

발간등록번호

11-1620000-000563-01

2014년도 인권상황실태조사  
연구용역보고서

# 중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구



# 중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구

2014년도 국가인권위원회 인권침해 실태조사  
연구용역보고서를 제출합니다.

2014. 11.

연구기관 : 서강대학교 산학협력단

연구책임자 : 이상수 (서강대 교수)

공동연구원 : 이승협 (대구대 교수)

김성률 (서강대 법학연구소 연구원)

연구보조원 : 김민철 (좋은기업센터 상임간사)



이 보고서는 연구용역수행기관의 결과물로서,  
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다



## 〈 목 차 〉

<b>제1장 서론</b>	1
1. 연구의 필요성 및 연구목표	3
2. 연구범위	7
(1) 중소기업 인권경영의 실태조사의 어려움	7
(2) 연구범위의 확정	10
3. 연구방법	12
(1) 연구방법	12
(2) 전체 개요	15
<b>제2장 이론적 검토: 인권경영의 개념</b>	17
1. OECD 다국적기업 가이드라인	19
2. ILO 삼자선언 및 국제 노동기준	21
3. 유엔 글로벌콤팩트	23
4. ISO 26000	24
5. 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)	26
6. 기업의 사회적 책임과 인권경영의 관계	27
7. 중소기업과 인권경영	29
8. 소결	30

<b>제3장 중소기업 인권경영의 현황</b> .....	35
1. 인천 남동공단 개요 .....	37
2. 중소기업 인권경영에 관한 설문조사 및 결과 분석 .....	38
(1) 조사개요 및 조사설계 .....	38
(2) 설문조사 결과 분석 .....	43
(3) 설문조사 결과의 종합적 평가 .....	64
3. 중소기업 인권경영에 관한 면담조사 .....	65
(1) 중소기업 인권경영 현황 개관 .....	66
(2) 비정규직 문제, 간접고용 .....	68
(3) 산업재해 .....	75
(4) 여성 근로자의 인권 .....	79
(5) 외국인 근로자 .....	84
(6) 소결 .....	90
<b>제4장 중소기업의 인권경영의 문제점에 대한 검토</b> .....	93
1. 면담조사의 방법 .....	95
2. 각 이슈별로 인권경영 문제의 인식과 해법 .....	100
(1) 임금 및 일반적인 근로조건 .....	100
(2) 비정규직 그리고 간접고용 .....	105
(3) 산업재해 .....	107
(4) 여성 근로자 .....	110
(5) 외국인 근로자 .....	112
(6) 노동조합 .....	114
3. 요약 및 소결 .....	115

<b>제5장 중소기업 인권경영 증진을 위한 정책적 제안</b> .....	119
<b>1. 도입</b> .....	121
<b>2. 중소기업의 인권문제로서의 비정규직 문제</b> .....	122
(1) 도입 .....	122
(2) 직접고용 비정규직 .....	123
(3) 간접고용 비정규직 .....	125
(4) 비정규직 근로자의 규모 .....	128
(5) 직접 고용근로자와 차별—기간제법에 대한 평가 .....	129
(6) 간접고용의 문제점 .....	131
(7) 비정규직 근로자 문제의 개선방향 .....	133
(8) 중소기업 비정규직 근로자 관련 정책의 모색 .....	137
<b>3. 중소기업의 산업재해 문제</b> .....	142
(1) 도입 .....	142
(2) 현행법제상의 재해보상제도 .....	144
(3) 개선방안 .....	154
<b>4. 중소기업 인권문제로서의 여성 근로자 문제</b> .....	159
(1) 도입 .....	159
(2) 고용형태 상의 차별 .....	161
(3) 임금 및 근로조건 차별 .....	164
(4) 경력단절 .....	168
(5) 중소기업 여성 근로자 인권경영 시스템 구축을 위한 정책 방향 ..	170
<b>5. 중소기업의 외국인 근로자</b> .....	172
(1) 국내 외국인 근로자 현황 .....	172
(2) 외국인 근로자 차별 이슈 및 주요 쟁점 .....	175
(3) 고용허가제 주요 쟁점 .....	178
(4) 고용허가제 개선 방향 .....	184

(6) 기존 문헌의 종합 .....	187
<b>6. 종합적 분석 및 정책적 대안의 도출 .....</b>	<b>189</b>
(1) 서론 .....	189
(2) 중소기업 인권이슈의 현황 .....	190
(3) 중소기업 인권경영 제고를 위한 접근원칙 .....	192
(4) 중소기업 인권경영 제고를 권고안 도출 .....	203
<b>제6장 요약 및 결론 .....</b>	<b>209</b>
<b>참고문헌 .....</b>	<b>214</b>
<b>부 록 .....</b>	<b>222</b>

## 〈표 목 차〉

〈표 1〉 우리나라 중소기업의 수와 규모 .....	8
〈표 2〉 인권경영체크 리스트 .....	8
〈표 3〉 OECD 다국적기업 가이드라인 제4장 .....	20
〈표 4〉 ILO 핵심규약 .....	22
〈표 5〉 UNGC(United Nations Global Compact) 10대 원칙 .....	23
〈표 6〉 유엔 기업인권 이행원칙 중 기업의 인권존중책임 .....	27
〈표 7〉 인권경영 가이드라인 중 인권경영 일반원칙 .....	31
〈표 8〉 인권경영 가이드라인 중 인권경영 운영원칙 .....	32
〈표 9〉 남동공단 입주업체 현황 .....	38
〈표 10〉 남동공단 업종별 근로자수 및 생산액 .....	38
〈표 11〉 인천 남동공단 입주업체 업종별 현황(2012) .....	39
〈표 12〉 조사 사업체 및 근로자 특성 .....	41
〈표 13〉 인권존중에 대한 사측의 공개적 언급 여부 .....	44
〈표 14〉 기업 인권준수에 대한 최고경영진의 관심 .....	46
〈표 15〉 인권경영 개념 인지도 .....	48
〈표 16〉 인권침해에 대한 구제제도 존재 여부 .....	49
〈표 17〉 차별적 관행(취업규칙 또는 규정의 존재 여부) .....	51
〈표 18〉 차별적 관행(취업규칙 또는 규정의 존재 여부) .....	52
〈표 19〉 결사의 자유 및 단체교섭의 권리 인정 .....	54
〈표 20〉 산업안전보건 및 환경재해 인식 .....	55
〈표 21〉 거래 및 협력업체 인권준수 관심 .....	57
〈표 22〉 거래 및 협력업체 인권준수 요청 여부 .....	58
〈표 23〉 지역주민과의 관계 개선 활동 실시 정도 .....	59
〈표 24〉 소비자 피해 구제 신속대응 정도 .....	60
〈표 25〉 환경권 및 환경문제 인식 .....	61
〈표 26〉 여성차별 관행 .....	63
〈표 27〉 FGI 참석 기업 개요 .....	95

<표 28> 면담조사를 위해 사전에 배포한 자료 내용 중 일부 .....96

<표 29> 비정규직 관련 질문 .....97

<표 30> 산업재해 관련 질문 .....98

<표 31> 여성 근로자 관련 질문 .....98

<표 32> 외국인 근로자 관련 질문 .....99

<표 33> 비정규직의 규모(2014.3) .....129

<표 34> 산업재해 현황 .....149

<표 35> 재해발생 형태별 현황(부상) .....151

<표 36> 산업규모별 재해현황 .....153

<표 37> 재해정도별 현황 .....154

<표 38> 근로형태별 여성고용 비중(2014년 3월) .....163

<표 39> 성별 종사자 규모별 근로시간대 분포 .....165

<표 40> 사업체 규모별 성별 임금수준 및 임금격차 .....167

<표 41> 경력단절여성 규모 .....168

<표 42> 여성 근로자의 생애주기별 고용률 및 비정규직 비중 .....169

<표 43> 근로유형별 육아휴직 제공 사업체 비율 .....169

<표 44> 취업할 수 있는 외국인 체류자격 .....172

<표 45> 등록외국인 체류 현황 .....174

<표 46> 사업체의 종사자 규모별 외국인 취업자 .....174

<표 47> 고용허가제에 의한 고용절차(일반 외국인 근로자) .....179

<표 48> 특례고용허가에 의한 재외동포 고용절차 .....180

<표 49> 불법체류외국인 현황 .....181

<표 50> 독일의 노동허가와 노동권(한) .....185

<표 51> 기존문헌상의 주요 정책제안 요약 .....188

<표 52> 인권경영 체크리스트와 인천지역 중소기업인권이슈 .....190

<표 53> 면담조사에서 제기된 문제의 인권적 해석 .....191

<표 54> 불법경영의 사례 .....193

<표 55> 중소기업 인권경영 제고를 위한 접근원칙 .....203

## 〈그림 목차〉

〈그림 1〉 설문조사 흐름도 .....	41
〈그림 2〉 기업 인권준중체제에 대한 사업체 및 근로자 인식 .....	45
〈그림 3〉 인권경영 개념 인지도 .....	47
〈그림 4〉 인권침해 구제제도에 대한 사업체 및 근로자 인식 차이) .....	49
〈그림 5〉 2010년 업무상 부상 .....	143
〈그림 6〉 2010년 업무상 사망 .....	143
〈그림 7〉 연도별 사망재해 .....	150
〈그림 8〉 연도별 업무상 질병자 추이 .....	152
〈그림 9〉 업종별 사망재해 비교 .....	153
〈그림 10〉 사업체 규모별 여성비중의 변화 추이 .....	160

---

## 제1장

---

# 서론

---

- 1. 연구의 필요성 및 연구목표 3
- 2. 연구범위 7
- 3. 연구방법 12



# 제1장 서론

## 1. 연구의 필요성 및 연구목표

1970년대 이래로 기업의 사회적 책임(corporate social responsibility, 이하 CSR)을 논하는 국제문서들이 다수 등장했다. 이는 대체로 다국적기업 및 대기업을 염두에 둔 것들이었다. 대표적인 것으로는 OECD 다국적기업 가이드라인(The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 1976), ILO 삼자선언(The Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1977), 유엔 글로벌콤팩트(The United Nations Global Compact, 2000)가 있었다.

이들 문서는 2000년을 전후하여 일정한 변화를 겪는다. 본 연구와 관련하여 이 점은 매우 중요한 데, 왜냐하면 이때를 즈음하여 기업의 ‘인권’책임이 부각되기 시작했기 때문이다. 유엔 글로벌콤팩트는 기업의 책임을 인권, 노동, 환경, 반부패로 분류하여 서술하고 있는데, 인권이라는 용어가 중요한 위치를 차지하고 있다. 1976년 OECD 가이드라인에서는 인권이라는 용어조차 없었는데, 2000년에 개정되면서 인권이라는 표현이 처음으로 삽입됐다. 이 변화는 다국적기업이 인권책임을 진다는 것을 명시적으로 표명했다는 점에서 의미가 있다. 이후 기업의 인권책임에 대한 관심은 더욱 증가했고, 2011년 개정된 OECD 가이드라인에서는 인권에 관한 독립된 장을 삽입하기에 이르렀다.

유엔은 1990년대 말부터 기업의 인권책임에 관심을 가지고 이를 국제규범화하려는 노력을 했다. 글로벌콤팩트에 이은 성과로서 유엔 인권위원회의 소위원회는 ‘다국적기업과 기타 사업체의 인권책임에 관한 유엔 기업인권규범’을 마련했다. 이 문서는 다국적기업의 인권책임을 선언하고 국제사회 차원에서 직접 다국적기업에게 법적인 인권책임을 부과하려는 시도였다. 하지만 인권위원회에서 채택되지 못함으로써 무산됐다. 이후 2005년 유엔 사무총장 특별대표로 임명된 존 러기를 중심으로 기업과 인권 논의가 다시 시작됐고 중대한 성과를 이루었다. 2008년에는 존 러기가 제출한 ‘기업과 인권에 관한 보호-존중-구제 프레임워크’(Protection, Respect and Remedy: a Framework for Business and

Human Rights, 이하 프레임워크)가 인권이사회에 의해서 채택되었으며, 이어 2011년에는 이 프레임워크의 이행에 관한 내용을 담은 “보호·존중·구제 프레임워크”의 이행(Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, 이하 ‘이행원칙’)이 마찬가지로 인권이사회에 의해서 채택되기에 이르렀다. 현재 이 문서는 기업의 인권책임에 관한 가장 중요한 문서로서 널리 인정되고 있다.

유럽은 EU차원에서 기업의 인권책임을 제고하기 위한 노력을 해왔다. 특히 유엔 기업 인권 이행원칙의 발표 이후 EU 집행위원회는 회원국에게 각 국가 차원에서 이행원칙의 실행을 위한 행동계획(action plan)을 제출할 것으로 요구했고, 주요 산업부문별로 이행원칙의 실행을 위한 지침을 개발하여 배포하기 시작했다.<sup>1)</sup>

기업의 인권책임을 부과하려는 이러한 흐름은 단지 국가간 기구에 한정되는 것은 아니다. 민간기구인 ISO는 CSR을 표준화하려는 목표 하에 2000년대 초반부터 작업을 시작했고, 그 결과로서 2010년에 ISO 26000이 발표됐다. 이 문서는 모든 조직(all types of organizations)을 대상으로 하고 있긴 하지만, 기업이 그 중심에 있다는 것은 말할 것도 없다. 결국 ISO 26000은 기업의 사회적 책임에 관한 표준문서라고 할 수 있다. 이 문서는 사회적 책임의 내용을 서술하면서, 기업의 인권책임을 상세히 서술하고 있다는 점에서 본 연구의 관심을 받을 만하다.

이러한 흐름의 배후에는 국제NGO의 활발한 움직임도 중요한 역할을 했다. 국제엠네스티(Amnesty International), 휴먼라이츠워치(Human Rights Watch) 등 국제적 차원에서 활동하는 NGO들은 CSR과는 다소 다른 차원에서 기업의 인권책임을 본격적으로 추동했다. 미국 변호사협회(ABA)는 유엔의 기업인권 이행원칙에 대한 지지를 선언하고, 기업의 인권책임 증진과 관련하여 법률가로서 적극적인 역할을 자임했다.<sup>2)</sup>

이러한 변화는 기업의 인권책임이 2000년 이후 증대한 국제적 흐름으로서 확고히 정착했다는 것을 보여준다. 이러한 국제적 흐름에 맞추어 우리나라의 국가인권위원회도 주요

1) 예컨대, EU는 정보통신분야에서 ‘유엔 기업인권 이행원칙을 실행하기 위한 지침’(ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, 2013)을 만들어 배포한 바 있다.

2) ABA는 그 성과로서 다음과 같은 중요한 책을 출판했다. Lara Blecher et.al (eds.), Corporate Responsibility for Human Rights Impact: New Expectation and Paradigm, ABA Publishing, 2014.

한 연구 및 실천활동을 해왔다. 예컨대, ‘주요기업의 인권정책 현황분석과 한국형 기업과 인권 가이드라인’(2008), ‘기업과 인권경영 모범사례 연구 및 자가진단도구 개발’(2009), ‘인권친화적 기업문화 확산을 위한 각국의 사례연구와 선진모델 구축을 위한 실태조사’(2011), ‘기업과 인권에 관한 보고서’(2013), ‘해외진출 한국기업의 인권침해 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구’(2013), ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’(2014) 등의 조사 및 연구성과를 내었다. 유엔 글로벌콤팩트 한국지부는 국내기업을 상대로 인권경영의 필요성을 홍보하는 등의 활동을 하고 있다. 그 외에도 관련 학술연구 및 NGO활동이 활발하게 일어나고 있다.

본 연구는 이러한 흐름의 연장선에서 국내 ‘중소기업’의 인권경영의 실태를 조사하고 그에 기반하여 중소기업의 인권경영을 제고하기 위한 법령제도의 개선방안을 모색하려는 것이다. 이처럼 중소기업의 인권경영에 대해서 별도의 조사와 연구가 필요한 이유는 몇 가지로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 기존의 인권경영에 관한 조사와 연구는 사실상 다국적기업 및 대기업을 염두에 둔 것이어서, 중소기업이 직면한 특수성을 반영하지 않았다. 대기업과 중소기업의 결정적인 차이는 그 규모에 있지만, 이러한 규모의 차이는 인권경영을 함에 있어서 해결해야 할 과제나 방법론에서 상당한 차이를 낳을 수 있다. 다시 말해 대기업 위주의 기존 연구 성과나 정책적 제안은 중소기업에 적합하지 않을 수 있다. 그렇기 때문에 대기업 위주의 기존 접근과 별도로 중소기업에 적합한 인권경영 방법론이나 관련 정책이 모색될 필요가 있다. 이를 위한 첫 단계로서 중소기업 인권경영의 실태를 조사하는 것은 마땅한 수순이라고 할 수 있다.

둘째, 중소기업은 국내 전체 사업자 수의 99.9%를 차지하고, 전체 종사자 수의 86.9%를 고용하고 있기 때문에 중소기업의 인권경영이 우리사회 전체의 인권경영 및 인권수준에 중대한 영향을 미칠 수 있다.

셋째, 중소기업의 인권침해는 질적인 측면에서도 관심의 대상이 될 만하다. 흔히 대기업의 경우 규모가 크고 사회적 영향력도 크기 때문에 인권에 대한 영향도 그만큼 클 것이라고 생각한다. 하지만 대기업은 나름대로 인권경영을 수행하기 위한 인적·물적 역력이 있기 때문에 오히려 심각한 인권침해에 덜 연루될 수 있다. 이에 비해 중소기업의 경우 경제력 자체가 매우 열악하기 때문에 인권이슈에 필요한 자원을 투입할 수 없고, 바로

그렇기 때문에 오히려 심각한 인권침해에 더 많이 노출될 수 있다.

이처럼 어떤 의미에서 중소기업이 대기업보다 더 많고 더 심각하게 인권을 침해할 소지가 있음에도 불구하고 그에 대한 대응은 적었다. 그런 차원에서 본 연구는 그러한 공백을 메우려는 하나의 시도라고 할 수 있다.

지금까지 중소기업의 인권경영에 관한 선행연구는 거의 없는 편이다. 굳이 지적하자면 중소기업관련 단체들이 조금씩 중소기업의 사회적 책임에 대해서 관심을 대응하기 시작했다는 정도이다. 예컨대, 2011년 중소기업중앙회가 300기업 대상 '3권(勸)3불(不)운동 추진실적 및 효과'에 대한 설문조사를 한 적이 있다. 그에 의하면 임금체불 발생빈도는 5점 만점(낮을수록 좋음)에 2.63점, 외국인 근로자의 인권침해 정도는 2.60점이라고 하여, 임금체불 및 외국인 근로자에 대한 인권침해 문제가 심각하다는 점을 밝힌 바 있다. 최근에는 사회적 책임 경영이 중소기업의 당연한 책무로서 법규에 규정됐다. 즉, 「중소기업진흥에 관한 법률」 제62조의4 제1항 “중소기업은 회사의 종업원, 거래처, 고객 및 지역사회 등에 대한 사회적 책임을 고려한 경영활동을 하도록 노력하여야 한다”고 규정했다(2012. 12. 11. 신설). 하지만 구체적인 내용이 결여되어 있을 뿐만 아니라 실행을 위한 방안도 없고 특히 기업인권 내지 인권경영에 대한 문제의식은 그다지 보이지 않는다. 다만 CSR의 내용에는 기업의 인권책임이 포함된다고 이해하는 것이 일반적이기 때문에, 이 조항은 간접적이거나 중소기업의 인권책임을 선언한 조항으로 볼 수 있다.

본 연구는 중소기업의 사회적 책임 전반에 관한 것은 아니고, 중소기업의 인권책임 내지 인권경영의 측면을 살펴보려는 것이다. CSR과 기업의 인권책임은 상호 중첩되면서도 서로 차이가 있는 바, 본고는 기업인권적 접근의 특수성에 유의하면서 중소기업의 인권경영 현황을 살펴보고자 한다.

본 연구가 없더라도 우리는 적어도 중소기업을 둘러싼 인권상황이 상당히 열악할 것임을 어느 정도 예상할 수 있다. 중소기업 자체의 상황이 열악하다는 점을 고려한다면 당연히 인권경영도 제대로 이루어지지 않을 것으로 예상할 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구는 우리나라 중소기업에서 실제로 인권경영의 수준이 어느 정도로 열악한지에 대한 조사라고 할 수 있다. 이런 맥락에서 본 연구는 현시점 중소기업 현장에서 문제되는 인권쟁점이 무엇인지를 우선 파악하고자 한다. 이어 그러한 인권침해의 원인이 무엇인지를 파악해 보려고 한다. 즉 단순히 규모가 작다는 점에 기인하는 원인 이외에 특정 인권이슈가

부각되는 구조적·현실적 원인을 파악하려고 한다. 궁극적으로 본 연구는 그러한 원인파악을 바탕으로 하여 우리나라 중소기업에서 발생하는 인권침해를 방지하기 위한 대책을 중소기업의 인권경영이라는 맥락에서 제시해 보고자 한다.

요컨대, 본 연구는 세계적 차원 및 국내적 차원에서 전개되고 있는 인권경영의 흐름에 조응하여, 이를 우리나라 중소기업의 현장에서 벌어지고 있는 인권경영의 현황과 문제점을 파악하고, 이를 바탕으로 중소기업의 인권경영 도입, 실천, 확산을 위한 법령 및 제도 개선방안에 대한 것이다. 좀 더 단순하게 본 연구의 목표를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라 중소기업의 인권경영의 현황을 파악한다.

둘째, 우리나라 중소기업에서 발생하는 인권침해의 구조와 원인을 밝힌다.

셋째, 우리나라 중소기업의 인권경영을 제고하기 위한 법령·제도의 개선방안을 제출한다.

## 2. 연구범위

### (1) 중소기업 인권경영의 실태조사의 어려움

본 연구는 중소기업 인권경영의 실태조사를 기반으로 관련 법령·제도의 개선방안을 도출하는 것을 목적으로 하고 있지만, 짧은 연구기간과 제한된 자원으로 수행되는 본 연구에서 위의 제목에 걸맞은 연구결과물을 산출하는 것은 쉽지 않다. 그 이유는 다음과 같다.

첫째, 무엇보다 우리나라 중소기업의 수가 일개 연구가 조사할 수 있는 한계를 넘는다. 중소기업기본법 제2조 및 법 시행령 제3조에 의하면, 중소기업은 업종별로 근로자수와 자본금을 기준으로 정의되고 있다. 예컨대, 제조업의 경우 상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 80억 원 이하, 건설업의 경우 상시 근로자 수 300명 미만 또는 자본금 30억 원 이하를 중소기업으로 정의하고 있다. 이런 기준에서 볼 때, 우리나라 중소기업의 수는 323만개를 상회하며, 우리나라의 전체 기업의 99.9%가 이에 속한다. 단일한 소규모 연구에서 이를 모두 조사한다는 것은 현실적으로 불가능하며 일부만이라도 조사하는 것 또한 쉽지 않다.

〈표 1〉 우리나라 중소기업의 수와 규모

	대기업	중소기업
사업체수	3,053개(0.1%)	3,231,643개(99.9%)
종사자수	1,907,484명(13.1%)	12,626,746명(86.9%)
생산액	8,336,483억원(53.4%)	7,264,432억원(46.6%)

둘째, 중소기업의 지역적 분포도 중소기업 일반에 대한 조사를 어렵게 한다. 즉, 중소기업의 소재지는 전국의 모든 곳에 분산되어 있어서 이를 모두 연구하는 것은 현실적으로 가능하지 않다.

셋째, 중소기업이 취급하고 있는 업종도 지극히 다양하다. 중소기업청의 분류법에 의하면, 중소기업은 제조업, 건설업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스, 사업시설 관리 및 사업지원서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 보건 및 사회복지사업, 농업, 임업 및 어업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가관련사업, 하수처리, 폐기물 처리 및 환경 복원업, 교육 서비스업, 수리 및 기타서비스업, 부동산업 및 임대업 등으로 분류할 수 있다. 한마디로 중소기업은 단일한 성격을 가진다고 볼 수 없을 정도로 다양하다.

넷째, 중소기업의 인권경영 실태조사를 어렵게 하는 또 하나의 이유는 인권개념의 포괄성이다. 인권개념은 지극히 넓어서 관련 내용을 모두 조사한다는 지극히 어려운 일이다. 인권위원회는 2014년에 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발표했는데, 여기에 기업이 인권경영을 하고자 하는 경우 고려하여야 하는 내용을 체크리스트 형태로 제시했다. 그 내용은 아래와 같다.

〈표 2〉 인권경영체크 리스트

운영원칙	주요내용
인권경영체제의 구축	CEO의 결정으로 인권경영정책을 지지하는가? 인권영향평가를 정기적으로 실시하는가? 인권침해에 대비한 구제절차를 운영하는가?
고용상의 비차별	종업원 고용에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 등을 이유로 차별하는가?

운영원칙	주요내용
결사 및 단체교섭의 자유보장	노동조합 활동을 보장하는가?
강제노동의 금지	어떠한 형태의 강제노동도 실시하지 않는가?
아동노동의 금지	15세 이하의 아동을 고용하지 않는가?
산업안전 보장	안전하고 위생적인 작업환경을 제공하는가? 작업장에서 발생한 사고나 질병 등에 적절한 조치를 취하는가?
책임 있는 공급망 관리	협력회사가 인권경영을 실천하도록 조치하는가?
현지주민의 인권보호	현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 재산권 등을 보호하고 존중하는가?
환경권보장	환경경영체제를 수립 및 유지하는가? 환경문제에 대한 예방적 접근을 하고 비상계획을 수립하는가?
소비자 인권보호	소비자의 보건과 안전에 위해 되지 않는가? 소비자의 프라이버시 및 개인정보를 보호하는가?

이 체크리스트는 중소기업의 인권경영을 파악하는 데 있어서 매우 유용한 출발점이 될 수 있다. 기업인권 이슈의 범위를 상당히 축소시켜 명확히 보여주기 때문이다. 하지만 체크리스트에 등장하는 인권만이라도 자세히 조사하는 것은 쉽지 않다. 예컨대 고용상의 비차별만 하더라도 그 내부에 수많은 하부의 인권이슈가 있고 각각의 관련 정책을 포함하면 실로 방대한 연구거리가 되는 것이다.

다섯째, 중소기업의 인권경영과 관련한 법제도적 권고안 마련과 관련하여 볼 때, 중소기업 관련 법령도 그 수가 적지 않아서 현실적으로 모두 검토한다는 것은 쉽지 않다. 예컨대, 중소기업 관련 법제라고 한다면 중소기업기본법, 중소기업협동조합법, 소기업 및 소상공인 지원을 위한 특별법, 전통시장 및 상점가 육성을 위한 특별법, 중소기업 사업전환 촉진에 관한 특별법, 1인 창조기업 육성에 관한 법률, 여성기업지원에 관한 법률, 중소기업 인력지원 특별법, 중소기업청과 그 소속기관 직제, 국립공업고등학교 설치령, 중소기업진흥에 관한 법률, 지역특화발전특구에 대한 규제특례법, 장애인기업 활동촉진법, 벤처기업육성에 관한 특별조치법, 중소기업 창업지원법, 중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률, 지역신용보증 재단법, 중소기업 기술혁신 촉진법, 중소기업수출 지원센터의 설치 및 운영 등에 관한 규정 등 많이 있다. 뿐만 아니라, 일반적인 노동관계법이나 형법, 경제법 등도 중소기업의 인권경영에 중대한 영향을 미치는 점을 고려하여, 중소기업 관련 법령의 개념

을 확대한다면 중소기업 관련 법령의 수는 기하급수적으로 많아진다. 따라서 단일 연구로서 이들 모두를 살펴볼 수는 없을 것이고, 결국 이들 법 중에서 인권경영과 관련하여 당면의 현안으로 부상된 법과 법조문에 한정하여 살펴볼 수밖에 없다.

따라서 단일한 연구로서는 모든 중소기업에 대한 모든 인권이슈를 다루는 것은 사실상 가능하지 않다는 점을 인정하고, 중요하고 긴급한 이슈 중심으로 조사연구하는 것이 불가피하다고 하겠다.

## (2) 연구범위의 확정

이상의 점들을 고려하여 본 연구는 다음과 같이 실제 연구범위를 대폭 축소하고자 한다. 그렇지 않을 경우 지나치게 피상적인 연구에 그칠 것이기 때문이다.

### 가. 조사대상 지역의 한정

수가 지극히 많고 전국적으로 산재해 있는 중소기업의 실태를 조사하는 것은 현실적으로 어려운 바, 본 연구는 우선 조사대상 지역을 한정하여 조사하고자 한다. 조사대상 지역은 중소기업의 인권경영의 전형적인 모습을 보여주는 곳이어야 하고, 현실적으로 조사가 가능할 정도의 규모가 있어야 하고, 접근성이 용이해야 한다. 이런 점들을 고려하여 본 연구는 인천 남동 국가산업단지를 조사대상으로 삼았다.

### 나. 조사대상 업종의 한정

앞에서 보았듯이 중소기업 업종은 실로 다양하기 때문에 이 모든 것을 조사대상 업종으로 할 수는 없다. 본 연구는 중소기업의 특징을 어느 정도 전형적으로 보여준다고 생각되는 제조업 분야를 중심으로 조사하고 관련 법령 및 제도 개선방안을 제출하고자 한다.

### 다. 인권이슈의 한정

중소기업 인권경영이 관심을 가져야 할 인권목록은 매우 길다. 모든 종류의 인권이 문

제로 될 수 있기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’에 등장하는 인권을 출발점으로 삼고자 한다. 말하자면 이 체크리스트에 등장하는 인권 중에서 현실에서 문제되는 인권이슈를 중심으로 살펴보겠다는 것이다. 결국 체크리스트에 등장하는 인권목록 중에서 몇 가지 인권에 한정하여 조사하고 정책적 제안을 한다는 것을 의미한다.

## 라. 관련 정책이슈의 한정

법령 및 제도개선방안을 제출함에 있어서도 중소기업 관련 모든 법령에 대한 권고안을 제출하는 것은 현실적으로 어렵다. 따라서 관련 법령을 모두 다룬다기보다 중요한 인권이슈를 중심으로 관련 법령을 검토할 것이다. 하지만 동시에 중소기업활동에 직접 영향을 미치는 노동관계법, 환경법 등 일반적인 기업인권 관련법들도 필요에 따라서 연구범위에 포함될 것이다.

요컨대, 본 연구는 ① 인천 남동 국가산업단지를 중심으로, ② 제조업을 중심으로, ③ ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’에 등장하는 인권 중 심각한 인권문제로 부상된 이슈를 중심으로, 중소기업의 인권침해 실태와 원인분석을 하고 관련 법령제도의 개선방안을 제시하고자 한다.

그러나 뒤에서 보듯이, 이런 원칙은 연구과정에서 다소 수정될 수밖에 없었다. 예컨대, 인천남동 국가산업단지를 중심으로 연구하기는 했지만 이슈에 따라서는 인천지역으로 확장하지 않을 수 없는 경우가 있었고, 제조업을 중심으로 조사하긴 했지만 이슈에 따라서는 제조업에 한정되지 않는 중대한 문제가 드러났으며, ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’에서 언급되지 않는 인권이 중요 인권이슈로 부상하기도 했다. 이러한 일탈은 애초의 연구범위에서 벗어난 것이긴 하지만 크게 볼 때 중소기업의 인권경영이라는 관점에서 중요한 것들이었기 때문에, 사전에 확정된 연구범위에 무리하게 구애되기보다는 새로 발굴한 중요한 측면을 살려 전체적인 보고서를 작성했다.

### 3. 연구방법

#### (1) 연구방법

연구방법은 연구내용이 무엇인가에 의해서 결정되는 측면이 강하다. 본 연구의 연구내용은 크게 중소기업 인권경영의 실태파악(주로 인권침해 실태파악), 중소기업과 관련하여 인권침해가 발생하는 원인, 중소기업에서 인권침해를 방지하기 위한 정책 대안으로 나눌 수 있다. 결국 본 연구의 연구내용은 문제파악, 원인파악, 정책대안의 도출로 3분할 수 있다. 각각의 내용별로 어떤 연구방법이 이용되었는지를 정리해 보았다.

#### 가. 문제파악

중소기업의 인권경영의 실태를 파악한다는 것은 무엇보다 중소기업의 인권경영과 관련하여 어떤 것이 문제가 되고 있는지를 확인하는 것이다. 중소기업의 인권경영의 의미에 대해서는 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’의 내용을 기반으로 했다. 즉, 이 체크리스트에 적힌 인권경영의 항목이 중소기업의 경우에 어떻게 구현되고 있는지를 살피는 식으로 접근했다.

가장 먼저 체크리스트를 이용한 설문조사를 실시했다. 설문항목은 체크리스트의 내용을 알기 쉽게 서술하여 만들었고, 실제 설문조사는 여론조사 전문기관의 도움을 받았다. 설문대상은 인천 남동공단의 근로자 및 사용자를 중심으로 실시했다. 제한된 자원으로 설문조사를 실시해야 했기 때문에 설문의 수는 많을 수 없었다. 결국 근로자 150명, 사용자 50명에 대해서 설문조사를 실시했다. 이 정도의 숫자로 통계적으로 의미 있는 조사결과를 기대하는 것은 사실상 쉽지 않았지만, 인천 남동공단에서 중소기업과 관련하여 어떤 인권이슈가 있는지에 대하여 대체적인 윤곽을 잡는 정도의 의미는 가질 수 있다고 보았다.

제한된 수의 설문조사로는 구체적인 정보를 알기 힘들었기 때문에, 설문과 별도로 면담조사를 실시했다. 면담조사는 인천지역의 주요 NGO를 방문하여 대표나 상근간사를 위주로 실시했다. 이들은 관련 이슈와 관련하여 오랫동안 활동한 경험에 기반하여, 다양

한 인권침해 사례에 대한 현황정보와 인권침해에 대한 원인에 대한 깊은 인식을 가지고 있었으며 관련한 정책적 대안에 대해서도 많은 아이디어를 가지고 있었다. 특히 이들과의 면담조사는 이들의 경우 대체로 인권피해자의 입장에서 사태를 바라보았기 때문에 인권경영의 현황을 파악하는데 아주 유용했다.

그 외에도 중소기업 인권경영의 현황파악을 위해서 인터넷상의 자료와 기타 국내문헌도 참조했다.

## 나. 원인파악

중소기업의 인권경영과 관련한 현황 내지 문제점을 파악한 이후에는 중소기업의 입장에서 인권경영이 충분히 이루어지지 않은 이유에 대한 연구를 진행했다. 그 방법으로는 중소기업의 사업주를 대표하는 사람들과 면담하여 의견을 구하는 방식으로 접근했다. 다시 말해 본 연구는 중소기업에서 인권경영이 이루어지지 않은 데 대한 사회경제적 원인을 사회과학적 방법으로 탐구한다기보다, 직접 중소기업을 운영하는 입장에서 인권경영을 하지 못하는 현실적인 제약이나 애로사항을 파악하는 데 집중했다. 하지만 실제 면담을 해본 결과 중소기업의 사업주들은 상당히 구조적인 문제를 지적하기도 했기 때문에, 면담 중에 지적된 구조적인 원인에 대한 내용도 보고서에 담았다. 뿐만 아니라 인천지역의 NGO들도 인권침해의 원인에 대한 다양한 분석을 제시해 주었기 때문에 이것도 중소기업의 인권침해에 대한 원인을 파악하는 데 많은 도움이 됐다. 그리고 관련 선행연구에서도 원인에 대한 다양한 논의를 찾아볼 수 있었고, 이러한 내용도 필요한 경우 본 보고서에 담았다.

사용자에 대한 면담조사와 관련해서는 소위 ‘표적 집단 면접법’(focus group interview, FGI)이 이용됐다. 즉, 같은 공간에서 소수의 응답자와 집중적인 대화를 통해서 필요한 정보를 얻어내는 방식이 이용됐다. 사용자를 대표하는 사람과 기업인권 이슈에 대해서 토론하는 것은 쉽지 않기 때문에, FGI를 위한 주선사무를 위해 여론전문기관의 도움을 받았다. 이를 통해 두 차례의 FGI를 실시할 수 있었다.

## 다. 정책대안

정책대안을 도출하기 위해서 설문조사 및 면담조사를 통해서 알게 된 문제점과 원인에

대한 탐구를 일차적인 출발점으로 하여, 여기에서 얻어진 정보를 조합하고 해석하는 과정을 거쳤다. 하지만 이러한 실태조사에만 기반하여 우리나라 전체의 중소기업 인권경영 전반에 의미를 갖는 권고안을 제출하려는 시도는 상당히 왜곡된 정책대안으로 귀결될 수 있다. 왜냐하면 모집단에 비해 실태조사의 대상 집단이 너무 작기 때문이다. 이러한 문제점을 개선하기 위해서 본 연구는 여러 가지 보충적인 방법을 이용했다.

첫째로 본 조사에서 드러난 주요한 인권이슈에 관한 선행연구들을 충분히 살펴보았다. 선행연구에 대한 조사를 통해서 실태조사에서 드러난 주요인권 이슈가 얼마나 유의미한 것인지를 검증할 수 있었고, 각 이슈에 대한 좀 더 깊은 이해를 할 수 있었다. 아울러 좀 더 보편화된 정책대안을 마련하는 데도 도움을 받을 수 있었다. 여기에서는 UN이나 EU에서 나온 자료 문헌을 포함하여 다소간의 해외문헌도 포함된다.

둘째, 본 조사에서 제출된 정책대안과 관련하여 관련 전문가의 자문을 구했다. 자문은 법률전문가, 인천 지역에서 활동하는 인권전문가 등으로부터 구했다.

셋째, 본 조사결과에 기초한 최종보고서를 제출하기 전에 연구결과물과 정책대안을 공개적으로 발표하는 자리를 만듦으로써 다시 한 번 교정과 보완을 받을 기회를 가졌다.

이처럼 본 연구는 기본적으로 인천지역의 중소기업에 대한 조사에서 얻어진 1차 자료에 확고하게 뿌리를 두고 있으면서도 이러한 보충적인 노력을 추가함으로써 연구결과가 단지 인천지역에 한정되는 문제와 해법에 그치는 것이 아니고, 우리나라 전체의 중소기업을 아우르는 의미 있는 조사보고서 및 정책제안서가 되도록 노력했다. 이상 방법론에 관한 서술을 도표로 그리면 다음과 같다.



## (2) 전체 개요

이하 본문의 서술은 다음의 체계와 순서로 서술한다. 제2장에서는 본 연구의 전체 틀과 관련한 이론적 검토를 한다. 여기에서는 본 연구에서 의미하는 바 인권경영의 개념을 제시하는 것을 목표로 하고, 그 과정에서 인권경영과 CSR 간의 관계와 차이점을 함께 서술한다.

제3장에서는 중소기업의 인권경영의 현황을 기술한다. 이를 위한 양적 조사결과와 질적 조사의 결과를 제시함으로써, 인천지역을 중심으로 중소기업의 인권침해의 현황과 유형을 정리한다.

제4장에서는 중소기업 인권경영의 문제점에 검토를 한다. 여기에서는 제3장에서 제기된 각 이슈별 문제의 원인에 대한 탐구가 이루어지는 것으로서, 주로 사업자 측의 의견을 청취한 것을 정리하여 반영한다.

제5장에서는 중소기업 인권경영 증진을 위한 정책적 제안을 담는다. 기존의 선행연구와 달리 본 연구는 현장에서 확보된 정보를 출발점으로 삼고 이를 기업인권에 관한 이론적 틀(제2장에서 논의된 것)과 결합함으로써, 기존 연구에서 제시되지 않았던 새로운 관점과 대안을 제시한다.



---

## 제2장

---

# 이론적 검토: 인권경영의 개념

---

1. OECD 다국적기업 가이드라인	19
2. ILO 삼자선언 및 국제 노동기준	21
3. 유엔 글로벌콤팩트	23
4. ISO 26000	24
5. 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)	26
6. 기업의 사회적 책임과 인권경영의 관계	27
7. 중소기업과 인권경영	29
8. 소결	30



## 제2장 이론적 검토: 인권경영의 개념

기업이 인권책임을 진다는 생각은 그리 오래된 것은 아니다. 이것이 본격적으로 논의되기 시작한 것은 대체로 2000년 전후라고 할 수 있다. 이에 비해 CSR에 관한 논의는 그보다 더 일찍 시작됐다. CSR이라는 단어가 사용되고 확산되기 시작한 것은 대체로 1960년대 말 1970년대 초 경으로 보인다. CSR 개념과 기업의 인권책임 개념은 서로 중첩되면서 발달해 왔다. 하지만 양자 간에는 상이점도 존재하는 것이 사실이다. 아래에서는 기업의 인권책임 내지 인권경영의 개념과 관련되는 주요 국제문서를 살펴보면, 본 연구에서 사용하는 바 인권경영의 개념을 제출해보고자 한다. 아울러 그 과정에서 인권경영과 CSR이 어떻게 다른지에 대해서도 간략히 언급하고자 한다.

### 1. OECD 다국적기업 가이드라인

기업이 국내법을 준수해야 한다는 것은 당연한 것이다. 그러나 20세기 중반에 이르러 기업이 단순히 국내법만 준수하는 것으로는 부족하다는 인식이 대두됐다. 기업의 규모가 엄청나게 커지고 특히 기업이 해외진출을 하게 되면서 국내법을 준수하는 것만으로는 해결되지 않는 새로운 문제가 발생했기 때문이었다. 그래서 1970년대 중반부터 기업을 규제하기 위한 새로운 시도가 국제사회를 중심으로 시작됐다. 이를 잘 보여주는 것이 1976년에 제정된 ‘OECD 다국적기업 가이드라인’(OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 이하 ‘가이드라인’)이다.

1976년의 가이드라인은 다국적기업과 주재국의 정책 사이에서 발생하는 갈등을 조정하기 위한 것으로서, 정보공개, 경쟁, 금융, 세금, 고용 및 노사관계, 과학 및 기술과 관련하여 다국적기업의 긍정적 기여를 극대화하고 투자과정에서 발생하는 문제를 해결하는 것을 목적으로 하는 것이었다.

이 문서는 이후 수차례 개정되면서 발달했다. 1990년대에 환경에 관한 장이 추가됐고,

2000년부터는 다국적기업에 의한 인권침해에 관한 내용이 또한 추가됨으로써, 가이드라인은 점차 다국적기업의 인권규범으로 성장해갔다. 이러한 변화가 생긴 것은 1990년대 이후 다국적기업에 의한 환경 및 인권침해가 점차 중요한 문제로 부각됐으며, 아울러 많은 국제 NGO가 이를 지적하고 나섰다기 때문이다.

가이드라인과 관련하여 특히 중요한 변화는 2011년에 생겼다. 이 때 OECD 이사회는 가이드라인을 개정하여 인권에 관한 독립된 장을 추가했다. 그 내용은 다음과 같다.

**<표 3> OECD 다국적기업 가이드라인 제4장**

국가는 인권을 보호할 의무가 있다. 기업은 국제적으로 인정된 인권, 기업이 운영되는 국가의 국제적 인권의무에 관한 의무, 관련 국내법규의 틀 안에서 다음을 이행해야 한다.

1. 인권을 존중해야 한다. 즉, 타인의 인권을 침해하지 않아야 하며, 해당 기업이 연관된 인권에 대한 부정적 영향을 해결해야 한다.
2. 기업활동 중 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여하지 않아야 하며, 부정적 영향이 발생한 경우에는 이를 해결해야 한다.
3. 부정적 영향에 기여하지 않았다 하더라도, 비즈니스 관계를 통해 당해 기업의 사업운영, 제품 및 서비스와 직접적으로 연관되어 있는 인권에 대한 부정적 영향을 예방 또는 완화할 방법을 모색해야 한다.
4. 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다.
5. 기업의 규모, 성격, 운영상황과 인권의 부정적 영향이라는 리스크의 심각성에 따라 인권실사를 해야 한다.
6. 인권에 대한 부정적 영향을 야기하거나 이에 기여했음을 알게 된 경우, 부정적 인권영향에 대한 구제책을 제공하거나, 구제를 위해서 합법적 절차를 통해 협력해야 한다.

가이드라인은 이처럼 다국적기업의 인권책임을 정식화했을 뿐만 아니라, 그 이행을 위한 절차적 규정을 별도로 가지고 있다. 즉 가이드라인 제2부는 국내연락사무소(National Contact Points, 이하 NCP)의 설치에 관한 내용과 투자위원회에 관한 내용을 가지고 있어서, 이해관계자가 다국적기업에 의한 인권침해 및 기타 가이드라인 위반에 대해서 이를 제기할 수 있도록 했고, NCP는 가이드라인 위반 여부에 대해서 성명(statement)을 발표할 수 있도록 했다. NCP의 성명은 그 자체로서 법률적 효력을 갖는 것은 아니지만 다국적기업에게 사실상의 영향력을 행사한다고 본다. 왜냐하면 기업의 명망(reputation)이

점점 중요해지는 지구화시대에 다국적기업으로서는 이를 완전히 무시하는 것은 쉽지 않기 때문이다.

OECD 가이드라인은 인권이슈에만 집중하는 것이 아니고, 정보공개, 고용 및 노사관계, 환경, 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술, 경쟁, 조세 등 다양한 이슈에서, 준법을 포함하지만, 준법을 넘어선 규범을 제공한다는 점에서, 다국적기업의 사회적 책임에 관한 것을 그 내용으로 하고 있다고 할 수 있다. 하지만 인권책임을 그 속에 내장하고 있기 때문에 다국적기업의 인권규범으로서의 성격도 지니고 있는 것이다.

하지만 가이드라인의 적용대상은 ‘OECD 국제투자 및 다국적기업 선언’에 가입한 국가 내에 설립되었거나 활동 중인 다국적기업에 한정된다는 점에서, 보편적 기업인권규범으로 볼 수는 없다. 다시 말해 ‘특정 관할 내’의 다국적기업에게만 적용되고 또 ‘다국적기업’에 한정된다는 것이다. 그러나 그렇다고 해서 이것이 보편적 기업인권규범에 대해서 아무런 함의도 없다는 것은 아니다. 적어도 기업인권규범의 가장 중요한 축인 선진국 소속의 다국적기업을 규제하려는 규범이라는 점에서 그 중요성이 있다고 하겠다.

중소기업의 인권경영과 관련하여 가이드라인이 갖는 의미라고 한다면, 가이드라인이 하나의 보편성 있는 인권경영의 기준을 제시한다는 점, 중소기업도 다국적기업으로서의 성격을 갖는 한에서 가이드라인의 직접적인 적용대상이 된다는 점, 중소기업이 다국적기업의 공급사슬에 위치하는 경우 다국적기업을 통해서 간접적으로 가이드라인의 적용을 받는다는 점 등을 들 수 있다. 그리고 무엇보다 가이드라인이 제시하는 인권경영의 개념은 중소기업의 인권경영의 개념에서도 중대한 함의를 갖는다는 점이 중요하다.

## 2. ILO 삼자선언 및 국제 노동기준

ILO는 OECD 가이드라인이 제정된 것과 거의 같은 시기인 1977년에 ‘다국적기업 및 사회정책에 관한 삼자선언’(Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 이하 ‘삼자선언’)을 발표했다. 명칭에서 드러나듯이 삼자선언은 정부, 고용자, 노동자라는 3자간 합의를 통해서 다국적기업에 적용할 노동기준으로서 제정됐다. 내용은 일반정책, 고용, 훈련, 작업장 및 생활조건, 노사관계 등 5개 분야에

서 59개의 조항으로써 기업에게 상세하게 권고하는 것이다. 하지만 삼자선언은 그것의 이행에 관한 내용을 갖추지 못함으로써 그 실효성에 대해서 많은 의문이 제기됐다.

하지만 ILO는 삼자선언과 별도로 협약(conventions)으로써 노동기준을 제정하여 그것을 집행하는 방식으로 노동기준의 이행을 도모하고 있다. 그중에 특히 중요한 것을 ILO 핵심규약으로 불리는데 그 목록은 다음과 같다. 이는 4개 분야 8개 협약으로 구성되어 있다.

#### 〈표 4〉 ILO 핵심규약

1. 차별금지: 남녀 동등보수 협약(제100호), 고용·직업상 차별금지 협약(제111호) 2. 아동노동금지: 취업상 최저연령 협약(제138호), 가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(제182호) 3. 강제노동금지: 강제노동에 관한 협약(제29호), 강제노동 철폐에 관한 협약(제105호) 4. 결사의 자유: 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호), 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호)
---

이들 핵심규약은 기업이 반드시 준수해야 하는 최소한이라고 간주되는 것이다. 하지만 모든 국가가 이들 핵심규약 모두를 비준한 것은 아니다. 그리고 이들 핵심규약이 기업에게 직접 적용되는 것도 아니다. 다시 말해 기업이 핵심규약을 준수하지 않는다고 하더라도 ILO가 직접 기업을 제재하거나 규제하는 것은 아니고 비준국가를 통해서 협약의 집행을 촉구할 수 있을 뿐이다. 결국 기업에게는 간접적으로 적용되는 것이다.

기업인권과 관련해서 ILO의 활동을 간단히 평가해 본다. ILO가 제기하는 내용은 비록 인권이라는 표현을 사용하지 않고 있지만, 이것이 인권의 내용을 구성한다는 데 대해서 이론의 여지가 없다. 더구나 기업인권을 말하는 경우 근로자의 인권이 무엇보다 중요하므로, 이들 기준은 기업인권의 내용을 논함에 있어서 반드시 참조되어야 한다. 다만 삼자선언은 다국적기업을 염두에 둔 것이고 핵심규약은 간접적으로 기업에게 적용된다는 한계는 있다. 중소기업의 인권문제를 다룸에 있어서, ILO규범이 갖는 함의는 그것이 노동인권에 관한 한 가장 권위있는 실체적 규범을 제공한다는 점이라고 할 것이다.

### 3. 유엔 글로벌콤팩트

유엔 글로벌콤팩트는 전 유엔사무총장이었던 코피 아난의 제안으로 2000년에 출범한 자발적 기업책임활동이다. 글로벌콤팩트는 세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights), 국제노동기구(ILO)의 노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work), 환경과 개발에 대한 리우 선언(The Rio Declaration on Environment and Development), UN 부패방지협약(United Nations Convention against Corruption) 등 기존의 국제사회에서 명백히 타당한 것으로 인정된 기존의 규범으로부터 기업이 준수해야 할 10가지 원칙을 도출하여 이의 준수를 권장하는 방식으로 접근한다. 글로벌콤팩트는 4개 분야에서 10대 원칙으로 구성 되어 있다. 내용 자체는 다음과 같이 단출하다.

〈표 5〉 UNGC(United Nations Global Compact) 10대 원칙

- **인권 Human Rights**
  - 원칙 1 : 기업은 국제적으로 선언된 인권 보호를 지지하고 존중해야 한다.
  - 원칙 2 : 기업은 인권 침해에 연루되지 않도록 적극 노력한다.
- **노동 Labour Standards**
  - 원칙 3 : 기업은 결사의 자유와 단체교섭권의 실질적인 인정을 지지하고,
  - 원칙 4 : 모든 형태의 강제노동을 배제하며,
  - 원칙 5 : 아동노동을 효율적으로 철폐하고,
  - 원칙 6 : 고용 및 업무에서 차별을 철폐한다.
- **환경 Environment**
  - 원칙 7 : 기업은 환경문제에 대한 예방적 접근을 지지하고,
  - 원칙 8 : 환경적 책임을 증진하는 조치를 수행하며,
  - 원칙 9 : 환경친화적 기술의 개발과 확산을 촉진한다.
- **반부패 Anti-Corruption**
  - 원칙 10 : 기업은 부당취득 및 뇌물 등을 포함하는 모든 형태의 부패에 반대한다.

위에서 보듯이 글로벌콤팩트는 인권, 노동, 환경, 반부패의 4개 분야를 중심으로 다소 추상적인 원칙을 제시하고 있다. 기업은 유엔과 이러한 원칙의 이행을 약속하고

(compact) 이를 이행하도록 기대된다. 기업이 이 약속을 실제로 이행하는지에 대해서 유엔이 직접 감시하지는 않는다. 다만 기업은 글로벌콤팩트 10대 원칙의 이행상황에 대해서 매년 보고서(communication on progress, COP)를 제출해야 할 의무를 진다. 유엔의 전략은 기업들에게 국제기준에 합당한 원칙을 제공하고 그 실행을 장려하는 것이다.

글로벌콤팩트는 인권에만 특화된 이니셔티브는 아니다. 하지만 노동기준이 인권에 속하는 것은 명백하고, 환경이나 반부패도 인권과 밀접한 연관이 있는 것이 사실이다. 따라서 기업은 글로벌콤팩트의 원칙을 지지하고 수용하고 실천함으로써 기업의 인권책임을 도모할 수 있다. 기업인권이슈와 관련하여 글로벌콤팩트가 갖는 특이성은 국제사회, 특히 유엔이 직접 기업의 인권문제에 대해서 일응의 원칙을 제공했다는 점이다. 여기서 유엔은 개별 정부의 매개 없이 기업에게 직접 인권존중을 호소하고 있다. 글로벌콤팩트가 직접 기업에게 구속력을 갖지 않지만, 적어도 국제사회가 직접 기업에게 인권존중을 요청한 것은 새로운 접근법임에 틀림없다. 그리고 글로벌콤팩트가 다국적기업을 주로 염두에 둔 것은 부인할 수 없지만 그렇지 않은 기업, 특히 중소기업도 글로벌콤팩트에 가입할 수 있다는 점에서 글로벌콤팩트는 중소기업과 무관한 이니셔티브는 아니다.

#### 4. ISO 26000

ISO 26000의 명칭은 ‘사회책임에 대한 지침 (Guidance on Social Responsibility)’이다. 즉 ISO 26000은 국제표준화기구(International Organization for Standardization, 이하 ISO)가 모든 형태의 조직을 위한 사회책임의 표준으로서 제정한 것이다. 이 문서 자체는 법적 효력이 있는 것은 아니지만, 그간 여러 분야에서 국제표준화를 주도해온 국제표준화기구(ISO)가 주도했으며 근 10년간의 장기간에 걸쳐서 각국의 기업, 정부, 정부간 조직, 근로자, 소비자, 비정부 조직을 포함한 다양한 이해관계자 대표들에 의해서 만들어졌기 때문에 하나의 권위있는 표준으로서 인정받고 있다.

주요내용은 사회적 책임에 관한 표준에 걸맞게 포괄적·체계적으로 구성되어 있다. 앞부분에 이론적 검토와 용어의 정리가 있으며, 사회책임과 관련한 핵심주제(core subjects)를 7가지로 제시하고, 각각의 핵심주제별로 상세한 설명을 추가했다. 사회책임의 핵심주

제는 조직 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래관행, 소비자 이슈, 지역사회의 참여와 발전으로 구성되어 있다. 이처럼 인권은 여러 핵심주제 중의 하나로 편입되어 있다. 하지만 노동관행, 소비자이슈도 인권에 관한 사항이라고 볼 수 있고, 조직거버넌스, 환경, 지역사회 등도 인권과 밀접한 관련이 있기 때문에 ISO 26000이 기업인권에 관한 주요 문서라는데 대해서 이론이 있을 수 없다. 뿐만 아니라 후반부에는 사회책임을 실천하는 방식에 대해서 상세히 서술하고 있기 때문에 이 또한 유용한 지침이 될 수 있다.

기업인권에 관한 부분을 좀 더 상세히 보자. 인권주제는 8개의 하부 이슈로 나누어져 있다. 여기에는 실사(due diligence), 인권리스크상황, 연루회피, 고충처리, 차별 및 취약 집단, 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리 등이다. 각각에 대해서 간단히 설명하면, 실사란 조직의 활동이 미치는 실제적 잠재적 인권영향을 식별하고 예방하고 대처하기 위한 활동을 의미한다. 기업은 인권위험이 높은 경우에(예컨대, 분쟁, 자연재해, 채굴 등)는 각별히 높은 수준의 주의를 해야 한다. 기업은 스스로 인권을 침해해서도 안 되지만, 인권침해에 연루되어서도 안 된다. 연루는 직접 인권침해에 기여하는 경우뿐만 아니라, 타인의 인권침해로부터 이득을 누리는 경우도 포함하고 심지어 인권침해에 대해서 단순히 침묵하는 것도 연루에 포함될 수 있다. 이처럼 기업의 인권책임에서 연루개념은 법적인 연루개념과 달리 훨씬 넓은 범위에서 기업이 책임을 지도록 요구한다. 기업은 고충처리 장치를 제공해야 하고 합법적인 고충처리장치의 작동에 협조해야 한다. 취약집단에는 별도의 배려를 하도록 기대된다. 마지막 3개의 이슈, 즉 시민권 및 정치적 권리, 경제적 사회적 및 문화적 권리, 근로에서의 근본원칙 및 권리는 기업이 존중해야 할 인권목록을 제공한다. 요컨대 기업은 국제사회에 일반적으로 인정된 시민적 및 정치적 권리 그리고 경제적 사회적 및 문화적 권리, 그리고 ILO 핵심규약에서 말하는 모든 권리를 존중해야 한다는 것이다.

이상에서 보듯이 ISO 26000은 기업의 인권책임에 대해서 포괄적인 내용을 체계적으로 제시하고 있어서 기업의 인권책임에 관한 일종의 표준을 제공한다고 할 만하다. 하지만 전체적으로 보면 기업의 인권책임은 다른 다양한 사회적 책임과 병렬적으로 제시되고 있고 그 효력에서 법적 성격이 부재하다는 한계를 갖는다. 이 기준은 모든 조직에 적용되는 바, 중소기업도 이 기준을 준수해야 한다는 점은 재론의 여지가 없다.

## 5. 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)

유엔 인권위원회 소위원회는 1990년대 후반부터 다국적기업의 인권책임을 국제법적 차원에서 정립하려는 시도를 했다. 그 초안은 2003년에 제출되었는데 그것이 소위 유엔 기업인권 규범(Norms on the Responsibilities of Transnational and other Business enterprises with regard to Human Rights)이다. 하지만 이 문서는 인권위원회에서 채택 되지 못했다. 이후 다국적기업의 인권문제는 유엔 사무총장의 특별대표에 의해서 재검토 됐다. 그 결과로서 나온 보고서가 유엔 기업인권 프레임워크(2008) 및 이행원칙(2011)이다. 이 두 문서는 모두 유엔 인권이사회의 만장일치의 승인을 받음으로써, 기업인권 문제에 관한 유엔의 공식입장이 됐다. 뿐만 아니라 이 문서는 많은 국제기구와 산업계, NGO에 의해서 지지되고 수용됨으로써 기업인권에 관한 기본 문서로서의 지위를 갖게 됐다. 앞서본 ISO 26000이나 OECD 가이드라인의 인권관련 내용이 매우 유사한 것을 알 수 있는데, 그 이유는 이 두 문서가 모두 유엔 기업인권 프레임워크의 내용을 그대로 수용했기 때문이다. 아무튼 현재로서는 프레임워크와 이행원칙의 내용을 여하히 잘 소화하여 실천에 옮길 것인가가 국제사회의 과제로 대두됐다고 해도 과언이 아니다.

본 연구와 관련이 있는 범위에서 이행원칙을 중심으로 간략히 정리해 본다. 체계 차원에서 보면, 이행원칙은 국가의 인권보호의무, 기업의 인권존중책임, 그리고 구제책에의 접근이라는 세 개의 축으로 구성되어 있다.

국가의 인권보호의무란 국가가 자신의 영토나 관할권 내에서 제3자에 의한 인권침해로부터 개인을 보호해야 하는 의무를 말한다(원칙 1). 여기에서 말하는 제3자에는 기업이 포함된다. 말하자면 국가는 기업이 개인의 인권을 침해하지 못하도록 조치할 국제법상의 의무를 진다는 것이다. 이는 기업인권과 관련하여 국가의 책무를 국제법적 차원에서 근거지우는 의미를 갖는다.

기업의 인권존중책임이란 기업이 다른 사람의 인권을 침해하지 말아야 하며, 자신이 개입된 부정적 인권영향에 대처해야 한다는 것을 의미한다(원칙 11). 이러한 책임의 구체적인 내용 중 특히 주목할 만한 부분은 다음과 같다.

**<표 6> 유엔 기업인권 이행원칙 중 기업의 인권존중책임**

- (1) 기업은 국제적으로 승인된 모든 인권을 존중해야 한다(원칙 12)
- (2) 기업은 직접 인권침해를 해서는 안 될 뿐만 아니라, 자신이 직접 인권침해를 하지 않더라도 사업관계를 통해서 부정적 인권영향을 미치지 않도록 해야 한다(원칙 13). 예컨대, 자신의 제품이나 협력사업자 등이 부정적 인권영향을 미치지 않도록 조치해야 한다는 것이다.
- (3) 기업의 인권존중책임은 기업의 규모나 사업부문을 불문하고 모든 기업에게 적용된다(원칙 14)
- (4) 기업은 인권을 존중하겠다는 정책서약을 해야 한다(원칙 15, 원칙 16).
- (5) 기업은 인권실사(human rights due diligence)를 해야 한다(원칙 15). 인권실사란 인권영향을 식별하고 방지하고 완화하며, 그에 어떻게 대처할지를 설명하는 것이다. 이 절차에는 실제적 또는 잠재적 인권영향을 평가하는 것, 그 결과를 경영에 통합하고 실행하는 것, 반응을 추적하는 것, 영향에 어떻게 대처했는지에 대해서 소통하는 것을 포함한다(원칙 17 및 원칙 18-21).
- (6) 기업은 부정적 인권영향이 이미 발생한 경우에 상당한 절차를 통해서 구제를 제공하거나 구제절차에 협력해야 한다(원칙 19).

구제책에의 접근과 관련하여 이행원칙은 사법적, 비사법적 구제절차가 모두 이용될 필요가 있다는 점을 지적하고, 특히 후자와 관련하여 구제절차의 효과성 기준을 정리하여 제시하고 있다.

이상 구체적으로 제시된 기업의 인권존중책임의 내용 중에는 기존부터 논의되던 것을 정리하여 논쟁을 사실상 종식시킨 것도 있고 새롭게 제기된 것도 있다. 아무튼 이행원칙은 기업의 인권존중책임의 존재여부와 그 내용을 확고한 반석 위에 올려놓았다고 할 만하다. 따라서 우리나라에서 기업인권을 논의하는 경우에도 이와 같이 국제적 차원에서 보편성을 획득한 문서에 의거하거나 적어도 이를 중요한 준거로 삼는 것은 당연하다고 보인다. 이 점은 우리가 중소기업의 인권경영을 다룰 때도 마찬가지이다.

**6. 기업의 사회적 책임과 인권경영의 관계**

위에서 보듯이 기업인권 혹은 인권경영이 본격적으로 논의된 것은 2000년을 전후해서이다. 그 이전에는 CSR이라는 용어가 더 일반적으로 사용됐다. 그렇다면 양자의 개념은

어떻게 다르고 양자 간의 관계는 무엇인가?

CSR은 기업이 경제적 이윤을 추구하는 것을 넘어서, 사회를 향해서 일정한 기여를 해야 한다는 생각이다. 한편 CSR론은 이해관계자 이론(stakeholder theory)과 결합하여, 기업은 이해관계자의 이익을 고려하여 경영을 해야 한다는 생각으로 발전했다. 이해관계자는 주주를 당연히 포함하지만, 그 외에도 종업원, 소비자, 지역사회 그리고 사회일반을 포함하는 개념으로 이해한다.<sup>3)</sup> CSR의 구체적 내용이 무엇인지에 대해서는 많은 논란이 있는데, 캐롤의 개념이 널리 인용된다. 그에 의하면 CSR은 경제적 책임, 법적 책임, 윤리적 책임, 재량적 책임으로 나눈다. 이러한 분류는 책임의 정도에 따른 분류로 볼 수 있다.<sup>4)</sup>

CSR의 보다 구체적인 내용은 OECD 가이드라인, UN 글로벌컴팩트, ISO 26000 등이 제공하고 있다. 앞서 보았듯이, ISO 26000의 경우 사회책임의 핵심주제를 조직의 거버넌스, 인권, 노동관행, 환경, 공정거래관행, 소비자 이슈, 지역사회의 참여와 발전 등으로 나누고 있다. 이는 OECD가이드라인이나 UN 글로벌컴팩트의 내용을 포괄하는 것이다. 여기에서 인권은 사회적 책임에 속한 하나의 핵심주제로 위치 지워진다. 이러한 구도는 가이드라인이나 글로벌컴팩트도 마찬가지이다. 그런 점에서 기업의 인권책임은 CSR의 하나의 구성요소를 이룬다고 볼 수 있다.

기업의 사회적 책임이 기업의 인권책임을 포함하고 있는 데에는 양자 간에 일정한 공통점이 있기 때문이다. 무엇보다 양자는 기존의 법적 의무를 넘어서는 것(beyond law)을 요구한다. 사회적 책임은 법적으로 강제될 수 없는 사회적 실천을 포함한다. 마찬가지로 기업에게 인권책임을 말하는 것은 기업에게 법의 준수를 넘어 인권존중의 가치를 기업경영에 반영하라는 요구이다. 아무튼 CSR이든 기업의 인권책임이든, 이를 논하는 것은 기업이 단지 법을 준수했다는 것만으로는 부족하고 준법을 넘어서 추가적인 책무를 부담해야 한다는 것을 말하려는 것이다.

하지만 기업인권적 접근과 CSR접근 사이에는 근본적인 차이가 있다. 우선 CSR은 기업의 사회적 기여(contribution)라는 측면을 강조한다. 즉, 사회에 대한 기업의 '긍정적 기여'를 강조하는 것이다. 이에 비해 기업인권적 접근은 기업의 '부정적 인권영향'의 측면을 부

3) 이해관계자 이론을 정립한 대표적인 학자로는 Freeman을 든다. Edward Freeman, Strategic Management: A Stakeholder Approach, Cambridge, 1984.

4) Archie B. Carroll, Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct, Business and Society, Sep 1999.

각한다. 둘째, CSR은 기업의 자발적 활동을 강조하는 반면 기업인권적 접근은 기업이 반드시 준수해야 할 최소한의 기준을 강조한다. 즉, CSR은 기업이 그것을 수행함으로써 사회에 기여하고 기업의 위상을 높이는 측면이 강조되지만, 기업인권적 접근은 기업활동을 하기 위한 최소한의 조건으로서 적어도 타인의 인권을 침해하지 말 것을 요구한다. 셋째, CSR에서는 규범내용 자체가 모호하고, 규범적 근거가 취약하다. 물론 ISO 26000이나 가이드라인 그리고 글로벌콤팩트 자체가 CSR의 규범적 근거가 되기는 하지만 그 모든 것을 반드시 준수할 것이 기대되지는 않는다. 그리고 각 규범의 권위는 인권규범에 비해서 강력하지 않다. 이에 비해 기업인권적 접근에서는 국제적으로 승인된 인권규범의 준종을 요구함으로써 좀 더 객관적이고 확고한 규범적 근거를 갖는다. 넷째, CSR의 접근법은 시혜적이지만 기업인권적 접근법은 권리중심적이다. 즉, 전자의 경우 경영자의 선의나 경영자의 결단에 의거하여 집행될 것이 예정되어 있고 그런 점에서 경영자를 여하히 설득할 것 인지가 중요한 문제이다. 하지만 후자의 경우는 인권의 주체, 즉 인권피해자의 자각과 실천을 함께 강조한다. 기업인권적 접근에서는 인권피해자들이 스스로 권리의식을 가지고 스스로 힘을 배양함으로써 스스로의 권리를 요구하도록 하는 측면이 중요하게 되는 것이다. 기업인권적 접근에서 구체절차가 강조되는 것도 이런 맥락이 반영된 것이다.

이런 점들을 고려했을 때 CSR을 말하는 것과 기업의 인권책임을 말하는 것은 그 접근법과 효과성 면에서 차이가 있다고 하겠다. 각기 장단점이 있겠으나 기업인권적 접근을 취하는 경우 그것이 CSR을 주장하는 것과 다르다는 점은 명확히 지적되어야 할 것이며 아울러 그 점이 부각될 때에만 기업인권적 접근이 더욱 유의미한 것이 된다.

## 7. 중소기업과 인권경영

CSR이든 기업의 인권책임이든 이런 문제가 제기된 맥락은 주로 ‘대기업’에게 법적 책임을 넘어서 사회적 역할을 하라는 취지를 반영하고 있다. 특히 앞에서 보듯이 OECD가 이드라인이나 ILO 삼자선언은 다국적기업을 규율대상으로 하고 있다. 글로벌콤팩트도 그 중심적 규율대상은 대규모 다국적기업이다. 이는 글로벌 콤팩트가 제안된 것이 세계경제 포럼이었다거나 이후의 활동양상에서도 명백히 드러난다. 유엔 기업인권 프레임워크나

이행원칙이 제정된 것도 같은 맥락이라는 점을 부인할 수 없다.

그렇다면 이들 규범이 중소기업의 인권경영에 대해서 갖는 함의는 무엇인가? 문헌을 살펴보면, 중소기업은 적어도 다음 두 가지 방식으로 이들 규범과 관련을 맺는다.

첫째는 중소기업도 CSR 내지 인권책임의 주체라는 것이다. 즉, '기업'의 인권준중책임이라고 할 때 그 '기업'에는 중소기업도 당연히 포함한다는 것이다. 이 점은 문서의 곳곳에서 드러나고 있다. ISO 26000의 경우 이 표준이 조직의 규모와 관계없이 적용된다는 점을 명시하고 있다(적용범위). 글로벌콤팩트도 중소기업을 구분하지 않고 가입을 받고 있으며, 이행원칙도 마찬가지로 기업의 규모와 관계없이 인권준중책임을 진다는 내용을 명시하고 있다(일반원칙). 따라서 원칙의 차원에서, 기존의 기업인권에 관한 규범이 중소기업에 그대로 적용되어야 한다. 물론 이렇다고 해서 중소기업의 특수성을 고려하지 말아야 한다는 것은 아니다. 다만 일반원칙을 인정하더라도 개별기업의 특성에 따른 일정한 변용은 필요하다는 점은 인정되어야 할 것이다.

둘째, 중소기업의 다른 기업과의 관계에서 고려되어야 한다. ISO 26000과 OECD 가이드라인 그리고 이행원칙은 공히 기업의 공급망관리에 대해서 논하고 있다. 즉, 기업은 스스로 인권침해를 하지 않는 데 만족하면 안 되고, 직접 인권침해를 하지 않았다고 하더라도 '사업관계'(business relation)를 통해서도 인권침해가 발생하지 않도록 주의해야 한다는 것이다. 여기서 사업관계란 자회사, 협력회사 등 공급사슬에 있는 수많은 중소기업을 포함하는 개념이다. 이렇게 볼 때 기존의 기업인권규범이 주는 메시지는 대기업의 경우 자신과 사업관계를 맺고 있는 중소기업에 의한 인권침해에 대해서 실사하고, 인권위험이 발견되는 경우 방지·완화하는 조치를 취해야 한다는 것이다.

마지막으로 중소기업의 인권경영과 관련하여 국가의 역할도 강조하는 것이 필요하다. 이행원칙에 의하면 국가는 인권보호의무를 지닌다. 그 연장선에서 국가는 중소기업이 인권경영을 하도록 법적, 제도적, 정책적 조치를 취할 의무를 지닌다.

## 8. 소결

이상에서 주요 국제인권규범을 보았거니와, 이들 규범은 기업의 인권책임 내지 인권경

영에 대한 공통적인 내용을 가지고 있다. 유사성은 단지 원칙적인 차원에만 그치는 것은 아니고 그 체제와 용어의 차원에서도 나타난다. 즉, OECD 가이드라인, ISO 26000 그리고 유엔 기업인권 프레임워크 및 이행원칙에서 모두 동일한 내용의 기업인권책임 내용이 반복되고 있는 것이다. 이는 그 제정과정에서 유엔 기업인권 프레임워크에 담긴 내용이 다른 국제기구와 국제민간기구에 의해서 수용되었기 때문이다. 따라서 이제는 국제적인 차원에서 기업의 인권책임의 내용은 단순히 논의되는 차원을 넘어서 합의의 차원에 이르렀다고 할 수 있다.

이러한 높은 수준의 합의는 우리나라에서도 그대로 반복된다. 국가인권위원회는 2014년 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’를 발표한 바가 있다. 그 내용은 전적으로 국제사회가 이룩한 인권경영의 원칙을 담고 있다. 예컨대 인권경영 가이드라인은 서문과 일반원칙 그리고 운영원칙으로 구성되어 있다. 서문은 가이드라인의 제정배경으로서 국제사회의 노력과 성과를 지적하고 그것을 반영한 것임을 밝히고 있다. 그리고 일반원칙과 운영원칙을 이어서 서술하고 있는 바 그 내용은 다음과 같다.<sup>5)</sup>

**<표 7> 인권경영 가이드라인 중 인권경영 일반원칙**

기업은 자신의 기업활동으로 인하여 부정적인 영향을 받는 모든 이해 관계자들의 인권을 보호 존중해야 한다. 기업이 보호 존중해야 할 인권 중에는 기업이 직접 고용한 노동자의 인권이 가장 중요하지만, 기업의 제품과 서비스를 구매하는 소비자의 인권, 회사가 소재하는 지역의 주민의 인권도 이에 포함된다. 나아가 기업은 자신이 직접 인권침해에 가담하지 않더라도 자회사나 협력회사에 의한 인권침해에 연루되어서도 안 된다.

기업이 보호·존중해야 하는 인권은 헌법 및 법률에서 보장된 것뿐만 아니라, 국제인권법 및 각종 인권규범에서 열거된 것을 모두 포함한다. 나아가 각종 인권규범에서 명시적으로 규정되지 않았다고 하더라도 인권으로서 존중되어야 할 권리가 존재할 수 있으며 이들 또한 쉽게 무시되어서는 안 된다.

5) 국가인권위원회, 인권경영가이드라인 및 체크리스트, 2014. 9쪽 이하.

**<표 8> 인권경영 가이드라인 중 인권경영 운영원칙**

<p><b>1) 인권경영체제의 구축</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 최고결정권자의 결정으로 인권경영정책을 공개적으로 지지하고 선언해야 한다.</li> <li>- 기업은 자신의 활동이 인권에 부정적 영향을 미치지 않도록 하기 위해 인권영향평가를 정기적으로 실시해야 한다.</li> <li>- 기업은 인권경영을 제도화하기 위하여 필요한 조치를 이행해야 한다.</li> <li>- 기업은 인권경영 관련 정보의 공시시스템을 정립하고, 정기적으로 인권 경영의 실천현황을 내·외부에 보고해야 한다.</li> <li>- 기업은 기업활동과정에서 인권침해가 발생할 경우에 대비하여 인권침해에 대한 구제절차를 마련하여 운영해야 한다.</li> </ul> <p><b>2) 고용상의 비차별</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 종업원을 고용함에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 견해 등을 이유로 차별해서는 안 된다.</li> </ul> <p><b>3) 결사 및 단체교섭의 자유 보장</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 노동자들이 자유롭게 노동조합을 결성하는 것을 허용하며 노동조합에의 가입이나 활동을 이유로 불이익을 부과해서는 안 된다.</li> <li>- 기업은 노동자들이 노동조건에 대한 합의를 도출하기 위해서 노동자 대표를 통해 단체교섭할 권리를 보장해야 한다. 기업은 정당한 이유없이 단체교섭을 거부해서는 안 되며 단체교섭의 결과를 존중하고 성실하게 이행해야 한다.</li> </ul> <p><b>4) 강제노동의 금지</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 근로자를 고용함에 있어서 어떠한 형태의 강제노동도 이용해서는 안되며, 설사 직접 강제노동을 이용하지 않더라도 강제노동으로부터 어떠한 영업적 이득도 얻지 말아야 한다.</li> </ul> <p><b>5) 아동노동의 금지</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 15세 이하의 아동을 고용하여 노동하도록 해서는 안 된다. 합법적으로 연소자에게 노동을 시킬 경우 기업은 이들에게 교육기회의 보장과 안전에 대한 별도의 배려를 하여야 한다.</li> </ul> <p><b>6) 산업안전 보장</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 근로자들에게 안전하고 위생적인 작업환경을 제공해야 한다. 근로자들이 위험한 작업환경에서 근무하는 경우에는 별도의 안전장구와 안전교육을 제공해야 한다.</li> <li>- 기업은 작업장에서 발생한 사고나 질병에 대해서는 적절한 보상 등의 조치를 신속히 제공해야 한다.</li> </ul> <p><b>7) 책임 있는 공급망 관리</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 기업은 자회사나 공급업자 등을 포함한 협력회사가 인권경영을 실천하도록 적절한 조치를 취해야 한다. 기업은 협력회사에 의한 중대한 인권침해가 시정되지 않으면 그들의 거래를 중지해야 한다.</li> <li>- 기업은 보안요원에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 각별히 주의하여야 하며, 보안업무를 외주하는 경우에는 외주회사에 의한 인권침해가 발생하지 않도록 조치해야 한다.</li> </ul>
--

- 8) 현지주민의 인권 보호**
- 기업은 기업활동이 일어나는 지역에서 현지주민의 인권이 침해되지 않도록 유의해야 한다. 특히 기업은 현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 개인의 안전에 대한 권리 및 재산소유권을 존중하고 보호해야 한다.
- 9) 환경권 보장**
- 기업은 환경경영체제를 수립 및 유지하고 있으며, 환경과 관련한 정보를 대내외에 공개해야 한다.
  - 기업은 환경문제에 대해서 예방적 접근의 원칙을 견지해야 하며, 기업은 심각한 환경훼손과 환경재해를 방지하거나 완화하고 통제하기 위한 비상계획을 수립해야 한다.
- 10) 소비자인권 보호**
- 기업은 제품과 서비스를 제공함에 있어서 소비자의 보건과 안전에 위해가 되지 않도록 해야 한다.
  - 기업은 제품과 서비스에 관한 광고나 마케팅을 함에 있어서 과장하거나 소비자를 오도하는 행위를 해서는 안 된다.
  - 기업은 소비자의 프라이버시를 최대한 존중해야 하며, 기업이 수집·저장하고 있는 개인정보의 보안을 위해 필요한 조치를 취해야 한다.

이처럼 국가인권위원회는 인권경영과 관련하여 지금까지 국제사회가 이룩한 성과에 기초하여 한국사회에 적합한 인권경영의 표준적 형태를 제시하고 있다. 그 내용에서도 인권경영이 고려해야할 주요한 내용을 모두 포괄하고 있는 것으로 보인다. 따라서 본 연구에서도 이 문서의 일반원칙과 운영원칙에서 기술된 바 인권경영의 개념에 의거하고 또한 인권경영의 현황을 파악하기 위해서도 이 문서가 제공하는 체크리스트를 이용하고자 한다.



---

## 제3장

---

# 중소기업 인권경영의 현황

---

1. 인천 남동공단 개요	37
2. 중소기업 인권경영에 관한 설문조사 및 결과 분석	38
3. 중소기업 인권경영에 관한 면담조사	65



## 제3장 중소기업 인권경영의 현황

### 1. 인천 남동공단 개요

인천 남동공단의 공식명칭은 ‘남동국가산업단지’(이하 남동공단)이다. 남동공단은 수도권내 이전대상 중소기업에 용지제공을 목적으로 조성된 조립급속 업종 중심의 산업 단지로서, 서울에서 40km거리 인천 서남쪽 지점 인천광역시 남동구 논현동, 남촌동, 고잔동 일원에 소재한다.<sup>6)</sup>

남동공단은 1984. 7. 11 수도권정비기본계획고시(건설부고시 제454호)에 따라, 1986. 4. 2 공업유치지역지정(산자부고시)되었으며, 1997. 2. 28 남동국가산업단지로서 준공되어 오늘에 이르고 있다. 총면적은 9,574천m<sup>2</sup>이고, 이 중 산업시설구역이 5,913천m<sup>2</sup>, 지원시설구역이 277천m<sup>2</sup>, 공공시설구역이 2,991천m<sup>2</sup>, 녹지구역이 393천m<sup>2</sup>이다.

입주업체 현황을 보면, 2012년 12월 말 기준으로 6,550개 사가 입주해 있으며 고용인원은 85,514명(남 67,845명, 여 17,669명)이다. 업종은 음식료, 섬유·의복, 목재·종이, 석유·화학, 비금속, 철강, 기계, 전기·전자, 운송·장비 등 다양하지만, 특히 기계, 전기·전자, 석유·화학 분야의 기업수가 많다. 기계업체의 경우는 부품제조, 전기·전자업종의 경우 휴대전화 부품제조가 많고, 석유·화학의 경우 도금 등의 업체로서 폐수처리 등의 문제를 야기하고 있다. 입주업체의 사업장 규모는 사업장별로 13.5명 정도로 영세한 업체가 대부분이다.

6) 관련 사이트로는 인천광역시([www.incheon.go.kr](http://www.incheon.go.kr)), 인천 남동구([www.namdong.go.kr](http://www.namdong.go.kr)), 한국산업단지공단([www.kicox.or.kr](http://www.kicox.or.kr)), 산학연통합정보망([www.e-cluster.net](http://www.e-cluster.net)) 등이 있다.

〈표 9〉 남동공단 입주업체 현황

업체수	입주업체 : 6,550개사		가동업체 : 6,269개사										
고용인원	85,514명(남 67,845명, 여 17,669명)												
생산, 수출	생산액 : 220,090억원(전년대비 90.0%) 수출액 : 3,699백만불(전년대비 81.4%)												
업종별현황	구 분	계	음식료	섬유 의복	목재 종이	석유 화학	비금속	철강	기계	전기 전자	운송 장비	기타	비제조
	가동업체(개사)	6,269	135	56	270	640	53	155	3,175	1,071	221	183	310
	근로자수(명)	84,739	2,216	941	2,811	9,885	667	2,034	37,949	16,684	8,654	2,383	569
배후지역	인천광역시 제조업체수 20,922개사, 근로자수 223,240명 남동구 제조업체수 6,094개사, 근로자수 80,004												

(2012년 12월 말 기준)

〈표 10〉 남동공단 업종별 근로자수 및 생산액

구 분	계	음식료	섬유 의복	목재 종이	석유 화학	비금속	철강	기계	전기 전자	운송 장비	기타	비제조
근로자수	13.5	16.4	16.8	10.4	15.4	12.6	13.1	12.0	15.6	39.1	13.0	1.8

## 2. 중소기업 인권경영에 관한 설문조사 및 결과 분석

### (1) 조사개요 및 조사설계

이 설문조사는 중소기업의 인권경영 실태를 파악하는 것을 목적으로 하고 있다. 정성적 방법인 심층집단인터뷰(Focus Group Interview, FGI)와 병행하여 실시되는 설문조사는 기본적으로 중소사업체 및 중소사업체 종사 근로자에 대한 정량적 조사방법이다.

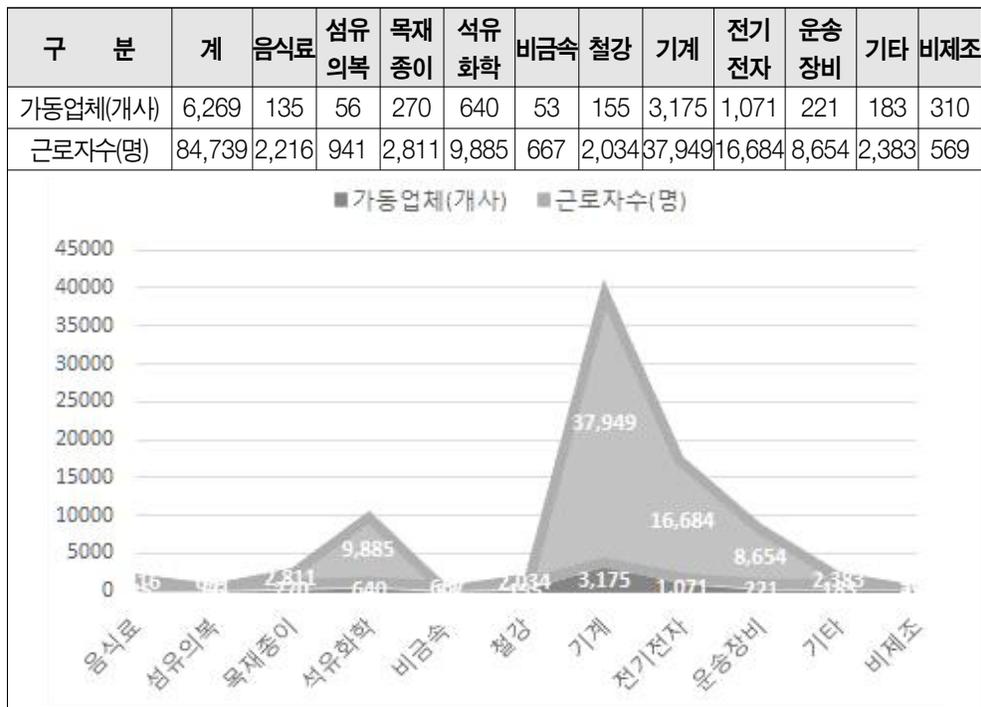
중소기업 인권경영 실태를 파악하기 위한 이번 설문조사는 시간 및 비용의 문제로 일반적인 단순무작위표집 또는 체계적 표집방법이 아니라 군집표집(Cluster Sampling)을 실시하여 이루어졌다. 군집표집은 모집단이 크고 상대적으로 넓은 지역에 분포한 경우, 시간과 비용의 효율성을 확보하기 위해 전체 모집단을 몇 개의 군집(Cluster)으로 구분한 다음 구분된 군집 내에서 조사표본을 선정하는 방식이다. 중소기업 인권경영 실태를 파

약하기 위해 중소기업체가 집중되어 입지해 있는 전국의 국가산업단지를 모집단으로 한 후 인천 남동공단을 조사대상 표본으로 선정했다.

설문조사의 직접적인 대상은 인천광역시 소재 국가산업단지인 남동공단이다. 인천 남동공단은 1989년 12월 1단계 조성사업이 준공되어 1997년부터 남동국가산업단지로 관리되기 시작했다. 인천 남동공단은 수도권 내 이전대상인 중소기업에게 이전용지를 공급함으로써 수도권 정비 및 산업 재배치에 기여하기 위한 목적으로 조성됐다. 남동공단에는 2012년 12월말 현재 6,387개업체가 입주해 있으며, 실가동 사업체는 6,087개에 달하며, 전체 고용인원은 남성 63,230명과 여성 68,254명으로 총 81,484명에 이르는 대규모 국가산업단지라고 할 수 있다(한국산업단지공단, 2014).

남동공단은 주로 조립금속 중심의 제조업체로 구성되어 있다. 아래의 인천 남동공단 입주업체 업종별 현황에서 알 수 있듯이, 기계금속 외에는 전기전자, 운송장비, 철강 등 기계금속 관련 산업과, 음식료 및 섬유 의복, 기타 및 비제조 등도 입주해있다(표 11) 참조.

〈표 11〉 인천 남동공단 입주업체 업종별 현황(2012)



군집표집을 통해 인천 남동공단을 조사대상 표본으로 선정한 이후, 산업자원부를 통해 인천 남동공단 입주 사업체 명부를 획득했다. 입수한 인천 남동공단 입주 사업체 명부를 표집틀로 삼아 사업체 50개 및 근로자 150명을 최종 조사표본으로 선정했다.

선정된 최종 조사표본에 대해서는 구조화된 설문지법을 활용한 개별면접조사가 실시됐다. 사업체조사에 있어서는 사업체의 인사 및 노무업무를 담당하는 팀장급이 상의 책임 있는 관리자가 회사를 대표하여 설문에 응할 수 있도록 개별면접조사를 실시했다. 응답자의 여건에 따라서는 팩스 및 이메일 조사도 병행하여 실시했다. 또한 인천 남동공단 소재 중소기업체 근무하는 근로자를 대상으로 인권경영에 대한 근로자 인식 조사를 실시했다.

이러한 조사설계에 따라 인천 남동공단 중소기업 인권경영 실태조사는 다음과 같은 표준화된 절차에 따라 진행됐다. 즉 우선 1단계로 조사내용 검토 및 측정척도(Scale)가 작성됐고, 2단계에서 조사설계 및 설문지 개발이 이루어졌다. 3단계에서는 산업자원부를 통해 인천 남동공단 명부를 획득하여 표집틀을 확보했다. 4단계에서는 사업체 및 근로자 조사를 전문 조사업체에 위탁하여 실시했다. 5단계에서는 1차 설문조사 실시 후, 확보된 응답설문지를 검토하여, 미비된 사항 및 부족한 사례를 보충하기 위한 추가조사를 실시했다. 마지막 6단계에서는 데이터의 검증 및 오류수정(Data Cleaning)을 통해 분석데이터를 확정하고, SPSS 통계프로그램을 활용하여 조사결과를 분석 및 해석했다.

구체적인 실태조사의 진행과정과 절차를 정리하면 다음 그림과 같이 정리할 수 있다.

1단계 (조사내용 검토)	→ 중소기업 인권경영 실태조사 내용 검토
2단계 (설문지 개발)	→ 조사를 위한 조사설계 및 설문지 개발, 검토 및 수정 (사전예비조사 포함) → 구조화된 질문지법
3단계 (조사대상 확정)	→ 인천 남동공단 사업체 조사표본 선정 → 군집표집에 기초한 무작위 표본추출

4단계 (조사 설문지 배포 및 수거)	→ 사업체 방문: 인사노무담당자 및 근로자 방문조사 → 사업체조사: 개인면접조사(팩스 및 이메일 조사 병행) → 근로자조사: 개인면접조사
5단계 (추가조사)	→ 조사설문지의 수거율 점검 및 추가조사
6단계 (에디팅 및 검증, 분석)	→ 수거된 질문지의 에디팅 및 검증, 분석

〈그림 1〉 설문조사 흐름도

인천 남동공단 중소기업 실태조사는 비제조업을 제외한 제조업만을 대상으로 했으며, 300인 이상의 중견기업 및 대기업을 제외한 50개 사업체와 150명의 근로자를 대상으로 실시됐다. 또한 조사대상 사업체 중에서 영세기업에 해당되는 30인 이하 사업체도 조사 대상에서 제외했다. 30인 이하 사업체의 경우에는 일반적으로 실질적인 전문적 경영시스템이 존재하지 않기 때문이다.

전체적인 조사사업체 및 근로자의 특성을 정리하면 다음과 같다. 사업체는 종사자 규모 및 노조 유무를 주요 기준으로 삼았으며, 근로자는 성별, 연령, 근속연수, 근로형태, 직종, 기업규모, 노조가입 유무 등을 기준으로 삼아 정리했다.

〈표 12〉 조사 사업체 및 근로자 특성

구분			사 례 수	%
사업체	전 체		50	100.0
	종사자 규모	1-49명	13	26.0
		50-99명	21	42.0
		100명 이상	16	32.0
	매출액	50억 미만	12	24.0
		50-100억 미만	5	10.0
		100-200억 미만	9	18.0
		200-300억 미만	4	8.0
	노동조합	300억 이상	20	40.0
		없음	42	84.0
있음		7	16.0	

구분			사 례 수	%
근로자	전 체		150	100.0
	성별	남성	86	57.3
		여성	64	42.7
	연령	20대	43	28.7
		30대	38	25.3
		40대	28	18.7
		50대	26	17.3
		60대 이상	15	10.0
		근속년수	3년 미만	68
	3-5년 미만		31	20.7
	5-10년 미만		29	19.3
	10년 이상		22	14.7
	근로형태	정규직	109	72.7
		기간제 계약직	14	9.3
		단시간근로	14	9.3
		간접고용	12	8.0
		특수고용직	1	.7
	직종	관리인력	21	14.0
		연구개발 및 기술인력	12	8.0
		사무인력	41	27.3
		서비스 및 영업인력	5	3.3
		단순노무인력	22	14.7
		생산기능인력	49	32.7
	종사자 규모	1-49명	79	52.7
		50-99명	47	31.3
		100명이상	24	16.0
	노동조합 가입여부	노조 있음	35	23.3
노조없음		115	76.7	

일반적으로 중소기업의 범위에는 제조업의 경우 상시 근로자 수 300명 이하 또는 자본금 80억원 이하가 해당된다. 자본금 80억 원을 다른 업종의 매출액 기준으로 환산하면 대략 300억원 이하에 해당된다고 할 수 있다. 따라서 조사 사업체의 특성을 구분함에 있어 종사자 규모는 300인 이하로, 매출액 300억 이하의 2가지 조건을 충족해야 한다. 그러나 이번 조사에서는 상시근로자수라는 기업 종사자 규모를 중심으로 중소기업체 표본을 선정했기 때문에, 300인 이하이지만 매출액 규모가 300억을 초과하는 사업체도 일부 포함됐다.

근로자 특성에서 분석 상 주의해야 할 특징으로는 근로자의 종사 직종 분포를 들 수 있다. 이번 조사는 공단 내 생산직 및 기능직만을 대상으로 한 것이 아니라 사무관리직 및 기술직도 조사대상에 포함되어 있다. 위의 표에서 알 수 있듯이, 사무관리 및 기술직이 49.3%이고 단순노무 및 생산기능직, 서비스 및 영업직이 50.7%로 각각 절반 정도를 차지하고 있다. 따라서 일반적인 생산직 근로자만을 대상으로 하는 조사와는 상당히 다른 결과를 가져올 수 있다고 할 수 있다. 일반적으로 사무관리직 및 기술직의 학력이 높아 인권이나 환경 등 사회적 권리에 대한 인식이 높다고 볼 수 있으며, 사업체의 경영정책이나 내부 정보에 대한 접근성이 높아 전체적인 인권에 대한 인식도가 높은 값으로 나타날 것이라는 가설을 설정할 수 있으며, 이후의 분석에 나타나는 바도 이러한 가설이 조사결과에서 증명되고 있다.

## (2) 설문조사 결과 분석

중소기업 인권경영 실태를 파악하기 위해 조사설문지는 국가인권위원회가 2014년에 발간한 인권경영 가이드라인 및 체크리스트의 내용을 토대로 작성됐다(국가인권위원회, 2014). 설문지는 크게 ① 인권경영 체제의 구축과 ② 인권경영의 세부 영역으로 구분하여 중소기업의 인권경영 실태를 파악하기 위한 문항을 제시했다. 따라서 조사결과에 대한 분석도 중소기업의 인권경영에 대한 일반적 인식 및 인권경영 체제를 먼저 서술하고 인권경영의 각 영역에 대한 조사결과를 서술하도록 하겠다.

### 가. 인권경영체제

UN 인권이사회가 2011년에 채택한 기업과 인권(Business and Human Rights) 이행원칙은 기업의 인권준중책임을 실사(Due Diligence)라는 개념으로 제시하고 있다. 실사란 인권과 관련된 기업의 권리준중 의무를 말하는 것으로서, 기업이 스스로 생산에서 유통에 이르는 과정에서 발생할 수 있는 인권위험(Human Rights Risks)을 인지하고, 이를 해소하기 마련한 기업의 제도화된 정책 또는 조치를 마련해야 함을 의미한다(EU, 2013).

이러한 실사에 해당되는 개념이 인권경영 가이드 및 체크리스트에서는 인권경영 체제

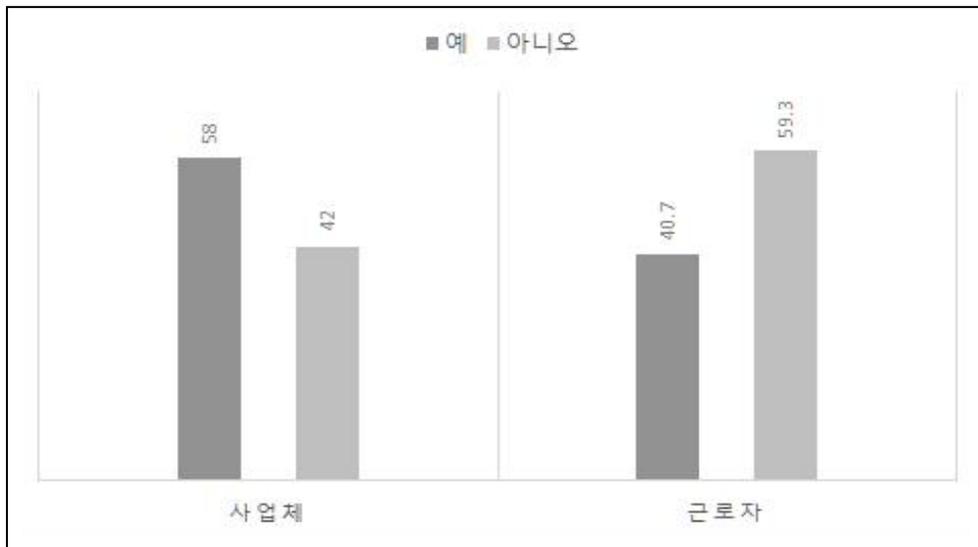
의 구축으로 제시되고 있다. 인권경영체제가 우리나라 중소기업에 어느 정도 구축되어 있는지를 살펴보기 위해서는 인권경영체제라고 말할 수 있는 최소한의 구성요소가 존재하는가를 살펴볼 필요가 있다.

인권경영체제의 첫 번째 핵심요소는 인권경영정책에 대한 공개적 지지 또는 선언 여부이다. 설문문항에는 우리나라 중소기업의 현실을 감안하여 인권경영정책에 대한 공개적인 지지 또는 선언을 인권존중에 대한 기업 최고경영자의 '언급' 수준으로 완화하여 표현했다. 또한 동시에 최고경영진이 기업의 인권존중에 대해 관심을 갖고 있는가를 부가적으로 물어보았다. 두 번째로는 기업 활동과정에서 발생하는 인권침해에 대해 어떠한 구제(Remedy)제도를 갖추고 있는지가 중요하다. 즉 공식적 언급과 인권침해 구제제도의 2가지를 인권경영체제의 핵심적 최소 구성요인으로 설정하여 조사했다. 부가적으로 인권경영(Human Rights Management)이란 개념에 대한 인지도를 파악해보았다.

〈표 13〉 인권존중에 대한 사측의 공개적 언급 여부 (명, %)

구분		사례수	예	아니오	
사업체	전 체		50	58.0	42.0
	종사자 규모	50인 미만	13	61.5	38.5
		50인 이상	37	57.4	42.6
	매출액	300억 미만	30	64.4	35.6
		300억 이상	20	55.0	45.0
	노동조합	유노조	42	52.4	47.6
무노조		8	83.3	16.7	
근로자	전 체		150	40.7	59.3
	성별	남성	86	45.3	54.7
		여성	64	34.4	65.6
	연령	20-30대	81	42.0	58.0
		40대 이상	69	39.0	61.0
	근속년수	3년 미만	68	44.1	55.9
		3년 이상	82	37.0	63.0
	근로형태	정규직	109	50.5	49.5
		비정규직	41	11.0	89.0
	직종	사무관리기술직	74	48.0	52.0
		노무생산영업직	76	32.0	68.0
	종사자 규모	50인 미만	79	27.8	72.2
		50인 이상	71	53.0	47.0
	노조가입여부	유노조	35	23.0	77.0
무노조		115	40.0	60.0	

우선 인권존중에 대한 사측의 공개적 언급의 측면에 대해 사업체조사와 근로자조사 결과는 상반된 응답을 보이고 있다. 사업체 대상 조사에서는 인권존중에 대한 사측의 공개적 언급이 있었다는 응답이 58%로 그렇지 않다는 응답 42%에 비해 높게 나타나고 있는 반면, 근로자 대상 조사에서는 언급이 없었다는 응답이 59.3%로 있었다는 응답 40.7%에 비해 높게 나타났다.



〈그림 2〉 기업 인권존중체제에 대한 사업체 및 근로자 인식(명, %)

세부유형별로 살펴보면, 사업체 조사에서는 기업규모와 매출액 규모가 작은 유노조사 업체에서 인권존중에 대한 사측의 공개적 언급이 있었다는 응답이 높게 나타나고 있다. 반면 근로자조사에서는 기업규모가 작은 유노조사업체에 종사하는 여성, 40대 이상, 3년 이상 근속, 비정규직, 노무생산영업직 집단은 그런 언급에 대해 들어본 바 없다고 응답하고 있다. 특히 유노조사업장과 비정규직 집단에서 그런 언급에 대해 들은 바 없다고 응답하고 있다.

사업체 조사와 근로자 조사 결과가 상반되게 나타나는 이유는 회사 측이 인권존중에 대해 언급한 바 있지만 근로자들에게 제대로 전달되지 않은 공식성의 부재라는 측면에서

설명할 수 있거나, 아니면 사업체 조사의 성격 상 응답자가 '규범적 응답'을 했을 가능성이 높다고 볼 수 있다.

사업체 조사대상 응답자의 이러한 규범적 응답은 기업 인권준수에 대한 최고경영진의 관심에서도 유사하게 나타난다. 물론 다른 한편으로는 규범적 응답을 고려하더라도 중소기업 최고경영진의 기업 인권준수에 대한 관심도는 상대적으로 높은 편이라고 보아야 할 것이다.

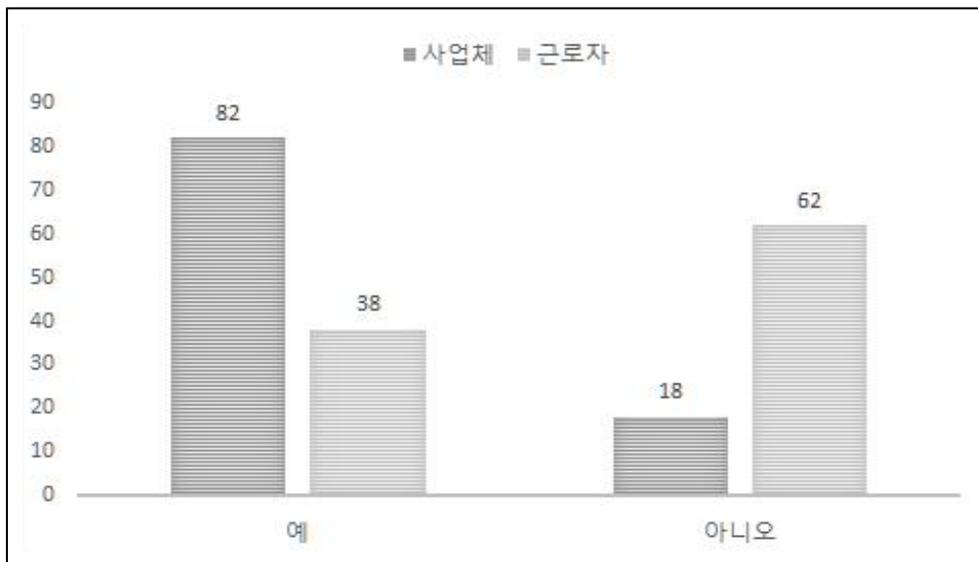
다만 사업체조사와는 달리 근로자조사에서는 기업 내 인권취약계층인 비정규직(22%)과 단순노무·생산·영업직종(13.2%), 그리고 소규모 사업장(12.7%)의 최고경영진이 상대적으로 기업의 인권준수에 대해 관심도가 낮은 것으로 근로자들은 평가하고 있다.

〈표 14〉 기업 인권준수에 대한 최고경영진의 관심 (명, %)

구분		사례수	긍정	보통	부정	
사업체	전 체	50	84.0	16.0	0	
	근로자수	50인 미만	13	76.9	23.1	0
		50인 이상	37	86.5	13.5	0
	매출액	300억 미만	30	90.0	10.0	0
		300억 이상	20	75.0	25.0	0
	노동조합 유무	무노조	42	83.3	16.7	0
		유노조	8	87.5	12.5	0
근로자	전체	150	60.7	30.7	8.7	
	성별	남성	86	67.4	24.4	8.1
		여성	64	51.6	39.1	9.4
	연령	20-30대	81	59.3	35.8	4.9
		40대이상	69	62.3	24.6	13.0
	근속년수	3년 미만	68	64.7	25.0	10.3
		3년 이상	82	57.3	35.4	7.3
	근로형태	정규직	109	72.5	23.9	3.7
		비정규직	41	29.3	48.8	22.0
	직종	사무관리기술직	74	70.3	25.7	4.1
		노무생산영업직	76	51.3	35.5	13.2
	종사자 규모	50인 미만	79	59.5	27.8	12.7
		50인 이상	71	62.0	33.8	4.2
	노동조합 가입여부	유노조	35	65.7	31.4	2.9
무노조		115	59.1	30.4	10.4	

그렇다면 중소기업이 앞에서 언급한 기업이 인권을 준수해야할 의무가 있으며, 이를 경영활동 전반에 체계적으로 통합시켜야 한다는 인권경영이란 개념을 명확히 알고 있는가에 대한 질문에서도 상당히 높은 비율의 중소기업이 알고 있는 것으로 응답하고 있다.

사업체 응답자의 82%가 사측이 인권경영이란 용어를 알고 있다고 응답하고 있다. 반면, 근로자는 38%만이 인권경영이란 용어를 알고 있다고 응답하고 있다. 사업체 인사관리 담당자들은 다양한 경로를 통해 인권경영이란 개념에 대해 인지하고 있는 것으로 보아야 하며, 일반 근로자들에게 인권경영이란 여전히 생소한 개념으로 받아들여지고 있다. 특히 비정규직과 단순노무·생산·영업직종에서 인권경영에 대한 개념 인지도가 매우 낮게 나타났다.



〈그림 3〉 인권경영 개념 인지도(%)

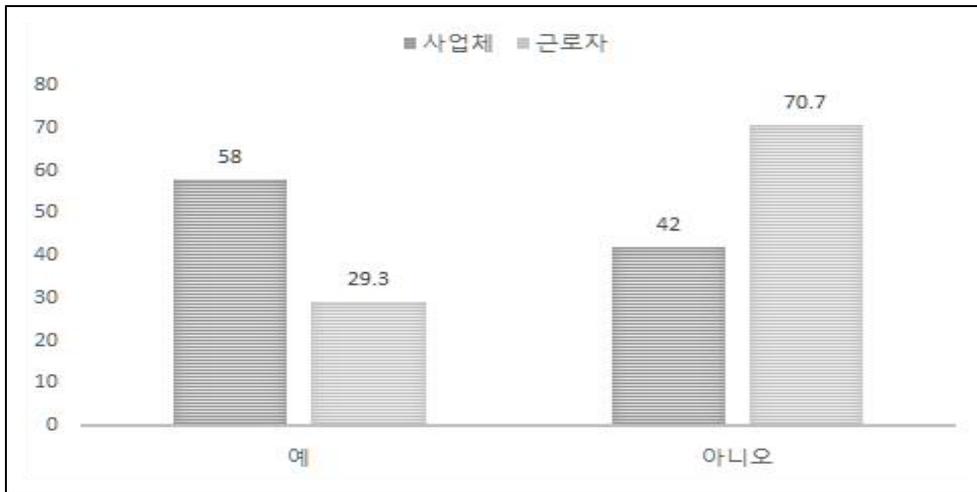
다만 인권개념이란 용어 자체에 대한 인지도는 낮지만 개념이 아닌 개념의 내용과 관련된 응답에서 인권에 대해 상당히 적극적인 긍정적 응답을 제시하고 있는 것으로 보아 기업의 인권 준수 여부가 본인의 노동생활에 중요한 영향을 미치는 것으로는 이미 인지하고 있다고 할 수 있다.

〈표 15〉 인권경영 개념 인지도

(명,%)

구분		사례수	예	아니오	
사업체	전 체		50	82.0	18.0
	근로자수	50인 미만	13	84.6	15.4
		50인 이상	37	81.1	18.9
	매출액	300억 미만	30	86.7	13.3
		300억 이상	20	75.0	25.0
	노동조합 유무	무노조	42	81.0	19.0
유노조		8	87.5	12.5	
근로자	전 체		150	38.0	62.0
	성별	남성	86	41.9	58.1
		여성	64	32.8	67.2
	연령	20-30대	81	45.7	54.3
		40대이상	69	29.0	71.0
	근속년수	3년 미만	68	29.4	70.6
		3년 이상	82	45.1	54.9
	근로형태	정규직	109	47.7	52.3
		비정규직	41	12.2	87.8
	직종	사무관리기술직	74	62.2	37.8
		노무생산영업직	76	14.5	85.5
	종사자 규모	50인 미만	79	26.6	73.4
		50인 이상	71	50.7	49.3
	노동조합 가입여부	유노조	35	37.1	62.9
무노조		115	38.3	61.7	

다음으로 인권침해에 대한 구제제도 존재 여부에 대한 응답을 살펴보면, 인권존중 언급 문항과 마찬가지로 사업체조사와 근로자조사 결과가 상이한 결과 값을 보여주고 있다. 사업체조사에서는 구제제도가 존재한다는 응답이 58%로 나타난 반면, 근로자조사에서는 존재하지 않는다는 응답이 70.7%로 나타나 회사 측과 근로자 측 사이의 인식 차가 매우 크게 나타나고 있다. 인권침해에 대한 구제제도에 대해서도 사업체조사 응답자인 인사팀 관리자의 규범적 응답이 존재할 것이라는 점을 감안하면, 인권침해에 대한 구제제도가 제대로 마련되어 있지 않은 것으로 보아야 할 것이다.



〈그림 4〉 인권침해 구제제도에 대한 사업체 및 근로자 인식 차이(%)

규범적 응답과는 별도로 사업체조사에서 구제제도가 존재한다는 응답이 높게 나온 또 다른 이유로는 근로자의 참여 및 협력 증진에 관한 법률(이하 근참법)에 따른 30인 이상 사업체의 노사협의회 의무 설치로 인해 고충처리제도가 운영되는 사업장이 많으며, 응답자인 인사노무 담당자가 고충처리제도의 존재를 인권침해에 대한 구제제도로 인식해서 응답했을 가능성도 크다고 할 수 있다.

근로자 대상 조사결과에서는 소규모 사업체와 비정규직, 그리고 유노조사업체에서 인권침해에 대한 구제제도가 존재하지 않는다는 응답비중이 높게 나타났다. 이러한 결과는 인권존중에 대한 사측의 공개적 언급에 관한 문항과 거의 유사한 결과 값이라고 할 수 있어 응답의 일관성이 존재하는 것으로 보아야 한다. 따라서 우리나라 중소기업의 경우에 인권침해에 대한 구제제도가 제대로 마련되어 있지 않다고 볼 수 있다.

〈표 16〉 인권침해에 대한 구제제도 존재 여부 (명, %)

구분		사례수	예	아니오	
사업체	전 체	50	58.0	42.0	
	종사자 규모	50인 미만	13	38.5	61.5
		50인 이상	37	66.1	33.9
	매출액	300억 미만	30	61.0	39.0
		300억 이상	20	60.0	40.0

구분		사례수	예	아니오	
	노동조합	유노조	42	52.4	47.6
		무노조	8	83.3	16.7
전 체		150	29.3	70.7	
	성별	남성	86	32.6	67.4
		여성	64	25.0	75.0
	연령	20-30대	81	40.0	60.0
		40대 이상	69	18.6	81.4
	근속년수	3년 미만	68	36.8	63.2
		3년 이상	82	22.9	77.1
근로자	근로형태	정규직	109	34.9	65.1
		비정규직	41	11.3	88.7
	직종	사무관리기술직	74	35.6	64.4
		노무생산영업직	76	26.0	74.0
	종사자 규모	50인 미만	79	11.4	88.6
		50인 이상	71	50.5	49.5
	노동조합 가입여부	유노조	35	18.8	81.3
		무노조	115	27.8	72.2

## 나. 노동인권

인권경영에서 핵심적인 영역 중의 하나가 바로 노동인권이다. 노동인권은 고용, 임금 및 근로조건 상의 차별, 노동조합 조직 및 단체교섭의 자유, 강제노동 및 아동노동의 금지 등의 세부영역으로 나뉘 볼 수 있다. 이러한 세부영역 중에서 강제노동과 아동노동은 우리나라의 경우 현행법 상 엄격하게 관리되고 있기 때문에 일반적인 제조업 사업체에서는 찾아보기 힘들다.<sup>7)</sup> 따라서 인권경영의 노동인권적 측면에 대해서는 차별적 관행과 고용노사관계적 측면에서의 반노조행위를 중심으로 살펴보도록 하겠다.

차별적 관행의 존재 유무를 파악하기 위해, 특정 집단의 근로자를 차별하는 취업규칙이나 규정이 존재하느냐는 문항에 대해 사업체 및 근로자 모두 존재하지 않는다는 부정적 응답 비중이 각각 80%와 74%로 높게 나타났다. 다만 사업체조사에서 유노조사업체의

7) 강제노동과 아동노동의 일반적으로 우리나라에서 법제도 이전에 규범적으로 용납되지 않는 인권침해 행위이다. 다만, 강제노동의 경우에는 염전과 같이 전근대적인 지주소작관계가 존재하는 경우 또는 국내의 주권범위를 넘어서서 영업행위가 이루어지는 원양어선 등과 같이 일부 업종에서 문제가 되기도 한다. 또한 아동노동의 경우도 마찬가지로 우리나라의 사회적 일반도덕 규범이 아동노동을 용인하지 않지만, 연예오락 분야와 같은 회색지대에서 일부 반자발적 아동노동의 형태가 존재하기도 한다. 이와 관련된 자세한 사항은 이 조사연구의 범위를 넘어가기 때문에 언급하지 않을 것이다. 자세한 사항은 박석철(2010)을 참조.

경우에는 특정 집단에게 차별적 요소로 작용하는 규칙과 규정이 존재한다는 비중이 25%로 약 1/4에 달하는 높은 응답값을 보이고 있다.

반면 근로자조사에서는 주로 기업 내 취약계층에 해당되는 고령, 여성, 비정규직이 본인의 개별적 경험을 바탕으로 차별적 규칙이나 규정이 존재한다는 응답 비중이 높게 나타났다. 특히 비정규직의 26.8%는 본인들에게 불리한 취업규칙이나 규정이 존재한다고 응답하고 있다. 이는 동일 또는 유사직무를 수행하는 비정규직에 대한 임금 및 상여금의 차별적 지급, 복리후생으로부터의 제도적 배제 등이 중소기업에 여전히 존재한다는 근거가 될 수 있을 것이다.

〈표 17〉 차별적 관행(취업규칙 또는 규정의 존재 여부) (명,%)

구분		사례수	긍정	보통	부정	
사업체	전 체	50	14.0	6.0	80.0	
	근로자수	50인 미만	13	15.4	7.7	76.9
		50인 이상	37	13.5	5.4	81.1
	매출액	300억 미만	30	13.3	3.3	83.3
		300억 이상	20	15.0	10.0	75.0
	노동조합 유무	무노조	42	11.9	4.8	83.3
유노조		8	25.0	12.5	62.5	
근로자	전 체	150	15.3	10.7	74.0	
	성별	남성	86	10.5	9.3	80.2
		여성	64	21.9	12.5	65.6
	연령	20-30대	81	11.1	9.9	79.0
		40대이상	69	20.3	11.6	68.1
	근속년수	3년 미만	68	11.8	5.9	82.4
		3년 이상	82	18.3	14.6	67.1
	근로형태	정규직	109	11.0	9.2	79.8
		비정규직	41	26.8	14.6	58.5
	직종	사무관리기술직	74	12.2	10.8	77.0
		노무생산영업직	76	18.4	10.5	71.1
	종사자 규모	50인 미만	79	16.5	7.6	75.9
		50인 이상	71	14.1	14.1	71.8
	노동조합 가입여부	유노조	35	14.3	11.4	74.3
무노조		115	15.7	10.4	73.9	

기업 내에 차별적 관행이 존재하지 않는다는 응답 비중이 높게 나타났지만, 기업 내 고용 관련 차별적 관행의 상대적 비중을 확인해 보기 위해 몇 가지 영역으로 구분하여

차별적 관행이 존재하는가를 여성차별, 비정규직차별, 장애인차별, 지역차별, 학력차별, 외국인노동자 차별의 6가지영역으로 구분하여 질문했다. 약간의 차이는 존재하지만, 사업체와 근로자 모두 차별적 관행이 존재하지 않는 것으로 응답하고 있다.

그러나 각 항목의 상대적 비중을 살펴보면, 장애인에 대해 차별관행이 존재하지 않는다는 응답이 높게 나왔다(사업체 6%, 근로자 5.3%). 우리나라 장애인 고용률이 낮기 때문에 일상적인 작업장에서 동료로서 접하기 힘든 상황이라 장애인에 대한 차별적 관행에 대한 체감도가 낮은 것이라고 해석할 수 있을 것이다. 지역차별적 관행은 사업체와 근로자 조사 모두 매우 비중으로 관행의 존재 여부가 부정되고 있다. 이러한 측면에서 지역차별적 관행은 실제로 많이 해소됐다고 볼 수 있다.

반면 학력차별의 경우에는 인사담당자의 2%만이 학력차별이 존재한다고 응답한 반면, 근로자의 12%가 학력차별이 존재한다고 응답하여 상당한 차이를 보여주고 있다. 임금 및 근로조건에 있어서의 학력 간 격차를 인사담당자들은 차이로 받아들이는 반면, 근로자들은 차별로 받아들이는 경향이 더 강한 것으로 해석할 수 있을 것이다.

여성과 비정규직에 대해서는 인사담당자와 근로자 모두 상대적으로 가장 높은 차별관행이 존재하는 영역으로 응답되고 있다. 특히 인사담당자의 인식(각각 8.0%)와 근로자의 인식(각각 19.3%, 18%) 사이에는 차별적 관행의 존재 여부에 대한 심각한 인식 격차가 존재함을 알 수 있다.

〈표 18〉 차별적 관행(취업규칙 또는 규정의 존재 여부) (명,%)

구분	사례수	긍정	보통	부정	
사업체	여성	50	8.0	8.0	84.0
	비정규직	50	8.0	10.0	82.0
	장애인	50	6.0	2.0	92.0
	지역차별	50	2.0	4.0	94.0
	학력차별	50	2.0	16.0	82.0
	외국인노동자	29	10.3	13.8	75.9
근로자	여성	150	19.3	9.3	71.3
	비정규직	150	18.0	7.3	74.7
	장애인	150	5.3	12.0	82.7
	지역차별	150	.7	6.0	93.3
	학력차별	150	12.0	13.3	74.7
	외국인노동자	43	18.6	7.0	74.4



기업인권의 노사관계적 측면에 해당되는 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 근로자가 행사하는 것에 대해 사용자 측이 방해하는지에 대한 질문문항에서는 전반적으로 방해하지 않는다는 긍정적 응답 비중이 높게 나타나고 있다. 한 가지 특이한 사항은 부정적 응답의 비중은 사업체 조사와 근로자 조사가 모두 비슷한 수치를 보이고 있으나, 긍정적 응답 비중이 사업체 인사담당자보다 근로자에게서 더 높게 나타나고 있다는 점이다. 이는 사용자 측은 인사노무관리 차원에서 노조조직화에 부정적인 태도를 띠고 활동하기 때문에 보통이라는 응답비중이 높게 나타나는 반면, 중소기업 종사 근로자들은 스스로 노조 조직화 및 노조 활동에 대한 필요성을 느끼지 못하기 때문에 결사의 자유 및 단체교섭의 권리가 자유롭게 주어져 있지만 행사하지 않는다고 생각한 결과라고 해석할 수 있다.

유노조 사업체의 경우에는 오히려 결사의 자유 및 단체교섭의 권리를 인정하지 않는다는 부정적 응답이 사업체 조사에서 높게 나타나는 이유도 이와 같이 인사담당자들이 실제로 노조활동에 부정적인 노무관리를 행한 경험이 있기 때문일 것으로 추정된다.

〈표 19〉 결사의 자유 및 단체교섭의 권리 인정

(명,%)

		사례수	긍정	보통	부정	
사업체	전 체	50	64.0	28.0	8.0	
	근로자수	50인 미만	13	69.2	23.1	7.7
		50인 이상	37	62.2	29.7	8.1
	매출액	300억 미만	30	66.7	23.3	10.0
		300억 이상	20	60.0	35.0	5.0
	노동조합 유무	무노조	42	61.9	31.0	7.1
유노조		8	75.0	12.5	12.5	
근로자	전 체	150	74.0	19.3	6.7	
	성별	남성	86	70.9	19.8	9.3
		여성	64	78.1	18.8	3.1
	연령	20-30대	81	75.3	16.0	8.6
		40대이상	69	72.5	23.2	4.3
	근속년수	3년 미만	68	88.2	7.4	4.4
		3년 이상	82	62.2	29.3	8.5
	근로형태	정규직	109	74.3	17.4	8.3
		비정규직	41	73.2	24.4	2.4
	직종	사무관리기술직	74	73.0	18.9	8.1
		노무생산영업직	76	75.0	19.7	5.3
	종사자 규모	50인 미만	79	79.7	19.0	1.3
		50인 이상	71	67.6	19.7	12.7
	노동조합 가입여부	유노조	35	71.4	22.9	5.7
무노조		115	74.8	18.3	7.0	

#### 다. 산업안전보건

인권영역에서 산업안전보건은 한편으로는 근로조건과 관련된 노동권의 영역이지만, 다른 한편으로는 환경권과도 직접적인 연관성이 있는 영역이다. 따라서 산업안전보건과 관련된 중소기업 인권경영 실태분석은 산업안전과 생산과정에서 발생할 수 있는 환경재해의 2가지 측면에서 분석한다.

산업안전과 환경재해의 측면을 모두 6가지의 질문문항으로 구분하여 조사했다. 산업안전과 관련해서는 안전용품의 구비여부, 산업안전시설물 관리 정도, 산업안전 관련 교육 정도를 질문했고, 환경재해와 관련해서는 환경재해 예방교육 실시 여부, 환경재해 대응 매뉴얼 존재 여부, 그리고 마지막으로 환경재해 대응 훈련 실시 정도를 살펴보았다.

전체적으로는 산업안전과 환경재해 측면에서 사업체조사 및 근로자조사 모두 긍정적 응답이 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 그러나 사업체조사의 경우, 산업안전의 측면에서 산업안전시설물 관리 보다 안전용품이나 산업안전교육의 정도에 대한 긍정적 응답비중이 낮게 나타나고 있다. 또한 환경재해와 관련해서도 환경재해 예방교육이나 대응 매뉴얼은 잘 구비되어 있으나 상대적으로 환경재해 대비 대응훈련을 통한 환경권에 대한 예방활동은 긍정적 응답이 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

반면 근로자조사에서는 산업안전교육, 환경재해예방교육, 환경재해 대응훈련을 제대로 실시하지 않는다는 부정적 응답비중도 10%가 넘고 있으며, 특히 환경재해 대응훈련 실시 정도에서는 부정적 응답비중이 20%를 넘고 있다. 따라서 기본적인 산업안전시설물 관리나 환경재해 관련 매뉴얼 등 하드웨어적인 측면에 대해서는 중소기업들이 신경을 상당히 쓰고 있으나, 실제상황에 대비한 관련 훈련이나 대응훈련 등의 소프트웨어적인 운영 및 예방에는 상대적으로 미진한 측면이 있다고 볼 수 있다.

〈표 20〉 산업안전보건 및 환경재해 인식 (명, %)

구분		사례수	긍정	보통	부정
사업체	안전용품 구비 정도	50	88.0	12.0	0
	산업안전시설물 관리 정도	50	94.0	6.0	0
	산업안전교육 실시 정도	50	88.0	12.0	0
	환경재해예방교육 실시정도	50	88.0	10.0	2.0
	환경재해 대처 매뉴얼 보유 여부	50	74.0	20.0	6.0
	환경재해 대응훈련 실시정도	50	62.0	28.0	10.0
근로자	안전용품 구비 정도	150	78.0	17.3	4.7
	산업안전시설물 관리 정도	150	76.7	19.3	4.0
	산업안전교육 실시 정도	150	73.3	14.0	12.7
	환경재해예방교육 실시정도	150	68.0	21.3	10.7
	환경재해 대처 매뉴얼 보유 여부	150	64.0	27.3	8.7
	환경재해 대응훈련 실시정도	150	57.3	22.0	20.7

## 라. 공급망 관리 (Supply Chain Management)

선진국 기업의 인권준수 필요성 및 요구가 높은 영역이 공급망 관리 영역이다. 2011년 제정된 ISO26000이나 2013년 개정된 GRI 4.0 등 최근 기업인권 또는 기업의 사회적 책임 영역에서 가장 많이 강조되고 있는 영역이 바로 공급망이다. 공급망에 대한 강조는 달리 말하면, 기업인권의 영역이 기업 내부에 한정되지 않으며, 실질적인 생산가치사슬을 따라 기업의 모든 활동 영역에 적용되어야 함을 의미한다. 결국 특정 기업과 거래 및 협력 관계에 있는 모든 국내외 기업에 대해서도 인권이 존중되고 준수되고 인권침해에 대해 영향력을 미쳐야 할 것이 요구된다고 할 수 있다. 이러한 점에서 중소기업이 거래 및 협력관계에서 원청 또는 하청의 어느 지위에 있더라도 관련된 기업의 인권에 관심을 갖고 영향력을 행사할 것을 인권경영은 요구하고 있다.

이와 관련하여, 거래 및 협력업체의 인권준수에 관심을 갖고 있는지를 질문한 결과, 부정적 보다는 긍정적 응답이 사업체 및 근로자 조사 모두에서 높은 비중을 갖는 것으로 나타나고 있다. 그러나 다른 문항에 비해 긍정적 응답의 비중은 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 사업체조사에서 거래 및 협력업체 인권준수에 기업이 관심을 갖고 있다는 응답은 52%이고 갖고 있지 않다는 응답은 10%로 나타났다. 기업규모가 작을수록, 무노조 사업장일수록 거래 및 협력업체 인권준수에 대한 관심이 높은 것으로 나타난 것은 하청의 지위에 있는 중소기업체의 경우, 부품을 납품하는 원청의 인권경영이나 사회적 책임 활동에 직접적인 영향을 받는 경우가 늘어나고 있기 때문인 것으로 보인다.

예를 들어, 최근 중국 납품업체에서 아동노동이 이루어졌다는 선진국 시민사회단체의 비판을 몇 차례 받은 삼성전자가 거래 및 협력관계에 있는 사업체에 대한 노동권에 대한 관리를 강화한 사례를 들 수 있다.

근로자조사에서도 긍정적 응답이 51.3%, 부정적 응답이 15.3%로 긍정적 응답 비중이 높게 나타나고 있지만, 사업체조사 보다는 부정적 응답 비중이 높게 나타나고 있다. 특히 여성과 비정규직은 거래 및 협력업체 인권준수에 종사 기업이 관심을 갖고 있지 않다는 비중이 각각 25%와 26.8%에 달하고 있다. 중소기업 종사자, 특히 파견이나 도급과 같은 간접고용의 형태로 일하는 경우에 해당하는 비정규직과 여성 근로자의 경우에는 부정적 체감도가 더 높게 나타나는 것이라고 할 수 있다.

〈표 21〉 거래 및 협력업체 인권준수 관심 (명,%)

구분		사례수	긍정	보통	부정	
사업체	전 체	50	52.0	38.0	10.0	
	근로자수	50인 미만	13	69.2	23.1	7.7
		50인 이상	37	45.9	43.2	10.8
	매출액	300억 미만	30	60.0	33.3	6.7
		300억 이상	20	40.0	45.0	15.0
	노동조합 유무	무노조	42	50.0	40.5	9.5
유노조		8	62.5	25.0	12.5	
근로자	전 체	150	51.3	33.3	15.3	
	성별	남성	86	59.3	32.6	8.1
		여성	64	40.6	34.4	25.0
	연령	20-30대	81	53.1	32.1	14.8
		40대이상	69	49.3	34.8	15.9
	근속년수	3년 미만	68	58.8	27.9	13.2
		3년 이상	82	45.1	37.8	17.1
	근로형태	정규직	109	58.7	30.3	11.0
		비정규직	41	31.7	41.5	26.8
	직종	사무관리기술직	74	60.8	28.4	10.8
		노무생산영업직	76	42.1	38.2	19.7
	종사자 규모	50인 미만	79	45.6	32.9	21.5
		50인 이상	71	57.7	33.8	8.5
	노동조합 가입여부	유노조	35	57.1	40.0	2.9
무노조		115	49.6	31.3	19.1	

다음으로 종사 사업체가 거래 및 협력업체로부터 인권준수와 관련된 협의를 요청받은 적이 있는가를 질문한 결과, 부정적 응답(각각 48%, 44%)이 사업체 및 근로자조사 모두에서 매우 높은 비중을 차지하는 것으로 조사됐다. 근로자들은 특히 여성(51.6%)과 장기 근속자(51.2%)와 비정규직근로자(46.3%)에서 부정적 응답 비중이 높게 나타났다.

이는 거래 및 협력관계에 있는 사업체의 인권 관행과 관련하여 관심은 있지만, 인권침해 등의 사례가 발생했을 경우에 영향력을 행사하는 데에 우리나라 기업이 소극적이라는 것을 의미한다.

〈표 22〉 거래 및 협력업체 인권준수 요청 여부 (명, %)

구분		사례수	긍정	보통	부정	
사업체	전 체	50	12.0	40.0	48.0	
	근로자수	50인 미만	13	23.1	30.8	46.2
		50인 이상	37	8.1	43.2	48.6
	매출액	300억 미만	30	16.7	36.7	46.7
		300억 이상	20	5.0	45.0	50.0
	노동조합 유무	무노조	42	14.3	38.1	47.6
유노조		8	0.0	50.0	50.0	
근로자	전 체	150	32.0	24.0	44.0	
	성별	남성	86	39.5	22.1	38.4
		여성	64	21.9	26.6	51.6
	연령	20-30대	81	28.4	24.7	46.9
		40대이상	69	36.2	23.2	40.6
	근속년수	3년 미만	68	39.7	25.0	35.3
		3년 이상	82	25.6	23.2	51.2
	근로형태	정규직	109	35.8	21.1	43.1
		비정규직	41	22.0	31.7	46.3
	직종	사무관리기술직	74	29.7	23.0	47.3
		노무생산영업직	76	34.2	25.0	40.8
	종사자 규모	50인 미만	79	31.6	25.3	43.0
		50인 이상	71	32.4	22.5	45.1
	노동조합 가입여부	유노조	35	25.7	37.1	37.1
무노조		115	33.9	20.0	46.1	

### 마. 지역사회 및 소비자인권

지역사회는 기업이 지리적으로 위치하고 고용 및 환경적 측면에서 밀접한 상호작용이 발생하는 영역이다. 지역사회 거주 현지주민과의 관계나 지역 주민의 환경권 및 노동권, 또는 소비자로서의 관계 등 지역사회의 관계 역시 인권경영에서 중요한 측면으로 간주되고 있다.

따라서 생산입지 주위의 지역주민과의 관계 정립에 대해서 중소기업이 어떠한 노력을 시도하고 있는지를 파악할 볼 필요가 있다. 다만, 이 조사가 공단이라는 공간적으로 밀집되고 일반 거주지역으로부터 고립된 생산입지에 입주한 중소기업을 대상으로 이루어졌다는 점에서 일반적 보편화에는 유의해야할 필요가 있다고 할 수 있다.

조사결과에 따르면, 사업체조사 및 근로자조사에서 모두 지역주민과의 관계 개선 활동

이 미진한 것으로 나타나고 있다. 긍정적 응답은 20%와 24%에 불과하며, 부정적 응답이 34%와 29.3%로 훨씬 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 특히 규모가 작은 기업일수록, 무노동기업일수록 지역사회와의 적극적 관계정립에 소극적인 것으로 나타났다.

〈표 23〉 지역주민과의 관계 개선 활동 실시 정도 (명, %)

구분		사례수	긍정	보통	부정	
사업체	전 체	50	20.0	46.0	34.0	
	근로자수	50인 미만	13	7.7	38.5	53.8
		50인 이상	37	24.3	48.6	27.0
	매출액	300억 미만	30	6.7	53.3	40.0
		300억 이상	20	40.0	35.0	25.0
	노동조합 유무	무노조	42	16.7	47.6	35.7
유노조		8	37.5	37.5	25.0	
근로자	전 체	150	24.0	46.7	29.3	
	성별	남성	86	25.6	52.3	22.1
		여성	64	21.9	39.1	39.1
	연령	20-30대	81	22.2	51.9	25.9
		40대이상	69	26.1	40.6	33.3
	근속년수	3년 미만	68	32.4	51.5	16.2
		3년 이상	82	17.1	42.7	40.2
	근로형태	정규직	109	25.7	45.9	28.4
		비정규직	41	19.5	48.8	31.7
	직종	사무관리기술직	74	24.3	47.3	28.4
		노무생산영업직	76	23.7	46.1	30.3
	종사자 규모	50인 미만	79	20.3	43.0	36.7
		50인 이상	71	28.2	50.7	21.1
	노동조합 가입여부	유노조	35	22.9	51.4	25.7
무노조		115	24.3	45.2	30.4	

소비자는 기업경영 활동의 직접적 대상으로 기업성과와 직결되어 있다. 따라서 소비자와의 관계에 대해서는 일반적으로 적극적인 관심과 관계모색을 위한 활동을 기대할 수 있다.

실제 조사결과도, 소비자 피해에 대한 구제활동을 통해 중소기업의 소비자관계를 파악한 결과, 사업체조사 및 근로자조사 모두에 적극적으로 대응하는 것으로 나타나고 있다. 사업체 및 근로자조사 모두에서 부정적 응답은 5%미만인 것으로 나타났으며, 긍정적 응

답이 80%를 넘는 것으로 나타나 기업활동의 핵심적 영역에 가까운 인권경영에 대해서는 중소기업이 매우 적극적인 태도를 보인다고 할 수 있다.

〈표 24〉 소비자 피해 구제 신속대응 정도 (명, %)

구분		사례수	긍정	보통	부정	
사업체	전 체	50	84.0	12.0	4.0	
	근로자수	50인 미만	13	84.6	7.7	7.7
		50인 이상	37	83.8	13.5	2.7
	매출액	300억 미만	30	86.7	6.7	6.7
		300억 이상	20	80.0	20.0	0.0
	노동조합 유무	무노조	42	85.7	9.5	4.8
유노조		8	75.0	25.0	0.0	
근로자	전 체	150	81.3	17.3	1.3	
	성별	남성	86	84.9	14.0	1.2
		여성	64	76.6	21.9	1.6
	연령	20-30대	81	86.4	11.1	2.5
		40대이상	69	75.4	24.6	0.0
	근속년수	3년 미만	68	79.4	17.6	2.9
		3년 이상	82	82.9	17.1	0.0
	근로형태	정규직	109	87.2	12.8	0.0
		비정규직	41	65.9	29.3	4.9
	직종	사무관리기술직	74	90.5	9.5	0.0
		노무생산영업직	76	72.4	25.0	2.6
	종사자 규모	50인 미만	79	77.2	21.5	1.3
		50인 이상	71	85.9	12.7	1.4
노동조합 가입여부	유노조	35	80.0	20.0	0.0	
	무노조	115	81.7	16.5	1.7	

## 바. 환경

현대사회에서 환경문제는 기업조직의 활동결과로부터 발생하는 경우가 대부분이다. 따라서 기업의 인권경영에서 환경권의 보장은 지속가능한 사회에 대한 기업의 사회적 책임이라는 측면에서 기업이 준수해야 할 핵심적인 기본권에 해당된다. 인권경영 가이드라인은 환경권 보장과 관련해서 환경경영체제를 수립 및 유지해야 하며, 환경 관련 정보를 대내외에 공개해야 하고, 환경문제에 대한 예방적 접근 및 환경재해와 관련된 비상계획을 수립하고 있어야 한다는 원칙을 제시하고 있다(국가인권위원회, 2014).

기업의 인권경영과 관련된 대부분의 국제규범에서도 환경권 보장을 위한 기업의 의무를 제시하고 있다. OECD 다국적기업 가이드라인에서 환경권 보장은 환경경영체제의 수립, 환경영향평가의 실시, 환경 관련 교육훈련 실시, 환경재해 사전예방 등을 규정해 놓고 있다. UN 글로벌 콤팩트는 환경문제에 대한 예방적 접근, 환경책임 강화 조치, 그리고 환경친화적 기술의 개발 등을 제시하고 있다.

이와 같이 기업의 인권경영과 관련된 핵심적 영역인 환경권에 있어서도 중소기업의 역할은 중요해지고 있다. 중요한 역할만큼이나 실제 중소기업들이 이러한 환경권과 관련된 기업의 책무를 인식하고 있으며, 실제로 기업의 전략적 경영시스템에 이러한 환경권 보호를 반영하고 있는지를 조사해보았다.

조사기업의 인사총무담당자들은 대부분 기업의 환경권 보호에 대해 기업이 적절한 조치를 취하고 있는 것으로 평가하고 있었다. 부정적 응답은 거의 나오지 않고 있으며, 일부 보통이라는 응답을 제외하면, 전체 응답의 90% 이상이 중소기업의 환경권 보호 활동에 대해 긍정적인 평가를 내리고 있다. 반면, 근로자조사에서는 여전히 긍정적 응답이 70% 이상으로 높게 나타나고 있지만, 부정적 응답도 4% ~ 17%로 상대적으로 높게 나타나고 있다. 특히 50인 미만 사업장의 경우에 부정적인 응답이 12.7%로 높게 나타났으며, 노무생산영업직종 역시 10.5%로 높은 부정적 응답을 보여주었다. 가장 높은 부정적 응답을 보여준 근로자집단은 비정규직 집단이었으며, 17.1%가 인천 남동공단 소재 중소기업의 환경권 보장 활동에 대해 부정적인 평가를 내리고 있었다.

〈표 25〉 환경권 및 환경문제 인식 (명,%)

구분		사례수	긍정	보통	부정	
사업체	전 체	50	94.0	6.0	0.0	
	근로자수	50인 미만	13	92.3	7.7	0.0
		50인 이상	37	94.6	5.4	0.0
	매출액	300억 미만	30	96.7	3.3	0.0
		300억 이상	20	90.0	10.0	0.0
	노동조합 유무	무노조	42	92.9	7.1	0.0
유노조		8	100.0	0.0	0.0	
근로자	전 체	150	75.3	16.0	8.7	
	성별	남성	86	76.7	14.0	9.3
		여성	64	73.4	18.8	7.8

구분		사례수	긍정	보통	부정
연령	20-30대	81	79.0	13.6	7.4
	40대이상	69	71.0	18.8	10.1
근속년수	3년 미만	68	83.8	8.8	7.4
	3년 이상	82	68.3	22.0	9.8
근로형태	정규직	109	79.8	14.7	5.5
	비정규직	41	63.4	19.5	17.1
직종	사무관리기술직	74	79.7	13.5	6.8
	노무생산영업직	76	71.1	18.4	10.5
종사자 규모	50인 미만	79	72.2	15.2	12.7
	50인 이상	71	78.9	16.9	4.2
노동조합 가입여부	유노조	35	77.1	17.1	5.7
	무노조	115	74.8	15.7	9.6

환경권 보호와 관련된 조사에서도 회사를 대표하는 인사총무담당자의 응답과 일반 근로자의 응답에 상당한 격차가 나타나고 있다. 전체적으로 환경권 보호와 관련된 중소기업의 인식이 높아진 것은 분명하지만, 기업의 인식과 종사 근로자의 인식에는 정도의 차이가 존재한다고 할 수 있다. 특히, 소규모 생산기능직종의 비정규직 근로자는 인천 남동공단 중소기업의 환경권 보호와 관련된 인식 및 활동에 상대적으로 부정적인 평가를 내리고 있는 것으로 조사됐다.

#### 사. 여성

권위주의적이고 남성 중심의 가부장적 분위기가 사회적으로 보편화된 아시아에서 특히 여성에 대한 차별적 관행이 기업의 인권경영과 관련하여 중요한 문제로 제기되고 있다. 특히 기업 현장에서 여성은 또 다른 차별적 관행이 보편화된 비정규직의 지위를 갖게 되는 경우가 많기 때문에 이중적 차별과 인권침해의 대상이 되고 있다.

인천 남동공단 소재 중소기업의 경우, 실제로 여성에 대한 차별적 관행이 존재하는지, 그리고 이러한 문제에 대해 인사총무담당자 및 일반 근로자들은 어떻게 평가하고 있는지를 살펴보았다.

여성차별적 관행에 대해 기업의 인사총무담당자들은 84%가 부정하고 있지만, 그러한 관행이 존재한다는 응답도 8% 정도 제시됐다. 특히 50인 미만 사업체에서는 15.4%가 여성차별적 관행이 존재한다고 응답되어 상당히 높은 비중을 차지하고 있다. 근로자조사에서는 여성차별적 관행의 존재에 대해 더욱 높은 비율이 그렇다고 응답하고 있다. 전체 응답 근로자의 19.3%가 그러한 관행이 존재한다고 응답하고 있다. 특히 40대 이상(27.5%), 여성(31.3%), 근속년수 3년 이상(24.4%), 비정규직(39.9%), 50인 미만(26.6%), 생산기능직(25%) 등에서 이러한 관행의 존재를 지적하는 비중이 높게 나타나고 있다.

조사결과에 따르면, 중소기업의 경우 실제 여성차별적 관행이 폭 넓게 존재한다고 할 수 있다. 규모가 작을수록 여성에 대한 차별적 관행이 보편화되어 있고, 특히 비정규직 여성에 대한 차별적 관행은 심각하다고 할 수 있다.

〈표 26〉 여성차별 관행

(명,%)

구분		사례수	긍정	보통	부정	
사업체	전 체	50	8.0	8.0	84.0	
	근로자수	50인 미만	13	15.4	0.0	84.6
		50인 이상	37	5.4	10.8	83.8
	매출액	300억 미만	30	10.0	3.3	86.7
		300억 이상	20	5.0	15.0	80.0
	노동조합 유무	무노조	42	9.5	9.5	81.0
유노조		8	0.0	0.0	100.0	
근로자	전 체	150	19.3	9.3	71.3	
	성별	남성	86	10.5	10.5	79.1
		여성	64	31.3	7.8	60.9
	연령	20-30대	81	12.3	11.1	76.5
		40대이상	69	27.5	7.2	65.2
	근속년수	3년 미만	68	13.2	5.9	80.9
		3년 이상	82	24.4	12.2	63.4
	근로형태	정규직	109	11.9	9.2	78.9
		비정규직	41	39.0	9.8	51.2
	직종	사무관리기술직	74	13.5	8.1	78.4
		노무생산영업직	76	25.0	10.5	64.5
	종사자 규모	50인 미만	79	26.6	5.1	68.4
		50인 이상	71	11.3	14.1	74.6
	노동조합 가입여부	유노조	35	11.4	22.9	65.7
무노조		115	21.7	5.2	73.0	

### (3) 설문조사 결과의 종합적 평가

이상의 설문결과를 가지고 우리나라 중소기업 인권경영의 실태를 가늠하기에는 무리라는 것이 사실이다. 무엇보다 표본집단의 대표성이 문제이고 설문지의 수가 너무 적고 게다가 질문이 추상적이어서 구체적인 양상을 파악할 수 없기 어렵기 때문이다. 이러한 한계를 전제로 하면서 이 설문조사가 보여주는 대체적인 인권경영의 윤곽을 정리해 본다.

먼저 각 이슈별로 대략적인 그림을 그려보자. ① 인권경영체제의 구축과 관련하여, 설문결과는 인권존중 경영의 중요성에 대해서 대체로 긍정적 답변을 한 반면, 인권경영체제를 실제로 구현하는 측면에서는 미흡하다는 것을 보여준다. 즉, 인권을 공식적으로 언급하지 않는 등 인권존중의 선언이 약하고 담당부서도 마련되어 있지 않다. ② 고용상의 차별과 관련하여, 차별적 취급이 있다는 것을 보여주며 특히 여성, 비정규직, 외국인에 대한 차별이 두드러진다는 것을 볼 수 있다. ③ 결사 및 단체교섭의 자유보장과 관련하여, 노동조합의 결성에 대한 사용자측의 방해가 있다는 지적이 있었다. ④ 강제노동의 금지와 관련하여, 강요된 연장근로의 의혹이 있으며 외국인 근로자의 경우 개인서류의 보관이 갖는 인권적 함의에 대한 인식은 낮은 것으로 보인다. ⑤ 아동노동의 금지와 관련하여, 18세 미만의 근로자의 고용과 40시간 이상의 노동에 대한 보고가 있었다. ⑥ 산업안전의 보장과 관련하여, 사업체나 근로자 모두 이 문제에 대해서 높은 관심을 보이고 있지만 실제 제도화의 측면에서는 미흡하다는 것을 보여준다. 예컨대 환경재해 예방교육, 산업안전 교육이 미진한 것으로 보인다. ⑧ 책임있는 공급망 관리와 관련하여, 협력업체에 대한 통제나 소통은 적은 편이다. ⑨ 현지주민의 인권보호와 관련하여, 주민들과의 관계개선노력은 미흡한 것으로 보인다. 이는 설문대상 사업장이 공단지역에 소재하기 때문에 상대적으로 이 문제가 덜 부각한 것으로 보인다. ⑩ 그 외 환경이나 소비자의 인권보호에 대해서도 높은 관심을 표명하고 있다.

전체적으로 볼 때 설문조사에서 특별히 심각한 인권침해 분야가 부각되지는 않았다. 하지만 전반적으로 개선의 여지가 있다는 것 그리고 상대적으로 좀 더 취약한 부분이 드러났다고 보인다. 상대적으로 취약한 부분은, 차별영역(특히 비정규직, 여성, 외국인에 대한 차별)과 산업안전(교육, 매뉴얼, 훈련 부족) 그리고 노조결성방해 등과 관련된 이슈이다. 그리고 추가적으로 지적되어야 할 것은 인권경영체제의 측면에서는 많이 부실하다

는 점이다. 즉, 표면적으로 인권존중의 중요성은 인정하지만, 실천적인 차원에서 인권경영에 대한 인식, 인권정책선언의 부재, 인권전담부서의 부재, 인권실사의 부재, 공급망과 지역주민에 대한 낮은 관심 등이 보인다.

이상의 논의는 중소기업의 인권경영에 대한 대략적인 양상을 보여주고, 추가적인 심층적 논의를 위한 실마리를 제공해주는 정도의 의미를 갖는다고 보인다.

### 3. 중소기업 인권경영에 관한 면담조사

지금까지 인천 남동공단을 중심으로 우리나라 중소기업 인권경영과 관련한 주요 현안의 윤곽을 살펴보았다. 그러나 설문지의 수가 200개 정도에 그쳤을 뿐만 아니라 질문 자체도 구체적이지 않았기 때문에, 그 결과를 가지고 대체적인 윤곽을 살펴볼 수 있었지만 우리나라 중소기업에 특이한 인권경영 현장에 관한 구체적인 양상을 파악하기는 힘들었다.

본 연구진은 좀 더 구체적으로 인권경영의 실태를 파악하기 위해서 인천지역의 노동관련 단체를 방문하여 보다 생생하게 인권경영의 실상을 살펴보았다. 방문한 단체는 비정규직 관련 단체 2곳 이외에, 노동상담소, 외국인 근로자 지원 단체, 여성노동단체, 산업재해 관련단체 각 1곳 등 모두 6곳이었다.

이들 단체는 반드시 인천 남동공단에 소재한 것은 아니고, 주로 부평을 중심으로 한 인천지역(이하 ‘인천지역’이라 함)에 소재한 단체들이다. 이렇게 지역을 확대한 이유는 남동공단에는 이러한 전문적인 인권단체가 거의 존재하지 않기 때문이었다. 결국 남동공단 밖의 단체를 통해서 남동공단의 인권경영 실상에 대해서 간접적으로 들을 수밖에 없었다. 하지만 인천지역에서 활동하는 단체를 통하여 남동공단의 현황을 살펴보다도, 이 지역은 인천 남동공단과 지역적으로 근접할 뿐만 아니라 중소기업 일반의 인권경영과 관련하여 시사점을 얻으려는 본 조사의 취지에 크게 벗어난 것은 아니라고 보았다.

질문에 응한 사람은 주로 각 단체의 대표 혹은 상근간사들이었다. 질문은 비정규, 외국인, 여성, 산재 등 각 단체별로 전문화된 영역에 대하여, 인권침해의 구체적 사례, 현안 등에 대해서 개방적 질문을 한 후에, 연구자가 구체적인 부분에 대해서 추가질문 하는 식으로 진행했다. 마지막으로 여러 현안문제의 원인과 이를 해결하기 위해서 어떤 정

책들이 필요하다고 보는지에 대해서 개방적인 질문을 했다. 각 단체별로 1시간 30분가량 면담했고, 대부분의 면담내용은 참가자의 동의를 받아 녹음했고, 그렇지 않은 한 두 경우는 면담현장에서 직접 기록했다.

## (1) 중소기업 인권경영 현황 개관

인천지역에서 활동하는 단체의 경우 남동공단의 세세한 상황에 대해서 깊이 인식하지 않는다고 했다. 하지만 모두들 상당히 상세한 정보를 가지고 있었으며 남동공단이 기타 인천지역보다 더 열악하다는 데 대해서는 인식의 일치가 있었다. 이들이 이해하는 남동공단의 모습은 대략 아래와 같다.

남동공단 근로자들의 근로조건은 지극히 열악하다. 무엇보다 근로자들이 일을 하는 작업장 자체가 매우 열악한데 근로자들의 근로조건은 그것에 의해서 크게 제약되고 있다. 남동공단의 사업장 현황을 보면, 근로자 15명 미만의 영세사업장(95%)이 주를 이루고 있다. 최근 남동공단에서 대규모 사업장은 거의 평택, 포항, 안산 등지로 이전하면서 규모가 있는 중소기업도 많이 이주해 나갔으며, 현재 남은 기업은 주로 “벤더”<sup>8)</sup>로 구성되어 있는데 이들이 전체 사업장 중 95%를 차지하고 있다. 말하자면 남동공단의 중소기업들은 거의 재하청, 재재하청업체라는 것이다. 이런 하청구조에서 대금결제를 보면 발주업체에서 1차 하청은 현금으로, 1차 하청에서 2차는 3개월 어음, 2차 하청에서 3차는 6개월 어음, 3차 하청에서 4차는 외상거래가 주를 이룬다. 그래서 상위 사업장에서 결제가 원활하게 이루어지지 않을 경우 하위 중소기업들은 설비가동이 중단되는 등 심각한 영향을 받을 수밖에 없다. 문제는 이러한 부담이 사실상 근로자의 근로조건에 직접 영향을 미친다는 점이다.

남동공단의 급여수준은 제조업 근로자 평균 월 200만원 대비 85% 수준이라고 하는데, 그나마 이는 호황기를 기준으로 한 것이다. 말하자면 호황기에 주당 80시간에 이르는 고강도 노동의 결과로 그 정도를 받는다는 것이다. 따라서 실제로 근로자들이 받는 임금수준은 매우 낮은 수준이라고 보아야 한다. 더구나 불황기에는 공장가동을 중단하는 등의

8) 제조업 등은 주로 발주업체-> 1차(원청업체)-> 2차(하청업체)-> 3차(재하청업체)-> 4차(재재하청업체)로 이루어지며, 현장에서는 이들 하청기업 또는 제3차와 4차 하청업체를 “벤더”라고 부른다.

일이 빈번하고 이 경우 근로자들은 월 30만원 정도의 극단적인 저임금을 수령하기도 한다. 남동공단에서 이러한 낮은 임금은 사실 정규직이나 비정규직이나 크게 다르지 않다. 대부분의 기업들이 임금을 정규직 여부에 상관없이 거의 법정 최저임금 전후에서 결정하기 때문이다. 물론 최저임금 이하를 받는 사람도 상당수 존재한다.

남동공단 근로자들의 근무형태를 보면, 남성 근로자들은 80% 이상은 주로 기계, 부품 제조업체에서 일하고 있고, 여성 근로자들은 90% 이상이 전자업체(핸드폰 부품)에 취업하고 있는 등 업종편중 현상이 심하다. 외국인 근로자들은 가구, 목재 관련업에 다수 취업하고 있지만, 남동공단에 취업하고 있는 외국인 근로자의 수는 다른 지역에 비해 상대적으로 적은 편이다.

따라서 많은 근로자들이 생계를 유지하기 위해 불황기에는 부업을 하지 않을 수 없는 데, 여성의 경우, 20~30대의 연령층은 서비스업, 40~50대는 식당과 파출부 등으로, 60대 이상은 청소업 등에 근무하고, 남성의 경우 20~50대는 건설업 등 주로 신체노동을 하고 60대 이상은 경비업 등의 부업에 종사한다. 이들은 대부분 간접고용 형식으로 일하기 때문에 임금이 지극히 열악할 뿐만 아니라 고용안정 역시 전혀 보장되지 않는다.

근로자들의 가장 큰 고충은 저임금이다. 노동상담소에는 체불, 연차수당, 상여금, 퇴직금 등과 관련한 문제로 도움을 청하는 경우가 대부분이다. 체불이 문제되는 사건은 주로 1~3개월 체불한 경우가 많다.

남동공단의 노동조직률은 3%에 지나지 않는다.<sup>9)</sup> 이는 대부분 사업장의 규모가 노동조합이 형성되기 힘들 정도로 작고 또한 간접고용 형태가 많기 때문이다. 이런 낮은 노동조직률로 인해 노동조합을 통한 문제해결 시도는 거의 없다. 이러한 점이 근로조건 개선의 어려움을 하는 중요한 요인 중의 하나이다. 고용노동부를 통한 문제해결은 절차와 형식을 강조하다보니 근로자들이 사용하기에 불편하다고 여긴다. 이에 따라 고용노동부 대신에 지역의 노동상담소에 방문하여 도움을 받으려는 근로자도 다수 존재한다. 노동상담소의 경우 적어도 상담에서 해결까지 근로자의 상황을 들어 주고, 필요한 경우 사업주와의 협의과정에 참여하거나 진정서 작성을 도와주는 등 실질적인 도움을 주고 있기 때문이다. 그러나 상담소는 공적인 권한이 없기 때문에 근로자의 문제를 들어주고 사업주가 근

9) 다른 자료에 의하면 비정규직 노동자들의 노동조합 가입율은 1.4%에 불과하다고 한다. 그리고 남동공단의 노동조직률은 기업별로 0.27%이며, 근로자 수로는 1.85%에 불과하다고 한다.

로자와 협의하도록 유도하며 필요한 경우 고용노동부에 진정할 수 있도록 지원하는 정도 이상의 도움을 주기가 어렵다는 한계가 있다.

이상 면담을 통해서 얻은 정보를 토대로 남동공단의 대체적인 현황을 그려보았다. 과학적 조사에 의한 것이라기보다, 지역 활동가들의 이해에 기초한 것이기 때문에 엄밀성에서 다소 미진할 수는 있지만 전체적인 윤곽을 파악하는 데 크게 부족하지 않아 보인다. 남동공단 사업장 및 근로자의 이러한 열악한 상황은 그 범위를 인천지역으로 확대한다고 하더라도 그리 달라지지 않는다.

## (2) 비정규직 문제, 간접고용

### 가. 현황

인천지역의 비정규직 문제를 살펴보기 위해서 비정규직 근로자 문제를 전문적으로 다루는 단체를 방문하여 면담조사를 실시했다. 아래에서 보듯이 인천에서 비정규직의 문제는 주로 파견 등 간접고용 근로자의 문제였다. 먼저 그 심각성에 대한 질문해본 결과를 정리해 보면 다음과 같다. 면담내용을 직접 인용한 부분은 네모박스에 넣어서 기술했다.

중소기업 근로자들이 일반적으로 저임금, 장시간 근로, 고용불안정 등 열악한 근로조건에 직면해 있다는 것은 어느 정도 예상가능하다. 하지만 인천의 경우 그 정도가 매우 심하고, 특히 비정규직의 경우 더욱 심하다. 인천에서 비정규직의 규모가 어느 정도인지 정확히 파악하기는 어렵다. 하지만 아래를 보면 어느 정도 가늠할 수 있다.

비정규직이 엄청 많다고 봐요. 정확한 통계는 없는데, 왜냐하면 3차 4차 벤더가 워낙 불안정하다보니 그렇지요. 탄력성을 유지하려면 제일 손쉽게 지를 수 있는 게 간접고용을 하는 거 같아요. 그래서 진짜 심각한 사태라고 봐요. 왜냐하면 노동시장에 진입할 때 예전에는 기업체에서 직접 인력 구인 구직을 했는데 지금은 거의 없어졌어요. 결국 파견업체나 직업소개소 같은 곳에서 불법적으로 인력을 공급하다 쓰는 거예요. 그러지 않고는 쓸 수 있는 접근경로가 없기 때문에, 근로자들 같은 경우는 그런 데를 통하지 않고서는 고용을 제공할 기회가 없고, 그런 데를 통해서 사실은 제조업 직접 생산라인에는 못쓰게 되어 있잖아요. 파견이나 간접고용을 못하게 되어 있는데, 실제로는 광범하게 행해지고 있는 거지요. 생산라인과 36개 업종에만 허용되어

있는 간접 고용, 파견노동을 쓰게 되어 있는데, 사실상은 불법이지요. 거의 지금 노동관청이 조사를 안 하니깐 불법이라는 사실을 아예 인지 자체를 못하고 있지요. 당연히 인력공급은 자기들이 구인광고를 내서 사람들 구해서 쓰는 게 아니니까. 그런 소개업체, 파견용역업체를 이용하지요. 아예 구인광고 자체가 없어졌지요. 그래 대부분 다 인제 그걸 통해서 가야 합니다.

인천에서 고용된다는 것은 곧 파견업체나 직업소개소를 통하는 것을 의미하고 이는 곧 비정규직 간접고용으로 고용된다는 것을 의미한다. 이러한 사정은 제조업의 경우도 마찬가지이다. 제조업 생산라인에서는 직접고용을 해야 하지만, 현실에서 대부분 근로자들은 파견업체, 직업소개소 등을 통하여 취업하여 생산라인에서 간접고용 형식으로 일하고 있다. 결과적으로 보자면 불법적인 간접고용 형태가 남동공단에서 일반적 취업방식으로 고착화된 상황이라고 할 수 있다. 따라서 현재 상황 하에서는 법원칙대로 기업내부를 조사할 경우 대부분의 업체가 제재 대상이 될 것이다.

간접고용 근로자의 근로조건은 지극히 열악하다. 임금수준은 최저임금 수준이다. 하지만 어떤 의미에서 간접고용 근로자들이 받는 임금은 직접고용 근로자(정규직)들이 받는 임금에 비해서 작다고만은 할 수 없다. 왜냐하면 정규직도 비정규직과 마찬가지로 거의 최저임금 수준에서 임금을 받기 때문이다. 결국 많은 중소기업의 경우 적어도 임금의 측면에서는 차별을 논하기 어려운 상황이라고 할 수 있다. 그럼에도 불구하고 비정규직은 적게나마 임금에서도 차별을 받으며, 그 이외에도 수당, 보너스, 퇴직금 등에서 차별을 받고 있다.

아무튼 최저임금에만 의존하는 간접고용 근로자의 경우는 최악의 근로조건에 처해있으며, 장시간 근로를 하지 않으면 생계를 유지할 수 없다. 그나마 호황기에만 장시간 근로를 통해 생계비가 보장되고, 그렇지 않은 경우에는 그나마 근로의 기회를 상실함으로써 기본적인 생계조차 유지하기 어렵게 된다.

여성들이 있는 사업장들은 주로 전자업체인데, 남동공단에 전자업체들이 많이 생겼어요. 휴대폰 업체가요. 그런 데는 규모가 1,000명 이상 되는 데도 있어요. 그런 조립하는 데는 좀 커요. 이런 데는 대개 보면 노동법에서 많이 문제가 되는 게, 일이 계속 꾸준한 것이 아니라 있다 가 없다가 있다 가 없다가 이런 식으로 되요. 있을 때는 주당 평균 80시간 썩 12시간 맞교대를

보통 하는데, 전자업체 맞고대의 대부분이 여성 노동자들이고 주에 보통 일요일 하루 쉬기도 하고, 일이 많을 때는 한 달에 두 번밖에 못 쉬고 계속하는 거지요. 그러다가 일이 없을 때는 한 달 두 달씩 며칠만 나가서 일하지요. 원래는 노동법에는 노동자들이 아니라 회사의 사정으로 휴업하면 휴업수당을 줘야 하는데, 휴업수당을 안 주는 거지요. 그럴 때는 한 달 보통 30-40만원 못 가지고 가는 경우도 굉장히 많고, 또 일이 많을 때는 잔업을 한 달이면 몇 백 시간씩 되니까 150시간 이렇게 잔업을 더 뛰고 하니까 임금이 그럴 때는 높아지지요. 이런 경우는 모두 파견입니다. 전자는 99%이상이 모두 파견입니다. 파견업체에서 들어가는 거지요. 실제로는 책임소재도 모호하고 퇴직금이라는지 뭐 이런 것이 파견업체 그리고 고용한 업체가 노동청 가면 서로 미루는 거지요. 파견업체가 해야 되는 건데 그런 부분이 많다 보니까 해결도 안 되고. 휴업수당 이런 것에 대해서는 노동하는 노동자들도 잘 모르니까 청구도 못하고 일을 안했으니 못 받나 보다 이런 식으로 하니 생활이 생계가 어려워지지요. 일이 없을 때는 몇 십만 원 밖에 못 받고 하니. 대개 아주머니들이니까 파출부로 식당같은 데서 일도 나가고 어쨌든 생활이 매우 불안정하지요. 실제로 고용이 매우 불안정한 거지요.

위에서 보듯이 몇몇 전자업체의 경우 전체 근로자를 간접고용 근로자로 충당한다. 호황기에 이들 근로자들은 주당 80시간을 넘기는 정도의 극단적인 장시간 노동을 한다.<sup>10)</sup> 이러한 장기노동을 하는 이유는 그렇게 하지 않고는 생계를 유지하기 어렵기 때문이다. 반면 일이 없을 때는 한 달에 30-40만원도 못 챙긴다. 이들은 대부분 1년 미만으로 일하기 때문에 퇴직금도 받지 못한다. 휴업수당, 퇴직금, 산업재해 등과 관련하여 분쟁이 발생할 수 있지만, 정작 문제가 발생하면 사용자나 파견업체 모두 책임지지 않는 경우가 많다. 부족한 생계비를 충당하기 위해서는 식당 등에서 부업을 할 수밖에 없는 것이다.

게다가 인천지역에는 실제로 최저임금을 받지 못하는 경우도 적지 않다. 이는 평균 1년 미만의 단기간 근무로 인하여 노동이 질이 낮다는 측면도 있지만 그간 정부의 관리감독이 적고 제재도 경미했기 때문이었다.

최저임금 미만도 210만명 정도 있다고 하지요. 기업주들이 그런 의식이 없는데다가 그것을 범죄라고 생각하지 않는 거지요. 벌금 받고 과태로 맞고 하는 것이 훨씬 비용이 싸니까.

10) 이 정도의 장시간 근로는 그 자체로 불법이다. 현재 법상 허용되는 주당 최장 근로시간은 68시간이다. 즉, 법정근로 40시간 + 연장근로 12시간 + 휴일근로 16시간 = 68시간이 된다.

간접고용에서 저임금 못지않게 심각한 문제는 고용불안정이다. 인천지역 간접고용 근로자의 평균 근무년수는 1년 미만이며, 그나마도 사업주에 의한 상시해고가 횡행하고 있다. 고용관계의 지속여부는 원청업체의 호황여부에 의해서 좌우되며, 경우에 따라서는 호황여부와 무관하게 원청업체가 특정 근로자의 해고를 요구하기도 한다.

이처럼 인천지역을 볼 때, 간접고용이 매우 만연해 있으며 간접고용 근로자는 최악의 근로조건 하에서 일하면서도 시시각각으로 해고될 위협에 놓여 있다. 특히 여성 비정규직의 경우 더욱 취약한 상황에 있다. 간접고용과 관련하여 너무나 많은 불법이 공공연히 행해지고 있음에도 적절한 조사나 감독, 제재가 없는 실정이고, 업주의 입장에서는 불법을 저지르고 있다는 인식조차 없을 정도이다.

## 나. 개선 요청 사항

다음에는 현장에서 관련 활동을 하는 단체의 입장에서 간접고용의 문제를 해결하기 위해서 어떤 대책이 필요하다고 생각하는지에 대해서 질문해 보았다. 일부 답변은 매우 구조적이고 거시적 장기적인 것이고 일부는 매우 실용적이고 구체적이었다.

간접고용의 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다 중요한 것은 국가의 역할이다. 그리고 국가는 간접고용이 주를 이루는 고용형태를 개선하려는 확고한 의지를 갖는 것이 우선 필요할 것이다. 간접고용이 존재하는 한 근로조건을 개선하는 것은 쉽지 않기 때문이다. 이 점을 전제로 하면서 필요한 개선에 대해서 제안해 보면 다음과 같다.

### a. 법률위반에 대한 적극적인 제재

현재 노동현장에서 많은 불법이 저질러지고 있는 것이 문제이다. 불법이 일상적으로 벌어지는 것은 위법을 하더라도 적발되지 않으며, 적발되더라도 처벌의 수위가 낮기 때문이다. 이런 상황이기 때문에 사업주들이 노동관계법의 준수에 대해서 그다지 신경을 쓰지 않는다.

따라서 무엇보다 근로감독관이 적극적으로 위법행위를 적발하고 적극적으로 제재를 가하는 것이 필요하다. 임금체불과 같은 심각한 위법에서도 1차 30만원, 2차 100만원, 아주 심한 경우 300만원 정도의 과태료를 부과하는데 이 정도로는 사업주의 인식변화를

끌어낼 수 없다. 사업주는 조사과정에서 임금을 지급하거나 벌금내는 것을 그다지 심각하게 생각하지 않는다. 그리고 근로감독관이 기소의견으로 송치하는 경우 검사도 적극적으로 대처하는 것이 필요하다.<sup>11)</sup> 최근 2년 내에 노동법위반으로 구속된 사례가 전혀 없다는 것은 그 만큼 형사처벌이 유명무실하다는 것을 보여준다.<sup>12)</sup> 악의적인 사례를 없애기 위해서는 일벌백계한다는 정신으로 법의 집행을 강력하고 엄격하게 하는 것이 필요하다.

근로감독관의 효과적인 감독을 위해서는 근로감독관의 수를 증가시킬 필요가 있다. 지금과 같은 소수의 근로감독관으로는 많은 사건을 효과적으로 다룰 수 없다. 만약 인력의 증원에서 정부예산상의 문제가 있다고 한다면, 노무사나 시민단체 기타 전문가를 이용하는 방법도 고려해 볼 만하다. 예컨대 “준근로감독관”을 제도를 만들어서 조사 및 감독기능의 일부를 민간부문에 이전할 수도 있을 것이다. 실제로 건설업의 경우 노동부에서 일정한 감독기능을 민간에 이양하는 사례가 있다. 그와 유사한 방식으로 불법파견, 최저임금, 기타 주요 노동인권 분야에서 민관이 협력한다면 근로감독관의 수를 크게 증가시키지 않으면서 효과적인 감독을 할 수 있을 것이다.

### b. 노동인권 교육

노동인권이 문제되는 현장을 보면 근로자와 사업주 모두 노동인권에 대한 기본적인 인식조차 없는 경우가 많다. 사업주는 노동관계법 위반에 대해서 범죄로 인식하지 않기도 하고, 노동조합이나 파업이 무조건 불법이라고 인식하기도 한다. 근로자도 또한 자신의 권리가 무엇인지 인식하지 못하는 경우가 많다. 그 만큼 당사자들조차 노동인권에 대한 인식수준이 낮은 것이다. 이런 상황에서 근로조건의 환경을 개선한다고 하는 것은 쉽지 않다. 따라서 노동법을 위시한 노동인권에 대한 구체적이고 심도 있는 교육을 정기적으로 실시할 필요가 있다. 노동인권에 관한 교육은 단지 노동현장이 아니라 학교의 정규 교육을 통해서도 이루어져야 하며 일회적이지 않고 지속적이어야 할 것이다.

---

11) 2006년에서 2010년까지 5년간 최저임금 미달업체의 위반건수 7809건 중 0.6%인 46건만이 시정지시 불이행 등으로 검찰에 이송됐다.  
 12) 2000년에서 2010년까지 최저임금 미달 사건 평균 체불액이 1555만원인데 비해 평균 벌금액은 104만원에 불과했다.

### c. 공정한 납품단가 지급

하청업체의 근로조건은 많은 경우 납품단가에 의해서 제약된다. 따라서 적절한 납품단가가 보장되지 않는 한 하청 중소기업에 고용된 근로자의 근로조건을 개선하는 것은 기대하기 쉽지 않다.

그래서 보면 대개 영세하고 1차, 2차, 3차, 4차 이렇게 나누는데, 업체들을 보면 3-4차 업체들이 많아요. 벤더라고 하는데, 1차 업체가 있으면 2차, 그리고 거기서 납품받는 3차, 조그만 부품을 만드는 업체, 그 밑에 4차 업체들이 있지요. 거의 95%가 3-4차 벤더이죠. 거의 영세합니다. 업체에서 1차 업체에 줄 때는 대개 현금으로 주는데, 1차에서 2차 넘어갈 때는 3개월짜리 어음주고, 2에서 3차 넘어갈 때는 6개월짜리 어음주고, 3차에서 4차로 갈 때는 외상 거래. 그러니까 3차 4차 업체는 6개월짜리 어음 또 외상, 먼저 일을 한 다음에 다 끝나고 돈으로 받고 중간에 못 받기도 하고. 그러니까 그런 것들이 모두 노동자들에게 전가되는 거지요. 임금이 밀리기도 하고 그런 주요 요인들이 그런 데서 많이 있죠.

그렇기 때문에 하청업체가 공정한 납품단가를 받을 수 있도록 하는 것은 매우 중요하다. 이를 위해 원청업체들이 하청업체들에게 제대로 된 납품단가를 정확히 지급할 수 있도록 모니터링제도를 도입하는 등의 장치가 필요하다.

### d. 차별시정법 규정의 개정

현행 차별시정법에 의하면 근로자 자신이 6개월 이내에 직접 차별시정요구를 하여야만 한다. 하지만 이런 규정은 실질적으로 간접고용 근로자가 이용하기 힘들다. 왜냐하면 차별시정을 구하는 순간 해고의 위협에 놓이며, 일단 차별시정을 구하면 업체의 블랙리스트에 등재되어 다른 직장으로 옮기는 것도 곤란해지기 때문이다. 실제로 그런 사례가 있었다.

요번에 H업체의 경우 얼마 전에 뉴스 나온 것을 보면, 자기 아내가 최저임금에 미달되게 임금을 받았어요. 그래서 노동청에 최저임금 미달을 받고 있다고 하고, 신분을 밝히지 말고 조사해달라고 노동청에 이야기했는데, 노동청에서 조사과정에서 H업체에 신분을 밝힌 거예요. 그래서 두 명이 300만 원 정도 못 받은 것을 받았는데, 해고됐어요. 300만원 받고 해고된 거지요. 실제로

노동청에서도 밝히지 말았어야 하는데, 밝힌 것이고, 밝혀지니까 H업체에서는 그냥 해고를 해버린 거예요. 이게 본인들이 직접 제기하기가 굉장히 어렵다는 거예요. 신분이 밝혀지면 바로 신분이 불안정하기 때문에 그런 문제가 있습니다.

따라서 차별시정은 해당 근로자 이외에 노동조합, 시민단체 또는 제3자가 요구할 수 있도록 하는 제도개선이 필요하다. 그리고 차별시정을 요구할 수 있는 기간도 적어도 1년으로 연장하는 것이 필요하다.

#### e. 퇴직금 제도의 개선

인천에서 간접고용 근로자의 경우 평균 1년 미만의 근로관계를 맺고 있다. 이는 퇴직금을 지급하지 않으려는 악의적 의도에서 일어나기도 한다. 말하자면 퇴직금이 단기 간접고용을 조장하는 것이다. 이 경우 근로자의 입장에서는 고용이 불안정할 뿐만 아니라 퇴직금을 받지 못하는 이중의 불이익을 입게 되는 것이다. 따라서 간접고용의 개선 및 근로조건 개선 차원에서 퇴직금 제도를 개선하는 것이 필요하다.

제일 다가오는 것은 퇴직금 문제 같습니다. 현행 퇴직금은 1년이 넘어야 줄 수 있게 되어 있으니까, 11개월 20일 하고 나서 계약종료를 해버리면 퇴직금을 못 받는 거지요. 그런 게 너무 많고, 퇴직금 같은 경우도 이것을 일할 계산, 월할 계산하기는 어렵더라도 최소한 6개월 이상 계속 근무시에는 월할 계산할 수 있도록, 일할 계산이나. 그러니까 1년 근무하면 1달치 받는 거잖아요. 6개월 이상 일했으면 9개월 정도 일하면 2/3을 받는다는 거지. 그래야 그런 관행들이 없어지고, 그게 굉장히 비인간적인 거지요 사실은.

#### f. 노동조합의 결성 지원

중소기업의 경우 일반적으로 노동조합 조직률이 저조하다. 간접고용의 경우 노동조합의 결성률은 매우 낮으며, 이는 간접고용 문제의 해결을 더욱 어렵게 한다. 간접고용의 문제를 해결하기 위해서는 산별, 지역별 연대를 강화하여 사업주와의 협상력을 제고시킬 필요가 있다. 국가의 역할도 중요하지만, 궁극적으로는 사업주와의 관계에서 노동자의 협상력이 제고되어야 근로자들의 인권상황이 개선될 여지가 큰 것이 사실이다.

2012년에 조사한 것을 보면 남동공단에 노동조합이 있는 비율이 3% 정도. 그것은 3-4차 업체들이 많고, 15-20명의 작은 업체들이 많으니까 그렇지요. 노동조합이 일정 정도 규모가 있어야 되는데, 그런 업체들은 지역노동조합이 활성화되면 되는데, 거의 그런 게 활성화되지 않고 하다 보니까. 노조 조직률이 매우 떨어지지요.

### (3) 산업재해

#### 가. 현황

고용노동부에 따르면 2010년 기준으로 산업현장 근로자 중에서 하루에 6명이 사망하고 270명이 부상을 입어, 경제협력개발기구(OECD) 국가 중 최하위권의 산재 수준이라고 한다. 그만큼 우리나라에서 산재가 심각하다는 것이다. 이런 점을 염두에 두면서 인천의 중소기업의 산재현황과 대책에 대해서 이 지역에서 산업재해와 관련하여 상담 및 지원을 제공하는 시민단체 관계자와 대화를 나누어 본 내용을 아래에 정리해 보았다.

인천 및 남동공단에도 산재가 끊임없이 이어지고 있는 것이 사실이다. 주로 단순 반복 작업을 하는 근로자들에게서 산재가 일어난다. 프레스 등 기계를 이용하는 분야에서도 산재가 일어나고 허리, 등, 요추, 목 등의 소위 근골 관련 사고도 적지 않다.

산재가 많이 일어나는 이유는 안전장치를 제대로 설치하거나 가동하지 않기 때문이고, 안전장치를 제대로 가동하지 않는 이유는 생산량을 늘리려는 사업주의 압력에 기인하기도 하고, 안전장치를 불편하게 여기는 근로자에 기인하기도 한다. 현실적으로 안전장치 가동에 대해서 제대로 된 교육을 받은 적도 없거니와 근로자들의 안전에 대한 인식이 부족한 것도 사실이다.

그렇기 때문에 일할 때 프레스에서 자동차 부품을 찍어낸다든지 했을 경우에 안전장치가 있습니다. 그러면 안전장치를 하면 하루에 한 500개의 수량을 뽑을 수가 있어요. 그런데 이걸 빼고 하면 5,000개를 뽑을 수 있거든요. 밟으면 되거든요. 그러다 보면 한 순간에 이 손이 들어가게 되거든요. 사업주는 빨리 빨리, 수량을 독촉하고 그러다보니 다치기 쉽고, 그러다 보면 절단 사고가 납니다.

대기업에서는 뭘 생산해서 나가야 하는 데 하청업자는 언제까지 준비해서 나가야 하는데 물량은 안 나오니까. “야 빨리 빨리 좀 해서 줘!” 작업자에게, “야 너 오늘 철야해서라도 물량 맞춰서 내일 작업해!” 사업주가 빨리 빨리 하다보니까, 작업자는 거기에 맞추려고 하고 그렇게 하다보면 그게 자기도 모르게 손이 들어가게 되지요.

더 심각한 문제는 산재가 난다는 사실보다도 산재가 났을 때 많은 경우 산재보험에 입각한 보호를 받지 못한다는 것이다. 여기에는 몇 가지 이유가 있다.

첫째 기업이 산재보험에 가입되어 있지 않기 때문에 산재로 보호받지 못한 경우가 적지 않다. 인천 남동공단의 경우 5인 미만의 영세사업장이 많고, 이들 사업장은 산재보험에 가입하지 않는 경우가 많다. 산재에 가입하지 않는 이유를 보자면, 사업활동이 도급계약에 기초한 경우가 많아서 일이 있을 때는 있고 없을 때는 없는 구조이어서 산재보험에 가입할 필요가 크지 않으며, 산재보험에 가입하게 되면 보험금 부담이 있고 산재발생시 입찰제한 등의 여러 가지 불이익이 있기 때문이다.

둘째, 설사 산재보험에 가입되어 있는 경우에도 사업주의 요구에 따라서 산재처리하지 못하는 경우가 많다. 실제로 산재처리를 하게 되면 근로자들이 사업주와 갈등을 일으키게 되고, 그렇게 되면 치료 후 근로자들이 다시 작업장으로 돌아갈 수 없는 문제가 생기기 때문이다. 결국 사업주와 근로자가 공상처리에 합의하고, 치료 후 다시 동일 사업장에서 근무하는 형식의 이면합의가 비일비재하게 된다. 심지어 경미한 산재의 경우는 근로자가 자비로 치료를 받는 경우도 적지 않다. 사업주의 입장에서는 다소 비용이 발생하더라도 공상처리함으로써 산재처리 흔적을 남기지 않으려고 한다. 근로자의 입장에서는 산재가 더 유리하다고 하더라도 산재처리를 주장하게 되면 해고될 수 있고 장애로 인해서 다른 곳에서도 취업하기 어렵게 되기 때문에 사업주의 공상처리 요구를 거부하기 힘들게 된다. 공상처리의 가장 큰 문제는 사후적으로 후유증이 드러나는 경우 보호를 전혀 받지 못한다는 점이다.

산재비율이 높으면 안전요원이 실사 나오고 “왜 이렇게 산재율이 나오나?” 또 산재보험 비용이 높아가잖아요. 그러니까 시장은 웬만하면 합의를 하고, “치료비 줄 테니 보험처리하지 말고

치료하자”, 뭐 이런 식으로 하니까 산재율이 우리나라가 자꾸 낮아지지요. 사업주는 그런 부담이 있다 보니까 산재를 안 하려고 하고 다친 사람은 나중에 또 장애가 나다보니까 어디 갈 데가 없다 보니까 그 사람은 사장하고 좋게 좋게 얘기해서 그 자리에 또 일해야 되는 현실이 있다 보니까 그런 게 좀 안타깝지요.

이렇게 본다면, 통계상 산재율이 낮아지는 것은 산재가 적게 발생하기 때문이 아니고, 산재보험으로 보호받아야 할 근로자들이 제대로 보호를 받지 못하기 때문이라고 할 수 있다.

산재보험을 신청했을 때 인정비율이 낮은 것도 문제라고 본다. 대체로 10건을 신청하면 7개가 불승인된다. 산재 인정비율이 낮은 것에는 여러 가지 요인이 있을 수 있지만, 산재 입증을 산재피해자에게 일방적으로 부담시키는 것이 그 하나이다.

산재피해자들이 제기하는 또 다른 불만은 산재처리를 하더라도 제대로 치료 받지 못하는 점이다. 산업안전공단의 업무처리 방식이 피해자의 치료에 중심이 있는 것이 아니고 비용절감에 대한 평가중심이어서 근로자들에게 제대로 된 치료를 해 주는 것을 기준으로 하지 않고 되도록 빨리 치료를 종결하도록 유도하는 것으로 보인다. 이런 식의 일처리는 상당히 체계적이고 반복적으로 벌어진다. 예컨대, 최초 입원시 의사에게 치료계획서를 작성하여 공단에 제출하도록 하고 있으나 이는 장래 발생할 수 있는 후유치료에 대한 대책까지 반영하지 못하는 문제가 있다. 예컨대 산재가 접수됐을 때 의사가 입원 며칠, 통원치료 며칠, 자활치료 며칠 등으로 진단하여 진료계획서를 올리면, 실제 환자의 회복 여부와 무관하게 그 기간이 지나면 공단에서 치료종결 압력을 가한다. 제대로 된 치료를 위하여 치료계획서 상의 일정 이상의 치료를 하는 의사 혹은 병원에게는 공단이 향후 환자 유치를 제한한다든가 하는 불이익을 주고 있다. 또 산업안전공단 내에서도 직원들의 업무평가를 함에 있어서 조기종결률이 높은 직원에게 좋은 업무평가를 하고 있다. 말하자면 산재피해자의 치료나 회복 정도를 고려하면서 일처리를 하는 것이 아니라, 공단의 편의에 따라서 일처리를 함으로써 제대로 치료받지 못하는 사태가 빈번하게 발생한다는 것이다.

요약해 보자면, 인천지역의 중소기업의 경우 적지 않은 산재가 일어남에도 불구하고 실제 산재보험에 의해서 보호되지 못하는 경우가 많다. 그것은 산재에 가입하지 않은 소

규모 기업들이 많고 또 산재에 가입해 있는 경우에도 사업주는 가급적 공상으로 처리하려고 하고 공단은 소극적 승인정책을 쓰기 때문이다. 그리고 설사 공단에서 산재가 인정되는 경우에도 충분한 치료가 이루어지지 않는다.

## 나. 개선 요청 사항

산재와 관련해서 무엇보다 중요한 것은 산재가 발생하지 않도록 사전예방조치를 하는 것이다. 또한 그에 못지않게 중요한 것은 산재가 발생한 경우 산재보험을 통해서 신속하고 충분하게 보호받는 것이다. 이런 점에서 몇 가지 산재관련 제도개선점을 제안해 본다. 면 다음과 같다.

① 산재를 방지하고 산재보험을 통한 근로자 보호를 실효적으로 하기 위해서는 정부가 좀 더 적극적인 역할을 할 필요가 있다. 안전시설을 갖추기도 힘든 영세한 사업체에서 빈발하는 사고를 예방하기 위해서는 영세사업체에 안전장비를 갖추 수 있도록 정부가 지원하고 또한 정기적인 안전교육을 통하여 사업주와 근로자의 안전 의식을 변화시킬 필요가 있다. 현행 산재처리 방식을 개선하여 사고발생 원인에 대한 면밀한 조사를 통하여 재발을 방지하고 관계당국에서 이러한 환경을 개선하기 위하여 관리감독기능을 강화할 필요가 있다.

② 산재발생에 대해서 사업주가 산재처리를 주저하게 하는 제도를 일정하게 개선할 필요가 있다. 즉, 사고가 발생할 경우 사업주가 받게 될 불이익을 개선할 필요가 있다. 산재의 부담을 과도하게 사업주에게 부담시키는 경우 사업주는 무리해서라도 산재보험을 이용하려고 하지 않을 것이고, 이런 부담은 근로자에게 돌아가기 쉽기 때문이다.

③ 공단이 산재처리에 대해서 보다 적극적인 자세를 가질 필요가 있다. 이를 위해서 우선 공단의 업무처리가 산재 피해자의 치료를 최우선할 수 있도록 하는 개선할 필요가 있다. 산재인정률도 높이는 것이 필요하다. 그리고 비용절감에 치우쳐져 있는 업무평가를 개선하여 산재보험이 사회보험, 공보험으로서의 역할을 충실히 해야 한다.

④ 산재처리시 피해자 본인에게 입증책임을 지우는 것은 피해자에게 이중 삼중의 고통을 겪게 하고 있으므로 사업주 또는 공단이 입증을 하도록 일정정도 입증책임을 전환할 필요가 있다.

본인이 입증해야 돼서 그것이 산재에 걸림돌이 되고 있어요. 특히 허리 같은 경우는 목격자가 필요하고 또 일의 작업장 자세 같은 것을 사진을 찍어야 되고, 이런 어려움이 있어요. 다친 것은 표시가 나잖아요. 손 하나 다치면 아 저걸로 다쳤나보다 하고 자세히 들여다보는데, 근골같은 경우는 반복작업을 하면, 예를 들어 허리를 굽히고 물건을 들고 그러면 뭐 8시간 10시간 반복적인 작업을 하다보면 허리나 이런 데 무리가 오는데, 그러면 그것을 본인이 입증해야 합니다. 사업주가 그것을 입증하고 산재처리해야 하는데 본인이 내가 이렇게 이렇게 몇 시간 했고 그런 것을 본인이 사진 찍어서 입증자료를 해서 올려하는 게.

#### (4) 여성 근로자의 인권

남동공단 및 인천지역에서 여성들은 대체로 단순생산직이나 서비스업에 편중되어 있으며, 5인 미만의 영세업체에 많은 수가 고용되어 있다. 이들 여성 근로자들의 임금은 거의 최악이다. 법정 최저임금이 사실상 임금의 기준이 되며, 심지어 최저임금에도 못 미치는 임금을 받는 여성 근로자도 적지 않다. 최저임금을 받는 경우에도 근로형태는 부정기적인 경우가 많고 실제 근로자가 가져가는 임금총액은 턱없이 부족한 경우가 많다. 예컨대, 작업량이 많을 때는 주당 50시간 이상의 고강도 근무가 이루어지기도 하고 작업량이 없을 때는 무급 휴직을 하기도 한다. 이처럼 많은 여성 근로자는 월 급여가 일정하지 않고 그것으로 생활을 유지할 수 없기 때문에 비자발적 부업을 강요받고 있는 실정이다.

게다가 문제를 더욱 심각하게 한 것은 간접고용이다. 인천지역에서 간접고용이 급속히 확대되고 있다는 것은 여러 가지로 체감 가능하다. 통계에는 간접고용이 낮게 잡히는 경향이 있는데, 이는 근로자 스스로 아웃소싱 등 간접고용 상태에 있으면서도 자신이 직접 고용이라고 착각하는 경우도 적지 않고, 간접고용 자체가 유동적이고 단기적이기 때문에 통계에 잡히지 않는 경향 탓이다.

간접고용의 폐해는 특히 여성 근로자에게 집중적으로 나타난다. 아래 사례는 간접고용으로 인해 실질적으로 최저임금보다 낮은 임금을 받은 사례이다.

작년에 시간제와 연관해서 있었던 일인데 H호텔이라고 야간에 일하시는 분들인데 9시 출근해서 6시까지 안에 들어가서 일하는데, 우리는 누구나 다 한 시간 정도 휴식이라고 쳐도 8시간

일하는 것이라고 당사자도 생각하고 우리도 그렇게 생각을 했어요. 그런데 나중에 그래서 임금 이 너무 적지 않냐, 야간에 일을 하는데 하고 제기하니까? 근로계약서에 이렇게 6시간으로 한 거예요. 휴식을 3시간으로 하고. 그러니까 이렇게 했듯이 서비스의 양은 똑같은 데 그게 시간을 임의로 3시간을 휴식으로 한 거지요. 그것이 공항에 있는 호텔인데 밤에 어디 나갈 데가 전혀 없어요. 그러니 거기 머물러 있고 복도에 뭐가 얹어져 있으면 휴식과 상관없이 나가서 일을 해야 하고 그 시간동안 휴식을 할 그런 공간을 전혀 보장하지 않았고 본인들도 잘 인식을 하지 못하고 있었거든요. 그 문제 때문에 문제제기를 해서 임금을 두 시간 치를 주든 아니면 적어도 8시간을 최저임금이라도 맞추어 달라고 제기를 하니까, 결국은 용역회사가 계약이 만료될 때 전원을 해 고시켜 버렸어요. 호텔에서. 그리고 그다음에는 아무래도 안 되니까 복직시켜주고. 그 8시간 임금을 너무 억울하니까 달라고 시위를 했거든요. 시위금지가처분을 내렸는데 그 이유가 자기네는 지금 근로계약관계가 없다는 거예요. H호텔에서 계속 근무를 했고 이 호텔이 문을 열 때부터 거기서 청소를 하고 야간에 일을 했는데, 자기네는 직접 근로계약을 맺지 않았는데 왜 제3자가 와서 왜 우리보고 그러느냐 이런 식으로 해서, 가운데 봉 뜨는 것이지요. 용역회사는 우리는 용역계약이 끝났으니 고용의무가 없다고 하고.<sup>13)</sup>

이처럼 실질적으로 작업장에 머무르면서 일을 하지만, 간접고용의 외피를 빌어 3시간 휴식을 하는 것으로 서류를 작성하여 실질적으로 최저임금도 지불하지 않는 것이다. 아웃소싱 등 간접고용이 활성화되기 전에는 최저임금, 퇴직금, 연차수당 등을 어느 정도 보장받았으나 현재는 아웃소싱 등의 외주 사업체들이 원청업체와 총액 계약을 하고 있는 실정이어서 최소인원으로 가능한 많은 이윤을 내려는 시도가 비일비재하다. 그러한 결과로 사업주들은 근로자들의 근로조건 개선이나 임금인상 등의 문제에 적극적으로 대처하려고 하지 않는다. 여성 근로자들 대부분이 전문적인 기술이 없어 제조업 중 단순 노무직이나 청소업, 식당 등의 서비스업에 주로 근무하고 있고, 인천 지역의 경우 대부분의 고용이 간접고용형태이다. 그러나 초·중·고등학교의 경우 최근 교육청에서 이를 직접고용의 형태로 변경하라고 권고하고 있다. 하지만 여전히 많은 학교에서 아웃소싱 등의 간접고용을 선호하고 있는 실정이다.

간접고용은 임금뿐만 아니라 고용안정성도 심각하게 훼손한다. 위의 사례에서 보듯이 임금인상 등 근로조건 개선을 요구하는 경우, 대부분 사업주에게 대항하는 것으로 인식하여 해고당하기 일췌이다. 그러나 고용이 간접고용 형태이다 보니 사실상 해고를 주도

13) 이 사건은 후에 노동부와 검찰에서도 문제가 되었으나 해결되지 않고 있다가 언론에 보도되고 사회적 문제로 되면서 해결됐다.

하는 원청에게 근로자들이 부당하고 책임을 묻기 어렵다는 데 문제가 있다. 심지어 어떤 경우는 도급이 2단계 3단계로 복잡하게 되어서 책임소재가 매우 불분명한 곳도 있다. 예컨대 근로자와 계약한 업체는 있지만 그 업체는 관리업체와 계약하고 관리업체는 건물관리업체와 계약하고, 사업을 실제 주도하는 사업주는 따로 있는 경우가 있는데, 이런 때는 진정한 사용자를 찾기가 쉽지 않다.

간접고용 못지않게 여성 근로자들의 저임금을 압박하는 것은 소위 “시간선택제”이다. 시간선택제는 정부가 여성 근로자들에게 경력단절을 겪지 않도록 하고 그러한 노동력을 활용한다는 취지로 도입한 제도이다. 그런데 현실에서 여성 근로자의 근로조건을 더욱 열악하게 하는 기제로 작동하고 있다. 여성 근로자는 시간선택제라는 미명하에 기존의 근로조건보다 더 열악한 시간제 일자리를 강요받고 그 결과 15시간 이하의 근무형태로 작업하는 경우가 발생한다. 이로 인해서 월 평균 급여 30만 원 정도의 극단적 저임금 근로자들이 발생하고 있다.

저희가 학교 비정규직들한테 느끼는 것은 16시간을 넘어가면 안 되니까, 15시간 미만으로 해서 근로기준법에 보장된 것을 다 하지 않으려는 거죠. 예를 들면 배식보조하는 사람들은 주당 15시간 하도록 2시간 반씩 시키고 해서 어떻게든 4대 보험의무에서 벗어나거든요. 받는 총액이 사실은 너무 작은 거예요. 보통 시간제는 최저임금에 시간만 계산해서 받아요. 하니까 형편없습니다. ... 여성들도 사실은 대개 작은 곳에 취업이 많잖아요. 음식업, 도소매업 취업이 많아요. 그런 경우에는 실제로는 우리가 생각하는 기본으로 보장받을 거라고 생각하는 것이 하나도 보장이 안 되는 상태니까. 그러니까 임금의 총액이 진짜로 너무 낮습니다. 최저임금 못 받는 사람이 지금 200만 이렇게 말하잖아요. 그러니까 비율로 보면 20%로 보고 있지요.

시간선택제로 15시간을 일하는 근로자는 수시로 출퇴근을 하며 근무지에 머무는 시간이 적지 않음에도 불구하고 최저임금을 받으면서도 근로기준법상 제공되는 기본적인 근로자보호 제도의 혜택도 받지 못한다. 이들에게 4대 보험과 각종 수당이 제공되지 않는다고 해서 불법이 되는 것은 아니지만, 이런 조건에서 일하는 사람은 경력단절을 유지하려는 전문직이라기보다 이렇게라도 일하지 않으면 안 되는 단순노동 제공 근로자라는 데에 문제가 있는 것이다. 게다가 시간선택제로 일하는 여성 근로자들은 가사나 기타 노동으로부터도 많은 부담을 지는 것이 현실이다.

시간제 일하는 분들은 그 시간만 일하는 것이 아니라 시간제 노동이라는 이유로 가사노동이나 보통 전업주부가 하는 모든 요구 있잖아요, 사회적 요구가 다 몰려들어 와요. 시간제인데 좀 바꾸면 되지 않니. 시어머니가 아프데 간병을, 너 시간제로 일하니 다른 시간에 와서 하라든가. 보통 직장을 가지고 있는 여자들은 잘 요구받지 않은 온갖 가지 요구를 동시에 하면서 시간제 일을 하는 거예요. 그런데 시간제 노동자는 시간당 임금도 제일 낮잖아요. 다른 업종 형태에 비해서 그러니까 굉장히 힘들고. ... 온갖 집안일을 다하고 출퇴근에 대해서는 보장이 안 되니까 시간이라고는 하지만 출퇴근시간을 지킵니다. 실제로는 지불받지 않으면서 일하는 시간이 많고 시간당 임금이 높지도 않고...

이처럼 여성은 직장에서 가정에서 이중으로 삼중으로 힘든 조건에 있다. 이러한 열악한 상황임에도 불구하고 여성 근로자 스스로 상황을 개선하는 것은 지극히 힘들다. 많은 여성 근로자들은 직장 경험도 없고 더구나 노동조합의 경험도 없기 때문에 어려운 조건임에도 불구하고 원래 그런가보다 생각해서 현실을 그대로 수용하는 경향이 강하다. 이들은 노동법에 대한 상식도 거의 없고 노동조합을 만드는 것 자체를 두려워하기도 한다. 그렇기 때문에 여성 근로자들이 일하는 소규모 사업장의 경우 노동조합이 조직되어 있는 경우는 거의 없고, 남동공단의 경우 여성 근로자의 애로사항에 대해서 상담하거나 지원하는 사회단체조차 거의 전무한 실정이다. 그래서 분쟁이 생기더라도 주선을 해줄 단체가 없는 것이다.

성희롱 문제가 적극적으로 제기되는 경우는 많지 않지만, 문제가 없는 것은 아니고 잠복해 있다고 보인다. 왜냐하면 최소한의 임금조차 받지 못하는 열악한 상황에서 성희롱 문제는 덜 심각한 것으로 받아들이는 경우가 있기 때문이다. 실제로 성희롱이 문제되는 경우는 임금이나 해고로 인한 분쟁이 터졌을 때이거나 노동조합이 설립된 이후이다. 이러한 조건이 갖추어지지 않으면 여성 근로자의 입장에서 성희롱 문제를 제기할 여력이 없는 것이다 예컨대, 모 대학 청소노동자들의 경우, 부당 해고문제로 상담을 진행하던 중 작업반장의 성희롱문제가 부각됐고 그 후에 이를 시정한 사례가 있다. 성희롱 문제가 부상하지 않는 것은 성희롱에 대한 인식이 낮고 또 여성 근로자들 스스로도 사업주에 문제제기를 하게 되면 직장을 잃을까 두려워하는 것이 중요한 이유가 된다.

모성보호의 문제도 종종 제기된다. 학교 비정규직의 경우 결혼·출산 등의 이유로 직장을 그만두게 하는 경우가 적지 않다. 공단지역 중소기업의 경우 대부분 나이 드신 분이어

서 결혼, 임신, 출산 등과 관련한 여성의 모성보호의 문제가 제기되는 경우는 많지 않다. 하지만 여성 근로자들이 단순 서비스직에 머물고 최저임금과 최악의 근로조건으로 몰리는 것은 사회적으로 모성보호가 제대로 이루어지지 않기 때문이다. 예컨대, 여성의 경우 결혼, 임신, 출산 등으로 인해 한번 직장을 잃게 되면 다시 직장을 얻으려고 할 때 결국 단순직의 최악의 근로조건을 제공하는 곳으로 내몰리게 되는 것이다. 사회적으로 모성보호와 직장복귀가 보장되지 않는 한 여성들의 최하층 근로자회는 막을 수 없을 것이다.

#### 나. 개선 요망 사항

여성 근로자들의 열악한 근로조건은 원인은 뿌리 깊고 다층적이다. 여성이 겪는 일반적인 취약성에 보태어, 근로자로서의 취약성, 중소기업 근로자로서의 취약성, 간접고용, 시간선택제, 모성보호 등의 문제가 서로 얽히면서 쉽게 풀 수 없는 총체적 난맥상을 보여 준다. 그럼에도 불구하고 다소나마 현실적인 대책이 있을지에 대해서 질문해 보았는데, 대체로 다음과 같은 것을 지적했다.

① 여성 근로자들의 근로조건 등을 개선하기 위해서는 여성 근로자들의 이익을 대변해 줄 수 있는 단체를 조직하는 것이 급선무이다. 인천지역의 경우 영세사업장이 대부분이어서 고용환경이 불안정하고 생계를 위해 저임금으로도 노동을 해야 하는 여성 근로자들의 비율이 높은 현실을 감안할 때 사업장별 노동조합을 결성하는 것은 현실적으로 쉽지 않다. 그렇기 때문에 인천지역 전체 여성 근로자들의 임금, 근로조건 개선 등의 문제에 대하여 여성 근로자들을 대신해 사업주와 협상해 주는 조직이나 단위가 필요하다. 하지만 노조 결성이 가능한 곳의 경우 노조를 결성하는 것이 무엇보다 필요할 것이다. 저임금, 부당해고, 성희롱 등의 문제가 발생했을 때 이를 조직을 통해서 실질적으로 여성 근로자들에게 도움을 줄 수 있도록 할 필요가 있는 것이다.

② 현재 여성 근로자들의 권리의식과 사업주들의 법 준수의식이 미약한 것이 상황을 더욱 나쁘게 하고 있다. 따라서 근로자들에게는 권리를 제대로 알려주고, 사업주들에게는 법적 준수기준을 명확히 알려 이를 준수할 수 있도록 예방교육을 정기적으로 실시할 필요가 있다.

③ 형사처벌의 강화 등 관리감독기능 강화하는 것이 필요하다. 관계당국이 처벌규정이

있음에도 불구하고 사업주에 대해 처벌을 하지 않거나 솜방망이 처벌을 하고 있는 관행을 개선할 필요가 있고, 나아가 현행 처벌기준을 강화하는 방향에서 관련 규정을 정비할 필요가 있다.

④ 모성보호를 강화하는 제도개선이 필요하다. 현재 여성 근로자들은 “결혼해도 회사를 다니고 싶다”, “출산휴가를 내보겠다”는 등의 희망을 표시하고 있어서, 현재 법적으로 보장된 권리가 제대로 지켜지지 않는 현실을 반영하고 있다. 따라서 여성이 안전하게 출산, 육아와 동시에 안정적인 직업을 가질 수 있도록 관련 제도의 정비할 필요가 있다. 이런 것이 실질적으로 여성의 경력단절을 막고 비정규직화를 저지하는 효과를 가질 것이다.

## (5) 외국인 근로자

### 가. 현황

인천 남동공단에는 외국인 근로자들이 많지 않다. 한 때 상당수의 외국인이 그곳에 있었지만 최근 안산반월 등지로 많이 이동했다. 외국인이 점차 줄면서 그곳에 있던 외국인 근로자 상담소도 현재는 철수한 상태이다. 하지만 인천지역 전체를 보면 외국인 근로자의 수가 증가하고 있다. 현재 인천 지역에 2-3만명 정도 있는 것으로 파악하고 있다. 이들의 상황을 이곳에 있는 외국인 근로자 지원단체를 통해서 들어 보았다.

외국인 근로자들의 다수는 고용허가제에 따라서 취업한 경우이다. 이들 대부분은 10인 미만의 아주 작은 사업장에서 일한다. 이들 중 다수는 처음으로 공장근무를 하는 사람들로써 최저임금 수준의 열악한 근로조건에서 일하고 있다. 외국인 근로자가 한국에 온 이유는 돈을 벌기 위한 것인데, 실상 그들의 최대 고충은 저임금이다.

그 다음에 최저임금도 그렇구요. 4년 10개월 반아서 오는데 대부분의 외국 분들이 다 4년 동안 최저임금제예요. 한국 사람은 뭐 호봉제니 뭐니 올라갈수록 10만원 100만원씩 올려주는데 외국 분들은 그렇지도 않아요. 그러다 보면 외국 분들은 모두 야간일 하는 데도 많이 있고요. 아침부터 밤 9시 10시까지 또 토요일까지 연장하면 월급이 150만원, 160만원. 지금 이제 최저임금이 올라서 그 정도가 되었거든요. 그런데도 나쁜 악덕 사장님은 급여를 조금씩 조작을 하고 이런 부분들이 있어 가지고 급여를 좀 덜 줄려고 그러고. 당연히 영세업체니까, 그 분들도 경제

사정이 어렵다 보니까, 기숙사비를 빼는 곳도 있어요. 160만원 받는데, 나쁜데 보면 기숙사로 30만원, 전기세로 3만원, 뭐 한다고 3만원 빼요, 밥 준다고 빼요. 그러면 100만원이에요. 그러면 그 친구는 고향에 있는 부모에게 50만원 부치면 50만원으로 살아야 하는데, 거기에 본인 핸드폰 비 내지요. 한국에 옷 없으니 옷 사 입고, 뭐 그러니까 생활이 거의 바닥이에요, 바닥.

이처럼 외국인 근로자의 임금은 거의 최저임금 수준이고 근무연수에 관계없이 최저임금만 받는 경우가 많다. 해를 거듭해도 최저임금 인상분 이상의 임금인상이 없는 것이다. 게다가 사업주가 종종 외국인 근로자들에게 지급하여야 할 임금 및 각종 수당을 제대로 지급하지 않는 경우도 있고, 기숙사생활을 하는 외국인 근로자들의 경우 사업주가 기숙사비 명목으로 급여에서 공제하는 경우도 있다. 또 사업주들이 외국인 근로자들에게 급여명세서 등 임금 산출의 기초가 되는 자료를 제대로 주지 않기도 한다.

장시간 근로는 사업주들의 희망이기도 하지만 저임금으로 인해 외국인 근로자 스스로도 장시간 근로를 희망하기도 한다. 이들은 대개 연장근무, 휴일근무 등 초과근무에 참여하고 있는 데, 이는 산업안전의 문제를 낳는 원인이 되기도 한다. 물론 외국인 근로자가 일하는 작업장 자체도 이미 열악한 상황이다.

석면공장에 가면 마스크 끼고 일하는 외국인 한두 명밖에 없어요. 페인트 공장에 가면 신나냄새가 그렇게 나는데 수건으로 이렇게 하고 있다니까요. 아니면 파란색 있죠, 겨울에 쓰는 1000원짜리 그거 끼고 해요. 그런 최소한 산업안전공단 이런 데서 가서 현장이 잘못되어 있으면 좋은 마스크 있잖아요. 그런 마스크라도 줘서 안전을 지켜야. 그러니까 외국인들이 머리가 아프다는 거예요. 당연히 머리가 아프지. 그 신나냄새를 아침부터 저녁까지 맡으니.

열악한 근무환경과 장시간의 근무시간으로 인해 외국인 근로자들의 산업재해가 빈번하게 발생하고 있음에도 적절히 치료를 받지 못하고 있다. 아파도 쉬지 못하는 경우가 많고 심지어 외국인 근로자가 진단서를 사업주에게 제출해도 휴식을 보장하지 않는 경우도 많다. 아주 심각한 부상이 아니면 산재처리하지 않고 병원비를 내고 데려오는 것이 일반적이다. 외국인 근로자의 실명사고 정도가 발생하면 산재처리 하는데 2,000만 원 정도 주고, 죽으면 1,500만 원 정도 주고 끝이다. 그리고 장애로 인해서 일하기 어렵게 되면 계속 일하지 못하고 본국으로 돌아가야 한다. 사망사고도 종종 발생하는데, 올해 들어

미안따 근로자 3명의 장례식이 있었다.

진단서를 받아서 가서 “3주간 쉬라고 합니다”하고 사장님을 쥐도. “야, 피병부리고 있네. 3주는 내가 가서 지금 찍어도 나와,” 뭐 이런 식이라니까요. “거짓말하지 말고 그냥 일해. 너 회사 또 바꾸려고 거짓말하는 거지?” 뭐 그런 식으로만 생각을 하시니까. 뭐 이런 일이 언젠가 한 번씩은 있었겠지요. 그러니까 한국 사장님도 그렇게 생각을 하실 거구. 그런데 진짜로 아픈 사람들이 쉬는 시간이 필요한데도 그런 것들을 안 주시는 거지요.

외국인 근로자들은 공장 안팎에서 심각한 차별과 모욕을 받는 경우가 많다. 기숙사 시설이 많이 개선되기는 했지만 여전히 열악한 시설에 외국인 근로자들을 수용하고 있는 문제도 있다. 그리고 사업주들이 외국인 근로자에게 반말, 욕설 등을 하는 등 인권침해 사례도 적지 않다. 아래를 보자.

예전에 본 데는 이렇게 건물에 있는데 한국 사람들은 깨끗한 화장실 쓰고 외국 사람들에게는 “여기만 써!” 그랬던 거예요. 지저분한. “그런데 청소는 너 네가 다해.” 그럼 외국인들은 해야지요. 하리는데. 월급은 외국인들이 당연히 적게 받고, 한국 사람들은 일은 덜 하고 돈은 많이 받고. 그 다음에 쉬는 날은 사장님 정원이 있는 데 거기에 가서 풀 깎아라 하고. 그리고 돈 만원 이렇게 주어주고. 현재도 이런 일들이 벌어지고. 우리들이 일일이 다 볼 수 없으니까. 그 다음에 반말하고 뭐 이런 것은 허다 하구요. “야, 이 새끼야, 이리와, 빨리 빨리.” 언어소통이 안되다 보니까, 긍정적으로 말하면, 축약적인 말을 쓰는 건데, 듣는 외국인의 입장에서는 진짜 기분 나쁘지요.

인천지역 내에 있는 것은 아니지만, 농업분야에서 일하기로 하고 입국하는 외국인 근로자들도 있다. 이들의 생활은 주로 고립상태에서 이루어지기 때문에 심각한 문제를 야기하고, 문제가 발생한 경우에도 드러나지도 않고 해결이 쉽지 않다. 또 외국인 근로자의 입장에서 농업 이외의 분야로 사업장 변경하는 것이 허용되지 않는다.

그리고 인권적인 문제가 가장 크게 일어나는 데가 농장이예요 농장. 농업은 평수가 너무 크잖아요. 논만 밭만 몇 만평씩 되는데, 거기 외국인 2명, 사장님 1명, 한국 사람 1명 이렇게 일하는데, 거기에서 만약 문제가 터졌다고 그러면 나올 수도 없어요. 저희가 강원도 춘천도 상담을

다녀오기도 했는데 산간오지예요. 농장에서 버스 타는 데까지 걸어 나오는 데 1시간 ... 그럼 외국인이 콜센터에 전화해서 콜택시를 불러서 급할 때 나와야 되는데, 농장주가 가만히 있겠느냐는 거죠. 길도 몰라요. 길도 없구요. 2건이 불과 저번 주 저저번 주에 3건이 연속적으로 터졌어요. 강원도 흥천, 춘천, 전라도 광주 이런 식으로 해서... 농업이 한 달에 두 번 쉬어요. 여자들이 가면, 제가 흥천 쪽에 가보니까, 농장주가 험악하신 분이 두 명 오셨는데, 여자들이 같이 생활을 해야 하잖아요. 성추행이 일어나기 쉽지 않나 생각이 들더라고요. 사장님 집에 사는 것이 기숙사예요. 농장이니까. 기숙사를 만들 수 없고, 사장님 옆방이 기숙사예요. 화장실 같이 쓰고.

외국인 근로자의 사업장 이동에 대한 과도한 제한도 문제로 되고 있다. 외국인 근로자의 경우 연수생으로 최초 3년간 취업하지만 사업주와의 협의를 통하여 1년 8개월 연장이 가능하다. 그 기간 동안 외국인 근로자들은 3번 사업장 변경을 할 수 있도록 되어 있다. 하지만 현실에서 사업장을 변경하는 것은 매우 어렵다. 왜냐하면 사업장을 변경하기 위해서는 사업주의 동의를 받거나 의사의 진단서, 임금체불 확인원 등이 필요한데 그 어느 것도 얻는 것이 쉽지 않다. 사업주의 입장에서는 외국인의 숙련도가 높아질수록 사업장 변경을 원하지 않기 때문에 사업주의 동의를 얻는 것은 어렵다. 의사진단서와 관련하여는 특정 근로자가 특정 사업장에서 일하기 힘들다는 내용의 진단서를 받아야 하는데, 이런 식의 진단서를 발급할 의사가 거의 없다. 임금체불 확인원이란 사용자가 임금지불에 대한 의사가 없다는 것을 확인받는 것인데 이 또한 받아내는 것이 거의 불가능하다. 결국 본인의 의사에 반해서 한 곳에서 일할 수밖에 없어, 사실상 강제노동이 일어나는 것이다.

지금까지 서술은 합법적으로 체류하는 외국인 근로자에 관한 것인데, 불법체류 근로자의 경우는 그보다 더 열악한 지위에 놓여 있다. 이들을 고용하는 것은 불법적이기 때문에, 급여도 합법적으로 체류하는 외국인에 비해 적고 4대 보험의 혜택도 없고 산재에 대해서도 무방비 상태이다. 사업주들이 몰래 이들을 쓰는 한 불법체류는 줄지 않는다.

최근에는 법률의 변경으로 외국인 근로자가 당연히 받아야 할 퇴직금을 출국과 연계시키고 있는데 이 또한 문제이다. 사업장을 옮기는 경우에도 퇴직금을 출국 후에 받도록 하는 것은 심한 것이다. 이는 외국인 근로자들을 잠재적 불법체류자로 취급하고 있는 것으로서 외국인 근로자들이나 관련 단체 활동가들이 받아들이지 못하는 정책이다.

## 나. 개선 요망 사항

외국인 근로자 문제는 우리나라 전체의 산업정책과 관련된 큰 문제이다. 따라서 국가 전체적 관점에서 방향을 잡는 것이 필요할 것이다. 하지만 중소기업의 인권경영이라는 관점에서 보다 단기적이고 실용적인 정책제안을 하는 것은 가능하고 또 필요하다. 이런 차원에서 외국인 근로자 문제에 대한 시민단체의 견해를 물어보았다.

### a. 작업장 감독의 강화와 위반시 처벌의 강화

외국인 근로자들의 열악한 근로조건이나 부당한 처우는 많은 경우 불법을 수반한다. 따라서 우선 사용자들이 준법을 하도록 하는 것이 필요하다. 이를 위해서는 고용노동부의 적극적인 역할이 무엇보다 필요하다. 처벌규정이 있음에도 불구하고 관계당국이 사업주에 대해 처벌을 하지 않거나 솜방망이 처벌을 하고 있는 관행을 개선할 필요가 있다.

과태료를 받는 사장님을 한 번도 본적이 없어요. 그냥 합의서에서 다 끝내요. 만약 근로계약서 위반, 여권압류 다 있지요. “별표1 과태로 500만원 이하, 과태로 1000만원 이하”, 그런데 노동부에 진정을 넣으면 뭘 하고, 고용센터에 찾아가면 뭐하겠어요. 돌려주면 끝인데. 그럴잖아요. “내 책상에 있는 거 출게, 미안, 몰랐어 법을.” 그런데 이 친구는 어떻게든 회사를 바꾸어야 되요. 어떤 명목이라도 사장님이 잘못된 점을 찾아내야 하는데, 그러다 보면 줄 거 다 주고 합의보고가. 그 대신 오늘 일은 없었던 것으로. 그럼 그것도 원-원인 거지요. 외국인 친구는 회사 옮기고 사장님은 처벌 안 받고. 그래서 처벌이 합의적으로 끝나는 거예요.

위반을 해도 처벌이 없고 합의로 끝내는 것이 쉽게 가능하기 때문에 사용자의 인식개선을 기대하기 어렵다. 그런 점에서 적어도 악의적인 법규위반에 대해서는 처벌의 수위를 높이고 또한 철저히 집행하는 것이 필요하다.

또한 관련 근로감독관 인력을 더욱 확충하는 것이 필요하다. 특히 외국인 근로자와 관련하여 외국인 근로감독관이나 외국인 전담 근로감독관을 두는 것이 필요하다. 이런 특화된 감독관이 없기 때문에 외국인 근로자들에게 실질적인 도움이 못되는 경우가 많다. 또 일정한 정도는 민간의 전문가를 활용하는 것도 고려할 만하다. 예컨대 외국인 고용센터의 직원을 이용하여 임금체불 여부를 판단하게 한다든지, 일정한 조사를 하게 하는 것도 생각해 볼 수 있다.

#### b. 사업주에 대한 교육의 강화

작은 중소기업의 경우 사장이라고 하더라도 기본적인 노동법에 대한 지식이 없는 경우가 있고 인권적 마인드를 가지고 있지 않는 경우가 대부분이다. 사업주야말로 실질적으로 영향을 미칠 수 있는 사람이므로 이들에 대한 교육이 매우 필요하다. 예컨대, 법정 근로시간의 준수, 최저임금, 휴식시간, 산업안전 등에 대한 교육이 필요하고, 또한 외국인과의 문화적 차이에 따른 갈등을 줄이기 위해서도 교육이 필요하다. 외국인 근로자의 여권을 사용자가 보관하거나 임금명세서를 주지 않는 정도는 당연한 것으로 여기는 경우도 있다. 별도의 교육이 없으면 사업주는 잘못된 관행이라는 별다른 인식없이 이런 일을 계속 반복하게 된다.

#### c. 사업장 변경 요건의 완화

현재 사업장 변경에 관한 규정은 지나치게 엄격하기 때문에 외국인 근로자가 사실상 사업주의 자의에 종속되어 있다. 무제한하게 사업장 변경을 허용하는 것도 곤란하겠지만, 사업장 변경의 사유가 발생했는지를 제3자가 객관적으로 평가할 수 있는 제도를 마련함으로써 사실상 강제노동이 일어나지 않도록 하는 것이 필요하다.

#### d. 외국인 근로자의 활동 지원

외국인 근로자들이 공장 밖에서 서로 만나고 교류하는 장을 제공하는 것은 매우 중요하다. 사실 한국의 문화나 노동현실을 잘 모르는 외국인 근로자의 입장에서 자신들이 부당한 처우를 받는다는 사실을 인식하고 필요한 대응에 대한 정보를 알게 되는 것은 커뮤니티 행사를 통해서이다. 외국인 상호간의 교류를 활성화하기 위해서는 외국인 지원단체를 활용하는 것이 필요하다. 사실 이들 단체 이외에는 외국인 근로자들의 행사를 추진할 역량이 없다. 행사를 통해서 외국인 근로자 상호간 그리고 외국인 근로자와 지역 유지들간의 소통이 일어날 수 있다. 이런 것들이 궁극적으로 외국인 문제를 해결하는데 크게 도움이 된다. 또 외국인 지원단체는 문제가 발생했을 때 이를 해결하기 위하여 사업주와 외국인 노동자들에게 솔루션을 제공하기도 하고, 한국어 교육이나 의료지원을 제공하기도 한다. 이런 활동은 궁극적으로 외국인의 정착과 자립에 반드시 필요한 것이다.

## (6) 소결

이상 인천지역 중소기업의 인권경영 현황과 관련하여 이 지역의 인권단체 대표나 상근 간사의 진술을 통해서 확보한 내용을 정리해보았다. 짧은 시간에 이루어진 조사이고 실제 사업장을 방문하거나 근로자를 직접 만나서 얻은 정보는 아니기 때문에 일정한 한계는 있을 것으로 본다. 따라서 이들 상근활동가가 과연 어느 정도로 객관적인 보고를 했는지, 어느 정도로 대표성이 있다고 볼 수 있는지 등에 대해서 의문이 제기될 수 있다고 본다.

하지만 적어도 이들은 인천지역에서 각각 전문적인 영역에서 상당한 기간 활동해오고 있는 전문가라고 할 수 있고 또한 현장경험 및 현장 근로자들과의 직접적인 접촉을 통해서 정보를 얻어왔기 때문에, 이들이 제공한 정보는 어떤 의미에서는 현장과 가장 근접한 곳에서 획득한 가장 정확한 정보라고 볼 수 있다. 또 본 연구진의 입장에서는 여러 분야의 전문가를 따로따로 만나서 상호 대조함으로써 진술의 신빙성을 검증할 기회가 있었는데, 여러 면담자의 진술에서 그 정합도가 매우 높다는 것을 알 수 있었다.

이러한 한계와 장점을 염두에 두면서 인천지역 중소기업의 인권경영의 실태에서 특히 주목할 만한 특징 몇 가지를 정리하고 넘어가고자 한다. 이러한 점들은 이어서 진행된 사용자 측과의 면담에서 주로 확인하고 토론되었던 지점들이기도 하다.

① 인천지역 중소기업에서 일하는 근로자들의 인권실태와 관련하여 구조적인 제약으로 다가오는 것은 무엇보다 중소기업의 영세성과 취약성이다. 남동공단의 경우 15명 미만의 영세기업이 대부분이고 이러한 사정은 인천 전역으로 확대하더라도 마찬가지이다. 특히 외국인 근로자나 여성 근로자가 일하는 곳은 5인 미만의 초소형 기업도 적지 않다(다만, 전자 기기 조립 공장의 경우 1,000명에 이르는 여성 근로자를 고용하는 곳도 있다고 한다). 이들 기업은 3차 4차 하청기업들이어서 원청 및 상급하청 기업의 압력과 경기에 민감하게 반응할 수밖에 없고, 그러한 어려움이 근로자들의 노동조건을 결정적으로 제약하고 있다. 그 결과 거의 대부분의 중소기업 근로자의 임금은 최저임금 전후에서 결정된다.

② 인천지역에 파견, 용역 등 비정규직 근로자의 수가 현저히 증가하고 있고 이는 근로자의 근로여건을 전반적으로 악화시키고 있다. 비정규직 근로자는 저임금뿐만 아니라 각종 수당에서의 불이익, 장시간 근로, 고용불안정 등으로 인해 추가적인 고통을 겪고 있다.

③ 여성 근로자는 비정규직 중에서도 최하층을 구성하며, 비정규직의 일반적인 어려움을 겪고 있으며, 그에 덧붙여 여성으로서의 차별을 받는 반면 여성으로서 당연히 제공받아야 할 보호를 받지 못하고 있다. 특히 최근에 도입된 시간선택제 일자리는 여성의 근로여건을 더욱 열악하게 만들고 있다.

④ 남동공단의 경우 외국인 근로자가 오히려 감소한 듯하지만 인천 지역 전체로 보면 외국인 근로자의 수는 증가하고 있다. 외국인 근로자는 최악의 근로조건에서 일하지만, 사업장 이전이 제한되기 때문에 사실상 강제노동과 유사한 인권침해를 겪는 경우가 적지 않다.

⑤ 중소기업 사업장의 취약성과 비정규직의 증가로 인해 고용과 수입이 불안정하고, 그 결과 많은 근로자는 비자발적인 부업에 나설 수밖에 없는 실정이다.

이처럼 인천지역의 중소기업 근로자의 근로조건은 최악이며, 조사를 시작하기 전에 예상한 것보다 훨씬 심각한 정도였다. 그렇다면 이러한 것을 해소할 수 있는 정책과 관련하여 인천지역의 인권단체들은 어떤 대책을 요구하는가? 이에 대해서도 간략히 정리해 본다. 각 분야별로 구체적인 정책적 요청에서 차이점이 있지만 공통적인 것도 적지 않다. 공통적으로 제기되는 것들은 다음과 같다.

① 먼저 필요한 것은 불법적인 노동관행의 종식이다. 이를 위해서는 무엇보다 위반행위에 대한 엄중한 법집행이 필요하다. 특히 악질적인 위반행위에 대해서는 일벌백계의 처벌이 필요하다. 양형이 너무 낮은 것은 상향조정하는 것이 필요하다.

② 불법적인 노동관행의 종식을 위해서는 정부 측의 감독 못지않게, 사업자와 근로자 측의 노력도 필요하다. 그런데 중소기업의 경우 사업주나 근로자 모두 노동법이나 노동권에 대한 인식이 매우 낮다. 이를 해결하기 위해서 가장 필요한 것은 이들에 대한 교육이다.

③ 근로자들이 자발적으로 고충을 제기하고 문제를 해결할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 이런 관점에서 가장 중요한 것이 노동조합의 설립이다. 노조의 설립이 어렵다면 근로자들의 입장을 대변해줄 수 있는 단체에 대해 지원하는 것도 하나의 방법이 될 것이고, 외국인의 경우 외국인들이 서로 소통하고 교류할 수 있는 행사를 지원하는 것도 한 방법이 될 것이다.

④ 법제도 개혁이 필요한 부분에 대해서는 신속한 개선이 있어야 하다. 중요한 것 몇 가지를 지적하면, 비정규직과 관련해서는 파견과 용역의 경계를 분명히 하는 것, 산재와 관련해서는 근로자의 입증책임 경감 문제, 여성 근로자와 관련해서는 시간선택제의 문제, 외국인 근로자와 관련해서는 사업장 변경요건의 개선 등이 주요한 문제로 제기됐다.

⑤ 중소기업 근로자들의 인권문제와 관련해서 보다 근본적인 개선을 이루기 위해서는 중소기업 자체의 역량이 강화될 필요가 있다. 현재와 같은 복잡한 하청구조와 그로 인한 갑-을 관계가 중소기업의 성장을 심각하게 제약하는 한 획기적인 제도의 도입은 쉽지 않아 보인다. 따라서 보다 장기적인 관점에서 근로자의 근로조건을 개선하기 위해서는 비정상적인 원청-하청관계의 개선이 필요하다.

⑥ 더욱 근본적인 해법은 비정규직 근로자의 총수를 줄이려는 노력을 해야 한다는 것이다. 비정규직을 그대로 둔 채 비정규직 근로자에 대한 차별을 시정하는 식의 접근법은 많은 한계를 낳을 것이다.

---

## 제4장

---

# 중소기업의 인권경영의 문제점에 대한 검토

---

- |                           |     |
|---------------------------|-----|
| 1. 면담조사의 방법               | 95  |
| 2. 각 이슈별로 인권경영 문제의 인식과 해법 | 100 |
| 3. 요약 및 소결                | 115 |



## 제4장 중소기업의 인권경영의 문제점에 대한 검토

### 1. 면담조사의 방법

제3장에서는 중소기업과 관련하여 근로자들이 겪는 인권침해를 살펴보기 위해서 근로자 측의 이익을 주로 대변하는 시민단체들과 면담한 결과를 기술했다. 인권침해에 대한 대책을 논의하기에 앞서 이러한 문제들에 대한 사용자 측의 입장을 들어보았다. 이렇게 함으로써 문제의 존재여부를 재확인하고 문제를 좀 더 깊이 이해하고자 했다. 특히 사용자 측과의 면담에서는 근로자 측이 미처 주목하지 않는 점을 파악할 수 있다는 점에서 유의하다. 또한 개선방안을 모색함에 있어서도 사용자측의 의견도 반영함으로써 보다 균형잡힌 안을 제출하는 데에 도움을 받을 수 있다.

사업자 측의 견해를 듣기 위해서는 우선 사업자를 만나는 것이 일차적이다. 그러나 연구자의 입장에서 적절한 사업주를 직접 발굴하여 면담을 성사시키는 것은 쉬운 일이 아니다. 그래서 여론조사 전문기관에 의뢰하여 사업주와의 면담을 주선하게 했고 개별적으로 면담하기보다는 ‘표적 집단 면접법’(focus group interview, FGI), 즉 면담대상자 여러 명을 한 자리에 모이게 한 후 함께 특정 주제에 대해서 토론하는 방식을 채택했다.

FGI는 8개 기업을 대상으로 했고, 각각 4개 기업씩 2차에 걸쳐서 실시했다. 시간은 각각 1시간 반이 소요되었으며 사업장이 소재한 인천 남동공단에서 실시했다. 2차로 나누어서 실시한 것은 면담시간을 좀 더 효율적으로 사용하고 1차의 면담 결과를 반영하여 2차 면담을 실시함으로써 좀 더 심층적인 면담이 가능할 것으로 생각했기 때문이다. 1차 및 2차 면담에 참여한 기업에 대한 개요는 아래와 같다.

〈표 27〉 FGI 참석 기업 개요<sup>14)</sup>

차수	회사명	설립연도	산업명	자산총계	매출액	종업원수
1차	A	1990년대	유압기기 제조업	600억원	400억원	250명

14) 참석기업에 관한 정보는 의도적으로 다소 모호하게 만들었다.

차수	회사명	설립연도	산업명	자산총계	매출액	종업원수
	B	1980년대	알루미늄주물 주조업	400억원	500억원	350명
	C	1980년대	전자부품 제조업	250억원	100억원	50명
	D	1010년대	식품가공			
2차	E	1970년대	플라스틱필름, 시트 제조업	250억원	400억원	100명
	F	2000년대	주형 및 금형 제조업	350억원	300억원	100명
	G	1980년대	가공공작기계 제조업	400억원	150억원	100명
	H	1990년대	자동차 부품 제조	350억원	700억원	150명

<표 27>에서 보듯이 참여기업은 전부 제조업이고 평균 종업원수는 156명이다. 남동공단의 사업장의 평균 근로자 수가 13.5명이라는 점을 생각해본다면, 위의 참여기업은 남동공단의 일반적인 사업장을 대표한다기보다, 입주기업 중에서 상당히 큰 규모의 중소기업이라는 것을 알 수 있다. 따라서 면담결과를 해석할 때에 이 점을 고려했다.

실제 면담에 참여한 분은 각 소속기업의 임원이거나 인사담당자였다. 이들이 반드시 사업주라고 보기는 어렵지만, 적어도 섭외를 함에 있어서 회사의 입장을 대변하는 분을 선정하도록 요청했다. 그리고 실제 면담과정에서도 참석자들에게 가급적 사업주 혹은 회사의 입장에서 생각하고 답변해 줄 것을 요청했다.

면담을 실시하기에 앞서 서면으로 질문의 취지를 설명했다. 서면에는 다음의 내용을 포함했고, 이어 면담내용에 대해서 비밀이 준수될 것임을 약속함으로써 보다 진솔한 대화가 이루어지도록 했다.

**<표 28> 면담조사를 위해 사전에 배포한 자료 내용 중 일부**

- 이와 관련하여, 인천지역의 근로자들을 상대로 한 설문조사를 했고, 지역의 관련 단체를 방문하여 근로자들의 고충에 무엇이 있는지를 조사했습니다. 조사해본 바, 대체로 저임금(체불 포함), 열악한 근로조건(장시간 고강도 노동, 휴식시간), 고용불안정(간접고용), 차별(여성, 외국인), 산업재해 등에서 어려움을 호소했습니다. 이런 문제들은 단지 남동공단 뿐만 아니라, 우리나라 중소기업에서 일반적으로 일어나는 문제일 것입니다.
- 오늘 좌담회는 이런 문제들의 현황을 간단히 공유하고, 중소기업 사업주들과 이런 문제에 대해서 진솔하게 토론해 보는 것입니다. 특히 관심을 가지는 것은 **‘중소기업 사업주의 입장’**에서 왜 이런 문제가 발생한다고 보는지, 사업주의 입장에서 이런 문제를 해결하는 데 어떤 어려움이 있는지, 이런 문제를 해결함에 있어서 정부나 외부의 도움이 필요하다면 어떤 것이 필요한지 등에 대해서 논의하기를 희망합니다.

면담을 진행함에 있어서 반개방형 질문을 하는 식으로 했다. 즉 토론의 범위에 대해 일정하게 한정된 후 자유롭게 발언하도록 했다. 그리고 토론과정에서 새로운 주제가 발굴되는 경우에는 그러한 주제를 토론에서 포함시키면서 진행했다. 하지만 연구자는 사전에 질문의 큰 방향과 주요 쟁점으로 가능한 질문의 형태를 미리 준비함으로써 면담이 효율적이면서 동시에 필요한 부분이 빠지지 않도록 유의했다. 연구자는 그런 식으로 준비된 질문지는 가지고 면담에 임했다. 준비된 질문 중 많은 부분은 실제로 제기되지 못하기도 했다. 면담과정에서 참석한 기업과는 크게 상관성이 없는 질문이 있었고 또한 중요한 주제로 부각된 부분에 집중할 수밖에 없었기 때문이었다. 또 준비된 질문에는 없지만 면담과정에서 새로운 질문이 추가되기도 했다. 각 쟁점별 해결책에 대해서 논의할 때는 시민단체에서 제시된 대안들을 소개함으로써 면담을 활성화시키고 그것과 비교하여 대답할 수 있도록 했다. 면담 전에 준비했던 주요 질문은 다음과 같다.

**〈표 29〉 비정규직 관련 질문**

- 간접고용의 존재여부와 실태에 관한 질문
  - 간접고용하고 있는지, 특히 생산라인에도 파견근로자를 쓰는지?
  - 간접고용된 근로자의 숫자는? 그것이 근로자의 다수를 차지하는지, 어떤 일을 하는지?
  - 간접 고용의 형태는 무엇인지. 파견 혹은 용역?
  - 임금은 어떤 방식으로 주는지: 얼마를 주는지? 직접 주는지? 파견회사에 주는지?
  - 파견이나 용역업체에 의한 최저임금 미준수가 있다는 것을 알고 있는지?
  - 파견이나 용역업체에 의한 임금체불 사례를 본적이 있는지?
  - 파견이나 용역업체에 의한 퇴직금은 지불하는지?
  - 해고시키고 싶은 경우 어떻게 하는지, 쉽게 할 수 있는지?
  - 간접고용 근로자들의 노조가 있는 경우도 있는지?
  - 왜 간접고용 근로자를 쓰는지? 직접 고용할 의사가 있는지?
- 스스로 용역(사내하청)을 자처하는 경우
  - 임금은 어느 정도인지, 최저임금을 준수하는지? 저임금을 극복할 수 있는지?
  - 해고가 자유로운지?
  - 노조가 있는지?
  - 평균 근무기간은 어느 정도인지? 수시로 모집하는지?
  - 생산라인에도 근로자를 파견하고 있는지?

**〈표 30〉 산업재해 관련 질문**

- 산재가 발생한 사례가 있는 기업인지를 확인함.
  - 어떤 사례인지?
  - 빈도는 어느 정도인지?
- 산재가 발생한 경우 어떤 식으로 처리하는 지에 관해서 확인함.
  - 각자의 사업장에서 왜 산재가 발생했다고 보는지?
  - 근로자 책임인지, 사업주의 책임인지?
  - 사업장 내에서, 파견/도급의 근로자들의 산재가 발생하기도 하는지?
  - 이런 경우에는 사업주(원청)는 어떤 조치를 하는지?
  - 위험한 작업부분을 파견/도급 근로자에게 맡기지는 확인할 것.
  - 산재율을 낮추는 방법은 없는지, 있다면 어떤 것이 있다고 보는지?
  - 가능하다고 보는지, 어떤 방법이 가능한지, 정부가 해야 할 역할은 없는지?
  - 사용자의 입장에서 어떤 어려움이 있는지?
  - 근로자들이 산재보험의 혜택을 더 잘 받게 할 수 있는 방법은 없는지?
  - 정부가 해야 할 역할은 없는지?

**〈표 31〉 여성 근로자 관련 질문**

- 여성 근로자를 직접 고용한 사업체인지 여부를 확인하고, 근로조건 등을 살펴봄.
  - 어떤 업종인지(혹은 여성 근로자가 어떤 업무를 하는지)?
  - 최저임금은 보장해 주는지? 그렇지 않다면, 그 이유는 무엇인지?
  - 임금인상 여력은 없는지? 없다면 그 이유는 무엇인지?
  - 남녀 간의 임금차별 있는지? 있다면 그 이유는 무엇인지?
  - 시간선택제를 사용하는지? 시간선택제의 문제점을 알고 있는지?
  - 4대 보험에 가입했는지? 가입하지 않았다면 이유는 무엇인지?
  - 결혼이나 임신의 경우 어떻게 하는지? 고용이 유지되는지? 아니면 그 이유는 무엇인지?
  - 퇴직금은 주는지? 주지 않는다면 그 이유는 무엇인지?
  - 성희롱 사건이 있었는지? 있었다면 어떤 조치를 취했는지? 성희롱 방지 대책을 세운 적이 있는지? 효과는 있었는지?
  - (사업주의 입장에서 보았을 때) 여성 근로자들의 고충(임금인상, 차별, 고용불안, 보험혜택, 퇴직금, 성희롱, 휴게실, 모성보호 등)이 해소되지 않는 근본적인 이유가 무엇인지, 해결의 가능성이 있다고 보는지, 해결하기 위해서 무엇이 필요하다고 보는지, 특히 정부는 어떤 역할을 해야 한다고 보는지?
- 여성 근로자를 간접고용하는 사업체인 경우
  - 회사는 여성 근로자들의 고충(임금인상, 차별, 고용불안, 보험혜택, 퇴직금, 성희롱, 휴게실,

모성보호 등이 있다는 것을 알고 있는지?

- 회사는 여성 근로자의 이러한 고충에 대해서 책임이 있다고 보는지, 고충의 해소를 위해서 노력한 경우가 있는지, 있다면 그 내용은 무엇인지?
- 회사의 입장에서 여성 근로자의 고충이 해소되지 않는 근본적인 이유가 무엇이라고 보는지, 해결의 가능성이 있다고 보는지, 해결하기 위해서 무엇이 필요하다고 보는지, 특히 정부는 어떤 역할을 해야 한다고 보는지?

**<표 32> 외국인 근로자 관련 질문**

- 먼저 외국인을 고용하고 있는 사업체인지를 확인함. 그렇다고 한다면,
  - 전반적인 만족도는 어떤지? 일을 잘 한다고 보는지, 효용이 있다고 보는지?
  - 실제로 임금인상이 없는지, 최저생계비보다 더 나은 임금지급은 불가능한지?
  - 임금을 더 주는 것이 어려운 이유가 있다면 무엇인지?
  - 잔업 외에 각종 수당의 혜택이 있는지, 있다면 무엇이고, 없다면 이유가 무엇인지?
  - 외국인이 직장을 옮기는 문제에 대해서 어떻게 생각하는지?
  - 이직에 대해서 사업주가 주도권을 갖는 것이 타당하다고 보는지?
  - 외국인이 이유를 설명하지 않고, 더 나은 고용조건을 찾아서 떠난다면 어떻게 하는지?
  - 외국인이 산재를 당한 것을 본 적이 있는지? 그 경우 어떻게 처리하는지?
  - 내국인에 비해서 산재처리에 차이가 있는지?
  - 외국인이 내국인에 비해서 산재가 많은지? 그렇다면 이유는 무엇인지,
  - 업무 자체가 내국인의 것에 비해 더 위험한 것들인지?
  - 외국인에 대한 실제로 모욕적 발언(욕설)이나 차별적 처우가 존재한다고 보는지?
  - 왜 그런 일이 생기는지? 이 문제는 해결가능한 것인지?
  - 해결책은 어떤 것이 있다고 보는지?
  - 외국인들의 불만(저임금, 열악한 노동환경)에 대해서 전반적으로 어떻게 생각하는지? 당연한 처우인지, 아니면 부당한 처우인지? 부당하다면 해법은 무엇인지?
- 불법체류 외국인 근로자를 사용하는 기업이 있는 경우.
  - 합법적인 체류 외국인에 비추어볼 때 이들의 상황은 어떤지?

이런 방식의 면담은 적잖은 한계가 있다. 특히 앞에서 지적했듯이 이번의 FGI에서 면담에 참여한 기업의 규모가 남동공단 혹은 인천지역에서 일반적으로 보이는 중소기업의 형태를 대표한다고 보기에 규모가 너무 크다는 점이 다소간의 문제로 남을 수 있다. 이 점을 보완하기 위해서 본 연구진은 위의 FGI와 별도로 10명 내외의 근로자가 일하는 중소기업 2곳을 추가로 방문하여 중소기업의 현장모습과 사업주의 입장을 들었다. 이 방

문에서는 면담자가 녹음을 거부했기 때문에 녹음을 할 수는 없었지만, 소규모 중소기업의 입장을 직접들을 수 있었고 앞서의 FGI에서 미처 확인하지 못했거나 명확하지 못했던 부분에 대해서 다시금 확인할 수 있는 기회가 됐다.

이러한 모든 결과를 거쳐 얻어진 자료를 토대로 중소기업 사업주의 입장에서 바라보는 중소기업의 주요 인권이슈에 대해서 정리했다. 그 결과는 다음과 같다.

## 2. 각 이슈별로 인권경영 문제의 인식과 해법

### (1) 임금 및 일반적인 근로조건

남동공단 중소기업에서 임금의 지급형태는 연봉제와 시급제가 혼용되고 있다. 관리직은 대체로 연봉제로 하고 하급직원이나 생산직은 대체로 시급제로 운영한다. 일부 기업은 일급제로 한다고 했지만 이 경우도 시간급을 기준으로 일급을 정하는 것이기 때문에 시급제로 볼 수 있다. 관리직이라고 해도 임금이 많지 않다. 특히 대기업의 임금과 비교해본다면 중소기업의 임금은 현격히 낮다는 것을 알 수 있다. 중소기업의 차장급이 대기업의 신입사원 수준이라고 한다.

대기업들은 신입사원이 거의 4-5천 돼요. 그런데 남동공단 관리직들이라든지 4천이면 거의 차장급 정도가 4천정도 되거든요. 그렇기 때문에 대기업과 중소기업의 차이는 비교가 안 되죠.

중소기업 하급직원의 임금이 대기업에 비할 수 없이 낮다는 것을 인정하지만, 중소기업으로만 보았을 때 그래도 자기 기업의 임금은 그다지 나쁜 편은 아니라고 생각하는 기업들도 있다.

부팀장까지는 시급제예요. 시급제인데 5,210원인데 법정 주 40시간 외에는 야간 별도로 다 달아주고, 토요일, 일요일 다 특급 주고, 빨간 날 대체근무 다 달아주고. 그렇게 하면 주부사원 같은 경우 보통 한 달 4주로 봤을 때 2주는 야간, 2주는 주간을 한단 말이에요. 그러면 급여 수령액이 210만 원 정도 됩니다.

관리직은 연봉직이고, 생산직은 저희는 시급제가 아니라 일급제라고 하죠. 곱하기 8 해서 일급 얼마 해서 무조건 올려요. 천원 단위로 올려서 하는데 아까 말씀하신 한 달에 2번 야근하고, 토요일, 일요일 특근하고, 야근수당 해서 심야수당 하면 저희도 꽤 받아가요. 처음에 와서 초임 딱 해서 그렇게 한 바퀴 돌고 한 달 딱 받으면 세전해서 2,800-2,900 되거든요.

이에 의하면 월 수령액이 210만원에 이르고, 연봉으로 보면 3,000만원에 육박한다. 이 금액이라면 우리나라 중소기업 평균임금에 비해서 낮은 정도는 아니다. 다만 이런 식의 높은 임금은 FGI에 참여한 기업의 규모가 작지 않기 때문이라고 보인다. 더구나 이 금액은 야간근무, 주말근무 등을 포함한 금액이다. 따라서 작은 기업의 경우는 이와 다를 것이고 또한 경기가 나빠지면 각종 수당을 받을 기회가 줄어들기 때문에 그보다 훨씬 적은 금액의 임금을 받을 것이다.

실제로 FGI에 참여한 큰 기업의 경우도 최저임금 정도를 주는 기업들이 있다. 정규직이라고 하더라도 신입사원이면 최저임금밖에 못준다.

사람 모집하기는 힘드니까 그런 방법을 쓰고요. 급여 부분은 저희도 신입사원 뽑으면 최저임금밖에 못 주거든요. 그래서 급여 부분은 큰 차이가 없어요, 정규직이나 파견직이나.

결국 정규직임에도 불구하고 파견근로자와 마찬가지로 최저임금만 받는 것이다. 그런데 지역에 따라서는 최저임금보다 더 지급하지 않으면 안 되는 경우도 있다.

저희는 공장이 여러 군데 있는데 남동공장은 최저임금으로 줘요. 그렇게 해야 인원을 모집할 수 있기 때문에. 그런데 ○○동에도 공장이 있는데 거기는 모집이 안돼요. 그 급여 가지고는. 그 시세가 있어요. 지역에 따라서. 그래서 ○○동에는 더 줘야 돼요. 그런 차이가 있죠.

미찬가지죠. 신입사원은 다 최저임금부터 주기 시작하니까 최저임금이 너무 많이 올라서 중소기업으로서 그 이상 주기가 힘들어요. 실제로 좋은 회사들은 더 줄 수 있겠지만 그렇지 않은 회사들은 최저임금 맞춰주기도 어려운 상황이죠. 그 대신 상여금 같은 거는 차이가 나요. 상여금 같은 경우 저희도 1년 지나면 정상적으로 내보내드리는데 그런 상여금은 생산직은 안 드리고. 그런데 그것도 저희가 ○○에도 공장이 있는데 거기에서는 상여금도 드려요. 왜냐면 인원이 모집이 안돼요. 그냥 상여금 없이 하면.

이처럼 최저임금을 기준으로 하지만 지역에 따라서는 근로자 모집을 위해서 그보다 조금 더 지급하기도 하고 상여금을 지급하기도 한다. 비정규직의 경우는 단기간 근무하기 때문에 퇴직금이나 상여금의 혜택을 받지 못한다. 이에 비해 정규직의 경우 시급제로 한다고 하더라도 약간의 추가적인 보수나 임금인상의 혜택을 받는다.

시급제로 하면 오늘 입사한 사람이나 10년된 사람이나 급여가 똑같아 버리잖아요. 그런 거 차별을 두기 위해서 2년차 되는 분은 1년 동안 지각 10회 이하 이렇게 했을 때는 100만원을 지급합니다. 그런 약정을 해 놨습니다. 주부사원들은 약척 같이 나오죠. 어떨 때는 일반 단순 주부사원이 부팀장보다 더 가져가요. 그러니까 주부사원들은 피 터집니다.

시급에서는 차이가 있어요. 5년 됐고 10년 됐다. 그러면 지금 최저임금이 시간당 5,300원이다. 그러면 이 분들은 거의 6,500원에서 7,000원에 가 있어요. 이 분들은 어느 정도 책임자이기 때문에 이 분들은 최저임금보다 훨씬 그 이상 받으시는 분들이라 3%도 올릴 수 있고 2%도 올릴 수 있고 여기에서 조정 가능하고.

그렇다면 중소기업의 임금수준을 제고할 방법은 없을까? 이와 관련하여 중소기업의 입장에서 가장 문제삼고 싶은 부분은 대기업과의 관계이다. 대기업과의 관계에 대해서 얘기가 나왔을 때 중소기업은 엄청난 불만을 쏟아냈다. 대기업이 중소기업을 단가경쟁으로 내모는 데 중소기업의 입장에서는 제조원가를 낮추기 위해서 결국 인건비를 줄이는 방식으로 갈 수밖에 없다. 이는 임금인상의 제약요인이 될 뿐만 아니라 안전사고로 이어지는 원인이 되기도 한다.

그런 경우가 아까도 말씀 드린 갑을 관계가 되니까 가격경쟁력 같은 경우도 자꾸 낮춰져야지 납품이 되니까 중소기업은 진짜 점점 열악해지는 거죠. 그러다 보니까 산재 같은 안전시설도 비효율적인 생산이라고 생각하니까, 직접적인 생산시설이라고 하면 당연히 사업주가 해야 되는데 이거는 그거하고 약간 뒤로 가니까 안전사고도 많이 일어나고, 그냥 감수하고 가야 되고, 급료도 조금 줘도 말 못하는, 우리 소위 말해서 말 못하는 짐승이라고 하는데 그런 사람들이 다들 있는 거죠. 사업주 쪽에서는 생산원가를 낮춰야 되니까, 제조원가를 낮추기 위해서는 제품단가를 낮추기 위해서 제일 쉬운 게 인건비죠.

제가 봐도 대기업에서 솔선수범하지 않는 한 어렵다고 봐야죠. 왜냐면 대기업에서 단기경쟁만 시킬 게 아니라 적당한 가격을 주고 구매한다면 중소기업도 그거에 대해서 맞게끔. 물론 나쁘게 보면 사업자가 그거에 대해서 착복할 수도 있겠지만 그렇지 않다면 어느 정도는 유지돼서 같이 올라가는데 그게 아니라 무조건 가격만 낮추고 자기네들 대기업의 경우 몇 조가 났네, 영업이익이 어찌네, 성과급을 주네, 중소기업은 나가떨어지고 있는데. 그거 광고를 해서 될 일이라는 거죠. 어떻게 보면 사회적으로 지탄을 받아야 되는 사항이죠.

대기업이 중소기업의 경영에 영향을 미치는 방식은 단지 납품단가 인하 압력을 가하는 이상이다. 예컨대 착수금과 중도금까지는 정확히 지불하면서도 잔금지급 시기가 되면 품질문제를 제기하면서 잔금지불 금액을 줄여버리기도 한다. 대기업의 언질에 따라서 엄청난 시설투자를 했는데 느닷없이 구매선을 중국으로 옮겨버린 경우도 있다.

이제는 이런 식이 나오니까 설비 좀 몇 대 뉘라. 그런데 그 설비가 한 대당 3-4천만 원 해요. 공장도 구매도 하고, 기계도 10대 깔아라. 그러면 10대면 3억 이상 아십니까? 그 분한테는 1년 총액을 다 집어넣었는데 그거 집어넣고 양산합니다 했더니, 이게 터치식이 나와 버리는 거예요. 그리고서는 그때 내가 말은 했지만 네가 알아서 판단해야지, 내가 그거 하라고 하면 어떻게 하나? 그 분 망했어요. ... 여기 설비는 늘려라 늘려라 해 놓고서는. 저희 쪽은 그렇습니다. 요즘 벌려놓을 대로 벌려놨는데 구매는 이거에 대한 부품, 저거에 대한 부품, 이거 보는 부품을 다 국산화해서 설비까지 다 바꿔놨는데 중국 업체에서 다 쓰더라고요. 그러니까 한국 업체 죽어라 이거죠.

대기업은 하청기업이 다른 기업과 거래하는 것을 막으며 경쟁사에 물건을 공급하면 거래를 중단해 버린다.

그리고 또 하나 말씀 드리고 싶은 것은 그런 거죠. 갑하고 을이 있는데 이 납품처는 갑은 을하고만 거래해야 되는데 다른 병, 정 이런 기업하고 거래하게 되면 벌써 제약이 들어오게 되는 거죠. “왜 너네는 우리 경쟁사하고 같이 이거를 납품하나? 너네는 아니다.” 그러면서 잘라버리는 거고. 그러니까 그거부터 경쟁이 안 되죠. 이 사람이나 저 사람이나 요구조건에서 충분히 납품하고 경쟁할 수 있는데 괜히 이거를 자기네 것만 써야 되니까 그러면 이 회사는 여기밖에 중속이 될 수밖에 없는 거죠.

대기업에 납품한 물건에 하자가 생기면 그 부담을 전부 하청기업에 전가한다. 이런 식의 거래관행은 중소기업의 성장을 결정적으로 제약한다. 대기업이 중소기업을 신뢰에 기초한 협력관계로 보지 않고 이런 식으로 쥐어짜서 이득을 보려고 하는 한 중소기업이 번성할 수 없고, 이에 따른 피해는 결국 근로자들에게 미칠 수밖에 없다. 대기업에 대한 중소기업의 감정을 이렇게 표현했다.

[질문: 섭섭한 생각 안 드세요?] 섭섭을 넘어서서 피 눈물이 나죠. 그런데 저도 그런데 저희 경영자이신 대표이사나 그 분들은 그 얘기를 하면 다 꺼 버려요, TV 같이 보다가. 그래서 그분들이 이익 났다는 소리 안 했으면 좋겠어요. 그 로고 하나 붙여서 파는 거거든요. 다 중소기업 제품 모여라 해서 다 해 놓으면 판대기에 자기 로고 하나 붙여서 판매하는 건데,

이상에서 남동공단의 대체적인 임금구조와 임금수준을 가늠할 수 있다. 관리직의 경우 연봉제로 하지만 대기업 신입사원 수준이다. 생산직의 경우 거의 시급으로 하고 지역에 따라서 약간의 차이가 있지만 대체로 최저임금수준에서 시작한다. 이 경우 야간근무, 주말 및 공휴일 근무를 포함 하는 경우 200만원을 넘는 수준이 된다. 비정규직의 경우도 최저임금을 받지만, 거의 단기근무이기 때문에 근속에 따른 임금인상, 성과급, 퇴직금의 혜택이 없다. 최저임금을 줄 수밖에 없는 결정적 요인으로 대기업과의 관계가 제기됐다. 대기업의 요구는 지나치다고 보이지만 중소기업의 입장에서 그러한 요구에 맞출 수밖에 없고, 그 요구에 맞추다 보면 중소기업은 존속조차 쉽지 않을 뿐더러 근로자의 임금이나 기타 근로조건을 개선하는 것은 상상하기 어렵다.

일부 중소기업은 이런 행태를 피해서 해외시장 개척으로 방향을 돌렸다. 이들은 해외 구매자나 해외 중소기업의 현실은 우리와 다르다고 본다. 그러기 때문에 우리나라에서의 잘못된 거래관행에 대해서 더 큰 불만을 가지고 있다.

그런데 외국 기업 같은 경우 외국에서 거래하면 그런 거는 없다. ... 계약을 했으면 원칙적으로 계약대로 하는 거지, 우리나라처럼 뒤에서 단가를 깎고 그런 경우는 드물다. 없지는 않지만 그래도 우리나라처럼 심하지는 않다. 그래서 해외시장 개척해서 지금 거의 해외 내수가 8대 2로 해서 내수가 20%밖에 안돼요.

자세하게는 모르겠지만 일본 같은 경우는 도요타나 이런 경우를 보면 자기네들 협력사를 기준으로 다 같이 이 사람하고 이 사람하고 신뢰를 쌓기 위해서 이 회사하고 이 회사의 협력사하고 같이 상생할 수 있게, 같이 회의하고, 제품도 같이 개발하고, 이거에 대해서 관리도 같이 하고, 회사는 다르지만 너네는 우리 상품에 지원도 똑같이 하지만. 약간 추상적이긴 하지만 그런 시스템이 조금 잘 되어 있다고 하더라고요, 일본 같은 경우. 그래서 거기는 10년, 50년, 100년 된 기업 이렇게 나갈 수밖에 없는 게 이 회사하고 이 회사하고 신뢰가 무너지면 이 회사는 도태되니까. 그런데 이거는 도덕성이나, 너무 추상적이지만 그 정도 신뢰를 가지고 가면 자연스럽게 거는 같이 갈 수밖에 없거든요. 그런데 여기에서는 쥐어짜려고만 하니까.

물론 우리나라에서도 대기업의 이러한 관행을 개선하고 중소기업과 상생할 수 있는 정부차원의 노력이 전혀 없었던 것은 아니었다. 하지만 중소기업의 입장에서 그러한 노력은 실질이 없는 것이었다.

[질문: 지난 정권 때 공생발전이라고 하면서 한참 떠들었는데 그런 영향은 있었습니까?] 상생하자고 해서 그냥 서약 같은 것만 있었고, 말로만. 교육 같은 거. 보여주기 위한 거죠. 돌아서면.

대기업과의 관계에 대해서 다소 많이 인용했는데, 이는 대기업과 중소기업과 관계가 중소기업의 인권경영에 결정적인 변수인 것으로 보였기 때문이다.

이상의 면담을 통해서 중소기업의 열악한 정도를 어느 정도 가늠할 수 있지만, 문제는 면담에 참석한 이들 기업은 그나마 중소기업 중에서는 나은 기업이라는 점이다. 15명 이하의 근로자 혹은 5명 전후의 근로자를 고용하는 중소기업의 경우 그보다 더욱 열악할 것이라는 것을 충분히 가늠할 수 있다.

**(2) 비정규직 그리고 간접고용**

비정규직과 관련하여 현황에 대한 질문으로부터 시작했다. 비정규직이 사용되는지, 그 이유가 무엇인지, 비정규직의 처우는 어떤지, 개선방향은 무엇인지 등에 대해서 질문했다. 문제되는 비정규직은 용역과 파견 등 간접고용이 중심이었다.

용역에 대해서 먼저 보면, 경비나 청소의 경우 대부분의 기업이 직접 고용하기보다는 용역을 이용하고 있다. 참석한 사람들은 이들의 근로조건에 대해서는 자세히 알지 못했다. 당연하지만 이들은 정규직원과 별도로 관리되며 자유롭게 일을 하는 편이다. 최근 들어 청소하는 용역의 경우 휴게실이나 탈의실은 여직원용을 함께 쓰도록 배려한다. 별도의 휴게실을 1층에 제공하는 경우도 있다. 용역과 관련하여 근로조건 등에 관한 더 상세한 논의는 이루어지지 않았다. 이는 면담에 참여한 기업들이 이와 관련한 특별한 사건이 없었고 또한 용역회사에 일하는 근로자들의 처우는 이들 기업의 주요한 관심사가 아니었기 때문으로 보인다.

주로 문제로 되는 것은 제조업의 생산라인에서 일하는 파견근로자이다. 물론 제조업 기업으로서 생산라인에서 파견을 사용하지 않는 기업도 있다. 파견근로자를 사용하지 않는 이유는 다양하다. 대체로 파견직으로 오는 근로자는 회사에 대한 충성도가 약하다는 점, 업무의 성격이 숙련을 요구하기 때문에 파견직에 적합하지 않다는 점, 비정규직이더라도 일정한 시간을 경과하면 정규직으로 전환시킨다는 점 등을 들었다. 이들 기업은 정규직 근로자에게 과도한 잔업을 시키는 한이 있더라도 비정규직을 이용하지 않는다.

하지만 생산직의 반이나 그 이상을 파견근로자로 충당하는 경우도 있다. 파견근로자를 사용하는 이유는 파견이 아니면 사람을 모집하기 힘들기 때문이다. 임금이 싼 것은 어떤 의미에서 중요한 이유가 아니다. 왜냐하면 어차피 정규직을 뽑더라도 임금은 최저임금보다 더 지불할 수 없고 파견근로자인 경우에도 최저임금은 지급하기 때문이다. 파견근로자는 거의 3개월 전에 이직하는 경우가 많고 1년을 넘기는 경우는 거의 없다. 따라서 상여금이나 퇴직금의 문제가 거의 발생하지 않는다. 이러한 식으로 생산라인에서 파견근로자를 쓰는 것은 사실상 불법이다. 이 점을 사용자사업자가 인식하고 있는 경우도 있다. 파견근로자를 사용하는 경우 근로감독관이 1년에 한번 씩은 와서 점검을 한다. 하지만 생산라인에서 파견근로자를 사용하는 것에 대해서 지적하지는 않고 체불 같은 것이 있는지를 볼 뿐이다.

파견근로자를 사용할 때는 파견업으로 허가를 받은 사업자로부터 근로자를 파견받는다. 파견사업자의 역할은 매우 제한적이다. 임금은 사실상 사용자사업자가 지급한다. 파견사업자는 지출되는 급여와 별도로 일정 비율의 수익을 사용자사업자로부터 받는다.

파견업체는 사람만 뽑아서 저희 쪽으로 데려다 주는 역할밖에 못해요. 거기서 관리하기는 어렵거든요. ... 문제가 있으면 그 업체에 얘기해서 교체하거나 빼게 되는 상황이 되고. ... 퇴직금거의 발생되지 않아요. 1년까지 하지 않거든요. ... 사람을 모집하기 힘들니까 그런 방법을 쓰요. 급여 부분은 최저임금밖에 못주거든요. ... 저희는 기업이윤을 별도로 챙겨드리거든요. 그래서 파견업체는 거기에서 수입을 얻는 거지, 거기 소개시켜주는 사람한테 받지는 않거든요. ... 급여부분에 별도로 이윤을 %로 저희가 줘요. 거기서 남겨먹고.

얘기를 종합해보면, 사용사업자가 파견을 요청하면 파견업체는 그 때 비로소 사람을 모집해서 사용사업자에게 보낸다. 사용사업자는 사실상 파견근로자에게 최저임금에 해당하는 금액을 월급으로 주고, 파견사업자에게는 지출된 급여의 일정 비율을 이윤으로 지급한다. 파견근로자가 만족스럽게 일하지 못하는 경우는 파견사업자에게 통보하여 해고한다. 결국 직업소개소와 파견이 혼합된 것처럼 보인다. 파견사업자는 근로자를 모집하여 소개해주는 역할이 중심인 것으로 보이며, 근로자를 해고할 때 이외에는 사실상 사용자로서의 역할을 하지 않는다. 사용사업자의 입장에서는 이런 식의 파견을 이용하여 최저임금으로 손쉽게 근로자를 모집하고 높은 수준의 노동유연성을 확보할 수 있다. 하지만 근로자의 입장에서는 최저임금과 극도의 고용불안정에 노출된다. 가장 열악한 형태의 비정규직 근로가 되는 것이다.

요컨대, 비정규 근로자를 사용하는 중소기업의 입장에서 청소나 시설관리 등의 사무에서 용역을 사용하는 것은 필요하며 큰 문제를 일으키지 않는다고 생각한다. 용역업체에서 일하는 근로자에 대해서도 휴게공간을 제공하고 간섭하지 않는 등 적절히 처우하고 있다고 생각한다. 파견의 경우 일부 위법적인 것이 없지 않지만 불가피하다고 본다. 정규직의 경우에도 최저임금을 지급하는 기업의 입장에서 파견근로자에 대한 차별적 처우는 없다고 본다. 하지만 자세히 보면, 파견이 왜곡된 형태로 이용되고 있으며 그 결과 파견 근로자의 근로조건이 매우 열악함을 볼 수 있다.

**(3) 산업재해**

사업자에게 산재발생 사건이 있었는지 여부, 산재가 발생한 경우에 회사의 입장에서

어떻게 처리하는지 등에 대해서 질문해 보았다.

여러 기업들이 산업현장에서 이리저리한 재해가 종종 일어난다는 것을 인정했다. 문제는 그것이 왜 일어나는지에 대한 인식과 산재를 해결하는 방식에 관한 것이다. 기업의 입장에서 산재가 발생하는 이유는 근로자들이 부주의하기 때문이라고 본다.

솔직하게 말씀 드릴게요. 저희가 가끔 기계에 끼이는 사고가 많아요. 그런데 요즘 워낙 기계가 안전장치가 이중, 삼중으로 되어 있어서 원리원칙을 지키면 절대 손 안 다칩니다. 그런데 이 친구들이 편의성을 위해서 센서를 탈거하거나 이렇게 때문에 사고 나는 건데, 이 정도 사고 나면 끼이는 사고가 나요.

산재가 발생했을 때, 산재보험으로 처리하는 방법과 공상으로 처리하는 방법이 있다. 산재보험으로 처리한다는 것은 산업재해보상보험법에 입각하여 처리되는 방식이다. 이 절차에 의하면, 일단 근로복지공단으로부터 산업재해로 인정되면 근로자는 요양급여, 휴업급여, 장애급여 등을 포함한 제반 비용을 지급받게 된다. 특히 보험으로 처리하게 되면 산재로 인하여 장애가 생긴 경우에 큰 도움이 된다. 공상으로 처리한다는 것은 사업주가 재해에 대한 비용을 지불하는 것을 말한다. 근로자의 입장에서는 보통 산재처리가 좀 더 유리하지만, 사업주는 통상 공상으로 처리하기를 원하기 때문에 근로자와 사업주 사이에 분쟁이 발생하기도 한다. 이번 면담에서 왜 이런 식으로 일이 진행되는지에 대한 대답을 들을 수 있었다.

[질문: 공상으로 하는 거하고 산재로 하는 거하고 회사 입장에서는 공상을 특별하게 선호하는 이유가 있나요?] 점검이죠. [질문: 누가 점검하는 건가요?] 노동청. [질문: 점검 나오면 기업에 불이익이 있나요?] 오면 지적을 하죠. 단속에 의한 단속을 하죠. 실적 하나는 잡고 가야죠. 뭐 하나를 단속하러 왔으면 근로감독관이 나오면 이 작은 회사들 보면 완벽하게 한다고 하더라도 업무량이 다들 아시겠지만 다들 많기 때문에 며칠씩 밀렸다가 다시 하고 다시 하고 이러는데, 보면 올 때 단속을 위한 단속을 하니까 그 분들은 뭐 하나 실적을 잡아서 보고서 작성해 올라가야 되니까. [질문: 그렇게 되면 기업에 불이익이 있나요?] 우선은 산재 같은 경우 산재요율이 올라갈 거고, 지도점검은 2년에 한번, 3년에 한번 나올 거 1년에 한번 나오고. 그러면 담당자는 오기 전에 서류 다 준비해야 되고, 매년 업무량은 늘어나고. 그리고 안전 같은 경우는 시정조치가 없어졌어요. 그러니까 과태료 무조건 내야 돼요. 그 분들은 나오면 과태료 금액을 정하고 나

와요. 그거에 해당될 때까지 다 잡아낼 수 있거든요. 그리고 100% 다 지킬 수는 없어요. 법에 있는 내용을 다 걸리거든요. 그 액수만큼은 다 걸릴 수밖에 없어요. 사업주 입장에서는 그게 회사의 불명예라고 생각하기 때문에 담당자한테 엄청난 압박을 가하죠. 문책사항이죠. 왜냐면 사업주는 그만큼 월급 주고 지시를 내렸는데 네가 그만큼 담당자로서 책임을 못하면 담당자한테 그게 다 가죠.

한 300만원 이하는 사실 공상으로 하는 게 나아요. 그런데 300만원 넘어가면 회사에서 부담스럽잖아요. 그럴 때는 할 수 없이 산재 쪽으로 가야 되고. 그런데 우리가 봐서 손이 잘랐다. 그런데 이거 평생 고통해 줘야 되잖아요. 그럴 때는 할 수 없이 산재처리하는 게 맞고. 작은 금액인데 산재처리하기에는 일단 리스트에 올라가면 다 실사 나오지, 그 다음 해에 또 이런 저런 감독관 지시받아야 되지. 그런데 와 보면 평균적으로 바닥에 기름만 없으면 사고 안 난다. 그런 표현하시는 분도 있더라고요. 그런데 오면 근로감독관이 거의 군대 조교하고 똑같아요. 진짜 무섭게 합니다. 그런데 그분들이 그렇게 월권이 있을 만한 게 없을 것 같은데 오면 주눅이 들더라고요.

이처럼 산재가 발생하면, 중소기업의 입장에서는 여러 점에서 공상으로 처리하려고 한다. 그 이유를 요약해 보면, ① 노동부에서 점검이 빈번해 지고, 이는 업무량의 증가로 이어질 뿐만 아니라 과태료의 부담을 안아야 한다. ② 산재를 보험으로 처리하면 산재요율이 올라간다. 이 또한 기업의 부담으로 다가온다. ③ 사업주의 입장에서는 산재처리를 일종의 불명예로 생각한다. 담당직원의 경우 그로 인해 문책될 수도 있기 때문에 가급적 산재가 드러나지 않게 하려고 한다. ④ 어떤 경우는 근로자들이 허위로 산재를 일으키는 경우도 있다.

한편 기업 측은 공상처리가 사업주에게도 적지 않은 부담이며 근로자에게도 반드시 불리한 것은 아니라고 본다. 그렇기 때문에 근로자들이 먼저 공상처리하자고 요청하는 경우도 있다.

산재로 하면 장애등급 받고 근로복지공단에서 엄청난 돈을 받는 줄 알고 있는데 사실 그렇지 않잖아요. 저희가 설명을 다 하죠. 회사에서 어쩌다 이랬으니까 어차피 일하다 다쳤으니까 100% 치료를 해준다. 그런데 공상이라는 건 의료보험이 안 되기 때문에 생각 외로 비쌌습니다. 몇 백만 원도 나오고 그래요. 그런데 저희는 산재처리 하면 비용 거의 안 들어가고 복지공단에서 다 해 주는데 그래 봐야 치료해주고 너 일 못한 기간 동안 70%인가 80%만 지급되는데 우리는 100% 다 지급해줄게. 그런데 이거 괜히 너 기록에 남겨놓으면 다른 회사에서, 이 회사 평생 안 다닐 거면 다른 회사 들어갈 때도 분명히 이게 문제가 된다.

결국 산재보험 처리함으로써 사업주가 입는 불이익과 공상처리함으로써 근로자가 입는 이익이 결합되면서 많은 사건에서 공상처리가 이루어지는 것이다.

일부 기업의 경우 최근 산재보험으로 처리하는 비율이 증가했다. 그 이유는 산재를 보고하게 하는 제도의 변화 때문이다.

그런데 예전에는 무조건 공상처리하는 걸로 생각했는데, 회사 입장에서. 그런데 최근에는 법도 개정됐고, 2일이나 3일만 다쳐서 쉬게 되면 집에서 만약에 휴가를 내서 쉬라고 해도 그 경위를 저희가 노동부에 다 제출해야 돼요. 그렇게 안 했다가 기간이 한 달인가 지나서 그 사람이 마음이 바뀌어서 산재를 신청해 버리면 그때 가서 저희가 그걸 해야 되거든요. 그러면 왜 시간이 이렇게 한 달 이상 지체가 됐나? 실사 나오죠. 그러면 회사에서도 예전에 공상처리했던 게 나오게 되면 굉장히 복잡해지거든요. 노무법이 바뀌다 보니까 회사 쪽에서는 차라리 금액이 조금 나올 것 같은 직원이 있으면 생각 안 하고 무조건 다 산재처리하는 걸로 추세가 바뀌는 것 같아요.

이상에서 중소기업에서 산업재해가 현실적으로 자주 발생한다는 점을 확인할 수 있고, 사업주의 입장에서 왜 산업재해에 대해서 공상처리하려고 하는지 그리고 어떤 경우에 보험처리하게 되는지에 대해서 알 수 있다.

#### (4) 여성 근로자

참석한 여러 기업들은 기계, 생산직이어어서 여성 근로자가 많지 않았다. 여성을 고용하는 경우는 사무직인 경우가 많고 생산직인 경우에도 숙련공들이다. 이들은 여성 근로자에 대한 차별은 거의 없다고 했다.

우리 대표이사님 이하 저도 그렇고, 여자라고 깎는다. 이런 건 전혀 없습니다. 그러면 큰일 나요.

다만 B기업의 경우 여성이 50% 정도 된다. 이 기업을 중심으로 살펴본다. 이 기업의 경우 여성 근로자는 대체로 생산직에서 일하고 40대 초반에서 50대에 해당한다. 여기에

서 여성에 대한 차별이 일부 확인됐다. 특히 관리직에 여성이 적은 것은 사실이다. 기업들이 남성을 선호하기도 하지만 여성들은 대체로 같은 직장에 오래 다니지 않는다는 것이 그 원인이기도 하다.

어떻게 보면 직원 구성에서 봤을 때 관리직 쪽에는 여직원들이 별로 없죠. 말단 직원들은 있는데 중간 관리자리든지 이런 쪽은 아무래도 성비율이 차이가 많이 있죠. 그런 부분에서는 차이가 있고요. ... 저희 같은 경우도 오래 다니는 여직원들이 있는데 그런 경우 중에 정말 소수 정도는 과장급까지는 있어요. 그 이상으로 팀장급이라든지 이 정도는 아직까지는 문화가 그래서 그런지 모르겠지만 남자를 선호하는 부분이 있죠. 그런 부분에서는 차별이 있을 수 있다고 생각해요. 여직원들도 대부분 결혼해서 그 위에 내가 30-40대까지 여기에서 관리직으로 승진을 해서 갈 수 있을 것이라고 생각을 안 해요. 그런 부분은 차별이 될 수도 있다고 보고 있는데.

결혼이나 출산과 관련한 모성보호 차원의 대책은 쉽지 않다는 것을 토론했다. 임신 출산 등의 경우 실질적으로 퇴직을 유도한다. 다만 생리휴가는 신청하면 모두 허락한다. 생리휴가는 무급이기 때문에 막을 이유가 없고 연차로 대체하는 경우도 있다. 중소기업에서 육아휴가를 제공하는 것은 현실적으로 어렵다. 올해부터 실시되는 대체휴가도 현실적으로 실행이 쉽지 않다.

실질적으로 법적으로는 그 부분에 차별을 두면 안 되는데 회사 쪽에서는 솔직히 임신을 한다든지 출산예정에 있으면 부담스럽죠. 그 부분을 공식으로 놔둘 수도 없고, 임시직을 쓰는 것도 맞지 않고. 그래서 아마 남동공단 안에서도 그런 경우 결혼해서 임신했을 경우 자연적으로 퇴사로 유도하는 부분이 많이 있을 거라고 생각돼요. ... 실질적으로 업무하는 데 부담이 되니까요. 공식이 생기고, 그 자리 임시직으로 쓰는 게 어렵고, 또 채용을 하게 되면 나중에 출산 끝나고 다시 복귀했을 때 그 부분이 어렵죠. 그러니까 실질적으로는 자연스럽게 유도하는 부분이 있고요.

이번 면담에서 중소기업들은 여성 근로자와 관련한 중소기업의 현실적인 고충을 토로한 것으로 보인다. 여성 근로자에 대한 차별은 관리직에서 남성선호의 문화, 업무연속성 문제 등이 원인이 되고 있다. 모성보호와 관련된 배려는 제공하기 힘들다는 것을 솔직히 시인한다.

## (5) 외국인 근로자

사업주들에게 외국인을 고용하는지, 근로조건과 관련하여 임금실태가 어떤지, 차별적 대우가 있는지 등에 대해서 집중적으로 살펴보았다. 면담에 참여한 기업 중에서는 외국인 근로자를 쓰는 기업이 많지 않았다. 이는 대부분의 외국인 근로자가 10명 전후의 소규모 기업에 속한다는 점을 고려할 때 납득할 만하다. 그렇지만 외국인을 사용하는 기업도 있었으며 이들 기업을 중심으로 외국인 근로자의 고용실태를 살펴보았다.

외국인 근로자를 쓰는 경우는 그 동기는 주로 저임금이었고 국내에서 근로자를 구하기 힘든 탓도 추가됐다. 특히하게도 경우에 따라서는 숙련공이 필요하다는 점도 외국인을 이용하는 동기로서 거론됐다. 외국인의 경우 몇 년간 일을 하면서 숙련이 되어 가지만 내국인의 경우 특정한 종류의 일 자체를 배우려고 하지 않기 때문이다.

외국인 근로자의 임금은 법정 최저임금에서 시작한다고 할 수 있다. 중소기업의 전반적인 임금수준이나 외국인 근로자를 사용하는 동기라는 점에서 고려할 때, 이 점은 충분히 예상가능하다. 외국인 근로자는 임금인상은 법정최저임금의 인상으로 인한 임금인상분이 그 중심이다. 추가적인 수익을 얻기 위해서는 연장근무를 해야 한다.

인상을 해 주죠. 물론 최저임금에서 약간 높여주는 거죠. [질문: 최저임금 자체가 오르기도 하고.] 그렇죠. 최저임금은 계속 오르니까. 해마다 7%씩은 오르니까, 그들의 임금도 7%는 오른다고 보시면 돼요. 어떻게 보면 연장근무를 더 많이 한다면 더 많은 %가 오르겠죠.

외국인의 근무연수가 늘어가면서 경력이 쌓이는 부분은 위에서 보듯이 아주 미약하게 인정되고 있다. 출국했다가 다시 입사하는 경우에는 다시 신참의 임금을 받게 된다. 이 부분은 사업자의 입장에서 그 불합리성을 다소 인정하는 듯하다.

이번에 외국 사람들을 새로 뽑아서 신규로 데려왔는데 놀란 게, 문제는 이 분들이 5년을 하고 가신 분들을 다시 데리고 오는 거예요. 예전에는 처음 왔을 때는 말도 안 통하고 한국에 대해서 잘 몰랐는데 문제는 이 분들이 5년 하고 가신 분들이기 때문에 뽑아도 신규가 아니예요. 한국말 다 할 줄 알고 다 숙련돼 있다는 거죠. [질문: 그런 사람들은 어떻게 대접하나요? 신참으로 대접할 수 없잖아요.] 대접은 신참으로 하죠. 경력까지는 인정을 못해주는데. [질문: 그 사람은 불만 있을

것 같은데? 그런 것들이 외국인은 불만이겠쥬. 우리는 이렇게 경력을 쌓아왔는데 우리는 경력으로 인정 못해 주거든요. 그런 것들은 문제로 많이 제기할 것 같아요, 그 사람들 입장에서 보면.

물론 기업에 따라서는 최저임금보다 더 주는 곳도 있다. 하지만 내국인과 비추어 약간의 차등이 있다. 기업의 입장에 최저임금보다 더 주는 경우는 다른 주변 회사가 최저임금보다 더 주는 경우이다. 내국인에 비해서 다소간의 차등을 두는 이유는 업무능력에서 차이가 있기 때문이라고 생각한다.

저희는 최저임금보다는 더 줘요. 업종 자체가 다른 근처에 있는 회사들하고 비교도 해야 되고 하다 보니까 최저임금보다는 높아요. 그런데 차이는 내국인하고는 100원 정도 차이가 있어요. ... 외국인들은 최저임금으로 올라갈 때마다 올려주는 부분이 하나 있고요. 그 다음에 승진급식으로 해서 처음에 3개월 지나면 승진급으로 올려주는 부분이 있고. 저희는 호봉제가 있어요. 내국인, 외국인 동일하게 있는데 각각 100원씩은 차이 나지만 1년이 지나면 1호봉이 올라가서 최저임금보다는 금액이 더 높쥬. 그런 식으로 돼요. 그런데 외국인들이 H2나 이런 걸로 들어오면 대략 4년 8개월 있으면 또 출국해야 돼요. 그러다 보니까 출국하면 또 다시 오는 경우도 있어요. 그런 경우 저희가 예전에 근무했던 시급을 감안해서 경력을 감안해서 6300원짜리 이렇게 쓰기도 하고.

외국인 근로자는 상여를 안 주니까 약간 차등을 주쥬. 왜냐하면 벌써 업무 능력이 다르니까. 국가에서도 그거는 인정을 해 줘야 되지 않나? 왜냐하면 와서 점검할 때 고용차별을 한다. 그러기 위해서 외국 애들을 쓰는 거지, 그렇지 않으면 외국 애들 쓸 필요가 없어요. 내국인을 써야지 똑같이 줄 것 같으면. ... 저희가 그래도 시간급으로 따지면 70% 정도는 주쥬. 내국인이 100%라고 하면.

외국인 근로자가 작업장을 옮기는 문제에 대해서는 원칙적으로 이직을 허용해야 한다고 하면서도 사업주의 입장도 고려하는 정책이 필요하다고 본다. 왜냐하면 사업주의 입장에서 특정 외국인 근로자를 모집하거나 훈련을 시키는데 상당한 노력과 비용이 들어가기 때문이다. 이런 점을 고려한다면 최소한 일정기간 이후에 이직을 허용하는 것이 좋겠다는 것이다.

[질문: 그 직장에서 다른 데 옮긴다고 하면 보내줍니까?] 보내주죠. 그런데 그런 게 있죠. 중소기업협동조합중앙회에서 주관을 했었는데 옛날에는, 지금도 거기서 하는데 사업주는 불만이 있는 게 뭐냐면 돈 들어서 힘들게 데리고 왔는데 고용허가제로 데리고 왔는데 이 사람이 몇 개월 있다가 간다 그러면 자기네들은 너무 억울하지 않냐? 왜냐면 옛날 같은 경우는 얼마 전까지만 해도 수원 같은 데 고용안전센터 가면 밤새도록 줄을 섰어요. 왜냐면 순번이 짝 있어서 거기 2인 1조로 가서 한 사람이 지키고 한 사람은 화장실 가면 되는데, 한 사람이 가서 화장실 간다 그러면 자리가 거의 뺏기다시피 하는 거예요. 밤을 새워서 지키고 있다가 선착순이니까 신청서를 9시 문 열자마자 제출해서 배정을 받는 거죠. 그렇게 힘들게 해서 왔는데 하여튼 1-2개월 있고 보험도 다 들고 다 준비도 했는데 그래서 물량도 하고 기계도 하고 딱 했는데 1-2개월 있다가 가더라 그러면 사업주가 너무 억울하지 않냐? 그래서 그런 거는 초창기에 처음에 들어왔을 때는 1년 이후에 해야 된다. 그런데 그 이후로는 3년까지 자유롭게 그런 방법도 있을 수 있겠죠. 너무 강제적으로 노예마냥 그렇게 가둬놓고 있으면 어디 꼼짝달싹할 수 없으니까.

외국인 근로자의 신분증을 보관하는 문제에 대해서는, 여권의 경우 분실의 위험 때문에 보관하는 일은 있어도 그것이 이탈을 방지하기 위한 수단은 아니라고 한다.

분실의 이유로 보관을 하죠, 회사에서. 그런데 외국인등록증은 주는데 여권은 분실할 수 있으니 줘라. 인사담당자 명함하고 같이 주죠. 그래서 어떻게 경찰에 검문 있고 그럴 때는 연락할 수 있게.

전체적으로 보면, 남동공단의 일부 중소기업에서 외국인이 근무하고 있으며, 이들에 대해서는 최저임금을 지급하고, 재입국의 경우 경력을 인정해주지 않는 경우가 있다는 것을 확인할 수 있다. 물론 최저임금보다 더 주는 경우도 있고 근속에 따른 인금인상이라든지 재입국에서 경력 인정 등을 제공하는 기업도 있다. 중소기업의 입장에서 이 정도의 처우는 적절하다고 보고 있으며 내국인과의 약간의 차별도 부당한 것은 아니라고 인식하고 있다.

## (6) 노동조합

근로자들의 근로조건 개선과 관련하여 노조의 존재와 활동이 중요하기 때문에 기업

들에 노조가 있는지, 노조에 대한 일반적인 태도가 무엇인지 질문해 보았다. 참석한 기업 중에서 노조가 있는 기업은 없었다. 사업주의 입장에서 노조를 만들 필요가 없다고 보았으며 때로는 노조에 대해서 적대적인 생각을 표명하기도 했다.

그런데 지금 경영자 하시는 분들도 많이 마인드가 바뀌어서 저희도 그런 얘기[노조 만든다는 얘기] 들리면 굳이 만들려고 하나? 그냥 얘기해서 다 수용하고 불만 있으면 다 사내에 건의함 없는 데 없잖아요. 이렇게 하면 다 들어주고, 저부터도 충분히 들어줄 자세가 되어 있는데 이렇게 생각하기 때문에 방해한다기보다 굳이 필요성이 없다는 거예요. ... 요즘은 전같이 그렇게 많이 불만이 자체적으로 없어서.

제가 관리부장 시절에는 제가 직접 지도를 했는데, 생각해 보니까 그거는 회사를 위한 게 아니에요. 노조라는 게 뭘니까? 모든 거 근로자 대표로 해서 모든 거 요구사항을 관철시키기 위한 하나의 집단이잖아요. 하나의 조직이잖아요, 그것도. 그런데 그게 분명히 각 부서에 부서장님이 있고, 관리이사도 있고, 보고 라인이 분명히 있는데도 노조를 이용한다는 거는 저는 아니라고 생각합니다.

노사간의 문제에 대해서는 노사협의회 등의 통로를 통해서 문제를 해결한다. 노조에 대해서는 “노조를 하면 회사도 죽고 근로자도 같이 죽는다”는 인식도 가지고 특히 외부 노동단체에 대해서는 부정적인 인식을 가지고 있었다.

그 분들(외부 인원)은 건달이에요. 제가 보기에는 그랬습니다. 이거는 남의 회사 와서 근로자를 도와주는 게 아니고, 그러니까 폭력을 쓰는 양아치들이예요

중소기업 사용자의 입장에서 아직 노동조합에 대한 시선은 곱지 않다는 것을 알 수 있다. 특히 기업 외부의 사람에 대한 경계심은 매우 큰 것으로 보인다.

### 3. 요약 및 소결

이상에서 근로조건과 관련하여 근로자 및 관련 인권단체에서 제기된 문제들에 대해 사용자측의 입장을 면담을 통해 살펴보았다. 면담에 참여한 기업은 모두 제조업으로서 남동

공단에서 일반적으로 보이는 중소기업에 비하면 상당히 규모가 크고 안정적인 기업이라고 할 수 있다. 그렇기 때문에 이들 기업에서 보이는 근로조건은 남동공단의 일반적인 중소기업에 비해서 더 나은 경우라고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 이들 기업과의 면담을 통해서 남동공단의 일반적인 중소기업에서 나타나는 열악한 근로조건의 존재여부를 확인할 수 있었다. 이상 논의된 것을 요약 정리한 후에 간단한 평가를 해보고자 한다.

① 일반적인 근로조건과 관련하여, 많은 중소기업이 최저임금에서 시작하는 것을 확인할 수 있다. 최저임금만으로는 사실상 생활이 쉽지 않기 때문에 야간, 주말 등을 이용한 장기노동이 일어나고 이는 산재로 이어지는 원인이 되기도 한다. 중소기업 사업주의 입장에서 이러한 저임금을 극복하기는 매우 어렵다고 본다. 특히 대기업에 물건을 공급하는 하청기업의 경우, 대기업의 부당한 거래관행이 중소기업의 근로조건 개선을 어렵게 하는 중요한 요인으로 본다.

② 면담한 기업 중에서 노동조합은 전혀 없었다. 사업주들은 노조에 대해서 그다지 필요하지 않다고 보고 있으며 일부 사업주는 노골적으로 적대적이었다.

③ 비정규직은 용역과 파견으로 나눌 수 있는데, 청소나 건물관리의 경우는 거의 용역을 쓰고 있다. 생산라인에서도 파견근로자를 쓰는 경우가 있었다. 파견이라고는 하지만 사실상 인력소개소 정도의 역할을 하고 있다. 파견근로자는 단기간 일하고 장시간 일하는 것이 일반적이다. 파견근로자는 적어도 임금의 면에서 차별받지 않는다고 할 수는 있는데, 왜냐하면 정규직도 최저임금만 받기 때문이다. 하지만 파견근로자는 정규직 근로자와 대비할 때 상여금이나 퇴직금이 없으며 고용안정이 전혀 이루어지지 않는다. 사업주의 입장에서 이런 식의 파견근로자를 사용하는 것과 이런 정도의 차별은 불가피하다고 보고 있으며, 근로감독관들도 이 점에 대해서는 묵인하고 있다.

④ 중소기업에서 산업재해는 종종 일어나는데, 아주 심각하지 않다면 산업재해 보험으로 처리되기도 하는 공상으로 처리한다. 사업주의 입장에서는 노동청의 점검, 보험요율인상, 하청관계의 유지 등의 사유로 공상을 선호하고, 근로자의 입장에서는 실질적인 치료와 보상, 고용관계유지 등의 이유로 인해 사용자의 요구를 수용하기 때문이다. 많은 사업주는 이런 식의 공상처리는 사업주와 근로자 모두에게 유리한 해법이라고 본다.

⑤ 여성의 경우 대부분 단순업무의 생산직을 담당하고 있으며, 관리직에서는 여성 근로자를 찾기 힘들다. 여성 근로자는 장기간 일하지 않는다는 것이 그 원인 중의 하나이

다. 모성보호와 관련하여 무급으로 처리되는 생리휴가 정도는 보장하지만, 결혼, 출산 등의 사유가 발생하는 경우 퇴직을 유도하는 것이 일반적이다. 중소기업 사업주의 입장에서 이런 것까지 보호할 만한 현실적인 여력이 없다고 본다.

⑥ 외국인 근로자의 경우 당연히 최저임금으로 일한다. 최저임금 인상분 이외 임금인상이 없는 경우도 있고, 재입국한 경우에 그 이전 경력을 인정하지 않는 경우도 있다. 외국인 근로자의 사업장 이동 문제에 대해서는, 사업장 이동을 과도하게 제한하는 것은 강제노동의 위험이 있다는 것을 인정하지만 그렇다고 너무 빈번한 이동을 허락하는 것도 적절하지 않다는 인식이다.

결과적으로 보면, 면담에 참여한 기업들은 설문조사 및 시민사회가 제기한 문제들이 실제로 존재한다는 것을 거의 인정한 것으로 보인다. 다만 그러한 문제들 중에서 많은 것은 중소기업의 입장에서 스스로 해결하기 어렵다는 것을 시인하고 있다. 바로 여기에 문제해결의 어려움이 놓여 있다. 다음 장부터는 이런 문제의 해결을 위한 대책에 대해서 논의해 보기로 한다.



---

## 제5장

---

# 중소기업 인권경영 증진을 위한 정책적 제안

---

1. 도입	121
2. 중소기업의 인권문제로서의 비정규직 문제	122
3. 중소기업의 산업재해 문제	142
4. 중소기업 인권문제로서의 여성 근로자 문제	159
5. 중소기업의 외국인 근로자	172
6. 종합적 분석 및 정책적 대안의 도출	189



## 제5장 중소기업 인권경영 증진을 위한 정책적 제안

### 1. 도입

본장에서는 앞서의 조사를 토대로 중소기업의 인권경영을 위한 정책적 제안을 도출해 보고자 한다. 앞의 장에서 보았듯이, 인천지역의 중소기업에 대한 인권경영 실태조사에서 중요한 현안으로 비정규직, 산업재해, 외국인, 여성 문제가 부각됐다. 따라서 정책적 대안도 이들 문제들에 대해 집중할 것이다. 하지만 이들 문제는 현재 우리나라 중소기업의 인권문제를 대표적으로 보여주는 사건으로서 의미를 갖는 것이고, 궁극적으로는 전체 중소기업의 인권경영을 위한 정책적 제안을 도출하려고 시도한다.

방법론으로는 우선 기존의 선행연구를 검토하고자 한다. 비정규직, 산업재해, 외국인, 여성 등에 관한 선행연구는 매우 많고, 각각은 이미 심도 있고 다양한 정책적 제안을 하고 있다. 사실 관련 연구는 너무나 많아서 그것을 모두 검토하는 것만으로도 적지 않은 작업분량이다. 그리고 인권위원회에서도 이미 이들 각각의 주제에 대해서 심층적인 조사 결과를 발표한 바 있고, 관련 권고를 한 바가 있다.<sup>15)</sup> 본 연구는 이들 선행연구의 성과를 토대로 정책적 제안을 하고자 한다.

하지만 본 연구는 기존의 연구를 단순히 반복하거나 요약하려는 것은 아니다. 본 연구는 기존의 연구성과를 존중하면서도 그것을 다소 다른 관점에서 해석하고 활용하고자 한다. 우선, 본 연구는 선행연구에 중소기업이라는 관점을 추가하고자 한다. 선행연구는 특별히 중소기업을 의식하지 않고 연구된 것이기 때문에 본 연구에서는 선행연구물에서 중소기업과 관련하여 의미있는 부분을 도출하는 작업이 추가된다. 둘째, 본 연구는 인천지역에 대한 경험적 연구과 관련시켜 선행연구를 활용하고자 한다. 선행연구는 대체로 전국적으로 의미있는 지점에 대한 연구이다. 이런 연구는 그 나름의 장점이 있는 반면 구체

15) 예컨대, 간접고용근로자 인권상황 실태조사(2013), 무기계약근로자 노동인권상황 실태조사(2009), 특수고용직 노동권 침해 실태조사 보고서(2007), 국내거주 외국인 노동자 인권실태조사(2002), 규제완화 이후 산업안전보건정책의 변화와 노동자 건강권에 미치는 영향에 관한 기초조사(2005), 유통업 여성비정규직 차별 및 노동권 실태조사(2008) 등이 있다.

성의 측면에서 다소 미흡할 수 있다. 따라서 본 연구는 지금 현실에서 문제되는 지점을 좀 더 구체적으로 제기함으로써 선행연구를 보충하고 극복하고자 한다. 셋째, 본 연구는 선행연구를 인권경영이라는 관점에서 재해석한다. 여기서 인권경영은 최근 국제사회를 중심으로 발전되고 있는 기업과 인권에 관한 연구성과와 방법론을 이용한다는 것이다. 이러한 관점은 선행연구에서는 그다지 보이지 않는 관점이다. 넷째로, 본 연구는 긴급성, 현실성 등을 고려하여, 보다 구체적인 정책적 대안을 제출하고자 한다. 즉 당장 실천되어야 할 것과 보다 장기적으로 접근해야 하는 것을 구분하고 특히 전자에 대해서 의미있는 제안을 해보고자 한다.

요컨대, 본장에서는 중소기업의 인권경영과 관련하여 정책대안을 제출함에 있어서, 선행연구를 출발점으로 하면서도, 중소기업의 관점, 인천지역에서의 실태조사 결과, 인권경영의 관점 등을 고려하여 현실성 있는 정책적 제안을 도출하려고 하는 것이다.

## 2. 중소기업의 인권문제로서의 비정규직 문제

### (1) 도입

비정규직은 정규직에 대비되는 개념으로서, 고용형태나 계약기간의 측면에서 전형적인 형태를 벗어난 모든 유형의 고용형태를 포괄하는 개념이다. 여기에는 일정한 기간 계약을 통해서 일하는 계약직 고용과 단시간 고용이 속한다. 그 외 파견, 용역, 특수고용 등의 고용형태도 통상 비정규직 고용으로 본다.

이러한 비정규직 고용형태는 오래전부터 존재했다. 이는 기업과 근로자 모두로부터 비정규직에 대한 일정한 요청이 있었기 때문이다. 하지만 비정규직 근로자의 수가 대규모로 증가하고 사회문제로 대두된 것은 대체로 1997년 IMF 외환위기 이후이다. 이때부터 사회적인 차원에서 고용유연화정책이 본격적으로 실시되었던 것이다.

이러한 비정규직 고용관계는 사용자의 입장에서 노동유연화, 비용절감, 인력조정, 신축성 보장, 근로자에게 다양한 기회의 제공, 사회 전반의 효율성과 생산성의 향상의 효과를 낳을 수 있다. 하지만 다른 한편으로 근로자의 입장에서 보면, 비정규직은 정규직에

비해 훨씬 취약한 입장에 놓이는 것을 의미한다. 즉, 비정규직 근로자는 정규직 근로자에 비하여 낮은 임금과 열악한 근무조건 그리고 고용불안에 시달리기 쉽고 사회보험과 각종 기업복지 급여에서 배제되기도 한다. 게다가 비정규직 근로자들은 노조결성에서도 거의 배제되어 스스로의 이익을 조직적으로 대변하지 못하는 어려움을 겪는다. 이러한 취약성은 근로자를 빈곤에 고착시켜 사회적 위화감과 기타 사회문제를 야기하기도 한다.

비정규직에 잠재한 이런 문제에 대처하기 위해서 1998년에는 ‘파견근로자보호 등에 관한 법률’(이하 파견법)이 제정됐고, 2007년에는 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’(이하 기간제법)이 제정됐다. 이 두 법이 소위 ‘비정규직법’의 근간을 이룬다. 그러나 이들 비정규직법의 제정으로 인하여 비정규직 근로자가 적절히 보호되고 있는지에 대해서는 적지 않은 의문이 제기되고 있다. 아래에서는 이들 법에 대한 간단한 소개와 함께 그리고 대안적 정책에 대한 선행연구를 살펴보고, 이를 출발점으로 삼아 중소기업의 인권경영이란 관점에서 일정한 정책적 대안을 제시해보고자 한다.

아래에서 비정규직은 기간제 근로자와 파견근로자로 나누어 검토하기보다는, 직접고용 비정규직과 간접고용 비정규직으로 나누어 살펴보고자 한다. 법체계를 기준으로 볼 때 비정규직의 전형이라고 한다면 기간제 근로자와 파견근로자이겠지만, 실체는 비정규직은 그 개념보다 더 넓은 개념이다. 최근에는 무기계약직도 비정규직으로 간주되고, 도급(또는 하청)의 경우는 엄밀히 말하면 파견과 다른 것이긴 하지만 많은 경우 파견과 유사하게 운영되어 사실상 간접고용으로 볼 수 있다. 그리고 실제로 많은 선행연구도 그러한 식으로 서술한다. 무엇보다 그러한 비정상적인 간접고용 형태야말로 근로자의 인권이 심각하게 침해되는 지점이기 때문에 이런 분류는 어느 정도 불가피하다.

## (2) 직접고용 비정규직

직접고용 비정규직은 해당 근로자를 쓰는 고용주와 사용자가 같은 경우로서, 기간제 근로자와 단기간 근로자로 나뉜다. 이에 관해서는 2007년에 제정된 기간제법이 규율하고 있다.

기간제법에는 기간제 근로자와 단기간 근로자를 정의하고 있다. 기간제 근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다(기간제법 제2조 제1호). 단시간

근로자는 일주일 동안의 소정 근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 일주일 동안의 근로시간에 비하여 짧은 근로자로서 소위 파트타임 근로자를 말한다(기간제법 제2조 및 근로기준법 제2조).

기간제법은 기간제 근로자에 대해서 크게 두 가지 중요한 보호, 즉 고용안정과 차별적 처우를 위한 조치를 제공한다. 첫째 고용안정과 관련하여 기간제법은 고용의무화를 규정하고 있다. 즉, 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제 근로자를 사용할 수 있도록 하면서, 법에 규정된 사유없이 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간이 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하도록 한 것이다(기간제법 제4조). 둘째로 차별금지와 관련하여, 기간제법은 사용자가 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다고 규정한다(기간제법 제8조 제1항). 이러한 차별금지는 단기간 근로자에게도 적용된다. 즉, 사용자는 단기간 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다(기간제법 제8조 제2항).

무기계약직은 엄밀히 말하면 기간을 정한 근로자가 아니기 때문에 기간제법에 의해서 규율되지 않는다. 하지만 형식적으로 정년이 보장될 뿐 고용이 여전히 불안하고 임금수준이 정규직보다 훨씬 낮기 때문에 대체로 비정규직으로 간주된다. 최근 고용노동부도 정규직과 무기계약직을 서로 다른 범주로 구분하고 있다.<sup>16)</sup> 무기계약직이 논의의 전면으로 떠오른 것은 2006년 정부의 공공부문 비정규직 종합대책이 시행하면서이다. 이후에도 공공부문에서 무기계약직 전환은 상당히 많이 이루어졌다.<sup>17)</sup> 이들은 무기계약직으로 전환되기는 했지만 기존의 정규직과 다른 직제 또는 직급 신설로 인해 정규직과 다른 별도의 기준 및 규정을 적용받으며 여전히 고용불안에 시달리고 있다. 그런 점에서 무기계약직을 직접고용 비정규직의 한 형태로 파악하는 것은 의미가 없지 않다고 할 수 있다.

16) 한겨레신문, 과건·도급·용역…모두 ‘간접고용 비정규직’, 2014.9.28자. 무기계약직에 관한 주요 연구로는 국가인권위원회, 무기계약직 근로자 노동인권상황 실태조사(2008), 윤에림, 새로운 차별적 고용형태로서 ‘무기계약직’의 실태와 점검, 산업노동연구, 제15권 제2호, 2009 등 참조.  
 17) 정부는 ‘2013년 공공부문 비정규직 3만1000여명 무기계약직 전환’(2014년 4월14일), ‘2013년부터 올해 상반기까지 공공부문 비정규직 5만 여명 무기계약직 전환’(2014년 8월27일) 등의 보도자료를 발표한 바 있다. 하지만 이것이 비정규직의 정규공무원화를 의미하는 것이 아닌 만큼 이것이 실제로 근로자의 근로조건을 얼마나 개선했는지에 대한 의문이 남아 있다.

### (3) 간접고용 비정규직

간접고용이란 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 제3자에게 고용된 근로자를 이용하는 고용형태를 말한다. 말하자면 고용주와 실제 사용자가 다른 것이다. 전형적인 간접고용은 파견이지만 그 외에도 다양한 형태의 간접고용이 있다. 흔히 근로자공급, 도급, 위임, 사내하청, 하도급, 민간위탁, 아웃소싱 등도 실질적으로 간접고용 형태로 운영될 수 있다. 그렇기 때문에 단순히 명칭만으로 간접고용인지 여부를 판단하는 것은 적절하지 않고 실질적으로 사용자와 근로자가 어떤 관계에 있는지를 살펴야 한다.

간접고용 비정규직도 직접고용 비정규직과 마찬가지로 1997년 외환위기 이후에 급증한 것으로 알려져 있다. 현재 간접고용의 규모는 전체 임금근로자 8명 중 1명에 이르는 데, 이는 비정규직 근로자 4명 중 1명이 간접고용 근로자라는 의미이다.<sup>18)</sup>

기업들이 간접고용을 활용하는 이유는 대체적으로 경영전략(합리화, 효율화)과 노사관계 때문이다. 한 조사에 따르면 기업의 사용자들은 간접고용을 활용하는 이유로 업무성격(36.8%), 비용절감(33.2%), 고용유연성(29.3%)들을 꼽았다.<sup>19)</sup> 이처럼 간접고용 활용의 주된 이유는 '경영합리화측면에서 노동시장 유연화요인(62.5%)인 것이다. 그러나 이러한 간접고용은 근로자의 권리를 침탈하는 도구로 이용될 수 있기 때문에 문제로 된다.

#### 가. 파견근로자

파견근로자에 대해서는 파견법이 규율하고 있다. 파견법상 '근로자 파견'이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘, 명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다(파견법 제2조). 이는 전형적인 간접고용이라고 할 수 있다.

근로기준법 제9조에 의하면, 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이득을 얻지 못한다. 이는 고용을 매개하는 중간인의

18) 국가인권위원회, 비정규직 여성 근로자 임금실태조사, 2014, 286쪽 이하.

19) 김종진, 간접고용 비정규직 실태와 문제점, 해결과제, 노동사회 2008. 11., 114쪽.

부당한 착취로부터 근로자를 보호하기 위한 것이다. 이에 비하여 파견법은 근로자를 다른 사업체에 파견함으로써 수익을 얻는 것을 허용하고 있다. 말하자면 파견법은 근로기준법의 원칙에 대한 예외로서 파견에 의한 간접고용을 합법적으로 인정하고 있는 것이다. 이런 접근을 하는 것은 노동유연화를 요구하는 사용자의 입장을 반영한 것이다. 하지만 다른 한편 근로자 파견은 근로자를 고용한 파견사업자 또는 근로자를 사용하는 사용사업자에 의한 남용가능성이 크기 때문에 파견법은 파견사업자와 사용사업자에 대해 일정한 규제를 가하고 있다.

우선 파견법은 파견사업을 하려고 하면 일정한 조건을 갖추고 사전에 허가를 받도록 하고(파견법 제7조) 동시에 파견근로자를 보호하기 위한 몇 가지 제도를 제공한다. 또 파견법은 파견할 수 있는 업종을 지정하고 아울러 파견의 기간에 대해서도 제한을 가하고 있다. 이에 의하면 근로자 파견사업은 제조업의 직접 생산공정업무를 제외하고, 전문지식, 기술, 경험 또는 업무의 성질을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령이 정하는 업무를 대상으로 한다(파견법 제3조). 따라서 사용사업자의 입장에서 보자면, 적어도 제조업의 생산공정에서 파견근로자를 사용하는 것은 불법이며 대통령이 정한 업종 이외에서는 파견근로자를 사용할 수 없다. 마찬가지로 파견사업자도 그러한 곳에 근로자를 파견해서는 안 된다.

파견법은 기간과 관련하여서도 규제를 하고 있다. 파견법에 의하면, 근로자 파견기간은 원칙적으로 1년 이내로 하고 합의에 따라 연장하는 경우에는 1년을 초과하지 못한다. 만약 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우는 사용사업주는 파견근로자를 직접 고용해야 한다(파견법 6조의2). 종전에 일정한 조건을 갖춘 파견고용자에 대해서는 직접고용 의제로 하던 것을 다소 완화하여 고용의무를 부과하는 것으로 개정된 것이다.<sup>20)</sup>

그리고 파견법은 기간제법과 유사하게 파견근로자에 대한 비차별원칙을 적용하고 있다. 즉, 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주와 사업장 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 해서는 아니된다(파견법 제21조).

20) 1998년 파견법 제6조는 다음과 같이 규정했다. ③사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 이 조항은 2007년에 법개정 때 삭제됐다. 이후 고용의무조항으로 대체됐다.

## 나. 사내하도급

도급은 원래 민법상의 개념으로서 당사자의 일방(수급인)이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고 상대방(도급인)이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(민법 664조)이다. 기업의 경우 원청사업자와 하청사업자 간에 계약을 맺어 일을 완성하도록 하는 방식이 계약관계로 보자면 민법상 도급에 속한다. 이때 하청사업자가 원청의 부지안에서 일을 한다고 해서 법률관계가 변경되는 것은 아니다. 이 경우에도 독립된 하청사업자가 일정한 일을 자기 책임 아래 완성한 뒤 그 결과물을 원청사업자에게 넘겨주는 것이기 때문이다. 여기에서 하청기업의 근로자는 원청기업의 부지에서 일한다고 하더라도 하청기업과 근로계약을 맺는다.

이러한 하도급, 특히 사내하도급은 1990년대 초반부터 이용되기 시작됐다고 한다. 그러다가 1997년 이후에는 그 수가 급격히 증가했다. 이는 외환위기에 대응하는 구조조정 과정에서 근로자의 저항에 직면한 기업들이 노동유연성을 제고하기 위해서 정규직 대신 계약직 근로자를 쓰는 것과 같은 이유로, 기업업무의 많은 부분을 도급으로 변경시켰기 때문이다. 이후 사내하도급이 더욱 확산된 계기가 된 것은 기간제법이였다. 원래 기간제법은 비정규직의 고용을 억제하고 정규직 고용을 늘리는 것이 그 입법의도였지만, 실제 기업들은 정규직을 늘리기보다는 사내하도급 등 간접고용을 통해서 노동유연성을 유지하고자 했기 때문이었다.

서비스업의 경우 IMF외환위기를 기점으로 청소미화, 룸메이드, 조리배식을 중심으로 사내하도급이 나타났다. 2007년 비정규직법의 시행으로 유통, 금융, 호텔, 병원 등 주요 서비스업 부분에서 대폭 확대되어 현재는 이런 사무와 관련한 거의 대부분이 용역 등 간접고용으로 활용되고 있다. 특히 여성 저임금 일자리(청소미화, 룸메이드, 계산, 조리배식)는 업종을 가리지 않고 간접고용을 많이 이용하고 있다. 그리고 공공부문의 경우에도 용역 등 간접고용을 늘렸다. 공공부문의 경우 IMF이전에 청소미화를 중심으로 나타났다가 IMF 위환위기 이후에는 본격적으로 확산되어 식당과 시설관리업무가 거의 용역 등 간접고용으로 교체됐다.

이러한 사내하도급은 원청기업에게 노동의 유연성을 제고하는 데 도움이 될 수 있다. 다시 말하면 시장상황에 좋지 않을 때 협력업체로부터 제공받는 업무량을 조절함으로써 법적

경제적 부담을 최소화하면서 구조조정의 효과를 거둘 수 있기 때문이다.<sup>21)</sup> 하지만 하청기업에 속한 근로자의 경우 매우 열악한 근로조건으로 내몰렸다는 점에서 문제가 된다.

특히 심각한 문제는 사내하도급의 경우 하도급이라는 명칭에도 불구하고 사실상 원청이 근로조건을 결정할 뿐만 아니라 심지어 근로현장에서 실질적으로 지휘감독하여 사실상 ‘도급’이 아니고 ‘파견’과 다를 바 없는 근로관계가 만들어졌다는 것이다. 다시 말해 도급으로 위장한 불법적 파견이 이루어지는 것이다. 이러한 형식의 고용형태는 단순히 직접고용으로 인한 기업의 부담을 근로자에게 전개하는 것이어서 아래에서 보듯이 심각한 문제를 야기했다. 이처럼 원청이 근로자를 직접 관리하고 근로조건에 결정적인 영향을 미침에도 불구하고 엄격히 법논리적으로 보자면 원청사업자와 하청근로자 사이에는 근로관계가 존재하지 않기 때문에 사내하도급 기업의 근로자는 사실상 노동법의 사각지대에 머물게 되는 것이다. 그 결과 간접고용의 경우 최저임금 수령, 사회보험의 제외 등 비정규직 중에서도 가장 열악한 지위에 있는 경우가 적지 않다. 특히 비정규직의 고용안정과 차별억제를 위해 제정된 기간제법이 오히려 간접고용을 증가시키고 결과적으로 근로자의 근로조건을 더욱 열악하게 만들었다는 것은 아이러니가 아닐 수 없다.

이런 형태의 간접고용은 그 수가 많을 뿐만 아니라<sup>22)</sup> 근로자의 권리를 심각하게 제약하기 때문에 최근 가장 우려스러운 문제의 하나로 부각되어 있다. 상황이 이토록 심각하므로 2009년 9월 국가인권위원회는 사내하도급 근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책개선 권고를 한 바 있다. 대법원도 최근 사내하청이 불법파견이라는 판결을 내리기도 했다.<sup>23)</sup>

#### (4) 비정규직 근로자의 규모

통계청이 2014년 3월에 실시한 경제활동인구조사 부가조사에서 비정규직은 823만명

21) 박지순, 사내하도급과 비정규직의 올바른 정책방향 -대부분 선진국, 근로자파견, 사내하도급 선택적 활용 가능 취약층 보호 더불어 경제, 노동시장 균형발전 모색해야, 한국경영자총협회, 월간 경영계, 406권, 2013, 11쪽.

22) 간접고용 근로자의 규모와 비중은 지난 10년 사이에 2배 가까이 증가(2001년 3.4%에서 2011년 4.9%)했다. 김종진, 간접고용 활용실태와 제도적 개선방향, 2012. 노동사회, 2012.2. 107쪽.

23) 이와 관련하여 현대미포조선 판결(2008), 에스코 판결(2008), 현대중공업판결(2010), 현대자동차 판결(2010) 등 많은 판결이 있다. 자세한 내용은 유정영, 사내하도급을 둘러싼 간접고용 문제와 해법, 노동리뷰 2012년 6월호(통권 제87호), 2012. 6.을 참조하라.

(임금근로자의 44.7%이고, 정규직은 1,017만명(55.3%)으로, 근로자의 절반이 정규직이고 나머지 절반이 비정규직이다. 이처럼 비정규직이 많을 뿐만 아니라 비정규직의 구성에서도 문제가 보인다. OECD 국가들은 대부분 파트타임이 비정규직의 다수를 점하는 데, 우리나라도 시간제 근로(파트타임)가 꾸준히 늘어 10.4%에 이르고 있다. 게다가 비정규직의 96.6%(823만명 가운데, 795만명)가 임시근로자이거나 임시근로를 겸하고 있어, 다른 나라에 비해 고용이 매우 불안정한 특질을 보이고 있다(표1 참조).<sup>24)</sup>

〈표 33〉 비정규직의 규모(2014.3)

	수(천명)				비율(%)				
	상용	임시	일용	전체	상용	임시	일용	전체	
임금노동자(1)	12,033	4,925	1,438	18,396	65.4	26.8	7.8	100.0	
정규직(2=1-3)	10,167			10,167	55.3			55.3	
비정규직(3=1~8), 중복제외	1,866	4,925	1,438	8,229	10.1	26.8	7.8	44.7	
고용 계약	임시근로	1,586	4,925	1,438	7,949	8.6	26.8	7.8	43.2
	- 장기임시근로 ①		3,556	1,148	4,704		19.3	6.2	25.6
	- 한시근로 ②	1,586	1,370	290	3,246	8.6	7.4	1.6	17.6
	(기간제근로)	1,520	906	162	2,588	8.3	4.9	0.9	14.1
근로 시간	시간제 근로 ③	181	1,202	533	1,916	1.0	6.5	2.9	10.4
근로 제공 방식	호출근로 ④		1	787	788		0.0	4.3	4.3
	특수고용 ⑤	2	518	31	551	0.0	2.8	0.2	3.0
	파견근로 ⑥	110	50	7	167	0.6	0.3	0.0	0.9
	용역근로 ⑦	413	172	49	643	2.2	0.9	0.3	3.4
	가내근로 ⑧	5	33	39	77	0.2	0.2	0.2	0.4

### (5) 직접 고용근로자와 차별—기간제법에 대한 평가

2007년 기간제법이 제정된 이래 기간제법은 비정규직의 문제의 해결에 어떤 기여를 했는가? 지금까지 이에 대한 평가는 아래 몇몇 측면에서 이루어졌다.

첫째, 기간제법 시행 이후 비정규직 근로자의 근로조건 개선과 정규직으로의 전환 등 긍정적 효과가 있었다는 점을 인정하는 평가가 있다. 노동부가 2009년 9월 3일 발표한

24) 김유선, 비정규직 규모와 실태, 노동사회 177권, 2014.

표본사업체 14,331개소를 대상으로 7월 이후 비정규직 근로자에 대한 기업의 조치내용을 발표한 자료에 의하면, 2007년 7월 계약기간이 만료되는 근로자는 19,760명으로 ‘정규직 전환’이 36.8%(7,276명), ‘계약 종료’ 37.0%(7,320명), ‘기타’ 26.1%(5,164명)로 조사됐다. 결국 비정규직 10명 근로자 중 3.7명만이 계약 종료되고, 나머지 6.3명은 명시적으로 근로계약을 체결하여 무기계약 근로자로 전환되었거나, 기간제법 제4조 제2항에 의거 무기계약 근로자로 의제됐다고 할 수 있다.<sup>25)</sup> 하지만 이는 부분적인 현상일 뿐 우리나라 노동시장 전체를 대변한다고 보기 힘들다. 위의 표에서 보듯이 우리나라에서 전체적으로 비정규직의 규모가 의미있는 수준으로 줄었다고 보기 어렵다. 더욱 심각한 문제는 기간제법으로 인하여 탈법적 외주화와 같은 새로운 형태의 비정규직화가 강화됐다는 점이다. 기간제 근로자의 경우는 2년까지 고용이 보장되고 그 기간을 넘기면 사용자가 무기계약직으로 전환해야 하는데 사용자는 그 전에 해고함으로써 기간제법을 피해가기도 한다. 결국 기간제법에도 불구하고 정규직의 노동시장은 위축되었으며 기간제법에 의해서 규율되지 않는 형태의 비정규직, 즉 간접고용이 대폭 증가됐다.

둘째, 기간제법의 중요한 입법이유 중의 하나는 정규직에 비추어 비정규직에 대한 차별을 줄이는 것이었다. 하지만 기간제법의 도입 이후에 차별이 줄어들었다는 결과는 거의 발견하기 어렵다. 현실에서 비정규직 근로자는 여전히 그들의 사업 또는 사업장에서 정규직 근로자에 비하여 임금 그 밖의 근로조건에서 불합리한 처우를 받아왔다.<sup>26)</sup> 비정규직법이 시행되었음에도 불구하고 정규직 근로자와 비정규직 근로자 사이의 임금 격차는 오히려 증가하여 2007년 1-3월에는 71.2만원, 2008년 1-3월에는 83.2만원, 2009년 1-3월에는 93.5만원으로 격차가 더 벌어지는 현상이 나타나고 있다. 이는 차별시정제도의 실효성이 문제가 있다는 점을 보여준다<sup>27)</sup> 정규직 대비 비정규직 임금격차는 48.9%에서 46.2%로 확대됐다는 조사도 있다.<sup>28)</sup> 2014년 통계에 의하면, 남자 정규직임금을 100이라고 할 때 여자 정규직의 임금은 66.8%, 남자비정규직 임금은 53.4%이고, 특히 여자 비정규직 임금은 35.4%로 격차가 매우 크다.<sup>29)</sup> 요컨대 기간제법의 차별금지조항에도 불구하고

25) 조상균, 비정규직 관련법의 문제점과 개선방안, 산업관계연구 제20권 제1호, 한국노사관계학회, 2010. 3., 115쪽.

26) 정규, 비정규직 근로자 보호에 관한 연구, 법과 정책연구, 제10권 제1호, 2010.8. 701쪽.

27) 조상균, 위의 글(2010), 116-117쪽; 정규, 앞의 글(2010), 690쪽.

28) 정규, 앞의 글(2010), 688쪽.

고 사회 전체적으로 보면 비정규직 근로자에 대한 차별은 오히려 확대되고 있는 것이다.

## (6) 간접고용의 문제점

우리나라에서 간접고용은 최악의 근로조건을 보여주는 고용형태로 부상되어 있다. 무엇보다 간접고용은 저임금과 연결되어 있다. 특히 청소, 룸메이드, 계산, 조리배식 등 여성저임금 직종은 거의 간접고용으로 운영된다. 간접고용 근로자들이 받는 저임금이란 종종 최저임금 수준이거나 심지어 그 이하이다. 간접고용은 저임금일 뿐만 아니라 종종 임금체불을 낳기도 한다. 간접고용은 많은 경우 극히 취약한 하청기업에 고용되는 것을 의미하기 때문이다. 간접고용은 근로시간도 매우 불규칙하여, 원청의 수급에 따라서 일을 하지 않는 기간이 수시로 발생하며 또 일을 하게 되는 경우는 장시간 노동을 하기 일췌이다. 일을 하지 않는 기간에는 임금이 지급되지 않으며 고용보험의 혜택도 받지 못한다. 심지어 간접고용 근로자는 근로기준법(이하 근기법)상의 해고제한 등에 관한 규정의 적용을 받지 않은 채 쉽게 해고된다. 사용자사용자가 도급계약을 해지하거나 특정 근로자의 사용을 거부하면, 이런 조치는 근로자에게는 사실상 해고와 동일한 결과를 낳기 때문이다. 이런 식으로 간접고용 하의 근로자들은 사용자사업주에 의한 사용기간의 설정과 고용사업주에 의한 계약기간의 설정이라는 이중의 고용불안정을 겪고 있는 것이다.<sup>30)</sup>

불규칙하고 장시간 계속되는 간접고용 근무형태는 해당 근로자의 산재로 쉽게 이어지기도 한다. 구도회는 통계자료의 부재로 입증하기는 쉽지 않다고 하면서도, 산재사고 피해자 대다수가 사내하청 근로자, 즉 비정규직에 집중되어 있다는 점을 지적한다.<sup>31)</sup> 통계자료가 부족하다고 하지만 사내하청에서 산재가 빈발할 수 있는 개연성은 충분히 추론가능하다. 예컨대 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 보고서(유해작업에 대한 하도급업체 근로자 보호강화방안, 2007.11)에 따르면 관리자의 40.8%가 "유해위험 작업이기 때문에 하청을 준다"고 답한 바 있다.<sup>32)</sup> 다시 말해 사업자는 하청을 통해서 낮은 임금을 지급하려는 의도(28.2%)보다도 위험을 떠넘기려는 의도가 더 크다는 것이다. 산업안전보

29) 김유선, 앞의 글(2014), 58쪽.

30) 조규식, 조규식, "간접고용하의 부당노동행위 사례와 보호방안", 노동법논총, 제19집, 2010.8, 443쪽.

31) 구도회, 산업재해의 사각지대, 2013, 90쪽.

32) 구도회, 위의글(2013), 91쪽.

건법 제29조에 따르면 원청업체 사업장에서 산재가 발생해도 법적 책임은 해당근로자를 직접 고용한 사업주, 즉 하청업체에게 돌아가는 것으로 하고 있는데, 이 점도 산재피해를 입은 근로자가 제대로 보호받지 못하는 요인이 될 수 있다. 즉 원청업체가 실질적으로 산재를 예방할 책임과 역량이 있음에도 불구하고 이들에게는 책임을 부과하지 않음으로써 원청업체의 입장에게는 적극적인 예방조치를 취할 유인이 없게 되는 것이다. 반면 하청업체는 대체로 원청업체보다 경제적으로 취약하여 산재피해자를 제대로 구제할 수 없고 또 하청업체가 산재처리를 하게 되면 원청과의 계약을 맺거나 연장하는 데에서 불이익을 입기 때문에 사후적으로 산재가 발생하는 경우에도 산재처리를 주저하게 된다. 이리하여 간접고용 근로자의 경우 정규직에 비해 산재에 더 많이 노출됨에도 불구하고 정규직에 비해 산재보험을 통한 보호는 오히려 더 적게 받게 되는 것이다.

이러한 열악한 근로조건에도 불구하고 간접고용 근로자들이 스스로 근로조건을 개선하려는 노력을 하기는 쉽지 않다. 무엇보다 노동조합 등을 이용한 단결권행사가 용이하지 않기 때문이다. 간접고용 근로자가 소속된 하청기업의 규모 자체가 노동조합을 조직할 만큼 크지 않기 때문에 간접고용 근로자의 노동조합 조직률은 지극히 낮다. 현재 근로자 전체의 노조가입률은 10.9%이고 정규직 근로자의 가입률은 19.8%임에 비해 비정규직 근로자의 노조가입률은 1.7%에 불과하다.<sup>33)</sup> 설사 이들에게 노동조합이 있다고 하더라도 실질적으로 근로조건을 결정하는 원청기업은 직접 사용자가 아니라는 미명하에 대부분 책임있는 협상에 나서지 않는다. 사실 사용자기업들이 노동법 또는 사회보장법상의 사용자 책임을 합법적으로 회피하기 위해 간접고용을 이용하고 있다고 해도 과언이 아니다. 그리고 특수고용의 경우는 근로자성을 인정받지 못하는 경우가 많기 때문에 애당초 노동법이 적용되지 않는다고 해석되기도 한다.<sup>34)</sup>

그 외에도 간접고용과 관련한 많은 문제들이 지적됐다. 예컨대, 노동시장 중개기구의 수수료 및 중간착취, 파견업체의 영세성 등이 지적됐다.

이처럼 간접고용에서 최악의 근로조건이 나타나는 것은 사내하도급 업체의 영세성에 기인하는 바가 적지 않다. 하지만 그에 못지않게 또는 본질적으로는 원청기업의 남용행위가 문제이다. 그 점에서 원청기업의 책임을 논하는 것은 매우 필요하다. 간접고용 근로

33) 국가인권위원회, 위의 책(간접고용), 28쪽.

34) 국가인권위원회, 위의 책(간접고용), 286쪽 이하.

자의 근로조건을 실질적으로 결정하는 것이 원청기업이라는 현실을 고려한다면 이 점은 당연하다고 할 것이다.

간접고용에 잠재한 이런 심각한 문제들은 기존의 간접고용 관련법제도에 심각한 문제가 있다는 반증이기도 하다. 무엇보다 파견법은 파견의 사유를 제한하고 파견근로자에 대한 차별을 금지하고 있음에도 불구하고, 파견의 사유를 실질적으로 넓힘으로써 사유제한의 접근법이 파견근로자를 수를 줄이는 데 거의 기여하지 못했으며 게다가 노동부는 파견법을 느슨하게 집행함으로써 차별의 시정에도 그다지 기여하지 못하고 있다. 특히 생산라인에서 파견근로자가 금지되고 있음에도 불구하고 생산라인에서 공공연하게 파견근로자를 사용하는 위법행위가 적지 않은 것으로 보고되고 있다.

파견근로자 문제보다 더욱 심각한 것은 파견법에 의한 규율대상이 아닌 간접고용이다. 그것이 바로 사내하도급이다. 이들은 사실상 원청의 지휘하에 원청의 경제적 이익을 위해서 일하면서도 원청과의 직접적 근로관계를 갖지 않는다는 이유로 이중 삼중의 불이익을 입고 있는 것이다. 제도적 차원에서 그 원인을 보자면, 도급과 파견의 법률적 구분의 모호성, 위법행위에 대한 처벌의 경미성 등이 주로 지적된다. 간접고용 중에서 사내하도급은 본질적으로 불법하고 부정의하다는 것을 부인하기는 쉽지 않음에도 불구하고 이 부분은 사실상 규제가 거의 없는 일종의 “치외법권 지대”<sup>35)</sup>를 이루고 있는 것이다.

## (7) 비정규직 근로자 문제의 개선방향

지금까지 기존 문헌을 통해서 비정규직 제도가 야기한 문제들을 살펴보았다. 여기에서는 이러한 문제들과 관련하여 기존 문헌에서 제시된 해법의 큰 방향을 정리해보고자 한다.

### 가. 근원적 해법—비정규직의 축소

비정규직 근로자들이 겪는 문제는 무엇보다 비정규직이라는 근무형태 자체에서 기인하는 경우가 많다. 즉, 비정규직이라는 근무형태를 가지는 한 부당한 처우를 면하기는

35) 은수미, “간접고용 현황과 대응방향- 사내하도급을 중심으로”, 2010년 한국사회정책학회 춘계학술대회 장애인과 사회정책, 2010.12, 339쪽.

쉽지 않다는 것이다. 그런 점에서 비정규직 문제를 해결하는 가장 근원적인 해법은 비정규직을 필요한 최소한으로 축소하고 그 이외의 경우는 정규직으로 전환하도록 촉진하는 것이 근본적인 해법이 된다. 특히 상시업무의 경우 반드시 정규직을 고용하도록 하는 것이 필요하다.

그런 차원에서 비정규직 고용은 아주 예외적으로만 인정하는 것이 필요하다. 이러한 원칙은 이미 현행법의 입장이기도 하다. 즉, 헌법, 근로기준법, 직업안정법, 근로자파견법 등을 종합적으로 고려하면 근로자를 사용하여 사업을 영위하는 사용자는 근로자를 직접 고용하는 것이 원칙이며, 간접고용은 허가받은 근로자 공급업체 또는 근로자 파견업체로부터 허용된 업종과 조건 및 기간을 준수하여 사용한 경우에만 예외적으로 허용된다고 할 것이다.<sup>36)</sup> 따라서 이러한 현행법의 입장을 현실 속에서 실질적으로 관철하는 것이 무엇보다 필요하다.

그러나 현행 기간제법은 기간의 제한만하고 있고, 파견법은 파견근로자 이용가능 업무를 지나치게 확대한 문제를 가지고 있다. 이러한 규정은 결국 비정규직의 확대를 가져왔으며 심지어 가장 최악의 비정규직이라고 할 사내하청 근로자의 대폭적인 확대를 낳았다. 따라서 비정규직을 고용하지 못하도록 하는 식이 제도적 개선이 필요하며, 특히 파견의 경우 회귀하고 고도로 전문적인 직무를 대상으로 하는 특정사용사유를 충족시키는 경우에 한하여 파견노동을 사용할 수 있도록 자발적 전문직 종사자에 한하여 남도록 하는 것도 고려해 볼만하다.<sup>37)</sup> 이와 병행하여 비정규직을 공시하게 한다면 불법적 고용을 더욱 효과적으로 규제할 수 있을 것이다. 기업들이 비정규직 근로자에 대해 정규직으로 전환하는 경우 인센티브를 준다는지 기간제 근로자를 고용하는 사업자에게 사용자로서 부담금을 증액시키는 것도 고려할 만하다.

## 나. 차별금지의 엄격한 시행

일단 법률적으로 허용된 비정규직의 경우에는 이들에 대한 차별이 일어나지 않도록 하는 조치가 필요하다. 위에서 보았듯이 우리나라의 비정규직법은 차별의 방지를 명시하

36) 조규식, “간접고용하의 부당노동행위 사례와 보호방안”, 노동법논총, 제19집, 2010.8, 139쪽.

37) 국가인권위원회, 위의 책(간접고용), 292쪽 이하; 조상균, 위의 글(2010)에서는 사유제한방식보다는 기간 제한 방식이 더 낫고, 그것을 개선하는 것이 더 낫다고 본다(123쪽).

고 또한 차별시정을 위한 일정한 절차를 제공하고 있음에도 불구하고 현실에서는 차별이 그다지 시정되지 않고 있다. 그 이유 중 하나는 해고의 두려움이나 위협으로 인해 근로자 스스로 차별시정을 요구하는 것이 쉽지 않기 때문이다. 그런 차원에서 차별시정 신청권을 해당 노조나 상급단체에 부여하는 것을 고려할 만하다. 그리고 평등의 내용에는 임금 뿐만 아니라 복지나 편의시설의 평등한 이용 등도 포함하는 것으로 하고 비교대상도 확대하여 좀 더 쉽게 차별시정을 받을 수 있도록 하는 것이 필요하다.<sup>38)</sup> 이런 방식을 통해서 차별시정의 신청률과 구제률을 모두 높이는 것이 필요하다는 것이다.

#### 다. 원청사용자의 책임강화

우리나라에서 크게 문제로 되는 간접고용과 관련하여 원청사용자의 책임을 강화하는 것이 필요하다. 원청사용자가 단지 간접고용의 이점만을 악용하고 그에 따르는 책임을 면하는 것은 막아야 한다. 이를 위해서는 사용자에 관한 법적 개념이 확대되어야 할 것이며<sup>39)</sup> 그 연장선에서 원하청 근로자들이 하나의 교섭틀로 묶일 수 있도록 하는 방안도 고려할 만하다.<sup>40)</sup> 그리고 특수고용을 생각한다면 근로자의 개념도 더 유연하게 해석하여 일정한 조건하에서 이들의 근로자성을 인정할 필요가 있다. 이를 위해서는 노동조합법에서 근로자 및 사용자의 정의를 변경할 필요가 있다. 예컨대, 근로계약상의 사용자 이외의 제3자도 원고용주의 근로자를 자기의 업무에 종사시키고 그 근로자의 기본적 근로조건 중 일부에 관하여 현실적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그 한도 내에서 노조법 제2조 제2호 소정의 사용자에 해당한다고 보아야 한다.<sup>41)</sup> 이리

38) 국가인권위원회, 위의 책(간접고용), 292이하; 신권철, “법정근로관계 설정의 법리\_과건법과 기간제법을 중심으로”, 노동법연구, 제34호, 2013 참고; 박수근, 박수근, “간접고용근로자의 집단적 노동분쟁과 쟁점의 검토”, 노동법연구, 제24호, 2008.

39) 박수근, 위의 글(2008), 52쪽.

국가인권위원회(2009) 사내하도급 근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선권고

1. 노동관계법상의 사용자 정의 규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 근로조건등의 결정에 대하여 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 확대
2. 상시적인 업무에 대한 직접 고용원칙을 법률에 명시적으로 규정함으로써 간접고용의 남용을 억제.
3. 사내하도급 근로자에 대한 차별금지 및 이들의 차별시정 신청권을 법률로 명시하는 실질적 노력이 필요.

40) 김종진, 앞의 글(2008), 117-119쪽

41) 조규식, “간접고용하의 부당노동행위 사례와 보호방안”, 노동법논총, 제19집, 2010.8, 465쪽.

하여 도급계약이든 파견근로관계이든 간접고용에 있어서 사용사업주는 노동3권에 있어서 사용자로서 책임을 지게하고 나아가 사용사업주의 단체교섭 의무, 하도급근로자의 사업장 내 노조활동 보장, 부당노동행위 금지 등 사용사업주의 사용자로서의 책임을 인정하여야 한다는 것이다. 그리고 파견과 관련해서는 불법파견이 드러난 경우 단순히 고용의무를 부과하는 데 그치지 말고 직접 고용을 간주하는 조항을 제도입할 필요도 있다.

## 라. 비정규직 근로자의 노동3권 보장

위 내용의 연장선에서 비정규직 근로자들이 스스로 자신의 권리를 주장할 수 있도록 하는 것도 중요하다. 비정규직 근로자들은 사실상 노동3권을 행사하지 못하는 경우가 많다. 비정규직 근로자는 노조가입률이 매우 낮으며 이는 비정규직 근로자의 열악한 근로조건으로 이어지는 악순환이 벌어진다. 따라서 근로자들이 스스로 근로조건 개선에 나설 수 있도록 하기 위해서는 노동3권을 보장하는 것이 필요하다.

현행 제도에는 비정규직 특히 간접고용 근로자들의 노동3권을 제약하는 요소들이 많다. 사용사업자는 간접고용 근로자들이 노조를 포기하도록 갖은 영향력을 행사하지만, 사용사업자는 부당노동행위 책임을 면하고 단체교섭 요구에도 ‘합법적으로’ 응하지 않을 수 있고 이들이 단체행동을 하면 업무방해죄·손해배상 등으로 도리어 근로자에게 책임을 추궁하기도 한다.<sup>42)</sup> 이런 조건에서는 노동권이 보장될 수 없다. 하지만 비정규직 문제 해결의 가장 효과적 방안이자 최소한의 필요조건이 비정규직 근로자의 노동기본권 보장이라는 점은 국제노동기구, 국가인권위원회의 권고를 통해 여러 차례 확인된 바 있다.<sup>43)</sup> 제도적 차원에서 보면, 초기업별 노동조합의 설립을 장애하는 노동법상의 걸림들을 없애는 것이 필요하다. 예컨대 조합원 범위를 기업에 고용된 자로 한정하여 실업자나 단기고용 비정규직을 배제하는 규정을 없애고 초기업별 노조의 기업별 지부활동을 보장하는 조항을 신설하는 것이 필요하다.<sup>44)</sup>

42) 윤애립, 윤애립, “비정규직 문제 해결의 첫단추는 노동기본권 보장으로부터”, 서강법률논총 제 1권 제 2호, 2012.8, 115쪽.

43) 윤애립, 위의 글(2012), 120쪽.

44) 은수미, 앞의 글(2010), 358쪽.

## 마. 준법감시의 강화 등

비정규직 근로자의 취약한 근로조건은 사용자들의 노골적인 불법적 행태에 기인하는 것이 적지 않다. 따라서 현행법의 준수에 대한 감시를 강화하고 위법에 대해서는 엄중한 책임을 묻는 것이 출발점이 되어야 할 것이다. 온당한 법이 있어도 불법이 횡행한다면 그 법의 존재는 아무 의미 없을 것이다. 그 외에도 파견업체의 책임강화 등 여러 정책들이 제안됐다.

## (8) 중소기업 비정규직 근로자 관련 정책의 모색

이상의 논의에서 선행연구에서 지적된 비정규직 근로자의 문제들이 거의 드러났고 이와 관련하여 기존에 제출된 여러 정책적 대안들도 드러났다. 아래에서는 이들 논의에서 중소기업과 관련하여 의미있는 지점들을 정리해 보았다.

### 가. 문제의 종합

비정규직 근로자와 관련하여 기존문헌에서 제기된 문제를 중소기업의 현실과 연결시키면서 비정규직 근로자의 문제를 종합해 보면 다음과 같다.

#### a. 임금 및 퇴직금

중소기업 비정규직 근로자들의 임금은 매우 낮다. 이들의 임금은 대기업의 정규직이나 비정규직에 비해서 볼 때 낮다는 것을 말할 것도 없고 유사업종의 중소기업 정규직에 비해서 볼 때도 낮다. 결국 비정규직 근로자는 임금에서 최악의 취급을 받는 것이다. 임금 수준은 지극히 열악하여 종종 최저임금을 위반하는 낮은 수준의 저임금도 존재한다.

근로기간과 관련하여 중소기업 비정규직의 경우 대체로 1년 미만의 근로기간을 가진다. 따라서 이들은 퇴직금을 받지 못하는 경우가 많다. 또 사업주는 퇴직금을 지급하지 않기 위해서 의도적으로 1년 미만으로 고용관계를 종료하는 경우도 적지 않다.

#### b. 근로시간

중소기업 비정규직 근로자들은 장시간 근로의 경향이 크다. 특히 간접고용 비정규직의

경우, 비정기적으로 일할 뿐만 아니라 일단 고용되어 일을 하는 경우는 장시간 근로를 하게 된다. 비정규직 근로자들은 이렇게 일할 것을 요구받을 뿐만 아니라 그렇게 일하지 않으면 생활에 필요한 정도의 충분한 보수를 받을 수 없기 때문이다. 이러한 장시간 노동은 산재의 가능성을 증가시키는 요인이 되기도 한다.

### c. 고용불안정

중소기업 비정규직 근로자들은 상시적인 해고에 노출되어 있다. 중소기업 자체가 취약하기 때문이기도 하지만 하청을 주로 하는 중소기업의 경우 원청의 계약종료는 즉시 하청기업 근로자의 해고로 이어지기 때문이다. 뿐만 아니라 원청은 하청관계가 유지되는 경우에도 개별 근로자에 대해서도 해고를 요구하기도 하는데, 이 경우 근로자는 하도급 기업에 의해서 즉시 해고된다. 이러한 관행은 흔히 발견되며 이때 사용사업주의 책임을 묻는 경우는 많지 않다.

### d. 차별

중소기업의 비정규직 근로자는 정규직에 비해서 여러 측면에서 차별을 받는다. 아주 열악한 중소기업의 경우 정규직이나 비정규직 모두 열악하기는 마찬가지이다. 특히 임금의 경우 정규직과 비정규직이 모두 최저임금에 맞추어져 있어서 차별이 없는 경우도 있다. 그만큼 중소기업의 근로조건이 열악한 것이다. 그럼에도 불구하고 비정규직은 다양한 방식으로 차별을 겪고 있다. 예컨대 임금 이외에도 사내복리, 휴가, 상여금 등에서 차별을 받는 것이다.

## 나. 대안적 정책의 모색

위에 서술한 문제들이 생기는 이유는 크게 둘로 나눌 수 있다. 첫째는 중소기업 사업자들이 법을 위반하는 경우이다. 즉, 법대로 한다면 문제가 해결될 수 있음에도 불구하고 의도적으로 혹은 부지불식간에 법을 준수하지 않는 것이 그 원인인 경우가 적지 않다. 둘째는 중소기업 사업주의 입장에서는 합법적이지만 중소기업에서 근무하는 근로자의 입장에서 부당하게 느껴지는 경우이다. 말하자면 제도가 제대로 정비되지 않아서 생기는

문제들이 있는 것이다. 이러한 두 가지는 명료하게 구분되지 않고 서로 연결되어 있다. 따라서 보다 입체적인 접근이 필요해 보인다.

#### a. 불법적 고용행태의 중지

저임금이라고 하더라도 최저임금 수준을 넘는다면 그 자체로 불법은 아니다. 하지만 최저임금법 위반은 법률위반이다. 임금의 체불도 명백히 불법이다. 이처럼 최소한의 법규조차 준수되지 않는 문제는 기업에 대한 감시를 강화함으로써 해결될 수 있다. 하지만 감시를 강화하기 위해서는 감시의 강화를 권고하는 이상의 제도적 개혁이 필요하다. 왜냐하면 느슨한 감시는 단순히 근로감독관이 게으르기 때문이라고 보기 어렵기 때문이다. 오히려 감시를 효과적으로 하기 위한 제도적 뒷받침이 필요하다고 보는 것이 더 합리적일 것이다. 이런 점에서 몇 가지 제도적 제안을 해볼 수 있다.

- 준법감시가 느슨한 이유 중의 하나로 근로감독관의 수가 부족하다는 점이 지적된다. 이때 근로감독관의 수를 늘리는 것도 방법이겠으나 이는 비용 등의 측면에서 문제를 야기할 수 있다. 이를 해결하기 위해서 근로감독관의 사무 중 일부를 민간에 이양하는 것도 고려해 볼만하다. 예컨대, 고발기능 중의 일부를 시민사회단체 등에 부여함으로써 근로감독관의 업무부담을 줄이고 동시에 준법감시는 강화할 수 있다. 이 경우 근로감독관도 더욱 효과적으로 불법의 방지에 기여할 수 있을 것이다.
- 비정규직법에서는 차별을 금지하고 있으며 차별이 있는 경우 근로자 스스로 이의를 제기할 수 있도록 했다. 하지만 이러한 접근은 실효적이지 못한데, 그 이유 중의 하나는 비정규직 근로자는 해고의 불안감으로 인하여 이의를 제기하지 못하기 때문이다. 그런 점에서 제3자에 의한 이의제기 신청제도를 도입하는 것이 필요하다.
- 불법적 고용이 진행되는 이유 중의 하나는 법률을 위반해도 제재가 약하기 때문이다. 제재가 너무 약하면 사용자는 준법에 대한 의무감을 느끼지 않으며 상습적으로 법을 위반하게 한다. 따라서 법규 위반에 대해서는 보다 중대한 처벌과 제재를 가할 필요가 있다.
- 간접고용에서 불법은 원청사업자에 의해서도 일어나지만, 파견업체나 하도급 기업에서도 일어난다. 파견근로자를 보호할 수 없는 파견업체에 대한 허가를 취소하거나 진입을 제한하는 조치가 필요하다. 특히 무허가 파견업소에 대한 단속이 필요하고, 생산

라인에 파견하는 경우에는 파견업자와 사용사업자를 모두 엄격히 처벌해야 한다.

#### b. 하도급 기업의 경제력 강화

중소기업은 직접 개인 소비자를 위한 물건이나 서비스를 생산하기도 하지만, 많은 경우 하도급기업으로서 원청에 납품하는 식으로 영업을 한다. 이 경우 원청은 최소한의 납품단가를 요구하거나 불규칙한 발주, 무리한 발주 등의 경제력 남용행위를 저지르고, 이 점이 하도급 근로자의 근로조건 개선에 심각한 제약으로 작용한다. 수조원대의 수익을 올리는 대기업에 납품하는 경우에도 최저임금이 지급되고 있는 현실이 시정되지 않는다면 하도급 업체 근로자의 생활향상은 기대하기 어려울 것이다. 이와 관련하여 부당한 납품조건을 규제하는 등 공정거래관련 제도개선이 필요할 수 있다.

#### c. 사용사업자의 책임성 강화

간접고용의 경우 사용사업자의 책임성을 강화하는 것이 매우 중요하다. 하도급이나 파견을 완전히 금지할 수는 없지만 단순히 간접고용이라는 이유로 근로관계를 부인하는 것은 허용될 수 없을 것이다. 사용사업자와 하청기업 근로자 사이에서 사실상 지배통제관계에 있는 경우가 많기 때문이다.

도급과 파견의 경계를 어디로 할 것인지에 대한 많은 논란이 있지만, 적어도 실질적으로 지배통제관계에 있다면 사용사업자의 사업자성을 인정하여 근로기준법이나 기타 노동관계법상의 책임을 지도록 제도를 개선할 필요가 있다. 뿐만 아니라 실질적으로 지배통제관계에 있지 않고 부분적으로라도 간접고용 근로자에게 영향을 미친다면 그 한계 내에서 비례적으로라도 사용자 책임을 부과하는 제도적 개선이 필요할 것이다. 특히 하도급 기업에서 발생하는 임금체불, 최저임금법 위반, 퇴직금, 부당해고, 심각한 산재 등에 대해서 사용사업자가 일정하게 지불책임을 지도록 하는 것이 필요하다.

#### d. 비정규직 근로자의 교섭력 강화

비정규직 근로자의 노동조합 조직률은 정규직에 비해 현저히 낮다. 이는 비정규직의 불안정한 고용구조로 인한 것이다. 특히 간접고용 근로자의 경우 노동조합을 형성한다고 하더라도 원청사업자가 교섭에 임하지 않고 심지어 원청 사업자가 하도급 사업체에서 일

하는 근로자들에 대해 노동조합결성을 방해하는 등 부당노동행위를 하기 때문이다. 근로 조건과 같이 확일적으로 국가가 결정할 수 없는 사안에서는 노동조합을 통한 개별협상이 중요함에도 불구하고 이러한 조건이 갖추어지지 않은 것은 심각한 문제이다.

따라서 제도적인 차원에서 비정규직의 교섭력을 증가시키는 지원이 있어야 한다. 특히 지역단위에서 비정규직 근로자의 입장을 대변하는 노동조합의 성립이 이루어지고 이들이 전체로서의 비정규직 근로자의 이익을 대변할 수 있도록 하는 것이 필요하다. 실제 울산지역에서는 하청지회가 성립되어 있다.<sup>45)</sup>

#### e. 정규직 전환의 촉진

비정규직 문제의 근본적인 해법은 비정규직을 반드시 필요한 최소한으로 한정하고 그 외 모든 고용을 정규직으로 전환하는 것이 될 것이다. 그런 점에서 많은 제도개선이 모색 될 만하다. 이와 관련하여 몇 가지 제도적 개선가능성을 살펴본다.

- 1년 미만 근로한 근로자의 경우에도 퇴직금을 지급할 필요가 있다. 1년 미만으로 근무한 경우 퇴직금을 주지 않아도 된다는 점은 1년 미만의 단기간 근로를 조장하기 때문에 퇴직금을 근무한 기간에 비례하여 지불하도록 하는 것이 필요하다.
- 비정규직을 정규직으로 전환하는 경우 해당기업에 일정한 인센티브를 줄 필요가 있다.
- 비정규직의 계속 고용을 제한하는 조치를 강화할 필요가 있다.
- 비정규직을 고용할 수 있는 직종을 더욱 한정해야 한다. 파견법의 경우 파견대상 업종을 더욱 축소해야 하고 기간제 비정규직의 경우도 허용직종을 한정하고 점차 좁혀 나가야 한다.

#### f. 관련 교육의 실시

비정규직 근로자가 겪는 문제의 원인 중의 하나는 근로자든 사용자든 모두 근로기준법 등 노동법에 대한 인식이 매우 낮다는 것이다. 근로자의 권리의식을 높이고 사용자의 준법의식을 높인다는 차원에서 관련 교육을 실시하는 것이 필요하다. 이를 위한 제도개혁이 뒤따라야 한다는 것은 말할 것도 없다.

45) 하지만 실제 활동에서는 많은 제약을 겪고 있다. 원청사업자는 하청지회의 존재를 인정하지 않고 이들과 공식적으로 협상하지 않는다고 한다.

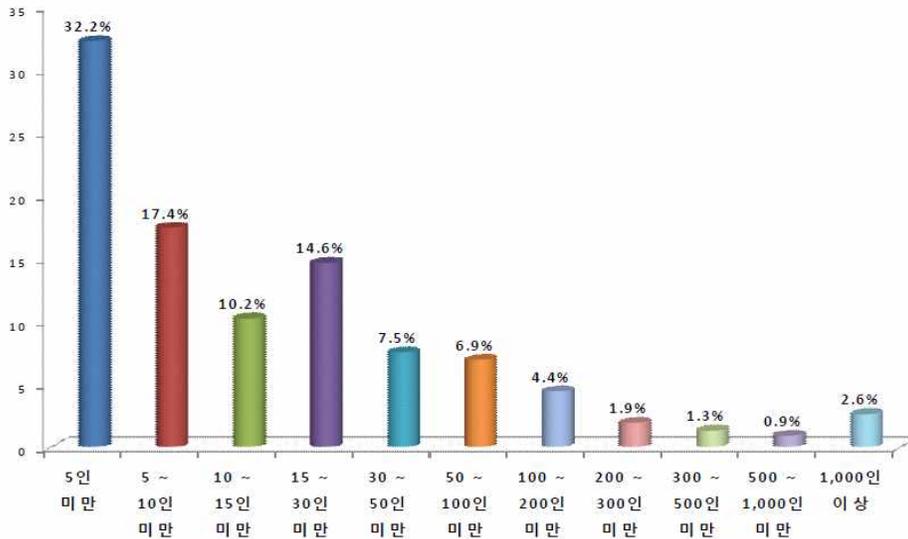
### 3. 중소기업의 산업재해 문제

#### (1) 도입

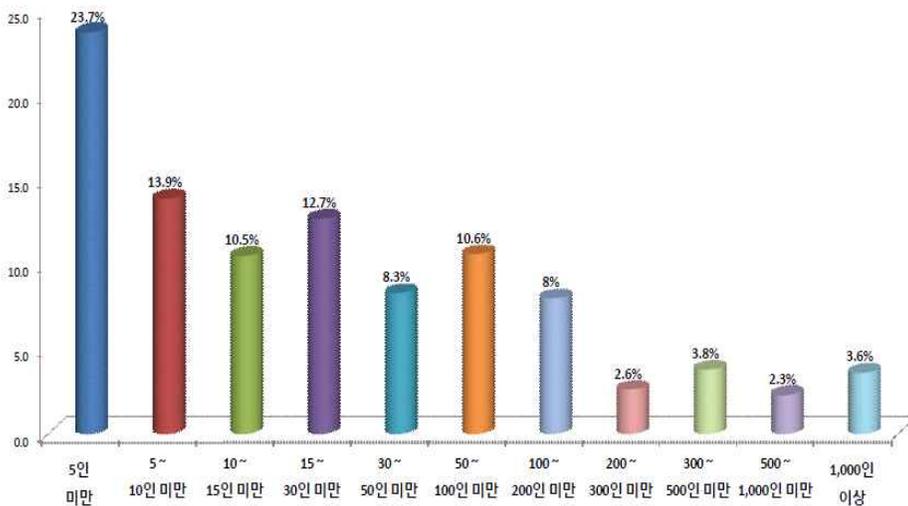
오늘날 산업사회의 생산조직에 종속되어 근로를 제공하고 있는 근로자들은 그 업무와 관련하여 부상, 질병, 사망 등의 직업상 위험에 노출될 수밖에 없다. 또한 생산설비가 기계화·자동화되어 감에 따라 사고의 규모도 대형화되고 있고 근로자의 생명·신체에 미치는 치명도 역시 더욱 커지고 있는 실정이다.

그런데 이러한 재해는 근로자 본인의 주의와 노력만으로 위험을 통제하거나 극복하기 어려운 것이 현실이다. 우리나라의 경우 전체 사업장 중 30인 미만 소규모 사업장이 약 95%를 차지하고 있으며 이는 전체 근로자의 44.78%에 해당하여 절대 다수의 사업장이 소규모 사업장이라고 해도 과언이 아니다. 또한 30인 미만 소규모 사업장에서 발생하는 산업재해가 전체 산업재해의 73.09%를 차지하고 있다.

2010년 산업재해 원인조사에 따르면, 소규모 사업장의 산재발생률은 대규모 및 중규모 사업장보다 3배 정도 높으며 산재사망률도 2배 정도 높다. 전체 재해의 약 80%(77,762건)가 50인 미만 영세 소규모 사업장에서 발생하고 있다. 아래 <그림 5>(2010년 업무상 부상)에 의하면 50인 미만 소규모 사업장이 전체 업무상 부상의 약 82%를 차지하고 있다. 또한, 아래 <그림 6>(2010년 업무상 사망)에 따르면 업무상 재해에 의한 사망자도 50인 미만 소규모 사업장이 전체의 약 70%를 차지하고 있다.



〈그림 5〉 2010년 업무상 부상



\* 출처: 한국산업안전공단, 산업재해 원인조사(2010년)

〈그림 6〉 2010년 업무상 사망

위와 같이 대기업과 중견기업보다는 주로 50인 미만의 사업장에서 산업재해가 빈번히 발생하는 것을 알 수 있다. 이는 이번 연구에서 중점적으로 살펴보고자 하는 남동공단의 규모와 매우 유사하므로 시사점이 크다고 하겠다.

이하에서는 먼저 현행 법제상의 재해보상제도 및 업무상 재해의 인정기준에 대하여 살펴보고 다음으로 산업재해 현황을 분석하고 마지막으로 이상의 내용을 종합하여 개선 방안을 도출하고자 한다.

## (2) 현행법제상의 재해보상제도

### 가. 근로기준법상의 재해보상

우리 근로기준법은 제8장에서 재해보상제도를 규정하고 있다. 이는 근로자와 사용자 사이의 근로계약관계를 중심으로 하여 재해가 발생했을 경우 사용자가 근로자에게 일정한 보상을 해 줄 것을 의무화하고 있다. 즉, 업무상 재해로서 일정한 요건이 갖추어지면 근로자는 사용자에게 재해보상을 요구할 수 있게 된다.

이러한 근로기준법상의 재해보상은 근대 산업사회에 있어서 산업재해가 기업활동에 수반하는 하나의 일반적 사고라는 사실, 기업활동으로 이익을 얻는 사용자는 기업에서 발생하는 재해를 사업위험으로서 스스로 부담해야 한다는 사상이 사회적으로 용인되면서 특별법으로 제정됐다.

따라서 근로기준법에서는 근로자의 재해에 대해 사용자의 과실을 전제로 하지 않으면서(무과실책임 원칙) 보상의 종류와 그 액수를 일정하게 정하고 있고(정형·정액보상원칙) 보상에 관한 신속하고 간편한 구제제도를 규정하고 있다.

### 나. 산업재해보상보험법(이하 '산재보험법')상의 재해보상

재해보상제도는 근로자가 근무 중에 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸리거나 장애를 입거나 또는 사망한 경우에 그 해당 근로자 또는 유족을 보호하기 위하여 마련된 것이다. 그런데 재해보상을 민법상의 손해배상제도에만 의존하게 되면, 과실 책임의 원칙에 따라 사용자에게 과실이 없는 경우에 그 책임을 물을 수 없게 되고 과실의 유무에

대해서도 근로자가 스스로 입증하여야 하는 어려움이 따르게 된다. 나아가 소송지체 등의 사유로 인하여 손해배상이 지연되는 경우 근로자의 생활은 궁핍해 질 수밖에 없다. 또한 근로기준법상의 재해보상제도는 무과실 책임을 근거로 인정되는 개별책임론에 따른 제도로서 사용자가 재해보상의무를 실제로 이행하지 못하는 경우에는 유명무실하게 될 우려가 있다.

이런 연유로 독일 등의 여러 나라에서는 산재보험법을 사회법(또는 사회보장법)으로 분류하여 노동법과 그 영역을 달리 규정했다. 이에 우리나라에서도 1963. 11. 5 법률 제 1438호로 ‘산업재해보상보험법’(이하 산재보험법)을 제정했다. 산재보험법은 원칙적으로 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 강제적으로 적용되며, 산재보험법에 의한 보험급여가 지급된 경우에는 지급된 급여액의 한도 내에서 사용자는 근로기준법상의 재해보상책임을 면하게 된다.

산재보험제도는 국가가 보험운영의 주체가 되고 사용자는 의무적으로 보험에 가입하여 산업재해를 입은 근로자가 국가로부터 보상급여를 받도록 하는 것이다. 즉, 산재보험제도는 사용자에 대한 보상책임에 중점이 있는 것이 아니라 근로자를 위한 사회보장에 그 중점이 있다.

이와 같은 산재보험제도의 법적성격과 관련하여 견해의 대립이 있으나 가입의 강제성과 전면적인 적용, 연금급여의 지급, 사업운영과 기금운용에 있어서의 국가 관여 등에 근거하거나 상대적으로 우월한 지위의 사용자가 약한 지위의 근로자를 원조하는 사회연대관계에서 비롯된 것으로 보는 견해 등이 있다.<sup>46)</sup>

## 다. 업무상 재해의 인정기준

### a. 외국의 입법례

업무상 재해의 인정기준과 관련하여 외국의 입법례를 살펴보면,<sup>47)</sup> 영국의 경우, 사회

46) 산재보험법의 법적 성격과 관련하여 개별책임론, 사회보장화론, 집단책임론, 중간설 등으로 구별된다. 학설에 대한 자세한 소개로는 이경희, 업무상 재해 인정기준의 한계와 새로운 논의, 외법논집 제33권 제2호, 2009. 5, 530면 이하 참조.

47) 이하의 내용은 김장기, “국내외 산재보험제도의 비교 연구”, 근로복지공단 노동보험연구원, 2009의 내용을 요약·발췌한 것이다.

보장법(Social Security Act)에서 업무수행성과 업무기인성이라는 요건의 구비가 필요하나, 업무수행 중에 발생한 사고는 특별한 사정이 없는 한 업무기인성이 있다고 판단하고 있다(동법 제50조 제3항). 그리고 이에 관한 구체적 판단은 사고발생 장소나 행위 등을 종합적으로 고려하여 행해진다. 또한 통근과정에서 입은 재해에 관하여는 사용자의 지시가 없는 한 업무수행성의 요건에 해당하지 않는다면 비교적 좁게 해석하고 있다.

미국의 경우, 근로자재해보상법(Workmen's Compensation and Rehabilitation Law)에서 업무수행성과 업무기인성을 요구하고 있다(동법 제2조 (a)항). 즉, 어떤 특정 재해나 질병이 보상을 받기 위해서는 그것이 '고용으로 인해서(arise out of)' 그리고 '고용되어 있는 동안에(in the course of)' 발생해야 한다. 전자는 노동이 장애를 유발했음을 의미하고, 후자는 일을 하고 있는 동안에 발생해야 함을 의미한다. 하지만 상해 또는 사망이 근로자가 수행하는 유형의 업무에 보편적(normal)이거나 일상적(usual)인 위험에 의하여 야기된 것인 때에는 일반적으로 보상이 이뤄진다. 또한 통근재해도 업무상 합리적으로 수반되는 위험들로부터 발생된 때에는 업무수행 중에 야기된 것으로 보아 보호하고 있다.

독일의 경우, 연방보험법(Die Reichsversicherungsordnung)은 산업재해를 피보험자(법률에 의한 보험자, 규약에 의한 보험자, 임의피보험자)가 근로관계 등의 활동에 의하여 입은 재해를 의미한다고 하면서, 사용자가 피보험자를 위하여 그의 임금 또는 급료를 금융기관에 입금하는 경우에 피보험자가 임금 또는 급료의 지급시기가 도래하여 입금된 금융기관에 갈 때 그 왕복도상에서의 재해 및 그 금융기관에서의 필요한 범위의 재해도 산업재해로 규정하고 있다(동법 제548조 제1항). 나아가 보험대상활동과 관련하여 작업용구의 보관, 운반, 정비 또는 갱신할 때의 재해(동법 제549조), 보험대상활동과 관련하여 그 활동장소 간을 왕복하는 도로상의 이른바 통근재해(Wegenunfall)(동법 제550조), 직업병(Berufskrankheit)(동법 제551조), 피재근로자가 치료를 위하여 또는 손상된 신체보장구 등의 제작이나 수리를 위하여 오가는 도중에 발생한 재해도 산업재해로 취급하고 있다(동법 제555조 제1항). 이처럼 독일은 산업재해사고의 범위를 상당히 넓게 인정하고 있다.

일본의 경우, 근로자재해보상보험법에서 근로자의 업무상 부상, 질병, 장애 또는 사망을 업무재해라고 정의하여(동법 제7조 제1항 제1호) 우리나라와 상당히 유사한 규정체계를 두고 있지만, 통근재해를 명문화시켰다는 점에서 우리와 차이가 있다(동법 제7조 제1

항 제2호, 제2항).

결론적으로 업무상 재해에 대하여 영국과 미국은 비교적 엄격한 기준에 입각해 인정하고 있으며, 독일과 일본은 비교적 폭넓게 인정하여 근로자를 보호하려는 입장을 취하고 있다고 보여진다.

### b. 현행법제상의 업무상 재해

우리 산재보험법 제5조 제1호는 ‘업무상의 재해’란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다고 정의하고 있다. 하지만 1981. 12. 17. 이전 산재보험법에서는 ‘업무상 재해’라 함은 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말한다고 규정하여 업무상 재해의 인정요건으로서 ‘업무수행성’과 ‘업무기인성’을 명문화하고 있었으나, 개정을 거치면서 단순히 ‘업무상의 사유’로 규정하게 됨에 따라 업무상의 사유라는 개념이 두 가지 요건을 모두 갖추어야 재해보상을 청구할 수 있는지 아니면 그 중 하나의 요건만 갖추면 가능한지에 대해 다툼이 있었다.<sup>48)</sup> 그러나 이는 현재 각종 업무의 실태와 기업운영 방법의 복잡성 및 교착성을 고려하여 탄력적으로 해석할 수밖에 없다. 또한 해당 규정들은 지속적으로 변화하는 노동환경에 대응하는 데도 문제가 있을 뿐 아니라, 개개 근로자의 구체적 환경이나 신체조건 등을 고려하지 않은 획일적 기준에 따라 정해진 것이므로 업무상 재해 여부를 판정하는 데 많은 어려움이 있다. 이러한 점에서 업무상 재해의 인정기준과 범위에 관해서는 산재보험법 등의 목적과 성격에 기초하여 해석할 수밖에 없다.<sup>49)</sup>

### c. 업무상의 재해의 개념으로서 업무수행성 및 업무기인성

산재보험급여의 대상이 되는 보험사고는 ‘업무상의 사유’에 의한 것이다. 이러한 ‘업무상의 사유’라는 개념은 업무수행성과 업무기인성의 두 개의 요소로 나누어 판단할 수 있다.

48) 물론 이러한 업무상의 재해의 개념이 지나치게 포괄적으로 규정되어 포괄위임의 논란이 제기됐고, 이에 2007. 12. 14. 법률 제8694호로 전부개정하면서 업무상 재해의 인정기준을 법 제37조에서 ‘업무상 사고’와 ‘업무상 질병’으로 구분하고 근로자가 근로계약에 따라 업무 및 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고 등을 업무상 사고의 기준으로, 유해·위험요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병 등을 업무상 질병의 기준으로 명시함으로써, 업무상 재해의 인정기준을 둘러싼 논란을 해소하려고 했다(이경희, (주 1), 537면 참조.).

49) 맹수석, 산업재해보상보험법상 업무상 재해의 인정범위에 관한 연구, 보험학회지 제58집, 2001. 4, 171면.

업무수행성이란 당해 근로자가 사용자의 지배·관리 하에서 업무를 수행하는 것을 말한다. 하지만 업무수행 중의 재해라고 하는 것은 사용자의 직접적인 지배·관리에 의한 것에만 국한되는 것은 아니고 그의 지배·관리 하에서 그의 직무에 부수해서 기대되는 행위 또는 사고로 인하여 생긴 재해도 포함된다.<sup>50)</sup> 그러나 업무수행성 판단의 기준으로서 '사용자의 지배·관리성'기준이 산재보험법의 목적과 성격에 얼마나 합당한 법원리가 될 수 있는지 의문이라는 비판도 있다.<sup>51)</sup>

한편 업무기인성이란 업무상의 행동, 작업조건 또는 작업환경과 재해 사이의 상당인과관계가 인정되는 것을 말한다. 이러한 상당인과관계설에 따르면 그러한 업무에 종사하지 않았다면 그와 같은 재해는 발생하지 않았을 것이라는 인과성이 인정되거나 그러한 업무에 종사한다면 그와 같은 재해는 발생할 것이라고 할 수 있을 경우를 의미하며 이러한 경우 업무기인성이 인정되게 된다. 다만 상병이 발생한 구체적인 시기를 업무수행중의 것으로 좁게 해석할 필요가 없고, 인과관계의 인정에 있어서도 해당 근로자의 과실이 있더라도 그것이 중대한 과실이 아닌 한 업무기인성을 인정해야 한다는 것이다. 하지만 판례는 업무수행성이 인정되더라도 업무기인성은 이를 주장하는 자가 입증해야 하고 업무수행 중에 발생한 근로자의 사망원인이 분명치 않다고 하여 바로 업무에 기인한 사망으로 추정할 수는 없다고 한다.<sup>52)</sup>

다만 최근 증가하고 있는 업무상 질병과 그에 따른 재해, 예컨대 과로사나 직업병과 같은 경우에는 업무수행성이 1차적 기준이 될 수 없고 업무기인성의 존재만으로 업무상 재해가 인정될 수 있다. 왜냐하면 업무상 상당인과관계가 인정될 수 있는 재해는 실제로 사업장 밖에서 또는 업무 후에 발생하는 것이 적지 않기 때문이다. 따라서 업무수행성은

50) 우리 판례도 업무수행성이란 사용자의 지배 또는 관리 하에서 이루어지는 당해 근로자의 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정에서 재해의 원인이 발생한 것을 의미한다고 보고 있다(대판 1993. 1. 19, 92누13073; 대판 1995. 3. 14, 94누7935).

51) 이는 산업재해 보상책임의 근거는 현재 생활보장설이 지배적인 견해인 만큼 재해의 업무수행성의 판단은 사용자의 지배·관리성이나 위험책임의 관점에서가 아니라 사용자의 산재 근로자에 대한 생활보장책임의 관점에서 그 인정기준을 확립하는 것이 산재보험법의 목적과 성격에 합치될 것이기 때문이라고 한다. 따라서 재해발생이 사용자의 지배영역 밖이라 할지라도 업무상 불가피한 경우 내지는 업무상 밀접 불가분의 행위일 경우에는 업무상 재해로 인정하는 것이 산재보험제도의 취지에 합당할 것이므로 판례의 입장인 '사용자의 지배·관리성'을 기준으로 할 것이 아니라 '업무상 불가피성' 내지는 '업무상 밀접 불가분성'으로 그 기준을 전환하는 것이 사회보장법 원리의 구현에 더욱 충실할 것이라고 한다(이홍재, 업무상 재해의 인정기준에 관한 판례의 경향, 서울대학교 법학 제40권 제2호, 1999, 204면 참조.).

52) 대판 1999. 4. 23, 97누16459.

업무상 재해를 결정하는 본질적이고 1차적인 판단기준이기는 하지만 모든 재해에 대해서 요구되는 필수불가결한 기준이라고 할 수는 없다.<sup>53)</sup>

#### d. 산업재해 현황분석

우리나라의 산업재해는 점차 감소하는 추세이나 50인 미만 소규모 사업장이 전체 업무상 부상의 약 82%를 차지하고 있으며, 업무상 재해에 의한 사망자도 전체의 약 70%를 차지하고 있다. 또한 산업 재해율은 1995년 1% 미만으로 낮아진 뒤, 2009년까지 0.7%에 머물러 있다가 2010년 0.69%로 낮아졌고 2013년 현재 0.59%이다.

그러나 300인 미만 사업장의 경우로 범위를 한정해보면 2013년 현재 0.69%로 전체 산업 재해율 0.59%에 비해 높은 수치를 나타내고 있다. 이러한 결과는 전체 사업장 중에서 300인 미만의 사업장에서 업무상 부상이 빈번하게 발생하고 있으며 이로 인한 사망의 위험도 높다는 것을 보여주고 있다.

〈표 34〉 산업재해 현황

(단위 : 명, %)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
전체 재해율	0.77	0.72	0.71	0.7	0.69	0.65	0.59	0.59
증감율	0	-6.5	-1.4	-1.4	-1.4	-5.8	-9.2	0
300인 미만 사업장 재해율	0.91	0.85	0.84	0.84	0.83	0.78	0.7	0.69
300인 미만 사업장 증감율	-2.2	-6.6	-1.2	0	-1.2	-6	-10.3	-1.4

\*참조: 고용노동부, 산업재해 발생현황(2013)

### 가. 유형별

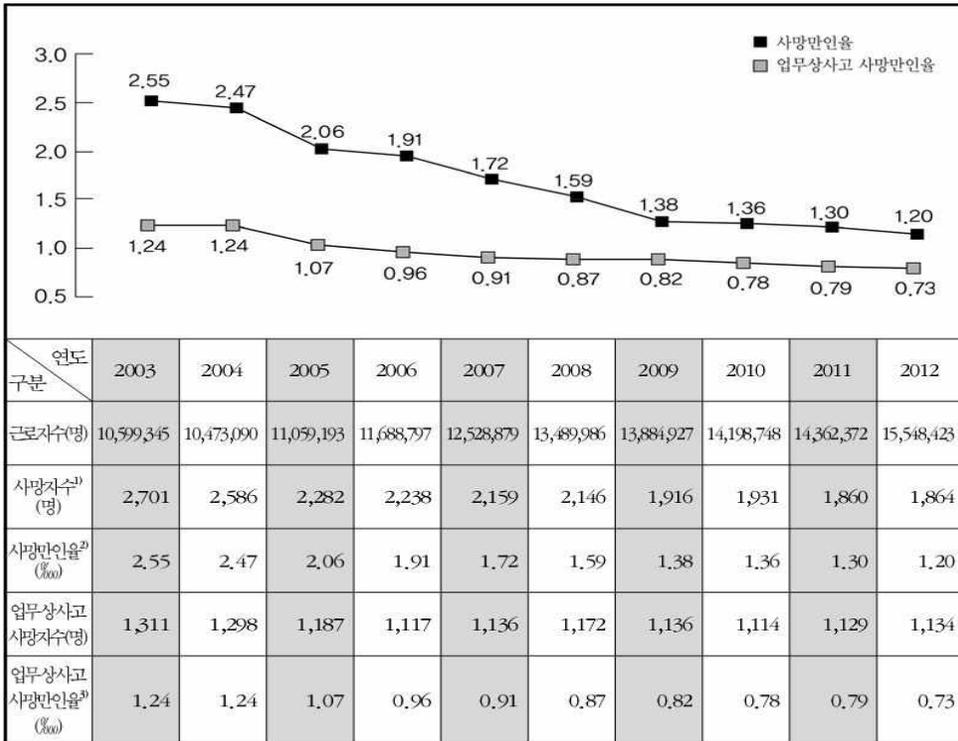
#### a. 사망

사망재해는 2003년 이래로 계속하여 감소하고 있는 추세이다. 2012년 현재 사망재해자는 1,864명이며, 이 중에서 업무상사고 사망자수는 1,134명, 업무상질병 사망자수는 730명이다. 구체적으로는 추락 373명, 진폐 333명, 뇌·심혈관질환 301명, 끼임 사고 136

53) 이와 같은 견해로는 김유성, 224면; 김형배, 496면.

명의 순으로 나타났다.

이는 생산설비가 기계화·자동화되어 감에 따라 근로자의 생명·신체에 미치는 치명도 역시 더욱 커지고 있음을 의미한다고 할 수 있다.



\*출처: 고용노동부, 산업재해 현황분석(2012)

〈그림 7〉 연도별 사망재해(단위 : 명, ‰)

### b. 부상

2013년 발표된 재해발생 형태별 현황에 따르면 넘어짐·갈림 26.1%, 부딪힘·접촉 20%, 끼임 20%, 떨어짐 20%로 이들 요인이 전체 부상의 86.1%를 차지하고 있다.

이는 근로자 개인의 부주의, 생산시설의 결함이나 재해예방을 위한 설비·투자의 미흡, 열악한 근로조건, 과중한 업무 등을 요인으로 꼽을 수 있다. 따라서 이러한 근로여건 전반을 개선해야 할 필요가 있다.

〈표 35〉 재해발생 형태별 현황(부상)

(단위 : 명)

재해발생형태		2008	2010	2012
총 계		8,370	8,841	8,338
물체 및 설비에 접촉	떨어짐	1,370	1,339	1,306
	넘어짐·깔림	1,990	2,261	2,177
	부딪힘·접촉	1,887	2,066	1,772
	맞음	820	800	726
	끼임	1,531	1,565	1,565
	무너짐	86	67	96
	압박·진동	0	0	0
	기타	3	1	0
불균형 동작 및 무리한 동작		260	265	248
유해·위험물질 및 환경에 노출·접촉		244	301	287
화재·폭발 등의 특정사고	화재·폭발	73	69	87
	감전	34	48	21
	기타	0	0	0
폭력행위		72	59	51
기타		0	0	0
분류불능		0	0	2

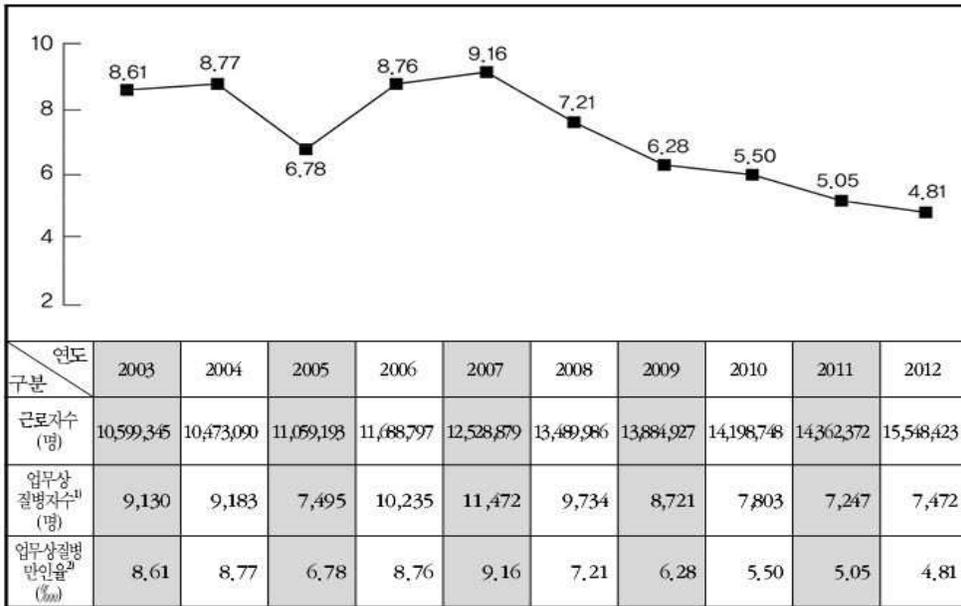
\*참조: 한국산업안전보건공단, 산업재해 원인조사(2012)

### c. 질병

2012년도 업무상 질병 환자(사망자 제외)는 6,742명으로 전년도 6,516명에 비해 226명(3.5%)이 감소했다. 이 중에서 진폐, 특정 화학물질 중독 등 직업병은 2012년도에 1,090명으로 전년도 1,162명보다 72명(6.2%) 감소했고, 작업관련성 질병은 2012년도에 5,652명으로 전년도 5,354명보다 298명(5.6%)에 증가했고, 작업관련성 질병 중 뇌·심혈관 질환자는 278명으로 전년도 248명보다 30명(12.1%) 증가했으며, 신체부담 작업으로 인한 질환은 1,438명으로 전년도 1,161명보다 277명(23.9%) 증가했다.

이는 업무로부터 직접 발생하는 병인은 감소한 반면 업무조건 또는 작업환경과 질병 사이의 유인이 증가하고 있음을 의미한다고 할 수 있다. 앞서서도 지적했듯이 업무상 질병은 판단기준의 모호성과 개개 근로자의 구체적 환경이나 신체조건 등을 고려하지 않은

확실적 기준을 통한 판단을 탈피하여 산재보험법 등의 목적과 성격에 기초하여 폭 넓게 인정하려는 자세가 필요하리라고 본다.



- 1) 업무상 질병자수=업무상 질병 요양자+업무상 질병 사망자
- 2) 업무상 질병 발생률(%)=업무상 질병자수 / 근로자수×10,000

\*출처: 고용노동부, 산업재해 현황분석(2012)

〈그림 8〉 연도별 업무상 질병자 추이(단위 : 명, ‰)

#### 나. 업종별

산업별 사망재해의 분포는 전체 사망자수 1,864명 중 제조업이 29.13%로 가장 많고, 건설업이 26.61%, 기타 산업이 19.47%, 광업이 17.17%, 운수·창고·통신업이 7.51%, 전기·가스·수도업이 0.11%로 나타났다. 산업별 사망 만인율은 광업이 243.87‰으로 가장 높은 수준을 보이고 있으며, 다음으로 건설업 1.78‰, 운수·창고·통신업 1.73‰, 제조업이 1.44‰, 기타산업 0.45‰, 전기·가스·수도업 0.35‰로 나타났다.

2014년 5월 한국산업단지공단 산업단지현황에 의하면 인천 남동공단에는 약 6,600여개의 사업장이 있다. 그 중 약 3,300여개가 기계업체(주로 부품제조), 약 1,000여개가

전자업체(주로 휴대폰 부품제조), 약 700여개 화학업체(주로 도금), 기타 운송, 목재, 가구 등으로 구성되어 약 66%가 제조업이다. 따라서 남동공단의 경우, 산업별 사망재해율이 높은 군에 속해 있다고 할 수 있다.

구 분	전 산업	광 업	제 조 업	건 설 업	전기·가스 수도업	운수·창고 통신업	기타산업	
근로자수(명)	15,548,423	13,122	3,778,916	2,786,587	56,446	810,173	8,103,179	
사망자수(명)	1,864	320	543	496	2	140	363	
구 성 비(%)	100.00	17.17	29.13	26.61	0.11	7.51	19.47	
만 인 율 (‰)	2011	1.30	306.92	1.46	1.76	0.73	1.72	0.47
	2012	1.20	243.87	1.44	1.78	0.35	1.73	0.45
	증감 (%p)	-0.10	-63.05	-0.02	0.02	-0.38	0.01	-0.02

※ 기타산업은 임업, 어업, 농업, 금융보험업이 포함된 것임

※ 사망자수에는 사업장의 교통사고, 체육행사, 폭력행위, 사고발생일로부터 1년 경과 사고사망자는 제외  
(다만, 운수업, 음식·숙박업의 사업장의 교통사고 사망자는 포함)

\*출처: 고용노동부, 산업재해 현황분석(2012)

〈그림 9〉 업종별 사망재해 비교(단위 : 명, ‰)

#### 다. 규모별

규모별 재해현황을 살펴보면 전체 산업재해 중 30인 미만 사업장의 산업재해율이 73.2%에 달한다.

〈표 36〉 산업규모별 재해현황

(단위 : 명, %)

구분	총계	0~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~299인
사업장	1,825,296	1,286,771	258,894	197,729	39,545	24,699	13,983
근로자	15,548,423	2,101,428	1,682,484	3,175,334	1,486,723	1,688,119	2,208,421
재해자	92,256	29,860	15,700	21,965	7,626	6,343	5,501

구분	총계	0~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~99인	100~299인
재해율	0.59	1.42	0.93	0.69	0.51	0.38	0.25
분포	100%	32.37%	17.02%	23.81%	8.27%	6.86%	5.96%

\*참조: 고용노동부, 산업재해 현황분석(2012)

남동공단에는 총 6,600여개 사업장에 약 85,000명의 근로자가 근무하고 있고, 이를 사업장 평균으로 계산하면 약 13명 내외여서 30인 미만의 사업장 규모가 대부분이라고 할 수 있으므로 산업재해율이 높은 군에 속해 있다고 할 수 있다.

### 라. 재해정도별

전체 산업재해 중 30일 이상의 요양이 필요한 경우는 전체의 약 89%를 차지하고 있다. 이중에서 제조업은 전체 산업재해에 34.32%를 차지하고 있고, 30일 이상의 요양이 필요한 중증인 경우가 90%에 달한다.

남동공단의 경우 약 66%가 제조업으로 구성되어 있음을 감안할 때, 산업재해가 발생할 경우 30일 이상의 가료가 요구되는 중증정도의 재해가 발생하는 빈도가 높음을 알 수 있다.

〈표 37〉 재해정도별 현황

(단위 : 명)

구분	총계	사망자	180일~	91~180일	29~90일	15~28일	8~14일	4~7일
총계	92,256	1,864	15,822	33,839	30,406	6,545	2,163	1,316
	100.00%	2.02%	17.15%	36.68%	32.96%	7.09%	2.34%	1.43%
제조업	31,666	543	5,881	12,706	10,051	1,475	468	745
	34.32%	0.58%	6.38%	13.78%	10.90%	1.60%	0.51%	0.52%

\*참조: 고용노동부, 산업재해 현황분석(2012)

### (3) 개선방안

소규모 사업장은 근로자의 잦은 이직과 낮은 숙련도, 운영자금 부족으로 인한 부실한 안전장비 구비, 안전교육의 부재로 인한 안전의식의 미비 등의 요인이 복합적으로 작용

하여 중규모 내지 대규모 사업장에 비하여 산업재해 위험이 높은 것이 주지의 사실이다. 여기에 법제도를 운영하는 관계당국의 미온적인 시정조치까지 더해져 사업주들이 최소한의 의무조항 이행마저 적당히 회피하고 있는 실정이다. 그 결과 소규모 사업장에 근무하는 근로자들의 안전보건과 노동인권은 사각지대에 놓여 있다고 할 수 있다.

또한 대부분의 소규모 사업장들은 제조업이 중심이기 때문에 육체적 노동을 수반하고 비위생적인 환경에서의 단순반복형 노동이 주를 이루고 있어 산업재해의 위험이 높은 편이다. 반면 대규모 사업장에서는 숙련도가 높은 기술 인력이 쾌적한 작업환경 하에서 IT 및 첨단 자동화 설비를 다루는 작업 형태가 주를 이루므로 소규모 사업장에 비해 산업재해의 위험이 낮은 편이다. 이러한 근로조건 및 작업환경의 격차는 시간이 지날수록 고착화되고 있는 양상이어서 이러한 현실을 개선하기 위한 정부차원의 종합적인 대책마련이 필요하다.

### 가. 산재보험의 가입유도

소규모 사업장들이 산재보험에 가입하지 않는 이유는 도급계약이 주를 이루고 있어 일이 있을 때는 있고 없을 때는 없는 구조이고, 산재보험에 가입하게 되면 산재발생시 보험료가 가산되고 경쟁입찰시 입찰을 제한받는 등의 불이익 사유가 존재하기 때문이다.

또한 현실적으로는 산재보험에 가입했다고 하더라도 근로자들의 경우에도 산재처리를 하게 되면 사업주와 갈등을 일으키게 되고, 치료 후 다시 작업장으로 돌아갈 수 없는 문제가 있어서 산재처리를 꺼리게 된다. 이러한 연유로 사업주와 근로자가 공상처리에 합의하고 치료 후 다시 동일 사업장에서 근무하는 형식의 이면합의가 일어날 수밖에 없다. 왜냐하면 산재처리가 된다고 해도 근로자에게 장래 경제활동을 보장해 주는 것이 아니기 때문이다. 즉, 산재보험이 이러한 근로자의 현실을 제대로 반영할 수 있도록 제도적 개선이 필요하다.

따라서 이러한 현실적인 문제에 대한 해결책이 요구되는데, 단순히 산업재해 발생사실만을 조사하여 불이익을 주는 현재의 방식을 개선할 필요가 있다. 예컨대, 산재보험에 가입된 소규모 사업장의 근로자들에게 안전교육을 대신해 주고 산재발생시 충분한 조사를 거쳐 불이익을 감면해 주는 방향으로 제도를 운영하는 것이 필요하리라고 본다.

또한 산재보험에 가입된 소규모 업체들이 안전장비를 구입할 때 일정 비용을 보존해 줄 필요가 있다. 왜냐하면 안전장치를 가동하여 작업을 할 때 500개 정도를 생산할 수

있다면 안전장치를 가동하지 않는 경우 5000개 정도 생산할 수 있기 때문에 사업주는 이익을 위하여 안전장치 가동을 꺼리고 근로자들은 작업 중 불편함을 이유로 안전장치 작동을 꺼리고 있는 현실이므로 이를 일정 정도 보상해 줄 필요성이 있기 때문이다.

#### 나. 산업별 내지 지역별 노동조합의 인정

소규모 사업장은 이직률이 높은 비정규직 위주의 불안한 고용형태가 주를 이루고 있다. 또한 소규모 사업장은 저학력 근로자들 중심의 인력 구성으로 안전정보 및 안전의식 측면에서 매우 취약한 상태에 있다. 반면 대규모 사업장의 인력은 상대적으로 안정된 고용계약을 거친 정규직 위주로 구성되어 있고 근로자들의 학력 수준도 높은 편이어서 안전정보 및 안전의식 면에서 보다 유리한 조건에 있다. 더욱 최근에 들어와서는 대규모 사업장의 노동조합들이 안전보건 문제를 노사협상의 주요 쟁점으로 부각시켜 가고 있는 추세이다.

남동공단의 경우 13인 미만의 사업장이 주를 이루고 있고 그 중에서도 5인 미만의 소규모 사업장이 대부분임을 감안할 때, 제대로 된 노동조합이 있을 리 만무하며 사업장별로 노동조합을 가입하게 하는 것이 현실성이 떨어진다. 따라서 산업별 내지 지역별 노동조합을 인정하여 이들 노동조합들로 하여금 각 사업장별 산업안전 사항을 감시하게 하는 것이 실효성이 크리라고 여겨진다.

#### 다. 사업주들의 법규 준수 의식 고양

소규모 사업장의 사업주는 안전보건 기준 및 의무사항 이행을 비용부담의 추가 요인으로 받아들이는 경향이 있다. 또한 관련 법규를 최소한으로만 충족시키면 된다는 인식을 견지하면서 가능하면 이를 회피하거나 모면하고자 하고 있다. 반면 대규모 사업장 가운데에서는 안전보건 관리를 통상적인 기업경영의 한 부분으로 받아들이고 재해로 인한 경제적 손실을 최소화 하려고 한다는 점에 차이가 있다.

따라서 관계당국에서는 이러한 사업주들을 대상으로 정기적인 교육을 실시하고 이들의 의식을 개선할 필요가 있다. 또한 이러한 교육에 참석하지 않는 사업주에게는 일정 정도의 불이익을 주어 법규 준수 의식을 고양할 필요성이 있다. 이는 처벌법규를 강화하는 것만으로는 현재 사업장 대비 관리·감독 담당자가 절대적으로 부족한 현실에서 처벌

의 실효성을 거두기 어렵기 때문이다.

## 라. 감독역량 강화

전국 47개 지방관서에서 산업안전보건업무를 담당하는 근로감독관은 사업장 점검·감독을 통해 산업안전보건법 위반 여부를 확인하고 개선토록 지도한다. 그러나 고용노동부의 2010년 통계를 살펴보면 전국 20,829개소(정기감독 13,536개소, 자율개선지도점검 7,293개소)에 설치되어 있으며, 이는 전체 사업장의 1.29%에 불과했다. 덧붙여 보자면, 매년 사업장의 수는 증가하는 데 근로감독관 수는 줄고 있고 업무도 산업안전보건보다는 부당 노동행위 등에 집중되어 있어서 산업안전보건 정책에 대한 감독 역량은 지속해서 감소하고 있다.<sup>54)</sup>

또한 근로감독관이 민원 및 부당노동행위 업무에 집중하고 있어 상대적으로 산업안전보건 예방활동에 대한 감독이 부족하다. 현실적으로 근로감독관 1인당 관리사업장 수가 1,000개 이상이기 때문에 이 모두를 감시한다는 것은 불가능하다. 따라서 사회적으로 물의를 일으키거나 상대적으로 취약한 분야에 그들의 역량을 집중할 수밖에 없다.

절대적인 감독인력의 부족 속에서 예방적·지도적 감독 등의 긍정적 감독보다는 처벌 중심의 제한적 감독 활동에 치중하고 있다. 또한 감독인력의 부족 때문에 정부는 자율관리제도를 활용하여 정부업무를 사업주 단체나 민간기관에 맡겨서 책임을 회피하려는 경향이 있다. 이러한 결과로 1998년 노동법 개정 이후 근로기준법 위반으로 구속된 사용주는 거의 없을 정도이고 그 처벌도 미흡한 실정이라서 사업주는 이러한 법의 허점을 악용하여 근로자를 착취하거나 법을 지키지 않고 있다.

따라서 근로감독관의 관리·감독 기능을 활성화하기 위해서는 근로감독관의 수를 확충하고 그 권한을 확대해야 한다. 단 기간 내에 근로감독관을 신규 채용하기 어렵거나 예산상의 문제가 있다면 대안으로 명예산업안전보건 감독관제도를 활용할 수 있을 것이다. 구체적으로는 현장능력과 전문성을 갖춘 사람이 선발되도록 산업현장 내지 노동조합 등에서 일정 기간 이상의 경력을 갖춘 사람을 적극적으로 활용할 필요가 있다.

54) 이하의 내용은 고용노동부, 산업재해예방 정책의 성과와 과제: 산업·고용구조 변화에 따른 발전방향 모색, 2012. 12. 10, 65~67면을 참조했다.

## 마. 처벌법규의 실효성 강화

이는 정부의 산업안전보건에 대한 강한 의지와 법규 준수에 대한 효율적이고 효과적인 감독 기능을 확보하는 것이 핵심이다. 주지하다시피 현행 산업안전보건법은 형사책임 위주로 이행강제를 하고 있으나 실제 사법조치는 미미하여 이행강제의 한계를 보이고 있다. 즉, 산업안전보건법을 위반한 90% 이상의 기업이 근로자 사망으로 내는 벌금은 50만원 정도에 불과하고 구속되는 경우도 1년에 채 2건이 안 된다. 또한 산업안전보건법 위반으로 전체사업장 중 시정 및 권고를 받은 곳은 82%이지만 이들 중 단 5%만이 처벌되고 있는 실정이다.<sup>55)</sup>

영국은 ‘기업살인법’을 제정하여 산업재해 예방조치 미비로 인해 근로자가 사망할 경우, 기업에 살인죄를 적용하고 총매출액의 5~10% 이상에 해당하는 벌금을 부과하기도 한다. 현재 우리나라의 형벌과 과태료 부과 양형체계는 현실적으로 법 준수 강제장치로서 그 기능이 미약하고 고의나 과실여부 등 처벌기준도 불명확하다.

그러나 산업안전이 결국 인간의 생명과 신체를 보호하기 위한 것이라는 점을 생각한다면 처벌법규의 실효성을 강화할 필요가 있다. 즉, 법규위반에 대한 강력한 처벌법규를 마련하고 법규를 위반하면 반드시 처벌된다는 인식을 강화할 필요가 있다.

또한 현재 산업안전보건분야의 법령은 주제별로 시설·건설분야, 석유화학·가스·제조업분야, 교통안전분야, 화재폭발·전기·에너지·광산안전분야, 사고조사 등 5개 분야로 구분할 수 있고, 총 60개의 법령이 존재하고 이를 담당하는 부처만 해도 10개 부처에 이르고 있다. 따라서 이러한 복잡한 법령체계를 명료하게 정비할 필요가 있다.

## 바. 피해자 치료 중심으로의 전환

현재 산업안전공단의 업무처리 방식은 피해자의 치료에 중심이 있는 것이 아니고 비용절감에 대한 평가 중심이어서 근로자들에게 제대로 된 치료를 해 주는 것을 우선시 하지 않고 되도록 빨리 치료를 종결하도록 유도하고 있다. 예컨대, 최초 입원시 의사에게 치료계획서를 작성하여 공단에 제출하도록 하고 있으나 이는 장래 발생할 수 있는 휴유치료를 반영하지 못하는 문제가 있고, 제대로 된 치료를 위하여 치료계획서에 기술한 이상의

55) 이하의 내용은 고용노동부, 산업재해예방 정책의 성과와 과제: 산업·고용구조 변화에 따른 발전방향 모색, 2012. 12. 10, 67~68면을 참조했다.

치료를 하는 의사 혹은 병원에게 환자유치를 제한하든가 하는 실제적인 불이익을 주고 있는 것이 문제점으로 지적되고 있다.

또한 현재 공단의 업무처리 방식은 사보험과 비교하여도 인정율이 지나치게 낮고 조기 종결율이 높은 직원을 장기간 동일 지역에 근무하게 하는 등 피해자와 담당 주치의에게 치료를 조기에 종결하도록 압박하는 구조적 모순을 방치내지는 악화시키고 있다. 따라서 이러한 구조적 관행을 개선할 필요가 있다. 구체적으로 현행 보험운명을 단체보험 등 사보험에 일정 정도 이양하여 경쟁구도를 만들 필요가 있다.

나아가 현재처럼 사고종결에 몰두할 것이 아니라 피해자의 완전한 치료에 중심을 두고, 근로자가 원하는 경우 다시 업무에 복귀할 수 있는 환경을 조성하고, 사고발생 원인에 대한 면밀한 조사를 통해 재발방지 대책을 마련하는 것이 필요하리라고 본다.

#### 사. 입증책임의 전환

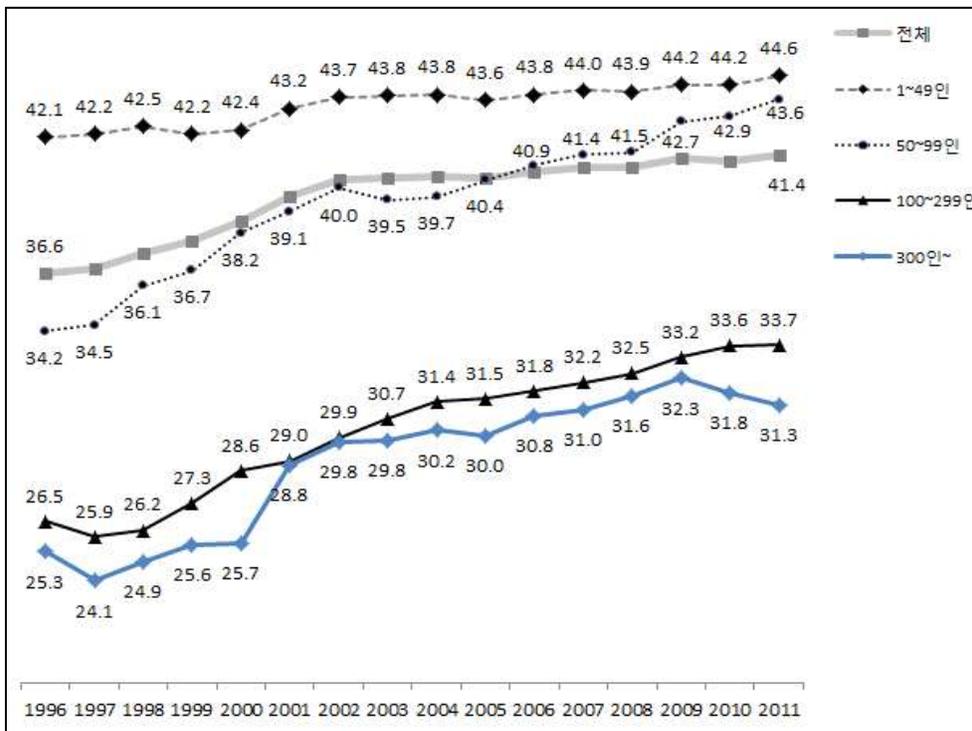
산재처리시 피해자 본인에게 입증책임을 지우는 것은 피해자에게 이중·삼중의 어려움을 겪게 할 우려가 있으므로 사업주 또는 공단이 피해사실을 입증하도록 전환할 필요가 있다. 왜냐하면 현실적으로 볼 때, 사업장에서는 사업주로 인해 다른 근로자들이 증언하기를 꺼려할 우려가 있어 증거의 수집이 어렵고 피해자는 산재발생시 육체적인 고통으로 인해 제대로 된 대처를 하기 어려우므로 공단이 피해자를 대신하여 증거를 수집하는 것이 합리적이기 때문이다. 나아가 산업재해보상제도는 피해자를 구제하기 위한 제도라는 점에서도 산업재해의 처리에 전문역량을 갖춘 공단이 피해자를 대신해 주는 것이 필요하리라고 본다.

## 4. 중소기업 인권문제로서의 여성 근로자 문제

### (1) 도입

중소기업청이 발표하는 공식 통계인 『중소기업 현황』에 따르면, 2012년 현재 우리나라

라 경제를 구성하는 전체 사업체 수의 99.9%가 300인 미만의 중소기업이며, 중소기업에 근무하는 종업원수는 전체 근로자수의 87.7%에 달하고 있다. 중소기업 종사 근로자의 41.5%인 542만 명이 여성 근로자이며, 전체 여성 근로자 중 89.1%가 중소기업에 종사하고 있다(중소기업청, 2014). 또한 지난 18년간(1993~2011년) 사업체 수와 종사자수 각각의 기준에서 특히 중소기업의 증가가 두드러졌으며, 성별로 비교해 보았을 때 여성의 증가폭이 더 큰 것으로 나타난다.



자료: 통계청, 전국사업체기초 원자료(각년도)  
출처: 김영옥 외, 2013.

〈그림 10〉 사업체 규모별 여성비중의 변화 추이

전체적으로 여성종사자 비중이 1996년 36.6%에서 2011년 41.4%까지 증가하는데, 특히 50~99인 규모에서 여성종사자수가 2배 정도 증가하는 등 지난 15년간 100인 미만 사업체에서의 여성일자리 증가가 많았다. 이로써 중소기업의 여성인력에 대한 의존성이

크며 점점 더 증가하는 것을 알 수 있다. 최근 중소기업의 여성인력활용실태를 조사한 연구결과에 따르면, 중소기업의 여성인력 의존도가 높아지고 있지만 여성에게 제공되는 중소기업 일자리의 질은 여성 근로자 비중이 높은 소규모 사업장일수록 열악한 것으로 나타나고 있다(김경옥, 2014). 즉 고용형태, 고용안정성, 임금 및 근로조건, 일생활균형 등 중소기업 종사 여성 근로자의 인권에 대한 차별적 요인이 여전히 광범위하게 존재하고 있다고 할 수 있다. 중소기업청 자료에 따르면, 중소기업 종사 여성 근로자는 서비스 산업의 저부가가치영역에 집중되어 있다. 대표적으로 보건복지서비스, 숙박 및 음식점업, 도매 및 소매업 등을 들 수 있다(중소기업청, 2014).

중소기업에 여성 근로자에 대한 의존도가 계속 증가함에 반해, 여성 근로자에 대한 기업 내 차별 역시 증가하고 있다. 우리나라 노동시장의 이중구조화가 더욱 심화되고 있으며 여성 근로자가 주로 노동시장의 주변근로자로 이차노동시장에 종사하고 있다는 사실은 중소기업 종사 여성 근로자에 대한 기업 내 차별 및 인권침해와 관련된 쟁점이 폭 넓게 형성되어 있다는 사실로부터도 간접적으로 알 수 있다. 기업 내 여성인권과 관련된 최근 연구자료를 분석해보면, 기업 내 여성에 대한 차별적 대우 및 인권침해와 관련된 쟁점은 크게 3가지 정도로 정리된다. 특히 중소기업의 경우에 이러한 쟁점이 크게 부각되고 있다. 기업 내 여성에 대한 차별 및 인권과 관련된 쟁점을 구체적으로 살펴보면, ① 고용형태 상의 차별, ② 임금 및 근로조건 상의 차별, ③ 경력단절 등으로 구분해 볼 수 있다.

중소기업 인권경영 중 여성과 관련된 내용을 구체적으로 살펴보기 위해, 위에서 정리한 중소기업 종사 여성 근로자와 관련된 4가지 쟁점을 중심으로 여성 근로자에 대한 차별 및 인권침해 현황과 각각에 대한 정책적 대안을 제시해보도록 하겠다.

## (2) 고용형태 상의 차별

중소기업 여성 근로자에 대한 기업 내 차별의 대표적 형태는 고용형태 상의 차별이라고 할 수 있다. 고용형태는 크게 근로계약 상에 근로기간의 정함이 없는 무기계약을 기본으로 하는 정규직과 근로기간이 제한된 유기계약을 기본으로 하는 비정규직으로 구분된다. 비정규직은 다시 고용계약에 따른 임시 및 한시근로, 기간제, 근로시간이 제한되는

시간제, 근로의 제공이 비일반적 형태로 제공되는 호출근로, 특수고용, 파견근로, 용역근로, 가내근로 등으로 구분된다. 일반적으로 간접고용 정규직과 시간제 정규직을 제외한 무기계약 근로자를 정규직으로 간주하며, 나머지 고용형태는 비정규직으로 간주한다. 정규직과 비정규직으로 구분되는 고용형태 구분이 제기하는 문제는 고용형태 상의 차이가 차별과 인권침해로 직접적인 영향을 미치고 있다는 사실이다. 특히 고용형태 상의 지위가 고용 이후 임금, 근로조건, 복지 등의 근로자 상태와 관련된 차별로 이어지고 있으며, 차별에 대한 구제 및 대응에 있어서도 또 다른 차별로 이어지는데 그 심각성이 존재한다.

중소기업 여성 근로자의 차별 및 인권침해는 바로 대부분의 중소기업 종사 여성 근로자가 비정규직의 고용형태로 입직과정에서 개인적 직무능력이나 담당하는 직무가치와는 무관하게 여성이라는 생물학적 특징을 이유로 구분되고, 선별되고, 배제되며, 분리된 별도의 근로자로 처분된다. 고용 상에 성별 및 연령 등에 대한 차별을 금지하는 공식적 법률이 존재하지만, 실제로 이루어지고 있는 기업 내 관행을 개선하기에는 역부족이라고 할 수 있다.

이로 인해 우리나라의 경우, 남성 정규직과 여성 비정규직이라는 형태의 여성 근로자의 입직형태가 고착화되어 있다. 여성의 경우, 입직 시 노동시장의 주변부에 해당되는 저임금, 저숙련, 장시간노동 중심의 이차노동시장에 주로 편입되게 된다(신경아 외, 2013; 정성미, 2014). 여성 근로자의 고용차별의 문제가 바로 비정규직의 문제가 되는 이유는 전체 비정규직 근로자의 약 53.8%가 여성 근로자이기 때문이다.

아래의 표에서 알 수 있는 바와 같이, 여성 근로자는 2014년 기준으로 비정규직 비중은 53.8%에 달하고 있다. 사업체 규모를 통제하면, 중소기업 종사자가 많은 여성 근로자의 비정규직 및 저임금 비율이 훨씬 높게 나타난다는 점이다. 특히 시간제 고용형태는 여성 비중이 72.4%에 달하고 있다. 이처럼 고용형태를 성별로 구분하여 살펴보면, 양질의 일자리인 정규직을 제외한 모든 비정규직 유형에서 여성 비중이 높게 나타나고 있다.

비정규직 통계 산출의 기초가 되는 경제활동인구조사 부가조사를 시계열로 살펴보면, 여성 비정규직의 비율은 2001년 79.9%에서 2014년에는 56.6%로 감소한 것으로 나타나고 있다. 그러나 비정규직법 시행 이후, 여성 비정규직근로자의 상당수는 정규직이지만 정규직이 아닌 무기계약직으로 전환되었을 뿐, 1차 노동시장의 핵심근로자에 해당되는 실질적 정규직 중 여성 근로자의 비중이 늘어났다고는 볼 수 없다(신경아 외, 2013; 김종숙 외, 2014).

〈표 38〉 근로형태별 여성고용 비중(2014년 3월)

	수(천 명)		비중(%)		분포(%)		
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	
임금노동자	10,429	7,968	100.0	100.0	56.7	43.3	
정규직	6,627	3,540	63.5	44.4	65.2	34.8	
비정규직	3,802	4,428	36.5	55.6	46.2	53.8	
고용계약	임시근로	3,674	4,276	35.2	53.7	46.2	53.8
	장기임시근로	2,101	2,602	20.1	32.7	44.7	55.3
	한시근로	1,572	1,674	15.1	21.0	48.4	51.6
	(기간제근로)	1,255	1,333	12.0	16.7	48.5	51.5
근로시간	시간제근로	529	1,388	5.1	17.4	27.6	72.4
근로제공 방식	호출근로	532	257	5.1	3.2	67.5	32.6
	특수고용	197	354	1.9	4.4	35.8	64.2
	파견근로	79	88	0.8	1.1	47.3	52.7
	용역근로	349	285	3.3	3.6	55.0	45.0
	가내근로	10	68	0.1	0.9	13.0	88.3

출처: 김유선, 2014.

이번 인천 남동공단에 대한 실태조사에서도 여성과 비정규직에 대해서는 인사담당자와 근로자 모두 상대적으로 가장 높은 차별관행이 존재하는 영역이라고 지적(인사담당자의 인식, 각각 8.0%와 근로자의 인식, 각각 19.3%, 18%)하고 있다. 비록 이번 실태조사가 기업 인사담당자 및 정규직 중심으로 실시되어 비정규직 여성 근로자 응답이 과소대표되고 있지만, 그럼에도 불구하고 여성에 대한 차별 및 인권침해가 현재 남동공단 내의 가장 핵심적 차별요소라고 지적되고 있다는 사실은 고용형태 상의 지위가 개선되지 않고서는 중소기업 종사 여성 근로자의 인권신장을 도모하는 것이 매우 어렵다는 사실을 제시하는 것으로 해석할 수 있다.

여성과 비정규직의 차별이라는 두 가지 차별요인을 결합시키게 되면, 중소기업의 여성 비정규직의 경우에는 여성으로서의 차별과 비정규직으로서의 이중적 차별과 인권침해를 겪고 있다고 할 수 있다. 양적 조사인 설문조사와 병행하여 실시된 심층면접조사 결과에서는 이러한 측면이 두드러지게 나타나고 있다. 2014년 8월 14일 양적 조사를 보완하기 위해 실시한 전문가인터뷰에서 피면담자는 “인천 남동공단은 영세사업장이 주를 이루며, 여성 근로자들은 주로 아웃소싱 등의 간접고용형태로 근무하고 있으며, 전체 여성 근로자 중 비정규직 비율은 50%를 상회”하고 있다고 지적하고 있다(인터뷰 자료).

이와 같이 여성 비정규직의 고용형태가 이전의 기간제에서 비정규법안의 시행과 함께 간접고용과 시간제라는 더욱 고용불안에 노출되어 있는 고용형태로 변화해가고 있다는 사실에 주목할 필요가 있다. 기간제 고용의 경우, 임금 및 근로조건 등에 있어서 정규직에 비해 열악한 상태이지만, 고용의 주체가 명확하기 때문에 기간제 고용으로 인해 발생한 문제에 대한 책임소재가 명확하게 드러난다. 반면 간접고용의 경우에는 법적 고용주가 실제 노동을 수행하는 사업장과 분리되어 있는 인력중개업체인 경우가 많아 차별 및 인권침해에 대한 책임소재를 명확히 할 수 없는 문제가 존재한다.

### (3) 임금 및 근로조건 차별

중소기업에 해당되는 300인 미만 사업장에서 성별 근로시간 분포를 살펴보면, 여성 근로자의 경우, 주당 근로시간이 40시간이 못 미치는 비율이 높게 나타나고 있다. 30인 이하에서는 여성 근로자의 45.9%가, 300인 미만에서는 32.3%가 법정근로시간 미만의 단시간근로 비정규직으로 종사하고 있음을 알 수 있다. 이러한 단시간근로<sup>56)</sup> 형태로 종사하는 여성 근로자의 비중이 남성에 비해 약 2배 이상에 달하고 있다. 중소기업 종사 여성 시간제 근로 비중이 급격하게 증가하고 있는 현상은 성별 종사자 규모별 근로시간 분포를 살펴보면 더욱 명확하게 드러난다.

여성노동시장에서 시간제일자리의 비중이 높아지는 현상은 자발적 시간제 여성 근로자의 경우에는 문제가 되지 않지만, 생계형인 비자발적 시간제 여성 근로자에게 치명적인 위협으로 작용할 수 있다. 즉 생계의 확보 차원에서 전일제 일자리를 구해야 하지만, 여성노동시장이 시간제일자리 중심으로 재편되면서 어쩔 수 없이 시간제일자리를 구해야 하는 구조적 차별의 문제가 발생하기 때문이다.

그럼에도 불구하고 최근 시간제일자리에 대한 사회적 및 학술적 논의는 여성고용률의 확대라는 양적인 측면에 주로 모아져 있다(김종숙 외, 2013; 박진화·양수경, 2011; 성제민, 2014, 전기택 외, 2008; 정성미, 2010).

56) 일반적으로 단시간근로자란 ILO의 정의에 따르면, “정규 근로시간이 비교대상이 되는 상용근로자의 정규 근로시간보다 짧은 근로자”로 정의된다. 다만 노동통계에서는 주당 36시간 미만의 근로자만을 단시간근로자로 파악하고 있다.

〈표 39〉 성별 종사자 규모별 근로시간대 분포

(단위: 명, %)

	1~29인		30~299인		300인 이상	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
35시간 미만	1,608,449 24.9	2,573,984 40.6	428,102 12.7	665,611 28.1	165,794 10.7	160,986 25.2
35~39시간	203,046 3.1	338,598 5.3	69,281 2.1	99,967 4.2	34,442 2.2	16,459 2.6
40시간	1,002,161 15.5	991,911 15.6	721,299 21.4	691,427 29.2	413,499 26.8	202,467 31.7
41~44시간	516,057 8.0	484,799 7.6	343,382 10.2	245,017 10.3	165,175 10.7	76,442 12.0
45시간 이상	3,134,004 48.5	1,956,658 30.8	1,802,061 53.6	669,841 28.2	763,412 49.5	182,856 28.6
전체	6,463,717 100.0	6,345,950 100.0	3,364,125 100.0	2,371,863 100.0	1,542,322 100.0	639,210 100.0

$\chi^2 = 1123562.506(.000)$

자료: 통계청(2012), 경제활동인구조사 원자료.

출처: 김영옥 외, 2013.

생계형 시간제 종사 여성 근로자가 주로 제조업 생산직 단순직무에 집중되어 있음을 고려하면, 중소기업 여성 근로자에 대한 근로시간차별은 직무분리를 전제로 하여 발생하는 것으로 해석해야 할 것이다. 남동공단 인사담당자들을 대상으로 실시한 인터뷰에서 이러한 성별 직무분리의 전형적 형태가 실제로 일반적이라는 진술이 제시되고 있다.

H: “여성분들은 거의 40대 초반에서 50대가 많거든요. ... 직원 구성에서 봤을 때 관리직 쪽에는 여직원들이 별로 없죠”

Y: “아직까지는 문화가 그래서 그런지 모르겠지만 남자를 선호하는 부분이 있죠. 그런 부분에서는 차별이 있을 수 있다고 생각해요.”

남동공단 중소기업의 경우, 남성 중심으로 사무관리직 및 기술직이 구성되고, 생산직 중 단순직무가 주로 중고령층의 여성으로 채워지고 있다. 이들 중고령층의 여성은 대부분 생

계형 구직자들이며 간접고용 및 시간제의 형태로 근무하는 비정규직으로 고용되어 있다.

시간제일자리를 비롯하여 근로시간의 성별 격차가 큰 만큼 이러한 근로시간에 대한 성별 격차는 그대로 임금격차로 이어지게 된다. 사업체 규모별로 남성과 여성의 임금격차를 살펴보면, 여성 근로자의 임금수준은 남성근로자의 65.1%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 30인 미만 사업체, 특히 5인 미만 사업체의 경우, 여성 근로자의 남성근로자 대비 임금수준은 매우 낮은 것으로 나타나고 있다. 여기에서 성별 임금격차는 동일한 고용형태에서 유사한 직무를 수행하는 경우를 대상으로 하고 있다.

성별 임금격차는 정규직 및 비정규직 집단 모두에서 나타나고 있으며 정규직 내 성별 임금격차가 더 큰 것으로 나타나고 있다(신경아, 2013). 대부분의 해외국가에서 인정되고 있는 동일가치노동 동일임금 지급이라는 기본적 원칙이 우리나라에서는 일반적 원칙으로 인정받지 못하고 있다. 이로 인해 유사직무 수행 여성 근로자에 대한 차별적 임금지급 관행이 일반적인 기업관행으로 자리 잡고 있다. 앞에서 논의한 고용형태 상의 차별과 성별 차별, 그리고 기업규모의 효과가 결합되면서 중소기업 종사 비정규직 여성 근로자는 최저임금을 중심으로 임금이 정해지는 저임금 노동시장의 핵심집단으로 자리 잡고 있다.

성별 및 고용형태별 임금격차를 분석한 연구결과에 따르면, 기업규모가 커질수록 성별 임금격차가 증가하는 것으로 나타나고 있다(김태홍, 2013). 이러한 연구결과는 기업규모와 무관하게 여성 근로자 임금이 최저임금에 맞추어져 있기 때문에, 비교대상인 남성근로자의 임금수준이 낮은 중소기업에서는 상대적 임금격차가 작게 나타나지만, 남성근로자의 임금수준이 높은 300인 이상 사업체에서는 오히려 임금격차 커지게 되는 것으로 해석할 수 있다.

최근 비정규직 여성 근로자 임금 실태조사 연구에서도 비정규직 여성 근로자의 월 평균임금은 127만원으로 최저임금을 약간 상회하는 저임근로<sup>57)</sup>가 대부분인 것으로 조사됐다(신경아 외, 2013). 따라서 중소기업 종사 여성 근로자의 대다수가 2차 노동시장의 주변근로자로 고용되어 있는 현실을 고려하면, 여성 근로자에 대한 임금차별 문제는 매우 심각한 상태라고 할 수 있다.

57) 일반적으로 저임노동이란 임금근로자 중위임금의 2/3미만 집단을 의미한다. 이러한 기준에 따르면, 2014년 현재 중위임금의 2/3을 월임금으로 환산할 경우, 127만원 미만이 저임노동의 기준임금선이 된다(김유선, 2014).

〈표 40〉 사업체 규모별 성별 임금수준 및 임금격차

(단위 : 원)

		5인 미만	5 ~ 29인	30 ~ 299인	300인 이상	전체
시간급						
남성	정규직	10,761	15,224	17,485	26,593	17,329
	비정규직	9,013	12,485	12,607	19,773	11,652
	전체	10,018	14,592	16,782	25,875	16,047
여성	정규직	7,917	10,218	12,441	18,425	11,329
	비정규직	7,836	10,094	9,774	14,657	9,085
	전체	7,869	10,181	11,743	17,483	10,444
남녀 전체	정규직	9,451	13,496	16,005	24,318	15,289
	비정규직	8,284	11,458	11,285	17,102	10,279
	전체	8,853	12,974	15,144	23,229	13,822
정규직	남성	10,761	15,224	17,485	26,593	17,329
	여성	7,917	10,218	12,441	18,425	11,329
	전체	9,451	13,496	16,005	24,318	15,289
비정규직	남성	9,013	12,485	12,607	19,773	11,652
	여성	7,836	10,094	9,774	14,657	9,085
	전체	8,284	11,458	11,285	17,102	10,279
정규 비정규 전체	남성	10,018	14,592	16,782	25,875	16,047
	여성	7,869	10,181	11,743	17,483	10,444
	전체	8,853	12,974	15,144	23,229	13,822
상대임금비						
고용형태별 임금비 = (비정규직근로자 임금/정규직근로자 임금) × 100						
고용 형태별	남성	83.8	82.0	72.1	74.4	67.2
	여성	99.0	98.8	78.6	79.6	80.2
	전체	87.7	84.9	70.5	70.3	67.2
성별 임금비 = (남성근로자 임금/여성근로자 임금) × 100						
성별	정규직	73.6	67.1	71.2	69.3	65.4
	비정규직	86.9	80.8	77.5	74.1	78.0
	전체	78.6	69.8	70.0	67.6	65.1
성별 고용형태별 임금비 = (여성 비정규직 임금/ 남성 정규직 임금) × 100						
성별 고용형태별		72.8	66.3	55.9	55.1	52.4

출처: 고용노동부(2011), 『고용형태별 근로실태조사』 원자료 가중치 부여, 임금 및 근로시간 결측치 제외함.

자료: 김태홍, 2013.

#### (4) 경력단절

우리나라 여성 근로자의 생애주기별 경제활동참여 현황을 살펴보면, 20대에는 높은 고용률을 보이나 출산 및 육아가 시작되는 30대 이후 급격하게 노동시장에서 퇴장하는 경력단절 현상이 나타난다. 40대 이후 다시 노동시장에 재진입하나 경력단절 이전의 노동시장에 재진입하기보다는 단순저임금 직무 노동시장으로의 하향 재취업이 일반적인 형태이다.

〈표 41〉 경력단절여성 규모

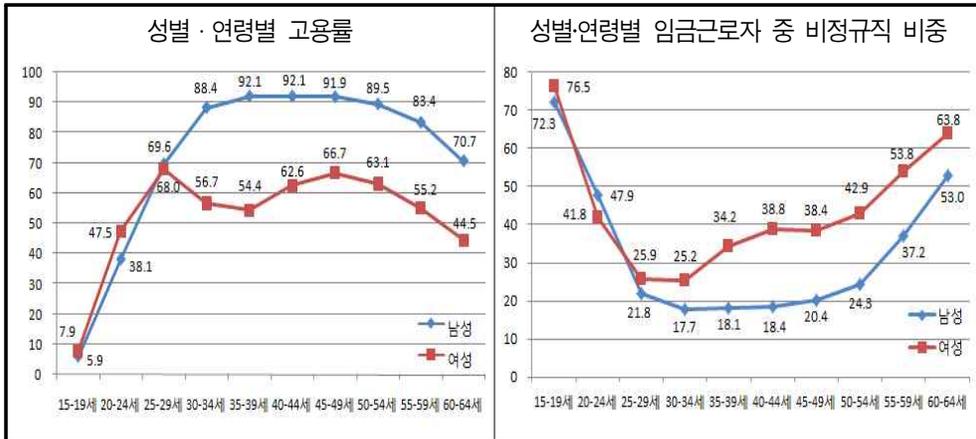
(단위 : 천명, %)

구분	2012년	2013년	증감	증감률
15~54세 기혼여성 (A)	9,747	9,713	-34	-0.3
비취업여성* (B)	4,049	4,063	14	0.3
비율(B/A)	(41.5)	(41.8)		
경력단절여성 (C)	1,978	1,955	-23	-1.2
비율(C/A)	(20.3)	(20.1)		

자료: 통계청, 2013. 경력단절여성 통계

여성 고용률은 25-29세 구간을 정점으로 급격하게 하향하며, 45세 이후 재상승하는 전형적인 M자형 노동시장 구조를 보여주고 있다. 여성 고용의 질적인 측면에서도, 교육시장을 벗어나는 정규직 노동시장에 새롭게 입직하는 단계인 25-49세 구간에서 여성 근로자의 비정규직 비중이 최저점을 이루며, 이후 출산시기인 30세 이후 여성 근로자의 비정규직 비중이 증가하기 시작하며, 육아기인 35세에, 육아 및 출산이 끝난 45세 이후 비정규직 비중이 급격히 늘어나고 있다.

〈표 42〉 여성 근로자의 생애주기별 고용률 및 비정규직 비중



자료: 기획재정부, 2014. 일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안.

이와 같이 M자형 여성노동시장 구조와 경력단절은 우리나라 여성 근로자가 겪는 가장 일반적인 기업 내 차별이라고 볼 수 있으며, 특히 기업조직의 제도화 및 공식화 수준이 낮은 중소기업에 보편적으로 발생하고 있다.

정부 정책이 출산휴가 및 육아휴직의 확대, 아이돌봄 및 돌봄교실 등 돌봄서비스 체계의 구축 등 여성 근로자의 경력단절 현상을 예방하기 위해 실시되고 있지만, 대부분 대기업 및 공공기관 중심으로 이루어지고 있을 뿐 중소기업 여성 근로자에게 실효성 있는 정책이 되고 있지 못한 실정이다.

〈표 43〉 근로유형별 육아휴직 제공 사업체 비율 (단위 : %)

	정규직 여성	비정규직 여성	정규직 남성	비정규직 남성
계	100.0	15.5	12.2	1.8
5~9인	100.0	11.1	0.0	0.0
10~29인	100.0	12.2	4.9	0.0
300인 이상	100.0	21.4	28.6	2.4

\* 최근 3년간 육아휴직 사용 근로자 1명이상 사업체중 육아휴직 제공 비율

\* 자료 : 고용노동부, '12년 일가정 양립 실태조사

노동시장에서 여성 근로자의 경력단절이 보편적 현상으로 장기지속적으로 나타나는 이유는 정부의 정책방향이 여성 근로자의 경력단절현상을 주로 기업 외부에서 보육 및 돌봄서비스의 제공을 통해 통제하려고 했기 때문이다.

정부의 일생활균형을 통한 경력단절여성 지원은 대부분 기업에 대한 직접보조금을 중심으로 이루어지고 있다. 그러나 정부의 지원금을 받더라도 경력단절을 위한 중소기업 인권경영의 제도화가 기존 인사관리시스템과 결합되지 않은 상태에서는 인력관리의 어려움으로 인해 대부분 퇴사를 유도하는 관행적 처리를 선호하고 있는 것으로 나타나고 있다.

따라서 여성 근로자가 육아 및 출산기에 기존 업무를 유지할 수 있는 육아 및 출산 휴가제도, 유연한 노동시간 제도 등 기업 내에서 경력단절 현상이 발생하지 않도록 기업 내부적 제도화로 정책적 방향을 전환할 필요가 있다. 기업 내부적 제도화는 제도 및 공식화의 수준이 낮은 중소기업 종사 여성 근로자의 경력단절을 예방하는 데 있어 핵심적 사항이라고 할 수 있다.

### (5) 중소기업 여성 근로자 인권경영 시스템 구축을 위한 정책 방향

중소기업 종사 여성 근로자에 대한 차별 및 인권침해에 대한 문제를 인천 남동공단에 대한 설문조사 및 전문가인터뷰, 심층집단인터뷰를 통해 살펴보았다. 중소기업 종사 여성 근로자들은 입직 단계에서의 고용형태 상의 차별, 입직 이후 임금 및 근로조건에서의 차별, 임신출산육아 등 사회적 역할 수행으로 인한 경력단절 등과 관련된 차별적 관행의 주된 대상이 되고 있다.

중소기업 종사 여성 근로자들은 입직 단계에서 주로 고용이 불안정하고 저임금과 열악한 근로조건이 일반화된 비정규직 중심의 이차노동시장에 편입된다. 입직 단계에서의 고용형태 상 차별은 임금, 근로시간 및 근로조건 상의 차별로 이어지게 된다. 또한 비정규직뿐만 아니라 정규직 여성에게도 임신출산육아 등으로 인한 퇴사가 일반화되어 있어 경력단절이라는 직업기회의 상실을 감수해야하는 상황에 처해 있다.

이와 같은 문제의 해결을 위해서 위해서는 비정규직문제를 해결하는 것이 우선 필요하다. 비정규직의 문제는 비단 여성 근로자에게 해당되는 문제는 아니지만, 양적인 측면에

서도 여성 근로자의 경우 비정규직 비율이 남성에 비해서 훨씬 많고 비정규직에 대한 차별도 여성 근로자의 경우 더욱 심각한 형태로 나타나고 있기 때문에, 여성 근로자의 문제를 해결함에 있어서 비정규직의 문제를 해결하는 것은 시급하다고 하지 않을 수 없다. 다만 이 문제는 앞에서 다루었으므로 이곳에서 더 깊이 다루지는 않는다.

다음으로 차별의 문제가 중요하다. 임금 및 근로조건에 있어서 중소기업 여성 근로자에 대한 차별의 문제는 기본적으로 근로기준법에 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 반영하여 것으로부터 출발해야 한다. 여성 근로자에 대한 임금차별을 부인하는 주된 논리는 남성과 여성의 직무분리이다. 따라서 동일노동이 아니라 동일가치노동이라는 규정을 통해 유사한 가치의 노동에 대해 임금 및 근로조건에 차이가 이루어지지 못하도록 할 필요가 있다. 즉 동일가치노동에 대한 동일대우를 관련 노동법에 명시한 후, 산업 및 업종별 유사가치의 직무를 분류하여 고용노동부 가이드라인으로 제시하게 한다면, 직무분리를 통한 임금차별의 정당화를 논리적 및 현실적 정당성을 상실하게 되며, 법적 소송에서도 여성 근로자가 매우 유리한 위치에 설 수 있게 될 것이다. 또한 저임근로의 형태로서 확산되고 있는 시간제근로에 대해서는 비례의 원칙에 입각해 임금 및 복리후생 등에서 차별이 발생하지 않도록 함으로써 여성일자리가 저임근로로 고착화되는 현상을 막을 수 있게 된다.

여성의 경력단절과 관련된 성차별적 고용관행을 근절하기 위해서는 임신·출산·육아와 관련된 정부의 보조금제도를 사업주 지원에서 개별 근로자 지원 중심으로 전환할 필요가 있다. 현실적으로 공동육아 및 미취학아동에 대한 보육시설이 제대로 마련되어 있지 않은 상태에서 사업주에 대한 지원은 인사관리의 어려움으로 인해 실질적 효과가 발생하지 않고 있다. 따라서 임신·출산·육아 상태에 있는 여성 근로자에게 바우처 형태의 보조금을 지원하고, 동시에 바우처 보조금을 활용할 수 있는 공동육아 및 보육시설이 중소기업 주변에 들어설 수 있도록 해야 할 것이다. 특히 중소기업 밀집 공단지역에는 다양한 형태의 근로복지관이 존재한다. 지자체 위탁 시설인 근로복지관의 경우, 의무적으로 육아 및 탁아시설을 운영하도록 하는 것도 여성의 경력단절을 예방할 수 있는 실질적 대책이라고 할 수 있다.

## 5. 중소기업의 외국인 근로자

### (1) 국내 외국인 근로자 현황

현재 우리나라는 ‘출입국관리법’과 ‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률’(이하 고용허가제)에 의해 외국인 근로자를 관리하고 있다. 출입국관리법<sup>58)</sup>은 국내 외국인 근로자의 체류자격을 규정하여 취업활동을 할 수 있게 하고 있으며 고용허가제<sup>59)</sup>는 출입국관리법이 규정하는 체류자격 중 단순기능 외국 인력인 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)으로 입국한 외국인 근로자에 한하여 적용되고 있다. 그밖에 출입국관리법 제18조 및 동법시행령 제12조, 제23조가 적용되는 전문기술 외국인 근로자와 거주(F-2), 유학(D-2) 등의 체류자격을 가진 자를 비롯한 90일 이하의 단기취업(C-4), 재외동포(F-4), 영주(F-5), 관광취업(H-1) 체류자격을 포함하는 기타 취업가능 체류자격으로 구분되어, 우리 법은 외국인 근로자를 크게 “단순기능 외국인 근로자”, “전문기술 외국인 근로자”<sup>60)</sup>, “기타 취업가능 외국인 근로자”로 구분하여 적용하고 있다.<sup>61)</sup>

〈표 44〉 취업할 수 있는 외국인 체류자격

체류자격(기호)	체류자격에 해당하는 사람 또는 활동범위
단기취업(C-4)	일시 흥행, 광고패션 모델, 강의강연, 연구, 기술지도 등 수익을 목적으로 단기간 취업활동을 하려는 사람
교수(E-1)	‘고등교육법’에 따른 자격요건을 갖춘 외국인으로서 전문대학 이상의 교육기관이나 이에 준하는 기관에서 전문 분야의 교육 또는 연구지도 활동에 종사하려는 사람

58) 출입국관리법 시행령 제23조 1항은 외국인의 취업과 체류자격을 규정하고 있다. 출입국관리법 제18조 1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격은 단기취업(C-9), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)로 해당 체류자격 범위에 한 해 취업활동을 허용하고 있다.

59) 고용허가제는 외국인 근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형있는 발전을 도모함으로 목적으로 제정되었으며 외국인 근로자 고용절차와 고용관리, 외국인 근로자의 보호에 관련된 사항을 규정하고 있다.

60) 전문기술 외국인 근로자로는 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7) 등으로 체류자격이 주어졌다.

61) 전윤구, 차별금지에서 외국인 근로자의 법적 지위, 한국비교노동법학회, 노동법논총, 2013, 390~394면.

체류자격(기호)	체류자격에 해당하는 사람 또는 활동범위
회화지도(E-2)	법무부장관이 정하는 자격요건을 갖춘 외국인으로서 외국어 전문학원, 초등학교 이상의 교육기관 및 부설어학연구소, 방송사및 기업체 부설 어학연수원, 그 밖에 이에 준하는 기관 또는 단체에서 외국어 회화지도에 종사하려는 사람
연구(E-3)	대한민국 내 공사 기관으로부터 초청을 받아 각종 연구소에서 자연과학 분야의 연구 또는 산업상 고도기술의 연구개발에 종사하려는 사람(교수(E-1) 체류 자격에 해당하는 사람은 제외한다)
기술지도(E-4)	자연과학 분야의 전문지식 또는 산업상 특수한 분야에 속하는 기술을 제공하기 위하여 대한민국 내 공사 기관으로부터 초청을 받아 종사하려는 사람
전문직업(E-5)	대한민국 법률에 따라 자격이 인정된 외국의 변호사, 공인회계사, 의사, 그 밖에 국가 공인 자격이 있는 사람으로서 대한민국 법률에 따라 할 수 있도록 되어 있는 법률, 회계, 의료 등의 전문업무에 종사하려는 사람(교수(E-1) 체류 자격에 해당하는 사람은 제외한다)
예술흥행(E-6)	수익이 따르는 음악, 미술, 문학, 등의 예술활동과 수익을 목적으로 하는 연예, 연주, 연극, 운동경기, 광고패션 모델, 그 밖에 이에 준하는 활동을 하려는 사람
특정활동(E-7)	대한민국 내의 공사 기관 등과의 계약에 따라 법무부장관이 특별히 지정하는 활동에 종사하려는 사람
비전문취업(E-9)	‘외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률’에 따른 국내 취업요건을 갖춘 사람(일정 자격이나 경력 등이 필요한 전문직종에 종사하려는 사람은 제외한다)
선원취업(E-10)	‘해운법’ 제3조제1호·제2호·제5호 및 제23조제1호에 따른 사업을 경영하는 사람 또는 ‘수산업법’ 제8조제1항제1호 및 제41조제1항에 따른 사업을 경영하는 사람과 그 사업체에서 6개월 이상 노무를 제공할 것을 조건으로 선원근로를 체결한 사람으로서 ‘선원법’ 제2조제6호에 따른 부원(部員)에 해당하는 사람
방문취업(H-2)	‘재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률’ 제2조제2호에 따른 외국국적동포에 해당하고, 다음의 어느 하나에 해당하는 만 25세 이상인 사람 중에서 나목의 활동범위 내에서 체류하려는 사람으로서 법무부장관이 인정하는 사람(다만, 재외동포(F-4) 체류자격에 해당하는 사람은 제외한다)

출입국관리법

법무부 통계에 따르면 2014년 6월 기준으로 전체 등록외국인은 1,039,987명이다. 전년 대비 55,512명 증가한 것으로 12% 상승했다. 한편 고용허가제에 적용되는 비전문인력(E-9)과 방문취업(H-2)으로 국내 거주 중인 외국인도 각각 비전문인력(E-9)이 251,401명, 방문취업(H-2)이 268,412명으로 조사됐다. 이는 전년 대비 비전문취업은 9.5%, 방문취업은 15% 상승한 것으로 상대적으로 비전문취업과 방문취업 등록외국인이 전체 등록외국인 대비 높은 상승률을 기록한 것을 알 수 있다.

〈표 45〉 등록외국인 체류 현황

(단위: 명)

연도	전체 등록외국인	비전문취업 (E-9)	방문취업(H-2)	비전문취업+방문취업
2010	876,401	203,974	295,724	499,698
2011	978,237	231,255	295,383	526,638
2012	975,922	238,672	286,864	525,536
2013	954,371	229,489	235,199	464,488
2014	1,039,987	251,401	268,412	519,813

법무부 등록외국인 현황<sup>62)</sup>

〈표 46〉 사업체의 종사자 규모별 외국인 취업자<sup>63)</sup>

(단위: 천명, %)

구분	외국인 취업자	1~4인	5~9인	10~29인	30~49인	50~299인	300인 이상
합계	760	156	148	195	100	130	31
구성비	100	20.6	19.5	25.6	13.2	17.1	4.0

통계청 2013년 외국인고용조사

〈표 45〉(등록외국인 체류현황)을 살펴보면 최근 5년간 비전문취업과 방문취업을 합한 단순기능 외국인 근로자의 수는 전체 등록외국인의 절반에 가까운 비중을 보이고 있음을 알 수 있다. 전체 등록외국인 중 고용허가제가 적용되는 단순기능 외국인 근로자의 비중이 상당히 크다는 것을 의미한다.

〈표 46〉(사업체의 종사자 규모별 외국인 취업자)은 외국인 근로자의 96%가 300미만의 중소기업에서 종사하고 있음을 보여준다. 단순기능 외국인 근로자가 내국인이 기피하는 열악한 근무환경, 저임금업종이 집중되어 있는 중소기업에 종사하고 있다는 점을 고려하면 고용허가제의 논의가 외국인 근로자의 근무환경 및 중소기업 내 외국인 근로자 차별 문제에 직접적으로 영향을 준다고 할 수 있다. 이하에서는 외국인 근로자 차별문제와 관

62) 법무부, 등록외국인 지역별 현황, 2010~2014.

63) 〈표 46〉은 2013년. 5. 27.~ 6. 7. 기간에 전국의 외국인 1만 명을 대상으로 1주간(2013. 5. 12.~ 5. 18.)의 경제활동 상태를 조사한 것이다. 또한 「외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조 외국인 근로자의 정의와 같은 법률상의 용어로서 “외국인 근로자”가 아닌, 실질적 취업상태에 있는 외국인을 의미하는 “외국인 취업자”라는 용어를 사용했다. 즉 “외국인 근로자”도 조사대상 기간 중에 일을 하지 않았으면 취업자가 아니고, “외국인취업자”에는 결혼이민자나 유학생 등이 포함될 수 있다. 통계청, 2013 외국인고용조사 결과 보도자료, 2013.

련하여 고용허가제를 포함한 국내법상의 주요 쟁점과 개선방향에 대해 살펴보고 중소기업 외국인 근로자의 차별개선 방안에 대해 살펴보도록 하겠다.

## (2) 외국인 근로자 차별 이슈 및 주요 쟁점

### 가. 시기별 주요 쟁점<sup>64)</sup>

고용허가 대상 외국인 근로자가 입국하는데 있어 정부의 공식 절차를 통하면 여권, 항공권, 직무 및 한국어 교육비 등에 약 300만원의 비용이 든다. 하지만 송출회사를 통하게 되면 ‘급행비’ 등으로 1천만원 정도로 비용이 늘어나게 되는데 이 과정에서 외국인 근로자 입국시 브로커 비리 문제가 제기되고 있다.

국내에 체류하는 외국인 근로자는 사업장 변경 사유 및 근무처 변경 허가 기간, 사업장 변경 횟수의 제한 문제, 노동 3권의 형식화 문제, 출국만기보험 개약 안에 따른 퇴직금 문제, 임금 및 산재 등에 대한 내국인과의 차별 문제, 근로자성을 인정받지 못해 저임금, 열악한 근로환경에 처해 있어도 실질적인 감독이 전혀 이루어지지 않아 보호받지 못하는 해외투자기업 산업연수생 제도의 문제, 불법체류 외국인 근로자의 거주권 및 합법화 문제가 주요 쟁점으로 제기되고 있다.

강제퇴거와 관련해서는 단속 및 보호의 과정에서 그 요건과 절차가 법에 명시되지 않아 담당 공무원의 재량에 따라 적용되어 적법절차 준수에 대한 문제가 있으며 이로 인한 인권 침해 사례가 존재한다.

### 나. 주요 쟁점별 개선 방향<sup>65)</sup>

#### a. 입국 전 정보제공 강화

외국인 근로자가 입국 전 자신의 권리와 근로조건을 제대로 인지하기 위해 근로계약을 체결한 사업장의 충분한 정보를 제공받아야 하지만 해당 관청의 관리 감독의 소홀과 행정절차의 미비, 언어장벽 등으로 입국 전과 입국 후의 근로조건이 상이한 경우가 빈번하

64) 국가인권위원회, 이주 인권가이드라인 구축을 위한 실태조사, 2011.10. 116~118면.

65) 서윤호, 이주사회에서 이주노동자의 권리보호, 건국대학교 법학연구소, 일감법학, 제26권, 2013, 221~226면.

다. 이에 대한 철저한 관리감독 및 행정력의 강화가 요구된다.

**b. 송출과정의 투명성 보장**

고용허가제 송출과정에서 브로커의 개입으로 인한 비용증가, 각종 비리로 인한 인권침해 사례가 있으므로 송출비리와 송출시간을 단축시키기 위한 송출국 정부와의 긴밀한 협조가 필요하다.

**c. 사업장 내 차별 금지와 인권 보장**

직업장 내에서 외국인 근로자에 대한 폭언, 폭행 등의 인권침해 사례가 여전히 존재하고 있으며, 임금, 수당, 휴게시간 등에서 내국인 근로자와의 차별사례가 존재한다. 이에 대한 정부차원의 적극적인 대응이 필요하다.

**d. 사업장 변경의 유연성 강화**

2011년 12월 고용허가제를 개정하면서 사업장변경 횟수 제한의 문제를 해소하고자 했지만 여전히 산재 등으로 기존사업장에서 계속 근로하기가 어려운 경우는 사업장변경 횟수에 포함되어 있다. 또한 재입국 취업 제한 특례에서는 사업장 변경을 하지 않은 외국인 근로자만 대상에 포함되어 있어 사업장 변경을 한 외국인 근로자에게 불이익을 주고 있다.

**e. 산업재해 예방 및 구제제도 개선**

‘산업안전보건법’은 근로자에 대한 건강검진 및 산업안전교육을 실시함에 있어 내국인 근로자와 외국인 근로자에 대한 차별 없이 사용자에게 동일하게 의무를 부여하고 있지만, 영세 소규모 사업장의 경우 사용자의 의식부재와 재정적 능력의 부족으로 지켜지지 않는 경우가 있다. 산업재해를 당했을 경우에도 언어장벽으로 인해 제대로 된 보상을 못 받는 사례가 있다. 이에 대한 행정력 강화가 필요하다.

**f. 주거권 개선**

외국인 근로자가 비주거용 건물인 컨테이너와 비닐하우스에서 생활하는 사례가 있고 이로 인한 과밀수용 문제, 위생, 안전, 소음 등 다양한 인권침해 상황에 놓여 있고, 주거

환경에 비해 과도한 금액을 숙식비로 임금에서 공제하는 경우가 많아 이에 대한 주거권 보장 방안을 마련할 필요가 있다.

#### **g. 생활권 보장**

외국인 근로자는 외국인 근로자 전용보험의 내용, 가입 및 납입 여부에 대해 내용을 모르는 경우가 많고 수령 절차를 알지 못해 이를 악용하는 사용자로 인해 일방적 근로계약 해지나 이탈신고 사례가 발생하고 있다. 또한 구직기간 중에는 실업수당이나 퇴직금을 받을 수 없고 회사에서 제공받던 숙소도 이용할 수 없는 경우가 많아 생존권 보장 방안이 필요하다.

#### **h. 여성 외국인 근로자의 인권보호 강화**

여성 외국인 근로자는 성범죄의 피해를 당했을 경우 해고의 위협, 피해사실 입증의 어려움, 피해보상에 대한 불확실성, 장기간의 조사, 고용 불안 등의 이유로 성적 인권침해에 취약할 수밖에 없으며 특히 불법체류 상태의 여성 외국인 근로자는 피해 신고를 하게 되면 사건 종결과 함께 강제출국으로 이어지므로 신고를 기피하는 경우가 존재한다.

#### **i. 농축수산업 외국인 근로자 인권보호 강화**

고립된 작업환경으로 장시간, 저임금 노동에 시달리는 경우가 많으며 이로 인한 인권침해 사례가 빈번하다. 이에 대한 철저한 관리감독이 필요하다.

#### **j. 어업 선원 외국인 근로자의 인권보호 강화**

연근해어업 선원 이주근로자는 고용노동부의 근로기준법 적용대상이 아닌 국토교통부 관리대상이다. 특히 고용허가제의 비적용 대상인 연근해어업 선원 이주근로자들은 고립된 작업환경으로 인한 장시간, 준강제 노동환경으로 인해 인권침해 사례가 빈번하다. 원양어업 선원에 대한 관리체계의 투명성 보장 및 인권보장 방안이 필요하다.

#### **k. 해외투자기업 연수생 인권보장**

해외투자기업 연수생들은 근로 목적이 아닌 연수생의 자격으로 입국했지만 실제로 저

임금 일자리에 고용하기 위한 방편으로 악용되는 경우가 많다. 근로자성이 인정되지 않기 때문에 국내 노동관계법 적용 대상에서 배제되어 근로자로서의 최소한의 권리도 보호받지 못하고 있다.

### 1. 예술행행공연자 인권침해 예방

외국인 근로자 중 불법체류 비율이 가장 높아 성매매, 인신매매, 임금체불 등의 인권침해 상황에 무방비로 노출되어 있다.

#### m. 불법체류 외국인 근로자의 권리보호

불법체류 외국인 근로자의 단속과정에서 적법절차 위반과 폭력으로 인한 인권침해 사례가 빈번하다. 이에 대한 인권친화적 제도마련이 필요하다. 강제퇴거에서는 집행공무원의 자의적 판단에 의한 인권침해 가능성이 높으며 모호하게 규정된 강제퇴거 사유에 대한 법령의 개정이 필요하다. 또한 불법체류 외국인 근로자의 보호제도 개선과 사회권보장이 강화될 필요가 있다. 또한 ‘출입국관리법’은 여권의 미소지 또는 교통의 미확보 등의 사유로 즉시 대한민국 밖으로 송환할 수 없으면 송환할 수 있을 때까지 보호시설에 보호할 수 있으며, 기간이 3개월이 넘는 경우는 3개월마다 미리 법무부장관의 승인을 요하고 있는데 이는 사실상 무제한적인 구금을 허용하는 것으로 이에 대한 개정이 필요하다.<sup>66)</sup>

## (3) 고용허가제 주요 쟁점

### 가. 고용허가제 도입 과정

#### a. 고용허가제 도입의 사회적 배경

급속한 경제발전으로 소득수준이 높아지면서 1980년대 이후 국내 근로자들의 3D업종에 대한 취업기피 현상으로 인해 업종에 따라서 심각한 인력난을 겪는 기업이 발생했다. 이에 따라 국내에서 저임금 해외근로자에 수요가 증가했고, 1990년대에 들어 외국인 근로자에 대한 요구가 강해지자 정부는 1991년 10월 해외투자기업산업기술 연수제도를 도

66) 정영섭, 한국사회의 이주노동자 현황과 운동 과제, 대구대학교 인문과학연구소 인문과학연구, 2012.

입했다. 산업연수생제도는 1992년 9월에 해외투자를 하지 않는 중소기업에 확대되었으며, 1994년 1월에는 중소기업협동조합중앙회를 관리주체로 하는 단체추천산업기술연수제도가 시행됐다. 하지만 산업연수생제도로 입국한 경우, 연수생 자격으로 근로자성을 인정받지 못했기 때문에 강제노동, 산업재해 등에 있어 노동관계법령의 보호를 받지 못하는 경우가 많았고, 이를 견디지 못한 연수생들의 사업장 이탈로 불법체류자가 증가하게 됐다. 산업연수생의 인권침해 사례가 드러나고 불법체류자가 크게 늘어나자 시민단체와 언론에서 개선책에 대한 요구가 높아졌고 이에 따라 정부는 2003년 8월 ‘외국인 노동자의 고용 등에 관한 법률’을 공포하고 2004년 8월부터 고용허가제를 실시했다. 이후 산업연수생제도는 2007년 1월 1일부터 폐지됐고 단순기능 외국인 인력은 고용허가제로 통합되어 일원화하기로 확정했다.

### b. 고용허가제의 내용

고용허가제는 외국인 근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형있는 발전을 도모함을 목적으로 하고 있다.<sup>67)</sup> 이 법에 따라 사용자는 내국인 구인 노력을 했음에도 불구하고 근로자를 고용하지 못한 경우 외국인 근로자 고용허가를 신청함으로써 외국인을 고용할 수 있도록 하고 있다.

#### 〈표 47〉<sup>68)</sup> 고용허가제에 의한 고용절차(일반 외국인 근로자)<sup>69)</sup>

<p>① 사용자의 내국인 구인 노력→ ② 사용자의 고용지원센터에 외국인고용허가신청 및 구인신청→ ③ 외국인 근로자 추천 및 선정→ ④ 고용허가서발급(직업안정기관장) 및 근로계약체결(외국에서 표준근로계약서 사용, 계약기간은 입국한 날로부터 3년 범위)→ ⑤ 사증(VISA)발급인정서 발급(법무부)→ ⑥ 외국인 근로자 사증신청(해당국가송출기관)→ ⑦ 근로자 입국 및 취업교육→ ⑧ 사업장배치, 사업장 고용(사업장변경사유의 제한).</p>
--

국내에 취업하는 단순기능 근로자로서의 외국인 근로자는 일반고용허가제와 외국국적 동포의 고용을 허가하는 특례고용허가제로 구분되어 다뤄지고 있다. 고용허가제는 제4조 제2항

67) 고용허용 업종은 제조업, 건설업, 농축산업, 서비스업, 어업 등 5개 업종임. 고용노동부

68) 전윤구, 차별금지에서 외국인 근로자의 법적 지위, 한국비교노동법학회 노동법논총, 2013년 8월. 394면.

69) 고용허가제 제12조에 따라 외국국적동포에 대해서는 특례고용허가를 인정하고 있다.

제3호에 따라 외국인력정책위원회에서 외국인 근로자를 송출할 수 있는 국가를 지정하고, 고용노동부장관이 송출국가<sup>70)</sup>의 노동행정을 관장하는 정부기관의 장과 협의하여 외국인 구직자 명부를 작성, 외국인 근로자를 고용하고자 하는 사용자의 신청에 따라 외국인 구직자 명부에 등록된 사람 중에서 적격자를 추천하도록 한다. 또한 제8조 제6항에 따라 외국인 근로자 선발, 알선, 그 밖의 채용에 있어 민간기관의 개입을 철저히 배제시키고 있다.

**<표 48> <sup>71)</sup> 특례고용허가에 의한 재외동포 고용절차**

① 사용자의 내국인 구인 노력→ ② 사용자의 특례고용가능확인서 신청 및 발급(직업안정기관 장, 유효기간 3년 원칙, 단 건설업 공사기간에 맞춰 3년보다 짧을 수 있음)→ ③ 근로계약 체결 (외국인구직자명부에 등록된 자 또는 자유구인으로 표준근로계약서 사용)→ ④ 직업안정기관장에게 근로개시 신고(10일 이내), 법무부에 취업개시 또는 근무처변경신고(14일 이내).

고용허가제 제12조 외국인 근로자 고용의 특례 조항에 따라 요건을 갖춘 재외동포는 동법 제12조 제7항<sup>72)</sup>에 따라 일반고용허가제를 적용받는 외국인 근로자와는 달리 자유롭게 근무처를 변경할 수 있고 취업 가능업종도 보다 다양하다.

**c. 고용허가제의 주요 원칙**

고용허가제는 사업자가 내국인 근로자 고용 노력을 했음에도 불구하고 근로자를 채용하지 못한 경우, 외국인 근로자를 고용할 수 있게 허가하기 때문에 국내 노동시장 내에서 내국인 근로자와 경쟁하지 못하게 하고 있다. 또한 송출국가의 선정, 외국인 구직자 명부의 작성에 정부가 직접 관리하면서 민간기관의 개입을 철저히 배제하여 송출 과정에서의 비리를 근절하고자 한다. 마지막으로 최초 외국인 근로자의 취업기간은 3년으로 제한하고 1회에 한해 2년 미만 연장만을 인정함으로써 외국인 근로자의 국내 정주화를 방지하고, 국내 법이 정하는 바에 따라 외국인 근로자라는 이유로 부당한 차별을 금지하고 있다.<sup>73)</sup>

70) 2014년 1월을 기준으로 송출국가는 다음과 같다. 필리핀, 태국, 인도네시아, 스리랑카, 베트남, 몽골, 우즈베키스탄, 캄보디아, 파키스탄, 중국, 방글라데시, 키르기즈, 네팔, 미얀마, 동티모르. 이상 15개국. 고용노동부

71) 진윤구, 위의 책, 395면

72) 고용허가제 제12조 제7항에서는 '출입국관리법' 제21조(근무처의 변경추가)를 적용하지 않는다고 규정하고 있다.

## 나. 고용허가제에 대한 주요 쟁점

### a. 정주화 방지 원칙

고용허가제는 원칙적으로 최초 취업활동기간 3년과 1회에 한하여 2년 미만 연장만을 인정함으로써 취업활동기간에 제한을 두고 있다. 이는 외국인 근로자를 저임금 단순노무 인력으로 한정하여 정주화를 방지하고자하는 '단기순환정책'에 입각한 것이다. 이로 인해 2004년 고용허가제가 시행된 이후 2010년 7월부터 발생하기 시작한 재고용 만료자 중 국내에 불법 체류자의 수는 해마다 늘어나고 있다. 또한 사용자는 업무의 효율성을 유지하기 위해 숙련된 외국인 근로자 대신 신규 외국인 근로자를 채용하는 것에 대한 불만을 제기하면서 고용기간 연장에 대한 요구가 높아지고 있다.

〈표 49〉 불법체류외국인 현황 (단위: 명)

연도	비전문취업(E-9)	방문취업(H-2)	비전문취업+방문취업
2010	42,773	3,924	46,697
2011	45,105	3,658	48,763

통계청<sup>74)</sup>

이러한 이유로 2012년 7월 2일부터 고용허가제 제18조의4를 신설하면서 재입국 취업 제한의 특례 규정을 두게 된다. 개정된 법안에는 일정한 요건을 충족시킨 외국인 근로자에 한해 재입국 후 고용허가를 신청하면 3개월 후에 최장 10년 이내의 국내취업활동을 가능하게 했다. 이로써 현행 고용허가제는 '단기순환정책' 입법 목적과 '숙련인력 활용 요구' 사이의 충돌이 발생하고 있다고 할 수 있다.<sup>75)</sup> 또한 취업활동 기간 중 사업장 변경을 신청하지 않았어야 하고, 정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에 근로하고 있어야 하며, 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 해당 사용자와 체결하고 있어야 하는 요건을 모두 충족시켜야만 재입국 취업이 허용되기 때문에, 요건을 충족시키기

73) 이학춘, 고준기, 고용허가제를 둘러싼 주요 갈등과 쟁점 및 향후 법적 과제, 한국비교노동법학회 노동법 논총, 2013 : 고용허가제의 주요 원칙과 관련하여 추가로 시장수요에 맞는 외국인력 선발·도입을 지향하는 시장수요준중의 원칙을 들었다.

74) 통계청, 출입국외국인정책통계연보, 2010, 2011.

75) 이학춘, 고준기, 위의 책, 310p, 311면.

위해 사용자에게 대한 외국인 근로자의 고용종속이 심해질 수 있고, 요건을 충족시키더라도 정책위원회가 정하는 사업 또는 사업장이 아닌 경우에는 재입국취업이 불가능하기 때문에 불법체류에 대한 유인이 여전히 존재하고 있다는 점에서 논란이 있다.<sup>76)</sup>

### b. 사업장이동의 제한

고용허가제는 외국인 근로자의 사업장 변경을 원칙적으로 인정하지 않고 있다. 다만 제25조 사업 또는 사업장 변경의 허용 규정에 따라 예외적으로 인정하고 있다. 그러나 사업장 변경의 예외 조항에서 외국인 근로자는 사용자가 동의하지 않으면 사업장을 변경할 수가 없고, 변경 횟수도 원칙적으로 3회를 넘지 못하며, 사업장 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 사업장 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 않았을 때의 강제출국의 위험성을 감수해야한다.<sup>77)</sup> 더욱이 2012.8.1.부터는 사용자에게 구직자 명단을 제공하고, 외국인 근로자에게는 구인 사업장 명단을 제공하지 않게 되면서 외국인 근로자가 사업장을 선택할 수 있는 가능성을 배제한 결과가 됐다. 사업장 명단이 없는 외국인 근로자는 새로운 사업장을 선택하는데 있어 사용자의 연락을 기다리는 것 이외에 어떠한 구직활동도 할 수 없고, 신규 사업장의 근로조건이 열악하다고 하더라도 강제퇴거의 부담으로 거절하기 어렵기 때문에 스스로 사업장 변경에 대해 포기하는 원인으로 작용한다. 물론 외국인 근로자에게 사업장변경을 자유롭게 허용할 경우 내국인 노동시장에 영향을 줄 수 있고, 임금상승을 목적으로 사업장변경을 요구할 수 있는 문제가 있지만 현행 고용허가제에서 사업장 변경에 대한 지나친 제한은 사실상 사업장 이동의 자유를 금지하는 것으로 강제근로의 위험성이 있다.<sup>78)</sup> 특히 국내 취업업종<sup>79)</sup>의 사업장에 근무하고 있는 외국인 근로자의 경우, 국내 취업업종 보호 등을 이유로 일반사업장보다 사용자의 입장에서 업종 간 이동을 제한하고 있어 인권침해가 빈번하다.<sup>80)</sup>

76) 손윤석, 이주노동자의 고용허가제 개선 방안, 2013, 9면.

77) 윤지영, 고용허가제 6년, 제도가 가지는 모순, 참여연대사회복지위원회 복지동향, 2010, 49면.

78) 이학춘, 고준기, 위의 책, 303면.

79) 비전문취업(E-9)으로 농축산업, 선원취업(E-10) 등.

80) 국가인권위원회의 보도자료에 따르면 농축산업 외국인 근로자는 응답자 중 33.3%가 월 300시간 이상 근무, 77.1%가 최저임금을 받지 못하고 있으며, 67.7%가 컨테이너 패널로 지은 가건물에서 생활하고 성폭력도 11.2%가 경험한 것으로 나타났다. (국가인권위원회, 농축산업 이주노동자 장시간저임금 근로

사업장변경의 자유와 관련해서는 고용허가제 안에서도 차별이 존재한다. 고용허가제 제12조 외국인 근로자의 고용특례 조항에 따라 비전문취업(E-9)과 방문취업(H-2)을 구분하여 적용하고 있다. 재외동포 외국인 근로자에게 적용되는 특례고용허가제의 경우 일반 고용허가제에서의 사업장 변경의 사유와 횟수가 적용되지 않아 신고만으로 자유로운 사업장 변경이 가능하다.<sup>81)</sup> 이러한 특례고용제도는 외국인 근로자간 차별을 전제하고 있는 것으로 재외동포의 자유로운 사업장변경은 노동시장 내에서 내국인과의 경쟁을 야기하고 내국인 근로자의 고용기회를 침해함으로써 내국인노동시장을 보호하기 위한 고용허가제의 원칙과도 상반된다.<sup>82)</sup>

### c. 퇴직금

외국인 근로자의 퇴직금 보장을 위해 고용허가제법 시행령 21조는 사업주에게 출국만 기보험신탁 가입의무를 지우고 있다. 하지만 1년 이상 근무한 외국인 근로자라도 사업장이탈 시 퇴직금을 청구할 수 없고 그 퇴직금이 사용자에게 귀속된다는 규정은 문제가 되고 있다. 퇴직금은 임금으로써 근로자에 귀속되어야 함에도 불구하고 외국인 근로자의 사업장이탈여부에 따라 퇴직금에 해당하는 보험금이 사용자에게 귀속되는 규정은 외국인 근로자의 사업장이탈로 인한 불법체류를 방지하려는 취지로 이해되지만 사용자로 하여금 외국인 근로자의 이탈을 조장하여 퇴직금 지급을 기피하려는 유인으로 작용할 수 있다.<sup>83)</sup> 더욱이 외국인 근로자 퇴직금과 관련해서 2014년 7월 28일부터 시행된 출국만기보험 개정은 외국인 근로자의 퇴직금 지급을 출국 후 14일 내에 지급한다고 규정하고 있기 때문에 외국인 근로자들의 반발이 일고 있다. 개정된 안에 따르면 외국인 근로자는 본국에서 퇴직금을 수령할 수 있으며, 이로 인한 환율 및 수수료에 대한 손해를 입게 되고, 퇴직금 수령에 문제가 생길 경우 본국에서 문제를 해결하기가 어렵다는 것이다. 개정된 안도 외국인 근로자의 불법체류를 방지하겠다는 취지이지만 이는 근로기준법 제36조 퇴직금 지급과 관련하여 외국인 근로자를 차별하는 것으로서 현재 외국인 근로자도 내국

환경제도 개선 필요 보도자료, 2014.1.28.)

81) 손윤석, 위의 책, 13면.

82) 이학춘, 고준기, 위의 책, 327p

83) 최은실, 고용허가제 제정 당시의 상황 및 제도의 문제점, 고용허가제 폐지이후의 대안에 대한 이주노동운동단위 워크샵, 2013.

인과 동일하게 출국 후가 아닌 퇴직 후 14일 이내에 퇴직금을 수령하도록 하는 법 개정안이 국회에 상정된 상태이다.<sup>84)</sup>

#### (4) 고용허가제 개선 방향

현행 고용허가제는 사업주의 이해관계에 따른 숙련노동인력 활용요구와 외국인 근로자의 정주화 방지를 위한 단기순환정책의 충돌, 외국인 근로자의 사업장선택 제한에 있어 강제노동의 위험과 내국 노동시장의 잠식을 방지하여 내국인 일자리를 보호하고 내국인이 기피하는 업종에 대한 안정적인 인력공급을 위한 보완성원칙의 충돌, 외국인 근로자의 노동에 대한 정당한 대가로서 퇴직금 지급과 불법체류자를 줄이기 위한 사업장 이탈 방지 정책의 충돌 등 이외에도 다양한 입장에 따라 논란이 계속되고 있다. 이러한 이유로 시민사회단체에서는 고용허가제 폐지나 노동허가제의 도입 등을 제기하기도 하지만 고용허가제에 대한 마땅한 대안에 대한 논의는 아직 부족한 상황이다. 이하에서는 앞에서 언급한 고용허가제법 상 주요 쟁점을 바탕으로 개선 방향에 대해 살펴보겠다.

##### 가. 내국인 근로자 구인노력의 실제화

고용허가제는 사용자가 내국인 구인노력을 했음에도 근로자를 채용하지 못했을 경우 고용허가를 신청하여 외국인 근로자를 채용할 수 있도록 하는 제도이다. 하지만 외국인 근로자를 고용함으로써 편익을 취하는 사용자에게 대한 관리는 상대적으로 부족한 것으로 보인다. 우선 사용자의 내국인 고용노력에 대한 구체적인 검증절차가 마련될 필요가 있다. 사용자가 저임금 외국인 근로자를 채용하기 위해 내국인 구인 과정에 있어 현저히 낮은 근무조건을 제시하는 경우, 근로 의사가 있는 내국인 근로자의 취업을 가로막고 결과적으로 국내 근로조건 질적 하락을 가져올 수 있기 때문이다.<sup>85)</sup> 이를 위해 사용자가 내국인 근로자를 구인하는 과정에서 근로조건을 명확히 명시하도록 하고 이후 외국인 근로자 구인조건도 이와 동일한 수준의 근로조건을 제시하도록 해야 한다. 직업안정기관의

84) 박진우, 이주노동자 탄압과 무권리로 얼룩진 고용허가제 10년, 한국노동사회연구소 노동사회 178권 0호, 2014, 79p

85) 장인봉, 우리나라 외국인 노동자 고용허가정책의 개선방안, 한국유럽행정학회보, 2007, 113면.

장은 사용자의 내국인 구인노력증명서를 검토함에 있어 내국인과 외국인 근로자의 근무 조건이 동일함을 판단한 후에 고용허가서를 발급하도록 하며 이후 사용자와 외국인 근로자간 표준근로계약서도 확인하는 것이 필요하다.<sup>86)</sup> 특히 현행 제도는 외국인 근로자가 입국하기 전에 근로조건을 결정하게 되어 있으며 이후 사업장 이동에 관해서도 입국 시 근로조건을 준용하고 있기 때문에<sup>87)</sup> 이를 통해 단순기능 외국인 근로자들의 근로조건과 임금에서의 차별을 줄이는 것과 동시에 사용자가 고용시장에서 내국인 근로자를 의도적으로 배제하는 것을 방지할 수 있다.

### 나. 외국인숙련근로자 활용의 차별화

단기순환정책에 대한 가장 큰 반발은 숙련된 외국인 근로자를 지속해서 채용하고자 하는 기업주들의 요구에서 비롯된다. 이에 따라 2012년 7월 2일 재입국 취업 특례를 신설하게 됐다. 현행법상 외국인 근로자는 재입국 취업으로 최장 10년(9년 8개월)까지 근무할 수 있게 됐다. 이로 인해 외국인 근로자의 정주화 방지를 위한 단기순환정책이 사실상 효력이 없어지면서 고용허가제에 대한 전면적인 재검토 요구가 나오고 있다.

독일의 경우 외국인 근로자는 ‘체류허가’를 얻은 후에 ‘노동허가’를 취득할 수 있도록 하는 노동허가제를 실시하고 있다. 독일의 노동허가제는 ‘노동허가’와 ‘노동권한’으로 나누어 살펴볼 수 있는데 노동허가는 외국인 근로자의 단기간 취업을 허용하며 취업기간과 지역 및 직종의 제한을 둔다. 반면 노동권한은 위의 제한을 두지 않고 있다.

〈표 50〉<sup>88)</sup> 독일의 노동허가와 노동권(한)

종류	기간	체류허가	직종지역 제한	대상
노동허가	신규 최고 2년 최고 3년 연장가능	기간을 정한 체류허가	지역내 유효 직종 제한 있음	EU역외 외국인으로서 신규
노동권(한)	무기한	무기한 체류허가, 또는 체류자격	지역 및 직종 제한 없음	독일에 정착한 외국인

86) 전윤구, 위의 책, 416면.

87) 윤지영, 고용허가제 폐지 이후의 대안, 고용허가제 폐지이후의 대안에 대한 이주노동운동 단위 워크샵, 2013, 39면.

88) 설동훈, 외국의 외국인력정책, 이주노동자 정책세미나 발표논문집 이주노동자정책과 개선방향, 2002.

또한 독일은 특정분야에 대해 양국 간의 협정을 체결하여 고용허가제를 병행함으로써 단순기능직 외국인 근로자를 제한적으로 도입하고 있다.<sup>89)90)</sup> 외국인 근로자와 사용자의 이해관계에 따라 고용허가제의 원칙과 무관하게 근시안적인 관점에서 법안을 개정하고 있는 국내의 현실과 비교해볼 때, 독일의 경우 국내외적 노동시장의 상황에 따라 노동허가제와 고용허가제를 정책적으로 적절히 적용하여 정부차원에서 장기적인 관점으로 외국인 인력의 유입과 관리를 하고 있는 것이 특징이다. 이를 위해서는 정부에서 정주화 방지 원칙과 장기체류외국인력 활용의 조화를 바탕으로 한 장기적 관점에서의 원칙을 세울 필요가 있다.<sup>91)</sup> 외국인 근로자를 고용하고 있는 기업이 숙련근로자에 대한 요구가 커지고 저출산 및 고령화가 가속화되고 있는 국내 현실을 감안할 때 비전문취업 외국인 근로자에 대한 일률적인 체류기간의 적용이 아닌 보다 세분화된 체류체계의 개선이 필요하다.

#### 다. 사업장변경의 제한

현행 고용허가제는 사업장변경에 제한을 둬으로써 강제근로의 위험성을 안고 있다. 이는 외국인 근로자가 열악한 근로환경을 감수하고 인격모독 등의 대우를 받는다고 하더라도 사업주의 동의 없이 사업장을 변경할 수 없기 때문에 사업장 이탈로 인한 불법체류자 양산의 위험도 포함한다. 이에 대해 사업장변경 제한규정에 대한 폐지 의견이 있다. 외국인 근로자의 사업장변경 제한의 의도는 내국인 노동시장에 대한 보호와 인력난을 겪고 있는 업종의 원활한 노동력 공급을 위한 것이므로, 이미 일정규모 이하의 사업장에게만 외국인 근로자 고용을 허가하는 규정만으로도 위의 취지는 충분히 살릴 수 있기 때문이다. 오히려 사업장변경 제한규정은 직장선택의 자유, 행복추구권, 거주이전의 자유 등 헌법에 보장된 인간의 기본권을 지나치게 침해하기 때문에 사업장변경 제한규정을 전면적으로 삭제하지는 주장이다.<sup>92)</sup>

89) 윤지영, 고용허가제 폐지 이후의 대안, 고용허가제 폐지이후의 대안에 대한 이주노동운동 단위 워크숍, 2013, 33면.

90) 독일 정부는 1990년, 91년 동국권 국가들에게 '특별고용프로그램'을 제시하고 해당 지역의 노동력 유입을 조절했다. 특별고용프로그램은 초청근로자, 용역근로자, 간호사 모집 등 국가간 협약을 통해 외국인 근로자를 도입하고 국내 노동시장의 수요를 충족시키기 위해 계절적근로자, 단기취업 근로자를 도입했으며, 국경왕래근로자의 경우 국경지역의 외국인 근로자가 자국에 불법으로 취업하는 것을 막기 위해 도입됐다. 유길상, 이정혜, 이규용, 외국인력제도의 국제비교, 한국노동연구원, 2004.

91) 이학춘, 고준기, 위의 책, 333면.

또한 특례고용허가제가 인정하고 있는 서비스업종의 하위업종 중 일반고용허가제에 허용된 업종과 유사한 범위의 업종에 대해서는 취업가능 사업장으로서 인정범위를 넓힐 필요가 있다. 이를 통해 일반고용허가제 하의 비전문취업 외국인 근로자들이 보다 다양한 업종으로 사업장을 변경할 수 있고 사업장 선택의 자유를 일정부분 확보해줄 수 있을 것이다.<sup>93)</sup>

2004년 고용허가제가 도입되고 10년이 지났지만 고용허가제에 대한 논란은 끊이지 않고 있다. 그 과정에서 고용허가제의 기본 원칙과 충돌하는 개정안이 통과되기도 하면서 외국인 근로자 정책 일반에 대한 혼란이 있는 것도 사실이다. 선부르게 고용허가제의 성패를 판단할 것이 아니라 장기적인 원칙을 가지고 보다 세밀하고 체계적인 개편안이 논의되어야 할 때라고 생각한다. 고용허가제로 입국한 외국인 근로자에 대한 차별 및 인권 침해 요소가 존재하긴 하지만 내국인 근로자들을 고용하기 어려운 열악하고 영세한 중소기업 입장에서는 큰 도움이 되고 있는 것도 사실이다. 외국인 근로자를 고용하고 있는 사업주에 대한 차별 예방 교육 및 근로조건 차별에 대한 관리감독을 철저히 하고 고용노동부의 외국인 전담인력을 확충하여 외국인 근로자들을 전문적으로 상담할 수 있는 제반 여건을 조성하는 동시에 고용허가제 개편에 대한 지속적인 논의를 진행하여 외국인 근로자에 대한 사회적 합의를 끌어내려는 노력이 필요하다.

## (6) 기존 문헌의 종합

이상에서 기존 문헌을 중심으로 각 쟁점별 주요현황과 정책 등을 살펴보았다. 이를 통해서 각 쟁점별로 논의의 전체적인 판도와 대책들을 개관할 수 있었다. 이러한 논의는 인천지역을 대상으로 실시된 조사에서 얻어진 정보의 편협성을 극복하고 좀 더 보편적이고 전국적 관점에서 사태를 바라볼 수 있도록 도움을 준다는 점에서 결코 경시될 수 없다. 기존 문헌에서 제시된 주요정책제안을 모아보면 다음과 같다.

92) 대한변호사협회, 2013인권보고서, 210p

93) 손윤석, 위의 책, 19p

〈표 51〉 기존문헌상의 주요 정책제안 요약

	기존문헌에서 제시된 주요 정책제안	
비정규직	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 불법적고용행태의 중지</li> <li>- 하도급기업의 경제력 강화</li> <li>- 사용자사업자의 책임성 강화</li> <li>- 비정규직 근로자의 교섭력 강화</li> <li>- 정규직 전환의 촉진</li> <li>- 관련 교육의 실시</li> </ul>	
산재	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재보험가입유도</li> <li>- 산업별 내지 지역별 노동조합의 인정</li> <li>- 사업주의 법규준수의식 고양</li> <li>- 감독역량의 강화</li> <li>- 처벌법규의 실효성 강화</li> <li>- 피해자 치료 중심으로 전환</li> <li>- 입증책임의 전환</li> </ul>	
여성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- (여성)비정규직의 문제의 해소</li> <li>- 고용형태상의 차별</li> <li>- 임금 및 근로조건의 차별</li> <li>- 경력단절 대책의 마련: 개별근로자 지원 등</li> </ul>	
외국인	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 입국전 정보제공강화</li> <li>- 송출과정의 투명성 보장</li> <li>- 사업장내 차별금지과 인권보장</li> <li>- 사업장 변경의 유연성 강화</li> <li>- 산업재해 예방 및 구제제도의 개선</li> <li>- 주거권 개선</li> <li>- 생활권 보장</li> <li>- 여성, 농축수산업, 어업선원, 해외투자기업 연수생, 예술흥행 공연자, 불법체류 등 외국인 근로자의 보호</li> <li>- 고용허가제의 문제 해소</li> </ul>	

이러한 논의는 각 쟁점별로 문제의 원인에 대한 분석과 대안을 제시하고 있지만 이 자체만으로 중소기업의 인권경영을 위한 정책대안으로 삼을 수는 없다. 왜냐하면 이들 논의는 반드시 중소기업을 염두에 둔 것은 아니고 인권경영의 관점이 반영된 것도 아니다. 또한 중소기업에 대한 실증적 조사에 기초한 것도 아니다. 따라서 여기에서 논의된

것은 본 연구의 목적에 맞게 일정하게 재해석되거나 가공될 필요가 있다. 이어서 이에 대해서 논의하고자 한다.

## 6. 종합적 분석 및 정책적 대안의 도출

### (1) 서론

본 장에서는 앞서의 연구에 기초하여 문제를 해결하기 위한 정책적 대안을 도출하고자 한다. 먼저 지금까지 살펴본 바를 간단히 요약해 본다.

제2장에서는 남동공단 및 인천지역에서 중소기업과 관련하여 제기된 인권이슈를 정리했다. 현지조사에 드러난 4가지 중요한 중소기업 인권이슈는 비정규직, 여성, 외국인, 산재였다. 현지조사는 한편으로 근로자를 상대로 한 설문조사였으며 다른 한편으로 이들 이슈를 전문적으로 다루는 인권단체 대표 또는 상근자를 대상으로 한 면담조사였다. 면담조사에는 각각의 이슈에 대하여 시민단체가 제시하는 해법에 대해서도 아울러 조사했다.

제3장에서는 이들 이슈에 대한 사용자측의 입장을 정리했다. 심층집단인터뷰(FGI)형식으로 이루어진 면담조사를 통해서 제2장에서 기술된 정보들이 사실인지 여부, 그리고 그러한 이슈에 대한 사용자측의 입장과 고충을 들었다. FGI결과 대체로 앞장에서 제기된 문제들이 존재한다는 것을 확인할 수 있었지만, 동시에 중소기업의 입장에서 그러한 이슈들의 해법이 사실상 쉽지 않다는 점을 확인할 수 있었다. 특히 사업주들은 중소기업의 경영을 압박하는 대기업의 경영관행을 심각하게 문제 삼았다.

제4장에서는 비정규, 산재, 여성, 외국인 문제와 관련한 선행연구들을 살펴보았다. 선행연구들도 이들 문제의 심각성을 충분히 제기하고 있었으며 나름의 정책적 대안을 제시했다. 다만 선행연구는 특별히 중소기업에 염두에 둔 연구는 아니었고 인권담론에 기초한 것도 아니라는 점에서 본 연구와는 그 초점 내지 강조점에서 약간의 괴리가 있었다.

아래에서는 이러한 성과를 토대로 중소기업 인권경영을 제고하기 위한 구체적인 권고안을 도출하고자 한다. 그 방법론은 이상의 성과를 중소기업의 관점에서, 인권의 관점에서, 그리고 인권경영의 관점에서 재해석하고 재조합하는 것이다.

## (2) 중소기업 인권이슈의 현황

### 가. 중소기업 인권이슈의 현황

제3장에서 인천지역의 중소기업의 인권경영의 현황을 ‘인권경영 가이드라인 및 체크리스트’에 비추어 살펴보았다. 여기서 제기된 문제들을 인권의 관점에서 어떤 점에서 인권이슈인지를 살펴보기 위해서 이상의 논점을 인권위원회의 기업인권 체크리스트와 대비해 보았다. 아래 표에서 보듯이 체크리스트에 비추어볼 때, 인천지역의 기업인권이슈는 인권경영체제의 미흡, 고용상의 차별, 결사 및 단체교섭의 자유보장, 강제노동의 우려, 산업안전 등이 현안이라고 볼 수 있다.

〈표 52〉 인권경영 체크리스트와 인천지역 중소기업인권이슈

운영원칙	주요내용	인천지역 중소기업 인권이슈
인권경영체제의 구축	CEO의 결정으로 인권경영정책을 지지하는가? 인권영향평가를 정기적으로 실시하는가? 인권침해에 대비한 구제절차를 운영하는가?	인권경영체제는 전무함
고용상의 비차별	종업원 고용에 있어서 인종, 종교, 장애, 성별, 출생지, 정치적 등을 이유로 차별하는가?	비정규, 여성, 외국인에 대한 차별이 상당함.
결사 및 단체교섭의 자유보장	노동조합 활동을 보장하는가?	노동권의 보장이 매우 취약함.
강제노동의 금지	어떠한 형태의 강제노동도 실시하지 않는가?	외국인에 대한 강제노동의 우려가 있음.
아동노동의 금지	15세 이하의 아동을 고용하지 않는가?	해당사항 없음
산업안전 보장	안전하고 위생적인 작업환경을 제공하는가? 작업장에서 발생한 사고나 질병 등에 적절한 조치를 취하는가?	심각한 이슈로 제기됨
책임 있는 공급망 관리	협력회사가 인권경영을 실천하도록 조치하는가?	해당사항 없음.
현지주민의 인권보호	현지주민의 생명권, 거주이전의 자유, 재산권 등을 보호하고 존중하는가?	쟁점으로 부각되지 않음 (공단지역인 탓으로 보임)
환경권보장	환경경영체제를 수립 및 유지하는가? 환경문제에 대한 예방적 접근을 하고 비상계획을 수립하는가?	쟁점으로 부각되지 않음. (잠재되어 있을 가능성 큼)
소비자 인권보호	소비자의 보건과 안전에 위해 되지 않는가? 소비자의 프라이버시 및 개인정보를 보호하는가?	쟁점으로 부각되지 않음.

그런데 면담과정에서 드러난 인권문제들을 위 체크리스트와 무관하게 표로 만들어 보면 다음과 같다.

〈표 53〉 면담조사에서 제기된 문제의 인권적 해석

	문제점	인권관점의 해석	특이사항
비정규	- 최저임금, 상여금 및 퇴직금 미 지급 - 정규직에 비한 차별	- 생존권 - 비차별에의 권리 - 노동권(노동조합)	
여성	- 최저임금, 상여금 및 퇴직금 미 지급 - 남성 근로자에 비추어 차별(임금 승진 등)	- 생존권 - 비차별에의 권리 - 노동권(노동조합) - 성희롱(성적자기결정권)	- 시간선택제 - 모성보호
외국인	- 최저임금, 상여금 및 퇴직금 미 지급 - 내국인 근로자에 비추어 차별 - 사업장 선택권의 제한 - 인격 모독	- 생존권 - 비차별에의 권리 - 강제노동을 당하지 않을 권리 - 노동권(노동조합)	
산재	- 장기노동 및 안전시설 미비에 따른 산재발생 - 산재보험 수혜의 제약, 즉, 공상처리의 남용.	- 안전에 대한 권리 침해 - 노동권(노동조합)	- 산재입증책임의 과중

위의 두〈표 52, 53〉(인권경영 체크리스트와 인천지역 중소기업인권이슈, 면담조사에서 제기된 문제의 인권적 해석)를 비교해 보면, 후자의 표에서는 생존권이 추가적으로 부각되는 것을 알 수 있다. 사실 조사과정에서 생존권의 문제가 가장 심각한 문제로 부각했음에도 불구하고 체크리스트에는 생존권 문제를 확인할 항목을 가지고 있지 않다. 말하자면 체크리스트에서는 생존권 문제가 빠져있는 것이다. 이는 체크리스트가 대기업을 주로 염두에 두고 만들어진 탓에 발생한 결과가 아닌가 생각된다. 체크리스트에는 나타나지 않지만 중소기업의 인권경영과 관련하여 생존권 문제가 중요하다는 것을 드러낸 것은 어떤 의미에서 본 조사의 성과 중 하나이다.

요컨대, 중소기업의 인권경영과 관련하여 가장 중요한 현안 인권이슈는 생존권, 비차

별, 노동권, 강제노동, 산업안전 등으로 요약된다고 할 수 있고, 차별과 관련해서는 비정규, 여성, 외국인의 차별이 주로 문제로 되고 있다. 따라서 중소기업 인권 현안문제에 대한 해법도 이들 이슈를 중심으로 논의되어야 한다. 그렇다면 어떻게 이런 문제를 해결할 것인가?

### (3) 중소기업 인권경영 제고를 위한 접근원칙

중소기업의 운영과정에서 인권침해가 심각하게 일어나고 있다는 것은 설문조사, 면담조사, 기존문헌 등에서 명백히 드러나고 있다. 동시에 면담조사와 기존문헌은 이런 문제의 해결을 위한 일정한 해법도 제시하고 있다. 여기에서는 이들 면담조사, 기존문헌, 그리고 기존의 인권경영에 대한 선행연구를 종합하여, 중소기업에 의해 발생하는 인권문제를 해결하기 위한 원칙들을 4개로 요약해 보았다.

#### 제1원칙: 중소기업의 인권경영에서 준법경영이 무엇보다 중요하다.

소위 인권경영의 문제는 국내법의 준수를 당연히 포함하지만 그에 그치지 않고 국제적 차원의 인권규범의 준수를 함의한다. 이 점은 ‘OECD다국적기업 가이드라인’이나 ‘유엔 기업인권 이행원칙’에서 명료하게 드러나 있다. 즉 이들 문서는 기업은, 개별국가의 국내법과 별도로, 국제사회에서 일반적으로 인정되는 모든 종류의 인권을 존중해야 한다고 요구한다. 이것이 바로 기업인권적 접근에서 ‘법’을 말하지 않고 ‘인권’을 거론하는 결정적인 이유이다.

하지만 인천지역의 인권경영 현장을 둘러보았을 때, 중소기업에게 국제기준의 준수를 요구하기는 상황이 너무 열악하다고 할 수 있다. 현실은 실정법에 적혀 있는 인권관련 규정들도 흔하게 무시되고 있는 수준이다. 이런 불법적 경영은 매우 심각했으며 인천지역 모든 인권단체는 불법적 경영관행을 개선하기 위해서는 엄격한 단속과 처벌의 강화가 필수적이라고 입을 모았다. 인천지역에서 제기된 불법적 경영행태로는 다음과 같은 것들이 있다.

〈표 54〉 불법경영의 사례

- 최저임금을 지급하지 못하는 중소기업이 존재한다.
- 임금체불이 발생한다.
- 비정규직 근로자에 대한 차별적 취급이 존재한다.
- 생산라인에서 파견근로자들이 일을 하고 있다.
- 부당해고가 만연해 있다.
- 산업안전기준에 따른 산업안전시설이 갖추어지지 않고 있다.
- 여성 근로자에 대한 성차별, 성희롱이 일어난다.

한편 사용자측과의 면담을 통해 그러한 종류의 불법이 사실상 존재한다는 것을 거듭 확인했다. 하지만 동시에 중소기업의 입장에서 국내법을 모두 준수하는 것은 사실상 어렵다는 주장이 있다는 점도 확인했다. 법준수가 어려운 이유는 한편으로 규제가 많기 때문이기도 하겠지만 무엇보다 중소기업의 열악한 상황 탓이기도 하다. 중소기업은 규모가 매우 작아다가 원청(주로 대기업)에 종속되어 운신의 폭이 매우 좁기 때문이다.

바로 여기에서 중소기업 인권경영의 딜레마가 존재한다. 즉, 준법경영을 고수하다보면 그렇지 않아도 한계상황에 있는 수많은 중소기업이 더 이상 경영을 계속할 수 없게 되는 것이다. 그 원인이 중소기업 자체의 경쟁력 부재의 탓인지 아니면 대기업의 약탈적 경영관행 탓인지는 일단 여기에서 논의하지 않는다.<sup>94)</sup> 아무튼 이런 상황에서 우리사회는 중소기업에게 준법을 요구할지 아니면 다소간 느슨하게 법을 운영하면서 기업경영을 지속하도록 방치할 것인지 양자 간에 선택해야 한다. 현재로서는 후자의 접근법이 현실적으로 작동한다고 보인다. 즉, 중소기업은 적당히 불법적 경영을 하고 근로감독관은 특별이 사건화되지 않는 한 불법경영을 알고도 방치하고 있다는 것이다.

이러한 접근방식은 끊임없이 법의 권위를 추락시키고 법에 대한 신뢰를 훼손하며 중소기업을 끊임없이 감독기관에 종속되게 한다는 점에서 문제이다. 그리고 이런 접근방식은 무엇보다 우리 사회의 최하층 근로자들을 끊임없이 법의 보호 밖으로 내모는 요인이 된

94) 중소기업이 준법을 다할 수 없는 이유로 너무 많고 과도한 규제를 들 수도 있을 것이다. 이에 대해서는 충분히 검토하지 못했다. 안전기준의 경우 필요하지만 너무 과도하다는 지적이 있었다. 이는 개별적으로 따져보아야 할 것으로 보인다. 하지만 적어도 위에서 지적되는 법정최저임금, 체불 등의 불법이 과도한 규제라고 할 수는 없을 것이다.

다. 이러한 관행이 계속되는 한 중소기업 근로자들의 인권침해를 막는 것은 영원히 미뤄질 수밖에 없다.

따라서 본 연구에서는 이 점을 명확히 하고자 한다. 즉 중소기업에게 국제사회가 인정하는 모든 인권의 존중을 하도록 요구하는 것은 현실적으로 어렵다고 인정하더라도 적어도 국내법은 반드시 준수하도록 해야 한다는 것이다. 만약 어떤 특정 중소기업이 불법경영을 하지 않고서는 기업활동을 할 수 없다면 그 기업의 기업활동은 중단시켜야 한다. 바로 이 지점이 중소기업의 인권경영과 관련하여 더 이상 양보할 수 없는 한계지점이라고 생각된다. 그런 점에서 한국에서 중소기업의 인권경영은 사실상 준법경영을 의미한다고 볼 수 있다. 준법경영도 쉽지 않은 현실을 고려할 때 준법보다 더 높은 기준의 준수를 요구하는 것은 무리이지만 적어도 준법경영이 이루어지지 않음에도 불구하고 이를 묵인하는 것은 올바른 접근법이 아니라는 것이다.

이러한 현실적인 상황을 고려하여 본 연구는 “현 단계 중소기업의 인권경영은 곧 준법경영이다”라고 이해하는 것이 필요하다고 주장한다. 이는 중소기업의 인권경영을 위한 법제도개선이 불필요하는 것을 말하려는 것은 아니다. 여기서 말하려는 것은 중소기업의 인권경영은 적어도 준법경영을 포함한다는 점을 확고히 하려는 것이며 아울러 추가적인 규제가 필요한 경우에도 국제기준을 직접 끌어오기보다는 국내법이라고 하는 객관적이고 명료한 규범을 제정하는 것이 필요하다는 점이다.

중소기업에게 준법을 엄격하게 요구하는 과정에서 중소기업이 견딜 수 없는 큰 부담을 안을 수는 있을 것이다. 하지만 그렇다고 불법경영을 방치하는 방식은 올바른 접근법이라고 할 수 없다. 따라서 불법경영을 방치하기보다는 불법경영에 대해서는 강력히 규제하되, 동시에 중소기업이 스스로 국내법에 입각한 준법경영을 할 수 있고 더 나아가 국제사회가 인정하는 인권기준을 실행할 수 있도록 중소기업의 역량을 제고시키는 노력이 병행될 필요는 있을 것이다.

## **제2원칙: 현행법은 많은 부분이 개정되어야 한다.**

실태조사 과정에서 법 자체의 미진한 점들이 다수 드러났다. 법 자체에 결함이 있거나 미진한 경우 법을 집행하는 것만으로는 온전한 인권경영에 이를 수 없다. 따라서 이런

경우에는 법을 개정한 후에 준법을 요구하는 방식으로 접근해야 한다.

문제가 있다고 지적된 내용에는 불법경영을 조장하거나 방조하는 법규정, 비정규직의 남발을 조장하거나 방조하는 법규정, 여성 근로자나 외국인 근로자의 특수성을 반영하지 못한 법규정, 산재보험의 적용을 어렵게 하는 법제도 등이 포함된다.

이러한 법제도들은 조속히 개정되어야 한다. 조사 및 연구과정에서 제기된 주요 쟁점들은 다음과 같다. 이들 쟁점들에 대해서는 적절한 제도적 대안이 마련되어야 한다.

### 〈제도개선이 필요하다고 지적된 지점〉

- 객관적이고 엄한 양형기준을 마련하여, 더 엄한 처벌이 이루어지도록 해야 한다.
- 파견업종이 지나치게 광범위하므로 이를 제한하는 것이 필요하다.
- 간접고용 사업주의 책임을 강화하는 것이 필요하다.
- 파견사업자의 책임을 강화하는 것이 필요하다.
- 비정규직 근로자의 차별시정제도의 보강이 필요하다. 예컨대, 제3자에 의한 (노동조합, 시민단체 등)에 의한 차별시정권 도입.
- 퇴직금 제도의 개선이 필요하다. 예컨대, 월할 퇴직금 제도의 도입.
- 근로감독관을 증원할 필요가 있다. 또는 민관 협력 형태의 감독 및 조사 체계를 갖출 필요가 있다.
- 여성 근로자의 경우 시간선택제의 부작용을 해결하는 것이 필요하다.
- 외국인 근로자의 경우 강제노동의 위험성을 해소하는 것이 필요하다. 예컨대, 사업장 변경의 기준을 객관화하거나, 완화할 필요성.
- 산재와 관련해서는 피해자의 산재입증책임을 경감하는 것이 필요하다.

### 제3원칙: 준법경영을 위한 외부압력이 증가되어야 한다.

인권경영을 위한 준거로서 법률이 존재한다는 것과 실제 중소기업이 인권경영을 한다는 것은 반드시 일치하지는 않는다. 이번 조사에서 드러났듯이, 기존의 법들 중 많은 것들이 실제로 중소기업의 경영에서 준수되지 않았다. 법이 잘 마련되어 있더라도 그것이 이행되지 않거나 집행되지 않는다면 아무런 소용이 없을 것이다. 그런 점에서 법을 마련하는 것 못지않게 법이 제대로 이행되고 집행되도록 하는 것이 중요하다.

그렇다면 어떻게 중소기업으로 하여금 준법경영을 하게 할 것인가? 막연히 중소기업이 자발적으로 준법을 할 것이라고 기대하는 것은 적절하지 않을 것이다. 법의 준수는 많은

경우 비용을 수반하기 때문에 기업의 입장에서는 가급적 준수하지 않으려는 경향이 있기 때문이다. 또한 홍보나 교육을 통해서 충분한 수준의 준법경영이 이루어질 것으로 기대하는 것도 적절하지 않을 것이다. 중소기업의 불법경영 중 많은 것은 중소기업 측의 무지에 기인한다고 보기 어렵기 때문이다.

오히려 문제는 중소기업의 불법경영에 대한 외부의 압력이나 통제가 부족하기 때문이라고 보는 것이 적절할 것이다. 본 연구의 조사과정에서 이런 지적이 크게 부각되었으며 본고에서도 그런 관점이 적절하다는 관점에서 제3원칙을 제출하고자 한다. 즉, 준법경영을 위한 외부압력이 증가되어야 한다는 것.

준법경영을 촉진하는 외부압력으로 가장 중요하고 강력한 것은 국가기관에 의한 감시와 적발 그리고 강력한 처벌이다. 이 경우 중소기업은 준법경영을 하지 않을 수 없을 것이다. 하지만 이런 감시와 제재는 국가기관에만 맡겨둘 수는 없다. 왜냐하면 국가기관도 물적인적 자원의 한계가 있으며, 적극적인 의지가 결여될 수 있고, 심지어 전문성의 측면에서도 미진할 수 있기 때문이다. 그런 점에서 근로자와 노동조합 또는 시민사회도 준법경영을 향한 중요한 도구로 활용되어야 한다. 이 점은 실태조사 과정에서도 많이 제기된 바이기도 하다. 이와 더불어 본고는 대기업(원청)에 의한 중소기업 준법경영 감시를 추가하고자 한다. 이는 인권경영의 이론에도 원용된 중요한 방법이다. 이들 각각에 대해서 좀 더 자세히 살펴본다.

### ① 국가기관

중소기업의 불법경영을 감시하는 가장 중요한 기관이라고 한다면 당연히 국가이다. 국가는 그러한 역할을 해야 할 일차적인 의무를 지닌다. 이 점과 관련하여 특히 중요한 것은 노동부 소속의 근로감독관이다. 근로감독관은 근로기준법에 규정된 근로조건의 실시여부에 대한 감독업무를 담당하는 공무원으로서, 노동관계법령을 위반한 범죄에 대하여는 형사소송법의 규정에 의한 사법경찰관의 직무를 수행한다. 우리나라 중소기업의 인권경영과 관련하여 문제되는 것 중 많은 것이 근로기준법의 위반사항이라는 점을 고려한다면 근로감독관의 역할을 아무리 강조해도 지나치지 않다. 따라서 근로감독관이 적극적으로 활동하여 위법사항을 적발하고 처벌에 필요한 조치를 취하는 것이 무엇보다 필요하다.

실태조사에서 주장된 바에 의하면, 우리나라 근로감독관의 그 수가 지나치게 적고 소

극적으로 활동한다. 근로감독관의 임무를 실효적으로 수행하기 위해서는 근로감독관의 수를 늘리는 것을 고려해야 한다. 경우에 따라서는 민간부문의 전문인력을 활용하여 근로감독관 사무의 일부를 맡기는 것도 고려해 볼 만하다.

불법경영을 막는 것과 관련하여 검찰도 좀 더 적극적으로 대응하는 것이 필요하다. 근로감독관이 기소의견으로 검찰에 송치하는 경우에도 검찰이 소극적으로 대응한다면 결국 형사처벌에 이르지 못하게 된다. 현장에서는 검찰의 소극적인 대응에 대해서 강력하게 이의를 제기하고 있다.

마찬가지로 법원도 사업주의 처벌에 대해서 좀 더 적극적일 필요가 있다. 현장에서 일하는 관련 전문가들은 사업자에 대한 처벌이 너무 경미하다고 느끼고 있으며 그 정도의 처벌로는 사업주의 태도를 바꾸기 힘들다고 주장한다.

국가인권위원회나 국민권익위원회 등도 일정하게 불법경영을 감시하는 역할을 할 수 있다. 사건에 대한 진정이 있는 경우 좀 더 적극적으로 조사하고 대응한다면 이 또한 작지 않은 역지력으로 작동할 것이다.

## ② 근로자에 대한 교육과 노동조합의 결성

근로자는 인권경영에 대해서 가장 직접적 이해관계를 갖는 사람이다. 이들은 인권피해자가 되기도 하며 인권경영이 제대로 이루어지면 그 직접적인 수혜자가 되기 때문이다. 따라서 이들이야말로 중소기업이 인권경영을 제대로 하는지에 대해서 가장 관심을 가질 수 있고 또한 중소기업으로 하여금 인권경영을 하도록 감시하고 제재하는 데에서 중요한 역할을 할 수 있다.

그런데 현장에서 보면 중소기업의 근로자들 스스로의 인권의식은 그리 높지 않다. 중소기업 근로자들의 경우 자신의 권리를 실행하는 방법에 대한 인식이 없는 것은 말할 것도 없고 심지어 현행법상 어떤 권리가 자신에게 부여되어 있는지에 대해서도 잘 알지 못하는 경우가 많다.

이런 점들을 고려했을 때 근로자에 대한 인권교육 또는 적어도 노동법 교육은 매우 필요하다. 근로자들에게 각자에게 부여된 합법적 권리를 인식하도록 도와주고 또한 그러한 권리를 실행하는 방법과 수단(예컨대, 노동부에 진정, 민사소송, 형사고발 등)에 대해서 교육한다면 이는 중소기업 준법경영의 수준을 제고하는 데 크게 도움이 될 것이다.

근로자 개인에 대한 교육에 못지 않게 중요한 것이 노동조합을 통해 근로자 권리를 보호하는 것이다. 근로자가 고립되어 있는 경우, 정보접근에서의 한계, 자원의 한계, 전문성의 한계 등으로 인하여 효과적으로 스스로의 권리를 추구하기 힘들다. 이에 비해 노동조합은 합법적 지위와 전문성, 단결력에 기반하여 효과적으로 근로자를 교육하거나 근로자들의 피해를 구제하거나 심지어 사전예방적인 조치를 취하도록 할 수 있다. 인천지역의 조사경험에 비추어보면, 중소기업의 노조조직율은 지극히 낮고 이 점이 근로자들의 권익실현에 큰 장애가 되고 있다. 그나마 노조가 있는 경우는 많은 문제가 노조를 통해서 해결되는 것을 볼 수 있다.

중소기업의 경우 규모가 작고 또한 비정규직이 많아서 노동조합을 결성하는 것이 반드시 쉽지는 않다. 이를 극복하기 위해서는 지역별 노조나 산별노조 형식의 다양한 형태의 노동조합이 조직될 수 있도록 해야 할 것이다.

노조를 조직하는 것이 현실적으로 어려운 경우라면 반드시 노조가 아니더라도 다양한 형태의 자발적 결사를 형성하는 것도 의미 있다. 예컨대, 외국인 근로자의 경우 함께 모여서 관련법규나 대응책에 관한 정보를 교류하는 것은 지극히 중요하다. 인천의 경우 외국인들이 각국별로 커뮤니티 활동(community activity)을 하는 경우가 있는데, 많은 외국인 근로자는 이런 활동을 통해서 비로소 자신이 직면한 문제가 무엇인지를 인식하고 또 문제를 해결할 수 있는 방법에 대한 정보를 얻는다.

요컨대 중소기업의 준법경영을 제고하는 외부압력으로 인권피해자가 스스로 권리의식을 갖도록 하고 스스로 그것을 실행할 수 있도록 역량을 제고하는 것이 중요하다는 것이다. 그 연장선에서 노조를 조직하도록 돕는다거나 그 외 다양한 자발적 결사를 만들거나 커뮤니티 활동을 하도록 지원하는 것도 중요하다. 인권문제 해결을 위한 기본적 접근법이 피해자의 자력화 또는 역량강화(empowerment)라는 일반원칙에 비추어보더라도 인권 피해자 혹은 근로자의 역량을 강화시켜주는 이러한 접근은 매우 중요하다고 하겠다.

### ③ 시민사회단체

시민사회단체, 즉 NGO도 중소기업의 준법경영과 관련하여 중요한 역할을 한다. NGO는 그 자체가 국가기관은 아니면서도 자발적으로 공공적 이익을 추구하는 시민들의 결사이다. 특히 이들은 국가기관의 충분히 그 역할을 하지 못하는 영역에서 중요한 역할을 하고 있다.

그리고 이들은 민간영역으로서 상당히 높은 수준의 전문성을 갖추고 있기도 하다.

인천지역의 경우를 살펴보면, 비정규직, 산업재해, 여성 근로자, 외국인 근로자 등에 각각 전문화된 NGO가 활동하고 있다. 이들은 중소기업이 제대로 인권경영을 하는지를 감시하는 기능, 인권피해자를 구제하는 기능, 관련 정책을 개발하는 기능 등 다양한 방식으로 문제를 발굴하고 해결하기 위한 노력을 하고 있다. 특히 인천지역의 경우 근로자들의 법인식 수준이 낮고 또한 노동조합조차 제대로 형성되지 못했기 때문에 때로는 이들 시민단체가 사실상 유일하게 근로자의 이익을 직접적으로 대변하는 기관으로서의 역할을 하고 있다.

그러나 인천지역의 여러 NGO의 상황은 매우 열악한 것이 사실이다. 불과 서너 명의 상근요원이 넓은 지역에서 발생하는 모든 문제들에 대응하고 있다. 일부 NGO는 노동부나 시청으로부터 약간의 재정적 지원을 받지만 그 나머지는 아무런 공적 지원 없이 자발적으로 사무실을 유지하면서 활동을 하고 있어서 그 영향력에 한계가 있다. 공적인 차원에서 이들에 대해 재정적 지원을 하거나 일정한 공적인 권한(예컨대, 인권침해의 조사나 신고권한)을 부여한다면 더욱 효과적으로 중소기업 인권경영의 제고에 기여할 것이다.

#### ④ 대기업(원청)

이번 조사과정에서 대기업(원청)은 중소기업의 인권경영을 해치는 원흉의 하나로 지목됐다. 이들은 근로자의 임금을 압박하고 장시간노동과 산재를 유발하는 원인으로 지목된 것이다. 결국 대기업이 일정하게 각성하고 변화되지 않으면 중소기업(하청기업)의 인권경영은 기대하기 어렵다는 것이다. 그만큼 대기업의 영향력은 결정적이라고 할 수 있다. 이러한 관계는 역으로 대기업이 중소기업의 인권경영을 제고하는 역할도 할 수 있다는 것을 함의한다. 다시 말해 대기업을 통해서 중소기업의 인권경영을 제고하는 것이다. 사실 이런 접근법은 아주 생소한 것은 아니다. 예컨대, 나이가 파키스탄의 하청기업에서 벌어진 아동노동에 대해서 책임을 지고 향후 자신의 공급사슬에서 아동노동이 일어나지 않도록 적극적인 조치를 취함으로써 하청기업의 인권경영에 영향을 미친 사례를 들 수 있다.

또한 이런 접근법은 OECD 다국적기업 가이드라인이나 유엔 기업인권 이행원칙에서도 중요하게 언급되는 내용이기도 하다. 제2장에서 보았듯이 국제문서가 말하는 인권경영이란 정책선언, 실사의 실시, 구제제도의 제공을 포함하는 개념이다. 즉, 기업은 스스로 인

권침해를 해서도 안되지만, 공급사슬에 있는 기업에 의한 인권침해에 연루되지 않아야 하며, 이를 위해서 기업은 인권실사를 경영에 통합시켜 실천해야 하고, 이러한 노력에도 불구하고 인권침해가 발생한 경우라면 적절한 구제절차를 제공해야 한다. 이런 원칙에 입각해서 본다면 우리나라 중소 하청기업에서 발생하는 인권침해에 대해서 원청이 직접 책임을 져야 한다. 이것이 국제사회가 확립한 인권경영의 원칙이다.

따라서 만약 우리사회가 대기업(원청)의 인권준중책임을 요구한다면 이는 즉시 하청기업에서 발생하는 인권침해에 대해서 대기업에게 책임을 묻는다는 것을 의미한다. 예컨대 하청기업에서 불법경영이 적발되는 경우 그 원청을 제재하는 것이다. 특히 대기업은 경우 명망(reputation)에 취약하기 때문에 이러한 접근법은 반드시 법적인 제재가 아니더라도 효과가 있고 또한 대기업이 하청기업에 대해 갖는 절대적인 영향력을 고려해 본다면 이런 접근법은 상당히 실효적인 방법이 될 수 있다. 대기업에 대한 제재가 이루어진다면 인권경영을 위한 여력이 있는 대기업이 스스로 중소기업의 인권경영을 제고하기 위한 감독과 지원을 할 수도 있을 것이다. 정부는 대기업으로 하여금 이러한 역할을 하게 하기 위한 노력을 하는 것이 필요할 것이다. 예컨대, 대기업의 경우 의무적으로 인권경영의 성과를 보고하게 한다든지<sup>95)</sup> 인권경영을 하지 못하는 하청기업으로부터 납품받은 물건을 포함한 제품으로는 공공조달에 참여하지 못하게 하는 등의 방식을 취할 수 있다.<sup>96)</sup>

#### **제4원칙: 중소기업의 인권경영 역량을 증가시켜야 한다.**

이번 조사과정에서 중소기업은 자신들의 입장에서 볼 때 근로자의 생존권을 보장할 만큼의 충분한 수준의 임금과 안정적인 직장을 보장한다거나 모든 법규를 준수하는 것이 현실적으로 쉽지 않다는 점을 토로했다. 결국 인권기준을 높이고 철저한 감시와 처벌을 하게 되면 이들 중소기업은 사업을 접을 수밖에 없다는 것이다. 그렇다고 인권기준을 더

95) EU 집행위원회는 2014년 4월 500인 이상의 종업원이 있는 EU기업은 인권을 포함한 비재무적 공시를 하도록 의무화하는 지침을 발표했다. European Commission, Statement: Improving corporate governance: Europe's largest companies will have to be more transparent about how they operate, Brussels, 15 April 2014.

96) 미국의 경우 연방정부에 조달품을 제공하는 모든 제품은 강제노동의 흔적이 없어야 한다. 다시 예컨대, 해외를 포함하여 강제노동에 의해서 생산된 생산요소를 포함하는 제품은 연방정부에 공급할 수 없는 것이다. 이런 법은 정부조달에 참여하려는 대기업은 하청기업에서 강제노동이 발생하지 않도록 조치하고 감시하는 역할을 하게 된다. 연방조달 규정: Executive Order (E.O.) 13126 참조.

옥 낮추고 불법경영을 방지하는 것은 해법이 될 수 없다. 지금도 근로조건과 인권상황은  
 지극히 열악하기 때문이다. 결국 중소기업으로 하여금 높은 인권기준을 준수할 수 있도  
 록 중소기업 자체의 역량을 증가시키는 것이 필요하다고 하겠다.

### ① 중소기업의 경제적 역량의 증가

중소기업의 인권경영은 중소기업의 경제적 여력에 크게 의존한다. 중소기업의 생존 자체  
 가 일상적인 위협하에 있는 한 건전한 인권경영을 기대하기는 어려울 것이다. 그런 점에서  
 중소기업의 경제적 역량을 증가시키는 것이 필요하다. 이를 위해서는 국가 경제정책의 차  
 원에서 중소기업의 보호와 진흥을 위한 적극적인 정책을 펼치는 것이 필요할 것이다.

중소기업의 경제적 역량의 증가와 관련하여 반드시 지적되어야 할 것은 대기업(원청)  
 의 약탈적인 경영관행을 반드시 중지시켜야 한다는 것이다. 하도급 관계에 있는 중소기  
 업에게 과도한 경영압박을 가하는 불공정거래행위는 그나마 취약한 중소기업을 더욱 힘  
 들게 하는 요소가 되고 있다. 이러한 규제는 이미 공정거래위원회의 고유사무로 되어 있  
 는 바, 공정거래위원회의 보다 적극적인 정책개발과 엄정한 법집행이 필요하다고 보인  
 다. 그 연장선에서 하도급을 이용하는 경우 제품단가를 공개하도록 하는 것도 고려해 볼  
 만한다.

중소기업의 인권경영 역량증가를 위해 국가가 직접 재정적인 지원하는 것도 생각해 볼  
 만하다. 예컨대, 중소기업의 산업안전을 위한 설비에 대해서는 국비로 지원하는 것이다.

### ② 인권경영 교육의 제공

인권경영의 내용에 대해서 사용자들이 그리 익숙하지 않다. 현지조사에 의하면, 많은  
 사용자들은 노동법이나 산업안전에 관한 기본적인 법률에 대한 이해가 없는 경우가 많았  
 다. 노조를 무조건 적대시하거나 부정적 시각으로 바라보는 것도 문제이다. 관련 법령에  
 대한 올바른 이해를 하고 또한 중소기업으로서 어떻게 대처해야 하는지에 대한 교육과  
 홍보가 필요하다.

### ③ 인권경영체제의 구축 유도

인권경영의 완성은 기업차원에서 인권경영체제를 갖추는 것이다. 인권경영체제를 갖

춘다는 것은 인권정책을 선언하고, 인권실사(human rights due diligence)를 실시하며,
 구체절차를 갖는 것을 말한다. 중소기업의 인권경영도 이와 같은 인권경영의 체제를 갖
 추는 것을 궁극적인 도달지점으로 보아야 할 것이다.

영세한 중소기업에 인권경영체제를 갖추는 것은 쉽지 않지만 반드시 불가능하다거나 비
 현실적이라고 할 것은 아니다. 위에서 설명했듯이 법기준을 명확히 하고 그 위반에 대해서
 적극적으로 적발하고 제재하는 방법으로 접근한다면 중소기업의 경우도 인권경영체제를
 갖추는 것이 필요하다는 것을 인식하게 될 것이다. 왜냐하면 법의 위반은 중소기업에 직접
 적인 재무적 손실을 유발하기 때문이다. 이 정도의 인식하에 범위만을 예방하는 장치, 즉
 ‘준법장치’(compliance mechanism)를 갖춘다면 인권경영의 기초는 갖추었다고 할 수 있다.
 다시 말하면 중소기업의 경우 준법장치는 인권경영체제의 중요부분이 된다는 것이다. 여기
 에서 부족한 것은 인권정책의 선언과 구체절차의 마련이다. 이렇게 본다면 인권경영체제를
 갖추는 것은 반드시 많은 비용이 드는 어려운 일이라고 할 수는 없다.

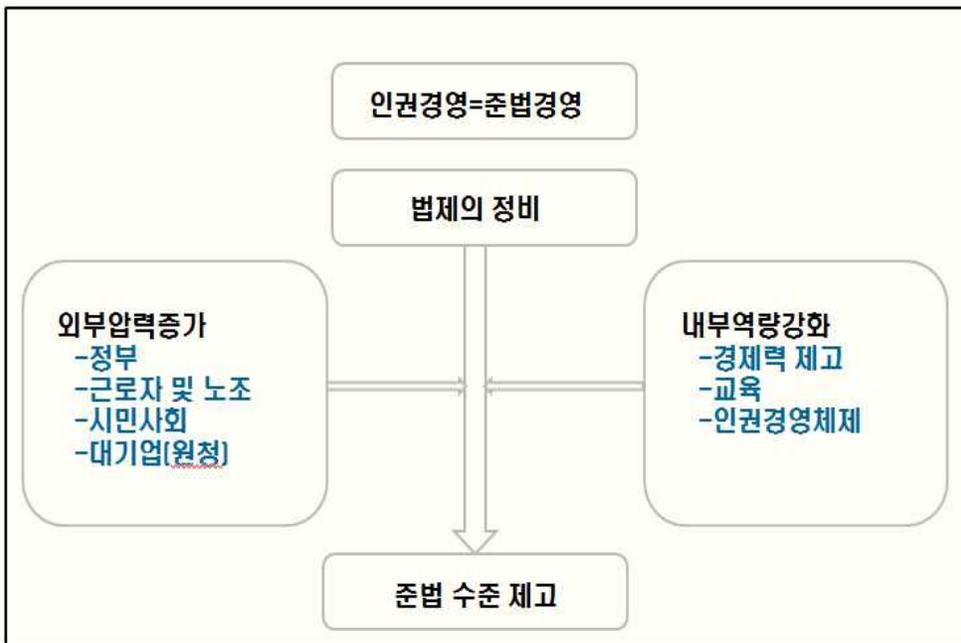
중소기업이 이런 식의 인권경영체제를 갖추는 것은 조장하기 위해서 일정한 유인책을
 제공하는 것이 필요할 것이다. 가장 중요하고 단순한 방법은 인권경영체제의 존재여부를
 양형(sentencing)과 연동시키는 것이다. 예컨대, 특정 중소기업의 인권관련 법령위반이
 적발되더라도 인권경영체제가 존재하고 그것이 유효하게 작동했다는 점을 증명하게 되
 면 양형에서 이를 반영하는 것이다.

이런 접근법은 이미 많은 곳에서 이용되고 있는 것이다. 예컨대, 미국의 반부패법
 (FCPA)은 반부패 실사제도를 갖춘 경우 이를 양형에 반영하고 있다. 미국환경법은 환경
 배출에 대해서 강력하게 처벌하면서도 준법감시프로그램이 작동하고 있었다는 점이 증
 명되면 엄중하게 처벌하지 않는다. 캐나다는 작업장 안전을 규제할 때 기업이 자체적인
 실사절차를 가지고 있는지를 고려한다. 이러한 법규의 의도는 기업을 처벌하는 데 치중
 하기보다는 기업이 스스로 준법장치를 갖추어 준법을 실천하도록 유도하려는 데 있다.

이런 방식으로 인권경영을 유도하는 방식은 중소기업의 인권경영체제를 구축하는 데
 에도 응용될 수 있는 것이다. 인권경영체제가 있다고 인정되기 위해서는 적어도 최고 경
 영자 차원에서 발표된 인권정책선언이 있어야 하고, 실사절차(즉 인권침해 가능성에 대
 한 사전조사와 대책마련, 실제 경영에서 대책의 실천, 성과의 추적과 공개)를 가지고 있
 어야 하고, 피해자에 대한 사내 구체절차를 가지고 있어야 한다.

이상의 논의를 정리하면, 중소기업의 경우 인권경영의 문제는 준법의 문제로 환원하는 것이 적절하다는 것, 중소기업의 인권경영을 위해서는 기존의 법을 준수해야 할 뿐만 아니라 새로운 법제도가 도입되어야 한다는 것, 이렇게 정립된 법의 준수를 위해서는 다양한 외부압력을 활용하고 또 이를 증가시켜야 할 뿐만 아니라 중소기업 자체의 인권경영 역량을 증가시키는 조치가 필요하다는 것이다. 이를 간단히 표로 만들어 보면 다음과 같다.

〈표 55〉 중소기업 인권경영 제고를 위한 접근원칙



#### (4) 중소기업 인권경영 제고를 권고안 도출

중소기업의 인권경영을 위한 권고안을 만든다는 것은 위에서 제출된 각각의 원칙을 실현하기 위해서 ‘정부’가 무엇을 해야 할 것인지를 도출하는 일이 된다. 즉, 위에서 말한 바 ① 법제도의 정비, ② 준법경영을 위한 외부압력의 증가, 그리고 ③ 중소기업의 내부역량의 강화 등을 위해서 ‘정부’가 해야 할 일을 정리하면 이것이 곧 권고안

(recommendations)이 된다는 것이다. 이런 관점에서 아래에서는 위의 틀을 기반으로 하면서 정부가 실행해야 할 일에 관한 권고안을 도출해 보고자 한다.

### 가. 제도개선

- 정부는 법위반을 한 사업주를 처벌하기 위한 객관적이고 엄한 양형기준을 마련하여야 한다.

최저임금 미지급, 체불, 불법파견, 불법해고, 차별, 성희롱, 부당노동행위 등 명백하고 악의적인 행태의 불법경영을 개선하기 위해서는 이들 법위반에 대한 처벌의 기준을 상향할 필요가 있다.

- 정부는 간접고용 사업주의 책임을 강화해야 한다.

파견이나 하청에 대해서 사용 사업주의 지배력이 어느 정도 미치는 경우, 반드시 절대적 지배력을 미치는 것이 아니라도 하더라도, 사용 사업주에게 직접 고용자의 책임에 상당하는 책임을 부과해야 한다. 이를 위해 근로기준법이나 노동조합법상의 사용주의 개념을 확장하는 것이 필요하다.

- 정부는 파견업종을 좀 더 제한해야 한다.

현장에서는 불법적 파견도 적지 않지만, 그에 못지않게 합법적 파견 자체도 많은 문제를 낳고 있다. 특히 파견법이 파견업종을 지나치게 광범하고 모호하게 정의한 것이 파견의 남용으로 이어지고 있다. 따라서 불법파견을 줄이는 것 못지않게 파견근로자 수를 줄이는 것이 중요하고, 이를 위해서는 파견업종을 현재보다 훨씬 줄여야 한다.

- 정부는 파견사업자의 책임을 강화해야 한다.

파견은 근로조건에 부정적 영향을 미치기 쉽기 때문에 현행법상 파견을 허가제로 운영하고 많은 규제를 하고 있지만, 현실에서 파견업체는 사실상 직업소개소 정도의 책임만 지면서 파견의 남용을 낳고 있다. 따라서 파견업체의 허가조건을 강화하고 책임도 강화하는 것이 필요하다.

- 정부는 비정규직 근로자의 차별시정제도를 개선해야 한다.

현행 기간제법이나 파견법에 의하면 차별이 금지되고 있으며 그것에 대한 구제절차가 제공되고 있지만 실제로 이용되지는 않고 있다. 무엇보다 차별을 받고 있는 근로자가 스스로 차별시정을 요구하는 것은 현실적으로 어렵기 때문이다. 따라서 제3자(노동조합, 시민단체 등)에 의한 차별시정권 부여, 차별검증을 위한 비교대상의 확대, 차별시정 신청기간의 연장 등의 조치가 필요하다.

- 정부는 퇴직금 제도를 개선해야 한다.

현행법상 퇴직금은 최소한 1년을 채운 경우에만 지급되는 바, 현실에서는 이 조항 때문에 11개월만에 해고시키는 사례가 빈번하다. 이는 비정규직 근로자를 양산하는 원인이 되며 또한 비정규직 근로자에게 퇴직금을 지급하지 않는 통로가 된다. 이에 따라 현장에서는 재직기간이 적어도 6개월을 넘기면 월할로 계산하여 퇴직금을 지급하라는 요구가 크다.

- 정부는 근로감독관의 수를 늘려야 한다. 경우에 따라서는 민관 협력 형태의 감독 및 조사 체계를 검토해 볼 수도 있다.

근로감독관은 현장에서 신속하게 인권침해를 구제하고 예방조치를 취할 수 있는 지위에 있다. 그러나 그 숫자가 충분하지 않기 때문에 불법이 만연하고 있으며 근로자들은 신속하고 편리하게 구제되지 못하고 있다. 따라서 준법경영을 위해서는 근로감독관을 증원할 필요가 있다. 만약 예산상의 이유로 증원이 쉽지 않다고 한다면 근로감독관의 사무 중 일부를 NGO 등 민간의 전문가들과 함께 수행하는 방안을 연구할 필요가 있다.

- 정부는 시간선택제의 부작용을 해소해야 한다.

시간선택제는 원래 여성의 경력단절을 막고 여성들이 시간을 선택하여 계속 일하도록 조력하려는 제도이지만, 현장에서 이 제도는 여성 근로자들의 근로조건을 최악으로 떨어뜨리는 장치로 이용되고 있다. 따라서 이에 대한 조사와 개선이 필요하다.

- 정부는 외국인 근로자에 대한 강제노동의 위험성을 해소해야 한다.

외국인 근로자의 작업장 변경조건이 너무 까다롭고 또한 사용자의 의견에 과도하게 종속되어 있어서 작업장의 변경이 객관적으로 필요한 경우에도 원래 사업장에서 일하도록 강요되는 경우가 있다. 따라서 작업장 변경기준을 객관화하거나 완화할 필요성이 존재한다.

- 정부는 산재 피해자의 산재입증책임을 경감해야 한다.

중소기업의 근로자들은 산재에 일상적으로 노출되어 있지만 산재보험에 의한 보호를 제대로 받지 못하고 있다. 그 요인 중의 하나는 피해자가 스스로 산재를 입증하게 하는 제도 탓이다. 따라서 피해자의 입증책임을 일정하게 경감하거나 입증책임을 사업주에게 넘기는 식의 제도개혁이 필요하다.

#### 나. 준법경영을 위한 외부압력의 증가

- 정부는 인권과 관련된 법조항의 집행을 적극적이고 엄중하게 실시해야 한다.

불법에 대한 통제는 현장에서 가장 필요한 것으로 지적되는 것이고 피해자나 시민단체가 한 목소리로 이 점을 지적하고 있다. 따라서 정부는 불법을 적극적으로 감시하고 제재하는 정책을 펼쳐야 한다. 비단 근로감독관 뿐만 아니라 검찰과 법원도 적극적으로 처벌하는 방향으로 전환해야 한다. 특히 악의적인 위법행위에 대해서는 일벌백계식의 처벌이 필요하다.

- 정부는 근로자에 대한 교육을 적극적으로 실시해야 한다.

근로자들은 자신의 권리(인권)에 대해서 잘 알지 못하고 권리침해의 경우 어떻게 구제받는지에 대해서 잘 알지 못한다. 따라서 이에 대한 교육이 필요하다.

- 정부는 노동조합과 기타 노동자의 자율적 결사와 활동을 보장하고 장려해야 한다.

중소기업의 경우 노동조합 조직률은 매우 낮다. 이 점이 근로자들의 근로조건 개선에 중요한 장애가 되고 있다. 기업별 노조가 어려운 경우 지역별 산별노조를 이용할 수 있도록 해야 하며 노조가 없는 경우에도 근로자들이 고립되지 않고 서로 소통할 수 있도록 다양한 장을 지원할 필요가 있다.

- 정부는 인권단체의 활동을 조장하고 지원해야 한다.

노조가 없는 중소기업 근로자의 경우 NGO가 유일하게 조직적으로 근로자의 이익을 대변하는 역할을 맡는 경우가 많다. 또한 NGO는 전문적인 지식과 경험을 가지고 문제를 발견하고 해결하는 역할을 하므로 이런 NGO를 활성화시키는 것은 중소기업의 인권경영을 제고하는 데 큰 영향을 미칠 것이다.

- 정부는 대기업(원청)이 인권경영을 하도록 해야 하고, 특히 원청기업이 하청기업의 불법적 인권침해에 대해서 책임을 지도록 해야 한다.

원청이 하청기업의 인권경영에 지대한 영향을 미치는 것이 명백하고 또한 원청은 인권경영을 지원하고 감독할 여력이 있다고 보이므로 원청을 통한 중소기업의 인권경영을 도모하는 것은 매우 효과적일 것이다. 또한 대기업(원청) 스스로도 당연히 인권경영을 해야 하고 그것은 공급사슬에서 인권침해가 일어나지 않도록 유의할 의무를 포함하는 것이므로 이러한 접근은 그 자체로도 정당성을 가진다.

#### 다. 중소기업의 내부역량 강화

- 정부는 중소기업진흥 정책을 펼치고, 특히 대기업(원청)에 의한 불공정거래행위를 적극적으로 규제해야 한다.

현장의 중소기업의 입장에서 가장 큰 어려움으로 호소하는 것은 대기업(원청)에 의한 약탈적 경영관행이다. 이는 공정거래법의 규제대상이므로 공정거래위원회는 이러한 잘못된 행태를 적극적으로 규제하여 중소기업이 부당하게 약탈되지 않도록 하는 것이 필요하다. 이러한 경영행태는 결국 중소기업 근로자의 근로조건 악화로 귀결되기 때문이다.

- 정부는 중소기업의 사용자를 상대로 한 노동법 및 기타 인권교육을 제공해야 한다.

중소기업의 사업주도 인권에 대한 인식은 매우 낮은 편이다. 중소기업 사업주의 입장에서 필요한 것이 무엇인지, 정부의 규제에 대해서 어떻게 대응하는 것이 필요한지에 관한 교육이 필요하다.

- 정부는 중소기업의 인권경영체제의 정립을 장려해야 하고, 이를 위해서 인권경영체제를 갖춘 기업에 대해서는 양형에서의 혜택을 제공하는 것이 필요하다.

궁극적으로는 중소기업도 국제사회가 요구하는 수준의 인권경영체제를 갖추도록 하는 것이 필요하다. 이는 단지 중소기업의 부담을 증가시키는 것은 아니고, 중소기업의 위험관리(risk management)능력을 증가시키는 것이다. 이를 위해서 양형에서 인권경영체제의 작동여부를 고려하는 것이 효과적인 접근법이 될 것이다.

---

## 제6장

---

# 요약 및 결론

---



## 제6장 요약 및 결론

이 연구는 우리나라 중소기업의 인권경영에 관한 실태조사에 근거하여 중소기업의 인권경영 제고를 위한 법제도 개선방안을 도출하려는 것이다. 방법론으로는 설문조사, 면담조사, 기존문헌연구 등이 이용됐다.

제2장에서는 남동공단 및 인천지역에서 중소기업과 관련하여 제기된 인권이슈를 정리했다. 현지조사에 드러난 4가지 중요한 중소기업 인권이슈는 비정규직, 여성, 외국인, 산재였다. 현지조사는 한편으로 근로자를 상대로 한 설문조사였으며 다른 한편으로 이들 이슈를 전문적으로 다루는 시민단체 대표 또는 상근자를 대상으로 한 면담조사였다. 면담조사에는 각각의 이슈에 대하여 시민단체가 제시하는 해법에 대해서도 아울러 조사했다.

제3장에서는 이들 이슈에 대한 사용자측의 입장을 정리했다. 심층집단인터뷰(FGI)형식으로 이루어진 면담조사를 통해서 제2장에서 기술된 정보들이 사실인지 여부, 그리고 그러한 이슈에 대한 사용자측의 입장과 고충을 들었다. FGI결과 대체로 앞장에서 제기된 문제들이 존재한다는 것을 확인할 수 있었지만, 동시에 중소기업의 입장에서 그러한 이슈들의 해법이 사실상 쉽지 않다는 점을 확인할 수 있었다. 특히 사업주들은 중소기업의 경영을 압박하는 대기업의 경영관행을 심각하게 문제 삼았다.

제4장에서는 비정규, 산재, 여성, 외국인 문제와 관련한 선행연구들을 살펴보았다. 선행연구들도 이들 문제의 심각성을 충분히 제기하고 있었으며 나름의 정책적 대안을 제시했다. 다만 선행연구는 특별히 중소기업을 염두에 둔 연구는 아니었고 인권담론에 기초한 것도 아니라는 점에서 본 연구와는 그 초점 내지 강조점에서 약간의 괴리가 있었다.

이러한 성과를 종합하여 중소기업의 인권경영의 제고를 위한 해법과 권고안을 도출했다. 이를 위해 중소기업의 인권경영 문제에 접근하기 위한 원칙을 도출하는 것으로서 시작했다. 우선 우리나라 중소기업의 현실을 고려했을 때 이들 중소기업에게 국제사회에서 일반적으로 인정되는 모든 인권의 준수를 요구하는 것은 쉽지 않고 방법론적으로도 문제가 있다고 보았다. 그 대신 중소기업이라면 적어도 인권과 직결되는 법률을 준수해야 한다고 보았다. 그런 점에서 본고는 중소기업의 인권경영을 곧 준법경영이라고 보았다. 따

라서 중소기업의 인권경영이란 법제도의 정비 위에서 준법을 어떻게 이룰 것인가의 문제라고 파악했다. 이런 출발점에 다음과 같은 4개의 접근원칙을 제시했다.

- 제1원칙: 중소기업의 인권경영에서 준법경영이 무엇보다 중요하다.
- 제2원칙: 현행법은 많은 부분이 개정되어야 한다.
- 제3원칙: 중소기업의 준법경영을 위한 외부압력이 증가되어야 한다.
- 제4원칙: 중소기업의 인권경영 역량을 강화시켜야 한다.

이러한 원칙에 입각하여 다음과 같은 권고안을 도출했다.

#### 가. 현행 법규개정

- 정부는 법을 위반한 사업주를 처벌하기 위한 객관적이고 엄한 양형기준을 마련하여야 한다.
- 정부는 파견업종을 좀 더 제한해야 한다.
- 정부는 간접고용 사업주의 책임을 강화해야 한다.
- 정부는 파견사업자의 책임을 강화해야 한다.
- 정부는 비정규직 근로자의 차별시정제도를 개선해야 한다.
- 정부는 퇴직금 제도를 개선해야 한다.
- 정부는 근로감독관의 수를 늘려야 한다. 경우에 따라서는 민관 협력 형태의 감독 및 조사 체계를 검토해 볼 수도 있다.
- 정부는 시간선택제의 부작용을 해소해야 한다.
- 정부는 외국인 근로자에 대한 강제노동의 위험성을 해소해야 한다.
- 정부는 산재 피해자의 산재입증책임을 경감해야 한다.

#### 나. 중소기업의 인권경영을 위한 외부압력의 증가

- 정부는 인권과 관련된 법조항의 집행을 적극적이고 엄중하게 실시해야 한다.
- 정부는 근로자에 대한 교육을 적극적으로 실시해야 한다.
- 정부는 노동조합과 기타 노동자의 자율적 결사와 활동을 보장하고 장려해야 한다.

- 정부는 인권단체의 활동을 조장하고 지원해야 한다.
- 정부는 대기업(원청)이 인권경영을 하도록 해야 하고, 특히 원청기업이 하청기업의 불법적 인권침해에 대해서 책임을 지도록 해야 한다.

다. 중소기업의 인권경영을 위한 내부역량의 증가

- 정부는 중소기업진흥 정책을 펼치고, 특히 대기업(원청)에 의한 불공정거래행위를 적극적으로 규제해야 한다.
- 정부는 중소기업의 사용자를 상대로 한 노동법 및 기타 인권교육을 제공해야 한다.
- 정부는 중소기업의 인권경영체제의 정립을 장려해야 하고, 이를 위해서 인권경영체제를 갖춘 기업에 대해서는 양형에서의 혜택을 제공하는 것이 필요하다.

## 참고문헌

- 국가인권위원회, 장애인 고용보장 및 확대를 위한 지원체계연구, 2014.  
 -----, 간접고용근로자 인권상황 실태조사, 2013.  
 -----, 국내거주 외국인 노동자 인권실태조사, 2002.  
 -----, 규제완화 이후 산업안전보건정책의 변화와 노동자 건강권에 미치는 영향에 관  
 한 기초조사, 2005.  
 -----, 기업 채용과정의 차별관행에 대한 실태조사, 2012.  
 -----, 노동사건에 대한 형벌적용 실태조사(판결을 중심으로), 2008.  
 -----, 무기계약근로자 노동인권상황 실태조사, 2009.  
 -----, 비정규직 여성 근로자 임금실태조사, 2014.  
 -----, 비정규직 차별시정을 위한 기초현황조사, 2005.  
 -----, 유통업 여성비정규직 차별 및 노동권 실태조사, 2008.  
 -----, 인권경영가이드라인 및 체크리스트, 2014.  
 -----, 임금차별 판단기준 연구, 2009.  
 -----, 장애인 고용 및 승진 실태조사, 노동시장 차별을 중심으로, 2003.  
 -----, 정보통신기기에 의한 노동인권침해 실태조사, 2014.  
 -----, 차별관련 법령실태조사, 2004.  
 -----, 청소용역 노동자의인권상황 실태조사, 2007.  
 -----, 특수고용직 노동권 침해 실태조사 보고서, 2007.  
 -----, 기업과 인권에 관한 보고서, 2013.  
 -----, 이주인권가이드라인 구축을 위한 실태조사, 2011.  
  
 Albo, Gregory. 1994. "Competitive Austerity and the Impasse of Capitalist  
 Employment Policy." pp. 144-170 in R. Miliband and L. Panitch (eds.). Between  
 Globalism and Nationalism, Socialist Register. London.

- 강성태, “간접고용”, 서울대학교 노동법연구회, 노동법연구 제24권, 2008.
- 강인순, “경남지역 비정규직 여성 노동자 고용실태: 공공부문 학교 비정규직을 중심으로,”  
경남대학교 인문과학연구소, 인문논총 제25권, 2010.
- 고용노동부, 2012년 일가정양립 실태조사, 2012.
- 고용노동부, 산업재해예방 정책의 성과와 과제: 산업·고용구조 변화에 따른 발전방향 모색, 2012.
- 국가인권위원회, “농축산업 이주노동자 장시간저임금 근로환경제도 개선 필요 보도자료”, 2014.
- 권순식, “비정규직 고용관리의 결정 요인에 관한 실증 연구”, 한국노동연구원, 노동정책연구 제13권 제2호, 2013.
- 권영국, “간접고용되는 노동자, 정리해고 당하는 삶-쌍용차와 현대차 사태를 통해 본 고용 불안의 현실과 제도 개선 방안”, 참여사회연구소, 시민과 세계 제24호, 2014.
- 금재호, “사업체규모로 살펴본 비정규직 근로자”, 한국노동연구원, 노동리뷰 통권 제83호, 2012.
- 기든스·앤터니, 신광영 역, 노동의 미래, 을유문화사, 2004.
- 기획재정부, 일하는 여성을 위한 생애주기별 경력유지 지원방안, 2014.
- 김국(KukKim), 정용하(YongHaJung), SCM 구축을 통한 대,중소기업 상생협력에 관한 연구: 기업의 사회적 책임 관점에서, 대한산업공학회, <IE interfaces> 제20권 2호, 2007.
- 김기선, “사내하도급과 산업안전보건-독일 법제를 중심으로”, 한국노동연구원, 노동정책연구 제13권 제4호, 2013.
- 김동식 외, 맞벌이 여성의 일·가정 양립 갈등과 건강영향 연구: 근로시간을 중심으로, 한국여성정책연구원, 2013.
- 김미경 외, 저출산 극복을 위한 여성 직업능력개발 및 취업지원방안, 한국직업능력개발원, 2009.
- 김미란·소희영, “주간재활 프로그램이 산업재해 환자의 신체적, 정서적 기능에 미치는 효과”, 한국산재보험학회 2011년 학술대회, 2011.
- 김영옥 외, 여성 고용률 제고를 위한 바람직한 시간선택제 일자리 확산 방안, 한국여성정

- 책연구원, 2013.
- 김영옥·강민정·황성수, 중소기업의 여성고용비중 변화와 인력활용 지원 방안, 한국여성정책연구원, 2013.
- 김영옥·오은진·한지영, 여성 경력단절 예방 강화를 위한 법·제도 개선방안 연구, 한국여성정책연구원, 2014.
- 김유성, 노동법 I-개별적 근로관계법, 법문사, 2012.
- 김장기, 국내외 산재보험제도의 비교 연구, 근로복지공단 노동보험연구원, 2009.
- 김정호, “육아휴직 지원과 여성의 노동공급,” 한국개발연구원, 한국개발연구 제34권 제1호, 2012.
- 김정호, 여성의 경력단절과 인적자본 형성 분석, 한국개발연구원, 2010.
- 김종숙 외, 여성 비정규직 근로자의 고용 및 근로여건 개선 방안을 위한 연구, 여성가족부, 2012.
- 김종숙 외, 여성고용률 제고를 위한 전략개발, 한국여성정책연구원, 2013.
- 김종숙·김난주, 근로시간제도의 여성고용효과 분석, 한국여성정책연구원, 2013.
- 김종진, “간접고용 비정규직 실태와 문제점, 해결과제”, 민주노총 토론회자료집, 2008.
- 김종진, 간접고용 활용실태와 제도적 개선방향, 노동사회, 2012.
- 김태홍, “성별 고용형태별 임금격차 현황과 요인 분해”, 한국여성정책연구원, 여성연구 제84권 제1호, 2013.
- 김형배, 노동법(제21판), 박영사, 2012.
- 김홍영, “사회통합과 비정규직 노동법의 변화”, 저스티스 통권134-3호, 2013.
- 대한변호사협회, 2013 인권보고서, 2014.
- 맹수석, “산업재해보상보험법상 업무상 재해의 인정범위에 관한 연구”, 보험학회지 제58집, 2001.
- 박상준, 장화영, 이영란, 기업의 사회적 책임활동이 기업이미지에 미치는 영향 : 대기업과 중소기업의 비교, 한국과학기술정보연구원(KISTI), 경영과학 29권 1호, 2012.
- 박수근, “간접고용근로자의 집단적 노동분쟁과 쟁점의 검토”, 서울대학교 노동법연구소, 노동법연구 제24호, 2008.
- 박수근, “사내파견고용의 실태와 법적 쟁점”, 한국노동법학회, 노동법학 제40호, 2011.

- 박수범 · 김난주 · 권희정, 여성 경력단절예방 재정사업의 성인지적 분석, 한국여성정책연구원, 2014.
- 박승희 · 김사현, 여성노동자의 저출산 원인과 여성친화적 노동시장 정책, 한국노동연구원, 2008.
- 박은주, “산업재해가 근로자에 미치는 영향에 대한 연구동향 분석”, 한국산재보험학회 2010년 공동학술대회, 2010.
- 박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제”, 한국노사관계학회, 산업관계연구 제19권 제2호, 2009.
- 박지순, “사내하도급과 비정규직의 올바른 정책방향”, 한국사회복지정책학회, 사회복지정책 제40권 제3호, 2013.
- 박진우, “이주노동자 탄압과 무권리로 얼룩진 고용허가제 10년”, 한국노동사회연구소, 노동사회 제178권, 2014.
- 박진희 · 양수경, “시간제 일자리 창출 정책을 통한 여성 고용률 제고 가능성과 시간제 일자리 선호 결정요인 분석”, 한국고용정보원, 입법과 정책 제3권 제1호, 2011.
- 법무부, 등록외국인 지역별 현황, 2010~2014.
- 벤처기업협회, 윤리경영-중기청, <중소기업 사회적 책임경영 구축지원사업>시행, 한국과학기술정보연구원(KISTI), 벤처다이제스트 제117권 0호. 2008.
- 서윤호, “이주사회에서 이주노동자의 권리보호”, 건국대학교 법학연구소, 일감법학 제26권, 2013.
- 설동훈, 외국의 외국인력정책, 이주노동자 정책세미나 발표논문집: 이주노동자정책과 개선방향, 2002.
- 성재민, “여성 시간제 일자리 확산과 함의”, 한국노동연구원, 노동리뷰 통권 제111호, 2014.
- 손윤석, “이주노동자의 고용허가제 개선 방안”, 2013.
- 신권철, “법정근로관계 설정의 법리-과건법과 기간제법을 중심으로”, 서울대학교 노동법연구회, 노동법연구 제34호, 2013.
- 여유진, “여성 경제활동 현황, 결정요인 및 효과”, 한국보건사회연구원, 보건 · 복지 Issue & focus 제215호, 2013.

- 유정엽, 사내하도급을 둘러싼 간접고용 문제와 해법, 한국노동연구원, 노동리뷰 통권 제 87호, 2012.
- 윤애림, “비정규직 문제 해결의 첫단추는 노동기본권 보장으로부터”, 서강법률논총 제1권 제2호, 2012.
- 윤자영, “고용허가제 6년 제도가 가지는 모순”, 참여연대사회복지위원회 복지동향, 2010.
- 윤자영, “모성보호제도의 고용효과”, 한국노동연구원, 노동리뷰 통권 제111호, 2014.
- 윤지영, 고용허가제 폐지 이후의 대안, 고용허가제 폐지이후의 대안에 대한 이주노동운동 단위 워크숍 자료집, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 2013.
- 윤진기, “GRI G3.1 노동관행 및 양질의 일자리 성과지표에 관한 연구- 비정규직 보호를 중심으로”, 한국노동법학회, 노동법학 제46호, 2013.
- 윤현덕, 성종수, 서리빈, 공급망경영(SCM) 내 사회적책임이 중소기업 사회적책임 이행 의지에 미치는 영향, 한국과학기술정보연구원(KISTI), 벤처창업연구 제7권 2호, 2012.
- 은수미, “간접고용 현황과 대응방향- 사내하도급을 중심으로”, 2010년 한국사회정책학회 춘계학술대회 장애인과 사회정책, 2010.
- 이경희, “업무상 재해 인정기준의 한계와 새로운 논의”, 한국외국어대학교 법학연구소, 외법논집 제33권 제2호, 2009.
- 이달엽, “산업재해장애인의 직업재활 이슈와 정책과제”, 한국산재보험학회 2010년 공동 학술대회, 2010.
- 이달휴, “비정규직 보호법의 문제점과 해결 관점”, 한국법정책학회, 법과 정책연구, 제8집 제1호, 2008.
- 이상백 · 김채윤, 한국사회계층연구, 민조사, 1996.
- 이재욱, “산업재해와 손해배상책임에 관한 고찰”, 경상대학교 법학연구소, 법학연구 제21권 제4호, 2013.
- 이진우, “유가적 공동체주의”, 우리사상연구소논총 2(봄), 1999.
- 이학춘 · 고준기, “고용허가제를 둘러싼 주요 갈등과 쟁점 및 향후 법적 과제”, 한국비교노동법학회, 노동법논총 제27집, 2013.
- 이형준, “비정규직법 개정 논의와 기업의 대응”, 임금연구 제12권 제2호, 한국경영자총협

- 회, 2009.
- 이흥재, “업무상 재해의 인정기준에 관한 관례의 경향”, 서울대학교 법학 제40권 제2호, 1999.
- 이희자, “과로성 재해의 업무상 재해 인정기준에 대한 검토”, 노동법이론실무학회, 노동법 포럼 제2호, 2009.
- 임종률, 노동법(제10판), 박영사, 2012.
- 장신철, 비정규직 범위와 규모에 대한 새로운 고찰, 한국고용노사관계학회, 산업관계연구 제22권 제1호, 2012.
- 장인봉, “우리나라 외국인노동자 고용허가정책의 개선방안”, 한국유럽행정학회, 한국유럽행정학회보 제4권 제1호, 2007.
- 전기택 외, 여성 단시간 근로 활성화를 위한 단시간 근로자 활용 실태 조사 연구, 노동부, 2008.
- 전외술, 대베트남진출 한국중소기업의 사회적 책임에 관한 연구, 한국생산성학회, 생산성논집 제12권 2호. 1998.
- 전윤구, “차별금지에서 외국인 근로자의 법적 지위”, 한국비교노동법학회, 노동법논총 제28집, 2013.
- 정성미, “여성 노동시장의 특징과 최근 변화,” 한국노동연구원, 노동리뷰 통권 111호, 2014.
- 정성미, “여성 시간제근로자의 현황 및 특징,” 한국노동연구원, 노동리뷰 통권 69호, 2010.
- 정성미·성재민, “근로형태별 부가조사를 통해 본 2013년 비정규직 노동시장의 특징”, 한국노동연구원, 노동리뷰 통권 제106호, 2014.
- 정영섭, “한국사회의 이주노동자 현황과 운동과제”, 대구대학교 인문과학연구소, 인문과학연구 제39집, 2012.
- 조규식, “간접고용하의 부당노동행위 사례와 보호방안”, 한국비교노동법학회, 노동법논총 제19집, 2010.
- 조돈문, “사내하청과 비정규직 : 비정규직 노동자 투쟁의 승패와 조직력 변화”, 한국산업노동학회, 산업노동연구 제17권 제1호, 2011.

- 조돈문, 스페인의 간접고용 사용에 대한 사회적 규제- 파견노동의 규제 방식 및 효과를 중심으로, 한국사회과학연구회, 동향과전망 2013년 봄(통권 87호), 2013.
- 조상균, “비정규직 관련법의 문제점과 개선방안”, 한국노사관계학회, 산업관계연구 제20권 제1호, 2010.
- 조성재, 간접고용의 분화와 변형, 그리고 개선방향, 국제노동브리프 제10권 제7호, 2012.
- 조성혜, “제정취지에 비추어 본 비정규직법의 평가와 개선과제”, 한국노동법학회, 노동법학 제46호, 2013.
- 조애진, “비정규직 근로자의 근로조건 개선방안에 관한 연구”, 고려대학교 노동문제연구소, 노동연구 제18집, 2009.
- 조용만, “비정규직 차별금지의 쟁점과 과제”, 한국노동법학회, 노동법학 제42호, 2012.
- 조윤영, 기혼 여성의 출산과 노동공급: 생애주기모형, 한국개발연구원, 2006.
- 중소기업중앙회, 대중소기업 동반성장에 대한 체감도 조사 결과, 2013. 9.
- 중소기업중앙회, 외국인력팀, 외국인근로자 취업실태조사, 2013.
- 중소기업중앙회, 외국인력팀, 외국인근로자 취업실태조사, 2013.
- 중소기업중앙회, 중소기업의 사회공헌활동 현황 및 영향조사결과보고서, 2013. 10.
- 중소기업중앙회, 중소기업체의 납품단가 반영실태 조사결과, 2013. 4.
- 중소기업청, 중소기업 관련 통계, 2014.
- 참여연대, 고용률 70% 프레임이 진짜 문제를 가리고 있다, 월간 복지동향 제177호, 2013.
- 참여연대, 공공부문 비정규직 실태 보고서2: 기초자치단체』 발표, 월간 복지동향 제181호, 2013.
- 참여연대, 국회와 새누리당은 청소용역노동자를 직접 고용하라, 월간 복지동향 제184호, 2014.
- 참여연대, 비정규직을 줄이는 실질적 법 개정이 필요하다, 월간 복지동향 제173호, 2013.
- 최성호, 정원규, 임석준, 윤훈용, 중소기업을 위한 사회적 책임 평가체계 구축방안, 중소기업연구원, 2005.
- 최윤이 · 신태식, 산업재해환자들의 삶과 경험의 의미연구, 한국산재보험학회 2011년 산재보험연구, 2011.

- 최은실, “고용허가제 제정 당시의 상황 및 제도의 문제점”, 고용허가제 폐지이후의 대안  
에 대한 이주노동운동단위 워크숍, 2013.
- 통계청, 2013 외국인고용조사 결과 보도자료, 2013
- 통계청, 2013년 경력단절여성 통계, 2013.
- 통계청, 출입국외국인정책통계연보, 2010, 2011.
- 한국경총, “경제, 노동시장 균형발전 모색해야”, 한국경영자총협회, 월간 경영계 제406  
권, 2013.
- 한국산업안전공단, 산업재해 원인조사, 2010.
- 한국산업안전공단, 산업재해 원인조사, 2012.
- 현대경제연구원, “여성 일자리의 업종별 적합도 분석과 시사점,” 경제주평 제14-22호,  
2014.
- 현대경제연구원, “여성의 일가정양립과 사회자본: 국제비교를 통한 시사점,” VIP 리포트  
제14-30호, 2014.
- 현대경제연구원, “여성인력 활용의 선진 사례와 시사점: 자발적·고부가가치 시간제 늘려  
야,” 현안과 과제 제13-55호, 2013.
- 황호찬, 중소기업의 사회적 책임에 관한 연구: 기업규모 및 이해관계자의 영향을 중심으  
로, 한국중소기업학회, 중소기업연구 제29권 2호, 2007.

## 부 록

<p>이 조사에서 얻은 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제13조 및 제14조)에 규정되어 있습니다.</p>	<h3>중소기업 인권경영 실태 조사</h3>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%; text-align: center;">ID</td> <td style="width: 15%;"></td> </tr> </table>	ID									
ID												
<p>안녕하십니까?</p> <p>저희 포커스리서치는 중소기업의 인권경영 현황 파악을 위해 사업장 실태조사를 실시하고 있습니다. 바쁘시더라도 저희 조사에 협조해 주시면 소중한 자료로 활용하겠습니다.</p> <p>답변해주시는 내용은 통계처리를 위해서만 사용되며, 귀사 및 귀하의 개인 정보는 통계법 13조 및 14조에 의해 유출되지 않고 보호됨을 약속드립니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 모든 항목에 빠짐없이 응답해주시면 감사하겠습니다.</p> <p style="text-align: right;">2014년 6월</p>												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;"><b>연구 기관</b></td> <td>서강대 산학협력단 ☎ 담당: 법학전문대학원 교수 이상수 ()</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>발주 기관</b></td> <td>국가인권위원회 ☎</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>조사 기관</b></td> <td>(주)포커스 ☎ 담당 연구원: 김무성 연구원 () 담당 슈퍼바이저:</td> </tr> </table>	<b>연구 기관</b>	서강대 산학협력단 ☎ 담당: 법학전문대학원 교수 이상수 ()	<b>발주 기관</b>	국가인권위원회 ☎	<b>조사 기관</b>	(주)포커스 ☎ 담당 연구원: 김무성 연구원 () 담당 슈퍼바이저:						
<b>연구 기관</b>	서강대 산학협력단 ☎ 담당: 법학전문대학원 교수 이상수 ()											
<b>발주 기관</b>	국가인권위원회 ☎											
<b>조사 기관</b>	(주)포커스 ☎ 담당 연구원: 김무성 연구원 () 담당 슈퍼바이저:											
<p>※ 면접원은 아래사항을 작성하십시오</p>												
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%; text-align: center;"><b>응답자</b></td> <td style="width: 40%;">성명 :</td> <td style="width: 45%;">연락가능한 전화번호 : (    )    -</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;"><b>면접 상황</b></td> <td>면접원 :</td> <td>검증원 :</td> </tr> <tr> <td>코딩원 :</td> <td>편    처 :</td> </tr> <tr> <td colspan="2">면접일시 : 2014년 (    )월 (    )일 (    )시 (    )분부터 (    )분간</td> </tr> </table>	<b>응답자</b>	성명 :	연락가능한 전화번호 : (    )    -	<b>면접 상황</b>	면접원 :	검증원 :	코딩원 :	편    처 :	면접일시 : 2014년 (    )월 (    )일 (    )시 (    )분부터 (    )분간			
<b>응답자</b>	성명 :	연락가능한 전화번호 : (    )    -										
<b>면접 상황</b>	면접원 :	검증원 :										
	코딩원 :	편    처 :										
	면접일시 : 2014년 (    )월 (    )일 (    )시 (    )분부터 (    )분간											

**※ 응답요령**  
모든 질문에 대한 응답은 옳고 그름이나 좋고 나쁨이 없으므로 귀하의 생각을 적어주시면 됩니다.  
각각의 항목을 잘 읽어보시고 응답항목 중에서 귀하의 생각과 가장 가까운 번호를 선택하여 체크(✓)하시면 됩니다.

문1. 귀하가 근무하는 회사에서는 다음 각 항목에 대해 그 중요성을 어느 정도 고려하고 있다고 생각하십니까?

항 목	매우 존중한다	약간 존중한다	보통이다	별로 존중하지 않는다	전혀 존중하지 않는다
1) 환경문제	①	②	③	④	⑤
2) 산업안전	①	②	③	④	⑤
3) 근로자권리	①	②	③	④	⑤
4) 지역사회	①	②	③	④	⑤
5) 거래(협력)업체	①	②	③	④	⑤
6) 소비자	①	②	③	④	⑤

문2. 귀하가 근무하는 회사는 인권을 존중한다고 공식적으로 언급한 바가 있습니까?  
① 예      ② 아니오

문3. 귀하가 근무하는 회사에 인권침해와 관계된 고충을 처리하는 담당부서나 담당자가 있습니까?  
① 예      ② 아니오

문4. 귀하가 근무하는 회사에 특정 집단의 근로자를 차별하는 관행이 있다고 생각하십니까?  
① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문5. 귀하는 근무하는 회사에서 다음 각 집단 또는 사항에 대한 차별이 존재한다고 생각하십니까?

항 목	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 여성	①	②	③	④	⑤
2) 비정규직	①	②	③	④	⑤
3) 장애인	①	②	③	④	⑤
4) 출신지역 차별	①	②	③	④	⑤
5) 학력 차별	①	②	③	④	⑤

문6. 귀하가 근무하는 회사에 외국인노동자가 있습니까?  
① 예      ② 아니오(▶문7로 가세요)

문6-1 외국인노동자에 대한 차별은 어느 정도 존재한다고 생각하십니까?  
① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문6-2 외국인노동자의 개인서류(여권, 통장 등)를 회사가 관리하는 등 인권침해 소지가 있다고 생각하십니까?  
① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문7. 귀하가 근무하는 회사의 근로환경과 관련된 질문입니다. 귀하의 생각을 기입해주세요.

항 목	매우 그렇다	약간 그렇다	보통 이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 회사는 노동조합의 설립 및 활동을 방해하지 않는다	①	②	③	④	⑤
2) 회사는 법정 최저임금을 성실히 준수하고 있다	①	②	③	④	⑤
3) 근로자의 동의 없이 연장근로를 강요하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
4) 작업장에 각종 안전용품이 잘 구비되어 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 회사는 산업안전시설물을 잘 관리하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 근로자들은 정기적으로 산업안전교육을 받는다.	①	②	③	④	⑤
7) 작업 중 발생할 수 있는 환경재해 예방교육을 받는다.	①	②	③	④	⑤
8) 환경재해 발생 시 대처할 수 있는 매뉴얼이 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 환경재해에 대비한 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	①	②	③	④	⑤

문8. 귀하가 근무하는 회사에 18세 미만의 근로자가 있습니까?

- ① 예                    ② 아니오(▶문9로 가세요)

문8-1 해당 연소근로자의 주당 근무시간은 주당 40시간미만으로 법정기준이 잘 준수되고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문8-2 해당 연소근로자가 감당하기 위험한 업무가 주어지기도 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문9. 귀하가 근무하는 회사에서는 지역주민과의 관계를 개선하기 위한 활동을 하고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문10. 귀하가 근무하는 회사에서는 제품으로 인해 피해가 발생할 경우 신속하게 대응하는 편입니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문11. 귀하가 근무하는 회사가 거래 및 협력업체의 인권준수 여부에 관심을 갖고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

**인적 사항**

- SQ1. 성별을 기입하여 주십시오.                    ① 남자                    ② 여자
- SQ2. 나이를 기입하여 주십시오.                    만 (            ) 세
- SQ3. 업종을 기입하여 주십시오.                    (            )
- SQ4. 근속년수는 얼마나 되셨습니까?                    (            ) 년
- SQ5. 귀하의 근로형태는 어떻게 되십니까?

- ① 정규직                      ② 기간제 계약직            ③ 단시간근로(파트타임)
- ④ 간접고용(파견, 용역)    ⑤ 특수고용직                ⑥ 기타

SQ6. 귀하의 직종은 어떻게 되십니까?

- ① 관리인력                      ② 연구개발 및 기술인력            ③ 사무인력
- ④ 서비스 및 영업인력        ⑤ 단순노무인력                      ⑥ 생산기능인력

SQ7. 귀사의 근로자 총 수를 기입하여 주십시오.                      (        ) 명

SQ8. 귀하는 노동조합에 가입하셨습니까?

- ① 예            ② 아니오    ③ 노조 없음

● 설문에 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

이 조사에서 얻은 모든 내용은 통계목적 이외에는 절대로 사용할 수 없으며 그 비밀이 보호되도록 통계법(제13조 및 제14조)에 규정되어 있습니다.

## 중소기업 인권경영 실태 조사

ID			
----	--	--	--

안녕하십니까?

저희 포커스리서치는 중소기업의 인권경영 현황 파악을 위해 사업장 실태조사를 실시하고 있습니다. 바쁘시더라도 저희 조사에 협조해 주시면 소중한 자료로 활용하겠습니다.

답변해주시는 내용은 통계처리를 위해서만 사용되며, 귀사 및 귀하의 개인 정보는 통계법 13조 및 14조에 의해 유출되지 않고 보호됨을 약속드립니다. 바쁘시더라도 잠시 시간을 내어 모든 항목에 빠짐없이 응답해주시면 감사하겠습니다.

2014년 6월

연구 기관	서강대 산학협력단 ☎ 담당: 법학전문대학원 교수 이상수 ()
발주 기관	국가인권위원회 ☎
조사 기관	(주)포커스 ☎ 담당 연구원: 김무성 연구원 () 담당 수퍼바이저:

※ 면접원은 아래사항을 작성하십시오

응답자	성명 :	연락가능한 전화번호 : ( ) -
면접 상황	면접원 :	검증원 :
	코딩원 :	편 처 :
	면접일시 : 2014년 ( )월 ( )일 ( )시 ( )분부터 ( )분간	

**※ 응답요령**  
 모든 질문에 대한 응답은 옳고 그름이나 좋고 나쁨이 없으므로 귀하의 생각을 적어주시면 됩니다.  
 각각의 항목을 잘 읽어보시고 응답항목 중에서 귀하의 생각과 가장 가까운 번호를 선택하여 체크(✓)하시면 됩니다.

문1. 귀사는 다음 각 항목에 대해 그 중요성을 어느 정도 고려하고 있습니까?

항 목	매우 존중한다	약간 존중한다	보통이다	별로 존중하지 않는다	전혀 존중하지 않는다
1) 환경문제	①	②	③	④	⑤
2) 산업안전	①	②	③	④	⑤
3) 근로자권리	①	②	③	④	⑤
4) 지역사회	①	②	③	④	⑤
5) 거래(협력)업체	①	②	③	④	⑤
6) 소비자	①	②	③	④	⑤

문2. 귀사는 인권을 존중한다고 공식적으로 언급한 바가 있습니까?

- ① 예      ② 아니오

문3. 귀사에는 인권침해와 관계된 고충을 처리하는 담당부서나 담당자가 있습니까?

- ① 예      ② 아니오

문4. 귀사에 특정 집단의 근로자를 차별하는 취업규칙이나 규정이 존재한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문5. 귀사에 다음 각 집단 또는 사항에 대한 차별이 존재한다고 생각하십니까?

항 목	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 여성	①	②	③	④	⑤
2) 비정규직	①	②	③	④	⑤
3) 장애인	①	②	③	④	⑤
4) 출신지역 차별	①	②	③	④	⑤
5) 학력 차별	①	②	③	④	⑤

문6. 귀사에 외국인노동자가 있습니까?

- ① 예      ② 아니오(→문7로 가세요)

문6-1 외국인노동자에 대한 차별은 어느 정도 존재한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문6-2 외국인노동자의 개인서류(여권, 통장 등)를 회사가 관리하는 등 인권침해 소지가 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문7. 귀사의 근로환경과 관련된 질문입니다.

항 목	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	별로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1) 회사는 노동조합의 설립 및 활동을 방해하지 않는다	①	②	③	④	⑤
2) 회사는 법정 최저임금을 성실히 준수하고 있다	①	②	③	④	⑤
3) 근로자의 동의 없이 연장근로를 강요하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
4) 작업장에 각종 안전용품이 잘 구비되어 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 회사는 산업안전시설물을 잘 관리하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 근로자들은 정기적으로 산업안전교육을 받는다.	①	②	③	④	⑤
7) 작업 중 발생할 수 있는 환경재해 예방교육을 받는다.	①	②	③	④	⑤
8) 환경재해 발생 시 대처할 수 있는 메뉴얼이 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 환경재해에 대비한 대응훈련을 정기적으로 실시한다.	①	②	③	④	⑤

문8. 귀사에 18세 미만의 근로자가 있습니까?

- ① 예            ② 아니오(→문9로 가세요)

문8-1 해당 연소근로자의 주당 근무시간은 주당 40시간미만으로 법정기준이 잘 준수되고 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문8-2 해당 연소근로자가 감당하기 위험한 업무가 주어지기도 한다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문9. 귀사는 지역주민과의 관계를 개선하기 위한 활동을 하고 있습니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문10. 귀사는 제품으로 인해 피해가 발생할 경우 신속하게 대응하는 편입니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

문11. 귀사는 거래 및 협력업체의 인권준수 여부에 관심을 갖고 있습니까?

- ① 매우 그렇다   ② 약간 그렇다   ③ 보통이다   ④ 별로 그렇지 않다   ⑤ 전혀 그렇지 않다

**인적 사항**

SQ1. 업종을 기입하여 주십시오. (            )

SQ2. 귀사의 근로자 수를 기입하여 주십시오.

		정규직	비정규직
성별	남	명	명
	여	명	명
전체근로자 수		명	

SQ3. 귀사의 2013년 기준 매출액은 얼마입니까? (            ) 억

SQ4. 귀사에는 노동조합이 있습니까?

- ① 없음 ② 한국노총 소속 노조 ③ 민주노총 소속 노조 ④ 독립노조

설문에 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다.



## 중소기업의 인권경영 실태조사 및 법령제도 개선방안 연구

| 인 쇄 일 | 2014년 12월 11일

| 발 행 일 | 2014년 12월 15일

| 발 행 처 | 국가인권위원회

| 주 소 | 100-842 서울시 중구 무교동길 41 금세기빌딩

<http://www.humanrights.go.kr>

| 문의전화 | 인권정책과 02)2125-9826

| F A X | 02)2125-0918

| E - m a i l | [research@humanrights.go.kr](mailto:research@humanrights.go.kr)

| 제 작 | 효일문화사 02)2273-4856

ISBN : 978-89-6114-388-2 93320 비매품



국가인권위원회

National Human Rights Commission of Korea

100-842 서울시 중구 무교로 6 금세기빌딩 정책교육국 인권정책과

Tel. (02)2125-9826 FAX. (02)2125-0918 [www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)

ISBN : 978-89-6114-388-2 93320