
K전기/I컨트롤스
장시간노동의 주요원인
조사결과

2015년 6월

한국노동안전보건연구소 노동시간센터(준)

제 출 문

귀 사업장을 대상으로 한 <장시간노동의 주요원인 결과>를 드립니다.

2015년 6월 한국노동안전보건연구소 노동시간센터(준)

김 재 광	한국노동안전보건연구소 노동시간센터(준)
김 영 선	한국노동안전보건연구소 노동시간센터(준)
김 경 근	한국노동안전보건연구소 노동시간센터(준)
이 진 우	한국노동안전보건연구소 노동시간센터(준)
정 재 현	한국노동안전보건연구소 노동시간센터(준)
송 홍 석	한국노동안전보건연구소 노동시간센터(준)
강 세 진	한국노동안전보건연구소 노동시간센터(준)

목 차

I. 조사의 목적과 방법

1. 조사의 배경과 목적
 - 1.1. 조사의 배경
 - 1.2. 조사의 목적
2. 조사의 방법과 내용
 - 2.1. 조사의 방법
 - 2.2. 조사의 내용
3. 조사의 사업경과

II. 설문조사 분석 결과

1. 설문 참여자 분포 및 인적, 소득, 고용관련 특성
2. 노동시간
3. 잔업 및 특근
4. 장시간 노동 감수성

III. 요약 및 제언

I. 조사의 목적과 방법

1. 배경과 목적

가. 조사의 배경

현재 한국 노동자가 장시간 노동을 한다는 사실에 대해서 굳이 길게 설명하지 않아도 상식이 될 정도이다. 이중 제조업과 서비스업은 장시간 노동을 선도하고 있으며 좀처럼 줄어들 기미를 보이고 않고 있다¹⁾²⁾. 해당 산업 종사 노동자는 왜 장시간 노동을 선택할 수밖에 없는 이유는 무엇일까?

노동시간센터(준)는 이러한 의문을 캐보고자 노동시간이 평균 이상으로 긴 중소기업체의 노동자들을 만나게 되었다. 이들은 왜 오래 일하는 것이며, 그 원인 들은 그들의 선택에 있어 얼마나 영향을 미치고 있는 것일까? 연구에 앞서 노동시간센터(준)는 결론에 가까운 확정된 가설을 가지고 있었다. 사실 중소기업 현장을 그렇게 주의 깊게 살피지 않더라도, 조금의 관심만 가진다면 이들이 왜 장시간 일하는지 알 수 있다. 그 이유는 너무나도 당연하게 살아가기 데 필요한 만큼의 생계비가 부족하기 때문이다. 이들에게 장시간 노동의 선택은 자발적 선택이라기보다는 강요된 자율이다. 이렇게 뻔한 결과가 예측되는 우문(愚問)에 가까운 조사임에도 불구하고 노동시간센터(준)는 크게 다음의 두 가지 이유로 연구에 임하였다. 첫째, 이미 모두 아는 사실이지만, 사실이 실체를 곧바로 보여주는 것은 아닐 때가 종종 있다. 즉 장시간 노동의 원인을 이미 알고 있다 하더라도 그에 동반되는 노동자의 결핍과 욕망 그리고 필요를 알 수 없기에 우문에 대한 현답을 찾아야 하는 것이다. 둘째, 중소기업에 대한 선행 연구가 없는 것은 아니지만 노동시간센터(준)자체의 조사의 고유의 방법을 만들어 나갈 필요가 있었으며, 금속노조 경기지부 차원에서의 실태 및 현황 파악 등이 필요하였다.

1) 최근 자동차 제조 산업을 중심으로 심야노동을 줄이고, 잔업시간 일부 또는 전부를 축소하는 주간연속2교대가 도입되고 있지만 전체 산업내의 비중을 본다면 아직도 일반화하기는 힘들다.

2) 한달 평균 장치,기계조작 및 조립종사자는 195.8시간을, 서비스종사자는 199.3시간을 일한다. 전직종 평균노동시간은 178.0시간이다.(2014. 국회예산정책처)

나. 조사의 목적

위와 같은 조사의 배경을 가지고 다음의 목적을 설정하였다.

첫째, 중소기업노동자의 평균 노동시간과 잔업 특근 시간을 파악한다.

둘째, 장시간 노동의 원인인 잔업과 특근을 할 수 밖에 영향요인이 무엇인지 파악한다.

셋째, 어떠한 영향요인이 배제되거나 충족될 때 잔업 특근을 회피할 수 있는지 파악한다.

넷째, 장시간 노동으로 인한 사회 및 가정생활의 영향을 파악한다.

다섯째, 노동자 스스로 느끼는 장시간 노동에 대한 감수성의 정도를 파악한다.

여섯째, 노동자가 희망하는 노동시간을 파악한다.

일곱째, 위의 결과를 토대로 대안을 모색한다.

2. 방법과 내용

2.1. 방법

본 조사는 다음과 같은 과정으로 진행되었다.

○ 설문개발 및 설문지 확정

장시간 노동의 원인과 그 영향을 파악하기 위하여 노동시간 실태, 노동시간의 주관적 적정성, 잔업특근의 이유, 장시간노동의 인지 요인, 희망 노동시간 등을 개발하여 설문지를 확정

○ 설문조사

지회별로 조합원 설문 참여 조직. K전기(천안) 109명(대상 140명), I컨트롤스 95명(대상 95명) 응답, 총 235명 중 184명 응답(78.2%)

○ 심층면접 조사

설문 응답을 토대로 지회별로 설문 참여한 조합원을 대상으로 조직. K전기 4명, I컨트롤스 3명

○ 설문 분석 및 결과 보고

설문 문항별 기초 통계 분석 및 핵심 변수 간 교차분석 실시 후 주요 설문 분석 결과와 과제를 담은 결과 보고

2.2. 내용

본 조사 과정에서 사용한 설문의 핵심 내용은 다음과 같다.

○ 기초 인적 사항과 사회경제적 조건

기초 인적 사항과 사회경제적 조건에 관한 설문 문항은 연령, 성별, 출생 연도, 결혼 상태, 학력, 입사연도, 주거형태, 고용형태, 소득형태, 본인소득, 배우자소득, 지출현황, 직위, 노동조합내 역할, 직무 등으로 구성되어 있다.

○ 노동시간 및 잔업, 특근³⁾

노동시간 및 잔업, 특근에 관한 설문 문항은 평균노동시간(1일, 일주일, 한달), 잔업, 특근(한달 횟수, 한달 시간), 연차휴가(휴가수와 실사용수), 근무형태, 근무시간의 적정성(사회생

3) 본 연구에서 잔업이란 평일 8시간 이상의 노동을 의미하며, 특근이란 휴일 노동을 의미한다.

활 및 가정생활 영위), 잔업 및 특근 이유, 잔업 및 특근을 하지 않을 요건, 희망 정년, 희망 기본급 인상액, 고용불안 정도 등으로 구성되어 있다.

○ 장시간 노동 감수성

장시간 노동에 대한 감수성, 장시간 노동 자각 지점, 희망하는 노동시간 감소%, 주관적 이상적인 노동시간 등으로 구성되어 있다.

3. 조사 사업 경과

본 조사 사업의 경과는 다음과 같다.

일 자	주요 연구 사업 내용
2014년 10월	연구주제 확정 및 연구진 구성
2014년 11월	설문문항 확정, 조사연구 사업장 확정
2014년 12월	설문지 배포 및 응답
2015년 1월	설문지 수거
2015년 2월~3월	설문 분석 및 검토
2015년 4월	심층 면접 실시
2015년 5월	조사결과 검토
2015년 6월	조사결과 조사사업장에 전달

II. 설문조사 분석 결과

1. 설문 참여자 분포 및 인적, 소득, 고용 관련 특성

1.1. 설문 참여자 분포

<장시간노동의 주요원인 조사>에는 전국금속노동조합 경기지부 소속 2개 지회가 참여하였으며 설문 참여 사업장은 K전기(천안)지회와 I컨트롤스(안산)지회가 참여함.

2개 지회 설문 참여자 분포는 [표 1]과 같다. 총 184명이 설문에 참여하였으며, 전체 참여율은 78.2%였다. 지회별로는 K전기(천안) 소속 조합원 총 140명 중 109명이 참가해 77.9%의 참여율을 보였고, I컨트롤스(안산)지회는 소속 조합원 총 95명 중 75명이 참가해 78.9%의 참여율을 보였다.

소속 지회	조합원수(명)	수거 설문(개)	비율
K전기(천안)	140	109	77.9
I컨트롤스(안산)	95	75	78.9
합계	235	184	78.2

표 1 K전기(천안)와 I컨트롤스(안산) 소속지회별 조합원수와 설문 참여 비율

1.2. 기초 질문

1) 기초 인적 사항

설문 참여자들의 기초 인적 사항은 [표 2]와 같다.

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답	평균값
성별	남	139	81.8	14	
	여	31	18.2		
나이	20대 이하	7	4.1	15	39.5
	30대	81	47.9		
	40대	67	39.6		
	50대 이상	14	8.3		
결혼	미혼	49	27.7	7	
	기혼	124	70.1		
	기타 (사별, 이혼 등)	4	2.2		
부양가족 수	0	18	11.4	26	2.3
	1	23	14.6		
	2	36	22.8		
	3	60	38.0		
	4인 이상	21	13.2		
학력	중졸 이하	5	2.9	9	
	고졸	161	92.0		
	대졸 이상	9	5.1		
주거형태	자가	101	58.4	11	
	전세	55	31.8		
	월세	17	9.8		

표 2 기초 인적 사항

184명의 응답자 중 남성은 81.8%, 여성은 18.2%로 약 8:2의 비율을 보이고 있다. 연령의 경우 30대가 47.9%, 40대가 39.6%로 3~40대가 총 87.5%로 대다수를 차지하고 있다.

결혼한 응답자가 70.1%이며 부양가족이 2인 이상인 응답자가 74%로, 결혼한 응답자 중 대다수가 유자녀 가족임을 알 수 있다.

학력의 경우 고졸이 92%로 대다수이며, 주거형태의 경우 자기 집을 가지고 있는 응답자가 58.4%로 절반을 넘어서고 있다.

2) 소득 관련 기초사항

설문 참여자들의 소득 관련 기초사항은 [표 3]와 같다.

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답	평균값
소득형태	외벌이	114	68.7	18	
	맞벌이	52	31.3		
본인소득	150 만원 이하	11	6.7	21	236.4
	151~200 만원	69	42.3		
	201~250 만원	35	21.5		
	251~300 만원	28	17.2		
	301~350 만원	11	6.7		
	351~500 만원	9	5.5		
배우자소득	무소득	35	44.9	46	119.6
	150 만원 이하	17	21.8		
	151~200 만원	13	16.7		
	201~250 만원	4	5.1		
	251~300 만원	1	3.8		
	301~750 만원	5	7.7		
지출현황 (주거비)	25 만원 이하	12	9.4	57	78.3
	26~50 만원	49	38.6		
	51~75 만원	13	10.2		
	76~100 만원	28	22.0		
	101~300 만원	25	19.7		
지출현황 (교육비)	25 만원 이하	23	25.3	93	59.7
	26~50 만원	31	34.1		
	51~75 만원	12	13.2		
	76~100 만원	14	15.4		
	101~300 만원	11	12.1		
지출현황 (문화생활비)	25 만원 이하	40	34.2	67	42.8
	26~50 만원	57	48.7		
	51~75 만원	7	6.0		
	76~100 만원	5	4.3		
	101~300 만원	8	6.8		
지출현황 (보험료)	25 만원 이하	23	17.4	52	57.8
	26~50 만원	61	46.2		
	51~75 만원	18	13.6		
	76~100 만원	19	14.4		
	101~300 만원	11	8.3		

표 3 소득 및 직장 관련 기초사항 (단위 : 만원)

응답자 중 맞벌이를 하고 있는 응답자는 52명이다. 앞서 기혼자가 124명임을 감안할 때, 외벌이 가정이 72명, 맞벌이 가정이 52명으로 약 6 대 4의 비율임을 알 수 있다. 본인 소득의 경우 150~200만원을 받는 응답자가 42.3%로 가장 많지만 200만원 이상을 받는 응답자를 합하면 50.9%에 달한다. 200~300만원을 받는 응답자가 38.7%로, 대부분 150만원에서 300만원 사이에 분포하고 있다. 반면 배우자가 200만원 이상을 받는 경우는 16.6% 밖에 되지 않는다. 소득이 없는 경우가 44.9%이고 150만원 이하인 경우도 21.8%에 달한다. 50만원 이하로 지출하는 경우를 각각 살펴보면, 주거비의 경우 48%, 교육비의 경우 59.4%, 보험료의 경우 63.6%, 문화생활비의 경우 82.9%를 보인다. 반대로 75만원 이상을 지출하는 경우를 보면, 문화생활비가 11.1%, 보험료가 22.7%, 교육비가 27.5%, 주거비가 41.7%를 보인다. 즉, 문화생활비 < 보험료 < 교육비 < 주거비 순으로 지출이 많아짐을 알 수 있다.

3) 고용 관련 기초사항

설문 참여자들의 고용 관련 기초사항은 [표 4]와 같다.

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답	평균값
고용형태	정규직	176	100.0	8	
	비정규직	0	0.0		
근무기간	~5년	40	23.3	12	10.8
	6~10년	34	19.8		
	11~15년	51	29.7		
	16~20년	34	19.8		
	21~25년	12	7.0		
	26년~	13	0.6		
	직위	사원	156	88.6	8
조장		20	11.4		
반장		0	0.0		
반장 이상		0	0.0		
조합내역할	조합원	157	90.2	10	
	대의원, 운영위원 등	9	5.2		
	노조 상집간부	8	4.6		
직무	직접생산(조립, 가공)	169	96.6	9	
	생산지원(공무, 설비)	3	1.7		
	사무	1	0.6		
	기술, 연구	0	0.0		
	기타	2	1.1		

표 4 고용 관련 기초사항

응답자 전원이 정규직이다. K의 경우 사업장에서 일하는 노동자 전원이 정규직으로 이루어져 있다.

근무기간의 경우 10년 이내의 경우가 43.1%, 10년~20년의 경우가 49.5%로 비슷한 규모를 보이고 있다.

사원이 88.6%, 조합원이 90.2%, 생산직이 96.6%로 대다수를 차지한다.

1.3. 지회별 분석

1) 지회별 평균 연령

지회별 설문 참여자들의 평균 연령은 [표 5]과 같다.

변수	구분	빈도(%)			평균값	
		K	I	전체(%)	K	I
성별	남	78 (78.0)	61 (87.1)	(81.8)		
	여	22 (22.0)	9 (12.9)	(18.2)		
나이	20대 이하	6 (5.9)	1 (1.5)	(4.1)	39.5	39.4
	30대	45 (44.6)	36 (52.9)	(47.9)		
	40대	41 (40.6)	26 (38.2)	(39.6)		
	50대 이상	9 (8.9)	5 (7.4)	(8.3)		
결혼	미혼	26 (24.5)	23 (32.4)	(27.7)		
	기혼	77 (72.6)	47 (66.2)	(70.1)		
	기타 (사별, 이혼 등)	3 (2.9)	1 (1.4)	(2.2)		
부양가족 수	0	8 (8.4)	10 (15.9)	(11.4)	2.5	2.0
	1	12 (12.6)	11 (17.5)	(14.6)		
	2	21 (22.1)	15 (23.8)	(22.8)		
	3	37 (38.9)	23 (36.5)	(38.0)		
	4인 이상	17 (18.0)	4 (6.3)	(13.2)		
학력	중졸 이하	2 (1.9)	3 (4.2)	(2.9)		
	고졸	95 (92.2)	66 (91.7)	(92.0)		
	대졸 이상	6 (5.8)	3 (4.2)	(5.1)		
주거형태	자가	62 (60.8)	39 (54.9)	(58.4)		
	전세	35 (34.3)	20 (28.2)	(31.8)		
	월세	5 (4.9)	12 (16.9)	(9.8)		

표 5 지회별 기초 인적 사항

기초 인적 사항은 두 지회가 대체로 비슷한 모습을 보이고 있다. 다만 I가 미혼자의 비중이 32.4%로 24.5%인 K보다 약간 더 높고, 따라서 부양가족이 없는 경우 역시 15.9%로 8.4%인 K보다 약간 더 높다. 주거 형태의 경우, K는 I보다 자가 비중이 더 높고 월세 비중은 더 낮다. K는 자가 비중이 60.8%, 월세 비중이 4.9%인 반면, I는 자가 비중이 54.9%, 월세 비중이 16.9%이다. 이는 임금 조건의 차이와 관련이 있는 것으로 보인다.

2) 지회별 소득 관련 기초사항

변수	구분	빈도(%)			평균값	
		K	I	전체(%)	K	I
소득형태	외벌이	68 (68.7)	46 (68.7)	(68.7)		
	맞벌이	31 (31.3)	21 (31.3)	(31.3)		
본인소득	150 만원 이하	4 (4.2)	7 (10.3)	(6.7)	259.8	203.7
	151~200 만원	30 (31.6)	39 (57.4)	(42.3)		
	201~250 만원	21 (22.1)	14 (20.6)	(21.5)		
	251~300 만원	22 (23.2)	6 (8.8)	(17.2)		
	301~350 만원	10 (10.5)	1 (1.5)	(6.7)		
	351~500 만원	8 (8.4)	1 (1.5)	(5.5)		
배우자소득	무소득	26 (45.7)	16 (43.8)	(44.9)	119.8	119.2
	150 만원 이하	10 (17.4)	9 (28.1)	(21.8)		
	151~200 만원	10 (21.7)	3 (9.4)	(16.7)		
	201~250 만원	2 (4.3)	2 (6.3)	(5.1)		
	251~300 만원	1 (2.2)	2 (6.3)	(3.8)		
	301~750 만원	4 (8.7)	2 (6.3)	(7.7)		
지출현황 (주거비)	25 만원 이하	7 (9.6)	5 (9.3)	(9.4)	81.4	74.1
	26~50 만원	27 (37.0)	22 (40.7)	(38.6)		
	51~75 만원	6 (8.2)	7 (13.0)	(10.2)		
	76~100 만원	19 (26.0)	9 (16.7)	(22.0)		
	101~300 만원	14 (19.2)	11 (20.4)	(19.7)		
지출현황 (교육비)	25 만원 이하	11 (19.6)	12 (34.3)	(25.3)	67.5	47.3
	26~50 만원	19 (33.9)	12 (34.3)	(34.1)		
	51~75 만원	9 (16.1)	3 (8.6)	(13.2)		
	76~100 만원	9 (16.1)	5 (14.3)	(15.4)		
	101~300 만원	8 (14.3)	3 (8.6)	(12.1)		
지출현황 (문화생활비)	25 만원 이하	26 (37.1)	14 (29.8)	(34.2)	41.6	44.6
	26~50 만원	35 (50.0)	22 (46.8)	(48.7)		
	51~75 만원	2 (2.9)	5 (10.6)	(6.0)		
	76~100 만원	2 (2.9)	3 (6.4)	(4.3)		
	101~300 만원	5 (7.1)	3 (6.4)	(6.8)		
지출현황 (보험료)	25 만원 이하	10 (13.3)	13 (22.8)	(17.4)	65.6	47.6
	26~50 만원	32 (42.7)	29 (50.9)	(46.2)		
	51~75 만원	9 (12.0)	9 (15.8)	(13.6)		
	76~100 만원	15 (20.0)	4 (7.0)	(14.4)		
	101~300 만원	9 (12.0)	2 (3.5)	(8.3)		

표 6 지회별 소득 및 직장 관련 기초사항 (단위 : 만원)

본인소득의 경우 200만원 이하 비중이 K는 35.7%, I가 67.7%이다. 250만원 이상 비중은 K가 42.1%, I가 11.8%이다. 평균 소득을 보면 K가 259.8만원, I가 203.7만원이다.

배우자소득의 경우 200만원 이하 비중이 K는 39.1%이고 I는 37.5%로 비슷하다. 또한 평균 소득 역시 119.8만원과 119.2만원으로 비슷하다.

지출현황의 경우 주거비는 두 사업장의 분포가 거의 비슷하나 평균 수준은 K가 81.4만원으로 I보다 7.3만원 많다. 교육비와 보험료의 경우 K가 50만원 이상 지출하는 비중이 더 크며, 평균 수준 역시 67.5만원과 65.6만원으로 I보다 각각 20.2만원, 18만원 더 많다. 반면, 문화생활비는 I가 50만원 이상 비중도 더 크고 평균 수준도 44.6만원으로 K보다 3만원 더 많다.

3) 지회별 고용 관련 기초사항

변수	구분	빈도(%)			평균값	
		K	I	전체(%)	K	I
근무기간	~5년	37 (36.6)	3 (4.2)	(23.3)	11.4	9.9
	6~10년	4 (4.0)	30 (42.3)	(19.8)		
	11~15년	18 (17.8)	33 (46.5)	(29.7)		
	16~20년	29 (28.7)	5 (7.0)	(19.8)		
	21~25년	12 (11.9)	0 (0.0)	(7.0)		
	26년~	1 (1.0)	0 (0.0)	(0.6)		
직위	사원	86 (81.9)	70 (98.6)	(88.6)		
	조장	19 (18.1)	1 (1.4)	(11.4)		
	반장	0 (0.0)	0 (0.0)	(0.0)		
	반장 이상	0 (0.0)	0 (0.0)	(0.0)		
조합내역할	조합원	96 (92.3)	61 (87.1)	(90.2)		
	대의원, 운영위원 등	3 (2.9)	6 (8.6)	(5.2)		
	노조 상집간부	5 (4.8)	3 (4.3)	(4.6)		
직무	직접생산(조립, 가공)	100 (96.2)	69 (97.2)	(96.6)		
	생산지원(공무, 설비)	2 (1.9)	1 (1.4)	(1.7)		
	사무	0 (0.0)	1 (1.4)	(0.6)		
	기술, 연구	0 (0.0)	0 (0.0)	(0.0)		
	기타	2 (1.9)	0 (0.0)	(1.1)		

표 7 지회별 고용 관련 기초사항

근무기간이 5년 이하인 응답자는 K가 37명으로 I의 3명보다 훨씬 많다. 이는 K에서 최근 대규모의 신규채용이 있었음을 반영하는 것이다. K의 경우 10년~25년까지 비교적 고르게 분포하고 있는 반면, I는 6년~15년이 88.8%로 대다수를 차지하고 있으며, 20년이 넘는 응답자는 없다. 평균 근속기간은 K과 I가 1.5년밖에 차이가 나지 않지만, 근속 기간의 분포에서는 많은 차이가 있음을 알 수 있다.

K는 조장이 18.1%로 사원이 대다수인 I에 비해 많은 편이다. 이는 근속년수가 긴 조합원이 K에 많은 것과 연관이 있는 것으로 보인다.

2. 노동시간

2.1. 기초 분석

1) 평균 노동시간

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답	평균값
1일 노동시간	~8	9	4.9	2	10.4 시간
	8.1~10	94	51.6		
	10.1~12	75	41.2		
	12.1~	4	2.2		
7일 노동시간	~40	11	6.1	4	54.9 시간
	40.1~52	56	31.1		
	52.1~60	93	51.7		
	60.1~68	15	8.3		
	68.1~120	5	2.8		
한 달 노동시간	~150	7	4.3	21	225.0 시간
	151~200	38	23.3		
	201~250	93	57.1		
	251~	25	15.3		
한 달 잔업횟수	~10	19	10.7	7	15.9 회
	11~15	50	28.2		
	16~20	94	53.1		
	21~	14	7.9		
한 달 잔업시간	~30	25	14.2	8	51.1 시간
	30.1~50	76	43.2		
	50.1~70	45	25.6		
	70.1~	30	17.0		
한 달 특근횟수	~1	18	10.2	7	3.2 회
	1.1~2	34	19.2		
	2.1~3	54	30.5		
	3.1~4	47	26.6		
	4.1~	24	13.6		
한 달 특근시간	~20	49	27.7	7	29.0 시간
	20.1~30	56	31.6		
	30.1~40	51	28.8		
	40.1~	21	11.9		

표 8 설문 참여자들의 노동시간 관련 변수의 분포

[표 8]에서는 식사시간과 출퇴근시간을 제외하고, 1일 평균 노동시간, 일주일 평균 노동시간, 한 달 평균 노동시간, 한 달 평균 잔업 횟수, 한 달 평균 잔업 시간, 한 달 평균 특근 횟수, 한 달 특근 시간, 연차휴가 중 실제 사용하는 일수 등을 살펴보았다.

1일 노동시간은 8시간 이상인 응답자가 92.8%로 대다수가 정규시간에 더해 잔업을 하고 있음을 알 수 있다. 10시간이 넘는 응답자가 43.4%인 것은 K의 경우 주간조 잔업시간이 3시간이기 때문인 것으로 보인다. 평균 1일 노동시간은 10.4시간이다.

7일 노동시간은 40시간 이상인 응답자가 93.9%로 대다수를 차지하고 있다. 40~52시간으로 답한 31.1%의 응답자는 특근을 하지 않고 잔업만 하는 경우로 짐작된다. 52~60시간으로 답한 51.7% 경우에는 잔업에 더해 주 1회 특근을 하는 것으로 짐작된다. 60시간 이상을 답한 10.5%의 경우에는 잔업에 더해 주 2회 특근을 하는 것으로 짐작된다. 평균 7일 노동시간은 54.9시간이다.

한달 노동시간은 151~200시간을 답한 23.3%의 응답자는 특근을 하지 않고 잔업을 하는 경우로 짐작된다. 200시간이 넘는 72.4%의 응답자는 잔업과 특근을 모두 하는 경우로 짐작된다. 평균 한달 노동시간은 225시간이다.

한달 잔업횟수를 보면 10회 이상인 89.3%의 응답자들은 최소한 주 2회 이상 잔업을 하고 있음을 알 수 있다. 특히 16회 이상인 61%의 응답자들은 주 4회 이상, 즉 거의 매일 잔업을 하고 있음을 알 수 있다. 평균 한달 잔업 횟수는 15.9회이다.

한달 잔업 시간의 경우 30시간 이상이 85.8%이다. 앞서 잔업 횟수 10회 이상이 89.3%인 점과 조응한다. 한편, K의 경우 하루도 빠지지 않고 잔업을 했다고 가정할 때, 50시간 보다 약간 더 하게 된다. 그런 점에서 70시간 이상을 응답한 17%의 응답자는 질문을 잘못 이해하고 잔업시간과 특근시간을 합쳐서 응답한 것으로 보인다.

한달 특근 회수의 경우 19.2%가 주 2회, 30.5%가 주 3회, 40.2%가 주 4회 이상을 응답하고 있다. 즉 적어도 매주 한번은 특근을 하고 있는 노동자가 40.2%에 달함을 의미한다. 평균 한달 특근 횟수는 3.2회이다.

한달 특근 시간의 경우 특근 한번의 시간이 8시간 내외임을 감안할 때, 특근 횟수의 분포와 거의 유사하게 조응하고 있음이 확인된다. 평균 한달 특근 시간은 29시간이다.

2) 평균 연차 휴가와 실제 사용하는 일 수

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답	평균값
통상 연차휴가 수*	~10	19	16.0	65	20.3
	11~15	7	5.9		
	16~20	59	49.6		
	21~25	12	10.1		
	26~90	22	18.5		
실제 사용하는 일 수	~5	56	45.2	60	7.9
	6~10	31	25.0		
	11~15	18	14.5		
	16~20	19	15.3		
연차 사용 비율**	사용안함	12	10.6	71	46.3%
	~25	31	27.4		
	25.1~50	19	16.8		
	50.1~75	15	13.3		
	75.1~100.0	36	31.9		

* : K의 경우 연차가 단협으로 1년에 하루씩 증가. 다만, 연차 20일만 휴가로 인정.

** : 연차 사용 비율 계산은 [실제사용하는일수] / [통상연차휴가수(20일 이상은 20으로)] * 100

표 9 설문 참여자들의 평균 연차 휴가와 실제 사용하는 일 수

연차휴가 수의 경우 16일 이상인 응답자가 78.1%에 달한다. 반면 실제 사용하는 일 수를 살펴보면, 10일 이하로 사용하는 응답자가 70.2%에 달하고 있다. 특히 5일 이하로 사용하는 경우가 45.2%로 거의 절반에 육박하고 있다. 주어진 연차휴가에 비해 실제 사용하는 휴가일수가 현저하게 적은 것이다. 평균 사용 일수는 7.9일이다.

이는 연차 사용 비율에서도 잘 드러난다. 연차를 전혀 사용하지 않는 응답자가 10.6%에 달하며, 주어진 연차의 반도 사용하지 않는 응답자가 54.8%로 절반을 넘고 있다. 평균 사용 비율은 46.3%이다.

3) 근무시간이 가정생활과 사회생활 하기에 적당한가 & 근무형태

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답
근무시간이 가정생활과 사회생활 하기에 적당한가	전혀 적당하지 않다	33	18.2	3
	적당하지 않다	55	30.4	
	적당하지 않은 편이다	45	24.9	
	보통이다	37	20.4	
	적당한 편이다	9	5.0	
	적당하다	1	0.6	
	매우 적당하다	1	0.6	
	상시 주간	62	34.3	
고정저녁	1	0.6		
24시간 격일	2	1.1		
규칙적 2교대	115	63.5		
기타	1	0.6		

표 10 설문 참여자들의 근무시간 평가와 근무형태

앞에서 살펴본 것처럼, 한달 노동시간이 200시간을 넘는 응답자의 비율이 70% 이상일 정도로 대다수의 노동자들이 장시간 노동에 시달리고 있다. 이러한 장시간 노동에 대해 노동자들은 어떻게 느끼고 있을까? 장시간 노동에 대해 73.5%의 응답자들이 적당하지 않다는 쪽으로 생각하고 있다.

한편 응답자 중 34.4 %는 상시주간으로 근무하고, 63.5%는 주야 맞교대를 하고 있다.

2.2. 지회별 분석

1) 지회별 평균 노동시간

변수	구분	빈도(%)			평균값	
		K	I	전체(%)	K	I
1일 노동시간	~8	6 (5.6)	3 (5.0)	(4.9)	10.7	10.0
	8.1~10	33 (30.8)	61 (81.3)	(51.6)		
	10.1~12	64 (59.8)	11 (14.7)	(41.2)		
	12.1~	4 (3.7)	0 (0.0)	(2.2)		
7일 노동시간	~40	9 (8.5)	2 (2.7)	(6.1)	54.5	55.5
	40.1~52	34 (32.1)	22 (29.7)	(31.1)		
	52.1~60	51 (48.1)	42 (56.8)	(51.7)		
	60.1~68	8 (7.5)	7 (9.5)	(8.3)		
	68.1~120	4 (3.8)	1 (1.4)	(2.8)		
한 달 노동시간	~150	4 (4.3)	9 (4.3)	(4.3)	227.3	222.1
	151~200	21 (22.6)	17 (24.3)	(23.3)		
	201~250	53 (57.0)	40 (57.1)	(57.1)		
	251~	15 (16.1)	10 (14.3)	(15.3)		
한 달 잔업횟수	~10	14 (13.3)	5 (6.9)	(10.7)	15.8	16.2
	11~15	28 (26.7)	22 (30.6)	(28.2)		
	16~20	54 (51.4)	40 (55.6)	(53.1)		
	21~	9 (8.6)	5 (6.9)	(7.9)		
한 달 잔업시간	~30	9 (8.7)	16 (21.9)	(14.2)	51.5	50.5
	30.1~50	53 (51.5)	23 (31.5)	(43.2)		
	50.1~70	23 (22.3)	22 (30.1)	(25.6)		
	70.1~	18 (17.5)	12 (16.4)	(17.0)		
한 달 특근횟수	~1	12 (11.7)	6 (8.1)	(10.2)	3.2	3.3
	1.1~2	22 (21.4)	12 (16.2)	(19.2)		
	2.1~3	30 (29.1)	24 (32.4)	(30.5)		
	3.1~4	21 (20.4)	26 (35.1)	(26.6)		
	4.1~	18 (17.5)	6 (8.1)	(13.6)		
한 달 특근시간	~20	33 (32.0)	16 (21.6)	(27.7)	27.8	30.8
	20.1~30	33 (32.0)	23 (31.1)	(31.6)		
	30.1~40	20 (19.4)	31 (41.9)	(28.8)		
	40.1~	17 (16.5)	4 (5.4)	(11.9)		

표 11 지회별 노동시간 관련 변수의 분포

하루 노동시간의 경우 K가 10시간 이상이 59.8%로 많은 비중을 차지하는 이유는 K의 경우 주간조 잔업이 3시간으로 하루 노동시간이 11시간이 되기 때문이다. 평균 노동시간을 보면 K가 10.7시간으로 I보다 0.7시간이 더 길다.

반면, K는 한달 특근을 2번 이하로 하는 경우가 33.1%인데 반해 I는 24.3%에 그치고 있으며, 3~4번 하는 경우는 K가 49.5%, I가 67.5% 이다. 주 4회 특근, 즉 매주 1번은 특근을 하는 응답자는 K가 20.4%, I가 35.1%에 달하고 있다. 다만 5회 이상 특근을 하는 경우는 K가 17.5%로 더 많은데, 이는 K가 토요일 주간조 특근과 일요일 야간조 특근을 연달아 선택할 수 있기 때문인 것으로 짐작된다. 이러한 경우 K는 최대한으로 6번 특근까지 가능하다. 평균 한달 특근 횟수는 거의 차이가 없지만, 평균 한달 특근 시간은 I가 3시간 더 길다.

결론적으로, 하루 노동시간은 K가 I보다 약간 더 길다. 이는 잔업 시간이 더 많기 때문이다. 반면, 특근 시간은 I가 더 길기 때문에, 두 사업장의 한달 총 노동시간은 비슷하다.

2) 지회별 평균 연차 휴가와 실제 사용하는 일 수

변수	구분	빈도(%)			평균값	
		K	I	전체(%)	K	I
통상 연차휴가 수	~10	15 (24.6)	4 (6.9)	(16.0)	22.1	18.4
	11~15	4 (6.6)	3 (5.2)	(5.9)		
	16~20	49 (31.1)	40 (69.0)	(49.6)		
	21~25	5 (8.2)	7 (12.1)	(10.1)		
	26~90	18 (29.5)	4 (6.9)	(18.5)		
실제 사용하는 일 수	~5	44 (66.7)	12 (21.1)	(45.2)	4.5	12.0
	6~10	18 (26.9)	13 (22.8)	(25.0)		
	11~15	5 (7.5)	13 (22.8)	(14.5)		
	16~20	0 (0.0)	19 (33.3)	(15.3)		
연차 사용 비율	사용안함	11 (19.3)	1 (1.8)	(10.6)	30.1	68.4
	~25	24 (42.1)	7 (12.5)	(27.4)		
	25.1~50	10 (17.5)	9 (16.1)	(16.8)		
	50.1~75	6 (10.5)	9 (16.1)	(13.3)		
	75.1~100.0	6 (19.3)	30 (53.6)	(31.9)		

표 12 지회별 평균 연차 휴가와 실제 사용하는 일 수

다른 항목들에서는 K과 I의 차이가 크게 드러나지 않는 반면, 연차 휴가를 실제 사용하는 일 수에서는 차이가 극명하게 드러나고 있다. K의 경우에는 휴가를 10일 이내로 사용하는 응답자가 93.6%로 절대 다수를 차지하지만, I의 경우에는 43.9%밖에 되지 않는다. 평균 사용 일수는 I가 12일로 K보다 7.5일이 더 많다.

연차 휴가를 사용하는 비율 역시 절반 이상을 사용하는 응답자가 K는 29.8%밖에 되지 않지만, I는 69.7%에 달하고 있다. 평균 사용 비율은 I가 68.4%로 K보다 38.3%p 더 크다.

3) 근무시간이 가정생활과 사회생활 하기에 적당한가 & 근무형태

변수	구분	빈도(%)		
		K	I	전체(%)
근무시간이 가정생활과 사회생활 하기에 적당한가	전혀 적당하지 않다	16 (14.8)	17 (23.3)	(18.2)
	적당하지 않다	31 (28.7)	24 (32.9)	(30.4)
	적당하지 않은 편이다	28 (25.9)	17 (23.3)	(24.9)
	보통이다	27 (25.0)	10 (13.7)	(20.4)
	적당한 편이다	5 (4.6)	4 (5.5)	(5.0)
	적당하다	1 (0.9)	0 (0.0)	(0.6)
	매우 적당하다	0 (0.0)	1 (1.4)	(0.6)
근무형태	상시 주간	48 (44.9)	14 (18.9)	(34.3)
	고정저녁	1 (0.9)	0 (0.0)	(0.6)
	24시간 격일	1 (0.9)	1 (1.4)	(1.1)
	규칙적 2교대	57 (53.3)	58 (78.4)	(63.5)
	기타	0 (0.0)	1 (1.4)	(0.6)

표 13 지회별 근무시간 평가와 근무형태

근무시간에 대한 평가의 경우 K에 비해 I가 더 장시간 노동에 대한 문제의식을 가지고 있음을 알 수 있다. 적당하지 않은 편과 적당하지 않다, 전혀 적당하지 않다고 응답한 비율을 모두 합하면 K가 69.4%, I가 79.5%로 I가 조금 더 높다. 특히 전혀 적당하지 않다고 평가하는 응답자는 K가 14.8%인데 반해 I는 23.3%로 더 많다.

한편 K의 경우 상시주간과 주야 맞교대가 엇비슷한 규모이지만, I의 경우 주야맞교대가 80%에 달할 정도로 많은 것을 볼 수 있다.

앞서 근무시간의 양에서는 K과 I의 차이가 크지 않았다는 점을 볼 때, 근무시간에 대한 평가가 차이가 나는 데에는 근무형태가 영향을 미쳤음을 짐작할 수 있다. 즉 상시주간이 상대적으로 많은 K의 경우에는 근무시간에 대한 불만이 적은 반면, 주야 맞교대가 많은 I의 경우에는 불만이 더 크게 나타난다. 이는 단순히 근무시간의 양 뿐만 아니라 심야노동이라는 근무시간의 배치 역시 노동자들의 가정생활과 사회생활에 커다란 영향을 미치고 있음을 보여준다.

3. 잔업 및 특근

3.1. 전체 기초분석

1) 잔업 및 특근을 하는 이유

항목	응답분포(%)			평균 점수	무응답
	아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)		
생계비가 부족해서	2.8	36.2	61.0	5.6	7
아이들 교육비 때문에	28.1	31.1	40.7	4.3	17
대출금을 갚아야 해서	18.6	35.6	45.8	4.7	7
노후생활이 불안해서	8.9	41.3	49.7	5.2	5
부모님을 봉양하기 때문에	36.8	46.6	16.7	3.5	10
부서의 인원이 부족해서	54.7	40.7	4.7	2.7	12
물량 또는 업무가 많아서	29.9	55.7	14.4	3.7	10
조금이라도 건강할 때 돈을 벌어드려고	3.4	51.7	44.9	5.2	8
고용 불안 때문에 (벌수 있을 때 가능한 벌어야 해서)	9.8	52.9	37.4	4.8	10
상급자의 평가나 압력 때문에	46.8	46.8	6.4	2.9	11
특별한 사정이 없으면 모두 다 하니까(안하면 눈치 보여서)	37.7	53.1	9.1	3.3	9
퇴근해도(또는 휴일에도) 딱히 할 일이 없어서	52.9	41.4	5.7	2.8	10
별 다른 생각 없이	71.3	24.6	4.1	2.3	13

점수 척도 : ←① 전혀 아니다 ~ 매우 그렇다 ⑦→

표 14 잔업 및 특근을 하는 이유

[표 14]는 잔업 및 특근의 이유를 분석한 것이다. 잔업 및 특근을 하는 가장 큰 이유는 ‘생계비 부족’이었다. 평균 점수는 5.6점으로 가장 높았다. 응답분포상 ‘그렇다’(‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’ 포함)의 응답 비율 또한 61.0%로 여타 항목의 ‘그렇다’는 비율에 비해 월등히 높았다. ‘생계비 부족’에 대한 표현은 인터뷰에서도 자주 발견되는데 이를테면 “기본급만 해서는 00하기도 힘들어요”라는 식이다. 참고로 잔업·특근의 이유가 ‘부족한 생계비를 보충’하기 위함이라는 응답은 금속 사업장의 여타 조사에서도 흔히 발견되는 내용이다. 낮은 시간급 체계에서 비롯되는 공통성이 아닐까 추측해 본다.

다음으로 ‘노후생활이 불안해서’와 ‘조금이라도 건강할 때 돈을 벌어드려고’의 평균 점수가 5.2점으로 비교적 높았다. 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 각각 49.7%, 44.9%로 ‘생계비가 부족해서’ 보다는 상대적으로 낮았다.

한편, 평균점수가 높지는 않았지만 응답분포상 ‘그렇다’의 응답비율이 높은 것으로는 ‘아이들 교육비 때문에’, ‘대출금을 갚아야 해서’가 각각 40.7%, 45.8%였다. 이는 해당자 즉 유자녀 집단이나 주거형태가 전월세인 집단이 높게 응답했을 것으로 해석된다. 후속 연구는 유자녀 노동자 집단과 전월세 집단의 전업·특근 이유를 그렇지 않은 집단과 비교해 보면 전업·특근의 이유를 보다 구체화할 수 있을 것이다.

아래 인터뷰는 <저임금~생계비 부족~아이들 교육비> 간의 사이클이 장시간 노동과 어떻게 맞물려 있는지를 보여준다. “전업, 특근을 그만큼 많이 하게 되요. 제가 한 달이 260 받을 경우에는 한 달에 거의 하루도 놀지 않고 하고 기본 근무만 하면 아무래도 급여가 적잖아요. 그러니까 급여 때문에 연장근무를 더 택하고 하게 되는. 저 같은 경우는 그렇죠. 제가 아무래도 개인적인 부채가 좀 있구요. 부채도 있지만 아이들을 키우면서 돈이 정말 많이 들어가더라고요. 제가 그렇다고 딱히 학원을 많이 보내는 것도 아닌데 아이들이 먹고 싶은 것도 많고 하고 싶은 것도 많고 그리고 제가 긴 시간을 회사에 할애하다보니까 주말에는 꼭 놀러가고 영화도 보고, 아이들한테 해주고 싶은 게 많다보니까 해주고 싶은 건 결국엔 다 돈이에요. 요즘 물가가 너무 비싸서 사실은 하루 일당, 기본급만 해서 하루 일당이 5만원 정도 되는데요. 근데 그 5만원 가지고는 기본급만 해서는 나가서 밥 한끼 먹기도 힘들어요. 제대로 먹자면. 그렇다고 좀 진짜 매번 일주일마다 나가긴 하지만 그때마다 제일 싼 거 먹자, 이럴 수도 없고 하니까 사실은 돈이 쓸 게 없달까요? 수당이 붙지 않으면 쓸 게 없어요. 그러다보니까 선택적으로 제가 꼭 하는 편이죠.” (K 조합원1)

한편, 응답분포상 ‘아니다’의 비율이 높게 나타난 것을 보면, ‘별 다른 생각 없이’, ‘부서의 인원이 부족해서’, ‘퇴근해도 딱히 할 일이 없어서’, ‘상급자의 평가나 압력 때문에’가 각각 71.3%, 54.7%, 52.9%, 46.7%로 비교적 높았다. 이와 관련해 유독 눈에 띄는 것은 ‘부서의 인원이 부족해서’라는 이유가 장시간 노동의 원인으로 통상 높은 비율을 차지하는 것에 비하면 여기서는 낮게 나타났다는 점이다. 이는 작업장 안팎에 저임금 노동자가 많다는 이야기로 해석된다. 저임금 노동자가 많다는 점은 대부분의 응답에서 ‘생계비 부족’이 월등하게 높았다는 사실에서도 드러난다.

2) 무엇이 해결되면(충족되면) 잔업 및 특근을 하지 않겠습니까?

항목	응답분포(%)			평균 점수	무응답
	아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)		
생계비가 해결된다면	3.5	28.3	68.2	5.8	11
아이들 교육비만 해결된다면	22.4	28.0	49.7	4.7	23
대출금을 다 갚는다면	17.0	35.7	47.4	4.9	13
노후가 보장된다면	4.0	29.7	66.3	5.7	9
주거가 안정된다면	6.5	37.9	55.6	5.4	15
잔업특근을 자유롭게 선택할 수 있다면	31.4	44.4	24.3	3.9	15
부서의 인원이 늘어난다면	48.5	39.1	12.4	3.2	15
고용보장이 된다면 (일을 계속한다는 보장만 있다면)	15.3	46.5	38.2	4.7	14
상급자의 평가 또는 압력이 없다면	41.2	42.9	15.9	3.4	14
모두 다 하는 분위기가 아니라면 (눈치가 안 보인다면)	43.0	44.2	12.7	3.2	19
퇴근하고 재미난 일이 있다면	22.5	46.7	30.8	4.2	15
법제도로 강제한다면	29.2	50.6	20.2	3.8	16
기본급이 높아진다면	5.7	17.8	76.4	5.9	10

점수 척도 : ←① 전혀 아니다 ~ 매우 그렇다 ⑦→

표 15 무엇이 해결되면(충족되면) 잔업 및 특근을 하지 않겠는가

[표15]는 무엇이 해결되면(충족되면) 잔업 및 특근을 하지 않을지에 대한 분석이다. 가장 먼저 해결되었으면 바라는 항목은 ‘기본급이 높아진다면’이었다. 응답분포상 ‘그렇다’(‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’ 포함)의 응답 비율이 76.4%로 여타 항목의 ‘그렇다’는 비율에 비해 상당히 높았다. 마찬가지로 ‘생계비 해결’이 높게 나타났다. 평균점수는 5.8점이었고 응답분포상 ‘그렇다’는 비율이 68.2%였다. 다음으로 ‘노후가 보장된다면’과 ‘주거가 된다면’이 높은 순위를 차지했다. 각각의 평균 점수는 5.7점, 5.4점으로 상대적으로 높았다. 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 각각 68.2%, 66.3%, 55.6%였다.

평균점수는 높지는 않았지만 응답분포상 ‘그렇다’의 응답비율이 높은 것으로는 ‘아이들 교육비만 해결된다면’, ‘대출금을 다 갚는다면’이 각각 49.7%, 47.4%였다. 이는 앞에서도 지적되었듯이 해당자 즉 유자녀 집단이나 대출비율이 높은 집단의 경향성이 두드러지는 부분일 것이다. K의 경우는 확인할 수는 없으나 I의 경우 대출금이 5천만원 이상 1억 미만의 가계부채자가 25%에 달한다.

한편, 응답분포상 ‘아니다’의 비율이 높게 나타난 것을 보면, ‘부서의 인원이 늘어난다면’, ‘모

두 다 하는 분위기가 아니라면’, ‘상급자의 평가 또는 압력이 없다면’이 각각 48.5%, 43.0%, 41.2%로 비교적 높았다. 인원 부족, 상급자나 동료에의 눈치가 통상 높은 비율을 차지하는 것에 비하면 여기서는 낮게 나타났는데, 이는 I·K의 경우 잔업·특근의 이유가 인력의 문제나 조직문화의 문제는 아니라는 것이다.

3) 희망 정년, 고용불안 정도, 희망하는 기본급 인상액

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답	평균값
원하는 정년	~50	17	9.8	11	60.6 세
	50.1~55	11	6.4		
	55.1~60	90	52.0		
	60.1~65	39	22.5		
	65.1~	16	9.2		
고용불안	전혀 불안하지 않다	2	1.1	3	4.35
	불안하지 않다	12	6.6		
	불안하지 않은 편이다	28	15.5		
	보통이다	59	32.6		
	다소 불안하다	42	23.2		
	불안하다	35	19.3		
	매우 불안하다	3	1.7		
직업특근을 안하기 위한 희망 기본급 인상 정도	25만원 이하	15	9.0	17	109.4 만원
	26~50만원	44	26.3		
	51~75만원	10	6.0		
	76~100만원	46	27.5		
	101~150만원	20	12.0		
	151만원 이상(450)	32	19.2		

표 16 설문 참여자들이 응답한 정년, 고용불안, 희망기본급 인상 정도

[표 16]은 희망 정년, 고용불안 정도, 희망하는 기본급 인상액에 대한 분석이다. 희망 정년의 평균값은 60.6세로 나타났다. 그 가운데 '55.1~60세'의 응답율이 52.0%로 가장 높았다. 다음으로 '60.1~65세'의 응답율이 22.5%를 차지했다.

고용불안 정도에 대해서는 '다소 불안하다'는 비율이 32.6%로 비교적 높았고, 다음으로 '다소 불안하다'가 23.2%, '불안하다'가 19.3%를 차지했다.

희망하는 기본급 인상액의 평균값은 109.4만원이었다. 그 가운데 '76~100만원'의 응답비율이 27.5%로 비교적 높았고, 다음으로 '26~50만원'이 26.3%, '151만원 이상'이 19.2%를 차지했다.

3.2. 지회별 분석

1) 지회별 잔업 및 특근을 하는 이유

항목	K				I			
	응답분포(%)			평균 점수	응답분포(%)			평균 점수
	아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)		아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)	
생계비가 부족해서	4.7	43.0	52.3	5.3	0.0	25.7	74.3	6.0
아이들 교육비 때문에	23.8	32.7	43.6	4.5	34.8	28.8	36.4	4.1
대출금을 갚아야 해서	23.4	33.6	43.0	4.5	11.4	38.6	50.0	5.1
노후생활이 불안해서	11.2	43.0	45.8	5.0	5.6	38.9	55.6	5.4
부모님을 봉양하기 때문에	39.8	42.7	17.5	3.5	32.4	52.1	15.5	3.6
부서의 인원이 부족해서	43.0	50.0	7.0	3.1	70.8	27.8	1.4	2.1
물량 또는 업무가 많아서	20.4	56.3	23.3	4.2	43.7	54.9	1.4	2.9
조금이라도 건강할 때 돈을 벌어드려고	2.9	56.7	40.4	5.2	4.2	44.4	51.4	5.3
고용 불안 때문에	12.7	59.8	27.5	4.4	5.6	43.1	51.4	5.3
상급자의 평가나 압력 때문에	34.3	54.9	10.8	3.3	64.8	35.2	0.0	2.3
특별한 사정이 없으면 모두 다 하니까	29.1	59.2	11.7	3.6	50.0	44.4	5.6	2.8
퇴근해도(또는 휴일) 딱히 할 일이 없어서	49.0	44.1	6.9	2.9	58.3	37.5	4.0	2.6
별 다른 생각 없이	69.0	25.0	6.0	2.3	74.6	23.9	1.4	2.1

점수 척도 : ←① 전혀 아니다 ~ 매우 그렇다 ⑦→

표 17 지회별 잔업 및 특근을 하는 이유

[표 17]은 잔업 및 특근하는 이유를 지회별로 분석한 것이다. K의 경우, 잔업 및 특근을 하는 가장 큰 이유는 ‘생계비가 부족해서’로 나타났다. 평균 점수가 5.3점으로 가장 높았다. 응답분포상 ‘그렇다’(‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’ 포함)의 응답 비율이 52.3%로 여타 항목의 ‘그렇다’는 비율에 비해 상대적으로 높았다. 다음으로 ‘노후생활이 불안해서’와 ‘조금이라도 건강할 때 돈을 벌어드려고’의 평균 점수가 각각 5.0점, 5.2점으로 비교적 높았다. 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 각각 45.8%, 40.4%로 나타났다.

평균점수는 높지는 않았지만 응답분포상 ‘그렇다’의 응답비율이 높은 것으로는 ‘아이들 교육비 때문에’, ‘대출금을 갚아야 해서’가 각각 43.6%, 43.0%였다.

한편, 응답분포상 ‘아니다’의 비율이 높게 나타난 것을 보면, ‘별 다른 생각 없이’, ‘퇴근해도 딱히 할 일이 없어서’, ‘부서의 인원이 부족해서’가 각각 69.0%, 49.0%, 43.0%로 비교적 높았다.

I의 경우, 잔업 및 특근을 하는 가장 큰 이유는 '생계비 부족'으로 나타났다. 평균 점수는 6.0점으로 가장 높았다. 응답분포상 '그렇다'('그렇다'와 '매우 그렇다' 포함)의 응답 비율이 74.3%로 여타 항목의 '그렇다'는 비율에 비해 월등히 높았다. 본 설문조사결과에서도 I의 본인 소득 평균은 203.7만원이었다. 이는 업체 평균보다 낮은 수치다. 다른 조사를 참조해 보면, I컨트롤스지회의 2013년 조합원 평균임금 2,195,757원(기본급 1,219,419원+통상수당 163,272원 포함)은 금속노조 조합원 평균임금 4,117,167원(기본급 1,908,724원+통상수당 465,935원 포함)의 절반을 조금 넘을뿐이며 경기지부 9개 사업장 가운데 최하위다(I컨트롤스안산지회 소식지 「찬누리」 65호 참조). 저임금 구조~최하위 평균소득이 생계비 부족에 대한 높은 응답률로 고스란히 드러나는 대목이다.

다음으로 '노후생활이 불안해서'와 '조금이라도 건강할 때 돈을 벌어드려고', '고용 불안 때문에', '대출금을 갚아야 해서'의 평균 점수가 각각 5.4점, 5.3점, 5.3점, 5.1점으로 비교적 높았다. 응답분포상 '그렇다'의 비율은 각각 55.6%, 51.4%, 51.4%, 50.0%로 나타났다. 참고로 다른 조사를 참조해 보면, I의 경우 전월세의 비율이 42%에 달하고, '1천만원 이상'의 가계 부채자도 78%로 상당히 높았다. 이 가운데 '5000만원 이상 1억 미만' 가계부채자는 25%에 달했다(I컨트롤스안산지회 소식지[경주] 5기-9호 참조). 본 설문조사결과에서는 전월세의 비율이 45.1%로 나타났다.

한편, 응답분포상 '아니다'의 비율이 높게 나타난 것을 보면, '별 다른 생각 없이', '부서의 인원이 부족해서', '상급자의 평가나 압력 때문에', '퇴근해도 딱히 할 일이 없어서', '특별한 사정이 없으면 모두 다 하나까'가 각각 74.6%, 70.8%, 64.8%, 58.3%, 50.0%로 비교적 높았다.

2) 지회별 무엇이 해결되면(충족되면) 잔업 및 특근을 하지 않겠습니까?

항목	K				I			
	응답분포(%)			평균 점수	응답분포(%)			평균 점수
	아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)		아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)	
생계비가 해결된다면	2.9	31.4	65.7	5.8	4.2	23.9	71.8	5.8
아이들 교육비만 해결된다면	18.6	24.7	56.7	4.9	28.1	32.8	39.1	4.7
대출금을 다 갚는다면	16.8	38.6	44.6	4.8	17.1	31.4	51.4	4.9
노후가 보장된다면	3.8	29.8	66.3	5.8	4.2	29.6	66.2	5.7
주거가 안정된다면	7.1	42.4	50.5	5.3	5.7	31.4	62.9	5.4
잔업특근을 자유롭게 선택할 수 있다면	26.3	50.5	23.2	4.0	38.6	35.7	25.7	3.9
부서의 인원이 늘어난다면	29.3	55.6	15.2	3.7	75.7	15.7	8.6	3.2
고용보장이 된다면	15.2	48.5	36.4	4.7	15.5	43.7	40.8	4.7
상급자의 평가 또는 압력이 없다면	27.0	53.0	20.0	3.8	61.4	28.6	10.0	3.4
모두 다 하는 분위기가 아니라면	26.0	57.3	16.7	3.7	66.7	26.1	7.2	3.2
퇴근하고 재미난 일이 있다면	18.2	52.5	29.3	4.3	28.6	38.6	32.9	4.2
법제도로 강제한다면	24.7	52.6	22.7	4.0	35.2	47.9	16.9	3.8
기본급이 높아진다면	5.8	21.4	72.8	5.8	5.6	12.7	81.7	5.9

점수 척도 : ←① 전혀 아니다 ~ 매우 그렇다 ⑦→

표 18 지회별 무엇이 해결되면(충족되면) 잔업 및 특근을 하지 않겠는가

[표 18]은 무엇이 해결되면(충족되면) 잔업 및 특근을 하지 않을지를 지회별로 분석한 것이다. K의 경우, 가장 먼저 해결되었으면 바라는 항목은 ‘생계비가 해결된다면’과 ‘노후가 보장된다면’, ‘기본급이 높아진다면’으로 나타났다. 평균 점수가 모두 5.8점으로 가장 높았다. 응답분포상 ‘그렇다’(‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’ 포함)의 응답 비율은 ‘기본급이 높아진다면’이 72.8%로 월등하게 높았고, ‘노후가 보장된다면’이 66.3%, ‘생계비가 해결된다면’이 65.7%로 비교적 높았다. 다음으로 ‘주거가 안정된다면’의 평균 점수가 5.3점으로 상대적으로 높았다. 평균점수는 높지는 않았지만 응답분포상 ‘그렇다’의 응답비율이 높은 것으로는 ‘아이들 교육비만 해결된다면’이 56.7%로 높게 나타났다. 이는 유자녀 집단의 경향성이 드러나는 부분으로 다른 조사 집단인 I에 비해 두드러지는 응답분포다. K는 일관되게 가족, 육아와 관련한 응답이 상대적으로 높았다. 한편, 응답분포상 ‘아니다’의 비율이 높게 나타난 항목이 여느 경우와 달리 크게 눈에 띄지 않는다.

I의 경우, 가장 먼저 해결되었으면 바라는 항목은 ‘기본급이 높아진다면’과 ‘생계비가 해결된다면’으로 나타났다. 평균 점수가 각각 5.9점, 5.8점으로 상당히 높았다. 응답분포상 ‘그렇다’

다(‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’ 포함)의 응답 비율도 각각 81.7%, 71.8%로 두드러지게 높았다. 지회가 2014년 임단협 요구안 작성을 위한 설문조사에서도 임단협 요구로 가장 많이 나온 항목은 생활임금(37%)이었다(I컨트롤스안산지회 소식지 「찬누리」 65호 참조). 다음으로 ‘노후가 보장된다면’과 ‘주거가 안정된다면’의 평균점수가 5.7점, 5.4점이었고, 응답분포상 ‘그렇다’의 응답 비율도 66.2%, 62.9%로 비교적 높았다.

한편, 응답분포상 ‘아니다’의 비율이 높게 나타난 것을 보면, ‘부서의 인원이 늘어난다면’, ‘모두 다 하는 분위기가 아니라면’, ‘상급자의 평가 또는 압력이 없다면’이 각각 75.7%, 66.7%, 61.4%로 비교적 높았다. 이는 다른 조사 집단인 K에 비해 두드러지는 응답분포다.

3) 지회별 희망 정년, 고용불안 정도, 희망하는 기본급 인상액

변수	구분	빈도(%)			평균값	
		K	I	전체(%)	K	I
원하는 정년	~50	4 (4.0)	13 (18.1)	(9.8)	62.1	58.5
	50.1~55	5 (5.0)	6 (8.3)	(6.4)		
	55.1~60	57 (56.4)	33 (45.8)	(52.0)		
	60.1~65	20 (19.8)	19 (26.4)	(22.5)		
	65.1~	15 (14.9)	1 (1.4)	(9.2)		
고용불안	전혀 불안하지 않다	2 (1.9)	0 (0.0)	(1.1)	4.0	4.8
	불안하지 않다	11 (10.3)	1 (1.4)	(6.6)		
	불안하지 않은 편이다	20 (18.7)	8 (10.8)	(15.5)		
	보통이다	40 (37.4)	19 (25.7)	(32.6)		
	다소 불안하다	21 (19.6)	21 (28.4)	(23.2)		
	불안하다	11 (10.3)	24 (32.4)	(19.3)		
	매우 불안하다	2 (1.9)	1 (1.4)	(1.7)		
잔업특근을 안하기 위한 희망 기본급 인상 정도	25만원 이하	8 (8.2)	7 (10.1)	(9.0)	127.7	83.5
	26~50만원	16 (16.3)	28 (40.6)	(26.3)		
	51~75만원	7 (7.1)	3 (4.3)	(6.0)		
	76~100만원	30 (30.6)	16 (23.2)	(27.5)		
	101~150만원	13 (13.3)	7 (10.1)	(12.0)		
	151만원 이상(450)	24 (24.5)	8 (11.6)	(19.2)		

표 19 지회별 응답한 정년, 고용불안, 희망기본급 인상 정도

[표 19]는 희망 정년, 고용불안 정도, 희망하는 기본급 인상액을 지회별로 분석한 것이다. K의 경우, 희망 정년의 평균값은 62.1세로 나타났다. 그 가운데 '55.1~60세'의 응답율이 56.4%로 가장 높았다. 다음으로 '60.1~65세'의 응답율이 19.8%를 차지했다.

I의 희망 정년 평균값은 58.5세로 나타났다. 그 가운데 '55.1~60세'의 응답율이 45.8%로 가장 높았다. 다음으로 '60.1~65세'의 응답율이 26.4%를 차지했다. 다른 조사 집단인 K에 비해 차이나는 점은 '~50세'의 응답비율이 18.1%로 비교적 높았다는 점이다.

고용불안 정도에 대해서는 K의 경우, 평균값은 4.0점이었다. 응답분포상 '보통이다'는 비율이 37.4%로 가장 높았고, 다음으로 '다소 불안하다'가 19.6%, '불안하지 않은 편이다'가 18.73%를 차지했다. 다른 조사 집단인 I에 비해 고용불안에 대한 정도가 높지는 않았다.

I의 고용불안 평균값은 4.8점이었다. 응답분포상 ‘불안하다’는 비율이 32.4%로 가장 높았다. 뿐만 아니라 ‘다소 불안하다’가 28.4%로 고용불안에 대한 정도가 비교적 높게 나타났다. 불안하다는 비율은 다른 조사 집단인 K에 비해 두드러지는 부분이다. 앞선 잔업 및 특근의 이유에 대한 질문에서도 발견됐듯이, 고용불안~장시간 노동이라는 악순환의 사이클이 두드러지게 발견된다.

희망하는 기본급 인상액에 대해서는 K의 경우, 평균값은 127.7만원이었다. 그 가운데 ‘76~100만원’의 응답비율이 30.6%로 가장 높았고, 다음으로 ‘151만원 이상’이 24.5%를 차지했다. 희망 인상액에 대한 액수가 다른 조사 집단인 I에 비해 월등히 높게 나타났다.

I의 평균값은 83.5만원이었다. 그 가운데 ‘26~50만원’의 응답비율이 40.6%로 가장 높았다. 저임금 사업장이고 ‘기본급이 높아진다면’에 대한 응답비율이 눈에 띄게 높았던 점을 감안하면 그 인상액이 의아할 정도로 낮았고 이는 다른 조사 집단인 K에 비해서도 상당히 낮은 것이었다. 아래 I 조합원의 인터뷰를 보자. “지금 제가 글썄 이걸 모르긴한데 근속연속 지금 10년 되신 분이 지금 기본급이 얼마나 되는지 모르겠는데 한 140~145만원 선 정도 되는 것 같은데 이게 지금 어느 정도 그게 맞춰진다면 그래도 거의 한 달 기본급 한 180~90선은 되어되지 않느냐 그런 얘기가 많이 나오거든요.”(I 조합원2) 희망하는 기본급 인상액이 상대적으로 낮은 것은 복수노조라는 작업장의 특수성, 기본급이 워낙 낮은 노동조건, 미혼자 비율이 상대적으로 높은 특징들이 반영된 것으로 판단된다.

3.3. 노동시간별 분석

1) 노동시간별 잔업 및 특근을 하는 이유

항목	한달 노동시간							
	243시간 이하(≤75%ile)				243시간 초과(>75%ile)			
	응답분포(%)			평균 점수	응답분포(%)			평균 점수
	아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)		아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)	
생계비가 부족해서	3.4	35.6	61.0	5.5	0.0	32.5	67.5	5.9
아이들 교육비 때문에	28.6	27.7	43.8	4.4	25.0	33.0	41.7	4.4
대출금을 갚아야 해서	21.2	34.7	44.1	4.6	10.3	30.8	59.0	5.2
노후생활이 불안해서	9.2	42.5	48.3	5.2	10.0	27.5	62.5	5.4
부모님을 봉양하기 때문에	34.2	50.9	14.9	3.6	37.5	37.5	25.0	3.8
부서의 인원이 부족해서	54.8	41.7	3.5	2.7	52.6	42.1	5.3	2.7
물량 또는 업무가 많아서	27.6	59.5	12.9	3.7	31.6	52.6	15.8	3.7
조금이라도 건강할 때 돈을 벌어드리고	2.6	56.4	41.0	5.2	5.1	38.5	56.4	5.3
고용 불안 때문에	7.7	55.6	36.8	4.8	15.8	47.4	36.8	4.6
상급자의 평가나 압력 때문에	47.0	46.1	7.0	2.9	44.7	50.0	5.3	2.7
특별한 사정이 없으면 모두 다 하니까	33.3	56.4	10.3	3.4	44.7	50.0	5.3	3.1
퇴근해도(또는 휴일) 딱히 할 일이 없어서	49.1	44.8	6.0	2.9	71.1	23.7	5.3	2.6
별 다른 생각 없이	74.8	21.7	3.5	2.2	70.3	24.3	5.4	2.3

점수 척도 : ←① 전혀 아니다 ~ 매우 그렇다 ⑦→

표 20 잔업 및 특근의 이유와 한달 노동시간

[표 20]는 잔업 및 특근하는 이유를 노동시간별로 분석한 것이다. 장시간 노동 집단(243시간 초과군)의 경우, 잔업 및 특근을 하는 가장 큰 이유는 '생계비가 부족해서'로 나타났다. 평균 점수가 5.9점으로 가장 높았다. 응답분포상 '그렇다'('그렇다'와 '매우 그렇다' 포함)의 응답 비율이 67.5%로 여타 항목의 '그렇다'는 비율에 비해 상대적으로 높았다. 243시간 이하군 또한 '생계비 부족해서'의 평균점수가 5.5점으로 가장 높았고 응답분포상 '그렇다'의 비율이 61.0%로 높게 나타났다. 장시간 노동 집단이든 그렇지 않은 생계비 부족이 잔업 및 특근의 결정적 이유라는 사실을 확인할 수 있다.

다음으로 높게 나타난 장시간 노동 집단의 잔업 및 특근 이유는 '노후생활이 불안해서', '조금이라도 건강할 때 돈을 벌어드리고', '대출금을 갚아야 해서'가 비교적 높았다. 평균점수는 각각 5.4점, 5.3점, 5.2점이었다. 응답분포상 그렇다는 비율은 62.5%, 56.4%, 59.0%였다.

한편, 응답분포상 ‘아니다’의 비율이 높게 나타난 것을 보면, ‘퇴근해도 딱히 할 일이 없어서’, ‘별 다른 생각 없이’가 각각 71.1%, 70.8%로 비교적 높았다. 이를 감안해 보면 장시간 노동의 이유는 딱히 할 일이 없어서라거나 별 다른 생각 없이 하는 것이 아니라, 기본적으로는 생계를 위한 것이었고 대출금을 갚기 위해 또는 조금이라도 더 벌어야 한다는 불안이 깔려 있는 것이다.

2) 노동시간별 무엇이 해결되면(충족되면) 잔업 및 특근을 하지 않겠습니까?

항목	한달 노동시간							
	243시간 이하(≤75%ile)				243시간 초과(>75%ile)			
	응답분포(%)			평균 점수	응답분포(%)			평균 점수
	아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)		아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)	
생계비가 해결된다면	4.3	27.6	68.1	5.8	2.6	18.4	78.9	5.9
아이들 교육비만 해결된다면	19.8	26.1	54.1	4.8	27.3	24.2	48.5	4.6
대출금을 다 갚는다면	18.1	33.6	48.3	4.8	13.2	28.9	57.9	5.3
노후가 보장된다면	4.2	27.1	68.6	5.7	5.1	23.1	71.8	5.8
주거가 안정된다면	7.0	38.6	54.4	5.3	5.3	26.3	68.4	5.7
잔업특근을 자유롭게 선택할 수 있다면	31.0	44.8	24.1	3.9	35.1	35.1	29.7	4.0
부서의 인원이 늘어난다면	48.7	39.1	12.1	3.2	59.5	27.0	13.5	3.0
고용보장이 된다면	12.9	49.1	37.9	4.7	21.6	32.4	45.9	4.8
상급자의 평가 또는 압력이 없다면	41.7	39.1	19.1	3.5	45.9	45.9	8.2	3.0
모두 다 하는 분위기가 아니라면	42.5	42.5	15.0	3.3	50.0	44.4	5.6	2.9
퇴근하고 재미난 일이 있다면	22.6	44.3	33.0	4.3	19.4	50.0	30.6	4.3
법제도로 강제한다면	27.4	48.7	23.9	4.0	27.0	56.8	16.2	3.8
기본급이 높아진다면	5.1	15.3	79.7	6.0	8.1	13.5	78.4	6.0

점수 척도 : ←① 전혀 아니다 ~ 매우 그렇다 ⑦→

표 21 잔업 및 특근을 안 할 조건과 한달 노동시간

[표 21]은 무엇이 해결되면(충족되면) 잔업 및 특근을 하지 않을지를 노동시간별로 분석한 것이다. 장시간 노동 집단(243시간 초과군)의 경우, 가장 먼저 해결되었으면 바라는 항목은 ‘기본급이 높아진다면’과 ‘생계비가 해결된다면’으로 나타났다. 평균 점수는 각각 6.0점, 5.9점이었고, 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 각각 78.4%, 78.9%였다. 243시간 이하군 또한 ‘기본급이 높아진다면’과 ‘생계비가 해결된다면’의 평균점수가 각각 6.0점, 5.8점으로 비교적 높았고 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 각각 79.7%, 68.1%로 눈에 띄게 높았다. 장시간 노동 집단이든 그렇지 않든 ‘기본급 인상’과 ‘생계비 해결’이 잔업 및 특근을 해소할 수 있는 우선안이라고 여겼다. 앞서 생계비 부족이 잔업 및 특근의 결정적 이유라는 사실과 상통하는 대목이다.

다음으로 높게 나타난 잔업 및 특근의 이유를 보면, ‘노후가 보장된다면’, ‘주거가 안정된다면’, ‘대출금을 다 갚는다면’이었다. 평균 점수는 각각 5.8점, 5.7점, 5.3점이었다. 노후 불안과 주거 불안에 대한 해소가 장시간 노동을 해소하기 위한 주요 관건인 것으로 나타났다.

3) 노동시간별 희망 정년, 고용불안 정도, 희망하는 기본급 인상액

변수	구분	한달 노동시간			평균값		
		243시간 이하 (≤75%ile)	243시간 초과 (>75%ile)	전체 백분율 (%)	243시간 이하 (≤75%ile)	243시간 초과 (>75%ile)	전체
원하는 정년	~50	12 (10.3)	3 (7.7)	(9.8)	60.7	60.8	60.6
	50.1~55	7 (6.0)	3 (7.7)	(6.4)			
	55.1~60	59 (50.4)	21 (53.8)	(52.0)			
	60.1~65	30 (25.6)	6 (15.4)	(22.5)			
	65.1~	9 (7.7)	6 (15.4)	(9.2)			
고용불안	전혀 불안하지 않다	2 (1.7)	0 (0.0)	(1.1)	4.29	4.58	4.35
	불안하지 않다	8 (6.7)	3 (7.5)	(6.6)			
	불안하지 않은 편이다	18 (15.0)	6 (15.0)	(15.5)			
	보통이다	41 (34.2)	9 (22.5)	(32.6)			
	다소 불안하다	29 (24.2)	10 (25.0)	(23.2)			
	불안하다	20 (16.7)	11 (27.5)	(19.3)			
희망하는 기본급 인상 정도	25만원 이하	7 (6.1)	6 (15.8)	(9.0)	110.9	112.7	109.4
	26~50만원	30 (26.1)	10 (26.3)	(26.3)			
	51~75만원	7 (6.1)	2 (5.3)	(6.0)			
	76~100만원	33 (28.7)	9 (23.7)	(27.5)			
	101~150만원	15 (13.0)	4 (10.5)	(12.0)			
	151만원 이상(450)	23 (20.0)	7 (18.4)	(19.2)			

표 22 정년, 고용불안, 희망기본급 인상 정도와 한달 노동시간

[표 22]는 희망 정년, 고용불안 정도, 희망하는 기본급 인상액을 노동시간별로 분석한 것이다. 장시간 노동 집단(243시간 초과군)의 희망 정년 평균값은 60.8세로 나타났다. 그 가운데 '55.1~60세'의 응답율이 53.8%로 가장 높았다. 장시간 노동 집단과 그렇지 않은 집단 간의 유의미한 차이가 발견되지는 않는다.

고용불안 정도에 대해서는 장시간 노동 집단의 경우, 평균값은 4.58점으로 눈에 띄게 높았다. 응답분포상 '불안하다'는 비율이 27.5%로 가장 높았다. '다소 불안하다'는 비율도 25.0%로 비교적 높았다. 고용불안 정도가 장시간 노동에 질게 반영되었다는 사실을 확인할 수 있다. 고용불안으로 별 수 있을 때 벌어두자는 불안의식이 잔업 및 특근으로 내몰았다고 해석

할 수는 있지만, 향후 연구는 고용불안 정도가 높은 집단을 추출해 인구학적 특성을 함께 고려해 보아야 할 것이다.

장시간 노동 집단의 희망하는 기본급 인상액은 평균 112.7만원이었다. 그 가운데 '26~50만원'의 응답비율이 26.3%, '76~100만원'의 응답비율이 26.3%로 비교적 높았다.

4. 장시간 노동 감수성

4.1. 전체 기초분석

1) 감수성

항목	응답분포(%)			평균 점수	무응답
	아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)		
나는 현재 오래 일한다고 생각한다	5.5	52.5	42.0	5.1	3
잔업이나 특근을 하고 나면 기분이 좋다	41.9	49.2	8.9	3.1	5
하루 노동시간이 줄었으면 좋겠다	3.4	29.1	67.6	5.7	5
주말에는 일을 안했으면 좋겠다	2.8	20.0	77.2	5.9	4
휴가기간이 늘었으면 좋겠다	1.1	22.9	76.0	6.0	5

점수 척도 : ←① 전혀 아니다 ~ 매우 그렇다 ⑦→

표 23 장시간 노동 감수성

[표 23]는 장시간 노동 감수성에 대한 분석이다. ‘나는 현재 오래 일한다고 생각한다’의 평균점수는 5.1점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 42.0%로 나타났다. 물리적으로 장시간 노동을 하는 것으로 나타남에도 불구하고 응답비율이 낮은 것은 장시간 노동이 일상화된 맥락에서 장시간 노동을 당연한 것으로 여기는 태도의 결과로 해석된다. 혹자는 이를 저I 상태로 풀이한다. 한편 주변의 무노조 사업장의 장시간 노동에 비해 여건이 상대적으로 낫다고 여기는 태도의 반영일 수도 있다.

‘하루 노동시간이 줄었으면 좋겠다’의 평균점수는 5.7점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 67.6%로 나타났다. ‘주말에는 일을 안했으면 좋겠다’의 평균점수는 5.9점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 77.2%로 나타났다. ‘휴가기간이 늘었으면 좋겠다’의 평균점수는 6.0점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 76.0%로 나타났다.

이 가운데 하루 노동시간 단축, 주말 노동 제한, 휴가기간 확대가 상대적으로 높았고, 특히 주말 노동 제한에 대한 바람이 가장 컸다. 응답분포상 ‘그렇다’의 응답비율도 77.2%로 비교적 높았다. 주말 노동 제한을 원하는 이유는 다양하겠지만 아래의 인터뷰는 가족과의 시간을 그 이유로 들고 있다. “주간조 근무하던 사람이 토요일까지 주간을 해주고 야간을 하면서 그대로 야간으로 넘어가는거예요. 13일동안 하루도 안 쉬고 근무를 하게 되는 구조. 그렇게 근무를 하죠. ... 저번 달에만 주말 놀아보구요, 거의 주말 놀아본 적 없어요. ... (만약에) 특근을 안 해서 아예 주말에 아이들과 편하게 놀 수 있게 (하고 싶어요!) 사실은 멀리 가고 싶어도 특근하는 날에는 가깝게 가거나 간단하게 떼워주고...” (K 조합원1) 주말 노동에 대한

제한의 이유가 가족과의 시간 확보든 수면 시간 확보든 긴 시간의 쉼에 대한 욕구가 두드러지게 강했다.

2) 오래 일한다고 느낄 때는 언제 (복수응답 가능)

항목	응답률(%)
체력적으로 힘이 들 때	73.8
가족과 보내는 시간이 부족할 때	65.0
취미생활을 하기 어려울 때	57.9
친구나 친지를 만나기 어려울 때	49.7
집안 살림을 하기 어려울 때	25.0
신문을 보거나 독서할 시간이 없을 때	7.1
동네 일에 관심을 가지기 어려울 때	3.3

표 24 오래 일한다고 느낄 때

[표 24]는 오래 일한다고 느낄 때는 언제인가에 대한 분석이다. ‘체력적으로 힘이 들 때’의 응답률이 73.8%로 가장 높았다.

장시간 노동에 대한 부정적인 체감 정도는 ‘건강’ 측면뿐만 아니라 ‘관계’ 측면(가족과의 시간, 사회관계 시간)에서도 높게 드러난다. ‘가족과 보내는 시간이 부족할 때’가 65%, ‘친구나 친지를 만나기 어려울 때’가 49.7%로 높게 나타났다.

특히 인터뷰의 내용들은 장시간 노동으로 인한 시간박탈/시간빈곤을 가족관계시간의 부재로 들고 있다. 예를 들어보자. “일 오래하니까요, 아무래도 저 같은 경우에 애들이 8, 6살인데 그게 가장 애들하고 같이 하지 못하는 시간이 그런 게 좀 안타깝죠. 돈은 또 벌어야 되고 그런 게. 아직까지 이제 지금은 애들이 어리다보니까 같이 많이 놀아줄 나이고 그러니까. 그게 좀 안타까운데 어쩔 수 없으니까. (친구들은 자주 만나세요?) 거의 뭐 안 만나죠. 친구들은 저도 이제 여기 사람이 아니라서 이쪽에는 친구들이 별로 없어요. 그러다보니까는 주로 만나봐야 일 끝나고 회사 사람들이랑 술 한잔 먹고. 몇 달에 한 번에 모임하는 거 그때나 볼까, 그쵸 뭐. 특별하게 뭐. 또 아마 일을 해야되니까 일부러 막 약속도 안 잡고 이런 것도 있어요.”(인터뷰 K4) 또 하나의 예를 들어보자. 장시간 노동이 가족시간 및 여가시간에 어떻게 침투하는지를 엿볼 수 있다. “평일같은 경우에는 아무래도 일이 끝나고 집에 가고 하면 거의 8시반 9시 정도가 되니까 거의 못하고 토요일 같은 경우에도 특근하고 서울 집에 가면 거의 한 11시 정도 되니까. 여가 할 시간은 거의 못하죠. 일요일 날도 잠깐 그냥 얼굴만 보고 거의 한 오후 3~4시 돼서 다시 또 이쪽 안산권으로 넘어오니까 여가활동 시간은 거의 없죠.”(I 조합원2)

이외에 오래 일한다고 느낄 때는 ‘취미생활을 하기 어려울 때’가 57.9%로 비교적 높게 나타났다.

3) 희망하는 노동시간 감소 정도, 이상적인 노동시간

변수	구분	빈도(명)	백분율(%)	무응답	평균값
현재 일하는 시간에서 얼마나 줄이면 적정	10%	14	8.2	13	7.5
	20%	46	26.9		
	30%	71	41.5		
	40%	21	12.3		
	50% 이상	19	11.1		
이상적으로 (꿈꾸는) 생각하는 하루 노동시간	~6	30	16.8	5	7.5
	6.1~7	28	15.6		
	7.1~8	116	64.8		
	8.1~	5	2.8		
이상적으로 (꿈꾸는) 생각하는 주당 노동시간	~30	24	13.6	8	37.6
	30.1~35	27	15.3		
	35.1~40	103	58.5		
	40.1~45	4	2.3		
	45.1~(60)	18	10.2		

표 25 원하는 노동시간 감소 정도, 희망 노동시간

[표 25]은 희망하는 노동시간 감소 정도와 이상적인 노동시간에 대한 분석이다. 희망하는 노동시간 감소 정도에 대해서는 ‘30%’가 41.5%로 가장 높았다. 하루 평균 노동시간이 11시간이라고 가정했을 때 하루 8시간 노동을 희망한다는 이야기다. 그 다음으로 ‘20%’가 26.9%로 높게 나타났다.

이상적으로 생각하는 하루 노동시간에 대해서는 ‘7.1~8시간’이 64.8%로 가장 높았다. 위의 희망하는 노동시간 감소 정도에 대한 응답과 상통하는 수치다. 눈여겨 볼 점은 2.8%를 제외하고 97.2%의 응답자가 8시간 이하의 노동시간을 이상적으로 여겼다는 것이다.

이상적으로 생각하는 주당 노동시간에 대해서는 ‘35.1~40시간’이 58.5%로 가장 높았다. 위의 희망 하루 노동시간에 대한 응답과 상통하는 수치다.

4.2. 지회별 분석

1) 감수성

항목	K				I			
	응답분포(%)			평균 점수	응답분포(%)			평균 점수
	아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)		아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)	
나는 현재 오래 일한다고 생각한다	5.6	52.8	41.7	5.1	5.5	52.1	42.5	5.1
잔업이나 특근을 하고 나면 기분이 좋다	38.7	50.0	11.3	3.2	46.6	47.9	5.0	2.9
하루 노동시간이 줄었으면 좋겠다	3.7	32.4	63.9	5.6	2.8	23.9	73.2	5.9
주말에는 일을 안했으면 좋겠다	2.8	26.9	70.4	5.8	2.8	9.7	87.5	6.2
휴가기간이 늘었으면 좋겠다	1.9	26.2	72.0	5.9	0.0	18.1	81.9	6.1

점수 척도 : ←① 전혀 아니다 ~ 매우 그렇다 ⑦→

표 26 지회별 장시간 노동 감수성

[표 26]은 장시간 노동 감수성을 지회별로 분석한 것이다. K의 경우, ‘나는 현재 오래 일한다고 생각한다’의 평균점수는 5.1점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 41.7%로 나타났다. ‘잔업이나 특근을 하고 나면 기분이 좋다’의 평균점수는 3.2점이며 응답분포상 ‘아니다’의 비율은 38.7%로 나타났다. ‘하루 노동시간이 줄었으면 좋겠다’의 평균점수는 5.6점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 63.9%로 나타났다. ‘주말에는 일을 안했으면 좋겠다’의 평균점수는 5.8점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 70.4%로 나타났다. ‘휴가기간이 늘었으면 좋겠다’의 평균점수는 5.9점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 72.0%로 나타났다. 이 가운데 주말 노동 제한, 휴가기간 확대가 상대적으로 높았고, 특히 휴가 기간 확대에 대한 바람이 가장 컸다. 응답분포상 ‘그렇다’의 응답비율도 72.0%로 높게 나타났다.

I의 경우, ‘나는 현재 오래 일한다고 생각한다’의 평균점수는 5.1점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 41.7%로 나타났다. ‘잔업이나 특근을 하고 나면 기분이 좋다’의 평균점수는 3.2점이며 응답분포상 ‘아니다’의 비율은 46.6%로 나타났다. ‘하루 노동시간이 줄었으면 좋겠다’의 평균점수는 5.6점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 63.9%로 나타났다. ‘주말에는 일을 안했으면 좋겠다’의 평균점수는 5.8점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 70.42%로 나타났다. ‘휴가기간이 늘었으면 좋겠다’의 평균점수는 5.9점이며 응답분포상 ‘그렇다’의 비율은 72.0%로 나타났다. 이 가운데 하루 노동시간 단축, 주말 노동 제한, 휴가기간 확대가 상대적으로 높았고, 특히 주말 노동 제한에 대한 바람이 가장 컸다. 응답분포상 ‘그렇다’의 응답비율도 87.5%로 월등하게 높았다.

2) 오래 일한다고 느낄 때는 언제 (복수응답 가능)

항목	응답률(%)		
	K	I	전체
체력적으로 힘이 들 때	76.1	70.3	73.8
가족과 보내는 시간이 부족할 때	70.6	56.8	65.0
취미생활을 하기 어려울 때	59.6	55.4	57.9
친구나 친지를 만나기 어려울 때	54.1	43.2	49.7
집안 살림을 하기 어려울 때	24.8	25.7	25.0
신문을 보거나 독서할 시간이 없을 때	8.3	5.4	7.1
동네 일에 관심을 가지기 어려울 때	4.6	1.4	3.3

표 27 지회별 오래 일한다고 느낄 때

[표 27]는 오래 일한다고 느낄 때는 언제인가를 지회별로 분석한 것이다. K의 경우, ‘체력적으로 힘이 들 때’의 응답률이 76.1%로 가장 높았다. 장시간 노동에 대한 부정적인 체감 정도는 ‘건강’ 측면뿐만 아니라 ‘관계’ 측면(가족과의 시간)에서도 높다. ‘가족과 보내는 시간이 부족할 때’가 70.6%로 눈에 띄게 높았다. K의 경우, 가족 관련 변수에 대한 응답들이 비교적 높게 나타났다. 구술자의 경우에도 가족과의 시간에 대한 강한 욕구를 표현했다. “둘이 진짜 맞벌이를 해가지구요, 월수입 600 정도가 되면 솔직히 그냥 안할 것 같아요. 왜냐면 아이들과 저녁 시간에 아이들과 저녁밥 먹고 하는 그런 시간을 저희는 중요시하는 가정이었거든요. 그래서 저녁 때 아이들과 밥 먹고 아이들과 같이 치우고 과일 깎아놓고 얘기하는 그런 시간들을 너무 갖고 싶어요.” (K 조합원1)

I의 경우, ‘체력적으로 힘이 들 때’의 응답률이 70.3%로 가장 높았다. 이외에 다른 조사 집단인 K에 비해서 두드러지는 항목은 발견되지 않는다. 참고로 금속사업장을 대상으로 한 경기지부의 조사에 따르면, I컨트롤스 사업장 노동자들의 30%가 치료를 요하는 상황에 처해있다고 보고됐다(I컨트롤스안산지회 소식지 「찬누리」 33호 참조).

3) 희망하는 노동시간 감소 정도, 이상적인 노동시간

변수	구분	빈도(%)			평균값	
		K	I	전체(%)	K	I
현재 일하는 시간에서 얼마나 줄이면 적정	10%	9 (8.9)	5 (7.1)	(8.2)		
	20%	26 (25.7)	20 (28.6)	(26.9)		
	30%	38 (37.6)	33 (47.1)	(41.5)		
	40%	16 (15.8)	5 (7.1)	(12.3)		
	50% 이상	12 (11.9)	7 (10.0)	(11.1)		
이상적으로 (꿈꾸는) 생각하는 하루 노동시간	~6	15 (14.0)	15 (20.8)	(16.8)	7.6	7.4
	6.1~7	16 (15.0)	12 (16.7)	(15.6)		
	7.1~8	72 (67.3)	44 (61.1)	(64.8)		
	8.1~	4 (3.7)	1 (1.4)	(2.8)		
이상적으로 (꿈꾸는) 생각하는 주당 노동시간	~30	18 (17.1)	6 (8.5)	(13.6)	37.1	38.3
	30.1~35	12 (11.4)	15 (21.1)	(15.3)		
	35.1~40	60 (57.1)	43 (60.6)	(58.5)		
	40.1~45	3 (2.9)	1 (1.4)	(2.3)		
	45.1~(60)	12 (11.4)	6 (8.5)	(10.2)		

표 28 지회별 원하는 노동시간 감소 정도, 희망 노동시간

[표 28]은 희망하는 노동시간 감소 정도와 이상적인 노동시간을 지회별로 분석한 것이다. 희망하는 노동시간 감소 정도에 대해서 두 집단 모두 '30%' 정도가 가장 높았다. 각각 37.6%, 47.1%로 나타났다. 하루 평균 노동시간이 11시간이라고 가정했을 때 하루 8시간 노동을 희망한다는 이야기이다.

이상적으로 생각하는 하루 노동시간에 대해서 두 집단 모두 '7.1~8시간'가 가장 높았다. 각각 67.3%, 61.1%로 나타났다. 위의 희망하는 노동시간 감소 정도에 대한 응답과 상통하는 수치다.

이상적으로 생각하는 주당 노동시간에 대해서도 두 집단 모두 '35.1~40시간'이 가장 높았다. 각각 57.1%, 60.6%로 나타났다. 위의 희망 하루 노동시간에 대한 응답과 상통하는 수치다. 한편, I의 경우, 주당 '30.1~35시간'에 대한 응답 비율이 21.1%로 비교적 높았다.

4.3. 노동시간별 분석

1) 감수성

항목	한달 노동시간							
	243시간 이하(≤75%ile)				243시간 초과(>75%ile)			
	응답분포(%)			평균 점수	응답분포(%)			평균 점수
	아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)		아니다 (1~2)	보통 (3~5)	그렇다 (6~7)	
나는 현재 오래 일한다고 생각한다	6.6	52.1	41.3	5.1	0.0	47.5	52.5	5.5
잔업이나 특근을 하고 나면 기분이 좋다	43.3	48.3	8.3	3.0	42.5	47.5	10.0	3.1
하루 노동시간이 줄었으면 좋겠다	3.3	28.3	68.3	5.7	0.0	28.2	71.8	5.9
주말에는 일을 안했으면 좋겠다	1.7	18.3	80.0	6.0	2.5	17.5	80.0	6.0
휴가기간이 늘었으면 좋겠다	0.0	22.5	77.5	6.0	0.0	23.1	76.9	5.9

점수 척도 : ←① 전혀 아니다 ~ 매우 그렇다 ⑦→

표 29 장시간 노동 감수성과 한달 노동시간

[표 29]는 장시간 노동 감수성을 노동시간별로 분석한 것이다. 장시간 노동 집단의 경우, '나는 현재 오래 일한다고 생각한다'의 평균점수는 5.5점이며 응답분포상 '그렇다'의 비율은 52.5%로 나타났다. '잔업이나 특근을 하고 나면 기분이 좋다'의 평균점수는 3.1점이며 응답분포상 '아니다'의 비율은 42.5%로 나타났다. '하루 노동시간이 줄었으면 좋겠다'의 평균점수는 5.9점이며 응답분포상 '그렇다'의 비율은 71.8%로 나타났다. '주말에는 일을 안했으면 좋겠다'의 평균점수는 6.0점이며 응답분포상 '그렇다'의 비율은 80.0%로 나타났다. '휴가기간이 늘었으면 좋겠다'의 평균점수는 5.9점이며 응답분포상 '그렇다'의 비율은 76.9%로 나타났다. 이 가운데 하루 노동시간 단축, 주말 노동 제한, 휴가기간 확대가 상대적으로 높았고, 특히 주말 노동 제한에 대한 바람이 가장 컸다. 응답분포상 '그렇다'의 응답비율도 80.0%로 높게 나타났다. 그런데 이러한 경향은 243시간 이하군에서도 유사하게 발견되는 내용이다. 장시간 노동 집단이든 그렇지 않든 하루 노동시간 단축, 주말 노동 제한, 휴가기간 확대에 대한 바람이 전체적으로 높다는 사실을 확인할 수 있다.

2) 오래 일한다고 느낄 때는 언제 (복수응답 가능)

항목	한달 노동시간		전체 응답률
	243시간 이하 (≤75%ile)	243시간 초과 (>75%ile)	
체력적으로 힘이 들 때	71.3	77.5	73.8
친구나 친지를 만나기 어려울 때	45.9	65.0	49.7
취미생활을 하기 어려울 때	57.4	67.5	57.9
가족과 보내는 시간이 부족할 때	66.4	72.5	65.0
집안 살림을 하기 어려울 때	26.2	25.0	25.0
신문을 보거나 독서할 시간이 없을 때	6.6	7.5	7.1
동네 일에 관심을 가지기 어려울 때	1.6	10.0	3.3

표 30 오래 일한다고 느낄 때와 한달 노동시간

[표 30]은 오래 일한다고 느낄 때는 언제인가를 노동시간별로 분석한 것이다. 장시간 노동 집단의 경우, ‘체력적으로 힘이 들 때’의 응답률이 77.5%로 월등히 높게 나타났다. 장시간 노동에 대한 부정적인 체감 정도는 ‘건강’ 측면뿐만 아니라 ‘관계’ 측면(가족과의 시간)에서도 높다. ‘가족과 보내는 시간이 부족할 때’가 72.5%로 눈에 띄게 높았다. 장시간 노동과 관계 시간의 박탈 간 상관성이 높다는 점을 여실히 보여준다. 이외에 ‘친구나 친지를 만나기 어려울 때’와 ‘취미생활을 하기 어려울 때’가 각각 65.0%, 67.5%로 비교적 높았다.

3) 희망하는 노동시간 감소 정도, 이상적인 노동시간

변수	구분	한달 노동시간			평균값		
		243시간 이하 (≤75%ile)	243시간 초과 (>75%ile)	전체 백분율 (%)	243시간 이하 (≤75%ile)	243시간 초과 (>75%ile)	전체
현재 일하는 시간에서 얼마나 줄이면 걱정	10%	10 (8.8)	1 (2.6)	(8.2)			
	20%	31 (27.2)	11 (28.2)	(26.9)			
	30%	46 (40.4)	19 (48.7)	(41.5)			
	40%	16 (14.0)	2 (5.1)	(12.3)			
	50% 이상	11 (9.6)	6 (15.4)	(11.1)			
이상적으로 (꿈꾸는) 생각하는 하루 노동시간	~6	22 (18.3)	4 (10.0)	(16.8)	7.4	7.7	7.5
	6.1~7	19 (15.8)	2 (5.0)	(15.6)			
	7.1~8	76 (63.3)	33 (82.5)	(64.8)			
	8.1~	3 (2.5)	1 (2.5)	(2.8)			
이상적으로 (꿈꾸는) 생각하는 주당 노동시간	~30	17 (14.4)	2 (5.1)	(13.6)	37.0	40.1	37.6
	30.1~35	20 (16.9)	3 (7.7)	(15.3)			
	35.1~40	71 (60.2)	25 (64.1)	(58.5)			
	40.1~45	1 (0.8)	2 (5.1)	(2.3)			
	45.1~(60)	9 (7.6)	7 (17.9)	(10.2)			

표 31 원하는 노동시간 감소 정도, 희망 노동시간과 한달 노동시간

[표 31]은 희망하는 노동시간 감소 정도와 이상적인 노동시간을 노동시간별로 분석한 것이다. 희망하는 노동시간 감소 정도에 대해서 두 집단 모두 '30%' 정도가 가장 높았다. 각각 40.4%, 48.7%로 나타났다. 하루 평균 노동시간이 11시간이라고 가정했을 때 하루 8시간 노동을 희망한다는 이야기다.

이상적으로 생각하는 하루 노동시간에 대해서 두 집단 모두 '7.1~8시간'가 가장 높았다. 각각 63.3%, 82.5%로 나타났다. 위의 희망하는 노동시간 감소 정도에 대한 응답과 상통하는 수치다. 이에 대해 장시간 노동 집단의 응답율이 눈에 띄게 높았다. 한편, 243시간 이하군에서 '6.1~7시간'과 '~6시간'의 응답율도 비교적 높게 나타났다.

이상적으로 생각하는 주당 노동시간에 대해서도 두 집단 모두 '35.1~40시간'이 가장 높았다. 각각 60.2%, 64.16%로 나타났다. 위의 희망 하루 노동시간에 대한 응답과 상통하는 수치다. 한편, 장시간 노동 집단의 경우, 주당 '45.1~60시간'의 응답비율이 17.9%로 비교적 높았다. 이외에 243시간 이하군에서 주당 '30.1~35시간', '~30시간'에 대한 응답 비율이 각각

16.9%, 14.4%로 비교적 높았다.

Ⅲ. 요약 및 제언

1. 요약

1.1. 인적, 소득, 고용관련 특성

응답자 중 남성은 81.8%, 여성은 18.2%로 약 8:2의 비율로 나타났다. 연령의 경우 30대가 47.9%, 40대가 39.6%로 3~40대가 총 87.5%로 대다수를 차지하고 있다. 평균 연령은 39.5세이다. 결혼한 응답자가 70.1%이며 부양가족이 2인 이상인 응답자가 74%로, 결혼한 응답자 중 대다수가 유자녀 가족임을 알 수 있다. 학력의 경우 고졸이 92%로 대다수이며, 주거형태의 경우 자기 집을 가지고 있는 응답자가 58.4%로 나타났다.

응답자 중 맞벌이를 하고 있는 응답자는 52명이다. 앞서 기혼자가 124명임을 감안할 때, 외벌이 가정이 72명, 맞벌이 가정이 52명으로 약 6 대 4의 비율임을 알 수 있다.

본인 소득의 경우 150~200만원을 받는 응답자가 42.3%로 가장 많지만 200만원 이상을 받는 응답자를 합하면 50.9%에 달한다. 대부분 150만원에서 300만원 사이에 분포하고 있다. 평균 임금은 236.4만원이다. 반면 배우자가 200만원 이상을 받는 경우는 16.6% 밖에 되지 않는다. 소득이 없는 경우가 44.9%이고 150만원 이하인 경우도 21.8%에 달한다. 배우자의 평균 소득은 119.6만원이었다.

지출에 75만원 이상을 지출하는 경우를 보면, 문화생활비가 11.1%, 보험료가 22.7%, 교육비가 27.5%, 주거비가 41.7%를 보인다. 즉, 주거비, 교육비, 보험료, 문화생활비 순으로 지출이 많아짐을 알 수 있다.

응답자 전원이 정규직이다. 근무기간의 경우 10년 이내의 경우가 43.1%, 10년~20년의 경우가 49.5%로 비슷한 규모를 보이고 있다. 사원이 88.6%, 조합원이 90.2%, 생산직이 96.6%로 대다수를 차지한다.

1.2. 노동시간(평균 노동시간, 잔업, 특근)

1일 노동시간은 8시간 이상인 응답자가 92.8%로 대다수가 정규시간에 더해 잔업을 하고 있음을 알 수 있다. 평균 1일 노동시간은 10.4시간이다.

7일 노동시간은 40시간 이상인 응답자가 93.9%로 대다수를 차지하고 있다. 40~52시간으로 답한 31.1%의 응답자는 특근을 하지 않고 잔업만 하는 경우로 짐작된다. 52~60시간으로 답한 51.7% 경우에는 잔업에 더해 주 1회 특근을 하는 것으로 짐작된다. 60시간 이상을 답한 10.5%의 경우에는 잔업에 더해 주 2회 특근을 하는 것으로 짐작된다. 평균 7일 노동시간은 54.9시간이다.

한달 노동시간은 151~200시간을 답한 23.3%의 응답자는 특근을 하지 않고 잔업을 하는 경우로 짐작된다. 200시간이 넘는 72.4%의 응답자는 잔업과 특근을 모두 하는 경우로 짐작된다. 평균 한달 노동시간은 225시간이다.

한달 잔업횟수를 보면 10회 이상인 89.3%의 응답자들은 최소한 주 2회 이상 잔업을 하고 있음을 알 수 있다. 특히 16회 이상인 61%의 응답자들은 주 4회 이상, 즉 거의 매일 잔업을 하고 있음을 알 수 있다. 평균 한달 잔업 횟수는 15.9회이다.

한달 잔업 시간의 경우 30시간 이상이 85.8%이다. 앞서 잔업 횟수 10회 이상이 89.3%인 점과 조응한다. 한편, K의 경우 하루도 빠지지 않고 잔업을 했다고 가정할 때, 50시간 보다 약간 더 하게 된다.

한달 특근 회수의 경우 19.2%가 주 2회, 30.5%가 주 3회, 40.2%가 주 4회 이상을 응답하고 있다. 즉 적어도 매주 한번은 특근을 하고 있는 노동자가 40.2%에 달함을 의미한다. 평균 한달 특근 횟수는 3.2회이다.

달 특근 시간의 경우 특근 한번의 시간이 8시간 내외임을 감안할 때, 특근 횟수의 분포와 거의 유사하게 조응하고 있음이 확인된다. 평균 한달 특근 시간은 29시간이다.

연차휴가 수의 경우 16일 이상인 응답자가 78.1%에 달한다. 반면 실제 사용하는 일 수를 살펴보면, 10일 이하로 사용하는 응답자가 70.2%에 달하고 있다. 특히 5일 이하로 사용하는 경우가 45.2%로 거의 절반에 육박하고 있다. 주어진 연차휴가에 비해 실제 사용하는 휴가일 수가 현저하게 적은 것이다. 평균 사용 일수는 7.9일이다. 이는 연차 사용 비율에서도 잘 드러난다. 연차를 전혀 사용하지 않는 응답자가 10.6%에 달하며, 주어진 연차의 반도 사용하지 않는 응답자가 54.8%로 절반을 넘고 있다. 평균 사용 비율은 46.3%이다.

위와 같이 한달 노동시간이 200시간을 넘는 응답자의 비율이 70% 이상일 정도로 대다수의 노동자들이 장시간 노동에 시달리고 있다. 이러한 장시간 노동에 대해 73.5%의 응답자들

이 가정생활과 사회생활하기에 적당하지 않다는 쪽으로 생각하고 있다. 한편 응답자 중 34.4%는 상시주간으로 근무하고, 63.5%는 주야 맞교대를 하고 있다. 한달 노동시간이 243시간을 넘는 응답자 중 25.6%의 경우 (10명-보통 7명, 적당한 편 3명) 근무시간에 큰 문제를 못 느끼고 있다 라고 답하였는데 이렇게 초장시간 노동에도 별다른 어려움을 느끼지 않는 응답자들에 대한 추가 조사가 필요할 것이다. 한편 상시주간의 경우 243시간 초과자가 12%임에 비해, 주야 맞교대의 경우는 28.7%에 달하고 있다. 장시간 노동이 주야 맞교대에서 더 심각함을 알 수 있다.

1.3. 잔업 및 특근의 요인

잔업 및 특근을 하는 가장 큰 이유를 물었을 때 가장 앞선 것이 '생계비 부족'이었다. 평균 점수는 5.6점으로 가장 높았다. 응답분포상 '그렇다'('그렇다'와 '매우 그렇다' 포함)의 응답 비율 또한 61.0%로 여타 항목의 '그렇다'는 비율에 비해 월등히 높았다. '생계비 부족'에 대한 표현은 인터뷰에서도 자주 발견되는데 이를테면 "기본급만 해서는 OO하기도 힘들어요"라는 식이다. 참고로 잔업·특근의 이유가 '부족한 생계비를 보충'하기 위함이라는 응답은 금속사업장의 여타 조사에서도 흔히 발견되는 내용이다. 낮은 시간급 체계에서 비롯되는 공통성이 아닐까 추측해 본다. 다음으로 '노후생활이 불안해서'와 '조금이라도 건강할 때 돈을 벌어야 하겠다'의 평균 점수가 5.2점으로 비교적 높았다. 응답분포상 '그렇다'의 비율은 각각 49.7%, 44.9%로 '생계비가 부족해서' 보다는 상대적으로 낮았다. 위와 같은 경향은 243시간 이상 노동하는 노동자에게도 유사하게 나타나고 있었다.

그런데 한편 유독 눈에 띄는 것은 '부서의 인원이 부족해서'라는 이유가 장시간 노동의 원인으로 통상 높은 비율을 차지하는 것에 비하면 여기서는 낮게 나타났다는 점이다. 이는 작업장 안팎에 저임금 노동자가 많다는 이야기로 해석된다. 저임금 노동자가 많다는 점은 대부분의 응답에서 '생계비 부족'이 월등하게 높았다는 사실에서도 드러난다.

무엇이 해결되면(충족되면) 잔업 및 특근을 하지 않을 것인가에 대한 물음에서 가장 먼저 해결되었으면 바라는 항목은 '기본급이 높아진다면'이었다. 응답분포상 '그렇다'('그렇다'와 '매우 그렇다' 포함)의 응답 비율이 76.4%로 여타 항목의 '그렇다'는 비율에 비해 상당히 높았다. 마찬가지로 '생계비 해결'이 높게 나타났다. 평균점수는 5.8점이었고 응답분포상 '그렇다'는 비율이 68.2%였다. 다음으로 '노후가 보장된다면'과 '주거가 된다면'이 높은 순위를 차지했다. 각각의 평균 점수는 5.7점, 5.4점으로 상대적으로 높았다. 응답분포상 '그렇다'의 비율은 각각 68.2%, 66.3%, 55.6%였다.

한편 인원 부족, 상급자나 동료에의 눈치가 통상 높은 비율을 차지하는 것에 비하면 여기서는 낮게 나타났는데, 이는 대상사업장의 경우 잔업·특근의 이유가 인력의 문제나 조직문화의

문제는 아니라는 것을 의미한다.

희망 정년, 고용불안 정도, 희망하는 기본급 인상액에 대한 물음에서 희망 정년의 평균값은 60.6세로 나타났다. 그 가운데 '55.1~60세'의 응답율이 52.0%로 가장 높았다. 다음으로 '60.1~65세'의 응답율이 22.5%를 차지했다. 고용불안 정도에 대해서는 '다소 불안하다'는 비율이 32.6%로 비교적 높았고, 다음으로 '다소 불안하다'가 23.2%, '불안하다'가 19.3%를 차지했다. 희망하는 기본급 인상액의 평균값은 109.4만원이었다. 그 가운데 '76~100만원'의 응답비율이 27.5%로 비교적 높았고, 다음으로 '26~50만원'이 26.3%, '151만원 이상'이 19.2%를 차지했다.

1.4. 장시간 노동 감수성

'나는 현재 오래 일한다고 생각한다'의 평균점수는 5.1점이며 응답분포상 '그렇다'의 비율은 42.0%로 나타났다. 물리적으로 장시간 노동을 하는 것으로 나타남에도 불구하고 응답비율이 낮은 것은 장시간 노동이 일상화된 맥락에서 장시간 노동을 당연한 것으로 여기는 태도의 결과로 해석된다. 혹자는 이를 저인지 상태로 풀이한다. 한편 주변의 무노조 사업장의 장시간 노동에 비해 여건이 상대적으로 낫다고 여기는 태도의 반영일 수도 있다.

'하루 노동시간이 줄었으면 좋겠다'의 평균점수는 5.7점이며 응답분포상 '그렇다'의 비율은 67.6%로 나타났다. '주말에는 일을 안했으면 좋겠다'의 평균점수는 5.9점이며 응답분포상 '그렇다'의 비율은 77.2%로 나타났다. '휴가기간이 늘었으면 좋겠다'의 평균점수는 6.0점이며 응답분포상 '그렇다'의 비율은 76.0%로 나타났다.

이 가운데 하루 노동시간 단축, 주말 노동 제한, 휴가기간 확대가 상대적으로 높았고, 특히 주말 노동 제한에 대한 바람이 가장 컸다. 응답분포상 '그렇다'의 응답비율도 77.2%로 비교적 높았다. 주말 노동 제한을 원하는 이유는 다양하겠지만 아래의 인터뷰는 가족과의 시간을 그 이유로 들고 있다.

오래 일한다고 느낄 때는 언제인가에 대한 물음에 '체력적으로 힘이 들 때'의 응답률이 73.8%로 가장 높았다. 장시간 노동에 대한 부정적인 체감 정도는 '건강' 측면뿐만 아니라 '관계' 측면(가족과의 시간, 사회관계 시간)에서도 높게 드러난다. '가족과 보내는 시간이 부족할 때'가 65%, '친구나 친지를 만나기 어려울 때'가 49.7%로 높게 나타났다. 이외에 오래 일한다고 느낄 때는 '취미생활을 하기 어려울 때'가 57.9%로 비교적 높게 나타났다.

희망하는 노동시간 감소 정도와 이상적인 노동시간에 대한 물음에서 희망하는 노동시간 감소 정도에 대해서는 '30%'가 41.5%로 가장 높았다. 하루 평균 노동시간이 11시간이라고 가정했을 때 하루 8시간 노동을 희망한다는 이야기다. 그 다음으로 '20%'가 26.9%로 높게 나

타났다.

이상적으로 생각하는 하루 노동시간에 대해서는 ‘7.1~8시간’이 64.8%로 가장 높았다. 위의 희망하는 노동시간 감소 정도에 대한 응답과 상통하는 수치다. 눈여겨 볼 점은 2.8%를 제외하고 97.2%의 응답자가 8시간 이하의 노동시간을 이상적으로 여겼다는 것이다.

이상적으로 생각하는 주당 노동시간에 대해서는 ‘35.1~40시간’이 58.5%로 가장 높았다. 위의 희망 하루 노동시간에 대한 응답과 상통하는 수치다.

2. 제언

대상 사업장 모두 규모로 보자면 중소기업(300인 미만의 고용사업장)에 속하며, 양 사업장 모두 200여 명 규모의 사업장으로 중소기업 중 어느 정도 규모가 있는 사업장임을 알 수 있다.⁴⁾

대상 사업장 모두 남성노동자가 80% 이상 차지하였으며, 평균 연령은 39.5세, 평균근속연수 10.8년으로 응답자는 모두 정규직이었다. 소득의 경우 K전기가 월평균 259.8만원으로 I콘트럴스의 월평균 200.3만원 보다 높았고, 양 사업장 배우자의 소득은 119만 원 정도로 비슷하였다. 사업장의 평균 연령은 근 40세였는데, 한국의 40대 임금노동자의 평균 월 급여는 약 430만 원(2014. 한국경제연구원)으로 양 사업장 모두 상당히 미치고 있지 못하고 있으며, 소득이 상대적으로 높은 K전기라 하더라도 한국 도시근로자 가구 평균 소득 437.6만원(2015년. 통계청)에 미치지 못함을 알 수 있다.⁵⁾

한편 대상 사업장의 평균 한 달 노동시간은 225시간, 이중 초과노동시간 80.1시간(잔업+특근)이었는데 이는 동종의 장치, 기계조작 및 조립종사자의 평균 월 195.8시간, 이중 초과노동시간 33.8시간(2014. 국회예산정책처)에 비한다면 두 사업장 노동자는 상당히 긴 시간 노동을 하고 있음을 알 수 있다. 상황이 이러하기에 ‘근무시간이 가정생활과 사회생활하기에 적당한가’라는 질문에 K전기 69.4%, I콘트럴스 79.5%가 부정적인 응답을 하였던 것이다. 나아가 상시주간의 경우 243시간 초과자가 12%임에 비해, 주야 맞교대의 경우는 28.7%에 달하고 있어 장시간 노동이 주야 맞교대에서 더 심각함을 알 수 있었다.

소비 지출의 경우 주거비, 교육비, 보험료, 문화생활비 순의 지출 패턴을 보이는 것은 그만큼 현재의 생활을 향유한다기보다는, 사회 공공적 서비스의 미진함으로 인하여 주거 및 교육

4) 한국의 경우 300이하의 사업장이 사업체수의 99%를(2002년. 통계청) 이루고 있고, 50~299인 고용사업체수의 비율이 약 14%(2009년. 한국광공업통계)에 이른다.

5) 대상자들은 중소기업 중 일정한 규모를 가지고 있고, 노동조합이 존재함에도 그다지 높지 않은 급여를 받고 있다는 점을 고려한다면 (심지어 장시간 노동을 기초하고 있다는 점에서) 이보다 규모가 작거나 노동조합이 존재하지 않는 곳에서의 임금수준은 더욱 낮을 것이라 예측된다.

그리고 미래 불안에 소비를 하고 있음을 알 수 있었다.

위와 같이 조사 대상 노동자의 임금은 평균에 미치지 못하고 있었으며, 오히려 노동시간은 동종의 노동자에 비해서도 길었다. 대상 노동자들은 생계비의 부족으로 장시간 동의 원인이라 토로하였고, 기본급의 인상이 가장 장시간 노동에서 벗어나는데 우선적 과제이며, 대부분 8시간 이내의 노동시간을 바라고 있었다. 위의 결과는 제조업 노동자들이 ‘일중독’이나 그 준하는 상태에 들어가 있지 않음을 알 수 있다. 하루 8시간 이내의 노동을 갈구하지만, 필요를 충족하지 못하는 낮은 임금수준과 이를 구조화하는 임금형태 때문에 그것이 여의치 않을 뿐이다. 대상 사업장이 그나마 중소기업장에서 규모가 있는 사업장이라는 점은 더욱더 문제를 심각성을 보여준다.

이에 위와 같은 결과를 근거로 판단한다면, 중소기업 사업장의 노동자가 장시간 노동에서 벗어나기 위해서는 과제를 풀어야 할 것이다.

첫째, 임금구성에서 기본급이 중심이 되고 각종 수당이 지급보다 현격히 부수적인 형태로 전환되어야 한다.

둘째, 이를 위해서 기본급의 수준이 그야말로 기본생활을 할 수 있도록 상향되어야 한다.

셋째, 위와 같은 임금체계는 노동시간의 길이에 따라 변동이 큰 시급제가 아닌 일정금액을 보장하여 상대적으로 변동폭이 적은 월급제로 전환되어야 한다.

다섯째, 주야 맞교대를 상시주간 또는 주간시간 내 교대제로 전환하여야 한다.

여섯째, 상대적 저임금 노동자를 위한 주택, 육아, 의료, 노후에 대한 사회 공공서비스가 확대되어야 한다.

본 조사는 전체 중소기업 사업체를 나타내기에는 그 표본이 충분하지 않은 것은 사실이나, 이를 통해 유추할 수 있는 것이 적지 않다 판단하며, 향후 부족한 부분이 보충 연구되어 노동자의 건강한 삶과 노동에 도움이 되길 바란다.