

2019년 최종발표토론회

# 서울지역 소규모 사업장 노동자 노동실태와 조직화를 위한 지원방안 연구

일시 | 2019년 11월 6일(수) 13:30~15:30

장소 | 피앤티스퀘어 403호

^^^  
서울노동권익센터

[www.labors.or.kr](http://www.labors.or.kr)

서울특별시 종로구 청계천로 105 아름다운청년전태일기념관 5층  
대표전화 02)6925-4349

상담번호 02-376-0001

## <개 요>

- 제 목 : 서울지역 소규모 사업장 노동자의 노동실태와 조직화 지원방안 연구
- 일 시 : 2019년 11월 6일 수요일 13:30~15:30
- 장 소 : 피앤티스퀘어 403호 (종로 3가역 1번 출구 육의전빌딩 4층)

## <프로그램 진행>

시 간	주 요 내 용
13:00~13:30	사전등록
	사회 : 김재민(서울노동권익센터 연구위원)
13:30~13:35 (5분)	여는 말: 문종찬(서울노동권익센터 소장)
13:35~14:10 (35분)	발표1. 서울지역 소규모 사업장 노동자의 노동실태와 조직화 과제: 서비스 업을 중심으로 - 발표자 : 손정순(사회정책연구소 연구위원)
14:10~14:30 (20분)	발표2. 서울지역 소규모 사업장 조직화를 위한 정책적 지원방안 - 발표자 : 이철(서울노동권익센터 정책기획국장)
14:30~15:00 (30분)	토론. - 토론1 : 이성종(전국서비스산업노동조합연맹 기획실장) - 토론2 : 김수현(한국고용정보원 부연구위원)
15:00~15:30 (30분)	종합토론, 플로워 토론 질의/응답





## <목 차>

### [발제문]

서울지역 소규모 사업장 노동자의 노동실태와 조직화 과제: 서비스업을 중심으로 .....	1
---	---

손정순 (시화노동정책연구소 연구위원)

서울지역 소규모 사업장 조직화를 위한 정책적 지원방안 .....	23
-------------------------------------	----

이 철 (서울노동권익센터 정책기획국장)

### [토론문]

토론 1. 소규모 사업장 조직화 토론문 .....	35
-----------------------------	----

이성종 (전국서비스산업노동조합연맹 기획실장)

토론 2. 서울지역 소규모 사업장 노동자의 노동실태와 조직화 지원방안 토론문 .....	41
---	----

김수현 (한국고용정보원 부연구위원)



## 서울지역 소규모 사업장 노동자의 노동실태와 조직화 과제

- 서비스업을 중심으로 -

손정순·윤미경

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

[표 1] 서울시 지역의 서비스산업내 고용규모와 설문지 배포 부수

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

\* 2017년 전국사업체조사.

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

## 1. 기초 현황

- 아래 [표 2]는 설문조사에 참여한 서울지역 서비스업종내 소규모 사업장 노동자 700명의 기초 실태이다.

[표 2] 설문조사 참여 노동자의 기초 현황 (단위 : 명, %)

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

- 서비스 업종별로 보면 도·소매업과 숙박·음식점업이 조사 참여 노동자의 66.3%인 464명이며,
- 성별에서는 서비스부문 특성상 여성의 비중이 2/3를 넘어서고 있으며, 고용형태에서는 정규직이 43.6%, 나머지 56.4%는 비정규직이다.
- 조사 참여자의 직종 현황을 보면, 서비스산업을 대상으로 하기에 서비스직 및 판매직 종사자 비중이 74.3%에 달하고 있으며, 그밖에 사무관리직 및 기타 직종 순으로 비중치가 크다.

[그림 1] 직종 현황



- 기타 직종에는 기계및장치 조작·조립원과 단순노무종사자, 그리고 서비스업내 운전, 배달 등의 업무를 담당하는 직종이 포함되어 있다.
- 사업체(장)내에 파견, 용역, 소사장 등의 간접고용 비정규직이 있는지 여부를 파악한 결과, ‘있다’고 응답한 조사 참여자가 140명(20.0%)인 것으로 나타났다.
  - 사업장내 간접고용 비정규노동자 규모에 대해서는 ‘4명 이내’가 105명으로 가장 많으며, ‘5~10인 이내’가 25명, ‘10~15인 이내’가 7명, ‘15~20인 이내’가 3명이다.
- 사업체(장)내 ‘간접고용 비정규 노동이 있다’고 응답한 140명을 대상으로 업종과 사업체 규모를 파악한 결과, 업종에서는 도·소매업 및 음식·숙박업이 87명으로 140명중 62.0%를 차지하고 있으며, 사업체 규모에서는 10인 이내의 소규모 영세 사업체(장)이 115명으로 82.0%를 차지.
  - 서울지역 서비스부문내 간접고용 비정규 노동이 주로 소규모 영세사업장내 도소매업 및 음식·숙박업에 분포하고 있음이 드러나고 있다.

## 2. 설문 분석 결과

### 1) 취업 및 고용

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

[표 4] 근속 현황

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

- 최근 3년 이내 이직 경험이 있는지 여부를 파악한 결과 296명(42.3%)이 이직경험이 ‘있다’고 응답하였다.
  - 이직 유경험자를 대상으로 파악한 이직 횟수 평균은 1.3회인 것으로 나타났다.
- 이직 유경험자를 대상으로 이직 사유를 파악한 결과, 현재의 노동조건보다 더 좋은 조건의 이직 제안에 따라 이직한 경우가 108명으로 가장 많은 수를 나타냈다.

[표 5] 이직 사유

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

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

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

[표 6] 성별-연령별 고용형태

(단위 : 명, %)

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

\* 괄호안 수치는 비중치임

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

## 2) 임금 및 근로조건

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

이 높은 편이다.

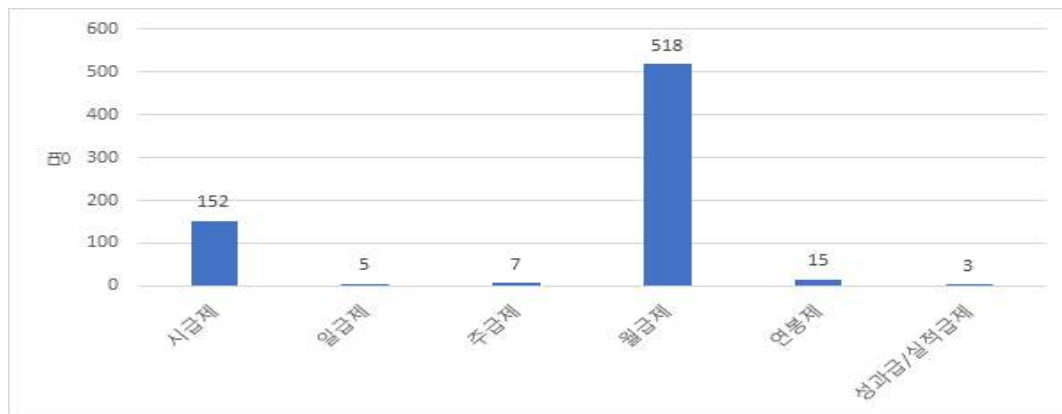
[표 7] 주요 변수별 근로계약서 작성 현황

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

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

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

[그림 6] 임금계산 형태



- 시급제 노동자의 시간당 시급 분포를 보면, 8,350원(2019년 최저임금)이 123명으로 가장 많으며, 최저임금 미만자는 3명(8,250원, 8,200원, 8,000원 각 1명)이고, 평균 시급액은 8,502원이다.

○ 조사참여자의 월 평균 임금액은 230만 6천원이다. 주요 변수별로 보면 성별로는 남성이 더 높은 편이며, 고용형태에서는 정규직의 월 임금이 가장 높게 나왔다<sup>1)</sup>.



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

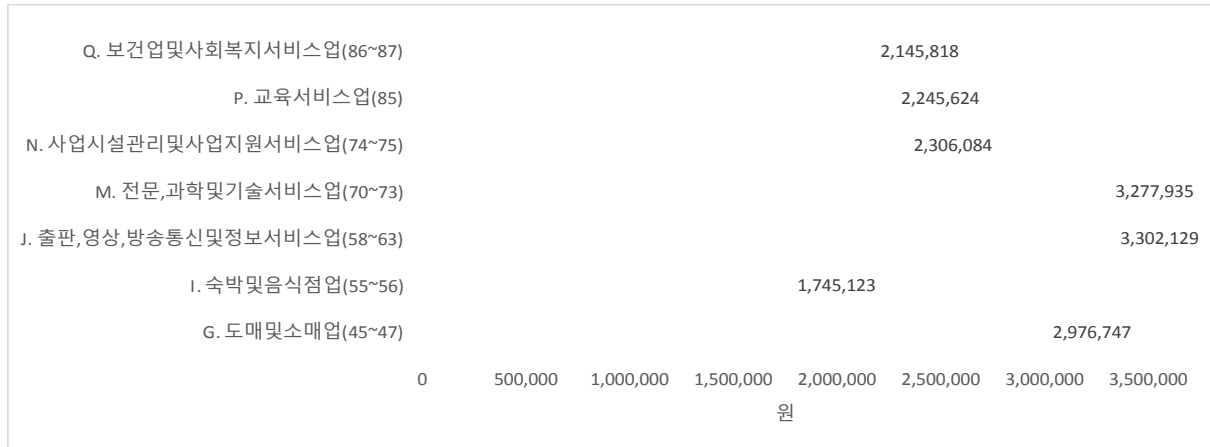
[표 8] 주요 변수별 월 임금액

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

- 직종에서는 전문가및관련종사자 직종이 가장 높은 편이고, 서비스직종이 가장 낮게 나타났다. 근속에서는 근속이 높을수록 임금 수준이 올라가는 특성을 보이고 있다.
- 서비스업내 주요 업종을 기준으로 보면 조사에 참여한 서울지역내 서비스업 노동자들의 임금 수준이 낮은 편이라 할 수 있다.

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

[그림 7] 주요 서비스업종내 임금 수준(30인 미만)



\* 사업체 노동력 조사(2019. 8월)

- 가장 주요한 노동조건인 임금 수준이 낮다는 점이 높은 이직률과 연관되어 있다고 볼 수 있을 것이다.
- 임금 결정 방식을 보면, 개별적으로 사업주와의 협상을 통해 결정한다는 비중이 71.0%로 다수를 차지하고 있지만, 사업주의 일방적 결정으로 임금이 결정되는 경우도 28.9%, 202명에 이르는 것으로 나타나고 있다.

[표 9] 임금 결정 방식

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

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

[표 10] 최저임금액 수준(≤8,350원)의 임금 수령자 현황

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

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

[표 11] 법정수당 미수령자의 변수별 현황

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

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

- 사회보험 가입 현황을 살펴보면, 4대 사회보험 모두 70% 수준의 가입률을 보이고 있다(직

장가입자 기준)

[표 12] 사회보험 가입 현황

(단위 : 명, %)

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

- 산재보험을 제외한 나머지 사회보험에 대해 직장가입자와 비직장가입자로 분류한 후 주요 변수별로 가입실태를 보면, 고용형태에서는 비정규직 노동자의 직장 가입자 비중이 60% 수준에 이르고 있다. 2018년 8월 기준 비정규직의 사회보험(직장기준) 가입률이 30%~40% 수준임을 고려하면 상당히 높은 편이다.

[표 13] 주요 변수별 사회보험(직장) 가입 실태

(단위 : 명, %)

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

\* 비직장가입은 지역가입자와 미가입자 및 잘모름을 포함

\*\* 괄호안 수치는 가입률임

- 사업체 규모에서는 5인 미만 사업체의 비직장가입 비율이 확연히 높으며, 업종에서는 도  
소매업 및 음식숙박업에서 비직장가입이 높게 나타나고 있다.

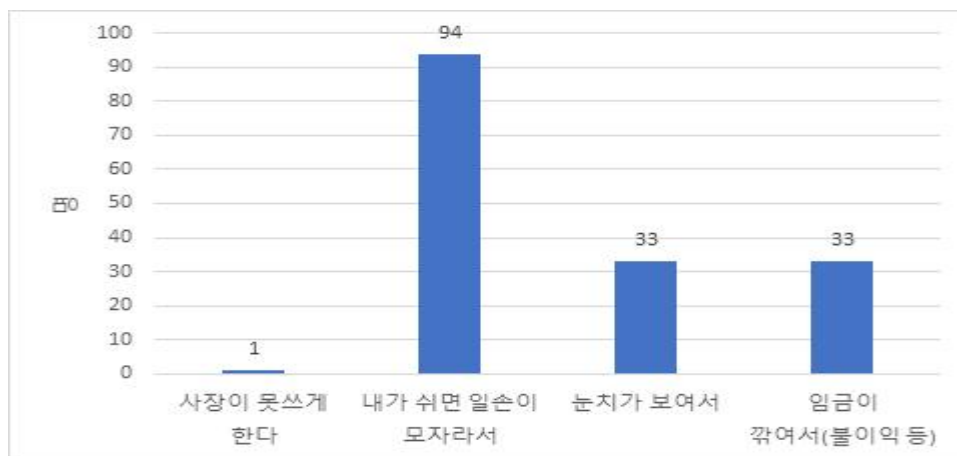
- 휴가 사용 실태를 파악한 결과, 조사 참여자의 23.0%인 161명은 ‘자유롭게 사용할 수 없  
다’고 응답하였다. 약 1/4 가량은 휴가를 자유롭게 사용할 수 없는 상태인 것이다.

[그림 8] 휴가 사용 실태



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

[그림 9] 휴가를 자유롭게 쓰지 못하는 이유



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

[표 14] 일터에서 개선이 필요한 사항

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

### 3) 고충실태와 이해대변

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

[표 15] 직장생활의 주요 항목별 만족도

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

\* 괄호안 수치는 비중치임

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

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

[표 16] 고충발생시 대응, 처리 방안

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

- 고충 해결 방법을 크게 집단적 해결, 개인적 해결, 법·제도적 해결 등 세가지 유형으로 재 분류하여 주요 변수별로 분석해 보았다.

[표 17] 고충 해결 방법 예시 문항 재유형화

예시 번호	예시 문항	유형화
1	동료와 집단적으로 대응	집단적 해결
2	관리자와의 논의	개인적 해결
3	노조를 통해 해결	집단적 해결
4	고용노동부 사무소를 통해 해결	법·제도적 해결
5	지역내 정당,시민사회단체를 통해 해결	집단적 해결
6	노무사, 변호사와의 상담을 통해 해결	법·제도적 해결
7	그냥 감수	개인적 해결
8	이직	개인적 해결

- 유형별로 고충처리 방법을 살펴본 결과, 집단적 해결 비중이 높게 나오는 변수는 여성, 정규직, 20~30대, 교육서비스업종에서 상대적으로 조금 높은 편이며, 근속이 길어질수록 집단적 해결 비중이 높은 편이다.
- 직종에서는 판매직 종사자를 제외한 모든 직종에서 집단적 해결이 20%를 넘어서고 있다.

[표 18] 주요 변수별 고충 처리·해결 방법

구분		집단적해결	개인적해결	법제도적해결	합계
성	남성	28 (16.8)	128 (76.6)	11 (6.6)	167 (100.0)
	여성	97 (19.4)	381 (76.4)	21 (4.2)	499 (100.0)
고용	정규직	64 (22.9)	205 (73.2)	11 (3.9)	280 (100.0)
	비정규직	61 (15.8)	304 (78.8)	21 (5.4)	386 (100.0)
연령	20대	38 (21.5)	131 (74.0)	8 (4.5)	177 (100.0)
	30대	44 (25.9)	114 (67.1)	12 (7.1)	170 (100.0)
	40대	18 (10.6)	145 (85.3)	7 (4.1)	170 (100.0)
	50대이상	25 (16.8)	119 (79.9)	5 (3.4)	149 (100.0)
업종	도매 및 소매업	38 (15.2)	197 (78.8)	15 (6.0)	250 (100.0)
	숙박업 및 음식점업	42 (21.2)	145 (73.2)	11 (5.6)	198 (100.0)
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	11 (19.6)	42 (75.0)	3 (5.4)	56 (100.0)
	전문, 과학 및 기술서비스업	10 (20.0)	39 (78.0)	1 (2.0)	50 (100.0)
	보건업 및 사회복지 서비스업	9 (21.4)	33 (78.6)	0 (0.0)	42 (100.0)
	정보통신업	8 (19.5)	33 (80.5)	0 (0.0)	41 (100.0)
	교육서비스업	7 (24.1)	20 (69.0)	2 (6.9)	29 (100.0)

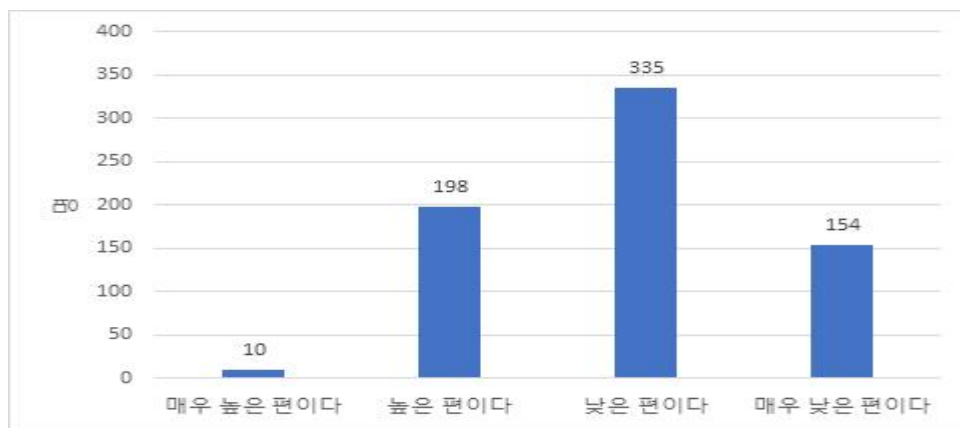


구분		집단적해결	개인적해결	법제도적해결	합계
직종	사무관리직	27 (23.5)	86 (74.8)	2 (1.7)	115 (100.0)
	전문가및관련종사자	5 (23.8)	16 (76.2)	0 (0.0)	21 (100.0)
	서비스종사자	46 (22.5)	145 (71.1)	13 (6.4)	204 (100.0)
	판매종사자	41 (13.8)	242 (81.2)	15 (5.0)	298 (100.0)
	기타	6 (21.4)	20 (71.4)	2 (7.1)	28 (100.0)
규모	1~4명 이내	57 (15.7)	280 (77.3)	25 (6.9)	362 (100.0)
	10명 이내	50 (24.8)	145 (71.8)	7 (3.5)	202 (100.0)
	20인 이내	17 (21.3)	63 (78.8)	0 (0.0)	80 (100.0)
	30인 이내	1 (4.5)	21 (95.5)	0 (0.0)	22 (100.0)
업태	프랜차이즈	51 (17.2)	224 (75.4)	22 (7.4)	297 (100.0)
	프랜차이즈 아님	74 (20.1)	285 (77.2)	10 (2.7)	369 (100.0)
근속	1년미만	18 (14.8)	100 (82.0)	4 (3.3)	122 (100.0)
	2년미만	25 (14.3)	139 (79.4)	11 (6.3)	175 (100.0)
	4년미만	50 (21.1)	178 (75.1)	9 (3.8)	237 (100.0)
	4년이상	32 (24.2)	92 (69.7)	8 (6.1)	132 (100.0)

\* 괄호안 수치는 비중치임

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

[그림 10] 노조 가입 의사



- 4점 척도로 파악한 노조 가입의사 평균 점수도 2.9점으로 나타나 ‘낮은 편’에 가깝게 나타났다.
- 4점 척도로 환산한 점수를 통해 주요 변수별 노조 가입 성향을 보면, 20대, 근속 2년 미

만에서 노조 가입성향이 조금 낮게 나타나고 있으며, 전문대졸, 30대, 프랜차이즈, 사업 시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업종에서 노조 가입 성향을 조금 더 높은 것으로 나타나고 있다.

[표 19] 주요 변수별 노조 가입 성향 (4점 척도)

구분		4점 척도	구분		4점 척도
성	남성	2.9	업태	프랜차이즈	2.8
	여성	2.9		프랜차이즈 아님	3.0
고용	정규직	2.9	업종	도매 및 소매업	2.8
	비정규직	3.0		숙박업 및 음식점업	3.0
연령	20대	3.1		사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	2.7
	30대	2.7		전문, 과학 및 기술서비스업	3.0
	40대	2.9		보건업 및 사회복지 서비스업	2.9
	50대이상	3.0		정보통신업	3.1
규모	1~4명 이내	2.9	직종	교육서비스업	2.9
	10명 이내	2.9		사무관리직	2.9
	20인 이내	2.7		전문가및관련종사자	2.9
	30인 이내	3.1		서비스종사자	3.0
근속	1년미만	3.0	학력	판매종사자	2.9
	2년미만	3.0		기타	2.7
	4년미만	2.8		중졸이하	2.9
	4년이상	2.9		고졸	2.9
전체 평균		2.9		전문대졸	2.8
				대졸	3.0

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

- 노조에 가입할 의향이 ‘높다’(‘매우 높다’ 포함)고 응답한 조사 참여자 208명의 특성을 보면 여성의 비중이 높은 편이며, 연령대에서는 30대, 학력에서는 고졸, 고용형태에서는 비정규직, 고용규모에서는 5인 미만 사업장에서, 직종에서는 판매, 서비스직종에서 가입 성향이 높은 것으로 나타나고 있다.

[표 20] 노조가입 성향이 높은 조사 참여자의 특성

구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
성별	남성	56	26.9	고용 형태	정규직	100	48.1
	여성	152	73.1		비정규직	108	51.9

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

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

[표 21] 노조 미가입 이유

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

구분	1순위		2순위	
	인원	비중(%)	인원	비중(%)
회사 경영에 어려움이 생길 것 같아서	11	2.2	7	1.4
해고되거나 취업방해(블랙리스트)에 오르는 등 불이익을 받을 수 있어서	3	0.6	4	0.8
합계	489	100.0	489	100.0

- 전반적으로 현재 임금, 근로조건에 만족하거나, 나중에 이·전직하는데 도움이 되기 때문에 등 개인적 요인에 기인한 미가입 비중이 42.5%로 큰 편이라 할 수 있으며,
- 노조의 효과성과 연관된 항목(임금 인상 효과 미비, 노사간 소통 원활 등)도 34.8%로 두 번째로 큰 요인이라 할 수 있다.
- 해고, 취업 방해 등 사측의 반노조적 요인의 비중은 매우 낮은 반면에 노조의 공급측 요인(가입 방법, 적절한 노조 미파악, 경제적 부담 등)이 11.0%에 달하고 있어 10명중 1명은 노조의 적절한 조직화 활동이 이루어질 경우, 조합에 가입할 개연성이 높다고 할 수 있을 것이다.

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

[표 22] 서울노동권익센터를 ‘모른다’고 응답한 응답자 실태

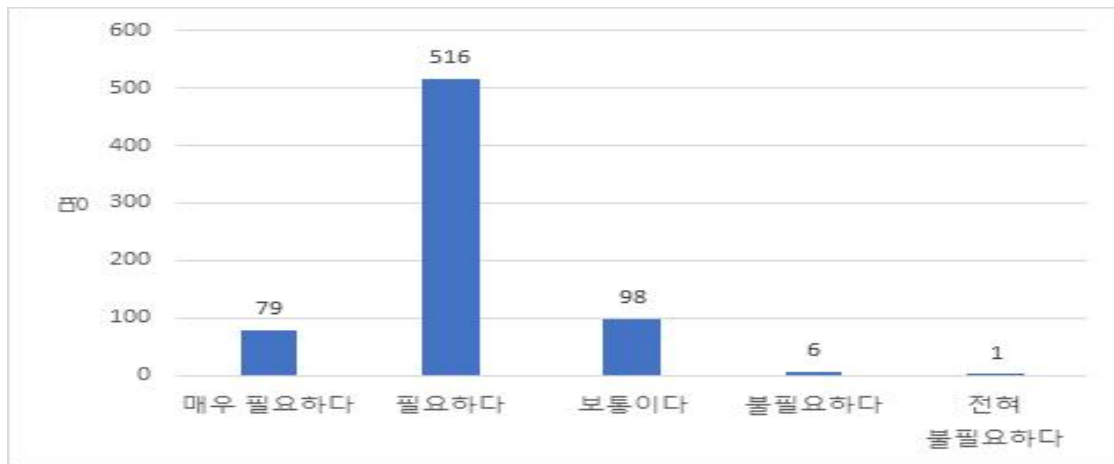
구분		인원	비중(%)	구분		인원	비중(%)
성	남성	60	20.1	연령	20대	89	29.9
	여성	238	79.9		30대	68	22.8
고용	정규직	136	45.6		40대	55	18.5
	비정규직	162	54.4		50대이상	86	28.9
업종	도매 및 소매업	114	38.3	직종	사무관리직	41	13.8
	숙박업 및 음식점업	96	32.2		전문가및관련종사자	9	3.0
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	24	8.1		서비스종사자	101	33.9
	전문, 과학 및 기술서비스업	12	4.0		판매종사자	133	44.6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

- 노조가 아니면서 노동자를 지원하는 단체의 필요성에 대해서는 전체 조사참여자의 85.0%

인 595명이 ‘필요하다’고 응답하였다. ‘불필요하다’고 응답한 응답자는 1%(7명)에 불과하였다.

- 5점 척도(매우 필요하다-1점 ~ 매우 불필요하다-5점) 평균 점수에서도 2.0이 나와 전반적으로 ‘필요하다’에 가깝게 나왔다.

[그림 11] 노동자 지원단체의 필요성



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

[표 23] 노동자 지원단체 필요성 (5점 척도)

구분		5점 척도	구분		5점 척도
성	남성	2.1	업태	프랜차이즈	2.1
	여성	2.0		프랜차이즈 아님	2.0
연령	20대	2.0	직종	사무관리직	2.0
	30대	2.0		전문가및관련종사자	2.2
	40대	2.1		서비스종사자	2.1
	50대이상	2.1		판매종사자	2.1
				기타	2.1
업종	도매 및 소매업	2.1	근속	1년미만	2.1
	숙박업 및 음식점업	2.1		2년미만	2.0
	사업시설관리, 사업지원 및 임대 서비스업	2.0		4년미만	2.1
	전문, 과학 및 기술서비스업	2.0		4년이상	2.0
	보건업 및 사회복지 서비스업	2.1	고용	정규직	2.0
	정보통신업	1.9		비정규직	2.1
	교육서비스업	1.9			

\* 5점 척도 : 매우 필요하다-1점 ~ 매우 불필요하다-5점.

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

[표 24] 노동자 지원단체가 해야 할 일

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

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

[표 25] 서울시에 바라는 사항

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

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

확대를 요구하고 있다고 볼 수 있다.

- 성별, 연령별로 보면 사업주 계도와 노동법 컨설팅은 남성에서 조금 높은 편이며, 여성의 경우는 복지회관 설립 및 좋은 일자리 창출 항목에 대한 요구 수준이 조금 높은 편이다.

### 3. 요약과 과제

○ 핵심 내용을 요약하면 다음과 같다.

- 1) 아직도 소규모 서비스 사업체의 근로계약 체결 관행이 법 기준에 미달하고 있다. 조사 참여자의 1/4 이상이 법 위반의 근로계약 형태를 체결하고 있다.
- 2) 이직률이 높은 편이며, 이는 서비스업내 소규모 사업체라는 특성에 기인하는 낮은 임금 등의 노동조건에 기인하는 것으로 판단된다.
- 3) 그에 따라 일터에서 가장 최우선적으로 개선을 바라는 사항에서도 임금인상을 가장 우선적으로 요구하고 있다.
- 4) 일터에서 발생할 수 있는 다양한 고충 문제에 대해서도 개인적인 해결 방식이 주된 대응 양상이지만,
- 5) 한국 사회 노조 전반에 대한 인식은 ‘보통’에 가까운 긍정적 인식을 보이고 있지만 노조 가입 의사는 상대적으로 낮다. 노조 미가입 이유를 보면, ‘회사 사장과 직원 간에 소통이 잘 되어 굳이 노조가 필요하지 않아서’와 노조 효과성에 대한 의문 등이 주된 미가입 이유로 드러나고 있다.
- 6) 반면에 서울노동권익센터와 지자체의 비정규 센터 등 비노조 지원단체·조직에 대해서는 그 필요성을 높게 인식하고 있는 편이다.
- 7) 노동자 지원단체와 서울시에 대해서는 고충해결을 위한 상담활동과 고용안정, 정규직화를 위한 사업주 계도를 주요 요구로 제시하고 있다.

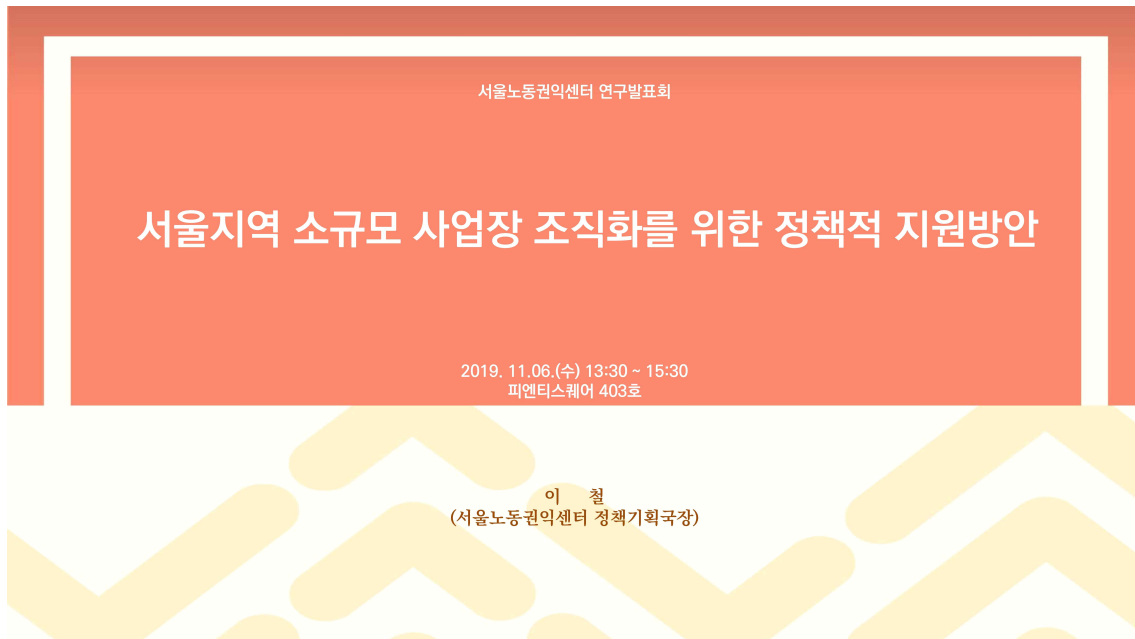
- 전체적으로 서울지역내 소규모 서비스사업체 노동자의 이해대변 필요성에 대한 인식은 높은 편이라 할 수 있지만, 이를 노조 조직화를 통한 대변보다는 다른 경로를 통해 이해대변 문제를 해소하려는 경향을 보이고 있다.
- 전체적으로 조직화 과제로 소규모 사업체라는 특성에 기인하는 (전근대적일 수 있지만) 가족주의 경향의 노사관계 인식을 어떻게 극복할 것인가와 더불어,
- 직접적인 노조 조직화를 통한 주체화의 과정 보다는 작업장 밖의 외곽 단체를 이용해 고충을 해결하려는 경향을 어떻게 극복할 것인가, 그리고 비노조 이해대변 단체를 통한 조직화로의 연결이라는 문제를 어떻게 이루어 낼 것인가의 과제가 드러나고 있다고 할 수 있을 것이다.





# 서울지역 소규모 사업장 조직화를 위한 정책적 지원방안

이 철 (서울노동권익센터 정책기획국장)



## 1. 소규모 사업장 관련 정책 검토\_중앙정부

서울노동권익센터  
SEOUL LABOR CENTER

- 사업체 규모는 노동관계법에서 중요한 기준으로 작용. 사회의 변화에 따라 새로운 법률이 만들어질 경우에도 사업체 규모에 따라 적용시기를 달리해왔음. 이로 인해 대부분 소규모 사업체에서 일하는 노동자는 가장 나중에 법의 적용을 받아 왔음.

### 가. 근로기준 및 근로감독

#### 1) 근로기준법 적용대상

현재 근로기준법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되며, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 법이 부분적으로 적용되고 있다. 그런데 적용 제외되는 법조항은 <표 1>과 같이 해고 등의 제한, 근로시간의 제한, 연차휴가, 연장·휴일근로에 대한 가산임금 지급 등 중요한 근로기준에 해당하는 조항이다. 이처럼 주요 근로조건 관련 법조항의 적용대상에서 제외됨으로 인해 상시 4인 이하의 사업장에서 일하는 노동자의 노동조건은 더욱 열악하다.

## 1. 소규모 사업장 관련 정책 검토\_중앙정부

〈표 1〉 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 근로기준법 조항

구분	적용되는 조항	적용되지 않는 조항
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정	제14조(법령요지 등의 게시)
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정	제19조제2항(근로조건의 위반) 제23조제1항(해고의 정당한 이유) 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 제252(우선 재고용 등) 제27조부터 제34조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정	제46조(휴업수당)
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조	제50조(근로시간), 제51조(탄력적 근로시간제), 제52조(선택적 근로시간제), 제53조(연장 근로의 제한)의 규정 제55조2항(②대통령령으로 정하는 휴일의 유급 보장), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로), 제57조(보상 휴가제), 제58조(근로시간 계산의 특례), 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제60조(연차 유급휴가), 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진), 제62조(유급휴가의 대체)의 규정

## 1. 소규모 사업장 관련 정책 검토\_중앙정부

〈표 1〉 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 근로기준법 조항

제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조	제65조제2항(사용 금지) 제70조제1항(야간 및 휴일근로의 제한) 제73조(생리휴가) 제75조(육아 시간)
제6장 안전과 보건	제76조	-
제7장 기능습득	-	제77조(기능 습득자의 보호)
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정	-
제9장 취업규칙	-	제93조(취업규칙의 작성·신고), 제94조(규칙의 작성, 변경 절차), 제95조(제제 규정의 제한), 제96조(단체협약의 준수), 제97조(위반의 효력)의 규정
제10장 기숙사	-	제98조(기숙사 생활의 보장), 제99조(규칙의 작성과 변경), 제100조(부속 기숙사의 설치·운영 기준)의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정	-
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제11장부터 제12장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)	-

## 가. 근로기준 및 근로감독

## 2) 근로감독관 제도

- 우리나라 근로감독능력은 소규모 사업장까지 담당하기에는 한계가 있다. 이로 인해 노동관련 문제해결과 관련해서 늘 지적되는 것이 근로감독의 실효성 제고이다. 특히 근로기준법의 적용대상인 사업장과 노동자는 증가했으나, 근로감독관 수는 절대적으로 부족하다는 것이 공통된 지적

## 3) 근로조건 자율개선 지원 사업

- 근로감독관이 사후적으로 법 위반 여부를 확인·시정하는 대신 사업장 스스로 근로기준법 등 노동관계법 위반 여부를 점검하고 노동조건을 개선할 수 있도록 지원하는 사업이다. 즉, 노무관리 전문가 등이 노동조건이 취약한 영세·소규모 사업장의 노동조건 자율점검과 개선을 지원하도록 하고, 고용노동부가 경비를 지원하고 있다.

## 나. 고용보험사업 지원 대상

## 1) 우선지원대상기업

〈표 2〉 우선지원대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(제12조제1항 관련)

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

## 나. 고용보험사업 지원 대상

## 1) 우선지원대상기업

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

&lt;표 3&gt; 10인 미만 사업장 고용보험 지원금 제도

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

자료: 고용노동부(2018), 『2018년판 고용보험백서』

## 나. 고용보험사업 지원 대상

## 2) 저임금근로자 사회보험료 지원 사업

구분	2017년	2018년	2019년
두루누리 지원(고용보험·국민연금 보험료 지원)	<ul style="list-style-type: none"> <li>월보수 140만원 미만</li> <li>신규가입자: 10인 미만 60%, 기존가입자: 10인 미만 40%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>월보수 190만원 미만</li> <li>신규가입자: 5인 미만 90%, 5~10인 미만 80%</li> <li>기존가입자: 10인 미만 40%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>월보수 210만원 미만</li> <li>신규가입자: 5인 미만 90%, 5~10인 미만 80%</li> <li>기존가입자: 10인 미만 40%</li> </ul>
건강보험료 감면	없음	<ul style="list-style-type: none"> <li>안정자금 지원대상자이면서, 2018년 직장 신규 가입자: 50% 경감</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>안정자금 지원대상자이면서 2019년 직장 신규 가입자: 5인 미만 60%, 5인~30인 미만 50% 경감</li> <li>2018년 지원자*는 30% 경감</li> </ul>
사회보험료 세액 공제	<ul style="list-style-type: none"> <li>신규채용자에 대한 4대 보험 사용자 실 부담액의 50% 세액공제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>신규채용자 외에 최저임금 100~120% 수준</li> <li>기존재직자 신규 가입 시에도 세액 공제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>신규채용자 외에 최저임금 100~120% 수준</li> <li>기존재직자 신규 가입 시에도 세액공제</li> </ul>

주. 2018년 지원자\*의 경우 두루누리 및 건보료 경감은 사업주·노동자 모두 지원, 사회보험료 세액공제는 사업주 지원

출처: 고용노동부 보도자료(2019.1.13.), "소규모 영세 사업주 경영부담은 줄이고 노동자 사회안전망은 튼튼하게"

## 3) 일자리 안정자금

## 가. 소규모 사업장에 대한 지원사업

## 1) 소상공인에 대한 정책: 소상공인 조례와 3개년 계획

〈「서울특별시 소상공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용〉

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

## 가. 소규모 사업장에 대한 지원사업

## 1) 소상공인에 대한 정책: 소상공인 조례와 3개년 계획

〈「서울특별시 소상공인 지원에 관한 조례」 구성 및 주요 내용〉

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

## 1. 소규모 사업장 관련 정책 검토\_서울시

### 가. 소규모 사업장에 대한 지원사업

#### 1) 소상공인에 대한 정책: 소상공인 조례와 3개년 거

〈「서울특별시 소상공인 지원 종합계획」〉

〈표 6〉 서울특별시 소상공인 지원 종합계획(2019-2022)	
비전	소상공인과 골목경제가 살아나는 살맛나는 서울
정책목표	- 자생력 강화 및 성장 역량 제고
	- 비용부담 완화 및 사회안전망 강화
	- 동정거래질서 확립
	- 지속가능한 자영업 환경 조성
정책목표별 추진전략	- 자생력 강화 및 성장 역량 제고 <ul style="list-style-type: none"> <li>지역밀착형 소상공인 종합지원체계 구축</li> <li>지역의 소비로 지역경제를 살리는 생활상권 활성화</li> <li>소상공인 조직화 및 협업 활성화</li> </ul>
	- 비용부담 완화 및 사회안전망 강화 <ul style="list-style-type: none"> <li>소상공인 경영비용 부담 완화</li> <li>자영업자 3중 패키지 차질 없는 추진</li> <li>경영애로 소상공인 선제적 점검 및 재기 지원 강화</li> </ul>
	- 동정거래질서 확립 <ul style="list-style-type: none"> <li>동정거래 감속행정 지방화의 안정적 실현</li> <li>주요 상권 임대료 조사 등으로 분쟁조정 실효성 강화</li> <li>소상공인의 안정적 영업을 위한 제도적 기반 마련</li> </ul>
	- 지속가능한 자영업 환경 조성 <ul style="list-style-type: none"> <li>소상공인 연구센터 설립 및 빅데이터 기반 창업 지원</li> <li>소상공인 참여하는 지역 단위 거버넌스 구축</li> <li>상생기금 조성으로 마을경제 활성화 재정기반 마련</li> </ul>

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

## 1. 소규모 사업장 관련 정책 검토\_서울시

서울노동권익센터  
SEOUL LABOR CENTER

### 가. 소규모 사업장에 대한 지원사업

#### 2) 도시형 소공인에 대한 정책: 도시형소공인 조례와 도심 제조업 작업환경개선 사업

도시형소공인의 성장과 발전을 지원하기 위한 5개년 종합계획 및 연간 시행계획을 수립해야 하고(제3조~제4조), 도시형소공인 양성과 인력 확보, 경영지도와 기술개발 지원 등(제5조~제6조)을 위해 노력해야 할 시장의 책무를 명시하고 있다.

또한 우수 숙련기술인 선정 및 기술 전수, 우수 도시형소공인을 육성하기 위한 지원(제7조~제9조), 도시형소공인 집적지구 지원(제10조~제11조), 지원센터 설치 및 운영(제12조~제13조), 사업장 및 작업환경 개선(제14조), 공동사업 지원(제15조) 등의 사업을 추진할 수 있다는 내용 또한 포함되어 있다.

마지막으로 도시형소공인에 대한 사회적 인식 제고를 위한 시장의 책무(제16조)를 담고 있다.

## 1. 소규모 사업장 관련 정책 검토\_서울시

### 가. 소규모 사업장에 대한 지원사업

#### 1) 도시형 소공인에 대한 정책

〈도심 제조업 작업환경개선 지원 내용〉

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

## 1. 소규모 사업장 관련 정책 검토\_서울시

서울노동권익센터  
SEOUL LABOR CENTER

### 가. 소규모 사업장에 대한 지원사업

#### 2) 도시형 소공인에 대한 정책

- 서울시에서 추진한 소규모 사업장에 대한 지원 사업은 주로 사업장의 경영과 성장에 초점을 두었다고 평가된다. 사업장의 경영 안정과 노후시설 개선 등이 노동환경 개선에 긍정적인 작용을 할 것이라는 점에서 이러한 기조는 유지될 필요가 있다.
- 서울시 소재 사업체의 압도적 비중을 차지하는 소규모 사업장이 법적·제도적 사각지대로 존재했음을 고려할 때, 소상공인 지원 계획이나 도심 제조업 작업환경 개선 사업 등은 지방정부의 책무를 이행하고자 하는 노력으로 유의미하게 평가되어야 할 것이다.
- 다만 이러한 정책 기조가 소규모 사업장 노동자들의 일하는 방식과 관계에 어떤 영향을 미치고 있는지에 대한 검토가 뒷받침될 필요가 있다.

## 1. 소규모 사업장 관련 정책 검토\_서울시

### 나. 소규모 사업장 노동자에 대한 노동정책과 사업

#### 1) 서울시 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사

〈표 9〉 서울시 소규모 사업장 근로자 근로인식 조사 추진 현황

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

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

## 1. 소규모 사업장 관련 정책 검토\_서울시

### 나. 소규모 사업장 노동자에 대한 노동정책과 사업

#### 2) 서울시 노동정책기본계획

- 취약근로자 권익보호: 영세사업 근로자 사회보험 가입률 제고, 택시운수종사자 처우 개선, 화물운수종사자 휴게시설 설치, 경비종사자 처우 개선, 도시형 제조업 작업환경 개선, 특화산업지구 근로자 노동 상담 및 교육, 이동근로자 24시간 쉼터 조성
- 노동기본권 보장기반 구축: 민생침해 모니터링단을 통한 근로인식 조사와 노동권리수첩 배부 및 시민명예옴부즈만 홍보 지원 사업



## 나. 소규모 사업장 노동자에 대한 노동정책과 사업

## 2) 서울시 노동정책기본계획

- <표 10> 민선 7기 서울시 시정 4개년 계획 중 관련 과제

경제민주화	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 제로페이 도입, 사회보험료 지원 등 소상공인·자영업자 지원 강화</li> <li>☞ 불공정 감독 행정의 지방화 추진</li> <li>☞ 특별사법경찰 강화 및 수사전문관 확대로 민생침해 범죄 근절</li> <li>☞ 창업기업과 중소기업의 기술보조 지원 강화 등</li> </ul>
산업경제	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 스마트팩토리 조성 및 협업을 통한 도심 제조업 경쟁력 강화</li> <li>☞ 패션산업 인프라 조성 및 브랜딩 구축 등</li> </ul>
노동	<ul style="list-style-type: none"> <li>☞ 노동자 종합지원센터 설치·운영</li> <li>☞ ILO 국제기준에 맞는 노동조합 설립 지원</li> <li>☞ 체불임금 Zero 도시 조성</li> <li>☞ 서울형 노동안전 기준 확대 및 시행 강화 등</li> </ul>

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

## 2. 소규모 사업장 이해대변 저해요인과 조직화 과제

## 1. 소규모 사업장 노조 결성 및 가입 저해요인

## 가. 열악한 노동조건과 '부유하는' 노동자

- 지역에 정착하고 노조를 결성하여 집단적인 목소리를 내는 것도 아니고, 다른 대안을 찾아 사업장을 떠나는 것도 아니라, 해당 공간에 정주의식은 낮지만 그렇다고 해서 이곳을 떠나지 못하는 부유하는 상태

## 나. 노조에 대한 부정적 인식과 두려움

## 다. 기업별/사업장 중심의 노조 활동

- 초기업노조 조합원이 전체 조합원의 절반 이상을 차지하고 있지만, 여전히 사업장단위 교섭이 대부분을 차지하고 있어서 비정규직, 영세사업장 노동자들은 기업 영세성 혹은 고용불안정으로 인한 사업장 수준의 근로조건 개선에 대한 기대가 매우 낮음.

- 기성조직(노동조합 상급단체)이 가입을 받더라도 사업장 수준의 조직관리와 단체협약체결에 어려움을 겪거나, 상급단체 조직역량 투입대비 조직성장의 효율성이 떨어져 적극적인 투자가 이뤄지지 않음.

- 사용자의 만연한 부당노동행위, 노조가입 범위의 법적 제한과 사실상 노조설립 허가제, 초기업단위 교섭을 지지하지 못하는 법·제도적인 문제로 인해 비정규직, 영세사업장 노동자들의 권익보호가 미흡함.

## 2. 조직화의 새로운 과제

### 가. 개인에 대한 존중과 노동자 연대 이슈

- 파편화된 노동의 보편화(platform 노동의 확대 등)
- 개인의 다양한 정체성

### 나. Offline과 online 조직방식의 결합 이슈

#### 다. 민주적 결정과정의 모색

- 속의 민주주의의 중요성
- 그러나 느슨한 조직에서 낮은 수준의 참여자의 결정에의 참여 수준 결정 필요

#### 라. 조직 간 연대의 강도

- 조직적 연대 혹은 사안별 연대 원칙
- 개별 조직의 정체성의 유지와 연대 행동에의 참여

## 2. 조직화의 새로운 과제

### 마. 노동조합과의 관계 정립

- 궁극적으로 노동조합화 지향?

### 바. 현장 밖 노동자 조직의 성격 명확화

- 친목모임, 상호회, 생활공동실천단체, 직업단체, 산별/지역별/일반 노동조합, 시민사회단체, 정치모임, 정당 등의 구체적 성격 규명 필요
- 미조직 노동자들에게 생활복지서비스 제공, 미조직 노동자들의 주체화와 조직화 지원, 미조직 노동자들의 이해 대변의 기능으로 대별
- 공동이해당사자, 지역 내, 산업 내, 공동 활동 공유자, 공동 정치강령 소지자 등 대상 규명 필요
- 노동자 조직 성격에 따른 조직화 방식 도입
- 공동체 의식 고양, 공동 활동 참여, 공동 인식 공유
- 노동자 조직으로서의 정체성 확보도 중요
  - 현장에서 노동자들의 이해대변 역할 - 초기업노동조합
  - 산업이나 지역별 노동자 이해대변 역할 - 초기업노동조합, 특수 시민사회단체
  - 노동자들의 일반적 이해대변 역할 - 초기업노동조합, 시민사회단체, 정치모임 등

## 가. 4인 이하 사업장 근로기준법 적용 확대

- 근로감독관의 부족 등 행정적인 문제는 국가가 적극적으로 해결해야 할 사안이지 근로기준법의 적용제외를 두는 이유가 될 수 없다. 최소한의 보호를 받으면서 노동할 권리는 헌법상 보장된 권리로서 행정적 능력에 의해 제한될 수 없기 때문
- 최저 근로기준을 정한 근로기준법을 5인 미만 사업장에도 점차 확대 적용하도록 하되, 특히 법정 근로시간과 연장근로수당 등에 대해서는 즉시 적용하도록 관련 법령을 개정(국가인권위 권고)
- 상시 4인 이하 사업장에 대한 근로기준법 적용을 확대하되, 사용자의 법 준수 능력, 고용에 미치는 영향 등을 고려해 단계적으로 실시
- 소규모 사업체 중에서 상시 4인 이하 사업장의 경우 해고 관련 규정, 노동시간 관련 규정(가산임금 포함) 등 근로기준법의 적용확대를 통해 노동권을 확보하도록 하는 것이 필요
- 상시 4인 이하 사업장에 근로기준법의 적용범위 확대 필요성을 주장하면서 실효성 제고를 위해서는 동시에 근로감독능력 제고방안이 병행

## 나. 지방자치단체의 소규모 사업장 근로감독 방안

## 1) 명예근로감독관

- 지방자치단체가 지역의 소규모 사업체 근로감독을 실시할 수 있는 제도로써 시범적 운영
- 명예근로감독관 위촉범위에 지방자치단체의 장이 추천하는 사람 명시 또는 지방자치단체 공무원이 위촉될 수 있도록 하는 것
- 이를 통해 지방자치단체의 근로감독행정에 대한 경험과 전문성을 확보하면, 이는 향후 지자체의 근로감독 권한이양에 긍정적인 영향

## 2) 지방정부와의 근로감독 권한과 역할 분담 또는 공유

- 교육, 설득, 컨설팅의 영역을 지방정부로 수사와 징벌 부분을 전문화된 감독기관으로 역할 분담함으로써 근로감독행정을 확대하고 사용자와 노동자에게 고용노동행정 서비스를 대폭 확대할 수 있음.
- 공인노무사 제도 도입 후 사용자 편익을 위해 수렴되고 있는 상황을 조정하기 위해서라도 교육, 설득, 컨설팅의 영역에 공적지원을 받는 공인노무사를 투입하는 제도를 적극적으로 강구할 필요가 있음.

가. 노동환경 개선: 기존 서울시 정책과의 연결을 통한 사업장 규모에 따른 격차 해소 추진

- 1) 서울시 생활임금 민간부문 확산 노력
- 2) 마을노무사, 서울신용보증재단
- 3) 소규모 사업장 노동환경 개선 지속 추진
- 4) 소규모 사업장 복리후생 지원
- 5) 소규모 사업장 일·생활균형 지원

나. 취약계층 노동자 지원

1) 조직화를 위한 장 제공

- 청년 취업/창업준비 공간, 이동노동자 쉼터, 직장맘 커뮤니티, 여성 공간 등

나. 취약계층 노동자 지원

2) 일자리의 질 향상을 위한 훈련 강화

- 향후 전망을 우선시한 직업훈련 내용 제시 필요
- 사회적 취약계층의 일자리 질 향상을 위해 기존의 산업/직업 분류를 뛰어넘을 수 있는 훈련 요구

3) 조직화를 위해 필요한 조사, 연구 실시

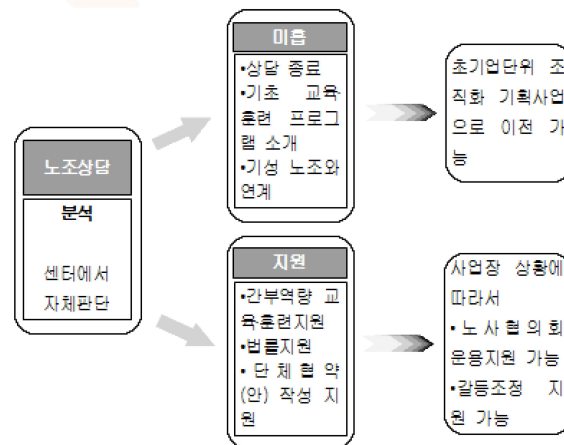
- 감정노동, 편의점 아르바이트, 아파트 경비원 등의 기존 사례 참조

4) 노동조직들 간의 네트워크 구축 지원

- 네트워크 체계화에 참여하여 어떤 조직들과 어떻게 네트워크를 구축할 것인지 공동 결정
- 네트워크를 통해 존재감, 힘을 확인할 수 있는 이벤트나 행사 기획

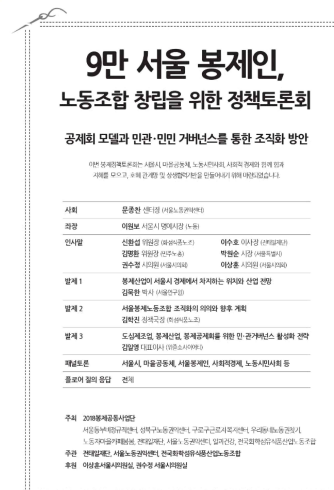
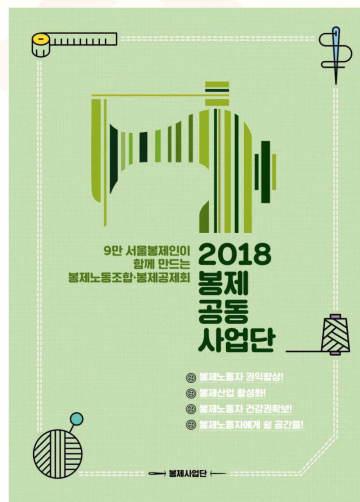
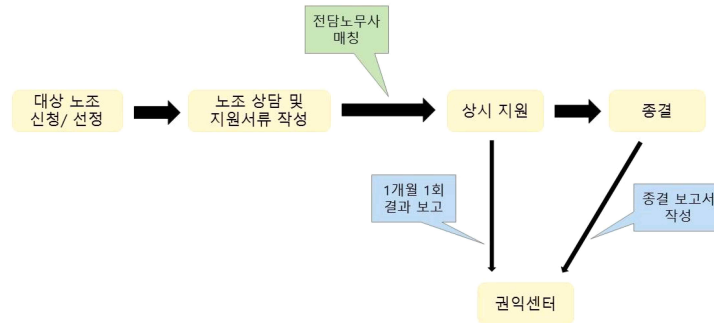
기존 사업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동복지센터별로 노동조합의 요청에 따라 신규(생)노조의 교육사업, 정책사업(조사, 토론회 등), 문화사업을 지원하고 있음</li> <li>• 공식화하고 예산배정 확대</li> </ul>
상담 영역 확대(♣)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기성(상급)노조의 요청이 아닌 현장 노동자 직접 요청</li> <li>• (개별적)노동상담의 영역을 사업장 단위의 노조상담영역으로 확대</li> <li>• 노조법을 기반으로 상담은 가능하나, 단체교섭과정에 지원을 하지 못하면 노조 상담은 무의미함.</li> </ul>
업종별 조직화 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업장 단위가 아닌 업종별 조직화 지원.(전략적 기획사업)</li> <li>• 노동복지센터뿐만 아니라 노조, 시민사회단체의 광범위한 지원 조직</li> <li>• 이미 지원사업이 진행 중이거나 전략적으로 고려할만한 업종 - 도심제조업(봉제, 인쇄, 제화, 주얼리, 기계금속), 플랫폼노동시장(대리운전, 퀵서비스, 배달), 아파트경비노동자, 서비스산업</li> </ul>
비노조 형태	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt;풀뿌리 노동커뮤니티 지원&gt;</li> <li>• 현 자치구노동복지센터가 설치된 지역을 중심으로 '회원제 모임'을 조직하고 자조조직으로 활성화 방안</li> </ul>

## ▽ 사업장 단위 노조상담·지원 사업의 흐름



### 3. 정책제언\_서울노동권익센터\_집단적 노사관계 법률지원

- 사업대상: 조합원 규모 100인 이내, 설립 2년 이내의 노동조합  
○ 자료노무사 구성: 노동조합 자료경력을 가진 외부 전문가(공인노무사) 집단을 구성하여 특정 노조 자료를 전달하도록 하고 월 소장 자료를 지급함.  
○ 세부 사업내용  
① 각 산별·노조에 전담 노무사를 배정하여 상시자료 제공  
② 노조운영에 필요한 각종 서식 제공 및 협약서 등의 검토  
③ 필요시 단체교섭에 법률 대리인으로 참석



감사합니다.



## 소규모사업장 조직화사업

이성종 (전국서비스산업노동조합연맹 기획실장)

### 1. 개요

전국서비스산업노동조합연맹(이하 서비스연맹)은 2001년 민주관광연맹과 상업연맹이 통합하여 출범하였고 전체 서비스산업을 대표하는 노동단체임.

서비스산업이 차지하는 비중은 지속적으로 확대되어 현시점 전체 GDP의 65%를, 전체 임금노동자의 약 70%를 점유하고 있어 사실상 우리나라도 서비스사회화가 진행 중인 것으로 평가됨.

그러나 실태조사 결과에서 나타난 것처럼 도소매업이나 음식숙박업을 중심으로 중소 영세한 소규모사업장이 많고 비정규직 비율도 높은 상황으로 서비스산업에서 일하고 있는 노동자들의 노동조건과 주변 환경도 매우 열악한 상태임.

서비스연맹은 출범이후 당연하게도 미조직사업장에 대한 조직화사업을 추진하여 왔고 그 과정에서 확인된 경험으로는 작은 사업장에 어렵게 노조를 만들고 정착시키는 과정에서 다시 노조가 소멸되어 버리는 아픔을 겪어 왔다는 것임.

소멸되는 이유로는 해당 노조의 간부와 조합원들이 설립초기에 나름의 노력을 가지고 노조활동을 전개하게 되지만 사용자들의 노조탄압과 노조활동 개입과 방해활동으로 심적으로 견디기 어려운 상황에 빠지면서 노조(또는 노조활동을)를 포기하는 경우가 대부분이었음. 또 한편으로는 사업장이 소규모이고 조합원수도 적기 때문에 대규모사업장에 비해 노조가 집단적인 힘을 발휘하는 데에 한계가 있음을 느끼고 기대와 희망을 포기하는 경우도 있었음.

이에 대안으로 고민하였던 첫 번째는 2010년경 서비스산업노조(대산별) 건설이었고 이를 실현하기 위한 노력을 기울였지만 다양한 업종과 직종별 노동조합의 산별노조 전망에 대한 차이와 당면한 현안들로 인해서 유보하는 과정이 있었음.

두 번째의 대안으로는 각 업종별 산별노조 건설이었고 현재 계획대로 진행되고 있는데 업종별 산별은 조합원들간의 동질감을 통한 단결과 연대가 가능하고 환경과 요구도 큰 차이가 없



기 때문에 사업장을 넘어서는 공통의 사업을 추진하는데 무리가 없다는 평가이고 특히 업종 소산별노조가 운영되면서 공동사업은 물론, 교섭과 투쟁에서 일정하게 성과를 경험하게 되는 과정이 서비스대산별(독일의 통합서비스노조인 베르디)을 지향하는데 긍정적 영향을 미친다는 것이 주요 이유이기도 함.(표 참조)

○서비스연맹의 산별노조 현황

노동조합	업종(직종)
마트산업노조	유통(대형마트 중심/ 판매, 계산직 등)
방과후강사노조	교육(방과후강사직)
서비스일반노조	서비스(콜센터, 호텔, 유통 등)
전국대리운전노조	운송(대리운전기사)
전국민주택시노조	운송(택시기사)
전국요양서비스노조	사회복지(시설, 재가)
전국택배연대노조	물류배송(택배기사, 우체국택배기사)
전국학교비정규직노조	교육(조리, 급식, 행정 등)
전국학습지산업노조	교육(학습지교사)
전국특성화고졸업생노조	기타(청년)
전국퀵서비스노조	물류배송(퀵서비스기사)
전국예술강사노조	교육(예술강사)
제주지역관광서비스노조	지역(관광)
대전세종서비스일반노조	지역(서비스)
전국가전설치수리서비스노조	서비스(가전설치수리)
백화점면세점판매서비스노조	유통(백화점 면세점 중심/ 판매직)

그럼에도 불구하고 서비스산업 내 작은 사업장에 대한 조직화사업이 핵심 과제여서 이에 대한 대안으로 제안된 것이 서비스일반노조와 지역노조 체계임. 현재 관련 노조는 서비스일반노동조합, 대전세종지역서비스노동조합, 제주지역관광서비스노동조합이 있음.

대표적으로 작은 사업장 조직화를 위해 건설한 서비스일반노조는 현재 콜센터, 호텔, 유통, 운송, 경매, 친환경급식 배송, 물품분류 상하차, 장애인용품 판매, 대사관업무, 관리직 등 다양한 직종의 2인~100인 미만 소규모 사업장에서 일하는 노동자들을 조직화하였음.(표 참조)

○ 서비스일반노조의 기능

○ 중소사업장 미조직 사업 조직화 기능
-----------------------

○ 신규 전략, 전국사업장 조직화의 인큐베이팅

○ 서비스일반노조 현황

업종/지역	노동조합
콜센터지부	TCK지회, 한국고용정보지회, sh공사콜센터지회, 제주항공예약센터지회
서울	스페인대산환경제상무부지회, 한국지하수지열협회지회
강원	호텔인터불고원주지회
대구	라운제나호텔지회
경북	경북(해동주류지회
경남	진주MBCGNX
경기	KT링크스운송지회, 고양파주지회, 구리청과지회, 네니아지회, 한국기계거래소지회, 플라이스테이션코리아지회, 거성케어지회, 삼성전자로지텍하청지회
독립	부산/아난티코브, 강릉/세인트존스호텔, 인천/서부티앤티스퀘어
배달서비스지부	성남
<b>18개 사업장/ 750여명</b>	

## 2. 조직화사업 관련

○ 서비스연맹의 고민

서비스산업에 산재해 있는 작은 사업장에 대한 조직화사업은 서비스연맹의 핵심과제이고 이를 위한 대안 마련을 지속하고 있음.

그 간의 경험으로 볼 때 작은 사업장 조직화사업은 전통적인 방식으로는 한계가 있고 그 들이 처한 열악한 노동환경을 개선하기 위해 다양한 해결방안(희망)을 제시해주어야 당사자들의 관심을 모을 수 있고 궁극적으로 노동조합이라는 단체를 통해서 집단적인 영향력을 확보하게 될 것이라는 기대를 가지게 될 것으로 판단됨.

발제문에서 제안하고 있는 것처럼 법제도 개선 추진과 병행하여 당사자들에게 경제적으로 도움이 되는 지원사업을 지방정부 차원에서 추진한다면 조직화사업이 더욱 탄력을 받을 것으로 보임. 그 이유는 서비스업종은 저임금사업장이 많아서 더 많은 임금을 보장받는 것이 이직을 선택하는 주된 이유 중 하나임.(실태조사에서는 현재보다 더 좋은 조건의 제안이 와서 이직->

36.5%/ 임금, 노동조건이 너무 안 좋아서 이직-> 16.6%)

서울시가 운영하는 자치구별 근로복지센터 또는 노동자종합지원센터 같은 외부 지원단체가 조직화사업의 한 영역을 담당하여 준다면 더욱 힘이 될 것임. 특히 노동 상담사업과 노조에 대한 홍보사업이 주요하게 도움이 될 것으로 보임. 특히 고용형태별, 업종별로 제기되는 당사자들의 관심사에 대하여 해결절차를 설명하고 해결방안을 제시하는 수준으로 지원사업이 시행되어야 노동자들의 신뢰를 얻고 지속가능한 역할을 하는 종합지원센터로 정착할 것임.

정부(중앙, 지방)차원에서 노동, 노동자, 노동조합(노동3권, 노사관계, 노사협의 등), 노동법 등에 대한 내용을 선진 외국의 사례처럼 공교육에 반영하는 것이 중요함. 예비노동자들인 학생들이 자신이 사회에 진출할 경우 경험하게 될 다양한 상황들에 대하여 해결할 수 있는 방법을 사전에 기본적으로 알고 있어야 자신에게 부여된 권리와 의무를 깨닫게 될 것임.

#### ○ 노조 조직률 제고

한국의 노동조합 조직율은 지난 수십년동안 10% 안팎에 머물고 있음. 이를 해소하기 위한 주요한 두 가지 과제는 우선 서비스산업 내 다양한 업종과 직종의 작은 사업장 조직화를 해야 한다는 것이고 두 번째는 특수고용, 간접고용을 포함한 비정규직을 조직화해야 한다는 것임.

10%의 조직율을 가진 양대노총이 전체 노동자를 대변할 수 있는가 하는 대표성에 대한 문제 제기가 노동단체 외부로부터 존재하고 내부에서도 문제인식을 가지고 조직율 제고를 위한 전략조직사업을 전개하고 있는 것임.

노동3권, 노동기본권, 노동인권이 자유롭게 작동되고 사회적으로도 평범한 의제로 받아들이는 환경이 조성되는데 작은 사업장 노동자들의 권익을 위한 다양한 지원사업이 필요한 시점임.

## 서울지역 소규모 사업장 노동실태와 조직화 지원방안 토론문

김수현 (한국고용정보원 부연구위원)

### ▣ 서울지역 소규모 사업장 노동자의 노동실태와 조직화 과제

- 서울지역 소재 서비스 업종 소규모 사업체(30인 미만) 종사자의 노동실태 파악에 도움을 주는 설문조사
  - 기존 통계로 볼 수 없는 많은 내용들이 조사되고 있음
  - 서울지역 소규모 서비스업체 종사자의 특성과 일에 대한 많은 정보를 제공해 주고 있다 생각됨
  - 특히 고용형태, 근로계약 관련 내용, 임금 결정 방식에 대한 내용, 조직화와 관련된 내용은 이 보고서가 가지는 차별성으로 보이며 소규모 서비스업체 종사자들의 노동실태 개선을 위한 정책 방안 마련에 기여할 것임
- 서울지역 서비스업 노동자들의 노동실태를 잘 보여주는 설문조사임
  - 어떤 일을 어떤 환경에서 하고 있는지에 대해 잘 보여주는 설문이 진행되었다고 판단됨
  - 서울지역 업종 특성을 반영해 충실히 설문이 진행된 것으로 판단됨
- 근속현황은 대체로 예상과 부합하는 결과가 관측되었다 생각됨
  - 다만 프랜차이즈, 비프랜차이즈 근속현황에 대해서는 조금 자세히 볼 필요가 있어 보임
  - 비프랜차이즈가 평균 근속은 길지만 근속 2년 미만의 비중은 훨씬 크다는 점에 대한 설명이 추가된다면 좋을 것으로 생각됨
  - 이직 사유에서 현재보다 더 좋은 조건의 제안이 와서 한 이직이 아닌 경우가 많다는 점이 더 중요한 것이 아닌가 생각됨. 개인 문제로 인한 자발적 이직이나 더 좋은 직장을 가기 위한 이직이 아닌, 일자리 질적 측면이 좋지 않거나 사업체의 사유로 인한 이직도 많다는 점이 중요하다 생각되며 이에 대해 조금 자세히 살펴볼 필요가 있다 생각됨
  - 비정규직 고용형태와 관련해서는 설명이 추가되었으면 좋겠음
- 근로계약 체결 실태 관련 설문조사는 서울지역 소규모 서비스업 내 고용계약에 있어서의 문제점을 보여준다 생각됨

- 많은 노동자들이 근로계약을 체결했지만 근로계약서를 받지 못했거나 구두로만 계약한 것으로 나타남
  - 정보통신업에서 그 비중이 크게 나타남. 표본 수가 작지만 이에 대해서는 추가적인 서술을 할 필요가 있을 것으로 생각됨. 향후 관련해 주목해야 할 부분일 수 있음
  - 임금에 대해서도 전반적으로 충실히 조사가 수행된 것으로 생각됨
  - 임금 결정 방식과 관련된 설문 조사 결과는 산업·직종별로 분석한다면 새로운 흥미로운 결과들이 도출되지 않을까 기대됨
  - 주말 근무와 관련해서는 업종별 특성을 고려한 설명이 추가되어야 하지 않을까 생각됨
  - 휴가 사용과 관련해 정보통신업에서 자유롭게 휴가를 사용할 수 없다고 응답한 이들의 비중이 가장 높다는 점은 특징적이라 생각됨. 휴가를 자유롭게 쓰지 못하는 이유에 대한 설문조사와 연계해 이 부분을 설명하는 것도 흥미로울 것으로 생각됨
- 조직화와 관련해 흥미로운 설문내용을 조사하고 있음
- 서울지역 소규모 서비스업 종사자의 현 일자리 및 일에 대한 생각, 노조 등에 대한 생각을 잘 보여주는 설문조사라 생각됨
  - 설문조사 결과를 기반으로 해 조직화나 노동자 지원단체와 관련된 보다 진전된 논의가 서술되었으면 좋겠음. 결론 부분에서라도 이 내용이 추가되면 좋을 것으로 생각됨
- 소규모 사업체, 서비스업 노동자들이 직면하는 문제를 중심으로 결론을 정리하면 좋을 것으로 생각됨
- 설문조사 내용을 토대로 본 연구가 보고자 하는 소규모 서비스업 노동자들의 현실을 잘 보여줄 수 있도록 결론 부분에서 내용을 정리할 필요가 있다 생각됨
  - 연구 목적도 보다 분명히 드러낼 필요가 있어 보임

## ▣ 서울지역 소규모 사업장 조직화를 위한 정책적 지원방안

- 소규모 사업장 지원을 위한 정책 방안에 대한 연구로서 의미를 가진다 생각됨
- 상대적으로 노동환경이 열악한 소규모 사업장 노동자들에 대한 지원 정책을 살펴보고 이들에 대한 지원 방안을 고찰하는 연구라 생각됨
  - 중앙정부와 서울시를 구분해 소규모 사업장 노동자에 대한 지원 방안을 살펴보고 있음
- 소규모 사업장 노동자들의 상대적 열악한 노동환경과 그럼에도 조직화되지 않는 그 특성을 잘 보여줄 필요가 있음
- 문헌 연구와 함께 기존 통계를 통해 소규모 사업장 노동자들의 현실을 보여주는 것도 검토할 필요가 있다 생각됨

○ 소규모 사업장 조직화 방안에 대한 분석

- 현재 우리나라 노동시장 상황을 보았을 때 소규모 사업장 조직화는 매우 중요한 문제
- 조직화를 통해 많은 문제들이 완화될 수 있을 것임
- 조직화 방안과 관련해 보다 심도 깊은 분석이 향후 추가되면 좋을 것으로 생각됨

○ 서울시 정책의 필요성 및 중요성 부각

- 소규모 사업체 지원 정책과 관련해 중앙정부와 구분되는 서울시가 가지는 특수성에 대한 서술이 있으면 좋을 것으로 생각됨
- 서울시가 이와 같은 정책을 추진해야 하는 이유가 분명하게 드러나면 좋을 것으로 생각됨
- 중앙정부보다 서울시가 진행했을 때 가지는 장점에 대해 서술하면 좋을 것으로 생각됨. 기존 정책 관련 서울시가 수행했을 때 더 효과적인 점이 있었다면 이 부분을 서술할 필요가 있음
- 소규모 사업체 노동자 지원, 조직화 지원 방안과 관련해 기존 연구 및 정책을 바탕으로 당위성을 서술하는 방법도 검토할 필요가 있을 것으로 생각됨

○ 정책 제안을 구분해서 제시하는 것도 검토해 볼 필요가 있다 생각됨

- 실제 정책을 추진하는 데 있어 주안점을 두어야 할 부분도 중요하지만 정책 추진에 있어 단기와 중장기를 구분해 진행해야 할 부분도 있음
- 이를 고려해 정책 제안을 서술하는 방법도 생각해볼 필요가 있음

○ 사업체 규모와 함께 업종별 특성이 고려한 정책 방안에 대한 고찰 필요

- 향후 규모와 함께 각 산업의 특성을 고려한 노동자 지원 방안에 대한 연구로 발전시키면 좋을 것으로 생각됨