

# 체불임금의 실태와 시사점\*

강 승 복\*\*

## I. 서론

근로자에게 임금은 가계의 주요 수입원이자 미래의 노동을 위한 의식주 해결에 필수적인 요소이다. 따라서 임금이 체불되면 현재의 생계와 미래의 노동능력에도 심각한 장애가 발생할 수 있다.

우리나라의 체불임금 건수와 체불액은 해마다 증가하고 있다. 고용노동부에 접수된 체불임금 신고건수와 체불액은 2011년 현재 18만여 건 및 1조 1천여억 원, 체불근로자는 연간 27만여 명에 이르고 있다. 반면 체불임금을 처리하는 고용노동부 근로감독관의 1인당 월 신고사건 접수건수는 30~50건에 이르나 사건처리 기간을 넘어서는 도과율이 50%가 넘는 등 체불임금 규모에 비해 행정인력이 부족한 실정이다.

체불임금 현황에 대한 기초자료도 부족하다. 체불임금 발생을 최소화하기 위한 정책을 수행하기 위해서는 그동안 발생한 임금 체불의 원인이나 사업장 정보에 대한 정기적 기초 자료가 구축되어 있어야 한다. 하지만 현재 체불임금 관련 기초통계는 근로감독관이 고용노동부의 '노시누리시스템'에 입력하는 업종별 신고건수, 신고근로자 수, 체불액, 지도해결 및 사법처리 여부 등 최소한의 집계자료에 머물고 있다.

본고는 이러한 자료제약을 극복하기 위해 체불근로자, 체불사업주 등을 대상으로 임금 체불의 원인, 개선방안 등에 관해 실시한 설문조사를 바탕으로 체불임금 발생 예방 및 효과적인 체불근로자 구제 방안과 관련된 시사점을 제시하고자 한다.

\* 본 원고는 강승복(2012 발간예정), 『체불임금의 실태와 정책과제』, 한국노동연구원 중 일부 내용을 발췌한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 책임연구원(kangsb@kli.re.kr).

## II. 체불임금제도 현황

### 1. 임금체불이란?

임금체불이란 회사가 제때에 임금을 지급하지 않거나, 지급하더라도 전액을 지급하지 않는 경우를 의미한다. 임금체불의 유형은 다음과 같이 두 가지로 나누어 볼 수 있다.

- ① 재직 중 임금체불이 되는 경우 : 임금은 매월 1회 이상 임금지급일로 정한 날에 전액을 지급해야 하는데(근로기준법 제43조 제2항), 1일이라도 지체되거나 전액이 지급되지 않는 경우에는 임금체불이 된다.
- ② 퇴직할 때 임금체불이 되는 경우 : 근로자가 퇴직하면 퇴직일로부터 14일 이내에 전액을 지급해야 하는데(근로기준법 제36조), 14일 이내에 전액을 지급하지 않는 경우에는 임금체불이 된다. 다만, 회사가 부득이한 사정으로 14일 이내에 지급할 수 없을 경우에는 근로자와 합의하여 지급기일을 연장할 수 있다.<sup>1)</sup>

근로기준법 제49조에 따르면 임금은 근로자가 받을 권리가 발생한 날로부터 3년간 청구하지 않으면 청구권이 소멸되어 임금지급청구를 할 수 없게 된다.

민법 제166조에 따르면 소멸시효는 권리를 행사할 수 있는 때로부터 진행한다. 소멸시효 3년이 시작되는 시기는 월급의 경우 월급지급일, 상여금의 경우 상여금 지급일, 퇴직금의 경우 퇴직한 날, 연·월차휴가 근로수당의 경우 휴가근로수당 청구권이 발생한 날이다. 또한 임금채권 소멸시효는 민법 제168조에 의하면 내용증명을 통해催告(催告)하는 경우, 소송이나 가압류 신청을 제기하는 경우에는 중단된다.

### 2. 체불임금 관련 제도와 정책

#### 가. 체불임금 관련 법적 규제

근로기준법상 임금체불과 관련된 법적 규제 조항은 지연이자제도, 체불사업주 명단공개, 체불사업주에 대한 체불자료 요구 등이 있다. 지연이자제도는 사용자가 임금 및 퇴직

1) 고용노동부 홈페이지([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)).

금의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우, 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 대통령령이 정하는 바에 따른 지연이자를 지급하도록 하는 제도이다. 이에 지연이자는 근로기준법 시행령 제17조에서 연 100분의 20으로 정하고 있다. 당사자 간 지급기일 연장에 대하여 유효한 합의가 있었을 경우, 임금체불에 대한 죄는 면할 수 있지만 지연이자는 면할 수 없다.)

체불사업주가 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 경우, 체불사업주에 대한 명단을 공개하는 제도가 있다. 근로기준법 제43조의 2에서는 고용노동부 장관이 체불사업주의 명단을 공개할 수 있는데, 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금 등의 체불총액이 3천만 원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있도록 되어 있다.

또한 고용노동부 장관은 임금 등 체불을 예방하기 위해 체불자료를 제공할 수도 있다. 근로기준법 제43조의 3은 종합신용정보집중기관이 임금 등 체불자료 제공일 이전 3년 이내 임금 등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자 중에서 임금 등 체불자료 제공일 이전 1년 이내 임금 등의 체불총액이 2천 만원 이상인 체불사업주의 인적사항과 체불액 등에 관한 자료를 요구한 경우, 고용노동부 장관은 이와 관련된 체불자료를 제공할 수 있다.

#### 나. 체불임금 관련 각종 지원제도

체불근로자에 대한 지원제도로는 체당금 지원, 생계비 대부 등의 금전적인 지원, 법률 지원 등이 운영되고 있다. 먼저 임금채권보장제도는 임금채권보장법에 따라 기업의 도산으로 인하여 퇴직한 근로자가 임금·퇴직금·휴업수당을 지급받지 못한 경우에 근로복지공단 이 임금채권보장기금으로 사업주를 대신하여 일정 범위의 체당금을 지급보장해 주고, 나중에 사업주에게 임금 등의 청구권을 대위하는 제도이다.

생계비대부제도 비도산사업장에서 임금체불로 인한 일시적인 생계곤란을 겪고 있는 재직 근로자를 지원하는 제도로 근로복지기본법에 따라 근로복지진흥기금으로 근로자에게 생계비를 융자하는 제도이다.

체불임금에 대한 사업주융자제도도 있다. 임금채권보장법 제7조의 2에 따라 사업주가 일시적인 경영상 어려움 등으로 퇴직한 근로자에게 임금 등을 지급하지 못한 경우, 사업주의 신청에 따라 체불 임금 등을 지급하는 데 필요한 비용을 융자하는 제도가 체불청산

2) 임금체불에 관한 죄(근로기준법 제109조 제2항)는 반의사불벌죄로 피해자가 사업주의 형사처벌을 원하지 않을 경우, 그에 따른 의사를 명백하게 하면 사업주를 처벌할 수 없다. 의사표시는 형사소송법 제232조 제1항에 따라 1심 판결 전까지 해야 한다.

지원용자제도이다. 이 제도는 사업주가 신청하더라도 용자금은 해당 근로자에게 직접 지급하도록 되어 있다.

부도 등 임금체불이 누적되고 있는 경영어로 기업에 대해 국세환급금으로 임금체불을 해소하는 제도도 있다. 국세환급금에 대한 권리는 타인에게 양도가 가능하다(국세기본법 제53조). 이에 따라 연말정산 환급금과 같은 국세환급금을 사업주가 체불근로자에게 양도할 수 있다. 체불사업주는 세무서장이 국세환급금 통지서를 발급하기 이전에 국세환급금 양도요구서를 소관 세무서장에게 제출하면 세무서에서 확인 절차를 거친 뒤 근로자에게 직접 환급금을 지급한다.

고용노동부에서는 임금체불 관련 업무에 대한 근로감독관 업무의 과중한 업무를 경감하고자 2011년 2월부터 민간기업의 인사노무경력자, 공인노무사 등 민간전문가로 구성된 ‘체불제로(zero) 서비스팀’을 운영하고 있다.

기존의 임금체불사건은 근로감독관이 조사, 체불임금 청산을 독촉 후에 이행하지 않을 경우 사법처리 하였지만, ‘체불제로(zero) 서비스팀’이 운용되면서 민간전문가들이 먼저 유선이나 면담을 통해 사건 내용을 파악하고 상담·조정을 통해 해결할 수 있는 절차가 선행된다는 장점이 있다.

무료법률구조지원제도는 대한법률구조공단에서 시행하고 있는 제도로서, 체불근로자들이 사업주를 상대로 민사소송 진행할 때 무료로 소송을 지원하는 제도이다. 이 제도는 체불 당시 최종 3개월분의 월평균임금이 400만 원 미만인 소액 체불근로자들이 이용할 수 있다.

상시근로자 10명 미만인 영세사업장에서 도산 등으로 임금 또는 퇴직금을 받지 못하고 퇴직한 근로자가 공인노무사 등의 도움을 받아 체당금을 받을 수 있는 제도도 있다. 이 제도는 2012년 1월부터 시행되었는데 도산 등 사실 인정을 위한 실질적 요건을 갖춘 경우, 전체 상시근로자의 월평균 보수가 200만 원 이하인 사업장에서 임금 등을 받지 못한 퇴직근로자가 무료로 공인노무사를 통해 체당금 지급절차에 대한 서비스를 받을 수 있다.

### 3. 체불임금 해결절차

현재 우리나라의 근로기준법을 적용받는 근로자에 대한 임금체불이 발생할 경우, 국가 제도를 통한 해결방법은 크게 ‘고용노동부를 통한 형사적 해결방법’과 ‘법원을 통한 민사적 해결방법’이 있다. 기본적으로 고용노동부를 통한 형사적 해결방법은 체불사업주 처벌이 주요목적이며, 법원을 통한 민사적 해결방법은 체불임금 지급이 주요목적이다.

고용노동부를 통한 형사적 구제방법은 임금체불 해결방법 중 가장 일반적인 방법이며, 법원에 의한 민사절차보다 신속·간편하다는 장점이 있다. 고용노동부를 통한 임금체불

해결방법은 진정과 고소의 두 가지 방법이 있으며, 체불근로자들은 이 중 진정만 진행하거나 두 가지 모두의 방법을 동시에 진행하기도 한다.3)

법원을 통한 민사적 구제방법은 원고(근로자)가 청구하는 금액이 2,000만 원 이하인 소액사건인 경우 법원이 소액사건심판법에 따라 재판하게 된다. 소액재판을 제기하려면 소장을 작성하여 피고의 주소지(개인회사인 경우 사업주의 거주지, 법인회사인 경우 사업장 소재지)를 관할하는 법원에 제출함으로써 재판절차가 개시된다.

#### 4. 체불임금 현황

먼저 고용노동부의 자료를 통해 체불임금 현황에 대해 살펴보기로 한다.

1인 이상 사업체의 체불임금 통계가 집계되기 시작한 2004년 이후의 체불임금 통계인 <표 1>을 보면, 2011년 현재 체불발생 193,536건, 체불근로자 278,494명, 체불금액 10,874

<표 1> 연도별 체불임금 발생 및 청산 현황

(단위:건, 명, 억 원)

	총 발생		청산		미청산			청산율 (B/A)
	업체 (근로자 수)	금액(A)	업체 (근로자 수)	금액(B)	업체	근로자 수	금액	
2004	100,607 (301,032)	10,426	68,116 (182,816)	7,221	32,491	118,216	3,205	69.3
2005	101,101 (292,329)	10,291	74,107 (233,190)	7,660	26,994	59,139	2,631	74.4
	신고건수 (근로자 수)	금액	지도해결		사법처리		처리중	
			건수 (근로자 수)	금액	건수 (근로자 수)	금액	건수 (근로자 수)	금액
2006	127,626 (277,355)	10,297	81,296 (128,900)	3,614 (35.1)	39,957 (135,757)	6,159 (59.8)	6,373 (12,698)	524 (5.1)
2007	151,802 (194,831)	8,403	90,831 (106,446)	3,627 (43.2)	55,531 (81,326)	4,480 (53.3)	5,440 (7,059)	296 (3.5)
2008	169,490 (249,485)	9,561	109,746 (155,391)	5,171 (54.1)	52,856 (84,260)	3,945 (41.3)	6,888 (9,834)	445 (4.6)
2009	187,799 (300,651)	13,438	118,670 (183,987)	7,784 (57.9)	63,005 (107,942)	5,243 (39.0)	6,124 (8,722)	411 (3.1)
2010	186,373 (276,417)	11,630	121,673 (174,353)	6,037 (51.9)	57,830 (91,969)	5,090 (43.8)	6,870 (10,095)	503 (4.3)
2011	193,536 (278,494)	10,874	135,366 (188,098)	6,105 (56.1)	52,049 (80,585)	4,195 (38.6)	6,121 (9,811)	574 (5.3)

주: 반의사불벌죄(反意思不罰罪)가 도입된 2006년 이후 청산, 미청산, 청산율의 개념 대신 지도해결, 사법처리, 처리중으로 구분함.

자료: 고용노동부.

3) 임금을 지급받지 못한 근로자가 밀린 임금을 지급받을 수 있도록 해달라고 요구하는 것이 진정절차이며, 사용자를 근로기준법 위반으로 처벌해 달라고 요구하는 것이 고소절차이다.

억 원을 기록하고 있다.

2004년 이후 2011년까지의 체불임금 현황을 비교하면, 체불발생건수는 크게 증가하였으나 체불근로자 수는 소폭 감소하였고, 체불금액은 소폭 증가하였음을 볼 수 있다. 체불 발생건수(신고건수)가 증가한 데 비해 체불근로자 수가 감소한 것은 지방고용노동관서에 접수되는 체불임금이 집단적 접수에서 점차 개인적/개별적 접수로 변화한 것을 그 이유로 볼 수 있다.

2011년 현재 체불임금 처리유형은 금액기준으로 볼 때 ‘지도해결’이 56.1%, ‘사법처리’가 38.6%로 나타나며 대체로 ‘지도해결’의 비중이 증가하고 ‘사법처리’의 비중은 감소하고 있는 것으로 나타난다.

### Ⅲ. 체불임금 실태조사 결과

체불임금 실태조사는 전국 47개 고용노동지청에서 조정신청 목적으로 방문하거나 조사목적으로 소환된 체불근로자와 사업주를 대상으로 체불임금 발생원인 및 감소를 위한 개선방안에 대해 설문조사를 한 것이다. 설문지가 회수되어 분석에 사용된 인원은 체불근로자 921명, 체불사업주 516명이다.

#### 1. 체불근로자 실태조사 결과

<표 2>는 실태조사 결과 나타난 체불근로자들의 업종별·직종별·규모별 분포이다. 체불근로자의 업종별 분포는 응답자 921명 중 제조업이 28.2%로 가장 높았으며, 다음으로 건설업(20.0%), 음식숙박업(8.4%), 도소매업(7.2%)의 순으로 나타났다.

체불근로자들의 직종은 단순노무종사자의 비중이 19.7%로 가장 높았으며 다음으로 서비스종사자(17.6%), 사무종사자(16.2%)의 순으로 나타났다.

체불근로자들이 근무하고 있는 사업장의 상시근로자 수는 평균 20.3명으로 나타났으며, 1~9인 및 10~49인 등의 소규모 사업장에서 전체 체불근로자의 다수(76.0%)가 근로하는 것으로 나타났다.

<표 3>은 체불근로자의 취업상태에 관한 것으로서 체불근로자들은 현재 취업해 있는 경우(44.1%)보다 실업상태인 경우(54.7%)가 많게 나타났는데, 이를 통해 체불근로자의 상당수가 생계에 어려움을 겪고 있음을 알 수 있다. 실업상태인 경우에는 실업기간이 1개월 미만과 1~6개월 미만이 가장 높게 나타났다.

<표 2> 체불근로자의 업종별·직종별·규모별 분포: 근로자 응답

(단위: 명, %)

업종		분포	업종		분포
업종별 분포	농·임·수렵·축산업	1.0%	금융 및 보험업	0.7%	
	어업	0.9%	부동산 및 임대업	2.0%	
	광업	0.7%	사업서비스업	5.3%	
	제조업	28.2%	공공행정·국방 및 사회보장행정	0.8%	
	전기·가스 및 수도사업	2.1%	교육서비스업	3.6%	
	건설업	20.0%	보건 및 사회복지사업	3.6%	
	도·소매 판매업	7.2%	오락·문화 및 운동관련 서비스업	2.8%	
	숙박 및 음식점업	8.4%	기타 공공·수리 및 개인서비스업	5.6%	
	운수업	3.3%	가사서비스업	0.2%	
	통신업	2.1%	무응답	1.8%	
직종		분포	직종		분포
직종별 분포	의회의원, 고위임직원 및 관리자	2.6%	농업·임업 및 어업 숙련 종사자	0.4%	
	전문가	5.0%	기능원 및 관련 기능 종사자	7.2%	
	기술공 및 준전문가	13.6%	장치·기계조작 및 조립 종사자	5.3%	
	사무종사자	16.2%	단순노무종사자	19.7%	
	서비스 종사자	17.6%	무응답	6.3%	
	판매 종사자	6.2%			
규모		분포	규모		분포
규모별 분포	1~9인	43.1%	100~299인	3.1%	
	10~49인	32.9%	300인 이상	0.3%	
	50~99인	6.7%	무응답	13.8%	
전체	921명 (100%)				

주: 상시근로자 수는 평균 20.3명임.

<표 3> 체불근로자들의 현재 취업 여부 및 실업기간: 근로자 응답

(단위: 명, %)

전체	예	아니오	무응답	실업 기간(100%)					
				1개월 미만	1~6개월 미만	6개월~1년 미만	1~2년 미만	2년 이상	무응답
921명 (100%)	44.1%	54.7%	1.2%	22.6%	30.6%	1.0%	0.4%	0.2%	45.2%

한편 <표 4>에서 체불근로자들에 대해 근로계약서의 작성 여부를 질문한 결과 약 3분의 2의 근로자가 작성하지 않았다고 답하였다.

<표 4> 근로계약서 작성 여부: 근로자 응답

(단위: 명, %)

전 체	예	아니오	무응답
921명 (100%)	38.3%	61.0%	0.7%

체불된 임금종류를 질문한 <표 5>를 보면, 체불된 임금은 기본급과 퇴직금이 대다수를 차지하였으며 다음으로 연장수당, 연차휴가 미사용수당 등의 순이었다.

체불된 금액은 500만 원 이상이 가장 많고 다음으로 100만~200만 원, 100만 원 미만의 순이었으나 특정 금액 구간에 집중적으로 체불액이 발생하지는 않는 것으로 보인다(표 6 참조).

<표 5> 체불된 임금 종류(중복응답): 근로자 응답

(단위: 명, %)

전 체	921명	상여금	2.7%
기본급	69.6%	성과급	1.7%
연장/휴일/야간 수당	11.9%	복리후생 수당	1.3%
퇴직금	31.7%	주휴수당	2.1%
연차휴가 미사용수당	6.2%	기타	2.2%
해고예고 수당	3.0%	무응답	3.4%

<표 6> 체불된 금액: 근로자 응답

(단위: 명, %)

전 체	100만 원 미만	100~200만 원 미만	200~300만 원 미만	300~500만 원 미만	500만 원 이상	무응답	평균
921명 (100%)	18.3%	21.6%	13.6%	16.6%	23.8%	6.1%	398.8

다음으로 <표 7>에서 근로자들에게 임금체불의 원인을 질문한 결과 ‘회사가 어려워서’라고 응답한 경우가 절반에 가까운 42.9%로 나타났으며, 사업주가 ‘떼어 먹으려고’라고 응답한 경우는 21.6%, ‘사용자와 근로자 간의 다툼으로’는 10.4%로 나타나 경영상의 이유로 임금체불이 가장 많이 발생한다는 것을 알 수 있다.

체불근로자가 고용노동청에 진정을 하기 이전에 얼마나 회사에 임금지급을 요구했는지를 질문한 결과 1~2회가 35.6%, 그리고 3~4회가 20.6%로 가장 많이 나타났으며, 0회라고 응답한 비율은 7.8%에 불과하였다(표 8 참조).



<표 7> 임금체불 주요원인: 근로자 응답

(단위: 명, %)

전 체	921명(100%)
때어 먹으려고	21.6%
회사가 어려워서	42.9%
약정한 근로조건이 회사와 해석이 다름	7.2%
회사가 폐업하거나 연락이 안 되어서	6.1%
회사가 노동법을 잘 몰라서	4.2%
사용자와 근로자 간의 다툼으로	10.4%
기타	2.7%
모름	0.9%
수금 안 됨	0.5%
무응답	3.5%

<표 8> 고용노동청 진정 이전에 회사에 임금지급 요구 회수: 근로자 응답

(단위: 명, %)

전 체	0회	1~2회	3~4회	5~9회	10회 이상	무응답
921명 (100%)	7.8%	35.6%	20.6%	12.6%	8.8%	14.5%

한편 <표 9>에서 고용노동청의 진정/고소를 통한 형사상 절차와 법원을 통한 민사상 절차의 차이점을 알고 있는지를 질문한 결과 체불근로자들은 ‘알고 있다’(40.5%)보다 ‘모르고 있다’(56.1%)의 응답이 약간 더 많게 나타났다.

<표 9> 고용노동청의 형사상 절차와 법원을 통한 민사상 절차의 차이점인지 여부: 근로자 응답

(단위: 명, %)

전 체	알고 있다	모르고 있다	기타	무응답
921명 (100%)	40.5%	56.1%	0.4%	2.9%

다음으로 <표 10>에서 임금이 체불된 근로자로서 가장 고충을 느끼거나 개선되어야 한다고 생각되는 점을 주관식으로 질문한 결과 ‘경제적 어려움’이 27.4%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘사업주의 강력한 처벌’(23.9%), ‘신속한 일처리’(16.5%) 등이 높게 나타났다.

<표 10> 고충을 느끼거나 개선되어야 하는 점 : 근로자 응답

(단위 : 명, %)

전 체	339명(100%)
경제적 어려움	27.4%
신속한 일처리	16.5%
사업주의 강력한 처벌	23.9%
사업주 의식전환	4.7%
법에 대해 잘 알지 못함	1.5%
임금 제때 지급	5.6%
정부지원 및 정부에서 즉시 처리	4.1%
노동부 사업장 관리 강화	0.9%
기타	15.3%

## 2. 체불사업주 실태조사 결과

<표 11>에서 체불사업주들에게 임금체불 발생 사업장의 설립연도를 질문한 결과 설립 연도가 2006~2011년인 5년 미만 사업장의 비중이 51.9%로 가장 높았으며, 다음으로 설립 연도가 2000~2005년인 설립된 지 5~10년 된 사업장의 비중이 32.0%로 높았다. 이를 통해 임금체불은 사업장 설립 후 기간이 10년 미만인 사업장에서 집중적으로 발생한다는 것을 알 수 있다.

<표 11> 임금체불 발생 사업장의 설립연도 : 사업주 응답

(단위 : 명, %)

전 체	1980년 이전	1980 ~ 1989년	1990 ~ 1999년	2000 ~ 2005년	2006 ~ 2011년
516명 (100%)	1.4%	3.5%	11.2%	32.0%	51.9%

<표 12>에서 체불사업장의 현재 운영 여부를 질문한 결과 운영 중이라고 답한 사업장은 86.6%, 운영을 중단한 사업장은 12.8%로 나타나 체불임금의 대부분은 운영 중인 사업장에서 발생하는 것을 알 수 있다. 따라서 도산된 사업장의 근로자에게만 소정의 체불임금을 지급하는 임금채권보장제도가 체불근로자 구제범위에서 한계가 있음을 알 수 있다.

한편 휴폐업한 경우의 휴폐업기간은 3~6개월 미만이 33.3%로 가장 길었으며, 그 다음이 1개월 이하였다.

<표 12> 현재 회사 운영 및 휴폐업 기간: 사업주 응답

(단위: 명, %)

전 체	예	아니오	무응답	휴폐업 기간(100%)				
				1개월 이하	2~3개월 미만	3~6개월 미만	6개월~1년 미만	1년 이상
516명 (100%)	86.6%	12.8%	0.6%	25.0%	19.4%	33.3%	16.7%	5.6%

다음으로 체불사업장의 경영상태를 살펴보기 위해 금년도 적자 여부를 질문한 결과 ‘적자’라고 대답한 비중이 64.1%로서 ‘적자가 아니다’라고 대답한 31.6%보다 높은 응답률을 나타냈다(표 13 참조).

<표 13> 금년 재정상태(적자여부): 사업주 응답

(단위: 명, %)

전 체	예	아니오	기타	폐업	모름	무응답
516명 (100%)	64.1%	31.6%	0.6%	1.6%	0.4%	1.7%

<표 14>에서 임금체불 원인을 질문한 결과 사업주가 생각하는 임금체불의 주요원인은 ‘회사가 어려워서’라고 응답한 경우가 64.3%로 가장 많았는데 이는 근로자들의 같은 답변 42.9%보다 높은 수치이다. 다음으로는 ‘근로조건에 대한 근로자와의 해석차이’가 14.1%, ‘근로자와의 다툼’이 13.0%로 나타났으며 ‘회사가 노동법을 잘 몰라서’라는 응답은 4.3%로 미미하게 나타났다.

만약 고용노동청을 통해서 임금체불이 해결되지 않는다면 어떻게 할 것인지에 대한 질문에는 ‘검찰이나 법원에서 해결’이 51.4%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘지급할 가능성이 없다’(20.2%), ‘지급예정’(11.4%)의 순으로 나타났다(표 15 참조).

<표 14> 임금체불 주요원인: 사업주 응답

(단위: 명, %)

전 체	516명(100%)
회사가 어려워서	64.3%
약정한 근로조건이 회사와 근로자 간에 해석이나 입장이 다름	14.1%
회사가 노동법을 잘 몰라서	4.3%
사용자와 근로자 간의 다툼으로	13.0%
원청사의 잔금 미지급	1.6%
기타	1.4%
무응답	1.4%

<표 15> 고용노동청 진정을 통해 임금체불이 해소되지 않는다면 추후 예정 : 사업주 응답 (단위 : 명, %)

전 체	516명(100%)
검찰이나 법원에서 해결될 것이다	51.4%
지급할 가능성이 없다	20.2%
기타	4.1%
지급예정	11.4%
진정인과 합의	1.9%
체당금제도 활용	0.4%
고용노동부에서 해결함	0.8%
손해배상 청구	0.4%
무응답	9.5%

임금을 체불한 사용자로서 가장 고충을 느끼거나 진정사건 등 처리과정의 개선점을 묻는 <표 16>을 보면, 고용노동부가 ‘근로자 입장에서 사건처리를 지양해야 한다’는 응답이 23.6%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘체불액과 사용자로서의 피해액에 대한 상계처리 요망’이 14.8%, ‘유예기간 부여’와 ‘근로자와 합의조정’의 응답이 각각 4.9%로 나타났다.

<표 16> 사용자로서 고충을 느끼는 점이나 처리과정의 개선점 : 사업주 응답 (단위 : 명, %)

전 체	182명(100%)
근로자 입장에서 사건처리 지양	23.6%
근로자와 상계처리	14.8%
유예기간 부여	4.9%
근로자 의식개선	4.4%
근로자 처벌	2.2%
근로자와 합의조정	4.9%
기타	45.1%

마지막으로 체불사업주들이 정부에 희망하는 지원으로는 ‘금융지원’이 37.5%로 가장 많았으며, 다음으로 ‘근로자와 상계할 수 있는 제도 필요’ 11.3%, ‘유예기간 부여’ 10.6%의 순으로 응답하였다(표 17 참조).

〈표 17〉 사업주에 필요한 지원: 사업주 응답

(단위: 명, %)

전 체	160명(100%)
유예기간 부여	10.6%
금융지원	37.5%
노무지원	4.4%
사업주 보호(자활기회제공 및 처벌면제)	3.1%
근로자와 상계할 수 있는 제도 필요	11.3%
기타	33.1%

#### IV. 맺음말

현행 임금체불 해소정책은 임금체불 발생 후 체불금품을 처리하는 사후제도에 집중되어 임금체불을 줄이는 환경을 조성하는 데에는 일정 부분 한계를 보이고 있다.

근로자와 사업주에 대한 실태조사에서 나타났듯이, 우리나라의 임금체불은 주로 근로계약서 작성 등이 미비한 영세사업장에서 집중적으로 발생하고 있는바, 이들 사업장을 중심으로 하는 사전지도가 요망된다.

또한 조사된 체불근로자들 중 과반수가 넘는 인원이 실업상태인 것으로 나타나 이들의 생계유지에 대한 대책을 강구할 필요가 있으며, 임금체불 발생 사업장의 대부분이 현재 운영 중인 비도산 사업장으로 나타나 도산사업장에만 적용되는 임금채권보장제도의 한계를 보완할 수 있는 정책이 요구된다.

실태조사 결과 체불근로자와 사업주 공히 임금체불의 원인 중 ‘경영상 어려움’을 가장 많이 꼽았는데, 이와 같이 지급능력부족에 의해 임금체불이 발생하게 되면 즉각적인 해소가 어렵고 체불임금 변제까지의 시간이 길어짐으로써 근로자가 입게 될 피해가 커지게 된다. 따라서 지속적으로 지급능력이 없는 사업주가 사업을 지속하여 임금체불을 발생시키는 폐단을 사전에 방지하는 정책이 필요하다고 판단된다.

이를 위해서는 임금이 체불될 경우 즉각적으로 자기권리를 보호받기 위해 취해야 할 행동이나 적절한 법률적 조치에 대해 조언을 받도록 홍보하고 체불임금 해결 절차에 대한 법률지식을 지속적으로 홍보할 필요가 있다. 실태조사 결과 근로자의 절반 이상이 임금체불 해소절차로서 형사상 절차와 민사상 절차의 차이점을 알지 못하는 것으로 나타났으며, 약정한 근로조건에 대한 노사간의 해석차이로 인한 체불임금 발생도 상당 부분 차

지하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 정부의 적극적인 체불임금 해소절차에 대한 홍보를 통해 법률을 인지하지 못하거나 노사간에 약정한 근로조건에 대한 해석차이로 인해 발생하는 임금체불의 발생을 방지할 필요가 있을 것이다. 이를 위해 사업장 방문, 유인물 등 안내자료 배포, 인터넷 등 온라인 광고, 사업주단체 교육 등 홍보활동을 강화할 필요가 있다.

또한 무리한 창업이 경영악화로 이어지고 다시 임금체불이 발생하는 상황도 무시할 수 없는 부분이므로 창업컨설팅시장 활성화 등을 통해 보다 무리한 창업을 방지하고, 창업자에 대해 경영사정이 악화되는 경우 적절한 사업폐지 시점과 방법에 대한 홍보도 강화해야 할 것이다.

앞으로의 체불임금 정책은 처벌 위주, 일회적 해소정책에서 사전적이며 지속적인 예방 위주의 정책으로 전환할 필요가 있다. 이를 통한 체불임금의 감소는 근로자 생계유지와 일자리의 지속 가능성을 높여 건강한 경제체질 발전의 계기도 될 것이다. **KLI**