 그쳤다. 제도가 도입되어 있지만 일반 직원들이 쉽게 사용할 수 있다는 응답은 60% 내외에 그치는 것으로 조사된 바 있다. 고용노동부는 2019년 상반기 근로감독 계획을 발표하면서 점검 대상으로 임금 체불, 최저임금 준수, 서면 근로계약 체결, 취업규칙 신고(10인 이상), 성희롱 예방교육 실시 여부 등을 제시하였고, 이에 준비되어야 하는 서류도 임금 대장, 통장사본 등 임금지급 관련 서류, 근로계약서, 취업규칙, 성희롱 예방교육 일지로 제시하였다. 고용노동부의 근로감독이 유독 육아휴직 부분에서 제대로 작동하지 않는다는 지적이 제기되는 이유이다. 제도 도입 여부와 실제 활용 정도를 파악하는 작업을 점검 대상에 포함하여 노동자의 돌봄 책임을 지원하는 제도의 실효성을 높일 필요가 있다.

2) 성평등 노동환경 조성을 위한 시스템 확립

30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하기 위한 정책은 특정한 상황에 놓인 개인을 지원하기보다는 시스템을 마련하고 사업장 환경을 바꾸는 데 초점을 맞추어야 한다. 본 연구의 실태조사 결과는 주요 업무와 직급의 성별 위계가 조직문화에 대한 구성원들의 인식과 관리자에 대한 평가에 유의미한 성별 차이를 가져온다는 점을 보여주는 한편, 고용형태와 근무형태 등의 일자리 특성이 업종에 따라 다른 데서 비롯되는 노동환경의 차이를 드러냈다. 이에 성별의 문제가 두드러지게 나타나는 부분과 업종에 따른 일자리 특성이 부각되는 부분에 대한 고려가 필요하다. 특히 노동관계법 준수와 사회보장 수준 분석 결과는 각 사업장에 있는 개별 여성들에게

하거나 상습체불 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장, 불법과건 또는 기간제·단시간·과건근로자에 대한 차별적 처우 등으로 사회적 물의를 일으킨 사업장에 대해 관계법령 위반 사실을 수사하기 위해 실시하는 근로감독이다. 출처: 국가법령정보센터(고용노동부훈령, 「근로감독관 집무 규정」).

필요한 지원책을 제공한다고 해서 격차 또는 차별이 해소될 수 있는 것은 아님을 보여준다. 돌봄 책임이 집중되어 있는 노동자에게 휴가나 휴직을 사용할 수 있도록 지원하는 것은 여전히 필요하지만, 그것이 자녀 돌봄을 중심으로 구성되고 실행됨으로써 생물학적 여성의 책임과 결부되어온 과정에 대해서는 평가와 성찰이 필요하다. 정책 프레임을 돌봄 책임이 집중된 특정 노동자 지원에서 여성과 남성 모두 가족 돌봄 책임 수행이 가능하도록 하는 환경 조성 지원으로 변화시킬 필요가 있다.²³⁾

가족 구성 변화를 반영한 돌봄 책임 지원 체계 마련

본 연구의 실태조사 결과는 이미 제도화되어 있는 산전·산후 휴가와 육아휴직 등의 실효성 제고뿐만 아니라 도입 자체가 여전히 중요한 과제임을 보여주었다. 30인 미만 사업장에 가장 많이 도입되어 있는 것으로 조사된 산전·산후 휴가의 경우도 그 비율은 33.4%에 불과하였다. 자신이 해당자였지만 사용한 적이 있다고 응답한 경우는 제조업 56.8%, 도·소매업 53.7%, 숙박·음식점업 8.3%에 불과하였다. 가족 돌봄 지원이 자녀 돌봄을 중심으로 구성되어 있고 이러한 돌봄 책임이 여성에게 부과되어 있는 우리 사회에서 소규모 사업장의 제도 미비와 실제 사용하는 과정에서 발생하는 어려움은 여성의 노동 지속을 가로막는 심각한 장벽이다. 이러한 상황에서 남성 육아휴직 활성화를 도모하는 것 또한 한계가 있을 수밖에 없다.

서울시 육아휴직 사용자의 성별 현황을 고용보험 통계에 기초하여 살펴본 결과는 육아휴직이 여성에게 집중되어 있음을 확인시켜 주는 동시에 최근으로 올수록 남성의 이용 비중이 증가한다는 점 또한 드러내준다. 아래 **표 V-6**은 서울시 사업장 규모별 성별 육아휴직수급자의 추이 변화를 살펴보기 위해 2007년, 2013년, 2018년 현황을 제시한 것이다. 2007년에 비해 2018년의 수급자 수가 모든 사업장 규모에서

23) 올해 성평등 주관을 맞이하여 서울시와 한국여성학회가 공동주최한 토론회에 발제자로 나선 윌리엄스(Williams)는 한국은 성평등한 노동과 가족생활을 위해 이상적인 노동자를 주당 40시간 일하는 사람으로 정의하는 것이 필요하다고 제안하였다. 미국의 경우 주당 60시간 이상 일하는 남성의 아내는 전업주부일 가능성이 120% 더 많다는 점을 강조하였다. 윌리엄스는 아이 돌봄이 매우 중요한 과제이고 한국은 적절한 양의 공공보육을 제공하는 데 중요한 발걸음을 내딛고 있지만, 아이가 하루에 12시간 내지 14시간의 공공보육을 받는 것이 이상적이라고 생각하는 가정은 거의 없다고 지적하였다. 그는 진정한 성평등은 아이가 얼마나 돌봄이 필요한지 사회에서 평가한 후 가정에서 부모가 평등하게 노동을 나눈다는 가정(assumption) 아래 가정생활에서 갖는 가치를 반영하도록 이상적인 노동자를 설계해야 한다고 강조하였다(Williams, 2019).

증가하였고, 여성 수급자가 현저히 많은 가운데 남성 이용자가 증가했다는 점도 확인된다. **그림 V-1**은 사업장 규모별 연도별 성비를 나타낸 것인데, 여기서 주목해야 할 것은 소규모 사업장의 경우 사업장 규모의 차이에 의해 육아휴직 사용자의 수 자체는 중대규모 사업장보다 훨씬 적지만, 육아휴직 사용자에서 남성의 비중이 커지는 양상은 사업장 규모에 따른 차이가 거의 없다는 점이다. 최근으로 올수록 모든 사업장 규모에서 남성 이용자 비중은 10% 내외로 증가하였다.

표 V-6 서울시 사업장 규모별 성별 육아휴직수급자(2007, 2013, 2018)

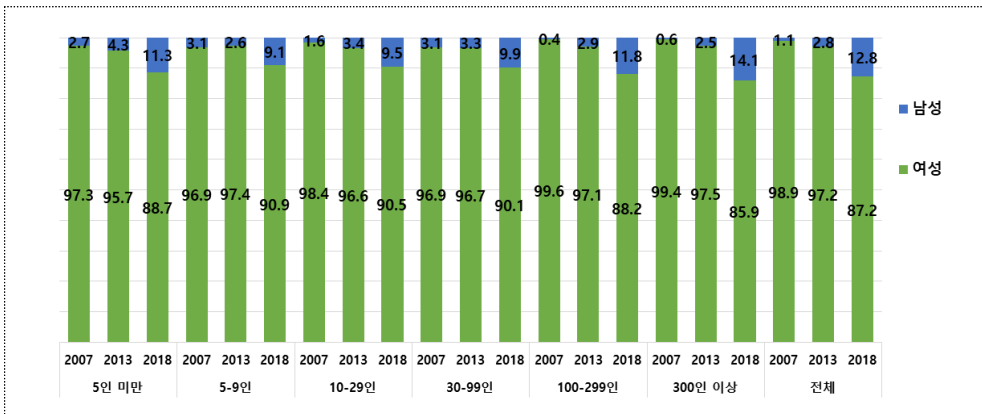
(단위: 명)

구분	5인 미만	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상	계
2007	1,353	803	854	849	921	9,776	14,556
여성	1,316	778	840	823	917	9,721	14,395
남성	37	25	14	26	4	55	161
2013	3,604	2,936	4,486	5,027	6,207	40,613	62,873
여성	3,448	2,860	4,332	4,861	6,028	39,610	61,139
남성	156	76	154	166	179	1,003	1,734
2018	3,840	3,287	6,343	7,682	9,733	54,827	85,712
여성	3,405	2,987	5,743	6,921	8,589	47,073	74,718
남성	435	300	600	761	1,144	7,754	10,994

자료: 고용보험 통계(모성보호), www.ei.go.kr .

그림 V-1 서울시 사업장 규모별 성별 육아휴직수급자(2007, 2013, 2018)

(단위: %)



자료: 고용보험 통계(모성보호), www.ei.go.kr .

육아휴직 수급자를 업종별로 살펴본 결과는 아래와 같다. 전반적으로 여성 이용자의 수가 남성에 비해 모든 업종에서 현저히 많고 최근으로 올수록 증가한다. 그런데 업종별 연도별 성비를 나타낸 **그림 V-2**를 보면 제조업과 도·소매업의 남성 비중 증가는 다른 업종과 유사하거나 더 큰 것을 알 수 있다. 숙박·음식점업의 경우는 전체 업종 이용자 분포의 5% 미만에 그쳐 별도로 제시하지 않았으나, 2007년 남성 비중이 1.8%였던 데서 2018년에는 15.8%로 집계되었다.

표 V-7 서울시 업종별 성별 육아휴직수급자(2007, 2013, 2018)

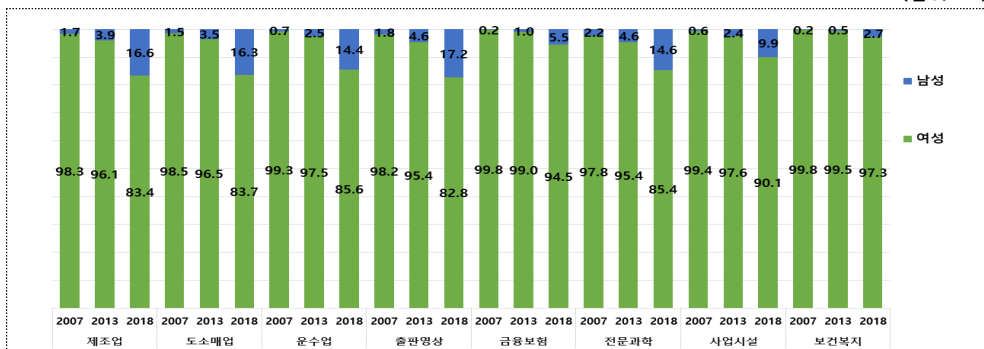
(단위: 명)

구분	제조업	도소매업	운수업	출판영상	금융보험	전문과학	사업시설	보건복지
2007	877	1,929	1,268	2,084	3,963	895	805	932
여성	862	1,900	1,259	2,047	3,954	875	800	930
남성	15	29	9	37	9	20	5	2
2013	5,884	8,987	3,031	6,799	15,409	4,415	5,754	5,482
여성	5,656	8,675	2,954	6,484	15,258	4,212	5,618	5,456
남성	228	312	77	315	151	203	136	26
2018	10,432	14,183	3,851	9,490	15,744	6,419	8,549	7,002
여성	8,698	11,869	3,297	7,856	14,872	5,484	7,700	6,813
남성	1,734	2,314	554	1,634	872	935	849	189

자료: 고용보험 통계(모성보호), www.ei.go.kr .

그림 V-2 서울시 업종별 성별 육아휴직수급자(2007, 2013, 2018)

(단위: %)



주: 육아휴직수급자 분포가 전체의 5% 미만인 농업·임업 및 어업, 광업, 전기·가스·증기 및 수도사업, 하수·폐기물 처리·원료재생 및 환경복원업, 건설업, 숙박 및 음식점업, 부동산업 및 임대업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정, 교육서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인서비스업은 제외.

자료: 고용보험 통계(모성보호), www.ei.go.kr.

육아기 근로시간 단축제의 경우도 육아휴직 수급자의 사업장 규모별·업종별 성별 현황과 유사한 양상을 보인다. 즉 전체 사용자 중 여성이 압도적으로 많고, 소규모 사업장의 사용자 수 자체는 중대규모 사업장에 비해 현저히 적지만, 동일한 사업장 규모 내에서 그리고 동일한 업종 내 수급자 중 남성의 비중은 최근으로 올수록 증가하였다. 이처럼 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제의 남성 사용자가 증가하는 추세를 더욱 가속화시키기 위해서는 돌봄 책임의 성별화를 해체하기 위한 다각도의 노력이 필요하다. 우선 현행 법률의 모성보호 규정 부분을 남성의 돌봄 역할 지원으로 확대하는 것을 고려할 필요가 있다. 예를 들어 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 ‘차별’을 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”로 정의하는데, 그 예외사항의 하나로 “여성근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우”를 두고 있다. 돌봄 책임이 여성에게 집중되어 있는 한 노동시장에서의 성평등은 일정한 한계에 갇혀 있을 수밖에 없다. 이러한 맥락에서 남성의 돌봄 책임을 지원하는 조치를 예외사항에 명시함으로써 돌봄 책임의 성평등한 공유야말로 노동시장의 성평등 제고를 위한 전제임을 상기할 필요가 있다.

보다 포괄적으로는 “돌봄 책임이 있는 노동자”에 대한 분리·구별·제한·배제·거부 등을 차별로 규정함으로써 돌봄 책임이 면제된 노동자를 이상적으로 간주해온 노동시장을 재조직해야 할 것이다. 이는 자녀 돌봄에 집중되어 있는 지원 정책을 가족 돌봄 전반으로 확대하는 것과 관련된다. 인구 고령화와 1인 가구 증가, 무자녀 가구와 비혈연 가구 증가 등 서울시민의 삶은 이미 다양한 모습으로 분화되고 있으나, 정책은 여전히 자녀 돌봄에 집중되어 있고 법적 지위가 확인되는 가구에 한정되어 있다. 특히 서울시의 65세 이상 인구 비중은 2019년 14.5%로 전망된 바 있으며, 이미 고령사회로 진입한 서울시는 노인 일자리와 노인 빈곤, 그리고 노인 돌봄 등 무거운 과제들에 직면해 있다. 돌봄 책임을 여성의 것으로 부과하는 것은 더 이상 현실적이지도 않고 바람직하지도 않다.

현재 “근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원”은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 명시되어 있다. 하지만 그 대상은 “근로자의 부모, 배우자, 자녀

또는 배우자의 부모”로 하고, 이 범위를 “가족”이라 규정하여 여기에 속하는 이들의 질병, 사고, 노령으로 인한 돌봄 지원을 위해 “가족돌봄휴직”을 제공할 수 있도록 하고 있다. 비혈연가구는 물론이거니와 함께 사는 형제자매도 그 대상에 포함되지 못한다. 또한 휴직 기간을 연간 최장 90일로 하되, 분할하여 사용할 수 있도록 하였으나, 1회 사용기간을 30일 이상으로 설정함으로써 실효성이 낮다고 볼 수 있다. 이러한 조치는 단기간의 공백에 대응하여 인력을 대체하기 어려운 사업장의 상황을 반영한 것으로 볼 수 있지만, 대부분의 노동자가 어떤 형태로든 가족 돌봄 책임을 지고 있고 그러한 책임은 반드시 30일 이상의 기간을 필요로 하는 것은 아니라는 점에서 현실을 충분히 반영하지 못하는 것으로 보인다. 돌봄 책임이 있는 노동자에 대한 차별 금지를 명문화하고 가족돌봄휴직의 지원 대상 범위를 확대해야 하며, 돌봄 책임에 대한 대응력을 높이는 방식으로 최소 사용기간을 조정할 필요가 있다.

성평등 노동정책 시행 범위 확장 및 협력 체계 구축

민선 7기 서울시는 성평등 노동정책 추진을 표방하면서 이를 전담할 성평등노동팀을 신설하였다. 아래 제시한 바와 같이 성평등노동팀은 서울시 여성가족정책실 여성정책담당관에 속해 있으며, 올해 1월부터 팀장 1명, 팀원 3명이 배치되어 본격적으로 업무를 추진하기 시작하였다. 핵심 업무는 성별 임금 격차 개선으로 설정되어 올해 2월부터 성별임금격차개선TF가 운영되기 시작하였고 하반기에는 성별임금격차개선위원회로 공식 출범할 예정이다. 서울시는 모범 사용자로서의 역할을 정립하는 일환으로 투자출연기관의 성별 임금 현황 분석 연구를 진행 중이며, 올해 하반기에는 이러한 결과에 기반하여 임금 공시를 실시할 계획이다.

그림 V-3 서울시 여성가족정책실 조직 체계



성평등노동팀 신설은 지방정부 차원의 성평등 노동정책 추진을 가시화하고 제도적 기반을 마련하기 시작했다는 점에서 유의미하게 평가될 필요가 있다. 올해 5월부터는 성평등노동팀 내에 차별조사관을 신규 임용하여 성평등한 고용 및 노동환경 조성을 위한 역할을 담당하도록 하고 있다. 이러한 정책의 지속적이고 안정적인 추진을 위해서는 근거 조례가 마련될 필요가 있다. 서울특별시 보건복지위원회는 서울시의 성별 임금 격차 문제에 대응하고 노동의 성 불평등에 대한 제도적 지원 체계를 마련해야 할 필요성을 제기하면서 「서울특별시 성평등 기본조례」 일부개정조례안을 발의하였다. 제안이유는 다음과 같이 제시되었다.

표 V-8 「서울특별시 성평등 기본조례」 일부개정조례안 제안이유

- 기존 성별 임금 격차 개선과 관련된 법·제도는 있으나 현장에서 실효성이 없다는 의견과 서울시 성별 임금 격차가 지속적으로 벌어지고 있는 상황으로 시의성 있는 대책 수립이 요구되고 있음
- 또한 현재 우리사회 노동의 성 불평등에 대한 공감대 형성 및 개선의 필요성에 대한 분위기가 형성되고 있고, 이에 성평등한 여성일자리 정책 추진의 시민 공감대를 형성하고 구체적인 제도적 지원체계를 마련할 필요가 있음.
- 따라서 성별 임금 격차 예방 및 개선, 여성의 노동권 및 모성권리 보호 등 서울시의 성평등 노동환경 조성을 위해 ‘성평등 노동정책 추진체계’를 만들기 위한 근거를 마련하고자 함.

자료: 서울특별시 성평등 기본조례 일부개정조례안(의안번호 694호), 서울특별시 의회 <http://www.smc.seoul.kr>.

이처럼 해당 상임위원회에서 성평등 노동정책 추진체계 구축을 위한 조례개정을 발의한 것은 성평등 노동정책에 대한 서울시의회와 서울시의 의지를 보여준다는 점에서 중요한 의미를 갖는다. 그런데 이와 같은 조례 개정의 취지를 충분히 살리기 위해서는 서울시가 추진하고 있는 성평등 노동정책이 민간 영역으로까지 확대될 필요가 있다. 일례로 동조례 일부개정안에는 차별조사관의 업무 범위를 “시 및 그 소속 행정기관, 자치구, 시 산하 공사·공단 및 출자·출연기관, 시의 업무를 수탁받아 수행하는 기관”으로 정하고 있다. 성평등노동팀의 핵심 업무인 성별 임금 격차 개선 역시 현재는 서울시 투자출연기관을 대상으로 하여 현황을 파악하는 데 초점을 맞추고 있다. 그 대상을 민간 영역으로 확대하는 로드맵을 수립하고 지방정부 성평등 노동행정의 실효성을 높일 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

또한 성평등노동팀은 다른 부서의 업무에 영향을 미치는 촉진자 역할을 할 필요가 있으며, 다른 부서와의 협력 체계 구축을 위한 근거를 마련할 필요가 있다. 앞서 본 일부조례개정안에는 성별임금격차개선위원회의 구성에 관한 내용이 포함되었는데, 당연직 위원을 “여성·노동 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원 5명 이내”로 명시하고 있다. 일부조례개정안에 대한 검토의견에서는 “성별 임금 격차 문제를 해결하기 위해서는 기존의 여성정책이나 노동정책을 담당하는 부서뿐만 아니라 그 외 관련 부서들이 종합적으로 논의하고 협의하는 것이 정책의 실효성을 높일 수 있다”는 점이 제시되었다. 기획이나 경제 등의 영역을 관장하는 부서가 포함되어야 성별 임금 격차 개선 활동의 범위 확대와 실효성 제고가 가능하다는 점에서 추후 조정이 필요한 부분이다.

차별조사관은 2020년부터 노동 관련 성차별 사건 조사 및 구제 등의 절차를 운영할 예정인데, 이 또한 기존의 서울시 시민인권보호관이나 노동조사관과의 협조가 필요하다. 특히 신고인이 성차별, 인권침해, 노동관계법령 위반 등 복수의 피해를 신고하여 신고 내용이 여러 부서 조사관에 걸쳐 있고 조사 범위가 중복되는 경우에 효과적으로 대응할 수 있는 체계가 구축되어야 할 것이다.

서울시의 성평등 노동정책 추진과 전담부서 신설, 차별조사관 임용 등은 그간의 구조화된 불평등을 개선하기 위한 지방정부 차원의 접근으로 많은 기대를 받고 있다. 서울시가 어떤 성과를 보여주는가에 따라 다른 지방정부뿐 아니라 중앙정부에

미치는 파급력도 클 것이라 전망되고 있다. 하지만 이러한 전담부서가 다른 부서의 정책에 영향을 미치고 정책 기조를 변화시키는 촉진자 역할을 하지 못하게 될 경우에는 성평등 노동이라는 의제가 결국 전담부서에 갇히는 결과가 초래될 우려 또한 크다. 민간 영역으로 정책 범위를 확대하고 타 부서 및 유관기관과의 협력 체계를 구축해야 하는 이유가 바로 여기에 있다.

(가칭)서울특별시 성평등기업 지원조례 제정

30인 미만 사업장의 노동환경 개선은 민간 영역의 참여 없이 이루어지기 어렵다. 서울시는 소규모 사업장의 노동관계법 준수와 사회보장 수준의 제고, 조직 운영의 공정성 확보를 위한 컨설팅 참여, 서울 #with U 센터의 성희롱 예방교육 참여 등을 독려하고, 이러한 참여가 소규모 사업장의 노동환경 개선뿐 아니라 경영 안정과 성장을 도모하는 데 도움이 될 수 있다는 점을 확인시켜주어야 한다.

서울시는 많은 중소기업의 '원청'으로서 경영 상황과 인력 운영 방식을 좌우할 수 있는 금전적·시간적 자원을 제공하는 위치에 있다. 서울시가 중소기업으로부터 제품을 구매하는 총 금액은 전체 구매액의 80%를 넘는다. 서울시가 계약을 통해 제공하는 자원은 많은 중소기업의 경영 구조에 지대한 영향을 미친다(김원정 외, 2018). 따라서 이들 기업과의 계약 수립 단계에서부터 노동권이 보장되는 성평등한 일터 구성에 관한 사항들을 포함시켜 검토할 필요가 있다. ■ 표 V-9 ■ 는 서울시 공공기관의 총 구매액과 중소기업제품 구매액이 연도에 따라 증감을 반복하는 가운데 중소기업제품의 구매 비중은 꾸준히 증가하는 경향을 보여준다. 2010년 전체 구매액의 65.2%를 보이던 중소기업제품 구매 비중은 2018년 83.6%로 집계되었다.



【 표 V-9 】 서울시 공공기관의 중소기업제품 구매 비중

(단위: 백만원, %)

구분	총 구매액	중소기업제품 구매 현황	
		중소기업제품 구매액	구매 비중
2010	3,861,153	2,516,210	65.2
2011	3,068,880	2,013,323	65.6
2012	2,946,922	2,002,493	68.0
2013	3,303,795	2,441,872	73.9
2014	3,139,555	2,316,155	73.8
2015	4,053,999	2,985,063	73.6
2016	3,743,244	2,997,752	80.1
2017	4,584,125	3,737,400	81.5
2018	4,377,774	3,659,689	83.6

주: 서울시와 자치구의 실적이 포함된 것임.

자료: 서울열린데이터광장, <http://data.seoul.go.kr>.

이처럼 노동환경 개선과 성평등 증진을 위한 기업의 역할을 강조하고 실질적 개선이 수반된 기업에 대한 지원을 확대하기 위해서는 법적 근거가 마련되어야 한다. 이에 (가칭)서울특별시 성평등기업 지원조례를 제정할 필요가 있다. 조례 내용은 다음과 같이 구성할 수 있다. 제1장은 총칙으로써 조례의 목적이 성평등기업 선정과 지원, 확산에 있음을 밝히고 30인 미만 사업장을 적용 대상으로 명시하는 등 그 범위를 제시한다. 제2장은 성평등기업을 선정·지원·확대하기 위한 시장의 책무를 규정하고 이를 뒷받침하기 위한 종합계획 수립과 실태조사 실시 등에 관한 내용을 담는다. 제3장은 성평등기업을 선정하기 위한 위원회 구성과 기능 등에 관해 다루고, 선정된 기업에 대한 공사·물품·용역 계약 체결 등의 지원 내용을 제시한다. 제4장은 성평등기업 간의 연대를 도모하는 방안과 성평등기업의 선정과 지원 등을 원활히 추진하고 확산시키기 위한 관련기관 및 서울시 타 부서와의 협력체계 구축에 관한 내용을 포함한다. 이를 통하여 30인 미만 사업장의 노동환경을 개선하고 여성의 노동 지속 가능성을 높이기 위한 기업의 역할을 강조하여 서울시 성평등 노동정책의 민간 영역 확대를 도모할 수 있을 것이다.

【 표 V-10 】 (가칭)서울특별시 성평등기업 지원조례 구성 예시

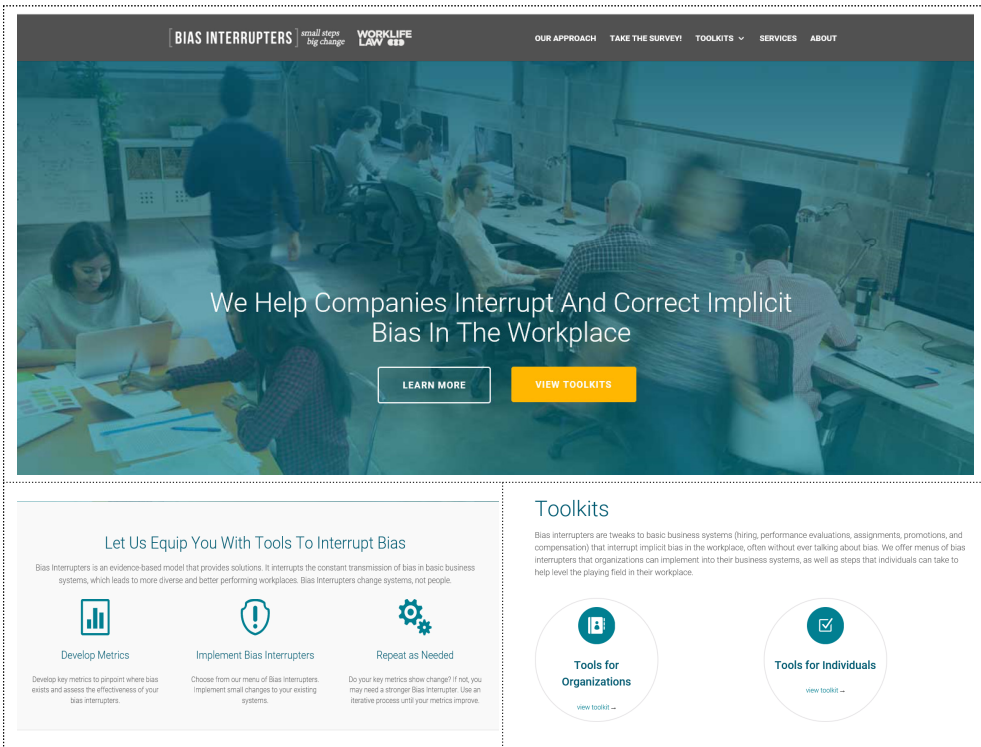
제1장 총칙	제2장 종합계획 수립	제3장 선정 및 지원	제4장 기업연대 등	부칙
<ul style="list-style-type: none"> •목적, 정의 •적용범위 등 	<ul style="list-style-type: none"> •종합계획 수립 •실태조사 등 	<ul style="list-style-type: none"> •성평등기업 선정 및 지원 	<ul style="list-style-type: none"> •연대 조성 지원 •협력체계 등 	<ul style="list-style-type: none"> •시행일 •타 조례 개정 등

조직 운영의 공정성 확보를 위한 성평등 인사 관리 지원

본 연구의 분석 결과는 주요 업무의 남성 편중이 사업장 규모에 따른 분절을 심화시키는 주요 기제라는 점을 보여주었다. 즉 각 업종의 주요 업무라 할 수 있는 영역에 남성 비중이 높고 성별 직무 분리 현상이 뚜렷하며, 관리자급 이상의 남성 편중 또한 심각하였다. 그리고 이러한 격차는 남성 다수 업종인 제조업과 성비 유사 업종인 도·소매업에서 더욱 고착되어 있었다. 주요 업무의 남성 편중과 관리자급의 남성 편중이 서로를 강화시키고 있는 것이다. 또한 이러한 성별 위계가 현저한 조직에서 업무 배분의 공정성이나 갈등 해결의 공정성 등에 대한 인식이 상대적으로 낮게 나타났고, 여성은 남성에 비해 더 낮은 것으로 조사되었다. 직장 내 폭력 피해 역시 이들 업종에서 더 많이 보고되었다. 이는 모집·채용으로부터 업무 배치, 인사평가, 승진 등 일련의 고용 과정에 주목할 필요를 제기하며, 업종에 따라 구조화된 조건의 격차에 주목함으로써 노동환경 전반을 개선하는 접근을 통해 궁극적으로 여성 노동의 지속가능성을 높일 수 있음을 함의한다. 이에 업무 배분의 공정성을 포함하여 조직 운영 전반의 공정성 확보를 위한 성평등 인사 관리를 소규모 사업장에 지원할 필요가 있다.

일례로 미국의 Center for Worklife Law에서는 성별 영역 분리(separate spheres)에 대한 지속되는 편견이 ‘모성의 벽(maternal wall)’을 작동시키고 있다는 진단에 따라 채용 및 유리천장, 성과평가, 업무 할당에서의 모성적 벽을 교정하기 위한 도구들을 개발하여 공개하고 있다(Williams, 2019). 아래 제시한 화면은 이 센터의 웹사이트로, 조직이 활용할 수 있는 도구와 개인이 활용할 수 있는 도구를 별도로 제시하고 있다.

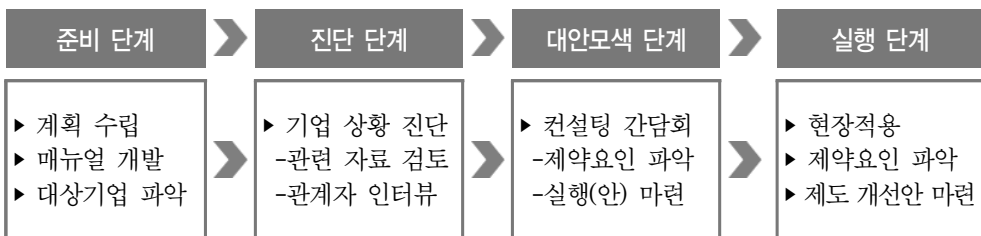




[참고: Center for Worklife Law에서 운영하는 웹사이트 www.biasinterrupters.org]

서울시는 소규모 사업장의 성평등 인사 관리를 지원하기 위한 매뉴얼 개발과 진단 도구 개발, 사업장 조사, 대안 마련, 실행 및 환류 등의 프로세스를 마련하여 조직 운영의 공정성 확보를 지원함으로써 이들 사업장의 노동환경 개선과 여성의 노동 지속을 견인할 필요가 있다.

【표 V-11】 소규모 사업장 성평등 인사 관리 프로세스 예시



3) 직장 내 폭력 문제에 대한 통합적 접근

서울시 30인 미만 사업장의 노동환경 개선은 조직문화의 변화와 함께 이루어져야 한다는 점에서 직장이라는 구조와 직장의 위계 관계 특성을 고려한 통합적 접근이 필요하다. 본 연구의 실태조사 결과는 직무 구조의 성별 위계가 강한 제조업과 도·소매업에서 직장 내 폭력 피해가 상대적으로 더 많이 발생하고 이러한 피해 사건의 처리는 ‘피해자가 참고 넘어가거나’ ‘피해자가 부서를 옮기거나 직장을 그만두는’ 등의 전형에 간혀 있다는 점을 드러내준다. 직장 내 성희롱 문제의 법제화 이후 그간 관련 인프라를 확충하는 데 상당한 정책적 노력이 투입되었음에도 불구하고 성희롱 사건 발생 시 공식 절차를 이용하는 경우는 여전히 높지 않다(황정임 외, 2018). 직장 내 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 실시하도록 의무화되었지만, 본 실태조사에 참여한 노동자 중 성희롱 예방교육을 받았다는 응답은 절반 이하에 그쳤다. 올해 7월부터 일명 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’이 시행된다.²⁴⁾ 이는 직장 내 폭언과 폭행만이 아니라 특정 업무를 부과하거나 특정 업무에서 배제하거나 휴가·병가 사용을 제어함으로써 정신적 고통을 주고 근무환경을 악화시키는 행위 등을 광범위하게 포괄한다(고용노동부, 2019b). 직장 내 괴롭힘이 심각한 사회문제로 부각되면서 법제화에 이르게 된 것은 의미 있게 평가될 필요가 있다. 이를 통해 직장 내 괴롭힘 문제에 대한 경각심을 갖게 하여 예방 효과를 높이고 위법한 행위에 대해 처벌할 수 있는 근거가 마련되었기 때문이다.

그런데 보다 근본적인 문제는 직장 내 구성원들의 태도와 행동에 영향을 줄 수 있는 공유된 가치와 규범이 문제화되고 있는가이다. 폭력 유형의 목록이 늘어남에 따라 각각에 대한 예방교육 실시가 의무화되고 각각에 대처해야 하는 사업주 책임의 목록이 늘어나는 것이 직장 내 폭력 문제를 예방하는 가장 좋은 방법인지 검토되어야 한다. 문제의 핵심은 직장의 위계 구조 그 자체가 아니라 위계에 기댄 폭력이

24) ‘직장 내 괴롭힘 방지법’은 개정 근로기준법, 산업재해보상보험법, 산업안전보건법을 말한다. 개정 근로기준법(제76조의2)에는 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니된다”고 규정되었다. 개정 산업재해보상보험법에는 업무상 재해의 인정 기준을 담은 제37조에 “근로기준법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병”이 업무상 질병에 추가되었다. 개정 산업안전보건법에는 정부의 책무를 명시한 제4조에 “근로기준법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원”이 추가되었다.

다. 이러한 맥락을 고려하여 언어폭력, 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘 등이 발생하는 구조적 조건을 문제화하고 직장이라는 위계 구조 속에서 상대를 존중하는 의사소통이 왜 어려운지에 대한 인식을 공유하면서 구성원들의 공유된 가치와 신념 체계를 변화시킬 수 있는 방식의 통합적 대응이 필요하다. 직장 내 폭력 피해가 발생하는 경우 대부분의 피해자가 참거나 숨거나 사라지는 역사가 반복되는 것은 그러한 피해의 공론화 과정에서 공정하게 문제 해결이 이루어질 것이라는 기대를 갖기 어렵기 때문이다. 따라서 직장 내 폭력에 대한 구조적이고 통합적인 접근이 가능하도록 예방교육이 재설계되어야 한다.

또한 법인 사업장의 증가를 반영하여 직장 내 폭력 문제의 예방과 대처에 대한 책임 범위를 확대할 필요가 있다. 전국사업체조사 자료에 따르면, 서울시의 법인 사업장은 2011년 11만 8천개에서 2017년 16만 2천개로 많아졌고, 전체 사업장에서 차지하는 비중 또한 16.1%에서 20.2%로 증가하였다. 이러한 증가는 30인 미만 사업장에 의해 견인되었다. 30인 미만 사업장의 조직형태를 살펴보면, 2011년 82.7%(59만 2천개)에 달하던 개인 사업장은 2017년 78.6%(61만 6천개)로 그 비중이 감소한 데 비하여 법인 사업장은 2011년 14.5%(10만 4천개)에서 2017년 18.8%(14만 7천개)로 비중이 커졌다(통계청, 각 년도). 이처럼 소규모 사업장 가운데 법인 사업장 비중이 증가하고 있으나 직장 내 성희롱의 사업주 책임을 규정하고 있는 현행 법률은 법인 대표가 성희롱 가해자일 경우 상급자로 구분하여 사업주 책임을 묻지 않는다. 직장 내 성희롱이 직장이라는 구조와 무관한 개인 간의 문제가 아니라 권력 구조에서 비롯된다는 점을 고려할 때, 법인대표에 대해 사업주 책임을 부과할 수 있도록 현행 법률이 적용될 필요가 있다.

3. 향후 과제

본 연구는 사업장 규모가 노동시장 분절 및 성별 격차를 (재)생산하는 주요 기제임에 주목하여 서울시 30인 미만 사업장의 노동환경 개선을 위한 정책방안을 마련하고자 추진되었다. 이에 소규모 사업장의 노동환경을 ‘직무 구조’, ‘노동관계법 준수 및 사회보장 수준’, ‘직장 내 존중 문화’ 등 세 가지 범위로 구성하여 그 실태를

파악하되, 성비에 따른 업종 특성을 고려하기 위하여 제조업, 도·소매업, 숙박·음식점업에 초점을 맞추었다. 본 연구는 소규모 사업장에 속한 여성노동자에 대한 선별적 지원이 아니라 여성노동자의 다수가 종사하는 소규모 사업장의 노동환경 개선을 통해 여성 노동의 지속가능성을 높일 수 있다는 관점에서 출발하였다. 이러한 문제의식과 실태조사 분석 결과를 기반으로 하여 사업장 규모에 따른 격차 해소, 성평등 노동환경 조성을 위한 시스템 확립, 직장 내 폭력 문제에 대한 통합적 접근 등의 정책 방향을 도출하고 관련 정책 과제를 제시하였다.

30인 미만 사업장의 노동환경을 전반적으로 개선하기 위해서는 본 연구에서 다른 3개 업종 이외에 다른 업종에 대한 실태 파악이 필요하다. 이러한 작업을 통해 서울시 사업장의 업종별 현황과 성별 격차를 파악하고, 업종별 특성을 고려하되 업종에 따른 격차를 줄여나가기 위한 정책이 뒷받침되어야 한다. 이 과정에서 조사표본의 충분한 확보가 가능하도록 조사 규모가 결정되어야 할 것이다. 본 연구의 실태조사에서는 전체 응답자 중 정규직이 83.6%에 달하는 표본 특성으로 인하여 고용형태에 따른 분석을 실시하지 못하였다. 현재 일자리의 지속근무 가능성에 대해 정규직 노동자와 정규직 아닌 노동자 간의 인식 차이가 거의 나타나지 않은 점은 소규모 사업장의 고용불안정성을 함의하는 것으로 볼 수 있는데, 이에 대한 심층 분석이 뒷받침될 필요가 있다. 후속 연구에서는 전체 표본수를 충분히 확보하는 것뿐만 아니라 고용형태에 따른 분석이 가능하도록 조사를 설계하는 것이 필요하다. 또한 피고용인이 있는 사업장과는 다른 고유한 상황과 정책 요구가 고려될 필요가 있는 1인 사업장과 갈수록 증가하고 있는 프랜차이즈 가맹 사업장의 노동환경 문제를 파악하고 정책방안을 마련하는 작업이 이루어져야 할 것이다.

서울시 30인 미만 사업장의 노동환경 개선을 주장하는 데 있어서 노동자의 경험이나 의식, 요구만으로 충분하지 않은 부분이 있다. 소규모 사업장을 운영하는 데 따르는 구조적인 어려움을 파악하기 위한 사업주 대상의 조사연구가 필요하다. 노동환경 개선은 노동자의 권리 주장과 요구에 의해서도 이루어져야 하지만, 사업주의 개선 의지와 실질적 조치 이행이 뒷받침되어야 실효성이 높아질 수 있기 때문이다. 이에 소규모 사업장 운영의 어려움과 정책요구를 파악하여 이를 지원하기 위한 지방정부의 역할을 모색할 필요가 있다.

참고문헌

- 강혜승·이소영(2017), “주관적 건강상태, 사회적 지지가 건강 행위 증진에 미치는 영향: 소규모 사업장 남성 근로자를 중심으로”, 『한국웰니스학회지』 제12권 4호, 413-321쪽.
- 강희영 외(2018), 『서울시 여성가족정책 평가와 향후 과제』, 서울시여성가족재단.
- 계민지(2017), “여성근로자의 육아휴직제도 활용 및 근로지속에 관한 연구”, 연세대학교 석사학위논문.
- 고용노동부(2017), 「2018년 최저임금 인상에 따른 일자리 안정자금 세부 시행지침(안)」.
- _____ (2018), 『고용노동백서』.
- _____ (2019a), “소규모 영세 사업주 경영부담은 줄이고, 노동자 사회안전망은 튼튼하게: 고용노동부 2018년도 일자리 안정자금 지원성과 발표”, 2019. 1. 14. 보도자료.
- _____ (2019b), 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」.
- 고혜원(2006), “지방노동행정조직과 기능의 비교분석: 일본, 독일, 미국, 영국을 중심으로.” 『한국정책과학학회보』 제10권 4호, 241-272쪽
- 국미애·이화용(2017), 『서울시 여성의 경력단절 경로 및 영향요인 분석』, 서울시여성가족재단.
- 권순원·강태선·노상현·도재형·박용철·이창길·이종수·이주영(2018), 『근로감독행정 혁신 방안 연구』, 한국노동사회연구소.
- 권혁조(2017), “중소규모 사업장의 밀폐공간작업 안전사고 저감 방안에 관한 연구”, 한국기술교육대학교 석사학위논문.
- 김난주·이승현·이서현·황성수·박미연(2017), 『남녀 임금격차 실태 조사』, 국가인권위원회.
- 김도균·최성환·김성희·유보배·김수란(2016), 『경기도 노동인권 보호를 위한 지역노동정책 발전방안 연구』, 경기연구원.
- 김묵한(2018), “서울시 도시형소공인 현황과 관련 정책”, 서울시의회 주최 토론회 <서울시 산업과 노동정책> 발표자료.
- 김성률(2016), “소규모 사업장의 산업재해 현황 및 개선방안에 대한 연구”, 『법이론실무연구』, 제4권 제1호, 33-54쪽.
- 김성환(2016), “스트레칭 운동이 소규모 사업장 근로자의 근골격계 통증 완화에 미치는 영향”, 한국체육대학교 석사학위논문.
- 김영미(2017a), “성별 임금 격차 현황과 개선방안”, 여성가족부 주관 「좋은 여성일자리 늘리기 기획단」 회의자료.
- _____ (2017b), “한국 유리천장의 미시적 기제와 거시적 조건”, 한정에 의원·김삼화 의원·임이자 의원·이정미 의원·국회아동여성인권정책포럼 주최 남녀고용평등법 제정 30주년 기념 토론회 <남녀고용평등의 벽, 유리천장을 깨자!> 발표자료.

- _____ (2017c), “성별임금격차라는 스캔들”, 『일하는 여성』 제103호, 한국여성노동자회.
- 김영옥(2012), “여성노동자의 모성보호 및 성희롱 실태조사: 30인 미만 서비스업을 중심으로”, 한국여성노동자회 주최 토론회 <30인 미만 서비스업종 모성권·성희롱 실태조사: 임신한 여성노동자는 ‘불량품’인가?> 발표자료.
- 김원정 외(2018), 『서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원방안 연구』, 서울시여성가족재단.
- 김진아(2017), “소규모 사업장 근로자의 심뇌혈관계질환 위험 감소를 위한 참여적 실험 연구”, 경희대학교 박사학위논문.
- 김현규·서유리·조교영(2018), “제조업 근로자의 근무환경이 건강상태에 미치는 영향”, 『한국 데이터정보과학회지』 제29권 제6호, 1,555-1,563쪽.
- 노상현(2014), “영세사업장에 대한 노동법 적용과 근로감독”, 『노동법연구』 제37호, 1-30쪽.
- 박봉정숙(2012), “여성노동자의 모성보호 및 성희롱 실태조사에 대한 토론”, 한국여성노동자회 주최 토론회 <30인 미만 서비스업종 모성권·성희롱 실태조사: 임신한 여성노동자는 ‘불량품’인가?> 토론자료.
- 박정선(2017), “5인 미만 초소규모 사업장에도 산업보건의 관심이 필요하다”, 『산업보건』, 제350호.
- 배수민·정인숙·김정순·전성숙(2004), “소규모 사업장 여성근로자의 건강증진행위 수행도와 관련 요인”, 『대한간호학회지』 제34권 6호, 964-973쪽.
- 산업안전보건연구원(2017), 제5차 근로환경조사.
- 서정미·김수영(2016), “육아휴직 후 퇴사한 여성의 퇴사과정과 유형에 관한 탐색적 연구: 여성의 일-가정 양립을 방해하는 배경을 중심으로”, 『사회복지연구』, 제74권 제4호, 5-42쪽.
- 서울특별시(2019a), 『서울시보』 제3513호.
- _____ (2019b), 『서울시정 4개년 계획(2019~2022)』.
- 서울특별시 경제진흥본부(2015a), “서울시, 7대 업종 소규모사업장 근로자 인식조사 결과 발표”, 2015. 3. 19. 보도자료.
- _____ (2015b), 「서울시 노동정책 기본계획」.
- _____ (2018), 「2018년 민생침해 모니터링단 운영 계획」
- 서울특별시 노동민생정책관(2019a), 「‘근로’를 ‘노동’으로 행정용어 개선계획」.
- _____ (2019b), 「민선7기 서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019~2022)」.
- _____ (2019c), 「2019년 서울시 마을노무사 운영 계획」.
- 서울특별시 여성가족정책실(2018), 「민선 7기 서울시정 4개년 계획」.
- 서울특별시 일자리노동국(2016a), 「2015년 민생침해 모니터링단 소규모사업장 근로자 근로 인식 조사 결과 보고」.
- _____ (2016b), “서울시 마을노무사, 소규모 사업장 직접 찾아가 노무 컨설팅”, 2016. 7. 4. 보도자료.

- 서울특별시 일자리노동정책관(2017), 「2016년 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사 결과 보고」.
 _____(2018a), 「2017년 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사 결과 보고」.
 _____(2018b), 「취약계층 근로자 노동권리 보호를 위한 서울시 시민명예노동음부즈만 (재) 위촉 계획」.
- 손영주(2019), 「성평등 노동을 저해하는 한국의 여성노동 현실」, 서울특별시·한국여성학회 주최 토론회 <2019 성평등 주간 기념: 성평등 노동시장을 위한 법제도 개선 및 정책 제안> 토론자료.
- 송명희(2012), 『여성근로자 육아휴직 및 육아기 단축근무제 실태조사: 10인 미만 소규모 사업장을 대상으로』, 한국여성노동연구소.
- 신경아·마경희·박기남·김혜경·정주연(2006), 『소규모 서비스업 여성노동자 실태조사 및 정책연구: 10인 미만 음식점업 종사자를 중심으로』, 민주노동당.
- 안전보건공단(2017), 『제5차 근로환경조사 최종보고서』.
- 안주엽·성재민·오선정(2016), 『4인 이상 사업장 실태조사』, 고용노동부.
- 이주희(2017), 「여성고용정책의 변화와 쟁점」, 『고용노동정책의 역사적 변화와 전망』, 서울대학교 출판문화원.
- 이후연·백종태·조영채(2016), 「제조업 남성 근로자의 직무 스트레스와 피로와의 관련성」, 『한국산학기술학회 논문지』 제17권 7호, 543-554쪽.
- 임윤옥(2012), 「심층면접을 통해 본 여성노동자 모성권 사용 실태 연구」, 한국여성노동자회 주최 토론회 <30인 미만 서비스업종 모성권·성희롱 실태조사: 임신한 여성노동자는 ‘불량품’인가?> 발표자료.
- 장지연(2015), 「젠더 관점으로 비정규직종합대책(안)을 평가하고 노동시장 개편안의 새로운 방향을 모색하다」, 전국여성노동조합·한국여성노동자회·한국여성단체연합·한국여성민우회 주최 <젠더 관점에서 본 비정규직 종합대책의 실상과 대안> 토론회 자료, 5-19쪽.
- 젠더갑질실태조사팀(2018), 「일터에서 여성들이 겪는 갑질을 보라: 젠더갑질 실태조사 결과 보고서」.
- 정승래(2012), 「소규모 제조업 근로자의 작업능력과 직무스트레스에 관한 연구」, 부경대학교 석사학위논문.
- 정이환(2007), 「기업규모인가 고용형태인가: 노동시장 불평등의 요인 분석」, 『경제와 사회』 제73호, 332-355쪽.
- _____ (2018), 「한국 노동시장의 분절 구조와 대안 모색」, 『노동리뷰』 제163호, 7-20쪽.
- 정현주(2011), 「영세 제조업체 실태에 관한 연구: 이론과 현실-봉제업을 중심으로」, 『노동연구』 제22집, 141-185쪽.
- 정형욱(2006), 「노동법 적용 대상의 성별 효과: 남성우선보호와 여성적용배제」, 『여성학논집』 제23권 1호, 109-139쪽.

- 정형옥·남승연·이초록(2018), 『성남시 노동정책 기본계획 수립 연구』, 성남시.
- 최미진·김선미·성경남·박주영(2008), 『여성노동정책의 의제 설정을 위한 한국노총 성평등 실태 기초조사 보고서』, 한국노총 중앙연구원.
- 최유진·김복한·이혜진(2017), 『서울시 소규모사업장 통합환경관리 추진방안』, 서울연구원.
- 최은희(2016), “지역사회 조직개발이론을 토대로 소규모 사업장 근로자의 건강관리 역량강화 모형 구축: 근로자건강센터를 중심으로”, 가톨릭대학교 박사학위논문.
- 통계청(2011), 전국사업체조사.
- _____ (2016), 전국사업체조사.
- _____ (2017), 전국사업체조사.
- 한상운·성주호(2013), “두루누리사회보험이 소규모사업장의 저임금근로자에게 미치는 영향”, 『연금연구』 제3권 1호, 23-40쪽.
- 한수정(2002), “소규모 사업장 여성근로자의 우울, 자아존중감과 건강실천행위”, 『한국보건간호학회지』 제16권 2호, 454-468쪽.
- 한인상(2013), “영세사업장에 대한 근로기준법 적용 제한의 비판적 검토”, 『노동법논총』 제27호, 1-36쪽.
- 황정임·박선영·주재선·안상수·동계연·신상숙·이영희(2018), 『2018 성희롱 실태조사』, 여성가족부.
- Sokoloff, Natalie J.(1980), *Between money and love*, 이효재 옮김(1990), 『여성노동시장이론: 여성의 가사노동과 시장노동의 변증법』, 이화여자대학교 출판부.
- Williams, Joan C.(2000), *Unbending Gender: Why Family and Work Conflict and What to Do about It*, Oxford; New York: Oxford University Press.
- _____ (2010), *Reshaping the Work-Family Debate: Why Men and Class Matter*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- _____ (2019), “한국의 여성과 노동: 해외의 교훈”, 서울특별시·한국여성학회 주최 토론회 <2019 성평등 주간 기념: 성평등 노동시장을 위한 법제도 개선 및 정책 제안> 발표자료.
- 남궁진(2019), “도 “근로감독권 지방에 달라” … 소규모 사업장 관리 역부족”, 기호일보 2019년 7월 16일자, <http://www.kihoilbo.co.kr/?mod=news&act=articleView&idxno=816932>.
- 윤슬기(2018), “경사노위·서울시 “정부, 노동분야 권한 지방정부로 이양해야””, 뉴시스 2018년 10월 11일자, http://www.newsis.com/view/?id=NISX20181011_0000440387&clD=10801&pID=14000.

Abstract

How to improve working environment in a business with less than 30 employees in Seoul

Kuk, Mi-Ae

Department of Women's Policy Research

Research Fellow

Park, In Sook

Department of Women's Policy Research

Researcher

The number of businesses with less than 30 employees in Seoul is 783,541, accounting for 97.8% of the total number of businesses (800,929). Despite its overwhelmingly high rate, these businesses have been researched neither for their actual conditions nor for their state of protecting rights and interests of employees due to accessibility and administrative capability. This “massive blind spot” now get focus because improvement of these businesses will have a meaningful impact on enhancing quality of women's job. This study researched took note of the fact that size of business is something that causes segmentation and (re)production of labor market, analyzing working conditions of business with less than 30 employees. The areas analyzed are ‘job structure like work status and staffing’, ‘compliance of labor related act and level of social security’ and ‘culture of respect in the workplace’. And the following three categories of industries were studied: manufacturing industry(dominated by male employees), wholesale/retail sales(similarly shared by male and female employees) and lodging/restaurant industry(dominated by female employees).

[Job structure] A study on work and staffing shows that key job

positions of each industry are heavily taken by men and that there was a stark job segregation by gender. Managerial positions and above were severely filled by men. This gender gap was firmly settled in the male-oriented manufacturing industry and in the wholesale/retail industry as well where men and women share the similar portion, which means male dominance in the key positions and managerial positions was related with each other and at the same time reinforce the other.

Male employees in the wholesale/retail industry have the highest level of positive perception on reward for their work and discretionary power. And gender gap was relevant. In the wholesale/retail sales industry, average years of service and weekly working hours between men and women were similar, but average monthly salary of women was only 77.5% of that of men. Also, rate of women at the managerial positions and above was mere one third of the men. This is a good explanation as to why women have lower positive perception than men when it comes to appropriate reward and discretionary power.

[Compliance of labor related act and level of social security] In the lodging/restaurant industry heavily dominated by women, the number of part timers and non-permanent workers were considerably higher than other industries and average monthly salary was severely low. Therefore, rate of respondents who said they were informed of 'principles of wage payment' 'minimum wage' and 'overtime allowance' was high. Due to characteristics of the industry, rate of respondents who said they were informed of the 'legal holiday' shows the lowest values. Rate of employees taking out social insurance was also the lowest.

Many respondents in the manufacturing and wholesale/retail sales industry said they didn't have Rules of Employment. Especially, among businesses with 10 or more employees, which are required to establish and report Rules of Employment by Labor Standard Act, only 52.9% said there is Rules of Employment in place. Only 65.7% said that they

signed employment contract and was given a copy of that. In many businesses, welfare benefits such as maternity leave or child care leave were not implemented. The type of welfare benefits that was implemented the most was maternity leave, but only 33.4% of respondents said they had. Compliance of labor related act and level of social security is applicable to the business level, therefore not the gender gap but the difference in the industry was relevant.

[Culture of respect in the workplace] In the area of 'fairness in the work distribution' and 'fairness in the process of conflict resolution', positive response was the lowest among female employees in the manufacturing industry, while male employees in the same industry showed the lowest positive response in the 'use of honorifics' and 'leaving work on time'. Especially, the level of positive response among men in the wholesale/retail industry was relevantly higher than that of women when it comes to 'fairness in the work distribution' and 'fairness in the conflict resolution'.

Number of respondents with experience of workplace violence was comparatively higher in the manufacturing and wholesale/retail sales industry where gender hierarchy in the job and title is severe. The number of respondents with experience of suffering 'verbal violence' and 'sexual harassment' was the highest in the wholesale/retail sales industry and 'physical violence' and 'bully and workplace harassment' in the manufacturing industry. When it comes to resolving the workplace violence cases, there were many cases where 'the victim just puts up with it and lets it pass' or 'the victim either is transferred to other department or leaves the company'. It rarely happens that official corporate policy is applied or that disciplinary action is taken against the perpetrator. A comprehensive approach considering characteristic of hierarchical relations is required in that improvement of working condition in the business with less than 30 employees should be conducted in line with change in the organizational culture.

With regard to people's perception on job security of the current position, there was little gap between permanent workers and temporary workers. Converting temporary to permanent employees is surely critical to guarantee job security of workers. But even many of permanent employees are skeptical about their job security. A study is required to understand what the permanent employment means to those working in the business with less than 30 employees, who account for absolute majority of all employees, and why they come to be skeptical about their job security.

Keyword: job structure, compliance of labor related act, culture of respect in the workplace, labor supervision, gender equal working environment

[부록1] 한국표준산업분류(KSIC10)

대분류		중분류	
코드	항목명	코드	항목명
A	농업, 임업 및 어업(01~03)	01	농업
		02	임업
		03	어업
B	광업(05~08)	05	석탄, 원유 및 천연가스 광업
		06	금속 광업
		07	비금속광물 광업; 연료용 제외
		08	광업 지원 서비스업
C	제조업(10~34)	10	식료품 제조업
		11	음료 제조업
		12	담배 제조업
		13	섬유제품 제조업; 의복 제외
		14	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 업체
		15	가죽, 가방 및 신발 제조업
		16	목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외
		17	펄프, 종이 및 종이제품 제조업
		18	인쇄 및 기록매체 복제업
		19	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업
		20	화학 물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외
		21	의료용 물질 및 의약품 제조업
		22	고무 및 플라스틱제품 제조업
		23	비금속 광물제품 제조업
		24	1차 금속 제조업
		25	금속 가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외
		26	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업
		27	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업
		28	전기장비 제조업
		29	기타 기계 및 장비 제조업
		30	자동차 및 트레일러 제조업
31	기타 운송장비 제조업		
32	가구 제조업		
33	기타 제품 제조업		
34	산업용 기계 및 장비 수리업		
D	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업(35)	35	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업
E	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	36	수도업
		37	하수, 폐수 및 분뇨 처리업
		38	폐기물 수집, 운반, 처리 및 원료 재생업
		39	환경 정화 및 복원업

대분류		중분류	
코드	항목명	코드	항목명
F	건설업(41~42)	41	종합 건설업
		42	전문직별 공사업
G	도매 및 소매업(45~47)	45	자동차 및 부품 판매업
		46	도매 및 상품 중개업
		47	소매업; 자동차 제외
H	운수 및 창고업(49~52)	49	육상 운송 및 파이프라인 운송업
		50	수상 운송업
		51	항공 운송업
		52	창고 및 운송관련 서비스업
I	숙박 및 음식점업(55~56)	55	숙박업
		56	음식점 및 주점업
J	정보통신업(58~63)	58	출판업
		59	영상·오디오 기록물 제작 및 배급업
		60	방송업
		61	우편 및 통신업
		62	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업
		63	정보서비스업
		64	금융업
K	금융 및 보험업(64~66)	65	보험 및 연금업
		66	금융 및 보험관련 서비스업
		68	부동산업
L	부동산업(68)	68	부동산업
M	전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	70	연구개발업
		71	전문 서비스업
		72	건축 기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업
		73	기타 전문, 과학 및 기술 서비스업
N	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	74	사업시설 관리 및 조경 서비스업
		75	사업 지원 서비스업
		76	임대업; 부동산 제외
O	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(84)	84	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정
P	교육 서비스업(85)	85	교육 서비스업
Q	보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	86	보건업
		87	사회복지 서비스업
R	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	90	창작, 예술 및 여가관련 서비스업
		91	스포츠 및 오락관련 서비스업
S	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	94	협회 및 단체
		95	개인 및 소비용품 수리업
		96	기타 개인 서비스업

[부록2] 설문지

Code □□

ID □□□□

서울시 30인 미만 사업장 근로환경 실태조사

안녕하십니까?

서울시여성가족재단은 '성 평등 희망도시 서울'을 실현하기 위하여 여성·가족 관련 연구 및 정책개발, 교육, 교류협력 사업을 수행하는 서울시 출연기관입니다.

이 조사는 서울시 30인 미만 사업장에서 일하시는 분들의 근로환경을 파악하고자 실시하는 것으로, 향후 개선방안을 마련하는 기초자료로 활용될 예정입니다.

귀하가 제공하는 정보는 통계법 제33조와 제34조에 의거하여 익명이 보장되며, 조사내용은 통계 작성을 위해서만 사용됩니다. 귀하의 응답은 서울시 정책을 만드는 데 귀중한 자료로 활용되오니 잠시 시간을 내시어 설문에 응해주시기를 부탁드립니다. 감사합니다.

2019년 4월



깨끗하고 투명한 일 처리로 청렴재단, 청렴 서울을 만들겠습니다!

□ 조사기관 : ㈜리서치코리아 (문의 : 김미래 연구원)

문의 : 서울사무소 02-336-6262, 대구 053-422-5004 / researchk@naver.com

SQ1. 사업장 규모	① 2~4인 ② 5~9인 ③ 10~29인 ④ 그 외 (☞ 조사중단)
SQ2. 성 별	① 여성 ② 남성
SQ3. 연령(만 나이)	만 _____세 (☞만19세 이상 만64세 미만 이외 조사중단)
SQ4. 산업 분야	① 제조업 ② 도매 및 소매업 ③ 숙박 및 음식점업 ④ 그 외 (☞ 조사중단)

I. 다음은 귀하의 업무와 관련된 질문입니다.

1. 귀하가 직장에서 **담당하시는 업무는 다음 중 어디에 해당하십니까?** 가장 주된 업무 기준으로 응답해주시시오.

① 생산 및 제조 ② 판매/영업 ③ 서비스 ④ 기획/관리 ⑤ 기타 : _____

(※ 기획/관리: 경영기획, 구매·자재관리, 자산관리, 인사·노무관리, 회계·재무 등)

2. 위에서 답하신 **가장 주된 업무 외에 귀하에게 추가로 요구되는 업무가 있습니까?** 있다면, **가장 주된 업무와 추가로 요구되는 업무의 비중을 작성**해주시시오. (①+②는 100%가 되도록 작성)

① 있음 : ①가장 주된 업무 _____% + ②추가로 요구되는 업무 _____% = 100%

② 추가로 요구되는 업무 없음

3. 귀하의 **직급**은 다음 중 어디에 해당합니까?
 ① 사원급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급/부장급 ⑤ 임원급 ⑥ 기타 : _____
4. 귀하와 동일한 종류의 업무를 하는 **직원들의 성별**은 어떻게 됩니까? **가장 주된 업무 기준**으로 응답해주시시오.
 ① 남성 ① _____ % + 여성 ② _____ % = 100%
 ② 나와 동일한 종류의 업무를 하는 직원은 없다 ③ 잘 모름
5. 귀하의 **업무를 지시하고 관리하는 직속 상사**는 남성입니까? 여성입니까?
 ① 남성 (→ 5-1번으로) ② 여성 (→ 5-1번으로) ③ 직속상사 없음 (→ 6번으로)

5-1. 귀하의 **직속상사**는 다음 사항에 대해 어떻게 됩니까? 각 항목별로 해당하는 곳에 √ 표시를 해주시시오.

구분	전혀 동의하지 않는다			매우 동의한다
1) 내가 업무를 잘 하도록 도움을 준다	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤			
2) 내가 일을 잘했을 때 칭찬하고 인정해준다	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤			
3) 내가 발전하도록 격려하고 도와준다	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤			

6. 귀하의 **현재 업무에 대한 다음 설명에 어느 정도 동의하십니까?** 각 항목별로 해당하는 곳에 √ 표시를 해주시시오.

구분	전혀 동의하지 않는다			매우 동의한다
1) 내가 하는 일에 대한 노력과 성과를 고려할 때 적절한 보상을 받고 있다	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤			
2) 내가 일하는 직장은 최상의 업무수행 능력을 발휘하도록 동기를 부여한다	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤			
3) 나에게 요구되는 업무 범위가 명확하다	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤			
4) 필요하다고 생각될 경우 일의 속도나 순서, 방법 변경을 요청할 수 있다	① ---- ② ---- ③ ---- ④ ---- ⑤			

7. 귀하가 하시는 **가장 주된 업무와 관련하여 직장에서 제공하는 대인업무 관련 지침(매뉴얼)**이 있습니까?
 ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모름 ④ 해당없음(대인업무 하지 않음)
8. 귀하가 하시는 **가장 주된 업무와 관련하여 직장으로부터 '건강과 안전에 관한 위험 요인'에 대한 정보를 제공받거나 교육을 받은 적이** 있습니까?
 ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모름
9. 현재 직장에서 일하시면서 **신체적 질환이나 과도한 정신적 스트레스 등으로 인해 치료를 받으신 적이** 있습니까?
 ① 예 ② 아니오

II. 다음은 직장의 사회보장 등 관련 제도에 관한 질문입니다.

1. 귀하는 현재 직장에서 다음의 **사회보험에 가입**되어 있습니까? (지역 가입 제외)

구분	① 가입	② 비가입	③ 잘 모름
1) 국민연금	①	②	③
2) 고용보험	①	②	③
3) 건강보험	①	②	③
4) 산재보험	①	②	③

2. 현재 직장에서 일하시면서 다음 사항에 대해 **안내/공지를 받으신 적이 있는지(㉠)**, **현재 직장이 다음 사항을 보장하는지(㉡)** 각 항목별로 해당하는 곳에 √ 표시를 해주십시오.

구분	㉠ 안내/공지 여부		㉡ 보장 여부			
	예	아니오	예	아니오	잘 모름	
1) 임금지급 원칙 (임금은 통화(현금)로 직접 노동자에게 전액 지급하여야 하며, 매월 1회 이상 정해진 날 지급해야 합니다.)	①	②	①	②	③	
2) 최저임금 (2019년 최저임금은 시간당 8,350원입니다. 사용자는 노동자가 쉽게 볼 수 있는 장소에 최저임금을 게시하거나 적당한 방법으로 알려야 합니다.)	①	②	①	②	③	
3) 초과근무수당 및 가산임금 (연장근로,야간근로(밤10시~새벽6시)-휴일근로를 할 경우 시간당 50%의 초과근무수당을 추가로 받을 수 있습니다.)	①	②	①	②	③	
4) 연차휴가 (입사 후 1년간 출근율이 80% 이상인 경우 2년차 유급휴가 일수는 1년차에 1개월 만근 시 1일씩 발생한 유급휴가와 별도로 15일 보장됩니다.)	①	②	①	②	③	
5) 법정공휴일 (관공서의 공휴일 규정에 의해 공휴일이 된 날을 의미하며, 명절이나 선거일, 일요일이 해당됩니다.)	①	②	①	②	③	
구분	㉠ 안내/공지 여부			㉡ 보장 여부		
	예	아니오	해당없음	예	아니오	잘 모름
6) 휴게시간 (근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 근로시간이 8시간인 경우 1시간 이상 휴게시간이 보장됩니다.)	①	②	③	①	②	③
7) 주휴수당 (일주일간 소정의 근로일수를 개근한 노동자가 유급휴일에 받는 돈입니다. 1주일에 15시간 이상 근무한 노동자를 대상으로 지급합니다.)	①	②	③	①	②	③

3. 귀하의 직장에는 **문서로 작성된 취업규칙**이 있습니까?
 ① 예 ② 아니오 ③ 잘 모름 ④ 해당없음
4. 귀하는 현재 직장에서 **근로계약서**를 작성하고 한 부를 받으셨습니까?
 (※ 2012년부터 1인 이상을 고용하는 모든 사업장에 서면 근로계약서 작성 및 교부 의무가 부과되었습니다.)
 ① 작성하였고 교부받음 ② 작성했으나 교부받지 못함
 ③ 작성하지 않음 ④ 잘 모름
5. 귀하의 직장에 **다음의 제도가 있는지(㉠)**, **귀하가 직접 사용한 적이 있는지(㉡)**, **일반적으로 직원들이 쉽게 사용할 수 있는지(㉢)** 각 항목별로 해당하는 곳에 √ 표시를 해주십시오

구분	㉠ 제도 존재 유무				㉡ 본인 사용 경험 (입사 이후 현재까지)			㉢ 직원들이 쉽게 사용할 수 있는지 여부		
	있음	없음	모름		있음	없음	해당자 아님	쉬움	쉽지 않음	대상자 없음
1) 산전-산후 휴가(출산전-후 휴가)	①	②	③	=> 제도가 있는 경우	①	②	③	①	②	③
2) 육아휴직	①	②	③		①	②	③	①	②	③
3) 배우자출산휴가	①	②	③		①	②	③	①	②	③
4) 시차출퇴근제	①	②	③		①	②	③	①	②	③
5) 육아기 근로시간 단축제	①	②	③		①	②	③	①	②	③
6) 임신 중 근로시간 단축제	①	②	③		①	②	③	①	②	③

- ▶ **배우자출산휴가** : 여성 배우자의 출산 시 남성 배우자가 사용할 수 있는 휴가로, 최소3일에서 최대5일 까지 신청할 수 있으며 신청기간 중 3일은 유급휴가(2019년 하반기부터 최대10일로 확대)
- ▶ **시차출퇴근제** : 1일 8시간(주40시간) 근무를 유지하면서 근로자가 출퇴근시간을 자율적으로 조정할 수 있는 제도 (예: 오전8시부터 오후5시까지 근무)
- ▶ **육아기 근로시간 단축제** : 만8세(또는 초등학교 2학년) 이하의 자녀가 있는 근로자가 주당 근로시간을 15~30시간으로 단축하는 제도
- ▶ **임신 중 근로시간 단축제** : 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 임금을 종전과 같이 지급받으면서 근로시간을 하루에 2시간 단축할 수 있는 제도
- ▶ **대상자 없음** : 제도를 사용할 수 있는 근로자가 없는 경우(예: 출산전후 휴가와 임신 중 근로시간 단축제는 임신한 여성근로자가 없는 경우, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제의 경우 8세 이하 자녀가 있는 근로자가 없는 경우)

6. 귀하의 직장에는 다음과 같은 **조직이나 모임**이 있습니까?

구분	① 있음	② 없음	③ 잘 모름
1) 직원의 고충 처리를 위해 회사가 만든 조직(또는 담당자)	①	②	③
2) 직장에서 발생하는 일에 대해 직원이 의견을 밝힐 수 있는 정기회의	①	②	③
3) 노동조합이나 노동자협의회 등 직원을 대표하는 조직/모임	①	②	③

Ⅲ. 다음은 직장의 분위기와 조직문화에 관한 질문입니다.

1. 귀하의 **직장에 대한 다음 설명에 어느 정도 동의하십니까?** 각 항목별로 해당하는 곳에 √ 표시를 해주십시오.

구분	전혀 동의하지 않는다						매우 동의한다
1) 업무가 공평하게 분배된다	① ----- ② ----- ③ ----- ④ ----- ⑤						
2) 갈등이 발생할 경우 공정한 방식으로 처리된다	① ----- ② ----- ③ ----- ④ ----- ⑤						
3) 상대를 부르거나 대화할 때 보통 존칭을 사용한다	① ----- ② ----- ③ ----- ④ ----- ⑤						
4) 눈치를 보느라 제시간에 퇴근 못하는 경우가 거의 없다	① ----- ② ----- ③ ----- ④ ----- ⑤						

2. 귀하는 **현재 직장에서 본인 또는 주위 동료**가 다음과 같은 일을 경험하는 것을 들었거나 보신 적이 있습니까?

구분	① 경험 유무 및 피해자 성별				② 가해자 및 성별										
	있음		없음		사업주, 상사		법인대표		동료, 부하직원			거래처직원, 고객		모름	
	남성	여성			남성	여성	남성	여성	모름	남성	여성	모름			
1) 언어 폭력				⇒ '있다'고 응답한 경우											
2) 신체적 폭력															
3) 원하지 않는 성적 관심 등 성희롱															
4) 왕따/괴롭힘															

※ 위의 항목에 한 가지라도 '있다'고 응답하신 경우 2-1번 문항에 응답해주십시오.

V. 일반적 사항

1. 귀하는 현재 직장에 다음 중 어떤 형태로 고용되어 있습니까?

- ① 정규직 : 고용계약기간을 특별히 정하지 않았거나, 고용계약기간이 1년 이상으로 특별한 사유가 없는 한 현재 직장에서 계속 일할 수 있는 노동자
- ② 무기계약직 : 고용계약기간을 정하지 않아 계속 일할 수 있지만, 급여체계나 근로조건이 정규직과 다른 상태에서 일하는 노동자
- ③ 기간제계약직 : 고용계약기간을 정하고 고용되어 일하는 노동자
- ④ 파견·용역근로 : A사업주와 고용계약을 체결하고 B사업체로 파견되어 일하는 노동자

2. 귀하의 고용상황과 관련하여 다음 사항에 대해 응답해주시시오.

1) 근무형태	① 전일제 ② 시간제
2) 주당 근무시간	1주 평균 ____시간 (실제 일한 시간) (지난 3개월 평균)
3) 월 평균 임금	월 평균 ____만원 (실제 받은 금액/세금 공제 후) (지난 3개월 평균)
4) 근속기간	총 ____년 ____개월

3. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 고등학교 졸업 이하 ② 2-3년제 대학 졸업 ③ 4년제 대학 졸업 ④ 대학원 졸업 이상

4. 귀하의 혼인상태는 어떻게 되십니까?

- ① 기혼-유배우 (→ 4-1번 문항으로) ② 기혼-무배우(별거, 이혼, 사별) ③ 비혼

4-1. 귀하의 배우자는 현재 일/경제활동을 하고 있습니까?

- ① 예 (→ 4-2번 문항으로) ② 아니오

(임금이나 이윤을 목적으로 1주일에 1시간 이상 일했거나 가족이 경영하는 사업체에서 무보수로 1주일에 18시간 이상 일한 경우)

4-2. 배우자의 월평균 임금(수입)은 얼마입니까? 월 _____만원 (실제 받은 금액 기준) (지난 3개월 평균)

☞ 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다 ☞

2019 정책연구 - 04

서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안

발행인 강경희
연구자 국미애·박인숙
발행일 2019년 8월
인쇄처 (주)행복드림
발행처 서울시여성가족재단
주 소 서울시 동작구 여의대방로54길 18
전 화 02-810-5101(대)
ISBN 979-11-89763-45-9

이 책의 저작권은 서울시여성가족재단에 있습니다.
무단 전재와 무단 복제를 금합니다.

서울시여성가족재단

클린신고센터

www.seoulwomen.or.kr

신고자의 신분과 내용은 철저히 비밀로 보호하고 있습니다

