

이슈페이퍼

2020-19

작은사업장 노동자 분포현황과 특성

: 조직화의 다양한 가능성을 모색할 필요

박종식 민주노동연구원 비상임연구위원

2020. 12. 26.

민주노총 부설
 민주노동연구원

보고서는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서 보실 수 있습니다

자료문의: 민주노총 부설 민주노동연구원 | 주소: 04518 서울 중구 정동길 3 경향신문사 13층
전화: 02-2670-9220 전송: 02-2635-1134 이메일: kctu-li@nodong.org.

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는 민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

〈요약〉	1
1. 작은 사업장에 주목하는 이유	5
2. 재벌 및 대기업 중심의 한국사회	8
3. 작은 사업장 노동자들의 분포와 특성	22
4. 요약 및 향후 대응과제	38
〈참고문헌〉	41

요약

대기업 중심의 성장과 불평등 심화

그동안 한국경제의 성장과정은 재벌과 대기업이 주도를 하면서 진행되었는데, 이는 일정한 양적인 성장의 성과를 거두었다. 하지만 재벌과 대기업 주도 성장의 한계들도 함께 나타나고 있다. 대표적으로 대기업들이 중화학공업 부문에서 원하청 관계를 통한 하청동원 전략을 활용하면서 기업 규모 간 격차가 확대되고 있다. 이와 같은 하청계열화 방식의 성장전략은 비단 제조업에만 한정되는 것이 아니라 한국 사회 산업 전반에서 두드러지게 나타나고 있다. 그 결과 소위 ‘핵심업무’만 정규직 직접 고용을 하고, 필수적이지만 주변적인 업무라고 판단한 업무들은 외부 하청업체 또는 자회사나 계열사를 통해 간접 고용 비정규직 노동자를 활용하고 있다. 대기업 정규직 고용 노동자와 중소 하청기업/비정규직 노동자 간 간극이 점차 확대되면서 사회문제가 되고 있다.

고용의 외부화와 중소기업의 지속적인 확대의 문제

특히 2000년대 이후 비정규직(특히 파견용역)의 확산은 국가권력에 의한 입법적 행정적 규제완화(정리해고, 파견법, 민영화-민간위탁, 감독기능 축소 등)와 기업들의 생산 및 고용의 유연화/외부화(하청-아웃소싱, 분사화-네트워크화, 위탁계약-도급/성과급제 등)라는 두 축을 중심으로 진행되고 있다. 앞으로도 이와 같은 고용의 외부화/아웃소싱 경향은 계속될 가능성이 크고, 지속적으로 확대 및 유지가 될 것이다. 이러한 과정에서 기존에 고용된 정규직 조합원들은 내부노동시장으로 계속 보호되겠지만 나머지 필요한 인력들은 다양한 형태의 비정규직들을 통해서 계속 확산될 가능성이 크다. 고용의 불안정화와 함께 또한 2000년대 이후 원청과 하청 부문 간의 재해 위험의 전가/위험의 외부화 현상에도 주목할 필요가 있다. 특히 위험작업이 집중되는 건설업이나 조선업의 사례에서 하청노동자들이 중대 산업재해의 피해자가 되는 경우가 대부분인데, 내부노동시장에 편입되지 못한 불안정한 고용관계의 노동자들을 점차

확산시키는 것에서 그치는 것이 아니라 이들에게 사업장 내 재해위험을 일방적으로 전가하고 있음을 확인할 수 있다.

작은 사업장 노동자들에 주목할 필요

원하청 간 불공정거래로 인한 기업규모 간 격차는 기업 규모에 따른 노동자 간 격차로 이어졌다. 이로 인해 사회적인 불평등이 점차 심화되고 있으며, 이는 장기적으로 한국 사회의 성장동력을 훼손하는 결과로 이어질 수 있다. 파견, 용역, 하청 등과 같이 중층적인 계약이 확대되고, 심지어 노동자들을 개인사업자로 전환하려는 파편화된 노동계약 관계가 확산되고 있다. 그 결과 오늘날에는 누가 진짜 나의 사장님인지(Who the Boss?) 알기가 어렵다. 더욱이 작은사업장 노동자들은 저임금과 각종 복지제도 혜택도 제대로 누리지 못하면서, 집단적 노사관계, 즉 노동조합을 통해서도 보호받지 못하는 이중적 어려움에 처해 있다. 존재하면서도 사회적으로 보이지 않는(invisible) 작은 사업장에서 일하는 노동자들을 공론장에서 논의할 필요가 있다.

취약 노동자들이 작은 사업장에서 더 많이 근무

2018년 기준으로 한국 사회에서 30인 미만 작은 사업장 수는 전체 사업체의 97.9%로 절대다수를 차지하고 있으며, 종사자 수(자영업자 포함)로는 61.1%가 작은 사업장에서 근무를 하고 있었다. 노동자 수에 있어서는 2019년 8월 기준으로 약 58.4%의 노동자들이 작은 사업장에서 근무하고 있는 것으로 나타나, 종사자 기준보다는 작은 사업장 근무비율이 다소 낮았지만 그럼에도 60%를 차지하고 있었다. 여성들은 남성들보다 작은 사업장에서 근무하는 비중이 더 높았으며, 고령자와 저학력 노동자들이 작은 사업장에서 다수 근무를 하면서 소위 취약노동자들이 더욱 더 열악한 환경에서 근무하고 있음을 확인할 수 있었다. 업종별로 확인한 결과 대체로 임금수준이 높고 정규 고용계약이 일반화된 제조업의 경우 300인 이상 대기업 노동자들이 다수인 반면, 임금수준이 낮고 장시간근무 등으로 열악한 도소매업이나 숙박 및 음식점업에서는 작은 사업장 노동자들의 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있었다. 그리고 작은사업장에서는 정규직 노동자들이 46.1%였으나 300인

이상 대기업에서는 정규직 노동자 비율이 84.6%로 큰 차이를 확인할 수 있었다.

임금 및 기업복지에서의 큰 격차

노동시간은 작은 사업장 노동자들과 중대규모 사업장과 차이는 없었지만, 임금은 기업규모가 커질수록 임금수준도 높았다. 2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사에서 작은 사업장 노동자들의 임금은 평균 215만원인 반면, 30~299인은 301만원, 300인 이상은 405만원으로 격차를 확인할 수 있다. 4대보험의 경우 작은 사업장 노동자들도 가입률이 높아지고 있지만, 여전히 60% 전후였지만, 300인 이상 노동자들은 고용보험은 다소 낮지만 나머지는 가입률이 90%를 상회하고 있었다.

하지만 이를 개선할 이해대변 통로의 협소함

그리고 노조가입률을 기업규모별로 확인한 결과 2019년 8월 기준으로 작은 사업장은 4.0%, 30~299인 사업장은 19.7%, 300인 이상 사업장은 33.5%로 노조가입률에 있어서도 확연한 차이가 나고 있음을 확인할 수 있었다. 작은사업장 내 노동조합 또는 노사협의회가 운영되는 경우는 4.6%에 불과하였으며, 노동조합 이외에 안전보건위원회, 안전문제 상담 창구, 의경청취 등에 대해서도 작은사업장 노동자들의 접근 기회는 상대적으로 낮았다. 특히 대기업과는 상당한 격차를 보였다. 전반적으로 작은 사업장 노동자들의 이해대변 통로는 매우 열악했다.

노조가입 의사는 높으나 노조가입을 저해하는 사회적 요인이 존재

2020년 봄 작은 사업장 노동자 1000명을 대상으로 진행한 민주노총 설문조사에서, 노동조합 필요성에 대해서는 0.479로 공감하는 응답이 많았고, 노조가입 의사는 0.371로 노조 필요성보다 다소 낮았으나 긍정적 응답이 많았다. 작은 사업장 노동자들은 사업장 내 노동조합이 없어서 노조에 가입하지 못하고 있는 노동자들이 다수이고, 노조가입 의사가 노동조합 필요성보다 낮은 것은 노조가입을 저해하는 사회적

인 요인들이 상당히 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 아울러 고용주나 고용주의 가족들로부터 갑질, 직장내 괴롭힘, 폭언을 경험하고 있지만 이를 해결하기 위한 노동조합 결성 및 교섭은 작은 사업장 노동자들에게 멀기만 하다.

법 제도적인 보호와 노동조합을 통한 보호 병행 필요

작은사업장 노동자들에 대한 보호는 방안은 크게 두 가지로 접근할 필요가 있다. 우선 법제도적인 보호방안이다. 이는 노동관계법·사회보장법 등 관련 법제도에서 기업규모별 차등 적용과 같은 사각지대를 해소하면서 노동자들이 모두 동등하게 대우받을 수 있는 권리를 보장하는 것이 될 것이다. 두 번째는 노동조합을 통해서 작은 사업장 노동자들이 자율적으로 자신들의 권리를 확보하고 인간답게 대우받을 수 있도록 하는 것이다. 노동조합은 노동자들에게 기본적이고 기초적인 사회안전망이라고 할 수 있다. 이러한 점에서 작은사업장 노동자들이 권리를 보장받고, 나아가 이를 확대하기 위해서는 작은사업장의 단체교섭권을 보장하기 위한 제도도 함께 있어야 할 것이다.

다양한 조직화 가능성을 모색할 필요

다만 작은 사업장 노동자들을 노동조합으로 조직화 하는 과정에서는 기존 노동조합 조직화의 모델과 함께 작은 사업장 노동자들의 특성(사업장 내 인간적인 관계, 짧은 근속기간과 빈번한 이직 등)을 고려하여 초기업 단위 노동조합 조직화에 대한 가능성도 열어둘 필요가 있다. 이는 지역이나 업종별 초기업 단위가 기본일 것이다.

아울러 조직화의 형식에 있어서도 노동조합의 경계 또한 과도하게 집착하지 않는 자세가 필요할 것이다. 서울시 도심 영세제조업종인 의류봉제산업은 사장님과 종업원의 경계가 모호한 경우가 많다. 실제로 서울지역에는 ‘봉제인 공제회’를 만들기도 했는데, 공제회에서는 노동자와 지역 내 업주들까지도 함께 공제회를 하고 있다. 이처럼 기존의 상식과 통념을 넘나드는 형태로 다양한 형식의 조직화 가능성을 열어두고 시도를 하는 것이 중요할 것이다.

1. 작은 사업장에 주목하는 이유¹⁾

오늘날 한국 사회에서 우리가 정의하고 있는 ‘작은’ 사업장에서는 누가 어떻게 일을 하고 있는지에 대해서는 막연하게 ‘작지 않은’ 사업장에서 일하는 노동자들보다 다소 열악한 근무환경에서 일을 하고 있을 것이라고 짐작하고 있다. 나아가 작은 사업장들의 경영환경은 어떠한가에 대해서도 구체적으로 알지는 못하고 있다. 문제는 작은 사업장 노동자들의 현황에 대한 자료도 부족할 뿐 아니라 작은 업체들의 전반적인 운영 실태에 대한 자료도 매우 부족한 실정이다. 이러한 한계를 보완하기 위해서 상대적으로 체계적으로 자료가 축적된 제조업 부문의 성장과정에 대한 검토와 작은 사업장 및 대-중소 사업장 간의 격차에 대한 선행연구들을 살펴보고 2020년 오늘, 우리가 작은 사업장에 주목해야 하는 이유를 설명하고 논의를 시작하고자 한다.

그동안 한국에서 30인 이상 작은 사업장 문제에 대해서는 일반적인 차원에서 대기업-중소기업 간의 관계에 대한 지적들이 있었지만, 체계적인 논의라기보다는 ‘갑질’이라는 단어로 집약되듯이, 상징적인 수준에서 회자되는 수준이었다고 할 수 있다. 물론 재벌 대기업에 대당하는 중소하청업체에서 일하는 노동자들의 문제나 청소, 경비, 식당 등 주로 소규모 용역업체에서 일하는 노동자들의 문제에 대한 관심과 연구가 없었던 것은 아니다. 따라서 실제 작은 사업장(중소기업) 자체의 문제, 작은 사업장 노동자들의 전반적인 현황에 대해서 체계적이고 포괄적으로 접근하기 위한 시도들을 이번 연구과제를 진행하면서 찾아보았지만 별로 찾아볼 수 없었다.

다만 중소기업 문제에 대해서는 1980년대부터 이경의 교수가 진보적인 관점에서 거의 유일하게 꾸준히 작업을 해 왔었다. 여기서 이경의(2017) <중소기업, 왜 중요한가?>(지식산업사)라는 책의 내용들을 간략하게 살펴보도록 하자. 이 책에서는 중소기업에 대한 정의, 분류, 법률적 범위, 중소기업의 특성과 역할에 대해서 다양한 논의들을 소개하고 자신의 입장을 밝히고 있다. 먼저 정치경제학적인 관점에서의 잉여가치의 지속적인 생산을 통한 자본의 축적은 자본의 집적(concentration)과 집중

1) 본 이슈페이퍼는 2020년 민주노총 부설 민주노동연구원에서 수행한 『작은사업장 노동자 실태와 정책대안』(이창근박종식·이승윤·박주영) 연구보고서 일부를 요약정리한 것이다.

(centralization) 두 가지 운동으로 구성되면서 중소기업의 구조적 모순을 야기하여 ‘중소자본 도태·폐쇄론’을 설명하고 있다. 하지만 다른 한 편으로 자본의 축적은 한 편으로 중소기업의 도태를 촉진하면서 다른 한 편으로 존립조건 창출하고 있음을 지적하고 있다. 즉, 중소기업 문제는 독점자본 단계의 종속적 모순의 산물이기는 하지만, ‘중소자본의 잔존과 신생’의 필연성을 독점자본 단계의 일반법칙으로 해명하면서 중소기업들은 독점이윤의 축적 대상으로서 존재를 유지할 필요가 있음을 중요하게 지적하고 있다. 즉, 대기업이 중소기업을 일방적으로 착취해서 중소기업들은 소멸하는 것이 아니라 중소기업의 잔존과 이용이 자본축적의 기반이 된다는 것이다. 이러한 점에서 모순적이면서도 모순과 공존하는 존재로서 중소기업의 의미와 역할을 다층적으로 설명하고 있다.

그렇지만 이경의 교수도 개선되지 않는 대기업-중소기업 간의 구조적인 격차 문제의 심각성에 대해서 지적하면서 이와 같은 대기업-중소기업 간 이중구조를 해소하는 과제와 중요성을 지적하고 있다. 이러한 과정에서 이중구조가 반드시 나쁜 것은 아니라 양자의 상호의존적인 속성을 활용하면 지속적인 잉여가치 수취와 축적할 수 있음을 설명하면서 이러한 과정에서 소득 및 임금격차는 완화할 필요성을 언급하고 있다. 특히 이 책에서도 한국사회에서 중화학공업화의 진전과 하청제도의 발달은 중요하게 다루어지고 있다. 마지막 부분에서 대중소기업 간 소득불평등의 해결 방안으로 소득분배정책(조세정책)이 아니라 ‘산업정책’을 통해서 대기업에 경제력이 집중되는 것을 제한하는 처방, 그리고 이를 위해 비독점부문의 경제적 비중을 확충해야 한다는 해결방안을 제시하고 있다.

최근에는 주요 광역 지자체들이 노동문제에 관심을 기울이면서 해당 지역 내 중소기업이 밀집한 제조업 공단 등의 노동실태에 관심을 가지고서 실태조사 작업을 진행하고 있는 것들을 찾아볼 수 있다. 서울노동권익센터(2019), 민주노총 전남지역본부(2019), 시화노동정책연구소(2020), 서울연구원(2020) 등의 보고서들이 대표적인데, 지역 내 공단 또는 소규모 제조업 밀집지역의 중소기업체에서 일하고 있는 노동자들의 실태조사를 바탕으로 지방정부 차원에서의 역할을 고민하고 있다. 주요 내용들은 대체로 비슷한데, 저임금 문제로 인해 기업 차원의 복리후생 확충 요구가 많으나 기업들은 이에 대응할 수 없다는 점, 산업단지 중소기업체 노동자의 교육훈련

수요가 상당수 있음을 확인하고 있다 아울러 최근 사회적으로 논의가 활발한 산업안전보건 실태에 대해서도 지적하고 있다. 소규모 사업장은 「산업안전보건법」상 위험성 평가를 강제하기 어렵고, 주된 위험노출에 대한 선별적 감시와 예방 시스템이 마련되어 있지 않은 채, 부실하고 허술한 산업안전보건 교육이 진행되면서 상대적으로 높은 재해율로 이어지고 있는 상황을 지적하고 있다. 반면 노조 조합원인 경우는 극히 낮아서 집단적 이해대변의 기제는 거의 전무하다는 점도 지적하고 있다. 반면 노조가입 의사는 시화노동정책연구소(2020)은 24.9%, 민주노총 전남지역본부(2019)는 41.5%로 확인되어 잠재되어진 노동조합 수요가 꽤 있음을 확인할 수 있다. 한 편, 지자체에서 주관한 것이 아닌 지역 노동단체에서 주관한 노동자의미래(2019) 보고서에서는 중소기업 사업장 노동자들이 다수를 차지하는 서울 지역 중소기업 밀집지역인 서울디지털산업단지 노동자들에 대한 실태조사 결과보고를 하고 있다. 설문조사를 통해서 짧은 근속기간의 문제, 연장근무에 대한 포괄임금제 문제, 최저임금 인상에 따른 문제, 주52시간 상한이 제대로 지켜지지 않는 문제점들을 지적하고 있으며, 면접조사를 통해서 더 좋은 회사로 이직하기 위한 경력 쌓기 목적의 중소기업체 근무. 평생직장이라는 인식 부재. 이직 준비하는 노동자 다수라는 점에서 ‘부유하는 청년노동시장’의 특성을 도출하고 있다.

2000년대 이후 그동안 한국사회에서 불평등과 양극화를 완화하기 위한 논의들이 주로 비정규직 문제에 초점이 맞춰져 왔던 것은 부인하기 어려울 것이다²⁾. 그렇다고 2000년대 이전에도 작은 사업장이 노동문제에서 중심이었던 적도 별로 없다. 아시다시피 1995년 민주노총이 설립되기까지 한국 노동운동의 과제는 노동조합을 할 수 있는 권리를 획득하는 것이 가장 중요하였다. 이러한 관점에서 접근하자면 한국 사회의 본격적인 산업화가 전개된 이후 일반적인 노동문제가 아니라 중소기업, 작은 사업장 노동문제에 대해서 포괄적이고 체계적으로 접근하기 위한 시도는 그다지 많지 않았다. 이러한 과정에서 작은 사업장에서 일하는 노동자들의 문제는 다소 부차적으로 다루어져 왔다. 물론 작은 사업장 문제

2) 대표적으로 이병훈·김유선(2003), 이시균(2006), 김유선(2019) 등이 비정규직 문제의 중요성을 강조하면서 불평등 개선 방안을 논의해 왔다. 반면 정이환(2007, 2018), 조성재(2018) 등은 2000년대 이후 노동시장의 불평등 문제에 대해서 고용형태보다는 기업규모, 원하청 격차에 초점을 두고 있다.

가 비정규직 문제와 완전히 동떨어진 문제라고는 할 수 없으며, 최근 5인 미만 사업장 근로기준법 전면 적용 논의가 전개되면서 노동조합활동을 하기 힘든 작은 사업장 노동자들에 대한 관심이 점차 확대되고 있다는 점도 분명하다.

노동시장 양극화 문제는 단일한 변수로만 접근하기 보다는 다양한 변수들을 바탕으로 거시적이고 체계적으로 접근할 필요가 있다. 이와 같은 관점에서 접근을 시도할 때 특정한 노동문제를 해결하기 위해서 노력하는 것이 다른 새로운 문제들을 야기하거나 노동자 내부에서 권리의 차이를 확대시키는 것을 막을 수 있을 것이다. 또한 노동문제를 풀어 가는데 있어서 단일한 해결 방안을 찾는 것이 아니라 다양한 해결방안을 모색할 수 있게 한다는 점에서도 긍정적인 것이다. 이러한 점에서 산업과 직종을 넘어서 가장 열악한 근무환경에서 노동조합의 도움을 거의 받지 못한 채 일하고 있는 작은 사업장 노동자들에 대한 종합적이고 체계적인 대책을 모색해야 할 때이다. 나아가 이를 실현하기 위해서 기업규모별 격차를 줄일 수 있는 산업정책에 대한 고민도 병행되어야 할 것이다.

2. 재벌 및 대기업 중심의 한국사회

1970년대 정부의 강력한 제조업 육성 정책을 바탕으로 성장한 한국의 제조업은 1970년대 중후반 중북 과잉투자로 인한 일시적인 혼란이 있었지만, 국가의 산업정책을 통한 개입으로 혼란을 극복하고서 경공업을 거쳐 중화학 공업이 성장의 토대를 마련하였다고 할 수 있다. 그리고 1980년대 중반 이후 어느 정도 정부의 산업정책을 통해서 규모의 경제를 달성하고 수출을 통해서 성장한 재벌 대기업들은 점차 독자적인 생존능력들을 갖추기 시작하였다.

한 편으로 이와 같은 중화학공업의 발전은 대규모 공장의 형성과 노동자들의 집중이 나타났으며, 1987년 한국 사회의 민주화 흐름에 조용하여 작업장에서도 노동조합을 통한 민주화 요구들이 분출하기 시작하였다. 민주노조운동의 성장과 자본에 대한 공격적인 대응을 바탕으로 제조 대기업 사업장에서는 내부노동시장의 규칙들을 형성하면서 내부노동시장에 포함된 노동자들의 임금 및 노동조건은 한층 개선되었다. 반면 이와 같은 노동조합운동의 공세에 1980년대 후반에는 일시적으로 대응전략이 부

재했던 자본은 1990년 대 이후 ‘신경영전략’으로 전열을 재정비하고서 노동조합운동의 성장에 맞서게 된다. 그런데 이와 같은 자본의 대응은 한 편으로는 기존 내부노동시장에 편입된 노동자들의 권리는 인정하면서, 동시에 내부노동시장 외부에 위치한 노동자들의 임금 및 노동조건을 저하시키는 방식으로 노동의 분할 통제 전략을 추구하였다. 이러한 흐름들은 아웃소싱, 외주화로 이어지면서 파견용역, 하청이 점차 확산되고 있었으며, 이와 같은 노동시장의 유연화를 제도화할 것을 정부에 요구하였다.

이러한 과정에서 1990년대 중반 OECD에 가입하면서 정부에서는 과거와 같은 유치산업 보호를 위한 산업정책들을 점차 폐기해가기 시작하였다. 사실 산업정책을 통한 개입전략은 1980년대 중반부터 서서히 나타나기 시작했었으며, 갑작스러운 산업정책의 폐기가 미칠 파장을 우려하여 정부에서는 산업정책을 통한 인위적인 구조조정과 지원을 점진적으로 축소해갔다고 평가할 수 있을 것이다.

1990년대 중반 이후 재벌 대기업들은 생산을 위한 투자금액들을 전적으로 정부에 의존하던 시기를 지나 독자적으로 해외에서 투자재원들을 50~100억 달러 유치할 수 있을 정도로 성장하면서, 사실상 더 이상 과거와 같이 정부에 의존할 필요성이 낮아지기 시작하였다. 다만 이러한 과정에서 1997년 IMF 외환위기를 경험하기도 하였다. 외환위기로 인해 일시적인 성장통을 경험한 한국 재벌들은 2000년대 이후 본격적으로 성장하면서 한국의 재벌들은 전세계적으로 경쟁력을 확보한 제조업체들로 등장하고 있다. 반도체 및 전자산업, 자동차, 조선, 철강, 석유화학 등 주요 제조업종마다 세계 정상의 기업들이 포진하고 있는 상황이다. 이와 같이 각 산업별로 재벌 대기업들이 세계적인 수준의 키 플레이어(key players)가 된 상황에서 경제발전을 모색하던 초기와 같이 정부의 개입과 지원은 필요가 없어졌으며, 그 결과 산업정책의 필요성이나 효용성을 자연스럽게 줄어들었다고 평가할 수 있을 것이다.

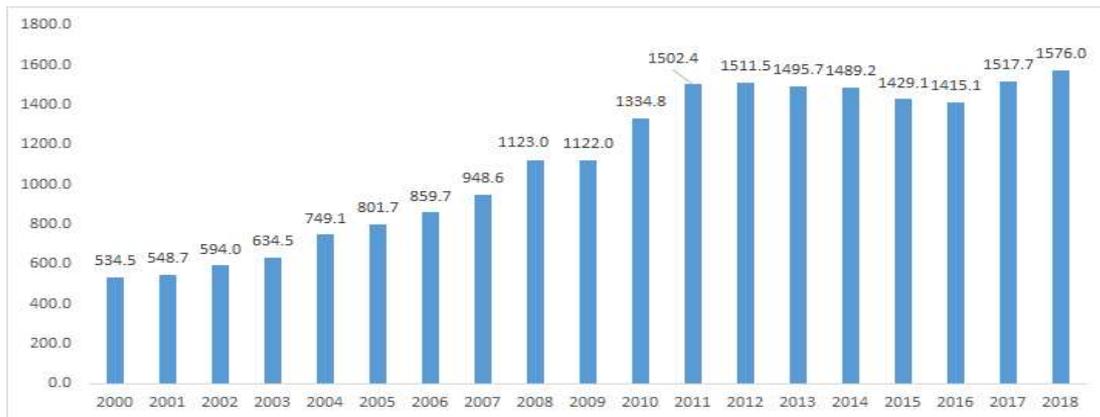
1) 2000년대 이후 자본주도의 성장 : 규모의 경제 실현과 높은 성장률

2000년대 이후 자본이 주도한 한국 제조업의 성장은 1990년대와는 질적으로 다른 차원에서 전개되면서 한국의 경제수준을 한 단계 더 성장시켰다고 할 수 있다. 2000년 한국 제조업의 총 생산액은 약 534조원이었는데, 생산액은 2009년을 제외하면

2000년대 초반 매년 비약적으로 증가하면서 2008년 1,000조원을 돌파했으며, 2012년에는 1,511조원에 이르게 되었다. 하지만 이후 제조업의 총 생산액은 정체 및 감소하여 1,400조 원 대로 낮아졌다가 2017년 이후 다시 1,500조원을 회복하였으며, 2018년에는 1,576조원으로 사상 최대 액수를 기록하고 있다.

이와 같은 지표를 통해서 2000년대 초반 세계적인 경쟁력을 확보한 한국 제조업의 양적인 성장세는 폭발적이었다고 할 수 있다. 이는 1990년대까지 정부의 산업정책을 통한 재벌기업 육성의 사후적인 효과라고 할 수 있으며, 또한 시기적으로 1990년대 이후 미국 경제의 회복, 2000년대 이후 중국 경제의 폭발적인 성장이라는 전세계 경제의 영향을 받은 측면도 있다. 다만 2010년대 이후에는 한국 제조업의 성장세는 둔화되고 있음을 확인할 수 있는데, 이는 2010년대 중반 이후 조선업을 필두로 한 위기와 자동차산업, 철강 산업 등이 생산에서의 정체가 반영된 결과라고 해석할 수 있다. 2017년 이후 최근의 회복세는 반도체 산업의 폭발적인 생산 및 수출 증대로 인한 기저효과라고 할 수 있다.

[그림 1] 제조업 연도별 생산액 추이(단위: 조원)



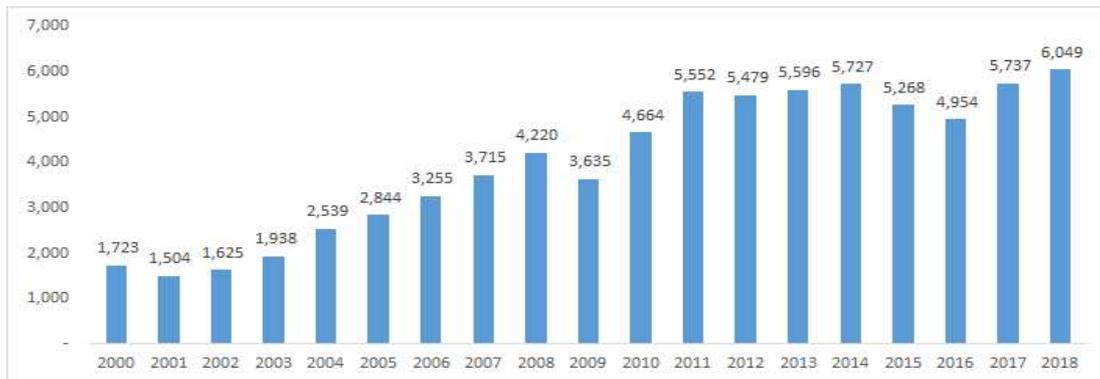
* 출처 : 통계청, <광업제조업 조사>

다음으로 한국의 수출실적을 살펴보면 수출실적은 세계경제의 상황에 따라서 제조업의 성장 국면에서도 일시적으로 줄어드는 추세를 보이기도 하지만 전반적으로 2000년대 이후 수출 또한 양적으로 크게 확대되었음을 확인할 수 있다. 2000년 한국의 수출액은 1,723억 달러에서 2001년에는 1,504억 달러로 일시적으로 줄어들었다가

2008년 글로벌 금융위기 까지 수출은 매년 급증하면서 2008년에는 4,220억 달러를 수출하고 있다. 한국 경제에서 수출은 사실상 제조업이 주도하고 있다고 해도 과언이 아닌 상황에서 이와 같은 수출의 성장세는 제조업 생산액의 증가와 연동하고 있다고 할 수 있다.

하지만 2008년 리먼 브러더스 사태로 촉발된 글로벌 금융위기로 인해 세계 경제의 후퇴가 나타난 2009년 수출액은 3,635억 달러로 후퇴하고 있지만, 2010년 이후 다시 수출액은 증가세로 반전되고, 2011년에는 한국 경제 사상 처음으로 수출 5천억 달러를 돌파하였다. 이후에도 수출액은 꾸준히 증가하여 2014년 5,727억 달러를 수출하였지만, 앞서 언급한 바와 같이 2015년 이후 한국의 제조업은 뚜렷한 위기의 징후들을 나타내면서 생산액이 감소하면서 수출도 감소하고 있다. 그렇지만 반도체 업종에서 삼성전자와 SK하이닉스 주도로 반도체 세계 시장을 장악하면서 2018년에는 처음으로 수출 6천억 달러를 돌파하였다. 이러한 점에서 2017~18년의 수출 증가는 반도체 산업의 ‘나홀로 성장’에 따른 일시적인 효과라고 할 수 있다.

[그림 2] 한국의 연도별 수출액(단위 : 억 달러)



* 출처 : 산업통상자원부, <수출입 실적>

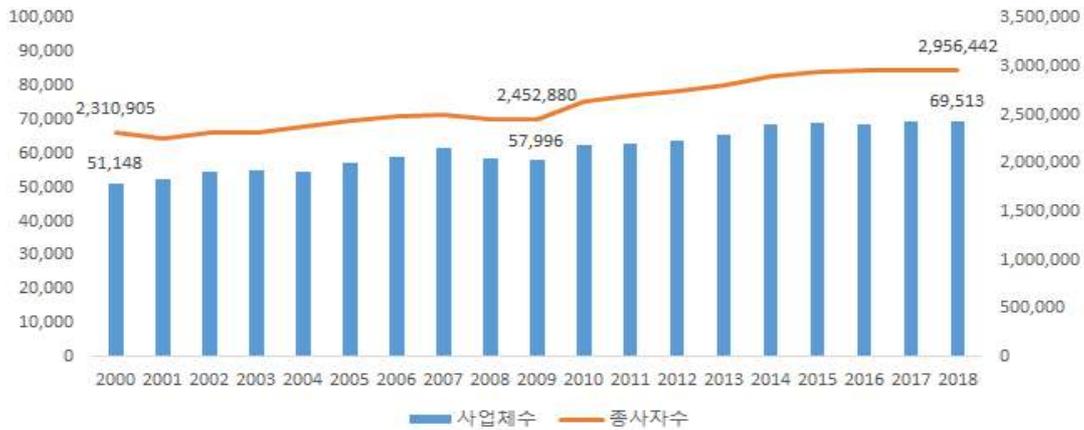
한국의 재벌 대기업 주도로 진행된 2000년대 한국 제조업의 성장은 생산액이나 수출액 부문에서의 높은 양적인 성장뿐만 아니라 사업체수 및 고용규모에서도 큰 성장을 보이고 있다.

먼저 2000년대 이후 제조업 사업체 수를 확인한 결과 2000년 제조업 사업체수는 51,148개에서 2000년대 초반 꾸준하게 증가하여 2007년에는 61,785개까지 늘어났

다. 이와 같은 제조업 사업체수의 증가는 주로 300인 이하 규모, 특히 100인 이하 업체들이 주도를 하고 있는데, 이는 재벌 대기업을 필두로 중소하청업체들이 다수 성장하면서 재벌 대기업을 성장 지원하고 있는 형태인 것으로 추정할 수 있다. 즉, 산업생태계 측면에서 제조 대기업들이 성장하는데 중소기업들이 이와 같은 제조 대기업들의 성장을 후방에서 지원하는 하청 계열화를 통한 제조업 성장전략이라고 할 수 있을 것이다. 2008년 9월 리먼 브라더스 사태로 인해 2008년과 2009년에는 사업체수가 일시적으로 감소 추세를 보이다가, 이후 다시 제조업 기업체수는 증가하고 있다. 그렇지만 2014년 처음으로 제조업 기업체수가 68,000개를 넘어선 이후 제조업 기업체수의 성장은 둔화되면서 68,000개 수준에서 머무르고 있다가 2017년 반도체 활황 이후에 다시 69,000개를 넘어서고 있다.

그리고 2000년대 이후 제조업 종사자 수 현황을 확인한 결과, 2000년 한국 제조업의 종사자 수는 약 230만 명이였다. 제조업 종사자 수는 일시적으로 줄어드는 적이 있기는 했지만, 꾸준히 상승하여, 2007년에는 250만 명을 넘어서고 있는데, 2009년에는 245만 수준으로 다시 감소하기도 하였다. 하지만 2010년 이후 제조업 종사자 수는 다시 크게 증가하고 있는데, 2010년 263만 명에서 2014년 290만명을 넘어서고 있다. 그런데 2014년 이후 제조업 종사자 수는 거의 정체상태를 보이고 있는데 이는 한 편으로 반도체 및 ICT 산업의 성장으로 고용규모가 커진 제조업도 있지만 조선업과 같이 2015년 이후 거의 10만 명이 감소한 업종도 있기 때문에 2014년 이후 고용규모는 정체되고 있는 것으로 짐작된다. 2000년대 이후 전세계적으로 고용 없는 성장(jobless growth)에 대한 논의가 많았는데, 국내 제조업의 경우에는 고용 없는 성장과는 그다지 상관없이, 꾸준하게 고용규모가 확대되어져 왔음을 확인할 수 있다. 이와 같은 제조업 종사자 수 규모의 증가 추세는 또한 한국 2000년대 이후 한국 재벌 대기업 주도의 제조업 성장의 결과라고 할 수 있다.

[그림 3] 제조업 사업체수 및 종사자 수 추이



* 출처 : 통계청, <광업제조업 조사>. 10인 이상 사업체 대상.

2000년대 이후 수출주도 재벌 대기업들의 경영전략은 1980년대 후반 이후 안착화한 하청동원 방식의 생산네트워크의 지속적인 확대를 통한 성장이라고 할 수 있다. 이는 제조업의 생산액의 폭발적인 성장과 함께 제조업 사업체수와 종사자 수를 동시에 증가시키면서 한국 경제의 성장을 주도해왔다고 할 수 있다. 다만 이러한 과정에서 수출 드라이브 전략에서 정부의 역할은 점차 축소되어져 왔던 것이 사실이다. 이미 정부가 개입해서 기업들을 좌우하기에는 기업규모가 너무 커져 버렸으며, 한 편으로 글로벌 생산네트워크에 편입된 재벌 대기업들의 경우 정부의 산업정책을 통한 통제 범위를 넘어선 측면도 있다고 할 수 있다.

한국의 수출주도 대기업들은 현지 시장개척, 중간재 투입비용 절감, 신기술 획득, 자원개발 및 확보 등 다양한 이유로 해외직접투자를 급속히 증가시켜 왔다. 그와 함께 대기업들이 생산하는 재화의 가치사슬 구조도 세분되고 글로벌화 되었다. 한국 대기업들은 전자, 자동차, 석유화학, 부품소재 등 다양한 산업분야에서 선발주자를 추적하기 위한 독특한 가치사슬을 만들어 왔으며 그 과정은 놀라운 성공만큼이나 또한 많은 한계와 문제점을 낳기도 했다(남종석, 2019).

2) 재벌주도 성장의 한계

(1) 기업규모 간 격차 확대와 사회적 불평등 심화

2000년대 이후 한국 제조업은 재벌 대기업을 필두로 정부의 산업정책적인 차원에서 지원 없이 놀라운 성과를 달성하고 있는데, 그렇다고 마냥 긍정적인 성과만 도출하고 있는 것은 아니다. 이는 특히 앞서 언급한 바와 같이 한국의 대형 제조 대기업들은 하청계열화 방식의 중소기업 및 해당 기업 노동자들의 동원전략을 추진하였는데, 이러한 과정에서 대기업과 중소하청 부문 간의 격차가 점차 확대되고 있다. 이는 대기업-중소기업의 영업실적 측면 및 노동자들의 임금격차 차원에서 살펴볼 수 있을 것이다. 이에 앞서 한국 제조업의 하청 동원전략의 특징을 살펴보도록 하자.

1990년대 이후 한국의 재벌기업들은 한국경제, 특히 수출 제조업 부문들을 본격적으로 주도해가기 시작하는데, 이러한 과정에서 초기 자본주의적 공장제 수공업 직전의 하청거래 방식을 활발하게 활용하기 시작한다. 이는 대규모 설비와 부품, 노동력을 동원해야만 하는 중화학공업화 과정에서 어느 정도는 필연적으로 등장할 수밖에 없는 측면이 있기는 하다.

자본주의 직전의 생산방식으로 오늘날 하청형태의 고전적 형태라고 할 수 있는 '선대제(putting-out)' 생산방식에서는 사업주는 노동력을 확보하지 못한 상태에서 원자재와 설비를 대여해주며 일종의 위탁생산 방식을 취하게 된다. 하지만 선대제 생산 방식에서는 장인(기술자)이 생산의 주도권을 쥐고 있는 상황에서 노동자의 게으름에 대한 통제나 기술자의 장난(예를 들면 원자재 낭비나 착복 등)을 막아낼 수 없는 한계가 근본적으로 존재하고 있다. 이에 대한 대응 및 대량생산의 필요성이 증가하면서 '공장의 탄생'을 통해 자본가들은 장인들을 노동자로 전환하면서, 노동과정에 대한 직접적인 통제가 가능해졌다. 나아가 조직운영에 있어서 관료제적인 '위계(hierarchy)'를 통해 보다 효율적으로 생산과정을 통제할 수 있게 되었다. 그리고 여기에 20세기 초반 테일러의 '과학적 관리론'(scientific management)이 결합하게 되면서 포드주의적 대량생산이 가능해졌으며, 이로 인해 자본주의 생산력은 비약적으로 발전하였다.

하지만 1970년대 이후 세계 자본주의가 장기적인 침체 국면에 접어들게 되면서 제품소비의 성장이 둔화되면서 비대해진 조직을 운영하는데 있어서 고정비 지출이 부

담스러워지게 되었다. 관료제적으로 비대해진 조직의 경직적인 고정비 지출(상시고용 정규직 인건비 포함) 축소방안을 고민하고 있던 상황에서 1970년대 초반 이후 새롭게 부상한 정보통신기술의 발전은 이전과 다른 새로운 조직의 관리 통제 방식을 발전시켰으며, 특히 원거리 통제도 가능해지게 되었다. 조직 축소 노력과 통제기술의 발전을 통해서 전자본주의 시기의 선대제적인 (하청) 생산방식이 오늘날 외주화/아웃소싱/조직슬림화 등등의 명칭으로 재등장하고 있다

한국의 산업화 과정에서 주도적인 역할을 담당했던 한국의 재벌대기업들은 1990년대 이후 직접고용 규모를 계속 확대하기보다는 업무나 공정의 분사화 또는 도급·용역화 방식을 선호하기 시작하였다. 이와 같은 분사화 방식은 크게 ‘수평적인 네트워크’와 ‘수직적인 원하청’으로 구분할 수 있는데, 한국의 재벌대기업들은 대체로 직접적인 지휘통제를 수행하는 수직적인 원하청 구조를 선호하였다.

1990년대 중반, 직접적인 생산업무가 아닌 주변적인 업무로 취급한 사업장 내 청소, 경비, 시설관리업무 등을 점차 외주, 용역으로 전환하는 것을 시작으로 1990년대 이후 한국의 제조대기업 작업장 내 생산부문에서 사내하청의 확산되기 시작하였다. 이와 같이 원하청관계가 사회 전반으로 확대되면서, 한국의 기업 부문에서는 ‘위계화된 하청계열화’가 일반화되었으며, 이로 인한 대중소기업간 격차 등의 문제점들이 등장하기 시작한 것도 1990년대 중반 이후라고 할 수 있다. 이후 이와 같은 위계화된 하청계열화 경향은 이후 제조업의 생산영역 뿐 아니라, 공공 및 민간서비스 영역 전반으로 확대되고 있는 상황이다. 비제조업 부문에서도 소위 핵심업무만 정규직 직영 고용을 하고, 필수적이지만 주변적인 업무라고 판단한 업무들은 외부 하청업체들을 활용하거나 또는 노동시장의 이중구조화를 위해서 자회사나 계열사를 통해서 필요한 고용을 하고 있다.

이와 같은 원하청계열화의 확산은 지표로도 확인할 수 있는데 1980년대 후반 이후 한국의 중소기업 중에서 위수탁기업(소위 하청업체)의 비중이 50%를 넘어 1990년대 중반에는 70%를 넘기도 하였다. 그런데 위계적인 하청계열화를 통해서 원청은 보다 많은 노동력을 자신들의 통제 하에 두면서도, 고용에 대한 책임은 지고 있지 않는 문제점들이 나타나고 있다.

한국 사회 전반의 하청계열화의 심화는 비정규직 중에서도 파견 용역 등의 소위

간접고용 비정규직 확산에 결정적인 원인으로 작동하였다. 즉, 비정규직(특히 파견용역)의 증가는 국가권력에 의한 입법적 행정적 규제완화(정리해고, 파견법, 민영화-민간위탁, 감독기능 축소 등)와 기업들의 생산 및 고용의 유연화/외부화(하청-아웃소싱, 분사화-네트워크화, 위탁계약-도급/성과급제 등)라는 두 축을 중심으로 진행되고 있다.

이와 같은 논리로 확산된 재벌 제조업체들의 원하청 동원전략을 통한 성장 전략은 기본적으로 원청 대기업들의 상대적으로 높은 이윤율과 하청 중소기업들의 낮은 이윤율의 차이로 이어지고 있다. 이는 2000년대 이후 기업규모별 영업실적의 추이에서 확인할 수 있다.

기업규모별 영업실적 추이에서 나타나는 보다 두드러지는 특징은 중소기업의 영업이익률 및 순이익률이 대기업보다 낮으며 그 변화폭 또한 -앞의 매출총이익률과 마찬가지로- 대기업에 크게 못 미치고 있다는 점이다. 1990년 6.7%에서 1997년 9.7%에 이르기까지 완만한 상승세를 보였던 제조업 대기업의 영업이익률은 1998년부터 2001년까지 등락을 반복하면서 외환위기 회복 국면에서 불안정한 모습을 보이다가 2000년대 초반에 들어서면서 다시 짧은 상승세를 기록했다 그러나 2004년 을 정점으로 대기업 영업이익률은 장기간의 완만한 하락 국면을 거치고 있다. 2004년 9.4%였던 영업이익률이 2014년 4.3%까지 하락한 것으로 나타났다. 그러다가 2014년을 기점으로 다시 상승하기 시작한 대기업 영업이익률은 2017년 기준 9.1%를 기록하며 2000년대 초반 수준을 회복한 상황이다. 반면 제조업 중소기업의 시기별 평균 영업이익률은 1990년대 5.0%, 2000년대 4.7%, 2010년대 4.4%로 나타났는데 같은 기간 대기업의 평균 영업이익률이 각각 7.9%(1990년대), 7.2%(2000년대), 6.3%(2010년대)였던 점과 비교해보면 지난 30여 년 동안 중소기업의 영업이익률은 대기업보다 적게는 2.0%p, 많게는 2.9%p 가량 더 낮았음을 확인할 수 있다(홍석범, 2019).

[그림 4] 제조업 대기업/중소기업의 영업이익률-순이익률 추이



* 출처 : 홍석범(2019) “1990년대 이후 한국 제조업 경영활동의 변화와 주요 특징” <2019-12 금속노조 노동연구원 이슈페이퍼>

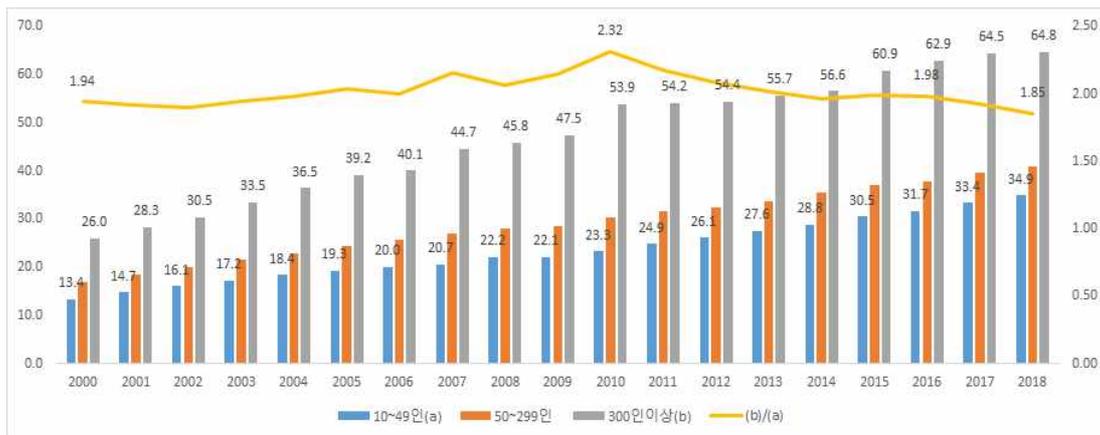
다음으로 대기업-중소기업 간 생산 활동에 따른 이익률의 차이와 아울러 대-중-소기업별 종사자들의 평균급여를 살펴보도록 하자. 제조업 기업규모별 종사자들의 평균임금은 <광업제조업 조사>에서 업체들이 총 지불한 급여액을 인원수로 나누어서 연간 평균급여(세전 업체들이 지불한 비용임)를 계산하였다. 300인 이상, 50~299인, 10~49인³⁾으로 구분해서 확인한 결과 우선 2000년대 이후에 2009년 금융위기 시기 등에서도 종사자들의 월평균임금이 하락한 적은 찾아볼 수 없었다. 2000년 대기업 연평균 급여는 26.0백만 원으로 소기업 평균 13.4백만 원보다 약 12.6백만 원 정도 높았다. 2006년 대기업 종사자들의 평균급여는 40백만 원을 넘어섰으며, 2010년에는 53.9백만 원으로 10년 동안 평균급여는 2배 이상 빠르게 증가하였다. 같은 시기 50인 미만 소기업 종사자들의 평균임금도 증가하여 2010년에는 23.3백만 원으로 증가하여 인상률이 대기업보다 낮아서 소기업 임금 대비 대기업 임금 비율은 2000년 1.94배에서 2010년에는 2.32배로 격차가 확대되고 있다.

다만 2010년 이후 대기업 연평균급여 증가율은 2000년대보다 둔화되고 있음을 그림에서도 확인할 수 있는데, 2010년 이후 2015년 5년 동안 약 6백만 원 증가했으며,

3) 광업제조업 조사에서는 30인미만을 기준으로 기업규모를 구분하고 있지 않아서 부득이하게 49인 미만으로 구분하였다.

2018년에는 연평균 64.8백만 원을 받고 있었다. 이는 앞서 확인한 2010년대 이후 한국 제조업의 성장세가 둔화, 심지어 위기를 경험하면서 구조조정이 진행되면서 임금 인상도 둔화되었기 때문이다. 주력 제조업종의 재벌 대기업들의 영업이익률이 둔화되면서 종사자들의 연간급여 증가율도 둔화되었다고 할 수 있다. 반면 소기업 노동자들은 2010년 연평균 23.3백만원에서 2018년에는 34.9백만 원까지 증가하여, 2000년대 초반과 임금상승 폭에서는 큰 차이는 없다. 그 결과 2010년 시기 동안 역설적으로 중소기업 종사자들과의 연평균 급여 격차는 다소 줄어든 것으로 나타나고 있다. 2018년 대기업 종사자들의 연평균 급여는 소기업 종사자들의 1.85배로 2010년 경 격차가 확대되었다가 다시 2000년대 초반 수준으로 줄어들고 있다. 하지만 절대 총액으로 살펴봤을 때 2000년 기업규모별 연평균급여 격차는 약 12.6백만 원에서 2010년 30.6백만 원으로 확대되었다가 2018년에는 29.9백만 원으로 격차는 유지되고 있음을 확인할 수 있다.

[그림 5] 제조업 노동자들의 규모별 평균급여 추이



* 출처 : 통계청, <광업제조업 조사>. 10인 이상 사업체 대상.

한국의 재벌 대기업이 주도한 성장은 2000년 대 이후 대기업과 중소기업 간 이윤율의 격차를 두고 있을 뿐 아니라 종사자들의 임금에 있어서도 그대로 차이를 두고 있었다. 다만 2010년대 이후 재벌 대기업들의 성장 위기로 인해서 기업 이윤율의 차이와 종사자들의 급여의 차이가 다소 줄어들고 있음을 확인할 수 있다. 격차가 줄어든 점은 긍정적이라고 할 수 있지만, 그 주요한 원인이 대기업들의 위기로 인한 것이

라는 점에서 이는 절대 긍정적인 신호로 해석할 수는 없다.

(2) 다양하고 파편화된 고용계약과 위협의 외부전가를 통한 노동 차별 확산

1980년대까지 한국의 노동시장은 사실상 단층노동시장이었다고 할 수 있다. 즉, 정규직과 비정규직의 구분 자체가 사실상 의미가 없었으며, 대기업과 중소기업의 임금격차도 크지 않았다. 즉 한국의 임금 노동자들은 업종, 규모, 종사상지위 등과 상관 없이 전반적으로 저임금-장시간 노동을 하고 있었다는 점에서 사실상 경쟁적 단층노동시장이었다고 할 수 있다.

하지만 1987년 노동자대투쟁을 경과하면서 제조대기업을 중심으로 내부노동시장이 형성되기 시작하였다. 1987년 이후 노동조합의 교섭력이 커지면서 임금 및 제반 근로조건을 향상이 유노조 사업장을 중심으로 두드러지게 나타나기 시작했다. 그 결과 기업규모별로 고용안정과 임금의 차이가 나타나기 시작하고, 기업 내부의 고유한 임금체계와 승진제도 및 등급들이 발전하면서 내부노동시장이 형성되었다. 이와 같은 내부노동시장의 형성은 곧 차별적인 외부노동시장도 함께 등장하면서 한국의 노동시장 전반의 이중성(dualism)이 점차 심화되어져 가고 있다고 할 수 있다.

이와 같은 노동시장의 변화 - 이중성의 심화 - 는 앞서 설명한 원하청관계와 맞물리면서 파견, 용역, 사내하청 등이 점차 확대되어 갔다는 점이다⁴⁾. 노동시장의 측면에서 살펴보면 특히 1997년 외환위기의 경험은 기존의 '대기업/중소영세기업' 분절에 '정규직/비정규직' 분절이 노동시장에 추가하면서 한국 노동시장의 분절화가 더욱 확대 심화되었다고 평가할 수 있다. 이러한 과정에서 자본은 내부노동시장의 정규직 고용이 비효율적이라고 주장하면서, 내부노동시장은 최소화하면서 신규 노동력 충원은 '외부화' 흐름에 더욱 강하게 드라이브를 걸었다. 특히 제조업 부문에서는 정규직 고용은 일정 수준에서 정체된 상태에서 2000년대 초반 한국 제조업의 빠른 성장과정

4) 1990년대 이전에서 용역이나 사내하청이 없었던 것은 아니지만, 임금 및 근로조건에서 원청과 차이가 없거나 심지어 전문적인 기술을 바탕으로 원청보다 더 많은 임금을 받는 경우도 있었다는 점에서 1990년대 이후와는 차이가 있다. 특히, '원청 통제 하의 생산/서비스 위탁'이라는 목적으로 나타나지 않았다는 점에서 1990년대 이전과 이후의 '외부화' 시도는 구별해야 할 것이다.

에서 필요한 인력은 외부 비정규직(중소영세 하청업체)으로 충원하는 경향이 두드러졌다.

사실 앞으로도 이와 같은 고용의 외부화/아웃소싱, 비정규직 증가 경향은 계속될 가능성이 크다. 이러한 과정에서 기존에 고용된 정규직 조합원들은 내부노동시장으로 계속 보호되겠지만 나머지 필요한 인력들은 다양한 형태의 비정규직들을 통해서 계속 확산될 가능성이 크다. 이는 비단 한국 뿐 아니라 일본 및 유럽의 사용자들도 세계경제(시장)의 불확실성이 증대, 표준화된 생산으로 인한 제품의 평준화로 인한 경쟁의 심화를 지적하면서 더 많은 ‘노동의 유연화’를 요구하고 있는 것이 현실이다.

이와 같은 노동의 불안정화 양상은 비단 한국 사회에서만 나타나는 양상이 아니라 전세계적으로 나타나고 있는 현상이다. 이러한 이유로 2016년 ILO에서는 <전세계 비정규고용 : 당면한 도전을 이해하고 새로운 전망을 모색하기 NON-STANDARD EMPLOYMENT AROUND THE WORLD : Understanding challenges, shaping prospects>라는 보고서를 출판하였다. 이 보고서에서는 비정규 고용(Non-standard employment, 정확히는 비표준계약, NSE)을 정규직의 잔여범주로서 분류하고 있는데, 정규직 고용관계는 1) 풀타임, 2) 종신고용, 3) 단일사용자(single employer)와 4) ‘고용계약’을 체결한 것을 의미한다. 이와 같은 정규직에 대한 정의를 바탕으로 ILO의 2016년 보고서에서 비정규(non-standard) 고용을 크게 4가지로 구분하고 특징을 간단하게 보여주고 있다. ILO(2016)에서는 비록 정규직의 잔여범주로서 비정규 고용을 유형화하고 있지만, 비정규직의 유형별로 해당 유형의 특징을 보다 정확한 의미로 묘사하고 있다는 점에서 오늘날 노동의 불안정화의 다양한 특성을 확인할 수 있다.

고용의 불안정화와 함께 또한 2000년대 이후 원청과 하청 부문 간의 재해위험의 전가/위험의 외부화 현상에도 주목할 필요가 있다. 조선업의 경우 건설업 다음으로 사망만인율이 높은 위험한 업종이므로 조선업의 작업 중 사망사고 사례로 위험의 외부화 현황을 살펴보도록 하자.

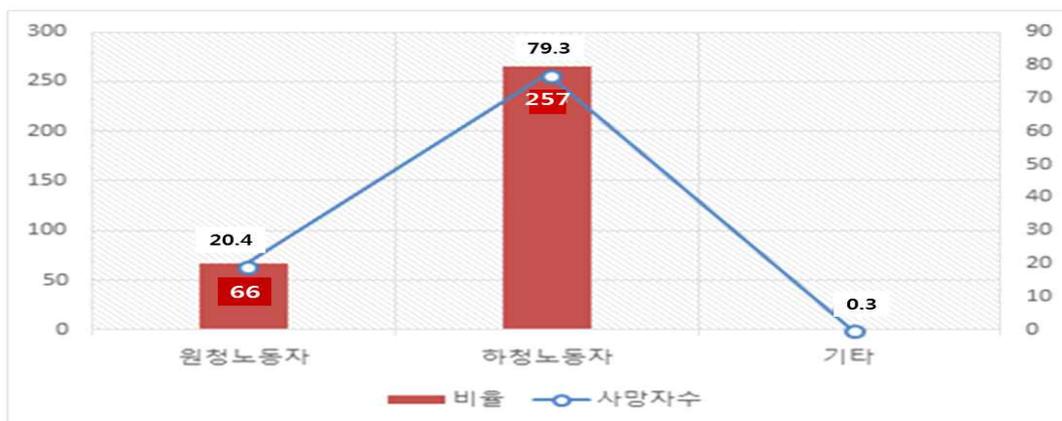
안전보건공단자료에 따르면, 2007년부터 2017년까지 11년간 조선업의 업무상 사고사망자는 324명으로, 2009년 43명으로 최고치를 기록한 후 점차 낮아져 2013년 이후로는 25명 수준으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 조선업의 업무상 사망사고가 개별노동자를 비롯하여 회사 및 사회적으로도 문제가 되면서 업무상 사망사고를 줄이

기 위해 지속적으로 관리한 결과 어느 정도까지 줄이는데 성공했다는 점에서 긍정적 이기는 하지만 일정 한계선에 도달한 이후 더 이상 줄어들지 않고 있음을 확인할 수 있다. 그렇다면 조선업 사고 사망자수가 줄어들지 않는 원인을 찾아볼 필요가 있다.

지난 2007년부터 2017년 9월까지 조선업에서 발생한 업무상 사고사망자 수는 총 324명이었다. 이를 원청노동자와 하청노동자로 다시 분류해 보면 원청에 소속된 정규직 노동자의 사고사망자수는 66명인데 반해 사내하청업체 소속 노동자의 사고사망자 수는 257명으로 원청 노동자의 사망사고자 수에 비해 압도적으로 많았다. 비율로 보면, 하청노동자 사망자 수의 비율이 전체의 79.3%였으며 원청노동자의 사망자 수는 20.4%, 기타 0.3%순이었다([그림 6] 참고).

아울러 연도별로 원하청 노동자들의 사고사망자수 추이를 살펴보면 더욱 주목할 만한 결과를 확인할 수 있다. 앞서 언급한 것과 같이 전체적인 조선업의 업무상 사고 사망자수는 2009년 이후 2013년까지 줄어들고 있다. 그런데 이는 원청 소속 정규직 노동자의 사망사고가 2009년 12명에서 2014년 1명으로 줄어들었기 때문이지, 하청 노동자의 사고사망자 수는 그다지 줄어들지 않고 있다. 하청노동자의 사고사망자 수는 31명(2009년) → 32명(2010년) → 23명(2011년) → 26명(2012년) → 20명(2013년) → 23명(2014년)으로 2011년 약간 줄어든 이후 크게 변하지 않고 있다.

[그림 6] 조선업 원·하청별 업무상 사고사망자 수(2007-17년) 비교



* 출처 : 조선업중대재해사고조사위원회(2018)

(3) 재벌중심 성장의 한계와 대응과제

원하청 기업 간 불공정거래로 인한 기업규모 간 격차가 확대되었는데, 기업 간 격차 뿐 아니라 소속 기업의 규모에 따른 노동자 간 격차도 확대되었다. 이로 인해서 사회적인 불평등이 점차 심화되고 있는데, 이와 같은 사회불평등의 증가는 장기적으로 한국 사회의 성장동력을 훼손하는 결과로 이어질 수 있기에 매우 우려스러운 상태라고 할 수 있다. 아울러 이러한 과정에서 위험의 외부전가를 통한 노동차별의 심화도 나타나면서 불안정한 노동자들에게 리스크가 더욱 더 가중되고 있는 현실이다.

다른 한 편으로는 기존 노동시장의 왜곡 현상이 나타나고 있다. 파견, 용역, 하청 등과 같이 중층적이인 계약이 확대되고, 심지어 노동자들을 개인사업자로 전환하려는 파편화된 노동계약 관계가 확산되고 있기도 하다. 그 결과 오늘날에는 누가 진짜 나의 사장님인지 (Who the Boss?) 알기가 어렵다. 용역노동자들의 실제 사장님은 용역업체 사장님인지, 아니면 노동자가 가서 일하는 장소의 사장님이 진짜 사장님인지 불분명하고, 심지어 택배 노동자나 레미콘기사는 본인이 사장님이라고 하는데, 누가 사장님인지 파악하기도 불분명하다.

더욱이 저임금과 각종 복지제도의 혜택도 제대로 누리지 못하면서 열악한 근무환경을 감내하면서 일하고 있는 작은 사업장 노동자들은 집단적 노사관계, 즉 노동조합을 통해서도 보호받기 어려운 상황이라고 할 수 있다. 이러한 점에서 이제는 존재하면서도 사회적으로 보이지 않는(invisible) 작은 사업장에서 일하는 노동자들을 공론장에서 논의할 필요가 있다.

3. 작은 사업장 노동자들의 분포와 특성

그렇다면 작은 사업장 노동자들은 어디에서 어떠한 조건으로 일하고 있는가에 대해서 기존 통계청 자료(〈전국사업체조사〉와 〈경제활동인구조사〉 ‘근로형태별 부가조사’)를 통해서 기본적인 현황을 살펴볼 것이다. 하지만 이를 통해서도 실제 작은 사업장 노동자들이 어떠한 상태에서 일을 하고 있는지 확인할 수 없기에 구체적인 근무환경 실태 및 큰 사업장 노동자들과의 비교를 위해서 안전보건공단에서 2017년 조사한 〈제5차 근로환경조사〉

자료, 민주노동에서 2020년 4월에 진행한 작은 사업장 노동자 설문조사 결과를 종합하여 살펴볼 것이다.

1) 일반적인 분포 특성과 노조가입 의사

이와 같은 문제의식으로 작은 사업장 노동자들의 현황을 살펴본 결과 2018년 기준으로 한국 사회에서 30인 미만 작은 사업장 수는 전체 사업체의 97.9%로 절대다수를 차지하고 있으며, 종사자 수(자영업자 포함)로는 61.1%가 작은 사업장에서 근무를 하고 있었다.

〈표 1〉 2018년 규모별 사업체수 및 종사자 수

종사자규모	업체수	종사자 수	업체비중	종사자비중	업체비율	종사비율
5인 미만	3,161,767	5,663,711	80.5	28.7	97.9	61.1
5~9인	463,473	2,973,818	11.8	15.1		
10~29인	220,945	3,428,152	5.6	17.4		
30~99인	64,226	3,211,176	1.6	16.3	1.9	26.2
100~299인	12,478	1,953,668	0.3	9.9		
300인 이상	3,389	2,511,179	0.1	12.7		
합계	3,926,278	19,741,704	100	100		

* 출처 : 통계청, <2018년 전국사업체조사> 원자료.

노동자 수는 2019년 8월 기준으로 약 58.4%의 노동자들이 작은 사업장에서 근무하고 있는 것으로 나타나, 종사자 기준보다는 작은 사업장 근무비율이 다소 낮았지만 그럼에도 60%를 차지하고 있었다. 한국 사회에서 10명 중 6명은 30인 미만 작은 사업장에서 일하고 있다고 할 수 있다.

〈표 2〉 기업 규모별 노동자 수

	노동자 수	백분율
1~29인	12,012,208	58.4
30~299인	5,885,678	28.6
300인 이상	2,661,068	12.9
합계	20,558,954	100

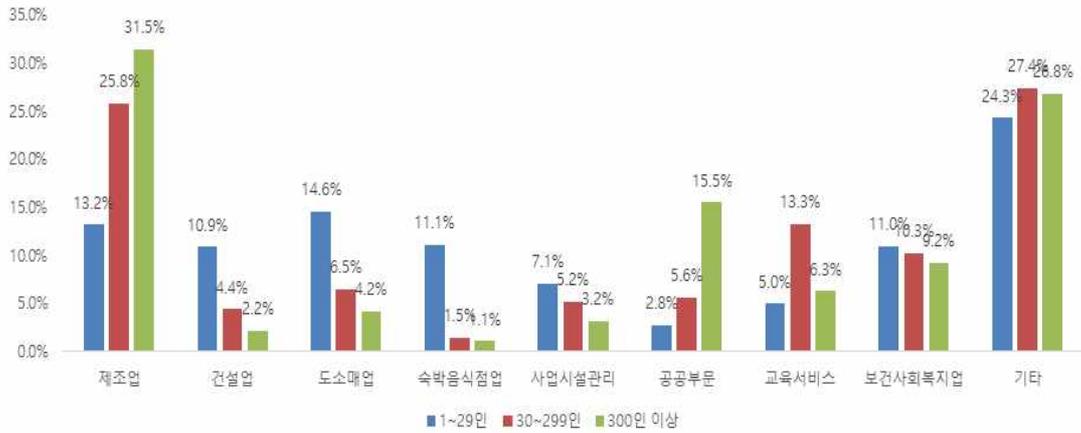
* 출처 : 통계청, 〈2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사〉 원자료.

여성들은 남성들보다 작은 사업장에서 근무하는 비중이 더 높았으며, 고령자와 저학력 노동자들이 작은 사업장에서 다수 근무를 하면서 소위 취약노동자들이 더욱 더 열악한 환경에서 근무하고 있었다.

다음으로 업종별 현황을 〈전국사업체 조사〉 결과에서 업체수를 확인한 결과 300인 이상 사업체수의 업종별 분포에서는 〈사업시설관리사업지원및임대서비스업〉이 588개로 가장 많았고, 〈제조업〉이 559개로 두 번째로 많았다. 예상과 달리 서비스업종인 사업시설관리사업지원및임대서비스업의 300인 이상 업체수가 가장 많았는데, 이는 2000년대 이후 건물의 전반적인 관리를 아웃소싱하는 것이 일반화되면서 아웃소싱 산업 자체가 확대되었기 때문에 나타난 결과라고 할 수 있다는 점에서 주목할 필요가 있다.

다음으로 업종별 임금노동자 수를 확인한 결과 대체로 임금수준이 높고 정규 고용계약이 일반화된 제조업과 공공부문은 300인 이상 노동자들이 다수인 반면, 임금수준이 낮고 장시간근무 등으로 열악한 도소매업이나 숙박 및 음식점업에서는 작은 사업장 노동자들의 비중이 상대적으로 높았다.

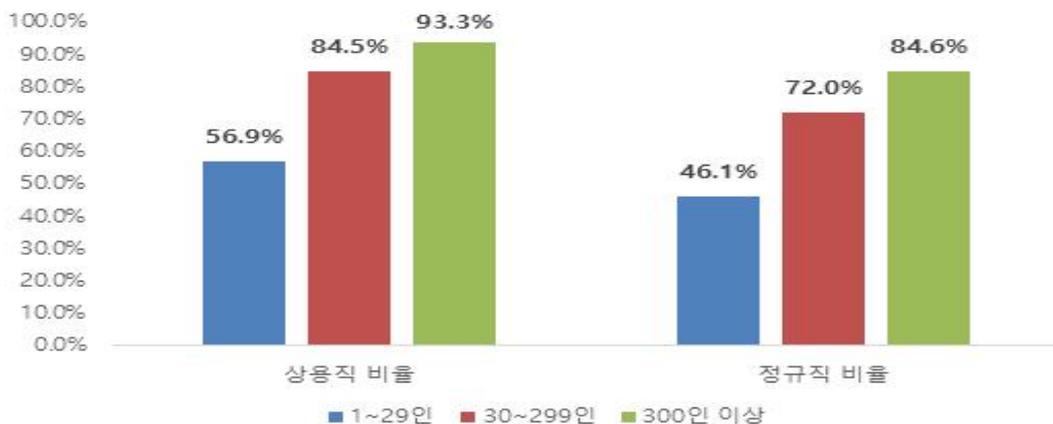
[그림 7] 규모별 주요 업종별 비율 현황



* 출처 : 통계청, <2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사> 원자료.

다음으로 노동자들의 규모별 특성을 확인한 결과, 통계청의 종사상지위별 특성에서는 작은 사업장의 상용직 비율은 56.9%인 반면, 300인 이상 사업장의 상용직은 93.3%으로 나타나 작은 사업장에서는 상용으로 근무하는 노동자 비율이 절반을 겨우 넘는 수준으로 차이가 매우 컸다. 그리고 고용형태별로는 작은 사업장의 정규직 비율은 46.1%인 반면, 300인 이상 대기업 노동자들은 84.6%가 정규직으로 나타나 마찬가지로 작은 사업장에서 는 정규직으로 근무할 가능성이 낮았다.

[그림 8] 규모별 상용직 및 정규직 비율 현황



* 출처 : 통계청, <2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사> 원자료.

그런데 규모별로 주당 노동시간은 거의 차이가 없이 주당 36시간 정도 근무로 비슷하였던 반면 작은 사업장 노동자들은 월평균 215만원, 중규모 사업장 노동자들은 301.3만원, 대기업 노동자들은 404.6만원으로 기업규모별 차이가 확연하게 나타나고 있었다.

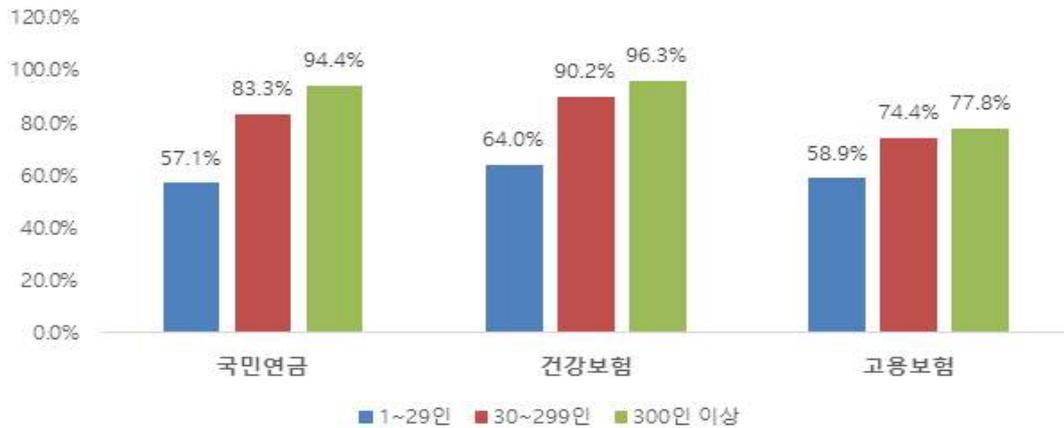
[그림 9] 규모별 월평균임금 및 주당노동시간



* 출처 : 통계청, <2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사> 원자료.

다음으로 일반적인 사회복지 현황으로 4대 보험 가입여부를 확인한 결과 규모가 큰 사업장에서 근무하는 노동자일수록 국민연금, 건강보험, 고용보험 모두 일관되게 가입률이 높게 나타나고 있다. 작은 사업장 노동자들은 4대보험 직장 가입률이 57~64% 수준으로, 90%를 넘는 대기업 노동자들의 4대 보험 가입률과 확연한 차이가 나고 있었다.

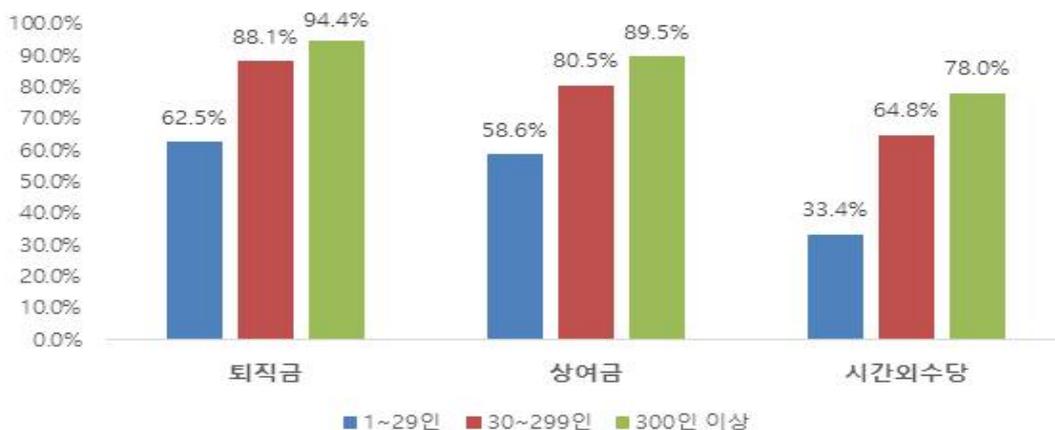
[그림 10] 규모별 4대 보험 적용 비율 현황



* 출처 : 통계청, <2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사> 원자료.

그리고 기업복지 : 퇴직금, 상여금. 시간외수당 적용 여부도 파악하고 있는데, 퇴직금, 상여금, 시간외수당 모두 일관되게 기업규모가 클수록 적용 받는 노동자비율이 높게 나타나고 있었다.

[그림 11] 규모별 퇴직금, 상여금, 시간외수당 적용 비율 현황

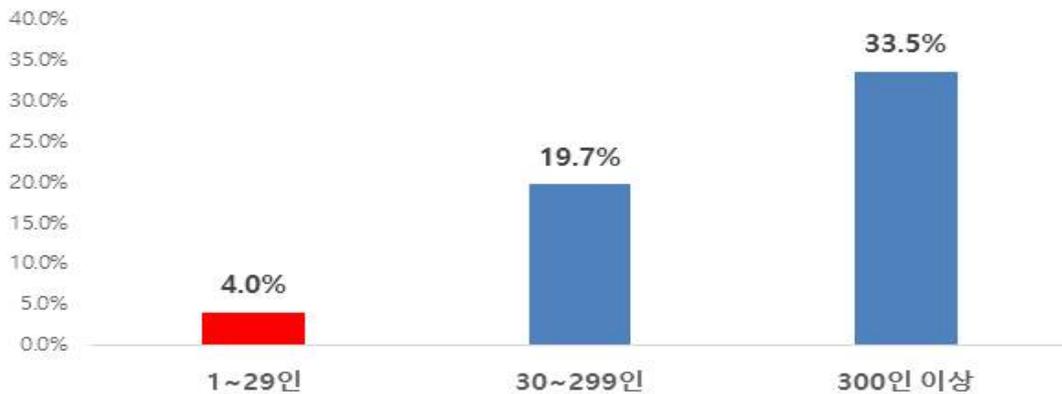


* 출처 : 통계청, <2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사> 원자료.

다음으로 노조가입률을 확인한 결과 작은 사업장 노동자들의 노조조합원 비율은 4.0%에 불과했으나, 중규모 사업장 노동자들은 19.7%, 300인 이상 대기업 노동자들

은 33.5%로 큰 차이가 나타나 작은 사업장 노동자들에게 노동조합은 여전히 멀리 있음을 확인할 수 있다.

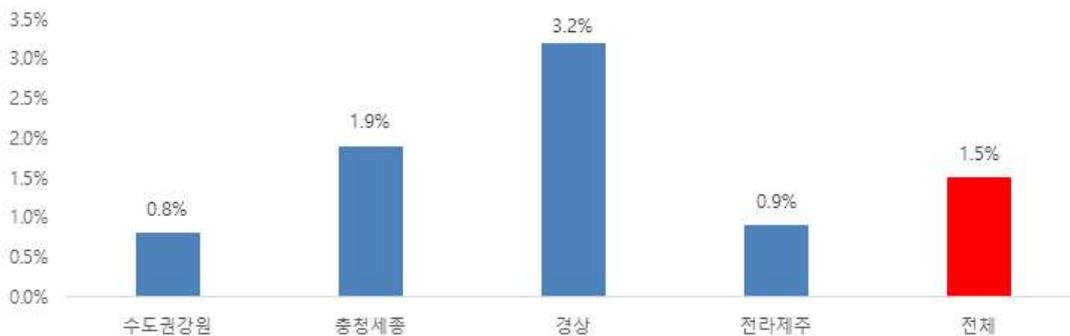
[그림 12] 규모별 노조가입률 현황



* 출처 : 통계청, <2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사> 원자료.

한 편 작은 사업장 노동자들만을 대상으로 한 설문조사에서 노조가입률은 1.5%였으며, 경상도 지역이 3.2%로 상대적으로 다소 높게 나타나고 있었다⁵⁾.

[그림 13] 작은 사업장 노동자들의 지역별 노조조합원 비율

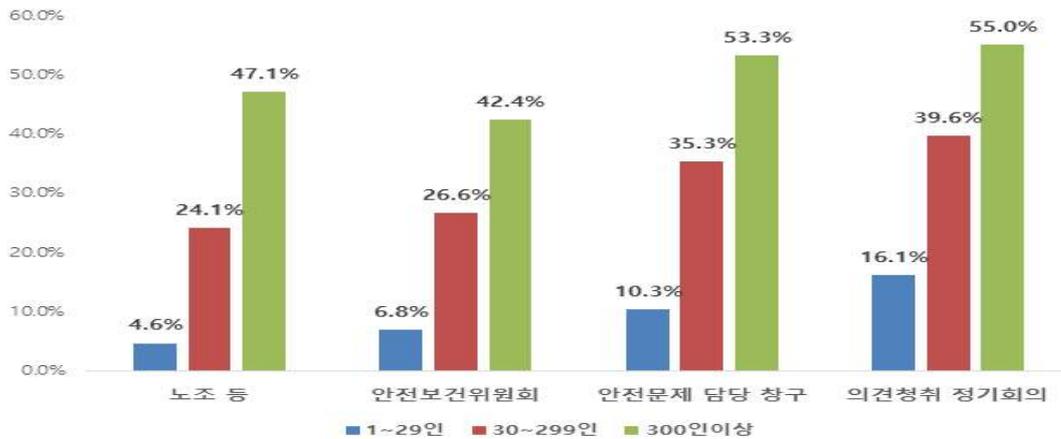


* 출처 : 민주노총(2020) <작은사업장 노동자 1차 설문조사(4월)>

5) 한 편 고용노동부에서 조사한 전국의 노동조합 현황 자료를 통해 추정한 작은 사업장 노조 가입률은 0.3%에 불과하여, 설문조사 결과보다 더 낮게 나타나고 있었다.

사업장 내에서는 노동조합 이외에도 노동자들의 이해대변기구들이 존재하고 있는데, 이는 <제5차 근로환경조사>를 통해서 확인해 보았다. 사업장 내 노조/노사협의회의 존재 비율은 작은 사업장 노동자들은 4.6%에 불과하였으며, 노조 이외에 안전보건위원회, 안전문제 상담 창구, 의견청취 등의 정기회의 등에서도 작은 사업장 노동자들은 접근 기회에서 커다란 차이가 있음을 확인할 수 있다. 특히 대기업과 작은사업장은 상당한 격차를 보이고 있음을 확인할 수 있다. 작은 사업장 노동자들이 전반적으로 이해대변 통로가 부족한 열악한 회사에서 근무하고 있을 가능성이 매우 높다. 만약 실제로 이해대변 기구들이 존재를 하고 있다면 이는 작은 사업장에서는 제도들이 형식적으로 운영되면서 소속 노동자들이 이해대변 통로 자체를 제대로 인지하지 못했을 수 있다는 점에서 문제가 있다.

[그림 14] 회사 내 이해대변 기구의 존재 여부



* 출처 : 안전보건공단(2017) <제5차 근로환경조사> 원자료

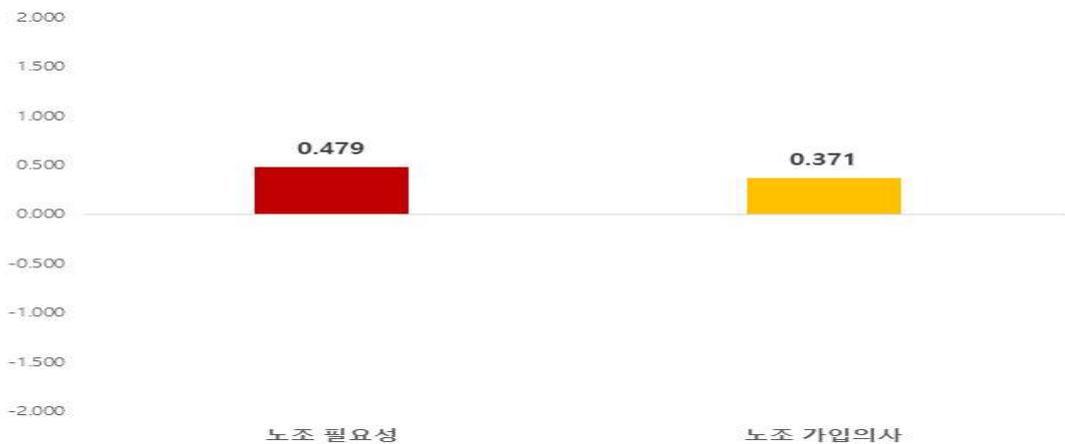
그렇다면 작은 사업장 노동자들은 실제로 노동조합의 필요성에 대해서는 어떻게 생각하고 있으며, 또한 노동조합에 대한 가입의사는 어떠한가도 궁금할 수 있다. 이는 민주노총의 설문조사 결과를 통해서 살펴보도록 하자.

민주노총의 1차 설문조사에서는 작은 사업장 노동자들에게 노동조합의 필요성과 가입의사를 5점 척도로 질문하여 파악하였다. 조사결과를 -2 ~ +2로 환산하여, 우선 노동조합의 필요성에 긍정적이면 +, 부정적이면 -가 되도록 하여 평균을 확인하였다. 그 결과

노조 필요성에 대해서는 0.479로 필요성에 공감하는 응답이 많았고, 전반저공로 긍정적이었다. 전라제주에서 0.589로 노조의 필요성에 대해서 공감대가 상대적으로 높았다. 즉, 작은 사업장에서 일하는 노동자들도 노동조합이 노동조건 개선 등에 있어서 긍정적인 역할을 하고 있다는 점에 대해서는 공감하고 있었다고 할 수 있다.

다음으로 노조 가입의사에 대한 응답결과도 노조필요성과 동일한 방식으로 환산하여 확인한 결과 노조필요성보다 낮았으나 0.371로 여전히 +로 나타나고 있었다. 작은 사업장 노동자들은 사업장 내 노동조합이 없기 때문에 노조에 가입하지 못하고 있는 노동자들이 다수라고 할 수 있다. 아울러 노조가입의사가 노조필요성보다 낮은 결과에서 작은 사업장 노동자들의 노조가입을 가로막는 사회적인 요인도 있을 것이라는 점을 추론할 수 있다.

[그림 15] 작은 사업장 노동자들의 노조필요성 및 노조 가입의사



*출처 : 민주노총(2020) <작은사업장 노동자 1차 설문조사(4월)>

2) 전반적인 근무환경

다음으로 작은 사업장 노동자들의 근무환경을 살펴보면, 이는 주로 다른 규모의 노동자들과 상대적인 비교를 통해서 차이를 확인할 것이다.

기본적으로 유해요인별 노출시간의 차이를 기업규모별로 확인한 결과 소음에서는 별 차이가 없었던 반면, 고온, 저온, 연기먼지흡입, 담배연기 등에서 작은사업장 노동자들의 노출 정도가 확연하게 높게 나타나고 있었다.

[그림 16] 근무 중 유해요인에 노출되는 정도

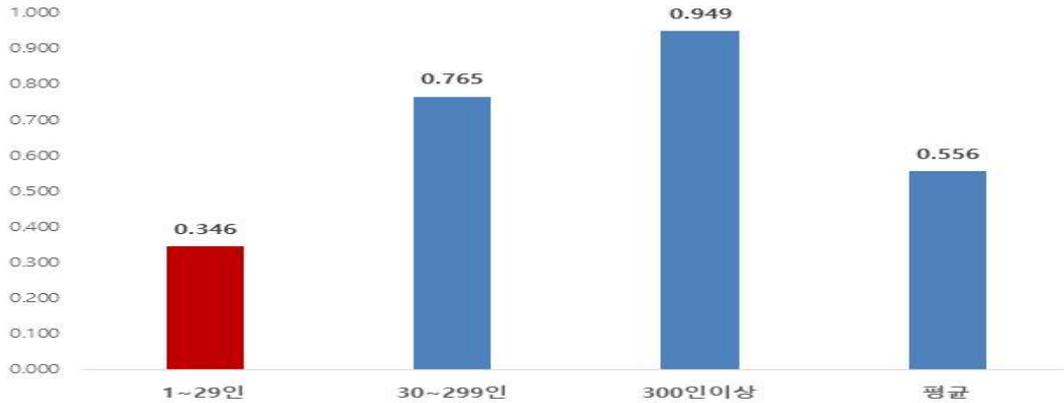


*출처 : 안전보건공단(2017) <제5차 근로환경조사> 원자료

이처럼 작은 사업장 노동자들이 유해위험요인에 노출되는 시간이 상대적으로 긴 상황에서 건강과 안전에 대한 회사의 정보제공의 차이를 확인하였다.

회사에서 노동자들에게 건강과 안전에 관한 위험요인 정보를 얼마나 잘 제공하고 있는가를 확인했는데, 우선 기업규모와 상관없이 대부분 안전관련 정보를 잘 제공받는 편(부정적이면 -, 긍정적이면 +)이었다. 다만 유해위험에 더 많이 노출되고 신체적/정신적 부담을 더 크게 느끼는 작은사업장 노동자들이 건강과 안전에 대한 정보를 상대적으로 충분히 제공받지 못하고 있다는 점을 확인할 수 있다. 이와 같은 정보제공에서의 차이는 작업장 내 위험에 대응하는 역량의 차이로 이어질 가능성이 크다.

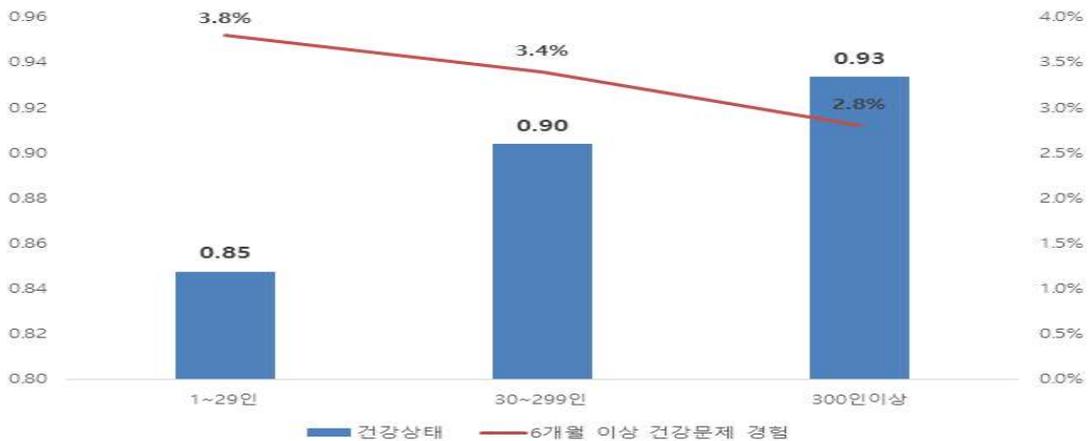
[그림 17] 건강과 안전에 관한 위험 요인 정보 제공 정도



*출처 : 안전보건공단(2017) <제5차 근로환경조사> 원자료

스스로 평가하는 본인의 전반적인 건강상태와 장기감염 질병 여부를 조사한 결과 상대적으로 열악한 작은사업장 노동자들의 현실을 조사결과에서 그대로 반영하고 있었다. 전반적으로 회사규모와 상관없이 모두 건강상태가 괜찮다는 응답이 많았으나, 작은 사업장 노동자들의 건강상태가 상대적으로 덜 양호하였다. 그리고 6개월 이상 장기간의 치료를 요하는 질병을 경험했다는 응답의 비율은 작은 사업장 노동자들에게서 다소 높게 나타나고 있었다.

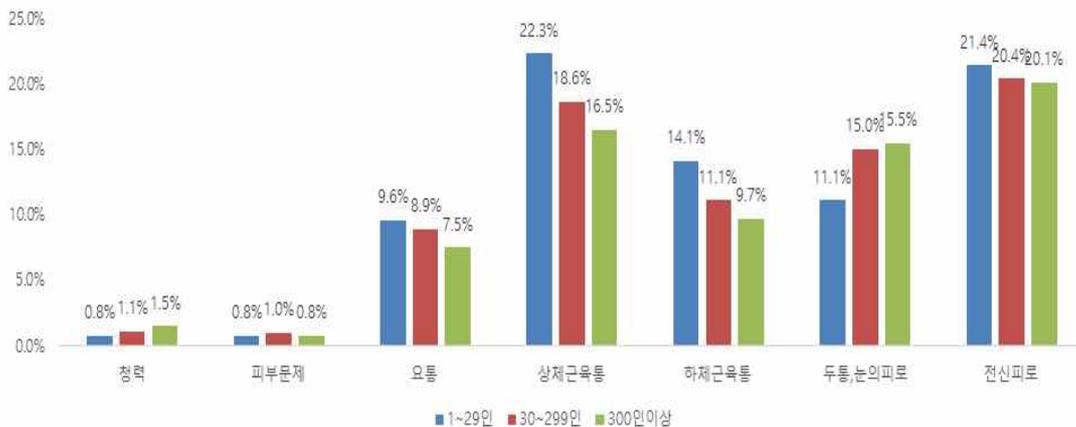
[그림 18] 전반적인 건강상태와 6개월 이상의 건강상의 문제 경험



* 출처 : 안전보건공단(2017) <제5차 근로환경조사> 원자료

다음으로 근로환경조사에서 다양한 신체적 불편함에 대한 건강문제 호소 비율의 차이를 확인한 결과 청력과 피부문제 등은 전반적으로 건강문제가 별로 없는 편이었다. 그리고 신축담 작업으로 인해 유발되는 요통과 근육통, 전신피로 등의 증상호소 비율은 작은 사업장 노동자들이 일관되게 높게 나타나고 있었다. 반면 두통이나 눈의 피로 등의 증상은 오히려 기업규모가 커질수록 증상호소율이 상대적으로 높게 나타나고 있었다. 이와 같은 결과를 통해서 작은사업장 노동자들이 상대적으로 고된 환경에서 고강도 노동을 수행하고 있을 개연성이 있고, 대형 사업장에서는 회사규모가 커지고 조직이 복잡해지면서 스트레스가 더 높을 개연성을 보이고 있다.

[그림 19] 12개월 동안 건강상의 문제 경험 여부

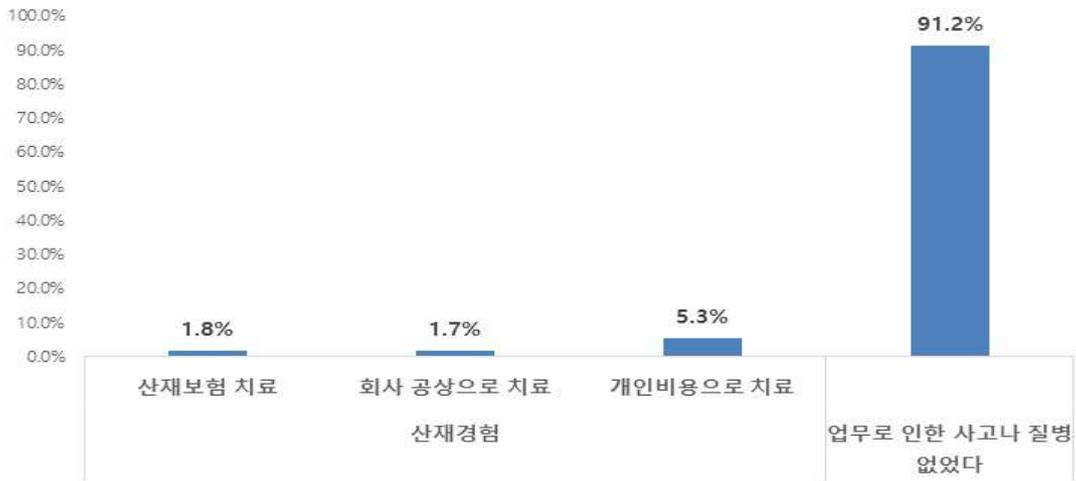


* 출처 : 안전보건공단(2017) <제5차 근로환경조사> 원자료

이와 같은 전반적인 노동환경의 차이와 건강이상 증상에 대한 호소율의 차이는 산업재해의 차이로 이어질 수 있다. 따라서 산업재해 경험 및 산재 이후 처리 현황을 질살펴보도록 하자. 이는 민주노총의 설문조사 결과를 통해서 확인했는데, 지난 1년 동안 4일 이상의 치료(공식 산재인정 기준)가 필요한 산업재해를 경험했는지를 질문에 대해서, 8.8%(88명)가 4일 이상 치료가 필요한 사고나 질병을 경험했다고 응답했다. 이는 2019년 한국의 평균 산업재해율 0.58%보다 월등하게 높은 것으로 나타나, 작은 사업장 노동자들의 실제 산업재해 경험이 매우 높다는 점을 다시 한 번 확인할 수 있다. 아울러 산재를 경험한 노동자들에게 치료를 어떻게 받았는지 질문했는데, 산재보험으로 치료받았다는 응

답은 1.8%(18명)에 불과했으며— 공상으로 치료받았다는 응답이 1.7%(17명), 그리고 노동자 입장에서 가장 나쁜 사례인 ‘개인비용으로 치료했다’는 응답이 5.3%(53명)으로 압도적으로 많았다.

[그림 20] 최근 1년간 4일 이상의 산재경험 및 치료 방식

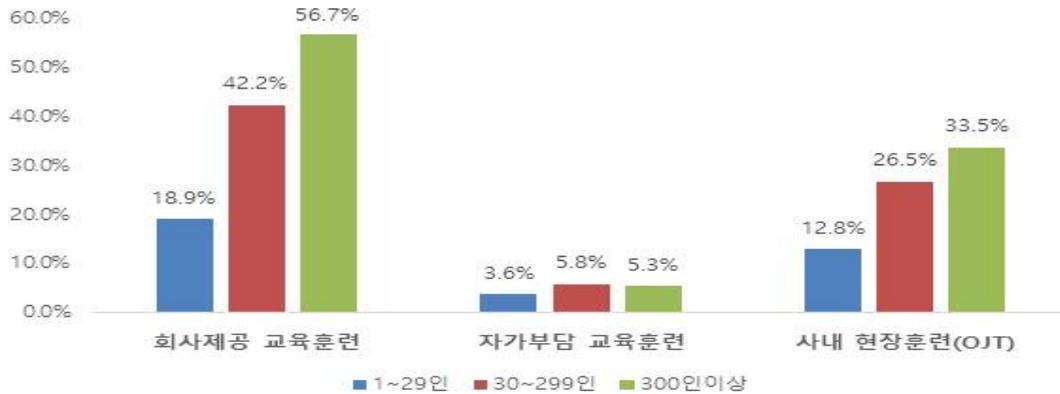


*출처 : 민주노총(2020) <작은사업장 노동자 1차 설문조사(4월)>

작은 사업장 노동자들은 업체 규모의 영세성으로 인해 미래의 전망이 불투명하고, 이러한 상황에서 회사에 계속 근무할 생각은 없이 이직을 고민하는 경우들이 많다. 이러한 점에서 교육훈련에 대한 경험 정도와 만족도를 살펴보았다.

‘지난 12개월 동안 회사의 지원으로 교육훈련을 받은’ 노동자 비율은 작은 사업장 노동자들은 18.9%, 중규모 42.2%, 대규모 사업장 56.7%로 확인되었으며, 현장훈련(OJT)을 받았다는 응답도 대기업에서 더 높게 나타나고 있어 노동시장 내에서 이동이 잦은 작은 사업장 노동자들은 직무숙련을 높이기 어려운 조건에서 근무하고 있음을 확인할 수 있다.

[그림 21] 지난 1년간 교육훈련 유형별 수혜 비율



* 출처 : 안전보건공단(2017) <제5차 근로환경조사> 원자료

교육훈련을 받은 노동자들의 만족도를 업무방식 개선, 고용안정성 향상, 향후 취업전망 개선 등 3가지로 구분해 질문한 결과, 기업규모와 상관없이 모두 교육훈련의 성과에 대해서 긍정적으로 평가하고 있었다. 이러한 점에서 향후 노동자들의 교육훈련에 대해 보다 적극적인 관심이 필요하다. 기업규모별로 확인한 결과 작은 사업장 노동자들의 만족도가 조금 더 높은 편으로 나타났는데, 앞서 확인한 바와 같이 실제 교육훈련을 받는 노동자 비율은 오히려 낮은 상황이었다.

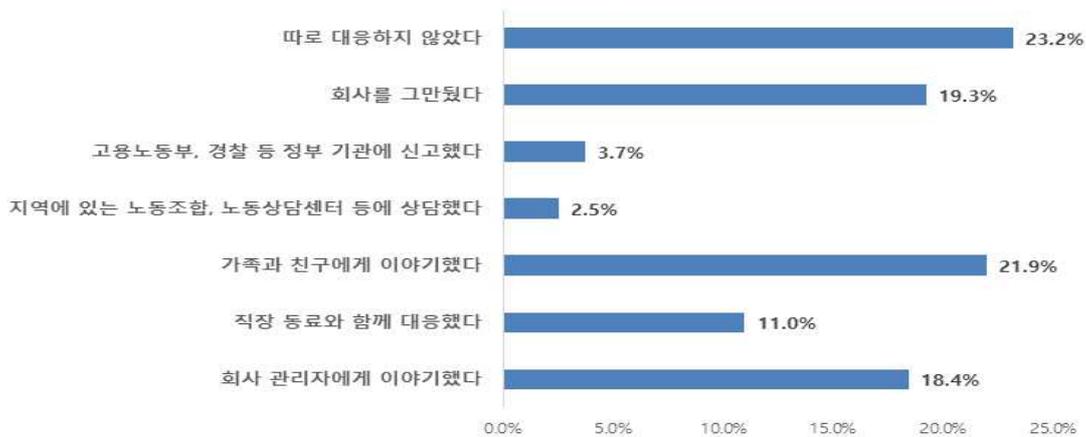
[그림 22] 교육훈련 효과에 대한 만족도(5점 척도)



* 출처 : 안전보건공단(2017) <제5차 근로환경조사> 원자료

다음으로 최근 문제가 되고 있는 직장갑질에 대해서는 직장 갑질을 경험한 경우 작은 사업장 노동자들은 어떻게 대응했는가 대해서 민주노총 설문조사에서 질문하였다. 응답 결과를 확인한 결과(중복응답 가능) 따로 대응하지 않았다는 응답이 23.2%로 가장 많았고, 가족 친구에게 이야기했다는 응답이 21.9%, 회사를 그만뒀다가 19.3%로 나타나 1~3위 모두 무대응 또는 회피가 주를 이루고 있었다. 회사 관리자에게 얘기 하거나 직장동료와 대응했다는 응답은 각각 18.4%, 11.0%로 소극적 대응이 다음으로 많았으며, 노동조합이나 상담센터에서 상담을 하거나 신고하는 적극적인 대응은 각각 2.5%, 3.7%에 불과하였다.

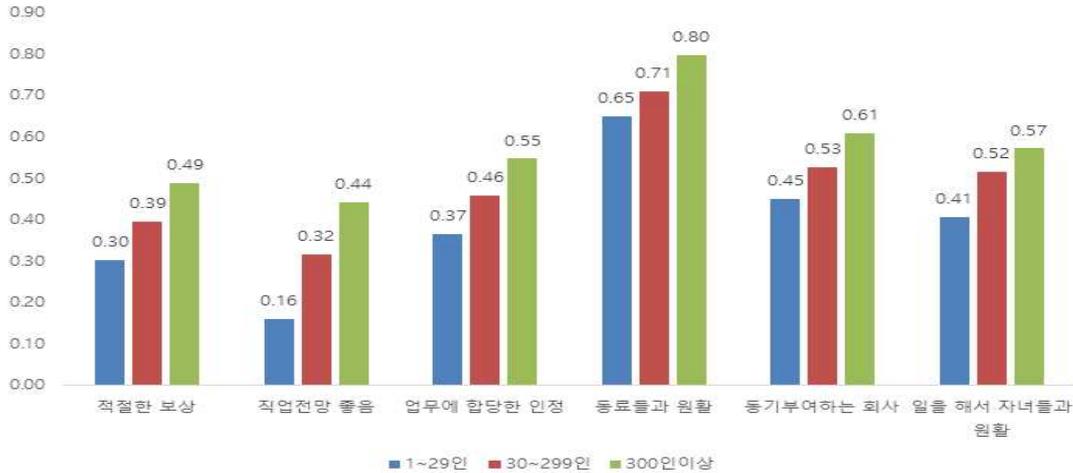
[그림 23] 직장갑질 경험자의 대응방식(중복응답)



*출처 : 민주노총(2020) <작은사업장 노동자 1차 설문조사(4월)>

현재 일하고 있는 회사의 근무환경에 대한 만족도를 6가지로 구분해서 기업규모별로 확인한 결과, 구체적인 업무환경 항목에 대한 만족도를 확인한 결과 모든 항목에서 규모가 클수록 노동자들의 긍정적 평가가 높게 나타나고 있었다. 적절한 보상, 직업전망, 업무능력 인정, 동료관계, 동기부여 등에서 노동자들은 모두 긍정적인 평가를 하고 있으나 규모가 클수록 긍정적인 평가가 더 높게 나타났다. 설문조사 결과에서 흥미로운 점은 작은 사업장 노동자들은 회사 내 보상이나 전망에서의 낮은 만족도 뿐 아니라 대기업보다 동료관계나 자녀들과의 관계에서도 상대적으로 만족도가 낮게 나타나고 있다는 점이다. 이에 대한 해답을 찾기 위해서는 근무환경에 대한 심층적인 분석이 필요할 것이다.

[그림 24] 현재 업무환경에 대한 만족도



* 출처 : 안전보건공단(2017) <제5차 근로환경조사> 원자료

그렇다면 작은 사업장 노동자들의 구체적인 불만 지점은 무엇일까? 이는 민주노총 설문조사에서 구체적인 보기를 통해서 질문을 하였다. 작은 사업장 노동자들은 근무하고 있는 회사에 대해서 다양한 불만들이 있기 때문에 오래 근무하지 않을 것이기 때문이다. 응답 결과는 임금이 너무 적다가 29.3%로 가장 많았으며, 불만이 없다가 제외하면 회사의 미래가 없다가 22.4%로 두 번째였다. 다음으로 고용불안, 부족한 휴가, 장시간 노동 등의 불만을 지적하고 있었다. 예상과 달리 현 직장에 대해서 불만이 없다는 응답도 24.4%로 전체적으로 4명 중 한 명이였다. 이러한 결과에 대해서도 조심스럽게 해석할 필요가 있는데, 애초 작은 사업장인 회사에 대해서 별로 기대하는 바가 없기 때문에 딱히 불만이 없다고 응답이 1/4 일 수 있다는 점도 고려할 필요가 있다.

[그림 25] 작은 사업장 응답자들의 현 직장에 대한 불만



*출처 : 민주노총(2020) <작은사업장 노동자 1차 설문조사(4월)>

4. 요약 및 향후 대응과제

작은 사업장 노동자들이 상대적으로 낮은 임금과 열악한 근무환경에서 일을 하고 있는 원인은 비단 작은 사업장을 경영하는 사업주들이 탐욕스럽게 과도한 이윤을 쟁취하면서 노동자들을 착취하기 때문인 것은 아니다. 작은 사업장들이 중대기업과 다단계 하청관계를 통해서 연결되어져 있으면서 원청업체에서 작은사업장 몫으로는 구조적으로 낮게 책정된 이윤을 바탕으로 기업을 운영해야만 하는 상황에서 흔히 말하는 임금지불여력이 부족하기 때문에 열악한 근무환경으로 이어지고 있음을 인식할 필요가 있다. 이처럼 작은 사업장들이 원청 대기업과의 종속적인 관계 하에서 철저하게 관리 통제될 뿐 아니라 이윤 또한 통제되고 있는 상황에서 작은 사업장 내에서의 고용관계는 점차 형해화되고 있다고 표현할 수 있을 것이다.

그러다보니 다단계 하청 구조에서 작은 사업장의 사장님들은 ‘원청업체의 중간관리자’에 불과하다고 노동자들에게 여겨짐으로써 ‘가족같은 관계’가 형성되는 것으로 나타났다⁶⁾. 특히 업주가 종사자들에게 가족적인 분위기를 강조하고 사적인 관계로 접근하려는 경향도

6) 이 부분은 민주노총 보고서의 면접조사 결과 부문을 참고하였음을 밝혀둔다.

나타났는데, 이로 인해 나타나는 기업 내 인사관리 체계의 부재와 열악한 근로환경으로 종사자들이 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 임금이 법적인 기준에 근거하기보다는 급여 결정권을 가진 이들의 임의적인 결정에 좌우되는 경우가 빈번했다. 또한 해고, 조직개편, 승진, 평가 등의 조직 내 인사이동에 있어서도 고용주나 업주가 막강한 권한을 행사하고 있었으며, 그러다보니 작은 사업장에서 공통적으로 나타난 문제는 관계적·심리적 어려움이었다. 고용주나 동료와의 관계에서 오는 감정소모, 눈치, 부담감, 두려움, 걱정, 스트레스를 경험하는 것으로 나타났고, 고용주나 고용주의 가족들로부터 갑질, 직장내 괴롭힘, 폭언을 경험하고 있기도 하였다. 이는 전반적으로 규모가 작은 곳에서 체계적이지 못한 인사노무관리가 진행되다보니 한 편으로는 인간적일 수도 있겠지만, 다른 한 편으로는 ‘그 때 그 때 달라요’ 또는 사장님의 의견이 절대적인 기준이 되는 경우가 더 많기 때문일 것이다.

작은사업장 노동자들에 대한 보호는 방안은 크게 두 가지로 접근할 필요가 있다. 우선 법·제도적인 보호방안이다. 이는 노동관계법·사회보장법 등 관련 법제도에서 기업규모별 차등 적용과 같은 사각지대를 해소하면서 노동자들이 모두 동등하게 대우받을 수 있는 권리를 보장하는 것이 될 것이다. 두 번째는 노동조합을 통해서 작은 사업장 노동자들이 자율적으로 자신들의 권리를 확보하고 인간답게 대우받을 수 있도록 하는 것이다. 노동조합은 노동자들에게 기본적이고 기초적인 사회안전망이라고 할 수 있다. 이러한 점에서 작은 사업장 노동자들이 권리를 보장받고, 나아가 이를 확대하기 위해서는 작은사업장의 단체 교섭권을 보장하기 위한 제도도 함께 있어야 할 것이다.

다만 작은 사업장 노동자들을 노동조합으로 조직화 하는 과정에서는 기존 노동조합 조직화의 모델과 함께 작은 사업장 노동자들의 특성(사업장 내 인간적인 관계, 짧은 근속기간과 빈번한 이직 등)을 고려하여 초기업 단위 노동조합 조직화에 대한 가능성도 열어둘 필요가 있다. 이는 지역이나 업종별 초기업 단위가 기본일 것이다. 플랜트 공사에 따라서 계약기간이 결정되는 건설플랜트 노동자가 기업단위가 아니라 지역별로 조직화되는 것은 당연한 것일 수 있듯이, 특정 지역에서 노동자들이 작은 전자부품회사들을 수시로 옮겨 다닌다면 굳이 기업단위로 조직화를 할 필요는 없을 것이다.

아울러 조직화의 형식에 있어서도 노동조합의 경계 또한 과도하게 집착하지 않는

자세가 필요할 것이다. 서울시 도심 영세제조업종인 의류봉제산업의 사례를 살펴보면 사장님과 종업원의 경계가 모호한 경우가 많다. 실제로 서울지역에는 ‘봉제인 공제회’를 만들기도 했는데, 공제회에서는 노동자와 지역 내 업주들까지도 함께 공제회를 하고 있다. 이처럼 기존의 상식과 통념을 넘나드는 형태로 다양한 형식의 조직화 가능성을 열어두고 시도를 하는 것이 중요할 것이다.

참고문헌

- 김유선(2019) 『한국 노동시장의 구조와 쟁점』, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2019-4호
- 남종석(2019) 「한국 산업생태계의 구조적 특징과 위기」. 『진보평론』 79호
- 노동자의 미래(2019) 『서울디지털산업단지 노동환경 실태와 개선방안』
- 민주노총 전남지역본부(2019) 『전라남도 산업·농공단지 노동자 실태 및 요구조사 결과』
- 서울노동권익센터(2019) 『서울지역 소규모 사업장 노동자 노동실태와 조직화를 위한 지원방안 연구』
- 서울연구원(2020) 『서울시 중소기업 노동환경 현황과 정책 개선방안』
- 시화노동정책연구소(2020) 『경기도 산업단지 300인 이하 사업장 노동실태조사』
- 이경의(2017), 『중소기업, 왜 중요한가?』, 지식산업사.
- 이병훈·김유선(2003) 「노동생활의 질의 양극화에 관한 연구」. 『경제와 사회』, 60호.
- 이시균(2006) 「비정규노동의 나쁜 일자리에 관한 실증연구」. 『노동정책연구』, 6권 2호.
- 정이환(2007) 「기업규모인가 고용형태인가 : 노동시장 불평등의 요인 분석」, 『경제와 사회』 73호
- 정이환(2018), 「한국 노동시장의 분절구조와 대안모색」, 『노동연구원 개원30주년 기념세미나 발표문』.
- 조성재(2018), 「격차 축소를 위한 연대임금과 일터혁신」, 『노동연구원 개원30주년 기념세미나 발표문』
- 홍석범(2019) 『1990년대 이후 한국 제조업 경영활동의 변화와 주요 특징』, 금속노조 노동연구원 이슈페이퍼 2019-12호