

■ 연구총서 ■

2003-7

---

중소영세사업장(50인 미만) 노동자  
의 근로실태 및 복지욕구에 관한 연구

---

한국노총 중앙연구원

---

## 발 간 사

---

오늘날 우리나라의 일자리는 대기업보다 중소기업에서 꾸준히 늘어나고 있으나, 문제는 갈수록 임금과 근로조건이 악화되고 있다는 것입니다. 또한 우리나라에서 대기업과 중소기업의 차별을 갈수록 심해지고 있는 상황이고, 중소기업사업장 노동자에 대한 차별은 저임금뿐만 아니라, 고용불안, 성차별 등을 포함하고 있습니다. 따라서 중소기업사업장 노동자들의 노동조건과 삶의 질을 높이는 것이 전체 노동운동의 중요한 쟁점이 될 것입니다.

그러나 아직까지 여러 가지 어려움으로 인해 중소기업사업장 노동자들의 노동실태와 복지욕구를 정확하게 파악하지 못해왔습니다. 따라서 본 연구는 우리나라의 50인 미만 중소기업사업장 노동자의 고용형태, 임금, 노동시간 등의 노동실태와 복지욕구에 대한 조사를 바탕으로 중소기업사업장 노동자들의 복지수준을 향상하기 위한 정부, 기업, 노동조합 차원의 정책적 방향을 모색하고 있습니다. 중소기업사업장 노동자들은 최저생계비에도 미치지 못하는 저임금을 받고 간신히 삶을 영위하고 있으며, 국가에서 적극적으로 보장해야 할 사회보험 등의 복지에서도 소외되어 있습니다. 무엇보다도 중소기업사업장의 노동자들은 저임금과 불안정한 고용상태에 처해 있는 것이 명백하기에 앞으로 노동조합에서 중소기업사업장 노동자들에 대한 적극적인 차별철폐 운동이 필요할 것입니다.

이에 본 연구는 우리나라 노동운동의 나아갈 방향과 중소기업사업장 노동자들의 적극적인 노동조건 개선을 위한 노력의 일환이라는 점에서 중요성을 갖고 있습니다. 그러나 중소기업사업장의 노조조직률은 아직 까지 매우 미약한 수준입니다. 중소기업사업장에 대한 적극적인 조직화와 더불어, 중소기업사업장 노동자의 권익을 보호할 수 있도록 정책 개발에 앞장 설 것입니다. 끝으로, 바쁜 와중에도 기꺼이 ‘중소기업체제의 노동조건 실태’를 정리해 주신 김유선 박사님께 감사드립니다. 앞으로도 중소기업사업장에 대한 연구들이 이어지기를 바라며, 본 연구의 내용은 연구자의 견해일 뿐 한국노총의 공식적인 입장과는 무관함을 밝혀 드립니다.

2003. 12

한국노동조합총연맹

이 남 순 위 원 장

중소영세사업장(50인 미만) 노동자  
의 근로실태 및 복지욕구에 관한 연구

---

권 나 현

---

한국노총 중앙연구원 연구원

---

/ 목 / 차 /

I. 서론 .....	1
II. 노동조건 악화와 중소기업사업장의 노동자 .....	4
1. 임금결정이론 .....	4
2. 유연성의 증가와 노동조건 악화 .....	12
3. 중소기업사업장의 정의 및 일반적 노동조건 .....	14
III. 연구방법 .....	26
1. 자료 및 주요변수 .....	28
2. 분석방법 .....	34
3. 분석대상의 일반적 특성 .....	35
IV. 중소기업사업장 노동·복지 실태 .....	42
1. 고용형태와 고용안정성 .....	42
2. 임 금 .....	46
3. 노동시간 .....	51
4. 복지수준 .....	53
V. 중소기업사업장 노동자의 복지욕구 .....	65
1. 중소기업사업장 노동자의 직장생활 만족도 .....	65
2. 중소기업사업장 노동자들의 복지욕구 .....	68
3. 소결 : 중소기업사업장 노동자의 복지수준 향상을 위하여 .....	80
VI. 요약 및 결론 .....	87
참고문헌 .....	92

<b>【보론】</b> 중소기업체 노동조건 실태 / 김유선(한국노동사회연구소 부소장)	
1. 고용 .....	94
2. 노동조건 .....	102
3. 기업복지, 교육훈련, 산업재해 .....	109
4. 노사관계 .....	115
5. 경영상태 등 .....	119
6. 소결 .....	124
<b>【부록1】</b> 50~99인 사업장 노동자들의 근로실태 및 복지욕구	
1. 일반적 특성 .....	126
2. 근로실태 및 복지수준 .....	128
3. 복지만족도 및 복지욕구 .....	131
<b>【부록2】</b> 중소기업사업장 노동자의 근로실태 및 복지욕구조사 설문지	
1. 중소기업사업장 노동자의 근로실태 및 복지욕구조사 (노조간부용) .....	135
2. 중소기업사업장 노동자의 근로실태 및 복지욕구조사 (개인용) .....	138

/ 표 / 목 / 차 /

<표 2-1> 종사자 규모별 총사업체 수 .....	6
<표 2-2> 종사자 규모별 종사자수 .....	6
<표 2-3> 규모별 임금수준 추이 .....	7
<표 2-4> 사업체 규모별 남녀 근속년수 .....	8
<표 2-5> 비농전산업(5인이상 사업체 기준) 주당근로시간 : 2002년 .....	19
<표 2-6> 직종별 근로시간, 월급여액 및 학력별 근로자구성비 ..	2
<표 2-7> 직종별 시간당 임금 .....	2
<표 2-8> 기업규모별, 내역별 근로자 1인당 월평균 법정복리비 ....	2
<표 3-1> 노동조합 규모별 조합수 및 조합원 수 .....	7
<표 3-2> 노조 유무 및 노조가입여부 .....	7
<표 3-3> 인적특성 변수 .....	2
<표 3-4> 고용변수 .....	3
<표 3-5> 응답자의 성별, 종사자 규모별 분포 .....	6
<표 3-6> 응답자의 성별-연령 분포 .....	7
<표 3-7> 응답자의 학력분포 .....	8
<표 3-8> 응답자의 결혼여부, 가구원수 분포 .....	8
<표 3-9> 응답자의 성별, 근속년수별 분포 .....	9
<표 3-10> 응답자의 직종별 분포 .....	10
<표 3-11> 응답자의 업종 분포 .....	11
<표 4-1> 사업장 규모별 고용형태 .....	13
<표 4-2> 직종별, 업종별 고용형태 .....	14
<표 4-3> 고용형태와 고용지속성 사업장 규모, 직종 및 업종, 성별 상관관계 ..	15
<표 4-4> 근로계약문서 수령여부 .....	16
<표 4-5> 임금의 평균 및 표준편차 .....	17

<표 4-6> 월평균 임금수준 .....	4
<표 4-7> 사업장 규모별 임금 .....	4
<표 4-8> 임금지급방식 및 지급기준과 월평균임금의 상관관계 ..	4
<표 4-9> 임금과 인적특성 및 고용특성 간의 상관관계( $\gamma_{pb}$ ) ..	50
<표 4-10> 성별, 사업장 규모별 근로시간 .....	2
<표 4-11> 주당 평균 근로/정규근무/초과근무 시간 .....	2
<표 4-12> 근로시간과 인적특성 및 고용특성 간의 상관관계 ( $\gamma_{pb}$ , Pearson's $r$ ) .....	3
<표 4-13> 50인 미만 사업장 임금노동자의 4대 보험 가입여부 .....	4
<표 4-14> 성별, 고용형태별, 사업장 규모별 사회보험 적용현황 ..	5
<표 4-15> 산재처리방식 및 병원이용방식 .....	5
<표 4-16> 법정기업복지 수급현황 .....	5
<표 4-17> 생리휴가, 출산휴가 및 육아휴직 적용현황 .....	9
<표 4-18> 성별 법정기업복지 적용현황 .....	9
<표 4-19> 비법정기업복지 수급현황 .....	6
<표 4-20> 성별, 규모별 비법정기업복지 수급현황 .....	6
<표 4-21> 사업장 규모별 직업훈련 현황 .....	8
<표 4-22> 직업교육종류, 업무능력 향상, 새로운 교육 희망, 단체협약 규정 분포 .....	63
<표 5-1> 직장생활 만족도와 인적특성, 고용특성간 상관관계 ( $\gamma_{pb}$ , Pearson's $r$ ) .....	6
<표 5-2> 사회보험 만족도와 고용특성과의 부분상관관계 (연령, 성별, 학력 통제) .....	72
<표 5-3> 법정기업복지 만족도 상관관계 .....	7
<표 5-4> 비법정기업복지 만족도 상관관계 .....	7
<표 5-5> 민간보험 가입률 .....	7



**【보론】** 중소기업체 노동조건 실태

<표 1> 연도별 규모별 사업체수 .....	95
<표 2> 연도별 규모별 종사자수 .....	96
<표 3> 규모별 종사상지위별 노동자수 .....	97
<표 4> 연도별 규모별 입직률, 이직률, 노동이동률, 초과입직률 추이 .....	99
<표 5> 연도별 규모별 근속년수 추이 .....	100
<표 6> 연도별 규모별 인력부족률 추이 .....	102
<표 7> 연도별 규모별 임금총액 추이 .....	103
<표 8> 연도별 규모별 월평균 근로시간 추이 .....	104
<표 9> 연도별 규모별 월평균 근로일수 추이 .....	105
<표 10> 임금합수의 추정 (중속변수는 시간당 임금총액의 로그값) ·	108
<표 11> 연도별 규모별 법정외복지비 추이 .....	110
<표 12> 규모별 법정외복지비 내역(2000년) .....	III
<표 13> 연도별 규모별 교육훈련비 추이 .....	113
<표 14> 연도별 규모별 재해자수 추이 .....	114
<표 15> 연도별 규모별 부당노동행위 구제신청건수 추이 .....	116
<표 16> 연도별 규모별 부당해고 구제신청건수 추이 .....	117
<표 17> 연도별 규모별 파업발생건수 추이 .....	119
<표 18> 연도별 매출액 대비 영업이익, 경상이익, 인건비 비중 추이 ..	120
<표 19> 연도별 매출액 대비 영업이익, 경상이익, 인건비 비중 추이 ..	121
<표 20> 연도별 하청업체 비율과 모기업 의존도 추이 .....	122
<표 21> 하청업체 애로사항 .....	123
<표 22> 하청업체 납품단가 변동과 어음판매회수기일(2002년) ..	123

**【부록1】**

<부표 1> 성별, 연령 분포 .....	126
<부표 2> 성별, 학력분포 .....	126
<부표 3> 결혼유무, 가구원 수 분포 .....	126
<부표 4> 성별, 근속년수 분포 .....	127
<부표 5> 직종 분포 .....	127
<부표 6> 업종 분포 .....	127
<부표 7> 직종별, 업종별 고용형태 .....	128
<부표 8> 임금 평균 및 표준편차 .....	128
<부표 9> 성별, 사업장 규모별 근로시간 .....	128
<부표 10> 성별, 사업장 규모별 사회보험 적용현황 .....	129
<부표 11> 법정기업복지 수급현황 .....	129
<부표 12> 비법정기업복지 수급현황 .....	130
<부표 13> 직장생활만족도 평균 .....	131
<부표 14> 사회보험만족도 평균 .....	131
<부표 15> 법정기업복지만족도 평균 .....	132
<부표 16> 비법정기업복지만족도 평균 .....	132
<부표 17> 복지수준 향상 선결과제 .....	133
<부표 18> 건강증진을 위한 개선사항 .....	133
<부표 19> 노동조합 중점활동사항 .....	134

## / 그 / 립 / 목 / 차 /

<그림 3-1> 인적특성과 노동조건, 복지만족도의 관계 .....	3
<그림 5-1> 직장생활 만족도 .....	6
<그림 5-2> 사회보험 만족도(평균) .....	9
<그림 5-3> 법정기업복지 만족도(평균) .....	7
<그림 5-4> 비법정기업복지 만족도(평균) .....	7
<그림 5-5> 복지수준 향상 선결과제 .....	7
<그림 5-6> 건강증진을 위한 개선사항 .....	9
<그림 5-7> 노동조합의 중점활동사항 .....	8

### 【보론】 중소기업체 노동조건 실태

<그림 1> 연도별 규모별 조사자수 추이 .....	5
<그림 2> 규모별 입직률, 이직률 .....	8
<그림 3> 연도별 규모별 근속년수 추이 .....	10
<그림 4> 규모별 인력부족률 .....	10
<그림 5> 연도별 규모별 임금격차 추이 .....	13
<그림 6> 연도별 규모별 월 노동시간 추이 .....	14
<그림 7> 연도별 규모별 월 근로일수 추이 .....	15
<그림 8> 연도별 기업규모별 임금격차 .....	16
<그림 9> 연도별 학력별 임금격차 .....	17
<그림 10> 연도별 기업규모별 기업복지비 격차 .....	19
<그림 11> 연도별 기업규모별 교육훈련비 격차 .....	12
<그림 12> 규모별 산업재해율 .....	14
<그림 13> 기업규모별 노조 조직률 .....	15
<그림 14> 규모별 부당노동행위 구제신청건수 .....	16
<그림 15> 규모별 부당해고 구제신청건수 .....	17
<그림 16> 규모별 파업발생건수 .....	18
<그림 17> 매출액 대비 인건비 비중 추이 .....	12
<그림 18> 하청업체 애로사항 .....	13

## I. 서론

우리나라의 노동시장은 청년실업의 증가, 불안정 취업 층의 확산, 퇴직연령의 감소 등으로 큰 혼란을 겪고 있다. 연봉 1억대가 넘는 노동자들의 수가 수만 명을 돌파하는 반면 저임금을 받는 노동자들의 수도 증가하고 있다<sup>1)</sup>. 또한 대기업과 영세기업의 임금격차는 지난 몇 년간 꾸준히 커졌다. 최근 노동부에서 발표한 내용을 보면, 500인 이상 대기업 노동자의 임금은 5~9인 영세기업 노동자 임금의 약 2배에 달한다<sup>2)</sup>. 바꾸어 말하면, 영세기업 노동자들의 임금은 대기업 노동자 임금의 절반밖에 되지 않는다는 말이다. 이러한 현상은 1997년 IMF이후 구조조정 등으로 노동의 유연성이 급격히 확대되었기 때문에 나타나는 사회적 문제라고 볼 수 있다. 특히 비정규직의 저임금이나 원청과 하청의 임금격차에서 이의 원인을 파악할 수 있을 것이다.

중소영세사업장<sup>3)</sup>은 경영형태가 독립적으로 운영되기보다는 하청관

---

1) 국민건강보험공단에 따르면 2003년 7월 말 현재 직장근로자 838만명 가운데 월 1000만원 이상의 고소득자는 3만4180명(0.4%)인 것으로 조사됐다. 즉, 직장인 250명 가운데 1명은 연봉이 1억원을 넘는다는 뜻이다(동아일보 기획기사 ;도전! 1억연봉', 2003. 11.02).

2) 한겨레신문(2003. 1.9.), 한국일보, 서울경제 등 대다수 언론에서 노동자 간 임금격차에 대해 다루고 있다.

3) 중소기업사업장에 대한 명확한 정의는 없다. 영세사업장은 엄격하게는 5인 미만 사업장으로 사용되고 있으나, 연구자에 따라 30인, 50인 미만의 사업체 규모에 대해서도 적용하기도 한다. 통계청과 노동부에서는 30인, 100인 등을 기준으로 중소기업체 규모를 분류하고 있다. 중소기업을 분류하는 기준으로는 상시근로자 수와 자금 규모를 사용하고 있는데, 전 산업에 관계없이 50인 미만을 중소기업으로 분류되고 있다. 산업에 따라 50인이 넘는 사업장을 중소기업이라 볼 수 없는 경우가 있으므로, 본 연구에서는 상시고용자 수 50인 미만을 기준으로 중소기업사업장을 분류하고자 한다. 이에 대해서는 2절에서 상세히 다룰 것이다.

계를 맺고 있는 경우가 많다. 비독립적인 자금구조는 하청업체에 속해 있는 노동자들의 임금에 불이익을 줄 가능성이 높다. 국내 중소기업에 대한 연구는 저임금에 대한 대책으로 주로 기업의 자금구조를 개선할 수 있는 방안들을 모색하는데 치우쳐져 있다. 그러나 이러한 접근은 중소기업사업장 노동자들의 저임금을 정당화할 수 있는 기제가 되므로 보다 신중을 기해야 한다. 중소기업사업장 노동자들이 고용형태와 관계없이 매우 열악한 임금수준과 근로조건에 처해 있다는 점은 명백한 사실이며, 이러한 현상에 기반하여 문제를 파악하고 대안을 모색하려는 노력이 필요하다.

일반적으로 중소기업사업장의 노동조건 및 복지욕구에 대해서는 사업장에 대한 접근이 용이하지 않아 적극적으로 이루어지지 못하고 있다. 또한, 중소기업사업장의 정의와 범위에서부터 일정한 합의가 없는 상태이다. 5인 미만 사업장에 대한 조사는 매년 통계청에서 실시하고 있으나 거의 노동조건과 관련된 객관적 상황에 대한 서술에 그치고 있다. 전체사업장에 대한 조사에서도 사업장 규모별로 근로시간, 월평균 임금 등은 알 수 있으나 구체적인 고용형태와 복지욕구 등은 파악할 수 없다. 이러한 조사들은 주로 사업체조사를 기본으로 하고 있기 때문이다. 주관적인 판단이라 할지라도 각종 복지제도들에 대한 노동자 당사자들의 견해는 향후 정책개발에 중요한 토대가 될 수 있다는 점에서 쉽게 무시할 수 없다. 즉, 중소기업사업장 노동자의 근로실태와 복지욕구의 파악을 위해서는 주·객관적인 실태조사가 병행되어야 한다.

본 연구는 중소기업사업장 중에서도 50인 미만의 사업장은 노동조건이 상대적으로 매우 열악하다고 간주하여, 50인 미만 중소기업사업장 노동자들의 생활실태를 조사하고 이를 통해 적절한 정책적 대안의 방

향을 모색하고자 한다. 중소기업사업장 노동자들에 대한 기존의 연구들이 매우 부족하다는 점에서 근로실태 및 복지욕구에 대한 기초(Descriptive)분석을 중심으로 하고, 노동자의 인적특성과 임금 등의 고용변수, 복지만족도 간의 상관관계 및 부분상관관계 분석을 보완적으로 활용하고자 한다.

본 연구의 목적은 중소기업사업장 노동자들의 근로실태를 정확히 파악하고 이들의 니드(need)가 어떤 방향에 초점을 두고 있는가를 파악하는 것이다. 따라서 노동자들의 인적특성이 만족도를 얼마나 결정하는가보다는 노동자들의 고용상황과 복지수준을 향상하기 위해 어떤 부분에 주목해야 하는가를 살펴보고자 한다. 따라서 우선, 50인 미만 중소기업사업장에 종사하는 노동자들의 노동실태와 복지수급실태를 간략히 살펴볼 것이다. 두 번째 연구과제는 50인 미만 노동자의 복지제도수급에 대한 만족정도를 살펴보고 이들의 복지욕구의 초점이 어떤 것인지 파악하는 것이다. 특히, 이들의 복지욕구가 50인 이상 사업장 노동자들의 복지욕구와 차이가 있는지를 보완적으로 살펴볼 것이다. 이는 본 설문조사에 응답한 50인 이상 사업장 노동자들의 복지욕구를 중심으로 비교할 것이다. 물론, 전체 사업장 노동자들의 복지욕구과 비교해야 하지만, 전체 사업장을 대상으로 한 비교가능한 복지욕구 조사가 없기 때문에 50인 이상 사업장 노동자들의 복지욕구와의 비교는 제한적일 것이다. 마지막 연구과제는 50인 미만 사업장 노동자들의 복지수준을 향상하기 위한 정책적 대안을 모색하는 것이다. 특히, 정부와 기업 노동조합의 차원에서 요구되는 정책은 무엇인지 살펴보고자 한다.

## II. 노동조건 악화와 중소기업의 노동자

1997년 IMF 외환위기 이후, 대대적인 구조조정과 함께 노동의 유연성을 증가시키는 제도적인 틀이 마련되었다. 노동의 유연성 확대로 일시적 계약의 발전을 가져왔으며, 이는 불안정 노동을 증가시켰다. 이는 저임금 노동의 증가로 인한 임금불평등 등의 사회적 문제를 양산함과 동시에 상대적으로 자본에 취약한 영세사업장 노동자들의 임금조건에도 큰 영향을 미칠 수밖에 없다. 또한, 노동자들의 이익보다는 기업의 이윤추구가 우선시 되었으며, 이는 전반적인 노동조건 악화로 이어졌다. 주로 생산관계에서 하위에 있는 중소기업사업장은 자금 등에 큰 타격을 받을 수밖에 없었고 이는 중소기업사업장의 노동자들에게 임금동결과 고용조건 악화라는 결과를 가져왔다.

중소기업사업장 노동자의 임금 등 고용조건은 자본축적 메커니즘의 변화와 무관하지 않다. 본 절에서는 임금 등의 결정요인을 설명하는 노동시장이론과 유연성 이론의 검토를 통해 중소기업사업장 노동자의 열악한 노동조건 악화의 이론적 근거를 살펴보고, 중소기업사업장 노동자들의 열악한 노동실태를 기존의 공식통계자료를 활용하여 고찰하고자 한다.

### 1. 임금결정이론

노동자의 임금이 어떻게 결정되는가에 대해서는 인적자본이론, 노동시장분절론 등 많은 이론들이 존재한다. 중소기업사업장의 저임금은 이들 이론으로 설명될 수 있다. 또한 시장임금 외에 소위 사회적 임금이

라 통칭되는 사회보장제도는 언뜻 보기에 보편적인 성격을 갖고 있는 것으로 볼 수 있으나 아직 우리나라의 사회보장제도는 시장임금에 기반하고 있기 때문에, 저임금을 받는 노동자들은 사회보장제도의 혜택에 취약하다. 즉, 시장임금과 사회적 임금은 기업의 입장에서는 노동비용이라는 단일한 항목을 구성하는 두 부분으로서 동일한 원리에 의해 결정될 가능성이 높다(조성은, 2002)는 점에서 사회적 임금의 결정도 임금결정이론에서 설명하는 바와 크게 다르지 않다고 볼 수 있다.

### 1) 인적자본이론

인적자본이론(Human Capital Theory)은 개인의 근로소득의 결정과정에서 교육·훈련의 중요성을 강조하는 이론으로, ‘교육·훈련 → 숙련의 향상 → 생산성의 증대 → 임금의 증대’ 라고 하는 임금결정 메커니즘을 제시하였다. 연령, 학력, 경력, 근속년수, 개인의 지식이나 기술 수준 등과 같은 개인의 인적자본 특성에 따라 노동이 생산성에 차이가 발생하게 되고, 그 결과 임노동자 내부에서는 임금격차가 발생한다는 것이다. 이로부터 개인간 임금격차는 인적자본의 차이를 반영한 것으로 정당화될 수 있고, 또 개인간의 임금소득 격차를 줄이기 위한 정책으로 교육·훈련 기회를 균등하게 제공하는 것이 강조된다. 학교 졸업 이후 노동시장에서 나타나는 임금격차는 인적 자본에 대한 투자의 차이에서 비롯된 것으로, 이는 합리적이고 공평한 소득분배의 양식으로 간주된다.

인적 자본이론이 상정한 임금결정의 인과관계에 대해 여러 비판이 제기되었는데, 그 중 하나가 '선발가설(screening hypothesis)'이다. 인적자본이론의 핵심, 즉 개인은 학교 교육에 대한 투자로 미래 소득을



높이기 위해 현재의 소득을 포기한다는 점에 대해서는 본질적으로 일치한다. 하지만 선발가설에 의하면, 대부분의 직업은 특정의 기술을 요하지 않기 때문에<sup>4)</sup>, 고용주는 특정 학교교육을 받았지만 어떤 사람이 가장 생산적인지 판별하기 어렵다고 한다. 따라서 고용주는 ‘학력’과 같은 교육자격을 노동자의 잠재적 능력을 예측하는 대용물로 삼게 되고, 이때 교육은 지식을 제공하거나 생산성을 높인다기보다는 유능한 사람을 선별해 내는 기능을 수행할 뿐이다.

인적자본이론과 선발이론은 노동공급측 요인을 강조하는 것으로 노동자간의 임금격차를 학력, 경력, 능력 등 생산성을 나타내는 속성들이 차이 때문이라고 설명한다. 그러나 이러한 인적자본 변수가 설명하지 못하는 그 이외의 임금격차에 대해 설명할 수 없다. 만일 임금격차가 노동생산성이 차이를 정확히 반영한다는 설명이 현실적으로 타당하다면, 기업의 이윤율이나 산업의 규모 및 집중도, 이직률과 입직률 혹은 기타 경제외적인 변수들이 산업별로 임금격차에 유의미한 영향을 줄 수 없어야 한다. 하지만 Krueger and Summers(1988)의 실증연구 결과를 보면, 노동자의 성별, 직종, 근속년수, 교육수준의 차이를 조정한 후에도 산업별 임금격차 수준은 크게 감소하지 않는 것으로 나타났다. 박세일과 박환구(1984), 정인수(1991), 성백남(1990), 조우현(1992) 등 한국의 실증분석에서도 인적 속성 등에 의해 설명되지 않는 임금격차가 상당 부분 존재하는 것으로 나타났다.

---

4) 선발론자들은 일정한 교육과정과 연결될 수 있는 많은 기능과 지식이 있다(예를 들어, 의약, 기계조작, 회계)는 것은 인정하지만, 이런 것들은 교육받은 성원들의 전체 고용에 있어서 비중이 작다고 주장한다.

## 2) 노동시장 분절론

노동자를 둘러싼 시장구조에 의해 임금과 직종이 결정된다는 이론으로, 노동시장이 분절되어 기업 및 산업간의 임금격차가 지속되고, 노동시장의 구조 혹은 기업 내부의 불평등한 직무구조에서 임금불평등의 원인을 찾는다. 노동시장 분절론은 분절 기준에 따라 내부노동시장론(Doeringer and Piore, 1971), 이중노동시장론(Gordon, Edwards and Reich, 1975)으로 구분된다.

제도적인 규칙이나 관행이 채용, 훈련 및 임금을 결정하고 모든 노동자에게 동등한 기회를 부여하지 않을 경우, 이와 같은 이유로 인해 채용, 승진 및 교육에서 발생한 차별이 임금에까지 연결되어 노동자간에는 생산성과 직접 관련되지 않은 임금격차 즉, 차별(discrimination)이 발생하는 것이다. 특히 1차 노동시장(primary labour market)의 직무는 상대적으로 높은 임금, 양호한 근로조건, 다양한 내부승진기회, 고용의 안정성 등이 보장될 뿐만 아니라, 승진·보수·책임·권한 및 지위 등이 경력과 함께 향상되고, 시장의 안정성은 강력한 노동조합에 의해 강화된다. 반면 대부분 저임금 노동자들이 집중되어 있는 2차 노동시장(secondary labour market)에 위치한 노동자들은 1차 노동시장과 대조적으로 저임금, 낮은 부가급여(fringe benefit), 열악한 노동조건, 고용의 불안정성(높은 노동이동성), 승진기회의 결여 등을 특징으로 갖고 있다. 또한 현장훈련의 기회가 거의 없으며 노동자와 감독자의 관계가 매우 개인적이다. 즉, 1차 노동시장에 비하여 노동자와 고용주간의 사적 관계가 강한 특성을 지니고 있으며, 여성, 소수민족, 연소노동자, 도시빈민층 등으로 구성되어 있고, 노동조합의 조직수준이 낮은 부문이

다(이정우, 1997). 이와 같은 1차 노동시장과 2차 노동시장간에는 노동자의 이동이 제한적이고 상당히 서로 독립적이어서 서로 다른 조건하에서 고용과 임금 등이 결정된다고 볼 수 있다.

이중노동시장이론에 의하면, 1차 노동시장과 2차 노동시장, 양 부문에서의 임금결정방식도 다르다고 주장한다 즉, 1차 노동시장은 인적 변수, 특히 교육에 대해 높은 보수를 주는 반면, 2차 노동시장에서는 교육에 대한 보수가 낮으며 극단적인 경우 교육증가에 따른 보수 증가가 거의 없다는 것이다. 이는 1차 시장에서는 첫째, 교육에 대한 높은 보수가 기업이 필요로 하는 교육수준이 높은 노동자들의 전직을 낮추기 위한 인센티브가 되며, 둘째 노동자들에 대한 관료적 통제를 위해서는 중간 관리자 집단이 필요한데 이들은 주로 교육수준이 높은 노동자들이기 때문이다. 반면, 2차 노동시장의 기업들은 구 생산양식과 노동조직 및 노동자의 직접 통제방식을 사용하고 있으므로, 높은 교육수준을 가진 노동자들에게 특별한 인센티브를 줄 필요가 없다는 것이다. 노동시장 분절론은 고용형태별 임금격차가 노동시장의 분절에 의해 구조적으로 존재한다는 것을 경험적으로 밝힘으로써, 노동자가 어느 부문에 종사하느냐에 따라 임금격차가 나타날 수 있음을 함축하고 있다.

한편 Gordon, Edwards and Reich(1982)<sup>5)</sup>는 독점자본가들이 계급의식의 발전을 저해하고 생산과정에 대한 그들의 노동통제를 유지하기 위하여 노동시장을 의도적으로 분절화하여 내부노동시장을 형성하였

---

5) 이들의 이론은 '급진파 이론(Radical theory)'이라고 불리며, 노동시장분절론 중에서 자본주의 경제체제에 대해 가장 명시적인 비판을 가하고 있으며 계급간 모순을 강조한다. 특히 자본에 의한 노동시장의 의도적인 분절화와 제도적인 힘을 강조하여 노동시장의 분절화를 설명한다(이정우, 1997).

다고 주장한다. 즉, 노동조직과 직무구조를 노동자들간의 계급의식의 발전과 상호발전을 가장 효율적으로 저지하기 위해 생산과정의 내부와 외부에서 노동자들에 대한 계급적 지배와 통제를 용이하게 할 수 있도록 설정한다는 것이다. 특히 Edwards(1975)는 노동통제 시스템의 차이에 따라 고용의 조건이 달라지고, 나아가 노동자들의 대응과 태도가 달라진다고 보았다. ‘하급 감독자의 대면적·인격적 통제’에서 ‘제도적·관료적 통제’로의 이행은 노동자들에게 규칙에 순응하고, 예측가능하고 신뢰할 수 있는 작업태도와 기업의 목표와 가치를 내면화할 것을 요구하며, 동시에 안정된 일자리를 제공한다. 반면 2차 노동시장의 노동자들의 작업태도는 잦은 결근과 이직 등 불안정한 특성을 지니는데, 이는 2차 노동시장에서 단순한 인격적 통제에 의존하는 것과 관련된다. 이는 2차 노동시장에서 단순한 인격적 통제에 의존하는 것과 관련된다. 이는 2차 노동시장에서 단순한 인격적 통제에 의존하는 것과 관련된다. 이는 2차 노동시장에서 단순한 인격적 통제에 의존하는 것과 관련된다.

Rosenberg(1989)는 노동시장분절론의 시각에서 국가의 노동정책을 검토하고 있다. 1980년대 유럽국가들에 비해 미국은 실업문제에 대한 대응에 성공적이었고, 이것의 비밀은 이른바 노동시장의 유연성에 있는 것으로 간주되어 많은 유럽국가들이 이를 모방하였다. 하지만 로젠버그는 1980년대의 유연성에 관한 논의는 대체로 고용주의 이해를 반영하여 진행되었고, 2차 세계대전 이후 복지국가에서 노동자들이 ‘권리’로 생각해 오던 것이 이제는 ‘경직성’으로 비난받기에 이르렀음을 지적한다. 그는 노동시장에 대한 규제 제거로 인해 핵심 노동자와 주변 노동자의 재분절화가 초래될 것이라고 보았다. 즉, 정부의 규제 제거는 노동시장에서 가장 취약한 집단에 대한 보호막을 제거하고, 시간제와 임시직 노동자들에게는 노동기본권과 사회보장을 제한하는 것으로 나타나기 때문에 불평등이 더욱 심화된다는 것이다. 그는 노동조합의

참가를 통해 기능적 유연성의 확대를 모색하는 방향을 대안으로 사고하고 있다.

### 3) 독점지대 배분론

임금의 기업별 격차를 노동자가 수취하는 지대로 설명하는 이론으로, 기업들은 규모, 정부와의 관계 등에 의해 기업의 경제력을 가져온다. 강력한 경제력을 소유한 핵심기업(core firm)은 안정적인 독과점 이윤을 획득하여 노동자에게 높은 임금을 지불하지만, 중소 규모의 주변기업은 시장임금을 지불하게 되어 노동자의 임금격차가 나타난다고 설명한다.

Weiss(1966)에 의하면, 산업의 집중도와 이윤율이 높은 산업에서 지대배분의 성격이 높은 고임금을 지불하게 되는 배경으로 첫째, 시장점유율이 높은 기업, 특히 우리나라의 재벌 그룹과 같이 시장에서의 영향력이 커서 많은 초과이윤을 얻고 있는 기업의 경우는 기업에 대한 인식을 좋게 하기 위해 상대적으로 높은 수준의 임금을 지불하려는 동기가 있을 수 있다. 또 이러한 초과이윤을 장기적으로도 안정적으로 얻기 위해 노동자의 이직을 방지하고 사내소속감 유발로 생산성을 높이고자 하는 동기가 있다. 둘째 노동조합의 세력을 약하게 하는 데 도움이 된다. 셋째, 독점의 경우 시장에서 일종의 진입장벽을 쌓는 방법의 하나로 노동자의 임금수준을 높일 수도 있다는 점이다.

이 관점에 의하면 정규직과 비정규직의 임금격차는 정규직은 대기업(독과점 기업) 부문에, 비정규직은 중소기업(경쟁적 기업)부문에 종사하기 때문에 나타난다고 본다. 이 관점은 독과점 여부, 기업규모

등의 요인으로 고용형태간 임금격차를 설명하며, 대기업 내부와 중소기업 내부에서 나타나는 고용형태별 임금격차는 설명하지 못 한다.

#### 4) 효율임금이론

기업주가 노동자의 이직률을 낮추고 노동생산성의 향상을 꾀하기 위해 노동자에게 시장임금 이상의 높은 임금 즉, 효율임금(efficiency wage)을 지불하기 때문에 그렇지 않은 다른 기업의 노동자와의 임금격차가 발생한다는 주장이다.

효율임금 가설을 특징짓는 중요한 가정은 기업이 노동자의 임금수준을 상승시킴으로써 오히려 생산성의 증대를 가져와 이윤을 증가시킬 수 있다는 것이다. 즉, 노동자의 생산성은 기술적으로 주어지는 외생변수가 아니라, 노동자에게 지불되는 임금의 함수로서 임금수준과 생산성은 서로 정(正)의 관계에 있다는 것이다. 이는 기존의 경쟁적 노동시장이론에서 기업의 이윤 증가를 위해 임금은 최대한 낮추어야 한다는 논리와는 반대되는 것이다. 이러한 효율임금의 가정을 타당하게 하는 것은 기업의 사내훈련을 통한 기업특수 인적자본(firm specific human capital)의 존재와 노동자와 기업간의 정보의 불완정성에 있다. 즉, 기업특수적인 인적자본의 존재는 현재 고용된 노동자와 외부 노동시장의 노동자를 구분하고자 하는 동기를 유발하게 되고 신규 채용은 훈련비용을 발생시키므로 기존의 노동자에게 효율임금을 지불하고, 노동시장에서의 기업의 이미지로 인해 양질의 노동력을 얻는데 유리해지게 된다. 노동자 입장에서도 이직의 기회비용을 증가시켜 보다 많은 노력을 유발하게 되는 효과가 있다는 것이다. 위와 같이 본다면 해당산업의 기

업특수적 인적자본의 정도가 클수록, 생산기술이 자본집약적일수록, 사업장의 규모가 크고 노동자의 조직적인 작업이 많이 요구될수록, 산업의 집중도가 높을수록 기업으로 하여금 노동자에게 효율임금을 지불할 동기는 커지게 된다. 이렇게 지불되는 효율임금 수준은 외부시장의 평균적인 임금수준보다 높은 수준에서 유지되게 되므로 임금격차를 유발하는 원인이 될 수 있다는 것이다.

## 2. 유연성의 증가와 노동조건의 악화

1970년대 세계적인 경기침체 이후 생산기술, 산업조직, 국제적/국내적/지역적 수준에서의 경제관리 등 산업구조의 전반적 변화가 나타났다. 이에 대응하여 기업은 노동비용의 절감이나 외부충격에 대한 신속적인 대응을 위해 노동력 규모를 변경할 수 있는 유연성을 확보하고자 하였다. 1970년대 이전까지의 케인즈주의에 기반한 국가개입의 실패는 국가의 시장개입을 반대하는 이데올로기를 뒷받침하기에 충분하였으며, 이를 통해 나타난 경향이 신자유주의이고, 이의 핵심 특질이 노동시장의 유연화이다. 노동시장의 유연화는 고용/임금 그리고 근로자의 기능에서의 효율성과 신축성을 제고시킴으로써 경제환경 변화에 따른 기업의 구조조정을 원활히 하고 경기를 진작시켜 궁극적으로 실업을 최소화하는 노동시장 정책이다(정인수, 1998). 노동시장의 유연화론은 비정규직의 증가 원인을 설명하는 이론으로 주목받고 있지만, 이뿐만 아니라 전산업구조에 걸쳐 고용·임금 구조의 불안정성을 설명하는 것이다. 노동시장의 유연성 증가는 1970년대까지의 케인즈-포드주의의 축적방식에서 유연화된 축적방식으로 변화가운데 일어나는 현상이다.

유연성 이론은 크게 기술유연성, 노동유연성, 생산조직의 유연성을 중심으로 연구가 진행되었다. 이 중 생산조직의 유연성은 독점대기업과 중소기업의 관계, 소기업과 하청제 등의 관계에 주목한다. 그러나 이들 유연성은 독자적으로 일어나는 각각의 현상이 아니라 동시에 증가하고 있고 새로운 체제의 특징을 보여준다는 점에서 함께 사고되어야 할 것이다. Atkinson(1987)은 노동력 이용의 유연성을 수량적 유연성/기능적 유연성/외부화(distancing)로 나눈다. 자본가는 기업의 내부노동시장을 핵심적인 고정부분과 가변적인 주변부분으로 나누고 전자에는 기능적 유연성을 후자에는 수량적 유연성을 도입하고, 작업의 일부를 하청등의 방식으로 외부로 넘기는 방법을 구사한다는 것이다.

우리나라의 경우 노동시장의 유연성은 1990년대 말 IMF 외환위기로 더욱 심화되었다. 특히, 1997년에는 노동의 수량적 유연성을 확보하는 조치로서 정리해고가 선택되었고, 또한 많은 하청업체와 중소기업체들이 도산하기에 이르렀다. 즉, 대기업은 시장에서 이윤율을 높이기 위한 전략으로 기업내부의 노동비용을 절감하고, 이를 하청 등으로 중소기업체에 전가시키는 전략을 택한 것이다. 노동시장의 유연성 증대에 대해 여러 관점의 접근들이 존재하지만 긍정적인 측면을 강조하는 유연성접근은 우리의 현실에 큰 설득력이 없다. 우리의 경제환경에서 중소기업사업장의 경우, 낮은 숙련도의 노동을 요구하며 높은 수준의 기술력을 확보하는 것이 사실상 불가능할 것이므로 기능적 유연성이나 노동조건 개선의 수반하는 공격적 유연성의 확보는 어려워 보인다. 또한 중소기업사업장의 경우 노동에 대한 유연성의 공격은 가시적으로 드러난 노동과정과 노동시장, 기업조직의 유연성의 척도와 무관하게 상당한 정도로 진행되었다고 보는 것이 옳을 것이다. 우리나라의 중소



영세사업장은 하청계약을 맺고 있어 자금구조 등이 대기업에 종속적인 가능성이 매우 높다. 따라서 중소기업사업장은 노동조건이 향상 없이 유동적 저임금 노동을 활용하려고 할 것이다. 즉, 중소기업사업장 노동자들은 비정규직의 활용도가 높아지고 정규직이라고 할지라도 매우 불안정한 고용조건과 열악한 노동조건에 처해 있을 것이다.

### 3. 중소기업사업장의 정의 및 일반적 노동조건

#### 1) 중소기업사업장의 정의

중소기업사업장의 범위를 나누는 명확한 기준은 없다. 중소기업사업장 노동자들이 자본의 열악함과 고용불안으로 불이익을 당하고 있다고 사고한다면 300인 이하의 사업장까지 포함되는 것이 바람직하다는 의견도 있다(한상욱, 2001). 또 한상욱(2001)은 독자적인 노동조합활동을 할 수 있는지의 여부에 따라 50인 미만과 50인 이상을 중소기업사업장의 기준으로 제시하고 있다. 한편, 중소기업규정에서는 중소기업을 자금형태와 상시근로자수를 기준으로 하여 그 범위를 정하고 있는데, 산업별로 다른 규정을 취하고 있다<sup>6)</sup>. 상시근로자수를 기준으로 했을 경우, 전 산업에 관계없이 50인 미만은 중소기업에 해당됨을 알 수 있다. 물론 산업에 따라 50인 미만이라 하더라도 도소매업이나 음식점업 등은 중소기업사업장이라 정의하기 어려운 경우가 있는 것은 사실이다. 그러나 본 연구에서는 접근의 한계상 노동조합에 가입되어 있는 사업장만을 대상으로 하고 있으므로 이들 업종이 포함되지 않는다.

---

6) 중소기업기본법 시행령 {별표 1}

별표 1 [중소기업의 업종별 상시근로자수·자본금 또는 매출액의 규모기준]

해당업종	범위기준
1. 제조업	상시근로자수 300인미만 또는 자본금 80억원이하
2. 광업/ 건설업/ 운송업	상시근로자수 300인미만 또는 자본금 30억원이하
3. 대형 종합 소매업/ 호텔업/ 정보처리 및 기타 컴퓨터 운영 관련업	상시근로자수 300인미만 또는 매출액 300억원이하
4. 종자 및 묘목 생산업/ 어업/ 전기, 가스 및 수도사업/ 연료 및 관련제품 도매업/휴양 콘도 운영업/ 여행알선, 창고 및 운송관련서비스업/ 통신업/ 엔지니어링 서비스업/ 병원/ 영화산업/ 방송업	상시근로자수 200인미만 또는 매출액 200억원이하
5. 도매 및 상품중개업/ 통신판매업/ 방문판매업/ 산업용 기계장비 임대업/ 전문, 과학 및 기술 서비스업 사업지원서비스업/ 공연산업/ 뉴스 제공업/ 유원지 및 테마파크 운영업/ 하수처리, 폐기물처리 및 청소관련 서비스업	상시근로자수 100인미만 또는 매출액 100억원이하
7. 그 밖의 모든 업종	상시근로자수 50인미만 또는 매출액 500억원이하

※ 해당업종의 기준 및 표준산업분류부호는 통계법 제17조의 규정에 의하여 통계청장이 고시하는 표준분류(2000.1.7)에 의한다.

또한 50인 미만의 사업장은 정규직 비정규직을 구분하지 않더라도 기존 정규직과 비교할 때 주·객관적 조건이 열악하다. 중소기업사업장은 상대적으로 자본이 취약하고 대기업과의 하청관계가 높게 나타난다. 그리고 경기변동에 따른 대응이 취약해 부도, 폐업의 경우가 높다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 중소기업사업장을 상시고용인 수 50인을 기준으로 50인 미만 사업장으로 설정하도록 한다.

우리나라에서 50인 미만의 사업장은 사업체 수나 종사자 수에서 큰 비중을 차지하고 있다. 사업체 수를 기준으로 볼 때, 1995년 약 98.9%에서 2002년 약 99%에 이르는 비중을 차지하고 있으며, 종사자 수를 기준으로 하였을 때에는 1995년 약 62.3%, 2002년 약 69.3%를 차지하고 있다. 이들 중 1~4인 규모에 자영업자와 무급가족종사자들이 상당수를 차지한다고 하더라도 50인 미만 사업장의 규모와 종사자는 결코 무시할 수 없는 비중이다. 이는 곧 우리나라 대부분의 사람들이 50인 미만의 사업장에 종사하며, 이들의 노동조건이 우리 사회 전체의 삶의 조건과 무관하지 않음을 의미한다. 종사자 규모별 사업체 수와 종사자 수는 아래 <표 2-1>, <표 2-2>와 같다.

<표 2-1> 종사자 규모별 총사업체 수 (단위 : 천 개)

	계	50인미만					50인 이상
		1~4명	5~9명	10~19명	20~49명	50인미만계	
1995년	2,771,068	2,377,175	210,512	94,085	59,895	2,741,667	29,401
1998년	2,785,659	2,438,466	188,802	82,269	50,766	2,760,303	25,356
2002년	3,131,963	2,635,372	281,309	119,272	65,799	3,101,752	30,211

자료출처 : 통계청, 『전국사업체 기초통계조사』, 각년도

<표 2-2> 종사자 규모별 종사자수 (단위 : 천 명)

	계	50인미만					50인 이상
		1~4명	5~9명	10~19명	20~49명	50인미만계	
1995년	13,634,273	4,166,464	1,321,702	1,252,998	1,759,514	8,500,678	5,133,595
1998년	12,416,558	4,274,596	1,182,958	1,104,090	1,516,819	8,078,463	4,338,095
2002년	14,608,322	4,806,365	1,776,285	1,582,599	1,954,794	10,120,043	4,488,279

자료출처 : 통계청, 『전국사업체 기초통계조사』, 각년도

## 2) 중소기업사업장의 노동조건

50인 미만 중소기업사업장과 50인 이상 사업장의 노동조건은 매년 그 차이가 커지고 있는 실정이다. 임금, 근로시간, 법정복지비용 등에서 그 차이를 확인할 수 있다. 우선 임금의 경우 중소기업사업장과 대기업을 비교해 보면 다음 <표 2-3>과 같다. 노동부의 통계자료가 30인 미만과 100인 미만을 기준으로 사업장 규모를 구분하고 있어, 50인 미만과 그 이상을 직접비교할 수는 없지만 100인 미만과 500인 이상을 비교하더라도 임금격차가 1.5배 가까이 벌어지고 있음을 알 수 있다. 또한 최근 노동부의 조사에서 500명 이상 대규모 사업장 임금이 296만 8천원 인데 비해, 5~9명 사업장의 임금은 152만 6천원으로서 5~9인 사업장 임금을 100으로 했을 때, 500인 이상 사업장의 임금은 194.6인 것으로 나타났다. 이는 2001년의 170.1, 2002년의 180.3에서 볼 수 있듯이 갈수록 임금격차는 커지고 있음을 보여 준다.

<표 2-3> 규모별 임금수준 추이

	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
1980	100	107	104	110	107
1985	100	102	100	110	112
1990	100	104	110	127	135
1995	100	102	109	123	140
1998	100	104	110	125	141
2000	100	105	114	132	147
2002	100	109	121	139	159

KLI, 『2003 KLI노동통계』. p.44.에서 수정.

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

근속년수에서는 사업장 규모별로 큰 차이가 나타난다. 100인 이상 300인 미만 사업장의 경우 근속년수가 평균 6.2년, 500인 이상 사업장은 평균 9년으로 5~9인, 10~29인, 30~99인이 각각 평균 3.8년, 4.2년, 4.6년인 것에 비해 상대적으로 높게 나타난다. 바꾸어 말하면, 100인 미만 사업장의 노동자들은 대기업에 비해 고용이 매우 불안정하다고 볼 수 있다. 특히 여성의 경우는 사업장 규모와 관계없이 남성에 비해 불안정하지만, 100인 미만 사업장의 경우 평균 2~3년으로 매우 불안정함을 알 수 있다. 또한, 사업체 규모별 근속년수는 각 사업체에서의 이직률을 가늠할 수 있는 척도로 작용할 수 있다. 아래 <표 2-4>에서 볼 수 있는 바와 같이 사업체 규모가 작을수록 근속년수가 현저하게 짧은 것을 알 수 있다. 이는 소규모사업체에서의 고용이 정부통계의 종사상 지위와 무관하게 매우 불안한 상황에 처해 있음을 말해 준다. 또한 근속년수가 그에 따른 임금의 인상과 퇴직금의 실제액수와 밀접한 관계를 맺는다고 했을 때, 소규모 사업체의 열악한 임금의 한 원인이 되는 것으로 볼 수 있다.

<표 2-4> 사업체 규모별 남녀 근속년수 (단위 : %)

	전규모	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인 이상
전체	5.6	3.5	4.3	4.8	6.2	7.2	9.5
남	6.3	4.0	4.6	5.3	6.9	8.2	10.6
여	4.0	2.7	3.4	3.5	4.6	4.9	6.3

자료 : 노동부, 『2002 임금구조기본통계조사보고서』

5인 이상 사업장을 기준으로 근로시간을 살펴보면 2002년 현재, 총 근로시간에서는 많은 개선이 이루어져 규모별로 큰 차이를 보이고 있지 않지만, 100인 미만 사업장의 경우 정상근로시간은 전년도에 비해 모두 증가한 것을 알

수 있다. 또한 정상근로시간은 100인 미만 사업장에서 가장 높게 나타난다. 초과근로시간 역시 100인 미만 사업장에서 가장 큰 감소를 보이고 있다. 이는 중소기업사업장 노동자들의 불안정한 소득과 임금 감소와 직결되어 있다. 그리고 성별 근로시간을 살펴보면, 남성에 비해 전반적으로 여성의 근로시간 감소가 크게 나타났다. 정상근로시간을 기준으로 할 때, 100인 이상에서는 남성과 여성의 차이가 거의 없지만 100인 미만에서는 남성이 약간 근로시간이 높게 나타난다. 5인 이상 사업체의 주당근로시간은 <표 2-5>와 같다.

<표 2-5> 비농전산업(5인이상 사업체 기준) 주당근로시간 : 2002년(단위 : 시간/주)

		총근로시간		정상근로시간		초과근로시간	
			증감		증감		증감
전규모	전체	46.0	-1.4	41.8	-0.2	4.2	-11.3
	남자	46.4	-1.5	41.9	0.0	4.5	-13.3
	여자	45.0	-1.3	41.7	-0.9	3.4	-4.6
5~9인	전체	44.5	-0.6	43.2	0.1	1.9	-20.0
	남자	45.0	-0.7	43.5	0.2	1.5	-19.8
	여자	43.7	-0.5	42.7	-0.1	0.9	-18.0
10~29인	전체	45.4	-1.5	42.9	0.3	2.5	-24.6
	남자	45.9	-1.5	43.2	0.8	2.6	-28.6
	여자	44.3	-1.3	42.2	-0.9	2.1	-9.8
30~99인	전체	46.6	-1.3	42.2	0.2	4.4	-13.1
	남자	47.2	-0.9	42.5	0.9	4.7	-14.6
	여자	45.4	-2.2	41.6	-1.5	3.8	-8.7
100~299인	전체	48.2	-1.6	41.3	-1.2	6.9	-3.9
	남자	48.7	-1.9	41.4	-1.4	7.4	-4.8
	여자	46.8	-0.3	41.3	-0.4	5.5	0.4
300~499인	전체	46.4	-0.3	40.6	-0.1	5.8	-2.0
	남자	46.7	-0.5	40.5	-0.5	6.2	-0.4
	여자	45.6	0.4	40.9	1.0	4.7	-4.2
500인이상	전체	44.9	-2.1	38.8	-2.0	6.1	-2.6
	남자	44.7	-2.4	38.5	-1.5	6.2	-6.9
	여자	45.6	-1.2	40.0	-2.7	5.7	11.3

주 : 주당근로시간=월근로시간×7÷30.4

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 2002. KLI, 『2003 KLI노동통계』, p.94.

종사자 규모 1~4인의 소규모 사업장의 경우 임금이나 근로시간 등에서 보다 열악한 조건에 처해 있다. 1980년 이후의 규모별 월임금총액의 추이를 보면 사업체 규모가 작을수록 임금총액의 증가율이 낮고, 따라서 시간이 흐를수록 사업체규모별 임금격차는 더욱 벌어지고 있다. 특히 상용근로자수 1~4인 사업체를 대상으로 하는 「소규모사업체근로실태조사보고서」의 결과와 비교하면 그 격차는 더욱 벌어진다. 소규모 사업장의 직종별 근로시간, 임금 등을 살펴보면 다음 <표 2-6>과 같다. 특히 소규모사업체의 평균 월급여액인 1,093,000원은 이 조사가 시행된 2002년의 정부가 책정한 4인가족 최저생계비<sup>7)</sup>인 989,719를 간신히 넘는 액수에 불과하다. 4인가족 산정에 있어서 가장의 나이가 대개 40세 전후라고 하더라도 소규모사업체의 급여수준은 120만원 안팎에 불과하다. 따라서 갈수록 벌어지는 사업체 규모간의 임금격차에 대해서 대규모 사업체의 노동자들이 상대적으로 높은 임금을 받는 노동귀족이 아니라, 소규모 사업체의 근로자들이 인간으로서의 최하수준의 삶을 간신히 영위할 수 있는 열악한 임금을 받고 있다고 보아야 한다.

7) 최저생계비 추이(보건복지부)

	1인가구	2인가구	3인가구	4인가구	5인가구	6인가구	인상률
2000년	324,011	536,614	738,076	928,398	1,055,588	1,191,134	3.0%
2001년	333,731	552,712	738,076	956,250	1,087,256	1,226,868	3.0%
2002년	345,412	572,058	786,827	989,719	1,125,311	1,269,809	3.5%
2003년	355,774	589,219	810,431	1,019,411	1,159,070	1,307,904	3.0%
2004년	368,226	609,842	838,797	1,055,090	1,199,637	1,353,680	3.5%



또한, <표 2-6>에서 알 수 있는 것은 서비스근로자와 단순노무직 근로자의 임금조건이 상대적으로 두드러지게 열악함을 알 수 있다. 이는 아래 <표 2-7>과 같이 근로시간과 비교하면 더욱 명확하게 나타난다. 서비스 근로자와 단순노무직 근로자의 경우 월 근로시간이 가장 높게 나타나지만, 시간당 임금이 가장 적을 뿐만 아니라 <표 2-6>에서 알 수 있는 것처럼 월 급여액도 가장 낮은 수준이다.<sup>8)</sup>

8) 2003년 한국노총의 4인가족 표준생계비는 3,405,249원, 민주노총의 4인가족 표준생계비는 3,434,381원이다. 소규모사업체 근로실태조사보고서에 따른 직종별, 연령계층별 월급여액 및 월급여액수준은 다음과 같다.

(단위 : 천원, %)

	전연령	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
2002년 (전직종)	1,093 (119.6)	914 (100.0)	1,178 (128.9)	1,214 (132.9)	1,212 (132.6)	1,046 (114.4)
2001년 (전직종)	1,013 (120.2)	842 (100.0)	1,104 (131.0)	1,147 (136.1)	1,088 (129.2)	972 (115.4)
2000년 (전직종)	957 (119.3)	802 (100.0)	1,057 (131.7)	1,076 (134.1)	1,032 (128.6)	968 (120.6)
1999년 (전직종)	906 (118.0)	768 (100.0)	1,015 (132.3)	1,023 (133.3)	985 (128.3)	884 (115.1)

자료 : 노동부, 소규모사업체 근로실태조사보고서(2002), p.10.

주 : 1. 월급여액은 정액급여 및 초과급여 기준으로 연간특별급여액이 제외됨  
2. ( )내는 「20~29세」 월 급여액을 기준(100.0)으로 비교한 수준임

<표 2-6> 직종별 근로시간, 월급여액 및 학력별 근로자구성비

(단위 : 세, 년, 시간, 천원, %)

	연령	근속 년수	주당 근로 시간	월 급여액*	학력별 근로자 구성비			
					중졸 이하	고졸	전문 대졸	대졸 이상
전직종	35.7	3.0	51.0	1,093	11.6	53.5	16.9	17.9
고위임직원 및 관리자	45.1	6.7	47.3	1,951	3.2	36.2	13.8	46.8
전문가	33.1	3.2	46.7	1,294	0.5	6.7	33.4	59.4
기술공 및 준전문가	33.2	3.3	45.4	1,139	1.5	34.5	28.4	35.6
사무직근로자	32.7	3.4	47.8	1,024	2.1	52.3	22.4	35.6
서비스근로자	38.8	1.9	60.3	972	27.5	61.8	7.3	23.2
판매근로자	32.5	2.9	52.4	1,097	4.7	63.8	17.4	3.5
기능원 및 관련기능근로자	36.4	3.1	50.9	1,162	16.6	68.0	11.1	14.0
장치, 기계조작 및 조립근로자	38.2	3.5	49.9	1,217	17.3	71.2	8.2	4.3
단순노무직 근로자	42.9	2.4	56.2	930	32.6	60.2	4.4	3.3
2001년(전직종)	35.6	2.9	50.3	1,013	12.4	55.3	16.1	2.8
2000년(전직종)	35.1	2.7	51.0	957	13.3	55.5	14.9	16.3
1999년(전직종)	34.4	2.7	50.3	906	12.6	56.7	14.9	16.4

자료 : 노동부, 2002, 『소규모사업체 근로실태조사보고서』, p.8.

주 \* 월급여액은 정액급여 및 초과급여 기준으로 연간특별급여액이 제외된 금액

<표 2-7> 직종별 시간당 임금

(단위 : 시간, 원)

	월 근로시간*	시간당 임금
전직종	224.5	4,869
고위임직원 및 관리자	205.4	9,499
전문가	202.8	6,381
기술공 및 준전문가	197.2	5,776
사무직근로자	207.6	4,933
서비스근로자	261.9	3,711
판매근로자	227.6	4,820
기능원 및 관련기능근로자	221.1	5,256
장치, 기계조작 및 조립근로자	216.7	5,616
단순노무직 근로자	244.1	3,810

위의 <표 1-6>에서 수정.

주 \* 월 근로시간 = 주당근로시간÷7×30.4

중소영세사업장의 낮은 임금수준의 원인을 개인적인 특성 즉, 낮은 교육수준에 기인한다고 판단하면 직업훈련의 강화를 대안으로 찾을 수 있다. 그러나 중소기업에서 직업훈련은 거의 이루어지지 않고 있으며, 있다고 하더라도 기업이 적극적으로 주최하거나 비용부담을 하지는 않는다. 강순희(1998)는 70인을 기준으로 사업장 규모를 구분하고 직업능력개발사업의 활용실태를 분석하였는데, 규모별로는 대기업의 참여가 활발한 반면 중소기업의 참여는 극히 저조하며 규모가 작을수록 참여가 더욱 저조해진다<sup>9)</sup>. 인적자본이론에 따라 임금격차를 줄일 수 있는 유력한 방안으로 개인의 생산성을 향상시키는 전략을 채택한다면, 현재의 임금격차는 적어도 줄어들지 않을 것이다.

산업재해의 발생에 있어서도 중소기업은 매우 취약하다. 전체 산업을 규모별로 300인 이상, 50인 이상 300인 미만, 50인 미만으로 나누어 재해발생 분포를 비교하면 소규모로 갈수록 그 분포가 커지고, 근로자수에 비교하더라도 월등히 재해가 많이 발생한다(목연수, 1999).

중소영세사업장의 경우 법정기업복지에서도 결코 유리한 위치에 있지 못하다. 이는 법정복지의 경우 대체로 임금에 따라 그 비용이 결정되므로, <표 2-8>과 같이 임금수준이 높은 100인 이상 특히, 300인 이상

9) 이는 사업내 직업훈련참여율, 교육훈련참여율, 유급휴가훈련참여율에서 공히 나타난다. 산업별로는 제조업과 금융·보험 및 부동산업의 참여가 상대적으로 많이 발견된다. 직업능력개발사업을 신청하지 않은 이유는 소규모 기업으로 갈수록 제도 자체가 존재하는지 몰랐거나 신청사유가 발생하지 않아서라는 답변이 많았으며, 기업규모가 커질수록 지원요건이 까다로워서라는 답변이 많았다. 가장 필요로 하는 훈련과정을 묻는 질문에 대해서 소규모 기업으로 갈수록 신입사원 직업교육훈련과 사무직원향상훈련이 높았으며, 기업규모가 커질수록 전문, 기술 인력에 대한 직업교육훈련, 생산직근로자 기능향상훈련이 높게 답변되었다(강순희, 1998).

에서 노동자 1인당 복지비용이 높게 나타나고 100인 미만 사업장의 경우 300인 이상의 절반을 조금 넘기는 수준임을 알 수 있다.<sup>10)</sup>

<표 2-8> 기업규모별, 내역별 근로자 1인당 월평균 법정복지비(단위 : 천원, %)

구분	계	건강 보험료	산재 보험료	국민 연금	고용 보험료	장애인고용 촉진기금	기타법정 복지비
전규모	209.2 (100.0)	36.8 (17.6)	32.1 (15.4)	101.5 (48.5)	35.0 (16.7)	2.3 (1.1)	1.4 (0.7)
10~29인	119.9 (100.0)	21.9 (18.3)	29.0 (24.2)	53.8 (44.9)	14.3 (11.9)	0.0 (0.0)	0.9 (0.7)
30~99인	128.5 (100.0)	23.0 (17.9)	29.8 (23.2)	57.4 (44.7)	15.3 (11.9)	0.1 (0.0)	2.9 (2.3)
100~299인	146.4 (100.0)	26.0 (17.7)	29.7 (20.3)	67.4 (46.1)	21.6 (14.8)	0.6 (0.4)	1.1 (0.7)
300인이상	219.6 (100.0)	38.6 (17.6)	32.5 (14.8)	107.2 (48.8)	37.4 (17.0)	2.6 (1.2)	1.4 (0.6)

자료 : 노동부, 『2002 기업체노동비용조사보고서』, p.28.

주 : ( )내는 구성비임

#### 10) 재해 발생에 있어 기업 규모별 기여율

	1990년	1991년	1992년	1993년	1994년	1995년	1996년	1997년	1998년
소규모	33	39.6	39.2	43.6	46.3	46	54.8	51.3	57.8
중규모	28.9	28.7	29.1	29.9	29.6	28.1	24.4	24.4	28.2
대규모	38.1	31.7	31.7	26.5	24.1	25.9	19.8	24.3	14
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

출처 : 목연수(1999)

#### 사업장·근로자에 따른 재해현황

	사업장수			근로자수			재해자수			재해율	
	전체	50인 미만	비율	전체	50인 미만	비율	전체	50인 미만	비율	전체	50인 미만
1997년	227,564	198,030	87.0	8,236,641	2,358,833	28.6	66,770	34,261	51.3	0.86	1.45
1998년	213,539	193,050	90.4	7,582,479	2,682,816	35.4	51,514	29,754	57.8	0.68	1.1

출처 : 목연수(1999)

이 외에도 노동부의 『2002 기업체 노동비용조사보고서』에 의하면, 소규모사업체의 경우 법정외복리비 지출의 상당부분을 식사에 관한 비용이 차지하고 있다. 이에 비해 대기업의 경우 일상에서 가장 큰 지출 부분을 차지하는 주거, 교육비에 대한 복리비가 상대적으로 높으며 사내근로복지기금 역시 높은 비중을 차지하고 있다.

전반적으로 50인 미만 중소기업사업장의 노동조건과 복지수준은 상대적으로 열악하다고 판단할 수 있다. 아직까지 50인 미만 중소기업사업장의 노동실태에 관한 명확한 자료가 존재하지는 않고, 이를 정확히 파악한다는 것은 매우 어려운 일이다. 따라서 제한된 수준이나마 중소기업사업장의 노동실태 및 복지욕구를 파악하는 것은 노동자들의 전반적인 삶의 질 향상을 위해 중요한 작업이 될 것이다.

### III. 연구방법

분석대상은 사업장규모를 기준으로 상시근로자 50인 미만 사업장에서 일하는 개별 노동자이다. 50인 미만 중소기업사업장 노동자의 근로실태 및 복지욕구에 대한 데이터는 설문조사를 통해 수집한다. 설문조사의 시기는 2003년 11월 15일에서 2003년 12월 20일까지 약 35일간 우편조사를 통해 수행되었다. 설문대상은 한국노총 소속 사업장 중에서 조합원 수 50인 미만 사업장으로 하였다. 조합원 수와 상시근로자 수의 차이로 표본에는 50인 이상 사업장 노동자가 다수 포함되어 있으며, 이들 중 50인 미만과 50인 이상을 구분하여 분석할 것이다. 50인 이상 사업장에 대한 분석은 <부록1>에서 다루도록 한다.

설문문항은 크게 고용계약, 근로시간, 임금, 복지현황, 복지제도별 만족도, 인적사항 등으로 이루어져 있으며 자세한 내용은 <부록2>에 수록되어 있다. 또한, 중소기업사업장 노동자의 인적 특성과 객관적 노동조건 등은 노동패널 데이터를 이용한 분석을 보완적으로 병행할 것이다.

다만, 본 조사는 노동조합에 이미 가입되어 있는 사업장을 대상으로 한다는 점에서 50인 미만 전체 사업장을 대표하지 못할 가능성이 있다. <표 3-1>에서 알 수 있는 것처럼, 2002년을 기준으로 노동조합에 전체 가입자 중 50인 미만 사업장의 조합원수는 3.3%에 불과하다. 전체 조직률이 약 11%라는 것을 가정하면 이는 매우 미미한 수준이다.

<표 3-1> 노동조합 규모별 조합수 및 조합원 수

사업장 규모	49인 이하	50 - 99	100 - 299	300 - 499	500 - 999	1,000 - 4,999	5,000인 이상
조합수 (개, %)	3,079 (47.3)	1,212 (18.6)	1,522 (23.4)	268 (4.1)	217 (3.4)	170 (2.6)	38 (0.6)
조합원수 (명, %)	52,895 (3.3)	78,447 (4.9)	221,356 (13.8)	88,145 (5.5)	131,412 (8.2)	307,547 (19.1)	726,170 (45.2)

자료 : 노동부(2002), 전국노동조합 조직현황.

노동패널 4차년도 데이터에서 50인 미만 사업장 노동자들의 노조조직률을 살펴보면, 노조가 있는 사업장에 종사하는 경우가 50인 미만 사업장 전체 임금노동자 1436명 중 29명으로 약 2%이다. 더구나 이들 중 노조에 가입하고 있는 사람들의 비중 즉, 노조조직률은 약 1.18%에 불과하다. 또 사업장규모별 노조가입여부에서 1~4인 사업장은 한 명도 분포하지 않고 5~9인 사업장에도 2명만 분포되어 있을 뿐이다. 실제로 본 조사에서 1~9인 사업장 노동자들이 과소표집된 것은 이러한 노조조직률을 반영하고 있는 것으로 보인다. 또한 여성보다는 남성의 조직률이 상대적으로 약간 높음을 알 수 있다.

<표 3-2> 노조 유무 및 노조가입여부 (단위 : 명)

		노조 유무			노조가입여부	
		유	무	모른다	가입	미가입
성별	남성	22	769	12	14	6
	여성	7	612	14	3	4
규모별	1-4인	1	457	8	0	0
	5-9인	4	373	3	2	2
	10-29인	15	415	12	8	6
	30-49인	9	136	3	7	2

자료 : KLI 노동패널 4차년도.

노동조합이 임금이나 복지수준에 영향을 준다고 가정하게 되면, 본 조사의 대상자들은 상대적으로 노동조합에 가입되어 있지 않은 노동자들보다 임금이나 복지수준이 더 높다고 볼 수 있다. 그러나 이 같은 표본의 편의에도 불구하고, 중소기업사업장에 대한 접근은 저임금 등 열악한 노동조건에 처해있는 노동자들의 삶의 질 개선을 위하여 지속적으로 이루어져야 한다. 뒷부분에서 상술하겠지만 표본의 편의에도 불구하고 설문응답자들의 고용·임금실태는 매우 열악하게 나타난다.

## 1. 자료 및 주요변수

본 조사의 주요변수는 크게 인적특성을 측정하는 변수와 고용특성, 복지수준 및 복지만족도를 측정하는 변수들로 이루어져 있다.

### 1) 노동자의 인적 특성 변수

노동자의 인적 특성으로 성별, 학력, 연령, 결혼유무, 가구원 수, 근속년수를 조사하였다. 보통 인적특성에는 성별과 학력, 연령 등이 포함되나 그 외 결혼유무와 가구원 수는 복지만족도에 영향을 미칠 수 있는 변수들로서 인적특성에 포함시켰다. 이들을 정리하면 다음 <표 3-3>과 같다.



<표 3-3> 인적특성 변수

변수명	측정방법
성별(dummy)	남성은 1, 여성은 0으로 더미변수화 함.
연령	만나이로 측정.
학력	초등학교=1, 중학교=2, 고등학교=3, 2년제 대학=4, 4년제 대학=5, 대학원 이상=6 의 범주로 서열변수로 측정함. 중되는 고려하지 않음.
결혼유무(dummy)	예=1, 아니오=0 으로 더미변수화 함.
가구원수	현재 함께 거주하는 사람들의 수로 연속변수로 측정.
근속년수	개월 수로 연속변수로 측정.

## 2) 고용변수

고용변수를 측정하기 위하여 임금, 노동시간, 직종과 고용형태 등에 대한 설문을 진행하였다.

### ① 임금

임금을 측정하기 위해서 월 임금, 연 임금, 상여금을 질문하였고, 각각 월 임금과 연 임금은 원 단위로, 상여금의 단위는 %로 하였다.

### ② 노동시간

노동시간을 알아보기 위하여 주당 근로시간, 초과근로시간을 조사하였고, 주말(토, 일요일) 근무형태를 ‘토요일 휴무, 토요일 격주휴무, 일요일 휴무, 특근’의 형태로 질문하였고, 이를 각각 1,2,3,4로 코딩하였다. 동시에 매월 평균 휴일근로 일수를 측정하였다.

### ③ 직종 및 업종

직종은 생산직, 사무직, 판매·영업직, 서비스직, 단순노무직, 기능직, 전문직, 기술직 및 준전문직, 기타로 구분하였다. 업종은 농·임·어업, 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도사업, 숙박 및 음식점업, 도소

매업, 건설업, 교육 서비스업, 금융 및 보험업, 통신업, 운수업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락,문화 및 운동관련사업, 가사서비스, 기타 공공·수리·개인서비스업, 공공행정·국방·사회보장행정, 국제 및 외국기관, 기타로 구분하였다.

#### ④ 고용형태

고용형태를 조사하기 위해 먼저 고용관계상의 사용자와 실제 일하는 곳의 사용자가 일치하는지의 여부를 측정하였다. 이에 대해 일치한다와 일치하지 않는다를 각각 1,0으로 코딩하였다. 다음으로 고용계약서의 근로기간설정여부를 질문하였다. 근로기간을 설정하지 않은 경우 0으로 코딩하였다. 근로기간을 설정한 경우에는 1로 코딩하고 기간을 개월 수의 형태로 개방형으로 질문하였다. 근로기간을 설정한 경우에는 다음과 같은 추가적인 질문을 하였다. 근로기간 설정의 이유에 대해서 ‘자신의 의지에 의해서, 사용자의 요구에 의해서, 계절등의 영향에 의한 업무의 한시적 성격에 의해서, 기타’의 항목으로 질문하였고, 이를 각각 1,2,3,4로 코딩하였다. 기타의 경우 개방형으로 그 이유를 조사하였다. 그 외에도 현재의 사업장에서의 계약 갱신여부, 계약갱신의 주체성 등을 측정하였다.

이를 통해 고용관계상의 사용자와 실제 사용자가 일치하지 않는 경우는 비정규직으로 판단해야 한다. 또한 근로기간을 설정한 경우에도 비정규직으로 판단해야 할 것이다. 이 둘의 경우에 해당하는 경우 비정규직으로 그렇지 않은 경우를 정규직으로 설정하고자 한다. 그러나 실제의 고용관계에서 근로기간이 설정되고 그것이 갱신되는 과정이 은폐된 형태로 진행되는 경우가 많기 때문에, 실제 비정규직의 비율은 조사 결과보다 훨씬 많을 것으로 예상된다.

⑤ 고용지속성

고용지속성에 대해서 현재의 고용상태를 어느 정도 지속할 수 있는지에 대해서 질문하였고, ‘1년 미만’과 ‘1년 이상’으로 나누어 질문하였다. 이를 각각 1,2로 코딩하였다. 또한 ‘1년 미만’으로 응답한 경우에는 그 이유를 ‘개인적인 이유, 회사의 이유, 기타’로 물어보았으며 이를 각각 1,2,3으로 코딩하였다.

⑥ 종사자수

종사자수는 50인 미만을 전제로 하고 있으나, 규모별 노동조건과 복지욕구에 차이가 있는지 살펴보기 위해, 이중에서도 상시근로자 1~4인, 5~9인, 10~29인, 30~49인 규모별로 구분하여 측정하였다. 종사자수는 개별 설문지를 통해 일차적으로 측정하고 간부용 설문과의 대조를 통해 상시근로자 수를 재측정하였다. 고용변수를 정리하면 <표 3-4>와 같다.

<표 3-4> 고용변수

변수명	측정방법
임금	월 평균임금, 단위 : 원
노동시간	총근로시간(주당 근로시간 + 초과근로시간)
직종(category)	생산직, 사무직, 판매영업직, 서비스직, 단순노무직, 기능직, 전문직, 기술직 및 준전문직, 기타
업종(category)	농림어업, 광업, 제조업, 전기·가스 및 수도사업, 숙박 및 음식점업, 도소매업, 건설업, 교육 서비스업, 금융 및 보험업, 통신업, 운수업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락, 문화 및 운동관련사업, 가사서비스, 기타 공공수리·개인서비스업, 공공행정·국방·사회보장행정, 국제 및 외국기관, 기타
직종(dummy)	생산 = 1, 비생산 = 0
업종(dummy)	제조업 = 1, 비제조업 = 0
고용형태(dummy)	정규직=1, 비정규직=0
고용지속성	1년미만=1, 1년이상=2
종사자수	1~4인=1, 5~9인=2, 10~29인=3, 30~49=4

### 3) 만족도 변수

현재 직장에서의 만족도를 측정하기 위해서 사회보험, 법정기업복지, 비법정기업복지, 직업훈련 및 직업교육에 대한 수혜여부와 만족도, 복지수준 향상을 위한 개선사항을 측정하였다.

#### ① 사회보험

사회보험은 국민연금직장, 국민연금지역, 건강보험직장, 건강보험지역, 고용보험, 산재보험에 대해 가입여부에 대해 답하도록 한 이후에, 이에 대해 각각 만족도를 매우불만족, 불만족, 보통, 만족, 매우만족으로 답하도록 하였다. 가입여부에 대해서 가입한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 코딩하였고, 만족도는 각각 1,2,3,4,5로 코딩하였다.

#### ② 법정 기업복지

법정 기업복지는 퇴직금(퇴직보험), 주휴수당, 연차휴가, 월차휴가, 생리휴가, 산전/후 휴가, 육아휴직에 대해서 질문하였고, 이를 현재의 사업체에서 지난 1년동안 사용해본 것 혹은 제공받고 있는 것에 대해서 표시하도록 하였고 이에 대한 만족도를 조사하였다. 사용여부는 사용한 경우 1, 그렇지 않은 경우 0으로 코딩하였고, 만족도의 질문과 코딩은 위의 사회보험과 동일하게 진행하였다.

#### ③ 비법정 기업복지

비법정 기업복지는 성과상여금, 주거지원비, 건강검진, 생활안정자금대출, 피복지원, 체육시설이용, 휴양시설이용, 종업원지주제, 식사비지원, 경조비지급, 보육비지원금, 직장보육시설, 교육비지원, 명절상여금, 명절선물, 교통비(통근버스)에 대해서 지난 1년간 현 사업체에서 이용해본 것 혹은 적용되는 것에 대해서 표기하도록 하였다. 주거지원비,

식사비지원, 경조비지급, 보육비지원금, 교육비지원, 명절상여금, 교통비(통근버스)에 대해서는 적용되는 경우에 금액을 표기하도록 하였다. 제공받고 있는 비법정기업복지에 대한 만족도는 위의 사회보험과 동일하게 질문하고 코딩하였다.

#### ④ 직업훈련 및 직업교육

직업훈련 및 직업교육에 대하여 실시여부를 ‘예, 아니오’의 형태로 질문하였고, 이를 각각 1,0으로 코딩하였다. 새로운 직업훈련 및 직업교육에 대한 희망여부를 ‘예, 아니오’의 형태로 질문하고 이를 각각 1과 0으로 코딩하였으며, 희망하는 경우는 개방형의 형태로 구체적인 내용을 조사하였다. 현재 직업훈련 및 직업교육이 실시되는 경우에 한해 다음과 같은 추가적인 질문을 하였다.

먼저 직업훈련 및 직업교육의 내용을 직무능력향상과 직업기술습득으로 구분하여 질문하였고, 이를 각각 1과 2로 코딩하였다. 구체적인 내용은 개방형으로 질문하였다. 직업훈련 및 직업교육의 기간에 대해 개방형으로 질문하였고 이를 일 단위로 환산하여 코딩하였으며, 일주일에 진행된 교육 및 훈련시간을 시간단위로 질문하고 코딩하였다.

직업훈련 및 직업교육의 비용에 대해서는 ‘기업, 정부, 본인, 기타’ 항목에 대해서 해당하는 것에 모두 표기하도록 하였고, 각각의 항목에 대해 표기된 경우에는 1, 표기되지 않은 경우에는 0으로 코딩하였다. 직업훈련 및 직업교육이 단체협약에 근거한 것인지의 여부를 ‘예, 아니오’의 형태로 질문하였고, 이를 각각 1과 0으로 코딩하였다.

직업훈련 및 직업교육이 업무능력 향상에 미친 영향에 대해서 ‘전혀 도움이 안되었다, 별로 도움이 되지 않았다, 그저 그렇다, 약간 도움이 되었다, 매우 도움이 되었다’의 5점 척도로 측정하였다.

### ⑤ 복지수준 향상을 위한 개선사항

자신의 복지수준 향상을 위해 필요한 사항을 조사하기 위해, ‘사회보험 확충, 사교육비문제 해결, 주택문제해결, 직업능력개발 및 자아실현 기대 확대, 직장 및 사회의 안전보건, 여가시설 확충, 기타’의 항목을 제시한 후, 이중 가장 필요한 것부터 세가지를 표기하도록 하였다. 각 항목에 대해서 1,2,3,4,5,6,7의 값을 주고 가장 필요하다고 응답한 것부터 차례로 코딩하였다. 기타는 개방형으로 처리하였다.

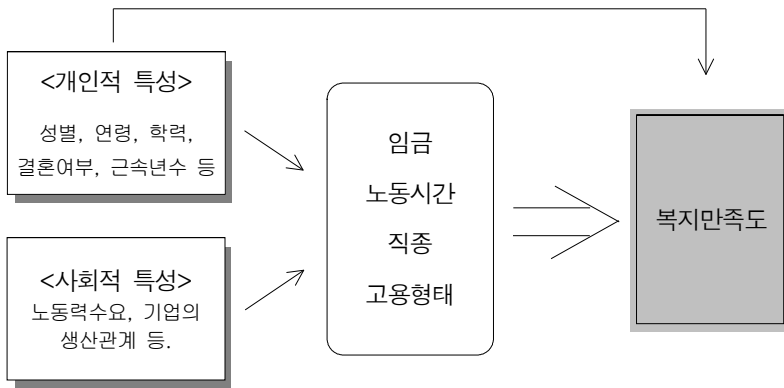
마찬가지 방식으로 건강증진을 위한 개선사항과 노조의 중점활동 사항도 측정하였다.

## 2. 분석방법

각 변수별 기초(Descriptive)분석을 토대로 변수별 상관관계(correlation) 분석과 부분상관관계(Partial-correlation)분석을 사용할 것이다. 본 조사에서 복지만족도는 항목이 세분화되어 있어 단일한 복지만족도로 변수화하는 것은 무리가 있다고 판단되고, 이에 영향을 주는 요인을 찾아내는 것이 연구의 목적과 거리가 있으므로 회귀식을 이용한 인과관계 분석보다 상관관계분석이 더 적합할 것이다.

성별이나 학력, 연령 등의 개인적 특성은 임금이나 노동시간 등 고용 변수와 관계가 있을 것이고 또한 복지만족도와도 관계가 있을 것으로 보인다. 노동력수요 등을 비롯한 사회적 특성들 역시 노동조건과 관계가 있을 것이나, 이들 변수의 측정이 어렵고 본 조사가 개인에 초점을 두고 이루어진 것이라는 점에서 사회적 특성을 고려하지 못하는 한계가 있다. 임금 등의 노동조건은 복지만족도와 매우 깊은 관련을 맺고

있을 것으로 예상할 수 있다. 본 연구에서는 개인적 특성들이 복지만족도에 어떤 영향을 주느냐는 것을 분석하는 것이 주된 초점이 아니다. 따라서 개인적 특성에 따른 노동실태를 전반적으로 살펴보고, 이들을 통제하고 임금 등의 노동조건과 복지만족도의 관계를 파악하고자 한다. 이를 그림으로 나타내면 아래와 같다.



<그림 3-1> 인적특성과 노동조건, 복지만족도의 관계

### 3. 분석대상의 일반적 특성

설문은 우편을 통해 이루어졌으며, 조합원 수를 기준으로 1~14인은 10부, 15~29인은 20부, 30~49인은 25부를 배포하였다. 배포단위는 사업장으로 하였으며, 한국노총 가입사업장 중 조합원 수 50인 미만 사업장 전체인 787개 사업장 중 59개 사업장 803명의 노동자들이 설문응하였다. 수거율은 10%도 채 되지 않지만, 사업장 폐쇄 및 주소불명 등 50인 미만 사업장들의 불안정한 상태를 감안하면 그리 낮은 수치는 아니다. 또한 연맹별로는 공공건설, 공공서비스, 금융, 출판 등에서 설문수거가 용이치 않아 부득이하게 분석에서 제외되었음을 밝혀둔다.

분석은 전체 응답자 803명 중 50~99인 사업장 노동자 296명을 제외한 507명을 대상으로 하였다. 50인 미만 사업장 노동자 507명의 일반적 특성-성별, 연령, 학력, 결혼유무, 가구원 수 등-의 분포를 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 성별, 사업장 규모별 분포

응답자 507명 중 무응답을 제외하고 남성은 390명, 여성은 102명으로 여성이 전체 20.1%로 나타났다. 50인 미만 사업장 전체 종사자 중 남성과 여성은 분포는 알 수는 없으나, 본 조사의 응답자 중 여성이 약 20% 정도로 나타나는 것은 남성 노동자를 중심으로 조사가 이루어졌다는 것을 알 수 있게 해준다. 그러나 노동조합 가입자들을 대상으로 하였기 때문에 이 같은 분포는 50인 미만 사업장에서 남성노동자의 조직률이 높다는 것을 말해 줄 수 있을 뿐이다. 종사자 규모별로 나누었을 때는 30~49인에 해당하는 경우가 가장 큰 비중을 차지하고 있고 10인 미만의 경우 상대적으로 매우 낮은 비중을 보이고 있다.

<표 3-5> 응답자의 성별, 종사자 규모별 분포 (단위 : 명, %)

		규 모					계
		1~4명	5~9명	10~15명	16~29명	30~49명	
성별	여성	1 (1.0)	3 (3.0)	2 (2.0)	31 (31.3)	62 (62.6)	99 (100.0)
	남성	3 (0.8)	9 (2.3)	28 (7.3)	126 (32.8)	218 (56.8)	384 (100.0)
	계	4 (0.8)	12 (2.5)	30 (6.2)	157 (32.5)	280 (58.0)	483 (100.0)



## 2) 연령별 분포

<표 3-6>의 응답자의 연령 분포를 살펴보면, 40대가 가장 많고 남성의 경우 30대, 여성의 경우 50대가 그 다음으로 나타났다. 이는 여성의 경제활동참가 패턴에서 2~20대 보다 50대의 참가율이 높게 나타나는 것과 유사하다. 또, 20대 여성의 경제활동 참가율이 높게 나타나지 않는다는 점에서는 표본의 편이가 존재하는 것으로 보인다. 그러나 중소기업사업장에서 노동비용을 줄이기 위해 20대의 여성들보다, 상대적으로 임금이나 복지 등에 요구가 적은 40대 이상의 여성노동자의 채용을 선호하고 있는 현실을 반영하는 것으로도 볼 수 있다.

<표 3-6> 응답자의 성별-연령 분포 (단위 : 명, %)

		연령						계
		10대	20대	30대	40대	50대	60대이상	
성별	여성	0 (0.0)	18 (18.9)	20 (21.1)	29 (30.5)	28 (29.5)	0 (0.0)	95 (100.0)
	남성	1 (0.3)	34 (9.0)	105 (27.8)	136 (36.0)	91 (24.1)	11 (2.9)	378 (100.0)
	계	1 (0.2)	52 (11.0)	125 (26.4)	165 (34.9)	119 (25.2)	11 (2.3)	473 (100.0)

## 3) 학력분포

응답자의 학력은 고졸이 가장 많았으며, 그 다음으로 중졸, 초졸의 순으로 많게 나타났다. 4년제 대학 이상은 매우 미미하게 나타났으며, 이는 50인 미만의 중소기업사업장 노동자들의 학력이 매우 낮은 수준

임을 말해준다. 특히 여성의 경우는 남성에 비해 초졸과 중졸의 비율이 높게 나타나고 있다.

<표 3-7> 응답자의 학력분포 (단위 : 명, %)

		학 력					
		초등학교	중학교	고등학교	2년제대학	4년제대학	계
성별	여성	25 (26.3)	26 (27.4)	29 (30.5)	12 (12.6)	3 (3.2)	95 (100.0)
	남성	29 (7.7)	82 (21.7)	221 (58.5)	33 (8.7)	13 (3.4)	378 (100.0)
	계	54 (11.4)	108 (22.8)	250 (52.9)	45 (9.5)	16 (3.4)	473 (100.0)

#### 4) 결혼여부, 가구원 수 분포

응답자의 결혼여부, 가구원 수의 분포는 <표 3-8>과 같다. 미혼과 기혼에 관계없이 4인가구가 가장 많은 비중을 차지하고 있었으며 그 다음으로 3인, 5인의 순으로 나타났다.

<표 3-8> 응답자의 결혼여부, 가구원수 분포 (단위 : 명, %)

		가 구 원 수										
		1명	2명	3명	4명	5명	6명	7명	8명	9명	11명	계
결혼 여부	미혼	3 (9.1)	5 (15.2)	13 (39.4)	10 (30.3)	1 (3.0)	1 (3.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	33 (100.0)
	기혼	4 (1.2)	13 (4.0)	58 (17.9)	133 (41.0)	67 (20.7)	29 (9.0)	15 (4.6)	2 (0.6)	2 (0.6)	1 (0.3)	324 (100.0)
	계	7 (2.0)	18 (5.0)	71 (19.9)	143 (40.1)	68 (19.0)	30 (8.4)	15 (4.2)	2 (0.6)	2 (0.6)	1 (0.3)	357 (100.0)

### 5) 근속년수

응답자의 근속년수를 연단위로 재측정하여 분포를 살펴본 결과, <표 3-9>과 같이 5년 이상이라고 응답한 경우가 가장 많고, 2년 미만과 3년 미만의 순으로 나타났다. 성별을 고려하여 비교하면 여성의 경우 남성에 비해 1년 미만인 경우가 상대적으로 많이 나타났고, 그 이외의 분포는 크게 다르지 않았다.

<표 3-9> 응답자의 성별, 근속년수별 분포 (단위 : 명, %)

		근속년수						계
		1년 미만	2년 미만	3년 미만	4년 미만	5년 미만	5년 이상	
성별	여성	9 (10.7)	11 (13.1)	10 (11.9)	3 (3.6)	7 (8.3)	44 (52.4)	84 (100.0)
	남성	19 (5.1)	39 (10.5)	39 (10.5)	27 (7.3)	40 (10.8)	208 (55.9)	372 (100.0)
	계	28 (6.1)	50 (11.0)	49 (10.7)	30 (6.6)	47 (10.3)	252 (55.3)	456 (100.0)

### 6) 직종 분포

응답자의 직종별 분포를 보면, 생산직이 156명(30.8%)으로 가장 높게 나타났으며, 서비스직, 기능직, 단순노무직의 순으로 높게 나타났다. 다른 업종에 비해서 생산직의 노동조건 및 만족도가 크게 반영될 것으로 보인다. 응답자의 직종별 분포는 <표 3-10>과 같다. 직종분포는 각각의 사례수의 편차가 너무 크고, 그 크기가 30개 미만인 것이 전체의 50%에 달하므로 이 분류를 그대로 적용하여 분석하는 것은 어렵다. 따라서 생산직과 비생산직으로 재분류하여 분석에 이용할 것이다.

<표 3-10> 응답자의 직종별 분포

(단위 : 명, %)

직 종	사례수(%)
생 산 직	156(30.8)
사 무 직	20(3.9)
판매영업직	2(0.4)
서비스직	95(18.7)
단순노무직	66(13.0)
기 능 직	86(17.0)
전 문 직	6(1.2)
기술직, 준전문직	29(5.7)
기 타	21(4.1)
무 응 답	26(5.1)
계	507(100.0)

### 7) 업종 분포

응답자 507명의 업종분포는 다음 <표 3-11>과 같다. 제조업에서 183명(36.1%)로 가장 큰 비중을 차지하고 있으며 운수업(18.1%), 사업서비스업(12.6%)을 제외한 나머지 업종은 매우 낮은 1~3% 수준으로 나타났다. 직종별 분포와 마찬가지로 업종분포는 매우 치우쳐 나타나고 있으므로 이들을 고려한 빈도분석이나 상관관계 분석은 의미가 없을 것으로 판단된다. 따라서 제조업과 비제조업으로 재분류하여 분석에 활용하도록 한다.

<표 3-11> 응답자의 업종 분포

(단위 : 명, %)

	사례수(%)
광업	11(2.2)
제조업	183(36.1)
전기, 가스 및 수도사업	32(6.3)
숙박 및 음식점업	16(3.2)
도소매업	3(0.6)
건설업	8(1.6)
통신업	6(1.2)
운수업	92(18.1)
부동산 및 임대업	1(0.2)
사업서비스업	64(12.6)
보건 및 사회복지사업	4(0.8)
가사서비스	1(0.2)
기타 공공, 수리, 개인서비스업	16(3.2)
공공행정, 국방, 사회보장행정	3(0.6)
국제 및 외국기관	1(0.2)
기타	43(8.5)
무응답	23(4.5)
계	507(100.0)

## IV. 중소기업사업장 노동복지 실태

우선, 50인 미만 중소기업사업장의 근로실태 현황을 파악하기 위하여 고용형태, 임금, 노동시간을 파악하도록 한다. 고용형태는 고용계약의 제 사항들을 중심으로 정규와 비정규를 구분하고 임금은 월평균 임금을 기준으로 노동자의 인적특성별 분포를 파악할 것이다. 노동시간은 정규근로시간(주당)과 초과근로시간, 이들은 합한 총근로시간을 살펴본다. 마지막으로 복지수준을 알아보기 위하여 사회보험 적용현황과 법정기업복지 및 비법정기업복지의 수혜현황, 직업훈련 적용현황 등으로 나누어 살펴보도록 한다.

### 1. 고용형태와 고용안정성

고용형태는 고용관계상의 사용자와 실제 사용자의 일치여부, 근로기간 설정여부를 통해 정규직 노동자와 비정규직 노동자로 구분하였다. 정규직과 비정규직의 구분은 어디까지나 고용형태의 측면에서 구분한 것이다. 영세사업장 노동자는 근로기준법도 부분적으로밖에 적용받지 못하고, 임금수준과 고용조건이 매우 불안정하다는 점에서 이들을 모두 불안정 노동자로 볼 수 있으므로, 정규직과 비정규직의 구분을 곧바로 고용의 안정성의 지표로 적용할 수는 없다.

사업장 규모별 고용형태를 살펴보면, 사업장 규모가 적을수록 비정규의 고용형태의 비중이 높은 것을 알 수 있다. <표 4-1>에서 확인할 수 있는 것처럼, 10인 미만 사업장은 사례수가 매우 적어 그 비중을 정확

히 반영하고 있다고 볼 수는 없으나, 10~15인, 16~29인, 30~49인 사업장의 경우 비정규 노동의 비중이 각각 57.1%, 38.1%, 25.4%로 낮아지는 것을 알 수 있다. 이는 50인 미만의 중소기업사업장 내에서도 사업장의 규모가 적을수록 비정규 노동의 활용도가 높아지는 것을 보여준다. 사업장 규모와 고용형태는 상관관계가 매우 약하게 나타나지만( $\chi^2_{pb} = .174$ , 유의확률= .000), 고용지속성과 사업장규모는 상관관계가 나타나지 않았다( $\chi^2_{pb} = .097$ , 유의확률= .064).

<표 4-1> 사업장 규모별 고용형태 (단위 : 명, %)

	사업장 규모					계	
	1-4명	5-9명	10-15명	16-29명	30-49명		
고용 형태	비정규	0 (0)	8 (72.7)	16 (57.1)	59 (38.1)	67 (25.4)	150 (32.5)
	정규	4 (100.0)	3 (27.3)	12 (42.9)	96 (61.9)	197 (74.6)	312 (67.5)
계	4 (100.0)	11 (100.0)	28 (100.0)	155 (100.0)	264 (100.0)	462 (100.0)	

직종별, 업종별 고용형태를 살펴보면 직종의 경우, 생산직에 비해 비생산직 내에서, 업종의 경우 제조업에 비해 비제조업 내에서 비정규 인력의 비중이 상대적으로 높게 나타난다(<표 4-2>). 비생산직에 관해서 비스직이나 단순노무직 등 비정규인력을 활용할 가능성이 더 높은 업종이 모두 포함되어 있고, 업종의 경우도 마찬가지이다. 따라서 조사대상자들 가운데 생산직과 제조업의 경우, 상대적으로 고용형태가 아주 약간 안정적이라고 할 수 있다. 직종, 업종과 고용형태 및 고용지속성의 상관관계를 측정된 결과 모두 통계적으로 유의미한 상관관계를 나타내고 있다(<표 4-3>).

<표 4-2> 직종별, 업종별 고용형태 (단위 : 명, %)

		직종			업종		
		비생산직	생산직	계	비제조업	제조업	계
고용 형태	비정규	133 (41.8)	16 (11.5)	149 (32.6)	121 (42.2)	22 (13.2)	143 (31.5)
	정규	185 (58.2)	123 (88.5)	308 (67.4)	166 (57.8)	145 (86.8)	311 (68.5)
	계	318 (100.0)	139 (100.0)	457 (100.0)	287 (100.0)	167 (100.0)	454 (100.0)

\* 직종 : Cramer's V= .297 유의확률=.000, 업종 : Cramer's V= .301 유의확률=.000

고용형태와 마찬가지로 고용지속성에 있어서도 생산직과 제조업의 경우가 더 안정적인 것으로 나타났다. 고용지속성은 중소기업사업장의 낮은 근속년수에 비추어 1년 미만과 1년 이상으로만 측정하였다. 1년 미만의 고용지속가능성은 고용이 매우 불안정하다고 간주할 수 있다. 고용형태와 고용지속성은 상관관계가 약하게 나타난다(Cramer's V= .174 유의확률=.001). 이는 고용형태상 비정규직으로 분류된 노동자의 경우 1년 이상의 고용지속성을 유지하기가 어렵다는 의미로 해석될 수 있다. 또, 성별 고용형태와 고용지속성을 살펴보면, 고용형태는 여성의 비정규직 비중이 높았으나 고용지속성과 성별은 통계적인 관계가 없는 것으로 나타났다.

고용지속성이 1년 미만이라고 응답한 경우, 그 이유를 묻는 문항에 대부분 무응답을 하였고, 회사의 이유가 26명, 개인적 이유가 16명, 기타 3명으로 나타났다. 기타를 포함하여 개인적인 이유의 대부분은 정년 퇴직으로 인한 사유가 대부분이었으며, 무응답의 경우 개인적 이유보다는 회사의 이유로 인한 것일 가능성이 높을 것으로 추측된다.



<표 4-3> 고용형태와 고용지속성, 사업장 규모, 직종 및 업종, 성별 상관관계

		고용지속가능 기간	고용형태	사업장 규모 <sup>a</sup>	업종	직종	성별
고용지속가 능기간	상관관계	1	.174(**)	.097	.120(*)	.104(*)	.071
	유의확률	.	.001	.064	.024	.048	.180
	사례수	369	361	363	355	364	360
고용형태	상관관계	.174(**)	1	.180(**)	.301(**)	.297(**)	.197(**)
	유의확률	.001	.	.000	.000	.000	.000
	사례수	361	475	462	454	457	462

a. 상관관계 계수값은  $\gamma_{pb}$  값. 나머지 변수의 상관관계 계수는 Cramer's V.

\*\* 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

\* 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미(2-tailed)

근로기간을 설정하여 비정규직으로 분류된 경우에 그 이유에 대해 응답한 사람들의 대부분은 사용자의 요구나 업무의 한시성으로 인한 경우가 109명이었고, 자신의 의지라고 응답한 경우가 13명으로 소수였다. 계약갱신에 대해서도 부정적이었는데, 이 문항에 대한 응답자 146명 중 68.5%에 해당하는 100명이 갱신가능성이 없다고 응답하였다. 이는 비정규직으로 분류된 대다수의 사람들이 고용불안정에 처해 있음을 말해 준다.

고용형태와 고용지속성의 관계 이외에도 고용계약상의 불안정성은 존재한다. 고용계약을 서면으로 작성하지 않은 경우가 응답자의 22.9%에 해당하며, 같은 사업장에서 다른 노동자들과 동일한 업무를 수행하는 경우에도 개인사업자 등록을 하고 있는 경우가 응답자의 19.2%에 달하고 있다. 고용계약을 서면으로 작성한 경우는 예상보다 높게 나타났다. 이는 우편설문조사 상 자의적 판단이 강하게 나타난 것으로 볼 수 있다. 실제로는 고용계약을 서면으로 작성하지 않는 경우가 대부분일 것이다. 노동패널 4차년도(2001년) 설문결과 <표 4-4>와 같이, 전체

임금근로자에서 근로계약문서를 받지 못했다고 응답한 경우가 대부분이었으며, 50인 이상보다 50인 미만 사업장에서 근로계약문서를 수령 받지 못한 비중이 높게 나타났다.

<표 4-4> 근로계약문서 수령여부 (단위 : 명)

		50인 이상	50인 미만	계
근로계약문서 수령여부	예	305	88	393
	아니오	1530	1343	2873
계		1835	1431	3266

Cramer's V= .160, 유의확률= .000

자료 : KLI 노동패널 4차년도.

고용계약을 서면으로 작성하는 것과 수령하는 것에 차이가 난다고 하더라도, 50인 미만 사업장에서 고용계약이 구두로 이루어지는 비중이 높음을 짐작할 수 있다. 그리고 개인사업자 등록을 한 경우는 근로기준법상 노동자로 적용되지 못하기 때문에, 기업의 측면에서는 이들에 대한 사회보험을 비롯한 각종 법정기업복지 비용을 절감하는 효과를 가진다. 역으로 이들 노동자는 이러한 제도적 혜택에서 제외되어 그 노동조건은 더욱 열악해질 수밖에 없다.

## 2. 임금

임금은 월평균 임금을 기본으로 할 것이다. 설문은 월평균임금과 연봉을 각각의 문항으로 측정하였으나 연봉의 경우 무응답이 대부분이어서 월평균임금만 분석할 것이다. 또한 가구소득도 함께 질문하였으나 월평균임금과 거의 동일하게 응답하고 있어 변수로서 의미가 없다고 판단된다. 응답자 전체의 임금과 택시 업종에 종사하는 사람들을 제외

한 임금의 평균 등 통계치는 <표 4-5>와 같다. 택시의 경우 고정적인 수입 이외에 실적급 비중이 크게 나타나는데, 응답자의 대부분이 월평균임금에 이를 고려하지 않아 실제보다 낮게 측정되었을 가능성이 매우 높다. 응답의 임의성을 제거하기 위하여 택시업종은 앞으로 월평균 임금분석에서 제외하도록 한다. 택시를 제외한 경우를 보면, 응답자들의 월임금의 평균(중위값)은 약 105만원 가량이다. 50인 미만 중소기업 사업장의 노동자들 중 절반이 넘는 사람들이, 한국노총과 민주노총에서 산출한 최저생계비는 물론이고, 보건복지부가 정한 2004년 현재 4인 가구의 최저생계비(약 106만원)에도 못 미치는 임금을 받고 있는 것이다. 이는 중소기업 사업장의 임금수준이 상당히 열악함을 보여준다.

<표 4-5> 임금의 평균 및 표준편차 (단위 : 만원)

	월평균임금	택시제외 월평균임금
평균	107.8149	113.8489
중위값	100.0000	105.0000
최빈치	100.00	100.00
표준편차	48.66919	45.83076
최소값	27.00	50.00
최대값	350.00	350.00
응답	457	421
무응답	50	86
계	507	507

이러한 열악한 임금수준은 본 조사의 특수한 경우가 아니다. 2001년 보건복지부 최저생계비는 약 96만원인데, 노동패널(2001년)의 50인 미만 사업장 임금노동자 임금의 평균(중위값)이 약 98만원으로 최저생계비를 조금 웃돌고 있다(<표 4-6>). 특히 남성에 비해서 여성의 임금이 매우 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다. 또한 50인 미만 사업장 내에서도 규모가 커질수록 임금수준은 높아지고 있다.

<표 4-6> 월평균 임금수준

월평균 임금수준		평균값(만원)	중위값(만원)	응답자수(명)
전체	50인 미만	105.32	98.00	1436
	50인 이상	140.70	120.00	1841
성별 (50인 미만)	남성	122.2	110.0	795
	여성	74.7	70.0	626
규모별	1-4인	83.9	80.0	460
	5-9인	101.7	95.0	375
	10-29인	113.0	100.0	438
	30-49인	119.7	105.0	148

자료 : KLI 노동패널 4차년도.

사업장 규모별 임금의 평균, 중위값, 표준편차를 살펴보면 <표 4-7>과 같다. 사업장 규모와 임금은 일정한 경향이 나타나지 않는다. 임금 평균이 5~9인 사업장에서 가장 높게 나타나고, 30~49인 사업장이 그 다음으로 나타난다. 임금의 표준편차 역시 5~9인 사업장이 가장 적고, 30~49인 사업장이 가장 크게 나타나고 있다. 이는 1~4인 사업장과 5~9인 사업장 노동자들의 사례가 매우 적어 나타나는 현상으로 보인다. 이들을 제외하고 나면, 50인 미만 중소기업사업장 내에서 사업장 규모가 커질수록 사업장 내의 임금격차가 크게 나타나고 있다.

<표 4-7> 사업장 규모별 임금

(단위 : 원)

		사업장 규모					계
		1-4명	5-9명	10-15명	16-29명	30-49명	
월평균임금 (택시제외)	평균	126.35	122.22	102.89	117.72	118.04	117.08
	중위값	97.70	120.00	100.00	110.00	105.00	105.00
	표준편차	84.33	15.63	27.08	47.18	47.37	78.32

임금의 지급방식은 급여의 안정성을 기준으로 시급제, 일급제, 연봉제, 월급제의 순으로 측정하였으나, 응답자의 48.7%가 월급제라고 응답하였다. 이는 문항의 설명이 부족하여 적절히 측정되지 못한 것으로 보인다. 임금지급기준은 기본급 중심과 실적급 부분적용, 완전실적급의 순으로 측정하였다. 임금지급기준은 응답자의 절대다수(92.7%)가 기본급 중심이라고 응답하였으나, 임금지급방식이 임금 및 지급기준과 상관관계를 나타내지 않음에 비해, 임금지급기준은 임금과의 일정 정도의 상관관계가 나타났다( $\gamma_{pb} = -.353$ , 유의확률 = .000). 이는 실적급 비중이 높아질수록 임금이 낮아지는 것을 의미하는데, 택시 업종의 임금이 반영되어 나타난 결과로 보인다. 택시 업종을 제외한 임금과 지급기준의 경우는 상관관계가 나타나지 않았다. 이를 종합하면, 50인 미만 사업장 노동자의 임금은 지급방식과 기준에 관계가 없으며 전반적으로 매우 낮은 임금을 받는다고 보아야 한다.

<표 4-8> 임금지급방식 및 지급기준과 월평균임금의 상관관계

		임금지급방식	임금지급기준
월임금	상관관계 $\gamma_{pb}$	.000	-.353(**)
	유의확률	.995	.000
	사례수	450	419
택시제외임금	상관관계 $\gamma_{pb}$	-.047	-.014
	유의확률	.345	.788
	사례수	415	388

\*\* 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

임금과 인적특성인 연령, 성별, 학력, 결혼유무, 가구원수와 정규/비정규의 고용형태간의 상관관계를 측정한 결과 성별과 학력, 결혼유무, 근속년수, 업종, 직종이 통계적으로 유의미한 관계를 나타냈다(<표 4-9>).

결혼유무는 임금수준과 관계가 있다고 하더라도 매우 미미한 수준으로 나타났고, 성별의 경우는 남성과 여성의 일반적인 임금격차가 반영된 것으로 확인한 차이를 보인다. 또한, 학력의 경우 응답자들이 대부분 중졸에 집중되어 있음에 비해 상관관계가 어느 정도 나타나고 있다. 이는 50인 미만의 중소기업사업장 내부에서도 학력에 따른 임금격차가 존재하는 것으로 볼 수 있으나, 그 정도는 크지 않다고 판단할 수 있다. 업종과 직종의 경우는 비생산직, 비제조업에서 임금이 높게 나타나고 있다. 또한, 근속년수는 우리나라에서 임금에 직접적으로 영향을 미치기 때문에 상대적으로 높은 상관관계를 나타내고 있는 것으로 보인다. 그러나 성별과 근속년수를 제외하고는 임금과 큰 상관관계를 나타내지 않는다는 것은, 우리나라의 노동시장에서 성별과 근속년수에 따른 임금격차는 이미 고질적으로 자리잡고 있기 때문이다. 이는 50인 미만 중소기업사업장 노동자들이 이미 2차 시장에 진입한 상태에 있기 때문에 대체로 저임금 상태에 있는 것으로 볼 수 있고, 50인 미만의 중소기업사업장이 2차 시장의 형태로 존재하는 것임을 뒷받침해준다.

<표 4-9> 임금과 인적특성 및 고용특성 간의 상관관계( $\gamma_{pb}$ )

	연령	성별	학력	결혼유무	가구원수
월평균임금 (택시제외)	-.069	.442(**)	.225(**)	.143(**)	.075
사례수	400	412	402	399	307
	근속년수	고용형태	사업장규모	업종	직종
월평균임금 (택시제외)	.335(**)	.017	-.020	-.157(**)	-.277(**)
사례수	393	398	413	407	404

\*\* 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

그리고 임금과 직종을 제외한 고용특성 변수들 간에는 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 특히, 고용형태와 임금의 관계가 나타나지 않은 것은, 고용형태에 따른 고용의 안정성이 다소 보장되더라도 임금수준에는 영향을 미치지 못함으로써 50인 미만 중소기업 내부에서 고용형태가 임금에는 크게 중요한 역할을 하지 않음을 보여준다.

### 3. 노동시간

50인 미만의 중소기업 노동자의 소정 주당 근로시간과 초과근로시간(주당)은 각각 평균 51.75시간, 11.35시간인 것으로 나타났다. 또, 주당근로시간과 초과근로시간을 합한 총 근로시간은 평균 57.72시간이다. 아래 <표 4-10>은 성별, 사업장규모별 근로시간을 비교한 것이다. 주당 근로시간 및 초과근로시간, 총근로시간 모두 여성에 비해 상대적으로 남성이 매우 높게 나타난다. 이는 여성의 초과근로시간이 남성에 비해 적은 것에 기인하며, 이는 사업장규모와 관계없이 나타나는 성별 근로시간의 추세와 부합한다. 1~4인을 제외하면, 사업장 규모가 커질수록 근로시간이 증가하는 것처럼 보이지만 뚜렷한 관계가 나타나지는 않는다.

이러한 근로시간은 II장의 <표 2-5>에 나타난 전규모 주당 총 근로시간 46.0시간에 비해 상당히 높다. 이는 조사대상자들이 단체협약 등에서 정하는 소정의 근로시간보다는 실제 노동시간으로 응답하였을 가능성을 나타내고, 응답자 중 별도의 휴일근무가 없는 2조 맞교대 등의 교대근무의 비중이 높다는 점에서 평균 근로시간보다 높게 측정되었을 수 있다.

<표 4-10> 성별, 사업장 규모별 근로시간 (단위 : 시간)

	총근로시간			주당근로시간			주당초과근로시간				
	여성	남성	계	여성	남성	계	여성	남성	계		
사업장	10명 이하	평균	46.00	53.45	52.77	46.00	49.20	48.91		8.07	7.53
		표준편차	2.83	11.69	11.35	2.83	9.46	9.07		7.35	7.39
		중위값	46.00	47.50	47.50	46.00	44.00	44.00		7.50	5.00
규모	16명 이하	평균	45.93	62.19	58.87	45.00	55.17	53.09	6.50	13.02	12.62
		표준편차	6.47	22.09	20.96	3.55	15.95	14.89	7.90	10.64	10.56
		중위값	44.00	56.00	48.00	44.00	44.00	44.00	5.00	12.00	12.00
규모	30명 이하	평균	52.13	60.50	58.55	46.06	53.80	51.99	8.90	11.83	11.06
		표준편차	8.62	14.71	13.98	7.61	14.88	13.91	6.47	6.51	6.60
		중위값	54.00	56.00	56.00	44.00	48.00	44.00	10.00	12.00	12.00
계		평균	49.50	60.25	57.93	45.60	53.75	51.99	8.44	11.94	11.29
		표준편차	8.23	17.65	16.68	6.20	14.82	13.84	6.61	8.26	8.08
		중위값	44.00	56.00	55.00	44.00	47.50	44.00	10.00	12.00	12.00

주 : 1~4인, 5~9인 사업장의 경우 본 문항에 응답한 사례수가 매우 적어 대표성이 없다고 판단하여 제시하지 않았음.

그러나 2001년도 노동패널에서도 아래 <표 4-11>과 같이, 50인 미만 사업장 노동자들의 월평균 근로시간은 약 56.4시간으로 높게 나타나고 있다. 따라서 총근로시간이 공식통계보다 길다고 하여 잘못된 결과라기보다는 노동자들이 장시간 노동에 시달리고 있는 현실을 반영하는 것이라고 보아야 한다.

<표 4-11> 주당 평균 근로/정규근무/초과근무 시간 (단위 : 시간)

		주당평균근로시간	주당정규근무시간	주당초과근무시간
전체	50인 미만	56.4	51.6	7.6
	50인 이상	56.2	49.1	8.6
성별	남성	55.2	53.9	8.6
	여성	49.3	49.0	5.7
규모별	1-4인	50.2	52.2	5.1
	5-9인	54.2	52.3	6.5
	10-29인	54.5	51.0	9.1
	30-49인	61.4	49.8	8.0

자료 : KLI 노동패널 4차년도.



총근로시간은 성별, 연령, 학력, 직종, 업종 이외에 사업장 규모나 임금, 고용형태와는 통계적으로 유의미한 상관관계를 나타내지 않는다(<표 4-12>). 이는 고용형태, 임금과 마찬가지로 50인 미만 사업장 내에서 근로시간이 크게 차이가 나지 않는다고 해석할 수 있다. 또한 전반적인 근로시간이 높음에도 불구하고 저임금과 낮은 고용안정성에 처해 있다는 것을 드러내 주는 결과이다.

<표 4-12> 근로시간과 인적특성 및 고용특성 간의 상관관계( $\gamma_{pb}$ , Pearson's  $r$ )

	연령	성별	학력	결혼유무	가구원수	근속년수
총근로시간	.192(**)	.264(**)	.131(*)	.065	-.084	-.046
사례수	378	391	378	379	288	381
	고용형태	사업장규모	업종	직종	임금	
총근로시간	-.063	.095	-.317(**)	-.255(**)	-.028	
사례수	390	392	389	389	344	

\*\* 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

\* 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

#### 4. 복지수준

중소영세사업장 노동자의 복지수준은 국가의 노동복지정책에서 핵심적인 사회보험, 법정기업복지, 직업훈련제도와 비법정기업복지의 수급현황을 중심으로 살펴볼 것이다. 다만, 본 조사를 통한 중소기업사업장의 복지수준은 노동조합의 영향을 크게 받았을 것으로 판단할 수 있다. 특히 복지수준의 차원이 제도적인 것을 중심으로 살펴볼 것이기 때문에 복지수준을 과대평가해서는 안 될 것이다.

##### 1) 사회보험 적용현황

노동패널 2001년 데이터로 분석한 결과는 사회보험의 가입률이 매우

저조하게 나타난다. 2003년 말 현재, 상시근로자 수 1인 이상 사업장의 경우 사회보험에 모두 적용<sup>11)</sup>되어야 함에도 불구하고 사업장이나 상시 근로자수의 파악이 어려워 가입률이 높지 않은 실정이다.

<표 4-13> 50인 미만 사업장 임금노동자의 4대 보험 가입여부(단위 : 명)

		국민연금		건강보험		고용보험		산재보험	
		유	무	유	무	유	무	유	무
성 별	남성	321	473	341	452	320	462	304	469
	여성	152	473	177	453	169	448	138	467
규 모 별	1-4인	41	421	49	413	52	405	46	412
	5-9인	94	280	109	266	103	269	100	267
	10-29인	235	201	248	192	237	193	205	212
	30-49인	103	44	112	34	97	43	91	45

자료 : KLI 노동패널 4차년도.

그러나, <표 4-14>에서 확인할 수 있는 바와 같이, 본 조사의 응답자들의 경우 사회보험 가입유무에 응답한 경우는 대부분이 국민연금과 건강보험에 가입되어 있으며, 고용보험과 산재보험에 가입하지 않은 경우는 낮은 비중을 차지하고 있다. 성별과 사업장규모별로 나누어 살펴보다라도 응답자 대부분이 사회보험에 가입되어 있음을 알 수 있다. 2001년 이후에 사회보험 가입률이 급속하게 증가했다고 하더라도, 이는 노동조합이 있기 때문에 제도적 장치인 사회보험에 접근할 가능성

11) 산재보험의 경우 농림어업과 수렵업 등을 제외하고 상시근로자 수 1인 이상 사업장은 당연가입대상이다. 고용보험의 경우도 98년 10월부터 1인 이상 사업장 까지 가입대상이 확대되었다. 다만, 상시근로자 4인 이하를 고용하는 농업, 임업, 어업 및 수렵업과 가사서비스업, 공사금액이 매년 노동부장관이 고시하는 금액(2001년 3억4천만원)미만인 건설공사를 행하는 사업주는 근로자 과반수의 동의를 얻어 고용보험에 임의가입을 할 수 있다.

건강보험의 경우도 상시 1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 고용된 근로자와 그 사용자를 가입대상으로 하고 근로자없는 사업장과 소재지가 일정하지 않은 사업장, 근로자가 없이 대표자만 있는 개인사업장의 경우만 제외된다.

이 매우 높다는 점에서 50인 미만 사업장 전체로 확대해석 할 수 없다. 현실적으로 중소기업사업장의 사회보험 가입률이 낮다는 점을 고려할 때, 이는 노동조합이 적용현황에 상당부분 영향을 주었을 것으로 판단할 수 있다.

<표 4-14> 성별, 고용형태별, 사업장 규모별 사회보험 적용현황(단위 : 명, %)

		국민연금 가입현황				건강보험 가입현황				고용보험 가입여부			산재보험 가입여부		
		직장	지역	미가입	계	직장	지역	미가입	계	가입	미가입	계	가입	미가입	계
성별	여성	85	1	16	102	87	1	14	102	83	4	87	67	17	84
	남성	361	4	25	390	361	4	25	390	354	10	364	300	35	335
	계	446	5	41	492	448	5	39	492	437	14	451	367	52	419
고용형태	비정규	130	4	17	151	136	3	12	151	132	7	139	112	15	127
	정규	303	0	21	324	296	2	26	324	294	7	301	244	36	280
	계	433	4	38	475	432	5	38	475	426	14	440	356	51	407
사업장규모	1-4명	3	0	1	4	3	0	1	4	3	0	3	2	1	3
	5-9명	12	0	0	12	12	0	0	12	12	0	12	5	0	5
	10-15명	22	2	6	30	22	1	7	30	23	1	24	15	2	17
	16-29명	150	0	11	161	147	2	12	161	147	3	150	132	13	145
	30-49명	260	3	22	285	264	2	19	285	252	11	263	213	35	248
	계	447	5	40	492	448	5	39	492	437	15	452	367	51	418

국민연금과 건강보험의 경우, 가입되지 못한 노동자들의 비중이 약 8.3%를 차지하고 있고, 같은 사업장에서 동일한 조건으로 일하고 있더라도 지역으로 가입된 경우가 약 1%로 낮은 비중이나마 나타나고 있다. 이는 사회보험에 의무적으로 가입해야 함에도 불구하고 사회보험료 납부액을 줄이고자 하는 고용주의 의도가 반영된 결과일 것이다. 특히, 고용형태에서도 살펴보았지만 개인사업자로 등록된 경우에는 직장의 사회보험에

서 제외되어 있어 국민연금이나 건강보험에서 지역가입자로 나타난 것으로 보인다. 남성보다는 여성이 가입률이 더 낮게 나타나고 정규직보다는 비정규직 노동자의 사회보험 가입률이 낮다. 또, 1~9인 사업장 노동자들을 제외하면 50인 미만 중소기업사업장 내부에서도 사업장 규모가 적을수록 사회보험 가입률도 대체로 낮은 것을 확인할 수 있다.

산재보험의 경우, 가입대상이라고 할지라도 기업주의 요구나 법정소송 등으로 인해 산업재해로 인한 보상이 전적으로 산재보험 급여를 통해 이루어지지 않는다. 본 조사의 대상인 50인 미만 중소기업사업장에서 산재처리방식은 약 63.7%가 산재보험 급여를 통해 치료비를 부담한다고 응답하였다<sup>12)</sup>. 업무상 재해는 산재로 인정되어 산재급여를 받는 것이 산재보험을 통해 노동자들의 위험을 분산할 수 있는 방식임에도 불구하고, 공상처리와 개인부담으로 처리하는 경우가 20.3%에 달한다. 이는 기업의 입장에서, 산재보험의 발생에 따른 보험요율의 인상으로 추가비용을 부담하지 않으려는 전략일 것이다. 병원이용 방식에서는 유급으로 편의를 봐주는 경우가 전체 응답자의 17.8%이다. 조퇴와 결근이 어려워 퇴근 후에 병원을 찾는다는 응답이 가장 높게 나타났으며 연월차 사용, 무급처리의 순으로 나타났다. 즉, 산재처리와 병원이용방식에서 중소기업사업장 노동자들의 기본적인 건강을 유지하기 위한 배려가 나타나지 않는다고 볼 수 있다. 산재처리방식 및 병원이용방식의 응답문항별 분포는 다음 <표 4-15>에서 자세히 살펴볼 수 있다.

---

12) 재해처리방식에서 산재급여의 비중이 높게 나타난 것은 응답자들의 대부분이 자신의 경험에 비추어 응답하지 않고 산재가 발생하면 산재보상급여를 당연히 적용받을 것으로 기대하고 있기 때문인 것으로 보인다. 따라서 실제로 재해가 발생했을 경우의 적용여부는 명확하지는 않다.

<표 4-15> 산재처리방식 및 병원이용방식

(단위 : 명, %)

재해처리 방식		병원이용방식	
산재급여+위로금	38(7.5)	조퇴, 결근이 어려워 퇴근후 이용	125(24.7)
산재보상급여	285(56.2)	근로시간에서 제외해 무급처리	103(20.3)
공상처리	80(15.8)	유급으로 편의 봐줌	90(17.8)
개인부담	24(4.7)	연월차를 사용해 병원 이용	110(21.7)
소 계	427(84.2)	기 타	13(2.6)
무 응답	80(15.8)	소 계	441(87.0)
계	507(100.0)	무 응답	66(13.0)
		계	507(100.0)

## 2) 법정기업복지 수급현황

법정기업복지는 퇴직금(퇴직보험), 주휴수당, 연·월차, 생리휴가, 산전/후 휴가, 육아휴직 중에서 노동자들이 최근 1년간 수급한 경험이 있는가를 토대로 분석할 것이다. 법정기업복지의 경우 원칙적으로 적용되는 것이나, 고용주의 직·간접적 요구로 인해 전적으로 적용되지 않기 때문이다. 법정기업복지의 수급현황은 아래 <표 4-16>와 같다.

<표 4-16> 법정기업복지 수급현황

(단위 : 명, %)

	퇴직금 (퇴직보험)	주휴수당	연차휴가	월차휴가	생리휴가	출산휴가	육아휴직
무	74 (14.6)	139 (27.4)	51 (10.1)	76 (15.0)	30 (5.9)	72 (14.2)	75 (14.8)
유	292 (57.6)	214 (42.2)	346 (68.2)	306 (60.4)	74 (14.6)	12 (2.4)	5 (1.0)
소계	366 (72.2)	353 (69.6)	397 (78.3)	382 (75.3)	104 (20.5)	84 (16.6)	80 (15.8)
무응답	141 (27.8)	154 (30.4)	110 (21.7)	125 (24.7)	403 (79.5)	423 (83.4)	427 (84.2)
총계	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507

무응답을 포함한 조사대상 전체 가운데 57.6%가 퇴직금 및 퇴직보험의 적용을 받는다고 응답하였으며, 연차휴가가 68.2%로 가장 높게 나타났고 육아휴직이 가장 낮은 1%로 나타났다. 여성에게만 적용되는 생리휴가, 출산휴가, 육아휴직을 제외하면 법정기업복지의 공급현황은 모두 조사대상자 전체 40% 이상이다. 여성들 가운데 생리휴가를 사용한 적이 있다고 응답한 경우가 70%를 넘었으나, 출산휴가와 육아휴직은 매우 미미한 수준이다. 물론 응답자 중 여성의 연령분포가 3~30대가 38명으로 많지는 않지만, 이들 중 일부는 최근 1년 간 출산을 하였더라도 출산휴가를 못받았을 가능성이 높다. 출산휴가를 받은 여성들과 육아휴직을 받은 여성들의 수를 비교해보면 해당자의 경우에도 육아휴직을 받지 못하는 경우가 더 많다고 볼 수 있다. 생리휴가와 출산휴가, 육아휴직의 현황을 구체적으로 살펴보기 위해 노동패널 4차년도 자료를 살펴보면, 생리휴가와 출산휴가를 제공하는 사업체에 종사하는 노동자의 비중은 10% 미만으로 크게 낮았으며, 특히 육아휴직은 약 2.5%로 매우 낮게 나타났다. 특히, 사업장 규모별로 적용현황<sup>13)</sup>을 살펴보면 50인 사업장 내에서도 규모가 영세할수록 그 적용현황이 낮은 것을 알 수 있다.

노동조합이 거의 없는 50인 미만 중소영세사업장에서 기업복지 특히, 여성에게 주로 적용되는 기업복지의 적용률이 일천하다는 것은 노동조합의 유무와 관계없이 법적으로 제공되어야 할 당연한 권리들이 제대로 지켜지지 못하고 있다고 보아야 한다.

13) 본 조사의 결과로는 사업장규모별로 적용현황을 살펴볼 때, 10인 미만의 사례수가 적어 주된 특성을 발견하는 것에 무리가 있다고 판단되어, 부득이하게 10인 미만 사업장 노동자들이 다수 포함되어 있는 노동패널 데이터로 대체하였다.

<표 4-17> 생리휴가, 출산휴가 및 육아휴직 적용현황 (단위 : 명)

			성별		규모별			
			남성	여성	1-4인	5-9인	10-29인	30-49인
생리휴가	회사제공	유	61	68	16	21	52	40
		무	661	544	436	335	337	97
출산휴가	회사제공	유	48	48	7	22	41	26
		무	673	550	440	332	347	104
육아휴직	회사제공	유	17	15	4	4	14	10
		무	705	578	443	352	370	118

자료 : KLI 노동패널 4차년도.

성별에 관계없이 적용되는 퇴직금, 주휴수당, 연·월차 휴가의 경우, 각각의 적용비율로 볼 때, 퇴직금을 제외하고 모두 여성의 적용비율이 남성보다 낮게 나타나고 있지만 그 차이가 크다고 볼 수는 없다(<표 4-18>). 공통적으로 적용되는 법정기업복지의 적용현황에서 여성과 남성의 차이가 크지 않다면, 출산휴가 등 여성들에게만 적용되는 법정기업복지가 중소기업에서 성실히 이행되지 않는다는 반증이 될 것이다.

<표 4-18> 성별 법정기업복지 적용현황 (단위 : 명, %)

	퇴직(보험)금			주휴수당			연차휴가			월차휴가		
	무	유	계	무	유	계	무	유	계	무	유	계
남성	22	55	77	25	53	78	1	79	80	6	74	80
	(28.6)	(71.4)	(100)	(32.1)	(67.9)	(100)	(1.3)	(98.8)	(100)	(7.5)	(92.5)	(100)
여성	51	233	284	113	156	269	49	261	310	70	226	296
	(18.0)	(82.0)	(100)	(42.0)	(58.0)	(100)	(15.8)	(84.2)	(100)	(23.6)	(76.4)	(100)
계	73	288	361	138	209	347	50	340	390	76	300	376
	(20.2)	(79.8)	(100)	(39.8)	(60.2)	(100)	(12.8)	(87.2)	(100)	(20.2)	(79.8)	(100)

### 3) 비법정기업복지 수급현황

비법정복지 수급현황은 <표 4-19>의 성과상여금, 건강검진, 피복지원, 식비지원, 경조비 지급, 교육비 지원, 명절상여금, 명절선물, 교통비 지원이외에도 주거지원, 생활안정자금대출, 체육시설 이용, 휴양시설 이용, 종업원 지주제, 보육비지원금, 직장보육시설의 이용여부 문항이 있었다. 그러나 이용경험이 있다고 응답한 사례수가 각각 21명, 22명, 28명, 12명, 2명, 17명, 8명으로 그 비중이 매우 낮아 별도로 다루지 않도록 한다. 다만, 법정기업복지에서 여성을 대상으로 하는 항목들의 적용현황이 낮은 것과 더불어, 비법정기업복지에서도 보육지원 등이 일천하여, 아직까지 중소기업에서 여성의 복지수준은 매우 열악하다는 것을 알 수 있다. 본 조사에 응답한 50인 이상 사업장 노동자들의 경우는 생활안정자금대출, 체육시설 이용, 휴양시설 이용, 보육비지원금만 약 10~15%의 적용률을 보일 뿐, 나머지 비법정기업복지는 대부분 30~50%이상의 높은 적용률을 보이고 있다(<부표 12>).

<표 4-19> 비법정기업복지 수급현황 (단위 : 명, %)

	성과 상여금 유무	건강 검진 유무	피복 지원 유무	식사비 지원 유무	경조비 지급 유무	교육비 지원 유무	명절 상여금 유무	명절선물 유무	교통비 지원 유무
무	234 (46.2)	24 (4.7)	90 (17.8)	122 (24.1)	124 (24.5)	198 (39.1)	151 (29.8)	153 (30.2)	182 (35.9)
유	94 (18.5)	393 (77.5)	280 (55.2)	251 (49.5)	213 (42.0)	123 (24.3)	204 (40.2)	193 (38.1)	146 (28.8)
소계	328 (64.7)	417 (82.2)	370 (73.0)	373 (73.6)	337 (66.5)	321 (63.3)	355 (70.0)	346 (68.2)	328 (64.7)
무응답	179 (35.3)	90 (17.8)	137 (27.0)	134 (26.4)	170 (33.5)	186 (36.7)	152 (30.0)	161 (31.8)	179 (35.3)
총계	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)	507 (100.0)



그리고 건강검진과 피복지원, 식사비지원을 제외한 비법정기업복지는 그 수급률이 50%에 훨씬 못 미치고 있다. 비법정기업복지를 수급했다고 응답한 경우 중 그 구체적 금액까지 표기한 사례수가 적어서 일반화시킬 수 없지만, 그 수준은 매우 낮다. 또한, 명절 상여금이나 성과상여금 등은 기본급을 기준으로 책정되는 경우가 대다수이므로 응답자의 월평균임금을 기준으로 하더라도 그 수준이 낮을 것임을 짐작할 수 있다.

비법정기업복지의 수급현황을 50인 미만 내에서 사업장규모별로 살펴보면, 사업장규모가 적을수록 적용률이 크게 낮아지는 것을 확인할 수 있다(<표 4-20>). 특히 식사비용과 경조사지원을 제외하고는 거의 적용을 받지 못하고 있다고 해도 과언이 아니다. 성별 수급현황에서는 남성과 여성이 큰 차이를 나타내지는 않지만, 남성에 비해 여성의 적용률이 약간 낮게 나타난다.

<표 4-20> 성별, 규모별 비법정기업복지 수급현황 (단위 : 명, %)

	성별		규모별				
	남성	여성	1-4인	5-9인	10-29인	30-49인	
식사비용 보조 회사제공	유	511	339	229	222	291	108
	무	269	283	227	150	138	37
학비 보조 회사제공	유	35	13	4	8	24	12
	무	719	601	450	352	395	123
주택마련 지원 회사제공	유	25	10	2	2	18	13
	무	725	599	452	358	394	120
경조사 지원 회사제공	유	154	70	28	47	103	46
	무	607	540	426	316	313	92
보육비 지원 회사제공	유	13	8	0	2	10	9
	무	737	603	453	360	404	123
종업원 지주제 회사제공	유	10	4	1	2	9	2
	무	739	602	454	359	398	130

자료 : KLI 노동패널 4차년도.

건강검진을 제외하고는 비법정기업복지 모두가 법정복지의 적용현황보다 낮은 적용비율을 보이고 있다. 비법정복지가 강제사항은 아니지만, 저임금과 낮은 비법정복지의 적용현황은 노동력 재생산에 필요한 최소한의 비용도 지불하지 않으려는 것으로 보인다. 더구나 건강검진은 아직까지 매우 형식적인 것을 감안하면, 이러한 결과는 건강·주거·교육(보육포함) 등 실생활에 큰 비중을 차지하는 부분들에서 중소기업사업장 노동자들이 소외되고 있음을 나타내는 것이다. 물론 최소한의 삶을 유지하기 위한 비용을 국가정책과 예산으로 포괄할 수만 있다면 더 좋을 바가 없겠지만, 우리나라의 고용정책은 이와는 배치되는 방식을 택하고 있다. 임금에 의존한 빈곤의 탈출, 복지에 대한 국가책임의 이양 등 소극적인 정책으로 일관하고 있다. 임금에 기반한 사회보험식 보장제도의 확대만으로는 중소기업사업장의 복지수준 향상은 기대하기 어렵다.

#### 4) 직업훈련

현재 직장에서 실시하는 직업훈련 및 교육을 받은 경험이 있다고 응답한 사람은 83명으로 전체 응답자 507명 가운데 16.4%에 불과하다. 50인 이상 사업장의 노동자들의 경우가 26%인데 비해 매우 낮게 나타난 것이다. 또한, 사업장 규모별로는 10인 미만 사업장에서는 응답사례가 존재하지 않으며, 응답자의 절반이상이 30~49인 규모에 분포하고 있다(<표 4-21>).

<표 4-21> 사업장 규모별 직업훈련 현황 (단위 : 명, %)

사업장 규모	1-4명	5-9명	10-15명	16-29명	30-49명	계
직업교육, 훈련 경험자	0 (.0)	0 (.0)	10 (12.2)	21 (25.6)	51 (62.2)	82 (100)

직업훈련 및 교육을 받은 경험이 있는 응답자 중 직업교육종류, 단체

협약 근거, 업무능력 향상 지원도, 새로운 교육 희망 여부 등의 추가적 질문에 응답한 사람들의 분포는 <표 4-22>과 같다. 직업교육을 받더라도 새로운 기술을 습득하는 내용이 아니라 안전교육 등의 훈련이 대부분을 차지하고 있었다. 업무능력 향상정도에서는 도움이 되지 않았다는 응답보다 도움이 되었다는 응답이 다수를 차지하였으나, 새로운 훈련이나 교육을 희망하느냐에 대해서는 약 1/3 가량만 긍정적으로 응답하였다. 이는 교육의 종류가 직업교육을 통해 노동자의 직업기술을 발전시키는 것이 아니라 현재 업무에 필요하거나 일반적인 교양수준에서 이루어져 전반적인 직업훈련에 대한 인식을 부정적으로 갖게 한 결과일 것이다.

<표 4-22> 직업교육종류, 업무능력 향상, 새로운 교육 희망, 단체협약 규정 분포  
(단위 : 명, %)

	직업교육종류			업무능력 향상지원정도				
	직무능력향상	직업기술습득	계	별로 도움이 되지 않았다	그저 그렇다	약간 도움이 되었다	매우 도움이 되었다	계
직업교육, 훈련 실시	45 (88.2)	6 (11.8)	51 (100)	4 (6.6)	21 (34.4)	26 (42.6)	10 (16.4)	61 (100)
	새로운 훈련교육 희망			직업훈련 단체협약 근거 유무				
	아니오	예	계	아니오	예	계		
직업교육, 훈련 실시	35 (66.0)	18 (34.0)	53 (100)	39 (69.6)	17 (30.4)	56 (100)		

또한, 직업훈련이 단체협약에 근거를 두고 있는지의 여부에 대해서는 약 30% 만이 그렇다고 응답했다. 개별 노동자들이 단체협약 사항에 직업훈련의 포함여부를 명확히 모를 경우가 있다고 하더라도 직업훈련을 받은 경험이 있는 노동자의 비중이 매우 낮다는 점에서 중소기업사업장 노동자에 대한 직업훈련의 실효성이 의심된다. 새로운 훈련의 구체적 내용으로는 컴퓨터 및 정보통신교육, 어학, 영어, 자동차정비사 자격

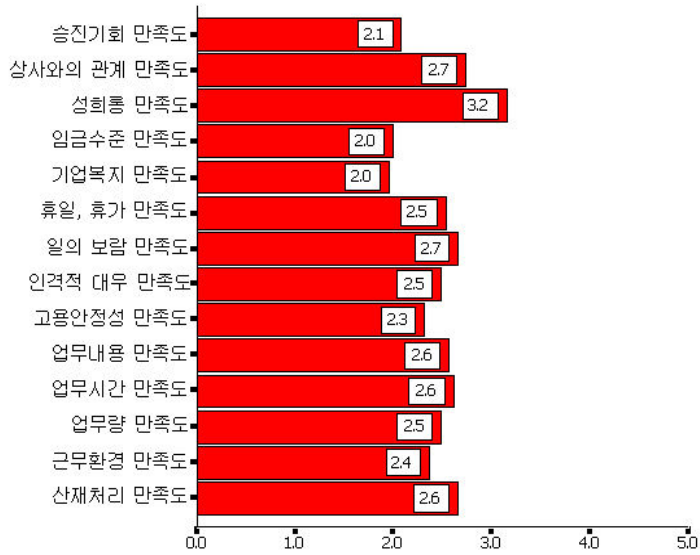
중 등 기술자격증에 대한 욕구들이 있었다. 경험한 훈련내용에 안전교육이 대부분을 차지하는 것에 비해 새로운 훈련에 대한 욕구는 실생활에 직접적인 부분에 초점을 맞추고 있다. 이는 현재 중소기업사업장의 직업훈련·교육제도가 제대로 실행되지 못하고 있다는 것을 의미한다.

## V. 중소기업사업장 노동자의 복지욕구

IV장에서 전반적인 노동조건과 복지수준의 실태를 살펴보았다면, 본 장에서는 개별 노동자들이 접하는 노동조건의 전반적인 만족도와 복지수급에 대한 만족도를 분석할 것이다. 노동조건的评价是 전반적인 직장생활의 만족도를 통해, 복지수급에 대한 만족도는 복지제도별로 나누어 살펴보고, 각각의 만족도와 노동자의 인적특성 및 고용특성간 관계를 파악하도록 한다. 특히, 성별이나 연령, 학력 등을 통제할 경우에 고용특성과 만족도의 관계가 어떻게 나타나는지에 초점을 맞출 것이다. 마지막으로 복지수준 향상을 위해 시급히 필요한 과제를 점검하도록 한다.

### 1. 중소기업사업장 노동자의 직장생활 만족도

전반적인 노동조건에 대한 만족도를 측정하기 위하여 직장생활과 관련된 내용을 중심으로 아주 불만, 약간 불만, 보통, 조금 만족, 매우 만족의 5점 척도를 사용하였다. <그림 5-1>은 각각의 만족도 점수의 평균을 비교한 것인데, 성희롱을 제외하면 모두 3점 미만으로 비교적 낮은 만족도를 나타내고 있다. 만족도를 5점 척도로 측정하여 가운데 값인 보통을 선택하였을 가능성이 높을 것이고, 이를 고려하여 보통인 3점을 기준으로 3점 미만은 만족도가 낮은 것으로 간주할 것이다.



<그림 5-1> 직장생활 만족도

각각의 만족도와 인적특성 변수들 간의 상관관계를 측정하면 근속년수, 가구원수, 결혼유무는 거의 관계가 없는 것으로 나타나고, 학력의 경우도 마찬가지이다. 연령의 경우, 유의미한 관계를 나타내는 고용안정성, 상사와의 관계, 인격적 대우의 만족도의 관계에서 연령이 증가할수록 만족도의 수준이 낮아진다. 퇴직연령에 가까워짐으로써 고용안정성이 보장되지 못하고, 상사와의 나이차이, 낮은 직급으로 인한 스트레스로 만족도가 낮아지는 것으로 보인다. 성별의 경우는 승진기회 만족도, 상사와의 관계 만족도, 성희롱 만족도, 인격적 대우에 대한 만족도를 제외하면 모두 여성이 남성보다 만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 여성이 남성에 비해 상대적으로 직장생활에 대한 기대치가 높지 않거나, 남성에 비해 상대적으로 극단적인 응답을 회피하려는 경향 때문인 것으로 보인다.

직장생활 만족도와 고용특성간에도 승진기회, 상사와의 관계, 인격적 대우를 제외하고는 부분적으로 상관관계가 존재한다. 이는 고용특성과 만족도 문항이 밀접한 관계를 가지고 있기 때문인 것으로 보인다. 특히, 임금은 임금수준만족도 이외의 다른 문항과 통계적으로 유의미한 관계가 전혀 나타나지 않았다. 총근로시간 역시 업무시간, 업무량 등의 만족도와 모두 부정적인 관계를 나타냈다. 즉, 근로시간이 길어질수록 불만족도가 높아지는 것이다. 대체로 사업장 규모와 업종간의 관계가 두드러지게 나타나는데, 제조업이 상대적으로 직장생활만족도가 높게 나타나고, 사업장 규모의 경우는 미미한 수준이긴 하지만 규모가 클수록 만족도가 떨어지는 것으로 나타났다.

<표 5-1> 직장생활 만족도와 인적특성, 고용특성간 상관관계( $\gamma_{pb}$ , Pearson's  $r$ )

	연령	성별	학력	총근로시간	고용형태	사업장규모	업종	직종
고용안정성 만족도	-0.177**	-0.097*	0.026	-0.064	0.100*	-0.061	0.165**	0.084
업무내용 만족도	-0.075	-0.124*	0.063	-0.097	-0.032	-0.110*	0.106*	0.039
업무시간 만족도	-0.029	-0.260**	-0.015	-0.393**	-0.161**	-0.200**	0.159**	0.126*
업무량 만족도	0.010	-0.258**	0.053	-0.267**	-0.098	-0.142**	0.150**	0.099
근무환경 만족도	0.011	-0.245**	0.040	-0.084	-0.043	-0.113*	0.102	0.073
신체처리 만족도	0.072	-0.134*	-0.070	-0.253**	-0.086	-0.130*	0.173**	0.102
상사와의 관계 만족도	-0.148**	0.013	0.104	-0.041	-0.002	-0.105	-0.036	-0.107
임금수준 만족도	0.010	-0.118*	0.010	-0.106	0.042	-0.071	0.244**	0.156**
기업복지 만족도	0.034	-0.283**	-0.096*	-0.150**	-0.009	-0.073	0.261**	0.225**
휴일, 휴가 만족도	0.073	-0.338**	-0.112*	-0.311**	-0.043	-0.112*	0.303**	0.314**
일의 보람 만족도	-0.026	-0.194**	-0.006	-0.095	-0.122*	-0.132**	0.062	0.032
인격적 대우 만족도	-0.110*	-0.056	0.041	-0.072	-0.023	-0.098	0.094	0.015

\*\* 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

\* 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

중소영세사업장 내부에서 만족도의 차이가 존재한다고 하더라도, 직장생활에 대한 전반적인 만족도의 수준은 낮은 편이다. 상사와의 관계나 업무내용, 업무시간, 업무량, 산재처리, 일의 보람, 인격적 대우 만족도는 상대적으로 조금 나은 편이나 승진기회와 임금수준, 기업복지, 고용안정성에 관한 만족도는 두드러지게 낮게 나타난다. 본 조사의 50인 이상 사업장 노동자들의 경우와 비교하면 만족도가 모두 낮게 나타나고, 특히 고용안정성에서 가장 큰 차이가 발견된다(<부표 13>). 이는 중소기업사업장의 특징을 잘 반영하는 결과라고 볼 수 있다. 중소기업사업장의 제한된 승진기회와 저임금, 낮은 기업복지수준, 불안정한 고용 등은 매우 명확하게 나타나고 있는 것이다. 직장생활 중에서 중소기업사업장 노동자의 가장 큰 불만족 사항으로 이들이 지적된 것은 너무도 당연한 결과이다.

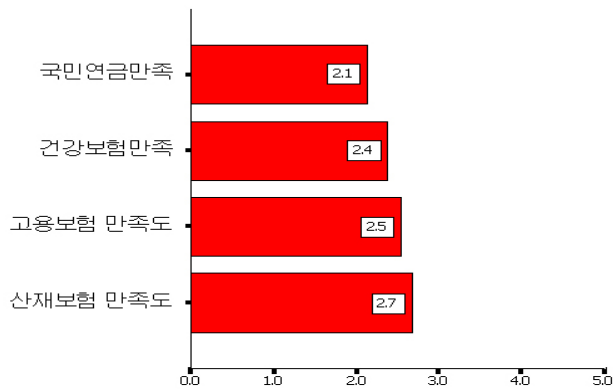
## 2. 중소기업사업장 노동자들의 복지욕구

### 1) 복지제도별 만족도

응답자 중 가장 많은 사람들이 가입하고 있는 사회보험의 경우 만족도의 수준은 아래 <그림 5-2>와 같다. 전반적으로 평균 3점 미만의 낮은 만족도를 나타내고 있다 그 중에서도 특히 국민연금의 경우는 만족도가 가장 낮게 나타났다. 이는 다른 사회보험이 상시적인 위험에 대처하는 의도를 가진 반면, 국민연금은 미래에 대한 보장을 목표로 함으로써 노동자들이 국민연금의 보장내용에 대해 만족하기 어렵다. 뿐만 아니라, 국민연금기금운용이나 급여수준에 대한 불신도 국민연금에 대한 불만족에 큰 역할을 하였을 것이다. 사회보험의 만족도가 전반적으로



낮고, 특히 국민연금의 만족도가 크게 낮은 것은 임금에 기반한 사회보험 방식이 중소기업사업장에 적합한 사회보장 확충방안이 될 수 있는가에 대한 의문을 제기한다. 국민연금과 같이 임금과 직접적으로 연계되어 그 급여액이 자신의 월급에 따라 계산되기 때문에 저임금을 받는 노동자의 입장에서 국민연금으로 노후를 보장받을 수 있다고 생각하는 힘들기 때문이다. 또한 현재의 생계를 유지하기 위한 비용을 임금으로 충당하지 못할 경우, 미래의 연금에 대해 기대를 갖기란 원천적으로 불가능할 것이다.

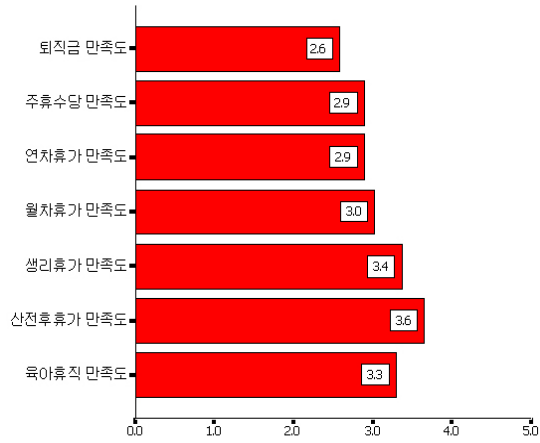


<그림 5-2> 사회보험 만족도(평균)

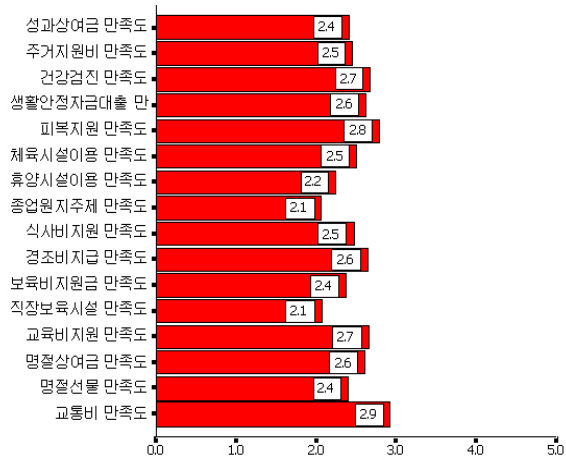
법정기업복지의 경우는 사회보험에 비해서 평균 만족도가 높게 나타나고 있다(<그림 5-3>). 특히, 여성의 경우 생리휴가, 산전후휴가, 육아휴직에 대한 만족도가 높게 나타나고 있는데, 산전후휴가나 육아휴직의 경우 적용경험이 있는 사람들이 극히 소수여서 일부의 의견이 지배적으로 반영되었을 가능성이 높다. 또한 이들 제도는 사용하기까지가 매우 힘들다는 점을 감안한다면 앞으로 여성의 출산휴가와 남성, 여성

모두 공히 적용받을 수 있는 보육지원제도가 뒷받침되어야 할 것이다. 주휴수당과 연월차휴가는 평균 3점 정도로 큰 만족도를 보이지는 않는다. 다만 출산휴가나 육아휴직이 제도적으로 뒷받침된 지 오래되지 않았고 이에 비해 다른 제도들은 오래전부터 적용되어 왔기 때문에 만족도에서 낮은 점수를 나타낼 가능성도 있다. 퇴직금의 경우 다른 법정복지에 비해서 두드러지게 만족하지 못한 것으로 나타났다. 이는 50인 미만 중소기업에서 퇴직금이 법적으로 적용되더라도 기업의 사정 등 여러 이유로 지급받지 못하는 경우가 많아 퇴직금이 기대치에 못미치기 때문일 것이다. 아래 <그림 5-4>의 비법정기업복지 만족도 수준 역시 평균 3점 이하로 낮게 나타난다. 종업원 지주제나 직장보육시설 등과 같이 그 적용현황이 미미한 수준에서는 불만족의 정도가 더 크게 나타나고 있다. 사회보험과 법정기업복지의 경우, 50인 이상 사업장 노동자들의 만족도와 아주 큰 차이를 보이고 있지 않지만 비법정기업복지의 경우는 주거지원, 휴양시설이용, 종업원지주제, 직장보육시설 등의 항목에서 만족도의 큰 차이를 보이고 있다(<부표 16>).

사회보험, 법정기업복지, 비법정기업복지 제도별 만족도를 비교해 보면, 법정기업복지의 만족도가 사회보험이나 비법정기업복지에 비해서 비교적 높게 나타난다고 볼 수 있다. 그러나 법정기업복지의 경우가 노동력재생산에 필요한 아주 기초적인 것들이라는 점에서 최소한 지켜져야 할 부분이라고 판단하면, 이러한 만족도의 수준이 결코 높은 것은 아니다. 또한, 국가나 기업이 주도하는 삶에 필요한 다른 복지제도들에 대한 낮은 만족도는 중소기업의 노동실태와 더불어 그 복지수준 역시 매우 열악하다는 것을 말해 준다.



<그림 5-3> 법정기업복지 만족도(평균)



<그림 5-4> 비법정기업복지 만족도(평균)

더구나 조사대상사업장 노동자들이 이미 노동조합에 가입하고 있는 상황임을 감안하면, 노동조합에 소속되어 있지 않은 중소기업사업장 노동자의 경우 그 노동조건과 복지수준을 가히 짐작할 만하다.

복지만족도는 노동자 개인의 특성보다는 고용조건과 더 큰 관계를

맺을 것으로 예상하고, 인적특성을 통제한 부분상관관계를 측정하고자 하였으나, 사회보험 만족도 이외의 복지만족도는 각각의 범주에 해당 하는 사례수가 적어, 고용변수와 비교적 상관관계가 나타나는 연령, 성별, 학력을 통제한 부분상관관계를 측정할 수 없었다. 연령과 성별, 학력을 영향력을 통제한 상태에서 사회보험 만족도와 고용특성간의 상관관계를 살펴본 결과 고용형태, 직종, 월평균임금은 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 만족도 모두와 상관관계가 나타나지 않았다. 총근로시간의 경우는 고용보험 만족도와 부(-)의 관계를 나타냈고, 업종의 경우는 국민연금 만족도와 부(-)의 관계가 나타났다. 즉, 근로시간이 길수록 고용보험의 만족도가 낮고 제조업이 비제조업에 비해 상대적으로 국민연금의 불만족도가 높은 것으로 해석할 수 있다(<표 5-2>). 그러나 그 정도가 매우 낮게 나타나 사실상 큰 의미를 부여하기 힘들다. 사업장 규모와 사회보험 각각의 만족도는 사업장 규모가 커질수록 만족도가 낮아지기는 하지만, 근로시간과 업종의 경우와 마찬가지로 그 정도가 약하게 나타난다. 또, 사회보험 가입자들의 대다수가 30~49인의 사업장 규모에 분포하고 5~9인 사업장의 사례가 매우 적기 때문에 만족도에서 편의가 크게 나타난 것으로 보인다.

<표 5-2> 사회보험 만족도와 고용특성과의 부분상관관계(연령, 성별, 학력 통제)

	국민연금 만족도	건강보험 만족도	고용보험 만족도	산재보험 만족도
총근로시간	.0483	-.0088	-.1384 *	-.0474
사업장규모	-.1817 **	-.2808 **	-.1999 **	-.1654 *
업종	-.1423 *	-.0519	.0092	.0251

\*\* 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

\* 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

법정기업복지의 경우 연령과 학력, 성별을 통제한 상태에서의 상관관계는 계산할 수 없었다. 그러나 고용형태와 업종, 직종과 일정한 관계를 맺고 있음을 알 수 있다(<표 5-3>). 비정규직에 비해 정규직으로 분류된 경우 퇴직금과 주휴수당, 연월차휴가, 생리휴가의 만족도가 높게 나타났다으며, 제조업이 비제조업보다, 생산직이 비생산직보다 퇴직금, 주휴수당, 연차휴가, 월차휴가의 만족도가 높게 나타났다. 그러나 산전후휴가나 육아휴직은 고용특성 뿐만 아니라 인적특성과도 상관관계가 나타나지 않았다. 또한 법정기업복지 만족도와 근로시간은 관계가 나타나지 않았으며, 임금과 사업장규모 등도 부분적으로만 관계가 있었고 그 정도가 매우 낮게 나타났다. 특이한 것은 고용형태와 월차휴가 만족도가 비교적 높은 상관관계를 나타내고 있는 것이다. 정규직이 비정규직에 비해 월차휴가에 대한 만족도가 높다는 것은 고용형태상 비정규직으로 분류된 사람들의 경우 월차휴가를 실제로 이용하고 있지 못한 것으로 볼 수 있다.

<표 5-3> 법정기업복지 만족도 상관관계

	퇴직금 만족도	주휴수당 만족도	연차휴가 만족도	월차휴가 만족도	생리휴가 만족도
성별	-0.195**	-0.096	-0.119*	-0.184**	0.036
연령	-0.060	-0.059	-0.023	-0.090	-0.453**
학력	0.067	0.045	0.044	0.062	0.336**
결혼유무	-0.081	-0.019	0.038	-0.041	-0.344**
근속년수	0.049	0.117	0.138*	0.146*	-0.028
고용형태	0.146*	0.243**	0.213**	0.349**	0.295*
사업장규모	-0.007	0.120	0.078	0.183**	0.502**
업종	0.256**	0.280**	0.155**	0.259**	-0.003
직종	0.235**	0.288**	0.173**	0.277**	-0.035
임금	-0.140*	-0.016	-0.040	-0.018	0.185

\*\* 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

\* 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

생리휴가에 대한 만족도와 사업장 규모의 경우 높은 상관관계가 나타나는데, 이는 표본의 편이가 있다고 하더라도 사업장규모가 특히 적은 30인 미만 사업장 등에서 생리휴가가 제대로 적용되지 않기 때문인 것으로 보인다. 비법정기업복지 역시 연령과 성별, 학력을 통제하지는 못하였다. 비법정기업복지의 경우 직장보육시설, 보육비지원 등은 고용특성 뿐 아니라 인적특성들과도 상관관계가 드러나지 않았다. 그러나 <표 5-4>에서 처럼 비법정기업복지 항목들과 근로시간과 고용형태와의 관계는 두드러지게 나타나고 있다. 총근로시간이 길수록 성과상여금, 주거지원, 식사비, 경조비 등에 대해 만족스럽지 못한 것으로 나타났으며, 비정규직이 정규직보다 주거지원, 피복지원, 식사지원, 교통비 등의 비법정기업복지에 대한 불만족도가 높다고 볼 수 있다. 즉, 고용형태가 불안정할수록 비법정기업복지에 대해 만족하기가 쉽지 않은 것이다. 그 외 부분적으로 연령이 높을수록 성과상여금에 대한 불만이 높고, 여성이 남성보다 건강검진, 명절상여금, 명절선물에 대한 만족도가 낮게 나타났다. 사업장 규모가 클수록 주거지원이나 체육시설 이용 등에 만족도가 높았고, 바꾸어 말하면 영세한 사업장일수록 주거지원이나 체육시설 등 편의시설의 제공에 취약하다는 것을 알 수 있다. 그러나 성별 등의 인적특성을 통제하게 되면 고용특성에서 나타나는 대부분의 상관관계가 없어지거나 그 정도가 약화될 것이다.

이상의 결과를 정리하자면, 각각의 복지만족도는 중소기업사업장 노동자의 고용조건과 뚜렷한 상관관계가 나타나지 않는다고 볼 수 있다.

노동조건이 열악할수록 낮은 복지만족도를 나타낼 것이라고 예상하였으나, 관계가 없거나 낮은 상관관계를 보이고 있다. 이는 응답자들의 노동조건에 큰 차이가 없기 때문인 것으로 보인다.

<표 5-4> 비법정기업복지 만족도 상관관계

	성별	총근로시간	고용형태	사업장규모	업종	직종	임금
성과상여금	0.071	-0.337**	0.169	0.093	0.143	0.013	-0.032
주거지원비	-0.048	-0.371*	0.375*	0.363*	0.101	-0.082	0.278
건강검진	-0.223**	0.084	-0.021	-0.136*	0.049	0.020	-0.095
생활안정자금대출	0.000	-0.423*	0.240	0.319	0.292	-0.036	0.301
피복지원	-0.128	-0.127	0.149*	0.003	0.093	0.077	0.107
체육시설이용	-0.097	-0.262	0.414*	0.388*	0.402*	0.205	0.010
휴양시설이용	-0.318	-0.298	0.386	0.349	0.436*	0.269	0.205
종업원지주제	-0.325	-0.085	0.280	0.119	0.175	0.337	-0.551*
식사비지원	0.063	-0.202**	0.325**	-0.066	0.234**	0.213**	0.120
경조비지급	-0.209	-0.172*	0.115	0.038	0.134	0.141	-0.277**
보육비지원금	-0.119	-0.171	0.425*	0.250	0.344	0.453	-0.112
명절상여금	-0.323**	-0.273**	0.114	-0.041	0.106	0.100	-0.039
교통비	-0.098	-0.287**	0.227*	0.097	0.270**	0.210*	-0.100

\*\* 유의수준 .01에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

\* 유의수준 .05에서 통계적으로 유의미(2-tailed).

또한, 복지에 대한 낮은 만족도는 50인 미만 사업장 내에서 노동조건에 큰 차이가 있다고 하더라도 그 관계를 명확히 보여줄 수 없었을 것이다. 임금, 근로시간 등의 노동조건과 복지만족도 사이에 일정한 관계를 찾을 수 없었던 것은, 50인 미만 중소기업사업장 노동자의 복지수준 자체가 낮아 현재의 복지수준에 만족하는 경우가 드물기 때문이다. 즉, 중소기업사업장의 경우 노동조건과 복지수준이 매우 열악하기 때문에 복지만족도가 낮을 수밖에 없는 것이다. 이는 50인 미만 중소기업사업장의 경우 노동조건에 관계없이 복지만족도가 낮다고 해석해야 할 것이다. 더구나 현재 우리나라의 임금노동자에 대한 복지제도는 형식적인 경우가 많기 때문에 노동조건이 양호하다고 하더라도 높은 만족도가 나타나기는 힘들 것이다.

## 2) 복지수준 향상을 위한 과제

국가와 기업에서 주도하는 복지제도에 대한 낮은 만족도는 중소기업 사업장 노동자들의 복지욕구를 더욱 분명하게 해 줄 수 있다. 사회보험 제도에 대한 불만족은 민간 건강보험이나 연금의 가입을 통해서도 알 수 있는데, 개인연금의 경우 응답자의 27.7%가 가입하고 있었으며, 건강보험의 경우는 63.3%에 이르고 있다. 그 외에도 주택마련저축 12.4%, 교육보험 10.3%로 나타나고 있다. 우리나라에서 건강한 삶을 영위하기 위해서는 국가와 기업이 주도하여 적용되는 복지제도 이상의 것이 필요하다는 것이다. 특히, 다른 민간보험보다도 건강보험의 가입률이 엄청나게 높은 것은 우리나라 건강보험제도가 실질적인 보장력이 매우 낮다는 반증일 것이다.

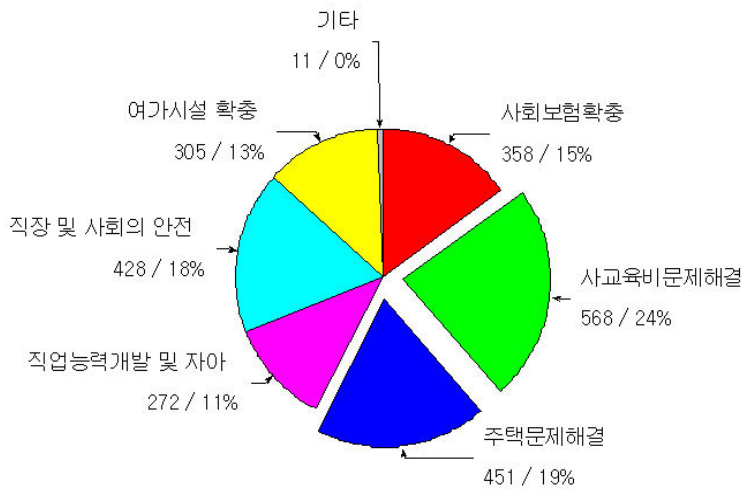
<표 5-5> 민간보험 가입률 (단위 : 명, %)

	민간연금	민간건강	주택마련저축	교육보험
가입자	120 (27.7)	321 (74.1)	63 (14.5)	52 (12.0)
응답자	433	433	433	433

자신의 복지수준 향상을 위해 가장 먼저 선행되어야 할 사항으로 사교육비문제 해결이 25.0%로 가장 높은 비중을 나타냈으며, 그 다음으로 주택문제의 해결, 사회보험의 확충의 순으로 나타났다. 2번째로 해결되어야 할 사항으로는 직장 및 사회의 안전으로 나타났으며, 사교육비문제 해결, 주택문제의 해결이 다음으로 높게 나타났다. 3번째로는 여가시설의 확충, 직장 및 사회의 안전, 주택문제의 해결 순으로 나타났다. <그림 5-5>는 이들을 순위별로 가중치를 두어 정리한 것이다.



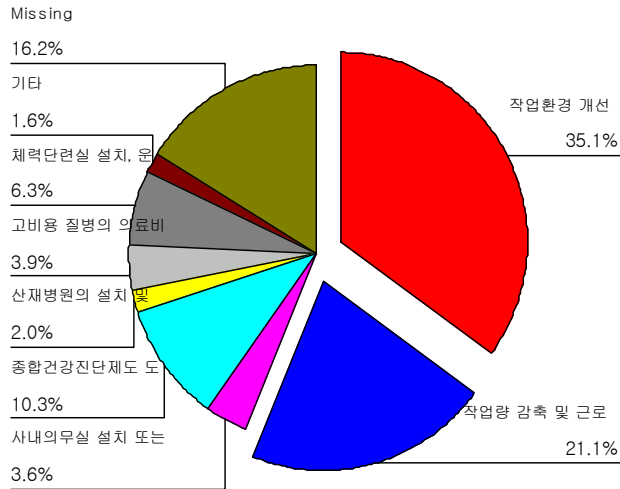
이러한 의식을 통해서 조사대상자들의 복지수준을 개선할 수 있는 제도적 요소들을 찾을 수 있다. 기본적으로 주거, 교육, 의료 등은 공적으로 보장되어야 할 요소들이다. 그럼에도 불구하고 이러한 기본적인 보장제도들은 우리나라에서 가장 시장적인 요소가 강한 장치들에 의해 작동되고 있는 것이다. 사교육비문제의 해결이 가장 많은 비중을 차지한 것은 저임금 노동자들이 과도하게 져야하는 교육에 대한 부담을 반영한다. 또한 주택문제를 해결하는 것도 고임금이 아닌 임금노동자들에게는 인생의 목표로 삶을 만큼의 중요한 문제이다.



<그림 5-5> 복지수준 향상 선결과제

사교육비 해결과 주택문제 해결이 사업장 규모에 관계없이 전체 노동자들에게 중요한 문제라고 한다면, 중소기업사업장 노동자들에게는 사회보험의 확충, 사업장의 안전보건, 여가시설 확충, 직업능력개발 및 자아실현 등이 중요한 문제로 부각될 수 있다. 실제로 50인 이상 사업장 노동자들에 비해 사회보험확충, 직장 및 사회의 안전보건, 사교육비 문제해결의 순서대로 그 비중이 높게 나타났다(<부표 17>). 사회보험 제도에 대한 만족도는 낮게 나타나더라도 중소기업사업장 노동자의 경우 사회보험을 적용 받지 못하는 경우가 큰 비중을 차지할 것이고, 사회보험이 적용되더라도 이를 보다 보편적인 즉, 재분배방식을 확장하는 형태가 필요한 것이다. 소득에 비례한 사회보험의 확대방안보다는 보다 재분배적인 사회보장 방식을 사고하는 것이 필요하다. 그리고 직장 및 사회의 안전보건의 2번째로 중요한 문제로 지적되고 있다는 점에 주목할 필요가 있다. 작업장의 안전보건은 자신의 건강 및 가족의 생계와 직결되어 있기 때문에 그 환경을 개선하려는 노력들이 중소기업사업장에서 필요하다고 판단해도 무방할 것이다. 이 이외에도 기타의견으로 생활안정자금대출(1순위), 고용안정(2순위), 근무분위기 조성, 임금인상, 휴일보장 등이 있었다.

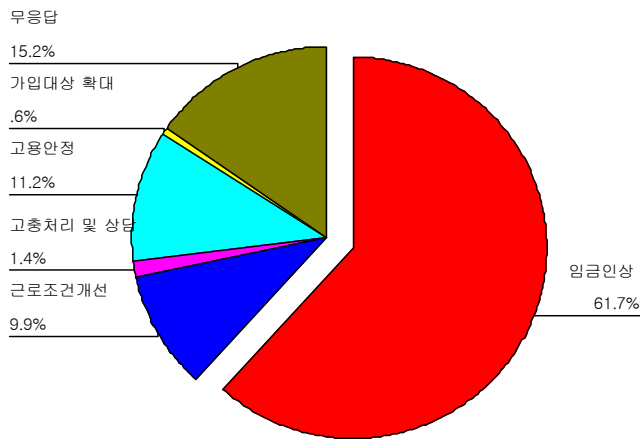
특히 건강에 대한 개선사항에서, <그림 5-6>에 한눈에 알 수 있듯이, 작업환경 개선과 작업량 감소 및 근로시간 단축에 대한 욕구가 가장 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 고비용 질병의 의료비 보조, 종합건강진단제도 도입 등 진료를 통한 건강의 증진보다 작업환경의 열악함을 직접적으로 겪고 있기 때문일 것이다. 이 외에도 건강증진을 위해 작업장에 휴식공간을 마련해야 한다는 의견도 있었다.



<그림 5-6> 건강증진을 위한 개선사항

아래 <그림 5-7>은 현재 소속된 사업장 노조가 중점적으로 해야한다고 생각하는 순위이다. 이 중 임금인상이 전체 설문응답자의 61.7%로 월등한 비중을 차지하고 있다. 이는 응답자의 대다수가 월평균 100만원 가량의 저임금에 처해 있고, 다른 사안들보다 임금인상에 대한 욕구가 매우 크다는 것을 알 수 있다. 이러한 임금인상에 대한 욕구는 50인 이상 사업장 노동자들에게서도 큰 비중을 차지하지만 50인 미만 사업장 노동자들의 경우가 훨씬 강하게 요구하고 있다고 볼 수 있다. 개별 노동자가 임금인상에 대처하기는 쉽지 않을 것이고 따라서 노조에서는 이러한 저임금을 해결하기 위해 노력해야 한다는 것이다. 임금인상 다음으로는 근로조건의 개선, 고용안정이 비교적 높게 나타났다. 고용안정이나 근로조건의 개선 요구가 50인 이상 사업장 노동자들에 비해 덜 중요하게 나타나지만 이는 중소영세사업장 노동자들의 저임금문제가

너무도 크게 직면한 문제이기 때문일 것이다. 노조활동에 대한 노동자들의 생각은 다른 어떤 문항보다도 중소기업사업장 노동자들의 직접적인 복지욕구로 간주할 수 있을 것이다. 그 외에도 교통비 지원, 단체협약 체결 등의 의견이 있었다.



<그림 5-7> 노동조합의 중점활동사항

### 3. 소결 : 중소기업사업장 노동자의 복지수준 향상을 위하여

중기업사업장 노동자의 복지수준 향상을 위해 가장 시급히 해결되어야 할 것은 저임금 문제일 것이다. 굳이 대기업 노동자와의 임금격차를 운운하지 않더라도 중소기업사업장 노동자의 임금수준은 4인 가구 기준 최저생계비를 간신히 넘기는 수준이기 때문이다. 임금격차를 줄일 수 있는 다른 방법으로는 사회보장제도를 확충한다는 것인데, 기존

의 사회보험 중심의 사회보장 개선으로 얼마나 중소기업사업장 노동자들의 저임금과 노동조건을 개선할 수 있을지 의문이 든다.

저임금문제가 해결되지 않는 이상 사회보험 확충을 통한 복지수준의 향상은 그림의 떡에 불과하다. 국민연금제도만 하더라도 급여를 삭감하려는 정책시도들이 행해지고 있으며, 그 와중에 소득비례부분의 비중을 높임으로써 저임금 노동자들에게 상대적으로 불리하게 작용할 가능성이 매우 높다. 또한 고용의 안정성 문제도 저임금문제 못지 않게 중요하다. 사업장 규모가 작을수록 평균 근속년수가 낮다는 점에서 중소기업사업장 노동자의 고용이 안정적이지 못하다고 볼 수 있다. 저임금 일자리 내에서 잦은 이동은 노동자 개인의 자기 개발과 자아실현에 부정적인 영향을 줄 것이기 때문이다. 직업능력개발 및 자아실현에 대한 욕구는 이러한 불안정성에 기인하는 것으로 간주해도 무방할 것이다. 임금인상과 고용안정성의 확보는 복지수준 향상을 위한 전제조건으로 정부와 기업, 노동조합 모두 이를 확보하기 위한 노력을 해야 할 것이다. 최저임금을 높이는 방안이나 근로기준법을 준수하기 위한 여러 가지 틀을 만들어가야 할 것이다. 이를 전제하고, 중소기업사업장 노동자의 복지수준향상을 위한 정책방향은 사회보장의 질적 확장, 기업복지의 실질화, 노동조합의 역할로 나누어 보완적 수준에서 정리하고자 한다.

## 1) 사회보장의 질적 확장

### ① 사회보험제도의 재분배 성격 강화

중소기업사업장 노동자들은 절대적으로도 저임금의 상황에 있기 때

문에 기존의 사회보험을 중심으로 한 사회보장만으로는 최소한의 복지욕구만 충족할 수 있을 것이다. 물론 중소기업사업장의 경우, 사회보험에 가입한 비율이 낮다<sup>14)</sup>는 점에서 사회보험의 가입률을 증가시키는 노력이 필요하다. 특히, 고용보험과 산재보험은 노동시장에서 가장 직접적으로 처하게 되는 위험을 포괄하기 때문에 더욱 그러하다. 다만, 국민연금의 경우는 임금과 연동되기 때문에 중소기업사업장 노동자의 복지수준 향상을 위한 우선적 대안이 될 수 없고, 건강보험의 경우도 본인부담의 강화 및 보장범위의 협소함으로 인해 궁극적인 대안이 될 수 없다. 이는 오히려 사적연금이나 민간건강보험에 가입하여 추가적인 비용을 부담하도록 만드는 구조이다. 사회보험 중심의 사회보장제도는 중소기업사업장 노동자들의 복지욕구를 완화하기에는 역부족인 것이다.

따라서 사회보장제도에 대한 질적 전환을 모색하여야 한다. 단, 사회보험제도는 생애주기의 위험들에 대한 최소한의 공동대응전략으로 폐기되어서는 안 된다. 사회보험제도에서는 최대한의 공공성과 재분배 강화를 확보하려는 노력이 필요한 것이다. 사회보험제도의 재분배 성격을 강화하기 위해서는 조세개혁을 통한 일반예산 지원 등을 생각해 볼 수 있다.

## ② 의료 및 교육, 주택 지원정책 마련

사회보장의 질적 확장은 사회보험제도의 재분배 성격 강화와 더불어, 의료 및 보육·교육 등에 대한 사회수당의 제정, 주거에 대한 지원정책

14) 본 조사에서는 사회보험 가입률이 70% 이상인 것으로 나타났지만, 노동패널 4차년도 데이터 분석에서는, 사회보험 가입률이 절반에 못미치는 수준이었고, 사업장이 사회보험 적용대상 사업장이라고 하더라도 적용되지 않는 경우가 빈번하였다.

을 병행하는 것이 필요하다. 사회보험제도의 재분배 강화를 위해서는 재원의 문제가 가장 첨예하게 대립될 것이나, 조세정책<sup>15)</sup>을 활용하여 일반예산을 재원으로 이용할 수도 있는 문제이다. 재원의 문제를 떠나서 의료, 교육, 주거문제는 삶의 질을 결정하는 가장 중요한 부분들이므로 보편적인 형태 띄는 수당방식을 취하도록 해야 한다. 물론 의료와 교육, 주거가 국가적 차원에서 모든 사람에게 골고루 제공된다면 더 바랄 나위 없는 일이겠지만, 우리 사회에서 가장 사유화된 측면이 강한 부분이기 때문에 정책적으로는 점진적인 해결방향을 모색하여야 할 것이다.

### ③ 사회보장의 인식전환

또한 사회보장제도가 시혜적인 의미나 보험수리원칙을 강조하는 의미로 해석되는 인식을 전환하려는 노력들이 필요하다. 사회보장은 특정한 위험에 대한 대응만이 아니라, 인간이 살아가는데 필요한 최소한의 것들을 보장하는 것이기 때문이다.

## 2) 기업복지의 실질화

기업복지는 국가가 공적으로 제공해야 할 사회보장을 기업에게 전가시켰다고 볼 수 있다. 그 주체가 중요하지 않다고 하더라도 중소기업사업장의 경우 노동비용의 증가를 꺼리기 때문에 기업복지가 상대적으로 열악할 수밖에 없다. 중소기업사업장 노동자의 입장에서는 기업복지가

---

15) 조세제도의 개선을 통한 사회보험의 재원마련은 간접조세의 비중 축소와 누진세율의 강화 등으로 이루어져야 할 것이다. 또한 기업의 부담을 경감한다는 목적에서 제공되고 있는 고용주의 사회보험 기여에 대한 조세혜택은 줄여나가야 할 것이다.

사회보장의 중요한 부분이 되는 것이 바람직하지 못하다. 이는 기업복지가 잘 이루어지고 있는, 소위 대기업 노동자들과의 위화감을 더 크게 할 수 있다.

기업복지의 실질화는 기업복지를 사회보장의 주요한 차원으로 공고히 하자는 것이 아니라, 어디까지나 현 상황에서 복지수준을 향상시키기 위한 한 방향으로 고려하는 것이다. 즉, 중소기업에서 기업복지의 적용현황은 저조하고, 적용된다 하더라도 복지수준이 낮으며 명시적인 경우가 많기 때문에, 중소기업 노동자의 복지수준을 높이기 위한 최소한의 전략으로 현존하는 기업복지의 수준을 가능한 최대로 높이는 방안을 모색할 필요가 있다.

기업복지의 실질화는 무엇보다도 보장수준의 확대가 가장 중요할 것이다. 그리고 중소기업의 기업복지 중에서 가장 명시적으로 제공되는 직업훈련 및 교육 등은 그 실효성을 검증받을 수 있는 장치를 마련할 필요가 있을 것이다. 또한, 법적으로 보장되어 있는 기업복지제도는 노동자들이 실질적으로 적용받을 수 있도록 해야 한다. 기업의 입장에서 보면, 노동비용의 큰 상승을 불러오지 않기 위해 기업복지를 가능한 명시적 형태로 유지하는 것이 최선이다. 따라서 기업복지의 실질화를 위해서는 법정기업복지에 대한 강제성을 높이고 비법정기업복지 중 필요한 제도는 법정으로 전환해야 할 것이다. 특히, 중소기업에서 퇴직금(또는 퇴직보험)제도를 실질적으로 강제화해야 하며, 출산휴가와 육아휴직은 전략적으로 강화시킬 필요가 있다. 이와 동시에 노동자 개별 차원이 아니라 노동조합 등 집단적 대응이 이루어져야 한다.



### 3) 노동조합의 역할

#### ① 조직률 제고

전체 노동조합 조합원 수 중 50인 미만의 중소기업사업장 노동자의 비중은 2002년 기준으로 약 3.3%에 불과하다. 사업장 규모가 낮아질수록 노동조합활동에 제약을 받을 수밖에 없고 특히 1~4인 사업장은 파악조차 용이하지 않아 중소기업사업장의 조직률을 높이는 것은 어려운 일이다. 그러나 중소기업사업장일수록 임금 및 복지수준 증대에 노동조합의 역할이 중요할 것이다. 조직률을 높이는 것만이 능사는 아니지만, 중소기업사업장에 대한 적극적인 조직화가 필요하다.

#### ② 산별·지역별 임금협상 체제 정비

중소기업사업장 노동자의 복지욕구에 대응하기 위해서는 조직화 사업과 동시에 임금인상에 효과적으로 대응하기 위한 산별 임금협상 체제를 정비하여야 한다. 중소기업사업장의 경우 노동조합활동을 제대로 보장받지 못하는 경우가 많다<sup>16)</sup>. 따라서 단위 사업장에서 임금협상을 통한 임금인상은 결코 쉽지 않을 것이다. 또한 직장이동이 빈번하게 발생하는 중소기업사업장 노동자의 경우 단일한 기업노조에 계속 가입할 확률이 그만큼 적어지므로, 지속적으로 노조활동을 할 수 있는 지역일반노조의 필요성이 더욱 높고 이를 위한 실천적인 의지들이 요구된다.

#### ③ 여성지원정책 강화

사회보험을 제외하고 법정, 비법정 기업복지의 경우 여성들의 기업복

---

16) 실제로 노조 간부만을 대상으로 상근자 수를 조사한 결과 59개 노조 중에서 상근자 수에 응답한 32개 사업장 중 노조 상근자가 없다고 응답한 비율은 25%이고, 1명이라고 응답한 경우가 43%로 가장 많았다

지 수급현황이 남서에 비해 낮게 나타나고, 출산휴가 등 여성에게 주로 적용되는 기업복지의 적용비율이 매우 낮았다. 이는 향후 노동조합이 중소기업사업장 여성 노동자의 복지수준 향상을 위해 돌파하여야 할 중요한 과제를 던져준다. 산전/후 휴가의 적극적인 활용과 육아휴직, 보육시설 등의 육아와 관련된 정책들을 적극적으로 개발·지지하여야 할 것이다.

또한, 정부의 각종 복지정책 변화에 대한 비판적 검토와 이에 대한 입장 등을 전체적으로 공유하고 단위사업장 수준에서 복지수준의 악화를 방지하여야 한다.

## VI. 요약 및 결론

일반적으로 중소기업사업장의 노동조건 및 복지욕구에 대해서는 사업장에 대한 접근이 용이하지 않아 적극적으로 이루어지지 못했었다. 한국노총 가입사업장 중 50인 미만 사업장 노동자들을 대상으로 복지욕구 설문조사를 진행하여 중소기업사업장 노동자의 노동실태와 복지욕구를 조사한 본 연구의 시도는, 갈수록 열악해지는 중소기업사업장 노동자들의 복지수준 향상을 위해 적절한 시기에 수행되었다고 판단된다.

본 연구는 중소기업사업장 중에서도 50인 미만의 사업장은 노동조건이 상대적으로 매우 열악하다고 간주하여, 50인 미만 중소기업사업장 노동자들의 복지욕구를 조사하고 이를 통해 적절한 정책적 대안의 방향을 모색하고자 하였다. 그 주요한 내용으로 우선 노동실태 현황을 간략히 정리하면 고용형태 및 고용안정성에서 50인 미만 사업장 내에서도, 사업장 규모가 적을수록 비정규 고용형태의 비중이 높았다. 또한 고용형태상 비정규직의 경우, 1년 이상의 고용을 유지하기가 어려운 것으로 나타났다. 임금 역시 매우 열악하였는데 월임금의 평균은 약 105만원 가량으로 2004년 현재 4인 가구의 최저생계비가 약 106만원에도 미치지 못하고 있다. 노동시간 역시 매우 높게 나타났다. 소정 주당 근로시간과 초과근로시간(주당)은 각각 평균 51.75시간, 11.35시간으로, 주당근로시간과 초과근로시간을 합한 총 근로시간은 평균 57.72시간이었다. 이는 전규모 주당 총 근로시간 46.0시간에 비해 매우 높은 수치이다. 복지제도 역시 사회보험을 제외한 기업복지의 적용율은 대부분

40~60% 정도이고, 비법정기업복지의 경우는 50%에도 못미치는 경우가 많았다. 특히, 직업훈련의 경우는 16.4%만 적용되고 있고 그 실효성도 의심스러운 상태이다.

중소영세사업장 노동자의 노동조건 및 복지제도에 대한 평가는 직장생활 만족도, 사회보험, 기업복지 만족도로 나누어 살펴보았다. 직장생활에 대한 전반적인 만족도의 수준은 낮은 편이고, 상사와의 관계나 업무내용, 업무시간, 업무량, 산재처리, 일의 보람, 인격적 대우 만족도는 상대적으로 조금 나은 편이나 승진기회와 임금수준, 기업복지에 관한 만족도는 두드러지게 낮게 나타났다. 사회보험에 대한 평가는 전반적으로 평균 3점 미만의 낮은 만족도를 나타내고 있다. 그 중에서도 특히 국민연금의 경우는 만족도가 가장 낮게 나타났다. 현재의 생계를 유지하기 위한 비용을 임금으로 충당하지 못할 경우, 미래의 연금에 대해 기대를 갖기란 매우 어려운 일이기 때문이다. 법정기업복지는 사회보험에 비해서 평균 만족도가 높게 나타나고 있다. 특히, 여성의 경우 생리휴가, 산전후휴가, 육아휴직에 대한 만족도가 높게 나타나고 있는데, 산전후휴가나 육아휴직의 경우 적용경험이 있는 사람들이 극히 소수여서 일부의 의견이 지배적으로 반영되었을 가능성이 높다. 또한 이들 제도는 사용하기까지가 매우 힘들다는 점을 감안한다면 앞으로 여성의 출산휴가와 남성, 여성 모두 공히 적용받을 수 있는 보육지원제도가 뒷받침되어야 할 것이다. 비법정기업복지의 경우도 역시 평균 3점 이하로 낮았다. 종업원 지주제나 직장보육시설 등과 같이 그 적용현황이 미미한 수준에서는 불만족의 정도가 더 크게 나타나고 있다. 이는 50인 미만 중소기업사업장의 경우 노동조건에 관계없이 복지만족도가 낮다고 해석해야 한다. 더구나 현재 우리나라의 임금노동자에 대한 복지제도

는 형식적인 경우가 많기 때문에 노동조건이 양호하다고 하더라도 높은 만족도가 나타나기는 힘들 것이다.

복지수준 향상을 위한 선결과제로 사교육비문제 해결이 25.0%로 가장 높은 비중을 나타냈으며, 그 다음으로 주택문제의 해결, 사회보험의 확장이 꼽혔다. 사교육비 해결과 주택문제 해결이 사업장 규모에 관계 없이 전체 노동자들에게 중요한 문제라고 한다면, 중소기업사업장 노동자들에게는 사회보험의 확충, 사업장의 안전보건, 여가시설 확충, 직업능력개발 및 자아실현 등이 중요한 문제로 부각될 수 있었다. 건강에 대한 개선사항으로는 작업환경 개선과 작업량 감소 및 근로시간 단축에 대한 욕구가 가장 높았고, 노조 중점활동사항으로는 임금인상이 전체 설문응답자의 61.7%로 월등한 비중을 차지하였다. 임금인상 다음으로는 근로조건 개선, 고용안정이 비교적 높게 나타났다.

임금인상과 고용안정성의 확보는 복지수준 향상을 위한 전제조건으로 정부와 기업, 노동조합 모두 이를 확보하기 위한 노력을 해야 할 것이다. 사회보험제도의 재분배 성격을 강화하고 사회보장제도에 대한 질적 전환의 모색과, 의료 및 교육, 주택 지원정책 마련하는 시도들이 필요하다. 또한 보완적 수준에서 중소기업사업장 노동자들에게 일천한 기업복지를 확대하는 방안을 고려해 보아야 하며, 노동조합은 중소기업사업장 노동자들의 조직률 제고와 동시에 산별 임금협상 체제를 정비하고 지역일반노조에 대한 적극적 지원을 고려해야 할 것이다. 또한 여성지원정책을 강화할 필요성이 있다. 사회보험을 제외하고 법정, 비법정 기업복지의 경우 여성들의 기업복지 수급현황이 남성에 비해 낮게 나타나고, 출산휴가 등 여성에게 주로 적용되는 기업복지의 적용비율이 매우 낮았기 때문이다. 산전/후 휴가의 적극적인 활용과 육아휴직,

보육시설 등의 육아와 관련된 정책들을 적극적으로 개발·지지하여야 한다.

본 연구는 50인 미만 중소영세사업장 노동자들의 노동실태와 복지욕구를 직접적으로 조사하고 그에 비추어 정책적 방향을 제시하였으나, 이미 노조에 가입되어 있는 사람들에 한정하고 있기 때문에 50인 미만 중소영세사업장 전체 노동자들의 정확한 노동실태와 복지욕구를 추론하는 데에는 명백한 한계가 존재한다. 그러나 노동실태에 있어서 노조에 가입된 노동자들이 그렇지 않은 노동자들보다 조금 더 나은 수준의 임금 등 고용조건에 처해 있다고 가정하면, 노조에 가입되지 않은 대다수의 노동자들의 삶의 조건은 엄청나게 열악하다고 밖에 생각할 수 없다. 그러나 본 조사에서 나타난 중소영세사업장 노동자들의 복지욕구는 임금이나 근로조건에 대해서 명백하게 개선의 요구가 드러났다. 이는 비단 이들만이 문제가 아니라 대부분의 중소영세사업장 노동자, 특히 5인 미만의 영세사업장 노동자와 중소영세사업장 내의 비정규직 노동자들에게도 확대할 수 있는 문제이다.

중소영세사업장 내부의 열악한 노동조건은 사업장 규모에만 한정되어 나타나는 현상이라고 단순히 여겨지기보다는 여성에 대한 차별, 비정규직에 대한 차별 등이 중첩되어 나타나는 것이라고 보아야 한다. 중소영세사업장 노동자들의 삶의 조건을 결정짓는 중요한 문제는 이러한 차별에 더불어, 특히 원청에 의존할 수밖에 없도록 하는 경제적, 산업적 구조에서 찾을 수 있을 것이다. 정부에서는 대기업과 영세기업 노동자의 임금격차를 대기업 노동자의 임금인상 자체를 위한 수단으로 제시하고 있지만, 중소영세사업장의 임금구조와 수준을 개선하지 않는 이상 이를 요구하는 것은 무의미할 것이다. 중소영세사업장 노동자의 열

악한 노동조건을 구조적인 문제들을 근본적으로 수정하려는 노력들과 함께 현재의 상태를 조금 더 개선해보려고 하는 지역적, 조직적 노력들이 필요한 때이다. 이에 더하여 중소기업사업장에 대한 정의를 명확히 하고, 그 실태에 대한 포괄적인 접근들이 앞으로도 계속 이어져야 할 것이다.

## 참고문헌

- 강현수(1995), 유연성 이론의 비판적 검토와 서울 의류산업의 유연화에 대한 연구, 서울대학교 환경대학원 환경계획학과 박사논문.
- 강순희(1998), 『중소기업의 직업훈련 활성화 방안』, 한국노동연구원 고용보험연구센터.
- 김유선 외(2002), 『비정규노동자 문제와 노동조합』, 한국노총 중앙연구원.
- 목연수(1999), ‘중소규모 사업장 노동자 안전대책, 이대로 좋은가?’-50인미만 영세사업장 노동자 안전확보방안을 중심으로, ‘99 산업안전 정책토론회, 한국노총 산업안전본부.
- 박세일·박훤구(1984), 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원.
- 성백남(1990), “특수인적자본, 내부노동시장과 효율임금가설”, 연세논총.
- 윤정향 외(2002), 『한국의 비정규직 노동자-산업별 심층사례연구』, 한국노총 중앙연구원.
- 이정우(1997), 소득분배론, 비봉출판사.
- 조성은(2002), 사회적 임금의 정치경제학적 성격에 관한 경험적 분석-비용의 노동자부담과 그 실익에 관한 분석을 중심으로, 서울대학교 사회복지학과 석사논문.
- 정인수(1991), 한국의 임금구조-6·29 이후의 변화, 한국노동연구원.
- \_\_\_\_\_(1998), 파견근로의 실태와 정책과제, 한국노동연구원.
- 정현정(2002), 비정규근로자와 정규근로장의 노동현황에 관한 비교연구, 이화여대 사회복지대학원 석사논문.
- 조우현(1992), “경제력 집중이 임금 및 임금구조에 미치는 영향”, 「학술대회발표논문집」, 한국계량경제학회.
- 노동부(2002), 『2002 임금구조기본통계조사보고서』
- \_\_\_\_\_(2002), 『매월노동통계조사보고서』.
- \_\_\_\_\_(2002), 『소규모사업체 근로실태조사보고서』.
- \_\_\_\_\_(2002), 『2002 기업체노동비용조사보고서』.



\_\_\_\_\_ (2002), 『전국노동조합 조직현황』  
통계청(1995), 『전국사업체 기초통계조사』.  
\_\_\_\_\_ (1998), 『전국사업체 기초통계조사』.  
\_\_\_\_\_ (2002), 『전국사업체 기초통계조사』.

Atkinson, J.(1987), "Flexibility or fragmentation? the United Kingdom labor market in the eighties", Labor and Society, vol. 12. no. 1.

Doeringer, P. B., M. J. Piore(1971), Internal Labor Markets on Manpower Analysis, Lexington Books.

Edwards, Richard C.(1979), Contested Terrain, Basic Books.

Gordon, D. M., Edwards R. C. and M. Reich(1975), Labour Market Segmentation, Health and Company.

Gordon, D. M., Edwards R. C. and M. Reich(1982), Segmented work, Divided workers, Cambridge.

Krueger and Summers(1988), "Efficiency Wages and the Inter-industrial Wage Structure", Econometrica.

Leborgne, D. & Lipietz, A.(1988), "New technologies new modes of regulation:some spatial implications", Environment and Planning D. vol. 6, no. 3.

Tickell, A. & Peck, J. A.(1992), "Accumulation, regulation and the geographies of post-fordism:missing links in regulationist research", Progress in Human Geography, vol. 16. no. 2.

Weiss, L.(1966), "Concentration and Labor Earnings, American Economic Review, vol. 56.

## 【 보 론 】

### 중소영세업체 노동조건 실태

김 유 선(한국노동사회연구소 부소장)

이 글은 50인 미만 중소기업체 노동자들의 노동조건 실태를 파악하기 위한 작업의 일환으로, 통계청과 노동부 등 정부가 공식 발간한 자료를 사용하여 그 실태와 연도별 추이를 살펴본다. 분석대상으로 사용한 자료는 통계청의 ‘사업체기초통계조사’, 노동부의 ‘매월노동통계조사, 임금구조기본통계조사, 소규모사업체실태조사, 노동력수요동향조사, 기업체노동비용조사, 산업재해분석’, 한국은행의 ‘기업경영분석’, 중소기업협동조합중앙회의 ‘중소기업경영지표, 중소기업실태조사보고’ 등이다.

#### 1. 고 용

##### 1) 사업체수와 종사자수

통계청 ‘사업체기초통계조사’에서 규모별 사업체수 추이를 살펴보면, 종사자수 50인 미만 사업체는 1993년 228만개(98.9%)에서 2002년 310만개(99.0%)로 82만개 증가했고, 500인 이상 사업체는 1993년 1천 5백개에서 2002년 1천 1백개로 400개 감소했다. 전체 사업체의 절대다수를 차지하고 있는 50인 미만 중소기업체는 계속 증가하고 있는데, 500인 이상 대규모 사업체는 계속 감소하고 있다. (<표 1> 참조)

<표 1> 연도별 규모별 사업체수

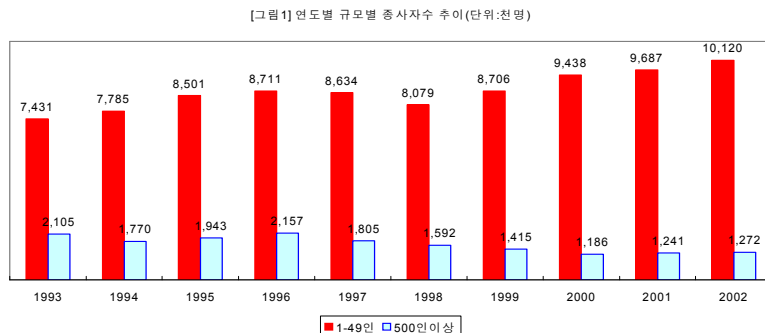
(개, %)

연도	전규모		1-49인		50-99인		100-499인		500인이상	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
1993	2,304,250	100.0	2,278,187	98.9	15,335	0.7	9,223	0.4	1,505	0.1
1994	2,518,454	100.0	2,490,789	98.9	16,247	0.6	9,941	0.4	1,477	0.1
1995	2,771,068	100.0	2,741,667	98.9	17,375	0.6	10,452	0.4	1,574	0.1
1996	2,807,802	100.0	2,778,777	99.0	17,091	0.6	10,290	0.4	1,644	0.1
1997	2,853,673	100.0	2,825,849	99.0	16,367	0.6	9,978	0.3	1,479	0.1
1998	2,785,659	100.0	2,760,303	99.1	15,048	0.5	9,002	0.3	1,306	0.0
1999	2,927,330	100.0	2,901,016	99.1	16,157	0.6	8,949	0.3	1,208	0.0
2000	3,013,417	100.0	2,985,143	99.1	17,935	0.6	9,328	0.3	1,011	0.0
2001	3,046,554	100.0	3,016,719	99.0	18,502	0.6	10,183	0.3	1,150	0.0
2002	3,131,963	100.0	3,101,752	99.0	18,926	0.6	10,176	0.3	1,109	0.0

자료: 통계청, 사업체기초통계조사, 각년도

종사자수 50인 미만 중소기업체에서 일하는 사람은 1993년 743만 명(60.7%)에서 2002년 1,012만명(69.3%)로 269만명(8.6%) 증가했고, 500인 이상 사업체에서 일하는 사람은 211만명(17.2%)에서 127만명(8.7%)으로 84만명(8.5%) 감소했다. 종사자수 50인 미만 중소기업체에서 일하는 사람이 10명중 7명으로 절대 다수를 차지하고, 500인 이상 대규모 사업체에서 일하는 사람은 10명중 1명 꼴에도 못 미치는 것이다. (<그림 1>과 <표 2> 참조)

<그림 1> 연도별 규모별 조사자수 추이(단위 : 천명)



<표 2> 연도별 규모별 종사자수 (천명, %)

연도	전규모		1-49인		50-99인		100-499인		500인이상	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
1993	12,245	100.0	7,431	60.7	1,022	8.3	1,687	13.8	2,105	17.2
1994	12,584	100.0	7,785	61.9	1,099	8.7	1,929	15.3	1,770	14.1
1995	13,634	100.0	8,501	62.3	1,172	8.6	2,018	14.8	1,943	14.3
1996	14,007	100.0	8,711	62.2	1,157	8.3	1,982	14.1	2,157	15.4
1997	13,470	100.0	8,634	64.1	1,110	8.2	1,921	14.3	1,805	13.4
1998	12,417	100.0	8,079	65.1	1,021	8.2	1,725	13.9	1,592	12.8
1999	12,920	100.0	8,706	67.4	1,092	8.4	1,707	13.2	1,415	11.0
2000	13,604	100.0	9,438	69.4	1,214	8.9	1,765	13.0	1,186	8.7
2001	14,110	100.0	9,687	68.6	1,257	8.9	1,925	13.6	1,241	8.8
2002	14,608	100.0	10,120	69.3	1,286	8.8	1,931	13.2	1,272	8.7

자료: 통계청, 사업체기초통계조사, 각년도

## 2) 노동자수

‘사업체기초통계조사’에서 종사자는 임금노동자 이외에 자영업자, 무급가족종사자 등 비임금근로자까지 포함한 것으로, 경제활동인구조사에서 취업자와 유사한 개념이다. 따라서 종사자에서 비임금근로자를 제외하고 노동자수를 계산할 필요가 생기는데, 2001년 현재 1인 이상 사업체에 근무하는 노동자 959만명 가운데 580만명(60.5%)이 종사자수 50인 미만 중소기업체에서 일하고 있는데 비해, 500인 이상 사업체에서 일하고 있는 노동자는 111만명(11.6%)에 불과하다. (<표 3> 참조)

<표 3> 규모별 종사상지위별 노동자수 (2001년, 단위: 개, 천명, %)

종사자 규모	사업 체수	종사 자수	노동자				노동자 분포	누적 분포	임시일용 무급비율
			소계	상용직	임시일용	무급종사			
1-4명	2,543,774	4,569	1,444	1,116	271	56	15.1	15.1	22.7
5-9명	252,979	1,596	1,357	1,094	205	58	14.2	29.2	19.4
10-29명	136,096	2,132	2,069	1,642	263	164	21.6	50.8	20.6
30-49명	24,997	939	934	693	107	134	9.7	60.5	25.8
50-99명	15,979	1,082	1,080	895	105	80	11.3	71.8	17.1
100-299명	7,298	1,178	1,178	1,027	106	44	12.3	84.1	12.8
300-499명	1,114	419	419	366	36	17	4.4	88.4	12.5
500-999명	700	479	479	425	45	8	5.0	93.4	11.2
1000-4999명	305	476	476	415	57	4	5.0	98.4	12.8
5000명이상	15	154	154	146	3	5	1.6	100.0	5.2
합계1	2,983,257	13,024	9,591	7,822	1,199	570	100.0		18.4
합계2	3,046,554	14,110	10,631	8,780	1,269	581			17.4

자료: 통계청, 사업체기초통계조사, 2001년 원자료에서 필자 계산.

주: 1) 합계1은 필자의 원자료 분석 결과이고, 합계2는 통계청이 발간한 보고서의 수치임.

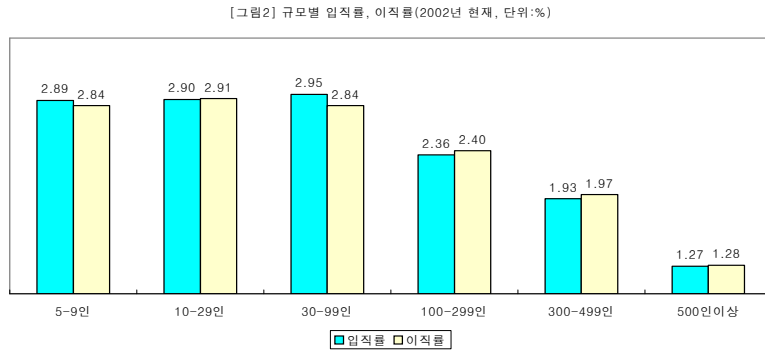
2) 무급종사자는 접대부, 외판원등 일정한 급여가 없는 자를 말함.

### 3) 노동이동률

노동부 ‘매월노동통계조사’에서 입직률과 이직률을 살펴보면, 사업체 규모가 작을수록 입직률과 이직률 모두 높고 사업체 규모가 클수록 낮다. 이에 따라 2002년 현재 100인 미만 사업체에서 노동이동률(입직률+ 이직률)은 5.7-5.8%인데, 500인 이상 사업체에서 노동이동률은 2.6%로 2배 이상 차이가 난다.

사업체 규모가 작은 영세업체일수록 노동이동이 빈번하게 일어나고 있는 것이다. 이밖에 초과입직률(입직률-이직률)을 계산하면, 100인 미만 사업체는 (+)이고 100인 이상 사업체는 (-)로, 신규 고용창출은 대부분 영세업체에서 이루어지고, 100인 이상 사업체에서 일자리는 계속 감소하고 있음을 알 수 있다. (<그림 2>와 <표 4> 참조)

<그림 2> 규모별 입직률, 이직률(2002년 현재, 단위 : %)



<표 4> 연도별 규모별 입직률, 이직률, 노동이동률, 초과입직률 추이(단위:%)

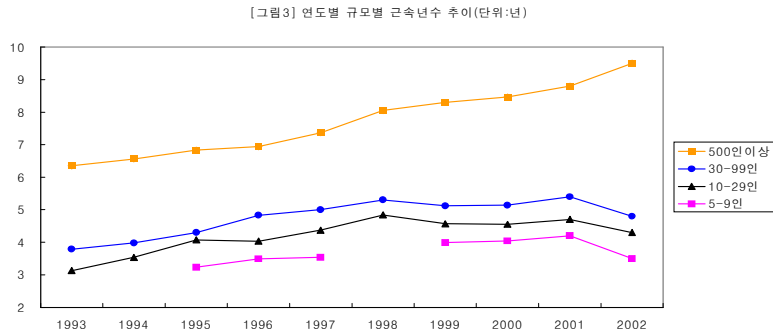
구분	연도	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인이상
입직률 (A)	1993		3.79	3.61	3.11	2.38	1.96
	1994		3.54	3.39	2.95	2.36	1.95
	1995		3.43	3.02	2.98	2.42	2.05
	1996		3.69	3.10	2.61	2.28	1.79
	1997		3.01	2.59	2.38	1.87	1.43
	1998		2.23	2.07	1.82	1.28	1.04
	1999	3.39	3.15	3.18	2.72	1.91	1.59
	2000	3.22	3.25	3.18	2.86	2.05	2.03
	2001	2.80	2.76	2.51	2.23	1.54	1.38
	2002	2.89	2.90	2.95	2.36	1.93	1.27
이직률 (B)	1993		3.76	3.77	3.30	2.47	2.13
	1994		3.48	3.26	3.07	2.33	1.86
	1995		3.33	3.29	2.99	2.48	1.88
	1996		3.76	3.24	2.75	2.28	1.81
	1997		3.31	2.95	2.67	2.30	1.76
	1998		3.03	2.91	2.67	2.55	2.03
	1999	3.02	2.93	2.73	2.51	1.85	1.60
	2000	2.85	3.10	2.94	2.65	2.13	1.72
	2001	2.71	2.87	2.83	2.62	2.19	1.56
	2002	2.84	2.91	2.84	2.40	1.97	1.28
노동 이동률 (A+B)	1993		7.55	7.38	6.41	4.85	4.09
	1994		7.02	6.65	6.02	4.69	3.81
	1995		6.76	6.31	5.97	4.90	3.93
	1996		7.45	6.34	5.36	4.56	3.60
	1997		6.32	5.54	5.05	4.17	3.19
	1998		5.26	4.98	4.49	3.83	3.07
	1999	6.41	6.08	5.91	5.23	3.76	3.19
	2000	6.07	6.35	6.12	5.51	4.18	3.75
	2001	5.51	5.63	5.34	4.85	3.73	2.94
	2002	5.73	5.81	5.79	4.76	3.90	2.55
초과 입직률 (A-B)	1993		0.03	-0.16	-0.19	-0.09	-0.17
	1994		0.06	0.13	-0.12	0.03	0.09
	1995		0.10	-0.27	-0.01	-0.06	0.17
	1996		-0.07	-0.14	-0.14	0.00	-0.02
	1997		-0.30	-0.36	-0.29	-0.43	-0.33
	1998		-0.80	-0.84	-0.85	-1.27	-0.99
	1999	0.37	0.22	0.45	0.21	0.06	-0.01
	2000	0.37	0.15	0.24	0.21	-0.08	0.31
	2001	0.09	-0.11	-0.32	-0.39	-0.65	-0.18
	2002	0.05	-0.01	0.11	-0.04	-0.04	-0.01

자료: 노동부, 매월노동통계조사, 각년도

#### 4) 근속년수

노동부 ‘임금구조기본통계조사’에서 근속년수 추이를 살펴보면, 500인 이상 사업체는 근속년수가 증가하고, 100인 미만 사업체는 근속년수가 정체 내지 감소하고 있다. 이에 따라 2002년 현재 500인 이상 사업체에서 평균 근속년수는 9.5년인데, 5-9인 사업체는 3.5년, 10-29인 사업체는 4.3년, 30-99인 사업체는 4.8년으로 규모별 근속년수 격차가 확대되고 있다. (<그림 3>과 <표 5> 참조)

<그림 3> 연도별 규모별 근속년수 추이(단위 : 년)



<표 5> 연도별 규모별 근속년수 추이

연도	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상
1993			3.1	3.8	4.8	5.5	6.4
1994			3.5	4.0	5.2	5.8	6.6
1995		3.2	4.1	4.3	5.4	6.0	6.8
1996		3.5	4.0	4.8	5.3	6.4	6.9
1997		3.5	4.4	5.0	5.6	6.9	7.4
1998	2.7		4.8	5.3	6.1	7.0	8.1
1999	2.7	4.0	4.6	5.1	6.1	7.0	8.3
2000	2.7	4.0	4.6	5.1	6.1	7.8	8.5
2001	3.0	4.2	4.7	5.4	6.6	7.5	8.8
2002	3.0	3.5	4.3	4.8	6.2	7.2	9.5

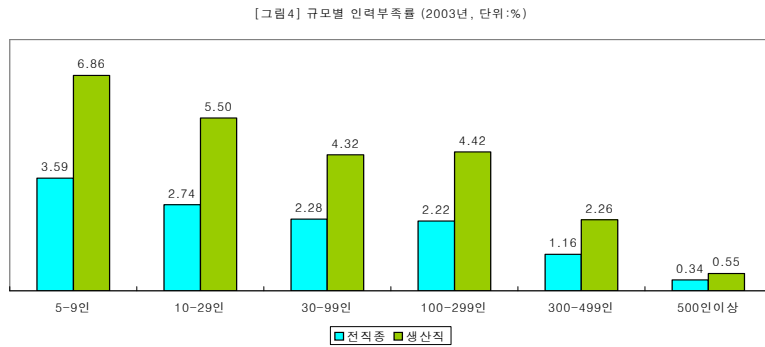
자료: 노동부, 임금구조기본통계조사와 소규모사업체실태조사(이탈릭제), 각년도



## 5) 인력부족률

노동부 ‘노동력수요동향조사’에서 인력부족률을 살펴보면, 사업체 규모가 작을수록 인력부족률이 높고, 사업체 규모가 클수록 낮다. 즉 2003년 인력부족률이 5-9인은 3.6%, 10-29인은 2.7%, 30-99인은 2.3% 인데, 500인 이상은 0.3%로 크게 낮다. 더욱이 생산직 인력부족률은 5-9인은 6.9%, 10-29인은 5.5%, 30-99인은 4.3%인데, 500인 이상 사업체는 0.6%로 그 격차가 매우 크다. (<그림 4>와 <표 6> 참조)

<그림 4> 규모별 인력부족률(2003년, 단위 : %)



<표 6> 연도별 규모별 인력부족률 추이

(단위:%)

구분	연도	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인이상
전직종	1994	3.57	5.75	4.40	3.76	1.89	1.33
	1995	3.71	5.82	3.97	4.23	2.17	1.38
	1996	2.98	4.25	3.45	3.15	1.72	1.49
	1997	2.44	3.67	2.91	2.66	1.41	0.83
	1998	0.65	1.16	0.75	0.67	0.32	0.06
	1999	1.97	1.80	1.02	0.90	0.53	0.14
	2000	1.91	1.79	1.29	1.18	0.57	0.32
	2001	2.03	1.75	1.31	1.14	0.57	0.21
	2002	4.53	3.08	2.43	2.04	1.03	0.73
	2003	3.59	2.74	2.28	2.22	1.16	0.34
생산직	1994	5.64	10.03	7.56	5.95	2.55	1.67
	1995	5.80	9.64	6.62	6.82	2.87	1.63
	1996	4.80	8.13	5.65	4.73	3.13	2.03
	1997	3.88	5.63	5.07	4.48	2.22	1.23
	1998	1.04	1.69	1.29	1.27	0.52	0.12
	1999	3.60	3.34	1.99	1.60	0.59	0.21
	2000	3.66	3.69	2.28	2.09	0.89	0.40
	2001	3.25	2.96	2.27	2.09	0.87	0.19
	2002	9.45	5.85	4.36	3.68	1.62	1.05
	2003	6.86	5.50	4.32	4.42	2.26	0.55

자료: 노동부, 노동력수요동향조사, 각년도

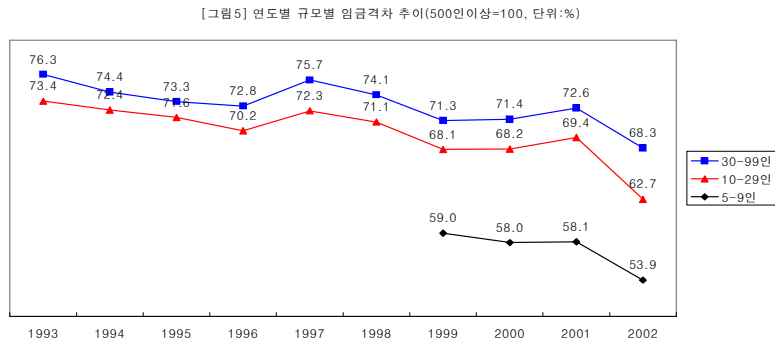
## 2. 노동조건

### 1) 임금총액

노동부 ‘매월노동통계조사’에서 임금총액 추이를 살펴보면, 상용근로자 500인 이상 사업체에서 1인당 월평균 임금총액은 1993년 116만원에서 2002년 272만원으로 156만원 증가했다. 그러나 30-99인 사업체는 1993년 89만원에서 2002년 186만원으로 96만원 증가했고, 10-29인 사업체는 1993년 85만원에서 2002년 171만원으로 85만원 증가했

다. 이에 따라 500인 이상 사업체에서 1인당 월평균 임금총액을 100이라 할 때 30-99인 사업체는 1993년 76.3%에서 2002년 68.3%로 하락했고, 10-29인 사업체는 1993년 73.4%에서 2002년 62.7%로 하락했으며, 5-9인 사업체는 1999년 59.0%에서 2002년 53.9%로 하락했다. 사업체 규모별 임금격차가 갈수록 확대되고 있는 것이다. (<그림 5>와 <표 7> 참조)

<그림 5> 연도별 규모별 임금격차 추이(500인이상=100, 단위 : %)



<표 7> 연도별 규모별 임금총액 추이

(단위: 천원)

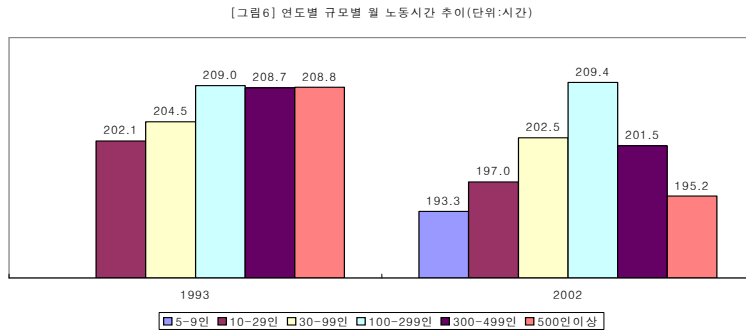
연도	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인이상
1993		854	888	921	1,070	1,164
1994		969	995	1,046	1,194	1,338
1995		1,082	1,108	1,175	1,334	1,511
1996		1,187	1,233	1,323	1,517	1,693
1997		1,283	1,342	1,418	1,619	1,774
1998		1,255	1,307	1,382	1,570	1,765
1999	1,192	1,376	1,439	1,561	1,794	2,019
2000	1,274	1,497	1,567	1,713	1,973	2,195
2001	1,344	1,606	1,680	1,785	2,135	2,313
2002	1,466	1,705	1,856	2,067	2,357	2,718

자료: 노동부, 매월노동통계조사, 각년도

## 2) 노동시간

노동부 ‘매월노동통계조사’에서 근로시간 추이를 살펴보면, 상용근로자 500인 이상 사업체에서 월평균 근로시간은 1993년 208.8시간에서 2002년 195.2시간으로 13.6시간 감소했다. 그러나 10-29인 사업체는 1993년 202.1시간에서 2002년 197.0시간으로 5.1시간 감소에 그쳤다. 이에 따라 1993년에는 10-29인(202시간), 30-99인(205시간), 100인 이상(209시간) 순으로 사업체규모가 클수록 노동시간이 길었는데, 2002년에는 100-299인(209시간)을 정점으로 역 U자형을 그리고 있다. (<그림 6>과 <표 8> 참조)

<그림 6> 연도별 규모별 월 노동시간 추이 (단위 : 시간)



<표 8> 연도별 규모별 월평균 근로시간 추이

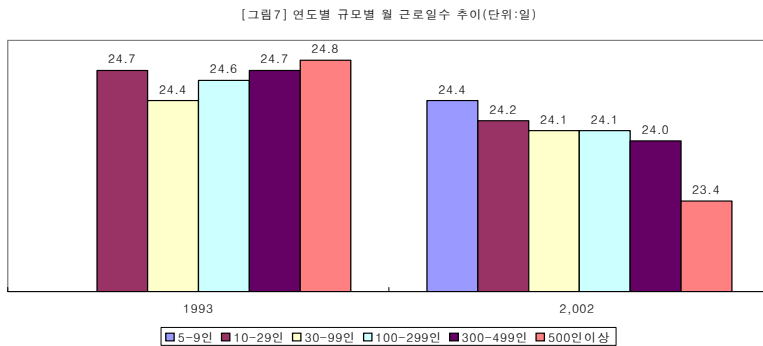
연도	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상
1993		202.1	204.5	209.0	208.7	208.8
1994		200.4	204.7	209.0	207.9	208.8
1995		200.7	206.2	211.2	207.9	210.0
1996		198.4	206.6	211.8	208.6	204.9
1997		197.3	204.5	208.9	205.8	201.2
1998		196.7	202.1	203.4	199.6	194.4
1999	196.6	202.4	209.9	216.9	210.9	205.0
2000	195.1	200.9	207.7	214.4	208.3	202.5
2001	194.5	200.1	205.2	212.8	202.3	199.4
2002	193.3	197.0	202.5	209.4	201.5	195.2

자료: 노동부, 매월노동통계조사, 각년도

### 3) 근로일수

노동부 ‘매월노동통계조사’에서 근로일수 추이를 살펴보면, 상용근로자 500인 이상 사업체에서 월평균 근로일수는 1993년 24.8일에서 2002년 23.4일로 1.4일 감소했다. 그러나 10-29인 사업체는 1993년 24.7일에서 2002년 24.2일로 0.5일 감소에 그쳤다. 이에 따라 1993년에는 30-99인을 저점으로 사업체 규모가 클수록 근로일수가 길었는데, 2002년에는 사업체 규모가 클수록 근로일수가 짧다. (<그림 7>과 <표 9> 참조)

<그림 7> 연도별 규모별 월 근로일수 추이 (단위 : 일)



<표 9> 연도별 규모별 월평균 근로일수 추이

연도	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500인 이상
1993		24.7	24.4	24.6	24.7	24.8
1994		24.7	24.5	24.5	24.7	24.7
1995		24.6	24.4	24.6	24.6	24.7
1996		24.5	24.4	24.6	24.6	24.3
1997		24.4	24.1	24.4	24.3	24.0
1998		24.4	24.0	24.1	24.0	23.6
1999	24.7	24.7	24.6	24.7	24.6	24.3
2000	24.7	24.6	24.6	24.7	24.5	24.4
2001	24.5	24.5	24.4	24.4	24.1	24.1
2002	24.4	24.2	24.1	24.1	24.0	23.4

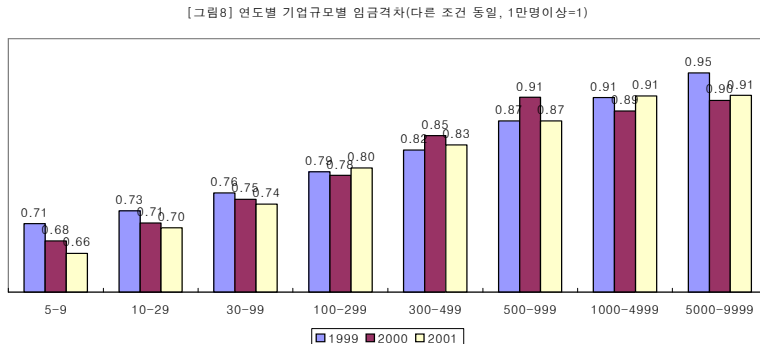
자료: 노동부, 매월노동통계조사, 각년도

#### 4) 기업규모가 시간당 임금 결정에 미치는 영향

<표 10>은 다른 조건이 동일한 경우에도 기업규모가 시간당 임금 결정에 유의미한 영향을 미치는지를 확인하기 위해, 노동부 ‘임금구조기본통계조사’ 원자료를 사용하여 임금함수를 추정한 결과이다. 종속변수는 시간당 임금총액의 로그값을 사용했고, 설명변수는 남녀, 혼인, 학력, 근속년수, 경력년수, 산업, 직종, 기업규모, 노조유무 변수를 사용했다.

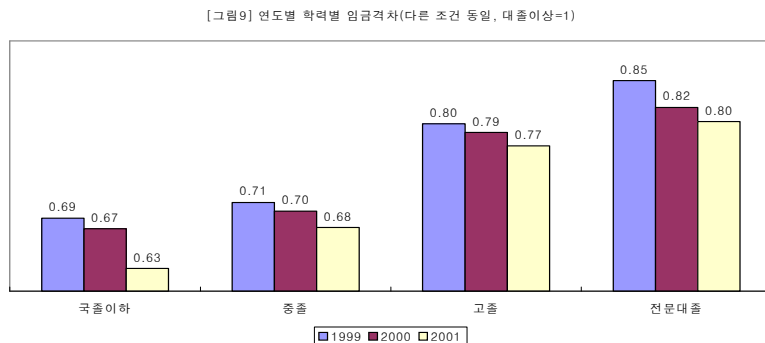
<그림 8>에서 남녀, 혼인, 학력, 근속년수, 경력년수, 산업, 직종, 노조유무 등 다른 조건이 동일하더라도 기업규모간 임금격차가 뚜렷이 존재하고, 기업규모가 작을수록 임금격차가 빠른 속도로 확대되고 있음을 알 수 있다. 즉 1만명 이상 거대기업을 100이라 할 때 5-9인 영세업체는 71%(1999년), 68%(2000년), 66%(2001년)로 임금격차가 빠른 속도로 확대되고 있고, 10-29인 소규모 업체는 73%(1999년), 71%(2000년), 70%(2001년)로 확대되고, 30-99인 업체는 76%(1999년), 75%(2000년), 74%(2001년)로 확대되고 있다. 그러나 100인 이상 업체는 기존의 임금격차가 대체로 유지되고 있다.

<그림 8> 연도별 기업규모별 임금격차 (다른 조건 동일, 1만명이상=1)



이밖에 학력간 임금격차도 확대되고 있다. <그림 9>에서 대졸이상을 100이라 할 때 국졸이하는 69%(1999년), 67%(2000년), 63%(2001년)이고, 중졸은 71%(1999년), 70%(2000년), 68%(2001년)이며, 고졸은 80%(1999년), 79%(2000년), 77%(2001년)로 임금격차가 빠른 속도로 확대되고 있다. 이에 비해 노조 임금효과는 1999년에는 8%이고, 2000년에는 통계적으로 유의미하지 않은 2%이며, 2001년에는 5%로, 미국에서 노조 임금효과 20%와 비교할 때 크게 낮다. 더욱이 ‘2001년 임금구조기본통계조사’에서 기업체 규모별로 임금함수를 추정하면 모든 규모에서 노조 임금효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타난다. (<그림 9>와 <표 10> 참조)

<그림 9> 연도별 학력별 임금격차 (다른 조건 동일, 대졸이상=1)



<표 10> 임금함수의 추정 (종속변수는 시간당 임금총액의 로그값)

변수명		1999년	2000년	2001년
상수		8.06 (0.03) ***	8.20 (0.03) ***	8.19 (0.03) ***
남녀	여자	-0.24 (0.01) ***	-0.23 (0.01) ***	-0.21 (0.01) ***
혼인	미혼	-0.08 (0.01) ***	-0.08 (0.01) ***	-0.04 (0.01) ***
학력	중졸	0.03 (0.03)	0.03 (0.03)	0.08 (0.03) **
	고졸	0.15 (0.03) ***	0.16 (0.02) ***	0.21 (0.03) ***
	전문대졸	0.22 (0.03) ***	0.20 (0.03) ***	0.25 (0.03) ***
	대졸이상	0.37 (0.03) ***	0.39 (0.03) ***	0.47 (0.03) ***
근속 년수	근속년수	0.03 (0.00) ***	0.04 (0.00) ***	0.04 (0.00) ***
	근속제곱	-0.00 (0.00) ***	-0.00 (0.00) ***	-0.00 (0.00) ***
경력 년수	1-2년미만	0.15 (0.02) ***	0.09 (0.02) ***	0.10 (0.02) ***
	2-3년미만	0.19 (0.02) ***	0.16 (0.02) ***	0.14 (0.02) ***
	3-4년미만	0.22 (0.02) ***	0.19 (0.02) ***	0.19 (0.02) ***
	4-5년미만	0.23 (0.02) ***	0.24 (0.02) ***	0.24 (0.02) ***
	5-10년미만	0.29 (0.02) ***	0.25 (0.02) ***	0.26 (0.02) ***
	10년이상	0.36 (0.02) ***	0.31 (0.02) ***	0.31 (0.02) ***
기업 규모	5-9인	-0.11 (0.02) ***	-0.14 (0.02) ***	-0.19 (0.02) ***
	10-29인	-0.08 (0.02) ***	-0.10 (0.02) ***	-0.13 (0.02) ***
	30-99인	-0.04 (0.02) **	-0.05 (0.02) **	-0.07 (0.02) ***
	300-499인	0.04 (0.02)	0.08 (0.03) **	0.04 (0.02)
	500-999인	0.10 (0.02) ***	0.15 (0.02) ***	0.09 (0.02) ***
	1000-4999인	0.14 (0.02) ***	0.12 (0.02) ***	0.13 (0.02) ***
노조	5000-9999인	0.18 (0.03) ***	0.14 (0.04) ***	0.13 (0.03) ***
	10000인이상	0.24 (0.03) ***	0.24 (0.03) ***	0.23 (0.03) ***
	노조유	0.07 (0.01) ***	0.02 (0.01)	0.05 (0.01) ***
관측치(천명)		5,420	5,709	6,111
조정된 R2		0.616	0.638	0.637

자료 : 노동부 『임금구조기본통계조사』 1999-2001년, 10% 샘플자료

주 : 1) \*는 5%, \*\*는 1%, \*\*\*는 0.1% 유의수준에서 유의미. 괄호안은 표준 오차임.

2) 산업, 직종(대분류 기준)을 설명변수로 포함하여 분석했으나 <표>에는 생략했음.

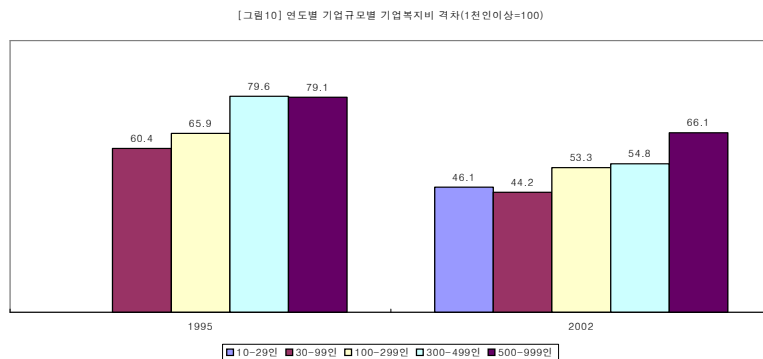


### 3. 기업복지, 교육훈련, 산업재해

#### 1) 기업복지

노동부, ‘기업체노동비용조사’에서 법정외 복지비 즉 기업복지비 추이를 살펴보면, 기업규모간 복지격차가 갈수록 확대되고 있다. 1천인 이상 기업체를 100이라 할 때 30-99인 기업체는 1995년 60.4%에서 2002년 44.2%로 격차가 확대되고, 100-299인 기업체는 65.9%(1995년)에서 53.3%(2002년), 300-499인 기업체는 79.6%(1995년)에서 54.8%(2002년), 500-999인 기업체는 79.1%(1995년)에서 66.1%(2002년)로 모든 규모에서 격차가 확대되고 있다.

<그림 10> 연도별 기업규모별 기업복지비 격차 (1천인 이상=100)



<표 11> 연도별 규모별 법정외복지비 추이

구분	연도	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500-999인	1000인이상
금액 (천원)	1994		73	79	92	108	151
	1995		80	88	106	105	133
	1996		91	94	107	113	158
	1997		83	98	115	123	172
	1998	78	81	87	106	109	159
	1999	90	89	110	144	138	196
	2000	96	96	106	128	142	190
	2001	104	97	114	130	149	196
	2002	107	102	123	127	153	231
격차 (천인이상 =100)	1994		48.0	52.2	60.6	71.6	100.0
	1995		60.4	65.9	79.6	79.1	100.0
	1996		58.0	59.6	67.9	71.4	100.0
	1997		48.2	56.8	66.4	71.1	100.0
	1998	49.3	50.8	55.0	66.7	68.3	100.0
	1999	45.8	45.4	56.2	73.4	70.2	100.0
	2000	50.9	50.4	56.1	67.7	74.7	100.0
	2001	53.2	49.4	58.0	66.3	75.9	100.0
	2002	46.1	44.2	53.3	54.8	66.1	100.0

자료: 노동부, 기업체노동비용조사, 각년도

<표 12>는 2000년 현재 기업규모 및 기업복지 내역별로 기업복지 실시기업 비율과 1인당 월평균 비용을 분석한 결과이다. 거의 모든 내역에서 기업규모가 클수록 기업복지 실시비율과 1인당 비용이 증가하는데, 소규모 기업은 사실상 기업복지라 하기 곤란한 식사와 경조사만 50% 이상 실시하고 있을 뿐이다. 이밖에 1인당 식사비는 기업체 규모가 클수록 낮는데, 이것은 대기업일수록 식당 운영 등을 통해 규모의 경제가 작용하기 때문인 것으로 해석된다.

<표 12> 규모별 법정외복지비 내역 (2000년)

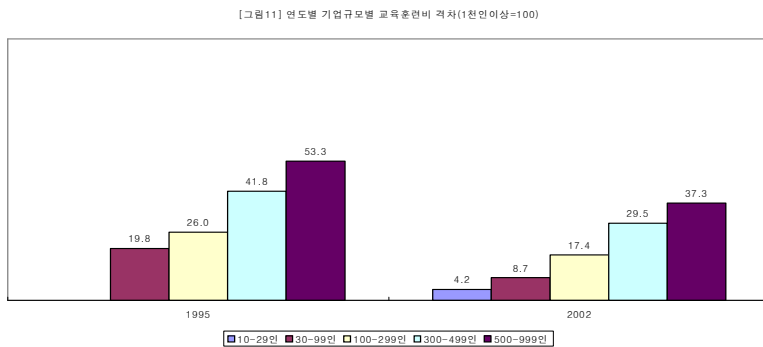
		전체	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500-999인	1000인 이상
전체기업수		2501	773	585	528	195	224	196
실시 기업 비율 (%)	주거	23.4	9.8	18.6	26.3	34.9	38.4	54.6
	의료보건	46.1	22.3	42.9	52.5	68.7	74.6	78.1
	식사	77.8	73.0	77.6	79.7	83.6	82.6	81.6
	문화체육오락	41.0	24.1	35.7	43.2	61.0	66.1	69.4
	보험료지원금	19.8	12.2	17.1	20.5	30.3	26.3	38.3
	경조등	70.3	50.5	64.6	82.6	89.7	90.6	90.3
	저축장려금	1.8	0.6	2.1	2.3	2.6	1.8	4.1
	학비보조	40.5	12.7	24.8	50.0	72.3	83.5	91.3
	사내복지기금	5.8	0.8	3.1	6.3	10.3	14.3	18.9
	보육비지원금	2.7	0.8	0.3	2.1	6.7	4.9	12.8
	근로자휴양	19.9	11.1	13.3	18.2	31.3	36.6	48.0
	종업원지주제	1.1	0.4	0.5	1.3	1.5	2.2	3.1
기타	36.6	21.6	32.1	42.8	52.8	53.6	57.1	
법정외복지비 합계		168.7	96.5	95.5	106.4	128.4	141.7	189.5
1인당 비용 (천원)	주거	16.4	5.0	5.9	3.9	6.3	12.3	20.3
	의료보건	5.8	2.2	2.9	2.8	5.1	4.6	6.6
	식사	47.2	60.9	54.1	49.7	48.8	50.2	45.6
	문화체육오락	6.1	3.5	3.4	4.0	4.8	6.6	6.6
	보험료지원금	10.4	4.4	3.6	3.8	4.0	4.9	13.3
	경조등	6.0	3.9	3.3	3.6	4.6	3.8	6.9
	저축 장려금	0.5	0.1	0.4	0.4	1.5	0.6	0.4
	학비보조	19.3	2.6	5.1	9.9	14.7	18.1	22.0
	사내복지기금	28.4	1.2	3.7	9.5	15.3	13.5	36.3
	보육비지원금	0.4	0.1	0.0	0.1	0.8	0.1	0.5
	근로자휴양	5.6	1.4	1.9	2.1	4.0	3.8	6.8
	종업원지주제	0.7	0.0	0.1	0.4	0.2	2.4	0.5
기타	21.8	11.2	11.1	16.3	18.3	20.8	23.7	

자료: 노동부, 기업체노동비용조사 2000년 원자료에서 필자 계산

## 2) 교육훈련

노동부 ‘기업체노동비용조사’에서 종업원 1인당 교육훈련비 추이를 살펴보면, 1천인 이상 거대기업은 3만 2천원(1995년)에서 6만 5천원(2002년)으로 2배 가까이 증가했고, 500-999인 대기업은 1만 7천원(1995년)에서 2만 4천원(2002년), 300-499인 기업은 1만 4천원(1995년)에서 1만 9천원(2002년)으로 소폭 증가했다. 이에 비해 300인 미만 중소기업은 지난 10년 동안 1인당 교육훈련비가 거의 변하지 않았다. 이에 따라 1천인 이상 거대기업을 100이라 할 때 500-999인 대기업은 53.3%(1995년)에서 37.3%(2002년), 300-499인 기업은 41.8%(1995년)에서 29.5%(2002년)로 격차가 확대되었고, 100인 미만 영세업체는 4.2-8.7%로 사실상 의미있는 교육훈련은 거의 실시하고 있지 않다. (<그림 11>과 <표 13> 참조)

<그림 11> 연도별 기업규모별 교육훈련비 격차 (1천인이상=100)



<표 13> 연도별 규모별 교육훈련비 추이

구분	연도	10-29인	30-99인	100-299인	300-499인	500-999인	1000인이상
금액 (천원)	1994		5	10	13	17	34
	1995		6	8	14	17	32
	1996		6	11	13	23	51
	1997		6	9	15	26	49
	1998	3	5	6	13	16	36
	1999	3	6	9	14	21	42
	2000	3	7	9	15	20	52
	2001	3	9	9	17	22	53
	2002	3	6	11	19	24	65
격차 (천인이상 =100)	1994		15.8	29.6	37.8	48.7	100.0
	1995		19.8	26.0	41.8	53.3	100.0
	1996		11.0	21.1	26.0	45.5	100.0
	1997		11.4	19.2	31.0	52.2	100.0
	1998	7.5	13.8	17.1	35.4	43.6	100.0
	1999	7.4	13.2	20.4	32.7	48.9	100.0
	2000	5.6	13.1	17.0	29.2	38.3	100.0
	2001	6.1	16.3	16.7	31.9	41.3	100.0
	2002	4.2	8.7	17.4	29.5	37.3	100.0

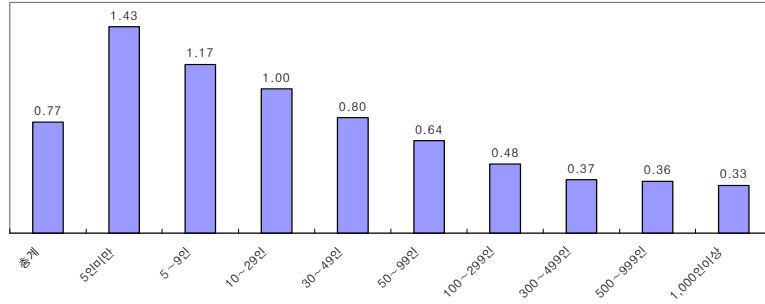
자료: 노동부, 기업체노동비용조사, 각년도

### 3) 산업재해

노동부 ‘산업재해분석’에서 산업재해율을 살펴보면, 사업체 규모가 작을수록 산업재해율이 높고 사업체 규모가 클수록 낮다. 즉 2002년 현재 5인 미만 사업체에서 산업재해율은 1.43%로 1천인 이상 거대기업(0.33%)보다 4배 이상 높다. 이처럼 중소기업체에서 산업재해율이 높고 노동자수가 계속 증가함에 따라, 50인 미만 영세업체에서 산업재해자수는 1995년 3만 9천명(45.9%)에서 2002년 5만 8천명(71.2%)으로 증가했다.(<그림 12>와 <표 14> 참조)

<그림 12> 규모별 산업재해율(2002년, 단위 :%)

[그림 12] 규모별 산업재해율(2002년, 단위:%)



<표 14> 연도별 규모별 재해자수 추이

구분	연도	전규모	50인미만	50-99인	100-299	300-499	500-999	1000인+
재해자수 (천명)	1993	90.3	39.3	11.2	15.8	5.3	6.8	11.8
	1994	85.9	39.8	10.6	14.8	4.8	5.9	10.0
	1995	78.0	35.9	9.2	12.7	4.5	5.6	10.2
	1996	71.5	39.2	8.3	9.8	3.2	3.5	7.5
	1997	66.8	34.3	7.1	9.2	3.8	3.5	9.0
	1998	51.5	29.8	6.2	8.3	2.0	2.1	3.1
	1999	55.4	34.2	5.9	7.6	2.2	2.0	3.5
	2000	69.0	44.4	7.2	8.5	2.3	2.2	4.3
	2002	81.9	58.3	6.5	7.6	2.2	2.1	5.1
	규모별 분포 (%)	1993	100.0	43.6	12.4	17.5	5.9	7.5
1994		100.0	46.3	12.4	17.2	5.5	6.9	11.7
1995		100.0	45.9	11.8	16.3	5.8	7.2	13.0
1996		100.0	54.8	11.6	13.7	4.4	4.9	10.5
1997		100.0	51.3	10.7	13.7	5.6	5.2	13.5
1998		100.0	57.8	12.0	16.2	4.0	4.0	6.0
1999		100.0	61.7	10.6	13.7	3.9	3.7	6.4
2000		100.0	64.4	10.4	12.3	3.4	3.2	6.3
2002		100.0	71.2	8.0	9.3	2.6	2.6	6.2

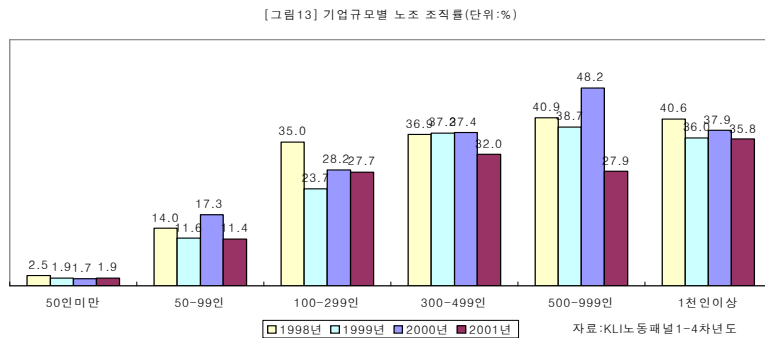
자료: 노동부, 산업재해분석, 각년도

## 4. 노사관계

### 1) 노조 조직률

우리나라에서 기업규모별 노조 조직률을 파악할 수 있는 공식 통계는 존재하지 않는다. 따라서 대략적인 추계만 가능한데 KLI 노동패널 1-4차년도 자료를 사용하여 기업규모별 노조 조직률을 계산하면, 노동패널 자료의 불안정성으로 말미암아 연도별로 규모별 조직률에 기복이 심하다. 그렇지만 50인 미만 중소기업체 노조 조직률은 2% 가량으로 매우 낮고, 기업규모가 클수록 노조 조직률이 높아져 300인 이상 기업체는 30-40%대라는 사실은 확인할 수 있다. (<그림 13> 참조)

<그림 13> 기업규모별 노조 조직률 (단위 : %)

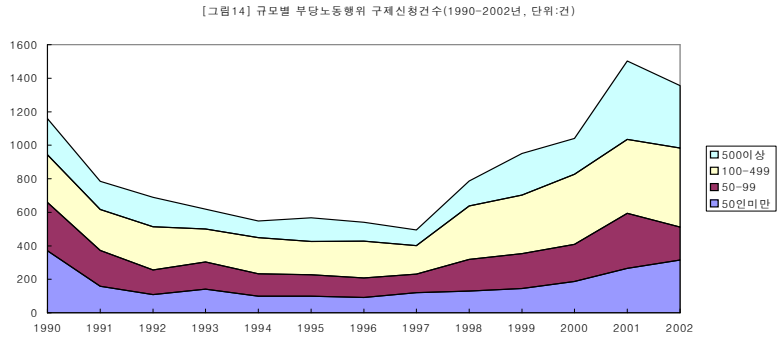


### 2) 부당노동행위

부당노동행위 구제신청 건수는 1990년(1,160건) 이후 계속 감소하다가 1997년(495건)을 저점으로 외환위기 이후 빠른 속도로 증가해 2001년에는 1천 5백건을 넘어섰다. 2002년 현재 50인 미만 사업체에서 부

당노동행위 구제신청 건수는 314건으로 1996년(92건) 이래 계속 증가하고 있는데, 전체 건수에서 차지하는 비중도 23,2%에 이르고 있다. (<그림 14>와 <표 15> 참조)

<그림 14> 규모별 부당노동행위 구제신청건수 (1990-2002년, 단위 : 건)



<표 15> 연도별 규모별 부당노동행위 구제신청건수 추이 (단위:건, %)

연도	전체	50인미만	50-99인	100-499인	500인이상	50인미만비중
1990	1,160	370	288	286	216	31.9
1991	784	158	215	243	168	20.2
1992	689	108	148	258	175	15.7
1993	619	140	163	196	120	22.6
1994	548	98	134	216	100	17.9
1995	566	100	127	199	140	17.7
1996	539	92	115	220	112	17.1
1997	495	120	111	170	94	24.2
1998	787	130	189	319	149	16.5
1999	950	145	207	350	248	15.3
2000	1,040	186	222	419	213	17.9
2001	1,502	265	328	441	468	17.6
2002	1,355	314	197	472	372	23.2

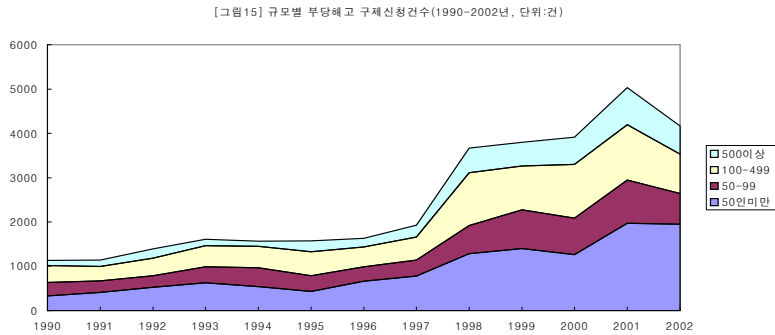
자료: 노동위원회



### 3) 부당해고

부당해고 구제신청 건수는 1990년(1,134건) 이래 계속 증가하고 있다. 특히 외환위기 직후인 1998-2000년에는 3,700건 내지 3,900건으로 크게 증가했고, 2001년에는 5천건을 넘어섰다. 이러한 추세는 특히 50인 미만 중소기업체에서 두드러진데, 2002년에는 1,946건으로 전체 부당해고 구제신청 건수의 절반 가량(46.7%)을 차지하고 있다. (<그림 15>와 <표 16> 참조)

<그림 15> 규모별 부당해고 구제신청건수 (1990-2002년, 단위 : 건)



<표 16> 연도별 규모별 부당해고 구제신청건수 추이 (단위:건, %)

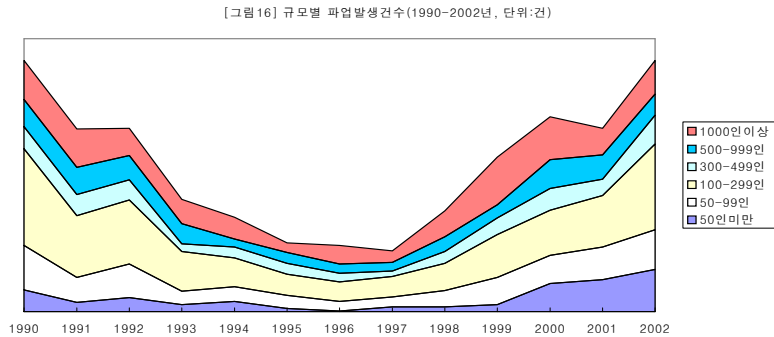
연도	전체	50인미만	50-99인	100-499인	500인이상	50인미만비중
1990	1,134	322	305	379	118	29.3
1991	1,138	412	262	322	142	36.2
1992	1,395	527	257	402	209	37.8
1993	1,608	625	367	474	142	38.9
1994	1,566	542	422	486	116	34.6
1995	1,578	431	351	545	251	27.3
1996	1,632	667	320	447	198	40.9
1997	1,928	776	362	527	263	40.2
1998	3,670	1,285	635	1,192	558	35.0
1999	3,801	1,401	875	986	539	36.9
2000	3,918	1,261	828	1,209	620	32.2
2001	5,037	1,969	979	1,248	841	39.1
2002	4,169	1,946	695	888	640	46.7

자료: 노동위원회

#### 4) 파업발생건수

외환위기 이후 부당노동행위와 부당해고가 급증하는 등 사업장 단위 노사관계가 악화되면서 파업발생건수 역시 1997년(78건)을 저점으로 증가하기 시작해 2002년에는 322건을 기록했다. 규모별로는 50인 미만 중소영세업체와 300-499인 사업체는 증가하고, 50-299인과 500인 이상 사업체는 감소하고 있는데, 특히 1995-99년에는 한 자리수에 불과하던 50인 미만 중소영세업체 파업발생건수가 2000년에는 36건, 2001년에는 41건, 2002년에는 54건으로 매우 빠른 속도로 증가하고 있다. (<그림 16>과 <표 17> 참조)

<그림 16> 규모별 파업발생건수 (1990-2002년, 단위 : 건)



<표 17> 연도별 규모별 파업발생건수 추이 (단위:건)

연도	전체	50인미만	50-99인	100-299인	300-499인	500-999인	1000인이상
1990	322	28	57	124	28	35	50
1991	234	12	32	79	27	35	49
1992	235	18	43	82	26	31	35
1993	144	9	17	51	10	26	31
1994	121	13	19	37	14	10	28
1995	88	4	17	27	14	14	12
1996	85	1	12	25	11	12	24
1997	78	6	13	26	7	11	15
1998	129	6	21	35	15	19	33
1999	198	9	35	55	21	17	61
2000	250	36	36	58	28	37	55
2001	235	41	42	66	21	31	34
2002	322	54	51	110	37	27	43

자료: 노동부

## 5. 경영상태 등

### 1) 경영상태

한국은행 ‘기업경영분석’은 제조업체에서 종업원수 301인 이상을 대기업, 300인 이하를 중소기업으로 분류하고, 중소기업협동조합중앙회 ‘중소기업 경영지표’는 300인 미만 제조업체를 세분하여 규모별 자료를 제공하고 있다. 먼저 한국은행 ‘기업경영분석’을 살펴보면, 지난 10여년 동안 영업이익률은 대기업이 중소기업보다 지속적으로 높았다. 특히 대기업은 2001년 6.0%에서 2002년 7.5%로 증가한데 비해 중소기업은 4.5%에서 2.5%로 감소함에 따라 2002년에는 그 격차가 5%에 이르고 있다. 이것은 정상적인 생산과 영업활동에서 대기업이 중소기업보다 지속적으로 수익성이 높았고 최근들어 그 격차가 더욱 벌어지고 있음을 의미한다. 그러나 경상이익률은 91-95년에는 대기업이

중소기업보다 높았지만, 97-2001년에는 중소기업이 대기업보다 높았고, 2002년에는 대기업(5.4%)이 중소기업(3.4%)보다 높다. 여기서 97-2001년에 대기업이 중소기업보다 경상이익률이 낮은 것은 주로 금융비용 등 영업외 비용에 기인하며, 2002년에 대기업이 중소기업보다 경상이익률이 높은 것은 대기업 영업이익률이 높아진 점과, 재무구조 개선으로 금융비용이 크게 절감된 데 기인한다. 이밖에 매출액 대비 인건비 비중은 대기업은 1991년(13.0%)을 정점으로 지속적으로 낮아져 외환위기 이후 8%대에 머물고 있고, 중소기업은 외환위기 이전 16-17%대에서 외환위기 이후 12%대로 크게 낮아졌다. (<표 18>과 <그림 17> 참조)

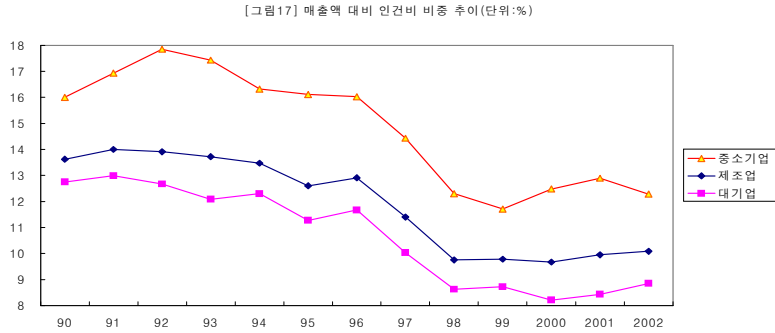
<표 18> 연도별 매출액 대비 영업이익, 경상이익, 인건비 비중 추이

(제조업, 단위 : %)

연도	매출액 영업이익률			매출액 경상이익률			매출액 대비 인건비 비중		
	제조업	대기업	중소기업	제조업	대기업	중소기업	제조업	대기업	중소기업
90	6.5	6.8	5.9	2.3	2.2	2.7	13.6	12.8	16.0
91	6.6	7.3	4.8	1.8	1.9	1.5	14.0	13.0	16.9
92	6.6	7.4	4.1	1.5	1.9	0.5	13.9	12.7	17.9
93	7.0	8.0	5.0	1.7	1.9	1.3	13.7	12.1	17.4
94	7.7	8.6	5.3	2.7	3.1	1.9	13.5	12.3	16.3
95	8.3	9.8	4.6	3.6	4.4	1.5	12.6	11.3	16.1
96	6.5	7.3	4.6	1.0	1.0	1.0	12.9	11.7	16.0
97	8.3	9.7	5.0	-0.3	-0.7	0.4	11.4	10.0	14.4
98	6.1	6.5	5.2	-1.8	-2.9	0.6	9.8	8.6	12.3
99	6.6	7.4	5.2	1.7	1.0	2.9	9.8	8.7	11.7
2000	7.4	8.2	5.8	1.3	0.3	3.3	9.7	8.2	12.5
2001	5.5	6.0	4.5	0.4	-0.6	2.2	10.0	8.4	12.9
2002	6.7	7.5	2.5	4.7	5.4	3.4	10.1	8.9	12.3

자료: 한국은행, 기업경영분석

<그림 17> 매출액 대비 인건비 비중 추이 (단위 : %)



중소기업협동조합중앙회 ‘중소기업 경영지표’에서도 수치는 다를지 언정 동일한 특징을 발견할 수 있다. 즉 외환위기 직전인 1997년과 2002년을 비교하면, 영업이익률은 100인 미만 기업체는 낮아지고 100인 이상 기업체는 높아졌으며, 모든 규모에서 경상이익률은 개선되고 인건비 비중은 낮아졌다. 또한 외환위기 이전인 1997년에는 소기업이 중기업보다 영업이익률과 경상이익률 모두 높았지만, 2002년에는 소기업이 중기업보다 영업이익률과 경상이익률 모두 낮다. (<표 19> 참조)

<표 19> 연도별 매출액 대비 영업이익, 경상이익, 인건비 비중 추이  
(제조업, 단위 : %)

연도	전체	5-9인	10-19인	20-49인	50-99인	100-299	200-299	소기업	중기업	전체
1997년	영업이익률	5.5	5.9	5.7	5.2	5.3	6.3	5.7	5.5	5.6
	경상이익률	2.3	2.7	2.0	1.6	1.2	1.5	2.3	1.4	1.9
	인건비비중	23.9	21.7	19.1	17.7	15.7	14.0	21.0	15.9	18.8
2002년	영업이익률	4.4	4.4	4.9	4.9	5.6	6.7	4.6	5.6	5.0
	경상이익률	3.0	3.0	3.3	2.9	3.5	5.7	3.1	3.7	3.4
	인건비비중	20.1	17.2	16.4	15.0	15.0	11.3	17.5	14.2	16.1

자료: 중소기업협동조합중앙회, 중소기업 경영지표

## 2) 원하청 관계

중소기업협동조합중앙회 ‘중소기업실태조사보고’에서 제조업체 원하청 관계를 살펴보면, 50인 이하 중소기업체에서 하청업체 비율은 1997년 57.7%에서 2002년 63.9%로 크게 증가했다. 이들 하청업체의 원청업체 의존도는 83.7%에 달하고, 95% 이상 원청에 의존하는 업체도 76.0%에 이르고 있다. (<표 20> 참조)

<표 20> 연도별 하청업체 비율과 모기업 의존도 추이 (단위 : 개, %)

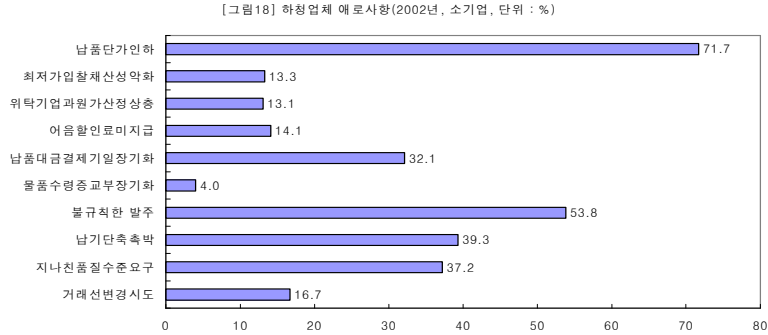
연도	전체	5-9인	10-19인	20-49인	50-99인	100-299	200-299	소기업	중기업	전체
1997년	업체수	37,870	24,657	16,194	4,427	2,130	669	78,721	7,226	85,947
	하청업체비율	52.7	63.9	60.2	58.0	50.2	53.3	57.7	55.3	57.6
	모기업의존도	86.2	88.5	84.4	83.9	78.7	69.0	86.2	77.9	82.8
	95%이상의존	77.9	72.9	72.9	69.5	62.8	45.7	75.1	65.7	74.4
2002년	업체수	50,522	26,355	16,358	4,459	1,681	379	93,235	6,519	99,754
	하청업체비율	62.5	65.9	64.9	64.7	61.6	63.3	63.9	63.9	63.9
	모기업의존도	87.8	84.7	80.8	80.8	76.9	75.8	83.7	78.4	81.6
	95%이상의존	79.7	73.4	68.9	68.7	64.3	65.4	76.0	67.4	75.4

자료: 중소기업협동조합중앙회, 중소기업실태조사보고

주: 소기업은 50인 미만, 중기업은 50-299인

이들 하청업체는 납품단가 인하(71.7%), 불규칙한 발주(53.8%), 납기단축 촉박(39.3%), 지나친 품질수준 요구(37.2%), 납품대금 결제기일 장기화(32.1%), 거래선 변경 시도(16.7%), 어음할인료 미지급(14.1%), 최저가 입찰 채산성 악화(13.3%), 위탁기업과 원가산정 상충(13.1%) 순으로 애로사항을 꼽고 있는데, 특히 기업규모가 영세할수록 납품단가 인하 폭이 크고 어음판매회수기일도 길다는 사실을 확인할 수 있다.(<그림 18>과 <표 21>, <표 22> 참조)

<그림 18> 하청업체 애로사항(2002년, 소기업, 단위 : %)



<표 21> 하청업체 애로사항 (2002년, 제조업 하청업체, 복수응답, 단위 :%)

전체	5-9인	10-19인	20-49인	50-99인	100-299	200-299	소기업	중기업	전체
납품단가인하	71.6	74.1	68.2	69.1	65.8	73.3	71.7	68.6	71.5
최저가입찰채산성악화	10.9	16.3	15.5	17.2	13.0	13.7	13.3	16.1	13.5
위탁기업과원가산정상충	12.7	12.9	14.4	16.8	19.2	21.7	13.1	17.5	13.4
어음할인료미지급	13.9	14.7	13.9	9.0	5.3	6.2	14.1	8.1	13.7
납품대금결제기일장기화	33.1	33.1	27.9	18.4	17.5	13.7	32.1	18.0	31.2
물품수령증교부장기화	4.9	2.6	3.8	4.6	4.1	3.7	4.0	4.5	4.1
불규칙한 발주	54.2	54.7	51.7	52.6	45.1	36.0	53.8	50.1	53.6
납기단축촉박	36.5	40.1	45.9	46.9	41.5	38.5	39.3	45.3	39.7
지나친품질수준요구	34.6	40.5	39.5	43.6	47.2	39.8	37.2	44.2	37.7
거래선변경시도	16.3	17.9	16.2	14.0	9.8	12.4	16.7	12.9	16.5

자료와 주 : <표 20>과 동일

<표 22> 하청업체 납품단가 변동과 어음판매회수기일 (2002년)

전체	5-9인	10-19인	20-49인	50-99인	100-299	200-299	소기업	중기업	전체	
납품단가변동 (2001년 =100)	단일부품	95.4	95.4	97.1	99.3	99.5	103.9	95.7	99.5	96.0
	중간부품	95.8	96.6	95.9	96.8	100.1	104.2	96.0	98.2	96.2
	완제품	96.0	99.3	98.2	99.2	99.0	106.3	97.3	99.5	97.5
어음판매회수기일(일)	120.9	117.9	116.2	112.2	108.5	106.8	119.1	111.0	118.6	

자료와 주 : <표 20>과 동일

## 6. 소결

지금까지 살펴본 바를 요약하면서 함의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 지금까지 노동정책은 ‘대기업 정규직’에 초점을 맞추어 왔다. 그러나 50인 미만 중소기업체 종사자는 지난 10년 사이 743만명(60.7%)에서 1,012만명(69.3%)으로 269만명(8.6%) 증가했고, 500인 이상 사업체 종사자는 211만명(17.2%)에서 127만명(8.7%)으로 84만명(8.5%) 감소한 데서 알 수 있듯이, 중소기업체 일자리가 대부분을 차지하고 그 비중 또한 증가하고 있다. 따라서 앞으로 노동정책은 지금까지와 달리 ‘중소기업체 비정규직’에 초점을 맞추어야 한다.

둘째, 한편에서는 대졸 청년실업이 사회 문제가 되고 있지만, 다른 한편에서는 중소기업체 인력난이 문제가 되고 있다. 이러한 불일치는 노동시장에 새로이 진입하는 신규 대졸자들의 눈높이에 상응하는 양질의 일자리는 계속 파괴되고 있지만, 계속 증가하는 중소기업체 일자리는 노동조건이 매우 열악할 뿐만 아니라 대기업과 격차가 갈수록 확대되고 있는데서 일차적으로 그 원인을 찾아야 한다. 즉 중소기업체는 근속년수는 짧고 이직률이 높아 고용이 안정적이지 못 하고, 대기업과 임금격차, 복지격차가 확대되고 산업재해가 빈발하고 있으며, 교육훈련 투자는 거의 이루어지지 않고 있다. 따라서 앞으로 노동정책은 최저임금제, 산별교섭 등을 통해 임금격차를 축소하고, 기업복지를 사회복지로 전환함으로써 복지격차를 축소하며, 산업·지역별 교육훈련 시스템을 정비함과 동시에, 양질의 일자리를 창출하는데 초점을 맞추어야 한다.

셋째, 노동조건이 악화되고 부당해고와 부당노동행위가 증가하는 등



노사관계가 악화되면서, 중소기업체 파업발생건수 역시 빠른 속도로 증가하고 있다. 그러나 기업별 노조체제를 반영하여 중소기업체 노조조직률은 2% 가량으로 매우 낮다. 따라서 중소기업체에서 안정적인 노사관계를 정착시키기 위해서는 산업별 노조체제를 통해 노조조직률을 제고할 수 있어야 한다.

넷째, 중소기업에서 매출액 대비 인건비 비중은 외환위기 이전 16%대에서 12%대로 4% 가량 낮아졌고, 이에 따라 경상이익률은 1%대에서 3%대로 개선되었다. 이것은 최근 중소기업의 수익성 개선이 주로 인건비 절감에서 비롯된 것임을 말해준다. 또한 중소기업의 64%가 하청업체이고, 하청업체의 72%가 납품단가 인하 등을 애로사항으로 꼽는 데서 알 수 있듯이, 중소기업체의 열악한 노동조건은 일차적으로 원청 대기업의 횡포에서 비롯되고 있다. 따라서 중소기업체의 열악한 노동조건을 개선하기 위해서는 적정 수준의 하도급 단가를 보장하는 등 원하청간에 불공정 거래를 개선함과 동시에, 최저임금제 개선, 산별교섭 등을 통해 중소기업체 노동자들에게 적정수준의 임금을 보장할 수 있어야 한다.

## <부록1> 50~99인 사업장 노동자들의 근로실태 및 복지욕구

### 1. 일반적 특성

<부표 1> 성별, 연령 분포

		연령대						계
		10대	20대	30대	40대	50대	60대이상	
성별	여성	1 (1.2)	27 (31.4)	21 (24.4)	25 (29.1)	11 (12.8)	1 (1.2)	86 (100.0)
	남성	1 (0.5)	33 (17.4)	75 (39.5)	61 (32.1)	18 (9.5)	2 (1.1)	190 (100.0)
	계	2 (0.7)	60 (21.7)	96 (34.8)	86 (31.2)	29 (10.5)	3 (1.1)	276 (100.0)

<부표 2> 성별, 학력분포

		학력						계
		초등학교	중학교	고등학교	2년제 대학	4년제 대학	대학원 이상	
성별	여성	8 (9.5)	10 (11.9)	47 (56.0)	13 (15.5)	6 (7.1)	0 (0.0)	84 (100.0)
	남성	7 (3.7)	18 (9.4)	117 (61.3)	29 (15.2)	19 (9.9)	1 (0.5)	191 (100.0)
	계	15 (5.5)	28 (10.2)	164 (59.6)	42 (15.3)	25 (9.1)	1 (0.4)	275 (100.0)

<부표 3> 결혼유무, 가구원 수 분포

		가구원수								계
		1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	7.00	8.00	
결혼여부	미혼	13 (25.0)	12 (23.1)	16 (30.8)	11 (21.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	52 (100.0)
	기혼	0 (0)	14 (7.6)	31 (16.8)	89 (48.4)	28 (15.2)	14 (7.6)	6 (3.3)	2 (1.1)	184 (100.0)
	계	13 (5.5)	26 (11.0)	47 (19.9)	100 (42.4)	28 (11.9)	14 (5.9)	6 (2.5)	2 (0.8)	236 (100.0)

<부표 4> 성별, 근속년수 분포

		근속년수						
		1.00	2.00	3.00	4.00	5.00	6.00	계
성별	여성	12 (15.0)	11 (13.8)	6 (7.5)	10 (12.5)	8 (10.0)	33 (41.3)	80 (100.0)
	남성	11 (5.7)	15 (7.8)	15 (7.8)	16 (8.3)	22 (11.4)	114 (59.1)	193 (100.0)
	계	23 (8.4)	26 (9.5)	21 (7.7)	26 (9.5)	30 (11.0)	147 (53.8)	273 (100.0)

<부표 5> 직종 분포

	Frequency
생 산 직	149 (50.3)
사 무 직	35 (3.9)
판매영업직	15 (5.1)
서비스 직	22 (7.4)
단순노무직	27 (9.1)
기 능 직	28 (9.5)
전 문 직	7 (2.4)
기술직, 준전문직	6 (2.0)
무 응 답	7 (2.4)
Total	296 (100.0)

<부표 6> 업종 분포

	Frequency
제조업	182 (61.5)
전기, 가스 및 수도사업	4 (1.4)
숙박 및 음식점업	14 (4.7)
도소매업	9 (3.0)
통신업	2 (0.7)
운수업	19 (6.4)
부동산 및 임대업	1 (0.3)
사업서비스업	13 (4.4)
보건 및 사회복지사업	10 (3.4)
가사서비스	1 (0.3)
기타 공공, 수리, 개인서비스업	6 (2.0)
공공행정, 국방, 사회보장행정	1 (0.3)
기타	16 (5.4)
무응답	18 (6.1)
Total	296 (100.0)

## 2. 근로실태 및 복지수준

<부표 7> 직종별, 업종별 고용형태

		직종			업종		
		비생산직	생산직	계	비제조업	제조업	계
고용 형태	비정규	26 (21.5)	18 (13.7)	44 (17.5)	19 (23.5)	21 (13.3)	40 (16.7)
	정규	95 (78.5)	113 (86.3)	208 (82.5)	62 (76.5)	137 (86.7)	199 (83.3)
	계	121 (100.0)	131 (100.0)	252 (100.0)	81 (100.0)	158 (100.0)	239 (100.0)

<부표 8> 임금 평균 및 표준편차

		월평균임금	택시제외 월평균임금
	평균	117.7755	118.1000
	중위값	110.0000	110.0000
	최빈치	100.00	100.00
	표준편차	50.55920	50.39513
	최소값	36.00	50.00
	최대값	350.00	350.00
사례수	응답	253	252
	무응답	43	44
	계	296	296

<부표 9> 성별, 사업장 규모별 근로시간

		총근로시간			주당근로시간			주당초과근로시간			
		여성	남성	계	여성	남성	계	여성	남성	계	
사업 장규 모	50- 69명	평균	41.16	52.99	49.07	38.87	43.86	42.21	4.91	13.62	11.36
		표준편차	17.57	13.90	16.14	16.43	8.33	11.82	5.27	6.99	7.60
		중위값	46.00	55.00	48.50	44.00	44.00	44.00	3.00	15.00	12.50
	70명 이상	평균	53.70	57.30	56.22	45.12	46.82	46.31	15.72	12.69	13.35
		표준편차	17.66	14.98	15.83	10.33	9.64	9.83	8.66	8.97	8.94
		중위값	44.00	58.00	56.00	44.00	44.00	44.00	22.00	10.00	12.00
	계	평균	46.46	54.96	52.27	41.51	45.21	44.04	9.78	13.15	12.35
		표준편차	18.57	14.52	16.37	14.43	9.05	11.15	8.79	8.03	8.32
		중위값	46.00	56.00	53.50	44.00	44.00	44.00	5.00	12.00	12.00

<부표 10> 성별, 사업장 규모별 사회보험 적용현황

		국민연금			건강보험			고용보험 가입여부			산재보험 가입여부		
		직장	지역	계	직장	지역	계	미가입	가입	계	미가입	가입	계
성 별	여성	80 (30.0)	1 (20.0)	81 (29.8)	79 (29.9)	1 (33.3)	80 (30.0)	3 (33.3)	77 (29.3)	80 (29.4)	19 (50.0)	55 (24.7)	74 (28.4)
	남성	187 (70.0)	4 (80.0)	191 (70.2)	185 (70.1)	2 (66.7)	187 (70.0)	6 (66.7)	186 (70.7)	192 (70.6)	19 (50.0)	168 (75.3)	187 (71.6)
	계	267 (100)	5 (100)	272 (100)	264 (100)	3 (100)	267 (100)	9 (100)	263 (100)	272 (100)	38 (100)	223 (100)	261 (100)
총 노 동 자 수	50- 69명	146 (53.5)	5 (100)	151 (54.3)	142 (52.8)	3 (100)	145 (53.3)	7 (70.0)	145 (54.3)	152 (54.9)	21 (53.8)	120 (53.1)	141 (53.2)
	70명 이상	127 (46.5)	0 (0.0)	127 (45.7)	127 (47.2)	0 (0.0)	127 (46.7)	3 (30.0)	122 (45.7)	125 (45.1)	18 (46.2)	106 (46.9)	124 (46.8)
	계	273 (100)	5 (100)	278 (100)	269 (100)	3 (100)	272 (100)	10 (100)	267 (100)	277 (100)	39 (100)	226 (100)	265 (100)

<부표 11> 법정기업복지 수급현황

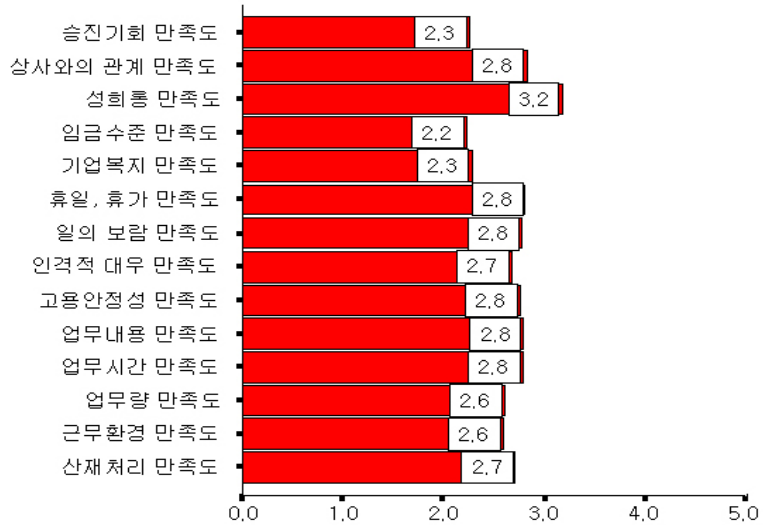
	퇴직금	주휴수당	연차휴가	월차휴가	생리휴가	출산휴가	육아휴직
무	70 (23.6)	103 (34.8)	17 (5.7)	46 (15.5)	8 (2.7)	59 (19.9)	63 (21.3)
유	199 (67.2)	159 (53.7)	252 (85.1)	221 (74.7)	80 (27.0)	27 (9.1)	19 (6.4)
소계	269 (90.9)	262 (88.5)	269 (90.9)	267 (90.2)	88 (29.7)	86 (29.1)	1 (0.3)
무응답	27 (9.1)	34 (11.5)	27 (9.1)	29 (9.8)	208 (70.3)	210 (70.9)	213 (72.0)
총계	296 (100.0)	296 (100.0)	296 (100.0)	296 (100.0)	296 (100.0)	296 (100.0)	296 (100.0)

<부표 12> 비법정기업복지 수급현황

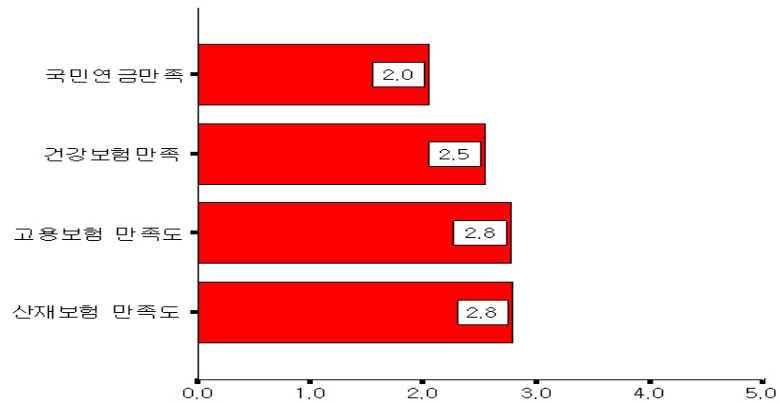
	성과 상여금 유무	건강 검진 유무	생활 안정 자금 대출 유무	피복 지원 유무	체육 시설 이용 유무	휴양 시설 이용 유무	식사비 지원 유무	경조비 지급 유무	보육비 지원금 유무	교육비 지원 유무	명절 상여금 유무	명절 선물 유무	교통비 지원 유무
무	101 (34.1)	20 (6.8)	183 (61.8)	85 (28.7)	184 (62.2)	187 (63.2)	57 (19.3)	52 (17.6)	195 (65.9)	120 (40.5)	109 (36.8)	89 (30.0)	82 (27.7)
유	136 (45.9)	237 (80.1)	45 (15.2)	158 (53.4)	45 (15.2)	42 (14.2)	194 (65.5)	186 (62.8)	32 (10.8)	112 (37.8)	135 (45.6)	156 (52.7)	163 (55.1)
소계	237 (80.1)	257 (86.8)	228 (77.0)	243 (82.1)	229 (77.4)	229 (77.4)	251 (84.8)	238 (80.4)	227 (76.7)	232 (78.4)	244 (82.4)	245 (82.8)	245 (82.8)
무응답	59 (19.9)	39 (13.2)	68 (23.0)	53 (17.9)	67 (22.6)	67 (22.6)	45 (15.2)	58 (19.6)	69 (23.3)	64 (21.6)	52 (17.6)	51 (17.2)	51 (17.2)
총계	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)	296 (100)

### 3. 복지만족도 및 복지욕구

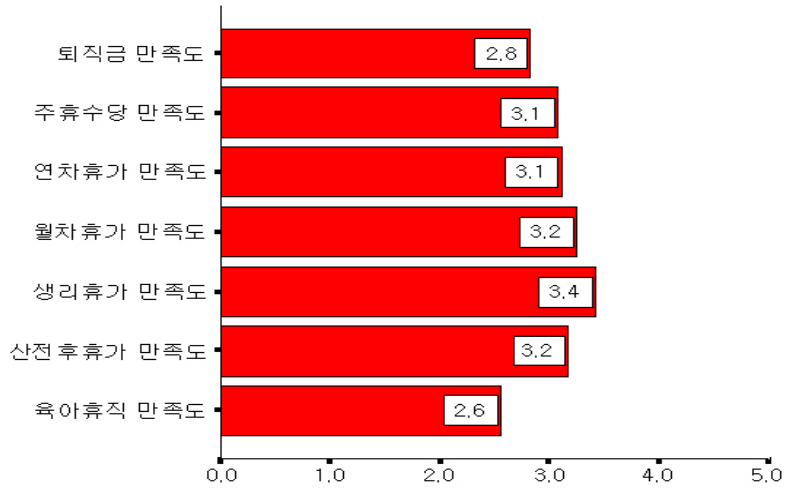
<부표 13> 직장생활만족도 평균



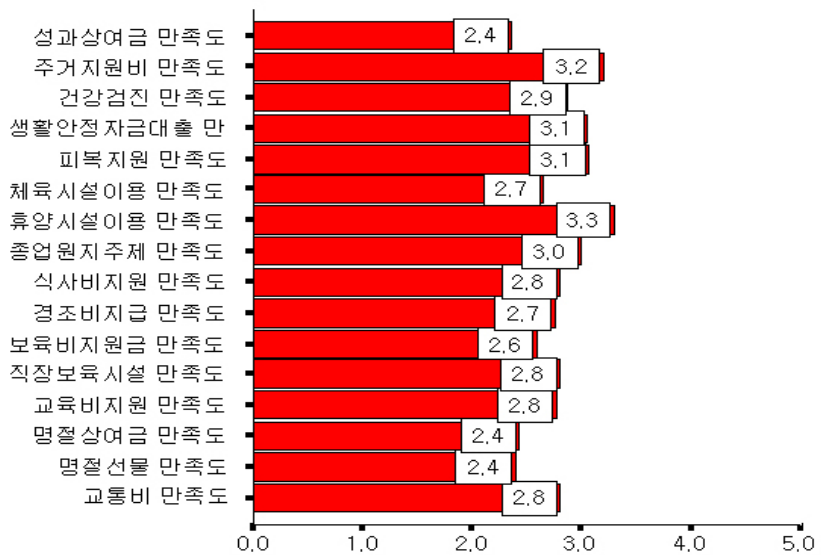
<부표 14> 사회보험만족도 평균



<부표 15> 법정기업복지만족도 평균

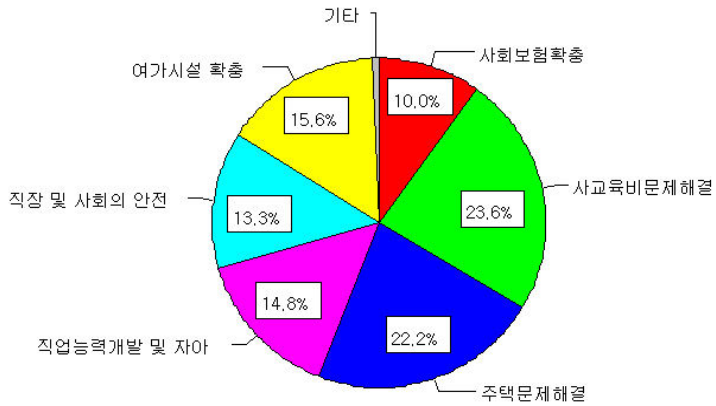


<부표 16> 비법정기업복지만족도 평균

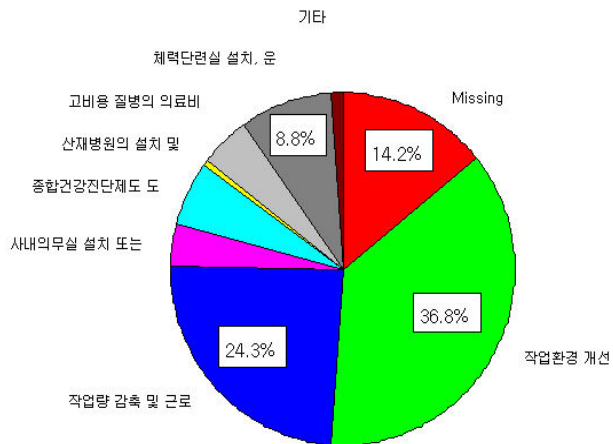




<부표 17> 복지수준 향상 선결과제



<부표 18> 건강증진을 위한 개선사항



<부표 19> 노동조합 중점활동사항



## <부록 2> 중소기업사업장 노동자의 근로실태 및 복지욕구조사 설문지

### 1. 중소기업사업장 노동자의 근로실태 및 복지욕구조사 (노조간부용)

귀 노동조합의 건승을 기원합니다.

본 조사는 중소기업사업장에 종사하는 노동자의 근로실태 및 복지욕구분석을 위하여 한국노동조합총연맹 중앙연구원에서 실시하는 것입니다.

귀 노조의 바쁜 일정으로 인해 다소 번거롭겠지만, 귀 노조의 적극적인 동참이 노동운동의 정책개발에 필요한 귀중한 자료를 제공할 수 있다는 점을 고려하여서, 한 문항도 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

연구결과는 향후 한국노동조합총연맹의 중소기업사업장 노동자를 위한 정책개발에 유용하게 활용할 것입니다. 설문지를 발송하실 때, 아래의 요청자료를 첨부하여 보내주시길 부탁드립니다. 설문사항은 철저하게 익명으로 처리되어 연구 및 정책개발용으로만 활용할 것을 밝혀 두는 바입니다.

감사합니다.

■ 요청자료 : 2003년 노조규약, 임금협약단체협약, 취업규칙

◆ 설문지 작성 기준일자 : 2003년 11월 10일

설문지 회수 기준시한 : 2003년 11월 25일

◆ 문의처 : 한국노동조합총연맹 중앙연구원

(전화 02-715-2195, 팩스 02-715-2191)

노동조합 이름		소 속 연 맹	
지역(지부, 분회)		사 업 장 명	

● 기업현황

회사설립년도	년		
회사의 경영형태	독립사업체/법인 <input type="checkbox"/> 대기업 계열사 <input type="checkbox"/>	외자 기업(외국기업 현지법인) <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> (_____)	
하청 관계	원청 <input type="checkbox"/> 1차 하청 <input type="checkbox"/> 2차 하청 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> (_____)		
산업	① 농림·어업 <input type="checkbox"/> ② 광업 <input type="checkbox"/> ③ 제조업 <input type="checkbox"/> ④ 전기, 가스 및 수도사업 <input type="checkbox"/> ⑤ 숙박 및 음식점업 <input type="checkbox"/> ⑥ 도·소매업 <input type="checkbox"/> ⑦ 건설업 <input type="checkbox"/> ⑧ 교육 서비스업 <input type="checkbox"/> ⑨ 금융 및 보험업 <input type="checkbox"/> ⑩ 통신업 <input type="checkbox"/> ⑪ 운수업 <input type="checkbox"/> ⑫ 부동산 및 임대업 <input type="checkbox"/> ⑬ 사업서비스업 <input type="checkbox"/> ⑭ 보건 및 사회복지사업 <input type="checkbox"/> ⑮ 오락, 문화 및 운동관련사업 <input type="checkbox"/> ⑯ 가사서비스 <input type="checkbox"/> ⑰ 기타 공공수리·개인서비스업 <input type="checkbox"/> ⑱ 공공행정·국방·사회보장행정 <input type="checkbox"/> ⑲ 국제 및 외국기관 <input type="checkbox"/> ⑳ 기타 <input type="checkbox"/> _____		
단체협약 유효기간	① 1년 <input type="checkbox"/> ② 2년 <input type="checkbox"/> ③ 3년 <input type="checkbox"/> ④ 4년이상 <input type="checkbox"/>	현행 단체협약 효력만료일	년 월 일
사업장 현황 (이곳 사업장을 제한대상사업장이 있을 경우)	사업장명	소재지	주요특징 (생산물 또는 서비스, 하청관계 등)

● 노동자 현황(2003년 10월말 기준)

구분	사원 수			조합원 수			
	전체	남	여	전체	남	여	
생산 및 기능직	명	명	명	명	명	명	
사무관리 및 기술직	명	명	명	명	명	명	
임사·일용	명	명	명	명	명	명	
시간제	명	명	명	명	명	명	
파견	명	명	명	명	명	명	
용역(도급)	명	명	명	명	명	명	
기타	명	명	명	명	명	명	
전체	명	명	명	명	명	명	
조합원의 평균 근속년수		전체	년	남자	년	여자	년
학력	중학교이하 졸업자	고등학교 졸업자	2년제 및 전문대학 졸업자	4년제대학 졸업자이상			
백분비(%)							
노조 창립일	년 월 일	간부 수	상근	명	반상근	명	

● 조합원 임금현황

평균 임금	남자_____원	여자_____원	전체_____원
상여금 기준	기본급 <input type="checkbox"/> 기본급+수당 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> _____		
상여금 지급 기준	년_____%		
임금 지급 방식	시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 월급제 <input type="checkbox"/> 연봉제 <input type="checkbox"/>		
임금결정방식	기본급 중심체계(기본급 + 수당) <input type="checkbox"/> 실적급 일부 적용 <input type="checkbox"/> 완전 실적급(기본급 없이 능력, 실적에 따라 결정) <input type="checkbox"/>		
성과급 제도 (모두 선택)	개인 성과급제 <input type="checkbox"/> 집단(팀, 부서) 성과급제 <input type="checkbox"/> 회사 성과급제 <input type="checkbox"/> * 회사성과급제란, 회사의 경영목표를 달성했을 경우에 지급되는 성과급을 말합니다.		
전년도 성과급 수준			
수당현황	교통비	_____원	기재된 수당 이외에도 지급되는 수당이 있을 경우, 아래 공란에 적어 주십시오.
	식대	_____원	
	자격수당	_____원	_____원
	직책수당	_____원	_____원
	근속수당	_____원	_____원
	만근수당	_____원	_____원
	가족수당	_____원	_____원
연장수당	_____원	_____원	_____원

● 조합원 복지현황

구분	내용	비고
주택자금 지원	전 세 : _____만원까지 주택구입 : _____만원까지	
학자금 지원	자녀 _____명에게 중/고교 : _____만원 대학 : _____만원 기타(_____) : _____만원	
하계 휴가비	1인당 _____만원	
명절(설, 추석) 휴가비	설 : 1인당 _____만원 추석 : 1인당 _____만원	
휴양시설 이용	회사 운영 휴양시설 <input type="checkbox"/> 국민연금관리공단 휴양시설 <input type="checkbox"/> 근로복지공단 휴양시설 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> _____ * 조합원들이 이용한 경험이 있으면 √표를 해 주십시오.	
체육시설 이용	회사 운영 체육시설 <input type="checkbox"/> _____ 노조 운영 체육시설 <input type="checkbox"/> _____	
노조 창립기념일 선물		
개인연금(회사 지원)	1인당 _____만원	
퇴직금 지급 기준	근무기간 전체 <input type="checkbox"/> 1년 <input type="checkbox"/> 1개월 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> _____	

## 2. 중소기업사업장 노동자의 근로실태 및 복지욕구조사(개인용)

안녕하십니까?

우리나라에서의 노동현실은 갈수록 어려워지고 있습니다. 상대적으로 자급이나 경영에 큰 어려움을 겪고 있는 중소기업사업장의 경우, 동지들의 노동현실은 더욱 어려울 수밖에 없을 것입니다. 이에 한국노동조합총연맹 중앙연구원에서는 이러한 노동현실을 똑바로 직시하고 여러분의 의견을 수렴하여 정책적 대안을 수립하고자 합니다.

바쁜 시간에 번거로우시겠지만, 중소기업사업장 노동자의 근로실태와 복지욕구의 파악을 위하여 잠시 시간을 내 주시면 감사하겠습니다. 동지의 성의 있는 응답을 바라며, 응답하여 주신 내용은 향후 한국노동조합총연맹의 중소기업사업장 노동자를 위한 정책개발에 유용하게 활용할 것입니다. 또한 응답자의 개인적인 사항은 어떠한 경우에도 공개하지 않으며, 전산 처리하여 통계자료 외에는 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

감사합니다.

◆ **설문지 작성 기준일자 : 2003년 11월 10일**  
**설문지 회수 기준시한 : 2003년 11월 25일**

◆ **문의처 : 한국노동조합총연맹 중앙연구원 Tel. 02) 715-2195 Fax. 02) 715-2091**

\* 아래 사항은 설문지 배포자가 일괄기입하여 주십시오.

노동조합 이름		소 속 연 맹	
지역(지부, 분회)		사 업 장 명	

### 고용계약

문항 1 고용계약을 서면으로 작성하였습니까?

- ① 예                       ② 아니오

문항 2 개인사업자등록을 하였습니까?

- ① 예                       ② 아니오

문항 3 고용관계상의 사용자와 실제 일하는 곳의 사용자가 일치합니까?

- ① 일치한다                       ② 일치하지 않는다

문항 4 고용계약당시 근로 기간을 설정하였습니까?

- ① 예  (기간 \_\_\_\_개월) → (4-1)로 가십시오.

- ② 아니오  → <문항 5>으로 가십시오.

(4-1) 근로기간을 설정한 이유는 무엇입니까?

- ① 자신의 의지에 의해  ② 사용자의 요구에 의해

- ③ 현재 하고 있는 업무가 계절 등의 영향에 의해 한시적인  
성격을 가지므로

- ④ 기타  (\_\_\_\_\_)

(4-2) 귀하는 현재의 직장에서 반복해서 몇 번의 계약을 맺고 있습니까?

- ① 1회  ② 2회  ③ 3회  ④ 4회이상

(4-3) 현재의 계약이 종료된 이후에도 귀하가 원하신다면 현재 직장  
과 맺고 있는 계약을 갱신 또는 연장할 수 있습니까?

- ① 예                       ② 아니오                       ③ 모른다

문항 5 현 사업장에서의 근속년수는 얼마나 됩니까?

(\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월)

문항 6 귀하는 현재의 고용상태를 어느 정도의 기간동안 지속할 수 있  
다고 생각합니까?

- ① 1년 미만  → (6-1)로 가십시오.

- ② 1년 이상  → <문항 7>로 가십시오.

(6-1) 1년 이상 고용이 불가능할 것이라고 생각하시는 이유는 무엇입니까?

- ① 개인적인 이유  ② 회사의 이유  ③ 기타  (\_\_\_\_\_)

문항 7 귀하의 근무직종은 무엇입니까?

- ① 생산직  ② 사무직  ③ 판매영업직  ④ 서비스직
- ⑤ 단순노무직  ⑥ 기능직  ⑦ 전문직
- ⑧ 기술직 및 준전문직  ⑨ 기타  \_\_\_\_\_

### 노동시간

문항 8 귀하의 현재의 고용된 사업장에서 전일제, 파트타임(시간제) 중 어느 형태로 근무합니까?

- ① 전일제  ② 파트타임(시간제)

문항 9 주당 소정 근로시간은 몇 시간입니까?

소정 주당 근로시간(주당) \_\_\_\_\_시간

(9-1) 주당 초과 근로시간은 몇 시간입니까?

초과근로 시간(주당) \_\_\_\_\_시간

(9-2) 귀하의 교대근무를 하고 계십니까? 하고 있다면 구체적인 형태를 적어주십시오.

- ① 하고있다  (\_\_\_\_\_)
- ② 하지 않는다

(9-3) 주말(토요일, 일요일) 근무를 어떠한 형태로 진행하십니까?

- ① 토요일 휴무  ② 토요일 격주 휴무
- ③ 일요일 휴무  ④ 특근

(9-4) 귀하의 매월 평균적으로 몇 일의 휴일근로를 하십니까?   
근로일수(월) \_\_\_\_\_일



## 임 금

문항 10 귀하는 보험료 및 세금을 제외하고 어느 정도의 임금을 받고 계십니까?

월\_\_\_\_\_원

연(年)\_\_\_\_\_원                      상여금\_\_\_\_\_%

(10-1) 귀하는 어떠한 방식으로 임금을 지급받고 있습니까?

- ① 시급제  ② 일당제  ③ 월급제   
④ 연봉제  ⑤ 기타(\_\_\_\_\_)

(10-2) 귀하의 임금은 어떠한 기준으로 책정됩니까?

- ① 기본급중심 체계(고정급+수당)   
② 실적급 일부 적용(\_\_\_\_\_%)   
③ 완전 실적급(기본급 없이 능력, 실적에 따라 결정)

(10-3) 귀하의 임금은 어떠한 항목으로 구성되어 있습니까? (해당하는 것을 모두 표기해 주십시오)

- ① 기본급  ② 초과수당  ③ 일반수당  ④ 상여금

(10-4) 귀하의 다음 중 어떠한 수당을 지급받고 계십니까? (해당하는 것을 모두 표기해 주십시오)

- ① 교통비  ② 식대  ③ 자격수당  ④ 직책수당   
⑤ 근속수당  ⑥ 만근수당  ⑦ 가족수당  ⑧ 연장수당   
⑨ 기타  (\_\_\_\_\_)

문항 11 귀하의 가구 소득은 월 평균 얼마입니까?

\_\_\_\_\_만원

## 복 지

\* 다음 중 해당하는 칸에 √ 표를 하시고 해당사항의 만족도에 체크해 주세요.  
 문항 12 다음은 사회보험의 종류들입니다. 귀하가 현재 가입되어 있는  
 사회보험에는 어떤 것이 있습니까? 가입한 사회보험에 대한 만족도  
 도 표시해 주십시오. (해당하는 것을 모두 표기해 주십시오)

		만족도				
		① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
국민연금(직장)	유□ 무□					
국민연금(지역)	유□ 무□					
건강보험(직장)	유□ 무□					
건강보험(지역)	유□ 무□					
고용보험	유□ 무□					
산재보험	유□ 무□					

문항 13 다음은 법으로 보장되어 있어서 기업이 제공해야 하는 법정기업복지의  
 내용들입니다. 다음 중에서 현재의 사업체에서 지난 1년간 이용해본 것,  
 혹은 제공받고 있는 것은 무엇입니까? 해당하는 법정기업복지에 대해  
 만족도도 표시해 주십시오. (해당하는 것을 모두 표기해 주십시오)

		만족도				
		① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
퇴직금(퇴직보험)	유□ 무□					
주휴수당	유□ 무□					
연차 휴가	유□ 무□					
월차 휴가	유□ 무□					
생리 휴가	유□ 무□					
산전/후 휴가	유□ 무□					
육아휴직	유□ 무□					

문항 14 다음의 비법정기업복지 항목 중에서 지난 1년간 현 사업체에  
 서 이용해 본 것, 혹은 적용되는 것에 표기해 주십시오. 제공되  
 는 것에 대해서 만족도를 표기해 주시고 금액으로 제공되는  
 경우 액수도 표기해 주십시오. (해당하는 것을 모두 표기해 주  
 십시오)

		만족도				
		① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
성과상여금	유□ 무□					
주거지원비	유□(____원) 무□					
건강검진	유□ 무□					
생활안정자금대출	유□ 무□					
피복지원	유□ 무□					
체육시설이용	유□ 무□					
휴양시설이용	유□ 무□					
종업원주주체	유□ 무□					
식사비지원	유□(____원) 무□					
경조비 지급	유□(____원) 무□					
보육비 지원금	유□(____원) 무□					
직장보육시설	유□ 무□					
교육비 지원	유□(____원) 무□					
명절상여금	유□(____원) 무□					
명절선물	유□ 무□					
교통비(통근버스)	유□(____원) 무□					
기타(항목을 적으시고 만족도를 표시해 주십시오)						

문항 15 귀하의 복지수준 향상을 위하여 가장 필요하다고 생각하는 것을 세 가지만 골라 중요한 순서대로 기입하여 주십시오.

(1순위\_\_\_\_\_, 2순위\_\_\_\_\_,  
3순위\_\_\_\_\_)

- ① 사회보험 확충                      ② 사교육비문제 해결
- ③ 주택문제 해결    ④ 직업능력개발 및 자아실현기대 확대
- ⑤ 직장 및 사회의 안전보건    ⑥ 여가시설 확충
- ⑦ 기타(\_\_\_\_\_)

문항 16 귀하가 개인적으로 가입한 민간 보험상품에는 어떠한 것이 있습니까? (해당하는 것을 모두 표기해 주십시오)

- ① 노후소득(연금)               ② 건강(암보험, 상해보험 등)
- ③ 주택마련저축               ④ 교육보험
- ⑤ 기타 \_\_\_\_\_

## 직업훈련 및 직업교육

\* 여기에서 직업훈련 및 직업교육은 직업을 구하거나 일(직무)의 수행 능력을 향상시키기 위한 모든 종류의 훈련 및 교육을 의미합니다.  
(예, 취업을 위한 한달 동안의 컴퓨터 교육 등)

문항17 귀하는 근무하고 있는 사업장은 직무능력향상이나 직업기술습득을 위한 교육을 실시하고 있습니까?

- ① 예  → (17-1)로 가십시오.  
② 아니오  → <문항 18>으로 가십시오.

(17-1) 어떤 종류의 직업훈련(교육)입니까?

- ① 직무능력향상  (내용 : \_\_\_\_\_)  
② 직업기술습득  (내용 : \_\_\_\_\_)

(17-2) 훈련 또는 교육기간은 얼마나 됩니까?

\_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월 \_\_\_\_\_주 \_\_\_\_\_일

(17-3) 일주일에 몇 시간이나 훈련(교육)을 받거나 받고 있습니까?  
일주일 \_\_\_\_\_시간

(17-4) 직업훈련(교육)의 비용은 누가 부담하였거나 부담하고 있습니까? (해당하는 것을 모두 표기해 주십시오)

- ① 기업  ② 정부  ③ 본인  ④ 기타  (\_\_\_\_\_)

(17-5) 직업훈련(교육)의 제공은 단체협약에 근거한 것입니까?

- ① 예  ② 아니오

(17-6) 귀하의 업무능력 향상에 어느 정도 도움이 되었다고 생각하십니까?

- ① 전혀 도움이 안 되었다  ② 별로 도움이 되지 않았다   
③ 그저 그렇다  ④ 약간 도움이 되었다   
⑤ 매우 도움이 되었다

문항 18 새로운 직업훈련이나 교육을 받기를 희망하고 있습니까? 희망하는 경우 구체적인 교육내용을 적어주십시오.

- ① 예  (\_\_\_\_\_) ② 아니오

## 직장생활

문항 19 아래의 열거한 항목에 대한 귀하의 만족도를 해당하는 칸에  
 √ 표시를 해 주십시오. 열거되지 않은 불만사항이 있다면 기  
 타 란에 구체적으로 적어 주십시오.

	만족도				
	① 매우 불만족	② 불만족	③ 보통	④ 만족	⑤ 매우 만족
고용안정성					
업무내용					
업무시간					
업무량					
근무환경(산재위험)					
산재처리					
승진기회					
상사와의 관계					
성희롱·성폭력					
임금수준					
기업복지					
휴일·휴가					
일의 보람					
인격적 대우					
기타					

문항 20 현재 귀하의 사업장에 고용되어 있는 전체 노동자의 수는 몇  
 명입니까?

- ① 1~4명  ② 5~9명  ③ 10~15명  ④ 16~29명   
 ⑤ 30~49명  ⑥ 50~69명  ⑦ 70명 이상

문항 21 근무와 관련된 과정에서 재해를 당했을 경우, 어떠한 방식으로  
치료비를 해결합니까?

- ① 산재급여+ 위로금
- ② 산재보상급여
- ③ 공상처리
- ④ 개인부담

문항 22 귀 회사에서 업무의 질병·부상으로 소액진료차 외래로 병원을  
이용할 때, 어떻게 처리하고 있습니까?

- ① 조퇴, 결근이 어려워 퇴근후 이용
- ② 근로시간에서 배제하여 무급으로 처리
- ③ 유급으로 편의를 봐줌
- ④ 연월차를 사용하여 병원 이용
- ⑤ 기타  \_\_\_\_\_

문항 23 귀하의 건강을 위해 현재 근무하고 있는 사업장에서 제일 먼저  
도입 또는 개선되었으면 하는 사항은 무엇입니까?

- ① 작업환경 개선
- ② 작업량 감축 및 근로시간 단축
- ③ 사내의무실 설치 또는 의약품 지원
- ④ 종합건강진단제도 도입
- ⑤ 산재병원의 설치 및 보강
- ⑥ 고비용 질병의 의료비 대부
- ⑦ 체력단련실 설치·운영(외부 임대시설 포함)
- ⑧ 기타  \_\_\_\_\_

문항 24 직장생활 중 불이익을 당했을 때, 어느 곳을 통해서 상담하십니까?

- ① 회사관리자
- ② 직장동료
- ③ 노동조합
- ④ 노동단체 및 상담소
- ⑤ 노동사무소(노동부)
- ⑥ 시민단체, 여성단체
- ⑦ 기타  (\_\_\_\_\_)

## 노동조합

문항 25 귀하는 현재 노동조합에 가입되어 있습니까?

- ① 사업장노조(한국노총)  → <문항 26>으로 가십시오.
- ② 사업장노조(민주노총)
- ③ 지역노조(한국노총)
- ④ 지역노조(민주노총)
- ⑤ 가입되어있지 않음  → (25-1)로 가십시오.

(25-1) 노조에 가입하지 않았다면, 그 이유는 무엇입니까? (해당하는 것을 모두 표기해 주십시오)

- ① 가입대상에 포함되지 않기 때문에
- ② 해고나 계약해지 등의 불이익 때문에
- ③ 해고나 계약해지 외의 이유로 회사에 눈치가 보여서
- ④ 노조가 필요 없다고 생각하기 때문에
- ⑤ 현 사업장의 노조가 마음에 안 들어서
- ⑥ 기타
- ( \_\_\_\_\_ )

문항 26 귀하가 근무하는 사업장 노조의 활동사항 중 중점적으로 이루어져야 할 사항은 무엇입니까? 순서대로 번호를 적어 주십시오.



항목	순위
임금인상	
근로조건개선	
고충처리 및 상담(법률상담 및 교육 등)	
고용안정	
가입대상 확대	
사회적 이슈에 동참	
기타 (_____)	
(_____)	
(_____)	

일반사항

문항 27 귀하의 연령은?

만 \_\_\_\_\_ 세

문항 28 귀하의 성별은?

① 남                       ② 여

문항 29 현재 결혼한 상태입니까?

① 예                       ② 아니오

문항 30 귀하의 가족(함께 사는 가족) 구성은 어떠합니까?(모두 표기해 주십시오)

① 배우자     ② 자녀  (\_\_\_\_명 중 취학전 아동\_\_\_\_명)  
③ 아버지     ④ 어머니     ⑤ 배우자의 아버지   
⑥ 배우자의 어머니     ⑦ 기타  (\_\_\_\_명)

문항 31 귀하의 학력은?

① 초등학교     ② 중학교     ③ 고등학교   
④ 2년제 대학     ⑤ 4년제 대학     ⑥ 대학원 이상

문항 32 현재 귀하의 근무 업종은 무엇입니까?

① 농·임·어업     ② 광업     ③ 제조업   
④ 전기, 가스 및 수도사업     ⑤ 숙박 및 음식점업   
⑥ 도·소매업     ⑦ 건설업     ⑧ 교육 서비스업   
⑨ 금융 및 보험업     ⑩ 통신업     ⑪ 운수업   
⑫ 부동산 및 임대업     ⑬ 사업서비스업   
⑭ 보건 및 사회복지사업     ⑮ 가사서비스   
⑯ 오락, 문화 및 운동관련사업

- ⑰ 기타 공공·수리·개인서비스업
- ⑱ 공공행정·국방·사회보장행정
- ⑲ 국제 및 외국기관  ⑳ 기타  \_\_\_\_\_

※ 기타 한국노총에 바라는 점이 있으면, 적어주십시오.

---

---

---

---

|| 장시간 설문에 응해 주셔서 감사합니다.

< 저자 약력 >

• 권 나 현

**【주요경력】**

- 서울대학교 사회복지학과
- 서울대학교 사회복지학과 석사졸업
- 현 한국노총 중앙연구원 연구원

**【주요연구논문】**

- 권나현(2003), 기업연금 급여불평등 구조의 변화에 관한 연구-영국의 경험(1984-2001/02)을 중심으로, 서울대학교 사회복지학과 석사학위 논문.

연구총서 2003-7

중소영세사업장(50인 미만) 노동자의 근로실태 및  
복지욕구에 관한 연구

---

인 쇄·2003년 12월 26일

발 행·2003년 12월 30일

발 행 인·이 남 순

발 행 처·한국노동조합총연맹

140-050 서울시 용산구 청암동 168-24

(代) 02-715-0898

등 록·81. 8. 21 (13-31호)

인 쇄·유일커뮤니케이션즈

100-032 서울시 중구 저동2가 4번지 고당기념관 5층

T.2268-0260 F.2279-0260

---

가격 : 7,000원