

[반월·시화공단 코로나19에 따른 일자리 영향 설문조사 결과]

(반월·시화공단) 코로나19에 따른 일자리 영향 설문조사 결과

1. 설문조사의 조건

1) 조사개요

- 제목 : 반월·시화공단 코로나 19에 따른 일자리 영향 설문조사
- 목적 : 코로나 19의 위기가 공단 지역에 얼마나 광범위하게 퍼지고 있는지,
일자리에 어느 정도의 위협으로 다가오고 있는지에 대한 구체적 확인.
- 대상 : 반월공단, 시화공단에서 일하는 노동자
- 장소 : 공단 내 외부식당 근처, 아파트형 공장 앞, 노동자들 이동이 많은 거리 등
- 방식 : 1대1 직접 설문 조사
- 일정 : 6월 17일부터 7월 15일까지.

※ 응답자 기본현황 (총 응답자수 : 총 115명)

구분		수	비고
성별	남	81	
	여	31	
	무응답	3	
	합계	115	
국적	한국	94	
	이주	16	중국, 모로코, 네팔, 우크라이나, 우즈벡, 캄보디아, 베트남
	무응답	5	
	합계	115	
규모	1-4인	8	
	5-9인	27	
	10-19인	26	
	20-49인	26	
	50-99인	1	
	100-199인	11	
	200-299인	7	
	300이상	6	
	무응답	3	
	합계	115	

업무	조립/검사/포장 등 생산직	68	
	기계수리/용접 등 기술직	12	
	도소매판매 등 서비스직	11	
	인사회계총무등 사무직	16	
	영업직	2	
	청소/경비/보안 관련 직	0	
	기타	5	
	무응답	1	
	합계	115	
고용형태	정규직	81	
	임시계약직	10	
	하청업체소속	11	
	파견업체소속	5	
	무응답	8	
	합계	115	

** 본 조사는 반월공단과 시화공단 내에서 진행되었으며, 현재 일자리를 유지하고 있는 노동자를 대상으로 진행되었다. 따라서 응답자의 대부분은 코로나19로 인한 일자리 피해가 상대적으로 덜 하거나, 비켜간(아직 진행되지 않은) 노동자들일 가능성이 크다. 즉, 현재 일자리를 유지하는 노동자들을 기준으로 노동조건의 변화, 해당 기업의 코로나 예방조치, 피해 경험, 미래에 대한 불안감 등을 조사한 것으로 이를 고려하며 조사 결과를 보아야 할 것이다.

2) 반월시화공단의 상황

반월공단과 시화공단의 고용현황과 가동률, 생산실적 등은 전반적으로 하락한 상황이다. 2020년 6월을 기준으로 반월공단의 고용현황은 113,831명으로 전월대비 -0.3% 줄었고, 시화공단도 122,230명으로 -0.1%가 줄었다. 코로나19가 본격화되지 않았던 1월을 기준으로 6월과 비교해 볼 때 반월·시화공단에서는 총 2,071명의 고용이 축소되었다.

입주업체 가동률을 보면 반월공단은 64.1%에 불과하고, 시화공단도 67.4%로 크게 낮은 상황이다. 1월을 기준으로 6월과 비교해 볼 때도 반월공단의 가동률은 -2.5% 하락했고, 시화공단 역시 -1.4% 하락했다. 특히, 50인 미만 기업의 가동률은 6월 기준으로 반월공단이 54.1%, 시화공단이 61.9%에 불과하다. 이는 50인 이상 기업의 (반월공단 68.1%, 시화공단 72.1%) 가동률과 비교해 큰 차이를 보인다. 전국 국가산업단지의 상황도 마찬가지이다. 한국산업단지공단 산업동향에 따르면 남동·반월·시화·구미·창원 등 38개 국가산업단지의 5월 가동률은 70.4%를 기록했다. 5월 생산실적은 지난해 같은 기간보다 19.8% 하락했고, 수출은 30.8% 급락한 것으로 나타났다.

2. 항목별 결과

1) 코로나19로 인한 회사 변화

구분	비율%(중복답변)
① 일이 줄었다	53.04
② 휴업을 했다	5.22
③ 감원을 했다	4.35
④ 일이 늘었다	4.35
⑤ 변화없다	37.39

코로나19로 인해 회사에 어떤 변화가 있었느냐는 질문에 응답자의 53.04%가 ‘일이 줄었다’고 답했다. 이에 비해 ‘변화가 없다’고 답한 비율은 37.39%로 응답자의 대부분 회사가 코로나19의 영향을 받는 것으로 파악된다. ‘휴업을 했다’와 ‘감원을 했다’고 답한 비율은 각각 5.22%와 4.35%로 높지는 않았는데, 이는 휴업과 감원 등으로 쉬고 있는 노동자가 아닌 현재 공단에서 일하는 노동자들을 대상으로 조사가 이뤄졌기 때문이다. 그런데도 위 세 답변을 모두 합한 비율이 62.61%로 절대 적지 않은 노동자들이 코로나19로 인한 변화를 겪고 있었다.

2) 코로나19로 인한 임금 변화 유무

구분	비율%
① 임금이 줄었다	31.30
② 임금이 늘었다	2.61
③ 변화가 없다	65.22
④ 무응답	0.87

전체 응답자 중 31.30%가 코로나19로 인해 ‘임금이 줄었다’고 답했다. 특히 앞선 1번 질문에서 일이 줄거나, 휴업과 감원을 했다고 답한 응답자만을 따로 분류해 ‘임금변화’를 살펴보니 52.2%가 임금이 줄었다고 답했다. 일이 줄어든 만큼 노동자들의 경제적 상황은 악화하였으며, 임금 보전 등은 이뤄지지 않은 것으로 추정된다. 반월시화공단은 중소 영세사업장이 밀집한 지역으로 전국 평균보다 임금수준이 낮고, 최저임금의 영향을 가장 많이 받는 곳이다. 코로나19로 인한 임금 변화는 안 그래도 저임금의 낮은 노동조건을 더욱더 하락시키는 결과를 가져오고 있다.

3) 직장에서 이루어지고 있는 코로나19 예방 조치

구분	비율%(중복답변)
① 체온감지기설치	43.48
② 근무밀집도개선	24.35
③ 유연근무제 활용	20.00
④ 회사차원의 보호구 및 위생물품비치	83.48
⑤ 개인마스크착용 및 개인위생관리	80.87
⑥ 사업장청결 및 소독	50.43
⑦ 증상자 병가 또는 유급휴가활용 등 귀가조치	36.52
⑧ 의심환자 격리장소마련	11.30
⑨ 없음	3.48

코로나19 예방을 위한 조치는 대부분 이뤄지고 있는 것으로 답했다. 그러나 응답 결과를 보면 사업장 차원의 방역조치보다는 개인위생관리에 지나치게 의존하는 경향이 크다고 볼 수 있다. 위생물품(손 소독제 등) 비치와 개인 마스크 착용 등 일반적 차원의 예방조치가 절대적 비율을 차지하고 있기 때문이다. 반면 환기시설 확충을 비롯한 사업장 소독, 근무밀집도 개선, 회사 차원의 방역물품 공급, 격리장소 마련 등 회사 차원의 적극적인 환경 개선은 상대적으로 부족한 것으로 조사됐다.

4) 직장에서 코로나19로 인해 경험한 피해

구분	비율%
① 연차휴가 사용강요	7.83
② 무급휴직 강요	4.35
③ 권고사직, 해고, 계약해지 통보나 위협	4.35
④ 임금삭감, 임금반납	6.96
⑤ 없음	80.87

코로나19로 인해 직장에서 경험한 피해에 대한 질문에는 전체 응답자 중 23.49%가 연차휴가 사용 강요, 무급휴직 강요, 권고사직이나 해고의 통보나 위협, 임금삭감과 반납 등을 경험한 것으로 답했다. 앞선 2번 질문에서 임금이 줄었다고 답한 이들만 따로 분류해 ‘피해 경험’ 유무를 살펴보니 전체 응답자 보다 높은 58.32%가 연차휴가 사용 강요나 무급휴직, 해고위협, 임금삭감 등을 경험한 것으로 답했다. 결국, 경제적 어려움과 고용에 대한 불안은 동시에 이뤄지고 있는 것으로 확인되는 지점이다.

5) 노동관련 정부/지자체 긴급지원정책 중 지원받은 내용

구분	비율%
① 고용유지지원금	4.35
② 자녀돌봄 근로시간단축에 따른 지원금	0.00

③ 유급휴가비	0.00
④ 무급휴업/휴직 지원금	1.74
⑤ 특수고용노동자 지원금	0.00
⑥ 가족돌봄 지원금	0.00

반면 이들은 정부나 지자체의 지원을 경험한 바가 거의 없는 것으로 조사됐다. 현재 정부와 지자체에서 실시하고 있는 코로나19 관련 노동 지원금 중 이를 지원받았다고 답한 응답자는 고용유지지원금 4.35%와 지자체가 지원하는 무급휴직 지원금 1.74%에 불과했다. 이러한 결과는 정부 지원정책의 접근성에 대한 문제점을 그대로 드러낸 결과이기도 하다. 조사 참여자 중에는 이러한 지원 정책이 이뤄지고 있다는 사실을 아예 모르고 있거나, 안내를 받아본 적도 없다고 답하기도 했다.

6) 노동관련 정부/지자체 긴급지원정책의 적절성

구분	비율%
① 매우 그렇다	12.17
② 그런 편이다	35.65
③ 그렇지 않은 편이다	20.87
④ 전혀 그렇지 않다	6.09
⑤ 모르겠다	25.22

노동 관련 정부/지자체의 지원정책의 적절성에 대한 질문에는 응답자의 47.82%가 ‘매우 그렇다’와 ‘그런 편이다’라고 답했다. ‘그렇지 않다’와 ‘전혀 그렇지 않다’고 답한 비율도 26.96%로 응답했다. 다만, 지원정책 적절성을 질문한 결과에 있어 설문 참가자 대부분은 주로 재난지원금이나 정부방역조치를 떠올리며 답변한 영향이 상당히 크다. 이는 앞선 5번 질문의 결과와 비슷한 결론에서 비롯된 것이다. 들어본 적도 없는 고용유지지원금 등 보다는 재난지원금이 먼저 떠오르고, 정부 방역조치에 긍정적 협조를 보냄으로써 지금의 재난 상황을 벗어나고자 하는 기대의 반영이라고도 할 수 있다.

7) 현재 일자리에 대한 불안감

구분	비율%
① 매우심각하다	8.70
② 심각한편이다	33.04
③ 심각하지는 않은 편이다	31.30
④ 불안감을 느끼지 않는다	26.96

일자리에 대한 불안감에 대한 질문에 41.74%가 ‘매우 심각’하거나 ‘심각한 편’이라고 답했다. 이는 현재 일을 하고 있기는 하지만, 현재 상황이 계속 유지되지 않을 수도 있

다는 불안감이 전반적으로 깔린 것이다. 눈여겨볼 지점은 위 질문을 기업규모별로 다시 분석해보니 불안감을 느낀다는 답변을 한 비중이 50인 미만의 작은 회사에 다니는 노동자들에게서 더 높게 나타났다. 소규모 사업장은 휴폐업의 가능성이 더 클 수밖에 없고, 고용의 조정은 너무도 쉽게 이뤄지고 있는 현실에서 노동자들의 불안의 정도는 더 클 수밖에 없을 것이다.

8) 불안감의 이유

구분	비율%(중복답변)
① 임금삭감, 잔업축소, 무급휴직 등 경제적 어려움	26.03
② 해고, 계약해지, 권고사직 등 고용불안	13.70
③ 물량감소, 휴업폐업불안 등 기업의 어려움	54.79
④ 기타	5.48

불안감을 느낀다고 답한 응답자의 대부분은 임금의 감소 등 경제적 어려움(26.03%)과 더불어 ‘물량감소와 휴·폐업 등 일자리 자체가 없어질지도 모른다는 불안감(54.79%)’을 그 이유로 답했다. 이 또한 7번 질문의 결과와 같이 영세업체가 많은 반월 시화공단의 특성과도 연결되어있다. 실업과 고용을 반복하며 불안정한 노동을 이어오는 공단 노동자들에게 일자리의 안정은 무엇보다 중요하다. 따라서 일상적으로 겪고 있는 고용에 대한 불안은 코로나19 상황과 맞물려 더 크게 가중되어 나타나고 있다.

3. 결론

1) 조사의 의의와 한계

코로나19로 인한 어려움이 계속해 노동자들의 고용불안으로 이어지고 있다. <반월시화공단노동자권리찾기모임 월담>은 코로나19의 위기가 경제적 위기로 이어지는 상황에서 노동자들의 일자리 위협으로 확산하는 것을 방어하기 위해 노동 상담을 권유하고 활용할 수 있는 정부의 지원 대책을 꾸준히 알려왔다. 그러나 위기가 공단 지역에 얼마나 광범위하게 퍼지고 있는지, 실제로 일자리에 어느 정도의 위협으로 다가오고 있는지에 대한 구체적 확인은 여전히 어려웠다.

이에 <월담>은 2020년 6월 17일부터 7월 15일까지 ‘코로나19로 인한 일자리 영향 설

문조사'를 진행했다. 조사는 공단지역 곳곳에서 진행되었으며, 온라인 설문조사 역시 병행했다. 총 115명의 노동자가 조사에 참여하였고, 그 결과 코로나19로 인해 일감 축소 및 휴업·감원 등의 영향을 받는 노동자들이 62.61%에 이르는 것으로 나타났다. 지금은 일하고 있지만, 일자리에 대한 불안을 가진 경우도 41.74%에 이르러 코로나19로 인한 불안감이 높은 수준임을 확인할 수 있었다.

반면 정부의 지원 정책을 활용한 사례는 매우 낮은 것으로 나타났다. 지원정책 자체를 잘 모르고 있는 경우, 안내조차 받지 못한 경우 등을 포함해 대다수 노동자는 정부의 지원 정책으로부터 멀리 있었고, 고용유지지원금의 혜택을 받은 노동자가 4.35%, 무급 휴업 및 휴직 지원금을 받은 노동자가 1.74%로 정부 지원정책을 이용한 노동자는 극히 소수였다.

<월담>은 이 조사를 통해 코로나19로 인한 일자리 불안이 점차 확대되고 있고, 이러한 불안이 정리해고와 임금삭감과 같은 방식의 권리침해에 대한 우려로 나타나기도 하지만, 무엇보다 물량의 감소나 휴폐업 등으로 인해 기업 자체의 존속의 어려움이 야기되고 그로 인해 일자리 자체가 사라지게 되는 것에 대한 불안이 크다는 점을 확인할 수 있었다.

다만 실태조사는 현재 공단에서 일을 하는 노동자들을 대상으로 진행되었다. 반월시화공단에서는 2020년 1월부터 6월까지 이미 2,071명의 노동자 규모 축소가 있었다. 공단지역의 위축 현상은 최근의 문제가 아니기에 이들 대다수가 코로나19로 인한 일자리 축소와 해고라고 단정할 수는 없지만, 공단지역에서 일상적으로 벌어지고 있는 고용조정과 해고의 주된 이유가 2020년 상반기에는 코로나19로 인한 어려움으로 현상되었을 가능성은 충분하다고 생각된다. 코로나19가 확산하면서 반월시화공단에서는 매월 많게는 몇백 명 씩 노동자 수가 줄어들었는데, 이렇게 일자리를 잃은 노동자들, 가장 큰 피해에 노출된 노동자들은 조사에 포함되지 못했다. 그런 점에서 이 실태조사의 결과가 실제보다 완화되어 나타났을 수 있다는 점이 고려되어야 한다.

2) 공단의 특성으로 인한 위기의 분산

① 분산되어 나타나는 위기

위기는 모든 직종에 동일하게 나타나지는 않았다. 한국산업단지공단의 주요 국가산업단지 산업동향을 업종별로 살펴보면, 반월시화공단의 경우 기계업종에서 2020년 상반기 1,453명이 감축되어 가장 큰 폭의 고용축소가 일어났고, 운송장비업종에서 610명, 섬유·의복업종에서 218명의 규모 감축이 있었다. 물론 상반기 통산 고용규모 감축이 없었다고 하여 코로나19 위기로부터 자유롭다고 볼 수는 없다. 예를 들어 철강업종의 경우 5월까지 감소세였지만 6월 약간의 반등이 있었고, 전기·전자 업종도 1월과 5월 인원감축이 상당수 있었지만 6월에는 감소폭이 완화된 것으로 나타난다. 큰 변동이 없이 꾸준히 미미한 감소세를 보이는 직종도 있고, 거의 변동이 없는 직종도 있다.

이처럼 업종별로 위기의 강도와 시기는 조금씩 다르게 나타나, 코로나19로 인한 영향이 반월시화공단 모든 업종에 직접적인 영향을 끼쳤다고 볼 수는 없다. 그러나 한국산업단지공단의 산업동향 및 <월담>의 실태조사에서 공통으로 확인되는 것은 50인 미만의 작은 사업장에서 그 영향이 더욱 크게 확인된다는 점이다. 작은 사업장이 밀집되어 있다는 공단의 특성은 위기로 인한 영향마저도 분산시킨다. 상반기에 2,071명이라는 노동자 수의 감소가 있었음에도 이와 같은 일자리 상실은 공단 전체로 분산되면서 그 방대한 규모를 가리는 것이다.

<표> 2020년 1~6월, 반월시화공단 가동률 및 고용현황

구분	산업단지	전체 가동률		기업규모별 가동률						고용현황	
		계		50인 미만		50인~300인 미만		300인 이상		계	
		가동률	전월 대비	가동률	전월 대비	가동률	증감	가동률	증감	노동자수	전월 대비
1월	반월	66.6	-4.7	57.2	-10.1	70.3	-2.5	76.8	0.9	114,472	-620
	시화	68.8	-2.7	61.4	-2.8	73.8	-3.0	82.6	-1.8	124,138	-247
	시화MTV	56.9	-9.3	53.5	-7.3	61.5	-16.4	86.7	5.4	11,083	-39
2월	반월	66.7	0.1	59.9	2.7	70.1	-0.2	74.0	-2.8	114,759	287
	시화	70.9	2.1	63.6	2.2	77.0	3.2	81.8	-0.8	123,594	-544
	시화MTV	63.0	6.1	60.1	6.6	66.7	5.2	88.8	2.1	11,553	470
3월	반월	68.0	1.3	58.5	-1.4	71.7	1.6	79.2	5.2	114,674	-85
	시화	72.0	1.1	64.7	1.1	77.8	0.8	82.1	0.3	123,296	-298
	시화MTV	69.3	6.3	67.2	7.1	71.2	4.5	93.6	4.8	11,674	121
4월	반월	64.7	-3.4	55.8	-2.7	67.9	-3.8	74.8	-4.3	114,782	108
	시화	68.4	-3.6	62.5	-2.2	73.3	-4.5	79.6	-2.5	122,803	-493
	시화MTV	59.6	-9.8	56.0	-11.2	64.0	-7.3	90.8	-2.8	11,709	35
5월	반월	64.7	0.1	56.7	0.9	67.9	0.0	74.2	-0.6	114,133	-649
	시화	65.0	-3.4	60.4	-2.1	68.7	-4.6	75.4	-4.2	122,371	-432
	시화MTV	58.1	-1.4	57.8	1.8	54.7	-9.3	88.2	-2.6	11,612	-97
6월	반월	64.1	-0.6	54.5	-2.2	68.1	0.2	75.5	1.2	113,831	-302
	시화	67.4	2.4	61.9	1.5	72.1	3.4	79.4	4.0	122,230	-141
	시화MTV	58.4	0.3	55.9	-1.9	58.9	4.2	93.5	5.3	11,561	-51

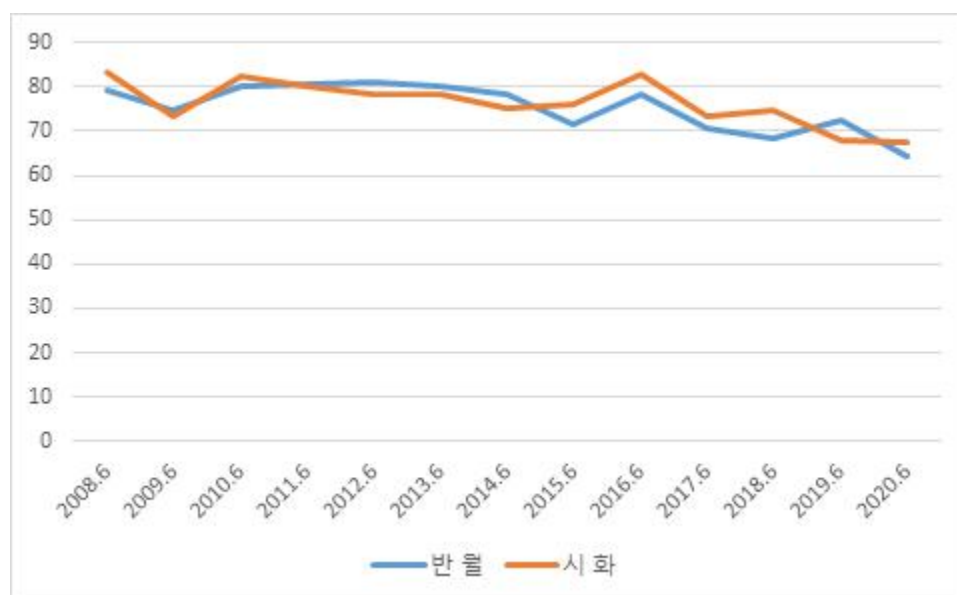
* 한국산업단지공단, 주요 국가산업단지 산업동향

이를 다만 작은 사업장의 자본의 영세성만으로 바로 해석하기에는 확인되지 않는 부분도 존재한다. 대규모 사업장의 경우 직접적인 고용충격을 완화하기 전에 하위 거래처의 물량을 먼저 줄이고, 하청의 규모를 축소하는 등의 방식으로 일차적인 위기 대응을 했을 가능성을 배제할 수는 없기 때문이다. 그러나 대자본의 하청, 부품사, 영세사업장이 밀집한 공단지역이기에 그 피해가 더 클 수밖에 없고, 그 가운데에서도 더 작은 규모의 사업장에 피해가 더 집중되어 나타난 것으로는 해석될 수 있을 것이다.

② 위기가 상존하는 공단

이와 같은 공단지역의 불안정성은 코로나19가 확산한 올해만의 일은 아니다. 그간에도 반월시화공단의 가동률은 제조업의 위축과 함께 지속해서 감소세에 있었다. 대자본의 하청, 부품사, 영세사업장이 밀집된 공단지역에서 고용불안은 일상적으로 존재하는 것이었다. 위로부터의 위기는 아래로 전가되고, 그 방어막이 되어 온 곳이 공단이었다. 물량에 따라 수시로 일이 늘었다 줄었다 하는 공단의 조건은 노동자들의 고용불안으로 이어졌고, 비정규직 고용형태로 인한 고용불안뿐만 아니라 언제 문을 닫아도 이상하지 않은 작은 사업장의 위기가 상존한다.

<그림> 반월시화공단 가동률(2008.6~2020.6)



그리고 그 위기에 익숙해진 노동자들은 코로나19로 인한 고용불안 상황에서 자본을 상

대로 혹은 정부를 상대로 일자리에 대한 요구를 바로 구체화내기 어렵다. 사회적으로는 모든 노동자의 해고 금지와 같은 요구들이 드러나기는 하지만, 늘 회사가 사라지고 생겨나기를 반복하면서 자본의 위기를 상쇄해 온 공단지역의 노동자들에게는 감염병으로 인한 위기 상황과 노동자의 고용보장 요구가 쉽게 연계되지 않을 수밖에 없다.

이처럼 분산되는 위기의 심각성과 일상화된 고용불안은 코로나19 상황에서 구체화되지 않은 막연한 불안감을 형성하고, 구체적인 투쟁이나 요구의 방향을 확립하기 어려운 조건으로 작용하고 있다.

3) 정부 정책의 한계점

그러나 위기를 이유로 노동자의 권리는 계속해 사라지고 있다. 정부는 방역에 집중하면서도 경제가 무너지지 않도록 애쓰고, 감염병의 위기가 사회 전반의 위기로 확산하지 않는 것에 주력한다. 그러나 그 노력 가운데 노동자의 삶의 위기를 방어해야 한다는 인식을 찾아보기는 어렵다. 기업의 위기는 곧 사회의 위기로 받아들여지지만, 노동자의 일상이 위협당하는 삶의 위기는 고려되지 않는다.

노동조합이 없는 노동자들의 임금에 가장 영향을 주는 것은 법정 최저임금이다. 2021년 최저임금 결정에서 제대로 된 최저임금 인상은 이루어지지 못했고, 사상 최저의 인상률을 기록했다. 높은 최저임금으로 인해 작은 사업장이 어렵다는 이유는 다단계 하청 구조라는 근본적 문제에 손대지 못한 채 손쉽게 노동자의 임금 인상분을 최대한 줄이는 것으로 접근했다. 최저임금 수준에 닿아 있는 노동자들의 임금이 그렇게 코로나19 상황에서 당연한 듯, 위축되었다.

법정 노동시간을 무너트리는 정부의 정책 역시 계속 펼쳐지고 있다. 주 52시간 한도 노동시간제를 회피하는 방안의 하나로 주장되었던 ‘특별연장근로 인가제도’는 올해 1월 업무량이 급증하는 경우 등에 이르기까지 그 사유를 확대하더니, 최근에는 1년에 90일 한도로 사용할 수 있던 것을 하반기에 다시 90일을 활용할 수 있도록 했다. 그나마 일자리를 지키고 있는 노동자들에게 한계를 넘어서는 장시간 노동이 닥쳤고, 그것이 코로나 19 상황에서 일자리를 유지하고 있음에 대한 위안이 되어야 하는 상황이다.

게다가 50인 미만의 작은 사업장에 대한 주 52시간 한도 노동시간제는 2021년 7월 1

일부터 시행이 예정되었지만, 계속해서 그 적용의 유예가 시도되고 있다. 최저임금 인상으로 인한 중소기업의 경영상 어려움, 코로나19로 인한 어려움 등은 노동자의 권리를 유보하는 핑계가 되고, 그렇게 기업의 위기는 위로부터 아래로, 공단지역에 밀집된 작은 사업장 노동자들에게로 전가된다.

그런 가운데 코로나19로 인한 위기에 대응하는 정부의 정책조차도 노동자들을 향해 있지 않다. 고용유지지원금을 활용해 일자리를 유지할 수 있다고 하지만 이는 노동자들의 선택이 될 수 없다. 신청 여부는 기업의 선택이다. 설사 기업이 지원금을 받았든 아니든, 개별의 노동자들은 유급휴업이 아닌 연차휴가를 소모하게 되고, 기존 임금수준을 유지하지 못하는 상황, 심지어 무급휴업으로 내몰리는 현실은 그와 별개로 발생한다. 노동조합이 없는 상황에서 지원금 신청 여부를 노동자들이 알 수 없고, 그저 기업주의 처분에 의존하게 되는 까닭이다.

4) 과제 및 제언

① 기업지원의 명확성 확보와 노동자 직접 지원의 필요

기업을 통한 지원에서는 고용유지와 노동자 전달체계의 명확성 확보가 이루어져야 한다. 2020년 6월 말 기준으로 7만 3천 개 사업체가 고용유지지원금을 신청했고, 가운데 5만 개 사업체에 지원이 이루어졌다고 한다. 인원 기준으로는 64만 명에 대해 고용유지지원금이 지급되었고 총액은 6,800억 원이다.¹⁾

그러나 노동자들은 자신이 일하는 사업체에서 해당 지원금을 신청했는지조차 알 수 없다. 노동자에게 직접 지원되는 무급 휴업·휴직 지원금 역시 마찬가지다. 이 역시 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 법령상 무급휴업 및 휴직 요건을 갖추어 신청하게 되어 있는 것으로 신청의 주체는 사업주이다.

설사 노동자들이 고용유지지원금이나 무급 휴업·휴직 지원금을 통해 고용을 유지하기를 원한다고 하더라도 기업이 지원금의 신청보다 손쉬운 고용조정을 택하거나, 고용유지지원금에도 불구하고 이를 노동자의 급여 보전으로 온전히 활용하지 않는다면 노동자들은 이 혜택을 받을 수가 없다.²⁾

1) 2020.7.9. 고용노동부 보도자료, “휴업·휴직 수당의 최대 90%까지 지원하는 고용유지지원금 지원수준 특례 기간을 3개월(7~9월) 추가 연장”, 2쪽

따라서 기업에 대한 지원이 노동자의 고용유지로 이어지기 위해서는 최소한 지원의 과정과 결과가 공개되는 것이 필요하다. 노동자들이 기업의 지원 신청 여부와 지원 결정 여부를 알 수 있어야, 지원금이 제대로 노동자에게 전달되도록 강제할 수 있다. 특히 노동조합이 많지 않은 공단지역의 조건상 노동자들이 개별 기업 차원에서 권리를 확보하기는 쉽지 않다. 그러므로 정부 지원의 공개 여부는 노동자들의 제도 활용에 큰 영향을 미칠 수 있다.

또한, 기업에 대한 지원으로 노동자에 대한 지원을 갈음할 수는 없으며, 무엇보다 직접 지원 제도를 마련하여 노동자의 생계를 지탱하는 조치가 필요하다. 지금의 일자리 상실이 아니라도 소득의 감소를 겪는 노동자들이 늘어날 수밖에 없다. 다만 일자리를 유지하고 있다고 하여 생계의 위축이 고려되지 않는다면 이로부터 파생되는 사회 전반의 위축도 피할 수 없다. 노동자들이 급격한 생계의 위축을 겪지 않도록 하는 장치가 필요하다.

② 권리의 구체화와 확장의 필요

본 실태조사를 통해 <월담>이 만난 노동자들은 크고 작게 위기를 겪고 있었고, 고용에 대한 불안감을 안고 있었다. 그러나 이러한 불안감은 때로는 구체화한 형태로 드러나지 않은 막연한 불안감이었고, 각각이 처한 상황에 따라 위기에 대한 감각도 다를 수밖에 없었다. 그러나 지금의 위기가 공단지역에 남아 있어 왔던 고용의 불안정성과 함께 노동자들의 고용불안을 가중하고 있음은 분명하다. 다만 위기의 편차와 대규모 감염병의 위기로 인한 무기력감, 노동자의 고용유지와 실질적 지원의 부재에도 불구하고 계속되고 있는 기업 중심의 표면적 지원정책 등으로 노동자의 요구가 구체적인 방향을 갖지 못하는 한계가 있었다.

이에 대해 정부의 정책의 한계를 드러내는 것이 우선으로 필요하다. 반월시화공단에서 얼마나 많은 기업이 고용유지지원금, 무급휴직지원금 등을 신청했는지, 실제로 노동자들이 그 혜택을 받을 수 있었는지에 대한 확인이 우선으로 필요할 것이다. 더 나아가 코로나19로 인한 고용불안의 가중 속에서 일자리를 지키고, 또한 생계의 위협으로부터 삶을 유지해 나가기 위해 정부를 상대로 노동자의 삶을 직접 지탱할 수 있는 지원에

2) 이를 고용노동부는 부정수급으로 규정하며 자발적 신고 등을 독려하고 있지만, 부정수급의 발굴과 환수조치 등이 이루어진다고 해서 노동자의 지원으로 연결되지 않는 현상 자체를 막기는 어렵다.

대한 요구를 발굴해 나가는 것이 필요하다.

장기적으로는 최저임금의 위축, 장시간 노동시간의 방치 등 지속해서 상실되고 있는 공단 노동자들의 권리를 드러내고, 공단에 필요한 산업 정책, 노동정책이 마련될 수 있도록 노동자들이 더 힘을 모아 발언할 수 있어야 한다. 그를 위해 노동자들 최소한의 결집, 노동조합으로 나아가는 단결의 힘을 구축하는 것이 무엇보다 중요하게 이루어져야 할 활동이다.

※참고: 항목별 분석 결과

1. 코로나19로 인한 회사 변화 (중복답변)

구분	비율%
① 일이 줄었다	53.04
② 휴업을 했다	5.22
③ 감원을 했다	4.35
④ 일이 늘었다	4.35
⑤ 변화없다	37.39

☞ 1)의 ①②③번 응답자 중 '2)임금 변화'

구분	비율%
① 임금이 줄었다	52.24
② 임금이 늘었다	2.99
③ 변화가 없다	43.28
④ 무응답	1.49

☞ 1)의 ①②③번 응답자 중 '4)피해 경험'

구분	비율%
① 연차휴가 사용강요	10.61
② 무급휴직 강요	6.06
③ 권고사직,해고,계약해지통보나 위협	7.58
④ 임금삭감,임금반납	12.12
⑤ 없음	63.64

2. 코로나19로 인한 임금 변화 유무

구분	비율%
① 임금이 줄었다	31.30
② 임금이 늘었다	2.61
③ 변화가 없다	65.22
④ 무응답	0.87

☞ 2)의 ① 응답자 중 '4)피해경험'

구분	비율%
① 연차휴가 사용강요	19.44
② 무급휴직 강요	11.11
③ 권고사직,해고,계약해지 통보나 위협	8.33
④ 임금삭감,임금반납	19.44
⑤ 없음	41.67

3. 직장에서 이루어지고 있는 코로나19 예방 조치(중복답변)

구분	비율%
① 체온감지기설치	43.48
② 근무밀집도개선	24.35
③ 유연근무제 활용	20.00
④ 회사차원의 보호구 및 위생물품비치	83.48
⑤ 개인마스크착용 및 개인위생관리	80.87
⑥ 사업장청결 및 소독	50.43
⑦ 증상자 병가 또는 유급휴가활용 등 귀가조치	36.52
⑧ 의심환자 격리장소마련	11.30
⑨ 없음	3.48

4. 직장에서 코로나19로 인해 경험한 피해

구분	비율%
① 연차휴가 사용강요	7.83
② 무급휴직 강요	4.35
③ 권고사직,해고,계약해지 통보나 위협	4.35
④ 임금삭감,임금반납	6.96
⑤ 과도한사생활제한	0.00
⑥ 없음	80.87

ㄴ 4)의 ①②③④ 응답자 27명 중 5)정부지원금 유무

↳ 4)의 ① 응답자 중에는 정부/지자체 지원금 경험 없음

↳ 4)의 ② 응답자 중 고용유지지원금 2명, 무급휴직자지원금 1명

↳ 4)의 ③ 응답자 중에는 정부/지자체 지원금 경험 없음

↳ 4)의 ④ 응답자 중 고용유지지원금 1명, 무급휴직자지원금 1명

5. 노동관련 정부/지자체 긴급지원정책 중 지원받은 내용

구분	비율%
① 고용유지지원금	4.35
② 자녀돌봄 근로시간단축에 따른 지원금	0.00
③ 유급휴가비	0.00
④ 무급휴업/휴직 지원금	1.74
⑤ 특수고용노동자 지원금	0.00
⑥ 가족돌봄 지원금	0.00

6. 노동관련 정부/지자체 긴급지원정책의 적절성

구분	비율%
① 매우 그렇다	12.17
② 그런 편이다	35.65

③ 그렇지 않은 편이다	20.87
④ 전혀 그렇지 않다	6.09
⑤ 모르겠다	25.22

7. 현재 일자리에 대한 불안감

구분	비율%
① 매우심각하다	8.70
② 심각한편이다	33.04
③ 심각하지는 않은 편이다	31.30
④ 불안감을 느끼지 않는다	26.96

8. 불안감을 느끼는 이유(중복답변)

구분	비율%
1)임금삭감, 잔업축소,무급휴직 등 경제적 어려움	26.03
2)해고,계약해지,권고사직 등 고용불안	13.70
3)물량감소,휴업폐업불안 등 기업의 어려움	54.79
4)기타	5.48

■ 1)응답자 규모별/업무별/고용형태별 (중복답변)

구분		①일이줄었다	②휴업을했다	③감원을했다	④일이늘었다	⑤변화없다
		비율%	비율%	비율%	비율%	비율%
규모별	1-4인	3.48	0.00	0.87	0.00	2.61
	5-9인	13.91	0.87	0.00	0.00	9.57
	10-19인	10.43	0.87	0.00	0.87	10.43
	20-49인	17.39	1.74	2.61	0.00	4.35
	50-99인	0.87	0.00	0.00	0.00	0.00
	100-199인	2.61	0.00	0.87	1.74	4.35
	200-299인	0.00	1.74	0.00	0.87	3.48
	300이상	1.74	0.00	0.87	0.00	2.61
	무응답	2.61	0.00	0.00	0.00	0.00
업무별	생산직	33.04	3.48	1.74	3.48	20.00
	기술직	6.09	0.00	0.87	0.00	3.48
	서비스직	6.09	0.00	0.87	0.00	3.48
	사무직	6.09	0.87	0.00	0.87	6.96
	영업직	0.87	0.00	0.87	0.00	0.00
	청소경비직	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	기타	0.87	0.87	0.00	0.00	2.61
	무응답	0.00	0.00	0.00	0.00	0.87
고용형태별	정규직	33.04	1.74	2.61	4.35	29.57
	임시계약직	6.09	0.87	0.00	0.00	2.61
	하청소속	6.96	1.74	0.00	0.00	0.87
	파견소속	2.61	0.00	0.87	0.00	1.74
	무응답	4.35	0.87	0.87	0.00	2.61

■ 2)응답자 규모별/업무별/고용형태별

구분		1)임금이줄었다	2)임금이늘었다	3)변화가없다
		비율%	비율%	비율%
규모별	1-4인	0.87	0.00	5.22
	5-9인	9.57	0.00	13.91
	10-19인	5.22	0.00	17.39
	20-49인	8.70	0.87	13.04
	50-99인	0.87	0.00	0.00
	100-199인	3.48	0.00	6.09
	200-299인	0.87	0.00	5.22
	300이상	0.87	0.00	4.35
	무응답	0.87	1.74	0.00
업무별	생산직	25.22	2.61	31.30
	기술직	2.61	0.00	7.83
	서비스직	0.87	0.00	7.83
	사무직	1.74	0.00	12.17
	영업직	0.87	0.00	0.87
	청소경비직	0.00	0.00	0.00
	기타	0.00	0.00	4.35
	무응답	0.00	0.00	0.87
고용형태별	정규직	21.74	0.87	47.83
	임시계약직	3.48	0.00	5.22
	하청소속	4.35	0.00	5.22
	파견소속	0.00	1.74	2.61
	무응답	1.74	0.00	4.35

■ 3)응답자 규모별/업무별/고용형태별 (중복답변)

구분		①체온감지기설치	②근무밀집도개선	③유연근무제활용	④회사차원의보호구/위생용품비치	⑤개인마스크/개인위생관리	⑥사업장청결/소독	⑦증상자병가/유급휴가활용	⑧의심환자격리장소마련
		비율%	비율%	비율%	비율%	비율%	비율%	비율%	비율%
규모별	1-4	1.74	0.87	0.87	5.22	6.09	4.35	0.87	0.00
	5-9	4.35	4.35	2.61	20.87	19.13	9.57	6.96	1.74
	10-19	6.96	4.35	2.61	17.39	16.52	8.70	6.09	0.87
	20-49	10.43	5.22	6.96	19.13	19.13	13.04	7.83	3.48
	50-99	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	100-199	7.83	1.74	0.87	9.57	8.70	6.09	5.22	2.61
	200-299	6.09	3.48	0.00	6.09	6.09	4.35	4.35	1.74
	300이상	5.22	4.35	3.48	5.22	5.22	4.35	5.22	0.87
	무응답	0.87	0.00	2.61	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
업무별	생산직	26.96	12.17	14.78	46.96	45.22	29.57	20.00	7.83
	기술직	2.61	2.61	1.74	8.70	7.83	5.22	3.48	0.00
	서비스직	2.61	1.74	0.87	7.83	8.70	3.48	1.74	0.87
	사무직	7.83	3.48	1.74	13.04	12.17	6.96	7.83	2.61
	영업직	0.87	1.74	0.00	1.74	1.74	1.74	0.87	0.00
	청소경비	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	기타	1.74	1.74	0.00	4.35	4.35	2.61	1.74	0.00
	무응답	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87	0.87	0.00
고용형태별	정규직	30.43	17.39	11.30	60.87	58.26	32.17	25.22	8.70
	임시계약	3.48	0.87	0.00	6.09	5.22	4.35	2.61	0.00
	하청소속	6.96	3.48	4.35	8.70	7.83	7.83	4.35	0.87
	파견소속	1.74	1.74	2.61	2.61	2.61	2.61	1.74	0.87
	무응답	0.87	0.87	1.74	5.22	6.96	3.48	2.61	0.87

■ 7) 응답자 규모별/업무별/고용형태별

구분		①매우심각하다	②심각한편이다	③심각하지는 않은 편이다	④불안감을 느끼지 않는다
		비율%	비율%	비율%	비율%
기업규모	1-4인	0.87	0.87	1.74	3.48
	5-9인	1.74	11.30	5.22	5.22
	10-19인	1.74	6.96	8.70	5.22
	20-49인	3.48	6.09	9.57	3.48
	50-99인	0.00	0.00	0.00	0.87
	100-199인	0.00	3.48	1.74	4.35
	200-299인	0.00	0.87	1.74	3.48
	300이상	0.00	1.74	2.61	0.87
	무응답(모름)	0.87	1.74	0.00	0.00
업종	생산직	6.09	20.00	20.00	13.04
	기술직	0.87	2.61	3.48	3.48
	서비스직	1.74	3.48	2.61	1.74
	사무직	0.00	4.35	4.35	5.22
	영업직	0.00	0.87	0.00	0.87
	청소경비	0.00	0.00	0.00	0.00
	기타	0.00	1.74	0.87	1.74
	무응답	0.00	0.00	0.00	0.87
고용형태	정규직	4.35	21.74	24.35	20.00
	임시계약직	0.87	3.48	2.61	1.74
	하청소속	2.61	1.74	3.48	1.74
	파견소속	0.00	2.61	0.87	0.87
	무응답	0.87	3.48	0.00	2.61

■ 8) 응답자 규모별/업무별/고용형태별

구분		①임금삭감, 산업축소/무급휴직 등 경제적 어려움	②해고/계약해지/권고사직 등 고용불안	③물량감소/휴업폐업 불안 등 기업의 어려움
		비율%	비율%	비율%
기업규모	1-4인	1.37	0.00	2.74
	5-9인	5.48	2.74	19.18
	10-19인	2.74	4.11	15.07
	20-49인	8.22	4.11	9.59
	50-99인	0.00	0.00	1.37
	100-199인	1.37	1.37	2.74
	200-299인	1.37	0.00	2.74
	300이상	1.37	1.37	1.37
	무응답(모름)	4.11	0.00	0.00
업종	생산직	17.81	6.85	31.51
	기술직	1.37	1.37	6.85
	서비스직	4.11	2.74	5.48
	사무직	2.74	1.37	6.85
	영업직	0.00	1.37	0.00
	청소경비	0.00	0.00	0.00
	기타	0.00	0.00	4.11
	무응답	0.00	0.00	0.00
고용형태	정규직	16.44	5.48	39.73
	임시계약직	1.37	4.11	5.48
	하청소속	1.37	1.37	6.85
	파견소속	4.11	1.37	0.00
	무응답	2.74	1.37	2.74