

제 출 문

증권 노동자 노동조건 및 건강실태 조사

전국증권산업노동조합이 한국노동안전보건연구소에 의뢰한 증권노동자 노동조건 및 건강실태 조사사업의 결과로 본 보고서를 제출합니다.

- 2008년 3월 한국노동안전보건연구소

연구진 구성

- 종합 보고서 -

2008년 3월

한국노동안전보건연구소
전국증권산업노동조합

1. 연구 책임자 공유정옥 (한국노동안전보건연구소)
2. 연구원
류현철 (한국노동안전보건연구소 / 한양대학교 산업의학과)
배영희 (한국노동안전보건연구소)
송윤희 (서울대학교 보건대학원 산업의학과)
이훈구 (한국노동안전보건연구소)
조윤미 (한국노동안전보건연구소)
3. 현장 연구원
박진희 (전국증권산업노동조합 정책실장)
이민정 (전국증권산업노동조합 선전부장)
최원양 (굿모닝 신한증권지부)
황승모 (교보증권지부)
김호열 (골든브릿지투자증권지부)
윤연희 (SK증권지부)
이수원 (자산운용협회지부)
김재역 (하나대투증권지부)
박상선 (하나IB투자증권지부)
이태경 (하나HBS자산운용지부)

목 차

I. 연구 목적과 방법

1. 연구의 필요성	2
2. 사업 목적	3
3. 연구 내용과 방법	4

II. 연구 결과

[1] 8개 지부 결과

1. 요약 및 제언	6
1.1. 증권노조 8개 지부 조사 결과 요약	6
1.2. 제언 - 증권노동자의 건강권 확보를 위하여	8
2. 설문 조사 개요	10
3. 일반 사항	11
3.1. 성별과 연령	11
3.2. 결혼상태와 학력	12
3.3. 고용형태	13
3.4. 직무	14
3.5. 직급	15
3.6. 근속 기간	16
4. 건강 관련 행동과 생활습관	18
5. 사회경제적 조건	20
5.1. 임금 수준	20
5.2. 임금의 변동성	26
5.3. 가구 소득과 지출	29
5.4. 경제적 필요와 생활의 고충	32
6. 노동과 휴식	36
6.1. 노동시간	36
6.2. 근무 중 여유	39
6.3. 휴일과 주말	41

7. 노동조건 변화	45
7.1. 업무의 양과 질의 변화	48
7.2. 노동시간의 밀도와 길이 변화	50
7.3. 유연화와 현장 통제의 변화	53

8. 노동강도	55
8.1. 노동강도 수준	55
8.2. 노동강도 강화 원인	61
8.3. 적정 노동강도	63

9. 직무 스트레스 요인	64
9.1. 물리적 환경 요인	65
9.2. 직무 요구 요인	65
9.3. 직무 자율 요인	66
9.4. 관계 갈등 요인	67
9.5. 직무 불안정 요인	68

10. 각종 건강 지표	69
10.1. 체질량지수	70
10.2. 만성질환	71
10.3. 주관적 건강 인식도	76
10.4. 근골격계 증상	80
10.5. 피로도	85
10.6. 사회심리적 스트레스	89
10.7. 우울 수준	92
10.8. 불안 수준	95

11. 건강지표에 영향을 미치는 요인	98
11.1. 분석 방법	98
11.2. 일반 사항 및 건강행동과 건강 수준	101
11.3. 사회경제적 조건과 건강 수준	106
11.4. 노동시간, 노동강도와 건강 수준	112
11.5. 노동조건 변화와 건강 수준	118
11.6. 직무스트레스 요인과 건강 수준	130
11.7. 증권 노동자의 건강에 영향을 미치는 요인들	136

[2] 코스콤 비정규지부 결과

1. 설문 조사 개요	141
2. 일반 사항	142
2.1. 인적 특성	142
2.2. 직무, 직급과 근속기간	143
3. 건강 관련 행동과 생활습관	144

4. 사회경제적 조건	145
4.1. 소득과 지출 규모	145
4.2. 경제적 필요와 생활의 고충	147
5. 노동과 휴식	148
5.1. 노동시간	148
5.2. 여가시간	149
6. 노동조건의 변화	150
6.1. 인원 감축과 유연화	151
6.2. 현장통제 강화	152
6.3. 업무량과 업무 종류 증가	153
6.4. 노동시간 증가와 여유시간 감소	154
7. 노동강도	155
7.1. 노동강도 수준	155
7.2. 노동강도 강화 원인	158
7.3. 적정 노동강도	159
8. 직무 스트레스 요인	160
8.1. 물리적 환경, 직무 요구 요인	162
8.2. 직무 요구, 직무 자율과 조직체계 요인	162
8.3. 관계 갈등과 직장 문화 요인	163
8.4. 직무 불안정 요인	163
8.5. 보상 부적절 요인	164
9. 각종 건강 지표	165
9.1. 체질량지수	165
9.2. 만성질환	166
9.3. 주관적 건강 인식도	168
9.4. 근골격계 증상	169
9.5. 피로도	171
9.6. 정신 건강	172
10. 코스콤 비정규지부 : 결과 요약	174
10.1. 극도의 저임금과 장시간 노동	174
10.2. 피로에 시달리는 일상	174
10.3. 평균 나이 32세, 건강에 적신호가 켜지다	175

III. 부록

[1] 설문조사 도구

[2] 면접조사 도구

I. 연구 목적과 방법

1. 연구의 필요성

2007년 4월 14일 (구)대한투자증권지부 故이종건 조합원이 과중한 업무 스트레스로 사내에서 목을 매어 자살하였다. 이 사건은 한 개인의 문제가 아니라 전체 증권 노동자의 현실을 반영하는 것이다. 인력 구조조정이 본격화되었던 2004년 십여 명의 증권 노동자가 과로사나 자살에 이르렀으며, 자본시장통합법 등 자본시장의 환경변화로 인해 노동강도가 보다 강화되면서 과로사, 암, 자살 등으로 증권 노동자의 생명과 건강은 끊임없이 위협받고 있다.

- ◆ 2002년 겨울 : H증권 직원(39세), 영업실적 부진에 대한 질책으로 괴로워하던 중, 개장과 동시에 걸려온 전화를 받고 “죄송합니다” 라는 말을 10여분간 반복하던 중 사무실 바닥에 쓰러져 사망, 원인은 스트레스로 인한 심근경색
- ◆ 2003년 8월 : C증권사 채권운용팀 직원, 채권운용 스트레스를 견디지 못하고 뇌출혈로 쓰러져 1년 넘게 식물인간 상태로 투병
- ◆ 2003년 : K증권 직원, 고객집대 도중 뇌졸중으로 쓰러져 산재 인정
- ◆ 2004년 7월 : W증권 직원 과로사
- ◆ 2004년 8월 24일 : H증권 본사 부장급 직원 업무상 심혈관 질환으로 사망, 잠시 쉬겠다고 약속에 없었던 이후 깨어나지 못해 결국 사망
- ◆ 2004년 8월 30일 : D증권 인천지역 지점장 출근 도중 사망
- ◆ 2004년 9월 : E증권 대구지점장 40대 초반 나이에 돌연사
- ◆ 2004년 10월 13일 : G증권 현모씨, 치악산에서 목을 매 숨진 채 발견
- ◆ 2004년 11월 13일 : S증권 황모씨 부모님과 함께 살던 아파트 19층에서 투신자살, 고객과의 마찰과 사채업자 횡포로 고민.
- ◆ 2005년 10월 10일 : W증권 이모씨, 회사생활의 어려움을 호소하는 유서 남기고 자살
- ◆ 2005년 10월 28일 : 업무상 과중한 부담과 팀장으로부터의 잦은 질책으로 우울증이 발병한 W증권 직원 산재 인정
- ◆ 2006년 : H증권 직원, 뇌졸중으로 쓰러져 현재까지 투병 중
- ◆ 2006년 3월 : C증권 직원, 출근길 도중 협심증, 결국 사망, 산재 인정
- ◆ 2006년 11월 27일 : G증권 직원, 뇌출혈과 심장마비로 사망
- ◆ 2007년 2월 18일 : H증권 직원, 자택에서 돌연사, 지주 방침에 따라 계열사에서 전직
- ◆ 2007년 4월 14일 : H증권사 직원, 업무스트레스로 자살, 산재인정
- ◆ 2007년 12월 : K선물회사 직원, 지하철역 투신 자살

이에 전국증권산업노동조합은 제9년차 정기대의원대회에서 노동강도 강화와 질병 발생률 증가의 심각성에 인식을 같이 하며 노동건강권 쟁취 사업을 2007년 핵심사업으로 결정하였다. 본 사업은 이러한 현실을 반영하여

- 1) 건강권 확보를 위한 기초자료를 마련하고
- 2) 노동건강권에 대한 증권노동자들의 이해를 증진시키고,
- 3) 구조조정, 노동강도 강화 등 증권노동자들의 건강을 위협 요인들의 문제점을 사회적으로 알려내고
- 4) 건강권 확보 투쟁을 노동조합의 일상적인 사업으로 자리매김할 수 있도록 하기 위한 기초사업으로서의 의의를 갖는다.

2. 사업 목적

첫째, 증권산업 노동자의 건강 실태를 파악한다.

둘째, 증권산업 각 직무별 노동조건과 그 변화, 직무 스트레스 및 감정노동 등을 포함한 노동강도 실태를 파악한다.

셋째, 증권산업 노동자의 노동조건을 개선하여 노동강도 및 직무 스트레스를 낮추고 그로 인한 노동자의 건강문제를 해결하기 위한 대책과 실천 방향을 마련한다.

3. 연구 내용과 방법

- 조사 대상 : 전국중권산업노동조합 조합원 또는 소속 사업장 노동자

- 조사 방법 : 설문조사를 기본으로 하되, 필요시 약간의 면접조사를 추가하여 설문조사를 보완하였다. 설문조사는 동일한 내용으로 온라인 또는 오프라인 설문 작성을 통해 이루어졌다.

- 설문지 구성 (실제 설문지 내용은 부록 참고) : 설문지는 기본 인적 사항, 사회경제적 조건, 노동조건 및 노동강도를 포함한 노동환경, 각종 건강 상태 설문으로 구성하였다.
 - 기본 인적 사항은 노동조건과 건강상태 사이의 연관성을 분석할 때 개인적 차이를 보정하기 위하여 조사하였으며, 성별, 나이, 학력, 직무내용 등으로 구성된다.
 - 사회경제적 조건은 노동자의 필요를 기준으로 사회적 건강 수준을 평가하기 위한 것으로, 소득, 지출, 일상 생활 등에 대한 내용으로 구성된다.
 - 노동조건은 금속, 공공 등 민주노총 산하의 여러 업종 노동자들을 대상으로 사용해진 설문지를 중권업종에 맞게 조정하여 노동시간, 노동강도를 파악할 수 있도록 하며, 노동조건 중 직무스트레스 요인은 노동부에서 사용하고 있는 한국인 직무스트레스 측정도구를 이용하여 조사하였다.
 - 건강 상태 설문은 만성 질환 이환 상태 설문(국민건강영양조사 설문도구), 근골격계 증상(산업안전보건법에 따른 근골격계 유해요인조사 증상설문 도구), 우울 증상(Beck's depression index), 불안 증상(STAI), 피로도(다차원 피로척도(Multidimensional Fatigue Scale: MFS)), 사회심리적 스트레스(short form Psychosocial Well-being Index) 등 신뢰도와 타당도가 입증되어 널리 쓰이고 있는 도구들을 활용하여 각 영역에서 집단 및 개인의 건강수준을 평가할 수 있도록 하였다.

II. 연구 결과

[1] 8개 지부 결과

1. 요약 및 제언

1.1. 증권노조 8개 지부 조사 결과 요약

1.1.1. 고밀도 노동과 스트레스

증권 산업 노동자들의 노동시간 길이는 하루 평균 10.1시간, 1주 평균 45.8시간이다. 한국의 노동시간이 세계에서 가장 길다는 점을 감안한다면, 제조업 등 다른 산업에 비해 상대적으로 적을 뿐 결코 절대적인 양에 있어서 적지 않은 수준이다.

그런데 더욱 심각한 문제는 노동시간의 질이다. 근무 중 잠잠이 휴식을 취할 수 있는 시간은 평균 18.0%에 불과하여 다른 산업에 비해 매우 여유가 적다. 한국형 직무스트레스 요인 평가 도구를 이용한 조사 결과에서도 업무량이나 업무의 종류가 많아지거나 시간에 쫓기면서 일을 해야 하는 노동조건, 그리고 업무에 대한 부담과 책임이 과도하여 발생하는 직무 요구 영역의 직무스트레스 수준이 전국의 다른 산업 노동자들에 비하여 월등히 높게 나타났다. 실제로 노동 조건의 변화를 조사한 결과에서도 업무의 양과 종류, 속도 등의 증가가 가장 두드러졌다.

고밀도의 노동 현실은 노동강도 평가에서 보다 명확히 확인되고 있다. 현재 자신의 노동강도가 적절하다고 느끼는 노동자의 비율은 4분의 1에 미치지 못한다. 평균 연령 33.6세인 증권 노동자에서 육체적인 노동강도를 뜻하는 보그 지수 평균은 13.2로 ‘힘듦’ 수준이며, 평균 연령 39세인 자동차 공장 생산직 노동자들보다도 더 높게 나타났다. 증권 노동자들 중 약 60%는 업무를 마칠 때마다 육체적으로 소진되는 경험을 가지고 있으며, 정신적인 소진은 약 80%의 노동자들이 일상적으로 경험하고 있다.

이처럼 고밀도의 노동을 시사하는 여러 지표들은 이번 조사에서 확인된 증권 노동자들의 노동 실태 중 가장 두드러진 특징이다. 게다가 고밀도의 노동은 각종 육체적·정신적 건강 상태와도 밀접한 관련을 보이고 있어 증권 노동자들의 건강을 결정하는 주요 요인으로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다.

1.1.2. 건강과 일상의 훼손

세계보건기구(WHO)는 건강을 “단순히 질병이 없는 상태가 아니라 육체적, 정신적, 사회적, 영적으로 행복한 상태”로 정의한다. 노동자 권리의 측면에서 이를 다시 풀어 쓴다면 육체적 건강이란 다치거나 병들거나 죽는 등 이윤을 위해 희생되지 않을 권리를, 정신적 건강이란 수많은 질병을 일으키는 스트레스를 가져오는 노동조건에 대해 노동자 스스로 자주적이고 민주적인 자율성과 통제권을 가질 권리를, 사회적 건강이란 정치·경제·문화·교육으로 등 모든 사회적 권리를 골고루 누릴 권리를, 그리고 영적 건강이란 사상이나 종교, 이념적으로 자신이 지향하는 바를 말하고 행동하며 조직할 모든 권리를 뜻한다.

이런 점에서 볼 때 증권산업 노동자들의 육체적, 정신적, 사회적, 영적 건강은 심각하게 훼손된 상태다.

증권 노동자들 중 84%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. 고령의 노인 인구를 포함한 일반 인구 집단과 비교하였음에도 불구하고 증권 노동자들의 주관적 건강 인식도 수준은 턱없이 낮으며, 위십이지장궤양이나 고지혈증, 알레르기성 비염이나 아토피성 피부염 및 피부 알레르기 등 노동조건이나 스트레스와 관련이 높은 만성 질환들의 유병률도 높다. 심지어 이런 만성 질환들을 적절히 치료하지 않고 있는 비율이 높아 증권 노동자들의 실제 건강 수준은 30대의 젊은 연령과 높은 학력, 상대적으로 높은 소득 분포를 가진 집단에게 상식적으로 기대할 수 있는 수준보다도 훨씬 낮을 것으로 예상된다.

이러한 예상은 각종 증상들을 직접 조사하여 산출한 건강 지표를 통해 좀더 명확히 확인할 수 있었다. 치료를 받아야 하는 수준의 증상자 36%를 포함하여 약 75%의 증권 노동자들이 근골격계 증상을 가지고 있으며, 이 중 90% 이상이 자신의 증상과 업무의 관련성을 자각하고 있다. 정신 건강의 위험을 뜻하는 사회심리적 스트레스 측정 결과, 건강군은 1.6%에 불과한 반면 약 44%가 고위험군으로 나타났다. 실제로 정신 건강 지표를 측정해보니, 19% 가량은 중등도 이상의 우울 증상을, 약 34%는 상당한 수준 이상의 불안 증상을 가지고 있다.

건강을 유지하기 위한 일상 생활 습관 또한 상당한 문제점을 보이고 있다. 증권 노동자들 중 출근하지 않는 날을 활용하여 스포츠나 레저를 즐기는 경우는 약 24%라고 응답하였지만, 건강을 유지할 수 있는 수준의 정기적인 운동을 하고 있는 경우는 13%에 불과하며, 전혀 운동을 하지 못하는 경우가 절반을 넘는다. 증권 노동자들은 출근하지 않는 휴일에 주로 TV를 보거나 밀린 잠을 자거나, 가사 노동을 하면서 보낸다. 이들이 문화 생활이나 취미 활동을 하면서 여가를 보내지 못하는 가장 큰 원인은 일상 업무로 인한 피로 때문이다. 고밀도 노동에 의해 피로가 누적되다보니, 노동하지 않는 나머지 시간, 즉 일상 전체의 질이 저하되는 것이다.

결론적으로 이번 조사를 통해 증권 노동자들의 고밀도 노동이 그 자체로 건강을 훼손할 뿐 아니라, 삶 전체로 파고들어 신체적·정신적·사회적·영적 건강의 유지와 증진을 방해하고 있음을 확인할 수 있었다.

1.2. 제언 - 중권노동자의 건강권 확보를 위하여

중권 산업의 쉼없는 구조조정과 현장 통제는 중권 산업 노동자들의 노동강도와 직무스트레스를 강화시키고, 삶과 건강을 훼손해왔다. 자본 운동의 한복판에 있는 중권 산업의 고유한 특성과 최근 중권 산업을 둘러싼 안팎의 변화들로 미루어 볼 때, 중권 노동자들의 노동강도와 스트레스는 더욱 강화될 것이라고 예상할 수 있다.

세계 제일의 노동 몰입도를 자랑하는 일본에서 1960년대 말 어느 노동자의 돌연사를 계기로 세계 최초로 카로사(Karoshi)라는 표현을 사용하기 시작하였으며, 1990년대에 들어서자 고강도의 업무에 시달리는 노동자들이 삶의 의미를 상실하여 자살하는 소위 카로자살(Karo Jisatsu) 현상이 보고되기 시작하였다는 역사적 사실을 되짚어보자. 노동의 장소와 형태가 무엇이건 상관 없이 노동에 몰입하고 성과를 위해 매진하는 것은 노동자의 신체적 건강 뿐 아니라 정신적 건강까지 파괴하게 만든다는 것을 명백하게 확인시켜 주는 일이었다.

한국에서도 외환 위기 이후 고도의 구조조정과 노동강도 강화의 결과로 근골격계 직업병, 뇌심혈관계 질환, 정신 질환 등이 심화되면서, 노동재해나 직업병이 물리화학적 위험 요인에 노출되는 생산직 노동자들만의 문제가 아니며, 다양한 산업 및 부문에서 일하는 이들이 대부분 이미 심각한 수준에 달해 있음이 여러 연구들을 통해 확인되어왔다.

따라서 더 이상 노동자의 몸과 마음, 일상과 삶 전체가 훼손되기 전에 노동강도를 낮추고 건강하게 일할 권리를 되찾기 위한 변화를 모색해야 한다. 그 변화란 지금까지 중권 산업에 일상화된 구조조정으로 악화되어온 노동조건을 회복하는 것, 그리고 이후 예상되는 구조조정에 맞서기 위한 발판을 다지는 계기를 마련하는 것이다.

1.2.1. 노동강도 저하를 위한 첫 걸음 - 제대로 쉴 수 있는 권리를 되찾자

특히 이번 조사 결과가 종합적으로 진단하고 있는 것처럼 노동밀도를 조금이라도 낮추는 것은 매우 시급한 문제이다. 노동밀도를 낮추기 위한 인력, 업무 배분과 실적 설정, 임금 구조 등에 대한 정책적인 접근이 필요하다. 그와 함께 “숨 좀 들러가며 일할 권리”와 “제대로 쉴 권리”를 되찾아, 마땅히 향유해야 할 건강권을 쟁취하기 위한 대중의 요구를 조직하고 일상적인 직접 행동을 통해 소박하더라도 구체적인 성과를 남기는 과정도 절실하다.

“쉴 권리”를 위한 싸움의 일차 목표는 근무시간 중에는 단 10분이라도 ‘온전히’ 업무를 벗어나 쉴 수 있는 권리를, 주말이나 휴일에는 각종 교육 등으로 원천봉쇄 되어온 쉴 권리를 되찾아 오는 것이다. 어느 지부를 막론하고, 본사건 지점이건 노동자들이 제대로 쉴 수 있는 시간과 공간은 거의 마련되어 있지 않은 것이 현실이다. 실질적인 휴식, 개별화되지 않고 집단적으로 함께 쉴 수 있는 휴식을 확보하기 위한 노력과, 휴일에 진행되는 교육 일정을 사전에 줄

이기 위한 교섭상의 노력, 그리고 휴일 교육에 대한 집단 거부 등 보다 대중적인 직접 실천을 기획하여 실행에 옮겨보자. ‘그렇게 하면 좋겠지만, 업무의 특성상 어쩔 수 없다’라는 중권 노동자 내부의 인식을 바꾸기 위해서는 중권노동자의 몸과 삶이 필요로 하고 누려야 할 권리들을 구체적으로 재구성하는 것이 중요하다. 어쩔 수 없는 숙명과 같은 장벽은 없다. 중권노동자들이 스스로의 필요와 요구에 기초해서 노동조합을 만들었듯이 말이다.

1.2.2. 일상 노동보건 활동을 강화하자

중권산업노동조합 전체의 통일된 목표와 실천 뿐 아니라, 각 지부와 직무에 따라 서로 다른 환경에 처해있는 중권 노동자들의 노동강도를 낮추고 노동조건을 개선하려는 노력도 필요하다. 무엇보다도 한시적인 조사 사업이 아니라 일상적인 노동조합 활동 속에서 현장 노동자들의 구체적인 상태와 요구를 파악할 수 있는 기제를 발굴하고 시도해야 한다.

현재 건강검진이나 산재예방교육 등에 대하여 중권노조는 통일단체협약으로, 각 지부는 지부협약으로 조합원들의 건강증진을 위한 노사간 협약을 체결하고 있다. 그러나 지금까지 이 문제들은 좀 더 고가의 건강진단을 실시하는 것으로 대체되어 온 것이 사실이다. 하지만 건강진단은 노동자의 건강 상태를 정기적으로 점검하여 질병을 조기에 발견하는 것 이상의 효과를 기대하기 어렵다. 건강이 더 심하게 망가지기 전에 빨리 발견하여 치료받는 사후 대응도 필요하지만, 그보다 더욱 중요한 것은 건강이 훼손되지 않도록 지키는 것, 즉 예방의 중요성은 그보다 훨씬 더 크다. 예방은 특정한 시기에 특정한 장소에서 이루어지는 것이 아니라, 일상적인 노동과정에서 이루어질 수밖에 없다. 따라서 일상 노동보건활동의 강화야말로 진정한 예방 활동이라고 할 수 있다.

일상 노동보건 활동을 강화하기 위해 우선 각 지부별로 노동보건 문제를 담당할 간부를 확보하자. 이들의 역할은 조합원들에게 건강권 확보의 중요성을 끊임없이 설교하고, 노동자들의 상태를 파악하고 요구를 조직하기 위해 조금씩 자주 온-오프라인 상의 교육과 선전, 상담을 진행하는 것이다. 사용자가 단체협약을 실제로 준수하도록 하고, 근골격계 질환 등 문제가 되고 있는 상황에 대하여 노동조합의 원칙과 대안을 마련하고 관철시키는 데에도 이들의 역할은 매우 중요하다. 이러한 일상 활동이 제대로 정착될 수 있도록 노동조합의 역량 배치와 사업 계획을 수립해 나가자.

한편, 산별노조는 중권 노동자들의 건강을 위협하는 임금체계, 구조조정, 정부정책 등에 맞선 투쟁과 함께, 중권 노동자들이 마땅히 보장받아야 함에도 불구하고 많은 부분에서 적용이 배제되어 있는 산업안전보건법 개정 투쟁도 전개해야 할 필요가 있다. 일상활동 강화와 산별노조로의 단결을 통하여, 그동안 이윤을 위해 빼앗겨온 노동자의 건강권을 되찾아 지키는 한 걸음을 내딛어보자.

2. 설문 조사 개요

2007년 7, 8월 온라인 및 오프라인 설문 조사를 실시한 결과, 유효 응답자 수는 총 1,313명으로 2006년 12월 기준 조합원 수 3,340명 대비 39.3%에 해당하였다. 단, 이 비율은 실제 조합원 대비 참여율과 정확히 일치하지는 않는다. 설문 참여자 중에는 비조합원들이 포함되어 있으며, 전국증권산업노동조합 소속 10개 지부 중 한국투자증권에는 증권노조 소속이 아닌 별도의 노동조합이 있어 설문조사에 참여하지 못하였고, 따라서 한국투자증권지부를 제외한 9개 지부가 참여하였기 때문이다. 참고로 여기서는 증권사나 운용사 등 다른 지부들과는 다른 특성을 보이고 있는 코스콤 비정규지부를 제외한 8개 지부의 결과를 먼저 소개하고, 코스콤비정규지부의 설문 결과는 따로 다루었다.

표 1. 설문 응답자들의 지부별 분포

구분	응답자 수	응답자 중 백분율	조합원 수*
교보증권지부	264	20.09	584
굿모닝신한증권지부	399	30.39	1203
하나대투지부	273	20.79	668
골든브릿지투자증권지부	96	7.31	99
하나IB증권지부	22	1.68	260
SK증권지부	185	14.09	425
자산운용협회지부	24	1.83	28
하나UBS자산운용지부	50	3.81	73
합계	1313	100.00	3340

* 조합원 수는 2006년 12월 기준. 설문조사에 참여하지 않는 한국투자증권지부는 제외함.

응답자들 중 67.59%는 평조합원, 15.47%는 대의원이나 분회장, 4.64%가 운영 집행 간부이며, 비조합원도 12.30%를 차지하고 있다.

표 2. 설문 응답자들의 노동조합 내 역할

구분	명	백분율
조합원	874	67.59
대의원/분회장	200	15.47
운영/집행간부	60	4.64
비조합원	159	12.30
무응답	20	-
합계	1313	100.00

3. 일반 사항

3.1. 성별과 연령

설문 응답자 1,313명 중 798명(60.78%)은 남성이며, 515명(39.22%)은 여성이다. 응답자의 연령은 최소 17세부터 최고 52세까지 분포하고 있으며, 평균 연령은 33.6세이다. 30대가 56.04%로 가장 많고, 20대 이하가 26.52%, 40대가 17.19% 순으로 구성되어있다.

응답자들의 연령 분포는 성별에 따라 큰 차이를 보인다. 남성은 30대가 60.90%로 가장 많고, 40대 26.86%, 20대 이하 11.84% 등의 순서를 보이는 반면, 여성은 20대 이하가 49.48%로 가장 많고, 그 다음이 30대 48.44%이며, 40대는 여성 응답자 가운데 단지 2.08%에 지나지 않는다.

표 3. 설문 응답자들의 성별과 연령 분포

연령	전체		남성		여성	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율
29세 이하	327	26.52	89	11.84	238	49.48
30~39세	691	56.04	458	60.90	233	48.44
40~49세	212	17.19	202	26.86	10	2.08
50~59세	3	0.24	3	0.40	0	0.00
무응답	80	-	46	-	34	-
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00

3.2. 결혼상태와 학력

전체 응답자 가운데 미혼자와 기혼자의 비율은 각각 34.37%와 65.02%이다. 남성은 77.10%가 기혼자이며, 여성은 미혼자(53.36%)의 비율이 기혼자(46.25%)보다 약간 높다.

표 4. 설문 응답자들의 결혼 상태 분포

구분	전체		남성		여성	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율
미혼	444	34.37	174	22.14	270	53.36
기혼	840	65.02	606	77.10	234	46.25
기타(사별, 이혼 등)	8	0.62	6	0.76	2	0.40
무응답	21	-	12	-	9	-
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00

응답자의 81.60%는 전문대 및 대학 이상의 학력을 가지고 있다. 고졸 이하의 학력을 가지고 있는 비율은 전체 응답자 중 9.08%, 남성 응답자 중에서는 4.57%이며, 여성 응답자 중에서는 16.17%이다.

표 5. 설문 응답자들의 학력 분포

구분	전체		남성		여성	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율
고졸/중퇴	117	9.08	36	4.57	81	16.17
대졸/중퇴/전문대	1051	81.60	649	82.47	402	80.24
대학원 이상	120	9.32	102	12.96	18	3.59
무응답	25	-	11	-	14	-
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00

3.3. 고용형태

응답자 가운데 88.19%는 정규직이며 10.36%는 계약·촉탁직 등 직접 고용 비정규직이고, 파견·도급 등 간접 고용 비정규직은 0.23%이다. 비정규직의 응답비율이 적은 배경에는 비정규직 노동자들이 일반적으로 노조가입 대상에서 제외되어 있어 노동조합이 주관한 본 사업에 참여를 상대적으로 덜 요구받았기 때문일 것으로 추측된다.

표 6. 설문 응답자들의 고용형태

고용형태	명	백분율
정규직	1158	89.08
간접고용 비정규직	3	0.23
직접고용 비정규직	136	10.46
기타	3	0.23
무응답	13	-
계	1313	100.00

고용형태 중 직접고용 비정규직 136명은 모든 직무에 분포하고 있으나 특히 콜센터에서 65.22%로 높은 비율을 나타내고 있다. 콜센터 노동자 총 응답자 수가 23명으로 적기는 하나, 콜센터에서 직접고용 비정규직이 상당한 비율로 존재하고 있을 것임은 충분히 추측할 수 있다.

표 7. 직접고용 비정규직의 직무 분포

직무	해당직무 응답자(명)	직접고용 비정규직(명)	해당직무 중 비율(%)
본사관리	262	27	10.30
본사영업	85	15	17.65
지점관리	234	32	13.68
지점영업	616	41	6.66
전산실	65	2	3.08
콜센터	23	15	65.22
기타	28	4	14.29
계	1313	136	

3.4. 직무

직무별로는 지점영업직이 46.92%로 가장 많으며, 본사관리 19.95%, 지점관리 17.82% 등의 순서로 나타났다. 남성에서는 지점영업(57.14%), 본사관리(23.06%), 본사영업(8.40%), 전산실(7.14%) 등이 많고, 지점관리직은 소수에 불과하다. 이와 달리 여성 중에는 지점관리가 가장 많고(42.14%), 그 다음은 지점영업(31.07%), 본사관리(15.15%) 등의 순서이다.

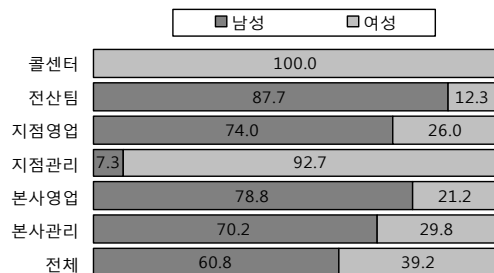
직무에 따라 성 구성비를 비교해보면 전산팀, 본사영업, 지점영업, 본사관리는 남성의 비중이 각각 87.7%, 78.8%, 74.0%, 70.2%로 높고, 콜센터와 지점관리는 여성의 비중이 각각 100.0%, 92.7%로 높음을 확인할 수 있다. 전국증권산업노동조합의 「2006년 증권산업 여성·비정규 차별 실태 조사연구 프로젝트」 보고서에서도 17개 증권사 정규직 12,457명을 대상으로 조사한 결과, 본사관리나 본사영업, 지점영업직에서는 남성의 비중이 각각 78.4%, 87.8%, 83.9%인 반면 지점관리에서는 여성의 비중이 86.0%, 콜센터에서는 82.9%로 극명한 대조를 나타내고 있었다.

표 8. 설문 응답자들의 직무 분포

직무	전체		남성		여성	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율
본사관리	262	19.95	184	23.06	78	15.15
본사영업	85	6.47	67	8.40	18	3.50
지점관리	234	17.82	17	2.13	217	42.14
지점영업	616	46.92	456	57.14	160	31.07
전산실	65	4.95	57	7.14	8	1.55
콜센터	23	1.75	0	0.00	23	4.47
기타*	28	2.13	17	2.13	11	2.14
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00

* 기타 : 기능(안내), 사무직, 안내, 전문직(각 1명), 노동조합(7명), 무응답(17명) 등

그림 1. 설문 응답자들의 직무별 성 구성비



3.5. 직급

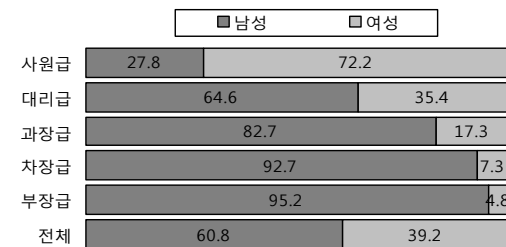
설문 응답자 중 36.41%는 사원급이며, 23.23%는 대리급, 18.96%는 과장급, 16.60%는 차장급이고, 부장급도 63명이 설문에 참여하여 응답자 중 4.80%를 차지하고 있다. 남성 응답자들은 각 직급에 고른 분포를 보이는 반면, 여성 응답자들은 하위 직급에 몰려있는 양상을 보인다. 남성 응답자들은 대리급, 과장급, 차장급에 각각 약 25%씩 분포하고 있으며, 사원급은 남성 중 16.67%이고 부장급도 7.52%를 차지한다. 그러나 여성 응답자들은 66.99%가 사원급에 집중되어 있으며, 과장급 이상은 약 12%이다.

직급에 따라 성별 구성비를 비교해보면, 하위 직급에서는 전체 성별 구성비보다 여성 비율이 높고, 대리급 이상 중상위 직급에서는 여성 비율이 낮다. 특히 사원급 중 72.2%를 차지하던 여성의 비율은 대리급 중에서는 35.41%, 과장급 중에서는 17.27%, 차장급 중에서는 7.34%, 부장급 중에서는 4.76%로, 직급이 올라갈수록 여성의 비율이 현저하게 줄어든다.

표 9. 설문 응답자들의 직급 분포

직급	전체		남성		여성	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율
사원급(주임 포함)	478	36.41	133	16.67	345	66.99
대리급	305	23.23	197	24.69	108	20.97
과장급	249	18.96	206	25.81	43	8.35
차장급	218	16.60	202	25.31	16	3.11
부장급	63	4.80	60	7.52	3	0.58
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00

그림 2. 설문 응답자들의 직급별 성 구성비



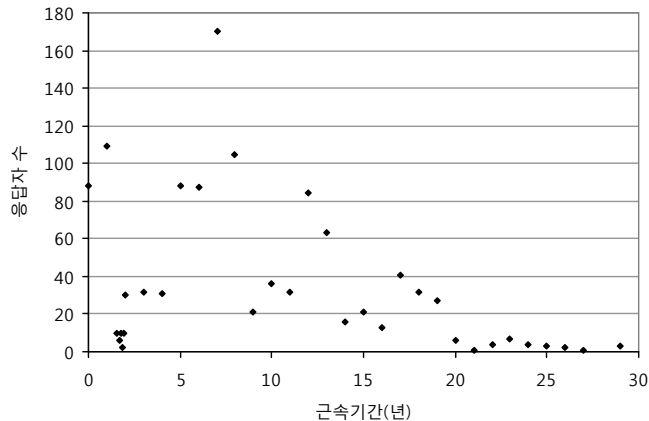
3.6. 근속 기간

전체 응답자 근속 기간의 평균은 7.9년, 표준편차는 5.7년이며, 최소 1년 미만부터 최대 29년 까지 분포하고 있다. 응답자들 중 15.69%는 입사한 지 채 1년이 되지 않았다. 평균 근속기간은 남성이 8.4년이고 여성이 7.1년으로 남성의 근속기간이 약간 길다.

표 10. 설문 응답자들의 근속 기간 분포

근속 기간	전체		남성		여성	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율
1년 미만	206	15.69	122	15.29	84	16.31
1~4년 미만	209	15.92	119	14.91	90	17.48
4~7년 미만	206	15.69	124	15.54	82	15.92
7~12년 미만	364	27.72	198	24.81	166	32.23
12년 이상	328	24.98	235	29.45	93	18.06
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00

그림 3. 설문 응답자들의 근속 기간 분포



다음 두 그림은 근속 기간에 따라 각각 직급 구성비를 도시한 것이다. 남성의 경우 근속 기간이 4년 미만인 응답자들 중에는 사원급이 가장 많지만, 근속 기간이 4년을 넘으면 사원급의 비율은 급격히 감소하고 대리급과 과장급의 비율이 늘어난다. 근속 기간이 7년을 넘은 응답자들

은 51.0%가 과장급이며, 12년을 넘은 응답자들은 54.0%가 차장급이다. 근속 기간이 4년 미만인 응답자들 중 사원급이 가장 많다는 점은 여성 또한 마찬가지지만, 사원급의 비율은 남성에 비하여 훨씬 높다. 또한 근속 기간이 7년을 넘은 남성들은 51.0%가 과장급인데 비하여, 여성들은 63.9%가 사원급이다. 근속기간이 12년을 넘으면 남성들은 절반 이상이 차장급이고 과장급과 부장급이 각각 약 20%에 달하며 대리급 이하는 6%에 불과하지만, 여성들은 여전히 36.6%가 사원급으로 남아있으며, 과장급 이상은 총 30%가 되지 않는다.

같은 근속 기간의 남성들에 비해 여성들의 직급이 더 낮다는 것은 그만큼 승진의 기회가 남성에 비하여 여성에게 훨씬 낮다는 것을 시사한다. 면접 조사에 참여한 지점관리 13년차의 여성 노동자는 “관리직이라는 이유로 대리에서 더 이상 승진이 되지 않는다. 영업을 하면 승진시켜 준다고 기다리는 중” 이었는데, “지점관리직에서 일하던 남성이 퇴사하면 신규로 남성을 뽑지 않고 여성을 뽑는다” 라고 하였다. 즉, 승진의 기회가 직무에 따라 차별적인 현실의 이면에는 성별에 따라 직무를 분리하고 대우를 차별화하는 구조가 숨겨져 있는 것이다. 증권산업의 노동현장에도 남성 노동자들에 비하여 여성 노동자들의 승진 가능성을 차단하는 이른바 ‘유리 천장(glass ceiling)’ 이 공고히 자리잡고 있다.

그림 4. 설문 응답자들의 근속 기간별 직급 구성비 (남성)

근속 기간	직급 구성비 (%)				
	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급
12년이상	20.9	54.0	19.2		
7~12년	28.3	51.0	14.7	2.0	
4~7년	5.7	61.3	19.4	11.3	2.4
1~4년	55.5	18.5	10.9	11.8	3.4
1년미만	41.0	25.4	15.6	14.8	3.3

그림 5. 설문 응답자들의 근속 기간별 직급 구성비 (여성)

근속 기간	직급 구성비 (%)				
	사원급	대리급	과장급	차장급	부장급
12년이상	36.6	25.8	19.4	15.1	3.2
7~12년	63.9	27.1	9.0		
4~7년	65.9	30.5			
1~4년	87.8	5.6	5.6		
1년미만	85.7	10.7	3.6		

4. 건강 관련 행동과 생활습관

응답자들 중 31.18%는 현재 흡연을 하고 있으나, 53.35%는 전혀 담배를 피운 적이 없으며, 15.47%는 흡연을 했으나 끊은 상태이다. 22.86%는 음주를 거의 하지 않고, 술을 마신다고 한 나머지 응답자들도 대부분 주 1~2회 이하의 빈도로 술을 마신다. 주 3회 이상 술을 마시는 경우는 응답자 중 9.24%이다.

체력을 강화하고 건강을 유지하는데 효과적인 수준의 운동은 통상 주 3회 이상 땀이 몸에 배일 정도의 강도로 30분 이상 지속하는 것을 뜻하는데, 설문 응답자들 중 이런 운동을 주 3회 이상 하고 있는 경우는 12.99%에 불과하다. 35.90%는 주 1~2회 정도의 빈도로 운동을 하지만, 전혀 운동을 하지 않는 경우도 51.11%로 나타났다.

표 11. 설문 응답자들의 건강 관련 행동과 생활 습관

	구분	명	백분율
흡연 여부	피운 적 없다	693	53.35
	피우다 끊었다	201	15.47
	현재 피운다	405	31.18
	무응답	14	-
음주 빈도	(거의)마시지 않는다	297	22.86
	월 2~3회	421	32.41
	주 1~2회	461	35.49
	주 3~4회	104	8.01
	주 5회 이상	16	1.23
	무응답	14	-
1회 음주량	소주 반병 이하	458	36.64
	소주 1병	431	34.48
	소주 1병 반	258	20.64
	소주 2병 이상	103	8.24
	무응답	63	-
운동 빈도	안한다	665	51.11
	1~2회	467	35.90
	3~4회	143	10.99
	5~6회	17	1.31
	거의 매일	9	0.69
	무응답	12	-

흡연과 음주, 규칙적인 운동 등은 일반적으로 개인의 건강 상태를 결정하는 중요한 요인으로 알려져 있다. 그러나 이러한 ‘건강 관련 행동’ 들은 거꾸로 개인의 건강 상태나 환경에 의해 영향을 받기도 한다. 가령 규칙적인 운동을 하는 사람에게 근골격계 질환이 덜 생기는 것도 사실이지만 근골격계 질환의 증상이 심하면 규칙적인 운동을 하기 어려운 것도 사실이다. 또한 근골격계 환자라고 해도 자신의 몸 상태에 맞는 운동법을 배우고 실행할 수 있는 시설이 주변에 있고 그 시설을 이용할 만한 시간적 여유와 경제적 조건이 갖추어진다면, 아무리 증상이 심하다고 하여도 적절한 운동을 규칙적으로 할 수 있다. 반대로 운동을 하는데 전혀 지장이 없을 만큼 건강하고 경제적으로도 별다른 부담이 없는 조건일지라도 일이 많거나 생활이 불규칙한 경우에는 규칙적인 운동을 지속하기가 매우 어렵다.

특히 담배를 피우지 않거나 술을 마시지 않는 등 건강에 나쁜 행동을 하지 않는 ‘소극적 건강 행동’ 과 비교할 때, 건강을 증진시키기 위한 ‘적극적 건강 행동’ 인 운동의 경우에는 별도의 시간과 비용을 들여야 하며 적절한 자원이 주변에 존재해야만 가능하다.

이런 점에서 볼 때 운동을 전혀 하지 않는 비율이 남성(37.03%)에 비하여 여성(73.18%)에서 두 배 가량 높고, 주 3회 이상의 효과적인 운동을 하고 있는 비율이 남성(16.88%)에 비하여 여성(6.90%)에서 절반에 지나지 않는다는 사실은 여성이 남성에 비해 적극적 건강 행동을 영위하기 위한 비용이나 시간 등의 조건에서 열악하다는 점을 시사한다.

표 12. 설문 응답자들의 성별 운동 빈도

운동 빈도	전체		남성		여성	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율
안한다	665	51.11	294	37.03	371	73.18
1~2회	467	35.90	366	46.10	101	19.92
3~4회	143	10.99	112	14.11	31	6.11
5~6회	17	1.31	13	1.64	4	0.79
거의 매일	9	0.69	9	1.13	0	0.00
무응답	12	-	4	-	8	-
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00

5. 사회경제적 조건

5.1. 임금 수준

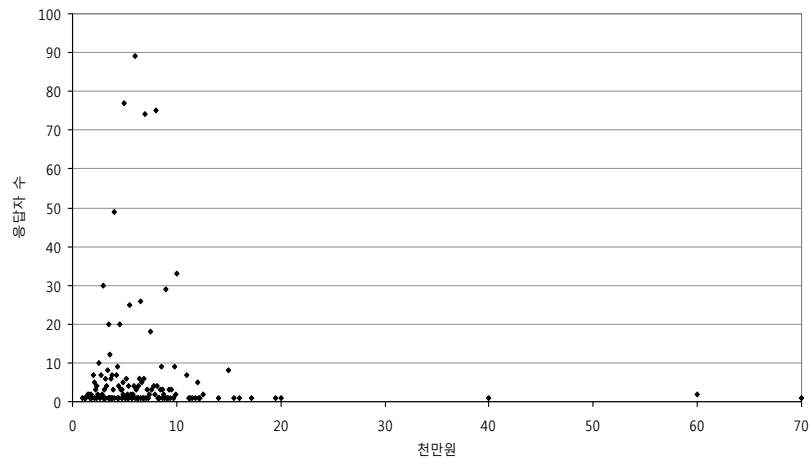
근속기간이 1년을 초과하는 응답자들 882명의 2006년 급여 총액은 평균 6368.3만원이다. 그러나 최소값 1000만원부터 최대값 7억원까지 매우 넓은 범위에 걸쳐 있으며, 다음 그림과 같이 주로 1억원 이하에 집중되어 있다.

표 13. 설문 응답자들의 2006년 급여 총액 분포

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
2006년 급여총액 (만원)	882	6368.3	4360.4	1000.0	70000.0

* 근속기간이 1년을 넘는 사람에게서만 분석하였음.

그림 6. 설문 응답자들의 2006년 급여 총액 분포 (N=882)

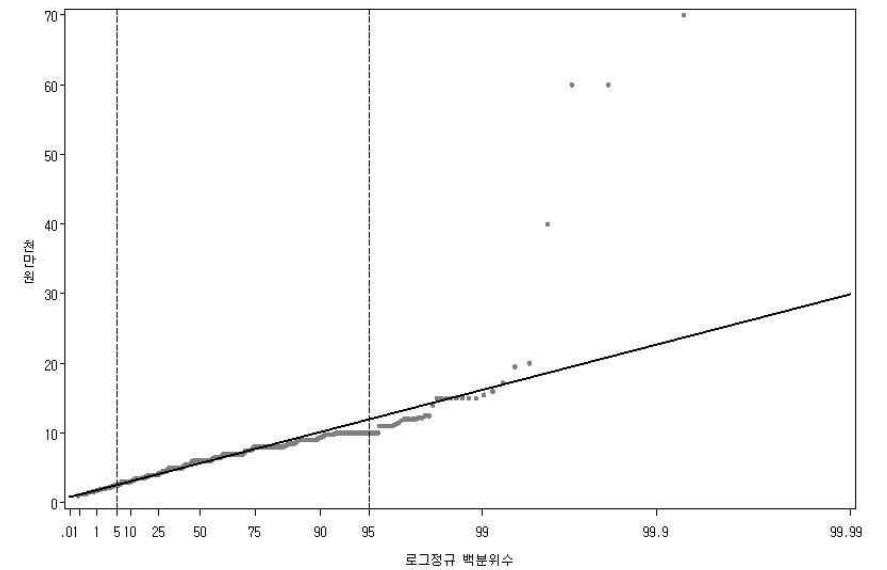


2006년 임금 총액에 대한 로그 정규 백분위 분포도는 다음과 같다.

여기에서 가로축은 응답자들의 2006년 임금이 가장 낮은 경우를 0으로, 가장 높은 경우를 100으로 하여 순위를 매긴 것이다. 세로축은 그 순위에 해당하는 임금 액수를 뜻한다.

이 분포도에 따르면 2006년 임금 총액의 로그값은 대략 순위에 따라 직선형으로 늘어나다가 백분위 수 99 이상(상위 1% 이상)에서는 급격하게 증가한다. 백분위 수 5에 해당하는 임금은 2,500만원 정도이며, 백분위 수 95에 해당하는 임금은 1억원을 약간 넘는다. 즉 상하위 5%씩을 제외한 90%의 응답자들은 대략 2,500만원에서 1억원 사이의 임금을 받았음을 알 수 있다.

그림 7. 2006년 임금 총액의 로그 정규 백분위 분포도 (N=882)



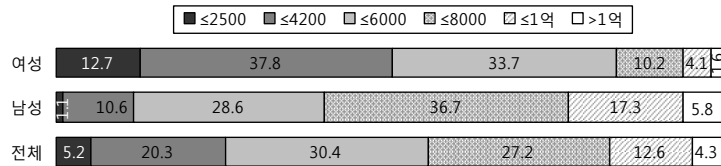
5.1.1. 성별 임금 수준

다음 그림은 2006년 임금 총액 수준에 따라 2,500만원 이하, 4,200만원 이하, 6천만원 이하, 8천만원 이하, 1억원 이하, 1억원 초과 등 여섯 개 집단으로 구분하여 표시한 것이다.

전체 응답자들 중 5.2%에 해당되는 2,500만원 이하의 최하위 임금 집단의 경우, 여성 중에서는 12.7%가 여기에 속하는 반면, 남성 중에서는 1.1%만이 해당된다. 전체 응답자들 중 2006년 임금 총액이 6천만원을 넘는 경우는 44.1%이며, 남성 중에서는 59.8%가 여기에 해당하지만, 여성 중에서는 6천만원을 넘는 비율이 15.9%에 불과하다.

성별에 따른 임금 차이는 전국증권산업노동조합의 「2006년 증권산업 여성비정규 차별실태 조사연구 프로젝트」 보고서에서 이미 지적된 바 있다. 이 보고서에 따르면 17개 증권사의 정규직 남성 평균 초임은 4,884만원인데 비하여 정규직 여성의 평균 초임은 3,252만원으로 정규직 남성 대비 66.6%이다.

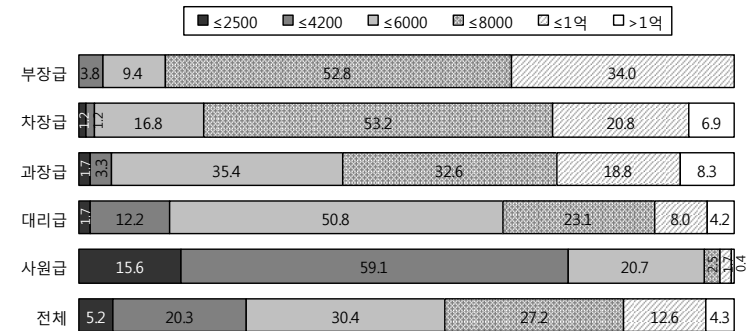
그림 8. 성별 2006년 임금 총액 분포



5.1.2. 직급별 임금 수준

2006년 임금 총액 2,500만원 이하의 최하위 임금 집단의 비율은 사원급 중 15.6%이나, 대리급이나 과장급으로 올라가면 1.7%로 현저히 줄어든다. 반대로 6천만원 이상인 경우는 사원급에서 4.6%에 불과하지만, 대리급에서는 35.3%, 과장급에서는 59.7%, 차장급에서는 80.9%, 부장급에서는 86.8%로 직급이 올라감에 따라 고임금 집단의 비율도 차례로 늘어나는 양상이다.

그림 9. 직급별 2006년 임금 총액 분포

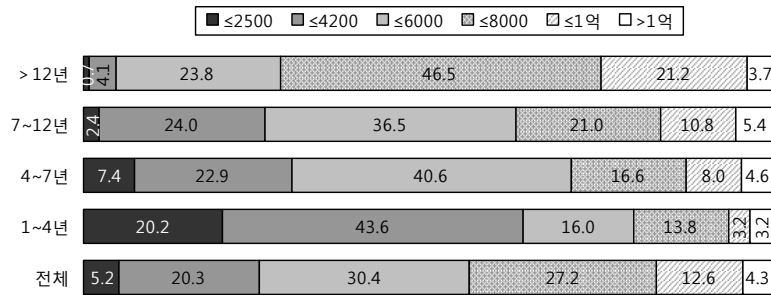


5.1.3. 근속기간별 임금 수준

근속기간이 늘어남에 따라 임금 수준도 늘어나는 양상이다. 2006년 임금 총액이 2,500만원 이하인 경우는 근속기간이 4년 미만인 집단 중 20.2%, 4~7년 사이의 집단 중 7.4%, 7~12년 사이의 집단 중 2.4%, 12년 이상인 집단 중 0.7%로 순차적 감소 양상을 보인다.

6천만원 이상의 임금을 받는 비율은 4년 미만에서 20.2%, 4~7년 사이의 집단 중 29.2%, 7~12년 사이의 집단 중 37.2% 등으로 완만하게 늘어나다가 근속기간이 12년 이상인 집단에서는 71.4%로 현저하게 증가한다.

그림 10. 근속기간별 2006년 임금 총액 분포

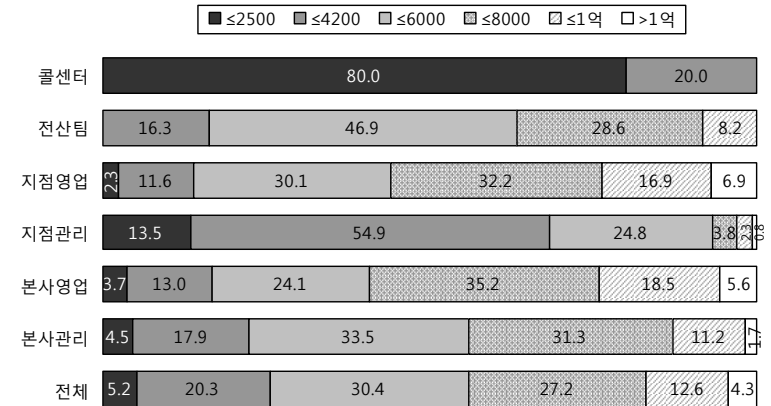


5.1.4. 직무별 임금 수준

본사영업과 지점영업직의 임금 수준이 상대적으로 높은 편이다. 2006년 임금 총액이 6천만원을 넘는 경우는 본사영업직과 지점영업직에서는 각각 59.3%와 46.0%으로, 전체 응답자들 중 비율(44.1%)보다 높다. 본사관리직은 전체 응답자들의 임금 분포와 비슷한 구성비를 보인다.

콜센터, 전산팀, 지점관리직은 상대적으로 낮은 임금 수준을 보인다. 특히 콜센터의 경우 설문 응답자의 80%는 연 2,500만원 이하에 해당하며, 나머지 20% 역시 4,200만원을 넘지 않아 콜센터 응답자들 모두의 2006년 임금이 전체의 하위 25%에 해당한다. 지점관리직에서는 13.5%가 2,500만원 이하에 해당하며, 2006년 임금 총액이 6천만원을 넘는 경우는 단지 6.9%에 불과하다. 콜센터는 응답자 전원이 여성이며, 지점관리직은 응답자들 중 92.7%가 여성으로 구성되어 있다.

그림 11. 직무별 2006년 임금 총액 분포



5.2. 임금의 변동성

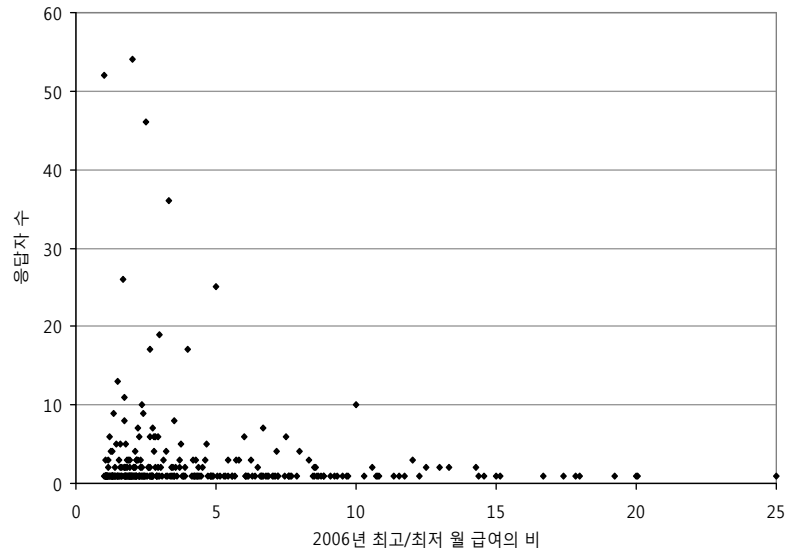
2006년 이전 입사자들이 2006년 한해동안 받은 월별 급여 중 최소치와 최대치의 분포는 다음 표와 같다. 가장 많이 받은 달의 급여는 평균 925.6만원이며, 가장 적게 받은 달의 급여는 평균 286.1만원이다. 각 응답자들마다 가장 많이 받은 달과 가장 적게 받은 달의 월 급여 비(比)를 계산한 결과는 평균 3.5이며, 최소 1부터 최대 28까지 분포하는 것으로 나타났다.

표 14. 설문 응답자들의 2006년 급여 중 월 최고·최저 액수와 그 비(比)의 분포

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
가장 많이 받은 달 급여 (만원)	836	925.6	1098.3	100.0	15000.0
가장 적게 받은 달 급여 (만원)	836	286.1	310.5	20.0	6000.0
최고·최저 월 급여의 비	819	3.5	3.0	1.0	28.0

* 근속기간이 1년을 넘는 사람에게서만 분석하였음.

그림 12. 2006년 급여 중 최고·최저 월 급여의 비(比) 분포 (N=819)



5.2.1. 직무별 임금 변동성

직무에 따른 2006년 최고·최저 월 급여의 비는 다음 표와 같다. 전체 응답자의 평균값보다 임금 변동성이 큰 직무는 본사영업(평균 4.5), 지점영업(평균 3.8)이며, 이들은 [직무별 임금 수준]에서 살펴본 바와 같이 여러 직무들 중 상대적으로 임금 수준이 높다. 전체 응답자의 평균값보다 임금 변동성이 작은 직무는 전산팀(평균 2.7)과 콜센터(평균 1.8)로, 임금 수준이 상대적으로 낮은 직무들이다. 이는 사실상 직무급이 도입되어 있어 영업직, 관리직, 그 외 직무들의 임금체계가 서로 다르며, 영업과 관련있는 직무의 경우 성과에 따라 임금 수준이 달라지는 변동비화가 임금지급체계에 확대되어 있어 임금변동성이 매우 크다는 사실을 반영하는 것이다.

표 15. 설문 응답자들의 직무별 최고·최저 월 급여의 비

항목	구분	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
직무	본사관리	163	3.2	2.6	1.0	20.0
	본사영업	49	4.5	4.4	1.0	25.0
	지점관리	113	3.1	2.2	1.0	14.3
	지점영업	419	3.8	3.3	1.0	20.0
	전산팀	47	2.7	1.8	1.0	8.8
	콜센터	10	1.8	0.6	1.1	2.7
기타	18	2.7	1.4	1.0	6.9	
전체		819	3.5	3.0	1.0	28.0

* 근속기간이 1년을 넘는 사람에게서만 분석하였음.

5.2.2. 임금 수준별 임금 변동성

임금 수준에 따라 임금의 변동성을 분석해보면, 최고·최저 월 급여의 비는 임금 총액이 많은 집단일수록 크게 나타남을 확인할 수 있다.

2006년 임금 총액이 2,500만원 이하인 집단에서 최고·최저 월 급여 비는 1.9이며, 2,500만원에서 8천만원 이하인 집단에서는 약 3.0, 8천만원에서 1억원 이하인 집단에서는 5.3, 1억원을 넘는 집단에서는 8.3이다. 이는 응답자들의 임금 수준이 기본급보다는 주로 변동급에 의해 결정되고 있음을 시사한다.

한편 임금 수준이 낮은 집단에서도 최고·최저 월 급여 비가 2-3에 이르기 때문에, 중권 노동자들이 전반적으로 증시나 실적 등에 따른 임금 변동폭이 매우 커서 안정적 가계 설계가 어렵고, 상대적으로 임금수준이 낮은 집단의 경우에는 동종 산업 및 동일 회사 내 임금격차가 매우 커서 이로 인해 상대적 박탈감을 경험할 수 있음을 알 수 있게 해준다.

표 16. 설문 응답자들의 2006년 임금총액 수준별 최고·최저 월 급여의 비

항목	구분	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
임금 수준	≤2500만원	39	1.9	1.5	1.0	10.0
	≤4200만원	151	3.0	2.3	1.0	14.4
	≤6천만원	251	2.9	2.2	1.0	20.0
	≤8천만원	209	3.0	1.9	1.0	14.3
	≤1억원	97	5.3	4.0	1.0	25.0
	>1억원	37	8.3	4.8	1.0	20.0
전체		819	3.5	3.0	1.0	28.0

* 근속기간이 1년을 넘는 사람에게서만 분석하였음.

5.3. 가구 소득과 지출

5.3.1. 부양 책임과 가구 수입 규모

설문 응답자들은 배우자를 포함하여 평균 2.4명의 가족을 부양하고 있으며 부양 가족 수는 최소 0명에서 최대 9명까지 분포하고 있다. 본인 이외에 가구원의 소득에 대해서는 총 921명이 응답하였으며, 본인 외 소득의 평균은 270.6만원이다.

본인 외 가족의 월 평균 소득은 100만원 이하(6.08%)부터 500만원을 초과(7.27%)하는 경우까지 매우 광범위한 분포를 보이고 있다. 그러나 응답자 가운데 51.36%는 본인 외 가족의 월 평균 소득이 없어 가족의 생계를 혼자서 전적으로 책임지고 있다.

표 17. 설문 응답자들의 부양가족 규모와 월 평균 가구 소득

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
부양가족 수	1031	2.4	1.4	0.0	9.0
본인 외 가구원 월평균 소득(만원)	921	270.6	874.2	0.0	10000.0

표 18. 본인 외 가족의 월평균 소득 수준 분포

구분	명	백분율
없음	473	51.36
100만원 이하	56	6.08
200만원 이하	121	13.14
300만원 이하	107	11.62
400만원 이하	40	4.34
500만원 이하	57	6.19
500만원 초과	67	7.27
무응답	392	-
계	1313	100.00

5.3.2. 가구 지출 규모

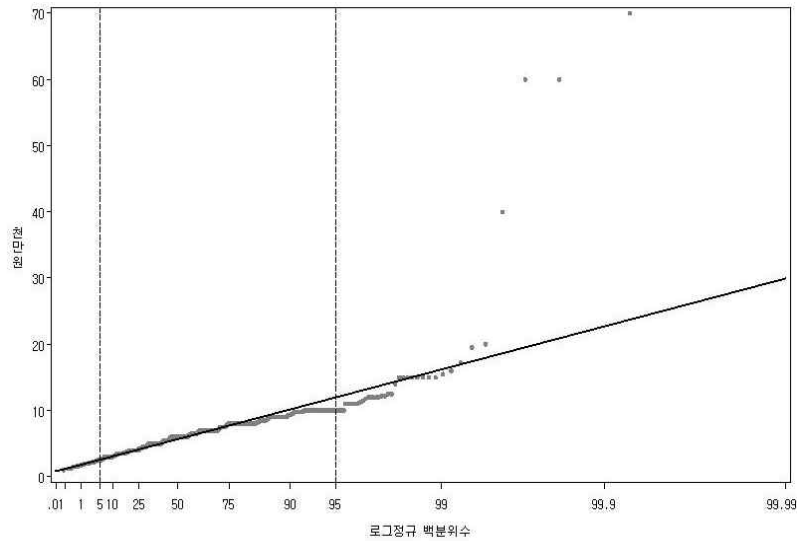
의식주 비용, 교육비, 의료비, 공과금, 교통비, 이자 지출 등을 포함한 가구당 월 평균 생활비는 최소 30만원부터 최대 8000만원까지로, 평균 306.5만원이다.

표 19. 월 평균 가구 지출 [단위=만원]

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
가구 월평균 지출	967	306.5	385.9	30.0	8000.0

다음 그림은 2006년 월 평균 가구 지출액에 대한 로그 정규 백분위 분포도이다. 로그 정규 백분위 분포도에서 가로축은 응답자들의 2006년 월 평균 가구 지출액이 가장 낮은 경우를 0으로, 가장 높은 경우를 100으로 하여 순위를 매긴 것이다. 세로축은 그 순위에 해당하는 월 평균 가구 지출 액수를 뜻한다. 이 분포도에 따르면 2006년 월 평균 가구 지출액의 로그값은 대략 순위에 따라 직선형으로 늘어나다가 백분위 수 99 이상(상위 1% 이상)에서는 급격하게 증가한다. 백분위 수 5에 해당하는 가구당 월 지출액은 100만원 정도이며, 백분위 수 95에 해당하는 가구당 월 지출액은 500만원 정도이다. 즉 상·하위 5%씩을 제외한 90%의 응답자들의 월 평균 가구 지출액은 대략 100만원에서 500만원 사이임을 알 수 있다.

그림 13. 월 평균 가구 지출의 로그 정규 백분위 분포도 (N=967)



5.3.3. 성별과 연령에 따른 가구 지출 규모

일반적으로 연령이 높아짐에 따라 가구원의 수도 많아지고 각종 생활비가 증가하기 때문에 가구의 지출 규모가 커질 것을 예상할 수 있다. 실제로 월 평균 가구 지출을 연령대에 따라 나누어 분석한 결과, 20대에서는 평균 187.1만원, 30대에서는 301.2만원, 40대에서는 422.2만원으로 늘어나는 양상을 보인다. (50대의 월 평균 가구 지출은 600.0만원이나, 응답자 수가 2명에 불과하여 일반화하여 해석하는 데는 무리가 있다)

남성과 여성 모두 연령이 증가하면서 가구 지출 규모가 늘어나기는 하나, 그 액수는 상당히 다르다. 가령 20대 남성 응답자들의 월 평균 가구 지출은 214.6만원이지만, 같은 연령대의 여성 응답자들의 가구에서는 월 평균 179.0만원밖에 지출하지 않는다. 30대에도 남성의 가구 지출은 315.1만원인데 비하여 여성은 273.6만원이며, 40대에도 남성의 가구 지출은 426.1만원인데 비하여 여성의 가구 지출은 303.3만원으로 상당한 규모의 차이를 보인다. 이는 “기혼 여성들은 주로 맞벌이를 하기 때문에 살림이 넉넉할 것이다”라는 통념과 달리 증권산업 노동자들에서 여성이 남성에 비하여 소득(임금) 수준이 낮을 뿐 아니라 가족의 생활(지출) 수준도 낮을 가능성을 시사한다.

표 20. 연령대별 월 평균 가구 지출 [단위=만원]

구분	연령	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
전체	29세 이하	162	187.1	143.6	0.0	1000.0
	30-39세	576	301.2	325.2	0.0	7000.0
	40-49세	190	422.2	625.1	30.0	8000.0
	50-59세	2	600.0	282.8	400.0	800.0
남성	29세 이하	37	214.6	211.2	40.0	1000.0
	30-39세	384	315.1	382.7	0.0	7000.0
	40-49세	184	426.1	634.5	30.0	8000.0
	50-59세	2	600.0	282.8	400.0	800.0
여성	29세 이하	125	179.0	116.3	0.0	800.0
	30-39세	192	273.6	153.4	0.0	1500.0
	40-49세	6	303.3	135.9	120.0	500.0
	50-59세	0	-	-	-	-

5.4. 경제적 필요와 생활의 고충

5.4.1. 경제적 필요 충족

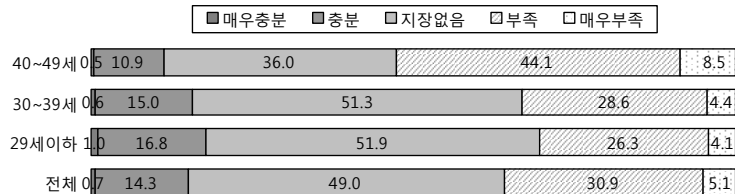
현재 수입으로 생활하기 충분한지를 조사한 결과, 설문 응답자들 중 49.03%는 ‘충분하지는 않으나 별 지장 없다’ 라고 응답하였다. ‘매우 충분하다’ 또는 ‘충분하다’ 라고 응답한 경우는 15.04%에 그쳤으며, 35.94%는 ‘부족하다’ 혹은 ‘매우 부족하다’ 라고 응답하였다.

표 21. 경제적 필요 충족 여부

구분	명	백분율
매우 충분하다	9	0.70
충분하다	184	14.34
충분하지는 않으나 별 지장 없다	629	49.03
부족하다	396	30.87
매우 부족하다	65	5.07
무응답	30	-
계	1313	100.00

높은 연령군일수록 경제적 필요가 덜 충족되고 있다. 현재의 수입으로 생활하기 충분한지에 대하여 무응답을 제외한 결과를 연령대에 따라 나누어 분석한 결과, 20대에서는 30.4%, 30대에서는 33.0%, 40세 이상에서는 52.6%가 현재 수입으로는 생활하기 부족함을 호소하고 있다.

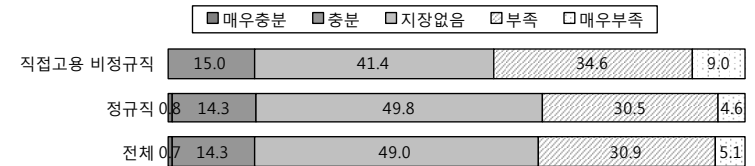
그림 14. 연령대별 경제적 필요 충족 여부



고용형태에 따라 경제적 필요 충족 여부를 조사한 결과, 정규직 중에서는 35.1%가, 직접고용 비정규직 중에서는 43.6%가 현재 수입으로는 생활하기 부족함을 호소하고 있다. (간접고용 비정규직의 경우 응답자 수가 3명에 불과하여 생략함)

임금 유연화가 상당한 수준으로 진행되어 있기 때문에 정규직 노동자들도 임금의 불안정성이 상당히 크다는 것을 앞에서 확인한 바 있다(5.2. 임금의 변동성 참조). 35.1%의 정규직 노동자들이 경제적 필요를 충족하지 못하고 있다는 것은 임금의 유연화로 인하여 정규직 노동자들도 차안정적인 가계 설계가 어려운 현실임을 다시 한번 확인시켜주는 결과라 하겠다.

그림 15. 고용형태별 경제적 필요 충족 여부



한편, 직접고용 비정규직 중에서는 정규직보다 더 많은 비율인 43.6%가 경제적 필요를 충족시키지 못하고 있다. 본 조사에서는 비정규직의 응답비율이 적어 고용형태에 따른 임금수준을 세밀하게 분석할 수 없었지만, 전국증권산업노동조합의 「2006년 증권산업 여성비정규 차별실태 조사연구 프로젝트」 보고서에 따르면 17개 증권사에서 직접고용 비정규직의 평균 초임은 정규직 남성 노동자들에 비하여 38.1%에 불과한 1,862만원 수준이었다. 따라서 직접고용 비정규직 노동자들의 경제적 필요 충족도가 정규직에 비하여 낮을 수밖에 없다. 또한 이번 조사에서는 저임금의 비자발적 비정규직과 고임금의 자발적 비정규직이 함께 포함되어 있으므로, 실제로 저임금의 비자발적 비정규직 노동자들의 경우에는 경제적 필요를 충족하지 못하는 비율이 훨씬 높을 것이라고 추정할 수 있다.

표 22. 고용형태별 평균 초임 (17개 증권사 평균)

	정규직 남성	정규직 여성	직접고용 비정규직*
평균초임	4,884만원	3,252만원	1,862만원
정규직남성 대비	-	66.6%	38.1%

* 고정임금이 정규직보다 적고 임금체계가 다른 경우

[출처] 전국증권산업노동조합, 「2006년 증권산업 여성비정규 차별실태 조사연구 프로젝트」 보고서

5.4.2. 생활의 고충

생활 상의 가장 큰 고충사항으로 증권 노동자 설문 응답자들이 가장 많이 꼽은 항목은 노후불안(27.28%), 주택문제(23.79%), 자녀 교육(16.57%), 여가시간(11.02%), 건강문제(10.31%), 생활비(7.06%) 등의 순서로 나타났다. 이 밖에 응답자들이 느끼는 생활상의 가장 큰 고충으로는 부채나 대출 이자 등 경제적인 문제, 근무지가 멀어서 가족과 떨어져 살아야 하거나 출퇴근하기 어려운 문제, 부모나 친척의 질병이나 부양 문제, 부부생활이나 육아의 문제, 고독감이나 자기개발의 고충 등이 있다.

표 23. 생활상의 가장 큰 고충 사항

고충 사항	전체		남성		여성	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율
주택문제	300	23.79	208	26.70	92	19.09
자녀교육	209	16.57	143	18.36	66	13.69
건강문제	130	10.31	68	8.73	62	12.86
여가시간	139	11.02	62	7.96	77	15.98
생활비	89	7.06	48	6.16	41	8.51
노후불안	344	27.28	227	29.14	117	24.27
기타*	50	3.97	23	2.95	27	5.60
무응답	52	-	19		33	
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00

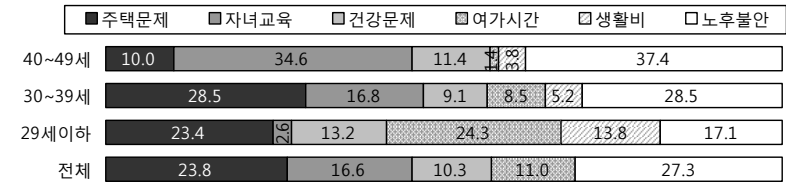
* 기타 : 개인 부채나 대출 이자 등 경제적인 문제, 근무지 때문에 가족과 떨어져 살아야 하거나 출퇴근하기 어려운 문제, 부모나 친척의 질병이나 부양 문제, 부부생활이나 육아의 문제, 고독감이나 자기개발의 고충 등.

생활상의 고충 사항은 성별에 따라 약간의 차이를 보인다. 양성 모두 노후불안과 주택문제를 가장 큰 문제로 꼽았으나, 그 다음 순위에서 남성은 자녀교육 > 건강 > 여가시간 > 생활비 순으로 지목한 반면, 여성은 여가시간 > 자녀교육 > 건강 > 생활비 순으로 응답하고 있다.

이러한 성별 차이의 원인은 주로 성별에 따른 연령 구성의 차이 때문으로 보인다. 다음 그림은 각 연령대에 따라 생활상의 가장 큰 고충 사항을 비교한 것이다. 주택문제는 20~30대에서 각각 23.4%, 28.5%로 1,2위를 다투는 큰 고충이지만, 40대 이후에는 10%로 줄어든다. 생활비 문제도 20대 중 13.8%가 가장 큰 고충으로 느끼는 문제이나, 30대에서는 5.2%로, 40대에서는 3.8%로 조금씩 감소한다. 여가시간은 20대 중 가장 많은 응답자들(24.3%)이 지목한 고충사항이지만, 30대에서는 8.5%로 현저히 줄어들며, 40대에서는 1.4%로 최하위로 밀려난다.

주택문제, 생활비, 여가시간과는 반대로 자녀교육이나 노후불안 문제는 연령이 높을수록 순위가 올라가는 양상을 보인다. 자녀 교육은 20대에서 2.6%만이 느끼는 고충이지만, 30대에서는 16.8%로 늘어나고 40대에서는 34.6%로 현저히 증가한다. 노후 불안은 20대에서도 17.1%가 염려하는 제 3위의 고충이지만, 30대에서는 28.5%로 제 1위로 뛰어오르며, 40대에서도 37.4%가 지목하는 가장 큰 고충거리이다.

그림 16. 연령대별 생활상의 가장 큰 고충 사항



6. 노동과 휴식

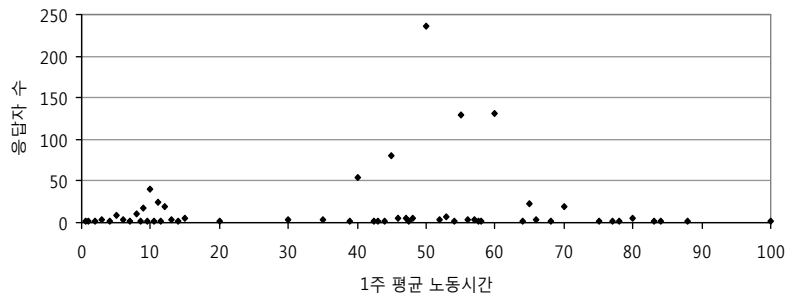
6.1. 노동시간

응답자들의 1일 노동시간은 평균 10.1시간, 1주 노동시간은 평균 45.8시간이다. 1일 또는 1주 평균 노동시간은 성별이나 연령, 직무나 직급, 근속 기간 등에 따라 별다른 차이를 보이지 않고 거의 모두 비슷한 값을 보인다. (결과는 따로 명시하지 않음) 아래 그림에서 확인되듯, 응답자들의 1주 노동시간은 평균 45.8시간이지만 그 분포는 최소값 0.5시간부터 최대값 100시간까지 매우 광범위하다. 이 결과를 해석할 때는 자기 기입식 설문 방식의 불가피한 한계로 인하여 0.5시간, 1시간 등 실제 1주일간 노동시간이라고 보기 어려운 답변까지 포함되어 있다는 점도 유념해야 한다. 본 조사에서는 응답자들의 근무 조건이 매우 상이하기 때문에 노동시간의 하한선을 명시하기 어려워 다소 비현실적인 응답도 삭제하지 않고 분석에 포함시켰기 때문이다.

표 24. 1일, 1주 평균 노동시간

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
1일 노동시간	1008	10.1	2.3	1.0	19.0
1주 노동시간	892	45.8	17.8	0.5	100.0

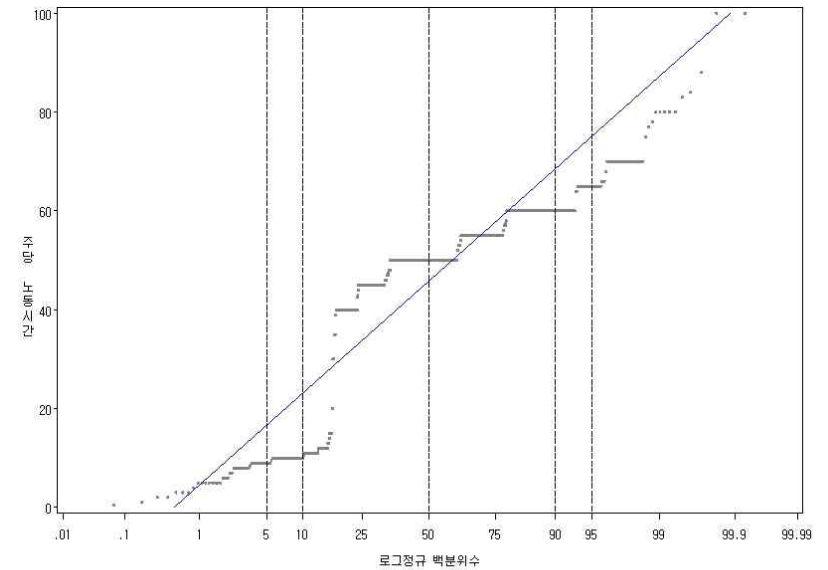
그림 17. 1주 평균 노동시간의 분포



1주 노동시간의 로그 정규 백분위 분포도는 다음과 같다. 로그 정규 백분위 분포도에서 가로축은 응답자들의 1주 평균 노동시간이 가장 낮은 경우를 0으로, 가장 높은 경우를 100으로 하여 순위를 매긴 것이다. 세로축은 그 순위에 해당하는 1주 평균 노동시간을 뜻한다.

이 분포도에 따르면 1주 노동시간이 낮은 쪽부터 10% 순위의 값은 10시간이다. 응답자들 중 10%는 1주일에 평균 10시간 이하를 일하고 있음을 뜻한다. 한편 50% 순위의 값은 50시간인데, 이는 응답자들 중 절반은 1주일에 50시간 이하를 일하고, 절반은 50시간 이상을 일한다는 것을 의미한다. 75% 순위의 값은 55시간인데, 이는 응답자들 중 25%는 주당 55시간 이상을 일하고 있다는 것을 의미한다. 결론적으로, 전체 응답자들의 1주 노동시간 평균값은 45.8시간이지만 이것은 주당 노동시간이 매우 낮은 경우가 평균치 계산에 포함되었기 때문이며, 실제로는 주당 50시간 이상의 장시간 노동을 하고 있는 경우가 절반 가량 된다는 것을 아래 분포도에서 확인할 수 있다.

그림 18. 1주 평균 노동시간의 로그 정규 백분위 분포 (N=892)



면접 조사를 통하여 장시간 노동의 현실을 보다 구체적으로 확인할 수 있었다.

지점관리 노동자는 공식적인 퇴근 시간은 5시지만 사람이 부족하기 때문에 대개 7시까지의 일해야 하고, 바쁠 때는 9시나 10시까지 일해야 하는 현실을 토로한다. 본사영업 노동자의 면접 조사에서도 “6시가 퇴근 시간이지만 저녁을 안 먹고 9시까지 일하다가 퇴근하거나, 7시쯤 저녁을 먹고 10시까지 일하고는 한다. 우리 부서 사람들 중에 제일 일찍 퇴근하는 사람도 7시까지 일한다” 라며 장시간 노동이 일상적이고 보편적임을 확인할 수 있었다. 전산팀 노동자들은 1년에 45일 정도는 아예 철야로 근무를 한다. 본사의 운용매니저들은 주당 1~2회 가량 투자 대상 기업을 직접 방문하기 위해 출장을 다니는데, 이런 업무는 정해진 퇴근 시간이 따로 없어 일상적인 장시간 노동을 초래하고는 한다. 본사에서 판매사들을 관리하는 채널 관리 업무의 경우, “휴일이라는 개념이 없다” 라고 할 정도로 일년 내내 일로부터 자유롭지 못하다. 한마디로 장시간 노동으로부터 자유로운 증권 산업 노동자는 거의 없다.

6.2. 근무 중 여유

근무 시간 중 잠잠이 일손을 놓고 쉴 수 있는 시간의 비율은 평균 18.0%이다. 동일한 설문 도구를 이용하여 2007년에 자동차 판매 분야 노동자 1,365명을 대상으로 조사한 결과, 자동차 영업 및 관련 사무직들의 근무 중 여유시간 비율은 평균 38.1%였다는 점과 비교해보면, 증권 산업 노동자들은 근무 중 여유가 매우 적다. 근무시간 중에 공식적인 휴식시간이 보장되지 않는 것은 물론이고, 점심을 먹으러 갈 틈도 없이 바쁘거나 “최대한 밥을 빨리 먹고 일을 해야 조급이라도 일찍 퇴근한다” 라는 생각으로 점심시간을 노동자 스스로 단축해서 사용하는 일도 비일비재하다.

표 25. 성별과 직무에 따른 근무 중 여유시간 비율

성별	직무	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
남성	본사관리	175	19.5	12.8	0.0	92.0
	본사영업	62	17.3	12.7	0.0	91.0
	지점관리	14	21.8	10.3	5.0	40.0
	지점영업	408	18.8	14.2	0.0	100.0
	전산팀	55	19.1	12.5	1.0	80.0
	콜센터	0	-	-	-	-
	기타	16	32.3	31.9	5.0	95.0
	남성 전체	730	19.2	14.3	0.0	100.0
여성	본사관리	74	16.8	13.4	0.0	92.0
	본사영업	16	29.9	25.1	10.0	90.0
	지점관리	198	13.8	10.1	0.0	92.0
	지점영업	142	16.5	17.5	0.0	92.0
	전산팀	8	13.8	9.9	5.0	30.0
	콜센터	22	21.5	11.3	2.0	50.0
	기타	10	24.5	17.7	5.0	70.0
	여성 전체	470	16.2	14.4	0.0	92.0
전체		1200	18.0	14.4	0.0	100.0

근무 중 여유시간은 성별과 직무에 따라 다르게 나타난다. 여성 응답자들의 여유시간 비율(16.2%)은 남성(19.2%)에 비하여 상대적으로 낮아 근무 중 여유가 적다. 직무별로 나누면 기타 직무를 제외하고 남성 응답자들의 근무 중 여유시간 비율은 지점관리직에서 21.8%로 가장 높고, 본사영업직에서 17.3%로 가장 낮으나, 전반적으로 직무에 따라 큰 차이를 보이지 않는다. 그러나 여성 응답자들은 본사영업직에서 근무 중 여유시간 비율이 29.9%로 가장 높고, 지점관리직과 전산팀에서 13.8%로 근무 중 여유가 가장 적어 남성과 반대의 경향을 보이며, 직무에 따른 여유시간 비율의 편차도 상대적으로 큰 편이다.

면접조사를 통해 확인할 수 있었던 또 하나의 사실은 여유시간의 양적 비율이 낮을 뿐 아니라 그 질적인 수준도 매우 낮다는 것이다. 우선 노동자들이 일손을 놓고 잠시라도 편안하고 쾌적하게 휴식을 취하거나 짝딱한 낮잠이나 맨손체조를 할 만한 독립적인 공간이 없다. 일부 사업장의 경우 본사나 상대적으로 규모가 있는 지점에 여성 휴게실 등의 이름으로 만들어놓은 작은 공간이 있기도 하나, 실제로는 “휴게실=창고=탈의실=기계실=탕비실”과 같이 말 그대로 다용도 공간으로 쓰이는 경우가 허다하다.

설령 휴식 공간이 있다고 하더라도 워낙 노동 밀도가 높기 때문에 제대로 이용할 가능성은 매우 낮다. 실제로 대부분의 증권 노동자들은 자기 자리에 앉아서 잠시 일손을 놓는 것을 “권다”고 표현한다. 그러나 이것은 업무 중 잠시 생기는 짬 시간일 뿐이며 결코 제대로 쉬는 것이 아니다.

결론적으로, 근무 중 한숨 돌릴 만한 여유는 타의 추종을 불허할 정도로 낮고, 겉보기에는 자율적으로 휴식을 취하는 것 같지만 실제로는 단 한 순간도 업무로부터 자유롭지 못한 것이 증권 노동자들의 현실이다. 노동시간의 밀도를 낮추고, 실질적인 휴식 시간을 확보하며, ‘월 권리’를 제대로 향유할 수 있는 여건을 만들기 위한 방안이 필요하다.

6.3. 휴일과 주말

6.3.1. 휴일·주말의 근무

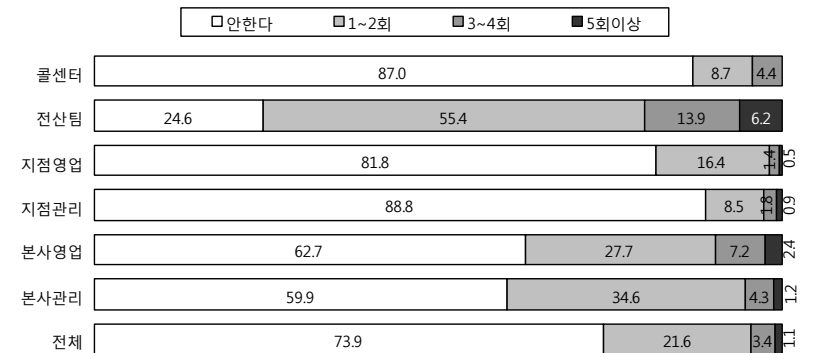
응답자의 73.88%는 휴일이나 주말 근무를 거의 하지 않으나, 21.56%는 월 1~2회, 3.38%는 월 3~4회의 빈도로 휴일·주말 근무를 하고 있다.

휴일이나 주말에 근무를 하는 비율이 상대적으로 높은 직무는 전산팀과 본사관리, 본사영업직이다. 전산팀 중 75.4%, 본사관리직 중 40.1%, 본사영업직 중 37.2%가 휴일이나 주말 근무를 월 1회 이상 하고 있다. 나머지 직무들에서 휴일·주말 근무를 월 1회 이상 하는 경우는 지점영업 18.2%, 콜센터 13.0%, 지점관리 11.2% 등으로 상대적으로 낮은 비율을 차지한다.

표 26. 월 평균 휴일·주말 근무 빈도

구분	명	백분율
안한다	939	73.88
1~2회	274	21.56
3~4회	43	3.38
5~6회	14	1.10
7회 이상	1	0.08
무응답	42	-
계	1313	100.00

그림 19. 직무별 월 평균 휴일·주말 근무 빈도



6.3.2. 여가시간

출근하지 않는 날 주로 하는 활동 두 가지를 고르는 질문에 대해 응답자들이 가장 많이 선택한 것은 TV나 비디오 시청(41.81%)이다. 잠을 잔다(24.98%), 가사노동과 육아(24.83%), 스포츠나 레저(23.91%) 등도 20% 이상의 응답자들이 선택한 항목들이며, 그 다음으로는 극장이나 공연감상(16.37%), 친목 모임(13.56%), 여행(12.11%) 등의 순서로 응답하였다. 응답자들 중 10% 이하가 선택한 소수의 항목들은 종교활동(7.92%), 컴퓨터(7.77%), 자격증이나 승진시험 준비(6.47%), 독서(5.71%) 등이다.

여가시간을 어떻게 보내는가는 성별에 따라 다소 다른 양상을 보인다. 남성은 TV나 비디오(43.61%), 스포츠·레저(35.59%), 잠(21.43%), 가사노동과 육아(19.55%) 순서임에 비하여, 여성은 TV나 비디오(39.03%), 가사노동과 육아(33.01%), 잠(30.49%), 극장이나 공연 감상(25.83%) 순서이다.

따라서 남성의 주요 여가 활동은 스포츠나 레저이며, 여성은 극장이나 공연 감상이라고 할 수 있다. 그러나 남녀를 막론하고 응답자들이 여가 시간을 보내는 가장 흔한 방식은 TV를 보거나 잠을 자느라 별다른 여가활동을 하지 못하는 것이다. 심지어 여성의 약 3분의 1(33.01%)과 남성의 약 5분의 1(19.55%)은 가사노동이나 육아 때문에 변변히 쉬지도 못한다.

표 27. 출근하지 않는 날 주로 하는 일 (복수응답) [단위=%]

항목	전체	남성	여성
TV나 비디오시청	41.81	43.61	39.03
여행	12.11	11.78	12.62
스포츠, 레저	23.91	35.59	5.83
극장, 공연감상	16.37	10.28	25.83
컴퓨터(인터넷, 게임)	7.77	9.65	4.85
친목모임	13.56	9.65	19.61
잠을 잔다	24.98	21.43	30.49
가사노동, 육아	24.83	19.55	33.01
자격증, 승진시험 준비	6.47	6.64	6.21
종교활동	7.92	9.27	5.83
독서	5.71	6.77	4.08

출근하지 않는 여가 시간에 무엇을 하면서 보내는지는 직무에 따라라도 약간의 차이를 보인다. TV나 비디오 시청과 잠을 자는 것은 모든 업무에서 고르게 주요 여가시간 활용 방법으로 꼽힌다. 남성 비율이 높은 본사영업, 본사관리, 지점영업과 전산실의 경우에는 스포츠, 레저가 많은 편이고, 여성 비율이 높은 지점관리직과 콜센터에서는 극장이나 공연 감상이 많은 편이다. 영업직의 경우 스포츠나 레저활동은 동호회 등을 통하여 인맥을 넓혀 고객 확보의 기회를 늘리기 위한 업무의 연장선이기도 하다. 가사노동과 육아도 대부분의 직무에서 고르게 높은 응답률을 보였다. 콜센터의 경우 응답자 가운데 젊은 미혼 여성의 비율이 높기 때문에 가사노동의 비중이 적은 대신 여행이나 극장-공연 감상의 비중이 크게 나타난 것으로 해석된다.

표 28. 직무별 출근하지 않는 날 주로 하는 일 (복수응답) [단위=%]

항목	본사관리	본사영업	지점관리	지점영업	전산팀	콜센터
TV나 비디오시청	45.80	37.65	38.03	41.88	41.54	47.83
여행	12.60	7.06	13.25	11.85	10.77	26.09
스포츠, 레저	20.23	29.41	5.98	32.14	32.31	4.35
극장, 공연감상	17.56	14.12	27.35	11.53	13.85	39.13
컴퓨터(인터넷, 게임)	7.25	9.41	6.84	7.79	13.85	4.35
친목모임	13.36	9.41	21.79	11.85	6.15	13.04
잠을 잔다	23.28	27.06	30.77	22.56	27.69	30.43
가사노동, 육아	24.05	28.24	26.07	23.54	30.77	17.39
자격증, 승진시험 준비	8.40	8.24	6.84	5.68	6.15	4.35
종교활동	8.02	8.24	7.26	7.63	7.69	4.35
독서	8.40	5.88	2.56	6.49	0.00	4.35

6.3.3. 여가생활의 장애물

여가 생활을 즐기지 못하는 이유로 가장 많은 응답자들이 지목한 것은 피곤함(62.96%)이며, 그 다음은 비용 부담(17.07%)이며, 성별이나 직무에 따라 큰 차이를 보이지 않는다. 일상의 노동 과정에서 누적된 피로 때문에 모처럼의 여가 시간을 제대로 향유하지 못하고 있는 것이다.

표 29. 여가생활을 즐기지 못하는 이유

구분	명	백분율
비용이 많이 들어서	212	17.07
집안일이 많아서	80	6.44
직장일이 많아서	67	5.39
피곤해서 쉬느라고	782	62.96
특별한 취미가 없어서	59	4.75
기타	42	3.38
무응답	71	-
계	1313	100.00

7. 노동조건 변화

2004년 증권산업 구조조정 이후(2004년 이후 입사자들은 본인 입사 이후) 다음 17개 항목에 대하여 노동조건 변화를 조사하였다. 설문은 각 항목에 대해 매우 줄었다(1점), 줄었다(2점), 변화 없다(3점), 늘었다(4점), 매우 늘었다(5점) 등 5가지로 나누어 응답하도록 하였다.

표 30. 노동조건 변화 조사 항목

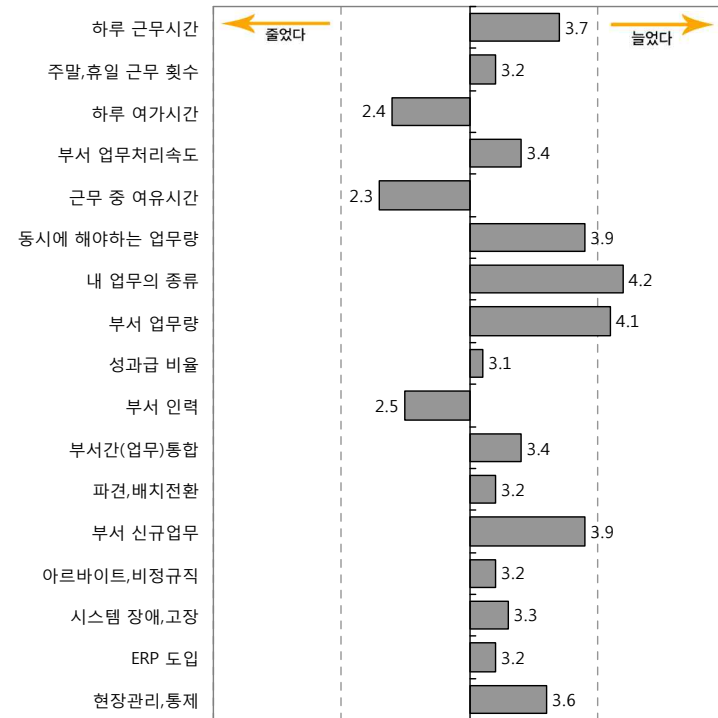
1. 하루 근무시간
2. 주말, 휴일 근무 횟수
3. 하루 중 잠자는 시간을 포함한 여가시간
4. 내가 일하는 부서의 업무 처리 속도
5. 근무 중 대기시간을 포함한 여유시간
6. 내 업무 중 같은 시간에 해야하는 일의 양
7. 캠페인, 약정 등 내가 해야 하는 업무의 수(종류)
8. 내가 일하는 부서의 업무량
9. 연봉 중 성과급의 비율
10. 내가 일하는 부서나 팀의 인력
11. 부서끼리 업무를 통합하거나 부서를 합치는 경우
12. 내가 일하는 부서에 파견(지원)이나 배치전환
13. 내가 일하는 부서에 새로운 업무
14. 내가 일하는 부서에 아르바이트나 비정규직
15. 내가 일하는 부서에 시스템 장애나 고장
16. 내가 일하는 부서에 ERP 도입
17. 고객만족, 친절운동 등 현장관리나 통제

노동조건의 변화 17개 항목에 대해 응답자들이 평가한 지수의 평균값은 다음과 같다. 이 지수는 3점(변화없음)을 기준으로 하여 3보다 크면 해당 항목의 내용이 늘어나는 방향으로 노동조건이 변화했다고 해석할 수 있다. 반대로 노동조건 변화 지수가 3보다 작으면 해당 항목의 내용이 줄어드는 방향으로 노동조건이 변화했음을 뜻한다. 또한 3보다 큰 쪽이건 작은 쪽이건 그 값이 3으로부터 멀어지면 멀어질수록 해당 항목의 노동조건이 큰 폭으로 변화했다고 해석할 수 있다.

17개 노동조건의 변화 항목을 변화의 폭이 큰 순서대로 나열하면, 자신이 담당하는 업무의 종류 증가(4.2)와 부서 업무량의 증가(4.1), 동시에 처리해야 하는 업무량의 증가(3.9), 부서의 신규 업무 증가(3.9), 근무 중 여유시간의 감소(2.3)와 하루 근무시간의 증가(3.7), 현장관리 및 통제 증가(3.6), 하루 여가시간의 감소(2.4), 부서 인력 감소(2.5), 부서의 업무 처리 속도 증가(3.4)와 부서 또는 부서 간 업무 통합 증가(3.4) 등의 순서로 정리할 수 있다.

시스템 장애나 고장의 증가(3.3)를 비롯하여 주말 및 휴일 근무의 증가, 파견·배치전환이나 아르바이트·비정규직의 증가, ERP 도입의 증가(이상 모두 3.2), 그리고 성과급 비율의 증가(3.1) 등은 상대적으로 변화의 폭이 적은 편인데, 이 결과는 각 요소들이 이미 일상으로 고착화된 현실을 반영하는 것이다. 이후 소개할 각각의 노동조건 변화에 대한 그림들에서 '변화없다' 라는 응답도 이같은 맥락으로 해석해야 할 것이다.

그림 20. 노동조건의 변화 지수

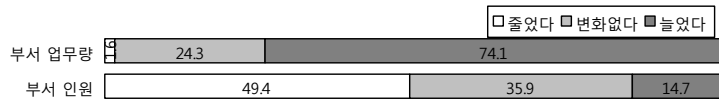


7.1. 업무의 양과 질의 변화

7.1.1. 부서의 인원 감소와 업무량 증가

2004년 증권산업 구조조정은 대규모 감원을 수반하였다. 2000년 당시 37,124명이던 증권회사 재직 인원이 2004년 6월 말에는 31,468명으로 줄었고, 특히 2003년 6월 이후 1년 동안 2,193명이 줄었다¹⁾. 이를 반영하듯 응답자의 49.4%는 소속 부서의 인원 감소를 경험하였다. 부서의 인원은 줄어들었으나, 부서의 업무량은 늘어났다. 전체 응답자 중 74.1%가 소속 부서의 업무량 증가를 경험하였으며, 업무량이 줄어든 경험자의 비율은 1.6%로 극소수에 불과하다. 2007년 하반기에 들어서면서 증권사 인력이 다소 증가하기는 했지만, 이것은 공식적인 채용 형태가 아니라 일부 전문인력 스카우트와 비정규직 유입 등의 방식을 통한 것이었으므로 노동강도 약화에 기여하지 못하고 있다.

그림 21. 부서 업무량과 인원의 변화



7.1.2. 신규 업무의 증가

전체 응답자들 중 74.1%는 자신의 부서에 신규업무가 늘어났다고 응답하였다. 부서의 업무는 양적으로 늘어났을 뿐만 아니라 그 종류도 다양해졌다. 이는 겸업주의, 업무영역의 확대를 골간으로 하는 자본시장통합법의 도입에 발맞춰 각 증권사들이 이전의 소매 영업 중심에서 탈피하여 각종의 다양한 상품들을 개발하고, 상품 판매를 위한 캠페인을 강화하고 있기 때문이다. 가령 H증권의 경우, 2005년 8월부터 2007년까지 예탁자산증대 캠페인 → 적립식 플랜 캠페인 → 증권영업력 강화 캠페인 → 영업목표 달성을 위한 캠페인 → 전사적 가두 캠페인 → 예탁자산 캠페인 → 금융그룹 출범 1주년 기념 공동 캠페인 → 은행연계 증권계좌 유치 캠페인 → PDA 전용 HTS도입 캠페인 → 1분기 캠페인 → 수익증권 증대 캠페인 등 쉽없이 캠페인을 확대해왔다.

그런데 증권사들은 새로운 업무들을 도입하면서도 그에 필요한 만큼 인원을 확충하지 않았다. 따라서 새로 늘어난 업무들은 기존 노동자들에게 고스란히 전가되어왔다. 76.6%가 본인이 해야 하는 업무의 종류가 늘었다고 응답한 결과는 이러한 과정을 반영하는 것이다.

뿐만 아니라 새로운 업무의 도입은 그 업무를 실행하기 위한 각종 교육을 수반한다. 따라서 실제로 근무시간 중에 처리해야 할 업무의 양과 종류가 늘어나는 것 뿐 아니라, 근무 외의 시간이나 휴일에 받아야 할 교육의 양과 종류도 늘어날 수밖에 없다. 또한 짧은 시간 안에 새로운 업무에 대한 교육을 받은 후 미처 익숙해지기도 전에 곧바로 업무를 수행해야 하기 때문에, 이에 따른 노동강도 강화와 스트레스의 증가 역시 상당한 수준일 것임을 추측할 수 있다.

그림 22. 부서 신규업무와 본인 업무 종류의 변화



1) 출처 : 전국증권산업노동조합, 「2004년 증권산업노사간담회」 자료.

7.2. 노동시간의 밀도와 길이 변화

7.2.1. 노동시간의 고밀도화

노동강도와 관련하여 업무 처리 속도의 변화는 두 가지 의미로 해석할 수 있다.

그 하나는 업무의 흐름이 빨라지면서 그에 따라 노동자에게 보다 빠른 작업 속도와 보다 많은 시간당 작업량을 강요하는 측면이다. 생산직에서 컨베이어 라인의 속도가 빨라짐에 따라 노동강도가 강화되는 것을 대표적인 예로 들 수 있다. 이런 경우 업무 처리 속도의 증가는 노동강도 강화로, 업무 처리 속도의 감소는 노동강도 저하로 해석할 수 있다.

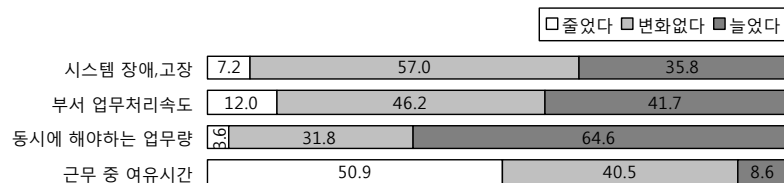
그러나 이와 반대로 업무 처리 속도의 감소가 노동강도를 높이는 상황도 가능하다. 자신이 처리해야 할 업무량에 비하여 업무를 처리할 수 있는 속도가 느릴 경우, 할당된 업무를 끝내려면 어쩔 수 없이 노동시간을 연장시키게 되는 측면이다. 가령 과도한 결제 구조 때문에 간단한 업무도 오랜 시간을 거쳐야만 처리할 수 있다거나, 하루에 정해진 분량의 문서를 전산으로 입력해야 하는데 컴퓨터의 성능이 낮아 더 오랜 시간을 일해야 하거나, 일정한 분량의 제품을 생산해야 하는데 생산 설비가 노후되거나 잦은 고장 때문에 근무시간 안에 자신이 맡은 물량을 처리하지 못하여 연장노동을 해야 하는 경우 등을 생각할 수 있다.

따라서 업무 처리 속도가 빨라지거나 느려진다는 것은 그 자체만으로 긍정적이거나 부정적이라고 단정할 수 없으며, 그와 연동하여 업무량이나 인원, 노동시간의 길이가 어떻게 변화하는지를 함께 살펴봐야 한다.

앞에서 약 70% 이상의 응답자들이 부서의 업무량과 신규 업무 증가를 경험하였음을 확인하였다. 그러나 부서에서 업무를 처리하는 속도가 늘어난 경우는 41.7%에 불과하다. 46.2%에서는 부서 업무 처리 속도가 특별히 변하지 않았으며 오히려 느려진 경우도 12.0%에 이르고 있다. 또한 35.8%의 응답자들에서 시스템 장애나 고장이 늘어났다는 점에서, 업무량을 원활히 처리할 만한 여건이 갖추어지지 못하였음을 짐작할 수 있다.

한편, 응답자들 중 64.6%는 같은 시간 내에 처리해야 할 일의 양이 늘어난 경험을 갖고 있으며, 50.9%는 근무 중 여유시간이 줄어들었다. 앞에서 현재 근무 시간 중 여유시간의 비율을 조사한 결과, 증권산업 노동자들의 여유시간 비율은 18.0%에 불과하여 자동차 영업 및 관련 사무직의 여유시간 비율(평균 38.1%)에 비하여 매우 낮은 수준임을 확인한 바 있다. 이러한 결과들을 종합해본다면, 부서 인원은 줄고 업무량은 늘어났는데 이를 뒷받침할 만한 업무처리 여건은 마련되지 않은 상황에서, 늘어난 업무량은 개별 노동자의 노동시간을 고밀도로 재편함으로써 처리되고 있는 현실을 읽어낼 수 있다.

그림 23. 업무처리 여건과 노동밀도의 변화

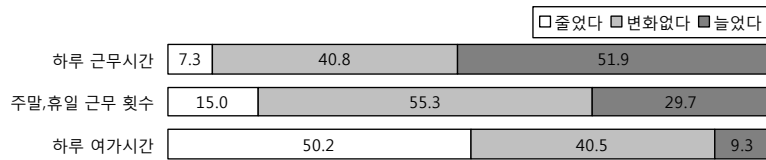


7.2.2. 노동시간의 연장과 여가의 축소

응답자들 중 절반 가량은 하루 근무시간이 늘어나거나 하루 여가시간이 줄어드는 경험을 가지고 있다. 노동시간의 밀도가 고도화되는 것과 함께 노동시간의 절대적 길이도 늘어난 것이다. 29.7%는 주말이나 휴일의 근무 횟수도 늘어났다고 응답하였다.

주말이나 휴일 근무가 늘어나는 내용과 방식은 평일 근무를 통해 미처 완수하지 못한 일들을 처리해야 하거나, 업무에 수반되는 각종 교육이나 행사를 주로 주말이나 휴일에 잡는 구조적인 배경 때문이거나, 할당된 실적을 충당하기 위해 고객 관리나 기타 영업 활동의 양을 늘리게 되는 등 다양하다. 그러나 각각의 배경에는 공통적으로 개인의 업무 부담이 평소 근무시간 만으로 충당할 수 없을 만큼 증가해왔다는 현실이 존재한다.

그림 24. 노동시간과 여가시간의 변화

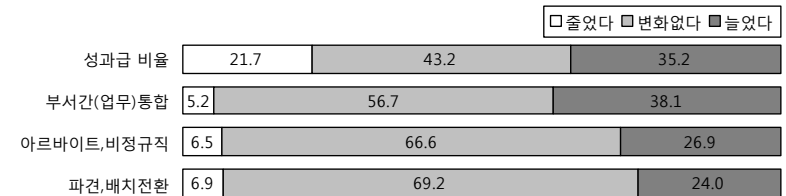


7.3. 유연화와 현장 통제의 변화

7.3.1. 임금, 조직, 인력 유연화의 정착

증권산업의 구조조정은 증권사들간 매각과 인수 합병을 통한 대규모 구조조정 뿐 아니라 일개 사업장 내부의 임금과 조직, 인력 배치와 관련한 크고 작은 유연화를 통해 일상적으로 이어지고 있다. 응답자들 중 35.2%가 임금 중 성과급이 차지하는 비율의 증가를 경험하였으며, 38.1%는 부서간 업무의 통합 또는 부서 자체의 통합을 경험하였다. 이보다는 적은 규모이기는 하나 부서 내 아르바이트나 비정규직, 파견이나 배치 전환 역시 꾸준히 이어지고 있다.

그림 25. 임금, 조직, 인력의 유연화



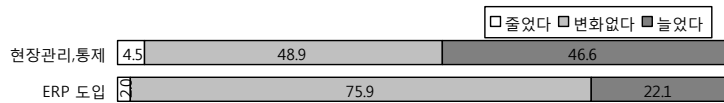
임금, 조직, 인력의 유연화에 대해서는 2004년 이후 별다른 변화를 겪지 않았다는 응답이 상당히 많다. 특히 비정규직이나 파견, 배치전환 등 인력의 유연화에 대해서는 약 70%의 노동자들이 별다른 변화가 없었다고 응답하였다. 그러나 이것은 2004년 이후 유연화 공세가 중단 상태를 의미하는 것이 아니라, 2004년 이전에 비하여 그 이후의 유연화 공세의 양상에 별다른 변화가 없었다는 것을 뜻할 뿐이다. 가령 임금의 경우 대체로 “기본급이나 고정 상여의 비중을 줄이고 인사고과나 수익에 연동된 성과급의 비중을 늘리는” 2) 방향으로 유연화가 지속되어 왔으나, 그 변화가 일시적이지 않고 일상적으로 진행되어 왔기 때문에 노동자들이 체감하는 유연화의 진폭은 큰 변화가 없는 것으로 느끼는 것이라고 보는 것이 타당하다. 부서 내 아르바이트나 비정규직, 파견이나 배치 전환에 대해서 약 70%의 노동자들이 “변화없다” 라고 응답한 것 역시 이미 2004년 이전부터 상당한 인원과 고용 형태의 유연화가 진행되어 있었기 때문이다.

2) 출처 : 전국증권산업노동조합, 「2006 임단부 조합원 교육자료」

7.3.2. 업무 관리와 현장통제 방식

응답자들 중 46.6%는 현장 관리나 통제가 늘어났다고 응답하였다. 이는 고객 만족이나 실적 향상을 내세운 현장 통제 강화가 꾸준히 지속되고 있음을 시사한다. 한편 2004년 이후 전사적 자원 관리(enterprise resource planning, ERP)가 늘어난 경우는 전체 응답자의 22.1%이며 별다른 변화를 겪지 않은 경우가 75.9%로, 다른 노동조건 변화들에 비하여 변화의 진폭이 적게 나타났다. 이 결과는 전산 시스템에 대한 업무의 의존도가 큰 증권 산업의 특성상 2004년 이전부터 이미 대부분의 직무에 전사적 자원 관리가 실행되어왔으며, 그 이후로는 부서와 직무에 따라 전산 자동화 도입이나 개편이 국지적으로 진행되어왔다는 것, 즉 현장에 대한 통제 구조 도입은 이미 완료되었고, 다만 통제 수준을 조정되는 문제만이 남은 상태임을 시사한다.

그림 26. 현장관리와 통제의 변화



8. 노동강도

8.1. 노동강도 수준

8.1.1. 주관적 노동강도 평가

노동강도는 업무 과정의 육체적인 에너지 소모만이 아니라 정신적 몰두와 스트레스를 비롯하여 다양한 요인들로 형성되므로 제대로 노동강도를 평가하기란 대단히 어려운 문제다. 가령 무거운 물건을 들어올리는 일이나 책상 앞에 앉아서 문서를 작성하는 일에 대해 노동강도를 평가하거나, 더 나아가 두 일의 노동강도를 서로 비교하기 위해서는 여러 차원의 노동조건을 면밀히 검토해야 한다.

이런 점에서 볼 때 현재 자신의 노동강도를 “강하다”, “다소 강하다”, “적절하다”, “약하다” 라고 평가하는 주관적 노동강도 평가 방법은 복잡한 차원의 노동강도를 단순화하는 한계를 갖는다. 그러나 다른 한편으로는 간단한 평가 속에 육체적 측면이나 정신적 측면, 업무의 구조적 측면과 실행 과정상의 문제 등이 포괄되는데다가, 무엇보다도 업무를 수행하는 노동자 자신의 구체적인 경험과 판단을 바탕으로 하기 때문에 오히려 더 높은 타당성을 가질 수도 있다.

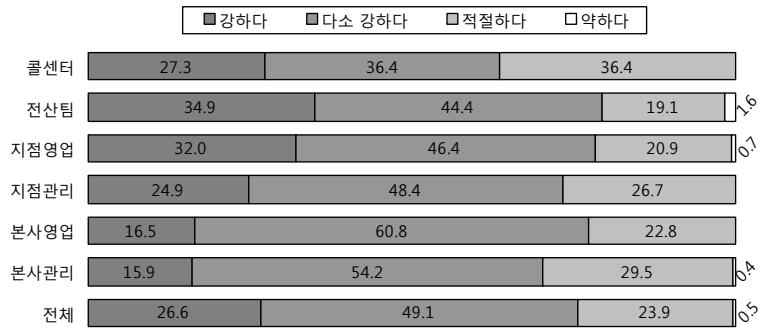
이번 설문에 참여한 증권 노동자들 중 현재의 노동강도가 적절하다는 의견은 23.85%에 불과하다. 49.07%는 비록 견딜만 하기는 하나 노동강도가 다소 강하다고 평가하고 있으며, 26.60%의 응답자들은 노동강도가 강하다고 평가하고 있다.

표 31. 주관적 노동강도 평가

구분	명	백분율
노동강도가 강하다	329	26.60
다소 강하지만 견딜만 하다	607	49.07
적절하여 이정도면 할만하다	295	23.85
노동강도가 약하다	6	0.49
무응답	76	-
계	1313	100.00

아래 그림과 같이 노동강도가 강하다는 평가는 특히 전산팀(34.9%)과 지점영업(32.0%), 콜센터 (27.3%)에서 높은 비율로 나타났다. 본사영업이나 본사관리직에서는 노동강도가 강하다고 평가한 응답 비율이 각각 16.5%와 15.9%로 상대적으로 적었으나 “노동강도가 다소 강하지만 견딜 만 하다”는 응답자의 비율이 각각 60.8%와 54.2%로 높은 편이어서, 결국 이들 직무에서 노동 강도가 적절하거나 약하다고 평가한 응답자는 30%에도 미치지 못하였다.

그림 27. 직무별 주관적 노동강도 평가



8.1.2. 보그 지수 (Borg scale)

보그 지수(Borg scale)는 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 지표이다. 이 지표는 응답자의 점수에 10을 곱하여 업무 중의 심장 박동 수를 추정한다. 심장의 박동 수는 육체적인 부하 뿐 아니라 정신적인 부담에 대해서도 반응하기 때문에 업무 중의 부담을 반영하는 지표로 사용하는 것이다. 일반적으로 심장 박동 수는 8시간 노동을 기준으로 110이 넘으면 작업이 힘든 것이라고 판단할 수 있다. 따라서 그 추정치인 보그 지수의 경우에는 좀더 엄격하게 해석하기 위하여 응답자들의 평균이 13(즉 심장 박동 수 추정치가 130)을 넘을 때 노동강도가 강하다고 본다.

본 조사에서 설문 응답자들의 보그 지수 평균은 13.2점으로 힘든 수준으로 나타났는데, 참고로 2005년 자동차 완성차 공장의 생산직 노동자 2,715명을 대상으로 동일한 보그 지수를 조사했을 때의 평균값은 12.6으로 ‘약간 힘들다’ 수준이었다. 평균 연령 33.6세인 중권 노동자들이 느끼는 업무의 부담은 평균 연령 39세의 생산직 노동자들보다도 더 심각한 상황이다.

표 32. 보그 지수 (평소 업무가 얼마나 힘든가)

응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
1224	13.2	2.5	6.0	20.0

다음 표는 응답자들의 보그 지수 분포를 정리한 것이다. 평소 자기 업무가 별로 힘들지 않다고 평가하는 보그 지수 9점 이하의 응답자 비율은 2.21%로 극히 일부에 불과하며, 이들을 포함하여 평소 자기 업무에 대해 ‘힘들다’ 를 의미하는 13점보다 낮게 평가한 경우는 전체 응답자들 중 44.28%로 절반이 되지 않는다. 13점 이상으로 응답한 나머지 55.72%의 응답자들은 고강도의 노동 과정을 수행하고 있는 것이다.

표 33. 보그 지수의 분포

지수	의미	명	백분율	누적백분율
6	아주 편하다	2	0.16	0.16
7		4	0.33	0.49
8	약하다	10	0.82	1.31
9		11	0.90	2.21
10	중간 정도	186	15.20	17.40
11		63	5.15	22.55
12	약간 힘들다	266	21.73	44.28
13	힘들다	219	17.89	62.17
14		85	6.94	69.12
15	많이 힘들다	192	15.69	84.80
16		33	2.70	87.50
17	매우 힘들다	100	8.17	95.67
18		18	1.47	97.14
19		10	0.82	97.96
20	최대로 힘들다	25	2.04	100.00
무응답		89	-	-
계		1313	100.00	-

8.1.3. 업무 후 육체적·정신적 소진

응답자들 중 57.81%는 업무를 마친 후 항상, 혹은 종종 육체적으로 지친다. 업무를 마칠 때의 정신적인 소진감은 이보다 더욱 심각하다. 약 40%의 응답자들은 업무 후 언제나 정신적으로 지치는 상태를 경험하고 있으며, 비록 항상은 아니지만 종종 정신적인 소진감을 경험하는 이들까지 포함하면 전체 응답자들 중 무려 77.87%에 이르는 수준이다.

표 34. 업무 후 육체적·정신적 소진 빈도

항목	구분	명	백분율
육체적 소진	전혀 없다	38	3.03
	간혹 있다	491	39.15
	종종 있다	467	37.24
	항상 있다	258	20.57
	무응답	59	-
정신적 소진	전혀 없다	11	0.89
	간혹 있다	263	21.24
	종종 있다	474	38.29
	항상 있다	490	39.58
	무응답	75	-

업무 후 육체적·정신적 소진감을 각 직무에 따라 분석한 결과는 다음 그림들과 같다.

그림 28. 직무별 업무 후 육체적 소진 빈도

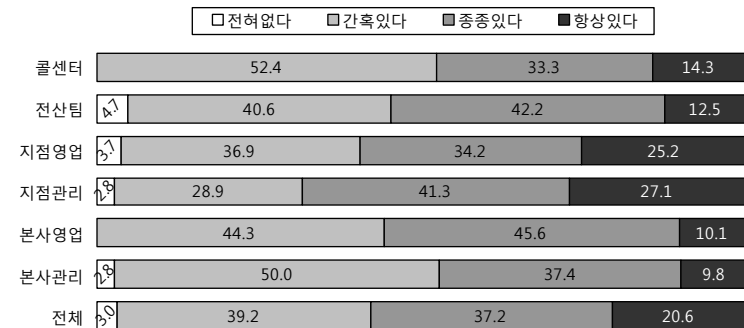
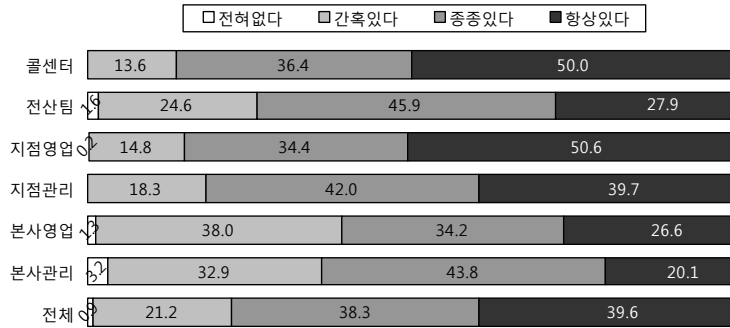


그림 29. 직무별 업무 후 정신적 소진 빈도



지점관리와 지점영업직 응답자들 중 25% 이상은 업무 후 언제나 육체적인 소진감을 호소하고 있다. 지점에 비하여 본사영업직이나 본사관리직 중에서는 육체적 소진감을 심각하게 호소하는 비율이 상대적으로 적은 편이기는 하나, 이들 역시 10% 가량은 업무를 마친 후 항상 육체적으로 지치는 느낌에 시달리고 있다.

업무 후 정신적으로 지치는 경험은 특히 지점영업직과 콜센터에서 심각한 수준이다. 이들 직무의 응답자들 중 절반 가량은 업무를 마칠 때 항상 정신적으로 소진되는 경험을 가지고 있다.

지점관리직 역시 약 40%에 이르는 응답자들이 업무 후 정신적으로 지친다고 응답하고 있다. 이들의 정신적 소진감은 일차적으로 부족한 인력과 과중한 업무량 등으로 인한 부담에서 기인한다. 면접을 통해 “컴퓨터로 입금 잡으면서, 앞에 있는 고객하고 얘기하면서, 메신저로 영업직원의 문의에 답변 해주는 식”으로 동시에 다양한 업무를 처리해야 하는 지점관리직 노동자들의 숨가쁜 일상을 확인할 수 있었다. 또한 이들의 정신적인 소진감은 업무량에 의한 것 뿐만 아니라 고객을 직간접으로 대면하면서 겪는 고충을 반영하기도 한다. 지점관리직 노동자들은 고객이 접하는 증권사의 창구 역할을 담당하고 있는데, “쌍욕은 기본이고, 요즘에는 고객들의 불만이나 요구도 다양해졌고, 강도도 세졌다. 본사에서 문제가 생겨서 고객에게 피해가 간 경우에도, 영업직원이 잘못된 부분에 대해서도 우리가 당할 때가 있다. 누가 잘못했건 고객들의 유일한 접점이 우리니까” 라는 면접 조사 내용에서 그 현실을 엿볼 수 있다.

따라서 이들 직무에 충분한 인력배치를 통하여 과중한 업무량을 줄여나가고, 업무 상의 고충을 개인 노동자의 부담으로 전가하는 것이 아니라 보다 집단적인 해결 과정을 만들어갈 수 있도록 노동조합이 적극적으로 참여하고 통제할 수 있는 일상적인 스트레스 예방 관리 시스템을 구축하는 등 종합적인 대책이 필요하다.

8.2. 노동강도 강화 원인

증권 노동자의 노동 강도를 강화시키는 주된 원인 세 가지를 순서대로 선택하라는 질문에 대해 총 756명이 ‘약정 강요, 캠페인 강요’를 꼽았으며, 그 다음으로는 실적과 경쟁을 부추기는 성과급 등 임금체계 (총 555명 선택)와 ‘1인 업무 다중화’ (총 553명 선택)를 지목하였다. ‘인원 부족’은 총 응답자 합계에서는 4위(총 451명 선택)에 그쳤으나, 가장 많은 응답자들이 1위로 꼽았기 때문에 1, 2, 3위의 항목에 각각 3, 2, 1의 가중치를 곱하여 산출한 순위에서는 ‘약정 강요, 캠페인 강요’ 다음으로 2위에 올랐다.

표 35. 증권 노동자의 노동강도 강화 원인

[단위=명]

노동강도 강화 원인	1위	2위	3위	합계	가중치
일상적인 구조조정	101	75	129	230	582
장시간 노동	81	77	99	257	577
약정, 캠페인 강요	380	229	147	756	1745
성과급 등 임금체계	181	243	131	555	1160
1인 업무 다중화	163	231	158	553	1109
증권산업 정책 변화	70	78	150	198	516
인원 부족	222	215	214	451	1310
기업 문화	38	72	158	268	416

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

다음 표는 노동강도 강화 원인에 대한 가중치 결과를 직무별로 비교한 것이다. 각 직무에 따라 노동강도 강화 원인 1~3위에 꼽힌 항목들에 약간의 차이를 확인할 수 있다.

본사관리와 지점관리직, 콜센터 노동자들이 꼽은 3대 노동강도 강화 원인은 인원부족, 1인 업무 다중화, 약정과 캠페인 강요 등이다. 만성적인 인원 부족 상태에서 업무량과 업무 종류가 늘어나면 늘어날수록 개별 노동자가 느끼는 노동강도는 뚜렷하게 강화되는 관리 및 상담 업무의 특성이 반영된 결과로 볼 수 있다.

관리직과 비교할 때 본사영업직이나 지점영업직 응답자들은 1인 업무 다중화보다도 실적 경쟁을 부추기는 성과급 등의 임금 체계를 좀더 중요한 노동강도 강화 원인으로 여기고 있다. 이는 영업직 노동자들이 성과급 중심의 임금 체계를 통해 조장되는 실적과 경쟁을 다른 직무에 비해 보다 직접적으로 강요받고 있기 때문일 것이다.

한편, 전산팀의 경우 1인 업무 다중화와 인원부족, 장시간 노동을 3대 노동강도 강화 원인으로 꼽고 있다. “업무량이 2.5배 정도 늘어난 셈이다. 과거엔 7, 8시 정도에는 집에 갔는데 최근에는 10시, 11시까지 일을 해야 한다. 그것도 일상적일 때 얘기고, 새로운 프로젝트가 있을 때는 일이 더 많아지기 때문에 1년에 두 달, 영업일 수로 45일 가량은 자정을 넘겨서 밤샘 근무를 한다고 볼 수 있다” 라는 면접 조사 결과를 통해 전산팀 노동자들의 장시간 노동 현실을 보다 구체적으로 확인할 수 있다.

표 36. 직무별 노동강도 강화 원인 가중치 결과 [단위=명]

노동강도 강화 원인	본사관리	본사영업	지점관리	지점영업	전산팀	콜센터
일상적인 구조조정	144	57	64	255	26	13
장시간 노동	153	50	59	135	69	11
약정, 캠페인 강요	202	76	261	1720	39	24
성과급 등 임금체계	172	107	86	733	18	16
1인 업무 다중화	283	55	310	335	87	17
증권산업 정책 변화	112	25	97	238	34	6
인원 부족	313	83	340	447	77	27
기업 문화	114	19	66	156	34	16

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

8.3. 적정 노동강도

응답자들은 심각한 피로를 느끼지 않으려면 업무량이나 업무 속도를 평균 41.2%가량 줄여야 한다고 보고 있다. 적정 노동강도를 위해 업무량이나 속도를 가장 많이 줄여야 한다고 응답한 직무는 전산팀(평균 45.0%)과 지점관리(평균 44.5%)이며, 상대적으로 가장 적은 값을 응답한 본사영업직에서조차 평균 32.7%의 업무량이나 속도를 줄여야 한다고 생각하고 있다.

표 37. 심각한 피로를 막기 위해 줄여야 할 업무량이나 업무 속도 [단위=%]

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
본사관리	231	37.3	30.0	0.0	100.0
본사영업	75	32.7	28.8	0.0	100.0
지점관리	198	44.5	28.2	0.0	100.0
지점영업	527	42.9	29.4	0.0	100.0
전산팀	62	45.0	28.7	0.0	100.0
콜센터	20	41.5	31.7	0.0	90.0
기타	26	31.3	27.8	0.0	90.0
전체	1139	41.2	29.4	0.0	100.0

9. 직무 스트레스 요인

한국인 직무스트레스의 측정을 위한 도구는 총 43개 항목의 설문으로 구성되었으며, 일반적이고 보편적인 의미에서의 직무스트레스 요인을 평가하기 위한 문항들로 구성되어 있다. 한국형 직무스트레스 측정도구는 물리환경, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등 총 8개의 영역으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 이 중 물리환경, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 관계갈등 등 5개 영역에 대하여 조사하였다.

직무스트레스 점수는 영역별로 100점 만점을 기준으로 환산하는데, 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻한다. 응답자들의 점수들 중에서 중앙값을 구하여 전국 참고치와 비교하는데, 이때 전국 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명으로부터 집계된 결과(장세진 등, 2004)의 중앙값이다. 따라서 참고치는 전국의 다양한 산업에서 조사한 직무스트레스 점수의 중간 수준을 제시하는 것일 뿐이며, 결코 '정상' 과 '비정상' 을 나눌 수 있는 것은 아니다. 그러므로 직무스트레스 점수의 중앙값이 전국 참고치에 비하여 높지 않더라도 해당 영역의 직무스트레스가 정상이라거나 전혀 위험하지 않다는 식으로 해석해서는 안 된다.

다음 표에서 5개 영역 중 전국 참고치에 비하여 증권 노동자들의 직무스트레스 요인이 크게 드러난 것은 직무요구와 직무불안정 영역이다. 여성 노동자의 경우에는 관계 갈등 요인도 심각한 수준으로 나타났다.

표 38. 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 직무에 대한 부담 정도 ; 시간적 압박·중단 상황·업무량 증가·책임감·과도한 직무부담·직장 가정 양립·업무 다기능 등
직무요구	54.2	58.3	50.1	54.2	직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량·활용성의 수준 ; 기술적 재량·업무예측 가능성·기술적 자율성·직무수행 권한 등
직무자율	40.0	53.3	53.4	60.1	회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족 등의 대인관계
관계갈등	33.3	41.7	33.4	33.4	자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성, 구직기회·전반적 고용불안정성 등
직무불안정	55.6	55.6	50.1	50.1	

* 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명으로부터 집계된 결과(장세진 등, 2004)이며, 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.

9.1. 물리적 환경 요인

흔히 증권 산업 노동자들의 업무 공간은 대부분 실내에 있기 때문에 쾌적하고 안전하다고 생각하기 쉬우나, 실내 공기오염이나 사무 환경 상의 인간공학적 유해요인 등 물리적 근무 환경으로 인한 직무스트레스의 위험은 다른 업종의 노동자들과 크게 다르지 않은 수준이다.

9.2. 직무 요구 요인

직무 요구란 업무량이나 업무의 종류가 많아지거나 시간에 쫓기면서 일을 해야 하는 경우, 혹은 업무에 대한 부담과 책임이 과도한 경우 등을 포함한다. 증권 노동자들은 남성과 여성 모두에서 직무 요구와 관련된 직무 스트레스 요인이 전국 참고치에 비해 높게 나타났다. 그 중에서도 특히 직무별로는 전산팀과 지점관리, 지점영업직에서, 지부별로는 하나대투증권지부와 자산운용협회지부, 굿모닝신한증권지부에서 과도한 직무 요구와 관련된 직무 스트레스의 위험이 심각한 상태이다.

표 39. 직무·지부별 직무스트레스 요인 평가 ; 직무요구 영역

구분	항목	남성	여성
전국	참고치	50.1	54.2
증권	응답자 전체	54.2	58.3
직무	본사관리	54.2	50.0
	본사영업	54.2	47.9
	지점관리	58.3	62.5
	지점영업	58.3	62.5
	전산팀	62.5	62.5
	콜센터	-	54.2
	기타	58.3	50.0
지부	교보증권지부	54.2	54.2
	굿모닝신한증권지부	58.3	58.3
	하나대투증권지부	62.5	66.7
	골든브릿지투자증권지부	50.0	54.2
	하나IB증권지부	54.2	41.7
	SK증권지부	50.0	58.3
	자산운용협회지부	62.5	58.3
하나UBS자산운용지부	54.2	50.0	

* 전국 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명으로부터 집계된 결과(장세진 등, 2004)이며, 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.

9.3. 직무 자율 요인

직무 자율 영역의 평가 결과 전국 참고치에 비해 직무스트레스 위험이 낮은 것으로 나타났다. 이는 다른 부문의 산업들에 비하여 상대적으로 개별 노동자 차원의 업무 재량권이나 업무 진행 과정을 일정 수준에서 조절할 수 있는 자율성이 좀더 많이 작용하는 증권산업의 고유한 특성이 반영된 것이라고 할 수 있다. 그러나 아무리 직무에 대한 자율성이 크더라도 직무 요구도가 지나치게 높은 상태에서는 업무를 완수하기 위해 노동자 스스로의 역량을 과도하게 투여해야 한다는 문제점이 있다. 더 이상 노동강도를 강화할 수 없을 만큼의 고강도 노동을 하고 있는 데도 좀더 생산성을 높이기 위해 노동강도를 또다시 강화하는 자본의 “마른 수건 쥐어짜기”에 비유하자면, “마른 수건이 스스로를 쥐어짜는” 상황을 초래할 수 있는 것이다.

다음 표는 직무 자율 영역에 대한 직무별·지부별 조사 결과이다. 전반적으로 전국 참고치에 비하여 낮은 점수를 보이지만, 남성 중 지점관리직이나 자산융합회지부, 여성 중 골든브릿지투자증권지부에서는 직무 자율로 인한 직무스트레스가 전국 참고치와 유사한 수준으로 높다.

표 40. 직무·지부별 직무스트레스 요인 평가 ; 직무자율 영역

구분	항목	남성	여성
전국 참고치			
		53.4	60.1
증권 응답자 전체			
		40.0	53.3
직무	본사관리	46.7	53.3
	본사영업	40.0	53.3
	지점관리	53.3	53.3
	지점영업	40.0	46.7
	전산팀	46.7	50.0
	콜센터	-	53.3
	기타	46.7	53.3
지부	교보증권지부	40.0	53.3
	굿모닝신한증권지부	40.0	53.3
	하나대투증권지부	46.7	53.3
	골든브릿지투자증권지부	40.0	60.0
	하나IB증권지부	40.0	53.3
	SK증권지부	40.0	46.7
	자산융합회지부	53.3	53.3
	하나UBS자산융합지부	40.0	53.3

* 전국 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명으로부터 집계된 결과(장세진 등, 2004)이며, 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.

9.4. 관계 갈등 요인

관계 갈등 영역의 직무스트레스 요인 평가 결과 남성은 전국 참고치와 유사한 수준으로 나타난 반면, 여성은 전국 참고치에 비하여 매우 높은 수준으로 나타났다. 남성의 경우 직무별로는 기타 직무를 제외한 모든 직무들에서 동일한 수준의 직무스트레스 점수를 보인 반면, 지부별로는 하나대투증권지부와 골든브릿지투자증권지부, 하나UBS자산융합지부에서 증권 응답자 전체보다 높고 전국 참고치보다도 높은 수준의 직무스트레스를 나타내고 있다. 이는 금융지주회사와 같이 경영진이 무소불위의 권력 행사가 구조화된 경우 노동자들이 관계 갈등에 따른 직무스트레스를 더욱 크게 겪을 수 있음을 시사한다.

여성의 경우 거의 모든 응답자들이 전국 참고치보다 높은 수준의 관계 갈등 영역 직무스트레스 점수를 보이고 있으며, 직무로는 본사영업직 여성노동자가 관계갈등 영역의 직무스트레스가 높다. 관계 갈등 요인은 회사 내에서 상사나 동료로부터의 도움이나 지지가 부족하여 발생하는 직무스트레스 요인을 뜻하므로, 이 결과는 동료나 상사들로부터 충분한 도움이나 지지를 받지 못하고 고립된 상태에서 업무를 수행해야 하는 것이 증권산업 여성 노동자들의 보편적인 상황임을 시사한다.

표 41. 직무·지부별 직무스트레스 요인 평가 ; 관계 갈등 영역

구분	항목	남성	여성
전국 참고치			
		33.4	33.4
증권 응답자 전체			
		33.4	41.7
직무	본사관리	33.3	41.7
	본사영업	33.3	33.3
	지점관리	33.3	41.7
	지점영업	33.3	41.7
	전산팀	33.3	37.5
	콜센터	-	41.7
	기타	41.7	41.7
지부	교보증권지부	33.3	41.7
	굿모닝신한증권지부	33.3	33.3
	하나대투증권지부	41.7	41.7
	골든브릿지투자증권지부	41.7	41.7
	하나IB증권지부	33.3	41.7
	SK증권지부	33.3	33.3
	자산융합회지부	33.3	50.0
	하나UBS자산융합지부	41.7	41.7

* 전국 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명으로부터 집계된 결과(장세진 등, 2004)이며, 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.

9.5. 직무 불안정 요인

직무 불안정 영역에서 증권산업 노동자들은 남성과 여성 모두에서 전국 참고치보다 명확히 높은 수준의 직무스트레스 점수를 보이고 있다. 직무별로는 여성 본사관리직을 제외한 모든 성별의 모든 직무에서 전국 참고치를 웃돌고 있으며, 지부별로도 모든 지부에서 전국 참고치 혹은 그 이상의 직무스트레스 수준을 보인다.

직무 불안정 영역의 직무스트레스 요인은 현재 자신의 일자리에 대한 불안정성 뿐 아니라 자신의 직무에 대한 불안정성, 그리고 이후 다른 직장에서의 구직 가능성 등 전반적인 직업과 직무 불안정성을 포함하는 것이다. 따라서 이 결과는 증권산업 노동자들이 사업장과 직무를 막론하고 현재의 직장을 유지하거나 자신의 직무나 경력을 이어갈 가능성에 대해 심각한 수준의 불안과 스트레스를 가지고 있음을 보여준다.

표 42. 직무·지부별 직무스트레스 요인 평가 ; 직무 불안정 영역

구분	항목	남성	여성
전국 참고치		50.1	50.1
증권 응답자 전체		55.6	55.6
직무	본사관리	55.6	50.0
	본사영업	55.6	52.8
	지점관리	58.3	55.6
	지점영업	55.6	55.6
	전산팀	55.6	61.1
	콜센터	-	55.6
	기타	61.1	55.6
지부	교보증권지부	55.6	55.6
	굿모닝신한증권지부	50.0	50.0
	하나대투증권지부	61.1	55.6
	골든브릿지투자증권지부	55.6	55.6
	하나IB증권지부	61.1	61.1
	SK증권지부	61.1	55.6
	자산운용협회지부	50.0	55.6
	하나UBS자산운용지부	63.9	55.6

* 전국 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명으로부터 집계된 결과 (장세진 등, 2004)이며, 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.

10. 각종 건강 지표

증권 노동자들의 건강 수준을 포괄적으로 평가하기 위하여 체질량지수, 만성질환 유병률, 근골격계 증상 등 육체적 건강 지표들과 사회심리적 스트레스, 우울증상 수준, 불안증상 수준 등 정신적 건강 지표들, 그리고 주관적 건강 인식도 수준을 조사하였다.

만성질환 유병률과 주관적 건강 인식도 수준은 증권 노동자들의 건강 수준을 상대적으로 비교할 수 있도록 동일한 조사 도구를 사용하여 조사된 전국 참고치를 제시하였다. 근골격계 증상이나 사회심리적 스트레스, 우울 및 불안 수준 등은 일반인의 건강 수준을 평가하는 목적으로 이미 국내외에서 널리 사용되어온 도구들을 이용하여 각 도구들의 평가 기준에 따라 증상 수준을 구분하였다.

아울러, 일부 건강 지표들에 대해서는 성별이나 근무기간, 직무, 지부 등 응답자들의 조건에 따라 어떤 분포를 보이는지 확인할 수 있도록 보다 세밀하게 나누어 분석하였다.

10.1. 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 증권 노동자 설문 응답자 가운데 정상은 45.6%에 불과하며, 23.9%는 비만, 20.7%는 과체중, 9.9%는 저체중에 속한다. 남성 응답자들 중에는 체질량지수가 정상인 경우는 32.89%에 불과하며 66.18%가 과체중 또는 비만에 속한다. 여성 응답자들 중에는 68.17%가 정상군에 속하며, 25.89%는 저체중, 5.94%는 과체중 또는 비만에 속한다.

표 43. 체질량지수 분포

구분	전체		남성		여성	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율
저체중	116	9.90	7	0.93	109	25.89
정상	534	45.56	247	32.89	287	68.17
과체중	242	20.65	226	30.09	16	3.80
비만	280	23.89	271	36.09	9	2.14
무응답	141	-	47	-	94	-
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00

10.2. 만성질환

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 만성질환 유병률이 해당 질환의 참고치보다 크다면, 증권 노동자들이 일반 인구 집단보다 그 질환에 걸릴 위험이 더 크다고 추정할 수 있다.

그러나 응답자들의 유병률이 참고치보다 작다고 하더라도 단순히 이 결과만을 가지고 ‘증권 노동자들은 이런 질환들의 위험이 낮다’ 라고 단언할 수는 없다. 왜냐하면 본 설문 조사 과정에는 사망자, 퇴사자, 휴직자 등이 참여하지 않았기 때문에 실제 환자 규모보다 적게 조사되었을 가능성이 있으며, 또한 전국 참고치에는 만성질환 유병률이 높은 고령자 집단을 포함하여 다양한 직종과 연령의 일반 인구가 포괄되어 있기 때문이다.

10.2.1. 만성질환 평생 유병률

증권 노동자들은 특히 소화기계 질환, 즉 빈혈이나 위십이지장 궤양, 만성간염, 간경변증에서 일반 인구 집단에 비하여 높은 본인인지 유병률과 의사진단 유병률을 보이고 있다. 특히 위십이지장 궤양의 경우 일반 인구 집단의 본인인지 유병률은 1,000명당 39.0명이나 응답자들의 유병률은 1,000명당 118.8명으로 3배 가량 높으며, 의사진단 유병률 역시 일반 인구 집단에서 1,000명당 36.8이나 응답자들에서는 1,000명당 79.2명으로 2배 가량 높다. 불규칙한 식사 습관이나 스트레스에 의하여 유발되거나 악화되기 쉬운 것으로 알려진 대표적인 질환인 위십이지장 궤양의 유병률이 높다는 것은 증권 노동자들이 일반 인구 집단에 비하여 이러한 위험 요인에 더 많이 노출되어 있음을 의미한다.

순환기계 질환 중에서는 고지혈증의 유병률이 일반 인구 집단보다 높다. 본인인지 유병률의 경우 일반 인구 집단에서 1,000명당 29.2명이나 증권산업 응답자들 중에서는 93.7명으로 3배 가량 높으며, 의사진단 유병률 역시 일반 인구 집단에서 29.0명인데 비하여 응답자들에서는 55.6명에 이른다. 고지혈증은 부적절한 식생활이나 운동 부족 등으로 발병하거나 악화될 수 있으며 뇌경색이나 협심증, 심근경색 등 뇌심혈관 질환의 위험을 높이는 질환이다.

알레르기성 비염은 일반 인구 집단에서도 1,000명당 83.1명의 의사진단 유병률을 보이는 비교적 흔한 질환이다. 증권산업 응답자들 중에서도 1,000명당 122.6명으로 조사에 포함된 만성 질환들 중 가장 높은 유병률을 보였다. 아토피성 피부염이나 피부 알레르기 역시 일반 인구 집단의 유병률이 1,000명당 70.1명인데 비하여 응답자들에서는 1,000명당 80.0명으로 높게 나타났다. 알레르기성 비염이나 아토피성 피부염, 피부 알레르기 질환은 흔히 알려져 있는 바와 같이 대기 오염이나 스트레스 등 환경 요인에 따라 증상의 유발과 악화가 좌우되는 질환이다. 응답자들에게서 이들 질환의 유병률이 일반 인구 집단에 비하여 높다는 것은 증권 노동자들이 실내 대기 오염이나 스트레스 등의 위험요인에 자주 노출되고 있음을 뜻한다.

표 44. 설문 응답자들의 만성질환 유병률 (N=1,313명)

구분	질병명	평생 본인인지 유병률			평생 의사진단 유병률		
		명	유병률	참고치	명	유병률	참고치
암	위암	9	▲ 6.9	3.7	3	2.3	3.7
	간암	6	▲ 4.6	0.7	0	0.0	0.7
	대장암	7	▲ 5.3	1.5	1	0.8	1.5
	유방암	6	4.6	4.9	0	0.0	4.9
	자궁경부암	6	4.6	5.8	0	0.0	5.8
	폐암	6	▲ 4.6	0.8	0	0.0	0.8
	기타 암	9	▲ 6.9	4.9	3	2.3	4.9
근골격계	골(퇴행성)관절염	28	21.3	133.6	11	8.4	102.5
	류마티스성 관절염	24	18.3	22.7	11	8.4	18.5
	골다공증	26	19.8	42.0	12	9.1	39.7
	디스크(추간판탈출)	96	73.1	73.2	67	51.0	65.8
내분비대사성	당뇨병	35	26.7	51.8	19	14.5	51.7
	갑상선 장애	31	▲ 23.6	20.1	18	13.7	19.8
순환기계	빈혈	184	▲140.1	87.8	80	▲ 60.9	50.3
	위십이지장궤양	156	▲118.8	39.0	104	▲ 79.2	36.8
	만성간염	27	▲ 20.6	10.8	23	▲ 17.5	10.7
	간경변증	7	▲ 5.3	2.9	0	0.0	2.9
순환기계	고혈압	72	54.8	130.5	39	29.7	128.7
	고지혈증	123	▲ 93.7	29.2	73	▲ 55.6	29.0
	뇌졸중(중풍)	5	3.8	16.1	0	0.0	15.9
	심근경색증	5	3.8	6.0	0	0.0	5.6
	협심증	11	8.4	12.2	5	3.8	11.3
호흡기계	치질(치핵)	150	114.2	138.6	75	57.1	73.7
	결핵	32	24.4	29.1	18	13.7	28.4
	폐외 결핵	9	6.9	-	3	2.3	-
	천식	28	21.3	24.6	12	▲ 9.1	21.3
호흡기계	만성폐쇄성 폐질환	18	13.7	15.9	8	6.1	12.5
	만성부비동염(축농증)	67	▲ 51.0	35.9	39	▲ 29.7	28.7
	기관지확장증	14	▲ 10.7	2.2	7	▲ 5.3	2.0
	알레르기성 비염	255	▲194.2	107.0	161	▲122.6	83.1
눈, 귀	백내장	10	7.6	45.7	2	1.5	43.5
	녹내장	6	4.6	5.9	1	0.8	5.3
	만성 중이염	23	17.5	30.2	12	9.1	25.8
치아, 구강	치아우식증	359	273.4	762.3	252	191.9	704.0
	치주질환	177	134.8	212.9	107	81.5	160.4
	악관절질환	63	▲ 48.0	10.6	29	▲ 22.1	6.3
기타	아토피성피부염, 피부알레르기	183	▲139.4	103.9	105	▲ 80.0	70.1
	만성신부전	9	▲ 6.9	4.8	1	0.8	4.3
	요실금	15	11.4	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 응답자들의 유병률이 높은 것을 의미함. 단, 본 조사의 결과는 국민건강 영양조사의 참고치와 달리 지역별·성별·연령별로 층화 분석하지 않았으므로 통계적 검정은 생략함.

10.2.2. 만성질환 치료 상태

보건복지부와 보건사회연구원의 「국민건강 영양조사 제3기(2005)」에서 사용된 것과 동일한 설문 도구를 이용하여 각 만성질환들에 대한 치료 상태를 조사하였다. 설문은 각각의 질환에 대해 현재 치료를 받고 있는지, 질환이 완치되어 더 이상 치료를 받지 않고 있는지, 혹은 완치되지 않았으나 현재 치료를 받지 않고 있는지를 물었다.

위십이지장 궤양의 경우 본인이 이 질환을 앓은 적이 있다고 응답한 156명 중 현재 치료 중인 사람의 수는 13명에 지나지 않는다. 현재 치료받지 않는다고 응답한 107명 중 질환이 치유되어 더 이상 치료받을 필요가 없는 경우는 단지 50명에 불과하며, 나머지 57명은 낫지 않았음에도 불구하고 치료를 받지 않고 있다. 한편 고지혈증이나 알레르기성 비염, 아토피성 피부염과 피부 알레르기 등의 질환은 평생 한번이라도 질환을 앓은 적이 있는 유병자들 중 질환이 낫지 않았는데도 치료를 받지 않고 있는 비율이 절반 가량으로 나타났다.

현재 만성질환을 가지고 있으면서도 치료를 받지 않고 있는 이유는 증상이 심하지 않아서 굳이 치료를 요하지 않기 때문일 수도 있고, 본인이 치료를 원하지만 치료비용이나 치료에 소요되는 시간이 부담스러워 적절한 보건 의료 서비스를 이용하지 못하기 때문일 수도 있으며, 단기간 의료기관을 이용하여 치료할 수 있는 것이 아니라 일상적인 생활 습관과 환경을 개선해 가면서 꾸준히 치료해야 하는 만성질환 관리의 어려움 때문일 수도 있다. 본 설문 조사에서는 그 이유를 구체적으로 조사하지 못하였다.

그러나 스트레스나 환경 요인에 관련된 만성 질환들의 유병률이 높고, 그 질환들을 적절히 치료하지 않고 있는 비율이 높다는 점에서, 중권 노동자들의 건강 수준은 연령이나 소득 수준, 학력 등 여러 측면에서 기대되었던 수준보다 훨씬 낮을 것으로 보인다.

표 45. 만성질환 치료 상태 (N=1,313명)

구분	질병명	본인인지 유병자 수	완치되어 치료받지 않고있음	완치되지 않았으나 치료받지 않고있음	현재 치료중임
암	위암	9	4	2	1
	간암	6	1	1	1
	대장암	7	2	2	0
	유방암	6	1	1	0
	자궁경부암	6	1	1	0
	폐암	6	1	1	0
	기타 암	9	4	1	0
근골격계	골(퇴행성)관절염	28	3	14	7
	류마티스성 관절염	24	2	15	4
	골다공증	26	4	15	1
	디스크(추간판탈출)	96	27	42	16
내분비 대사성	당뇨병	35	7	4	13
	갑상선 장애	31	4	11	7
소화기계	빈혈	184	36	64	11
	위십이지장궤양	156	50	57	13
	만성간염	27	6	10	11
	간경변증	7	0	2	1
순환기계	고혈압	72	7	26	28
	고지혈증	123	13	72	13
	뇌졸중(중풍)	5	0	5	1
	심근경색증	5	0	6	2
	협심증	11	2	3	5
	치질(치핵)	150	49	65	6
호흡기계	결핵	32	22	2	0
	폐외 결핵	9	3	1	0
	천식	28	9	6	5
	만성폐쇄성 폐질환	18	3	8	1
	만성부비동염(축농증)	67	17	25	2
	기관지확장증	14	2	6	3
눈, 귀	알레르기성 비염	255	38	138	22
	백내장	10	4	3	0
	녹내장	6	0	2	1
치아, 구강	만성 중이염	23	2	10	4
	치아우식증	359	141	109	39
	치주질환	177	42	69	33
기타	약관절질환	63	10	35	7
	아토피성피부염, 피부알레르기	183	39	70	26
	만성신부전	9	0	1	1
	요실금	15	1	9	1

10.3. 주관적 건강 인식도

10.3.1. 성별에 따른 주관적 건강 인식도

증권 노동자들은 일반 인구 집단에 비해 주관적 건강 인식도 수준이 매우 낮다. 설문 응답자들 중 자신의 건강을 긍정적으로 평가하는 경우는 16.71%(매우 좋음 1.15% + 좋음 15.56%)로, 긍정적 평가자 비율이 58.04%에 달하는 일반 인구 집단에 비해 매우 낮은 수준이다. 반면 자신의 건강을 부정적으로 평가하는 경우는 24.14%(나쁨 21.46% + 매우 나쁨 2.68%)로, 부정적 평가자의 비율이 7.56%(나쁨 6.99% + 매우 나쁨 0.57%)인 일반 인구 집단에 비해 3배 가량 많다.

주관적 건강 인식도는 성별에 따라 큰 차이를 보이지 않는다. 주관적 건강 인식도가 부정적인 경우는 남성 중 24.84%, 여성 중 23.04%로 거의 차이가 없으며, 긍정적인 경우는 남성 중 17.65%의 비율로 여성 중 비율(15.23%)보다 약간 많은 정도이다.

표 46. 주관적 건강 인식도

구분	전체		남성		여성		참고치
	명	백분율	명	백분율	명	백분율	
매우 좋음	15	1.15	7	0.88	8	1.56	6.50
좋음	203	15.56	133	16.77	70	13.67	51.54
보통	759	58.16	449	56.62	310	60.55	34.41
나쁨	280	21.46	174	21.94	106	20.70	6.99
매우 나쁨	35	2.68	23	2.90	12	2.34	0.57
모름	13	1.00	7	0.88	6	1.17	-
무응답	8	-	5	-	3	-	-
계	1313	100.00	798	100.00	515	100.00	

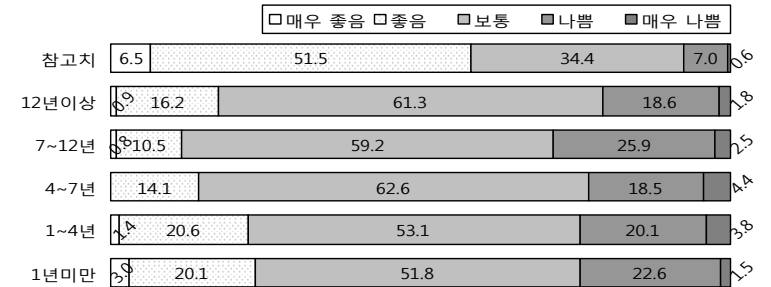
* 참고치는 「국민건강 영양조사 제3기(2005)」에서 본 조사 설문과 동일한 문항으로 25,215명의 19세 이상 성인을 대상으로 조사한 결과임(보건복지부/보건사회연구원, 2006).

주관적 건강 인식도는 성별에 따라 큰 차이를 보이지 않는다. 주관적 건강 인식도가 부정적인 경우는 남성 중 24.84%, 여성 중 23.04%로 거의 차이가 없으며, 긍정적인 경우는 남성 중 17.65%의 비율로 여성 중 비율(15.23%)보다 약간 많은 정도이다.

10.3.2. 근속기간별 주관적 건강 인식도

근속 기간이 길수록 주관적 건강 인식도는 악화되는 경향을 보인다. 다음 그림에서 긍정적인 건강 인식도는 근속이 1년 미만인 집단에서 23.1%이나, 1~4년 집단에서는 22.0%, 4~7년 집단에서는 14.1%, 7~12년 집단에서는 11.3%를 차지하여 근속 기간이 12년 이상인 집단에서 17.1%로 약간 늘어나는 것을 제외하면 근속 기간이 길수록 건강 인식도가 악화됨을 알 수 있다. 다만, 전국의 일반 인구 집단에 비하여 주관적 건강 인식도가 열악하다는 것은 모든 근속 기간 집단에서 공통된 특징이다.

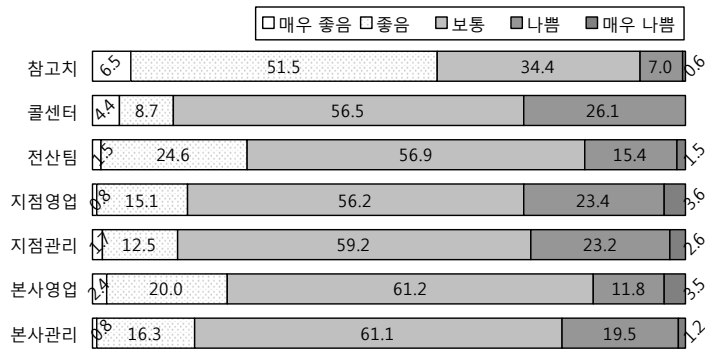
그림 30. 근속기간별 주관적 건강 인식도



10.3.3. 직무별 주관적 건강 인식도

모든 직무에서 전국의 일반 인구 집단에 비하여 주관적 건강 인식도가 열악하다. 그 중에서도 콜센터의 경우 긍정적 건강 인식은 13.1%에 불과하여 모든 직무 중 가장 낮은 수준이며, 부정적 건강 인식은 26.1%로 지점영업직 다음으로 높다. 부정적 건강 인식이 27.0%로 전 직무 중 가장 높은 비율을 보인 지점영업직의 경우, 긍정적 건강 인식은 15.0%로 콜센터 다음으로 적은 비율을 보이고 있다. 지점관리직 역시 지점영업직과 비슷한 수준이다.

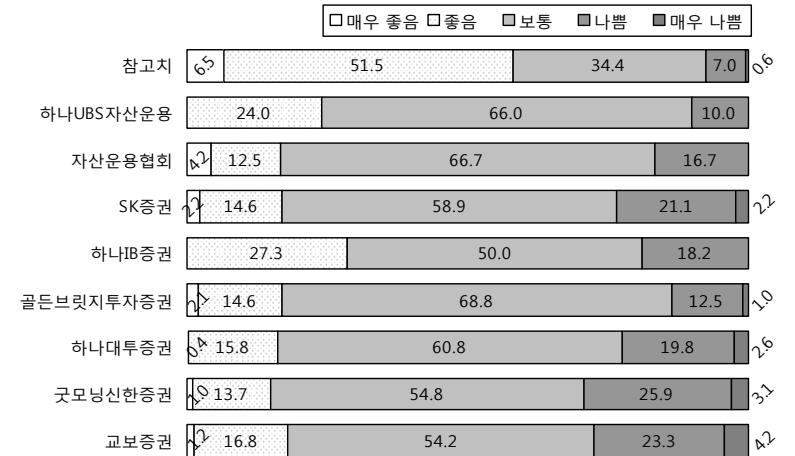
그림 31. 직무별 주관적 건강 인식도



10.3.4. 지부별 주관적 건강 인식도

굿모닝신한증권지부는 긍정적 건강 인식의 비율이 14.7%로 가장 적고, 부정적 인식 비율은 29.0%로 가장 많다. 하나UBS자산운용지부와 하나IB증권지부는 긍정적 건강 인식이 응답자 중 20%를 넘지만, 이들 역시 다른 지부들과 마찬가지로 전국 일반 인구보다 주관적 건강 인식도가 낮다.

그림 32. 지부별 주관적 건강 인식도



10.4. 근골격계 증상

설문 응답자 1,313명 중 978명(74.49%)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 사용되는데, 설문 응답자들 가운데 35.95%가 여기에 해당하는 것으로 나타났다. 한편, 증상에 따른 고통이 심각한 수준이라고 볼 수 있는 기준3 이상에 해당하는 비율은 16.37%이며, 설문 조사 당시 일주일 이내에 심각한 수준의 증상을 경험한 기준4는 전체 응답자 중 15.16%로 나타났다.

아래 표에서 제시한 참고치는 2005년 H자동차 생산직 노동자 2,311명을 대상으로 조사한 결과로서, 당시 조사 참여자들의 평균 연령은 39세, 평균 근무기간은 14.4년이였다. 증권 산업 노동자들의 근골격계 질환 증상률이 업무의 특성 상 무리한 자세를 취해야 하거나 중량물 취급 및 단순 반복 작업 등 이른바 근골격계 질환의 인간공학적 유해요인에 대한 노출 위험이 상대적으로 높고 연령과 근무기간도 상대적으로 긴 생산직 노동자들에 필적할 만한 수준이라는 사실을 확인할 수 있다. 이는 증권 노동자들이 일상적으로 근무하는 사무 환경에 대한 인간공학적 개선이 필요하다는 것 뿐 아니라, 근골격계 질환의 유해요인으로 밝혀진 고도의 업무량이나 스트레스를 줄이기 위한 노동강도 저하 대책이 시급함을 시사하는 결과라 하겠다.

표 47. 설문 응답자들의 근골격계 증상 분포

부위	기준1		기준2		기준3		기준4	
	명	백분율	명	백분율	명	백분율	명	백분율
목	825	62.83	322	24.52	146	11.12	136	10.36
어깨	831	63.29	348	26.50	159	12.11	146	11.12
팔/팔꿈치	338	25.74	100	7.62	35	2.67	34	2.59
손목/손가락	440	33.51	128	9.75	49	3.73	45	3.43
등/허리	640	48.74	238	18.13	95	7.24	86	6.55
무릎/다리	389	29.63	115	8.76	35	2.67	31	2.36
발/발목	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
한곳 이상	978	74.49	472	35.95	215	16.37	199	15.16
참고(H자동차)	2311	84.9	1235	45.4	659	24.2	-	-

* 기준1 = 증상이 적어도 1주일 이상 지속되거나, 지난 1년간 1달에 1번 이상 증상이 발생
 * 기준2 = 기준1 + 증상의 정도는 '중간 정도' 이상 (질환 가능성 커 의사 진찰 필요)
 * 기준3 = 기준1 + 증상의 정도는 '심한 통증' 이상
 * 기준4 = 기준 3 중 증상이 지난 일주일 동안 있는 경우
 * 참고로 제시한 수치는 2005년 H자동차 생산직 노동자들을 대상으로 조사한 결과임

10.4.1. 직무스트레스 수준별 근골격계 증상

일반적으로 근골격계 증상은 인간공학적 노동 환경과 밀접한 관련이 있다고 알려져 있다. 그러나 사무실 책상이나 의자 등 물리적 작업 환경 개선만으로는 근골격계 질환의 유병률을 줄일 수 없다는 사실이 이미 수많은 연구들을 통하여 밝혀졌다. 근골격계 질환은 업무로 인한 신체적 부담 뿐 아니라 정신적 부담, 즉 업무에 대한 압박이나 과도한 현장 통제 등에 따른 스트레스에 의해서도 유발, 악화되기 때문이다.

이번 조사 결과에서도 근골격계 질환 유병률과 직무 스트레스 사이에 밀접한 관련이 있음을 확인할 수 있다. 다음 표는 직무스트레스의 각 영역에 대해 성별 중앙값보다 직무스트레스 점수가 낮은 집단과 높은 집단을 나누어 각 집단에서 근골격계 증상 기준2에 해당하는 응답자의 비율을 표시한 것이다. 가령 물리적 환경 영역의 직무스트레스가 낮은 남성 응답자들 중 근골격계 증상 기준2 해당하는자는 25.54%인데 비하여 직무스트레스가 높은 집단에서는 33.33%로 더 높은 증상을 보인다.

성별을 막론하고 모든 직무스트레스 영역에서 고 스트레스 집단이 저 스트레스 집단에 비해 높은 근골격계 증상률을 나타내고 있는데, 특히 저 스트레스 집단과 고 스트레스 집단 사이의 증상률 차이가 가장 큰 것은 직무요구 영역이다. 남성의 경우 직무요구로 인한 스트레스가 낮은 집단에서는 20.33%, 스트레스가 높은 집단에서는 40.54%의 증상률을 보이며, 여성에서도 직무요구로 인한 스트레스가 낮은 집단의 증상률이 34.78%에 비하여 스트레스가 높은 집단에서는 56.11%로 큰 차이를 보인다.

표 48. 성별 직무스트레스 수준에 따른 근골격계 증상 분포 [단위=백분율]

직무스트레스 영역	남성		여성	
	저 스트레스	고 스트레스	저 스트레스	고 스트레스
물리적 환경	25.54	33.33	34.92	51.84
직무 요구	20.33	40.54	34.78	56.11
직무 자율	26.35	33.90	37.08	53.09
관계 갈등	23.01	30.80	41.57	54.72
직무 불안정	24.74	37.07	43.24	50.00

* 각 영역에서 직무스트레스 점수가 성별 중앙값보다 작은 경우를 '저(低) 스트레스' 집단으로, 중앙값보다 큰 경우를 '고(高) 스트레스' 집단으로 구분함.

10.4.2. 직무별 근골격계 증상

콜센터는 23명의 응답자 중 2명을 제외한 전원이 기준1 이상의 증상을 가지고 있다. 일찍이 1990년대에 한국통신 전화교환원들의 근골격계 질환 문제가 사회적 문제로 대두되었던 사실에서도 미루어 짐작할 수 있듯이 텔레마케터나 콜센터 등에서 일하는 노동자들은 근골격계 질환의 고위험군으로 널리 알려져 있다. 비록 설문 응답자의 규모가 적기는 하나 90% 이상이 근골격계 증상을 가지고 있고, 43.48%가 의사의 진찰을 요하는 수준이라는 점에서 증권 산업에서도 콜센터 노동자들의 근골격계 문제가 매우 심각할 것임을 추측할 수 있다.

지점관리직에서도 77.78%가 근골격계 증상을 가지고 있으며, 의사의 진찰을 요하는 기준2 이상의 증상자 비율은 콜센터와 유사한 43.50%으로 매우 높은 증상률을 보인다. 그러나 근골격계 증상자 비율이 상대적으로 낮은 전산팀에서조차 응답자의 4분의 1이 의사의 진찰을 필요로 하는 수준이므로, 근골격계 질환의 위험으로부터 안전한 직부는 없다고 해도 과언이 아니다.

표 49. 직무별 근골격계 증상 분포

지부	설문 응답자	기준1		기준2		기준3		기준4	
		명	백분율	명	백분율	명	백분율	명	백분율
본사관리	262	196	74.81	93	35.50	39	14.89	34	12.98
본사영업	85	60	70.59	28	32.94	10	11.76	10	11.76
지점관리	234	182	77.78	102	43.59	48	20.51	44	18.80
지점영업	616	447	72.56	212	34.42	99	16.07	93	15.10
전산팀	65	48	73.85	16	24.62	7	10.77	7	10.77
콜센터	23	21	91.30	10	43.48	7	30.43	7	30.43
기타	28	24	85.71	11	39.29	5	17.86	4	14.29
계	1313	978	74.49	472	35.95	215	16.37	199	15.16

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

10.4.3. 지부별 근골격계 증상

하나대투증권지부의 경우 응답자들 중 80% 이상이 기준 1 이상의 근골격계 증상을 가지고 있고, 하나IB증권지부 역시 45.45%로 높은 수준을 나타내고 있다. 앞에서 확인한 바와 같이, 근골격계 증상은 단순히 개인의 체질이나 물리적 작업 조건에 의해 결정되는 것이 아니라, 직무스트레스 등 사회심리적 요인이나 사업장의 구조적 환경에 의해 결정된다. 따라서, 하나금융지주에 속하는 사업장 노동자들의 근골격계 증상이 특히 심한 현상은 하나금융지주의 구조적 환경이 노동자들을 골병으로 유도하고 있음을 시사한다.

표 50. 지부별 근골격계 증상 분포

지부	설문 응답자	기준1		기준2		기준3		기준4	
		명	백분율	명	백분율	명	백분율	명	백분율
교보증권지부	264	192	72.73	100	37.88	43	16.29	41	15.53
굿모닝신한증권지부	399	276	69.17	127	31.83	66	16.54	59	14.79
하나대투증권지부	273	224	82.05	120	43.96	51	18.68	48	17.58
골든브릿지투자증권지부	96	73	76.04	35	36.46	15	15.63	14	14.58
하나IB증권지부	22	16	72.73	10	45.45	5	22.73	5	22.73
SK증권지부	185	138	74.59	59	31.89	26	14.05	24	12.97
자산운용협회지부	24	19	79.17	5	20.83	1	4.17	1	4.17
하나UBS자산운용지부	50	40	80.00	16	32.00	8	16.00	7	14.00
계	1313	978	74.49	472	35.95	215	16.37	199	15.16

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

10.4.4. 근골격계 증상의 업무 관련성과 치료 상태

위와 같은 분석 결과들은 증권 산업 노동자들의 근골격계 질환이 결코 개인적인 질환이 아니라 업무 환경과 노동강도 등 직업으로부터 유발되거나 악화되는 ‘업무 관련성’ 질환임을 뒷받침하는 근거이다. 설문을 통해 직접 질문한 결과, 응답자들 또한 근골격계 증상의 업무 관련성을 경험적으로 인식하고 있음을 확인할 수 있었다. 다음 표에서 볼 수 있듯이, 신체의 어느 한 부위 이상에 대해 기준1 이상의 증상이 있는 978명 중 자신의 근골격계 증상이 업무와 관련되지 않는다고 생각하는 경우는 21명으로 2.18%에 불과하였으며, 증상 경험자 가운데 90.96%는 자신의 증상이 업무와 관련되어 있음을 인지하고 있다.

표 51. 근골격계 증상의 업무 관련성 인식

구분	명	백분율
확실히 있다	483	50.21
약간 있다	392	40.75
없다	21	2.18
모르겠다	66	6.86
무응답	16	-
계	948	100.00

* 한 부위 이상에서 기준1 이상의 증상이 있는 948명에 대한 결과

그러나 증상자 948명 중 90% 이상인 872명이 업무 관련성을 인지하고 있는데도, 정작 산재보험으로 치료받은 경우는 단 1명이며, 인병 휴가 등의 회사 지원을 이용한 경우조차 17.45%에 불과하다. 증상 경험자 중 35.72%는 개인 비용으로 치료를 받았고, 46.73%는 아예 치료를 받지 않았다.

표 52. 근골격계 증상의 치료 방식

구분	명	백분율
개인비용으로	344	35.72
회사 지원(의료비 보조 등)	168	17.45
산재처리	1	0.10
치료받지 않았다	450	46.73
무응답	15	-
계	948	100.00

* 한 부위 이상에서 기준1 이상의 증상이 있는 948명에 대한 결과

10.5. 피로도

만성 피로 수준을 평가하는 다차원 피로척도 단축형 설문(Multidimensional Fatigue Scale: MFS-SF) 결과, 설문 응답자 중 피로하지 않은 상태로 근무에 전혀 지장이 없는 경우는 4.52%에 불과하였다. 응답자의 63.99%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 84.0%에 이른다.

표 53. 설문 응답자들의 피로도 수준

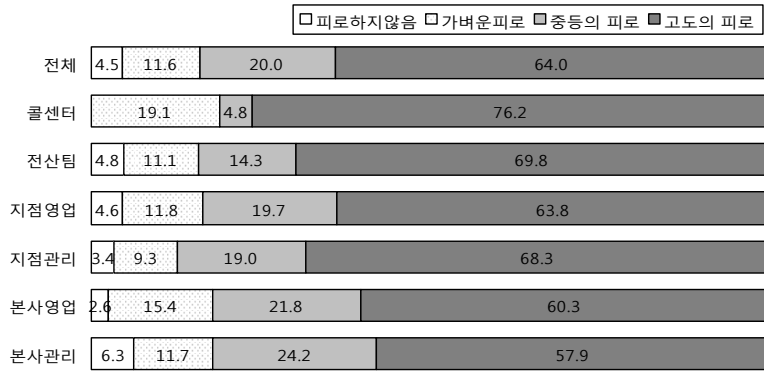
구분	명	백분율
피로하지 않은 상태	53	4.52
가벼운 피로 상태	135	11.52
중등의 피로 상태	234	19.97
고도의 피로 상태	750	63.99
무응답	141	-

* 평가 도구 : 다차원 피로척도 단축형 (Multidimensional Fatigue Scale: MFS-SF)

10.5.1. 직무별 피로도 수준

콜센터 응답자들 중 76.2%, 전산팀에서 69.8%, 지점관리직에서 68.3% 등으로 고도의 피로군이 높은 비율을 보이고 있다. 고도의 피로군 비율이 가장 낮은 본사관리직에서조차 그 비율은 57.9%에 달하고 있으며, 중등도 피로군까지 합치면 어떤 직무도 예외없이 80% 이상의 노동자들이 만성 피로에 시달리고 있다.

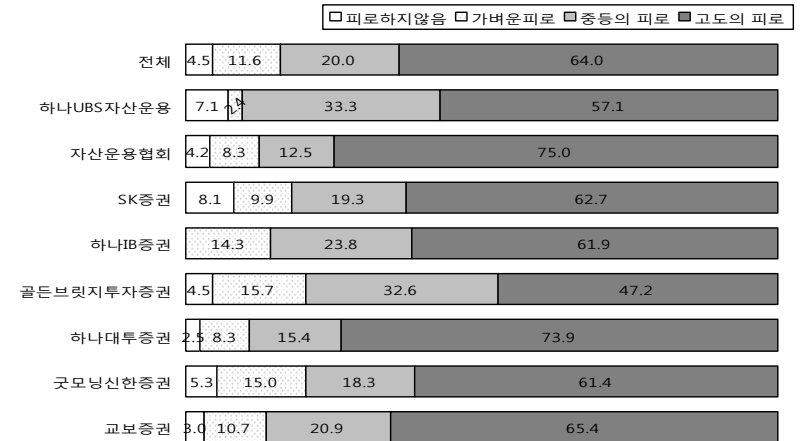
그림 33. 직무별 피로도 수준



10.5.2. 지부별 피로도 수준

자산운용협회와 하나대투증권지부에서는 75%의 노동자들이 고도의 피로 상태를 보이고 있어 다른 지부들보다도 특히 심각하다. 상대적으로 다른 지부들에 비하여 피로도 수준이 낮은 골든브릿지투자증권이나 굿모닝신한증권지부조차 80% 가량이 중등도 이상의 피로에 시달리고 있다.

그림 34. 지부별 피로도 수준



10.5.3. 피로의 원인

80%가 넘는 증권 노동자들이 심각한 만성 피로에 시달리고 있다면, 과연 그 원인은 무엇일까. 피로의 원인을 조사한 결과 가장 많은 응답자가 꼽은 것은 업무로 인한 육체적·정신적 부담으로 총 74.36%가 이를 지목하고 있다. 뿐만 아니라 8.30%는 동료나 상사와의 불편한 관계 때문이라고 응답하였으며, ‘기타’ 항목을 선택하고 주관식으로 응답한 4.81%의 응답자들도 ‘가사와 직장일 병행’, ‘캠페인’, ‘고용불안’, ‘과도한 실적 스트레스’, ‘긴 출퇴근시간’, ‘시장 상황’, ‘업무량 증가’, ‘인원 부족’, ‘장시간 야근’, ‘질 나쁜 고객들’, ‘회사생활 자체’ 등 대부분 업무와 관련된 사항들을 지적하고 있어 실제로는 약 90%의 응답자들이 일터로부터 만성 피로를 얻고 있다고 말할 수 있다. 한편 질병이나 건강상태로 인하여 만성 피로를 느끼는 경우도 86명으로 7.14%에 달하여, 적지 않은 증권 노동자들이 건강 문제로 일상 생활의 고통을 겪고 있을 것임을 시사하고 있다.

표 54. 피로의 원인

구분	명	백분율
질병 및 건강상태	86	7.14
동료나 상사와의 불편한 관계	100	8.30
업무로 인한 육체적·정신적 부담	896	74.36
피로하다고 느끼지 않음(원인 없음)	46	3.82
가사노동이나 가족관계	19	1.58
기타	58	4.81
무응답	108	-
계	1313	100.00

10.6. 사회심리적 스트레스

일반인의 정신건강 수준을 측정하는데 널리 사용되고 있는 PWI 단축형(Psychosocial Well-being Index - Short Form, PWI-SF) 설문을 이용하여 사회심리적 스트레스를 조사한 결과, 증권 노동자 응답자들 중 단 1.55%만이 건강군에 속하며, 54.30%는 잠재적 스트레스군, 44.15%는 고위험 스트레스군에 속하고 있다. 이 지표는 당장 치료를 요하는 질환 상태를 뜻하지는 않으나, 현재와 같은 스트레스 상황이 지속될 경우 각종 정신질환의 위험이 높음을 의미하는 것으로 알려져 있다. 따라서 이 결과는 극소수를 제외한 대다수의 증권 노동자들의 정신건강에 적신호가 켜졌음을 경고하는 것과도 같다.

표 55. 사회심리적 스트레스 수준

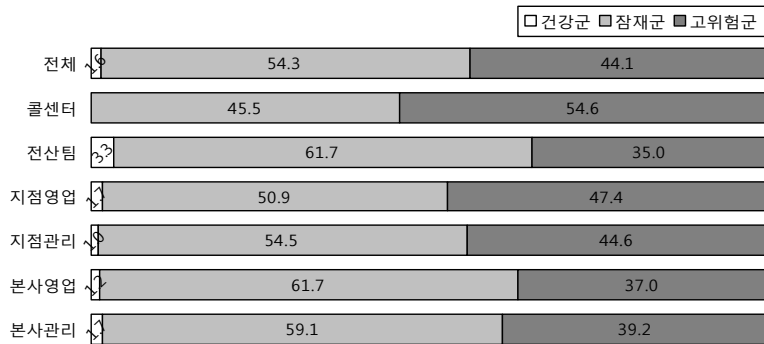
구분	명	백분율	참고치(%)
건강군	18	1.55	19.4
잠재적 스트레스군	631	54.30	61.3
고위험 스트레스군	513	44.15	19.3
무응답	151	-	
계	1313	100.00	

- * 평가도구 : 일반인의 정신건강 수준을 측정 위해 개발된 PWI 단축형
- * 평가기준 : 우리나라 일반직장인구의 기준(장세진, 2000)을 적용
- * 참고치 : 한국인 1,887명에 대한 조사 결과

10.6.1. 직무별 사회심리적 스트레스

직무에 따른 사회심리적 스트레스 수준은 다음 그림과 같다. 고위험 스트레스군에 해당하는 응답자의 비율은 콜센터에서 54.6%로 가장 높는데, 고위험 스트레스군의 비율이 가장 낮은 전산팀에서조차 35.0%에 이를 정도로 상당한 수준이다. 건강군의 비율은 가장 높은 전산팀에서조차 3.3%에 불과하다.

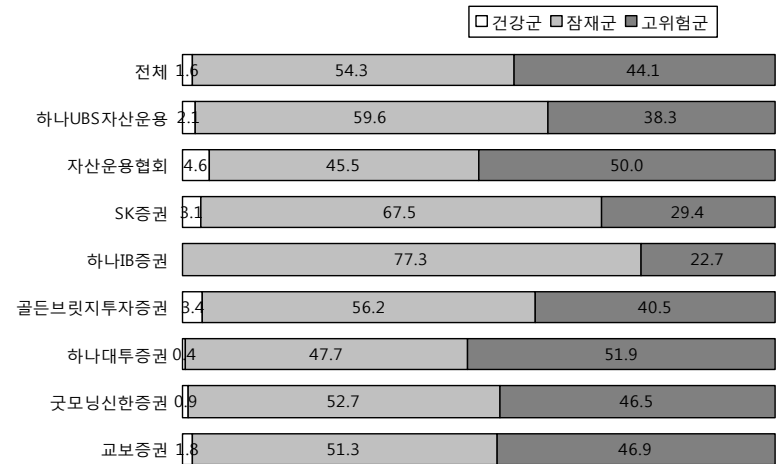
그림 35. 직무별 사회심리적 스트레스 수준



10.6.2. 지부별 사회심리적 스트레스

지부별로는 하나대투증권지부에서 고위험군의 비율이 50.0%로 가장 높고, 하나IB증권에서 고위험군의 비율이 22.7%로 가장 낮다. 그러나 하나IB증권지부의 설문 응답자들은 대투증권과 하나증권 간의 리테일본부 영업양수도 후 전적되지 않은 노동자들이라는 점에서 사업장 전체 노동자의 현실을 대표한다고 보기 어렵다. 게다가 이들 응답자들 중에서도조차 건강군에 해당하는 사람이 단 한 명도 없다는 사실은 실제 하나IB증권 노동자들의 사회심리적 스트레스 수준이 결코 낮지 않은 수준이라는 점을 강력하게 시사한다.

그림 36. 지부별 사회심리적 스트레스 수준



10.7. 우울 수준

가장 흔한 정신건강 문제 가운데 하나인 우울 증상을 평가한 결과, 우울하지 않은 상태는 59.40%에 불과하며, 중등도 이상의 우울 상태에 있는 응답자들의 비율이 18.53%에 달하는 것으로 드러났다.

표 56. 설문 응답자들의 우울 수준

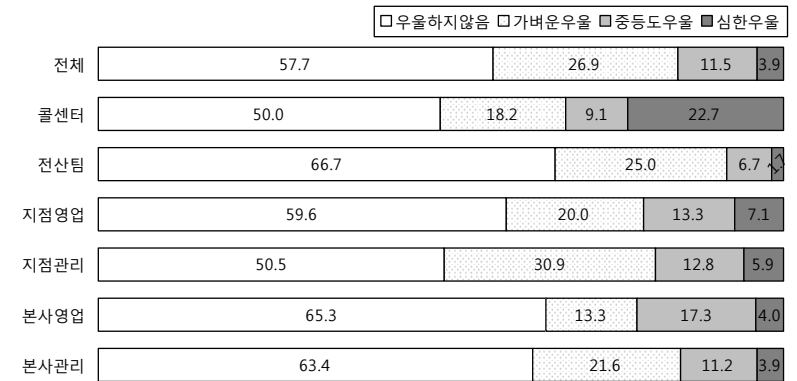
구분	명	백분율
우울하지 않은 상태	670	59.40
가벼운 우울상태	249	22.07
중등도 우울상태	142	12.59
심한 우울상태	67	5.94
무응답	185	-
계	1313	100.00

* 평가도구는 Beck Depression Inventory(BDI).

10.7.1. 직무별 우울 수준

여러 직무 중에서 우울증상이 가장 심각한 직무는 콜센터로, 응답자 가운데 22.7%가 심한 우울, 9.1%가 중등도 우울 상태에 해당한다. 중등도 이상의 우울 증상자 비율을 비교하면 콜센터 다음으로 본사영업(21.3%), 지점영업(20.4%), 지점관리(18.7%), 본사관리(15.1%), 전산팀(8.4%) 등의 순이다.

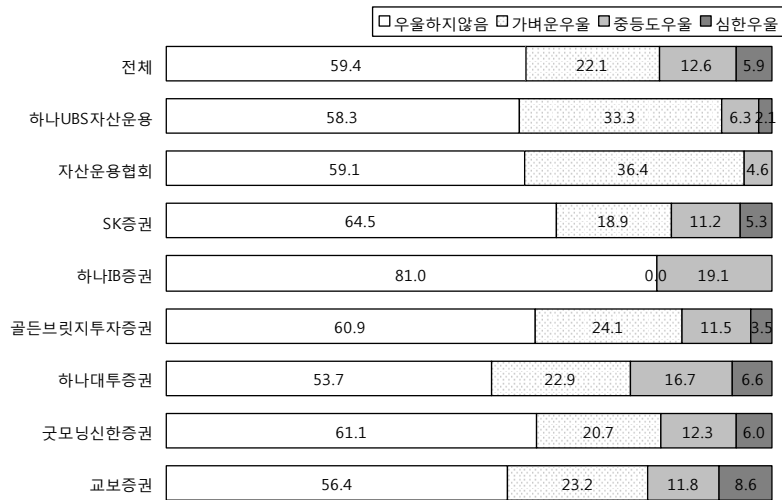
그림 37. 직무별 우울 수준



10.7.2. 지부별 우울 수준

지부별로 우울 수준의 분포를 분석한 결과, 매각설에 시달려온 교보증권지부의 경우 심각한 수준의 우울상태가 8.6%로 지부들 가운데 최고비율을 나타내고 있으며, 중등도 이상의 우울 수준 까지 합친 비율에서는 업무스트레스에 따른 우울증으로 자살사건이 있었던 하나대투증권지부가 23.3%로 가장 심각한 상황이다.

그림 38. 지부별 우울 수준



10.8. 불안 수준

우울 증상과 함께 대표적인 정신 건강 지표인 불안 증상을 평가하기 위하여 State-Trait Anxiety Inventory-State (STAI-S) 설문을 이용하여 조사한 결과는 다음과 같다. 응답자들 중 62.05%는 불안하지 않은 상태에 해당하나, 34.17%는 상당한 불안상태, 그리고 3.79%는 아주 심한 불안 상태로 드러났다.

표 57. 설문 응답자들의 불안 수준

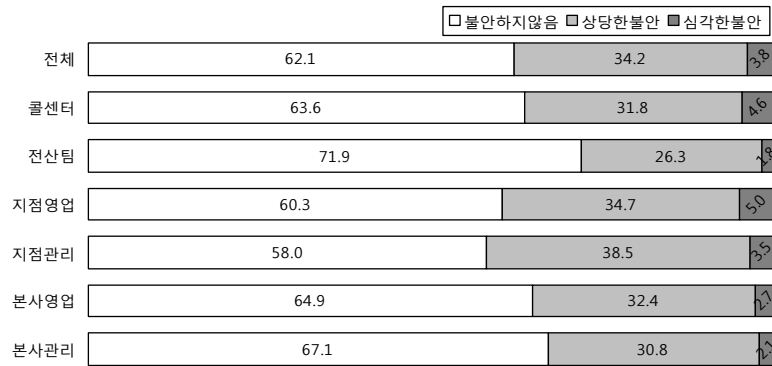
구분	명	백분율
불안하지 않은 상태	721	62.05
상당한 불안상태	397	34.17
아주 심한 불안상태	44	3.79
무응답	151	-
계	1313	100.00

* 평가도구 : State-Trait Anxiety Inventory-State(STAI-S)

10.8.1. 직무별 불안 수준

불안 수준은 직무별로 큰 차이를 보이지 않는다. 다만 다른 직무에 비해 상당 수준 이상의 불안 증상이 상대적으로 많은 직무는 지점관리(42.0%)와 지점영업(39.7%)이다. 상대적으로 불안 증상자의 비율이 낮은 직무는 응답자들 중 28.1%만이 불안 증상을 보이고 있는 전산팀이다.

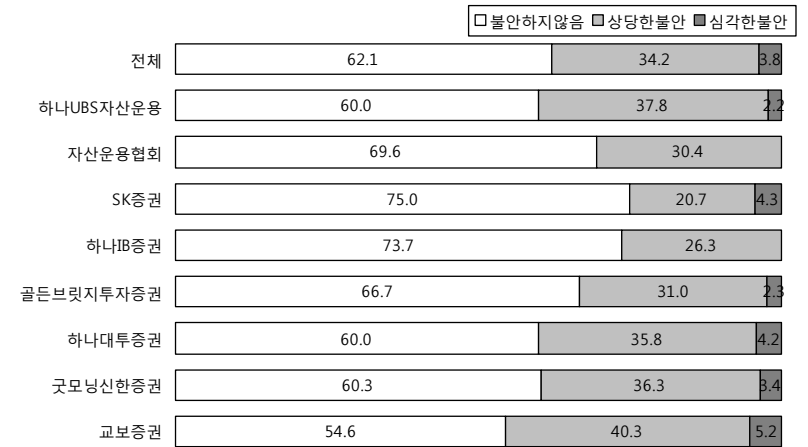
그림 39. 직무별 불안 수준



10.8.2. 지부별 불안 수준

지부별 불안 수준 분포는 다음 그림과 같다. 교보증권지부에서 심각한 불안(5.2%)과 상당한 불안(40.3%) 상태가 상대적으로 가장 많은 비율을 차지하고 있다.

그림 40. 지부별 불안 수준



11. 건강지표에 영향을 미치는 요인

11.1. 분석 방법

11.1.1. 독립변수와 종속변수

중권 산업 노동자들의 노동조건을 비롯한 여러 특성들이 각종 건강 지표와 어떤 연관성을 갖고 있는지를 검토하였다. 연관성 검토를 위한 종속 변수(건강 지표)는 주관적 건강 인식도, 근골격계 증상, 피로도, 사회심리적 스트레스, 우울 증상, 불안 증상 등 6개 영역으로 구분하였으며, 독립 변수(잠재적 위험 요인)는 일반 사항 및 건강행동, 사회경제적 조건, 노동시간과 노동강도, 노동조건 변화, 직무스트레스 요인 등 5개 영역으로 구분하였다.

표 58. 연관성 분석에 사용한 종속변수

종속 변수	내용
1. 주관적 건강 인식도	보통~ 좋음 vs. 나쁨/매우나쁨
2. 근골격계 증상(기준2)	증상없음 vs. 증상있음
3. 피로도 수준	중등이하 피로도 vs. 고도의 피로
4. 사회심리적 스트레스	건강~잠재군 vs. 고위험군
5. 우울 증상	정상~경미한우울 vs. 중등도 이상의 우울
6. 불안 증상	불안하지 않음 vs. 상당수준 이상의 불안

표 59. 연관성 분석에 사용한 독립변수

구분	독립 변수	내용	
1. 일반 사항 및 건강행동	성별	남성 vs. 여성	
	나이	33세 미만 vs. 33세 이상	
	결혼상태	미혼 vs. 기혼	
	흡연여부	흡연력 없음 vs. 흡연력 있음	
	음주여부	월2~3회 이하 vs. 주1~2회 이상	
2. 사회경제적 조건	운동여부	운동 안함 vs. 운동 함	
	직급	대리급 이하 vs. 과장급 이상	
	근속기간	7년 미만 vs. 7년 이상	
	1년 임금수준	6천만원 이하 vs. 6천만원 초과	
	가구지출	250만원 이하 vs. 250만원 초과	
3. 노동시간과 노동강도	경제적 필요 충족	충족됨 vs. 충족 안됨	
	1일 노동시간	10시간 이하 vs. 10시간 초과	
	1주 노동시간	50시간 이하 vs. 50시간 초과	
	근무 중 여유시간비율	15% 이하 vs. 15% 초과	
	주관적 노동강도 평가	다소 강함 이상 vs. 적절함 이하	
	보그 지수	13점 미만 vs. 13점 이상(힘듦)	
	업무 후 육체적 소진감	없거나 간혹 vs. 종종 또는 항상	
	업무 후 정신적 소진감	없거나 간혹 vs. 종종 또는 항상	
	출여야 할 노동강도	30% 미만 vs. 30% 이상	
	근무시간의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	휴일근무 수의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	하루 여가시간의 변화	줄지 않음 vs. 줄어듦	
	부서 업무속도의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	근무 중 여유시간의 변화	줄지 않음 vs. 줄어듦	
	동시에 해야하는 업무의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
담당 업무 종류의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남		
4. 노동조건 변화	부서 업무량의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	성과급 비율의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	부서 인력의 변화	줄지 않음 vs. 줄어듦	
	업무나 부서 통합의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	파견, 배치전환의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	부서 신규업무의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	아라바이트, 비정규직의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	시스템 장애, 고장의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	ERP 도입의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	현장 관리, 통제의 변화	늘지 않음 vs. 늘어남	
	5. 직무스트레스 요인	물리적 환경	중양값 미만 vs. 중양값 초과
		직무 자율	중양값 미만 vs. 중양값 초과
		직무 요구	중양값 미만 vs. 중양값 초과
		관계 갈등	중양값 미만 vs. 중양값 초과
		직무 불안정	중양값 미만 vs. 중양값 초과

11.1.2. 통계 분석 방법

설문 결과를 바탕으로 증권 노동자 전체 집단에서 독립변수와 종속변수의 1:1 연관성을 추정하기 위하여 Cochran-Mantel-Haenszel 통계량 검정을 사용하였으며, 이를 통하여 교차비(odds ratio)를 산출하였다.

교차비는 어떤 위험요인에 따라 건강문제가 발생할 “상대적 위험도(relative risk)”를 의미한다. 가령 다음 표와 같이 어떤 위험요인에 적게 노출된 집단의 질환 유병률이 30%이고, 그 위험요인에 많이 노출된 집단에서는 질환 유병률이 40%라고 할 때, 교차비는 $(0.7 \times 0.4) \div (0.3 \times 0.6) = 1.56$ 으로 계산되며, 위험요인이 높은 사람들에서 질환의 발생 위험이 위험요인이 낮은 사람들에서 생길 위험보다 약 1.56배로 추정된다고 해석한다.

이렇게 추정된 결과의 신뢰도는 p값을 통해 확인할 수 있다. 여기에서 p값이란 위험요인 노출이 실제로는 질환과 관련이 없는데도 우연히 노출 집단과 비노출 집단 사이에 차이를 나타낼 확률을 뜻한다. 예를 들어, 다음 표의 사례에서 만일 p값이 0.35라면, 실제로 위험요인과 질환 사이의 관계가 없는데도 노출군이 비노출군보다 상대적 위험도가 1.56배 높은 것처럼 보일 가능성이 35%에 달한다는 것을 의미한다. 일반적으로 통계 분석의 신뢰도를 평가할 때는 p값이 0.05보다 작을 경우, 즉 우연에서 비롯된 에러 확률을 5% 미만으로 설정하며, 본 연구에서도 이에 따라 p값이 0.05보다 작은 경우 연관성이 있는 것으로 판정하였다.

표 60. 교차비(상대위험도) 계산 사례

		질환	
		없음	있음
위험요인	낮음	70%	30%
	높음	60%	40%

11.2. 일반 사항 및 건강행동과 건강 수준

11.2.1. 일반사항 및 건강행동과 주관적 건강 인식도

성별, 나이, 결혼상태 등의 일반 사항이나 흡연, 음주, 운동 여부 등 건강 행동은 주관적 건강 인식도와 별다른 연관성을 보이지 않는다. 즉, 증권 노동자들의 주관적 건강 인식도 수준은 개인의 인적 특성이나 건강 행동에 의해 결정되는 것이 아니라 다른 요인들에 따라 좌우되고 있음을 추측할 수 있다.

표 61. 일반 사항 및 건강 행동과 주관적 건강 인식도의 연관성

일반 사항 및 건강 행동		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
성별	남성	786	197	25.06	1.0	0.4764
	여성	506	118	23.32	0.9093	
나이	33세 미만	616	152	24.68	1.0	0.8140
	33세 이상	676	163	24.11	0.9699	
결혼상태	미혼	440	107	24.32	1.0	0.9183
	기혼	830	204	24.58	1.0142	
흡연여부	흡연력 없음	684	158	23.10	1.0	0.2925
	흡연력 있음	601	154	25.62	1.1469	
음주여부	월2-3회 이하	713	166	23.28	1.0	0.3159
	주1-2회 이상	572	147	25.70	1.1397	
운동여부	운동 안함	455	111	24.40	1.0	0.9409
	운동 함	781	192	24.58	1.0102	

* 유병자, 유병률은 주관적 건강 인식도가 ‘나쁘다’ 또는 ‘매우 나쁘다’ 인 경우를 의미함

11.2.2. 일반사항 및 건강행동과 근골격계 증상

일반 사항 중에서는 성별이, 건강 행동 중에서는 흡연과 음주 및 운동 여부가 근골격계 증상 기준 2와 연관성을 보이고 있다.

여성은 남성에 비하여 약 2배 근골격계 증상 기준 2의 위험성이 크다. 흡연이나 음주는 근골격계 증상들과 연관성을 보이고 있으나, 연관성의 방향은 일반적인 예상과 반대로 나타났다. 즉, 흡연력이 있는 중권 노동자들이 흡연한 적 없는 집단보다, 음주를 자주 하는 노동자들이 음주를 적게 하는 집단보다 더 낮은 근골격계 증상 기준 2의 위험도를 보이는 것이다.

이는 흡연이나 음주가 근골격계 질환의 위험을 낮추기 때문이라고 해석하기 보다는, 근골격계 증상이 있는 집단 중 흡연이나 음주 비율이 낮은 여성들의 비율이 높기 때문에 나타난 현상으로 생각할 수 있다. 또는 근골격계 증상을 가진 노동자들이 건강 관리를 위해 흡연이나 음주를 줄이고 있기 때문이거나, 중권 노동자들이 전반적으로 여가 생활을 향유하지 못하고 있다는 점을 감안할 때 흡연이나 음주를 상대적으로 덜 하는 집단이 달리 스트레스를 해소할 방안을 갖지 못하여 근골격계 증상을 더 많이 가지고 있다고도 해석할 수 있다.

표 62. 일반 사항 및 건강 행동과 근골격계 증상의 연관성

일반 사항 및 건강 행동	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
성별	남성	798	237	29.70	1.0
	여성	515	235	45.63	1.9867
나이	33세 미만	628	233	37.10	1.0
	33세 이상	685	239	34.89	0.9085
결혼상태	미혼	444	163	36.71	1.0
	기혼	840	300	35.71	0.9577
흡연여부	흡연력 없음	693	275	39.68	1.0
	흡연력 있음	606	193	31.85	0.7103
음주여부	월2~3회 이하	718	281	39.14	1.0
	주1~2회 이상	581	185	31.84	0.7265
운동여부	운동 안함	458	186	40.61	1.0
	운동 함	792	263	33.21	0.7270

* 유병자, 유병률은 근골격계 증상 기준 2에 해당하는 경우를 의미함

11.2.3. 일반사항 및 건강행동과 피로도

피로도는 성별, 흡연과 운동 여부에 연관성을 보인다. 여성은 남성에 비하여 1.5배 가량 고도의 피로도 위험이 높다. 흡연력이 있는 경우는 흡연력이 없는 경우보다, 운동을 하는 경우는 운동을 하지 않는 경우보다 고도의 피로도 위험이 고도의 피로도 위험이 약 0.7배로 낮다.

표 63. 일반 사항 및 건강 행동과 피로도의 연관성

일반 사항 및 건강 행동	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
성별	남성	714	431	60.36	1.0
	여성	458	319	69.65	1.5069
나이	33세 미만	566	356	62.90	1.0
	33세 이상	606	394	65.02	1.0963
결혼상태	미혼	400	249	62.25	1.0
	기혼	749	488	65.15	1.1339
흡연여부	흡연력 없음	610	412	67.54	1.0
	흡연력 있음	551	331	60.07	0.7231
음주여부	월2~3회 이하	637	420	65.93	1.0
	주1~2회 이상	524	322	61.45	0.8236
운동여부	운동 안함	402	276	68.66	1.0
	운동 함	713	439	61.57	0.7314

* 유병자, 유병률은 피로도가 '고도의 피로' 인 경우를 의미함

11.2.4. 일반사항 및 건강행동과 사회심리적 스트레스

사회심리적 스트레스는 결혼상태 이외의 다른 일반 사항이나 건강 행동과 연관성을 보이지 않는다. ‘고위험군’ 수준의 사회심리적 스트레스의 발생 위험은 미혼자 집단에 비하여 기혼자 집단에서 1.3배 높은 것으로 추정된다. 이는 임금의 불안정성이 높은 상태에서 기혼자들이 가정 경제를 전반적으로 책임져야 하는 현실을 반영하는 것으로 보인다.

표 64. 일반 사항 및 건강 행동과 사회심리적 스트레스의 연관성

일반 사항 및 건강 행동	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값	
성별	남성	711	303	42.62	1.0	0.1869
	여성	451	210	46.56	1.1733	
나이	33세 미만	562	235	41.81	1.0	0.1213
	33세 이상	600	278	46.33	1.2013	
결혼상태	미혼	403	160	39.70	1.0	0.0201
	기혼	734	344	46.87	1.3396	
흡연여부	흡연력 없음	609	268	44.01	1.0	0.8978
	흡연력 있음	543	241	44.38	1.0154	
음주여부	월2~3회 이하	638	285	44.67	1.0	0.8344
	주1~2회 이상	513	226	44.05	0.9753	
운동여부	운동 안함	405	197	48.64	1.0	0.0520
	운동 함	704	300	42.61	0.7840	

* 유병자, 유병률은 ‘고위험군’ 수준의 사회심리적 스트레스를 의미함

11.2.5. 일반사항 및 건강행동과 우울, 불안 증상

산업내 임금불평등, 간접차별의 직접적 대상인 여성들에게 우울 증상의 위험이 남성에 비하여 약 1.4배 높게 나타났다. 나머지 일반 사항 및 건강행동 변수들은 ‘중등도 이상’의 우울 증상 위험과 연관성을 보이지 않는다. 불안 증상은 일반 사항 및 건강 행동 요인들과 통계적으로 유의한 연관성을 보이지 않는다.

표 65. 일반 사항 및 건강 행동과 우울 증상의 연관성

일반 사항 및 건강 행동	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값	
성별	남성	697	114	16.36	1.0	0.0170
	여성	431	95	22.04	1.4459	
나이	33세 미만	536	104	19.40	1.0	0.4721
	33세 이상	592	105	17.74	0.8956	
결혼상태	미혼	389	70	17.99	1.0	0.8646
	기혼	717	132	18.41	1.0283	
흡연여부	흡연력 없음	580	115	19.83	1.0	0.2628
	흡연력 있음	540	93	17.22	0.8413	
음주여부	월2~3회 이하	614	114	18.57	1.0	0.9965
	주1~2회 이상	506	94	18.58	1.0007	
운동여부	운동 안함	381	81	21.26	1.0	0.1034
	운동 함	697	120	17.22	0.7703	

* 유병자, 유병률은 ‘중등도 이상의 우울’ 수준을 의미함

표 66. 일반 사항 및 건강 행동과 불안 증상의 연관성

일반 사항 및 건강 행동	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값	
성별	남성	713	266	37.31	1.0	0.5684
	여성	449	175	38.98	1.0733	
나이	33세 미만	556	210	37.77	1.0	0.9026
	33세 이상	606	231	38.12	1.0149	
결혼상태	미혼	403	155	38.46	1.0	0.8540
	기혼	736	279	37.91	0.9768	
흡연여부	흡연력 없음	607	231	38.06	1.0	0.9915
	흡연력 있음	547	208	38.03	0.9987	
음주여부	월2~3회 이하	639	236	36.93	1.0	0.3655
	주1~2회 이상	516	204	39.53	1.1165	
운동여부	운동 안함	404	157	38.86	1.0	0.8024
	운동 함	706	269	38.10	0.9684	

* 유병자, 유병률은 ‘상당 수준 이상의 불안’ 을 의미함

11.3. 사회경제적 조건과 건강 수준

11.3.1. 사회경제적 조건과 주관적 건강 인식도

주관적 건강 인식도가 ‘나쁘다’ 이상일 위험은 1년 임금 총액 수준이 중앙값(6천만원)보다 높은 집단에서 그보다 낮은 집단에 비해 1.4배 가량 높은 것으로 추정된다. 현재의 수입으로 생활하기 충분한지 경제적 필요 충족 여부에 따라서도 주관적 건강 인식도가 달라지는데, 경제적 필요가 충족된다는 집단에 비하여 그렇지 못하다고 응답한 집단에서 주관적 건강 인식도가 나쁠 위험이 1.7배 가량으로 나타났다.

표 67. 사회경제적 조건과 주관적 건강 인식도의 연관성

사회경제적 조건	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
직급	대리급 이하	769	188	24.45	1.0
	과장급 이상	523	127	24.28	
근속기간	7년 미만	609	145	23.81	1.0
	7년 이상	683	170	24.89	
1년 임금수준	6천만원 이하	460	98	21.30	1.0
	6천만원 초과	365	101	27.67	
가구 월 지출	250만원 이하	477	117	24.53	1.0
	250만원 초과	475	121	25.47	
경제적 필요 충족	충족됨	807	165	20.45	1.0
	충족 안됨	456	137	30.04	

* 유병자, 유병률은 주관적 건강 인식도가 ‘나쁘다’ 또는 ‘매우 나쁘다’ 인 경우를 의미함

11.3.2. 사회경제적 조건과 근골격계 증상

근속기간이 7년 이상인 증권 노동자들은 7년 미만인 경우에 비하여 약 1.3배 가량 높은 근골격계 증상 기준 2의 위험도를 보인다. 현재의 수입으로 경제적 필요가 충족되지 않는 집단은 경제적 필요가 충족되는 경우에 비하여 근골격계 증상 기준 2의 위험이 약 1.5배 높은 것으로 추정된다.

표 68. 사회경제적 조건과 근골격계 증상의 연관성

사회경제적 조건	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
직급	대리급 이하	783	289	36.91	1.0
	과장급 이상	530	183	34.53	
근속기간	7년 미만	621	204	32.85	1.0
	7년 이상	692	268	38.73	
1년 임금수준	6천만원 이하	462	188	40.69	1.0
	6천만원 초과	372	140	37.63	
가구 월 지출	250만원 이하	483	169	34.99	1.0
	250만원 초과	484	191	39.46	
경제적 필요 충족	충족됨	822	269	32.73	1.0
	충족 안됨	461	194	42.08	

* 유병자, 유병률은 근골격계 증상 기준 2에 해당하는 경우를 의미함

11.3.3. 사회경제적 조건과 피로도

근속기간이 7년 이상이면 근속기간이 7년 미만인 경우보다 고도의 피로도 위험이 약 1.4배 높다. 증권산업 평균 근속기간이 평균 6-8년임을 감안할 때 근속기간이 7년 이상인 집단에서 고도의 피로를 느낄 위험이 크다는 것은, 근속기간이 오래될수록 인력 퇴출에 대한 불안이나 숙련자로서의 고강도 노동에 노출될 위험이 클 것임을 시사한다. 현재 수입으로 경제적 필요가 충족되지 않는 경우에도 경제적 필요가 충족되는 경우보다 고도의 피로도 위험이 약 2.2배 높은 것으로 추정된다.

표 69. 사회경제적 조건과 피로도의 연관성

사회경제적 조건	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
직급	대리급 이하	708	447	63.14	1.0
	과장급 이상	464	303	65.30	1.0989
근속기간	7년 미만	555	333	60.00	1.0
	7년 이상	617	417	67.59	1.3900
1년 임금수준	6천만원 이하	423	283	66.90	1.0
	6천만원 초과	330	224	67.88	1.0454
가구 월 지출	250만원 이하	435	285	65.52	1.0
	250만원 초과	438	294	67.12	1.0746
경제적 필요 충족	충족됨	733	421	57.44	1.0
	충족 안됨	417	313	75.06	2.2304

* 유병자, 유병률은 피로도가 '고도의 피로' 인 경우를 의미함

11.3.4. 사회경제적 조건과 사회심리적 스트레스

사회심리적 스트레스는 직급, 근속기간, 경제적 필요 충족 여부 등과 연관성을 보인다. '고위험군' 수준의 사회심리적 스트레스의 발생 위험은 대리급 이하의 집단에 비하여 과장급 이상의 집단에서 1.3배, 7년 미만의 근속자 집단에 비하여 7년 이상의 근속자 집단에서 1.4배 등으로 나타났다. 근속기간이 7년 이상인 집단에서 사회심리적 스트레스의 위험이 크다는 것은 피로도와 마찬가지로 맥락에서 근속기간이 오래될수록 인력 퇴출에 대한 불안이나 숙련자로서의 고강도 노동에 노출될 위험이 큰 현실을 반영하는 것이라 볼 수 있다. 현재 수입으로 경제적 필요를 충족시키지 못하는 경우에는 경제적 필요를 충족시키는 경우보다 '고위험군' 수준의 사회심리적 스트레스 위험이 약 2.3배 높은 것으로 추정된다.

표 70. 사회경제적 조건과 사회심리적 스트레스의 연관성

사회경제적 조건	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
직급	대리급 이하	697	290	41.61	1.0
	과장급 이상	465	223	47.96	1.2933
근속기간	7년 미만	555	221	39.82	1.0
	7년 이상	607	292	48.11	1.4010
1년 임금수준	6천만원 이하	425	182	42.82	1.0
	6천만원 초과	325	162	49.85	1.3270
가구 월 지출	250만원 이하	431	187	43.39	1.0
	250만원 초과	430	206	47.91	1.2000
경제적 필요 충족	충족됨	736	273	37.09	1.0
	충족 안됨	404	231	57.18	2.2646

* 유병자, 유병률은 '고위험군' 수준의 사회심리적 스트레스를 의미함

11.3.5. 사회경제적 조건과 우울 증상

직급, 근속기간, 임금수준, 가구 지출 수준 등은 ‘중등도 이상’의 우울 증상 위험과 연관성을 보이지 않는다. 사회경제적 조건들 중 현재 수입으로 경제적 필요를 충족할 수 있는지 여부만이 우울 증상과 연관성을 보이고 있다. 경제적 필요가 충족되지 않는 경우, 경제적 필요가 충족되는 집단보다 약 1.6배 ‘중등도 이상’의 우울 증상 위험을 갖는 것으로 추정된다.

표 71. 사회경제적 조건과 우울 증상의 연관성

사회경제적 조건	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
직급	대리급 이하	675	123	18.22	1.0
	과장급 이상	453	86	18.98	
근속기간	7년 미만	536	91	16.98	1.0
	7년 이상	592	118	19.93	
1년 임금수준	6천만원 이하	412	82	19.90	1.0
	6천만원 초과	327	60	18.35	
가구 월 지출	250만원 이하	420	84	20.00	1.0
	250만원 초과	425	75	17.65	
경제적 필요 충족	충족됨	712	113	15.87	1.0
	충족 안됨	399	93	23.31	

* 유병자, 유병률은 ‘중등도 이상의 우울’ 수준을 의미함

11.3.6. 사회경제적 조건과 불안 증상

과장급 이상의 직급에서는 대리급 이하의 직급에 비하여, 그리고 근속기간이 7년 이상인 집단에서는 근속기간이 7년 미만인 집단에 비하여 ‘상당 수준 이상’의 불안 증상 위험이 약 1.3배 높을 것으로 추정된다. 임금 수준이 중앙값(6천만원)보다 적은 집단에 비하여 임금 수준이 높은 집단에서 ‘상당 수준 이상’의 불안 증상 위험도가 1.5배 가량 높으며, 경제적 필요가 충족되고 있는 집단에 비하여 경제적 필요가 충족되지 않는 집단에서는 약 1.7배 높은 위험도를 보이고 있다.

표 72. 사회경제적 조건과 불안 증상의 연관성

사회경제적 조건	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
직급	대리급 이하	690	245	35.51	1.0
	과장급 이상	472	196	41.53	
근속기간	7년 미만	541	187	34.57	1.0
	7년 이상	621	254	40.90	
1년 임금수준	6천만원 이하	424	144	33.96	1.0
	6천만원 초과	330	141	42.73	
가구 월 지출	250만원 이하	437	173	39.59	1.0
	250만원 초과	435	161	37.01	
경제적 필요 충족	충족됨	724	241	33.29	1.0
	충족 안됨	416	190	45.67	

* 유병자, 유병률은 ‘상당 수준 이상의 불안’ 을 의미함

11.4. 노동시간, 노동강도와 건강 수준

11.4.1. 노동시간, 노동강도와 주관적 건강 인식도

근무 중 여유시간이 적거나 노동강도가 강한 경우 주관적 건강 인식도가 더 나쁘다. 주관적 건강 인식도가 나쁜 위험은 근무 시간 중 여유시간의 비율이 중앙값(15%)보다 낮은 집단에 비하여 높은 집단에서 0.7배로, 주관적 노동강도 평가가 강하다는 집단에 비하여 적절하다는 집단에서 0.5배로 더 낮다. 또한 보그 지수가 13점 이상이거나 업무 후 자주 소진감을 느끼는 경우에는 그렇지 않은 집단에 비하여 각각 2.2배, 2.4배 가량 주관적 건강 인식도가 악화될 위험을 보인다.

표 73. 노동시간, 노동강도와 주관적 건강 인식도의 연관성

노동시간, 노동강도	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
1일 노동시간	10시간 이하	573	132	23.04	1.0
	10시간 초과	420	114	27.14	1.2447
1주 노동시간	50시간 이하	537	124	23.09	1.0
	50시간 초과	343	94	27.41	1.2574
근무 중 여유시간 비율	15% 이하	569	162	28.47	1.0
	15% 초과	586	130	22.18	0.7162
주관적 노동강도 평가	다소 강함 이상	920	255	27.72	1.0
	적절함 이하	299	44	14.72	0.4500
보그 지수	13점 미만	625	106	16.96	1.0
	13점 이상	667	209	31.33	2.2343
업무 후 육체적 소진	없거나 간혹	523	82	15.68	1.0
	종종 또는 항상	712	221	31.04	2.4207
업무 후 정신적 소진	없거나 간혹	270	35	12.96	1.0
	종종 또는 항상	949	265	27.92	2.6013
줄여야 할 노동강도	30% 미만	663	132	19.91	1.0
	30% 이상	629	183	29.09	1.6506

* 유병자, 유병률은 주관적 건강 인식도가 '나쁘다' 또는 '매우 나쁘다' 인 경우를 의미함

11.4.2. 노동시간, 노동강도와 근골격계 증상

1일 노동시간이 길거나 근무 중 여유시간이 적은 경우, 기타 각종 항목으로 평가한 노동강도가 강한 경우 근골격계 증상 기준 2의 위험이 높다. 하루 노동시간이 10시간을 초과하는 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 근골격계 증상의 위험이 약 1.6배 높다. 근무 중 여유시간 비율이 15%를 넘는 집단은 여유시간 비율이 15%에 미치지 않은 집단에 비해 0.7배 정도로 근골격계 증상 위험이 낮다. 주관적 노동강도 평가 상 강하다고 느끼는 집단에 비해 적절하다고 느끼는 집단은 근골격계 증상 위험이 0.4배에 불과하다. 보그 지수가 13점 이상이면 근골격계 증상 위험이 약 2.2배 높으며, 업무 후 육체적 소진감을 자주 느끼거나 정신적 소진감을 자주 느끼는 집단에서는 근골격계 증상 위험이 각각 2.4배, 2.8배까지 높아진다. 심각한 피로를 막기 위해 지금보다 30% 이상의 노동강도를 줄여야 한다고 느끼는 집단에서도 근골격계 증상 위험은 약 2.1배 높은 것으로 추정된다.

표 74. 노동시간, 노동강도와 근골격계 증상의 연관성

노동시간, 노동강도	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
1일 노동시간	10시간 이하	580	189	32.59	1.0
	10시간 초과	428	186	43.46	1.5901
1주 노동시간	50시간 이하	548	194	35.40	1.0
	50시간 초과	344	144	41.86	1.3138
근무 중 여유시간 비율	15% 이하	578	239	41.35	1.0
	15% 초과	595	204	34.29	0.7400
주관적 노동강도 평가	다소 강함 이상	936	390	41.67	1.0
	적절함 이하	69	69	22.92	0.4164
보그 지수	13점 미만	631	170	26.94	1.0
	13점 이상	682	302	44.28	2.1551
업무 후 육체적 소진	없거나 간혹	529	135	25.52	1.0
	종종 또는 항상	725	329	45.38	2.4247
업무 후 정신적 소진	없거나 간혹	274	57	20.80	1.0
	종종 또는 항상	964	408	42.32	2.7936
줄여야 할 노동강도	30% 미만	674	188	27.89	1.0
	30% 이상	639	284	44.44	2.0681

* 유병자, 유병률은 근골격계 증상 기준 2에 해당하는 경우를 의미함

11.4.3. 노동시간, 노동강도와 피로도

1일 또는 1주 노동시간이 길거나 각종 항목으로 평가한 노동강도가 강한 경우 고도의 피로도가 발생할 위험이 높다. 1일 혹은 1주 노동시간의 길이가 중앙값(각각 10시간, 50시간)을 초과하는 집단에서는 고도의 피로도 위험이 약 1.5배씩 높다. 근무 중 여유시간 비율이 중앙값(15%)보다 높으면 피로도 위험은 0.7배로 낮아지며, 주관적 노동강도 평가 결과가 다소 강하거나 강하다고 느끼는 집단에 비하여 적절하다고 느끼는 집단에서는 피로도 위험이 0.4배까지 낮은 것으로 추정된다. 보그 지수가 13점 이상이거나 업무 후 육체적·정신적 소진감을 자주 느끼는 등 각종 노동강도 지표들에서 노동강도가 강하게 평가된 집단에서는 고도의 피로도가 발생할 위험이 각각 2.7배, 3.0배, 3.8배까지 증가하여 매우 큰 연관성을 보이고 있다. 당연한 결과이겠지만, 심각한 피로를 막기 위해 줄여야 할 업무량이 크다고 느끼는 집단에서는 그렇지 않은 집단에 비해 고도의 피로에 시달릴 위험이 2.1배 높다.

표 75. 노동시간, 노동강도와 피로도의 연관성

노동시간, 노동강도	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
1일 노동시간	10시간 이하	524	330	62.98	1.0
	10시간 초과	388	276	71.13	1.4487
1주 노동시간	50시간 이하	503	316	62.82	1.0
	50시간 초과	314	222	70.70	1.4280
근무 중 여유시간 비율	15% 이하	540	375	69.44	1.0
	15% 초과	541	326	60.26	0.6672
주관적 노동강도 평가	다소 강함 이상	867	598	68.97	1.0
	적절함 이하	273	134	49.08	0.4337
보그 지수	13점 미만	541	281	51.94	1.0
	13점 이상	631	469	74.33	2.6787
업무 후 육체적 소진	없거나 간혹	478	237	49.58	1.0
	종종 또는 항상	667	498	74.66	2.9965
업무 후 정신적 소진	없거나 간혹	249	98	39.36	1.0
	종종 또는 항상	881	629	71.40	3.8459
줄여야 할 노동강도	30% 미만	585	325	55.56	1.0
	30% 이상	587	425	72.40	2.0988

* 유병자, 유병률은 피로도가 '고도의 피로' 인 경우를 의미함

11.4.4. 노동시간, 노동강도와 사회심리적 스트레스

사회심리적 스트레스는 노동시간 길이나 근무 중 여유시간 비율과는 별다른 연관성을 갖지 않는다. 그러나 각종 노동강도 지표들과는 매우 명확한 연관성을 보인다. 주관적 노동강도 평가가 적절한 집단은 노동강도가 강하다고 평가한 집단에 비하여 '고위험 스트레스군' 이 될 위험도가 0.4배에 불과하다. 보그 지수가 13점 이상으로 업무의 육체적 부담이 큰 집단에서는 그렇지 않은 집단보다 2.7배 가량 사회심리적 스트레스 위험이 높으며, 업무 후 육체적·정신적 소진감을 자주 느끼는 경우에는 그 위험도가 각각 2.2배, 3.1배에 이를 것으로 추정된다. 업무를 30% 이상 줄여야 한다고 느끼는 집단은 그 이하의 집단보다 사회심리적 스트레스 악화 위험이 1.8배 높다.

표 76. 노동시간, 노동강도와 사회심리적 스트레스의 연관성

노동시간, 노동강도	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
1일 노동시간	10시간 이하	517	228	44.10	1.0
	10시간 초과	381	177	46.46	1.0998
1주 노동시간	50시간 이하	493	216	43.81	1.0
	50시간 초과	312	144	46.15	1.0992
근무 중 여유시간 비율	15% 이하	536	246	45.90	1.0
	15% 초과	528	223	42.23	0.8619
주관적 노동강도 평가	다소 강함 이상	854	427	50.00	1.0
	적절함 이하	273	74	27.11	0.3719
보그 지수	13점 미만	541	170	31.42	1.0
	13점 이상	621	343	55.23	2.6926
업무 후 육체적 소진	없거나 간혹	480	161	33.54	1.0
	종종 또는 항상	651	340	52.23	2.1661
업무 후 정신적 소진	없거나 간혹	248	60	24.19	1.0
	종종 또는 항상	870	433	49.77	3.1047
줄여야 할 노동강도	30% 미만	582	215	36.94	1.0
	30% 이상	580	298	51.38	1.8038

* 유병자, 유병률은 '고위험군' 수준의 사회심리적 스트레스를 의미함

11.4.5. 노동시간, 노동강도와 우울 증상

노동시간의 길이는 우울 증상과 뚜렷한 연관성을 보이지 않으나 각종 노동강도 평가 지표들은 매우 뚜렷한 연관성을 보이고 있다. 주관적 노동강도 평가가 불량한 집단에 비하여 양호한 집단에서는 우울 증상의 위험이 0.6배로 낮아지며, 보그 지수가 중앙값인 13점보다 높아 업무에 따른 육체적 부하가 큰 집단에서는 우울 증상의 위험이 2.5배 가량 높을 것으로 추정된다. 업무 후 느끼는 육체적·정신적 소진감은 우울 증상을 각각 2.3배, 3.0배까지 높이며, 심각한 피로를 막기 위해 더 많은 업무량을 줄여야 한다고 느끼고 있는 집단은 우울 증상의 위험이 1.8배 정도 높다.

표 77. 노동시간, 노동강도와 우울 증상의 연관성

노동시간, 노동강도	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값	
1일 노동시간	10시간 이하	513	84	16.37	1.0	0.0782
	10시간 초과	366	77	21.04		
1주 노동시간	50시간 이하	486	76	15.64	1.0	0.1645
	50시간 초과	303	59	19.47		
근무 중 여유시간 비율	15% 이하	513	97	18.91	1.0	0.5790
	15% 초과	529	93	17.58		
주관적 노동강도 평가	다소 강함 이상	832	171	20.55	1.0	0.0059
	적절함 이하	269	35	13.01		
보그 지수	13점 미만	528	61	11.55	1.0	<0.0001
	13점 이상	600	148	24.67		
업무 후 육체적 소진	없거나 간혹	466	55	11.80	1.0	<0.0001
	종종 또는 항상	639	150	23.47		
업무 후 정신적 소진	없거나 간혹	235	20	8.51	1.0	<0.0001
	종종 또는 항상	855	185	21.64		
줄여야 할 노동강도	30% 미만	564	79	14.01	1.0	<0.0001
	30% 이상	564	130	23.05		

* 유병자, 유병률은 '중등도 이상의 우울' 수준을 의미함

11.4.6. 노동시간, 노동강도와 불안 증상

상당 수준 이상의 불안 증상이 발생할 위험은 노동강도 지표들과 밀접한 연관성을 보인다. 주관적으로 평가한 노동강도가 강한 집단에 비하여 적절한 집단은 불안 증상의 위험이 0.6배로 낮다. 보그 지수가 중앙값(13점) 이상이면 불안 증상의 위험은 약 1.7배 높으며, 업무 후 육체적 소진감을 자주 느끼는 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 1.6배, 업무 후 정신적 소진감을 자주 느끼는 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 2.0배 가량 불안 증상의 발생 위험이 높을 것으로 추정된다. 자신의 노동강도를 30% 이상 줄여야 한다고 생각하는 집단에서는 그보다 적게 줄여도 된다고 생각하는 집단에 비해 불안 증상의 위험도가 약 1.4배 높다.

표 78. 노동시간, 노동강도와 불안 증상의 연관성

노동시간, 노동강도	응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값	
1일 노동시간	10시간 이하	524	202	38.55	1.0	0.9981
	10시간 초과	384	148	38.54		
1주 노동시간	50시간 이하	496	189	38.10	1.0	0.8094
	50시간 초과	314	117	37.26		
근무 중 여유시간 비율	15% 이하	530	201	37.92	1.0	0.5281
	15% 초과	538	194	36.06		
주관적 노동강도 평가	다소 강함 이상	849	346	40.75	1.0	0.0002
	적절함 이하	278	278	28.06		
보그 지수	13점 미만	550	173	31.45	1.0	<0.0001
	13점 이상	612	268	43.79		
업무 후 육체적 소진	없거나 간혹	489	154	31.49	1.0	0.0001
	종종 또는 항상	646	276	42.72		
업무 후 정신적 소진	없거나 간혹	254	67	26.38	1.0	<0.0001
	종종 또는 항상	865	358	41.39		
줄여야 할 노동강도	30% 미만	582	197	33.85	1.0	0.0039
	30% 이상	580	244	42.07		

* 유병자, 유병률은 '상당 수준 이상의 불안' 을 의미함

11.5. 노동조건 변화와 건강 수준

11.5.1. 노동조건 변화와 주관적 건강 인식도

17가지 노동조건 변화 변수들 중 주관적 건강 인식도와 통계적으로 유의미한 연관성을 갖는 항목은 하루 여가시간, 근무 중 여유시간, 동시에 해야 하는 업무, 파견이나 배치전환, 시스템 장애나 고장 등이다.

하루 여가시간이나 근무 중 여가시간이 줄어든 집단, 자기 부서의 파견이나 배치전환이 늘어난 집단에서는 주관적 건강 인식도가 악화될 위험은 1.4배로 추정된다. 시스템 장애나 고장이 늘어난 집단에서는 그 위험이 1.5배 가량, 동시에 해야하는 업무가 늘어난 집단에서는 1.6배 가량 높다.

표 79. 노동조건 변화와 주관적 건강 인식도의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
근무시간의 변화	늘지 않음	561	128	22.82	1.0	0.1282
	늘어남	592	158	26.69	1.2315	
휴일근무 수의 변화	늘지 않음	633	150	23.70	1.0	0.1554
	늘어남	266	75	28.20	1.2644	
하루 여가시간의 변화	줄지 않음	575	125	21.74	1.0	0.0220
	줄어듦	577	159	27.56	1.3694	
부서 업무속도의 변화	늘지 않음	655	160	24.43	1.0	0.7326
	늘어남	466	118	25.32	1.0490	
근무 중 여유시간의 변화	줄지 않음	566	123	21.73	1.0	0.0182
	줄어듦	580	161	27.76	1.3839	
동시에 해야하는 업무의 변화	늘지 않음	412	79	19.17	1.0	0.0010
	늘어남	741	207	27.94	1.6340	
담당 업무 종류의 변화	늘지 않음	270	67	24.81	1.0	0.9654
	늘어남	871	215	24.68	0.9930	
부서 업무량의 변화	늘지 않음	301	71	23.59	1.0	0.6252
	늘어남	852	213	25.00	1.0798	
성과급 비율의 변화	늘지 않음	718	171	23.82	1.0	0.3630
	늘어남	388	102	26.29	1.1408	
부서 인력의 변화	줄지 않음	583	134	22.98	1.0	0.1573
	줄어듦	568	151	26.58	1.2133	
업무나 부서 통합의 변화	늘지 않음	589	139	23.60	1.0	0.8970
	늘어남	363	87	23.97	1.0205	
파견, 배치전환의 변화	늘지 않음	724	165	22.79	1.0	0.0396
	늘어남	227	67	29.52	1.4187	
부서 신규업무의 변화	늘지 않음	388	87	22.42	1.0	0.1863
	늘어남	703	183	26.03	1.2176	
아르바이트, 비정규직의 변화	늘지 않음	722	171	23.68	1.0	0.4272
	늘어남	264	69	26.14	1.1402	
시스템 장애, 고장의 변화	늘지 않음	693	150	21.65	1.0	0.0029
	늘어남	386	115	29.79	1.5362	
ERP 도입의 변화	늘지 않음	729	169	23.18	1.0	1.2398
	늘어남	202	55	27.23	0.2342	
현장 관리, 통제의 변화	늘지 않음	580	134	23.10	1.0	0.0612
	늘어남	506	142	28.06	1.2984	

* 유병자, 유병률은 주관적 건강 인식도가 '나쁘다' 또는 '매우 나쁘다' 인 경우를 의미함

11.5.2. 노동조건 변화와 근골격계 증상

근골격계 증상의 위험은 상당히 많은 노동조건 변화 지표들과 통계적으로 유의미한 연관성을 보이고 있다.

근무시간이 늘거나 하루 여가시간이 줄어든 집단에서는 근골격계 증상 기준 2의 발생 위험이 약 1.4배, 2.0배 높다. 근골격계 증상 위험은 부서의 업무속도나 업무량이 늘어난 경우 1.4배, 부서의 인력이 줄어든 경우는 1.5배 높아진다. 근무 중 여유시간이 줄어들거나 동시에 해야할 업무량 또는 담당하는 업무 종류가 늘어난 집단에서는 각각 1.8배, 1.5배, 1.6배 가량 근골격계 증상 위험이 높을 것으로 추정된다. 업무나 부서의 통합이 늘어난 경우에도 약 1.6배의 근골격계 증상 위험을 보이며, 부서에 신규 업무가 늘어나거나 시스템 장애나 고장이 늘어난 경우에는 근골격계 증상 위험이 약 1.7배 높아진다.

한편, 성과급 비율이 늘어난 집단에서는 성과급 비율이 늘지 않은 집단에 비하여 근골격계 증상 위험도가 약 0.7배 낮아지는 것으로 나타났는데, 이는 이미 임금 유연화가 상당히 정착되어 기본급보다 성과급에 대한 의존도가 커진 임금 구조 상에서 상대적으로 임금 인상이 적은 집단에서 근골격계 증상 위험도가 더 높음을 시사한다.

표 80. 노동조건 변화와 근골격계 증상의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
근무시간의 변화	늘지 않음	563	191	33.93	1.0	0.0089
	늘어남	607	251	41.35	1.3732	
휴일근무 수의 변화	늘지 않음	638	235	36.83	1.0	0.4905
	늘어남	270	106	39.26	1.1084	
하루 여가시간의 변화	줄지 않음	582	171	29.38	1.0	<0.0001
	줄어듦	587	270	46.00	2.0472	
부서 업무속도의 변화	늘지 않음	663	226	34.09	1.0	0.0059
	늘어남	475	200	42.11	1.4063	
근무 중 여유시간의 변화	줄지 않음	571	178	31.17	1.0	<0.0001
	줄어듦	591	262	44.33	1.7582	
동시에 해야하는 업무의 변화	늘지 않음	414	130	31.40	1.0	0.0011
	늘어남	755	310	41.06	1.5219	
담당 업무 종류의 변화	늘지 않음	271	82	30.26	1.0	0.0029
	늘어남	886	357	40.29	1.5555	
부서 업무량의 변화	늘지 않음	303	99	32.67	1.0	0.0340
	늘어남	865	342	39.54	1.3475	
성과급 비율의 변화	늘지 않음	727	291	40.03	1.0	0.0060
	늘어남	394	125	31.73	0.6962	
부서 인력의 변화	줄지 않음	591	195	32.99	1.0	0.0004
	줄어듦	576	248	43.06	1.5355	
업무나 부서 통합의 변화	늘지 않음	597	194	32.50	1.0	0.0011
	늘어남	368	158	42.93	1.5629	
과건, 배치전환의 변화	늘지 않음	733	269	36.70	1.0	0.9785
	늘어남	231	85	36.80	1.0042	
부서 신규업무의 변화	늘지 않음	391	118	30.18	1.0	0.0001
	늘어남	716	300	41.90	1.6684	
아르바이트, 비정규직의 변화	늘지 않음	731	262	35.84	1.0	0.2111
	늘어남	269	108	40.15	1.2008	
시스템 장애, 고장의 변화	늘지 않음	702	231	32.91	1.0	<0.0001
	늘어남	392	179	45.66	1.7135	
ERP 도입의 변화	늘지 않음	737	260	35.28	1.0	0.0929
	늘어남	209	87	41.63	1.3083	
현장 관리, 통제의 변화	늘지 않음	587	212	36.12	1.0	0.1316
	늘어남	513	208	40.55	1.2063	

* 유병자, 유병률은 근골격계 증상 기준 2에 해당하는 경우를 의미함

11.5.3. 노동조건 변화와 피로도

피로도 증상은 상당히 많은 노동조건 변화 지표들과 연관성을 보이고 있다.

하루 근무시간의 길이나 휴일 근무 빈도가 늘어나거나 하루 여가시간이 줄어드는 등 노동시간의 절대적 양이 늘어난 집단에서는 고도의 피로도 증상 위험이 1.9배에서 2.0배 가량 높은 것으로 추정된다. 근무 중 여유시간이 줄어들면 1.8배, 동시에 해야하는 업무가 늘면 1.6배, 본인이 담당해야 하는 업무 종류가 늘어나면 1.9배 가량 피로도 위험이 높다. 피로도의 위험은 부서의 업무 속도나 업무량, 신규 업무가 늘어난 집단에서는 각각 1.3배, 1.6배, 1.5배씩 높아지며, 부서 인력이 줄어든 경우에는 1.9배까지 높아진다. 업무나 부서를 통합하거나 부서에 아르바이트나 비정규직이 늘어나는 유연화를 겪은 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 약 1.6배 높은 피로도 위험을 가지고 있다. 시스템 장애나 고장이 늘어나거나 현장관리와 통제가 증가한 경우에도 피로도 위험은 약 1.5배씩 높아지는 것으로 추정된다.

표 81. 노동조건 변화와 피로도의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
근무시간의 변화	늘지 않음	506	290	57.31	1.0	<0.0001
	늘어남	557	401	71.99	1.9146	
휴일근무 수의 변화	늘지 않음	573	342	59.69	1.0	<0.0001
	늘어남	251	187	74.50	1.9735	
하루 여가시간의 변화	줄지 않음	521	299	57.39	1.0	<0.0001
	줄어듦	541	391	72.27	1.9354	
부서 업무속도의 변화	늘지 않음	601	376	62.56	1.0	0.0478
	늘어남	432	296	68.52	1.3024	
근무 중 여유시간의 변화	줄지 않음	516	301	58.33	1.0	<0.0001
	줄어듦	542	391	72.14	1.8496	
동시에 해야하는 업무의 변화	늘지 않음	375	217	57.87	1.0	0.0002
	늘어남	689	478	69.38	1.6495	
담당 업무 종류의 변화	늘지 않음	246	131	53.25	1.0	<0.0001
	늘어남	807	553	68.53	1.9113	
부서 업무량의 변화	늘지 않음	275	157	57.09	1.0	0.0016
	늘어남	791	535	67.64	1.5707	
성과급 비율의 변화	늘지 않음	667	435	65.22	1.0	0.9214
	늘어남	351	230	65.53	1.0138	
부서 인력의 변화	줄지 않음	537	311	57.91	1.0	<0.0001
	줄어듦	531	383	72.13	1.8806	
업무나 부서 통합의 변화	늘지 않음	539	326	60.48	1.0	0.0021
	늘어남	338	239	70.71	1.5773	
과건, 배치전환의 변화	늘지 않음	674	423	62.76	1.0	0.1880
	늘어남	205	139	67.80	1.2497	
부서 신규업무의 변화	늘지 않음	348	204	58.62	1.0	0.0018
	늘어남	663	454	68.48	1.5334	
아르바이트, 비정규직의 변화	늘지 않음	664	411	61.90	1.0	0.0026
	늘어남	245	178	72.65	1.6354	
시스템 장애, 고장의 변화	늘지 않음	641	396	61.78	1.0	0.0056
	늘어남	353	249	70.54	1.4813	
ERP 도입의 변화	늘지 않음	674	422	62.61	1.0	0.0815
	늘어남	184	128	69.57	1.3649	
현장 관리, 통제의 변화	늘지 않음	536	325	60.63	1.0	0.0022
	늘어남	468	327	69.87	1.5057	

* 유병자, 유병률은 피로도가 '고도의 피로' 인 경우를 의미함

11.5.4. 노동조건 변화와 사회심리적 스트레스

하루 여가시간이 줄어든 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 고위험 수준의 사회심리적 스트레스가 발생한 위험이 1.4배 높다. 근무 중 여유시간이 줄거나 동시에 해야하는 업무가 늘어나는 노동밀도의 변화는 사회심리적 스트레스의 위험을 약 1.4배에서 1.5배 가량 높인다. 부서 업무량이 늘거나 부서 인력이 줄어든 집단에서는 1.3배, 1.4배, 부서에 파견이나 배치전환이 늘어난 집단에서는 1.7배까지 사회심리적 스트레스 위험도가 높아질 것으로 추정할 수 있다. 시스템 장애나 고장, 현장 관리나 통제의 증가도 사회심리적 스트레스의 위험을 1.3배에서 1.4배 가량 높인다.

표 82. 노동조건 변화와 사회심리적 스트레스의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
근무시간의 변화	늘지 않음	499	212	42.48	1.0	0.0600
	늘어남	551	266	48.28	1.2635	
휴일근무 수의 변화	늘지 않음	573	264	46.07	1.0	0.3846
	늘어남	245	121	49.39	1.1421	
하루 여가시간의 변화	줄지 않음	517	212	41.01	1.0	0.0050
	줄어듦	536	266	49.63	1.4174	
부서 업무속도의 변화	늘지 않음	591	260	43.99	1.0	0.1423
	늘어남	434	211	48.62	1.2046	
근무 중 여유시간의 변화	줄지 않음	519	213	41.04	1.0	0.0036
	줄어듦	528	264	50.00	1.4366	
동시에 해야하는 업무의 변화	늘지 않음	366	144	39.34	1.0	0.0024
	늘어남	684	336	49.12	1.4885	
담당 업무 종류의 변화	늘지 않음	235	97	41.28	1.0	0.1281
	늘어남	806	378	46.90	1.2565	
부서 업무량의 변화	늘지 않음	270	108	40.00	1.0	0.0467
	늘어남	781	367	46.99	1.3297	
성과급 비율의 변화	늘지 않음	652	303	46.47	1.0	0.1988
	늘어남	355	150	42.25	0.8428	
부서 인력의 변화	줄지 않음	527	218	41.37	1.0	0.0045
	줄어듦	525	263	50.10	1.4228	
업무나 부서 통합의 변화	늘지 않음	530	229	43.21	1.0	0.1267
	늘어남	336	163	48.51	1.2384	
파견, 배치전환의 변화	늘지 않음	657	286	43.53	1.0	0.0005
	늘어남	209	120	57.42	1.7490	
부서 신규업무의 변화	늘지 않음	344	151	43.90	1.0	0.3338
	늘어남	656	309	47.10	1.1382	
아르바이트, 비정규직의 변화	늘지 않음	656	284	43.29	1.0	0.1500
	늘어남	236	115	48.73	1.2449	
시스템 장애, 고장의 변화	늘지 않음	635	275	43.31	1.0	0.0481
	늘어남	351	175	49.86	1.3017	
ERP 도입의 변화	늘지 않음	661	289	43.72	1.0	0.0738
	늘어남	190	97	51.05	1.3426	
현장 관리, 통제의 변화	늘지 않음	525	221	42.10	1.0	0.0063
	늘어남	469	238	50.75	1.4172	

* 유병자, 유병률은 '고위험군' 수준의 사회심리적 스트레스를 의미함

11.5.5. 노동조건 변화와 우울 증상

하루 여가시간이 줄어든 집단에서 심각한 우울 증상의 위험은 1.7배까지 높아진다. 부서의 업무 속도가 빨라졌거나 근무 중 여유시간이 줄어들 경우에는 그렇지 않은 경우에 비해 심각한 우울 증상의 발생 위험이 약 1.4배 높다. 시스템 장애나 고장이 늘어나거나 부서에 ERP 도입이 확산된 경우에는 우울 증상이 1.5배 가량 높은 것으로 추정된다.

표 83. 노동조건 변화와 우울 증상의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	교차비	p값
근무시간의 변화	늘지 않음	495	83	16.77	1.3206	0.0829
	늘어남	533	112	21.01		
휴일근무 수의 변화	늘지 않음	557	103	18.49	1.2493	0.2414
	늘어남	240	53	22.08		
하루 여가시간의 변화	줄지 않음	512	76	14.84	1.6865	0.0012
	줄어듬	515	117	22.72		
부서 업무속도의 변화	늘지 않음	586	98	16.72	1.4117	0.0333
	늘어남	412	91	22.09		
근무 중 여유시간의 변화	줄지 않음	504	80	15.87	1.4455	0.0228
	줄어듬	518	111	21.43		
동시에 해야하는 업무의 변화	늘지 않음	368	66	17.93	1.1051	0.5516
	늘어남	658	128	19.45		
담당 업무 종류의 변화	늘지 않음	232	40	17.24	1.1205	0.5623
	늘어남	782	148	18.93		
부서 업무량의 변화	늘지 않음	265	47	17.74	1.0976	0.6155
	늘어남	763	146	19.13		
성과급 비율의 변화	늘지 않음	631	131	20.76	0.7140	0.0560
	늘어남	349	55	15.76		
부서 인력의 변화	줄지 않음	524	91	17.37	1.2371	0.1817
	줄어듬	504	104	20.63		
업무나 부서 통합의 변화	늘지 않음	516	88	17.05	1.2480	0.2165
	늘어남	333	68	20.42		
과건, 배치전환의 변화	늘지 않음	643	118	18.35	1.1752	0.4221
	늘어남	201	42	20.90		
부서 신규업무의 변화	늘지 않음	337	58	17.21	1.1767	0.3536
	늘어남	636	125	19.65		
아르바이트, 비정규직의 변화	늘지 않음	647	109	16.85	1.3412	0.1236
	늘어남	234	50	21.37		
시스템 장애, 고장의 변화	늘지 않음	626	102	16.29	1.4789	0.0204
	늘어남	340	76	22.35		
ERP 도입의 변화	늘지 않음	656	111	16.92	1.4943	0.0489
	늘어남	180	42	23.33		
현장 관리, 통제의 변화	늘지 않음	525	92	17.52	1.2365	0.1942
	늘어남	447	93	20.81		

* 유병자, 유병률은 '중등도 이상의 우울' 수준을 의미함

11.5.6. 노동조건 변화와 불안 증상

하루 여가시간이 줄어든 집단은 그렇지 않은 집단에 비하여 불안 증상의 위험이 1.3배 높다. 불안 증상과 연관성을 갖는 노동조건 변화에는 성과급 비율이 있는데, 성과급 비율이 늘어난 집단이 그렇지 않은 집단에 비하여 약 0.7배 낮은 불안 증상 위험도를 보인다. 이는 앞서 근골격계 증상과 노동조건 변화의 연관성 분석에서 지적한 것과 마찬가지로, 이미 임금 유연화가 상당히 정착되어 기본급보다 성과급에 대한 의존도가 커진 임금 구조 상에서 상대적으로 임금 인상이 적은 집단에서 불안 증상의 위험도가 더 높음을 뜻한다.

표 84. 노동조건 변화와 불안 증상의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	교차비	p값
근무시간의 변화	늘지 않음	508	183	36.02	1.2114	0.1314
	늘어남	545	221	40.55		
휴일근무 수의 변화	늘지 않음	575	221	38.43	1.1556	0.3546
	늘어남	241	101	41.91		
하루 여가시간의 변화	줄지 않음	522	182	34.87	1.3215	0.0284
	줄어듬	531	220	41.43		
부서 업무속도의 변화	늘지 않음	589	223	37.86	1.0921	0.4975
	늘어남	433	173	39.95		
근무 중 여유시간의 변화	늘지 않음	515	185	35.92	1.2004	0.1520
	줄어듬	532	214	40.23		
동시에 해야하는 업무의 변화	늘지 않음	378	141	37.30	1.0730	0.5950
	늘어남	675	263	38.96		
담당 업무 종류의 변화	늘지 않음	244	101	41.39	0.8467	0.2643
	늘어남	799	299	37.42		
부서 업무량의 변화	늘지 않음	274	112	40.88	0.8514	0.2622
	늘어남	780	289	37.05		
성과급 비율의 변화	늘지 않음	651	269	41.32	0.7279	0.0202
	늘어남	360	122	33.89		
부서 인력의 변화	줄지 않음	526	201	38.21	0.9878	0.9232
	줄어듬	530	201	37.92		
업무나 부서 통합의 변화	늘지 않음	534	205	38.39	0.9644	0.8001
	늘어남	341	128	37.54		
과건, 배치전환의 변화	늘지 않음	668	263	39.37	1.0022	0.9893
	늘어남	208	82	39.42		
부서 신규업무의 변화	늘지 않음	352	138	39.20	0.9496	0.7032
	늘어남	653	248	37.98		
아르바이트, 비정규직의 변화	늘지 않음	669	251	37.52	1.0494	0.7562
	늘어남	238	92	38.66		
시스템 장애, 고장의 변화	늘지 않음	641	232	36.19	1.2679	0.0811
	늘어남	349	146	41.83		
ERP 도입의 변화	늘지 않음	670	256	38.21	0.9299	0.6704
	늘어남	189	69	36.51		
현장 관리, 통제의 변화	늘지 않음	524	208	39.69	0.9313	0.5852
	늘어남	471	179	38.00		

* 유병자, 유병률은 '상당 수준 이상의 불안' 을 의미함

11.6. 직무스트레스 요인과 건강 수준

11.6.1. 직무스트레스 요인과 주관적 건강 인식도

물리적 환경 영역의 직무스트레스가 중앙값을 초과하는 경우, 본인의 건강에 대한 주관적 인식도가 악화될 위험은 1.7배 가량 높다. 직무 요구 영역의 직무스트레스가 높거나 관계 갈등 영역의 직무스트레스가 높을 때 주관적 건강 인식도의 악화 위험은 각각 약 1.9배, 1.5배 높다.

표 85. 직무스트레스 요인과 주관적 건강 인식도의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
물리적 환경	중앙값 미만	472	89	18.86	1.0	0.0001
	중앙값 초과	742	213	28.71	1.7327	
직무 자율	중앙값 미만	385	89	23.12	1.0	0.3892
	중앙값 초과	619	158	25.53	1.1399	
직무 요구	중앙값 미만	584	110	18.84	1.0	<0.0001
	중앙값 초과	621	189	30.43	1.8852	
관계 갈등	중앙값 미만	352	68	19.32	1.0	0.0057
	중앙값 초과	833	224	26.89	1.5362	
직무 불안정	중앙값 미만	694	166	23.92	1.0	0.4691
	중앙값 초과	497	128	25.75	1.1033	

* 유병자, 유병률은 주관적 건강 인식도가 '나쁘다' 또는 '매우 나쁘다' 인 경우를 의미함

11.6.2. 직무스트레스 요인과 근골격계 증상

근골격계 증상은 이번 조사에서 파악한 물리적 환경, 직무 자율, 직무 요구, 관계 갈등, 직무 불안정 등 다섯 가지 영역의 직무스트레스 요인들과 모두 통계적으로 유의한 연관성을 보인다.

물리적 환경 영역이나 직무스트레스가 높으면 근골격계 증상 기준 2의 발생 위험이 1.5배 가량 높고, 직무 자율 영역의 직무스트레스가 높으면 1.4배, 직무 불안정 영역의 직무스트레스가 높으면 1.3배 가량 높아진다. 근골격계 증상의 위험에 가장 큰 영향을 미치는 직무스트레스 요인은 직무 요구 영역으로, 직무 요구에 대한 스트레스가 중앙값보다 높은 집단에서는 근골격계 증상 위험이 2.3배까지 높아지는 것으로 추정된다.

한편 관계 갈등 영역의 직무스트레스는 그 값이 높은 집단에서 오히려 근골격계 증상 위험이 0.7배 낮은 것으로 나타났는데, 이 결과의 의미를 제대로 해석하기 위해서는 현장 노동자들 사이의 관계에 대한 보다 구체적인 심층 조사가 필요하다.

표 86. 직무스트레스 요인과 근골격계 증상의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
물리적 환경	중앙값 미만	479	156	32.57	1.0	0.0020
	중앙값 초과	752	311	41.36	1.4602	
직무 자율	중앙값 미만	389	134	34.45	1.0	0.0128
	중앙값 초과	629	266	42.29	1.3945	
직무 요구	중앙값 미만	589	163	27.67	1.0	<0.0001
	중앙값 초과	632	297	46.99	2.3170	
관계 갈등	중앙값 미만	358	156	43.58	1.0	0.0069
	중앙값 초과	844	298	35.31	0.7067	
직무 불안정	중앙값 미만	704	246	34.94	1.0	0.0162
	중앙값 초과	503	210	41.75	1.3344	

* 유병자, 유병률은 근골격계 증상 기준 2에 해당하는 경우를 의미함

11.6.3. 직무스트레스 요인과 피로도

물리적 환경에 의한 직무스트레스 수준이 높으면 고도의 피로에 시달릴 위험이 1.6배 높다. 직무 자율성이 부족하여 스트레스를 많이 받는 집단은 1.4배, 직무 요구도가 과도하여 스트레스를 많이 받는 집단은 2.6배까지 피로도 발생 위험이 높다. 직무 불안정 영역의 직무스트레스가 높은 경우에도 피로도 위험이 1.9배 가량 높아지는 것으로 추정된다. 관계 갈등 영역의 직무스트레스는 피로도와 통계적으로 유의한 연관성을 보이지 않는다.

표 87. 직무스트레스 요인과 피로도의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
물리적 환경	중양값 미만	440	254	57.73	1.0	0.0001
	중양값 초과	699	482	68.96	1.6265	
직무 자율	중양값 미만	365	223	61.10	1.0	0.0206
	중양값 초과	586	401	68.43	1.3802	
직무 요구	중양값 미만	545	289	53.03	1.0	<0.0001
	중양값 초과	591	441	74.62	2.6043	
관계 갈등	중양값 미만	327	215	65.75	1.0	0.7662
	중양값 초과	793	514	64.82	0.9597	
직무 불안정	중양값 미만	655	383	58.47	1.0	<0.0001
	중양값 초과	471	344	73.04	1.9236	

* 유병자, 유병률은 피로도가 '고도의 피로' 인 경우를 의미함

11.6.4. 직무스트레스 요인과 사회심리적 스트레스

본 조사에 포함된 다섯 가지 직무스트레스 요인들 모두 사회심리적 스트레스 수준과 통계적으로 유의미한 연관성을 보이고 있다. 각 영역의 직무스트레스 수준이 높을수록 사회심리적 스트레스상 고위험군에 해당할 위험이 높아지며 그 상대 위험도는 물리적 환경 요인이 2.5배, 직무 자율 요인은 1.9배, 직무 요구 요인은 2.5배, 관계 갈등 요인은 1.5배, 직무 불안정 요인은 2.0배로 추정된다.

표 88. 직무스트레스 요인과 사회심리적 스트레스의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
물리적 환경	중양값 미만	447	141	31.54	1.0	<0.0001
	중양값 초과	687	366	53.28	2.4744	
직무 자율	중양값 미만	366	133	36.34	1.0	<0.0001
	중양값 초과	582	306	52.58	1.9423	
직무 요구	중양값 미만	550	182	33.09	1.0	<0.0001
	중양값 초과	577	321	55.63	2.5354	
관계 갈등	중양값 미만	328	125	38.11	1.0	0.0040
	중양값 초과	785	373	47.52	1.4703	
직무 불안정	중양값 미만	653	246	37.67	1.0	<0.0001
	중양값 초과	465	255	54.84	2.0090	

* 유병자, 유병률은 '고위험군' 수준의 사회심리적 스트레스를 의미함

11.6.5. 직무스트레스 요인과 우울 증상

직무 불안정 영역의 직무스트레스가 우울증상에 가장 큰 영향을 미친다. 직무 불안정에 대한 직무스트레스가 중양값을 초과하는 집단에서는 중등도 이상의 우울 증상 발생 위험이 약 2.1배로 높아진다. 물리적 환경 영역이나 직무 요구 영역의 직무스트레스가 높은 집단에서도 각각 1.8배, 1.7배 가량 우울증 위험을 높이는 것으로 나타났다.

표 89. 직무스트레스 요인과 우울 증상의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
물리적 환경	중양값 미만	434	59	13.59	1.0	0.0004
	중양값 초과	665	147	22.11	1.8037	
직무 자율	중양값 미만	354	59	16.67	1.0	0.0858
	중양값 초과	554	118	21.30	1.3532	
직무 요구	중양값 미만	538	78	14.50	1.0	0.0006
	중양값 초과	559	126	22.54	1.7161	
관계 갈등	중양값 미만	311	57	18.33	1.0	0.9111
	중양값 초과	768	143	18.62	1.0196	
직무 불안정	중양값 미만	635	86	13.54	1.0	<0.0001
	중양값 초과	454	114	25.11	2.1404	

* 유병자, 유병률은 '중등도 이상의 우울' 수준을 의미함

11.6.6. 직무스트레스 요인과 불안 증상

물리적 환경 영역의 직무스트레스가 높은 집단은 낮은 집단에 비하여 약 2.1배 가량 불안 증상 발생 위험이 높은 것으로 추정된다. 직무 자율 영역의 직무스트레스가 높으면 불안 증상 위험은 1.3배 정도 높아지며, 직무 요구나 직무 불안정 영역의 직무스트레스가 높으면 불안 증상 위험도는 1.9배에 달한다.

표 90. 직무스트레스 요인과 불안 증상의 연관성

노동시간, 노동강도		응답자 (명)	유병자 (명)	유병률 (%)	상대위험도	p값
물리적 환경	중양값 미만	450	125	27.78	1.0	<0.0001
	중양값 초과	679	303	44.62	2.0952	
직무 자율	중양값 미만	355	122	34.37	1.0	0.0319
	중양값 초과	582	241	41.41	1.3498	
직무 요구	중양값 미만	551	166	30.13	1.0	<0.0001
	중양값 초과	573	261	45.55	1.9402	
관계 갈등	중양값 미만	327	114	34.86	1.0	0.1573
	중양값 초과	782	308	39.39	1.2141	
직무 불안정	중양값 미만	648	204	31.48	1.0	<0.0001
	중양값 초과	466	220	47.21	1.9464	

* 유병자, 유병률은 '상당 수준 이상의 불안' 을 의미함

11.7. 중권 노동자의 건강에 영향을 미치는 요인들

표 91. 각 건강지표들과 독립변수들의 관계 [○=통계적으로 유의한 연관성을 뜻함]

구분	항목	주관적 건강인식도	근골격계 증상	피로도	사회심리적 스트레스	우울 증상	불안 증상
일반 사항 및 건강 행동	성별		○	○		○	
	나이						
	결혼상태				○		
	흡연여부		○	○			
건강 행동	음주여부		○				
	운동여부		○	○			
	직급						○
사회 경제 조건	근속기간		○	○	○		○
	1년 임금수준	○					○
	가구 월 지출						
	경제적 필요 충족	○	○	○	○	○	○
노동 시간 및 노동 강도	1일 노동시간		○	○			
	1주 노동시간			○			
	근무 중 여유시간 비율	○	○	○			
	주관적 노동강도 평가	○	○	○	○	○	○
	보그 지수	○	○	○	○	○	○
	업무 후 육체적 소진	○	○	○	○	○	○
	업무 후 정신적 소진	○	○	○	○	○	○
줄여야 할 노동강도	○	○	○	○	○	○	
노동 조건 변화	근무시간의 변화		○	○			
	휴일근무 수의 변화		○	○			
	하루 여가시간의 변화	○	○	○	○	○	○
	부서 업무속도의 변화		○	○		○	
	근무 중 여유시간의 변화	○	○	○	○	○	
	동시에 해야하는 업무의 변화	○	○	○	○		
	담당 업무 종류의 변화		○	○			
	부서 업무량의 변화		○	○	○		
	성과급 비율의 변화		○			○	○
	부서 인력의 변화		○	○	○		
	업무나 부서 통합의 변화		○	○			
	과건, 배치전환의 변화	○			○		
	부서 신규업무의 변화		○	○			
아르바이트, 비정규직의 변화			○				
시스템 장애, 고장의 변화	○	○	○	○	○		
ERP 도입의 변화					○		
현장 관리, 통제 변화			○	○			
직무 스트레스 요인	물리적 환경	○	○	○	○	○	○
	직무 자율		○	○	○		○
	직무 요구	○	○	○	○	○	○
	관계 갈등	○	○		○		
직무 불안정		○	○	○	○	○	

주관적 건강 인식도, 근골격계 증상, 피로도, 사회심리적 스트레스, 우울 및 불안 증상 등 6가지 영역의 건강 지표에 대하여 일반 사항 및 건강 행동, 사회경제적 조건, 노동시간 및 노동강도, 노동조건 변화, 직무스트레스 요인 등 5가지 독립 변수들과의 연관성을 분석한 결과를 모두 정리하면 앞의 표와 같다.

11.7.1. 인적 사항이나 건강행동이 건강에 미치는 영향

성별이나 나이, 결혼상태 등의 일반적인 인적 사항이나 흡연, 음주, 운동 등 건강 행동은 전반적으로 건강 지표들과 연관성을 갖지 않는 편이다. 근골격계 증상과 피로도 수준만이 성별이나 흡연 여부, 운동 여부 등 일부 요인들과 연관성을 보이고 있는데 이 중에서도 흡연의 경우에는 일반적인 상식과 달리 흡연을 한 적 없는 사람들보다 흡연을 한 적 있는 사람들의 건강 수준이 더 나은 것으로 나타났다. 이는 흡연에 의하여 근골격계 질환이나 피로도 수준이 좌우되기 보다는, 근골격계 질환이나 피로도 증상에 시달리는 이들이 건강을 보호하기 위하여 담배를 끊거나 아예 피우지 않는 경향을 보이는 것이라고 해석하는 것이 좀더 타당하다. 다시 말해서, 중권 노동자들의 건강 수준은 개인적인 건강 행동에 의해 결정되는 것이 아닐 가능성을 다시 한번 뒷받침하는 것이다.

11.7.2. 사회경제적 조건이 건강에 미치는 영향

직급이나 근속기간, 임금 수준, 가구 지출 수준, 그리고 현재 수입으로 경제적 필요를 충족시키는 지 여부 등 사회경제적 조건들 중 경제적 필요 충족 여부는 여섯 가지 영역의 건강 지표들과 모두 뚜렷한 연관성을 보이고 있다. 중권 노동자들은 전 사회적으로 볼 때 상대적으로 소득 수준이 높은 집단이지만, 실제로는 회사가 요구하는 영업 실적을 달성하기 위해 개인 부채를 끌어다가 사용하는 일이 비일비재하고 그로 인한 노동자의 경제적 부담이 상당하다고 알려져 있다. 이번 조사에서 임금의 양적 수준보다도 경제적 필요 충족 여부가 건강 지표들에 큰 영향을 미치고 있는 배경에는 바로 이러한 중권 노동자들의 현실이 작용하고 있는 것으로 추측할 수 있다.

한편 나이는 어떤 건강 지표와도 연관성을 보이지 않고 있는 반면, 근속기간이 긴 집단에서 근골격계 증상, 피로도, 사회심리적 스트레스, 불안 증상 등 네 가지 건강 지표의 악화를 보이고 있다는 사실은, 생물학적 나이와 무관하게 중권 업종에 오래 종사할수록 신체적·정신적 건강이 악화될 가능성이 커짐을 시사한다.

11.7.3. 노동시간 및 노동강도가 건강에 미치는 영향

노동시간 및 노동강도 영역의 변수들 중 노동시간의 길이는 피로도와 근골격계 증상에 대해서만 일부 영향을 미치는 반면, 자신의 노동강도에 대한 주관적 평가나 보그 지수, 업무 후 소진감, 그리고 심각한 피로를 막기 위해 줄여야 할 업무량이나 업무 속도를 의미하는 ‘줄여야 할 노동강도’ 변수들은 이번 조사에 포함된 여섯 가지 건강 지표들과 모두 통계적으로 유의한 연관성을 보이고 있다. 이는 증권 산업 노동자들의 건강이 노동시간의 표면적 길이보다도 그 밀도와 질에 의해 크게 영향을 받고 있음을 뜻한다.

또한, 이번 조사에 사용된 노동강도 평가 도구들은 모두 노동자 스스로 노동강도를 평가하도록 되어 있는데, 이런 조사 도구들이 실제 건강 문제의 위험을 예측하는데 상당한 유효성을 갖는다는 점도 확인할 수 있다. 따라서 이후 현장에서 이러한 노동강도 평가 도구들을 활용하여 손쉽게 노동강도의 변화를 추적하거나 안전보건 개선의 성과를 평가할 수 있을 것이다.

11.7.4. 노동조건의 변화가 건강에 미치는 영향

17가지 영역에 대한 노동조건의 변화들 중 가장 많은 건강 지표들과 밀접한 연관성을 보인 항목은 하루 여가시간의 변화, 근무 중 여유시간의 변화, 시스템의 장애나 고장의 변화 등이다. 이들 항목보다는 적지만 세 종류 이상의 건강 지표들과 연관성을 보이는 항목들로는 동시에 해야 하는 업무의 변화, 자기 부서의 인력이나 업무 속도 및 업무량의 변화, 성과급 비율의 변화 등이 있다. 이 결과들은 전반적으로 노동밀도가 높아지고 소모된 노동력을 재생산할 시간이 부족해지면서 증권 산업 노동자들의 건강 지표들이 악화되고 있음을 시사한다.

한편, 성과급 비율이 늘어난 집단이 성과급 비율이 늘지 않은 집단보다 근골격계 증상과 우울 증상, 불안 증상 등에서 더 나은 건강 수준을 보이고 있는데, 이를 임금의 유연화가 진행될수록 노동자의 건강 수준이 향상된다고 해석하는 것은 논리적으로나 현실적으로 타당하지 않다. 이미 고도의 임금 유연화가 달성되어 기본급보다 성과급에 대한 의존도가 커진 증권 산업의 임금 구조를 고려한다면, 성과급 비율이 늘어나지 않았다는 것은 결국 임금의 유연화가 덜 진행되었다기 보다는 임금의 인상이 상대적으로 적거나 임금 수준이 낮음을 뜻하는 것이기 때문이다.

11.7.5. 직무스트레스 요인이 건강에 미치는 영향

물리적 환경, 직무 자율, 직무 요구, 관계 갈등, 직무 불안정 영역의 직무스트레스 요인들은 대부분 여러 종류의 건강 지표들과 연관성을 보이고 있다.

특히 물리적 환경 영역과 직무 요구 영역의 직무스트레스는 이번 조사에 포함된 여섯 가지 건강 문제들 모두와 밀접한 관련을 갖고 있는 것으로 나타났다. 증권 노동자들의 업무 환경이 표면적으로는 다른 업종에 비하여 상대적으로 안전하고 쾌적해 보이지만, 그 안에서 상대적으로 열악한 환경에 처한 노동자들은 그만큼 건강이 악화되고 있다는 점에서, 과연 업무 환경 중 어떤 문제가 영향을 미치고 있는지 보다 구체적인 실태와 노동자들의 요구를 밝히기 위한 후속 사업이 필요하다.

한편, 증권 노동자들 안에서 상대적으로 직무 자율성이 낮아 스트레스를 받을 위험이 큰 노동자들은 근골격계 증상이나 피로도, 사회심리적 스트레스, 그리고 불안 증상 등의 건강 수준이 악화되는 것으로 나타났다. 직무스트레스 중에서도 직무 자율 영역은 다양한 업종의 노동자들을 포괄하여 조사된 전국 참고치보다 증권 노동자들의 직무스트레스가 낮은 것으로 나타났지만, 증권 노동자들 중에서도 상대적으로 직무 자율성, 즉 자신의 업무에 대한 노동자 스스로의 통제권이 적은 경우에는 분명한 건강의 훼손으로 이어지고 있는 것이다. 따라서 노동자의 건강권을 되찾고 지키기 위해서는 노동자의 현장 통제권을 보다 높이기 위한 노력을 늦추지 말아야 한다.

직무 불안정 요인은 주관적 건강 인식도를 제외한 다섯 가지 건강 지표들 모두와 연관성을 보이고 있다. 전 산업에 걸친 노동유연화 공세를 통해 비정규직은 물론 정규직 노동자들에게까지 고용과 직무의 안정성에 대한 회의와 불안이 만연해 있는 것이 전반적인 상황이라는 하나, 특히 증권 산업의 경우 기업 내부의 구조조정은 물론 기업들 사이의 분할과 합병 등 대규모 구조조정이 일상적으로 진행되고 있으며, 이에 더하여 자본시장 통합법 등 법제도 변화에 따라 증권 산업 전반에 걸친 불안정성이 한층 증폭되고 있는 것이 특징이다. 이러한 증권 산업 환경이 반영되어 증권 노동자들의 직무 불안정성 영역 스트레스는 전국 참고치에 비해 월등히 높게 나타났다으며, 또한 이에 따라 건강 수준도 상당한 영향을 받고 있음을 확인할 수 있다.

마지막으로 과도한 직무 요구도에 의한 직무스트레스가 전반적인 신체적·정신적 건강을 훼손하고 있다는 사실은, 앞에서 노동 밀도의 증가를 의미하는 각종 노동강도 변수들이나 노동조건 변화 변수들이 거의 모든 건강 지표들의 악화와 연관되어 있다는 분석과 일맥 상통한다. 노동자 스스로 평가하기에 과도한 노동강도, 그리고 이를 강화시켜온 노동조건의 변화, 그리고 이로 인하여 발생하는 직무스트레스 등이 모두 증권 노동자들의 신체적·정신적 건강 악화와 연관되어 있다는 사실은, 노동강도 강화가 증권 산업 노동자들의 건강권 훼손의 주범이라는 것을 다각도에서 입증하고 있는 것이다.

[2] 코스콤 비정규지부 결과

1. 설문 조사 개요

2007년 7월 자기 기입식 설문 조사에 코스콤 비정규지부 조합원 98명이 참여하였다. 응답자들 중 67.59%는 평조합원, 15.47%는 대의원이나 분회장, 4.64%가 운영 집행 간부이며, 비조합원도 12.30%를 차지하고 있다.

표 92. 코스콤 비정규지부: 노동조합 내 역할

구분	명	백분율
조합원	64	65.31
대의원/분회장	16	16.33
운영/집행간부	18	18.37
비조합원	0	0.00
무응답	0	-
합계	98	100.00

2. 일반 사항

2.1. 인적 특성

설문 응답자 98명 중 96명은 남성이며, 여성은 2명이다. 응답자의 평균 연령은 32.1세이며, 30대가 57.73%로 가장 많고, 20대가 36.08%이다. 약 절반은 기혼, 절반은 미혼이며, 학력은 대학 이상이 85.57%, 고졸 이하가 13.40%이다.

표 93. 코스콤 비정규지부: 설문 응답자들의 인적 특성

항목	구분	명	백분율
성별	남성	96	97.96
	여성	2	2.04
연령	29세 이하	35	36.08
	30~39세	56	57.73
	40~49세	5	5.15
	50~59세	1	1.03
	무응답	1	-
결혼	미혼	48	48.98
	기혼	49	50.00
	기타(사별, 이혼 등)	1	1.02
학력	고졸/중퇴	13	13.40
	대졸/중퇴/전문대	83	85.57
	대학원 이상	1	1.03
	무응답	1	-
계		98	100.00

2.2. 직무, 직급과 근속기간

코스콤 비정규지부 설문 응답자들 중 54.1%는 출장소, 14.3%는 장해복구를 포함한 시스템 운영 관리이며, 통신실과 본사업무직도 각 10.2%를 차지한다. 장비실험실, 본사관리, 프로그래머, 기타 직무도 소규모 포함되어 있다.

직급은 사원급이 44.9%로 가장 많고, 대리급이 31.6%, 과장급이 20.4%이며, 차장급은 3.1%이다.

설문 응답자들의 평균 근속기간은 6.5년이며, 최저 1년 미만부터 최고 23년까지 분포하고 있는데, 근속기간이 1년 미만이거나 1~4년인 경우는 각각 19.4%이며, 4~7년인 경우는 26.5%, 7~12년인 경우는 8.2%, 12년 이상인 경우는 26.5%이다.

표 94. 코스콤 비정규지부: 직무, 직급과 근속기간 분포

항목	구분	명	백분율
직무	출장소	53	54.08
	통신실	10	10.20
	장비실험실	5	5.10
	본사관리	4	4.08
	본사업무	10	10.20
	시스템운영관리(장해복구 포함)	14	14.29
	프로그래머	1	1.02
직급	기타	1	1.02
	사원급(주임 포함)	44	44.90
	대리급	31	31.63
	과장급	20	20.41
	차장급	3	3.06
근속기간	부장급	0	0.00
	1년 미만	19	19.39
	1~4년	19	19.39
	4~7년	26	26.53
	7~12년	8	8.16
계	12년 이상	26	26.53
		98	100.00

3. 건강 관련 행동과 생활습관

98명의 응답자들 중 흡연자는 55.1%이며, 주 3회 이상 자주 음주를 하는 경우는 5.1%이다. 한 번도 담배를 피운 적 없거나 음주를 전혀 하지 않는 경우는 각각 23.5%이다. 체력을 강화하고 건강을 유지하는데 효과적인 수준의 운동은 통상 주 3회 이상 땀이 몸에 배일 정도의 강도로 30분 이상 지속하는 것을 뜻하는데, 설문 응답자들 중 이런 운동을 주 3회 이상 하고 있는 경우는 12.2%에 불과하다. 전혀 운동을 하지 않는 경우도 45.9%로 나타났는데, 이는 코스콤 비정규직부 노동자들이 건강을 유지하기 위한 적절한 운동을 지속할 시간적, 경제적 여유가 부족함을 시사한다.

표 95. 코스콤 비정규직부: 건강 관련 행동과 생활 습관

구분	명	백분율
흡연 여부	피운 적 없다	23 23.47
	피우다 끊었다	21 21.43
	현재 피운다	54 55.10
음주 빈도	(거의)마시지 않는다	23 23.47
	월 2~3회	30 30.61
	주 1~2회	40 40.82
	주 3~4회	5 5.10
	주 5회 이상	0 0.00
1회 음주량	소주 반병 이하	25 27.17
	소주 1병	41 44.57
	소주 1병 반	17 18.48
	소주 2병 이상	9 9.78
	무응답	6 -
운동 빈도	안한다	45 45.92
	1~2회	41 41.84
	3~4회	9 9.18
	5~6회	3 3.06
	거의 매일	0 0.00

4. 사회경제적 조건

4.1. 소득과 지출 규모

근속기간이 1년을 넘는 응답자들의 2006년 한해 급여 총액은 평균 1,833만원 가량이다. 기본급은 평균 125.3만원이며, 1년 중 가장 많이 받은 달에도 급여수준은 평균 166.7만원이고, 가장 적게 받은 달의 급여는 평균 149.1만원에 불과하다. 5년간의 임금 동결이 초래한 절대적인 저임금 현실을 확인할 수 있다.

표 96. 코스콤 비정규직부: 2006년 급여 총액 분포

[단위=만원]

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
2006년 급여총액	73	1833.2	526.3	156.0	4300.0
가장 많이 받은 달 급여	72	166.7	46.2	102.0	350.0
가장 적게 받은 달 급여	72	149.1	39.4	98.0	350.0
기본급	69	125.3	42.3	60.0	290.0

* 근속기간이 1년을 넘는 사람에게서만 분석하였음.

코스콤 비정규직 노동자들은 한 사람당 평균 1.9명의 가족을 부양하고 있으며, 가구당 매달 생활비 지출은 평균 178만원이다. 즉, 가장 많이 받은 달의 급여로도 가족의 생활비를 충당하기 어려운 수준이다.

표 97. 코스콤 비정규직부: 부양가족 규모와 월 평균 가구 지출

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
부양가족 수	98	1.9	1.5	0.0	6.0
가구 월평균 지출	93	178.4	85.2	40.0	500.0

이들 중 약 45.2%는 본인 이외의 가족 소득이 전혀 없어 가족의 생계를 전적으로 책임지고 있는 형편이다. 본인 이외에 다른 가족의 소득이 있는 경우는 모두 51명인데, 이들 중 본인 이외 가구원들의 월 평균 소득 수준이 300만원을 넘는 경우는 단 7명이다.

표 98. 코스콤 비정규직부: 본인 외 가족의 월평균 소득

구분	명	백분율
없음	42	45.16
100만원 이하	10	10.75
200만원 이하	23	24.73
300만원 이하	11	11.83
300만원 초과	7	7.53
무응답	5	-
계	98	100.00

4.2. 경제적 필요와 생활의 고충

응답자의 86.7%는 조사 당시의 수입으로는 생활하기에 부족한 형편이었다. 코스콤 비정규직 노동자들은 대다수가 한 가족의 가장 기본적인 생활비를 충당할 수 없는 절대적인 저임금에 처해 있는 것이다.

표 99. 코스콤 비정규직부: 경제적 필요 충족 여부

구분	명	백분율
매우 충분하다	0	0.00
충분하다	0	0.00
충분하지는 않으나 별 지장 없다	12	12.24
부족하다	35	35.71
매우 부족하다	50	51.02
무응답	1	-
계	98	100.00

이러한 현실은 생활상의 가장 큰 고충이 다름 아닌 생활비 부족이라는 결과에서도 확인된다. 코스콤 비정규직 노동자들도 주택문제, 노후불안, 자녀교육, 건강문제 등이 걱정되지만 42.9%는 하루하루 생활할 돈이 없다는 고충이 가장 크다. 이 때문에 장시간 노동에도 불구하고 투잡이나 부업, 맞벌이를 해야만 하는 경우도 있다.

표 100. 코스콤 비정규직부: 생활상의 가장 큰 고충

고충 사항	명	백분율
주택문제	25	25.51
자녀교육	10	10.20
건강문제	6	6.12
여가시간	1	1.02
생활비	43	43.88
노후불안	13	13.27
계	98	100.00

5. 노동과 휴식

5.1. 노동시간

연장근무나 야근을 포함하여 코스콤 비정규직 노동자들의 실제 근무시간은 하루 평균 10.7시간, 한주 평균 48.5시간이며, 근무 시간 중 잠잠이 일손을 놓고 쉴 수 있는 시간의 비율은 평균 29.8%이다.

주말에도 시스템 장애 등 응급 업무가 수시로 터지기 때문에 63%의 노동자들이 한달 평균 1~2회의 휴일근무/주말근무를 하며, 한달에 3~4회씩 휴일 근무를 해야하는 경우도 16.3%이다.

그러나 장시간 노동을 한다고 해서 따로 수당이 붙지 않고 시급 4,200원은 똑같기 때문에 ‘출퇴근 기름값도 안나와 도리어 손해를 볼’ 때도 많다. 코스콤 비정규직 노동자들이 장시간 노동을 하는 이유는 제조업 노동자들이 낮은 기본급을 충당하기 위해 잔업, 특근의 장시간 노동을 감내하는 것과는 전혀 다른 이유다. 이들은 연장근무나 휴일근무를 하지 않겠다고 하면 언제 썰릴 지 모르는 비정규직이라는 신분 때문에 ‘돈도 안되는’ 장시간 노동을 울며 겨자먹기로 하고 있는 것이다.

표 101. 코스콤 비정규직부: 1일, 1주 평균 노동시간

항목	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
1일 노동시간	94	10.7	5.6	2.0	60.0
1주 노동시간	89	48.5	17.8	8.0	75.0
근무 중 여유시간 비율(%)	98	29.8	15.1	10.0	80.0

표 102. 코스콤 비정규직부: 월 평균 휴일주말 근무 빈도

구분	명	백분율
안한다	18	18.37
1~2회	62	63.27
3~4회	16	16.33
5~6회	1	1.02
7회 이상	1	1.02
계	98	100.00

5.2. 여가시간

코스콤 비정규직부 설문 응답자들이 출근하지 않는 날 주로 하는 일을 복수 응답으로 조사한 결과, TV나 비디오 시청이 가장 많은 응답을 받았다. 이밖에도 20명 이상이 응답한 항목들은 컴퓨터, 가사노동이나 육아, 잠을 잔다 등으로 변변한 여가라고 할 만한 것은 스포츠나 레저(26명 응답) 정도에 불과하다.

70.4%는 비용 부담 때문에, 16.3%는 피로 때문에 여가생활을 즐기지 못하고 있다. 여가시간은 단지 ‘노동을 하지 않는 시간’ 일 뿐 아니라, 노동자가 인간으로서의 자아를 실현할 수 있는 삶의 중요한 부분이다. 그러나 기본적인 생활비조차 충족하기 어려운 수준의 저임금 때문에 코스콤 비정규직 노동자들은 인간다운 삶을 향유할 권리를 제한받고 있다.

표 103. 코스콤 비정규직부: 출근하지 않는 날 주로 하는 일(복수응답) [단위=명]

항목	응답수	항목	응답수
TV나 비디오시청	35	자격증, 승진/편입시험 준비	11
컴퓨터(인터넷, 게임)	27	종교활동	9
스포츠, 레저	26	극장, 공연감상	7
가사노동, 육아	24	독서	4
잠을 잔다	20	여행	3
친목모임	17	기타	4

* 기타 : (테이트, 주말농장/친목회, 아르바이트, 휴식 각 1명)

표 104. 코스콤 비정규직부: 여가생활을 즐기지 못하는 이유

구분	명	백분율
비용이 많이 들어서	69	70.41
집안일이 많아서	2	2.04
직장일이 많아서	8	8.16
피곤해서 쉬느라고	16	16.33
특별한 취미가 없어서	1	1.02
기타	1	1.02
무응답	1	-
계	98	100.00

* 기타 : “피곤하고, 출퇴근시간이 일정하지 않고 주말에도 갑자기 출근해야 할 일이 발생함” 등 복합적인 이유

6. 노동조건 변화

2004년 증권산업 구조조정 이후(2004년 이후 입사자들은 본인 입사 이후) 다음 17개 항목에 대하여 노동조건 변화를 조사하였다. 설문은 각 항목에 대해 매우 줄었다(1점), 줄었다(2점), 변화 없다(3점), 늘었다(4점), 매우 늘었다(5점) 등 5가지로 나누어 응답하도록 하였다. 각 항목에 대한 결과는 다음과 같다.

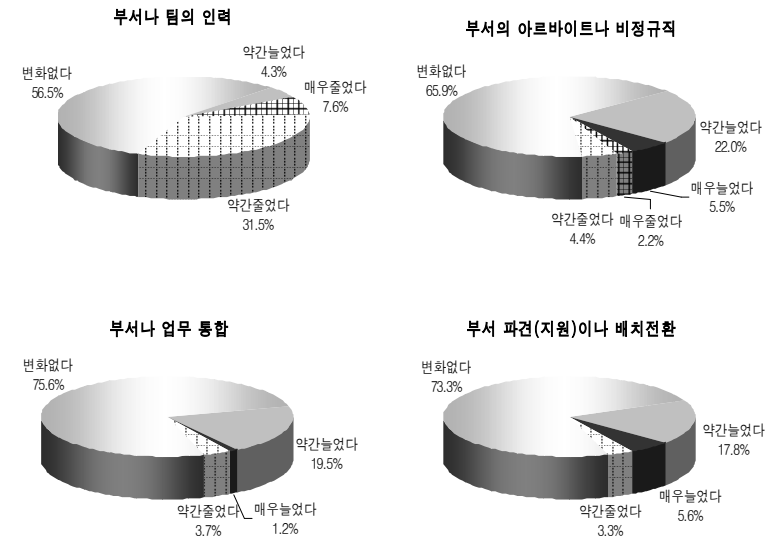
표 105. 코스콤 비정규직부: 노동조건 변화 [단위=명]

항 목	매우 줄었다	약간 줄었다	변화 없다	약간 늘었다	매우 늘었다	해당 없다
하루 근무시간	0	9	55	23	6	5
주말, 휴일 근무 횟수	2	17	45	23	6	5
하루 중 잠자는 시간을 포함한 여가시간	7	26	47	13	0	4
부서의 업무 처리 속도	2	9	54	21	8	4
근무 중 대기시간을 포함한 여유시간	3	19	57	13	1	5
같은 시간에 해야하는 일의 양	0	6	45	34	9	4
내가 해야 하는 업무의 수(종류)	0	1	47	27	5	17
부서의 업무량	0	6	40	30	14	7
연봉 중 성과급의 비율	2	7	47	1	0	41
부서나 팀의 인력	7	29	52	4	0	6
부서나 업무 통합	0	3	62	16	1	16
부서 파견(지원)이나 배치전환	0	3	66	16	5	8
부서의 새로운 업무	0	0	48	36	7	6
부서의 아르바이트나 비정규직	2	4	60	20	5	7
부서의 시스템 장애나 고장	3	10	50	25	5	5
부서의 ERP 도입	1	1	65	7	2	19
고객만족, 친절운동 등 현장관리나 통제	0	0	53	26	13	5

위 항목들 중 '변화 없다' 가 응답자의 절반인 49명 이상인 항목들은 하루 근무시간(55명), 부서의 업무 처리 속도(57명), 부서나 팀의 인력(52명), 부서나 업무의 통합(62명), 부서 파견(지원)이나 배치전환(66명), 부서의 아르바이트·비정규직의 증가(60명), 시스템 장애나 고장(50명), ERP 도입의 증가(65명), 고객만족이나 친절운동 등 현장관리나 통제(53명) 등이다. 이런 요소들은 노동조건 악화가 별로 없었다기 보다는, 이미 악화된 노동조건이 수년간 일상으로 고착화된 현실을 반영하고 있음을 주의해야 한다.

6.1. 인원 감축과 유연화

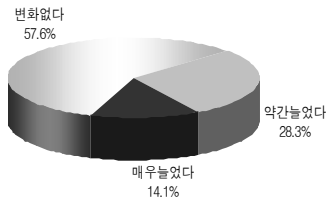
코스콤에서 인원을 줄이고 수량적, 기능적 유연화를 진행해온 과정은 이미 일상적으로 안착되어 있기 때문에 최근 몇 년간의 변화를 조사한 이번 설문 결과에서는 대부분 별다른 변화가 없는 것으로 응답하였다. 그러나 여전히 응답자의 31.5%는 자신이 속한 부서나 팀의 인원 감소를 경험하고 있으며, 약 28%는 부서의 아르바이트나 비정규직 수가 늘고, 약 20%는 서로 다른 부서나 업무를 통합하거나, 파견이나 배치전환 등의 증가를 경험하였다. 이러한 결과는 최근 몇 년간 일상적으로 인력의 유연화가 진행되어왔음을 반영한다.



6.2. 현장통제 강화

응답자들 중 57.6%는 예전과 비교할 때 큰 변화가 없으며, 28.3%는 현장통제가 약간 늘었다고, 14.1%는 매우 늘었다고 응답하였다. 여기에서 주목할 점은 코스콤 비정규직 노동자들 중 고객 만족이나 친절운동 등을 내세운 현장관리나 통제가 줄어들었다고 느끼는 경우는 단 한 명도 없다는 것이다.

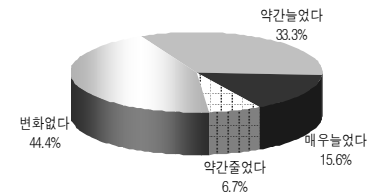
고객만족, 친절운동 등 현장관리나 통제



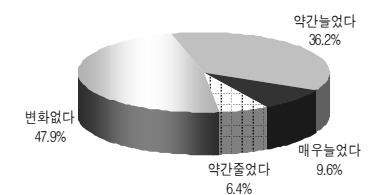
6.3. 업무량과 업무 종류 증가

응답자 중 약 49%는 자신이 속한 부서의 업무량의 증가를 경험한 반면, 부서 업무량의 감소를 경험한 비율은 6.7%에 불과하였다. 마찬가지로 40~50%의 응답자들은 같은 시간 내에 처리해야 하는 일의 양이나 자신이 해야 하는 업무의 종류가 증가하였다.

부서의 업무량

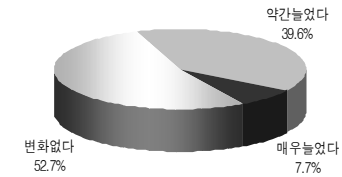


같은 시간에 해야하는 일의 양

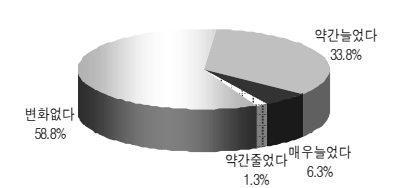


업무량 뿐 아니라 업무의 종류도 증가하였다. 40% 이상의 응답자들은 부서에 신규 업무가 늘어나거나 자신이 해야하는 업무의 종류가 증가하는 경험을 가지고 있다.

부서의 새로운 업무

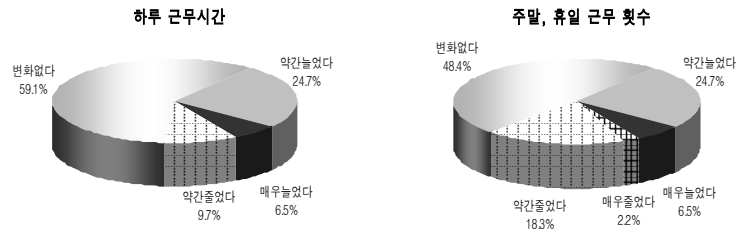


내가 해야 하는 업무의 수(종류)

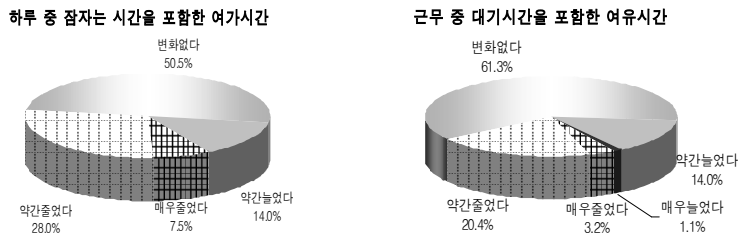


6.4. 노동시간 증가와 여유시간 감소

업무량이나 업무 종류가 늘어남에 따라 노동시간은 늘어나고 여유시간은 감소한다. 응답자들 중 약 30%에서는 하루 근무시간이나 주말 및 휴일의 근무 횟수가 늘어난 경험을 가지고 있다.



노동시간이 증가함에 따라 약 36%의 노동자들은 하루 여가시간의 양이 줄어들었으며, 약 24%는 근무 중 잠잠이 설 만한 여유 시간의 감소를 경험하였다.



7. 노동강도

7.1. 노동강도 수준

7.1.1. 주관적 노동강도 평가

노동강도는 업무 과정의 육체적인 에너지 소모만이 아니라 정신적 몰두와 스트레스를 비롯하여 다양한 요인들로 형성되므로 제대로 노동강도를 평가하기란 대단히 어려운 문제다. 가령 무거운 물건을 들어올리는 일이나 책상 앞에 앉아서 문서를 작성하는 일에 대해 노동강도를 평가하거나, 더 나아가 두 일의 노동강도를 서로 비교하기 위해서는 여러 차원의 노동조건을 면밀히 검토해야 한다.

이런 점에서 볼 때 현재 자신의 노동강도를 “강하다”, “다소 강하다”, “적절하다”, “약하다” 라고 평가하는 주관적 노동강도 평가 방법은 복잡한 차원의 노동강도를 단순화하는 한계를 갖는다. 그러나 다른 한편으로는 간단한 평가 속에 육체적 측면이나 정신적 측면, 업무의 구조적 측면과 실행 과정상의 문제 등이 포괄되는데다가, 무엇보다도 업무를 수행하는 노동자 자신의 구체적인 경험과 판단을 바탕으로 하기 때문에 오히려 더 높은 타당성을 가질 수도 있다. 코스콤 비정규직 노동자들 중 약 39%는 현재의 노동강도가 강하다고 평가하였다.

표 106. 코스콤 비정규직부: 주관적 노동강도 평가

구분	명	백분율
노동강도가 강하다	6	6.19
다소 강하지만 견딜만 하다	32	32.99
적절하여 이정도면 할만하다	54	55.67
노동강도가 약하다	5	5.15
무응답	1	-
계	98	100.00

7.1.2. 보그 지수 (Borg scale)

보그 지수(Borg scale)는 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 지표이다. 이 지표는 응답자의 점수에 10을 곱하여 업무 중의 심장 박동 수를 추정한다. 심장의 박동 수는 육체적인 부하 뿐 아니라 정신적인 부담에 대해서도 반응하기 때문에 업무 중의 부담을 반영하는 지표로 사용하는 것이다. 일반적으로 심장 박동 수는 8시간 노동을 기준으로 110이 넘으면 작업이 힘들 것이라고 판단할 수 있다. 따라서 그 추정치인 보그 지수의 경우에는 좀더 엄격하게 해석하기 위하여 응답자들의 평균이 13(즉 심장 박동 수 추정치가 130)을 넘을 때 노동강도가 강하다고 본다.

코스콤 비정규직 노동자들의 보그 지수 평균은 11.3으로 중간보다 약간 더 힘든 노동강도를 의미한다. 응답자들의 보그 지수 분포를 세부적으로 살펴보면, 평소 자기 업무가 별로 힘들지 않다고 평가하는 보그 지수 9점 이하의 응답자 비율은 7.29%일 뿐이다.

표 107. 코스콤 비정규직부: 보그 지수 (평소 업무가 얼마나 힘든가)

응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
96	11.3	2.1	6.0	17.0

표 108. 코스콤 비정규직부: 보그 지수의 분포

지수	의미	명	백분율	누적백분율
6	아주 편하다	2	2.08	2.08
7		0	0.00	2.08
8	약하다	4	4.17	6.25
9		1	1.04	7.29
10	중간 정도	40	41.67	48.96
11		8	8.33	57.29
12	약간 힘들다	17	17.71	75.00
13	힘들다	9	9.38	84.38
14		4	4.17	88.54
15	많이 힘들다	9	9.38	97.92
16		1	1.04	98.96
17	매우 힘들다	1	1.04	100.00
	무응답	2	-	-
계		98	100.00	-

7.1.3. 업무 후 육체적 정신적 소진

업무 후 느끼는 피로와 소진감은 노동강도의 또다른 측면을 반영한다. 응답자들 중 약 36%는 업무 후 항상 또는 종종 육체적 소진감을 느끼고 있으며, 약 63%는 업무 후 항상 또는 종종 정신적 소진감을 느끼고 있다.

표 109. 코스콤 비정규직부: 업무 후 육체적·정신적 소진 빈도

구분	육체적 소진감		정신적 소진감	
	명	백분율	명	백분율
전혀 없다	7	7.22	2	2.08
간혹 있다	55	56.70	34	35.42
종종 있다	30	30.93	43	44.79
항상 있다	5	5.15	17	17.71
무응답	1	-	2	-

7.2. 노동강도 강화 원인

증권산업 비정규직 노동자들의 노동강도를 강화시키는 원인으로 가장 많은 응답자들이 꼽은 것은 ‘파견업체를 이용한 간접고용구조’이며, 그 다음으로는 장시간 노동, 1인 업무 다중화, 인원 부족 등이 지목되었다. 총 98명의 응답자들 중 84명이 노동강도 강화 원인 1, 2, 3위 중 하나로 간접고용 구조를 꼽았다는 것은, 이런 고용구조를 전제하는 한 어떠한 노동조건들도 개선되기 어렵다는 인식과 경험을 반영하는 것이다.

표 110. 코스콤 비정규직부: 증권산업 비정규직 노동자들의 노동강도 강화 원인 [단위=명]

노동강도 강화 원인	1위	2위	3위	합계	가중치
일상적인 구조조정	1	11	11	25	36
장시간 노동	16	27	20	63	122
약정, 캠페인 강요	0	1	2	3	4
성과급 등 임금체계	0	6	8	14	20
1인 업무 다중화	8	24	14	46	86
증권산업 정책 변화	1	3	3	7	12
인원 부족	9	8	17	34	60
기업 문화	2	3	5	10	17
파견업체를 이용한 간접고용구조	60	12	12	84	240

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

7.3. 적정 노동강도

코스콤 비정규직 노동자들은 심각한 피로를 막기 위해서는 현재 업무량이나 업무 속도의 37.4%를 줄여야 한다고 느끼고 있다. 비숙련자의 경우에는 숙련자에 비하여 55.0%를 줄여야 하고, 몸이 아프거나 허약한 경우에는 건강한 노동자에 비하여 52.4%를, 그리고 연장근무를 할 때는 정규 근무시간보다 57.5% 가량의 노동강도를 낮추어야 한다.

표 111. 코스콤 비정규직부: 여러 조건에서 줄여야 할 업무량이나 업무 속도 [단위=%]

구분	응답수	평균값	표준편차	최소값	최대값
심각한 피로를 막기 위해	94	37.4	30.8	0.0	100.0
비숙련자의 경우	97	55.0	17.4	10.0	100.0
몸이 아프거나 허약한 경우	96	52.4	17.9	0.0	100.0
연장근무의 경우	95	57.5	24.7	10.0	150.0

8. 직무 스트레스 요인

한국인 직무스트레스의 측정을 위한 도구는 총 43개 항목의 설문으로 구성되었으며, 일반적으로 보편적인 의미에서의 직무스트레스 요인을 평가하기 위한 문항들로 구성되어 있다. 한국형 직무스트레스 측정도구는 물리환경, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등 총 8개의 영역으로 구성되어 있다.

직무스트레스 점수는 영역별로 100점 만점을 기준으로 환산하는데, 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻한다. 응답자들의 점수들 중에서 중앙값을 구하여 전국 참고치와 비교하는데, 이때 전국 참고치는 업종분포를 고려하여 전국에서 추출한 12,631명으로부터 집계된 결과(장세진 등, 2004)의 중앙값이다. 따라서 참고치는 전국의 다양한 산업에서 조사한 직무스트레스 점수의 중간 수준을 제시하는 것일 뿐이며, 결코 '정상' 과 '비정상' 을 나눌 수 있는 것은 아니다. 그러므로 직무스트레스 점수의 중앙값이 전국 참고치에 비하여 높지 않더라도 해당 영역의 직무스트레스가 정상이라거나 전혀 위험하지 않다는 식으로 해석해서는 안 된다.

다음 표에서 8개 영역 중 전국 참고치에 비하여 코스콤 비정규직 노동자들의 직무스트레스 요인이 심각하게 나타난 것은 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 직장문화 등 다섯 가지 영역이다.

표 112. 코스콤 비정규직부: 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	45.8	50.0	50.1	54.2	직무에 대한 부담 정도 ; 시간적 압박·중단 상황·업무량 증가·책임감·과도한 직무부담·직장 가정 양립업무 다기능 등
직무자율	<u>60.0</u>	60.0	53.4	60.1	직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준 ; 기술적 재량업무예측 가능성·기술적 자율성·직무수행권한 등
관계갈등	<u>41.7</u>	<u>54.2</u>	33.4	33.4	회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족 등의 대인관계
직무불안정	<u>66.7</u>	<u>63.9</u>	50.1	50.1	자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성, 구직기회·전반적 고용불안정성 등
조직체계	<u>80.9</u>	<u>72.4</u>	52.4	52.4	조직의 전략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 결여, 승진가능성, 직위 부적합 등
보상부적절	66.7	66.7	66.7	66.7	업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한 지를 측정 ; 기대 부적합, 금전적 보상, 존중, 내적동기, 기대 보상, 기술개발기회 등
직장문화	<u>50.0</u>	<u>58.3</u>	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 결과(장세진 등, 2004)이며, 점수가 높을수록 그 영역에 직무스트레스 위험이 높음을 뜻함.

8.1. 물리적 환경, 직무 요구 요인

코스콤 비정규직 노동자들에서 물리적 근무 환경으로 인한 직무스트레스의 위험은 다양한 업종의 노동자들로부터 조사한 참고치와 크게 다르지 않은 수준이다.

흔히 중견 산업 노동자들의 업무 공간은 대부분 실내에 있기 때문에 쾌적하고 안전하다고 생각하기 쉽다. 그러나 실내 환경 역시 실내 공기오염이나 사무 환경 상의 인간공학적 유해요인 등이 존재한다.

게다가 코스콤 비정규직 노동자들은 전산 시스템을 설치하거나 장해를 복구하는 과정에서 간헐적으로 좁은 공간에 들어가거나 위험한 자세로 업무를 수행하기 때문에 크고 작은 사고를 자주 겪는다. 근무 중에 겪은 크고작은 사고로 다친 경험을 조사한 결과, 근무기간 5년 미만인 43명의 응답자들 중 22명, 5년 이상 10년 미만인 24명 중에서는 13명이, 10년 이상인 31명 중에서는 24명이 1회 이상의 사고 경험을 가지고 있었다.

표 113. 코스콤 비정규직부: 근무기간에 따른 근무 중 사고 경험 [단위=명]

사고 횟수	5년 미만	5년~10년 미만	10년 이상
없음	20	10	6
1회	4	2	0
2회	5	2	6
3회	6	1	3
4회	1	0	3
5회	3	3	7
5회 이상	3	5	5
무응답	1	1	1
계	43명	24명	31명

8.2. 직무 요구, 직무 자율과 조직체계 요인

직무 요구 영역의 스트레스는 업무량이나 업무의 종류가 많아지거나 시간에 쫓기면서 일을 해야 하는 경우, 혹은 업무에 대한 부담과 책임이 과도한 경우에 높아지며, 직무 자율 영역의 스트레스는 자기 업무에 대한 채량권이나 업무 진행 과정을 일정 수준에서 조절할 수 있는 자율성이 부족할 경우에 높아진다.

코스콤 비정규직 노동자들은 직무 요구 영역의 스트레스 위험은 전국 참고치에 비해 낮은 반

면, 직무 자율 영역의 스트레스 위험은 전국 참고치보다 매우 높게 나타났다. 즉 업무량의 부담보다는 업무에 대한 자율성의 부족 때문에 생기는 직무스트레스의 위험이 더 큰데, 특히 단순한 자율성의 부족이 아니라 불합리하고 무질서한 업무 지시에 무조건 따라야 하는 권위적·수직적 조직 체계의 문제가 심각하다.

실제로 코스콤 비정규직 노동자들은 불합리한 조직 구조로 인한 조직 체계 요인의 스트레스 또한 매우 높게 나타났으며, 일할 때 무엇이 가장 힘든지를 주관식으로 물었을 때 응답자들은 ‘갑작스런 업무지시’, ‘내 일이 아닌 업무를 지시’, ‘업무에 방해가 될 정도로 여러 사람이 지시하고 확인하는 과정’, ‘의사 결정 기회가 없음’, ‘불필요한 대기시간 등 불합리한 업무 과정’ 등 전반적으로 불합리하고 부적절한 업무 지시에 대한 문제를 가장 많이 지적하였다.

한편, 직무 요구 영역의 경우, 비록 코스콤 비정규직 노동자들의 중앙값이 전국 참고치를 넘지는 않으나 이로 인한 직무스트레스 역시 안심할 수만은 없다. 상당수의 응답자들은 업무 상 가장 큰 고충으로 과도한 업무량이나 조기출근 및 늦은 퇴근, 그리고 잦은 주말/휴일 근무나 야근 등을 지적하였기 때문이다.

8.3. 관계 갈등과 직장 문화 요인

관계 갈등 영역의 직무스트레스는 동료나 상사들로부터 적절한 사회적 지지를 받지 못하여 고립되거나, 심지어 갈등 또는 경쟁해야 하는 상황에서 그 위험이 높아진다. 직장 문화 영역의 직무스트레스는 회식이나 음주문화를 강요하는 한국적 집단주의 문화나 직무간의 갈등, 합리적 의사소통체계의 결여, (회식, 음주문화), 직무갈등, 합리적 의사소통체계 결여, 성적 차별 등을 반영한다.

코스콤 비정규직 노동자들은 관계 갈등 영역과 직장 문화 영역의 직무스트레스 위험이 전국 참고치에 비하여 매우 높다. 일할 때 가장 힘든 사항을 조사한 주관식 설문 결과에서도 고객이나 상사, 정규직 등과의 관계에서 ‘짜증나거나 화나도 참아야 하는 것’, ‘수치심’, ‘정규직과의 차별’, ‘억울함’ 등이 지적되고 있다.

8.4. 직무 불안정 요인

직무 불안정 영역에서 코스콤 비정규직 노동자들의 직무스트레스 점수는 전국 참고치보다 매우 높다. 이 영역은 현재 자신의 일자리에 대한 고용불안 뿐 아니라 자신이 지금 하고 있는 직무를 앞으로도 유지할 수 있을 것인지, 그리고 이후 다른 직장에서의 구직할 수 있을 것인지 등

포괄적인 직업과 직무 불안정성을 포함한다.

코스콤 비정규직 노동자들은 간접고용 비정규직이기 때문에 고용불안이 일상화되어 있으며, 이 때문에 여러 부당한 업무지시나 비인간적인 노동조건을 감내해왔다. 가령 아무리 임금이 낮아도 이에 대해 저항하는 순간 계약 해지를 감수해야 하고, 아무리 불합리한 업무 지시더라도 이에 대해 항의하는 것이 곧 고용 불안을 가져올 수 있기 때문에 묵묵히 참고 견뎌야만 했던 것이다.

이처럼 직무 불안정 요인은 그 자체로 인한 스트레스 뿐 아니라, 이를 기반으로 한 다양한 문제를 야기하기 때문에 심각한 문제가 아닐 수 없다. 코스콤 비정규직 노동자들이 2007년 파업 투쟁에 돌입하면서 직접고용을 요구한 배경에는 바로 이런 문제들이 자리하고 있는 것이다. 또한 직무 불안정 문제는 앞서 8개 지부 조사 결과에서도 확인할 수 있듯이 코스콤 비정규직 노동자들만이 아니라 증권산업 노동자 전반의 문제이며, 더 나아가 비정규직 보호법이라는 명목으로 비정규직 양산을 공인하고 있는 현행 법제도로 인하여 더욱 광범위한 노동자들의 문제가 되고 있다. 따라서 노동자의 건강과 인간적인 삶을 위해서는 직무 불안정 요인을 제거하기 위한 실천과 투쟁의 의의는 아무리 강조해도 지나치지 않다.

8.5. 보상 부적절 요인

보상 부적절 영역은 업무에 대한 금전적 보상이나 직위, 존중 등 정신적 보상의 부족으로 인한 직무스트레스를 말한다. 코스콤 비정규직 노동자들은 생활비를 감당하기 어려울 정도의 저임금과 간접고용 비정규직으로서의 일상적인 차별에 시달리고 있으면서도 막상 보상 부적절에 대한 스트레스는 전국 참고치와 비슷한 수준으로 나타났다. 이런 결과는 조사 당시까지만 하더라도 응답자들이 낮은 수준의 금전적, 정신적 보상에 맞추어 자신의 필요와 일상을 적응시켜왔기 때문으로 해석할 수 있다.

9. 각종 건강 지표

9.1. 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).

코스콤 비정규직부 노동자들 중 43.3%는 정상 체질량지수이며, 54.6%는 과체중 또는 비만으로 나타났다.

표 114. 코스콤 비정규직부: 체질량지수 분포

구분	명	백분율
저체중	2	2.06
정상	42	43.30
과체중	23	23.71
비만	30	30.93
무응답	1	-
계	98	100.00

9.2. 만성질환

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 응답자들의 만성질환 유병률이 해당 질환의 참고치보다 크다면, 코스콤 비정규직부 노동자들이 일반 인구 집단보다 그 질환에 더 많이 걸렸다고 추정할 수 있다.

그러나 응답자들의 유병률이 참고치보다 작다고 하더라도 단순히 이 결과만을 가지고 ‘코스콤 비정규직부 노동자들은 이런 질환들의 위험이 낮다’ 라고 단언할 수는 없다. 왜냐하면 본 설문조사 과정에는 사망자, 퇴사자, 휴직자 등이 참여하지 않았기 때문에 코스콤 비정규직부 노동자들 중 실제 환자 규모보다 축소되었을 가능성이 있기 때문이며, 또한 전국 참고치에는 만성질환 유병률이 높은 고령자 집단을 포함하여 다양한 직종과 연령의 일반 인구가 포괄되어 있기 때문이다.

코스콤 비정규직 노동자들이 일반 인구 집단에 비하여 높은 의사 진단 유병률을 보이는 질환들에는 기타 암을 비롯하여 추간관 탈출증(디스크), 위십이지장궤양, 만성 간염, 고지혈증, 치질(치핵), 결핵, 천식, 만성폐쇄성 폐질환, 만성부비동염(축농증), 치주 질환, 악관절(턱관절) 질환, 아토피성 피부염과 피부 알레르기 등이 있다. 이 중 ‘기타 암’의 경우 단 1명이 있어 이 결과가 우연에서 비롯되었을 가능성을 배제하기 어렵다. 그러나 나머지 질환들은 일반 인구 집단에 비하여 코스콤 비정규직 노동자들의 유병률이 뚜렷한 차이를 보이며 높게 나타났다.

가령 디스크의 경우, 일반 인구 1천명 중 65.8명 정도가 앓고 있으나 코스콤 비정규직 노동자들은 1천명 당 102명 수준의 유병률을 보인다. 이는 코스콤 비정규직 노동자들의 노동강도나 작업자세, 스트레스 등이 일반 인구 보다 높은 수준임을 뜻한다. 위십이지장궤양은 일반 인구 1천명 당 36.8명이 앓고 있으나 코스콤 비정규직 노동자들에서는 1천명 당 102명으로 유병률이 월등히 높다. 따라서 코스콤 비정규직 노동자들은 불규칙한 식생활이나 스트레스 등 위십이지장궤양을 일으키는 위험 요인들에 많이 노출되고 있다고 추측할 수 있다. 그 밖에 만성 간염이나 결핵은 불량한 영양 상태나 과로 등으로 발생, 악화 위험이 높아지며, 치질 역시 식생활이 불규칙하거나 과도한 스트레스에 시달리고 장시간 앉아서 일하는 집단에서 더 많이 발생, 악화되는 질환이다. 알레르기성 비염이나 아토피성 피부염과 피부 알레르기는 근무 환경의 공기 질이 나쁘거나 스트레스가 심할 경우 악화된다고 알려져 있다.

표 115. 코스콤 비정규직부: 만성질환 유병률 (N=98명)

구분	질병명	평생 본인인지 유병률			평생 의사진단 유병률		
		명	유병률	참고치	명	유병률	참고치
암	위암	0	0.00	3.7	0	0.00	3.7
	간암	0	0.00	0.7	0	0.00	0.7
	대장암	0	0.00	1.5	0	0.00	1.5
	유방암	0	0.00	4.9	0	0.00	4.9
	자궁경부암	0	0.00	5.8	0	0.00	5.8
	폐암	0	0.00	0.8	0	0.00	0.8
	기타 암	1	▲ 10.20	4.9	1	▲ 10.20	4.9
근골격계	골(퇴행성)관절염	0	0.00	133.6	1	10.20	102.5
	류마티스성 관절염	0	0.00	22.7	1	10.20	18.5
	골다공증	0	0.00	42.0	0	0.00	39.7
	디스크(추간관탈출)	9	▲ 91.84	73.2	10	▲ 102.04	65.8
내분비 대사성	당뇨병	3	30.61	51.8	3	30.61	51.7
	갑상선 장애	1	10.20	20.1	1	10.20	19.8
소화기계	빈혈	0	0.00	87.8	4	40.82	50.3
	위십이지장궤양	10	▲ 102.04	39.0	10	▲ 102.04	36.8
	만성간염	5	▲ 51.02	10.8	5	▲ 51.02	10.7
	간경변증	0	0.00	2.9	0	0.00	2.9
순환기계	고혈압	7	71.43	130.5	7	71.43	128.7
	고지혈증	3	▲ 30.61	29.2	4	▲ 40.82	29.0
	뇌졸중(중풍)	0	0.00	16.1	0	0.00	15.9
	심근경색증	0	0.00	6.0	0	0.00	5.6
	협심증	0	0.00	12.2	0	0.00	11.3
	치질(치핵)	8	81.63	138.6	12	▲ 122.45	73.7
호흡기계	결핵	7	▲ 71.43	29.1	8	▲ 81.63	28.4
	천식	1	10.20	24.6	3	▲ 30.61	21.3
	만성폐쇄성 폐질환	1	10.20	15.9	3	▲ 30.61	12.5
	만성부비동염(축농증)	6	▲ 61.22	35.9	8	▲ 81.63	28.7
	기관지확장증	0	0.00	2.2	0	0.00	2.0
	알레르기성 비염	6	61.22	107.0	14	▲ 142.86	83.1
눈, 귀	백내장	0	0.00	45.7	0	0.00	43.5
	녹내장	0	0.00	5.9	0	0.00	5.3
	만성 중이염	0	0.00	30.2	0	0.00	25.8
치아, 구강	치아우식증	28	285.71	762.3	34	346.94	704.0
	치주질환	14	142.86	212.9	17	▲ 173.47	160.4
	악관절질환	1	10.20	10.6	5	▲ 51.02	6.3
기타	아토피성피부염, 피부알레르기	9	91.84	103.9	12	▲ 122.45	70.1
	만성신부전	0	0.00	4.8	0	0.00	4.3
	요실금	0	0.00	139.7	0	0.00	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 코스콤 비정규직부 응답자들의 유병률이 높은 것을 의미함. 단, 본 조사의 결과는 국민건강 영양조사의 참고치와 달리 지역별·성별·연령별로 층화 분석하지 않았으므로 통계적 검정은 생략함.

9.3. 주관적 건강 인식도

코스콤 비정규직 노동자들은 일반 인구 집단에 비해 주관적 건강 인식도 수준이 매우 낮다. 설문 응답자들 중 자신의 건강을 긍정적으로 평가하는 경우는 19.4%(매우 좋음 2.04% + 좋음 17.35%)로, 긍정적 평가자 비율이 58.04%에 달하는 일반 인구 집단에 비해 매우 낮은 수준이다. 반면 자신의 건강을 부정적으로 평가하는 경우는 19.4%(나쁨 17.35% + 매우 나쁨 2.04%)로, 부정적 평가자의 비율이 7.56%(나쁨 6.99% + 매우 나쁨 0.57%)인 일반 인구 집단에 비해 훨씬 많다.

표 116. 코스콤 비정규직부: 주관적 건강 인식도

구분	명	백분율	참고치(%)
매우 좋음	2	2.04	6.50
좋음	17	17.35	51.54
보통	60	61.22	34.41
나쁨	17	17.35	6.99
매우 나쁨	2	2.04	0.57
계	98	100.00	

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

9.4. 근골격계 증상

설문 응답자 98명 중 31명은 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 사용되는데, 설문 응답자들 가운데 18명이 여기에 해당하는 것으로 나타났다. 한편, 증상에 따른 고통이 심각한 수준이라고 볼 수 있는 기준3 이상에 해당하는 수는 7명이며, 설문 조사 당시 일주일 이내에 심각한 수준의 증상을 경험한 기준4 해당자도 6명이나 있는 것을 알 수 있다.

근골격계 질환은 개별 노동자의 작업 환경에 존재하는 인간공학적 문제 뿐만 아니라 직무스트레스와 같은 사회심리적 요인, 그리고 임금이나 고용 등 집단적 노동환경 요인에 의해 그 발생과 악화가 큰 영향을 받는 것으로 널리 알려져 있다. 30대가 57.73%, 20대가 36.08%로 매우 젊은 연령 분포를 보이는 코스콤 비정규직 노동자들 중 약 3분의 1이 근골격계 증상을 가지고 있다는 사실은 이들의 개별적 노동환경과 사회심리적 조건, 그리고 집단적 노동환경의 개선이 매우 절실함을 뜻한다.

표 117. 코스콤 비정규직부: 근골격계 증상 분포 [단위=명]

부위	기준1	기준2	기준3	기준4
목	16	7	1	1
어깨	19	9	1	1
팔/팔꿈치	2	1	0	0
손목/손가락	5	2	1	1
등/허리	17	10	4	4
무릎/다리	4	2	1	1
발/발목	6	3	1	0
한곳 이상	31	18	7	6

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

증상을 가지고 있는 31명 중 29명, 즉 93.55%는 자신의 근골격계 증상이 업무와 관련되어 있음을 자각하고 있다. 그러나 이들 중 14명은 치료조차 받지 못하고 있으며, 치료를 받은 15명의 경우에도 회사의 지원이나 산재보험 보상 혜택을 받지 못한 채 개인이 치료비를 모두 부담하고 있다.

표 118. 코스콤 비정규직부: 근골격계 증상의 업무 관련성 인식

구분	명	백분율
확실히 있다	9	29.03
약간 있다	20	64.52
없다	0	0.00
모르겠다	1	3.23
무응답	1	3.23
계	31	100.00

* 신체 한 부위 이상에서 기준1 이상의 증상이 있는 31명에 대한 자료임

표 119. 코스콤 비정규직부: 근골격계 증상의 치료 방식

구분	명	백분율
개인비용으로	15	48.39
회사 지원(의료비 보조 등)	0	0.00
산재처리	0	0.00
치료받지 않았다	14	45.16
무응답	2	6.45
계	100	100.00

* 신체 한 부위 이상에서 기준1 이상의 증상이 있는 31명에 대한 자료임

9.5. 피로도

만성 피로 수준을 평가하는 다차원 피로척도 단축형 설문(Multidimensional Fatigue Scale: MFS-SF) 결과, 설문 응답자 중 피로하지 않은 상태로 근무에 전혀 지장이 없는 경우는 7.53%에 불과하였다. 응답자의 52.69%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 78.5%에 이른다.

표 120. 코스콤 비정규직부: 피로도 수준

구분	명	백분율
피로하지 않은 상태	7	7.53
가벼운 피로 상태	13	13.98
중등의 피로 상태	24	25.81
고도의 피로 상태	49	52.69
무응답	5	-

* 평가 도구 : 다차원 피로척도 단축형 (Multidimensional Fatigue Scale: MFS-SF)

이런 만성 피로의 원인은 업무로 인한 육체적·정신적 부담(41.84%)과 동료나 상사와의 불편한 관계(12.24%) 등 대부분 일터로부터 비롯된 것이다. 아래 표에서 ‘기타’ 항목을 선택한 25명의 응답자들이 직접 서술한 원인들은 조기 출근에 따른 스트레스, 적은 임금 때문에 하기 시작한 새벽 아르바이트, 직장근무 및 개인 능력 개발의 부담, 고용불안, 도급업체 이동으로 인한 스트레스로 정신적 피로, 미래에 대한 불안, 비정규직의 설움과 차별대우, 근무환경(전산실 내 소음 및 먼지 또는 전자파)등 대부분 업무와 관련된 것이다.

표 121. 코스콤 비정규직부: 피로의 원인

구분	명	백분율
질병 및 건강상태	13	13.27
동료나 상사와의 불편한 관계	12	12.24
업무로 인한 육체적·정신적 부담	41	41.84
피로하다고 느끼지 않음(원인 없음)	4	4.08
가사노동이나 가족관계	2	2.04
기타	25	25.51
무응답	1	-
계	98	100.00

9.6. 정신 건강

9.6.1. 사회심리적 스트레스

일반인의 정신건강 수준을 측정하는데 널리 사용되고 있는 PWI 단축형(Psychosocial Well-being Index - Short Form, PWI-SF) 설문을 이용하여 사회심리적 스트레스를 조사한 결과, 코스콤 비정규직 응답자들 중 건강군은 단 한 명도 없으며, 60.44%는 잠재적 스트레스군, 39.56%는 고위험 스트레스군에 속하고 있다. 이 지표는 당장 치료를 요하는 질환 상태를 뜻하지는 않으나, 현재와 같은 스트레스 상황이 지속될 경우 각종 정신질환의 위험이 높음을 의미하는 것으로 알려져 있다. 따라서 이 결과는 코스콤 비정규직 노동자들이 단 한명도 예외없이 정신건강에 적신호가 켜졌음을 경고하는 것과도 같다.

표 122. 코스콤 비정규직부: 사회심리적 스트레스 수준

구분	명	백분율	참고치(%)
건강군	0	0.00	19.4
잠재적 스트레스군	55	60.44	61.3
고위험 스트레스군	36	39.56	19.3
무응답	7	-	
계	98	100.00	

- * 평가도구 : 일반인의 정신건강 수준의 측정을 위해 개발된 PWI 단축형
- * 평가기준 : 우리나라 일반직장인구의 기준(장세진, 2000)을 적용
- * 참고치 : 한국인 1,887명에 대한 조사 결과

9.6.2. 우울 증상

가장 흔한 정신건강 문제 가운데 하나인 우울 증상을 평가한 결과, 우울하지 않은 상태는 47.92%에 불과하며, 중등도 이상의 우울 상태에 있는 응답자들의 비율이 17.71%에 달하는 것으로 드러났다.

표 123. 코스콤 비정규직부: 우울 수준

구분	명	백분율
우울하지 않은 상태	46	47.92
가벼운 우울상태	33	34.38
중등도 우울상태	12	12.50
심한 우울상태	5	5.21
무응답	2	-
계	98	100.00

* 평가도구는 Beck Depression Inventory(BDI).

9.6.3. 불안 증상

우울 증상과 함께 대표적인 정신 건강 지표인 불안 증상을 평가하기 위하여 State-Trait Anxiety Inventory-State (STAI-S) 설문을 이용하여 조사한 결과, 응답자들 중 69.89%는 불안하지 않은 상태에 해당하나, 29.03%는 상당한 불안상태, 그리고 1.08%는 아주 심한 불안 상태로 드러났다.

표 124. 코스콤 비정규직부: 불안 수준

구분	명	백분율
불안하지 않은 상태	65	69.89
상당한 불안상태	27	29.03
아주 심한 불안상태	1	1.08
무응답	5	-
계	98	100.00

* 평가도구 : State-Trait Anxiety Inventory-State(STAI-S)

10. 코스콤 비정규직부 : 결과 요약

10.1. 극도의 저임금과 장시간 노동

코스콤 비정규직 노동자들은 한 사람당 평균 1.9명의 가족을 부양하고 있으며, 가구당 매달 생활비 지출은 평균 178만원이었다. 그러나 2006년 한해동안 받은 임금 총액은 평균 1,833만원에 불과하였고, 수당이나 상여금 등을 모두 합해서 가장 많이 받은 달의 급여액도 평균 166.7만원에 지나지 않았다. 당연한 결과겠지만, 응답자의 87%는 현재 수입으로는 생활하기에 부족하다고 했다. 코스콤비정규직 노동자들은 5년간의 임금 동결로 인해 한 가족의 가장 기본적인 생활비를 충당할 수 없는 절대적인 저임금에 처해 있으며, 이를 해결하기 위해 투잡이나 부업, 맞벌이를 해야만 하는 상황에 내몰려왔다. 이들은 생활비 부족에 따른 어려움이 가장 크다. 남들과 마찬가지로 주택문제, 노후불안, 자녀교육, 건강문제 등이 걱정되지만 그보다도 일단 하루하루 생활할 돈이 없다는 고충이 가장 크다.

연장근무나 야근을 포함하여 코스콤 비정규직노동자들의 실제 근무시간은 하루 평균 10.7시간, 한주 평균 48.5시간이며, 63%의 노동자들이 한달 평균 1~2회의 휴일근무/주말근무를 하고 있었다. 한달에 3~4회씩 휴일 근무를 해야하는 노동자들도 16.3%나 되었다. 주말에도 시스템 장애 등 응급 업무가 수시로 터지기 때문이다. 그러나 장시간 노동을 한다고 해서 따로 수당이 붙는 것은 아니다. 여자피 연장/휴일근무를 해도 시급 4,200원은 똑같기 때문이다. 출퇴근 기름값도 안나와 도리어 손해를 볼 때도 있다. 코스콤 비정규직 노동자들이 장시간 노동을 하는 이유는 제조업 노동자들이 낮은 기본급을 충당하기 위해 잔업, 특근의 장시간 노동을 감내하는 것과는 전혀 다른 이유다. 이들은 연장근무나 휴일근무를 하지 않겠다고 하면 언제 썰릴지 모르는 비정규직이라는 신분 때문에 ‘돈도 안되는’ 장시간 노동을 울며 겨자먹기로 하고 있는 것이다.

10.2. 피로에 시달리는 일상

만성적인 피로는 근무 중 사고의 위험을 높이고 온갖 신체적, 정신적 질병을 가져오는 원인이 된다. ‘다차원 피로척도(Multidimensional Fatigue Scale: MFS)’의 단축형 설문으로 코스콤 비정규직 노동자들의 피로도를 조사한 결과 78.5%가 근무에 지장을 줄 정도의 만성적인 피로를 겪고 있는 것으로 나타났다. 이러한 피로의 원인은 단연코 ‘노동’이었다. 피로의 가장 큰 원인으로 응답자의 41.84%는 업무에 따른 육체적, 정신적 부담을 꼽았으며, 질병 및 건강상태가 13.27%, 동료나 상사와의 불편한 관계가 12.24%, 가사노동이나 가족관계가 2.04%로 그 뒤를 이었다. 25.51%는 ‘기타’를 선택했지만 그 내용은 ‘1년 이상 조기출근으로 인한 스트레스 /

고용불안 / 저임금과 그 때문에 시작한 새벽 알바나 투잡 / 수면부족 / 비정규직의 설움과 차별대우 / 도급업체 이동으로 인한 정신적 스트레스 / 장시간 노동으로 여가시간 없음’ 등을 피로의 원인으로 지목하여 결국 노동조건 때문에 피로에 시달리고 있음을 강조했다.

장시간 노동과 빈번한 휴일 근무 중 그나마 짬이 날 때가 있어도 여가생활을 누리지 못한다. 돈이 없고, 몸이 피로하기 때문이다. 주가가 2,000을 돌파했다며 자산이 몇 배로 불어났다고 좋아하는 이들이 있는가 하면, 그 자본시장의 한가운데서 일하는 코스콤 비정규직 노동자들은 빈곤과 피로 때문에 최소한의 여가조차 갖지 못하고 있다.

10.3. 평균 나이 32세, 건강에 적신호가 켜지다

스스로 자신의 건강을 어떻게 인식하고 있는가는 매우 주관적인 것 같지만 보건학적으로 중요한 지표다. 전국의 다양한 계층에서 표본을 뽑아 조사하는 국민건강영양조사에 따르면, 한국의 성인 13,104명 중 58.0%는 자신의 건강이 좋다고 생각하는데, 코스콤 비정규직 노동자들 중에서는 자기 건강이 좋다고 느끼는 비율이 19.4%에 불과하였다. 또한 국민건강영양조사에서 자기 건강이 나쁘다고 느끼는 비율은 한국의 성인들 중 7.5%였지만, 코스콤 비정규직 노동자들 중에서는 그 2배를 넘는 19.4%로 나타났다. 평균 나이 32세의 젊은 노동자들이라고 보기 어려운 결과다.

이는 단지 주관적인 느낌의 문제가 아니었다. 국민건강영양조사와 동일한 방법으로 39개 만성 질환을 갖고 있는지를 조사한 결과 코스콤 비정규직 노동자들은 디스크(추간판탈출), 위십이지장궤양, 만성간염, 고지혈증, 치질, 결핵, 만성부비동염(축농증), 치주질환, 아토피성 피부염이나 피부 알레르기 등의 질환에 대해서 일반 성인 인구 집단에 비해 높은 유병률을 보였다.

근골격계 질환의 경우도 미국 국립산업안전보건연구원의 유소견자 기준(증상이 적어도 1주일 이상 지속되거나 혹은 지난 1년간 1달에 1번 이상 증상이 발생하는 경우)에 해당하는 사람이 98명 중 3분의 1에 달하며(31명), 이 중 18명은 중등도 이상의 증상을 보여 질환이 있을 것으로 추정되므로 즉시 의사의 진찰을 받아야 하는 것으로 나타났다.

일반인의 정신건강 수준의 측정을 위해 개발된 PWI(Psychosocial Well-being Index)의 단축형 설문을 이용하여 사회심리적 스트레스를 조사한 결과, 응답자 중 39.6%가 고위험군으로 나타났다. 나머지 60.4%는 잠재적 위험군으로, 건강군에 해당하는 응답자는 단 한명도 없었다. 2000년에 우리나라 일반 직장 인구 1,887명을 조사했을 때 건강군과 고위험군이 각각 19.4% 정도로 나타났던 결과와 비교해보면 코스콤 비정규직 노동자들의 사회심리적 스트레스가 얼마나 위험한 수준인지를 알 수 있다.

Ⅲ. 부록

증권노동자의 노동조건과 건강실태 조사

이 설문지는 증권노동자의 노동조건과 그에 따른 건강문제 실태를 정확히 파악하여 건강한 일터를 만들기 위한 방향 설정의 기초 자료로 쓰일 예정입니다. 이를 위해 본 설문지는 만성질환, 직무스트레스, 근골격계 증상, 피로도, 정신건강 상태 등을 파악하기 위해 이미 신뢰도와 타당도가 입증되어 전업종 노동자에게 널리 사용되어온 조사도구들로 구성되어 있습니다.

본 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.

또한 각종 건강상태 평가 결과를 각 개인에게 알려드릴 예정이오니 반드시 이름을 기입해 주시기 바랍니다.

바쁘고 번거로우시겠지만 모든 설문에 빠짐없이 응답해 주셔서 증권노동자 노동조건 개선을 위한 노력에 한걸음을 보태어 주시길 바랍니다.

2007년 7월

전국증권산업노동조합 / 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.

A0. 귀하의 소속 사업장은? (★조사 당시 지부 명칭임)

- ①교보증권 ②굿모닝신한증권 ③대한투자증권 ④한국투자증권 ⑤브릿지증권
 ⑥하나증권 ⑦SK증권 ⑧자산운용협회 ⑨대한투자자산탁운용 ⑩코스콤
 ⑪기타 : _____

A1. 이름 : _____ A2. 성별 : ①남 ②여

A3. 출생시기 : _____년 _____월 A4. 입사시기 : _____년 _____월

A5. 키 : _____cm A6. 몸무게 : _____kg

A7. 결혼상태 : ①미혼 ②기혼 ③기타(사별, 이혼 등)

A8. 최종학력 : ①고졸/중퇴 ②대졸/중퇴/전문대 ③대학원이상

A9. 귀하의 고용 형태는?

- ①정규직 ②간접고용 비정규직(파견, 도급 등) ③직접고용 비정규직(계약, 촉탁 등)
 ④기타 : _____

A10. 귀하의 직무는?

(★8개지부)

- ①본사관리 ②본사영업 ③지점관리 ④지점영업
 ⑤전산팀 ⑥콜센터 ⑦기타 : _____

(★코스콤비정규지부)

- ①출장소 ②통신실 ③장비실형실 ④본사관리 ⑤본사업무
 ⑥시스템운영관리(장해복구포함) ⑦프로그래머 ⑧기타

A11. 귀하의 직책은?

- ①사원급(주임포함) ②대리급 ③과장급 ④차장급 ⑤부장급

A12. 귀하의 노동조합 내 역할은?

- ①조합원 ②대의원/분회장 ③운영/집행간부 ④비조합원

A13. 담배를 피우고 있습니까?

- ① 편 적 없다 ② 피우다 끊었다 ③ 현재 피운다

A14. 음주(술)습관은 어떠하십니까?

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

A15. 술을 마신다면 1회에 어느 정도 하십니까?

- ① 소주 반병 이하 ② 소주 1병 ③ 소주 1병 반 ④ 소주 2병 이상

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

- ① 안한다 ② 1~2회 ③ 3~4회 ④ 5~6회 ⑤ 거의 매일

A17. 귀하의 건강은 대체로 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 좋음 ② 좋음 ③ 보통 ④ 나쁨 ⑤ 매우 나쁨 ⑥ 모름

B. 건강 및 질병 상태

다음은 귀하의 건강과 질병 상태에 관한 내용입니다. 이 문항들은 보건복지부에서 전 국민을 대상으로 시행하고 있는 ‘국민건강영양조사’에서 사용하는 것들로, 증권 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 번이더라도 적이지 않습니까?	2. 지난 1년간 적이지 않거나 현재 앓고 계 십니까?	3. 의사로부터 진단을 받으신 것입니까?	4. 치료를 받은 것 이 있습니까?
		①그렇다 ②아니다 ③모른다	①그렇다 ②아니다 ③모른다	①그렇다 ②아니다 ③모른다	①완치되어 치료를 받지 않고 있음 ②완치되지 않았지만 치료를 받지 않고 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
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
내분비대사성	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
순환기계	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	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
호흡기계	간경변증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
	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
호흡기계	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	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
호흡기계	지질(지핵)	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
호흡기계	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)	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
눈, 귀	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
	백내장	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
치아구강	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
	치아우식증	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
기타	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
	아토피성피부염, 피부알레르기	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
기타	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?.....()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
- 4) 한달 기본급 액수는? 만원 (2006년 임금인상을 적용하기 전)
- 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 생활하기에 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 등을 포함하여 귀하의 실제 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 자격증, 승진시험 준비 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 조사가 사용되어 왔으며, 현장의 어떠한 변화들이 노동자의 신체적, 정신적 건강을 훼손하고 있는지를 파악하는데 활용되어 왔습니다. 2004년 증권산업 구조조정 이후 각 항목에 대하여 어떻게 변해왔는지를 표시해 주십시오.

- * 귀하에게 해당되지 않는 항목에 대해서는 비우지 마시고 “해당없다” 를 선택해 주세요.
- * 2004년 이후 입사자들은 본인 입사 이후 지금까지의 변화를 표시해주세요

항 목		매우 좋았다	약간 좋았다	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 부서의 업무 처리 속도가	1	2	3	4	5	6
D5	근무 중 대기시간을 포함한 여유시간이	1	2	3	4	5	6
D6	내 업무 중 같은 시간에 해야하는 일의 양이	1	2	3	4	5	6
D7	캠페인, 약정 등 내가 해야 하는 업무의 수(종류)가	1	2	3	4	5	6
D8	내가 일하는 부서의 업무량이	1	2	3	4	5	6
D9	연봉 중 성과급의 비율이	1	2	3	4	5	6
D10	내가 일하는 부서나 팀의 인력이	1	2	3	4	5	6
D11	부서끼리 업무를 통합하거나 부서를 합치는 경우가	1	2	3	4	5	6
D12	내가 일하는 부서에 파견(지원)이나 배치 전환이	1	2	3	4	5	6
D13	내가 일하는 부서에 새로운 업무가	1	2	3	4	5	6
D14	내가 일하는 부서에 아르바이트나 비정규직이	1	2	3	4	5	6
D15	내가 일하는 부서에 시스템 장애나 고장이	1	2	3	4	5	6
D16	내가 일하는 부서에 ERP 도입이	1	2	3	4	5	6
D17	고객만족, 친절운동 등 현장관리나 통제가	1	2	3	4	5	6

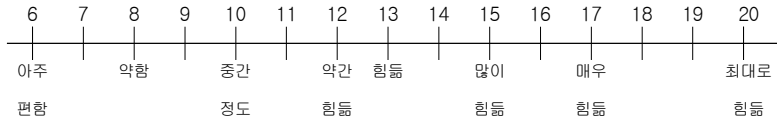
E. 노동강도

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 주시기 바랍니다.

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

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

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. 귀 부서에 신규 배치된 노동자가 숙련자의 평균적인 수준으로 일하기 위한 적응 기간은 얼마 쯤 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(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.
(3) 정규근무시간의 업무량(속도)가 100이라면, 연장근무 때는 ()%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. 증권산업 노동자의 노동강도를 강화시키는 주된 원인은 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 세가지만 적어주세요. ()-()-()

- ① 일상적인 구조조정
② 장시간 노동 (시간외 근무, 휴일특근, 주말투자설명회 등)
③ 약정강요, 캠페인 강요
④ 실적과 경쟁을 부추기는 성과급 등 임금체계
⑤ 1인 업무 다중화
⑥ 증권산업 정책 변화 (자본시장통합법 도입 등)
⑦ 인원 부족
⑧ 기업 문화 (설렘없이 일하는 것을 칭찬하는 분위기 등)
⑨ 파견업체를 이용한 간접고용구조 (★코스콤비정규지부 추가문항)

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 회사에서 지원(의료비 보조, 인병휴가 등)
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 직무스트레스요인 측정도구]의 단축형 설문으로, 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 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
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

★코스콤비정규지부 추가 문항

내 용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
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 예상한다.	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

K. 우울 수준 평가

다음은 우울증상을 평가하는데 국내외에서 널리 쓰이고 있는 [Beck Depression Inventory] 설문입니다. 각각은 여러분이 일상생활에서 경험할 수 있는 내용들로, 총 4개의 문장으로 되어있습니다. 이 문장들을 잘 읽어보시고, 그 중 요즘(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 뒤돌아보면, 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 움직이는 않는다.
 - 1) 나는 평소보다 더 많이 운동

- 2) 나는 요즘 항상 운동.
 - 3) 나는 전에는 운동하고 싶을 때 운동할 수 있었지만, 요즘은 운동할 수 없거나 할 수 없게 되었다.
- 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 시간이나 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.

L. 불안 수준 평가

다음 문장들은 불안수준을 평가하는데 국내외에서 널리 쓰이고 있는 [STAI-S] 설문입니다. 각 문항을 잘 읽으시고, 각 문항에 대하여 귀하가 “지금 이 순간에 바로 느끼고 있는 상태”를 가장 잘 나타내는 문항에 표시해 주십시오. 여기에는 옳고 그른 답은 없습니다. 어느 한 문항에 너무 오래 머무르지 마시고, 현재의 느낌을 나타내고 있다고 생각되는 문항에 바로 답을 해 주십시오.

지금 현재...	전혀 그렇지 않다	조금 그렇다	보통으로 그렇다	아주 그렇다
L1 나는 마음이 차분하다.	1	2	3	4
L2 나는 마음이 든든하다.	1	2	3	4
L3 나는 긴장되어 있다.	1	2	3	4
L4 후회스럽고 서운하다.	1	2	3	4
L5 나는 마음이 편하다.	1	2	3	4
L6 나는 당황해서 어찌할 바를 모르겠다.	1	2	3	4
L7 나는 앞으로 불행이 있을까봐 걱정하고 있다.	1	2	3	4
L8 나는 마음이 놓인다.	1	2	3	4
L9 나는 불안하다.	1	2	3	4
L10 나는 편안하게 느낀다.	1	2	3	4
L11 나는 자신감이 있다.	1	2	3	4
L12 나는 짜증스럽다.	1	2	3	4
L13 나는 마음이 조마조마하다.	1	2	3	4
L14 나는 극도로 긴장되어 있다.	1	2	3	4
L15 내 마음은 긴장이 풀려 뿌듯하다.	1	2	3	4
L16 나는 만족스럽다.	1	2	3	4
L17 나는 걱정하고 있다.	1	2	3	4
L18 나는 흥분되어 어쩔 줄 모르겠다.	1	2	3	4
L19 나는 즐겁다.	1	2	3	4
L20 나는 기분이 좋다.	1	2	3	4

★ 코스콤비정규지부 추가문항

1. 몸이 아파 일을 할 수 없는데도 출근한 경험은 몇 번입니까?
2. 근무 중 크고작은 사고로 다친 경험은 몇 번입니까?
3. 일하면서 제일 힘든 점을 적어주세요. (여러 개면 순서대로)

♠ 수고하셨습니다 ♠

2007년 증권노동자 노동조건 면접 조사

바쁘신 중에도 면접 조사에 참여해 주셔서 감사합니다.

이 면접 조사는 증권노조 노동조건과 건강실태 조사 사업의 일환으로, 노동조건에 대한 기초적인 자료를 수집하기 위한 것입니다. 여기에서 얻은 자료는 조사 결과를 보다 구체적으로 분석하는데 쓰일 것입니다.

면접 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	
소속사 부서 / 직책	
노동조합 활동	
기타사항	

A. 업무내용과 조직체계에 대하여

- 문1. 출근해서 퇴근까지 어떤 흐름으로 일하고 계신가요?
- 문2. 가끔 하는 일들을 포함하여 담당하고 계신 업무에는 어떤 것들이 있습니까?
- 문3. 근무하고 있는 부서나 팀의 조직 체계와 구성은 어떠합니까?
- 문4. 지난 몇 년간 조직 구성이나 조직 운영에 변화가 있었다면 어떤 것인지 설명해 주십시오.

B. 노동시간과 업무량에 대하여

- 문6. 출퇴근시간, 연장근무나 휴일근무 실태, 교대근무 등 노동시간 현황은 어떻습니까?
- 문7. 근무 중 휴식을 취할 시간이 따로 보장되어 있습니까? 휴식시간이나 점심시간에 주로 어디에서 무엇을 하면서 휴식을 취합니까?
- 문8. 업무량은 어느 정도입니까? 노동시간이나 업무량이 늘 일정합니까, 아니면 요일이나 계절에 따라 변하는 패턴이 있습니까?

C. 현장통제와 자율성에 대하여

- 문9. 일일 혹은 월별 업무량은 누가 어떻게 결정하며 어떻게 전달됩니까?
- 문10. 출퇴근이나 결근, 조퇴시의 기록은 어떻게 이루어지고 있습니까? 노동자들의 실적이나 근무에 대한 평가는 언제, 누가, 어떻게 합니까?
- 문11. 근태, 실적 향상 등을 위해 회사에서 진행하고 있는 캠페인이나 표어가 있습니까? 이에 따른 임금 및 인센티브 포상이나 불이익은 어떤 것이 있습니까?
- 문12. 근무 시간 중에 짬짬이 쉬거나 자율적인 방식으로 업무를 처리할 수 있습니까? 혹은 이런 일상에 대한 관리나 통제가 있습니까?

D. 노동 환경과 안전, 건강에 대하여

- 문13. 근무하는 공간은 어떻습니까? 근무 공간에 대해 문제점을 느끼는 부분은 무엇입니까?
- 문14. 걱정되는 건강 및 안전 문제는 어떤 것입니까? 최근 몇 년간 주변에서 병에 걸리거나 사고를 당한 적이 있었습니까?

E. 임금에 대하여

- 문15. 평균적인 임금 수준은 얼마입니까? 가족의 필요와 비교하면 어떤 수준입니까? 맞벌이, 부업이나 투잡(two job)을 하십니까?
- 문16. 기본급과 성과급 등 임금은 어떤 체계로 산정됩니까? 직무나 근속, 실적 등에 따라 편차가 있다면 어느 정도입니까? 성별의 차이가 있습니까?

F. 인간 관계와 일상 문화에 대하여

- 문17. 주로 무엇을 하면서 휴일이나 여가를 보냅니까? 취미 동호회 등의 모임이 활발한 편입니까?
- 문18. 회식이나 친목도모는 대개 어떤 식으로 이루어집니까?
- 문19. 업무의 특성이나 실적 평가와 관련하여 부서 간, 또는 부서 내 동료들끼리 서로 돕는 편입니까 아니면 경쟁적입니까?
- 문20. 남성과 여성의 분포는 어떠하며 상호 관계는 어떻습니까? 공식적인 평가나 승진, 보상을 비롯하여 일상 문화에서 성차별적인 요소가 있다면 설명해 주십시오.
- 문21. 연령 분포는 어떠하며, 세대간 관계는 어떻습니까? 지연이나 학연, 기타 출신에 따라 친목이 각별하거나 특혜/불이익이 생깁니까? 이런 문제들과 관련한 갈등이나 사고가 있었다면 설명해 주십시오.
- 문22. 노동자들이 업무상 대인관계, 즉 고객이나 동료, 상사들과의 관계에서 겪는 어려움이나 불만은 어떤 것입니까?

G. 구조조정과 노동조건 변화에 대하여

- 문23. 지난 몇 년간의 구조조정과 노동조건 변화에서 가장 이슈가 되었거나 중요하다고 생각하는 사항은 무엇입니까? 그 배경과 노동조합 및 현장의 대응, 결과는 무엇입니까?
- 문24. 현재 진행 중이거나 진행 예정인 구조조정과 노동조건 변화에는 어떤 것이 있습니까?

[끝]