

민주노총 노동상담DB 분석발표 토론회

# 상담통계로 본 **코로나시기** 작은사업장 노동자 권리찾기 어떻게 할것인가?

2020년 12월 15일(화) 오후2시  
민주노총 15층 교육장



★발제★ **코로나시기 민주노총 노동상담 통계와 분석**  
-최정우 총연맹 미조직전략조직실장

★토론★ **직장감질119** -오진호 집행위원장  
서울노동권익센터 -최진혁 노무사  
인천본부 노동법률상담소 -노영민 상담실장  
권리찾기유니온-정진우 사무총장

민주노총

민주노총 유튜브 생중계





## 자 료 순 서

○ 발제	코로나 시기 민주노총 노동상담 통계와 분석 .....	5
	최정우   민주노총 미조직전략조직실장	
○ 토론문		
토론 1.	직장갑질119 사례로 본 직장 내 괴롭힘 금지법 .....	33
	오진호   직장갑질119 집행위원장	
토론 2.	코로나19 관련 노동상담 분석 .....	43
	최진혁   서울노동권익센터 노무사	
토론 3.	인천본부 노동상담사업 및 실태조사 .....	53
	노영민   민주노총인천본부 노동법률상담소 상담실장	
토론 4.	일하는 사람 모두의 권리를 확대하는 상담과 실천 .....	73
	정진우   권리찾기유니온 사무총장	



## 코로나 시기 민주노총 노동상담 통계와 분석

최 정우 | 민주노총 미조직전략조직실장

### ▣ 요약

#### 1. 상담방법

- 전화 상담은 (1577-2260 포함) 70.6%로 노동상담의 대부분이 전화로 이루어지고 있음.
- 상담소로 방문하여 상담하는 내방상담이 14.2%, 다음으로 인터넷 상담이 11.8%로 작년 (2019년) 대비 2배 가까이 늘어났다. 이는 2020년부터 민주노총 온라인 노동상담 게시판을 통해 들어온 상담내용이 반영된 것임.
- 출장, 이동 상담이 8.4% -> 2%로 줄어 코로나 19로 인한 대면 상담의 어려움을 알 수 있음.

#### 2. 내담자 현황

##### 1) 성별 현황

- 응답대비 성별 현황을 보면 남성의 상담비율이 63.9 %로 사업장 규모별 내담자의 성별 현황을 보면, 여성 비율은 사업장 규모가 작을수록 높아지고 있음을 보여주고 있음. 이는 여성 노동자가 남성 노동자보다 소규모 사업장에 종사하고 있으며, 임금체불 등에 노출될 가능성 큼.

##### 2) 사업장 규모에 따른 내담자의 성별 현황

- 300인 이상 사업장 경우 남성 68.7% 여 27.9%로 2.5배 남성이 300인 이상 사업장에 종사하고 있어 규모가 작은 사업장일수록 여성이 종사하는 성별 양극화가 지속하고 있음.
- 29인 미만 사업장에는 여성 63.6%, 남성 57.2%로 여성은 규모가 작은 사업장에 종사하고 있음.

- 30인 이상 사업에는 남성 42.8% 여성은 36.4%가 근무하고 여성은 29인 미만에 사업장에 1.7배 더 일하고 있음.

### 3) 연령별 현황

- 내담자 중 응답자 대비 50대 이상이 53.7%, 40대 이상이 76.9%로 (40대 23.2%/ 50대 23.2%/ 60대 22.4%) 내담자의 다수가 중, 장년층이며, 젊은 층으로 갈수록 상담이 줄어드는 것을 알 수 있음.
- 2019년과 비교하면 10대의 상담이 0으로 전혀 없다. 2020년 50대 6.3% 늘어났고 60대의 상담도 3.4% 늘어났음.

### 4) 노동조합 현황

- 무응답자를 제외하고 2,074명 중 85%인 1762명이 없다고 답했고, 15%인 312명이 있다고 답했음.
- 무응답을 노동조합이 없는 곳으로 볼 때 95% 이상이 노동조합이 없는 곳에서 민주노총 상담소에 상담하는 것으로 보임.
- 노동조합 여부는 규모별 차이가 확연함. 노동조합이 있는 곳이 5인 미만은 0.9%밖에 안 되고 300인 이상은 34%로 그 차이가 38배에 달함. 작은사업장일수록 노동법에서 배제되는 그것뿐만 아니라 노동조합에서도 배제되고 있음.

### 5) 근무기간별 현황

- 무응답자를 제외하고 근무 기간은 응답자 2266명 중 1년 이하는 35.3% 2년 이하 19.4% 2년 초과는 45.2%로 2년 이하가 54.7%로 열악한 고용상황을 알 수 있다.
- 규모별 근무 기간 현황 또한 5인 미만의 경우 근속 1년 미만 노동자가 32.9%이고 300인 이상 노동자는 6.1%로 5배 이상 차이가 나고 있음. 역으로 2년 초과 노동자의 경우 5인 미만은 22.7%, 300인 이상은 53.1%로 2.3배에 달한다. 작은사업장의 경우 짧은 근속, 즉 불안정고용, 잦은 이직이 있음을 알 수 있음.

### 6) 고용형태별 현황

- 고용형태는 응답자 2,802명 중 약 43.2%가 비정규직이라고 답하였고, 52.3%가 정규직, 4.5%가 무기계약직이라고 응답함.
- 2019년과 비교하면 정규직 44.3%, 무기계약 5.13%, 비정규직 50.5%로 2020년은 정규직 비율이 7.3% 높음.
- 규모별 고용형태 현황 또한, 정규직 비율이 5인 미만 37.9%, 300인 이상은 59.5% 비정규직은 5인 미만 58%, 300인 이상 31.7%로 근무 기간(근속연수)과 마찬가지로 비정규직 비율이 5인 미만과 300인 이상 사업장의 차이가 2배 가까이 높음.

### 7) 직종별 현황

- 직종별 현황은 서비스 운송직이 31.4% 제조 기능직이 18%, 노무직이 18.3%, 사무직이 11.26%로 서비스, 운송이 작년와 올해 가장 높은 직종이고 그다음으로 제조 기능직임.

### 3. 사업장 특성

#### 1) 내담자 사업장 노동자 규모

- 내담자가 근무하고 있는 사업장의 노동자 수와 관련하여 응답건 수 2,204건 중 30인 미만 이 전체의 43.2%를 차지하고 있으며, 특히 5인 미만인 건은 9.8%를 차지하고 있음.

#### 2) 업종별 특성

- 업종별 특성은 금속, 기계업종이 14.1%로 가장 높았고, 그 뒤를 사업시설관리, 사업지원서비스 12.9%, 금융 및 보험업이 11.1%로 나타났음.
- 내담자 규모별 업종 분포는 5인 미만(18.6%), 5~9인(12.0%)은 숙박 및 음식점업이 가장 높았고, 10~29인(14.1%), 30~99인 (17.8%)는 금속 기계업종이 가장 높았다. 100인~299인(20.3%), 300인 이상(47.2%)은 금융 및 보험업이 가장 많은 업종으로 나타남.

### 4. 상담분야

#### 1) 상담 분야 개괄

- 상담 분야는 작년에 이어 2020년 코로나 시기에도 임금(27.1%)으로 가장 높았음. 그 뒤를 절차상담 (14.2%), 해고, 징계, 인사이동(13.6%)으로 나타났다. 2019년은 임금(31.7%)이 가장 높았고 뒤이어 해고, 징계, 인사이동(13.1%), 절차 (10.1)로 나타났음.
- 임금상담이 줄고 절차와 해고 상담이 늘어 난 것으로 보아 코로나 시기 해고, 권고사직과 이로 인한 절차상담이 늘어 난 것으로 볼 수 있음.

#### 2) 성별 상담 분야

- 남,여 성별의 상담 분야는 남성은 임금 29% > 절차 16% > 해고 및 징계, 인사이동 13.8% > 근로시간 7.6% 순이며 여성은 임금 31% > 해고, 징계, 인사이동 15.6% > 절차 > 15% > 사대보험 11.6% 순이었음.
- 여성의 경우 해고, 징계, 인사이동 / 절차상담이 15%이고 그다음으로 사대보험으로 임금 과 해고로 인한 퇴사 관련 상담이 주를 이뤄 남성보다 열악한 상황임을 간접적으로 알 수 있음.

#### 3) 연령별 상담 분야

- 임금 분야에서 20대는 36.6%, 60대 31.9%로 다른 연령대보다 높았고, 60대는 절차 상담이 22.5%로 다른 연령대보다 높았다. 10대와 비교하면 2배 이상 높게 나타나 노동부, 노동위원회에 해고 관련 상담, 근로복지공단에 고용보험 관련 상담으로 보이며 이는 코로나 시기 고령층의 해고가 급증한 것을 나타내고 있다고 볼 수 있음.
- 작년보다 노동삼권의 상담이 소폭 줄었고 연령대별로 보면 2~30대의 노동삼권 관련 상담은

노조가입 상담 24건 단체협약 1건에 불과함. 노동조합 가입(설립)을 포함한 노동삼권 관련 상담에서 40~50대 층에서 집중되고 있다는 것은 앞서 말한 청년과 고령층의 열악한 노동 조건에 노동삼권조차 평등하게 누리지 못하는 현실을 볼 수 있음.

#### (1) 임금상담 세부 항목

- 20~40대는 임금체불에 대한 상담이 가장 높았고 5~60대는 퇴직금 상담이 가장 높았음. 50대 26.6% 60대는 28.2%로 임금체불 보다 퇴직금 상담이 높았음. 20대는 최저임금(11.3%), 60대는 연차수당(16.5%)의 상담이 다른 연령대에 비교해 높았음.

#### (2) 해고, 징계, 인사이동 상담 분야

- 전 연령대별로 해고(권고사직)의 상담이 50% 이상으로 높았다. 60대의 경우 70%가 해고(권고사직)의 상담으로 나타남. 코로나 시기 청년과 고령 노동자에게 해고(권고사직)가 집중되었다는 것을 볼 수 있다. 역으로 20대와 60대는 경영상 해고가 20대 (2.0%), 60대 (2.0%)로 가장 낮았고 인사이동 또한, 60대는 (2.5%)로 낮은 것으로 나타남.

#### 4) 고용형태별 상담유형

- 고용형태별 상담유형에서 단시간노동자의 임금체불 상담이 55.3%로 가장 높았다. 임금체불을 제외하면 정규직(19%)과 특수고용(10.1%)은 해고, 징계, 인사이동이 두 번째로 높았음,
- 절차 상담이 두 번째로 높은 직종은 사내하청(23%), 무기계약직 (17.3%), 기간제 (15.8% ), 파견용역(15.5%) 순이었다. 단시간노동자의 경우 4대보험이 (10.6%)로 가장 높았음.
- 고용형태별 상담유형으로 소위 ‘알바’ 라고 말하는 단시간노동자는 임금체불과 4대보험에 대상 상담이 높은 것으로 나타나 직종별 현장 상황을 그대로 보여주고 있음.

#### 5) 사업장 규모별 상담유형

- 사업장 규모별 상담유형에서는 작은사업장일수록 임금체불과 4대보험 상담이 높고, 사업장 규모가 클수록 해고, 징계, 인사이동의 상담이 높음.
- 사업장 규모별 상담유형에서 가능 특이점은 사업장별 상담유형 중 노동삼권 상담이 2019년과 비교하면 상담이 급격하게 떨어졌음.
- 작은사업장일수록 노동삼권에 대한 상담이 높지 않지만 이마저도 2020년 29인 이하 사업장의 노동삼권 관련 상담은 0.3%밖에 되지 않음 29인 이상 사업장도 평균 4.26%로 2019년은 29인 이하 3.5%로 12배 그리고 29인 이상 사업은 2019년 22%로 5배의 차이가 남.
- 코로나 19는 노동삼권에 대한 배제 또한, 작은사업장 노동자에게 집중되고 있음을 알 수 있음.



# 1. 노동상담 통계 분석 개요

## 1) 민주노총 노동상담 입력시스템 (민주노총 상담 DB)

- 민주노총 노동상담 입력시스템은 2018년 1월부터 지금까지 사용되고 있고, 민주노총 상담기관의 상담내용을 입력하고 관리하는 기능을 하고 있다.
- 노동상담에 대한 △접근경로 및 접근형태, △내담자 정보, △기업정보, △노동조합 정보, △상담유형 및 내용, △처리 결과입력 등의 내용을 축적되고 있다

## 2) 노동상담 분석 기간 : 2020. 2. 1. ~ 2020. 10. 31.

## 3) 노동상담 입력 기관

- 민주노총 지역본부와 노동법률지원센터, 상담소, 민주노총 법률원, 산별 노동조합

## 4) 노동상담 건수

- 분석시간의 노동상담 건수는 7,298건이며, 상담 분야별(복수) 노동상담 건수는 13,061건이다. 한번 상담할 때에 여러 분야별로 상담을 하는 경우가 있으므로 상담 분야의 합은 증가하게 된다. 예를 들면 임금체불 상담을 하면서 연차수당, 퇴직금 상담을 같이하는 경우 임금체불, 연차수당, 퇴직금 항목 3분야를 모두 체크하게 되므로 상담 분야는 3건으로 늘어나게 된다.
- 또, 노동상담 건수가 각각의 항목마다 다를 수 있다. 이는 상담 입력이 상담을 우선 진행하고 차후에 상담을 통해 얻은 정보를 토대로 작성하게 되는 등 미입력 항목들이 발생하므로 각각의 항목마다 노동상담 건수는 다를 수 있다.

## 5) 통계 분석의 내용

- 내담자 현황 (성별 현황, 연령별 현황, 노동조합 현황, 근무 기간(근속) 현황, 고용형태별 현황, 직종별 현황)
- 사업장 특성 (내담자 사업장 노동자 규모, 업종별 특성)
- 상담 분야 (상담 분야, 성별 상담 분야, 연령별 상담 분야, 고용형태별 상담유형, 사업장 규모별 상담유형)

## 6) 응답자의 특성

[표-3] 응답자 특성

구분		명(건)	비율(%)	
사업장 규모	5인미만	216	9.8	43.3

사업장 규모	5~9인	299	13.6	
	10~29인	439	19.9	
	30~99인	403	18.3	
	100~299인	305	13.8	
	300인 이상	540	24.5	
	합계	2,202	100%	
고용형태	정규직	1468	52.3	44.4%
	무기계약	127	4.5	
	기간제	547	19.5	
	단시간제	30	1.0	
	파견(용역)	239	8.5	
	사내하청	25	0.8	
	특수고용 (건설)일용직	42	1.4	
	촉탁	220	7.8	
	촉탁	22	0.78	
	재택	2	0.07	
	가내	1	0.03	
	기타	79	2.81	
	합계	2,802	100%	
직무	관리	69	2.6	
	전문	226	8.7	
	사무	292	11.2	
	서비스, 운송	816	31.4	
	판매, 영업	136	5.2	
	농림어업	2	0.07	
	제조,기능	468	18.0	
	장치, 기계조작	81	3.12	
	노무	475	18.3	
	기타	29	1.1	
	합계	2,594	100%	
	업종	농림어업	6	0.173
광업		0	0	
식품		65	1.87	
화학섬유		69	1.99	
금속,기계		491	14.1	
제약		8	0.23	
자동차		55	1.58	
전기,가스,수도사업		35	1.0	
하수,폐기물처리/ 원료재생		15	0.43	
건설업		295	8.5	
도매 및 소매업		156	4.4	
운수업		319	9.2	
숙박 및 음식점업		227	6.5	
출판,영상,방송통신, 정보서비스		41	1.1	
금융 및 보험		385	11.1	
부동산 및 임대		7	0.2	

	전문, 과학, 기술서비스	101	2.9
	사업시설관리, 사업지원서비스	448	12.9
	공공행정, 사회보장행정	83	2.3
	교육서비스	194	5.59
	보건, 사회복지서비스	291	8.39
	예술, 스포츠, 여가관련서비스	65	1.87
	협회, 단체, 수리, 기타 개인서비스	48	1.38
	기타	63	1.81
	합계	3,467	100%
노동조합 유무	조합원	312	15.0
	조합원 아님	1762	84.9
	합계	2,074	100%
성별	남성	3416	63.9
	여성	1928	36.1
	합계	5,344	
연령	10대	0	0
	20대	283	7.4
	30대	594	15.6
	40대	888	23.2
	50대	1194	31.4
	60대	854	22.4
	합계	3,813	100%

## 7) 상담방법

- 전화 상담은 (1577-2260 포함) 70.6%로 노동상담의 많은 부분이 전화로 이루어지고 있다. 상담 소로 방문하여 상담하는 내방상담이 14.2%이다. 다음으로 인터넷 상담이 11.8%로 작년(2019년) 대비 2배 가까이 늘어났다. 이는 2020년부터 민주노총 온라인 노동상담 게시판을 통해 들어온 상담내용이 반영된 것이다.
- 출장, 이동 상담이 8.4% -> 2%로 줄어 코로나 19로 인한 대면 상담의 어려움을 알 수 있다.

[상담 방법]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

전화 (1577-2260)	전화(기타)	내방	출장, 이동	인터넷	기타	총계
669 (9.2%)	4480 (61.4%)	1072 (14.7%)	146 (2.0%)	862 (11.8%)	69 (0.9%)	7298 (100%)

[상담방법]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

전화 (1577-2260)	전화(기타)	내방	출장, 이동	인터넷	기타	총계
758 (8.8%)	4907 (56.9%)	1656 (19.2%)	725 (8.4%)	499 (5.8%)	80 (0.9%)	8625 (100%)

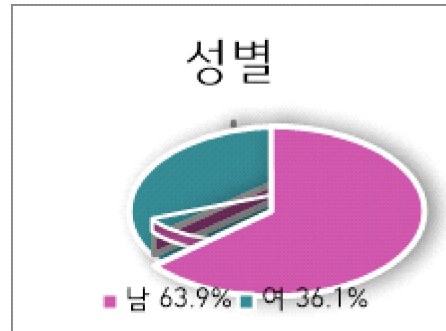
## 2. 내담자 현황

### 1) 성별 현황

- 응답대비 성별 현황을 보면 남성의 상담비율이 63.9 %로 높다. 사업장 규모별 내담자의 성별 현황을 보면, 여성 비율은 사업장 규모가 작을수록 높아지고 있음을 보여주고 있다. 이는 여성 노동자가 남성 노동자보다 소규모 사업장에 종사하고 있으며, 임금체불 등에 노출될 가능성이 크다.

[성별] ■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

남	여	총계
3418	1930	5,348
63.9	36.1%	100%



### 2) 사업장 규모에 따른 내담자의 성별 현황

- 300인 이상 사업장 경우 남성 68.7% 여 27.9%로 2.5배 남성이 300인 이상 사업장에 종사하고 있어 규모가 작은 사업장일수록 여성이 종사하는 성별 양극화가 지속하고 있다.

[규모별 성별 비율]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

성별	5인 미만	5인~9인	10~29인	30인~99인	100인~299인	300인 이상
남	49.5%	55.7%	58.8%	59.2%	58.5%	68.7%
여	44.9%	41.9%	39.1%	36.5%	36.5%	27.9%
무응답	5.6%	2.4%	2.1%	3.4%	5.0%	3.4%
총계	100%	100%	100%	100%	100%	100%

- 29인 미만 사업장에는 여성 63.6%, 남성 57.2%로 여성은 규모가 작은 사업장에 종사하고 있다.
- 30인 이상 사업에는 남성 42.8% 여성은 36.4%가 종사하고 있다. 여성은 29인 미만에 사업장에 1.7배 더 종사하고 있다.

[사업장 규모별 성별 비율]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

규모	남	여	
5인 미만	107 (11.7%)	97 (16.0%)	63.6 %

5~9인	165 (18.2%)	42.8	124 (20.4%)	36.4
10~29인	248 (27.3%)		165 (27.2%)	
30~99인	193 (21.3%)		122 (20.1%)	
100~299인	93 (10.3%)		58 (9.5%)	
300인 이상	101 (11.1%)		41 (6.7%)	
총계	100%	100%	100	100%

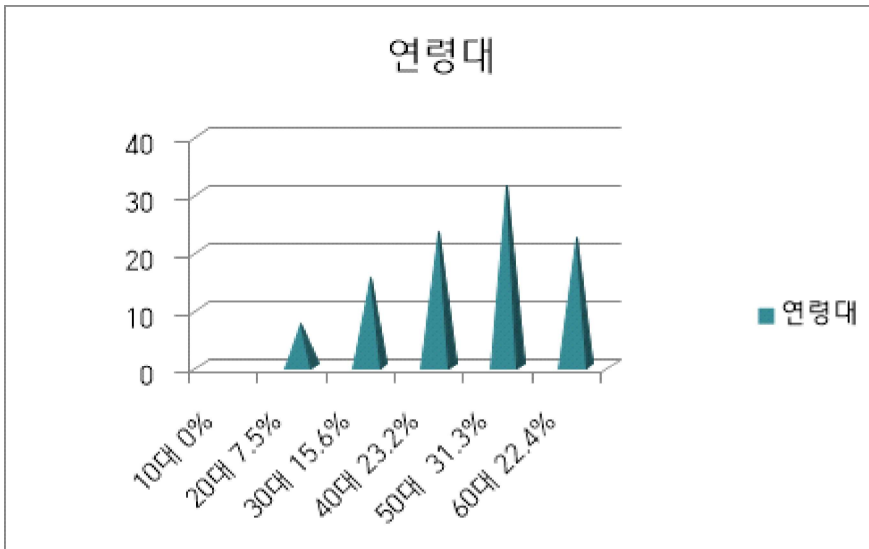
### 3) 연령별 현황

- 내담자의 연령대 항목의 38.6%가 무응답이지만, 응답대비 연령별 상담 건수가 전으로 유의미한 결과를 추론하기 충분하다고 보인다. 내담자중 응답자 대비 50대 이상이 53.7%, 40대 이상이 76.9%로 (40대 23.2%/ 50대 23.2%/ 60대 22.4%) 내담자의 다수가 중, 장년층이며, 젊은 층으로 갈수록 상담이 줄어드는 것을 알 수 있다.

[연령별 현황]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

10대	20대	30대	40대	50대	60대	총계
0 (0.0%)	285 (7.5%)	595 (15.6%)	888 (23.2%)	1196 (31.3%)	854 (22.4%)	3818 (100%)



- 19년과 비교하면 10의 상담이 0으로 전혀 없다는 것이다. 2020년 50대 6.3 늘어났고 60대의 상담도 3.4% 늘어났다.

[연령별 현황]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

10대	20대	30대	40대	50대	60대	무응답	총계
0 (0.0%)	285 (4.6%)	595 (9.6%)	888 (14.3%)	1196 (19.2%)	854 (13.7%)	2402 (38.6%)	6220 (100%)

[연령별 현황]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

10대	20대	30대	40대	50대	60대	무응답	총계
15 (0.2%)	257 (3.5%)	457 (6.2%)	729 (9.9%)	953 (12.9%)	758 (10.3%)	4222 (57.1%)	7391 (100%)

#### 4) 노동조합 현황

- 내담자의 사업장에 노동조합이 있는지 여부에 대해서 무응답자를 제외하고 2,074명 중 85%인 1762명이 없다고 답했고, 15%인 312명이 있다고 답했다. 이는 고용노동부가 밝힌 2018년도 노동조합 조직률 11.8%와 유사한 결과를 보인다.<sup>1)</sup>
- 이는 회사 내에 노동조합이 없거나 노동조합이 있더라도 가입하지 않은 개인, 즉, 회사 내에서 노동문제에 대해 문의할 만한 곳이 없는 노동자들이 민주노총 상담소를 찾고 있는 것으로 보인다. 무응답을 노동조합이 없는 곳으로 볼 때 95% 이상이 노동조합이 없는 곳에서 민주노총 상담소에 상담하는 것으로 보인다.

[노동조합 유무]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

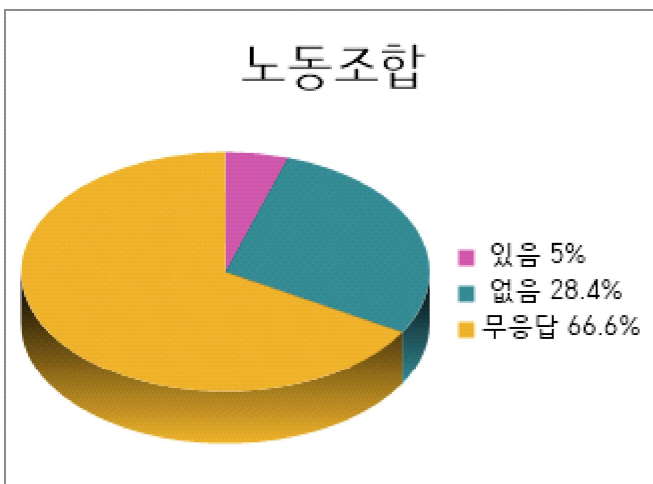
노동조합 있음	노동조합 없음	무응답	총계
312 (5%)	1,762 (28.4%)	4,131 (66.6%)	6,205 (100%)

[노동조합 유무]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

노동조합 있음	노동조합 없음	무응답	총계
310 (4.2%)	1,304 (17.6%)	1,510 (78.2%)	2035 (100%)

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일



- 노동조합 여부는 규모별 차이가 확연하다. 노동조합이 있는 곳이 5인 미만은 0.9%밖에 안 되고 300인 이상은 34%로 그 차이가 38배에 달한다. 작은사업장일 수록 노동법에서 배제되는 그것뿐만 아니라 노동조합에서도 배제되고 있다.

1) e-나라지표, 노동조합조직현황,

[http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtIPageDetail.do?idx\\_cd=1511](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtIPageDetail.do?idx_cd=1511)

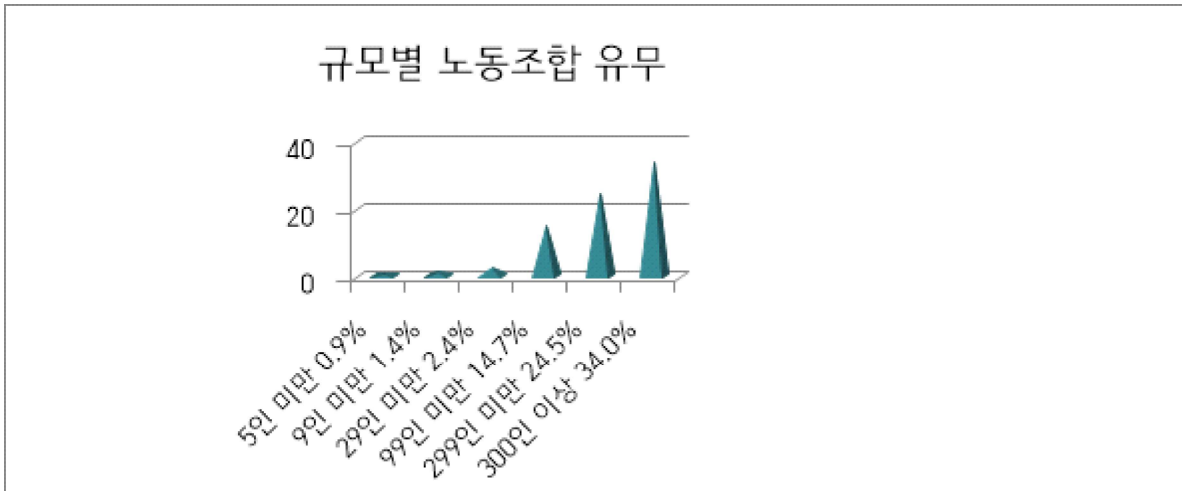
[규모별 노동조합 여부]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

노조 유무	5인 미만	5인~9인	10~29인	30인~99인	100인~299인	300인 이상
노조 있음	2 (0.9%)	4 (1.4%)	10 (2.4%)	48 (14.7%)	39 (24.5%)	50 (34.0%)
노조 없음	128 (59.3%)	165 (55.7%)	210 (49.6%)	153 (46.9%)	51 (32.1%)	38 (25.9%)
무응답	86 (39.8%)	127 (42.9%)	203 (48.0%)	125 (38.3%)	69 (43.4%)	59 (40.1%)
총계	100%	100%	100%	100%	100%	100%

[규모별 노동조합 유무]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일



5) 근무기간 별 현황

- 무응답자를 제외하고 근무 기간은 응답자 2266명 중 1년 이하는 35.3% 2년 이하 19.4% 2년 초과는 45.2%로 2년 이하가 54.7%로 열악한 근속연수 기간을 알 수 있다.

[근무기간 별 현황]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

1년 이하	2년 이하	2년 초과	기타	무응답	총계
801 (12.9%)	440 (7.1%)	1025 (16.8%)	33 (0.5%)	3886 (16.8%)	6205 (100%)

[근무기간 별 현황]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

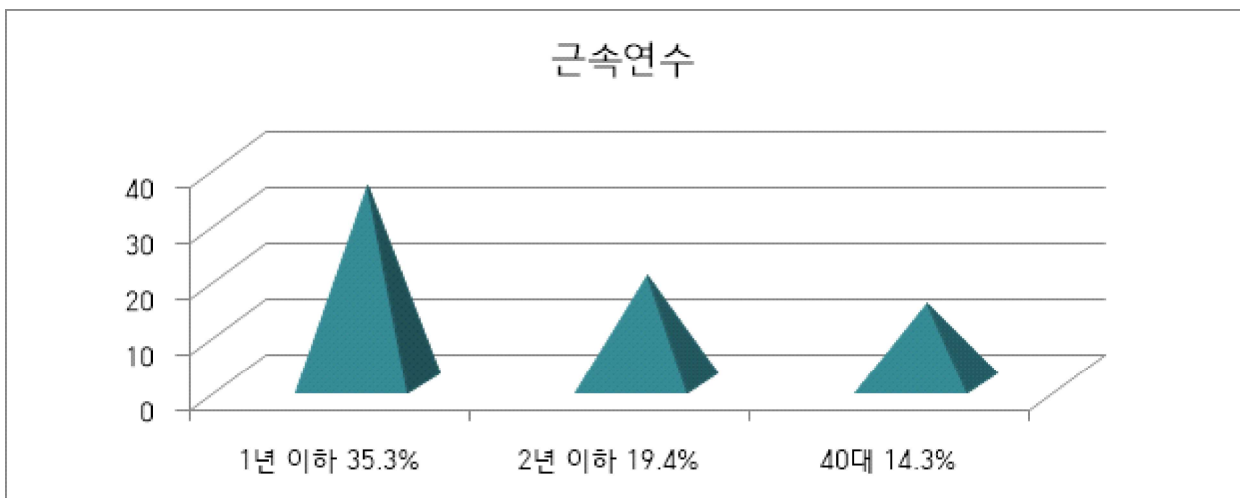
1년이하	2년이하	2년초과	기타	무응답	총계
857 (11.6%)	502 (6.8%)	1060 (14.3%)	35 (0.5%)	4937 (66.8%)	7391 (100%)

- 규모별 근무 기간 현황 또한 5인 미만의 경우 근속 1년 미만 노동자가 32.9%이고 300인 이상 노동자는 6.1%로 5배 이상 차이가 났다. 역으로 2년 초과 노동자의 경우 5인 미만은 22.7%, 300인 이상은 53.1%로 2.3배에 달한다. 작은사업장의 경우 짧은 근속, 즉 불안정고용, 잦은 이직이 있음을 알 수 있다.

[규모별 근무 기간 현황]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

근무 기간	5인 미만	5인~9인	10~29인	30인~99인	100인~299인	300인 이상
1년 이하	71 (32.9%)	98 (33.1%)	90 (21.3%)	56 (15.3%)	18 (11.3%)	9 (6.1%)
2년 이하	27 (12.5%)	42 (14.2%)	85 (20.1%)	45 (13.8%)	16 (10.1%)	8 (5.4%)
2년 초과	49 (22.7%)	67 (22.6%)	119 (28.1%)	120 (36.8%)	69 (43.4%)	78 (53.1%)
기타	0 (0%)	0 (0%)	3 (0.7%)	4 (1.2%)	7 (4.4%)	2 (1.4%)
무응답	69 (31.9%)	89 (30.1%)	126 (29.8%)	107 (32.8%)	49 (30.8%)	50 (34.0%)
총계	100%	100%	100%	100%	100%	100%



6) 고용형태별 현황

- 고용형태는 응답자 2,802명 중 약 43.2%가 비정규직이라고 답하였고, 52.3%가 정규직, 4.5%가 무기계약직이라고 응답하였다. 하지만, 이러한 통계치 만으로 2년 초과외 정규직/무기계약직이라고 단정할 수는 없는데, 내담자 본인의 정보를 잘 못 알고 있는 예도 있고, 상담활동가가 퇴직금/연차/해고 등의 상담을 하고 짐작하여 입력하는 때도 있기 때문이다.
- 2019년과 비교하면 정규직 44.3%, 무기계약 5.13%, 비정규직 50.5%로 2020년은 정규직 비율이 7.3% 높다.

[고용형태별 현황]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

정규직	무기계약	기간제	단시 간제	파견 (용역)	사내 하청	특수 고용	(건설)일 용직	재택	가내	촉탁	기타	총계
1468 (52.3%)	127 (4.53%)	547 (19.6%)	30 (1.07%)	239 (8.6%)	25 (1.0%)	42 (1.7%)	220 (7.9%)	2 (0.08%)	1 (0.0%)	22 (0.8%)	79 (2.8%)	2,802 (100%)



[고용형태별 현황]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

정규직	무기계약	기간제	단시간제	파견(용역)	사내하청	특수고용	(건설)일용직	재택	가내	촉탁	기타	총계
1356	157	712	52	254	25	104	294	1	4	32	68	3,059
(44.3%)	(5.13%)	(23.2%)	(1.69%)	(8.3%)	(0.81%)	(3.39%)	(9.6%)	(0.03%)	(0.13%)	(1.04%)	(2.22%)	(100%)

- 규모별 고용형태 현황 또한, 정규직 비율이 5인 미만 37.9%, 300인 이상은 59.5% 비정규직은 5인 미만 58%, 300인 이상 31.7%로 근무 기간(근속연수)과 마찬가지로 비정규직 비율이 5인 미만과 300인 이상 사업장의 차이가 2배 가까이 높다.

[규모별 고용형태 현황]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

	5인 미만	5인~9인	10~29인	30인~99인	100인~299인	300인 이상
정규직	37.9%	47.8%	52.8%	56.3%	58.4%	59.5%
무기계약	4.1%	2.0%	2.8%	4.8%	3.7%	8.8%
비정규직	58%	50.2%	44.4%	38.9%	37.9%	31.7%
총계	100%	100%	100%	100%	100%	100%

7) 직종별 현황

- 직종별 현황은 서비스 운송직이 31.4% 제조 기능직이 18%, 노무직이 18.3%, 사무직이 11.26%로 서비스, 운송이 작년과 올해 가장 높은 직종이고 그다음으로 제조 기능직이다.

[직종별 현황]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

관리	전문	사무	서비스 운송	판매 영업	농림어업	제조 기능	장치 기계조작	노무	기타	총계
68	226	292	816	136	2	468	81	475	29	2,593
2.62	8.71	11.26	31.4	5.24	0.07	18.0	3.12	18.3	1.1	100

[직종별 현황]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

관리	전문	사무	서비스 운송	판매 영업	농림어업	제조 기능	장치 기계조작	노무	기타	총계
117	249	389	996	139	2	469	89	517	40	3,007
3.8	8.28	12.9	33.1	4.6	0.06	15.59	2.96	17.1	13.3	100

[규모별 직종 현황]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

5인 미만		5인~9인		10~29인		30인~99인		100인~299인		300인 이상	
서비스,운송	26.4%	서비스,운송	21.6%	제조,기능	18.0%	제조,기능	18.7%	서비스, 운송	25.2%	서비스,운송	24.5%
사무	8.8%	노무	11.1%	서비스,운송	15.4%	서비스,운송	16.0%	제조,기능	16.4%	제조,기능	18.4%
노무	8.3%	전문	10.8%	전문	9.7%	사무	11.0%	사무	11.9%	사무	9.5%
판매영업 제조, 기능	7.4%	제조,기능	9.8%	사무	8.5%	전문	7.4%	전문	8.8%	전문	8.4%

※ 상위 4개 업종

### 3. 사업장 특성

#### 1) 내담자 사업장 노동자 규모

- 내담자가 근무하고 있는 사업장의 노동자 수와 관련하여 응답건 수 2,204건 중 30인 미만이 전체의 43.2%를 차지하고 있으며, 특히 5인 미만인 건은 9.8%를 차지하고 있다.

[내담자 사업장 규모]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

5인 미만	5인~9인	10~29인	30인~99인	100인~299인	300인 이상	총계
216 (9.85)	299 (13.5%)	440 (19.9%)	404 (18.3%)	305 (13.8%)	540 (24.5%)	2,204 (100%)

[내담자 사업장 규모]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

5인 미만	5인~9인	10~29인	30인~99인	100인~299인	300인 이상	총계
230 (10.5%)	333 (15.3%)	447 (20.5%)	334 (15.37%)	218 (10.03%)	611 (28.1%)	2,173 (100%)

#### 2) 업종별 특성

- 업종별 특성은 금속, 기계업종이 14.1%로 가장 높았고, 그 뒤를 사업시설관리, 사업지원서비스 12.9%, 금융 및 보험업이 11.1%로 나타났다.

[내담자 업종 분포]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

금속,기계	491	14.1%
사업시설관리, 사업지원서비스	448	12.9%
금융 및 보험	385	11.1%
운수업	319	9.2%
건설업	295	8.5%
보건,사회복지서비스	291	8.39%

숙박 및 음식점업	227	6.5%
교육서비스	194	5.59%
도매 및 소매업	156	4.4%
전문,과학,기술서비스	101	2.9%
공공행정, 사회보장행정	83	2.3%
화학섬유	69	1.99%
식품	65	1.87%
예술,스포츠,여가관련서비스	65	1.87%
기타	63	1.81%
자동차	55	1.58%
협회,단체,수리,기타 개인서비스	48	1.38%
출판,영상,방송통신, 정보서비스	41	1.1%
전기,가스,수도사업	35	1.0%
하수,폐기물처리/ 원료재생	15	0.43%
제약	8	0.23%
부동산 및 임대	7	0.2%
농림어업	6	0.173%
광업	0	0%
	3,467	100%

- 내담자 규모별 업종 분포는 5인 미만(18.6%), 5~9인(12.0%)은 숙박 및 음식점업이 가장 높았고, 10~29인(14.1%), 30~99인 (17.8%)는 금속 기계업종이 가장 높았다. 100인~299인(20.3%), 300인 이상(47.2%)은 금융 및 보험업이 가장 많은 업종이었다.

[내담자 규모별 업종 분포]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

5인 미만		5인~9인		10~29인	
숙박 및 음식점업	18.6%	숙박 및 음식점업	12.0%	금속 기계	14.1%
금속 기계	8.4%	보건, 사회복지서비스	10.0%	보건, 사회복지서비스	7.7%
도매 및 소매업	7.4%	금속 기계	9.4%	숙박 및 음식점업	5.0%
교육서비스	5.6%	사업시설관리 사업지원서비스	5.7%	도매 및 소매업	4.3%
30인~99인		100인~299인		300인 이상	
금속 기계	17.8%	금융 및 보험	20.3%	금융 및 보험	47.2%
사업시설관리 사업지원서비스	9.7%	운수업	14.4%	금속, 기계	8.9%
보건,사회복지서비스	7.4%	금속, 기계	8.9%	운수업	3.9%
운수업	6.4%	전문, 과학, 기술서비스	8.9%	사업시설관리 사업지원서비스	3.5%

## 4. 상담분야

### 1) 상담분야 개괄

- 상담 분야는 작년에 이어 2020년 코로나 시기에도 임금(27.1%)으로 가장 높았다. 그 뒤를 절차 상담 (14.2%), 해고, 징계, 인사이동(13.6%)으로 나타났다. 2019년은 임금(31.7%)이 가장 높았고 뒤이어 해고, 징계, 인사이동(13.1%), 절차 (10.1)로 나타났다.
- 임금상담이 줄고 절차와 해고 상담이 늘어 난 것으로 보아 코로나 시기 해고, 권고사직과 이로 인한 절차 상담이 늘어 난 것으로 볼 수 있다.

[상담분야]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

임금	근로 시간 등	해고, 징계, 인사 이동	근로 계약, 취업 규칙	성평 등	산업 재해, 노동 안전	4대 보험	노동 조합	단체 교섭	단체 협약	단체 행동	부당 노동 행위	비정 규칙	절차	기타	총계
3,544	952	1781	662	65	543	1096	645	255	230	42	181	209	1852	1004	13,061
27.1	7.3	13.6	5.1	0.5	4.2	8.4	4.9	2.0	1.8	0.3	1.4	1.6	14.2	7.7	100

[상담분야]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

임금	근로 시간 등	해고, 징계, 인사 이동	근로 계약, 취업 규칙	성평 등	산업 재해, 노동 안전	4대 보험	노동 조합	단체 교섭	단체 협약	단체 행동	부당 노동 행위	비정 규칙	절차	기타	총계
4666	1230	1935	928	105	684	903	613	288	301	120	207	267	1492	977	14716
31.7	8.4	13.1	6.3	0.7	4.6	6.1	4.2	2.0	2.0	0.8	1.4	1.8	10.1	6.6	100

### ① 임금상담 분야 (복수)

- 임금상담 분야는 임금체불 (24.1%), 퇴직금 (23.5%), 연차수당(13.1%) 순으로 나타났다.
- 2019년과 비교하면 퇴직금 상담이 소폭 늘고 21.5% -> 23.5%, 최저임금 상담이 줄었다. 5.0% -> 8.7%

[임금상담 분야]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

임금체불	시간외수당	주휴수당	연차수당	퇴직금	최저임금	기타	총계
853	340	164	465	832	177	713	3544
24.1%	9.6%	4.6%	13.1%	23.5%	5.0%	20.1%	100%

[임금상당 분야]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

임금체불	시간외수당	주휴수당	연차수당	퇴직금	최저임금	기타	총계
1194	541	232	629	1005	405	660	4666
25.6%	11.6%	5.0%	13.5%	21.5%	8.7%	14.1%	100%

② 해고, 징계, 인사이동 상담 분야 (복수)

- 해고, 징계, 인사이동의 상담은 2020년 13.6%로 소폭 증가 있고 작년과 같이 해고(권고사직)이 가장 많은 상담으로 57.3%를 차지했다.

[해고, 징계, 인사이동 상담 분야]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

경영상 해고	해고(권고사직)	징계	인사이동	기타	총계
89	1020	236	159	277	1781
5.0%	57.3%	13.3%	8.9%	15.6%	100%

[해고, 징계, 인사이동 상담분야]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

경영상 해고	해고(권고사직)	징계	인사이동	기타	총계
128	1091	277	198	241	1935
6.6%	56.4%	14.3%	10.2%	12.5%	100%

③ 4대 보험

- 4대보험은 2019년과 비교하면 4대 보험 미가입 상담이 12% (2019년) -> 15.9% (2020년)으로 늘었다.

[4대보험]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

고용보험 (구직급여)	4대보험 미가입	기타	총계
849	174	73	1096
77.5%	15.9%	6.7%	100%

[4대보험]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

고용보험 (구직급여)	4대보험 미가입	기타	총계
732	108	63	903
81.1%	12.0%	7.0%	100%

#### ④ 절차

- 절차 상담 또한, 10.1% (2019년)에서 14.2% (2020년)로 늘어남.

[절차]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

노동부	노동위원회	근로복지공단	법원	기타	총계
948	437	238	139	90	1852
51.2%	23.6%	12.9%	7.5%	4.9%	100%

[절차]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

노동부	노동위원회	근로복지공단	법원	기타	총계
762	339	153	142	96	1492
51.1%	22.7%	10.3%	9.5%	6.4%	100%

#### 2) 성별 상담 분야

- 남,여 성별의 상담 분야는 남성은 임금 29% > 절차 16% > 해고 및 징계, 인사이동 13.8% > 근로시간 7.6% 순이며 여성은 임금 31% > 해고, 징계, 인사이동 15.6% > 절차 > 15% > 사대 보험 11.6% 순이었다.
- 여성의 경우 해고, 징계, 인사이동 / 절차 상담이 15%이고 그다음으로 사대보험으로 임금과 해고로 인한 퇴사 관련 상담이 주를 이뤄 남성보다 열악한 상황임을 간접적으로 알 수 있다.

[성별 상담 분야]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

성별	임금	근로 시간 등	해고, 징계, 인사 이동	근로 계약, 취업 규칙	성 평 등	산업 재해, 노동 안전	4대 보험	노동 조합	단체 교섭	단체 협약	단체 행동	부당 노동 행위	비정규직	절차	기타	총계
남	1721	449	812	295	9	293	418	368	23	24	4	29	100	943	396	5884
	29%	7.6%	13.8%	5.0%	0.2%	5.0%	7.1%	6.2%	0.4%	0.4%	0.1%	0.5%	1.7%	16%	6.7%	100%
여	1441	241	575	188	32	117	429	53	1	7	0	5	68	554	274	3686
	31%	6.5%	15.6%	5.1%	0.9%	3.25%	11.6%	1.4%	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%	1.8%	15%	7.4%	100%

#### 3) 연령별 상담 분야

- 임금 분야에서 20대는 36.6%, 60대 31.9%로 다른 연령대보다 높았고, 60대는 절차 상담이

22.5%로 다른 연령대보다 높았다. 10대와 비교하면 2배 이상 높게 나타나 노동부, 노동위원회에 해고 관련 상담, 근로복지공단에 고용보험 관련 상담으로 보이며 이는 코로나 시기 고령층의 해고가 급증한 것을 나타내고 있다고 볼 수 있다.

- 작년보다 노동삼권의 상담이 소폭 줄었고 연령대별로 보면 2~30대의 노동삼권 관련 상담은 노조가입 상담 24건 단체협약 1건에 불과하다. 노동조합 가입(설립)을 포함한 노동삼권 관련 상담에서 40~50대 층에서 집중되고 있다는 것은 앞서 말한 청년과 고령층의 열악한 노동조건에 노동삼권조차 평등하게 누리지 못하는 현실을 볼 수 있다.

[연령별 상담 분야]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

상담유형	10대	20대	30대	40대	50대	60대
임금	0	203 36.6%	285 26.3%	428 26.3%	680 28.5%	564 31.9%
근로시간 등	0	29 5.2%	98 9.0%	127 7.8%	140 5.9%	110 6.2%
해고, 징계, 인사이동	0	99 17.8%	188 17.4%	222 13.6%	301 12.6%	198 11.2%
근로계약, 취업규칙	0	43 7.7%	56 5.2%	97 6.0%	117 4.9%	79 4.5%
성평등	0	3 0.5%	15 1.4%	7 0.4%	5 0.2%	0 0.0%
산업재해, 노동안전	0	13 2.3%	23 2.1%	63 3.9%	114 4.8%	100 5.7%
4대보험	0	47 8.5%	92 8.5%	128 7.9%	219 9.2%	162 9.2%
노동조합	0	4 0.7%	38 3.5%	117 7.2%	151 6.3%	29 1.6%
단체교섭	0	0	2 0.2%	5 0.3%	5 0.2%	0 0.0
단체협약	0	0	1 0.1%	8 0.5%	8 0.3%	3 0.2%
단체행동	0	0	0	2 0.7%	1 0.0%	0
부당노동행위	0	0	1 0.1%	12 0.7%	6 0.3%	1 0.1
비정규직	0	13 2.3%	17 1.6%	30 1.8%	41 1.7%	37 2.1%
절차	0	60 10.8%	165 15.2%	264 16.2%	422 18.5%	398 22.5%
기타	0	41 7.4%	102 9.4%	118 7.2%	154 6.5%	87 4.9%
총계	0	555 100%	1083 100%	1628 100%	2384 100%	1768 100%

(1) 임금상담 세부 항목

- 20~40대는 임금체불에 대한 상담이 가장 높았고 5~60대는 퇴직금 상담이 가장 높았다. 50대

26.6% 60대는 28.2%로 임금체불 보다 퇴직금 상담이 높았다. 20대는 최저임금(11.3%), 60대는 연차수당(16.5%)의 상담이 다른 연령대에 비교해 높았다.

[임금상담 세부 항목]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

연령대	임금체불	시간외수당	주휴수당	연차수당	퇴직금	최저임금	기타	총계
10대	0	0	0	0	0	0	0	0
20대	53 26.1%	19 9.4%	22 10.8%	23 11.3%	32 15.8%	23 11.3%	31 15.3%	203 100%
30대	77 27.0%	30 10.5%	14 4.9%	29 10.2%	57 20.0%	14 4.9%	64 22.5%	285 100%
40대	97 22.7%	37 8.6%	20 4.7%	54 12.6%	86 20.1%	11 2.6%	123 28.7%	428 100%
50대	166 24.4%	47 6.9%	35 5.1%	99 14.6%	181 26.6%	21 3.1%	131 19.3%	680 100%
60대	131 23.2%	40 7.1%	20 3.5%	93 16.5%	159 28.2%	51 9.0%	70 12.4%	564 100%

#### (2) 해고, 징계, 인사이동 상담 분야

- 전 연령대별로 해고(권고사직)의 상담이 50% 이상으로 높았다. 60대의 경우 70%가 해고(권고사직)의 상담이다. 코로나 시기 청년과 고령 노동자에게 해고(권고사직)가 집중되었다는 것을 볼 수 있다. 역으로 20대와 60대는 경영상 해고가 20대 (2.0%), 60대 (2.0%)로 가장 낮았고 인사이동 또한, 60대는 (2.5%)로 낮았다.

[해고, 징계, 인사이동 상담 분야]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

연령대	경영상 해고	해고 (권고사직)	징계	인사이동	기타	총계
10대	0	0	0	0	0	0
20대	2 2.0%	57 57.6%	11 11.1%	7 7.1%	22 22.2%	99 100%
30대	10 5.3%	94 50.0%	23 13.3%	20 10.6%	39 20.7%	188 100%
40대	16 7.2%	118 53.2%	34 15.3%	26 11.7%	28 12.6%	222 100%
50대	11 3.7%	193 65.8%	26 8.6%	20 6.6%	46 15.3%	301 100%
60대	4 2.0%	138 69.7%	18 9.1%	5 2.5%	33 16.7%	198 100%

#### 4) 고용형태별 상담유형

- 고용형태별 상담유형에서 단시간 노동자의 임금체불 상담이 55.3%로 가장 높았다. 임금체불을 제외하면 정규직(19%)과 특수고용(10.1%)은 해고, 징계, 인사이동이 두 번째로 높았다,



- 절차 상담이 두 번째로 높은 직종은 새내하청(23%), 무기계약직 (17.3%), 기간제 (15.8%), 파견용역(15.5%) 순이었다. 단시간 노동자의 경우 4대보험이 (10.6%)로 가장 높았다.
- 고용형태별 상담유형으로 소위 알바라고 말하는 단시간노동자는 임금체불과 4대보험에 대상 상담이 높은 것으로 나타나 직종별 현장 상황을 그대로 보여주고 있다.

[고용형태별 상담유형]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

고용형태	정규직	무기 계약직	기간제	단시간	파견 용역	새내 하청	특수 고용	건설 일용
임금	30.9%	29.3%	32.6%	55.3%	29.3%	35.9%	38.3%	25.7%
근로시간 등	7.4%	8.0%	7.1%	8.5%	9.8%	7.7%	1.7%	0.8%
해고, 징계, 인사이동	19.0%	13.3%	14.7%	2.1%	14.5%	7.7%	10.0%	6.0%
근로계약, 취업규칙	3.4%	8.8%	7.9%	4.3%	6.1%	2.6%	6.7%	1.9%
성평등	0.8%	0.4%	0.2%	0%	0%	2.6%	0%	0%
산업재해, 노동안전	4.9%	3.6%	2.5%	2.1%	4.3%	7.7%	1.7%	17.6%
4대보험	7.2%	4.4%	8.8%	10.6%	8.6%	0%	6.7%	5.1%
절차	15.2%	17.3%	15.8%	8.5%	15.5%	23.1%	5%	31.7%
기타	6.2%	6.8%	4.4%	2.1%	4.5%	2.6%	11.7%	5.4%
총계	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### 5) 사업장 규모별 상담유형

- 사업장 규모별 상담유형에서는 작은사업장일수록 임금체불과 4대보험 상담이 높고, 사업장 규모가 클수록 해고, 징계, 인사이동의 상담이 높다.
- 사업장 규모별 상담유형에서 가능 특이점은 사업장별 상담유형중 노동3권 상담이 2019년과 비교하면 상담이 급격하게 떨어졌다. 작은사업장 일수록 노동삼권에 대한 상담이 높지 않지만 이마저도 2020년 29인 이하 사업장의 노동3권 관련 상담은 0.3% 밖에 되지 않는다. 29인 이상 사업장도 평균 4.26%로 2019년은 29인 이하 3.5%로 12배 그리고 29인 이상 사업장은 2019년 22%로 5배의 차이가 난다.
- 코로나19는 노동3권에 대한 배제 또한, 작은사업장 노동자에게 집중되고 있음을 알수 있다.

[사업장 규모별 상담유형]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

	5인 미만	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
임금	43.1%	34.5%	34.1%	24.5%	25.9%	20%
근로시간 등	5.9%	6.3%	8.2%	6.5%	6.9%	12.0%

해고, 징계, 인사이동	14.4%	22.7%	18.3%	23.1%	28.4%	24.0%
근로계약, 취업규칙	4.0%	5.1%	4.9%	3.4%	5.2%	12.0%
성평등	0.5%	0.8%	0.9%	2.4%	0.0%	2.7%
산업재해, 노동안전	3.0%	1.6%	2.4%	5.3%	4.3%	6.7%
4대보험	10.9%	7.5%	9.8%	7.7%	4.3%	8.0%
노동3권	0%	0%	0.3%	4.9%	5.2%	2.7%
비정규직	0%	0%	1.2%	3.4%	1.7%	0%
절차	15.3%	14.1%	13.7%	12.0%	12.9%	4.0%
기타	3.0%	5.9%	4.0%	7.2%	5.2%	8.0%
총계	100%	100%	100%	100%	100%	100%

[사업장 규모별 상담유형]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

	5인 미만	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
임금	48.9%	44.5%	35.4%	32.7%	28.4%	15.7%
근로시간 등	7.7%	6.6%	8.0%	9.0%	6.4%	9.8%
해고, 징계, 인사이동	10.6%	13.7%	15.8%	16.3%	15.3%	12.0%
근로계약, 취업규칙	4.3%	6.4%	7.4%	8.2%	5.4%	5.3%
성평등	0.2%	0.3%	0.5%	1.1%	0.5%	1.4%
산업재해, 노동안전	5.0%	2.1%	2.9%	3.4%	4.3%	3.6%
4대보험	7.7%	5.4%	7.3%	4.4%	2.4%	0.4%
노동3권	0.5%	3.1%	6.8%	10.9%	19.6%	35.4%
비정규직	0.7%	1.1%	1.0%	1.1%	2.9%	2.1%
절차	10.6%	12.7%	11.6%	9.9%	10.7%	3.4%
기타	4.1%	4.0%	3.2%	3.1%	4.0%	11.1%
총계	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## 5. 코로나 시기 상담 통계 특징과 사례

- ✓ 대면 상담 줄고, 인터넷 상담 늘어
- ✓ 10대 상담 단절, 5~60대 상담 늘어
- ✓ 여전히 임금상담이 가장 높은 비율이지만 작년과 비교해보았을 때 임금상담이 줄고, 절차 상담 늘어남. 코로나시기 해고나 권고사직(무급휴직), 4대보험(실업급여) 상담이 늘어난 것이

통계수치로 드러남.

“2020년 2월 22일 출근을 하였으나 코로나 때문에 축소영업에 들어간다고, 무급휴가서를 작성하라하여 작성 후 바로 퇴근을 하고 귀가하니, 문자로 해고통보를 받았습니다. 사장님은 그렇게 사직서를 쓰라할 때 쓰지 왜 안써서 이 사단을 만드냐며(사직서를 지속적으로 종용했습니다), 어차피 코로나19로 영업 못하고 잠잠해지면 다시 쓸 꺼니깐 기다리라고 얘기했습니다. 그런데 며칠 뒤에 구인사이트에 채용공고(제가 일하는 근무조건 그대로)가 났습니다. 이렇게 해고해도 되나요?”

“회사를 2년3개월 가량을 다니고 있습니다. 급여에서는 4대보험을 제한 상태에서 급여가 입금되고 있습니다. 헌데 고용주는 4대보험을 장기적으로 내고 있지 않습니다. 초반 2~3개월 내다가 계속 내고 있지 않습니다. 최근에는 코로나로 인해 무급휴업을 하겠다고 하는데, 그만두라는거 아니냐고 했더니 그만두고 싶으면 그만두라고 합니다. 4대보험을 내고 있지 않아서 실업급여는 못 받을꺼라면서 비아냥거리기까지 했습니다. 방법이 없나요?”

“카페에서 일했습니다. 사장님이 코로나19로 어렵다고 그만두라고 해서 고용센터에 갔더니 이직확인서를 사장이 적어줘서 팩스로 고용센터에 보내면 된다고 했습니다. 사장에게 얘기했더니 사장이 갑자기 못내준다고 합니다. 사장님이 해고하셨자나요 라니까, 고용센터에서 전화오면 가게가 어려워져서 그랬다고 얘기하고 고용산재보험을 취소하겠다고 합니다. 알고보니 개인사정이라는 이유로 퇴사신고했더라구요. 어떻게 해야하나요?”

“제가 6개월정도 알바를 하다가 사장님께서 코로나 때문에 이번에 장사하기가 애매해서 2달 쉬어야한다고 하셔서 강제적으로 무급휴가를 보냈습니다. 직접적으로 그만두라고 말은 안하셨지만 말하시는거 들어보니 다른거 하라는 식으로 말씀하시더라고요. 그래서 다른일 알아볼까하는데, 사장님은 지원금을 받기 때문에 실업급여는 안된다고 합니다. 굶어죽으라는 건지, 다른 일 알아보라고 하면서 실업급여는 안된다고 하면 어찌라는건지 답답합니다.”

“전기회사에서 조립하는 생산직으로 10년을 근무했어요. 회사에서 일이 없다고 3월부터 조기퇴근을 지시하더니 점차 조기퇴근하는 시간이 늘었어요. 그리고 조기퇴근한 시간만큼 임금에서 공제하더라고요. 또 매주 금요일에는 휴업하면서 연차를 사용한것처럼 연차를 소진시켰어요. 아직 재직중이긴한데 근태공제금액이 너무 많아 생활이 어려워서 그만두고 싶어요. 자발적으로 그만두어도 실업급여를 받을 수 있나요? 또 월급이 크게 줄었는데 퇴직금에 영향을 끼치는지도 궁금해요”

“제가 PC방 야간아르바이트를 했습니다. 주5일 총=58시간 근무를 1년이상 해오다 최근에 코로나 사태로 인해 주4일 근무로 변경이 되었습니다. 그런데 나머지 3일을 또 다른 사람을 쓰더라고요. 결국 변경직후 2달동안 근무를 하고 돈이 안 모여서 근무일수 조정으로 인한

사유로 다른데 알아보겠다고 그 동안 실업급여 받게 해달라고 했습니다. 사장님은 알겠다고 하셨는데, 고용센터에 가니 4대보험을 안 들어서 안된다고 하네요. 4대보험 들면 1년 넘게 일한 4대보험료를 다 내야 한다고 하니 사장님이 펄쩍 뛩니다. 어떻게 해야 하나요?”

- ✓ 작년보다 노동3권 상담 대폭 줄어, 특히나 작은사업장 노동3권 관련 상담 급격히 떨어져
- ✓ 작은사업장일수록 임금체불과 4대보험(실업급여) 상담 늘어
- ✓ 특히나 작은사업장은 최소한의 근로기준법망마저 피해가는 포괄임금 악용사례상담이 늘어
- ✓✓ 코로나 시기 각종 권리에 대한 침해가 작은사업장 노동자일수록 이중,삼중으로 더해져

“2018년 11월부터 현재까지 일하고 있는데 회사규모는 14명정도입니다. 기본 주 40시간근무에 19년도 6월 정도까지 매달 한번씩 토요일근무가 있었고 그로인한 추가수당은 없었습니다. 현재는 토요일근무는 없어진 상태입니다 그리고 연차가 없습니다. 여름휴가 3일이 휴가의 전부입니다. 연차대체합의서를 작성하지도 않았습니. 연차수당 얘기했더니 모르겠다고 하더니, 다음 날 와서 포괄임금제라서 월급에 포함되어 있다고 합니다. 최저임금 받고 일했는데요. 이대로 되나요?”

“제가 다니는 회사(30인 미만)가 포괄임금제를 어느 순간부터 도입하더니 근로계약서에는 포괄임금제이니 연장근무가 있을 수 있다는 내용이 적혀있었습니다. 동의 칸에 아예 체크를 해놓았더라고요. 이번달만해도 5시30분 퇴근인데 기본 2시간 연장에 많게는 5시간이나 연장근무를 했습니다. 매일매일이요. 연장수당에 대해 얘기를 했더니, 회사측에서는 수당은 못하고 대신 휴무를 이틀 주겠다고 합니다. 항의했더니 회사에서는 법조인을 끼고 운영하는거라서 제가 신고를 해도 걸릴게 없다고 합니다. 이렇게 해도 되나요?”

“30인 미만의 자동차 부품사에서 일을 하고 있어요. 2월에 코로나 때문에 휴업을 했는데 당시에 강제적으로 연차를 소진시키더라구요. 회사에서는 작년에 노동자들이 서명한 근로자대표랑 합의를 했기 때문에 문제가 없다고 하는데, 사실 그때 회사에서 한명씩 한명씩 불러서 이 사람이 근로자 대표로 선출되었으니 서명하라고 한거였거든요”

“근로 계약서에 격주 토 근무가 명시되어 계약했습니다. 그런데 일을 시작하고 일이 조금 많아져서 토요일마다 일을 하게 된 적이 제법 있습니다. 하지만 월급은 더 주지 않았습니다. 사장님께 토요일근무를 매주하는데 월급을 더 주셔야 하는거 아니냐고 했더니 챙겨줄테니 기다리라고 했습니다. 그래도 월급을 더 주진 않았습니다. 2달정도 뒤에 사장님께 다시 얘기하니 포괄임금제라서 안줘도 된다고 얘기를 했습니다. 알고보니 근로계약서에 임금은 포괄임금제로 지급한다고 되어 있었습니다. 포괄임금제라면 근무시간 무시하고 일을 시켜도 되는건가요?”

“명백히 9시 출근 6시 퇴근이고 종종 야근을 하는 상황인데, 포괄임금제로 계약을 하고 있습니다. 이것을 빌미로 6시 이후에 회사 행사 및 법정 필수 교육을 합니다. 회사 사장이 절실한 교회 신자라서 교회 행사까지도 가야 합니다. 또 주말에 교회 행사에도 자원봉사를 해야 합니다. 그런데 만약 이런 교회 행사에 못가면 월급에서 깎습니다. 포괄임금제로 미리 돈을 썼는데 일을 안 했으니 깎다는 겁니다. 이거 불법 아닌가요?”

- ✓ 특히나 여성은 작은사업장 비중이 높고, 남성에 비해 임금과 해고로 인한 퇴사관련 상담이 주를 이뤄 더욱 열악한 상황

“저는 요양원 부설 주야간센터에서 일하는 요양보호사예요. 3년 7개월정도 근무했구요, 월요일 새벽에 중국에서 아들이 입국하여 14일 자가격리중이었거든요. 그런데 월요일에 전화와서 오늘은 일단 쉬라면서. 다시 전화오더니 연차가 6개 남았는데 14일 자가격리 기간보다 부족하니 그만 나오라는 거예요. 센터에서는 이미 채용공고도 냈다면서. 보건소에서는 관련 지침이 없다고 하고 원래는 소독하면서 일하면 된다고 했다가 지금은 관련지침이 없다고 하고, 실업급여 관련해서도 한번 알아본다고 했다가 지금은 아무얘기도 없고. 부당해고 아닌가요?”

“공장에 소사장 밑에서 일하는 아줌마입니다. 저랑 같이 일하는 사람이 8명이 있습니다. 8명 모두 4년이나 일했습니다. 이렇게 일하는 팀이 여러 팀인데요. 저희 팀만 연차를 못 받았습시다. 우연찮게 연차를 알아서 연차수당을 달라고 하니, 회사에서는 포괄임금이라서 연차가 월급에 포함되어 있다고 합니다. 앞으로도 연차휴가 쓸 생각하지 말라고 했습니다. 그래서 노동부에 문의했더니 연차를 줘야 한다고 하네요. 회사에 다시 얘기했더니, 그럼 이제부터 월급에서 연차수당을 빼고 주겠다고 합니다. 월급 명세서에는 연차수당이 없었습니다. 얘기하니 이제부터 연차수당을 명세서에 넣겠다고 하네요. 그럼 월급을 오르는거냐고 하니, 원래 월급에서 연차수당 명목만 넣는다고 합니다. 그럼 월급 깎이는거 아니냐고 하니 그건 또 아니래요. 이게 맞는건가요?”

“최근 몇 개월간 월급에서 일부가 체불되었습니다. 제가 사장님에게 월급에서 못받은거 빨리 줄수없냐고 하니깐, 그때부터 일에 꼬투리를 잡기 시작했습니다. 안하시던 폭언도 하시기 시작했구요. 그만식으로 일하면 나가든가! 라는 말을 서슴없이 합니다. 너무 힘들어서 그런지 신경성 위염까지 왔습니다. 그래서 병원에 가려고 휴가 좀 쓰게 해달라고 했는데, 휴가같은 것도 없다고 합니다. 일한지 2년만에 연차가 없다는 걸 처음 알았습니다. 결국 얘기하신대로 그만두겠다고 실업급여라도 받게 해달라고 했더니, 제가 나간다고 해놓고 무슨 말이냐고 합니다. 어떻게 해야하나요?”

“3개월 근무하고 코로나 때문에 장사가 안된다고 사람을 1명 줄여서 일을 하다보니, 허리가 많이 아팠습니다. 사장님께 일이 너무 힘들어져서 좀 쉬면 안되냐고 했더니 안된다고 하네요. 그러면 그만두라구요. 사람이 줄어서 일이 힘들어져서 아픈건데 좀 봐달라고 했더니, 그건 내 사정이고 일 못할 것 같으면 사고나기 전에 알아서 그만두라고 합니다. 휴가도 못쓰게 하고 일은 너무 힘들어요”

“하루4시간 월70 받고 2년 근무했습니다. 퇴직금도 못받았습니다 도와주세요. 음식점 1인 종업원 이었는데 코로나평계로 그만두라고 해놓고, 지금은 다른 직원 고용해서 영업을 하고 있습니다. 실업급여라도 받으려고 고용센터에 갔더니 개인사유로 퇴사처리 되어 있다고 합니다. 억울합니다”

“대학교 기숙사 행정실에서 기간제로 근무하는 30대 여성입니다. 대학교가 직접 운영하는 것이 아니라 업체에서 위탁운영을 하고 있고요 일하는 사람은 총 22명입니다. 최근 코로나 때문에 기숙사가 적자긴 합니다. 무급휴직 동의서를 쓰던가 연차를 쓰라고 하더니 최근에는 권고사직을 강요하고 있습니다. 주말 근무도 시간외수당을 지급하지 않고 대체휴가를 주고 있는데..어떻게 해야하나요?”

“카페에서 아르바이트하는데, 일주일에 4일 근무하고 월급 140만원으로 근로계약서를 작성했어요. 일하는 도중에 코로나 또는 장마를 이유로 수차 출근하지 않아도 된다고 이야기하여 1개월에 10일정도만 근무하게 되었어요. 그러더니 사장이 갑자기 해고를 통보하였고, 급여는 주휴수당 없이 최저시급을 기준으로 계산해주겠다고 하면서 새로 작성된 근로계약서를 제시하더라구요. 이를 거부했더니, 새로운 근로계약서를 작성해야만 임금을 주겠다고 하는 거예요”

:: 작은사업장 x 여성 x 포괄임금 x 코로나 x 해고(권고사직) 등이 복합적으로 걸쳐있는 사례가 대부분이긴하나, 그래도 항목별로 분류하면 위와 같음.

## 6. 총평

### 1) 코로나 19시기에도 노동상담 부동의 1위 임금체불에 대한 대책과 작은사업장에 여성, 고령 노동자에게 집중된 피해 대책이 필요함.

- 민주노총에 피해를 호소한 여성 노동자의 경우 30인 미만 사업장에 63.6%가 일하고 있고 50대 이상의 노동자가 53.7%로 여성과 고령 노동자에게 피해가 집중되고 있음.
- 또한, 10대의 상담이 전혀 없어 코로나 19로 인해 10대의 단시간 노동이 대폭 줄어든 것으로도 볼 수 있음.

- 임금상당이 27.1%로 가장 높았고 노동시간까지 포함하면 34.4%에 달함.
- 임금상당과 함께 2020년 코로나로 인해 4대보험(8.4%) 과 절차상당(14.2%)이 늘어나 고용보험과 해고(권고사직) 관련 상담이 늘어난 것으로 볼 수 있음.
- 코로나 시기 징계, 해고, 인사이동, 절차상당을 합하면 27.8%로 임금상당보다 높다. 이는 코로나로 인한 권고사직, 해고로 이어진 것으로 보인다.

## 2) 노동법령의 적용과 노동권 적용이 절실한 작은사업장 노동자. 근로기준법 및 각종 노동법령의 사업장 규모별 차등은 차별과 양극화를 심화시킴

- 민주노총에 피해 상담을 호소한 노동자의 62%가 100인 미만 사업장에 근무하고 있음
- 43.2%가 비정규직이고 54.7%가 근속 년 수 2년 이하의 노동자다.
- 5인 미만 사업장의 경우 임금상당 43.1%로 가장 높았음. 노동시간까지 포함하면 50%에 이르고 있음. 2020년 들어 5인 미만 사업장의 4대보험(10.9%), 절차상당(15.3%)이 늘어난 것은 임금피해와 고용보험 미가입, 해고로 인한 절차상당이 늘어나 이중의 고통에 처한 것으로 볼 수 있음.
- 작은사업장 비정규노동자의 고용불안에 직면한 노동자의 절박한 현실을 확인 할 수 있음.

## 3) 코로나 시기 작은사업장 노동자의 노동삼권도 멈췄다.

- 작은사업장 노동자 노동삼권 상담이 2019년과 비교하면 상담이 크게 떨어졌음.
- 작은사업장일수록 노동삼권에 대한 상담이 높지 않지만 이마저도 2020년 29인 이하 사업장의 노동삼권 관련 상담은 0.3%밖에 되지 않는다. 29인 이상 사업장도 평균 4.26%로 2019년은 29인 이하 3.5%로 12배 그리고 29인 이상 사업장은 2019년 22%로 5배의 차이가 남.
- 또한, 노동조합 여부는 규모별 차이가 확연하다. 노동조합이 있는 곳이 5인 미만은 0.9%밖에 안 되고 300인 이상은 34%로 그 차이가 38배에 달한다. 작은사업장일수록 노동법에서 배제되는 것 뿐만 아니라 노동조합에서도 배제되고 있다.
- 노동기본권과 권리를 보장받기 위해서는 노동조합을 통한 권리행사가 중요한데 온전히 고통과 피해를 혼자 감수하고 참아야 하는 현실을 볼 수 있음

## 4) 사전 노동법 위반 예방과 사전적 노동법 교육

- 법 제도적 뒷받침이 우선 되어야 함. 5인 미만 사업장에 일부 적용제외 되었던 핵심적인 노동조건을 모두 적용하고 제대로 준수되기 위한 보완적 입법개선이 시급함.
- 노동법 준수를 감시·계도·조사가 필요함.
- 노동시간 기록의무, 명예 근로감독관 제도 운용, 임금체불 죄에 대한 양형기준 강화
- 작은사업장 사용자 노동법 교육, 작은사업장에 대한 예방적 근로감독 집행
- 민주노총의 지방정부 노동정책 개입

## 5) 코로나 시기 사회 양극화 해소를 위해

- 우리 사회 심각한 불평등의 중요 요인인 기업 규모에 따른 격차 해소를 위해 작은 사업장 노동자 권리·권익 보호를 위한 전방위적 대책이 필요.
- 민주노총 상담DB 통계는 코로나 19로 인해 작은사업장 노동자들이 매우 심각한 피해를 당하고 있음을 보여주고 있다. 그러나 정작 정부 대책에서는 계속해서 배제되고 있음.
- 현장의 상황과 요구를 바탕으로, 코로나 19 장기화에 대비하는 방향으로 정부 대응 기조와 세부 대책을 획기적으로 개편해야 함.
- ‘단기적 임시처방 중심’의 대응에서 벗어나, 코로나 19 장기화에 대비하는 제도 개선과 신속한 구조적 개혁 대안 마련 필요
- 노동의 권리가 보장되는 포스트 코로나 시대를 대비하기 위해 작은사업장 노동자들의 규모 별 차등이 없는 노동법령, 사회안전망, 고용 안전망의 기초인 4대 보험 미가입 해결이 우선 과제로 제기됨.



## ■ 토론 1.

# 직장갑질119 사례로 본 직장 내 괴롭힘 금지법

---

오진호 | 직장갑질119 집행위원장

## 1. 직장갑질119 제보통계

- 2020년 7월부터 11월까지 직장갑질119로 제보된 상담은 카카오톡 8,400건, 이메일 1,074건으로 하루 평균 61.9건의 제보(상담)가 접수됨(직장갑질119에는 온라인모임으로 제보가 오지만 통계에 포함시키지 않고 있음)
- 9,474건의 제보 중 직장 내 괴롭힘과 관련된 내용이 전체의 41.9%(3,969건)으로 가장 높은 비중을 차지하며, 카카오톡의 경우 전체 제보의 40.7%, 이메일 제보의 경우 전체 제보의 57.8%가 직장 내 괴롭힘.
- 직장갑질119 상담은 내담자가 다니는 회사의 정보를 취합하지 않기 때문에 기업규모별 실태를 파악하기는 어려움. 신원이 확인된 이메일 제보를 중심으로 ‘직장 내 괴롭힘’을 호소한 내담자 중 5인 미만 사업장은 10.0%로 확인됨.(회사 규모를 밝히지 않은 이메일 제보가 대다수)
- 신원이 확인된 이메일 제보를 직장 내 괴롭힘 범주별로 분류했을 때 ‘부당지시’를 당하고 있다는 제보가 41.6%로 가장 높았으며, ‘모욕/명예훼손’ 30.9%, ‘폭행·폭언’은 29.5%였음.
- 직장 내 괴롭힘을 신고했지만 회사가 조치의무를 위반했다는 제보가 신고 건수 대비 69.8%였으며, 괴롭힘 신고 후에도 불이익을 겪었다는 응답이 30.2%에 달해 현행 직장 내 괴롭힘 금지법에 대한 개정이 시급한 과제임을 알 수 있음.

## 가. 카카오톡 오픈채팅 제보 통계

### 1) 카톡통계

일시		코로나	임금	노동시간	휴가	징계해고	모성	성희롱	근로계약	산업재해	고용보험	괴롭힘	기타	합계
7월	합계	34	220	64	100	268	9	40	172	24	104	592	11	1604
	비율	2.1	13.7	4.0	6.2	16.7	0.6	2.5	10.7	1.5	6.5	36.9	0.7	100.0
8월	합계	34	233	54	116	232	16	56	105	30	137	763	48	1824
	비율	1.9	12.8	3.0	6.4	12.7	0.9	3.1	5.8	1.6	7.5	41.8	2.6	100.0
9월	합계	60	248	74	87	250	13	39	144	45	111	773	18	1862
	비율	3.2	13.3	4.0	4.7	13.4	0.7	2.1	7.7	2.4	6.0	41.5	1.0	100.0
10월	합계	22	172	50	69	215	17	55	66	51	100	594	40	1451
	비율	1.5	11.9	3.4	4.8	14.8	1.2	3.8	4.5	3.5	6.9	40.9	2.8	100.0
11월	합계	28	208	64	94	225	7	48	65	63	119	694	44	1659
	비율	1.7	12.5	3.9	5.7	13.6	0.4	2.9	3.9	3.8	7.2	41.8	2.7	100.0
합계	합계	178	1081	306	466	1190	62	238	552	213	571	3416	161	8400
	비율	2.1	12.9	3.6	5.5	14.2	0.7	2.8	6.6	2.5	6.8	40.7	1.9	100.0

### 2) 카톡 직장 내 괴롭힘 유형별 통계

		전체	괴롭힘					기타
			폭행·폭언	모욕 명예훼손	따돌림 차별	강요	부당 지시	
7월	합계	592	76	61	123	16	270	46
8월	합계	763	130	70	142	58	270	93
9월	합계	773	121	77	166	11	352	46
10월	합계	594	108	59	133	13	217	64
11월	합계	694	142	82	150	15	233	72
합계	합계	3416	577	349	714	113	1342	321
	비율	100.0%	16.9%	10.2%	20.9%	3.3%	39.3%	9.4%

## 나. 이메일 통계 제보 통계

### 1) 이메일 통계

	메일 수	코로나	근로계약	임금	노동시간	휴가	징계해고	모성	성폭력	산재	고용보험	괴롭힘	근로감독/기타
7월	252	21	20	60	8	36	60	3	19	11	12	128	51
	100%	8.3%	7.9%	23.8%	3.2%	14.3%	23.8%	1.2%	7.5%	4.4%	4.8%	50.8%	20.2%
8월	215	25	43	81	15	42	65	3	20	11	22	109	71
	100%	11.6%	20.0%	37.7%	7.0%	19.5%	30.2%	1.4%	9.3%	5.1%	10.2%	50.7%	33.0%
9월	262	22	35	74	8	33	59	2	10	12	19	125	52
	100%	8.4%	13.4%	28.2%	3.1%	12.6%	22.5%	0.8%	3.8%	4.6%	7.3%	47.7%	19.8%
10월	153	6	15	41	6	18	38	2	12	10	14	80	29
	100%	3.9%	9.8%	26.8%	3.9%	11.8%	24.8%	1.3%	7.8%	6.5%	9.2%	52.3%	19.0%
11월	192	6	16	40	2	6	47	2	9	3	5	111	43
	100%	3.1%	8.3%	20.8%	1.0%	3.1%	24.5%	1.0%	4.7%	1.6%	2.6%	57.8%	22.4%

총계	1,074	80	129	296	39	135	269	12	70	47	72	553	246
비율	100%	7.4%	12.0%	27.6%	3.6%	12.6%	25.0%	1.1%	6.5%	4.4%	6.7%	51.5%	22.9%

## 2) 이메일 직장 내 괴롭힘 유형별 통계

	괴롭힘 전체	직장 내 괴롭힘 범주별 분류						직장 내 괴롭힘 신고별 분류			
		폭행 폭언	모욕/명예훼손	따돌림/차별/보복	부당지시	업무외강요	기타	신고	조치의무위반	불이익	
7월	128	36	38	33	56	16	3	24	28	6	
	100.0%	28.1%	29.7%	25.8%	43.8%	12.5%	2.3%	18.8%	21.9%	4.7%	
8월	109	42	32	32	46	11	8	22	14	8	
	100.0%	38.5%	29.4%	29.4%	42.2%	10.1%	7.3%	20.2%	12.8%	7.3%	
9월	125	33	40	27	58	12	6	28	17	6	
	100.0%	26.4%	32.0%	21.6%	46.4%	9.6%	4.8%	22.4%	13.6%	4.8%	
10월	80	18	28	19	38	9	3	12	7	4	
	100.0%	22.5%	35.0%	23.8%	47.5%	11.3%	3.8%	15.0%	8.8%	5.0%	
11월	111	34	33	16	32	10	9	27	15	11	
	100.0%	30.6%	29.7%	14.4%	28.8%	9.0%	8.1%	24.3%	13.5%	9.9%	
총계	553	163	171	127	230	58	29	113	81	35	
비율	100.0%	29.5%	30.9%	23.0%	41.6%	10.5%	5.2%	20.4%	14.6%	6.3%	
								신고 건수 대비 비율		69.8%	30.2%

## 2. 전문여론조사기관 설문조사 결과를 통해 본 직장 내 괴롭힘

○ 직장갑질119가 출범 3주년을 맞아 직장 내 괴롭힘 경험 및 직장 내 괴롭힘 금지법 개정방향에 대해 여론조사 전문기관인 엠브레인 퍼블릭에 의뢰해 직장인 1000명을 대상으로 10월 22일부터 26일까지 설문조사를 진행한 결과(표본오차 95% 신뢰수준, ±3.1%) 법 시행 이후 직장 내 괴롭힘이 줄어들었다는 응답이 56.9%로 같은 기간 조사한 2019년 39.2%보다 17.7% 높게 나타남.

- 일터의 약자인 비정규직, 여성, 청년, 5인 미만 사업장 노동자들은 직장 내 괴롭힘이 여전한 것으로 조사됨. “지난해 7월16일 ‘직장내 괴롭힘 금지법’ 시행 이후 귀하가 일하는 직장에서 ‘직장 내 괴롭힘’이 얼마나 줄었다고 생각하느냐”는 질문에 “줄어들지 않았다”는 응답이 여성(52.7%)이 남성(43.1%)보다 9.6% 높았고, 20대(51.5%)는 50대(31.4%)보다 20.1% 높게 나타남. 또 비정규직(50.8%)이 정규직(38.0%)보다 12.8%, 5인 미만 사업장(49.0%)이 300인 이상 사업장(35.6%)보다 13.4% 높았음.

○ 지난 1년간 직장내 괴롭힘 경험이 있는 응답자(n=360)들에게 괴롭힘 행위를 한 사람을 물어본 결과, ‘임원이 아닌 상급자’가 48.1%로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 ‘사용자’(25.0%), ‘비슷한 직급 동료’(14.2%) 등이 상대적으로 높게 나타남.

- ‘고객이나 민원인 또는 거래처 직원’ (6.9%), ‘원청업체 관리자 또는 직원’ (2.8%), ‘사용자의 친인척’ (2.2%) 등 직장 내 괴롭힘 금지법의 적용 대상이 되지 않는 특수관계인(제3자)이 가해자인 경우도 11.9%에 달했음.

○ 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 대응 방법에 대해 물어본 결과(n=555), ‘참거나 모르는 척했다’가 58.7%로 가장 높게 나타났으며, ‘개인적으로 항의했다’ (36.2%), ‘회사를 그만두었다’ (28.1%) 등이 높음

- 직장내 괴롭힘을 당했을 때 참거나 모르는 척 한 응답자들(n=326)을 대상으로 이유를 물어본 결과, ‘대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서’가 69.9%로 높게 나타났으며, ‘향후 인사, 재취업 방해 등에 불이익을 당할 것 같아서’가 22.4%, ‘내가 괴롭힘을 당했다는 것이 다른 사람에게 알려지는 것이 싫어서’가 4.8%, ‘시간이 없어서’가 2.1% 순이었음.

- 이는 직장갑질119 제보를 봐도 그러한데 직장갑질119로 7월1일부터 10월31일까지 접수된 신원이 확인된 이메일 제보 882건 중에서 직장 내 괴롭힘 제보는 50.1%(442건)였으며, 이 중 괴롭힘을 신고한 건수는 19.5%(86건)로 직장인 10명 중 8명은 직장 내 괴롭힘을 신고하지 못함. 직장 내 괴롭힘을 신고했는데 회사가 ‘조치의무’를 이행하지 않았다는 제보도 76.7%(66건)나 되었다.

### 3. 사례로 본 현행 직장 내 괴롭힘 금지법 한계

#### 가. 친인척 갑질

**[친인척갑질- 2020년 6월]** 이 회사에서 일을 잘해보고 싶어서 업무를 원활하게 할 수 있는 의견도 제시했지만 대표 아들은 항상 의견을 무시하고 아침부터 불려서 싫으면 나가라는 말을 합니다. 화가 날 땐 사무실에서 휴대폰을 집어 던지고 근로계약서상 출근 시간보다 30분이나 일찍 출근했지만 늦었다며 시말서를 쓰게 하기도 했습니다. 심지어 퇴근 후에 개인 서랍을 뒤져보고 CCTV를 띄어놓은 것도 봤습니다. 괴롭히려는 것으로밖에 설명할 수 없는데, 오히려 저한테 퇴사를 강요합니다. 대표 아들은 누구에게 신고를 해야 하나요? 결국 이 회사에서 퇴사 하게 됐는데 직장 내 괴롭힘으로 인정받고 그게 아니라면 사과라도 받고 싶습니다.

**[친인척갑질 - 2020년 7월]** 사장 아들이 나만 자리 비우고 없으면 자꾸 내 험담하고 이간질 시킵니다. 본인이 해야 할 일들 중 자잘한 일은 다 저에게 시킵니다. 프린트 하는거, 이면지 넣는 거 까지 다 시킵니다. 사장이 잘못 봐놓고 직원이랑 본인이랑 불려서 “지금 시국에 우리 직원 많거든?” 이라며 협박을 합니다. 아들은 회계. 인사담당인데 조금만 골치 아프고 어려운 거는

직원들 다 시킵니다.

#### 나. 사내하청, 협력업체, 특수고용 노동자

**[협력업체 - 2020년 9월]** 저는 서비스 판매직 회사에 다니고 있는 직장인입니다. 직장상사인 부장은 회사 정직원 소속이고, 저는 아웃소싱 브랜드 직원입니다. 부장이 저에게 회사를 그만 두라고 하고, 심지어 직원 간에 이간질 하고, 술자리에서는 소주를 글라스잔에 따라 강제 원샷을 시킵니다.

**[간접고용- 2020년 6월]** 원청직원과 도급업체 직원간의 발생한 문제입니다. 저는 도급업체 직원이고요. 원청 직원이 제가 지각을 했다는 이유로 저의 불성실한 태도를 문제 삼으면서 “니가 하는 짓은 쓰레기 같다.”는 등의 욕설을 퍼부었습니다. 제가 충격에 빠져 가만히 있으니 ‘옛 같은 기분이나.’라며 혼자 입에 걸레를 문냥 계속 욕을 했습니다. 원청 직원이 저한테 그런 말을 해도 되는건지요.

**[간접고용 - 2020년 2월]** 저에게 지급된 작업복을 원청 직원이 “내 옷이 더럽다.”며 뺏어 갔습니다. 쓰레기 분리수거를 제대로 하지 않았다고 쓰레기봉투를 발로 세게 차며 “씨발 이거 왜 여기에 버렸냐”며 폭언 및 욕설을 했습니다. 업무상 실수가 있으면 “아 씨발 그거 저번에 알려줬잖아”라며 욕설을 한 적도 있습니다. 신고서 제출처가 사용자(회사 대표이사)더군요. 처음에는 노동부에 제출하는 줄 알았으나 현재 퇴사를 하였고 저는 근무형태가 파견직이라 아웃소싱소속인데 이 신고를 아웃소싱 업체에 해야 하는지, 아니면 파견근무지 공장에 해야 하는지를 좀 알고 싶습니다.

#### 다. 5인 미만 사업장

**[5인미만 - 2020년 7월]** 4인 이하 사업장에 근무중입니다. 가장 큰 스트레스는 상사의 갑질입니다. 먼저 업무시간 외 연락입니다. 출근 전, 출근 후, 주말에 연락을 계속합니다. 사적으로는 다른 사람 욕부터 시작해, 공적인 것은 사무실 운영 관련 내용을 조사해보라고 합니다. 외모 지적도 있습니다. 저보고 덩치에 안 어울리게 행동한다. 얼굴에 뭐가 나니 천연두에 걸린 거 같다고 합니다. 이로 인한 스트레스로 저는 수면장애, 생리불순, 우울, 불안 등의 증상을 겪고 있습니다.

**[5인 미만 - 2020년 8월]** 직원이 5명이 되지 않습니다. 중간중간 사장님은 핀트가 나가시면 저한테 “성격이 이상한 애다”라고 합니다. 또 남자친구를 들먹이면서 스킨십 횟수를 묻는 등 성희롱 발언도 잦습니다. 또 제가 실수한 상황에 대해 욕을 하면서 들고 있던 컵을 깨뜨리고, 제 책상의 파티션을 발로 차고 저를 위협하듯 다가와서 어깨를 손가락으로 밀고, 폭언을 했습니다.

**[5인 미만 - 2020년 4월]** 5인 미만 복지기관에서 근무하고 있습니다. 직원회의 때마다 시설장은 사무실 일을 밖으로 알리는 직원은 ‘모가지를 짜른다.’고 말합니다. 이 말을 너무 자주 해서 한 번은 그러지 마시라고 했더니 “이런 개 같은 년아. 다른 직원들은 다 가만히 있는데 왜 너만 말대꾸야!”라며 욕박질했습니다. 그 욕설이 잊히지 않고 심장이 두근거립니다. 출근하는 게

지옥 같습니다.

## 라. 제3자의 괴롭힘

**[제3자 괴롭힘 - 2020년 10월]** 안녕하세요. 미화업무를 하는데 동대표에게 갑질을 당하고 있습니다. 이번 추석 연휴기간 5일간 휴무였는데 동대표라는 사람이 왜 5일 다 쉬냐며 연휴기간 중에 나와서 청소하라고 했습니다. 정해진 휴일에 왜 나와서 일해야 되냐며 반문하자 동대표라는 사람이 "시키면 시키는대로 하지 왜 토를 다냐"며 역성을 내고, 다른 미화원이 있는 자리에서 사과하지 않으면 해고시킨다며 협박을 하며 겁박했습니다. 대처방안과 동대표라는 사람에 대한 처벌 및 제지할 수 있는 방법을 알려주시면 고맙겠습니다.

## 마. 가해자 처벌

**[가해자처벌 - 2020년 7월]** 사장의 횡포와 갑질을 참다 못해 고발합니다. 사장과 계약서 문제로 갈등이 있었는데 이후부터 괴롭힘이 시작되었습니다. 제가 해오던 업무를 아무런 말도 없이 다른 직원에게 맡겼고, 저희 업무를 기록하는 시스템에 제가 접속할 수 없게 차단했습니다. 또한 사장은 본인이 무슨 말을 하면 말끝마다 늘 "네"라고 대답하기를 강요했습니다. 이뿐만 아니라 말할 때 본인의 눈을 똑바로 쳐다 보라고 강요하고, 무슨 말을 할 때 본인은 의자에 앉아 있고, 저는 바닥에 앉게 했으며, 손을 무릎에 가지런히 얹고 앉아야 예의가 바른거라고 했습니다. 사소한 문자나 긴급한 문제를 보낼 때도 항상 앞에 "사장님"이라는 단어를 적지 않으면 다시 보내라고 합니다.

**[가해자처벌 - 2020년 7월]** 사장과 사장의 가족인 사무장의 갑질이 심합니다. 제가 하는 업무는 담당자가 융통성 있게 하는게 원칙인데 사무장은 업무처리에 있어 제 업무에 관여하고, 간섭했습니다. 사소한 일까지 간섭을 하여 제 업무를 제대로 볼 수도 없었습니다. 사무장에게 자세히 설명을 하니 사무장은 되려 "니네가 뭐가 바쁘냐."며 저를 책망했습니다. 너무 답답해 원장에게 이야기를 했더니 이후 사무장이 사무실 문을 닫더니 소리를 질렀습니다. 사무장이 그런 말 했다고 듣기 싫다고 쪼르르 나가서 알리느냐며 "내가 너 오늘 한 대 확 패버릴까. 그래 너 한 대 확 패버리고 싶다." 등 욕설이 난무했고, 주변 물품을 저에게 집어 던지기도 했습니다.

**[가해자처벌 - 2020년 7월]** 대표의 폭언과 과도한 업무가 너무 심합니다. 대표가 소리 지르는 건 일상입니다. "너는 머리가 모자라니?" 등의 말과 우리 직원이 병신이라서 그래요 등등. 한번은 휴대폰을 집어던지려고 한 적도 있습니다.

## 바. 조치의무 미이행 및 조사 절차 정비

**[2020년 7월 - 조치의무 미이행]** 부장의 폭언이 심했습니다. "지금 다 지금 어떻게 하면 선생님 짜를 수 있을까 그 생각하고 있는데!! 알아요?" 등등의 폭언과 괴롭힘을 겪었습니다. 6월

에 직장 내 괴롭힘 신고를 했지만 2차 가해가 너무 심해 버틸 수가 없어 오늘 오후 퇴사했습니다. 사용자에게 조치를 요청했는데 조사가 이뤄지기 전에 신고자를 불리하게 만들어 조사가 이뤄지지 못하게 하려는 목적의 괴롭힘이 더욱 심해지더군요. 매일매일 수업 전에 사장, 대표와 면담하고, 그들의 폭언을 듣고, 부당한 업무가 추가되고, 직원 단톡방에 사소한 거 하나까지 트집 잡는 글을 올려 무능한 직원으로 만들고.. 직원들로부터 은따를 당했습니다.

**[조사해태 - 2020년 1월]** 다수의 직원들이 가해자인 팀장에게 직장 내 괴롭힘을 받았습니다. 업무 실수했을 때, 위압적인 태도로 고함치면서 여러 사람 앞에서 "야!", "시발, 일 못해 먹겠네." 등 욕설을 하며, 화를 주체하지 못하여 분노가 섞인 고함을 내뿜고, 실수한 사원 뒤에 서서 강압적인 자세를 취하고, 모욕적인 언어를 쓰고, 성적 수치심을 느끼게 했습니다. 심지어 주위에 있는 사물을 던지거나 책상을 내리쳤습니다. 그래서 절차대로 사용자(사장)에게 연락을 취했지만, 오히려 사용자는 사실 체크만 하고 가해자에게 모든 권한을 일임하고 묵인하고 방관하고 두둔까지 하는 이례적인 행동을 보였습니다. 피해자와 가해자의 격리 조치도 없었고, 가해자는 피해자들의 의견을 무시하고 개인면담을 강행했고, 허위 사실이라며 나무랐습니다. 사용자에게 연락을 취한지 한 달이 넘게 지났는데, 노동청에 신고하면 될까요?"

**[가해자편 - 2020년 6월]** 회사 상사와 업무에 관한 이야기를 하던 중 대뜸 반말로 "뭘 꼬라봐!!"라는 상식이하의 욕을 들었습니다. 해당 내용을 공식적으로 언급했으나 이후 말도 안되는 핑계로 저를 타부서로 발령을 내더군요. 문제는 타부서 상사가 가해자와 친한 사람이다 보니 말도 안되는 시비와 왕따 등 엄청난 갑질을 받았습니다. 이를 정식으로 신고했더니 회사에서는 상당한 문제가 아니라고 판단하고 가해자에게 아무런 조치가 없더군요. 오히려 그 조사과정에서 주위 직원들의 말을 듣고 저에게 더 잘못했다는 식으로 몰아붙였습니다.

**[조치의무 미이행, 불이익 - 2020년 8월]** 직원들은 상사의 강압적/폭력적 운영에 시달려왔습니다. 해당 사항을 직장내 괴롭힘 및 성희롱 등으로 자료를 정리하여 회사 인사팀과 면담을 하였으나 조치가 이루어지지 않고 묵인되었습니다. 지자체 인권위원회에 신고했고, 지자체에서 직장내 괴롭힘과 성희롱이 모두 인정되어 대상자 징계 및 피해자 보호/치료 권고가 내려왔습니다. 그러나 회사는 상사가 사직할 때까지 방치해 징계 없음으로 처리하고, 직원들의 요청이 있고 나서야 유급휴가와 치료기회를 제공함. 그리고, 신고자에게는 신고자라는 낙인이 찍혀 인사를 받지 않는 등의 2차 가해가 이어지고 있습니다.

## 사. 기타

- 직장 내 괴롭힘 유형 구체화
- 불이익 처우 구체화
- 예방교육 의무화
- 입증책임 전환 등

## 4. 직장 내 괴롭힘 금지법 개정 방향

○ 주요 과제로서 △적용범위 확대 △처벌조항 신설 △노동청 신고 확대가 필요

- 현행법은 가해자와 피해자 모두 근로계약을 체결한 5인 이상 사업장 노동자인 경우에만 적용됨. 사장 친인척, 간접고용, 특수고용, 프리랜서 등 비정규직 노동자, 아파트 경비원, 5인 미만 사업장 노동자에게 적용되어야 함.
- 최소한 가해자가 사용자이거나 사용자 친인척, 가해자가 상습범인 경우, 아파트 입주민, 원청 갑질은 처벌조항을 신설해야 함. 또 사업주에게 신고를 했지만 제대로 된 조사와 피해자 보호, 가해자 징계 등 조치를 취하지 않을 경우 처벌하는 조항을 만들어야 함. 나아가 조사기간을 명시하여 신속한 조사와 조치가 이루어지게 하고, ‘보복갑질’의 구체적인 행위를 명시한다면 법의 실효성이 높아지게 될 것으로 보임
- 직장 내 괴롭힘 금지법은 1차적으로 회사 내에서의 자율해결을 목표로 하지만, 회사에 신고해봤자 아무 소용이 없는 경우에는 노동청에 직접 신고하도록 해서 법의 실효성을 높여야 함. 노동청 직접 신고 대상은 ①행위자가 사용자인 경우 ②특수관계인에 의한 직장 내 괴롭힘 행위 ③아파트 입주민 등에 의한 직장 내 괴롭힘 행위 ④사용자에게 신고하였으나, 조사가 이루어지지 않거나, 조사 및 조치가 미흡한 경우 ⑤기타 사용자에게 신고하는 경우 객관적이고 공정한 조사와 조치를 기대하기 어려운 경우를 들 수 있음

## 5. 국회 입법 상황

○ 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 1년을 즈음하여 다수의 의원들이 법 개정안을 발의했으나 발의만 하고 책임지지 않고 있음.

- 21대 국회에서 15개의 직장 내 괴롭힘 금지법 개정안이 발의되어 있으나 (11월30일 기준) 제대로 된 논의조차 이뤄지지 않고 있음. 만들
- 대표발의의원 : 강은미, 김경협, 한정애, 태영호, 최종윤, 임이자, 이용호, 신정훈, 김영배, 강선우, 송옥주, 이원택, 윤미향, 황보승희, 박대수(이상 제안일자 순) 의원
- 주요발의내용 : 국회 환경노동위원장인 송옥주 의원은 △가해자가 사용자 또는 사용자 친인척일 경우 과태료 1000만원 △의무사항 불이행 과태료 500만원의 처벌조항 안을 발의했고, 국회 환경노동위원회 야당 간사인 임이자 의원은 △제3자(도급인, 고객, 사업주 친족) 법 적용 △의무사항 불이행 과태료 1000만원 부과 등을 발의함



- 국회 입법조사처는 2020년 12월 7일 ‘직장 내 괴롭힘 근절을 위한 과제’ (이슈와 논점 1775호)을 통해 ▲ 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 벌칙 규정 마련(특히 사업주나 사업경영 담당자가 괴롭힘 행위자인 경우) ▲ 사용자의 조치의무 위반에 대한 벌칙마련 ▲ 직장 내 괴롭힘 예방교육 강화 ▲ 직장 내 괴롭힘 금지법 적용범위 ‘전 사업장’ 확대 ▲(취업규칙 작성의무가 없는)10인 미만 사업장 컨설팅 지원 ▲고용노동부 직장 내 괴롭힘에 대한 근로 감독 강화를 제시한 바 있으나 국회는 여전히 묵묵부답임.



A series of horizontal dashed lines spanning the width of the page, providing a template for handwriting practice.

## 코로나19 관련 노동상담 분석

최진혁 | 서울노동권익센터 노무사

### □ 통계 분석 자료

- 2020년 1월~ 11월까지 서울노동권익센터와 노동자종합지원센터 전체 노동상담 20,059건 중 2월 이후 코로나 상담 1,618건을 비교 분석함.

### □ 성별에 따른 코로나 영향

	전체상담			코로나19 상담		
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
남성	10,140	50.6	52.2	711	43.9	45.2
여성	9,281	46.3	47.8	863	53.3	54.8
합계	19,421	96.8	100	1,574	97.3	100.0
무응답	638	3.2		44	2.7	
	20,059	100		1,618	100.0	

- 전체 노동상담은 남성이 52.2%, 여성이 47.8%로 남성 노동자 상담이 더 많음에 비해 코로나 19 상담은 남성 대비 여성노동자 상담비중이 9%가량 높아, 여성 노동자가 코로나 19로 인한 영향을 더 크게 받고 있음을 알 수 있음

### ○ 사업장규모별 성별

	전체상담			코로나19 상담		
	남자	여성	전체	남자	여성	전체
5인미만	616	795	1411	41	107	148
	43.7%	56.3%	100.0%	27.7%	72.3%	100.0%

5인이상10인 미만	883	968	1851	91	106	197
	47.7%	52.3%	100.0%	46.2%	53.8%	100.0%
10인이상30인 미만	836	811	1647	94	79	173
	50.8%	49.2%	100.0%	54.3%	45.7%	100.0%
30인이상100인 미만	507	523	1030	60	59	119
	49.2%	50.8%	100.0%	50.4%	49.6%	100.0%
100인 이상	825	504	1329	34	49	83
	62.1%	37.9%	100.0%	41.0%	59.0%	100.0%
전체	3667	3601	7268	320	400	720
	50.5%	49.5%	100.0%	44.4%	55.6%	100.0%

- 전체 상담에서 사업장 규모별로 보면 소규모 사업장에서 여성의 비율이 높고, 100인 이상의 사업장에서는 남성이 62.1%로 높은 구성을 보임. 그러나 코로나 19로 인한 상담에서는 여성상담 비중이 훨씬 높은데, 특히 5인 미만 사업장에서는 여성상담이 전체 56.3%에서 72.3%로 상담이 많아져 코로나로 인한 취약성이 드러남. 더욱이 남성노동자의 비중이 높은 100인 이상 사업장에서도 코로나 상담은 여성이 59%로 남성보다 18%나 높았음.

#### ○ 고용형태에 따른 성별 상담유형

	전체상담			코로나19 상담		
	남성	여성	전체	남성	여성	전체
정규직	1996	2000	3996	185	183	368
	49.9%	50.1%	100.0%	50.3%	49.7%	100.0%
무기계약직	282	261	543	17	28	45
	51.9%	48.1%	100.0%	37.8%	62.2%	100.0%
일용직	445	143	588	9	14	23
	75.7%	24.3%	100.0%	39.1%	60.9%	100.0%
기간제	1188	1180	2368	86	101	187
	50.2%	49.8%	100.0%	46.0%	54.0%	100.0%
단시간	155	271	426	8	37	45
	36.4%	63.6%	100.0%	17.8%	82.2%	100.0%
특수고용	101	89	190	22	27	49
	53.2%	46.8%	100.0%	44.9%	55.1%	100.0%
알반임시직	483	629	1112	41	80	121
	43.4%	56.6%	100.0%	33.9%	66.1%	100.0%
파견	42	54	96	2	6	8
	43.8%	56.3%	100.0%	25.0%	75.0%	100.0%
용역	632	156	788	15	14	29
	80.2%	19.8%	100.0%	51.7%	48.3%	100.0%

사내하청	11	2	13	1	1	2
	84.6%	15.4%	100.0%	50.0%	50.0%	100.0%
기타	124	101	225	23	12	35
	55.1%	44.9%	100.0%	65.7%	34.3%	100.0%
전체	5459	4886	10345	409	503	912
	52.8%	47.2%	100.0%	44.8%	55.2%	100.0%

- 고용형태별로도 성별에 따른 차이를 보면 정규직의 경우 코로나 상담이 남성이 소폭 증가 하였으나, 그 외 무기계약직, 일용직, 기간제, 단시간 등 비정규 영역에서 여성의 상담이 현저히 높아 비정규 영역에서 여성이 우선적인 고용조정 대상이 됨을 알 수 있음. 용역의 경우 전체 상담에서 80%를 남성이 차지함에도 코로나 상담에서는 큰 차이를 보이지 않음. 다만 업종에 있어서 사업시설관리에 주로 해당하는 용역은 코로나의 영향을 크게 받은 업종은 아니어서 표본이 많지는 않음.

### ○ 성별에 따른 코로나 상담 유형

	임금 체불	징계, 해고	퇴직금	실업급여	근로 시간, 휴일, 휴가	근로 계약	최저임금	산업 재해	성희롱, 폭언, 폭행	노조	기타	4대 보험
남성	98	115	86	88	200	43	2	6	5	8	184	28
	13.8%	16.2%	12.1%	12.4%	28.1%	6.0%	0.3%	0.8%	0.7%	1.1%	25.9%	3.9%
여성	136	186	108	132	215	66	6	15	12	1	194	31
	15.8%	21.6%	12.5%	15.3%	24.9%	7.6%	0.7%	1.7%	1.4%	0.1%	22.5%	3.6%
	234	301	194	220	415	109	8	21	17	9	378	59

- 성별에 따른 영향은 코로나 상담이 남성은 근로시간, 휴가, 휴직 등 근무 조정에 관한 상담이 많음에 비해, 여성은 해고, 퇴직금, 실업급여 등 고용단절에 관한 상담이 많다는 점에서 피해가 더욱 크다고 할 수 있음.

### □ 연령대

연령대	전체상담			코로나19 상담		
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
10대	52	0.3	0.4	3	.2	.3
20대	2048	10.2	14.2	157	9.7	13.4
30대	3277	16.3	22.8	298	18.4	25.4
40대	2787	13.9	19.4	266	16.4	22.7
50대	3207	16	22.3	273	16.9	23.3
60대	2458	12.3	17.1	164	10.1	14.0

70대	552	2.8	3.8	10	.6	.9
합계	14381	71.7	100	1171	72.4	100.0
무응답	5678	28.3		447	27.6	
	20059	100		1618	100.0	

- 서울의 노동상담은 기존에 5~60대 고령자가 많았으나, 최근에는 연령별로 고르게 상담을 하고 있음. 코로나 상담은 왕성하게 활동할 시기에 있는 3~40대 노동자들이 가장 증가폭이 높았음. 6~70대 고령 노동자는 경비, 청소 등 직종으로는 단순노무직, 업종으로는 사업 시설관리에 해당하는 노동자들이 상대적으로 많아 코로나로 인한 상담 영향은 오히려 줄었음.

	전체상담					코로나19 상담				
	임금 체불	징계, 해고	퇴직금	실업급여	근로시간, 휴일, 휴가	임금 체불	징계, 해고	퇴직금	실업급여	근로시간, 휴일, 휴가
10대	17 32.7%	11 21.2%	0 0.0%	0 0.0%	6 11.5%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
20대	577 28.2%	372 18.2%	201 9.8%	266 13.0%	316 15.4%	35 22.3%	36 22.9%	13 8.3%	26 16.6%	49 31.2%
30대	555 16.9%	738 22.5%	302 9.2%	339 10.3%	645 19.7%	44 14.8%	57 19.1%	23 7.7%	37 12.4%	102 34.2%
40대	439 15.8%	542 19.4%	301 10.8%	267 9.6%	566 20.3%	34 12.8%	55 20.7%	31 11.7%	24 9.0%	78 29.3%
50대	643 20.0%	548 17.1%	483 15.1%	433 13.5%	480 15.0%	35 12.8%	50 18.3%	41 15.0%	40 14.7%	54 19.8%
60대	469 19.1%	433 17.6%	406 16.5%	394 16.0%	413 16.8%	26 15.9%	30 18.3%	27 16.5%	29 17.7%	25 15.2%
70대	126 22.8%	130 23.6%	95 17.2%	62 11.2%	81 14.7%	1 10.0%	4 40.0%	2 20.0%	1 10.0%	2 20.0%

- 연령대별 상담유형은 2~40대는 상대적으로 근로시간 조정이나 휴직에 관한 상담이 많았으나, 20대는 해고와 실업급여에 관한 상담 비중도 함께 높아졌고, 5~60대는 근로시간 조정 보다는 권고사직, 해고나 실업급여 관련 상담이 많아 고용충격이 더 컸음

## □ 직종

	전체상담			코로나19 상담		
	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
관리자	506	2.5	4.4	70	4.3	7.2
전문가 및 관련종사자	1341	6.7	11.7	152	9.4	15.5

사무종사자	2446	12.2	21.4	161	10.0	16.4
서비스종사자	2218	11.1	19.4	274	16.9	28.0
판매종사자	610	3.0	5.3	76	4.7	7.8
기능원관련기능 종사자	770	3.8	6.7	68	4.2	6.9
장치,기계조작, 조립종사자	488	2.4	4.3	47	2.9	4.8
단순노무종사자	3051	15.2	26.7	131	8.1	13.4
합계	11439	57.0	100.0	979	60.5	100.0
무응답	8620	43.0		639	39.5	
	20059	100.0		1618	100.0	

직종에서는 사무직보다는 식당, 카페, 숙박업소 등 서비스종사자 상담이 가장 높았으며, 경비, 청소 등 단순노무종사자와 사무직 상담은 오히려 감소하였음. 전문가 및 관련종사자의 경우도 코로나로 인한 상담이 전체 상담에 비해 4%가량 증가하였는데, 해당 직종에는 학원 강사, 방과후 교사, 예술 스포츠 전문 강사 등 교육 및 문화 예술관련 전문가들이 포함되어 이로 인한 상담량 증가로 판단됨.

## □ 업종

	전체상담			코로나19 상담		
	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
제조업	1042	5.2	9.7	81	5.0	8.5
건설업	704	3.5	6.5	14	.9	1.5
도소매업	1143	5.7	10.6	125	7.7	13.1
운수업	574	2.9	5.3	50	3.1	5.2
숙박음식업	1162	5.8	10.8	185	11.4	19.4
출판,영상,방송통신, 정보서비스	459	2.3	4.3	35	2.2	3.7
금융보험	138	.7	1.3	7	.4	.7
전문,과학,기술서비스	286	1.4	2.7	22	1.4	2.3
사업시설관리, 사업지원서비스	1773	8.8	16.5	63	3.9	6.6
공공행정,국방, 사회보장행정	485	2.4	4.5	39	2.4	4.1
교육서비스	752	3.7	7.0	128	7.9	13.4
보건업,사회복지서비스	1325	6.6	12.3	89	5.5	9.3
기타	431	2.1	4.0	33	2.0	3.5
부동산업,임대업	143	.7	1.3	4	.2	.4
예술,스포츠,여가관련 서비스업	346	1.7	3.2	78	4.8	8.2
합계	10763	53.7	100.0	953	58.9	100.0

무응답	9296	46.3		665	41.1	
	20059	100.0		1618	100.0	

업종에 있어서는 식당, 카페, 호텔 등 숙박 및 음식점업에서 9% 가량 상담이 증가하여, 코로나의 영향을 가장 많이 받았음. 교육서비스와 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업에서도 상담량이 5~6%가량 증가한 것을 알 수 있음. 코로나로 인한 휴교, 사회적 거리두기의 영향으로 교육 및 여가 관련 사업에서 영향이 크게 발생하고 있음. 도소매업에서도 상담량 증가가 확인됨. 주로 용역업체 소속으로 경비, 청소 노동자들이 속해 있는 사업시설관리 및 사업지원서비스업종에서는 코로나 상담 비중이 낮음.

## □ 사업장 규모

	전체상담			코로나19 상담		
	빈도	퍼센트	유효 퍼센트	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
5인미만	1454	7.2	19.8	148	9.1	20.5
5인이상10인미만	1861	9.3	25.4	199	12.3	27.5
10인이상30인미만	1654	8.2	22.6	173	10.7	23.9
30인이상100인미만	1034	5.2	14.1	120	7.4	16.6
100인이상	1331	6.6	18.1	83	5.1	11.5
합계	7334	36.6	100.0	723	44.7	100.0
무응답	12725	63.4		895	55.3	
	20059	100.0		1618	100.0	

사업장 규모에 있어서는 100인 이상 사업장의 코로나 상담은 6.5%정도 감소하고, 100인 미만 중소 사업장에서 상담량이 고루 증가한 모습을 보이며, 상담량의 대부분을 차지하고 있어, 소규모 사업장에서의 코로나로 인한 피해가 두드러짐

## ○ 사업장 규모별 상담유형

	전체상담					코로나19 상담				
	임금체불	징계, 해고	퇴직금	실업급여	근로시간, 휴일, 휴가	임금체불	징계, 해고	퇴직금	실업급여	근로시간, 휴일, 휴가
5인미만	425	234	296	150	197	24	29	31	32	32
	29.2%	16.1%	20.4%	10.3%	13.5%	16.2%	19.6%	20.9%	21.6%	21.6%
5인이상10인미만	481	478	256	188	356	34	62	25	33	53
	25.8%	25.7%	13.8%	10.1%	19.1%	17.1%	31.2%	12.6%	16.6%	26.6%
10인이상30인미만	343	376	206	176	373	27	37	19	20	57
	20.7%	22.7%	12.5%	10.6%	22.6%	15.6%	21.4%	11.0%	11.6%	32.9%



30인이상 100인미만	133	281	90	90	220	10	28	14	11	50
	12.9%	27.2%	8.7%	8.7%	21.3%	8.3%	23.3%	11.7%	9.2%	41.7%
100인이상	173	353	108	111	330	17	18	8	13	34
	13.0%	26.5%	8.1%	8.3%	24.8%	20.5%	21.7%	9.6%	15.7%	41.0%
	1555	1722	956	715	1476	112	174	97	109	226

- 30인 미만 소규모사업장은 상담유형에 있어서도 근로시간 상담보다 해고, 퇴직금, 실업급여 상담의 비중이 높아 휴직이나 근로시간 조정보다 권고사직이나 해고를 통해 경기악화에 대응하고 있음을 알 수 있음. 또한 2015~2019년 4대보험 미가입 현황 통계를 볼 때 소규모 사업장일수록 사회보험의 보호에서도 배제되어 있어, 사회적 안전망에서도 소외되어 있음. 특히 코로나로 인한 타격을 크게 입고 있는 도소매업과 숙박음식업종에서 4대보험 미가입 사업장이 많다는 점에서 소규모 사업장 노동자들의 코로나로 인한 피해는 더욱 클 것으로 예상됨

※ 4대보험 미가입 현황(2015~2019년)

4대보험미가입	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	전체
전체	33.6	27.9	28.7	23.2	20.4	24.8
~ 5인미만	54.4	75.1	61.3	57.1	53.1	59.8
5인이상 ~ 10인미만	28.2	38.5	39.7	35.1	26.5	33.4
10인이상 ~ 30인미만	34.4	22.4	19.7	14.9	14.2	17.4
30인이상~100인미만	22.6	8.8	9.3	6.8	8.1	8.3
100인이상~	8.5	6.8	4.6	2.6	2.3	3.9

주요업종 4대보험 미가입	건설업	도소매업	숙박음식	사업시설관리
5인미만	52.9	64.5	72.4	49.5
5인이상10인미만	38	30.3	50.8	10.3
10인이상30인미만	21.4	13.8	24.1	7.9
30인이상 100인미만	6	13.1	10	4.4
100인이상	4.6	7.4	11.1	1.1

□ 고용형태

	전체상담			코로나19 상담		
	빈도	퍼센트	유효퍼센트	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
정규직	4020	20	38.4	370	22.9	40.3
무기계약직	548	2.7	5.2	45	2.8	4.9
일용직	591	2.9	5.6	23	1.4	2.5
기간제	2403	12	23	189	11.7	20.6
단시간	430	2.1	4.1	47	2.9	5.1

특수고용	192	1	1.8	49	3.0	5.3
일반임시직	1156	5.8	11	121	7.5	13.2
파견	97	0.5	0.9	8	.5	.9
용역	790	3.9	7.5	29	1.8	3.2
사내하청	13	0.1	0.1	2	.1	.2
기타	227	1.1	2.2	36	2.2	3.9
합계	10467	52.2	100	919	56.8	100.0
무응답	9592	47.8		699	43.2	
	20059	100		1618	100.0	

- 정규직의 상담도 소폭 증가하였으나, 비정규직 상담이 높고, 특히 고용불안정이 높은 단시간과 일반임시직에서 상담비중이 높았음. 용역은 사업시설관리와 연동하여 상담이 줄어들었음

### ○ 고용형태별 상담유형

	전체상담					코로나19 상담				
	임금체불	징계, 해고	퇴직금	실업급여	근로시간, 휴일, 휴가	임금체불	징계, 해고	퇴직금	실업급여	근로시간, 휴일, 휴가
정규직	705	1015	467	401	776	58	89	53	41	133
	17.5%	25.2%	11.6%	10.0%	19.3%	15.7%	24.1%	14.3%	11.1%	35.9%
무기계약직	97	82	87	48	125	8	8	8	3	15
	17.7%	15.0%	15.9%	8.8%	22.8%	17.8%	17.8%	17.8%	6.7%	33.3%
비정규직	1309	1161	812	663	1002	74	109	61	82	117
	23.1%	20.5%	14.3%	11.7%	17.7%	15.8%	23.3%	13.0%	17.5%	25.0%

- 고용형태별 상담유형을 살펴보면 정규직의 해고상담 비중이 비정규직보다 더 높으나, 전체 상담에 비해서는 오히려 감소한 것임. 정규직, 무기계약직은 근로시간관련 상담이 많으나, 비정규직은 해고와 실업급여 관련 상담이 많아, 비정규직의 고용충격이 더 큰 것을 알 수 있음.

### □ 상담유형

	전체상담			코로나19 상담		
	빈도	퍼센트	케이스퍼센트	빈도	퍼센트	케이스퍼센트
임금체불	3907	16.3%	19.5%	239	11.8%	14.8%
징계, 해고	3810	15.9%	19.0%	310	15.3%	19.2%
퇴직금	2490	10.4%	12.4%	197	9.7%	12.2%
실업급여	2535	10.6%	12.6%	228	11.3%	14.1%
근로시간, 휴일, 휴가	3432	14.3%	17.1%	428	21.2%	26.5%
근로계약	1686	7.0%	8.4%	112	5.5%	6.9%

최저임금	385	1.6%	1.9%	8	0.4%	0.5%
산업재해	970	4.0%	4.8%	21	1.0%	1.3%
성희롱, 폭언, 폭행	909	3.8%	4.5%	17	0.8%	1.1%
노조	405	1.7%	2.0%	9	0.4%	0.6%
기타	2806	11.7%	14.0%	392	19.4%	24.2%
4대보험	670	2.8%	3.3%	61	3.0%	3.8%
	24005	100.0%	119.7%	2022	100.0%	125.0%

- 코로나로 인한 상담은 무급휴직, 휴가, 근로시간 변경 등 근로시간 휴일 휴가 관련한 상담이 26.5%로 가장 높았음. 상담은 보통 임금체불 상담의 비중이 높으나, 코로나 관련해서는 14.8%로 감소한 모습을 보임. 징계해고 관련한 상담의 증가율은 높지않으나, 체불임금보다 오히려 상담량이 더 많았음. 퇴직금 관련 상담은 소폭 감소한 모습을 보임. 그러나 실업급여 관련한 상담이 늘어 해고와 퇴사 관련 상담은 큰 폭으로 증가하고 있는 것으로 보임. 근로시간 관련 상담은 전체 26.5%이지만 월별로 살펴보면 전체적으로 줄고 있고, 퇴직금과 실업급여 상담은 전체적으로 느는 경향성이 있어, 근무시간에 대한 조정에서 고용단절로 충격이 커지는 상황을 알 수 있음. 코로나 영향력의 증감과 지원금 등 정부정책의 영향을 받아 변동이 있을 것으로 추측됨. 기타 상담도 큰 폭으로 증가하였는데, 코로나로 인한 비전형적인 상담이 늘고, 지원금 관련한 상담이 증가한 영향으로 판단됨

	임금체불	징계, 해고	퇴직금	실업급여	근로시간, 휴일, 휴가	근로계약	최저임금	산업재해	성희롱, 폭언, 폭행	노조	기타	4대보험	합계
2월	7	17	2	4	27	5	0	0	0	0	18	1	66
	10.6%	25.8%	3.0%	6.1%	40.9%	7.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	27.3%	1.5%	
3월	42	67	24	39	131	31	1	4	2	1	54	17	316
	13.3%	21.2%	7.6%	12.3%	41.5%	9.8%	0.3%	1.3%	0.6%	0.3%	17.1%	5.4%	
4월	61	63	47	53	88	21	3	0	2	3	81	15	358
	17.0%	17.6%	13.1%	14.8%	24.6%	5.9%	0.8%	0.0%	0.6%	0.8%	22.6%	4.2%	
5월	38	24	25	30	43	11	0	2	2	1	47	9	187
	20.3%	12.8%	13.4%	16.0%	23.0%	5.9%	0.0%	1.1%	1.1%	0.5%	25.1%	4.8%	
6월	27	42	21	24	41	17	1	6	2	1	89	4	223
	12.1%	18.8%	9.4%	10.8%	18.4%	7.6%	0.4%	2.7%	0.9%	0.4%	39.9%	1.8%	
7월	11	27	23	27	26	5	0	3	3	2	41	3	144
	7.6%	18.8%	16.0%	18.8%	18.1%	3.5%	0.0%	2.1%	2.1%	1.4%	28.5%	2.1%	
8월	9	20	16	15	22	8	1	2	2	1	18	2	87
	10.3%	23.0%	18.4%	17.2%	25.3%	9.2%	1.1%	2.3%	2.3%	1.1%	20.7%	2.3%	
9월	20	27	15	19	29	6	0	1	2	0	18	4	114
	17.5%	23.7%	13.2%	16.7%	25.4%	5.3%	0.0%	0.9%	1.8%	0.0%	15.8%	3.5%	
10월	16	11	14	6	12	4	0	3	2	0	16	4	70

	22.9%	15.7%	20.0%	8.6%	17.1%	5.7%	0.0%	4.3%	2.9%	0.0%	22.9%	5.7%	
11월	8	12	10	11	9	4	2	0	0	0	10	2	53
	15.1%	22.6%	18.9%	20.8%	17.0%	7.5%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	18.9%	3.8%	
	239	310	197	228	428	112	8	21	17	9	392	61	1618

## □ 총평

- 코로나로 인한 영향은 소규모 사업장, 비정규직 특히 성별로는 여성에서 두드러지게 나타났다.
- 연령별로는 3~40대의 상담의 증가폭이 컸으나, 상담유형에 비추어 고령 노동자의 피해가 더욱 컸을 것으로 생각됨.
- 직종별로는 서비스종사자, 업종별로는 음식, 숙박업, 교육서비스, 예술관련 서비스업종에서 코로나 영향이 두드러짐.
- 소규모 사업장일수록, 고용불안정성이 높을수록 근로시간 조정이나 휴직 등을 통한 고용유지가 아닌 고용단절로 이어지는 경우가 많음. 더욱이 소규모 사업장에서는 사회보험과 같은 사회적 안전망에서도 소외되어 취약 노동자의 피해가 더 클 것임. 5인 미만 사업장의 근기법 적용과 사회보험 사각지대 해소는 최소한의 보호조치로 생각됨
- 체불임금에 관한 상담은 줄었으나, 체불임금이 해결되어서가 아니라, 고용단절 상황으로 가는 다른 피해로 인해 제기하지 못하고 있는 상황으로 보임.
- 코로나 장기화에 따라 시간이 지날수록 코로나상담과 일반상담의 구분이 모호하게 되는 경향이 있음
- 정부 지원은 기존의 고용유지지원금 형태를 임시적으로 확장하는 방식으로 이루어지고 있어, 장기적인 대책이 되지 못하고 있으며, 휴업수당이나 무급휴직 지원금을 받는 과정에서 노동자들의 동의를 요구하는 것이 선택의 폭이 좁은 취약노동자들에게는 오히려 불이익으로 돌아오고 있는 경우도 많음.

## 인천본부 노동상담사업 및 실태조사 코로나19 노동자 피해 중심

노 영 민 | 민주노총인천본부 노동법률상담소 상담실장

### 1. 2020년 상반기 인천지역 코로나19 피해 상담

#### 1) 개요

- 인천본부는 3개 노동법률상담소 운영 : 부평 / 남동 / 공항
- 올해 2월부터 코로나19로 인한 노동자들의 피해 상담이 시작됨
- 3개 상담소 전체 상담은 2020년 상반기 1,409건인데 코로나19 피해 상담이 10.2%인 144건이고 월별로는 3,4,5월에 집중됨
- 업종별로는 지상조업을 포함한 항공운수 관련 노동자들의 상담이 41건(28.5%), 면세점 25건(17.4%), 제조업 23건(16.0%) 순
- 코로나19의 대확산으로 멈춰버린 인천공항 관련 부문에서 일하는 노동자들의 피해가 가장 컸음. 항공운수 관련 산업과 면세점 노동자들은 초기에는 연차휴가 강제 사용이나 무급휴가, 이후에는 장기간의 무급휴직과 휴업수당 미지급, 임금 삭감 등의 피해를 보다가 끝내는 권고사직과 해고로 이어지는 경우가 대부분.
- 제조업은 인천의 주요 공단인 남동공단 노동자들의 상담이 다수
- 사용자들은 휴업수당을 지급하지 않으려고 노동자들에게 무급휴가/무급휴직 동의서 서명 강요 및 정부의 고용유지지원금 제도가 있음에도 이를 활용하기보다 권고사직 강요와 해고를 일삼음
- 2월 말 정부는 코로나19로 인한 고용 위기에 대응해 고용유지지원금 지급액을 상향해 휴업수당 지급액의 최대 90%까지 지급하기로 했지만, 사용자들은 정부지원 활용보다 10%의 자부담도 못하겠다고 노동자들을 직장에서 내쫓는 경우가 다수
- 무급휴직 동의를 거부하고 휴업수당 지급을 요구하거나 권고사직을 거부하는 등 정당한 권리 행사를 한 노동자들을 출퇴근에만 3~4시간이 걸리는 원거리 사업장으로 보내거나, 근속 1년이

되어가는 노동자에게 ① 1년이 되기 전에 그만두면 권고사직으로 처리해 실업급여를 받게 해 준다, ② 1년을 넘기고 그만두면 퇴직금과 연차수당은 주겠지만 자진퇴사로 처리해 실업급여를 못 받게 하겠다며 선택을 강요한 경우도 있었음.

- 코로나19와 고용 위기의 피해는 모든 부분에서 나타났지만 특히 평소에도 노동권 보호의 사각 지대에 있던 용역, 파견, 비정규직 노동자들에게 집중됨. 항공사 지상조업 하청업체 노동자들, 기내식 취급 하청업체 노동자들, 면세점 입점업체나 물류하청 노동자들이 큰 타격을 입음.
- 노동자들은 해고나 마찬가지로 장기간의 무급휴직이나 권고사직을 받아들여 실업급여를 받느냐의 선택으로 내몰림. 심지어 무급휴직을 하느니 그만두고 실업급여를 신청하겠다는 노동자에게 기존에 받은 정부 지원금을 토해내야 하니 권고사직 처리를 못해주겠다는 사용자들도 있었음.

## 2) 2020년 상반기 코로나19 피해 상담 통계

- 기간 : 2020년 2~6월

- 상담 건수

월	전체 상담	코로나19 피해 상담	코로나19 상담 비율
1월	220	-	-
2월	278	16	5.8%
3월	247	43	17.4%
4월	236	39	16.5%
5월	210	29	13.8%
6월	218	17	7.8%
합계	1409	144	10.2%

- 코로나19 피해 상담 업종별 분류

항공운수업 (지상조업포함)	41	28.5%
육상운수업	3	2.1%
면세점	25	17.4%
숙박업	7	4.9%
여행업	3	2.1%
제조업	23	16.0%
서비스업	12	8.3%
음식점업	7	4.9%
도소매업	6	4.2%
교육서비스	2	1.4%
보건업	2	1.4%
건설업	1	0.7%
기타	3	2.1%
미확인	9	6.3%

## 3) 코로나19 노동자 피해 주요 상담 사례

대한항공 기내식 관련 하청업체 기내식 용품을 세팅하는 업무를 하고 있는데 2월에 회사에 코로나19 사태를 이유로 본인 동의도 받지 않고 근무표에 연차휴가를 포함시켜 강제 사용하도록 했음. 그리고 직원 단체 대화방에 인원감축 공고문을 올려 퇴사를 유도함
버스회사 코로나19 사태로 인해 2월에 회사에 버스기사들에게 <u>마스크 지급을 요청했는데 회사는 지급의무가 없다고 하면서 지급하지 않았음.</u> 이에 대해 노동청에 진정도 했는데 근로감독관이 산안법상 지급의무가 없다면서 내사종결될 것이라고 말함
인천공항 면세점

<p>코로나19로 인해 매출이 감소하자 2개 매장 중 1개 매장을 철수함(2/29). 2/26에 팀장이 3/20까지 근무하고 그만두라고 함</p>
<p>대한항공 하청업체          코로나19로 회사 사정이 어렵다며 4월부터 무급휴가 시행하며, 권고사직 대상자를 3/11까지 신청받음. 신청자에게는 나중에 회사 사정이 좋아지면 재채용 하겠다고 하나 약속서 등은 없음.          휴업수당 지급 요구하니 회사가 어려운데 협조를 해주지 않으면 대한항공과의 도급계약 해지하고 해당 사업을 폐업하겠다고 협박조로 얘기함</p>
<p>아시아나항공 케이터링 하청업체          코로나19 사태 이후 현장직원 100여명 중 30명 이상 권고사직으로 해고하고 나머지 직원들은 2월에 무급휴가 3일씩 강제함. 3월에도 권고사직, 무급휴직 강제함.          2020년 2월말로 퇴사한 노동자에게 퇴직금을 2019년 12월까지만 근속기간으로 산정해 지급</p>
<p>면세점          노동자 동의와 관계없이 무급휴직 동의서 대리 서명. 동의하지 않을 경우 권고사직 처리한다고 협박함.</p>
<p>아시아나 항공 기내식 재하청 업체          로나19를 사유로 3월 초부터 3월 말까지 개개인별로 무급휴직 신청서(동의서) 제출받아 무급휴직 중. 무급휴직 동의서는 작업하는 중에 관리자가 와서 마구 다그치며 서명 강요해 어쩔 수 없이 서명함. 서명 강요하고 바로 가져가서 내용을 자세히 볼 수도 없었음.          무급휴직 중 3/19에 40명에게 권고사직 대상이니 사직서 제출하라고 문자 보냄. 사직서 쓰지 않은 사람에게는 3/27까지 사직서 제출하라고 재차 문자 보냄.          기존에 무급휴직 동의서 서명할 때 잠깐 살펴보니 휴직 만료 5일 전에 복직하겠다고 통보해야 한다는 내용이 있어 전화로 4/1에 복귀하겠다고 했더니 복귀가 어려울 것이라면 권고사직에 따라 사직서 제출하라는 말만 들음. 이후 사직서 제출하라고 문자, 전화로 종용.          휴직기간 끝나고 출근하니 사장이 사직서 내라고 해서 거부하니 이후 법적 조치하고 출근해도 임금은 주지 않겠다고 함. 결국 견디다 못해 사직서 제출함</p>
<p>신세계 면세점 하청업체          회사 관리자들이 갑자기 와서 3월 무급휴가 신청서에 사인하라고 했고, 정부 지원금 신청을 안 해서 유급으로 할 수 없으니까 무급휴가/희망퇴직/주간조로 출근(내담자는 야간조였는데 야간조를 없애고 주간조로 통합한다고 함)하는 것 중 선택하라고 해서(내담자는 주간에 다른 알바를 하고 있어 주간조로 변경될 경우 일하기 어려우 상태) 어쩔 수 없이 무급휴가 신청서에 사인함          다른 회사는 유급으로 하는 경우도 있다고 하는데 왜 무급으로 해야 하는지 물어봐도 정부 지원금 못 받으니 유급으로 못한다고만 함</p>
<p>인천공항 면세구역 내 식당          옆 매장을 보니까 임금 70%를 지급하는 유급휴직을 하고 있는데 본인이 일하고 있는 식당은 현재 영업을 하지 않으면서 직원들을 다른 지역에 있는 매장으로 파견 보내고 있음.          노동자들에게 1) 경기도 여주에 있는 매장으로 파견(동의할 경우 기숙사 생활을 해야 함, 2) 무급휴직 중 선택을 강요함</p>
<p>인천공항 면세점 입점업체          4월에는 회사가 정부에 지원금을 신청하고 휴업일에 대해 휴업수당을 지급했으나, 5월부터</p>

<p>는 정부 지원금 신청을 할 수 없다며 무급으로 쉬고 쉬는 동안 알바를 하라고 함. 사직하고 실업급여 신청하고 싶지만 회사는 권고사직 처리를 할 수 없고 자발적 사직으로 처리하겠다고 함</p>
<p>인천공항 라운지 업체 5/1~2 사이 이태원 클럽 방문 확진자와 동선은 겹치지 않지만 같은 시간대에 이태원에 있었음. 회사에 위 내용을 얘기하고 자진해서 검사를 받았는데 음성 판정받아 회사에 연락하니 1주일간 더 집에서 쉬라고 함. 휴업수당 지급하냐고 물어보니 사회적 거리두기 기간에 있었던 일이라 휴업수당이 발생하지 않는다고 함. 회사 자체 판단으로 출근하지 말라고 한 것인데도 휴업수당 지급하지 않음.</p>
<p>인천공항 면세점 입점업체 근속기간 1년이 거의 되어 가는데 최근 매달 며칠씩 출근하지 않고 있음(회사에서는 무급이라고 했으나 무급휴직 신청서나 동의서 작성하지 않음) 회사에서 두 가지 중 하나를 선택하라고 함. 1) 1년 되기 전에 퇴사하면 권고사직으로 처리해 실업급여를 받게 해 주겠다. 2) 1년을 채우고 퇴사하면 퇴직금과 연차수당을 지급하겠지만 자발적 사직으로 처리하겠다.</p>
<p>택시업체 운전직 노동자. 코로나19 접촉자로 자가격리 통보받아 3일 이상 업무를 하지 못했는데 회사는 일하지 못한 날 사납금도 다 내라고 함</p>
<p>인천공항 면세점 물류센터 무급휴직과 권고사직 중 선택하라고 해서 거부하고 휴업수당 지급 요구하자 출퇴근 시간이 3~4시간 걸리는 일산 물류센터로 출근하라고 함. 이에 부당전보라고 항의하니 아침 8시에 인천공항으로 오면 통근버스 있으니 그것 타고 출퇴근하라고 함</p>
<p>5인 미만 소규모 식당 근로계약서조차 작성하지도, 교부받지도 못했으며, 4대보험 보장도 받지 못한 상태에서 사업주는 운영이 어렵다며 그 달 말일까지 일하라고 하면서 2주일 뒤에 해고함</p>
<p>30인 미만 전자기기 제조회사 회사에서 일감이 없다며 한 달의 절반을 교대로 무급으로 휴업하라고 지시하고 지속적으로 사직서를 제출하라고 강요함</p>
<p>버스회사 코로나19를 거론하며 매월 1개씩 연차를 무조건 사용해야 한다고 지시하고 연차계를 작성해서 제출하라고 강제함.</p>
<p>병원 입원병동에서 간호사로 근무중인 30대 노동자는 코로나로 입원 환자수가 줄어들자 총 3개 병동에서 1개 병동을 폐쇄한다는 이야기를 들었음. 그러면서 폐쇄되는 병동에서 근무하고 있는 노동자들에게 무급휴직을 시킨다는 이야기를 들었음</p>
<p>인천 남동공단 20여명 근무 제조업체 10년 동안 조립업무를 담당했는데 3월부터 코로나19를 이유로 사용자가 조기퇴근지시를 하였고, 조기퇴근하는 시간만큼 임금에서 100% 공제함. 법적으로는 평균임금의 70%인 휴업수당을 지급받아야 하는 상황임에도 한푼도 받지 못함. 내담자는 100만원 남짓 받는 월급으로 생계가 되지 않아 10년간 다닌 직장을 그만두어야 하는지 깊은 고민에 빠져 있음</p>



## 2. 코로나19시기 인천지역 작은사업장 노동자 권리보호를 위한 실태조사

### 1) 실태조사 개요

#### (1) 조사기간 및 지역

- 기간 : 10월 6일~11월 6일 1개월간
- 지역 : 인천지역 주요 공단과 거점  
(갈산역, 부평역, 동춘역, 검단오류역, 인천고용센터, 부평공단, 남동공단, 검단공단, 서부일반산업단지, 주안공단)
- 민주노총인천본부 미비위원회, 금속인천지부 확대미조직위원회, 노동상담소 공동 진행

#### (2) 조사방법

- 구조화된 설문지를 통한 온라인 및 오프라인 현장설문

#### (3) 조사항목

구분	세부 내용
노동조건	고용형태, 전체 직원 수, 근무형태, 1주 평균 출근 일, 1주 평균 노동시간, 급여형태, 월 소득
노동권리 및 4대 보험	근로계약서 작성 및 교부 여부, 4대보험 가입 여부, 부당한 사례 여부, 폭언 등 여부, 노동자 대변 기구 여부, 노동조합 필요 및 가입 여부
코로나19 방역지침	전염 및 감염 위험성 여부, 방역수칙 준수 여부, 사업장 내 방역 시행 순위
코로나 피해	피해 사례 여부, 스트레스 정도
정부 및 지자체 대책	정부 지원 대책 해당 여부, 미적용 사유, 정부 정책 우선 시행 순위, 사회적 대책 순위,
일반사항	성별, 연령대, 가구원 수 및 경제활동 여부, 거주지, 사업장 소재지, 현재 직업

#### (4) 설문부수

- 전체 설문 응답 441개 중 유효응답 437개
  - 출퇴근 및 점심시간 무작위 설문 : 202부
  - 구글독스 온라인 설문 응답 : 239개

### 2) 주요 실태조사 결과

작은 사업장일수록 4대 보험 미가입, 근로계약서 미작성 높아

- 1~4인 사업장은 4대보험 가입율은 건강보험(85.4%) > 국민연금(68.3%) > 고용보험 (48.8%) > 산

재보험(43.9%)로, 전체 응답 건강보험(91.5%) > 국민연금(86.7%) > 고용보험(85%) > 산재보험(78.5%)에 비해 현저하게 낮음. 사업장 규모가 작을수록 4대 보험 가입율은 떨어짐.

- 가장 기본적인 절차인 근로계약서를 미작성했다고 응답한 46명 중 1~4인 36.9%, 5~9인 30.4%, 10~29 13%로 30인 미만 사업장이 80.4%였음.

○ 사업장 규모별 4대 보험 가입 응답(명,%)

	1~4인 (41명)	5~9인 (53명)	10~29인 (97명)	30~49인 (38명)	50~99인 (50명)	100인이상 (125명)
건강보험	35	44	84	33	48	122
	85.4	83.0	86.6	86.8	96.0	97.6
국민연금	28	41	82	31	47	119
	68.3	77.4	84.5	81.6	94.0	95.2
고용보험	20	35	83	30	47	121
	48.8	66.0	85.6	78.9	94.0	96.8
산재보험	18	36	74	30	44	111
	43.9	67.9	76.3	78.9	88.0	88.8

○ 사업장 규모별 근로계약서 미작성 및 미교부 응답

	1~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100인이상	모름	계
근로계약서 미작성	17	14	6	1	2	4	2	46
	36.9	30.4	13.0	2.2	4.3	8.7	4.3	
근로계약서 작성 후 미교부	2	8	14	5	9	12	2	52
	3.8	15.4	26.9	9.6	17.3	23.1	3.8	

**2) 전반적으로 저임금, 근로기준법 위반 사례도 다양**

- 인천은 통계청 조사 결과로도 저임금이 특징으로 나타나는데, 이번 설문에서도 응답자들의 임금이 전반적으로 저임금으로 나타남.

- 올해 최저임금인 월179만원 미만도 30.9%나 되었고, 통계청의 정규직노동자 평균임금 월323만원을 기준으로 했을 때 80% 이상이 평균 이하였음. 사업장 규모에 상관없이 임금은 주로 최저임금 언저리로 집중되어 있었음.

○ 임금수준(응답 411)

	179만원 미만	179이상~ 200미만	200이상~ 250미만	250이상~ 300미만	300이상	계
응답수	127	53	112	62	57	411
	30.9	12.8	27.3	15.1	13.9	100

- 총 437명 중 근로기준법 위반(복수응답) 응답은 휴게시간 미보장(78명) > 연차휴가 강제소진 및 수당 미지급(75명) > 퇴근 및 휴일에 SNS 업무 지시(66명) > 연장근로수당 미지급(57명) > 주휴수당 미지급(47명) > 임금체불(40명) 등의 순으로 나타남

☞ 법 위반 사례는 특히 50인 미만의 중소기업 사업장과 요양서비스 노동자에게 높은 빈도로 확인됨

**3) 법 시행 이후에도 개선되지 않는 폭언, 폭행 등 직장 내 괴롭힘**

- 2019년 7월 직장 내 괴롭힘 금지법이 제정

- 폭언(60명) > 직장 내 괴롭힘(45명) > 성희롱·성추행(22명) > 폭행(7명) 순

☞ 폭언 및 직장 내 괴롭힘은 많은 수량을 생산해야 하는 제조업에서 행위 주체로는 조장·반장 등의 중간 관리자에 의해서 발생하는 것으로 확인됨

○ 누구로부터 당했나요?

동료	상급자(선임)	관리자	고객/고객사	사업주(대표)	수급대상자/보호자
4	28	7	6	9	3

**4) 노동자의 이해를 제대로 대변할 창구의 부재**

- 노동자의 이해를 대변하는 기구의 유무 질문에 없음(269명) > 노동조합(119명) > 노사협의회(68명) > 고충처리위원회(32명) 순 응답

☞ 근로기준법 위반, 직장 내 괴롭힘이 발생하더라도 이에 대해 신고하거나 개선할 수 있는 기구가 없음. 한편 응답자 중 100인 이상의 사업장의 경우 노사협의회나 고충처리위원회가 형식적으로 설치되어 있으나 제대로 기능을 하지 못하고 있음

☞ 노동조합 가입자 많은 이유는 민주노총 조합원들의 참여로 인한 수치이고, 이를 제외할 경우 실제로 노동조합 조합원은 28명에 불과함

**5) 노조 가입의 요구는 높아-모든 노동자의 노조 할 권리 확대 필요**

- 노조의 필요성과 가입의사에 대한 질문에 노조 필요/가입 의사 있음(249명) > 노조 필요/가입 의사 없음(95명) > 노조 필요 없음(52명) 순

☞ 전체 응답자의 82.7%(344명)가 노동조합이 필요하다고 응답함. 이는 근로기준법 위반, 직장 내 괴롭힘 등의 문제가 발생했을 때 노동자의 이해를 제대로 대변할 창구가 없기 때문인 것으로 판단됨.

☞ 다만 불안정한 고용형태(기간제, 초단시간, 일용직, 특수고용), 영세한 사업장 규모로 인해 노동조합에 가입하고 싶어도 실제로 하지 못하는 것으로 예상됨. 고용환경이 더 열악한 노동자들의 노조가입이 더 어려운 현실의 개선을 위해서는 노조가입을 더 수월하게 할 수 있도록 사회적 환경·인식개선이 필요함.

#### 6) 코로나19에 무방비로 노출된 노동자

- 전염·감염 위험성 : 보통(143명) > 불안 (93명) > 매우불안(53명) > 매우안전(48명) 순
  - 방역수칙 미시행 : 1M 이상 거리 두기(179명) > 식당 안전(150명) > 발열체크(116명) > 발열·호흡기 증상 시 조치(83명) > 위생용품 비치(68명)
  - 피해사례 : 노동시간 감소(78명) > 연차소진 강요(62명) > 인원 구조조정(51명) > 무급휴업(48명)
- ☞ 전체 응답자의 33.4%가 코로나19 전염·감염 위험성에 대해서 불안 또는 매우불안으로 응답하였으나, 이에 반해 작업 시 노동자 간 1M 거리 두기나 식당 내 가림막 설치와 같은 최소한의 조치조차 제대로 시행되지 않고 있음
- ☞ 또한 고용불안, 소득감소, 건강위협, 개인불안 등에서 보통 이상의 스트레스를 느끼고 있고, 실제로도 노동시간 감소, 연차소진 강요 및 수당 미지급, 구조조정, 해고 및 권고사직 등의 불이익을 당하고 있는 것으로 확인됨

#### 7) 코로나 지원이 받은 노동자는 33% 수준

..지원이 필요했지만 대상이 아니거나 정보가 없다는 응답도 77%

- 정부가 노동자들을 대상으로 실시한 코로나19 지원을 받은 경우는 : 무급휴직자(44명) > 실업급여(32명) > 휴업수당(23명) > 자녀돌봄(20명) > 긴급수당(24명) > 생활안정자금(18명) 순
  - 지원을 못 받은 이유 : 적용 대상 아님(217명) > 지원 불필요(72명) > 정보와 방법을 몰라서(41명) 순
- ☞ 전국민 재난지원금을 제외하고 정부의 각종 지원을 받은 노동자는 총 143명으로 전체 응답자의 32.7% 수준임. 실제 각 항목별로 살펴보면 모두 3~10% 수준으로 정부의 지원은 극히 제한적으로 이루어졌음.
- ☞ 지원을 받지 못한 이유에서도 지원이 필요했으나 대상이 아니거나 정보를 몰랐다는 응답이 258명으로 77%나 되었음.

#### 8) 노동자에게 가장 필요한 코로나 대책은 해고금지와 사회보장제도 개선

- 정부 정책 우선 순위 : 해고금지 지원(217명) > 노동자 긴급 지원(209명) > 회사 자금 지원(139

명) > 전국민고용보험제도 도입(125명) > 사회보장제도 강화(88명) 순

- 사회적 대책 우선 순위 : 실직·소득감소 노동자를 위한 사회보장제도 개선(240명) > 고용유지 정책 강화(223명) > 공공의료 확대(180명) > 사회적 돌봄시스템 강화(130명) > 기업지원 확대(49명) 순

☞ 현재 정책 중에서 노동자 해고 금지(고용유지지원금), 실직 및 소득감소 노동자 직접 지원 등 노동자 직접 지원을 우선하고, 코로나19가 장기화되는 추세를 고려했을 때 사회보장제도 개선, 고용유지정책 강화, 공공의료 확대와 같은 사회적 체계 구축이 필요하다는 응답이 높은 비중을 차지함

### 3) 후속사업

#### (1) 실태조사 응답자 중 회신 동의자(341명)에 대한 후속사업

- 설문조사 결과 및 코로나 피해·노동법 위반 제보 상담 안내 카드뉴스 발송
- 연말 또는 신년에 오프라인 모임 제안

#### (2) 범위반 업종별 대응

- 금숙, 보건, 공공연대, 공항, 요양은 해당 노조에 전달하여 대응
- 특정 산별에서 분담하기 어려운 응답자는 상담소 안내

#### (3) 무급휴업 대응

- 사용자의 귀책사유로 휴업시 휴업수당을 지급해야 하고 기준 미달의 휴업수당 지급은 노동위원회 승인을 받아야 하나, 노동자들에게 개별적으로 무급휴업 동의서, 신청서 등을 받아 무임금으로 휴업하고 있는 것에 대해 대응 및 이슈화 필요
- 해당 업체 2개소 노동자들 조직해 노동청에 휴업수당 미지급 건 진정 접수 추진 → 사례 만든 후 확대

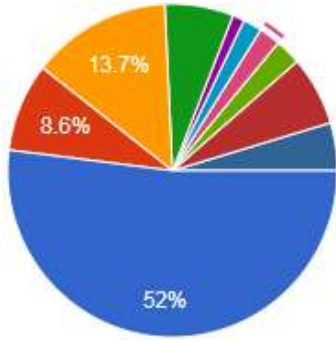
#### (4) 직장내괴롭힘 대응

- ‘직장내괴롭힘 신고사건 처리현황’ (중부청, 북부지청) 정보공개신청
- 자료 분석 후 대응

※ [별첨] 코로나19시기 인천지역 작은사업장 노동자 권리보호를 위한 실태조사 응답결과

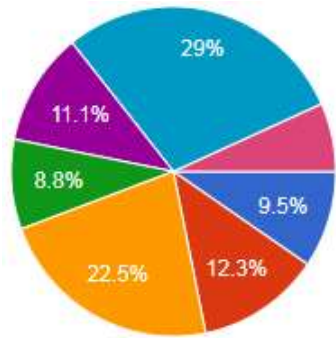
□ 노동조건

1) 고용형태(응답 431)



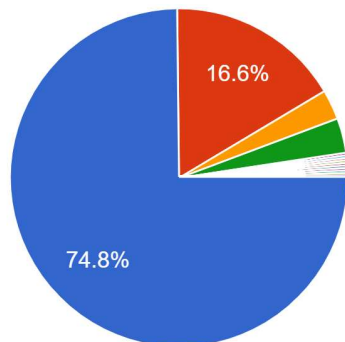
구분	비율(%)	인원(명)
정규직	52	224
무기계약직	8.6	37
기간제	13.7	59
시간제	6.7	29
특수고용	2.6	11
초단시간(15시간미만)	1.2	5
파견업체 소속	1.9	8
용역하청업체 소속	2.1	9
일용직	6.7	29
프리랜서	4.6	20

2) 전체 직원 수(응답 431)



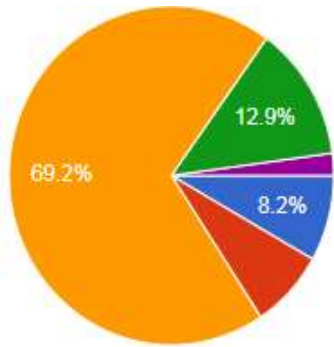
구분	비율(%)	인원(명)
100명 이상	29	125
50~99명	11.1	48
30~49명	8.8	38
10~29명	22.5	97
5~9명	12.3	53
5인 미만	9.5	41
잘모름	6.7	29

3) 근무형태(응답 421)



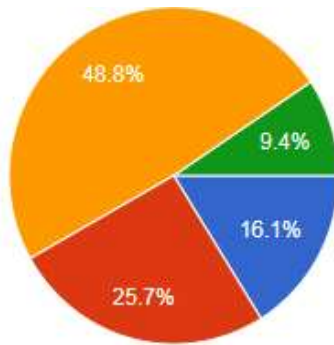
구분	비율(%)	인원(명)
주간근무	74.8	315
교대근무	16.6	70
야간근무	2.9	12
방문노동	3.3	14
기타	2.0	10

4) 1주 평균 출근 일(응답 426)



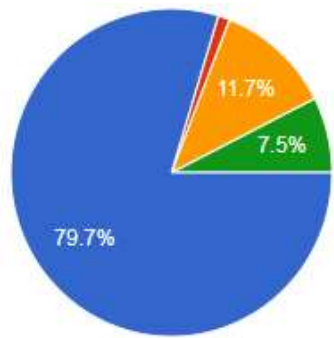
구분	비율(%)	인원(명)
3일 이하	8.2	35
4일	7.5	32
5일	69.2	295
6일	12.9	55
7일	2.1	9

5) 1주 평균 근무시간(초과근로 포함)(응답 416)



구분	비율(%)	인원(명)
15시간 미만	16.1	67
15~40시간	25.7	107
40~52시간	48.8	203
52시간 초과	9.4	39

6) 임금형태(응답 429)



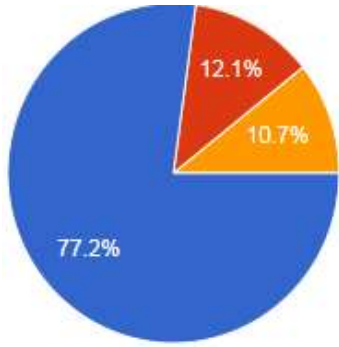
구분	비율(%)	인원(명)
월급	79.7	342
주급	1.2	5
시급	11.7	50
일당	7.5	32

7) 임금수준(응답 411)

	1~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100인이상	모름	계
179만원 미만	20	16	34	4	8	30	15	127
179이상~200미만	5	8	13	5	6	14	2	53
200이상~250미만	8	8	20	12	14	45	5	112
250이상~300미만	5	10	17	5	12	13	-	62
300이상	3	9	9	5	9	17	5	57

□ 노동권리, 4대보험

1) 근로계약서 작성 및 교부 여부(응답 429)

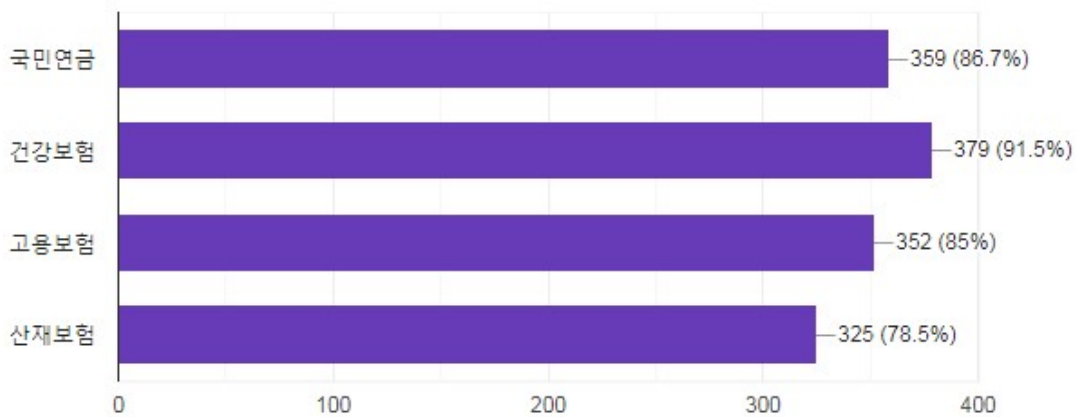


구분	비율(%)	인원(명)
근로계약서 작성 후 1부 교부	77.2	331
근로계약서 작성 후 1부 미교부	12.1	52
근로계약서 미작성	10.7	46

○ 사업장 규모별 근로계약서 미작성 및 미교부 응답

	1~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100인이상	모름	계
근로계약서 미작성	17	14	6	1	2	4	2	46
	36.9	30.4	13.0	2.2	4.3	8.7	4.3	
근로계약서 작성 후 미교부	2	8	14	5	9	12	2	52
	3.8	15.4	26.9	9.6	17.3	23.1	3.8	

2) 4대보험 가입 여부(응답 414)



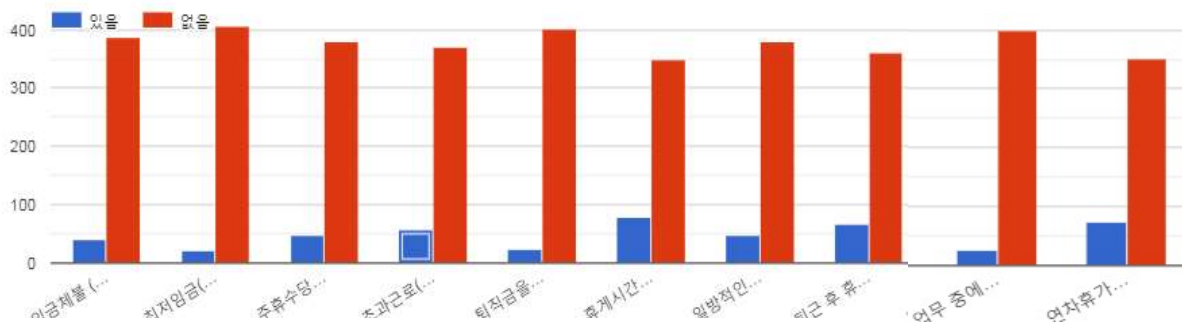
○ 사업장 규모별 4대 보험 가입 응답(명,%)

사업장 규모	1~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100인이상
인원(명)	(41명)	(53명)	(97명)	(38명)	(50명)	(125명)



건강보험	35	44	84	33	48	122
	85.4	83.0	86.6	86.8	96.0	97.6
국민연금	28	41	82	31	47	119
	68.3	77.4	84.5	81.6	94.0	95.2
고용보험	20	35	83	30	47	121
	48.8	66.0	85.6	78.9	94.0	96.8
산재보험	18	36	74	30	44	111
	43.9	67.9	76.3	78.9	88.0	88.8

### 3) 근로기준법 위반 여부



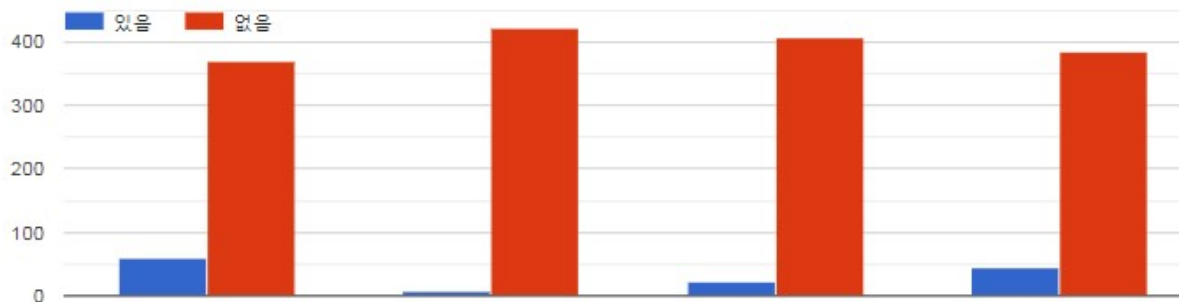
임금체불	최저임금 위반	주휴수당 미지급	초과근로 수당 미지급	퇴직금 미지급	휴게시간 미보장	부당해고	퇴근후 업무지시	산재 미처리	연차 강제소진/수당미지급
40	22	47	57	23	78	47	66	27	75

### ○ 사업장 규모별 근로기준법 위반 응답(명,%)

	1~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100인이상	모름
임금체불 (40명)	3	10	7	3	1	13	3
	7.5	25	17.5	7.5	2.5	32.5	7.5
최저임금위반 (22명)	2	6	2	2	1	8	1
	9.1	27.3	9.1	9.1	4.5	36.4	4.5
주휴수당미지급 (47명)	7	11	10	4	2	10	3
	14.9	23.4	21.3	8.5	4.3	21.3	6.4
초과근로수당 미지급(57명)	7	11	10	6	9	13	1
	12.3	19.3	17.5	10.5	15.8	22.8	1.8
퇴직금미지급 (23명)	5	4	2	3	2	6	1
	21.7	17.4	8.7	13	8.7	26.1	4.3
휴게시간 미보장 (78명)	5	14	13	8	8	28	2
	6.4	17.9	16.7	10.3	10.3	35.9	2.6

일방 해고통보 (47명)	7	6	10	4	3	11	6
	14.9	12.8	21.3	8.5	6.4	23.4	12.8
퇴근/휴일 SNS 업무지시(66명)	8	9	20	-	8	21	-
	12.1	13.6	30.3	-	12.1	31.8	-
산재미처리 (27명)	3	4	4	2	1	10	3
	11.1	14.8	14.8	7.4	3.7	37	11.1
연차강요 및 수당미지급(75명)	7	5	15	7	8	31	2
	9.3	6.7	20	9.3	10.7	41.3	2.7

4) 폭언, 폭행, 성희롱, 직장 내 괴롭힘

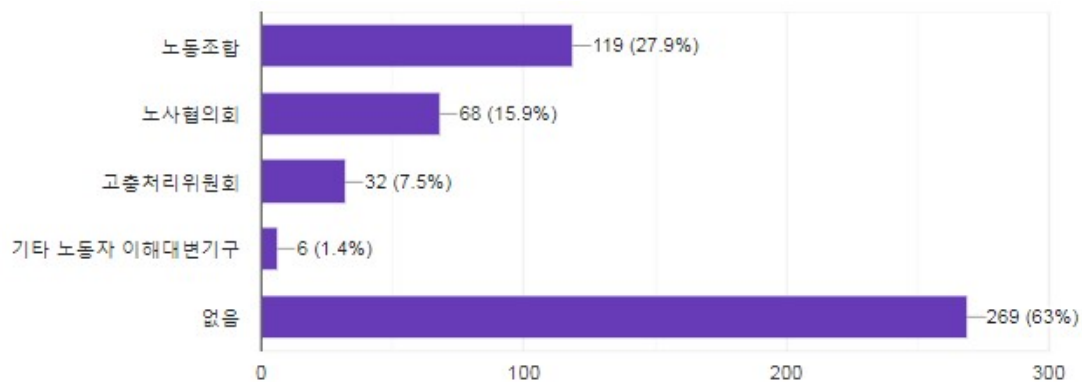


폭언	폭행	성희롱·성추행	직장 내 괴롭힘
60	7	22	45

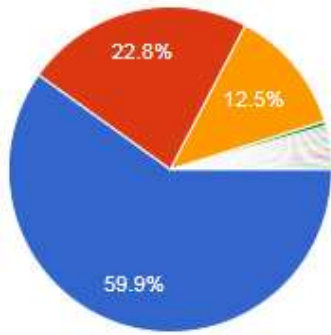
○ 누구로부터 당했나요?

동료	상급자(선임)	관리자	고객/고객사	사업주(대표)	수급대상자/보호자
4	28	7	6	9	3

5) 노동자 이해 대변 기관 유무(응답 427, 복수응답)



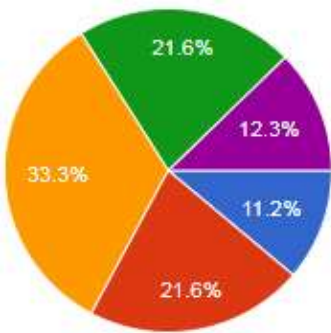
6) 노동조합에 대한 의사(응답 416)



구분	비율(%)	인원(명)
노조가 필요하고, 가입희망	59.9	249
노조가 필요하지만, 가입 비희망	22.8	95
노조 불필요	12.5	52
잘모름	0.5	2

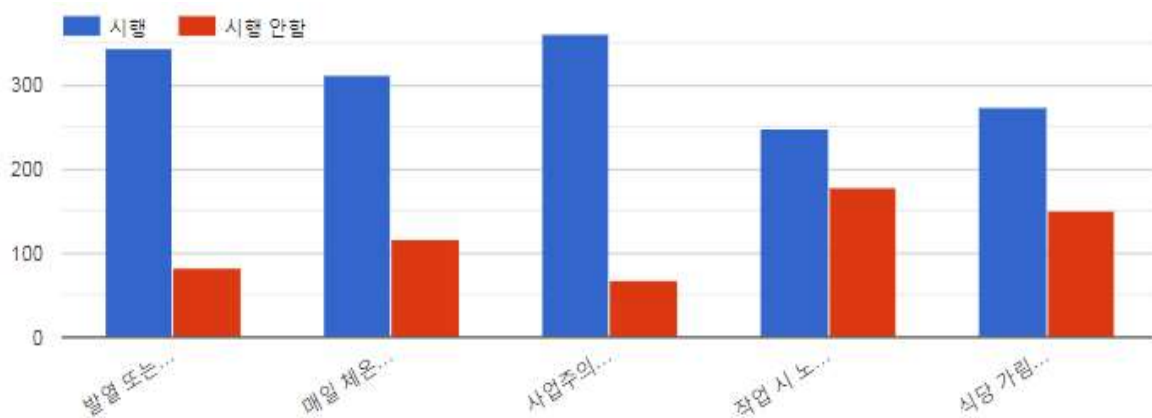
□ 코로나19 방역, 피해, 대책

1) 사업장에서의 코로나19 전염.감염 위험성(응답 430)



구분	비율(%)	인원(명)
매우안전	11.2	48
안전	21.6	93
보통	33.3	143
불안	21.6	93
매우불안	12.3	53

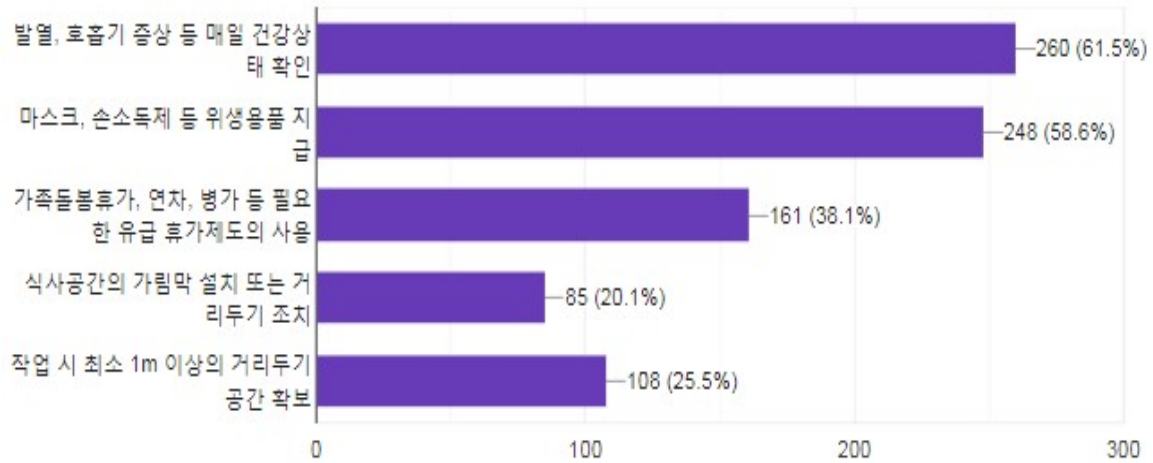
2) 코로나19 방역수칙 미시행(복수응답)



항목	발열.호흡기 증상 시 조치	발열 체크	위생용품 비치	노동자 간격 1m이상 유지	식당 내 안전조치
시행 안함	~80	~110	~70	~180	~150
시행	~340	~310	~360	~250	~270

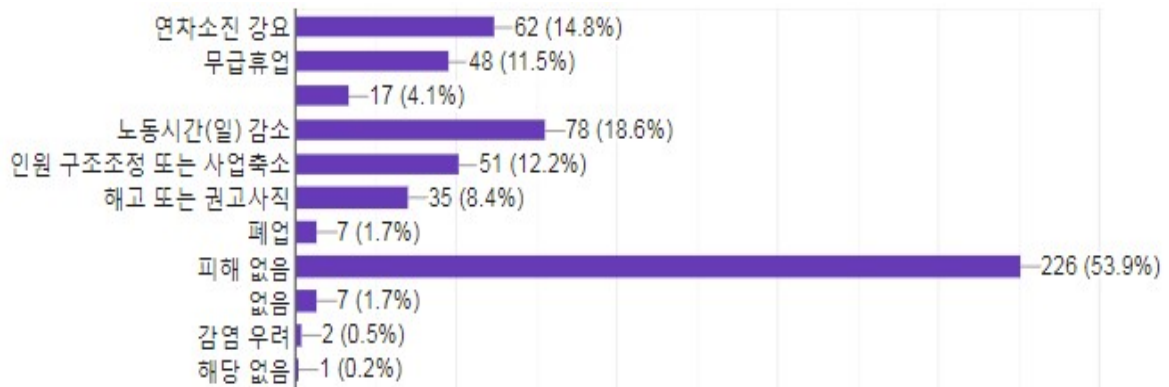
미시행 응답수	83	116	68	179	150
------------	----	-----	----	-----	-----

3) 현재 사업장에서 우선 시행해야 할 사항은(복수응답)(응답 423)



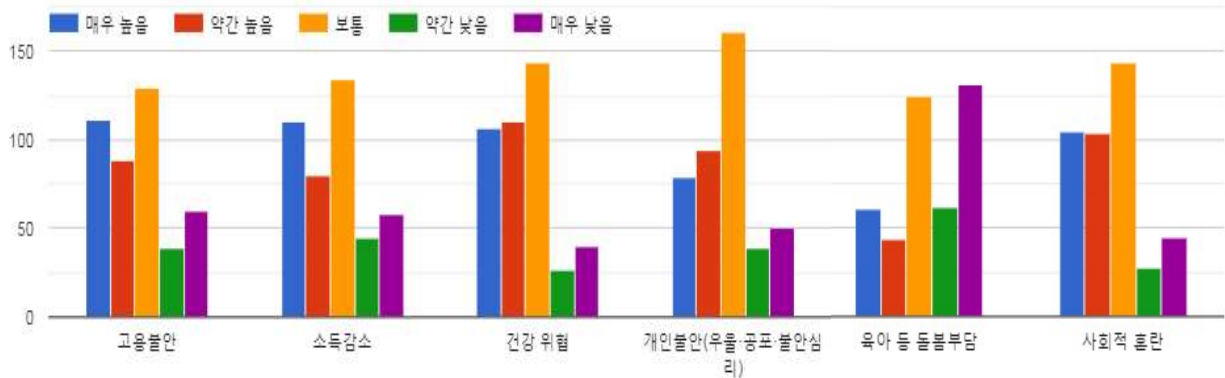
발열, 호흡기 증상 매일 건강상태 확인	위생용품 지급	돌봄, 병가 등 유급 휴가제도 사용	식사공간 가림막 설치 또는 거리두기	작업시 1m이상 공간확보
260	248	161	85	108

4) 코로나19로 인해 겪은 피해사례(복수응답)(응답 419)



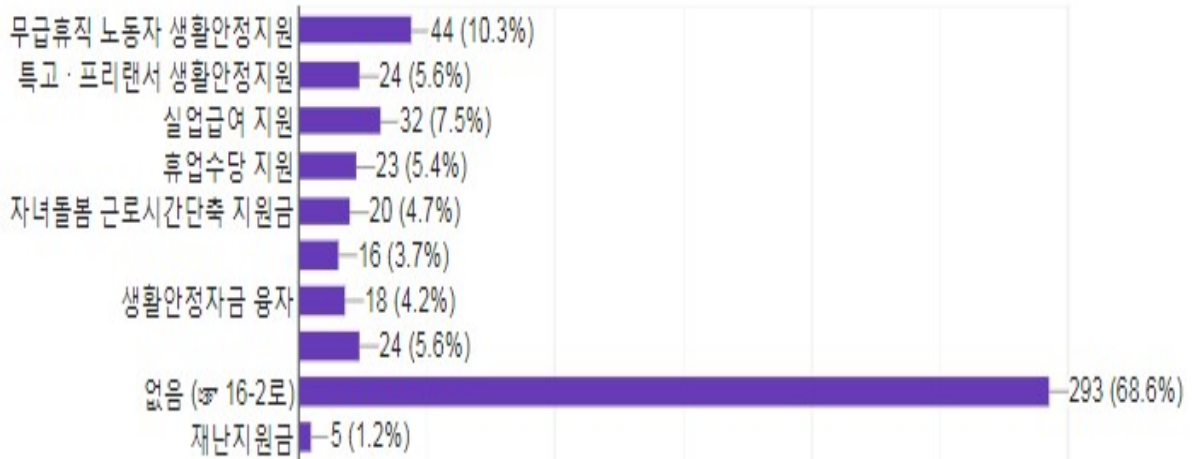
연차소진 강요	무급휴업	휴업수당 미지급	노동시간 (일)감소	구조조정 사업축소	해고 권고사직	폐업	기타	없음
62	48	17	78	51	35	7	19	226

5) 코로나19로 느끼는 스트레스 정도



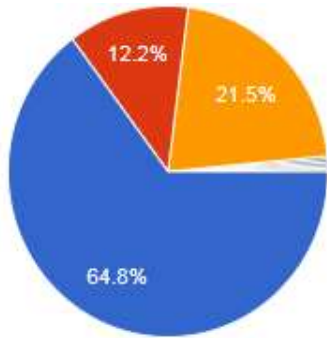
항목	매우높음	약간높음	보통	약간낮음	매우낮음
고용불안	111	89	129	39	60
소득감소	110	80	134	45	58
건강위협	107	110	144	27	40
개인불안(우울 공포 불안심리)	79	94	161	39	50
육아 등 돌봄부담	61	44	125	62	131
사회적 혼란	105	104	144	28	45

6) 코로나19로 인한 정부 지원 대책을 받은 것이 있는가(복수응답)(응답 427)



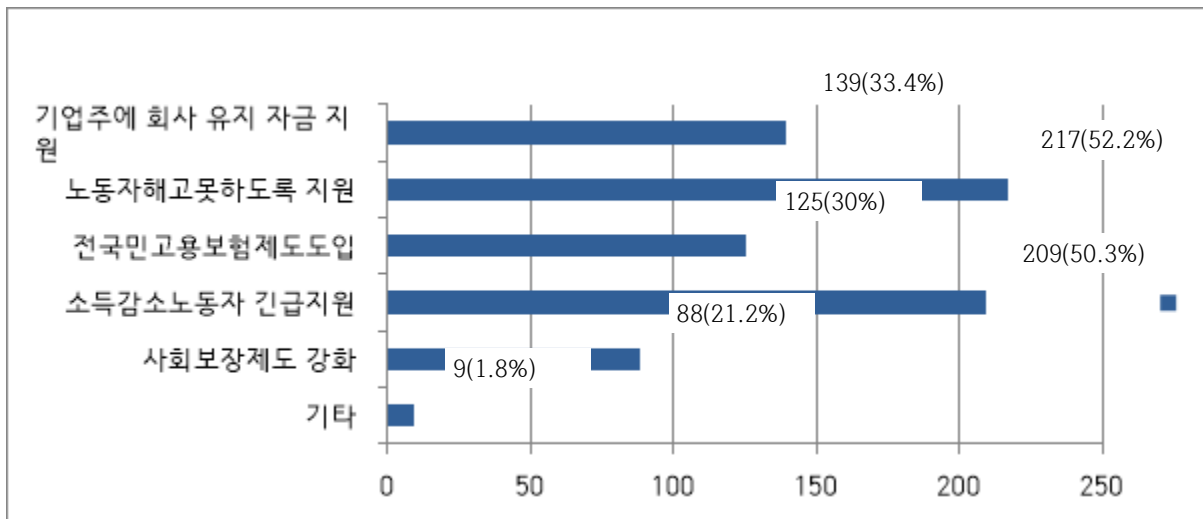
무급휴직 생활안정 지원	특고프리랜서 생활안정지원	실업 급여	휴업 수당	돌봄 근로시간 단축	코로나 유급휴가 지원금	생활안정자금 용자	긴급수당 지원	기타	없음
44	24	32	23	20	16	18	24	13	293

6-1) 정부 지원 대책을 받지 못한 이유(응답 335)



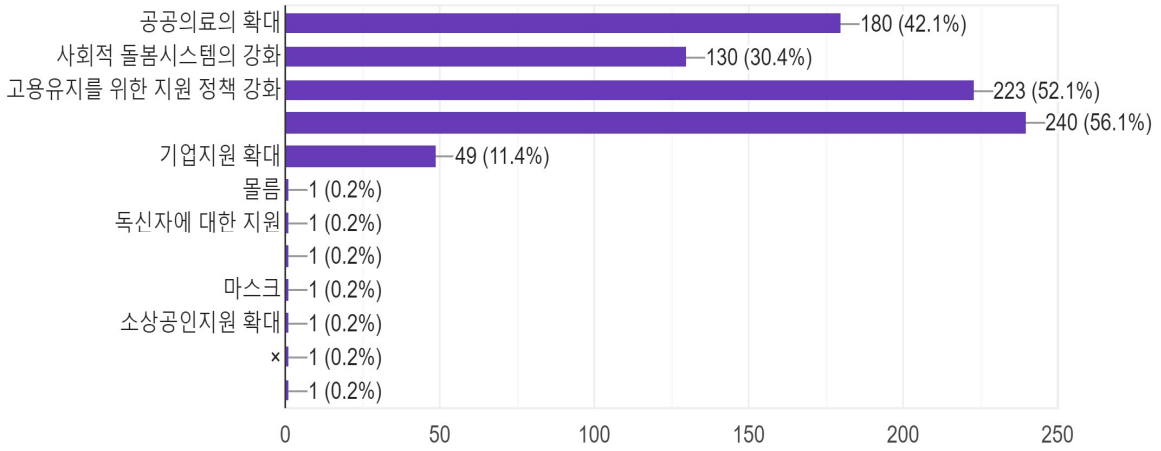
구분	비율(%)	인원(명)
필요했으나 적용대상 아님	64.8	217
필요했으나 정보와 방법을 몰라서	12.2	41
정부 지원이 불필요	21.5	72
기타(대상 아님, 사측무관심)	0.6	2

7) 코로나19로 인한 고용위기에 대한 정부 정책 중 우선 필요한 것은(복수응답)  
(응답 416)



기업/사업주에게 회사를 유지할 수 있는 자금 지원	경영상 이유로 노동자를 해고하지 못하도록 지원	전국민고용보험제도 도입	실직·소득감소 노동자 긴급지원	돌봄유급휴가, 상병수당 등 사회보장제도 강화
139	217	125	209	88
33.4%	52.2%	30%	50.3%	21.2%

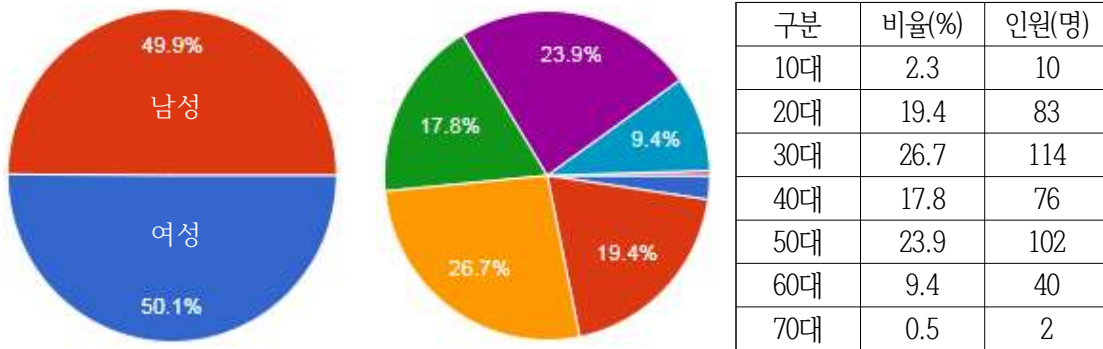
8) 장기화하는 코로나19에 대한 사회적 대책으로 우선 필요한 것(복수응답)  
(응답 428)



공공의료 확대	사회적 돌봄시스템 강화	고용유지 지원 정책 강화	실직.소득감소 노동자 지원	기업지원 확대	기타
180	130	223	240	49	7
42.1	30.4	52.1	56.1	11.4	1.4

□ 일반사항

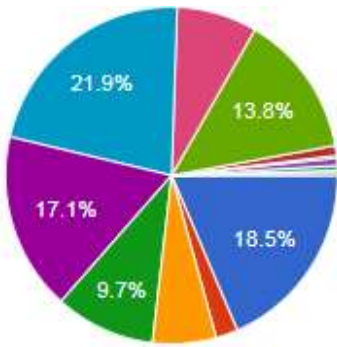
1) 성별 및 연령대



2) 거주지



### 3) 사업장 소재지



구분	비율(%)	인원(명)
중구	18.5	48
동구	2.1	9
미추홀구	6.2	26
연수구	9.7	41
남동구	17.1	72
부평구	21.9	92
계양구	7.8	33
서구	13.8	58



## 일하는 사람 모두의 권리를 확대하는 상담과 실천

---

정진우 | 권리찾기유니온 사무총장

### A. 민주노총 상담DB 분석결과에 대한 의견

#### I. 내담자 중 5인미만 사업장 집계

##### 1. 5인 미만 사업장의 비율

“내담자가 근무하고 있는 사업장의 노동자 수와 관련하여 응답건 수 2,204건 중 30인 미만이 전체의 43.2%를 차지하고 있으며, 특히 5인 미만인 건은 9.8%를 차지하고 있음.”

○ 내담자 중 5인 미만 사업장 노동자가 차지하는 비율은 통계청 발표자료 (26.5%)에 비해 크게 낮습니다. 문제해결(법적구제 등)에 대한 기대를 갖기 어려운 5인 미만 사업장 노동자들의 사회적 여건이 작용했다고 볼 수 있습니다. 내담자 중 5인 미만 사업장 비율이 상담기관의 특성과 접근성, 사회적 지위 등에 따라 다르게 나타난다면, 민주노총이 타 기관에 비해 어느 정도 수준인지에 대해 추후 점검이 필요하겠습니다.

##### 2. 노동조합 현황

“노동조합이 있는 곳이 5인 미만은 0.9%밖에 안 되고 300인 이상은 34%로 그 차이가 38배에 달함. 작은사업장일수록 노동법에서 배제되는 그것뿐만 아니라 노동조합에서도 배제되고 있음.”

○ 예상한 결과이고, 5인 미만에서 노동조합이 있다는 답변수(2인)가 적어 별 의미는 없어 보입니다. 100인~299인의 24.5%, 30인~99인의 14.7%가 노동조합이 있다는 답변을 하였는데, 사업장 규모가 클수록 실제보다 노동조합 비율이 높습니다. 현실에서의 사업장 규모별 비율에 비해 더 격차가 큰 이유를 따져볼 필요는 있겠습니다. 집계자료에 따르면 작은 사업장의 경우에는 노동조합이 없는 경우일수록 상담 의뢰 가능성이 더 많고, 반대로 큰 사업장에서는 노동조합이 있는 경우에 오히려 더 민주노총에 상담을 의뢰하고 있다고 볼 수 있습니다. 더 명확하고 의미 있는 분석을 위해서는 노동조합의 유무만이 아니라, 노동조합이 있을 경우, 해당 노동조합의 상황 및 권리찾기에 나선 내담자와의 관계 등이 세부적으로 파악되어야 하겠습니다.

### 3. 근무기간별 현황

“규모별 근무 기간 현황 또한 5인 미만의 경우 근속 1년 미만 노동자가 32.9%이고 300인 이상 노동자는 6.1%로 5배 이상 차이가 나고 있음. 역으로 2년 초과 노동자의 경우 5인 미만은 22.7%, 300인 이상은 53.1%로 2.3배에 달한다. 작은사업장의 경우 짧은 근속, 즉 불안정고용, 잦은 이직이 있음을 알 수 있음.”

○ 작은 사업장의 불안정고용을 확인하고 있습니다. 그렇지만, 이것이 전체 노동자에 대한 통계가 아닌 민주노총 내담자에 대한 집계이므로 이러한 분석은 별 의미가 없습니다. 내담자 집계가 전체 통계보다 더 큰 격차를 보이는 것이라면, 작은 사업장일수록 근속기간이 짧거나 불안정노동에 처한 노동자들이 더욱 더 상담의 문을 두드리고 있다고 볼 수 있겠습니다.

## II. 5인 미만 사업장 노동자의 상담유형

[사업장 규모별 상담유형]

■ 2020년 2월 1일 ~ 10월 31일

	5인 미만	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
임금	43.1%	34.5%	34.1%	24.5%	25.9%	20%
근로시간 등	5.9%	6.3%	8.2%	6.5%	6.9%	12.0%
해고, 징계, 인사이동	14.4%	22.7%	18.3%	23.1%	28.4%	24.0%
근로계약, 취업규칙	4.0%	5.1%	4.9%	3.4%	5.2%	12.0%
성평등	0.5%	0.8%	0.9%	2.4%	0.0%	2.7%

산업재해, 노동안전	3.0%	1.6%	2.4%	5.3%	4.3%	6.7%
4대보험	10.9%	7.5%	9.8%	7.7%	4.3%	8.0%
노동3권	0%	0%	0.3%	4.9%	5.2%	2.7%
비정규직	0%	0%	1.2%	3.4%	1.7%	0%
절차	15.3%	14.1%	13.7%	12.0%	12.9%	4.0%
기타	3.0%	5.9%	4.0%	7.2%	5.2%	8.0%
총계	100%	100%	100%	100%	100%	100%

[사업장 규모별 상담유형]

■ 2019년 1월 1일 ~ 12월 31일

	5인 미만	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300인 이상
임금	48.9%	44.5%	35.4%	32.7%	28.4%	15.7%
근로시간 등	7.7%	6.6%	8.0%	9.0%	6.4%	9.8%
해고, 징계, 인사이동	10.6%	13.7%	15.8%	16.3%	15.3%	12.0%
근로계약, 취업규칙	4.3%	6.4%	7.4%	8.2%	5.4%	5.3%
성평등	0.2%	0.3%	0.5%	1.1%	0.5%	1.4%
산업재해, 노동안전	5.0%	2.1%	2.9%	3.4%	4.3%	3.6%
4대보험	7.7%	5.4%	7.3%	4.4%	2.4%	0.4%
노동3권	0.5%	3.1%	6.8%	10.9%	19.6%	35.4%
비정규직	0.7%	1.1%	1.0%	1.1%	2.9%	2.1%
절차	10.6%	12.7%	11.6%	9.9%	10.7%	3.4%
기타	4.1%	4.0%	3.2%	3.1%	4.0%	11.1%
총계	100%	100%	100%	100%	100%	100%

### 1. 5인 미만 사업장 내담자의 상담유형 비중

2019년 : 임금 > 해고·징계·인사이동=절차 > 근로시간=4대보험

2020년 : 임금 > 절차 > 해고·징계·인사이동 > 4대보험 > 근로시간

○ 위 집계표에 따르면 코로나 시기 전후, 5인 미만 내담자들의 주된 상담유형에 큰 변화가 없어 보입니다. ‘절차’와 ‘4대보험’의 비중이 많아졌으나, 큰 사업장에서도 증가 추세이어서 이것만으로 변화의 크기를 가늠하기 어렵습니다.

## 2. 상담유형별로 본 5인 미만 사업장의 순위

임금 : 48.9%(1위) -> 43.1%(1위)

4대보험 : 7.7%(1위) -> 10.9%(1위)

절차 : 10.6%(4위) -> 15.3%(1위)

해고·징계·인사이동 : 10.6%(6위) -> 14.4%(6위)

‘임금’, ‘4대보험’, ‘해고·징계·인사이동’은 순위 변동이 없습니다. ‘절차’는 4위에서 1위로 바뀌었습니다. 집계표를 이와 같이 행으로 따져보면 5인 미만 사업장 상담 사례의 추이 변화를 확인할 수 있습니다. 절차관련 기관 중 근로복지공단 상담이 현격하게(153건->238건) 많아진 것으로 보아 5인미만 사업장의 4대보험 미가입 관련 상담 사례가 상당히 늘어난 것으로 보입니다. 이는 발제문의 총평에서도 일부 언급되어있지만, 코로나 시기의 특별한 변화가 ‘5인미만 사업장’에서 더 크게 나타나고 있음을 강조해봅니다.

## III. 상담DB의 문제와 개선방향

### 1. 상담DB의 문제

사전 논의에서도 제기된 문제입니다만, 제출된 분석자료를 토대로 의미 있는 내용을 담은 토론문을 작성하기 어렵습니다. 성별, 연령별 등 1차 변수에 관한 빈도분석을 넘어 다양한 조건·변수를 동시·연속적으로 설명할 수 있는 교차·비교분석이 수행된다면 보다 유의미한 특이점을 들추어낼 수 있을 것입니다.

특히, 5인 미만 등 작은 사업장에서 제기되는 주요 경향이 반영된 입체적이고 세밀한 분석이 이루어진다면 관련 사업단위에 많은 도움이 될 수 있을 것입니다. 애초부터 DB의 원시자료가 그렇게 구축되어 있지 못하다면 상담DB 재설계 과정에서 이러한 문제를 개선해나갔으면 합니다.

### 2. 가짜 5인미만 사업장의 문제

5인 미만에 대한 분석을 분담하게 되어 이렇게 토론문을 작성하고 있지만, 가짜 5인미만 사업장 문제를 제기하고 있는 입장에서 현재의 상담DB가 구분하고 있는 사업장 규모별 집계에 의문을 제기하게 됩니다. 이 DB에서 사용하는 사업장 규모 기준인 ‘5인 미만’은 실제로 ‘5인 미만’(가짜 5인 미만을 제외한) 여부와는 상관없

이 사업주가 주장하는 ‘5인 미만’에 따른 것으로 보입니다. 일부 상담자는 이를 감안한 대응을 하고 있겠으나, 체계적인 매뉴얼에 의해 ‘가짜 5인미만’을 추려내며 초별 상담을 진행하고 있지는 않은 것으로 보입니다.

코로나19 재난시대에 사회보험 및 노동자성 확대에 관한 의제가 조금씩 현안으로 대두되고 있습니다. ‘가짜 5인미만 사업장’은 4대보험 미가입과 노동자성 박탈을 조직적으로 활용하는 노동전략입니다. 근본적인 제도개혁운동을 더욱 튼튼하게 펼쳐내기 위해서라도 일선 상담시스템으로부터 이러한 차별제도 악용을 적극적으로 타개해나갈 수 있어야 하겠습니다.

### 3. 상담과정 및 후속처리

현재의 노동상담DB가 갖고 있는 근본적인 한계는 이 토론회의 제목에 정확히 표기되어 있습니다. “상담통계로 본 코로나시기 작은사업장 노동자 권리찾기 어떻게 할 것인가”에 대한 답을 해보면 안타깝게도 “상담통계로는 잘 보이지 않는다”입니다. 분석방법의 수준과 자료의 한계에 대해서는 많이 언급될 것입니다. 차후에도 이런 주제의 토론을 이끌어내기 위해서는 내담자 현황을 집계하는 것을 넘어 상담과정 자체를 DB화하는 것에 대해 검토해보았으면 합니다. 상담과정을 세부적인 항목으로 설정하는 것도 필요하겠지만, 1차 상담에 이어 어떤 과정으로 이어졌는지, 나아가 후속처리(법적구제활동, 노동조합 조직사업으로 연결, 타 기관으로 소개 등)에 대한 정보축적이 가능하다면 민주노총 상담시스템이 노동운동 전체에 더욱 소중한 자산으로 발전해나갈 수 있을 것입니다.

후술하는 4대보험 미가입 처리시스템이 좋은 사례가 되겠습니다만, 당사자 접근을 확대하는 문제에 대해 근본적인 전환이 필요한 시기입니다. 특히, 작은 사업장 노동자들이 즐겨찾는 조직이 되는 것을 두려워하지 않는다면 현재의 공적기관과 민간기구가 회피하거나 하지 못하는 후속처리 시스템을 구축해나가야 할 것입니다. 민주노총이 할 수 있느냐는 즉답이 아니라, 민주노총이 함께 하니 해결해나갈 수 있다는 자부심을 포기하지 않았으면 합니다.

※ 우리가 상담을 하는 이유는 그것이 일하는 사람들의 권리를 함께 찾아나가는 시작이자 소중한 만남이 될 수 있기 때문입니다. 상담으로 시작한 만남이 일하는 사람 모두의 권리를 확대하는 실천으로 이어질 수 있도록 더 많은 지혜와 경험을 나누어야겠습니다.

※ 이러한 취지를 담아 함께 상의하며 풀어갈 과제를 이어서 정리해보았습니다.

## B. 제도대안 및 활동방안

### I. [근본대책] 모두의 권리가 모두를 살립니다.

1. 코로나19 재난 상황이 본격화되자 정부가 휴업·실직대책으로 고용유지지원금 확대 방안을 발표하였지만, 이는 휴업수당 받지 못하는 5인 미만과 소규모 사업장 노동자들을 사실상 배제한 조치였습니다. 이에 권리찾기유니온은 5인미만 사업장, 고용보험 미가입 노동자, 프리랜서 노동자 등을 위한 긴급대책을 제시하고, 긴급서명운동으로 모인 당사자들의 요구를 고용노동부에 전달하였습니다. 이후 정부는 지원비율 확대(최대 90%)와 무급휴직 및 특고·프리랜서용 대책을 발표하였으나, 협소한 지급기간·지원대상 외에 노동자 간편신청방식은 채택하지 않았습니다.

2. 권리가 취약한 사람들이 가장 먼저 위기로 내몰리면서 5인 미만 사업장 노동자에 대한 차별이 이슈화되었고, 특수고용·프리랜서 등 근로기준법 밖 노동자들의 생계유지와 안전망 확대에 대한 사회적 공감대가 확산되고 있습니다. 일하는 사람들 절대다수가 삶과 노동의 권리를 보장받지 못하고 차별 당하는 사회에서 재난은 모든 이들의 위기로 확대될 수밖에 없습니다. 권리찾기유니온은 창립 활동방향을 통해 근로기준의 핵심조항이 보장되지 않는 노동자들의 상태를 분석하며 법제도 개혁과 근본적인 사회 변화의 방향을 제시한 바 있습니다. 나아가 끔찍한 재난을 통해 우리 사회 구성원들이 함께 깨달아 가는 변화의 흐름에 주목하고, 생존의 위기에서 절박하게 외치는 목소리를 모아내며 모두의 대안으로 확장해나가고자 합니다.

3. 권리찾기유니온은 취약한 노동자 긴급대책에 이어 우리 사회를 근본적으로 복구하기 위한 기본방안을 다음과 같이 핵심 정책방향으로 설정하고, 일하는 사람 모두의 권리를 쟁취하는 투쟁으로 나아갈 것을 결의하였습니다.

#### **1. [일하는사람누구나 근로기준법] 계약형식 차별 없이 일하는 사람 모두 근로기준법의 노동자로! 사업장 규모 등 차별 없이 근로기준법 전면 적용!**

- 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 등 근로계약 형식에 의해 차별받지 않고, 일하는 사람 누구나 노동자의 권리를 보장받을 수 있도록 근로기준법의 노동자 정의 규정 확대(근로기준법 2조)
- 5인 미만 사업장 등 현행 근로기준법의 적용 제외 규정을 삭제하고, 모든 노동자에게 차별 없이 근로기준법을 전면 적용(근로기준법 11조)

## 2. [아프면 생계걱정 없이 쉴 수 있게] 건강보험 상병수당(질병수당) 제도 실행!

- 현재 법적근거는 있으나 실행하지 않고 있는 건강보험 상병수당 제도를 즉각 실시하여 업무상 외 질병·부상으로 치료 받는 동안에도 생계 걱정 없이 임금 보전 및 휴직 지원

## 3. [모든 노동자가 실제로 혜택을 받을 수 있게] 사회보험 체제 확대 개편!

- 사업주의 신청에 의해 사업장 기준으로 가입하는 현행 4대보험 체계를 노동자 중심으로 개편하고, 모든 노동자들이 실제로 혜택을 받을 수 있도록 사회보험 제도 개선

## II. [활동대안] 가짜 5인미만 사업장 고발에서 근로기준법 전면개정으로

※ #일하는사람\_모두의권리 1차 권리행동 기자회견 자료집에서 발췌

### 1. 왜? 가짜 5인미만 사업장이 문제인가?

현행 근로기준법은 5인미만 사업장에서 일하는 노동자들을 차별합니다. 동일노동 동일임금의 헌법 정신을 정면으로 부정합니다.

연장근로수당 X, 연차휴가 X, 휴업수당 X, 부당해고 구제신청 X, ... ..

상당수의 사업주들은 이러한 차별제도를 악용해 실제로는 5인 이상이 일하는 사업장을 “5인미만 사업장”으로 위장하여 노동자에 대한 법적 의무를 회피하고 있습니다. 하나의 사업장을 서류상으로 두 개 이상의 사업장으로 쪼개어 등록하는 방식에서 일부 노동자를 4대보험에 가입시키지 않는 방식 등 다양한 위장법이 시도되고 있습니다.

사업소득자가 되어 아예 노동자성을 부정당하는 프리랜서, 특수고용노동자들의 상황이 사회적 이슈가 되고 있고, 공식적으로 고용의 흔적조차 삭제시키는 무자료 노동자의 문제도 이와 관련이 있습니다.

휴업수당 지급 의무가 없으니 고용유지지원금 X, 4대보험 미가입이니 실업급여X, 사업소득자로 분류되니 퇴직금 X, 소득 증빙을 못하니 특수고용 지원금 X, ... ..

이렇게 평소에 권리가 취약하였던 이들이 재난 상황에서 가장 먼저 생계 위기로 내몰리며 더 차별 당하며 재난대책에서도 소외됩니다.

나아가 ‘가짜 5인미만 사업장’으로 위장한 사업장들을 색출하기 위한 전면적 실태 조사와 주요 고발 업종들에 대한 특별근로감독을 실시하는 것을 넘어서, 5인미만 사업장 노동자들에 대한 차별과 기본권 배제를 정당화하는 악법인 근로기준법 제 11조를 폐지하는 것이 근본적 문제 해결의 지름길임을 다시금 천명합니다. 더불어 노무를 제공하고 발생한 소득으로 생활하는 사람들에게 빠짐없이 4대보험이 적용될 수 있도록 사회보험법 개정을 촉구하며, 모두의 사회보험이 실현되는 그 날까지 권리행동을 멈추지 않을 것입니다.

## 2. 5인미만 사업장 노동자를 차별하는 근로기준법

5인미만 사업장을 차별하는 근로기준법의 조항은 제11조입니다.

5인미만 사업장의 노동자에게 적용되지 않는 항목은 다음과 같습니다.

- ① 기준시간 이상을 일해도 연장근로수당 미적용
- ② 밤늦게 일해도 야간수당 미적용
- ③ 휴일에 일해도 휴일수당 미적용
- ④ 수십 년 일해도 연차휴가 미적용
- ⑤ 사업장의 사유로 휴업해도 휴업수당 지급 의무 없음
- ⑥ 법정 공휴일 법령도 5인미만 사업장에는 해당 없음
- ⑦ 주 52시간 이상 금지 등 근로시간 규정도 5인미만 사업장에는 미적용
- ⑧ 부당하게 해고를 당하더라도 부당해고 구제신청이 불가능

## 3. 근로기준법 차별을 악용하는 <가짜 5인미만 사업장>의 유형

연장근로수당, 연차휴가, 부당해고 구제신청 등 근로기준법의 핵심조항을 회피하기 위해 개발되고 있는 “가짜 5인미만 사업장”은 다음과 같이 세 가지 유형으로 분류할 수 있습니다.

### 1) 서류상으로 회사를 쪼개 5인미만 사업체로 등록

- 사업주가 본인 명의로 다수의 법인·개인사업자를 만들어 사업체를 분리하는 경우
- 사업주가 가족이나 타인 명의로 복수의 사업자 등록을 하여 별도의 사업체로



위장한 경우

※ 서류상로는 사업체가 분리되어 있지만, 각 사업체 소속의 노동자들이 동일한 장소에서 일하거나 지휘·감독하는 자가 동일한 경우가 많습니다.

## 2) 임시직, 사업소득 노동자, 4대 보험 미가입자를 포함하면 5인 이상 근무

- 사업체 소속 노동자 중 4인 이하는 4대보험에 가입시키고, 나머지 인원은 4대 보험에 가입시키 않는 경우

※ 4대보험에 가입시키지 않을 수 있는 대표적 수법은 해당 노동자와 근로계약이 아닌 노무계약(사업소득 납부)을 체결하거나 독립된 사업자로 등록하는 것입니다.

※ 근로계약 여부와 상관없이 아예 고용관련 자료를 남기지 않는 무자료 수법도 행하고 있습니다.

- 이렇게 4대 보험에 가입되지 않은 노동자가 370만 명에 달하는 것으로 추정 발표되고 있으나, 공식 통계로 조사되지 못하는 숫자를 포함하면 훨씬 더 많을 것입니다.

## 3) 실제로 5인 이상이 근무하지만 근로기준법을 부분적으로 적용하는 경우

- 5인 이상 사업장임이 분명하나 연장근로수당이나 법적 기준의 연차휴가를 주지 않는 등 자체적으로 근로기준법의 일부만 적용하는 경우

- 일시적으로 상시 노동자 수가 5인에 미달하나 연장근로수당 등을 적용하는 시점에는 5인 이상으로 계산되지만, 5인미만 사업장인척 넘어가는 경우

※ 상시적으로 5인 이상 사업장임에도 ‘5인미만 사업장’이라고 명시된 근로계약서를 제시하여 계약을 체결하는 등 노동자를 현혹시키는 경우도 상당수 적발

★ 어쨌든 실제로 5인 이상이 근무하는데 초과수당·유급연차휴가 등을 제대로 제공하지 않는 사업장은 모두 가짜 5인미만 사업장이고, 불법입니다.

## 4. 가짜 5인미만 사업장 고발 사례(소개)

최근 권리찾기유니온에 제보된 고발사건 중 충격적인 사례 하나를 소개합니다. 브랜드 호텔급으로 분류되는 Z호텔의 사례입니다. Z호텔은 OO지역에만 5개 지점이 있으며, 기존의 모텔 등에게 무료로 리모델링을 해주는 대신 일정 기간 경영을 대리하여 해당 사업장에서 발생한 수익을 가져가는 특수한 계약을 체결합니다.

근로계약 체결에 있어 기존 모델의 사업주를 계약 상대방으로 두어 형식적으로는 각 지점별로 인사노무관리가 구분되어 있는 것처럼 보이지만, 실제로는 위탁 경영 대리인이 모든 지점의 업무지시를 총괄하는 구조이며, 업무를 위한 단체 카톡에 있는 기본적인 인원만 15명이 넘고, 한 지점의 객실이 가득 차면 해당 지점에서 일하는 노동자가 다른 지점으로 손님을 안내하는 등 사업장 구분이 전혀 되지 않고 있습니다.

심지어 근로계약서에 ‘OOO호텔에서 관리하는 각 지점에서 순환근무를 할 수 있다’고 명시하여 지점 간 업무가 혼재되어 있는 것을 정당화하면서, ‘5인미만 사업장에 해당한다’라는 문구도 같이 명시하는 뻔뻔함을 과시합니다. 이 사업장은 24시간 맞교대로 근무하는 노동자를 CCTV로 실시간으로 감시하면서 지시를 내리고, 수습기간동안 최저임금 90%에 미치지 못하는 임금을 지급하고, 제대로 된 휴게시간도 부여하지 않는 등 5인미만 사업장 여부와 관계없이 추가적으로 근로기준법을 위반한 정황도 드러났습니다.

또한 Z호텔은 소속 노동자가 성실하게 근무한 사람들에게 단 하루라도 포상휴가라도 부여해줄 것을 요구하자 회사에 불평·불만을 했다는 이유로 ‘불필요한 근무자’로 분류하여 해고를 자행했을 뿐만 아니라, 사직서를 작성하게하고 자진퇴사로 처리하여 부당해고 구제신청 뿐만 아니라 실업급여조차 받지 못하게 하였으며, 이후 해당 노동자에게 CCTV 사진을 보내오며 손해배상 청구를 하겠다고 협박까지 하였습니다.

그러나, 이처럼 기세등등하던 Z호텔은 고발 당사자가 노동청에 최저임금 위반 등 임금체불 진정을 넣자, 갑자기 400만원의 체불액을 인정하며 조속한 합의를 유도하였습니다. 이는 가짜 5인미만 사업장 고발을 통하여 불법적인 인사관리를 했다는 사실이 밝혀지면, 고발 당사자에 대한 연장·야간 수당을 포함한 7-800만원의 체불액이 인정될 뿐만 아니라, 현재 재직 중인 노동자들에게도 근로기준법이 전면 적용되고, 나아가 탈법적인 방법을 통하여 호텔업을 영위하는 것에 제동이 걸리는 것이 두려워 합의를 통해 사건을 덮으려고 한 것입니다. 이처럼 가짜 5인미만 사업주들이 자신의 불법을 인정하고 분쟁을 포기하는 것은 본인들의 운영 방식이 심각한 문제가 있다는 것을 스스로 너무 잘 알고 있기 때문입니다.

## 5. 가짜 5인미만 사업장 확대! 더 알려져야 할 심각한 문제는?

우리 사회에서 최초이자 본격적으로 가짜 5인미만 사업장 고발운동이 시작되었지만, 여전히 가짜 5인미만 사업장의 상황에 대해 잘못 알려진 것이 많습니다. 권리

찾기유니온이 당사자들의 제보를 통해 확인하고 있는 대표적인 문제를 제시합니다.

### 1) 거의 모든 업종과 산업으로

- 우리 사회에서 가짜 5인미만 사업장 문제는 특정 영역의 사업장에서 일부 악랄한 사업주들만이 자행하는 일탈 행위 수준이 아닙니다. 제조, 유통, 판매, 서비스, 온라인, 학원 등 분야를 가리지 않고 발견됩니다. 새로운 업종의 사업장이 <권리찾기유니온 권리찾기유니온>로 계속해 제보되고 있습니다.
  - 불이익과 피해를 당한 5인미만 사업장의 노동자가 자신의 사업장을 고발할 엄두를 내기는 현실적으로 어렵습니다. 4대보험 미가입을 활용하는 수법의 경우, 사실상 불법 사업장의 숫자를 가늠하는 것이 의미가 없을 정도입니다.
- ※ 피해당사자 제보에 의존하는 수준이 아니라, 전면적인 실태조사가 필요한 이유입니다.

### 2) 대기업과 신산업으로

- 가짜 5인미만 사업장을 시도하는 사업체 중에 고도의 노무관리를 구사하는 경우는 대체로 큰 규모의 사업장입니다. 권리찾기유니온이 법률소송을 지원하는 사업장 중에는 10대 재벌에 속한 대기업도 있습니다. 이외에도 10여개 이상의 사업체, 수십 명 단위의 노동자를 고용하는 기업은 흔하게 제보됩니다.
  - 홈쇼핑, 정보통신, 콜센터 등 새로운 산업의 영역에서는 사실상 기본적인 노무관리전략이 될 지경입니다. 불법행위라는 인식이 희박해지고, 대규모 피해자를 양산하는 악랄한 행위가 현대적 노무관리로 포장됩니다. 이런 상황에 피해당사자가 혼자 맞서 싸우기는 더욱 더 어렵습니다.
- ※ 피해당사자의 용기에 의존하는 수준이 아니라, 강력한 특별근로감독이 필요한 이유입니다.

### 3) 장시간 노동, 최저임금 위반에서 공짜노동으로

- 가짜 5인미만 사업장으로 위장하면 연장·야간·휴일근로에 대하여 가산수당을 주지 않아도 될 뿐만 아니라, 근로시간 규정 자체가 적용되지 않으니 주 52시간 최장 근로시간 제한규정도 무시해도 됩니다.
- 장시간 노동에 시달리거나 최저임금을 위반하게 되는 것도 문제이지만, 노동시간을 산정하는 개념이 희석되면서 이른바 공짜노동까지 빈번하게 이루어집니다. 결국, 노동자들은 스스로 노동시간을 정할 권리조차 빼앗기고, 삶과 노동의 취약

성은 더욱 심각해집니다.

※ 고발에 나선 피해당사자를 일시적으로 구제하는 수준이 아니라, 삶과 노동의 조건을 개선할 수 있는 근본적인 대책이 필요한 이유입니다.

#### 4) 가짜 5인미만 사업장의 문제는 진짜 5인미만 사업장의 문제

- 사업주들이 가짜 5인미만 사업장으로 위장하는 이유를 근로기준법을 회피하기 위해서라고 설명하였습니다. 그런데, 이런 불법사업장을 적발하는 운동을 시작하니, 5인 이상의 사업체에 대한 문제에만 집중하는 것 아니냐는 지적도 많습니다.
- 문제는 5인 미만, 즉 사업장의 규모를 속여서라도 추가 이익을 취하려는 사업주들이 늘어나는 사회적 토양입니다. 실정법을 어기고도 기업을 쉽게 운영할 수 있다는 것도 문제이지만, 이것이 불법이라는 사회적 인식이 거의 없는 채로 근로감독조차 이루어지지 않는 노동환경의 문제가 심각합니다.
- 가짜든 진짜든 근로기준법을 차별 적용하는 사업장에서 일하는 노동자들의 문제를 방치하고 있는 이들이 모두 공범입니다. 차별을 옹호하는 법제도와 사회적 환경을 개선하지 않으니 차별의 수법은 나날이 악랄해지고, 취약한 노동조건에서 생존해야 하는 노동자들이 계속 늘어납니다. 작은 사업장에서 일하는 노동자의 피해와 고통에 대해 우리 사회 구성원들의 책임 있는 응답이 절박한 순간입니다.

※ 가짜 5인미만 사업장을 줄여나가는 수준이 아니라, 사업장 규모로 노동자의 권리를 빼앗는 사회제도에 대한 근본적 개혁이 필요한 이유입니다.

#### 6. #일하는사람\_모두의권리 1차 권리행동을 시작합니다.

일하는 사람들 절대다수가 삶과 노동의 권리를 보장받지 못하고, 차별당하는 사회에서 재난은 모든 이들의 위기로 확대됩니다. 끔찍한 재난으로 처절하게 깨닫습니다. 모두의 권리가 모두를 살립니다. 생존의 위기에서 차별받고 있는 이들의 목소리를 모아내며 우리 사회의 근본적인 복구로 나아가고자 합니다. 가짜 5인미만 사업장 고발운동에 나선 당사자들의 행동에 응답하며 일하는 사람 모두의 권리를 찾는 권리행동을 제안하고 있는 권리찾기유니온의 대안을 간략히 소개합니다.

##### 1) 대책의 시작 : 5인미만 사업장 전면 실태조사! 가짜 5인미만 사업장 근로감독!

- 거의 모든 업종과 산업으로 확대되고 있는 가짜 5인미만 사업장. 대책의 시작은 5인 미만 사업장 전체에 대한 전면적인 실태조사입니다. 고용노동부가 지금 당장 실시할 수 있고, 더 이상 미루지 않고 시작해야 할 대책입니다. 고용노동부가

자신의 직무를 포기하며 답변을 회피할 경우에 대비하여 이후의 행동계획과 대응 방안을 제시할 예정입니다.

- 권리찾기유니온은 가짜 5인미만 사업장으로 제보된 사업장에 대한 특별근로감독 요청을 고용노동부에 공식 접수하였습니다. 상당수의 사업주들이 사업장 내 조사를 회피하기 위해 사적 합의를 종용하고 있는 상황임에도 고용노동부는 여전히 무응답입니다. 불법적 기업운영으로 새로운 피해자를 만들어내지 못하도록 더 크고 강한 사회적 힘으로 전면적인 근로감독을 실현시켜나갈 것입니다.

## 2) 근본적인 대안 : 근로기준법 전면개정으로 “일하는 사람 누구나 근로기준법”

- 근로기준법 개정안(11조)을 포함한 전태일 3법이 국회 입법청원 동의를 통과하였습니다. 우려한대로 여야 정치권과 국회에서는 이슈가 되지 않고 있습니다.
- 사업장 규모와 계약 형식 따위로 차별받지 않고, 일하는 사람 모두가 권리를 보장받는 사회로 나아가기위해 근로기준법 전면개정을 반드시 이루어내야 합니다. 권리찾기유니온은 #일하는사람\_모두의권리 법률지원단 활동을 시작으로 학계, 정당, 노동조합 등이 참여하는 대규모 입법추진단 결성을 추진하고 있습니다. 차별받는 이들이 주인공으로 나서는 권리행동! 모두의 권리를 함께 찾으려는 사람들이 입법운동을 주도하며 기어이 세상을 바꾸어낼 것입니다.

### [가짜 5인미만 사업장 고발운동 현황]

#### 1. 취지

- 전사회적인 고발운동을 통해 5인미만 사업장 노동자가 겪는 차별과 배제 문제를 드러내고, 근본적인 해결대안에 대한 공감대를 확산

#### 2. 평가

- 5인미만 사업장 문제에 대처하는 가장 적극적 운동조직으로 권리찾기유니온의 대중적 인식 확산
- 코로나 재난상황으로 오프라인 활동을 유보하였음에도 당사자 제보는 오히려 증가하고 있음. 1차시기(2~5월, 월평균 6건), 2차시기(6~8월, 월평균 6.5건), 3차시기(8~10월, 월평균 8건), 4차시기(11월~12월, 월평균 9건).
- 본격적인 조사가 진행된 사건의 경우, 대부분 합의 또는 승소하고 있음. 사업주 스스로 위법성을 인정할 수밖에 없는 상황과 함께 구체적인 사건분석 및 효과적인 법리적 대응을 주요인으로 분석함.

- 초기에는 조사활동 참여도 두려워했던 사례가 많았지만, 최근에는 언론 인터뷰와 권유하다 주관의 직접행동에도 참여하는 당사자들이 늘고 있음. 법률대리를 넘어 함께 권리를 찾는 동반자 관계로 나아가고 있음.

### 3. 진행 경과

- (2020.2.4) 가짜 5인미만 사업장 제보센터 개통(권리찾기유니온 온라인)
  - ※ 500명의 시민과 각계인사가 공동고발인으로 참여
- (2020.6.4) 가짜 5인미만 사업장 고발접수(1차) 및 후속계획 발표 기자회견
  - ※ 27개 사업장에 대해 고발 및 특별근로감독 요청, 실제 조사가 진행된 10개 사업장 중 9개 사업장이 5인이상 인정 및 체불금품 산정하여 합의(합의율 90%)
- (2020.8.14) 가짜 5인미만 사업장 고발접수(2차)
  - ※ 13개 사업장에 대해 고발 및 특별근로감독 요청. ‘혐의 없음’으로 제외된 1건 외 12건 중 10건이 조사 진행되어 실질 사건 진행률은 83.3%.(부당해고 구제신청 및 근로감독 청원 전환 포함)
- (2020.10.7) 가짜 5인미만 사업장 부당해고 구제신청 화해결정
  - ※ 가짜 5인미만 사업장에서의 부당해고 구제신청 첫 승리 사례
- (2020.10.8) #일하는사람\_모두의권리 권리행동(1차)
  - ※ “가짜 5인미만 사업장 권리찾기”를 주제로 노동부 국정감사일(10.8)에 전국 동시다발 온오프 연결 필리버스터 진행
- (2020.10.27) 가짜 5인미만 사업장 고발접수(3차) 및 가짜 5인미만 고발 경연대회 계획발표 기자회견
  - ※ 11개 사업장에 대해 고발 및 근로감독 청원 요청. ‘근로감독 청원’에서 고발로 전환한 1건 외 10건 모두 조사 진행되어 실질 사건 진행률 100%.
  - ※ 공동고발운동 사상 처음으로 피해 당사자가 기자회견에 참석하여 직접 자신의 입장을 공개적으로 전달, 뒤늦게 사측이 금전으로 합의를 종용해왔지만, 옳고 그름을 증명할 때까지 멈추지 않고 싸우겠다는 의지를 보여주었으며, 또 다른 3차 고발 당사자 2명도 편지를 통하여 생생한 연대의 메시지를 전함.
  - ※ 부당해고를 당한 당사자들의 참여 비중이 점차 높아지고 있음(1차 0%, 2차 25%, 3차 50%). 짧은 부당해고 구제신청 기한을 고려할 때, 가짜 5인미만 사업장에서 해고를 당한 노동자들이 가장 먼저 찾는 곳이 권리찾기유니온이 되었다는 것을 보여줌.

- (2020.11.14.) 가짜 5인미만 사업장 고발 경연대회 후보 발표
  - ※ 가짜 5인미만 사업장 고발 당사자 10명이 고발 경연대회 본선 후보로 등록하면서, 공식 포스터와 함께 자신의 언어로 1) 자신이 일한 사업장의 가장 큰 문제, 2) 고발에 참여하게 된 계기, 3) 정부나 국회에 하고 싶은 말, 4) 가짜 5인미만 사업장 노동자들에게 전하는 메시지를 전함.
  
- (2020.12.1.) 가짜 5인미만 사업장 고발접수(4차)
  - ※ 5개 사업장에 대해 고발 및 근로감독 청원 요청. 실질 사건 진행률은 또다시 100%를 기록했으며, 부당해고 구제신청 비중도 40%로 가짜 5인미만 사업장 고발 운동이 궤도에 오른 것으로 보여짐.
  - ※ 해고만을 위해 가짜 5인 미만 사업장을 만든 사례가 접수 됨. 국제구호기구에 기부한 금액이 1억원이 넘고, 기업고객이 2500개가 넘는다고 홍보하는 기업이 오로지 해고만을 위하여 사업장을 내개로 쪼개고, 원직복직 당일에 해고를 통보함.
  - ※ 프리미엄 아울렛의 대표가 중간관리자를 통해 식당 노동자들을 고용하고 직접 업무지시·감독을 하였으나, 내부 식당들을 각각 사업자 등록증을 내는 방식을 통해 5인미만 사업장으로 위장함. 고발이후 권리찾기유니온에 연락하여 체불금품을 지급 의사를 밝히며 합의를 통해 상황을 모면하고자 함.

### Ⅲ. [추진방안] 근로기준법 차별과 4대보험 미가입 문제 해결

#### [1] 5인미만 사업장 전면 실태조사와 가짜 5인미만 사업장 근로감독

※ 고용노동부 국정감사 후속 대책 촉구를 위한 논의안에서 발췌(요약)

#### [단계별 계획(안)]

##### <1단계>

- 권리찾기유니온과 공동고발인들이 요청한 사업장에 대한 근로감독 즉각 실시 (70개 사업장 목표)
- 공동고발운동을 통해 확인된 주요 업종(10개 내외)의 사업장에 대한 전면 실태조사(민관협력사업으로 추진) 진행
- 가짜 5인미만 사업장으로 의심되거나 쟁점인 사업장의 진정, 고발 등에 대한 일선 노동관서의 대응 상황 조사

##### <2단계>

- 1단계 실태조사 결과에 따라 범위반 가능성이 있다고 판단되는 사업장에 대한

## 수시감독 실시

- 5인 미만 사업장으로 분류된 모든 사업장의 실태를 조사하기 위한 방안 논의 (민관협력사업으로 추진)

## <3단계>

- 모든 5인 미만 사업장에 대한 실태조사 진행(단계별 실현)
- 소규모 사업장에 대한 상시적인 근로감독 체계 및 피해자 권리구제 제도 개선

### <근로감독 강화와 피해자 권리구제를 위한 사전 대책>

- 5인 미만 사업장으로 위장한 사업주에 대한 처벌조항 신설
- 근로감독 청원권자에 시민단체 등 포함(근로감독청원제 운영지침)
- 상시노동자 수 입증에 대한 입증책임 전환

## [2] 4대보험 미가입 제보센터 운영(안)

### ※ 근로복지공단과의 간담회 자료 중 발췌(요약)

- 고용보험 미가입은 1) 사업장이 고용보험 성립신고를 하지 않은 경우와, 2) 사업장은 고용보험에 가입되어 있으나, 소속 노동자를 고용보험에 가입시키지 않은 경우로 분류할 수 있음.
- 소속 노동자를 고용보험에 가입시키지 않은 경우(세부 유형)
  - 가짜 5인미만 사업장으로 위장하기 위해 4명까지만 등록시킨 경우
  - 사업주의 우월한 지위를 활용하여 노동자임이 명확함에도 사업소득세를 납부하도록 한 경우
  - 노동자에게 개인사업자 등록을 강요하거나 업무용역계약서를 작성하는 등편법을 통해 노동자를 사업소득자로 위장시키는 경우
  - 계약서 자체를 작성하지 않으면서, 어떠한 세금도 납부하지 않고 현금으로 임금을 지급하는 등 탈세 등의 목적으로 무자료 노동자를 만드는 경우
- 권리찾기유니온은 고용보험 미성립 사업장뿐 아니라, 고용보험 취득 노력 사업장에 대한 신고를 받고 있으며, 4대보험 가입이 노동자의 실업보호를 위해 필수적인 것임을 알리는 캠페인도 함께 진행하고 있음.



## □ 근로복지공단의 미가입 신고 처리의 현실

### ○ 현재 근로복지공단에서 운영하고 있는 미가입 신고의 경우

- 1) 사업장 고용보험 미성립의 경우에만 조사 및 강제 가입 조치를 하고 있으며,
- 2) 일부 노동자의 취득신고 누락의 경우는 ① 근로소득신고, ② 일용소득신고등의 국세청 자료를 통해서 이루어지거나, ③ 실업급여 수급 등을 목적으로 하는 노동자의 보험가입확인청구를 통해서만 이루어지고 있음.

- 따라서, 권리찾기유니온을 통해 제보된 노동자 취득 누락 사례는 근로복지공단에 전달한다 하여도, ① 근로소득 신고, ② 일용소득 신고 국세청 자료가 없는 경우에는 조사, 강제가입이 사실상 불가능하다고 주장하고 있음.

- 그러나, 우리나라 고용보험 미가입 노동자의 경우에는 대부분 3.3% 사업소득세를 원천공제하거나, 세무신고를 하지 않는 무자료 노동자임에도 불구하고, 근로복지공단은 노동자성 입증이 어렵다는 이유로 사실상 조사를 방치하고 있는 현실임.

- 고용보험법은 소속 직원의 조사권을 보장하고 있으며, 국세청 자료요청권한이 있음에도 불구하고, 조사인력의 부족, 노동자성 법리판단의 어려움이라는 이유로, 현재 사각지대가 그대로 남아 있는 현실임.

## □ 근로복지공단 업무협조 요청사항

### 1) 4대보험 미가입 사업장 신고센터 운영관련 민관협력 체계구축

- 민간부문의 4대보험 미가입 사업장 신고내용 전달체계 및 처리체계 마련
- 민관협력체계의 정기 점검 회의로 성과체크

### 2) 4대보험 미가입 사업장 전수조사 관련 방안마련

- 성립신고시 실태조사 (성립 후 3월내 현장조사, 사업장확인서 발송 등)
- 4대보험 미가입 사업장 민관 공동 현장조사

### 3) 4대보험 가입 공동 홍보캠페인 실시방안 마련

## [3] 3.3 프로젝트

### ※ 권리찾기유니온 사업계획 중 발췌(요약)

## 1. 개요 및 진행상황

### 1) 개요

- 사업소득세를 내지만 현행 근기법과 판례로도 노동자성이 인정되는 가짜 3.3 당사자의 사건대리 및 기획소송을 통한 의제운동 추진
- 현행 법제도에서 노동자성이 배제된 노동자들이 주도하는 입법운동과 노동자성 회복 투쟁 진행

### 2) 진행상황

- 주요 업종·직군에 대한 사전 조사 진행
- 3.3 프로젝트 대상 노동자 사례 조사

## 2. 향후계획

### 1) 가짜 3.3 법률구조센터 운영

- 비정규 노무계약 노동자의 권리구제 활동을 대규모로 수행하며 근로기준법 회피 관행의 문제점을 부각하고, 근로기준법 확대 적용을 위한 사회적 공감대 확산
- 현재 사업장에서 사업소득자로 계약되어 있어 시간외 근로수당 및 연차휴가, 퇴직급여 미지급 등 노동자가 기본적으로 누릴 수 있는 권리에서 박탈되어 있는 경우 법률구조센터에 제보할 수 있게 함.
- 제보된 사건들을 검토하여 법률지원단에서 권리구제 소송대리

### 2) 연대와 협력을 통한 사회운동

- 3.3 계약이 만연하고 있는 업종과 사례에 대한 온라인 설문조사 및 현장 실태조사, 제보활동·서명운동 등을 통해 당사자 참여 유도 및 사회적 관심 확산
- 홍보 설명회 개최 등 다양한 근로형태의 당사자 들이 참여할 수 있도록 하고 시민단체, 정당, 기존 활동 단체, 당사자 조직과 연계하여 소송참여 확대 등 협력사업 진행

### 3) 가짜 3.3 기획소송

- 가짜 3.3 법률구조센터를 통해 비정규 노무계약(3.3% 등)을 체결하여 근로기준법의 의무를 회피하고 있는 사례를 모집하여 해당 당사자들과 대규모 기획소송 진행.

#### 4) 당사자가 중심의 입법운동 전개

- 법제도 차별과 배제의 당사자들의 직접 참여운동 : 온라인 서명 및 지역 순회활동
- 정당, 노조, 법조계, 학계 등과 함께 #일하는사람\_모두의권리 입법추진단위 구성 및 법안 토론(전면개정안)
- 법률지원단 입법팀 및 입법추진단위와 함께 현 고용보험 확대 논의와 차별화되는 사회보험법 개정안 준비
- #일하는사람\_모두의권리 대안토론회(2차) 공동 개최
- 입법안 발의와 개정을 위한 국회활동. 차별과 배제의 당사자들이 주도하는 입법운동 전개.