

발간등록번호

57-3710000-000062-01

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

2012. 2.

〈 목 차 〉

I. 도입 - 조사 목적 및 방법	3
1. 문제제기	3
2. 연구내용 및 대상, 방법	4
1) 연구내용	4
2) 조사 대상 및 방법	4
II. 울산광역시 동구의 산업과 고용	11
1. 동구의 산업·사업체	11
2. 동구의 고용	14
III. 비정규 노동의 현황과 쟁점	19
1. 비정규 노동의 실태와 쟁점	19
1) 비정규 노동의 정의·개념	19
2) 비정규 노동의 규모	20
3) 비정규 노동자의 임금, 노동조건	22
4) 간접고용 비정규 노동의 쟁점 : 사내하청 노동을 중심으로	23
2. 비정규 노동에 대한 정부 정책	26
1) 비정규 노동에 대한 법·제도적 규제	26
2) 사내하청 노동에 대한 정부 정책	27
3. 조선업 사내하청 노동의 실태와 쟁점	29
1) 조선산업의 개괄적인 경향	29
2) 국내 조선, 해양산업의 전반적인 현황 및 전망	30
3) 국내 조선산업 현황	32
4) 조선업 사내하청 노동의 실태	34
5) 조선산업의 하청중심 생산체제 구축	39
6) 조선업 노동시장의 특성 : 유체적인 노동시장(liquid labor market)	40
7) 조선업 사내하청 노동의 쟁점	41

IV. 실태조사 결과 분석	51
1. 응답자 기본 현황	51
1) 설문 응답자 기본 현황	51
2) 심층 면접 응답자 특성	56
2. 사업장 현황	57
3. 임금 및 근로조건	64
1) 계약관련	64
2) 근로시간	68
3) 임금관련	70
4. 복리후생 및 산업안전	77
1) 복리후생	77
2) 산업안전보건	85
3) 업무관련 불만족도 및 고충해결	91
5. 주거 및 여가	100
1) 주거 현황	100
2) 가계지출 및 부채	101
3) 여가활동	103
6. 동구청에 대한 희망 사항	108
7. 이주노동자 설문조사 결과	113
V. 분석 결과 요약과 정책적 시사점	121
1. 분석결과 요약 및 문제점	121
1) 고용	121
2) 임금 및 근로조건	121
3) 업무관련 불만 정도 및 해결 방식	122
4) 주거 및 생활	123
5) 동구청에 대한 희망 사항	123
2. 대안적인 정책 방향	124
1) 관내 대기업의 사회적 책임 정책 시행 강화 요구	124
2) 비정규 노동자를 위한 노동 상담 센터의 운영 강화	125
3) 산재·의료서비스 전문 상담 기구의 설치·지원	126

4) 비정규직 노동조합 활동의 지원	126
<참고 문헌>	129
<부록> 설문지	135

〈표 차례〉

〈표 I-1〉 울산 동구 비정규직 노동자 실태조사 대상 부문	4
〈표 I-2〉 설문지 배포 및 수거현황	5
〈표 II-1〉 울산광역시내 동구의 현황 (2010년)	11
〈표 II-2〉 울산 동구의 산업별 사업체 및 종사자 현황	12
〈표 II-3〉 울산광역시 내 구별-산업대분류별 비중(2010년)	13
〈표 II-4〉 동구의 조선업종과 북구의 자동차업종 비교	13
〈표 II-5〉 제조업 부문내 사업체 및 고용 규모(2009년 기준)	15
〈표 III-1〉 비정규 고용형태의 통계적 분류	19
〈표 III-2〉 고용형태별 규모(2011. 8월)	21
〈표 III-3〉 간접고용 비정규 노동 증감 현황	21
〈표 III-4〉 정규 - 비정규직 임금, 근로조건 비교(2011.8월)	22
〈표 III-5〉 노동조합 가입 현황(2011. 8월 기준)	23
〈표 III-6〉 비정규 법안의 주요 내용	27
〈표 III-7〉 완성차 사업장의 불법과건 판정 현황	28
〈표 III-8〉 현대자동차 사내하청 노동 불법과건 대법원 판결 내용	29
〈표 III-9〉 국내 조선산업의 연도별 수주량, 건조량, 수주잔량	34
〈표 IV-1〉 설문 응답자 결혼 유무	52
〈표 IV-2〉 설문 응답자 가족 생계 책임자	54
〈표 IV-3〉 동거 가족수	55
〈표 IV-4〉 가구 소득자 및 가구 소득 현황	56
〈표 IV-5〉 심층 면접자 특성	57
〈표 IV-6〉 담당 업무_제조업	60
〈표 IV-7〉 사내하청 노동자들의 거주지와 지역 이동 정도	60
〈표 IV-8〉 경력 및 근로기간_제조업	62
〈표 IV-9〉 경력 및 근로기간_비제조업	63

<표 IV-10> 계약서 작성여부_제조업	64
<표 IV-11> 사내하청업체와의 계약 기간_제조업	65
<표 IV-12> 사내하청업체와 반복계약 횟수_제조업	66
<표 IV-13> 하청업체 도급계약 만료시 일자리 지속여부_제조업	67
<표 IV-14> 이직 경험_비제조업	67
<표 IV-15> 주당 근로시간 및 연장근로, 휴일 관련	68
<표 IV-16> 휴일날 근무일수_제조업	70
<표 IV-17> 주당 연장근로시간(구간별)_제조업	70
<표 IV-18> 월평균 임금 및 상여금/성과급	71
<표 IV-19> 원청, 고용지위, 총 경력별 사내하청 노동자 평균임금_제조업	72
<표 IV-20> 2010년 현대미포조선 및 현대중공업 정규직 평균임금	73
<표 IV-21> 제조업과 비제조업의 임금지급 형태	74
<표 IV-22> 임금인상 결정 방식_제조업	75
<표 IV-23> 복리후생 적용 여부(제조업 사내하청)	78
<표 IV-24> 비제조업 종사자 4대보험 가입비율	80
<표 IV-25> 비제조업 종사자 4대보험 가입자의 노동조합 유무 비율	81
<표 IV-26> 비제조업 종사자 4대보험 미가입자의 노동조합 유무 비율	81
<표 IV-27> 비제조업 종사자 4대보험 미가입 사유	82
<표 IV-28> 복리후생 적용 여부_비제조업	83
<표 IV-29> 가장 필요한 노동 복지서비스_비제조업	83
<표 IV-30> 비제조업 종사자 가족의 애로 사항(1, 2순위 합)	84
<표 IV-31> 채용시 건강진단비용_제조업	86
<표 IV-32> 건강검진 결과 통보 여부_제조업	86
<표 IV-33> 작업장 내 산업안전보건 교육_제조업	87
<표 IV-34> 산업안전보건교육 담당_제조업	87
<표 IV-35> 산재위험 정도_제조업	87
<표 IV-36> 산재처리 방식_제조업	88
<표 IV-37> 산재처리 방식_비제조업	89
<표 IV-38> 제조업 산재보험 미처리 이유	90
<표 IV-39> 비제조업 산재보험 미처리 이유	91
<표 IV-40> 업무 관련 불만 정도_제조업	92

<표 IV-41> 업무 관련 불만 정도_비제조업	92
<표 IV-42> 노조 미가입 이유_제조업	94
<표 IV-43> 노조가입 의사_비제조업	95
<표 IV-44> 노조 미가입 이유_비제조업	95
<표 IV-45> 노동문제 상담 경험 및 해당 기관_비제조업	96
<표 IV-46> 노동문제 미상담 이유_비제조업	97
<표 IV-47> 향후 문제 발생시 고충해결_제조업	98
<표 IV-48> 향후 문제 발생시 고충해결_비제조업	99
<표 IV-49> 거주지 주거형태	100
<표 IV-50> 거주지 주택형태	101
<표 IV-51> 가구당 월평균 지출액 및 부채 현황	102
<표 IV-52> 가계 부담 지출항목 순위(1, 2순위 합)	102
<표 IV-53> 여가활동 순위(1, 2순위 합)	104
<표 IV-54> 지난 3개월 간 문화시설 이용 경험	107
<표 IV-55> 울산 동구청에 대한 희망사항(1, 2순위 합)	109
<표 IV-56> 이주노동자 설문조사 참여자 인적 사항	113
<표 IV-57> 입국 비자 자격	114
<표 IV-58> 이주노동자 담당 업무 및 취업 과정	114
<표 IV-59> 현 직장 재직 기간	115
<표 IV-60> 노동시간 및 월 임금	115
<표 IV-61> 산재 처리 방식	115
<표 IV-62> 이주노동자 애로사항	116
<표 IV-63> 직장내 문제 해결 방식	116
<표 IV-64> 직장 생활 만족도	117
<표 IV-65> 동거 형태	117
<표 IV-66> 거주 형태	117
<표 IV-67> 생활비 내역(월)	118
<표 IV-68> 일상 생활 문제점에 대한 인식 정도	118
<표 V-1> 울산 동구청에 대한 희망사항	124

〈그림 차례〉

[그림 II-1] 동구의 사업체 규모별 종사자 비중	14
[그림 II-2] 동구의 여성 종사자 비중치(2010년)	14
[그림 III-1] 비정규 노동의 규모 추이	20
[그림 III-2] 사내하청 노동을 도급으로 간주시의 원청과 사내하청 노동자간 관계 ...	23
[그림 III-3] 사내하청 노동의 고용 관계적 특성	24
[그림 III-4] 입구규제와 출구규제의 차이	27
[그림 III-5] 세계 조선산업의 수급 추이와 전망	30
[그림 III-6] 연도별 규모별 조선소 현황	33
[그림 III-7] 조선업종 인력 현황	36
[그림 III-8] 현대중공업 직영 - 사내하청 규모 추이	36
[그림 III-9] 현대미포조선 직영 - 사내하청 규모 추이	37
[그림 III-10] 현대중공업 신조 건조량 및 사내하청 규모 추이(순증치)	38
[그림 III-11] 현대미포조선 신조 건조량 및 사내하청 규모 추이(순증치)	38
[그림 III-12] 한국 조선산업 노동시장의 특성	42
[그림 IV-1] 설문 응답자의 거주지 특성	51
[그림 IV-2] 설문 응답자의 성별 특성	52
[그림 IV-3] 설문 응답자들의 학력 수준	53
[그림 IV-4] 설문 응답자의 연령대 분포	54
[그림 IV-5] 미취학 아동 돌봄 현황_제조업	55
[그림 IV-6] 월평균 가구소득	56
[그림 IV-7] 사내하청 노동자들의 원청회사 현황	58
[그림 IV-8] 고용형태 현황_비제조업	58
[그림 IV-9] 응답자들의 회사 규모 현황	59
[그림 IV-10] 응답자들의 평균 경력 기간_제조업	61
[그림 IV-11] 하청업체 이직 횟수_제조업	63
[그림 IV-12] 업체와의 고용계약 방식_제조업	65

[그림 IV-13] 계약 종료시 재계약 여부_제조업	66
[그림 IV-14] 이직 계획 여부_비제조업	68
[그림 IV-15] 제조업과 비제조업의 주당 근로시간	69
[그림 IV-16] 제조업 및 비제조업의 월평균 임금 비교	71
[그림 IV-17] 제조업과 비제조업의 월평균 임금분포	74
[그림 IV-18] 업체 사정으로 인한 휴업 시 임금 지급 여부_제조업	76
[그림 IV-19] 임금 및 근로시간 산정 과정에 대한 인지 여부_제조업	77
[그림 IV-20] 작업장비 유무상 지급 비율(제조업 사내하청)	78
[그림 IV-21] 필요 복리후생제도(제조업) - 1, 2순위 합	79
[그림 IV-22] 비제조업 종사자 4대보험 미가입 사유 비율	82
[그림 IV-23] 남성 비제조업 종사자 가족의 애로 사항(1, 2순위 합)	84
[그림 IV-24] 여성 비제조업 종사자 가족의 애로 사항(1, 2순위 합)	85
[그림 IV-25] 산재처리 방식_제조업	88
[그림 IV-26] 산재처리 방식_비제조업	89
[그림 IV-27] 제조업 산재보험 미처리 이유 1순위	90
[그림 IV-28] 비제조업 산재보험 미처리 이유 1순위	91
[그림 IV-29] 업무 관련 불만 정도 비교 - 제조업 vs 비제조업	93
[그림 IV-30] 노조 미가입 이유 1순위_제조업	94
[그림 IV-31] 노조 미가입 이유_비제조업	96
[그림 IV-32] 노동문제 미상담 이유_비제조업	97
[그림 IV-33] 향후 문제 발생시 고충해결 1순위 비교	98
[그림 IV-34] 비제조업 종사자의 향후 문제 발생시 고충해결 방법 비교	99
[그림 IV-35] 거주지 주거형태 비교 - 제조업 vs 비제조업	100
[그림 IV-36] 거주지 주택형태 비교 - 제조업 vs 비제조업	101
[그림 IV-37] 가계 부담 지출항목 비교 - 제조업 vs 비제조업	103
[그림 IV-38] 여가활동 비교(1, 2순위 합) - 제조업 vs 비제조업	104
[그림 IV-39] 제조업 사내하청 노동자의 연령별 여가활동 비교(1순위)	105
[그림 IV-40] 비제조업 비정규직의 성별 여가활동 비교(1순위)	106
[그림 IV-41] 비제조업 비정규직의 성별 여가활동 비교(1순위)	106
[그림 IV-42] 지난 3개월 간 문화시설 이용 경험 비교 - 제조업 vs 비제조업	107
[그림 IV-43] 지난 3개월 간 주민자치센터 이용 경험 연령대 비교 - 제조업	108

[그림 IV-44] 울산 동구청에 대한 희망사항 비교 - 제조업 vs 비제조업	109
[그림 IV-45] 울산 동구청에 대한 희망사항(1순위) - 제조업 성별 비교	110
[그림 IV-46] 울산 동구청에 대한 희망사항(1순위) - 제조업 연령대 비교	110
[그림 IV-47] 울산 동구청에 대한 희망사항(1순위) - 비제조업 성별 비교	111
[그림 IV-48] 울산 동구청에 대한 희망사항(1순위) - 비제조업 연령별 비교	112

(색지로 된 간지 삽입)

I. 도입 - 조사 목적 및 방법

I. 도입 - 조사 목적 및 방법

1. 문제제기

- 지역 차원의 비정규 노동에 대한 실태 파악 필요성
 - 2000년대 이후 비정규 노동 의제가 사회적 쟁점으로 부상했지만, 지역 차원에서 현장에 밀착된 실태파악은 진행속도가 빠르지 않은 상황임

- 지역-현장 밀착형 대안 마련의 필요성
 - 한국 사회 비정규 노동 문제에 대한 대안 마련은 2007년부터 시행된 비정규 관련 법 제정 이외에는 뚜렷한 진전이 없는 상황임
 - 지금까지의 비정규 노동에 대한 대안은 주로 노동조합의 조직화 및 노사관계 측면에만 집중해 왔던 상황임
 - 지자체 차원에서 지역-현장 밀착형의 구체적인 비정규 노동 처우 개선 방안 모색이 필요하며, 이미 이러한 지자체 차원의 노력은 가시화되고 있는 상황임
 - 비정규 노동 문제는 원칙적으로는 법제의 개선 및 중앙정부 차원의 정책방안 마련이 우선되어야 하지만, 그럼에도 지자체 차원에서 가능한 범위 내에서 처우 개선을 위한 방안 또한 절실한 상황임
 - 울산광역시 관내의 북구 비정규직 지원센터의 경우에는 이미 2003년도부터 북구 관내 비정규 노동자의 처우 개선을 목표로 다양한 지역 사업을 진행해 온 경험이 있으며, 서울시의 경우에도 구 차원에서 올해 안에 10개소의 비정규 노동자 지원센터를 개설하여 운영할 예정임

- 울산 동구 비정규직 지원센터의 향후 사업 전개를 위한 기초 정보 취합 필요성
 - 2012년 본격화될 동구 비정규직 지원센터의 사업 활성화를 위한 기초 정보 취합 및 분석
 - 향후 울산 동구 지역 내 비정규 노동에 대한 전면적인 실태 파악을 위한 조사 토대 마련
 - 비정규 노동에 대한 임금, 노동조건 실태뿐만이 아닌 동구 거주 비정규 노동자의 생활, 복지 실태에 대한 전면 조사를 위한 기초 조사의 필요성

2. 연구내용 및 방법

1) 연구내용

- 실태조사의 주요 내용은 다음과 같음
 - 울산 동구 지역 제조업 비정규직(조선업종 사내하청) 노동자의 고용형태별 실태
 - 울산 동구 지역 제조업 비정규직(조선업종 사내하청) 노동자의 차별 실태
 - 울산 동구 지역 제조업 비정규직(조선업종 사내하청) 노동자의 문화 및 일상생활 실태
 - 울산 동구 지역 비제조업 비정규직 노동자의 고용형태별 실태
 - 울산 동구 지역 비제조업 비정규직 노동자의 차별실태
 - 울산 동구 지역 비제조업 비정규직 노동자의 문화 및 일상생활 실태
 - 울산 동구 지역 외국인 노동자의 고용현황 및 실태
 - 울산 동구 지역 비정규직 노동자 문제점 개선을 위한 정책적 대안

2) 조사 대상 및 방법

(1) 조사대상 및 시기

- 조사 대상은
 - ① 제조업 비정규직(사내하청)
 - ② 비제조업 비정규직(계약직, 파견)
 - ③ 이주노동자
 등 3가지 유형임

<표 1-1> 울산 동구 비정규직 노동자 실태조사 대상 부문

구분	산업	
	제조업 부문	비제조업 부문
고용형태	① 사내하청	② (무기)계약직, 파견, 기타
	③ 이주노동자 (일부 제조업 부문 사내하청 포함)	

- 조사 시기는 2011년 11월 1일 ~ 2011년 12월 30일까지 2개월간 진행

(2) 조사 방법

- 본 조사를 위해 사용된 주요 방법은 수량적 조사 기법을 동원한 대량 설문조사임. 이외 보충적으로 면접조사를 병행함
 - 문헌조사는 설문 조사 및 면접 조사를 위한 기초 자료로 활용됨

- 문헌자료의 수집 및 분석
 - 문헌자료는 비정규 노동과 관련해 정부·기업·기관·노동조합 등에서 발간한 통계 자료와 자료집을 수집함
 - 문헌자료를 통해 비정규 노동의 실태와 쟁점, 비정규 노동의 규모, 비정규 노동 관련 임금 및 노동조건, 비정규노동 관련 쟁점 등을 도출함

- 설문조사
 - 설문조사 대상은 울산 동구 관내 사업장내 비정규 노동자를 대상으로 함
 - 제조업 사내하청 노동에 대한 설문조사는 조선업종과 직·간접적으로 연관된 사업장내 사내하청 노동자로서 현대중공업, 현대미포조선과 블록 제조업체 또는 기자재 업체에 종사하는 사내하청 노동자를 대상으로 함
 - 비제조업에 대한 설문조사는 울산 동구 관내 노동자 중 계약직, 용역·파견직 등에 종사하는 노동자를 대상으로 함

<표 1-2> 설문지 배포 및 수거현황

구분	배포(목표) 부수	수거 부수 (분석에 활용된 부수)	수거율
제조업(사내하청)	1,800 부	522 부	29 %
비제조업(비정규직)	600 부	194 부	32 %
이주노동	100 부	107 부	107 %

- 설문조사 항목은 제조업 사내하청 노동과 비제조업 비정규 노동자의 경우 개인적 인적사항, 임금 및 근로조건, 취업 및 고용, 복리후생, 산업안전, 고충해결, 노동조합, 일상생활 실태에 대해 이루어짐

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

- 이주노동자에 대한 설문조사는 인적사항, 입국 및 취업 현황, 노동조건, 가족 및 주거상황과 국내 생활상의 문제점에 대해 조사 실시
- 제조부문 사내하청 노동자 설문지 배포와 수거는 전국금속노동조합 현대중공업 사내하청 지회를 통해 실시
 - 이직과 이동이 잦은 비정규 노동의 특성상, 설문 조사는 사내하청 기업이나 원청 기업을 통해 이루어지는 것이 가장 바람직하지만, 사내하청 업체, 나아가 원청 사업체를 통한 설문조사의 접근 제한으로 인해 이들에 대한 설문 조사에 장애가 존재
 - 이는 사내하청 노동문제에 대해 민감한 원청 사업체와 사내하청 업체의 조사 협조 거부로 인해 개별적으로 설문조사가 이루어져야 하는 문제점 발생하였으며, 이러한 설문 조사의 한계에 따라 비정규 노동자들에 대해 개별 접근이 가능한 사내하청 노동조합 지회를 통해 구체적인 설문지 배포와 수거를 진행함
- 설문지 수거율은 제조업 사내하청의 경우 1,800부 배포·수거 목표에 522부가 수거되어 29%의 낮은 수거율을 보임
 - 이는 원청기업과 사내하청 기업의 설문조사 협조 거부로 현장 접근성 제약에 기인. 비제조업의 경우도 마찬가지로 설문지 600부 배포에 194부를 수거하여 32%의 수거율이라는 한계를 보임
 - 이에 비해 이주노동자의 설문지 수거율은 100부 배포에 107부가 수거되어 107%라는 높은 수거율을 보임. 이주노동자에 대한 설문조사는 외국인 노동자들이 현대중공업 내에 집단적으로 거주하는 기숙사를 방문하여 설문 조사를 실시
- 이와 같은 설문지 배포와 수거의 한계는 조사 결과의 해석과 일반화 과정에 있어 몇 가지 한계가 있음을 의미함
 - 첫째, 사내하청 노동조합을 통해 설문조사가 이루어졌기 때문에 설문 표집 대상자 중 사내하청 노동조합에 대해 상대적으로 우호적인 의견이 반영될 수 있음. 즉, 일부 결과의 경우 노동조합의 영향을 받는 편이가 나타날 수 있음
 - 둘째, 제조업은 남성 중심, 비제조업은 여성 중심으로 설문조사가 이루어졌기에 성별 편이가 일부 존재함
 - 셋째, 이주노동자의 경우 제조업에 종사하는 노동자들이 주로 설문조사에 응답하였기 때문에 동구 관내 전체 이주노동자에 대한 대표성에는 제약이 존재

○ 심층면접 조사

- 설문조사의 한계를 보완하고자 조선업종 사내하청 노동 실태와 관련해 사내하청

1. 도입 - 조사 목적 및 방법

- 비정규직에 대해 심층 면접조사를 20명을 대상으로 실시함
- 이 중 대표성이 있는 9명의 인터뷰 사례를 본 조사 보고서 작성에 직접 참조하였으며, 비제조업 종사자, 이주노동자와 관련된 관계자 및 사내하청 노동조합에 대해서도 면접 조사를 실시함

(이 페이지 대신 색지로 된 간지 삽입)

Ⅱ. 울산광역시 동구의 산업과 고용

II. 울산광역시 동구의 산업과 고용

1. 동구의 산업·사업체

- 1988년 1월 1일 기존 방어진출장소가 동구청으로 승격되었고, 1997년 7월15일 울산광역시 동구(광역시의 자치구)로 출범한 이래 면적은 36.0km²(울산광역시의 3.4%), 세대 및 인구는 2010년 기준 60,471세대에 174,149명(울산광역시의 15.2%)의 규모임
- 인구 규모로는 울산광역시 내에서는 북구(179,516명)와 거의 같은 규모이고, 면적으로는 중구와 거의 같은 규모이며, 인구·면적에서 울산광역시 내 타 구·군에 비해 적은 규모에 속함
- 인구 174,149명 중 3,385명이 외국인으로 외국인 정주자 규모로도 울산광역시 내에서는 적은 편에 속함
- 그러나 경제 활동의 핵심인 광업·제조업 부문의 부가가치액 수준에서는 울산광역시 전체 부가가치액의 1/4(26.3%)을 넘어서고 있음

<표 II-1> 울산광역시 내 동구의 현황 (2010년)

구분	중구	남구	동구	북구	울주군
면적 (km ²)	37.0	72.6	36.0	157.4	756.0
인구수 (명) (외국인)	234,636 (1,721)	347,952 (3,821)	174,149 (3,385)	179,516 (2,028)	206,088 (5,088)
사업체수 (개소)	14,611	26,563	8,368	8,319	10,973
종사자수 (명)	43,462	150,902	71,180	77,329	70,958
부가가치액 (백만원)	23,841	9,996,868	9,424,639	9,768,144	6,637,400

* 출처 : 울산광역시 통계연보(2011)

** 부가가치액은 '광업·제조업' 부문만 한정된 수치임.

- 동구의 주력 산업은 제조업 : 동구 관내 사업체 전체 종사자중의 56.1%(38,858명)가 제조업 부문에 종사
- 사업체 수로는 동구 관내 전체 4.7%인 407개 사업체에 불과
- 제조업 다음으로 큰 비중을 차지하는 산업은 도·소매 및 숙박·음식점업 등의 서비스업 부문

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

<표 II-2> 울산 동구의 산업별 사업체 및 종사자 현황

구분	울산 동구 (2010년)				전국 (2009년)			
	사업체		종사자		사업체		종사자	
	수	비중	수	비중	수	비중	수	비중
농업,임업및어업	2	0.0%	4	0.0%	2,302	0.1%	29,362	0.2%
광업	-	-	-	-	1,840	0.1%	17,147	0.1%
제조업	407	4.7%	38,858	56.1%	320,374	9.7%	3,269,339	19.4%
전기,가스,증기및 수도사업	1	0.0%	17	0.0%	1,474	0.0%	67,661	0.4%
하수폐기물처리, 원료재생및환경복 원업	2	0.0%	19	0.0%	5,038	0.2%	65,576	0.4%
건설업	170	2.0%	2,790	4.0%	94,716	2.9%	894,504	5.3%
도매및소매업	2,237	26.0%	4,829	7.0%	861,736	26.2%	2,626,339	15.6%
운수업	594	6.9%	1,061	1.5%	344,071	10.4%	972,831	5.8%
숙박및음식점업	2,457	28.6%	6,146	8.9%	628,078	19.1%	1,757,715	10.5%
출판,영상,방송통 신및정보서비스업	16	0.2%	202	0.3%	24,178	0.7%	429,109	2.6%
금융및보험업	87	1.0%	1,142	1.6%	38,341	1.2%	682,428	4.1%
부동산업및임대업	193	2.2%	702	1.0%	125,804	3.8%	444,185	2.6%
전문,과학및기술 서비스업	60	0.7%	555	0.8%	67,558	2.1%	728,398	4.3%
사업시설관리및사 업지원서비스업	41	0.5%	273	0.4%	32,812	1.0%	694,417	4.1%
공공행정,국방및 사회보장행정	21	0.2%	1,669	2.4%	11,768	0.4%	659,265	3.9%
교육서비스업	555	6.5%	4,220	6.1%	162,454	4.9%	1,358,311	8.1%
보건업및사회복지 서비스업	302	3.5%	3,757	5.4%	98,976	3.0%	972,196	5.8%
예술,스포츠및여 가관련서비스업	397	4.6%	1,035	1.5%	102,697	3.1%	323,404	1.9%
협회및단체,수리 및기타개인서비스업	1,057	12.3%	1,982	2.9%	369,341	11.2%	825,828	4.9%
총계	8,599	100.0%	69,261	100.0%	3,293,558	100.0%	16,818,015	100.0%

* 출처 : 국가통계포털 (<http://kosis.kr/>) 및 울산광역시 통계연보(2011)

- 산업별 현황을 크게 제조업과 서비스업 부문으로 재분류하여 동구와 타 구·군을 비교한 결과, 동구는 북구와 거의 유사한 산업 및 고용 현황을 나타내고 있음.

II. 울산광역시 동구의 산업과 고용

- 서비스업 부문은 김유선(2006)의 유형 분류에 입각하여 생산자 서비스, 유통 서비스, 개인 서비스, 사회 서비스 부문으로 대별

<표 II-3> 울산광역시 내 구별-산업대분류별 비중(2010년)

구분	동구		북구		남구		중구	
	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자	사업체	종사자
농림어업	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
광업,제조업	4.7%	56.1%	13.0%	59.1%	4.6%	15.6%	5.9%	4.9%
생산자 서비스	4.5%	3.9%	6.8%	6.6%	9.7%	18.1%	5.5%	11.1%
유통 서비스	32.9%	8.5%	33.1%	11.9%	33.5%	19.1%	40.5%	26.8%
개인 서비스	33.4%	10.7%	23.8%	6.7%	27.2%	13.6%	23.0%	16.6%
사회 서비스	10.2%	13.9%	10.8%	10.1%	9.7%	17.8%	8.7%	24.7%
기타	14.3%	6.9%	12.5%	5.5%	15.2%	15.8%	16.4%	15.9%

* 출처 : 울산광역시 통계연보 (2011)

- 동구는 북구와 함께 제조업 부문이 압도적으로 발달한 구이며, 북구와 비교시 개인 및 사회 서비스 부문의 비중이 상대적으로 큰 편
- 그러나 제조업 내에서의 업종별 다양성을 동구의 조선업종과 북구의 자동차 업종을 중심으로 비교해 보면 동구의 조선업 편중성이 더 두드러짐
- 동구의 제조업 부문내 다양성이 현저히 낮으며, 동구 제조업의 거의 전부는 조선업종이라고 할 수 있는 상황

<표 II-4> 동구의 조선업종과 북구의 자동차업종 비교

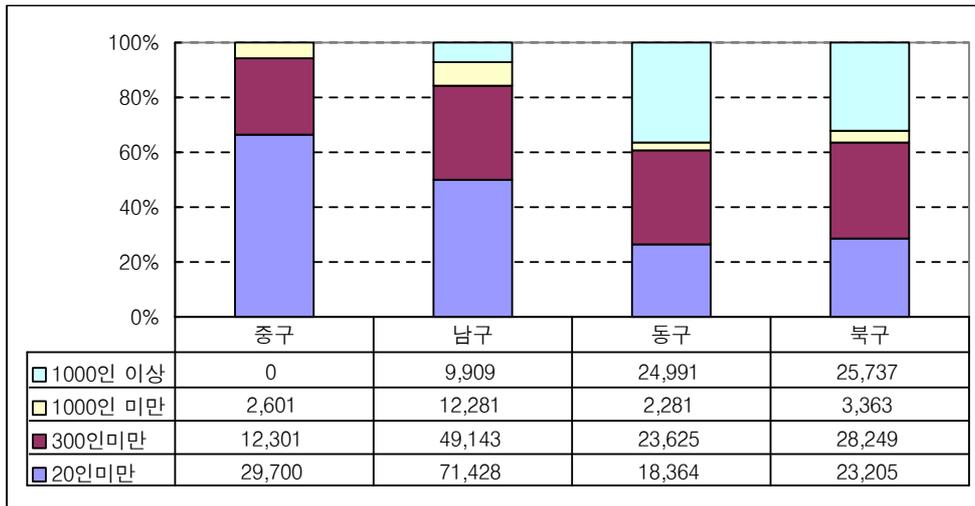
구분	동구의 제조업내 조선업종 비중	북구의 제조업내 자동차업종 비중
생산액	95.2%	88.9%
출하액	96.0%	88.9%
부가가치액	94.0%	89.0%

* 출처 : 광업·제조업 조사(2009)

2. 동구의 고용

- 동구의 사업체 규모별 종사자 비중치를 보면, 울산지역 구·군중에서는 대공장 사업장 비중이 가장 큰 편

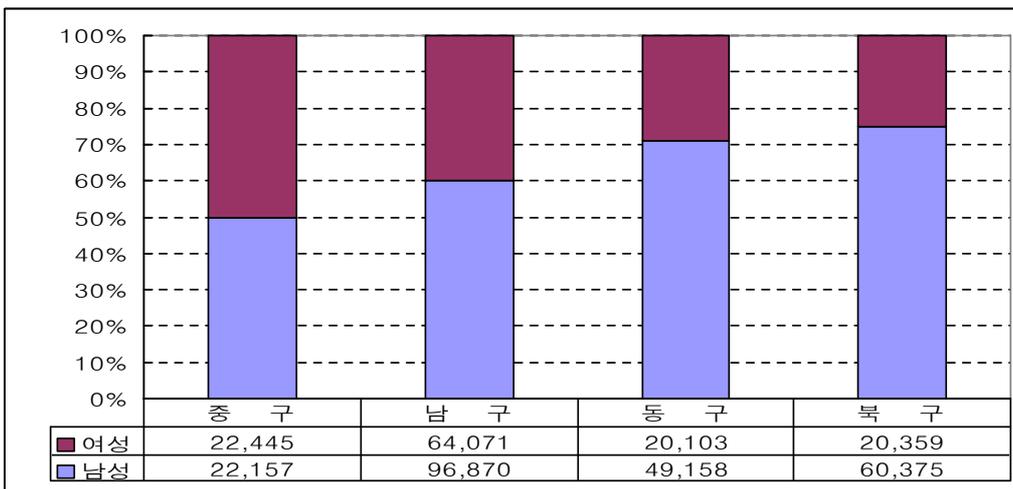
[그림 II-1] 동구의 사업체 규모별 종사자 비중



* 출처 : 울산광역시 통계연보(2011).

- 한편 동구 사업체내 여성 종사자의 비중치는 북구와 함께 낮은 편에 속함

[그림 II-2] 동구의 여성 종사자 비중치(2010년)



* 출처 : 울산광역시 통계연보(2011).

II. 울산광역시 동구의 산업과 고용

- 2010년 기준으로 동구 종사자 69,261명중 29%인 20,103명이 여성 종사자로서 북구와 함께 울산광역시내 여성 종사자 비중이 적은 편

○ 동구 제조업의 고용비중을 보면, 앞서 [표 II-4]에서도 드러난 것처럼 북구에 비해 조선업종 비중이 매우 큰 편

- 동구 제조업 부문의 경우 고용이 조선업종에 편중되어 있어(동구 제조업 부문 고용중 92.4%) 조선업종 경기 불황시 실업·고용 문제가 심화될 개연성이 상존

<표 II-5> 제조업 부문내 사업체 및 고용 규모(2009년 기준)

구 분	북구			동구		
	사업체 수	종사자		사업체 수	종사자	
		수	비중(%)		수	비중(%)
식료품 제조업	2	-	-	-	-	-
음료 제조업	1	-	-	-	-	-
섬유제품 제조업; 의복제외	23	1,246	2.8%	1	-	-
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	2	-	-	1	-	-
가죽, 가방 및 신발 제조업	1	-	-	-	-	-
목재 및 나무제품 제조업;가구제외	3	46	0.1%	1	-	-
화학물질 및 화학제품 제조업;의약품제외	5	165	0.4%	1	-	-
의료용 물질 및 의약품 제조업	1	-	-	-	-	-
고무제품 및 플라스틱제품 제조업	9	494	1.1%	-	-	-
비금속 광물제품 제조업	5	72	0.2%	-	-	-
1차 금속 제조업	19	787	1.8%	-	-	-
금속가공제품 제조업;기계 및 가구 제외	58	2,454	5.6%	6	382	0.9%
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신 장비 제조업	3	149	0.3%	-	-	-
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	6	228	0.5%	-	-	0.0%
전기장비 제조업	28	776	1.8%	8	918	2.2%
기타 기계 및 장비 제조업	72	1,956	4.4%	11	732	1.7%
자동차 및 트레일러 제조업	113	34,233	77.9%	2	-	-
기타 운송장비 제조업	8	205	0.5%	137	38,753	92.4%
가구 제조업	10	986	2.2%	2	-	-
기타 제품 제조업	1	-	-	-	-	-
제조업 총계	370	43,964	100.0%	170	41,924	100.0%

* 출처 : 광업·제조업 조사(2009년). 고용규모 10인 이상 사업체만을 대상으로 함.

(이 페이지 대신 색지 간지 삽입)

Ⅲ. 비정규 노동의 현황과 쟁점

Ⅲ. 비정규 노동의 현황과 쟁점

1. 비정규 노동의 실태와 쟁점

1) 비정규 노동의 정의·개념

- 비정규 노동이란 : 비정규직의 정의는 ‘정규직(full-time, regular job)이 아닌 고용 형태’로서 정규직 고용에 해당되지 않는 모든 고용관계를 통칭
 - 고용관계는 i) 고용기간, ii) 근로 시간, iii) 사용자 등 크게 3가지 측면에서 규정할 수 있음
 - 이에 비추어 본 “정규직”의 정의는,
 - ① 고용 기간 : 별도의 고용 계약 기간을 정하지 않은 상용(permanent) 고용으로 해고제한 등을 통한 고용관계의 안정성이 보장되고,
 - ② 근로 시간 : 노동시간은 전일제(full-time) 형태로 근무하며,
 - ③ 고용 주체 : 단일한(single) 고용주를 위해 노동을 제공하는 것으로 정의됨. 따라서 비정규직의 정의는 노동자의 고용관계가 위 ①, ②, ③에 한 가지라도 해당되지 않는 경우에 비정규직으로 구분
 - 현재 국내에서 비정규직 관련 통계는 통계청에서 매년 3월, 8월에 실시하는 ‘경제활동 인구조사 부가조사’ 자료를 통해 파악하며, 위 통계조사를 통해 파악 되는 임금 노동의 고용 형태는 아래 ①~⑨번까지 9가지 고용형태를 파악

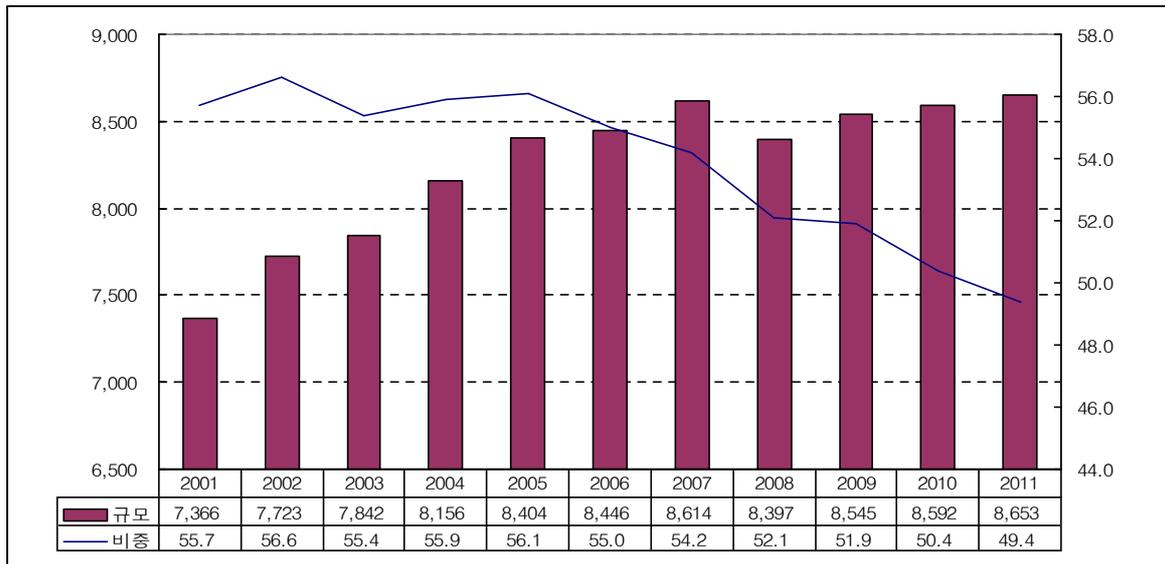
<표 III-1> 비정규 고용형태의 통계적 분류

구분	고용형태	주요 내용
정규직	① 정규직	정규직 노동자
비 정 규 직	기간	② 기간제 기간을 정해 놓고 고용된 노동자. 통상 임시, 계약직으로 호칭
	고용 주체	③ 파견노동 파견업체와 고용계약을 맺은 노동자.
		④ 용역노동 용역업체와 고용계약을 맺은 노동자.
	시간	⑤ 단시간 소정 근로시간이 다른 통상의 근로자보다 현저히 짧은 노동자
		⑥ 호출노동 그 때, 그 때 일거리가 있을 때마다 일하는 노동자. 건설일용직
	기타	⑦ 가내노동 집에서 일하는 노동자.
		⑧ 특수고용 개인사업자와 노동자 신분의 중간에 위치한 노동자.
		⑨ 한시노동 고용계약 기간을 정하지는 않았지만, 비자발적 사유로 인해 장기 고용이 보장되지 않는 노동자.

2) 비정규 노동의 규모

- 현재 한국 사회 비정규 노동의 규모는 2011. 8월 기준으로 전체 임금노동자 1,751만명중 865만 3천명(49.4%)

[그림 III-1] 비정규 노동의 규모 추이



* 출처 : 경제활동인구조사 부가조사 원자료.

- 세부 고용형태별 비정규 노동의 규모를 보면 가장 큰 비중을 차지하는 비정규 노동은 일반 임시직 및 기간제를 포함한 직접고용 비정규 노동
 - 동구 관내에서 가장 큰 비중을 차지하는 사내하청 노동은 별도의 범주로 통계를 파악하지 않기에 위 경제활동인구조사 부가조사 자료에서는 그 규모를 확인할 수 없음
 - 사내하청 노동은 현재의 노동법제하에서는 ‘도급’관계로만 규정되기에 현행 통계 분류에서는 원청 기업과 사내하청 노동자간 관계를 반영하지 않고 있음

<표 III-2> 고용형태별 규모(2011. 8월)

구분	인원 수 (명)	비중(%)
정규직	8,890,504	50.8
일반임시직	2,922,122	16.7
기간제	2,073,243	11.8
상용파트	40,539	0.2
임시파트	1,156,407	6.6
호출근로	879,503	5.0
특수고용	603,139	3.4
파견근로	196,890	1.1
용역근로	672,475	3.8
재택근로	74,939	0.4
합계	17,509,761	100.0

* 출처 : 경제활동인구조사 부가조사 원자료

- 한편, 비정규 법안 논의가 본격화하기 시작한 2005년도부터 비정규 노동의 비중치는 지속적으로 하락하고 있지만, 절대 규모 자체는 여전히 점증하고 있는 상황
- 특히 2007년 7월, 비정규 법안 시행 이후 간접고용 비정규 노동과 특수 고용 등이 증가하는 상황

<표 III-3> 간접고용 비정규 노동 증감 현황 (단위:천명)

구분	2007. 8월	2011. 8월
호출근로	846	962
특수고용	635	614
파견근로	175	197
용역근로	592	673
가내근로	125	75

* 출처 : 경제활동인구조사 부가조사 원자료.

- 이러한 한국의 비정규 노동의 규모는 여타 국가들과 비교시에도 과도한 편
 - OECD에서 자체 기준¹⁾으로 집계한 국가별 비정규 규모 비교시 한국(24.8%)은 스페인(24.9%)과 함께 OECD 가입 국가중 비정규 노동의 규모가 큰 국가(2010년)

1) OECD가 자체 집계하고 있는 비정규 노동은 '고용의 한시성' 여부를 기준으로 하여 Temporary Employment 만을 집계하고 있으며, 그에 따라 앞서 언급한 비정규 노동의 규모와는 차이가 있다. 구체적인 수치는 'OECD StatExtracts' 참조(http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_I).

3) 비정규 노동자의 임금, 노동조건

○ 비정규 노동자의 고용불안

- 비정규 노동은 원래부터 ‘한시적인 고용’이거나(계약직 등의 기간제), 법적인 고용주와 실질적인 사용주가 분리되어 있는 경우(파견, 용역, 사내하도급)가 대부분이어서 원천적으로 고용이 불안
 - 특히 2008년 금융위기 이후 지속되고 있는 경기 침체로 인한 비정규 노동자에 대한 고용조정

○ 차별적인 저임금과 노동조건

- 또한 이들 비정규 노동은 정규직에 비해 동일, 유사한 업무를 담당하고 있음에도 상대적으로 차별적인 저임금 및 4대 보험 적용을 받고 있는 상황 : 사업장 가입자 비율이 30%~40% 수준에 머물고 있음

<표 III-4> 정규 - 비정규직 임금, 근로조건 비교(2011.8월)

구분	임금	근로시간	퇴직금	사회보험		
				고용보험	건강보험	국민연금
정규직	238.8만원	42.8시간	78.4%	77.4%	80.9%	79.1%
비정규직	134.8만원	35.9시간	38.4%	42.3%	44.1%	38.2%

* 출처 : 경제활동인구조사 부가조사 원자료.

- 비단 직접적인 노동조건 뿐만이 아닌, 기업차원에서 제공되는 다양한 기업복지에서도 비정규 노동자는 배제됨
 - 이러한 점은 특히 간접고용 비정규 노동의 경우에 두드러지게 나타나는 현상

○ 낮은 노동조합 가입율

- 특히 이러한 비정규 노동은 노동시장내 취약 계층인 청년층과 중·고령층에게 집중되어 있을 뿐만 아니라 노조 조직율 또한 매우 낮아(2011. 8월 기준, 1.7%), 비정규 노동자 스스로 노동시장내 처우를 개선시키기가 매우 어려운 상황

<표 III-5> 노동조합 가입 현황(2011. 8월 기준)

구분	노동조합이 없음	가입대상이 아님	가입대상이나 가입하지 않았음	노동조합에 가입하였음	소계
정규직	63.2%	6.8%	10.1%	19.9%	100.0%
비정규직	89.1%	7.8%	1.4%	1.7%	100.0%
전체	76.0%	7.3%	5.8%	10.9%	100.0%

* 출처 : 경제활동인구조사 부가조사 원자료.

4) 간접고용 비정규 노동의 쟁점 : 사내하청 노동을 중심으로

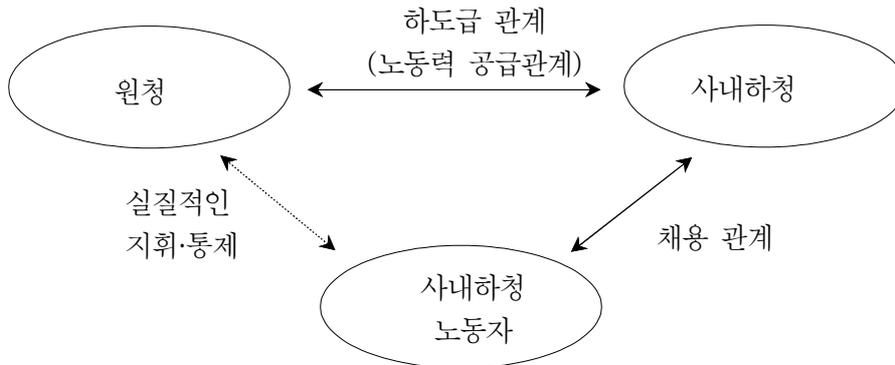
- 간접고용 비정규 노동은 그 정의상 사용자가 복수로 존재하기에 다양한 측면에서 노동 문제를 발생시킬 수밖에 없게 됨
- 특히 사내하청 노동의 경우에는 민법상 ‘도급’으로 간주되고 있어 현행 원청과 하청업체 노동자 간의 노동 문제에 대한 법·제도적 규율이 부재한 상황

[그림 III-2] 사내하청 노동을 도급으로 간주시의 원청과 사내하청 노동자간 관계



- 이 경우 원청에 대해 법·제도적으로 규율할 수 있는 법조항은 i) 근로기준법 제 44조(도급임금에 대한 임금 지급)와 44조의 2(건설업에서의 임금지급 연대책임), ii) 산업안전보건법 제 28조(유해작업 도급 금지), 제 29조(도급사업 시의 안전·보건조치) 이외에는 없는 상황.
- 그러나 다음의 그림처럼 사내하청 노동자의 근로제공 과정에 원청 기업이 실질적인 지휘, 감독을 행하게 되면, 이는 도급의 외양 속에서 실질적으로는 ‘파견 노동’이 되는 결과

[그림 III-3] 사내하청 노동의 고용 관계적 특성



- 현행 과건법에서는 제조업 직접 생산공정에는 과건을 금지하고 있으며(과건법, 5조), 그에 따라 위 [그림 III-3]의 경우가 되면 사내하청 노동은 불법적인 ‘과건 노동’으로 간주되어 원청 기업에 대해 고용의무(2007년 이전에는 고용의제)가 적용 : 2004년 현대차 사내하청 노동에 대한 노동부의 불법과건 판정 사례 및 이에 대한 대법원의 판결(2012. 2. 23)
 - 이런 점은 2000년대 중반 이후 사내하청 노동자가 노동조합을 결성, 원청 기업을 상대로 정규직화를 요구하는 법·제도적 근거
 - 그에 따라 2000년대 이후 비정규 노동이 우리 사회의 쟁점으로 부각되기 시작 하면서부터 사내하청 노동은 간접고용 비정규 노동의 핵심적인 부분으로 제기됨
 - 이런 점은 2000년대 중반이후 제조업 부문내 노사갈등의 대부분이 사내하청 노동과 연관되어 있었다는 점에서도 드러남(은수미외 2007)
- 2000년대 이후 비정규 노동에 대한 다양한 실태조사·연구에서 드러나고 있는 간접고용 비정규 노동, 특히 제조업종에서 널리 활용되고 있는 사내하청 노동 문제의 쟁점은 다음과 같음

(1) 하청 특성에 기인한 고용불안 문제

- 하청 계약 해지에 따른 사내하청 노동자의 고용 불안 문제
- 하청 관계는 기본적으로 사인간의 계약관계로 간주되기에 언제든지 쌍방간에 자유로이 계약을 해지할 수 있음
 - 문제는 이러한 계약 해지가 한국내 원하청간 격차 속에서 원청에 의해 일방적

으로 전개되는 사례가 빈번하다는 점임

- 특히 사내하청 업체는 기본적으로 원청에 대한 전속(專屬)성을 특징으로 하기에 이러한 원청의 일방적 계약 해지에 대한 대응력에 한계가 있을 수밖에 없음
- 이러한 점은 특히 사내하청 노동자의 노동조합 활동과 연관되어 빈번하게 발생

- 결과적으로 국내 원-하청 관계, 특히 사내하청의 이러한 특성은 특히 원청의 부담을 하청업체에게 일방적으로 전가하는 기제로 활용됨
- 원청 사업체는 경제 환경 변화에 따른 부담을 단가 인하, 사내하청 업체 인원 축소, 원하청 계약 기간 단축·해지 등의 다양한 형태로 사내하청 업체에게 전가
- 원청 사업체의 이러한 부담 전가는 사내하청 업체 차원에서는 일상화된 인력 구조조정으로 나타나게 되고, 사내하청 노동자에게는 항상적인 고용불안으로 드러나게 됨

(2) 집단적 노사관계 영역에서 원청 사용자성 문제

- 사내하청 노동자의 노동3권 보장에 조응하는 원청 사업체에 대한 사용자성 부담의 문제
 - 본질적으로 원청은 사내하청 노동자의 노무 제공 과정, 즉 사내하청 노동자의 생산 과정에 일정 정도 지배·개입할 수밖에 없는 위치에 있음
 - 사내하청은 그 특성상 원청의 지배력이 미치는 사업장내에서 작업을 수행할 수밖에 없으며, 그 과정에서 사내하청 노동자의 작업과정에 원청이 지휘·감독할 개연성이 높을 수밖에 없음
 - 문제는 이 과정에서 사실상 원청이 사내하청 업체를 우회하여 실질적인 사용자의 역할을 수행하는 경우로서, 이 경우에는 현행 ‘과건근로자보호 등에 관한 법률’ (이하 ‘과건법’) 위반 문제가 제기됨
 - 비단 명백한 불법과건이 아니더라도 원청에 의한 포괄적 지휘·감독과 노무 관리로 인해 사내하청 노동자에 대한 원청의 포괄적인 사용자성 부담 요구가 제기
-
- 바로 이러한 이유로 2000년대 이후 제조업 부문 사내하청 노동자·노동조합은 원청 사업체에 대해 지속적으로 사용자성 요구를 제기
 - 이러한 점은 특히 사내하청 노동자가 노동조합을 결성하여 임·단협을 요구하는 경우에 더 극명하게 드러나게 됨

- 이러한 사내하청 노동조합의 요구에 대한 원청 사업체의 거부감은 사내하청 업체·노동조합간의 노사관계에 대한 개입으로까지 진행되는 경우도 존재. : 현대중공업 사내하청 지회의 사례

(3) 차별적 저임금·노동조건 문제

- 원청 직영과 동등·유사한 업무를 수행함에도 사내하청 노동자의 경우, 차별적인 임금, 노동조건이 부여되는 문제
- 사내하청 노동자는 기본적으로 원청 사업장내에서 원청 직영 노동자와 동등·유사한 업무를 수행하는 경우가 상당 수
- 그럼에도 사내하청 업체 소속이라는 이유로 인해 임금, 노동조건에서 차별적인 경우가 대다수
 - 이는 기업별 노사관계의 관행의 반영이지만, 동등·유사 업무 수행에도 임금·기업 복지 측면에서 현격한 격차가 존재함으로 인해 사내하청 노동자의 불만 초래
- 특히 차별적인 노동조건은 사내하청 노동자의 산업안전 문제와도 직결된다는 점에서 문제
- 사내하청 노동자가 수행하는 업무는 대체로 직영 정규직이 기피하는 업무 분야가 상당 수
 - 이들 기피 공정·업무는 대체로 단순·반복적인 업무이거나 또는 유해·위험 업무인 경우가 대부분
- 이들 기피 공정·업무를 사내하청 노동자가 수행함에 따라 원청 사업체의 산업안전에 대한 경각심과 투자가 소홀히 됨으로써, 상대적으로 사내하청 노동자가 산업재해에 노출될 위험이 상존
 - 산업안전보건법상 사내하청이라고 하더라도 사내하청 노동자가 수행하는 업무에 대한 산업 안전·보건 책임은 원청 사업체임(법 제 29조)

2. 비정규 노동에 대한 정부 정책

1) 비정규 노동에 대한 법·제도적 규제

- 법적 규제 : ① 입구 규제와 ② 출구 규제, 2가지 방식이 있음

[그림 III-4] 입구규제와 출구규제의 차이



- 입구 규제 : 비정규직을 고용하는 사유를 규제함으로써(=사유규제), 비정규 노동의 규모를 줄이는 것 (스페인, 프랑스)
 - 출구 규제 : 비정규직을 고용하는 것에는 제한을 두지 않지만, 비정규직을 고용할 수 있는 총 기간, 반복 갱신 횟수 등을 규제함으로써, 비정규 노동의 규모를 줄이고자 하는 것(EU 등, 여타 유럽 국가)
- 현재 비정규직 노동에 대한 국내 법제는 2년 기간 제한의 출구 규제 방식과 더불어 차별금지를 명문화한 법적 규제를 도입

<표 III-6> 비정규 법안의 주요 내용

구분		이전	2007. 7월 비정규 법 시행 이후
공 통	차별 금지	▪ 별도 규정 없음.	▪ 기간제·단시간·과건근로에 대한 합리적인 이유 없는 차별금지를 명문화 ▪ 노동위원회를 통한 차별시정 절차
	기간 제한	▪ 별도규정 없음 (기간제 근로계약 반복갱신에 제한규정 없음)	▪ 총 사용기간 2년으로 제한
	사용기간 초과시	▪ 별도규정 없음	▪ 2년 초과 사용시 무기계약으로 간주

* 자료 : 노동부, '비정규직 법안 국회 환경노동위 통과 관련 법률 설명 자료' (2006. 2. 28).

2) 사내하청 노동에 대한 정부 정책

- 사내하청 노동에 대한 불법 파견 관리·감독 정책의 본격화
- 2003년 현대자동차 사내하청 노동자의 노동조합 결성과 이후 불법파견 고소·고발 투쟁을 계기로 정부의 사내하청 노동에 대한 지도·감독 정책의 본격화

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

- 이에 따라 2004년도부터 조선, 철강, 기계, 자동차, 화학, 전기·전자 등 금속 부문내 주요 업종을 대상으로 대대적인 불법파견 조사 실시
 - 주로 자동차 사업장에 대해 노동부는 불법파견 판정을 내림([표 III-7] 참조)
 - 위 조사는 이후 정례화되어 매년 사내하청 노동에 대한 지도·점검과 더불어 일정 규모 이상 사업장에 대해서는 사내하청 노동자 인원 수 등을 파악

<표 III-7> 완성차 사업장의 불법파견 판정 현황

구분		불법파견 판정 인원	진행 상황
현대차	울산공장	101개 업체/8,396 명	-검찰, 파견법 위반 무혐의 결정후 대법원에서 사내하청 노동자 승소(2012.2.23).
	아산공장	14개 업체	-고등법원 판결 진행중
	전주공장	12개 업체	
	소 계	약 1만여명	
대우차 창원		6개 업체 / 약 800명	-대우차 사측, 행정법원 소송 제기.
대우 상용차		2개 업체 / 134명	-노조와의 교섭을 통한 단계적 정규직화(90명)
기아차		7개 업체 / 42명	

- 2000년대 중반 이후 사내하청 노동에 대한 정부의 정책 방향은 사내하청 노동에 대한 진정도급을 인정하는 방향
 - 현대자동차 사내하청 노동에 대한 대법원 판결(2010. 7월과 2012. 2월)에 따라 최근 정부는 사내하청 노동에 대한 보호 정책을 본격화
 - 위 대법원 판결은 최소한 자동차 업종과 유사한 자동 흐름 생산 방식의 사내하청 노동에 대해서는 원칙적으로 파견법 위반으로서 2년 이상 된 사내하청 노동자에 대해서는 직접고용·정규직화 하도록 판결(판결의 세부 내용은 [표 III-8] 참조)
 - 정부와 한나라당은 ‘사내하도급 근로자 보호 가이드라인’ 및 ‘사내하도급근로자 보호 등에 관한 법률안’ 발의(2011. 11.29)
 - 임금, 고용안정, 원청-사내하청 노동간 협의 구조 형성 등의 내용을 담음

<표 III-8> 현대자동차 사내하청 노동 불법파견 대법원 판결 내용

- ① 참가인(현대자동차)의 자동차 조립·생산 작업은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름방식으로 진행되었는데, 참가인과 도급계약을 체결한 이 사건 사내협력업체 소속 근로자들인 원고들은 컨베이어벨트를 이용한 의장공정에 종사하는 자들이다.
- ② 원고들(최병승 등)은 컨베이어벨트 좌우에 참가인의 정규직 근로자들과 혼재하여 배치되어 참가인 소유의 생산 관련 시설 및 부품, 소모품 등을 사용하여 참가인이 미리 작성하여 교부한 것으로 근로자들에게 부품의 식별방법과 작업방식 등을 지시하는 각종 작업지시 등에 의하여 단순, 반복적인 업무를 수행하였다. 이 사건 사내협력업체의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바는 없었다.
- ③ 참가인은 이 사건 사내협력업체의 근로자에 대한 일반적인 작업배치권과 변경 결정권을 가지고 있었고, 그 직영근로자와 마찬가지로 원고들이 수행할 작업량과 작업 방법, 작업 순서 등을 결정하였다. 참가인은 원고들을 직접 지휘하거나 또는 이 사건 사내협력업체 소속 현장관리인 등을 통하여 원고들에게 구체적인 작업지시를 하였는데, 이는 원고들의 잘못된 업무수행이 발견되어 그 수정을 요하는 경우에도 동일한 방식의 작업지시가 이루어졌다. 원고들이 수행하는 업무의 특성 등을 고려하면, 사내협력업체의 현장관리인 등이 원고들에게 구체적인 지휘명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나, 그러한 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과하였다.
- ④ 참가인은 원고들 및 그 직영근로자들에 대하여 시업과 종업 시간의 결정, 휴게시간의 부여, 연장 및 야간근로 결정, 교대제 운영 여부, 작업속도 등을 결정하였다. 또 참가인은 정규직 근로자에게 산재, 휴직 등의 사유로 결원이 발생하는 경우 사내협력업체 근로자로 하여금 그 결원을 대체하게 하였다.
- ⑤ 참가인은 이 사건 사내협력업체를 통하여 원고들을 포함한 현대자동차 사내협력업체 근로자에 대한 근태상황, 인원현황 등을 파악·관리하였다.

3. 조선업 사내하청 노동의 실태와 쟁점

1) 조선산업의 개괄적인 경향

- 조선산업은 단일산업으로 완전경쟁 산업의 특성. 전방산업인 해운업의 영향을 직접적으로 받는 산업으로, 해운업은 세계 경기 및 교역량에 민감하게 반응하는 산업. 따라서 조선산업 역시 국제경기, 교역량 변동, 국제 원자재 가격 및 원자재 수요 변동 등에 민감하게 반응하는 경기 민감도가 높은 산업 특성
- 2000년 대 이후 2007년까지 전세계 조선산업은 최고의 호황기. 호황의 이유는 1) 벌커의 운임상승에 따라 수요가 폭증하여 벌커 발주가 활발, 2) 단일선체 탱커의 퇴출이 예상보다 앞당겨지면서 탱커 발주도 강세를 보였으며, 3) 고유가로 해양개발선, 원유시추선에 대한 수요가 크게 증가하였기 때문

- 또한 이 호황기를 주도한 것은 한국의 조선산업이었다는 것에 대해서는 대체적으로 동의하고 있음
- 그러나 2008년을 기점으로 선박 건조 능력이 선박 발주를 초과하는 초과공급 상태. 여기에 세계 금융위기는 세계경제의 급격한 침체와 함께 해상 물동량 감소, 해운 운임 용선료 하락, 선박 가격 하락, 선박 발주 취소라는 악순환의 고리를 형성하며 해운업 및 조선산업의 침체에 직면
- 선종별로는 2000년대 조선산업의 호황을 주도해왔던 벌크선과 컨테이너선 등의 가격하락이 침체국면을 주도하고 있음. 2009년 7월 이후 얼어붙었던 신조선시장이 회복세를 보이고 있지만 반대로 선박 가격이 하락하는 것은 신규수주의 54.7%를 차지하고 있는 중국 조선사들의 저가수주 때문인 것으로 관련 업계는 분석

[그림 III-5] 세계 조선산업의 수급 추이와 전망



출처 : MSI(2007), Supply Tables for Ships.

2) 국내 조선, 해양산업의 전반적인 현황 및 전망

- 2011년 한 해 동안, 국내 조선, 해양산업은 전반적으로 순조로운 회복세. 2011년 10월까지 국내 조선업체들은 총 1,228만 CGT를 수주하여 전 세계 선박 수주량의 절반에 해당하는 점유율을 차지하면서 글로벌 강자로서의 지위

유지

- 수주량 기준으로 상고하저(上高下低) 경향으로 대형 조선소와 중소형 조선소 간의 격차가 벌어지고 있는 상황. 2010년 하반기부터 이어진 해양플랜트, 초대형 컨테이너선 호조세에 일본 원전사고로 인한 LNG선의 호황세가 겹치면서 국내 3대 조선소(현대중, 삼성, 대우)의 사실상 독무대
- 신조선장은 상반기까지 일반선 약세 지속에도 불구하고 컨테이너선 및 LNG 운반선 등에 대한 수요 확대로 양호한 모습을 보였으나 하반기 들어 글로벌 금융 불안 영향으로 발주가 감소하고 있으며, 이는 중소형 조선소들에게는 상당 정도 타격²⁾

- 2012년에도 유조선, 벌크선, 해상운임 약세 지속으로 일반선 발주 감소가 지속되어 총 발주량은 50백만 톤 규모로 2011년 대비 감소할 것으로 추정
 - 일본 원전사고 및 친환경 대체 에너지 수요 확대로 LNG선, LNG FSRU, LNG FPSO 등 LNG 관련 선박에 대한 수요는 지속될 것으로 예상. 그리고 해양부문 역시 고유가 지속과 신흥국 중심의 수요 증가로 서아프리카, 브라질 등 해양개발 수요가 확대되어 시추/생산 설비에 대한 발주는 호조세가 지속될 것으로 예상. 다만 유조선, 벌크선, 컨테이너선 등 다른 선박의 수요는 여전히 침체국면을 이어갈 것으로 추정.
 - 특히 유럽의 선박금융이 냉각되면서 기존 프로젝트의 정상적인 건조에도 영향을 미칠 전망이다. 다만 글로벌 금융위기 이후에 발주된 선박들은 재정상태가 비교적 양호한 선주들의 물량이 많을 것으로 판단되므로 계약해지 보다는 인도 연기가 주를 이룰 것으로 예상
- 2012년에는 비용절감 문제가 보다 대두될 것. 최근 비용이 증가함에 따라 해운 업계의 이윤이 하락했기 때문. 그로 인해 유류비를 상대적으로 절감할 수 있는 선박 대형화 추세가 나타나고 있음
 - 예를 들어 컨테이너선의 경우, 대형화로 인해 유류비 등 원가절감이 약 25% 가까이 이뤄질 전망. 그에 따라 선박의 대형화가 꾸준히 지속될 것이며, 더불어 노선의 효율화 창출에 업체들이 힘쓸 것으로 예상
- 이와 함께 지속적으로 제기되고 있는 문제는 바로 선박 공급과잉 문제. 컨테이너

2) 한국 조선업계에서 중형 선박 시장을 주도해왔던 성동조선이 2012년 초 부도나고 워크아웃 작업이 진행되고 있는 것에서 단적으로 확인할 수 있음.

해운시장은 만성적인 공급과잉이 이어지고 있으며, 최근 조선사들의 선박 인도가가 지속되고 있어 전체적인 수급상황은 부담을 받을 수밖에 없는 상황. 건화물 해운시장은 단기적인 수급 불일치로 최근 회복세를 시현했으나 추가적인 상승세로는 전개되지 않을 것으로 추정

- 유조선 해운시장은 최악의 상황으로 아직 인도량 급증세가 부담요인으로 작용하고 있으며, 장기적인 측면에서는 선박해체 확대에 따른 수급개선이 필요할 상황

- 국내 조선업계는 이와 같은 신기술을 바탕으로 한 초대형 컨테이너 운반선, LNG 운반선, LNG선 파생선박 등 고부가가치 선박을 지속적으로 개발하면서 시장을 선도해나가야 할 것으로 사료.

※ 중국 변수

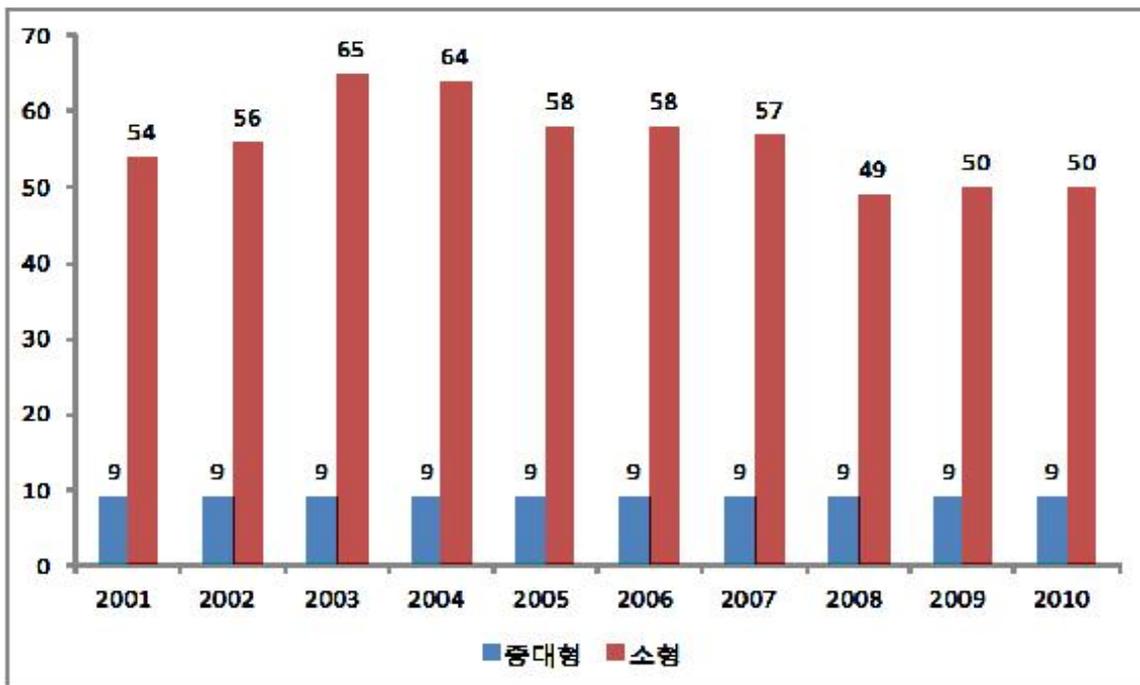
- 2011년 중국 조선산업의 경우에는 2009~2010년의 불황기에서 탈피하여 수주량이 증가한 편이었다. 전반적으로 해를 거듭할수록 성장하고 있음
- 중국의 경우, 한국과는 달리 벌크선과 같은 소형선박 위주의 발주가 증가하고 있으며, 이 분야는 이미 한국에서 중국으로 이전되었다고 해도 과언이 아닌 실정. 한국 조선업의 대형 컨테이너선 및 LNG선 수주, 해양플랜트 산업에 집중하는 것과는 아직까지는 차이
- 물론 중국 역시 잭업리그(Jack-up Rig)와 같은 소형 해양플랜트 분야에 진출하고 있으나, 대체로 한국은 고부가가치 선박에, 중국은 노동집약적인 선박에 특화되어 있는 실정

3) 국내 조선산업 현황

- 국내 조선산업은 2000년대 이후 폭발적으로 성장. 하지만 2008년 전세계적인 금융위기 이후, 무역량 감소와 함께 해운업이 침체기에 접어들면서 국내 조선산업도 정체기 국면에 접어들고 있음
- 우선 조선소 현황을 살펴보면 한국조선협회에 가입된 9대 중대형 조선소는 변화가 없으나, 소형 강선건조 조선업체의 경우 조선업의 활황과 함께 2003~4년의 경

우 각각 65, 64개였으나, 2005년 이후 58개로 줄어들었음. 그리고 2008년 금융위기에 직면해서는 2007년 57개에서 49개로 소형 조선소의 숫자가 크게 줄어든 것으로 나타남. 이러한 규모별 조선소 변동은 2008년 전세계적인 금융위기 하에서 중소형 조선소를 중심으로 한 차례 구조조정을 거쳐 왔음을 확인할 수 있음

[그림 III-6] 연도별 규모별 조선소 현황



* 소형의 경우 강선 건조 조선소만 집계한 것임.

* 출처 : 한국조선협회, 조선자료집. 2011.

- 국내 9대 조선소의 연도별 수주량을 살펴보면, 2002년 230척, 759만CGT에서 2007년 707척, 2364만CGT로 정점을 찍은 이후, 2009년 이후 수주량은 급감하여 2009년의 경우 49척, 141만CGT만 수주함. 2010년의 경우 320척 815만CGT를 수주하여, 수주량을 어느 정도 회복하였으나 예전 수준보다 많이 떨어져 있는 상황
- 연도별 발주량은 수주량과 달리 2002년 이후 매년 꾸준히 늘어나고 있는 것으로 볼 수 있음. 이는 기존의 수주량들을 직영 및 사내하청 노동자들을 통해서 매년 꾸준히 소화해내고 있기 때문
- 연도별 수주잔량은 2007년까지 수주량이 지속적으로 늘어난 영향으로 2008년에

1,690척, 5438만CGT로 정점이었음. 2008년 이후 수주량이 줄어들면서 2009년부터 수주잔량은 줄어들고 있으나 연도별 건조량을 고려했을 때 아직까지 향후 2-3년 정도는 안정적인 물량을 확보한 것으로 볼 수 있음³⁾

- 2008년 미국발 금융위기 이후 전세계적으로 수주량이 급감하였는데, 당시 선박 단가도 떨어지고 있는 상황에서 수주잔량을 소진하고, 무리하게 수주하지 않았는데, 무리한 저가수주는 업체 성장 동력을 갉아먹을 수 있기에 이와 같은 국내조선 업체들의 수주전략은 옳은 판단으로 추정.

<표 III-9> 국내 조선산업의 연도별 수주량, 건조량, 수주잔량

년도	연도별 수주량		연도별 건조량		연도별 수주잔량	
	척	CGT	척	CGT	척	CGT
2002	230	7,590,962	210	6,824,155	496	17,074,092
2003	470	16,749,176	223	7,264,881	738	26,408,757
2004	441	16,307,013	260	8,726,672	918	33,961,770
2005	349	11,964,960	285	10,209,185	980	35,639,731
2006	498	19,584,786	315	11,105,167	1,164	45,255,986
2007	707	23,643,538	340	10,294,146	1,524	51,152,024
2008	467	14,022,159	376	12,465,993	1,690	54,383,508
2009	49	1,414,100	390	12,260,984	1,352	43,521,061
2010	320	8,156,183	376	12,699,097	1,119	34,557,595
2011	266	11,631,000	426	13,559,000	941	33,316,000

* 출처 : 한국조선협회(<http://www.koshipa.or.kr/>).

- 2011년도 총 수주량은 전년 대비 42.6%증가한 1,163만 CGT를 기록
- 2011년도 총 건조량은 1,356만 CGT를 기록, 전년 대비 6.8% 증가
- 2011년도 총 수주잔량은 3,331만 CGT를 기록, 전년 대비 3.6% 감소

4) 조선업 사내하청 노동의 실태

- 조선산업 생산방식의 특성과 사내하청 활용
 - 조선산업은 생산물의 덩치가 크고, 생산공정의 표준화와 자동화가 매우 어려운
- 3) 하지만 2012년 이후 수주량 확보가 제대로 이루어지지 못할 경우 2015년 이후 조선 산업은 위기에 직면할 가능성은 매우 높음.

전형적인 ‘단위생산’(Unit Production)을 특징으로 함. 조선소의 넓은 야드와 작업장에서 이루어지는 생산활동은 생산물의 주기가 수개월, 혹은 1년 이상 걸리는 경우가 많으며, 동일한 생산물이 거의 없음

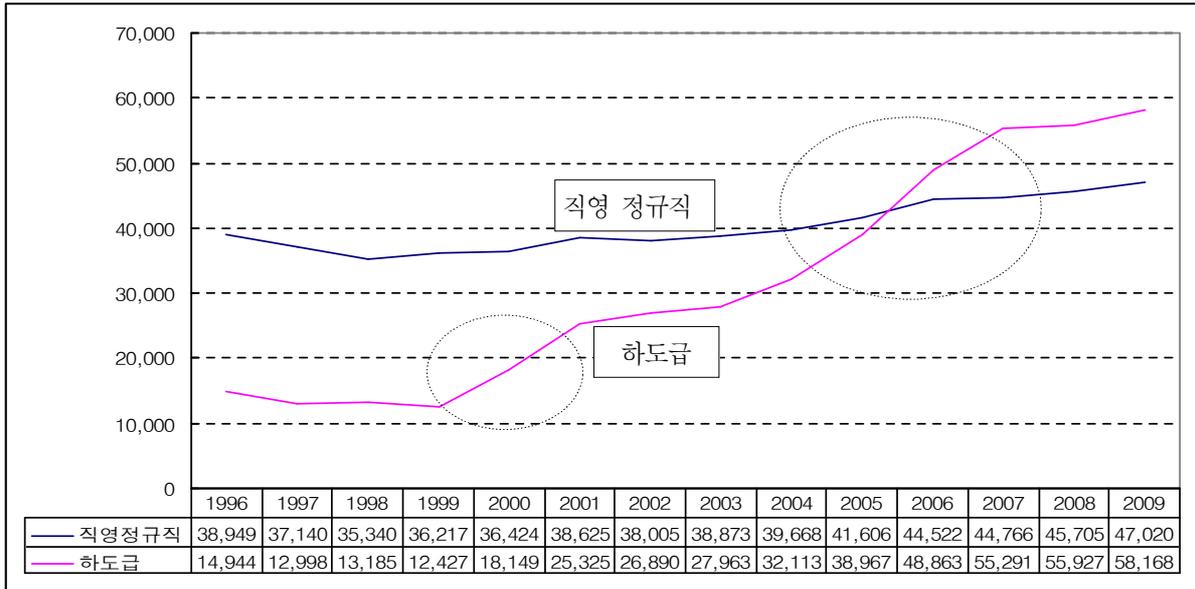
- 자동차산업의 작업 사이클은 1분 정도, 전자산업은 짧은 경우 수초 밖에 걸리지 않는 것에 비교해 볼 때 조선산업의 작업 사이클은 대단히 길다는 점
- 또한 생산물의 종류가 많고, 거의 모든 생산물들이 조금씩 서로 다른 형상을 하고 있다는 점도 특징. 따라서 연속생산이나, 대량생산 방식과 달리 생산공정의 성격이 항상적으로 변화하고 생산물의 양은 무게나 개수가 아닌 ‘개별적 단위’(single unit)로 측정
- 이러한 특성으로 단위생산물의 제조공정을 작업장 내 사내하청의 형태로 통째로 아웃소싱(outsourcing)할 수 있게 만드는데, 이 과정에서 하도급 방식은 원료를 대여한 뒤 구매하는 선대제 방식과 거의 유사하다고 할 수 있음

○ 조선업종 직영 및 사내하청 노동 규모

- 1996년부터 2009년까지 직영 정규직(사무직 포함)은 8,071명이 증가한데 반해 (20.7% 증가) 조선업종 하도급 인력은 무려 43,224명이 증가(289.2% 증가)
- 외주 하도급이 발달하지 않은 조선업종의 특성상 하도급 인력의 대부분은 사내 하청으로 추정
- 특히 1998~2001년, 2004~2007년 기간 동안 사내하청 노동이 급증하였으며, 이 시기는 국내 조선 업종의 호황기로서, 호황기 기간 동안의 필요 인력을 사내하청 노동으로 충원
- 대부분의 대형 조선소 생산직 정규직의 평균연령이 40대 중반을 넘어서고 있으며, 정년퇴직하는 고령의 정규직 숙련된 기능 인력들을 사내하청업체에 재취업시키는 방식으로 기능 인력 수요에 간신히 버티고 있는 것이 작금의 상황
- 반면 중대형 조선소의 사내 교육훈련원 등을 통해서 배출되는 젊은 신규 기능 인력들을 정규직으로 채용하지 않고, 사내하청 노동자로 대체하고 있음
 - ⇒ 현재의 인력 수급 전략은 한국의 조선 자본이 스스로 조선업 성장동력을 갉아먹고 있는 것으로 판단.

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

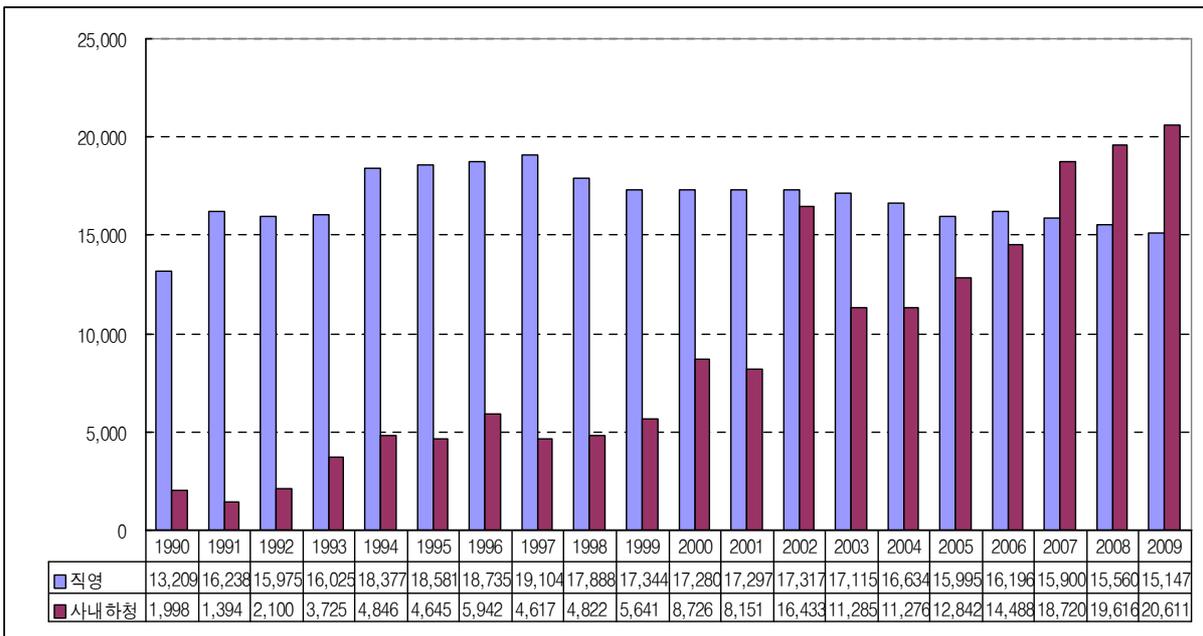
[그림 III-7] 조선업종 인력 현황



* 출처 : 한국조선협회(<http://www.koshipa.or.kr/>).

- 이러한 점은 동구 관내 대표 조선 사업체인 현대중공업 및 현대 미포조선의 인력 현황에서도 드러남

[그림 III-8] 현대중공업 직영 - 사내하청 규모 추이

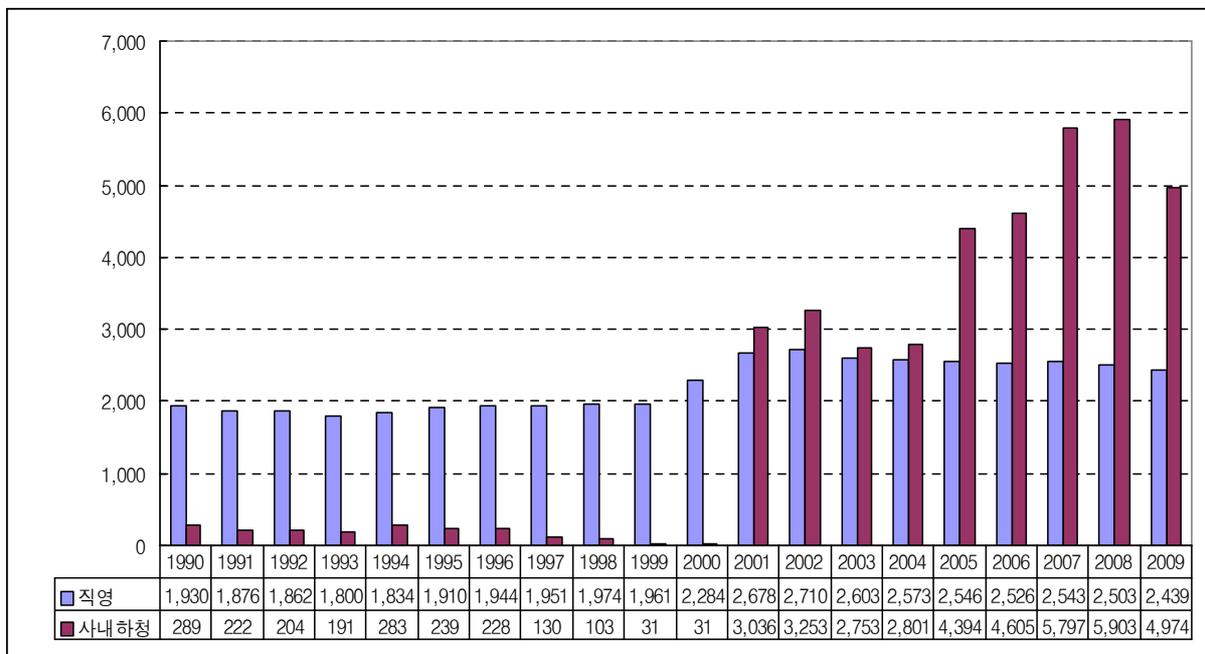


* 출처 : 한국조선협회(<http://www.koshipa.or.kr/>).

III. 비정규 노동의 현황과 쟁점

- 현대중공업의 경우, 1990년부터 2009년에 이르기까지 직영 정규직은 1,938명이 증가(14.7%)
 - 반면에 같은 기간 동안 사내하청 노동은 무려 18,613명이 증가(931.6% 증가)
- 이러한 점은 관내 다른 조선 사업장인 현대미포조선의 경우에도 동일하게 나타나고 있음

[그림 III-9] 현대미포조선 직영 - 사내하청 규모 추이

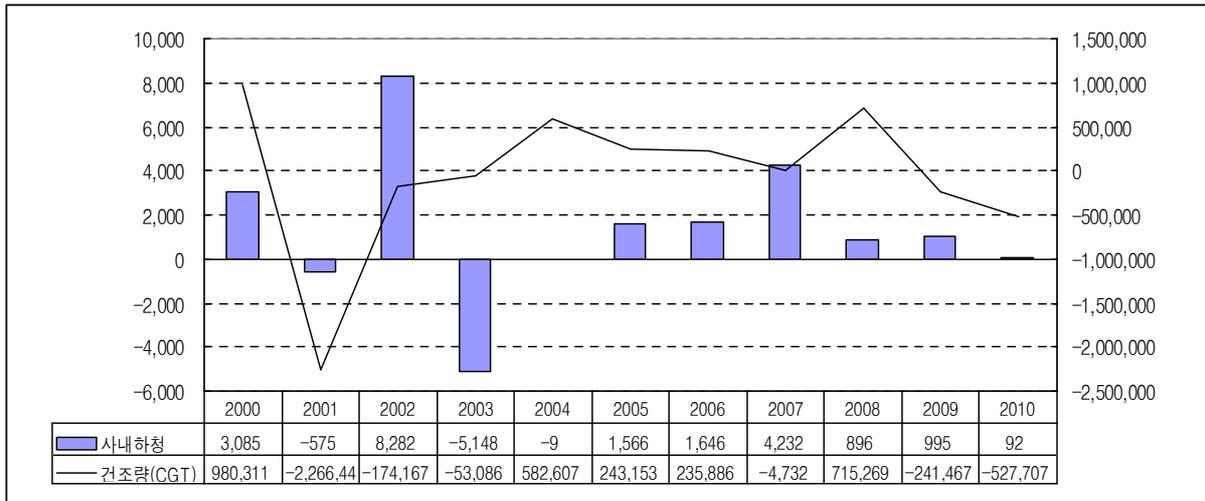


* 출처 : 한국조선협회(<http://www.koshipa.or.kr/>).

- 현대미포조선의 경우, ‘수리조선’ 위주에서 ‘신조 건조’로 경영전략이 변화하면서 2000년대 들어 사내하청 노동이 급증하기 시작하여, 현재는 직영 정규직의 2배 규모에 달함
- 이러한 사내하청 노동은 원청 사업체의 신조 건조량 변동에 따른 인력 조절기제로 활용되고 있는 상황([그림 III-10] , [그림 III-11] 참조)

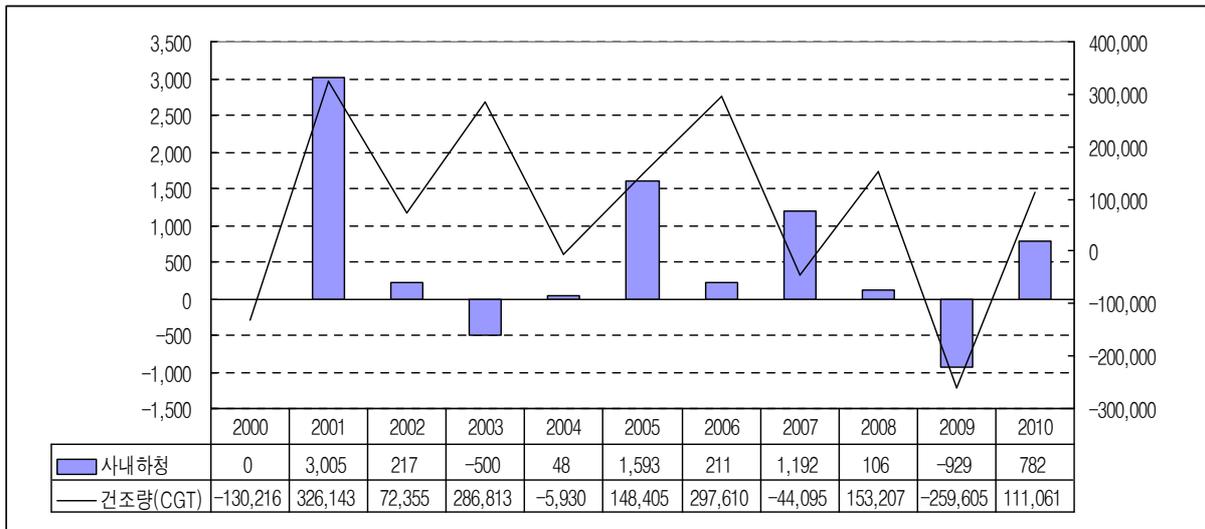
울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

[그림 III-10] 현대중공업 신조 건조량 및 사내하청 규모 추이(순증치)



* 출처 : 한국조선협회(<http://www.koshipa.or.kr/>).

[그림 III-11] 현대미포조선 신조 건조량 및 사내하청 규모 추이(순증치)



* 출처 : 한국조선협회(<http://www.koshipa.or.kr/>).

- 이처럼 조선업종 내에서 사내하청 노동이 확산되면서 사내하청 노동이 담당하는 업무 영역은 선박 건조 모든 업무 영역을 망라하고 있는 상황
 - 조선업종 사내하청 노동과 관련해 유일하게 기술적인 설계 부문의 경우에는 사내하청 노동 미활용 : 파견 허용 업종이기에 파견노동이 주로 활용되고 있음
- 조선업종 사내하청 노동의 임금, 근로조건 또한 전반적인 제조업 사내하청 노동과 유사

- 조선업 사내하청 임금의 경우, 기본 시급 자체는 직영 정규직에 비해 큰 차이가 없지만, 연말 경영 성과금 등에서 큰 격차가 존재
 - 특히 연말 경영 성과금의 미지급·차등 지급은 동등·유사한 업무를 수행하는 사내하청 노동자의 가장 주요한 불만 사안중 하나

5) 조선산업의 하청중심 생산체제 구축

- 1987년 노동자 대투쟁 과정에서 몇몇 조선산업 사업장에서는 사내하청 노동자들이 노동조합으로 조직화. 당시 사내하청 노동자들은 노조결성과 투쟁을 거치면서 대부분 정규직으로 전환되었는데, 그 결과 하청 부문이 상당히 줄어들었으며 이후 사내하청 노동자들의 조직화에 대한 관심은 약화
- 1990년대에 들어서면서 ‘소사장제’가 본격 도입되면서 사내하청 노동자들은 다시 확대되기 시작. 원래 소사장제는 1) 기존 생산공정을 분리하여 별개의 사업체를 설립하여 하도급을 주는 방식과 2) 기존의 고용관계는 유지하면서 도급 임금제 방식. 1990년대 초반에 주로 활용된 방식은 ‘기존 공정을 분리 → 기존 공정의 책임자인 조반장 퇴사 후 신규사업주로 등록 → 하도급화’하는 방식으로 진행
- 이러한 소사장제는 대공장을 중심으로 이후 사내하청 노동의 도입으로 전개. 이는 일단 소사장제가 진행되면 소사장제 업체 직원의 변화가 발생하게 되면서 사실상 별개의 사내하청 업체로 전환
- 사내하청 업체가 본격적으로 등장한 시기는 1990년대 말~2000년대 초반임. 이후 사내하청 노동자들은 2000년대 중반 이후 정규직 생산직 노동자수를 압도하여, 한국 조선업 생산의 중심/주역으로 자리매김
 - ⇒ 사내하청 노동을 중심으로 조선사업장은 **하청 중심의 생산체제를 구축**
- 사내하청 노동의 지속적인 증가는 거역할 수 없는, 비가역적인 현상으로 자리매김하면서 조선산업 노동시장에 중대한 영향을 끼치게 될 것으로 판단. 또한 이는 조선업체들은 불황기에는 사내하청 노동자들을 통한 인력감축으로 고용의 탄력성을 확보하고, 호황기에는 사내하청 노동의 활용을 증대시킴으로써 인건비 절감 효과를 누리고 있음

- 현재까지는 대체로 대형 조선소보다는 중형 조선소에서 사내하청 노동을 더 많이 활용하고 있는 것으로 나타나고 있지만 앞으로 대형 조선소에서도 점차 사내하청 중심의 생산체제가 구축되어져 갈 것으로 예상
- 이는 2008년 이후 수주량 급감으로 조선산업의 성장이 정체되자 일부 조선사업장에서 노동조합의 보호를 받고 있는 정규직 노동자들 보다는 사내하청 노동을 가장 먼저 정리하려고 시도로 나타나고 있음. 그 결과 정규직의 경우 불황기에도 일자리에 대한 불안감이 상대적으로 덜하지만 사내하청 노동자들의 경우에는 불황기에 일자리 자체에 대한 불안감이 매우 커지고 있음
 - 2009년 이후 실제 조선소들의 가동률이 다소 낮아지면서 거의 모든 조선소에서 사내하청 업체 노동자들이 2010년도에 줄어든 것으로 나타남(현대미포조선만 예외). 또한 현재까지는 일자리를 지키고 있는 사내하청 노동자들의 경우 향후 2~3년 이후에도 계속 조선소에서 일을 할 수 있을 것인지에 대한 불안감이 증폭되고 있는 현실
- 반면 사내하청 노동의 비중이 정규직을 압도하면서, 원청에서는 사내하청 노동자들의 ‘이동성’을 줄이고자 역으로 사내하청 노동자들의 처우개선에 적극적으로 나서고 있는 경향도 함께 나타나고 있음
 - 특히 고속선 직종에 필요한 사내하청 노동자들을 확보하기 위해서 원청 및 하청 업체들이 노력하고 있음. 단적으로 사내하청 노동자로 일을 하면서도 동일 사내하청업체에서 3년 또는 5년 이상 지속적으로 근무하는 경우 자녀 학자금 및 육아비 지원을 늘리거나 과거 미혼 정규직 노동자들이 이용하였던 숙소를 제공
 - 거제나 울산 지역의 경우 4대 보험 가입을 원하는 사내하청 노동자들의 경우 본인이 거부하지 않는다면 언제든지 적용받을 수 있는 것으로 나타남. 또한 최근 대우조선에서 정규직과 사내하청의 성과급을 동일하게 지급하기로 한 것을 원청이 받아들인 것도 이러한 경향 하에서 해석할 필요가 있음

6) 조선업 노동시장의 특성 : 유체적인 노동시장(liquid labor market)

- 조선소 작업장 내에는 사내하청업체 소속인 1차 사내하청 노동자들과 ‘일당제’, ‘물량팀’(지금도 ‘외주’라고 칭하기도 함)이라고 흔히 지칭되는 노동자들이 사내

하청 업체 소속 사내하청 노동자들과 별도로 존재. 이들은 조선산업 노동시장에서 2~3차 노동시장을 형성

- 조선산업 노동시장에서 흥미로운 점 중의 하나는 2차 또는 3차 노동시장에 편입되어 있는 사내하청 노동자들의 경우 1차 사내하청 보다 임금수준이 높은 경우가 더 많다는 점. 이는 업체 소속으로 1차 사내하청으로 일을 하면서 기량이 쌓이고 숙련이 형성되면서 많은 경우 돈을 더 많이 벌기 위해 2차 노동시장인 ‘물량팀’으로 이전하기 때문. 즉, ‘1차 사내하청의 (상대적) 안정성’ 보다는 ‘고임금’을 자발적으로 선택한 이들이 2~3차 노동시장을 형성하고 있다는 점이 조선산업 노동시장만의 특색이라고 할 수 있음
- 조선산업의 정규직 노동시장은 1990년대 이후 폐쇄적인 내부노동시장을 형성하여, 조선산업 노동시장의 신규 진입자가 기존 대형 조선소의 정규직이 되는 것은 매우 어려운 상황임. 반면 중층적인 사내하청 부문 노동자들과 조선소 외 주제작 부품업체 노동자들의 경우 경계를 그리기가 대단히 모호한 노동시장을 형성하고 있는 것으로 추정. 사내하청-외주제작 부품업체 노동시장의 경계를 그리기가 힘든 이유는 이 내부의 경계를 나타내는 것이 사실상 의미가 없기 때문
- 한국 조선산업의 노동시장은 정규직-비정규직(사내하청)의 구분은 명확하다. 하지만 사내하청 노동시장만 놓고 본다면 경계가 모호하며, 유체와 같이 일정한 형태를 오래 유지하는 일이 없이 지속적으로 변화할 준비가 되어 있으며, 또한 쉽게 이동
⇒ *유체적 노동시장(liquid labor market)*

7) 조선업 사내하청 노동의 쟁점

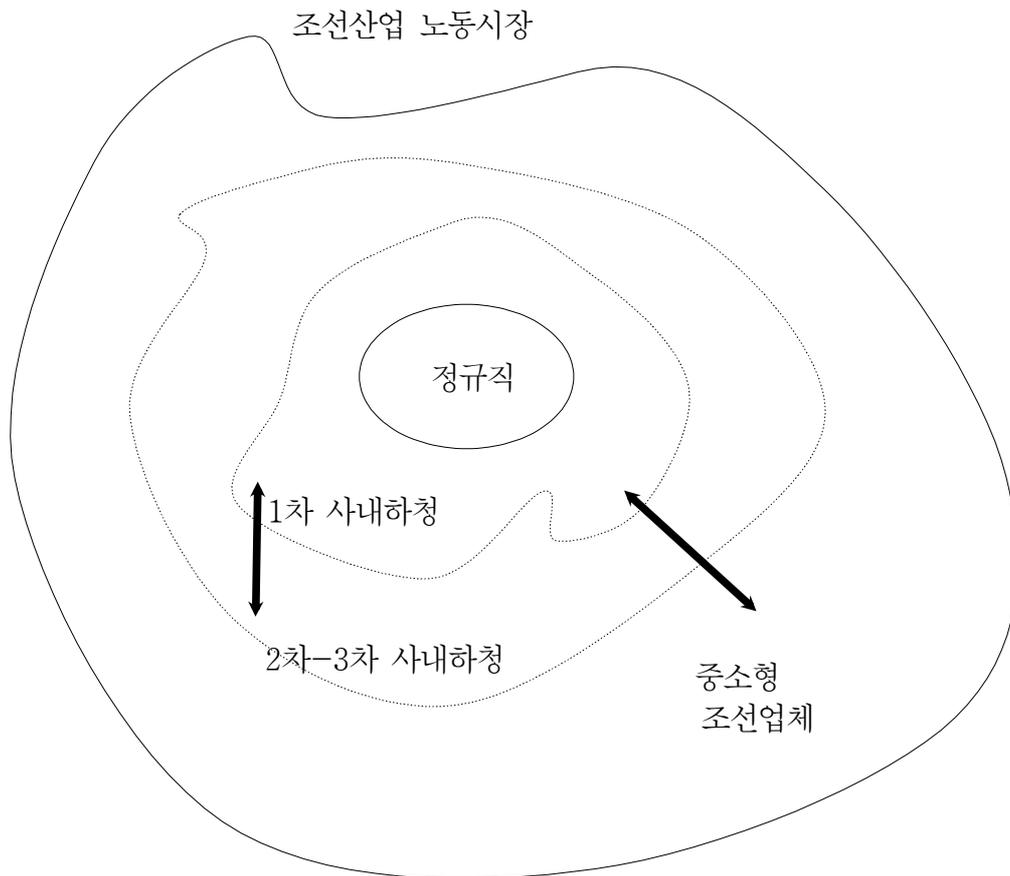
- 이하에서는 기존 실태조사·연구 및 이번 인터뷰 사례 조사 과정에서 드러난 조선업종 사내하청노동 관련 쟁점을 정리, 제시하고자 함.

(1) 조선업종 구조조정과 사내하청 노동 고용불안

- 국내 조선업종의 구조조정 압력의 지속

[그림 Ⅲ-12]

한국 조선산업 노동시장의 특성



- 1997년 IMF 경제 위기 이후 한국 제조업 부문 사업장의 경우, 구조조정이 상시화
 - 국내 대기업의 ‘수익성 우선’ 경영 전략으로의 변화로 인해 저부가-저수익 사업·영업 부문에 대한 구조조정이 상시화
- 특히 조선업은 철저한 주문형 생산으로서, 선박 주문은 전반적인 경기 상황과 밀접하게 연관되어 있음
 - 조선업종 신조선 발주의 경우, 전반적인 경기 변동에 민감하게 반응하며, 신조 발주량은 2~3년 후의 신조 건조량과 직결된다는 점에서 건조량 변화에 따른 적정 인력 관리 부담이 큰 편임
 - 국내 조선 사업장의 경우, 이러한 선박 건조 인력에 대한 관리 부담을 줄이기 위해서 사내하청 노동의 활용이 점차 증대되고 있음
- 또한 선박 건조는 상대적으로 장기의 기간 동안 대규모의 자금이 투입된다는 점에서 선박 건조 단계에 조응하는 신용 조달이 중요
 - 2008년 전세계적인 금융위기 속에서 선박 금융 시스템의 마비와 신조 발주

- 격감에 기인한 조선업종 구조조정 압력 누증
- 나아가 중국의 조선업종에 대한 전략적 육성 방침에 따른 중국 조선업종의 급 성장과 그에 따른 중·저부가 선종에 대한 경쟁력 약화
 - 중·저가 벌크선 부문을 넘어서 초대형 컨테이너선과 LNG선 등에서도 최근 중국의 건조 실적이 괄목하게 증가하고 있는 상황
 - 2008년 금융 위기의 지속과 중국 조선업종의 부상에 따른 국내 조선사업장의 상시적인 구조조정과 그에 따른 사내하청 노동자의 실직·해고 위협의 지속
 - 이미 2000년대 후반 남해안 벨트를 중심으로 중·저가 신조 시장에 진입하였던 중소 조선사업장은 2008년 금융위기 속에서 대거 구조조정 과정을 거치고 있으며, 생존능력이 약한 업체들의 경우 이미 도태되고 있는 상황
 - 이러한 조선업종의 구조조정은 1차적으로는 사내하청 업체의 폐업 및 사내하청 노동자에 대한 실직·해고 위기로 연결되고 있는 상황
 - 조선업종에서 일을 하고 있는 대부분의 사내하청 노동자들 역시 조선산업의 경기변동 및 구조조정 압력에 대해서는 어느 정도 체감
 - 당사자들 역시 향후 2년 정도는 충분히 더 일을 할 수 있을 것이라고 스스로 판단하고 있지만, 지금처럼 계속 각 업체들의 수주잔량이 줄어들 경우 자신들의 일자리 자체에 위협이 될 것이라는 점에 대해서 우려가 큼
 - 또한 현대중공업 등 대형 조선사들이 초대형 유조선 및 특수선, 해양 플랜트 분야로 업종 다각화가 이루어지고 있는 상황에서 용접, 취부, 사상 등 전통적으로 조선소에서 많이 필요했던 노동력 수요가 줄어들지도 모른다는 우려가 어느 정도 존재하고 있음

(2) 집단적 노사관계 영역에서 사내하청 노동자의 배제

- 작업장 내 불합리한 처우 및 노동조건 개선을 위한 사내하청 노동자의 노동조합 결성 시도에 대해서 원청업체는 지속적으로 노조 회피 전략을 추구
 - 2000년대 이후 제조업 부문을 중심으로 사내하청 노동자의 노동조합 결성 시도가 지속
 - 특히 불법파견 논란과 맞물려 사내하청 노동자의 노동조합 결성은 곧바로 원청 사업체를 대상으로 한 임·단협 요구로 이어지면서, 원청 사업체에서는 다양한 경로를 통해서 사내하청 노동조합의 목소리를 배제하거나 억압하려는 상태가 지속

- 사내하청 노조결성의 시도들에서 일차적으로 요구하는 바는 원청의 사용자성 인정임. 원청 사용자성 인정 요구에 대해서 원청에서는 원칙적으로 인정할 수 없다는 입장이기에 사내하청 노조의 결성 시도 및 활동에 대해서 사업장 출입 금지(소위 블랙리스트), 노조원 소속 하청업체에 대한 폐업 유도 등의 방식으로 전개. 그 결과 사내하청 노동자들의 노동3권이 형해화되고 있으며, 나아가 조선산업의 사업장 내 집단적 노사관계의 불안정성을 야기하는 요인으로 작동하고 있음
 - 이는 2000년대 이후 현대중공업 사내하청 지회의 사례가 전형적이며, 거제 및 통영지역 조선사업장에서도 유사한 사례들이 나타나고 있음

(3) 불합리한 차별 : 임금과 복지

- 비정규 노동자의 가장 주요한 불만 중에 하나는 동등·유사 업무를 담당하고 있음에도 임금과 복지에서 차별적 격차가 존재하고 있다는 점
 - 이는 조선업 사내하청 노동자 또한 동일하며, 특히 조선업 사내하청 노동자의 업무가 사실상 전 업무 영역에서 직영 정규직과 동일한 업무를 담당하고 있다는 점에서 이러한 차별적인 격차에 대한 불만 요인이 큰 편
 - 특히 노동강도 및 시급을 기준으로 비교하면 사내하청 노동자들은 자신들이 더 많은 일을 하고 있기 때문에 노동강도가 훨씬 높은 편임에도 불구하고 상대적으로 시급이 더 낮다고 생각함. 그 결과 실제 노동강도에 따른 시급을 고려한다면 사내하청 노동자들이 더 큰 차별을 당하고 있다고 생각하고 있음
 - 또한 연말 경영성과급의 차등적인 지급과 기업차원에서 제공되는 복지에서의 소외에 대한 불만 요인이 큰 편
- 임금과 복지 차별의 문제점
 - 원청 및 1차 사내하청 업체들은 고기량의 숙련 노동자들을 확보하기 위해서 노력하고 있지만 적정 인력을 충분히 활용하지 못하고 있는 상황
 - 대부분의 조선업 사내하청 노동자들은 기존에 일하던 업체보다 조금 더 많은 시급을 주겠다고 하면 언제든지 옮겨다니고 있는 상황. 이러한 이유로 지역을 옮겨다니는 사내하청 노동자들도 상당수
 - 현대중공업 회사자료를 인용한 조사 결과를 보면 2005년도 원청의 평균근속년수는 18.2년인 반면, 사내하청 노동자들의 평균 근속년수는 1.6년에 불과
 - 여러 조선소들이 인력이 필요한 경우 이와 같은 방식으로 기능 인력을 확보하기

위해 노력하는 것으로 확인되고 있는데, 이와 같은 빈번한 이동성은 원청 입장에서 양질의 숙련 노동력을 확보하는데 어려움을 겪을 수밖에 없는 구조적인 문제로 이어질 수 있음

(4) 조선업종 사내하청 구조의 다단계화 : 물량팀의 확산과 구조화

- 제조업 부문의 사내하청 구조가 다단계화 현상이 조선업종의 경우에는 물량팀의 확산으로 드러나고 있는 상황
 - 파워공 등 선박 건조 업무 분야 중 일부 고속련 업무 분야를 중심으로 활용되어 왔던 물량팀 방식의 일당제 사내하청 활용 방식이 점차 확산되고 있는 상황
 - 현재는 일부 고속련 업무 분야를 넘어서 선박 건조 업무 전 분야로 물량팀이 확산되고 있을 뿐만 아니라, 활용 양상 또한 단기·일회성 하청에서 상시·고정적 재하청 양상도 나타나고 있음
 - 최근 조선산업 노동시장에서 주목할 점은 과거 소위 ‘돌발 작업’을 중심으로 한시적으로 활용하였던 물량팀이 일정 정도 상시화되고 있다는 점을 지적할 수 있음
 - 물량팀의 존재양상은 1) 2~3개 1차 하청업체와 초단기 돌발 작업을 맡아서 작업하는 팀과 2) 1년 정도의 기간 동안 사내하청업체-물량팀장 간의 계약 체결을 통해서 일정 기간 동안 고정적인 물량팀들이 존재. 면접조사에서 사내하청 업체당 최소 한 팀 정도의 물량팀의 경우는 상시적으로 활용하고 있는 것으로 조사됨⁴⁾
 - 두 가지 형태의 물량팀 모두 1차 사내하청 업체의 인력활용에서 고용의 유연성 확보를 위한 완충장치(buffer) 역할을 하고 있는 것으로 볼 수 있을 것이며, 이러한 양상은 조선산업 1차 및 2~3차 사내하청 노동시장에서 변화의 양상으로 지적할 수 있음
 - 물량팀의 문제점
 - 고용관계의 비공식화에 따른 최소한의 노동기본권 배제
 - 물량팀 사내하청 노동자는 기본적으로 개인 사업자 신분으로서 그에 따른 탈세 등의 문제점도 존재
 - 조선업종 건조, 발주 물량 변동에 따른 물량팀 내 사내하청 노동자 고용불안의
- 4) 현재는 1번 형태의 물량팀이 대부분을 차지하고 있으며, 2번 형태의 물량팀의 활용이 아직까지는 일반적인 형태는 아니라고 함.

상시화

- 물량 재하청에 따른 1차 사내하청 노동자와 물량팀 사내하청 노동자간 갈등 예상

(5) 산업안전 문제

○ 위험의 외주화(Risk-Outsourcing)에 따른 산업재해 빈발

- 사내하청 노동자가 담당하고 있는 업무는 대체로 원청이 기피하는 공정·업무인 경우가 다수로서 유해·위험 요인을 수반하고 있는 경우가 상당 수
- 2000년대 후반 이후 조선업에서 발생하는 산재 사망사고들의 경우 90% 이상이 사내하청 노동자인 것으로 나타나고 있음

○ 이러한 상황 하에서 사내하청 노동자에 대한 원청 사업장의 산업안전 문제에 대한 경시는 사내하청 노동자에 대한 산업안전 문제를 심화시키고 있는 상황

- 조선 사업장은 중후장대형 중량물을 취급할 뿐만 아니라, 용접, 도장 등 특수 물질 활용에 따른 각종 산업안전보건 상 문제가 상존
- 그럼에도 불구하고 원청 사업체의 사내하청 업체·노동자에 대한 산업안전상의 책임 소홀로 인한 산업재해가 빈번
 - 2000년대 이후 조선사업장 내 산재 사고의 대부분은 사내하청 노동자의 중대 재해인 경우가 대부분
 - 사내하청 노동자들이 산재사고를 당하는 경우에도 산재보험으로 처리하기 보다는 하청업체의 강압 등으로 인해서 ‘공상처리’를 하는 경우가 대부분인 것으로 나타남. 이러한 점에서 사내하청 노동자들은 산업안전 및 산재보험의 사각지대에 위치해 있다고 할 수 있음

(6) 사내하청 노동자 블랙리스트·출입증 문제

○ 사내하청 노동자에 대한 출입증 미발급 및 나아가 블랙리스트 등재를 통한 사내하청 노동자의 취업 기회 박탈

- 통상 사내하청 업체 간 과도한 노동자 이동을 억제하기 위해 업체 간 유사 자율 협정을 통해 일정 기간 이내 업체 이직 시 전산상의 출입증 미해제 방식으로 사내하청 노동자가 타사 신분으로 출입증 발급을 받지 못하도록 불이익 처분을 주고 있음
 - 사내하청 업체의 이러한 전산 출입증 미해제는 업체 입장에서는 인력 빼가기를 막기 위한 하나의 방편이라고 주장할 수 있으나 사실상 사내하청 노동자들의

취업의 자유를 방해하는 것으로 해석할 수 있음

- 사내하청 노동조합 조합원 및 노동조합 활동가에 대한 취업 방해 문제
 - 이와 같은 출입증 통제는 평상시에는 노동자들의 취업 이동의 자유를 제한하는 역할을 하고 있으며, 나아가 사내하청 노조결성 움직임이 나타나거나 노조에 가입한 노동자들에게는 출입증 발급 제한이 블랙리스트로 기능하면서 사내하청 노동자들의 노동3권에 대한 중대한 침해를 가하고 있음. 즉, 사내하청 노동자들이 헌법상의 권리인 취업의 자유를 정당하게 누리지 못하고, 원청 및 하청업체는 불법을 자행하고 있다고 할 수 있음
- 사내하청 노동자들에 대한 원청에서 포괄적인 관리
 - 사내하청 업체에서 일을 하는 노동자들에 대해서 현대중공업에서 사변을 부여하여 관리하고 있다고 하는데(X로 시작하는 사변 관리), 이러한 점은 원청에서 포괄적으로 사내하청 노동자들에 대해서도 사용자로서 권한을 행사하고 있다고 볼 수 있음
 - 사내하청 업체에서 작업복, 안전화 등을 지급할 때, 사내하청 노동자들에 대해서도 지급 여부를 기록하여 보관하고 있기 때문에 지난 해 한 업체에서 작업복을 받은 경우 올 해 다른 업체에서 요청을 하면 작년 지급 기록이 나타나 받지 못하는 경우들이 나타남
 - 이러한 점에서 출입증 관리 및 블랙리스트 존재를 통한 사내하청 노동자들에 대한 포괄적인 관리에 대해서 원청인 현대중공업 역시 일정 정도 책임을 면하기는 어려울 것으로 볼 수 있으며, 사내하청 노동조합 활동에 대한 방해가 단순히 하청업체 차원에서 이루어지고 있다고 보기 어려울 것임

(7) 정규직 노동자 및 노동조합의 사내하청에 대한 무관심

- 이원화된 조선산업 노동시장 내에서 폐쇄적으로 형성된 정규직(직영) 노동자 및 노동조합들은 사내하청 문제에 대해서 대체로 무관심하거나 방치하고 있음. 정규직 노동자들의 사내하청 노동자들에 대한 인식은 다음의 5가지로 요약할 수 있음.
 - 1) 하청노동 활용에 대한 (암묵적인) 묵인과 정규직 고용의 '완충장치'(buffer)로 인식
 - 2) 정규직 노조에서 직접 나서서 하청노동자들을 조직화하는 것에는 다소 부정적
 - 3) 대신 하청노동자들의 임금, 복지 등의 차별은 해소하는 정도의 지원활동
 - 4) 사업장 단위의 단일노조 결성, '1사1조직'에 대해서는 우려

- 5) 사내하청 (노동) 문제에 대해 개별 기업 단위 보다는 국가 단위에서 불공정 거래에 대한 규제 강화나 이를 위한 연대활동의 필요성에는 공감
- 사내하청 노동자들의 현황과 정규직 노동자들의 사내하청 노동에 대한 태도에 대한 해석을 통해 1) ‘고용의 외부화’를 매개로 한 조선자본의 노동자 분할지배 전략은 이미 정규직/사내하청의 구분을 넘어 현장단위에서 관찰되고 있으며, 이러한 과정에서 2) 사내하청 노동자들은 개별화-파편화되어 유체적인 노동시장에서 부유하며 이동하고 있으며, 3) 정규직 노동자와 노동조합의 경우에는 노동계급 전체의 이익을 대변하고자 하는 이해관계보다는 협소한 정규직 노동자들의 이해관계만을 대변하고자 하는 유인이 더 큰 행위동기로 작용하고 있다는 세 가지 점을 지적할 수 있음
- 이와 같은 정규직 노동자들의 인식 및 태도가 사내하청 문제 해결에 어려움을 주는 여러 요인 중에 한 가지 요인으로 작용하고 있는 상황.

(이 페이지 대신 색지 간지 삽입)

IV. 실태조사 결과 분석

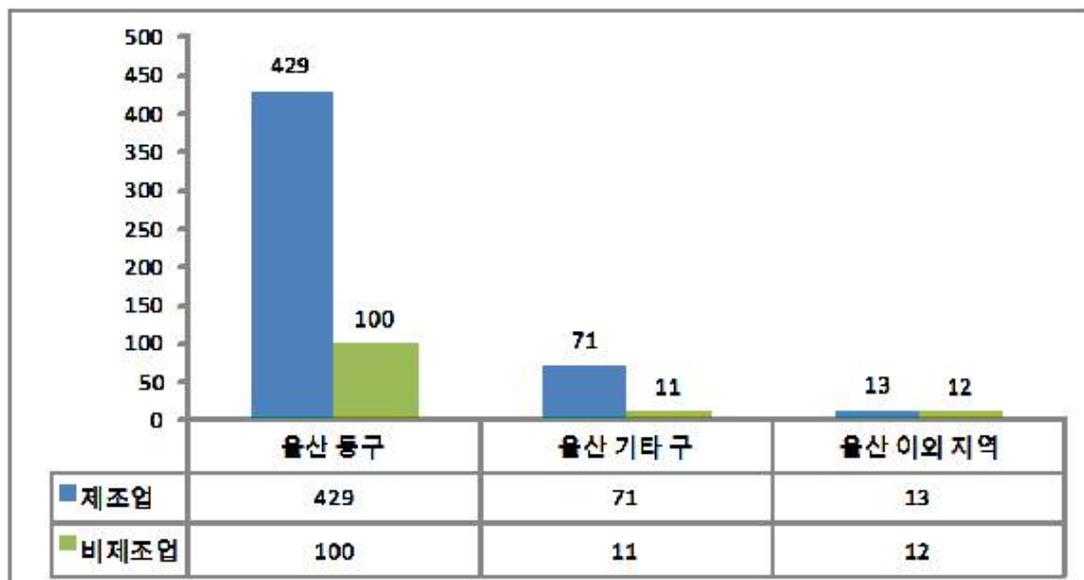
IV. 실태조사 결과 분석

1. 응답자 기본 현황

1) 설문 응답자 기본 현황

- 설문 응답현황은 제조업 사내하청 노동자는 524명이 응답했으며, 이 중 불성실하거나 중복된 2명을 제외한 522부를 분석에 활용하였고, 비제조업 노동자는 195명이 응답했으며, 이 중 불성실한 응답 1명을 제외한 194부를 분석에 활용하였으며 분석 작업은 통계 패키지 프로그램인 SPSS를 이용
- 거주지 현황을 확인한 결과 울산 동구 거주자가 제조업은 429명(83.6%), 비제조업은 200명(81.3%)로 대부분을 차지. 울산 이외 지역에 거주하면서 동구 지역의 업체에서 일을 하는 경우는 제조업 13명, 비제조업 12명으로 확인

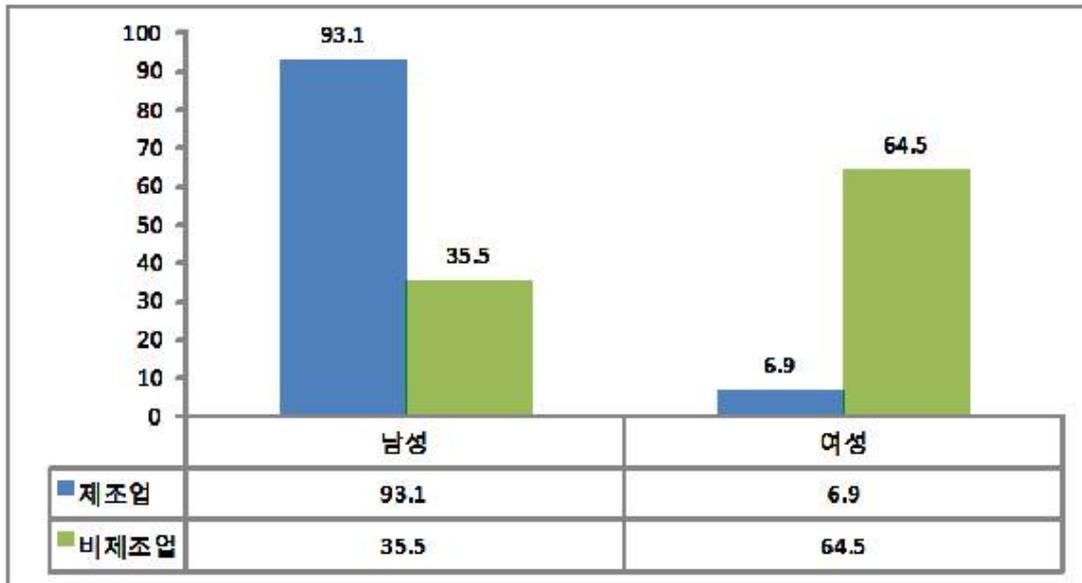
[그림 IV-1] 설문 응답자의 거주지 특성



울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

- 설문응답자의 성별은 제조업의 경우 남성이 484명(93.1%), 여성이 36명(6.9%). 이에 비해 비제조업은 여성이 98명(64.5%), 남성이 54명(35.5%)으로 비제조업의 경우 응답자 중 여성이 많은 비율을 차지

[그림 IV-2] 설문 응답자의 성별 특성



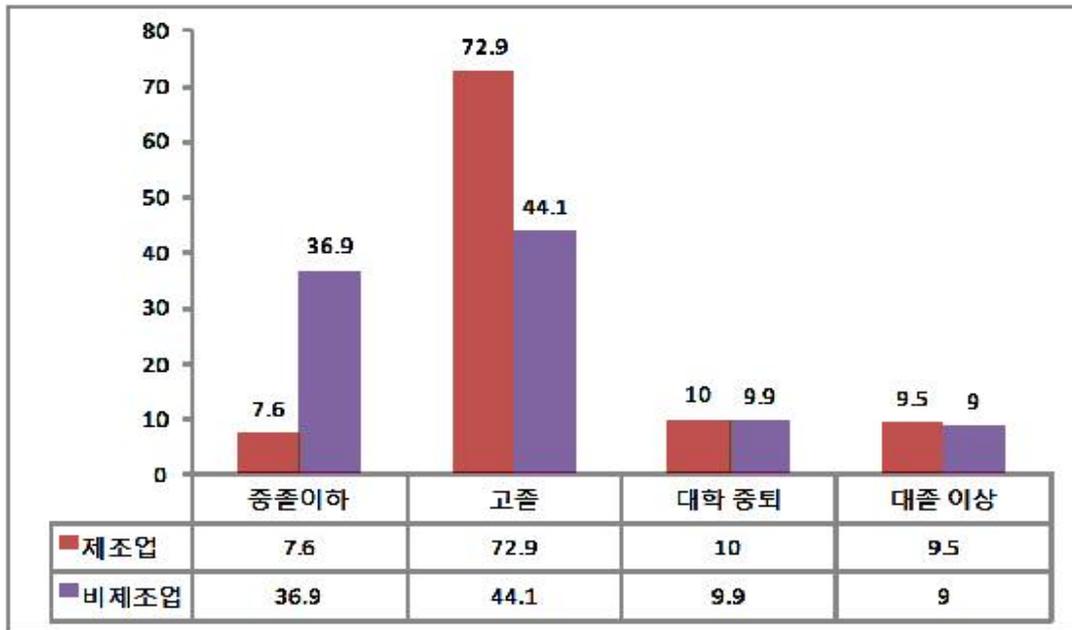
- 제조업 사내하청 노동자와 비제조업 노동자 모두 기혼이라고 응답한 비율이 높음. 그러나 제조업 사내하청 노동자는 미혼이 126명(24.6%)로 비제조업 종사자 18명(11.8%)에 비해 상대적으로 높게 나타남. 이에 비해 비제조업 종사자는 사별(7.9%)의 비율이 제조업 사내하청 노동자에 비해 높게 나타나고 있음

<표 IV-1> 설문 응답자 결혼 유무

	제조업		비제조업	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
결혼	373	72.9	115	75.7
미혼	126	24.6	18	11.8
별거이혼	10	2.0	7	4.6
사별	3	0.6	12	7.9
합계	512	100.0	152	100.0

- 학력 수준은 제조업 사내하청 노동자의 경우 고졸 344명(72.9%), 대학 중퇴 47명(10.1%) 순으로 응답함. 이에 비해 비제조업 종사자는 고졸이 49명(44.1%), 중졸이하가 41명(36.9%)로 응답해 비제조업 종사자들의 학력이 제조업 사내하청 노동자에 비해 낮게 나타나고 있음⁵⁾

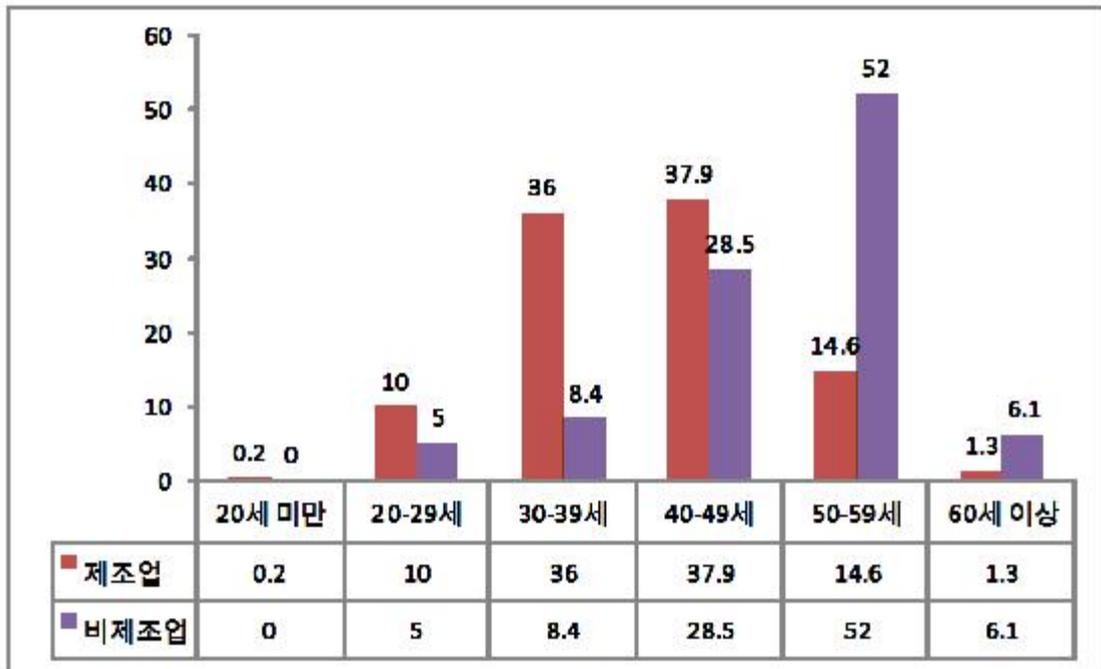
[그림 IV-3] 설문 응답자들의 학력 수준



- 설문응답자의 평균 연령은 제조업 사내하청 노동자의 경우 40세, 비제조업 노동자들은 49.3세로 나타남. 연령대 구간별로는 제조업의 경우 40대 198명(37.9%), 30대 188명(36%) 순으로 응답하고 있음에 비해 비제조업 종사자는 50대가 93명(52%)로 가장 많은 비율을 차지하고 있음. 즉, 비제조업 종사자들의 경우 상대적으로 중고령자 응답자가 많았음을 확인할 수 있음

5) 이는 제조업 사내하청 노동자들이 서비스업의 여성 중심인 비제조업 노동자들보다 상대적으로 연령대가 낮기 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있음.

[그림 IV-4] 설문 응답자의 연령대 분포



* 평균 연령 : 제조업-40.0세, 비제조업-49.3세

- 가족 중 주된 생계 책임은 제조업 사내하청 노동자와 비제조업 노동자 모두 본인이 책임지고 있다는 응답자의 빈도수가 가장 높게 나타남. 구체적으로 제조업의 경우 본인 책임은 457명(89.1%)이고 배우자인 경우는 31명(6.0%). 그러나 비제조업의 경우 본인 책임은 78명(66.1%)임에 비해 배우자가 책임지는 경우는 29명(24.6%)으로 나타나고 있는데, 이는 가족 생계에서 비제조업의 경우 여성이 상대적으로 많았기 때문에 본인 외의 배우자가 가족 경제의 주된 생계 책임을 지는 비율이 높게 나타나는 것으로 해석할 수 있음

<표 IV-2> 설문 응답자 가족 생계 책임자

	제조업		비제조업	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
본인	457	89.1	78	66.1
배우자	31	6.0	29	24.6
자녀	1	0.2	1	0.8
아버지	16	3.1	8	6.8
어머니	2	0.4	1	0.8
기타	6	1.2	1	0.8
합계	513	100.0	118	100.0

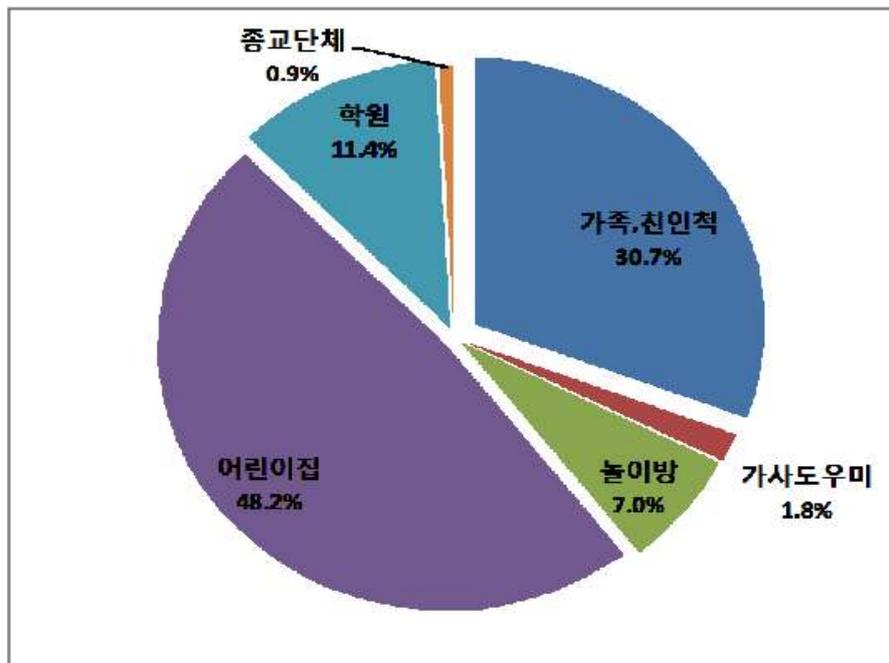
- 제조업 사내하청 노동자의 평균 동거 가족 수는 3인임에 비해 비제조업 종사자의 평균 동거 가족 수는 3.3인으로 나타남

<표 IV-3> 동거 가족수

		응답자수	최소값	최대값	평균
동거 가족 수(명)	제조업	510	1	8	3
	비제조업	139	1	6	3.3

- 비제조업에 비해 연령대가 낮은 제조업 노동자들에게는 미취학 자녀의 육아문제에 대한 질문. 질문 결과 제조업 종사자들의 미취학 자녀 돌봄은 어린이집 55명 (35.9%), 가족이나 친인척 35명(22.9%), 학원 13명(8.5%)의 순서로 나타나고 있음.

[그림 IV-5] 미취학 아동 돌봄 현황_제조업



- 함께 사는 가족 중 본인 외의 가족 소득이 있는 경우를 질문한 결과 제조업의 경우 1명임에 비해 비제조업의 경우 1.4명으로 나타나 비제조업이 약간 높게 나타나고 있음.

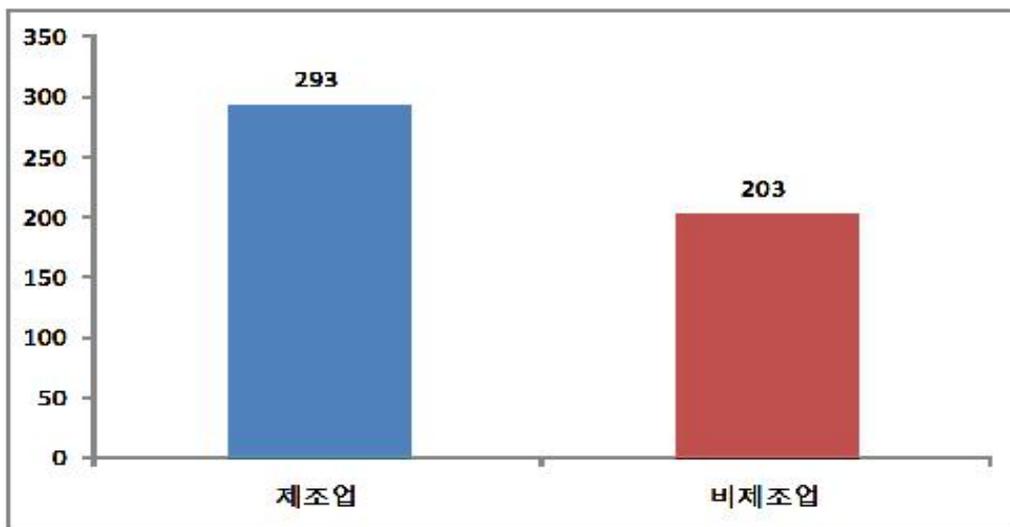
<표 IV-4> 가구 소득자 및 가구 소득 현황

구분		응답자수	최소값	최대값	평균
본인 외 가족소득자(명)	제조업	347	0	6	1
	비제조업	116	0	4	1.4

- 그러나 가구의 월평균 소득은 제조업 사내하청 노동자는 평균 293만원임에 비해 비제조업 종사자는 203만원으로 비제조업 노동자들의 경우 본인 외 가족 소득자가 제조업에 비해 많음에도 불구하고 낮은 가구 소득을 나타냄.
- 이는 비제조업 노동자 본인과 본인 외 소득자의 소득이 제조업 사내하청 노동자보다 낮음을 유추할 수 있음. 즉, 울산 동구 내에서 제조업 노동자들과 비제조업(주로 서비스업) 노동자들간 임금격차가 상당히 크다는 점을 확인할 수 있음.

[그림 IV-6] 월평균 가구소득

(단위 : 만원)



2) 심층 면접 응답자 특성

- 심층면접 사내하청 노동자 선정 기준은 연령별로 만 40세 이상과 이하, 직무별로 용접, 도장, 사상, 취부, 조선업 근속 경력 5년 이상과 이하로 나누어 선정함.
- 선정 기준에 따라 최종적으로 선정되어 실시한 심층면접 사례자의 주요 경력 특성은 첫째, 타 지역 타 직무에서 전환한 형태가 많음
둘째, 10년 이상 경력자의 경우 사내하청 업체를 변경해 현대중공업 내에서 지속적으로 근무를 하고 있음

셋째, 10년 이하 경력자의 경우 현대중공업 교육원에서 교육을 받은 후 현대중공업 내 사내하청 업체에 배치되어 관련 직무를 수행하는 관행이 나타남

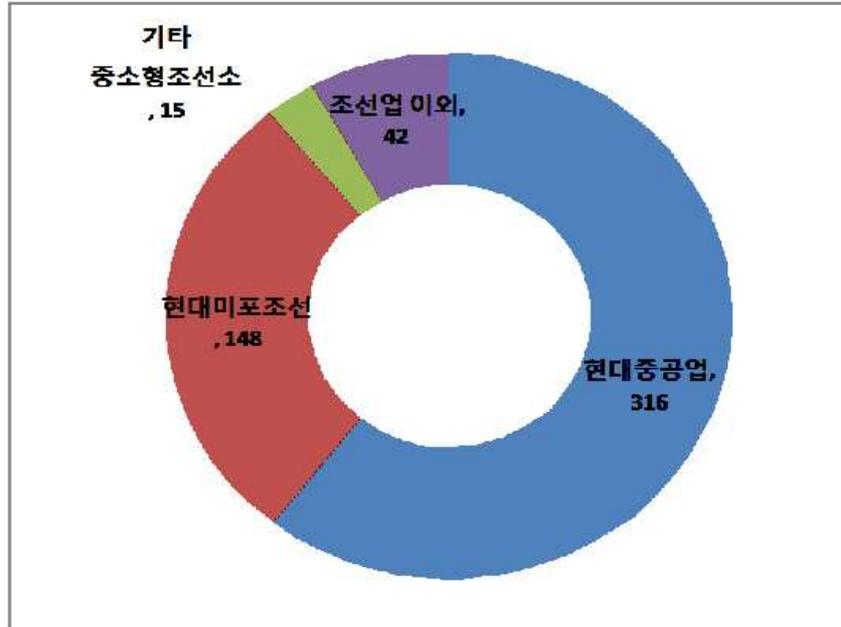
<표 IV-5> 심층 면접자 특성

구분	직무	연령	사내하청 경력	경 력 특 성
사례 1	용접	40대 후반	약 14년	-타사 관련 직무 경력 12년을 합하면 관련 직무 26년 경력. -87년부터 울산지역에서 관련 직무에 사내하청 형태로 일함
사례 2	용접	40대 초반	약 10년	-타 지역 자동차 사업체 종사, IMF이후 울산 동구로 이주하여 사내하청 근로
사례 3	용접	40대 중반	약 10년	-타지역 타직무 정규직으로 종사. 울산 이주 후 사내하청 사상업무에서 용접업무로 직무 직무전환
사례 4	용접	40대 초반	약 5년	-타 지역에서 사무직으로 종사 후 이주
사례 5	사상	40대 초반	약 6년	-현대 미포조선 사내하청 경력을 합하면 전체 직무경력이 약 13~14년
사례 6	사상	40대 중반	약 10년	-사내하청 내 물량팀을 구성하여 관련 직무 수행.
사례 7	사상	50대 중반	약 10년	-타 지역 타사업장 관리직 정규직 근무 경력. 87년 이후 하청으로 전환
사례 8	사상	20대 후반	약 3개월	-타 지역 타 업종 사내하청 생산직
사례 9	취부	40대 초반	약 6년	-타 지역 자영업에서 전환. 교육원에서 취부와 용접 기술을 배운 후 사내하청으로 배치

2. 사업장 현황

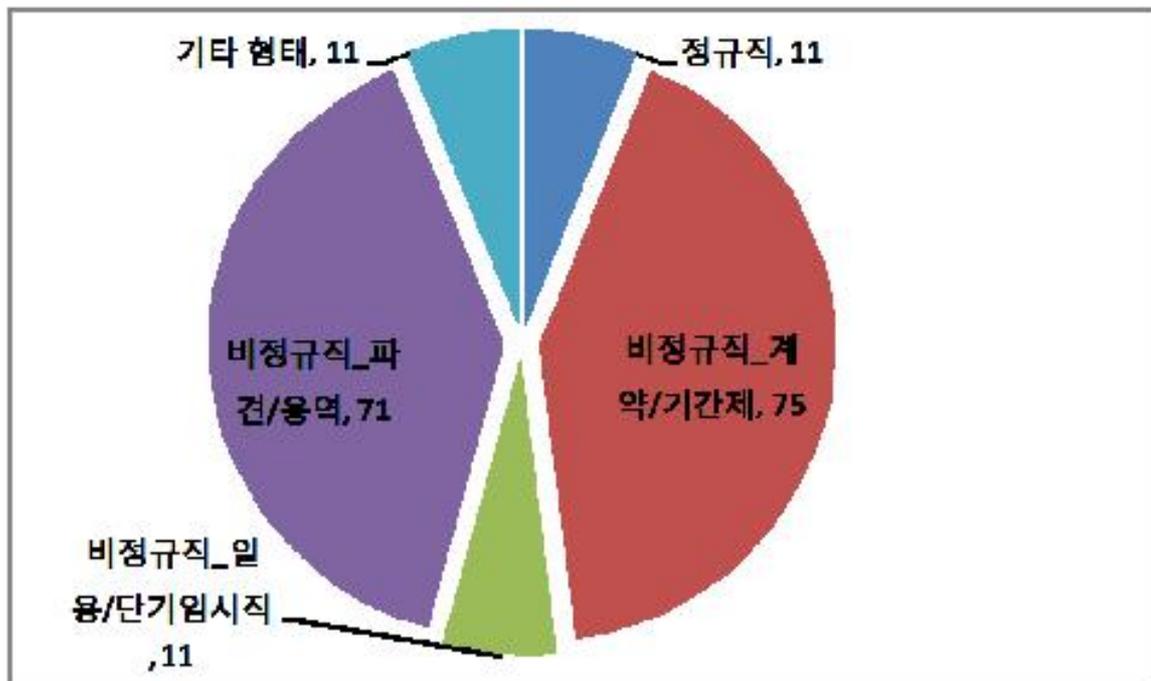
- 제조업 사내하청 노동자에게 현재 일을 하고 있는 사업장을 질문한 결과 울산 동구에 위치한 현대중공업 316명(60.7%), 현대미포조선 148명(28.4%)으로 두 업체에서 사내하청으로 일을 하는 경우가 89.1%로 대부분을 차지. 기타 중소형 조선소에서 일하는 경우는 15명, 조선업 이외의 사업장에서 일을 하는 경우는 42명이었음

[그림 IV-7] 사내하청 노동자들의 원청회사 현황



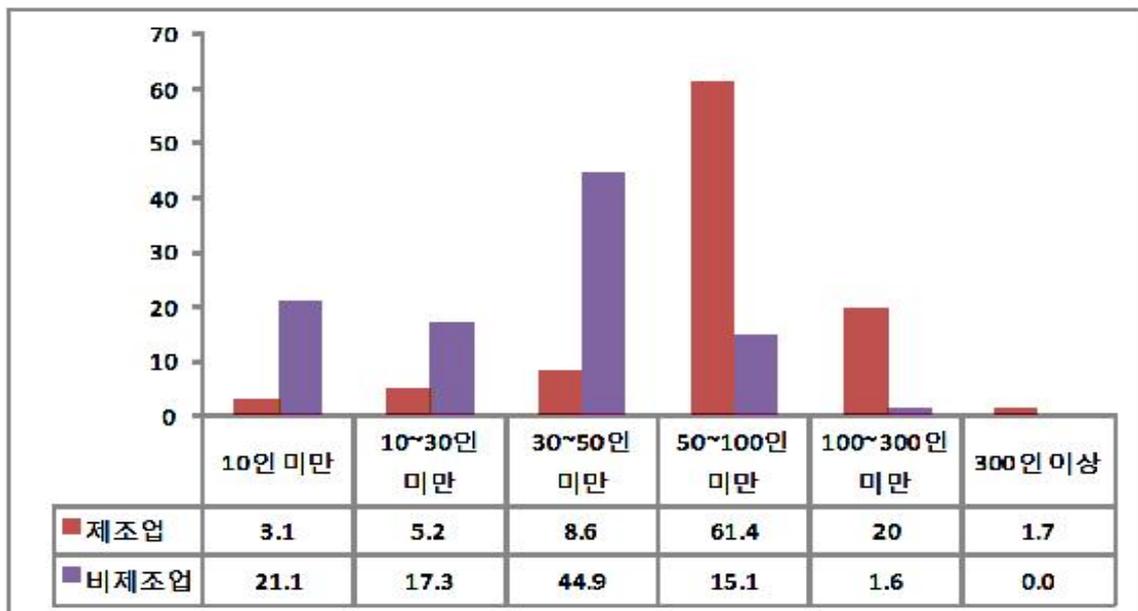
- 비제조업 노동자들의 고용형태는 계약직/기간제가 75명(41.9%), 파견/용역이 71명(39.7)으로, 비정규직이라는 응답자가 90%에 육박하는 것으로 나타나고 있음. 그 밖에 중소기업 정규직이 9명(5%), 자영업자 6명(3.4%)로 나타나고 있음

[그림 IV-8] 고용형태 현황_비제조업



- 응답자들의 사업체 규모는 제조업의 경우 50~100인 미만인 320명(61.4%), 100~300인 미만 (20.0%)의 순서로 나타나고 있음. 이는 조선소 사내하청 업체들이 대부분 50~150여명 수준에서 운영되고 있기 때문인 것으로 추정. 반면 비제조업의 경우에는 30~50인 미만이 83명(44.9%)로 가장 많았으며, 다음으로 10인 미만 (39명, 21.1%), 10~30인 미만(32명, 17.3%)로 나타나고 있어서 제조업에 비해서 상대적으로 중소형 서비스업종에 종사하고 있음을 확인할 수 있음

[그림 IV-9] 응답자들의 회사 규모 현황



- 이번 조사에 응답한 제조업 사내하청 노동자들의 경우 앞서 살펴본 바와 같이 90%이상이 조선소에서 근무하고 있기에 이들의 담당 업무를 질문한 결과 용접이 191명(36.7%)로 가장 많았으며, 다음으로 취부(84명, 16.2%), 사상(75명, 14.4%)로 나타나고 있음. 조선소 사내하청 노동자들의 경우 용접, 취부, 사상 직종에 상당수가 종사하고 있음을 확인⁶⁾

6) 기타 업무를 하고 있다는 응답자들이 80명(15.4%)로 나타나고 있는데, 이들의 경우 조선소 근무자들도 있지만 조선소 이외의 업종에서 일을 하고 있는 사람들이 많기 때문에 나타난 결과임.

<표 IV-6> 담당 업무_제조업

	인원수	퍼센트		인원수	퍼센트
용접	191	36.7	소지	11	2.1
취부	84	16.2	족장	19	3.7
절단	3	0.6	전장	8	1.5
사상	75	14.4	계장	3	0.6
철의장	5	1.0	지게차_운반	17	3.3
배관	24	4.6	기타	80	15.4
합계	520	100.0			

- 조선소 사내하청 노동자들의 경우, 조선소 일감에 따라서 또는 보다 높은 임금을 받기 위해서 조선소나 지역을 이동하는 경우들이 빈번한 것으로 알려져 있음. 이를 확인하기 위해서 지역별 조선소 근무 경험을 질문한 결과 울산 동구 거주자들의 경우에는 울산에서만 조선소 일을 한 경우가 293명(76.1%)로 3/4 이상이 울산 내 조선소에서만 일을 한 것으로 나타나고 있음. 울산 기타 지역에 거주하는 경우에도 울산에서만 일을 한 경우가 74.6%로 비슷하게 나타나고 있으나, 울산 이외 지역에 거주하는 사내하청 노동자들의 경우 사례수는 상대적으로 적지만 울산 이내가 7명(53.8%)으로 절반이 조금 넘었으며, 다른 지역에서 일을 한 경험이 있다는 응답자들이 46% 정도로 나타남
- 울산 지역의 경우 부산이나 거제/통영과 비교했을 때 상대적으로 조선산업 하청 노동자들의 이동성은 상대적으로 낮은 것으로 확인

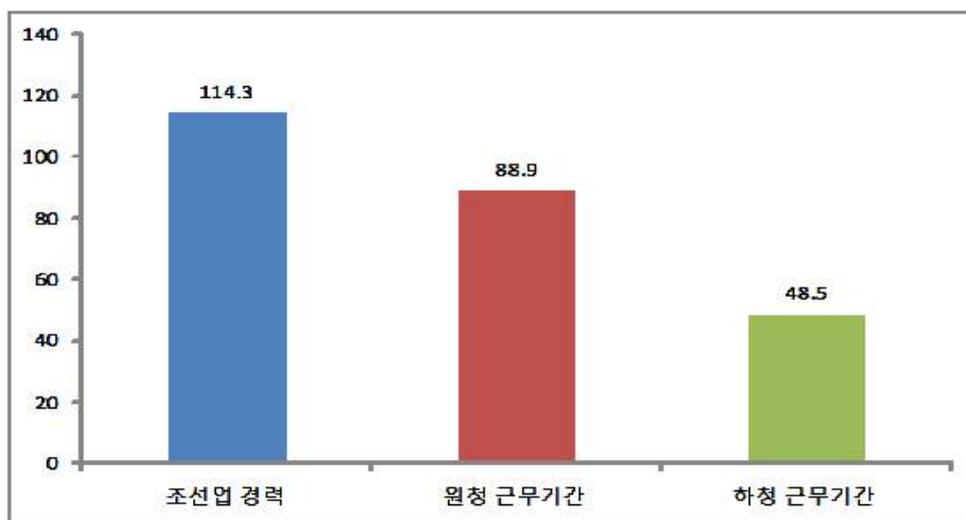
<표 IV-7> 사내하청 노동자들의 거주지와 지역 이동 정도

구분	울산	부산	거제/ 통영	목포	이외 지역	두 지역 이상	전체
울산 동구	293	14	27	5	14	32	385
	76.1%	3.6%	7.0%	1.3%	3.6%	8.3%	100.0%
울산 기타 구	47	3	7	0	2	4	63
	74.6%	4.8%	11.1%	0.0%	3.2%	6.3%	100.0%
울산 이외지역	7	0	1	2	1	2	13
	53.8%	0.0%	7.7%	15.4%	7.7%	15.4%	100.0%
전체	347	17	35	7	17	38	461
	75.3%	3.7%	7.6%	1.5%	3.7%	8.2%	100.0%

IV. 실태조사 결과 분석

- 조선소 사내하청 노동자들의 근무기간에 대해 질문한 결과 총 경력기간과 원청 회사의 근무기간, 하청회사에서의 근무기간은 점점 줄어들고 있는 것으로 나타남. 평균기간은 각각 114.3개월, 88.9개월, 48.5개월로 나타나고 있음. 원청에서는 상대적으로 오랜 기간 동안 하지만 하청업체를 바꿔서 일을 하고 있음을 확인
- 2005년 현대중공업의 자체 조사 자료에 의하면 사내하청 노동자들의 업체별 평균 근속기간은 1.3년으로 나타났는데, 이 번 조사에서는 약 4년 정도로 나타나고 있음. 하청업체를 옮기면서 계속 원청(현대중공업/현대미포조선)업체에서 일을 하고 있는 기간을 고려하면 7년 4개월 정도로 더 길게 나타나고 있음. 이와 같은 사내하청 노동자들의 하청업체 근속기간 및 원청업체 근속기간의 증가에 대해서는 1차 하청의 경우 점차 하청업체 내에서 상대적으로 안정적인 고용형태로 전환되고 있으며, 완충장치 역할은 2-3차 사내하청인 물량팀이 하고 있기 때문이라는 추정을 할 수 있음. 실제 이번 실태조사에서 물량팀에서 일을 하고 있다고 대답한 노동자는 현재의 일감이 줄어들 경우에 인원 정리의 순서가 ‘물량팀→1차 사내하청’이 당연한 것이라고 말하고 있음. 즉 현재 조선사업장 운영을 위해 최소한으로 필요한 인원이 정규직(직영) 노동자수가 아니라 1차 사내하청 까지 포함한 인력이기 때문에 1차 사내하청의 경우에도 어느 정도 고용이 보장되고 있는 것으로 해석할 수 있음. 이는 앞서 조선산업 사내하청 실태부문에서 언급한 바와 같이 한국의 조선소 생산의 주역이 사내하청이 되면서, 즉 조선소 내에서 하청 인력이 차지하는 비중 및 담당하는 역할이 압도적으로 커지면서 하청부문에서도 역설적으로 고용지속 기간이 점차 늘어나고 있는 것으로 볼 수 있음

[그림 IV-10] 응답자들의 평균 경력 기간_제조업 (단위 : 개월)



- 조선업종 총 근로기간의 경우에는 5~10년 이하가 154명(33.0%)로 가장 많았으며, 10~15년 이하가 106명(22.7%)로 그 다음으로 나타남. 반면 원청회사의 근로기간은 5~10년 이하가 130명으로 가장 많았으나, 그 다음은 3년 이하가 91명(23.7%)로 나타남. 현재 일하고 있는 하청회사에서의 근로기간은 3년 이하가 261명(50.3%)로 절반을 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 다음으로 3~5년 이하(124명, 23.9%), 5~10년 이하(108명, 20.8%) 순서로 나타남. 이를 통해 사내하청 노동자들은 조선업종 일을 하는 동안 원청업체 및 하청업체들을 옮겨 다니며 일을 하고 있음을 확인할 수 있으며, 특히 하청업체의 근무기간은 3년 이하가 절반 정도로 하청업체 내에서는 비교적 단기간 근무를 하고 있음을 확인

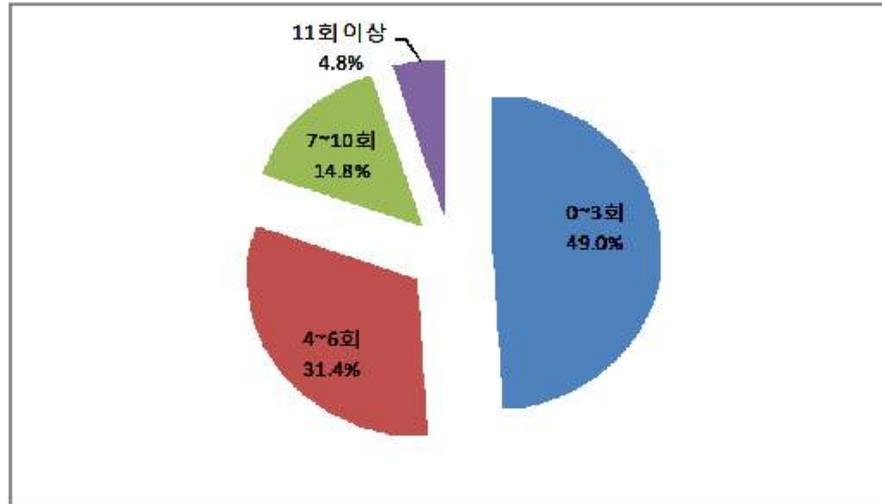
<표 IV-8> 경력 및 근로기간_제조업

	총 경력기간		원청 근무기간		하청 근무기간	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
3년 이하	70	15.0	91	23.7	261	50.3
3~5년 이하	70	15.0	77	20.1	124	23.9
5~10년 이하	154	33.0	130	33.9	108	20.8
10~15년 이하	106	22.7	61	15.9	15	2.9
15~20년 이하	45	9.6	20	5.2	10	1.9
20년 초과	22	4.7	5	1.3	1	0.2
합계	467	100.0	384	100.0	519	100.0

- 사내하청 노동자들의 경력 및 근속년수와 함께 사내하청 노동자들의 하청업체 이직 횟수를 질문한 결과 0~3회가 212명(49.0%)로 가장 많았으며⁷⁾, 다음으로 4~6회가 136명(31.4%), 7~10회 64명(14.8%)이었으며, 11회 이상 이직했다고 응답한 사내하청 노동자도 21명(4.8%)로 나타남. 사내하청 노동자들은 평균 5회 정도 하청업체들을 옮겨 다니면서 일을 하고 있는 것으로 나타나고 있으며, 사내하청 노동자들의 이와 같은 잦은 이동은 조선소가 제조업 일자리의 중심인 울산 동구 지역 제조업 노동시장의 특징이라고 할 수 있을 것임

7) 참고로 이직 횟수가 0회라고 응답한 사내하청 노동자는 44명(8.4%)였음.

[그림 IV-11] 하청업체 이직 횟수_제조업



- 비제조업 노동자들의 총 경력기간은 평균 6.09년, 현재 직장에서의 근로기간은 50.2개월로 사내하청 노동자들에 비해서 상대적으로 짧게 나타남. 또한 총 경력 기간과 현재 직장에서의 근로기간의 차이도 사내하청 노동자들보다 상대적으로 짧음. 총 경력과 현 직장 근로기간 모두 3년 이하가 67명(38.7%), 65명(48.5%)로 가장 많은 수를 차지하고 있음

<표 IV-9> 경력 및 근로기간_비제조업

	총 경력기간		현 직장 근로기간	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
3년 이하	67	38.7	65	48.5
3~5년 이하	31	17.9	28	20.9
5~10년 이하	51	29.5	37	27.6
10~15년 이하	18	10.4	3	2.2
15~20년 이하	2	1.2	0	0
20년 초과	4	2.3	1	0.7
합계	173	100.0	134	100.0
평균	6.09년		50.2개월	

3. 임금 및 근로조건

1) 계약관련

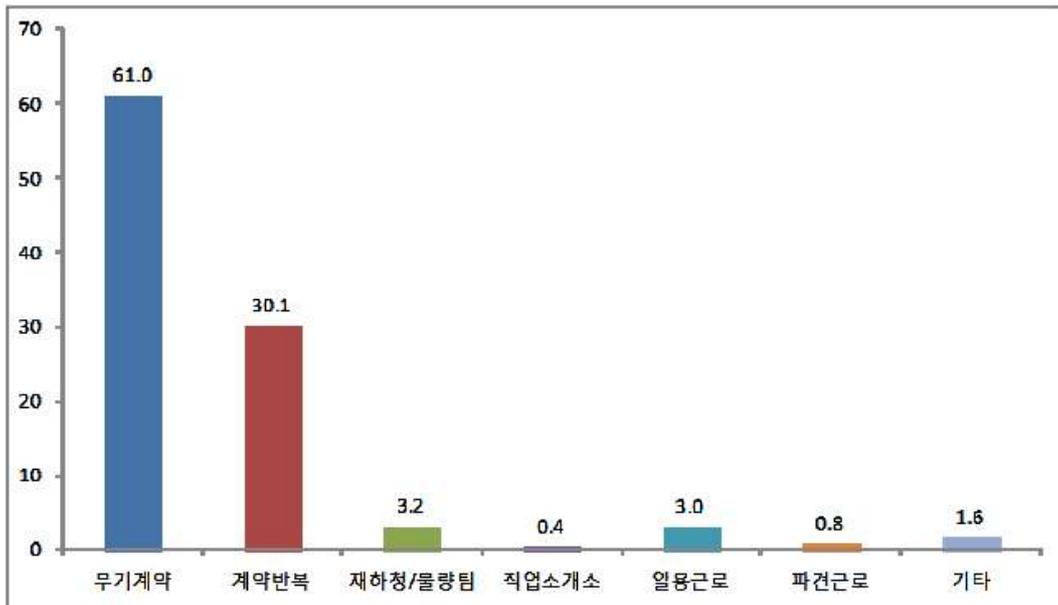
- 제조업 사내하청 노동자들의 계약 관행들을 살펴보면 우선 하청업체와 계약 체결시 근로계약서 작성과 관련해서 ‘회사에서 작성한 문서에 서명만 했다’는 응답이 352명(68.1%)로 2/3를 넘는 것으로 나타났으며, ‘문서를 직접 보고 읽으면서 작성했다’는 응답은 83명(16.1%)에 불과함. 더욱이 ‘구체적인 계약이 없었다’거나 (55명, 10.6%) ‘구두로 통보’만 받은 경우도 상당수여서(27명, 5.2%) 아직까지도 사내하청 노동자들의 고용계약 관행은 형식적이거나 제대로 이루어지고 있지 않음을 확인

<표 IV-10> 계약서 작성여부_제조업

	인원수	퍼센트
문서를 직접 보고 읽으면서 작성했다	83	16.1
회사에서 작성한 문서에 서명만 했다	352	68.1
구두로 통보만 받았다	27	5.2
구체적인 계약이 없었다	55	10.6
합계	517	100.0

- 이러한 점은 취업규칙에서도 드러나고 있음. 근로기준법 14조에 의하면 취업규칙은 “근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야” 함에도 사례조사 결과에 의하면, 취업규칙을 본 적이 없다는 응답이 대다수.
- 다음으로 사내하청 노동자들의 고용계약 방식을 질문한 결과 무기계약이라는 응답이 306명(61.0%)로 가장 많았음. 이는 1차 사내하청업체에서 일을 하는 경우에는 대체로 무기계약직으로 계약을 체결하고 있음을 확인. 다음으로 단기 계약을 반복한다는 응답이 151명(30.1%)이며, 재하청/물량팀과 일용직(일당직)은 각각 16명(3.2%), 15명(3.0%)로 나타나고 있음. 이번 조사에서는 물량팀이나 일당제로 일하는 경우는 상대적으로 적은 것으로 나타남

[그림 IV-12] 업체와의 고용계약 방식_제조업



- 계약기간을 정해서 반복계약을 한다고 응답한 제조업 사내하청 노동자들에게 계약기간을 질문한 결과 계약기간 1년이라는 응답이 139명(90.3%)으로 절대다수였으며, 2년이라는 응답은 13명(8.4%)로 나타났으며, 특이하게 1개월, 8개월이라는 응답이 있었음. 이를 통해 사내하청 노동자들은 대체로 1차 하청업체와 무기계약직으로 근로계약을 체결하거나 1년 단위 계약직으로 일을 하고 있음을 확인⁸⁾

<표 IV-11> 사내하청업체와의 계약 기간_제조업

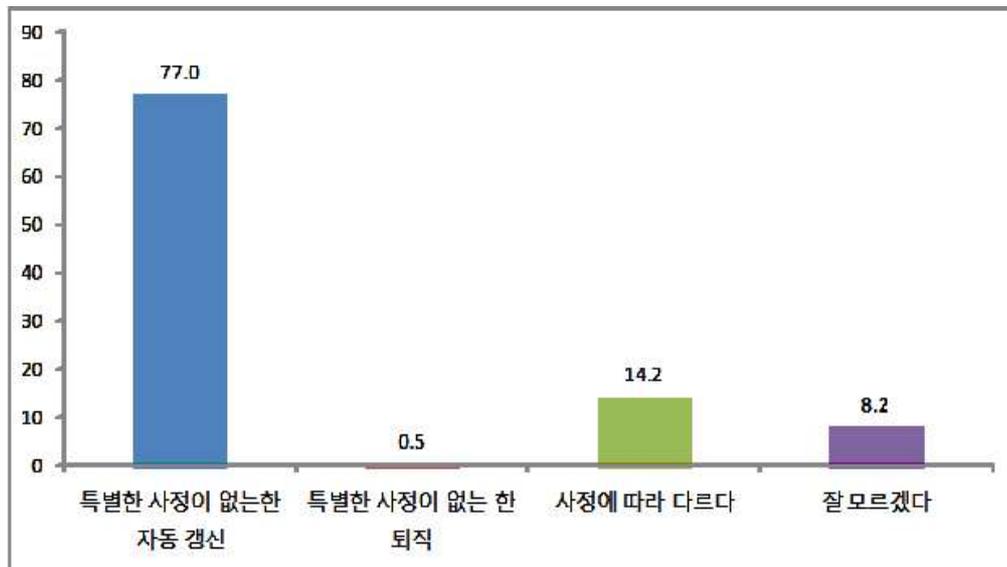
	인원수	퍼센트
1개월	1	0.6
8개월	1	0.6
1년	139	90.3
2년	13	8.4
합계	154	100.0

- 반복계약을 체결하는 사내하청 노동자들의 경우 계약기간이 끝나는 경우 재계약 여부에 대해 질문한 결과(183명 응답) ‘특별한 사정이 없는 한 자동 갱신된다’는

8) 직업소개소를 통해 하청업체에서 일을 한다고 한 응답자 2명은 2년 단위로 계약을 체결한다고 응답하여 소개소를 통한 알선의 특성을 이후에 확인할 필요성이 제기됨.

응답이 141명(77.0%)으로 가장 많았으며 ‘사정에 따라 다르다’ 26명(14.2%), ‘잘 모르겠다’ 15명(8.2%)으로 나타남. 이러한 응답결과를 통해 사내하청업체는 상시적으로 필요한 인력을 반복계약을 통해 활용하고 있다는 점과 해고의 유연함을 확보하기 위해서 사내하청 노동자들을 계약직으로 활용하고 있음을 확인. 이처럼 잦은 반복계약은 사내하청 노동자들 입장에서는 고용불안으로 이어질 수 있음

[그림 IV-13] 계약 종료시 재계약 여부_제조업



- 사내하청 업체에서 반복계약 횟수를 질문한 결과 1회 62명(40.5%), 2회 31명(20.3%), 3회 18명(11.8%)의 순으로 나타나고 있음. 그리고 5회 이상 반복계약을 한 하청노동자수는 17명이었음. 이를 통해 계약직으로 일을 하는 사내하청 노동자들은 반복계약을 통해서 일을 하더라도 한 업체에서 장기간 일을 하고 있지는 않다는 사실을 확인

<표 IV-12> 사내하청업체와 반복계약 횟수_제조업

	인원수	퍼센트		인원수	퍼센트
0회	14	9.2	6회	2	1.3
1회	62	40.5	7회	4	2.6
2회	31	20.3	8회	1	0.7
3회	18	11.8	10회	1	0.7
4회	11	7.2	15회	1	0.7
5회	8	5.2	합계	153	100.0

- 그리고 사내하청업체-사내하청노동자와의 계약관계 뿐 아니라 원청업체-사내하청업체의 계약에 따른 고용변화에 대해서 질문을 했는데, ‘잘 모르겠다’는 응답이 189명(36.3%)로 가장 많았음. 잘 모르겠다는 응답을 제외하고는 사내하청업체가 도급계약이 종료되더라도 ‘동일한 원청업체 내에서 다른 사내하청업체로 옮겨서 일을 한다’는 응답이 172명(33.0%)로 가장 많았으며, ‘잠시 쉬었다가 다른 업체로 옮겨서 일을 한다’는 응답이 74명(14.2%), ‘대부분 일자리를 잃게 된다’는 응답이 49명(9.4%) 순으로 나타남

<표 IV-13> 하청업체 도급계약 만료시 일자리 지속여부_제조업

	인원수	퍼센트
새로운 사내하청업체로 옮겨서 같은 사업장에서 계속 일한다	172	33.0
다른 사업장과 계약을 맺어서 일을 계속 한다	37	7.1
잠시 일을 못하다가 다른 곳으로 옮겨서 일을 한다	74	14.2
대부분 일자리를 잃는다	49	9.4
잘 모르겠다	189	36.3
합계	521	100.0

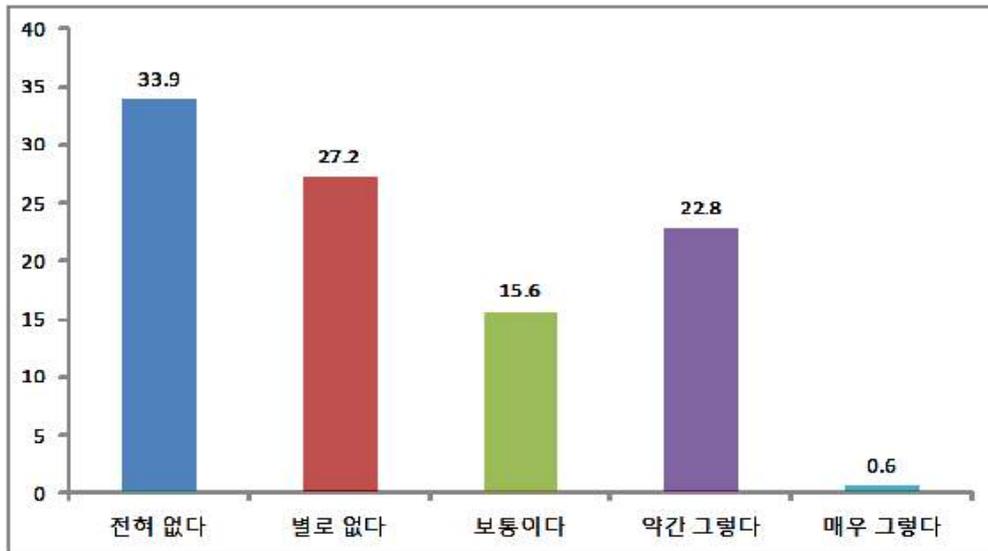
- 비제조업에서 종사하는 노동자들의 경우 지난 1년 동안의 이직 경험을 질문한 결과 이직 경험이 없다는 응답이 156명(84.3%)로 대다수인 것으로 나타남

<표 IV-14> 이직 경험_비제조업

	인원수	퍼센트
있다	29	15.7
없다	156	84.3
합계	185	100.0

- 비제조업 노동자들의 향후 이직 계획에 대한 질문에 대해서도 전혀 없다가 61명(33.9%), 별로 없다가 49명(27.2%)로 이직하지 않고 현재의 일자리에서 계속 일을 할 생각이 있는 노동자들이 60% 정도임. 반면 이직을 고려하는 경우는 42명(23.4%)로 상대적으로 적은 것으로 나타남. 이러한 결과를 통해 비제조업 노동자들의 경우 현재의 일자리에서 안정적으로 일을 하고 싶어하는 경향이 크며, 향후 고용안정을 유도할 수 있는 방안이 필요할 것으로 해석할 수 있음

[그림 IV-14] 이직 계획 여부_비제조업



2) 근로시간

- 주당 근로시간을 질문한 결과 제조업 사내하청 노동자들은 평균 54.106시간, 비제조업 노동자들은 평균 41.31시간으로 나타나 제조업 노동자들의 주당 근로시간이 월등하게 긴 것으로 나타나고 있음. 특히 사내하청 노동자들의 경우 주당 평균 연장근로가 11.71시간으로 법적으로 허용되는 주당 12시간의 연장근로 시간을 거의 다 채우고 있는 것으로 나타남. 또한 휴일 근무일수도 평균 4.04일로 주5일제 토-일 휴무 중에서 매주 하루는 일을 하고 있는 것으로 확인⁹⁾

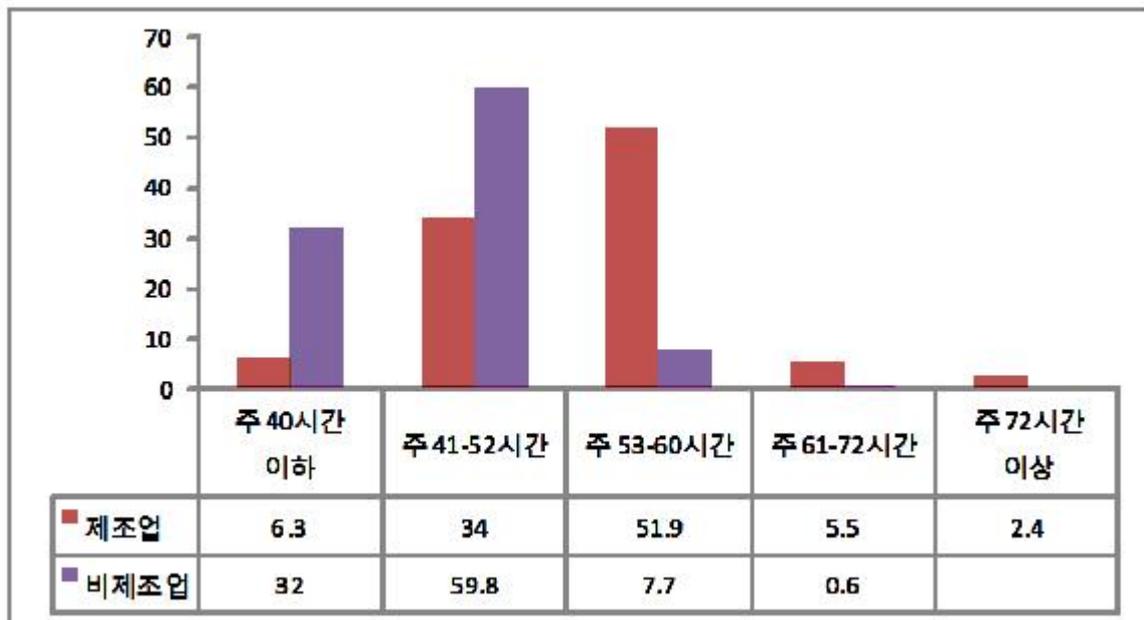
<표 IV-15> 주당 근로시간 및 연장근로, 휴일 관련

		응답자수	최소값	최대값	평균	표준편차
제조업	주당 근로시간	509	20.0	84.0	54.106	7.4473
	월_휴일	518	0	9	4.04	1.518
	주당 연장근로	501	0	40	11.71	6.138
비제조업	주당 근로시간	169	8	67	41.31	15.543

9) 면접조사에서 조선소 사내하청 노동자들의 경우 거의 대부분 토요일은 오후 5시까지 일을 하고 있었으며, 일요일은 아주 특별한 경우가 아니면 일을 하지 않음. 돈을 더 벌기 위해서 토요일에는 일을 하는 경우가 많았지만 일요일에는 대체로 쉬고 싶어 하고 있었음.

- 주당 근로시간을 구간별로 살펴보면 제조업과 비제조업에서 뚜렷한 차이를 확인할 수 있는데, 제조업의 경우에는 법적으로 허용되는 연장근로 주 12시간을 상회하는 주 53~60시간을 일한다는 응답자가 264명으로 응답자의 절반을 상회하는 반면, 비제조업에서는 주 41~52시간 일한다는 응답자가 101명으로 응답자의 59.8%를 차지. 또한 제조업에서는 주 61시간 이상의 장시간 초과노동을 한다는 응답자도 8% 수준이었지만 비제조업에서는 단 1명에 불과함. 주 40시간 이하로 일을 한다는 응답자는 제조업에서는 32명(6.4%), 비제조업에서는 54명(32.0%)로 비제조업 노동자들의 경우 단시간 근무자들도 많이 분포하고 있음을 확인
- 근로기준법 상으로 허용되는 주당 근로시간은 52시간을 초과할 수 없음에도 불구하고 제조업 사내하청 노동자들의 경우 법적 허용 시간 이상의 장시간 노동자가 60% 정도로 나타나고 있음. 이와 같은 장시간 초과노동은 ‘일-가정의 양립’에 심각한 저해를 가져와 지역 사회 내 가정의 불화를 야기할 수 있을 것이므로 지역적 차원에서도 규제 방안을 고민할 필요가 있음

[그림 IV-15] 제조업과 비제조업의 주당 근로시간(구간별) (단위 : %)



- 제조업 노동자들의 휴일 근무일수는 4일과 3일이 각각 174명(33.6%), 102명(19.7%)로 가장 많음. 하지만 8~9일을 일한다고 응답하여 하루도 쉬지 않고

일을 하고 있는 노동자들도 22명이나 있음

<표 IV-16> 휴일날 근무일수_제조업

	인원수	퍼센트		인원수	퍼센트
0일	2	0.4	6일	39	7.5
1일	10	1.9	7일	11	2.1
2일	65	12.5	8일	21	4.1
3일	102	19.7	9일	1	0.2
4일	174	33.6	합계	518	100.0
5일	93	18.0			

- 법적으로 허용된 주당 연장근로시간은 12시간임. 연장근로와 관련된 근로기준법을 위반하고 있지 않는 노동자들이 334명(66.7%)로 2/3였지만, 나머지 1/3에 해당하는 사내하청 노동자들은 법을 위반하면서 연장근로를 하고 있는 것으로 확인됨

<표 IV-17> 주당 연장근로시간(구간별)_제조업

	인원수	퍼센트
주 12시간 이하	334	66.7
주 13~20시간	141	28.1
주 21~30시간	20	4.0
주 31시간 이상	6	1.2
합계	501	100.0

3) 임금관련

- 이번 설문조사 대상자들에게 월평균임금(수당 및 상여금 포함)을 질문한 결과 제조업은 평균 251.79만원, 비제조업은 평균 140.78만원으로 제조업 노동자들의 평균임금이 110만원 정도 높은 것으로 확인¹⁰⁾. 제조업 노동자들의 경우 연간 상여금과 성과급에 대해서도 질문했는데, 상여금을 받는 사람은 총 111명이었으며, 이들의 평균 상여금은 281만원으로 나타남.¹¹⁾ 성과급의 경우에는 받는 사람이 총 225명으로 상여금을 받는 사람보다는 많은 것으로 나타났으며¹²⁾, 1인당 평균

10) 이처럼 제조업 노동자들의 평균임금이 높은 것은 앞서 살펴본 장시간 근로와 연관되었을 것으로 추정.

11) 이 상여금에는 '격려금' 명목으로 지급되는 금액도 포함되며, 따라서 고정적·정기적으로 지급되는 상여금의 의미는 아님.

12) 상여금의 경우 1차 하청업체에서 일을 하는 경우에는 받지만 계약기간이 짧거나 물량팀으로 일하는

성과급은 280만원으로 확인

<표 IV-18> 월평균 임금 및 상여금/성과급

		응답자수	최소값	최대값	평균	표준편차
제조업	월평균 임금(만원)	507	50	500	251.79	59.779
	상여금_연간(만원)	111	4	1500	281.49	217.054
	성과급_연간(만원)	225	10	800	280.04	158.406
비제조업	월평균 임금(만원)	174	70	350	140.78	45.958

[그림 IV-16] 제조업 및 비제조업의 월평균 임금 비교



- 원청업체별 사내하청 업체의 평균임금을 추가로 살펴본 결과 현대중공업이 262만원, 기타 중소형 조선소가 255만원, 현대미포조선이 243만원의 순서로 나타났으며, 조선업 이외의 업종에서 사내하청으로 일을 하는 경우에는 205만원으로 임금수준이 상대적으로 낮게 나타나 조선업종 사내하청 노동자들의 월평균임금이 상대적으로 높게 나타나고 있으며, 현대미포조선보다는 현대중공업 사내하청 노동자들의 임금 수준이 높게 나타남. 고용지위별로는 무기계약직으로 일하는 노동자들이 258만원, 물량팀이 254만원, 계약직이 243만원으로 나타나고 있는데, 물량팀이 상대적으로 고임금이라는 통념과 달리 상여금/성과급을 포함하는 경우에는 큰 차이가 없는 것으로 나타남. 경력별로는 경력이 길수록 임금수준이 점점 높아지고 있으나 15년 이상인 경우에는 큰 차이가 없는 것으로 나타남

경우에는 상여금을 받지 못하기 때문에 상여금을 받는다고 응답한 경우가 적은 것으로 추정.

<표 IV-19> 원청, 고용지위, 총 경력별 사내하청 노동자 평균임금_제조업

		평균	응답자수	표준편차	F값	유의도
원청	현대중공업	262.14	308	52.216	13.228	.000
	현대미포조선	242.71	142	57.789		
	기타 중소형 조선소	254.67	15	97.091		
	조선업 이외	205.61	41	76.381		
고용지위	무기계약	257.79	298	58.597	3.302	.003
	계약반복	243.54	145	57.741		
	재하청 또는 물량팀	254.37	16	57.962		
	직업소개소	200	2	0		
	일용근로	216	15	72.683		
	파견근로	175	4	28.868		
	기타	257.5	8	83.281		
총 경력	3년 이하	202.94	66	56.253	26.450	.000
	3~5년 이하	237.97	69	38.6		
	5~10년 이하	251.75	151	56.93		
	10~15년 이하	286.37	102	44.316		
	15~20년 이하	284.53	43	48.413		
	20년 이상	280	22	69.076		

- 한편 울산 동구 관내에 있는 현대미포조선과 현대중공업의 2010년도 시간외 수당까지 포함한 월평균 급여(성과급 및 상여금 제외)는 미포조선이 238만원, 현대중공업이 286만원으로 사내하청 노동자들이 성과급 및 상여금을 포함한 금액과 비슷한 수준으로 나타나고 있음. 즉 직영 정규직들의 고정연장수당까지 포함한 기본급 수준에서 사내하청 노동자들의 임금이 대체로 결정되고 있음을 확인할 수 있음
- 정규직 노동자들의 경우 각종 상여금 및 성과급을 포함하는 경우 2010년도에 현대미포조선은 월 539만원, 현대중공업은 월 593만원으로 나타나고 있어, 각종 상여금 및 성과급으로 직영 노동자들의 경우 월 300만원 정도 받고 있음을 확인할 수 있음
- 이와 같은 각종 상여금 및 성과급에서의 현격한 격차로 인해 제조업 사내하청 노동자들의 차별에 대한 불만이 대부분 성과급 및 상여금 문제에 집중되고 있는

이유를 쉽게 확인할 수 있음

<표 IV-20> 2010년 현대미포조선 및 현대중공업 정규직 평균임금

구분	현대미포조선	현대중공업
기본급	1,746,074	1,905,863
계수당	208,965	227,770
통상임금	1,955,039	2,110,023
시간외수당	424,463	722,228
월급여	2,379,502	2,855,861
월할상여금	1,285,036	1,324,287
휴가비	164,793	171,251
년월차수당	108,613	165,972
평균임금	3,937,954	4,550,704
성과격려금	738,759	694,172
성과상여금	716,866	680,482
총지급액	5,393,579	5,925,359
년지급액	64,722,948	71,104,309

* 출처 : 2011년 조선분과 임단협 비교 자료집. 전국금속노동조합¹³⁾

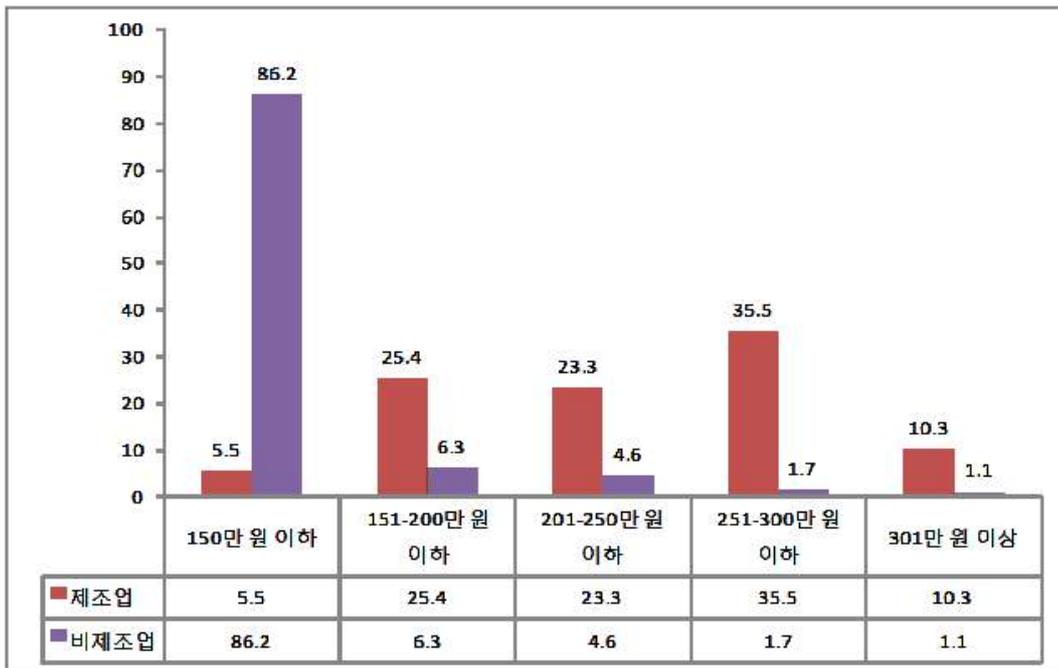
- 임금을 구간별로 살펴보면 제조업 노동자들은 251~300만원을 받는 노동자들이 180명(35.5%)로 가장 많았으며, 다음으로 151~200만원(129명, 25.4%), 201~250만원(118명, 23.3%)의 순으로 나타남. 그리고 300만원 이상의 임금을 받는 노동자들도 10% 정도 나타나고 있음. 반면 비제조업의 경우에는 150만원 이하인 경우가 150명으로 응답자의 86.2%를 차지해 비제조업의 비정규직 노동자들의 임금 수준은 최저임금 또는 차상위계층 수준의 임금으로 매우 열악한 현실을 그대로 반영하고 있음
- 제조업 내 정규직(직영)과 사내하청의 현격한 임금격차와 함께 비제조업 종사자들의 매우 낮은 임금수준은 울산 동구 거주민들의 생활수준의 현격한 격차로 이어질 수 있을 것임. 나아가 양대 조선소에 근무하는 정규직보다 사내하청 및 비제조업종에서 일을 하는 취업자가 더 많은 현실을 감안할 때 이와 같은 3층위로 형성된 지역 구성원들의 임금 및 소득구조는 생활수준에서의 현격한 차이로 이어질 수 있으며, 나아가 지역 내부의 화합과 통합에 심각한 걸림돌이 될 수도 있을 것임.

13) 이번 동구 비정규직 실태조사는 2011년 하반기에 실시되었기에 연말 경영성과급까지 포함한 비교 가능한 직영 정규직 임금 데이터로 2010년을 활용하였다.

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

민간부문에서 나타나는 이러한 격차를 해소할 수 있는 방안을 공공부문에서 찾기는 사실상 불가능하지만 이러한 3층위 임금 및 소득구성이 나타나는 현실을 고려하여 지역 내 공공기관에서는 다양한 사업들을 전개해 나가야 할 것임

[그림 IV-17] 제조업과 비제조업의 월평균 임금분포 (구간별) (단위 : %)



- 노동자들의 임금지급 형태는 제조업(369명, 73.2%)과 비제조업(71명, 52.2%) 모두 시급제가 가장 많은 것으로 나타남. 하지만 비제조업의 경우에는 월급제가 55명(40.4%)로 시급제보다는 적지만 상당한 비중을 차지하는 반면, 제조업에서는 일급제(일당제)가 64명(12.7%)으로 상대적으로 많은 것으로 나타남

<표 IV-21> 제조업과 비제조업의 임금지급 형태

	제조업		비제조업	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
연봉제	5	1.0	2	1.5
월급제	61	12.1	55	40.4
시급제	369	73.2	71	52.2
일급제	64	12.7	7	5.1
실적급제	2	0.4	-	-
기타	3	0.6	1	0.7
합계	504	100.0	136	100.0

- 제조업 사내하청 노동자들의 경우 임금인상 결정 방식에 대해 추가 질문한 결과 임금이 인상되지 않았다는 응답이 208명(40.3%)로 가장 많았음. 이는 면접조사에서 대부분의 사내하청 노동자들이 시급을 더 받으려면 업체를 옮긴다고 이야기하는 것을 통해서 알 수 있듯이 하청업체 내에서는 좀처럼 임금을 인상해주지 않는 경우들이 상당수임을 확인할 수 있음. 그 다음으로는 업체 사장이 일방적으로 결정한다는 응답이 166명(32.2%), 관리자와 개별 면담 후 결정한다는 응답이 83명(16.1%)의 순서로 나타남. 직영과 비슷하게 인상되는 경우는 22명(4.3%)에 불과했으며, 기타의 응답에서는 직영의 50~70% 수준으로 인상된다거나 오히려 임금이 삭감되었다는 응답도 있었음

<표 IV-22> 임금인상 결정 방식_제조업

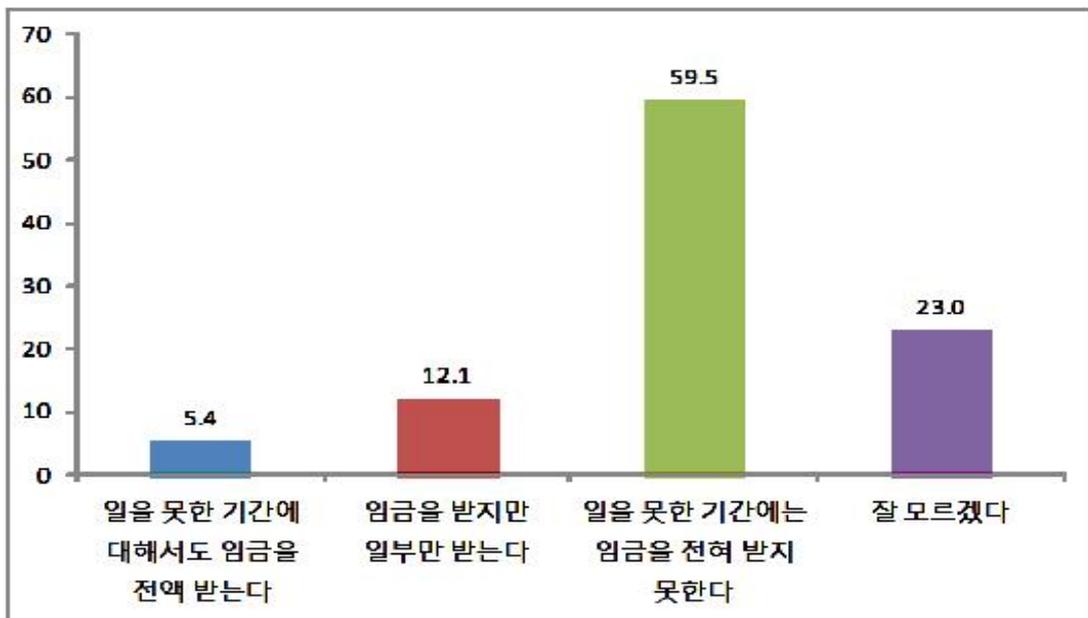
	인원수	퍼센트
직영과 비슷하게 인상	22	4.3
업체 사장의 일방적 결정	166	32.2
관리자와 개별 면담 후 결정	83	16.1
인상되지 않음	208	40.3
기타	37	7.2
합계	516	100.0

- 제조업 사내하청, 특히 조선소 사내하청 노동자들의 경우 일감(물량)에 따라서 자신의 의도와 상관없이 일을 하지 못하는 경우들이 종종 있는 것으로 알려져 있음.(원청업체의 사정 또는 하청업체의 사정) 따라서 하청업체 소속으로 일을 하지 못하는 경우의 임금 지급 여부에 대해 질문한 결과 일을 못한 기간에는 임금을 전혀 지급받지 않는 경우가 306명(59.5%)로 대부분이었으며¹⁴⁾, 일부만 받는 경우는 62명(12.1%)였으며, 일을 하지 못해도 전액 지급 받는 경우는 28명(5.4%)에 불과했음
- 사내하청 노동자들이 자신의 의도와 달리 업체 소속임에도 불구하고 일을 하지 못하는 경우에 임금을 전혀 받지 못한다면 일을 하지 못하는 기간 동안 생계문제가 발생할 수밖에 없음. 또한 이처럼 무직 상태도 아니면서 일을 하지 못해서 월급을 받지 못하는 경우에는 실업수당을 받을 수도 없음. 이러한 문제에 대응하기 위해서 지역 차원에서 원청업체가 사내하청 노동자 생활안정 기금을 만들어서 지역 차원

14) 잘 모르겠다고 응답한 경우는 일감이 없어서 일을 하지 못한 경우가 없기 때문인 것으로 짐작됨.

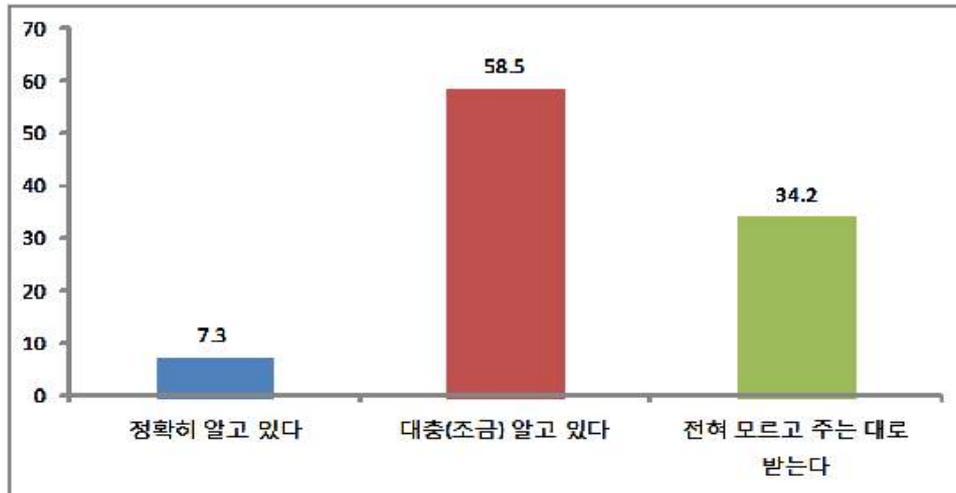
에서 운용을 하면서 일시적인 무소득자에 대해 지역 내에서 직업훈련이나 고용 관련 교육을 받으면서 일시적인 무소득자들에 대한 생활안정을 유도해 나갈 필요가 있을 것임. 이는 원청업체 입장에서도 사내하청 노동자들의 숙련 및 기술수준 향상을 자연스럽게 유도하여 원청업체에서 일을 하는 동안 생산성 향상에도 기여할 수 있고, 지역민을 위한 복지 사업으로도 충분한 명분이 있을 것으로 판단됨

[그림 IV-18] 업체 사정으로 인한 휴업 시 임금 지급 여부_제조업



- 제조업 노동자들에게 본인들이 받고 있는 임금의 내역에 대해서 얼마나 알고 있는가를 질문한 결과 대충(조금) 알고 있다는 응답자가 304명(58.5%)로 가장 많았음. 이는 대부분의 노동자들이 지급이 얼마인지는 알고서 일을 하기 때문일 것으로 짐작. 임금 및 근로시간 내역에 대해서 정확히 알고 있는 노동자는 38명(7.3%)에 불과한 것으로 나타남
- 앞서 질문한 고용계약서 작성여부에서도 제대로 읽어보지 않고 작성한다는 응답이 높게 나타났었는데, 사내하청 노동자들이 정식으로 근로계약서를 작성하면서 임금 및 근로조건에 대해 꼼꼼하게 따져볼 수 있도록 근로계약서를 2부 작성하여 1부는 본인이 보관하도록 하는 홍보를 보다 적극적으로 할 필요가 있을 것임

[그림 IV-19] 임금 및 근로시간 산정 과정에 대한 인지 여부_제조업



4. 복리후생 및 산업안전

1) 복리후생

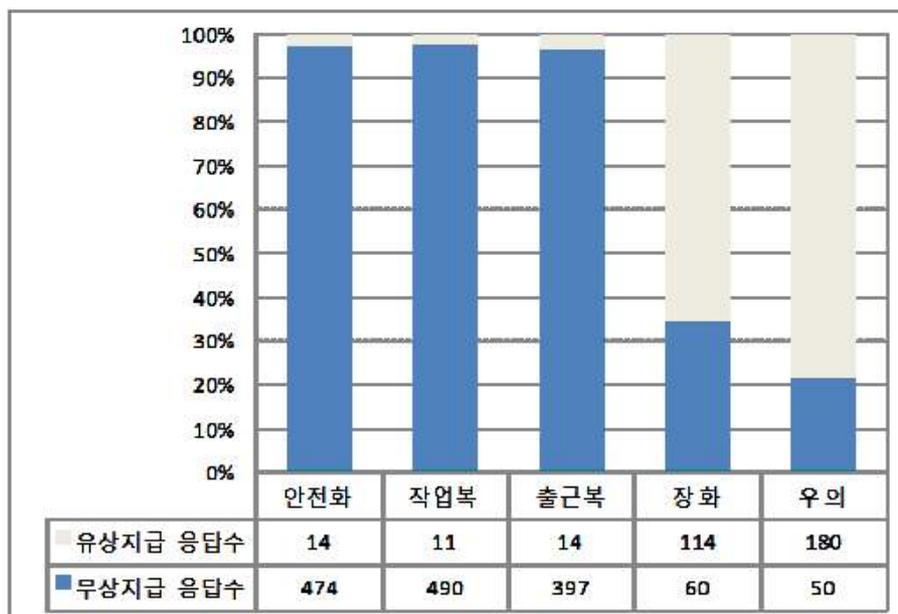
- 제조업 사내하청 노동자의 복리후생 적용 여부에 대한 질문 중 4대 보험인 고용보험(97.1%), 국민연금(97.5%), 건강보험(96.1%)로 대부분 가입함. 또한 법정복지에 해당하는 시간외 수당(86.4%), 주휴(83.9%), 연차휴가(87.2%), 퇴직금(91.8%)도 상대적으로 높은 적용률을 보임. 그러나 월차 휴가(23%)는 낮은 적용률을 보임
- 제조업 사내하청 노동자들의 경우 기업복지에 해당하는 정기승급 적용(7.1%), 개인연금 지원(17.8%), 경조금(21.2%), 주택자금지원(2.0%)도 낮은 적용률을 보임. 이에 비해 식비·구내식당이용(87.2%), 자녀학자금 지원(68.4%), 병가(65.9%), 의료시설 이용(65.6%), 연말성과금(64.9%) 적용률은 상대적으로 높게 나타남

<표 IV-23> 복리후생 적용 여부(제조업 사내하청)

항 목	적용인원 수/전체응 답	퍼센트	항 목	적용인원 수/전체응 답	퍼센트
정기승급	26/366	7.1	육아휴직	14/324	4.3
시간외수당	421/487	86.4	병가	274/416	65.9
상여금	105/394	26.6	고용보험	497/512	97.1
주 1회휴일	387/461	83.9	국민연금	504/517	97.5
월차휴가	85/370	23.0	건강보험	491/511	96.1
연차휴가	423/485	87.2	개인연금 지원	62/348	17.8
하기휴가	453/488	92.8	식바·구내식당	380/436	87.2
퇴직금	462/503	91.8	교통비·통근버스	246/414	59.4
명절상여금(설추석)	427/478	89.3	경조금	77/364	21.2
연말성과급	276/425	64.9	주택자금지원	7/171	2.0
정기건강진단	432/485	89.1	자녀학자금지원	295/431	68.4
의료시설 이용	276/421	65.6	주차장이용	196/117	48.4

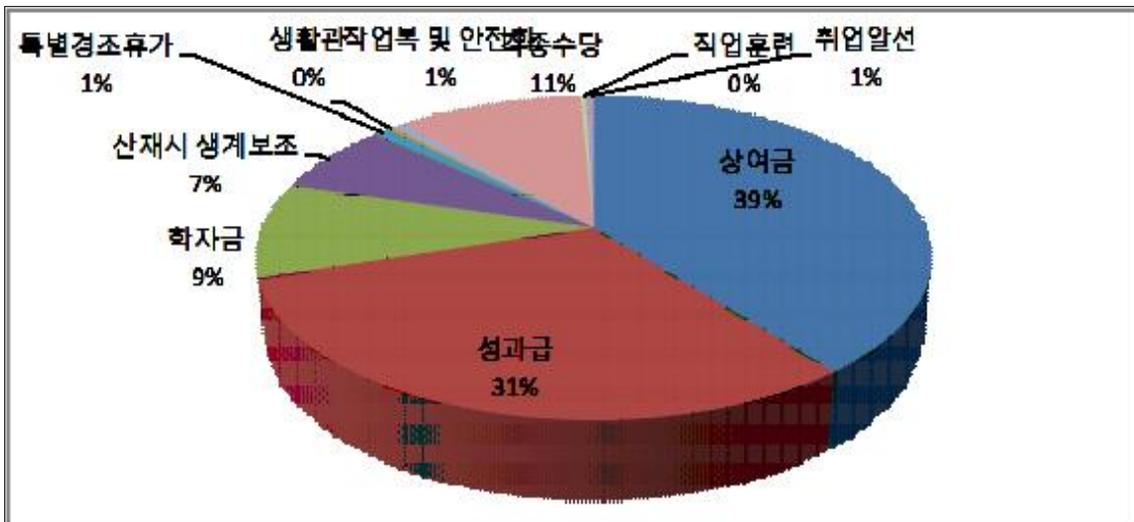
- 제조업 사내하청 노동자들의 경우 작업장 내에서 필요한 기본 장비를 무상으로 지급한다고 답한 경우는 안전화 474명(97.1%), 작업복 490명(97.8%), 출근복 397명(96.6%)으로 무상지급 비율이 높음. 그러나 장화나 우의에 대해 무상으로 지급한다고 응답한 경우는 각각 60명(34.5%), 50명(21.7%)으로 무상 지급률이 낮게 나타남

[그림 IV-20] 작업장비 유무상 지급 비율(제조업 사내하청)



- 제조업 사내하청 노동자들이 복리후생 제도 중 가장 절실히 필요하다고 답한 경우는 금전적 보상의 성격을 갖는 상여금 39%, 성과급 31%, 각종 수당 11%, 학자금 9% 순으로 나타남. 이는 역으로 제조업 사내하청 노동자들에 대해 금전적 보상이 제대로 이루어지지 않거나 차별적으로 이루어지고 있음을 의미함

[그림 IV-21] 필요 복리후생제도(제조업) - 1, 2순위 합



- 심층 면접조사 결과 제조업 사내하청 노동자의 경우에는 상여금, 성과급, 각종 수당은 거의 지급되지 않고 있음. 이에 따라 사내하청 노동자와 원청 노동자의 연봉은 배 이상의 차이를 가져 오고 있는 것으로 증언함

원청은 얼마 받는지 모르겠는데... 연봉으로 따지면 배가 된다고 보시면 되요. 저희들이 많이 벌어야 한 3,000(만원), 몇 백(만원) 그 정도 되는데, 연봉이... 원청은 한 6,000(만원) 넘는 걸로 알고 있으니까... 연봉만 보면 배가 넘죠.

연봉만 배가 넘으면 말을 안 하겠는데, 일하는 시간도 적고 돈도 많이 받으니까... 그런 게 불만이죠... 똑같은 일을 하는데.....

제가 말씀드리는 거는 이제, 직영은 보너스도 나오지 않습니까? 우리는 그런 게 없으니까 1년에 가져갈 수 있는 수익, 토탈해서 그 정도 된다는 거죠. (질문: 지금 사내하청 같은 경우에는 보너스나 상여가 전혀 없습니까?) 예, 보너스, 상여금은 전혀 없습니다. 예전에도 없었습니다.

제가 알기로는... 임금 삭감하면서 보너스 안 주는 데도 있고... 거의 없다 소리는 안하고, 간혹 가다가 한 두 개 업체는 있다... 그 대신 그 사람들은 시급이 박하죠.

- 제조업 사내하청 노동자에 대한 학자금 지원은 간혹 이루어지고 있음. 그러나 심층면접 조사 결과 학자금은 하나의 사내하청 업체에 일정한 기간 동안 근속해야 지원을 하고 있음. 근속년수에 따른 학자금 지원 형태는 사내하청 노동자들로 하여금 낮은 시급을 유지하며 하나의 하청업체에서 지속적으로 근무하는 것을 강제하고 있음. 즉, 높은 시급을 지급하는 사내하청으로 옮길 경우 기존 사내하청 업체로부터 받던 학자금 지원 혜택은 포기해야함

한 업체에 다니면 3년 이상은 중·고등학생까지(30%), 5년 이상 근속이 되면 대학생 한 명 50%. ... 옛날에는 없었죠. 최근 한 3~4년 전에 생겼어요. 이것 때문에 사람들이 더 꼼짝을 못하는 거예요. ... 이거를 이용을 하는 거죠. 걸으려는 복지인척 하면서 시급을 몇 년간 안 올려주는 거예요. 그러면 이것 때문에 나갈 수가 없는 거예요.

- 비제조업 종사자들의 4대보험 가입비율은 제조업 사내하청 노동자에 비해 낮게 나타남. 구체적으로 국민연금은 93.3%, 건강보험은 92.2%, 산재보험은 69.4%, 고용보험은 89.3%로 나타남. 산재보험의 경우 사용자 가입이기 때문에 응답자 중 잘 모름에 응답한 비율이 25.8%로 높게 나타남

<표 IV-24> 비제조업 종사자 4대보험 가입비율

	국민연금		건강보험		산재보험		고용보험	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
가입	126	93.3	119	92.2	86	69.4	109	89.3
미가입	9	6.7	10	7.8	6	4.8	6	4.9
잘모름					32	25.8	7	5.7
합계	135	100.0	129	100.0	124	100.0	122	100.0

- 비제조업 종사자들에 대한 설문조사는 사내하청 노동조합을 통해 이루어졌기 때문에 설문 응답자들의 사업장에 노동조합 유무에 따라 4대보험 가입 비율이 다르게 나타날 수 있음. 이에 따라 4대보험 가입자를 대상으로 노동조합 유무에 따라 교차분석을 실시한 결과 대부분 노동조합이 있음에 답함

<표 IV-25> 비제조업 종사자 4대보험 가입자의 노동조합 유무 비율

		노동조합		
		있음	없음	합계
국민연금 가입	인원수	83	29	112
	퍼센트	74.1	25.9	100.0
건강보험 가입	인원수	77	27	104
	퍼센트	74.0	26.0	100.0
산재보험 가입	인원수	53	26	79
	퍼센트	67.1	32.9	100.0
고용보험 가입	인원수	67	28	95
	퍼센트	70.5	29.5	100.0

- 응답 인원수가 적어 통계적으로 유의미한 값을 갖지는 않으나, 4대보험 미가입자에 대해 노동조합 유무를 교차분석한 결과 미가입자 사업장 대부분의 경우 노동조합이 없는 것으로 나타남. 일반화하는 데는 한계가 있으나, 비제조업 종사자의 4대 보험 적용률은 노동조합 유무에 따라 다르게 나타날 수 있음을 의미

<표 IV-26> 비제조업 종사자 4대보험 미가입자의 노동조합 유무 비율

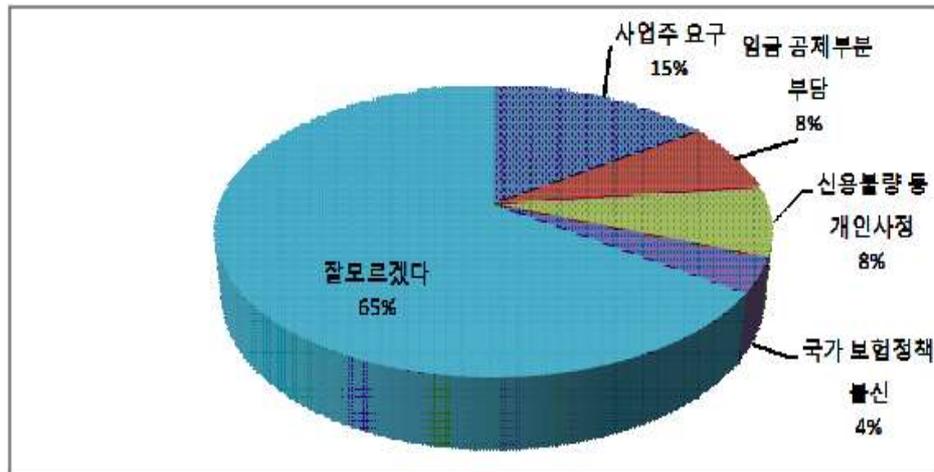
		노동조합		
		있음	없음	합계
국민연금 미가입	인원수	1	8	9
	퍼센트	11.1	88.9	100.0
건강보험 미가입	인원수	2	8	10
	퍼센트	20.0	80.0	100.0
산재보험 미가입	인원수	1	5	6
	퍼센트	16.7	83.3	100.0
고용보험 가입	인원수	1	5	6
	퍼센트	16.7	83.3	100.0

- 비제조업 종사자들의 4대 보험 미가입 사유에 대한 응답을 살펴볼 경우, 잘 모르겠다는 응답 65.4%를 제외하면 사업주 요구에 의해 4대 보험을 미가입한 경우가 15.4%로 가장 높은 비율을 차지함

<표 IV-27> 비제조업 종사자 4대보험 미가입 사유

	인원수	퍼센트
사업주 요구	8	15.4
임금 공제부분 부담	4	7.7
신용불량 등 개인사정	4	7.7
국가 보험정책 불신	2	3.8
잘모르겠다	34	65.4
합계	52	100.0

[그림 IV-22] 비제조업 종사자 4대보험 미가입 사유 비율



- 비제조업 종사자들의 복리후생 적용을 살펴보면 다음과 같이 제조업 종사자에 비해 상대적으로 복리후생 적용 비율이 전반적으로 낮은 것으로 나타남. 특히 법정복지 성격을 갖는 야간근로수당은 19.1%, 연월차휴가는 28.9%, 휴일근로수당은 29.4%의 적용률을 보임. 이는 대부분의 비제조업 종사들은 근로기준법 조차 제대로 적용되고 있지 않음을 의미함

<표 IV-28> 복리후생 적용 여부_비제조업

항 목	적용인원 수/전체응 답	퍼센트	항 목	적용인원 수/전체응 답	퍼센트
연장근로수당	113/194	58.2	탁아비(시설)	0/194	0
연월차휴가	56/194	28.9	하계휴가및휴가비	136/194	70.1
야간근로수당	37/194	19.1	병가	15/194	7.7
육아휴직	2/194	1.0	식당 이용 및 지원	78/194	40.2
퇴직금	126/194	64.9	정기 건강검진	89/194	45.9
휴일근로수당	57/194	29.4	경조휴가경조금	103/194	53.1
정기승급	3/194	1.5	사내복지기금	0/194	0
주택자금지원	0/194	0	휴게시설이용	11/194	5.7
통근버스이용	3/194	1.5			

- 비제조업 종사자들은 노동과 관련해 필요한 복지서비스로 노동상담이 60명 (42.6%)으로 가장 많은 응답을 하고 있음. 이외 재충전을 위한 여가 및 취미 활동 41명(29.1), 취업알선 24명(17.0%) 순으로 나타남
- 성별로 살펴본 결과 여성의 경우 재충전을 위한 취미활동에 대한 필요성에 응답한 비율이 남성보다 높게 나타남

<표 IV-29> 가장 필요한 노동 복지서비스_비제조업

		남자	여자	전체
직업훈련	인원수	6	10	16
	퍼센트	11.5	11.2	11.3
노동상담	인원수	22	38	60
	퍼센트	42.3	42.7	42.6
취업알선	인원수	11	13	24
	퍼센트	21.2	14.6	17.0
재충전을 위한 여가 및 취미 활동	인원수	13	28	41
	퍼센트	25.0	31.5	29.1
전체	인원수	52	89	141
	퍼센트	100.0	100.0	100.0

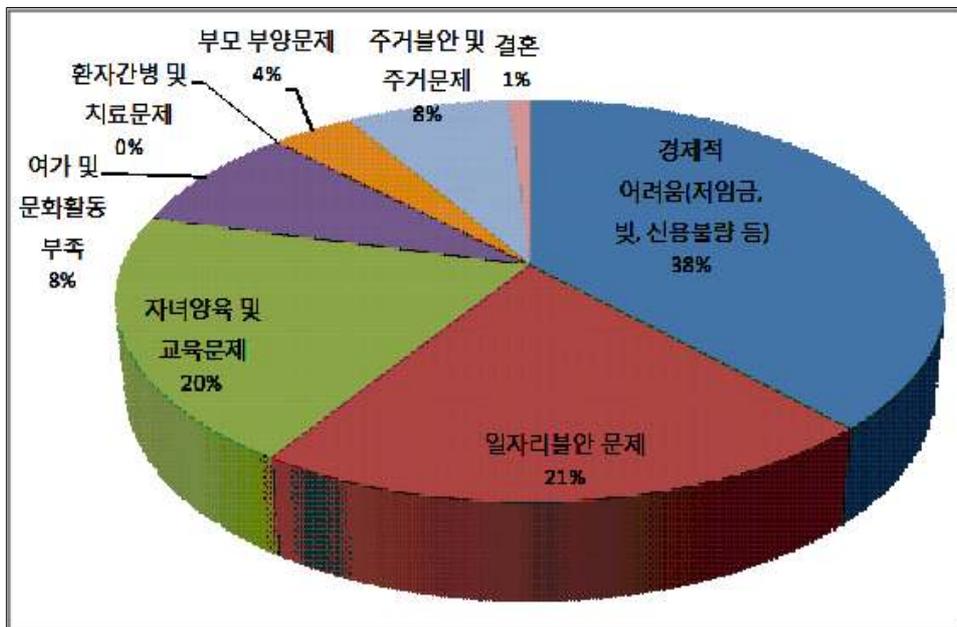
- 비제조업 종사자들의 가족이 느끼는 가장 큰 어려움은 경제적 어려움으로 응답자의 32.6%가 응답함. 이외 일자리 부족 문제 19.9%, 자녀의 양육 및 교육 문제 18.6% 순으로 나타남

<표 IV-30> 비제조업 종사자 가족의 애로 사항(1, 2순위 합)

애로 사항	비제조업	
	인원수	퍼센트
경제적 어려움(저임금, 빚, 신용불량 등)	100	32.6
자녀양육 및 교육문제	57	18.6
환자간병 및 치료문제	18	5.9
부모 부양문제	25	8.1
주거불안 및 주거문제	18	5.9
일자리불안 문제	61	19.9
여가 및 문화활동 부족	25	8.1
결혼	3	1.0
합계	307	100.0

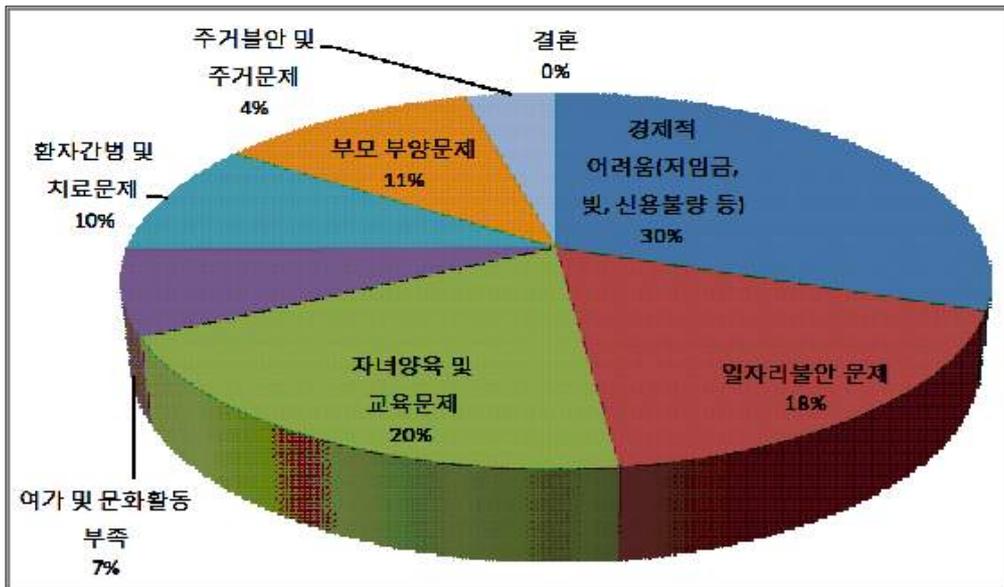
- 성별에 응답하지 않은 응답자를 제외하고 비제조업 종사자 가족의 어려움을 교차 분석하면 성별에 따른 차이가 나타남
- 남성은 경제적 어려움(38.1%) 다음으로 일자리 불안문제(21%), 자녀양육 및 교육문제(20.0%), 여가 및 문화활동 부족(8.6%), 주거불안 및 주거문제(7.6%) 순으로 나타남

[그림 IV-23] 남성 비제조업 종사자 가족의 애로 사항(1, 2순위 합)



- 여성은 경제적 어려움(30.3%) 다음으로 자녀양육 및 교육문제(19.4%), 일자리 불안문제(17.7%), 부모 부양문제(11.4%), 환자 간병 및 치료문제(10%) 순으로 나타남. 이는 여성의 경우 일과 가사 노동 중 부모 부양이나 환자간병 문제와 같은 돌봄 노동의 비중이 여성에게 가중되어 가족의 어려움으로 나타나는 것으로 보임

[그림 IV-24] 여성 비제조업 종사자 가족의 애로 사항(1, 2순위 합)



2) 산업안전보건

- 제조업 노동자들은 채용시 건강진단 결과를 제출해야 함. 이 때 드는 비용을 누가 부담하는지를 질문한 결과 본인부담이 428명(82.9%)로 압도적인 다수를 차지하고 있음. 하청업체에서 부담하는 경우가 55명(10.7%)이었으며, 건강진단을 받지 않고 채용된 경우도 19명(3.7%)이었음

<표 IV-31> 채용시 건강진단비용_제조업

	인원수	퍼센트
하청업체	55	10.7
직영	8	1.6
본인부담	428	82.9
받은적 없다	19	3.7
모르겠다	6	1.2
합계	516	100.0

- 업체에서 근무하는 동안 건강검진을 받은 결과를 통보받았는지 여부를 질문한 결과 일반 건강검진의 경우 통보받은 경우가 468명(96.7%)로 대부분 결과를 통보받은 것으로 확인. 반면 위험한 일을 하는 노동자들이 받게 되어 있는 특수 건강검진의 경우 응답자가 189명으로 절반에도 미치지 못하는데, 특수건강검진은 받지 않는 경우가 많을 것으로 추정됨. 특수 건강검진 결과를 통보받은 경우는 응답자의 86.2%(163명)로 나타남

<표 IV-32> 건강검진 결과 통보 여부_제조업

	일반 건강검진		특수 건강검진	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
통보받음	468	96.7	163	86.2
통보못받음	16	3.3	26	13.8
합계	484	100.0	189	100.0

- 제조업 노동자들에게 작업장 내에서 산업안전보건교육은 2주에 1회씩 받도록 산업안전보건법에서 규정하고 있음. 이에 대해서 매월 1회 이상 받는다는 응답이 415명(80.7%)로 나타나 교육내용의 충실성 여부를 떠나 산업안전보건교육은 비교적 원칙대로 하고 있는 것으로 판단됨. 하지만 두 달에 한번, 분기/반기별로 받는 경우도 상당수 존재하였으며, 산업안전보건 교육을 전혀 받지 않는 경우도 22명(4.3%)로 나타나 감독의 필요성이 제기되고 있음. 특히 심층면접 과정에서는 현장에서 산업안전교육이 실질적으로 이루어지지 않고, 서류에 싸인을 하는 형식으로 형식상 이루어지고 있는 것으로 증언함

<표 IV-33> 작업장 내 산업안전보건 교육_제조업

	인원수	퍼센트
매월 1회 이상 받는다	415	80.7
두 달에 한 번 받는다	15	2.9
분기별로 받는다	37	7.2
반기별로 받는다	25	4.9
받지않고 있다	22	4.3
합계	514	100.0

- 산업안전보건교육을 하는 경우 누가 담당하는가라는 질문에 대해서는 하청업체에서 담당한다는 응답이 314명(63.2%)로 직영에서 담당한다는 응답자 107명(21.5%)보다 훨씬 많았음

<표 IV-34> 산업안전보건교육 담당_제조업

	인원수	퍼센트
하청업체	314	63.2
직영	107	21.5
양쪽 모두	76	15.3
합계	497	100.0

- 제조업 노동자들에게 본인이 생각하기에 산재위험이 높은 직무를 누가 하고 있는가를 질문한 결과 하청노동자들이 산재위험이 높은 일을 하고 있다는 응답이 468명(89.8%)로 압도적으로 많은 것으로 나타남. 따라서 사내하청 노동자들에게 대한 체계적인 산업안전보건교육의 필요성이 더욱 높게 나타나고 있음을 확인

<표 IV-35> 산재위험 정도_제조업

	인원수	퍼센트
하청노동자	468	89.8
직영노동자	53	10.2
합계	521	100.0

- 다음으로 제조업 노동자들에게 산업재해가 발생했을 경우 어떻게 산재처리를 하고 있는가에 대해서 질문한 결과 하청업체 비용으로 공상처리했다는 응답이

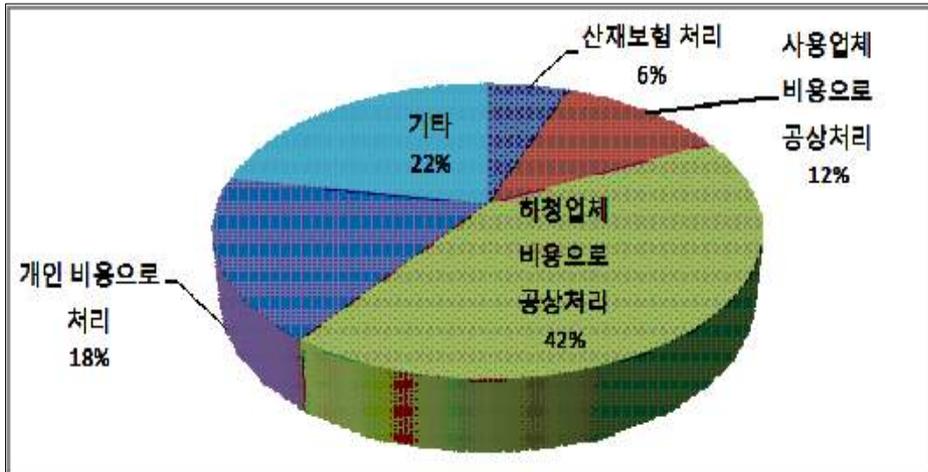
울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

202명(42.5%)로 가장 많았으며, 본인의 개인비용으로 처리했다는 응답이 85명(17.9%)로 두번째이었음. 산재보험으로 처리했다는 응답은 27명(5.7%)에 불과한 것으로 나타나 사내하청 노동자들은 사고나 질병을 당했을 때 산재보험의 혜택을 거의 받지 못하고 있음을 확인할 수 있음

<표 IV-36> 산재처리 방식_제조업

	인원수	퍼센트
산재보험 처리	27	5.7
사용업체 비용으로 공상처리	56	11.8
하청업체 비용으로 공상처리	202	42.5
개인 비용으로 처리	85	17.9
기타	105	22.1
합계	475	100.0

[그림 IV-25] 산재처리 방식_제조업

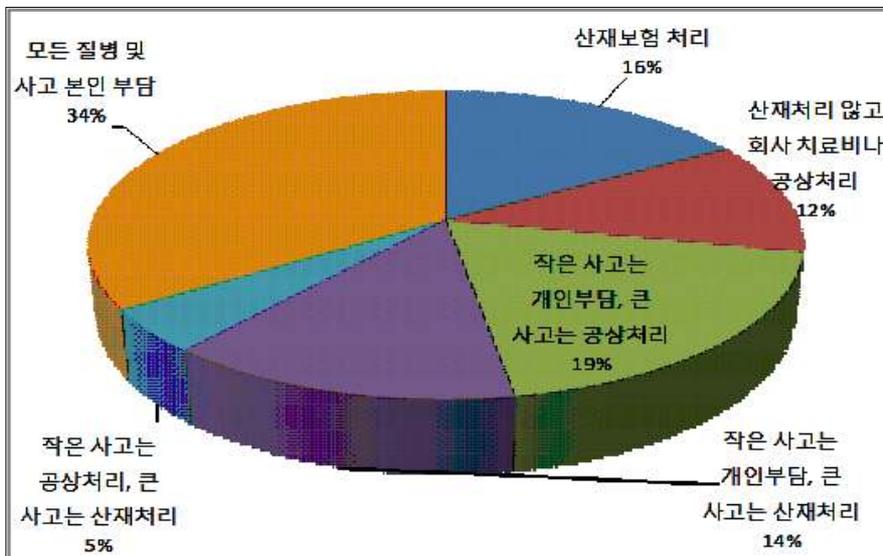


- 비제조업 노동자들의 경우 본인 부담이라는 응답이 52명(34.2%)로 가장 많았으며, 대체로 작은 사고는 개인 부담으로 처리하는 경우들이 많은 것으로 나타남. 산재보험 처리하는 경우는 제조업에 비해서 상대적으로 높지만(25명, 16.4%) 전체적으로는 개인비용으로 처리하는 경우가 사내하청 노동자들보다 높게 나타나, 비제조업의 경우 사고나 질병 발생시 본인 부담이 클 것으로 추정됨

<표 IV-37> 산재처리 방식_비제조업

	인원수	퍼센트
산재보험 처리	25	16.4
산재처리 않고 회사 치료비나 공상처리	18	11.8
작은 사고는 개인부담, 큰 사고는 공상처리	29	19.1
작은 사고는 개인부담, 큰 사고는 산재처리	21	13.8
작은 사고는 공상처리, 큰 사고는 산재처리	7	4.6
모든 질병 및 사고 본인 부담	52	34.2
합계	152	100.0

[그림 IV-26] 산재처리 방식_비제조업

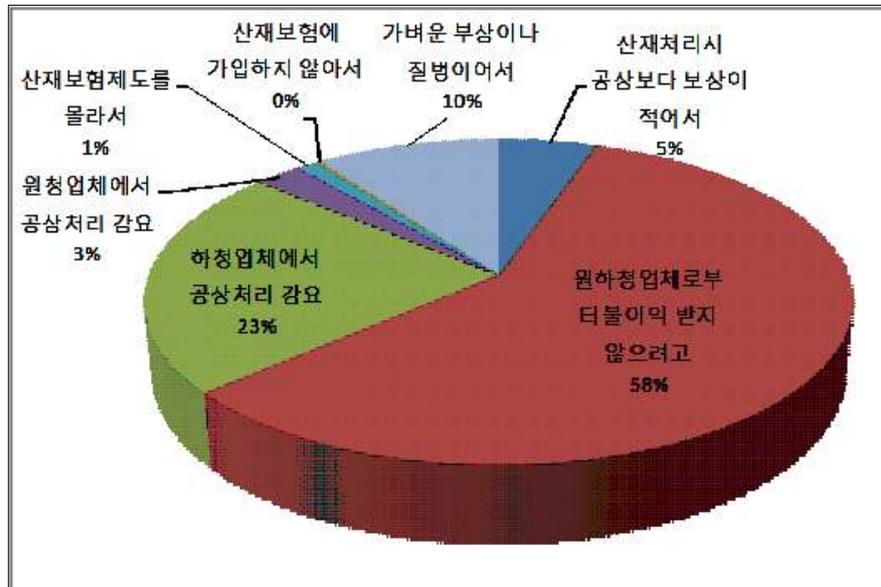


- 제조업과 비제조업 노동자 모두 사고/질병 발생시 산재보험의 혜택을 받지 못하는 비율이 높게 나타나고 있는데, 산재보험 처리를 하지 않는 이유를 질문한 결과 제조업의 경우에는 1순위에서 원청 및 하청업체에서 불이익을 받지 않으려고 라는 응답이 301명(58.2%)로 가장 많았으며, 다음으로는 하청업체에서 공상처리를 강요해서라는 응답이 118명(22.8%)로 나타남. 2순위까지 살펴보면 원청업체 및 하청업체의 공상처리 강요가 많았으며, 가벼운 부상이나 질병이어서 산재처리를 하지 않았다고 응답한 경우도 상당수가 존재하고 있음. 이러한 결과는 노동자들이 작업 중 다치는 경우에 대해서 업체들의 강요로 인해 본인 스스로 산재보험의 혜택을 포기하는 경우도 상당수일 것으로 해석할 수 있을 것임

<표 IV-38> 제조업 산재보험 미처리 이유

	1순위		2순위	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
산재처리시 공상보다 보상이 적어서	27	5.2	9	1.8
원하청업체로부터 불이익 받지 않으려고	301	58.2	68	13.7
하청업체에서 공상처리 강요	118	22.8	217	43.8
원청업체에서 공상처리 강요	13	2.5	89	17.9
산재보험제도를 몰라서	6	1.2	10	2.0
산재보험에 가입하지 않아서	1	0.2	2	0.4
가벼운 부상이나 질병이어서	51	9.9	101	20.4
합계	517	100.0	496	100.0

[그림 IV-27] 제조업 산재보험 미처리 이유 1순위

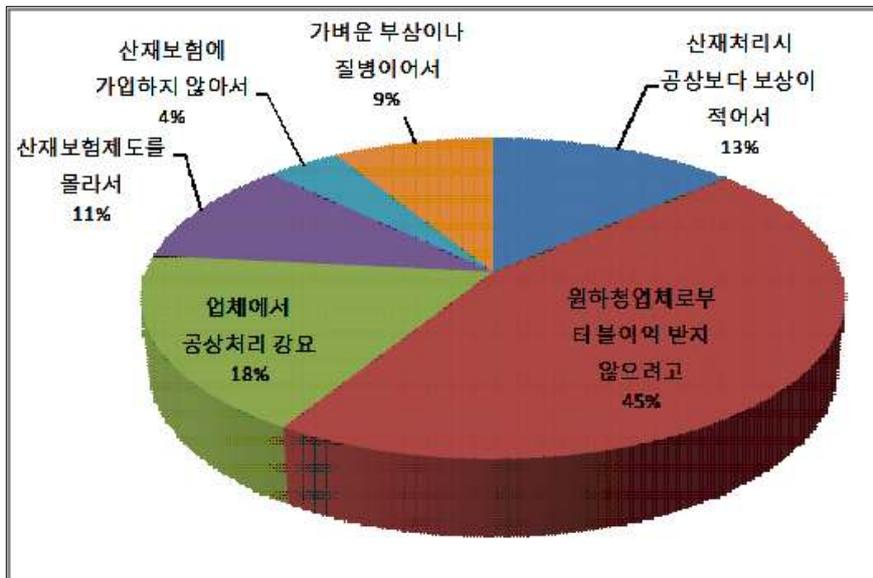


- 비제조업 노동자들이 산재보험으로 처리하지 않은 이유 역시 1순위에서는 '원하청업체로부터 불이익을 받지 않으려고' 라는 응답이 가장 많았음. 비제조업의 경우 2순위에서 산재보험 제도를 몰라서라는 응답이 28명(24.6%)로 두 번째로 나타나고 있는데, 이는 사고가 상대적으로 적은 비제조업 노동자들의 경우 산재보험 제도 자체에 대해 알지 못하기 때문인 것으로 짐작됨

<표 IV-39> 비제조업 산재보험 미처리 이유

	1순위		2순위	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
산재처리시 공상보다 보상이 적어서	20	13.3	1	0.9
원하청업체로부터 불이익 받지 않으려고	68	45.3	27	23.7
업체에서 공상처리 강요	27	18.0	30	26.3
산재보험제도를 몰라서	16	10.7	28	24.6
산재보험에 가입하지 않아서	6	4.0	4	3.5
가벼운 부상이나 질병이어서	13	8.7	24	21.1
합계	150	100.0	114	100.0

[그림 IV-28] 비제조업 산재보험 미처리 이유 1순위



3) 업무관련 불만족도 및 고충해결

- 업무 관련한 불만 정도를 4점 척도로 질문한 결과(1=전혀 그렇지 않다, 4=매우 그렇다) 대부분의 항목에서 평균값이 3점 이상으로 불만족하고 있는 것으로 나타남. 제조업 노동자들의 경우 저임금(3.33), 낮은 복지수준(3.18), 노동강도(3.14), 고용불안(3.11) 등의 항목에서 불만이 매우 높게 나타났으며, 관리자의 희롱(1.65), 인간관계(2.10)나 비인격적인 대우(2.22)에 대한 불만은 별로 없는 것으로 나타남

<표 IV-40> 업무 관련 불만 정도_제조업

항목	응답자	평균	표준편차	항목	응답자	평균	표준편차
고용불안	521	3.11	0.87	차별대우	513	2.57	0.82
저임금	521	3.33	0.68	관리자 희롱	495	1.65	0.76
장시간근로	519	3.03	0.79	낮은 복지수준	517	3.18	0.77
노동강도	519	3.14	0.73	낮은 성취감	514	2.92	0.83
휴일부족	517	3.02	0.75	인간관계 어려움	513	2.10	0.75
고위험	519	3.08	0.75	비인격적 대우	519	2.22	0.76

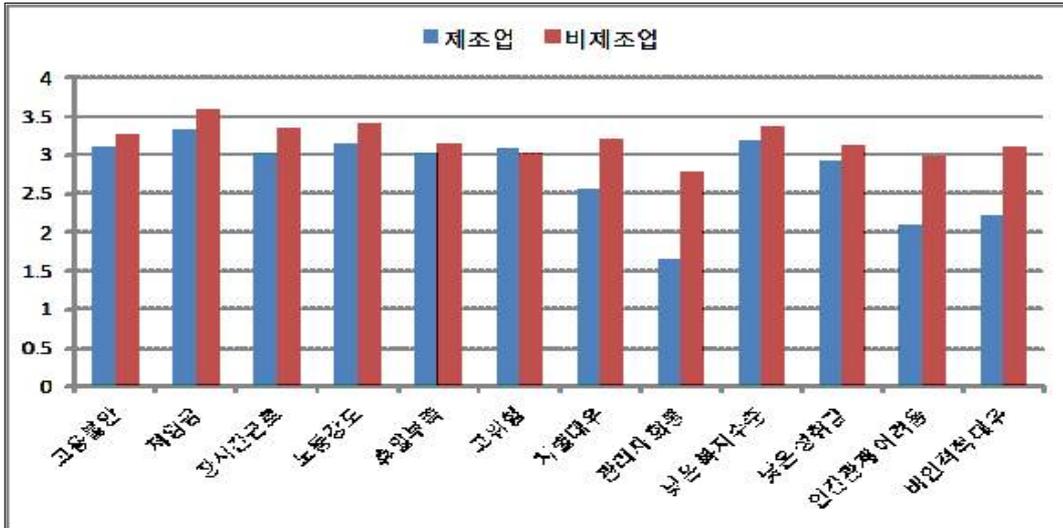
- 비제조업 노동자들의 경우 전반적으로 제조업 노동자들보다 업무 관련한 항목들의 불만의 정도가 훨씬 높은 것으로 나타남. 특히 저임금(3.60)에 대한 불만은 매우 높았으며, 노동강도(3.41), 낮은 복지수준(3.38), 장시간근로(3.36) 등의 항목에서도 불만이 높게 나타나고 있음

<표 IV-41> 업무 관련 불만 정도_비제조업

항목	응답자	평균	표준편차	항목	응답자	평균	표준편차
고용불안	163	3.27	.809	차별대우	147	3.21	.830
저임금	177	3.60	.595	관리자 희롱	141	2.79	1.072
장시간근로	154	3.36	.748	낮은 복지수준	155	3.38	.784
노동강도	148	3.41	.718	낮은 성취감	139	3.13	.939
휴일부족	151	3.15	.798	인간관계 어려움	147	2.99	1.000
고위험	143	3.03	.826	비인격적 대우	167	3.10	.909

- 비제조업 노동자들의 경우 관리자의 희롱(2.79), 인간관계의 어려움(2.99), 비인격적 대우(3.10)의 항목은 제조업 종사자가 답한 관리자의 희롱(1.65), 인간관계의 어려움(2.10), 비인격적 대우(2.22)에 비해 불만 정도가 높게 나타남. 이는 비제조업 조사 응답자의 비중에서 여성이 많음을 반영. 즉, 비제조업에 종사하는 여성 노동자의 경우 관리자에 의한 희롱과 비인격적 대우가 제조업 남성 노동자들에 비해 심한 것을 의미함

[그림 IV-29] 업무 관련 불만 정도 비교 - 제조업 vs 비제조업



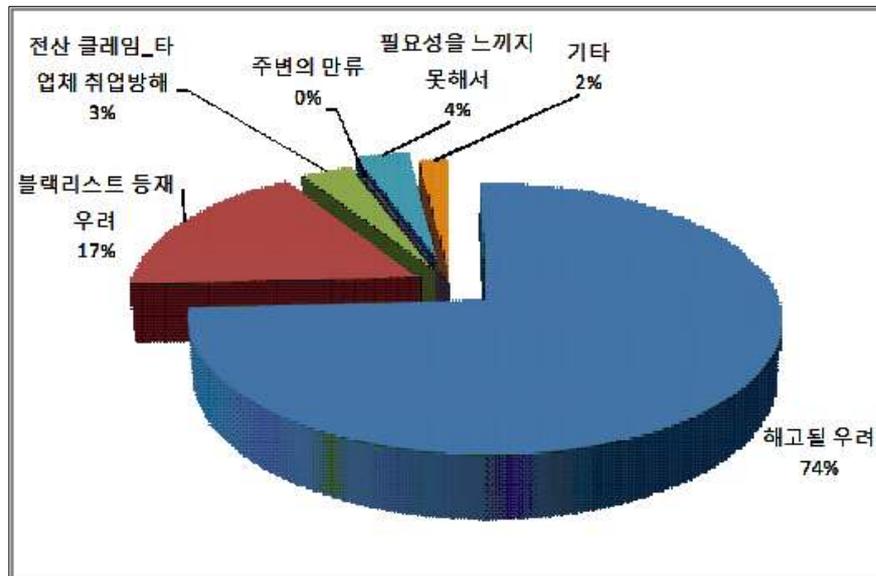
- 이와 같은 불만들을 평소에 어떻게 해결해 나가고 있는가에 대해서 알아보기 위해서 고충해결 방안 및 노동조합과 관련해서 질문을 진행. 울산 동구에는 현대중공업 사내하청 노조가 존재하지만 조합원수는 거의 없는 상황이기에 사내하청 노동자들의 경우 노조가입 의사는 질문하지 않고 노조 가입을 꺼리는 이유를 질문. 사내하청 노조에 가입하지 않는 이유 1순위로 해고에 대한 우려가 385명(74.2%)로 3/4의 사내하청 노동자들이 ‘노조가입=해고’라고 인식하고 있었음. 두 번째는 현대중공업/현대미포조선 원청 및 사내하청 업체들이 관리하고 있다고 알려진 소위 ‘블랙리스트’에 등재되어 울산 내 조선소 취업이 어려울 것이라는 우려가 88명(17.0%)로 나타남. 2순위에서는 블랙리스트 등재 우려가 가장 많았으며, 유사한 내용인 타 업체 취업방해에 대한 우려가 크게 나타나고 있음. 반면 노동조합에 대한 필요성을 느끼지 못해서라는 응답은 1순위 10명(1.9%), 2순위 17명(3.3%)에 불과하여, 사내하청 노동자들이 본인의 의사와 상관없이 노동조합 가입 및 활동이라는 권리를 누리고 있지 못하고 있음을 확인할 수 있음¹⁵⁾

15) 기타 의견으로는 ‘노조가 있는지 몰라서’, ‘복수노조가 불합리하다고 생각해서’ 라는 응답들이 있었음.

<표 IV-42> 노조 미가입 이유_제조업

	1순위		2순위	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
해고될 우려	385	74.2	41	8.0
블랙리스트 등재 우려	88	17.0	335	65.3
전산 클레임_타 업체 취업방해	17	3.3	85	16.6
주변의 만류	1	.2	19	3.7
필요성을 느끼지 못해서	18	3.5	16	3.1
기타	10	1.9	17	3.3
합계	519	100.0	513	100.0

[그림 IV-30] 노조 미가입 이유 1순위_제조업



- 다양한 직종에 분포하는 비제조업 노동자들에게는 우선 노동조합 가입의사를 질문하였는데, 노동조합 가입의사가 있는 경우(있다 및 매우 있다)가 147명 (80.3%)로 가입의사가 없는 경우(전혀 없다 및 없는 편이다)라고 응답한 21명 (11.4%)보다 압도적으로 많은 것으로 나타나고 있음

<표 IV-43> 노조가입 의사_비제조업

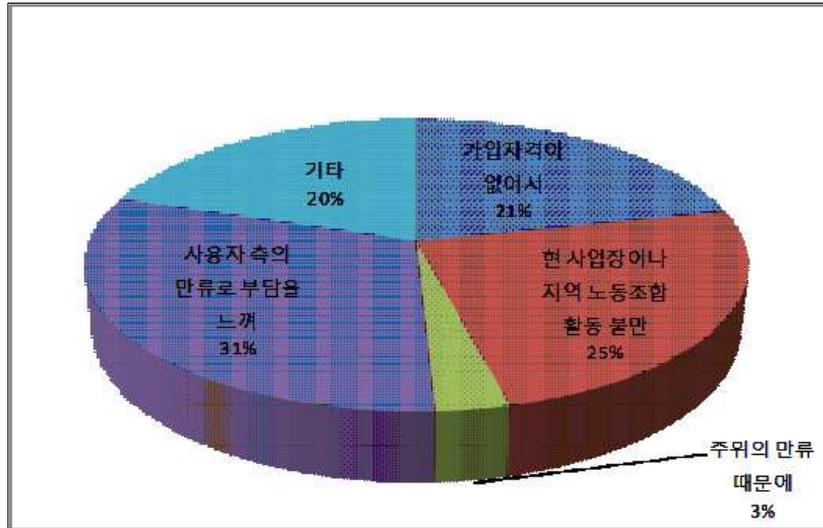
	인원수	퍼센트
전혀 없다	3	1.6
없는 편이다	18	9.8
보통이다	15	8.2
있다	134	73.2
매우 있다	13	7.1
합계	183	100.0

- 비제조업 노동자들에게 노동조합 가입을 원하지 않는 이유를 질문한 결과 사용자 측의 만류로 부담을 느껴서가 20명(30.8%), 현 사업장/지역 노동조합의 활동 불만이 16명(24.6%), 가입자격이 없기 때문이라는 응답이 14명(21.5%)로 나타남. 노동조합의 가입을 원하지 않는다고 응답한 경우에도 본인의 의사와 상관없이 환경적인 제약(사용자의 만류, 가입자격 없음)으로 인한 경우가 가입원하지 않는다는 응답자들의 절반을 조금 넘어서 노동조합 가입 및 활동에 제약이 있음을 확인할 수 있음

<표 IV-44> 노조 미가입 이유_비제조업

	인원수	퍼센트
가입자격이 없어서	14	21.5
현 사업장이나 지역 노동조합 활동 불만	16	24.6
주위의 만류 때문에	2	3.1
사용자 측의 만류로 부담을 느껴	20	30.8
기타	13	20.0
합계	65	100.0

[그림 IV-31] 노조 미가입 이유_비제조업



- 비제조업 노동자들에게 일을 하다가 문제가 생겼을 때 노동문제 상담 경험 여부를 질문한 결과 상담한 적이 있다고 응답한 경우는 47명(25.7%)로 4명 중 1명 정도가 문제 발생시 상담을 하는 것으로 확인. 이어서 상담을 한 경우에 노동문제를 어디에서 상담하였는지를 질문한 결과(중복응답 가능) 노동조합이라는 응답이 41명(81.1%)으로 가장 많았으며, 다음으로는 노동부 고용안정센터가 9명(17.0%)로 나타남¹⁶⁾

<표 IV-45> 노동문제 상담 경험 및 해당 기관_비제조업

		인원수	퍼센트
노동문제 상담 경험	있음	47	25.7
	없음	136	74.3
	합계	183	100.0
노동문제 상담 기관	고용안정센터	9	17.0
	구청 및 동사무소	1	1.9
	노동조합	41	81.1
	합계	53	100.0

- 노동문제가 생겼을 때 상담을 하지 않은 이유를 질문한 결과 정보를 잘 몰라서 80명(63.5%), 주변에 적당한 기관이 없어서 19명(15.1%)의 순서로 나타나고

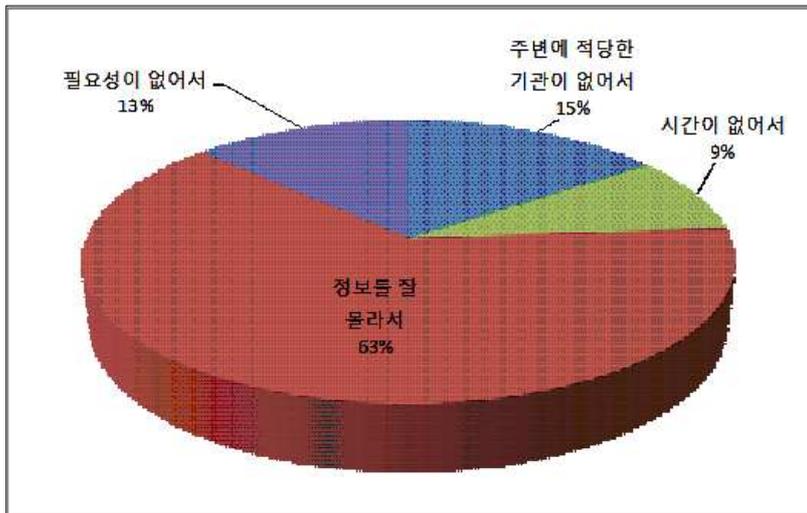
16) 노동문제 상담 기관에 노동조합이라는 응답이 응답자의 4/5 정도를 차지하는 것은 설문조사 대상자들이 노동조합이 있는 사업장에서 다수 근무하고 있기 때문인 것으로 추정.

있는데, 이들의 경우 노동문제에 대한 상담의 필요성은 크나 정보 및 해당 기관의 부족 때문인 것으로 해석할 수 있음. 이와 같은 결과를 통해서 향후 개인적으로 노동문제를 풀어갈 수 있는 정보를 제공할 수 있는 공적인 기관의 필요성이 제기 된다고 할 수 있음

<표 IV-46> 노동문제 미상담 이유_비제조업

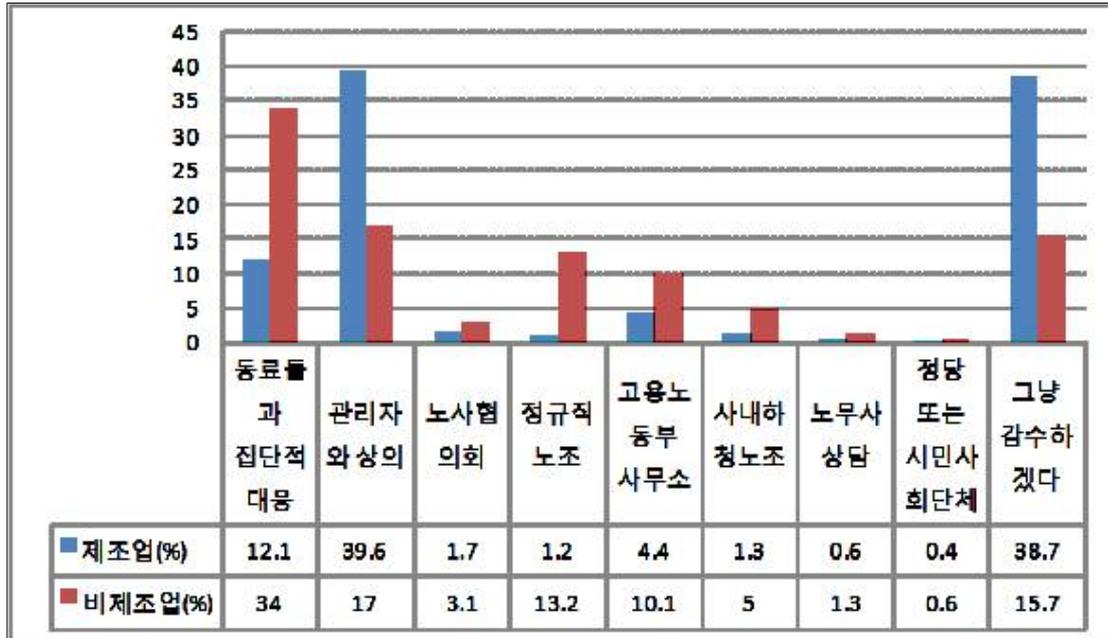
	인원수	퍼센트
주변에 적당한 기관이 없어서	19	15.1
시간이 없어서	11	8.7
정보를 잘 몰라서	80	63.5
필요성이 없어서	16	12.7
합계	126	100

[그림 IV-32] 노동문제 미상담 이유_비제조업



- 향후 일을 하다가 회사(사업주)로부터 고충이 있거나 불이익을 당하게 되면 어떻게 해결하겠는가라는 질문에 대해 사내하청 노동자들은 1순위로 관리자와 상의 (206명, 39.6%)와 그냥 감수하겠다(201명, 38.7%)는 응답이 가장 높게 나타나고 있음. 반면 동료들과 집단적으로 대응하겠다(63명, 12.1%), 정규직 노조나 사내 하청 노조(1.2% 및 1.3%)를 통하겠다라는 응답은 매우 낮게 나타나 사업장 내 문제에 대해 주체적으로 해결하려는 노력을 할 의지는 상대적으로 부족한 것을 확인할 수 있음. 이와 같은 결과는 임금에 대한 만족도가 어느 정도 높기 때문인 것으로 짐작됨

[그림 IV-33] 향후 문제 발생시 고충해결 1순위 비교 - 제조업 vs 비제조업



<표 IV-47> 향후 문제 발생시 고충해결_제조업

고충해결(제조업)	1순위		2순위	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
동료들과 집단적 대응	63	12.1	45	9.6
관리자와 상의	206	39.6	161	34.5
노사협의회	9	1.7	23	4.9
정규직 노조	6	1.2	11	2.4
고용노동부 사무소	23	4.4	9	1.9
사내하청노조	7	1.3	21	4.5
노무사 상담	3	0.6	7	1.5
정당 또는 시민사회단체	2	0.4	11	2.4
그냥 감수하겠다	201	38.7	179	38.3
합계	520	100.0	467	100.0

- 비제조업 노동자들에게도 동일한 질문을 한 결과는 사내하청 노동자들과는 상이하게 나타나고 있음. 1순위로는 동료들과 집단적으로 대응하겠다는 응답이 54명(34.1%)로 가장 많았으며, 그냥 감수하겠다는 응답이 25명(15.7%)의 순서로 나타남. 2순위에서는 비정규직 노조가 44명(34.1%)로 가장 많았으며, 관리자와 상의하겠다는 응답이 38명(29.5%)로 두 번째였음. 비제조업 노동자들의 경우 주체적으로 해결하려는 의지도 상당히 높으며, 어느 정도 체념하거나 소극적으로

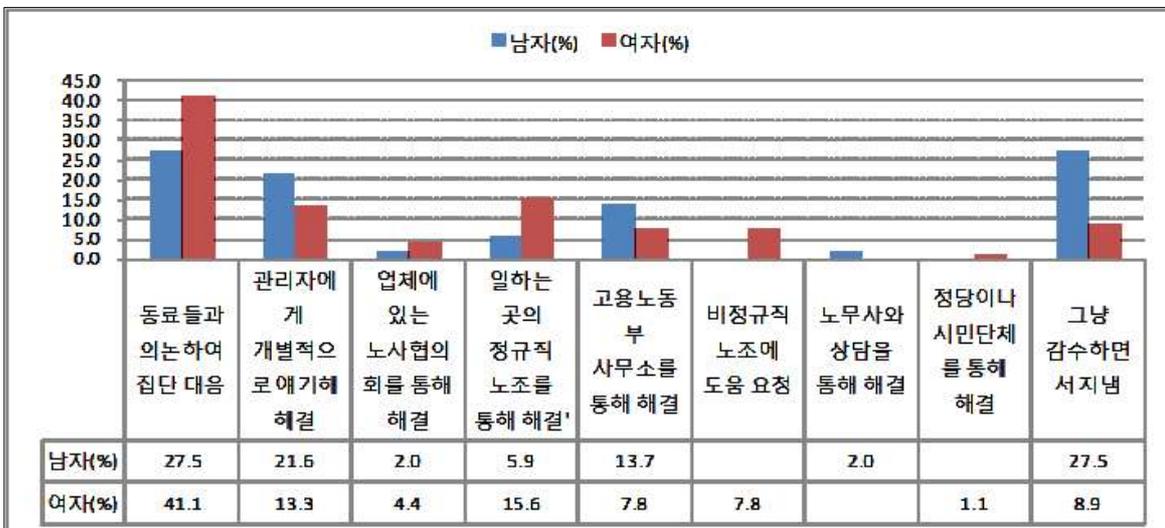
풀어나가려는 경향도 확인할 수 있음

<표 IV-48> 향후 문제 발생시 고충해결_비제조업

고충해결(비제조업)	1순위		2순위	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
동료들과 집단적 대응	54	34.0	4	3.1
관리자와 상의	27	17.0	38	29.5
노사협의회	5	3.1	2	1.6
정규직 노조	21	13.2	5	3.9
고용노동부 사무소	16	10.1	3	2.3
비정규직 노조	8	5.0	44	34.1
노무사 상담	2	1.3	6	4.7
정당 또는 시민사회단체	1	0.6	3	2.3
그냥 감수하겠다	25	15.7	24	18.6
합계	159	100.0	129	100.0

- 비제조업에 종사하는 비정규직의 경우 향후 문제 발생시 고충해결 방법 1순위 응답을 성별에 따라 교차분석을 할 경우 남녀 간 차이를 보임. 남성의 경우 동료들과 의논하여 집단적으로 대응(27.5%) 또는 그냥 감수하면서 지냄(27.5%)의 비율이 높음. 이에 비해 여성의 경우 동료들과 의논하여 집단적으로 대응하겠다는 응답이 41.1%로 가장 높고, 다음 순위로 일하는 곳의 정규직 노조를 통해 해결하겠다는 응답이 15.6%로 나타남

[그림 IV-34] 비제조업 종사자의 향후 문제 발생시 고충해결 방법 비교 - 남성 vs 여성



5. 주거 및 여가

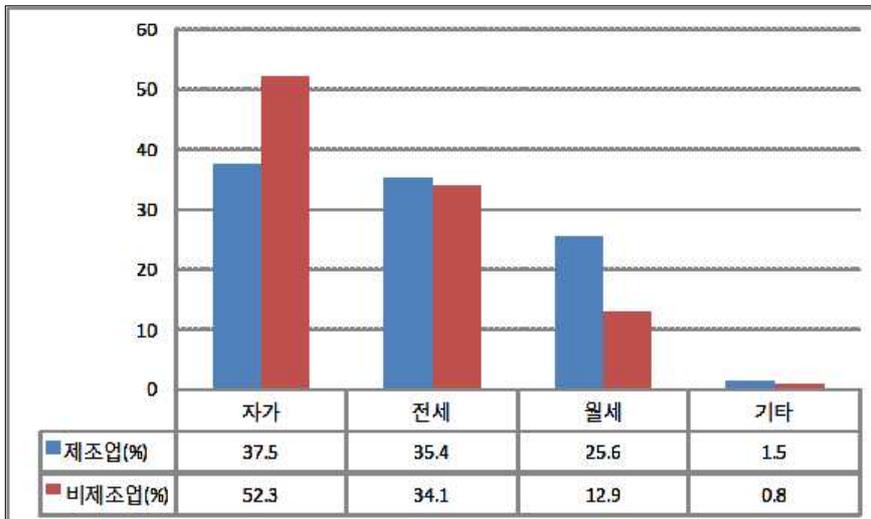
1) 주거 현황

- 제조업 사내하청 노동자들의 주거형태는 자가 195명(37.5%), 전세 184명(35.4%), 월세 133명(25.6%) 순으로 나타남. 비제조업의 경우도 자가 69명(52.3%), 전세 45명(34.1%), 월세 17명(12.9%) 순으로 나타남. 그러나 주택의 자가 소유 비율이 제조업 사내하청 노동자들의 경우 37.5%임에 비해 비제조업 종사자들의 경우 52.3%로 높게 나타남. 이는 비제조업 종사자들의 연령이 중고령이고, 가족 중 주된 생계 책임자가 배우자 비율이 높음을 감안할 때 나타나는 생애주기 특성으로 해석할 수 있음. 즉, 생애주기에서 여성 중고령자 가족의 축적된 소득액이 높은 자가 소유 비율로 나타나는 것으로 유추됨

<표 IV-49> 거주지 주거형태

	제조업		비제조업	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
자가	195	37.5	69	52.3
전세	184	35.4	45	34.1
월세	133	25.6	17	12.9
기타	8	1.5	1	0.8
합계	520	100.0	132	100.0

[그림 IV-35] 거주지 주거형태 비교 - 제조업 vs 비제조업

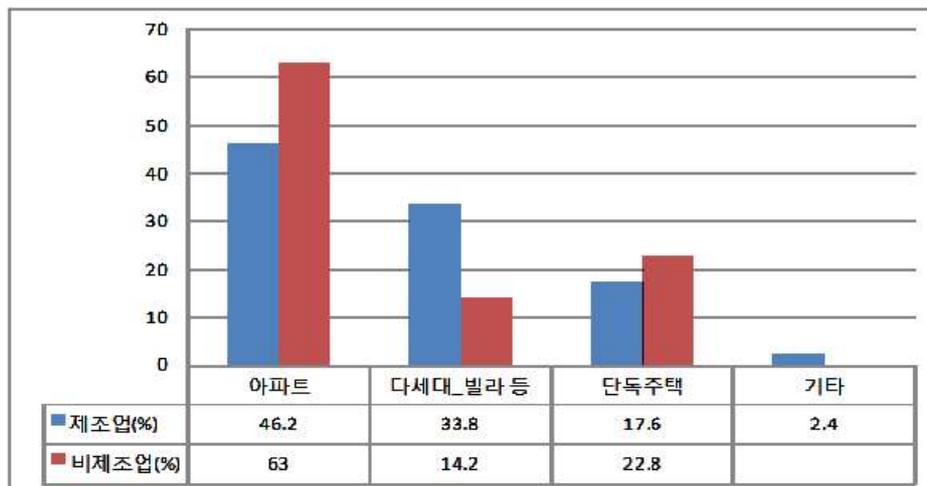


- 거주지 주택형태는 제조업 사내하청 노동자들의 경우 아파트가 234명(44.8%), 다세대 주택 171명(32.8%), 단독주택 89명(17.0%) 순으로 나타남. 이에 비해 비제조업 종사자들의 경우 아파트가 102명(63%), 다세대 주택이 단독주택 37명(22.8%), 다세대 주택이 23명(14.2%) 순으로 나타남

<표 IV-50> 거주지 주택형태

	제조업		비제조업	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
아파트	234	46.2	102	63.0
다세대_빌라 등	171	33.8	23	14.2
단독주택	89	17.6	37	22.8
기타	12	2.4		
합계	506	100.0	162	100.0

[그림 IV-36] 거주지 주택형태 비교 - 제조업 vs 비제조업



- 거주지 시세/보증금 평균은 제조업 사내하청 노동자들의 경우 6,744만원임에 비해 비제조업 종사자들의 경우 8,232만원으로 비제조업 종사자들의 거주지 시세가 높게 나타남

2) 가계지출 및 부채

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

- 제조업 사내하청 노동자들의 가구 당 월평균 지출 총액은 229만원임에 비해 비제조업 종사자들의 월평균 지출액은 170만원임. 가구 부채 총액은 제조업 사내하청 노동자들의 경우 1,925만원임에 비해 비제조업 종사자들은 2,594만원으로 나타나 비제조업 종사자들의 가구 부채 비율이 높음을 보여줌

<표 IV-51> 가구당 월평균 지출액 및 부채 현황

(단위: 만원)

		응답자수	최소값	최대값	평균	표준편차
가구 지출액	제조업	501	40	650	229	89
	비제조업	132	10	400	170	77.2
가구 부채액	제조업	405	0	30000	1925	2777
	비제조업	90	0	12000	2594	2244.3

- 가계에 부담을 주는 항목은 제조업의 경우 식비 27.1%, 부채 원리금 상환 15.7%, 주거비 14.4% 순으로 나타남. 이에 비해 비제조업 종사자의 경우는 의료비 26.0%, 자녀 보육비 19.7%, 주거비 16.1% 순으로 나타나 차이를 보임

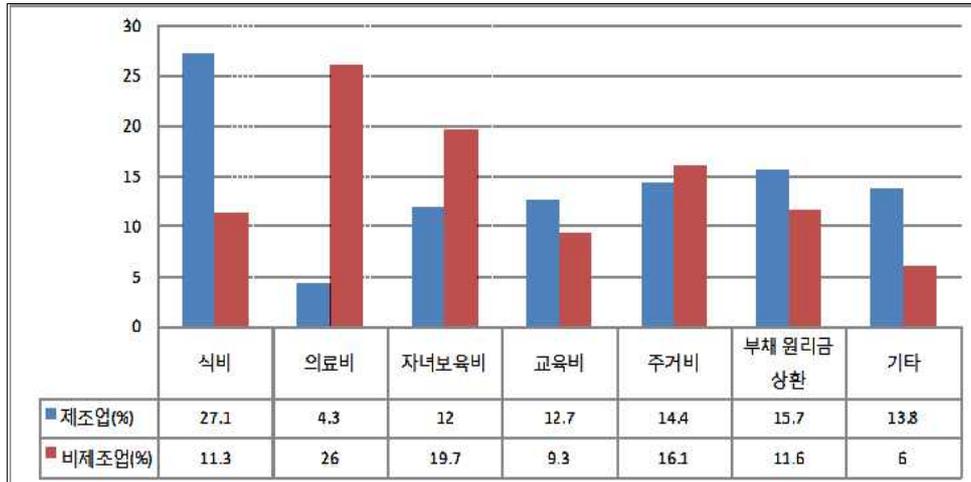
<표 IV-52> 가계 부담 지출항목 순위(1, 2순위 합)

	제조업		비제조업	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
식비	275	27.1	38	11.3
의료비	44	4.3	87	26.0
자녀보육비	122	12.0	66	19.7
교육비	129	12.7	31	9.3
주거비	146	14.4	54	16.1
부채 원리금 상환	159	15.7	39	11.6
기타	140	13.8	20	6.0
합계	1,015	100.0	335	100.0

- 그러나 자녀보육비와 교육비를 합할 경우 제조업 사내하청 노동자의 자녀보육비와 교육비에 대한 비율은 24.7%, 비제조업 종사자의 비율은 29.0%로 나타남. 즉, 제조업 사내하청 노동자의 경우 식비 다음으로 많이 지출되는 비용이 자녀 보육 및 교육비임에 비해 비제조업에 종사하는 비정규직의 지출항목은 자녀 보육 및

교육비가 가장 많은 지출항목을 차지하고 그 다음 순으로 의료비로 나타남. 이는 중고령층의 비제조업에 종사자하는 비정규직의 자녀들이 경제활동을 하기 이전으로 가장 많은 보육 및 교육 지출이 이루어지는 시기임과 동시에 중고령화에 따라 본인들의 치료를 위한 의료비 항목 지출 증가가 추정됨

[그림 IV-37] 가계 부담 지출항목 비교 - 제조업 vs 비제조업



- 식비를 제외한 가계부담 지출항목만을 살펴볼 경우, 제조업과 비제조업 종사자 모두 자녀보육 및 교육비에 대한 지원이 우선적으로 필요함. 보육 및 교육비 지원 이외에 제조업 사내하청 노동자는 부채원리금 상환과 주거비 안정 대책이 필요함. 비제조업은 의료비 지원이나 절감을 위한 대책과 주거비 안정 대책이 필요함

3) 여가활동

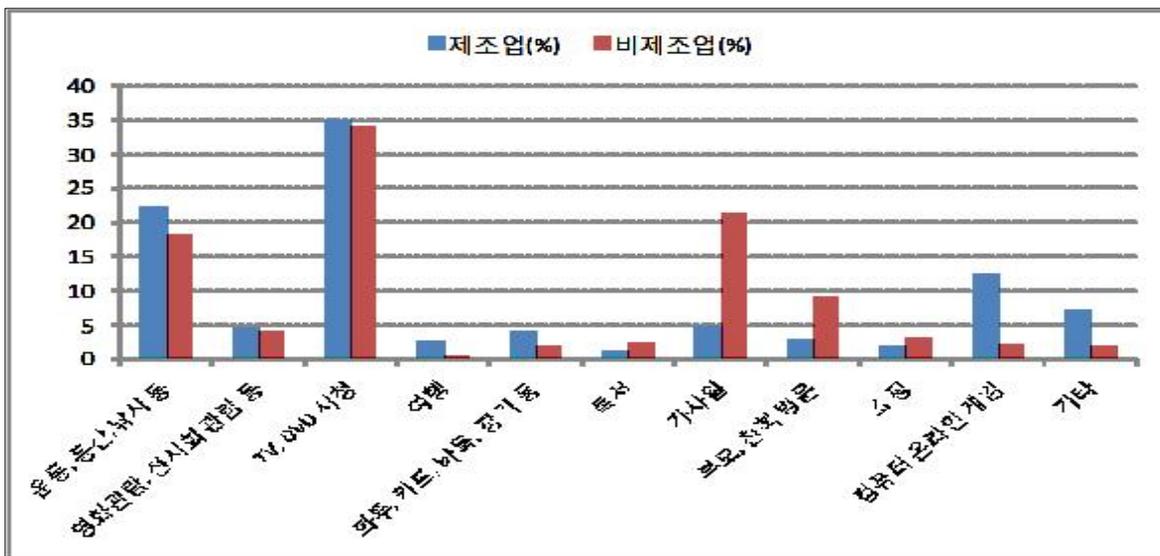
- 여가활동의 1순위는 제조업과 비제조업 모두 TV시청이나 DVD시청과 같이 가정에서 대중매체를 이용하는 비율이 높음

<표 IV-53> 여가활동 순위(1, 2순위 합)

	제조업		비제조업	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
운동, 등산, 낚시 등	230	22.4	57	18.4
영화관람, 전시회 관람 등	47	4.6	13	4.2
TV, DVD 시청	361	35.1	106	34.3
여행	29	2.8	2	0.6
화투, 카드, 바둑, 장기 등	43	4.2	6	1.9
독서	13	1.3	8	2.6
가사일	50	4.9	66	21.4
부모, 친척 방문	31	3.0	28	9.1
쇼핑	21	2.0	10	3.2
컴퓨터 온라인 게임	129	12.5	7	2.3
기타	74	7.2	6	1.9
합계	1,028	100.0	309	100.0

- 그러나 TV시청이나 DVD시청 외의 여가 활동은 제조업 사내하청 노동자와 비제조업 종사자의 경우 대조를 보임. 제조업 사내하청 노동자의 경우 많은 비율을 차지하는 여가활동은 운동이나 등산·낚시와 같은 레저 활동으로 22.4%, 다음으로 컴퓨터 온라인 게임이 12.5% 순으로 나타남. 이에 비해 비제조업 종사자의 경우는 가사일이 21.4%, 운동이나 등산·낚시와 같은 레저 활동이 18.4%로 나타남

[그림 IV-38] 여가활동 비교(1, 2순위 합) - 제조업 vs 비제조업

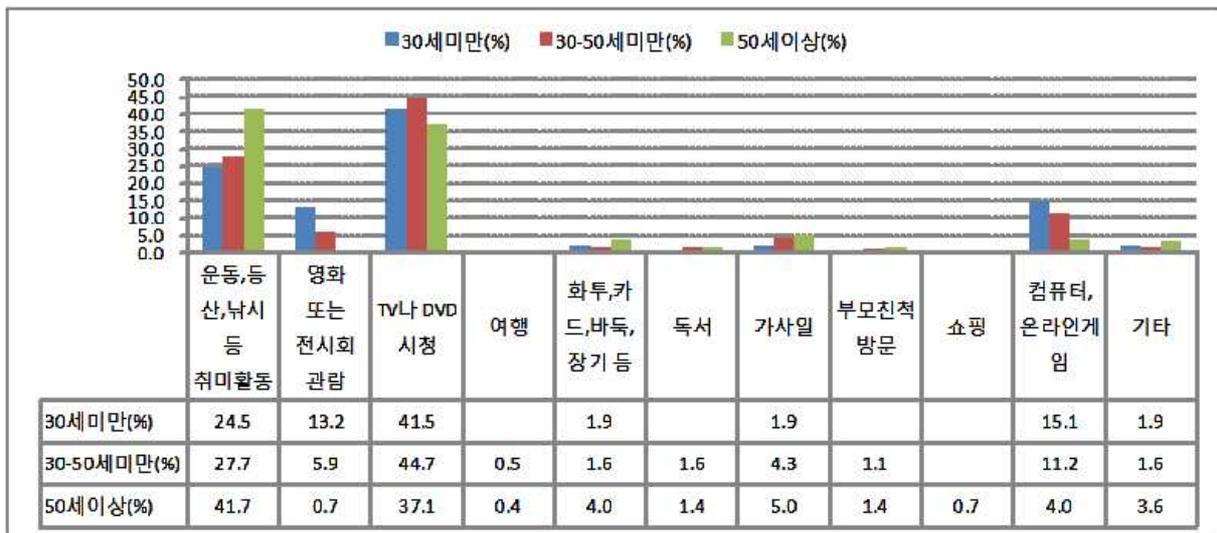


IV. 실태조사 결과 분석

- 여가활동에서 주목할 지점은 제조업 사내하청 노동자들의 경우 컴퓨터 온라인 게임 비중이 높음에 비해 비제조업 종사자들의 경우는 가사일의 비율이 높다는 점임. 이는 제조업 사내하청 노동자의 경우 40세 미만의 제조업 남성 사내하청 노동자들은 컴퓨터 온라인 게임과 같은 개인적 활동에 여가 시간을 할애하는 반면, 여성 중고령층 비중이 높은 비제조업 비정규직 종사자는 가사일과 같은 가족 돌봄 노동에 많은 시간을 할애하는 것을 의미

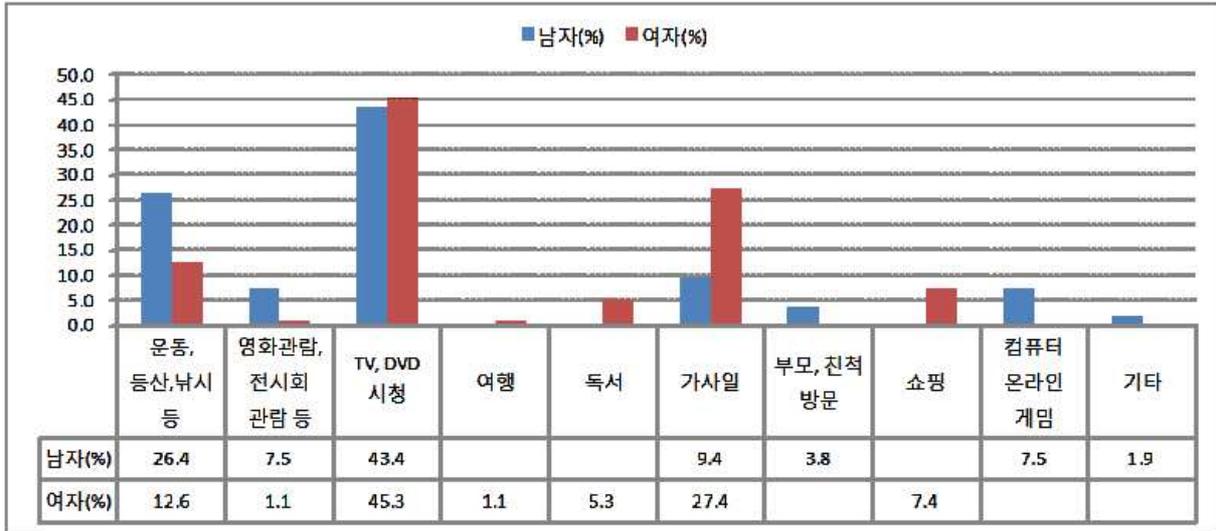
○ 제조업 사내하청 노동자의 여가활동 1순위에 대해 연령대별로 교차분석을 실시함. 교차분석 결과 50세 이상의 경우 여가활동 1순위는 운동, 등산, 낚시 등의 취미 활동이 41.7%로 가장 높게 나옴. 이에 비해 30세 미만과 30~50세 미만의 경우 경제적 비용이 들지 않고 가정에서 이루어지는 여가 활동 형태로 TV나 DVD 시청의 비율이 각 각 41.5%와 44.7%로 나옴. 온라인 게임은 그림과 같이 30세 미만의 연령층에서 15.1%로 다른 연령층에 비해 상대적으로 높게 나타남

[그림 IV-39] 제조업 사내하청 노동자의 연령별 여가활동 비교(1순위)



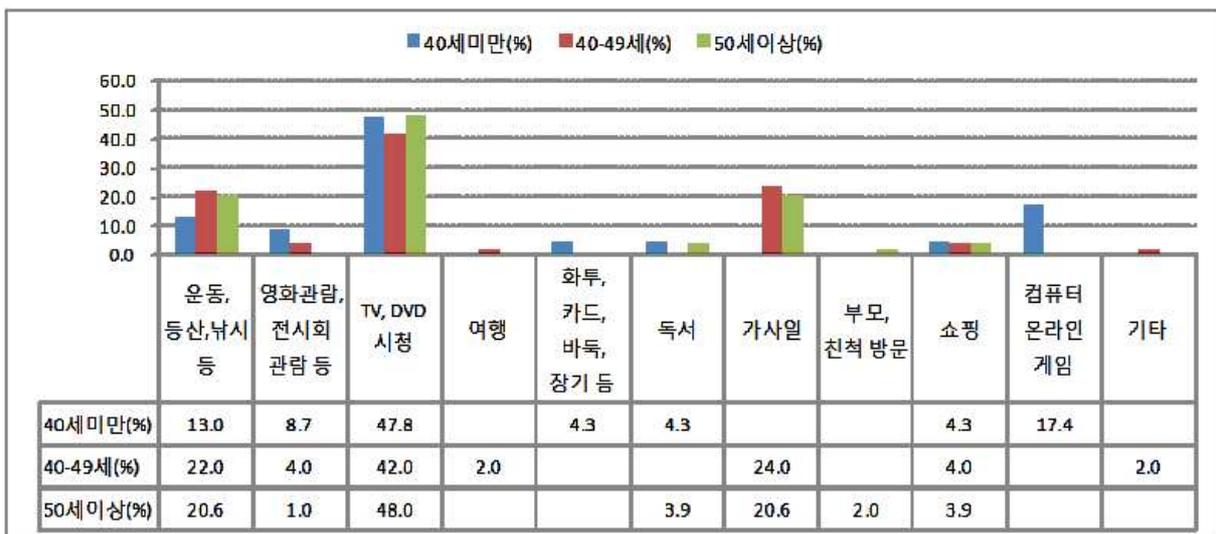
○ 비제조업 종사자의 성별 여가활동 1순위에 대해 연령대별로 교차분석을 실시함. 교차분석 결과 남·녀 모두 TV나 DVD시청 비율이 각각 43.4%와 45.3%로 높게 나옴. 다음으로 높은 순위는 남성의 경우 운동, 등산, 낚시와 같은 취미활동이 26.4%로 여성의 12.5%에 비해 높게 나타남. 이에 비해 여성은 가사일이 27.4%로 남성 가사일의 9.4%에 비해 높게 나타남

[그림 IV-40] 비제조업 비정규직의 성별 여가활동 비교(1순위)



- 연령에 따라 비제조업에 종사하는 비정규직의 여가활동을 교차분석한 결과 40세 이상의 경우에는 TV나 DVD시청 외에 가사일이 가장 높은 비중을 차지함. 이는 설문 응답자가 여성 중고령자 비중이 높게 나왔기 때문에 결과를 일반화해 해석하는 데 한계가 있음. 그러나 여성 중고령자의 응답이 많다는 점에 초점을 맞출 때, 비제조업에 종사하는 중고령층의 비정규 여성 노동자의 여가시간은 실질적으로 가사 노동에 할애되고 있다는 해석은 가능함

[그림 IV-41] 비제조업 비정규직의 성별 여가활동 비교(1순위)



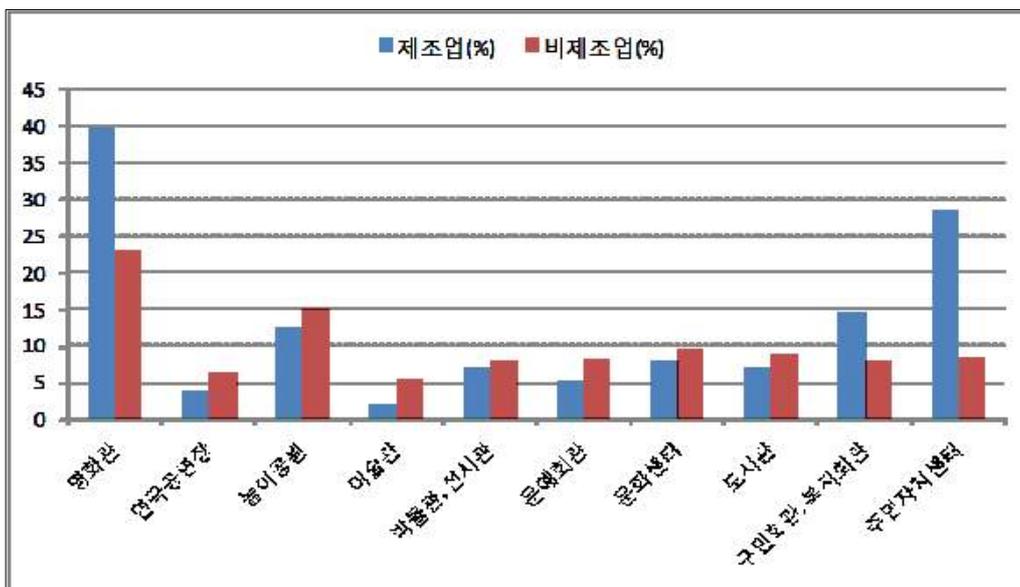
IV. 실태조사 결과 분석

- 지난 3개월 간 문화시설 시용 관련 질문 결과 제조업 종사자와 비제조업 종사자 대부분 문화시설 이용 인원수가 없는 것으로 나타남. 제조업 사내하청 노동자들은 지난 3개월 간 문화시설을 한 번이라도 이용한 경우는 영화관이 39.8%, 주민자치센터 28.5%, 구민회관이나 복지회관 14.6% 순으로 나타남
- 비제조업 종사자의 경우도 지난 3개월 간 문화시설 이용을 한 번이라도 한 경우는 영화관 23.0%, 놀이공원 15.1%, 문화센터 9.8% 순으로 나타남

<표 IV-54> 지난 3개월 간 문화시설 이용 경험

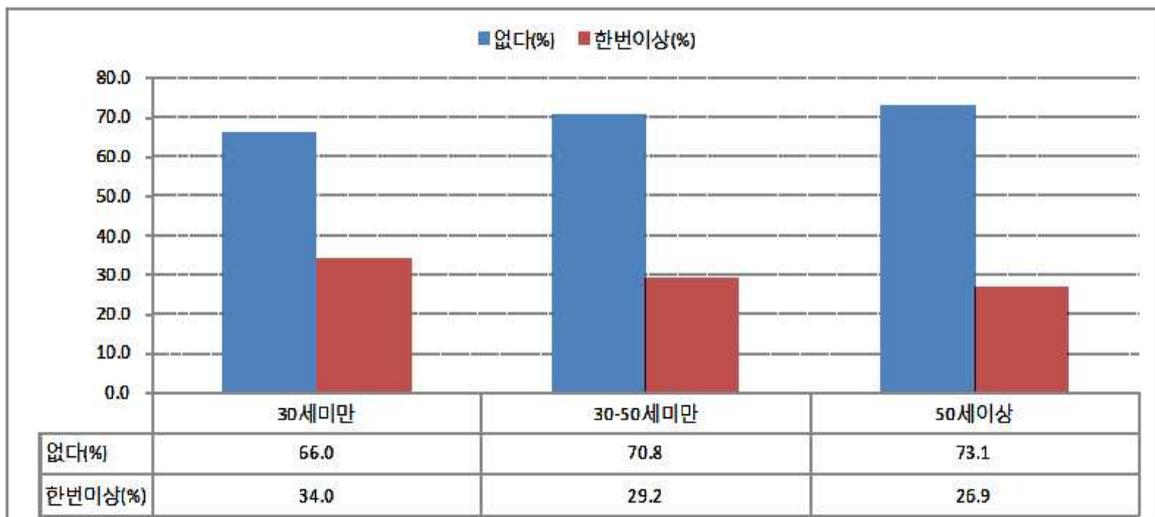
		제조업		비제조업	
		인원수/전체	퍼센트	인원수/전체	퍼센트
상업문화 시설	1) 영화관	200/503	39.8	23/100	23.0
	2) 연극공연장	19/500	3.8	6/92	6.5
	3) 놀이공원	63/503	12.5	14/93	15.1
문화예술 시설	4) 미술관	10/502	2.0	5/92	5.4
	5) 박물관, 전시관	35/500	7.0	7/87	8.0
	6) 문예회관	26/497	5.2	7/85	8.2
생활문화 시설	7) 문화센터	40/501	8.0	9/92	9.8
	8) 도서관	35/501	7.0	8/89	9.0
	9) 구민회관, 복지회관	73/500	14.6	7/87	8.0
	10) 주민자치센터	143/502	28.5	8/93	8.6

[그림 IV-42] 지난 3개월 간 문화시설 이용 경험 비교 - 제조업 vs 비제조업



- 주목할 지점은 제조업 사내하청 노동자들의 경우 지난 3개월 간 문화시설 이용 중 주민자치센터 이용 인원수가 28.5%로 상대적으로 높다는 점임
- 이는 제조업 사내하청의 경우 정규직에 비해 잦은 이직 등으로 인해 관련 행정 서류 준비 등으로 주민자치센터 이용률이 높은 것으로 유추됨
- 통계적으로 유의미한 결과 값은 나오지 않으나, 연령대별로 살펴볼 경우 고연령층 보다 저연령층의 이용률이 높게 나타남
- 주민자치센터의 이용 경험이 높은 비율은 울산 동구청이 향후 제조업에 종사하는 사내하청 노동자 보호를 위한 사업을 할 경우 접근 인원수가 높은 주민자치센터를 활용할 수 있음을 의미하기도 함

[그림 IV-43] 지난 3개월 간 주민자치센터 이용 경험 연령대 비교 - 제조업



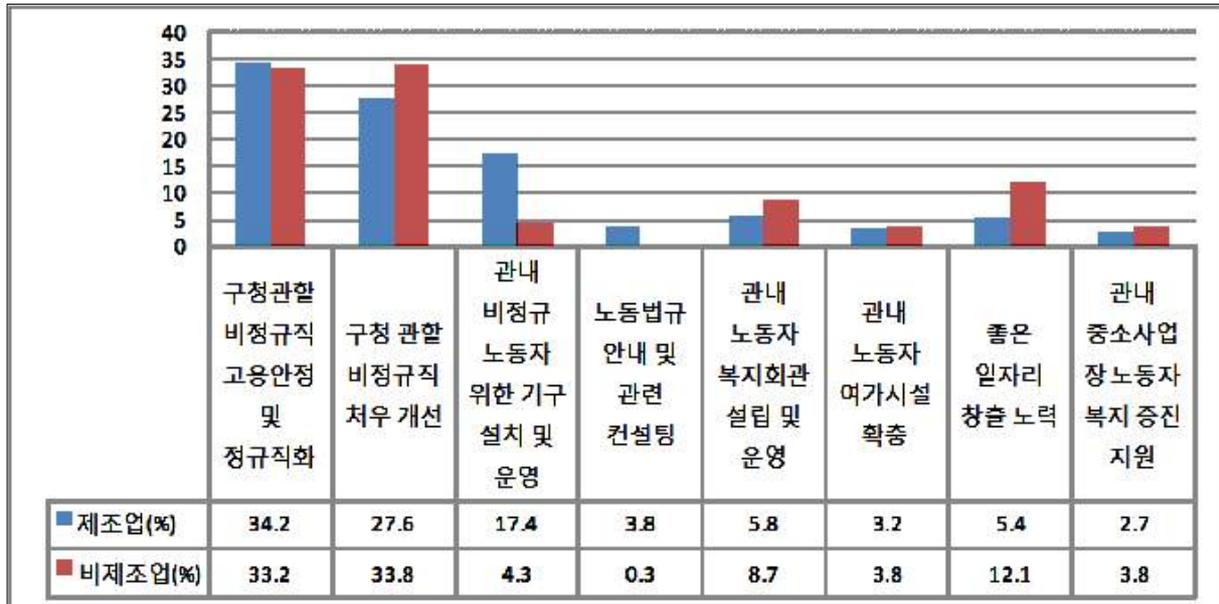
6. 동구청에 대한 희망 사항

- 제조업 사내하청 노동자들의 경우 울산동구청에 대한 희망사항은 동구청 관할 비정규직 고용안정 및 정규직화를 가장 많이 요구하고 있으며(34.2%), 이어 최저임금을 상회하는 생활임금 지급 등을 통한 비정규직 노동자에 대한 처우개선(27.6%)과 비정규직 노동자를 위한 기구 설치 및 운영(17.4%)을 요구하고 있음. 이에 비해 비제조업 종사자들은 최저임금을 상회하는 생활임금 지급 등을 통한 구청 관할 비정규직에 대한 처우개선을 가장 높게 요구(33.8%). 이외 비정규직 노동자의 고용안정과 정규직화(33.2%), 관내 좋은 일자리 창출을 위한 노력 확대(12.1%)순임

<표 IV-55> 울산 동구청에 대한 희망사항(1, 2순위 합)

	제조업		비제조업	
	인원수	퍼센트	인원수	퍼센트
구청관할 비정규직 고용안정 및 정규직화	355	34.2	115	33.2
구청 관할 비정규직 처우 개선	287	27.6	117	33.8
관내 비정규 노동자 위한 기구 설치 및 운영	181	17.4	15	4.3
노동법규 안내 및 관련 컨설팅	39	3.8	1	0.3
관내 노동자 복지회관 설립 및 운영	60	5.8	30	8.7
관내 노동자 여가시설 확충	33	3.2	13	3.8
좋은 일자리 창출 노력	56	5.4	42	12.1
관내 중소기업장 노동자 복지 증진 지원	28	2.7	13	3.8
합계	1,039	100.0	346	100.0

[그림 IV-44] 울산 동구청에 대한 희망사항 비교 - 제조업 vs 비제조업

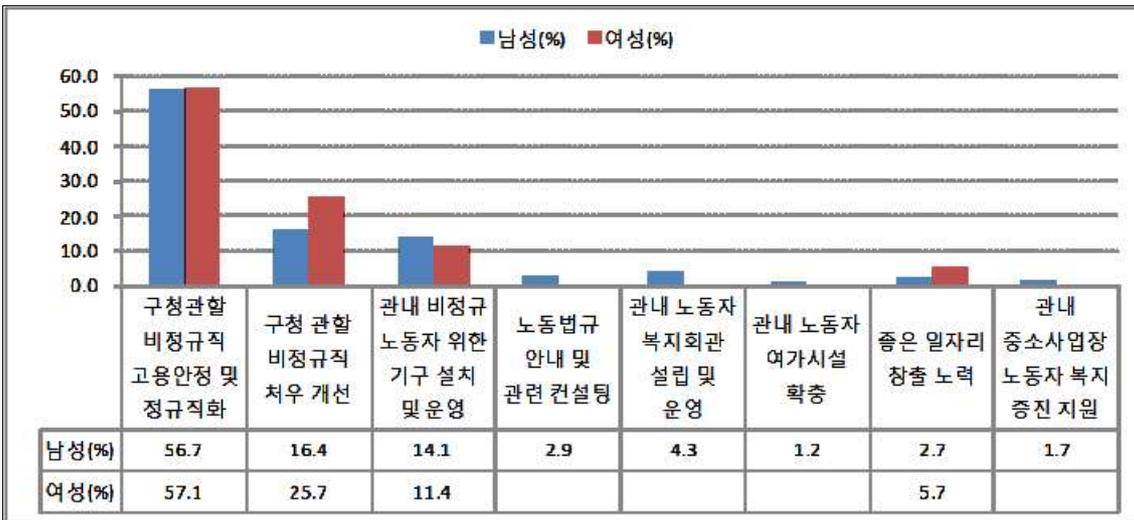


- 구체적으로 제조업 사내하청 노동자들의 울산동구청에 대한 희망사항(1순위)에 대해 성별, 연령대별로 살펴볼 경우에도 구청 관할 비정규직의 고용안정 및 정규직화, 비정규직의 처우개선 요구가 가장 높게 나옴

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

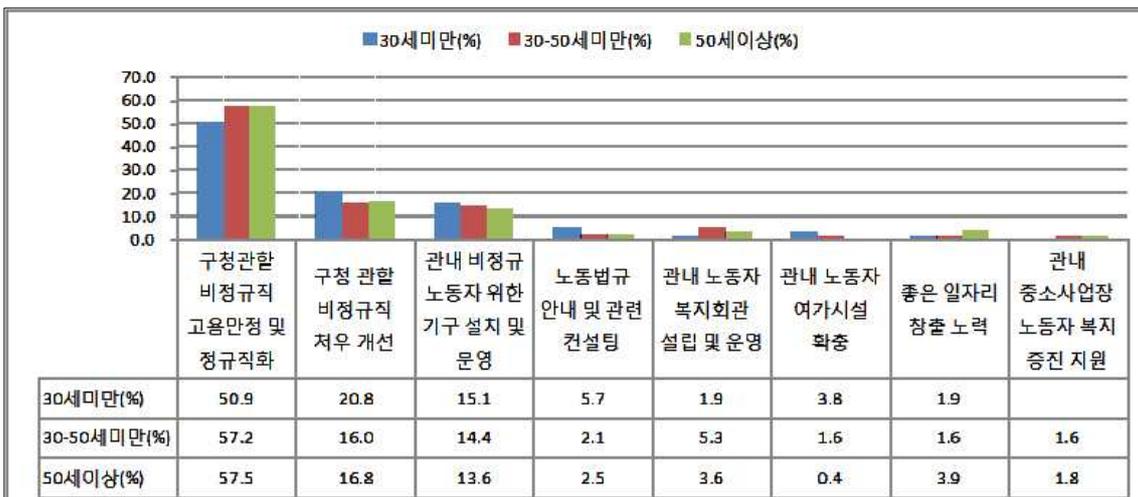
- 그러나 제조업 사내하청 노동자의 성별로 비교할 경우 비정규직 처우개선에 대한 요구가 남성은 16.4%임에 비해 여성은 25.7%로 높게 나옴. 이는 비정규직에 따른 차별적 대우가 남성에 비해 여성이 심한 것으로 해석됨

[그림 IV-45] 울산 동구청에 대한 희망사항(1순위) - 제조업 성별 비교



- 제조업 사내하청 노동자의 연령대로 살펴볼 경우 30세 미만의 경우 비정규직 처우개선에 대한 요구가 20.8%로 30~50세 미만 16%와 50세 이상 16.8%에 비해 높게 나타남

[그림 IV-46] 울산 동구청에 대한 희망사항(1순위) - 제조업 연령대 비교



IV. 실태조사 결과 분석

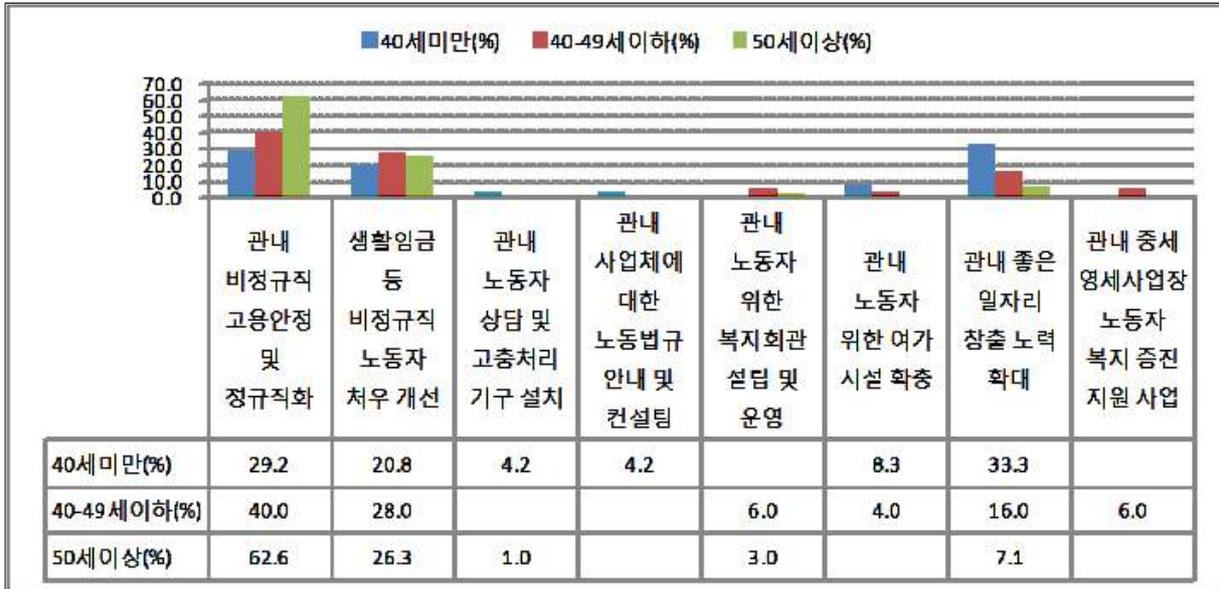
- 비제조업 비정규직 노동자들의 경우도 울산동구청에 대한 희망사항(1순위)에 대해 성별, 연령대별로 교차분석을 실시함. 제조업과 마찬가지로 구청 관할 비정규직의 고용안정 및 정규직화, 비정규직의 처우개선 요구가 가장 높게 나옴
- 그러나 비제조업 노동자의 성별로 비교할 경우 동구청 관내 좋은 일자리 창출 노력 확대가 여성의 경우 8.5%임에 비해 남성은 25.9%로 높게 나옴. 이는 비제조업에 종사하는 남성 비정규직 노동자의 경우 고용안정과 차별적 처우 개선이 최우선이나, 이외에 좋은 일자리 창출 방안 마련을 제기함

[그림 IV-47] 울산 동구청에 대한 희망사항(1순위) - 비제조업 성별 비교



- 비제조업에 종사하는 비정규직의 경우 응답자의 연령이 상대적으로 중고령임을 감안, 40대 이상의 연령대별로 교차분석한 결과 차이를 보임. 40세 미만의 경우 관내 좋은 일자리 창출에 대한 요구가 33.3%로 가장 높은 요구를 보임. 이에 비해 40~49세 이하의 연령과 50대 이상의 연령에서는 고용안정 및 정규직화에 대한 요구가 각 40.0%와 62.6%로 높은 비율을 차지함. 이는 40세 미만의 경우 중고령자에 비해 상대적으로 일자리의 선택 폭이 넓고 기회가 많음을 감안할 때 좋은 일자리를 통해 수입을 극대화할 수 있는 방안에 대한 요구가 높은 것으로 해석됨. 그러나 50세 이상의 중고령자는 55세를 전후해 퇴직 등이 시작되고 40대에 비해 일자리가 상대적으로 한정되어 있음을 감안할 때, 좋은 일자리는 아니더라도 지속적으로 일할 수 있는 고용안정에 대한 요구가 높은 것으로 해석됨

[그림 IV-48] 울산 동구청에 대한 희망사항(1순위) - 비제조업 연령별 비교



- 이상 울산 동구청에 대한 비정규직의 요구사항을 정리하면 제조업 사내하청에 종사하는 비정규직의 요구사항과 비제조업에 종사하는 비정규직의 요구사항에 동일점과 차이점이 발견됨
- 제조업 종사자나 비제조업 종사자나 울산 동구청에 요구하는 최우선 순위이자 동일한 요구사항은 관내 비정규직의 고용안정 및 정규직화와 비정규직의 처우 개선임
- 그러나 제조업 사내하청 노동자들은 관내 노동자 상담 및 고충처리 기구의 설치 요구가 높음에 비해 비제조업에 종사하는 비정규직은 관내 좋은 일자리 창출 노력 확대에 대한 요구가 높음
- 이는 제조업 사내하청 노동자들은 비제조업에 종사하는 비정규직에 비해 상대적으로 양질의 일자리에 있음을 의미. 따라서 제조업 사내하청 노동자의 고용불안과 차별적 대우의 노력은 향후 관내 노동자 상담 및 고충처리 기구를 통해 중점적으로 이루어질 필요성이 있음. 그러나 비제조업에 종사하는 비정규직의 경우는 노동자 상담이나 고충처리 기구의 설치 및 운영의 차원을 넘어 지역의 보다 적극적인 좋은 일자리 창출 사업 필요성을 의미함

7. 이주노동자 설문조사 결과

- 울산 동구 관내 이주노동자를 대상으로 설문조사 실시
- 동구가 조선업종 위주임을 고려하여 조선업종 사내하청 업체내 이주 노동자를 대상으로 설문조사를 실시

<표 IV-56> 이주노동자 설문조사 참여자 인적 사항

구분		인원수	비중(%)	구분		인원수	비중(%)	
국적	몽골	48	44.9	종교	기독교	8	8.8	
	베트남	30	28.0		이슬람교	2	2.2	
	스리랑카	29	27.1		천주교	4	4.4	
	합계	107	100.0		불교	70	76.9	
성별	남성	99	93.4		힌두교	1	1.1	
	여성	7	6.6		기타	6	6.6	
	합계	106	100.0		합계	91	100.0	
학력	중등수준	2	2.1		현재에서한일	농,어업분야	7	7.7
	고등수준	73	76.8			건설업 현장노동자	5	5.5
	대학교이상	20	21.1			제조업	43	47.3
	합계	95	100.0	사무직		13	14.3	
연령	20대	60	61.9	가내업 (집안일)		1	1.1	
	30대	32	33.0	청소 등의 서비스분야		2	2.2	
	40대	5	5.2	기타		20	22.0	
	평균 연령	28.6 세		합계		91	100.0	

- 총 107명의 스리랑카, 몽골, 베트남 사내하청 노동자가 설문에 응답. 이중 남성은 99명, 여성은 7명(1명 무응답)
 - 전체 응답자의 97.9%는 고등수준 이상의 학력을 보유하고 있으며, 종교는 불교, 한국 체류전 현지의 직업은 주로 제조업 분야의 현장 노동자이거나 또는 사무직에 종사(61.6%)
- 입국 과정을 살펴보면, 설문응답자의 다수는 ‘고용허가제’를 통해 입국한 것으로 나타나고 있으며, 그에 따라 응답자중 96명은 합법 체류 자격을 지니고 있는 것으로 나타남

<표 IV-57> 입국 비자 자격

구분	인원수	비중(%)
업종,단체 추천 산업연수	1	1.0
연수 취업	1	1.0
고용허가제	99	98.0
합계	101	100

- 응답자의 평균 체류 기간은 2년 8개월이며, 상대적으로 베트남 이주노동자의 평균 체류 기간이 가장 긴 것으로 나타남(약 4.1년)
 - 이는 현대그룹의 베트남 소재 비나신 조선소 운영에 따른 연수생 유입 효과에 따른 것
- 이들 이주 노동자가 근로 제공 과정을 살펴보면, 이들 이주 노동자가 담당하는 업무는 주로 도장과 사상 등 조선업종내 업무중 상대적으로 3D 업무에 종사하는 것으로 나타남

<표 IV-58> 이주노동자 담당 업무 및 취업 과정

구분		인원수	비중(%)	구분		인원수	비중(%)
담당 업무	용접업무	3	3.2	취 업 과 정	공개채용	39	41.1
	철관현도	3	3.2		비공식 브로커 알선	2	2.1
	철관,부품이송	3	3.2		민간직업소개소	47	49.5
	배관	7	7.4		기타	7	7.4
	도장	20	21.3	합계	95	100.0	
	사상	23	24.5	조 반 장	조·반장	35	38.5
	청소,정리	7	7.4		조·반장 아님	56	61.5
	기타	28	29.8		합계	91	100.0
	합계	94	100.0				

- 현 직장을 얻게 되는 과정은 주로 ‘민간 직업소개소’와 ‘공개 채용’을 통해 입사하게 된 것으로 나타남
- 이주 노동자의 현 직장 재직 기간은 평균 만 25개월로 베트남 국적의 이주노동자가 가장 재직 기간이 긴 것으로 나타남

<표 IV-59> 현 직장 재직 기간

국적	평균 재직 기간 (개월)	인원 수(명)
몽골	23.4	47
베트남	32.6	25
스리랑카	22.8	25
합계	25.6	97

- 임금, 근로시간 등의 기본 노동조건을 보면, 주당 평균 근로시간은 약 53.7시간, 월 평균 임금은 149만원인 것으로 나타남

<표 IV-60> 노동시간 및 월 임금

구분	주당 노동시간	월 휴일 수	월 임금(수당 포함)
평균	53.7 시간	3.1 일	149.1 만원
응답자 수	95 명	99 명	93 명

- 주당 노동시간을 보면, 주당 13시간 이상 연장 근로를 하는 것으로 나타나고 있음
- 설문 응답자중 18명은 일하는 동안 산재를 당한 경험이 있는 것으로 밝히고 있으며, 이중 산재 처리를 한 경우는 1명에 불과하고 대부분 공장 처리, 또는 이주노동자를 위한 무료 병·의원 이용을 이용한 것으로 나타남

<표 IV-61> 산재 처리 방식

구분	응답자 수 (명)	비중 (%)
공장 처리	8	61.5
산재처리	1	7.6
본인 부담	1	7.6
무료 병·의원이용	2	15.3
그냥 참고 일함	1	7.6
합계	13	100

- 이주 노동자의 직장내 어려움중 가장 큰 부분은 직장내 한국인 관리자 및 동료와의 ‘언어 소통’이 가장 주요한 문제점이었으며, 그 다음으로는 ‘언어 폭력’과 ‘잔업 강요’임

<표 IV-62> 이주노동자 애로사항

구분	응답자 수	비중 (%)
언어 소통	71	79.7
언어 폭력	15	16.8
잔업, 특근 강요	3	3.3
합계	89	100

- 다른 이주 노동자 실태조사에서 드러나는 신체 폭력과 임금 체불 등의 문제점은 설문조사 참여자에서는 드러나지 않음
- 이러한 직장내 문제를 이주노동자는 ‘관리자 상담’, 또는 ‘직장내 한국인, 또는 외국인 동료와의 의논’을 통해 해결하는 것으로 나타남

<표 IV-63> 직장내 문제 해결 방식

구분	응답자 수	비중 (%)
관리자와의 상담	37	44.0
직장내 외국인 동료와 의논	14	16.6
한국인 동료와 의논	15	17.8
이주노동자 지원 단체 이용	4	4.7
고용노동부 연락	12	14.2
기타	2	2.3
합계	84	100

- 그에 따라 전반적인 직장 생활 만족도는 ‘보통’보다 약간 높은 수준으로서, 5점 척도로 환산시 2.9점으로 나타남

<표 IV-64> 직장 생활 만족도

구분	매우 불만	다소 불만	보통	다소 만족	매우 만족	합계	평균
응답자 수	9	11	52	13	5	90	2.9
비중(%)	10	12.2	57.7	14.4	5.5	100	

- 가족 및 주거 관련하여 설문 조사 참여자중 51명(47.7%)은 기혼인 것으로 나타남
 - 기혼자중 49명은 자녀가 있는 것으로 밝히고 있으며, 이중 1명만이 자녀와 같이 거주하고 있는 것으로 나타남
 - 설문조사 참여자의 전반적인 동거 현황을 살펴보면 모국인 친구와의 동거가 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 그 다음은 가족·친지 등인 것으로 나타남

<표 IV-65> 동거 형태

구분	응답자 수	평균 동거인 수
가족, 친지	8명	4.5명
모국인 친구	55명	3.0명
한국인 친구	3명	4.0명
제 3국인 친구	-	-
독거	5명	-

- 외국인 노동자의 거주는 회사가 제공한 ‘기숙사’가 가장 많으며, 그 다음이 다세대·연립에 거주하는 비중이 높게 나타남

<표 IV-66> 거주 형태

구분	응답자 수	비중 (%)
다세대, 연립	25	25.7
단독주택	7	7.2
아파트	12	12.3
기숙사(회사제공)	53	54.6
합계	97	100

- 한달 생활비 내역을 살펴 보면, 가장 큰 비중을 차지하는 부분은 본국 송금이 가장 큰 비중을 차지하고 있음

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

<표 IV-67> 생활비 내역(월)

구분	송금액 (원)	식비 (원)	주거비 (원)	잡비 (원)
평균	1,050,153.8	193,333.3	173,636.4	204,285.7
응답자 수	65	45	11	63

- 응답자가 일치하지 않기에 정확하지는 않지만, 앞서 이주 노동자의 월평균 임금이 149만 1천원임을 고려하면, 월 임금의 약 70%를 본국에 송금하는 셈
- 일상생활상의 문제에 대한 인식 정도를 파악한 결과, 건강 문제와 언어 소통 문제점이 가장 두드러지게 나타나고 있음

<표 IV-68> 일상 생활 문제점에 대한 인식 정도

구분	전혀 심각않함	별로 심각않함	다소 심각	매우 심각	응답자 수 합계	평균 평점
음식 문제	9 (13.0)	12 (17.4)	26 (37.7)	22 (31.9)	69 (100.0)	2.88
의복 문제	16 (25.8)	24 (38.7)	12 (19.4)	10 (16.1)	62 (100.0)	2.26
주거 문제	14 (21.5)	13 (20.0)	23 (35.4)	15 (23.1)	65 (100.0)	2.60
금전 문제	9 (12.7)	14 (19.7)	23 (32.4)	25 (35.2)	71 (100.0)	2.90
기후 적응문제	11 (16.2)	20 (29.4)	22 (32.4)	15 (22.1)	68 (100.0)	2.60
언어 문제	6 (8.1)	6 (8.1)	36 (48.6)	26 (35.1)	74 (100.0)	3.11
건강 문제	4 (5.9)	14 (20.6)	19 (27.9)	31 (45.6)	68 (100.0)	3.13
문화차이 문제	12 (19.4)	21 (33.9)	15 (24.2)	14 (22.6)	62 (100.0)	2.50

- 5점 척도 환산시 건강문제가 가장 높게 나타나고 있어, 이주 노동자의 건강상 문제에 대한 관심이 필요
 - 이는 이들 이주 노동자들이 조선소내 사내하청 노동자로 근로를 제공하고 있다는 점에서 작업장내 근로 환경 및 산업안전 문제와 연관되어 있을 것으로 추정됨
- 아울러 언어 문제로 인한 일상 생활상의 문제점 또한 높게 나타나고 있어, 동구 관내 거주 이주 노동자에 대한 언어 소통 지원책 필요

(이 페이지 대신 색지 간지 삽입)

V. 분석결과 요약과 정책적 시사점

V. 분석 결과 요약과 정책적 시사점

1. 분석결과 요약 및 문제점

1) 고용

- 사내하청 노동자의 경우 이직이 매우 활발한 상황
 - 응답자의 51%는 조선업내에서 최소 4회 이상 이직을 한 것으로 나타나고 있음. 전체 사내하청 노동자의 조선업내 경력 기간이 9.5년임을 감안하면, 최소한 2년마다 이직하고 있는 상황
 - 반면, 비제조 비정규직 노동자의 경우에는 경력기간도 짧을 뿐만 아니라, 이직 횟수 또한 낮은 것으로 나타나고 있어, 사내하청 노동자에 비해 상대적으로 불박이 형태로 고용
 - 사내하청 업체의 특성상 업체간 도급 계약 만료에 따른 이직 또한 잦을 수밖에 없으며, 이 경우에 대부분 다른 업체로 이직하는 경우가 대부분
 - 그러나 일자리를 ‘잃는다’와 ‘잘 모르겠다’는 비중도 상당히 높게 나오고 있어 상당 수 사내하청 노동자는 고용불안을 경험하는 것으로 나타남

2) 임금 및 근로조건

- 이직이나 취업 과정에서 여전히 근로계약서 작성이 형식적. 대부분의 사내 하청 노동자는 회사가 작성한 문서를 읽지도 않은 채, 형식적 서명만 하고 있는 상황이며, 전체 응답자의 15.8%는 단지 구두로 통보받거나, 구체적인 계약이 없었던 것으로 나타남
 - 이는 사내하청 노동자의 임금, 근로조건에 대한 인지 정도에서 ‘대충(조금) 알고 있음’이 높게 나타나고 있다는 점에서도 드러남
 - 사내하청 노동자의 고용상 지위는 ‘특별한 근로계약 기간 없이 계속 근로’가 가장 높게 나타나고 있으며, 1년 단위의 반복 계약은 그 다음으로 높은 비중을 차지
- 임금의 경우, 사내하청 노동자는 월평균 약 251만원(수당, 상여 포함), 비제조업은 140만원 수준

- 이러한 임금 수준은 원청 사업장의 규모가 커질수록, 경력 기간이 길수록 임금 수준이 높아지고 있으며, 직영 정규직 대비 임금 수준은 높은 편이지만, 연말 경영 성과급 지급액을 고려하면 상당한 격차가 존재
 - 나아가 임금 결정 과정 또한 하청업체 차원에서 일방적으로 결정되거나, 인상되지 않는 경우가 대부분이며, 하청 업체 물량 변동에 따라 근로를 제공하지 못하는 경우 '임금을 지급받지 못한다'는 비중이 60%에 육박
 - 그에 따라 사내하청 노동자의 경우, 상여금 및 성과급 지급이 가장 주요한 요구사항
- 복리후생 부문에서도 기초적인 사회보험 및 법정 근로조건에 대해서는 대체로 적용되고 있는 것으로 나타나고 있지만, 월차와 상여, 정기 승급 등은 여전히 미적용 비중이 높게 나타나고 있음
- 휴가의 경우, 하기휴가와 연차 등은 적용되고 있는 것으로 나타나고 있지만, 재량에 따라 자유롭게 휴가를 사용할 수 없는 상황
- 근로 시간 또한 사내하청 노동자는 장시간 노동에 처해 있는 것으로 나타나고 있음
- 근로기준법상 52시간을 넘을 수 없음에도 주당 근로시간이 52시간을 넘는 설문 응답자가 전체의 절반을 넘고 있음
- 산업안전 부문의 경우, 사내하청 노동자가 직정보다 더 위험한 업무를 담당하고 있는 경우가 많기에 사내하청 노동자에 대한 체계적인 산업안전 교육의 필요성이 있지만, 실태조사 결과는 법상의 산업안전 교육도 실시하지 않는 하청업체가 다수 존재
- 특히 제조·비제조를 막론하고 산재 발생시 산재처리를 하지 않은 경우가 대부분인 것으로 나타나고 있어, 산재보험의 혜택을 거의 받지 못하고 있는 상황
 - 산재처리를 하지 않는 이유로 '원·하청 업체로부터의 불이익 처분'을 들고 있어, 원하청 관계가 여전히 간접고용 비정규 노동자를 산재보험 혜택으로부터 배제하는 역할을 하고 있는 것으로 나타남

3) 업무관련 불만 정도 및 해결 방식

- 그에 따라 현재 하고 있는 일에 대한 불만족 정도에서도 제조·비제조 공통적으로 높게 나타나고 있음
 - 양 부문 공통적으로 저임금, 낮은 복지 수준, 높은 노동강도, 고용불안, 장시간 노동 등에서 상대적으로 불만족도가 높게 나오고 있는 상황
- 그러나 이러한 사업장내 문제 해결을 위한 노동조합 가입 현황은 낮게 나타나고 있으며(사내하청), 미가입 이유 또한 해고와 B/L 등재 등을 이유로 들고 있어 사내하청 노동자의 노동기본권 행사에 제약조건이 있는 것으로 나타남
 - 향후 문제 발생시 해결 방안 또한 ‘그냥 참는다’와 ‘관리자와 상의’가 가장 높게 나타남
 - 그에 따라 노동관련 복지 서비스중 제 1의 요구 내용은 이러한 불만을 상담할 ‘노동상담’(비제조)관련 기구 설치 필요

4) 주거 및 생활

- 설문조사 결과, 가계 경제에서 가장 주요하게 부담되는 부문은 자녀 보육·교육비와 주거비 그리고 부채 상환 부담이 큰 것으로 나타남
 - 비제조 비정규 노동자의 경우 의료비 부담도 큰 것으로 나타나고 있는 바, 이는 비제조 비정규 노동자의 평균 연령이 높은 것에 기인
 - 가구당 평균 부채액은 제조업 사내하청이 1,925만원, 비제조 부문 비정규 노동의 경우에는 2,594만원으로 비제조 비정규 노동자의 가구당 부채액이 더 큰 것으로 나타남
 - 비제조 비정규 노동의 경우, 설문 응답자의 월 평균 임금액보다 더 큰 가구 지출액 수준을 보이고 있으며, 이는 가구내 다른 구성원의 경제활동을 통해 보완하고 있음
- 제조 사내하청 노동자와 비제조 비정규 노동자의 경우, 전반적으로 여가 활동과 문화·상업·생활 시설 이용은 대체로 저조한 것으로 나타남

5) 동구청에 대한 희망 사항

- 동구청에 대한 희망 사항중 가장 큰 비중을 차지하는 내용은 동구청 관할 비정규 노동자의 처우개선 및 고용안정

<표 V-1> 울산 동구청에 대한 희망사항(1, 2순위 합)

내용	제조업		비제조업	
	인원수	비중(%)	인원수	비중(%)
구청관할 비정규직 고용안정 및 정규직화	355	34.2	115	33.2
구청 관할 비정규직 처우 개선	287	27.6	117	33.8
관내 비정규 노동자 위한 기구 설치 및 운영	181	17.4	15	4.3
노동법규 안내 및 관련 컨설팅	39	3.8	1	0.3
관내 노동자 복지회관 설립 및 운영	60	5.8	30	8.7
관내 노동자 여가시설 확충	33	3.2	13	3.8
좋은 일자리 창출 노력	56	5.4	42	12.1
관내 중소기업장 노동자 복지 증진 지원	28	2.7	13	3.8
합계	1,039	100.0	346	100.0

2. 대안적인 정책 방향

- 임금·노동조건 관련하여 구 차원의 지방자치단체가 취할 수 있는 정책적 대안에는 일정 정도 한계가 있을 수밖에 없지만, 1차적으로 동구청이 취할 수 있는 정책적 방향은 아래와 같음

1) 관내 대기업의 사회적 책임 정책 시행 강화 요구

- 동구는 제조업 부문, 특히 조선 업종내 대기업의 직·간접적인 고용 비중이 큰 편으로서, 이들 대기업은 국내 조선업 고용 관행을 선도하고 있는 대표 기업들
 - 국내 대기업의 사회적 책임 정책이 단순 PR 수준과 더불어 기업의 사회적 공헌이라는 명목하에 단순 기부 수준을 벗어나지 못하고 있는 상황을 넘어서 대기업으로서 ISO 26000¹⁷⁾ 으로 대표되는 사회적 책임 정책의 준수와 더불어 이의

17) 국제표준화기구(ISO)는 기업의 사회적 책임과 관련하여 국제 표준인 ‘기업의 사회적 책임에 관한 지침 (Guidance on Social Responsibility)’을 작성하여 2010. 11월부터 시행에 들어간 상황이다. ISO 26000의 주요 부문 및 하위 항목들의 내용과 관련해서는 다음의 사이트를 참조. (http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_discovering_iso26000.htm). ISO 26000에서 제시하고 있는 핵심 7개 영역은 다음과 같다. i) 기업 지배구조(Organizational governance), ii) 인권(Human rights), iii) 노동(Labour practices), iv)

확대를 요구하며, 특히 고용·노동 문제와 관련해서는 ILO와 국가인권위원회 등 국내외 노동 인권 기구의 요청을 반영하여 아래의 정책 요구 내용이 포함되도록 함

- 사내하청 노동자의 노동기본권 보장
 - 사내하청 노동자에 대한 처우 개선
 - 사업장내 사내하청 업체에 대한 표준 임금·노동조건 제시
- 이러한 기업의 사회적 책임 정책은 기본적으로 캠페인성 대중운동만으로는 실질적인 이행 기체로서 역할하기에 한계가 있을 수밖에 없다는 한계가 있지만, 노동·고용을 통해 최소한 대기업의 지역 사회 공헌에 대한 사회적 여론 환기가 될 수 있음

2) 비정규 노동자를 위한 노동 상담 센터의 운영 강화

- 현실적으로 노동조합 혜택을 누리지 못하고 있는 사내하청 노동자를 위한 제반 노동상담 및 법·제도적 권리 홍보 강화를 위한 동구 비정규직 지원센터의 운영 강화
 - 제조업 사내하청 노동자들의 관내 비정규 노동자를 위한 기구설치 및 운영에 대한 요구가 높음을 반영할 경우, 비정규 노동자를 위한 기구 운영은 비정규 노동자들의 처우개선이나 좋은 일자리 창출과 같이 직접적으로 노동의 질을 개선하는 활동을 강화할 필요성이 있음
 - 현대중공업 등 동구 관내 대공장내 사내하청 노동자의 이해 대변을 위한 노동조합 활동이 원청 기업의 반노조적 정서 등으로 인해 그 활동이 크게 제약되고 있는 상황이기에 이를 보완하기 위한 비정규 노동자 지원 센터 활동을 강화해야 할 필요성이 있음
 - 나아가 센터는 관내 비정규 노동자의 노동기본권 관련 의식 제고를 위한 다양한 홍보 활동 강화가 필요
 - 이와 관련해 관내 대기업의 협조하에 직업훈련원 과정에 노동기본권 관련 법·제도 및 관련 기구를 소개하는 코너 상설화 필요
- 장기적으로는 이들 센터의 일자리 소개·취업 알선 등의 영역으로 대상 업무 영역 확대
 - 이와 관련해 현재 울산 동구청은 일자리지원센터 구직자 취업, 취업박람회, 맞춤형

환경(The environment), v) 공정 경영(Fair operating practices), vi) 소비자(Consumer issues), vii) 공동체 공헌(Community involvement and development).

구인·구직 만남의 날 행사, 찾아가는 일자리 발굴단 등을 운영하고 있는 바, 이의 확대 필요

- 비제조업 중고령자 노동자들을 위한 좋은 일자리 창출도 병행될 필요가 있음. 특히 노동법규 안내 및 관련 컨설팅, 여가시설 확충, 관내 중소기업장 노동자 복지 증진 사업보다 고용안정 및 처우개선을 위한 직접적인 혜택이 돌아가는 서비스를 요구하고 있음
- 관련 사업은 현재 운용중인 비정규 노동 센터를 확대, 운용. 또는 주민자치센터와 같이 제조업 사내하청 노동자들의 이용 빈도가 높은 시설을 활용할 수 있음

3) 산재·의료서비스 전문 상담 기구의 설치·지원

- 조선업종은 산업재해가 다발하는 대표 업종으로서, 산재 대상자의 대부분은 비정규 노동자
 - 무엇보다 산업재해의 처리 과정은 법·의학적 전문성이 필요하다는 점에서 이를 지원하는 정책이 필요
 - 필요시 관내 산재 전문 시민사회단체간 협력적 네트워크 구축을 통해 비정규 노동자를 위한 전문 산재 서비스를 제공
 - 이러한 협력 네트워크는 사후적 산재 서비스 뿐만이 아닌, 사전적인 산업안전 보건 서비스도 제공
- 비정규 노동자 의료서비스 지원
 - 비제조업 노동자들의 가계 지출 중 의료비가 높은 비중을 차지하는 점을 감안할 필요가 있음. 특히 베이비붐 세대의 은퇴와 함께 중고령 비정규 노동자의 확대가 예상됨. 따라서 중고령 비정규 노동자들을 위한 의료비 지원이나 의료 시설 이용을 지원하는 서비스를 확대하는 방안이 모색될 필요가 있음
- 이주노동자를 위한 서비스 지원 기구의 설립
 - 조선업종내 이주노동자의 경우 언어 소통 및 건강 등, 다양한 형태로 문제점이 존재하고 있는 바, 이러한 이주 노동자를 지원하기 위한 별도의 기구의 설립.
 - 이를 통한 관내 이주노동자 관련 단체와의 공동 사업의 전개

4) 비정규직 노동조합 활동의 지원

- 비정규 노동자에 대한 상담 서비스 제공등과 더불어 해당 노동자가 작업장내

- 에서 자신의 권리를 확보할 수 있도록 노동조합 활동 활성화 필요
- 작업장 안팎의 다양한 문제점에 대해서는 노동조합을 통한 노사 자치에 입각한 해결 방안 모색이 가장 바람직
 - 그러나 사내하청이라는 구조적 문제점과 사용자의 노조 거부감으로 인해 사내하청 노동자의 경우, 노동조합 활동 자체가 매우 곤란한 상황인 바, 이를 위한 노동조합 활동이 활성화되도록 제반 지원 정책의 필요
 - 이러한 지원 정책 대상에는 현행 법상 의무화되어 있지만, 사실상 유명무실한 상태에 있는 노사협의회 활성화 정책도 포함.
 - 비정규직 노동조합의 정상화와 이를 통한 조선업종 비정규직 노동자의 처우 개선이 필요
 - 비정규 노동자를 조직대상으로 하는 노조에 대한 다양한 지원 서비스의 제공

<참고 문헌>

▪ 통계 자료

울산광역시, 「울산광역시 통계 연보」
통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」
통계청, 「광업·제조업 조사」
울산광역시 동구청, 「울산광역시 동구 통계 연보」
한국조선협회, 「한국 조선공업 데이터」
한국조선협회, 조선자료집. 2011.
한국조선협회(<http://www.koshipa.or.kr/>).

▪ 문헌 자료

강석재 (2002), ‘조선산업 대기업의 작업장 체제와 노사관계의 변화’, 연세대학교 경영학과 박사학위 논문.
강성태 (2008), ‘지금, 왜 사용자인가?’, 『노동법 연구』 Vol. 24.
김보성 (2008), ‘사내하청 노동자 배제 메커니즘에 관한 연구 : 현대자동차 울산공장 사례를 중심으로’, 서울대학교 사회학과 석사학위 논문.
김유선 (2006), ‘서비스 산업 노동시장 분석’, 『동향과 전망』, 통권 제 68호(가을·겨울호).
박수경·정진주·박영삼·임준·강선희·최은희 (2002), 「간접고용 근로자 보호를 위한 산재보험제도 개선방안에 관한 연구」, 노동부 정책연구용역 보고서.
박영삼·신원철·최은희·손정순 (2003), 『금속산업 사내하청 노동자 조직화를 위한 실태 연구: 자동차조선·철강기계 업종을 중심으로』. 금속연맹·한국비정규노동센터.
박제성·노상현·유성재·조임영·강성태 (2009), 『사내하도급과 노동법』, 한국노동연구원.
박종식 (2007), ‘위험의 전이와 제도의 지체 : 현대자동차 울산공장 정규직과 사내하청 업체 노동자 2005년 산재 통계 비교’, 『산업노동연구』, 제 13권 제 2호.
박종식 (2010), ‘경제적 실리와 비자발적 연대 : 조선 사업장 정규직 노동자들의 사내하청 인식을 중심으로’, 한국비정규노동센터 제 10회 월례 포럼 발표문(2010. 5. 14.).
박종식·송용한·엄재연 (2009), 「조선산업 사내하청 실태와 조직화 방안 : 유체적인 하청 노동자들의 유동성에 대한 ‘빈 스토킹’ 구축의 필요성」, 전국금속노동조합.

- 박원구 (1982), '조선공업', 김수곤·하태현 편, 『노사관계 사례연구』, KDI.
- 손정순 (2005), '이중의 고용 : 파견노동과 사내하청 노동', 최장집 편, 『위기의 노동 : 한국 민주주의의 취약한 사회경제적 기반』, 후마니타스.
- 손정순 (2009), '금속산업 비정규 노동의 역사적 구조 변화 : 산업화 이후 금속산업 사내하청 노동을 중심으로', 고려대학교 경제학과 박사학위 논문.
- 손정순·박종식·강선희 (2004), 「금속산업 비정규직 규모 현황 및 불법파견 실태 조사」, 전국금속산업노동조합연맹·전국금속노동조합·한국비정규노동센터.
- 신원철 (2003a), '간접고용과 규제 : 국가 정책 변화를 중심으로', 월간 『비정규 노동』, 2003년 4월호.
- 신원철 (2003b), '사내하청공 제도의 형성과 전개 : 현대중공업 사례', 『산업노동연구』, 제 9권 제 1호.
- 신원철 (2006), '한국 조선 산업의 사내하청과 고용관계', 『산업노동연구』, 제 12권 제 2호.
- 엄재연 (2006), '사내하청 고용 실태와 작업장내 사회적 관계', 부산대학교 사회학과 석사학위 논문.
- 위평량 (2010), 「조선산업의 재무 분석을 통한 대중소기업 하도급 거래 구조의 특성과 정책 과제」, 경제개혁연구소.
- 은수미 (2007), 『비정규직과 노사관계 시스템의 변화(I)』, KLI.
- 은수미·조효래·박제성·강병식 (2007), 「2007년도 노사관계 실태분석 및 평가 : 사내하청 노사관계를 중심으로」, 노동부 학술 연구용역 과제 보고서.
- 은수미·오학수·윤진호 (2008), 『비정규직과 한국 노사관계 시스템의 변화(II) : 한미일 비교를 중심으로』. 한국노동연구원.
- 은수미·이병희·박제성 (2011), 『사내하도급과 한국의 고용구조』. 한국노동연구원.
- 전국금속산업노동조합연맹 (2004), 『사내하청 비정규직 차별과 노동탄압 사례집』.
- 전국불안정노동철폐연대 (2002), 「2002년 간접고용 실태보고서」.
- 조성재 (2005), '하도급 구조와 고용관계', "하도급 구조와 고용관계 토론회(2005. 6. 8)" 발표문.
- 조성재·박지순 (2007), 『사내하도급 활용실태 및 개선방안』, 노동부 용역과제 보고서.
- 조효래 (2009), "제조업 사내하청 고용관계의 다양성 : 경남지역을 중심으로", 『산업노동연구』. 제 15권 제 2호.
- 조효래·박종규 (1989), '조선산업', 한국사회연구소, 『한국사회 노동자 연구 2 : 독점 대기업을 중심으로』, 백산서당.
- 진보신당 비정규노동위원회·울산동구당원협의회 (2011), 「울산 동구지역 조선 3사 사내하청

노동자 주요 노동조건 실태조사 보고서」, 진보신당 황보곤 울산광역시 동구의회 의원실.
한국 조선 기업의 해외진출과 고용관계에 관한 조사 연구팀 (2010), 「한국 조선기업의 해외
진출과 고용관계에 관한 조사」, 전국금속노동조합.
한국노동연구원 (2004), 『산업별 도급구조와 고용관계』. 노동부 정책용역과제 보고서.

< 색지로 된 간지 삽입 >

<부록> 설문지

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

새내하청 노동자 실태 설문 조사

울산광역시 동구청에서는 관내 비정규직 노동자의 임금, 근로조건 및 생활실태 파악을 통한 정책적 개선 방안 마련을 위해 설문조사를 실시하고 있습니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내 주셔서 설문 조사에 응해 주시면 비정규직 노동자를 위한 정책 방안 마련에 큰 도움이 될 것입니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 본 설문 조사 목적으로만 사용될 것이며, 본 조사의 설문 내용 및 개인 신상은 통계법 제 33조에 의해 엄격하게 비밀이 보장됨을 알려드립니다. 감사합니다.

2011. 11

시 행 청 :  **울산광역시 동구청 (052-209-3810)**

조사 기관 :  **한국비정규노동센터 (02-312-1632, 02-312-7488)**

A. 개인적 인적 사항

1. 통계 분석을 위해 반드시 필요한 사항이니 꼭 응답해 주십시오.(√ 표시)

성별	①남성 ②여성	결혼	①기혼 ②미혼 ③ 별거이혼 ④ 사별
연령	만_____세	학력	①중졸이하 ②고졸 ③대중퇴 ④대졸이상
함께 사는 가족 수	(본인포함)_____명	함께 사는 가족 중 소득이 있는 가족 수	(본인 외) _____명
가족 중 주된 생계책임자	①본인 ②배우자 ③자녀 ④아버지 ⑤어머니 ⑥기타		
거주지	①울산 동구 ② 울산광역시 내 다른 구 ③ 울산광역시 외의 지역		
가구의 월 평균소득	총_____만원		

2. 귀하는 자녀가 몇 명 있습니까? ()

① 자녀 없음 ② 자녀(남) ()명 ③ 자녀(여) ()명

2-1. 미취학 자녀가 있는 경우에 미취학 자녀를 주로 누가 돌보고 있습니까? ()

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

- ① 가족, 친인척 ② 가사도우미 ③ 놀이방 ④ 어린이집 ⑤학원 ⑥종교단체 ⑦기타

3. 귀하가 일을 하시는 원청 업체명은? ()

- ① 현대중공업 ② 현대미포조선 ③ 기타 중소형 조선업체 ④ 조선업 이외의 업체

B. 임금 및 근로조건

4. 귀하의 근로시간 및 임금 관련 사항을 기입해 주십시오

주당 근로시간	주당 _____ 시간	임금 산정 기준	<input type="checkbox"/> 연봉제	<input type="checkbox"/> 월급제	<input type="checkbox"/> 시급제
월 평균임금 (수당, 상여금포함)	월 _____ 만원		<input type="checkbox"/> 일급제	<input type="checkbox"/> 주급제	<input type="checkbox"/> 실적급제
			<input type="checkbox"/> 기타()		

5. 귀하는 일요일을 포함하여 한 달에 평균 며칠을 쉰니까? 월 평균 () 일

6. 귀하는 일주일 평균 몇 시간 연장근로를 합니까? 주당 () 시간

7. 지난 해 1년간 상여금은 모두 얼마였습니까? 연간 약 () 만원

8. 지난 해 받은 성과급은 모두 얼마였습니까? 연간 약 () 만원

9. 올해 임금이 인상되었다면, 어떤 방식으로 인상되었습니까? ()

- ① 직영이 오르는 금액과 비슷하게 인상. ② 업체 사장 마음대로 인상 금액 결정.
 ③ 업체 소장, 또는 관리자와의 개별 면담을 통해 결정 ④ 인상되지 않음.
 ⑤ 기타()

10. 직영업체 사정(휴업, 우천, 물량감소 등)으로 일을 하지 못했을 경우 임금은 지급됩니까? ()

- ① 일을 못한 기간에 대해서도 임금을 전액 받는다 ② 임금을 받지만 일부(예를 들어 70%)만 받는다
 ③ 일을 못한 기간 동안의 임금을 전혀 받지 못한다 ④ 잘 모르겠다

11. 귀하는 임금 및 근로시간 산정방식에 대하여 잘 알고 있습니까? ()

- ① 정확히 알고 있다 ② 대충(조금) 알고 있다 ③ 전혀 모른다(주는 대로 받을 뿐)

C. 취업 및 고용

12. 귀하의 근무기간, 경력기간 등에 대한 질문중 해당되는 사항에 기입해 주십시오.

1) 과거 직장 포함, 조선소 하청에서 근무 한 총 기간	()년 ()개월
2) 조선업종 내에서 직장을 옮긴 횟수	() 회
3) 현재의 원청 조선소에서 근무 한 총 기간	()년 ()개월
4) 현재의 하청업체에서 근무한 총 기간	()년 ()개월

13. 귀하가 소속된 사내 하청업체의 종업원 수 규모는? ()

- ① 10인 미만 ② 10~30인 미만 ③ 30~50인 미만
- ④ 50~100인 미만 ⑤ 100~300인 미만 ⑥ 300인 이상

14. 귀하께서 하는 업무는 무엇입니까? ()

- ① 용접 ② 취부 ③ 절단 ④ 사상 ⑤ 철의장 ⑥ 배관 ⑦ 소지 ⑧ 족장 ⑨ 전장 ⑩ 계장 ⑪ 배관 ⑫ 크레인 ⑬ 지게차(운반) ⑭ 기타

15. 귀하는 현재 근무하고 있는 사내 하청업체에 입사하면서 근로계약을 어떻게 체결했습니까?()

- ① 문서를 직접 보고 읽으면서 작성했다 ② 회사에서 작성한 문서에 서명만 했다
- ③ 구두(말)로 통보만 받았다 ④ 구체적인 계약이 없었다

16. 귀하는 사내 하청업체 안에서 어떤 지위에 있습니까? ()

- ① 근로계약기간 없이 계속 근로 (☞ 17번 문항으로)
- ② 일정한 근로계약기간을 정하고 근로계약을 반복 갱신 (☞ 16-1, 2, 3번 문항으로)
- ③ 하청업체로부터 물량을 재하도급 받은 자에게 고용되어 일함(재하청업체, 또는 물량팀에서 근무) (☞ 17번 문항으로)
- ④ 유료 직업소개소를 통해 취업하고 임금은 소개비를 댄 후 업체에서 수령하는 방식(☞ 16번 문항으로)
- ⑤ 일용근로자 (☞ 17번 문항으로)
- ⑥ 파견근로자 (☞ 17번 문항으로)
- ⑦ 기타() (☞ 17번 문항으로)

16-1. 계약기간을 정했다면 그 기간은 어떻게 됩니까? ()년 ()개월

16-2. 계약기간이 끝나면 대개 어떻게 됩니까? ()

22. 귀하는 업체로부터 다음 사항들을 적용받고 있습니까? 각 항목별로 해당되는 곳에 V표시를 해주십시오.

항 목	적용	미적용	항 목	적용	미적용
1) 정기승급	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14) 육아휴직	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) 시간외수당	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15) 병가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) 상여금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16) 고용보험	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) 주 1회휴일	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17) 국민연금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) 월차휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18) 건강보험	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) 연차휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19) 개인연금 지원	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7) 하기휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20) 식바구내식당	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) 퇴직금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21) 교통비·통근버스	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) 명절상여금(설추석)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22) 경조금	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) 연말성과급	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23) 주택자금지원	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) 정기건강진단	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24) 자녀학자금지원	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) (여성)생리휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25) 주차장이용	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) (여성)산전·산후휴가	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26) 의료시설 이용	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. 다음의 복리후생제도 가운데 귀하에게 가장 절실히 필요한 것은 다음 중 무엇입니까? 중요한 순서대로 2가지만 골라 주십시오. 1순위 () 2순위 ()

- ① 상여금 ② 성과급 ③ 학자금 ④ 산재발생시 생계보조 ⑤ 특별경조휴가 ⑥ 생활관
 ⑦ 작업복 및 안전화 ⑧ 각종 수당 ⑨ 직업 훈련 ⑩ 취업 알선

24. 귀하는 휴일 및 휴가 사용권을 자유롭게 행사할 수 있습니까? ()

- ① 있다 ② 없다 ③ 자유롭게 사용할 수 없는 분위기다

E. 산업안전

25. 채용시 건강진단을 받았다면, 비용은 누가 부담하였습니까? ()

- ① 소속(사내하청)업체 ② 사용업체(직영) ③ 업체에서 요구하여 본인 부담으로
 ④ 받은 적 없다. ⑤ 모르겠다.

26. 귀하는 건강진단 실시 후 건강진단 결과를 문서로 통보 받았습니까? (V 표시)

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

건강검진 종류	결과 통보 여부	
	예	아니오
채용시 건강진단		
특수 건강진단		

27. 귀하는 현재 산업안전보건교육을 어떻게 받고 있습니까? ()

- ① 매일 받고 있다 ② 두달에 한번 받고 있다 ③ 분기별로 받고 있다 ④ 반기별로 받고 있다 ⑤ 안 받고 있다

28. 귀하가 산업안전보건교육을 받았다면 누가 교육을 했습니까? ()

- ① 소속(사내하청)업체 ② 사용업체(직영) ③ 소속업체, 사용업체 모두

29. 귀하는 같은 사업장의 정규직 노동자와 비교해 볼 때 사내 협력업체 소속 노동자들이 더 산재사고를 당할 위험이 더 높다고 생각하십니까? ()

- ① 그렇다 ② 그렇지 않다

30. 일을 하시다가 다친 경험이 있다면 치료는 어떻게 처리하셨습니까? ()

- ① 산재로 처리했다 ② 사용업체의 비용으로 공상처리 했다
 ③ 소속(하청)업체의 비용으로 공상처리 했다 ④ 의료보험 및 개인비용으로 처리했다
 ⑤ 기타()

31. 귀하, 또는 동료의 부상이나 질병이 산재인데도 불구하고 산재보험으로 처리하지 않았다면, 그 이유는 무엇으로 보십니까? 2가지만 선택해 주십시오. 1순위() 2순위()

- ① 산재로 처리하는 것이 공상이나 민간보험을 통해 처리하는 것보다 보상이 적어서
 ② 하청업체 또는 원청업체로부터 불이익을 받지 않으려고
 ③ 소속 하청업체에서 산재로 처리하지 않도록 강요해서
 ④ 원청업체(직영)에서 산재로 처리하지 않도록 강요해서 ⑤ 산재보험 제도가 있는지 몰라서
 ⑥ 산재보험에 가입하지 않아서 ⑦ 가벼운 부상(질병)이어서

F. 고충 해결

32. 귀하는 조선업종 사내하청 노동자가 노동조합에 가입하지 않는 이유가 무엇이라고 보십니까? 2가지만 선택해 주십시오. 1순위() 2순위()

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| ① 해고될 수도 있으므로 | ② 블랙 리스트(취업방해)에 오를 수 있어서 |
| ③ 전산 클레임(타 업체 취업 방해) | ④ 가족, 친지 등의 주변 만류 |
| ⑤ 필요성을 느끼지 못해서 | ⑥ 기타 () |

33. 귀하의 일과 관련하여 다음에 대해서 어떻게 생각하십니까? 해당되는 란에 V자로 표시하여 주십시오.

항 목	매우그렇다	그런 편	그렇지 않은 편	전혀 그렇지 않다
1) 나는 고용불안을 심하게 느낀다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) 내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) 노동시간이 너무 길어서 힘들다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) 노동강도가 너무 세서 힘들다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) 쉬는 날이 너무 적어 불만이다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) 하는 일이 위험해서 언제 다칠지 몰라 불안하다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8) 나는 부당하게 차별대우를 받고 있다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9) 관리(감독)자가 성적 모욕을 주거나 희롱할 때가 있다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10) 복리후생이 빈약해서 불만이다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11) 일을 통해서 성취감이나 보람을 느낄 수 없다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12) 회사에서의 인간 관계에 문제가 있다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13) 나는 인격적인 대우를 받지 못한다	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. 귀하는 일하시면서 고충이 있거나 불이익을 당하게 되면 어떻게 해결하십니까? 아래의 예시에 2가지만 선택해 주십시오.

1순위() 2순위()

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ① 동료들과 의논하여 집단적으로 대응 | ② 관리자에게 개별적으로 얘기해서 해결 |
| ③ 업체에 있는 노사협의회를 통해 해결 | ④ 정규직 노조를 통해 해결 |
| ⑤ 고용 노동부 사무소를 통해 해결 | ⑥ 사내하청 노조에 도움을 요청 |
| ⑦ 노무사와의 상담을 통해 해결 | ⑧ 정당이나 시민 사회단체를 통해 해결 |
| ⑨ 그냥 감수하면서 지냄 | |

G. 생활 실태

35. 귀하가 현재 거주하고 계시는 주거 현황중 해당 사항에 √ 표시 및 금액을 기입해 주십시오.

구분		없다	한 번	두 번	세 번	네 번이상
상업문화 시설	1) 영화관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2) 연극 공연장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	3) 놀이공원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
문화예술 시설	4) 미술관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	5) 박물관, 전시관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	6) 문예회관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
생활문화 시설	7) 문화센터	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	8) 도서관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	9) 구민회관, 복지회관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	10) 주민자치센터	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

41. 귀하께서는 울산광역시 동구청이 비정규직 노동자를 위해 우선적으로 해야 할 사항이 무엇이라고 보십니까? 아래의 예시에서 2가지만 기입해 주십시오. 1순위 () 2순위 ()

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 구청 관할(외주용역, 민간위탁 포함) 비정규직 노동자의 고용안정·정규직화 ② 최저임금을 상회하는 생활임금 지급 등을 통한 구청 관할(외주용역, 민간위탁 포함) 비정규직 노동자에 대한 처우 개선 ③ 관내 비정규 노동자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영 ④ 관내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업 ⑤ 관내 노동자를 위한 복지회관 설립, 운영 ⑥ 관내 노동자를 위한 여가 시설 확충 ⑦ 관내 좋은 일자리 창출을 위한 노력 확대 ⑧ 관내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업 |
|--|

설문에 응답해 주셔서 감사합니다. 끝.

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

비정규직 노동자 실태 설문 조사

울산광역시 동구청에서는 관내 비정규직 노동자의 임금, 근로조건 및 생활실태 파악을 통한 정책적 개선 방안 마련을 위해 설문조사를 실시하고 있습니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내 주셔서 설문 조사에 응해 주시면 비정규직 노동자를 위한 정책 방안 마련에 큰 도움이 될 것입니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 본 설문 조사 목적으로만 사용될 것이며, 본 조사의 설문 내용 및 개인 신상은 통계법 제 33조에 의해 엄격하게 비밀이 보장됨을 알려드립니다. 감사합니다.

2011. 11

시 행 청 :  **울산광역시 동구청 (052-209-3810)**

조사 기관 :  **한국비정규노동센터 (02-312-1632, 02-312-7488)**

○ 귀하의 일자리 및 노동조건에 관한 질문입니다.

1. 귀하가 일하는 사업장의 일반현황에 대해 적어 주십시오.

사업장규모	총 _____명 (사장제외)	외국인	①있다 (총 _____명) ②없다
노동조합	<input type="checkbox"/> 있음 <input type="checkbox"/> 없음	남여인원	①남성()명 ②여성()명
소재지(동)	①울산광역시 동구 ② 울산광역시 내 다른 구 ③ 울산광역시 외의 지역		

2. 귀하의 임금 및 근로시간에 관한 내용입니다. 아래 표의 항목에 맞게 표시해 주십시오.

* 근무시간은 시간외근무를 포함하여 일정하지 않을 경우 평균치로 계산해 주시기 바랍니다.

총 경력	총 _____년	근속년수	현재 사업장에서 _____년 _____개월
주당 근로시간	주당 _____시간	임금형태	<input type="checkbox"/> 연봉제 <input type="checkbox"/> 월급제 <input type="checkbox"/> 시급제
월 평균임금 (수당, 상여금포함)	월 _____만원		<input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 실적급제
			<input type="checkbox"/> 기타

3. 귀하의 현재 일자리는 다음 중에서 어느 것에 해당합니까? ()

정규직	① 대기업의 정규직 ③ 중소기업장의 정규직	② 공공기관 또는 공기업의 정규직
비정규직	④ 계약직, 기간제 ⑥ 시간제(파트타임)·아르바이트 ⑧ 특수고용(개인 도급 포함)	⑤ 일용직, 단기 임시직 ⑦ 파견, 용역
자영업자, 무급가족종사	⑨ 자영업자(개인도급 노동자와는 다른 일반자영업) ⑩ 무급가족종사자(가족이 영위하는 자영업을 돕는 경우)	

4. 귀하는 과거 1년 이내에 이직을 한 적 있습니까? ()

- ① 예 (4-1,2번으로) ② 아니오 (5번으로)

4-1. 귀하의 전 사업장에서의 고용형태는 어떠했습니까?

정규직	① 대기업의 정규직 ③ 중소기업장의 정규직	② 공공기관 또는 공기업의 정규직
비정규직	④ 계약직, 기간제 ⑥ 시간제(파트타임)·아르바이트 ⑧ 특수고용(개인도급 포함)	⑤ 일용직, 단기 임시직 ⑦ 파견, 용역
자영업자, 무급가족종사	⑨ 자영업자(개인도급 노동자와는 다른 일반자영업) ⑩ 무급가족종사자(가족이 영위하는 자영업을 돕는 경우)	

4-2. 귀하께서 이직을 하게 된 이유는 무엇입니까? ()

- ① 사업장이전 및 파산, 폐업, 휴업 등으로 ② 정리해고나 감원, 명퇴 등으로
③ 사업주가 그만두라면, 언제든지 그만둔다는 조건(임시직 등)으로 채용됨
④ 계약기간이 끝나서 ⑤ 적성·능력(자기기술, 경험부족)이 맞지 않아서
⑥ 근로조건이 나빠서 (장시간 노동, 높은 강도의 노동, 작업환경 등)
⑦ 고용이 불안해서 ⑧ 장래성이 없어서
⑨ 임금이 적어서 ⑩ 집안사정 (결혼, 출산, 육아, 간병 등)
⑪ 학업, 건강, 연령 등 개인상의 이유

5. 귀하는 지금의 직장을 그만두고 다른 직장으로 옮길 계획을 가지고 계십니까? (√ 표시)

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

○ 복지혜택과 노동조합에 관한 질문입니다.

6. 현행법상 1인 이상의 모든 사업장에서 4대 사회보험 가입은 의무화 되어있습니다. 현재의 사업장에서 가입 유무를 표시해 주세요 (가입, 또는 미가입 표시후 가입 형태에 대해 √ 표시)

(1) 국민연금		(2) 건강보험		(3) 산재보험	(4) 고용보험
가입여부	가입형태	가입여부	가입형태		
① 가입 ② 미 가입	<input type="checkbox"/> 직장 <input type="checkbox"/> 지역	① 가입 ② 미 가입	<input type="checkbox"/> 직장 <input type="checkbox"/> 지역	① 가입 ② 미 가입 ③ 잘 모름	① 가입 ② 미 가입 ③ 잘 모름

6-1. 귀하의 사업장에서 4대 사회보험 중 하나라도 가입하지 않은 이유는 무엇입니까? ()

- ① 근로계약 과정에서 사업주의 요구에 의해서 ② 임금에서 공제되는 부분이 부담이 되어서
 ③ 신용불량 등 개인의 사정으로 ④ 국가의 보험정책에 신뢰하지 않기 때문에
 ⑤ 잘 모르겠다.

7. 귀하가 적용받는 법정복지에 모두 표시(√)해 주십시오.

- 연장근로수당 야간근로수당 휴일근로수당
 연·월차휴가 육아휴직 출산휴가(여성만)
 생리휴가(여성만) 퇴직금

8. 귀하가 적용받는 기업복지에 모두 표시(√)해 주십시오.

- 정기승급 하계휴가·휴가비 경조휴가·경조금
 주택자금 지원 병가 사내복지기금
 통근버스 이용 식당이용·식비지원 휴게시설이용
 탁아비(시설) 정기 건강검진

9. 귀하는 노동조합에 가입할 의사가 있으십니까? ()

전혀 없다	없는 편이다	보통이다	있다	매우 있다
①	②	③	④	⑤

9-1.(9번의 ①과 ②에 응답한 경우)노동조합에 가입할 의사가 없다면 그 이유는 무엇입니까?()

- ① 가입 자격이 없어서 ② 현재 사업장이나 지역 노동조합의 활동이 불만족스러워서
 ③ 가족, 친지, 동료 등 주위의 만류 때문에 ④ 기업에 해약을 끼치는 존재이므로
 ⑤ 사용자 측의 만류로(회사 측의 간섭으로) 부담을 느껴서 ⑥ 기타

17. 다음 중 현재 귀하와 귀하 가족들이 느끼고 있는 가장 어려운 점은 무엇입니까? 순위별로 2가지를 선택해 주세요. 1순위 () 2순위 ()

- ① 경제적 어려움 (저임금, 빚, 신용불량 등) ② 자녀의 양육 및 교육 문제
- ③ 환자 간병 및 치료 문제 ④ 부모 부양 문제
- ⑤ 주거불안 및 주거문제 ⑥ 일자리 불안 문제
- ⑦ 여가 및 문화활동 부족 ⑧ 가족간의 갈등(부부·고부·부모·자녀·형제간 문제)
- ⑨ 결혼

18. 귀하가 현재 거주하고 계시는 주거 현황중 해당 사항에 √ 표시 및 금액을 기입해 주십시오.

1) 전월세 여부	① 자가 ② 전세 ③ 월세 ④ 기타 ()
2) 주택 형태	① 아파트 ② 다세대 ③ 단독주택 ④ 기타 ()
3) 시세/보증금	약 ()만원

19. 귀하 가구의 월 평균 지출 총액은? 약 ()만원

20. 귀하 가족이 지고 있는 부채 총액은? 약 ()만원

21. 아래 항목 중 귀하의 가계에 부담을 느끼는 항목에 대해 우선 순서대로 2개를 선택해 주시기 바랍니다. 1순위() 2순위()

- | |
|--|
| ① 식비(식료품비) ② 의료비 ③ 자녀 보육비 ④ 교육비 ⑤ 주거비(관리비, 월세 등) |
| ⑥ 각종 빚(채무)의 원리금 상환 ⑦ 기타 |

22. 귀하가 주로 하는 여가활동은 무엇입니까? 1순위 () 2순위 ()

- | | |
|--------------------------------|--------------------|
| ① 운동, 등산, 낚시 등의 취미 활동 | ② 영화 관람, 또는 전시회 감상 |
| ③ TV / DVD 시청 | ④ 여행 |
| ⑤ 잡기 및 승부놀이 (화투, 카드, 바둑, 장기 등) | ⑥ 독서 |
| ⑦ 가사일 | ⑧ 부모·친척 방문 |
| ⑨ 쇼핑 | ⑩ 컴퓨터 온라인 게임 |
| ⑪ 기타 () | |

23. 귀하는 지난 3개월 동안 다음과 같은 시설을 몇 번이나 이용하셨습니다?

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

구분		없다	한 번	두 번	세 번	네 번이상
상업문화 시설	1) 영화관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	2) 연극공연장	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	3) 놀이공원	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
문화예술 시설	4) 미술관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	5) 박물관, 전시관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	6) 문예회관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
생활문화 시설	7) 문화센터	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	8) 도서관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	9) 구민회관, 복지회관	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	10) 주민자치센터	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

24. 귀하가 울산광역시 동구청에 바라는 사항은 무엇입니까? 아래의 예시에서 2가지만 기입해 주십시오.

1순위 () 2순위 ()

① 구청 관할(외주·용역 포함) 비정규직 노동자의 고용안정·정규직화
② 최저임금을 상회하는 생활임금 지급 등을 통한 구청 관할(외주·용역 포함) 비정규직 노동자에 대한 처우 개선
③ 관내 노동자를 위한 상담·고충처리 기구 설치 운영
④ 관내 사업체에 대한 노동 법규 안내 및 관련 컨설팅 사업
⑤ 관내 노동자를 위한 복지회관 설립, 운영
⑥ 관내 노동자를 위한 여가 시설 확충
⑦ 관내 좋은 일자리 창출을 위한 노력 확대
⑧ 관내 중소 영세사업장 노동자 복지 증진을 위한 지원 사업

○ 귀하 및 가정의 일반적인 사항에 관한 질문입니다.

25. 통계 분석을 위해 반드시 필요한 사항이니 꼭 응답해 주십시오.(√ 표시)

성별	①남성 ②여성	결혼	①기혼 ②미혼 ③ 별거·이혼 ④ 사별
연령	만_____세	학력	①중졸이하 ②고졸 ③대중퇴 ④대졸이상
함께 사는 가족 수	(본인포함)_____명	함께 사는 가족 중 소득이 있는 가족 수	(본인 외) _____명
가족 중 주된 생계책임자	①본인 ②배우자 ③자녀 ④아버지 ⑤어머니 ⑥기타		
거주지(동)	①울산 동구 ② 울산 동구가 아닌 울산광역시 ③ 울산광역시		

	외 지역
가구의 월 평균소득	총 _____ 만원

26. (자녀가 있는 경우만 대답해주세요.) 귀하의 자녀가 해당되는 곳에 적어주세요.

- ① 1세~7세 ()명 ② 초등학교 ()명 ③ 중학교 ()명
④ 고등학교 ()명 ⑤ 대학교 ()명 ⑥ 대학원 이상 ()명 ⑦ 학교졸업 ()명

설문에 응답해 주셔서 감사합니다. 끝.

6. 귀하가 한국에 오시기 전에 주로 하신 일은 무엇입니까? ()

- ① 농업, 어업 분야의 일에 종사 ② 건설업종의 현장 노동자
- ③ 제조업 분야의 현장 노동자 ④ 사무직(사무보조) 일에 종사
- ⑤ 집안일(가내업)에 종사 ⑥ 식당 종업원, 청소원 등의 서비스 업종에 종사
- ⑦ 기타 ()

B. 입국 과정

7. 귀하의 체류 기간은 얼마입니까? 한국을 여러 번 방문한 경우에는 총 체류 기간을 기입해 주십시오.
오. 년 개월

8. 귀하의 외국인등록증에 표시된 체류 자격은 무엇입니까? ()

- ① 해외투자 관련 산업 연수 (D-3-1) ② 업종 단체 추천 산업연수 (D-3-2부터 D-3-6까지)
- ③ 연수 취업 (E-8) ④ 고용허가제 (E-9) ⑤ 방문취업(H-2-A) ⑥ 방문취업(H-2-B)
- ⑦ 예술홍행 (E-6) ⑧ 단기종합 (C-3)

9. 귀하의 현재 체류 자격은 무엇입니까? () ① 합법 체류 ② 불법 체류

C. 취업

10. 현재 귀하가 하고 계신 일은 무엇입니까? ()

- ① 용접 업무 ② 철판을 자르는 업무 ③ 각종 철판·부품을 나르는 업무
- ④ 배관 업무 ⑤ 도장 업무 ⑥ 기계, 또는 장비로 철판을 매끄럽게 다듬는 업무
- ⑦ 작업장 청소, 장비 정리 등 ⑧ 기타 ()

11. 귀하는 현재 직장에 어떻게 취업하게 되었습니까? ()

- ① 공개 채용(산업연수생, 연수 취업) ② 비공식 브로커의 알선 ③ 한국내 사설 직업소개소

⑥ 기타 ()

19. 귀하의 현 직장에서의 일과 관련한 만족도는 어떻습니까? ()

- ① 매우 불만 ② 다소 불만 ③ 보통 ④ 다소 만족 ⑤ 매우 만족

E. 가족 및 주거 상황

20. 귀하는 결혼을 하셨습니까? () ① 예 ② 아니요

21. 현재 귀하와 함께 살고 있는 사람을 모두 선택해 주십시오.

- ① 가족·친지 : 명 ② 모국인 친구 : 명 ③ 한국인 친구 : 명
- ④ 제 3국인 친구 : 명 ⑤ 혼자 거주

22. 귀하의 자녀는 몇 명입니까? () ① 없음 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 이상

22-1. 귀하의 자녀중 한국에 같이 살고 있는 자녀는 총 몇 명입니까? 명

23. 귀하의 현재 거주 형태를 기입해 주십시오. ()

- ① 다세대·연립 ② 단독 주택 ③ 아파트 ④ 기숙사(회사 제공 주택)

24. 귀하의 한달 생활비 금액을 기입해 주십시오.

항 목	금액
송금	원
식비	원
주거비	원
잡비(교통비, 술값, 담배값 등)	원
총계	원

25. 한국 내에서 귀하의 다음의 일상생활의 문제에 대한 귀하의 생각을 √ 표시해 주십시오.

울산광역시 동구 비정규직 노동자 실태 조사

항 목	전혀 심각하지 않다	별로 심각하지 않다	다소 심각하다	매우 심각하 다
음식 문제				
의복 문제				
주거, 숙소 문제				
금전 문제				
기후, 날씨문제				
언어 소통 문제				
건강 문제				
문화적 차이에 따른 문제				

설문에 응답해 주셔서 감사합니다. 끝.

참 여 연 구 진

- 책임 연구원 이남신 (한국비정규노동센터 소장)

- 연구원 손정순 (한국비정규노동센터 부소장, 경제학 박사)
송용한 (한국비정규노동센터 연구위원, 사회학 박사)
박종식 (한국비정규노동센터 연구위원, 사회학 박사 수료)
김직수 (한국비정규노동센터 정책국장, 사회학 석사)

- 도움주신 분들 정승균, 조은성 연구보조원
전국금속노동조합 현대중공업 사내하청 지회
울산연대노조 울산과학대 지부
울산 이주민 센터

울산광역시 동구
비정규직 노동자 실태 조사
052)209-3810

이 책에 담긴 모든 내용은 무단으로 복사, 전재하거나 변형 할 수 없습니다.