零細事業場 勤勞者 福祉增進 方案

李 必 道

經濟成長 過程에서 社會脆弱階層들의 다양한 복지욕구가 분출되고 있으며 成長의 主役인 근로자들은 '삶의 질'에 대한 관심이 높아지고 있다. 특히 零細事業場의 대다수 근로자들은 성장의 혜택에서 疏外되어, 상대적으로 불만이 높은 것으로 평가되고 있다.

本稿에서는 零細事業場을 대상으로 勤勞者福祉의 현주소와 問題點을 진단하여, 근로자 복지부문에 대한 認識轉換과 더불어 勤勞者福祉가 國家 競爭力 强化의 純機能을 담당할 수 있도록 福祉增進方案을 모색하는데 그 目的을 두고 있다.

근로자들의 진정한 福祉增進은 그들의 정당한 요구에 귀를 기울이는 데에서 출발하여야 한다. 첫째, 영세사업장 근로자들도 인간다운 삶을 실현할 수 있도록 最低限의 勤勞條件을 보장해 주어야 하며, 둘째, 社會保險制度는 모든 근로자에게 擴大適用하여야 한다. 셋째, 共同型 勤勞福祉制度를 도입하여 이들의 福祉欲求를 단계적으로 충족시켜 주는 방식이 바람직하며, 國家的 次元의 財源確保와 支援體系의 强化努力이 있어야 한다. 이는 零細事業場 勤勞者들의 相對的 疏外感을 緩和하고 生活의 質을 향상시킬 뿐만 아니라, 生産性 향상에도 도움을 주어 우리 사회 전체의 福祉增進과도 直結될 수 있을 것이다.

筆者: 本院 責任硏究員

▶ 原稿를 검독하여 주신 朴純一 硏究委員·李成基 副硏究委員께 감사드립니다.

Ⅰ. 序 言

우리 경제는 1960년대부터 추진된 成長爲主의 정책으로 絶對貧困層을 줄이고 雇傭을 확대시키는 등 國民所得水準을 지속적으로 증가시켜 왔다. 이러한 정책은 經濟的 效率性(efficiency)에 優先順位를 두어 量的인 成長은 이룩하였지만 分配構造의 개선, 福祉問題 등 社會的 衡平性(equity) 측면에서는 기대만큼 부응하지 못하였다.

경제성장 과정에서 最低生活을 보장받지 못한 社會脆弱階層들의 다양한 복지욕구가 분출되고 있는 가운데 成長의 主役인 근로자들도 소득수준의 향상과 더불어 '삶의 질'에 대한 관심이 높아지고 있다. 특히 1980년대 중반이후 勞動運動이 활성화되면서 근로자들은 임금상승을 통한 經濟的 補償 뿐만 아니라 心理的 滿足 등 福祉部門에도 많은 요구를 하고 있다.

이에 정부에서는 醫療保險制度, 國民年金制度, 産災保險 및 雇傭保險制度 등 社會保險制度의 확대실시[1]와 勤勞意慾 진작을 위한 대책(1991)을 마련하였으며, 中小企業 勤勞者福祉振興法(1993)을 제정하여 住居補助, 保健醫療 및 學資金支援 등 근로자복지 향상에 노력하고 있다. 이러한 노력에도 불구하고 열악한 근로환경에 있는 零細事業場의 근로자들은 最低基準의 근로조건을 보장해 주는 勤勞基準法의 적용은 물론 사회보험의 혜택조차 받고 있지 못한 실정이다. 零細事業場의 경우 UR 및 BR 등 國際環境 변화에 대한 對應能力과 企業自體에 의한 勤勞意慾 향상 노력에는 限界를 가질 수 밖에 없다. 근로자들을 위한 福祉投資는 생각하기 어려운 실정이어서 성장의 혜택에서 소외된 零細事業場 근로자

1) 醫療保險은 1988년 5인 이상 사업장이 당연가입장으로 확대되었으며, 國民年金制度는 1992년 5~9인 사업장에 확대실시되었고, 산재보험은 1992년 5인 이상 사업장으로 확대되었으며, 고용보험제도는 1996년 30인 이상 사업장 근로자에게만 처음으로 도입되었다.

의 불만은 더욱 높아지고 있는 것이 현실이다.

이러한 측면에서 本稿에서는 勤勞者福祉의 실태를 파악하고, 零細事業場을 대상으로 勤勞者福祉의 문제점을 검토하였다. 그리고 勞動構造의 변화에 따른 心理的 動搖를 막고 영세사업장 근로자 복지부문에 대한 認識轉換과 더불어 복지제도가 국가의 競爭力 强化의 純機能을 담당할 수 있는 勤勞者 福祉增進 方案을 摸索하는데 그 目的을 두고 있다.

Ⅱ. 勤勞者福祉의 槪念과 必要性

1. 勤勞者福祉의 槪念

勤勞者福祉는 社會福祉의 原理와 方法, 技術 등을 산업현장의 근로자들에게 적용한 것이다. UN은 産業社會福祉(Industrial social welfare) 용어를 사용하고, 영국을 비롯한 유럽국가에서는 職業福祉(Occupation welfare), 학계에서는 産業福祉(Industrial welfare), 勞動部에서는 勤勞者福祉, 勞總에서는 勞動福祉 등의 용어로 사용하고 있다(우재현, 1994:20~21).

勤勞者福祉의 개념에 대한 旣存 硏究에서 대부분의 학자들이 廣義와 狹義로 구분하여 정의하고 있다. 朴世逸은 廣義의 勤勞者福祉는 "근로자들의 物質的, 精神的 행복 혹은 만족을 높이기 위해 근로조건이나 생활조건을 개선하는 諸活動"으로, 狹義로는 "임금과 근로시간 등 기본적인 근로조건 이외의 附加的인 근로조건의 개선을 통해 근로자의 복지를 향상시키는 것을 목적으로 하는 모든 政策이나 活動을 의미"하고 있다(박세일, 1988:5~20). 禹在賢은 勤勞者福祉를 産業福祉로 표현하면서 "국가 또는 地方公共團體, 企業, 勞動組合 등이 主體가 되어 근로자와 그 가족의 생활 안정, 생활수준의 향상 등 생활복지의 증진을 목적으로 실시하

는 施策, 施設, 서비스 활동의 綜合的이며 統一的 體系"로 정의하였다(우재현, 1993:29~30). 이는 근로자의 생활대책의 하나이며, 나아가서는 사회정책개념으로 이해해야 한다는 것이다.

한편, 일본의 경우는 勤勞者福祉를 勞動福祉라고 하고 있으며, 平石長久는 "임금 및 근로시간 등 기본적인 근로조건 이외의 附加的인 근로조건 개선 및 근로자의 相互扶助活動에 의하여 근로자의 생활안정 및 향상을 목적으로 실시하는 각종 施策 또는 事業"을 勞動者福祉로 정의하고 있다(平石長久, 1989:1).

이러한 勤勞者福祉 槪念에 대한 접근은 <表 1>에서 볼 수 있는 바와 같이 狹義로는 企業과 勞動組合이 主體가 되어 要保護勤勞者에 대해 溫情主義에 입각하여 근로자의 생활문제를 해결해 주는 것이다. 廣義의 개념은 法定主義에 입각한 복지제도와 정책을 통해 雇傭, 勤勞條件 등 巨視的 次元의 勤勞者 福祉問題를 해결하는 것으로 요약할 수 있다.

福祉對象의 직접적 관심영역이 되는 勤勞者福祉는 대상자 자체보다는 생산활동을 통해 삶을 영위하는 근로자와 그 가족의 생활이 主對象이 된다. Maslow는 근로자 욕구를 生理的 欲求(Physiological needs), 安全 및 安定欲求(Safety, Security needs), 社會的인 欲求(Social needs), 自尊의 欲求(Self-respect needs), 自我實現의 欲求(Self-actualizationt needs) 등 5단계 假說을 제시하고 있다(Maslow, 1954)[2].

이러한 관점에서 볼 때 勤勞者福祉는 산업부문을 둘러싼 與件變化에 따라 근로자 및 그 가족의 生活安定, 건강 유지 및 증진을 도모하면서 정상적인 생활수준으로 再生産이 가능할 수 있도록 끊임없이 노력하는 것이다. 勤勞者福祉는 最低限의 인간다운 삶을 누리며 모든 근로자가 競爭力 있는 産業 役軍으로서의 기능을 담당할 수 있도록 하는 包括的 槪念으로 理解해야 하는 것이다.

---

2) 생리적 욕구가 충족된 근로자들은 새로운 욕구인 안전 및 안정의 욕구가 발동하게 되고, 안정이 보장된 근로자는 사회적 욕구를 느끼게 되며 나아가서 자아실현의 욕구를 성취하려고 하는 것이다.

〈表 1〉 狹義의 勤勞者福祉와 廣義의 勤勞者福祉

협의의 근로자복지	판별기준	광의의 근로자복지
• 미시적 차원 → 근로자의 생활 문제와 산업사회사업	領域	• 거시적 차원 → 고용, 임금, 기타 근로조건, 자주적 조직문제와 사회정책
• 노동조합, 기업 등 중간집단	主體	• 국가, 지방공공단체, 기업, 노동조합
• 요보호근로자	客體	• 전체 근로자
• 물질적, 심리적 원조	機能	• 물질적, 심리적 원조
• 자연성, 온정주의	原理	• 강제성, 법정주의
• 개별 및 집단산업사회사업, 지역사회조직 등 지식기술 경영사회정책, 협동조합	技術	• 제도, 정책
• 역동적	實踐	• 고정적

資料: 禹在鉉, 『産業福祉槪論』, 1993, p.30.

2. 勤勞者福祉의 必要性

가. 勤勞者 生存權과 勤勞者福祉

근로자는 그들의 유일한 生計手段인 勞動力을 제공함으로서 자신과 가족들의 생활을 유지하고 있다. 근로자들의 勞動力의 價値는 雇傭契約의 형식으로 결정되며, 자신의 노동력을 제공하겠다고 한 이상 雇傭契約關係는 지켜져야 한다. 그런데 개별적인 勤勞條件 결정에 있어서는 勞動市場의 정보부족과 노동력의 價値貯藏이 불가능한 점 등으로 근로자는 과도한 노동시간을 强要당하는 위험성과 근로조건이 불리하게 결정되는 경우가 흔히 있다. 이러한 면에서 볼 때 근로자들이 노동력을 제공함에 있어 기본적이고 인간다운 生存의 權利는 法的으로 보장되어야 하는 것이다. 국민이 인간다운 생활을 할 수 있도록 국가의 적극적인 關與를 請求할 수 있는 權利가 生存權[3]이며, 근로자들의 기본적인 生存權과 勤勞

3) 헌법 제32조에서는 "인간다운 생활을 할 권리를 생존권의 기본이념으로 선언하고 이를 실천하기 위해 교육을 받을 권리, 근로의 권리, 근로자들의 기본적인

者福祉는 밀접한 관계를 가지게 된다.

企業에 雇傭된 賃金勤勞者의 경우, 육체적인 障碍나 老化 등으로 인해 자신 또는 그 가족이 최저생활도 유지하기 어려운 경우가 나타나기 때문에 勞動環境 및 社會的 環境에 기인한 危險에 대해서 최소한의 대응책이 모든 근로자에게 보편적으로 마련되어야 한다. 勤勞者福祉制度가 모든 근로자들에게 기본적인 생존권을 보장해 주지 못하고 특정 근로자에게만 해당하는 복지제도를 의미할 경우 그것은 진정한 勤勞者福祉가 될 수 없다.

勤勞者福祉의 原理가 상호간의 공평한 양보와 조화를 수용하지 않고 相互 對立的인 입장만을 강조하는 경우 勤勞者福祉는 한편의 利益과 다른 한편의 일방적 犧牲을 요구하는 정책이 될 수도 있다. 이는 산업사회에서 生存權을 위협 당하는 근로자들의 生存權 보장을 위해 사용자들의 權益을 제한함으로 상호간의 합리성을 발휘하지 못하면 또 다른 사회문제를 발생시킬 가능성을 내포하고 있는 것이다. 勤勞者福祉는 최저한 생존을 보장하고 근로자들의 공통적 이익을 긍정하는 입장을 가지면서 궁극적으로는 근로의욕 증진을 통한 생산성 향상에도 도움을 주고 勞使間의 相互理解와 共同發展에 있어 협조적인 關係로 발전되어야 한다.

나. 經濟成長과 勤勞者福祉

經濟發展 과정에서 效率性에 바탕을 둔 成長政策이 사회적 안정을 威脅한다는 측면과 衡平性 次元의 福祉政策이 경제활성화를 저해한다고 인식하는 이른바 '成長과 福祉'를 서로 상충관계로 보는 見解가 지배적이었다[4]. 이는 福祉問題를 강조하다 보면 企業의 競爭力과 勤勞者들의 成就動機 및 勤勞意慾을 약화시킴으로 效率性을 저해한다는 것이다. 즉

권리"들을 규정하고 있다.

4) 成長과 分配에 대한 실증적 연구로는 Kuznets(1955)의 逆U字型 假說 定立과, 이 가설을 실증자료로써 검증한 연구들이 多數 있다.

기업이 福祉를 위해 投資를 많이하면 擴大再生産을 위한 資本蓄積이 어렵게 되고, 임금 등의 勤勞條件의 改善과 福祉施設의 투자확대는 競爭力을 약화시켜 결국에는 경제의 전반적인 低成長으로 근로자들에게 오히려 逆效果를 가져다 준다는 論理에서 비롯된 것이다.

經濟成長은 기업의 경영합리화와 생산성 향상이 기본요소가 되며, 우수한 人力開發과 지속적인 人力確保가 뒷받침된 상태에서 대다수 근로자들의 成就動機에 의해 이루어지고 있다. 임금수준, 고용불안 등을 포함한 分配 不平等은 성장의 원동력을 저해하게 되어 경제사회의 안정을 위협할 수도 있으므로 근로자들의 올바른 位置定立을 위한 勤勞者福祉는 무엇보다도 중요한 의미를 가지게 된다.

分配의 衡平性은 궁극적으로 사회적 價値判斷의 문제이므로 공정한 분배에 대한 기준이 제기되며, 어느 하나의 기준으로 판단하기에는 매우 어려운 문제인 것이다(Rawls, 1971)[5]. 經濟成長過程에서 단순한 分配結果의 차이, 즉, 階層間의 所得 및 富의 격차가 반드시 分配의 衡平性에 어긋난다고 볼 수는 없지만 多數 勤勞者의 사기진작과 生産性을 提高시키는 방향에서 성장결과의 공정한 배분이 필요하다.

근로자들의 복지욕구는 經濟的 負擔을 수반하기 때문에 사회구성원 상호간의 상충되는 요구가 있을 경우 공정한 조정이 필요하다. 그렇지 못한 경우 사회구성원간에 불만과 갈등이 야기되며, 企業規模間 賃金을 포함한 福祉水準의 격차로 인해 균형적인 발전을 기대하기 어렵다고 할 수 있다. 勤勞者福祉는 經濟成長과 각 개인의 經濟的 및 社會文化的 水準에 따라 段階的으로 충족되어야 하는 것이다.

경제가 발전함에 따라 근로자가 福祉問題에 관심을 갖는 것은 國民經濟 및 企業成長의 궁극적 목적이 成長 그 자체에 있는 것이 아니라 '삶의 質'을 향상시키는 데 있기 때문이다. 현대사회에 있어서는 경제의 量的인 成長과 함께 質的인 면에서 근로자가 건강하고 최저한 문화생

5) 희소한 자원을 필요, 능력, 기여, 노력 여하에 따라 공정하게 배분하는 형평성 원리는 어떠한 경제사회에 있어서나 요구되는 중요한 가치규범이다.

활을 영위할 수 있도록 한정된 財源의 효율적인 투자가 필요하다. 한걸음 나아가 經濟的 效率性과의 分配의 衡平性 상호 조화속에서 각 구성원의 이해와 합의를 바탕으로 成長 寄與的인 勤勞者福祉制度가 필요한 것이다.

3. 勤勞者福祉制度의 特性과 內容

勤勞者福祉란 "賃金·勤勞時間 등 기본적인 勤勞條件 이외에 근로자와 그 가족의 生活의 質을 향상시킬 목적으로 실시하는 施策 또는 事業"을 의미하며, 勤勞者福祉制度는 그 실시주체에 따라 公共勤勞者福祉, 企業勤勞者福祉 및 自主勤勞者福祉로 구분할 수 있다(유길상, 1996).

먼저, 公共勤勞者福祉는 국가의 社會福祉政策 또는 勞動政策의 일환으로 政府, 地方自治團體, 公共機關 등이 실시하는 근로자 복지증진을 위한 제활동을 의미한다. 公共勤勞者福祉는 醫療保險 및 國民年金制度, 産業災害補償保險 및 雇傭保險制度 등 社會保險制度와 노동력의 건전한 보전과 개발, 근로의욕의 고취를 위한 각종 근로복지시설의 운용, 근로자재산형성제도 및 주거안정지원 등 公共勤勞者福祉 서비스로 대별할 수 있다. 公共勤勞者福祉事業의 대부분이 기업을 통해 실시됨으로 기업 근로복지의 최저수준을 정해주게 되며, 기업간의 근로자복지의 격차를 완화해 줄 수 있는 기능을 담당한다고 볼 수 있다. 所要財源도 대부분 政府豫算에만 의존하기 때문에 國民經濟의 負擔能力에 따라 기본적인 복지욕구 충족에 머무를 수 밖에 없는 한계성을 지니고 있다.

企業勤勞者福祉는 企業內의 福利厚生制度로 불리워지며, 임금 및 근로조건 이외의 기업이 추가적으로 근로자들에게 제공해 주는 각종 시책, 시설, 서비스의 종합적인 체계를 의미한다. 이러한 企業勤勞者福祉의 범위는 포괄적이며 그 내용도 매우 다양하다. 기업근로자복지는 溫情的 勞使關係下에서 公共勤勞者福祉의 불충분한 측면을 보완하면서 ① 근로자의 실질소득 증대와 고용 및 소득안정, ② 노사관계의 안정, ③ 기업의

사회적 이미지 개선, ④ 근로의욕 증대 및 생산성 향상, ⑤ 노동력 확보 및 유지, ⑥ 근로자 모집비용 절감 등을 목적으로 하는 기업의 원활한 勞務管理의 일환으로 실시하고 있다(유길상, 1991).

企業勤勞者福祉는 내용면에서 法定勤勞者福祉와 法定外勤勞者福祉로 구분되며, 개별기업이 비용을 부담하고 있다. 企業勤勞者福祉가 비용부담 측면에서 개별기업에게 부담을 준다 해도 근로자들에게 임금인상보다는 복지혜택이 실질소득을 증가시킬 수 있는 효과를 가져온다면 再生産을 위한 보조수단으로 활용될 수 있을 것이다. 企業勤勞者福祉는 企業內의 근로자를 대상으로 한 폐쇄적 특성을 지니고 있으며, 기업의 사정에 따라 自主的·任意的으로 실시하는 것을 원칙으로 하고 있다[6].

勤勞者의 自主福祉는 勞動組合 등 근로자의 聯合體에 의해 근로자 및 그 가족의 복지증진을 통해 조직력 강화를 도모하기 위한 諸運動 및 事業體系를 의미한다[7]. 공공 및 기업근로자복지가 근로자의 다양한 복지욕구에 충분히 부응하지 못하는 한계 때문에 이를 보완하는 특성을 가지고 있다. 自主勤勞者福祉는 勞動組合과 근로자의 聯合體가 중심이 되기 때문에 運動的인 측면과 事業的인 측면의 두가지 性格을 지니게 된다.

이상에서 알 수 있는 바와 같이 公共勤勞者福祉는 모든 근로자들을 대상으로 하기 때문에 開放性의 특징을 지니고 있으면서도 社會保險에 있어서 그 적용대상이 일부 근로자는 제외되어 있다. 한편, 기업근로자복지 및 자주근로자복지는 個別的 單位로 이루어지기 때문에 무엇보다도 財源不足과 專門人力 확보의 어려움을 겪고 있으며, 특히 영세중소기업의 근로자는 公共勤勞者福祉 서비스 뿐만 아니라 企業勤勞者福祉, 自主勤勞者福祉는 排除되어 있다.

---

6) 이와 같은 특성 때문에 기업근로자복지 수준은 기업의 지불능력에 따라 격차가 크게 발생하는 요인이 되고 있다.

7) 自主勤勞者福祉는 근로자단체가 스스로의 생활안정과 組織强化를 위해서 共濟活動, 信協 및 生協活動 등을 운영하며, 근로자의 奬學事業 등이 실시되고 있다.

Ⅲ. 零細事業場 勤勞者의 現況 및 問題點

1. 零細事業場의 就業 및 賃金實態

零細事業場에 대한 定義나 槪念은 일정하게 정해져 있는 것이 아니라 大企業 또는 中小企業에 대한 상대적인 개념으로서 사용되고 있다. 즉, 사업장의 規模, 從事者數, 經營形態, 資本 및 資産規模와 賣出額 등이 일정수준 이하에 속하는 사업장을 통칭하는 의미로 사용하고 있다[8]. 本稿에서는 분석 편의상 10인 미만 사업장을 영세사업장으로 규정하고,『總事業體統計調査報告書(1992)』 및『雇傭構造調査(1992)』 자료와『零細規模事業體 勤勞實態調査(1995)』 자료를 기초로 제한적이나마 영세사업장의 就業 및 賃金實態를 살펴보았다.

<表 2>에 의하면 우리 나라 전체 事業場의 數는 1981년 126만 3천개소에서 1991년 211만 8천개소로 증가하였으며, 종사자수도 1981년 660만 3천명, 1991년 1,135만 6천명으로 증가하였다. 10인 미만 사업장의 수는 1981년 119만 5천(94.6%)개소에서 1991년 197만 4천(93.2%)개소로 증가하였고, 종사자수는 1991년 현재 445만 4천명으로 전체 근로자의 39.3% 정도를 차지하고 있다.

영세사업장 근로자 중 自營業者 및 無給家族從事者(261만 8천명)를 제외하면 183만 6천명이 상용근로자, 임시 및 일용직 등 임금근로자로 고용되어 있다. 전체 근로자중 영세사업장에 종사하는 상용근로자는 15.3%이며, 임시 및 일용근로자는 5.8% 정도이다. 사업장 규모가 작을수록 自營業者 및 無給家族從事者의 비율은 높은 편이며, 영세사업장 근로자의 1인당 월평균 급여액은 전체근로자의 평균급여액의 80% 수준을

8) 대기업과 중소기업을 규정하는 방법에는 從業員 規模, 資本金 또는 資産의 일정기준으로 하는 量的 方法과 기업특징을 중심으로 한 質的인 方法을 생각할 수 있다. 특히 중소기업의 경우 從業員 規模의 下限 規程을 정하지 않고 있어 零細事業場에 대한 별도 규정이 없는 실정이다.

〈表 2〉 事業場 規模 및 從事者數의 變化 推移

(단위: 명, %)

	1981		1986		1991	
	사업장수	종사자수	사업장수	종사자수	사업장수	종사자수
5인 미만	1,108,787 (87.7)	1,911,151 (29.0)	1,445,584 (86.3)	2,613,157 (29.5)	1,785,648 (84.3)	3,265,825 (28.8)
5~9인	86,761 (6.9)	544,203 (8.2)	126,580 (7.5)	793,362 (8.9)	189,113 (8.9)	1,188,656 (10.5)
10~299인	66,718 (5.3)	2,356,633 (35.7)	102,245 (6.0)	3,408,012 (38.5)	141,054 (6.7)	4,456,458 (39.1)
300인 이상	1,708 (0.1)	1,791,306 (27.1)	2,200 (0.1)	2,042,117 (23.1)	2,432 (0.1)	2,445,139 (21.5)
합 계	1,263,974 (100.0)	6,603,293 (100.0)	1,676,609 (100.0)	8,856,648 (100.0)	2,118,247 (100.0)	11,356,078 (100.0)

資料: 統計廳,『總事業體統計調査報告書』, 各 年度.

〈表 3〉 事業場 規模 및 從事者 地位別 從事者數와 給與額

(단위: 명, 천원, %)

	계	종사자수			1인당 월평균 급여액[1)]
		자영업자 및 무급가족종사자	상용 근로자	임시 및 일용근로자	
전 산업	11,356,078 (100.0)	2,807,034 (24.7)	7,892,803 (69.5)	656,241 (5.8)	642 (100)
1인	767,420 (6.7)	751,133 (6.6)	16,140 (0.2)	147 (0.0)	567 (88.3)
2~4인	2,498,405 (22.0)	1,630,662 (14.4)	820,598 (7.2)	47,145 (0.4)	502 (78.2)
5~9인	1,188,656 (10.5)	236,497 (2.1)	900,732 (7.9)	51,427 (0.5)	543 (84.6)
10~99인	3,324,126 (29.3)	167,704 (1.5)	2,975,370 (26.2)	181,052 (1.6)	641 (99.8)
100~299인	1,132,332 (10.0)	13,011 (0.1)	1,052,134 (9.3)	67,187 (0.6)	656 (102.2)
300인 이상	2,445,139 (21.5)	8,027 (0.07)	2,127,829 (18.7)	309,287 (2.7)	740 (115.3)

註: 1) 常用勤勞者의 1인당 월평균 급여액임.
資料: 統計廳,『總事業體統計調査報告書』, 1992.

보이고 있다(表 3 참조).『雇傭構造調査報告書』에 의하면 5인 미만 사업장의 상용근로자는 全産業의 10.4%(9,191명)를 차지하고 있으며, 産業別 從事者數의 비율은 도소매업 및 음식·숙박업이 40.8%로 가장 많은 근로자를 고용하고 있고, 다음이 사회 및 개인서비스업이 23.0%, 제조업이 17.4%, 건설업이 6.5%, 금융 및 사업서비스가 6.3%를 각각 차지하고 있다. 노동부가 조사한『零細規模 事業體 勤勞實態調査報告書(1995)』에 따르면 5~9인 사업장의 산업별 종사자수는 제조업이 가장 많은 37.4%이고, 그 다음으로 도소매업이 전체의 20.6%를 차지하는 것으로 나타났다.

〈表 4〉 産業別 月平均 給與額 및 週當 勤勞時間

(단위: 천원, 시간, %)

	전체 사업장			5인 미만 사업장			5~9인 사업장		
	종사자수[1]	급여액[2]	근로시간	종사자수	급여액	근로시간	종사자수	급여액	근로시간
전산업	88,093 (100.0)	805 (100.0)	52.3	9,191 (10.4)	635 (78.9)	55.4	9,516 (10.8)	703 (87.3)	53.5
농림어업	832 (0.9)	685 (85.1)	57.8	224 (2.4)	641 (79.6)	55.2	210 (2.2)	657 (81.6)	57.9
광업	804 (0.9)	816 (101.4)	47.1	12 (0.1)	879 (109.2)	59.0	21 (0.2)	838 (104)	53.4
제조업	33,189 (37.7)	763 (94.8)	52.1	1,598 (17.4)	669 (83.1)	54.6	2,608 (27.4)	670 (83.2)	53.7
전기가스 수도업	757 (0.8)	1,005 (124.8)	49.1	21 (0.2)	771 (95.8)	60.0	47 (0.5)	875 (108.0)	50.6
건설업	5,203 (5.9)	947 (117.6)	54.7	597 (6.5)	816 (101.4)	54.2	964 (10.1)	868 (107.0)	54.7
도소매업 및 음식 숙박업	12,480 (14.2)	712 (88.4)	55.6	3,751 (40.8)	615 (78.2)	59.0	2,624 (27.6)	686 (85.2)	56.1
운수창고 통신업	7,407 (8.4)	866 (107.6)	56.2	298 (3.2)	772 (86.6)	58.6	471 (4.9)	704 (87.4)	53.9
금융 및 사업 서비스업	8,341 (9.5)	829 (103.0)	49.9	577 (6.3)	636 (81.6)	52.3	967 (10.2)	675 (83.8)	50.5
사회 및 개인 서비스업	19,080 (21.7)	862 (107.1)	49.2	2,113 (23.0)	569 (70.2)	50.3	1,604 (16.9)	672 (83.5)	49.3

註: 1) ( )안의 비율은 해당산업 전체 근로자중 차지하는 비율임.
2) ( )안의 비율은 전산업 근로자 평균에 대한 비율임.

資料: 統計廳,『雇傭構造調査報告書』, 1992.

<表 4>에서 보는 바와 같이 産業別 賃金水準과 週當 勤勞時間을 살펴보면, 전체 사업장 근로자의 월평균 급여액은 805,000원(1991년 기준), 週當 勤勞時間은 52.3시간인데 반해 5인 미만 사업장의 급여액은 635,000원(78.9%), 근로시간은 55.4시간, 5~9인은 703,000원(87.3%)과 53.5시간으로 사업장 규모가 작을수록 週當 勤勞時間은 많은데 임금수준은 낮은 것으로 나타났다. 製造業의 경우 零細事業場 근로자의 근로시간은 大企業 근로자보다 평균 3.3시간 이상 많으나 임금수준은 80%에 불과하며, 도소매 및 음식숙박업의 근로자도 과중한 근로시간(59.0)에 비해 임금은 61만 5천원으로 매우 낮은 수준을 보이고 있다.

사업장 규모별 勤續年數와 轉職回數의 분포를 보면, 1년 미만 일한 근로자의 비율은 5인 미만이 25.2%, 5~9인은 23.1%, 10~299인은 15.3%인 반면 대기업의 근로자는 8.9%에 불과하다. 영세사업장의 근로자는 流動性이 높아 3년간의 전직횟수가 1.6회로 轉職이 많은 편이며, 勤續期間도 짧은 것을 알 수 있다. 그리고 현재 취업중인 常用勤勞者를 대상으로 離職할 意思를 알아보면, 영세사업장 근로자중 11%(대기업의 경우 4.6%)가 구체적인 轉職意思를 밝히고 있다. 이들이 다른 직장으로 옮기고자 하는 주된 이유는 '일이 臨時的이거나 將來性이 없어서' 또는 '소득이 적어서'가 50% 이상 차지하고 있으며, '作業時間 또는 環境이 좋지 않아서' 그만 두고 싶다는 근로자도 16%를 차지하는 것으로 나타나고 있다.

〈表 5〉 勤續年數 및 前職回數別 分布

(단위: 천명, %)

	전 체	5인 미만	5~9인	10~299인	300인 이상
근속기간	88,093(100.0)	9,191(100.0)	9,516(100.0)	49,969(100.0)	19,417(100.0)
1년 미만	12,865(15.7)	2,313(25.2)	2,202(23.1)	7,626(15.3)	1,724(8.9)
1~3년	24,020(27.3)	3,460(37.6)	3,339(35.1)	13,762(27.5)	3,459(17.8)
3~5년	20,322(23.1)	1,990(21.7)	2,224(23.4)	11,928(23.9)	4,180(21.5)
5~10년	14,690(16.7)	879(9.6)	979(10.3)	8,015(16.0)	4,817(24.8)
10년 이상	15,196(17.2)	549(6.0)	772(8.1)	8,638(17.3)	5,237(27.0)
평 균	5.6	3.5	3.9	5.6	7.3

〈表 5〉 계속

	전 체	5인 미만	5~9인	10~299인	300인 이상
전직횟수[1)]	37,898(100.0)	5,773(100.0)	5,545(100.0)	21,394(100.0)	5,183(100.0)
없음	18,382(48.5)	2,640(45.7)	2,471(44.6)	10,358(48.4)	2,913(56.2)
1~2회	17,279(45.6)	2,651(45.9)	2,656(47.9)	9,896(46.3)	2,073(40.0)
3~4회	1,842(4.9)	374(6.5)	339(6.1)	960(4.5)	169(3.2)
5회 이상	395(1.0)	108(1.9)	79(1.4)	180(0.8)	28(0.5)
평 균	0.8	1.67	1.60	0.76	0.62

註: ( )은 사업장 규모별 각각의 비율을 말함.
1) 轉職回數는 無應答者(57%)를 제외한 응답 근로자의 수임.
資料: 統計廳, 『雇傭構造調査報告書』, 1992.

失職者 27만명을 대상으로 한 失職前 사업장의 종사자 규모별로 失業動機를 살펴보면 <表 6>과 같다. 이들의 실업동기는 適性 등 個人事情에 의한 경우가 35.0%로 가장 많고, 그 다음이 폐업등 회사사정에 의한 경우가 32.2%, 수입이 적음과 장래성이 없음 등의 순이다. 영세사업장의 근로자는 개인사정보다는 閉業 또는 열악한 作業環境 등 會社事情이 가장 큰 실업동기였으며, 수입이 적거나 장래성이 없어 그만 두는 비율이 10인 이상 사업장 종사자보다 2배 이상 차지하고 있어 상대적으로 作業環境에 대한 불만이 높고 雇傭이 不安定한 상태에 있는 것으로 판단된다.

〈表 6〉 失業者의 前職 事業場 規模別 失業動機

(단위: 천명, %)

	전직 실업자	수입이 적음	장래성이 없음	적성 등 개인사정	폐사 등 회사사정	기타
전 체	270(100.0)	39(14.5)	30(11.1)	95(35.2)	87(32.2)	19(7.0)
5인 미만	74(27.4)	15(20.3)	9(12.2)	23(31.1)	24(32.4)	3(4.1)
5~9인	42(15.6)	6(14.3)	6(14.3)	12(28.6)	15(35.7)	3(7.1)
10~299인	122(45.2)	15(12.3)	13(10.7)	46(37.7)	38(31.1)	10(8.2)
300인 이상	32(12.2)	3(9.4)	2(6.3)	14(43.8)	10(31.3)	3(9.4)

資料: 統計廳, 『雇傭構造調査報告書』, 1992.

한편, 『零細規模事業體 勤勞實態調査報告書(1995)』에 따르면 5~9인 事業場 근로자의 性別 구성비는 5인 이상 사업체 근로자의 남자가 7.8%(30만 1천명), 여자가 9.1%(14만 1천명)을 차지하는 것으로 나타나 성별 구성비 비중이 여자가 남자보다 큰 것으로 나타났다. 상용근로자의 週當 勤勞時間은 45~54시간 이상이 전체의 59%를 차지하며 55시간 일하는 근로자도 19.6% 정도 되었다. 月平均 勤勞時間은 216.1시간으로 남자(218시간)가 여자(212시간)보다는 많았으며, 10인 이상의 사업장 근로자에 비해 근로시간은 많은 편이다. 賃金은 상대적으로 낮은 수준을 보이고 있어 평균 勤續期間은 3.2년이며, 製造業의 종사자보다는 숙박 및 음식점업 등 서비스 關聯産業의 종사자들의 離職率이 높은 것으로 나타났다.

이상에서 零細事業場 勤勞者는 大規模 事業場 근로자와 비교하여 所得構造의 脆弱性과 雇傭 不安定 등 勤勞條件이 상대적으로 불리하다고 할 수 있다. 특히 경제성장과정에서 零細中小企業 근로자들은 長時間의 勤勞와 열악한 作業環境下에서 停滯現象을 보여 왔으며, 성장의 혜택에서 소외되어 왔다고 볼 수 있다.

2. 勤勞者福祉의 問題點

우리 나라의 勤勞者福祉制度는 근로자들의 경제적 안정과 생활의 질 향상을 위해 노력해 왔으며, 80년대 후반이후 社會保險制度가 본격적으로 실시되어 오면서 계속 발전해 왔다. 그런데 아직까지도 經濟成長에 따른 근로자들의 다양한 福祉慾求에는 미흡하며, 특히 영세사업장의 근로자들에 대한 福祉制度가 전무한 실정이다. 따라서 영세사업장을 대상으로 현행 근로자복지의 문제점이 무엇인지를 검토하기로 한다.

첫째, 勤勞者福祉는 앞서 설명한 바와 같이 그 範圍가 매우 광범위하고 대부분의 福祉制度가 근로자 뿐만 아니라 국민 전체의 복지문제와 相互關聯되어 있기 때문에 영세사업장의 근로자복지문제를 限定하여 구

체적인 槪念과 範圍를 定立하기는 어려운 점이 있다.

둘째로는 勤勞者福祉政策을 올바로 수립하기 위해서는 무엇보다도 근로자의 복지욕구를 비롯한 정확한 實態把握이 전제되어야 하는데 이들에 대한 福祉實態 파악이 미흡하다. 특히 영세사업장 근로자의 실태는 旣存 勞動統計에서는 조사되지 않아 공식적인 자료가 없으며, 5인 미만의 영세사업장 근로자 직종별 취업규모 및 임금 등 기본적 근로조건 및 福祉實態把握은 전혀 이루어지지 않고 있다[9]. 또한 최저한의 근로조건을 규정하고 있는 勤勞基準法과 最低賃金制 마저도 5인 미만 사업장 근로자에게는 적용되고 있지 않는 실정이다.

셋째, 근로자를 위한 福祉制度는 醫療保險, 國民年金制度, 産業災害補償保險 및 雇傭保險 등 社會保險制度와 公共勤勞者福祉 서비스, 企業勤勞者福祉 및 自主勤勞者福祉 등 매우 다양한 제도와 내용을 포함하고 있음에도 불구하고 현행법상 영세사업장 근로자에게는 이러한 福祉制度의 적용이 제외되어 있다[10].

넷째, 영세사업장 근로자의 賃金水準은 10인 이상 사업장 근로자의 86.0% 수준이며(1995년 노동부 조사), 산업재해의 경우도 재해 근로자의 46.3%가 50인 미만 사업장에서 발생한 것을 감안하면(1994) 영세사업장 근로자의 勞動條件과 作業環境은 상대적으로 열악함을 알 수 있다. 그런데 근로자복지는 公共勤勞者福祉보다는 企業福祉에 의존해 왔으며, 大企

9) 각종 社會保險制度의 확대단계에서도 상시근로자수 10인 또는 5인을 기준으로 사용되고 있을 뿐이며, 노동부의 『매월노동통계조사』는 10인 이상 사업체를 대상으로, 1994년부터 실시한 『영세규모 사업장 근로실태조사』는 5~9인 사업장의 근로자를 대상으로 하고 있다. 그리고 5년마다 조사하는 통계청의 『총사업체조사보고서』는 全事業場을 대상으로, 『고용구조사조사보고서』는 15세 이상 전체인구를 조사대상으로 하고 있다.

10) 醫療保險에 있어서는 5인 미만의 사업장 근로자는 地域加入者로, 國民年金과 産業災害補償保險도 5인 미만 영세사업장을 任意適用 사업장으로 하고 있다. 1995년 7월부터 시행된 雇傭保險制度는 30인 이상 사업장 근로자에게만 적용되고 있다. 즉, 현행 社會保險制度 중에서 醫療保險을 제외하고 國民年金, 産業災害補償保險, 雇傭保險制度 등은 영세사업장 근로자에게는 적용되고 있지 않다.

業과 일부 中小企業 근로자에게 한정되어 제공되고 있다. 企業福祉는 閉鎖的인 성격으로 인해 사업장내로 한정되어 있으며, 사업장규모에 따른 支拂能力 차이에 의해 복지격차가 심하다. 企業規模間 임금과 노동조건의 차이도 문제지만 더욱 심각한 것은 福祉水準의 隔差問題이다. 경제성장과 더불어 기업규모간의 복지격차는 심화될 것이므로 영세사업장 근로자의 불만은 상대적으로 높을 것으로 예상된다[11].

끝으로 經濟社會 與件變化에 대응한 전반적인 勤勞者福祉 投資가 미흡한 가운데 근로자의 福祉慾求 多樣性에 비해 담당인력의 부족은 물론 專門化되어 있지 않아 참여도가 매우 낮음을 지적할 수 있다. 영세사업장의 勤勞者福祉는 企業內部의 문제에 그치지 않고 産業間, 階層間의 社會·經濟的 問題로 확산되어 경제전반에 걸쳐 영향을 미치게 될지도 모른다[12].

Ⅳ. 勤勞者 福祉增進을 위한 改善方案

社會福祉(social welfare)를 '사회구성원의 인간다운 삶의 실현과 社會的 葛藤에서 비롯되는 문제들을 해결하려는 사회적 노력'이라고 볼 때 勤勞者福祉는 '생산활동에 참여하는 근로자들의 福祉慾求를 충족시키기 위한 經營的 努力'이라고 할 수 있다. 경제발전 수준에 부응한 근로자복지정책을 추진하기 위해서는 勤勞者福祉에 대한 國民的 인식과 零細事業場 勤勞者에 대한 공감대 형성이 무엇보다 중요하다. 여기서는 앞서

11) 근무여건에 대한 만족도에 관한 조사에서도 영세사업장 근로자는 직무, 작업환경, 장래성, 임금수준, 근로시간, 인간관계, 전반적인 인사 노무관리 측면에서 상대적 불만족도가 높은 것으로 파악되었다.

12) 중소기업이 국가경제에서 차지하는 비중(전체 근로자의 70.7%)은 매우 높은 편이며, 대기업에 비해 상대적으로 낮은 임금수준과 열악한 복지여건으로 근로의욕이 저하되고 있다. 최근 영세중소기업에 대한 취업기피 현상은 노동력 불균형을 가중시키고 있다.

지적한 零細事業場의 勤勞者福祉에 대한 問題點을 중심으로 福祉增進 方案을 제시하고자 한다.

1. 最低 勤勞條件의 保障

영세사업장의 勤勞者福祉 문제에 있어서 대상자인 근로자는 要保護對象者로서가 아닌 生産의 主體者로서 最低限의 勤勞條件 기준으로 이들의 生存權이 보장되도록 하여야 한다. 경제발전 과정에서 상대적으로 희생을 감수해 온 零細事業場 근로자들도 인간다운 삶을 보장한다는 인식에서 勤勞者福祉 問題의 해결을 위한 실마리를 찾아야 할 것이다.

이를 위해서는 무엇보다도 立法的 不備, 勤勞監督 행정의 實效性 未備와 영세사업체의 의무이행 능력부족 등으로 적용이 유보되고 있는 勤勞基準法[13]과 最低賃金制를 5인 미만 영세사업장에도 적용할 수 있는 현실적 방안이 시급한 과제이다. 근로자의 生存權的 基本權의 保障은 勤勞者 保護 측면에서 뿐만 아니라 國家의 勞動力 保護政策의 積極化와 雇傭의 安定性을 도모하여 영세중소기업의 활성화를 유도할 수 있을 것이므로 勤勞基準法과 最低賃金制 등 기본적인 근로조건의 보장은 사업장 규모와 종사상 지위에 관계없이 모든 근로자에 대해 동일하게 적용되어야 한다.

勤勞者福祉는 勞動市場에서 다수를 차지하고 있는 영세사업장 근로자에 대해 기본적인 勤勞條件과 최저한의 생활을 유지할 수 있도록 법적인 보호에 우선순위를 두어야 하는 것이다. 이를 위해 영세사업장에 종사하는 근로자들의 職種, 年齡, 賃金水準, 勤勞條件 등에 대한 현황 및 실태파악이 시급히 요구된다. 政府公式 統計중 일부만이라도 영세사업장에 관한 정기적인 調査가 先行的으로 이루어져야 할 것이다.

---

13) 근로기준법은 근로시간과 휴식시간, 임금과 근로환경, 재해보상 등에 대한 기본적 근로조건을 규정하고 있으며, 현재 5인 미만의 영세사업장은 법 이행능력이 미약하다는 점을 감안하여 법적용을 유보하고 있다.

2. 社會保險制度의 擴大適用

零細事業場에 취업하고 있는 근로자는 勤勞者福祉制度의 적용이 가장 필요로 하는 취약층임에도 불구하고 社會保險惠澤도 거의 받지 못하고 있는 福祉의 '四角地帶'에 위치하고 있음을 직시하여야 한다. 勤勞者福祉에 있어서 근로자 누구나가 적용을 받아야 할 公共福祉, 특히 社會保險制度는 적용대상 선정에 있어서 실시 초기에는 大企業의 근로자를 먼저 적용함으로써 복지제도를 우선적으로 필요로 하는 근로자가 소외되는 社會保險의 衡平性問題가 발생한다.

醫療保險制度에 있어서 영세사업장 근로자는 職場醫療保險에 편입되도록 제도적으로 보완되어야 한다. 국민연금제도도 도시지역 자영자 확대시 사업장 규모에 관계없이 법인에 등록된 영세사업장 근로자는 사업장가입자로 당연가입될 수 있도록 하며, 단계적으로 모든 근로자에게 확대적용하는 것이 바람직할 것이다. 産業災害保險의 경우 5인 이상 사업장에 대해서는 事業主의 保險料 납부와는 상관없이 재해발생시 보상해주는 반면, 재해발생의 위험이 높은 영세사업장 근로자는 동일한 재해에도 보상을 받지 못하고 있으므로 이를 우선적으로 해결되도록 하여야 한다. 그리고 失職勤勞者의 생활안정과 인력수급의 원활화를 위해서도 雇傭保險制度의 적용도 앞당겨 실시되어야 한다.

영세사업장 근로자에 대한 社會保險制度의 擴大適用과 定着은 상호간의 연계를 통한 소득자료에 대한 용이한 접근과 제도적용 사업장 여부를 판단하는데 드는 불필요한 행정비용의 경감 등을 위해 全事業場 근로자에게 확대할 필요성이 있는 것이다. 영세사업장 근로자는 자신이 처해 있는 노동시장의 불완전성을 보완할 수 있는 社會保險制度의 擴大適用이 필요하다. 이는 국민이면 누구나 직면할 수 있는 사회적 위험에 대한 豫防的·普遍的 제도로서의 사회보험의 根本趣旨와 勞動市場과의 有機的 關係를 설정한다는 점에서 '生産的 福祉' 개념과 일치한다고 볼 수 있다.

3. 共同型 勤勞者福祉制度의 導入

勤勞者福祉는 사용자의 恩惠的 차원이 아니고 당연한 의무이므로 사용자의 일방적인 의사보다는 근로자의 의견을 수렴하여 전체 근로자를 대상으로 하는 勤勞者福祉를 확대하여야 한다. 갈수록 심화되고 있는 企業間의 福祉隔差를 완화하기 위해서 영세사업장에 대해서는 共同型 勤勞者福祉制度가 도입하여 단계적으로 복지제도가 확대되도록 하여야 한다.

예를 들면 零細中小企業은 개별 기업단위에서 勤勞者福祉 프로그램을 운영하는데 限界가 있으므로 영세사업장 밀집지역에 共同勤勞者福祉센터를 설립하여 전문적인 직업훈련, 건강증진사업 등의 복지프로그램을 제공할 필요가 있다. 또한 여기에 종사하는 旣婚女性의 경제활동을 지원하기 위하여 공동탁아시설을 마련하여 공동이용하도록 하며, 정부는 세제혜택 등 재정적인 뒷받침을 해 주어야 한다. 大企業의 근로자복지시설에 대해서는 관련이 있는 영세사업장 근로자도 실질적으로 이용할 수 있는 同業種 기업체간의 연계방안을 검토해 볼 수 있다. 그리고 零細事業場 勤勞者에 대한 '복지카드제'를 시행하여 이들에 대한 실태파악 및 관리가 용이하도록 하며, 등록된 근로자를 대상으로 근로자재산형성, 주거안정지원, 장학사업 등의 公共勤勞者福祉事業에 優先權을 부여하는 방안을 마련하는 것이 필요하다.

영세사업장 근로자를 위한 福祉關聯 投資는 消耗性 經費가 아닌 근로자의 생산성 향상을 위한 人的 投資임을 인식시켜 사용자들의 共同負擔과 公共部門의 役割增大가 필요한 것이다. 이는 근로자에 대한 生活의 質을 향상시키는 복지정책적 차원뿐만 아니라 零細中小企業의 人力難緩和, 생산성 향상지원 등 産業政策的 차원에서도 절실히 요구되고 있는 것이다.

4. 國家支援의 强化와 財源 確保

勤勞者福祉를 증진하기 위한 투자는 무엇보다도 消費的 投資가 아니

라 長期的으로는 生産的인 投資로 還元된다는 관점에서 접근해야 한다. 이들의 복지증진의 실현은 慈善的 槪念에서 벗어나 巨視的 次元에서 生産的 槪念으로 확대, 발전되어야 한다. 근로자복지는 사용자의 支拂能力에 의존하는 기업복지가 근간을 이루고 있으므로 영세사업장의 支拂能力이 상대적으로 취약하여 個別企業에 의한 복지증진에는 限界가 있음을 인식하고 政府次元에서의 지원체계 확립이 필요하다.

零細事業場 事業主의 財政負擔을 감안하여 社會保險料 일부의 減免, 또는 稅制惠澤을 주거나 국가가 社會保險料의 일부를 부담하는 방식의 도입을 검토할 필요가 있다. 현재 '중소기업근로자복지진흥법(1993. 12)'에 의해 추진되는 근로복지진흥기금의 일부를 영세사업장 勤勞者福祉增進基金으로 활용될 수 있도록 제도화하여야 한다. 특히 大企業을 중심으로 운영되고 있는 社內勤勞者福祉基金을 적극적으로 활용하여 零細한 協力業體의 勤勞者들에게 일부를 貸付하는 방안도 생각할 수 있다.

勤勞者福祉問題는 政府次元에서만 해결하고자 할 경우 과중한 財政負擔으로 이어지며, 企業內部의 문제로만 맡겨두면 社會的으로 공감된 최저한의 수준을 상회하기가 어렵다. 따라서 政府와 企業, 勤勞者 모두가 相互利害와 協力을 바탕으로 한 共同의 노력이 필요한 것이다.

Ⅴ. 結 論

對內外的인 근로자들의 勞動環境 여건의 변화에 비추어 볼때 모든 근로자에 대한 적극적인 복지정책 개발과 추진은 그들의 勤勞意慾을 살릴 수 있으며 실질적인 '삶의 질'을 높일 수 있다. 특히 競爭力이 脆弱한 영세중소기업의 대다수 근로자와 自活意志를 가진 저소득층 근로자들은 상대적 疎外感으로 勤勞基盤을 상실할 위기에 와 있으므로 이에 대한 구체적인 勤勞者福祉對策이 필요하다.

영세사업장의 근로자들에 대한 진정한 복지증진을 위해서는 人間으로

서의 尊嚴과 價値를 인정하고 그들의 정당한 요구에 귀를 기울이는 데에서 출발되어야 한다. 이들은 단순히 國家의 要保護對象者가 아닌 生産主體者로서의 관점에서 파악되어야 하며, 勞動問題의 시각에서 나아가 福祉次元에서 해결하려는 인식이 필요하다. 국가적인 차원에서 상대적으로 열악한 환경에 처해 있는 영세사업장 근로자들에 대해서도 最低賃金制 및 勤勞基準法의 적용은 물론 社會保險制度의 擴大適用으로 그들의 最低限 福祉欲求를 충족시켜 주는 방식이 바람직하다. 영세사업장 근로자들이 장래 雇傭에 대한 不安感을 갖지 않도록 해야 하며, 이들에 대한 職業敎育의 機會와 職業能力 開發에 대한 지원프로그램을 확대하여 근로자들이 이에 실질적으로 참여할 수 있는 制度的 裝置를 마련해야 한다. 이는 우리 사회 전체의 복지증진과도 직결될 수 있을 것이다.

끝으로 영세사업장 근로자에 대한 적정한 福祉投資는 勤勞意慾을 提高시켜 生産性을 높일 수 있는 生産的 投資이며, 競爭力 强化 次元에서도 중요한 선결과제임을 인식해야 한다. 大企業에 비해 福祉費用의 支拂能力이 상대적으로 취약한 零細中小企業 근로자의 福祉負擔의 費用問題는 政府와 企業이 공동으로 대응하고, 영세사업장의 福祉財政의 확충 노력과 再分配를 통한 社會的 平等化 실현에 적극적인 政策意志를 보여주어야 할 것이다.

參 考 文 獻

국민복지기획단, 『삶의 질 선진화를 국민복지의 기본구상』, 1996.

金德起, 「한국근로자 복지정책의 과제와 방향에 관한 연구」, 한양대학교 대학원 박사학위 논문, 1985.

근로복지공단, 『근로복지 전개방향 정립』, 근로복지증진을 위한 심포지움, 1996.

근로복지공사, 『중소기업근로자의 복지증진을 위한 정책과제』, 1994.

박세일,「공공노동복지의 전개방향」,『韓國의 勤勞福祉未來像』, 근로복지공사, 1988, pp.5~20.

송호근,『한국의 기업복지연구』, 한국노동연구원, 1995. 3.

禹在賢,『産業福祉原論』, 靖岩書院, 1994.

_____,『産業福祉槪論』, 경진사, 1993.

유길상,『근로복지증진을 위한 정책방향과 과제』, 한국노동연구원, 1991.

_____,「저소득 근로자 복지증진 방안」,『공공근로복지사업의 확대발전방안』, 근로복지공사, 1992.

유길상 외,『근로복지 전개방향 설정연구』, 근로복지공사, 1996.

統計廳,「總事業體調査報告書」, 1981, 1986, 1991.

_____,「雇傭構造調査報告書」, 1992.

勞動部,「每月 勞動統計調査報告書」, 各 年度.

_____,「企業體勞動費用調査報告書」,各 年度.

_____,「零細規模事業體 勤勞實態調査報告書」, 1995.

平石長久,『勞動福祉』, 일본노동협회, 1989.

Maslow, A. H., *Motivation and Personality*, N. Y. Harper & Row, 1954.

Rawls, J. A., *Theory of Justice*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1971.

Summary

Introduction of Welfare Measures for the Workers in Small Workplaces

Phildo Lee

Despite the fact that great economic strides have drastically decreased the number of people living in absoute poverty in Korea, it did not fully solve the various welfare needs of most the vulnerable groups. In Particulars, the workers in small workplaces have not been included in the distribution of economic benefits. Recently, the government has started to pay attention to the quality of life of the workers who played a leading role in the economic growth of Korea.

This study tried to identify current facts and problems of employment status, focusing on the small workplaces. The study also aimed to transfer public ideas to the emphasis on employment welfare and the provision of welfare measures for the workers which will help enhance their desire to work and lead to improved productivity.

The welfare measures which will promote welfare status of the workers in small workplaces are suggested as follows:

First, the government and employers should pay attention to claim and secure the desireable working conditions, including the strong enforcement of the Labor Standand Law, for providing the minimum standard of living.

Second, the social insurance system, which is not applied to the small workplace with inferior working conditions, should cover all workers in all workplaces.

Third, a joint employment welfare system should be reduced to gradually meet the welfare needs of the workers in small workplaces.

Lastly, the goverment should secure financing and establish a support system.

These measures and a welfare committment will reduce the relative isolation of the the workers in small workplaces, thus increasing their productivity and their quality of life. In doing so, these measures are directly linked to the promotion of welfare in the whole society.