



제6차 「근로환경조사」에 나타난 근로자의 삶의 질 분석과 개선방안

양승엽

제6차 「근로환경조사」에서 드러난 것은 직장 내 연대감이 약화되고 있다는 것과 여성과 60대 이상의 고령층이 남성이나 중·장년층에 비해 열악한 근로환경에서 일하고 있다는 것이다. 직장 내 연대감이 약화된 것은 코로나19로 인한 사회적 거리두기 때문도 있지만 갈수록 격화되고 있는 경쟁 일변도의 직장 문화가 한몫한 것으로 보인다. 이러한 환경 속에서 사회적 취약계층인 여성과 고령층이 더욱 피해의 우선 대상이 되는 것이다. 사회적 연대감을 회복하고 여성과 노령층의 근로환경을 개선하기 위해서는 기존 제도의 적극적인 활용 외에도 노사협의회 등 논의의 장에서 소수를 대표할 수 있는 장치를 마련해야 한다.

1 들어가며

삶의 대부분을 일하는 우리에게 “즐겁게 일하고 있는가?”라는 질문은 매우 중요하다. 즐겁게 일하기 위해서는 임금 등의 근로조건도 중요하지만, 정신적·육체적으로 건강하게 자신의 역량에 맞는 적절한 일을 동료의 지지를 받으며 일하는 환경 역시 중요하다. 이런 근로환경을 측정하기 위해 한국산업안전보건공단 산하 산업안전보건연구원은 3년마다 「근로환경조사」를 실시한다. 「근로환경조사」는 ①노동환경의 유해·위험요인, ②사회적 환경, ③노동강도, ④기술과 재량권, ⑤근로시간, ⑥일의 전망, ⑦건강 상태 및 근로환경 만족도, 7개 항목 130여 개가 넘는 문항으로 구성되어 있다. 2006년 제1차 조사를 실시한 이후 2020년 10월부터 2021년 4월까지 이루어진 제6차 조사에서 만 15세 이상 취업자 50,538명이 응답하였고 이를 정리한 결과물이 올해 3월 9일 발표되었다.

이 글에서는 「근로환경조사」 갖는 의미를 간략하게 살펴보고, 이번 제6차 조사의 주요 내용 및 시사점을 검토한 후, 근로환경 개선을 위한 입법 방향을 제시하고자 한다.

2 「근로환경조사」의 목적과 의의

「근로환경조사」는 일반적인 노동 데이터와는 다른 특징이 있다. 통계청(가구조사)과 고용노동부(사업체조사)가 조사하는 노동 데이터는 임금, 근로시간, 노동생산성 등 주로 정량화된 자료를 바탕으로 노동의 거시적인 면을 측정, 고용·노동정책 수립의 자료로 삼는다면, 「근로환경조사」는 근로자의 안전과 건강에 영향을 미칠 수 있는 근로환경을 파악하여 산재예방을 위한 산업안전보건 정책을 수립하는 데 이바지한다.

이러한 차이로 「근로환경조사」는 작업환경의 유해·위험요인, 노동강도, 근로시간 등 정량화된



지표 외에도 감정노동, 직장 내 괴롭힘, 동료 간 연대라 할 수 있는 사회적 지지, 주관적 건강 상태 등 정량화되기 힘든 지표까지 측정한다. 이번 제6차 조사에서 정량화된 지표들은 개선된 반면, 비정량화된 지표 중 몇몇은 악화된 모습을 보였다.

3 제6차 「근로환경조사」의 주요 내용

(1) 근로환경의 개선 내용

13개 유해·위험요인¹⁾에 대한 노출 정도는 제5차(2017년) 조사보다 모든 면에서 수치가 감소되어 개선된 모습을 보였다. 빠른 작업 속도와 엄격한 마감시간 등을 요구하는 노동강도는 낮아졌고, 2018년 「산업안전보건법」 개정으로 감정노동자 보호제도가 시행된 이후 감정노동자의 노동강도도 다소 감소(2%p)하였다.

근로시간 단축에 따라 주당 52시간 이상 근로하거나 야간·주말에 근무하는 취업자 수 역시 감소하였으며, 차별 분야에서 연령·성·학력·출신 지역·고용형태에 따른 차별과 모욕적 행위 등도 각각 소폭 감소하였다.

(2) 개선이 필요한 근로환경의 내용

그러나 몇몇 분야는 제5차 조사보다 수치가 악화되었는데 특히 비정형화된 분야가 그렇다. 먼저 전체 취업자 중 언어폭력, 신체폭력, 성희롱은 건수 자체는 적어도 비율은 지난 조사보다 각각 13%, 50%, 100% 늘어났다.

사회적 지지에 대한 경험에서는 상사 또는 동료들이 나를 지지하고 도와준다는 항목에서는 각각 58%와 60%로 지난 조사보다 6%p와 9%p 줄어들었다.

자신의 직업에 대한 긍정적 전망과 실적에 대한 우려인 직업 안정감 역시 지난 제5차 조사보다 수치가 떨어졌다.

1) '13개 위험요인'은 진동, 소음, 고온, 저온, 분진, 유기용제, 화학물질, 간접흡연, 감염물질, 통증자세, 사람 이동, 중량물 취급, 반복동작이다.

건강 상태 또한 제5차 조사보다 수치가 악화되었는데, 주관적 건강 상태, 만성질환, 근골격계 관련 증상, 두통, 눈의 피로, 불안감, 전신 피로, 수면장애, 우울함에 관한 WHO-5 웰빙지수²⁾ 모두 수치가 하락하였다.

(3) 근로환경에서 나타난 성별·연령별 취약층

유해·위험요인 노출 비율을 보면, 통증 자세·반복 동작 등 인간공학적 위험요인에서 여성이 남성보다 더 취약한 것으로 조사되었다.

감정을 숨기고 일하는 경우에서 여성(41%)이 남성(2%)보다 압도적으로 높게 나타났다. 사회적 환경에서 여성이 남성보다 폭력과 차별 경험이 더 많으며 상사와 동료로부터의 지지 역시 여성이 남성보다 7%p 낮았다.

기술과 재량권에서도 남성이 여성보다 모든 영역에서 높게 나타났다. 즉, 여성은 남성보다 더 단순한 일을 하고, 일의 순서 등을 결정할 수 없으며, 일에 자신의 의견을 더 많이 반영할 수 없었다.

직업 전망과 실적에 대한 직업 안정감 역시 여성이 남성보다 부정적으로 인식하였다. 건강 상태에 있어서 주관적 만족도, 근골격계 관련 문제, 수면장애, 만성질환, 두통, 눈의 피로, 전신 피로에서 여성이 남성보다 좋지 않다고 답변하였다.

연령별로는 60대 이상의 고령층이 근로환경 취약 계층으로 드러났다. 먼저 노동시간에 있어 60대 이상은 주당 35~40시간 일한다는 응답 비율은 26%에 그친 반면, 41~52시간은 19%, 53~68시간은 16%에 달하였다. 심지어 68시간 초과한다는 응답 비율도 6%였다. 즉, 장시간 노동을 하는 60대가 많다는 것이 드러났다. 비교하여 53시간 이상 일한다는 20대의 응답 비율은 7%였다.

2) 'WHO-5 웰빙 지수'란 세계보건기구(WHO)가 1988년에 고안한 지수로 주관적인 심리학적 복지를 평가하는 데 가장 많이 사용되는 설문지 중 하나이다. 주로 우울 위험을 측정하는 도구로 많이 이용하는데, 일반적으로 100점 환산에 50점 이하이면 우울 위험이 큰 것으로 평가한다.

13개 유해·위험요인 노출 비율에서도 60대 이상이 고온·저온·화학물질·간접흡연·감염물질·통증 자세·중량물 취급·반복 동작이라는 8개 요인에서 가장 노출이 많은 집단이었다.

사회적 환경에서 60대 이상이 신체적 위협과 폭력을 가장 많이 경험했으나 이를 도와줄 사회적 지지는 전반적으로 낮은 것으로 드러났다.

건강 상태에 있어서 60대 이상은 만성질환과 근골격 문제, 전신 피로, 수면장애 등을 가장 많이 느끼는 것으로 조사되었고, 건강과 안전 관련 위험요인에 대한 정보제공을 10대(56%)와 60대 이상(55%)이 가장 적게 받는 것으로 파악되었다.

4 「근로환경조사」의 시사점과 입법 방향

(1) 「근로환경조사」의 내용 분석 및 시사점

「근로환경조사」는 조사 대상자의 응답을 수치로만 보여줄 뿐 그 원인을 분석하지는 않는다. 이에 관련 내용을 분석하여 그 시사점을 도출하면 아래와 같다.

감정노동 측면에서 근로자의 38%가 자신의 감정을 숨기고 있으며, 작업속도를 결정하는 요인으로 고객의 직접 요구가 가장 큰 비중을 차지한다는 것은 일의 자율성이 그만큼 취약하다는 것을 뜻한다. 억압된 감정 아래에서 타인의 속도에 맞춰 일해야 하는 환경은 상당한 업무 스트레스를 일으킬 것이다. 언어·신체 폭력과 성희롱의 응답 비율이 제5차 조사보다 늘어난 것은 여전히 상명하복식 직장문화와 직장 내 성인지 수준이 개선되지 않고 있다는 것을 방증한다.

상사 또는 동료들이 나를 지지하고 도와주지 않는다고 느끼는 이유는 코로나19로 인해 직장 내에서도 거리두기가 강화된 이유도 있겠지만 무엇보다 기업 내 경쟁문화가 격화된 것으로 판단된다. 성과급 체계가 강조되면서 팀의 협업보다는 개인적 성취가 강조되는 풍토는 근로자 간의 연대를 상실시켜 고립감을 느끼게 한다. 직업에 대한 긍정적 전망이 사라지고 실직에 대한 불안감이 높아지는 이유 역시

코로나19로 인한 경기 불안이 크지만, 부수적으로는 심화하는 내부 경쟁 역시 주요 원인이라 생각된다.

이러한 감정노동, 폭력과 성희롱, 연대 상실과 직업 불안감 등은 건강 상태의 악화로 나타난다. 특히 주관적 건강 상태, 불안감, 전신 피로, 수면장애, WHO-5 웰빙지수의 하락은 이것을 반영하는 것이라 할 수 있다.

「근로환경조사」에서 성별·연령별로 상대적으로 취약한 계층은 여성과 60대 이상의 고령층으로 드러났다.

통증 자세와 반복 동작 등 인간공학적 위험요인이 여성에게 더 노출되었다는 것은 여성이 저숙련의 기계적인 업무에 종사한다는 것을 의미하고 이것은 여성이 근골격계 질환에 시달리고 있다는 조사 결과와 일치한다. 감정노동에 있어 감정을 숨기고 일하는 경우가 여성이 남성보다 압도적으로 높은 것은 대인 서비스업종에 여성의 비중이 높기 때문으로 분석된다.

폭력과 차별 경험에서 여성의 응답이 남성보다 높은 것은 여성이 여전히 직장 내에서 사회적 지위가 열위라는 점을 보여주는데, 성희롱과 성차별의 여성 비중이 압도적으로 높은 것은 남성 중심의 기업 문화가 여전히 개선되지 않았다는 증거이다. 이러한 남성 중심의 기업문화는 남성이 여성보다 더 일의 재량권을 가지고 의견을 개진할 수 있는 것에도 연결된다.

직업 전망이 어둡고 실직에 대한 두려움이 큰 것도 공통적으로는 코로나19와 경쟁문화 격화를 꼽을 수 있지만, 성별로는 출산과 육아 등으로 인한 경력 단절이 여성이 압도적으로 높은 현실에서 비롯된 것으로 생각한다.

나이가 많아도 장시간 노동을 하는 비중이 높다는 것은 그만큼 수입이 부족하다는 것이고 이를 보전할 국민연금과 기초연금 등 사회보장제도가 취약하다는 뜻이다. 수입을 보전하기 위해 단순 노무직에 장시간 종사하거나 여러 직업을 병행하는 것으로

추정된다. 이런 단순 노무직으로의 집중은 유해·위험요인 비율에서 8개 요인에 가장 많이 노출된 연령대가 60대 이상인 것과 연관된다.

고령층은 일자리를 유지하기 위해 신체폭력이나 기타 위협적 요소에 대해 제대로 된 항의를 할 수 없는 경향이 있다. 그리고 환경이 고립되어 주변에서 도와줄 사람들을 쉽게 찾을 수도 없다. 소외되어 있으니 당연히 건강과 안전 관련 정보습득에서도 뒤쳐질 수밖에 없다.

(2) 문제점을 해결하기 위한 입법 방향

제6차 「근로환경조사」에서 알 수 있는 것은 근로자간 또는 자영업자를 포함한 전체 노동환경에서 우리 사회의 연대 의식이 약화되고 경쟁일변도의 일문화가 심화되고 있다는 것이다. 그리고 여성과 고령층이라는 근로취약계층의 단절·소외 현상 역시 여전하다는 것이다.

이를 극복하는 방안으로 기존 제도를 적극적으로 활용하는 것과 새로운 입법을 제안하는 것으로 나눌 수 있다. 기존 제도의 적극적 활용으로 먼저 제시할 수 있는 것은 「근로환경조사」 후의 적극적인 원인 분석과 대안 제시이다. 현재는 조사 결과로서 데이터만 제시하여 정책활용도 측면에서 아쉬운 점이 있다. 따라서 조사기관인 산업안전보건연구원이 책임감 있게 원인분석과 대안을 제시하여 제도가 개선되고 정책활용도를 높일 노력을 해야 한다.

그리고 여성의 근로환경 개선을 위해 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 내 명예고용평등감독관(제24조)과 차별적 처우의 시정신청(제26조) 제도를 활성화하는 것을 생각해볼 수 있다. 명예고용평등감독관은 사업장의 남녀고용평등을 이행하기 위해 설치되는 고용노동부장관의 위촉직으로서 법문의 규정에도 불구하고 그 활용도가 낮다는 평가이다. 활용도를 높이는 동시에 그 역할을 여성의 근로환경개선까지 확대할 필요가 있다. 그리고 사후적으로는 2021년부터 시행된 노동

위원회의 성차별시정심판제도를 적극 활용되도록 관련 제도의 안내 및 관심이 필요하다.

입법적 방안으로는 기업 내 구성원들이 문제점을 스스로 제기하고 개선방안을 마련할 수 있는 환경과 시스템이 필요하다. 현재의 제도로는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 내 노사협의회가 있지만 노사협의회는 근로자 위원 구성에 있어 여성과 고령층 등 사회적 소수자를 대표할 장치가 마련되어 있지 않다. 노동자라는 사회적 열위 내 또 열위를 차지하고 있는 계층의 목소리를 대변할 제도가 필요한 것이다.

「양성평등기본법」 제21조 제2항은 국가와 지자체는 위원회를 구성할 때 특정 성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 초과하지 않도록 할 것을 규정하고 있다. 현실적으로 남성 위원이 60%를 넘지 않도록 하여 여성이 정책결정 과정에 참여할 수 있도록 보장한 것이다. 여기서 착안을 얻어 노사협의회는 근로자 위원 역시 특정 성이 대다수가 차지하지 않도록 할당제를 둘 필요가 있다. 그리고 고령층과 연소자를 포함한 연령별 배분도 필요할 것이다.

5 나가며

「대한민국헌법」은 기본권의 으뜸으로서 제10조에서 인간의 존엄성과 행복추구권을 규정하고 있다. 따라서 입법자는 국민의 수권을 받은 헌법 기관으로서 일터에서 근로자가 인간으로서 존중받고 행복하게 일할 환경을 만들 의무가 있다. 서로를 의지하고 믿으며 노인과 젊은이, 그리고 여성이 단절·소외되지 않는 그런 일터가 되도록 입법자의 지혜가 필요하다.

『이슈와 논점』은 국회의원의 입법활동을 지원하기 위해 최신 국내외 동향 및 현안에 대해 수시로 발간하는 정보 소식지입니다. 이 보고서의 내용은 국회의 공식 입장이 아니라 국회입법조사처의 조사분석 결과입니다.

