

要 約

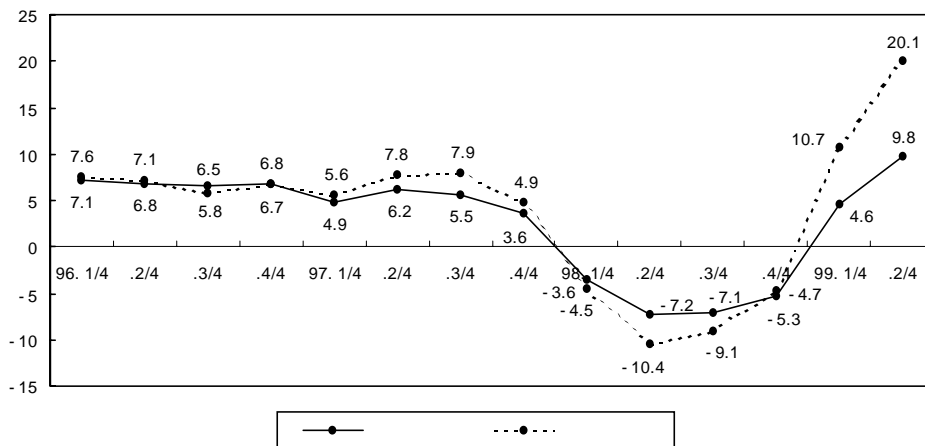
I. 經濟一般

● 경제성장률 9.8% 기록

1999년 2/4분기 중 경제성장률은 민간 소비와 설비투자 등 내수가 빠르게 회복되고 수출도 신장세가 확대되어 전년동기 대비 9.8%를 기록하는 등 경제가 V자형의 빠른 회복을 보이고 있다. 이러한 고

도성장은 전년의 경기침체에 대한 상대적인 반등의 영향이 있기는 하지만 성장의 질적인 측면에서 나아지고 있다. 즉, 이번 분기의 성장을 주도한 것은 민간소비, 설비투자, 수출 등 국내외 수요의 증가에 따른 것으로 보이며, 내용면에서도 민간 소비 증가(9.0%)뿐 아니라 미래의 성장 추진력이 되는 설비투자가 증가(37.2%)하면서 경제성장을 주도하여 지난 1/4분기의 상황과는 다르게 견실해졌다.

경제성장률



생산측면에서 보면, 중화학공업뿐 아니라 경공업에서도 호조를 보인 제조업과 서비스업이 큰 폭으로 확대되고, 건설업도 감소세가 크게 둔화되었다.

수요측면에서는 민간소비와 설비투자가 급격한 증가세를 보이고 있고, 수출도 증가세가 확대되었으며, 건설투자는 감소세가 둔화되었다. 특히 설비투자는 운수장비에 대한 투자뿐 아니라 향후 산업기반이 되는 기계류 전반에 대한 투자가 확대(32.3%)되었다.

한편 재고는 계절적인 요인으로 농산물재고가 감소한데다 생산자 제품재고도 줄어들어 감소를 지속한 것으로 나타났지만 감소폭은 줄어들고 있는 추세이다.

● 물가는 상당히 안정적

1999년 2/4분기 재화와 서비스의 수출입 동향을 살펴보면, 수출은 중화학공업제품뿐 아니라 경공업제품도 증가세로 반전하여 16.0% 증가하였으며, 수입도 자본재 및 소비재 수입이 증가함에 따라 1/4분기와 마찬가지로 27.4% 증가하였다.

1999년 2/4분기 소비자물가가 전년동기대비 0.6% 상승에 그치고 생산자물가는 전년동기대비 3.3% 하락하여 매우 안정적이었다.

II. 雇 傭

● 경제활동인구 다소 증가: 40대, 60대 여성이 주도

1999년 2/4분기 경제성장률이 9.8%를 기록하는 등 경기회복이 가속화됨에 따라 고용사정이 개선되고 있다.

1999년 2/4분기에 경제활동인구는 전년동기대비 0.3% 증가한 21,797천명으로 1998년 3/4분기를 저점으로 감소세가 둔화되다가 이번 분기에 증가세로 반전되었다. 그러나 성별로 보면, 남성의 경우 핵심 노동계층인 20대(6.0% 감소), 30대(1.7% 감소)의 연령계층에서 경제활동인구의 감소를 주도하여 전년동기대비 0.4% 감소하였으며, 여성의 경우 40대(6.7% 증가), 60대 이상(8.5% 증가) 연령계층이 경제활동인구 증가를 주도하여 전년동기대비 1.5% 증가한 것으로 나타나 남성의 노동시장 이탈이 두드러졌다.

한편 경제활동참가율은 61.0%로 전년동기에 비해 0.5%포인트 감소하였다. 성별로는 남성이 74.8%, 여성이 48.1%로 전년동기대비 남성은 1.1%포인트 감소, 여성은 0.1%포인트 증가하였다.

● 취업자 증가율 꾸준히 증가 : 산업별 취업자 증가율 성별로 구분

1999년 2/4분기 취업자는 20,362천명으로 전년동기대비 0.6% 증가하여 1998년 3/4분기를 정점으로 꾸준히 감소폭이 축소되다가 이번 분기 들어 증가세로 반

전되었다. 이 중 남성취업자는 전년동기 대비 0.2% 감소하였으나 여성취업자는 1.7% 증가하였다.

산업별로는 제조업(1.7%), 도소매 및 음식·숙박업(1.2%), 사업·개인 및 공공서비스업(8.2%)에서 지난 분기에 이어 취업자가 꾸준히 증가하고 있다. 주목할 만한 것은 산업별 취업자 증가율이 성별로 구분된다는 것이다. 즉, 전기·가스 및 수도업(11.9%), 운수·창고 및 통신업(2.9%), 금융·보험 및 서비스업(5.9%)에서는 남성취업자가 증가하고, 여성취업자는 감소한 반면, 제조업(7.5%), 도소매 및 음식·숙박업(2.6%)에서는 여성 취업자의 증가가 두드러졌다. 공공·사회 및 개인서비스업에서는 정부 실업대책의 일환으로 공공근로사업 시행 등으로 남녀 모두 취업자가 증가하였다.

이렇듯 고용의 양적인 측면은 개선되고 있으나 취업의 내용을 보면, 고용흡수력이 높은 도소매 및 음식·숙박업, 사회·개인 및 공공서비스업, 제조업 등에서 임시·일용의 형태 및 36시간 미만 취업자를 선호하고 있다. 따라서 임금근로자 중 상용직의 비중은 1998년 2/4분기 53.4%에서 1999년 2/4분기에 47.9%로 낮아졌으며, 임시·일용직은 52.1%로 늘어나 임금근로자의 절반 이상이 비정규근로자임을 알 수 있다.

● 40대 이상 실업자 증가, 실업의 장기화

1999년 2/4분기 실업자는 1,435천명으로 전년동기대비 3.1% 감소하였으며, 실업률은 6.6%를 기록하여 1998년 2/4분기 이후 가장 낮은 실업률을 기록하고 있으나 여전히 높은 수준이다.

실업구조를 보면, 비록 하락하는 추세이기는 하나 여전히 청년층 실업률이 높고, 40대 이상의 실업자가 증가하고 있으며, 6개월 이상 구직활동을 하고 있는 실업자의 비중이 꾸준히 늘어나고 있어 실업이 장기화하는 경향을 보이는 등 노동시장의 구조적인 문제가 심화될 상황에 처해 있다.

그러나 1년 미만 전직실업자에 한해 이직원인을 살펴보면, 직장의 휴폐업, 명예·조기퇴직·정리해고, 일거리가 없어서 등 자발적인 이직이 점차로 줄고 있으며(1998년 2/4분기 79.4% → 1999년 2/4분기 67.9%), 개인적인 이유, 건강, 시간보수 불만 등 자발적인 이직이 점차로 늘어나고 있는 추세이다.

한편 지난 4주간 구직활동여부를 기준으로 한 실업률은 1999년 7월에 6.6%로 지난 1주간 구직활동여부를 기준으로 한 실업률에 비해 0.4%포인트 높았다. 지난 4주간 구직활동여부 기준으로 작성된 실업자에는 지난 1주간 구직활동여부 기준에서는 구직활동을 하다가 일자리를 구할 수 없어 구직을 포기하여 비경제활동으로 분류된 사람들 중 일부가 편입되어 있다.

Ⅲ. 賃金 및 勤勞時間

● 2/4분기 임금상승률, 기술적 반등효과 등에 힘입어 10.6% 기록

1999년 2/4분기 명목임금은 전년동기 대비 10.6% 상승한 1,532천원을 기록했다. 명목임금 인상률이 높게 나타난 이유는 근로시간의 증가에 따른 초과급여의 증가, 지난해 지급받지 못한 특별급여 지급률의 증가 그리고 전년동기 임금인상률이 -1.2%를 기록한데 따른 기술적 반등요인이 작용한 것이다. 동기간 동안 소비자물가 상승률이 0.6%로 매우 낮은 증가율을 보임에 따라 실질임금 상승률은 분기별로는 1992년 1/4분기 이후 가장 높은 수준인 10.0%를 기록했다.

1999년 협약임금 상승률 인상에 따른 정액급여의 상승, 경기회복에 따른 특별급여 및 초과급여 상승폭의 확대, 기술적 반등요인 등에 기인하여 1999년 하반기의 임금상승률은 상반기보다 높을 것으로 전망된다. 따라서 1999년 평균임금 상승률은 1999년 상반기 수준(8%)보다 높아질 전망이다.

● 산업별 임금격차 축소

1999년 2/4분기 산업별 임금상승률 동향을 보면, 전기·가스 및 수도업(33.1

%), 운수·창고 및 통신업(17.7%), 제조업(13.9%)의 임금상승률이 높았다. 내역별로 보면, 정액급여 상승률은 전기·가스 및 수도업(21.7%), 운수·창고 및 통신업(17.7%), 제조업(13.9%)에서 높게 나타났다. 초과급여 상승률은 제조업(52.9%), 건설업(40.4%)에서 높았으며, 특별급여는 전년동기대비 감소율을 기록한 사회 및 개인서비스업, 도소매 및 음식·숙박업을 제외하고는 대부분의 산업에서 높은 증가율을 기록하였다.

결과적으로 1998년 상반기 중 임금수준이 낮았던 제조업, 운수·창고 및 통신업에서 1999년 상반기에는 높은 임금상승률을 기록한 반면, 임금수준이 상대적으로 높았던 사회 및 개인서비스업의 임금수준은 하락하였다. 이에 따라 1999년 상반기 중에 전기·가스 및 수도업과 운수·창고 및 통신업을 제외하고 산업별 임금격차는 전년동기에 비해 축소되었다.

● 대규모 사업체일수록 임금상승률이 높게 나타남

1999년 2/4분기 중 사업체규모별 임금동향을 보면, 규모가 클수록 임금상승률이 크게 나타났다. 500인 이상 대기업의 평균임금수준은 전년동기대비 15.5%로 가장 높은 임금상승률을 보였으며, 그 다음으로 300~499인 규모(12.6%), 100~299인 규모(11.8%)의 순으로 나타났다.

이에 따라 1999년 상반기의 규모별 임

금격차는 전년동기에 비해 확대되었다. 10~29인 규모를 100으로 한 임금격차 지수를 전년동기와 비교하면 100인 미만의 경우 전년동기와 비슷한 격차지수를 보인 반면, 100인 이상 규모에서는 확대되었다. 특히 규모가 클수록 격차폭도 커져 500인 이상 규모의 임금수준은 10~29인 규모에 비해 1.44배 높은 수준이다.

● 가동률 상승에 기인하여 근로시간 지속적으로 증가

1999년 2/4분기 중 월평균 근로시간은 전년동기대비 8.7시간(4.3%) 증가한 210.2시간으로 나타나 1/4분기에 이어 상승추이가 이어지고 있다. 1일 평균근로시간은 전년동기 8.26시간보다 0.26시간 증가한 8.51시간을 기록하였다. 전년동기대비 증가한 총근로시간 8.7시간을 내역별로 보면, 정상근로시간 증가가 3.2시간이고, 초과근로시간 증가는 5.5시간이다.

산업별로 보면, 제조업에서의 근로시간 증가가 가장 두드러지게 나타났다. 1999년 2/4분기 중 제조업의 총근로시간은 8.7%의 상승률을 기록하였으며, 초과근로시간은 전년동기대비 54.5%의 높은 증가율을 기록하였다.

Ⅳ. 勞使關係

● 노사정위원회 동향 : 3기 노사정위원회 출범

노·정은 노사정위원회를 정상화시키기 위한 선행 단계로서 먼저 「노사관계제도개선위원회」를 설치하여 현안에 대한 개선책을 마련함으로써 연내에 법제화와 개정을 추진하며, 노사정위원회법 시행령이 제정됨과 동시에 제도개선위의 기능을 노사정위원회로 전환하기로 한다는 노정합의문을 작성하였다. 그 결과 3기 노사정위원회가 1999년 9월 1일 출범했다

3기 노사정위원회는 관련공무원의 출석과 자료제출은 물론 합의사항에 대한 정부의 이행을 의무화하는 등 법적·제도적 위상을 대폭 강화하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다. 그러나 민주노총의 복귀여부, 주요 의제들에 대한 노·사간의 ‘합의’ 등 여전히 노사정위원회의 정상운영에는 어려운 점들이 산재해 있다.

● 신노사문화 창출 추진계획(안) 발표

노·사간에 새로운 인식전환의 필요성이 대두됨에 따라 정부는 ‘신노사문화창출 추진계획(안)’을 확정·발표하였다. 신노사문화추진(안)은 이전의 대립·배제

주의의 노사문화를 탈피하여 ‘신뢰’, ‘협력’, ‘참여’, ‘공생·공영’의 노사문화를 구축하는데 그 목적을 두고 있다. 신노사문화추진(안)은 노사관계를 신뢰와 안정기조로의 전환에 절대적으로 기여하고 나아가 국제경쟁력 제고에 이바지할 수 있는 초석을 마련한다는 점에서 의미가 크다. 한편 신노사문화를 성공적으로 추진하기 위해서는 노·사의 자율적이고 적극적인 참여가 유도되어야 할 것이다.

● 구조조정과 노사갈등

공공부문과 대기업의 구조조정과 관련한 노사간 갈등의 해소조짐이 요원한 상태이다. 공공부문의 경우 공기업의 구조조정, 민영화와 관련하여 고용안정문제를 둘러싸고 노사간, 혹은 노정간 대립이 지속되고 있다. 특히 조폐공사 파업유도 발언은 이러한 노사관계를 더욱 경색되게 만드는 계기로 작용하였다. 이러한 상황하에서 「노동조합의법」이 작성됨으로써 공공부문의 구조조정을 둘러싸고 그동안 경색되었던 노사관계의 실마리를 풀 수 있는 계기를 마련하였다. 그러나 단위노조 차원에서는 여전히 정부의 예산편성지침이 이행되지 않고 있다는 불만이 매우 크게 표출되고 있다.

구조조정과 관련한 노사간 갈등의 다른 축은 대기업에서의 갈등으로서, 특히 대우그룹의 노사갈등이 심화되고 있다. 대우그룹이 계열사 25개사 중 합병, 매

각 등으로 6개사로 축소하는 내용을 골자로 하는 대우구조조정 방안을 승인, 확정지음에 따라 향후 회사 처리방법과 고용안정문제와 관련하여 노사간의 마찰이 커질 것으로 예상된다.

● 노동조합 조직률 높아짐 : 임금 근로자의 큰 폭 감소에 기인

1998년도 노동조합 조직률은 11.5%를 기록하여 지난 1989년 이후 꾸준한 감소추세에서 증가로 반전된 것으로 나타났다. 그러나 이같은 반전은 노동조합원의 증가에 의한 것이 아니라 전체 임금근로자의 수가 크게 감소한 것에 기인한다. 통상 노동조합 조직률의 집계는 노동조합원수를 임금근로자로 나눈 것으로서 노동조합원수가 작년보다 감소하였음에도 불구하고 극심한 경기침체와 구조조정의 영향으로 전체 임금근로자의 수가 노동조합원수의 감소폭보다 더욱 크게 감소하였기 때문이다. 또한 노동조합수도 그간의 감소추세를 지속하고 있는 것으로 나타났다.

● 노사분규관련 지표 불안한 상태 심화

1999년 8월 22일 현재 총 146건의 노사분규가 발생하여 지난해 같은 기간의 2배에 달하고 있는 것으로 나타났다. 올 3/4분기 노사분규의 특징은 상급단체

주도하의 파업이라기보다는 대부분 개별 사업장의 현안을 둘러싼 분규의 양상을 보이고 있다. 따라서 투쟁집중력이 다소 약화되어 분규참가자수는 오히려 작년의 같은 기간보다 감소하였다. 그러나 주로 대규모사업장에서의 분규가 예년에 비해 크게 증가하였고, 이 사업장들을 중심으로 분규가 장기화되면서 근로손실일수는 작년에 비해 크게 증가하였다.

한편 협약임금 인상률은 1999년 8월 31일 현재 임금총액 기준으로 전년동기 대비 1.8%를 기록하였으며, 1999년도 최저임금이 전년동기대비 4.9% 인상된 시급 1,600원으로 결정되었다. 금번의 최저임금안은 노·사가 자율적으로 일치된 안을 제시함으로써 1995년 이후 처음으로 합의를 통해 이루어졌다는데 그 의미를 둘 수 있다.

動 向 分 析

經濟一般

● 설비투자 증가 등 경기회복의 질 개선 : 9.8% 성장

1999년 2/4분기 중 경제성장률은 민간소비와 설비투자 등 내수가 빠르게 회복되고 수출도 신장세가 확대되어 전년동기대비 9.8%를 기록하는 등 경제가 v자형의 빠른 회복을 보이고 있다. 이는 1995년 3/4분기 이후 가장 높은 수준이다.

<표 1> 주요 거시경제지표

(단위 : %)

	1998p		1999p		
	2/4	상반기	1/4	2/4	상반기
경 제 성 장 률	-7.2	-5.5	4.6	9.8	7.3
산 업	-6.8	-4.8	4.7	10.4	7.6
제 조 업	-10.4	-7.6	10.7	20.1	15.5
건 설 업	-6.6	-5.4	-14.7	-7.9	-10.9
서 비 스 업 ¹⁾	-7.4	-6.0	6.5	10.4	8.4
최종소비지출	-9.7	-9.0	5.0	7.2	6.1
민 간	-11.2	-10.6	6.2	9.0	7.6
정 부	-0.7	0.3	-1.7	-2.6	-2.2
총고정자본형성	-23.7	-22.3	-4.3	4.9	0.6
건 설	-7.8	-6.9	-13.7	-8.5	-10.8
설 비	-46.1	-42.4	12.9	37.2	24.8
재화와 서비스의 수출	13.2	18.9	11.9	16.0	14.0
(상 품) ²⁾	16.5	21.4	12.7	18.8	15.9
재화와 서비스의 수입	-25.5	-26.3	27.4	27.4	27.4
(상 품) ²⁾	-27.3	-27.5	26.3	31.4	29.0

주 : 1) 도소매 및 음식·숙박업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 사회 및 개인서비스업, 수입세를 포함하며 금융귀속서비스는 공제.

2) f.o.b. 기준.

3) p는 잠정치임.

1999년 1/4분기 이후 경제성장이 플러스 성장으로 전환되고, 빠른 경기회복을 보이고 있었는데는 전년의 경기침체에 대한 상대적인 반동의 영향뿐 아니라 성장의 질적인 측면도 나타나고 있다고 분석된다. 이번 분기의 성장을 주도한 것은 민간소비, 설비투자, 수출 등 국내외 수요의 증가에 따른 것으로 보이며, 내용면에서도 민간소비 증가(9.0%)뿐 아니라 미래의 성장추진력이 되는 설비투자가 증가(37.2%)하면서 경제성장을 주도하여 지난 1/4분기의 상황과는 다르게 건설해진 것으로 보인다. 지난 1/4분기에는 민간소비(6.2%)와 재고조정이 경제성장을 주도하였다.

생산측면에서 보면, 산업생산이 내수호조와 수출물량 확대에 따라 지속적으로 증가하는 가운데 제조업은 중화학공업 생산이 자동차, 반도체, 컴퓨터 등을 중심으로 국내외 수요의 호조로 24% 성장을 하였으며, 경공업 생산도 증가세(6.8%)로 반전되어 제조업 전체 20.1% 증가하였다.

서비스업은 통신업이 꾸준히 높은 증가세를 보인데다가 도소매업 호조, 증시활황에 힘입어 10.4% 성장을 보였다.

반면 건설업은 정부건설은 도시토목, 상하수도 및 공항건설 등이 늘어나 16.4% 증가하였으나 민간건설이 부진하여 전체로는 7.9% 감소하였다. 그러나 지난 분기에 비해 감소폭은 축소되었다.

● 민간소비 및 기계류 전반에 대한 투자 확대

수요측면에서는 민간소비와 설비투자가 급격한 증가세를 보이고 있고, 수출도 증가세가 확대되었으며, 건설투자는 감소세가 둔화되었다. 1999년 2/4분기 최종소비지출은 전년동기대비 7.2% 증가하였다. 이는 주로 가계소비의 증가에 따른 것이다.

설비투자는 1999년 2/4분기에 운수장비에 대한 투자뿐 아니라 향후 산업기반이 되는 기계류 전반에 대한 투자가 확대(32.3%)되어 전년동기대비 37.2% 증가를 보였다.

한편 재고는 계절적인 요인으로 농산물재고가 감소한데다 생산자 제품재고도 줄어들어 감소하였다. 일반적으로 경기가 저점에 도달하는 시점에서는 재고가 줄어들지만 본격적인 회복국면에 들어서면 수요증가에 대비하기 위해 재고를 다시 늘리게 된다. 그러나 경기회복이 뚜렷하게 나타난 1999년 2/4분기에도 지난 분기에 이어 감소를 지속한 것으로 나타났지만 감소폭은 줄어들고 있는 추세이다).

1) 생산자 제품재고 추세를 보면, 4월에는 전년동기대비 -19.4%, 5월에는 -18.0%, 6월에는 -16.7%, 7월에는 -15.2%로 감소폭이 줄어들고 있다.

● 물량기준의 수출입 모두 증가 지속

1999년 2/4분기 재화와 서비스의 수출입 동향을 살펴보면, 수출은 증가세가 지속되어 16.0% 증가하였으며, 수입도 1/4분기와 마찬가지로 27.4% 증가하였다.

수출의 경우 상품수출은 반도체, 컴퓨터, 자동차 등 중화학공업제품의 증가세가 확대된데다가 섬유, 의복, 가구 등 경공업제품도 증가로 반전하여 18.8% 증가하였다.

한편 수입 중 상품수입은 컴퓨터, 통신장비 등 자본재와 철강, 산업용화학물 등 원자재 수입이 크게 증가한데다 음식료품, 섬유 등 소비재 수입도 늘어나 31.4% 증가하였다. 서비스 수입은 내국인의 해외여행 증가로 10.4% 증가하였다.

● 생산자 및 소비자물가는 안정적

1999년 2/4분기 소비자물가가 전년동기대비 0.6% 상승에 그치고 생산자물가는 전년 동기대비 3.3% 하락하여 매우 안정적이었다. 이는 전년동기에 외환위기로 환율이 급등하면서 급격히 상승하였던 물가가 환율이 하락함에 따라 안정되었기 때문으로 보인다. 특히 환율하락의 영향으로 원자재 수입의존도가 높은 공산품 가격이 전년동기에 비해 하락하였던데 따른 것으로 보인다.

<표 2> 소비자 및 생산자물가 추이

(단위 : 1995 = 100, %)

	1998		1999		
	2/4	상반기	1/4	2/4	상반기
소비자물가지수	117.8 (8.2)	117.7 (8.6)	118.3 (0.7)	118.5 (0.6)	118.4 (0.6)
생산자물가지수	121.2 (13.9)	121.2 (14.1)	117.0 (-3.5)	117.2 (-3.3)	117.1 (-3.4)

주 : ()안은 전년동기대비 증감률임.

자료 : 통계청, 『한국통계월보』, 각호.

動 向 分 析

雇 傭

1. 최근의 고용동향

1999년 2/4분기 경제성장률이 9.8%를 기록하는 등 경기회복이 가속화됨에 따라 고용사정이 개선되고 있다.

취업자는 1999년 5월을 기점으로 증가세로 반전되었으며, 증가폭도 확대되고 있다. 실업률도 1999년 2월을 정점으로 꾸준히 감소하여 1999년 7월에는 6.2%를 기록하였다.

<표 1> 최근의 고용동향

(단위: 천명, %)

	1998. 2/4	1999. 1/4	1999. 2/4	1999. 7.
15세 이상 인구	35,304(1.5)	35,616(1.2)	35,715(1.2)	35,789(1.1)
경제활동인구	21,725(-0.9)	20,854(-0.4)	21,797(0.3)	21,907(1.3)
(참 가 율)	61.5	58.6	61.0	61.2
취 업 자	20,244(-5.3)	19,105(-3.3)	20,362(0.6)	20,558(2.4)
실 업 자	1,481 (169.8)	1,749(48.3)	1,435(-3.1)	1,349(-18.0)
실 업 륜	6.8	8.4	6.6	6.2
비경제활동인구	13,579(5.7)	14,762(3.6)	13,918(2.5)	13,882(1.6)
계절조정치				
경제활동인구	21,415(-0.9)	21,286(-0.6)	21,494(0.4)	21,659(0.8)
취 업 자	19,945(-5.4)	19,628(-3.4)	20,070(0.6)	20,269(2.5)
실 업 자	1,470 (172.2)	1,658(51.8)	1,424(-3.1)	1,390(-12.5)
실 업 륜	6.9	7.8	6.6	6.4
비경제활동인구	13,888(5.6)	14,330(4.1)	14,221(2.4)	14,130(0.8)

주: ()안은 전년동기대비 증감률임.

자료: 통계청.

전년동기 및 전 분기에 비해 고용사정은 개선되고 있으나 취업의 내용을 보면, 도소매 및 음식·숙박업, 제조업, 사회·개인 및 공공서비스업 등에서 임시 및 일용을 중심

으로 고용이 증가하고 있다. 따라서 취업자에서 차지하는 상용직의 비중은 50% 미만으로 줄었으며, 임시·일용의 비중이 50% 이상으로 늘어나 임금근로자의 절반 이상이 비정규직에 취업하고 있는 것으로 나타났다. 실업구조를 보면, 실업률도 하락하는 추세이기는 하나 여전히 청년층 실업률이 높고, 40대 이상의 실업자 증가, 실업이 장기화하는 경향을 보이고 있다.

한편 지난 4주간 구직활동여부를 기준으로 한 실업률은 6.6%로 지난 1주간 구직활동여부를 기준으로 한 실업률에 비해 0.4%포인트 높았다²⁾. 지난 4주간 구직활동여부 기준으로 작성된 실업자에는 지난 1주간 구직활동여부 기준에서는 구직활동을 하다가 일 자리를 구할 수 없어 구직을 포기하여 비경제활동으로 분류된 사람들 중 일부가 편입되어 있다.

<표 2> 구직기간 4주 및 1주 비교

(단위: 천명, %, %포인트)

	4주간 구직활동여부 기준(A)		1주간 구직활동여부 기준(B)		차 이 (A-B)	
	1999. 6.	1999. 7.	1999. 6.	1999. 7.	1999. 6.	1999. 7.
경제활동인구	22,074	22,018	21,960	21,907	114	111
(경제활동참가율)	(61.7)	(61.5)	(61.4)	(61.2)	(0.3)	(0.3)
취업자	20,604	20,558	20,604	20,558	0	0
실업자	1,470	1,460	1,356	1,349	114	111
(실업률)	(6.7)	(6.6)	(6.2)	(6.2)	(0.5)	(0.4)

2. 경제활동인구 동향

● 경제활동인구 다소 증가 : 40대, 60대 여성이 경제활동인구 증가 주도

노동력의 공급을 나타내는 지표인 경제활동인구는 1999년 2/4분기에 전년동기대비 0.3% 증가한 21,797천명으로 1998년 3/4분기를 저점으로 감소세가 둔화되다가 이번 분기에 증가세로 반전되었다.

성별로 보면, 남성의 경제활동인구는 전년동기대비 0.4% 감소하였으나 여성은 1.5% 증가한 것으로 나타나 남성의 노동시장 이탈이 두드러졌다.

남성의 경우는 특히 20대(6.0% 감소), 30대(1.7% 감소)의 경제활동인구가 감소하였으며, 그 밖의 연령은 다소 증가한 것으로 나타났다. 여성의 경우는 40대(6.7% 증가),

2) 전제식, 「구직활동기간의 변경에 따른 실업분석」 참조.

60대 이상(8.5% 증가)이 주도하였다. 이러한 여성 경제활동인구의 증가는 경기회복이 뚜렷해짐에 따라 비경제활동상태에 있던 여성들이 노동시장으로의 진입이 이루어진 데 따른 것으로 보인다.

한편 경제활동참가율은 61.0%로 전년동기에 비해 0.5%포인트 감소하였다. 성별로는 남성은 74.8%, 여성은 48.1%로 전년동기대비 남성은 1.1%포인트 감소, 여성은 0.1%포인트 증가하였다.

<표 3> 성별·연령계층별 경제활동인구 동향

(단위: 천명, %)

	남 자			여 자			전 체		
	98. 2/4	99. 2/4	증가율	98. 2/4	99. 2/4	증가율	98. 2/4	99. 2/4	증가율
15~19세	171 (8.7)	198 (10.1)	16.0	228 (12.1)	204 (10.7)	-10.5	399 (10.3)	402 (10.4)	0.9
20~29세	2,492 (75.3)	2,343 (72.7)	-6.0	2,188 (56.3)	2,103 (55.8)	-3.9	4,680 (65.0)	4,446 (63.6)	-5.0
30~39세	4,112 (96.8)	4,044 (95.9)	-1.7	2,189 (53.7)	2,196 (54.5)	0.3	6,301 (75.7)	6,240 (75.6)	-1.0
40~49세	3,125 (95.4)	3,219 (94.1)	3.0	1,995 (63.7)	2,129 (64.0)	6.7	5,120 (79.9)	5,348 (79.3)	4.5
50~59세	1,950 (88.3)	1,952 (86.9)	0.1	1,233 (55.3)	1,252 (55.4)	1.6	3,182 (71.7)	3,204 (71.1)	0.7
60세 이상	1,147 (54.3)	1,185 (52.8)	3.3	896 (30.1)	972 (31.2)	8.5	2,043 (40.2)	2,157 (40.2)	5.6

주: ()안은 참가율임.
자료: 통계청.

3. 취업자 동향

● 지난 분기에 이어 취업자 꾸준히 증가: 산업별 취업자 증가율 성별 구분

1999년 2/4분기 취업자는 20,362천명으로 전년동기대비 0.6% 증가하여 1998년 3/4분기를 정점으로 꾸준히 감소폭이 축소되다가 이번 분기 들어 증가세로 반전되었다. 이 중 남성취업자는 11,969천명으로 전년동기대비 0.2% 감소하였으나 여성취업자는 8,394천명으로 전년동기대비 1.7% 증가하였다.

산업별로는 농림어업(-7.5%), 건설업(-8.7%), 전기·운수창고·금융업(-1.3%)을 제외한 제조업(1.7%), 도소매 및 음식·숙박업(1.2%), 사업·개인 및 공공서비스업(8.2%)에서 지난 분기에 이어 취업자가 꾸준히 증가하고 있다.

주목할 만한 것은 산업별 취업자 증가율이 성별로 구분된다는 것이다. 즉, 전기·가스 및 수도업(11.9%), 운수·창고 및 통신업(2.9%), 금융·보험 및 서비스업(5.9%)에서는 남성취업자가 증가하고, 여성취업자는 감소한 반면, 제조업(7.5%), 도소매 및 음식·숙박업(2.6%)에서는 여성 취업자의 증가가 두드러졌다. 공공·사회 및 개인서비스업에서는 정부실업대책의 일환으로 공공근로사업 시행 등으로 남녀 모두 취업자가 증가하였다.

<표 4> 성별·산업별 취업자

(단위: 천명, %)

	남 자			여 자			전 체		
	98. 2/4	99. 2/4	증가율	98. 2/4	99. 2/4	증가율	98. 2/4	99. 2/4	증가율
농 업	1,413	1,348	-4.6	1,387	1,244	-10.4	2,801	2,591	-7.5
광 업	19	18	-5.3	0	1	604.0	20	20	1.1
제 조 업	2,538	2,504	-1.3	1,319	1,418	7.5	3,857	3,922	1.7
전기·가스및수도업	48	54	11.9	10	8	-22.0	58	62	6.2
건 설 업	1,469	1,357	-7.6	151	123	-18.7	1,620	1,479	-8.7
도 소 매 및 음 식 · 숙 박 업	2,704	2,698	-0.2	2,859	2,934	2.6	5,562	5,632	1.3
운 수 · 창 고 및 통 신 업	1,040	1,070	2.9	124	116	-6.0	1,163	1,187	2.0
금 융 · 보 험 및 부동산임대서비스업	1,128	1,195	5.9	735	707	-3.7	1,863	1,902	2.1
사 회 · 개 인 및 공 공 서 비 스 업	1,633	1,724	5.5	1,667	1,844	10.6	3,300	3,567	8.1
전 체	11,993	11,969	-0.2	8,251	8,394	1.7	20,244	20,362	0.6

자료 : 통계청.

● 상용직 감소, 임시·일용직 취업자 증가

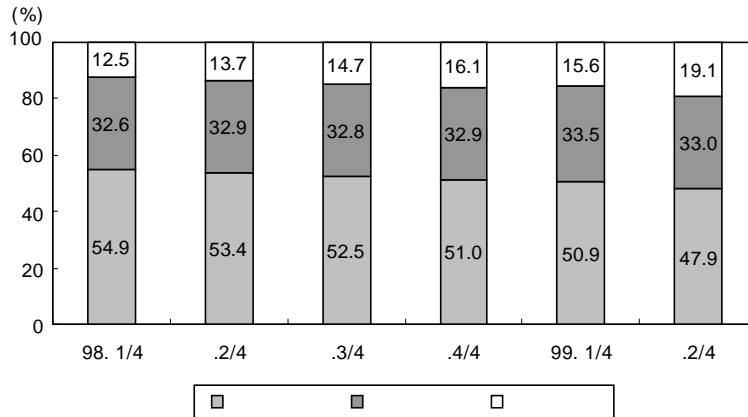
취업자가 증가한 산업의 경우 종사상지위별로 보면, 상용근로자는 감소하였는데, 임시·일용직은 증가한 것으로 나타났다. 고용흡수력이 증가한 제조업, 도소매 및 음식·숙박업, 사회·개인 및 공공서비스업에서 임금근로자에 대한 상용근로자의 비중을 보면, 1998년 2/4분기에 각각 65.8%, 27.3%, 64.4%였던 것이 1999년 2/4분기에는 각각 57.7%, 24.1%, 56.0%로 그 비중이 낮아졌다. 반면 임시·일용직은 상용근로자가 감소

한 만큼 증가하였다.

취업자 동향을 직종별로 보면, 농림어업직(-8.3%), 사무직(-9.9%)은 감소한 반면, 기술공 및 준전문가, 서비스 근로자 및 상점과 시장판매 근로자(0.7%), 기능원 및 관련근로자(2.8%), 단순노무직(19.2%)은 증가하였다. 취업자가 증가한 직종도 종사상지위별로 보면, 대부분 임시·일용직에서 증가하였다.

이렇듯 임시·일용 주도의 취업자 증가로 임금근로자 중 상용직 근로자가 차지하는 비중은 1999년 2/4분기 47.9%로 줄어들었다.

[그림 1] 종사상지위별 취업자 비중(임금근로자=100)



요약하면, 이번 분기의 취업자 증가는 제조업, 도소매 및 음식·숙박업, 사회·개인 및 공공서비스업 등에서 임시·일용직이 주도한 것으로 보인다.

한편 취업시간대별 취업자 동향을 보면, 36시간 미만 취업자는 1,937천명으로 전년동기에 비해 25.9% 증가하였으나, 36시간 이상 취업자는 18,248천명으로 전년동기에 비해 1.6% 감소하였다. 그러나 전 분기에 비해서는 증가세 및 감소세는 둔화되고 있다.

36시간 미만 취업자의 산업별 분포를 보면, 도소매 및 음식·숙박업의 비중이 24.0%로 가장 높고, 그 다음이 사회·개인 및 공공서비스업으로 23.5%였다. 농업, 제조업, 건설업이 각각 19.1%, 13.2%, 10.4%를 차지하고 있다. 따라서 고용흡수력이 높은 도소매 및 음식·숙박업, 사회·개인 및 공공서비스업, 제조업 등에서 임시·일용의 형태로 36시간 미만 취업자를 선호하고 있는 것으로 보인다.

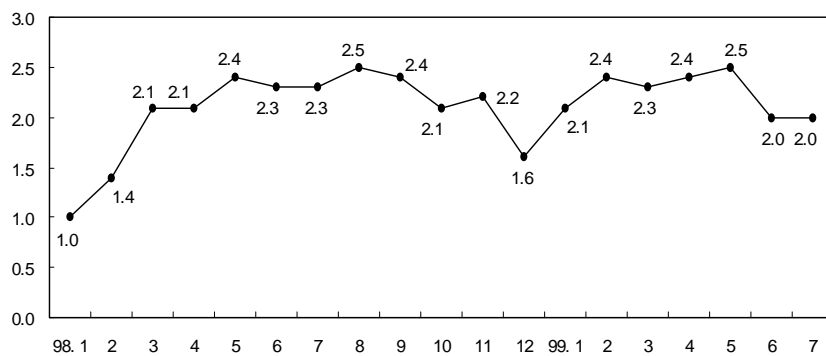
36시간 미만 근로자 중 1~17시간 미만 근로자는 512천명으로 전년동기에 비해 23.4% 증가하였고, 18~35시간 근로자는 1,425천명으로 전년동기대비 26.9% 증가하였다. 18시간 미만 취업자 중 경제적인 이유로 18시간 미만 일을 하였고, 추가취업을 희망하는 자는 1999년 2/4분기 201천명으로 18시간 미만 취업자 중에서 차지하는 비중은 39.3%를 차지하고 있다.

4. 실업동향

● 1998년 2/4분기 이후 가장 낮은 실업률 기록 : 6.6%

1999년 2/4분기 실업자는 1,435천명으로 전년동기대비 3.1% 감소하였으며, 실업률은 6.6%를 기록하여 1998년 2/4분기 이후 가장 낮은 실업률을 기록하고 있으나 여전히 높은 수준이다. 성별로는 남성 973천명, 여성 462천명으로 전년동기대비 남녀 모두 3.1% 감소하여 실업률은 남녀 각각 7.5%, 5.2%였다. 성별 실업률 격차는 2.3%포인트로 전 분기와 같은 수준이었다. 월별로 보면, 5월에 다소 벌어지다가 6, 7월에 축소되었다.

[그림 2] 성별 실업률 격차(남성실업률-여성실업률)



● 청년층 실업률 11.3% : 감소추세이긴 하지만 미래 노동력의 의미에서 여전히 심각

연령계층별로 실업자 동향을 보면, 20대, 30대 실업률은 각각 10.5%, 5.8%로 전년동기에 비해 감소하였으나 40대, 50대, 60대는 각각 5.6%, 5.6%, 2.3%로 전년동기와 비슷한 수준이었다. 그렇지만 이 연령계층에서 실업자수는 각각 3.5%, 5.3%, 2.0% 증가하였다.

29세 미만의 청년층 실업률³⁾은 감소추세이기는 하지만 11.3%로 여전히 두 자리수를 기록하고 있다. 높은 청년층 실업자는 노동시장에서 얻을 수 있는 경험들을 축적할 수 없고, 숙련형성을 어렵게 하여 미래의 노동력의 질적 수준에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이들에 대한 대책이 시급하다.

3) 일반적으로 청년층은 24세 미만으로 하여 청년층 실업률 통계를 작성하고 있으나 우리나라의 경우, 군입대 등으로 29세까지를 청년층으로 하여 실업률 통계를 작성하는 것이 바람직하다고 생각된다.

한편 40대 이상의 실업자군의 특성을 살펴보면, 주로 고졸 이하의 학력(86.8%)이었으며, 40대 이상 1년 미만 전직실업자의 산업별·종사상지위별로 보면, 남성의 경우 제조업 상용직, 건설업 임시직, 도소매 및 음식·숙박업의 자영자 등이었으며, 여성의 경우는 제조업 임시직, 도소매 및 음식·숙박업의 임시직이 대부분이었다.

<표 5> 40대 이상 전직실업자의 산업별·종사상지위별 특성

(단위 : 천명, %)

		상 용	임 시	일 용	고용주	자영자	무급가족 종 사 자
남 자	제 조 업	20 (39.4)	17 (33.7)	7 (14.3)	5 (9.9)	1 (2.2)	0 (0.6)
	건 설 업	10 (9.4)	7 (6.3)	76 (70.1)	10 (9.5)	5 (4.7)	0 (0.0)
	도소매 및 음식·숙박업	5 (7.7)	12 (18.1)	7 (10.0)	15 (22.7)	26 (38.9)	2 (2.6)
	운수·창고 및 통신업	7 (39.2)	5 (29.7)	2 (13.1)	0 (0.0)	3 (18.1)	0 (0.0)
	금융·보험 및 부동산 임대서비스업	12 (46.4)	10 (39.0)	2 (7.1)	0 (1.1)	2 (6.4)	0 (0.0)
	사회·공공 및 개인서비스업	5 (12.5)	3 (8.0)	30 (70.7)	1 (2.9)	2 (5.3)	0 (0.7)
여 자	제 조 업	4 (17.9)	10 (48.7)	6 (29.7)	0 (0.9)	1 (2.9)	0 (0.0)
	건 설 업	0 (2.9)	0 (2.8)	4 (86.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (7.5)
	도소매 및 음식·숙박업	1 (2.4)	17 (36.0)	15 (31.5)	3 (6.6)	10 (20.2)	2 (3.3)
	운수·창고 및 통신업	1 (86.7)	0 (0.0)	0 (13.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	금융·보험 및 부동산 임대서비스업	1 (14.6)	4 (57.2)	2 (20.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (7.4)
	사회·개인 및 공공서비스업	1 (2.1)	7 (25.3)	17 (65.0)	1 (2.4)	1 (5.3)	0 (0.0)

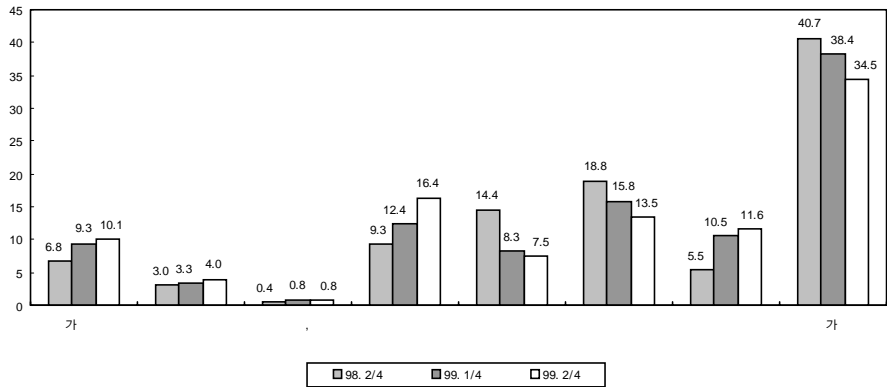
주 : ()안은 종사상지위별 비중임.

● 비자발적 이직자 감소추세

전직유무별로 실업자를 구분하여 보면, 신규실업자는 94천명으로 전년동기대비 13.8% 감소하였고, 전직실업자는 1,341천명으로 전년동기대비 2.3% 감소하였다.

전직실업자 중 이직시기가 1년 미만인 실업자의 이직원인을 살펴보면, 직장의 휴폐업, 명예·조기퇴직·정리해고, 일거리가 없어서 등 비자발적인 이직이 여전히 60% 이상을 차지하고는 있으나 점차로 줄고 있으며, 개인적인 이유, 건강, 시간보수 불만 등 자발적인 이직이 점차로 늘어나고 있는 추세이다.

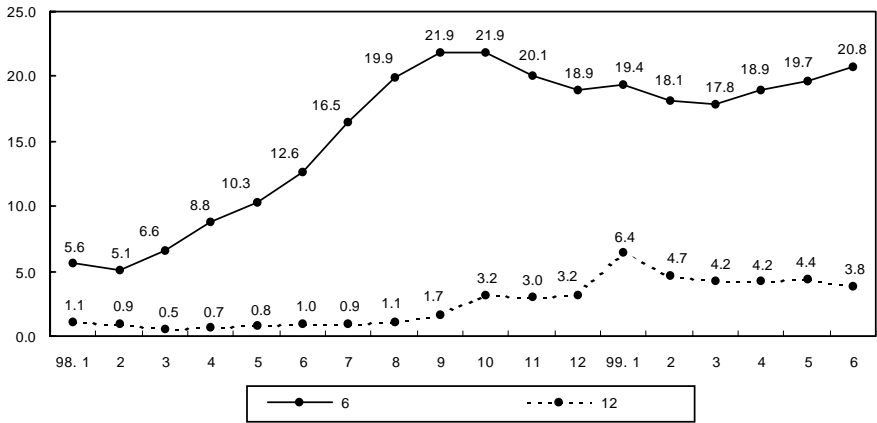
[그림 3] 전직실업자의 이직원인별 추이



● 실업의 장기화

구직기간별 실업자 분포를 보면, 1999년 2/4분기에 6개월 이상 구직활동을 하고 있는 실업자의 비중이 19.7%로 꾸준히 늘어나고 있어 실업이 장기화되고 있음을 알 수 있다. 그러나 12개월 이상 구직활동을 하고 있는 실업자의 비중은 1999년 2/4분기 4.1%로 지난 분기(5.1%)에 비해서는 다소 감소하였으나 꾸준히 증가하고 있는 추세이다.

[그림 4] 구직기간 6개월 이상 및 12개월 이상 실업자 비중 추이



賃金 및 勤勞時間

▷ 주요 목차 ◁

- I. 賃金 動向
- II. 勤勞時間 動向

I. 賃金 動向

1. 총 괄

● 2/4분기 임금상승률, 기술적 반등효과 등에 힘입어 10.6% 기록

1999년 2/4분기 들어 임금교섭이 본격적으로 진행되고 9.8%의 높은 경제성장률을 보임에 따라 비농전산업 명목임금은 전년동기에 비해 10.6% 상승한 1,532천원으로 나타났다. 이처럼 임금인상률이 높게 나타난 것은 경기회복에 따른 근로시간의 증가, 지난해 지급받지 못한 특별급여 지급률의 증가 그리고 전년동기 임금인상률이 -1.2%를 기록한데 따른 기술적 반등요인이 작용한 것이다. 동기간 동안 소비자물가 상승률이 0.6%로 매우 낮은 증가율을 보임에 따라 실질임금 상승률은 분기별로는 1992년 1/4분기 이후 가장 높은 수준인 10.0%를 기록했다. 한편 1999년 상반기 명목임금 상승률과 실질임금 상승률은 전년동기대비 각각 8.0%, 7.4%로 나타났다.

1998년 임금하락폭이 크고 경기활성화에 따른 임금상승요인이 지속되고 있는 상황에서 1999년 하반기 및 연평균 임금상승률을 전망하기는 쉽지 않다. 추세적 특징만을 고려할 때 1995년 이후 상반기 임금상승률이 연평균 임금상승률에 비해 다소 높게 나타나고 있기 때문에 올해에도 이러한 추이가 전개될 수도 있다⁴⁾. 그러나 1998년 하반기에

4) 이러한 원인을 규명하기 위해서는 보다 상세한 분석이 요구된다. 다만 한 가지 추론가능한 점

임금하락 폭이 매우 컸었고⁵⁾ 1999년 협약임금 상승률이 지난해에 비해 높기 때문에 정액급여 상승률이 상반기보다 하반기에 높아질 가능성이 크며, 경기회복에 따른 특별급여 및 초과급여의 상승폭이 커지게 되면 상반기보다 오히려 하반기 임금상승률이 높아질 가능성도 있다. 다만 하반기에 기업의 신규채용이 확대될 경우 초임근로자들의 증가가 평균임금 수준을 낮추는 작용을 할 가능성도 있으나 그 효과는 크지 않을 것으로 보인다. 이러한 요인들을 고려하면 1999년 평균임금 상승률은 1999년 상반기 수준보다 높을 것으로 전망된다.

<표 1> 임금관련 주요지표 동향(비농전산업)

	1997	1998	1997		1998		1999	
			2/4	상반기	2/4	상반기	2/4	상반기
임 금 총 액(천원/월)	1,463	1,427	1,401	1,416	1,385	1,409	1,532	1,522
명 목 임 금 증 감 률(%)	7.0	-2.5	11.6	10.7	-1.2	-0.5	10.6	8.0
소 비 자 물 가 증 감 률(%)	4.5	7.5	4.7	4.3	8.2	8.6	0.6	0.6
실 질 임 금 증 감 률(%)	2.4	-9.3	6.6	6.1	-8.6	-8.4	10.0	7.4

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

● 초과 및 특별급여 상승폭이 두드러져

1999년 2/4분기 및 상반기의 임금상승률을 내역별로 보면 초과급여 및 특별급여 상승폭이 크게 나타나고 있다. 초과급여는 가동률 상승에 기인하여 가장 높은 증가율을 보이고 있다. 1999년 2/4분기 초과급여 상승률은 33.6%를 기록하였으며, 상반기 평균으로는 27.4%로 나타났다.

특별급여는 전년동기대비 19.9% 증가한 291천원을 기록하여 1997년 2/4분기 특별급여액(286천원)을 상회하였다. 상반기 평균으로는 298천원을 기록하여 1997년 상반기 수

은 협약임금 인상률의 동향과 관련하여 살펴볼 수 있다. 임금총액은 비중이 가장 큰 정액급여에 영향을 많이 받고 정액급여는 협약임금 인상률에 영향받는다. 상반기 정액급여는 상당부분 전년도의 협약임금 인상률에 영향을 받는 반면, 하반기 정액급여는 당해연도 협약임금 인상률이 그대로 반영된다. 따라서 협약임금 인상률이 낮아지는 추이를 보일 경우 상반기 정액급여 상승률은 하반기에 비해 전년동기대비 높은 수준을 보이게 되며 이에 따라 연평균 임금상승률보다 높아지게 된다. 임금총액 또한 이와 같은 정액급여의 추이가 반영된다고 볼 수 있다. 1999년 상반기 정액급여 상승률이 1998년의 상반기 상승률에 비해 낮게 나타난 것도 이러한 데 기인하는 것이며, 따라서 올해의 경우에는 하반기 정액급여 상승률이 상반기보다 다소 높아질 가능성도 있다.

5) 1998년 3/4분기 및 4/4분기 명목임금 상승률은 각각 전년동기대비 -8.1%, -0.4%로 나타났다.

준(303천원)에 거의 근접함에 따라 1998년 상반기 중 지급되지 못한 상여금 등이 올해에는 대부분 지급되고 있음을 보여주고 있다. 하반기에도 경기활성화에 따른 가동률 상승과 성장세에 힘입어 초과급여 및 특별급여의 상승추세는 계속 이어질 것으로 전망된다.

한편 1999년 2/4분기 정액급여 상승률은 1/4분기의 3.3%에 비해 3.0%포인트 높았으며, 전년동기(4.9%)에 비해서는 1.4%포인트 높은 6.3%를 나타냈다. 1999년 1/4분기 정액급여 상승률이 지난해 동기에 비해 낮게 나타나⁶⁾ 1999년 상반기 임금상승률은 전년동기에 비해 0.5%포인트 낮은 4.8%를 기록했다. 그러나 협약임금 인상률이 지난해에 비해 높은 수준을 보이고 있음에 따라 하반기 정액급여 상승률은 상반기보다 높아질 가능성도 있다(표 2 참조).

<표 2> 내역별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원, %)

	1997			1998			1999	
	2/4	상반기	연평균	2/4	상반기	연평균	2/4	상반기
임 금 총 액	1,401 (9.7)	1,416 (10.7)	1,463 (7.0)	1,385 (-1.2)	1,409 (-0.5)	1,427 (-2.5)	1,532 (10.6)	1,522 (8.0)
정 액 급 여	994 (10.3)	995 (11.3)	1,012 (9.4)	1,043 (4.9)	1,048 (5.3)	1,050 (3.7)	1,108 (6.3)	1,098 (4.8)
초 과 급 여	122 (3.9)	118 (4.1)	118 (1.4)	100 (-18.2)	98 (-16.4)	100 (-15.0)	133 (33.6)	125 (27.4)
특 별 급 여	286 (10.5)	303 (11.2)	334 (2.4)	242 (-15.1)	262 (-13.5)	276 (-17.2)	291 (19.9)	298 (13.8)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

초과급여 및 특별급여의 상승폭이 두드러짐에 따라 1999년 내역별 임금상승률이 임금총액의 변화에 미치는 기여율이나 기여도가 1997년에 비해 상이한 특징을 보이고 있다⁷⁾. 1997년 상반기에 정액급여의 상승률이 임금총액의 변화에 미치는 기여율은 74.2%인 반면, 초과급여와 특별급여의 기여율의 합은 25.8%에 불과했다. 그런데 1999년 상반기 임금총액의 변화에 미치는 정액급여의 기여율은 44.2%에 그친 반면, 초과급여와 특

6) 통상적으로 1/4분기 정액급여 상승률에는 승진, 승급에 따른 임금상승분을 제외하고는 전년도 임금상승 동향이 반영되어 있다. 따라서 1999년도 1/4분기 정액급여 상승률이 1998년도에 비해 낮게 나타난 것은 1998년 임금상승률이 1997년에 비해 낮기 때문이다.

7) 1998년도의 경우 정액급여 상승률은 정의 증가율을 보인 반면, 초과급여 및 특별급여의 하락폭이 매우 크기 때문에 각 내역별 변화의 특성을 다른 해와 비교하기가 곤란하다.

별급여의 기여율은 각각 23.8%, 32.0%로 나타났다. 따라서 상반기 임금상승률은 초과급여와 특별급여의 상승폭이 큰 데 기인하고 있음을 알 수 있다(표 3 참조).

<표 3> 내역별 임금상승률의 기여율 및 기여도

(단위 : %)

	1997. 상반기			1999. 상반기		
	증감률	기여율	기여도	증감률	기여율	기여도
임 금 총 액	10.7	100.0	10.7	8.0	100.0	8.0
정액급여	11.3	74.2	7.9	4.8	44.2	3.5
초과급여	4.1	3.4	0.4	27.4	23.8	1.9
특별급여	11.2	22.4	2.4	13.8	32.0	2.6

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호에서 작성.

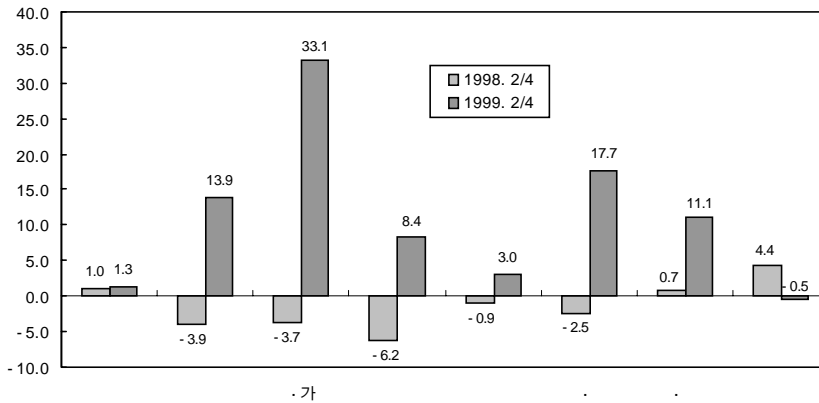
2. 부문별 임금동향

● 산업별 임금격차 축소

1999년 2/4분기 산업별 임금상승률 동향을 보면, 전기·가스 및 수도업(33.1%)⁸⁾, 운수·창고 및 통신업(17.7%), 제조업(13.9%) 등에서 높은 상승률을 나타냈다(그림 1 참조). 주요 산업을 중심으로 내역별 임금상승률을 보면 정액급여 상승률은 전기·가스 및 수도업(21.7%), 운수·창고 및 통신업(17.7%), 제조업(13.9%)에서 높게 나타났다. 초과급여 상승률은 제조업(52.9%), 건설업(40.4%) 등에서 높았으며, 특별급여는 전년동기 대비 감소율을 기록한 사회 및 개인서비스업, 도소매 및 음식·숙박업을 제외하고는 대부분 높은 증가율을 기록하였다.

8) 전기·가스 및 수도업의 1999년 2/4분기 정액급여 상승률과 특별급여 상승률은 각각 21.7%, 135.8%를 기록한 반면, 초과급여 상승률은 -8.0%로 나타났으며, 임금총액으로는 33.1%의 상승률을 기록하였다. 정액급여 상승률이 타산업에 비해 매우 높게 나타난 이유는 임금인상요인 외에 고용구조의 변화에 기인한 것으로 판단된다. 즉, 1999년 2/4분기 중 전기·가스 및 수도업의 남성근로자의 증가율은 10.3%를 기록한 반면, 여성근로자는 9.0%의 감소율을 보여 남성근로자의 비중이 크게 증가하였다. 특별급여 상승률의 경우 1998년 2/4분기 중 타산업과 비교시 가장 큰 감소율(41.5%)을 기록함에 따른 기술적 반등요인과 고용구조 변화요인 등이 복합적으로 작용한 것으로 판단된다.

[그림 1] 산업별 임금총액 상승률(전년동기대비)



<표 4> 산업별 임금상승률 추이 및 격차

(단위: 천원, %)

	1997. 상반기		1998. 상반기		1999. 상반기	
	임금총액	지수	임금총액	지수	임금총액	지수
전 산 업	1,416 (10.7)	109.7	1,409 (-0.5)	112.8	1,522 (8.0)	109.4
광 업	1,495 (13.3)	115.8	1,511 (1.1)	121.0	1,480 (-2.1)	106.3
제 조 업	1,291 (9.6)	100.0	1,249 (-3.2)	100.0	1,391 (11.4)	100.0
전 기 · 가 스 및 수 도 업	1,948 (4.5)	150.9	2,002 (2.8)	160.3	2,294 (14.6)	164.9
건 설 업	1,572 (10.8)	121.8	1,503 (-4.4)	120.3	1,597 (6.2)	114.8
도 소 매 및 음 식 · 숙 박 업	1,354 (12.3)	104.9	1,346 (-0.6)	107.7	1,362 (1.2)	97.9
운 수 · 창 고 및 통 신 업	1,335 (11.8)	103.4	1,356 (1.6)	108.6	1,537 (13.4)	110.5
금 융 보 험 및 사 업 서 비 스 업	1,584 (9.7)	122.7	1,582 (-0.1)	126.7	1,724 (9.0)	123.9
사 회 및 개 인 서 비 스 업	1,759 (9.5)	136.3	1,811 (2.9)	145.0	1,758 (-2.9)	126.3

주: 1) ()안의 수치는 전년대비 증감률임.

2) 지수는 제조업 임금수준을 100으로 한 것임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

한편 1998년 상반기 중 임금수준이 낮았던 제조업, 운수·창고 및 통신업 등에서 1999년 상반기에는 높은 임금상승률을 기록한 반면, 임금수준이 상대적으로 높았던 사회 및 개인서비스업의 경우 임금수준이 감소함에 따라 전반적으로 산업별 임금격차는 축소되었다. <표 4>에서 보듯이 제조업을 100으로 하여 산업별 임금수준을 지수화한

결과에 따르면, 1999년 상반기 들어 전기·가스 및 수도업과 운수·창고 및 통신업을 제외하고는 임금격차가 축소되는 특징을 보여 주었다.

● 대규모 사업체일수록 임금상승률이 높게 나타남

1999년 2/4분기 중 사업체규모별 임금동향을 보면, 규모가 클수록 임금상승률이 크게 나타났다. 특히 500인 이상 대기업의 평균임금수준은 전년동기대비 15.5%로 가장 높은 임금상승률을 보였다. 내역별로 보면, 정액급여는 10.5%의 높은 상승률을 기록한 500인 이상 규모의 사업체를 제외하고는 대체로 4~5%의 상승률을 기록했다. 초과급여 상승률은 10~29인 규모의 46.9%를 제외하고는 대체로 30~36%의 수준을 보였으며, 특별급여는 지불능력이 약한 100인 미만 규모에서 낮은 상승률을 보였다(표 5 참조).

<표 5> 사업체규모별 내역별 임금상승률 동향

(단위 : %)

	1999. 1/4	1999. 2/4				1999. 상반기			
	임금총액 (정액급여)	임금 총액	정액 급여	초과 급여	특별 급여	임금 총액	정액 급여	초과 급여	특별 급여
10~ 29인	4.2 (0.8)	7.3	4.3	46.9	17.1	5.7	2.5	45.1	14.7
30~ 99인	5.1 (3.8)	6.3	4.9	30.1	2.7	5.6	4.3	27.5	3.0
100~299인	6.8 (4.1)	11.8	5.1	36.4	27.9	9.2	4.6	31.5	16.9
300~499인	7.6 (3.3)	12.6	5.0	30.6	31.7	10.1	4.2	26.3	24.1
500인 이상	5.4 (4.1)	15.5	10.5	34.4	22.2	10.4	7.2	22.4	14.5

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

500인 이상 규모에서 임금상승률, 특히 정액급여 상승률이 높게 나타난 원인은 무엇인가. 이의 규명을 위해 성별 고용구조의 변화를 보면, 1999년 2/4분기 중 이 규모에서의 남성근로자는 전년동기대비 6.3% 그리고 여성근로자는 5.3% 증가하였다. 비중면에서 보면 남성근로자의 비중이 전년동기에 비해 0.2% 증가한 것으로 나타나 변화 폭이 크지 않기 때문에 성별 고용비중의 변화가 임금상승에 미치는 영향은 크지 않은 것으로 판단된다. 결국 500인 이상 규모의 정액급여 상승요인은 다음의 두 가지, 즉 실제로 높은 임금인상이 실현되었거나 1998년 3/4분기 이후부터 1999년 2/4분기에 걸쳐 이루어진 근로자들의 입·이직의 결과 직종별, 경력별 근로자 특성이 변화하여 1999년 2/4분기의 평균임금수준을 상승시키는 작용을 한 것인지 혹은 두 요인이 혼재되어 나타난 결과로 유추해 볼 수 있을 것이다. 그러나 현 시점에서 후자의 요인을 확인하기는 불가능

하며, 1/4분기에 이 규모에서의 임금상승률이 높지 않았음을 감안하면 임금인상이 높게 이루어졌을 것이라는 추론이 보다 설득력있는 것으로 판단된다.

이에 따라 1998년 상반기 중 다소 축소되었던 규모별 임금격차는 1999년 상반기 들어 확대되는 추이를 보이고 있다. 1999년 상반기 중 10~29인 규모를 100으로 한 임금격차 지수를 보면 100인 미만의 경우 비슷한 격차지수를 보인 반면, 100인 이상 규모에서는 확대되는 추이를 보였다. 특히 규모가 클수록 격차폭도 커져 500인 이상 규모의 경우 10~29인 규모에 비해 1.44배 높은 임금수준을 나타내고 있다(표 6 참조).

<표 6> 사업체규모별 임금격차 추이

(단위: 천원, %)

	1997. 상반기		1998. 상반기		1999. 상반기	
		지 수		지 수		지 수
10~ 29인	1,241	100.0	1,252	100.0	1,323	100.0
30~ 99인	1,295	104.4	1,292	103.2	1,364	103.1
100~299인	1,369	110.3	1,359	108.5	1,484	112.2
300~499인	1,555	125.3	1,548	123.6	1,705	128.9
500인 이상	1,726	139.1	1,729	138.1	1,908	144.2

주: 1) 지수는 10~29인 규모를 100으로 한 것임.

2) 한편 10~29인 규모의 임금수준을 100으로 할 경우 5~9인 규모의 임금수준은 87.8%로 매우 낮은 수준을 보여주고 있음.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

● 성별 임금격차 축소

1999년 2/4분기 중 성별 임금동향을 보면, 1/4분기와는 달리 남성근로자의 임금상승률(11.6%)이 여성근로자의 임금상승률(10.5%)에 비해 1.1%포인트 높았다. 상반기 전체적으로는 1/4분기의 여성 임금상승률이 높게 나타난데 힘입어 여성근로자의 임금상승률이 9.2%로 남성근로자의 임금상승률에 비해 0.6%포인트 높게 나타났다. 1999년 상반기 중 전체 임금상승률이 성별 각각의 임금상승률보다 낮게 나타난 것은 동기간 동안 여성근로자 비중의 증가에 기인한다(표 7 참조).

이에 따라 상반기 중 성별 임금격차는 여성의 임금수준을 100으로 할 때 남성의 임금수준은 1997년 161.6, 1998년에는 157.0, 그리고 1999년에는 156.1로 축소되는 추이를 보이고 있다(표 8 참조).

<표 7> 성별 임금상승률 동향

(단위: 천원, %)

	1999. 1/4		1999. 2/4		1999. 상반기	
	임금총액	상승률	임금총액	상승률	임금총액	상승률
전 체	1,511	5.6	1,532	10.6	1,522	8.0
남 자	1,679	5.7	1,711	11.6	1,695	8.6
여 자	1,091	11.9	1,081	10.5	1,086	9.2

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

<표 8> 성별 임금격차 추이

(단위: %)

	1997. 상반기	1998. 상반기	1999. 상반기
남 자	161.6	157.0	156.1
여 자	100.0	100.0	100.0

주: 지수는 여자의 임금수준을 100으로 한 것임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

II. 勤勞時間 動向

● 가동률 상승에 기인하여 근로시간 지속적으로 증가

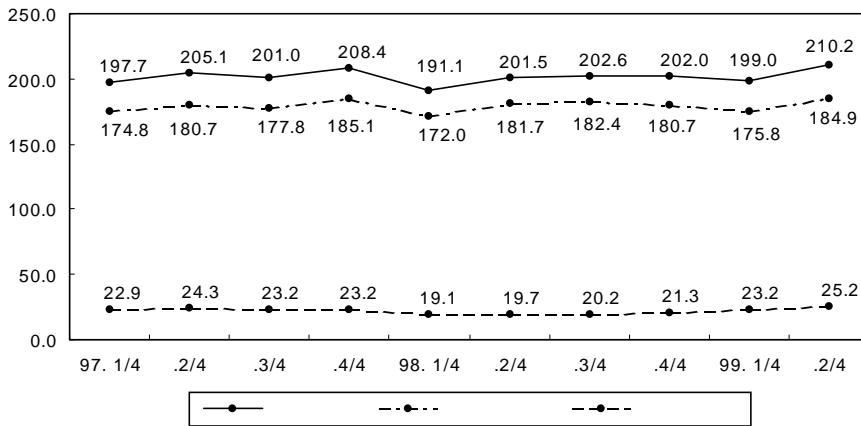
1999년 2/4분기 중 월평균 근로시간은 전년동기대비 8.7시간(4.3%) 증가한 210.2시간을 기록하여 1/4분기에 이어 전년동기대비 상승추이가 이어지고 있다. 근로일수를 감안할 경우 1일 평균근로시간은 전년동기 8.26시간보다 0.26시간 증가한 8.51시간을 기록하였다.

내역별로 살펴보면, 전년동기대비 증가한 총근로시간 8.7시간 중 정상근로시간은 3.2시간 증가하였으며, 초과근로시간은 5.5시간 증가하였다. 1999년 2/4분기 1일평균 정상근로시간은 전년동기 7.4시간보다 0.1시간 증가한 7.5시간으로 나타났다. 가동률이 상승하면서 초과근로시간은 27.9%의 증가를 보였는데 1999년 2/4분기에 기록된 초과근로시간 25.2시간은 분기별로 볼 때 1997년 이후 가장 높은 수준이다.

산업별로 보면, 제조업에서의 근로시간 증가가 가장 두드러지게 나타났다. 1999년 2/4

분기 중 제조업의 총근로시간은 8.7%의 상승률을 기록하였으며, 특히 초과근로시간은 전년동기대비 54.5%의 높은 증가율을 기록하였다(표 9 참조).

[그림 2] 내역별 월평균 근로시간 추이



<표 9> 내역별 근로시간 수준 및 증감률 동향

(단위: 시간/월, 일/월, %)

		1997	1998	1997	1998			1999	
				2/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4
전 산 업	총근로시간	203.0	199.2	205.1	201.5	202.6	202.0	190.0	210.2
		(-1.3)	(-1.9)	(-1.3)	(-1.8)	(0.8)	(-3.1)	(4.1)	(4.3)
	정 상	179.6	179.1	180.7	181.7	182.4	180.7	175.8	184.9
		(-0.7)	(-0.3)	(-1.1)	(0.6)	(2.6)	(-2.4)	(2.2)	(1.8)
	초 과	23.4	20.1	24.3	19.7	20.2	21.3	23.2	25.2
제 조 업		(-4.9)	(-14.1)	(-3.2)	(-18.9)	(-12.9)	(-8.2)	(21.5)	(27.9)
	근로일수	24.2	24.0	24.4	24.4	24.4	24.2	23.6	24.7
		(-0.8)	(-0.8)	(-0.8)	(0.0)	(1.7)	(-2.8)	(2.2)	(0.3)
	총근로시간	207.6	200.0	211.0	202.6	202.0	205.5	207.0	220.2
		(-1.2)	(-3.7)	(-1.0)	(-4.0)	(-1.2)	(-3.7)	(8.4)	(8.7)
제 조 업	정 상	178.3	176.2	180.3	179.2	177.9	179.3	174.7	184.2
		(-0.7)	(-1.2)	(-0.6)	(-0.6)	(1.6)	(-2.8)	(3.4)	(2.8)
	초 과	29.3	23.6	30.7	23.3	24.0	26.2	32.2	36.0
		(-3.9)	(-19.5)	(-3.2)	(-24.1)	(-17.8)	(-9.0)	(47.7)	(54.5)
	근로일수	24.1	23.6	24.5	24.1	23.8	24.0	23.5	24.7
		(-1.2)	(-3.7)	(-1.0)	(-1.6)	(-1.2)	(-3.7)	(3.5)	(0.6)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

勞使關係

▷ 주요 목차 ◁

- I. 主要動向
- II. 團體交涉
- III. 勞使紛糾

I. 主要動向⁹⁾

1. 노동정책 동향

● 노사정위원회 동향 : 3기 노사정위원회 출범

3기 노사정위원회가 1999년 9월 1일 출범했다. 그동안 「노사정위원회설치및운영등에 관한법률」(이하 노사정위원회법이라 칭함)이 공포되었음에도 불구하고 노사정위원회는 정상화의 실마리를 풀지 못한 채 공전만을 거듭하여 왔다. 노동계는 대정부 요구안을 관철시키기 위해 정부와 대화창구를 따로 마련하면서 노·정간의 대화와 노사정위원회의 복귀간에는 전혀 연관이 없다는 입장을 보여왔으며, 경영계 또한 노사정위원회법의 통과 후에도 노·사·정간에 별다른 상황 변화가 없다는 입장을 피력하였다. 특히 조폐공사 파업유도 발언 사건이 쟁점화되면서 노동계는 투쟁의 강도를 더욱 높여 장외투쟁까지 불사하겠다는 강경입장으로 선화하는 등 노·정간의 관계가 급속도로 냉각되었다.

이처럼 노·사·정간의 관계가 요원해지는 것처럼 보였으나, 정부가 노동계의 요구사항에 대해 일부 수용방침을 밝히면서 노·정 협상의 매듭이 다시 풀릴 여지가 마련되었다. 이와 더불어 1999년 6월 25일 정부와 한국노총간의 대화 결과 노·정 합의문이 작

9) 1999년 6월부터 8월 사이에 발생한 주요 노사관계 동향이다.

성되었고, 6월 30일에는 대통령과 양 노총의 위원장이 만나 주요 현안에 대한 대화가 이루어짐으로써 노동계의 노사정위원회 복귀를 위한 작업이 본격적으로 전개되었다.

정부와 한국노총간에 합의한 내용에 따르면, 노·정은 노사정위원회를 정상화시키기 위한 선행단계로서 먼저 「노사관계제도개선위원회」(이하 제도개선위라 칭함)를 설치하여 노조전임자 임금지급 및 근로시간 단축 문제에 대한 개선책을 마련함으로써 연내에 법 제화와 개정을 추진하며, 「노사정위원회설치및운영등에관한법률시행령(안)」(이하 노사정위원회법 시행령이라 칭함)이 제정됨과 동시에 제도개선위의 기능을 노사정위원회로 전환하기로 한다는 것이다. 따라서 제도개선위를 통한 선행 논의의 진행¹⁰⁾과 노사정위원회의 내부운영체계 정비를 통해 3기 체제를 출범시키는 절차를 밟아 왔다.

3기 노사정위원회는 1·2기 노사정위원회와는 달리 관련공무원의 출석과 자료제출은 물론 합의사항에 대한 정부의 이행을 의무화하는 등 법적·제도적 위상을 대폭 강화하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

그러나 여전히 노사정위원회의 정상 운영에는 어려운 점들이 산재해 있다.

먼저 민주노총의 노사정위원회 복귀 여부이다. 민주노총은 여전히 본 위원회 복귀보다는 근로시간단축위원회 등 별도의 노정협의기구를 통한 논의를 전개하자는 입장을 고수하고 있다. 민주노총은 9월 중순에 실시될 예정인 위원장 선거의 결과에 따라 복귀 여부가 결정될 것으로 보이나 복귀까지는 상당한 기간이 소요될 전망이다. 경영계는 여전히 노·사·정간의 3자 대화구도가 아닌 노·정간의 대화를 통하여 현안에 대한 해결이 진행되고 있다는 불만을 토로하고 있으며, 특히 정부와 한국노총간에 있었던 노·정합의에 대해서 인정할 수 없다는 입장을 여전히 보이고 있다.

마지막으로 주요 의제들에 대한 노·사간의 ‘합의’ 문제이다. 이 중 특히 ‘전임자 임금지급’ 등의 문제에 대해서는 노·사간에 매우 현격한 입장차이가 존재하고 있어 동 위원회에서 결론 도출이 쉽지 않을 것으로 예상된다.

● 정부, 중기 실업대책 마련

1999년 2월을 기점으로 실업률이 하락세를 기록하고는 있으나, 비정규직 계층의 증가와 실업의 장기화 등 고용사정의 질적 수준은 여전히 호전되지 않고 있다. 이같은 상황에서 정부는 7월말 「중기 실업대책」을 확정·발표하였다. 본 대책은 2002년까지 실업률은 4%대로 안정시키고 국민 개개인의 능력개발을 통한 고용안정을 달성하기 위한 목적으로 수립된 것으로서 그동안 추진해온 단기위주의 실업대책을 중장기 비전하에서 보다 체계적이고 내실 있게 추진하기 위하여 마련하였다는 데 의의가 있다.

10) 제도개선위에서는 ‘노조전임자 제도개선’, ‘부당노동행위 제도개선’, ‘근로시간 제도개선’, ‘퇴직금 제도개선’ 등의 4가지 의제를 다룰 예정이다.

<표 1> 각 부문별 주요 추진과제

구 분	주 요 과 제
일자리 창출	1) 일자리창출 여건의 정비 <ul style="list-style-type: none"> - 일자리 창출형 거시경제정책 운영 - 규제개혁을 통한 기업활동 활성화 - 외자유치 확대 - 노동시장 유연성 제고 - 유망분야 인력양성 및 기술개발, 정보시스템 확충 2) 산업별 일자리 창출대책 추진 <ul style="list-style-type: none"> - 지식집약 서비스산업 육성 - 제조업, 중소·벤처기업 고용 확대 - SOC 투자 확대 3) 해외취업 활성화 4) 고용유지 지원 및 채용장려제도 활성화 5) 일자리 창출관련 통계인프라 구축
사회안정망 확충	1) 고용보험 확충 <ul style="list-style-type: none"> - 영세사업장 등 고용보험 적용 철저 - 실업급여 지급요건 개선 - 일용근로자 관리체제 도입 - 고용보험요율 및 기금관리 개선 2) 국민기초생활보장법 제정 <ul style="list-style-type: none"> - 대상자 선정의 합리성 제고 - 보호내용의 확충·다양화 3) 공공근로사업 개선 4) 기타 사회안정망 확충
산업수요에 맞춘 인력양성	1) 고부가가치 창출 인력양성체제로 전환 2) 수요자 중심의 직업훈련 유도 3) 훈련성과 분석 및 훈련기관간 경쟁 강화 4) 산업수요와 연계된 직업교육 강화
전달체계 확립	1) 노동시장 정보시스템 확충 2) 집행조직간 연계체제 강화 3) 집행기능 보강 4) 실업대책 민간참여 활성화

자료 : 『중기 실업대책』, 1999. 7. 23.

중기 실업대책의 주요 정책과제는 향후 2002년까지 200만개의 순일자리를 창출하고 구조조정과정에서 나타난 실업, 빈곤, 그리고 분배구조의 악화에 체계적으로 대응할 수

있는 사회안정망을 구축하며 취업알선, 직업훈련 등 적극적 노동시장정책의 강화를 주요 골자로 하고 있다. 특히 사회안정망 확충방안으로는 기존의 공공근로사업 등 임시적 사회안정망에서 탈피하여 '고용보험'의 확충과 「국민기초생활보장법」 제정 등을 통해 제도화된 기간안정망을 강화하는 방향으로 체계를 전환하겠다는 계획이다. 자세한 내용은 <표 1>과 같다.

● 신노사문화 창출 추진계획(안) 발표

1980년대 중반 이후 노조 조합원수가 지속적으로 감소¹¹⁾하는 등 노동조합의 규모가 축소되고 있는 실정이다. 또한 노·사간 대립구조를 탈피하지 못함으로써 쌍방간의 윈-윈게임이 아닌 상대방의 회생을 통해야만 하는 배타적 이익의 결과가 반복되어 왔음은 주지의 사실이다. 이러한 시점에서 산업구조가 점차적으로 노동집약적 산업 중심에서 지식기반산업으로 전환되고 있고, 수직적 기업문화도 수평적 기업문화로 전환되고 있는 등 기업의 사회·문화적 여건이 크게 변모하고 있다. 또한 급변하는 세계경제하에서 우리나라의 노사관계관련 국제경쟁력은 하락하고 있는 실정이다.

이러한 시대적 배경하에서 노·사간에 새로운 인식전환의 필요성이 대두됨에 따라 정부는 1999년 8월 19일 「신노사문화 창출 추진계획(안)」(이하 신노사문화추진(안)이라 칭함)을 확정·발표하였다. 신노사문화추진(안)은 'CREATE¹²⁾(창조) 21'을 기치로 하고 있으며, 이전의 대립·배제주의의 노사문화를 탈피하여 '신뢰', '협력', '참여', '공생·공영'의 노사문화를 구축하는데 그 목적을 두고 있다.

이를 위해서 정부는 신노사문화추진(안)을 크게 3단계로 구분하여 추진할 계획이다. 먼저 1단계는 '기반 조성' 단계로서 신노사문화 창출에 필요한 이론적 기반을 구축하고 참여분위기를 조성하며, 2단계는 '점화·확산' 단계로서 다양한 행사를 통해 노사의 적극적인 참여를 유도하고 범국민적 의식 및 관행에 대한 개선운동을 전개한다. 본 단계에서는 신노사문화를 산업현장에 광범위하게 확산되도록 할 계획이다. 마지막 3단계는 '발전·정착' 단계로서 노사공동의 인적자원개발과 육성사업과 신노동운동에 대해 지원하여 신노사문화가 정착될 수 있도록 한다. 2, 3단계에 관한 세부계획은 노사정위원회에 상정하여 본 위원회의 논의를 통해서 마련할 예정이다.

신노사문화추진안은 노사관계를 신뢰와 안정기조로의 전환에 절대적으로 기여하고 나아가서 국제경쟁력 제고에 이바지할 수 있는 초석을 마련한다는 점에서 의미가 크다. 특

11) 1989년에 노동조합 조합원수는 1,932천명으로 최고 수준을 기록하였으나 이후 1993년 1,667천명, 1996년 1,484천명, 그리고 1998년 1,402천명으로 점차 감소하고 있다. 이에 대한 자세한 내용은 <부표 16> 참조.

12) CREATE 21은 Cooperation, Responsibility, Esteem, Autonomy, Trust, Engagement의 약자이다.

히 중앙조직(national center)차원의 노사관계 중심에서 개별 사업장 단위의 노사관계 중심으로 노사관계의 무게 중심을 전환할 수 있는 환경조성의 가능성을 높이고 있다.

한편 신노사문화를 성공적으로 추진하기 위해서는 노·사의 자율적이고 적극적인 참여가 유도되어야 할 것이다.

● 최저임금 시급 1,600원으로 결정

1999년 9월 1일부터 2000년 8월 31까지 상시근로자 5인 이상 사업장에 적용될 최저임금이 지난해 같은 기간에 비해 4.9% 인상된 시급 1,600원으로 결정되었다¹³⁾. 시급 1,600원은 하루 8시간 근로를 기준으로 할 경우 일급 12,800원이며, 월 226시간 기준¹⁴⁾으로는 361,600원이다.

한편 그동안 10인 이상 사업장에만 적용되어 왔던 최저임금이 5인 이상 사업장으로 확대됨에 따라 5~9인 사업장에 취업하고 있는 약 50만명이 추가로 최저임금 혜택의 범위에 포함될 전망이다.

금번의 최저임금안은 노·사가 자율적으로 일치된 안을 제시함으로써 1995년 이후 처음으로 합의를 통해 이루어졌다는데 그 의의를 둘 수 있다. 이같은 배경은 신노사문화 정착으로 새로운 도약의 계기를 마련할 필요성이 있다는데 노·사 모두 인식을 같이 하였기 때문으로 보여진다.

2. 노사단체 동향

가. 노동조합 동향

● 현대 3사 노조 통합 : 현대자동차 노조 공식 출범

대기업과 공공부문의 구조조정이 본격화됨에 따라 고용안정을 위한 연대의 필요성이 높아지면서 기아자동차 4사 노조 등 기업단위 노조들의 통합이 본격화되고 있다. 이 가운데 현대자동차노조, 현대자동차서비스노조, 그리고 현대정공노조 등이 통합한 현대 3사 노조가 공식 출범했다. 이로서 현대자동차 통합노조는 4만여명의 노조조합원을 거느리게 되었다.

한편 구조조정의 결과로서 향후에도 기업간 노조 통합이 더욱 적극적으로 진행될 것으로 전망된다. 이러한 상황 가운데 공공운수사회서비스노조연맹의 임원선거가 ‘무효’로

13) 10인 이상 사업체의 임금근로자를 기준으로 할 경우 최저임금의 영향률은 1%이다.

14) 월 226시간=[(주 44시간+주휴 8시간)×52주+1일 8시간]/12개월

처리된 것은 향후 노조활동에 파문을 던지는 사건임이 분명하다. 공익노련, 민철노련, 공공연맹 등 3개 노조 연맹 통합 이후 치르는 2기 임원선거가 내부조건 때문에 무산된 채, 지도부 공백상태가 빚어질지도 모르는 지경에 이르게 되었다. 이는 조직통합에서 오는 단순한 진통으로만 보아 넘길 수도 없는 일로서 향후 통합 예정에 있는 노동조합의 운영 방향에 큰 영향을 미칠 것으로 보인다.

● 양 교원노조 공식 출범

교원노조법의 법제화 이후 전국교직원노조(이하 전교조라 칭함)와 한국교원노조(이하 한교조라 칭함)는 1999년 7월 3일 노동부의 교원노조 신고필증을 교부받음으로써 양 교원노조는 공식 출범하였다. 이로써 40여년만에 합법적인 교원노조운동이 가능해졌다는 점에서, 또한 전국적인 산별노조, 복수노조의 시대가 열렸다는 점에서 의미가 큰 것으로 평가된다. 양 교원노조의 현황을 살펴보면 <표 2>와 같다.

한편 전교조와 한교조는 가능하면 양 노조가 논의를 거쳐 교섭단을 구성하고 단일요구안을 마련해 교육부와와의 단체협상을 공식적으로 진행할 예정에 있다. 현 교원노조법에는 단체교섭에서 교섭창구 단일화를 명시해 놓고 있어 교원노조들간에 단일교섭체계를 구축해야 하기 때문이다. 그러나 이와 관련해서 만약 양 노조가 교섭위원회에 대해 합의하지 못할 경우 조합원수에 비례해서 대표를 선출하게 되어 있어 이를 둘러싼 양 노조간 논란이 예상된다.

<표 2> 교원노조 현황(1999년 7월 1일 현재)

	전국교직원노조	한국교원노조
상급단체	민주노총	한국노총
조직현황	16개 시도지부	14개 시도 지역본부
조합원수	62,654명	25,091명
노 선	참교육 실현	중도 합리주의

자료 : 노동부.

● 노동조합 조직률 높아짐 : 임금근로자의 큰 폭 감소에 기인

1998년도 노동조합 조직률은 11.5%를 기록하여 지난 1989년 이후 꾸준한 감소추세에서 증가로 반전된 것으로 나타났다(표 3 및 부표 17 참조). 그러나 이같은 반전은 노동조합원수의 증가에 의한 것이 아니라 전체 임금근로자의 수가 크게 감소한 것에 기인한다. 통상 노동조합 조직률의 집계는 노동조합원수를 임금근로자로 나눈 것으로서 노동

조합원수가 1997년의 1,484천명에서 1998년에는 1,402천명으로 줄어들었음에도 불구하고 1997년말 이후 극심한 경기침체와 구조조정의 영향으로 전체 임금근로자의 수가 노동조합원수의 감소폭(전년대비 5.5% 감소)보다 더욱 크게 감소(전년대비 7.8% 감소)하였기 때문이다. 한편 1998년도 노동조합수는 5,560개소로 그간의 감소추세를 지속하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3> 노동조합 조직현황

(단위: 천명, 개소, %)

	1991	1993	1995	1997	1998
임금근로자수(천명)	11,349	11,751	12,736	13,228	12,191
노동조합수(개소)	7,656	7,147	6,606	5,733	5,560
노동조합원수(천명)	1,803	1,667	1,615	1,484	1,402
조직률(A)	19.7	17.2	15.3	13.5	13.8
조직률(B)	15.9	14.2	12.7	11.2	11.5
조직률(C)	17.2	15.6	13.8	12.2	12.6

주: 노동조합 조직률의 집계방식은 다음과 같이 크게 3가지 방법으로 나뉜.

- ① 조직률(A)=조합원수/비농가 상시근로자×100
- ② 조직률(B)=조합원수/임금근로자×100
- ③ 조직률(C)=조합원수/(임금근로자-공무원-사립학교 교원)×100

이 중 노동부는 조직률(C)의 방식을 사용하고 있음.

자료: 한국노동연구원, 『1999년도 KLI 노동통계』.
노동부.

나. 구조조정과 노사갈등

3/4분기에 접어들면서 노사관계에 여러 가지 변화들이 나타났다. 구조조정과 관련하여 한편에서는 노사간 또는 노정간에 극심한 대립의 양상을 보이는가 하면, 한편에서는 갈등과 대립관계를 청산하고 대화국면을 맞고 있다. 이러한 가운데 중앙조직(national center) 차원에서는 노·정간의 대화가 진행되고 있는 반면, 단위노조 차원에서는 고용안정을 담보로 노사간의 힘 겨루기가 계속되고 있다.

● 공공부문의 노사갈등

그동안 정부의 공공부문 구조조정 지침을 둘러싸고 노정간 갈등해소의 조짐이 요원한 상태에 있었다. 특히 진형구 전 대검찰청 공안부장의 조폐공사 파업유도 발언은 이러한 노사관계를 더욱 경색되게 만드는 계기로 작용하였다.

이러한 가운데 지난 6월 25일에 정부와 한국노총간에 「노정합의문」이 작성됨으로써 그동안 경색되었던 노사관계의 실마리를 풀 수 있는 계기를 마련하였다. 노정합의문 중 공공·금융부문 등의 구조조정과 관련한 내용을 살펴보면, ‘공공부문 예산편성 지침과 관련 노사간에 체결된 단체협약은 이행하되, 자율교섭에 의한 새로운 단체협약 체결시 공공부문 개혁의 원칙과 취지가 반영되도록 노력하여야 한다’는 것이다. 즉 공기업 구조조정의 일환으로 단체협약에 규정되어 있는 체력단련비, 학자금 지급, 퇴직금 누진제 등을 폐지하거나 축소하기로 한 방침에서 일단 선회하여 노사간에 이루어진 단체협약 사항을 존중한다는 취지의 합의였던 것이다. 그러나 단위노조 차원에서는 실제적으로 이러한 지침이 이행되지 않고 있다는 불만이 매우 크게 표출되고 있다¹⁵⁾.

또한 공기업의 구조조정, 민영화와 관련하여 고용안정 문제를 둘러싸고 노사간, 혹은 노정간 대립이 지속되고 있다. 노동계는 한국전력의 구조조정 문제를 비롯하여 한국통신, 담배인삼공사 등에 대한 부분별 해외매각, 민영화 방침에 대한 중단을 촉구하고 있는 실정이며, 체신, 철도 등 공공부문의 구조조정 문제는 노사정위원회에서 논의해야 할 것이라고 주장하고 있다. 또한 통합방송법을 둘러싼 방송사 노사간의 불안, 그리고 농업인협동조합법안을 둘러싼 축협노조 파업 등이 진행되었거나 진행중에 있다.

● 대우그룹 구조조정과 노사갈등

한편 구조조정과 관련한 노사간 갈등의 다른 축은 대기업에서의 갈등이다. 특히 그간 끊임없이 노사간 갈등을 겪었던 대우그룹의 노사갈등이 심화되고 있다. 8월말에 있었던 대우그룹계열 주요 채권단협의회 회의결과, 대우그룹 계열사 25개사 중 합병, 매각 등으로 대우자동차, 대우자동차판매, (주)대우, 대우통신, 대우중공업 기계사업부문, 대우캐피탈 등 6개사로 축소하는 내용을 골자로 하는 대우구조조정 방안을 승인, 확정지음에 따라 향후 회사 처리방법과 고용안정 문제와 관련하여 노사간의 마찰이 커질 것으로 예상된다.

대우그룹측은 주로 고용이나 근로조건과 관련해 노조와 협의하겠다는 입장인 반면, 노

15) 공공연맹이 조사한 바에 따르면, 중소기업진흥공단은 기획예산처의 지침을 이유로 대학생 자녀의 학자금 보조를 중단하고 장기 대여로 일방전환했으며, 매월 지급되던 개인연금지원도 중단된 것으로 나타났다. 또한 한국전력기술은 체력단련비와 자기개발비, 주택자금 등 복지비를 지급하지 않았다.

조측은 대우사태의 처리방향에 대해 적극적으로 나설 방침이어서 차이를 보이고 있다.

대우그룹노동조합협의회는 대우그룹의 처리방침과 관련하여 우선 구조조정 계획 공개 및 노조참여 보장, 대우사태의 원인과 책임규명, 대우관련 계열사 정상화 방안 등을 향후 대응방침으로 정하고 있으며, 아울러 노조조합원의 고용, 근로조건의 보장을 확실하고 소유지배구조를 비롯한 재벌개혁에 대한 입장을 명확히 하기로 했다. 또한 출자전환과 총수 재산출연으로 부채를 줄이고 회생방안을 강구하는 한편, 대책 없는 헐값 매각을 반대하며 궁극적으로는 소유지배구조를 개편해 책임전문경영체제로 가야 한다고 주장한다. 이같은 구조조정과 관련한 노조의 요구를 관철시키기 위하여 정부와의 직접 협상을 요청하고 있는 실정이다.

한편 삼성자동차는 회사 처리를 위한 인원조정에 본격적으로 돌입하여 이를 둘러싼 노사간의 마찰이 야기될 전망이다. 그간의 무기한 휴업으로 인하여 자동차 생산이 중단됨에 따라 현재 2,700여명에 이르는 인원이 모두 필요하지는 않을 전망이어서 이에 대한 정리가 불가피한 것이다. 이에 대해 삼성자동차의 사측과 협의회측은 빅딜과 관련한 현안문제를 두고 전환배치, 명예퇴직, 희망퇴직 등 고용조정 방법을 두고 노사간의 마찰이 발생할 전망이다.

II. 團體交渉

● 개별 기업단위 위주의 단체교섭 증가

경제가 극심한 침체기에서 회복조짐을 보임에 따라 노동계는 작년의 고용안정을 담보로 한 임금삭감분에 대해서 보전요구가 더욱 강하게 제기되고 있으며, 또한 구조조정을 둘러싸고 노조는 사측에 대해 고용안정협약서를 작성할 것을 요구하고 있으며 또한 구조조정과정에서의 노조 참여를 요구하고 있어 단체교섭에서의 노사간 마찰이 발생하고 있다. 1999년 8월 31일 현재 단체협약 관련 노사분규건수는 68건을 기록하여 작년 같은 기간의 34건에 비해 2배 가량 증가하였다. 특히 올 상반기에는 개별 기업들은 주로 상급단체의 지침에 따라 단체교섭을 진행하였으나, 7~8월에 들어서면서 기업단위를 중심으로 단체교섭이 진행되고 있는 것으로 판단된다. 이는 일부 단위노조에서는 교섭력이 약화되는 결과로 나타나고 있으며, 또한 단체교섭과 관련하여 대기업 중심으로 파업이 예년에 비해서 장기화되고 있다.

● 임금교섭 전년동기보다 빠르게 진행됨

1999년 8월 31일 현재 100인 이상 사업체의 임금교섭 진도율은 70.3%로 전년동기의 69.7%에 비해 다소 빠르게 진행되고 있다. 이처럼 작년보다 빠른 진행은 경기의 급격한 회복세로 인하여 기업의 지불여건이 크게 개선됨에 기인한 것으로 보인다. 실제적으로 전년수준과 비교하여 삭감된 업체는 전체 타결업체의 4.0%인 144개소인데 비하여 동결업체는 1,686개소(47.1%), 그리고 인상한 업체는 1,752개소(48.9%)로 나타났다. 전년 같은 기간의 경우 임금 삭감업체는 692개소(18.1%), 동결업체 2,574개소(67.4%), 인상업체 552개소(14.5%)였다.

특히 공공부문에서의 임금교섭이 빠르게 진행되고 있다. 민간부문의 임금교섭은 전년과 비슷한 수준의 진행을 보이고 있는데 반해, 공공부문의 경우는 임금교섭 진도율이 40.1%로 전년동기의 26.2%에 비해 높게 나타났다.

한편 협약임금 인상률은 1999년 8월 31일 현재 임금총액 기준으로 전년동기대비 1.8%를 기록하였다.

<표 4> 주요 임금교섭 동향

(단위: 개소, %)

	지도대상업체 (A)	타결업체 (B)	임금교섭진도율 (B/A)	협약임금인상률	
				통상임금 기준	임금총액 기준
총 계	5,097(5,476)	3,582(3,818)	70.3(69.7)	1.7(-0.1)	1.8(-2.4)
민 간 부 문	4,955(5,331)	3,525(3,780)	71.1(70.9)	1.8(-0.1)	2.0(-2.5)
공 공 부 문	142(145)	57(38)	40.1(26.2)	-0.3(0.0)	-0.6(-0.1)
시장지배사업	182(183)	105(115)	57.7(62.8)	1.2(0.2)	1.7(-2.8)

주 : 1) 1999년 8월 31일 누계기준임.

2) 100인 이상 사업체 기준임.

3) ()안의 수치는 전년동기임.

자료 : 노동부.

Ⅲ. 勞使紛糾

1. 노사분규 개관¹⁶⁾

● 노사분규관련 지표 불안한 상태 심화

현대, 대우, 삼성 등 재벌기업 중심의 본격적인 구조조정이 3/4분기에 접어들면서 더욱 가속화되고 있는 가운데 통합방송법 및 농업인협동조합법안 제정 등과 관련하여 노·사 또는 노·정간의 갈등과 대립으로 인해 극심한 경기침체를 겪었던 작년보다도 오히려 노사분규관련 지표가 불안한 상태를 보이고 있다.

1999년도 3/4분기 노사분규 동향을 살펴보면, 1999년 8월 22일 현재 총 146건의 노사분규가 발생하여 지난해 같은 기간의 2배에 달하고 있는 것으로 나타났다. 월별로도 지난 4월의 13건에서 5월 29건, 7월 31건으로 점차 증가하는 추세를 보이고 있다.

한편 올 3/4분기 노사분규의 특징은 상급단체 주도하의 파업이라기보다는 대부분 개별 사업장의 현안을 둘러싼 분규의 양상을 보이고 있다. 따라서 투쟁집중력이 다소 약화되어 분규참가자수는 오히려 작년의 같은 기간보다 감소한 76천명을 기록하였다. 그러나 방송사노조와 국민의료보험공단노조, 그리고 구조조정이 진행중인 대기업노조 등 주로 대규모사업장에서의 분규가 예년에 비해 크게 증가하였고, 이 사업장들을 중심으로 분규가 장기화되면서 근로손실일수가 크게 증가하여 전년동기의 693천일에서 올해는 1,091천일로 크게 증가하였다.

<표 5> 노사분규 주요지표 동향

(단위: 건, 천명)

	1997	1998	1997. 8. 22	1998. 8. 22	1999. 8. 22
노사분규 발생건수	78	129	62	73	146
쟁의발생 신고건수	630	850	428	558	615
노사분규 해결건수	77	121	52	62	135
분규참가자수(천명)	44	146	41	105	76
근로손실일수(천일)	445	1,452	281	693	1,091

자료: 노동부.

16) 1999년 8월 22일 누계기준이다.

● 임·단협관련 노사분규 크게 증가

한편 노사분규가 발생한 사업장들은 주로 구조조정 반대, 각종 개혁법안 반대, 임금인상, 단체협약 등 다양한 요구안을 내걸고 있다.

노사분규 발생건수를 발생원인별로 살펴보면, 3/4분기 이후에 발생한 노사분규 중 임·단협관련 노사분규가 크게 증가함에 따라¹⁷⁾ 전체 노사분규에서 임금인상 및 단체협약이 차지하는 비중은 각각 19.2%, 46.4%로 전년의 같은 기간에 비해 비슷하거나 높아진 것으로 나타났다. 반면 ‘체불임금’과 관련한 노사분규는 3/4분기 이후 소폭 증가함에 따라 전체에서 차지하는 비중이 13.0%로 전년동기의 23.2%보다 크게 낮아졌다.

한편 기타항목 중 정리해고, 회사매각에 따른 해고, 희망퇴직자 모집, 그리고 방송통합법 등 기업의 구조조정과 관련하여 발생한 노사분규가 크게 증가한 것으로 나타났다.

<표 6> 발생원인별 노사분규 발생건수 추이

(단위: 건, %)

	1997	1998	1997. 8. 22	1998. 8. 22	1999. 8. 22
전 체	78(100.0)	129(100.0)	62(100.0)	73(100.0)	146(100.0)
체 불 임 금	3(3.8)	23(17.8)	3(4.8)	17(23.3)	19(13.0)
임 금 인 상	18(23.1)	28(21.7)	16(25.8)	10(13.7)	28(19.2)
단 체 협 약	51(65.4)	57(44.2)	37(59.7)	34(46.6)	68(46.6)
해 고	-	3(2.3)	-	2(2.7)	-
기 타 ¹⁾	6(7.7)	10(7.8)	6(9.7)	10(13.7)	31(21.2)

주 : 1) 기타항목에는 정리해고, 회사매각에 따른 해고, 희망퇴직자 모집 반대, 소사장제 반발, 기업 통합 반대, 자살자 유족보상, 방송통합법 반대, 인사발령 등이 포함됨.

2) ()안의 수치는 전체에 대한 비중임.

자료 : 노동부.

2. 부문별 노사분규 동향

● 제조업에서의 노사분규 발생 비중 여전히 높음

1999년 8월 22일 현재 노사분규 발생 추이를 산업별로 살펴보면, 제조업에서의 분규가 전년 같은 기간의 46건보다 크게 증가한 91건을 기록(비중 62.3%)하여 다른 산업보

17) 1999년 5월 22일 이후 발생한 노사분규 총 87건 중 단체협약이 48건, 임금인상이 18건, 그리고 체불임금이 8건 등을 차지하고 있는 것으로 나타났다.

다 노사분규가 크게 발생한 것으로 나타났다. 제조업에서의 증가는 대기업 중심의 구조조정과 관련하여 고용안정을 보장받고 나아가 작년의 극심한 기업경영 악화로 인하여 삭감되거나 동결된 임금 및 복지수준을 보상받기 위한 노동조합의 분규가 크게 증가하였기 때문으로 분석된다.

한편 조폐공사 파업유도 사건과 관련하여 공공부문 중심의 노사분규건수 증가에 기인하여 사회·개인 및 공공서비스업의 노사분규는 전년동기의 6건에서 크게 증가한 19건을 기록하였다.

<표 7> 산업별 노사분규 동향

(단위: 건, %)

	1997	1998	1997. 8. 22	1998. 8. 22	1999. 8. 22
전 산 업	78(100.0)	129(100.0)	62(100.0)	73(100.0)	146(100.0)
제 조 업	42(53.8)	72(55.8)	32(51.6)	46(63.0)	91(62.3)
운 수 · 창 고 및 통 신 업	14(17.9)	37(28.7)	13(21.0)	17(23.3)	20(13.7)
금융 · 보험 및 사업서비스업	4(5.1)	8(6.2)	1(1.6)	3(4.1)	12(8.2)
사회 · 개인 및 공공서비스업	11(14.1)	9(7.0)	15(24.2)	6(8.2)	19(13.0)
기 타 산 업	7(9.0)	3(2.3)	1(1.6)	1(1.4)	4(2.7)

주 : ()안의 수치는 전체에 대한 비중임.
자료 : 노동부.

● 대규모 사업장에서 분규가 크게 증가

한편 재벌기업의 본격적인 구조조정과 관련한 현대, 삼성, 대우계열사들의 노사분규, 통합방송법 제정을 둘러싼 각 방송사노조들의 파업, 그리고 임·단협 및 인사발령과 관련한 국민의료보험공단 노조의 노사분규 등 대기업의 노사분규가 크게 증가하였다. 그 결과 1,000인 이상 대규모 사업체에서의 노사분규는 다른 규모의 사업체에서 발생한 노사분규에 비해 전년도 같은 기간보다 크게 증가한 것으로 나타났다.

사업체규모별 노사분규 현황을 살펴보면, 전체 노사분규 중 1,000인 이상 대규모 사업체에서 차지하는 비중이 32.9%를 기록하였다. 그 다음으로 100~299인 규모의 중규모 사업체에서 차지하는 비중은 27.4%를 차지하였다.

<표 8> 사업체규모별 도시분류 동향

(단위: 건, %)

	1997	1998	1997. 8. 22	1998. 8. 22	1999. 8. 22
전 규 모	78(100.0)	129(100.0)	62(100.0)	73(100.0)	146(100.0)
50인 미만	6(7.7)	6(4.7)	7(11.3)	3(4.1)	6(4.1)
50~ 99인	13(16.7)	21(16.3)	8(12.9)	9(12.3)	26(17.8)
100~299인	26(33.3)	35(27.1)	20(32.3)	19(26.0)	40(27.4)
300~999인	18(23.1)	34(26.4)	13(21.0)	23(21.5)	26(17.8)
1,000인 이상	15(19.2)	33(25.6)	14(22.6)	19(26.0)	48(32.9)

주 : ()안의 수치는 전체에 대한 비중임.

자료 : 노동부.

’99年 上半期 勞動力 狀態의 플로우 分析

朴眞嬉*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 序 論
- II. 月別 勞動力 狀態의 플로우 分析
- III. 해자드 分析
- IV. 就業 및 失業流入者들의 特性 分析
- V. 要約 및 結論

I. 序 論

1999년 들어 경기가 뚜렷한 회복세를 보이고 있으며, 이와 더불어 노동수요가 되살아나고 있다. 1999년 상반기 중 취업자는 증가세로 반전되었고, IMF 이후 지속적으로 증가하였던 실업자도 1999년 2월 178만명을 정점으로 꾸준히 하락하고 있다. 그러나 이러한 양적인 측면에서의 개선에도 불구하고 IMF 이후 노동시장 구조가 변화하여 고용구조 및 실업구조가 악화되고 있다. 고용에 있어서는 임금근로자 중 상용고의 비중이 줄어드는 반면, 임시·일용 및 단시간 근로자가 증가하는 등 취업의 질적 수준은 낮아지고 있다. 또한 실업자 중 구직기간이 6개월 이상 또는 12개월 이상인 자들의 비중이 점차 높아지고 실업기간이 장기화되는 등 실업구조도 악화되고 있다. 이러한 시점에서 노동력들이 어떠한 상태로 이동하고, 성별로 어떠한 차이를 보이는지, 어떤 사람들이 취업하고, 어떤 사람들이 실업상태로 유입되는지를 살펴보는 것은 앞으로의 노동정책 수립에 있어

* 韓國勞動研究院 責任研究員. 본고의 작성에 도움을 주신 강순희 동향분석실장에게 감사드린다.

서 기초적인 자료가 될 것이다. 이 글은 이러한 기초적인 자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

이러한 분석을 위해서는 동일한 개인을 연속적으로 관찰하는 추적자료가 필요하다. 현재 이용가능한 추적자료는 존재하지 않으므로, 이 글에서는 통계청에서 월별로 조사하여 발표하는 「경제활동인구조사」를 패널자료로 구축하여 이용한다. 경제활동인구조사는 추적조사 자료가 아니므로 개인별 패널을 구성하여야 한다.

개인별 패널구성은 경제활동인구조사가 가구조사이므로 먼저 가구식별을 한 후 가구식별을 토대로 개인식별을 하는 방법을 취했다.

우선 가구식별을 위해서는 남성 가구주와 가구주의 여성 배우자의 생년월일을 연결하여 열두자리 가구별 번호를 구성하였다. 가구주가 여성이면서 배우자가 있는 경우에는 남성을 가구주로 가정하여 가구별 번호를 구성하였다. 또한 가구주이면서 여러 가지 이유(미혼 또는 사별 등)로 배우자가 없는 경우 배우자의 생년월일을 000000으로 표기하였다. 이와 같이 작성된 가구 식별번호를 사용하여 가구별 패널을 구성한 뒤 가구 구성원별로 가구원의 생년월일과 가구주와의 관계를 토대로 개인의 식별번호를 구성하였다. 그러나 가구 및 개인의 식별번호를 구성한다고 하더라도 가구주 및 배우자의 생년월일이 같은 가구간에는 식별이 불가능하다. 이를 해결하기 위해서 조사구, 가구번호 등 추가적인 정보를 이용하여 이러한 가구의 경우도 식별이 가능하도록 하였다.

이상의 방법을 이용하여 패널을 구축한다고 할지라도 가구주가 사망 또는 분가 등으로 변할 경우 패널이 단절되며, 이사 등으로 표본에서 탈락하는 가구 및 개인의 패널도 단절된다는 문제점을 내포하고 있다.

II. 月別 勞動力 狀態의 플로우 分析

패널데이터를 이용하여 1999년 1~6월 기간동안 취업, 실업, 비경제활동이라는 세 가지 노동력 상태간의 이동패턴을 보면 다음과 같다(표 1 참조).

우선 실업과 취업 사이의 이동상태를 보면, 동기간 동안 월평균 265천명이 취업상태에 있다가 실직하였으며, 동시에 396천명이 실업자 풀에서 취업으로 탈출하였다. 따라서 취업과 실업 사이의 노동이동은 실업률을 감소시키는 방향으로 작용하였다.

실업과 비경제활동 사이의 이동을 보면, 월평균 228천명이 노동시장으로 진입하여 구직활동을 시작하였으며, 동시에 183천명은 구직활동을 포기하고 비경제활동인구로 유출되었다¹⁾. 따라서 실업과 비경제활동간의 노동이동은 실업률을 증가시키는 방향으로 작용하였다. 그러나 실업과 취업 사이의 이동이 실업과 비경제활동간의 이동보다 커 상반기

동안 실업자는 감소한 것으로 나타났다.

한편 취업과 비경제활동간의 노동이동을 보면, 493천명이 취업에서 비경제활동으로 유출되었으며, 710천명은 비경제활동 상태에서 곧바로 취업하였다. 따라서 취업과 비경제활동간의 이동패턴은 취업을 증가시키는 방향으로 작용하였다.

이상을 종합하면, 각 노동력 상태간의 노동이동성은 전반적으로 활발하며, 노동이동의 규모는 취업과 비경제활동 사이, 취업과 실업 사이, 실업과 비경제활동 사이 순으로 나타났다.

<표 1> 월별 노동이동 현황 : 1~6월(유출입 평균)

(단위: 천명)

	실업 → 비경제활동	비경제활동 → 실업	취업 → 비경제활동	비경제활동 → 취업	취업 → 실업	실업 → 취업
1~2월	240	249	534	456	274	261
2~3월	187	309	584	1041	307	508
3~4월	180	195	445	884	274	450
4~5월	150	170	449	602	215	372
5~6월	160	235	456	566	276	390
평 균	183	231	493	710	269	396

위 표에 나타난 평균치를 이용하여 실업으로의 총유입과 총유출을 계산해 보면, 1~6월 기간동안 총 1,345천명이 취업에서 실업으로 이동하였으며, 1,157천명이 비경제활동에서 실업으로 이동하여 총실업으로의 유입자수는 2,502천명이었다. 한편 1,980천명이 실업자 풀에서 취업하였으며, 916천명이 비경제활동 상태로 이동하였다. 따라서 실업으로부터의 총유출자수(실업으로부터의 탈출자수)는 2,896천명이다. 총유출자수에서 총유입자수를 빼면 394천명으로 실업으로부터의 탈출자수가 많아 경기회복이 가속화됨에 따라 고용사정이 개선되고 있음을 보여준다.

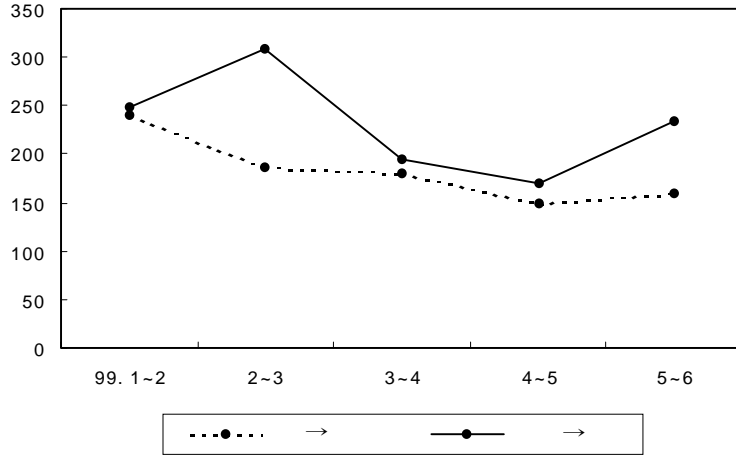
취업과 실업간의 노동의 이동성을 보면, 1~6월 사이에 순개념으로 취업에서 실업으로 이동한 사람보다 실업에서 취업으로 이동한 사람이 훨씬 많았다(635천명). 한편 실업과 비경제활동간의 이동을 보면, 동기간 순개념으로 242천명의 실업자가 발생하였다. 따라서 1~6월간 실업자의 성격은 실직실업자보다는 구직활동 증가에 의한 실업자임을 알 수 있다.

다음으로 시간의 경과에 따른 노동이동의 변화를 보면 다음과 같다(그림 1, 2, 3 참

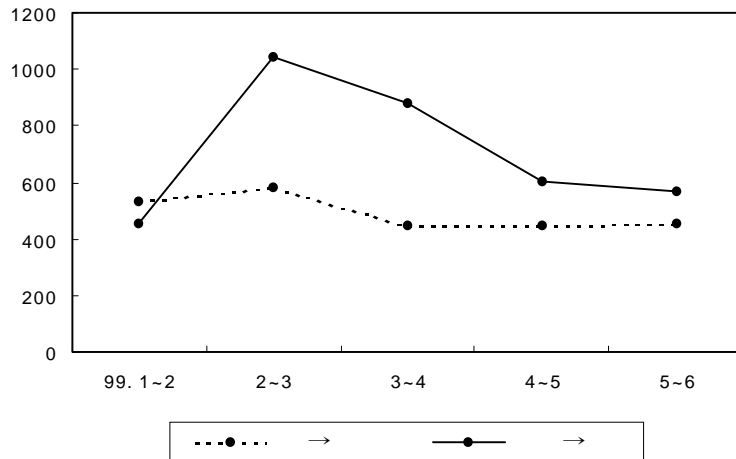
1) 이 측면에서만 보면, 경제회복에 따라 부가노동효과가 실망노동효과보다 크게 나타난 것을 알 수 있다.

조). 상반기 내내 비경제활동에서 실업으로 이동한 사람들의 수가 구직활동을 포기한 실업자들보다 많았으며, 취업과 비경제활동 사이의 이동성은 졸업시점인 2~3월에서 신규 학졸자들이 대량 취업함으로써 큰 격차를 보이고 있다.

[그림 1] 실업과 비경제활동간의 노동이동

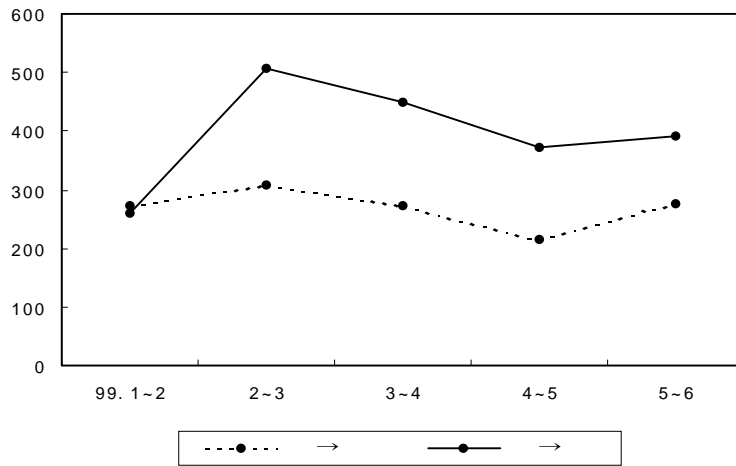


[그림 2] 취업과 비경제활동간의 노동이동

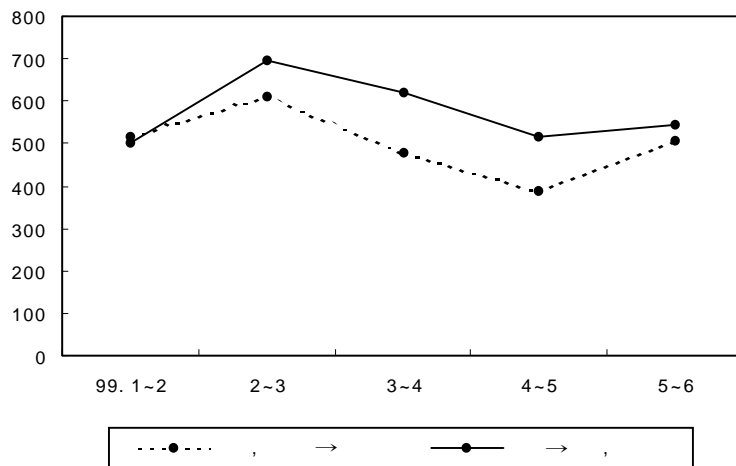


취업과 실업 사이의 이동은 1~2월에는 취업에서 실업한 사람들이 더 많았으나 그 이후에는 경기회복에 따른 노동수요의 증가로 실업에서 취업한 사람이 압도적으로 많았음을 알 수 있다. 따라서 1~2월에는 실업으로의 유입이 더 큰 반면, 3월 이후부터는 실업으로부터의 탈출이 더 많았다(그림 4 참조).

[그림 3] 취업과 실업간의 노동이동



[그림 4] 실업으로의 유입·탈출



Ⅲ. 해자드 分析

1999년 1월 실업자 집단을 추적 분석하여 실업자의 탈출구조를 살펴보도록 한다. 이를 위해 패널데이터를 이용하여 1월 실업자 176만명 중 2월에 취업, 실업, 비경제활동으로 이동한 사람들을 구분하고, 2월에도 여전히 실업상태에 머물러 있는 사람들 중 취

업, 실업, 비경제활동으로 이동한 사람들을 구분하여 6월까지 추적 분석하였다. 단, 1월 실업자 집단의 탈출구조만을 분석하므로 가중치는 1월의 수치를 이용하였다²⁾.

<표 2>를 보면, 1월의 실업자 176만명 중 15%인 265천명은 2월에 취업하였으며, 14%인 242천명은 구직활동을 중단하였다. 나머지 71%인 1,256천명은 2월에도 실업상태에 머물러 있었다. 2월에도 실업상태에 머물러 있었던 1,256천명 중 약 26%인 302천명이 취업하였으며, 11%인 126천명이 노동시장을 퇴장하였다. 이같은 방식으로 6월까지 추적해 보면, 취업과 비경제활동으로의 탈출률은 1~2월 28.7%였던 것이 시간의 경과에 따라 36.1%, 33.0%, 24.9%, 29.3%로 변동하고 있다.

취업으로의 탈출률은 2~3월에 높아졌으나 그 이후 점차로 감소를 보였으며 5~6월 들어 다소 증가하였다. 비경제활동으로의 탈출률은 꾸준히 감소하고 있다. 이는 상반기 말로 갈수록 경기회복에 대한 확신이 가시화됨에 따라 구직활동을 계속하고 있는 것으로 볼 수 있지만, 또한 이는 1월 실업자가 실업에 머물러 있을 확률이 더 높아진다는 것을 의미하므로 실업이 장기화하고 있다는 의미로도 해석가능하다.

<표 2> 1월 실업자 집단의 해자드

(단위 : 천명, %)

	실업자 이동상태			
	취업	실업	비경활	전체
1→2월	265 (15.0)	1,256 (71.3)	242 (13.7)	1,763 (100.0)
2→3월	302 (25.5)	756 (63.9)	126 (10.6)	1,183 (100.0)
3→4월	171 (24.4)	468 (67.0)	60 (8.6)	699 (100.0)
4→5월	73 (16.8)	328 (75.1)	35 (8.1)	436 (100.0)
5→6월	63 (21.1)	212 (70.7)	25 (8.2)	299 (100.0)

주: 1) 전체의 수치와 전월의 실업의 수치가 다른 것은 1월의 가중치를 사용하였기 때문이다.

2) ()안은 전체에 대한 비중임.

이번에는 1999년 1월 취업자 집단을 추적 분석하여 취업자의 탈출구조를 살펴보면

2) 가중치는 월별로 다른데 1월의 가중치를 이용함으로써 수치가 약간씩 차이가 난다. 따라서 수치보다는 비중을 보는 것이 바람직하다.

다음과 같다.

<표 3>을 보면, 1월의 취업자 1,897만명 중 1.4%인 270천명은 2월에 실업하였으며, 2.8%인 533천명은 노동시장을 퇴장하였다. 나머지 95.8%인 1,816만명은 2월에도 취업상태를 지속하였다. 2월에도 취업상태에 머물러 있었던 1,816만명 중 약 1.4%인 248천명이 실업하였으며, 2.6%인 457천명이 노동시장을 퇴장하였다. 이같은 방식으로 6월까지 추적해 보면, 실업 또는 비경제활동으로의 탈출률은 점차 감소하고 있다. 주목할 만한 것은 취업기간과 관련된 것으로서 1월 취업자 중 6월까지 취업상태로 남아있는 사람의 비중은 74.9%이며, 25.1%는 실업이나 비경제활동으로 이동한 것으로 나타났다. 이들의 취업기간은 완결적인 것(complete spell)으로 취업기간이 6개월도 안되는 경우가 많을 수 있음을 시사한다.

<표 3> 1월 취업자 집단의 해자드

(단위: 천명, %)

	취업	실업	비경제활동	전체
1→2월	18,163 (95.8)	270 (1.4)	533 (2.8)	18,965 (100.0)
2→3월	16,800 (96.0)	248 (1.4)	457 (2.6)	17,504 (100.0)
3→4월	15,493 (97.4)	145 (0.9)	267 (1.7)	15,905 (100.0)
4→5월	14,515 (98.0)	88 (0.6)	201 (1.4)	14,803 (100.0)
5→6월	13,612 (98.1)	101 (0.7)	164 (1.2)	13,878 (100.0)

주: 1) 전체의 수치와 전월의 실업의 수치가 다른 것은 1월의 가중치를 사용하였기 때문이다.

2) ()안은 전체에 대한 비중임.

이러한 사실은 1999년 1월 들어 새로 취업한 사람의 경우를 추적 분석해 보면 더 명확하게 알 수 있다. 1월 들어 새로 취업한 사람은 전월에는 실업이나 비경제활동 상태에 머물러 있다가 1월에 취업으로 들어온 사람으로 727천명이었다. 이들 중 6월에도 취업상태에 머물러 있는 사람은 268천명이었으며, 그 비중은 36.9%에 불과하다. 나머지 63.1%는 완결적인 의미에서 취업기간이 6개월도 채 안되는 것으로 보인다(표 4 참조).

이는 상반기 노동시장의 취업구조가 임시 및 일용을 중심으로 변모하고 있다는 것을 간접적으로 설명해 준다³⁾.

3) 임금근로자 중 임시·일용직의 비중을 보면 50%를 넘어서고 있어 대부분의 임금근로자가 비

<표 4> 1월 새롭게 취업한 집단의 해자드

(단위: 천명, %)

	취업	실업	비경황	전체
1 → 2월	560 (80.7)	44 (6.3)	90 (13.0)	695 (100.0)
2 → 3월	441 (82.2)	24 (4.6)	71 (13.2)	536 (100.0)
3 → 4월	355 (86.0)	19 (4.5)	39 (9.5)	413 (100.0)
4 → 5월	311 (90.8)	8 (2.5)	23 (6.7)	342 (100.0)
5 → 6월	268 (91.5)	10 (3.3)	15 (5.2)	293 (100.0)

주: 1) 전체의 수치와 전월의 실업의 수치가 다른 것은 1월의 가중치를 사용하였기 때문이다.

2) ()안은 전체에 대한 비중임.

IV. 就業 및 失業流入者들의 特性 分析

1999년 상반기 동안 새롭게 취업 또는 실업으로 유입된 사람은 전월의 노동력 상태가 취업 또는 실업상태가 아니었던 사람들이 당월에 취업 또는 실업한 사람의 총수로 계산하였다. 즉, 당월에 새로 취업한 사람은 전월의 노동력 상태가 비경제활동인구였거나 실업상태에 있었던 사람이 당월에는 취업하였다는 것을 의미하고, 당월에 실업한 사람은 전월에는 취업 또는 비경제활동인구였던 사람이 당월에 실업으로 유입된 것을 의미한다. 단, 새로이 취업하거나 실업한 사람 중 반복적으로 취업 또는 실업상태로 유입된 경우는 한번만 산입하였다⁴⁾.

1. 취업유입자들의 특성 분석

1999년 상반기 중 새롭게 취업한 사람은 5,721천명이었으며, 이 중 전월의 실업상태

정규형태로 고용되어 있음을 알 수 있다(1999. 3/4분기 노동동향분석 고용편 참조).

- 4) 중복의 정도는 실업에서 취업으로의 유입된 경우 약 10% 정도였고, 비경황에서 취업으로의 유입은 4% 정도였다. 한편 취업에서 실업으로 유입된 경우는 약 11%, 비경황에서 취업으로 유입된 경우는 약 9% 정도였다.

에서 취업으로 유입된 사람의 비중은 35.6%였고, 64.4%가 전월의 비경제활동인구 상태에서 취업으로 유입되었다(표 5, 6 참조).

1999년 들어 새롭게 취업한 사람들의 개인적인 특성을 보면 다음과 같다.

성별로는 남성에 비해 여성이 취업으로의 유입이 두드러졌다. 특히 남성의 경우는 실업상태에서 취업한 경우가 51%로 비경제활동 상태에서의 유입보다 큰 반면, 여성의 경우는 77%가 비경제활동 상태에서 유입되었다. 이는 월별 노동력 상태의 이동패턴과 유사하다. 여성은 실업상태로 머물러 있기보다는 노동시장을 퇴장하는 경향이 있기 때문에 경기침체기에는 비경제활동 상태에 머물러 있다가 경기가 회복되면 노동시장으로 유입되는 특성을 지닌다. 따라서 비경제활동 상태에서 취업으로의 유입은 최근 경기가 회복됨에 따른 것으로 보인다.

연령별로는 모든 연령이 고르게 분포하고 있으나, 30대를 정점으로 점차 취업으로의 유입이 줄어들고 있다. 또한 30대를 제외하고는 실업에서 취업으로의 유입보다 비경제활동 상태에서 취업으로의 유입이 많았다. 비경제활동에서 취업으로 유입된 경우 중 60세 이상의 경우 21.6%로 모든 연령에서 가장 높은 비중을 나타냈다. 이는 정부의 적극적인 실업대책의 일환인 공공근로사업의 영향에 의한 것으로 보인다.

학력별로 보면, 대졸 이상보다는 고졸 이하의 학력을 가진 사람이 취업으로의 유입이 두드러졌다. 특히 저학력일수록 비경제활동에서의 유입이 현저하였으며, 대졸 이상의 경우는 실업으로부터의 유입이 다소 많았다.

이상 개인적인 특징을 요약하면, 1999년 상반기 들어 새로이 취업한 사람들은 비경제활동 상태에 머물러 있던 저학력, 30대 이하, 여성이 상대적으로 높은 비중을 나타냈던 것으로 보인다.

다음으로 산업별, 직종별, 규모별, 종사상지위별로 특징을 살펴보면 다음과 같다.

산업별로는 도소매 및 음식·숙박업(26.5%), 농림어업(18.6%), 사회 및 개인서비스업(18.0%), 제조업(15.6%), 건설업(12.6%) 순으로 취업으로의 유입이 많았다. 농림어업으로의 취업은 농번기를 맞이하여 무급가족종사자를 중심으로 늘어난 것으로 보이며, 사회 및 개인서비스업은 정부의 실업대책의 일환인 공공근로의 영향으로 보인다.

전기·가스 및 수도업, 건설업, 운수·창고 및 통신업의 경우는 비경제활동 상태에서 취업으로 유입된 것보다 실업상태에 있다가 취업으로 유입된 비중이 훨씬 크게 나타났다. 반면 도소매 및 음식·숙박업, 제조업, 광업, 금융·보험 및 사업서비스업, 사회 및 개인 서비스업은 비경제활동 상태에서 취업으로 유입된 경우가 많았다.

규모별로 보면, 대규모 사업체보다는 중소기업에 취업한 사람의 수가 훨씬 많았다. 특히 1~9인 규모의 사업체에 취업된 사람이 80% 이상을 차지하고 있다. 이는 소규모 사업체에서 고용흡수 능력이 크다는 것을 설명해 준다. 이러한 결과는 사업장의 패널데이터를 이용하여 일자리 창출과 소멸을 분석한 결과와 일치한다⁵⁾.

한편 300인 이상 사업체에 취업한 사람은 실업상태에 있다가 취업으로 유입된 비중이 53%로 다소 높고, 300인 미만 사업체에 취업한 사람은 비경제활동 상태에 있다가 취업으로 유입된 비중이 높았다.

직종별로 보면, 단순노무직이 24.8%로 가장 많았고, 서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자도 22.8%로 많았다. 이들 직종은 정부 실업대책 중 공공근로사업의 영향과 도소매 및 음식·숙박업에서 취업기회가 많았던 것과 관련된다.

농림어업 숙련근로자도 16.6%의 비중을 차지하고 있는데 특히 주목할 만한 것은 이 직종은 96.5%가 비경제활동 상태에서 유입된 것으로 이 역시 산업별 분석에서 본 것과 마찬가지로 농번기를 맞아 무급가족종사자를 중심으로 증가한 것으로 보인다.

고위임직원 및 관리자, 전문가, 기술공 및 준전문가의 직종은 실업상태에서보다는 비경제활동 상태에서 유입된 비중이 높게 나타났고, 기능을 보유한 기능원 및 관련기능근로자, 장치·기계조작원 및 조립원 등은 실업상태에서 취업으로 유입된 비중이 높다. 이는 제조업의 경기가 호전되면서 일정정도의 숙련을 보유한 사람의 재취업 기회가 많아진 것으로 판단된다.

중사상지위별로 임금근로자만 보면, 상용근로자는 7.8%의 비중을 차지한 반면, 임시·일용의 비중이 92.2%를 차지하고 있어 취업의 질적 수준이 낮아지고 있다. 특히 일용직이 차지하는 비중은 55.5%였다.

이는 경기회복단계에 상용직보다는 임시·일용직의 고용을 늘리는 고용패턴을 보이는 것과 공공근로사업의 실시에 따른 것으로 보인다.

이상을 요약하면, 제조업, 도소매 및 음식·숙박업, 사회 및 개인서비스업을 중심으로 고용사정이 개선되고 있으나 소규모에서 서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자, 기능원 및 관련기능근로자, 단순노무직의 직종에서 노동수요가 확대되고 있다. 또한 이들의 지위는 임시 및 일용직이어서 고용의 양적인 측면은 개선되었지만, 취업의 질적인 수준이 하락하고 있는 것으로 보인다.

2. 실업유입자들의 특성 분석

1999년 상반기 중 새롭게 실업으로 유입된 사람은 2,807천명이었다. 이 중 취업상태에 있다가 실업으로 유입된 사람은 1,556천명으로 55.4%의 비중을 차지하고 있고, 비경제활동에 있다가 실업으로 유입된 사람은 1,251천명으로 44.6%의 비중을 차지하였다.

1999년 상반기 중 새롭게 실업으로 유입된 사람의 개인적 특징을 보면 다음과 같다.

성별로 보면, 실업으로의 유입비중이 남녀 각각 60.3%, 39.7%로 남성이 여성에 비해 실업으로의 유입이 많았다. 그러나 남성은 취업으로부터 실업으로의 유입이 63% 정도인

5) 신동균·박진희, 「일자리 창출과 소멸」, 『분기별 노동동향분석』, 1999년 2/4분기 참조.

반면, 여성은 비경제활동 상태로부터의 유입이 56%를 차지하는 특징을 보이고 있다. 여성의 경우 실업상태에 머물러 있기보다 비경제활동 상태를 선호하는 특징을 보이며, 경기가 회복되면 비경제활동 상태에서 노동시장으로의 진입이 남성에 비해 활발하다.

연령별로 보면, 30대와 40대의 경우 실업으로의 유입이 많았다. 특히 25~29세, 30~40대의 경우는 취업상태에 있다가 실업으로 유입된 비중이 높았고, 25세 미만의 경우는 비경제활동 상태에 있다가 실업으로 유입된 비중(59%)이 높았다. 30~40대의 실업인 경우 장기실업화의 가능성이 있고⁶⁾, 이로 인해 보유하고 있던 숙련의 마모가 우려된다.

학력별로 보면, 고졸 이하의 학력을 가진 사람들이 실업으로의 유입이 많았으며, 취업상태에 있다가 실업으로 유입된 비중도 높았다.

1999년 상반기 실업으로 유입된 사람들의 개인적 특징을 보면, 30~40대, 고졸 이하, 남성이 대부분이었던 것으로 보인다.

취업상태에 있다가 실업한 사람들의 경우 전직을 산업별, 규모별, 직종별, 종사상지위별로 보면 다음과 같다.⁷⁾

산업별로는 도소매 및 음식·숙박업(29.6%), 건설업(22.8%), 사회 및 개인서비스업(17.5%), 제조업(17.2%) 등에 종사했었던 사람이 많았다.

규모별로는 1~9인 규모 사업체에 취업했었던 사람이 실업으로 유입이 많았으며, 규모가 작을수록 실업으로의 유입이 많았다.

직종별로는 단순노무직(23.8%), 기능원 및 관련기능근로자(22.6%), 서비스근로자 및 상점과 시장판매자(22.4%) 등이 대부분이었다.

종사상지위별 중 임금근로자만을 보면, 대부분 임시 및 일용근로자(72%)들이었다.

상반기 중 새로이 취업한 사람들과 실업한 사람들의 특징을 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 성별로는 남성은 실업으로의 유입비중이 더 높고, 여성은 취업으로의 유입비중이 더 높다.

둘째, 학력별로는 중졸의 경우 실업으로의 유입 및 유출비중이 비슷하지만 고졸이나 대졸 이상의 경우는 실업으로의 유입비중이 실업으로부터의 유출비중보다 더 높다.

셋째, 연령별로는 40대 미만의 경우 실업으로의 유입이 취업으로의 유입보다 높고 그 이상의 연령은 취업으로의 유입이 높다.

넷째, 산업별로 도소매 및 음식·숙박업이 가장 많은 수의 실업자를 발생시킴과 동시에 가장 많이 고용을 창출하였다. 사회 및 개인서비스업을 제외하고는 모든 산업에서 실업으로의 유입이 취업으로의 유입보다 더 높았다.

6) 구직기간 6개월 이상인 실업자의 비중은 30대의 경우 24.5%, 40대는 24.3%로 15~19세 9.4%, 20~24세 13.6%, 25~29세 21.4%에 비해 높게 나타나 연령이 높을수록 실업의 장기화 경향을 보이고 있다.

7) 취업상태에 있다가 실업한 사람의 경우는 1년 미만 전직실업자에 한달 통계이므로 수치보다는 비중을 보는 것이 바람직하다.

<표 5> 상반기 취업 및 실업으로 유입된 사람들의 개인적 특성

(단위: 천명, %)

	취업으로 유입			실업으로의 유입		
	실업 → 취업	비경활 → 취업	전 체	취업 → 실업	비경활 → 실업	전 체
남 자	1,310 (51.0) (64.4)	1,259 (49.0) (34.2)	2,569 (100.0) (44.9)	1,060 (62.6) (68.1)	633 (37.4) (50.6)	1,692 (100.0) (60.3)
여 자	725 (23.0) (35.6)	2,428 (77.0) (65.8)	3,152 (100.0) (55.1)	496 (44.5) (31.9)	618 (55.5) (49.4)	1,114 (100.0) (39.7)
국졸이하	260 (16.7) (12.8)	1,302 (83.3) (35.3)	1,563 (100.0) (27.3)	193 (54.9) (12.4)	159 (45.1) (12.7)	352 (100.0) (12.6)
중 졸	373 (39.0) (18.3)	584 (61.0) (15.8)	957 (100.0) (16.7)	293 (62.5) (18.8)	176 (37.5) (14.1)	469 (100.0) (16.7)
고 졸	1,033 (41.3) (50.8)	1,467 (58.7) (39.8)	2,500 (100.0) (43.7)	808 (53.3) (52.0)	708 (46.7) (56.6)	1,517 (100.0) (54.0)
대졸이상	367 (52.3) (18.1)	334 (47.7) (9.1)	702 (100.0) (12.3)	261 (55.7) (16.8)	208 (44.3) (16.6)	469 (100.0) (16.7)
15~19세	108 (30.1) (5.3)	252 (69.9) (6.8)	360 (100.0) (6.3)	61 (27.8) (3.9)	158 (72.2) (12.7)	219 (100.0) (7.8)
20~24세	351 (47.9) (17.3)	382 (52.1) (10.4)	733 (100.0) (12.8)	219 (46.7) (14.1)	250 (53.3) (20.0)	470 (100.0) (16.7)
25~29세	341 (51.1) (16.7)	326 (48.9) (8.8)	666 (100.0) (11.6)	240 (54.7) (15.4)	199 (45.3) (15.9)	439 (100.0) (15.7)
30~39세	516 (41.6) (25.4)	723 (58.4) (19.6)	1,239 (100.0) (21.7)	446 (65.6) (28.6)	234 (34.4) (18.7)	680 (100.0) (24.2)
40~49세	421 (39.8) (20.7)	638 (60.2) (17.3)	1,059 (100.0) (18.5)	349 (63.4) (22.5)	201 (36.6) (16.1)	551 (100.0) (19.6)
50~59세	240 (29.6) (12.0)	570 (70.4) (15.0)	810 (100.0) (14.0)	184 (55.5) (11.8)	147 (44.5) (11.8)	331 (100.0) (11.8)
60세 이상	58 (6.7) (2.8)	796 (93.3) (21.6)	853 (100.0) (14.9)	57 (48.3) (3.6)	60 (51.7) (4.8)	117 (100.0) (4.2)
전 체	2,034 (35.6) (100.0)	3,687 (64.4) (100.0)	5,721 (100.0) (100.0)	1,556 (55.4) (100.0)	1,251 (44.6) (100.0)	2,807 (100.0) (100.0)

<표 6> 상반기 취업 및 실업으로 유입된 사람들의 산업별·규모별·직종별·종사상지위별 특성

(단위: 천명, %)

		실업, 비경황 → 취업	취업 → 실업
산 업 별	농 업	1,064 (18.6)	28 (1.8)
	광 업	3 (0.1)	0 (0.0)
	제조업	890 (15.6)	268 (17.2)
	전기·가스 및 수도업	7 (0.1)	1 (0.1)
	건설업	721 (12.6)	354 (22.8)
	도소매 및 음식·숙박업	1,514 (26.5)	460 (29.6)
	운수·창고 및 통신업	140 (2.5)	66 (4.2)
	금융보험 및 부동산임대서비스업	349 (6.1)	106 (6.8)
	사회 및 개인서비스업	1,032 (18.0)	272 (17.5)
	전 체	5,721 (100.0)	1,556 (100.0)
직 종 별	고위임직원 및 관리자	28 (0.5)	19 (1.2)
	전문가	80 (1.4)	21 (1.3)
	기술공 및 준전문가	388 (6.8)	142 (9.1)
	사무직원	438 (7.7)	137 (8.8)
	서비스근로자 및 상점과 시장판매근로자	1,306 (22.8)	349 (22.4)
	농업 및 어업근로자	952 (16.6)	19 (1.2)
	기능원 및 관련기능근로자	814 (14.2)	352 (22.6)
	장치·기계조작원 및 조립원	296 (5.2)	147 (9.5)
	단순노무직	1,419 (24.8)	370 (23.8)
	전 체	5,721 (100.0)	1,556 (100.0)
규 모 별	1~9인	4,610 (80.6)	1,124 (72.2)
	10~19인	546 (9.5)	191 (12.3)
	20~49인	343 (6.0)	141 (9.0)
	50~299인	197 (3.5)	83 (5.4)
	300인 이상	24 (0.4)	18 (1.1)
	전 체	5,721 (100.0)	1,556 (100.0)
종 사 상 지 위 별	상용근로자	309 (5.4)	205 (13.2)
	임 시	1,446 (25.3)	497 (32.0)
	일 용	2,187 (38.2)	616 (39.6)
	고용주	117 (2.1)	64 (4.1)
	자영자	899 (15.7)	143 (9.2)
	무급가족종사자	763 (13.3)	30 (1.9)
	전 체	5,721 (100.0)	1,556 (100.0)

다섯째, 직종별로는 단순노무직과 서비스판매직에서 많은 수의 실업자를 발생시키지만 동시에 가장 많이 실업자를 흡수하고 있다. 일정정도 숙련을 보유하고 있을 것으로 보이는 기능원 및 관련기능근로자는 실업으로의 유입이 실업으로부터의 유출보다 커 고용조정이 생력화 또는 구숙련의 해체라는 생산방식의 조정과 함께 이루어지고 있음을 시사해 주고 있다. 단순노무직의 경우 공공근로사업이 대부분으로 정부의 실업대책이 어느 정도 효과를 보이고 있는 것으로 판단할 수 있다.

여섯째, 종사상지위별로 보면, 대부분 임시·일용직 부분에 취업 및 실업하고 있었으며, 이들이 실업으로의 유입이 많았다. 고용주, 자영자, 무급가족종사자에서는 실업으로의 유입보다 취업으로 유입이 더 크게 나타났다. 최근 경기회복에 따른 실업감소 및 고용확대에도 불구하고 취업구조는 악화되고 있음을 알 수 있다.

일곱째, 규모별로는 실업으로의 유입 및 취업으로의 유입이 1~9인 규모의 사업체에서 압도적으로 높으며, 규모가 작을수록 실업 및 취업으로의 유입이 크다. 또한 1~9인 규모의 사업체에서는 실업자에서 차지하는 실업으로부터의 탈출자 비중이 실업자에서 차지하는 실업으로의 유입자 비중에 비해서 커 소규모 사업체의 역동성을 볼 수 있다.

V. 要約 및 結論

이상에서 상반기 동안 노동력 이동의 패턴과 새롭게 취업 및 실업한 사람의 특성을 살펴보았다.

제Ⅱ장에서는 월별 노동력 이동이 활발하며 경기가 회복됨에 따라 취업으로의 노동이 더욱 더 활발하게 나타나고 있다는 것을 확인하였다. 또한 상반기 동안 실업의 성격은 실직에 의한 실업증가보다는 비경제활동 상태에 있다가 구직활동을 하는 사람들에 의한 실업임을 알 수 있었다.

제Ⅲ장에서는 해자드 분석을 통해 실업이 장기화하고 있다는 것과 취업기간이 짧아지고 있다는 것을 보았다. 노동이동이 매우 활발하다는 것과 취업기간이 짧다는 것은 우리나라의 노동시장이 수량적으로는 매우 유연하게 작동하고 있음을 의미한다. 그러나 취업기간이 짧다는 것은 그만큼 고용이 불안정하다는 것을 간접적으로 설명해 준다. 고용의 불안정은 근로자 개인에게 직무 몰입도 등을 낮추며, 사내직업훈련 등의 기회가 줄어들어 숙련형성에 심각한 영향을 미친다. 또한 소득이 불안정 및 사회전체적으로 소득격차 확대 등 사회문제화될 여지가 많다. 또한 실업이 장기화하고 있다는 것은 실업기간이 길어질수록 탈출률이 줄어든다는 것을 의미한다. 다시 말하면 장기실업자가 되면 실업자 풀에서 탈출하기 어렵다는 것이다. 장기실업은 취업기회 상실에 따른 인적자원의 손실,

소득격차 확대 등 사회경제적인 문제가 심화될 소지가 있으므로 정책적인 측면에서 이에 대한 대책이 요구된다.

다음 제IV장에서는 취업 및 실업한 사람들의 특성 분석을 통해 취업구조의 여성화, 고연령, 저숙련, 임시 및 일용근로자를 선호한다는 것을 보았으며, 이들이 실업될 가능성도 높다는 것을 보았다. 1999년 상반기 동안 경기회복이 가속화됨에 따라 실업자 감소 및 취업자 증가의 형태로 이어지고는 있으나 취업 및 실업의 질적인 수준이 낮아지고 있어 이에 대한 대책이 시급하다.

最近 賃金所得 不平等度の 變化分析

鄭進浩*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 머리말
- II. 賃金水準의 下落
- III. 所得分配의 惡化
- IV. 맺음말

I. 머리말

본 연구에서는 IMF 외환위기의 파고가 높았던 1998년에 발생한 임금수준 및 임금격차 등에서의 주요한 변화를 분석한다. 최근까지 발표된 각종 실태조사에 따르면 IMF 외환위기가 고용에 미친 효과는 기업의 구조조정에 따른 해고 및 실업기간의 장기화에 따른 완전실업자의 급격한 증가로 요약된다. 그러나 1998년에 임금수준 또는 임금격차 등의 측면에서 어떠한 변화가 발생하였는가에 대하여 종합적으로 분석한 연구는 거의 없다.

본 연구에서는 「매월노동통계조사」를 이용하여 임금수준의 변화뿐만 아니라, 1999년 7월말에 발표된 1998년 「임금구조기본통계조사」 원시자료(raw data)를 이용하여 임금격차, 특히 임금소득 불평등도의 변화를 중점적으로 분석한다. 또한 「도시가계조사」 집계자료(aggregate data)를 이용하여 근로자가구의 가구소득 불평등도의 변화도 분석한다. 이러한 자료들을 이용한 실태분석을 통하여 IMF 외환위기가 1998년에 개별 근로자

* 韓國勞動研究院 責任研究員.

의 임금소득 또는 근로자가구의 가구소득에 미친 효과를 종합적으로 정리한다.

본 연구에서는 노동부의 「매월노동통계조사」 및 「임금구조기본통계조사」 그리고 통계청의 「도시가계조사」를 분석자료로 이용한다. 비록 임금에 관한 노동부의 실태조사는 각각 사업체 및 개별 근로자를 조사단위로 하고 있지만, 조사대상은 사실상 거의 동일하다. 그런데 조사대상기간이 각각 매월 및 각년도 6월이기 때문에 두 가지 실태조사에서 발표되는 임금수준은 약간 상이하다¹⁾. 이러한 조사대상기간의 차이점을 고려하여 임금수준에 관한 분석은 「매월노동통계조사」, 임금격차 등에 관한 분석은 「임금구조기본통계조사」를 주된 자료로 활용한다. 그리고 분석기간은 임금상승률이 두 자리수로 높아졌던 1987년 이후부터 가장 최근 연도인 1998년까지로 하고, 연간자료를 이용한다.

II.賃金水準의 下落

지난 1987년 이후 1996년까지 명목임금 상승률은 두 자리수의 높은 증가세를 유지하여 왔다. 1997년말에 발생한 외환위기의 효과가 일부 반영된 1997년 명목임금 상승률은 7.0%에 그쳤다. 그러나 불황의 파고가 극심하였던 1998년도에는 명목임금 상승률은 「매월노동통계조사」가 실시된 이후 처음으로 -2.5% 감소세로 반전되었다.

이와 같은 1998년 명목임금 수준의 감소는 정액급여보다는 경기변동의 영향을 상대적으로 크게 받는 특별급여 또는 초과급여의 감소에 의하여 주도되었다. 임금내역별로 살펴보면 정액급여는 3.7% 증가하였지만, 초과급여 및 특별급여는 각각 15.0% 및 17.0% 감소하였다. 이하에서는 임금내역별 증감률 추이를 분석함으로써 1998년에 나타난 주요한 특징을 살펴보자.

첫째, 정액급여는 매년 노사간의 임금교섭에 따른 협약임금 인상 또는 기업 내부의 각종 규정에 의한 정기승급 또는 승진에 따라 일정수준 상승한다. 그 동안 협약임금 인상은 경기변동과 동일한 방향으로(pro-cyclical) 변동하여 왔지만 여전히 증가세를 유지하였다. 그러나 1998년에는 고용안정에 대한 양보교섭 등으로 통상임금은 사실상 동결되었으며²⁾ 극심한 불황에 따른 기업경영의 악화로 정기승급이나 승진도 제대로 이루

1) 이러한 차이는 조사대상기간의 차이뿐만 아니라 연간 특별급여의 집계기간의 차이에도 기인한다. 특별급여는 「임금구조기본통계조사」에서는 전년도의 연간 특별급여를 12개월로 나누어 집계하지만, 「매월노동통계조사」에서는 매월 특별급여를 연간 평균값으로 집계한다. 따라서 「임금구조기본통계조사」에서 발표되는 연간 특별급여는 조사연도가 아닌 전년도의 특별급여의 합계로서 「매월노동통계조사」의 연평균 특별급여를 12배한 수치와는 차이가 있다.

2) 100인 이상 사업체의 통상임금 기준 협약임금 인상률은 1998년도에는 0.0%로 1997년의 4.2

어지지 않았다³⁾. 따라서 이러한 요인들 때문에 1998년도 정액급여의 상승률은 예년보다도 매우 낮은 3.7%에 그쳤다.

둘째, 초과급여는 근로시간제도상의 변경이 없더라도 시간당 통상임금이나 실제 초과근로시간의 변화에 따라 증감한다. 그런데 1998년에는 시간당 통상임금은 사실상 동결되어 초과근로시간의 변화가 초과급여의 변화에 거의 그대로 반영되었다. 즉 1998년에 초과근로시간은 14.1%가 감소하였으며 초과급여도 15.0% 감소하였다.

셋째, 특별급여는 주로 고정적 상여금과 성과배분적인 변동적 상여금으로 구성되어 있다. 그런데 1998년도에는 기업경영의 악화로 예년과 같은 수준의 상여금 지급이 용이하지 않았기 때문에 특별급여는 예년과는 달리 17.0% 감소하였다.

<표 1> 임금 및 근로시간 추이

(단위: 천원, 시간, %)

	임 금 총 액				근 로 시 간		
		정액급여	초과급여	특별급여		정상근로	초과근로
1987	387 (10.1)	277 (7.8)	49 (11.2)	61 (21.2)	225.4 (-1.1)	191.5 (-1.0)	33.9 (-1.5)
1988	446 (15.5)	316 (14.2)	53 (9.3)	77 (26.2)	221.8 (-1.6)	190.6 (-0.5)	31.2 (-8.0)
1989	541 (21.1)	375 (18.6)	60 (13.1)	105 (36.8)	213.7 (-3.7)	185.2 (-2.8)	28.5 (-8.7)
1990	642 (18.8)	444 (18.4)	70 (16.3)	128 (21.8)	209.5 (-2.0)	181.4 (-2.1)	28.1 (-1.4)
1991	755 (17.5)	522 (17.6)	78 (11.5)	155 (20.4)	208.2 (-0.6)	181.3 (-0.1)	26.9 (-4.3)
1992	869 (15.2)	597 (14.3)	86 (10.6)	186 (20.5)	206.5 (-0.8)	180.5 (-0.4)	26.1 (-3.0)
1993	975 (12.2)	670 (12.3)	91 (5.1)	214 (15.0)	206.4 (0.0)	181.3 (0.4)	25.1 (-3.8)
1994	1,099 (12.7)	746 (11.4)	99 (8.8)	254 (18.5)	205.9 (-0.2)	180.8 (-0.3)	25.0 (-0.4)
1995	1,222 (11.2)	828 (10.9)	111 (12.9)	283 (11.3)	207.0 (0.5)	181.0 (0.1)	26.0 (4.0)
1996	1,368 (11.9)	925 (11.7)	117 (4.7)	326 (15.3)	205.6 (-0.7)	180.9 (-0.1)	24.6 (-5.4)
1997	1,463 (7.0)	1,012 (9.4)	118 (1.4)	333 (2.1)	203.0 (-1.3)	179.6 (-0.7)	23.4 (-4.9)
1998	1,427 (-2.5)	1,050 (3.7)	100 (-15.0)	276 (-17.0)	199.2 (-1.9)	179.1 (-0.3)	20.1 (-14.1)

주: ()안은 전년대비 증감률임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

이상에서 살펴본 바와 같이 1998년도 명목임금 수준의 감소는 경기변동의 영향을 상

%에 비하여 매우 낮아졌다. 이에 대해서는 노동부 노사협의과 내부자료 참조.

- 3) 한국노동연구원이 100인 이상 노동조합이 결성된 제조업체를 표본조사한 자료에 따르면 정기승급 및 승진이 모두 실시된 기업체는 약 1/3에 불과하였다.

대적으로 크게 받는 특별급여 및 초과급여의 감소로 주도되었으며, 정액급여의 상승률 둔화도 명목임금 수준의 상승을 크게 억제하였다. 비록 1999년 이후에 경기회복에 따라 명목임금 상승률이 증가세로 반전되고 있으나 실질임금 수준은 IMF 이전의 수준에 미치지 못하고 있다.

그러나 각각의 임금항목이 전체 임금총액에서 차지하는 비중이 동일하지 않기 때문에 개별 임금항목별 상승액(상승률)이 전체 임금총액의 상승액(상승률)에 미치는 기여율(기여도)은 상이하다⁴⁾. 전체 임금총액의 증감에 미친 개별 임금항목의 증감 효과는 다음과 같이 도출된다.

어느 한 시점에서 임금총액 TWG 은 정액급여 RWG , 초과급여 OWG , 특별급여 SWG 의 합으로 구성된다. 따라서 분석기간 중에 발생한 임금총액의 증감은 개별 임금항목의 증감의 합으로 식 (1)이 성립한다. 식 (1)을 백분율(%)로 표시하면 개별 임금항목의 증감이 전체 임금총액의 증감에 미친 효과, 즉 기여율이 도출된다. 그리고 식 (1)을 다시 정리하면 개별 임금항목의 증감률이 전체 임금총액의 증감률에 미치는 효과, 즉 기여도 식 (2)가 도출된다. 그런데 식 (2)에서와 같이 전체 임금총액의 증감률은 개별 임금항목별 증감률을 기준 연도의 임금내역별 비중으로 가중 평균한 수치가 된다.

$$\Delta TWG = \Delta RWG + \Delta OWG + \Delta SWG \dots\dots\dots (1)$$

$$\frac{\Delta TWG}{TWG} = \frac{\Delta RWG}{RWG} \frac{RWG}{TWG} + \frac{\Delta OWG}{OWG} \frac{OWG}{TWG} + \frac{\Delta SWG}{SWG} \frac{SWG}{TWG} \dots\dots\dots (2)$$

이와 같이 기여율(기여도) 분석을 하는 이유는 전체 임금총액의 증감에 개별 임금항목의 증감이 어느 정도 기여하였는가를 평가하는데 있다. 이러한 분석방법을 이용하여 1987년 이후 1998년까지 분석한 결과가 <표 2>에 나타나 있는데, 주요한 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 명목임금 상승률이 두 자리수의 높은 증가세를 유지하였던 1987~96년에는 평균적으로 전체 임금총액의 증감액에 개별 임금항목의 증감액이 미친 기여율은 정액급여 65.1%, 초과급여 7.7%, 특별급여 27.2%로 나타났다. 즉 이 기간에는 정액급여 → 특별급여 → 초과급여의 순으로 전체 임금총액의 상승을 주도하였다.

둘째, 특별급여 및 초과급여 상승률이 크게 둔화된 1997년에도 정액급여의 상승률은 그다지 낮아지지 않았고, 정액급여의 증가가 전체 임금총액의 증가에 미친 기여율은 91.2%로 나타났다. 그런데 외환위기에 따른 불황의 파고가 극심하였던 1998년도에는 정액급여의 상승률이 크게 둔화되었을 뿐만 아니라 초과급여 및 특별급여는 예년과 같이 상승률의 둔화에 그치지 않고 그 수준마저 감소하였다. 따라서 1998년 전체 임금총액은 특별급여 및 초과급여의 감소에 의해 낮아졌으며 이러한 감소는 정액급여의 증가

4) 기여율(기여도)이란 통계치를 구성하는 각각의 요소가 전체 증감액(증감률)에 어느 정도 기여하였는가를 반영한다.

에 의해서도 보전되지 않았다.

셋째, 이와 같은 기여율 분석결과는 기여도 분석결과에서도 그대로 반영되어 있다. 특히 기여도 분석은 1998년에 특별급여 및 초과급여 비중이 낮아졌기 때문에 경기회복으로 이들 임금항목의 상승률이 증가세로 반전하더라도 전체 임금총액의 상승률에 미칠 효과는 낮을 것임을 시사한다. 오히려 1998년도에 크게 둔화된 정액급여의 상승률이 경기회복으로 이전과 같은 높은 수준을 회복한다면 전체 임금상승률에 미칠 효과는 매우 높아질 것이다.

이상의 분석결과는 1998년 명목임금 수준의 감소가 IMF 외환위기에 따른 일시적인 반전임을 시사한다. 즉 1998년 명목임금의 하락은 노사 특히 근로자에게 임금인상보다는 고용안정이 주된 관심사항이었기 때문에 발생한 이례적인 현상으로 보여진다. 이는 1999년 상반기의 명목임금의 급격한 증가율에서도 나타나고 있다. 다만, 1999년도 임금 수준의 급격한 증가는 1998년도의 극심한 감소에 따른 기술적 반등(technical rebound)을 고려하여야 할 것이다.

<표 2> 임금총액의 증감 기여율 및 기여도 추이

(단위 : %)

	기 여 율				기 여 도			
		정액급여	초과급여	특별급여		정액급여	초과급여	특별급여
1987	100.0	56.2	13.7	30.1	10.1	5.7	1.4	3.0
1988	100.0	65.7	7.6	26.8	15.5	10.2	1.2	4.1
1989	100.0	62.5	7.4	30.1	21.1	13.2	1.6	6.4
1990	100.0	67.7	9.7	22.6	18.8	12.7	1.8	4.3
1991	100.0	69.6	7.1	23.3	17.5	12.2	1.3	4.1
1992	100.0	65.1	7.2	27.7	15.2	9.9	1.1	4.2
1993	100.0	69.5	4.1	26.4	12.2	8.5	0.5	3.2
1994	100.0	61.6	6.4	32.0	12.7	7.8	0.8	4.1
1995	100.0	66.3	10.3	23.4	11.2	7.4	1.2	2.6
1996	100.0	66.7	3.6	29.7	11.9	7.9	0.4	3.5
1997	100.0	91.2	1.8	7.1	7.0	6.4	0.1	0.5
1998	100.0	-103.3	48.7	154.6	- 2.5	2.6	-1.2	-3.9

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

III. 所得分配의 惡化

1998년도에 임금 측면에서 발생한 또 다른 주요한 특징은 임금소득 불평등도가 그동안의 축소 또는 안정화 추세에서 오히려 확대되었다는 데 있다. 본 연구에서는 소득분배에 관한 실태분석에 선행하여 소득분배에 관한 각종 실태조사에 대하여 우선적으로 살펴본다. 왜냐하면 이들 실태조사의 특성을 정확하게 비교하지 않고서는 실태조사 또는 자료의 형태에 따라 왜 소득불평등도가 다르게 산출되는가를 이해할 수 없기 때문이다.

먼저, 소득분배의 실태를 분석할 수 있는 주요한 실태조사는 <표 3>에 요약되어 있다. 통계청의 각종 실태조사는 가구를 조사단위로 전체 가구소득을 조사하는데 반하여, 노동부의 실태조사인 「임금구조기본통계조사」는 개별 근로자의 근로소득만을 조사하고 있다. 이들 실태조사 중에서 통계청의 「가구소비실태조사」는 전국의 전체 가구를 조사대상으로 근로소득뿐만 아니라 근로소득 이외의 소득을 모두 포함한 전체 가구소득을 조사하고 있기 때문에 소득분배의 실태분석에 가장 적합하다⁵⁾. 그러나 이 실태조사는 1991년 이후 매 5년 간격으로 조사되고 있는데, 이용가능한 최근 연도는 1996년이다. 따라서 이 실태조사는 IMF 외환위기의 파고가 높았던 1998년의 소득분배 실태분석에는 시기적으로 적절하지 않다. 물론 최근 전체 가구 중에서 농가 가구의 비중이 매우 낮기 때문에 도시지역의 비농가 가구가 조사대상인 「도시가계조사」를 이용하면 전체 가구의 소득불평등도를 분석할 수 있다. 그러나 이 실태조사에서는 근로자가구 이외의 가구, 즉 사업자 및 무직가구의 소득은 조사되고 있지 않다. 또한 소득이 조사되는 근로자가구도 2인 이상 가구에 한정되어 있다. 따라서 이 실태조사를 이용하더라도 전체 가구의 소득불평등도는 정확하게 추정되지 않는다.

그러나 자료의 제약을 고려하여 본 연구의 연구대상을 근로자가구의 소득불평등도 분석으로 한정한다면, 비록 1인 가구가 분석대상에서 제외되어 있지만 「도시가계조사」 집계자료는 소득분배 실태분석에 유용하다. 그리고 근로자가구에서는 근로소득이 전체 가구소득의 거의 대부분을 차지하고 있기 때문에 개별 근로자의 근로소득을 조사하고 있는 「임금구조기본통계조사」도 소득불평등도 분석에 여전히 유용한 자료가 된다. 물론 이 실태조사도 임금수준이 상대적으로 높은 10인 이상 비농 민간사업체의 정규직 근로자를 주로 조사대상으로 하고 있기 때문에 임금수준이 상대적으로 낮고 그 비중이 적지 않은 영세규모 사업체 또는 비정규직 근로자는 거의 대부분 제외되어 있다. 따라서 이 실태조사도 전체 임금근로자의 임금소득 불평등도를 분석하는데 일정한 한계를 지니고 있다.

5) 전체 가구의 소득불평등도를 추정한 결과에 대해서는 통계청, 『한국의 사회지표』, 1998, 155쪽 참조.

그러나 이들 실태조사가 각각 지니고 있는 조사대상의 한계에도 불구하고 소득분배의 시계열 분석에는 다른 어떠한 실태조사보다도 여전히 유용하다.

<표 3> 소득에 관한 주요 실태조사

	조사단위	조사대상	조사주기	비 고
도시가계조사	가구	비농가	매월	1인 가구 제외(근로자가구만 소득조사)
농가경제통계	가구	농 가	매년	1인 가구 제외
가구소비 실태조사	가구	전 국	매 5년	1인 가구 포함(1991년 이후 매 5년 간격)
사회통계조사	가구	전 국	매년	1985년, 1988년, 1993년도 소득조사
임금구조 기본통계조사	개인	10인 이상 민간사업체	매년	영세규모 사업체 및 비정규직 근로자 제외

주: 개인이나 민간기관이 조사한 실태조사는 제외되어 있음.

따라서 본 연구에서는 노동부의 「임금구조기본통계조사」를 주된, 통계청의 「도시가계조사」를 보조적인 분석자료로 활용하여 개별 근로자의 임금소득 및 근로자가구의 가구소득 불평등도의 실태 및 그 변화를 분석한다. 비록 소득불평등도를 측정하는 지표로 지니(Gini)계수 이외에 십분위 격차지수, 로그분산 등이 있으나 본 연구에서는 이에 대한 가장 대표적인 지표인 지니계수를 이용하여 소득불평등도를 분석한다. 여기서 지니계수는 전체 가구(개인)를 소득수준별로 정렬하고 누적가구(개인) 비중을 x 축, 누적소득 비중을 y 축으로 하는 로렌츠(Lorentz)곡선으로부터 식 (3)과 같이 계산된다. 따라서 소득분배가 완전히 평등하다면 지니계수는 0, 그리고 완전히 불평등하다면 1의 값을 갖는다.

$$G = \frac{1/2 - 1/2 \sum_{i=1}^I (y_{i-1} + y_i) \times (x_i - x_{i-1})}{1/2} \dots\dots$$

$$G = 1 - \sum_{i=1}^I (y_{i-1} + y_i) \times (x_i - x_{i-1}) \dots\dots\dots (3)$$

단, $x_0 = 0, y_0 = 0$

그런데 일반적으로 원시자료에 대한 접근이 제한되어 있기 때문에 대부분의 경우 각종 실태조사의 보고서에 발표되는 십분위별 집계자료를 이용하여 지니계수를 계산한다. 이와 같이 집계자료를 이용한 지니계수의 계산은 식 (4)에 나타나 있다.

$$G = 1 - 0.1 \times \sum_{i=1}^{10} (y_{i-1} + y_i) \dots\dots\dots (4)$$

물론 집계자료를 이용한 지니계수는 원시자료를 이용한 지니계수보다 낮게 추정되는데, 이는 「임금구조기본통계조사」를 이용하여 살펴보게 된다.

1. 근로자가구의 가구소득 분배추이

통계청의 「도시가계조사」는 근로자가구에 대해서만 각종 소득을 원천별로 조사하고 있다. 소득분배에 관한 몇몇 기존 연구는 이 실태조사의 보고서인 『도시가계연보』에서 발표되는 가구소득 십분위별 집계자료를 이용하여 지니계수 또는 십분위 격차지수 등을 계산하여 소득불평등도의 실태를 분석하고 있다. 본 연구에서도 자료의 제약상 원시자료가 아닌 집계자료를 이용하고⁶⁾, 이에 대한 정보가 이용가능한 1979년부터 1998년까지 근로자가구의 가구소득 불평등도를 분석한다.

지난 20년간의 분석결과에 따르면 시기에 따라 다음과 같은 특징이 도출된다. 첫째, 1979년 이후 1985년까지 소득분배는 미미하게 악화되었으나 그 이후에는 반전되어 1993년까지 소득분배는 개선되었다. 둘째, 1994년 이후 소득분배는 다시 미미하게 악화되다가 1998년에는 크게 악화되었다. 따라서 1998년의 소득불평등도는 지난 1979년 이후 가장 심각하였다. 셋째, 경기변동과 관련하여 소득분배가 호경기에 개선되고 불경기에 악화되는 일반적인 경향은 그다지 분명하게 나타나고 있지 않았다.

그러나 앞서 설명한 바와 같이 「도시가계조사」의 소득에 대한 조사도 2인 이상의 근로자가구에 한정되어 있다. 따라서 위의 분석결과는 전체 가구의 소득분배 실태를 파악하는데 일정한 제약이 있다. 그리고 이러한 조사대상의 제약뿐만 아니라 집계자료를 이용하는 데 따른 소득불평등도 추정의 하향 편의도 발생할 가능성이 있다.

2. 개별 근로자의 임금소득 분배추이

한편 노동부의 「임금구조기본통계조사」를 이용하더라도 개별 근로자의 임금소득 불평등도의 실태를 분석할 수 있다. 근로자가구에서 전체 가구소득 중에서 근로소득의 비중이 절대적이기 때문에 적어도 근로자가구간 소득분배 분석은 개별 근로자의 임금소득 분배를 분석하더라도 어느 정도 가능하다. 본 연구에서는 이 실태조사를 이용하여 계산한 개별 근로자의 임금소득 불평등도가 「도시가계조사」를 이용하여 계산된 근로자가구의 전체 가구소득 불평등도와 어느 정도 상이한가 그리고 자료의 형태에 따라 소득불평등도는 어느 정도 편의되는가를 분석한다.

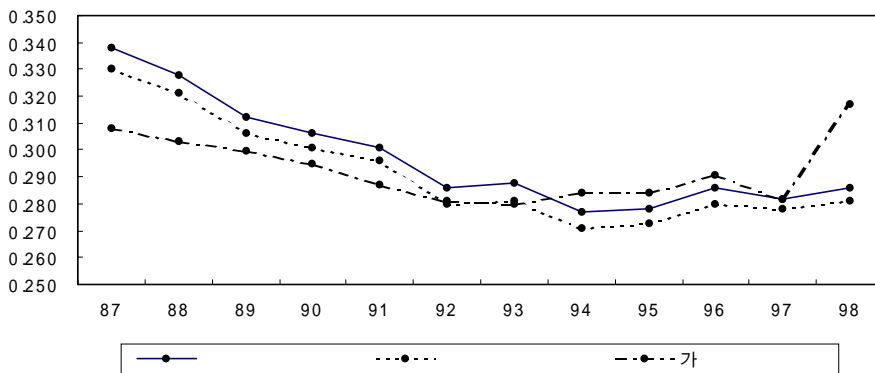
이를 위하여 우선, 각년도에 조사된 50만명 내외의 표본근로자를 가중치를 고려하여

6) 보다 구체적으로는 KOSIS의 Data Base를 이용하였다.

500만명 내외의 원시자료를 생성하고 지니계수를 계산한다. 다음으로, 500만명 내외의 원시자료를 이용하여 임금총액 십분위별 집계자료를 이용하여 지니계수를 계산한다. 그런데 각각의 방식으로 계산된 지니계수는 앞서 제기한 바와 같이 자료의 형태에 따라 다르게 추정된다. 즉 1987~98년간 집계자료를 이용한 지니계수는 원시자료를 이용한 지니계수보다 평균적으로 약 2%포인트 하향 편의되어 있다. 따라서 근로자가구의 집계자료를 이용한 가구소득의 불평등도도 원시자료를 이용한 지니계수보다 약 2%포인트 하향 편이될 수 있음을 유추할 수 있다. 비록 자료의 형태에 따른 하향 편이의 정도가 그다지 심각하지는 않지만, 보다 정확한 실태분석을 위하여 원시자료를 이용한 분석결과를 활용한다.

개별 근로자의 임금소득 불평등도에 대한 1987년 이후의 분석결과에 따르면 다음과 같은 특징이 도출된다. 첫째, 1987년 이후 1994년까지 임금소득 불평등도는 지속적으로 낮아지는 추세를 보였다⁷⁾. 둘째, 1995년 이후 임금소득 불평등도는 약간 악화되는 추세를 보이고 있으나 1992년 이후에는 전반적으로 매우 안정된 양상을 보였다. 다만, 1998년도에는 전년도에 비하여 임금소득 불평등도가 약간 악화되었다. 셋째, 지난 1971년 이후 임금소득 불평등도는 1994년에 가장 낮았다.

[그림 1] 소득불평등도(지니계수) 추이



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」 각년도의 원시자료.
통계청, 『도시경제연보』, 각년도.

3. 임금근로자의 양극화 추이

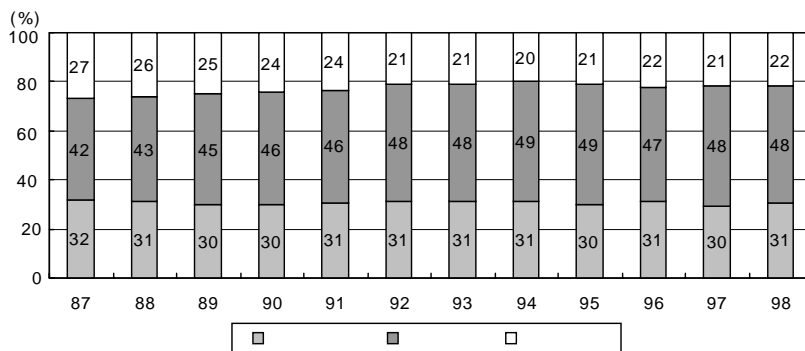
최근 주요 선진국에서는 임금소득 불평등도의 악화와 더불어 임금근로자의 양극화에

7) 분석기간을 1980년대 초반까지 확대하더라도 임금소득 불평등도의 감소추세는 나타나고 있다. 이에 대해서는 유경준(1998, 10) 참조.

대한 연구가 활발하다. 비록 근로자의 양극화 여부는 임금수준(명목 또는 실질)에 따라 분석할 수 있지만, 개별 연구자마다 수준 설정에 있어서 상이한 기준을 제시하고 있기 때문에 임금근로자의 양극화에 대한 정확한 비교가 용이하지 않다. 따라서 본 연구에서는 근로자를 임금수준에 따라 저임금, 중간, 고임금 등 3개의 계층으로 구분하는데, 중간계층은 임금총액 중앙값(median)의 75% 이상이고 150% 이하에 속하는 근로자로 규정하며⁸⁾ 임금근로자의 양극화 여부를 분석한다.

이러한 정의에 따라 1987년 이후 임금근로자의 계층별 분포를 분석한 결과에 따르면 다음과 같은 특징이 도출된다. 첫째, 중간계층 근로자의 비중은 1987년에 41.7%로 가장 낮았으나 1994년에는 49.5%까지 높아졌다. 둘째, 저임금근로자의 비중은 크게 낮아지지 않았다. 셋째, 고임금근로자의 비중은 1987년에 26.7%로 가장 높았으나 1994년에는 20.0%까지 낮아졌다. 넷째, 1998년에는 중간계층 근로자의 비중이 낮아졌고 저임금 및 고임금근로자의 비중이 모두 높아졌다. 이는 지난 1987년 이후의 추세, 즉 저임금계층 근로자의 비중이 비교적 일정한 가운데 고임금계층 감소 및 중간계층 증가추세와는 매우 다른 형태를 보였다.

[그림 2] 임금근로자의 양극화 추이



자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각년도의 원시자료(raw data).

IV. 맺음말

이상에서 분석한 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, IMF 외환위기의 파고가 높았던 1998년에는 개별 근로자의 임금수준은 임금에 관한 실태조사가 작성된 이후 처음으로

8) 또다른 기준에 대해서는 ILO(1996, 64~69) 참조.

감소하였으며 이는 주로 정액급여보다는 특별급여 및 초과급여에 의해 주도되었다. 둘째, 근로자가구의 가구소득 또는 개별 근로자의 임금소득 불평등도는 그 동안 낮아져 왔으며 1990년대 초반 이후에는 상당히 안정적이었으나 1998년에는 상당히 악화되었다. 또한 1998년도에는 임금근로자의 양극화도 부분적으로 나타났다. 전반적으로 근로자(가구) 간 소득분배는 1990년대 중반을 전환점으로 그 이전과는 달리 약간 악화되고 있었으나, IMF 외환위기의 효과가 지대하였던 1998년에는 더욱 악화되었다.

그러나 소득분배에 관한 본 연구의 분석결과는 자료의 제약상 상용근로자(근로자가구) 간의 임금소득(가구소득)만을 분석대상으로 하고 있다. 따라서 이러한 분석결과를 전체 임금근로자, 나아가 전체 가구의 소득분배에 관한 실태로 확대·해석하는데 일정한 한계가 있다. 따라서 소득분배에 관한 근로자 또는 전체 국민의 관심이 제고되는 이 시점에서 보다 정확한 별도의 실태조사가 요망된다.

물론 적절한 수준의 임금격차는 노동력의 효율적 배분을 달성하고, 근로의욕을 제고하여 사회 전체의 효율성을 향상시킬 수 있지만, 지나친 임금격차는 근로자간 계층화를 발생시키고 근로의욕을 박탈시킬 수 있다. 따라서 사전적으로 교육이나 고용기회를 균등화시키고 사후적으로 조세나 사회보장을 통하여 효율성 및 형평성의 양립을 도모하는 생산적 복지정책이 보다 강화되어야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 유경준(1998), 『임금소득 불평등도의 변화요인 분석』, 한국노동연구원.
- 이정우(1997), 『소득분배론』, 개정판, 비봉출판사.
- 주학중(1979), 『한국의 소득분배와 결정요인(상)』, 한국개발연구원.
- _____(1982), 『한국의 소득분배와 결정요인(하)』, 한국개발연구원.
- 현진권·강석훈(1998), 「한국 소득분배의 국제비교」, 『경제학연구』, 제46집 제3호.
- 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각년도.
- _____, 『임금구조기본통계조사보고서』, 각년도.
- 통계청, 『가구소비실태조사보고서』, 각호.
- _____, 『도시가계연보』, 각년도.
- _____, 『한국의 사회지표』, 각년도.
- Ehrenberg, R. G. & Smith, R. S.(1993), *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, 5th ed., Harper Collins.
- ILO(1996), *World Employment 1996/97: National Policies in a Grobal Context*, ILO.
- OECD(1995), *Income Distribution in OECD Countries: Evidence from the Luxembourg Income Study*, OECD.

求職活動期間의 變更에 따른 失業分析

田 裁 植*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 序 論
- II. 失業者의 算定基準
- III. 失業者 算定基準의 國際比較
- IV. 求職活動期間의 變更에 따른 失業變化分析

I. 序 論

1990년대 중반까지도 실업률은 2%대의 저실업률 수준을 유지함으로써 실업과 관련한 제반 문제들은 사회적인 논란의 대상이 아니었다. 그러나 1997년말 이후 급격한 경기침체와 구조조정의 영향에 기인하여 실업률이 7~8%대로 치솟게 되자 많은 사람들의 관심이 일제히 노동시장에 집중되었고, 또한 정부는 실업률을 안정시키기 위한 정책마련에 중점을 두었다.

이후 실업률이 하향추세를 보이면서 소위 ‘체감실업률’과 ‘공표실업률’과의 괴리가 나타나자 일부에서는 우리나라의 실업률이 하향 편향적이라는 주장이 제기되고 있다. 물론 우리나라의 실업률이 동일한 경제조건을 가진 선진국들에 비해 낮은 것만은 사실이다. 그러나 이러한 차이는 통계적인 오류나 상이한 국제기준에서 오는 차이가 아닌 국가간의 서로 다른 사회·경제·문화적 배경에서 오는 현상이다.

우리나라의 경제성장이 선진국에 비해 높은 수준에서 지속되어 이른바 ‘노동의 초과수

* 韓國勞動研究院 研究員.

요' 현상을 경험한 바 있으며, 산업구조상 농림어업 취업자 비중이 선진국에 비해 높다. 그리고 선진국에 비해 취업알선기관, 실업보험제도가 미약하여 직업을 구하다가 쉽게 구직활동을 단념하는 특수한 구직관행 등의 이유도 존재한다.

이러한 상황에서 최근 정부는 논란이 되어 왔던 '지난 1주간 구직활동 여부' 기준과 아울러 '지난 4주간 구직활동 여부'¹⁾의 실업률도 함께 발표하였다. 따라서 본 연구에서는 이와 시기를 같이하여 실업자 정의에 대한 국제기준을 살펴본 후 우리나라의 실업자 정의가 국제기준과 차이가 있는지에 대해서 분석하겠다. 다음으로 실제로 실업자를 조사하는데 있어서 각 국가간의 차이점과 ILO 기준과 OECD 기준이 서로 다른지 여부에 초점을 맞추어 조사하겠다. 마지막으로 '1주'에서 '4주'로 변경됨에 따른 실업률 변화와 실업구조의 변화에 대해서 분석하겠다.

II. 失業者의 算定基準

1. 실업의 정의

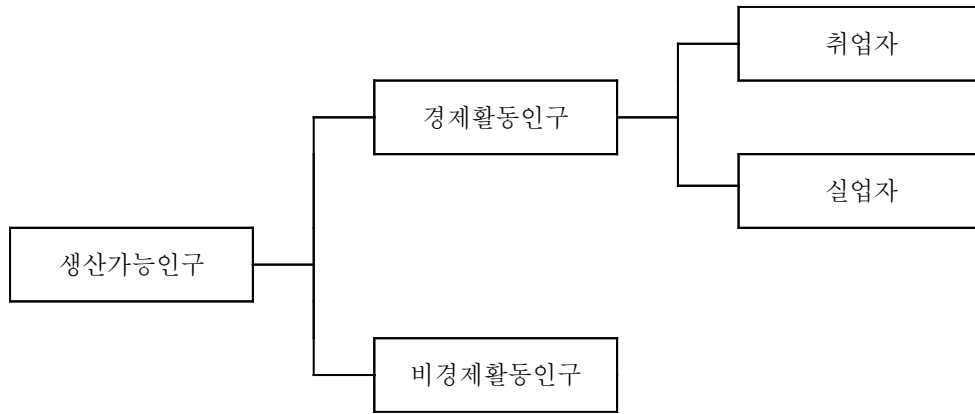
대다수 국가들은 ILO 기준을 근거로 실업통계를 작성하며, 이 자료를 기초로 국제비교를 실시한다. 물론 우리나라의 경우도 ILO 기준에 의거하여 실업통계를 작성하고 있다.

ILO 기준²⁾에 따르면, 먼저 생산가능인구(working age population)를 경제활동인구(labour force)와 비경제활동인구(inactive person)로 나누며, 경제활동인구를 다시 취업자(employed person)와 실업자(unemployed person)로 구분한다(그림 1 참조).

경제활동인구란 일정연령 이상의 민간인구, 즉 경제적 의미에서의 생산활동이 가능한 인구 중에서 일하기를 원하는 사람을 의미하며, 비경제활동인구는 조사대상기간(reference period)³⁾ 중 취업자도 실업자도 아닌 일정연령 이상인 자로서 전업주부, 학교에 다니는 학생, 일을 할 수 없는 연로자와 심신장애자, 자발적으로 자선사업이나 종교단체에 관여하는 자, 그리고 구직단념자 등이 포함된다.

- 1) 「경제활동인구조사표」상에서 지난 1주간의 구직여부는 '지난 주에 직장을 구해보았습니까?'를 의미하며, 지난 4주간의 구직여부는 '지난 1개월 내에 직장을 구해보았습니까?'를 의미한다. 본고에서는 편의상 이를 '구직활동기간'이라 칭하겠다.
- 2) 1982년의 제13차 ILO 노동전문가회의를 통해서 채택된 권고안이다.
- 3) ILO 기준에 따르면, 조사대상기간(reference period)은 1일 혹은 1주(one week or one day)로 정의되어 있다.

[그림 1] 경제활동상태 분류



주 : 생산가능인구는 나라마다 하한연령에 다소 차이가 있음. 우리나라는 만 15세 이상인 자를 조사대상자에 포함시켜 생산가능인구로 구분하고 있음.

한편 취업자란 특정기간 동안 다음의 범주에 속하는 특정연령 이상인 자를 말하며, 크게 임금근로자(paid employment)와 자영업자(self-employment) 등으로 나눈다. 임금근로자는 조사대상기간 중 임금을 목적으로 최소한 1시간 이상 일한 자, 혹은 직업은 가지고 있으나 일시적으로 일하지 못한 일시휴직자(persons who with a job but not at work)를 일컫는다.

다음으로 실업자는 조사대상기간 중 ‘직업은 없으나(without work), 즉시 취업이 가능하며(currently available for work), 실제로 구직활동을 하고 있는(seeking work) 자로 정의된다.

2. 우리나라의 실업자 정의 및 통계작성방법

앞서 언급했듯이 우리나라도 통계작성 초기부터 최근까지 ILO 방식에 기초하여 실업통계를 작성하고 있다⁴⁾. 따라서 각 경제활동상태에 대한 개념은 ILO 기준을 근거로 사용한다.

먼저 취업자란⁵⁾ 조사대상기간 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자, 자기에게 직접적으로 이득이나 수입이 오지 않더라도 자기 가구에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는데 도운 가족종사자로서 주당 18시간 일한 무급가족종사자, 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 조사대상기간 중 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁

4) 우리나라는 1963년부터 통계청에서 「경제활동인구조사」를 실시하여 분기별 단위로 실업통계를 작성하였으며, 1982년 7월부터는 매월 단위로 작성하고 있다.

5) 통계청, 「경제활동인구연보」, 참조.

의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자 등을 일컫는다.

실업자란 조사대상기간 중 수입이 있는 일에 전혀 종사하지 못한 자로서, 적극적으로 구직활동을 하고, 즉시 취업이 가능한 자를 일컫는다.

이처럼 실업자에 대한 정의를 기초로 경제활동인구조사를 통하여 매월 단위로 실업자를 조사한다. 조사대상자는 전국 가구 중 표본으로 뽑힌 30,000가구 내에 상주하는 자로서, 만 15세 이상인 자에 대하여 조사대상 1주간의 경제활동상태를 ILO 권고안을 기초로 노동력 표본조사방식⁶⁾에 의하여 조사하되, 현역군인(직업군인 포함) 및 공익근무요원, 상근예비역, 형이 확정된 교도소 수감자, 외국인, 전투경찰(의무경찰 포함) 등의 신분을 가진 자들은 조사대상에서 제외된다.

조사대상기간 및 시기는 매월 15일이 속한 1주간으로 하며, 그 다음 주간에 조사를 실시하고 있다.

III. 失業者 算定基準의 國際比較

대부분의 국가는 기본적으로 ILO 기준에 의거하여 실업자를 산정하고 있으며, 취업자 및 실업자에 대한 정의가 거의 비슷하다. 다만 그 나라의 경제사정 및 노동시장의 상황에 따라 기준에 약간의 차이만이 존재한다. 예를 들면 대부분의 나라들은 공통적으로 주당 취업시간이 1시간 이상이면 취업자로 계산하고 있으며, 질병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의, 기타 개인적 이유 등에 의한 일시휴직자도 취업자 범주에 포함된다. 반면 무급가족종사자의 경우는 주당 취업시간에 따라 나라마다 약간의 차이를 보인다. 한국의 경우 주당 18시간 이상인 경우를 취업자로 계산하고 있으나 미국은 15시간, 싱가포르와 일본은 1시간인 경우를 취업자로 계산한다.

한편 실업자의 경우 실제로 조사상에서 실업자로 집계하기 위해서는 조사대상주 간 중 직업이 없는 경우 ‘구직활동기간(job search period)’을 질문하는 항목이 필요하다. 즉 우리나라의 경우를 예로 들어보면, 경제활동인구조사에서 ‘지난주에 직장을 구해

6) 노동력 표본조사방식이란 일정한 표본가구 내의 가구원을 대상으로 표본조사를 통하여 일정 연령 이상의 인구를 취업자, 실업자, 비경제활동인구로 구분, 조사한 후 각 계층별로 가중치를 부여함으로써 실업자를 추정하는 방법으로 이는 ILO의 권고방식이다. 본 방식은 ILO 기준에 따른 데이터 파악이 가능하기 때문에 실업통계의 국제비교가 가능하며, 모든 국민을 조사범위에 포함시킬 수 있고, 또한 조사항목의 세분화가 가능하여 노동시장 특징을 자세하게 분석할 수 있다는 장점을 가지고 있다. 반면 조사에 드는 비용이 막대하고 표본오차와 비표본오차가 발생할 가능성이 높다는 단점도 가진다.

보았습니까?’라는 질문에 대하여 ‘구해보았음’이라고 답한 경우 실업자로 분류하고 있다. 질문에서 보듯이 실업자의 판단기준으로 ‘지난주’라는 1주간의 구직여부를 채택하고 있다⁷⁾.

이러한 구직활동기간(job search period)은 각 나라마다 상이하다. 먼저 최근에 일부 학자들과 언론 사이에서 실업통계 산정방법과 관련한 내용 중 ‘ILO 기준은 구직활동기간이 1주이고 OECD 기준은 4주’라는 표현이 나오고 있는데, 이는 분명히 틀린 표현임을 지적하고자 한다. ILO 기준에는 구직활동기간이 특별히 정의되어 있지 않고 나라마다의 상황에 따라 결정하도록 권고하고 있으며⁸⁾, OECD의 경우에도 ILO 권고안을 기초로 통계를 작성하고 있기 때문이다. 단, OECD에서는 회원국들간 동일한 조건에서의 비교를 위해 EuroStat(Statistical Office of the European Communities) 기준⁹⁾으로 1년에 한번 표준화된 실업률(standardised unemployment rate)을 작성하기를 권장하고 있다.

나라별 구직활동기간을 살펴보면, 구직활동기간이 1주인 나라는 한국, 일본, 대만, 싱가포르 등이며, 미국, 영국, 캐나다는 4주, 그리고 대체적으로 직업안정기관 통계를 작성하는 경우¹⁰⁾는 조사일을 기준으로 실업자를 구분한다(표 1 참조).

<표 1> 구직활동기간의 국제비교

국 가	한 국	미 국	캐나다	일 본
구직활동기간	1주	4주	4주	1주
국 가	싱가포르	대 만	영 국	
구직활동기간	1주	1주	4주	

7) 통계청에서는 1998년 1월부터 구직활동기간이 4주인 경우의 실업통계도 참고해 조사하고 있다. 즉, 구직활동기간을 ‘지난주’에서 ‘지난 1개월 내’로 확장하여 조사하고 있다. 이에 대한 결과는 1999년 6월부터 공표하기 시작하였다.

8) R. Hussmanns, F. Mehran and V. Verma, *Surveys of Economically Active Population, Employment, Unemployment, and Underemployment : An ILO manual on concepts and methods*, ILO, 1990, pp. 95~102 참조.

9) EuroStat 기준에 따르면 구직활동기간이 4주(person had during last 4 weeks taken active steps to find a job)로 정의되어 있다.

10) 직업안정 통계방식을 이용하여 실업률을 산정하는 나라도 국제비교를 위하여 ILO 기준의 노동력조사 방식으로 실업률을 집계하여 함께 발표한다

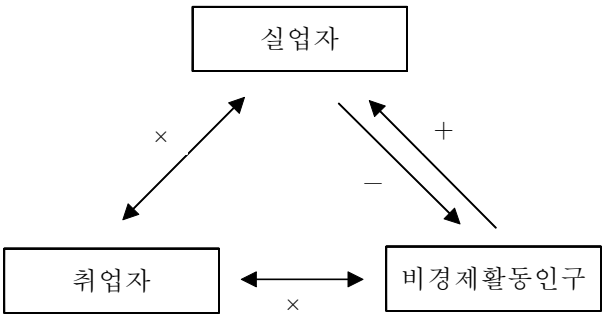
Ⅳ. 求職活動期間의 變更에 따른 失業變化分析

1. 失業變化

앞서 언급했듯이 최근 정부는 구직활동기간이 1주 기준인 실업률 공표와 동시에 4주 인 경우의 실업률도 공표하였다. 이에 따른 경제활동상태의 변화를 살펴보면, 구직활동 기간이 1주에서 4주로 변경되는 경우 실업자는 증가하고 비경제활동인구는 감소한 것으로 나타났다(그림 2 참조). 이때 실업자의 증가분만큼 비례적으로 비경제활동인구가 감소하였는데, 이는 다음과 같이 해석할 수 있다. 2주전까지 구직활동을 지속적으로 하다가 1주전에 자발적·비자발적 이유에 의해서 구직활동을 하지 못한 자의 경우 구직활동 기간 1주 기준으로 보면 비경제활동인구에 속하나 4주일 기준의 조사에서는 실업자에 속한다.

한편 취업자의 경우는 1주나 4주에 상관없이 동일한 규모를 유지하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 2] 구직활동 변경에 따른 각 경제활동상태의 변화



주 : + 증가, - 감소, x 변화 없음

이를 1999년도 6월 자료¹¹⁾를 이용하여 자세히 살펴보면, 구직활동기간이 1주인 경우 실업자수는 1,356천명이었으나 4주 기준으로 집계된 실업자수는 1,470천명으로 구직활동기간이 연장됨에 따라 실업자수는 114천명 증가하였다. 반면 비경제활동인구는 114천명 감소하였다. 따라서 경제활동참가율은 0.3%포인트, 실업률은 0.5%포인트 상승한 것으로 나타났다(표 2 참조).

11) 통계청 사회통계과, 『1999년 6월 고용동향』, 참조.

<표 2> 구직활동기간 변경에 따른 경제활동상태의 변화

(단위: 천명, %, %포인트)

	1999. 6.			1999. 7.		
	1주(A)	4주(B)	차이(B-A)	1주(A)	4주(B)	차이(B-A)
15 세 이 상 인 구	35,750	35,750	0	35,789	35,789	0
경 제 활 동 인 구	21,960	22,074	114	21,907	22,018	111
참 가 율	61.4	61.7	0.3	61.2	61.5	0.3
취 업 자	20,604	20,604	0	20,558	20,558	0
실 업 자	1,356	1,470	114	1,349	1,460	111
실 업 륜	6.2	6.7	0.5	6.2	6.6	0.4
비 경 제 활 동 인 구	13,970	13,676	-114	13,882	13,771	-111

주: 1999년 6월에 1995년도 『인구주택총조사』 결과에 따라 1991년 1월 이후의 자료에 대해 시계열 보정을 하였음.

자료: 통계청, 『1999년 6월 고용동향』, 『1999년 7월 고용동향』.

2. 실업구조 변화

다음으로 실업구조의 변화를 살펴볼 때 성별로는 남성보다는 여성에서, 학력별로는 고학력보다는 저학력 계층에서 구직활동기간이 연장됨에 따라 실업자 증가폭이 더욱 높게 나타나고 있다. <표 3>에서 보듯이 전체 실업자 중 남성이 차지하는 비중은 1주에서 4주로 연장되면서 오히려 낮아졌으나 반대로 여성의 경우는 높아졌다. 학력별로는 대졸 이상의 고학력 계층의 비중은 낮아졌으나 중졸 이하의 계층은 높아졌다.

이처럼 실업기간이 연장됨에 따라 여성, 그리고 저학력 계층의 비중이 상대적으로 높아진 이유는 실업상태와 비경제활동상태간에 이동하는 확률에 있어 성별로는 남성보다 여성이¹²⁾, 그리고 학력별로는 고학력 계층보다 저학력 계층이 높기 때문으로 분석된다. 남성 고학력 계층의 경우 주로 정규직 계층을 구성하고 있고 여성 저학력 계층은 비정규직 계층을 구성하고 있다고 가정할 경우 고용사정의 변화에 민감하게 반응하는 계층은 주로 정규직보다는 비정규직 계층임을 유추할 수 있다.

한편 전직실업자의 변화추이를 살펴볼 경우에도 앞서 언급한 현황과 맥락을 같이 함을 알 수 있다. 전체 전직실업자에서 차지하는 비중의 변화를 종사상지위별로 살펴볼 경우, 상용근로자보다는 일용직근로자 등 비정규직 계층에서 더욱 높아지고 있음을 알 수

12) 어수봉, 『한국의 실업구조와 신인력정책』, 한국노동연구원, 23쪽 참조.

있다(표 4 참조). 구직기간이 연장됨에 따른 전직실업자(이직시기 1년 미만 기준)의 증가인원 69천명 중 일용근로자의 증가가 차지하는 비중은 절반이 넘는 39천명(56.5%)을 기록하였다. 따라서 비정규직보다는 정규직 계층이 취업의 어려움을 겪더라도 노동시장에 잔류하여 구직활동을 하는 확률이 더욱 높은 것으로 판단할 수 있다.

<표 3> 구직활동기간별 실업구조 비교(1999년 6월 기준)

(단위: 천명, %)

		1주	4주
전 체		1,356(100.0)	1,470(100.0)
성 별	남 자	910(67.1)	967(65.8)
	여 자	446(32.9)	502(34.2)
학력별	중 졸 이 하	352(25.9)	397(27.0)
	고 졸	727(53.6)	775(52.7)
	대 졸 이 상	277(20.4)	297(20.2)

주: ()안의 수치는 전체 실업자에 대한 비중임.

<표 4> 구직활동기간별 전직실업자의 구조 비교(1999년 6월 기준)

(단위: 천명, %)

	1주	4주
전 체 ¹⁾	1,019(100.0)	1,088(100.0)
상 용 근 로 자	173(16.9)	180(16.6)
임 시 근 로 자	354(34.7)	366(33.6)
일 용 근 로 자	312(30.6)	351(32.3)
비 임 금 근 로 자 ²⁾	181(17.7)	191(17.5)

주: 1) 이직시기가 1년 미만 전직실업자 전체임.

2) 비임금근로자에는 고용주, 자영자, 무급가족종사자가 속함.

3) ()안의 수치는 전체에 대한 비중임.

雇傭保護와 勞動市場 成果¹³⁾

李奎容*

▷ 주요 목차 ◁

<要 約>

I. 序 論

II. OECD國家들의 雇傭保護法・制度

III. 雇傭保護法・制度和 勞動市場 成果의 關係

IV. 結 論

< 要 約 >

고용보호법(Employment Protection Legislation : EPL)과 노동시장 유연성이 양립할 수 있는가라는 문제에 대해서는 많은 논의가 진행되어 왔으며 주요 연구과제로 되고 있다. 중심 문제는 1980년대 이후 OECD국가들에서 고실업이 지속되고 있는 원인 중 하나로 지나치게 엄격한 EPL이 영향을 미쳐왔는지의 여부이다. 최근까지의 실증분석 결과들은 이 문제에 대해 분명한 해답을 제공해 주지 못하고 있다. 그 이유 중 일부는 대부분의 국가들간의 비교연구가 특정 시점에서의 EPL에 관한 정보에 기초하고 있으며, 이러한 자료는 이미 상당부분 과거의 자료들이라는 한계가 있기 때문이다.

여기서 제시된 자료들은 OECD국가 중 27개국에서 현재 활용되고 있는 고용관련법

* 韓國勞動研究院 責任研究員.

13) 본 글은 OECD(1999), "Employment Protection and Labour Market Performance" *Employment Outlook*, pp.47~132를 번역요약한 것으로 보다 상세한 내용에 관해서는 원문을 참조하기 바란다.

제 및 관행을 보여주고 있다. 조사결과에 따르면, 유럽남부지역, 프랑스, 독일에서는 고용보호법이 상당히 엄격하게 되어 있고 영어권 국가들에서는 비교적 완화되어 있는 등 국가간에 상당한 차이가 나타나고 있음을 보여주고 있다. 1990년대 후반의 자료들을 1980년대의 자료와 비교했을 때 전체적으로 EPL의 엄격성이 크게 변화하지는 않았다. 그렇지만 상당수의 국가들이 지난 10여년 동안 임시고용에 관한 규제는 상당부분 완화한 반면, 정규근로자에 대한 EPL의 완화를 실시한 국가들은 일부에 지나지 않았으며, 일부 국가들의 경우 오히려 EPL의 내용을 강화시켜 왔다.

이들 자료들은 EPL과 노동시장 성과와의 관련성에 대한 재평가의 토대를 제공해 주고 있다. 이전의 연구결과들과 마찬가지로 EPL의 엄격성과 총량적인 실업간에는 관련성이 거의 없는 것으로 나타났다. 그렇지만 EPL과 고용수준 및 부문별 고용·실업은 매우 강한 관련성을 갖고 있다. 단순히 2개의 변수(EPL과 노동시장 지표)간의 상관관계만을 고려할 경우 보다 엄격한 EPL의 적용은 남성 핵심연령계층의 고용을 증가시키지만 청년층과 여성근로자의 고용을 낮춤으로써 전체적으로는 순고용의 감소효과가 있는 것으로 나타났다. 즉 실업의 완충작용으로서 청년층과 여성들의 역할이 큰 것으로 보인다.

그렇지만 보다 많은 설명변수를 추가하여 고용과 실업수준에 영향을 미치는 다른 요인들을 통제할 경우, EPL이 노동시장 성과에 미치는 효과가 매우 약하거나 거의 관계가 없는 것으로 나타나고 있다. 다만 EPL이 강화될수록 노동시장에서 비임금근로자를 증가시키고 이직률을 낮추는 경향이 있음은 비교적 잘 보여주고 있다. 이는 고용보호가 엄격한 나라에서는 실업으로 유입될 확률이 낮지만 한번 실업상태가 되면 장기간 동안 실업상태에 놓여 있을 가능성이 더 높음을 시사하고 있다.

I. 序 論

고용보호법(EPL)과 노동시장 유연성의 양립성 여부에 대해서는 많은 연구가 진행되고 있다. 이에 관한 중심 논의는 지나치게 강화된 EPL이 1980년대 이후 많은 OECD 국가들에서의 지속적인 고실업의 중요한 요인으로 작용하고 있는가 여부에 관한 것이다. OECD는 이 문제에 관해 몇 차례에 걸쳐(1883년, 1994년, 1997년) 검토를 하였다. EPL이 고용 및 실업에 미치는 영향에 관한 실증분석 결과들을 볼 때 분명한 관계를 보여주지는 못했으나 엄격한 EPL과 몇 가지 노동시장 성과지표들, 예컨대 실업기간의 장기화 추세, 임시직의 증가 등과는 통계적 관련성이 있음을 보여주고 있다.

본 연구는 OECD국가들의 고용보호규정과 노동시장 성과와의 관련성에 대해 재평가하고자 한다. 두 가지 측면에서 이전의 연구결과를 확장시킨다. 첫째, 1990년대 후반기

의 EPL의 정도를 나타내는 새로운 자료들을 제시한다. 최근까지 이 주제에 관한 다수의 분석들은 주로 Grubb & Wells(1993)가 처음 개발하고 이후 OECD의 Jobs Study(1994)에서 확장한 비교분석 자료에 의존하여 왔다. 이들 자료들은 주로 1980년대 후반기의 EPL을 기술하고 있기 때문에 현 시점에서 볼 때 시의성을 상실하고 있다. 따라서 본 연구는 1990년대 후반까지 자료를 확장하여 지난 10년 동안의 각국의 고용보호법·제도에 관한 정책 동향을 재평가할 수 있도록 했다.

둘째, 새로 수집된 자료를 이용하여 고용보호와 노동시장 성과와의 관계를 재평가한다. 중심과제는 EPL의 강화가 고용 및 실업에 영향을 끼쳐 왔는지의 여부이다. 특히 이전에는 많은 주의를 기울이지 않았던 EPL이 노동시장 성과에 미치는 다음의 두 가지 측면을 강조하였다. 먼저, EPL의 엄격성과 노동시장 성과와의 관련성을 분석하기 위해 고용보호의 다양한 측면들, 가령 해고예고기간이나 해고수당 등과 같은 해고절차상의 의무규정 등의 구별을 시도하였다. 다음으로 EPL에서의 변화와 노동시장 성과와의 연계성을 검증하기 위해 이와 같이 새로이 수집된 자료를 이용하였다.

연구결과는 다음과 같다.

- EPL의 전반적인 수준에서 뿐만 아니라 구체적인 구성요소에 있어 국가별로 상당한 차이가 있다.
- 프랑스와 독일, 그리고 남유럽국가들은 상대적으로 엄격한 고용보호제를 실시하고 있다. 반면에 미국과 영국, 뉴질랜드, 캐나다 등은 고용보호규정이 최소한도로 제한적으로 되어 있다.
- 1980년대말~1990년대말 기간동안에 대부분의 국가에서 EPL의 관행에 큰 변화가 나타나지 않고 있다. 다만, 계약직 근로(fixed-term contracts)¹⁴⁾와 파견근로(operation of temporary work agencies)에 대한 규제가 상당부분 완화된 점이 특징이다.
- 비록 대부분 국가들에서 EPL의 엄격성이 안정적이거나 다소 완화되는 추이를 보이지만, 몇몇 국가들은 특정부문의 고용보호규정을 오히려 강화시켰다. 스페인은 계약직 근로의 사용에 대한 제약을 강화하였으나, 정규계약 및 파견근로에 대한 EPL은 완화하였다. 프랑스는 1980년대 후반 이후 전반적으로 EPL을 강화하였으며, 특히 계약직 근로 및 파견근로에 대해 추가적으로 이들의 사용을 제한하였다.
- 대부분의 국가에서 대량해고(collective dismissal)에 대해서는 추가적인 제약을 강화하였다.
- 국가간 비교를 통해 볼 때 EPL이 총량적인 실업에 미치는 효과는 거의 없으나 부문별 실업에는 영향이 있음을 제시한다. EPL이 보다 엄격한 나라에서는 남성 핵심

14) 계약기간의 정함이 있는 고용계약.

연령계층에서의 실업이 더 낮아지는 경향이 있는 반면, 기타 그룹 특히 청년층근로자의 실업은 더 높아지는 것 같다. 그렇지만 후자의 경우 다중회귀분석의 결과 유의성이 없기 때문에 가설적인 것으로 간주되어야 한다.

- 고용률(인구대비 고용비율)은 엄격한 EPL을 갖는 국가에서 더 낮아지는 경향이 있으나 이러한 경향은 남성 핵심연령계층의 경우에는 반대로 나타나며, 전반적인 고용에 대한 EPL의 부정적 효과는 여성 핵심연령층, 청년층, 고령근로자에 집중되어 있음을 제시하고 있다. 회귀분석의 결과는 EPL이 남성 핵심연령계층의 고용률에 대해서는 양(+)의 효과를 갖고 있음을 보여주지만, 다른 그룹에 대한 음(-)의 효과의 통계분석 결과는 유의성이 낮은 것으로 나타났다.
- 다른 요인들이 통제되었을 때 엄격한 EPL과 비임금 근로자의 높은 증가는 강한 관련이 있다. 그렇지만 여기서 제시한 새로운 자료들은 정규고용에 대해서는 엄격한 EPL을 적용하고 임시근로에 대한 다소 완화된 EPL을 적용하는 정책이 임시고용의 확대를 가져온다는 이전의 연구결과들을 지지하지는 않는다.
- 엄격한 EPL은 낮은 노동이동과 관련성이 있으며, 근속연수 및 실업기간을 더 지속시키는 효과를 갖는다. EPL이 엄격한 나라에서는 실업으로 유입될 확률이 낮은 반면, 실업된 사람들이 1년 혹은 그 이상 실업상태로 남아있게 될 가능성은 더 크다.

II. OECD 국가들의 雇傭保護法・制度

1. 정의 및 법・제도의 전개과정

고용보호란 채용¹⁵⁾ 및 해고¹⁶⁾에 관해 규제를 가하는 것을 말한다. 고용보호를 위해 다양한 법적・제도적 조치가 실시될 수 있는데 이 중 일부는 장기고용관계로부터 발생되는 이점 때문에 법적 조항은 없지만 사실상의 고용보호 조치가 이루어지는 경우도 있다. 따라서 여기서 이용하고 있는 자료의 수집이나 사용은 고용보호법이라는 좁은 의미를 벗어나 그 기원이 어디에 있든 고용을 보호하기 위한 제반 조치들을 포함하는 광의의 개념을 의미한다.

예컨대 고용보호규정 구조의 비교분석은 법률 및 단체교섭이 다양한 방법으로 연계되어 있는 것을 고려한다. 법률은 단체협약으로 확대될 수 있는 최저한도의 기준이므로 행

15) 취약계층에 대한 우대, 임시 및 계약근로 사용에 대한 일정한 제약 및 훈련의무 등.

16) 해고절차의 요구, 의무적인 해고예고기간 및 해고수당의 지급, 대량해고에 관한 규제 등.

정기관은 입법화되어 있는 수준 이상으로 엄격한 고용보호규정을 포함하는 단체협약서를 만들 수 있으며, 이는 법률적 효력을 지닌다. 마찬가지로 법률과 사법적 판단 사이에도 적용될 수 있다. 다만 법률 조항 이외의 고용보호를 측정하는 것은 매우 어려운 문제이며 따라서 고용보호규정들이 실제보다 저평가되어 있을 수 있음을 감안해야 할 것이다.

비록 독일에서의 해고예고기간의 설정이나 미국에서의 선임권제도 등과 같은 형태들은 제2차 세계대전 이전에 이루어졌지만, 현재와 같은 고용보호제도의 대부분은 1950년대와 1970년대 사이에 도입되었다. 1973년 오일쇼크 이후 경기침체는 정부와 노사관계 제도에 대량해고와 같은 추가적인 유인책을 제공하였다. 그렇지만 일부 국가들의 경우 절차적 요건의 완화에 초점을 맞추고 있고 어떤 나라들은 고용계약의 다양성에 초점을 맞추는 등 각 나라들은 매우 다른 규제완화의 경로를 선택하여 왔다.

지난 20년간에 걸쳐 고용보호제도의 주요 변화는 계약근로(fixed-term contracts) 및 임시 고용계약(temporary or casual employment contracts)의 확대라고 할 수 있다. 계약근로는 스페인, 호주 및 핀란드에서 광범위하게 사용되고 있다. 또한 최근 몇 년 사이에 대부분의 국가들은 파견근로(temporary work agencies : TWAS)를 합법화하거나 기존의 제한조치(가령, 파견근로 업무분야의 제한이나 계약기간의 제한 등)에 대한 규제를 완화하였다. 반면에 일부 국가들은 EPL의 특정요소에 대해서는 보호규정을 보다 강화하기도 하였다.

● 자료의 출처 및 방법론

EPL 분석은 1980년대 후반의 상황에 기초한 유럽의 OECD국가를 대상으로 하여 다수의 지표를 이용하여 점수를 부여하고 순위를 정한 Grubb & Wells(1993)가 채택한 방법에 상당부분 의존한다. 이 분석은 이후에 OECD의 Job Study에서 확장되었다.

본 연구에서는 1990년대 후반에 고용보호의 엄격성을 측정하기 위해 다음과 같은 지표를 이용하여 OECD의 27개국을 비교한다. 주요 지표는 정규근로자들의 해고로부터의 보호, 임시근로자들의 사용에 관한 규제, 그리고 대량해고에 관한 규제 등 크게 세 가지의 범주로 되어 있으며, 이들 범주들은 다음과 같이 모두 22개의 세부항목으로 구성되어 있다.

먼저 정규근로자 해고규제에 관한 지표는 해고예고기간, 퇴직수당, 부당해고로부터의 보호 등 12개 항목으로 이루어져 있다. 계약직 근로 및 파견근로는 최대 계약기간 등 각각 3개씩 6개의 지표로 구성되어 있다. 대량해고(collective dismissal)는 정규근로자의 개별 해고에 적용되는 수준 이상의 요건을 요구하는 것으로 해고의 규모, 근로자대표나 정부당국에 사전통보 여부 등 4개의 지표로 구성되어 있다.

이러한 22개의 지표들은 고용보호의 정도에 따라 차등화하여 모두 점수화했으며 점수가 높을수록 고용보호 수준이 높음을 의미한다. 한편 세 범주별 고용보호 조항들을 총괄

적인 지표구성 및 국가별 순위 설정을 위해 다음의 두 가지 범주로 통합하여 정리했다. 첫번째는 정규근로자와 임시계약근로자만 결합하여 종합지표를 구성한 것이고, 두번째는 첫번째(정규근로자와 임시근로 지표의 결합) 지표에 대량해고에 관한 보호규정관련 지표를 추가하여 종합지표로 구성하였다.

2. 고용보호 법·제도의 기준

가. 정규근로자의 해고보호규정

정규근로자의 개별 해고에 대한 보호규정은 국가마다 다를 뿐만 아니라 한 국가 내에서도 근속기간, 기업규모, 직종 및 근로자대표 기구의 존재여부 등에 따라 차이가 난다. 사용자가 근로자를 해고해야 되는 상황에 직면했을 때 절차적 요건의 용이성과 관련된 식별기준으로는 해고예고, 퇴직수당, 부당해고의 기준 및 제재조치 등 세 가지가 있다.

첫째, 사용자가 근로자를 해고하려는 경우 일정한 절차상의 규제를 적용받으며 규제 내용에 따라 점수도 달라진다. 예컨대 해고통지를 하기 전까지 사전경고나 면담 등을 해야 하는지의 여부, 해고의 이유에 대해 당사자에게 서면진술이 이루어지는지의 여부, 노사협의회와 같은 제3자에게 통보하거나 협의하였는지 여부, 해고가 제3자의 동의 없이 이루어질 수 있는지 여부 등이 고려될 수 있다. 이에 관한 국가별 순위를 보면 네덜란드가 정규근로자를 해고시키는데 따른 어려움이 가장 많은 나라로 나타났고, 한국, 독일, 포르투갈 등이 그 뒤를 잇고 있으며, 캐나다, 미국 등은 가장 덜 제약적인 국가이다.

둘째, 해고예고 및 퇴직수당관련 조항이다. 이는 생산적인지 사무적인지에 따라 다르며, 또한 해고의 사유가 개인적 이유인지 경제적 이유(redundancy)인지에 따라 차이가 있다. 미국을 제외한 대부분의 나라들은 정규적인 해고예고기간을 규정하고 있으나, 퇴직수당의 경우 2/3 국가에서만 장기근속자에게 지급하고 있다. 국가별 순위를 보면, 남유럽국가들(포르투갈, 이어서 터키, 이탈리아)이 이 분야에서 가장 높은 수준의 요구조건을 필요로 하고 있으며, 미국, 캐나다, 아일랜드는 이러한 지표들에서 낮은 순위로 나타났다.

셋째, 부당 혹은 불공정 해고의 경우에 사용자가 직면한 문제이다. 실질적으로 모든 OECD국가들은 부당해고에 대한 구제를 입법화하여 왔다. 대부분의 국가들은 만일 사용자들이 해고회피를 위한 적절한 노력에 대한 증명을 할 수 없거나 사회적 고려, 연령, 직무경력 등을 고려하지 않았다면 부당해고로 간주하고 있다. 사법당국은 부당해고에 대해 복직을 명령하거나 정규 퇴직수당을 초과하는 높은 수준의 보상 지불을 명령할 수 있다. 이러한 보상은 이탈리아와 스웨덴에서 특히 높다.

나. 임시근로자의 해고보호규정

정규근로자들에 대해서는 현존하는 고용보호 조항을 엄격하게 유지하는 대신 노동유연성을 강화하기 위해 다른 방법을 촉진시킴으로써 전체적인 노동시장의 경직성을 변화시킬 수 있다. 특정기간 동안 계약이 성립되는 계약직 근로의 활용을 쉽게 한다거나 근로자를 파견업체로부터 공급받는 것은 기업의 해고비용을 줄일 수 있는 방법이다. 일반적으로 이러한 경우에는 해고예고의무나 퇴직수당이 없고 부당해고 소송에 휘말릴 가능성도 없을 것이다.

과거에는 많은 유럽국가들이 임시계약근로에 대해 제약을 가해 왔으나 현재에는 대부분의 국가들이 이러한 제약을 완화하였다. 대부분의 앵글로 색슨 국가들은 어떤 특별한 제약 없이 임시계약근로의 사용을 항상 허용하고 있다.

파견근로의 경우 1980년대와 1990년대를 거치면서 점차 이들의 사용을 자유롭게 하는 추세를 보여 왔다. 1980년대에는 27개국 중 9개 국가에서 파견근로의 사용을 금지해 왔으나, 오늘날에는 그리스와 터키만 이를 금지하고 있다. 파견근로의 형태나 업무영역도 점차 증가추세이다.

정규근로자와 임시근로에 대한 고용보호규정의 전반적인 엄격성의 정도를 비교하면 대부분의 국가들이 1990년대에 들어와 임시근로에 대한 제한은 완화한 반면에 정규근로자의 보호규정의 완화는 상대적으로 덜 이루어지고 있다.

다. 대량해고에 대한 제한

대량해고에 대해서도 많은 제한조치가 규정되어 있으며 각 조치방법에 따라 보호규정의 평가가 달라진다. 구체적으로 보면 대량해고할 수 있는 인원규모에 따라 점수를 배정하고 있다. 또한 개별 해고에 적용할 수 있는 요건보다 강화된 추가적인 사전통고 여부(근로자대표나 행정당국), 추가적인 해고예고기간 및 추가적인 퇴직수당이나 사회적 보상계획(가령, 재고용, 재훈련 등)에 관한 항목으로 구성되어 있다.

대량해고는 국가별로 상당한 차이가 나는데 뉴질랜드, 일본, 한국 및 프랑스 등은 최소한의 규정만을 두고 있는 반면에 스웨덴, 체코, 이탈리아, 벨기에 등은 이 부문에서 높은 수준의 고용보호규정을 갖고 있다. 캐나다, 영국, 미국 등은 중간 그룹에 위치한다.

라. 전체적인 EPL의 엄격성 지표

<표 1>에서는 앞에서 논의한 EPL의 세 가지 주요한 구성요소의 지표들을 각각 점수화하고 있으며, 이를 또 다시 총괄하여 두 가지 방법으로 고용보호 수준을 제시하고 있다. 종합지표 1은 정규 및 임시계약근로를 통합하여 점수를 부여한 것으로 시간에 걸친 변화를 보여주고 있기 때문에 기타의 OECD 연구결과와 비교분석이 가능하다. 종합

지표 2는 대량해고에 관한 내용을 추가적으로 포함하여 1990년대 후반의 EPL의 정도를 종합적으로 보여주고 있다. 대량해고의 포함여부에 따라 전체적인 점수와 국가별 순위에서 다소 차이를 보여주고 있다.

<표 1> 고용보호법의 엄격성의 지표 요약

	정규근로자		임시근로자		대량해고	EPL 엄격성의 종합지표		
	1980년대 후반	1990년대 후반	1980년대 후반	1990년대 후반		1990년대 후반		1990년대 후반
						1980년대 후반	1990년대 후반	
서유럽								
오스트리아	2.6	2.6	1.8	1.8	3.3	2.2 (8)	2.2 (15)	2.3 (15)
벨기에	1.5	1.5	4.6	2.8	4.1	3.1 (13)	2.1 (13)	2.5 (16)
프랑스	2.3	2.3	3.1	3.6	2.1	2.7 (10)	3.0 (21)	2.8 (21)
독 일	2.7	2.8	3.8	2.3	3.1	3.2 (14)	2.5 (18)	2.6 (20)
아일랜드	1.6	1.6	0.3	0.3	2.1	0.9 (4)	0.9 (4)	1.1 (5)
네덜란드	3.1	3.1	2.4	1.2	2.8	2.7 (11)	2.1 (14)	2.2 (13)
스위스	1.2	1.2	0.9	0.9	3.9	1.0 (6)	1.0 (6)	1.5 (7)
영 국	0.8	0.8	0.3	0.3	2.9	0.5 (2)	0.5 (2)	0.9 (2)
남유럽								
그리스	2.5	2.4	4.8	4.8	3.3	3.6 (16)	3.6 (24)	3.5 (24)
이탈리아	2.8	2.8	5.4	3.8	4.1	4.1 (18)	3.3 (23)	3.4 (23)
포르투갈	4.8	4.3	3.4	3	3.6	4.1 (19)	3.7 (25)	3.7 (26)
스페인	3.9	2.6	3.5	3.5	3.1	3.7 (17)	3.1 (22)	3.1 (22)
터 키	-	2.6	-	4.9	2.4	-	3.8 (26)	3.5 (25)
북유럽								
덴마크	1.6	1.6	2.6	0.9	3.1	2.1 (7)	1.2 (8)	1.5 (8)
핀란드	2.7	2.1	1.9	1.9	2.4	2.3 (9)	2.0 (12)	2.1 (11)
노르웨이	2.4	2.4	3.5	2.8	2.8	3.0 (12)	2.6 (19)	2.6 (19)
스웨덴	2.8	2.8	4.1	1.6	4.5	3.5 (15)	2.2 (16)	2.6 (18)
동유럽								
체 코	-	2.8	-	0.5	4.3	-	1.7 (11)	2.1 (12)
헝가리	-	2.1	-	0.6	3.4	-	1.4 (9)	1.7 (9)
폴란드	-	2.2	-	1.0	3.9	-	1.6 (10)	2.0 (10)
북아메리카								
캐나다	0.9	0.9	0.3	0.3	3.4	0.6 (3)	0.6 (3)	1.1 (4)
멕시코	-	2.3	-	-	3.8	-	-	-
미 국	0.2	0.2	0.3	0.3	2.9	0.2 (1)	0.2 (1)	0.7 (1)
아시아·오세아니아								
호 주	1.0	1.0	0.9	0.9	2.6	0.9 (5)	0.9(5)	1.2 (6)
일 본	2.7	2.7	-	2.1	1.5	-	2.4(17)	2.3 (14)
한 국	-	3.2	-	2.1	1.9	-	2.6(20)	2.5 (17)
뉴질랜드	-	1.7	-	0.4	0.4	-	1.0(7)	0.9 (3)

주 : 1) - 는 해당 자료를 이용할 수 없는 경우임.

2) 점수가 높을수록 고용보호 수준이 높음을 의미함.

3) ()안은 국가별 순위를 나타내며, 순위가 높을수록 고용보호가 보다 엄격한 경우임.

4) 종합지표 1은 정규 및 계약근로에 대한 지표들의 평균임.

5) 종합지표 2는 정규계약, 임시계약 및 대량해고에 대한 지표들의 가중평균값임.

Ⅲ. 雇傭保護法・制度와 勞動市場 成果의 關係

1. 이론적 가설과 선행연구 결과

가. 잠재적 수익과 비용

EPL의 실시에 따른 잠재적 수익과 비용을 여러 측면에서 지적할 수 있다. 먼저 수익 측면을 보자

- 근로자 입장 : EPL의 핵심내용은 고용 및 소득안정을 강화시킴으로써 경제적 불확실성을 줄이는 것이다. 해고예고는 미래의 해고가능성에 대해 충분한 경고를 함으로써 근로자들이 직장탐색을 용이하게 할 수 있고, 선임권 조항은 해고에 대한 장기근속자를 보호하는 것이며, 퇴직수당은 실직에 대한 보상이 이루어지도록 하는 것이다. 고용보호는 직장만족도를 높이고 직무에 대해 장기적인 애착을 갖도록 한다. 만일 EPL이 장기간 지속적인 고용관계를 의미한다면, 이는 근로자의 숙련(특히, 기업에 특유한 숙련)을 향상시킴으로써 사용자와 근로자 모두에게 긍정적인 유인을 제공할 것이다. 또한 훈련에 대한 투자가 클수록 일시해고(layoff)되었을 때 재고용(recall) 전망이 밝을 뿐만 아니라 현재 직무에서의 생산성도 강화된다.
- 기업 입장 : 안정된 고용관계는 기업에 대한 신뢰, 작업장 내에서의 노사협력을 제공해 주기 때문에 기업에 긍정적인 자산이 된다. 근로자들은 새로운 기술의 도입이나 작업장 재조직에 대해 거부감을 덜 느낀다. 훈련투자에 대한 기업의 의사결정은 근로자들의 열의의 정도에 부분적으로 의존하기 때문에 EPL은 숙련구조를 강화하고 나아가서 기업 내부노동시장의 유연성을 강화시킨다.
- 전체적인 측면 : 만일 안정된 노사관계, 신뢰 및 상호협력이 기업의 적응력, 기술진보, 숙련향상의 전제조건이라면, 많은 실증연구가 제안했듯이 EPL은 생산성, 삶의 질 및 성장을 강화시킬 것이다. 또한 노사간의 힘의 대등성을 유지시켜 줄 것이다.

다음에는 잠재적 비용측면을 고려해 보자

- 근로자 입장 : EPL은 보호된 근로자(내부자)와 직업탐색자나 임시근로자(외부자) 사이의 이중화를 심화시킨다. 또한 EPL로부터 보호받고 있는 근로자라 하더라도 유사한 이중화가 심화될 수 있다. 가령, 기업이 과잉고용 상황에 직면할 때 내부자들의 실업가능성은 줄어들지만, 해고(layoff)된 근로자들의 장기실업 가능성은 증대될 것이다. EPL이 경제 전체적으로 채용을 줄이는 한도만큼 보호된 근로자들을 고

착화시켜 새로운 일자리를 구하는 것을 어렵게 함으로써 상대적으로 취업(job matches)을 어렵게 하기 쉽다. 또한 사용자들은 EPL에 따른 비용을 상쇄하기 위한 방안으로 임금수준을 낮출 것이다.

- 기업 입장 : 고용보호는 작업장 재구축, 퇴직수당 등에 따른 비용이 발생하므로 노동비용을 증가시킨다. 따라서 기업은 고용변화의 폭을 줄임으로써 이러한 명시적인 비용(explicit cost)을 줄이고자 할 것이다. 그렇지만 노동수요가 감소하면, 고용변화의 폭이 좁아질 경우 과잉인력의 보유에 따른 암묵적 비용(implicit cost) 또한 발생한다.
- 전체적인 측면 : 고용보호는 전체적인 측면에서 다음과 같은 두 종류의 비용을 야기한다. 첫째, 만일 EPL이 장기실업자 비율을 높이거나 실업과 임시직간의 순환패턴을 유지한다면, 이는 노동시장 불평등 및 사회적 소외를 증대시킬 것이다. 둘째, EPL은 노동시장을 보다 경직화시켜 기술진보나 생산물시장의 빠른 변화에 대응하여 요구되는 작업장 재구축을 신속하게 달성하지 못하게 한다. 노동유연성의 하락은 생산성 및 경제성장 가능성을 낮출 것이다. 또한 EPL에 의해 야기된 경직성은 실업을 증가시킬 가능성이 있다.

나. 기존연구의 검토 및 한계

EPL이 노동시장에 미치는 성과에 대한 기존의 연구결과들과 이러한 연구들이 갖는 문제점을 지적하고 OECD가 분석한 방법들이 이러한 문제점을 어떻게 완화시키는지 정리하고 있다.¹⁷⁾

2. 고용 및 실업에 미치는 효과

가. 이변량 분석

이변량 분석은 단순회귀분석과 단순상관계수 값을 분석한 결과로 구분된다. 먼저 단순회귀분석 결과를 보면 <표 2>와 같다.

EPL의 엄격성과 총량적인 실업률과는 관련성이 없다. 그러나 실업률 구성과는 어느 정도 상관성이 있음을 보여주고 있다. 즉 EPL이 보다 강화될수록 핵심연령계층의 남성 실업률은 낮아지지만, 청년층 및 핵심연령계층의 여성 실업률은 높은 것으로 나타났다. 그러나 회귀모형의 적합도가 낮기 때문에 EPL이 실업률이나 각 구성별 실업률의 국가 간 차이를 결정하는 지배적인 요인으로 볼 수 없다.

17) 역자주) 본 요약에서는 이를 생략한다.

EPL의 엄격성과 고용률(고용/인구)의 관계는 실업률에 비해 다소 상관성이 있는 것으로 나타났다. EPL의 엄격성과 총량적인 고용률과는 음(-)의 관계임을 비교적 뚜렷하게 보여주고 있다. 이러한 음의 관계는 청년층 및 핵심연령계층의 여성 고용률에서도 마찬가지로 나타났으며, 청년층 및 핵심연령계층의 남성인력의 고용률과는 양의 관계를 보여준다. 이러한 결과는 EPL이 주로 외부자인 청년층이나 여성인력의 고용을 감소시키는 데 주로 내부자인 핵심연령계층의 남성인력을 보호한다는 가설과 일치하고 있다.

보다 강화된 EPL이 비임금 근로자의 비율을 높이는 것으로 나타났다. 정규근로의 보호는 임시직의 비율을 증가시키고 임시고용의 규제는 이를 감소시키는 것으로 기대된다. 청년층 근로자의 경우 강화된 EPL일수록 임시직의 비율을 증가시키는 것으로 나타났다. 따라서 보다 강화된 EPL은 임시직 계약을 증대시킨다.

<표 2> EPL과 노동시장 지표와의 단순회귀분석 결과

종속변수	회귀분석 결과
총량적인 실업률	$UR = 7.9 + 0.2 \times EPL \quad (R^2 = 0.00)$
남성 실업률	$UR_M = 8.4 - 1.1 \times EPL \quad (R^2 = 0.11)$
청년층 실업률	$UR_Y = 9.0 + 1.6 \times EPL \quad (R^2 = 0.05)$
여성 실업률	$UR_W = 6.2 + 0.5 \times EPL \quad (R^2 = 0.01)$
총량적인 고용률	$EPR = 74.0 - 4.9 \times EPL \quad (R^2 = 0.27)$
남성 고용률	$EPR_M = 81.2 + 2.4 \times EPL \quad (R^2 = 0.12)$
청년층 고용률	$EPR_Y = 74.7 - 4.2 \times EPL \quad (R^2 = 0.23)$
여성 고용률	$EPR_W = 76.8 - 6.2 \times EPL \quad (R^2 = 0.15)$
비임금 근로자의 비율	$ER_{self} = 1.6 + 8.6 \times EPL \quad (R^2 = 0.31)$
총고용 중 임시고의 비율	$TempE = 10.4 + 0.7 \times EPL \quad (R^2 = 0.01)$
여성고용 중 임시고의 비율	$TempE_w = 12.2 + 0.1 \times EPL \quad (R^2 = 0.00)$
청년층 고용 중 임시고의 비율	$TempE_Y = 8.0 + 4.5 \times EPL \quad (R^2 = 0.11)$

다음에는 1980년대 말과 1990년대 말 각각 EPL의 지표들과 고용 및 실업률과의 단순 상관관계수 값을 구한 결과를 보자. 대체로 상관관계수들의 값이 매우 작게 나타났으며, 특히 EPL의 엄격성과 실업률의 관계는 통계적으로 0과 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그렇지만 EPL의 엄격성과 고용률 및 비임금 근로자의 비율과의 관계에 대해서는 효과가 있는 것으로 나타났다. 임시고용에 대한 고용보호법의 강화는 고용률이나 비임금 근로자 비율과 강한 관련성을 보여주고 있다. EPL의 엄격성 지표들과 임시고용의 비율과의 상관성은 10% 유의수준에서조차 유의하지 않다. 1980년대 말에 정규근로

에 대한 EPL의 엄격성과 임시근로 비율 사이의 상관성은 양의 관계를 갖으며 비교적 높았으나 1990년대 말에는 매우 약화되었다.

요약하면 전반적인 이변량 분석에서는 EPL이 실업률보다는 고용률에 미치는 영향이 큼을 보여주고 있다. 이러한 패턴은 보다 엄격한 EPL이 대략적으로 노동시장 참가와 고용에서 같은 방향으로의 이동과 관련되어 있는 것 같다. 즉 EPL이 보다 엄격한 나라에서 핵심연령계층 남자들의 고용 및 노동시장 참가가 더 높은 경향을 보여주며, 청년층과 핵심연령계층의 여자들은 더 낮은 고용 및 노동시장 참가를 보여주고 있다. 또한 엄격한 EPL은 비임금 근로자의 비율을 높이지만, 청년층을 제외하고는 임시고용의 비율과의 관련성은 거의 관련이 없는 것으로 나타났다.

나. 다변량 분석

다변량 분석은 고용과 실업의 국가간 차이를 발생시키는 기타의 결정요인을 통제하기 때문에 고용보호가 노동시장 성과에 미치는 효과에 대해 보다 바람직한 분석결과를 보여준다¹⁸⁾. 이러한 통제변수(외생변수)는 크게 임금교섭 구조를 나타내는 4개의 변수(단체교섭의 중앙화와 조정의 정도, 노조조직률, 단체교섭 적용률), 실업자의 소득지원체계를 나타내는 두 변수(평균대체율, 실업급여의 최대수혜기간), 조세(tax wedge), 적극적 노동시장정책을 위한 지출(ALMPs) 그리고 경기순환 효과를 통제하기 위한 산출량 갭 등 9개의 변수로 구성된다. 성과지표 및 외생변수들에 대한 자료의 제약 등으로 최종 분석은 27개 OECD국가 중 19개국의 자료만 이용하였다.

1) 실업효과

EPL이 실업에 미치는 효과를 추정하기 위해 두 가지 방법의 모형을 채택하였다¹⁹⁾. 모형 1은 EPL의 종합지표를 통해 실업률에 미치는 효과를 분석하고 있으며, 모형 2는 EPL의 지표를 정규고용, 임시고용 및 대량해고로 구분하여 각각 설명변수로 설정한 것이다. 두 모형 모두 기타 통제변수(외생변수)로 앞에서 언급한 9개의 변수를 설정하고

18) 본 모형은 1980년대 후반의 EPL값과 1985~90년 기간의 평균성적을 결합한 첫번째 기간과 1990년대 후반의 EPL값과 1992~97년의 평균성적들을 결합한 두번째 기간을 패널데이터로 구축한 두 기간 모형을 추정한 것이다. 패널데이터 추정을 위해 임의효과(random effect) 모형을 사용하였으며, GLS로 추정하였다.

19) 역자주) 원문에서는 총량적인 실업률에 영향을 미치는 EPL의 영향분석을 위해 EPL관련변수를 제외한 앞에서 제시한 9개의 외생변수 외에도 주택소유비율과 소득분산 항목을 추가로 포함시키거나 EPL의 내용도 해고유예기간이나 퇴직수당 등 보다 세분화된 항목을 설명변수로 하여 분석을 하는 등 보다 다양한 분석이 이루어져 있으나 본 요약서에서는 모형 1이 이러한 내용을 포괄하고 있기 때문에 생략하였다. 이러한 분석의 결론은 EPL이 전반적인 실업률에 미치는 영향에 관한 통계적 유의성이 거의 없는 것으로 나타났다.

있다.

먼저 모형 1의 경우 EPL의 강화가 총량적인 실업률에 미치는 영향은 매우 미미하며, 통계적으로 유의성이 없는 것으로 나타났다. 또한 모형 2의 경우에서도 강화된 EPL이 각 구성별 실업률에 미치는 영향은 앞의 이변량 모형의 결과를 매우 약하게 지지하는 것으로 나타났다. 다만 EPL의 강화가 남성 핵심연령계층의 실업률을 감소시킨다는 점은 통계적으로 유의성이 있는 것으로 나타났다. 그렇지만 청년층이나 핵심연령계층의 여성 실업률에 미치는 영향은 통계적으로 거의 무의미하다. 이러한 결과는 이전의 선행연구 결과들, 즉 보다 강화된 EPL이 전반적인 실업률에는 영향을 미치지 못하지만, 각 개별 그룹, 특히 청년층의 실업률을 증가시킨다는 주장과는 다소 차이가 있다.

<표 3> EPL이 실업률에 미치는 영향(두 기간 패널회귀분석)

	총량적인 실업률	남성핵심연령층의 실업률	여성핵심연령층의 실업률	청년층 실업률	저숙련층 실업률
EPL 지표(모형 1) 총량적인 EPL	-0.01 (0.1)	-0.21 (1.9)*	-0.06 (0.5)	0.06 (0.6)	-0.13 (0.9)
EPL 지표(모형 2)					
- 정규고용	0.02 (0.2)	-0.06 (0.4)	0.02 (0.2)	0.01 (0.1)	-0.09 (0.5)
- 임시고용	-0.03 (0.4)	-0.13 (1.6)	-0.04 (0.5)	0.02 (0.3)	-0.06 (0.6)
- 대량해고	-0.04 (0.3)	-0.05 (0.3)	0.15 (1.0)	-0.10 (0.5)	-0.04 (0.2)

주 : 1) *는 10% 유의수준을 나타냄.

2) 각 수치는 회귀계수 값을 나타내며 ()안은 t-통계량임.

3) 모형 1은 <표 1>의 종합지표 1과 같은 지표임.

4) 핵심연령층은 30~54세이고, 청년층은 20~29세이며, 저숙련층은 중졸 이하자임.

5) R^2 , Wald test, Breuch and Pagan test, Houseman test 값을 생략.

2) 고용효과

앞의 실업효과에서와 같은 설명변수를 설정하고 대신 종속변수로 고용률을 설정하여 EPL이 고용률에 미치는 영향을 분석하였다. 총량적인 EPL 지표가 남성 핵심연령층에 대해서는 양의 효과가 있으며, 여성이나 총노동력에는 음의 효과가 있는 것으로 나타났다. 그러나 어느 것도 통계적으로 유의적이지 않다(심지어 10% 유의수준하에서조차도). 따라서 다른 요인들이 통제될 때 EPL이 고용률에 미치는 영향이 거의 없는 것으로 보인다. EPL을 구성하는 세 가지 범주에서도 마찬가지로 통계적으로 의미있는 결과를 얻지 못했다.

이러한 결과는 이전의 연구(1980년대 후반의 EPL 지표를 사용하여 총고용에는 음의 효과를 갖지만 남성 핵심연령층에 대해서는 효과를 갖지 않는다는 Nickell(1977) 및 Nickell & Layard(1998)의 연구)와는 다른 결과를 보여주고 있다.

<표 4>에서 보여지듯이 보다 강화된 EPL은 비임금 근로자의 비율을 증가시키는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 비임금 근로자가 강화된 고용보호에 따른 비용을 회피하기 위한 대안으로 작용하고 있음을 보여주는 것이라 하겠다. 특히 정규근로자에 대한 고용보호의 강화는 비임금 근로자의 비율을 더욱 증가시키는 것으로 나타났다.

한편 EPL 지표를 그 구성항목별로 볼 경우 추정된 계수값은 크지만 실증분석은 이론적 가설, 즉 정규고용에 대한 보호의 강화가 임시고용 비율을 높이며, 반대로 임시고용의 보호는 임시고용 비율을 감소시킬 것이라는 가설과는 반대로 나타났다.

따라서 이러한 분석은 EPL이 임시고용의 성장을 촉진시키는데 중요한 역할을 하고 있음을 발견한 이전의 연구결과와 일치하지 않으며, 또한 임시고용의 확대에서의 국제적 차이에 대한 대안적인 가설로서도 타당하지 않음을 보여주고 있다.

<표 4> EPL이 고용에 미치는 영향(두 기간 패널회귀분석)

	총량적인 고용률	인구대비 남성핵심 연령층 고용	인구대비 여성핵심 연령층 고용	인구대비 청년층 고용	비임금 근로자의 비율	총고용 중 임시고용의 비율	청년층 고용 중 임시고용 의 비율
EPL 지표(모형 1) 총량적인 EPL	-1.59(1.1)	1.37(1.5)	-3.66(1.4)	-0.54(0.3)	2.75(2.3)**	-0.01(0.0)	1.81(0.5)
EPL 지표(모형 2)							
- 정규고용	-1.30(0.7)	0.91(0.8)	-3.86(1.1)	0.04(0.0)	4.62(3.9)***	-5.26(2.5)*	-6.93(1.7)*
- 임시고용	-0.64(0.7)	0.44(0.8)	-1.77(1.1)	-0.31(0.3)	-0.02(0.0)	0.90(0.9)	2.88(1.2)
- 대량해고	-0.44(0.2)	-3.37(1.7)*	-4.69(0.7)	0.80(0.3)	0.78(0.3)	-5.76(1.5)	-6.17(1.0)

주 : 1) *, ** 그리고 ***는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준을 나타냄.

2) 각 수치는 회귀계수 값을 나타내며 ()안은 t-통계량임.

3) 모형에 대한 설명은 <표 3>과 같음.

4) 인구대비 각 연령층의 비율은 1985~90년과 1992~97년 기간동안의 평균임.

5) 핵심연령층은 30~54세이며, 청년층은 20~29세임.

6) R^2 , Wald test, Breuch and Pagan test, Houseman test 값은 생략.

3) EPL의 변화가 노동시장 성과변화에 미치는 효과

두 기간동안의 지표들의 변화 효과를 보기 위하여 각 변수들을 1차 차분하여 EPL의 변화가 노동시장 성과에 미치는 효과를 분석한 결과에 따르면, 최근의 EPL의 개정이 고용 및 실업에서의 변화와 관련이 있다고 단언하기는 어렵다. 추정된 모형에서 변화된 EPL 지표들의 계수값들이 통계적으로 유의적이지 않은 것으로 나타났다. 그런데 이러한 1차 차분된 모형은 다음과 같은 약점이 있다. 즉 대개 EPL에서의 변화와 노동시장 지표들의 변화가 동시적으로 변화하기 때문에 두 지표의 관련성을 분석하기 위해서는 시

차를 반영한 모형을 설정하는 것이 보다 바람직하다는 점이다. 그러나 이는 자료의 한계가 있어 불가능하다. 두번째 약점은 EPL, 특히 정규고용에 대한 보호규정들이 1980년대 말과 1990년대 말 사이에 대부분의 국가들에서 거의 변화하지 않았다는 점이다. 그럼에도 불구하고 1차 차분한 회귀분석결과 EPL이 최근에 고용·실업 수준 및 그 구성의 변화에 있어 국제적 차이를 설명하는 중요한 요인이 되지 못했을 것이라는 점을 제시하고 있다.

3. 노동시장의 동태적 변화에 미치는 효과

가. 이변량 분석

총량적인 EPL 지표와 노동시장의 동태성을 보여주는 12개 지표 사이의 관계를 각각 회귀분석(단순회귀분석)한 결과에 따르면 강화된 EPL은 노동이동을 낮추는 것으로 나타나고 있다.

총량적인 EPL의 엄격성과 직장이동(job turnover) 및 노동이동(labor turnover)²⁰⁾과의 회귀분석결과를 보면, 고용보호의 국제적인 차이가 직장이동의 차이를 설명하는 중요한 요인이라는 것을 보여주지 못한다. 그러나 대조적으로 보다 강화된 EPL과 노동이동이 낮은 것과는 강한 관련성이 있음을 보여주고 있다.

평균근속연수는 고용보호가 엄격한 국가에서 더 높게 나타났다. 5년 정착률(five-year retention)²¹⁾ 또한 고용보호 강화의 정도에 따라 증가하는 경향을 갖고 있다. 이는 EPL의 강화가 이미 고용된 근로자들의 고용안정을 도모하는데 기여하며, 사용자로 하여금 신규인력을 보다 신중하게 채용토록 하고, 근로자들의 이직을 낮추는 작용을 하고 있음을 의미한다.

엄격한 고용보호는 실업유입 및 탈출률을 낮추고 실업기간을 지속시키는 것과 관련이 있다. 그러나 탈출률의 경우 통계적 유의성이 매우 낮다. 평균실업기간과 1년 이상 실업자의 비율은 엄격한 EPL을 갖는 국가에서 더 높은 경향이 있는 것으로 나타났으며, 이는 기존의 연구결과들과 일치한다.

한편 노동시장 동태성을 나타내는 지표와 EPL의 측정지표와의 상관관계를 분석한 결과에 따르면, 전반적으로 통계적 유의성이 낮은 것으로 나타났다. 그렇지만 몇몇 변수, 즉 노동이동, 실업유입률, 실업기간, 1년 이상 실업자의 비율과 EPL의 엄격성과는 통계

20) 직장이동(job turnover)은 개별 기업(또는 사업장)단위에서의 일자리 창출 및 일자리 소멸의 합계이며, 노동이동(labor turnover)은 직장이동에 현재 남아있는 일자리간의 근로자 이동을 합한 것을 의미한다.

21) 한 시점에서 일자리를 갖고 있는 근로자들이 5년 후에 그대로 그 일자리에 남아있을 확률을 말한다.

적으로 유의적인 강한 관계가 있음을 보여주고 있다. 여기서 가장 강력하며 일관된 발견은 EPL의 엄격성과 실업유입률 사이에 음(-)의 관계가 있다는 점이다. 두번째로는 고용보호를 구성하는 각 항목들의 상대적 중요성과 관련한 것이다. 가령 더 낮은 노동이동률은 정규근로자의 규제 중 해고의 어려움과 절차적 불편함과 가장 강하게 관련되어 있으며, 더 낮은 실업유입률과 더 긴 평균실업기간은 임시 및 정규고용에 영향을 미치는 보호규정과 관련되어 있다.

나. 다변량 분석

앞에서와 마찬가지로 EPL 지표와 9개의 외생변수를 설명변수로 하여 회귀분석을 실시하였다. 다만 자료상의 한계 때문에 고용안정을 나타내는 정착률 지표와 실업의 동태적 측면을 보여주는 5개 지표만 종속변수로 설정하였다.

5년 정착률에 대한 회귀분석결과는 이변량 분석에서 제시된 보다 강화된 EPL과 더 높은 수준의 직장안정과의 연계성을 확인해 주지는 않았으나 이는 이용가능한 대상국가가 9개에 불과한데 그 요인이 있는 것으로 보인다.

<표 5> EPL이 고용에 미치는 영향(두 기간 패널회귀분석)

	정착률 (5년)	실업유입률 (월)	실업탈출률 (월)	평균실업기간 (월)	총실업자 중 1년 이상 실업자 비율	장기실업률
EPL 지표(모형 1) 총량적인 EPL	-1.03(0.3)	-0.45(4.8)***	-5.37(2.2)**	0.13(3.6)***	4.30(1.3)	0.10(0.2)
EPL 지표(모형 2)						
- 정규고용	n.a.	-0.20(1.6)	-4.00(1.3)	0.10(2.6)***	3.66(0.8)	0.25(0.9)*
- 임시고용	n.a.	-0.24(4.0)***	-2.17(1.3)	0.05(1.6)	1.85(0.8)	-0.03(0.2)
- 대량해고	n.a.	-0.05(0.3)	-1.17(0.3)	0.06(1.3)	2.77(0.4)	0.09(0.2)

주 : 1) *, ** 그리고 ***는 각각 10%, 5%, 1% 유의수준을 나타냄.

2) 모형에 대한 설명은 <표 3>과 같음.

3) 각 수치는 회귀계수 값을 나타내며 ()안은 t-통계량임.

4) 고용 및 실업관련 지표들은 1985~90년 및 1992~97년 평균자료임.

5) 1년 이상 실업자 비율은 총실업자 대비임.

6) R^2 , Wald test, Breuch and Pagan test, Houseman test 값은 생략.

보다 엄격한 EPL이 실업으로의 유입과 탈출을 느리게 하는 점에 대해서는 회귀분석 결과가 강력히 지지하는 것 같다. 가장 강력한 증거는 EPL이 실업으로의 유입률을 낮추고 평균실업기간을 늘리는 효과를 갖는다는 점이다. 정규근로자와 임시근로자에 대한 EPL은 근로자가 실업으로 되는 것을 줄이는 효과를 갖는 것으로 나타났으나 기대실업

기간은 증가하는 것으로 나타났다. 근로자들이 취업에서 실업으로의 이행확률의 감소와 실업기간 증가의 상쇄는 EPL이 전반적인 실업에 미치는 영향에 대해 단정할 수 없음을 제시하고 있는 것이라 하겠으며 이는 실업의 정태적 측면을 사용한 결과와 일치한다. 따라서 통계적 분석의 하나의 결론은 EPL이 실업수준보다 실업의 동태성과 그 구성에 미치는 영향이 크다는 점이다.

IV. 結 論

지금까지 고용보호관련 법제도의 국제적 차이와 이러한 차이가 노동시장 성과지표들에 영향을 미치는지 여부를 분석하였다. 이를 요약하면 다음과 같다. 먼저 지난 10년 동안 각국에서의 고용보호법 체계들은 부분적으로 변화가 있었지만 매우 높은 지속성을 갖고 있다는 점이다. 1980년대 말과 1990년대 말 두 기간 모두 EPL은 남유럽에서 가장 엄격하고 미국과 영국에서 가장 덜 제한적이다. 그러나 지난 10년 동안 일부 국가에서는 임시고용에 대한 규제완화 측면에서 커다란 변화가 있었다.

고용보호가 노동시장 성과에 미치는 효과에 관한 본 연구의 결과는 이전의 많은 연구 결과들과 일치한다. 이러한 분석은 EPL의 엄격성이 총량적인 실업에 미치는 효과는 거의 없음을 강조한다. 단순회귀분석 결과에 따르면 EPL은 각 계층별 실업률에 영향을 미치는데 가령, 핵심연령계층의 남성 실업률은 낮추고 다른 그룹, 즉 청년층의 실업률은 높이는 효과를 갖기 때문에 서로 상쇄되고 있음을 시사하고 있다. 그렇지만 후자의 경우는 가설적인 것으로 간주되어야 한다. 왜냐하면 다변량 회귀분석의 결과는 보다 엄격한 EPL이 핵심연령층 남자의 실업에 음의 효과를 갖는 것을 제외하고는 나머지는 통계적으로 유의성이 없는 것으로 나타나기 때문이다.

고용에 미치는 영향 또한 일치하지 않는다. 단순히 국가간 비교는 EPL이 핵심연령계층의 남자에 대해서는 고용을 증가시키지만 청년층과 여성 핵심연령층의 고용은 낮춘다. 따라서 전반적으로는 순감소효과를 갖는다. 그렇지만 다변량 분석을 통해 기타 고용의 결정요인을 통제하여 볼 때 이러한 상관성은 매우 약하고 통계적으로 유의성이 없는 것으로 나타났다. 이에 비해 보다 엄격한 EPL이 비임금 근로자의 증가를 유도하는 것은 매우 강력하다. 경제이론 및 몇몇 선행적 연구결과와는 달리 여기서 EPL과 임시근로자 비율과의 관계에서는 분명한 관련성이 보이지는 않는다. 그러나 이는 다수의 국가에서 최근의 임시근로자의 활용에 대한 규제완화 이후 이러한 임시고용계약을 활용할 기간이 그다지 길지 않았다는 점이 고려될 수 있을 것이다.

다음으로 이변량 및 다변량 분석 모두 보다 강화된 EPL이 노동시장 이동을 더 낮춘

다는 가설을 지지하고 있다. 보다 엄격한 EPL은 안정된 일자리를 증대시킨다. 그러나 실업기간은 더 길어지는 경향이 있다. EPL이 보다 강화되어 있을수록 실업 유입률이 낮은 반면, 실업된 사람들이 1년 이상 실업에 남아 있을 가능성은 더 크다. 임시 및 정규근로에 대한 EPL은 노동이동을 낮추는 영향을 갖는다.

이러한 분석결과가 정책결정에 갖는 의미는 단순한 공식으로 받아들여서는 안된다는 점이다. 전체적으로 각 분석들이 보여주는 의미는 다음과 같다. 즉 장기실업을 낮추고 노동시장 성과를 개선하는 전반적인 전략을 평가하고 조정하는 지속적인 과정의 일부로서 EPL이 엄밀하게 고찰되어야 함을 제시하고 있다.

노동시장 조건을 개선할 때는 지나치게 제약적이거나 영성하게 설계된 고용보호규정이 안정된 직장을 얻는데 어려움을 갖는 청년층 또는 다른 계층의 고용에 대한 장벽을 창출하지 않는다는 사실을 입증하여야 한다. 그렇지만 고용보호관행을 개선함에 있어 어려운 문제, 즉 신규 학졸자들의 고용기회를 개선하기 위해 장기근속자들에 대한 고용보호를 완화시켜야 하는 상충관계에 직면한다.

勤勞者派遣制度의 國際比較

- OECD 會員國을 中心으로 -

金世坤*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 시작하면서
- II. OECD 各國의 勤勞者派遣에 대한 規程程度
- III. OECD 各國의 勤勞者派遣에 대한 規制內容
- IV. 마치면서

I. 시작하면서

근로자파견에 대한 세계 각국의 입장은 ① 전면금지(Prohibition), ② 일정한 규제 아래 허용(Permission), ③ 자유롭게 허용(Liberalisation)의 세 가지로 나누어지며, 시대별로 보면 1980년대까지는 엄격한 규제를 하였으나 1990년대에는 상당한 규제완화가 진행되고 있다(OECD, *Employment Outlook*, 1999, p.59 참조).

근로자파견은 내재적으로 고용과 사용의 분리라는 특수한 고용형태로서 근로자의 지위가 불안정하기 때문에 근로자와 사용자라는 종래의 고용관계의 구조 아래에서는 수용될 여지가 없었고, 근로자파견은 매우 나쁜(very bad), 즉 근로자의 고용안정·근로조건에 악영향을 미치는 제도로 비취질 수밖에 없었다.

이는 독일이 1972년 이전에 근로자파견을 금지하였고, 근로자파견법을 1972년에 제정

* 勞動部 雇傭管理課長.

한 후에도 엄격한 규제를 한 점, 또한 한국, 스페인, 이탈리아 등이 1990년대 초까지 근로자파견을 금지해온 점을 보아도 알 수 있다.

그런데 1990년대에 들어와서 세계각국은 근로자파견에 대하여 상당히 너그러운 입장으로 변화였다. 그것은 스페인이 1994년에, 이탈리아가 1997년에, 한국이 1998년에 근로자파견을 합법화한 점이나, 1997년 6월 ILO가 ILO협약 제96호(1949년)를 개정한 「민간직업안정기관에 대한 협약(제181호)」을 채택하여 지금까지의 근로자파견에 대한 부정적 시각에서 벗어나 근로자파견을 어느 정도 허용한 점에서 찾아 볼 수 있다.

최근에 OECD가 발간한 1999년판 *Employment Outlook*은 OECD국가의 근로자파견제도에 대한 국제비교를 하였다. 즉 OECD는 ① 파견대상업무의 제한 ② 파견횟수 제한 ③ 파견기간의 제한이라는 세 가지 기준에 의해 26개 OECD회원국을 비교하고 있다. 또한 1980년대와 1990년대를 비교하여 각국의 근로자파견에 대한 규제가 어떻게 변화되어 왔는지를 분석하고 있다.

따라서 이 글은 근로자파견에 대한 국제비교와 함께 우리나라 근로자파견제도의 규제가 OECD회원국 중 어느 정도인지를 알아보고자 한다.

II. OECD 各國의 勤勞者派遣에 대한 規程程度

근로자파견에 대한 규제정도는 ① 전면금지 ② 일정한 규제 아래 허용 ③ 자유롭게 허용이라는 세 기준으로 대별할 수 있다. 이러한 기준에 의거, OECD회원국 26개 국가를 (멕시코는 자료파악이 안됨) 비교분석한 결과, ① 근로자파견을 금지하고 있는 국가는 그리스, 터키 2개 국가이며, ② 일정한 규제 아래 허용하고 있는 국가는 일본, 독일, 프랑스, 한국 등 13개 국가, ③ 아무런 제한 없이 자유롭게 허용하고 있는 국가는 미국, 영국, 호주 등 11개 국가이다.

한편 OECD 각국의 근로자파견에 관한 규제정도에 대하여 시기별로 1980년대와 1990년대를 비교해 보면 <표 2>와 같다. 이 표를 보면 1980년대 후반에 근로자파견을 금지한 국가는 그리스, 터키, 이탈리아, 스페인, 스웨덴, 체코, 헝가리, 폴란드, 한국 등 9개 국가였다. 그런데 1990년대 후반에 와서는 그리스, 터키 2개 국가를 제외한 7개 국가는 근로자파견을 허용하였다. 즉 헝가리, 체코는 근로자파견을 일정한 규제없이 아예 자유롭게 허용하였고(표 1 참조), 폴란드, 스웨덴도 규제를 대폭 완화하였다. 또한 스페인이 1994년에, 이탈리아가 1997년에, 한국이 1998년에 근로자파견을 일정한 규제 아래 허용하였다.

<표 1> OECD국가들의 근로자파견에 대한 규제 여부

전 체	근로자파견을 금지	일정한 규제 아래 허용	자유롭게 허용
26개국	2개국 - 그리스, 터키	13개국 - 폴란드 - 스웨덴 - 네덜란드 - 오스트리아 - 노르웨이 - 한 국 - 일 본 - 독 일 - 프랑스 - 이탈리아 - 벨기에 - 포르투갈 - 스페인	11개국 - 미 국 - 영 국 - 호 주 - 캐나다 - 뉴질랜드 - 아일랜드 - 스위스 - 덴마크 - 핀란드 - 헝가리 - 체 코

주 : OECD 회원국은 27개 국가임. 멕시코는 자료파악이 안되어 26개 국가만 비교함.

여기에서 눈여겨 살펴볼 것은 OECD가 분석한 OECD 각국의 근로자파견의 규제정도 순위이다. <표 2>의 1999년대 후반 부분 중 ()안은 각 국가의 근로자파견에 대한 규제정도에 대한 순위 표시이다. 즉 OECD는 OECD회원국 26개 국가에 대하여 근로자파견을 자유롭게 허용하는 국가를 1순위로, 근로자파견을 금지하는 국가를 26순위로 등수를 매기고 있다.

이를 보면 근로자파견이 자유롭게 허용되는 국가인 미국, 영국, 호주 등 11개 국가는 모두 1순위이다. 근로자파견이 금지된 그리스, 터키는 공동 25위이다. 일정한 규제 아래 근로자파견을 허용하고 있는 13개 국가는 12위에서 24위까지인데, 이들 국가의 규제의 정도를 보면, 폴란드가 가장 너그로우며, 스페인이 가장 심하다. 즉 폴란드는 규제정도가 26개 국가 중 12위, 스웨덴이 13위, 네덜란드 14위, 오스트리아 15위, 노르웨이 16위, 한국 17위, 일본 18위, 독일 18위, 프랑스 20위, 이탈리아 20위, 벨기에 22위, 포르투갈 23위, 스페인 24위이다.

OECD는 한국을 전체 26개 국가 중 17위를 차지한 것으로 평가하고 있다. 특히 한국의 근로자파견에 대한 규제정도를 일본, 독일, 프랑스보다 규제가 덜 한 것으로 평가하고 있다는 점은 특기할 만하다. 이러한 OECD의 평가는 흔히 우리나라의 근로자파견에 대한 규제가 OECD 여타 국가보다 심하다고 생각되는 것과는 상당히 다른 평가로서 주목할 만하다 하겠다.

<표 2> OECD국가의 근로자파견에 관한 규제정도

	1980년대 후반	1990년대 후반
오 스 트 리 아	1.8(8)	1.8(15)
벨 기 에	4.0(12)	3.5(22)
프 랑 스	2.6(9)	3.3(20)
독 일	4.0(12)	2.8(18)
아 일 랜 드	0.5(1)	0.5(1)
네 델 란 드	3.3(10)	1.6(14)
스 위 스	0.5(1)	0.5(1)
영 국	0.5(1)	0.5(1)
그 리 스	5.5(16)	5.5(25)
이 탈 리 아	5.5(16)	3.3(20)
포 르 투 갈	4.5(15)	3.8(23)
스 페 인	5.5(16)	4.0(24)
터 키	5.5(16)	5.5(25)
덴 마 크	4.0(12)	0.5(1)
핀 란 드	0.5(1)	0.5(1)
노 르 웨 이	3.8(11)	2.3(16)
스 웨 덴	5.5(16)	1.5(13)
체 코	5.5(16)	0.5(1)
형 가 리	5.5(16)	0.5(1)
폴 란 드	5.5(16)	1.0(12)
캐 나 다	0.5(1)	0.5(1)
멕시코	—	—
미 국	0.5(1)	0.5(1)
호 주	0.5(1)	0.5(1)
일 본	—	2.8(18)
한 국	5.5(16)	2.6(17)
뉴 질 랜 드	—	0.5(1)

주 : 1) — 표시는 「자료 미파악」이라는 의미임.

2) 점수는 0.5에서 5.5 사이이며 0.5는 근로자파견을 자유롭게 허용, 5.5는 근로자파견 금지 내지 가장 강한 규제를 말함.

III. OECD 各國의 勤勞者派遣에 대한 規制內容

OECD는 회원국들의 근로자파견에 대한 규제정도를 ① 근로자파견이 허용되는 업무에 제한이 있는지 ② 근로자파견 횟수에 제한이 있는지, 즉 갱신이 허용되는지 ③ 근로자파견기간에 제한이 있는지의 세 가지 기준에 의해 구체적인 분석을 하고 있다.

1. 근로자파견이 허용되는 업무에 대한 제한

첫째, 근로자파견이 자유롭게 허용되는 미국, 영국 등 11개 국가는 파견대상업무에 대한 제한이 없다.

둘째, 근로자파견을 일정한 범위 내에서 규제하는 13개 국가는 파견대상업무에 대한 규제가 다양하다. 폴란드, 스웨덴은 파견대상업무에 대하여는 제한을 하지 않는다. 나머지 11개 국가는 어느 정도의 제한이 있는데, 네덜란드는 선원을, 독일은 건설업을 제외하고는 파견대상업무의 제한이 없다. 프랑스, 벨기에, 포르투갈, 스페인 등은 결원시 보충, 업무량의 일시적 증가, 계절적 업무 등 객관적 사유가 있어야만 근로자파견이 허용되며, 특히 벨기에에는 건설·교통분야는 파견이 금지되고 파견시는 근로자대표와 협의가 있어야 한다. 일본은 소프트웨어 개발, 건물청소업무 등 27개 업무가 허용되며, 건설·항만운송업무 등은 금지된다. 한국은 청소, 비서 등 26개 업무와 결원시 보충, 일시적 업무량 증가 등 일시적 업무에 대하여 허용하고 건설업무, 항만운송업무 등은 금지된다. 이들 11개 국가의 파견대상업무의 제한에 대하여 규제의 정도가 약한 순서대로 나열하면, 네덜란드(3.5점), 노르웨이(3점), 독일(3점), 오스트리아(3점), 한국(2.5점), 일본(2점), 프랑스(2점), 벨기에(2점), 포르투갈(2점), 스페인(2점), 이탈리아(1점)의 순이다(점수가 낮을수록 규제가 강함). 이를 보면 한국이 일본, 프랑스보다 파견대상업무의 허용범위가 더 너그러운 것을 알 수 있다(표 3 참조).

셋째, 근로자파견을 전면 금지하고 있는 그리스, 터키의 경우는 근로자파견대상업무에 대한 제한이 아예 적용될 여지가 없다(이하 근로자파견횟수, 파견기간에 대한 제한 또한 논의할 여지가 없다).

2. 근로자파견횟수에 대한 제한

첫째, 근로자파견이 자유롭게 허용되는 미국, 영국, 호주 등 11개 국가는 파견갱신횟수에 제한이 없다.

둘째, 일정범위 내에서 근로자파견을 규제하는 13개 국가 중 스웨덴은 파견횟수에 대한 제한이 없다. 나머지 독일, 프랑스, 한국, 일본 등 12개 국가는 파견횟수에 제한이 있다. 프랑스, 이탈리아, 한국의 경우는 1회에 한하여 근로자파견을 갱신할 수 있으며, 일본은 2회에 한하여 갱신이 가능하다.

3. 근로자파견기간에 대한 제한

첫째, 근로자파견이 자유롭게 허용되는 미국, 영국 등 11개 국가는 파견기간에 대한 제한이 전혀 없으며, 근로자파견이 전면 금지되는 그리스, 터키는 근로자파견기간에 대한 제한은 아예 적용될 여지가 없다.

둘째, 일정한 범위 내에서 근로자파견을 규제하는 독일, 프랑스, 일본, 한국 등 13개 국가의 파견기간에 대한 제한은 국가별로 다양하다.

먼저 폴란드, 오스트리아, 이탈리아는 파견기간에 대한 제한이 없다. 벨기에는 파견기간을 15개월로 제한하고 있고, 독일은 12개월, 프랑스는 18개월, 일본은 36개월, 한국은 24개월, 포르투갈 9개월, 스페인 6개월, 네덜란드 42개월, 노르웨이 24개월, 스웨덴 12개월로 제한하고 있다.

여기에서 특기할 것은 몇몇 국가들이 파견기간의 제한을 1990년대에 상당히 완화한 것이다. 즉 벨기에는 1980년대 후반에 2개월에서 1990년대 후반에는 15개월로, 독일은 1980년대에 6개월에서 1994년에 9개월로, 1997년에는 12개월로 파견기간의 제한을 완화하였고, 네덜란드도 1980년대 후반에는 6개월에서 1990년대 후반에는 42개월로 파견기간을 대폭 늘렸다. 이런 반면에 프랑스의 경우는 1980년대에 파견기간을 24개월로 제한하던 것을 1990년대 후반에는 18개월로 제한하여 파견기간의 규제를 강화한 점이다.¹⁾

1) 프랑스의 경우 파견근로에 관한 규제는 정부가 바뀔 때마다 규제완화와 규제강화가 반복되어 왔다. 즉 프랑스는 1972년에 파견법이 만들어진 이후 1979년에 규제완화가 되었으나 1982년 사회당 정부에 의하여 규제가 강화되었다. 그 후 1986년 우파정부에 의해 규제를 완화하였으나 1990년 사회당 정부가 다시 1982년 수준으로 규제를 강화하였다.

<표 3> OECD 각국의 근로자파견에 대한 규제 내용

	근로자파견이 허용되는 업무에 대한 제한	파견횟수의 제한	파견기간의 제한
계 26개국			
<근로자파견을 자유롭게 허용하는 국가 : 11개국>			
미 국	제한없음 4점	제한없음	제한없음
영 국	" 4점	"	"
호 주	" 4점	"	"
뉴질랜드	" 4점	"	"
캐 나 다	" 4점	"	"
아일랜드	" 4점	"	"
스 위 스	" 4점	"	"
덴 마 크	" 4점	(있음→없음으로 완화)	(3개월→제한없음으로 완화)
핀 란 드	" 4점	"	"
체 코	" 4점	"	"
헝 가 리	" 4점	"	"
<근로자파견을 일정한 규제 아래 허용하는 국가 : 13개국>			
폴 란 드	제한없음 4점	있음	제한없음
스 웨 덴	제한없음 4점	없음	12개월
네덜란드	선원만 제외하고는 제한없음 3.5점	있음	42개월 (6개월→42개월로 완화)
오스트리아	파견근로자 사용에 객관적 사유가 필요 3점	있음	제한없음
노르웨이	제한있음 3점	있음	24개월
한 국	26개 직종 및 일시적 업무 2.5점	있음 (1회 연장 가능)	24개월
일 본	27개 직종 2점 (1986년 16개 업무→96년 27개 업무로 확대)	있음 (2회 연장 가능)	36개월
독 일	건설업 제외하고는 제한없음 3점	있음	12개월 (6개월→9개월→12개월로 완화)
프 랑 스	계절적 업무, 결원시보충 등 객관적 사유가 필요 2점	있음 (1회 연장 가능)	18개월 (24개월→18개월로 강화)
이탈리아	특별한 업종에 한정하여 결원시 보충 등 특별한 경우에만 허용 1점	있음	제한없음

	근로자파견이 허용되는 업무에 대한 제한	파견횟수의 제한	파견기간의 제한
벨 기 에	객관적 사유가 필요 2점	있음	15개월 (2개월→15개월로 완화)
포르투갈	계절적 업무, 결원시 보충등 객관적 사유가 필요 2점	있음	9개월
스 페 인	객관적 사유가 필요 2점	있음	6개월
<근로자파견을 금지하는 국가 : 2개국>			
그 리 스	금지 0점	근로자파견이 금지되므로 적용될 여지가 없음	근로자파견이 금지되므로 적용될 여지가 없음
터 키	금지 0점	"	"

주 : 근로자파견이 허용되는 업무와 관련한 점수는, 4점이면 자유롭게 허용, 3점은 규제가 거의없음, 1점은 규제가 강함, 0점은 근로자파견 금지임.

자료 : OECD, *Employment Outlook*, 1999, p.107~108.

_____, *The OECD Jobs Strategy*, 1999, p.285.

IV. 마치면서

지금까지 살펴본 근로자파견제도에 관한 OECD 각국의 국제비교는 다음 세 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 근로자파견에 관한 규제의 정도는 OECD 각국의 형편에 따라 각각 다르다. 미국, 영국 등 근로자파견을 자유롭게 허용하는 나라가 있는 반면에, 그리스, 터키 등 근로자파견을 금지하는 나라도 있다. 또한 한국, 독일, 프랑스, 일본처럼 근로자파견을 어느 정도 규제하면서 허용하는 국가도 있다.

둘째, 1980년대와 1990년대를 비교하건데 1990년대에 들어와서는 각 국가들이 근로자파견을 상당히 규제완화하고 있다. 1980년대에는 근로자파견을 금지했던 이탈리아, 스페인, 한국, 헝가리, 체코 등이 1990년대에 근로자파견을 합법화한 점이나, 독일이 파견기간을 6개월에서 12개월로 연장한 것, 일본이 파견대상업무를 16개 업무에서 27개 업무로 확대한 점과, ILO가 1997년에 근로자파견에 대하여 긍정적 입장을 보인 점 등은 노동시장에 있어서 근로자파견의 긍정적 기능을 상당히 평가한 것으로 보여진다.

셋째, OECD는 한국에 대하여 근로자파견에 대한 규제순위를 전체 26개국 중 17위로 평가하여 한국이 일본(18위), 독일(18위), 프랑스(20위), 이탈리아(20위)보다 근로자

파견에 대한 규제가 덜한 것으로 보고 있다. 이는 흔히 우리나라의 파견근로에 대한 규제가 OECD 다른 국가보다 심하다고 생각하고 있는 것과 상당히 다른 국제적 평가로서 주목된다 하겠다.

끝으로, OECD가 1999년 3월에 발간한 「OECD 고용전략보고서」에서 서술한 파견근로에 대한 평가를 상기시키며 이 글을 맺는다

“파견근로의 활용은 고실업의 해소방안으로서 청소년 실업자의 노동시장 진입을 용이하게 하는 등 긍정적 측면이 있으며, 향후에도 노동시장의 유연성은 계속 제고될 필요가 있다. 그러나 파견근로의 지나친 활용은 노동시장의 이중구조를 고착화시키며, 파견근로가 상용근로로 나아가는 다리역할을 하기보다는 열악한 근로조건 속에서 파견근로가 항구화될 수 있다”

參 考 文 獻

김세곤(1998), 「세계 각국의 근로자파견제도」, 『월간 노동법률』 중앙경제사.

_____(1998), 『유럽의 노사관계와 고용』, 한국경영자총협회.

김세곤·김연식·송종학(1999), 『알기 쉬운 근로자파견제도』, (주)중앙경제.

Blanpain. R(1993), *Temporary Work and the Law*, kluwer.

OECD(1999), “Employment Protection and Labour Market Performance”,
Employment Outlook.

_____(1999), *The OECD Jobs Strategy*.

_____(1999), *Employment Outlook*.

重要勞動判例

- 업무의 위탁에 따라 직제가 폐지되는 근로자에 대하여 행한 경영상 해고는 정당하다 : 풍성빌딩 사례
경영상의 필요에 의하여 빌딩의 시설관리업무를 전문용역업체에 위탁함에 따라 직제가 폐지되는 근로자들에 대하여 위탁업체로의 이전을 권유하였지만 이를 거부한 근로자를 해고한 것은 정당하다고 한 대법원 판례로서, 현재 활성화되어 있는 기업 구조개편과 관련하여 시사점을 남기는 판결임.
- 아파트입주자회의 인건비 지급거절만에 따른 관리업체 직원에 대한 경영상 해고는 긴박한 경영상의 이유·해고회피노력이 부족하다 : (주)무림산업 사례
아파트 관리업체 운영에 있어서 하나의 아파트단지 입주자대표회의가 인건비 지급을 거절하여 당해 근로자를 해고하기에 이른 경우, 이에 긴박한 경영상의 이유가 있었다고 할 수 없고 직원 재배치 등 해고회피노력도 부족하여 당해 해고가 회피할 수 없는 부득이한 조치라고 볼 수 없다고 보아 무효라고 한 대법원 판결로서, 근래 아파트관리업체 구조조정과 관련하여 참조할 만한 사례임.
- 단체교섭 상대방인 사용자단체는 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 자이어야 한다 : 여순요식 노조 사례
노조와 단체교섭을 할 상대방인 사용자단체는 단체교섭 및 단체협약을 체결할 것을 목적으로 하고 그 구성원인 각 사용자에게 대하여 통제력을 가지고 있어야 한다고 본 대법원 판결로서, 구법하 판결이긴 하지만 현행법하에서도 유지될 가능성이 있음.
- 기업 변동시 동일성이 유지된다면 계속근로가 인정된다 : (주)신흥규산 사례
기업변동시 사용자의 강요에 의하여 근로자가 퇴직금을 지급받고 구 회사와 동일성을 유지한 새 회사에서 근무하다 퇴직한 경우, 퇴직금 산정의 계속근로연수는 통합하여 계산된다고 밝힌 대법원 판결로서, 근로자의 자발적 의사를 강조한 판결임.
- 지역별·업종별 복수노조 병존시 유니언 슝 협정에 따른 해고는 부당하다 : 부산지역노조 사례
지역별·업종별 복수노조가 있는 경우 하나의 노조를 탈퇴하여 다른 노조에 가입한 것을 이유로 종전 협약상 유니언 슝 조항에 따라 해고한 것은 부당하다고 한 지법 판결로서, 향후 복수노조 허용시 여러 모로 참조할 점을 남기고 있음.

* “중요노동판례”는 판례 중 새롭고 주목될 만한 것을 소개하는 것으로 사건개요와 판결요지를 분리하고 독자적인 제목하에 원문을 짧게 축약하여 내용을 분명히 하였다. 각 사례에 참조되는 법조문을 조사·부기하였고, 관련판례 및 이해에 참조가 되는 설명을 각주를 통해 하고 있다. 따라서 “중요노동판례”는 전체적으로 저작권법의 보호하에 있음을 알린다.

1 업무의 위탁에 따라 직제가 폐지되는 근로자에 대하여 행한 경영상 해고는 정당하다
: 풍성빌딩 사례

■ 경영상의 필요에 의하여 빌딩의 시설관리업무를 전문용역업체에 위탁함에 따라 직제가 폐지되는 근로자들에 대하여 위탁업체로의 이전을 권유하였지만 이를 거부한 근로자를 해고한 것은 정당하다고 한 사례(대법원 1999. 5. 11. 99두1809 판결; 참조조문: 근로기준법 제31조).

사건개요 원고 회사는 1991년경부터 풍성빌딩을 위탁받아 관리하여 왔다. 그런데 원고 회사는 영세업체로서의 시설관리능력 부족으로 6회 가량의 난방 및 정전사고가 발생하고 이에 효율적으로 대처하지 못하여 입주자들로부터 거센 항의를 받고, 1996. 6. 14. 건물의 소유주로부터 시설관리체계나 방법에 대한 좀더 기술적이고 합리적인 근본대책을 마련하라는 요구를 받기에 이르렀다.

이에 원고 회사는 1996. 6. 15. 개최된 이사회에서 시설관리업무를 폐지하고 이를 전문용역업체에 위탁하기로 결의하고, 1996. 9. 11. 소외 회사와 시설관리업무 도급 계약을 체결하였다. 원고 회사는 이 도급계약을 체결하면서 소외 회사와 사이에 소외 회사가 위 빌딩의 시설관리를 수급하게 됨에 따라 직제가 폐지되는 원고 회사의 시설관리과 직원 6명을 현 급여(퇴직금 포함)를 보장하면서 전원 인수하기로 합의하고, 위 직원들에게 이러한 사정을 설명하고 1996. 8. 30. 해고예고를 하였는데, 이 중 일부 근로자들이 이에 응하지 아니하자 그들을 1996. 10. 1. 해고하였다. 이들은 부당 해고라고 주장하면서 소송을 제기하였다.

판결요지 기업이 경영상의 필요에 의하여 근로자를 해고하는 이른바 정리해고가 정당하다고 하려면, 그것이 긴박한 경영상의 필요에 의한 것인지 여부, 사용자가 해고 회피를 위하여 상당한 노력을 하였는지 여부, 객관적이고 합리적인 기준에 의하여 해고대상자를 선정하였는지 여부, 그 밖에 노동조합이나 근로자측과의 성실한 협의 등을 거쳤는지 여부 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 당해 해고가 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지닌 것으로 인정될 수 있어야 하고, 여기서 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 인원삼각이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 경우도 포함되는 것으로 보아야 한다¹⁾.

1) 경영상 해고의 요건 중 ‘긴박한 경영상의 필요’의 의미에 대하여 처음에는 삼익건설 사례 대법원 1989. 5. 23. 87다카2132 판결에서, 해고를 하지 않으면 기업경영이 위태로울 정도의

이 사건 해고는 경영상의 필요에 의하여 위 빌딩의 시설관리업무를 전문용역업체에 위탁함에 따라 직제가 폐지되는 근로자들을 해고하게 된 것으로서 인원삭감의 타당성과 정리기준의 설정, 해고회피를 위한 노력과 근로자측과의 협의 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 볼 때 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지녀 정당하다고 판단된다(전문 : 중앙경제사, 『월간 노동법률』, 1999년 8월호, 113~114쪽).

2 아파트입주자회의 인건비 지급거절만에 따른 관리업체 직원에 대한 경영상 해고는 긴박한 경영상의 이유·해고회피노력이 부족하다 : (주)무림산업 사례

■ 아파트 관리업체 운영에 있어서 하나의 아파트단지 입주자대표회의가 인건비 지급을 거절하여 당해 근로자를 해고하기에 이른 경우, 이에 긴박한 경영상의 이유가 있었다고 할 수 없고 직원 재배치 등 해고회피노력도 부족하여 당해 해고가 회피할 수 없는 부득이한 조치라고 볼 수 없다고 보아, 무효라고 한 사례(대법원 1999. 4. 27. 99두202 판결; 참조조문: 근로기준법 제31조)

사건개요 공동주택의 관리 등을 목적으로 하는 회사인 원고는 1993. 7. 8. 과천주공1단지아파트 입주자대표회의(이하 ‘대표회의’라 함)와 과천주공1단지아파트에 대한 위탁관리계약을 체결한데 이어 그 계약기간이 만료될 무렵인 1995. 6. 12. 다시 계약기간을 2년으로 하는 위탁관리계약을 체결하고 위 아파트를 위탁관리하여 왔다.

요건을 갖추 것을 요구하였지만, 그후 동부화학 사례 대법원 1991. 12. 10. 91다8647 판결을 통하여 긴박한 경영상의 필요성이 경제적인 이유에 한정되지 않는다고 판시하였다.

위 동부화학 사례 판결에서는, 정리해고의 한 요건인 ‘긴박한 경영상의 필요성’이란 것은 기업의 인원삭감 조치가 영업성적의 악화라는 기업의 경제적인 이유뿐만 아니라 생산성의 향상, 경쟁력의 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태의 변경, 신기술의 도입이라는 기술적인 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업의 구조적 변화도 이유로 하여 실제로 이루어지고 있고 또한 그럴 필요성이 충분히 있다는 점에 비추어 보면 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고, 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 ‘긴박한 경영상의 필요성’이 있는 것으로 넓게 보아야 한다고 밝히고 있다.

이러한 판례의 취지는 대법원 1997. 9. 5. 96누8031 판결 등을 통하여 계속 유지되고 있다. 한편, 1998년 2월 20일 개정·시행되고 있는 현재의 근로기준법 제31조 제1항 제2문에서는, 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다고 하는 간주규정을 두고 있다.

- 2) 업무의 위탁과 관련된 경영상 해고에 대한 사례를 본다면 문화류씨 전사령공과 중친회 사례 대법원 1992. 3. 10. 91다27334 판결에서는 빌딩관리업무를 담당하던 근로자들이 연로하고 관리업무의 지식과 경험이 부족한 탓에 그 업무를 전문용역업체에 맡기기로 함에 따른 해고는 정당하다고 하며, (주)포철로재 사례 대법원 1995. 12. 22. 94다52119 판결은 경영난 해소의 방편으로 해당 사업부문을 외부 하도급제로 운영하기로 함에 따라 잉여인력을 감축한 경우에 대해 그 경영상 해고의 정당성을 인정하고 있다.

그러던 중 대표회의가 1996. 12. 16. 경비절감을 이유로 위 관리소의 직원 중 과장 1명과 여사무원 1명을 감원하기로 결정한 후 12. 18. 그 결정내용을 원고 회사에 통보하자, 같은 날 과장직급을 가진 피고보조참가인³⁾(이하 ‘참가인’이라 함)에게 해고 예고를 하고 같은 해 12. 31. 참가인을 해고하였다.

원고 회사는 대표회의의 감원결정을 따를 수밖에 없는 실정에 있었기 때문에 위 해고는 회사의 경영상 불가피한 조치였다고 주장하였는데, 이에 대하여 원심(서울고법 1998. 12. 11. 97구47691 판결)은 원고가 체결한 위 관리계약에 의하면 비록 관리소의 과장과 주임급의 인사는 대표회의와 사전협의를 거쳐 시행하고, 관리소 직원에 대한 인건비는 대표회의의 의결을 거쳐 협의하에 책정하고 이를 일반관리비에 포함시켜 징수한 다음 관리소에서 지급하도록 되어 있지만 대표회의와의 이러한 사전협의는 원고의 해고권 행사의 내부적인 절차 또는 참작사유에 불과하므로, 대표회의로부터 감원요청이 있었다는 사정만으로는 원고가 반드시 참가인을 해고할 수밖에 없는 경영상의 긴박한 사정이 있다고 단정할 수 없고, 또 감원결정을 통보받은 뒤 참가인의 해고를 회피하기 위한 노력을 한 흔적이 없는 등 나머지 정리해고의 요건을 갖추지 아니하였다는 이유로 위 주장을 배척하였다.

그런데 위 관리소의 소장은 다른 아파트단지로 전근신청을 한 적이 있고, 원고의 인사및복무규정 제12조는 단지간의 전보에 관한 규정을 두고 있다.

판결요지 근로기준법 제33조에 의한 부당해고구제 재심판정을 다투는 소송에 있어서 해고의 정당성에 관한 입증책임은 이를 주장하는 자가 부담하는 것이고⁴⁾, 기업이 경영상의 필요에 의하여 근로자를 해고하는 이른바 정리해고의 정당성의 요건으로 요구되는, 긴박한 경영상의 필요성이란 기업의 일부 영업부문 내지 영업소의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 기업 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 결정되어야 한다⁵⁾.

그리고 해고회피의 노력을 다하여야 한다는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미한다⁶⁾.

원고가 그가 운영하고 있는 모든 아파트관리소의 수효, 총직원수, 영업수입, 회사

3) 이 사건은 부당해고구제 재심판정취소 사건으로, 근로자의 구제신청에 대해 노동위원회가 구제판정을 내렸고 이 판정에 대해 회사측이 상고한 사건이므로, 당해 근로자는 피고보조참가인이 된다.

4) 대법원 1995. 2. 14. 94누5069 판결 참조.

5) 대법원 1990. 3. 13. 89다카24445 판결 참조.

6) 대법원 1992. 12. 22. 92다14779 판결 참조.

의 규모, 회사의 자산 및 부채 등 회사 전체의 경영실태를 가늠할 수 있는 자료를 제출하고 있지 않은 이상, 대표회의가 인건비 지급을 거절한 감축대상인원에 대한 급여를 원고가 부담하게 됨으로써 발생하게 된 일개 관리소에서의 영업이익의 감소 내지 손실 때문에 반드시 인원삭감을 하여야 할 정도로 원고에게 경영상 긴박한 사정이 있다고 인정할 수 없고, 그렇다면 과천주공1단지아파트 관리소에서 계속 근무시킬 수 없게 된 인원을 다른 아파트단지의 관리소나 본사로 전근시키는 등 회사 전체 사업장의 실정에 비추어 직원을 재배치하는 것이 불가능한 것이 아니라고 할 것이므로, 참가인에 대한 해고가 회피할 수 없는 부득이한 조치라고 할 수 없다.

따라서, 참가인에 대한 해고는 무효이다(전문 : 중앙경제사, 『월간 노동법률』, 1999년 7월호, 95~96쪽).

- 3] 단체교섭 상대방인 사용자단체는 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 자이어야 한다 : 여순요식 노조 사례

■ 노조와 단체교섭을 할 상대방인 사용자단체는 단체교섭 및 단체협약을 체결할 것을 목적으로 하고 또 그 구성원인 각 사용자에 대하여 통제력을 가지고 있어야 한다고 본 사례(대법원 1999. 6. 22. 98두137 판결; 참조조문: 노동조합및노동관계조정법 제29조)

사건개요

피고보조참가인들인 사단법인 한국음식업중앙회 여수시지부와 3인은 일 반음식점 허가를 받아 영업을 하는 자들을 구성원으로 하여 식품위생법 제44조에 따라 조직된 동업자조합으로서, 회원들의 화합과 권익을 증진시키고 식문화 향상을 도모함으로써 국민보건향상에 이바지할 목적으로 소정의 사업을 수행할 뿐이고 그 목적과 사업에 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약의 체결에 관한 사항이나 노동관계 사항을 규정한 바 없다.

1988년 이전에 참가인 여수시지부의 전신인 구 여수시조합측과 노동조합 사이에 단체교섭이 이루어지고 단체협약이 체결된 적도 있었는데, 이 단체협약은 구 여수시조합의 임원이 단체교섭 담당자로서 위임을 받아 요식업체의 대표로서 체결한 것이었다. 그리고 참가인들은 그 설립 이래 구성원들에게 고용된 근로자들로 구성된 노동조합과 사이에 단체교섭을 하거나 그 구성원들로부터 단체교섭권한을 위임받은 적도 없었다.

여순요식 노동조합은 참가인들이 단체교섭을 거부하는 것은 부당노동행위에 해당한다고 보아 부당노동행위 구제신청을 하였는데, 노동위원회가 부당노동행위에 해당

하지 않는다고 판정하자 이에 불복하여 상고를 제기하였다.

판결요지 구 노동조합법(1996. 12. 31. 법률 제5244호로 폐지) 제33조 제1항, 제4항에 의하여 노동조합과 단체교섭을 할 상대방인 사용자단체는 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 자이어야 하는데⁷⁾, 사용자단체가 이러한 권한을 갖기 위하여는 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약을 체결하는 것을 그 목적으로 하고 또 그 구성원인 각 사용자에 대하여 통제력을 가지고 있어야 한다⁸⁾.

참가인들은 그 목적과 사업에 노동조합과의 단체교섭 및 단체협약의 체결에 관한 사항이나 노동관계 사항을 규정한 바 없으며, 1988년 이전에 체결된 적이 있는 단체협약은 구 여수시조합의 임원이 단체교섭 담당자로서 위임을 받아 요식업체의 대표로서 체결한 것으로서 그 당사자가 사용자단체인 구 여수시조합이라기보다는 개개의 사용자라고 봄이 상당할 뿐만 아니라 참가인들은 그 설립 이래 구성원들에게 고용된 근로자들로 구성된 노동조합과 사이에 단체교섭을 하거나 그 구성원들로부터 단체교섭을 위임받은 바도 없다.

이러한 사정 하에서 참가인들은 구성원들의 경제적 지위의 향상 등을 목적으로 하는 경제단체이지 노동조합에 대응하는 단체가 아니고, 그 정관 및 관행상으로 노동조합과 사이에 단체교섭 및 단체협약을 체결할 권한이 있다거나 이러한 권한을 구성원들로부터 위임받았다고 볼 수 없으므로, 노동조합과의 단체교섭요구에 응하여야 할 사용자단체에 해당하지 않는다고 할 것이다(전문: 법원도서관, 『판례공보』, 1999. 8. 1. 1518~1520쪽).

7) 구 노동조합법 제33조 제4항에서는, 동조에서 ‘사용자단체’라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다고 규정하고 있었다. 현행법에서는 사용자단체의 의미에 대해 이러한 규정을 두고 있지 않다. 그런데 현행법상의 해석으로도, 단체교섭의 당사자로 될 수 있는 사용자단체는 본 판례의 취지대로 단체구성원을 위하여 통일적으로 단체교섭을 하고, 또한 단체협약을 체결할 수 있게 결성되어 있는 사용자단체이어야 한다고 풀이된다. 즉, 그 취지가 단체의 정관(규약)에 명시되어 있을 것이 요구된다고 보는 것이 원칙이라고 보인다. 菅野和夫, 『労働法(第4版)』, 弘文堂, 1995, 477쪽.

8) 대법원 1979. 12. 28. 79누116 판결; 대법원 1992. 2. 25. 90누9049 판결 참조.

4 기업 변동시 동일성이 유지된다면 계속근로가 인정된다 : (주)신흥규산 사례

- 기업의 변동시 사용자의 강요에 의하여 근로자가 퇴직금을 지급받고 구 회사와 동일성을 유지한 새 회사에서 근무하다 퇴직한 경우, 퇴직금 산정의 계속근로연수는 통합하여 계산된다고 한 사례(대법원 1999. 6. 11. 98다18353 판결; 참조 조문: 근로기준법 제34조)

사건개요 홍○○는 화공약품 제조업체인 소외 공업사를 운영하다가 그 인적·물적 시설을 토대로 하여 피고 회사를 설립하고 그 대표이사로 취임하여 종전과 같은 공장에서 동일한 영업을 계속하였다.

그 법인화 과정에서 위 홍○○는 그 근로자 약 25명에게 소외 공업사를 사직하고 퇴직금을 수령한 다음 피고 회사에 입사하라고 요구하였다. 이에 따라 원고를 비롯한 근로자들은 일괄하여 소외 공업사를 사직하고 그때까지의 퇴직금을 수령한 다음, 그 대부분이 별다른 채용절차를 거치지 않고 신규입사의 형식으로 피고 회사에 입사하여 종전과 같은 업무에 종사하였다.

원고는 소외 공업사에 근무하다가 위와 같이 중간퇴직금을 받고 피고 회사에 입사하여 근로하다가 퇴직하였는데, 원고는 피고 회사가 소외 공업사의 인적·물적 조직을 기반으로 하여 설립된 회사이고 위 중간퇴직 또한 원고의 자의에 의한 것이 아니라 소외 공업사의 경영방침에 의한 일방적인 결정에 따라 형식적으로 거친 것에 불과하며, 그 전후에 걸쳐 원고를 비롯한 근로자들의 업무의 내용에 변동이 없으므로 위와 같은 형식을 거쳐서 퇴직금을 수령하였다고 하더라도 근로자인 원고에게 근로관계를 단절할 의사가 있었다고 볼 수 없어 원고의 소외 공업사와 피고 회사에서의 근로관계는 실질적으로 계속되었다고 주장하면서, 통산한 근로기간에 대한 퇴직금 지급을 요구하였다.

판결요지 기업의 인적·물적 조직이 흡수·통합되거나 조직변경을 거친다 하더라도 그 기업 자체가 폐지됨이 없이 동일성을 유지하면서 존속되고 있는 한, 이는 경영주체의 변경에 불과하여 근로관계는 새로운 경영주에게 승계되고, 이와 같이 근로관계가 포괄승계됨에 있어 근로자가 자의에 의하여 사직서를 제출하고 퇴직금을 지급받았다면 계속근로의 단절에 동의한 것으로 볼 수 있지만, 그것이 근로자의 자의에 의한 것이 아니라 기업의 경영방침에 의한 일방적인 결정에 따라 퇴직과 재입사의 형식을 거친 것에 불과하다면 이러한 형식을 거쳐서 퇴직금을 지급받았더라도 근로자에게 근로관계를 단절할 의사가 있었다거나 계속근로의 단절에 동의하였다고 볼 수 없고, 따

라서 계속근로관계도 단절되지 아니한다⁹⁾).

이 사례의 경우 소외 공업사의 인적·물적 조직이 해체됨이 없이 동일성을 유지하면서 피고 회사로 이관되었고 이에 따라 근로자들의 소외 공업사에 대한 근로관계도 피고 회사에 포괄적으로 승계되었다 할 것이며, 그 과정에서 원고가 위와 같은 형식을 거쳐서 퇴직금을 지급받았다 하더라도 이는 원고의 자발적인 의사에 기한 것이 아니라 회사의 일방적인 방침에 따라 이루어진 것으로서 근로자인 원고에게 근로관계를 단절할 의사가 있었다거나 계속근로의 단절에 동의하였다고 볼 수 없으므로, 원고의 소외 공업사와 피고 회사에서의 근로관계는 실질적으로 계속되었다고 할 것이다.

따라서 원고에 대한 퇴직금 산정의 기초인 근속기간은 소외 공업사에 입사한 시점으로부터 최종 퇴직시까지의 기간이라고 보아야 할 것이다(전문: 법원도서관, 『판례공보』, 1999. 7. 15. 1356~1358쪽).

5 지역별·업종별 복수노조 병존시 유니언 슝 협정에 따른 해고는 부당하다 : 부산지역 노조 사례

■ 지역별·업종별 복수노조가 있는 경우 하나의 노조를 탈퇴하여 다른 노조에 가입한 것을 이유로 종전 협약상 유니언 슝 조항에 따라 해고한 것은 부당하다고 한 사례(서울지법 1999. 7. 7. 98가합15852 판결; 참조조문: 노동조합및노동관계조정법 제81조 제2호)

사건개요 피고 회사에 택시운전기사로 입사하여 근로하던 원고들을 비롯한 운전사 전원은 부산지역택시노조의 조합원이었는데, 원고들은 부산지역택시노조를 탈퇴하여 뒤에 설립된 부산민주택시노조에 가입하였다. 부산지역택시노조와 부산민주택시노조는 그 가입대상 및 조직형태를 같이 하는 지역별·업종별 단위노조이다.

피고 회사가 소속된 부산광역시 택시운송사업조합과 부산지역택시노조 사이에 체결된 단체협약 내용 중에는 “종업원의 3분의 2가 노동조합에 가입하였을 때는 모든 종업원은 자동적으로 조합원이 되고, 회사는 종업원이 노동조합 가입을 거부하거나 탈퇴할 때는 즉시 해고하여야 한다”는 유니언 슝 협정을 두고 있었고, 피고 회사는 이 협정에 따라 원고들을 해고하였다.

원고들은, 현행법이 단위사업장을 제외하면 복수노조의 설립을 전면적으로 허용하

9) 대법원 1991. 3. 22. 90다6545 판결; 대법원 1992. 7. 14. 91다40276 판결; 대법원 1997. 6. 27. 96다49674 판결 등 참조.

고 있으므로 원고들이 부산지역택시노조를 탈퇴하고 부산민주택시노조에 가입한 경우에는 유니언 쉼 협정의 효력이 미치지 않는 것으로 해석해야 하고, 따라서 피고 회사의 이 사건 해고는 정당한 이유가 없는 것으로서 무효라고 주장하였다.

이에 대하여 피고 회사는, 원고들이 부산민주택시노조에 가입한 것은 복수노조 설립 제한조항인 노동조합및노동관계조정법(이하 '노조법'이라고 한다) 부칙 제5조를 위반한 것이고, 이 사건 해고는 단체협약상의 유니언 쉼 조항에 따라 정당하게 행한 것으로서 그 주장과 같이 유니언 쉼 협정의 효력이 미치지 않는다고 한다면 이는 노조법상 허용되는 유니언 쉼 협정의 효력을 유명무실하게 하는 것이라고 주장하였다.

아울러 피고 회사는, 그 사업장내에 이미 부산지역택시노조의 분회가 조직되어 있고 이 분회가 피고 회사소속 근로자들을 위하여 학자금 등에 대하여 실질적인 협약을 체결하여 왔는 바, 이러한 부산지역택시노조의 피고 회사 분회가 하는 활동은 바로 노동조합의 활동이므로 피고 회사에는 노조법 부칙 제5조 제1항 소정의 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있고, 위와 같이 부산민주택시노조에 가입한 원고들이 같은 사업장내에 그 분회를 조직할 것이 예상되고 그 분회는 부산지역택시노조의 분회와 같은 내용의 노조활동을 할 것이므로 피고 회사에는 사실상 복수노조가 설립된 것과 마찬가지로 노조법 부칙 제5조가 예정하고 있는 복수노조 금지를 위반한 것에 해당한다고 주장하였다.

또한 피고 회사는, 원고들의 부산민주택시노조에의 가입을 허용하여 피고 회사 사업장에 그 분회를 조직한다면, 피고 회사에는 실질적으로 두 개의 분회와 단체교섭 및 단체협약을 체결하여야 하는 불합리가 생기게 되고, 이는 노조법 부칙 제5조의 규정취지를 유명무실하게 한다고도 주장하였다.

판결요지 1. 복수노조 설립제한조항 위반 여부

현행 노조법 제5조에서는 복수노조 설립을 허용하고 있지만, 과거에 단위노조의 형태를 기업별노조로 할 것을 법률상 강제한 이래 기업별노조가 주축이 된 우리나라 산업현장의 사정을 고려하여, 동법 부칙 제5조 제1항을 통하여 단위사업장에 이미 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 이와 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합의 설립을 2001년 말까지 금지하고 있다.

그러나 노조법 부칙 제5조는 일정한 경우에 한하여 노동조합의 설립을 제한하는 조항일 뿐, 이미 노조법에 따라 적법하게 설립신고된 노조에의 가입을 제한하는 규정이 아님은 그 법문상 명백하며, 부산민주택시노조는 이미 설립신고를 마친 적법한 노동조합이고 원고들이 부산민주택시노조에 가입한 것일 뿐 피고 회사의 사업장에 새로운 노조를 설립한 것이 아니므로 원고들이 부산민주택시노조에 가입한 것이 복수노조설립 제한조항인

노조법 부칙 제5조 위반이라는 피고 회사의 주장은 이유 없다.

그리고 노조법의 보호를 받는 노동조합이란 노조법 제2조 제4호의 실체적 요건을 갖추어야 함은 물론 동법 제10조에서 정하는 설립신고절차를 마친 노동단체를 말하는 바, 부산지역택시노조의 피고회사 분회는 부산지역택시노조의 산하조직으로서 노조법 소정의 설립신고를 하지 아니하였고, 피고 회사와의 단체교섭 및 단체협약 체결권은 부산지역택시노조 위원장에게 있으며, 피고 회사와 부산지역택시노조 피고 회사 분회는 단체협약 보충사항 등에 한하여 노사협의를 할 수 있을 뿐이므로, 위 분회를 노조법의 보호를 받는 노동조합이라고 볼 수는 없기 때문에 피고 회사의 사업장에는 현재 노동조합이 설립되어 있지 않다고 할 것이다.

가령 부산지역택시노조의 산하기구인 피고회사 분회를 그 사업장에 조직된 노동조합으로 본다고 하더라도 원고들이 다른 노조에 가입하였을 뿐 사업장내 노동조합을 설립한 것이 아니라면 위 부칙 제5조 제1항의 금지규정에 반하는 것이 아니어서 결론에 있어서는 다를 바 없다.

현행 노조법은 근로자의 단결권을 보장하기 위하여 초기업적인 복수노조를 허용하면서 그 가입을 금지하지 아니하고 있고, 부산지역택시노조의 분회는 노조법상의 노동조합이 아니며 부산지역택시노조 및 부산민주택시노조는 모두 지역노동조합으로서 초기업적 노동조합이므로, 이 두 노동조합이 소속 조합원의 권익을 위하여 단체교섭을 요구할 경우 피고 회사가 이에 응하여야 하는 것은 현행법의 해석상 피할 수 없는 일이다.

한편 부산지역택시노조 피고 회사 분회의 존재를 두고 이를 그 사업장에 이미 노동조합이 조직되어 있는 경우로 본다고 하더라도 이와는 별도로 그 사업장내 다른 노조가 조직되어 있으면서 설립신고를 아니하는 경우 역시 위 부칙 제5조 제1항 소정의 금지규정에 반한다고 볼 수 없는 바, 이는 노동조합을 설립하고자 하는 자는 설립신고를 하여야 한다는 노조법 제10조 제1항의 규정취지에 비추어 다른 해석을 할 여지가 없는 것이다.

따라서 피고 회사에는 부산지역택시노조의 분회가 있으나 이는 노조법상의 설립신고를 하지 아니한 부산지역택시노조의 산하조직일 뿐, 피고 회사내에는 기업별 노조가 존재하지 아니하므로 원고들이 부산민주택시노조에 가입한 것은 복수노조설립 제한에 반하지 아니한다¹⁰⁾.

10) 1997년 3월 제정 노조법 제5조에서는 따로 법률로 정하는 공무원과 교원의 경우를 제외하고 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다고 정하면서, 동법 부칙 제5조 제1항에서는, 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 2001년 12월 31일까지 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 노동조합을 설립할 수 없다고 규정하고 있다. 부칙 동조 제3항에서는, 노동부장관에게 경과기간후 적용될 교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 기타 필요한 사항을 강구하도록 하고 있다.

이 규정을 해석함에 있어서는 우선, 이는 조직의 중복에서 오는 혼란을 피하기 위한 정책

2. 다른 노조에 가입과 유니언 쉐 협정의 효력

유니언 쉐 협정을 해석함에 있어서는 근로자의 단결선택권과 노동조합의 단결강제로 인한 이익을 두루 참작하여 적정한 범위 내에서 그 효력을 제한함이 상당하다.

이 사건의 경우 원고들이 유니언 쉐 협정이 체결된 부산지역택시노조를 탈퇴하고 곧바로 현행법상 부산지역택시노조와 그 조직형태가 같을 뿐 아니라 그 교섭력에 있어서도 대등한 지위에 있는 노조법상의 적법한 노동조합인 부산민주택시노조에 가입하였다면, 원고들로서는 선택가능하고 적법한 별개의 노동조합인 부산민주택시노조에 가입한 경우에 해당하므로, 이와 같은 경우에는 피고 회사와 부산지역택시노조가 체결한 유니언 쉐 협정의 효력이 미치지 아니한다고 할 것¹¹⁾이다.

노동조합을 구성원으로 하는 연합단체가 아니라 이 사건의 경우와 같이 사업장에서 종사하는 근로자를 그 조직대상으로 하는 단위노조인 직종별·지역별 복수노조 설립을 현행법이 허용한 이상, 헌법상 단결권을 보장받고 있는 근로자가 법에서 금하는 새로운 기업별 노조가 아닌 그 노조에 가입하는 것을 막을 수는 없다고 할 것이고, 이와 같이 원고들이 적법한 노조에 가입하는 것을 허용하고 이로 인한 사용자의 해고를 부당하다고 인정하는 결과 사실상 단위기업의 교섭대상 노동조합이 복수로 존재하게 된다고 할

적인 판단에 기인하는 것으로 복수노조의 설립이 금지되는 경우를 기업별 노동조합의 경우로 한정하여 해석할 근거가 없다고 하는 견해가 있다. 이에 따르면, 지역별 내지 업종별 단위노조의 경우에도 사실상 그 조직대상이 중복된다면 복수노조 금지에 해당되게 된다. 이러한 취지에 입각하면 최근 빈번히 발생하고 있는 기업의 합병시 복수노조의 문제에 대해서도, 부칙 규정상의 '설립'의 의미를 목적론적 입장에서 해석하여 비단 신규'설립'뿐만 아니라 기업변동에 따른 노조의 전환의 경우에도 복수노조라는 결과적인 면에서는 동일하므로, 기업합병과 더불어 조직의 통합이 일어나는 경우 결과적으로 복수노조 금지에서 상정하는 경우가 발생될 수 있다고 결론내릴 수 있게 된다.

한편, 본 사건에서의 법원의 판단과 같이 금지되는 범위를 한정적으로 해석하여, 기업별 노조가 대부분인 우리나라 노동현장의 사정을 고려하여 그 충격을 완화함과 동시에 그 기간 중에 창구단일화를 위한 준비작업을 거치게 하고자 하는 것으로서 2001년말까지는 개별기업의 교섭대상을 하나의 노동조합에 한정하는 것이 그 입법취지라고 보는 견해가 있다. 평택항운노조 사례 수원지법 1999. 5. 13. 98구1437 판결에서도, 위 규정에 의하여 경과기간까지 복수노조의 설립이 금지되는 것은 기업별 노동조합의 경우만을 전제로 하는 것이라고 밝히고 있다. 상급심의 판단이 주목된다.

- 11) 유니언 쉐 협정과 해고에 관련된 판례를 본다면, 유니언 쉐 협정은 사용자에게 노동조합과의 관계에서 특정한 근로자를 해고할 의무를 발생시키는 협정에 불과한 것으로서 비록 유니언 쉐 조항이 유효한 경우에도 그에 기한 해고의 유효성이 곧바로 인정되는 것은 아니라고 하든지(대법원 1995. 2. 28. 94다15363 판결), 유니언 쉐 협정이 체결된 상황에서 당해 노동조합의 근로자가 다른 노동조합에 가입한 경우가 아닌 단순히 탈퇴한 경우에도 사용자는 그를 해고할 의무가 있으나 이는 단체협약상의 의무로서 그 해고를 거부하는 것(단체협약상의 채무불이행) 자체가 지배개입의 부당노동행위에는 해당하지 아니한다(대법원 1998. 3. 24. 96누16070 판결)고 밝히고 있다.

것이나, 이와 같은 입법상의 문제는 적절한 법집행과 관련자들의 지혜로운 운용으로 해결하여야 할 것이고, 사정이 그렇다고 하여 근로자의 희생을 수반하는 해석으로 입법상의 미비를 보완하는 것은 이미 법해석의 한계를 넘는 것으로서 용인하기 어렵다 할 것이다.

따라서 원고들이 부산지역택시노조를 탈퇴하고 부산민주택시노조에 가입한 것은 그들의 정당한 노조선택의 자유와 권리에 의한 것으로서 적법하므로, 피고 회사가 단체협약상의 유니언 쉘 협정에 의한 조항을 이유로 원고들에 대하여 한 해고는 모두 그 효력이 없다고 할 것이다(전문: 미간행).

主要 勞動日誌

(1998. 5. 1~1999. 7. 31)

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
99. 5. 1		<ul style="list-style-type: none"> • 민주노총 : 노동절 기념 집회를 개최하고 5월 총력투쟁 결의 • 한국노총 : 노동절 기념대회 개최 	<ul style="list-style-type: none"> • 현대자동차노조 : 8대 임원 선출 결선투표에서 정갑득 위원장 당선됨 • 전국손해보험노조 : 창립 발기인대회를 열고 출범
5. 3	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 : ‘노사정위원회설치 및 운영등에 관한 법률(안)’ 국회 통과 		
5. 6		<ul style="list-style-type: none"> • 민주노총 : 서울지방노동위원회 소속 민주노총 근로자위원 8명이 노동위 운영개선을 요구하며 전원 사퇴 • 금융노련 : 10개 시중은행 노조 위원장들은 한국노총이 노사정위원회에 복원하는 것은 바람직하지 않다는 입장 표명 	<ul style="list-style-type: none"> • 데이콤노조 : LG그룹의 지분제한 해제에 항의하며 전면파업에 돌입
5. 7	<ul style="list-style-type: none"> • 인천기능대학 : 기업체 대표 80여명이 참석한 가운데 ‘맞춤훈련 약정서 조인식’을 갖고 훈련생 744명에 대한 훈련 시작 	<ul style="list-style-type: none"> • 금융노련 : 9개 은행 노사 공동 단협에 돌입 	<ul style="list-style-type: none"> • 충남대병원노조 : 쟁의 행위 결의
5. 8		<ul style="list-style-type: none"> • 한국노총 : 정부의 구조조정지침 철회 없이는 노사정위원회에 복귀하지 않겠다는 입장을 공식적으로 밝힘 	
5.10	<ul style="list-style-type: none"> • 노사정위원회 : 위원장 초청으로 서울지하철 파업과 관련한 노사정 오찬간담회 개최 		
5.11	<ul style="list-style-type: none"> • 교육부 : ‘담임수당 인상, 안식년제 도입’ 등을 골자로 한 교원복지대책 발표 	<ul style="list-style-type: none"> • 건설노련 : 파업사업장들 연대 집회 개최 • 한국노총 충남본부 : 아산~천안지역 금속화학 11개 사업장 '99년 지역공동임투 돌입 	<ul style="list-style-type: none"> • 현대자동차 : 회사측은 무급휴직자 1,800여명을 복귀시키겠다는 계획을 발표

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企業 및 勞動組合
5.12	• 노동부 : 직업상담원 500명 선발계획 발표	• 보건의료노조 : 일방적 구조조정안 철회와 적정 의료인력 확보를 요구하며 연쇄 파업에 돌입	
5.13	• 대전지방노동청 : 14일까지 노사정 대표 80여명이 참가하는 수련회 개최	• 금속산업연맹 : 총파업 돌입 • 전경련 : 회장단회의를 갖고, 노동계는 총파업을 중단하고, 정부에는 불법파업에 대한 엄정한 법 집행을 할 것을 요구 • 금속산업연맹 : 상경농성투쟁 돌입	• 서울대병원 : 노사협상 타결 • 생명보험사노조 : 생명보험 4사 노조는 2일간 파업에 돌입
5.14		• 공공연맹 : 소속 12개노조 3차 총파업 돌입 • 자동차노련 : 대의원대회를 개최하고 산별노조 건설 사업에 최대 역점을 두기로 선언 • 전경련 : '협력업체 애로 신고센터' 개설	• 오리온전기 : 노사간 '99년 임단협 잠정합의 • 충남대병원 : '99년 임단협 노사 잠정합의 • 기아자동차노조 : 기아자동차 관련 4사노조의 통합에 관한 조합원 찬반투표 결과 가결
5.15		• 양대 노총 : 노동위원회의 운영개선을 위해 공동보조를 취하기로 의견을 모음 • 한국교원노동조합 : 창립식을 갖고 출범	
5.17	• 노동부 : 정부 직제개편안 결과 2관 1과 폐지	• 보건의료노조 : 기자회견을 갖고 위원장에 대한 긴급체포 이후 정부가 원자력병원 파업을 공권력으로 해결하려는 조짐을 보이고 있다며 2단계 총력투쟁을 선언 • 대검찰청 : 금속산업연맹 소속 간부 6명에 대해 '집회및시위에관한법률위반' 등 혐의로 체포영장 신청	• 서울지하철노조 : 수배노조간부 22명 경찰에 자진출두 • 대우조선노조 : 위원장, 노조사무실에서 연행, 구속됨
5.18			• 현대자동차노조 : 제8대 집행부 출범식 개최
5.19	• 서울지방노동위원회 : '사내부부 중 1인' 우선 정리해고는 부당해고가 아니라는 판정을 냄		

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
5.20	<ul style="list-style-type: none"> • 노동부 : ‘중산층 근로자 육성대책’을 마련, 국무회의에 보고 	<ul style="list-style-type: none"> • 한국노총 : 시도지역본부 노사 대책 담당자 회의를 개최하고, 6월 총파업 준비사항을 점검하는 한편 투쟁방향에 대해 논의 • 직장의료보험노조 : 통합의료보험법에 대한 헌법소원 심판 청구 및 효력정지 가처분 신청서를 헌법재판소에 제출 	<ul style="list-style-type: none"> • 통일중공업 : 회사측의 희망퇴직 모집통보를 둘러싸고 노사간 갈등
5.22			<ul style="list-style-type: none"> • 한국통신 : ‘99년 입단협 노사간 잠정합의
5.24	<ul style="list-style-type: none"> • 노동부 : 1년 이상 장기실업자의 고용촉진을 위한 장기실업자 고용촉진장려금제도의 신설을 골자로 한 고용보험법 시행령 개정안을 마련, 입법예고를 거쳐 7월부터 시행기로 밝힘 		<ul style="list-style-type: none"> • 기아자동차노조 : 기아자동차 관련 4개 노조는 임시대의원대회를 열고, 노조 통합을 위한 규약개정안을 논의했으나 통합에 대한 구체적인 계획을 확정하는 데 난항을 겪음
5.25	<ul style="list-style-type: none"> • 정부 : 국무회의에서 ‘교원의 노동조합설립및운영등에관한법’ 시행령을 심의・의결함 • 한국노동연구원 : ‘중기실업대책의 방향과 과제’ 정책토론회 개최 	<ul style="list-style-type: none"> • 민주노총 : 해고자복지투쟁 특별위원회가 주관한 ‘해고, 실업자 투쟁 어떻게 할 것인가’에 대한 공청회 개최 	
5.26	<ul style="list-style-type: none"> • 노동부 : 7월말까지 대형사고 발생 가능성이 높은 435개 공장에 대한 안전점검 실시 • 노동부 : 7월부터 구조조정 실직자 우선 재고용장려금 신설키로 밝힘 	<ul style="list-style-type: none"> • 민주노총 : 노・사・정이 참여하는 ‘근로시간단축위원회’를 구성하고 ‘99년 정기국회에서 법제화가 가능하도록 해야 한다는 입장을 노동부에 전달 • 전교조 : 사립교사 결의대회를 개최하고, 사학법인협의회 임용계약제 도입 움직임에 대한 철회를 촉구 	<ul style="list-style-type: none"> • 기아자동차 : 회사측은 5월말까지 ‘영업직을 제외한 전직원, 일반직은 대리급 이하 직급자’들을 대상으로 희망퇴직자 모집계획 공고
5.27			<ul style="list-style-type: none"> • 한라중공업노조 : 28일까지 전면파업에 돌입 • 원자력병원 : ‘99년 입단협 노사 타결
5.29		<ul style="list-style-type: none"> • 전국예능인노동조합연맹 : 5월 20일 설립신고서 제출에 대해 노동부는 설립신고증 교부 	

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
5.30		• 전교조 : ‘창립 10주년 전국교사대회’ 개최	• 체신노조 : ‘인력감축 철회 및 생존권 사수 쟁기대회’라는 제목하에 노조창립 41년만에 처음으로 옥외집회 개최
5.31	• 근로복지공단 : 현재 중고등학교에 재학중인 중소기업 근로자와 그 자녀를 대상으로 '99년 2학기 장학생 1,100명 추가모집		• 한국통신노조 : '99년 임단협 잠정합의안 찬반투표결과 가결
6. 1			• 축협중앙회노조, 전국축협노조 : ‘협동조합 강제적 통합 저지 축협노동자 쟁기대회’를 개최하고, 협동조합 통합안 국회통과 저지를 위한 공동투쟁 선언
6. 2	• 정부 : 노사정위원회 설치 및 윤영등에 관한 법률(안) 입법예고	• 정투노련 : 임금인상을 위한 사상 첫 집단교섭에 돌입	• 현대정공울산공장노조 : 부분파업에 돌입 • 서울지하철노조 : 파업 지도부 핵심간부 경찰에 자진출두
6. 3	• 노동부 : 2001년 1월부터 영세사업장의 사업주도 산재를 당했을 때 산업재해보상보험의 혜택을 받을 수 있게 하는 것을 골자로 한 ‘산재보상보험법 개정안’을 마련, 이달 중 국회에 제출할 방침 • 노동부 : ‘대졸인턴제 제2차 사업계획 및 고졸인턴제 시행계획’을 확정 발표		
6. 4			• 서울지하철노조 : 제12기 4차 임시대의원대회를 열어 위원장 직무대행 인준
6. 5		• 민주노총 : ‘영남 노동자결의대회’ 개최	

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企業 및 勞動組合
6. 7		•정투노련 : 협상결렬을 선언하고, 노동위원회에 조정 신청	•코오롱 : 제2차 구조조정 계획안 발표
6. 8	•정부 : 국무회의에서 '농업인협동조합법안' 심의 의결		
6. 9		•양대노총 : 양노총 등 78개 사회단체들은 기자회견을 열고 정부의 파업유도 진상규명 촉구 •민주노총 : 'IMF 이후 구조조정 폐해와 문제점'이라는 구조조정 백서 발간	
6.10	•한국노동연구원 : '근로시간 단축의 쟁점과 정책과제' 토론회 개최		
6.11		•한국노총 : 전국 임시대의원대회를 열고 16일 총파업에 돌입할 것을 만장일치 결의	
6.12	•한국산업인력관리공단 : 13일까지 '해외취업 구인업체·구직자 만남의장 및 설명회' 개최		
6.14		•민주노총 : 지도부 29인 무기한 단식농성 돌입	
6.15	•정부 : 신노사문화 창출을 위해 빠르면 하반기 중 1천억원 규모의 노사협력기금을 조성하는 방안 적극 검토		•고려대 노사 : 대학구조조정, 인원조정 등에 대해 최종 합의하면서 26일간의 파업 종료 •LG화학노조 : 쟁의행위 결의를 위한 조합원 찬반투표를 실시, 파업 결의
6.16		•한국노총 : 총파업 및 전국노동자대회 개최 •사무금융노련 : 간부 및 대표자 20여명 민주노총 지도부 단식농성에 합류	
6.17	•노동부 : '고용보험법 시행령 개정안'을 마련 7월부터 시행기로 함		

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動組 合
6.18	• 정부: 중산층·서민층 지원 종합대책 발표	• 정투노련 : 산하 6개 노조 1일 파업 돌입	• 서울지하철노조 : 시청역사 내에서 연행된 노조간부들의 석방을 촉구하며 작업거부 투쟁 돌입 • 대우중공업노조 : 쟁의 행위 찬반투표 결과 쟁의행위 결의
6.21	• 한국노동연구원 부설 실업대책모니터링센터: 고용유지지원금을 활용한 604개 사업체를 대상으로한 설문조사 결과 발표	• 경총 : 22일까지 학계, 경총관계자로 구성된 조폐공사 경영진단팀 파견	
6.22		• 민주노총 : 한국노총에 7월 4일 노동자대회를 공동으로 개최할 것을 제안 • 민주택시연맹 : 상경투쟁 출정식을 갖고 완전월급제 실시와 부당노동행위 사업자 사법처리 등을 요구	
6.23	• 근로복지공단 : 7월부터 산재보험료 체납업체 강제징수권 발동	• 공공연맹: 30일까지 단식농성 돌입 • 경총: '98~99년 인력수요 동향과 향후전망' 결과 발표 • 민주노총 : 길거리 연좌농성에 돌입	• 철도차량 3사 노조: 대우중공업노조 철도차량제작 사업부, 한진중공업노조 다대포 공장, 현대정공 창원공장노조 등 3개사 노조의 철도차량제작 사업부문 노조 3일간 상경 노숙투쟁 돌입
6.24		• 민주택시연맹 : 집회를 갖고, 8개월째 국회 상정이 늦춰지고 있는 '택시전액관리제 3차 위반 사업자 면허취소 입법'을 촉구	• 증권사노조 : 민주노총의 단식농성에 합류
6.25		• 공공연맹 : 공안탄압의혹 사업장 문제 해결을 촉구하며 국민회의 당사 앞 농성	• LG화학노사 : '99년 임단협 타결
6.27		• 전교조 : 제24차 대의원대회를 개최하여 규약을 제·개정하고 단협안을 확정	

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動組 合
6.28	• 노동부: '99년 연말까지 특별연장급여제도 연장		
6.29	• 정부 : 노동관계 차관회의를 열어 구축·수배근로자를 최대한 선처하고 검찰의 조폐공사 파업유도 의혹 사건에 대해 조속히 진상규명에 나서기로 함		• 삼환기업 : 정리해고자 전원을 7월 1일자로 원직복직시키기로 노조와 합의
6.30	• 정부: 김대중 대통령 양 노총 위원장 만남 • 정부: 제3기 노사정위원회 위원장에 김호진 고려대 교수 내정	• 한국노총 : 7월 2일까지 '21세기 준비와 노조의 역할'이라는 주제로 전국 워크숍 개최	
7. 1	• 한국노동연구원 : '고용보험 4주년 기념 정책토론회' 개최	• 전교조·한교조 : 노동부에 노조 설립신고서 제출 • 공공연맹 : 투표자수 미달로 위원장 선거 무효	• 전국전력노동조합 : '전력산업 구조개편 분쇄 전력인 결의대회' 개최
7. 2			• 대우전자 노사 : '99년 임단협을 무교섭으로 타결
7. 3	• 노동부: 전교조, 한교조 등 교원노조 신고필증 교부		
7. 5	• 노동부 : 고용보험 적용 대상 사업장이 7월 10일까지 보험가입을 하지 않을 경우 7월 11일부터 8월말까지 고용보험 미가입 사업장은 강제 적용키로 함	• 전교조 : '교육개혁과 교원노조의 역할'이라는 주제로 세미나 개최	
7. 6	• 한국산업인력공단: 지식 기반산업 훈련 직종 8개 신설 • 국회: '여객자동차운수사업법' 개정안 의원입법 발의		• 현대정공 울산노조: 사측의 대량징계에 항의하며 전면파업에 돌입
7. 7	• 노동부: 부당노동행위 의혹이 제기되는 사업장을 선정, 7월말까지 특별근로감독을 실시키로 함		
7. 8		• 전국금속노동조합: 9일까지 '조직운동의 일대도약과 전진을	

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企業 및 勞動組合
7. 9		위한 '99 고위지도자 세미나' 개최	• 태광산업대한화심노사 : '99년 임금협상 최종 타결
7.13			• 방송사노조 : '개혁 방송법 회기내 통과'를 촉구하며 파업돌입
7.14		• 경총 : 16일까지 '제16회 전국 인사·노무관리자 대회' 개최 • 금속산업연맹 : '99투쟁 승리 금속근로자 결의대회' 개최	• 축협중앙회노조 : 협동조합 통합법안 철회를 촉구하며 파업 돌입
7.16	• 실업극복국민운동본부 : '공공근로 민간단체 참여의 올바른 정착과 활성화'라는 주제로 한 민·관 합동공청회 개최		• 서울지하철 : 노사합의
7.19		• 한국노총 : 전체 소속 노조를 대상으로 노조 전임자 실태 파악을 위한 설문조사 실시	
7.20		• 경총 : 공안탄압 의혹사업장에 대한 정부의 특별근로감독을 즉각 중단할 것을 촉구 • 한국노총 경기본부 : 산하 523개 사업장을 대상으로 한 '99년 상반기 임단협 진행현황조사' 결과 발표	• 현대자동차노조 : 현대3사노조 통합을 공식 결의하고 통합임단협 방침 확정 • 현대중공업노사 : '99년 임단협 장점합의
7.21	• 정부 : 정부지원을 받는 고졸 인턴사원 지원자격이 만 24세 이하의 고졸학력 소지자로 완화		• 한국중공업노조 : '99년 하반기 투쟁계획안'이 개표결과 부결됨에 따라 집행부 전원이 사퇴한다고 발표
7.23	• 정부 : '중기실업대책' 확정 • 노동부 : '30대 그룹 계열사 신규채용 실적 및 계획' 발표	• 금융노련 : IMF에 대한 손해배상 청구소송 등 대 IMF 투쟁을 전면적으로 전개하기로 결의	
7.27		• 경총 : 회장단회의를 개최하고 노사정위원회 복귀 결정	

月・日	勞 動 政 策	勞 使 團 體	企 業 및 勞 動 組 合
7.28			<ul style="list-style-type: none"> • 현대자동차노조 : 임시 대의원대회를 개최하고 현대3사 노조통합에 따른 내부규약개정 완료 • MBC노조 : 대의원대회를 실시하고 현 집행부를 재선임하기로 결정 • 한진중공업노조 : 임금인상을 요구하며 상경투쟁에 돌입
7.29	<ul style="list-style-type: none"> • 노사관계제도개선위원회 : 첫 회의 개최 • 노동부 : 9월부터 12월까지 전국공공직업훈련기관 등 총 972개소의 실업자 직업훈련기관을 대상으로 훈련의 질을 평가, 12월 15일쯤 우수기관 명단을 발표하기로 함 		
7.30			<ul style="list-style-type: none"> • 현대자동차서비스노조 : 중앙위원회와 임시대의원대회를 개최하고 현대3사 노조의 통합을 결의 • 한국전력노사 : '전력산업 구조개편 관련 노사합동 공개토론회' 개최