
부천지역 제조업 노동자 실태조사

 부천시 비정규직
근로자 지원센터
판타지아 부천

 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

< 목 차 >

1장 서론	1
1절 조사 목적 및 배경	1
2절 주요 조사 내용	1
3절 조사 방법	1
2장 부천시 지역 제조업 현황	3
1절 기존 조사·연구 검토	3
2절 지역내 제조업 사업체 현황	6
1. 규모, 업종별 사업체 현황	6
2. 임가공 현황	9
3절 제조업 고용 현황	12
1. 제조업 고용 현황 : 업종·직종 및 인적 특성을 중심으로	12
2. 규모별 고용 현황	17
3. 기간제 노동	17
4절 제조업의 노동시장 현황	20
1. 임금	20
2. 노동시간	23
3장 설문조사 분석 결과	26
1절 설문조사 개관	26
2절 고용 및 근로계약	27
3절 근로조건 및 후생복지	33
1. 근무형태 및 노동시간	33
2. 임금	36
3. 복리후생	41
4. 산업안전 및 고충처리	47
5. 부천시 및 부천시비정규직근로자지원센터의 역할	58
6. 생활실태	62
7. 소결	66

4장 사례조사	68
1절 사례조사 참여자 개관	68
2절 사례조사 내용	69
1. 입직경로·방법과 근로계약	69
2. 임금, 노동조건	70
3. 비정규 노동	72
4. 산업안전 및 여가	73
5. 주요 불만 사항 및 이해대변	75
6. 부천시에 바라는 사항	77
3절 소결	78
5장 결론 및 정책 제언	80
1절 실태조사 결과 요약 및 부천시의 노동정책 검토	80
1. 실태조사 결과 요약	80
2. 부천시의 노동자 지원 정책과 지역내 노사관계 현황	80
2절 부천지역 제조업 노동자 처우 개선을 위한 정책 방안	83
1. 고용 및 노동조건 질 향상	83
2. 산업안전 강화 : 노동안전 지킴이 운동 전개	85
3. 부천시의 역할	85
< 참고 문헌 >	88
[부록1] 설문지	89
[부록2] 조사후기	99

<표 차례>

[표 2-1] 통계 자료 설명	3
[표 2-2] 직장생활의 어려움	5
[표 2-3] 제조업내 업종별 사업체 수 변화	7
[표 2-4] 노동자 규모별 제조업 사업체 수(2018년)	8
[표 2-5] 업종별-규모별 사업체 수(2018년)	8
[표 2-6] 지역내 임가공 실태	10
[표 2-7] 부천시 제조업의 종사상 지위별 취업자 현황(2019. 10월, 거주자 기준)	12
[표 2-8] 부천시 제조업의 종사상 지위별 취업자 현황(2019. 10월, 근무지 기준)	13
[표 2-9] 종사상지위별-성별 고용 변화	14
[표 2-10] 업종별-성별 고용규모	15
[표 2-11] 직종별 고용 현황	15
[표 2-12] 연령별-성별 제조업 노동자 현황	16
[표 2-13] 부천 제조업내 기간제 노동 세부 현황	18
[표 2-14] 계약직 노동자 세부 현황	19
[표 2-15] 주요 변수별 월 평균 임금	21
[표 2-16] 저임금 미만자 현황	22
[표 2-17] 주요 변수별 노동시간 현황	23
[표 2-18] 주당 노동시간 36시간 미만 단시간 취업 노동자	24
[표 2-19] 주당 노동시간 구분 세부 현황	24
 [표 3-1] 설문조사 참여자 현황	26
[표 3-2] 고용형태 분류 기준	27
[표 3-3] 비정규 고용형태 세부 현황	28
[표 3-4] 파견업체의 부당 행위 경험 유무	29
[표 3-5] 세부 변수별 근로계약서 작성 현황	30
[표 3-6] 세부 변수별 이직 경험 유무와 이직 횟수	32
[표 3-7] 세부 변수별 근무시간	34
[표 3-8] 세부 변수별 주말 근무 현황	35
[표 3-9] 월근로시간	36
[표 3-10] 임금명세서 교부 여부와 인지 정도	37
[표 2-11] 임금산정 방식 인지도	37

[표 3-12] 월 임금 수준	38
[표 3-13] 시급액 수준	39
[표 3-14] 시급액 기준 최저임금 미만자 현황	40
[표 3-15] 세부 변수별 연차휴가 사용 실태	42
[표 3-16] 가장 필요한 복지 항목	43
[표 3-17] 세부 변수별 필요 복지항목	44
[표 3-18] 근무조건 및 복리후생 분야 만족도	46
[표 3-19] 복지후생 만족도 (5점 척도)	46
[표 3-20] 산재 위험도(5점 척도)	48
[표 3-21] 세부 변수별 재해율	49
[표 3-22] 산재발생 원인	50
[표 3-23] 세부 변수별 산업안전교육 실태	51
[표 3-24] 세부 변수별 부당한 대우 유경험자 비율	53
[표 3-25] 부당한 대우·불이익 유형	53
[표 3-26] 부당대우시 대응 방법	54
[표 3-27] 노조 가입 성향(4점 척도 평균)	55
[표 3-28] 노조 가입 의사가 낮은 이유	56
[표 3-29] 세부 변수별 노조 가입의사가 낮은 이유	57
[표 3-30] 부천시에 대한 요청 사항	58
[표 3-31] 세부 변수별 부천시에 대한 요청 사항(1순위)	59
[표 3-32] 부천시비정규직근로자지원센터가 주력해야 할 사업	61
[표 3-33] 세부 변수별 부천센터가 해야 할 일(1순위)	61
[표 3-34] 세부 변수별 가구 소득액(월)	62
[표 3-35] 주요 변수별 거주 주택 소유 형태	63
[표 3-36] 생활비중 가장 많이 지출되는 항목	64
[표 3-37] 주요 변수별 생활비중 가장 많이 지출되는 항목	65
[표 4-1] 사례조사 참여자 현황	68
[표 4-2] 사례조사 참여자 월 임금	70
[표 5-1] 부천지역 노동조합 조직 현황	81
[표 5-2] 부천시 일자리 정책과 예산 내역	82
[표 5-3] 서울시 자치구 노동센터의 예산 (2018. 12월 기준)	87

<그림 차례>

[그림 2-1] 부천시 지역의 제조업 사업체 현황	6
[그림 2-2] 부천시, 경기도의 제조업 취업자 현황(거주 기준)	12
[그림 2-3] 규모별 고용 비중	17
[그림 2-4] 부천시 제조업 노동자중 기간제 노동자 비율	17
[그림 2-5] 기간제 노동자의 근로계약기간	19
[그림 2-6] 경기도 제조업 노동자의 월 임금 (2019.10월)	20
[그림 3-1] 파견업체 이용 이유	29
[그림 3-2] 근로계약서 작성 현황	30
[그림 3-3] 지난 3년간 이직 경험 유무	32
[그림 3-4] 근무형태	33
[그림 3-5] 근무시간	34
[그림 3-6] 임금명세서 교부 여부 및 임금산정 방식 인지 여부	36
[그림 3-7] 월 임금액 분포	38
[그림 3-8] 시급액 현황	39
[그림 3-9] 사회보험 가입 현황	41
[그림 3-10] 연차휴가 사용실태(5인 이상)	42
[그림 3-11] 산재 위험도	48
[그림 3-12] 산재 처리 유형	50
[그림 3-13] 산재 미처리 이유	51
[그림 3-14] 산업안전교육 실태	51
[그림 3-15] 부당 대우나 불이익 경험 · 목격	52
[그림 3-16] 부당행위 주체	54
[그림 3-17] 노조 가입 의사	55
[그림 3-18] 거주 지역	62
[그림 3-19] 거주하는 주택의 소유 형태	63

1장 서론

1절 조사 목적 및 배경

- 부천지역은 1990년대 중반까지 인접한 인천지역, 그리고 시흥·안산지역과 함께 수도권 제조업의 주력 지역이었다.
- 1990년대 이후 노동집약적 경공업 부문의 구조조정과 사업장의 지방·해외 이전 등으로 수도권에 소재한 제조업 부문이 상대적으로 위축되면서 부천지역 제조업도 상대적으로 위축되었지만¹⁾,
- 현재도 부천지역에는 금형을 비롯한 많은 중소기업·노동자들이 다수 존재하고 있으며, 이 중 금형 산업은 전기 전자, 정밀기계, 광학 산업 등 제조업 핵심 부품 생산의 기반을 형성하는 업종이다.
- 그럼에도 불구하고 부천지역 제조업 노동자 실태를 파악하고 이를 지원하기 위한 정책방안 마련에는 상대적으로 미흡한 편이다.
- 2000년대 중반, 금형 부문 인력난 해소를 위한 실태조사 이후 부천지역내 제조업 전반에 대한 실태 조사는 없었던 상황으로서,
- 이 조사는 지난 10년이 넘는 기간 동안 부천지역 제조업 실태조사 공백을 메우고, 인력난 해소라는 관점을 넘어서 부천지역 제조업 노동자의 처우 개선 방안 마련을 목적으로 진행되었다.

2절 주요 조사 내용

- 부천지역 제조업 노동자의 노동실태
- 임금, 복리후생, 산업안전 등의 노동조건
- 고충 및 이해대변
- 작업장내 불만과 이해대변 실태, 그리고 부천시 및 센터에 대한 요청 사항 등

3절 조사 방법

- 설문조사
- 부천지역내 제조업 노동자를 대상으로 한 설문조사 실시 : 부천비정규직근로자지원센터 소속의 노동

1) 1994년 85,549명이던 부천지역 제조업 노동자 수는 2018년 56,276명으로 3만여명 가량 감소하였다. 그럼에도 불구하고 2018년 기준 부천지역 전체 임금노동자 20만 4천여명중 27.6%가 제조업 노동자이다(전국사업체조사 원자료, 각년도).

권익서포터즈가 부천시 지역내 제조업 밀집 지역 위주로 무작위 설문조사 실시하였다.

○ 사례조사

- 부천지역 거주 제조업 노동자를 대상으로 반(半)구조화된 질문지에 기반한 인터뷰 조사를 실시하였으며,
- 사례조사 참여 노동자는 성별, 연령별로 할당하였다.

○ 문헌 및 통계자료 조사

- 부천지역을 대상으로 한 기존 노동자 실태조사와 더불어 공식 통계자료를 활용한 분석도 병행하였다.

2장 부천시역 제조업 현황

○ 이 장에서는 각종 통계자료를 활용해 부천시역의 제조업 현황을 살펴보도록 한다. 이 장에서 활용하는 통계자료는 아래 [표 2-1]과 같다.

[표 2-1] 통계 자료 설명

조사 자료명	조사 대상	조사 방법	조사 횟수	주요 조사 내용
전국사업체조사	사업체	전수 조사 - 대상 : 1인 이상의 고정 사업장이 있는 사업체	연 1회 (매년 2-3월중 조사)	-사업체의 조직 특성 및 업종 -사업체 종사자 실태(성, 종사상지위, 규모 등)
지역별 고용조사	가구	표본 조사 - 대상 : 표본 대상가구인 231,100 가구내 만 15세 이상 가구원	연 2회 (4월, 10월)	-인적사항 -취업자의 노동조건 -실업자의 구직활동 실태 -비경활인구의 특성 등
광업·제조업조사	사업체	전수조사 - 대상 : 상시고용인원 10인 이상 사업체를 대상으로 전수조사(약 75천개)	연 1회 (매년 6-7월중 조사)	-사업체 현황 -종사자수 및 연간급여액, 연간 출하액(매출액) 및 수입액, 영업비용, 연간 제품별 출하액 및 재고액, 연간품목별 임가공(수탁제조) 수입액, 재고액, 유형자산(사업체) 등

- 기본적으로 위 통계자료를 일정 기간(년 기준) 간격으로 살펴봄으로써, 지난 10여년간 부천시역 제조업이 어떻게 변화해 왔는지를 파악하고자 한다.
- 지역별 고용조사 자료는 2010년, 2019년 하반기(10월 기준) 원자료를, 전국사업체조사는 2008년, 2018년 자료를, 광업·제조업조사 자료는 2007년, 2017년 자료를 활용한다. 통계자료별로 시점이 차이는 이유는 현 시점에서 원자료를 공개하고 있는 시점이 통계자료마다 다르기 때문이다.
- 지역내 고용현황은 지역별 고용조사 자료를, 사업체 현황은 전국사업체조사와 광업·제조업조사 자료를 주로 활용한다.

1절 기존 조사연구 검토

○ 국내 노동관련 연구는 주로 중앙 차원에서 진행되어 왔기에 지자체 단위의 실태조사 연구는 희소

한 편이다.

- 2000년대 이후 부천시 지역내 제조업 노동시장에 대한 조사·연구는 간헐적으로 진행되어 왔으며, 정인수(2006)의 연구가 대표적이다.
- 2000년대 초반의 통계자료와 설문조사를 통한 지역내 위 노동실태조사에서 언급된 주요 내용은 다음과 같다.
 - i) 30인 미만 소규모 사업체 종사의 비율이 높다.
 - ii) 부천지역 제조업은 국내 타지역이나 선진국보다 일자리 변동 자체가 극심하다.
 - iii) 부천지역 사업체 설문 분석결과 금융위기 이후 현재까지 부천 제조업은 성장하고 있고 영업수지나 매출액도 괜찮으며 부천지역 입지에도 상당한 만족을 보이고 있다. 최소한 당시 사업체는 만족하고 있는 것으로 나타났다.
 - iv) 그럼에도 사업주 입장에서 인력부족 문제는 여전히 지속되고 있다.
 - v) 재직자 조사 결과에서는 임금수준보다는 교육훈련의 기회나 종업원 복지수준 제고, 자기개발 가능성을 높여 줄 수 있는 방안이 중요 요구 사항으로 나타났다.
- 위 조사는 부천지역내 중소 제조사업체의 인력난 실태와 정책방안을 마련하기 위한 조사라는 점에서 이를 위한 정책 방안이 주로 제시되었다.
- 특히 위 조사에서 제조업 재직노동자의 평균 임금은 165만원으로 나타났으며, 주당 노동시간은 50.6시간으로 나타났다. 2006년 8월 기준으로 전체 임금노동자의 임금 평균액이 166만원, 주당 노동시간은 46.6시간이었다는 점에서 실질적으로 시간당 임금액은 전국 평균 대비 낮은 수준을 보이고 있었다.

○ 또 다른 조사는 2004년 부천 금형사업 협동조합 설문 조사 자료가 있다.

- 2000년대 초 행정자치부와 중소기업청으로부터 각각 지역경제 활성화 대상사업과 지역특화 품목으로, 또 산업자원부 선정 지역혁신 사업으로 부천시의 금형사업이 선정된 것을 계기로 부천몰드사업조합은 2004년 7월에 한국생산기술연구원 부천 디지털금형센터, 부천산업진흥재단의 도움을 받아 5인 이상 사업체 392개사와 5인 미만 업체 중 100개사를 임의로 선정하여 설문 및 방문조사를 실시하였다.
- 설문조사에 응답한 115개사를 중심으로 보면 금형기업의 형태를 보면 개인 기업이 85개로 74%, 법인 기업이 30개로 26%로 나타나 대부분의 금형기업이 영세한 것으로 나타났다.

○ 위 조사에서 노동자 관련 내용은 금형사업체를 대상으로 신규 노동력 채용 기준과 경로, 교육(직업훈련) 방법 등을 파악한 내용이 주를 이루고 있다.

- 지역내 금형사업체들은 노동자를 주로 경력과 평판을 기준으로 채용하고 있으며, 교육훈련도 주로 사업체내 기술자와의 1:1 현장 훈련(OJT) 방식으로 하고 있는 것으로 나타났다.

- 타 기업과의 연계도 주로 부천시 내외의 금형기업과의 연계가 주를 이루고 있고, 산학 연계는 매우 미흡한 것으로 나타났다.

○ 부천시 제조업 노동자에 대한 또 다른 조사로는 부천시 노동복지회관에서 2004년 9월에 실시한 부천 테크노파크 산업단지 재직자에 대한 기초 설문 조사이다.

- 노동복지회관에서 수행한 조사 대상은 부천 테크노파크 10,000명 정도의 노동자들이며 이들을 무작위로 추출하여 조사를 진행한 결과 총 482명을 대상으로 설문조사를 실시하였다.
- 위 조사에서 테크노파크 노동자의 가장 주요한 불만은 저임금과 장시간 노동이었다. 현재까지도 부천지역에서 지속되고 있는 중소 제조업 노동자의 주요 불만 사항들이다.

[표 2-2] 직장생활의 어려움

항목	비율(%)
고용의 불안정	5.7
직업의 적성에 맞지 않아서	4.4
일이 힘들다	6.3
직장동료, 상사와의 갈등	8.7
임금이 너무 낮다	21.6
근로시간이 너무 길다	14.3
문화, 취미활동 부족	13.6
회사의 전망이 좋지 않다	7.3
건강에 문제가 있다	2.8
작업환경이 열악하다	5.1
별로 없다	8.3
기타	1.7
합계	100(%, N=858)

- 그에 따라 전체 조사 참여자의 1/2 이상인 53.4% 노동자(237명)가 현재 일하고 있는 직장에서의 이직을 고려하고 있는 것으로 나타났다.

○ 또 다른 노동자 실태조사 자료로는 한국노동복지센터가 2005년에 수행한 『부천지역 몰드밸리 등 테크노벨트 형성에 따른 훈련수요 현황과 인적자원 수급원활화 방안 연구』(권순식외, 2005)이다.

- 전반적인 내용은 앞서 부천 금형사업 협동조합 설문 조사와 정인수(2006)의 내용과 거의 유사하다. 금형업계의 인력난 속에서 사업체를 대상으로 경영실태와 인력부족 실태와 이유, 그리고 교육훈련 실태 등을 파악하였고,
- 금형업계 재직 노동자 598명을 대상으로 임금 등의 노동시장·복지 실태 및 교육훈련 수요를 조사

하였다.

- 직종별 분포를 보면 생산기능직(57.6%)과 사무직(15.4%)의 비중이 높고, 월평균임금에 있어서는 150만원~199만원(34.0%), 120만원~149만원(23.3%), 200만원~249만원(17.4%)의 분포를 보이고 있으며,
- 앞선 조사와 유사하게 임금 및 복지에 대한 불만족이 높게 나타났다.

○ 중소기업 위주의 부천시 지역 제조업의 특성상, 저임금 장시간 노동에 대한 불만이 기존 조사에서 높게 나타나고 있다.

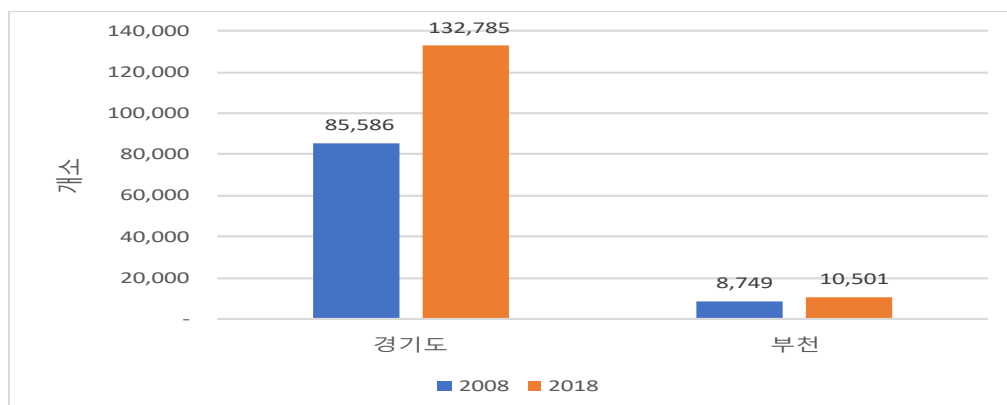
- 특히 부천시 지역 제조업 실태조사 결과에만 한정해서 보면, 제조업내 금형·소성·가공 등과 관련한 업종을 대상으로 인력난과 관련한 특정 이슈를 중심으로 살펴보고 있다는 점에서 한계를 지니고 있다.
- 또한 제조업 노동자를 대상으로 ‘조직화’ 측면에 대한 인식 조사는 전무했었다는 점에서 이번 실태조사는 의미가 있다.
- 과거 ‘90년대 중반까지 부천시내 제조업 노동조합간의 지역연대투쟁이 활발했었다는 점에서 현재 시점에서 제조업 부문내 노동자의 노동조합에 대한 인식과 가입 성향을 파악하고, 이를 지원하기 위한 지역 차원의 정책방안을 마련한다는 점에서 의미가 있다.

2절 지역내 제조업 사업체 현황

1. 규모, 업종별 사업체 현황

○ 2018년 기준으로 부천시 지역의 전체 사업체 수는 60,413개소이다. 이중 제조업 사업체 수는 10,501개소이며, 경기도 전체 제조업 사업체 132,785개소중 7.9%를 차지하고 있다.

[그림 2-1] 부천시 지역의 제조업 사업체 현황



* 전국사업체조사 원자료, 각년도

- 10년전인 2008년과 비교시 1,752개(20.0%)소가 증가하였다. 경기도 전체로는 47,199개소(55.1%)가 증가하여 경기도 전체의 제조업 사업체 수 증가율에는 못 미치고 있다.
- 제조업내 중분류 업종별 사업체 수 변화 양상을 보면, 식료품 제조업, 목재 및 나무제품 제조업, 의료용 물질 제조업, 코크스·석유정제품 제조업 등을 제외한 거의 대부분의 업종에서 사업체 수가 증가하였다.
- 사업체 수가 가장 많이 증가한 업종은 기타 기계 및 장비 제조업이다. 2018년 기준으로 부천시역 제조업내에서 가장 큰 비율을 차지하고 있는 업종은 금속가공제품 제조업으로 21.8%이며, 그 다음은 기타 기계 및 장비 제조업이다. 금속가공제품 제조업은 2008년 대비 2018년에 102개소가 증가하였지만, 비율은 25.0%에서 21.8%로 하락하였다. 제조업 내에서도 금속가공 및 기계 관련 업종이 다수를 차지하고 있는 셈이다.

[표 2-3] 제조업내 업종별 사업체 수 변화

업종	2008		2018	
	사업체수	비율(%)	사업체수	비율(%)
식료품 제조업	587	6.7	561	5.3
음료 제조업	5	0.1	10	0.1
섬유제품 제조업, 의복제외	174	2.0	183	1.7
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	232	2.7	235	2.2
가죽, 가방 및 신발 제조업	90	1.0	218	2.1
목재 및 나무제품 제조업,가구제외	37	0.4	29	0.3
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	71	0.8	89	0.8
인쇄 및 기록매체 복제업	421	4.8	544	5.2
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	2	0.0	1	0.0
화학물질 및 화학제품 제조업,의약품 제외	107	1.2	168	1.6
의료용 물질 및 의약품 제조업	13	0.1	12	0.1
고무제품 및 플라스틱제품 제조업	861	9.8	968	9.2
비금속 광물제품 제조업	64	0.7	68	0.6
1차 금속 제조업	84	1.0	110	1.0
금속가공제품 제조업,기계 및 가구 제외	2,189	25.0	2,291	21.8
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	578	6.6	774	7.4
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	379	4.3	515	4.9
전기장비 제조업	1,030	11.8	1,160	11.0
기타 기계 및 장비 제조업	1,325	15.1	1,863	17.7
자동차 및 트레일러 제조업	77	0.9	79	0.8
기타 운송장비 제조업	13	0.1	23	0.2
가구 제조업	85	1.0	106	1.0
기타 제품 제조업	325	3.7	413	3.9
산업용 기계 및 장비 수리업	-	-	81	0.8
전체	8,749	100.0	10,501	100.0

업종	2008		2018	
	사업체수	비율(%)	사업체수	비율(%)

* 전국사업체조사 원자료, 각년도.

- 2018년 기준 노동자 규모별 사업체 수 현황을 보면 부천시 지역내 제조업 사업체의 69.4%는 5인 미만 사업체이다. 경기도 평균 65.3%보다는 높은 수준이다.
- 지역내 제조업 사업체중 300인 이상되는 제조업 사업체 수는 5개소에 불과하고, 5인 이상 되는 사업체 수 비율은 경기도 수준에 미치지 못하고 있으며,
- 법적으로 노사협의회를 개최해야 하는 30인 이상 사업체 수도 267개소에 불과하다.

[표 2-4] 노동자 규모별 제조업 사업체 수(2018년)

구분	경기도		부천시	
	사업체 수	비율(%)	사업체 수	비율(%)
5인미만	86,646	65.3	7,289	69.4
10인미만	25,373	19.1	1,923	18.3
30인미만	15,091	11.4	1,022	9.7
100인미만	4,809	3.6	241	2.3
300인미만	735	0.6	21	0.2
300인이상	131	0.1	5	0.0
전체	132,785	100.0	10,501	100.0

* 2018 전국사업체조사 원자료.

- 세부 업종별-규모별 사업체 현황을 보면, 거의 모든 업종에서 5인 미만 사업체 비중이 60%대를 보이고 있는 가운데, 펄프, 종이 및 종이제품 제조업, 화학물질 및 화학제품 제조업(의약품 제외), 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 전기장비 제조업, 기타 운송장비 제조업 등에서 30인 이상 사업체 비율이 상대적으로 높은 편이다.

[표 2-5] 업종별-규모별 사업체 수(2018년)

(단위 : 개소, %)

업종	5인미만	10인미만	30인미만	100인미만	300인미만	300인이상
식료품 제조업	489 (87.2)	33 (5.9)	26 (4.6)	12 (2.1)	1 (0.2)	0 (0.0)
음료 제조업	10 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
섬유제품 제조업; 의복제외	136 (74.3)	35 (19.1)	9 (4.9)	3 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	178 (75.7)	38 (16.2)	18 (7.7)	0 (0.0)	1 (0.4)	0 (0.0)
가죽, 가방 및 신발 제조업	171 (78.4)	38 (17.4)	9 (4.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
목재 및 나무제품 제조업 (가구 제외)	29 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

업종	5인미만	10인미만	30인미만	100인미만	300인미만	300인이상
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	66 (74.2)	13 (14.6)	5 (5.6)	5 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
인쇄 및 기록매체 복제업	435 (80.0)	78 (14.3)	26 (4.8)	5 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
화학물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외)	102 (60.7)	35 (20.8)	19 (11.3)	7 (4.2)	5 (3.0)	0 (0.0)
의료용 물질 및 의약품 제조업	8 (66.7)	3 (25.0)	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
고무 및 플라스틱제품 제조업	541 (55.9)	238 (24.6)	153 (15.8)	34 (3.5)	2 (0.2)	0 (0.0)
비금속 광물제품 제조업	54 (79.4)	5 (7.4)	7 (10.3)	2 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
1차 금속 제조업	73 (66.4)	18 (16.4)	18 (16.4)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
금속가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외)	1,744 (76.1)	356 (15.5)	164 (7.2)	27 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	473 (61.1)	178 (23.0)	89 (11.5)	28 (3.6)	3 (0.4)	3 (0.4)
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	327 (63.5)	109 (21.2)	56 (10.9)	20 (3.9)	3 (0.6)	0 (0.0)
전기장비 제조업	649 (55.9)	290 (25.0)	168 (14.5)	49 (4.2)	4 (0.3)	0 (0.0)
기타 기계 및 장비 제조업	1,243 (66.7)	369 (19.8)	210 (11.3)	39 (2.1)	2 (0.1)	0 (0.0)
자동차 및 트레일러 제조업	63 (79.7)	8 (10.1)	7 (8.9)	1 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
기타 운송장비 제조업	17 (73.9)	3 (13.0)	2 (8.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.3)
가구 제조업	81 (76.4)	15 (14.2)	9 (8.5)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
기타 제품 제조업	324 (78.5)	57 (13.8)	26 (6.3)	6 (1.5)	0 (0.0)	0 (0.0)
산업용 기계 및 장비 수리업	75 (92.6)	4 (4.9)	0 (0.0)	1 (1.2)	0 (0.0)	1 (1.2)
소계	7,289 (69.4)	1,923 (18.3)	1,022 (9.7)	241 (2.3)	21 (0.2)	5 (0.0)

* 괄호안 수치는 비율치임.

** 2018 전국사업체조사 원자료.

2. 임가공 현황

- 제조업은 하청구조가 발달되어 있는 대표적인 산업이다. 광업·제조업 조사 자료를 이용해 하청구조 중 임가공 실태를 파악하였다.
- 하도급(하청)과 임가공은 구분된다. 하도급은 수급사업자(사업체)가 자신의 책임하에 물품(특정 서비스)을 제조·납품하거나 특정 용역을 제공하는 것을 의미하며²⁾,

2) '하도급거래 공정화에 관한 법률'상 하도급의 정의는 다음과 같다. '원사업자가 수급사업자에게 제조위탁(가공위탁을 포함한다. 이하 같다)·수리위탁·건설위탁 또는 용역위탁을 하거나 원사업자가 다른 사업자로부터 제조위탁·수리위탁·건설위탁 또는 용역위탁을 받은 것을 수급사업자에게 다시 위탁한 경우, 그 위탁(이하 "제조등의 위탁"이라 한다)을 받은 수급

- 임가공은 위탁자가 자신이 직접 구매한 주요 원재료를 수급사업자(사업체)에게 제공하여 제조 위탁하면 수급사업자(업체)가 자신의 용역을 제공하여 완제품을 만든 후 위탁회사에 제공하고 임가공(용역)수수료를 받는 구조를 의미한다. 하도급의 하위 유형중 하나로서 ‘가공’만 하고서 그 대가를 수취하는 구조라는 점에서 하도급 구조중 가장 취약한 형태라 할 수 있다.

○ 2007년과 2017년 광업·제조업 조사 자료를 비교해 보면, 조사 대상 사업체 수와 임가공 사업체 수 (‘임가공 수입액 > 0’인 사업체) 모두 약간 감소하였다.

- 이는 조사 대상 사업체 수(상시고용인원 10인 이상) 감소에 따라 임가공 사업체 수 또한 감소한 것으로 보이며, 임가공 사업체 수의 비율도 2007년 대비 2017년 약간 감소하였다.

[표 2-6] 지역내 임가공 실태

(단위 : 개소, %)

업종	2007년				2017년			
	조사 대상 사업체 수(A)	임가공 업체수(B)	B/A	임가공 수입 비율	조사 대상 사업체 수(A)	임가공 업체수(B)	B/A	임가공 수입 비율
식료품 제조업	37	2	5.4	9.1	52	5	9.6	80.1
음료 제조업	2	0	0.0	0	2	0	0.0	0
섬유제품 제조업 (의복제외)	20	3	15.0	38.9	15	0	0.0	0
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	48	21	43.8	71.4	31	7	22.6	100.0
가죽, 가방 및 신발 제조업	11	0	0.0	0	15	2	13.3	100.0
목재 및 나무제품 제조업 (가구제외)	2	0	0.0	0	0	0	0	0
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	14	0	0.0	1.1	15	1	6.7	10.0
인쇄 및 기록매체 복제업	32	22	68.8	95.7	35	27	77.1	94.8
화학물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외)	41	0	0.0	1.2	43	3	7.0	38.6
의료용 물질 및 의약품 제조업	6	0	0.0	0	4	0	0	0
고무제품 및 플라스틱 제품 제조업	263	50	19.0	21.2	216	17	7.9	88.5
비금속 광물제품 제조업	21	4	19.0	26.9	18	1	5.6	100.0

사업자가 위탁받은 것(이하 "목적물등"이라 한다)을 제조·수리·시공하거나 용역수행하여 원사업자에게 납품·인도 또는 제공(이하 "납품등"이라 한다)하고 그 대가(이하 "하도급대금"이라 한다)를 받는 행위를 의미한다(법 제 2조).

업종	2007년				2017년			
	조사 대상 사업체 수(A)	임가공 업체수(B)	B/A	임가공 수입 비율	조사 대상 사업체 수(A)	임가공 업체수(B)	B/A	임가공 수입 비율
1차 금속 제조업	23	4	17.4	21.6	26	4	15.4	77.4
금속가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외)	268	84	31.3	32.5	231	80	34.6	97.4
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	213	37	17.4	19.4	144	16	11.1	82.6
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	92	13	14.1	16.4	87	3	3.4	9.3
전기장비 제조업	260	11	4.2	5.2	235	6	2.6	100.0
기타 기계 및 장비 제조업	287	17	5.9	6.6	275	12	4.4	66.3
자동차 및 트레일러 제조업	23	0	0.0	0	17	2	11.8	60.0
기타 운송장비 제조업	4	1	25.0	25.0	4	0	0	0
가구 제조업	4	0	0.0	0	12	0	0	0
기타 제품 제조업	32	0	0.0	2.9	39	4	10.3	86.4
산업용 기계 및 장비 수리업	-	-	-	-	1	0	0.0	0
전체	1,703	269	15.8	18.4	1,517	190	12.5	89.0

* 광업·제조업조사 원자료, 각년도

- 하지만 임가공 수입액이 있는 사업체의 임가공 수입액 비율³⁾을 보면, 2007년 18.4% 수준에서 89.0%로 큰 폭으로 증가하였다. 제조업내 주요 업종의 임가공 수입액 비율을 보면 대체로 60%~100% 수준을 보이고 있다. 이는 임가공에 의존하는 사업체가 증가하고 있음을 의미하며, 그만큼 하도급 구조가 취약해지고 있음을 나타내는 것이다.
- 특히 [표 2-1]에서도 설명한 것처럼 광업·제조업 조사는 상시고용인원 10인 이상 사업체를 대상으로 한다는 점에서 실제 지역내 제조업 사업체의 임가공 현황은 위 자료보다 더 취약할 것으로 판단된다.

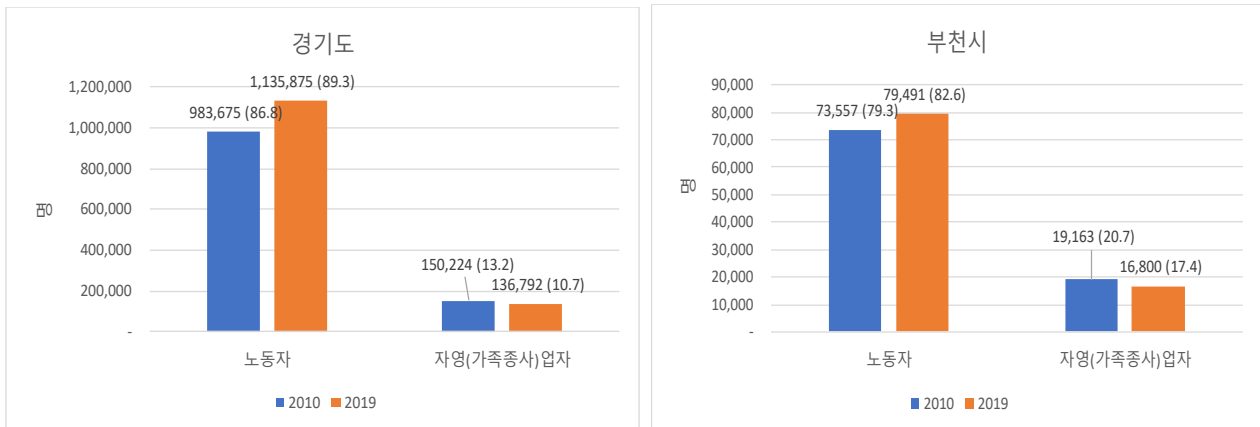
3) 임가공 수입액 비율은 전체 매출액중 임가공 수입액 비율로서 광업·제조업 조사 자료중 $\frac{\text{임가공 수입액}}{\text{연간출하액}}$ 을 의미한다.

3절 제조업 고용 현황

1. 제조업 고용 현황 : 업종·직종 및 인적 특성을 중심으로

○ 2019년 10월 기준으로 부천시에 거주하는 취업자중 제조업 취업자 규모는 92,700여명이다. 이중 79,490여명(82.6%)이 노동자이며, 16,800여명(17.4%)이 자영업(무급가족종사자 포함)주이다.

[그림 2-2] 부천시, 경기도의 제조업 취업자 현황(거주 기준)



* 괄호안 수치는 비중치임.

** 지역별 고용조사 원자료, 각년도

- 10년전 73,557명(79.3%)과 비교시 노동자의 규모와 비율은 약간 증가한 반면에 자영업주의 규모와 비율은 약간 감소하였다. 이는 경기도의 경우와도 유사하다. 하지만 2019년 10월 기준으로 경기도의 제조업내 자영업자 비율이 10.7%인 반면에 부천시는 17.4%에 이르고 있다.
- 이를 세부적으로 보면 부천시의 상용직 노동자 비율은 경기도 대비 10% 가량 낮은 반면에 임시직 비율은 3% 정도 높은 편이다. 자영업내에서도 보면 자영업주 비율이 높은 편이며, 무급가족종사자 비율이 경기도 대비 2배 이상 높은 편이다. 전체적으로 자영업주의 비율이 높은 편으로서 이는 소 규모 사업체의 특성이 반영된 결과로 판단된다.

[표 2-7] 부천시 제조업의 종사상 지위별 취업자 현황(2019. 10월, 거주자 기준)

구분	부천시		경기도	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
상용	66,291	68.8	994,636	78.2
임시	10,930	11.4	106,687	8.4
일용	2,270	2.4	34,552	2.7
고용원이 있는 자영업자	8,024	8.3	65,065	5.1
고용원이 없는 자영업자	5,642	5.9	52,957	4.2

구분	부천시		경기도	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
무급가족종사자	3,134	3.3	18,769	1.5
전체	96,291	100.0	1,272,667	100

* 지역별 고용조사 원자료.

○ 위에서 살펴본 고용현황은 부천시 거주자 기준이다. 부천시에 소재한 사업체에 근무하는 제조업 취업자 기준으로 보면 지난 9년간 부천시 취업자 규모 변화는 거의 없는 편이다.

- 지난 9년간 경기도 소재 제조업 사업체에 근무하는 취업자는 17만 5천여명 증가한 반면에, 부천시는 오히려 750여명 정도 감소하였다.

[표 2-8] 부천시 제조업의 종사상 지위별 취업자 현황(2019. 10월, 근무지 기준)

구분		부천시		경기도	
		2010년	2019년	2010년	2019년
노동자		64,047 (75.4)	66,825 (79.4)	995,334 (86.4)	1,179,142 (88.8)
	상용	48,272 (56.8)	53,896 (64.0)	794,787 (69.0)	1,032,380 (77.8)
	임시	11,692 (13.8)	10,101 (12.0)	161,388 (14.0)	112,578 (8.5)
	일용	4,083 (4.8)	2,828 (3.4)	39,159 (3.4)	34,183 (2.6)
자영업주		20,878 (24.6)	17,350 (20.6)	156,731 (13.6)	148,255 (11.2)
	고용원이 있는 자영업자	9,590 (11.3)	8,966 (10.7)	78,447 (6.8)	72,414 (5.5)
	고용원이 없는 자영업자	4,726 (5.6)	4,693 (5.6)	44,338 (3.8)	55,696 (4.2)
	무급가족종사자	6,562 (7.7)	3,691 (4.4)	33,946 (2.9)	20,145 (1.5)
전체		84,925 (100.0)	84,174 (100.0)	1,152,064 (100.0)	1,327,397 (100.0)

* 괄호안 수치는 비율치임.

** 지역별 고용조사 원자료, 각년도.

- 세부적으로 보면, 지난 9년간 부천시 소재 제조사업체에 근무하는 노동자는 2010년 64,047명에서 2019년 66,825명으로 2,700여명 증가하였고, 같은 기간 동안 자영업주는 3,500여명 감소하였다.

- 2019년 기준으로 경기도에서 일하는 취업자의 88.8%가 임노동자인 반면에 부천시는 79.4%로 9%p 낮다. 소규모 사업체 비율이 높다는 점에서 자영업주 비율이 높게 나타나고 있으며, 그에 따라 고용구조가 낙후되어 있는 편이라 할 수 있다.

○ 노동자만을 대상으로 종사상 지위 변화 양상을 보면, 임시·일용직 규모와 비율은 확연히 감소한 반면에 상용직 규모와 비중은 5%p 이상 증가하였다. 상용직 노동자 비율 증가는 비단 부천시 지역만이 아닌 전국적인 현상이다.

[표 2-9] 종사상지위별-성별 고용 변화

구분	2010년			2019년		
	남성	여성	소계	남성	여성	소계
상용	30,940 (87.1)	17,332 (60.8)	48,272 (75.4)	35,525 (89.2)	18,371 (68.0)	53,896 (80.7)
임시	4,113 (11.6)	7,579 (26.6)	11,692 (18.3)	3,471 (8.7)	6,630 (24.5)	10,101 (15.1)
일용	484 (1.4)	3,599 (12.6)	4,083 (6.4)	812 (2.0)	2,016 (7.5)	2,828 (4.2)
합계	35,537 (100.0)	28,510 (100.0)	64,047 (100.0)	39,808 (100.0)	27,017 (100.0)	66,825 (100.0)

- 지난 9년간 여성에서 임시·일용직 비중이 감소하고 상용직 비중이 큰 폭으로 증가한 점이 특징적이다.

○ 업종별 노동자 규모를 보면 2019년 기준으로 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업의 고용규모가 11,615명(17.4%)로 가장 높다. 그 다음으로는 금속가공제품 제조업, 전기장비 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업 등의 고용 규모가 8천~9천명 수준을 보이고 있다.

[표 2-10] 업종별-성별 고용규모

(단위 : 명, %)

구분	2010년			2019년		
	남성	여성	소계	남성	여성	소계
식료품 제조업	549 (45.0)	672 (55.0)	1,221 (1.9)	841 (58.8)	590 (41.2)	1,432 (2.1)
섬유제품 제조업 (의복제외)	481 (25.1)	1,439 (74.9)	1,920 (3.0)	0 (0.0)	640 (100.0)	640 (1.0)
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	285 (11.4)	2,224 (88.6)	2,509 (3.9)	763 (35.7)	1,374 (64.3)	2,136 (3.2)
가죽, 가방 및 신발 제조업	290 (100.0)	0 (0.0)	290 (0.5)	318 (52.3)	290 (47.7)	608 (0.9)
목재 및 나무제품 제조업 (가구제외)	321 (100.0)	0 (0.0)	321 (0.5)	-	-	0
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	0 (0.0)	1,124 (100.0)	1,124 (1.8)	848 (72.8)	317 (27.2)	1,164 (1.7)
인쇄 및 기록매체 복제업	328 (44.7)	405 (55.3)	734 (1.1)	209 (100.0)	0 (0.0)	209 (0.3)
화학물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외)	700 (31.1)	1,553 (68.9)	2,253 (3.5)	1,010 (76.9)	304 (23.1)	1,314 (2.0)
의료용 물질 및 의약품 제조업	459 (100.0)	0 (0.0)	459 (0.7)	253 (100.0)	0 (0.0)	253 (0.4)
고무제품 및 플라스틱제품 제조업	4,298 (54.4)	3,602 (45.6)	7,900 (12.3)	3,602 (43.3)	4,710 (56.7)	8,312 (12.4)
비금속 광물제품 제조업	999 (100.0)	0 (0.0)	999 (1.6)	786 (100.0)	0 (0.0)	786 (1.2)

구분	2010년			2019년		
	남성	여성	소계	남성	여성	소계
1차 금속 제조업	177 (100.0)	0 (0.0)	177 (0.3)	884 (74.7)	299 (25.3)	1,183 (1.8)
금속가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외)	6,157 (81.2)	1,425 (18.8)	7,582 (11.8)	5,734 (62.7)	3,418 (37.3)	9,151 (13.7)
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	4,871 (34.4)	9,288 (65.6)	14,159 (22.1)	6,345 (54.6)	5,271 (45.4)	11,615 (17.4)
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	797 (35.2)	1,469 (64.8)	2,266 (3.5)	3,836 (68.3)	1,777 (31.7)	5,613 (8.4)
전기장비 제조업	4,219 (71.9)	1,645 (28.1)	5,863 (9.2)	4,928 (56.1)	3,862 (43.9)	8,790 (13.2)
기타 기계 및 장비 제조업	7,407 (75.8)	2,370 (24.2)	9,777 (15.3)	6,606 (71.9)	2,586 (28.1)	9,192 (13.8)
자동차 및 트레일러 제조업	2,241 (75.7)	721 (24.3)	2,962 (4.6)	586 (44.8)	722 (55.2)	1,308 (2.0)
기타 운송장비 제조업	265 (100.0)	0 (0.0)	265 (0.4)	562 (100.0)	0 (0.0)	562 (0.8)
가구 제조업	694 (100.0)	0 (0.0)	694 (1.1)	1,008 (100.0)	0 (0.0)	1,008 (1.5)
기타 제품 제조업	0 (0.0)	573 (100.0)	573 (0.9)	493 (36.5)	858 (63.5)	1,350 (2.0)
산업용 기계 및 장비 수리업	-	-	-	-	0 (0.0)	198 (0.3)
합계	35,538 (55.5)	28,510 (44.5)	64,047 (100.0)	39,810 (59.6)	27,018 (40.4)	66,825 (100.0)

* 괄호안 수치는 비율치임.

** 소계의 비율 수치는 전체 합계 대비 비율임

*** 지역별고용조사 원자료, 각년도

- 2019년 기준으로 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업은 고용비중이 가장 크지만 지난 9년간 섬유·의복 관련 업종, 자동차 관련 업종 등과 함께 고용이 크게 감소한 업종이기도 하다. 특히 여성노동자가 4,000명 이상 감소한 반면, 남성노동자가 1,500여명 가량 증가하였다. 기간 동안 전자부품 업종에서 여성노동자가 집중적인 구조조정 대상이 되어 온 셈이다.
- 여성노동자가 증가한 업종은 금속가공, 고무, 전기장비 제조업 등이다. 이들 업종은 지난 9년간 업종별로 1,000명 이상 여성노동자가 증가하였다.

○ 직종별 고용현황을 보면, 제조업이라는 점에서 장치기계조립종사자 비율이 가장 크게 나타나고 있다. 여성이 가장 많이 취업하고 있는 직종도 장치기계조립종사자이며, 그 다음이 사무직종이다.

[표 2-11] 직종별 고용 현황

직종	남성	여성	소계
관리자	326 (100.0)	0 (0.0)	326 (0.5)

직종	남성	여성	소계
전문가및관련종사자	6303 (85.8)	1044 (14.2)	7347 (11.0)
사무종사자	10425 (61.0)	6676 (39.0)	17101 (25.6)
서비스종사자	-	-	-
판매종사자	1881 (75.4)	615 (24.6)	2496 (3.7)
농림어업숙련종사자	-	-	-
기능원및관련종사자	4177 (81.0)	977 (19.0)	5154 (7.7)
장치기계조립종사자	15993 (57.6)	11794 (42.4)	27787 (41.6)
단순노무종사자	702 (10.6)	5911 (89.4)	6613 (9.9)
합계	39807 (59.6)	27017 (40.4)	66824 (100.0)

* 괄호안 수치는 비율치임.

** 소계의 비율 수치는 전체 합계 대비 비율임

○ 제조업 노동자의 연령대 변화를 보면, 고령화 추세에 따라 20대 비율은 감소한 반면, 50대 이상에서 규모가 확연히 증가하였다. 평균 연령도 2010년 40.5세에서 2019년 43.0세로 증가하였다.

[표 2-12] 연령별-성별 제조업 노동자 현황

(단위 : 명, %)

구분	2010년			2019년		
	남성	여성	소계	남성	여성	소계
20대	6,498 (55.8)	5,141 (44.2)	11,638 (18.2)	5,920 (60.0)	3,942 (40.0)	9,862 (14.8)
30대	12,483 (71.1)	5,064 (28.9)	17,547 (27.4)	10,817 (61.6)	6,736 (38.4)	17,553 (26.3)
40대	8,463 (39.7)	12,878 (60.3)	21,341 (33.3)	10,578 (58.2)	7,593 (41.8)	18,171 (27.2)
50대	7,781 (59.5)	5,289 (40.5)	13,069 (20.4)	9,363 (58.4)	6,679 (41.6)	16,042 (24.0)
60대이상	312 (69.0)	140 (31.0)	452 (0.7)	3,129 (60.2)	2,067 (39.8)	5,197 (7.8)
합계	35,537 (55.5)	28,512 (44.5)	64,047 (100.0)	39,807 (59.6)	27,017 (40.4)	66,825 (100.0)
평균연령(세)	40.2	40.8	40.5	42.9	43.1	43.0

* 괄호안 수치는 비율치임.

** 소계의 비율 수치는 전체 합계 대비 비율임

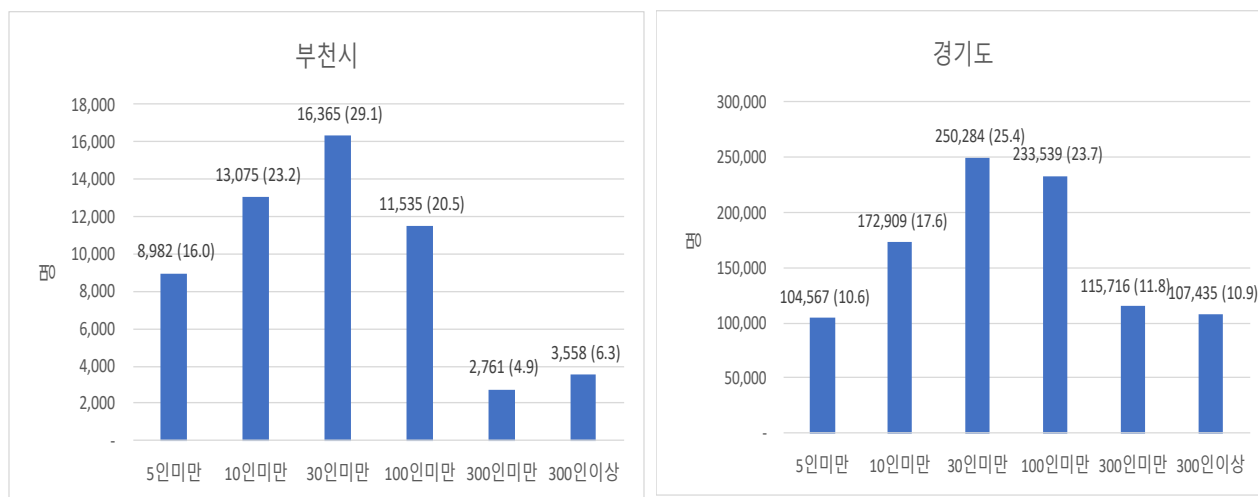
*** 지역별고용조사 원자료, 각년도

- 고령화 추이는 전국의 모든 제조업종에서 나타나고 있는 현상이다. 부천시 제조업 노동자 10명중 3명이 50대 이상 노동자라는 점에서 향후 고령노동자를 위한 정책방안 마련이 필요할 것으로 예상된다.

2. 규모별 고용 현황

- 노동자 규모별 고용현황을 살펴보면 지역내 제조업 노동자의 68.3%는 30인 미만 사업체에서 근무하고 있다⁴⁾. 특히 16.0%는 근로기준법 전면 적용이 제외되는 5인 미만 사업체에서 근무하고 있다.

[그림 2-3] 규모별 고용 비중

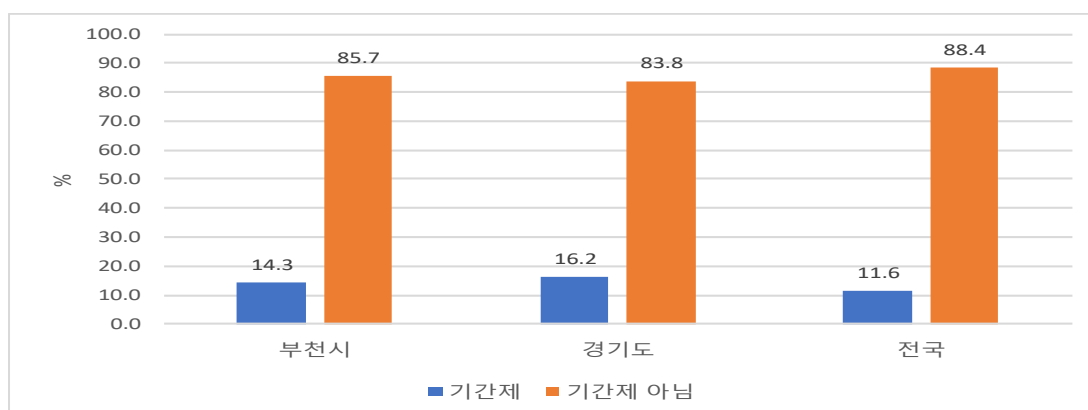


* 괄호안 수치는 비율치임.

3. 기간제 노동

- 지역별 고용조사에서 파악할 수 있는 유일한 비정규 고용형태가 기간제 여부이다.

[그림 2-4] 부천시 제조업 노동자중 기간제 노동자 비율



* 2019하 지역별고용조사 원자료

4) 전국사업체조사 자료는 전수조사 과정에서 조사 거부, 사업체 소재지 불명, 마스킹 처리 등으로 인해 여타 조사에 비해 임금노동자 규모가 적게 추계된다.

- 부천시 제조업 노동자중 기간제 노동자 규모는 9,585명으로 14.3%를 차지하고 있다. 경기도 평균 16.2%보다는 낮지만, 전국 제조업의 기간제 노동자 비율 11.6%보다는 높은 편이다. 최소한 제조업 노동자 10명중 1명은 계약직 노동자로 일하고 있는 셈이다.
- 기간제 노동 현황을 세부적으로 보면 업종에서는 식료품 제조업, 펄프, 종이 및 종이제품 제조업, 가구 제조업, 고무 및 플라스틱제품 제조업 등에서 기간제 비율이 높은 편이다.

[표 2-13] 부천 제조업내 기간제 노동 세부 현황

(단위 : 명, %)

구분		기간제	비기간제	구분		기간제	비기간제
업종	식료품 제조업	607 (42.4)	824 (57.6)	성	남성	4,243 (10.7)	35,564 (89.3)
	섬유제품 제조업 (의복 제외)	-	640 (100.0)		여성	5,342 (19.8)	21,676 (80.2)
	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	-	2,136 (100.0)	종사자	상용	1,940 (3.6)	51,955 (96.4)
	가죽, 가방 및 신발 제조업	290 (47.7)	318 (52.3)		임시	5,866 (58.1)	4,235 (41.9)
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	438 (37.6)	727 (62.4)		일용	1,779 (62.9)	1,049 (37.1)
	인쇄 및 기록매체 복제업	-	209 (100.0)	직종	관리자	0 (0.0)	326 (100.0)
	화학 물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외)	-	1,314 (100.0)		전문가및관련종사자	0 (0.0)	7,348 (100.0)
	의료용 물질 및 의약품 제조업	-	253 (100.0)		사무종사자	1,488 (8.7)	15,613 (91.3)
	고무 및 플라스틱제품 제조업	1,998 (24.0)	6,314 (76.0)		판매종사자	0 (0.0)	2,496 (100.0)
	비금속 광물제품 제조업	-	786 (100.0)		기능원및관련종사자	749 (14.5)	4,405 (85.5)
	1차 금속 제조업	-	1,183 (100.0)		장치기계조립종사자	4,800 (17.3)	22,987 (82.7)
	금속 가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외)	935 (10.2)	8,217 (89.8)		단순노무종사자	2,548 (38.5)	4,064 (61.5)
	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	804 (6.9)	10,811 (93.1)	연령	20대	1,465 (14.9)	8,397 (85.1)
	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	1,439 (25.6)	4,174 (74.4)		30대	2,258 (12.9)	15,295 (87.1)
	전기장비 제조업	1,559 (17.7)	7,231 (82.3)		40대	2,683 (14.8)	15,488 (85.2)
	기타 기계 및 장비 제조업	579 (6.3)	8,613 (93.7)		50대	2,190 (13.7)	13,853 (86.3)
	자동차 및 트레일러 제조업	284 (21.7)	1,025 (78.3)		60대이상	990 (19.0)	4,207 (81.0)
	기타 운송장비 제조업	-	562 (100.0)				

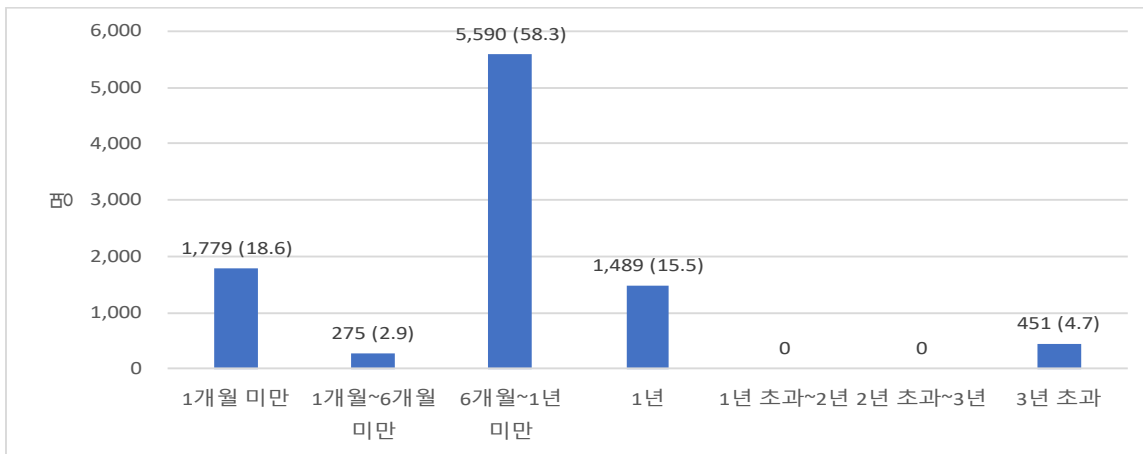
구분		기간제	비기간제	구분	기간제	비기간제
	가구 제조업	652 (64.7)	356 (35.3)			
	기타 제품 제조업	-	1,350 (100.0)			
	산업용 기계 및 장비 수리업	-	198 (100.0)			

* 괄호안 수치는 비율치임.

- 성별에서는 여성, 직종에서는 기능원 등 생산관련 직종에서 기간제 비율이 높은 편이다.

○ 기간제 노동자의 근로계약 기간을 보면, 6개월 이상~1년 미만이 58.3%로 다수를 차지하고 있으며, 그 다음은 1개월 미만의 초단기 계약과 1년 계약 순서이다.

[그림 2-5] 기간제 노동자의 근로계약기간



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부적으로 보면, 가죽 및 가방제조업, 펄프 및 종이제품 제조업, 금속가공제품 제조업, 가구제조업 등에서 1개월 미만의 초단기 계약직 노동자 비율이 높게 나타나고 있다.

[표 2-14] 계약직 노동자 세부 현황

(단위 : 명, %)

구분		1개월미만	1개월~6개월미만	6개월~1년미만	1년	3년 초과
업종	식료품 제조업	-	-	449 (73.8)	159 (26.2)	-
	가죽, 가방 및 신발 제조업	290 (100.0)	-	-	-	-
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	317 (72.4)	-	-	121 (27.6)	-
	고무 및 플라스틱제품 제조업	-	-	1,767 (88.4)	231 (11.6)	-

구분		1개월미만	1개월~6개월미만	6개월~1년미만	1년	3년 초과
	금속 가공제품 제조업, 기계 및 가구 제외	567 (60.6)	-	368 (39.4)	-	-
	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	-	-	353 (43.9)	-	451 (56.1)
	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	-	-	1,168 (81.1)	272 (18.9)	-
	전기장비 제조업	291 (18.7)	275 (17.6)	565 (36.2)	428 (27.5)	-
	기타 기계 및 장비 제조업	-	-	299 (51.7)	279 (48.3)	-
	자동차 및 트레일러 제조업	-	-	284 (100.0)	-	-
	가구 제조업	314 (48.2)	-	338 (51.8)	-	-
연령	20대	-	-	1,222 (83.5)	-	242 (16.5)
	30대	605 (26.8)	-	1,444 (64.0)	-	209 (9.3)
	40대	317 (11.8)	-	1,695 (63.2)	672 (25.0)	-
	50대	276 (12.6)	275 (12.6)	980 (44.8)	658 (30.1)	-
	60대이상	581 (58.7)	-	250 (25.3)	159 (16.1)	-
직종	사무종사자	-	-	465 (31.3)	781 (52.5)	242 (16.3)
	기능원및관련종사자	590 (78.8)	-	-	159 (21.2)	-
	장치기계조립종사자	291 (6.1)	275 (5.7)	3,474 (72.4)	550 (11.5)	209 (4.4)
	단순노무종사자	898 (35.2)	-	1,651 (64.8)	-	-
성	남성	590 (13.9)	-	2,120 (50.0)	1,291 (30.4)	242 (5.7)
	여성	1,189 (22.3)	275 (5.1)	3,470 (65.0)	198 (3.7)	209 (3.9)

* 괄호안 수치는 비율치임.

** 지역별고용조사 원자료.

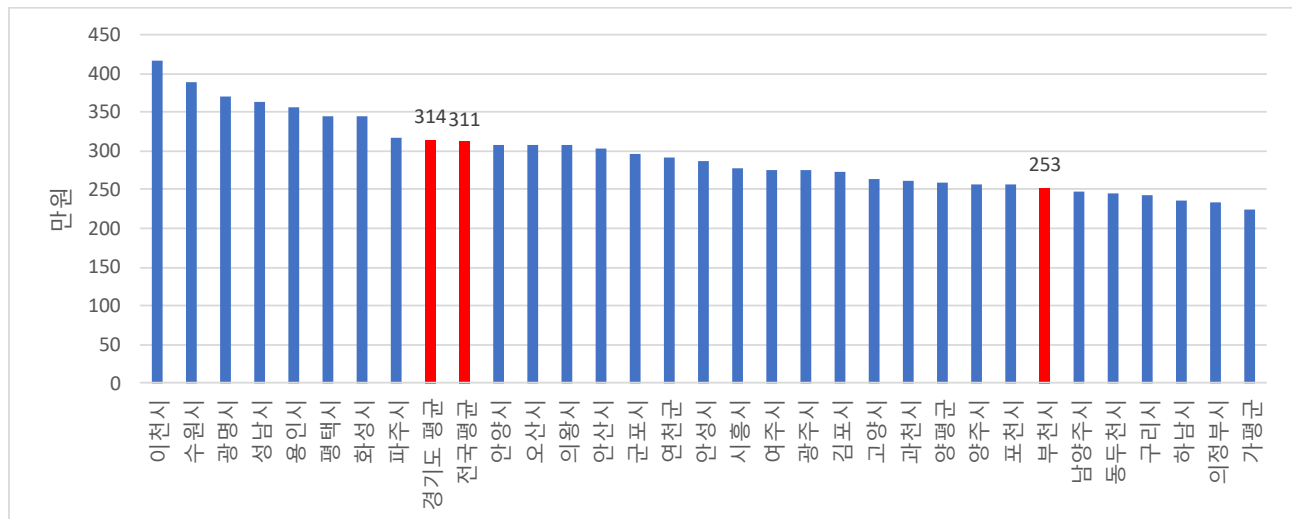
4절 제조업의 노동시장 현황

1. 임금

○ 2019년 10월 기준, 부천시 제조업 노동자의 월 평균 임금은 253만원이다. 경기도 전체 평균임금 314만원의 80.5% 수준이다.

- 경기도 31개 시군별로 볼 때, 부천시 제조업 임금은 상당히 낮은 편에 속한다.

[그림 2-6] 경기도 제조업 노동자의 월 임금(2019.10월)



* 지역별고용조사 원자료.

- 주요 변수별로 보면 거의 모든 변수에서 경기도 평균보다 낮다. 업종에서는 자동차부품, 인쇄 및 기록매체 복제업, 기타제품 제조업 등에서 경기도 평균보다 높다.
- 기타 나머지 모든 변수에서 부천시 제조업 노동자의 임금 수준이 낮다.

[표 2-15] 주요 변수별 월 평균 임금

구분		부천시	경기도	구분		부천시	경기도
업종	식품 제조업	216	257	직종	상용	276	333
	음료 제조업	-	358		임시	166	194
	담배 제조업	-	290		일용	121	135
	섬유제품 제조업 (의복 제외)	163	265		관리자	400	712
	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	180	207		전문가및관련종사자	362	432
	가죽, 가방 및 신발 제조업	188	239		사무종사자	287	331
	목재 및 나무제품 제조업 (가구 제외)	-	272		서비스종사자	-	191
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	206	279		판매종사자	283	302
	인쇄 및 기록매체 복제업	300	263		농림어업숙련종사자	-	200
	코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	-	267		기능원및관련종사자	259	278
	화학 물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외)	217	307		장치기계조립종사자	222	277
	의료용 물질 및 의약품 제조업	185	331		단순노무종사자	147	177
	고무 및 플라스틱제품 제조업	223	266	연령	10대	-	162
	비금속 광물제품 제조업	355	318		20대	201	245
	1차 금속 제조업	224	277		30대	244	308

구분		부천시	경기도	구분		부천시	경기도
	금속 가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외)	243	292		40대	283	360
	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	293	384		50대	273	329
	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	240	326		60대이상	210	277
	전기장비 제조업	250	300				
	기타 기계 및 장비 제조업	281	319				
	자동차 및 트레일러 제조업	215	375				
	기타 운송장비 제조업	400	364				
	가구 제조업	246	264				
	기타 제품 제조업	283	251				
	산업용 기계 및 장비 수리업	275	287				

* 2019하 지역별고용조사 원자료.

○ 2019하 지역별고용조사 자료상 전산업 기준으로 저임금 기준 월임금액은 153만원이다. 주당 36시간 이상 근무하면서 위 금액에 미달하는 부천지역 제조업 노동자 규모는 4,186명이다. 부천지역 제조업 노동자의 6.3%를 차지하고 있다.

- EU의 LoWER(Low Wage Employment Research Network, 저임금고용연구네트워크)는 ‘전체 임금노동자 중위(mean) 임금 3분의 2 미만’을 저임금 계층으로 분류하고 있다. 전국 노동자의 중위 임금액은 230만원이며, 2/3 금액은 153(153.3)만원이다.

[표 2-16] 저임금 미만자 현황

구분		인원	비율(%)	구분		인원	비율(%)
업 종	고무 및 플라스틱제품 제조업	365	4.6	직 종	사무종사자	823	4.8
	금속 가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외)	775	10.2		장치기계조립종사자	2,588	9.3
	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	787	5.6		단순노무종사자	774	11.7
	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	527	23.3	연 령	20대	536	5.4
	전기장비 제조업	1,491	25.4		30대	811	4.6
	자동차 및 트레일러 제조업	241	8.1		40대	1,381	7.6
	남성	536	1.3		50대	975	6.1
성	여성	3,650	13.5		60대이상	483	9.3

* 비율 수치는 각 범주별 규모를 대상으로 한 수치이다.

** 2019하 지역별고용조사 원자료.

- 세부적으로 보면 의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업과 전기장비 제조업에서 저임금 규모가 큰 편이며, 성별에서는 여성, 연령에서는 60대 이상에서 저임금 비율이 높은 편이다. 특히 전기장비제조업은 해당 업종 4명중 1명이 저임금 노동자인 것으로 나타나고 있다.

2. 노동시간

○ 부천시 제조업 노동자의 주당 노동시간은 41.3시간으로 도 전체 평균 42.8시간보다 1.5시간 짧다.

[표 2-17] 주요 변수별 노동시간 현황

구분		노동시간	구분		노동시간
업종	식료품 제조업	44.2	종사상지위	상용	42.6
	섬유제품 제조업 (의복 제외)	31.4		임시	38.3
	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	35.0		일용	27.7
	가죽, 가방 및 신발 제조업	25.7	직종	관리자	40.0
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	38.3		전문가및관련종사자	43.8
	인쇄 및 기록매체 복제업	65.0		사무종사자	41.1
	화학 물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외)	40.0		판매종사자	40.7
	의료용 물질 및 의약품 제조업	42.0		기능원및관련종사자	40.2
	고무 및 플라스틱제품 제조업	43.3		장치기계조립종사자	42.4
	비금속 광물제품 제조업	44.8		단순노무종사자	35.8
	1차 금속 제조업	41.1	연령대	20대	42.2
	금속 가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외)	41.2		30대	41.7
	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	42.2		40대	42.0
	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	42.4		50대	41.5
	전기장비 제조업	39.8		60대이상	36.2
	기타 기계 및 장비 제조업	42.2	성	남성	42.9
	자동차 및 트레일러 제조업	42.8		여성	39.0
	기타 운송장비 제조업	45.3			
	가구 제조업	38.8			
	기타 제품 제조업	38.8			
	산업용 기계 및 장비 수리업	40.0			

- 세부 변수별로 보면 섬유, 의류관련 업종에서 노동시간이 짧은 편이며, 종사상지위에서는 상용직이, 직종에서는 전문가 및 장치기계조립종사자 직종이, 연령에서는 20대가 노동시간이 긴 편이다.

- 제조업내 주당 근로시간 36시간 미만의 단시간 노동자(불완전 취업자, underemployment) 비중치를 살펴보면 부천시 8.5%로 전국 5.8%, 경기도 5.5%보다 높은 수준을 보이고 있다
- 반면 주당 노동시간 15시간 미만의 초단시간 노동자 비율은 경기도, 전국 대비 약간 낮은 수준이다.

[표 2-18] 주당 노동시간 36시간 미만 단시간 취업 노동자

구분	부천시		경기도		전국	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
15시간미만	290	0.4	6,657	0.6	23,657	0.6
36시간미만	5,386	8.1	58,361	4.9	203,657	5.2
36시간이상	61,148	91.5	1,114,124	94.5	3,711,996	94.2
전체	66,825	100.0	1,179,142	100.0	3,939,310	100.0

* 2019하 지역별고용조사 원자료.

- 조사 자료상의 한계로 인해 왜 36시간 미만으로 근무했는지는 알 수 없지만, 소규모 제조사업체의 특성상 경기 변동에 따른 조업시간 단축에 기인하는 것으로 판단되고 있다.
- 세부적으로 보면, 가죽, 가방 제조업에서 초단시간 노동자 비율이 높은 편이며, 15시간 이상~36시간 미만은 섬유, 의복 제조업, 펄프·종이제조업, 가구 및 기타 제조업에서 비율이 높은 편이다. 대체로 수요변화에 민감한 업종 등에서 단시간 노동자 비중이 높은 편이다.

[표 2-19] 주당 노동시간 구분 세부 현황

(단위 : 명, %)

구분		15시간 미만	36시간 미만	36시간 이상	구분		15시간 미만	36시간 미만	36시간 이상
업종	식료품 제조업	0 (0.0)	142 (9.9)	1,290 (90.1)	직종	관리자	0 (0.0)	0 (0.0)	326 (100.0)
	섬유제품 제조업 (의복 제외)	0 (0.0)	342 (53.5)	297 (46.5)		전문가및관련종사자	0 (0.0)	0 (0.0)	7,348 (100.0)
	의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	0 (0.0)	630 (29.5)	1,506 (70.5)		사무종사자	0 (0.0)	1,032 (6.0)	16,069 (94.0)
	가죽, 가방 및 신발 제조업	290 (47.7)	0 (0.0)	318 (52.3)		판매종사자	0 (0.0)	214 (8.6)	2,282 (91.4)
	펄프, 종이 및 종이제품 제조업	0 (0.0)	317 (27.2)	848 (72.8)		기능원및관련종사자	0 (0.0)	1,134 (22.0)	4,020 (78.0)
	인쇄 및 기록매체 복제업	0 (0.0)	0 (0.0)	209 (100.0)		장치기계조립종사자	0 (0.0)	2,031 (7.3)	25,757 (92.7)
	화학 물질 및 화학제품 제조업 (의약품 제외)	0 (0.0)	0 (0.0)	1,314 (100.0)		단순노무종사자	290 (4.4)	975 (14.7)	5,347 (80.9)
	의료용 물질 및	0 (0.0)	0 (0.0)	253	종	상용	0 (0.0)	1,746	52,150

구분		15시간 미만	36시간 미만	36시간 이상	구분		15시간 미만	36시간 미만	36시간 이상
	의약품 제조업			(100.0)	사 상 지 위			(3.2)	(96.8)
	고무 및 플라스틱 제품 제조업	0 (0.0)	0 (0.0)	8,312 (100.0)		임시	0 (0.0)	2,266 (22.4)	7,835 (77.6)
	비금속 광물제품 제조업	0 (0.0)	0 (0.0)	786 (100.0)		일용	290 (10.3)	1,374 (48.6)	1,164 (41.2)
	1차 금속 제조업	0 (0.0)	0 (0.0)	1,183 (100.0)	연 령	20대	0 (0.0)	272 (2.8)	9,589 (97.2)
	금속 가공제품 제조업 (기계 및 가구 제외)	0 (0.0)	1,486 (16.2)	7,666 (83.8)		30대	0 (0.0)	973 (5.5)	16,580 (94.5)
	전자 부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	0 (0.0)	589 (5.1)	11,027 (94.9)		40대	0 (0.0)	1,272 (7.0)	16,899 (93.0)
	의료, 정밀, 광학 기기 및 시계 제조업	0 (0.0)	520 (9.3)	5,093 (90.7)		50대	0 (0.0)	1,837 (11.5)	14,205 (88.5)
	전기장비 제조업	0 (0.0)	803 (9.1)	7,987 (90.9)		60대이상	290 (5.6)	1,031 (19.8)	3,875 (74.6)
	기타 기계 및 장비 제조업	0 (0.0)	0 (0.0)	9,192 (100.0)	성	남성	0 (0.0)	1,543 (3.9)	38,264 (96.1)
	자동차 및 트레일러 제조업	0 (0.0)	0 (0.0)	1,308 (100.0)		여성	290 (1.1)	3,842 (14.2)	22,884 (84.7)
	기타 운송장비 제조업	0 (0.0)	0 (0.0)	562 (100.0)					
	가구 제조업	0 (0.0)	228 (22.6)	781 (77.4)					
	기타 제품 제조업	0 (0.0)	329 (24.4)	1,021 (75.6)					
	산업용 기계 및 장비 수리업	0 (0.0)	0 (0.0)	198 (100.0)					

* 괄호안 수치는 비율치임.

** 2019하 지역별고용조사 원자료.

3장 설문조사 분석 결과

1절 설문조사 개관

○ 부천시지역 제조업 노동자의 노동실태를 파악하기 위해 설문조사를 실시하였다.

- 설문조사는 부천시비정규직근로자지원센터가 주관하여 2020년 7월~9월말까지 진행하였다. 조사 방법은 조사원이 부천시내 제조업 사업체가 주로 위치한 지역을 방문, 제조업 노동자를 대상으로 1:1 조사 방식으로 진행하였다.

○ 조사에 참여한 부천시지역 제조업 노동자는 총 497명이며, 이중 응답내용이 부실한 1부와 조사 취지에 부합하지 않는 자영업자 1명을 제외하고 495부를 분석에 활용하였다.

- 성별에서는 남성이 여성보다 약간 많은 비율을 보이고 있으며, 직종에서는 생산직 노동자가 1/2에 이르고 있다.

- 사업체 고용 규모에서는 5인 이상~30인 미만이 절반을 넘어서고 있고, 연령에서는 50대 이상이 36.0%에 이르고 있다. 상대적으로 준고령 노동자의 참여 비율이 높은 편이다.

[표 3-1] 설문조사 참여자 현황

구분		인원	비율(%)	구분		인원	비율(%)
성	남성	259	52.4	직종	사무관리직	155	31.3
	여성	235	47.6		생산직	252	50.9
연령	20대 이하	63	12.7		판매/영업/서비스	50	10.1
	30대	101	20.4		기타	38	7.7
	40대	153	30.9	업종	운송장비	54	10.9
	50대	148	29.9		기계금속	139	28.1
	60대 이상	30	6.1		전기전자	195	39.4
고용형태	정규직	359	72.7		화학	50	10.1
	기간제	18	3.6		식음료,섬유	10	2.0
	임시,일용(일반임시직)	11	2.2		기타	47	9.5
	파견,용역	43	8.7	사업체근속	1년미만	102	20.6
	사내하청	6	1.2		3년미만	115	23.2
	단시간	3	0.6		5년미만	89	18.0
	한시노동	54	10.9		10년미만	107	21.6
	5인미만	51	10.3		10년이상	82	16.6
고용규모	30인미만	307	62.1		평균	5.1년	
	100인미만	98	19.8	직종	3년미만	115	23.2
	200인미만	10	2.0		5년미만	58	11.7

구분		인원	비율(%)	구분		인원	비율(%)
	300인미만	12	2.4	업 종 구 속	10년미만	94	19.0
	300인이상	16	3.2		20년미만	141	28.5
					20년이상	87	17.6
					평균	10.6년	

- 업종에서는 전기전자업종과 기계금속 관련 업종이 다수를 차지하고 있다. 근속에서는 사업체 근속 평균이 5.1년, 직종·업종 근속이 10.6년이다.
- 2장에서 살펴본 부천지역의 제조업 현황과 비교시 전기·전자업종과 광의의 기계·금속업종 종사자 비율은 유사한 편이지만, 고용 규모에서는 10인이상~30인 미만 비중이 설문조사에서 상대적으로 높은 편이다.

2절 고용 및 근로계약

- 고용형태와 관련해서는 정규직(정직원)이 356명(72.7%), 나머지 139명(27.3%)이 비정규직인 것으로 나타났다. 조사 참여 노동자 10명중 3명이 비정규직이다.
- 고용형태 분류는 설문 문항 3번과 9번, 그리고 12번 문항을 교차 체크해 분류하였다(설문지 문항은 [부록] 참조).

[표 3-2] 고용형태 분류 기준

고용형태	분류 기준
① 정규직	3번 문항에 1번으로 응답 & 아래 ②~⑦의 어디에도 해당되지 않는 경우
② 기간제	3번 문항에 2번으로 응답한 경우
③ 임시,일용(일반임시직)	3번 문항에 3번으로 응답한 경우
④ 파견,용역	3번 문항에 4번으로 응답한 경우 & 3번 문항의 1~3, 6, 7번 응답자중 9번 문항에 2번으로 응답한 경우
⑤ 사내하청	3번 문항에 5번으로 응답한 경우
⑥ 단시간	3번 문항에 3번으로 응답한 경우
⑦ 한시노동 ⁵⁾	3번 문항의 1,3번 응답자중 12번 문항에 2번으로 응답한 경우

- 비정규 고용형태를 세부적으로 보면, 여성, 60대 이상, 생산직 및 기타 직종, 운송장비 업종, 그리고 소규모 사업체에서 비정규직 비율이 상대적으로 높은 편이다.

5) 통계청에서 규정하고 있는 한시노동이란 '근로계약기간을 정한 계약직 근로자'와 '근로계약기간을 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 자'이다. 이 보고서에서는 기간제를 별도로 분류하고 있으므로 후자의 정의로 한시노동을 규정하였다.

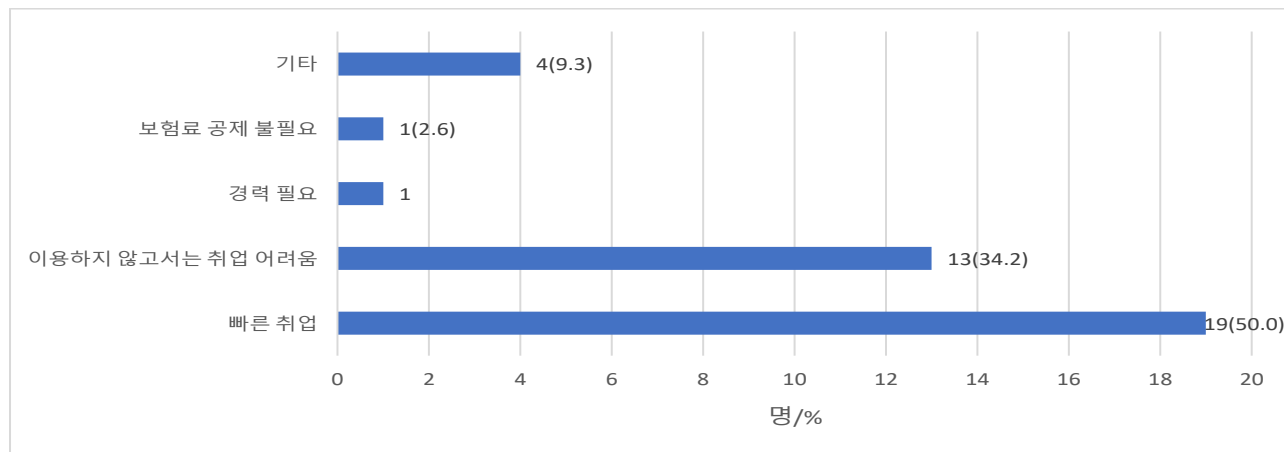
[표 3-3] 비정규 고용형태 세부 현황

구분		정규직	기간제	임시,일용 (일반임시직)	파견,용역	사내하청	단시간	한시노동
성	남성	193 (74.5)	12 (4.6)	2 (0.8)	12 (4.6)	5 (1.9)	1 (0.4)	34 (13.1)
	여성	165 (70.5)	6 (2.6)	9 (3.8)	31 (13.2)	1 (0.4)	2 (0.9)	20 (8.5)
연령	20대이하	43 (68.3)	7 (11.1)	1 (1.6)	8 (12.7)	0 (0.0)	1 (1.6)	3 (4.8)
	30대	79 (78.2)	1 (1.0)	0 (0.0)	6 (5.9)	0 (0.0)	1 (1.0)	14 (13.9)
	40대	114 (74.5)	6 (3.9)	2 (1.3)	12 (7.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (12.4)
	50대	110 (74.8)	3 (2.0)	3 (2.0)	14 (9.5)	2 (1.4)	1 (0.7)	14 (9.5)
	60대이상	13 (43.3)	1 (3.3)	5 (16.7)	3 (10.0)	4 (13.3)	0 (0.0)	4 (13.3)
직종	사무관리직	133 (85.8)	5 (3.2)	1 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (10.3)
	생산직	168 (66.9)	8 (3.2)	8 (3.2)	38 (15.1)	4 (1.6)	3 (1.2)	22 (8.8)
	판매/영업/서비스	35 (70.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	2 (4.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	9 (18.0)
	기타	23 (60.5)	4 (10.5)	0 (0.0)	3 (7.9)	1 (2.6)	0 (0.0)	7 (18.4)
업종	운송장비	31 (57.4)	0 (0.0)	3 (5.6)	7 (13.0)	1 (1.9)	1 (1.9)	11 (20.4)
	기계금속	105 (75.5)	9 (6.5)	1 (0.7)	3 (2.2)	3 (2.2)	1 (0.7)	17 (12.2)
	전기전자	150 (77.3)	7 (3.6)	4 (2.1)	15 (7.7)	1 (0.5)	1 (0.5)	16 (8.2)
	화학	36 (72.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (22.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (6.0)
	식음료,섬유	6 (60.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)
	기타	31 (66.0)	1 (2.1)	2 (4.3)	6 (12.8)	1 (2.1)	0 (0.0)	6 (12.8)
	5인미만	34 (66.7)	2 (3.9)	2 (3.9)	5 (9.8)	3 (5.9)	0 (0.0)	5 (9.8)
규모	30인미만	218 (71.0)	7 (2.3)	7 (2.3)	29 (9.4)	3 (1.0)	3 (1.0)	40 (13.0)
	100인미만	76 (78.4)	7 (7.2)	1 (1.0)	7 (7.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (6.2)
	100인이상	31 (79.5)	2 (5.1)	1 (2.6)	2 (5.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (7.7)

* 괄호안 수치는 비율치임.

○ 비정규 노동자중 파견·용역(이하 ‘파견’) 노동자는 43명이다. 이들을 대상으로 파견을 이용하는 이유를 파악한 결과, 1/2이 ‘빠른 취업’을 이유로 들었다.

[그림 3-1] 파견업체 이용 이유



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 두 번째 이유로는 파견업체를 이용하지 않고서는 취업이 어렵다는 점을 들었다. 전체적으로 생계 압박에 따른 빠른 취업과 더불어 파견이 해당 직종·업종의 노동시장내 입직구 역할을 하는 구조로 인해 파견업체를 이용하고 있는 것으로 나타나고 있다.

○ 파견노동자는 파견업체를 이용하는 과정에서 다양한 형태의 부당 처우를 경험한다.

- 국가인권위원회가 수행한 비정규직 노동자 인권실태조사 보고서에 의하면 파견업체 등을 이용하면서, 다양한 형태의 부당한 처우를 경험하는 것으로 나타나고 있다(조돈문의, 2012). 대표적으로 과도한 수수료 수취, 수수료 부담 전가, 파견업무 내용 상이, 반강제 파견, 상용직 전환 방해 등의 사례 등이 있다.

[표 3-4] 파견업체의 부당 행위 경험 유무

(단위 : 명, %)

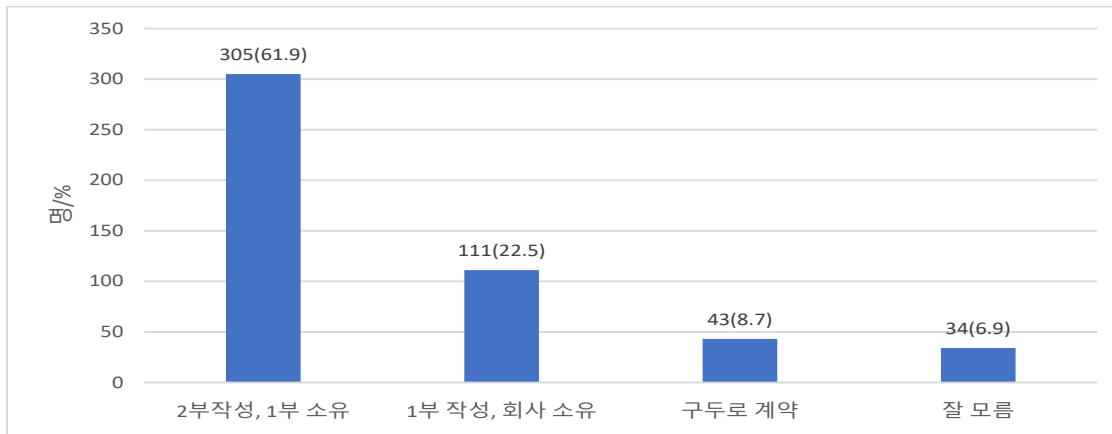
구분	근무조건 상이	임금,노동 시간 상이	반강제 파견	타업체 이용 방해	정규직 전환 방해	전문성 부족	부당한 뒷돈 요구
있음	7 (20.6)	2 (5.9)	3 (8.8)	-	10 (27.8)	6 (18.2)	1 (3.0)
없음	27 (79.4)	32 (94.1)	31 (91.2)	33 (100.0)	26 (72.2)	27 (81.8)	32 (97.0)

* 괄호안 수치는 비율치임.

- 파견노동자를 대상으로 부당 처우 경험이 있는지를 파악한 결과, 정규직 전환 방해, 업무내용을 포함한 근무조건 상이 등을 경험한 비율이 높게 나타났다. 정규직 전환은 파견업체 입장에서는 유일한 수입원을 상실하는 것을 의미한다. 따라서 사용사업체의 정규직으로 전환되는 것을 막기 위해 이른바 ‘빠 돌리고 돌려 막기’ 하는 것이 일반화되어 있다(손정순, 2015).

○ 근로계약서 작성 현황을 보면 31.2%에 달하는 154명이 현행 근로기준법을 위반한 근로계약을 체결하고 있는 것으로 나타났다. ‘잘 모름’ 까지 고려하면 실제 법 위반 근로계약 비율은 이보다 더 높을 것으로 판단된다.

[그림 3-2] 근로계약서 작성 현황



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부적으로 보면 여성, 20대이하와 60대이상, 생산직, 운송장비업종, 비정규 고용형태에서 법 위반 근로계약서 작성 비율이 높은 편이다.

[표 3-5] 세부 변수별 근로계약서 작성 현황

(단위 : 명, %)

구분		2부작성, 1부 소유	1부 작성, 회사 소유	구두로 계약	잘 모름
성	남성	169 (65.5)	50 (19.4)	23 (8.9)	16 (6.2)
	여성	136 (58.1)	61 (26.1)	19 (8.1)	18 (7.7)
연령	20대이하	40 (63.5)	12 (19.0)	3 (4.8)	8 (12.7)
	30대	72 (72.0)	19 (19.0)	6 (6.0)	3 (3.0)
	40대	104 (68.4)	25 (16.4)	12 (7.9)	11 (7.2)
	50대	76 (51.4)	47 (31.8)	17 (11.5)	8 (5.4)
	60대이상	13 (43.3)	8 (26.7)	5 (16.7)	4 (13.3)
직종	사무관리직	112 (72.7)	29 (18.8)	10 (6.5)	3 (1.9)
	생산직	136 (54.2)	66 (26.3)	25 (10.0)	24 (9.6)
	판매/영업/서비스	34 (68.0)	7 (14.0)	6 (12.0)	3 (6.0)
	기타	23 (60.5)	9 (23.7)	2 (5.3)	4 (10.5)

구분		2부작성, 1부 소유	1부 작성, 회사 소유	구두로 계약	잘 모름
업종	운송장비	23 (42.6)	18 (33.3)	9 (16.7)	4 (7.4)
	기계금속	86 (62.8)	24 (17.5)	16 (11.7)	11 (8.0)
	전기전자	125 (64.1)	44 (22.6)	12 (6.2)	14 (7.2)
	화학	32 (0.64)	12 (0.24)	3 (0.06)	3 (0.06)
	식음료,섬유	6 (60.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	0 (0.0)
	기타	33 (70.2)	10 (21.3)	2 (4.3)	2 (4.3)
규모	5인미만	29 (56.9)	7 (13.7)	9 (17.6)	6 (11.8)
	30인미만	189 (61.8)	65 (21.2)	32 (10.5)	20 (6.5)
	100인미만	72 (73.5)	20 (20.4)	2 (2.0)	4 (4.1)
	100인이상	15 (39.5)	19 (50.0)	0 (0.0)	4 (10.5)
고용 형태	정규직	245 (68.4)	73 (20.4)	19 (5.3)	21 (5.9)
	기간제	12 (70.6)	2 (11.8)	2 (11.8)	1 (5.9)
	임시,일용(일반임시직)	5 (45.5)	2 (18.2)	3 (27.3)	1 (9.1)
	파견,용역	13 (30.2)	18 (41.9)	5 (11.6)	7 (16.3)
	사내하청	3 (50.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	0 (0.0)
	단시간	1 (33.3)	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)
	한시노동	25 (46.3)	15 (27.8)	10 (18.5)	4 (7.4)

* 괄호안 수치는 비율치임.

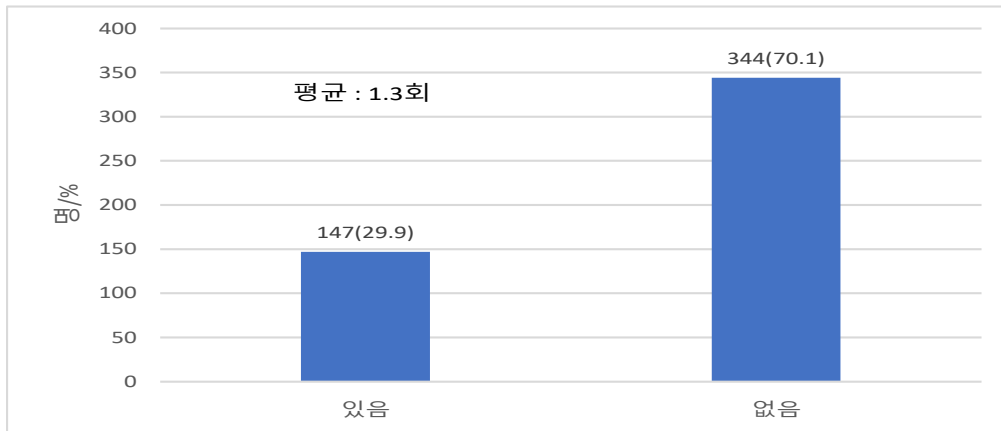
- 한 가지 특징은, 비록 응답 인원 수는 적지만 100인 이상 되는 상대적으로 지역에서는 대형 사업체에서 법 위반 근로계약 작성 비율이 1/2을 넘어서고 있다는 점이다.

○ 고용안정성에 대한 주관적인 인식을 살펴보면, 413명(84.5%)은 본인이 원하는 한 ‘계속 안정적으로 근무할 수 있다’고 본 반면에, 76명(15.5%)은 고용이 ‘다소(매우) 불안정하다’고 응답하였다.

- 자신의 고용안정성에 대한 주관적인 인식이라는 점에서 한계는 있지만, 실제 고용불안정성은 이보다 더 높을 것으로 판단된다.

○ 지난 3년간 이직 경험이 있는지를 살펴보면 조사 참여자중 147명(29.9%)가 이직 경험이 있는 것으로 나타났으며, 이직 횟수 평균은 1.3회이다.

[그림 3-3] 지난 3년간 이직 경험 유무



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부적으로 보면 여성, 40대, 사무직, 화학, 5인 미만, 파견과 한시 노동에서 이직 유경험자 비율이 높은 편이다. 이직 횟수에서는 20대, 5인 미만, 생산직에서 평균 횟수보다 높게 나타나고 있다.

[표 3-6] 세부 변수별 이직 경험 유무와 이직 횟수

(단위 : 명, %)

구분		있음		없음	구분		있음		없음
		횟수					횟수		
성	남성	72 (27.9)	1.2	186 (72.1)	업 종	운송장비	21 (38.9)	1.3	33 (61.1)
	여성	75 (32.3)	1.4	157 (67.7)		기계금속	36 (26.1)	1.3	102 (73.9)
연 령	20대이하	11 (17.5)	1.5	52 (82.5)		전기전자	52 (26.9)	1.2	141 (73.1)
	30대	41 (40.6)	1.3	60 (59.4)		화학	22 (44.0)	1.6	28 (56.0)
	40대	53 (35.3)	1.3	97 (64.7)		식음료,섬유	4 (40.0)	1.3	6 (60.0)
	50대	38 (25.9)	1.3	109 (74.1)		기타	12 (26.1)	1.2	34 (73.9)
	60대이상	4 (13.3)	1.0	26 (86.7)		5인미만	22 (43.1)	1.5	29 (56.9)
직 종	사무관리직	52 (33.8)	1.3	102 (66.2)	규 모	30인미만	95 (31.4)	1.3	208 (68.6)
	생산직	74 (29.6)	1.4	176 (70.4)		100인미만	24 (24.5)	1.1	74 (75.5)
	판매/영업/서비스	12 (24.5)	1.0	37 (75.5)		100인이상	6 (15.4)	1.2	33 (84.6)
	기타	9 (23.7)	1.0	29 (76.3)		정규직	101 (28.4)	1.2	255 (71.6)
						고 용 형 태	기간제	3 (16.7)	1.0
임시,일용 (일반임시직)							4 (36.4)	1.0	7 (63.6)
파견,용역							16 (38.1)	2.1	26 (61.9)
사내하청							2 (33.3)	1.5	4 (66.7)
단시간							0 (0.0)		3 (100.0)
한시노동							21 (38.9)	1.2	33 (61.1)

* 괄호안 수치는 비율치임.

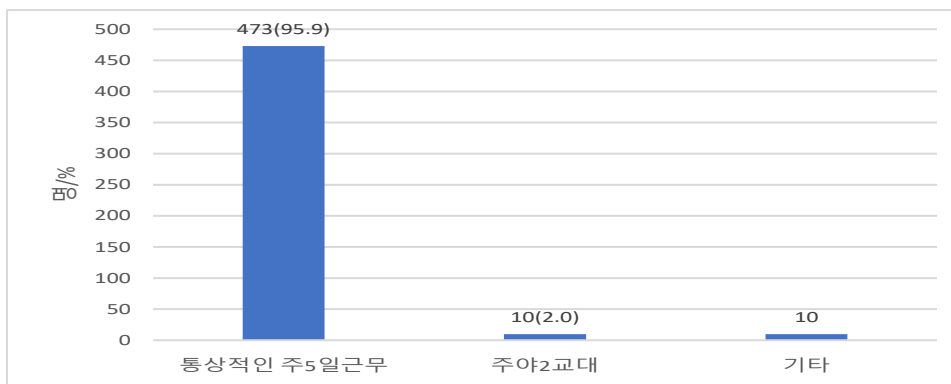
- 대체로 소규모 사업체의 특성상 이직을 통해 자신의 노동시장 조건을 개선하려는 경향이 그대로 드러나고 있다.

3절 근로조건 및 후생복지

1. 근무형태 및 노동시간

○ 근무형태를 보면, ‘통상적인 주 5일 근무형태’가 473명(95.9%)으로 대다수를 차지하고 있다.

[그림 3-4] 근무형태



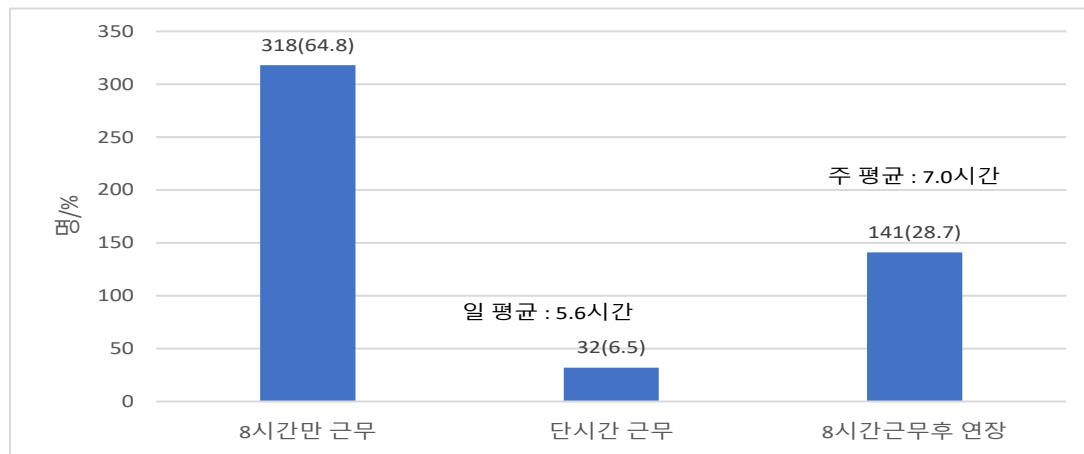
* 괄호안 수치는 비율치임.

- 기타중 7명은 3조 3교대로 ‘주간-당직-비번’ 형태로 근무하는 것으로 밝혀졌다.

○ 지난 3개월을 기준으로 하루 평균 몇 시간을 근무했는지를 파악한 결과 하루 8시간 근무만 했다는 응답자가 318명(64.8%), 8시간 미만의 단시간 근무를 했다는 응답자는 32명(6.5%), 8시간 근무후 연장근무를 했다는 응답자가 141명(28.7%)이다.

- 단시간 근무자의 하루 평균 근무시간은 5.6시간, 연장근로를 한 경우 주당 연장근로시간 평균은 7.0 시간이다.

[그림 3-5] 근무시간



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부 변수별로 보면, 남성, 30대 이하 사무직에서 연장근로 비율이 높은 편이며, 업종에서는 전기전자업종에서, 고용규모에서는 규모가 클수록 연장근로를 하는 비율이 높은 편이다.

[표 3-7] 세부 변수별 근무시간

(단위 : 명, %)

구분		8시간만 근무	단시간 근무	8시간근무후 연장	구분		8시간만 근무	단시간 근무	8시간근무후 연장
성	남성	149 (58.4)	13 (5.1)	93 (36.5)	업종	운송장비	25 (46.3)	13 (24.1)	16 (29.6)
	여성	168 (71.5)	19 (8.1)	48 (20.4)		기계금속	91 (66.4)	7 (5.1)	39 (28.5)
연령	20대이하	42 (67.7)	1 (1.6)	19 (30.6)	업종	전기전자	126 (64.9)	6 (3.1)	62 (32.0)
	30대	60 (59.4)	6 (5.9)	35 (34.7)		화학	34 (68.0)	3 (6.0)	13 (26.0)
	40대	107 (70.4)	9 (5.9)	36 (23.7)		식음료,섬유	7 (70.0)	1 (10.0)	2 (20.0)
	50대	93 (63.3)	10 (6.8)	44 (29.9)		기타	35 (76.1)	2 (4.3)	9 (19.6)
	60대이상	16 (55.2)	6 (20.7)	7 (24.1)		5인미만	30 (61.2)	7 (14.3)	12 (24.5)
						30인미만	210 (68.6)	21 (6.9)	75 (24.5)
직종	사무관리직	104 (67.1)	6 (3.9)	45 (29.0)	규모	100인미만	58 (59.8)	4 (4.1)	35 (36.1)
	생산직	158 (63.2)	21 (8.4)	71 (28.4)		100인이상	20 (51.3)	0 (0.0)	19 (48.7)
	판매/영업/서비스	36 (73.5)	1 (2.0)	12 (24.5)					
	기타	20 (54.1)	4 (10.8)	13 (35.1)					
					고용	정규직	239 (67.3)	12 (3.4)	104 (29.3)
						비정규직	79 (58.1)	20 (14.7)	37 (27.2)

* 괄호안 수치는 비율치임.

- 지난 3개월 기준으로 휴일 근무와 관련해 토, 일요일 근무 경험이 있는지를 파악한 결과, 144명 (30.7%)이 ‘토요일, 일요일에 근무한 경험이 있’는 것으로 밝히고 있다. 325명(69.3%)은 ‘없다’고 밝혔다.

- 세부 변수별로 보면 토요일 근무 횟수는 비사무직, 업종에서는 화학업종, 규모에서는 30인~100인 미만

에서 근무하는 비율이 높은 편이다. 토요 근무 시간에서는 생산직, 운송장비업종, 그리고 30인~100인 미만 규모의 사업체에서 토요 근무시간이 긴 편이다.

- 상대적으로 일요 근무 횟수와 근무 시간은 토요 근무와 비교시 짧은 편이다.

[표 3-8] 세부 변수별 주말 근무 현황

구분		토요 근무				일요 근무			
		인원	비율(%)	횟수(평균)	시간(평균)	인원	비율(%)	횟수(평균)	시간(평균)
직종	사무관리직	32	20.6	1.5	5.6	6	3.9	1.7	6.2
	생산직	73	29.0	2.2	7.2	14	5.6	1.4	8.1
	판매/영업/서비스	18	36.0	1.6	5.6	3	6.0	1.0	4.3
	기타	13	34.2	1.5	8.5	4	10.5	1.3	14.3
업종	운송장비	14	25.9	1.6	7.1	1	1.9	1.0	8.0
	기계금속	41	29.5	2.1	6.6	8	5.8	1.3	6.9
	전기전자	52	26.7	1.9	6.5	12	6.2	1.1	7.9
	화학	15	30.0	1.6	6.6	2	4.0	3.5	10.0
	식음료,섬유	3	30.0	3.0	3.5	1	10.0	2.0	4.0
	기타	11	23.4	1.7	8.0	3	6.4	1.3	12.3
규모	5인미만	13	25.5	2.9	6.5	3	5.9	1.0	4.3
	30인미만	78	25.4	1.8	6.4	14	4.6	1.6	7.3
	100인미만	36	36.7	2.0	7.5	9	9.2	1.0	10.9
	100인이상	9	23.1	1.1	6.8	1	2.6	2.0	8.0
고용	정규직	96	27.0	1.8	6.4	17	4.8	1.4	6.8
	비정규직	40	28.8	2.1	7.5	10	7.2	1.3	10.1

* 비율은 구성비가 아닌, 해당 변수별 모집단 대비 비율임.

○ 설문조사 참여자의 월근로시간을 파악하였다.

- 아래의 근로시간은 실 근로시간이 아닌, 임금계산의 기준이 되는 명목 근로시간을 의미한다. 즉, 5인 이상 사업장의 경우 연장이나 휴일 근로시에는 근로기준법에 따라 50%를 할증한 근로시간이다⁶⁾.
- 조사 참여 노동자의 주당 근로시간(휴일 근로 포함)을 산출한 후 주근로시간에 $\times 4.345$ 를 하여 산출한 월근로시간이다.
- 조사 참여자의 월근로시간 평균은 200시간, 중위값은 174시간이다.
- 세부 변수별로 보면 남성, 60대 이상, 30인 이상~100인 미만 규모에서 월 근로시간이 긴 편이며 정규직에서 월근로시간이 긴 편이다.

6) 최근 대법원은 시간급 통상임금 산정시 연장·야간근로 시간도 할증을 하지 않은 실근로시간으로 산정하도록 판결을 내린 바 있지만(대법원 전원합의체 2015다73067 임금, 2020. 1. 22), 이는 노동자가 당연히 받아야 할 임금 차액(퇴직금)을 산출하기 위한 목적이었다. 이 보고서에서 할증한 명목 근로시간을 산출한 이유는 뒤에서 언급할 임금과 결합해 현재 근무 중인 부천시 제조업 노동자의 시급액 수준을 파악하기 위한 것이다.

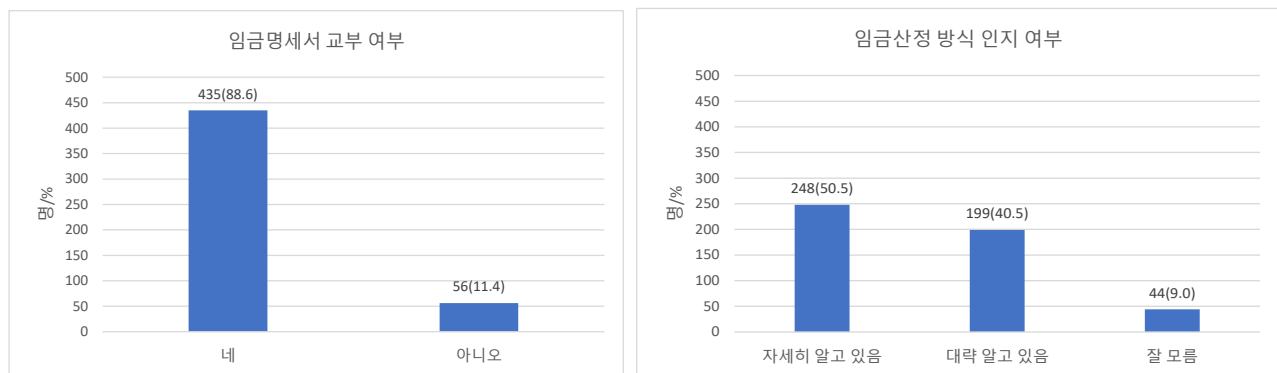
[표 3-9] 월근로시간

구분		월근로시간	구분		월근로시간
성	남성	214	고용 형태	정규직	202
	여성	186		기간제	168
연령	20대이하	192		임시,일용(일반임시직)	185
	30대	203		파견,용역	200
	40대	201		사내하청	196
	50대	199		단시간	145
	60대이상	216		한시노동	205
직종	사무관리직	195	사업체 근속	1년미만	196
	생산직	203		3년미만	206
	판매/영업/서비스	200		5년미만	198
	기타	207		10년미만	204
업종	운송장비	192		10년이상	197
	기계금속	199	직종/업종 근속	3년미만	184
	전기전자	201		5년미만	195
	화학	213		10년미만	195
	식음료,섬유	197		20년미만	207
	기타	200		20년이상	221
규모	5인미만	178	전체평균		200시간
	30인미만	199			
	100인미만	215			
	100인이상	205			

2. 임금

- 임금 명세서 교부 여부와 임금 산정 방식에 대해 어느 정도 알고 있는지 여부를 파악한 결과, 88.6%는 명세서를 교부받고 있지만, 조사 참여자의 1/2 정도만 임금산정방식을 ‘자세히 알고 있는’ 것으로 나타났다.

[그림 3-6] 임금명세서 교부 여부 및 임금산정 방식 인지 여부



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 교부 여부와 인지 정도와의 관계를 살펴보면 명세서를 교부받는 경우, 임금 산정방식을 자세히 알고 있는 비율이 교부받지 못한 경우보다 2배 이상 높게 나타나고 있다.

[표 3-10] 임금명세서 교부 여부와 인지 정도 (단위 : 명, %)

구분		임금 산정방식 인지 여부			
		자세히 알고 있음	대략 알고 있음	잘 모름	소계
임금명세서 교부 여부	네	235 (54.3)	170 (39.3)	28 (6.5)	433 (100.0)
	아니오	12 (22.2)	26 (48.1)	16 (29.6)	54 (100.0)
	소계	247 (50.7)	196 (40.2)	44 (9.0)	487 (100.0)

* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부 변수별로 보면, 여성이 자세히 알고 있는 비율이 높은 편이며, 직종에서는 사무관리직, 업종에서는 운송장비와 전기전자 업종에서 해당 비율이 높은 편이다. 고용규모에서는 100인 이상 사업장에서 자세히 알고 있다는 비율이 가장 낮게 나타나고 있다.

[표 2-11] 임금산정 방식 인지도 (단위 : 명, %)

구분		자세히 알고 있음	대략 알고 있음	잘 모름	구분		자세히 알고 있음	대략 알고 있음	잘 모름
성	남성	121 (47.3)	115 (44.9)	20 (7.8)	업종	운송장비	29 (54.7)	18 (34.0)	6 (11.3)
	여성	126 (53.8)	84 (35.9)	24 (10.3)		기계금속	63 (46.0)	64 (46.7)	10 (7.3)
연령	20대이하	26 (41.9)	28 (45.2)	8 (12.9)		전기전자	103 (52.8)	74 (37.9)	18 (9.2)
	30대	45 (45.0)	46 (46.0)	9 (9.0)		화학	25 (51.0)	23 (46.9)	1 (2.0)
	40대	78 (51.0)	63 (41.2)	12 (7.8)		식음료,섬유	5 (50.0)	4 (40.0)	1 (10.0)
	50대	81 (55.5)	54 (37.0)	11 (7.5)	기타	23 (48.9)	16 (34.0)	8 (17.0)	
	60대이상	18 (60.0)	8 (26.7)	4 (13.3)	규모	5인미만	23 (45.1)	22 (43.1)	6 (11.8)
직종	사무관리직	94 (60.6)	49 (31.6)	12 (7.7)		30인미만	146 (48.0)	130 (42.8)	28 (9.2)
	생산직	123 (49.4)	105 (42.2)	21 (8.4)		100인미만	62 (63.9)	31 (32.0)	4 (4.1)
	판매/영업/서비스	18 (36.7)	24 (49.0)	7 (14.3)		100인이상	17 (43.6)	16 (41.0)	6 (15.4)
	기타	13 (34.2)	21 (55.3)	4 (10.5)		고용	정규직	189 (53.2)	145 (40.8)
					비정규직		59 (43.4)	54 (39.7)	23 (16.9)

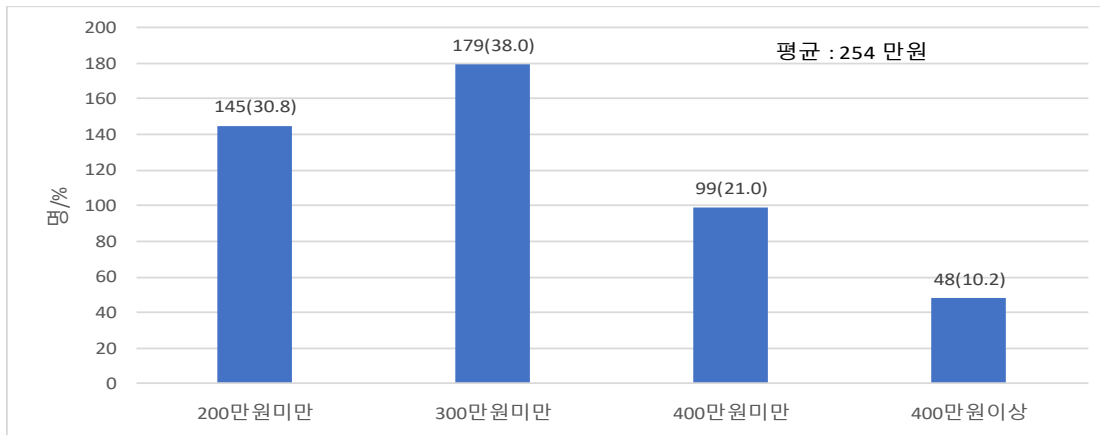
* 괄호안 수치는 비율치임.

○ 수당 및 상여까지 모두 포함한 월 임금액 평균은 254만원이다. 앞서 2장에서 살펴본 지역별 고용조

사 자료(2019. 10월)상의 부천시 제조업 노동자의 월 평균임금(253만원)과 동일한 수준이며, 2019년 10월 기준 전국 제조업 노동자의 월 평균 임금액 311만원에는 못미치고 있다.

- 임금액을 구간별로 살펴보면 조사 참여자의 68.8%인 324명이 월 임금수준이 300만원 미만인 것으로 나타나고 있다.

[그림 3-7] 월 임금액 분포



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부 변수별로 월 임금액 평균을 보면 연령에서는 40대, 사무직, 기계금속업종에서 월 임금이 높은 편이며, 고용형태에서는 사내하청이 높게 나오고 있지만, 인원 수가 적어 의미를 부여하기는 어렵다.
- 기간제와 임시·일용직, 단시간에서 월 임금수준이 낮는데, 이는 상대적으로 짧은 근로시간에 기인 하는 것으로 보인다.

[표 3-12] 월 임금 수준

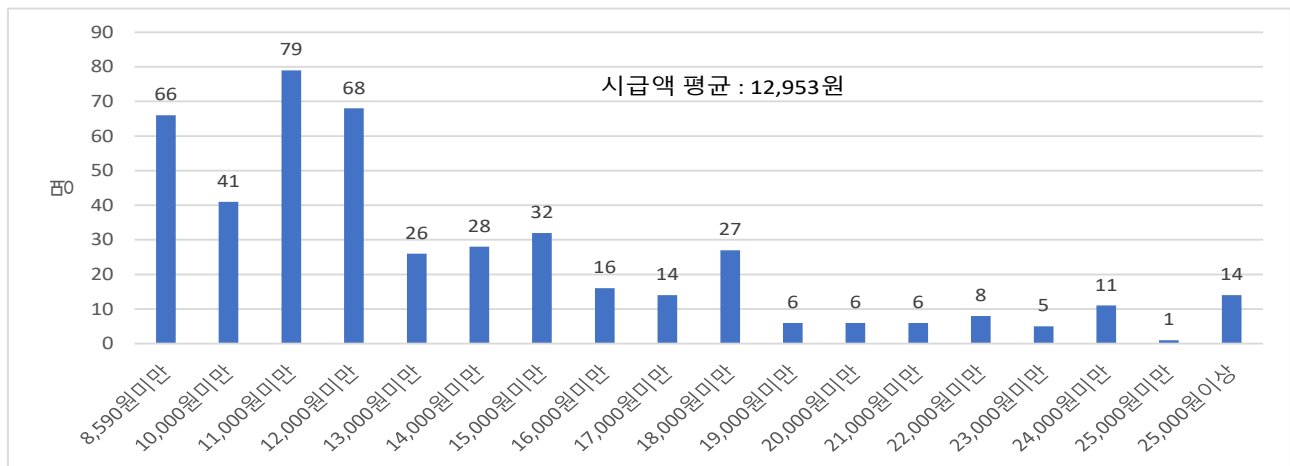
구분		임금(만원)	구분		임금(만원)
성	남성	298	고용	정규직	266
	여성	204		기간제	205
연령	20대이하	204		임시·일용(일반임시직)	175
	30대	251		파견·용역	188
	40대	280		사내하청	294
	50대	259		단시간	163
	60대이상	209		한시노동	260
직종	사무관리직	298	사업체근로자	1년미만	219
	생산직	219		3년미만	244
	판매/영업/서비스	280		5년미만	245
	기타	266		10년미만	258
업종	운송장비	260		10년이상	314
	기계금속	266	직	3년미만	208

구분		임금(만원)	구분		임금(만원)
	전기전자	253	종교·에너지	5년미만	213
	화학	240		10년미만	253
	식음료, 섬유	196		20년미만	263
	기타	241		20년이상	326
규모	5인미만	246	전체 평균		254
	30인미만	249			
	100인미만	255			
	100인이상	300			

○ 앞서 살펴본 월근로시간을 통해 조사 참여 노동자의 시급액 수준을 보면 전체 평균은 12,953원이다.

- 전체 조사참여자 55.9%인 254명은 시급액 12,000원 미만에 분포하고 있다.

[그림 3-8] 시급액 현황



- 세부 변수별로 시급액 평균을 보면, 여성, 생산직, 그리고 사업체 근속 1년 미만, 파견에서 시급액 수준이 특히 낮은 편이다.

[표 3-13] 시급액 수준

구분		시급액(원)	구분		시급액(원)
성	남성	14,616	고용	정규직	13,498
	여성	11,047		기간제	12,300
연령	20대이하	10,715		임시, 일용(일반임시직)	10,001
	30대	12,293		파견, 용역	9,088
	40대	14,594		사내하청	14,457
	50대	13,007		단시간	10,976
	60대이상	11,221		한시노동	12,968

구분		시급액(원)	구분		시급액(원)
직종	사무관리직	15,456	사업체근속	1년미만	10,972
	생산직	10,972		3년미만	12,221
	판매/영업/서비스	14,406		5년미만	12,628
	기타	13,423		10년미만	13,240
업종	운송장비	13,551	제조업/서비스업	10년이상	16,348
	기계금속	13,212		3년미만	10,952
	전기전자	12,961		5년미만	11,059
	화학	12,145		10년미만	13,181
	식음료,섬유	10,394		20년미만	13,440
	기타	12,922		20년이상	15,766
규모	5인미만	13,452	전체 평균		12,953
	30인미만	12,848			
	100인미만	12,265			
	100인이상	14,723			

- 최저임금(8,590원) 미만자 규모는 66명으로 조사 참여자의 13.3%를 차지하고 있다. 2019년 8월 경제활동인구조사 자료 기준으로 전체 노동자중 최저임금 미만자 비율 16.5%보다는 약간 낮은 수준이다 (김유선, 2019).
- 세부적으로 보면, 여성, 60대 이상, 화학 및 운송장비, 30인 이상~100인 미만 규모의 사업체에서 미만자 비율이 상대적으로 높은 편이다.

[표 3-14] 시급액 기준 최저임금 미만자 현황

구분		인원	비율(%)	구분		인원	비율(%)
성	남성	27	10.4	규모	5인미만	3	5.9
	여성	39	16.6		30인미만	37	12.1
연령	20대이하	10	15.9	고용 형태	100인미만	21	21.4
	30대	14	13.9		100인이상	5	12.8
	40대	12	7.8		정규직	34	9.5
	50대	21	14.2		기간제	3	16.7
	60대이상	9	30.0		임시,일용(일반임시직)	3	27.3
직종	사무관리직	11	7.1		파견,용역	15	34.9
	생산직	46	18.3		사내하청	-	-
	판매/영업/서비스	2	4.0		단시간	1	33.3
	기타	7	18.4		한시노동	9	16.7
업종	운송장비	11	20.4		전체		66
	기계금속	12	8.6				
	전기전자	26	13.3				
	화학	10	20.0				
	식음료,섬유	2	20.0				

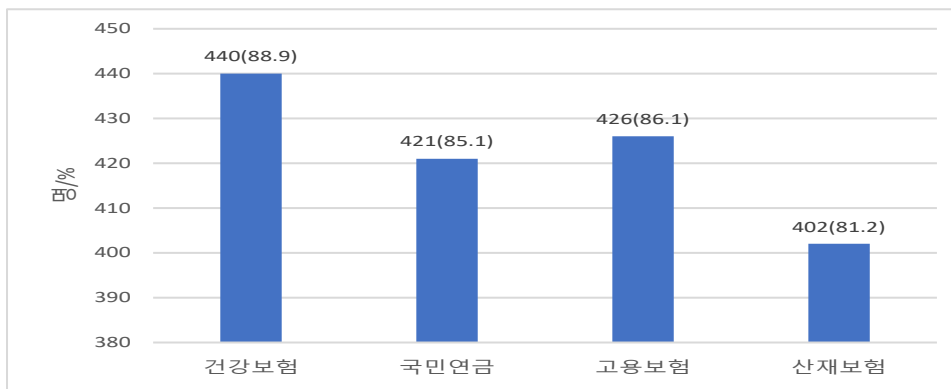
구분	인원	비율(%)	구분	인원	비율(%)
기타	5	10.6			

* 비율은 구성비가 아닌, 해당 변수의 모집단 대비 비율임.

3. 복리후생

- 4대 보험 가입 현황을 보면, 대체로 80%대 후반의 가입률을 보이고 있다. 산재보험이 가장 낮는데 81.2%의 가입률을 나타내고 있다.

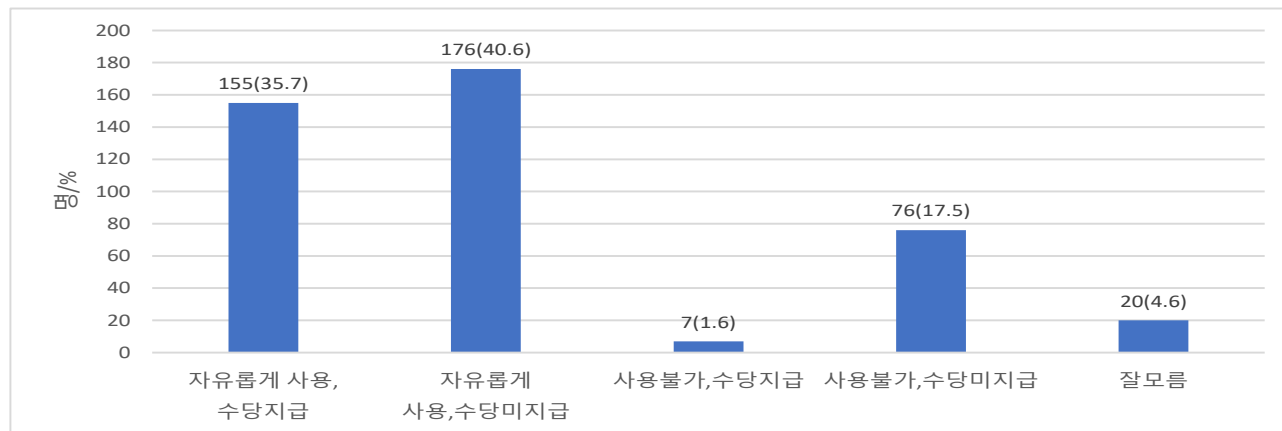
[그림 3-9] 사회보험 가입 현황



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 산재보험은 고용보험 가입시 당연 가입된다는 점에서 실제 조사참여자의 주관적인 인식이 반영되어 낮게 나타난 것으로 판단된다.
- 연차휴가 사용 실태를 보면, 자유롭게 사용하고 미사용시 수당을 지급한다고 밝힌 노동자는 35.7%인 155명이다.
- 전체적으로는 조사 참여자의 65.3%가 법 기준에 미달하고 있는 셈이며, 사용할 수도 없고, 수당도 지급하지 않는다는 노동자가 76명, 17.5%이다. 잘모름까지 고려하면 조사 참여 노동자의 1/5 가량은 연차를 쓸 수도, 수당으로 지급받을 수도 없는 것으로 판단된다.

[그림 3-10] 연차휴가 사용실태(5인 이상)



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부 변수별로 보면 생산직, 화학 및 식음료 업종, 5인이상 30인 미만 규모의 사업체, 파견과 한시 노동에서 ‘사용불가, 수당 미지급’ 비율이 상대적으로 높은 편이다.

[표 3-15] 세부 변수별 연차휴가 사용 실태

(단위 : 명, %)

구분		자유롭게 사용, 수당지급	자유롭게 사용, 수당미지급	사용불가, 수당지급	사용불가, 수당미지급	잘모름
직 종	사무관리직	42 (29.6)	76 (53.5)	2 (1.4)	21 (14.8)	1 (0.7)
	생산직	98 (45.6)	58 (27.0)	3 (1.4)	43 (20.0)	13 (6.0)
	판매/영업/서비스	11 (25.0)	21 (47.7)	1 (2.3)	8 (18.2)	3 (6.8)
	기타	4 (12.1)	21 (63.6)	1 (3.0)	4 (12.1)	3 (9.1)
업 종	운송장비	16 (33.3)	21 (43.8)	1 (2.1)	9 (18.8)	1 (2.1)
	기계금속	43 (35.2)	49 (40.2)	3 (2.5)	20 (16.4)	7 (5.7)
	전기전자	72 (40.7)	72 (40.7)	1 (0.6)	27 (15.3)	5 (2.8)
	화학	12 (26.7)	20 (44.4)	0 (0.0)	11 (24.4)	2 (4.4)
	식음료,섬유	2 (25.0)	1 (12.5)	1 (12.5)	3 (37.5)	1 (12.5)
	기타	10 (29.4)	13 (38.2)	1 (2.9)	6 (17.6)	4 (11.8)
규 모	30인미만	86 (28.8)	122 (40.8)	7 (2.3)	69 (23.1)	15 (5.0)
	100인미만	44 (45.8)	43 (44.8)	0 (0.0)	5 (5.2)	4 (4.2)
	100인이상	25 (64.1)	11 (28.2)	0 (0.0)	2 (5.1)	1 (2.6)
고 용	정규직	127 (39.4)	143 (44.4)	3 (0.9)	42 (13.0)	7 (2.2)
	기간제	6 (37.5)	6 (37.5)	1 (6.3)	2 (12.5)	1 (6.3)
	임시,일용(일반임시직)	3 (33.3)	3 (33.3)	0 (0.0)	1 (11.1)	2 (22.2)
	파견,용역	3 (8.6)	6 (17.1)	1 (2.9)	18 (51.4)	7 (20.0)

구분		자유롭게 사용, 수당지급	자유롭게 사용, 수당미지급	사용불가, 수당지급	사용불가, 수당미지급	잘모름
	사내하청	0 (0.0)	2 (66.7)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)
	단시간	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)
	한시노동	15 (33.3)	14 (31.1)	2 (4.4)	12 (26.7)	2 (4.4)

* 괄호안 수치는 비율치임.

- 가장 필요로 하는 복지 항목을 3순위까지 파악한 결과 1, 2, 3순위 모두에서 ‘임금인상’ 이 가장 높은 비율로 요구하고 있는 것으로 나타났다.
- 1순위만을 놓고 보면, 임금인상 > 유급휴가 확대 > 학자금 지원 순서로 필요한 것으로 나타나고 있다. 이 순서는 2순위에서도 동일하게 나타나고 있어, 대체로 임금 내지는 임금성 복지후생 확대를 요구하고 있다.

[표 3-16] 가장 필요한 복지 항목

구분	1순위		2순위		3순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)	인원	비율(%)
유급휴가확대	113	23.4	75	16.3	44	10.0
학자금지원	41	8.5	70	15.2	37	8.4
임금인상	213	44.1	93	20.2	55	12.5
식비,교통비지원	22	4.6	62	13.5	51	11.6
퇴직금지급	20	4.1	20	4.3	18	4.1
휴식,휴게시간보장	5	1.0	20	4.3	39	8.9
근무시간단축	27	5.6	31	6.7	40	9.1
산재시생계보조	3	0.6	19	4.1	29	6.6
인원확충	20	4.1	33	7.2	35	8.0
작업복,안전화지급	4	0.8	10	2.2	8	1.8
4대보험확충	10	2.1	8	1.7	17	3.9
휴게시설 확충	5	1.0	19	4.1	66	15.0
전체	483	100.0	460	100.0	439	100.0

- 1순위만을 대상으로 세부 변수별로 보면([표 3-18] 참조) 모든 변수에서 임금인상, 유급휴가, 학자금 지원 비중이 높은 가운데, 20대~40대, 그리고 생산직에서 특히 임금인상 요구가 높은 편이며,
- 20대, 기간제에서는 식비, 교통비 지원 비중이 상대적으로 높은 편이며, 남성, 판매/영업/서비스직, 기계금속 업종에서 근무시간 단축이 상대적으로 높게 나타나고 있는 편이다.

[표 3-17] 세부 변수별 필요 복지항목 (1순위)

(단위 : 명, %)

구분		유급휴가 확대	학자금지원	임금 인상	교통비, 식비 지원	퇴직금 지급	휴식, 휴게 시간보장	근무시간 단축	산재시 생계보조	인원확충	작업복, 안전화지급	4대보험 확충	휴게시설 확충
성	남성	53 (20.7)	26 (10.2)	116 (45.3)	9 (3.5)	8 (3.1)	1 (0.4)	17 (6.6)	0 (0.0)	14 (5.5)	3 (1.2)	5 (2.0)	4 (1.6)
	여성	60 (26.5)	14 (6.2)	97 (42.9)	13 (5.8)	12 (5.3)	4 (1.8)	10 (4.4)	3 (1.3)	6 (2.7)	1 (0.4)	5 (2.2)	1 (0.4)
연령	20대이하	11 (18.0)	2 (3.3)	27 (44.3)	9 (14.8)	1 (1.6)	0 (0.0)	4 (6.6)	0 (0.0)	3 (4.9)	1 (1.6)	3 (4.9)	0 (0.0)
	30대	32 (32.0)	7 (7.0)	44 (44.0)	2 (2.0)	2 (2.0)	2 (2.0)	7 (7.0)	0 (0.0)	3 (3.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	0 (0.0)
	40대	32 (21.1)	17 (11.2)	75 (49.3)	4 (2.6)	3 (2.0)	2 (1.3)	8 (5.3)	0 (0.0)	6 (3.9)	2 (1.3)	0 (0.0)	3 (2.0)
	50대	33 (23.1)	15 (10.5)	57 (39.9)	4 (2.8)	11 (7.7)	1 (0.7)	8 (5.6)	2 (1.4)	6 (4.2)	0 (0.0)	4 (2.8)	2 (1.4)
	60대이상	5 (18.5)	0 (0.0)	10 (37.0)	3 (11.1)	3 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.7)	2 (7.4)	1 (3.7)	2 (7.4)	0 (0.0)
직종	사무관리직	36 (23.7)	19 (12.5)	66 (43.4)	4 (2.6)	2 (1.3)	1 (0.7)	10 (6.6)	0 (0.0)	8 (5.3)	0 (0.0)	1 (0.7)	5 (3.3)
	생산직	58 (23.7)	14 (5.7)	113 (46.1)	11 (4.5)	12 (4.9)	3 (1.2)	12 (4.9)	3 (1.2)	10 (4.1)	3 (1.2)	6 (2.4)	0 (0.0)
	판매/영업/서비스	15 (30.6)	4 (8.2)	16 (32.7)	2 (4.1)	2 (4.1)	0 (0.0)	4 (8.2)	0 (0.0)	2 (4.1)	1 (2.0)	3 (6.1)	0 (0.0)
	기타	4 (10.8)	4 (10.8)	18 (48.6)	5 (13.5)	4 (10.8)	1 (2.7)	1 (2.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
업종	운송장비	8 (14.8)	9 (16.7)	23 (42.6)	2 (3.7)	2 (3.7)	0 (0.0)	4 (7.4)	1 (1.9)	3 (5.6)	1 (1.9)	1 (1.9)	0 (0.0)
	기계금속	28 (20.6)	11 (8.1)	57 (41.9)	8 (5.9)	4 (2.9)	2 (1.5)	14 (10.3)	0 (0.0)	6 (4.4)	2 (1.5)	2 (1.5)	2 (1.5)
	전기전자	41 (21.9)	15 (8.0)	94 (50.3)	6 (3.2)	7 (3.7)	3 (1.6)	6 (3.2)	2 (1.1)	9 (4.8)	0 (0.0)	2 (1.1)	2 (1.1)
	화학	20 (40.0)	3 (6.0)	19 (38.0)	0 (0.0)	3 (6.0)	0 (0.0)	2 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	0 (0.0)
	식음료,섬유	2 (20.0)	0 (0.0)	3 (30.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	0 (0.0)
	기타	14 (30.4)	3 (6.5)	17 (37.0)	4 (8.7)	4 (8.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.3)	0 (0.0)	1 (2.2)	1 (2.2)
규모	5인미만	11 (22.4)	5 (10.2)	18 (36.7)	3 (6.1)	5 (10.2)	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	4 (8.2)	1 (2.0)	1 (2.0)	0 (0.0)
	30인미만	72 (23.8)	23 (7.6)	129 (42.7)	12 (4.0)	14 (4.6)	5 (1.7)	22 (7.3)	1 (0.3)	13 (4.3)	1 (0.3)	7 (2.3)	3 (1.0)

구분		유급휴가 확대	학자금지원	임금 인상	교통비, 식비 지원	퇴직금 지급	휴식,휴게 시간보장	근무시간 단축	산재시 생계보조	인원확충	작업복, 안전화지급	4대보험 확충	휴게시설 확충
	100인미만	18 (19.4)	10 (10.8)	47 (50.5)	7 (7.5)	1 (1.1)	0 (0.0)	2 (2.2)	1 (1.1)	2 (2.2)	2 (2.2)	2 (2.2)	1 (1.1)
	100인이상	12 (30.8)	3 (7.7)	19 (48.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (5.1)	1 (2.6)	1 (2.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.6)
고 용	정규직	83 (23.5)	35 (9.9)	159 (45.0)	12 (3.4)	9 (2.5)	3 (0.8)	20 (5.7)	2 (0.6)	18 (5.1)	3 (0.8)	5 (1.4)	4 (1.1)
	기간제	3 (17.6)	0 (0.0)	9 (52.9)	4 (23.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.9)	0 (0.0)
	임시,일용	2 (20.0)	1 (10.0)	4 (40.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)
	파견,용역	12 (27.9)	2 (4.7)	15 (34.9)	4 (9.3)	6 (14.0)	0 (0.0)	2 (4.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.7)	0 (0.0)
	사내하청	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	단시간	0 (0.0)	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)
	한시노동	13 (25.5)	2 (3.9)	23 (45.1)	1 (2.0)	4 (7.8)	2 (3.9)	4 (7.8)	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.0)
사 업 체 근 속	1년미만	22 (22.0)	4 (4.0)	36 (36.0)	10 (10.0)	8 (8.0)	0 (0.0)	8 (8.0)	0 (0.0)	7 (7.0)	2 (2.0)	3 (3.0)	0 (0.0)
	3년미만	35 (30.4)	11 (9.6)	46 (40.0)	2 (1.7)	4 (3.5)	4 (3.5)	7 (6.1)	0 (0.0)	2 (1.7)	1 (0.9)	3 (2.6)	0 (0.0)
	5년미만	21 (24.4)	6 (7.0)	46 (53.5)	3 (3.5)	1 (1.2)	0 (0.0)	1 (1.2)	0 (0.0)	5 (5.8)	0 (0.0)	2 (2.3)	1 (1.2)
	10년미만	27 (26.0)	7 (6.7)	42 (40.4)	5 (4.8)	4 (3.8)	1 (1.0)	7 (6.7)	2 (1.9)	4 (3.8)	0 (0.0)	2 (1.9)	3 (2.9)
	10년이상	8 (10.3)	13 (16.7)	43 (55.1)	2 (2.6)	3 (3.8)	0 (0.0)	4 (5.1)	1 (1.3)	2 (2.6)	1 (1.3)	0 (0.0)	1 (1.3)
직 종 업 종 근 속	3년미만	30 (26.8)	4 (3.6)	46 (41.1)	8 (7.1)	7 (6.3)	0 (0.0)	7 (6.3)	0 (0.0)	5 (4.5)	2 (1.8)	3 (2.7)	0 (0.0)
	5년미만	13 (23.2)	4 (7.1)	25 (44.6)	1 (1.8)	1 (1.8)	2 (3.6)	3 (5.4)	0 (0.0)	5 (8.9)	0 (0.0)	1 (1.8)	1 (1.8)
	10년미만	24 (25.8)	8 (8.6)	44 (47.3)	3 (3.2)	2 (2.2)	1 (1.1)	3 (3.2)	2 (2.2)	2 (2.2)	1 (1.1)	2 (2.2)	1 (1.1)
	20년미만	32 (23.5)	13 (9.6)	63 (46.3)	4 (2.9)	6 (4.4)	2 (1.5)	7 (5.1)	1 (0.7)	4 (2.9)	1 (0.7)	2 (1.5)	1 (0.7)
	20년이상	14 (16.3)	12 (14.0)	35 (40.7)	6 (7.0)	4 (4.7)	0 (0.0)	7 (8.1)	0 (0.0)	4 (4.7)	0 (0.0)	2 (2.3)	2 (2.3)

* 괄호안 수치는 비율치임.

○ 근무조건 및 복리후생 분야 전반에 대한 만족도를 보면 전반적으로 ‘보통’ 이상의 만족도를 보이고 있다.

- 보통보다 낮은 항목은 복지후생 분야의 만족도이며, 일터 분위기나 인간관계에서는 3점대 중반의 점수를 보이고 있다.

[표 3-18] 근무조건 및 복리후생 분야 만족도

구분	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	5점 척도
급여수준	26 (5.3)	76 (15.4)	271 (55.1)	96 (19.5)	23 (4.7)	3.0
일자리 안정성	16 (3.3)	41 (8.3)	251 (51.0)	154 (31.3)	30 (6.1)	3.3
하는 일의 내용	15 (3.0)	28 (5.7)	260 (52.8)	153 (31.1)	36 (7.3)	3.3
일터 분위기	18 (3.7)	36 (7.3)	201 (40.9)	177 (36.0)	59 (12.0)	3.5
근로시간	20 (4.1)	52 (10.6)	199 (40.7)	171 (35.0)	47 (9.6)	3.4
인간관계	16 (3.3)	36 (7.4)	212 (43.4)	172 (35.2)	52 (10.7)	3.4
복지후생	53 (10.9)	104 (21.4)	210 (43.1)	94 (19.3)	26 (5.3)	2.9
노동강도	30 (6.2)	66 (13.6)	245 (50.3)	117 (24.0)	29 (6.0)	3.1

- 세부 변수별로 보면, 대부분의 변수에서 복지후생 만족도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

[표 3-19] 복지후생 만족도 (5점 척도)

구분		급여수준	일자리 안정성	하는일의 내용	일터 분위기	근로시간	인간관계	복지후생	노동강도
성	남성	3.0	3.3	3.4	3.5	3.3	3.5	2.9	3.1
	여성	3.0	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	2.8	3.1
연령	20대이하	3.3	3.7	3.6	3.9	3.5	3.9	3.1	3.4
	30대	3.0	3.2	3.3	3.4	3.1	3.3	2.7	3.0
	40대	3.0	3.2	3.3	3.4	3.4	3.4	2.9	3.0
	50대	3.0	3.3	3.3	3.4	3.4	3.4	2.9	3.1
	60대이상	2.9	3.1	3.4	3.5	3.4	3.4	2.8	3.1
직종	사무관리직	3.0	3.4	3.3	3.3	3.3	3.3	2.8	3.1
	생산직	3.1	3.2	3.3	3.5	3.4	3.5	2.9	3.1
	판매/영업/서비스	3.0	3.3	3.3	3.5	3.3	3.4	2.8	3.2
	기타	2.9	3.4	3.5	3.8	3.4	3.7	2.9	3.3
업종	운송장비	3.0	3.1	3.3	3.5	3.3	3.4	2.7	2.9
	기계금속	3.0	3.2	3.3	3.3	3.2	3.3	2.9	3.0
	전기전자	3.1	3.4	3.4	3.5	3.5	3.5	2.9	3.2

구분		급여수준	일자리 안정성	하는일의 내용	일터 분위기	근로시간	인간관계	복지후생	노동강도
	화학	3.0	3.2	3.2	3.6	3.4	3.4	2.8	3.1
	식음료,섬유	3.1	3.3	3.2	2.9	3.3	3.6	2.8	3.1
	기타	3.0	3.5	3.3	3.7	3.3	3.5	2.9	3.2
규모	5인미만	3.2	3.3	3.4	3.7	3.5	3.6	3.1	3.1
	30인미만	3.0	3.2	3.3	3.4	3.3	3.4	2.8	3.1
	100인미만	3.1	3.4	3.4	3.5	3.5	3.4	2.9	3.2
	100인이상	2.9	3.5	3.2	3.3	3.2	3.2	2.7	2.8
사 업 체 제 근 속	1년미만	3.2	3.3	3.4	3.5	3.4	3.4	2.9	3.2
	3년미만	3.1	3.3	3.3	3.5	3.2	3.6	2.9	3.0
	5년미만	2.9	3.2	3.2	3.5	3.3	3.4	2.8	3.2
	10년미만	3.0	3.3	3.3	3.4	3.5	3.4	2.9	3.1
	10년이상	3.0	3.4	3.5	3.4	3.4	3.3	2.9	3.1
직 제 조 제 정 제 고 제 정 제 고 제 정 제 고	3년미만	3.1	3.3	3.4	3.6	3.4	3.6	2.9	3.2
	5년미만	3.1	3.3	3.4	3.5	3.3	3.5	2.8	3.2
	10년미만	3.1	3.4	3.5	3.6	3.5	3.5	3.1	3.3
	20년미만	2.9	3.3	3.2	3.4	3.3	3.3	2.8	3.0
	20년이상	2.9	3.1	3.3	3.2	3.3	3.3	2.8	3.0
고 용	정규직	3.1	3.4	3.4	3.5	3.4	3.5	3.0	3.1
	비정규직	2.9	3.0	3.2	3.4	3.2	3.3	2.6	3.0

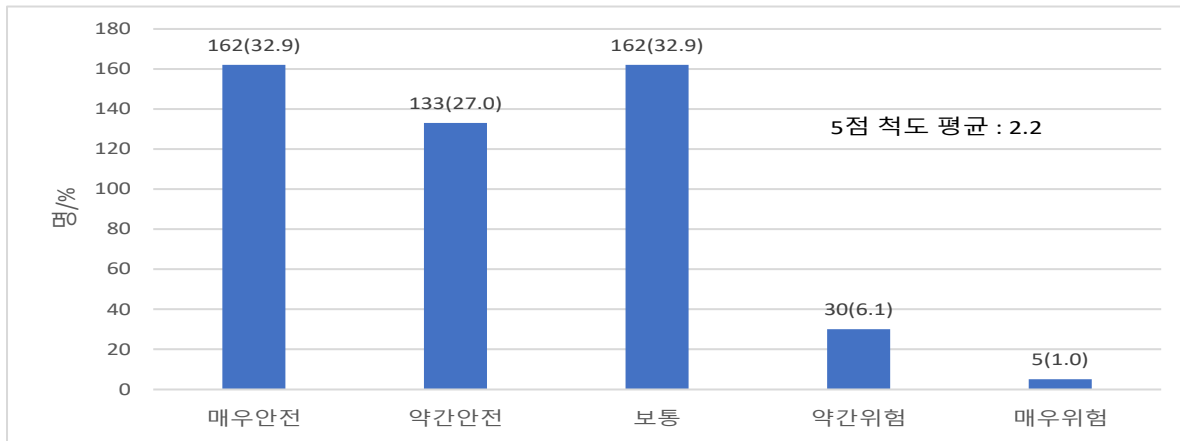
○ 복지후생과 관련해 조사 참여 노동자들은 전반적으로 보통 수준의 만족도를 보이고 있다.

4. 산업안전 및 고충처리

1) 산업안전

○ 일하는 공간이 산업재해로부터 어느 정도 안전하다고 보는지를 파악한 결과, 조사 참여자의 59.9%는 ‘안전하다’고 보는 것으로 나타났다.

[그림 3-11] 산재 위험도



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 5점 척도로 환산한 점수에서도 평균 2.2점이 나와 대체로 ‘약간 안전’에 가깝게 보고 있는 것으로 나타났다.
- 세부 변수별로 보면 모든 변수에서 중간값인 3.0 미만으로 나와 ‘약간 안전’에 가깝게 나타나는 가운데, 생산직, 기계금속업종, 비정규직에서 상대적으로 조금 더 위험하게 보고 있으며,
- 사업체 규모에서는 100인 이상 사업장에서 5점 척도 점수가 2.4로 나와 점수가 가장 높게 나타났다.

[표 3-20] 산재 위험도(5점 척도)

구분		5점척도 평균	구분		5점척도 평균
성	남성	2.2	규모	5인미만	2.0
	여성	2.1		30인미만	2.2
연령	20대이하	2.0		100인미만	2.1
	30대	2.2		100인이상	2.4
	40대	2.1	사업체 근속	1년미만	2.2
	50대	2.2		3년미만	2.2
	60대이상	2.0		5년미만	2.1
				10년미만	2.2
직종	사무관리직	1.9		10년이상	2.0
	생산직	2.3	직종	3년미만	2.2
	판매/영업/서비스	2.2		5년미만	2.0
	기타	2.1		10년미만	2.0
업종	운송장비	2.2	업종 근속	20년미만	2.3
	기계금속	2.3		20년이상	2.1
	전기전자	2.1	고용	정규직	2.1
	화학	2.1		비정규직	2.3
	식음료,섬유	2.1			
	기타	2.1			

- ‘약간 안전하다’ 고 보고 있는 산재 위험에 대한 주관적인 인식과 달리 실제 재해율⁷⁾은 매우 높게 나타났다.
- 조사 참여자중 26명이 ‘지난 1년 동안에 회사에서 일하면서 4일 이상 병원 치료가 필요할 정도로 다치거나 아팠던’ 경험이 있는 것으로 나타났다.
 - 엄밀한 표본에 입각한 조사가 아니라는 점과 업무와의 인과 관계를 명확하게 확인할 수 없다는 한계점이 있지만, 단순 재해율이 5.25%로 상당히 높은 수준이다.
 - 뒤에서 언급하겠지만 산재 유경험자 26명중 5명이 산재처리를 했다는 점에서 조사 참여자의 산재율은 1%로서 2019년 전국 제조업의 재해율 0.59%⁸⁾와 비교시 약 2배 가량 높게 나타나고 있다.

[표 3-21] 세부 변수별 재해율

구분		인원	재해율(%)	구분		인원	재해율(%)	
성	남성	16	6.18	규모	5인미만	4	7.84	
	여성	10	4.26		30인미만	17	5.54	
연령	30대	3	2.97		100인미만	3	3.06	
	40대	11	7.19		100인이상	2	5.13	
	50대	8	5.41	사업체근속	1년미만	6	5.88	
	60대이상	4	13.33		3년미만	7	6.09	
직종	사무관리직	6	3.87		5년미만	3	3.37	
	생산직	14	5.56		10년미만	4	3.74	
	판매/영업/서비스	3	6.00		10년이상	6	7.32	
	기타	3	7.89		3년미만	7	6.09	
업종	운송장비	3	5.56	직종업종근속	5년미만	2	3.45	
	기계금속	7	5.04		10년미만	3	3.19	
	전기전자	10	5.13		20년미만	7	4.96	
	식음료,섬유	1	10.00		20년이상	7	8.05	
	기타	5	10.64		고용	정규직	17	4.74
	전체		26			5.25	기간제	1
			임시,일용(일반임시직)	2		18.18		
			파견,용역	5		11.63		
			한시노동	1		1.85		

- 세부 변수별로 보면 60대, 5인미만 사업체에서 재해율이 높은 편이며, 근속이 길수록 재해율이 높다. 고용형태에서는 비정규직이 확연히 재해율이 높은 편이다.

7) 재해율이란 임금노동자수 100명당 발생하는 재해자수의 비율을 말하며, 다음 계산식에 따라 산출한다.

재해율 = (재해자수 / 임금근로자수) × 100 (고용노동부, 「산업재해 통계업무 처리규정」(예규 제 124호, 2017. 6. 15))

8) 고용노동부, ‘2019년 산업재해 발생현황’.

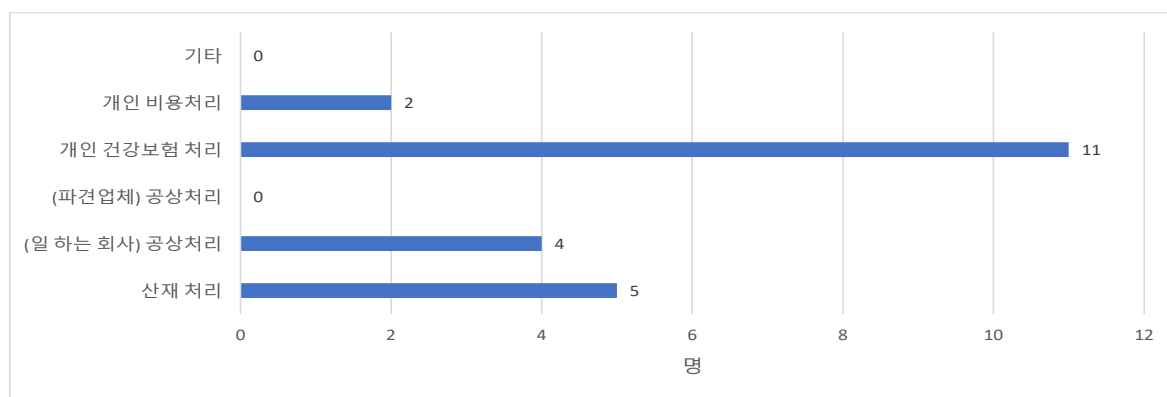
- 산재 유경험자를 대상으로 산재발생 이유를 파악해 보면 안전조치 미흡과 장시간 노동, 그리고 불규칙한 작업시간을 주된 이유로 보고 있는 것으로 나타났다.
- 노동과정상의 구조적인 원인과 더불어 회사측의 산업안전 관리 체제 미흡을 주된 산재 원인으로 보고 있는 것이다.

[표 3-22] 산재발생 원인

구분	1순위		2순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
장시간 노동	4	16.7	-	-
불규칙한 작업시간	4	16.7	2	13.3
많은 작업량	1	4.2	2	13.3
낮은 업무숙련도	3	12.5	1	6.7
빈번한 업무 변경	2	8.3	2	13.3
일 자체가 위험	1	4.2	3	20.0
안전조치 미흡	5	20.8	1	6.7
안전관리미흡	-	-	3	20.0
이의제기 불가	1	4.2	-	-
기타	3	12.5	1	6.7
전체	24	100.0	15	100.0

- 산업재해를 어떻게 처리했는지 산재 처리유형을 보면, 응답자 22명중 11명(50.0%)이 개인 건강보험으로 처리한 것으로 나타났다.

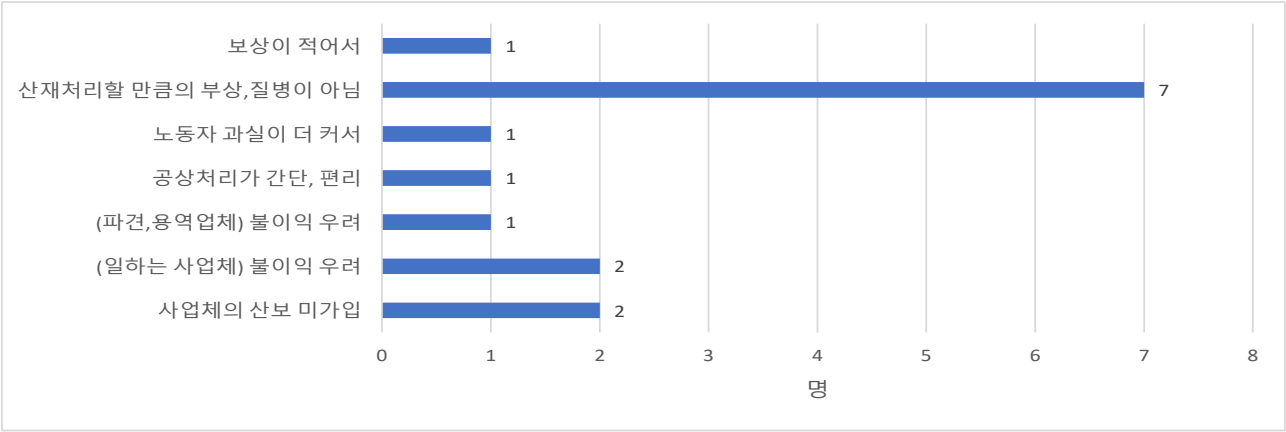
[그림 3-12] 산재 처리 유형



- 산재로 치료한 인원은 5명으로 산재 유경험자의 19.2%에 불과했으며, 일하는 회사의 비용으로 처리한 경우가 4명이다.
- 산재 처리유형 응답자중 산재처리를 하지 않은 17명을 대상으로 왜 산재처리를 안 하였는지를 파악

한 결과, ‘산재 처리를 할만큼의 부상이나 질병이 아니어서’가 7명으로 가장 많았다.

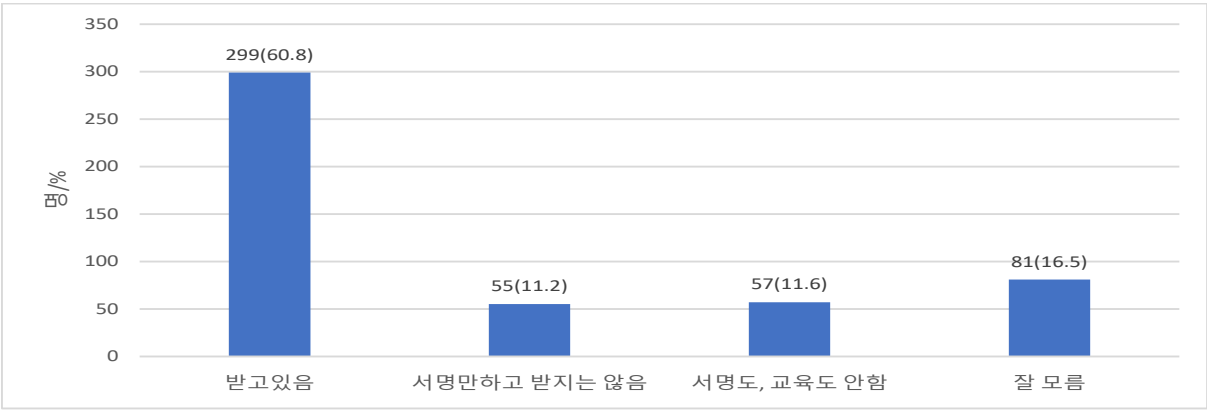
[그림 3-13] 산재 미처리 이유



- 사업체로부터의 불이익 우려도 3명인 것으로 나타났다.

○ 산업안전교육실태를 보면 39.2%는 산업안전교육을 받고 있지 않거나 잘 모른다고 응답하였다.

[그림 3-14] 산업안전교육 실태



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부 변수별 산업안전교육실태를 보면, 생산직, 기계금속 및 전기전자업종에서 미 실시 비율이 높은 편이며, 소규모 사업체, 비정규직에서 미 실시 비율이 높은 편이다.

[표 3-23] 세부 변수별 산업안전교육 실태

(단위 : 명, %)

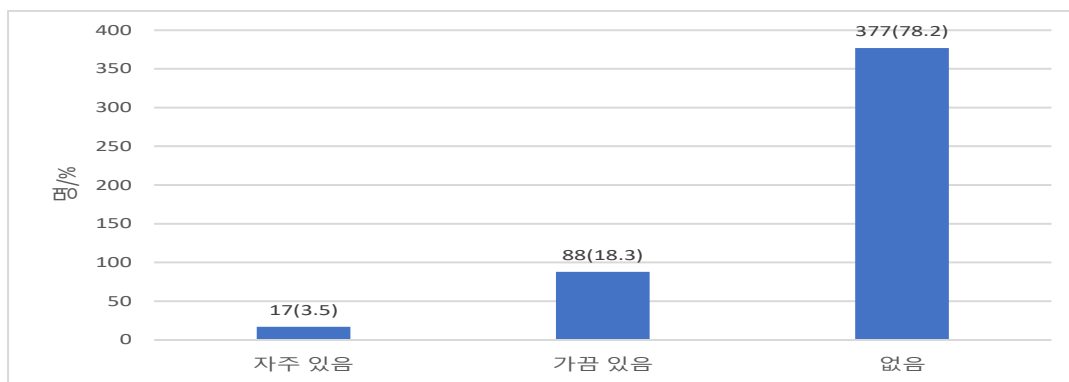
구분		받고있음	서명만하고 받지는 않음	서명도, 교육도 안함	잘 모름
직 종	사무관리직	116 (75.3)	15 (9.7)	10 (6.5)	13 (8.4)
	생산직	128 (51.2)	31 (12.4)	39 (15.6)	52 (20.8)
	판매/영업/서비스	32 (64.0)	4 (8.0)	5 (10.0)	9 (18.0)
	기타	23 (60.5)	5 (13.2)	3 (7.9)	7 (18.4)
업 종	운송장비	33 (61.1)	4 (7.4)	8 (14.8)	9 (16.7)
	기계금속	85 (62.0)	18 (13.1)	10 (7.3)	24 (17.5)
	전기전자	126 (64.6)	18 (9.2)	20 (10.3)	31 (15.9)
	화학	29 (59.2)	7 (14.3)	8 (16.3)	5 (10.2)
	식음료,섬유	3 (30.0)	2 (20.0)	4 (40.0)	1 (10.0)
	기타	23 (48.9)	6 (12.8)	7 (14.9)	11 (23.4)
규 모	5인미만	13 (25.5)	7 (13.7)	17 (33.3)	14 (27.5)
	30인미만	186 (60.8)	33 (10.8)	35 (11.4)	52 (17.0)
	100인미만	72 (75.0)	11 (11.5)	4 (4.2)	9 (9.4)
	100인이상	28 (71.8)	4 (10.3)	1 (2.6)	6 (15.4)
고 용	정규직	240 (67.8)	31 (8.8)	31 (8.8)	52 (14.7)
	비정규직	59 (42.8)	24 (17.4)	26 (18.8)	29 (21.0)

* 괄호안 수치는 비율치임.

2) 고충처리 및 이해대변

○ 지난 1년간 부당한 대우나 불이익을 경험하거나 목격한 경우가 있는지를 파악한 결과, 105명 (21.8%)이 ‘그렇다’고 응답하였다. 조사 참여자 5명 중 1명은 지난 1년간 부당대우나 불이익을 경험·목격한 것이다.

[그림 3-15] 부당 대우나 불이익 경험·목격



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부적으로 보면 여성, 30대에서 부당한 대우를 당한 비율이 상대적으로 높은 편이며, 사무직종과 운송장비, 화학업종에서 해당 비율이 높은 편이다.

[표 3-24] 세부 변수별 부당한 대우 유경험자 비율

(단위 : 명, %)

구분		있음	없음	구분		있음	없음
성	남성	42 (16.6)	211 (83.4)	규모	5인미만	6 (12.2)	43 (87.8)
	여성	63 (27.6)	165 (72.4)		30인미만	74 (24.7)	225 (75.3)
연령	20대이하	7 (11.1)	56 (88.9)		100인미만	15 (15.6)	81 (84.4)
	30대	29 (29.6)	69 (70.4)	사업체근속	100인이상	10 (26.3)	28 (73.7)
	40대	35 (23.3)	115 (76.7)		1년미만	32 (32.3)	67 (67.7)
	50대	32 (22.2)	112 (77.8)		3년미만	26 (23.0)	87 (77.0)
	60대이상	2 (7.4)	25 (92.6)		5년미만	16 (18.8)	69 (81.2)
					10년미만	20 (18.9)	86 (81.1)
직종	사무관리직	36 (23.4)	118 (76.6)	업종	10년이상	11 (13.9)	68 (86.1)
	생산직	54 (22.3)	188 (77.7)		3년미만	23 (20.4)	90 (79.6)
	판매/영업/서비스	10 (20.0)	40 (80.0)		5년미만	13 (22.8)	44 (77.2)
	기타	5 (13.9)	31 (86.1)		10년미만	20 (22.0)	71 (78.0)
업종	운송장비	15 (29.4)	36 (70.6)	고용	20년미만	34 (25.0)	102 (75.0)
	기계금속	29 (21.5)	106 (78.5)		20년이상	15 (17.6)	70 (82.4)
	전기전자	35 (18.1)	158 (81.9)		정규직	70 (20.1)	279 (79.9)
	화학	13 (28.3)	33 (71.7)	비정규직	35 (26.3)	98 (73.7)	
	식음료,섬유	4 (40.0)	6 (60.0)				
	기타	9 (19.1)	38 (80.9)				

* 괄호안 수치는 비율치임.

** 있음은 설문지 예시 문항의 '가끔 있음', '자주 있음'을 합산한 수치이다.

- 사업체 규모에서는 100인 이상 업체에서, 그리고 비정규직이 부당한 대우를 당한 비율이 상대적으로 높은 편이다.

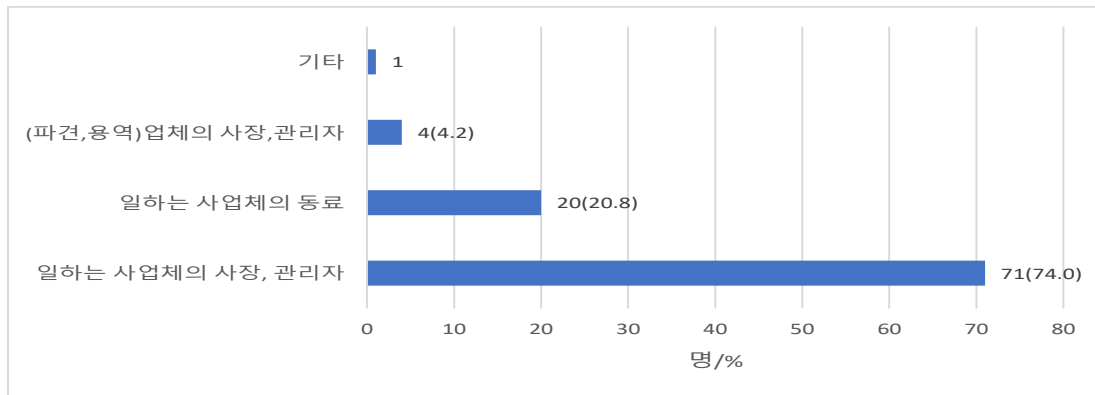
○ 부당대우 유경험자를 대상으로 본인이 경험한 부당대우, 불이익 유형을 파악한 결과 부당한 업무지시와 일방적인 임금, 노동조건 변경이 주된 유형인 것으로 나타났다.

[표 3-25] 부당한 대우·불이익 유형

구분	부당한 업무 지시	일방적인 임금, 근로조건 변경 (악화)	성희롱	폭언이나 폭력	따돌림	부당한 업무 배치(전환)	기타
인원	55	35	7	26	13	35	7
비율(%)	52.4	33.3	6.7	24.8	12.4	33.3	6.7

- 부당한 행위를 한 주체를 보면, 일하는 사업체 사장·관리자가 74.0%를 차지하고 있다. 같이 일하는 동료도 부당한 행위를 했다는 비율도 20.8%에 이르고 있다.

[그림 3-16] 부당행위 주체



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 부당한 대우를 당했거나 목격한 경우에 어떻게 대응하는지를 파악한 결과, ‘그냥 참는다’가 55.2%(53명)로 가장 많았다.

[표 3-26] 부당대우시 대응 방법

구분	1순위		2순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
동료와 집단적으로 대응	11	11.5	-	-
관리자에게 개별적으로 협의	23	24.0	1	10.0
노사협의회로 대응	-	-	-	-
노조를 통해 대응	-	-	-	-
노동청을 통해 대응	-	-	-	-
정당이나 노동단체를 통해 대응	-	-	-	-
노무사나 변호사를 통해 대응	-	-	-	-
그냥 참음	53	55.2	1	10.0
이직	8	8.3	8	80.0
기타	1	1.0	-	-

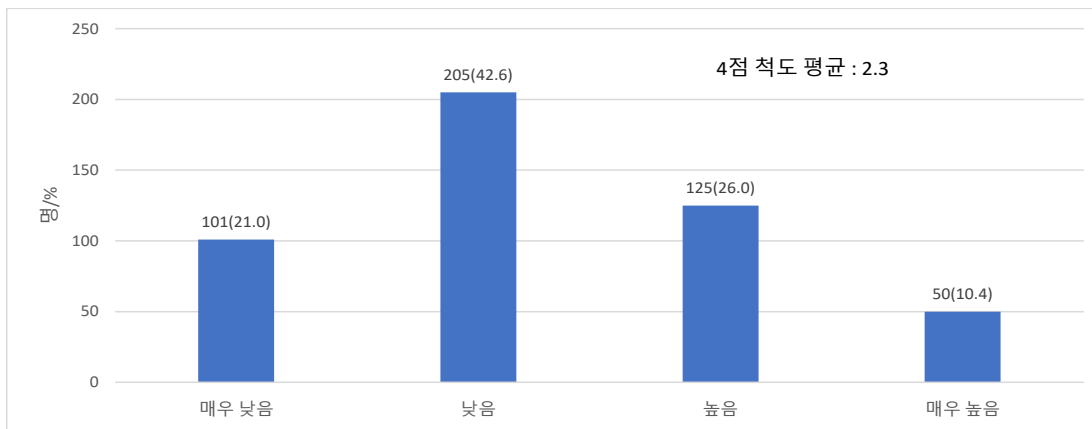
구분	1순위		2순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
전체	96	100.0	10	100.0

- 그 다음은 관리자에게 개별적으로 협의한다가 23명(24.0%)이다. 2순위에서는 ‘이직한다’가 8명이었다. 부당한 대우 경험시 그냥 참거나 관리자와의 협의를 통해 대응하는 것이 주를 이루고 있으며, 이 과정에서 이직하는 것으로 대응하고 있는 셈이다.

○ 노동조합 가입의사를 파악한 결과 63.6%인 306명은 노조에 가입할 의사가 낮은 것으로 밝혔다. 가입할 의사가 높은 경우는 175명, 36.4%였다.

- 4점 척도 평균 점수도 2.3점으로 중간값인 2.5보다 낮게 나와 가입의사가 ‘낮다’에 가깝게 나타났다. 한편 설문조사 참여자중 노조 조합원은 7명이었다.

[그림 3-17] 노조 가입 의사



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 세부 변수별 4점 척도 평균점수를 통해 가입성향을 보면, 사무직중, 운송장비업종에서 상대적으로 가입성향 점수가 높은 편이며, 임시·일용직과 단시간에서 상대적으로 점수가 높은 편이다.

[표 3-27] 노조 가입 성향(4점 척도 평균)

구분		4점 척도 평균	구분		4점 척도 평균
성	남성	2.3	규모	5인미만	2.1
	여성	2.2		30인미만	2.3
연령	20대이하	2.2		100인미만	2.2
	30대	2.3		100인이상	2.5
	40대	2.4	고	정규직	2.3

구분		4점 척도 평균	구분		4점 척도 평균
직 종	50대	2.2	용	기간제	2.3
	60대이상	1.9		임시,일용(일반임시직)	2.6
	사무관리직	2.4		파견,용역	2.1
	생산직	2.1		사내하청	2.3
	판매/영업/서비스	2.4		단시간	2.7
	기타	2.5		한시노동	2.2
업 종	운송장비	2.5	사 업 체 근 속	1년미만	2.2
	기계금속	2.4		3년미만	2.3
	전기전자	2.2		5년미만	2.2
	화학	2.1		10년미만	2.2
	식음료,섬유	2.1		10년이상	2.4
	기타	2.3		3년미만	2.2
			직 종 업 종 근 속	5년미만	2.5
				10년미만	2.2
				20년미만	2.2
				20년이상	2.3

- 연령에서는 40대가 가장 높고, 60대에서 점수가 가장 낮다.

○ 노조 가입의사가 낮다고 밝힌 조사 참여자를 대상으로 그 이유를 파악한 결과 1순위에서는 ‘임금이나 노동조건 등에서 만족하기 때문에’를, 2순위에서는 ‘소통이 잘 되어 노조가 불필요하기 때문’인 것으로 나타났다.

[표 3-28] 노조 가입 의사가 낮은 이유

구분	1순위		2순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
임금,근로조건,일의 내용에 만족	111	39.6	18	8.5
임금인상 등의 효과 부재	76	27.1	34	16.0
소통이 잘돼 노조가 불필요	39	13.9	61	28.8
가족의 만류/주변 동료의 미참여 우려	6	2.1	11	5.2
해고 등의 불이익 우려	17	6.1	24	11.3
회사 경영 우려	7	2.5	35	16.5
노조에 대한 반감	11	3.9	22	10.4

구분	1순위		2순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
기타	13	4.6	7	3.3
전체	280	100.0	212	100.0

- 하지만, 가족/주변 동료의 미참여 때문에, 또는 불이익 우려도 8.2%에 이르고 있으며, 노조효과가 없을 것으로 보는 비율도 27.1%에 이르고 있다. 특히 불이익 우려는 2순위에서 24명(11.3%)이 응답하고 있다. 전반적으로 노조의 적절한 조직화 사업이 전개될 경우, 노조에 가입할 미조직 노동자 풀(pool)이 있음을 보여준다.
- 세부 변수별로 그 이유를 보면, 불이익 우려는 남성, 2~30대, 생산직, 30인 이상 되는 사업체에서 상대적으로 비율이 높게 나타났다.

[표 3-29] 세부 변수별 노조 가입의사가 낮은 이유

(단위 : 명, %)

구분		임금,근로 조건,일의 내용에 만족	임금인상 등의 효과 부재	소통이 잘돼 노조가 불필요	가족의 만류/주변 동료의 미참여 우려	해고 등의 불이익 우려	회사 경영 우려	노조에 대한 반감	기타
성	남성	55 (40.7)	29 (21.5)	19 (14.1)	3 (2.2)	11 (8.1)	5 (3.7)	10 (7.4)	3 (2.2)
	여성	57 (39.0)	47 (32.2)	20 (13.7)	3 (2.1)	6 (4.1)	2 (1.4)	1 (0.7)	10 (6.8)
연령	20대이하	19 (54.3)	11 (31.4)	1 (2.9)	0 (0.0)	2 (5.7)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (2.9)
	30대	16 (28.6)	19 (33.9)	9 (16.1)	1 (1.8)	7 (12.5)	1 (1.8)	0 (0.0)	3 (5.4)
	40대	30 (37.0)	21 (25.9)	15 (18.5)	1 (1.2)	4 (4.9)	1 (1.2)	6 (7.4)	3 (3.7)
	50대	38 (41.8)	22 (24.2)	12 (13.2)	3 (3.3)	4 (4.4)	5 (5.5)	3 (3.3)	4 (4.4)
	60대이상	9 (50.0)	3 (16.7)	2 (11.1)	1 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (5.6)	2 (11.1)
직종	사무관리직	31 (36.5)	23 (27.1)	18 (21.2)	0 (0.0)	5 (5.9)	2 (2.4)	3 (3.5)	3 (3.5)
	생산직	61 (41.5)	40 (27.2)	17 (11.6)	5 (3.4)	10 (6.8)	4 (2.7)	2 (1.4)	8 (5.4)
	판매/영업/서비스	12 (42.9)	8 (28.6)	2 (7.1)	1 (3.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (17.9)	0 (0.0)
	기타	8 (38.1)	5 (23.8)	2 (9.5)	0 (0.0)	2 (9.5)	1 (4.8)	1 (4.8)	2 (9.5)
업종	운송장비	14 (53.8)	5 (19.2)	2 (7.7)	0 (0.0)	4 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.8)
	기계금속	23 (32.4)	22 (31.0)	12 (16.9)	2 (2.8)	3 (4.2)	4 (5.6)	3 (4.2)	2 (2.8)
	전기전자	52 (42.6)	32 (26.2)	15 (12.3)	3 (2.5)	5 (4.1)	2 (1.6)	6 (4.9)	7 (5.7)
	화학	9 (33.3)	9 (33.3)	4 (14.8)	0 (0.0)	3 (11.1)	0 (0.0)	1 (3.7)	1 (3.7)
	식음료,섬유	3 (37.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (12.5)
	기타	11 (40.7)	6 (22.2)	5 (18.5)	1 (3.7)	1 (3.7)	1 (3.7)	1 (3.7)	1 (3.7)
	1년미만	16 (48.5)	4 (12.1)	6 (18.2)	1 (3.0)	1 (3.0)	1 (3.0)	3 (9.1)	1 (3.0)
규모	30인미만	68 (38.4)	54 (30.5)	27 (15.3)	5 (2.8)	8 (4.5)	3 (1.7)	7 (4.0)	5 (2.8)
	100인미만	23 (41.8)	14 (25.5)	4 (7.3)	0 (0.0)	6 (10.9)	3 (5.5)	1 (1.8)	4 (7.3)
	100인이상	5 (31.3)	4 (25.0)	2 (12.5)	0 (0.0)	2 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (18.8)
사	1년미만	26 (44.1)	19 (32.2)	2 (3.4)	1 (1.7)	4 (6.8)	1 (1.7)	4 (6.8)	2 (3.4)

구분		임금,근로 조건,일의 내용에 만족	임금인상 등의 효과 부재	소통이 잘돼 노조가 불필요	가족의 만류/주변 동료의 미참여 우려	해고 등의 불이익 우려	회사 경영 우려	노조에 대한 반감	기타
업체 근속 직종 업종 고용	3년미만	22 (33.8)	17 (26.2)	15 (23.1)	0 (0.0)	4 (6.2)	1 (1.5)	4 (6.2)	2 (3.1)
	5년미만	19 (38.0)	18 (36.0)	8 (16.0)	0 (0.0)	2 (4.0)	2 (4.0)	0 (0.0)	1 (2.0)
	10년미만	25 (36.2)	17 (24.6)	9 (13.0)	3 (4.3)	4 (5.8)	3 (4.3)	1 (1.4)	7 (10.1)
	10년이상	20 (52.6)	5 (13.2)	5 (13.2)	2 (5.3)	3 (7.9)	0 (0.0)	2 (5.3)	1 (2.6)
	3년미만	31 (43.7)	20 (28.2)	8 (11.3)	0 (0.0)	4 (5.6)	1 (1.4)	3 (4.2)	4 (5.6)
고용	5년미만	13 (50.0)	7 (26.9)	5 (19.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.8)
	10년미만	16 (30.2)	18 (34.0)	9 (17.0)	2 (3.8)	4 (7.5)	0 (0.0)	1 (1.9)	3 (5.7)
	20년미만	35 (42.2)	20 (24.1)	8 (9.6)	2 (2.4)	9 (10.8)	2 (2.4)	4 (4.8)	3 (3.6)
	20년이상	17 (35.4)	11 (22.9)	9 (18.8)	2 (4.2)	0 (0.0)	4 (8.3)	3 (6.3)	2 (4.2)
	정규직	78 (38.4)	55 (27.1)	31 (15.3)	5 (2.5)	11 (5.4)	6 (3.0)	7 (3.4)	10 (4.9)
비정규직		34 (43.6)	21 (26.9)	8 (10.3)	1 (1.3)	6 (7.7)	1 (1.3)	4 (5.1)	3 (3.8)

* 괄호안 수치는 비율치임.

- 핵심 조직대상 층인 20~30대와 여성에서 ‘노조 효과 부재’의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 핵심 조직대상 층에서 노조 결성·가입에 따른 효과를 기대하지 않는다는 점에서 이를 극복할 방안을 마련하는 것이 필요할 것으로 판단된다.

5. 부천시 및 부천시비정규직근로자지원센터의 역할

- 부천시에 대한 요청사항을 2순위까지 파악한 결과 1순위에서는 ‘임금체불 감독/처벌강화’가, 2순위에서는 ‘일자리 정보 제공/일자리 확대’가 가장 주요한 요구인 것으로 나타났다.

[표 3-30] 부천시에 대한 요청 사항

구분	1순위		2순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
임금체불 감독/처벌강화	168	34.2	54	11.7
산업안전에 대한 감시/감독	33	6.7	41	8.9
부천센터 등에 대한 지원 확대	70	14.3	54	11.7
복지/휴게/운동시설 등 편의시설 확대	81	16.5	79	17.1
일자리(취업)정보 제공/일자리 확대	67	13.6	105	22.8
영세사업체 지원 확대	21	4.3	49	10.6
위기시 소득 지원	45	9.2	76	16.5
기타	6	1.2	3	0.7
전체	491	100.0	461	100.0

- 저임금으로 인해 임금 관련 사항이 1순위에서 34.2%가 요구하고 있는 것으로 나타났다.
- 1순위만을 대상으로 세부 변수별로 보면, 모든 변수에서 임금체불 관리/감독 요구가 높은 가운데, 50대에서는 일자리 정보 제공에 대한 요구가 상대적으로 높은 편이며, 여성, 사무직종, 비정규 노동에서는 센터에 대한 지원확대 요구가 상대적으로 조금 높게 나타나고 있으며,
- 생산직 및 판매/영업직에서는 위기사 소득지원 요구가 상대적으로 높은 편이다.

[표 3-31] 세부 변수별 부천시에 대한 요청 사항(1순위)

구분		임금체불 감독/처벌 강화	산업안전 에 대한 감시/감독	부천센터 등에 대한 지원 확대	복지/휴게/ 운동시설 등 편의시설 확대	일자리 (취업)정보 제공/일자리 확대	영세 사업체 지원 확대	위기사 소득 지원	기타
성	남성	84 (32.6)	19 (7.4)	31 (12.0)	43 (16.7)	33 (12.8)	17 (6.6)	28 (10.9)	3 (1.2)
	여성	84 (36.2)	14 (6.0)	38 (16.4)	38 (16.4)	34 (14.7)	4 (1.7)	17 (7.3)	3 (1.3)
연령	20대이하	19 (30.2)	2 (3.2)	4 (6.3)	12 (19.0)	7 (11.1)	1 (1.6)	16 (25.4)	2 (3.2)
	30대	38 (38.0)	3 (3.0)	11 (11.0)	20 (20.0)	12 (12.0)	7 (7.0)	8 (8.0)	1 (1.0)
	40대	53 (34.6)	11 (7.2)	25 (16.3)	26 (17.0)	20 (13.1)	6 (3.9)	10 (6.5)	2 (1.3)
	50대	50 (34.5)	13 (9.0)	23 (15.9)	19 (13.1)	24 (16.6)	5 (3.4)	10 (6.9)	1 (0.7)
	60대이상	8 (26.7)	4 (13.3)	7 (23.3)	4 (13.3)	4 (13.3)	2 (6.7)	1 (3.3)	0 (0.0)
직종	사무관리직	56 (36.1)	10 (6.5)	27 (17.4)	27 (17.4)	17 (11.0)	9 (5.8)	6 (3.9)	3 (1.9)
	생산직	84 (33.9)	20 (8.1)	34 (13.7)	40 (16.1)	36 (14.5)	4 (1.6)	29 (11.7)	1 (0.4)
	판매/영업/ 서비스	19 (38.0)	2 (4.0)	5 (10.0)	8 (16.0)	5 (10.0)	5 (10.0)	6 (12.0)	0 (0.0)
	기타	9 (23.7)	1 (2.6)	4 (10.5)	6 (15.8)	9 (23.7)	3 (7.9)	4 (10.5)	2 (5.3)
업종	운송장비	20 (37.0)	1 (1.9)	9 (16.7)	3 (5.6)	13 (24.1)	2 (3.7)	5 (9.3)	1 (1.9)
	기계금속	56 (40.6)	9 (6.5)	20 (14.5)	26 (18.8)	12 (8.7)	3 (2.2)	11 (8.0)	1 (0.7)
	전기전자	59 (30.6)	17 (8.8)	25 (13.0)	32 (16.6)	26 (13.5)	12 (6.2)	19 (9.8)	3 (1.6)
	화학	17 (34.7)	2 (4.1)	8 (16.3)	8 (16.3)	8 (16.3)	0 (0.0)	6 (12.2)	0 (0.0)
	식음료,섬유	3 (30.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	2 (20.0)	2 (20.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	0 (0.0)
	기타	13 (27.7)	2 (4.3)	8 (17.0)	10 (21.3)	6 (12.8)	4 (8.5)	3 (6.4)	1 (2.1)
규모	5인미만	13 (26.0)	4 (8.0)	5 (10.0)	6 (12.0)	13 (26.0)	4 (8.0)	5 (10.0)	0 (0.0)
	30인미만	112 (36.5)	20 (6.5)	48 (15.6)	50 (16.3)	34 (11.1)	14 (4.6)	26 (8.5)	3 (1.0)
	100인미만	32 (33.3)	9 (9.4)	9 (9.4)	19 (19.8)	14 (14.6)	2 (2.1)	9 (9.4)	2 (2.1)
	100인이상	11 (28.9)	0 (0.0)	8 (21.1)	6 (15.8)	6 (15.8)	1 (2.6)	5 (13.2)	1 (2.6)
사업체 근속	1년미만	35 (34.3)	5 (4.9)	11 (10.8)	12 (11.8)	19 (18.6)	3 (2.9)	15 (14.7)	2 (2.0)
	3년미만	48 (41.7)	6 (5.2)	19 (16.5)	12 (10.4)	17 (14.8)	6 (5.2)	6 (5.2)	1 (0.9)
	5년미만	22 (25.3)	10 (11.5)	14 (16.1)	19 (21.8)	11 (12.6)	3 (3.4)	7 (8.0)	1 (1.1)
	10년미만	35 (33.0)	5 (4.7)	16 (15.1)	21 (19.8)	12 (11.3)	5 (4.7)	12 (11.3)	0 (0.0)
	10년이상	28 (34.6)	7 (8.6)	10 (12.3)	17 (21.0)	8 (9.9)	4 (4.9)	5 (6.2)	2 (2.5)
직	3년미만	35 (30.4)	6 (5.2)	12 (10.4)	15 (13.0)	24 (20.9)	6 (5.2)	16 (13.9)	1 (0.9)

구분		임금체불 감독/처벌 강화	산업안전 에 대한 감시/감독	부천센터 등에 대한 지원 확대	복지/휴게/ 운동시설 등 편의시설 확대	일자리 (취업)정보 제공/일자리 확대	영세 사업체 지원 확대	위기시 소득 지원	기타
종 업 종 근 속	5년미만	20 (35.1)	3 (5.3)	8 (14.0)	12 (21.1)	6 (10.5)	0 (0.0)	7 (12.3)	1 (1.8)
	10년미만	32 (34.0)	8 (8.5)	16 (17.0)	15 (16.0)	11 (11.7)	3 (3.2)	9 (9.6)	0 (0.0)
	20년미만	51 (36.7)	10 (7.2)	20 (14.4)	25 (18.0)	19 (13.7)	3 (2.2)	8 (5.8)	3 (2.2)
	20년이상	30 (34.9)	6 (7.0)	14 (16.3)	14 (16.3)	7 (8.1)	9 (10.5)	5 (5.8)	1 (1.2)
고 용	정규직	113 (32.0)	27 (7.6)	44 (12.5)	69 (19.5)	45 (12.7)	17 (4.8)	34 (9.6)	4 (1.1)
	비정규직	55 (39.9)	6 (4.3)	26 (18.8)	12 (8.7)	22 (15.9)	4 (2.9)	11 (8.0)	2 (1.4)

- 동일하게 부천시비정규직근로자지원센터가 주력해야 할 일에 대해 파악한 결과, 1순위에서는 고충 및 임금체불 해결을 위한 상담이, 2순위에서는 직업교육/취업소개,알선과 임금인상 지원 등이 주요한 요구인 것으로 나타났다.
- 직업교육/취업소개,알선 요구는 1순위에서도 두 번째로 요구가 많은 사업이라는 점에서 직업교육 및 취업소개·알선에 대한 노동자 수요가 지역 사회에 상당한 정도로 내재되어 있는 것으로 판단된다.

[표 3-32] 부천시비정규직근로자지원센터가 주력해야 할 사업

구분	1순위		2순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
고충/체불 해결 위한 상담	191	39.4	38	8.1
직업교육/취업소개,알선	95	19.6	87	18.6
사업주 대상 노동법 교육,상담	24	4.9	32	6.8
부천시의 정책개선	35	7.2	35	7.5
법,제도 개선	41	8.5	63	13.4
조직화 지원	6	1.2	14	3.0
복리후생 제고	35	7.2	72	15.4
임금인상 지원	51	10.5	82	17.5
취미활동 지원	7	1.4	46	9.8
전체	485	100.0	469	100.0

- 1순위만을 대상으로 세부 변수별로 살펴보면 모든 변수에서 ‘고충/체불해결을 위한 상담’ 요구가 가장 큰 비율을 차지하고 있는 가운데, 남성, 50대 이상, 생산직, 전기전자와 화학업종, 사업체 근속 1년 미만과 직종·업종 근속 10년이상~20년 미만에서 직업교육 및 취업소개·알선 요구가 상대적으로 높게 나타났다.
- 고용형태에서는 비정규 고용에서 부천시의 정책개선, 법·제도개선 요구가 상대적으로 높은 편이다. 법·제도개선 요구는 20대에서도 타 연령대에 비해 높은 편이다.

[표 3-33] 세부 변수별 부천센터가 해야 할 일(1순위)

(단위 : 명, %)

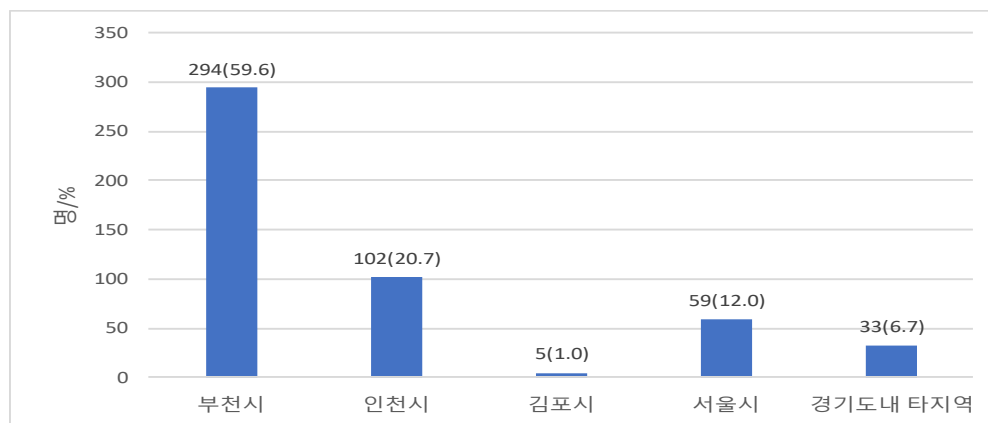
구분		고충/체불 해결 위한 상담	직업교육, 취업소개, 알선	사업주 대상 노동법 교육, 상담	부천시 정책개선	법,제도 개선	조직화 지원	복리후생 제고	임금인상 지원	취미활동 지원
성	남성	94 (36.6)	52 (20.2)	14 (5.4)	22 (8.6)	23 (8.9)	5 (1.9)	11 (4.3)	30 (11.7)	6 (2.3)
	여성	97 (42.5)	43 (18.9)	10 (4.4)	13 (5.7)	18 (7.9)	1 (0.4)	24 (10.5)	21 (9.2)	1 (0.4)
연령	20대이하	19 (30.2)	11 (17.5)	2 (3.2)	9 (14.3)	8 (12.7)	0 (0.0)	4 (6.3)	9 (14.3)	1 (1.6)
	30대	37 (37.0)	16 (16.0)	4 (4.0)	8 (8.0)	9 (9.0)	0 (0.0)	7 (7.0)	17 (17.0)	2 (2.0)
	40대	66 (43.7)	24 (15.9)	11 (7.3)	5 (3.3)	14 (9.3)	4 (2.6)	15 (9.9)	11 (7.3)	1 (0.7)
	50대	59 (41.3)	35 (24.5)	6 (4.2)	10 (7.0)	9 (6.3)	2 (1.4)	7 (4.9)	13 (9.1)	2 (1.4)
	60대이상	10 (35.7)	9 (32.1)	1 (3.6)	3 (10.7)	1 (3.6)	0 (0.0)	2 (7.1)	1 (3.6)	1 (3.6)
직종	사무관리직	65 (42.5)	24 (15.7)	12 (7.8)	9 (5.9)	17 (11.1)	3 (2.0)	9 (5.9)	12 (7.8)	2 (1.3)
	생산직	90 (36.7)	57 (23.3)	9 (3.7)	16 (6.5)	18 (7.3)	3 (1.2)	22 (9.0)	25 (10.2)	5 (2.0)
	판매/영업/ 서비스	22 (44.0)	8 (16.0)	3 (6.0)	6 (12.0)	3 (6.0)	0 (0.0)	3 (6.0)	5 (10.0)	0 (0.0)
	기타	14 (37.8)	6 (16.2)	0 (0.0)	4 (10.8)	3 (8.1)	0 (0.0)	1 (2.7)	9 (24.3)	0 (0.0)
업종	운송장비	19 (35.2)	9 (16.7)	3 (5.6)	6 (11.1)	4 (7.4)	2 (3.7)	3 (5.6)	7 (13.0)	1 (1.9)
	기계금속	47 (34.8)	21 (15.6)	11 (8.1)	10 (7.4)	15 (11.1)	1 (0.7)	10 (7.4)	16 (11.9)	4 (3.0)
	전기전자	82 (43.4)	48 (25.4)	4 (2.1)	12 (6.3)	10 (5.3)	2 (1.1)	12 (6.3)	17 (9.0)	2 (1.1)
	화학	18 (36.0)	11 (22.0)	3 (6.0)	1 (2.0)	8 (16.0)	0 (0.0)	4 (8.0)	5 (10.0)	0 (0.0)
	식음료,섬유	6 (60.0)	0 (0.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	1 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	기타	19 (40.4)	6 (12.8)	2 (4.3)	4 (8.5)	3 (6.4)	1 (2.1)	6 (12.8)	6 (12.8)	0 (0.0)
규모	5인미만	16 (32.7)	12 (24.5)	2 (4.1)	5 (10.2)	4 (8.2)	1 (2.0)	1 (2.0)	7 (14.3)	1 (2.0)
	30인미만	122 (40.3)	57 (18.8)	15 (5.0)	20 (6.6)	25 (8.3)	2 (0.7)	26 (8.6)	30 (9.9)	6 (2.0)
	100인미만	39 (41.1)	22 (23.2)	2 (2.1)	6 (6.3)	9 (9.5)	1 (1.1)	8 (8.4)	8 (8.4)	0 (0.0)
	100인이상	14 (36.8)	4 (10.5)	5 (13.2)	4 (10.5)	3 (7.9)	2 (5.3)	0 (0.0)	6 (15.8)	0 (0.0)
사업체 근속	1년미만	31 (30.7)	26 (25.7)	4 (4.0)	11 (10.9)	12 (11.9)	0 (0.0)	7 (6.9)	9 (8.9)	1 (1.0)
	3년미만	55 (48.2)	18 (15.8)	4 (3.5)	6 (5.3)	5 (4.4)	3 (2.6)	11 (9.6)	10 (8.8)	2 (1.8)
	5년미만	26 (29.9)	20 (23.0)	6 (6.9)	5 (5.7)	10 (11.5)	0 (0.0)	6 (6.9)	14 (16.1)	0 (0.0)
	10년미만	45 (43.7)	21 (20.4)	5 (4.9)	6 (5.8)	6 (5.8)	1 (1.0)	5 (4.9)	11 (10.7)	3 (2.9)
	10년이상	34 (42.5)	10 (12.5)	5 (6.3)	7 (8.8)	8 (10.0)	2 (2.5)	6 (7.5)	7 (8.8)	1 (1.3)
직종 근속	3년미만	47 (41.2)	22 (19.3)	1 (0.9)	9 (7.9)	6 (5.3)	1 (0.9)	10 (8.8)	15 (13.2)	3 (2.6)
	5년미만	17 (29.8)	10 (17.5)	6 (10.5)	4 (7.0)	10 (17.5)	0 (0.0)	4 (7.0)	6 (10.5)	0 (0.0)
	10년미만	34 (37.4)	13 (14.3)	6 (6.6)	8 (8.8)	10 (11.0)	1 (1.1)	7 (7.7)	12 (13.2)	0 (0.0)
	20년미만	52 (37.7)	37 (26.8)	6 (4.3)	6 (4.3)	10 (7.2)	1 (0.7)	10 (7.2)	13 (9.4)	3 (2.2)
	20년이상	41 (48.2)	13 (15.3)	5 (5.9)	8 (9.4)	5 (5.9)	3 (3.5)	4 (4.7)	5 (5.9)	1 (1.2)
고용	정규직	137 (39.3)	71 (20.3)	20 (5.7)	22 (6.3)	27 (7.7)	4 (1.1)	27 (7.7)	37 (10.6)	4 (1.1)
	비정규직	54 (39.7)	24 (17.6)	4 (2.9)	13 (9.6)	14 (10.3)	2 (1.5)	8 (5.9)	14 (10.3)	3 (2.2)

* 괄호안 수치는 비율치임.

6. 생활실태

○ 조사 참여자의 거주지는 절반 이상이 부천시이다. 그 다음이 인천시, 서울시 등이다.

[그림 3-18] 거주 지역



* 괄호안 수치는 비율치임.

○ 본인 포함 함께 살고 있는 가족 수는 3.1명이다.

- 2018년 기준으로 한국의 가구당 평균 가구원 수 2.44명 보다는 약간 많은 편이다⁹⁾.

○ 조사 참여자의 월 평균 가구 소득액 평균은 468만원이다.

- 2019년 기준으로 전국 3인가구의 월평균 소득액은 595만원으로¹⁰⁾ 전국 평균대비 128만원 낮다.

[표 3-34] 세부 변수별 가구 소득액(월)

구분		월평균 가구 소득(만원)	구분		월평균 가구 소득(만원)
성	남성	462	구	5인미만	426
	여성	474		30인미만	468
연령	20대이하	485	모	100인미만	496
	30대	462		100인이상	451
	40대	443	사	1년미만	431
	50대	511		3년미만	451
	60대이상	369	체	5년미만	479
직종	사무관리직	523		10년미만	480
	생산직	447	속	10년이상	509
	판매/영업/서비스	459		3년미만	452
	기타	395	종	5년미만	425

9) 통계청, 「2019 한국의 사회지표」 (2020. 6. 18일자 보도자료)

10) 통계청, 「2019년 가계금융복지조사 결과」 (2019. 12. 17일자 보도자료). 연간 가구 소득액을 ÷ 12(개월) 한 수치이다.

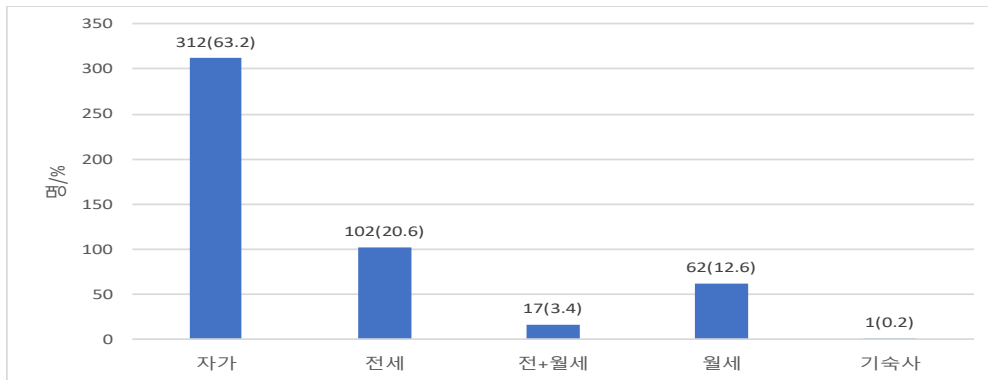
구분		월평균 가구 소득(만원)	구분		월평균 가구 소득(만원)
업종	운송장비	425	근속	10년미만	493
	기계금속	470		20년미만	491
	전기전자	484		20년이상	452
	화학	474	고용	정규직	493
	식음료,섬유	319		비정규직	404
	기타	474		전체 평균	468

- 세부 변수별로 보면 50대에서 가구 소득이 제일 높으며, 비정규직이 정규직 대비 89만원 적은 것으로 나타나고 있다. 직종에서는 사무직이 확연히 높은 편이다.

○ 조사 참여자의 거주지 소유형태를 보면 자가(부모집 포함)가 63.2%로 가장 많다.

- 그 다음은 전세, 월세, 전+월세 순이었다.

[그림 3-19] 거주하는 주택의 소유 형태



* 괄호안 수치는 비율치임.

- 주요 변수별로 주택 소유형태를 보면, 20대, 30대에서 월세 거주 비율이 높은 편이며, 사업체 규모가 클수록 월세 거주 비율이 높다.

[표 3-35] 주요 변수별 거주 주택 소유 형태

(단위 : 명, %)

구분		자가	전세	전+월세	월세	기숙사
연령	20대이하	32 (50.8)	15 (23.8)	2 (3.2)	13 (20.6)	1 (1.6)
	30대	55 (54.5)	24 (23.8)	4 (4.0)	18 (17.8)	0 (0.0)
	40대	91 (59.5)	35 (22.9)	7 (4.6)	20 (13.1)	0 (0.0)
	50대	109 (74.1)	24 (16.3)	4 (2.7)	10 (6.8)	0 (0.0)
	60대이상	25 (83.3)	4 (13.3)	0 (0.0)	1 (3.3)	0 (0.0)
직종	사무관리직	105 (67.7)	33 (21.3)	5 (3.2)	12 (7.7)	0 (0.0)
	생산직	154 (61.4)	49 (19.5)	8 (3.2)	39 (15.5)	1 (0.4)

구분		자가	전세	전+월세	월세	기숙사
	판매/영업/서비스	31 (62.0)	10 (20.0)	1 (2.0)	8 (16.0)	0 (0.0)
	기타	22 (57.9)	10 (26.3)	3 (7.9)	3 (7.9)	0 (0.0)
업종	운송장비	36 (66.7)	10 (18.5)	2 (3.7)	5 (9.3)	1 (1.9)
	기계금속	81 (58.3)	33 (23.7)	3 (2.2)	22 (15.8)	0 (0.0)
	전기전자	128 (66.0)	41 (21.1)	4 (2.1)	21 (10.8)	0 (0.0)
	화학	27 (54.0)	10 (20.0)	6 (12.0)	7 (14.0)	0 (0.0)
	식음료,섬유	4 (40.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	0 (0.0)
	기타	36 (76.6)	5 (10.6)	1 (2.1)	5 (10.6)	0 (0.0)
규모	5인미만	35 (68.6)	9 (17.6)	3 (5.9)	4 (7.8)	0 (0.0)
	30인미만	194 (63.4)	67 (21.9)	9 (2.9)	36 (11.8)	0 (0.0)
	100인미만	60 (61.2)	22 (22.4)	3 (3.1)	13 (13.3)	0 (0.0)
	100인이상	23 (59.0)	4 (10.3)	2 (5.1)	9 (23.1)	1 (2.6)
고용	정규직	237 (66.8)	67 (18.9)	11 (3.1)	39 (11.0)	1 (0.3)
	비정규직	75 (54.0)	35 (25.2)	6 (4.3)	23 (16.5)	0 (0.0)
가구 소득	300만원미만	39 (37.5)	32 (30.8)	2 (1.9)	30 (28.8)	1 (1.0)
	400만원미만	38 (52.1)	14 (19.2)	5 (6.8)	16 (21.9)	0 (0.0)
	500만원미만	51 (68.0)	14 (18.7)	5 (6.7)	5 (6.7)	0 (0.0)
	600만원미만	59 (64.8)	22 (24.2)	4 (4.4)	6 (6.6)	0 (0.0)
	700만원미만	43 (87.8)	5 (10.2)	1 (2.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	700만원이상	67 (82.7)	11 (13.6)	0 (0.0)	3 (3.7)	0 (0.0)

- 직종에서는 생산직, 고용형태에서는 비정규직이 월세 거주 비율이 높으며, 가구 소득이 높을수록 자가 비율이 확연히 높다.

○ 생활비중 가장 많이 지출되는 항목을 2순위까지 파악한 결과, 1순위, 2순위 모두에서 식비가 가장 많이 지출되는 항목으로 나타났다.

[표 3-36] 생활비중 가장 많이 지출되는 항목

구분	1순위		2순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
주거비	121	24.5	37	7.7
식비	158	32.0	146	30.5
제세공과금	53	10.8	73	15.2
교육비	69	14.0	54	11.3
교통비	6	1.2	7	1.5
여가(문화)활동비	14	2.8	31	6.5
보험및이자비용	64	13.0	97	20.3
의료비	4	0.8	32	6.7

구분	1순위		2순위	
	인원	비율(%)	인원	비율(%)
기타	4	0.8	2	0.4
전체	493	100.0	479	100.0

- 1순위에서는 식비 > 주거비 > 교육비의 순서로 가장 많이 지출되는 것으로 나타났고, 2순위에서는 식비 > 보험료 및 이자비용 > 각종 제세공과금 순서로 나타났다.

[표 3-37] 주요 변수별 생활비중 가장 많이 지출되는 항목

(단위 : 명, %)

구분		주거비	식비	제세 공과금	교육비	교통비	여가문화 활동비	보험 및 이자비용	의료비	기타
성	남성	67 (25.9)	83 (32.0)	28 (10.8)	37 (14.3)	3 (1.2)	10 (3.9)	28 (10.8)	1 (0.4)	2 (0.8)
	여성	54 (23.2)	74 (31.8)	25 (10.7)	32 (13.7)	3 (1.3)	4 (1.7)	36 (15.5)	3 (1.3)	2 (0.9)
연령	20대이하	15 (23.8)	23 (36.5)	10 (15.9)	1 (1.6)	2 (3.2)	5 (7.9)	6 (9.5)	1 (1.6)	0 (0.0)
	30대	42 (42.0)	32 (32.0)	13 (13.0)	3 (3.0)	0 (0.0)	4 (4.0)	6 (6.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	40대	33 (21.6)	49 (32.0)	7 (4.6)	33 (21.6)	2 (1.3)	1 (0.7)	24 (15.7)	1 (0.7)	3 (2.0)
	50대	27 (18.4)	43 (29.3)	18 (12.2)	31 (21.1)	2 (1.4)	2 (1.4)	23 (15.6)	1 (0.7)	0 (0.0)
	60대이상	4 (13.3)	11 (36.7)	5 (16.7)	1 (3.3)	0 (0.0)	2 (6.7)	5 (16.7)	1 (3.3)	1 (3.3)
고용	정규직	83 (23.4)	116 (32.8)	39 (11.0)	50 (14.1)	3 (0.8)	11 (3.1)	44 (12.4)	4 (1.1)	4 (1.1)
	비정규직	38 (27.3)	42 (30.2)	14 (10.1)	19 (13.7)	3 (2.2)	3 (2.2)	20 (14.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
임금	200만원미만	34 (23.8)	49 (34.3)	14 (9.8)	13 (9.1)	3 (2.1)	2 (1.4)	26 (18.2)	1 (0.7)	1 (0.7)
	300만원미만	48 (26.8)	54 (30.2)	27 (15.1)	17 (9.5)	2 (1.1)	8 (4.5)	18 (10.1)	3 (1.7)	2 (1.1)
	400만원미만	30 (30.3)	30 (30.3)	9 (9.1)	16 (16.2)	0 (0.0)	3 (3.0)	11 (11.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
	400만원이상	5 (10.4)	15 (31.3)	2 (4.2)	19 (39.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (14.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
가구소득	300만원미만	31 (29.8)	37 (35.6)	17 (16.3)	4 (3.8)	3 (2.9)	2 (1.9)	7 (6.7)	2 (1.9)	1 (1.0)
	400만원미만	26 (35.6)	25 (34.2)	3 (4.1)	7 (9.6)	0 (0.0)	1 (1.4)	10 (13.7)	0 (0.0)	1 (1.4)
	500만원미만	15 (20.3)	21 (28.4)	7 (9.5)	16 (21.6)	1 (1.4)	2 (2.7)	12 (16.2)	0 (0.0)	0 (0.0)
	600만원미만	16 (17.6)	28 (30.8)	10 (11.0)	19 (20.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (17.6)	1 (1.1)	1 (1.1)
	700만원미만	8 (16.3)	14 (28.6)	6 (12.2)	9 (18.4)	0 (0.0)	3 (6.1)	9 (18.4)	0 (0.0)	0 (0.0)
	700만원이상	21 (25.6)	24 (29.3)	8 (9.8)	13 (15.9)	1 (1.2)	6 (7.3)	7 (8.5)	1 (1.2)	1 (1.2)

* 괄호안 수치는 비율치임.

7. 소결

○ 설문조사를 통해 드러난 실태중 주요 사항을 요약하면 다음과 같다.

- 1) 법 기준을 위반한 근로계약서 작성이 잔존하고 있다. 설문조사 참여자의 31.2%, 1/3은 자신의 근로 계약을 확인할 수 있는 문서자료를 갖고 있지 못한 상태이다.
- 2) 노동시간을 보면 조사 참여자의 1/3 가량은 평일 연장근로를 하고 있으며, 주말인 토요일에도 근무하고 있는 것으로 나타났다. 조사 참여자의 실 월근로시간 평균은 186시간으로, 2019년 12월 기준 전체 제조업 노동자의 월 근로시간 178시간보다 긴 편이다¹¹⁾.
- 3) 조사 참여자의 월 임금액 평균은 254만원으로 상대적으로 낮은 편이다. 앞서 2장에서 살펴본 지역별 고용조사 자료(2019. 10월)상의 부천시 제조업 노동자의 월 평균임금(253만원)과 동일한 수준이며, 2019년 10월 기준 전국 제조업 노동자의 월평균 임금액 311만원에는 훨씬 못미치고 있다.
 - 그에 따라 가장 필요로 하는 복지 항목 또한 ‘임금인상’이었으며, 근무조건 및 복리후생 분야 만족도에서도 ‘복지’ 부분에 대한 만족도가 가장 낮았다.
- 4) 산업안전에 대한 주관적인 인식은 ‘약간 안전’하다고 보고 있지만, 실제 재해율은 매우 높게 나타났다.
 - 엄밀한 표본에 입각한 조사가 아니라는 점과 업무와의 인과 관계를 명확하게 확인할 수 없다는 한계점이 있지만, 단순 재해율이 2019년 전국 제조업 재해율과 비교시 9배 가량 높게 나타났다.
 - 산업안전 교육 또한 부실하다. 산업안전교육실태를 보면 39.2%는 산업안전교육을 받고 있지 않거나 잘 모른다고 응답하여, 실제 산업안전교육이 작업현장에서는 부실하게 이루어지고 있다.
- 5) 조사 참여자 5명중 1명은 지난 1년간 부당한 대우나 불이익을 경험하거나 목격한 것으로 나타나고 있다.
 - 이 경우에 대부분은 그냥 참거나, 또는 관리자에게 개별적으로 협의하는 방식으로 대응하고 있으며, 집단적으로 대응하는 양상도 11.5%에 이르고 있지만, 노조에 도움을 요청하는 응답자는 없다.
- 6) 전반적으로 노조에 대한 가입의사는 전반적으로 ‘낮다’에 가깝게 나타났다.
 - 노동조합 가입의사를 파악한 결과 63.6%인 306명은 노조에 가입할 의사가 낮은 것으로 밝혔다. 낮은 이유는 ‘임금이나 노동조건 등에서 만족하기 때문’이거나 ‘소통이 잘 되어 노조가 불필요하기

11) 고용노동부, 사업체노동력조사(2019. 12월) (http://stathtml.moel.go.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_MON041&conn_path=I3)

때문'인 것으로 나타났다.

4장 사례조사

1절 사례조사 참여자 개관

○ 설문조사와 함께 사례조사도 병행해 실시하였다.

- 사례조사는 설문조사로는 파악하기 힘든 세밀한 노동실태와 불만 요인을 파악하기 위해 2020년 9월~10월 초까지 진행하였다.
- 대상은 부천시 소재 중소 제조사업체에 근무하는 노동자로서 특정 층에 편중되지 않도록 연령대와 성별로 할당해 2~4인 그룹별 집단 인터뷰 방식으로 진행하였으며, 인터뷰 소요 시간은 1시간 30분 여이다.

[표 4-1] 사례조사 참여자 현황

No.	성	연령	사업체 근속	업종 (담당 업무)	사업체 규모	고용형태	비고
1	여성	47세	1년 미만	의약품 제조	50여명	정규직	이전에 부천에서 사무직/생산직 근무
2	남성	56세	20년(총근속)	닥트 제조	16명	정규직	
3	남성	43세	10년	유압부품 제조	7명	정규직	부천에서 24년 근무
4	여성	64세	1년	렌즈부품 제조	5명	-	
5	여성	62세	1년	도료업무의 후가공	-	-	
6	남성	36세	2년	MCT 가공	25명	정규직	일드림 센터를 통한 교육훈련 및 취업
7	여성	23세	3개월	SMT 가공	70명	정규직	
8	남성	40세	3개월	MCT 가공	2명	정규직	
9	남성	26세	1주일	MCT 가공	3명	정규직	

- 사례조사 참여한 노동자는 총 9명으로서 여성이 4명, 남성이 5명이다.
- 사업체 근속은 짧게는 1주일에서 20년간 근무한 노동자도 있으며, 사업체 규모는 2인(본인 포함)에서부터 70여명에 이르는 규모이다.
- 사례조사 참여자 모두 고용형태는 모두 정규직 직원인 것으로 밝히고 있지만, 중소기업 사업체라는 점에서 고용형태 구분은 별다른 의미가 있지는 않다.

2절 사례조사 내용

1. 입직경로·방법과 근로계약

- 현 근무 사업체에 어떤 경로로 입사하게 됐는지를 파악한 결과, 사례 1~5번 노동자는 모두 지인소개와 벼룩시장 등의 광고를 통해 입직한 것으로 밝히고 있다.

“친구 소개로...” (사례 2, 4)

“벼룩시장 광고보고 왔어요” (사례 3, 5)

- 대부분의 중소기업체가 비공식적인 구인경로를 활용하고 있다는 점이 그대로 드러나고 있다. 사례 6-9번 노동자의 경우에는 부천시 일드림 센터를 통해 교육훈련을 받고, 취업한 사례이다.

- 비공식적인 취업 경로의 가장 주요한 문제점은 일자리 정보가 부정확하다는 점이다.

- 임금, 노동시간, 복리후생 등 핵심 노동조건에서 구직노동자가 알고 있는 내용과 실제 노동조건이 상이한 경우가 빈번하게 발생한다(손정순외 2014). 이는 직업소개, 파견업체를 이용하는 간접고용 노동자에게서 두드러지게 나타나고 있다.

“처음에는 4대 보험 가입해 준다고 했는데, 막상 가니까 안해주는 거예요 그래서 계속 해 달라고 얘기를 했죠 그랬더니 나중에 해주기는 했어요”(사례 3)

- 근로계약 작성 현황을 보면 사례조사 참여자 9명 모두 작성을 한 것으로 밝히고 있다.

- 다만 1부를 본인이 갖고 있는지와 관련해서 일부 참여자는 ‘작성은 했지만, 본인이 갖고 있지는 않’는 것으로 나타나고 있다(사례 3, 8).
- ‘2부 작성, 1부 교부’가 의무화된 지 8년이 되었지만, 일부 영세사업체에서는 여전히 미교부하는 사례가 잔존하고 있는 셈이다.

- 사례조사 참여자는 모두 고용형태에서는 모두 정규직 직원에 해당되었다.

- 외형상으로는 정규직이지만, 중소기업사업체의 특성상 언제든지 비자발적으로 실직 위험에 처할 수 있다는 점에서 고용불안은 내재되어 있는 일종의 ‘한시고용’에 해당된다고 볼 수 있다.

2. 임금, 노동조건

- 사례조사 참여자의 월 급여액 수준은 최저임금 수준에서 최대 300여만원 수준에 이르는 것으로 나타났다.
- 하지만 대부분의 참여자는 월 200~250 수준에 머무르고 있으며, 일부 참여자는 4시간/일 근무형태로 함에 따라 실제 실 수령액 자체는 더 낮을 것으로 판단된다.

[표 4-2] 사례조사 참여자 월 임금

No.	급여액	임금형태	수당	기타
1	연봉 2,300	연봉제		성과급 : 연봉의 10%~30%까지
2	세후 210	월급제		상여가 있었지만 최저임금 인상에 따라 기본급화 성과급은 기본급의 20%
3	세후 180-190	월급제		상여 150%. 올해부터 미지급
4	최저임금(시급)	월급제		시급으로 최저임금 지급. 4시간/일(日) 근무이며, 매일 출근하는 건 아님. 떡값으로 20-30만원 지급
5	최저임금	월급제		6시간/일(日) 근무이며, 시급액은 최저임금
6	연봉 3,500	연봉제		현장 생산직 모두 연봉제 형태의 포괄임금제
7	최저임금	월급제		주차와 연장, 야간 수당 있음.
8	세후 200	월급제		수습중
9	세전 230	월급제		연장, 야간 수당 포함

- 무노조 소규모 영세사업체라는 점에서 임금 결정은 실질적으로는 사용자가 좌우한다.

“인상은 회장 마음이고, 올해는 동결됐어요. 상여도 원래는 있었는데, 최저임금이 오르니까, 기본급으로 바꾸더라고요.”(사례 2)

“작년까지는 상여 150%가 있었어요. 명절하고 휴가 때 50%씩인데, 물론 제때 지급되지는 않았죠. 그런데 올해 들어서면서 이거를 없애겠다고 서명하라고 해서 없애 버렸죠.”(사례 3)

- 최저임금 인상과 경영악화에 따른 사업체 경영부담을 노동자에게 전가하는 양상도 나타나고 있는 셈이다. 이에는 코로나 19도 영향을 미쳤다.
- 근무형태와 노동시간은 사례조사 참여자간 편차가 있었다.
- 사례 1~3번 노동자는 대체로 8시간 주간 근무후 필요시 잔업을 하는 근무형태, 사례 4, 5번 노동자는 8시간 미만의 단시간 근무 형태였으며,

- 사례 6, 8, 9번 노동자는 수요일을 제외하면 모두 8시간 근무후 잔업 3시간을 하는 근무형태였다. 점심시간 포함하면 12시간을 근무하는 셈이었다. 사례 7번 노동자의 경우에는 인터뷰 시점에서 수습 기간이어서 정상 근무만을 하는 형태였다.

“8시간 근무해요. 점심 1시간이고 휴식시간은 적당히 알아서. 예전에는 잔업이 있고 그랬는데, 지금은 없어요. 한 5년 된 것 같네요.”(사례 2)

“8:30부터 5:30분까지요. 잔업을 하게 되면 6시부터 8시:30까지 잔업을 하는데, 지금은 잔업이 없어요.”(사례 3)

“12시간 근무합니다. 8시에 출근해서 저녁 8시에 퇴근해요. 수요일에만 6시 퇴근할 때가 있어요.”(사례 7)

“수요일 제외하고 거의 12시간 합니다. 8:30 시작해서 저녁 8시에 끝나요. 애초에 근로계약서를 그렇게 썼어요. 일이 없으면 뭐라도 일을 시켜요.”(사례 6)

- 사례 1~3번 노동자의 경우 현재는 8시간을 근무하고 있지만, 잔업이 있을 경우에는 사례 6~9번 노동자와 유사하게 근무하고 있음을 알 수 있다.
- 전체적으로 장시간 노동이 관행화되어 있음을 알 수 있다. 사례 1~3번 노동자의 경우 현재는 일거리가 없어서 잔업을 하지 않고 있는 상황이다.

○ 노동시간과 관련해서는 포괄임금제 형태의 근로계약으로 인해 장시간 노동이 관행화되어 있는 것으로 보인다.

- 사례 6, 8, 9번 노동자의 경우에는 노동시간과 연동된 임금이 포괄임금제 형태로 되어 있는 것으로 밝히고 있다. 포괄임금제로 인해 별다른 일이 없음에도 잔업을 실질적으로 강제하고 있는 셈이다. 사업주의 입장에서는 연장 여부와 상관없이 고정된 임금을 지급해야 하기에 나타나는 현상이다.

“할 일이 없으면 하다못해 뭐라도 시켜서 저녁 8시까지 딱 채워요. 원래 (근로계약이) 그렇게 되어 있니까, 그냥 노는 꼴을 못 보는 거죠. 원래 이쪽 금형 쪽이 다 그래요. 사장이 그렇게 일을 해 왔으니까, 장시간 일 하는게 자연스러운 거니까, 그렇게 시키는 거죠.”(사례 6)

- 노동시간과 관련해서는 앞서 언급한 임금의 경우와 유사하게 코로나 19로 인한 경영부담을 전가하는 양상도 나타나고 있다. 사례 4번 노동자의 경우, 코로나 19로 인한 물량 감소로 인해 하루 4시간 근무형태로 변경한 것으로 밝히고 있다.

“코로나로 일거리가 없어지니까 나가든지 아니면 하루에 4시간씩 근무하든지, 정하라고 하더라고요 나이 60에 이런 일도 어디냐 해서 그냥 하겠다고 했어요 그런데 나가는 날짜가 일정치가 않아요 매일 나가는 게 아니라 일 있으면 나가는 거...” (사례 4)

- 사업체의 필요시에만 근무하도록 함으로써 사업체는 인건비를 절감하는 반면에 노동자는 임금 수입 감소와 더불어 불규칙한 근무 스케줄로 인한 생활상의 불편함을 감수해야 하는 것이다. 이른바 ‘0 시간 근로계약’ (이정희, 2016)의 성격인 것이다

○ 임금 이외의 복리후생은 거의 없는 편이다.

- 중소영세사업체의 특성상 자체적인 복지후생 시설이 빈약한 편이다. 사례 1 노동자를 제외하고 식사는 대체로 외부 식당에서 식사를 하고 있으며, 대부분 휴게실을 갖추지 못한 곳도 많은 편이다.

“식당이 없어서 밖에서 식사를 해요 4,500원짜리로 식대는 회사에서 내는데, 웃기는 건 도시락을 싸온 사람한테는 식대를 4,000원으로 쳐서 주는 거예요”(사례 2)

“그냥 탈의실만 있어요 그게 다죠”(사례 3)

“휴게실은 없고 그냥 일하는 데서 쉬는 거죠”(사례 4)

“냄새, 페인트 냄새가 나는데, 환기도 안돼요. 그렇게 일하는데 바로 옆에 탁자 갖다 놓고 그냥 식사하는 거죠”(사례 5)

- 반면에 사례 1 노동자의 경우, 휴게실, 복리후생 등이 좋은 편인 것으로 밝히고 있다. 휴게실과 샤워실이 따로 있으며, 대부분의 노무관리가 최소한 노동법 수준 이상을 준수하고 있다.

“휴게실도 있고 샤워실도 남녀 따로 있어요. 이게 제약사는 생산관리가 엄격한데, 이게 다 거기 규정에 맞춰야 하기 때문이라고 하더라고요”(사례 1)

3. 비정규 노동

○ 사례조사 참여 사업장중 비정규 노동을 주로 활용하는 업무 영역은 청소와 경비이다(사례 1, 3)

- 대체로 소규모 사업장의 경우에는 상시·고정적으로 비정규 노동을 활용하지는 않는 경향을 보인다. 하지만, 사례 3 사업장의 경우에는 파견을 간헐적으로 활용하고 있을 뿐만 아니라, 일용직 형태로 장기 근무하는 노동자도 있는 것으로 밝히고 있다.

“현재 일당제로 3명이 있는데, 그중에는 5년간 일한 사람도 있어요. 일당 자체는 우리보다 높아요.”

- 중소기업사업장에서 비정규직을 활용하는 주된 이유는 크게 2가지이다. 하나는 구인난이고 다른 하나는 생산량 변동에 대한 대응, 특히 생산량 급증에 따른 대응 목적이 크다. 사례 3 업체의 경우에는 후자의 목적보다는 전자, 즉 구인난을 배경으로 상시·고정적 업무에 일용직 노동자를 활용하고 있는 것이다.
- 나아가 시급 등 계산 단위에 따른 임금액이 정규직 직원보다 더 높다는 점에서 수입 극대화를 추구하는 비정규 노동자 또한 상대적으로 장기 근무하고 있는 것이다.
- 사례 6~9번 노동자가 근무하는 사업체의 경우, 7번 노동자를 제외하고는 모두 소규모 사업체라는 점에서 인터뷰 조사 시점 당시에는 비정규 노동자가 없는 것으로 밝히고 있다.

4. 산업안전 및 여가

- 상당수 제조 중소기업의 작업환경은 열악한 편이다.

“조그마한 데니까, 지저분하고 그렇죠. 그냥 차우면서 일하는 거예요”(사례 4)

- 사례 4, 5번 노동자의 경우처럼 휴게실조차도 갖추지 못한 곳이 상당수이며, 단순 작업환경 뿐만 아니라 산업안전 측면에서도 작업장 환경이 열악하다.

“소음이 있는데, 시끄러운 정도는 아니고... 그런데 먼지가 많은 편이에요.”(사례 2)

“직전에 반도체 부품 만드는 곳에서 일했는데, 소음이나 먼지 같은 게, 정말 작업환경이 최악이었어요.”
(사례 1)

“기본적으로 기계를 다루니까 위험할 수밖에 없어요. 안전장비를 갖추고 있어도 위험해요.”(사례 6)

“위험한 게 많아요. 쇳가루가 튀거든요. 눈에 들어가면 다치는 거고, 이게 바지도 뚫고 들어가기도 해요.”(사례 3)

- 기계업종의 경우 CNC 머신을 이용해 금속재료를 절삭·가공을 하기에 기본적으로 산업안전 측면에서 위험이 내재되어 있을 수밖에 없다. 하지만 이에 대한 사측의 안전관리, 나아가 산재 발생시 조치는 매우 미흡하다.

“회사측에서 안전조치가 너무 미흡해요. 절단기 센서를 없어서 파견직 노동자가 다쳤는데 산재처리를 안 해요. 그런 식으로 다친 경우가 많지만, 산재처리 안하고 다 공장처리를 하더라고요.”(사례 3)

“절단작업을 하다가 손가락이 절단되는 사고가 있었어요. 산재처리를 하기는 했죠. 그런거 외에도 지게차에 밟히고, 그런 사고도 있었고.”(사례 2)

- 설문조사 결과에서도 나타난 것처럼 설문조사 참여자의 단순 재해율은 5.25%로 매우 높은 편이다. 그럼에도 작업 현장에서는 산재처리를 하지 않고 있는 것이다. 이는 산재처리를 하지 않도록 하는 사업장 분위기가 주 원인인 것으로 보인다.

“큰 거는 산재하는데 작은 거는 빨간약, 대일밴드로 하는 거죠. 작은 사고로 산재 얘기를 하면, 뭐 그런 거를 얘기하나? 분위기상 알아서 하라는 분위기이며, 작은 거를 산재 얘기하면 욕먹는 분위기예요.”(사례 6)

- 법상 의무적으로 해야 되는 안전보건 교육 또한 대체로 형식적이거나 아예 하지 않는 것으로 나타나고 있다.
- 현행 산업안전보건법상 생산직 노동자는 분기별로 안전보건 교육을 이수하도록 되어 있지만, 사례조사에서는 이러한 교육이 제대로 이루어지지 않고 있었다.

“일하면서 솔벤트를 쓰거든요. 그래서 산업안전 교육을 하기는 하는데 형식적이죠. 싸인만 하고서 이거 읽어 보라고, 비치만 하면 된다고 하면서...”(사례 2)

“싸인만 하고 끝이에요.”(사례 3)

- 반면 사례 1 노동자의 경우에는 교육을 법에서 규정한 대로 실시하고 있는 것으로 밝히고 있다. 앞서 언급한 것처럼 계약사라는 점이 산업안전 교육에도 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다.

- 산업안전 관련 교육 뿐만 아니라 건강검진, 특히 특수건강검진을 위한 작업환경 측정도 형식적으로 수행하는 점이 드러났다.

“특수건강검진을 해요. 소음이나 화학용품 사용 체크를 위한 장치를 몸에 부착하고서 작업을 하게 하는데 이게 다 형식적이예요. 원래는 측정장비를 부착하고서 몇 시간 동안 일을 해야 하는데, 떼게 했다가 조사원이 올 때쯤 다시 부착하게 하거든요. 그러면 당연히 좋게 나오겠죠.”(사례 3)

- 소규모 사업체의 특성과 관리·감독상의 사각지대로 인해 제반 산업안전 제고를 위한 법상 의무조치들이 실질적으로는 무력화되어 가고 있는 셈이다.
- 아울러, 작업복과 안전화 등 안전 장구도 지급되지 않는다. 사례 3 노동자의 경우, 전에는 지급해 왔던 작업복과 안전화를 4~5년 전부터 지급하지 않는다고 밝혔다.

“각자 알아서 작업복을 마련하는 거죠 집에서 적당한 옷 골라서 작업복으로 하는 거...”

- 여가 활동과 관련해서는 사례 1-3번 노동자의 경우에는 코로나 19 이전에는 일거리 감소에 따른 잔업시간 축소로 다양한 활동을 해 왔던 것으로 밝히고 있다.

“여기 사목 활동 하면서 취미활동(풍물, 사물놀이), 활동, 등산 등을 했었는데, 지금은 코로나 때문에...”
(사례 3)

- 사례 6~9번 노동자의 경우 대체로 장시간 노동으로 인해 평일에는 거의 여가활동을 하지 않는 것으로 나타났다.

5. 주요 불만 사항 및 이해대변

- 가장 주요한 불만 요인은 ‘임금’이었다.
- 설문조사에서도 나타난 것처럼 저임금으로 인한 불만이 가장 컸다.

“다 비슷할 거예요 월급이죠 월급. 그런데 이게 근속에 따라 임금이 올라가야 하는데, 1년 된 사람이 나 10년 된 사람이나 다 똑같아요 최저임금 오르면 딱 거기에 맞춰서 올라가는 것밖에 없어요.”

- 앞서 살펴본 것처럼 기본급에 연장근로시 수당, 그리고 약간의 상여금 이외에는 다른 임금 구성 항목이 전혀 없어, 전반적인 임금수준이 낮게 되는 것이다.
- 임금 이외의 작업장 불만 요인들은 다양했다. 인터뷰 과정에서 언급된 불만 내용을 보면
 - 작업 성과(산출량) 체크에 따른 압박감,
 - 작업 방식에 대한 조롱조의 비판,
 - 장시간 노동(휴식시간 사이의 노동시간이 길다는 점, 비자발적인 연장, 야근) 문제 등이었다.

“제가 일하는 거 보고는 ‘그렇게 해서 밥 벌어먹고 살 수 있겠어?’라고 얘기하는 거죠 짜증나요”(사례 7)

“이게 다 체크가 되요 나오는 물량이. 그런데 ‘오늘은 왜 적냐?’면서 지적질 하고 그러면…”(사례 3)

- 이러한 작업장 불만의 상대는 대체로 상급 관리자이다. 사례 6~9번 노동자들은 모두 소규모 사업체에서 근무하고 있으며, 소규모 사업체는 대체로 가족 경영이 많은 편이다. 그에 따라 가부장적 온정주의에 기반해 노무관리를 하는 과정에서 작업장 갈등이 생기는 편이다.

“뭐, 말도 안되는 얘기를 하는 거예요 그래서 처음에는 몇 번 참았다가 나중에 큰 소리 치면서 들어받았죠 그랬더니 나중에는 좀 고쳐지더라고요”(사례 8)

- 사례 4, 5번 노동자의 경우, 60대의 여성노동자로서 고령임에도 일자리가 있다는 점에 대해서는 대체로 만족하는 편이었지만,
- 사업체가 고령 노동자에 대한 고려를 하지 않는다는 점에 대해 불만을 제기하였다.

“노인에 대한 고려가 없어요 일을 할 때, 그게 좀 힘들죠…”(사례 6)

- 이러한 불만에 대한 대응 양상에 대해서는 대체로 그냥 ‘참는다’고 밝혔다. 설문조사 결과와 거의 유사한 결과인 것이다.

“뭐, 그냥 퇴근하고서 소주 한잔 하면서 푸는 거죠”(사례 2, 3)

“참아야죠 뭐. 아니면 이직하든가… 다 알고서 들어 온 건데…”(사례 6)

- 노동조합에 대한 인식은 극명하게 대조되었다.
- 사례 2, 3번 노동자는 일반노조 조합원이라는 점에서 노조에 대한 인식, 가입 권유 등에서 상대적으로 적극적이었다.

“가입하라고 주변에 얘기를 많이 하죠 그런데, ‘나는 애 벌여 먹어야 돼’ 이러면서 가입은 잘 안해요”(사례 2, 3)

- 가입시 불이익을 우려해 가입을 안하는 것이다. 실제 사례 2번 노동자의 경우에는 조합원이라는 이유로 임금 인상에서 차별적인 처우를 경험하기도 한 것으로 밝히고 있다.

“예를 들어 다른 사람들은 다 10%씩 올리면, 나는 5% 올리는 거예요 왜 그렇게 하겠어요? 내가 조합원이라고 그렇게 하는 거지.”(사례 2)

- 하지만 사례 6~9번 노동자의 경우에는 대체로 집단적 이해대변체의 필요성은 인정하지만, 노동조합이라는 형태에 대해서는 중립적이거나 반대하는 편이었다.

“저는 (노조에 대해) 별로라고 생각해요 노사협의회면 몰라도 노조는…”(사례 6)

“저도 노조에 대해서는 부정적입니다. 맨날 투쟁만 외쳐대나…”(사례 8, 9)

“저도 별로 가입하고 싶지는 않아요 괜히 사장하고 노조간 싸움에 휘말리게 되는 거 같아서…”(사례 7)

- 노조에 대한 사회의 평균적인 인식에 기반해 대체로 부정적인 인식을 드러내 보였다. 이에선 연령 효과도 작용하고 있는 것으로 판단된다. 노조를 직·간접적으로 경험해 보지 못한 20대~30대이기 때문이다.
- 또한 부천시내내 사업체 대부분이 무노조라는 점, 지역내 노사관계를 주도하는 노동조합의 역량이 미미하다는 점도 영향을 미친 것으로 판단되며,
- 소규모 사업장의 특성상 가부장제적 스타일의 경영양상에 영향을 받았을 가능성 또한 존재한다.

6. 부천시에 바라는 사항

○ 사례조사 참여자들을 대상으로 부천시에 대한 요청 사항을 파악하였다.

- 주요하게 언급된 내용은 다음과 같다.

■ 제조업 사업체 밀집 지역에 대한 도시 환경 정비

“여기 자동차 사업소 있는 데가 아무 곳도 없어요 정말 편의점도 없어서 그게 불편해요.”

■ 외국인 노동자를 지원하는 정책

“삼정동에 있는 공장들 보면, 외국인 노동자들이 진짜 많아요 하루에도 열 몇시간씩 근무하고 그러는데 이들(외국인 노동자)을 위한 정책이 필요하다고 봅니다.”

■ 노동자 지원 정책

- 이와 관련해서는 크게 2가지 요구가 제기되었다. 하나는 빈약한 복리후생에 대한 지원 요구였고, 또 다른 요구는 직업훈련과 관련한 지원이었다.

“여기가 조그만 데다 보니 복지가 거의 없어요 이런 거를 지원해 줘요 하면 합니다.”(사례 5)

“여기 일드림 센터의 교육이 굉장히 좋았거든요 이런 직업교육 같은 거를 지원해 줘요 하면 좋겠어요”(사례 6)

- 이와 더불어 소규모 사업장에 대한 근로감독과 사업주에 대한 관리, 감독 강화 요구도 제기되었다.
- 앞서 언급한 것처럼 소규모 사업체의 경우, 사업주의 전근대적 인식에 기반한 관행적인 노무관리도 주요한 원인이기 때문이다.

“정말이지 12시간 근무하는 이런 장시간 근무에 대해 어떻게 좀 해 줘요 하면 좋겠어요”(사례 6)

- 앞서 언급한 것처럼 금형부문의 장시간 노동은 소규모 사업주의 관행에서 비롯되는 측면이 크다. 이러한 점을 포함해 상대적으로 노동법·제도에 대한 무관심·무시에 대한 부천시의 관리·감독의 필요성을 제기하고 있는 것이다.

3절 소결

○ 설문조사 결과와 함께 사례조사 결과를 요약하면 다음과 같다.

- i) 취업경로의 비공식성 문제 : 비공식적인 개인별 네트워크를 통한 취업 문제로서 구직비용 절감이라는 장점에 비해 임금, 노동조건 상이라는 문제점을 낳고 있기도 하다.
- ii) 근로계약서 미교부 문제 : 설문조사 결과에서도 드러난 것처럼 근로계약서 교부가 의무화되었음에도 여전히 미교부 사례가 제기되고 있다.
- iii) 포괄임금제하의 장시간 노동 문제 : 부천지역 제조업 노동자의 상당수를 차지하는 금형부문에서 두드러지게 나타나고 있는 문제이다. 포괄임금제이기에 연장근로에 대한 제반 수당이 없을 뿐만 아니라 소규모 사업장의 노무관리 관행에 기반한 연장근로가 자체가 구조화되어 있는 상황이다.
- iv) 저임금에 기인한 복지 지원 요구 : 저임금에 기인한 복지 지원 요구가 높은 편이다. 임금성 복지 지원뿐만 아니라 소규모 제조업종의 특성에 기인하는 복지 지원 요구 또한 존재한다.
- v) 작업장 불만과 이해대변 문제 : 소규모 사업주의 전근대적 노무관리 체제에 기인하는 다양한 유형의 작업장 불만이 구조화되어 있음에도 불구하고 이를 해결할 수 있는 제도적 기제는 부재하고 있다.

- 특히 노동조합에 대한 선호가 양극화되어 있다는 점이 두드러지고 있다.

○ 아울러 코로나 19의 고용 영향 또한 드러나고 있다.

- 제조업이라는 점으로 인해 상대적으로 서비스 부문에 비해 고용 영향이 제한적이지만, 근무시간 단축, 자발적인 이직·퇴직 등의 양상이 드러나고 있다.
- 서비스업 부문에 비해 상대적으로 고용이 안정적인 고임금 일자리라는 점에서 중앙정부 차원에서의 지원과 더불어 지자체 차원에서의 지원이 필요할 것으로 판단된다.

5장 결론 및 정책 제언

1절 실태조사 결과 요약 및 부천시의 노동정책 검토

1. 실태조사 결과 요약

- 설문조사 및 사례조사를 통해 확인되고 있는 부천지역 제조업 노동자의 핵심적인 실태는 다음과 같다.
 - 가장 주요한 문제는 저임금 문제이다. 이번 조사 참여 노동자의 가장 주요한 불만이였다. 특히 직접 임금뿐만 아니라 제반 복리후생 성격의 간접임금 미흡에 대한 불만 또한 매우 높은 편이었다.
 - 또 다른 주요한 문제점은 장시간 노동이다. 실근로시간 기준으로 조사 참여자의 평균 186시간으로 전체 제조업 노동자(1인 이상)의 월 근로시간 160시간보다 월등히 길었다.
- 산업안전 문제 또한 심각한 것으로 나타나고 있다. 이번 조사는 산업안전에 초점을 맞춘 조사는 아니지만, 단순 산출한 재해율이 2019년 전국 제조업 재해율과 비교시 2배 가량 높게 나타났다.
 - 또한 산업안전교육 역시 매우 부실하게 이루어지고 있다.
- 소규모 사업주의 전근대적 노무관리 체제에 기인하는 다양한 유형의 작업장 불만이 구조화되어 있음에도 불구하고 이를 해결할 수 있는 제도적 기제는 부재하고 있다.
 - 특히 노조에 대한 인식, 그리고 가입성향이 양극화되어 있다는 점이 드러나고 있다.

2. 부천시의 노동자 지원 정책과 지역내 노사관계 현황

- 현재 부천시 차원에서 지역내 노동자를 지원하는 조례는 4가지가 있다. ① <부천시 노동복지회관 및 근로자종합복지관 설치·운영 조례>, ② <부천시 비정규직 근로자 지원센터 설립 및 운영에 관한 조례>, ③ <부천시 노사관계 발전 및 근로자 복지증진사업 지원에 관한 조례>, ④ <부천시 생활임금 조례>, 그리고 가장 최근에 제정된 ⑤ <부천시 노동인권 보장 및 증진 조례> 등이다.
 - ①번 조례는 제목에서도 드러나고 있는 것처럼 노동자 관련 복지관 운영 지원을 위한 조례이며, ②번 조례는 2010년 이후 지자체 차원에서 설립되기 시작한 비정규직 노동자 지원센터 설립 및 운영을 지원하기 위한 조례이다.
 - ③번 조례는 ‘노사관계 발전과 근로자 복지 증진을 도모함으로써 안정적인 노사관계를 바탕으로 건전한 국민경제 발전에 기여하기 위하여 필요한 사항을 정함을 목적’으로 제정된 조례로서, 지역에 소재한 노동조합이나 비영리 노동단체의 활동을 지원하기 위한 조례이다.

- 가장 최근에 제정된 ⑤번 조례는 ‘부천시 노동자의 노동인권 보장 및 증진에 필요한 사항을 규정함으로써 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶의 권리를 보장함을 목적으로’ 설립된 조례로서, 대상은 ‘부천시에 주 사업장 주소를 등록한 업체의 노동자 및 사용자, 시에 주소 또는 거소를 둔 노동자를 대상’으로 하고 있다. 핵심 내용은 노동자의 노동인권 보장 및 증진 활동을 위해 5년 주기로 ‘노동정책 기본계획’을 수립하도록 한 것이다.

○ 한편 부천시 지역내 노동정책의 핵심 대상이자 노사관계 주체인 노동조합의 실태는 다음과 같다.

[표 5-1] 부천지역 노동조합 조직 현황

구분	한국노총		민주노총		미가맹		합계	
	노동조합수	조합원수	노동조합수	조합원수	노동조합수	조합원수	노동조합수	조합원수
사무금융	-	-	4	162	1	137	5	299
화학	3	106	-	-	-	-	3	106
금속	6	752	-	-	-	-	6	752
연합	-	-	-	-	-	-	0	0
자동차	2	537	-	-	6	180	8	717
택시	6	548	1	160	2	66	9	774
공공서비스	14	456	10	2,343	1	7	25	2,806
아파트	-	-	-	-	-	-	0	0
병원	1	813	2	562	-	-	3	1,375
대학	-	-	2	72	1	123	3	195
건설	-	-	1	300	-	-	1	300
시설관리	1	342	1	14	1	10	3	366
민주택시	-	-	1	120	-	-	1	120
건설일용	-	-	2	1,298	-	-	2	1,298
기타	5	516	2	232	8	170	15	918
합계	38	4,070	26	5,263	20	693	84	10,026

* 부천시, 「경기도 부천시 기본통계」, (https://stat.kosis.kr/nsieu/view/tree.do?task=branchView&id=615_61503*MT_OTITLE&hOrg=615) 및 부천시비정규직근로자지원센터 내부 자료 이용 필자 작성.

- 2017년 기준으로 지역내 노동조합 조합원은 총 10,000여명 정도로서, 제조업(금속, 화학 등) 조합원은 860여명에 불과하다¹²⁾. 앞서 2장에서 살펴본 것처럼 부천지역 제조업 노동자 규모가 8만 4천여명 수준이라는 점을 고려하면 노조 조직률은 1.0%대 수준으로서 실질적으로 무노조에 가까운 상황을 보여주고 있다.

12) 위 자료는 부천시에 소재한 기업별 노동조합 위주로 추계한 것으로 판단된다. 산별노조의 지역(기업)지부 소속 조합원과 일반노조 조합원이 있을 수 있다는 점을 고려하면, 실제 조합원 규모는 이보다는 더 많을 것으로 판단된다.

○ 최소한 제조업만을 대상으로 본다면, 결과적으로 앞서 언급한 조례에 의거한 노사관계 발전을 위한 지원책의 핵심 대상 자체가 부재한 셈이다.

○ 한편, 부천시의 노동정책 집행 상황을 보면 다음과 같다.

- 부천시 노동정책의 핵심 집행 조직은 일자리 정책과¹³⁾로서 전체 예산은 94억 8,600만원 수준이다. 2020년 부천시 전체 예산인 2조 2,270억원중 0.42%를 차지하고 있다.

[표 5-2] 부천시 일자리 정책과 예산 내역

사업 내용	전체 예산액
고용안정	9,007,280
고용촉진활성화	4,422,035
공공근로사업	1,774,471
건전노사문화 정착 및 근로자 복지 증진	2,810,774
교육환경조성	428,730
행정운영경비	50,190

* 부천시, 「2020년도 일반·특별회계 예산서」, (<http://budget.bucheon.go.kr/site/homepage/menu/viewMenu?menuid=064002001014001>)

- 전반적인 예산 규모도 적은 편이지만, 예산 규모에서 드러나는 것처럼 부천시 노동정책의 주된 초점은 주로 일자리 정책, 즉 취업촉진 및 일자리 창출 정책에 초점이 맞춰져 있다. 고용촉진 활성화와 공공근로 사업 부문 예산을 모두 합하면 61억 9천만원으로 전체 일자리 정책과 예산의 67%를 차지하고 있다.
- 노사관계 분야에서의 예산은 약 28억 정도이지만, 예산의 대부분은 복지관 운영비, 부천시비정규직 근로자지원센터 운영비, 노사민정협의회 운영비 등이며, 엄밀한 노사관계 분야 지원비인 ‘노사협력 및 근로자 사기양양’ 예산은 1억 5,500여만 원에 불과하다.

○ 조직·미조직노동의 이해대변을 대신하고 있는 대표적인 준(準)공공적 조직·기구로는 부천시비정규직근로자지원센터가 있다.

- 제한적으로는 조직노동의 이해대변 경로로 부천시 노사민정협의회 등도 역할하고 있으며, 청소년 노동과 관련해서는 부천여성청소년재단도 광의의 노동정책 기획·집행 조직이라 할 수 있다. 이들 기구는 직접적인 이해대변 역할을 수행하기 보다는 간접적·보조적으로 이해대변 역할을 수행하고 있

13) 일자리 정책과의 업무 분장은 다음과 같다. 「1. 협동조합 관리 2. 사회적경제 육성 지원 3. 지역 일자리사업 4. 지역 일자리 정책 기획에 관한 사항 5. 고용안정에 관한 사항 6. 노사화합 지원 7. 노사관리 8. 근로자·노동자·비정규직근로자 관련 복지관 지원 9. 직업소개소 관리 10. 외국인근로자 지원 11. 일자리지원센터 운영 12. 공공일자리사업(공공근로, 지역공동체) 13. 공유경제 총괄 14. 공정무역에 관한 사항」 등이다.

다.

- 하지만 이들 조직에 대한 연간 지원금액은 2억여 원에 불과해 지역내 노동자 이해대변 기구의 역할을 수행하기에는 한계가 존재한다.

○ 전반적으로 부천시의 정책 우선순위에서 노동정책, 특히 이해대변 제고 영역은 후순위로 자리매김하고 있다. 이는 앞서 언급한 부천시 노동 관련 예산 규모에서 전형적으로 드러나고 있다.

2절 부천지역 제조업 노동자 처우 개선을 위한 정책 방안

1. 고용 및 노동조건을 질 향상

1) 부천시 차원에서의 노동감독제 도입

○ 지자체 차원에서 근로감독 강화를 위한 노동감독관제의 도입이 필요하다.

- 실태조사 결과를 보면, 여전히 근로계약서 작성 등 기초적인 근로기준법 조항조차도 준수되지 못하고 있는 상황이며, 간접고용 노동자, 특히 파견노동자의 경우에는 불법파견 여부를 떠나 정규직 전환 방해, 임금·노동조건 상이 등 부당 처우를 경험하고 있는 것으로 나타나고 있다.
- 비정규직 노동자들은 고용에서의 불이익뿐만 아니라 임금에서도 체불 등의 불이익을 당하기도 한다.

○ 대부분의 노동정책이 중앙정부 관장 사항이라는 점에서 지방정부가 직접 개입할 수 있는 영역이 협소하지만, 이를 감시할 수는 있으며 이 문제 해결을 위해 가칭 ‘부천형 노동감독관제’ 도입을 적극 고려하는 것이 필요하다.

- 현재 소규모 사업장내 미조직 노동자의 고충처리를 거의 유일하게 전담하고 있는 공적 기관·인력은 고용노동부 산하 지역지청 소속의 근로감독관이다. 하지만 근로감독관 대비 감독사업장이 과다해 임금체불 이외의 소규모 사업장 노동자의 고충은 거의 방치되고 있는 상황이다.
- ‘노동감독관제’는 미조직 소규모 사업장 노동자의 노동권익 제고를 위해 시가 직접 개입하는 것을 의미하며, 서울시가 시행하고 있는 ‘노동조사관제’와 유사한 형태의 제도 도입을 의미한다. 서울시의 노동조사관제는 ‘서울시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례’ 제22조에 근거해 시행하고 있다. 서울시가 이미 시행하고 있고, 경기도가 정책도입을 고려하고 있음을 감안, 부천시가 선제적으로 이 문제를 제기할 필요가 있다.
- 노동감독관제의 도입이 단기간에 어렵다면 부천시가 고용노동부 부천시청과의 협의하에 명예근로감독관을 위촉하고, 명예근로감독관들을 통해 소규모 제조업 사업장 노동자의 권익침해 감시활동을 할 수 있을 것이다.
- 아울러 경기도와 매칭사업으로 추진되고 있는 노동권익서포터즈의 양적인 확대를 통해 서포터즈의

역할 범위를 확대하는 것이 필요하다. 비단 서비스업 뿐만이 아닌 중소제조업 분야로까지 확대하는 것이다. 이는 노동실태를 파악하는 핵심 주체로서의 조직노동이 작업장내 부재하다는 한계점을 보완하기 위한 것이다.

- 부천시의 노동감독관제(명예근로감독관제), 노동서포터즈는 근로계약서 작성 실태와 더불어 임금 체불·최저임금 위반 조사를 최우선적으로 하는 것이 필요하다.
- 부천지역 제조업의 임금수준은 경기도 지역내에서 낮은 수준이다. 또한 낮은 임금임에도 불구하고 임금체불과 최저임금 위반이 다수 발생하고 있기 때문이다.

2) 사회적 임금 인상 정책

- 부천시 차원에서 제조업내 중소기업·비정규 노동자에 대한 이전소득·복지서비스 제공 성격의 간접임금을 확대해 임금인상 요구를 보상하는 정책이 필요하다.
- 노동자 가구 소득은 직접 임금 몫이 가장 큰 비중을 차지하지만, 이전소득 또한 가구 소득의 또 다른 원천이기 때문이다.
- 제조업내 중소기업의 경우 기업의 지불여력 약화를 배경으로 기업이 자체적으로 노동복지를 제공하기가 어려운 상황이다. 현 상황에서 임금·비임금성 복지체계를 중소기업이 독자적으로 구축하는 것은 사실상 불가능하다는 점에서 중소기업 밀집지역(예 : 테크노 파크)을 중심으로 부천시가 주도적으로 공동 복지체제를 구축하는 것이다.
- 여러 개의 중소 사업장이 일종의 컨소시엄을 형성하고, 경기도·부천시, 사용자대표 그리고 노동자 대표가 참여하여 이를 토대로 하여 지역내 중소기업 노동자들에게 공동으로 복지혜택이 돌아가도록 하는 제반 프로그램 등을 고안해 볼 수 있을 것이다.
- 대표적인 예로 △ 주거비 지원 △ 보육·돌봄비 지원 △ 주택 구입, 생계형 대출 등에 대한 금융비용 지원 △ 공동복지의 추진 등을 통해 노동자들의 지출을 줄여 낮은 임금을 실질적으로 보전해 주는 것이다.

3) 일과 생활의 공존을 위한 지원 정책 : 주 40시간제 정착을 위한 사업추진 필요

- 노동시간 단축은 노동자들의 삶의 질 향상에서 매우 중요하다. 특히 부천지역 제조업의 주력 업종인 금형 관련 업종에서는 포괄임금제가 일반화되어 장시간 노동이 구조적으로 관행화되어 있는 것으로 드러나고 있다.
- 2021년 7월부터 50인 미만 사업장에 대해 연장 포함 주당 최대 52시간 제한이 적용되기 시작한다는 점에서 지역내 제조업 사업체를 대상으로 한 노동시간 단축 관련 홍보와 교육 사업이 진행될 필요가 있으며,

- 궁극적으로는 주 40시간제가 정착될 수 있도록 지원하는 정책이 필요하다.

2. 산업안전 강화 : 노동안전 지킴이 운동의 확대

- 이번 실태조사에서 드러난 내용중 하나는 상대적으로 높은 재해율이다. 최근 비정규 노동자의 산재 사망사고로 인해 산업안전에 대한 관심은 높아졌으나 부천시와 같은 기초 자치단체에서의 산업재해 예방시스템은 전무한 실정이다.
- 이런 점을 반영, 부천시가 ‘노동안전지킴이’ 제도를 도입·확대해 부천지역에서 노동안전보건에 위해가 되는 각종 요소의 발굴·조사·개선·지도하는 것이 필요하다. 이미 경기도 차원에서 노동안전지킴이 사업이 진행되고 있다는 점에서 예산 상황을 고려해 이를 확충하는 것이 우선적으로 필요하며,
- 대상도 건설업 위주에서 중소 제조업 사업장까지 확대할 필요가 있다.

3. 부천시의 역할

1) 노동정책의 방향

- 부천시에는 약 7만여 명의 제조업 노동자들이 일하고 있지만 예산에서 드러나는 것처럼 전반적으로 노동정책, 특히 일하는 노동자를 대상으로 하는 정책은 후순위로 밀려 있는 상황이다.
- 제조업 부문은 부천시 경제의 중요 부분이다. 하지만 이곳 제조업체들의 대부분은 소규모, 영세업체이기 때문에 경영상태가 열악하며, 이곳에서 일하는 노동자들 역시 임금, 노동조건 수준이 경기도 평균 이하에 처해 있다. 따라서 부천시는 지역내 제조업 사업체를 대상으로 하는 지원책을 넘어서 중소제조업내 노동자들의 노동조건 향상에도 주력해야 한다.
- 핵심적으로는 중소제조업 사업체내 노동자들의 권익향상을 위해서는 부천시의 종합적인 지원이 필요하다.

2) 노동정책과 신설을 통한 종합적 지원

- 부천시가 지역내 제조업체, 나아가 소규모 사업장 노동자들을 종합적으로 지원하기 위해서는 현재의 지원시스템에 변화가 필요한 바,
- 종합적 지원을 위해 노동정책을 전담하는 부서 신설이 필요하다. 가칭 ‘노동정책과’를 설치하는 것이다. 노동정책과 내에는 △ 노동정책팀 △ 노동복지팀 △ 노동권익팀을 두고 종합적 정책 지원을 하는 것이 필요하며, 최우선적으로는 아래의 정책들이 시급하다.
 - 노동정책팀 : 부천시 관내 노동자들에 대한 기본적 데이터 구축, 노동현안에 대한 조사와 분석, 노동시간 단축을 위한 정책, 노동감독관제와 노동안전지킴이, 노동권익서포터즈 활동을 위한 조례 입안, 부천시가 수행해야 할 중단기적 노동정책 입안 등.

■ 노동복지팀 : 부천시 관내 노동자들의 복지실태 조사와 기본데이터 구축, 중소기업체들의 낮은 임금을 보전할 수 있는 각종 복지정책(예:사회적 임금정책)의 입안과 추진.

■ 노동권익팀 : 불법파견, 임금체불, 불법적 노동시간연장 등 노동자 권익 침해 현황 파악, 노동자들의 노조할 권리 보장을 위한 정책입안과 시행, 노동감독관제 시행, 노동안전지킴이, 노동권익서포터즈 활동 관리 등.

3) 부천지역 노동자 이해대변 제고를 위한 준(準)이해대변 기구에 대한 지원 강화

○ 부천지역내 제조업의 경우, 실질적으로 무노조 상황에 가까워 제조업 미조직 노동자의 고충 및 이해대변 기제가 사실상 없다고 봐도 무방하다.

- 조사 참여자 5명중 1명은 지난 1년간 부당한 대우나 불이익을 경험하거나 목격한 것으로 나타나고 있지만 그냥 참거나, 또는 관리자에게 개별적으로 협의하는 방식으로 대응하는 수준에 머무르고 있다.

- 이러한 상황에 노동자가 대응하기 위해, 나아가 노동자의 집단적 이해대변을 위해서는 노동조합이 가장 바람직하지만¹⁴⁾ 중소규모 노동자의 경우, 노동조합 결성이 용이하지 않다.

- 대규모 사업체와 달리 소규모 사업체의 경우 △ 사업체의 분산성 △ 사업주와 노동자간의 비공식적 유대감 △ 사업주의 노조에 대한 태도(반노조 성향) △ 조합원으로서 노조 활동을 하기에는 곤란하거나 불가능한 작업장 구조와 인식 △ 조합원으로 활동하는데 필요한 노동자의 재원 및 시간 자원상의 한계 등으로 작업장에서 노조를 통한 집단적 이해대변이 실질적으로 곤란하기 때문이다.

○ 이런 점에서 미조직 노동자를 위한 대안적인 노동자 이해대변체 활동 제고가 필요하며 이에 대한 부천시 차원의 정책적 지원 또한 필요하다.

- 이미 부천시비정규직근로자지원센터가 지역내 미조직·취약 노동자의 권익 구제·제고와 직·간접적인 이해대변 활동을 해 오고 있다는 점에서 최우선적으로는 센터에 대한 인적·물적 지원을 확충하는 것이 필요하다.

- 2020년 센터에 대한 부천시의 지원예산은 2억 1,700만원 수준으로서 부천시 인구의 1/2 수준인 서울시 자치구의 비정규노동센터 지원액 평균 3억 2천만원과 비교시 낮은 수준이며¹⁵⁾,

- 인구 규모가 비슷한 안산시의 안산시비정규직노동자지원센터의 2018년 예산액 4억 2천만원과 비교시 1/2 수준에 불과하다(김종진, 2019).

14) 노동자의 집단적 이해대변에서 노동조합이 선호되고 권유되는 이유는 노동조합이 지니고 있는 독특한 내부 운영체제(노동조합 민주주의)와 무엇보다도 임·단협으로 대표되는 강제적 이행기제를 지니고 있기 때문이다. 임·단협을 매개로 규범적 차원에서 노동조건을 제도화함으로써 작업장과 지역내에서 노동자들의 이해와 요구가 관철·지속되고 중장기적으로는 노사관계의 제도와 관행으로 자리 잡을 수 있기 때문이다.

15) 서울시 자치구의 인구 규모는 40만~50만명 수준이며, 연간 총예산 규모는 6,000억원~7,000억원 수준이다. 전체 예산규모로 보더라도 부천시비정규직근로자지원센터에 대한 부천시의 지원액은 미흡한 편이다.

[표 5-3] 서울시 자치구 노동센터의 예산 (2018. 12월 기준)

(단위 : 백만원)

지역	예산	인건비	사업비	운영비
서울 성동노동복지센터	349.0	163.0	175.0	11.0
서울 서대문노동복지센터	341.0	156.0	156.0	29.0
서울 구로노동복지센터	322.0	163.0	150.0	9.0
서울 노원노동복지센터	353.0	191.0	153.0	9.0
서울 성북노동복지센터	323.0	149.0	162.0	12.0
서울 강서노동복지센터	323.0	152.0	159.0	12.0
서울 관악노동복지센터	324.0	149.0	162.0	13.0
서울 광진노동복지센터	324.0	146.0	166.0	12.0

* 김종진 (2019).

- ‘센터’는 노동조합은 아니지만 정책, 홍보·선전 활동 등을 통해 궁극적으로는 지역 차원에서 노동자의 이해와 요구를 시의 정책·조례로 제도화하는 역할을 해 왔다. 부천시의 지원으로 이를 더 확대한다면 지역내 미조직 노동자의 이해대변 수준을 양적·질적으로 높일 수 있을 것이다.

< 참고 문헌 >

- 권순식의 (2005), 『부천지역 몰드밸리 등 테크노벨트 형성에 따른 훈련수요 현황과 인적자원 수급일
활화 방안 연구』, 한국노동복지센터
- 김유선 (2019), 「비정규직 규모와 실태 : 통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’ (2019.8)결과」, 한국
노동사회연구소.
- 김종진 (2019), ‘지역사회 노동자 권익 중간지원조직 역할과 과제 모색 : 노동권익센터와 비정규직지
원센터 사례 중심으로’, 『지역사회 노동자 권익 중간조직 역할과 과제』 토론회 자료집
(2019. 7. 23).
- 부천금형사업조합 (2005), ‘부천금형기업현황과 협업실태’, 「Mold Valley(월간)」, 2월호
- 손정순외 (2014), 「안산시흥 스마트허브 노동력 수요공급 미스매치 실태조사 보고서」, 안산시비정규
직노동자지원센터.
- 손정순 (2015), ‘중소 제조사업체의 파견관계 특성과 파견사업체의 이윤전략 : 안산·시흥스마트허브
지역내 전자, 기계업종을 중심으로’, 『산업노동연구』 제 25권 1호.
- 정인수 (2006), 『지역노동시장연구(Ⅲ) : 부천 제조업 노동시장 및 지역협업체 분석과 정책과제』, 한국
노동연구원.
- 조돈문의 (2012), 『간접고용 노동자 인권상황 실태조사』, 한국비정규노동센터·국가인권위원회.

[부록1] 설문지

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

2020년 부천시 제조업 노동자 실태조사

안녕하십니까? 경기도 부천시는 지역내 제조업 노동자들을 대상으로 현재 근무하고 계시는 회사와의 근로조건이나 임금, 복리후생제도 현황, 고충 처리 방법 등에 대해 의견을 수렴하여 향후 처우 개선 방안 마련의 기초자료로 활용하고자 합니다.

여러분의 개인정보 및 응답하신 모든 내용은 통계법(제33조)에 의해 비밀이 철저히 보장되오니, 바쁘시더라도 많은 참여 및 솔직한 응답을 바랍니다. 감사합니다.

2020년 6~10월

시행기관	 경기도 부천시
조사기관	부천시비정규직근로자지원센터 · 한국비정규노동센터

(1) 근로계약 및 고용

1. 응답자 성별 : ① 남성 ② 여성
2. 응답자 연령대 : ① 20대(10대 포함) ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60세 이상
3. 귀하는 어떤 형태로 현재 일자리에서 일하고 있습니까?
- ① 정규직 직원 (정직원)
- ② 근로 계약기간이 정해져 있는 기간제 (계약직) 직원 (☞ 질문 3-1번으로)
- ③ 임시·일용직 등
- ④ 회사 외부에서 파견된 파견직, 용역직 등
- ⑤ 회사 내 도급(소사장, 라인도급 등)이나 협력(사내하청)업체에 고용된 직원
- ⑥ 파트타임, 아르바이트, 단시간 등 ⑦ 기타 ()

3-1. (위 3번 문항에 ②번, 근로 계약기간이 정해져 있으신 분만) 근로 계약기간은 어떻게 됩니까? () 년 / () 개월 / () 일

내용	있음	없음
② 임금(수입), 근로시간 등 근로조건이 업체에서 소개한 내용과 다름		
③ 본인이 원하는 일자리를 무시한 반강제적 파견 (예 : 생산직을 원했지만 서비스직에 파견)		
④ 다른 파견업체, 소개업체, 인력업체 이용 방해		
⑤ 일하는 곳에서 상용직(정직원)으로 전환되는 것을 방해		
⑥ 파견업체 관리자의 전문성 부족		
⑦ 업체의 부당한 뒷돈(각종 부당한 수수료, 비용 청구 등) 요구		

9-3. 귀하가 파견·용역·인력 업체 등에 지급하는 수수료(회비 등) 수준에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 낮은 편 ② 낮은 편 ③ 보통 ④ 높은 편 ⑤ 매우 높은 편

10. (급여를 받는 회사와의) 근로 계약은 문서나 구두 계약 등 어떤 형태로 하였습니다습니까?

- ① 문서 형태로 근로계약서 2부를 작성해 1부는 내가 갖고 있다
 ② 문서 형태로 근로계약서를 1부만 작성해서 회사가 갖고 있다
 ③ 문서 형태의 근로계약서 없이 구두로 계약을 했다
 ④ 잘 모르겠음

11. 귀하는 임금 명세서를 교부받고 있습니까? ① 네 ② 아니오

12. 향후에 일 하시는 회사가 아주 어려워져 폐업 또는 고용 조정을 하거나 귀하께서 특별히 잘 못을 하지 않는다면, 귀하께서 원하는 한 계속 지금 일하시는 직장에 다닐 수 있습니까?

- ① 예, 내가 원하는 한 계속(혹은 정해진 계약기간 동안) 안정적으로 근무 할 수 있다
 ② 아니오, 다소(혹은 매우) 불안정하다

13. 귀하는 다음의 항목에서 어느 정도 만족하십니까? V 표시해 주시기 바랍니다.

항 목	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족	항 목	매우 불만	불만	보통	만족	매우 만족
1) 급여 수준	①	②	③	④	⑤	5) 근로시간	①	②	③	④	⑤
2) 일자리 안정성	①	②	③	④	⑤	6) 의사소통, 인간관계	①	②	③	④	⑤
3) 하는 일과 내 용	①	②	③	④	⑤	7) 복지후생	①	②	③	④	⑤
4) 일터 분위기	①	②	③	④	⑤	8) 노동강도	①	②	③	④	⑤

(2) 근로조건 및 후생복지 관련

14. 귀하의 근무 형태는 다음 중 어디에 해당 됩니까?

- ① 토요일, 일요일, 공휴일 등은 쉬는 통상적 주 5일 근무 형태
- ② 주야 2교대 근무 형태
- ③ 기타 교대 근무 형태 (구체적으로 : _____) (보기 : 3조 2교대, 3조 3교대, 4조 3교대 등)

15. (지난 3개월 기준) 주중 평일에 하루 평균 몇 시간 근무하셨습니다? (1개만 응답)

- ① 하루 8시간 근무만 했다
- ② 8시간 미만의 단시간 근무 했다 → ()시간
- ③ 하루 8시간 근무후 연장 근로를 하였다.(☞ 질문 15-1번으로)

15-1. (위 15번 문항에 ③ 번 응답자만) 1주일 평균 몇 시간 정도 연장 근로(시간외 근로)를 하십니까? ()시간

16. (지난 3개월 기준) 토요일이나 일요일에 근무하신 적이 있습니까?

- ① 있다(☞ 질문 16-1번으로)
- ② 없다 (☞ 질문 17번으로)

16-1. (토요일에 근무한 적이 있는 분만) 한 달 토요일 중 몇 일 정도 출근하여 몇 시간 정도 일하셨습니다? ⇒ 한 달 4일의 토요일중 ()일/회 출근하여 일했으며, 1일 평균 ()시간 근무했다

16-2. (일요일에 근무한 적이 있는 분만) 한 달 일요일 중 몇 일 정도 출근하여 몇 시간 정도 일하셨습니다? ⇒ 한 달 4일의 일요일 중 ()일/회 출근하여 일했으며, 1일 평균 ()시간 근무했다

17. 귀하는 본인 급여(임금)에 어떤 수당이나 상여금이 포함되어 있고, 근로시간 당 얼마 정도인지 등 어떻게 산정되고 있는지에 대해 어느 정도 알고 계십니까?

- ① 자세히 알고 있다 ② 대략적인 것만 알고 있다 ③ 잘 모른다

18. 귀하의 한 달 평균 (수당 및 상여금 등 포함) 월 급여액은 어느 정도 되십니까?

- 세금과 사회보험료 등을 공제하기 전 금액을 기준으로 월 ()만원

19. 귀하가 직장에서 가입되어 있는 사회보험은 무엇입니까? 모두 선택해 주십시오.

- ① (직장) 건강보험 ② (직장) 국민연금 ③ 고용보험 ④ 산재보험

20. (5인 이상 사업장의 경우) 연차휴가 사용은 어떻게 하고 있습니까?

- ① 자유롭게 사용, 미사용시 수당으로 지급
 ② 자유롭게 사용, 미사용시 수당은 없음
 ③ 사용불가, 수당으로만 지급.
 ④ 사용불가, 수당도 없음 ⑤ 잘 모름.

21. 아래의 복지 관련 항목들중에서 가장 필요한 것, 세 가지를 선택해 주십시오.

1순위 () 2순위 () 3순위 ()

- ① 유급 휴가 확대 ② 학자금 지원
 ③ 임금 인상(상여금, 성과급 지급 등) ④ 식비, 교통비 지원
 ⑤ 퇴직금 지급 ⑥ 휴식·휴게시간 보장
 ⑦ 근무시간 단축 ⑧ 산재발생시 생계보조
 ⑨ 인원 확충 ⑩ 작업복 및 안전화 지급
 ⑪ 4대 보험 적용 ⑫ 휴게시설 구비·확충

(3) 산업 안전 및 고충 해결 등

22. 귀하께서 현재 일하고 있는 공간(사무실이나 작업장)은 산업재해로부터 어느 정도 안전하다고 생각하십니까?

- ① 매우 안전 ② 약간 안전 ③ 보통 ④ 약간 위험 ⑤ 매우 위험

23. 산업안전보건법에서는 사업주가 노동자를 대상으로 정기적 / 의무적으로 ‘안전보건교육’ (분기별로 생산직 6시간 / 사무직 3시간 이상)을 유급으로 하도록 규정하고 있습니다. 귀하는 위 교육을 받고 있습니까?

- ① 받고 있다 ② 서명만 하고 받지는 않는다
 ③ 서명도 하지 않고 교육도 받고 있지 않다 ④ 모르겠다

24. 귀하는 지난 1년 동안에 회사에서 일 하면서 4일 이상 병원 치료가 필요할 정도로 다치거나 아팠던 경험이 있습니까?

- ① 있었다 (☞ 질문 24-1번으로) ② 없었다 (☞ 질문 25번으로)

24-1. (위 24번에 ①번 응답자만) 어떤 이유로 다치거나 질병이 발생했습니까? 가장 주요한 이

유 2가지만 선택해 주십시오 1순위 () 2순위 ()

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| ① 작업시간이 길기 때문 | ② 작업시간이 불규칙하기 때문 |
| ③ 작업량이 많기 때문 | ④ 담당하는 업무 숙련도가 떨어지기 때문 |
| ⑤ 담당하는 업무가 자주 바뀌기 때문 | ⑥ 하는 일 자체가 위험하기 때문 |
| ⑦ 안전조치가 미흡하기 때문 | ⑧ 안전관리가 제대로 되고 있지 않기 때문 |
| ⑨ 작업중에 이의를 제기할 수 없기 때문 | ⑩ 기타 () |

24-2. (위 24번에 ①번 응답자만) 어떻게 치료하셨습니까?

- | | |
|-------------------------------|------------------|
| ① 산재로 처리했다 | } (☞ 질문 24-3번으로) |
| ② 일하는 회사의 비용으로 공상처리 했다 | |
| ③ (파견, 용역 등) 업체의 비용으로 공상처리 했다 | |
| ④ 개인 의료보험으로 처리했다 | |
| ⑤ 개인비용으로 처리했다 | |
| ⑥ 기타 () | |

24-3 (앞의 질문 24-2번에서 산재보험 처리 이외 다른 방법으로 치료했다는 분만) 산재 처리를 하지 않은 이유는 무엇입니까?

- ① 사업체가 산재보험에 가입하지 않아서
- ② 일 하는 사업체로부터 불이익을 받지 않으려고
- ③ 파견·용역업체나 인력업체로부터 불이익을 받지 않으려고
- ④ 회사(파견·용역업체나 인력업체) 비용으로 처리하는 것이 간단하고 편해서
- ⑤ 회사 책임보다는 노동자 과실이나 책임이 더 커서
- ⑥ 산재 처리할 만큼의 부상이나 질병이 아니어서
- ⑦ 산재로 처리하는 것이 공상이나 민간보험을 통해 처리하는 것보다 보상이 적어서

25. 지난 3년간 이직하신 적이 있습니까? ① 있음 → ()회 ② 없음

26. 최근 1년 동안 일하시면서 부당한 대우나 불이익 등을 경험하거나 목격하신 적이 어느 정도 있습니까?

- ① 자주 있다 (☞ 질문 26-1번으로) ② 가끔 있다 (☞ 질문 26-1번으로)
③ 없다 (☞ 질문 27번으로)

26-1. (위 26번 문항에 ①, ②번 응답자만) 귀하가 지난 1년간 경험·목격한 부당한 대우나 불이익 항목에 대해 V 표시해 주십시오.

내 용	체크 표시
1) 부당한 업무 지시 (담당 업무외의 지시나 개인적인 심부름 등)	
2) 일방적인 임금, 근로조건 변경 (악화)	
3) 성희롱	
4) 폭언이나 폭력	
5) 따돌림	
6) 부당한(일방적인) 업무 배치(전환)	
7) 기타 ()	

26-2. (위 26번 문항에 ①, ②번 응답자만) 부당한 대우를 하거나 불이익 행위를 한 사람은 누구입니까?

- ① 일 하는 사업체의 관리자나 사장 ② 일 하는 사업체의 동료 노동자
 ③ 파견·용역, 인력업체의 관리자나 사장 ④ 기타 ()

26-3. (위 26번 문항에 ①, ②번 응답자만) 부당한 대우나 불이익을 당하거나 목격한 경우에 주로 어떻게 대응하십니까?

- ① 동료들과 의논하여 집단적으로 대응 ② 관리자에게 개별적으로 얘기한다
 ③ 직장에 있는 노사협의회를 통해 대응 ④ 노조를 통해 대응
 ⑤ 고용노동부 사무소(노동청)을 통해 대응 ⑥ 지역 내 정당이나 노동단체를 통해 대응
 ⑦ 노무사나 변호사와의 상담을 통해 대응 ⑧ 그냥 참으면서 지낸다
 ⑨ 회사를 이직한다 ⑩ 기타 ()

27. 귀하 회사에 노동조합이 생기거나 귀하가 노동조합 가입을 권유받는다면 노조에 가입하실 의사는 얼마나 됩니까?

- ① 매우 낮은 편이다 ② 낮은 편이다 ③ 높은 편이다 ④ 매우 높은 편이다
 ⑤ 이미 노동조합에 가입하였다(노동조합 조합원이다)

27-1. (위 27번 문항에 ①, ②로 응답한 분만) 노동조합에 가입하실 의사가 낮다면 그 이유는 무엇입니까? 두 가지만 선택해 주십시오. 1순위 () 2순위 ()

- ① 현재 일하고 있는 곳의 임금이나 근로조건, 일의 내용에 만족하기 때문에
 ② 노조에 가입하더라도 임금이 인상되는 등의 효과가 없을 것으로 예상되기 때문에
 ③ 회사와 직원 간에 소통이 잘 되어 굳이 노조가 필요하지 않아서
 ④ 가족·친지의 만류나 주변 동료들이 같이 하지 않을 것 같아서
 ⑤ 해고되거나 취업방해(블랙리스트)에 오르는 등 불이익을 받을 수 있어서

- ⑥ 회사 경영에 어려움이 생길 것 같아서
- ⑦ 노동조합에 대한 개인적·사회적 반감 때문에
- ⑧ 기타 ()

(4) 향후 부천시의 역할

28. 이곳 부천시 지역에서 일하는 노동자들을 위해 부천시가 우선적으로 해야 할 일은 무엇이라 생각하십니까? 가장 주요한 것 2가지만 선택해 주십시오 1순위 () 2순위 ()

- ① 임금 체불이나 미지급 등에 대한 감사·감독이나 처벌 강화
- ② 산업 안전에 대한 감사·감독 강화
- ③ 노동자 고충처리를 위한 부천시비정규직근로자센터 등에 대한 지원 확대
- ④ 노동자 복지시설, 휴게시설, 운동시설 등 편의시설 확충
- ⑤ 부천시 지역 내 일자리(취업) 정보 제공 / 일자리 확대
- ⑥ 부천시 지역 내 경기 활성화를 위한 영세사업체 지원 확대
- ⑦ 코로나 19와 같은 경제위기시 소득 지원
- ⑧ 기타 ()

29. 귀하께서는 부천시 비정규직근로자 지원센터가 어떤 일에 주력해야 한다고 보십니까?

1순위 () 2순위 ()

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

(5) 통계분석을 위한 응답자 정보

※ 아래 응답하신 모든 내용은 통계법에 의해 비밀이 보장되며, 통계처리 목적으로만 활용됨을 다시 한번 알려드립니다.

30 현재 거주지역 : ① 부천시 ② 인천시 ③ 김포시 ④ 서울시 ⑤ 경기도내 타지역

31. 본인을 포함하여 함께 살고 있는 가족수 : ()명

32. 귀하 가구의 총소득은 월 평균 얼마입니까? : () 만원

33. 거주하고 있는 주택 소유 형태 (부모나 자녀 명의의 주택 소유 형태 포함)

① 자가 ② 전세 ③ 전세 + 월세 ④ 월세

34. 현재 귀하 가구의 생활비 중 가장 많이 지출되는 것은 무엇입니까?

1순위 : () 2순위 : ()

- | | |
|---|-----------------|
| ① (월세나 관리비 등) 주거비용 | ② 식료품이나 음식(외식)비 |
| ③ (관리비 제외) 각종 세금이나 공과금 | ④ 교육비 |
| ⑤ 교통비 | ⑥ 문화여가 활동비 |
| ⑦ 보험이나 이자 비용 | ⑧ 의료비 |
| ⑨ 기타 () | |

※ 설문에 참여해 주시어 대단히 감사합니다.

[부록2] 조사후기

▶ 실태조사 과정에서 기억에 남는 응답자나 상황이 있나요?

- 6590님 : 같은 회사에 근무하는데 일부 노동자들은 개인사업자처럼 근무시간도 짧고 4대보험도 없었던 경우가 기억에 남습니다.
- 5082님 : 어디에서 나왔냐? 이거 하면 뭐가 바뀌냐? 하는 질문이 기억에 남습니다. ‘부천시에서 진행하는 조사입니다’ 하고 답변하니 ‘그럼 해야죠’ 라고 하고 열심히 해주셨습니다. 조사주체가 어디인지가 중요하다는 생각이 들었습니다.
- 2802님 : 외국인 노동자들은 대체로 노동조합을 멀리하는 경향이 있어 보였습니다.
- 7406님 : 일하다가 다쳤는데, 어떻게 처리하는지 몰라 공상처리 했다는 분이 있었어요. 기억에 남는 이유는 제조업에서 산재가 많이 발생하는데 노동자들이 대처방법을 모르고 있구나, 그래서 알리는 활동이 중요하겠다는 생각을 했기 때문입니다.
- 5432님 : 노동조합이라는 단어를 몰랐던 분, 설문을 함께 온 동료나 상사에게 물어 가며 하던 분, 조사에 적극 참여하려고 한 경비업이나 운수업 종사 노동자분, 연차휴가에 대해서는 있으나 맘 편히 휴가를 쓰기 어렵다고 한 분(차라리 돈으로 받는게 낫기에) 등입니다.

▶ 실태조사 과정에서 기억에 남는 조사 장소는 어디인가요?

- 6590님 : 부천테크노파크2단지. 비가 내려서 조금 걱정했는데 그래도 많이들 해주셨어요^^.
- 5082님 : 아파트형 공장에서 단체로 설문을 하는데, 일반 공단의 작은 공장 노동자들은 설문 받을 시간을 내기가 어렵고 바쁘게 지나가시는 경향이 있었습니다. 작은 공장 노동자들의 경우, 기본적인 노동법에 보장된 권리를 잘 알지 못했습니다.
- 9292님 : 내동고개. 대체로 노동조건이 더 열악한 편이었습니다.
- 2802님 : 테크노파크. 줄 서서 조사에 참여하는 모습이 인상적이었습니다.
- 7406님 : 도당동 산업단지. 공간이 좁아 불편했고, 참여하실 분이 없을까 걱정이 들기도 해서입니다. 설문을 하기 편한 장소로 주로 테크노파크로 가는데, 적은 양을 받더라도 사각지대인 곳을 찾아가 받을 필요도 있다는 생각을 했습니다.
- 5432님 : 내동고개. 부업 형태나 5인 미만 사업장이 많았습니다. 그리고 식당에서 사람들이 우르르 나오는 경우가 거의 없었습니다.

▶ 조사를 진행하면서 부천지역 제조업 노동자에게 어떤 절실한 요구가 있거나 어떤 제도가 필요하다고 생각하셨나요? 예를 들면 연차휴가, 근로계약서 등...

- 7937님 : 학자금 무이자 대출 제도가 있으면 좋겠다는 생각이 들었습니다.
- 6590님 : 연차휴가를 못 쓰는 곳이 꽤 있었고, 회사를 다닌지 5년 정도 됐는데도 임금이 최저임금인 경우가 많았습니다.
- 5082님 : 노동조건을 저하하는 변경 등이 진행될 때 노동자의 동의를 받지 않는 경우가 많았고, 동의 서명을 받더라도 잘 설명하지 않고 형식적으로 내용 없이 서명만 받는 경우가 있었습니다. 노동조건을 불이익변경할 때 노동자의 대응 방법에 대한 설명이 필요하다고 생각합니다.
- 9292님 : 휴가가 보장돼야 한다고 생각합니다.
- 2802님 : 임금인상과 고용안정이 필요하다고 생각합니다.
- 7406님 : 단순생산직과 사무관리직과의 급여차이가 컸습니다. 공정한 임금책정을 위한 방안이 필요하다고 생각합니다. 그리고 최저임금보다는 생활임금으로의 전환도 생각해 보아야 합니다. 아울러 산업재해가 발생하지 않도록 안전장치를 마련해야 합니다.
- 5432님 : 노동자들이 자신의 권리가 무엇이고 그것을 어떻게 요구하는지, 그리고 요구해도 잘 해결이 될지에 대한 의문을 가

지고 있다는 생각이 들었습니다. 일상적으로 그들이 당당하게 일할 수 있는 힘을 주는 정책적, 사회적 노력이 필요하겠습니다. 자신의 권리 구제에 대한 원스톱 서비스 등이 있으면 좋겠죠.



▶ 제조업 실태조사 진행 과정, 설문 내용, 기념품 등 시행에 대한 의견이나 제안이 있나요?

- 7937님 : 더운 날씨에 손선풍기는 적절했던 것 같습니다.
- 6590님 : 선풍기 좋았어요^^.
- 5082님 : 설문 내용이 좀 길다는 생각이 듭니다.
- 2802님 : 선풍기 인기 짱!
- 7406님 : 여름이라 휴대용 선풍기 기념품 덕분에 참여도가 높았다고 생각합니다. 앞으로도 계절에 맞게 유용한 기념품을 선정해서 진행했으면 합니다. 노동환경이 열악한 노동자일수록 마음에 여유가 없어 참여도가 낮으니 좋은 기념품으로 진행하면 그런 분들까지 참여하지 않을까 싶습니다.
- 5432님 : 선풍기도 좋았으나 계절에 상관없는 것도 좋겠습니다. 끝나고 밥을 먹어서 좋았습니다. 기념품 고장 시 교체 해주는 모습도 좋았습니다.

▶ 기타 의견 : 기타 소감 및 남기고 싶은 이야기를 적어주세요!

- 7937님 : 노동조합이 없는 조건에서는 노동조건 개선이 어렵다는 것을 느꼈습니다.
- 6590님 : 설문 문항이 많아서 조금 걱정했는데 노동자들이 잘 작성해주신 것 같아요. 모두 고생하셨습니다.
- 5082님 : 정기적 조사를 하는 것이 필요하다고 생각합니다.
- 2802님 : 중소 영세 제조업 노동자들이 더 많이 조직될 수 있기를...
- 7406님 : 바쁜 와중에도 많은 분들이 참여해주셔서 진행할 때마다 힘이 들이지 않고 수월하게 진행했습니다. 함께 해주신 모든 분들 감사합니다.
- 5432님 : 함께 해서 좋았습니다.



부천시 지역 제조업 노동자 실태조사



부천시 비정규직
근로자 지원센터

경기도 부천시 삼작로301번길 5 부천시립북부도서관 3층

032-679-8279 <http://www.bclabor.org>