

제 출 문

현대자동차 판매, 남양 조합원 직무스트레스 실태조사 및 대안마련을 위한 연구

- 1차 사업 결과 보고서 -

전국금속노조 현대자동차지부가 한국노동안전보건연구소(소장 공유정옥)에 의뢰한 현대자동차 지부 판매 및 남양연구소 위원회 조합원 직무스트레스 실태조사 및 대안마련을 위한 연구의 결과로 본 보고서를 제출합니다.

2007년 12월 한국노동안전보건연구소

2007년 12월
한국노동안전보건연구소

연구진 구성

1. 연구 책임자

공유정옥 (한국노동안전보건연구소)

2. 연구원

류현철 (한국노동안전보건연구소 / 한양대학교 산업의학과)

배영희 (한국노동안전보건연구소)

송윤희 (서울대학교 보건대학원 산업의학과)

이훈구 (한국노동안전보건연구소)

조윤미 (한국노동안전보건연구소)

3. 현장 연구원

손덕현 (금속노조 현대자동차지부 부지부장)

황세관 (금속노조 현대자동차지부 노동안전실장)

진태호 (금속노조 현대자동차지부 안전2부장)

김동주 (금속노조 현대자동차지부 판매위원회 후생복지국장)

최창호 (금속노조 현대자동차지부 남양연구소위원회 노안부장)

김현태 (금속노조 현대자동차지부 남양연구소위원회 노안차장)

목 차

I. 연구 목적과 내용

1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	2
3. 연구 내용과 방법	3
4. 연구 진행 경과	4

II. 판매위원회 연구 결과

1. 설문 조사 개요	5
2. 설문 분석 결과	6
2.1. 기초 인적 사항	6
2.2. 건강 관련 행동 및 생활습관	9
2.3. 사회경제적 조건	10
2.3.1. 임금 수준과 안정성	10
2.3.2. 가구 소득과 지출	13
2.3.3. 경제적 필요 충족과 애로사항	14
2.4. 노동과 휴식	16
2.4.1. 노동시간	16
2.4.2. 휴일과 주말	18
2.5. 노동강도	22
2.5.1. 노동강도에 대한 평가	22
2.5.2. 노동강도 강화 원인	24
2.5.3. 적정 노동강도	26
2.6. 노동조건 변화	28
2.6.1. 고객 만족을 명분으로 한 현장 통제의 증가	29
2.6.2. 신규 업무의 증가	30
2.6.3. 노동시간의 변화	31
2.6.4. 인원 및 조직체계의 유연화	32
2.6.5. 임금의 유연화	33
2.7. 직무 스트레스 요인	34

2.7.1. 불합리한 조직체계	35
2.7.2. 직무불안정	37
2.7.3. 직무요구와 직무 자율	38
2.7.4. 관계갈등과 직장 문화	40
2.7.5. 물리적 환경	41
2.8. 각종 건강 지표	42
2.8.1. 체질량지수	42
2.8.2. 만성질환 유병률	42
2.8.3. 주관적 건강 수준	44
2.8.4. 근골격계 증상	45
2.8.5. 피로도	46
2.8.6. 정신 건강	47
3. 판매위원회 결과 요약 및 제언	49
3.1. 결과 요약	49
3.1.1. 실적과 고객만족을 내세운 구조조정과 현장 통제	49
3.1.2. 노동강도와 직무스트레스 강화	50
3.1.3. 훼손된 노동자의 건강과 일상	51
3.2. 제언 - 직무 스트레스 없는 일터를 위하여	51
3.2.1. 일상적 구조조정에 대한 입장과 대응	52
3.2.2. 실적 지상의 구조에 대한 실천적 거부	52
3.2.3. 노동자 단결과 직접 행동의 복원	53

Ⅲ. 남양연구소위원회 연구 결과

1. 설문 조사 개요	54
2. 설문 분석 결과	55
2.1. 기초 인적 사항	55
2.1.1. 성별과 결혼 상태	55
2.1.2. 연령과 근속기간	56
2.1.3. 직급과 노동조합 내 역할	58
2.2. 건강 관련 행동 및 생활습관	59
2.3. 사회경제적 조건	61
2.3.1. 임금 수준	61
2.3.2. 부양가족 수	62
2.3.3. 가구 소득과 지출	63
2.3.4. 경제적 필요 충족과 애로사항	65
2.4. 노동과 휴식	67
2.4.1. 노동시간	67
2.4.2. 휴일과 주말	70
2.5. 노동강도	74
2.5.1. 노동강도에 대한 평가	74

2.5.2. 노동강도 강화 원인	76
2.5.3. 걱정 노동강도	78
2.6. 노동조건 변화	80
2.6.1. 업무의 종류와 양 증가	81
2.6.2. 보상없는 노동시간 연장	82
2.6.3. 인력 규모와 구조의 변화	82
2.6.4. 업무 및 부서 통합	84
2.6.5. 임금의 유연화	84
2.7. 직무 스트레스 요인	85
2.7.1. 불합리한 조직체계와 직장 문화	86
2.7.2. 직무요구	87
2.7.3. 물리적 환경	88
2.7.4. 직무불안정	89
2.7.5. 관계갈등	90
2.7.6. 직무자율과 보상부적절	91
2.8. 각종 건강 지표	93
2.8.1. 체질량지수	93
2.8.2. 만성질환 유병률	93
2.8.3. 주관적 건강인식도	96
2.8.4. 근골격계 증상	96
2.8.5. 피로도 수준	98
2.8.6. 정신 건강	100
3. 남양연구소위원회 결과 요약 및 결론	102
3.1. 결과 요약	102
3.1.1. 경쟁력 강화를 내세운 노동강도 강화	102
3.1.2. 수직적 통제와 수평적 분할을 통한 현장 통제	102
3.1.3. 노동강도와 직무스트레스 강화	103
3.1.4. 훼손된 노동자의 건강과 일상	104
3.2. 제언 - 직무 스트레스 없는 일터를 위하여	105
3.2.1. 개발 계획보다 노동자의 몸과 삶을 중심으로	105
3.2.2. 일상의 권위적 통제에 저항하는 조직적인 불복종	105
3.2.3. 자본의 경계선을 넘어서는 일상활동 강화	106

IV. 결론 및 제언	107
-------------	-----

V. 부록

[1] 조합원 설문지	109
[2] 기초면접 조사지	135

I. 연구 목적과 내용

1. 연구의 필요성

자본은 더 많은 생산과 더 많은 이윤을 추구하기 위하여 대규모의 인원감축 등 충격적인 방식의 구조조정 뿐 아니라 노동 과정과 노동 조직, 더 나아가 노동자의 삶 전체를 일상적으로 구조조정하고 있다. 이윤을 향해 돌진하는 신자유주의 폭주 기관차의 연료는 노동자의 건강과 생명, 그리고 삶이다. 그 결과, 신자유주의 구조조정이 노골화된 1990년대 이후 근골격계 직업병과 과로사, 그리고 정신 질환 등 노동강도 강화와 스트레스에 의한 노동자의 신체적 정신적 건강 문제가 심각한 수준에 이르고 있다.

근골격계 직업병의 경우, 2002년 이후 몇 년 간의 집단요양투쟁을 통하여 신자유주의 구조조정으로 인한 노동강도 강화가 질병의 원인을 노동자 스스로 밝혀냈다. 과로사나 뇌심혈관계 질환, 그리고 자살을 비롯한 각종 정신 질환 역시 개인 질환으로 치부해온 자본의 논리에 맞서 노동 환경에 따른 직업병임을 밝히기 위한 노력들이 꾸준히 이어지고 있다.

그러나 이러한 노력들에는 성과만큼이나 한계와 과제가 크다. 근골격계 직업병의 경우, 자본은 건강한 노동력을 확보할 수 있도록 질병에 대한 사후 보상과 개인적 치료를 제공하되, 이 문제의 본질적인 원인인 신자유주의 구조조정에 맞선 투쟁을 차단하고 자본의 통제 아래 두기 위해 사활을 걸고 대응해왔고, 이에 맞선 노동자의 반격은 정체된 상태다.

뇌심혈관계 질환이나 정신 질환 문제는 그 원인이 되는 신자유주의 노동강도 강화와 현장 통제에 맞서는 저항으로 자리매김하지 못하고 개인 혹은 개별 사업장 수준의 사후 대응에 머무르고 있다. 문제의 심각성으로 인하여 산업안전보건법 상 사업주에게 직무스트레스에 의한 건강장해 예방조치의 의무를 부여하는 조항이 신설되기도 하였으나, 자본은 노동강도 강화와 현장 통제로 인한 노동자의 건강 문제들이 고령화, 비만, 흡연, 식생활, 운동부족 등 개인적 요인들 때문인 것처럼 호도하며, 이를 치료하거나 예방하는 책임을 개별 노동자의 부담으로 전가하고 있다.

또한 그동안 신자유주의 구조조정과 현장통제로 인한 노동자 건강의 실태와 원인을 밝히고 그 대안을 모색해온 노력들은 이를 선도해온 금속 노동자 중에서도 주로 생산직과 기능직 노동자

들에 집중되어 왔다. 때문에 판매, 연구직 노동자들은 과도한 업무량, 실적이거나 서비스 경쟁, 사측의 일방적인 전환배치 등으로 노동조건이 악화되고 그로 인한 스트레스와 과로로 근골격계, 뇌심혈관계, 정신 질환 등의 건강 문제가 심각해지고 있으나, 아직 그에 대한 노동자의 집단적, 조직적 대응은 커녕 정확한 실태와 구체적인 원인 진단조차 부족한 상황이다.

현대자동차의 판매, 남양연구소위원회 노동자들의 경우도 예외는 아니다. 2005년 3월 금속연맹이 개최한 「자동차완성사 작업자 직무스트레스 실태조사 및 예방대책 마련 공청회」의 발표자료에 따르면 남양연구소 노동자들은 <물리환경>, <직무요구>, <관계갈등>, <직업불안정>, <조직체계>에 대한 직무스트레스가 한국 평균보다 높게 나타났고, 판매 노동자들의 경우에도 <관계갈등>, <직업불안정>, <조직체계>, <조직문화>에 대한 직무스트레스가 한국 평균보다 높은 것으로 드러났다.

또한 최근 여러 자료들은 판매, 연구, 사무직 노동자들에서 직무스트레스에 의한 대표적 건강 문제인 뇌심혈관계 질환이 상당히 심각한 수준임을 시사하고 있다. 가령 2006년 「현대자동차 뇌심혈관계질환 예방을 위한 기초조사사업 연구보고서」에 따르면 2004년 건강검진 당시 판매직 노동자의 82.4%가 고혈압이 있거나 예방이 필요한 고혈압 전단계에 속하고 있었으며, 또한 2005년 남양연구소의 뇌심혈관계 질환 발생률이 노동자 1만명 당 7.5명으로 전체 제조업 뇌심혈관계 질환 추정 발생률 3.42명의 약 2배에 이르는 등 상당히 심각한 수준으로 드러났다.

그러나 지금까지의 연구들은 그 대상으로 전체 판매, 연구직 노동자를 포괄하지 못하며, 그 내용 역시 직무 스트레스로 인한 다양한 차원의 건강 문제를 포괄하지 못하고, 무엇보다도 노동강도와 현장통제로 인한 스트레스를 격화시켜온 구체적인 현장의 변화와 일상적 구조조정의 내용을 담지 못하고 있다. 때문에 구조조정 압박에 의한 스트레스로 사망한 대우자판 고 최동규 노동자의 사례에서도 볼 수 있듯, 산재보험에 따른 보상조차 받을 수 없는 것이 현실이다. 또한 직무스트레스를 줄이고 그로 인한 건강 문제를 예방하기 위한 대안 역시 생활습관 관리와 의학적 조치 등 개별 노동자의 질환 관리 차원에서 제출되고 있는 수준이다.

그러므로 현장에 일상화된 신자유주의 구조조정이 판매, 남양연구소위원회 노동자의 노동강도와 직무스트레스를 어떻게 악화시키고 있으며, 그로 인해 노동자가 겪는 신체적, 정신적, 사회적 건강의 문제는 어떠한지 포괄적이고도 정확하게 실태를 파악하고, 개별 노동자에게 책임을 전가하고 있는 자본의 논리를 깨고 노동자의 대안을 마련하기 위한 시도가 시급하다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 현대자동차 지부 판매 및 남양연구소 위원회 노동자의 직무스트레스 실태와 이와 관련된 건강문제 실태를 파악한다. (직무스트레스 및 결과로서의 건강 실태 조사)

둘째, 판매 및 남양연구소 위원회 노동자의 각 부서와 업무에 따른 노동조건과 그 변화 실태를 구체적으로 파악하고, 이것이 직무스트레스에 미치는 영향을 분석한다. (직무스트레스 원인으로서의 노동조건 변화 조사)

셋째, 판매·남양연구소위원회 노동자들의 노동강도와 현장통제를 비롯한 집단적 노동조건을 개선하여 직무 스트레스를 낮추고 그로 인한 노동자의 건강문제를 해결하기 위한 대책을 마련한다. (직무스트레스 예방을 위한 노동조건 개선 대책과 실천 방안)

이 중 본 사업은 첫 번째 목적(직무스트레스 및 결과로서의 건강 실태 조사)에 대한 것이다.

3. 연구 내용과 방법

본 사업의 전체 내용은 직무스트레스 실태와 그로 인한 건강 문제 조사 및 분석, 직무스트레스에 영향을 미치는 노동조건 조사 및 분석, 직무스트레스를 낮추기 위한 노동조건 개선 대책과 실천 방안 마련으로 구성된다.

전체적인 흐름은 <그림 1>과 같이 기초 면접과 설문조사, 자료 취합·정리를 수행하는 1차 사업과, 종합 분석과 심층 면접을 반복하면서 대안 토론을 통해 결론을 도출하는 2차 사업으로 나누어 설계하였다.

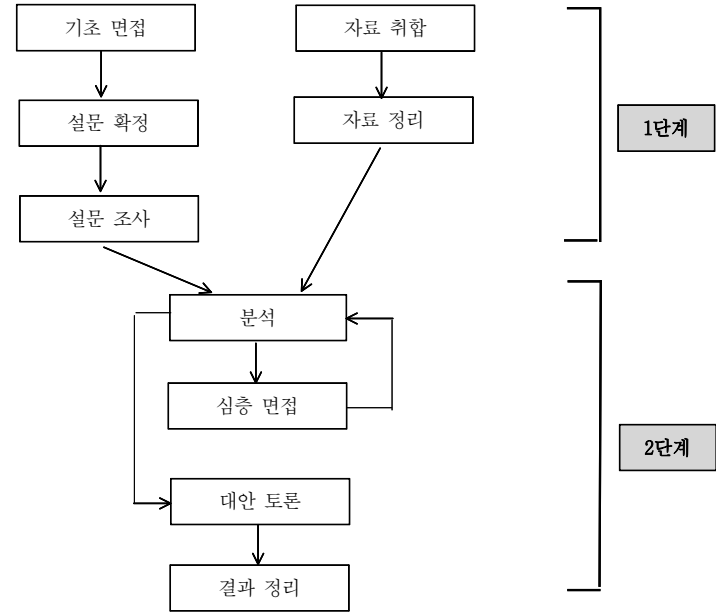
설문 조사는 직무스트레스와 감정노동, 증상 및 질환 유병률, 노동조건 및 노동강도 변화 양상 등을 파악하는 것을 목적으로 한다.

자료 분석은 혈압, 혈중 지질 농도, 심박변이(한방검진) 등 직무스트레스와 관련된 각종 건강 지표를 확보한 뒤 설문 조사에서 확보한 자료들과 병합하여 노동조건-직무스트레스-건강문제의 연관성을 규명하는 것과, 사측 경영 자료 등을 수집·분석하여 직무스트레스 요인으로 작용하는 노동조건을 파악하고 다른 조사 결과들과 종합 분석함으로써 직무스트레스 예방을 위하여 개선해야 할 문제점을 파악하는 것을 목적으로 한다.

심층 면접 조사는 부서와 업무에 따른 노동강도 및 현장통제의 구체적 양상을 파악하기 위한 것으로, 심층 면접 조사를 진행해가면서 수차례 중간 분석을 하여 부족한 내용을 보완하는 되먹이기 방식으로 그 내용을 심화시킨다.

대안 토론은 연구의 마지막 단계일 뿐 아니라 연구 기간동안 교육과 토론, 선전을 유기적으로 배치하고 현장 참여를 높일 수 있는 대중적인 실천 프로그램을 병행하는 것을 말한다. 이런 노력을 통해 직무스트레스를 낮추기 위한 노동조건 개선 대책과 실천 방안 마련에 현장의 요구와 의견이 반영될 수 있도록 한다.

그림 1. 직무스트레스 연구 사업의 흐름



4. 연구 진행 경과

- 7월 ; 사업 기획안 확정, 지부 및 해당 위원회 담당자 구성
- 8월 ; 기초 면접 조사
- 9월 ; 설문 조사 도구 확정, 사업 취지 및 조사 방법 설명회
- 10월~11월 ; 조합원 설문 조사 실시
- 12월 ; 설문 분석 및 보고서 작성, 개인 결과 통보서 제작 배포예정(08년1월 이메일 통해)

II. 판매위원회 연구 결과

1. 설문 조사 개요

- 설문 기간 : 2007년 10월 17일 ~ 11월 12일
- 설문 방법 : 온라인으로 본인 직접 기입 방식으로 조사
- 유효 응답자 수 : 1,586명 (2007년 10월 현재 판매위원회 조합원 6,585명 중 24.1%에 해당)

표 1. 판매위원회 18개 지회별 응답자 분포

지회	응답자수	조합원수	응답자 중 %	지회 응답률	무응답
강원	21	241	1.37	8.7	49
경기	46	275	2.99	16.7	
경기남부	153	296	9.95	51.7	
경남	90	392	5.86	23.0	
경인	101	392	6.57	25.8	
광주전남	103	447	6.70	23.0	
대경동부	19	407	1.24	4.7	
대경서부	15	373	0.98	4.0	
대전충남	88	476	5.73	18.5	
부산	19	472	1.24	4.0	
서울남부	112	498	7.29	22.5	
서울북부	226	522	14.70	43.3	
서울서부	237	571	15.42	41.5	
울산	43	223	2.80	19.3	
인천	72	412	4.68	17.5	
전북	90	297	5.86	30.3	
제주	11	43	0.72	25.6	
충북	91	221	5.92	41.2	

* 각 지부 조합원 수는 2007년 10월 현재를 기준으로 함.

2. 설문 분석 결과

2.1. 기초 인적 사항

판매위원회 설문 응답자 1,586명 중 1,460명(92.06%)은 남성이며, 126명(7.94%)은 여성이다. 응답자의 평균 연령은 39.3세이며 최소 21세부터 최고 59세까지 분포하고 있다. 응답자 가운데 88.71%가 기혼자이며, 80.65%는 전문대 및 대학 이상의 학력을 가지고 있다.

표 2. 판매위원회 응답자들의 성별, 결혼, 학력 분포

항목	구분	명	백분율	무응답
성별	남성	1460	92.06	0
	여성	126	7.94	
결혼상태	미혼	140	8.88	10
	기혼	1398	88.71	
	기타(사별, 이혼 등)	38	2.41	
최종학력	고졸/중퇴	304	19.35	15
	대졸/중퇴/전문대	1246	79.31	
	대학원 이상	21	1.34	

응답자들의 평균 나이는 39.3세로, 평균을 중심으로 최저 연령 21세부터 최고 연령 59세까지 좌우 대칭인 종(鐘) 모양의 정규 분포를 하고 있다. 응답자들의 근속기간은 최저 0년부터 최고 45년까지이며, 평균 근속기간은 12.7년이다.

표 3. 판매위원회 응답자들의 나이와 근속기간 분포

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
나이	1576	39.3	5.2	21.0	59.0
근속기간(년)	1570	12.7	4.8	0.0	45.0

그림 2. 판매위원회 응답자들의 연령 분포

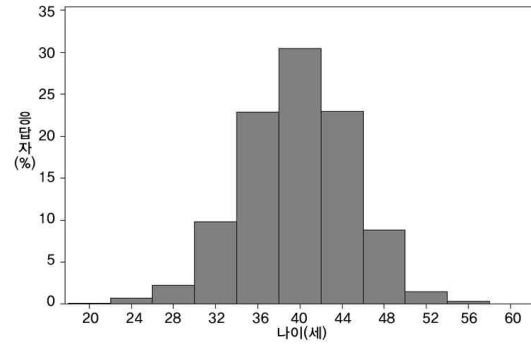
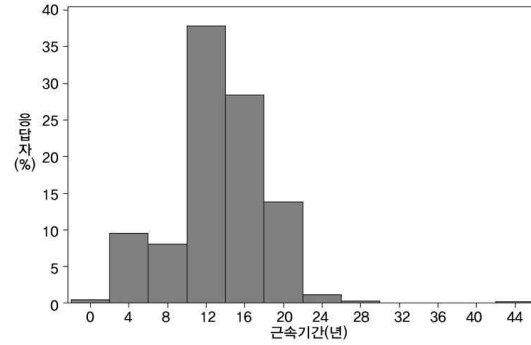


그림 3. 판매위원회 응답자들의 근속기간 분포



응답자들 중 93.51%는 영업직이며, 차량의 계약·출고나 수납 업무를 담당하는 사무직은 6.31%이다. 응답자들의 직책은 사원급 28.31%, 대리급 32.98%, 과장급 32.28%, 차장급 및 부장급은 6.43%이다. 사무직 중 과장급 이상은 노동조합에 가입할 수 없으나, 영업직은 직급과 무관하게 노동조합에 가입할 수 있기 때문에, 응답자들 중 614명(38.71%)가 과장급 이상이지만 비조합원은 22명으로 1.4%에 불과하다.

표 4. 판매위원회 응답자들의 직무, 직급과 노동조합 내 역할

항목	구분	명	백분율	무응답
직무	영업직	1483	93.51	0
	사무직	100	6.31	
	기타	3	0.19	
직급	사원급(주임 포함)	449	28.31	0
	대리급	523	32.98	
	과장급	512	32.28	
	차장급	89	5.61	
	부장급이상	13	0.82	
노조 내 역할	조합원	1230	78.14	12
	대의원/분회장	232	14.74	
	운영/집행간부	90	5.72	
	비조합원	22	1.40	

2.2. 건강 관련 행동 및 생활습관

판매위원회 설문 응답자들 중 현재 흡연자는 46.21%이며, 21.96%는 전혀 담배를 피운 적이 없다. 응답자들의 33.99%는 주 1~2회 가량, 25.79%는 월 2~3회 가량 술을 마시며, 22.55%는 음주를 거의 하지 않으나, 17.66%는 주 3회 이상 술을 마시는 것으로 나타났다.

체력을 강화하고 건강을 유지하는데 효과적인 수준의 운동은 통상 주 3회 이상 땀이 몸에 배일 정도의 강도로 30분 이상 지속하는 것을 뜻한다. 판매위원회 설문 응답자들 중 이런 운동을 주 3회 이상 하고 있는 경우는 29.26%이며, 41.98%는 주 1~2회 정도의 빈도로, 그리고 28.75%는 전혀 운동을 하지 않는 것으로 나타났다.

표 5. 판매위원회 응답자들의 건강 관련 행동 및 생활 습관

항목	구분	명	백분율	무응답
흡연 여부	핀 적 없다	345	21.96	15
	피우다 끊었다	500	31.83	
	현재 피운다	726	46.21	
음주 빈도	(거의)마시지 않는다	355	22.55	12
	월 2~3회	406	25.79	
	주 1~2회	535	33.99	
	주 3~4회	235	14.93	
	주 5회 이상	43	2.73	
1회 음주량	소주 반병 이하	367	25.14	126
	소주 1병	460	31.51	
	소주 1병 반	419	28.70	
	소주 2병 이상	214	14.66	
운동 빈도	안한다	452	28.75	14
	주 1~2회	660	41.98	
	주 3~4회	351	22.33	
	주 5~6회	78	4.96	
	거의 매일	31	1.97	

2.3. 사회경제적 조건

2.3.1. 임금 수준과 안정성

근속기간이 1년을 초과하는 응답자들의 2006년 급여 총액은 평균 4960.5만원이지만, 최저 1500만원, 최고 9936만원으로 매우 큰 편차를 보인다(2006년 임금 총액을 1천만원 미만이나 1억원 초과로 기재한 경우는 제외하고 분석).

판매위원회 노동자들 사이 뿐 아니라 한 사람의 월별 급여에도 편차가 크다. 응답자들의 월 급여는 가장 많은 달에는 평균 471만원, 가장 적은 달에는 평균 150만원이다. 각 응답자들의 최고·최저 월 급여의 비를 계산한 결과 61.5와 33.3으로 극단적인 값을 나타내는 두 명의 자료를 제외한 1412명의 평균 비는 3.3으로, 최소 1부터 최대 15까지 분포하는 것으로 나타났다.

표 6. 판매위원회 응답자들의 2006년 급여 총액과 최고, 최저 월 급여

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
2006년 급여총액 (만원)	1485	4960.5	941.8	1500.0	9936.0
가장 많이 받은 달 급여 (만원)	1418	471.0	181.8	100.0	1225.0
가장 적게 받은 달 급여 (만원)	1414	150.3	47.9	3.0	500.0
최고·최저 월 급여의 비	1412	3.3	1.4	1.0	15.0

* 근속기간이 1년을 넘고 2006년 임금총액을 1천만원에서 1억원 사이인 자료 중 각 항목이 0인 경우를 제외하고 분석하였으며, 최고·최저 월 급여의 비는 그 값이 61.5와 33.3인 두 명의 자료를 제외한 결과임.

그림 4. 판매위원회 응답자들의 2006년 임금 총액 분포

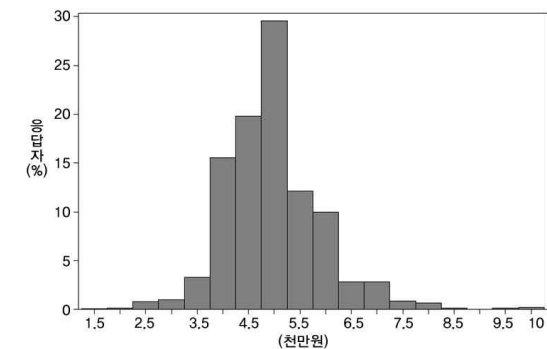
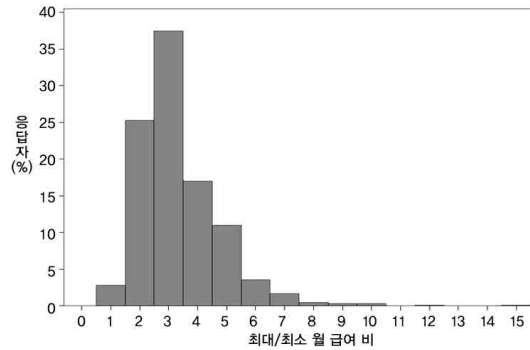


그림 5. 판매위원회 응답자들의 2006년 최고·최저 월 급여 비



노동자들 사이의 1년 급여 총액이나 한 노동자의 월 급여액 사이의 편차가 큰 이유는 기본급의 비중이 적고 판매 수당의 비중이 큰 영업직의 임금 구조 때문이다. 영업직 노동자의 판매 수당은 ‘아반떼를 팔면 25만원’이라는 식으로 판매 차량의 종류에 따라 정액으로 결정되기 때문에, 어떤 차량을 몇 대 팔았는지에 따라 급여의 규모가 크게 달라진다. 또한 개인이나 지점의 판매 실적에 따라 각종 수당이나 보조금의 규모도 달라지기 때문에 판매량은 임금의 거의 절대적인 결정 요인이라 할 수 있다.

실적에 따른 급여가 차이가 많이 나죠. 직책은 뭐 대리, 과장이라고 해도 월 7만원 차이니깐 실적에 따라 수당 보조금 이런게 나오기 때문에 일년에 천만원 이상 차이가 나올 수도 있습니다. 좀 판다 하는 사람은 (연 급여 총액이) 6천이 넘어요. 못파는 사람들은 3천만원대 정도.

영업직은 연봉보다는 월별로 차이가 많이 나요. 입학 졸업시즌인 2-3월달은 비수기죠, 고객들 큰 돈이 다 나가니깐 휴가 때도 비수기고, 제일 바쁜 달은 9-11월이 제일 잘 팔려요. (고객들이) 연 말 돈이 들어오거나 계획했던 거 다 하나니깐.

2004년 현대자동차노동조합 근무형태개선을 위한 프로젝트 연구팀의 《현대자동차 노동자들의 주야맞교대 근무로 인한 건강장해 실태와 주간연속2교대제 도입방안》 보고서에서 단협근거자료집을 근거로 분석한 바에 따르면, 당시 평균 연령과 근속이 각 36.7세, 9.5년인 영업직 노동자들의 기본급은 873,992원으로 현대자동차 전 직군 평균인 1,378,776원에 비해 크게 낮고, 판매수당을 포함한 기타 변동수당이 1,023,732원으로 기본급보다 더 큰 비중을 차지하고 있다. 또한 영업직 노동자들의 총임금 중 28%에 불과한 기본급을 포함한 통상급이 43%이고, 변동급이 34%이며 상여금이 23%로, 임금 총액이 판매수당을 포함한 변동급에 따라 크게 좌우되는 기형적인 임금 구조를 보여주고 있다.

이처럼 영업직 노동자들의 임금 규모는 판매수당에 의해 크게 좌우되기 때문에 매월 판매 실적에 따른 임금의 변동성, 즉 불안정성이 평균 3.3배에 이를 만큼 커지는 것은 필연적 결과다.

표 7. 직군별 월평균임금의 구성항목 비교 (2004년 1월 기준, 단협근거자료집 참고)

	기본급 (1)	고정수당 (2)	상여금월할 (3)	고정임금 (1+2+3)	법정 변동수당	기타 변동수당
일반직	1,759,705	245,067	1,081,540	3,256,162	87,310	3,884
연구직	1,899,527	204,758	1,110,100	3,379,061	21,424	415
정비직	1,275,730	231,754	989,277	2,604,670	131,107	1,123
생산직	1,265,762	192,261	944,780	2,536,709	907,877	73,731
영업직	873,992	381,625	729,337	2,080,958	20,730	1,023,732
전체평균	1,378,776	232,256	963,288	2,712,899	493,400	172,349

* 현대자동차노동조합 근무형태개선을 위한 프로젝트 연구팀, 《현대자동차 노동자들의 주야맞교대 근무로 인한 건강장해 실태와 주간연속2교대제 도입방안》(2004)에서 재인용.

표 8. 현대자동차 직군별 임금구성 비율 (2004년 1월 기준, 단협근거자료집 참고)

	통상급 (기본급)	변동급	상여금
일반직	62 (44)	3	34
영업직	43 (28)	34	23
연구직	64 (45)	1	35
정비직	59 (47)	5	36
생산직	44 (36)	28	27
전체	48 (37)	23	28

* 현대자동차노동조합 근무형태개선을 위한 프로젝트 연구팀, 《현대자동차 노동자들의 주야맞교대 근무로 인한 건강장해 실태와 주간연속2교대제 도입방안》(2004)에서 재인용.

* 숫자는 각 평균금액의 총임금비율을 뜻하며, 통상급은 기본급+고정수당, 변동급은 시간외수당+변동수당, 상여금은 연간상여금 월할분으로 계산한 것임.

* 일반직은 대리 이하, 연구직은 연구원급 이하를 뜻함.

2.3.2. 가구 소득과 지출

판매위원회 설문 응답자들은 배우자를 포함하여 평균 3.2명의 가족을 부양하고 있다. 부양가족은 최소 0명에서 최대 7명까지 분포하고 있으며, 응답자들 중 70% 이상은 3명 이상의 가족을 부양하고 있는 것으로 나타났다. 월 평균 가구 생활비 지출은 최소 30만원부터 최대 800만원까지로, 평균 304.0만원으로 대부분 200만원에서 400만원 사이에 분포하고 있다.

표 9. 판매위원회 응답자들의 부양가족 수와 월 평균 가구 지출

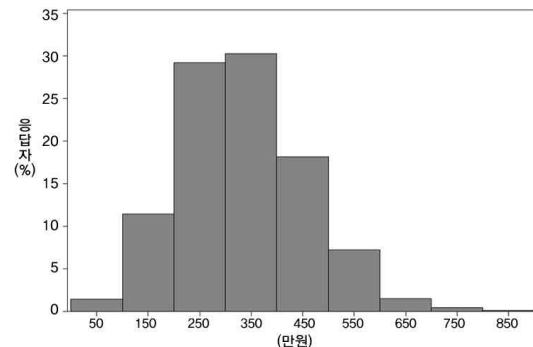
항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
부양가족 수(명)	1561	3.2	1.3	0.0	7.0
월 평균 가구 지출(만원)	1555	304.0	117.0	30.0	800.0

* 월 평균 가구 생활비는 0이거나 1000만원 이상인 경우(각 2명씩)를 제외하고 분석한 결과임.

표 10. 판매위원회 응답자들의 부양가족 수 분포

항목	구분	명	백분율	무응답
부양가족 수	0명	42	2.69	25
	1명	88	5.64	
	2명	242	15.50	
	3명	628	40.23	
	4명	341	21.84	
	5명	173	11.08	
	6명	35	2.24	
	7명	12	0.77	

그림 6. 판매위원회 응답자들의 가구 월 평균 생활비 지출



판매위원회 설문 응답자들 중 62.08%는 본인 외 가족의 월 평균 소득이 없어 본인이 가족의 생계를 전적으로 책임지고 있다. 나머지 548명 중 29.74%는 본인 외 가족의 소득 규모가 월 평균 100만원 이하이며, 23.36%는 월 평균 101만원에서 200만원 이하, 20.44%는 월 평균 201만원에서 300만원 이하 등의 분포를 나타내고 있으며, 11.86%는 본인 외 가족의 소득이 500만원을 초과한다고 응답하고 있다.

표 11. 판매위원회 응답자들의 본인 외 가족의 월평균 소득 유무

항목	구분	명	백분율	무응답
본인 외 가족의 월평균 수입	없음	897	62.08	141
	있음	548	38.92	

표 12. 판매위원회 응답자들 중 본인 외 가족의 월평균 소득이 있는 경우

항목	구분	명	백분율
본인 외 가족의 월평균 수입	100만원 이하	163	29.74
	200만원 이하	128	23.36
	300만원 이하	112	20.44
	400만원 이하	44	8.03
	500만원 이하	36	6.57
	1천만원 이하	34	6.20
	1천만원 이상	31	5.66
합계		548	100.00

2.3.3. 경제적 필요 충족과 애로사항

현재 수입으로 생활하기 충분한지를 조사한 결과, 판매위원회 설문 응답자 가운데 64.34%가 '부족하다' 혹은 '매우 부족하다' 라고 응답하였으며, 33.88%는 '충분하지는 않으나 별 지장 없다' 라고 응답하고 있다. 생활 상의 가장 큰 애로사항으로 판매위원회 설문 응답자들이 가장 많이 꼽은 항목은 노후불안(28.63%)이며, 다음으로는 자녀 교육(28.24%), 주택문제(19.17%), 생활비(11.25%), 건강 문제(9.01%), 그리고 여가시간(1.47%)의 순서로 나타났다.

앞에서 살펴본대로 영업직 노동자들은 기본급이 낮고 판매 실적에 따른 임금 불안정성이 매우 크다. 따라서 1년을 통틀어 평균 4~5천만원의 임금을 받는다 하더라도 월 수입의 변동이 크기 때문에 경제적 필요를 충족시키기 어려운 시기가 종종 발생할 수 있으리라고 추측할 수 있다.

표 13. 판매위원회 응답자들의 경제적 필요 충족과 생활상의 애로사항

항목	구분	명	백분율	무응답
현재 수입으로 생활하기 충분한가	매우 충분하다	3	0.19	10
	충분하다	25	1.59	
	충분하지는 않으나 별 지장 없다	534	33.88	
	부족하다	798	50.63	
	매우 부족하다	216	13.71	
가장 큰 애로사항	노후불안	448	28.63	21
	자녀교육	442	28.24	
	주택문제	300	19.17	
	생활비	176	11.25	
	건강문제	141	9.01	
	여가시간	23	1.47	
	기타	35	2.24	

영업직 노동자들 중 다수가 ‘현재 수입으로 생활하기 (매우) 부족하다’ 라고 느끼는 배경에는 비단 임금 구조 뿐 아니라 영업 업무에 필요한 각종 비용을 개별 노동자가 전담하다시피 하는 관행도 상당한 비중을 차지할 것으로 보인다. 회사가 고객 관리를 위한 교통 및 통신 비용을 일부 보조하고는 있으나 실제로 소요되는 비용에 비하면 턱없이 부족한 형편이며, 고객 관리와 판촉을 위한 각종 홍보물들의 제작이나 발송 비용은 전적으로 노동자가 부담하고 있기 때문이다. 게다가 차량을 구매하는 고객이 회사 규정보다 더 많이 가격을 할인해 달라고 요구하거나 회사에서 지원하지 않는 차량용품 무료 제공을 요구하는 경우, 대부분의 영업직 노동자들은 판매 실적을 하나라도 올리기 위해 ‘울며 겨자먹기’ 로 사비를 털어서 그 비용을 메꾸고 있다.

연말되면은 고객들은 달려내놔라 다이어리 내놔라 그러는데 저희들은 그거 다 사야됩니다. 다이어리는 2300원 달력은...1800원 탁상용 달력 1300원 그거 저희가 다 사야되요.

<일비>라고 해서 하루 식대하고 기름값 하루 만7천원 해서 한달 30만원 정도 나오는데, 이거는 거의 유류대로 다 나가고, 만7천원 안에 식대 5천원 기름값 1만원 휴대폰비는 한달에 1만 얼마 나옵니다. 근데 사실상 저는 월 10만원 정도 휴대폰비가 나옵니다. 서비스 물품으로 나가는 돈이 제일 많이 나가고요.

그 임금이 다 저희한테 오는게 아닙니다. 고객한테 DM(direct mail, 홍보용 우편물) 보내야 될지 아십니까? 회사에서 지원 안됩니다. 인쇄물이라든지 이런건 본인이 개인적으로 다 맞춥니다. 업무를 위해서 쓰는데 월급의 3분의 1 정도 됩니다. 용품 서비스 이런 거 그냥 나가는 거 아니에요. 차 가격 D/C 하는 거 다 저희 돈이 들어가는데, 이런거 감안하지 않고 얘기하지 않으면 안되는 거죠.

2.4. 노동과 휴식

2.4.1. 노동시간

응답자들의 1일 노동시간은 평균 8.7시간, 1주 노동시간은 평균 43.8시간이다. 보통 아침 8시 30분에 출근해서 저녁 5시 30분에 퇴근하기 때문이다. 그렇다고 판매노동자들의 업무는 출퇴근 시간에 맞춰 일이 시작되고 종료되는 것이 아니다. 고객의 전화나 방문 요청은 때와 장소를 가리지 않기 때문이다.

출근에서 퇴근이라는 개념이 저희는 없습니다. 고객이 편한 시간에 콜을 하기 때문에 점심 저녁 식사 시간이 따로 없습니다. 고객이 퇴근시간에 맞춰서 지점에 오실 수도 있고 집으로 오라고 할 수도 있기 때문에 9시 넘어서 10시까지 업무를 합니다.

주말에는 최소 3대 이상 전화가 오지요. 저는 24시간 핸드폰 오픈이에요. 핸드폰 사고 난 뒤 단 한 번도 꺼본 적이 없어요. 새벽에도 (전화기) 와요. (밤)10시 이후는 많은 편이구……. 가끔 영화를 보러가면 (전화 받느라) 영화는 못보고 거의 밖에 나와 있을 때도 있어요.

옛날에는 주말에 휴대폰 딱 꺼두고 쉬었는데 요즘엔 안되겠더라고요, 차가 안팔리니까……. 주말에 가족들이랑 밥먹고 있는데 전화해봐요. 그거 얼마나 안좋은데요.

표 14. 판매위원회 응답자들의 1일, 1주 노동시간

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
1일 노동시간	1545	8.7	1.4	1.0	20.0
1주 노동시간	1439	43.8	12.1	3.0	140.0

그림 7. 판매위원회 응답자들의 1일 노동시간 분포

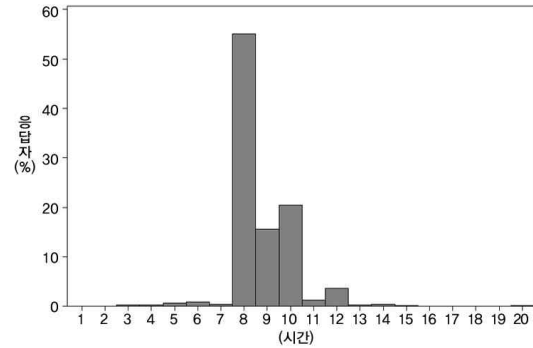
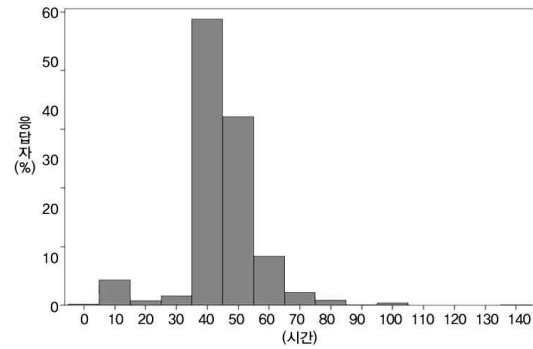


그림 8. 판매위원회 응답자들의 1주 노동시간 분포

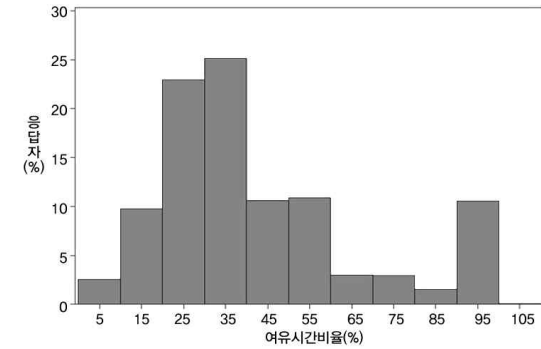


영업직 노동자들은 대략 아침 9시부터 오후 5시 사이에는 자율적으로 계획을 세워 업무를 하고 있다. 이런 업무의 특성 때문에 근무 중 일손을 놓고 대기하거나 짬짬이 쉴 수 있는 여유 시간은 평균 38.1%로 다른 업종이나 사업장들에서보다는 상대적으로 많은 편에 속한다. 그러나 이런 여유시간을 언제 어떻게 확보할 수 있을지는 노동자가 결정하거나 예측할 수 없는 상황이고, 여유시간조차 늘 판매량을 높이기 위한 고민과 준비에 스트레스를 받고 있다고 여겨진다.

표 15. 판매위원회 응답자들의 근무 중 여유시간 비율

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
근무 중 여유시간 비율(%)	1365	38.1	24.8	0.0	100.0

그림 9. 판매위원회 응답자들의 근무 중 여유시간 비율



2.4.2. 휴일과 주말

매장은 매일 저녁 9시까지 문을 연다. 1년 중 추석과 설날 정도를 제외하고는 문을 닫는 법이 없다. 퇴근시간 이후 매장이 문을 닫을 때까지 당직 근무를 서는데, 식사비 명목으로 1만원 정도를 받을 뿐 연장 근무 수당을 별도로 받지 않는다. 다만 몇 년 전부터 휴일에 당직을 설 경우 150%의 특근 수당을 받기 시작하였다. 기본급이 매우 낮기 때문에 특근 수당은 이들에게 적지 않은 수입이 된다. 특근은 수당만이 아니라 차량판매의 기회이기에 노동자 스스로 선호하는 경향도 있다. 휴일 특근 횟수는 노사 협의를 통해 결정하며, 보통 한달에 한번 꼴이다. 응답자들 중 88.08%는 월 평균 1~2회의 휴일·주말 근무를 한다.

휴일 당직서면 좋지요. 왜냐하면은 당직 서가지고 차를 판매하는 경우가 많거든요. 공휴일에 서면은 특근수당을 받아요. 질만 하면 차도 2~3대 할 때도 있고, 계약 못할 때도 있지만 휴일날 손님들이 관심있는 분들이 오면 계약할 확률이 높죠, 사람마다 차이가 있겠지만 휴일 당직을 좋아하는 사람도 있어요. 한달 내내 계약한다 못하다가 당직 설 때 계약 할 때도 있으니까.

(당직을) 대신 서겠다고 해도 절대 대신 안 줘요. 옛날에 특근수당 안 줄 때는 고참들은 (당직을) 안했어요. 맨날 신입만 일요일날 나와서 당직 서고……. 특근수당 생기고 나서도 고참들도 당직 다 서요. 직급에 따라 틀리지만 과장급이면 9만원 정도 줘요. 하루 일당 9만원이면 크죠.

직원들이 좋아하죠. 지금처럼 어려울 때 특근이라도 하면

저희는 매달 한두번의 특근을 합니다. 특근을 할 때에도 회사에서 일반적으로 하지 못하고 노동조합과 협의를 합니다. 당직 이외에 평일처럼 다 나와서 일하는거죠. 보통 1회 정도는 하고요, 특별한 일이 있으면 2회도 하고, 자비에 맞습니다. 강제는 없습니다.

표 16. 판매위원회 응답자들의 월평균 휴일, 주말근무 빈도

항목	구분	명	백분율	무응답
월평균	안한다	60	3.82	17
휴일, 주말근무	1~2회	1382	88.08	
	3~4회	114	7.27	
	5~6회	9	0.57	
	7회 이상	4	0.25	

출근하지 않는 날 주로 어떤 일을 하면서 지내는지 두 가지를 고르는 질문에 대해 응답자들 중 약 40%는 스포츠·레저 활동(40.7%), TV나 비디오 시청(39.8%)을 선택했으며, 약 20%는 가사노동을 하거나 잠을 잔다고 응답하였다.

표 17. 판매위원회 응답자들이 출근하지 않는 날 주로 하는 일 (복수응답)

항목	구분	명	백분율
출근하지 않는날	스포츠, 레저	645	40.7
주로 하는 일 (2가지 선택)	TV나 비디오시청	632	39.8
	가사노동, 육아	336	21.2
	잠을 잔다	332	20.9
	친목모임	265	16.7
	여행	228	14.4
	종교활동	179	11.3
	컴퓨터(인터넷, 게임)	113	7.1
	고객 관리나 업무	79	5.0
	극장, 공연감상	78	4.9
독서	52	3.3	

성별에 따라 가장 많은 응답자들이 선택한 항목들을 비교해보면 남성은 스포츠·레저(42.8%) > TV·비디오(40.8%) > 잠(20.5%) 순서인데 비하여, 여성은 가사노동(49.2%) > TV·비디오(29.4%) > 잠(26.2%) 순서로 나타나 명확한 성별 차이를 확인할 수 있다.

표 18. 판매위원회 응답자들의 성별 여가활동 (응답자 백분율)

구분	남성	여성
TV나 비디오시청	40.8	29.4
스포츠, 레저	42.8	15.9
잠을 잔다	20.5	26.2
가사노동, 육아	18.8	49.2

출근하지 않는 여가 시간에 무엇을 하면서 보내는지는 직무에 따라 명확한 차이를 보인다. 사무직에서는 46.0%가 가사노동 및 육아를 하면서 휴일을 보내지만, 영업직에서는 42.1%가 스포츠·레저활동을 하면서 휴일을 보낸다. 이러한 차이는 울산공장의 생산직 노동자들이 주야 2교대를 하면서 만성적인 수면부족에 시달리기 때문에 37.6%의 노동자가 휴일에 잠을 자면서 보내는 것처럼, 각 직무 노동자들이 처한 사회적 조건이 이들의 여가 활용에 반영되고 있기 때문이다. 사무직의 경우 응답자의 73%가 여성으로, 직장과 가정에서 이중의 노동을 담당하는 여성 노동자의 현실이 반영된 것이며, 영업직의 경우에는 새로운 고객을 확보하거나 기존 고객들을 관리하기 위해 다양한 동호회 활동을 벌여야 하는 영업 노동자들의 현실이 반영된 것이다.

영업하는 사람들은 동호회 활동들이 무지 많습니다. 인맥들을 펼치기 위해서 조기축구회 가입하고 사진동호회 가입하고…… 여러 가지 가입되어 있는 사람들이 있어요. 내 건강이라든지 그런 것도 있었지만 내 일을 위해서……. 3년 전에 우리 조합원이 낚시를 가서 뇌출혈인가로 사망했는데, 그 걸 우리가 산재로 인정받았어요. 왜냐면 동호회가 고객관리 차원으로 인정받아가지고.

표 19. 현대자동차 노동자들의 직무별 여가활동 (응답자 백분율)

구분	판매		울산
	사무직	영업직	생산직
TV나 비디오시청	34.0	40.2	36.3
스포츠, 레저	20.0	42.1	20.4
친목모임	14.0	16.8	17.1
잠을 잔다	27.0	20.6	37.6
가사노동, 육아	46.0	19.5	질문없음

* 울산 생산직 노동자에 대한 자료는 「현대자동차 노동강도 평가와 대안 마련을 위한 연구」(한국노동안전보건연구소, 2005)에서 인용함.

여가 생활을 즐기지 못한다면 그 이유는 무엇인지를 질문한 결과, 가장 많은 응답은 비용 부담(43.7%)이며, 그 다음은 피곤함(35.4%)으로 나타났다. 여성 응답자 126명의 경우 여가를 즐기지 못하는 가장 큰 이유는 피곤함(48.8%) 때문이며, 그 다음으로 비용 문제(20.7%), 집안일의 부담(14.9%)을 꼽았다.

표 20. 판매위원회 응답자들이 여가생활을 즐기지 못하는 이유

항목	구분	명	백분율	무응답
여가생활을 즐기지 못하는 가장 큰 이유	비용이 많이 들어서	658	43.69	80
	피곤해서 쉬느라고	533	35.39	
	집안일이 많아서	121	8.03	
	기타	82	5.44	
	특별한 취미가 없어서	66	4.38	
	직장일이 많아서	46	3.05	

2.5. 노동강도

2.5.1. 노동강도에 대한 평가

현재의 노동강도에 대한 의견을 묻은 결과, 노동강도가 적절하다는 의견이 44.0%, 다소 강하다는 의견이 38.7%, 강하다는 의견이 14.8%로 나타나 응답자들 중 53.5%가 현재의 노동강도가 강한 편이라는 의견이다.

표 21. 판매위원회 응답자들의 현재 노동강도에 대한 주관적 평가

항목	구분	명	백분율	무응답
주관적 노동강도 평가	노동강도가 강하다	226	14.80	59
	다소 강하지만 견딜만 하다	591	38.70	
	적절하여 이정도면 할만하다	672	44.01	
	노동강도가 약하다	38	2.49	

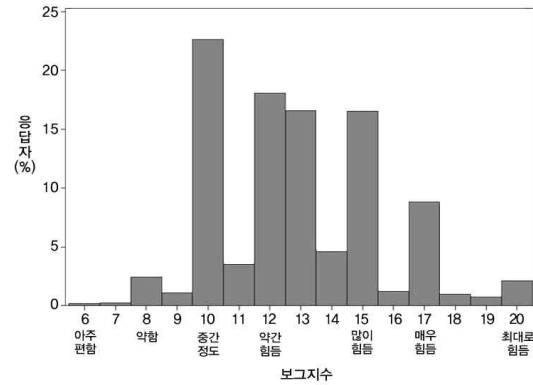
평소 자신의 업무가 귀하의 업무가 얼마나 힘든지를 ‘아주 편함’ (6점), ‘약함’ (8점), ‘중간정도’ (10점), ‘약간 힘들’ (12점), ‘힘들’ (13점), ‘많이 힘들’ (15점), ‘매우 힘들’ (17점), ‘최대로 힘들’ (20점) 등 6점부터 20점 사이의 숫자로 표현하는 보그 지수(Borg scale)를 조사한 결과, 판매위원회 응답자들의 평균은 12.9로 ‘힘들’ 에 해당한다.

노동강도에 대한 평가와 보그지수 조사 결과가 약간 상이하게 나타난 것은 전반적으로 업무가 힘든 현실임에도 불구하고, 노동강도에 대한 인식이 불균등하기 때문인 것으로 여겨진다.

표 22. 판매위원회 응답자들의 보그지수 (평소 업무가 얼마나 힘든가)

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
보그지수	1537	12.9	2.7	6.0	20.0

그림 10. 판매위원회 응답자들의 보그지수 분포



업무 후 육체적으로나 정신적으로 지치는 경우가 자주(항상 또는 종종) 있는 경우는 각각 응답자들 중 44.1%와 79.0%로, 생산직 노동자들에 비하여 육체적으로 지치는 경우는 적지만 정신적으로 지치는 경우는 더 많음을 보여준다. 이는 판매노동자의 업무특성을 반영하는 것이다.

표 23. 업무 후 육체적, 정신적으로 지친다는 느낌

항목	구분	명	백분율	무응답	울산 생산직
육체적으로 지침	전혀 없다	87	5.62	37	2.65
	간혹 있다	779	50.29		40.70
	종종 있다	533	34.41		37.48
	항상 있다	150	9.68		19.18
정신적으로 지침	전혀 없다	12	0.78	54	3.22
	간혹 있다	310	20.23		39.20
	종종 있다	549	35.84		37.63
	항상 있다	661	43.15		19.95

* 울산 생산직 노동자에 대한 자료는 「현대자동차 노동강도 평가와 대안 마련을 위한 연구」(한국노동안전보건연구소, 2005)에서 재정리하여 인용함.

2.5.2. 노동강도 강화 원인

판매위원회 노동자의 노동강도를 강화시키는 주된 원인 세 가지를 순서대로 선택하라는 질문에 대해 총 1,273명이 ‘대리점과의 경쟁과 시장질서 문란’을 1, 2, 3위 중 하나로 꼽았으며, 그 다음으로는 ‘기본급으로는 생활하기 어려운 임금체계’ (총 874명 선택)와 ‘지점 통제합, 광역딜러화 추진’ (총 864명 선택)을 지목하였다.

표 24. 판매 노동자의 노동강도 강화 원인

구분	1위선택	2위선택	3위선택	합계	가중치
대리점과의 경쟁과 시장질서 문란	994	209	70	1273	3470
기본급으로는 생활하기 어려운 임금체계	214	417	243	874	1719
지점 통제합, 광역딜러화 추진	208	276	380	864	1556
내부경쟁을 조정하는 실적 평가	63	208	207	478	812
퇴근 후나 휴일에도 업무를 해야하는 구조	15	124	148	287	441
휴식을 취할 공간조차 없는 근무환경	27	107	135	269	430
본 업무 이외의 각종 부수업무 증가	27	85	122	234	373
친절이나 고객만족에 대한 지나친 강요와 평가	7	67	98	172	253

* ‘합계’는 1,2,3위 선택 빈도를 합한 것이며, ‘가중치’는 1,2,3위 선택 빈도에 각각 3,2,1의 가중치를 곱하여 합한 것임.

상당수의 판매 노동자들이 대리점과의 경쟁과 시장질서 문란 때문에 노동강도가 강화된다고 생각하는 배경에는 대리점과의 경쟁 때문에 차량을 판매하기가 한층 어려워지고, 일에 대한 보람이나 긍지마저 줄어들어 일하기가 더욱 고되지는 경향이 자리잡고 있다.

1998년 이후 현대자동차 자본은 직영 판매 노동자를 대대적으로 감원하는 대신 대리점을 확장하는 인력 구조조정을 성공적으로 달성하여, 현재 직영 지점과 대리점의 수는 거의 같은 수준에 이르고 있다. 즉, 시장을 확보할 총 노동력은 유지한 채 그 절반 가량을 대리점으로 ‘외주화’한 것이다.

판매 실적을 높여 이윤을 쟁기고 이후의 안정적 이윤 확보를 위해 시장 점유율을 올리는 것만이 목적인 현대자동차 자본은, 그 실적을 직영 노동자가 올린 건 대리점 노동자가 올린 건 관심을 갖지 않는다. 그러나 개인 실적에 따라 임금과 승진, 고용이 좌우되는 개별 노동자 입장에서는 같은 지역에서 경쟁해야 한다는 부담을 갖지 않을 수 없다. 직영 노동자들은 고객을 끌기 위한 차량 가격 할인이나 각종 부가 혜택에 대해 회사에서 정한 한도가 있는데 비하여, 대리점에서는 이러한 제약을 상대적으로 적게 받기 때문에 대리점과의 경쟁이 공정하지 못하다고 느끼고 있으며, 이러한 ‘시장질서 문란’ 때문에 일이 한층 힘들어졌다고 말한다. 또한 경쟁에서 살아남기 위해 일에 대한 보람이나 자존심마저 버려가면서 어떻게 해서든 차를 팔아 실적을

올려야 하기 때문에 노동강도를 완충시킬만한 정신적 자원마저 고갈되고 있음을 증언하고 있다.

지금까지는 대리점을 이겨왔는데 그 시장이 2005년에 무너졌어요. 엄청난 디씨공세가 들어왔어요. 한 선배가 법인업체 관리를 20년째 해오셨는데 2005년도에 거래가 끊겼어요. 고객이 거래를 끊어 버렸어요. 왜냐면 대리점에서도 견적이 들어왔는데, (고객이) '너 이렇게 할 수 있었는데 나를 속여온거 아니냐' …….

인터넷 영향이 컸어요. 차량별 동호회가 있잖아요. 그 힘이 엄청 컸어요. 나는 이렇게 샀다. 이런 게 막 퍼지는거죠. (무료)썬팅, 적재함(에 대한 고객의 요구들이) 고급으로 올라가고 가죽시트, 2006년 말에는 네비게이션까지 등장하고, 이제는 네비게이션 상품명까지 고객이 지정하는 지경까지 이르렀죠.

영업사원이 IMF 전까지만 해도 자부심이 있었어요. 고객한테 내가 더 많이 아니깐 어드바이스를 한다. 그렇게 생각하고 그런 자부심이 있었어요. 근데 요즘은 차를 팔아야 한다. 그거밖에 없어요. 절박하게……. 자존심까지도 다 버렸어요. 어떻게든 차를 팔아야 한다는 생각이 있어요. 이제는 영업 노동자라는 게 회의가 들 정도로 힘들어요. 아무나 다 차를 파니깐 미장원에서든 차를 팔고 카센터에서도 차를 팔고 대우에서도 현대차팔고 기아에서도 현대차팔고 쌍용에서도 차를 팔고……. 이걸 완전히 시장이 다 무너졌어요. 영업직이라는 꿈이 다 무너졌어요. 내가 어떻게 어떻게 해야겠다는 게 아니라 어떻게 하면 (고객을) 빼앗아올까, 어떻게 디씨를 해줄까……. 고객한테는 그런 게 절대적으로 평가되는 거니깐, 그게 너무 힘들어요.

노동강도를 강화시키는 두번 째 주요 요인으로 꼽힌 임금 체계의 문제에 대해서는 앞에서 자세히 소개하였으므로 여기에서는 설명을 생략한다.

응답자들은 지점 통폐합과 광역 딜러화 추진이 노동강도를 강화시키는 세번 째 주요 요인으로 지목했다.

영업 노동자들을 개인 사업자로 전환시키는 것과 다를 바 없는 광역 딜러화는 아직 가시화되지 않고 있지만, 이미 대우자동차에서 시도된 바 있기 때문에 현대자동차 판매 노동자들 역시 이 문제에 대해 심각한 고용 불안과 스트레스를 받고 있는 것이다. 이와 달리 지점 통폐합은 이미 일부 지역에서 추진되고 있으며, 판매 지점의 위치나 전시장 여건이 상대적으로 열악하여 실적 이 잘 오르지 않는 지점에서는 노동자들 스스로도 지점 통폐합을 원하는 분위기가 있다고 한다. 현재 노동조합에서는 지점 통폐합을 통한 인원 감축을 우려하여 단협으로 '현재 거점은 유지한다' 라고 명시해 놓은 상황이다.

그런데 지점 통폐합은 단순히 판매 거점들을 통폐합하여 전시장을 거대화하는 것뿐만 아니라, 신규 및 중고 차량 판매와 정비, 차량 용품 판매, 자동차 관련 금융과 보험 등 현대자동차의 모든 상품을 한 자리에서 판매하는 복합 시스템을 구축하는 것을 뜻한다. 현대자동차는 이미 자동차 판매와 신용카드 사업을 잇는 '현대M카드' 를 비롯, 지난 2006년 천안북부지점을 시발

로 하여 이른바 'One-Stop 서비스' 를 제공하고 있으며, 2007년 4월부터는 판매와 정비, 금융을 포괄하는 '블루 서비스' 를 개시하였다. 조만간 이런 복합 거점과 사업 통합의 효율성이 확인된다면 현대자동차 자본은 이를 늘리는데 박차를 가할 것이며, 그에 따른 구조조정의 문제는 단순히 판매 분야의 문제로 그치지 않을 것이다.

'ONE-STOP 서비스' 제공 _ 신차 판매에서부터 정비, 차량 용품, 금융·보험서비스, 중고차 매매에 이르기까지 자동차와 관련된 다양한 제품과 서비스를 한 곳에서 제공받을 수 있는 신개념 복합거점을 도입했습니다. 2006년 충남 천안에 연면적 428평 지상 4층 규모의 복합거점 1호점인 천안북부지점을 열고 본격적인 운영을 시작했습니다. 복합거점 도입을 통해 고객 서비스 수준을 한 단계 높여 내수 판매역량을 강화할 뿐만 아니라, 표준화된 고급형 서비스를 제공함으로써 브랜드 이미지까지도 한층 더 강화될 것으로 기대하고 있습니다. - 출처 : 현대자동차 2007 지속가능성 보고서

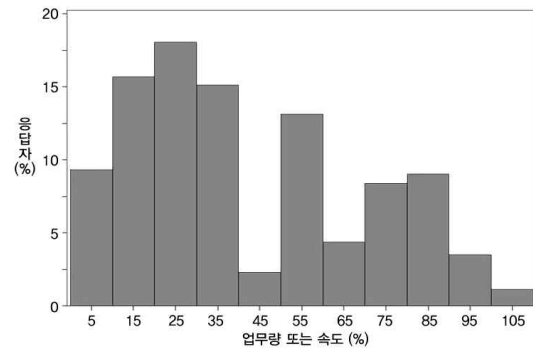
2.5.3. 적정 노동강도

심각한 피로를 느끼지 않으려면 업무량이나 업무 속도를 얼마나 줄여야 할 것인지를 주관식으로 질문한 결과, 응답자들의 평균값은 37.4%로 나타났다. 이는 절대적인 여유시간의 확보보다는 판매목표량의 저하를 중심으로 한 실질적인 여유확보를 위한 요구도로 보는 것이 타당하다고 여겨진다.

표 25. 심각한 피로를 막기 위해 줄여야 할 업무량

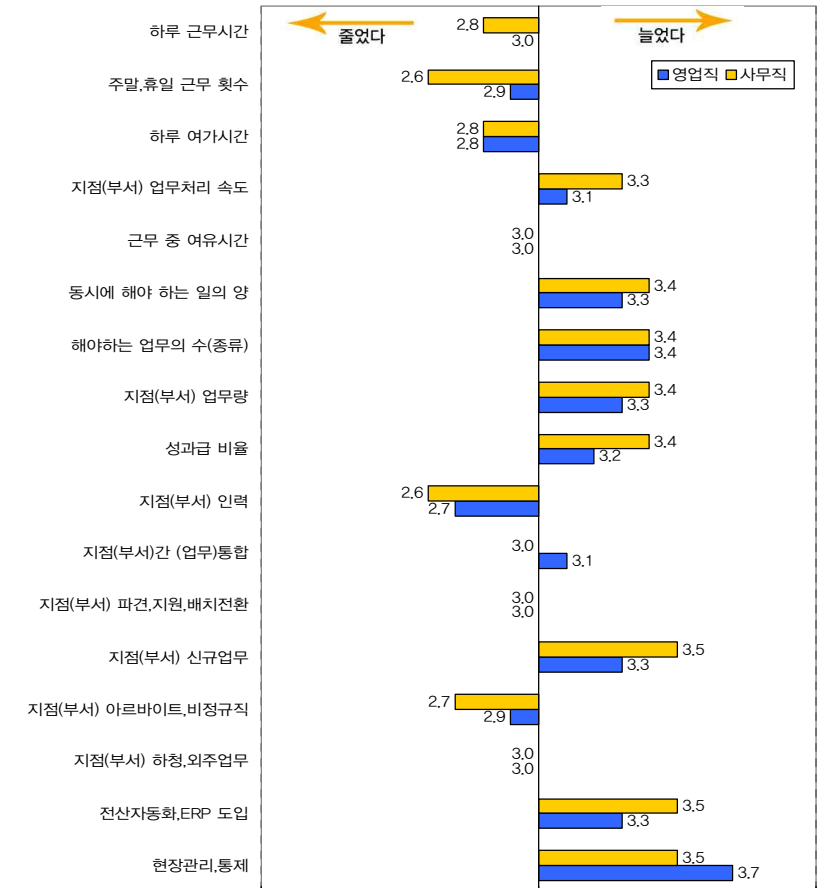
항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
줄여야할 업무량(속도)	1396	37.4	27.3	0.0	100.0

그림 11. 심각한 피로를 막기 위해 줄여야 할 업무량



2.6. 노동조건 변화

그림 12. 판매위원회 응답자들의 노동조건 변화 지수



최근 몇 년간 노동조건의 변화에 대해 절대적 노동강도 강화, 상대적 노동강도 강화, 유연화, 현장통제 등 17개 항목을 조사하였다. 설문은 각 항목에 대해 매우 줄었다(1점), 줄었다(2점), 변화없다(3점), 늘었다(4점), 매우 늘었다(5점) 등 5가지로 나누어 응답하도록 하였다. 즉, 각 항목에 대한 지수가 3.0에 가까울수록 변화가 적은 것이며, 3보다 크면 클수록 그 항목의 내용이 늘었고, 3보다 작으면 작을수록 그 항목의 내용이 줄었다고 해석한다. 노동조건의 변화에 대한 각 문항별 영업직, 사무직의 평균 점수는 앞 그림과 같다.

2.6.1. 고객 만족을 명분으로 한 현장 통제의 증가

영업직과 사무직을 통틀어 가장 두드러진 변화는 ‘고객 만족, 친절운동 등 현장 관리 및 통제’ 부분으로, 전체 응답자의 53.0%(영업직 노동자 중에는 53.3%, 사무직 노동자 중에는 44.9%)가 고객 만족과 친절운동 등 현장 관리나 통제가 늘어났다고 응답하였다.

표 26. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 현장 관리 및 통제

항목	변화	사무직	영업직	전체
고객만족, 친절운동 등	감소	4.49	2.77	2.9
현장관리나 통제	그대로	50.56	43.70	44.1
	증가	44.94	53.53	53.0

현대자동차는 1994년 CS(고객만족 customer satisfaction) 기획팀을 신설하고 1996년에 이를 CS 사업부로 확대하면서 판매, 출고, 정비 등 각 부문에 대하여 정기적으로 CS 모니터링을 실시하고 있다. 또한 CS 아카데미를 통해 전사적 교육을 실시하고 각 판매 지역본부마다 CS 컨닥터를 선정하여 특별교육을 실시하는 한편, 정기 CS 캠페인을 통하여 우수지점·대리점·직원을 포상하고 있으며, 또한 판매 고객들을 대상으로 한 해피콜 제도나 전시장을 직접 방문하여 평가하는 미스터리 쇼퍼(mystery shopper)를 통해 수시로 판매 노동자들의 친절도를 평가하고 있다.

최근 현대자동차 자본은 ‘고객을 위한 혁신’에서 한발 더 나아가 ‘고객 우선 경영’을 경영비전으로 제출하고 있어 이와 같은 교육이나 평가는 앞으로 더욱 강화될 것이 예상된다.

2.6.2. 신규 업무의 증가

자신이 해야하는 업무의 숫자나 종류가 늘어났다는 경험 역시 전체 응답자의 40.7%(영업직 노동자 중에는 40.5%, 사무직 노동자 중에는 42.9%)로 상당한 변화가 있었음을 보여준다.

표 27. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 업무의 수나 종류

항목	변화	사무직	영업직	전체
내가 해야하는 업무의 수(종류)	감소	10.20	10.03	10.0
	그대로	46.94	49.43	49.2
	증가	42.86	40.54	40.7

영업직의 경우 고객들을 대상으로 차량을 판매하면서 현대 카드를 모집하거나 고객들의 중고차를 글로벌비스로 넘기도록 권유해야 하며, 이와 관련한 각종 부수 업무를 직접 처리하는 등, 직접적인 차량 판매 이외의 업무가 증가하였다.

현대카드 세이프포인트 생겨나면서 업무가 늘어났죠. 카드 설명만 하는데 30분이 걸려요. 고객을 설득해 내야 하거든요.

새차 팔게되면 중고차가 나오지 않습니까. 옛날에는 그냥 중고업자한테 연계했는데 요즘에는 글로벌비스를 이용하라고 권유를 하지요. 중고차 서류를 내 맘대로 못해. 우리가 인터넷에 들어가서 출품 신청서 다 내고 이런거 다 해야되요.

계약이나 출고, 수납 등의 업무를 담당해온 사무직 노동자들은 개인이 해야 할 업무의 종류가 늘어났을 뿐 아니라, 동시에 여러 가지 업무를 처리하게 되었으며, 업무 처리 속도도 빨라졌다. 이는 상당 부분 판매금융시스템 도입에 따른 것으로 보인다. 이번 조사에서도 사무직 노동자들 중 35.8%가 전산자동화 및 ERP도입의 증가를 체감한 것으로 나타나 영업직(25.4%)에 비해 높은 비율을 보였다. 사무직 노동자들 중 23.96%가 근무 중 여유시간의 감소를 경험한 배경에는 이러한 일련의 변화들이 작용한 것이라고 할 수 있다.

표 28. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 사무직에서 두드러진 변화

항목	변화	사무직	영업직	전체
지점이나 부서에서 업무를 처리하는 속도	감소	17.53	18.65	18.5
	그대로	48.45	56.52	56.0
	증가	34.02	24.82	25.4
근무 중 대기시간을 포함한 여유시간	감소	23.96	16.67	17.2
	그대로	46.88	63.28	62.2
	증가	29.17	20.06	20.6
내 업무 중 동시에 해야 하는 일의 양	감소	10.42	10.58	10.5
	그대로	47.92	53.74	53.3
	증가	41.67	35.68	36.1
내가 일하는 부서에 전산화나 ERP 도입	감소	2.47	2.51	2.5
	그대로	61.73	72.11	71.5
	증가	35.80	25.38	26.0

2.6.3. 노동시간의 변화

표 29. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 노동시간과 여가시간의 양적인 변화

항목	변화	사무직	영업직	전체
하루 근무시간	감소	30.61	21.18	21.8
	그대로	60.20	59.65	59.7
	증가	9.18	19.16	18.5
주말, 휴일 근무 횟수	감소	40.21	28.76	29.4
	그대로	49.48	49.57	49.6
	증가	10.31	21.67	21.0
하루 중 잠자는 시간을 포함한 여가시간	감소	32.32	31.19	31.3
	그대로	46.46	50.11	49.8
	증가	21.21	18.70	18.9

최근 몇 년간 하루 근무시간의 연장이나 밀도의 증가(근무 중 여유시간의 감소), 주말이나 휴일 근무 횟수의 증가를 겪은 경우는 약 20%로 나타났으며, 응답자 중 약 50~60%는 이러한 노동

조건을 변화를 겪지 않았다고 응답하였다. 최근 몇 년동안 주말·휴일 근무 횟수가 줄어든 경우가 29.4%로 나타난 것은 노사 협의를 통해 주말이나 휴일 근무 횟수를 월 1~2회 정도로 제한하고 있기 때문으로 추측된다.

그런데 노동시간의 양적인 증가를 겪은 응답자 비율은 약 20%인데 비하여 그보다 훨씬 많은 수인 31.3%의 노동자들이 하루 여가시간의 감소를 경험하였다. 영업직 노동자들의 경우 공식적인 근무시간 이외에도 다양한 방식으로 고객 관리 등의 업무를 수행하고 있기 때문에 퇴근 후 업무량이 늘어났음을 간접적으로 반영하는 것이다.

2.6.4. 인원 및 조직체계의 유연화

표 30. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 인원 및 조직체계 유연화

항목	변화	사무직	영업직	전체
지점이나 부서, 팀의 인력	감소	35.71	30.99	31.3
	그대로	60.20	65.04	64.7
	증가	4.08	3.97	4.0
지점이나 부서의 파견, 지원, 배치전환	감소	7.59	5.35	5.5
	그대로	82.28	88.10	87.8
	증가	10.13	6.55	6.7
지점이나 부서의 아르바이트나 비정규직	감소	20.6	9.11	9.8
	그대로	77.78	86.20	85.7
	증가	1.59	4.69	4.5
지점이나 부서에서 하청·외주로 보내는 업무	감소	3.33	3.52	3.5
	그대로	91.67	90.18	90.3
	증가	5.00	6.30	6.2
지점이나 부서끼리 업무를 통합하거나 합치는 경우	감소	6.10	5.83	5.8
	그대로	84.15	80.42	80.7
	증가	9.76	13.75	13.5

최근 몇 년간 지점이나 부서의 인원 감소, 비정규직 증가, 하청이나 외주 업무 증가 등의 변화를 경험한 응답자들의 비율은 4~7% 사이로 다른 노동조건 변화들에 비하여 낮게 나타났다. 이는 판매위원회 노동자를 대다수가 대규모 정리해고 이후 더 이상은 인원 수를 줄이고 비정규

직을 도입하는 방식의 인력 구조조정이 지속되지 않는다고 느끼고 있음을 뜻한다. 판매 뿐 아니라 현대자동차의 각 부문에서 이미 98년 이후 대대적인 감원과 대대적인 비정규직 충원을 거쳤기 때문에, 지금은 인원을 줄이고 비정규직을 늘리는 적극적 방식의 구조조정은 거의 중단된 상태로 보인다. 다만 정년 퇴직이나 기타 이유로 퇴사한 자리를 충원하지 않고 자연 감소를 방지하는 소극적 방식의 인원 감축은 꾸준히 지속되고 있다.

옛날에는 신입이 계속 들어오니까 (회식을) 이래서 하고 저래서 하고 그랬는데 요즘은 계속 그 물이 그 물이라……(회식을 잘 안하게 되었다). 막내는 계속 막내야. (전시장에 진열된) 차를 닦는건 계속 막내야. 그 위는 5년만에 후배가 왔으니 얼마나 부러워했어요. 불만들이 있죠.

대리점 부분을 제외하고는 가장 어려운 부분이 신입사원이 만들어와서 어려운 게 있습니다. 현장에 가면 신입사원 언제 뽑을겁니까 그런 요구들을 하고 있구요.

지금까지 현대자동차 자본은 판매 분야에서 정리해고를 통한 지점-대리점 분할 운영, 지점 통합, 계열사 확장을 통한 사업 다각화, 전산화를 이용한 업무 통합 등의 구조조정 공세를 이어왔다. 앞으로는 지금까지의 구조조정 결과들을 바탕으로 통합 거점을 중심으로 다양한 사업을 펼치는 ONE-STOP서비스 등 더욱 고도화된 구조조정이 예상된다. 이는 자본에게는 더 많은 이윤을 보장할 지 모르지만, 판매노동자들에게는 고용불안과 업무하중을 증가시키고, 노동자 상호경쟁을 심화시킬 것이 분명하다.

2.6.5. 임금의 유연화

응답자 중 40.2%는 임금 총액 중 성과급의 비율이 최근 몇 년간 늘어났다. 성과급 비율의 증가는 영업직(39.61%)보다 사무직(48.96%)에서 더 많이 경험한 것으로 나타나고 있다.

표 31. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 임금 유연화

항목	변화	사무직	영업직	전체
내가 받은 임금 중 성과급의 비율	감소	8.33	15.33	14.9
	그대로	42.71	45.07	45.0
	증가	48.96	39.61	40.2

2.7. 직무 스트레스 요인

표 32. 판매위원회 응답자들의 한국형 직무스트레스 요인 평가 결과

영역	단위 중앙값		참고치		의 미
	남성	여성	남성	여성	
물리적 환경	44.4	44.4	44.5	44.5	공기오염·작업방식의 위험성·신체부담 등
직무요구	41.7	41.7	50.1	54.2	직무에 대한 부담 정도 ; 시간적 압박·중단 상황·업무량 증가·책임감·과도한 직무부담·직장 가정 양립·업무 다기능 등
직무자율	41.7	53.3	53.4	60.1	직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량·활용성의 수준 ; 기술적 재량·업무예측 가능성·기술적 자율성·직무수행권한 등
관계갈등	41.7	41.7	33.4	33.4	회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족 등의 대인관계를 측정
직무불안정	61.1	55.6	50.1	50.1	자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성, 구직기회·전반적 고용불안정성 등
조직체계	61.9	57.1	52.4	52.4	조직의 전략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 결여, 승진가능성, 직위 부적합 등
보상부적절	55.6	50.0	66.7	66.7	업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한 지를 측정 ; 기대 부적합, 금전적 보상, 존중, 내적동기, 기대 보상, 기술개발기회 등
직장문화	41.7	50.0	41.7	41.7	서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 다른 한국적 집단주의 문화(회식, 음주 문화), 직무갈등, 합리적 의사소통체계 결여, 성적 차별 등

* 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명으로부터 집계된 결과임 (장세진 등, 2004).

* 각 영역별 직무스트레스 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.

2.7.1. 불합리한 조직체계

조직체계 영역 평가 문항	우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어진다. 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다. 근로자, 관리감독자, 사업주 모두가 직장을 위해 한마음으로 일을 한다. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. 나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상한다. 나의 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.
---------------------	---

조직의 전략 및 운영체계의 불합리성, 업무에 대한 조직의 지원 부족, 조직 내 갈등, 합리적인 의사소통 결여, 경력 개발이나 승진 가능성 희박 등 조직 체계로 인한 직무 스트레스 위험은 판매 노동자들의 직무 스트레스 요인별 지수 중 가장 높은 수준으로 나타났다.

조직의 전략이나 운영체계의 불합리성으로 인한 직무 스트레스에는 이른바 ‘선출고’ (밀어내기) 문제가 크게 작용하는 것으로 보인다. 선출고란 실제로 판매되지 않은 차량을 허위로 출고하여 실적을 채우고, 이 차량을 나중에 고객에게 팔거나 매출을 취소하는 관행을 말한다. 선출고는 자기 실적을 높이기 위해 개별 노동자가 행하는 경우도 있지만, 영업 노동자들은 회사가 지점장을 중심으로 어떤 방법으로든 판매 실적을 높여 시장 점유율을 올리기 위해 선출고 관행을 조장하고 있으며, 그로 인한 부담과 피해는 개별 노동자들에게 전가되고 있다는 점에서 큰 불만을 느끼고 있다.

선출고로 인한 스트레스는 매우 심합니다. 옛날에 지점장이 권력이 있을 때는 팀별 할당을 내립니다. 그러면 개인 이름으로 밀어내고 등록기간에 등록 안하면 벌금이 나오는데 그걸 팀이나 개인이 물었어요. 지금은 개인이 (벌금을) 절대 못 물게 했는데. 차를 선출고를 해서 10일 안에 등록을 해야하는데, 20일 지나면 5만원. 그 뒤로 하루에 만원씩 벌금이 나와요. 관청에. 임시운행기간(10일)이 지나면 정식번호표는 등록을 마쳐야 하는데 이거 지나면 벌금을 내는데.

목표달성이 못미치면 항상 선출고를 한다 이런 중압감을 항상 가지고 있어요.

회사는 선출고를 하면 판매량 마켓 세어(Market Share), 시장점유율이 높아지기 때문에. 회사는 그거에 사활을 가지고 있으니까 그것 때문에 하는 거죠. 장려를 안할 뿐이지 조용하…… 회사는 묵인하고 넘어가고…….

선출고 안해본 사람이 없죠. 내가 필요해서 하고……. 지역본부에서 우수지역 하려고 하는데 지점 별로 몇 대 이상 해라 그러면 또 하고……. 회사에서 이번달 49%야, 50% 넘겨라 그러면 또 하고……. 상식적이면 이해가 되는데 넘 과하면 조합에서 태클을 걸고 그렇죠..

조직 운영체계의 불합리성에 관련된 또다른 측면은, 차량을 파는 일만이 아니라 카드, 할부, 중고차 매매 등 차량 판매에 관련된 온갖 부수 업무들을 모두 영업직 노동자들이 처리해야 하고, 그에 따른 고객들의 불만까지 감수해야 한다는 점이다.

저희들은 업무 외적인 스트레스가 많습니다. 할부하려면 할부 서류는 캐피탈에서 (와세) 받아야 하는데 (우리가 해야 하고), 수수료 (우리에게) 줘도 거기까지 갔다는 기름값도 안나오는데. 카드도 만 들어야 해요. 소속은 현대 자동차 판매 직원인데, 캐피탈 직원도 되었다가, 카드직원도 되었다가, 정비사, 기공은 보험사 직원도 되고, 그거를 안챙기면 안되게끔 시스템이 이루어져있고 캐피탈 서류가 들어와야지 인도금이 들어오고……. 그건 하려면 다 할 수 있어요. 근데 컴플레인 들어오면 그게 거기로 가야 하잖아요. 수수료 1만원 받았다고 그거 줘꼬리 만큼 받았다고 그거에 관련된 욕은 다 얻어먹고 다니는 거예요. 현대 자동차에서 생긴 문제는 다 저희 책임이에요.

한편, 수단과 방법을 가리지 않고 판매 실적을 올리는 것만을 지상 목표로 하는 회사의 사업 방식은 지점 사이의 경쟁이나 지점 내 동료 노동자들 사이의 갈등을 낳기도 한다. 현대자동차 자본은 주로 지점을 단위로 하여 실적을 평가하고 포상하기 때문에 지점 내에서 실적이 부진한 노동자는 동료들로부터 유·무형의 질타를 받는다.

한번은 이런 일이 있었어요. 팀별 캠페인이 걸렸는데 차 6개 차종이 있습니다. 요걸 가장 많이 판 팀에게 포상을 하는 거였어요. 문제는 6개 차종 중에서 한 대도 안팔면 안되고, 무조건 많이 파는 팀한테 주는거긴 한데, 종류(별)로 한 대는 팔아야 한다. 내가 이달에 포터만 나간 거예요. 투싼이 한 대가 나가야 하는데 못나갔어요. 근데 개수(판매량)는 되잖아요. 그게 나가야 포상을 받는데……. 제 스스로 받는 스트레스가 얼마나 되냐면, 팀원들이 나 땀에 (포상을) 못받는거잖아요. 내가 그달에 5대 다 팔았는데 투싼을 못팔아서, 내가 얼마나 팀원들에게 미안하고, 얼마나 그랬는지 결국에는 어쩔 수 없어요……. 직원이 투산 한 대를 말일할 계약해서 내 앞으로 해서 팀 포상을 받았는데.

이렇게 수단과 방법을 가리지 않고 판매 실적과 시장점유율을 높이려 하는 현대자동차 자본이지만, 정작 판매 업무에 대한 지원은 매우 빈약하다. 고객 관리와 판매를 위해 필요한 관측물들을 노동자 개인 비용으로 마련해야 하는 것은 물론, 차량 판매 조건이 수시로 변경되기 때문에 고객들의 신뢰를 잃고 비난을 감수해야 하는 것도 노동자 개인이다.

매월초에는 그달의 판매조건이라는게 나옵니다. “8월 이벤트” 이렇게 조건표가 회사에서 나옵니다. 저희는 요거 외에는 움직일 수가 없어요. 가령 말일날 차를 팔았어요. 말일날은 고객에게 DC를 했는데 다음날 월초에는 그 조건이 없어지는 거예요. 그건 고객들에게 어떻게든 말할 수는 있었어요. 근데 같은 월일인데 하루 차이로 조건이 달라지는 거예요. 월중조건이 자주 달라지다 보니깐 그게

왜 자주 바뀌는건지는 저희도 잘 모르죠, 근데 그런거 고객이 알면 회사에 욕합니까? 그거 다 개인에 대한 능력평가로 넘어가는 거예요. 현대자동차가 욕먹는게 아니라 차량을 파는 저희들이 (욕을) 다 먹는 거예요.

2.7.2. 직무불안정

직무불안정 영역 평가 문항	지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다. 현재의 직장을 그만두더라도 현재 수준만큼의 직업 (직장)을 쉽게 구할 수 있다. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다. 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예:구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.
----------------------	---

직무불안정은 조직체계 부분과 함께 매우 높은 직무스트레스 점수를 받은 부문이다. 판매 노동자들은 현대자동차의 모든 노동자들과 마찬가지로 1998년 대규모 구조조정에 의한 인원 감축을 경험한 바 있다. 이런 경험을 바탕으로 볼 때, 이후 복합거점 등 지점 통폐합이 추진되면 영업직이나 사무직 모두 인원이 감축될 것이라는 불안감이 높다. 특히 사무직 노동자들의 경우에는 업무 전산화에 따른 직무 불안정 스트레스가 높을 것으로 보인다. 사무직 노동자들은 이미 판매금융시스템의 도입으로 업무 처리 속도와 1인이 처리할 수 있는 업무량이 증가하는 것을 경험하였다. 게다가 사무직이 전담해온 계약 출고 업무를 영업직이 실시간으로 처리할 수 있는 엔탑스(N-TOPs)가 대리점에서 광범위하게 사용되고 있기 때문에 이것이 직영 영업직에 도입되면 사무직의 일자리가 줄어들 것이라 예측하면서 불안해 하고 있다.

엔탑스(N-TOPs)는 견적을 온라인 실시간으로 하는 것……. 이게 들어오면 영업직이 직접 계약출고를 입력할 수 있어요. 그러면 일반사무직 고용이 불안해지잖아요. 그리고 고객을 만나면서 출고 끝나는 거까지 N-TOPs에서는 다 확인이 되고 관리가 되요. 카드를 만들어도 바로 고객이 가능한지 아닌지, 차가 필요하면 재고가 있는지 아닌지 바로 확인이 되죠. 지금은 사무직에 전화해서 있는지 없는지 차량을 확인해서 알아봐야 하는 거죠. 근데 이거를 실시간 온라인으로 해서 영업직이 바로 확인을 할 수 있어요. 그러면 계속 직원이 할 일이 없어지는 거죠. 필요가 없어지는 거죠. 고용이 불안해지는거니까 지금 우리가 거부하고 있는거죠.

엔탑스(N-TOPs)는 당장의 편리를 가지고 논할 수 있는 문제가 아닙니다. 현재 회사가 시행하고자 하는 N-TOPs는 기존의 고객관리 및 견적 작성 등을 넘어 매출정보, 보조금 미리보기, 일정관리등

직접적으로 사무직의 업무영역을 심대히 침해하고 있을 뿐만 아니라 영업직의 노동조건 강화가 예견됩니다. 결국 아무런 대책 없이 N-TOPs를 수용할 경우 당장 사무직의 고용불안이 닥쳐올 수 있으며 장기적으로는 영업직의 지점 출근 필요성 문제가 대두될 경우 영업직의 임금체계에도 변화를 가져올 수 있다고 판단됩니다. 결국 N-TOPs 일방시행은 우리 모두의 고용불안을 야기 할 것이며 이에 대한 적극저지는 곧 우리의 생존권을 사수하는 일일 것입니다. [출처] 판매본부공문 (2005년 12월 14일)

“N-TOPs 사용 거부를 다시 한번 명확히 한다” ; N-TOPs 거부지침에도 불구하고 현장에서는 N-TOPs 이용이 날로 늘어나고 있는 실정으로 파악되고 있습니다. 지난 신년사에서 우려되고 있는 N-TOPs로 인한 고용불안 및 업무가중이 발생 할 시 어떠한 투쟁도 불사 할 것임을 밝힌 바 있으며, 지난 2월 중앙운영위원회에서도 N-TOPs 거부지침을 명확히 하겠다는 집행부의 의지를 밝힌바 있습니다. 현재 일반적으로 시행하고자 하는 실무교육은 원천봉쇄 해 놓은 상태이나 시축은 계속하여 N-TOPs 교육을 포함하여 사용 권장을 시도하고 있는 것으로 파악되고 있습니다. [출처] 판매본부통신 (2006년2월23일)

2.7.3. 직무요구와 직무 자율

직무요구 영역 평가 문항	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다. 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시받는다 업무량이 현저하게 증가하였다. 나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야할 부담을 안고 있다. 내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다. 일이 많아서 직장가정에 다 잘하기가 힘들다. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.
직무자율 영역 평가 문항	내 업무는 창의력을 필요로 한다. 업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다. 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.

업무로 인한 부담을 의미하는 직무 요구나 업무에 대한 의사결정권 및 재량활용성을 뜻하는 직무 자율로 인한 스트레스 요인은 남녀 모두 전국 참고치보다 낮게 나타났다. 영업직 노동자들은 대개 하루 일정을 스스로 세우고 독립적으로 일하기 때문에, 업무량이나 업무 속도에 대해 일하는 과정에서 직접적인 통제를 받을 가능성이 낮다.

하루 일과 계획을 짜가지고 내가 오늘은 어느 지역에 어느 손님을 만나러 갈까다 하는 계획을 짜 겠죠. 그리고 나서 출고가 있는분들은 그 손님을 사무실을 불러들이거나 직접 찾아가는 일을 할것 이고 출고가 없는 직원은 계약을 하기 위해서 시간을 잡을수도 있을 것이고, 고객과의 점심 약속을 할수도 있을 것이고, 업무가 있는 직원하고 없는 직원하고 차이가 나겠죠. 그때부터는 자기 시간입니다. 자기 혼자서 일과를 정해가지고 하루일과를 하고요.

그러나 판매 노동자, 특히 영업직 노동자들에게 가장 문제가 되는 직무요구 문제는 판매 실적 이며, 이런 독특한 업무 특성을 고려하지 않고 판매 노동자의 직무요구 수준을 단편적으로 해석해서는 안된다. 앞서 판매 노동자들은 현재의 업무량에서 37.4% 가량을 낮추어야만 심각한 피로에 시달리지 않을 것이라고 응답한 바 있다. 다시 말해 판매 노동자들이 달성해야 할 실적을 40% 가까이 낮추어야 비로소 인간답게 건강과 삶을 영위할 수 있다는 것을 뜻한다. 이번 설문 조사에 사용한 한국형 직무스트레스 요인 조사 도구는 모든 업종의 노동자들에게 적용할 수 있도록 만들어져 판매 노동자의 업무특성을 꼼꼼히 담지 못하고 있다.

직무자율 영역의 스트레스 지수가 낮다는 것은 자신의 업무에 대한 재량권이 크다는 것을 뜻하지만, 이것 또한 그 이면에 다른 문제를 내포하고 있다. 첫째 문제는, 판매 노동자들의 자율성과 재량권은 결국 회사에서 요구하는 실적을 달성하기 위해 부여된 수단이기도 하다는 점이다. 예를 들어 어떤 판촉물을 가지고 어떤 방식으로 영업을 할 것인지는 모두 개별 노동자가 자율적으로 결정할 수 있으나, 그 이면에는 영업 업무를 위한 비용 부담이나 그에 수반되는 회사의 책임을 노동자에게 전가하는 현실이 엄연히 자리잡고 있다.

직무에 대한 자율성이 높다는 결과 속에 숨어있는 또다른 문제는, 자기 일은 자기가 알아서 하는 방식과 실적을 둘러싼 경쟁 속에 노동자들의 상호 연대가 끊어지고 개개인으로 고립된다는 점이다. 이는 다음에 살펴볼 ‘관계갈등’ 영역의 스트레스 점수가 높게 나타난 것에서도 유추할 수 있다. 실제로 영업직 노동자들은 자신이 자리를 비웠을 때 지점을 방문한 ‘내 고객’을 동료들에게 가로채인 경험, 동료들끼리 서로 자기 고객이라며 싸우는 바람에 회식자리가 무산된 경험이 허다하다.

마지막으로, 직무자율의 이면에는 판매 실적을 중심으로 작동하는 현 질서에 대한 ‘강요된 순응’ 이 이미 판매 노동자들 내부에 내재화되어 작동하고 있는 측면도 간과할 수 없다. 남들은 여가를 위해 참여하는 동호회 활동조차 판매 노동자들에게는 새로운 영업망 구축을 위한 업무의 일환으로 전락해버리기가 십상이다. 이렇게 모든 일상이 판매 실적을 중심으로 재편되어 있는 현실에서 노동자에게 주어진 자율성과 재량권이란 ‘자율적’ 노동강도 강화로 귀결될 우려가 크다.

2.7.4. 관계갈등과 직장 문화

관계갈등 영역 평가 문항	나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다. 직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다.
직장문화 영역 평가 문항	회식자리가 불편하다. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.

판매위원회 응답자들은 직장 상사나 동료들 사이의 관계나 직장 문화(여성의 경우)에 관련된 직무 스트레스 평가 지수가 전국 참고치보다 훨씬 높다. 관계갈등 영역의 직무스트레스는 노동자들 사이의 ‘갈등’ 이 얼마나 큰 지, 그리고 동료나 상사로부터의 ‘지지’ 가 얼마나 부족한 지, 즉 노동자가 일터의 동료들과 지지적인 관계를 맺지 못하여 얼마나 고립되어 있는지를 표현한다고 볼 수 있다. 여기에는 고객을 둘러싼 경쟁 때문에 생기는 마찰이나 세대 사이의 갈등, 여성들이 느끼는 성불평등 문화 등이 다양하게 얽혀있는 것으로 보인다.

선배들에 대한 고정관념은 항상 그런 거예요. '이리 와 봐, 컴퓨터 이거 어떻게 되는거니' 인터넷 문서 다 '이리 와 봐' 예요. 그래서 묻히는 것도 3-40대가 묻지구, 막내는 항상 딱기리 나간 어디든 불편하고.

원수가 되면 계속 원수로 사는 수밖에 없는 거예요. 그렇게 있으면 지점 안에 파벌이 생겨서 분위기가 안 좋아요. 지점에 파벌이 없는 데가 거의 없어요.

회식 가면 주로 싸우죠. 싸우는 경우가 많아요. 싸워서 아유회 안가는 지점도 있어요. 가끔씩은 한 고객에 (영업직) 두 명이 붙을 수도 있어요. 니 고객이니 내 고객이니부터 시작해서 지점에서 일어나는 잡다한 운영방식에 대한 개인적인 의견들, 그렇게 많이 상충되고.

수도권 같은 경우에는 여성 직원을 매장시키거나 왕따시키는 경우도 있어요.

입사와 직급에 관련된 게 지금 커요. 내가 입사가 더 빠른데 직급 좀 됐다고 직급적으로 니가 무시해두 되네. 그런 게 있어요. (회식이) 옛날 같으면 상당히 즐거운데, 요즘은 옛날보다 시장이 안좋으니깐 신경들이 상당히 날카로워져 있어요.

직장 내 동료 노동자들과의 갈등만큼이나 심각한 스트레스 요인은 고객과의 갈등이다. 고객이 비합리적인 요구를 해오거나 인격적인 모욕을 주더라도 실적을 올리기 위해 참아야 하고, 혹시

라도 참지 못해 고객과 갈등을 빚고 나면 회사로부터 크고 작은 처벌과 압력을 받기 때문이다.

저희는 영업노동자들이자요, 우리는 말로 상대하고 행동해야하고 가슴으로 다 안아야 해요. 감정을 고객한테 표현할 수는 없잖습니까, 내 감정을 숨겨야지요. 차곡차곡……. 이게 내 가슴이 채석 강입니다. 어디가서 이런걸 내색을 못한다는 거, 이걸 표현할 길이 없고, 고객한테 어떨 때는 심한 모멸감 같은 거 느낄 때도 많아요. 그러면 고객한테도 쌍소리 하는데 그러면 본사한테 전화가 와요. 해피플해가지고.

2.7.5. 물리적 환경

물리적 환경 영역 평가문항	근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.
----------------------	--

작업방식의 위험이나 신체 부담 등 물리적 환경과 관련된 직무스트레스 요인 평가 점수의 중앙값은 남녀 모두 전국 참고치와 같다. 사무직의 경우 하루 종일 책상 앞에서 일해야 하는데 휴식시간이나 휴게 시설이 따로 없기 때문에 소위 VDT 증후군이라고 하는 근골격계 질환의 위험이 높을 것으로 예상되며, 영업직의 경우 여러 장소를 오가며 장시간 운전을 하기 때문에 근골격계 질환의 위험 뿐 아니라 교통사고의 위험도 간과할 수 없다.

근무공간에 대해서는 다른 직군에 비해서 열악한 건 사실이죠. 정비같은 경우는 사업공간마다 휴게소나 그런데 다 설치가 되어있죠. 영업직은 흩어져 있으니 그런걸 구비하는건 쉽지 않죠. 지금 노사협의로 간단한 운동기구를 설치하라고 한 건 들어가 있는데……. 다른데 회사건물인데 우리는 거의 다 임대죠. 내가 있던 데는 자가 건물인데도 그런 시설은 전혀 신경쓰지도 않고……. 그렇다 보면 임대는 상황이 어떠한지 뻔하죠. 될 수 있는 소파같은 것도 없으니깐.

운전은 항상 많이 하죠. 하루에 많이 하면 장거리 뛰게 되면 엄청 많이 뛰는 거구요. 평균 km가 연간으로 따지면 3~4만km 됩니다. 하루 평균이 대충 나오지요. 제가 중고차 팔 때 항상 손해를 봐요. 하루에 100km는 뛰는거지요. 공휴일 빼면 하루 100km보다 더 뛰는거예요. 계약지가 지방이면 또 가져다 줘야 하니깐. 교통사고 그런 건 항상 내포되었죠.

2.8. 각종 건강 지표

2.8.1. 체질량지수

체질량지수(Body Mass Index, BMI)란 비만도를 추정할 수 있는 대표적인 지표로서 체중(단위는 킬로그램)을 신장(단위는 미터)의 제곱으로 나누어 계산하며, 18.5 미만은 저체중, 18.5 이상 23 미만은 정상, 23 이상 25 미만은 과체중, 25 이상은 비만으로 분류한다(2003년 대한비만학회). 이러한 분류 기준에 따르면 판매위원회 설문 응답자 가운데 정상은 28.76%에 불과하며, 39.65%는 비만, 30.05%는 과체중, 1.55%는 저체중에 속한다.

표 38. 판매위원회 응답자들의 체질량지수 분포

항목	구분	명	백분율	무응답
체질량지수	저체중	24	1.55	35
	정상	446	28.76	
	과체중	466	30.05	
	비만	615	39.65	

2.8.2. 만성질환 유병률

만성질환 유병률이란 인구 1,000명 당 각종 만성질환을 가진 사람 수를 뜻하는데, 여기에는 지금까지 살면서 본인이 해당 질환을 앓은 적이 있음을 뜻하는 ‘평생 본인인지 유병률’ 과 의사의 진단을 통해 확인한 적이 있음을 뜻하는 ‘평생 의사진단 유병률’ 이 있다.

이 두 가지 지표와 본 설문조사에서 사용된 문항들은 모두 보건복지부와 보건사회연구원의 「국민건강 영양조사 제3기(2005)」에서 사용된 것과 동일한 것이다. 따라서 다음 표에서 판매위원회 응답자들의 만성질환 유병률이 해당 질환의 참고치보다 크다면, 판매 노동자들이 일반 인구 집단보다 그 질환에 더 많이 걸렸다는 것을 뜻한다.

표 39. 판매위원회 응답자들의 만성질환 유병률 (N=1,586명)

구분	질병명	평생 본인인지 유병률			평생 의사진단 유병률		
		명	유병률	참고치	명	유병률	참고치
암	위암	9	▲ 5.7	3.7	4	2.5	3.7
	간암	7	▲ 4.4	0.7	3	▲ 1.9	0.7
	대장암	7	▲ 4.4	1.5	3	▲ 1.9	1.5
	유방암	6	3.8	4.9	0	0.0	4.9
	자궁경부암	5	3.2	5.8	0	0.0	5.8
	폐암	5	▲ 3.2	0.8	0	0.0	0.8
	기타 암	6	3.8	4.9	0	0.0	4.9
근골격계	골(퇴행성)관절염	44	27.7	133.6	0	0.0	102.5
	류마티스성 관절염	31	19.5	22.7	16	10.1	18.5
	골다공증	11	6.9	42.0	0	0.0	39.7
	디스크(추간관탈출)	131	▲ 82.6	73.2	78	49.2	65.8
내분비 대사성	당뇨병	45	28.4	51.8	33	20.8	51.7
	갑상선 장애	26	16.4	20.1	21	13.2	19.8
소화기계	빈혈	61	38.5	87.8	23	14.5	50.3
	위십이지장궤양	136	▲ 85.8	39.0	91	▲ 57.4	36.8
	만성간염	33	▲ 20.8	10.8	0	0.0	10.7
	간경변증	13	▲ 8.2	2.9	0	0.0	2.9
순환기계	고혈압	175	110.3	130.5	113	71.2	128.7
	고지혈증	161	▲ 101.5	29.2	104	▲ 65.6	29.0
	뇌졸중(중풍)	11	6.9	16.1	0	0.0	15.9
	심근경색증	17	▲ 10.7	6.0	0	0.0	5.6
	협심증	20	▲ 12.6	12.2	0	0.0	11.3
	치질(치핵)	282	▲ 177.8	138.6	128	▲ 80.7	73.7
호흡기계	결핵	65	▲ 41.0	29.1	38	24.0	28.4
	천식	31	19.5	24.6	0	0.0	21.3
	만성폐쇄성 폐질환	11	6.9	15.9	0	0.0	12.5
	만성부비동염(축농증)	76	▲ 47.9	35.9	47	▲ 29.6	28.7
	기관지확장증	9	▲ 5.7	2.2	0	0.0	2.0
	알레르기성 비염	248	▲ 156.4	107.0	143	▲ 90.2	83.1
눈/귀	백내장	19	12.0	45.7	0	0.0	43.5
	녹내장	11	▲ 6.9	5.9	0	0.0	5.3
	만성 중이염	24	15.1	30.2	0	0.0	25.8
치아/구강	치아우식증	408	257.3	762.3	262	165.2	704.0
	치주질환	250	157.6	212.9	132	83.2	160.4
	악관절질환	61	▲ 38.5	10.6	0	0.0	6.3
기타	아토피성피부염, 피부알레르기	158	99.6	103.9	74	46.7	70.1
	만성신부전	11	6.9	4.8	0	0.0	4.3
	요실금	21	13.2	139.7	0	0.0	19.4

* 참고치는 「국민건강 영양조사 제3기(2005)」에서 본 조사 설문과 동일한 문항으로 25,215명의 19세 이상 성인을 대상으로 조사한 결과임(보건복지부/보건사회연구원, 2006).

* ▲표시는 참고치에 비하여 판매위원회 응답자들의 유병률이 높은 것을 의미함. 단, 본 조사의 결과는 국민건강 영양조사의 참고치와 달리 지역별·성별·연령별로 층화 분석하지 않았으므로 통계적 검증은 생략함.

판매 노동자들이 일반 인구 집단에 비하여 높은 본인인지 유병률을 보인 질환들에는 위암, 간암, 대장암, 폐암, 추간관탈출증(디스크), 위십이지장궤양, 만성간염, 간경변증, 고지혈증, 심근경색, 협심증, 치질, 결핵, 만성 부비동염(축농증), 기관지확장증, 알레르기성 비염, 녹내장, 악관절질환 등이 있다.

이 가운데 의사진단 유병률도 일반 인구 집단보다 높게 나타난 질환은 간암, 대장암, 폐암, 위십이지장 궤양, 고지혈증, 치질, 만성 부비동염(축농증), 알레르기성 비염 등이다. 간암이나 대장암, 폐암은 일반 인구 집단에 비해 높은 유병률을 보이는 하나, 그 수가 적기 때문에 이 결과만으로 유병률의 차이를 설명하기 어렵다.

이와 달리 위십이지장 궤양, 고지혈증, 치질, 만성 부비동염, 알레르기성 비염 등은 모두 노동 환경이나 직무스트레스의 영향을 받는 질환들로 알려져 있다. 판매 노동자들은 식사가 불규칙하며 잦은 이동과 장시간 운전으로 인해 건전한 배변 습관을 갖기 어려운 여건에서 일하기 때문에 위십이지장 궤양이나 치질 등 소화기 질환의 위험이 높아질 수 있다. 또한 만성 부비동염이나 알레르기성 비염 등의 호흡기 질환이 일반 인구 집단에 비하여 더 많이 발생하는 이유는 근무 중 실내나 실외의 대기오염에 자주 노출되기 때문일 것으로 추측 가능하다.

조사한 질환들 중 폐암이나 만성 간염, 간경변증, 심근경색, 협심증은 본인인지 유병률이 참고치보다 높았으나 실제 의사의 진단을 받은 응답자가 한 명도 없었으며, 내분비·대사성 질환이나 기타 질환군에 대해서는 판매 노동자들의 평생 본인인지 유병률이나 평생 의사진단 유병률이 모두 일반 인구 집단에 비해 높지 않다. 그러나 단순히 이 결과만을 가지고 판매 노동자들은 이런 질환들의 위험이 낮다고 단언할 수는 없다. 왜냐하면 본 설문 조사 과정에는 사망자, 퇴사자, 휴직자 등이 참여하지 않았기 때문에 실제 환자 수보다 축소되었을 가능성이 있기 때문이며, 또한 유병률을 비교할 때 참고치로 사용한 일반 인구 집단에는 고령자들이 포함되어 있기 때문이다.

2.8.3. 주관적 건강 수준

판매 노동자들은 일반 인구 집단에 비해 주관적 건강 수준 지표가 매우 열악하다. 판매위원회 응답자들 중 자신의 건강을 긍정적으로 평가하는 경우는 27.87%(매우 좋음 2.65% + 좋음 25.22%)로, 긍정적 평가자 비율이 58.4%에 달하는 일반 인구 집단에 비해 절반에 불과하다. 반면 자신의 건강을 부정적으로 평가하는 경우는 14.16%(나쁨 12.0% + 매우 나쁨 1.26%)로, 부정적 평가자의 비율이 7.56%(나쁨 6.99% + 매우 나쁨 0.57%)인 일반 인구 집단에 비해 두 배 가량 많은 비율을 보인다.

표 40. 판매위원회 응답자들의 주관적 건강 수준

항목	구분	명	백분율	무응답	참고치
주관적 건강 수준	매우 좋음	42	2.65	4	6.50
	좋음	399	25.22		51.54
	보통	910	57.52		34.41
	나쁨	204	12.90		6.99
	매우 나쁨	20	1.26		0.57
	모름	7	0.44		-

* 참고치는 「국민건강 영양조사 제3기(2005)」에서 본 조사 설문과 동일한 문항으로 25,215명의 19세 이상 성인을 대상으로 조사한 결과임(보건복지부/보건사회연구원, 2006).

2.8.4. 근골격계 증상

1,106명(69.74%)은 신체의 어느 한 부위 이상에 근골격계 증상을 가지고 있다. '기준2'는 일시적 증상이 아니라 실제로 치료가 필요한 질환이 존재할 가능성 때문에 즉시 의사의 진찰을 권유하는 기준으로 쓰는데, 판매위원회 설문 응답자들 가운데 30.90%가 기준2에 해당하는 것으로 나타났다. 한편, 증상에 따른 고통이 심각한 수준이라고 볼 수 있는 기준3은 13.8%이며, 설문 조사 당시 일주일 이내에 심각한 수준의 증상을 경험한 노동자는 전체 응답자 중 13.05%였다.

표 41. 판매위원회 응답자들의 근골격계 증상 기준별 분포 (응답수, 백분율)

부위	기준1		기준2		기준3		기준4	
목	797	50.25	300	18.92	125	7.88	119	7.50
어깨	763	48.11	292	18.41	125	7.88	119	7.50
팔/팔꿈치	192	12.11	48	3.03	17	1.07	15	0.95
손목/손가락	249	15.70	68	4.29	26	1.64	25	1.58
등/허리	550	34.68	202	12.74	87	5.49	80	5.04
무릎/다리	388	24.46	118	7.44	45	2.84	42	2.65
발/발목	264	16.65	80	5.04	33	2.08	31	1.95
한국 이상	1106	69.74	490	30.90	219	13.81	207	13.05

* 기준1 = 증상이 적어도 1주일 이상 지속되거나, 지난 1년간 1달에 1번 이상 증상이 발생
 * 기준2 = 기준1 + 증상의 정도는 '중간정도' 이상 (질환 가능성 커 의사 진찰 필요)
 * 기준3 = 기준1 + 증상의 정도는 '심한 통증' 이상
 * 기준4 = 기준 3 중 증상이 지난 일주일 동안 있는 경우

신체의 어느 한 부위 이상에 대해 기준1 이상의 증상이 있는 1,106명 중 자신의 근골격계 증상이 업무와 관련되지 않는다고 생각하는 경우는 44명으로 4.05%에 불과하였으며, 증상 경험자 가운데 84.35%는 자신의 증상이 업무와 관련되어 있다고 생각하고 있다.

표 42. 판매위원회 응답자들의 근골격계 증상 업무 관련성 인식

항목	구분	명	백분율	무응답
근골격계 증상 업무 관련성	확실히 있다	399	36.74	20
	약간 있다	517	47.61	
	없다	44	4.05	
	모르겠다	126	11.60	

* 한곳 이상에서 기준1 이상의 증상이 있는 1,106명의 자료임

그러나 증상자들 중 85%가 업무 관련성을 인정하는데도, 정작 산재보험으로 치료받은 경우는 9명으로 1%도 되지 않으며, 사내 휴업 치료를 이용한 노동자들의 수도 1.66%에 불과하다. 증상 경험자 중 62.49%는 개인 비용으로 치료를 받았고, 35.02%는 아예 치료를 받지 않았다.

표 43. 판매위원회 응답자들의 근골격계 증상 치료 방식

항목	구분	명	백분율	무응답
근골격계 증상 치료비용	개인비용으로	678	62.49	21
	(사내) 휴업치료	18	1.66	
	산재처리	9	0.83	
	치료받지 않았다	380	35.02	

* 한곳 이상에서 기준1 이상의 증상이 있는 1,106명의 자료임

2.8.5. 피로도

만성 피로 수준을 평가하는 다차원 피로척도 단축형 설문 결과, 판매위원회 응답자 중 피로하지 않은 상태로 근무에 전혀 지장이 없는 경우는 6.63%에 불과하였다. 응답자의 56.50%는 업무에 심각한 지장을 초래할 수 있어 즉시 충분한 휴식과 수면을 취해야 하는 고도의 피로 상태로 나타났다. 업무에 상당한 지장을 초래할 수 있는 중등도 이상의 피로 상태까지 포함하면 전체 응답자의 76.88%에 이른다.

표 44. 판매위원회 응답자들의 피로도 수준

항목	구분	명	백분율	무응답
피로도 수준 (MFS-SF)	피로하지 않은 상태	97	6.63	124
	가벼운 피로 상태	241	16.48	
	중등의 피로 상태	298	20.38	
	고도의 피로 상태	826	56.50	

* 평가도구 : 다차원 피로척도(Multidimensional Fatigue Scale: MFS) 단축형

약 4분의 3에 달하는 판매 노동자들이 심각한 만성 피로에 시달리고 있다면, 과연 그 원인은 무엇일까. 67.56%는 업무로 인한 육체적·정신적 부담을 피로의 원인으로 꼽았으며, 동료나 상사와의 불편한 관계를 피로 원인으로 지목한 6.83%를 더하면, 전체 응답자 가운데 73.39%가 일터에서 만성 피로를 얻게 된 셈이다. 이에 비해 질병이나 건강 문제, 가사 노동이나 가족 관계 등 개인 생활로부터 피로가 발생한다고 응답한 수는 12.94%에 불과하다.

표 45. 판매위원회 응답자들의 피로 원인

항목	구분	명	백분율	무응답
피로의 원인	업무로 인한 육체적·정신적 부담	1039	67.56	48
	질병 및 건강상태	166	10.79	
	동료나 상사와의 불편한 관계	105	6.83	
	기타	102	6.63	
	피로하다고 느끼지 않음(원인 없음)	93	6.05	
	가사노동이나 가족관계	33	2.15	

2.8.6. 정신 건강

사회심리적 스트레스를 조사한 결과, 판매위원회 응답자들 중 단 1.65%만이 건강군에 속하며, 54.85%는 잠재적 스트레스군, 43.5%는 고위험 스트레스군에 속하고 있다. 이 지표는 당장 치료를 요하는 질환 상태를 뜻하지는 않으나, 현재와 같은 스트레스 상황이 지속될 경우 각종 정신 질환의 위험이 높음을 경고하는 것으로서, 극히 예외적인 일부를 제외한 대다수의 판매 노동자들이 심각한 정신 건강의 위험 상태에 있음을 보여준다.

표 46. 판매위원회 응답자들의 사회심리적 스트레스 수준

항목	구분	명	백분율	무응답
사회심리적 스트레스 (PWI-SF)	건강군	24	1.65	133
	잠재적 스트레스군	797	54.85	
	고위험 스트레스군	632	43.50	

* 평가도구는 일반인의 정신건강 수준의 측정을 위해 개발된 PWI(Psychosocial Well-being Index) 단축형. 스트레스 기준은 우리나라 일반직장인구의 기준(장세진, 2000)을 적용

판매위원회 응답자들의 우울 증상을 평가한 결과, 우울하지 않은 상태는 48.98%에 불과하며, 27.47%는 중등도 이상의 우울 상태로 나타났다.

표 47. 판매위원회 응답자들의 우울 수준

항목	구분	명	백분율	무응답
우울수준 (BDI)	우울하지 않은 상태	672	48.98	214
	가벼운 우울상태	323	23.54	
	중등도 우울상태	268	19.53	
	심한 우울상태	109	7.94	

* 평가도구는 Beck Depression Inventory

3. 판매위원회 결과 요약 및 제언

3.1. 결과 요약

3.1.1. 실적과 고객만족을 내세운 구조조정과 현장 통제

현대자동차 자본은 1998년 구조조정을 통해 직영 판매 노동자 규모를 절반으로 축소하고 그만큼의 규모로 대리점을 양성하였다. 이를 통해 차량 판매를 위해 필요한 인력 규모는 그대로 유지한 채 절반 가량의 노동력을 외주화함으로써 비용을 절감했을 뿐 아니라, 판매 노동자들 간의 경쟁을 개인-개인, 지점-지점, 지점-대리점 등으로 중층 강화함으로써 높은 시장점유율을 달성해왔다. 또한 현대캐피탈, 현대카드, 글로벌비스 등 계열사들을 꾸준히 확장해가면서 자동차 판매와 관련된 금융, 보험, 중고차 유통 등의 사업들을 다각화해왔다. 최근에는 업무 통합과 실시간 관리를 가능케하는 ‘판매금융시스템’을 도입하고 신차 및 중고차 판매·금융·보험·정비 등을 통합하는 ‘블루서비스’, 그리고 이들 사업의 거점을 통합하여 대형화하는 ‘ONE-STOP 서비스’를 시도하는 등, 사업 다각화와 업무 통합을 위한 구조조정에 박차를 가하고 있다.

판매는 자본의 지상 목표인 이윤을 달성하기 위한 마지막 단계이며, 절대적인 판매량과 상대적인 시장점유율을 높이는 것이야말로 판매 분야에서 자본이 추구하는 궁극의 목표다. 따라서 현대자동차 자본은 판매 분야의 모든 것을 실적 중심으로 구성하고 있다. 기본급보다는 실적에 따라 임금이 크게 좌우되는 임금 구조, 실적을 바탕으로 한 개인 포상과 승진, 실적이 높아야 받을 수 있는 각종 업무 지원 뿐만 아니다. 실적 중심의 구조에서 개별 노동자가 이탈하거나 저항하는 것을 막기 위해 지점 단위로 집단적인 실적을 평가하여 우수 지점에게는 집단적 지원과 포상을 준다. 반대로 실적이 낮은 노동자는 임금이나 업무 지원상의 상대적 불이익을 감수해야 할 뿐 아니라 동료들로부터의 고립과 장차 구조조정 대상의 될 수도 있다는 불안까지 떠안게 된다.

이처럼 실적을 강조하면서도 기본적인 영업 활동을 위한 관측물조차 노동자들이 사비를 털어 만들어야 할 정도로 업무에 대한 회사의 지원은 찾아보기 어렵다. 합리적인 지원은 고사하고 실적을 올리기 위해 수단과 방법을 가리지 않도록 강요하며, 그 부담과 책임을 판매 노동자들에게 전가하고 있다. 선출고는 자본의 시장 점유율을 올리기 위해 허위 매출을 조작하고 그에 따른 부담을 노동자에게 떠넘기는 대표적인 방식이다. 사업 다각화와 업무 통합의 결과로 파생된 중고차 판매나 대출, 보험, 카드 업무들도 모두 고스란히 판매 노동자들의 업무 부담으로 더해졌다.

실적과 함께 판매 노동자에게 강조되는 것은 고객만족(Customer Satisfaction)이다. 고객만족은 사업 다각화와 업무 통합의 명분으로 사용되는 한편, 생산 현장에서 생산성과 품질 향상을 강조하며 자본의 논리에 노동자를 포섭하고 통제하는 것과 마찬가지로 판매 노동자들을 실적 중심의 구조와 자본의 논리에 가두는 역할을 한다. 실적 중심의 구조를 바꿔야만 한다. 그래야 판매노동자 개개인이 겪는 판매하중으로 인한 스트레스를 줄일 수 있고, 나아가 파업을 하게 될 경우 판매하중이 더 커져서 파업을 반대하거나 꺼려하는 양상을 극복해 나갈 수 있을 것이다.

3.1.2. 노동강도와 직무스트레스 강화

한국형 직무스트레스 요인 평가 도구를 이용한 조사 결과, 현대자동차 판매 노동자들의 주요 직무스트레스 요인은 조직체계 요인, 직무 불안정 요인, 관계갈등 요인으로 나타났다. 여성 노동자들의 경우 직장문화에 따른 직무스트레스 요인도 다른 업종 노동자들에 비해 높은 수준이다.

이 가운데 조직체계 요인은 실적과 고객만족을 강조하면서도 이에 따른 부담을 노동자에게 전가하는 비합리적인 운영 구조와 관행이 원인이며, 직무 불안정 요인은 과거 대대적인 정리해고 이후 일상적으로 진행 중인 업무 및 거점 통합의 위협에서 비롯된 것이고, 노동자 사이의 갈등과 고립을 뜻하는 관계갈등 요인 역시 지점과 대리점, 지점과 지점, 노동자와 노동자를 분할하고 경쟁시키는 구조 때문임을 어렵지 않게 짐작할 수 있다.

조직체계와 직무불안정, 관계갈등 이외에 한국형 직무스트레스 요인 평가 도구로 조사한 나머지 직무스트레스 요인들은 언뜻 표면적으로는 별 문제가 없어 보인다. 그러나 이는 한국형 직무스트레스 요인 평가 도구만으로는 판매 노동자들 고유의 업무 특성을 담을 수 없기 때문일 뿐이다. 가령 이들이 심각한 업무 부담 증가(직무요구에 따른 스트레스 증가)를 겪고 있음을 다른 지표들에서 확인할 수 있다. 육체적인 노동강도를 평가하는 보그 지수 평균은 12.9로 ‘힘듦’ 수준이며, 현재 자신의 노동강도가 적절하다고 느끼는 경우는 44%에 불과하다. 업무를 마칠 때 느끼는 정신적, 육체적 피로를 호소하는 노동자는 각각 79%와 44%에 달하고 있다. 판매 노동자들은 심각한 피로를 느끼지 않으려면 현재 업무량의 37.4%를 줄여야 한다고 말한다.

자신의 업무에 대한 재량권과 결정권이 부족함을 뜻하는 직무자율 요인도 한국형 직무스트레스 요인 평가만으로는 그 현실을 제대로 판단하기 어렵다. 현대자동차 판매 노동자들은 다른 산업의 노동자들에 비해 상대적으로 자기 업무에 대한 재량권이 큰 것으로 나타났다. 그러나 이런 재량권에는 긍정적인 면만 있는 것이 아니다. 자본이 판매 노동자들에게 고도의 재량권을 부여하는 데에는, 업무에 따른 책임을 노동자들에게 전가하고 극심한 경쟁 속에서 업무를 개별화하여 노동자들의 단결과 연대를 차단하려는 의도가 있음을 놓치지 말아야 한다. 또한 이미 판매 노동자들이 자기 월급을 털어 업무에 사용하거나 여가시간마저 고객 관리를 위해 써버리는 등 판매 실적을 중심으로 한 질서에 순응해가고 있다는 점에서, 노동자에게 주어진 재량권은 곧

‘자발적인 노동강도 강화’로 귀결되기도 한다.

3.1.3. 훼손된 노동자의 건강과 일상

평균 연령 39.4세인 판매 노동자들의 육체적, 정신적, 사회적 건강은 심각하게 훼손된 상태다. 판매 노동자의 약 77%는 중등도 이상의 만성 피로에 시달리고 있는데, 이들의 피로 원인은 대개 일과 관련된 것이다. 만병의 근원이 되는 만성 피로 뿐 아니라 실제 건강 지표 또한 심각하다. 일반 인구에 비하여 주관적 건강 인식 수준이 낮은 것은 물론이고, 위궤양·고지혈증·치질·부비동염·알레르기성 비염 등 노동조건이나 스트레스와 관련이 높은 만성 질환들의 유병률도 높다. 치료를 받아야 하는 수준의 증상자 31%를 포함하여 약 70%가 근골격계 증상을 경험하였으며, 이 중 84%는 증상이 업무와 관련된 것임을 자각하고 있다. 정신 건강의 위험을 뜻하는 사회심리적 스트레스 측정 결과, 건강군은 1.65%에 불과한 반면 약 44%가 고위험군으로 나타났다. 실제로 우울 수준을 측정해보니, 27% 가량의 판매 노동자들이 중등도 이상의 우울 증상을 갖고 있다.

판매 노동자들의 건강 관련 생활 습관 또한 상당한 문제점을 보이고 있다. 판매 노동자들 중 40%가 출근하지 않는 날 스포츠나 레저를 즐긴다고 했지만, 건강을 위해 정기적인 운동을 하는 경우는 30%도 되지 못한다. 즉, 휴일에 즐기는 스포츠나 레저는 본인의 건강을 위한 운동이 아니라 고객을 찾고 관리하는 영업 업무의 연장선에 있는 것이다. 비용 부담과 피로 때문에 TV보거나 밀린 잠 자기 이외에 별다른 여가를 즐길 수 없는 판매 노동자들에게서 흡연율이 46%를 넘는다는 사실은, 이들이 스트레스를 해소하고 건강을 유지하기 위해 활용할 수 있는 자원이 별로 없음을 시사한다.

3.2. 제언 - 직무 스트레스 없는 일터를 위하여

현대자동차 자본이 꾸준히 진행해 온 일상적 구조조정과 현장 통제는 판매 노동자들의 노동강도와 직무스트레스를 강화시키고, 노동자의 삶과 건강을 훼손해왔다. 최근 현대자동차 자본의 행보로 미루어 볼 때, 앞으로 다양한 사업 부문을 통합하고 대형 복합 거점을 만들어가면서 기존의 거점과 인원을 정리해나가는 방향으로 구조조정이 한층 강화되리라고 예상 가능하다. 그 결과는 지금까지 그레왔듯 판매 노동자의 노동강도와 직무스트레스를 더욱 악화시킬 것이며, 그 영향은 비단 판매 부문 뿐 아니라 구조조정에 연루된 모든 부문의 노동자들에게 확장될 것이다. 따라서 지금 판매 노동자들의 노동강도와 직무스트레스에 대해 제대로 대응함으로써, 한편으로는 지금까지의 구조조정으로 악화된 노동조건을 회복하고, 다른 한편으로는 이후 예상되

는 구조조정에 맞서기 위한 발판을 다지는 계기를 마련하는 일이 매우 중요하다.

3.2.1. 일상적 구조조정에 대한 입장과 대응

최근 일상적으로 진행되고 있는 노동조건 변화들이 점차 본격화될 구조조정의 연장선상에 있다는 인식을 명확히 할 필요가 있다. 가령 판매금융시스템이나 N-TOPS의 도입은 여러 사업 부문을 통합하는데 필요한 전산시스템을 구축하는 과정이다. 이런 전산시스템 도입이 단지 사무직의 일자리를 위협할 뿐 아니라, 영업직 노동자를 비롯하여 판매 이외의 부문까지도 노동강도를 강화시키고 고용을 줄이는 등 심각한 영향을 미칠 수 있다는 사실과 그 배경을 현장 노동자들이 왜곡없이 정확하게 인식해야 한다.

한편 자본은 복합 대형 거점을 도입하기 위하여 판매 거점의 환경 개선을 명분으로 일부 거점들의 통폐합을 끊임없이 시도하고 있다. 비록 지금은 총 거점 수를 줄일 수 없도록 단체협약으로 규정하고 있으나, 일각에는 노동자 스스로 거점 통폐합이 판매 환경 개선과 실적 향상에 이로울 것이라는 점서도 존재한다. 그러나 자동차에 대한 수요가 지역별로 엄연히 다를 수밖에 없고, 그런 차이를 무시한 채 무조건 판매 대수만 실적을 평가해온 관행이야말로 불합리한 것이다. 무엇보다도 실적과 무관하게 폐직한 노동 환경에서 일할 수 있는 권리가 보장되어야 한다는 점에서, 판매 환경 개선을 내세운 거점 통폐합을 명확히 반대하고 현재 거점의 환경을 개선하자고 요구하고 행동하는 것이 올바른 대응이다. 그 출발은 목표판매량을 줄이는 것부터 시작하면서, 왜곡된 임금체계와 판매실적 중심의 구조를 혁파해 나가야 할 것이다.

3.2.2. 실적 지상의 구조에 대한 실천적 거부

모든 것을 실적으로 평가하고, 실적을 위해 수단과 방법을 가리지 않으면서도 노동자에게 그 부담을 전가하는 구조를 바꾸기 위한 실천적인 거부 투쟁이 필요하다. 그 대표적인 것이 선출고를 비롯하여 노동자가 개별 부담하는 가격 할인이나 각종 용품 제공 등의 관행이며, 기본급이 취약하여 실적에 따라 변동이 심한 임금 구조나, 실제 판매 환경을 고려하지 않고 무조건 실적만으로 평가하는 관행 또한 실적 지상주의 구조를 반영하고 있다. 현재 노동조합을 통하여 회사가 주장하는 선출고 수준을 일정 수준에서 조율하고는 있으나, 단지 여기에 머무른다면 이는 본질적으로 실적 지상의 구조가 불가피함을 인정해주고 그 폐해에 사전 동의하는 것과 다르지 않다. 무엇을 목표로 삼고 어떤 방식으로 어느 수준까지 거부할 수 있을지에 대한 현장 토론부터 시작하여, 지회 수준에서부터 전국 차원에 이르는 다양한 거부 투쟁들을 시도하고 발전시켜 나가려는 노력이 필요하다.

3.2.3. 노동자 단결과 직접 행동의 복원

마지막으로, 판매 노동자들의 단결과 직접 행동의 복원을 위해 노력해야 한다.

현대자동차 자본은 판매 노동자들을 직영과 대리점으로, 영업직과 사무직으로, 지점과 지점으로 분할하여 개별화시켜왔다. 그 결과 직영과 대리점의 갈등, 영업직과 사무직 사이의 몰이해, 지점이나 개별 노동자들 사이의 경쟁 등이 현장에 뿌리깊게 자리하고 있다. 이러한 갈등과 몰이해, 경쟁은 노동자를 더욱 개별화시키며, 자본의 구조조정과 현장통제에 맞설만한 노동자의 필요를 왜곡하고 저항력을 분해해버린다.

자본의 경쟁과 실적 논리에 맞서, 그리고 일상적으로 진행되고 있는 구조조정과 현장 깊숙이 뿌리내린 실적 지상주의에 맞설 노동자의 무기는 단결과 연대 뿐이다. 익명의 스티커 투표를 통해 자기 의견을 드러내기, 지점 차원의 포상 거부하기, 업무를 위해 지출한 비용 집단 청구하기 등, 작더라도 일상적이고도 구체적인 직접 행동을 시작해야 한다.

III. 남양연구소위원회 연구 결과

1. 설문 조사 개요

- 설문 기간 : 2007년 10월 8일 ~ 11월 15일
- 설문 방법 : 조합원 교육 시 교육위원의 안내 하에 본인 직접 기입 방식으로 조사
- 유효 응답자 수 : 2,746명 (2007년 현재 남양연구소위원회 조합원 4,066명 대비 67.5%에 해당)

2. 설문 분석 결과

2.1. 기초 인적 사항

남양연구소위원회 응답자 2,746명 중 61.01%는 연구직이며, 31.62%는 생산직, 197명은 일반직이다. 2007년 현재 조합원 현황과 비교할 때 설문 참여율은 연구직에서 60.35%(2,772명 중 1,673명 참여), 생산직은 89.57%(968명 중 867명 참여), 일반직은 60.43%(326명 중 197명 참여)이다. 각 직무에 따라 인적 사항과 노동 내용, 노동 조건이 다르기 때문에 이후 분석은 대부분 직무에 따라 구분하였다.

표 48. 남양연구소위원회 응답자들의 직무 분포

항목	구분	명	백분율	무응답
직무	연구직	1673	61.01	4
	생산직	867	31.62	
	일반직	197	7.18	
	기타	5	0.18	

2.1.1. 성별과 결혼 상태

남양연구소위원회 설문 응답자 중 2,609명(95.29%)은 남성이며, 129명(4.71%)은 여성이다. 여성의 비율은 일반직에서 가장 높아 응답자의 18.46%이며, 연구직 응답자 중에서는 5.5%, 생산직 응답자 중에서는 불과 0.12%이다.

전체 응답자 가운데 기혼자는 1,510명(55.21%)이며, 기혼자의 비율은 생산직에서 84.87%로 가장 높고, 연구직과 일반직에서는 약 40% 가량에 불과하다.

학력 역시 직무에 따라 큰 차이를 보이는데, 전체 응답자의 75.86%는 전문대 및 대학 이상의 학력을 가지고 있으나, 연구직에서는 대학원 이상의 학력 34.09%를 포함하여 전문대 이상의 학력이 97.07%이며, 일반직에서는 대학원 이상 2.55%를 포함하여 전문대 이상의 학력이 91.84%인데 비하여 생산직에서는 68.79%가 고졸 이하의 학력을 갖고 있다.

표 49. 남양연구소위원회 응답자들의 성별과 결혼 상태, 학력 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
성별	남성	1581 94.50	864 99.88	159 81.54	2609 95.29	8
	여성	92 5.50	1 0.12	36 18.46	129 4.71	
결혼상태	미혼	970 58.19	124 14.32	120 60.91	1217 44.50	11
	기혼	696 41.75	735 84.87	77 39.09	1510 55.21	
	기타(사별, 이혼 등)	1 0.06	7 0.81	0 0.00	8 0.29	
최종학력	고졸/중퇴	49 2.93	595 68.79	16 8.16	661 24.14	8
	대졸/중퇴/전문대	1053 62.98	264 30.52	175 89.29	1495 54.60	
	대학원 이상	570 34.09	6 0.69	5 2.55	582 21.26	

2.1.2. 연령과 근속기간

남양연구소위원회 설문 응답자들의 평균 연령은 33.4세로 최소 19세부터 최대 57세까지 분포한다. 생산직의 평균 연령은 40.7세로 평균 30세 가량인 연구직이나 일반직에 비하여 약 10세가 많다. 근속기간 역시 전체 평균은 8.3년이지만, 생산직 노동자들은 평균 16.7년임에 반해 일반직은 5.8년, 연구직은 4.2년으로 생산직과 10년 이상의 격차를 보인다. 이러한 직무별 분포 차이 때문에 남양연구소위원회 응답자들의 나이는 20대 후반에서 30대 초반까지 가장 많이 분포하며 30대 후반부터 40대 후반까지는 큰 차이 없이 고르게 분포하는 양상을 보인다. 근속기간도 2년에서 6년 사이에 가장 집중되고 그 전후로 고르게 분포하고 있다.

표 50. 남양연구소위원회 응답자들의 나이와 근속기간 분포

항목	직무	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
나이	전체	2726	33.4	7.1	19.0	57.0
	연구직	1663	30.0	3.8	19.0	55.0
	생산직	860	40.7	7.0	23.0	57.0
	일반직	195	30.1	5.0	20.0	48.0
근속기간 (년)	전체	2721	8.3	7.7	0.0	31.0
	연구직	1660	4.2	3.8	0.0	29.0
	생산직	858	16.7	6.7	2.0	31.0
	일반직	195	5.8	5.9	0.0	23.0

그림 13. 남양연구소위원회 응답자들의 연령 분포

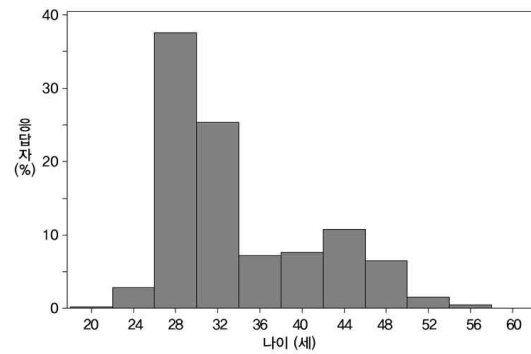
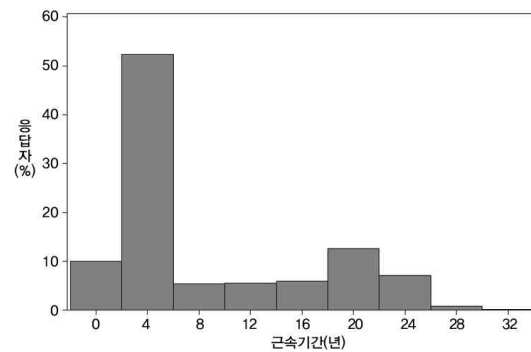


그림 14. 남양연구소위원회 응답자들의 근속기간 분포



2.1.3. 직급과 노동조합 내 역할

응답자 중 69.70%는 사원급(연구원의 경우 연구원(을)에 해당)이며, 30.26%는 대리급(연구원의 경우 연구원(갑)에 해당)이다. 각 직무별 응답자들 중 사원급의 비율은 일반직에서 83.76%로 가장 높고, 생산직 77.74%, 연구직 63.84% 순이다.

노동조합 내의 역할은 응답자의 98.21%가 조합원이며, 대의원이나 현장위원이 46명으로 1.68%, 운영/집행간부는 3명으로 0.11%를 차지한다. 생산직은 대의원이나 현장위원 및 운영/집행간부의 비율이 4.16%로 가장 높다.

표 51. 남양연구소위원회 응답자들의 직급과 노조 내 역할 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
직책	사원급·연구원(을)	1068	667	165	1905	13
		63.84	77.74	83.76	69.70	
	대리급·연구원(갑)	605	190	32	827	
		36.16	22.14	16.24	30.26	
	과장급	0	1	0	1	
		0.00	0.12	0.00	0.04	
노동조합 내의 역할	조합원	1657	829	196	2687	10
		99.28	95.84	99.49	98.21	
	대의원/현장위원	11	34	1	46	
		0.66	3.93	0.51	1.68	
	운영/집행간부	1	2	0	3	
		0.06	0.23	0.00	0.11	

2.2. 건강 관련 행동 및 생활습관

남양연구소위원회 설문 응답자들 중 현재 흡연자는 35.61%이며, 38.06%는 전혀 담배를 피운 적이 없다. 흡연자 비율은 생산직에서 40.58%로 가장 높고, 연구직 33.57%, 일반직 30.96%의 순서로 나타났다. 전체 응답자 중 35.36%는 주 1~2회 가량, 38.98%는 월 2~3회 가량 술을 마시며, 18.58%는 음주를 거의 하지 않으며, 주 5회 이상 술을 마시는 경우는 1.06%이다. 주 1회 이상 술을 마시는 비율은 생산직 중 49.37%, 일반직 중 43.14%, 연구직 중 38.73%이다.

표 52. 남양연구소위원회 응답자들의 건강 관련 행동 및 생활 습관 - 흡연, 음주 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
흡연 여부	핀 적 없다	744 44.52	195 22.54	101 51.27	1042 38.06	8
	피우다 끊었다	366 21.90	319 36.88	35 17.77	721 26.33	
	현재 피운다	561 33.57	351 40.58	61 30.96	975 35.61	
음주 빈도	마시지않는다	313 18.71	148 17.11	46 23.35	509 18.58	6
	월 2~3회	712 42.56	290 33.53	66 33.50	1068 38.98	
	주 1~2회	555 33.17	338 39.08	74 37.56	969 35.36	
	주 3~4회	83 4.96	73 8.44	8 4.06	165 6.02	
	주 5회 이상	10 0.60	16 1.85	3 1.52	29 1.06	
1회 음주량	소주 반병 이하	525 32.67	182 22.75	63 33.69	772 29.70	147
	소주 1병	722 44.93	345 43.13	79 42.25	1148 44.17	
	소주 1병 반	290 18.05	210 26.25	32 17.11	532 20.47	
	소주 2병 이상	70 4.36	63 7.88	13 6.95	147 5.66	

생산직 노동자들은 음주나 흡연 등 건강에 유해한 것으로 알려진 생활 습관을 더 많이 가지고 있지만, 다른 한편으로는 건강을 유지하는데 효과적인 운동도 더 많이 하고 있다. 체력을 강화하고 건강을 유지하는데 효과적인 수준의 운동은 통상 주 3회 이상 땀이 몸에 배일 정도의 강도로 30분 이상 지속하는 것을 뜻하는데, 남양연구소위원회 설문 응답자들 중 이런 운동을 주 3회 이상 하고 있는 경우는 26.74%이다.

직무별로 나누어 보면, 생산직 중에서는 40.02%가 주 3회 이상 운동을 하고 있으나, 연구직 중에서는 21.29%, 일반직 중에서는 14.73%에 그쳐 직무별 차이가 크다. 전혀 운동을 하지 않는 경우도 전체 중에서는 35.21%이나, 생산직에서는 20.88%, 연구직에서는 41.27%, 일반직에서는 47.21%에 이르고 있다.

표 53. 남양연구소위원회 응답자들의 건강 관련 행동 및 생활 습관 - 운동 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
운동 빈도	안한다	690 41.27	181 20.88	93 47.21	965 35.21	5
	주 1~2회	626 37.44	339 39.10	75 38.07	1043 38.05	
	주 3~4회	269 16.09	272 31.37	26 13.20	568 20.72	
	주 5~6회	49 2.93	48 5.54	2 1.02	99 3.61	
	거의 매일	38 2.27	27 3.11	1 0.51	66 2.41	

2.3. 사회경제적 조건

2.3.1. 임금 수준

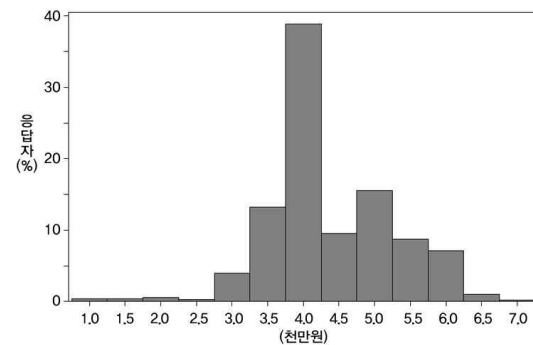
근속기간이 1년을 초과하는 응답자 2,128명의 2006년 급여 총액은 평균 4352.8만원이며, 최소 1000만원부터 최고 7100만원까지 큰 편차를 보인다. 직무별로는 생산직이 5049.0만원으로 가장 높고 일반직과 연구직은 각각 4천만원을 약간 밑돌아, 직무별 근속년수의 차이를 반영하는 것으로 보인다.

표 54. 남양연구소위원회 응답자들의 2006년 급여 총액

항목	직무	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
2006년 급여총액	전체	2128	4352.8	875.1	1000.0	7100.0
	연구직	1255	3982.9	615.4	1000.0	6500.0
	생산직	736	5049.0	837.3	1600.0	7100.0
	일반직	129	3988.4	821.4	1200.0	6000.0

* 근속기간이 1년을 넘는 경우만을 분석함.

그림 15. 남양연구소위원회 응답자들의 2006년 임금 총액 분포



2006년 급여 총액을 직급별로 나누어 분석하면, 사원급 평균은 4204.2만원, 대리급 평균은 4640.8만원이나, 각 직급 안에서도 최소치와 최대치의 편차는 여전히 크게 나타났다. 같은 사원급 중에서도 생산직은 4894.6만원, 일반직은 3808.2만원, 연구직은 3740.5만원으로 직무에 따른 차이를 보였으며, 대리급 중에서도 생산직, 일반직, 연구직 순서로 직무에 따른 평균 차이를 보이고 있다. (과장급은 단 한명만이 설문에 응답하여 평균으로서의 의미를 갖지 못하므로 분석에 포함시키지 않음)

표 55. 남양연구소위원회 응답자들의 직급별 2006년 급여 총액

직무	직급	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
전체	사원급	1421	4204.2	899.8	1000.0	7100.0
	대리급	698	4640.8	735.4	1850.0	7000.0
연구직	사원급	752	3740.5	547.1	1000.0	6000.0
	대리급	503	4345.3	527.9	2000.0	6500.0
생산직	사원급	562	4894.6	861.7	1600.0	7100.0
	대리급	165	5551.8	495.4	4300.0	7000.0
일반직	사원급	99	3808.2	760.8	1200.0	6000.0
	대리급	30	4583.3	738.5	1850.0	6000.0

* 응답자 중 과장급 1명(생산직)은 제외하였으며, 근속기간이 1년을 넘는 경우만을 분석함.

2.3.2. 부양가족 수

남양연구소위원회 응답자들은 배우자를 포함하여 평균 1.8명의 가족을 부양하고 있다. 직무에 따라 나누어보면 연구직이나 일반직에서 각각 1.3명과 1.4명이지만 생산직에서는 평균 3.0명이다. 생산직의 부양가족 수가 다른 직무보다 높게 나타난 이유는 생산직의 연령이 상대적으로 높고 기혼자의 비율이 높기 때문일 것이다.

표 56. 남양연구소위원회 응답자들의 부양가족 수

항목	직무	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
부양가족 수	전체	2638	1.8	1.5	0.0	12.0
	연구직	1601	1.3	1.3	0.0	12.0
	생산직	840	3.0	1.2	0.0	7.0
	일반직	189	1.4	1.4	0.0	5.0

3명 이상의 가족을 부양하고 있는 노동자의 비율은 전체 응답자 가운데 36.51%이다. 연구직 중 16.74%, 일반직 중 26.99%, 생산직 중에서는 76.31%로 나타났다.

표 57. 남양연구소위원회 응답자들의 부양가족 수 분포 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
부양가족 수	0명	592 36.98	50 5.95	76 40.21	721 27.36	111
	1명	338 21.11	43 5.12	27 14.29	408 15.48	
	2명	403 25.17	106 12.62	35 18.52	544 20.65	
	3명	194 12.12	421 50.12	37 19.58	653 24.78	
	4명	60 3.75	152 18.10	9 4.76	221 8.39	
	5명	12 0.75	58 6.90	5 2.65	76 2.88	
	6명	1 0.06	8 0.95	0 0.00	9 0.34	
	7명	0 0.00	2 0.24	0 0.00	2 0.08	
	12명	1 0.06	0 0.00	0 0.00	1 0.04	

2.3.3. 가구 소득과 지출

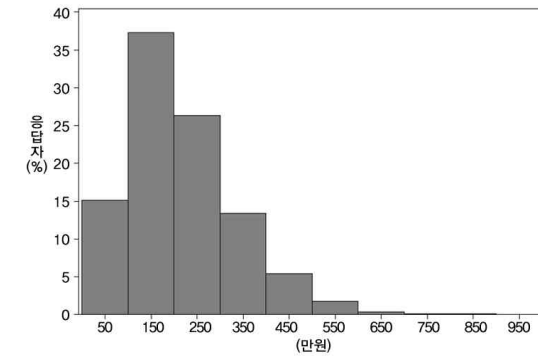
월 평균 가구 생활비 지출에 대한 응답 중 1000만원을 넘는다고 응답한 4명(1500만원, 2000만원, 4000만원, 5000만원)의 결과와 생활비 지출이 0이라고 응답한 경우를 제외하고 분석한 결과, 남양연구소 위원회 응답자들의 월 평균 가구 생활비 지출은 최소 3만원부터 최대 900만원까지로, 평균 191.8만원이다. 직무별로는 생산직이 평균 243.6만원으로 가장 많고, 일반직 185.2만원, 연구직 166.6만원의 순이다.

표 58. 남양연구소위원회 응답자들의 월 평균 가구 지출 (만원)

항목	직무	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
월 평균 가구 지출	전체	2454	191.8	113.0	3.0	900.0
	연구직	1508	166.6	102.7	3.0	900.0
	생산직	766	243.6	113.9	3.0	800.0
	일반직	172	185.2	118.4	40.0	600.0

* 월 평균 가구 지출이 0보다 크고 1000만원을 넘지 않는 경우만을 분석함.

그림 16. 남양연구소위원회 응답자들의 월 평균 생활비 지출



응답자들 중 65.59%는 본인 외 가족의 소득이 없어 본인이 가족의 생계를 전적으로 책임지고 있다. 본인 외 가족의 소득이 있다고 응답한 871명 중 23.08%는 본인 외 가족의 소득이 월 평균 100만원을 넘지 않으며, 38.58%는 월 평균 101만원에서 200만원 이하, 19.17%는 월 평균 201만원에서 300만원 이하 등의 분포를 보인다. 이들 중 11.25%는 본인 외 가족의 소득이 월 평균 500만원을 넘는다.

표 59. 남양연구소위원회 응답자들의 본인 외 가족의 소득 유무

항목	구분	명	백분율	무응답
본인 외 가족의 월평균 수입	없음	1660	65.59	215
	있음	871	34.41	

표 60. 남양연구소위원회 응답자들 중 본인 외 가족의 소득이 있는 경우

항목	구분	명	백분율
본인 외 가족의 월평균 수입	100만원 이하	201	23.08
	200만원 이하	336	38.58
	300만원 이하	167	19.17
	400만원 이하	69	7.92
	500만원 이하	46	5.28
	1천만원 이하	36	4.13
	1천만원 이상	16	1.84
합계		871	100.00

2.3.4. 경제적 필요 충족과 애로사항

현재 수입으로 생활하기 충분한지를 조사한 결과, 남양연구소위원회 설문 응답자 가운데 46.03%가 ‘부족하다’ 혹은 ‘매우 부족하다’ 라고 응답하였으며, 43.42%는 ‘충분하지는 않으나 별 지장 없다’ 라고 응답하고 있다. 각 직무 중에서 생활비가 부족한 비율은 연구직에서 36.91%, 일반직에서 34.36%였으나 생산직에서는 66.36%로 큰 차이를 보이고 있다. 이는 직무에 따라 평균 연령이나 가족 구성 등이 달라 생활에 필요한 수준이 서로 다르기 때문인 것으로 보인다.

표 61. 남양연구소위원회 응답자들의 경제적 필요 충족 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
현재 수입으로 생활하기 충분한가	매우 충분하다	13	6	4	23	26
	충분하다	0.78	0.70	2.05	0.85	
충분치않으나 별 지장 없다	충분하다	202	34	28	264	
	충분치않으나 별 지장 없다	12.16	3.96	14.36	9.71	
부족하다	충분치않으나 별 지장 없다	833	249	96	1181	
	부족하다	50.15	28.99	49.23	43.42	
매우 부족하다	부족하다	526	450	55	1033	
	매우 부족하다	31.67	52.39	28.21	37.98	
	매우 부족하다	87	120	12	219	
		5.24	13.97	6.15	8.05	

생활 상의 애로사항 중 가장 중요한 것을 질문했을 때 남양연구소위원회 설문 응답자들이 가장 많이 꼽은 항목은 주택문제(39.56%)이다. 그러나 노동자들이 중요하게 여기는 문제는 생산직과 나머지 직무들 사이에 명확한 차이를 보인다. 평균 연령이 상대적으로 낮고 미혼 상태인 노동자들이 많은 연구직 노동자들은 주택문제(45.12%) > 여가시간(24.29%) > 노후불안(12.67%) 순서로 응답하였으며, 건강문제(6.74%)나 자녀교육(4.57%) 또는 생활비 문제(4.26%)에 대한 어려움을 중요시 하는 경우는 연구직 응답자들 중 10%를 넘지 않는다. 일반직 노동자들의 응답 양상 역시 건강문제가 10%를 약간 넘어섰다는 차이를 제외하면 연구직 노동자들과 비슷한 양상이다.

그러나 생산직 노동자들은 자녀교육(30.71%)을 가장 중요한 문제로 꼽고 있으며, 그 다음으로 주택문제(28.57%) > 노후불안(21.90%) > 건강문제(9.29%) > 생활비(7.50%) 순서로 답하였다. 생산직 응답자들 중 여가시간에 대한 애로사항을 중요하게 여기는 비율은 2% 미만이다.

표 62. 남양연구소위원회 응답자들의 생활상의 애로사항 중 가장 중요한 것 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
가장 큰 애로사항	주택문제	730	240	81	1051	89
		45.12	28.57	41.75	39.56	
	자녀교육	74	258	19	351	
		4.57	30.71	9.79	13.21	
	건강문제	109	78	24	213	
		6.74	9.29	12.37	8.02	
	여가시간	393	13	29	436	
		24.29	1.55	14.95	16.41	
	생활비	69	63	11	143	
		4.26	7.50	5.67	5.38	
	노후불안	205	184	24	415	
		12.67	21.90	12.37	15.62	
	기타	38	4	6	48	
		2.35	0.48	3.09	1.81	

2.4. 노동과 휴식

2.4.1. 노동시간

응답자들의 1일 노동시간 평균은 9.7시간이다. 연구직의 1일 노동시간 평균은 10.5시간이며, 일반직은 9.9시간, 생산직은 8.1시간이다. 남양연구소 노동자들은 대부분 통근 버스를 이용하여 출퇴근을 하는데, 퇴근 버스 배차시간은 17시 20분, 19시 40분, 그리고 21시 정각이다. 2007년도에 노사협의회를 통해 막차 시간을 앞당기기 전까지는 밤 10시에 마지막 퇴근 버스를 운행해왔다. 연구직 노동자들은 대부분 각종 부수 업무를 처리하느라 주1회 가정의 날을 제외 하고는 늘 연장근무를 하다가 19시 40분이나 22시 버스를 이용하여 퇴근해왔는데, 퇴근 버스 막차 시각을 한 시간 앞당긴 덕에 예전보다 조금은 노동시간이 줄어들었다고 한다.

표 63. 남양연구소위원회 응답자들의 1일 노동시간

	직무	항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
1일 노동시간	전체	평균적으로	2671	9.7	1.6	2.0	20.5
		바쁠 때	2279	11.8	2.4	1.0	24.0
		안 바쁠 때	2214	8.8	1.5	1.0	14.0
연구직	평균적으로		1654	10.5	1.3	4.0	20.5
	바쁠 때		1598	12.2	1.9	1.0	24.0
	안 바쁠 때		1576	9.1	1.4	2.0	14.0
생산직	평균적으로		816	8.1	0.9	2.5	18.0
	바쁠 때		492	10.3	3.2	2.0	24.0
	안 바쁠 때		454	7.6	1.3	1.0	11.0
일반직	평균적으로		192	9.9	1.5	2.0	14.0
	바쁠 때		180	11.7	2.0	2.0	20.0
	안 바쁠 때		175	8.7	1.4	1.5	12.0

남양연구소위원회 노동자들의 노동시간이나 업무량은 개발 진행 시기에 따라 달라진다. 신차 개발의 각 단계는 미리 정해져 있는 일정에 따라 진행되기 때문에, 각 단계 후반부에 업무가 폭주하고 노동시간이 심하게 연장되는 경향이 있다. 가령 연구직의 경우 평균적으로는 10.5시간씩 일하다가 바쁠 때는 평균 12.2시간씩 일을 해야 한다. 생산직도 평균 8.1시간에서 10.3시간으로, 일반직도 평소 9.9시간에서 바쁠 때는 11.7시간으로 노동시간이 2시간 가량 늘어나는 것으로 나타났다. 이처럼 개발 진행 시기에 따라 모든 직무의 노동시간이 일률적으로 변화하는 양상은 노동시간이나 업무량이 오로지 자본의 개발 계획에 따라 결정되고 있는 남양연구소의 현실을 반영하는 것이다.

그림 17. 남양연구소위원회 응답자들의 1일 평균 노동시간

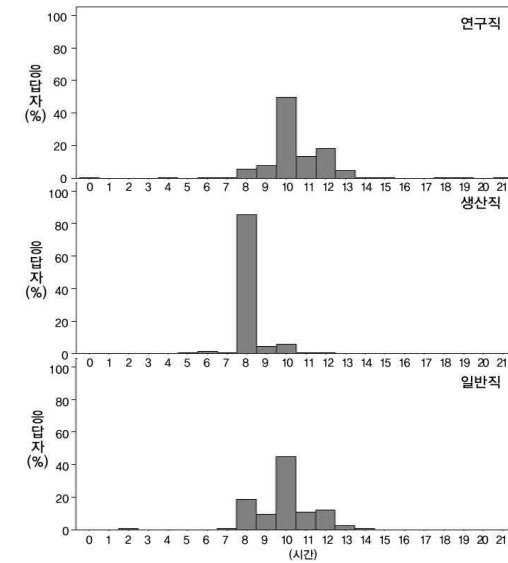
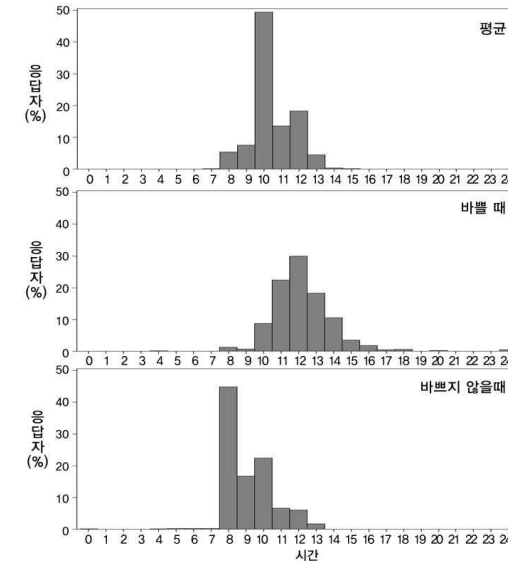


그림 18. 시기에 따른 연구직 노동자의 1일 노동시간 변동



1주 노동시간 역시 1일 노동시간과 비슷한 양상을 보인다. 설문 응답자들의 1주 노동시간은 평균 47.6시간으로, 바쁠 때는 56.4시간으로 늘고, 바쁘지 않을 때는 44.2시간으로 준다. 연구직의 1주 노동시간은 평균적으로 50.9시간이며, 바쁠 때는 58.6시간까지 늘고, 일반직은 평균 48.2시간 일하다가 바쁠 때는 56.6시간까지 일한다. 생산직은 평균 40.4시간을 일하다가 바쁠 때는 49.6시간씩 일한다.

표 64. 남양연구소위원회 응답자들의 1주 노동시간

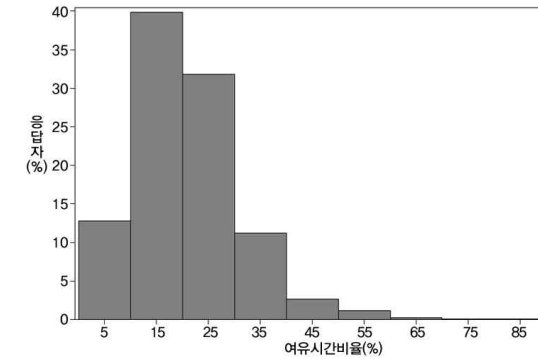
직무	항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
1주 노동시간	전체	2468	47.6	10.5	8.0	120.0
	바쁠 때	2116	56.4	13.6	1.0	150.0
	안 바쁠 때	2052	44.2	10.0	1.0	100.0
연구직	평균적으로	1553	50.9	9.5	8.0	120.0
	바쁠 때	1477	58.6	12.9	1.0	150.0
	안 바쁠 때	1459	46.1	9.4	5.0	100.0
생산직	평균적으로	728	40.4	9.1	8.0	80.0
	바쁠 때	467	49.6	14.1	2.0	150.0
	안 바쁠 때	424	37.5	9.7	1.0	56.0
일반직	평균적으로	179	48.2	8.6	8.0	65.0
	바쁠 때	164	56.6	10.7	8.0	90.0
	안 바쁠 때	161	45.0	7.1	5.0	60.0

근무 중 일손을 놓고 짬짬이 쉴 수 있는 여유시간의 비율은 평균 16.7%에 불과하다. 생산직 노동자들은 21.2%로 울산공장 생산직 노동자들의 여유시간 비율은 20.1%(2005년 현대자동차 노동강도 평가와 대안 마련을 위한 연구)와 유사하나, 연구직이나 일반직은 각각 14.6%, 16.2%로 상당히 낮은 편이다.

표 65. 남양연구소위원회 응답자들의 근무 중 여유시간 비율

항목	직무	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
근무 중 여유시간 (%)	전체	2671	16.7	9.9	0.0	85.0
	연구직	1658	14.6	8.9	0.0	85.0
	생산직	811	21.2	10.6	0.0	80.0
	일반직	193	16.2	9.6	0.0	70.0

그림 19. 남양연구소위원회 응답자들의 근무 중 여유시간 비율



2.4.2. 휴일과 주말

전체 응답자들 중 휴일이나 주말 근무를 하지 않는 비율은 59.2%로, 일반직 중 80.51%와 연구직 중 70.22%, 생산직 중에서는 33.14%가 여기에 해당한다. 휴일·주말 근무를 하는 경우 대부분 월 1~2회 가량의 빈도를 보이는데, 생산직 중 휴일·주말 근무를 하는 비율이나 빈도가 다른 직무보다 상대적으로 많은 편이다.

표 66. 남양연구소위원회 응답자들의 월 평균 휴일, 주말 근무 빈도 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
월평균 휴일, 주말근무 빈도	안한다	1160	283	157	1603	41
	1~2회	70.22	33.14	80.51	59.26	
		26.21	52.22	18.46	33.86	
	3~4회	433	446	36	916	
		2.72	13.47	1.03	5.99	
	5~6회	11	10	0	21	
		0.67	1.17	0.00	0.78	
7회 이상	3	0	0	3		
	0.18	0.00	0.00	0.11		

출근하지 않는 날 주로 어떤 일을 하면서 지내는지 두 가지를 고르는 질문에 대해 응답자들이 가장 많이 응답한 것은 TV나 비디오를 시청하는 것(37.98%)이며, 그 다음은 스포츠나 레저활동(26.95%), 잠자기(25.89%), 친목모임(21.23%) 등이다.

출근하지 않는 날 하는 일은 직무에 따라 조금씩 다르다. 가장 많이 선택한 세 가지 활동을 살펴보면, 연구직과 일반직은 모두 TV나 비디오 시청 > 잠자기 > 친목모임 순서를 보인다. 그러나 생산직 노동자들은 스포츠나 레저 > TV나 비디오 시청 > 잠자기의 순서로, 스포츠나 레저 활동으로 보내는 비율이 다른 직무들에 비해 상대적으로 높다. 특히 소모된 노동력을 회복하기 위해 잠을 자느라 여가시간을 활용하지 못하는 경우는 일반직과 연구직이 약 28%인데 비하여 생산직은 약 22%에 불과하다. 이는 생산직 노동자들의 업무량이나 노동시간에 대한 노동조합 차원의 집단적 통제가 단지 노동시간에만 영향을 미치는 것이 아니라, 노동하지 않는 시간의 질을 높이고, 여가와 취미를 통해 삶을 풍요롭게 할 수 있는 기회를 늘리고 있다는 것을 시사한다.

표 67. 남양연구소위원회 응답자들이 출근하지 않는 날 주로 하는 일 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체
출근하지 않는날 주로 하는 일 (2가지 선택)	TV나 비디오시청	617 36.88	351 40.48	72 36.55	1043 37.98
	여행	204 12.19	124 14.30	30 15.23	359 13.07
	스포츠, 레저	318 19.01	389 44.87	30 15.23	740 26.95
	극장, 공연감상	317 18.95	42 4.84	36 18.27	397 14.46
	컴퓨터(인터넷, 게임)	309 18.47	93 10.73	39 19.80	444 16.17
	친목모임	382 22.83	154 17.76	44 22.34	583 21.23
	잠을 잔다	460 27.50	195 22.49	55 27.92	711 25.89
	가사노동, 육아	290 17.33	118 13.61	31 15.74	439 15.99
	공부 등 자기개발	165 9.86	40 4.61	20 10.15	225 8.19
	종교활동	144 8.61	85 9.80	11 5.58	241 8.78
	독서	56 3.35	18 2.08	7 3.55	81 2.95

여가 생활을 즐기지 못한다면 그 이유는 무엇인지를 질문한 결과, 가장 많은 응답은 피곤함 때문(46.60%)으로, 연구직과 일반직에서 각각 50% 이상의 응답자들이 응답하였다. 생산직 중에서도 24.69%가 피곤함 때문에 여가를 즐기지 못한다고 응답하기는 하였으나, 비용문제가 57.20%로 가장 큰 이유로 꼽혔다.

표 68. 남양연구소위원회 응답자들이 여가생활을 즐기지 못하는 이유 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
여가생활을 즐기지 못하는 가장 큰 이유	비용이 많이 들어서	248 15.31	461 57.20	36 19.25	746 28.50	128
	집안일이 많아서	82 5.06	55 6.82	6 3.21	143 5.46	
	직장일이 많아서	203 12.53	17 2.11	21 11.23	242 9.24	
	피곤해서 쉬느라고	919 56.73	199 24.69	99 52.94	1220 46.60	
특별한 취미가 없어서		111 6.85	49 6.08	16 8.56	176 6.72	
	기타	57 3.52	25 3.10	9 4.81	91 3.48	

2.5. 노동강도

2.5.1. 노동강도에 대한 평가

현재 노동강도에 대한 의견을 묻은 결과, 노동강도가 적절하다는 의견은 31.07%, 다소 강하다는 의견은 49.30%, 강하다는 의견은 19.15%로 나타나, 응답자들 중 68.45%가 현재의 노동강도가 강하다고 평가하고 있다. 노동강도에 대해 ‘강하다’ 또는 ‘다소 강하다’ 라고 응답한 경우는 연구직 중 78.50%로 가장 많았고, 일반직은 57.66%, 생산직은 51.40%의 순이다. 이는 업무의 특성을 반영하기도 하겠지만, 직무별로 현장 일상 활동을 통해 노동강도의 강화에 저항해 온 과정이 다른 것을 반영하는 것이기도 하다.

표 69. 남양연구소위원회 응답자들의 현재 노동강도에 대한 주관적 평가 (응답수, 백분율)

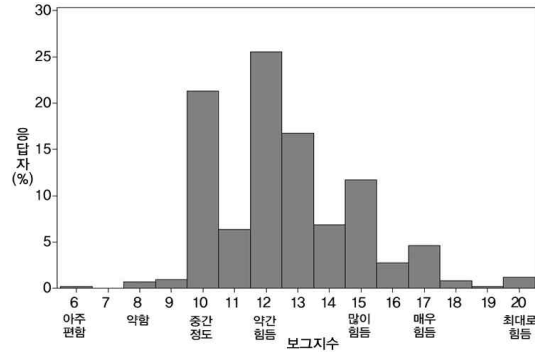
항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
주관적 노동강도 평가	강하다	412 24.80	82 9.56	27 13.78	521 19.15	26
	다소 강하다	892 53.70	359 41.84	86 43.88	1341 49.30	
	적절하다	348 20.95	415 48.37	81 41.33	845 31.07	
	약하다	9 0.54	2 0.23	2 1.02	13 0.48	

평소 자신의 업무가 얼마나 힘든지를 ‘아주 편함’ (6점), ‘약함’ (8점), ‘중간정도’ (10점), ‘약간 힘들’ (12점), ‘힘들’ (13점), ‘많이 힘들’ (15점), ‘매우 힘들’ (17점), ‘최대로 힘들’ (20점) 등 6점부터 20점 사이의 숫자로 표현하는 보그 지수(Borg scale)를 조사한 결과, 남양연구소위원회 응답자들의 평균은 12.6으로 ‘약간 힘들’ 과 ‘힘들’ 사이에 해당한다. 직무별 평균은 연구직 13.0, 생산직 12.0, 일반직 11.9의 순서이다.

표 70. 남양연구소위원회 응답자들의 보그지수 (평소 업무가 얼마나 힘든지)

항목	직무	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
보그지수	전체	2700	12.6	2.3	6.0	20.0
	연구직	1660	13.0	2.2	6.0	20.0
	생산직	839	12.0	2.2	6.0	20.0
	일반직	192	11.9	2.0	8.0	20.0

그림 20. 남양연구소위원회 응답자들의 보그지수 분포



업무 후 육체적으로나 정신적으로 지치는 경우가 자주(항상 또는 종종) 있는 경우는 각각 응답자들 중 44.19%, 60.78%로 나타났다. 업무 후 자주 육체적으로 지친다고 느끼는 경우는 연구직 중 48.47%, 생산직 중 37.51%, 일반직 중 36.55%이며, 업무 후 자주 정신적으로 지친다고 느끼는 경우는 연구직 중 67.77%, 일반직 중 59.25%, 생산직 중 46.39%로 나타나 연구직 노동자들이 업무 후 가장 지치는 느낌을 많이 받고 있음을 보여준다.

표 71. 업무 후 육체적, 정신적으로 지친다는 느낌 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답	
육체적으로 지칩	전혀 없다	66	45	13	124	26	
		3.96	5.28	6.60	4.56		
		간혹 있다	792	488	112	1394	
		47.57	57.21	56.85	51.25		
	종종 있다	587	253	56	899		
		35.26	29.66	28.43	33.05		
	항상 있다	220	67	16	303		
		13.21	7.85	8.12	11.14		
	정신적으로 지칩	전혀 없다	28	39	4	71	148
			1.72	5.03	2.12	2.73	
			간혹 있다	497	377	73	948
			30.51	48.58	38.62	36.49	
종종 있다		727	266	84	1079		
		44.63	34.28	44.44	41.53		
항상 있다		377	94	28	500		
		23.14	12.11	14.81	19.25		

2.5.2. 노동강도 강화 원인

남양연구소위원회 노동자의 노동강도를 강화시키는 주된 원인 세 가지를 순서대로 선택하는 질문에 대해 총 1,815명이 ‘불필요한 부수 업무 증가’를 1, 2, 3위 중 하나로 꼽았으며, 그 다음으로는 ‘개발기간 단축과 다품종화’ (총 1,738명 선택)와 ‘만성적인 인원 부족’ (총 1,622명 선택)을 지목하였다.

가장 많은 응답자들이 선택한 노동강도 강화 원인 세 가지는 직무별로도 동일하나, 다만 그 순위는 조금씩 다르다. 연구직과 일반직에서는 ‘불필요한 부수 업무 증가’가 1위인데 비하여 생산직에서는 ‘개발기간 단축과 다품종화’가 1위로 나타났다. 여덟 개의 노동강도 강화 원인 중 ‘도구, 설비 등 작업환경의 문제’는 연구직과 일반직에서 7위를 차지하였으나, 생산직에서는 4위로 꼽혔다.

부수 업무란 차량 개발을 위한 직접적인 업무 이외에 기안 및 보고서 작성, 예산 설계나 비용 계산, 업체 섭외, 결재 업무, 회의 참석이나 프리젠테이션 준비 등을 말하는데, 이런 업무의

비중이 일상 업무의 절반 정도를 차지하고 있다. 게다가 상당수의 자료들은 외부 유출이 금지되어 있기 때문에, 이런 부수 업무는 대개 근무가 끝난 뒤 연구소에 남아서 처리할 수밖에 없어 자연스럽게 장시간 노동으로 이어진다. 연구직의 경우 회사에서 개별 노동자들에게 매년 2개 이상의 특허를 취득하도록 종용하는 것도 큰 부담이 된다. 특허로 등록이 되면 12만원씩 포상금을 주고, 개발한 특허 항목이 차량에 적용되면 추가 포상을 하는데, 대부분 본인의 의지와 상관없이 그룹장이나 팀장으로부터 실적 관리 차원에서 특허를 취득하도록 압박하는 것이 현실이다. 최근에는 이에 더하여 남양연구소 전체적으로 데이터베이스를 구축하면서 이에 따른 부수 업무까지 늘어났다.

신차 개발 기간은 과거 3년에서 최근에는 2년으로 대폭 단축되었으며, 동종의 차량에서 파생되는 품종 또한 갈수록 다양해지고 있다. 현대자동차의 기술 개발 인원 규모는 자동차 선진국에 비하여 5분의 1 내지 4분의 1에 불과하기 때문에, 신차 개발 기간을 단축시키고 품종을 다각화함에 따라 늘어나는 업무량은 고스란히 개인의 노동강도로 반영되고 있다.

표 72. 남양연구소 노동자의 노동강도 강화 원인 [응답자 전체]

항목	1위 선택자	2위 선택자	3위 선택자	단순 합계	가중치 합계
개발기간 단축과 다품종화	1112	350	276	1738	4312
불필요한 부수 업무 증가	544	726	545	1815	3629
만성적인 인원부족	566	688	368	1622	3442
상호경쟁을 조장하는 실적과 고과평가	160	301	325	786	1407
업무에 대한 책임을 개인에게 전가하는 구조	145	181	419	745	1216
도구, 설비 등 작업환경의 문제	65	154	317	536	820
전산화 등 업무방식의 잦은 변화	36	152	210	398	622
낮은 임금수준과 불합리한 임금체계	51	95	140	286	483

* '합계'는 1,2,3위 선택 빈도를 합한 것이며, '가중치'는 1,2,3위 선택 빈도에 각각 3,2,1의 가중치를 곱하여 합한 것임.

표 73. 남양연구소 노동자의 노동강도 강화 원인 [직무별]

항목	연구직	생산직	일반직
개발기간 단축과 다품종화	1051	584	95
만성적인 인원부족	1047	473	96
불필요한 부수 업무 증가	1287	363	158
낮은 임금수준과 불합리한 임금체계	149	122	14
전산화 등 업무방식의 잦은 변화	241	105	51
상호경쟁을 조장하는 실적과 고과평가	414	298	73
도구, 설비 등 작업환경의 문제	209	306	20
업무에 대한 책임을 개인에게 전가하는 구조	492	184	68

* 각 직무별 1,2,3위 선택 빈도를 합한 것임.

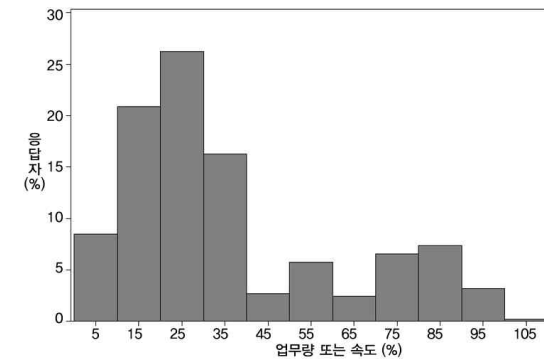
2.5.3. 적정 노동강도

심각한 피로를 느끼지 않으려면 업무량이나 업무 속도를 얼마나 줄여야 할 것인지를 주관식으로 질문한 결과, 남양연구소위원회 응답자들의 평균값은 31.5%로 나타났다. 연구직에서는 평균 33.8%, 생산직은 평균 27.5%, 일반직은 27.1%를 줄여야 한다고 응답하였다.

표 74. 심각한 피로를 막기 위해 줄여야 할 업무량

항목	직무	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
줄여야 할 업무량	전체	2542	31.5	25.3	0.0	100.0
	연구직	1624	33.8	25.4	0.0	100.0
	생산직	725	27.5	24.0	0.0	100.0
	일반직	184	27.1	26.6	0.0	100.0

그림 21. 심각한 피로를 막기 위해 줄여야 할 업무량



몸이 아프거나 허약할 때, 혹은 아직 숙련되지 않았을 때는 업무량에 대한 부담이 더욱 커질 수밖에 없다. 설문 응답자들은 몸이 아프거나 허약하거나 미숙한 노동자에게 적절한 업무량은 현재 업무량의 60%를 넘지 않아야 한다는 의견이다.

표 75. 몸이 아프거나 숙련되지 않은 노동자에게 적절한 업무량

항목	직무	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
몸이 아플 때 적정 업무량	전체	2630	58.1	16.6	0.0	100.0
	연구직	1628	59.8	16.2	0.0	100.0
	생산직	806	54.0	16.6	0.0	100.0
미숙련자 적정 업무량	전체	2649	58.2	15.7	0.0	100.0
	연구직	1637	58.8	15.5	0.0	100.0
	생산직	814	56.9	16.0	0.0	100.0
	일반직	190	58.1	16.0	10.0	90.0

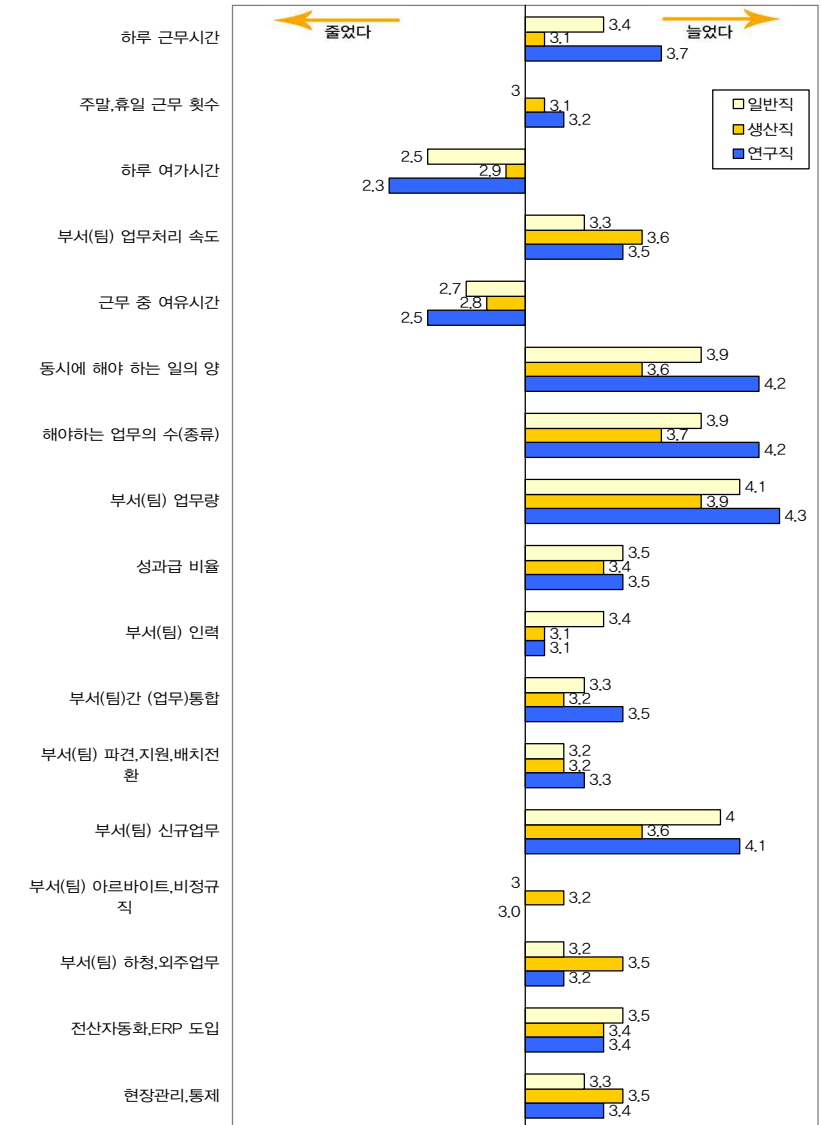
숙련을 위해 필요한 기간은 연구직 > 생산직 > 일반직 순서로, 전체 응답자 가운데 54.02%는 남양연구소에 새로 입사하거나 신규 배치된 노동자들이 자기 업무에 숙련되기 위해서는 1년 이상이 소요된다고 보며, 3년 이상 소요된다고 응답한 경우도 19.68%에 이른다.

표 76. 신규배치된 노동자의 숙련에 필요한 기간 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
숙련에 필요한 기간	1주일 이내	7	5	0	12	32
		0.42	0.59	0.00	0.44	
	1주일~1개월	24	33	4	61	
		1.44	3.89	2.03	2.25	
	1개월~3개월	64	88	21	173	
		3.85	10.37	10.66	6.37	
	3개월~6개월	192	127	36	355	
		11.55	14.96	18.27	13.08	
	6개월~1년	396	198	50	647	
		23.81	23.32	25.38	23.84	
	1년~3년	636	231	63	932	
		38.24	27.21	31.98	34.34	
	3년 이상	344	167	23	534	
		20.69	19.67	11.68	19.68	

2.6. 노동조건 변화

그림 22. 남양연구소위원회 응답자들의 노동조건 변화 지수



현대자동차는 2002년에 남양, 기아 소하리, 울산 연구소들을 현재의 남양연구소로 통합하였다. 2002년 연구소 통합 이후 노동조건의 변화에 대해 절대적 노동강도 강화, 상대적 노동강도 강화, 유연화, 현장통제 등 17개 항목을 조사하였다. 2002년 이후 입사자들의 경우 본인이 입사한 시점을 기준으로 응답하였다. 설문은 각 항목에 대해 매우 줄었다(1점), 줄었다(2점), 변화없다(3점), 늘었다(4점), 매우 늘었다(5점) 등 5가지로 나누어 응답하도록 하였다. 즉, 각 항목에 대한 지수가 3.0에 가까울수록 변화가 적은 것이며, 3보다 크면 클수록 그 항목의 내용이 늘었고, 3보다 작으면 작을수록 그 항목의 내용이 줄었다고 해석한다.

2.6.1. 업무의 종류와 양 증가

모든 항목 중 연구직, 생산직, 일반직에 공통적으로 가장 두드러진 변화는 해야할 일의 종류가 늘고 업무량이 많아졌다는 점이다. 전체 응답자 중 77.89%, 직무별로는 연구직 중 83.49%, 일반직 중 77.13%, 그리고 생산직 중 67.39%가 업무량 증가를 경험했다. 업무 종류의 증가를 경험한 노동자도 전체 응답자 중 74.40%에 이르며, 연구직 중 83.16%, 일반직 중 72.19%, 생산직 중 58.25%가 자신이 해야하는 업무의 종류가 늘었다고 응답하였다.

표 77. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 업무량과 업무의 종류

항목	변화	연구직	생산직	일반직	전체
부서 업무량	감소	1.23	2.55	4.26	1.87
	그대로	15.28	30.06	18.62	20.24
	증가	83.49	67.39	77.13	77.89
내가 해야하는 업무의 수(종류)	감소	1.29	3.40	3.21	2.10
	그대로	9.39	12.31	1.79	23.50
	증가	83.16	58.25	72.19	74.40

이처럼 업무량이나 업무 종류가 많아진 이유 중 하나는 만성적인 인원 부족 상태에서 차종 개발 기간을 과거 3년에서 2년으로 대폭 줄이고, 하나의 차종에서 파생되는 차량 종류가 점점 다양해졌기 때문이다. 한편 설계 업무를 담당하는 노동자들의 경우, 설계 업무 전체가 전산화되어가면서 약 2년을 주기로 업그레이드되는 전산화 설계 프로그램 사용법을 계속 새롭게 익혀야 하는 부담도 늘었다.

2.6.2. 보상없는 노동시간 연장

업무의 양과 종류가 늘어남에 따라 근무시간이 다소 길어졌다. 전체적으로는 하루 근무시간의 증가를 경험한 응답자 비율이 44.03%인데, 연구직은 55.35%, 생산직은 22.77%로 상당한 차이를 보인다. 이런 차이의 원인은 생산직의 경우 노동조합을 통해 업무량이나 노동시간을 부분적으로나마 통제할 수 있으나, 연구직은 그런 통제권을 확보하지 못하고 있기 때문일 것이다. 게다가 연구직의 경우 연장 근무 수당이 없는 월급제를 적용받기 때문에, 하루 근무시간 연장에 따른 보상조차 받지 못하고 '무료 봉사' 하는 셈이다.

휴일 특근에 대해서는 생산직 뿐 아니라 연구직 노동자들도 특근 수당을 받는다. 그런데 주말이나 휴일 근무 빈도의 증가를 경험한 비율은 전체 응답자들 중 29.47%로, 하루 근무시간이 연장된 것에 비해 상대적으로 적다. 직무별로는 연구직(27.71%)이나 일반직(15.49%) 보다 생산직(35.01%)에서 주말·휴일 근무 횟수가 늘어나는 경험을 많이 가지고 있다. 연구직 노동자들의 경우, 업무량 증가에 따른 장시간 노동도 문제거니와, 주로 공식적인 수당을 받을 수 없는 '무보상' 장시간 노동으로 귀결되고 있어 한층 심각한 상황이다.

표 78. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 하루 근무시간과 주말·휴일 근무

항목	변화	연구직	생산직	일반직	전체
하루 근무시간	감소	11.62	16.46	14.75	13.36
	그대로	33.03	60.77	44.26	42.61
	증가	55.35	22.77	40.98	44.03
주말,휴일 근무	감소	10.40	24.14	16.90	15.48
	그대로	61.88	40.85	67.61	55.05
	증가	27.71	35.01	15.49	29.47

2.6.3. 인력 규모와 구조의 변화

전체 응답자 중 37.28%는 소속 부서나 팀의 인원 수 증가를, 23.04%는 인원 감소를 경험하였다. 소속 부서나 팀의 인원 변동 양상은 직무에 따라 약간씩 차이가 있으나 남양연구소 전반적으로 인원이 증가해온 점이 반영된 결과로 보인다.

인력의 유연화와 관련된 항목들은 본 연구에서 조사한 노동조건의 변화들 중 변화 양상이 가장 작은 분야들이다. 각 항목에 대하여 별다른 변화가 없다는 응답의 비율은 파견·지원·배치전환 69.70%, 아르바이트·비정규직 83.95%, 하청·외주처리 업무 69.62%이다.

배치전환의 경우 큰 변화가 없는 이유는 남양연구소에 이미 일정 수준의 일상적 유연화가 안착한 상태이기 때문으로 보인다. 남양연구소 노동자들은 각 센터 산하의 차체설계팀·사시설계팀·의장설계팀·기능시험팀·차량시험팀 등에 편제되며, 각 팀 중에서도 차종이나 시험 종목에 따른 워킹그룹에 소속되는데, 팀간 이동은 단협에 따라 대의원과 사전 협의를 거쳐야 하지만 팀내 이동은 팀장의 의사에 따라 수시로 이루어질 수 있으며, 약 2년을 주기로 차종이 바뀌면서 다른 워킹그룹으로 이동하기도 한다.

소속 부서에 아르바이트나 비정규직이 늘어났다는 응답은 전체 응답자의 10.30%에 불과한데, 그 이유는 업무의 특성 때문으로 추측할 수 있다. 가령 어떤 업무는 비교적 고도의 전문성이나 숙련도를 요구할 것이며, 또 어떤 업무는 엄격한 보안 유지의 필요성 때문에 아르바이트나 비정규직을 두기 어려울 수 있는 것이다. 직무별로 살펴보면 생산직 중 16.64%가 아르바이트나 비정규직의 증가를 경험한 것으로 나타나 다른 직무에 비해 상대적으로 많은 비율을 보인다. 하청이나 외주로 처리하는 업무의 증가도 생산직 중 38.32%가 경험하여 다른 직무에 비해 많이 나타났다.

표 79. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 인력 규모 및 유연화

항목	변화	연구직	생산직	일반직	전체
소속 부서(팀)의 인력	감소	25.72	20.80	10.11	23.04
	그대로	32.80	52.43	40.96	39.69
	증가	41.48	26.76	48.94	37.28
소속 부서(팀)의 파견, 지원, 배치전환	감소	3.51	1.97	4.29	3.08
	그대로	66.21	75.77	73.62	69.70
	증가	30.28	22.25	22.09	27.22
소속 부서(팀)의 아르바이트, 비정규직	감소	6.69	1.92	13.84	5.75
	그대로	86.78	81.44	73.58	83.95
	증가	6.53	16.64	12.58	10.30
소속 부서(팀)의 하청, 외주 처리	감소	4.27	2.18	1.96	3.42
	그대로	73.70	59.51	81.70	69.62
	증가	22.03	38.32	16.34	26.96

2.6.4. 업무 및 부서 통합

전체 응답자 가운데 자신의 부서나 팀끼리 업무를 통합하거나 아예 조직을 합치는 일이 늘었다는 경우는 35.99%이며, 특히 연구직(42.19%)에서의 비율이 높았다. 설계나 시험 파트에 속한 연구직 노동자들은 대개 해당 팀 안에서 일정한 업무를 수행하는데도 이런 결과가 나타난 배경에는 기아 소하리 연구소 출신의 연구직 노동자들이 연구소 통합 이후에도 몇 년간 기아 차종만 담당하다가 2006년부터 현재와 같은 업무 체계로 섞이게 된 경험이 작용한 것으로 보인다.

표 80. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 업무나 부서의 통합

항목	변화	연구직	생산직	일반직	전체
업무나 부서 통합	감소	4.45	5.04	3.68	4.57
	그대로	53.36	68.39	71.78	59.43
	증가	42.19	26.57	24.54	35.99

2.6.5. 임금의 유연화

임금 중 성과급의 비율은 전체 응답자 가운데 48.54%가 증가한 경험을 가지고 있으며, 47.76%는 성과급의 비율이 변하지 않았다고 응답하였다. 성과급 비율의 증가가 가장 많은 직무는 연구직으로 응답자 중 51.70%, 다음은 일반직으로 응답자 중 50.27%이며, 생산직에서는 42.34%가 성과급 비율의 증가를 경험하였다.

표 81. 노동조건 변화에 대한 직무별 응답률(%) - 임금 유연화

항목	변화	연구직	생산직	일반직	전체
내가 받은 임금 중 성과급의 비율	감소	2.81	5.60	2.70	3.70
	그대로	45.49	52.07	47.03	47.76
	증가	51.70	42.34	50.27	48.54

2.7. 직무 스트레스 요인

표 82. 남양연구소위원회 응답자들의 한국형 직무스트레스 요인 평가 결과

영역	단위 중앙값		참고치		의 미
	남성	여성	남성	여성	
물리적 환경	44.4	33.3	44.5	44.5	공기오염·작업방식의 위험성·신체부담 등
직무요구	<u>54.2</u>	54.2	50.1	54.2	직무에 대한 부담 정도 ; 시간적 압박·중단 상황·업무량 증가·책임감·과도한 직무부담·직장 가정 양립·업무 다기능 등
직무자율	53.3	53.3	53.4	60.1	직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량·활용성의 수준 ; 기술적 재량·업무에 측 가능성·기술적 자율성·직무수행권한 등
관계갈등	33.3	<u>41.7</u>	33.4	33.4	회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족 등의 대인관계를 측정
직무불안정	50.0	50.0	50.1	50.1	자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성, 구직기회·전반적 고용불안정성 등
조직체계	<u>57.1</u>	<u>61.9</u>	52.4	52.4	조직의 전략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 결여, 승진가능성, 직위 부적합 등
보상부적절	50.0	55.6	66.7	66.7	업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한 지를 측정 ; 기대 부적합, 금전적 보상, 존중, 내적동기, 기대 보상, 기술개발기회 등
직장문화	41.7	<u>58.3</u>	41.7	41.7	서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 다른 한국적 집단주의 문화(회식, 음주문화), 직무갈등, 합리적 의사소통체계 결여, 성적 차별 등

* 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명으로부터 집계된 결과임 (장세진 등, 2004).

* 각 영역별 직무스트레스 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.

2.7.1. 불합리한 조직체계와 직장 문화

조직체계 영역 평가 문항	우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어진다. 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다. 근로자, 관리감독자, 사업주 모두가 직장을 위해 한마음으로 일을 한다. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. 나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상된다. 나의 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.
직장문화 영역 평가 문항	회식자리가 불편하다. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.

조직체계 영역은 조직의 전략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 결여, 승진가능성, 직위 부적합 등과 관련된 직무스트레스 위험요인들을 포괄한다.

1996년 팀 체계로 개편한 이후 남양연구소는 센터-실-팀-워킹그룹의 체계로 운영되고 있다. 그룹장은 설계 파트의 경우 차장급이, 시험 파트의 경우 부장급이 맡고 있으며, 워킹그룹 안에서 업무 지시 뿐 아니라 일상적인 근태관리나 고과권을 비롯한 절대적인 권력을 갖는다. 따라서 그룹장의 성향에 따라 그룹의 일상적인 업무 수행이나 분위기는 천차만별이다. 또한 이들 그룹장들에 대해 팀장(부장 또는 이사대우 이상)이, 팀장들에 대해 실장(이사 이상)이, 실장들에 대해 센터장(전무 이상 부사장급)들이 각각 막강한 영향력을 미치고 있기 때문에, 워킹 그룹의 상황을 면밀하게 알지 못하는 센터장의 말 한마디가 센터 안의 전체 노동자들의 일상을 좌지우지하는 ‘나비효과’를 가져오곤 한다.

조직체계와 관련한 직무스트레스는 남양연구소 내 모든 성별과 모든 직무의 노동자들에서 전국 참고치에 비해 높게 나타났다. 남성에 비하여 여성 노동자들이 더 높은 직무스트레스 위험을 보이는데, 같은 성별의 노동자들 내에서 직무별 차이는 없었다. 이런 결과는 현대자동차 남양연구소의 조직 구조나 조직 운영 방식이 모든 노동자들에게 예외없이 직무스트레스 위험을 높이고 있으므로, 획기적인 변화가 필요하다는 것을 의미한다.

표 84. 남양연구소 응답자들의 직무별 직무스트레스 요인 평가 결과 - 조직체계

항목	성별	연구직	생산직	일반직	전체	참고치
조직체계	남	57.1	57.1	57.1	57.1	52.4
	여	61.9	-	61.9	61.9	52.4

- * 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명의 결과임 (장세진 등, 2004).
- * 직무스트레스 점수가 높을수록 이 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.
- * 여성 중 생산직은 단 1명이므로 분석에서 제외함.

직무스트레스 영역 중 직장문화 영역은 회식이나 음주 등을 강요하는 집단주의 문화나 직무갈등, 합리적 의사소통체계 결여, 성적 차별 등을 포함한다. 직장문화 영역의 직무스트레스 수준은 생산직 남성을 제외한 모든 성별, 모든 직무에서 전국 참고치보다 높게 나타났으며, 그 중에서도 특히 여성 연구직 노동자들이 가장 높은 스트레스 위험을 보이고 있다.

표 85. 남양연구소 응답자들의 직무별 직무스트레스 요인 평가 결과 - 직장문화

항목	성별	연구직	생산직	일반직	전체	참고치
직장문화	남	50.0	41.7	50.0	41.7	41.7
	여	58.3	-	50.0	58.3	41.7

- * 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명의 결과임 (장세진 등, 2004).
- * 직무스트레스 점수가 높을수록 이 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.
- * 여성 중 생산직은 단 1명이므로 분석에서 제외함.

2.7.2. 직무요구

직무요구 영역 평가 문항	<p>나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다. 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시받는다 업무량이 현저하게 증가하였다.</p> <p>나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야할 부담을 안고 있다. 내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다. 일이 많아서 직장가 가정에 다 잘하기가 힘들다. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.</p>
---------------------	--

직무 요구란 일에 대한 시간적 압박이나 업무량의 증가, 과도한 책임감, 다기능화 등 직무에 대한 부담을 뜻한다. 남양연구소 응답자들 중 남성들은 전국 노동자들의 참고치보다 높은 스트레스 위험을 보이고 있다. 그러나 직무 요구 영역에 대한 스트레스 수준은 직무별로 차이를 보이는데, 연구직은 전국 참고치보다 높고, 일반직은 비슷한 수준이며, 생산직은 전국 참고치보다 다소 낮다. 여성의 경우 남양연구소 전체적으로는 전국 참고치와 비슷한 수준이지만, 남성과 마찬가지로 연구직 여성 노동자들의 직무요구에 대한 스트레스 점수는 전국 참고치보다 높다.

이는 앞서 노동조건의 변화 조사 결과에서 최근 몇 년간 연구직 노동자들의 업무량이나 업무종류가 크게 증가했다는 점으로부터 충분히 짐작할 수 있는 사실이다. 또한 연구직 노동자들은 대개 하나의 과업을 혼자 책임지는 상황이며 '내 일은 내가 다 책임져야 한다'는 분위기가 조성되어 있다. 게다가 만성적으로 인원이 부족한 상태이기 때문에, 몸이 아프거나 사고가 생겨서 일을 하지 못하게 되면 다른 연구원이 이를 대체하기가 상당히 어렵다. 이는 결국 연구직 노동자들의 업무량과 책임 부담에 따른 직무스트레스의 위험을 높이고 있다.

표 87. 남양연구소 응답자들의 직무별 직무스트레스 요인 평가 결과 - 직무요구

항목	성별	연구직	생산직	일반직	전체	참고치
직무요구	남	58.3	41.7	50.0	54.2	50.1
	여	58.3	-	45.8	54.2	54.2

- * 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명의 결과임 (장세진 등, 2004).
- * 직무스트레스 점수가 높을수록 이 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.
- * 여성 중 생산직은 단 1명이므로 분석에서 제외함.

2.7.3. 물리적 환경

남양연구소 생산직 노동자들은 작업방식의 위험이나 신체 부담 등 물리적 환경과 관련된 직무스트레스 위험이 크다. 연구직이나 일반직과 달리 생산직에서만 이 영역에 대한 평가 결과가 전국 참고치보다 높다. 그 이유는 이들이 수행하는 다양한 시험 업무나 장비 조작 등이 항상 크고 작은 안전 사고나 근골격계 질환의 위험에 노출되어 있기 때문이다.

표 88. 남양연구소 응답자들의 직무별 직무스트레스 요인 평가 결과 - 물리적 환경

항목	성별	연구직	생산직	일반직	전체	참고치
물리적 환경	남	44.4	<u>55.6</u>	33.3	44.4	44.5
	여	44.4	-	33.3	33.3	44.5

* 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명의 결과임 (장세진 등, 2004).
 * 직무스트레스 점수가 높을수록 이 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.
 * 여성 중 생산직은 단 1명이므로 분석에서 제외함.

2.7.4. 직무불안정

직무불안정 영역 평가 문항	지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다. 현재의 직장을 그만두더라도 현재 수준만큼의 직업 (직장)을 쉽게 구할 수 있다. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다. 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(Ⓜ구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.
----------------------	--

직무불안정 영역은 현재 자신의 직업이나 직무의 불안정성이나, 이후 다른 자신의 직무를 가지고 새로운 일자리를 구할 수 있는 기회의 불안정성을 뜻한다. 남성이나 여성 모두 전국 참고치와 유사한 수준이지만, 생산직 남성 노동자들과 일반직 여성 노동자들의 경우 전국 참고치보다 높은 수준의 직무스트레스 요인을 보인다. 생산직 노동자들에서 직무불안정으로 인한 스트레스 위험이 큰 배경에는 이들이 다른 직무 노동자들에 비하여 나이가 많다는 점도 크게 작용할 것으로 보인다.

표 90. 남양연구소 응답자들의 직무별 직무스트레스 요인 평가 결과 - 직무불안정

항목	성별	연구직	생산직	일반직	전체	참고치
직무불안정	남	50.0	<u>55.6</u>	50.0	50.0	50.1
	여	44.4	-	<u>55.6</u>	50.0	50.1

* 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명의 결과임 (장세진 등, 2004).
 * 직무스트레스 점수가 높을수록 이 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.
 * 여성 중 생산직은 단 1명이므로 분석에서 제외함.

2.7.5. 관계갈등

관계갈등 영역 평가 문항	나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다. 직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다.
---------------------	--

관계갈등 영역은 회사 내에서 상사 및 동료 간의 관계에 따른 스트레스 위험을 뜻한다. 남성 연구직 노동자들을 제외한 모든 직무에서 관계갈등으로 인한 직무스트레스가 전국 참고치보다 높게 나타난 것은, 수직·수평으로 노동자를 통제하고 분할하는 남양연구소의 조직체계와 운영방식이 그대로 반영된 것이다. 때문에 집단적 경험과 문화를 더 많이 가지고 있는 생산직 노동자들에서조차 관계갈등 영역의 직무스트레스가 높게 나타난 것이다.

그런데 연구직 노동자들은 관계갈등 문제를 강화하는 구조적 배경만큼이나 동료들에 대한 심리적 기대와 의지가 강력하게 작용하고 있는 듯하다. 연구직 노동자들은 일상적인 업무량 과중과 책임을 직접 동료들과 나눌 수 없기 때문에 동료나 상사들로부터의 지지와 지원은 상당히 요원하며, 이런 점은 관계갈등으로 인한 직무스트레스를 악화시킨다. 그러나 이러한 고립 상태에도 불구하고 연구직 노동자들은 서로의 처지와 고충을 가족이나 다른 어느 누구보다 잘 이해해준다고 느낀다. 게다가 장시간 노동에 일상적으로 시달리고, 밀린 피로 때문에 변변한 여가활동조차 하지 못하고 지내는 연구직 노동자들이 회사 바깥의 다른 사회적 관계를 맺을 기회는 그리 많지 않을 것이다. 따라서 직장 바깥의 사회에 비하여 직장 안의 사회, 즉 동료들이야말로 유일하게 자신의 고충을 이해해줄 수 있는 존재인 것이다. 이런 현실은 관계갈등으로 인한 직무스트레스를 완화시킬 여지를 만든다.

다만 여성 연구직 노동자들은 적은 인원이 광범위한 현장 곳곳에 흩어져 있어 여성 노동자로서의 고충과 갈등을 나누고 해소할 기회가 상대적으로 적고 고립될 위험이 크다는 현실이 조사 결과에 반영된 것으로 보인다.

표 92. 남양연구소 응답자들의 직무별 직무스트레스 요인 평가 결과 - 관계갈등

항목	성별	연구직	생산직	일반직	전체	참고치
관계갈등	남	33.3	<u>41.7</u>	41.7	33.3	33.4
	여	<u>41.7</u>	-	37.5	41.7	33.4

* 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명의 결과임 (장세진 등, 2004).
 * 직무스트레스 점수가 높을수록 이 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.
 * 여성 중 생산직은 단 1명이므로 분석에서 제외함.

2.7.6. 직무자율과 보상부적절

직무자율 영역 평가 문항	<p>내 업무는 창의력을 필요로 한다.</p> <p>업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다.</p> <p>내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.</p> <p>작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.</p> <p>나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.</p>
보상부적절 영역 평가 문항	<p>나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.</p> <p>나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.</p> <p>나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.</p> <p>나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다.</p> <p>내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.</p> <p>나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.</p>

직무자율 영역은 업무에 대한 의사결정권이나 재량활용성이 부족함을 뜻한다. 남성은 직무자율 영역에서 모든 직무가 동일한 수준이며 전국 참고치와도 같은 수준으로 나타났다. 여성은 전국 참고치에 비하여 직무스트레스 점수가 낮고, 특히 연구직 여성 노동자들에서 두드러지는데, 이는 남양연구소의 여성 연구직 노동자들이 전국의 다양한 업종에 종사하는 여성 노동자들보다 비교적 업무에 대한 재량권을 많이 발휘할 수 있음을 시사한다. 물론 이는 전국 참고치에 비하여 상대적인 평가일 뿐 남양연구소 노동자들의 업무 재량권이란 결국 신차개발이나 각종 프로젝트 일정이 정하는 범위 안에 제한되어 있으며, 일정을 소화해내야 하는 압박에서 발생하는 스트레스를 줄이거나 완충해주지는 못한다.

표 94. 남양연구소 응답자들의 직무별 직무스트레스 요인 평가 결과 - 직무자율

항목	성별	연구직	생산직	일반직	전체	참고치
직무자율	남	53.3	53.3	53.3	53.3	53.4
	여	46.7	-	53.3	53.3	60.1

* 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명의 결과임 (장세진 등, 2004).
 * 직무스트레스 점수가 높을수록 이 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.
 * 여성 중 생산직은 단 1명이므로 분석에서 제외함.

보상부적절 영역은 업무에 대한 금전적 보상이나 직위, 존중 등 정신적 보상의 부족으로 인한 직무스트레스를 말한다. 남양연구소 설문 응답자들은 보상부적절에 대한 스트레스가 전반적으로 전국 참고치보다 낮게 나타났다. 지금보다 더 높은 금전적, 정신적 보상을 추구하지 않고 현재 보장된 수준에 맞추어 일상을 살아가는 것에 어느 새 익숙해지고 있는 것이다. 남양연구소 내부에서 성별과 직무에 따라 비교하면, 여성 연구직과 남성 일반직 노동자들에서 부적절한 보상으로 인한 직무스트레스 위험이 상대적으로 높은 편이다.

표 95. 남양연구소 응답자들의 직무별 직무스트레스 요인 평가 결과 - 보상부적절

항목	성별	연구직	생산직	일반직	전체	참고치
보상부적절	남	50.0	50.0	52.8	50.5	66.7
	여	55.6	-	50.0	55.6	66.7

* 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명의 결과임 (장세진 등, 2004).
 * 직무스트레스 점수가 높을수록 이 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.
 * 여성 중 생산직은 단 1명이므로 분석에서 제외함.

2.8. 각종 건강 지표

2.8.1. 체질량지수

체질량지수(Body Mass Index, BMI)란 비만도를 추정할 수 있는 대표적인 지표로서 체중(단위는 킬로그램)을 신장(단위는 미터)의 제곱으로 나누어 계산하며, 18.5 미만은 저체중, 18.5 이상 23 미만은 정상, 23 이상 25 미만은 과체중, 25 이상은 비만으로 분류한다(2003년 대한비만학회). 이러한 분류 기준에 따르면 남양연구소위원회 설문 응답자 가운데 43.28%는 정상이며 25.39%는 비만, 29.84%는 과체중, 1.48%는 저체중에 속한다. 직무별로는 생산직에서 과체중 또는 비만인 비율이 60.53%로 가장 많다.

표 96. 남양연구소위원회 응답자들의 체질량지수 분포 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
체질량지수	저체중	27	8	5	40	52
		1.65	0.93	2.70	1.48	
	정상	743	333	90	1166	
		45.30	38.54	48.65	43.28	
과체중	467	289	47	804		
	28.48	33.45	25.41	29.84		
비만	403	234	43	684		
	24.57	27.08	23.24	25.39		

2.8.2. 만성질환 유병률

만성질환 유병률이란 인구 1,000명 당 각종 만성질환을 가진 사람 수를 뜻하는데, 여기에는 지금까지 살면서 본인이 해당 질환을 앓은 적이 있음을 뜻하는 ‘평생 본인인지 유병률’ 과 의사의 진단을 통해 확인한 적이 있음을 뜻하는 ‘평생 의사진단 유병률’ 이 있다.

이 두 가지 지표와 본 설문조사에서 사용된 문항들은 모두 보건복지부와 보건사회연구원의 「국민건강 영양조사 제3기(2005)」에서 사용된 것과 동일한 것이다. 따라서 다음 표에서 남양연구소위원회 응답자들의 만성질환 유병률이 해당 질환의 참고치보다 크다면, 남양연구소위원

회 노동자들이 일반 인구 집단보다 그 질환에 더 많이 걸렸다는 것을 뜻한다.

남양연구소 노동자들이 일반 인구 집단에 비하여 높은 본인인지 유병률을 보인 질환들에는 위암, 간암, 대장암, 폐암, 추간판탈출증(디스크), 위십이지장궤양, 만성간염, 간경변증, 고지혈증, 결핵, 천식, 만성부비동염(축농증), 기관지확장증, 알레르기성 비염, 악관절질환 등이다.

이 가운데 의사진단 유병률도 일반 인구 집단보다 높게 나타난 질환은 추간판탈출증(디스크), 위십이지장 궤양, 간경변증, 고지혈증, 알레르기성 비염, 악관절 질환 등으로, 대부분 노동 환경이나 직무스트레스의 영향을 받는 질환들이다.

조사한 질환들 중 암, 내분비·대사성 질환, 그리고 기타 질환군에 대해서는 남양연구소위원회 노동자들의 평생 본인인지 유병률이나 평생 의사진단 유병률이 모두 일반 인구 집단에 비해 높지 않다. 그러나 단순히 이 결과만을 가지고 질병의 위험이 낮다고 단언할 수는 없다. 왜냐하면 본 설문 조사 과정에는 사망자, 퇴사자, 휴직자 등이 참여하지 않았기 때문에 실제 환자 수보다 축소되었을 가능성이 있기 때문이며, 또한 유병률을 비교할 때 참고치로 사용한 일반 인구 집단에는 고령자들이 포함되어 있기 때문이다.

표 97. 남양연구소위원회 응답자들의 만성질환 유병률 (N=2,746명)

구분	질병명	평생 본인인지 유병률			평생 의사진단 유병률		
		명	유병률	참고치	명	유병률	참고치
암	위암	13	▲ 4.7	3.7	5	1.8	3.7
	간암	11	▲ 4.0	0.7	2	0.7	0.7
	대장암	8	▲ 2.9	1.5	1	0.4	1.5
	유방암	9	3.3	4.9	1	0.4	4.9
	자궁경부암	7	2.5	5.8	1	0.4	5.8
	폐암	7	▲ 2.5	0.8	2	0.7	0.8
	기타 암	10	3.6	4.9	5	1.8	4.9
근골격계	골(퇴행성)관절염	96	35.0	133.6	47	17.1	102.5
	류마티스성 관절염	54	19.7	22.7	30	10.9	18.5
	골다공증	16	5.8	42.0	9	3.3	39.7
	디스크(추간관탈출)	236	▲ 85.9	73.2	185	▲ 67.4	65.8
내분비	당뇨병	28	10.2	51.8	17	6.2	51.7
	갑상선 장애	25	9.1	20.1	16	5.8	19.8
소화기계	빈혈	171	62.3	87.8	63	22.9	50.3
	위십이지장궤양	186	▲ 67.7	39.0	132	▲ 48.1	36.8
	만성간염	42	▲ 15.3	10.8	29	10.6	10.7
	간경변증	18	▲ 6.6	2.9	11	▲ 4.0	2.9
순환기계	고혈압	203	73.9	130.5	135	49.2	128.7
	고지혈증	160	▲ 58.3	29.2	101	▲ 36.8	29.0
	뇌졸중(중풍)	16	5.8	16.1	9	3.3	15.9
	심근경색증	15	5.5	6.0	8	2.9	5.6
	협심증	18	6.6	12.2	9	3.3	11.3
	치질(치핵)	309	112.5	138.6	175	63.7	73.7
호흡기계	결핵	96	▲ 35.0	29.1	74	26.9	28.4
	천식	68	▲ 24.8	24.6	37	13.5	21.3
	만성폐쇄성 폐질환	27	9.8	15.9	13	4.7	12.5
	만성부비동염(축농증)	181	▲ 65.9	35.9	12	4.4	28.7
	기관지확장증	20	▲ 7.3	2.2	11	4.0	2.0
	알레르기성 비염	479	▲174.4	107.0	312	▲113.6	83.1
눈/귀	백내장	29	10.6	45.7	15	5.5	43.5
	녹내장	13	4.7	5.9	3	1.1	5.3
	만성 중이염	42	15.3	30.2	21	7.6	25.8
치아/구강	치아우식증	271	98.7	762.3	176	64.1	704.0
	치주질환	343	124.9	212.9	196	71.4	160.4
	악관절질환	112	▲ 40.8	10.6	64	▲ 23.3	6.3
기타	아토피성피부염, 피부알레르기	284	103.4	103.9	174	63.4	70.1
	만성신부전	7	2.5	4.8	2	0.7	4.3
	요실금	12	4.4	139.7	3	1.1	19.4

* 참고치는 「국민건강 영양조사 제3기(2005)」에서 본 조사 설문과 동일한 문항으로 25,215명의 19세 이상 성인을 대상으로 조사한 결과임(보건복지부/보건사회연구원, 2006).

* ▲표시는 참고치에 비하여 남양연구소위원회 응답자들의 유병률이 높은 것을 의미함. 단, 본 조사의 결과는 국민건강 영양조사의 참고치와 달리 지역별·성별·연령별로 층화 분석하지 않았으므로 통계적 검정은 생략함.

2.8.3. 주관적 건강인식도

남양연구소 설문 응답자들의 주관적 건강 수준 지표는 일반 인구 집단에 비해 매우 열악하다. 이들 중 자신의 건강을 긍정적으로 평가하는 비율은 25.14%(매우 좋음 2.70% + 좋음 22.44%)에 불과하여, 긍정적 평가자 비율이 58.4%에 달하는 일반 인구 집단의 절반에도 미치지 못한다. 반면 자신의 건강을 부정적으로 평가하는 경우는 16.16%(나쁨 14.85% + 매우 나쁨 1.31%)로, 부정적 평가자 비율이 7.56%인 일반 인구 집단에 비해 두 배 가량 많다.

표 98. 남양연구소위원회 응답자들의 주관적 건강 수준 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	참고치	무응답
본인 건강에 대한 평가	매우 좋음	43	21	10	74		5
	좋음	375	188	51	615		
	보통	22.43	21.68	25.89	22.44	6.50	51.54
	나쁨	972	514	103	1591		
	매우 나쁨	58.13	59.28	52.28	58.04	34.41	
	모름	252	127	26	407		
		15.07	14.65	13.20	14.85	6.99	
		17	14	5	36		
		1.02	1.61	2.54	1.31	0.57	
		13	3	2	18		
		0.78	0.35	1.02	0.66	-	

* 참고치는 「국민건강 영양조사 제3기(2005)」에서 본 조사 설문과 동일한 문항으로 25,215명의 19세 이상 성인을 대상으로 조사한 결과임(보건복지부/보건사회연구원, 2006).

2.8.4. 근골격계 증상

응답자 가운데 1,719명(62.60%)은 신체의 어느 한 부위 이상에 근골격계 증상을 가지고 있다. '기준2'는 일시적 증상이 아니라 실제로 치료가 필요한 질환이 존재할 가능성 때문에 즉시 의사의 진찰을 권유하는 기준으로 쓰는데, 남양연구소위원회 설문 응답자들 가운데 28.15%가 기준2에 해당하는 것으로 나타났다. 한편, 증상에 따른 고통이 심각한 수준이라고 볼 수 있는 기준3은 11.51%이며, 설문 조사 당시 일주일 이내에 심각한 수준의 증상을 경험한 노동자는 전

체 응답자 중 10.20%였다. 한편 의사의 진찰이 필요한 기준2 증상자의 비율은 연구직, 생산직, 일반직에서 각각 26.06%, 31.37%, 31.47%로 생산직 노동자들의 근골격계 증상 유병률이 상대적으로 높게 나타났지만, 연구직과 일반직의 상황 역시 이들의 연령이 30대라는 점을 감안하면 매우 심각한 상태라 할 수 있다.

표 99. 남양연구소위원회 응답자들의 근골격계 증상 기준별 분포 (전체 직무)

부위	기준1		기준2		기준3		기준4	
목	1124	40.93	368	13.40	130	4.73	120	4.37
어깨	1222	44.50	406	14.79	144	5.24	133	4.84
팔/팔꿈치	406	14.79	110	4.01	31	1.13	29	1.06
손목/손가락	669	24.36	187	6.81	58	2.11	45	1.64
등/허리	1011	36.82	363	13.22	136	4.95	118	4.30
무릎/다리	602	21.92	199	7.25	67	2.44	65	2.37
발/발목	327	11.91	82	2.99	27	0.98	24	0.87
한곳 이상 증상자	1719	62.60	773	28.15	316	11.51	280	10.20

- * 기준1 = 증상이 적어도 1주일 이상 지속되거나, 지난 1년간 1달에 1번 이상 증상이 발생
- * 기준2 = 기준1 + 증상의 정도는 '중간정도' 이상 (질환 가능성 커 의사 진찰 필요)
- * 기준3 = 기준1 + 증상의 정도는 '심한 통증' 이상
- * 기준4 = 기준 3 중 증상이 지난 일주일 동안 있는 경우

표 100. 남양연구소위원회 응답자들의 근골격계 증상 기준별 분포 (직무별 응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
근골격계 증상	기준1	1008	586	119	1717	4
		60.25	67.59	60.41	62.62	
	기준2	436	272	62	772	
		26.06	31.37	31.47	28.15	
	기준3	172	117	25	316	
		10.28	13.49	12.69	11.52	
	기준4	150	107	22	280	
		8.97	12.34	11.17	10.21	

- * 기준1 = 증상이 적어도 1주일 이상 지속되거나, 지난 1년간 1달에 1번 이상 증상이 발생
- * 기준2 = 기준1 + 증상의 정도는 '중간정도' 이상 (질환 가능성 커 의사 진찰 필요)
- * 기준3 = 기준1 + 증상의 정도는 '심한 통증' 이상
- * 기준4 = 기준 3 중 증상이 지난 일주일 동안 있는 경우

신체의 어느 한 부위 이상에 대해 기준1 이상의 증상이 있는 1,719명 중 자신의 근골격계 증상이 업무와 관련되지 않는다고 생각하는 경우는 161명으로 9.47%이며, 증상 경험자 가운데 87.41%는 자신의 증상이 업무와 관련되어 있다고 생각하고 있다.

표 101. 남양연구소위원회 응답자들의 근골격계 증상 업무 관련성 인식

항목	구분	명	백분율	무응답
근골격계 증상	확실히 있다	656	38.59	19
업무 관련성	약간 있다	830	48.82	
	없다	53	3.12	
	모르겠다	161	9.47	

* 한곳 이상에서 기준1 이상의 증상이 있는 1,719명의 자료임

그러나 이 중 산재보험으로 치료받은 경우는 34명으로 증상을 가지고 있는 1,719명 중 2.03%에 불과하다. 8.83%는 사내 휴업치료를 통해 관리하였고, 그보다 훨씬 많은 32.70%가 개인 비용을 들여 치료를 받았으며, 56.44%는 아예 치료를 받지 않았다.

표 102. 남양연구소위원회 응답자들의 근골격계 증상 치료 방식

항목	구분	명	백분율	무응답
근골격계 증상	개인비용으로	548	32.70	43
치료비용	(사내) 휴업치료	148	8.83	
	산재처리	34	2.03	
	치료받지 않았다	946	56.44	

* 한곳 이상에서 기준1 이상의 증상이 있는 1,719명의 자료임

2.8.5. 피로도 수준

만성 피로 수준을 평가하는 다차원 피로척도 단축형 설문 결과, 남양연구소위원회 응답자 중 피로하지 않은 상태로 근무에 전혀 지장이 없는 경우는 7.15%에 불과하였다. 응답자의 54.34%는 업무에 심각한 지장을 초래할 수 있어 즉시 충분한 휴식과 수면을 취해야 하는 고도의 피로 상태로 나타났다. 업무에 상당한 지장을 초래할 수 있는 중등도 이상의 피로 상태까지 포함하면 전체 응답자의 77.06%에 이른다. 고도의 피로 상태인 집단의 비율은 연구직(60.24%), 일반

직(55.21%), 생산직(42.34%)의 순이다.

표 103. 남양연구소위원회 응답자들의 피로도 수준 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
피로도 수준 (MFS-SF)	피로하지 않은 상태	89	87	13	190	87
		5.43	10.58	6.77	7.15	
	가벼운 피로	216	176	28	420	
		13.17	21.41	14.58	15.80	
	중등의 피로	347	211	45	604	
	21.16	25.67	23.44	22.72		
고도의 피로		988	348	106	1445	
		60.24	42.34	55.21	54.34	

* 평가도구 : 다차원 피로척도(Multidimensional Fatigue Scale: MFS) 단축형

만성적인 피로에 시달리고 있는 원인을 조사한 결과, 전체 응답자들이 가장 많이 꼽은 것은 업무로 인한 육체적·정신적 부담(60.94%)이었으며, 그 다음으로 많은 응답 또한 동료나 상사와의 불편한 관계(11.74%)로, 전체 응답자 중 72.68%는 일터에서 만성 피로를 얻고 있다. 이에 비해 질병 및 건강 문제, 가사 노동이나 가족 관계 등 개인 생활로부터 피로가 발생한다고 응답한 수는 12.50%에 불과하다.

표 104. 남양연구소위원회 응답자들의 피로 원인 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
피로의 원인	질병 및 건강상태	88	156	22	266	122
		5.43	19.40	11.34	10.14	
	업무로 인한 육체적·정신적 부담	1168	323	105	1599	
		72.05	40.17	54.12	60.94	
	가사노동이나 가족관계	28	27	7	62	
		1.73	3.36	3.61	2.36	
	동료나 상사와의 불편한 관계	141	137	29	308	
		8.70	17.04	14.95	11.74	
	피로하다고 느끼지 않음	94	114	16	225	
		5.80	14.18	8.25	8.57	
기타		102	47	15	164	
		6.29	5.85	7.73	6.25	

만성 피로의 원인은 직무에 따라 조금씩 다른 양상을 보인다. 연구직 노동자들은 업무 부담으로 인한 경우가 72.05%로 압도적인 비율을 차지하고 있다. 생산직 노동자들은 업무 부담이 40.17%로 가장 많으나, 질병 및 건강 상태(19.40%), 동료나 상사와의 관계(17.04%) 등도 상당한 피로 원인으로 작용하고 있으며, 일반직 역시 생산직 노동자들과 비슷한 양상을 보인다.

2.8.6. 정신 건강

사회심리적 스트레스를 조사한 결과, 남양연구소위원회 응답자들 중 단 2.63%만이 건강군에 속하며, 67.66%는 잠재적 스트레스군, 29.71%는 고위험 스트레스군에 속하고 있다. 이 지표는 당장 치료를 요하는 질환 상태를 뜻하지는 않으나, 현재와 같은 스트레스 상황이 지속될 경우 각종 정신질환의 위험이 높음을 경고하는 것으로서, 남양연구소에서 극히 예외적인 일부를 제외한 대다수의 노동자들이 심각한 정신 건강의 위험 상태에 있음을 보여준다. 직무에 따른 사회심리적 스트레스 수준은 약간의 편차를 보일 뿐 거의 비슷한 상태로 나타났다.

표 105. 남양연구소위원회 응답자들의 사회심리적 스트레스 수준 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
사회심리적 스트레스 (PWI-SF)	건강군	41	24	5	70	87
		2.50	2.92	2.65	2.63	
	잠재적 스트레스군	1102	561	133	1799	
		67.11	68.17	70.37	67.66	
	고위험 스트레스군	499	238	51	790	
		30.39	28.92	26.98	29.71	

* 평가도구는 일반인의 정신건강 수준의 측정을 위해 개발된 PWI(Psychosocial Well-being Index) 단축형. 스트레스 기준은 우리나라 일반직장인구의 기준(장세진, 2000)을 적용

정신 건강의 또다른 평가 도구로 BDI(Beck Depression Inventory)를 이용하여 남양연구소위원회 응답자들의 우울 증상을 평가한 결과, 우울하지 않은 상태는 68.77%이며, 중등도 이상의 우울 상태는 12.52%로 나타났다.

표 106. 남양연구소위원회 응답자들의 우울 수준 (응답수, 백분율)

항목	구분	연구직	생산직	일반직	전체	무응답
우울수준 (BDI)	우울하지 않은 상태	1140	548	132	1823	95
		69.30	67.49	69.84	68.77	
	가벼운 우울상태	311	147	36	496	
		18.91	18.10	19.05	18.71	
	중등도 우울상태	149	80	17	246	
		9.06	9.85	8.99	9.28	
	심한 우울상태	45	37	4	86	
		2.74	4.56	2.12	3.24	

* 평가도구 : Beck Depression Inventory

3. 남양연구소위원회 결과 요약 및 결론

3.1. 결과 요약

3.1.1. 경쟁력 강화를 내세운 노동강도 강화

자동차 산업에서 신차 개발기간 단축은 자본으로 하여금 개발 비용을 줄여 원가를 절감하고, 개발단계부터 투입된 자금을 보다 빠르게 회수하며, 시장의 수요 변화에 맞추어 적기에 상품을 내놓을 수 있도록 하는 중요한 경쟁 요인으로 여겨지고 있다. 이에 세계 자동차 자본들은 너나 할 것 없이 신차 개발기간 단축에 힘을 쏟고 있으며, 그 결과 1980년대 당시 7~8년에서 2000년에는 3~4년으로, 지금은 18~20개월 수준으로 단축되고 있다.

현대자동차 자본 역시 세계 시장 경쟁력 강화를 내세워 2002년 남양, 울산, 기아소하리 연구소를 통합한 이래 신차 개발기간을 3년에서 2년으로 대폭 단축시켜왔으며, 하나의 차량을 기반으로 생산되는 품종을 더욱 다각화해왔다.

그러나 도요타의 4분의 1에도 미치지 못하는 연구개발 인력 규모로 세계 수준의 개발기간 단축과 다품종화 추세를 따라가다보니, 현대자동차 남양연구소 노동자들의 노동강도는 심각한 수준으로 악화되어왔다. 앞으로 현대자동차 자본은 2007년 현재 22개월의 개발기간을 더욱 줄여 2010년까지 18개월 수준으로 낮추겠노라 호언하고 있으니, 그에 따라 남양연구소 노동자들의 노동강도는 더욱 강화될 것이 우려된다.

3.1.2. 수직적 통제와 수평적 분할을 통한 현장 통제

현대자동차 자본이 그동안 가히 폭력적인 방식으로 개발기간을 단축하고도 별다른 노동자의 반발과 저항을 받지 않았던 배경에는 남양연구소의 조직체계와 운영방식이 큰 역할을 했다.

1996년 현대자동차 자본은 남양연구소 내에 팀제를 도입하여 센터-실-팀-워킹그룹의 체계로 운영하고 있다. 워킹그룹 안에서 그룹장은 일상적인 관리 통제권을 행사하며, 이들 그룹장들 위로는 다시 팀장, 실장, 센터장들이 막강한 위계적 권력을 행사한다. 업무 지시는 물론 고과와 인사권을 가지고 있는 상급자들의 눈 밖에 난다는 것은 노동자에게 큰 위협으로 작동한다. 때문에 불합리한 지시에도 어쩔 수 없이 따라야했던 경험은 남양연구소 노동자들에게 매우 보편

적이다. 센터-실-팀-워킹그룹의 조직 체계는 남양연구소 노동자들을 수평적으로도 분할한다. 노동자들은 각 센터들과 프로젝트 그룹들 안에서 공동의 성과와 목표를 향해 노동하며, 서로 다른 소속의 노동자들과 업무 이외의 인간적인 교류는 매우 드물다.

남양연구소 안에는 연구직과 생산직, 일반직 등 세 직군이 있는데, 현대자동차 자본은 이들 세 직군의 차이를 구조적으로 강화하면서 노동자들을 또다시 수평적으로 분할한다. 같은 팀이나 그룹 안에서 일을 하는 연구직과 생산직 노동자들은 동료로서의 공통점보다는 직군에 따른 차이를 더욱 크게 느낀다. 나이나 근속기간, 학력 등 개인 인적 사항은 물론, 임금체계나 평가 및 승진 구조 등 노동조건과 노동자 사이의 관계 및 문화에서도 큰 차이를 보인다. 생산직 노동자들은 노동조합 활동 참여나 노동자들끼리의 교류, 집단적 문화가 상대적으로 활발한데 비하여, 연구직 노동자들은 같은 워킹 그룹 안에서조차 서로 경쟁하거나 고립된 채 일하고 있다. 이런 연구직의 업무특성은 연구직 노동자들에게 맡은 과업에 대해 전적으로 책임지게 하는 조직운영방식이나, 고과에 따라 승진을 결정하고 승진에 따라 임금 규모를 결정하는 연구직의 월급제 임금체계 등 구조적 요인이 중요한 역할을 한다.

3.1.3. 노동강도와 직무스트레스 강화

이러한 노동강도 강화와 현장통제 방식은 한국형 직무스트레스 요인 평가 도구를 이용한 조사 결과에 그대로 반영되었다.

현대자동차 남양연구소 노동자들의 주요 직무스트레스 요인은 조직체계과 직장문화 요인으로 나타났다. 조직체계 요인은 연구직, 생산직, 일반직을 막론하고 가장 심각한 직무스트레스 요인이다. 남양연구소의 조직 구조가 민주적인 의사결정과 전달이 불가능한 권위적인 수직 체계로 이루어져 있다는 점이나, 인적·물적 자원이 부실한데도 불구하고 어떻게 해서든지 목표를 달성하도록 노동자들을 쥐어짜왔다는 점에서 미루어 볼 때 이는 지극히 당연한 결과이다.

직장문화 요인(조직 내 합리적 의사소통 결여나 직무간 갈등에 따른 직무스트레스 요인)의 위험이 크게 나타났다는 것도, 노동자를 수직적 권위로 통제하고 수평적으로 분할하는 남양연구소의 조직 구조와 운영방식에 따른 필연적 결과이다. 마찬가지로 이유에서, 남성 연구직 노동자들을 제외한 모든 직무의 노동자들에서 동료나 상사들로부터의 지지가 부족함을 뜻하는 관계갈등 요인도 전국 참고치에 비해 고위험을 보이고 있다.

공통적인 직무스트레스 요인들 이외에 직무에 따라 고위험 요인으로 나타난 내용들은 각 직무의 노동조건과 집단적 경험을 반영하고 있다. 연구직 노동자들에게서는 직무요구 요인이 심각한 수준으로 나타났는데, 그 배경에는 연장근무수당조차 받지 못하는 장시간 노동을 일상적으로 해야하며 과업에 대한 모든 책임을 개인에게 전가시키는 노동조건이 존재한다. 근골격계 질환이나 사고의 위험이 일상적으로 존재하는 노동조건에서 일해온 생산직 노동자들에게서는 물리적 환경 요인이 높게 나타났다. 또한 평균 연령이 40세를 넘어서기 시작하면서 현재 자신의

직업을 유지하거나 이후 새로운 구직 기회를 갖기 어렵다고 느끼는 생산직 노동자의 현실은 이들의 높은 직무불안정 요인으로 표현되고 있다.

자신의 업무에 대한 재량권과 결정권이 부족함을 뜻하는 직무자율 요인은 남성의 경우 모든 직무에서 전국 참고치와 비슷한 수준으로 나타났다. 여성 연구직과 일반직 노동자들의 직무자율 요인은 전국 참고치보다 낮았으며, 특히 여성 연구직 노동자들에게서 상당히 낮게 나타났는데, 이는 남양연구소 여성 노동자들이 다른 산업의 노동자들에 비해 상대적으로 자기 업무에 대한 재량권이 크다는 것을 시사한다. 그러나 이런 재량권에는 긍정적인 면만 있는 것이 아니다. 자본은 노동자에게 많은 자율성과 재량권을 부여함으로써, 업무에 따른 책임을 노동자들에게 전가하고 업무를 개별화하여 노동자들의 상호 연대를 차단하고, 동시에 노동자들의 자발적인 노동강도 강화를 유도하는 효과를 노리기도 한다는 점을 놓치지 말아야 한다.

3.1.4. 훼손된 노동자의 건강과 일상

평균 연령 33.4세인 남양연구소 노동자들의 육체적, 정신적, 사회적 건강은 심각하게 훼손되고 있다. 남양연구소 노동자의 약 77%는 중등도 이상의 만성 피로에 시달리고 있는데, 87%는 자신의 피로 원인이 일 때문이라는 것을 인식하고 있다. 만병의 근원이 되는 만성 피로 뿐 아니라 실제 건강 지표 또한 심각하다. 일반 인구에 비하여 주관적 건강 인식 수준이 낮은 것은 물론이고, 실제로 추간판탈출증(디스크)·위궤양·간경변증·고지혈증·치질·알레르기성 비염·악관절 질환 등 노동조건이나 스트레스와 관련이 높은 만성 질환들의 유병률도 높다. 치료를 받아야 하는 수준의 증상자 28%를 포함하여 약 63%가 근골격계 증상을 경험하였으며, 87%는 증상이 업무와 관련된 것임을 자각하고 있다. 정신 건강의 위험을 뜻하는 사회심리적 스트레스의 건강군은 2.63%에 불과하였고 약 30%가 고위험군으로 나타났으며, 우울증상 수준 조사 결과 12.5%는 중등도 이상의 우울 증상을 갖고 있다.

건강 관련 생활 습관에서 주목할 만한 점은 이러한 생활 습관들이 노동자들의 집단적 경험과 노동조건을 반영한다는 점이다. 가령 건강을 위하여 주 3회 이상 정기적 운동을 하는 경우는 생산직 약 40%, 연구직 약 21%, 일반직 약 15%이며, 전혀 운동을 하지 않는 경우는 일반직 약 47%, 연구직 약 41%, 생산직 약 21% 순으로 나타났다. 일산적인 장시간 노동에 시달리는 연구직이나 일반직 노동자들은 운동을 할 시간이나 정신의 여유를 갖지 못한다. 반면 생산직 노동자들은 음주나 흡연률이 높음에도 불구하고 업무량과 노동시간에 대한 노동자들의 통제를 통하여 건강을 유지할 기회를 만들어내고 있다.

업무량이나 노동시간에 대한 노동조합 차원의 집단적 통제가 단지 노동시간에만 영향을 미치는 것이 아니다. 여가시간의 내용이나 질에 있어서도 생산직 노동자들은 연구직이나 일반직 노동자들보다 더 나은 상태로 나타났다. 그 결과, 생산직 노동자들의 건강 지표들은 평균 연령이나 근속기간이 10년 이상 차이나는 연구직이나 일반직 노동자들과 별다른 차이를 보이지 않았다.

3.2. 계언 - 직무 스트레스 없는 일터를 위하여

자본의 세계시장 경쟁력을 높이기 위해 신차 개발기간 단축과 다품종화를 추진해온 결과, 남양 연구소 노동자들은 노동강도와 직무스트레스 강화, 그리고 인간다운 삶과 건강의 훼손을 겪고 있다. 세계시장 5위권 진입을 목전에 두고 있는 현대자동차 자본은 남양연구소를 중심으로 신기술 개발과 개발기간 단축 등에 한층 더 박차를 가할 것이며, 그 결과 노동자들의 노동강도와 직무 스트레스는 더욱 악화될 것이 예상된다. 경쟁력 강화라는 명분 앞에 더 이상 노동자의 몸과 삶을 희생당하지 않으려면 지금 노동조합은 무엇을 해야 하는가.

3.2.1. 개발 계획보다 노동자의 몸과 삶을 중심으로

자본이 그동안 절대 불가침의 가치로 삼아온 개발 계획 일정이 아니라, 노동자의 몸과 삶의 필요를 노동강도와 직무스트레스 완화의 잣대로 삼아야 한다.

자본은 어떤 일이 있더라도 생산 공장에서는 정해진 시간 안에 계획된 생산량을 달성하려 하듯이, 연구소에서는 정해진 시간 안에 개발을 완료할 것을 요구한다. 이 목표를 달성하는 과정에서 황폐해지는 노동자의 건강이나 삶은 자본의 관심사가 아니다. 따라서 노동자가 건강하고 인간답게 일할 권리를 온전히 행사하기 위해서는, 자본의 잣대에 맞서는 노동자의 잣대를 만들고 요구하고 쟁취해야 한다. 생산공장에서 자본이 정해주는 생산량과 생산속도에 따르는 것이 아니라 노동자의 건강을 보호할 수 있도록 맨아워(Man-hour)를 낮추도록 주장하고 투쟁하듯이, 남양연구소 노동자들도 비인간적인 장시간 노동을 강요하는 개발 계획 일정이 절대 불가침의 가치가 아니라는 점을 분명히 하는 이론과 실천의 노력이 필요하다. 자본의 개발 계획이 아니라 '심각한 피로를 느끼지 않으려면' 지금보다 평균 31.5%의 업무량을 줄여야 한다는 남양연구소 노동자들의 필요를 바탕으로 노동자의 잣대를 구체화하는데 지혜와 힘을 모아야 한다.

3.2.2. 일상의 권위적 통제에 저항하는 조직적인 불복종

수직적 위계질서와 다단계식 통제 방식으로 노동강도를 강화시키는 데에 맞서는 크고작은 불복종을 조직적으로 시도하자.

불필요한 부수 업무 증가는 개발기간 단축과 다품종화 추진만큼이나 남양연구소 노동자들의 노동강도를 가중시키는 원인이 되고 있다. 자본이 만들어 놓은 수직적 위계질서는 현장의 여건을

잘 알지도 못하는 상급자들의 불합리한 지시가 난무하게 만들고, 특히 연구직 노동자들의 경우 임금과 승진 문제에 절대적인 영향을 미칠 수 있는 인사와 고과권을 상급 관료들에게 부여하여 개별 노동자들이 부당한 업무 지시에 쉽사리 저항할 수 없도록 만든다. 건강하고 인간답게 일할 수 있도록 노동환경을 개선하려면 이러한 관행과 구조를 바꾸기 위한 조직적 노력과, 바꿀 수 있다는 구체적인고도 집단적인 경험을 쌓아가야 한다.

그렇다면 과연 불필요한 업무와 부당한 지시를 바꾸기 위해 무엇부터 시작할 수 있을 것인가. 그동안 일상적으로 경험해온 불합리한 지시들을 적극적으로 거부하거나 수동적으로 지연시키는 불복종 운동을 시도해 보자. 가령 자본은 그룹이나 팀 차원의 실적에 연연하는 상급자들을 통해 연구직 노동자들에게 매년 2개 이상의 특허를 취득하도록 종용하고 있는데, 현장에서 연구직 노동자 스스로 '특허 안 따기' 불복종 운동을 만들어내고 확장하면서 직접 행동과 저항의 경험을 쌓아갈 수 있을 것이다.

3.2.3. 자본의 경계선을 넘어서는 일상활동 강화

노동자를 수평적으로 분할하고 개별화하는 현장통제를 깨고 노동자로서의 공동체 의식과 단결의 기풍을 만들어가기 위한 일상활동을 강화해야 한다.

남양연구소 내의 연구직, 생산직, 일반직 중에서도 생산직 노동자들의 노동조건이나 건강 지표가 상대적으로 나은 것은, 이들이 노동조합 활동을 통한 집단으로서의 경험과 노동자 의식을 축적해온 결과이다. 그러나 생산직 노동자들도 다른 직무 노동자들과 마찬가지로, 개발계획을 사수하기 위해서라면 물불을 가리지 않는 현대자동차 자본의 공세 앞에서 몸과 삶이 심각하게 훼손되고 있다. 자본의 개발계획 지상주의에 맞서 노동자의 권리를 되찾기 위해서는, 직무의 경계선을 넘어서 남양연구소 노동자 전체의 단결이 필요하다.

이러한 단결은 일회적인 선언으로 만들어질 수 없다. 자본조차 업무를 원활히 추진하기 위해 팀이나 워킹그룹 차원의 회식을 일상적으로 장려하고 있다. 일상 속에서 연구직, 생산직, 일반직 노동자들이 서로의 고충을 이해하고 서로 다른 경험을 함께 나눌 수 있는 작은 계기들을 수없이 만들어 내면서 자본이 그어놓은 경계선을 넘나드는 노동자의 교류와 공동 경험을 쌓아야 한다. 날마다 식당 앞에서 차 한잔씩 나누어주며 한두 마디 인사를 나누는 것부터 시작할 수도 있고, 가슴 속에 쌓인 불만을 쏟아내는 화장실 낙서판을 운영하고 공감 순위를 매겨볼 수도 있고, 많은 시간이 걸리는 운동경기 대신 몇 분도 걸리지 않는 닥트 맞추기를 곳곳에 설치해 볼 수도 있다. 꾸준하고 일상적인 노력이 가장 중요하다. 남양연구소 구석구석에서 노동자 단결과 연대의 문화를 만들어가기 위한 작은 실천을 당장 시작해보자.

IV. 결론 및 제언

이번 《현대자동차 판매, 남양 조합원 직무스트레스 실태조사 및 대안마련을 위한 연구》 1차 사업을 통하여 판매위원회와 남양연구소위원회 노동자들이 겪고 있는 노동강도와 직무스트레스 수준, 그에 따른 건강 훼손 실태, 그리고 이를 초래한 원인으로서는 구조조정과 노동통제의 양상을 개략적으로나마 파악할 수 있었다.

현대자동차 자본은 생산공장에서 자동차를 만드는 노동자의 건강과 안전보다 정해진 생산 물량을 달성하는 것을 우선해온 것과 마찬가지로, 판매 분야에서는 판매량과 시장점유율을, 연구 분야에서는 정해진 개발 일정의 사수를 노동자의 몸과 삶보다 더 중요하게 여겨왔다. 그 결과 현대자동차 자본은 2007년에 연간 판매 260만대를 돌파해 역대 최대 판매실적을 기록하고, 소위 자동차 선진국에 비해 4분의 1도 안되는 연구 인력으로도 비슷한 수준까지 신차 개발기간을 단축시키면서 1998년 당시의 ‘위기’ 이후 채 10년도 안되는 짧은 기간에 자동차 부문 세계 6위에 올라섰다.

이런 과정에서 노동자에게 남은 것은 무엇인가. 인간다운 일상을 영위하기 어려울 만큼 격심해진 노동강도와 경쟁, 그로 인한 육체적·정신적·사회적 건강의 훼손이다. 판매 현장과 남양연구소 현장에서 일하고 있는 노동자들은, 대개 가장 건강하고 활력에 넘쳐야 할 30대에서 40대 초반에 속하지만 거의 모두가 만성 피로에 시달리고 있으며 각종 스트레스성 만성 질환을 앓은 경험을 갖고 있다. 1~2%를 제외한 모든 노동자들이 스트레스에 의한 정신건강의 위협에 노출되어 있으며, 판매 노동자 5명 중 1명이, 남양연구소 노동자 10명 중 1명 이상은 심각한 우울 증상을 보인다. 판매 실적과 개발 일정이 노동자들의 건강과 생명, 인간답게 살아가는 권리에 균형을 잃고 있는 현실을 바꾸어내지 않는다면 인생의 황금기에 이미 이처럼 심각한 상태에 놓인 노동자들의 5년 뒤, 10년 뒤 상태는 과연 얼마나 악화될 것인가.

이번 1차 사업에서는 판매와 남양연구소 노동자들의 노동강도와 직무스트레스를 악화시키는 원인들을 지목하고 이를 극복해가기 위해 현재 상태에서 가장 시급한 노동조합의 과제를 제언하였다.

판매 노동자들의 경우, 일상적인 노동조건의 변화들 속에서 점차 본격화될 구조조정의 흐름을 읽어내고 주체 스스로 그에 대한 명확한 인식과 입장을 가져야 할 필요가 매우 절실하다. 또한 그동안 자본이 강요하는 실적 달성을 불가피한 것으로 전제한 채 ‘조금 덜 나쁜 선택고’, ‘조금 덜 불공정한 경쟁’을 위한 여건을 만들어달라는 청원에 부득불 머물러왔던 것을 극복

하고 노동자의 몸과 삶을 짓밟는 실적과 경쟁 자체에 맞서는 판매 노동자들의 단결과 직접 행동을 복원하기 위해, 사소하더라도 구체적인 참여와 실천을 만들어가야 한다.

남양연구소 노동자들도 그동안 절대 불가침의 가치로 굳혀온 연구개발 계획과 일정이 아니라 노동자의 건강과 삶의 권리가 더욱 중요한 잣대임을 명확히 하고, 그동안 남양연구소 노동자들의 노동강도를 강화시켜온 구조와 체계에 작은 균열을 하나씩 만들어갈 수 있도록 불합리한 업무 지시를 거부하는 불복종 운동 등의 구체적인 실천들을 시도해보자. 아울러 일상적인 공동체 활동을 꾸준히 시도하면서, 직무와 조직체계의 벽으로 분할되어온 노동자들이 공동체 의식과 단결의 기풍을 복원해갈 수 있는 기반을 만들어가야 한다.

노동조합 차원에서는 판매위원회와 남양연구소위원회의 일상활동 강화를 위해 각고의 노력을 기울여야 한다. 자본이 주장하는 실적과 효율, 경쟁력의 논리는 단지 자본의 입으로만 되풀이 되는 것이 아니라, 이미 노동자의 일상과 생각 속에 깊숙이 뿌리내려 체화되고 있다. 이렇게 되기까지 자본의 현장통제 방식과 그에 대한 노동자의 대응과정을 반성적으로 평가해보아야 한다. 제한적으로나마 노동조건에 대한 집단적 통제권을 행사하고 있는 남양연구소 생산직 노동자들이 상대적으로 더 나은 노동조건과 건강 지표를 보이고 있다는 점은, 노동조합이 주력해야 할 방향이 무엇인지를 보여준다. 자신이 일하고 있는 공간에서, 자신이 함께 일하고 있는 동료들과, 자신이 할 수 있는 것부터 하나씩 직접 행동할 수 있는 대중행동을 만들어가는 것이 그 것이다.

이번 《현대자동차 판매, 남양 조합원 직무스트레스 실태조사 및 대안마련을 위한 연구》 1차 사업의 후속 사업에 대한 제언은 다음과 같다.

○ 사업 내용은 크게 두 가지로 구성된다. 첫째는 1차 사업의 내용을 대중적으로 공유하기 위한 광범위한 교육과 선전이며, 둘째는 실제로 대중행동을 어떻게 만들어갈 수 있을지를 탐구하고, 시도하고, 평가하는 것이다.

○ 사업 실행 주체는 소수의 노동조합 간부가 아니라 광범위한 현장 노동자들로 구성하여, 판매와 남양연구소 현장의 다양성을 반영할 수 있도록 한다.

○ 충분한 사업 기간을 확보하여 기획-실행-평가-기획-실행-평가의 과정이 피드백될 수 있도록 배치한다.

현대자동차 노동자 직무 스트레스 조사

[판매위원회]

이 설문지는 직무 스트레스에 대한 노동자의 대응 방향을 마련하기 위한 기초 자료로 쓰일 예정입니다. 따라서 설문지에는 여러 영역의 직무 스트레스 수준 평가 도구와 직무 스트레스에 영향을 미치는 노동조건 평가, 직무 스트레스로 생길 수 있는 각종 건강 문제 평가 등이 담겨 있습니다.

이 설문지에는 개인 신상과 관련된 정보가 일부 포함되어 있습니다. 그러나 설문 자료를 분석하는 연구원 이외에는 누구에게도 제공되거나 외부로 유출되지 않으며, 이 자료들은 노동조건과 건강문제의 연관성을 분석할 때 개인적 변수들의 차이를 보정하기 위해 필요하므로, 반드시 기록해 주시기 바랍니다.

바쁘고 번거로우시겠지만 모든 설문에 빠짐없이 응답해 주셔서 직무 스트레스에 대한 올바른 대응방향을 수립하고 노동조건을 개선하기 위한 노력에 한걸음을 보태어 주시기 바랍니다.

2007년 10월

전국금속노동조합 현대자동차지부 / 한국노동안전보건연구소

A. 기초 인적 사항과 생활 습관

다음은 귀하의 기초 인적사항에 관한 내용입니다. 이 자료는 노동조건과 건강문제의 연관성을 분석할 때 개인적 변수들의 차이를 보정하는 통계적 용도 이외에는 쓰이지 않으며 외부로 유출되지 않으니 반드시 기록해 주시기 바랍니다.

A1. 소속

①본사

②지역본부 ⇒ 구체적으로 써주세요 : _____

③지점 ⇒ 구체적으로 써주세요 : _____

A2. 이름 : _____

A3. 성별 : ①남 ②여

A4. 출생시기 : _____년 _____월

A5. 입사시기 : _____년 _____월

A6. 키 : _____cm

A7. 몸무게 : _____kg

A8. 결혼상태 : ①미혼 ②기혼 ③기타(사별, 이혼 등)

A9. 최종학력 : ①고졸/중퇴 ②대졸/중퇴/전문대 ③대학원이상

A10. 귀하의 직무는?

①영업직 ②사무직 ③기타 : _____

A11. 귀하의 직책은?

①사원급(주임포함) ②대리급 ③과장급 ④차장급 ⑤부장급 이상

A12. 귀하의 노동조합 내 역할은?

①조합원 ②대의원/분회장 ③운영/집행간부 ④비조합원

A13. 담배를 피우고 있습니까?

①편 적 없다 ②피우다 끊었다 ③현재 피운다

A14. 음주(술)습관은 어떠하십니까?

①(거의)마시지 않는다 ②월 2~3회 ③주 1~2회 ④주 3~4회 ⑤주 5회 이상

A15. 술을 마신다면 1회에 어느 정도 하십니까?

①소주 반병 이하 ②소주 1병 ③소주 1병 반 ④소주 2병 이상

A16. 땀이 몸에 배일 정도의 운동을 30분 이상 일주일에 몇 회 정도 하고 계십니까?

①안한다 ②1~2회 ③3~4회 ④5~6회 ⑤거의 매일

A17. 귀하의 건강은 대체로 어떠하다고 생각하십니까?

①매우 좋음 ②좋음 ③보통 ④나쁨 ⑤매우 나쁨 ⑥모름

B. 건강 및 질병 상태

다음은 귀하의 건강과 질병 상태에 관한 내용입니다. 이 문항들은 보건복지부에서 전 국민을 대상으로 시행하고 있는 '국민건강영양조사' 에서 사용하는 것들로, 현대자동차 노동자들의 건강과 질병 상태를 일반 인구집단과 비교 분석하는데 사용될 것입니다. 각각의 질병명에 대하여 4가지 질문에 응답하여 주십시오. 해당 질병이 없거나 모르는 경우에는 1번 문항에만 응답하시면 됩니다.

질병명	1. 지금까지 한 번이라도 앓은 적이 있습니까? ①그렇다 ②아니다 ③모른다	2. 지난 1년간 석달이상 앓았거나, 현재 앓고 계십니까? ①그렇다 ②아니다 ③모른다	3. 의사로부터 진단을 받으신 것입니까? ①그렇다 ②아니다 ③모른다	4. 치료를 어떻게 받고 계십니까? ①완전히 치료받지 않았음 ②완전히 치료받지 않았지만 치료받고 있음 ③현재 치료받고 있음	
암	위암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	간암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	대장암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	유방암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	자궁경부암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	폐암 기타 암	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3
근골격계	골관절염(퇴행성관절염)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	류마티스성 관절염	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	골다공증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	디스크(추간판탈출)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
내분비, 대사성	당뇨병	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	갑상선 장애	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
소화기계	빈혈	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	위십이지장궤양	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	만성간염 간경변증	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3
순환기계	고혈압	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	고지혈증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	뇌졸중(중풍)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	심근경색증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	협심증 치질(치핵)	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3
호흡기계	폐결핵	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	폐외 결핵	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	천식	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	만성폐쇄성 폐질환 (만성기관지염, 폐기종)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	만성부비동염(축농증) 기관지확장증 알레르기성 비염	1 2 3 1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3 1 2 3
눈, 귀	백내장	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	녹내장	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	만성 중이염	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
치아, 구강	치아우식증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	치주질환	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	악관절질환	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
기타	아토피성피부염, 피부알레르기	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	만성신부전 요실금	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3	1 2 3 1 2 3

C. 사회경제적 조건

다음은 귀하의 사회경제적 조건에 관한 내용입니다. 이 부분은 (1)가족 단위의 소득과 지출을 조사하여 노동자의 경제적 필요가 얼마나 충족되고 있는지를 확인하고, (2)성과에 따른 급여의 변동성(불안정성)을 파악하고, (3)인간다운 삶을 위한 여가 실태를 파악하기 위하여 수년간 다양한 업종에서 널리 사용애는 문항들로 이루어져 있습니다.

- C1. 현재 귀하가 부양하는 가족(배우자 포함)은 모두 몇 명입니까?.....본인 제외 ()명
- C2. 2006년 귀하의 급여에 대하여 (성과급, 수당 등 모두 포함)
 - 1) 2006년 한해 급여 총액은? 만원
 - 2) 가장 많이 받은 달 급여액은? 만원
 - 3) 가장 적게 받은 달 급여액은? 만원
- C3. 귀하의 급여 이외에 가구원의 소득 총액은 월 평균 얼마입니까? (없으면 0을 쓰세요)
월평균 만원
- C4. 귀댁의 월 평균 생활비(지출)는 어느 정도 됩니까?
월평균 만원 (의식주 비용, 교육비, 의료비, 공과금, 교통비, 이자 지출 등 모두 포함)
- C5. 귀댁에서는 현재 수입으로 생활하기에 충분한 편입니까?
 - ① 매우 충분하다 ② 충분하다 ③ 충분하지는 않으나 별 지장 없다
 - ④ 부족하다 ⑤ 매우 부족하다
- C6. 귀댁의 생활상의 애로 사항 중 가장 중요한 것 하나만 골라주십시오.
 - ① 주택문제 ② 자녀교육 ③ 건강문제 ④ 여가시간
 - ⑤ 생활비 ⑥ 노후불안 ⑦ 기타 : _____
- C7. 귀하의 근무시간은 평균 몇시간입니까?
 - 1) 1일 평균 시간 2) 1주 평균 시간
- C8. 한달 평균 몇 번쯤 휴일근무, 주말근무를 하십니까?
 - ① 안한다 ② 1~2회 ③ 3~4회 ④ 5~6회 ⑤ 7회이상
- C9. 출근하지 않는 날에 주로 하시는 일 중 두 가지만 선택해 주십시오.....(), ()
 - ① TV나 비디오 시청 ② 여행 ③ 스포츠, 레저 ④ 극장, 공연감상
 - ⑤ 컴퓨터(인터넷, 게임) ⑥ 친목모임 ⑦ 잠을 잔다 ⑧ 가사노동, 육아
 - ⑨ 고객 관리나 업무 ⑩ 종교활동 ⑪ 독서 ⑫ 기타 : _____
- C10. 귀하가 여가생활을 즐기지 못한다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?
 - ① 비용이 많이 들어서 ② 집안일이 많아서 ③ 직장일이 많아서
 - ④ 피곤해서 쉬느라고 ⑤ 특별한 취미가 없어서 ⑥ 기타 : _____

D. 노동조건의 변화

다음은 귀하의 노동조건 변화에 대한 내용입니다. 아래의 문항들은 수년간 다양한 업종의 노동자들에 대한 조사에 사용되어 왔으며, 현장의 어떠한 변화들이 노동자의 신체적, 정신적 건강을 훼손하고 있는지를 파악하는데 활용되어 왔습니다. 최근 몇 년간 각 항목에 대하여 어떻게 변해왔는지를 표시해 주십시오.

※ 귀하에게 해당되지 않는 항목에 대해서는 비우지 마시고 “해당없다”를 선택해 주세요.

항 목	매우 줄었다	약간 줄었다	변화 없다	약간 늘었다	매우 늘었다	해당 없다
D1 하루 근무시간이	1	2	3	4	5	6
D2 주말, 휴일 근무 횟수가	1	2	3	4	5	6
D3 하루 중 잠자는 시간을 포함한 여가시간이	1	2	3	4	5	6
D4 지점이나 부서에서 업무를 처리하는 속도가	1	2	3	4	5	6
D5 근무 중 대기시간을 포함한 여유시간이	1	2	3	4	5	6
D6 내 업무 중 동시에 해야 하는 일의 양이	1	2	3	4	5	6
D7 내가 해야 하는 업무의 수(종류)가	1	2	3	4	5	6
D8 내가 일하는 지점이나 부서의 업무량이	1	2	3	4	5	6
D9 내가 받은 임금 중 성과급의 비율이	1	2	3	4	5	6
D10 내가 일하는 지점이나 부서, 팀의 인력이	1	2	3	4	5	6
D11 지점이나 부서끼리 업무를 통합하거나 합치는 경우가	1	2	3	4	5	6
D12 내가 일하는 지점이나 부서에 파견, 지원, 배치전환이	1	2	3	4	5	6
D13 내가 일하는 지점이나 부서에 새로운 업무가	1	2	3	4	5	6
D14 내가 일하는 지점이나 부서에 아르바이트나 비정규직이	1	2	3	4	5	6
D15 내가 일하는 지점이나 부서에서 하청이나 외주로 처리하는 업무가	1	2	3	4	5	6
D16 내가 일하는 부서에 전산화나 ERP 도입이	1	2	3	4	5	6
D17 고객만족, 친절운동 등 현장관리나 통제가	1	2	3	4	5	6

E. 노동강도

다음은 귀하의 노동강도와 노동강도를 강화시키는 요인에 관한 내용입니다. 이 문항들은 응답자의 직무 특성이나 경험에 따라 서로 다른 방식으로 노동강도를 표현하더라도 이를 포괄할 수 있도록 국내외에서 널리 사용되어온 몇 가지 도구들로 구성되어 있습니다. 본인 자신의 업무에 대하여 솔직하게 응답하여 주십시오

E1. 공식적인 휴식시간을 빼고 귀하의 근무시간 중 “실제 일하는 시간”과 “여유시간”의 비율은? (여유시간이란 일하는 중 잠잠이 일손을 멈추고 쉬는 것을 말합니다.)

실제 일하는 시간 % + 여유시간 % = 100% (합이 100%가 되도록 작성해 주십시오)

E2. 평소 귀하의 업무가 얼마나 힘든지 다음 중 가장 가까운 숫자에 ○표시 하십시오.



E3. 업무 후에 육체적/정신적으로 지치는 경우가 얼마나 자주 있습니까?

- (1) 육체적으로 : ① 전혀 없다 ② 간혹 있다 ③ 종종 있다 ④ 항상 있다
 (2) 정신적으로 : ① 전혀 없다 ② 간혹 있다 ③ 종종 있다 ④ 항상 있다

E4. 귀하가 심각한 피로를 느끼지 않으려면, 현재 업무량(속도)의 몇 %를 줄여야 합니까?
 ……현재의 업무량(또는 노동시간)을 100이라 할 때 ()%

E5. 귀하의 업무에 신규배치된 노동자가 숙련자의 평균적인 수준으로 일하기 위한 적응기간은 얼마쯤 됩니까?

- ① 1주일 이내 ② 1주일~1개월 ③ 1개월~3개월
 ④ 3개월~6개월 ⑤ 6개월~1년 ⑥ 1년~3년 ⑦ 3년 이상

E7. 현재의 노동강도에 대한 의견은 어떠합니까?

- ① 노동강도가 강하다
 ② 노동강도가 다소 강하지만 견딜만 하다
 ③ 노동강도가 적절하여 이정도면 할만하다
 ④ 노동강도가 약하다

E8. 판매 부문 노동자의 노동강도를 강화시키는 주된 원인은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 세가지만 적어주세요. ()-()-()

- ① 대리점과의 경쟁과 시장질서 문란 ② 퇴근 후나 휴일에도 업무를 해야하는 구조
 ③ 내부 경쟁을 조장하는 실적 평가 ④ 기본급으로는 생활하기 어려운 임금체계
 ⑤ 전산화 도입 등 업무방식의 변화 ⑥ 친절이나 고객만족에 대한 지나친 강요와 평가
 ⑦ 본 업무 이외의 각종 부수업무 증가 ⑧ 휴식을 취할 공간조차 없는 근무환경
 ⑨ 지점 통합, 광역딜러화 추진

F. 근골격계 증상

다음은 귀하의 근골격계 증상에 대한 설문입니다. 이 설문지는 요통, 디스크, VDT 증후군을 비롯하여 노동자가 가지고 있는 다양한 근골격계 증상을 파악하기 위해 노동부를 비롯하여 여러 곳에서 널리 쓰이고 있는 도구입니다. **지난 1년동안** 통증, 쑤심, 저림, 뻣뻣함, 화끈거림, 감각마비 등의 증상이 있었던 부위에 모두 표시하시고, 각 부위별로 따로따로 아래 5가지 문항에 응답하여 주십시오.

부 위	목	어깨	팔 팔꿈치	손목 손가락	등 허리	무릎 다리	발 발목
F1. 지난 1년간 증상이 있었습니까? ① 있었다 ② 없었다	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2
F2. 증상이 얼마나 자주 나타납니까? ① 항상 ② 1 주일에 1회 정도 ③ 한 달에 1회 정도 ④ 두 달 이상에 1회	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
F3. 증상이 얼마나 지속됩니까? ① 1주 이내 ② 1주 - 1개월 ③ 1개월 - 6개월 ④ 6개월 이상	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
F4. 지난 일주일간 증상은 몇 일이나 있었습니까? ① 증상이 없었다 ② 3일이하 ③ 4일이상	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
F5. 증상이 어느 정도 심합니까? ① 전혀 심하지 않다 ② 약간 심하다 ③ 중간정도로 심하다 ④ 심하다 ⑤ 매우 심하다	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

[참고] 증상이 심한 정도

- ① 전혀 심하지 않다
- ② 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
- ③ 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
- ④ 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
- ⑤ 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

F6. 위와 같은 근골격계 증상과 관련하여 치료비용은 어떻게 마련하였습니까?

- ① 개인비용으로 ② 공상처리
- ③ 산재처리 ④ 치료받지 않았다

F7. 위 증상은 귀하의 업무와 관계가 있습니까?

- ① 확실히 있다 ② 약간 있다 ③ 없다 ④ 모르겠다

G. 직무 스트레스 요인

다음은 귀하의 노동조건에 존재하는 직무스트레스 유발요인을 파악하기 위한 설문입니다. 이 도구는 노동부 산하 한국산업안전공단의 연구용역을 통해 개발한 [한국인 직무스트레스 요인 측정도구]로, 한 문항도 빠짐없이 작성해 주셔야 노동환경에 존재하는 스트레스 요인을 평가할 수 있습니다. 현재 일하면서 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 체크해 주세요.

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
G1 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다.	1	2	3	4
G2 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.	1	2	3	4
G3 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.	1	2	3	4
G4 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	1	2	3	4
G5 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시받는다	1	2	3	4
G6 업무량이 현저하게 증가하였다.	1	2	3	4
G7 나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야할 부담을 안고 있다.	1	2	3	4
G8 내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다.	1	2	3	4
G9 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	1	2	3	4
G10 일이 많아서 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다.	1	2	3	4
G11 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	1	2	3	4
G12 내 업무는 창의력을 필요로 한다.	1	2	3	4
G13 업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다.	1	2	3	4
G14 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	1	2	3	4
G15 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	1	2	3	4
G16 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	1	2	3	4
G17 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	1	2	3	4
G18 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	1	2	3	4
G19 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	1	2	3	4
G20 직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다.	1	2	3	4
G21 지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다.	1	2	3	4

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
G22 현재의 직장을 그만두더라도 현재 수준만큼의 직업 (직장)을 쉽게 구할 수 있다.	1	2	3	4
G23 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	1	2	3	4
G24 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다.	1	2	3	4
G25 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다.	1	2	3	4
G26 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예:구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	1	2	3	4
G27 우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.	1	2	3	4
G28 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어진다.	1	2	3	4
G29 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	1	2	3	4
G30 근로자, 관리감독자, 사업주 모두가 직장을 위해 한마음으로 일을 한다.	1	2	3	4
G31 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	1	2	3	4
G32 나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상된다.	1	2	3	4
G33 나의 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.	1	2	3	4
G34 나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.	1	2	3	4
G35 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.	1	2	3	4
G36 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	1	2	3	4
G37 나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다.	1	2	3	4
G38 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	1	2	3	4
G39 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	1	2	3	4
G40 회식자리가 불편하다.	1	2	3	4
G41 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	1	2	3	4
G42 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	1	2	3	4
G43 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	1	2	3	4

H. 피로도 수준

다음은 귀하의 피로 수준을 평가하기 위한 설문입니다. 이 도구는 Schwartz 등(1993)의 FAI(Fatigue Assessment Inventory)를 토대로 장세진(2000)이 개발한 [다차원 피로척도 (Multidimensional Fatigue Scale: MFS)]의 단축형 설문으로, 노동자의 피로수준을 평가하는데 가장 보편적으로 사용되는 도구입니다. 한 문항도 빠짐없이 작성해 주셔야 귀하의 피로도 수준을 평가할 수 있습니다. 각 항목별로 1-7점까지의 점수 중에 지난 2주 동안 귀하가 느끼셨던 경험과 가장 가까운 점수를 골라 표 하십시오.

항 목	전혀 아니다	보통이다	매우 그렇다
H1 나는 피로하면 나른해지고 졸림을 느낀다.	1	2 3 4 5 6 7	
H2 나는 피로할 때 인내심이 떨어진다.	1	2 3 4 5 6 7	
H3 나는 피로하면 일할 의욕이 나질 않는다.	1	2 3 4 5 6 7	
H4 나는 피로하면 집중력이 떨어진다.	1	2 3 4 5 6 7	
H5 나는 운동을 하고 나면 피로해진다.	1	2 3 4 5 6 7	
H6 나는 더우면 피로를 느낀다.	1	2 3 4 5 6 7	
H7 나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.	1	2 3 4 5 6 7	
H8 나는 우울해지면 피로를 느낀다.	1	2 3 4 5 6 7	
H9 온도가 시원해지면 피로가 감소된다.	1	2 3 4 5 6 7	
H10 나는 쉽게 피로를 느낀다.	1	2 3 4 5 6 7	
H11 피로로 인하여 업무 능률이 떨어진다.	1	2 3 4 5 6 7	
H12 피로 때문에 문제가 자주 발생한다.	1	2 3 4 5 6 7	
H13 피로할 때 시간이 많이 걸리는 작업을 하면 능률이 떨어진다	1	2 3 4 5 6 7	
H14 피곤하면 임무를 수행하는 데에 어려움을 느낀다.	1	2 3 4 5 6 7	
H15 몸에 어떤 증상이 생기기 전에 먼저 피로를 느낀다.	1	2 3 4 5 6 7	
H16 피로는 나를 가장 무기력하게 만드는 증상이다.	1	2 3 4 5 6 7	
H17 피로는 가장 심각한 3가지 증상 중의 하나이다.	1	2 3 4 5 6 7	
H18 피로는 일, 가족, 정상적인 사회생활을 방해한다	1	2 3 4 5 6 7	
H19 나는 피곤하면 다른 증상들이 더욱 악화된다.	1	2 3 4 5 6 7	

H20. 현재의 피로 수준은 언제부터 지속된 것입니까?

- ① 2주미만 ② 2주-1개월미만 ③ 1-3개월 미만 ④ 3-6개월미만 ⑤ 6개월 이상

H21. 귀하의 피로를 느끼게 하는 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 질병 및 건강상태 ④ 동료나 상사와의 불편한 관계
 ② 업무로 인한 육체적·정신적 부담 ⑤ 피로하다고 느끼지 않음(원인 없음)
 ③ 가사노동이나 가족관계 ⑥ 기타(구체적으로) : _____

I. 사회심리적 스트레스

다음은 귀하가 받고 있는 사회심리적 스트레스 수준을 평가하기 위한 설문입니다. 이 도구는 일반인의 정신건강 수준의 측정을 위해 개발된 PWI(Psychosocial Well-being Index)의 단축형으로, 한 문항도 빠짐없이 작성해 주셔야 스트레스 수준을 평가할 수 있습니다. 각 항목마다 최근 몇 주 동안 느꼈던 귀하의 육체적, 심리적 상태에 해당되는 답변에 표시해 주십시오.

항 목	항상 그렇다	대부분 그렇다	약간, 이따금 그렇다	전혀 그렇지 않다
11 현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다.	1	2	3	4
12 잠자고 난 후에도 개운한 감이 없다.	1	2	3	4
13 매우 피곤하고 지쳐 있어 먹는 것조차도 힘들다고 느낀다.	1	2	3	4
14 근심걱정 때문에 편안하게 잠을 자지 못한다.	1	2	3	4
15 정신이 맑고 깨끗하다고 느낀다.	1	2	3	4
16 기력(원기)이 왕성함을 느낀다.	1	2	3	4
17 밤이면 심란해지거나 불안해 진다.	1	2	3	4
18 대다수의 사람들과 마찬가지로 나를 잘 관리해 나간다고 생각한다.	1	2	3	4
19 전체적으로 현재 내가 하고 있는 일은 잘되어가고 있다고 느낀다.	1	2	3	4
110 내가 행한 일의 방법이나 절차에 만족한다.	1	2	3	4
111 어떤 일을 바로 착수(시작)할 수 있다.	1	2	3	4
112 정상적인 일상생활을 즐길 수 있다.	1	2	3	4
113 안절부절 못하거나 성질이 심술궂게 되어진다.	1	2	3	4
114 나에게 닥친 문제를 해결해 나갈 수 있다.	1	2	3	4
115 불행하고 우울함을 느낀다.	1	2	3	4
116 나 자신에 대해 신뢰감이 없어지고 있다.	1	2	3	4
117 모든 것을 고려해 볼 때 행복감을 느낀다.	1	2	3	4
118 삶을 살아갈 만한 가치가 있다고 느낀다.	1	2	3	4

J. 우울 수준 평가

다음은 우울증상을 평가하는데 국내외에서 널리 쓰이고 있는 [Beck Depression Inventory] 설문입니다. 각각은 여러분이 일상생활에서 경험할 수 있는 내용들로, 총 4개의 문장으로 되어 있습니다. 이 문장들을 잘 읽어보시고, 그 중 요즈음(오늘을 포함하여 지난 일주일 동안)의 자신을 가장 잘 나타낸다고 생각되는 문장 하나를 선택하여 주십시오. 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다.

- K1. 0) 나는 슬프지 않다.
 - 1) 나는 슬프다.
 - 2) 나는 항상 슬프고 기운을 낼 수 없다.
 - 3) 나는 너무나 슬프고 불행해서 도저히 견딜 수 없다.
- K2. 0) 나는 앞날에 대해서 별로 낙심하지 않는다.
 - 1) 나는 앞날에 대해서 용기가 나지 않는다.
 - 2) 나는 앞날에 대해 기대할 것이 아무 것도 없다고 느낀다.
 - 3) 나의 앞날은 아주 절망적이고 나아질 가망이 없다고 느낀다.
- K3. 0) 나는 실패자라고 느끼지 않는다.
 - 1) 나는 보통 사람들보다 더 많이 실패한 것 같다.
 - 2) 내가 살아온 과거를 되돌아보면, 실패투성이인 것 같다.
 - 3) 나는 인간으로서 완전한 실패자인 것 같다.
- K4. 0) 나는 전과같이 일상생활에 만족하고 있다.
 - 1) 나의 일상생활은 예전처럼 즐겁지 않다.
 - 2) 나는 요즘에는 어떤 것에서도 별로 만족을 얻지 못한다.
 - 3) 나는 모든 것이 다 불만스럽고 싫증난다.
- K5. 0) 나는 특별히 죄책감을 느끼지 않는다.
 - 1) 나는 죄책감을 느낄 때가 많다.
 - 2) 나는 죄책감을 느낄 때가 아주 많다.
 - 3) 나는 항상 죄책감에 시달리고 있다.
- K6. 0) 나는 벌을 받고 있다고 느끼지 않는다.
 - 1) 나는 어쩌면 벌을 받을 지도 모른다는 느낌이 든다.
 - 2) 나는 벌을 받을 것 같다.
 - 3) 나는 지금 벌을 받고 있다고 느낀다.
- K7. 0) 나는 나 자신에게 실망하지 않는다.
 - 1) 나는 나 자신에게 실망하고 있다.
 - 2) 나는 나 자신에게 화가 난다.
 - 3) 나는 나 자신을 증오한다.
- K8. 0) 내가 다른 사람보다 못한 것 같지는 않다.
 - 1) 나는 나의 약점이나 실수에 대해서 나 자신을 탓하는 편이다.
 - 2) 내가 한 일이 잘못되었을 때는 언제나 나를 탓한다.
 - 3) 일어나는 모든 나쁜 일들은 다 내 탓이다.
- K9. 0) 나는 자살 같은 것은 생각하지 않는다.
 - 1) 나는 자살할 생각은 가끔 하지만, 실제로 하지는 않을 것이다.
 - 2) 나는 자살하고 싶은 생각이 자주 든다.
 - 3) 나는 기회만 있으면 자살하겠다.
- K10. 0) 나는 평소보다 더 울지는 않는다.
 - 1) 나는 전보다 더 많이 운다
 - 2) 나는 요즘 항상 운다.

- 3) 나는 전에는 울고 싶을 때 울 수 있었지만, 요즘은 울래야 울 기력조차 없다.
- K11. 0) 나는 요즘 평소보다 더 짜증을 내는 편은 아니다.
 1) 나는 전보다 더 쉽게 짜증이 나고 귀찮아 진다.
 2) 나는 요즘 항상 짜증스럽다.
 3) 전에는 짜증스럽던 일에 요즘은 너무 지쳐서 짜증조차 나지 않는다.
- K12. 0) 나는 다른 사람들에 대한 관심을 잃지 않고 있다.
 1) 나는 전보다 다른 사람들에 대한 관심이 줄었다.
 2) 나는 다른 사람들에게 대한 관심이 거의 없어졌다.
 3) 나는 다른 사람들에 관심이 완전히 없어졌다.
- K13. 0) 나는 평소처럼 결정을 잘 내린다.
 1) 나는 결정을 미루는 때가 전보다 더 많다.
 2) 나는 전에 비해 결정 내리는 데에 더 큰 어려움을 느낀다.
 3) 나는 더 이상 아무 결정도 내릴 수가 없다.
- K14. 0) 나는 전보다 내 모습이 더 나빠졌다고 느끼지 않는다.
 1) 나는 나이들어 보이거나 매력없이 보일까봐 걱정한다.
 2) 나는 내 모습이 매력없게 변해버린 것 같은 느낌이 든다.
 3) 나는 내가 추하게 보인다고 믿는다.
- K15. 0) 나는 전처럼 일을 할 수 있다.
 1) 어떤 일을 시작하는데에 전보다 더 많은 노력이 든다.
 2) 무슨 일이든 하려면 나 자신을 매우 심하게 채찍질해야만 한다.
 3) 나는 전혀 아무 일도 할 수가 없다.
- K16. 0) 나는 평소처럼 잠을 잘 수 있다.
 1) 나는 전에만큼 잠을 자지는 못한다.
 2) 나는 전보다 한 두 시간 일찍 깨고 다시 잠들기 어렵다.
 3) 나는 평소보다 몇 시간이다 일찍 깨고, 한번 깨면 다시 잠들 수 없다.
- K17. 0) 나는 평소보다 더 피곤하지는 않다.
 1) 나는 전처럼 더 쉽게 피곤해진다.
 2) 나는 무엇을 해도 피곤해 진다.
 3) 나는 너무나 피곤해서 아무 일도 할 수 없다.
- K18. 0) 내 식욕은 평소와 다름없다.
 1) 나는 요즘 전보다 식욕이 좋지 않다.
 2) 나는 요즘 식욕이 많이 떨어졌다.
 3) 요즘에는 전혀 식욕이 없다.
- K19. 0) 요즘 체중이 별로 줄지 않는다.
 1) 전보다 몸무게가 2kg 가량 줄었다.
 2) 전보다 몸무게가 5kg 가량 줄었다.
 3) 전보다 몸무게가 7kg 가량 줄었다.
- K19-1. 나는 현재 음식 조절로 체중을 줄이고 있는 중이다. ---- (예, 아니오)
- K20. 0) 나는 건강에 대해 전보다 더 염려하고 있지는 않다.
 1) 나는 여러 가지 통증, 소화불량, 변비 등과 같은 신체적인 문제로 걱정하고 있다.
 2) 나는 건강이 매우 염려되어 다른 일은 생각하기 힘들다.
 3) 나는 건강이 너무 염려되어 다른 일은 아무 것도 생각할 수 없다.
- K21. 0) 나는 요즘 성(Sex)에 대한 관심에 별다른 변화가 있는 것 같지는 않다.
 1) 나는 전보다 성(Sex)에 대한 관심이 줄었다.
 2) 나는 전보다 성(Sex)에 대한 관심이 상당히 줄었다.
 3) 나는 성(Sex)에 대한 관심을 완전히 잃었다.

♣ 수고하셨습니다 ♣

현대자동차 노동자 직무 스트레스 조사

[남양연구소위원회]

이 설문지는 직무 스트레스에 대한 노동자의 대응 방향을 마련하기 위한 기초 자료로 쓰일 예정입니다. 따라서 설문지에는 여러 영역의 직무 스트레스 수준 평가 도구와 직무 스트레스에 영향을 미치는 노동조건 평가, 직무 스트레스로 생길 수 있는 각종 건강 문제 평가 등이 담겨 있습니다.

이 설문지에는 개인 신상과 관련된 정보가 일부 포함되어 있습니다. 그러나 설문 자료를 분석하는 연구원 이외에는 누구에게도 제공되거나 외부로 유출되지 않으며, 이 자료들은 노동조건과 건강문제의 연관성을 분석할 때 개인적 변수들의 차이를 보정하기 위해 필요하므로, 반드시 기록해 주시기 바랍니다.

바쁘고 번거로우시겠지만 모든 설문에 빠짐없이 응답해 주셔서 직무 스트레스에 대한 올바른 대응방향을 수립하고 노동조건을 개선하기 위한 노력에 한걸음을 보태어 주시기 바랍니다.

2007년 10월

전국금속노동조합 현대자동차지부 / 한국노동안전보건연구소

A. 기초 인적 사항과 생활 습관

다음은 귀하의 기초 인적사항에 관한 내용입니다. 이 자료는 노동조건과 건강문제의 연관성을 분석할 때 개인적 변수들의 차이를 보정하는 통계적 용도 이외에는 쓰이지 않으며 외부로 유출되지 않으리 반드시 기록해 주시기 바랍니다.

A1. 소속을 구체적으로 적어 주십시오 :

_____ 센터 _____ 실
 _____ 팀 _____ 그룹

A2. 이름 : _____

A3. 성별 : ①남 ②여

A4. 출생연도 : _____ 년도

A5. 근속기간 : _____ 년차

A6. 키 : _____ cm

A7. 몸무게 : _____ kg

A8. 결혼상태 : ①미혼 ②기혼 ③기타(사별, 이혼 등)

A9. 최종학력 : ①고졸/중퇴 ②대졸/중퇴/전문대 ③대학원이상

A10. 귀하의 직무는?

①연구직 ②생산직 ③일반직 ④기타 : _____

A11. 귀하의 직책은?

①사원급 또는 연구원(을) ②대리급 또는 연구원(갑)
 ③과장급 ④차장급 ⑤부장급 이상

A12. 귀하의 노동조합 내 역할은?

①조합원 ②대의원/현장위원 ③운영/집행간부

A13. 담배를 피우고 있습니까?

①편 적 없다 ②피우다 끊었다 ③현재 피운다

A14. 음주(술)습관은 어떠하십니까?

①(거의)마시지 않는다 ②월 2~3회 ③주 1~2회 ④주 3~4회 ⑤주 5회 이상

A15. 술을 마신다면 1회에 어느 정도 하십니까?

①소주 반병 이하 ②소주 1병 ③소주 1병 반 ④소주 2병 이상

A16. 땀이 몸에 배일 정도의 운동을 30분 이상 일주일에 몇 회 정도 하고 계십니까?

①안한다 ②1~2회 ③3~4회 ④5~6회 ⑤거의 매일

A17. 귀하의 건강은 대체로 어떠하다고 생각하십니까?

①매우 좋음 ②좋음 ③보통 ④나쁨 ⑤매우 나쁨 ⑥모름

B. 건강 및 질병 상태

다음은 귀하의 건강과 질병 상태에 관한 내용입니다. 이 문항들은 보건복지부에서 전 국민을 대상으로 시행하고 있는 '국민건강영양조사' 에서 사용하는 것들로, 현대자동차 노동자들의 건강과 질병 상태를 일반 인구집단과 비교 분석하는데 사용될 것입니다. 각각의 질환명에 대하여 4가지 질문에 응답하여 주십시오. 해당 질병이 없거나 모르는 경우에는 1번 문항에만 응답하시면 됩니다.

질병명		1. 지금까지 한 번이라도 적은 적이 있습니까? ①그렇다 ②아니다 ③모른다	2. 지난 1년간 석달이상 앓았거나, 현재 앓고 계십니까? ①그렇다 ②아니다 ③모른다	3. 의사로부터 진단을 받으신 것입니까? ①그렇다 ②아니다 ③모른다	4. 치료를 어떻게 받고 계십니까? ①완치되어 치료가 필요없음 ②완치되지 않았지만 치료받지 않고있음 ③현재 치료받고 있음
암	위암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	간암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	대장암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	유방암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	자궁경부암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
근골격계	폐암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	기타 암	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	골관절염(퇴행성관절염)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
내분비, 대사성	류마티스성 관절염	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	골다공증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	디스크(추간판탈출)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
소화기계	당뇨병	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	갑상선 장애	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	빈혈	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
순환기계	위십이지장궤양	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	만성간염	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	간경변증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
호흡기계	고혈압	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	고지혈증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	뇌졸중(중풍)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	심근경색증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
호흡기계	협심증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	치질(치핵)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	폐결핵	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	폐외 결핵	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	천식	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
호흡기계	만성폐쇄성 폐질환(만성기관지염, 폐기종)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	만성부비동염(축농증)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	기관지확장증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	알레르기성 비염	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
눈, 귀	백내장	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	녹내장	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	만성 중이염	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
치아, 구강	치아우식증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	치주질환	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	악관절질환	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
기타	아토피성피부염, 피부알레르기	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	만성신부전	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	요실금	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3

C. 사회경제적 조건

다음은 귀하의 사회경제적 조건에 관한 내용입니다. 이 부분은 (1)가족 단위의 소득과 지출을 조사하여 노동자의 경제적 필요가 얼마나 충족되고 있는지를 확인하고, (2)성과에 따른 급여의 변동성(불안정성)을 파악하고, (3)인간다운 삶을 위한 여가 실태를 파악하기 위하여 수년간 다양한 업종에서 널리 사용해진 문항들로 이루어져 있습니다.

- C1. 현재 귀하가 부양하는 가족(배우자 포함)은 모두 몇 명입니까?.....본인 제외 ()명
- C2. 2006년 귀하의 급여에 대하여 (성과급, 수당 등 모두 포함)
- 1) 2006년 한해 급여 총액은? 만원
 - 2) 가장 많이 받은 달 급여액은? 만원
 - 3) 가장 적게 받은 달 급여액은? 만원
- C3. 귀하의 급여 이외에 가구원의 소득 총액은 월 평균 얼마입니까? (없으면 0을 쓰세요)
월평균 _____ 만원
- C4. 귀택의 월 평균 생활비(지출)는 어느 정도 됩니까?
월평균 _____ 만원 (의식주 비용, 교육비, 의료비, 공과금, 교통비, 이자 지출 등 모두 포함)
- C5. 귀택에서는 현재 수입으로 생활하시기에 충분한 편입니까?
- ① 매우 충분하다 ② 충분하다 ③ 충분하지는 않으나 별 지장 없다
 - ④ 부족하다 ⑤ 매우 부족하다
- C6. 귀택의 생활상의 애로 사항 중 가장 중요한 것 하나만 골라주십시오.
- ① 주택문제 ② 자녀교육 ③ 건강문제 ④ 여가시간
 - ⑤ 생활비 ⑥ 노후불안 ⑦ 기타 : _____
- C7. 연장근무, 야근, 휴일근무 등을 포함하여 귀하의 실제 근무시간은 평균 몇시간입니까?
- 1) 1일 근무시간
[평균] _____시간 [바쁠 때] _____시간 [안 바쁠 때] _____시간
 - 2) 1주 근무시간
[평균] _____시간 [바쁠 때] _____시간 [안 바쁠 때] _____시간
- C8. 한달 평균 몇 번쯤 휴일근무, 주말근무를 하십니까?
- ① 안한다 ② 1~2회 ③ 3~4회 ④ 5~6회 ⑤ 7회이상
- C9. 출근하지 않는 날에 주로 하시는 일 중 두 가지만 선택해 주십시오.....(), ()
- ① TV나 비디오시청 ② 여행 ③ 스포츠, 레저
 - ④ 극장, 공연감상 ⑤ 컴퓨터(인터넷, 게임) ⑥ 친목모임
 - ⑦ 잠을 잔다 ⑧ 가사노동, 육아 ⑨ 공부 등 자기개발
 - ⑩ 종교활동 ⑪ 독서 ⑫ 기타 : _____
- C10. 귀하가 여가생활을 즐기지 못한다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?
- ① 비용이 많이 들어서 ② 집안일이 많아서 ③ 직장일이 많아서
 - ④ 피곤해서 쉬느라고 ⑤ 특별한 취미가 없어서 ⑥ 기타 : _____

D. 노동조건의 변화

다음은 귀하의 노동조건 변화에 대한 내용입니다. 아래의 문항들은 수년간 다양한 업종의 노동자들에 대한 조사에 사용되어 왔으며, 현장의 어떠한 변화들이 노동자의 신체적, 정신적 건강을 훼손하고 있는지를 파악하는데 활용되어 왔습니다. 2002년 연구소 통합 이후 (※ 2002년 이후 입사하신 분은 본인이 입사한 이후) 지금까지 각 항목에 대하여 어떻게 변해왔는지를 표시해 주십시오.

※ 귀하에게 해당되지 않는 항목에 대해서는 비우지 마시고 “해당없다”를 선택해 주세요.

항 목	매우 줄었다	약간 줄었다	변화 없다	약간 늘었다	매우 늘었다	해당 없다
D1 하루 근무시간이	1	2	3	4	5	6
D2 주말, 휴일 근무 횟수가	1	2	3	4	5	6
D3 하루 중 잠자는 시간을 포함한 여가시간이	1	2	3	4	5	6
D4 내가 일하는 부서나 팀에서 업무를 처리하는 속도가	1	2	3	4	5	6
D5 근무 중 대기시간을 포함한 여유시간이	1	2	3	4	5	6
D6 내 업무 중 동시에 해야 하는 일의 양이	1	2	3	4	5	6
D7 내가 해야 하는 업무의 수(종류)가	1	2	3	4	5	6
D8 내가 일하는 부서나 팀의 업무량이	1	2	3	4	5	6
D9 내가 받은 임금 중 성과급의 비율이	1	2	3	4	5	6
D10 내가 일하는 부서나 팀의 인력이	1	2	3	4	5	6
D11 부서(팀)끼리 업무를 통합하거나 합치는 경우가	1	2	3	4	5	6
D12 내가 일하는 지점이나 부서에 파견, 지원, 배치전환이	1	2	3	4	5	6
D13 내가 일하는 부서나 팀에 새로운 업무가	1	2	3	4	5	6
D14 내가 일하는 부서나 팀에 아르바이트나 비정규직이	1	2	3	4	5	6
D15 내가 일하는 부서나 팀에서 하청이나 외주로 처리하는 업무가	1	2	3	4	5	6
D16 내가 일하는 부서나 팀에 전산자동화나 ERP 도입이	1	2	3	4	5	6
D17 품질향상, 고객만족 등 현장관리나 통제가	1	2	3	4	5	6

E. 노동강도

다음은 귀하의 노동강도와 노동강도를 강화시키는 요인에 관한 내용입니다. 이 문항들은 응답자의 직무 특성이나 경험에 따라 서로 다른 방식으로 노동강도를 표현하더라도 이를 포괄할 수 있도록 국내외에서 널리 사용되어온 몇 가지 도구들로 구성되어 있습니다. **본인 자신의 업무에 대하여 솔직하게** 응답하여 주십시오

E1. 공식적인 휴식시간을 빼고 귀하의 근무시간 중 “실제 일하는 시간”과 “여유시간”의 비율은? (여유시간이란 일하는 중 잠깐이 일손을 멈추고 쉬는 것을 말합니다.)

실제 일하는 시간 % + 여유시간 % = 100% (합이 100%가 되도록 작성해 주십시오)

E2. 평소 귀하의 업무가 얼마나 힘든지 다음 중 가장 가까운 숫자에 ○표시 하십시오.



E3. 업무 후에 육체적/정신적으로 지치는 경우가 얼마나 자주 있습니까?

- (1) 육체적으로 : ① 전혀 없다 ② 간혹 있다 ③ 종종 있다 ④ 항상 있다
 (2)정신적으로 : ① 전혀 없다 ② 간혹 있다 ③ 종종 있다 ④ 항상 있다

E4. 귀하가 심각한 피로를 느끼지 않으려면, 현재 업무량(속도)의 몇 %를 줄여야 합니까?

.....현재의 업무량(또는 노동시간)을 100이라 할 때 ()%

E5. 귀하의 업무에 신규배치된 노동자가 숙련자의 평균적인 수준으로 일하기 위한 적응기간은 얼마쯤 됩니까?

- ① 1주일 이내 ② 1주일~1개월 ③ 1개월~3개월
 ④ 3개월~6개월 ⑤ 6개월~1년 ⑥ 1년~3년 ⑦ 3년 이상

E6. 다음의 각 조건에서 어느 정도의 업무량(또는 속도)가 적절하다고 생각하십니까?

- (1)숙련자의 업무량(속도)가 100이라면, 비숙련자는 ()%가 적절하다.
 (2)건강인의 업무량(속도)가 100이라면, 몸이 아프거나 허약한 사람은 ()%가 적절하다.

E7. 현재의 노동강도에 대한 의견은 어떠합니까?

- ① 노동강도가 강하다
 ② 노동강도가 다소 강하지만 견딜만 하다
 ③ 노동강도가 적절하여 이정도면 할만하다
 ④ 노동강도가 약하다

E8. 남양연구소 노동자의 노동강도를 강화시키는 주된 원인은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 세 가지만 적어주세요. ()-()-()

- ① 개발기간 단축과 다품종화 ② 만성적인 인원부족
 ③ 불필요한 부수 업무 증가 ④ 낮은 임금수준과 불합리한 임금체계
 ⑤ 전산화 등 업무방식의 잦은 변화 ⑥ 상호경쟁을 조장하는 실적과 고과 평가
 ⑦ 도구, 설비 등 작업 환경의 문제 ⑧ 업무에 대한 책임을 개인에게 전가하는 구조

F. 근골격계 증상

다음은 귀하의 근골격계 증상에 대한 설문입니다. 이 설문지는 요통, 디스크, VDT 증후군을 비롯하여 노동자가 가지고 있는 다양한 근골격계 증상을 파악하기 위해 노동부를 비롯하여 여러 곳에서 널리 쓰이고 있는 도구입니다. **지난 1년동안** 통증, 뭉심, 저림, 뻣뻣함, 화끈거림, 감각마비 등의 증상이 있었던 부위에 모두 표시하시고, 각 부위별로 따로따로 아래 5가지 문항에 응답하여 주십시오.

부 위	목	어깨	팔 팔꿈치	손목 손가락	등 허리	무릎 다리	발 발목
F1. 지난 1년간 증상이 있었습니까? ① 있었다 ② 없었다	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2	1 2
F2. 증상이 얼마나 자주 나타납니까? ① 항상 ② 1 주일에 1회 정도 ③ 한 달에 1회 정도 ④ 두 달 이상에 1회	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
F3. 증상이 얼마나 지속됩니까? ① 1주 이내 ② 1주 - 1개월 ③ 1개월 - 6개월 ④ 6개월 이상	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
F4. 지난 일주일간 증상은 몇 일이나 있었습니까? ① 증상이 없었다 ② 3일이하 ③ 4일이상	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
F5. 증상이 어느 정도 심합니까? ① 전혀 심하지 않다 ② 약간 심하다 ③ 중간정도로 심하다 ④ 심하다 ⑤ 매우 심하다	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

[참고] 증상이 심한 정도
 ① 전혀 심하지 않다
 ② 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
 ③ 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
 ④ 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
 ⑤ 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

F6. 위와 같은 근골격계 증상과 관련하여 치료비용은 어떻게 마련하였습니까?

- ① 개인비용으로 ② (사내) 휴업처리
 ③ 산재처리 ④ 치료받지 않았다

F7. 위 증상은 귀하의 업무와 관계가 있습니까?

- ① 확실히 있다 ② 약간 있다 ③ 없다 ④ 모르겠다

G. 직무 스트레스 요인

다음은 귀하의 노동조건에 존재하는 직무스트레스 유발요인을 파악하기 위한 설문입니다. 이 도구는 노동부 산하 한국산업안전공단의 연구용역을 통해 개발한 [한국인 직무스트레스 요인 측정도구]로, 1~43번까지 한 문항도 빠짐없이 작성해 주셔야 노동환경에 존재하는 스트레스 요인을 평가할 수 있습니다. 현재 일하면서 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 체크해 주세요.

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
G1 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다.	1	2	3	4
G2 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.	1	2	3	4
G3 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.	1	2	3	4
G4 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	1	2	3	4
G5 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시받는다	1	2	3	4
G6 업무량이 현저하게 증가하였다.	1	2	3	4
G7 나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야 할 부담을 안고 있다.	1	2	3	4
G8 내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다.	1	2	3	4
G9 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.	1	2	3	4
G10 일이 많아서 직장가 가정에 다 잘하기가 힘들다.	1	2	3	4
G11 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.	1	2	3	4
G12 내 업무는 창의력을 필요로 한다.	1	2	3	4
G13 업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다.	1	2	3	4
G14 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	1	2	3	4
G15 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	1	2	3	4
G16 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.	1	2	3	4
G17 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	1	2	3	4
G18 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	1	2	3	4
G19 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	1	2	3	4
G20 직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다.	1	2	3	4
G21 지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다.	1	2	3	4

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
G22 현재의 직장을 그만두더라도 현재 수준만큼의 직업 (직장)을 쉽게 구할 수 있다.	1	2	3	4
G23 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.	1	2	3	4
G24 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다.	1	2	3	4
G25 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다.	1	2	3	4
G26 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예:구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	1	2	3	4
G27 우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.	1	2	3	4
G28 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어진다.	1	2	3	4
G29 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	1	2	3	4
G30 근로자, 관리감독자, 사업주 모두가 직장을 위해 한마음으로 일을 한다.	1	2	3	4
G31 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.	1	2	3	4
G32 나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상된다.	1	2	3	4
G33 나의 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.	1	2	3	4
G34 나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.	1	2	3	4
G35 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.	1	2	3	4
G36 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.	1	2	3	4
G37 나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다.	1	2	3	4
G38 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.	1	2	3	4
G39 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	1	2	3	4
G40 회식자리가 불편하다.	1	2	3	4
G41 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.	1	2	3	4
G42 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.	1	2	3	4
G43 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	1	2	3	4

H. 피로도 수준

다음은 귀하의 피로 수준을 평가하기 위한 설문입니다. 이 도구는 Schwartz 등(1993)의 FAI(Fatigue Assessment Inventory)를 토대로 장세진(2000)이 개발한 [다차원 피로척도 (Multidimensional Fatigue Scale: MFS)]의 단축형 설문으로, 노동자의 피로수준을 평가하는데 가장 보편적으로 사용되는 도구입니다. 한 문항도 빠짐없이 작성해 주셔야 귀하의 피로도 수준을 평가할 수 있습니다. 각 항목별로 1-7점까지의 점수 중에 지난 2주 동안 귀하가 느끼셨던 경험과 가장 가까운 점수를 골라 ○표 하십시오.

항 목		점수 범위						
		전혀 아니다	←	보통 이다	→	매우 그렇 다		
H1	나는 피로하면 나른해지고 졸림을 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
H2	나는 피로할 때 인내심이 떨어진다.	1	2	3	4	5	6	7
H3	나는 피로하면 일할 의욕이 나질 않는다.	1	2	3	4	5	6	7
H4	나는 피로하면 집중력이 떨어진다.	1	2	3	4	5	6	7
H5	나는 운동을 하고 나면 피로해진다.	1	2	3	4	5	6	7
H6	나는 더우면 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
H7	나는 스트레스를 받으면 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
H8	나는 우울해지면 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
H9	온도가 시원해지면 피로가 감소된다.	1	2	3	4	5	6	7
H10	나는 쉽게 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
H11	피로로 인하여 업무 능률이 떨어진다.	1	2	3	4	5	6	7
H12	피로 때문에 문제가 자주 발생한다.	1	2	3	4	5	6	7
H13	피로할 때 시간이 많이 걸리는 작업을 하면 능률이 떨어진다	1	2	3	4	5	6	7
H14	피곤하면 임무를 수행하는 데에 어려움을 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
H15	몸에 어떤 증상이 생기기 전에 먼저 피로를 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
H16	피로는 나를 가장 무기력하게 만드는 증상이다.	1	2	3	4	5	6	7
H17	피로는 가장 심각한 3가지 증상 중의 하나이다.	1	2	3	4	5	6	7
H18	피로는 일, 가족, 정상적인 사회생활을 방해한다	1	2	3	4	5	6	7
H19	나는 피곤하면 다른 증상들이 더욱 악화된다.	1	2	3	4	5	6	7

H20. 현재의 피로 수준은 언제부터 지속된 것입니까?

- ① 2주미만 ② 2주-1개월미만 ③ 1-3개월 미만 ④ 3-6개월미만 ⑤ 6개월 이상

H21. 귀하의 피로를 느끼게 하는 가장 큰 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 질병 및 건강상태 ④ 동료나 상사와의 불편한 관계
 ② 업무로 인한 육체적·정신적 부담 ⑤ 피로하다고 느끼지 않음(원인 없음)
 ③ 가사노동이나 가족관계 ⑥ 기타(구체적으로) : _____

I. 사회심리적 스트레스

다음은 귀하가 받고 있는 사회심리적 스트레스 수준을 평가하기 위한 설문입니다. 이 도구는 일반인의 정신건강 수준의 측정을 위해 개발된 PWI(Psychosocial Well-being Index)의 단축형으로, 한 문항도 빠짐없이 작성해 주셔야 스트레스 수준을 평가할 수 있습니다. 각 항목마다 최근 몇 주 동안 느꼈던 귀하의 육체적, 심리적 상태에 해당되는 답변에 표시해 주십시오.

항 목		응답			
		항상 그렇다	대부분 그렇다	약간, 이따금 그렇다	전혀 그렇지 않다
11	현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다.	1	2	3	4
12	잠자고 난 후에도 개운한 감이 없다.	1	2	3	4
13	매우 피곤하고 지쳐 있어 먹는 것조차도 힘들다고 느낀다.	1	2	3	4
14	근심걱정 때문에 편안하게 잠을 자지 못한다.	1	2	3	4
15	정신이 맑고 깨끗하다고 느낀다.	1	2	3	4
16	기력(원기)이 왕성함을 느낀다.	1	2	3	4
17	밤이면 심란해지거나 불안해 진다.	1	2	3	4
18	대다수의 사람들과 마찬가지로 나를 잘 관리해 나간다고 생각한다.	1	2	3	4
19	전체적으로 현재 내가 하고 있는 일은 잘되어가고 있다고 느낀다.	1	2	3	4
110	내가 행한 일의 방법이나 절차에 만족한다.	1	2	3	4
111	어떤 일을 바로 착수(시작)할 수 있다.	1	2	3	4
112	정상적인 일상생활을 즐길 수 있다.	1	2	3	4
113	안절부절 못하거나 성질이 심술궂게 되어진다.	1	2	3	4
114	나에게 닥친 문제를 해결해 나갈 수 있다.	1	2	3	4
115	불행하고 우울함을 느낀다.	1	2	3	4
116	나 자신에 대해 신뢰감이 없어지고 있다.	1	2	3	4
117	모든 것을 고려해 볼 때 행복감을 느낀다.	1	2	3	4
118	삶을 살아갈 만한 가치가 있다고 느낀다.	1	2	3	4

J. 우울 수준 평가

다음은 우울증상을 평가하는데 국내외에서 널리 쓰이고 있는 [Beck Depression Inventory] 설문입니다. 각각은 여러분이 일상생활에서 경험할 수 있는 내용들로, 총 4개의 문장으로 되어 있습니다. 이 문장들을 잘 읽어보시고, 그 중 요즈음(오늘을 포함하여 지난 일주일 동안)의 자신을 가장 잘 나타낸다고 생각되는 문장 하나를 선택하여 주십시오. 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다.

- K1. 0) 나는 슬프지 않다.
1) 나는 슬프다.
2) 나는 항상 슬프고 기운을 낼 수 없다.
3) 나는 너무나 슬프고 불행해서 도저히 견딜 수 없다.
- K2. 0) 나는 앞날에 대해서 별로 낙심하지 않는다.
1) 나는 앞날에 대해서 용기가 나지 않는다.
2) 나는 앞날에 대해 기대할 것이 아무 것도 없다고 느낀다.
3) 나의 앞날은 아주 절망적이고 나아질 가망이 없다고 느낀다.
- K3. 0) 나는 실패자라고 느끼지 않는다.
1) 나는 보통 사람들보다 더 많이 실패한 것 같다.
2) 내가 살아온 과거를 되돌아보면, 실패투성이인 것 같다.
3) 나는 인간으로서 완전한 실패자인 것 같다.
- K4. 0) 나는 전과같이 일상생활에 만족하고 있다.
1) 나의 일상생활은 예전처럼 즐겁지 않다.
2) 나는 요즘에는 어떤 것에서도 별로 만족을 얻지 못한다.
3) 나는 모든 것이 다 불만스럽고 싫증난다.
- K5. 0) 나는 특별히 죄책감을 느끼지 않는다.
1) 나는 죄책감을 느낄 때가 많다.
2) 나는 죄책감을 느낄 때가 아주 많다.
3) 나는 항상 죄책감에 시달리고 있다.
- K6. 0) 나는 벌을 받고 있다고 느끼지 않는다.
1) 나는 어쩌면 벌을 받을 지도 모른다는 느낌이 든다.
2) 나는 벌을 받을 것 같다.
3) 나는 지금 벌을 받고 있다고 느낀다.
- K7. 0) 나는 나 자신에게 실망하지 않는다.
1) 나는 나 자신에게 실망하고 있다.
2) 나는 나 자신에게 화가 난다.
3) 나는 나 자신을 증오한다.
- K8. 0) 내가 다른 사람보다 못한 것 같지는 않다.
1) 나는 나의 약점이나 실수에 대해서 나 자신을 탓하는 편이다.
2) 내가 한 일이 잘못되었을 때는 언제나 나를 탓한다.
3) 일어나는 모든 나쁜 일들은 다 내 탓이다.
- K9. 0) 나는 자살 같은 것은 생각하지 않는다.
1) 나는 자살할 생각은 가끔 하지만, 실제로 하지는 않을 것이다.
2) 나는 자살하고 싶은 생각이 자주 든다.
3) 나는 기회만 있으면 자살하겠다.
- K10. 0) 나는 평소보다 더 울지는 않는다.
1) 나는 전보다 더 많이 운다
2) 나는 요즘 항상 운다.

- 3) 나는 전에는 울고 싶을 때 울 수 있었지만, 요즘은 울어야 울 기력조차 없다.
- K11. 0) 나는 요즘 평소보다 더 짜증을 내는 편은 아니다.
1) 나는 전보다 더 쉽게 짜증이 나고 귀찮아 진다.
2) 나는 요즘 항상 짜증스럽다.
3) 전에는 짜증스럽던 일에 요즘은 너무 지쳐서 짜증조차 나지 않는다.
- K12. 0) 나는 다른 사람들에 대한 관심을 잃지 않고 있다.
1) 나는 전보다 다른 사람들에 대한 관심이 줄었다.
2) 나는 다른 사람들에게 대한 관심이 거의 없어졌다.
3) 나는 다른 사람들에 관심이 완전히 없어졌다.
- K13. 0) 나는 평소처럼 결정을 잘 내린다.
1) 나는 결정을 미루는 때가 전보다 더 많다.
2) 나는 전에 비해 결정 내리는 데에 더 큰 어려움을 느낀다.
3) 나는 더 이상 아무 결정도 내릴 수가 없다.
- K14. 0) 나는 전보다 내 모습이 더 나빠졌다고 느끼지 않는다.
1) 나는 나이들어 보이거나 매력없이 보일까봐 걱정한다.
2) 나는 내 모습이 매력없게 변해버린 것 같은 느낌이 든다.
3) 나는 내가 추하게 보인다고 믿는다.
- K15. 0) 나는 전처럼 일을 할 수 있다.
1) 어떤 일을 시작하는데에 전보다 더 많은 노력이 든다.
2) 무슨 일이든 하려면 나 자신을 매우 심하게 채찍질해야만 한다.
3) 나는 전혀 아무 일도 할 수가 없다.
- K16. 0) 나는 평소처럼 잠을 잘 수 있다.
1) 나는 전에만큼 잠을 자지는 못한다.
2) 나는 전보다 한 두 시간 일찍 깨고 다시 잠들기 어렵다.
3) 나는 평소보다 몇 시간이다 일찍 깨고, 한번 깨면 다시 잠들 수 없다.
- K17. 0) 나는 평소보다 더 피곤하지는 않다.
1) 나는 전처럼 더 쉽게 피곤해진다.
2) 나는 무엇을 해도 피곤해 진다.
3) 나는 너무나 피곤해서 아무 일도 할 수 없다.
- K18. 0) 내 식욕은 평소와 다름없다.
1) 나는 요즘 전보다 식욕이 좋지 않다.
2) 나는 요즘 식욕이 많이 떨어졌다.
3) 요즘에는 전혀 식욕이 없다.
- K19. 0) 요즘 체중이 별로 줄지 않는다.
1) 전보다 몸무게가 2kg 가량 줄었다.
2) 전보다 몸무게가 5kg 가량 줄었다.
3) 전보다 몸무게가 7kg 가량 줄었다.
- K19-1. 나는 현재 음식 조절로 체중을 줄이고 있는 중이다. ---- (예, 아니오)
- K20. 0) 나는 건강에 대해 전보다 더 염려하고 있지는 않다.
1) 나는 여러 가지 통증, 소화불량, 변비 등과 같은 신체적인 문제로 걱정하고 있다.
2) 나는 건강이 매우 염려되어 다른 일은 생각하기 힘들다.
3) 나는 건강이 너무 염려되어 다른 일은 아무 것도 생각할 수 없다.
- K21. 0) 나는 요즘 성(Sex)에 대한 관심에 별다른 변화가 있는 것 같지는 않다.
1) 나는 전보다 성(Sex)에 대한 관심이 줄었다.
2) 나는 전보다 성(Sex)에 대한 관심이 상당히 줄었다.
3) 나는 성(Sex)에 대한 관심을 완전히 잃었다.

♣ 수고하셨습니다 ♣

2007년 금속노조 현대자동차지부 판매/남양위원회 직무스트레스 조사 기초면접

바쁘신 중에도 기초면접 조사에 참여해 주셔서 감사합니다.

이 면접 조사는 금속노조 현대자동차지부 직무 스트레스 조사 사업의 일환으로, 판매위원회와 남양연구소위원회 노동자의 노동조건에 대한 기초적인 자료를 수집하기 위한 것입니다. 여기에서 얻은 자료는 판매, 연구직 노동자의 현실에 걸맞는 설문 문항을 개발하고, 조사 결과를 보다 구체적으로 분석하는데 쓰일 것입니다.

기초면접 조사는 약 2시간 가량 소요되며, 면접진행자와 마주 앉아 질문과 대답을 주고받는 방식으로 진행됩니다. 기록만으로는 불완전할 수 있기 때문에 면접 내용을 따로 녹음할 예정입니다. 면접 내용은 연구 조사 이외의 목적으로 사용되지 않으며, 연구진 외부로 유출되지 않습니다. 또한 개인 신상에 대한 정보가 드러나지 않도록 신중하게 정리할 것을 약속드립니다.

한국노동안전보건연구소

일시 : 년 월 일

장소 :

면접진행자 :

■ 면접자 정보

이름	
성별 / 나이	
입사시기	
소속부서 / 직책	
노동조합 활동	
기타사항	

A. 업무내용과 조직체계에 대하여

- 문1. 직무는 어떻게 구분되며, 각 직무에 따라 담당하는 업무들에는 어떤 것이 있습니까?
 문2. 직무에 따라 출근해서 퇴근까지 어떤 흐름으로 일하고 있는지 설명해 주십시오.
 문3. 부서나 팀 등 조직 체계는 어떻게 구성되어 있습니까?
 문4. 지난 몇 년간 조직 구성이나 조직 운영에 변화가 있었다면 어떤 것인지 설명해 주십시오.
 문5. 노동자들이 조직 구성과 운영에서 주로 불만을 갖는 점은 어떤 것입니까?

B. 노동시간과 업무량에 대하여

- 문6. 직무에 따라 노동시간 현황을 설명해 주십시오. (출퇴근시간, 연장근무나 휴일근무 실태, 교대근무 등)
 문7. 최근 몇 년간 출퇴근시간, 연장근무나 휴일근무 등 노동시간의 길이나 배치에 변화가 있었다면 설명해 주십시오.
 문8. 근무 중 휴식을 취할 시간이 따로 보장되어 있습니까? 휴식시간이나 점심시간에 노동자들은 주로 어디에서 무엇을 하면서 휴식을 취합니까?
 문9. 각 직무의 업무량을 조사하고자 할 때, 생산직이라면 하루 물량을 셀 수 있지만, 사무/연구/판매직의 경우에는 그럴 수 없습니다. 어떻게 파악하는 것이 좋을까요?
 문10. 노동시간이나 업무량이 늘 일정한가, 아니면 요일이나 계절에 따라 변하는 패턴이 있

습니까?

문11. 최근 몇 년간 업무 종류나 업무량에 변화가 있었다면 어떤 것인지 설명해 주십시오.

C. 현장통제와 자율성에 대하여

문12. 일일 혹은 월별 업무량은 누가 어떻게 결정하며 노동자에게는 어떻게 전달됩니까?

문13. 출퇴근이나 결근, 조퇴시의 기록은 어떻게 이루어지고 있습니까?

문14. 노동자들의 실적이나 근무에 대한 평가는 언제, 누가, 어떻게 합니까?

문15. 근태, 실적, 품질 향상을 위해 회사에서 진행하고 있는 캠페인이나 표어가 있습니까? 이에 따른 임금 및 인사상 포상이나 불이익은 어떤 것이 있습니까?

문16. 근태, 실적, 품질 관리 등에 대한 노동자들의 의견이나 반응은 어떠합니까? 이에 대한 노동조합 차원의 대응이 있었다면 어떤 것이었습니까?

문17. 근무 시간 중에 잠잠이 쉬거나 자율적인 방식으로 업무를 처리할 수 있습니까? 혹은 이런 일상에 대한 관리나 통제가 있습니까?

D. 노동 환경과 안전, 건강에 대하여

문18. 각 직무에 따라 근무하는 공간은 어디입니까? 근무 공간에 대해 노동자들이 불만이나 문제를 느끼는 부분은 무엇입니까?

문19. 노동자들이 주로 걱정하는 건강 및 안전 문제는 어떤 것입니까? 최근 몇 년간 (업무상) 질병이나 사고가 발생한 적 있다면 설명해 주십시오.

문20. 노동 환경이나 건강, 안전 문제를 해결하기 위해 부서 단위 또는 노동조합 차원에서 대응한 적이 있었다면 설명해 주십시오.

E. 임금에 대하여

문21. 평균적인 임금 수준은 얼마입니까? 노동자들의 필요와 비교하면 어떤 수준입니까? 맞벌이, 부업이나 투잡(two job) 등을 하는 노동자는 얼마나 됩니까?

문22. 기본급과 성과급 등 임금은 어떤 체계로 산정됩니까? 직무나 근속, 실적 등에 따라 편차가 있다면 어느 정도입니까?

문23. 지난 몇 년간 임금 수준이나 임금 체계에 변화가 있었다면 어떤 것입니까?

F. 인간 관계와 일상 문화에 대하여

문24. 노동자들은 주로 무엇을 하면서 휴일이나 여가를 보냅니까? 취미 동호회 등의 모임이 활발한 편입니까?

문25. 회식이나 친목도모는 대개 어떤 식으로 이루어집니까?

문26. 업무의 특성이나 실적 평가와 관련하여 부서 간, 또는 부서 내 동료들끼리 서로 돕는 편입니까 아니면 경쟁적입니까?

문27. 남성과 여성의 분포는 어떠하며 상호 관계는 어떻습니까? 공식적인 평가나 승진, 보상을 비롯하여 일상 문화에서 성차별적인 요소가 있다면 설명해 주십시오.

문28. 연령 분포는 어떠하며, 세대간 관계는 어떻습니까? 지연이나 학연, 기타 출신에 따라 친목이 각별하거나 특혜/불이익이 생깁니까? 이런 문제들과 관련한 갈등이나 사고가 있었다면 설명해 주십시오.

문29. 노동자들이 업무상 대인관계, 즉 고객이나 동료, 상사들과의 관계에서 겪는 어려움이나 불만은 어떤 것입니까?

G. 구조조정과 노동조건의 변화에 대하여

문30. 지난 몇 년간의 구조조정과 노동조건 변화에서 가장 이슈가 되었거나 중요하다고 생각하는 사항은 무엇입니까? 그 배경과 노동조합 및 현장의 대응, 결과 등에 대해 설명해 주십시오.

문31. 현재 진행 중이거나 진행 예정인 구조조정과 노동조건의 변화에는 어떤 것이 있습니까?