

「노동리뷰」 창간에 즈음하여

한국노동연구원이 창립된 지 어느새 16년이 흘렀다. 그동안 우리 연구원은 국내 유일의 노동관련 공공연구기관으로서 노동·사회정책연구를 선도하는 중추기관으로서의 위상을 굳건하게 다져왔다. 고용과 임금, 인적자원개발과 노사관계 등 광범위한 분야에서 보다 심층적인 연구와 정책개발이 요구될 때마다 우리 연구원은 항상 그 중심에 있어왔다. 2005년에는 기초 자료생산과 분석, 정보 공유의 중요성을 반영하여 「KLI 데이터센터」를 창설하였다.

「KLI 데이터센터」의 출범과 동시에 창간된 「노동리뷰」는 양질의 분석정보를 생산하고, 이를 다양한 독자층에게 제공하고자 한다. 그간 「매월노동동향」은 기초 통계자료의 제공 및 노동현안에 대한 심층분석을 토대로 학계의 노동연구 및 노동정책 수립에 밑거름이 되어왔다. 그러나 이러한 역할이 노동 분야의 전문 독자층에 한정된다는 아쉬움도 적잖이 지적되었다.

「노동리뷰」는 노동을 전공하지 않은 더 많은 독자, 노동이슈에 관심 있는 더 많은 관계자들에게 문호를 개방하고자 한다. 현안 쟁점사항에 대한 깊이 있는 분석도 게을리 하지 않을 것이다. KLI 데이터센터가 생산하는 질 높은 데이터와 분석을 토대로 노동이슈에 대한 폭넓은 이해의 토대를 제공하는 것이야말로 우리 연구원에게 부여되는 새로운 시대적 과제이기 때문이다.

「노동리뷰」는 노동관련 쟁점이나 주요 사안에 대해 논점을 명확히 하고 전망을 제시하는 ‘특집’, 시의성 있는 노동 현안에 대한 체계적인 분석시각을 제공하는 ‘이슈분석’, 「한국노동패널」·「사업체패널」 등 우리 연구원이 생산하는 패널자료를 이용하여 분석하는 ‘패널연구’, 그리고 주요 노동시장·노사관계·노동정책 동향 및 각종 노동관련 통계 등의 코너로 구성된다.

「노동리뷰」는 요란하지 않지만 견실하게 독자들에게 다가갈 것이다. 그동안 우리 연구원과 「매월노동동향」에 지속적인 애정을 보내준 독자 여러분의 따뜻한 격려와 조언을 당부드린다.

2005년 1월

한국노동연구원 원장 최영기

최근 노동시장 동향과 2005년 전망

황수경 · 정진호*

1. 들어가는 말

2004년 우리 경제는 수출 증가율이 31.3% (한국은행 추정치)에 달하는 예상 외의 호조를 이룬 가운데서도 민간소비가 2년 연속 마이너스 성장을 계속하는 등 내수부문 침체가 계속되면서 연간 경제성장률은 4.7%(한국은행 추정치) 수준에 머물렀다. 수출이 호조를 이루면 내수부문에도 파급효과를 미쳐 경제가 회복되리라는 연초의 기대와는 달리, 지난 한 해 동안 우리 경제는 소비심리와 투자심리가 모두 악화되어 경기침체의 늪에서 헤어 나지 못하였다. 과거 우리 경제를 견인해오던 수출 증가 → 내수 증가 → 소비 및 투자 증가 → 경제성장의 연관효과가 제대로 작동하지 않고 있음을 확인한 해였다.

노동시장에서도 성장에 따른 고용창출효과에 이상기류가 포착되었다. 2003년 3.1%의 경제성장에도 불구하고 취업자가 오히려 감소한 데 이어 2004년에는 4.7%의 성장률이

시현되었음에도 취업자 증가율은 1.9% 수준에 그쳤다. 전년도에 따른 반동효과를 기대하였지만 전년대비 약 40만개 일자리가 추가되었을 뿐, 2002년 7.0% 경제성장에도 60만개 일자리가 만들어졌던 것에 미치지 못하였다. 취업자 내부적으로는 양극화, 전통적인 제조업 부문에서의 구조조정 등에 따라 임금근로자가 한데 반하여 자영업자, 무비임금근로자가 약 -0.9% 감소하였다. 경제성장 → 고용창출의 고리에 단절이 감지된다.

이러한 현상, 질적 개선을 위해서는 현재 우리 노동시장에서 진행되고 있는 구조 변화의 특징을 정확히 파악할 필요가 있다. 현상적인 특징보다는 구조적인 특징을 중심으로 최근 노동시장의 동향을 평가할 때 비로소 근본적인 원인 분석과 올바른 대안 모색이 가능하다. 이 글에서는 최근의 고용 및 임금 동향과 그 주된 특징들을 살펴볼 것이다. 아울러 2005년 노동시장을 전망하고, 이를 토대

* 황수경=한국노동연구원 연구위원(skhwang@kli.re.kr), 정진호=한국노동연구원 연구위원(jjh@kli.re.kr).



특 집

로 향후 과제를 도출하고자 한다.

2. 최근 고용 동향 및 주요 특징

가. 주요 고용지표 추이 및 고용상황 개관

2004년 고용사정은 외환위기 이후 처음으로 취업자수가 감소하였던 전년도에 비해서

는 다소 개선되었지만 일반 국민들이 체감할 수 있을 만큼 양호하지는 않았다. 2004년 취업자 증가율(1~11월 기준)은 전년도의 취업자 감소에 따른 반등효과에도 불구하고 1.9% 수준에 머물렀다. 고용창출효과가 높은 내수부문의 부진에 기인하여 경제성장으로 인한 고용 창출효과가 예년에 비해 그다지 높지 않았다. 한편 2004년에는 경기회복에 대한 기대심

〈표 1〉 2000년~2004년 고용 실적

(단위 : %)

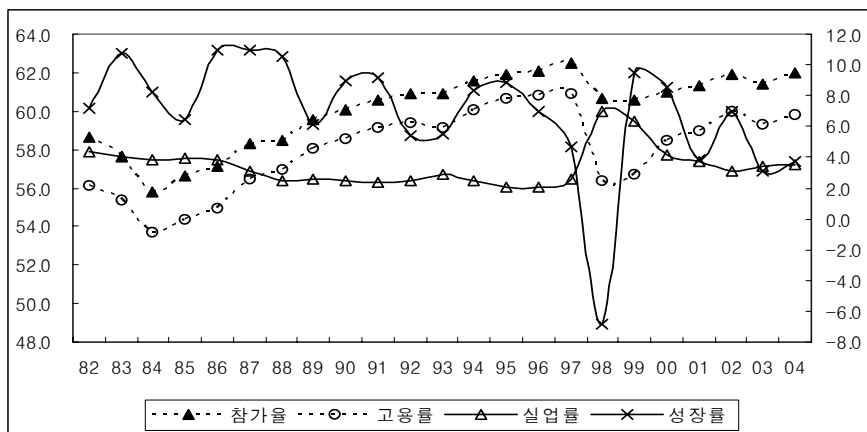
	2000	2001	2002	2003	2004. 1~11
경제성장률	8.5	3.8	7.0	3.1	4.7
취업자 증가율	4.3	2.0	2.8	-0.1	1.9
경제활동참가율	61.0	61.3	61.9	61.4	62.0
실업률	4.1	3.8	3.1	3.4	3.5
고용률	58.5	59.0	60.0	59.3	59.8

주 : * 2004년 경제성장률은 KDI의 연간추정치임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

한국은행, 『국민계정』, 각호 및 KDI, 『KDI 경제전망』, 제21권 제3호.

〔그림 1〕 참가율, 고용률, 실업률 및 성장률 추이





리 상승으로 노동공급이 증가하여 경제활동 참가율은 전년도에 비하여 0.6%포인트 높아진 62.0%를 기록하였다. 그러나 노동수요 증가가 노동공급 증가에 미치지 못하여 실업률은 전년도에 비해 0.1%포인트 높아진 3.5%를 기록하였다. 소폭의 취업자 증가에 따라 고용률(=취업자/생산가능인구)은 59.8%로 전년도보다 0.5%포인트 높아졌으나 2002년의 60.0%에는 여전히 미치지 못하고 있다.

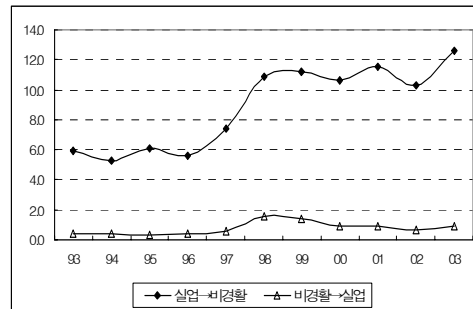
그러나 체감고용사정은 고용지표상에 드러나는 것보다도 훨씬 더 악화되었다고 보는 것이 타당할 것이다. 구직자만을 실업자로 간주하는 (완전)실업률은 3.5% 수준에 머물고 있으나 외환위기 이후 실업에서 비경제활동인구로의 이동이 거의 2배 이상 높아진 것을 감안하면(그림 2), 실망실업자와 같은 유사실업자군이 광범위하게 존재할 가

능성이 있다. 구직단념자 및 비자발적 단시간 근로자까지를 실업자 범주에 포함시키면 실업률은 7.8% 수준이 되는 것으로 추정된다.

한편 도소매 및 음식·숙박업, 건설업, 가사서비스업 등과 같이 서민생활과 밀접하게 연관된 부문에서 고용이 위축되어 있는 것도 서민층이 체감하는 고용사정을 더욱 악화시키고 있다(그림 3). 이들 부문에서 퇴

[그림 2] 경제활동상태간 이행확률 추이

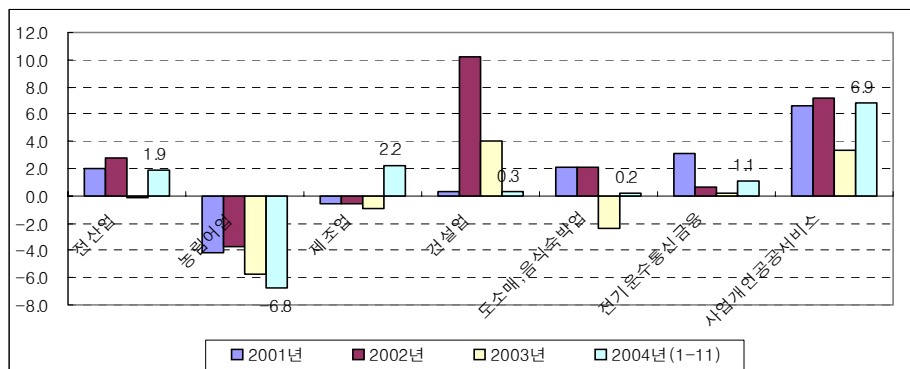
(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

[그림 3] 산업별 취업자 증감률

(단위: %)



주: 2004년 수치는 전년동기대비 증가율임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

출된 임금근로자 및 생계형 자영자들은 일부는 비정규인구로, 일부는 하층 임금근로자군으로 편입되고 있는 것으로 보인다.

나. 경제성장에 의한 고용창출효과 둔화

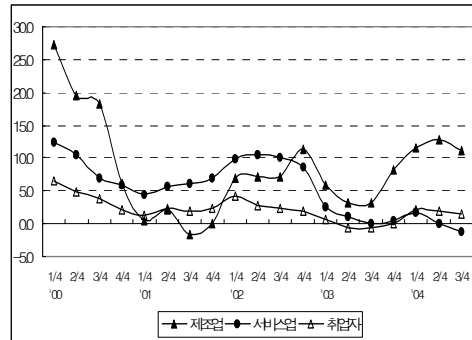
최근의 고용동향에서 가장 두드러진 현상 중의 하나는 경제 양극화를 배경으로 하는 노동시장의 구조 변화이다.

최근 우리 경제는 수출부문과 내수부문간에 뚜렷한 경기 양극화를 경험하고 있다. 그러나 수출에 주로 영향을 받는 제조업은 고용창출효과가 낮은 반면, 내수에 주로 영향을 받는 서비스업은 고용창출효과가 상대적으로 높기 때문에 현재와 같은 양극화가 지속되어 내수부문의 고용여력이 계속 잠식된다면 경제성장에 따른 고용창출효과가 현저하게 둔화될 가능성이 있다.

제조업 및 서비스업 성장률 추이와 취업자 증가율 추이를 비교해 보면, 제조업 성장률이 서비스업의 성장률을 크게 상회하는 시기에는 경제 전체의 고용창출효과가 낮았던 것으로 나타난다(그림 4). 제조업이 20% 이상 성장하면서 전체 경제성장을 견인했던 1999년의 경우 경제성장률이 9.5%에 달하였으나 취업자는 1.8% 증가하는 데 머물렀고, 서비스업이 1%대 성장으로 부진을 면치 못했던 2003년에는 경제성장률이 3.1%를 유지하였으나 취업자는 오히려 감소하였다.

[그림 4] 제조업 및 서비스업 성장률과 취업자 증가율

(단위: %)



자료: 한국은행, 『국민계정』, 각호.

통계청, 『경제활동인구조사』, 각호.

중장기적으로 경제의 생산성이 증가하기 때문에 동일한 수준의 고용창출효과가 실현되려면 이전보다 높은 경제성장률이 요구된다. 생산성 증가에 따른 취업감소효과를 상회하는 정도의 산출량 증가가 이루어져야 비로소 취업자 증가가 실현될 수 있게 된다. 그러나 단기적으로 부문간 자원 배분의 조정에 의해서도 고용효과가 상이하게 나타날 수 있다. 2003년 현재 서비스업의 노동생산성(취업자 1인당 명목 GDP 기준)은 제조업의 64.3% 수준이다. 이는 부문별 성장률이 동일하다면 서비스업이 제조업에 비하여 고용창출효과가 상대적으로 높다는 것을 의미하며 동시에 고용창출을 주도할 수 있는 서비스 부문에 활력을 부여하는 것이 우리 경제의 고용여력을 확충하는 관건이 될 것임을 시사한다.



〈표 2〉 주요 산업별 취업동향

(단위: 천명, %)

	2001	2002	2003	2004. 1~11
농 립 어 업	2,148 (-4.2)	2,069 (-3.7)	1,950 (-5.8)	1,850 (-6.8)
제 조 업	4,267 (-0.6)	4,241 (-0.6)	4,205 (-0.9)	4,293 (2.2)
건 설 업	1,585 (0.3)	1,746 (10.2)	1,816 (4.0)	1,818 (0.3)
도 소 매 업	3,931 (2.6)	3,991 (1.5)	3,871 (-3.0)	3,806 (-1.8)
음 식 · 숙 박 업	1,943 (1.3)	2,007 (3.3)	1,981 (-1.3)	2,054 (4.1)
운 수 업	1,114 (4.3)	1,140 (2.3)	1,084 (-4.9)	1,125 (3.9)
사 업 서 비 스 업	1,149 (13.8)	1,251 (8.9)	1,303 (4.2)	1,455 (12.3)
보건복지, 문화사업	877 (10.6)	965 (10.5)	964 (-0.5)	1,050 (9.3)
기타공공·개인서비스업	975 (10.0)	1,038 (6.5)	994 (-4.2)	1,164 (17.9)
가 사 서 비 스 업	206 (10.8)	215 (4.4)	192(-10.7)	124(-36.1)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증가율.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

최근 서비스업의 부진은 일차적으로 민간 소비가 크게 위축되어 있는데 기인한다고 할 수 있다. 그러나 보다 근본적으로는 IMF 이후 우리 경제의 2차 구조조정 성격에 따르고 있는 것으로 보인다. 외환위기 이후 제조업·대기업·상용직 부문의 구조조정으로 배출된 인력이 서비스업·중소기업·자영업 부문으로 대거 흡수되었는데, 내수 부문의 침체를 계기로 과잉고용되어 있는 이 부문에서 재차 구조조정이 이루어지고 있다는 판단이다.

우선 산업별로 취업동향을 살펴보면(표 2), 농림어업, 도·소매업, 가사서비스업 등에서 취업자 감소가 현저하고 건설업의 경우도 답보상태에 머물러 있다. 고령자의 자연퇴출비중이 높은 농림어업을 제외하면 현재 고전하고 있는 부문은 생계형 영세자영

업 비중이 매우 높은 부문으로 특징지어진다. 한편 제조업은 수출 호조에 힘입어 일정한 고용이 증가하였고, 서비스업 중 사업서비스업, 보건·복지·문화 등 사회서비스업, 기타 공공·개인서비스업의 고용확대가 두드러졌다. 이같은 서비스업의 고용 증가에는 사회적 일자리 창출과 같은 정부 주도의 고용창출정책이 기여한 부분도 적지 않겠으나, 서비스업 내에서 전통적 저부가가치 개인서비스업과 선진형 사회서비스업의 경제적 성과에 분화가 진행되고 있을 가능성도 부인할 수 없다.

다. 전통적 자영업 부문의 구조조정과 서비스업의 재편

한편 종사상 지위별 취업동향을 살펴보면

〈표 3〉 종사상 지위별 취업동향

(단위 : 천명, %)

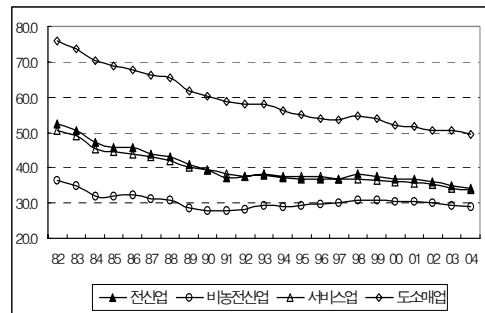
	2001	2002	2003	2004 1~11
상 용 근 로 자	6,714 (5.0)	6,862 (2.2)	7,269 (5.9)	7,611 (4.9)
임 시 · 일 용 직	6,945 (-0.3)	7,319 (5.4)	7,133 (-2.5)	7,264 (1.9)
비 임 금 근 로 자	7,913 (1.5)	7,988 (0.9)	7,736 (-3.1)	7,688 (-0.9)

주 : ()안의 수치는 전년동기대비 증가율.
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

자영업자 및 무급가족종사자와 같은 비임금 근로자의 축소가 현저한 것으로 나타난다(표 3). 2004년에는 상용직이 4.9%, 임시·일용직이 1.9% 증가한데 반해, 비임금근로자는 0.9% 감소하였다. 비임금근로자의 감소는 2003년 이후 2년째 계속되고 있는데, 이에 따라 외환위기 이후 일시적으로 증가 하였던 비임금근로자의 비중이 2003년 이후 크게 감소하는 추세를 보이고 있다(그림 5). 취업자수가 감소하지는 않았다고 해도 2003년 이전에도 자영부문이 사실상 정체 상태에 있었음에 비추어 자영업의 고용여력은 이미 크게 축소된 상태였다고 할 수 있을 것이다.

자영업의 경우 고용기회의 감소와 더불어 소득증가율도 급격히 둔화되고 있는 것으로 나타난다(표 4). 비임금근로자의 소득변동률은 임금근로자에 비하여 전반적으로 클 뿐만 아니라 2003년도에는 임금근로자의 소득증가율이 9.9%인데 비해 비임금근로자의 소득증가율은 1.4%로 매우 낮은 수준에 머물렀다. 2004년 물가상승률이 3.6%임을

〔그림 5〕 취업자 중 비임금근로자 비중 추이
(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

감안하면 높은 물가상승률과 결부되어 이들 집단의 체감경기는 매우 낮은 상태임을 쉽게 추론해 볼 수 있다. 특히 전통적인 서비스업 부문인 도소매 및 음식·숙박업에서 2003년도 비임금근로자의 소득수준은 전년도에 비하여 오히려 -5.6% 낮아진 것으로 나타난다.

우리나라의 경우 자영업 비중이 지나치게 높고 서비스업의 구조도 전문직형이라기보다는 생계형인 경우가 많아 이 부문에서의 구조조정은 불가피한 측면이 없지 않다.



〈표 4〉 종사상 지위별 소득수준 동향

(단위 : 만원/월, %)

		전체 취업자	임금근로자	비임금근로자
전 산 업	1998	117 (n.a.)	111 (n.a.)	132 (n.a.)
	1999	110 (-5.9)	103 (-7.1)	128 (-3.3)
	2000	119 (8.0)	110 (6.0)	144 (12.8)
	2001	138 (16.0)	121 (10.6)	183 (26.5)
	2002	152 (9.9)	132 (8.7)	210 (14.9)
	2003	162 (6.8)	145 (9.9)	213 (1.4)
도소매 및 음식·숙박업	1998	114 (n.a.)	93 (n.a.)	134 (n.a.)
	1999	109 (-4.4)	91 (-2.7)	129 (-3.7)
	2000	118 (7.9)	91 (0.7)	148 (14.6)
	2001	135 (14.8)	99 (8.5)	180 (21.5)
	2002	159 (17.6)	111 (11.7)	225 (24.9)
	2003	157 (-1.3)	118 (6.7)	212 (-5.6)

주 : 비임금근로자는 고용주 및 자영업자에 한정함. 비임금근로자는 월평균 소득 그리고 임금근로자는 월평균 임금소득을 기준으로 함.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」 원자료, 각년도.

〈표 5〉 주요국의 비임금 및 서비스업 부문 취업자 비율(2002)

(단위 : 미국달러, %)

		1인당 국민소득	비임금근로자 비중	서비스업 부문 취업자 비중
한	국	11,479	36.0	63.3
일	본	33,648	15.4	65.3
대	만	12,541	28.4	57.3
호	주	20,410	14.1	74.8
프	랑 스	24,032	8.7	74.9
독	일	24,099	11.2	65.0
스	웨 덴	27,191	9.8	70.8
포	르 투 갈	12,111	26.6	53.5
영	국	30,293	12.1	74.3
미	국	37,368	7.2	75.9

주 : 서비스업 부문(service sector)은 국제기준에 따름.

자료 : 통계청, 『국제통계연감』, 각년도.

OECD, *Labour Force Statistics(1982-2002)*, 2003.

Taiwan, *Statistical Yearbook*, 2003.

〈표 6〉 주요국의 서비스업 내역별 취업자 비중의 국제비교

(단위 : %)

	멕시코 (1998)	스페인 (1998)	스웨덴 (1998)	미 국 (1998)	OECD (1998)	한 국		
						1993	1998	2003
서비스업 전체	55.6	61.7	70.9	73.8	63.5	52.5	60.0	63.6
사업서비스업	3.9	9.0	12.2	15.8	11.4	7.2	9.4	11.2
배분서비스업	22.0	22.4	19.4	21.2	21.3	23.7	25.0	25.0
개인서비스업	17.5	11.8	5.9	12.1	9.2	11.0	13.1	13.6
사회서비스업	12.2	18.5	33.4	24.8	24.0	10.7	12.5	13.8
구매력기준 1인당 GDP	8,060	18,063	21,909	31,687	-	-	12,700	17,908

주: 사업서비스업은 금융, 임대, 연구개발, 정보서비스, 배분서비스는 운수, 유통, 도소매. 개인서비스는 음식숙박업, 가사서비스, 사회서비스는 교육, 보건의료, 복지, 공공행정 등을 나타냄.

자료: OECD, *Employment Outlook*, 2000.

2002년 현재 자영업 비중(36.0%)은 경제발전 수준이 유사한 다른 국가들에 비해서 상대적으로 높은 수준이며, 반대로 서비스업 부문 취업자 비중(63.3%)은 다른 국가들에 비해서 상대적으로 낮은 수준에 머물고 있다(표 5). 서비스업 부문 취업자의 경우 그 규모가 문제가 되기보다는 어떤 내역으로 구성되어 있는가가 더욱 중요할 수 있는데, 우리의 경우 전통적인 배분 및 개인서비스업의 비중이 상대적으로 큰 데 반해 사회서비스업 비중은 다른 선진국들의 절반 수준에 불과하여 구조적 후진성을 보여주고 있다(표 6).

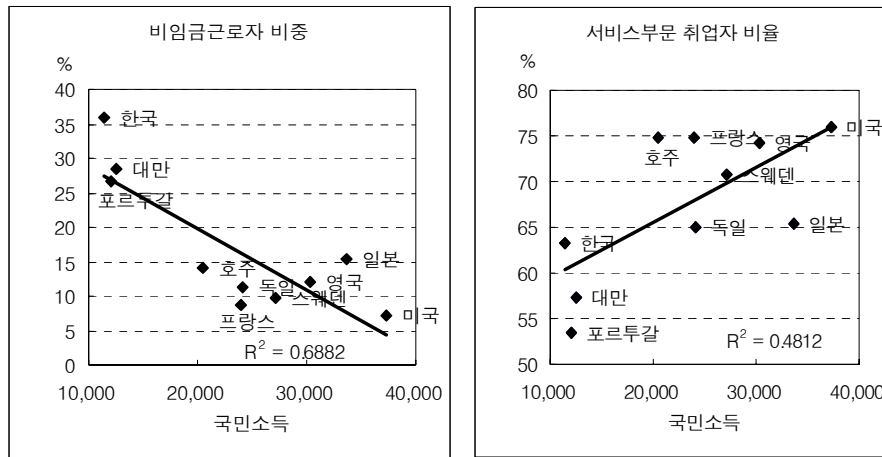
비임금근로자 비중과 1인당 국민소득은 음(-)의 상관관계, 서비스부문 취업자 비중과 1인당 국민소득은 양(+)의 상관관계를 갖고 있음에 비추어(그림 6), 자영업과 서비스부문의 구조조정은 우리 경제의 도약을

위해 필연적으로 거쳐야 될 관문이 될 수도 있을 것이다. 다만, 구조조정의 사회적 부담을 최소화하면서 연착륙할 수 있는 정책적 방안을 모색하는 것은 매우 중요하다 하겠다. 자영업과 서비스부문 구조조정의 연착륙 방안은 선진국에 비해서 크게 취약한 사회서비스 영역의 고용창출을 정부가 주도함으로써 서비스부문의 선진화를 추진하는 방법으로 가능할 것이다. 아울러 생계형 자영업으로부터 퇴출당한 근로자의 경우 고용보험과 같은 사회안전망으로부터 배제되어 있을 가능성이 높아 이에 대한 대응책 마련도 필요할 것이다.

라. 비정규고용의 확대

종사상 지위에서 임시·일용직으로 파악되는 비정규직의 규모는 다소 줄어들고 있

〔그림 6〕 1인당 국민소득과 비임금근로자 비중 및 서비스부문 취업자 비중의 관계



자료: <표 5>와 동일.

는데 반해 고용형태로 분류되는 비정규직 규모는 최근 들어 빠르게 증가하고 있는 것으로 파악된다.

2001년과 2002년에 임금근로자 중 27~28%를 차지하던 비정규직은 2003년에 33%, 2004년에 37%로 급증하였다(표 7). 근로자 수로는 2003년 460만 명에서 2004년 540만 명으로 1년 사이 약 80만 명이 늘어났다. 2004년 순증가된 고용이 42만 명임을 감안하면 취업자 증가의 두 배 이상의 속도로 비정규직이 증가하고 있는 것이다.

특히 2002년 이후 비정규직 규모가 크게 증가하고 있는데, 주로 계약직과 같은 기간제 근로자의 급격한 증가에 기인하고 있다. 2001년 당시 전체 비정규직의 절반 수준이던 기간제 근로자는 2004년 전체 비정규직

의 3분의 2를 점하게 되었다. 기타 유형의 비정규 고용규모는 거의 변동이 없거나 근소하게 늘어난 정도이다.

기간제 근로자는 시간제 근로, 비전형근로와는 달리 정규직과 거의 동일한 직무수행 방식을 취하되, 일정기간 동안만 전제로 하는 근로자이다. 최근 기간제 근로자가 증가하는 것은 단지 경기적인 요인 때문만은 아니며 그보다는 노동시장 구조 변화의 내용을 담고 있다고 보는 것이 타당할 것이다. 상용직 근로자 중 비정규직 비중(11.1%)이 큰 폭으로 증가하고 있음에 비추어 기업이 정규직 대신 임금이나 고용조정이 상대적으로 용이한 비정규직 채용을 선호하고 있거나, 정규직 채용에 있어서 일정한 사용기간을 두고 선별과정을 거치도록 하려는 채용

〈표 7〉 고용형태별 비정규직의 증가 추이

(단위: 천명, %)

	전 체	기간제 근로	시간제 근로	비 전 형 근 로					
				소계	파견 근로	용역 근로	특수고용 형태	가정내 근로	일일 (단기) 근로
2001. 8.	3,602 (27.3)	1,839 (13.9)	873 (6.6)	1,801 (13.6)	130 (1.0)	318 (2.4)	788 (6.0)	258 (2.0)	305 (2.3)
2002. 8.	3,794 (27.8)	2,022 (14.8)	807 (5.9)	1,845 (13.5)	88 (0.6)	346 (2.5)	749 (5.5)	239 (1.8)	423 (3.1)
2003. 8.	4,606 (32.6)	3,013 (21.3)	929 (6.6)	1,799 (12.7)	98 (0.7)	346 (2.4)	600 (4.2)	166 (1.2)	589 (4.2)
2004. 8.	5,394 (37.0)	3,597 (24.7)	1,072 (7.3)	2,078 (14.2)	117 (0.8)	413 (2.8)	711 (4.9)	171 (1.2)	666 (4.6)

주: ()안은 임금근로자 중 구성비임.

자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」 원자료.

관행의 변화가 나타나고 있는 것으로 판단된다.

비정규직 근로자 중 기간제 근로자의 근로조건이 상대적으로 양호하고 고용계약기간도 길어 고용안정성이 상대적으로 높다는 점, 다른 유형의 비정규직은 늘지 않고 있다는 점 등을 감안할 때 비정규직의 기간제 근로로의 흡수가 부분적으로 진행되고 있어 반드시 부정적인 측면만 있는 것은 아니다. 그러나 기간제 근로자 활용의 용도가 선별과정이나 경력형성 측면보다는 고용이나 임금유연성에 초점이 맞추어져 있다면 상시적 고용불안이나 기업에의 헌신성 약화 등 부작용도 적잖이 우려된다. 장기반복적 계약을 통한 기간제 남용방지를 위한 규제 및 사회보험의 적용확대, 부당한 차별 시정 등의 정책적 노력을 통해 비정규직 고용유인을 줄이고 정규

직-비정규직간 근로조건 격차를 줄이려는 일관된 정책방향이 요구된다.

마. 여성 주도의 취업자 증가, 저학력층 실업률 상승

마지막으로 고용구조가 변화하고 있는 가운데 계층간 고용기회의 배분이 어떻게 이루어지고 있는지를 살펴보도록 하자.

2004년(1~11월 기준) 전체 취업자수는 22,563천명으로 전년동기에 비하여 42만개 일자리가 새로 만들어졌다. 이 가운데 16만개는 남성 취업자, 26만개는 여성 취업자 증가로 이어졌다. 2003년에 여성 취업자가 급감했던 것과는 대조적으로 2004년에는 여성 취업자 증가가 전체 취업자 증가를 주도한 것으로 나타났다(그림 7). 여성의 경제



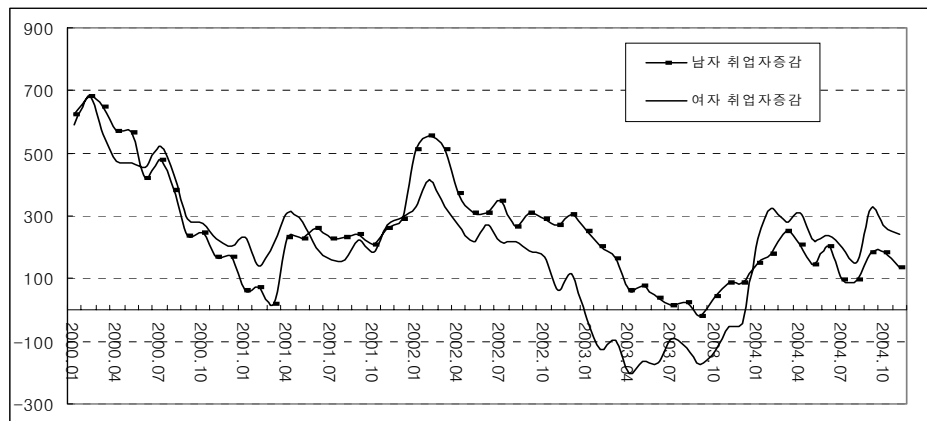
〈표 8〉 임시·일용직과 비정규직의 개념 구분과 유형 구성

	비정규직*			정규직	전 체
	기간제	시간제	비전형		
상용직	A(161만명, 11.1%)			D(609만명, 41.7%)	7,700천명
임시직	B(378만명, 25.9%)			C(310만명, 21.3%)	6,884천명
일용직					

주: * 2002년 5월 노사정위원회에서 합의한 비정규직 구분 기준에 따름.
 자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」 원자료, 노동부 보도자료(2004. 12)에서 인용.

〔그림 7〕 성별 취업자 증감 추이

(단위: 천명)



주: 전년동기대비 증가율임.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.

활동참가율은 49.9%로 전년대비 1.0%포인트 증가하였는데 추가적인 노동공급이 대부분 고용확대로 이어지면서 여성 실업률은 전년과 동일한 수준(3.1%)으로 유지되었다.

여성 고용확대가 활발하게 이루어진 영역은 공공 및 개인서비스업 부문으로 이 부문에서만 13만개 이상의 여성 취업이 늘어났다. 직업별로는 서비스직, 사무직, 단순노무직의 순으로 여성 취업이 늘었다. 그러나 이

들 직종이 대부분 비정규직 고용형태를 취하고 있어 고용의 질 측면에서는 우려스러운 점이 없지 않다. 「매월노동통계보고서」에 따르면 여성의 상대임금은 2002년 63.5에서 2003년 62.4로, 다시 2004년(9월 누계)에 62.2로 점점 확대되고 있는 것으로 보고된다. 「매월노동통계보고서」가 상용직 중심으로 조사되기 때문에 실제 성별 임금격차는 더 확대되었을 가능성이 있다. 특히



〈표 9〉 학력별 실업동향

(단위: 천명, %)

	전 체	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
2000	913 (4.1)	697 (4.2)	100 (5.9)	116 (3.1)
2001	845 (3.8)	624 (3.7)	98 (5.4)	123 (3.1)
2002	708 (3.1)	496 (3.0)	93 (4.7)	119 (2.9)
2003	777 (3.4)	534 (3.3)	102 (4.9)	141 (2.9)
2004. 1~10	813 (3.5)	565 (3.5)	104 (4.6)	143 (2.8)
청년층(15~29세)				
	전 체	고졸 이하	전문대졸	대졸 이상
2000	402 (7.6)	281 (8.2)	67 (7.6)	54 (5.6)
2001	388 (7.5)	261 (8.0)	69 (7.2)	58 (6.1)
2002	341 (6.6)	219 (7.0)	61 (5.9)	61 (6.2)
2003	383 (7.7)	239 (8.4)	74 (6.8)	70 (6.5)
2004. 1~10	391 (7.9)	239 (8.8)	77 (6.8)	75 (6.7)

주: ()안의 수치는 실업률임.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

무급가족종사자나 가사서비스업에서 빠져나와 재취업한 여성들의 경우 대부분 별다른 숙련이 없는 상태에서 비정규 고용형태로 취업을 하게 되기 때문에 근로빈곤계층(working poor)을 형성할 가능성도 배제할 수 없다.

남성의 경우는 노동공급 증가가 노동시장에서 충분히 흡수되지 못하여 실업률이 3.7%로 전년대비 0.1%포인트 상승하였다. 남성의 신규고용은 주로 기술공 및 준전문가(16만명)와 생산직(19만명)을 중심으로 창출되고 있는데, 다른 업종 또는 자영업에서 배출된(사무직 7만명, 판매직 5만명 등) 중고령 남성의 경우 다른 직종의 임금근로자로의 이행이 용이하지 않기 때문에 고용사정이 상대적으로 더 악화되고 있는 것으로 보인다. 노동시장 유연화의 과정에서 추

가 탈락자가 발생하지 않도록 사회안전망의 기능을 확충하고 재취업을 희망하는 자에 대해 서비스업의 구조조정과 연계시킨 양질의 훈련기회를 부여하는 등의 적극적인 정책적 노력이 요구된다.

한편 학력수준별로도 노동시장 수요여건에 차이를 보이고 있다. 2004년(1~10월) 실업률을 학력별로 살펴보면, 전문대졸 이상 고학력 계층에서는 실업률이 하락한데 반해 고졸 이하 계층에서는 0.2%포인트 상승하여 고졸 이하 계층의 취업여건이 더욱 어려워졌다(표 9).

청년층(15~29세)에 한정해 보더라도 전문대졸 및 대졸 이상 계층의 실업률은 각각 0.2% 및 0.1%포인트 하락한데 반해 고졸 이하 계층의 실업률은 0.7%포인트나 크게



〈표 10〉 임금상승률 동향

(단위: %)

	2000	2001	2002	2003	2004 1~9
명목임금 상승률	8.0	5.0	11.2	9.2	5.4 (9.9)
정액급여	7.2	6.3	12.1	8.8	6.8 (8.6)
초과급여	14.1	-1.6	-3.9	7.3	2.7 (6.8)
특별급여	8.5	3.4	13.4	11.4	1.5 (15.4)
협약임금 인상률	7.6	6.0	6.7	6.4	5.5 (6.5)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증가율. 협약임금 인상률은 상용근로자 100인 이상 1~10월 기준.
 자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호 및 『임금교섭 타결현황조사』

상승하여 노동시장 수요가 고학력자 중심으로 이루어지면서 상대적으로 고졸 이하 학력자의 고용여건이 더욱 악화되고 있음을 보여준다. 또한 지난 2~3년간 수출부문 제조업의 호조로 기술직과 생산직 수요가 늘면서 전문대 졸업자의 취업여건이 상대적으로 양호해져 대졸자와 거의 차이를 보이지 않고 있음도 주목되는 현상이다. 일시적인 경기변동에 일회일비할 수는 없으나 노동시장의 시그널을 정확하게 알려줌으로써 교육선택에서 다양한 판단기준을 가질 수 있도록 하는 것도 필요할 것이다.

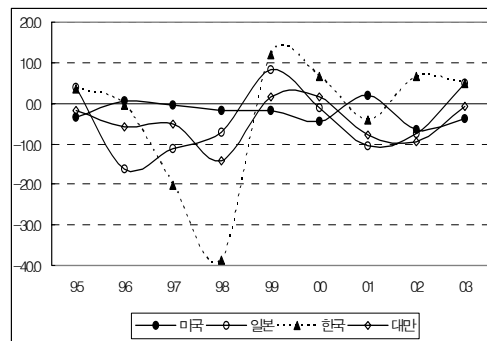
3. 최근 임금 동향 및 주요 특징

가. 2003년까지 높은 임금상승률 지속, 가격경쟁력 악화

외환위기 직후 일시적으로 낮아졌던 임금상승률은 2003년까지 두 자리수에 육박하는 높은 수준을 지속해 왔다. 이에 따라 수

〔그림 8〕 주요국의 단위임금비용 증가율 추이

(단위: %)



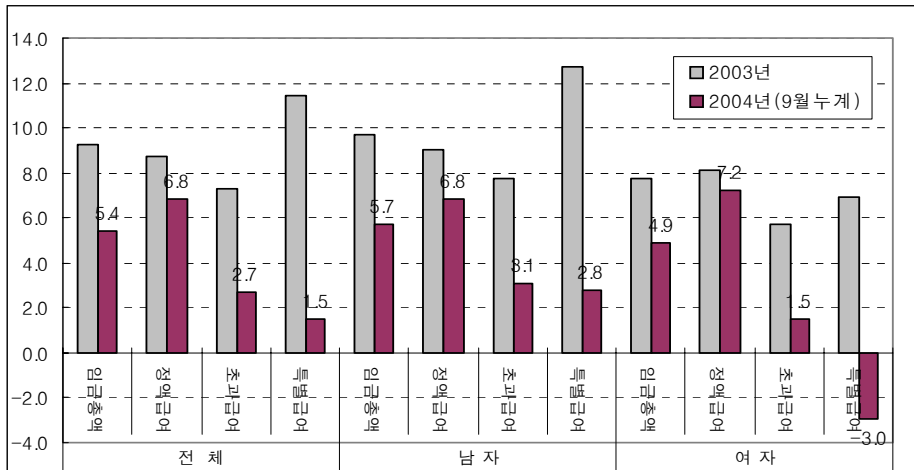
자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.
 미국노동통계국(BLS), *Monthly Labor Review*.
 대만통계청, 『신자유생산력통계연보』, 각년도.
 일본노동성, 『노동경제백서』, 각년도.

출상품의 가격경쟁력이 다른 국가들에 비하여 상대적으로 악화되어 있는 것이 현실이다.

지난 1999년 이후 최근까지 제조업의 단위임금비용(unit wage cost)은 다른 국가들에 비하여 가장 높게 상승하였고(그림 8), 이는 우리 수출상품의 가격경쟁력을 크게 약화시켜 기술경쟁에서 비교우위를 가진 대기업들을 제외하면 대부분의 중소기업이 값싼 노동력을 활용할 수 있는 공장 해외이전에

[그림 9] 성별·내역별 임금상승률 격차

(단위 : %)



주: 전년동기대비 상승률임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호.

대한 유혹을 떨쳐버리지 못하고 있다. 게다가 최근 원화의 평가절상은 우리 제품의 가격경쟁력을 더욱 떨어뜨릴 것으로 우려되고 있다.

나. 2004년 임금상승률 둔화, 부문간 격차도 완화

그러나 내수 부문의 회복이 지연되고 경기침체가 지속되면서 2004년의 경우 임금상승률은 크게 둔화되고, 특히 우려되었던 부문간 상승률 격차도 크게 완화되는 현상이 나타나고 있다.

2004년(1~9월 누계) 임금상승률은 전년도보다 약 4~5%포인트 낮아진 5.4% 수준

이다. 경기변동의 영향을 크게 받는 특별급여와 초과급여의 상승률 감소가 주된 원인이나 향후의 임금수준에 누적되어 영향을 미치게 될 정액급여 상승률도 전년동기에 비하여 1.8%포인트 낮아졌다. 특별급여의 비중이 줄어 협약임금 인상률과의 괴리도 현저하게 줄어들었다. 성별로는 남성보다는 여성의 경우가 특히 특별급여 감소가 현저하였는데, 이는 여성 비정규 고용증대와 같은 구성변화 요인이 반영된 결과로 보여진다.

이와 더불어 1980년대 후반 이후부터 지속되어오다 최근에 급격하게 확대되던 기업규모간 임금격차가 2004년에는 다소 주춤하는 양상을 보였다.

현재 기업규모간 임금격차는 이전 시기에



〈표 11〉 최근 기업규모간 임금상승률 격차

(단위: %)

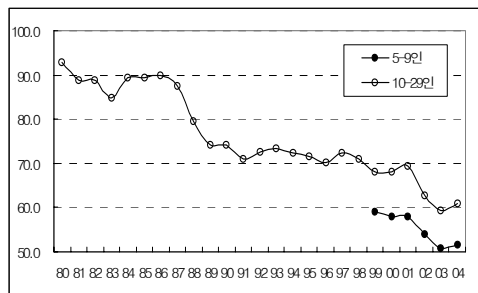
	2002	2003	2004(9월 누계)
5~9인 규모	9.1	5.2	6.7 (5.1)
10~29인 규모	6.2	6.1	7.8 (6.3)
30~99인 규모	10.5	8.0	6.0 (8.0)
100~299인 규모	15.8	7.9	6.9 (8.7)
300~499인 규모	10.4	5.0	8.3 (6.2)
500인 이상 규모	17.5	11.9	6.2 (14.4)

주: ()안의 수치는 2003년 9월 누계 증가율임.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호.

〔그림 10〕 기업규모간 임금격차 추이

(단위: %)



주: 임금격차는 5~9인 및 10~29인 사업체의 500인 이상 사업체에 대비한 상대적 임금수준.

자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호.

비하여 크게 확대되어 있다. 예컨대 1980년대 중반까지 10~29인 사업체의 임금수준은 500인 이상 사업체에 비하여 단지 10% 정도 낮은 것에 불과하였는데, 1990년대를 거치면서 상대임금이 70% 수준으로 떨어졌고 2002년을 기점으로 다시 60% 수준으로 격차가 확대되었다(그림 10). 최근 기업규모간 임금격차의 확대가 부분적으로 기업규모간 수익성 격차확대에 기인하고 있다고 해도,

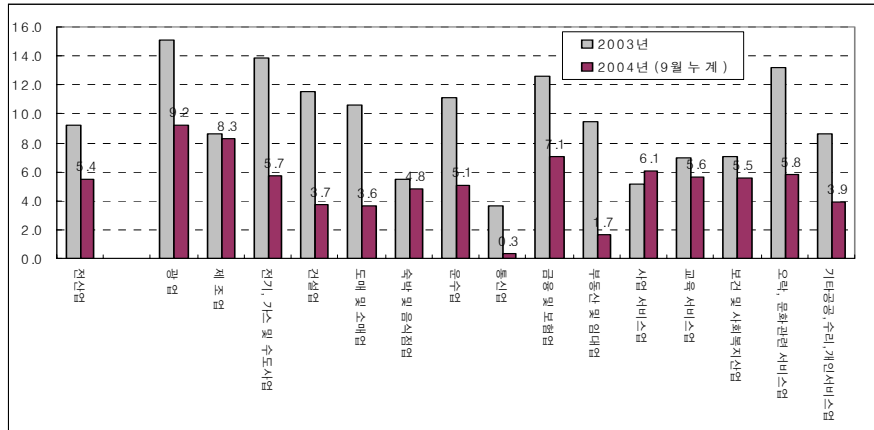
기업규모간 수익성 격차가 반드시 기업규모간 노동생산성 격차를 반영하지 않을 수 있다는 점에서 정확한 원인 규명과 격차 완화를 위한 정책적 노력이 요구되고 있다.

<표 11>을 보면 2004년의 임금상승률에서는 기업규모간 격차가 현저하게 완화되었음을 확인할 수 있다. 2003년에 상대적으로 낮은 임금상승률을 보였던 300~499인 규모에서의 반등효과를 감안하면 임금상승률은 6~7% 수준에서 거의 차이를 보이지 않고 있다. 2003년 같은 기간 중 500인 이상 대기업은 14.4% 상승, 30인 미만 소규모기업에서는 5~6% 상승에 그쳐 상승률 격차가 두 배 이상이었던 것과 비교하면 변화가 확연하다. 이에 힘입어 대기업과 소규모기업간 임금격차는 다소 완화된 것으로 파악되고 있다(그림 10).

대기업 임금상승률이 낮아지고 기업규모간 임금격차가 다소 완화된 데에는 정규직과 비정규직간 과도한 임금격차에 대한 사

[그림 11] 산업별 임금상승률 격차

(단위: %)



주: 전년동기대비 상승률임.
자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 각호.

회적 인지, 기업별 노조의 틀을 넘어서 산별 교섭에 의한 임금인상 시도, 300인 이상 대기업의 근로시간 단축효과, 체감경기가 악화된 가운데 대기업 노조의 무리한 요구에 대한 국민적 비판 여론 등이 한 몫을 한 것으로 분석된다.

한편 산업간 임금상승률에서도 전년에 비해 격차 폭이 크게 줄어든 것으로 나타난다 (그림 11).

다. 고용형태간 임금격차는 정체 내지 다소 개선

최근 비정규직 고용이 급속도로 확산되고 정규직-비정규직의 고용형태간 임금격차도 기업규모간 임금격차와 마찬가지로 꾸준히

확대되어 노동시장 양극화의 주된 지표로 인용되어 왔다. 그러나 2004년에 고용형태간 임금격차는 더 이상 확대되지 않고 정체 또는 다소 개선된 것으로 나타났다.

비정규직의 구분 기준을 두고 약간의 논란은 있으나, 크게 종사상 지위상의 임시·일용직을 비정규직으로 보는 경우와 고용형태를 기준으로무기계약의 전형적인 고용 관계를 갖는 풀타임 고용'으로부터 벗어난 고용형태를 비정규직으로 보는 경우로 구분해 볼 수 있다(표 8). 전자의 경우 영세기업 근로자와 같은 취약근로자가 포함되게 되어 근로조건 격차는 더 벌어지는 것으로 나타난다. 두 가지 기준 모두에 대해서 정규직과 비정규직간 임금격차를 살펴본 것이 <표 12>이다.



〈표 12〉 고용형태별 임금수준 및 상승률 동향

(단위: 천원/월, %)

		2000. 8.	2001. 8.	2002. 8.	2003. 8.	2004. 8.
임금근로자		1,143(-)	1,242(8.7)	1,325(6.7)	1,466(10.7)	1,542(5.2)
종사상 지위	상용직	1,527(-)	1,649(8.0)	1,769(7.3)	1,958(10.7)	2,036(4.0)
	임시·일용직	783(-)	843(7.6)	901(7.0)	952(5.6)	989(4.0)
	임금격차	51.3	51.1	51.0	48.6	48.6
고용형태	정규직	-	1,389(-)	1,473(6.0)	1,678(13.9)	1,771(5.5)
	비정규직	-	866(-)	970(12.0)	1,028(6.0)	1,152(12.1)
	임금격차	-	62.3	65.9	61.3	65.0

주: 임금격차는 상용직 대비 임시·일용직, 정규직 대비 비정규직의 상대임금 수준.
자료: 통계청, 「경제활동인구부가조사」, 각년도 원자료.

2003년 상용직 근로자(10.7%)의 임금상승이 임시·일용직(5.6%)에 비해 두 배에 달했던 것과 비교하면 2004년에는 상용직과 임시·일용직의 임금상승률(4.0%)이 거의 유사하여 임금격차가 더 이상 확대되지는 않았다. 상용직 대비 임시·일용직의 상대임금은 48.6% 수준을 유지하고 있다.

한편 고용형태에 의한 정규직과 비정규직을 비교하면, 정규직(5.5%)의 임금상승률이 크게 둔화되고 비정규직(12.1%)의 임금상승폭이 커 정규직 대비 비정규직의 상대임금은 61.3에서 65.0으로 증가하여 격차가 다소 개선된 것으로 나타났다. 그러나 이는 비정규직의 임금이 그만큼 많이 올랐다고 보는 앞서 살펴본 바와 같이 근로조건이 상대적으로 양호한 기간제 비정규직 비중이 증가한 데서 비롯된 구성효과에 의한 통계적 착시현상일 가능성이 높다.

비정규직의 상대임금이 50~65%에 불과

하다면 비록 고용형태간 임금격차의 일정부분이 개별 근로자의 인적자본 차이에 의한 것이라 하더라도 차별적 처우에 의한 임금격차를 우려하지 않을 수 없다. 또한 정규직의 경직적인 임금체제로 인한 비효율이 비정규직에 전가되지 않도록 하기 위해서 임금격차의 원인에 대해서 좀더 면밀한 검토가 필요할 것이다.

4. 2005년 노동시장 전망과 과제

가. 경제 전망

2005년 우리 경제는 4%를 전후한 낮은 경제성장이 예상되고 있다(표 13).

우리 경제는 침체되어 있는 내수가 회복되지 못하고 있는 가운데 2004년 경제성장을 견인했던 수출도 세계경제성장률의 둔화, 반도체 등 주력 IT상품 가격 하락, 원화

〈표 13〉 주요 기관의 2005년 경제전망

(단위: %, 원/달러)

	한국은행 (12/09)	한국개발 연구원 (12/14)	한국경제 연구원 (12/08)	현대경제 연구원 (12/08)	삼성경제 연구소 (11/22)	LG경제 연구원 (12/14)
경제성장률	4.0 (4.7)	4.0 (4.7)	4.1 (4.8)	4.0 (4.8)	3.7 (4.8)	3.8 (4.7)
민 간 소 비	1.8 (-0.8)	2.5 (-0.8)	3.2 (-0.8)	2.5 (-0.3)	2.1 (-0.7)	1.9 (-0.9)
설 비 투 자	5.3 (4.1)	8.3 (3.8)	8.2 (5.0)	4.3 (4.1)	3.9 (4.1)	5.1 (4.1)
건 설 투 자	0.5 (2.3)	2.8 (2.3)	1.5 (2.0)	2.0 (2.8)	2.4 (3.6)	0.6 (2.3)
수 출	7.3 (31.3)	14.1 (30.0)	7.4 (29.7)	9.5 (29.1)	9.3 (29.9)	8.0 (31.5)
수 입	9.1 (25.5)	18.3 (24.4)	14.2 (24.4)	17.8 (23.4)	14.2 (25.2)	11.9 (25.9)
소비자물가	3.0 (3.6)	2.9 (3.6)	3.2 (3.6)	3.4 (3.6)	3.3 (3.7)	2.8 (3.6)
대 미 환 율	-	-	1,024 (1,145)	1,030 (1,140)	1,060 (1,152)	1,000 (1,145)

주: 1) ()안은 2004년 전망수치임.

2) 수출 및 수입은 집계기준의 차이로 일치하지 않음.

자료: 개별기관.

절상 등에 의해 증가세가 둔화될 전망이며 서 경기가 전반적으로 하강할 가능성이 있다. 그러나 정부의 2005년 종합투자계획이 순조롭게 진행된다면 건설 및 설비투자가 살아날 가능성이 있고 유가안정으로 인해 민간소비가 개선될 여지도 있어 경기회복 요인도 상존하고 있는 것으로 평가된다.

나. 노동시장 전망

추가적인 경기둔화 요인과 경기회복 요인이 혼재되어 있는 등 실물경제에 대한 전망이 상당히 불확실하여 2005년 고용사정에 대한 전망도 다소 가변적이다.

기본적으로 수출증가세의 둔화, 내수회복의 불확실성 등을 고려하면 하반기 이후 정부의 종합투자계획의 효과로 내수경기가 회복되더라도 실물경제와 일정한 시차를 지닌 고용사정은 전반적으로 2004년 수준을 유지하거나 약간 하회할 것으로 전망된다. 그러나 2005년에도 내수침체가 장기화되는 경우 향후 일자리 성과가 다시 악화될 가능성은 상존하고 있다.

특히 고용창출효과가 수출에 비하여 상대적으로 높은 내수 회복이 자영업 및 서비스업의 구조조정 여파로 인해 여전히 불투명한 상태여서 취업자 증가율은 2004년보다 다소 낮아진 1.4% 수준이 될 것으로 전망



〈표 14〉 2005년 고용 전망

(단위 : %)

	2001	2002	2003	2004 p	2005 p
경제성장률	3.8	7.0	3.1	4.7	4.0
취업증가율	2.0	2.8	-0.1	1.9	1.4
참가율	61.3	61.9	61.4	61.9	62.2
고용률	59.0	60.0	59.3	59.8	60.0
실업률	3.8	3.1	3.4	3.5	3.6

주: p 경제성장률은 KDI, 기타지표는 KLI의 연간추정치임.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 원자료.
 한국은행, 『국민계정』, 각호.
 KDI, 『KDI 경제전망』, 제21권 제3호.

된다. 서비스업의 구조조정에서 발생하는 생계형 자영자 및 무급가족종사자의 공급, 여성 참여의 지속적 확대 등으로 노동공급은 다소 늘어 경제활동참가율이 62.2% 수준이 될 것이고 이에 따라 실업률은 2004년보다 0.1%포인트 높아진 약 3.6%가 될 것으로 전망된다.

한편 2005년 임금상승률은 경제성장률 둔화로 2004년보다는 다소 낮아질 것으로 전망된다. 대기업-중소기업간 임금격차, 정규직-비정규직간 임금격차 확대 등 노동시장 양극화에 대한 우려가 확산되어 2004년에 이미 추세가 꺾인데 이어, 2005년 저성장으로 인한 임금인상 기대심리의 저하, 공공부문의 저율 임금인상 선도, 사용자들의 교섭력 강화, 강경노동운동에 대한 비판적 여론 등에 의해 전반적으로 저율 임금인상이 시현될 것으로 예상된다.

중고령자의 조기은퇴 압박으로 인한 임금

피크제의 도입, 구조조정으로 인한 고용불안을 해소하기 위한 타협 모색 등의 요인도 임금상승을 억제하는 요인으로 작용할 것이다.

다. 주요 과제

○ 자영업과 서비스부문 구조조정의 사회적 비용 최소화

2005년 노동시장의 가장 큰 당면과제는 자영업과 서비스부문 구조조정의 사회적 부담을 최소화하면서 연착륙할 수 있는 정책방안을 모색하는 것이다. 내수 침체의 장기화를 배경으로 진행되는 자영업과 서비스부문의 구조조정은 과잉고용과 경쟁력 상실에서 비롯되었기 때문에 다분히 불가피한 측면이 있다.

자영업과 서비스부문 구조조정의 연착륙방안은 선진국에 비해서 크게 취약한 사회서비스 영역의 고용창출을 정부가 주도함으



로써 서비스부문의 선진화를 추진하는 방법으로 가능할 것이다. 다만, 이러한 구조조정에서 배출되는 자영자들은 주로 생계형 자영자이고 다른 부문으로의 이전이 용이하지 않다는 근본적인 문제점을 안고 있다. 더욱이 고용보험과 같은 사회안전망으로부터도 배제되어 있을 가능성이 높아 생계형 자영자를 포함할 수 있는 사회안전망의 설계가 시급히 필요하다.

사회서비스 영역의 고용창출은 여성의 노동공급 확대를 견인할 수 있기 때문에 우리 경제의 새로운 성장동력으로 작용할 수 있다. 그러나 정부 주도의 고용창출만으로는 질 높은 일자리를 만들어내는 데 한계가 있는 점을 고려할 때, 민간부문의 고용창출과 연계성을 높이는 방안도 함께 모색되어야 할 것이다.

○ 노동시장 양극화에 대한 근본적인 해법 마련

2005년은 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직간 양극화 등 우리 노동시장의 구조적 분절현상이 누그러질지 아니면 고착화될지가 판가름나는 기점이 될 것이다.

비정규직의 경우 공급 측면의 특수성에 의한 자발적인 선택이나 선발과정에 신중을 기하는 기업의 채용관행 변화와 같은 긍정적인 측면에서 활용될 수 있는 여지는 확보될 필요가 있다. 그러나 고용이나 임금유연

성에 초점이 맞추어진 비정규직 남용은 당장의 인건비 부담이나 고용부담을 덜 수 있을지 모르지만 장기적인 관점에서는 생산성 하락 등 부작용이 더 많기 때문에 이와 같은 비정규직 남용방지를 위한 적정수준의 보호와 규제는 필요할 것이다. 사회보험의 적용 확대 및 차별 금지 등을 통해 비정규직 남용 유인을 줄이고 동시에 정규직-비정규직간 근로조건 격차를 완화시키려는 일관된 정책방향이 요구된다.

대기업-중소기업, 정규직-비정규직간 근로조건 격차를 해소하기 위해서는 특히 비경쟁적인 산업구조, 정규직의 경직적인 임금체계 등으로 인한 비효율이 중소기업과 비정규직에 전가되지 않도록 하는 정책적 노력이 필요할 것이다.

○ 임금유연성 제고 및 취약근로자 보호의 실효성 제고

현재 우리 기업들의 임금결정체계는 개별 근로자의 성과·실적이 임금수준에 제대로 반영되지 않는 경직적인 연공급이 지배적이다. 이는 우리 사회의 급격한 고령화를 배경으로 기업의 인건비 부담을 증가시켜 중고령근로자에 대한 해고유인을 늘리는 요인으로 작용하고 동시에 비정규직 채용유인을 늘리는 요인으로 작용한다.

최근 일부 기업에서 도입되고 있는임금 피크제'는 중고령근로자의 고용안정과 기



업의 인건비 부담을 경감할 수 있는 하나의 대안이 될 수 있을 것이다. 또한 생산성과 연계된 직무기초형 임금체계의 도입도 비정규직 사용유인을 줄이고 정규직-비정규직 간 임금격차를 완화할 수 있는 대안으로 검토될 수 있을 것이다.

이와 더불어 불합리한 차별시정을 위한 각종 비정규직 관련법 또는 저임금근로자를

위한 최저임금법의 실효성을 보다 제고시켜야 할 필요도 제기된다. 특히 우리 사회의 사회안전망의 결함으로 인해 고용유연성 제고에 일정한 제약이 있음을 고려하면 향후 사회안전망의 확충과 더불어 임금유연성을 보다 제고시키는 방향으로 노동시장의 유연안정성을 제고시켜 나가야 할 것이다.



2005년 노사관계 전망과 과제

배 규 식*

1. 2004년 노사관계에 대한 간략한 평가

2005년도 노사관계를 전망하기에 앞서 2004년 노사관계를 간단하게 살펴보는 것이 필요하다. 왜냐하면 2005년도 노사관계의 주체들은 2004년도 노사관계의 전개과정을 경험한 것을 바탕으로 2005년도 노사관계 전략과 정책을 세워나갈 것이기 때문이다.

2004년 전개된 임금과 단체교섭에서 산업별 교섭, 주5일 근무제 도입을 둘러싸고 노사분규의 수가 크게 증가했음에도 불구하고 노사분규로 인한 노동손실일수는 줄어들어 개별 노사분규들이 비교적 짧은 기간 내에 해결되었음을 알 수 있다. 또한 노사분규수의 증가에도 불구하고 노사정 사이의 타협적 분위기가 형성되면서 개별 노사분규가 확대 재생산되지 않았다. 병원의 13일간 산별파업, 최저임금 결정, 한미은행 파업, LG Caltex 파업, 궤도연대의 지하철 공동파업, 전국공무원 노조의 파업 등 대형 노사분규가 때로는 노

사, 노정 사이에 상당한 긴장과 갈등을 불러 일으켰다. 그러나 이러한 긴장과 갈등이 노정 대결 구도로 비화되지 않은 것은 노사정 사이의 타협 분위기와 전략 때문으로 보인다. 노사정이 노사분규에 대한법과 원칙의 적용 그리고 대화와 타협을 유연하게 적용하고 받아들임으로써 극단적 대결을 피해왔다. 그리하여 비교적 많은 노사분규에도 불구하고 노사갈등의 체감도는 낮게 느껴졌고 노사관계가 안정적으로 관리되었다고 평가된다.

상반기 노사정지도자회의에서 진행되던 노사정위 개편과 민주노총의 노사정위원회의 복귀문제 협의가 임·단협으로 일시 중단되었다. 거기에 LG Caltex와 지하철 파업에 대한 정부의 원칙적 대응에 대한 노동계의 반발에다 하반기 비정규직 입법 추진으로 노정대결의 양상을 띠면서 노사정위원회의 복귀는 논의조차 어렵게 되었다. 정부의 비정규직 입법에 항의하여 민주노총이 하루 총파업을 하고 한국노총이 농성을 했으나 국회에서 비정규직

* 한국노동연구원 연구위원(baekiusik@kli.re.kr).



〈표 1〉 연도별 부당해고 신청건수

(단위: 건수)

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004.10
1,632	1,928	3,670	3,801	3,918	5,037	4,169	4,102	5,205

자료: 중앙노동위원회

입법이 연기되고, 철도 특별단체교섭에서 노정 타협이 이루어지면서 노정대립이 완화되고 소강상태에 들어감으로써 2005년 초 노사정 사이의 대화 가능성은 열려 있다고 하겠다.

2. 노사단체 내·외부 조건과 전략

민주노총은 비교적 잦은 총파업에 따른 하부 조직의 부담과 상당수 대기업 노조가 현장 통제를 둘러싼 경영진과의 물리적 대결과정에서 조직력이 약화되어 현장 동원과 투쟁동력이 점차 약화되어 왔다. 대기업 노조들의 높은 임금인상과 비정규직 문제에 대한 소홀한 대응 그리고 고임금 사업장이나 공공부문(LG Caltex, 지하철, 전공노 등)에서의 파업으로 민주노총의 투쟁적 노동운동에 대한 사회적 비판과 압력이 높아졌다.

한편 민주노총은 다른 여러 계파들 간의 경쟁과 압력으로 2004년 동안 노사정위원회 참가를 포함한 의미있는 결정, 외부 환경변화에 따른 새로운 전략과 방향 모색을 하기 어려웠다. 그러나 2004년말 현재 진행되고 있는 전교조, 공공연맹, 금속산업연맹의 선거결과에 따라 조직 내부적으로 일정하게 온건노선이 강화될 것으로 보인다. 한국노총 집행부는 과

거와는 달리 민주노총과 연대, 민주노동당과의 친화를 강조하고 민주노총이 빠진 상태에서 노사정위원회에 단독으로 참여하는데 신중하겠다는 입장을 밝혀왔으나 조직 내부에서는 상당한 이견을 갖고 있어 갈등요인이 잠재해 있다.

사용자들은 경기부진과 그에 따른 기업들의 구조조정, 실업률 증가라는 조건 속에서 교섭력을 강화하고 노동시장의 유연화, 임금인상의 억제(wage moderation), 노사관계 로드맵 중 주요 내용의 입법을 추진할 것으로 예상된다. 정부와 노동계에 대해서도 진보다는 목소리를 높일 것으로 보인다.

3. 2005년 노사관계의 주요 이슈

가. 임·단협의 쟁점

1) 고용안정, 산업공동화 문제의 제기

2005년도에는 경기둔화와 구조조정이 가시화되면서 제조업과 서비스업 전반에서 인력감축과 고용안정 문제가 다시 주요 쟁점으로 제기될 것으로 보인다. 연도별 부당해고 신청건수의 추이를 보면, 2004년 들어 경기부진으로 부당해고를 둘러싼 개별적 분쟁이



급증함을 알 수 있는데 이런 추세는 2005년 도에는 더 뚜렷해질 것이다.

이에 따라 기업수준에서 노조는 고용안정 협약 등 고용안전장치를 만드는데 주력하는 반면, 사용자들은 정리해고, 명예퇴직 등을 통한 공세적 인원정리 및 노동시장의 유연화에 나설 것으로 보여 노사갈등의 골이 깊어질 것이다. 해외 공장이전이라는 산업구조 개편 문제를 노동계에서는 산업공동화 저지, 경영계에서는 투자와 연계시켜 노조에는 양보, 정부에는 노동시장 규제 완화를 요구하는 명분으로 활용하면서 노사간에 상당한 입장 차이를 보여왔다. 산업공동화에 따른 구조조정 문제는 2004년 구미의 코오롱과 금강화섬에서 보듯이 노사간의 심각한 갈등요인이 되어 왔다. 2005년 산업공동화의 위협 앞에 일자리 유지를 위해 노사가 협력할 가능성과 이를 두고 노사가 갈등할 가능성이 함께 존재한다. 그러나 2005년에 제기될 구조조정과 산업공동화의 위협이 노사대립을 통해서 해결될 가능성이 없음이 광범히 인식되고 있기 때문에 노사정이 일자리 유지를 위해 협력할 가능성이 열려 있다고 하겠다.

2) 산업별 교섭의 불안정성 지속

병원, 금속, 금융산업 등에서 노조가 산업별 협약의 내용을 좀더 풍부하게 하려고 노력하는 가운데 노사가 산별교섭을 지속할 것으로 예상된다. 노사가 각각 기업별 교섭과 산

업별 교섭 가운데 자신에게 유리한 점만을 취하고 불리한 점을 거부하는 이중적, 기회주의적 전략을 취해 오면서 각각 내부 조직의 이해조율에 어려움을 겪고 있기 때문에 노사갈등과 산업별 교섭의 불안정성이 여전히 계속될 것으로 보인다. 특히 금속과 병원에서 사용자단체의 부재 혹은 불확실한 역할로 인해 사용자들 내부에서 이해조율이 곤란하고 대표성을 갖기 어렵기 때문에 산별교섭의 불안정성은 개선되지 않을 것으로 예상된다. 노동조합은 산별교섭이 기업단위 노사갈등을 기업 밖으로 외부화하는 효과를 살리며 단체교섭의 틀을 바꾸는 계기가 된다는 점을 인정하고 새로운 교섭을 갖추기보다 여전히 산별교섭을 통해 기존의 기업별 교섭 +a라는 노동자 이익 극대화라는 목표에 매달리고 있다. 이런 혼란스런 전략 때문에 산별교섭이 더 많은 노사갈등을 야기하고 교섭비용을 늘림으로써 사용자들에게 추가적인 부담을 주는 경향이 있다. 사용자들은 산별교섭에 대한 거부감 속에서 방어적 전략으로 일관할 뿐 산별교섭을 적극적으로 활용하겠다는 의지나 전략이 없어 산업별 교섭의 제도화가 지체되고 산별교섭을 둘러싼 노사분규가 쉽게 줄어들지 않을 것으로 보인다.

이처럼 산업별 교섭으로 인한 노사갈등이 2005년에도 숫자상으로는 다수의 노사분규로 표출될 것이나 2002~2004년보다는 낮은 수준일 것이며, 노사관계의 전체 분위기를 심



각하게 위협할 정도는 아닐 것이다. 그 외에도 소산별노조 등을 중심으로 업종별 교섭은 계속 확대 시도될 것으로 보이며 여기에 따른 초기적 노사갈등이 발생할 것이다.

3) 임금인상률의 둔화

2004년 임금인상률이 2003년보다 약 2% 포인트 낮아진데 이어 2005년도에는 경기부진, 저성장 속에 노동자들의 임금인상 기대감 저하, 기업들의 구조조정, 지불능력 저하와 사용자들의 교섭력 강화, 300~1,000인 사업장에서의 주5일 근무제 실시 등의 요인이 겹쳐서 전반적으로 임금인상률이 낮아질 것으로 예상된다. 더구나 공공부문에서 2%의 저율 임금인상을 선도하는데다, 그동안 임금인상을 선도해 왔던 민간대기업의 노동운동에 대한 비판적 사회여론과 압력은 임금인상률을 낮추는데 기여할 것이다.

2005년 300~1,000인을 고용한 사업장에서 주5일 근무제의 도입과 관련하여 연월차 휴가 정리, 인력충원의 수준과 임금보전의 수준을 둘러싸고 2004년보다 노사간의 갈등이 심화될 전망이다. 노조측은 2004년 이미 주5일제를 도입한 대기업 사업장의 예에 따라 기존의 휴일·휴가를 줄이지 않을 것을 주장하는 반면, 사용자측은 경기가 부진한 시기에 추가적인 비용부담을 초래하는 주5일제를 도입하면서 휴일·휴가를 근로기준법 수준으로 낮출 것을 요구하고 있다.

각 기업, 공공부문 조직별로 고령화, 연공제의 문제점이 등장함에 따라 일부 대기업이나 공공부문에서 임금피크제의 도입이 본격 추진될 전망이다. 이는 연공제로 인한 인건비 통제라는 사용자측의 요구와 장기근속 노동자들의 중고령자 퇴출 우려 해소라는 이해관계와 일치되면서 추진될 것이며, 기존의 연공적 임금제도 개편의 서곡이 될 수 있다.

4) 비정규직 노동자들의 투쟁과 조직화

경기부진에 따라 기업의 1차적 인력조정 대상은 비정규직이 될 것이다. 비정규직 노동자들은 고용유지를 위한 다양한 투쟁을 벌일 것이며 이는 현재 추진되고 있는 비정규직 노조 조직화 사업 혹은 비정규직 노동단체들에 의한 문제 제기와 결합되면서 2005년도에 노사갈등의 주요한 축으로 등장할 것이다. 이 과정에서 비정규직 노동자들과 정규직 노조와의 일정한 입장차이가 드러나며 노동계에 비정규직 노동자들과 정규직 노동자들의 이해관계를 조정하는 문제 또한 대두될 것으로 보인다.

2004년 말 노동부의 민간대기업 사내하청에 대한 불법과건 판정을 계기로 그동안 사내하청 등 비정규직 노동자들을 편법으로 사용해 온 데에 대한 고발과 정부의 감독과 처벌 강화 요구가 노동계에서 제기될 전망이다. 또한 비정규직 관련법이 제정되는 경우 정부는 기업들에게 큰 부담을 주지 않는 선에서 새로



제정된 비정규직 관련법에 따라 비정규직의 남용과 차별시정을 위한 가시적인 조치를 취하라는 압력을 받을 것으로 보인다.

5) 운수업계의 구조적 요인으로 인한 노사갈등 심화

시내, 시외버스업의 부실화에 따라 상당수 버스회사의 체불임금이 누적되어 온 데 따라 노사분규가 증가할 것으로 예상된다. 서울시는 2004년 7월 1일부터 버스준공영제를 실시하면서 버스기사들의 임금과 처우를 대폭 개선한 선례를 만들었다. 이에 따라 노·사·지방자치단체가 버스준공영제 시행을 합의한 다른 대도시에서 노동조합은 서울시내버스 수준의 버스기사 처우개선을 요구하는데 비해, 지방정부의 버스 보조금 지급여력은 부족하거나 혹은 버스에 대한 투자와 지원의 우선순위가 낮아 이들 대도시에서 지역버스 전체의 노사분규가 발생할 가능성이 잠재되어 있다.

택시업의 경우에도 그동안 서울과 지방을 막론하고 만성적인 택시 과잉공급상태인데다, 경기부진과 소비심리 위축에 따라 택시의 운송수입금이 줄어들면서 고정된 사납금의 부담과 압박이 심화되고, 택시기사들의 임금수준이 저하되면서 심각한 노사, 노정갈등 요인이 내재되어 있다. 화물업에서도 내수와 수출 경기 부진에 따른 물동량의 수요 정체나 감소에다가 경유값 인상에 따른 부담이 겹치면서

개별화물 등 화물연대를 중심으로 강력한 문제 제기와 집단행동이 예상된다.

나. 노사정위원회 복원 전망

1) 노사정의 노사정위원회에 대한 입장

민주노총의 제조업 노조들은 대체로 노사정위원회 참여에 유보적 혹은 부정적이지만, 일부 공공부문 노조, 운수와 병원노조 등 서비스노조들은 노사정위원회 참여에 긍정적인 입장을 보여 왔다. 한국노총은 그간 민주노총이 불참한 노사정위원회에서 노동계의 배타적 대표권을 누려왔으나 이용득 한국노총 집행부는 민주노총을 배제하고 실리를 취하지 않을 것임을 밝히고 있다. 경총으로 대표되는 사용자측은 그동안의 경험으로 미루어 노사정위원회에서 노사정 타협가능성에 대해 회의적이며 노사정위원회가 복원된다고 하더라도 정부가 노동개혁에서 사용자들의 입장을 어느 정도 반영하는데 적극적일 지에 대해서는 의구심을 갖고 있다.

정부는 경기부진, 산업공동화와 산업구조 개편, 노동시장 양극화라는 새로운 환경 속에서 노사정위원회가 정상화되어 임금, 비정규직 문제, 전임자, 복수노조, 노사관계 로드맵, 직업훈련, 고령화와 근골격계 문제 등이 노사 타협적으로 해결되는 것을 기대하고 있다. 더구나 노사관계의 안정화는 기업의 투자, 불확실성의 완화, 갈등비용의 감소, 사회적 신뢰



와 안정성 제고 등의 높은 정치적·경제적 효과를 가져올 수 있기 때문에 사회적 이해관계가 비교적 균형적으로 조정되는 노사파트너십 구축에 관심을 보여 왔다.

2) 2005년 노사정위원회 복원 전망

1999년 이래 외형적으로만 본다면, 노사정위원회는 민주노총의 탈퇴로 매우 불완전하게 운영되어 왔고 노사정 타협구도는 제대로 이루어지지 못했다고 볼 수 있다. 그런 점에서 2005년 민주노총의 노사정위원회 참여 여부가 2005년만이 아니라 참여정부 아래 노사정위원회라는 노사정 협의틀 자체의 존재 의미를 결정하게 될 것이다. 민주노총은 2005년 1월 20일 대의원대회에서 노사정위원회 참가 여부를 결정하게 된다. 이 결정은 노동조합이 향후 예상되는 전임자, 복수노조 문제를 포함한 노사관계 로드맵 등 법제도 개선문제와 비정규직, 일자리 창출, 노동시장의 양극화에 어떻게 대응하고 정부, 사용자와 어떤 관계를 맺을 것인가를 전략적으로 선택하는 것이 될 것이다. 민주노총은 아마도 2005년 1월 정기대의원대회에서 '노사정위원회 참여' 의제를 긍정적으로 검토하여 노사정위원회 참여를 결정할 가능성이 높은 것으로 예측된다.

민주노총이 노사정위원회의 복귀를 선택할 가능성이 높은 이유로 우선 민주노총을 둘러싼 사회정치적 지형과 내부적 조건이 상대적

으로 불리한 상황에서 노사정위원회 참여를 거부하는 것은 2005년부터 본격적으로 논의될 법제도 개선문제에 관한 의사결정과정에서 그리고 중요한 사회적 의제(일자리 창출, 산업공동화)에 대한 책임 있는 논의에서 빠지게 되어 스스로 고립을 자초하게 될 가능성이 높기 때문이다. 다음으로 전보다는 대기업과 공공부문 노조의 현장 투쟁동력이 약화되고, 사회적으로도 어느 때보다도 민주노총, 특히 대기업과 공공부문의 투쟁에 비판적인 여론이 형성된 상황에서 주로 법제도 개선사항을 둘러싸고 민주노총이 정부와 대결을 벌이는 것은 상당한 모험이 될 수밖에 없기 때문이다.

민주노총이 노사정위에 일단 참여하는 것으로 결정하면, 과거와 같이 쉽게 탈퇴하기는 어려울 것이다. 그러나 노동계의 투쟁관성, 민주노총 내부 계파간의 이견 그리고 대립적인 법제도 관련 의제 등을 고려할 때 노사정 사이의 '깔끔한 타협' 혹은 '대타협'은 어려울 것이며 노사정 사이의 부분적 타협과 투쟁이 뒤섞인 불안정한 타협구도가 형성될 것이다.

3) 노사정위원회의 논의 의제

민주노총이 노사정위원회에 복귀하는 경우에는 노사정위원회에서 논의할 의제선택이 2005년 노사정위를 포함한 노사관계에 큰 영향을 주게 될 것이므로 논의 의제는 노사정 사이에 신중하게 선택되어야 할 것이다. 또한 복귀한 민주노총이 가장 먼저 부딪칠 문제는



2005년 2월 임시국회에서 다루어질 비정규직 법안 처리문제가 될 것이다. 이 문제의 처리방향에 따라 노사정위원회의 성공적 출발과 정상적 운영 여부가 첫번째 시험대에 오르게 될 것이다. 그 뒤 노사정위원회의 초기 의제는 노조전임자, 복수노조, 노사관계 로드맵 처리 등 갈등적 의제와 일자리 창출, 산업공동화, 업종별 훈련협의회 설치, 노동시간 조정제 등은 타협적 의제 선정 사이에 시급성, 타협가능성 등이 고려되어 노사정 사이에 타협적 의제를 중심으로 적절하게 선정되어야 할 것으로 보인다.

다. 노사관계 로드맵과 법제도 개선

1) 노사관계 로드맵의 쟁점화

2002년 말부터 미루어온 노사관계 로드맵은 법제도 개정사항 33개가 포함된 것으로 기존 노사관계시스템을 근본적으로 바꿀 수 있으며 법제도 개선사항마다 노사정 사이에 이해관계가 크게 엇갈려 어떻게 처리할 것인지와 두고 심각한 갈등이 예상되고 있다. 이미 2002년 하반기에 노동부가 노동법 전문가들과 함께 노사관계 제도를 국제적 수준에 맞추어 만들어 놓은 노사관계 로드맵은 노사가 서로 다른 이유로 반대하고 있어 협로를 예고하고 있다.

이 가운데에서 가장 우선적으로 문제시되는 것은 2006년 말로 법 유효기간이 만료되

는 노조전임자와 복수노조 문제이다. 이에 따라 2005년도에는 노조전임자와 복수노조 관련 법의 시행과 개정 및 보완적 대책마련을 둘러싼 노사정 논의가 진행될 수밖에 없다. 노조전임자의 폐지 혹은 대폭 축소, 기업별 복수노조 인정 등은 중장기적으로 기존 노사관계 시스템의 변화로 이어진다는 점에서 노사정 사이에 매우 민감하고 갈등을 쉽게 야기하는 이슈가 될 것이다. 더구나 기존 노사관계시스템의 변화를 불러올 노조전임자와 복수노조 제도는 보완적인 제도의 마련이 없이 유예된 법이 그대로 시행될 때는 특히 중소기업에서 노조의 결정적 약화로 노조의 voice기능의 상실이라는 의도하지 않은 결과를 초래할 개연성도 있다. 따라서 선진국과의 형식적인 법제도에 대한 평면적 비교만이 아니라 향후 법시행의 결과 예상되는 문제점에 대한 면밀한 검토를 통해 보완적 제도 마련이 동시에 진행되어야 할 것으로 보인다.

2) 근골격계 질환

제조업, 특히 상당수 중공업 회사에서 작업현장의 고령노동자들 사이에 그동안 근골격계 질환문제가 계속 제기되어 왔다. 2005년에는 근골격계 질환문제가 해당 노조와 관련 노동자들에 의해 본격적으로 제기되면서 요양인정의 확대 요구로 분출될 것으로 보인다. 이에 대해 사용자측에서는 근골격계 질환의 직업상 재해 인정요건 강화를 요구하고 노동



<공무원노조의 조직률>

- ◇ 조직대상 공무원(교원, 현업공무원 제외) 28만명(정부 자료)
- ◇ 2004년 11월 현재 전공노가 14만명, 공노총 5만명, 중앙부처 공무원직장협의회연합 1만여명등 총 20만 여명을 조직
- ◇ 노조 조직률이 71%, 지방자치단체의 조직률 81.5%(교원노조의 조직률 37.2%)

부에서도 인정요건에 대한 심사를 강화하고 있다. 근골격계 질환문제를 둘러싸고 노사정의 입장차이는 2005년에는 제조업을 중심으로 노정갈등으로 표출될 것으로 전망된다.

3) 취약계층 노동자 문제

현재의 양극화된 노동시장 구조에서 경기부진의 영향은 비정규노동, 중고령자, 여성 등 취약계층에게 부정적 결과가 집중되는 경향이 있다. 기업의 구조조정과 더불어 중고령자와 비정규직의 일자리 상실, 실업자의 증가, 정규직을 대체하는 비정규직, 저임금노동자의 증가 등의 현상이 나타날 것이다. 이에 따라 이들 취약계층 노동자들을 위한 고용보험 수급, 직업훈련, 취업알선 등 고용안정 서비스의 중요성이 다시 높아질 것이며 최저임금의 점진적 인상과 적용예외 축소, 비정규직 노동자들의 4대 보험의 적용확대 등 사회안전망의 확대문제가 더욱 중요해질 것이다. 다만 이와 같은 취약계층 노동자들의 문제는 노조의 노력과 정부의 정책 우선순위에 따라 그 혜택의 확대정도가 결정될 것이다.

라. 공무원노조 노사관계의 초기적 형성과 갈등

1) 공무원노조의 합법화와 노조운동

지난 11월 말 공무원노조의 파업시도에 대한 정부의 원칙적 대응으로 전국공무원노조의 강경노선에 일정한 제약이 가해진 가운데 2005년에는 공무원노조법의 통과로 공무원노조가 합법화되면서 기존의 전공노와 공노총 이외에도 다른 여러 기관별 공무원노조들이 설립되고 공무원노조의 활동이 활발해질 것이다.

이들 공무원노조, 특히 전국공무원노조는 전국교직원노조와 더불어 전국 단일노조로서는 가장 큰 조직으로 향후 한국 노동운동에서 매우 중요한 역할을 차지하며, 양 노총의 세력관계, 공공부문 노동운동 그리고 노동운동의 방향과 전략에도 상당한 영향을 미칠 것으로 보인다.

2) 비공식적 공무원 노사관계의 발전과 노정 갈등

1999년 공무원직장협의회가 허용되고 2002



년 3월 말 전국공무원노조가 결성된 뒤 이 노조가 법외노조로 활동하면서 합법화되기 이전임에도 불구하고 지방자치단체와 비공식 노사관계를 형성해 왔다. 비공식적 노사관계에는 우선 법외노조인 공무원노조를 사실상 인정하는 것에서 시작하여 노조의 각종 활동(회의, 벽보사용, 유인물 배부, 집회, 노조사무실 제공, 노조간부 시간공제 인정, 노조와의 각종 공식·비공식 협의, 노조전임자 인정, 노조의 요구에 따른 복지제도 개선, 노조의 인사문제 협의나 의견반영) 등을 허용하는 다양한 내용이 포함될 수 있다. 비공식 공무원 노사관계의 발전으로 볼 때 공무원노조가 아직 합법화되지 않았음에도 불구하고 각 지방자치단체별로 사실상 공식적인 지위를 얻어가고 있음을 보여주고 있다. 일부 지방자치단체에서는 단체장이 비리로 공무원노조에 털미가 잡히거나 지방공무원들이 지방선거에서 발휘하는 영향력을 의식하여 단체장이 공무원노조에 영합하고 공무원노조의 요구를 상당히 수용하기도 하는 것으로 알려지고 있다. 이는 중앙정부가 아직 공무원노조가 합법화되지 않았기 때문에 아직은 불법단체라는 입장과 배치되는 것이다.

이와 같은 비공식적 공무원 노사관계는 아래 상자에서 보는 바와 같이 76개 지방자치단체에서 공무원 노조전임자가 인정되고 35개 지방자치단체에서 비록 약식이기는 하지만 공무원노조와 단체협약을 체결하는 데까지 발전했다. 공식적인 문서로 합의되지는 않았으나 지방자치단체에서 공무원노조와 음성적이거나 이면 합의 혹은 구두로 합의한 양해사항 등까지 고려하면 공무원 노사관계는 공무원노조가 합법화되기 전에 이미 상당한 진도가 나간 것으로 판단된다. 더구나 정부의 공무원노조 관련법안에 따르면 공무원노조 관련법이 국회를 통과하고 공포된 후 1년이 지나서 시행되기 때문에 공무원노조가 사실상 합법화된 상태에서 활발한 활동을 벌일 것이 예상됨에 기존의 비공식적인 공무원 노사관계가 더욱 양적·질적으로 발전할 개연성이 있다. 이와 같은 공무원노조 관련 법제정의 지체와 사실상 공무원 노사관계의 진전은 공무원 노사관계를 초기부터 왜곡된 모습으로 형성하는 것이 된다.

3) 공무원 노사관계의 잘못된 출발

그동안 정부의 공무원 노사관계 정책은 공

- ◇ 공무원 전임자의 인정: 76개 지방자치단체
 - 단체협약으로 인정 9개 지자체, 비공식적 전임자 인정 67개
- ◇ 단체협약의 체결: 35개 지방자치단체
 - 시간공제 인정, 노조사무실 제공, 복지제도 개선, 다면평가, 인사문제에 노조의 의견 반영 등이 이루어지고 부분적인 단체협약을 체결함



무원노조 명칭 사용여부, 공무원노조의 조직 범위, 공무원노조의 노동권 허용범위 등을 둘러싼 정부 내부의 논란에 빠져 공무원노조와 공무원직장협의회 위상과 관계 및 단체교섭 구조를 어떻게 할 것인지에 대한 전략과 고려가 거의 없었다. 더구나 노사관계에 경험이 없는 행자부가 공무원노조를 통제적 관점에서 접근하면서 비공식 노사관계가 형성되는 것을 효율적으로 관리하지 못했다. 정부는 공무원노조와 공무원직장협의회 관계에 대한 전략부재와 공무원노조의 전국적 저항에 대한 우려 때문에 공무원 단체교섭이 전국수준에서 이루어지는 것을 꺼리게 되었다. 결국 정부의 방향성 없는 수동적 공무원 노사관계 정책으로 인해 공무원노조가 단위 지자체에 조직적 근거를 마련하는 등 민간부문의 기업별 노사관계의 경험이 공무원 노사관계에서도 재현됨으로써 공무원 노사관계의 초기틀 구축에 문제점을 드러내고 있다.

4. 2005년 노사관계와 관련된 노사정의 정책적 고려점

가. 노사정위원회

노사정위원회가 복원되는 경우 핵심의제로는 노사정 사이의 이해갈등 여지가 적고 타협 여지가 큰 일자리 창출, 노동시장 양극화의 완화, 산업공동화 등이 채택되는 것이 좋을 것으로 보인다. 노사정위원회에서 2005년도

에 논의가 불가피한 노조전임자와 복수노조 문제를 제외한 노사관계 로드맵의 법제도 관련 갈등적인 이슈들에 대한 논의는 2006년 이후로 미루거나 혹은 노사관계 로드맵의 33개 사항 가운데 매우 시급한 과제를 중심으로 2~3개 과제를 묶어 단계적으로 논의해 나가는 것이 노사정위원회를 중심으로 하는 노사정 타협구도를 보다 안정적으로 유지해 나가는 데 필요하다. 2005년도 반드시 논의해야 할 노조 전임자와 복수노조 문제는 노사정위원회가 복원되는 경우 하반기에 논의하되 노사정간의 합의도출은 곤란할 것으로 예상된다. 따라서 노사정간의 충실한 협의를 거쳐 입장 차이를 줄인 뒤 공익전문가들의 검토를 거쳐서 정부가 공익적 입장에서 결정을 내리는 방식으로 해결해 가는 방안을 모색해 볼 수 있을 것이다.

2004년 노사정위원회에서 합의한 일자리 협약을 재확인하고 일자리 창출 및 일자리 유지 그리고 산업공동화와 관련된 제반 정책에 관해 충실한 논의를 하면서 일자리 협약의 세부이행 계획을 협의하며, 새로운 정책의제를 개발하여 새로운 타협을 할 수 있을 것이다. 원하청 관계에서 비롯되는 대기업과 하청중소기업 사이의 임금과 복지격차 등 노동시장의 양극화를 해소하기 위해 정부의 지원 아래 대기업과 하청기업들을 포괄하는 업종별 협의를 만들어 노사정이 공동으로 불공정 거래 관행 개선과 양극화 완화방안을 마련하는 것을 논의하는 것도 필요하다. 또한 노동시장의



양극화 완화와 비정규직의 고용안정성을 높이기 위해 직제개편에 기초한 직무급제 도입과 비정규직의 고용안정 보장방안에 관한 타협방안을 마련하여 논의해 볼 수 있다.

산업공동화 문제도 정부의 후원 아래 기업 수준 혹은 산업·업종수준(금속이나 화학 등 제조업)에서 노사정이 공동으로 산업공동화 문제해결방안 마련을 위한 다양한 노력을 기울일 수 있다. 그리하여 산업·업종별로 노사정은 저임금에 기초한 노동집약적인 산업시설의 국내 생산축소 수용, 국내 생산의 유연성 제고, 해외진출 국내기업의 공장과 국내 공장간의 유기적 분업관계 건설, 국내 연구개발 투자 확대, 국내 인력의 고급화를 위한 직업훈련, 국내 산업시설의 고도화 등의 방안 등을 검토해 나가며 필요한 경우 노사정이 합의할 수 있다. 정부는 이와 같은 노사의 노력에 대해 좀더 적극적인 가이드 역할을 할 필요가 있다.

나. 임단협에 대한 노사정의 정책적 고려 사항

경제의 고도성장 전제 속에 1987년 이후 지속되어 왔던 고율 임금인상과 분배교섭의 관행이 경기둔화의 저성장 시대를 맞아 계속되기 어려운 점에 대해 노사정이 공감할 수 있을 것이다. 그러나 사용자나 정부가 단순히 저율 임금인상을 정책적으로 강제할 수 없기 때문에 저율 임금인상에도 노동자들의 생활

수준이 유지될 수 있는 방안과 정책개발이 이루어져야 할 것이다. 이를테면 저율 임금인상이 정착을 위해서는 노동자 가계의 지출요인을 줄여 임금인상 요구의 완화를 이끌어낼 수 있는 방안으로 주택비용, 양육비용, 교육비용을 크게 줄일 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다. 즉 공공임대주택, 양육지원, 사교육비 경감대책이 마련되어야 할 것이다. 이와 더불어 노사는 임·단협을 통한 단기적 이익 추구 전략에서 중장기적 고용과 소득안정성, 취업가능성을 높이는 방향으로 각종 정책을 세우고 노력을 기울여야 할 것으로 보인다.

또한 노사는 기업 혹은 업종이나 산업수준에서 과거 고도성장시대 때 기본틀이 형성된 현재의 연공적·확일적인 임금과 직제시스템에 대해 재검토해 볼 수 있을 것이다. 현재의 임금과 직제시스템이 변화한 기업 현실에 적합한지 여부를 사회적으로 논의하는 공론화가 이루어져야 할 것이다. 고령자의 고용보장과 연계된 임금피크제의 도입 검토, 직무가치와 무관한 지나친 연공적 요소의 완화 그리고 단순기능직에 대해 연공적 요소를 거의 없앤 새로운 직제 아래에서 일정한 비정규직의 비율을 정규직화하는 구체적 방안에 대해 검토할 수 있을 것이다.

다. 고용안정기금과 노동시간 제정제의 제기

경기순환의 예측불가능성 때문에 불확실성



이 커지면서 대기업 노사가 고용안정 때문에 불안해 하고 있다. 이에 따라 임·단협 시기 때마다 노조는 고용불안을 막기 위해 높은 방벽을 쌓아 왔다. 이와 같이 경기의 불확실성에서 오는 고용과 소득의 불안정성을 줄이는 방안은 노조와 사용자들이 집단적으로 보험 성격의 장치를 만들어 경기가 나쁠 때를 대비하는 것이다. 그러한 방안으로 우리 고용현실에서도 실현가능성이 있는 것이 사내고용안정기금의 조성 and 노동시간 계정제의 도입이다. 수익성이 좋은 대기업 등에서는 임금인상 혹은 상여금 지급시 근로자들은 월급이나 상여금에서 일정액을, 사용자는 대응기금을 출연하여 사내고용안정기금을 설치하여 공동관리하는 형태로 고용불안, 소득불안에 대비하는 것을 모색해 볼 수 있다. 이 기금을 사용자 측만이 전부 부담해야 한다면 사용자측이 거부할 것이므로 노동자들도 적어도 기금의 1/2 이상을 기여해야 할 것이다. 이렇게 4~5년 마련된 사내고용안정기금은 불경기 때 든든한 보험의 역할을 충분히 할 수 있으며 은근히 고용불안을 걱정하던 노동자들도 구체적인 대안이 마련되어 있으므로 고용불안을 덜 느낄 것이다.

이와 더불어 노사가 경기순환에 대비하여 독일이나 이탈리아에서 사용되고 있는 노동시간 계정제(working time account 혹은 hours bank)의 도입을 통해 소득안정성을 높일 수 있는 방안을 검토해 볼 수도 있다. 연장근로가 많은 사업장에서는 매달 연장근로시간의 1/4~1/5

씩 떼어 모아서 개인별 노동시간 계정을 만들어 적립하고 불경기 때 연장근로가 없거나 조업단축을 해야 하는 경우 그동안 적립된 노동시간 계정에서 줄어든 것만큼의 소득을 보장받아 일정한 소득안정을 기할 수 있을 것이다.

이와 같은 사내고용안정기금과 노동시간 계정제는 노사가 고용안정, 소득안정에 대해 구체적인 대안을 마련해 가며 중장기적 접근을 하도록 요구하는 것으로 이는 현재 임·단협에서 노사의 단기적 이익극대화 경향을 완화시키는 기제로도 작용할 수 있을 것이다.

라. 공무원 노사관계의 정책적 고려사항

공무원노조는 지난 11월 말 공무원 노동3권을 요구하며 벌인 파업이 왜 국민적 지지를 받지 못했는가를 되돌아 볼 필요가 있을 것이다. 전국교직원노조는 참교육이라는 강한 메시지를 통해 교사들의 이익집단이 아닌 참교육의 실천주체로서 그 역할과 위상을 분명히 함으로써 노태우, 김영삼 정부에서 1,500여명이 해직되는 어려움 속에서도 생명력을 유지하며 살아남을 수 있었다. 공무원노조의 이번 파업은 국민들에게 공무원들의 이익을 지키기 위한 집단이라는 인상을 심어주었을 뿐 공직사회의 부패, 무능, 불친절을 없애고 투명하고 친절하며 책임있는 국가기관을 만들기 위한 노력의 흔적을 찾기 어려웠다. 향후 공무원노조가 책임있는 주체로 성장하는 것은 노조원의 절대숫자도 중요하지만 국민, 정부와의 사이에 자기



정체성을 어떻게 정립하는가에 달려있을 수 있다. 공공부문 노조, 특히 공무원노조가 국민들에게 공공서비스(public services)를 제공하는 역할을 어떻게 하느냐에 따라 파업 후 공무원노조에 쏟아진 국민들의 따가운 눈총과 비난조의철밥통'론이 사라질 수 있다.

사용자로서 정부는 공무원 노사관계의 중·장기적 정책방향, 특히 공무원노조와 공무원

직장협회의의 관계, 공무원 단체교섭의 중층적 구조 등에 관한 일관된 정책을 펴야 할 것이다. 또한 정부 내 일부 관료들의 공무원노조에 대한 관료적 시각의 변화, 정부 내 공무원 노사관계를 담당할 책임있고 전문성을 가진 주체의 구성, 공무원노조의 공익적 활동에 대한 지원 등을 통해 공무원 노사관계의 틀을 갖추어 나가야 할 것으로 본다.

유사실업률 추이를 통한 실업률 수준 평가

김 용 현*

최근 노동시장의 대표적 지표인 실업률 수준에 대한 적정성 논의가 활발하다. 시장에서 느껴지는 실업률(체감실업률)과 지표실업률¹⁾이 상당한 괴리가 있어 지표실업률이 현실을 제대로 반영하지 못한다는 견해가 그것이다. 지표상으로 나타나는 2004년(1~10월) 취업자는 약 2,253만 9천명으로 지난해 같은 기간에 비해 약 42만 4천명(1.9%) 증가하였다. 실업자는 81만 3천명으로 4만 2천명(5.5%) 증가하였으며, 실업률은 3.5%로 지난해 같은 기간에 비해 약 0.1%포인트 증가하였다. 경기가 좋지 않음에도 불구하고 취업자는 증가하고, 통계상 나타나는 실업률 수준은 시장에서 느끼는 실업률과 비교하여 그다지 높지 않다.

본 분석에서는 우리나라의 (공식)실업률 수준이 시장에서 실제로 체감되는 실업률과 비교하여 적정한가를 판단하기 위해 여러 유사

실업률 개념과 측정방법을 살펴보고, 미국에서 발표되는 실업률 보조지표(유사실업률)를 이용하여 우리나라의 체감실업률 수준을 평가해 본다. 또한 실업률의 국제비교를 통해 우리나라의 실업률 수준을 확인한다.

1. 실업자 개념과 측정방법

지표실업률과 체감실업률이 차이가 나는 원인은 현재 사용하고 있는 실업자의 개념 및 실업률의 측정방법을 통해 일차적으로 확인할 수 있다. 실업자란 단순히 직업을 가지고 있지 않는 자를 의미하는 것은 아니며, ① 15세 이상 인구 중 조사대상기간(매월 15일이 포함된 일주일간)에 일할 의사와 능력을 가지고 있으면서도 전혀 일을 하지 못하였으며, ② 일자리를 찾아 적극적으로 구직활동을 하였던 사람으로, ③ 즉시 취업이 가능한 사람

* 한국노동연구원 연구원(yhk08@kli.re.kr)

1) 아래에서는 통계청에서 발표하는 실업률을 '공식실업률', '지표실업률', '완전실업률' 혹은 단순히 '실업률'로 지칭하며, 노동력 불완전활용(underutilization) 지표를 이용하여 산정한 여러 실업률을 '유사실업률' 혹은 '체감실업률'(유사실업률에 포함되는 개념)로 명명하여 구분한다.



<유사실업률의 정의>

한계근로자(marginally attached workers): 일할 의사가 있고 일을 할 수 있는 사람이 지난 1년 내 일자리를 얻을 수 있거나 취업을 할 수 있었지만 다양한 이유에 의해 적극적으로 일자리를 찾지 않는 사람 혹은 일자리를 탐색하지 않는 자

구직단념자(discouraged workers): 한계근로자 중에서 일자리를 찾는 노력이 성공할 것 같지 않아서 일자리 탐색을 포기한 자

불완전 취업자(underemployed): 조사대상기간 동안 노동시장적 사유에 의해서 정상적인 근로시간보다 짧게 일하였으며, 추가취업 및 전직을 원하는 자

을 말한다.

이와 같은 협소한 실업자 개념은 일정시점(stock)에서 파악되는 실업자이다. 국제노동기구(ILO)에서는 통상 1주간 구직활동'이라는 단기간 동안 현재의 활동상태(current status)에 의거하여 경제활동인구와 비경제활동인구를 구분하고 경제활동인구를 취업자와 실업자로 구분한다. 통상 1주간 구직활동을 하였지만 일자리를 얻지 못한 스톱적인 실업자는 실업을 절실하고 긴박하게 느끼고 있는 사람이기 때문에 '완전실업자'라 할 수 있다. 통계청에서 현재 발표하고 있는 실업자 지표는 이에 해당하는 개념이다.

우리나라와 같이 스톱적인 실업자 측정방법(직업탐색을 1주일이라는 조사대상기간)을 따를 경우 지난 1주간 통학이나 가사를 주업으로 하면서 구직활동을 하고 일거리를 찾아보았으나 지난주에 적당한 일자리가 없어서

구직활동을 잠시 멈추었거나 포기하였다면 이들은 비경제활동인구(한계근로자로 구직단념자(discouraged worker))에 속하지만, 이들을 평상상태(usual status)로 보면 플로우적인 실업자이며 완전실업자와 비교하여 '주변실업자'로 분류할 수 있다.

또한 불완전 취업자나 임시·일용직과 같이 취업자 중 사실상의 실업자 또는 반실업상태에 있는 사람들도 플로우적인 실업자로 주변적 실업을 구성하게 되는데 이들을 포괄하는 실업률은 통상의 공식실업률보다 높게 된다.

공식실업률 이외에 여러 주변실업자 혹은 불완전 취업자를 이용한 유사실업률은 이론적으로도 논의가 활발히 진행되고 있으며, 미국에서는 공식실업률의 보완지표(U-1~U-6)로 발표하고 있다²⁾(표 1 참조).

2) 미국에서는 공식실업률을 포함하여 여러 실업률 보완지표를 '노동력 불완전 활용(underutilization)지표'라고 명명하고 있다.



〈표 1〉 미국의 유사실업률 정의

	정 의
U-1	노동력 인구 중 15주 이상 장기실업 상태에 있는 실업자 비율
U-2	노동력 인구 중 실직자(job loser) 및 임시고용이 종료된 자의 비율
U-3	전체 노동력 인구 중 전체 실업자 비율(=공식실업률 지표)
U-4	전체 노동력 인구 및 실망실업인구 중 전체 실업자 및 실망실업자의 비율
U-5	전체 노동력 인구 및 한계노동력(marginally attached) 인구 가운데 실업자, 실망실업자 및 모든 다른 한계노동력을 합한 인구의 비율
U-6	전체 노동력 인구 및 한계노동력 인구 가운데 전체 실업자, 전체 한계노동력 및 경제적 이유에 의한 파트타임 취업자를 합한 인구의 비율

자료 : Bregger&Haugen(1995), 황수경(2003)에서 재인용

〈표 2〉 국가별 실업률 수준 비교

(단위 : %)

	한 국	일 본	대 만	호 주	프랑스	독 일	스웨덴	영 국	미 국
1991	2.4	2.1	1.5	9.5	9.5	5.6	3.3	8.4	6.8
1992	2.5	2.2	1.5	10.5	10.0	6.4	5.6	9.8	7.5
1993	2.9	2.5	1.5	10.6	11.3	7.7	9.1	10.0	6.9
1994	2.5	2.9	1.6	9.5	11.9	8.2	9.4	9.2	6.1
1995	2.1	3.2	1.8	8.2	11.4	8.0	8.8	8.5	5.6
1996	2.0	3.4	2.6	8.2	11.9	8.7	9.6	8.0	5.4
1997	2.6	3.4	2.7	8.3	11.8	9.7	9.9	6.9	4.9
1998	7.0	4.1	2.7	7.7	11.4	9.1	8.2	6.2	4.5
1999	6.3	4.7	2.9	6.9	10.7	8.4	6.7	5.9	4.2
2000	4.1	4.7	3.0	6.3	9.3	7.8	5.6	5.4	4.0
2001	3.8	5.0	4.6	6.8	8.5	7.8	4.9	5.0	4.7
2002	3.1	5.4	5.2	6.4	8.8	8.6	4.9	5.1	5.8
2003	3.4	5.3	5.0	6.1	9.4	9.3	5.6	5.0	6.0

자료 : 통계청, 『국제통계연감』, 각년도.

대만, *Statistical Yearbook of the Republic of China*, 2003.

OECD, *OECD Employment Outlook*, 2004.

2. 실업률 수준

나타나, 이후 ‘실업대책’이란 말이 생기고 실업대책은 정부의 주요 경제정책 목표가 되었다.

가. 국가별 실업률 수준비교

우리나라는 외환위기를 기점(1998년)으로 그 이전까지는 완전고용 실업률 수준(2~3%)을 유지하였으나, 외환위기 기간인 1998년과 1999년의 실업률은 상당히 높게(6.3~7.0%)

외환위기에서 벗어난 2000년 이후부터 최근 몇 년까지 우리나라의 공식실업률은 3.0%대를 기록하고 있는데 실업률 측정방법의 차이점 등을 감안하더라도 지표상 나타나는 실업률 수준은 다른 OECD국가인 미국(4~6%),

〈표 3〉 유사실업률의 통계적 정의

	정 의	비 고
U-3	실업자/경제활동인구×100 = (완전)실업률	실업자: 지난 1주간 구직활동을 하였으며, 즉시 취업이 가능한 자
U-4	(실업자+구직단념자)/(경제활동인구+구직단념자)×100	구직단념자: 한계근로자에 포함되는 사람으로 취업희망과 취업 가능성이 있었고, 노동시장적 사유와 개인적 사유(① 전공이나 경력에 맞는 일이 없을 것 같아서, ② 원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 일이 없을 것 같아서, ③ 근처에 일거리가 없을 것 같아서, ④ 교육, 기술, 경험이 부족해서, ⑤ 나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서, ⑥ 이전에 찾아보았지만 일거리가 없어서)로 일거리를 구하지 못한 자 중 지난 1년간 구직경험이 있다고 응답한 자
U-5	(실업자+한계근로자)/(경제활동인구+한계근로자)×100	한계근로자: 비경제활동인구 중 취업을 희망하고 즉시 취업이 가능하며 지난 1년 동안 구직활동이 있었다고 응답한 자
U-6	(실업자+한계근로자+불완전취업자)/(경제활동인구+한계근로자)×100	불완전 취업자: 36시간 미만 일하는 사람 중 경제적 이유로(일거리가 없어서) 평소 주당 36시간 미만 근로한 자 혹은 36시간 미만 취업자 중 추가취업 및 전직희망을 하는 사람으로 첫째, 현재 하고 있는 일의 시간을 늘리고 싶음, 둘째, 현재 하고 있는 일 이외에 다른 일도 하고 싶음, 셋째, 더 많이 일할 수 있는 일로 바꾸고 싶다고 응답한 자

주: U-1와 U-2는 장기실업률을 추정하기 위한 것으로 본 분석에서는 제외하였음.

일본(4~5%), 독일(8~9%)과 비교해서 낮은 수준을 유지하고 있다(표 2 참조).

<표 2>에서 우리나라는 전통적으로 서방 선진국들에 비해 실업률이 낮게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 일본과 비교해서도 1990년 초를 제외하고 낮은 실업률 수준을 유지하고 있으며, 비슷한 경제수준을 가지고 있는 대만과 비교해도 실업률이 낮은 수준이다. 실업률 수준의 차이는 국가별 실업의 정의 및 실업률 집계방식의 차이에 그 원인을 찾을 수 있으며, 나라마다 구별되는 노동시장 구조의 차이에서도 원인이 있다. 우리나라의 경우 다른 선진국들에 비해 취업자 중 비임금 근로자(자영업)에 종사하는 비중이 높으며(약

35%), 여성 비경제활동인구가 상대적으로 높은 것도 실업률이 낮은 한 이유가 된다.

나. 유사실업률의 통계적 정의

미국의 여러 유사실업률 정의와 한계근로자(혹은 구직단념자)와 불완전 취업자의 개념적 정의를 참고로 하여 <표 3>에서는 실제 통계청의 「경제활동인구조사」 원자료(raw data)에서 계산할 수 있는 유사실업자와 실업률의 통계적 개념을 제시하였다.

미국의 유사실업률 정의 중 U-3은 현재 우리나라의 (공식)실업률(unemployment rate)을 나타내는 개념이다. (공식)실업률은



〈표 4〉 유사실업자와 실업률

(단위: 천명, %)

	2000	2001	2002	2003	2004	
					1~10월	1~10월
경제활동인구(A)	22,069	22,417	22,877	22,916	22,885	23,351
취업자	21,156	21,572	22,169	22,139	22,114	22,539
36시간 미만 취업자	2,044	2,150	2,330	2,417	2,400	2,560
불완전 취업자(B)	916	887	847	731	718	904
실업자(C)	913	845	708	777	771	813
비경제활동인구	14,118	14,162	14,086	14,424	14,424	14,337
한계근로자(D)	187	131	79	99	97	108
구직단념자(E)	165	117	69	90	87	100
실업자+구직단념자(F=C+E)	1,078	963	778	867	857	912
실업자+한계근로자(G=C+D)	1,100	976	788	876	867	921
실업자+한계근로자+불완전 취업자 (H=C+D+B)	2,016	1,862	1,635	1,607	1,586	1,825
U-3 (=C/A×100)	4.14	3.77	3.10	3.39	3.37	3.48
U-4 (=F/(A+E)×100)	4.85	4.27	3.39	3.77	3.73	3.89
U-5 (=G/(A+D)×100)	4.94	4.33	3.43	3.81	3.77	3.92
U-6 (=H/(A+D)×100)	9.06	8.26	7.12	6.98	6.90	7.78

주: 실업률 설명은 앞의 <표 4>참조.

자료: 「경제활동인구조사」 원자료.

실업자가 경제활동인구(취업자+실업자)에서 차지하는 비율을 의미하며, U-4는 비경제활동인구에 속하는 구직단념자(실망실업자)를 사실상 실업자 개념으로 간주하여 실업률을 산정한 지표이다. U-5는 구직단념자보다 포괄적인 범위인 한계근로자를 고려한 실업률을 나타내고 있으며, U-6은 취업자 중 불완전취업자³⁾(경제적 이유 36시간 미만 근로자

와 추가취업 전직희망 36시간 미만 근로자)를 실업자로 간주하여 실업률을 산정한 것으로 가장 넓은 의미의 체감실업률이다.

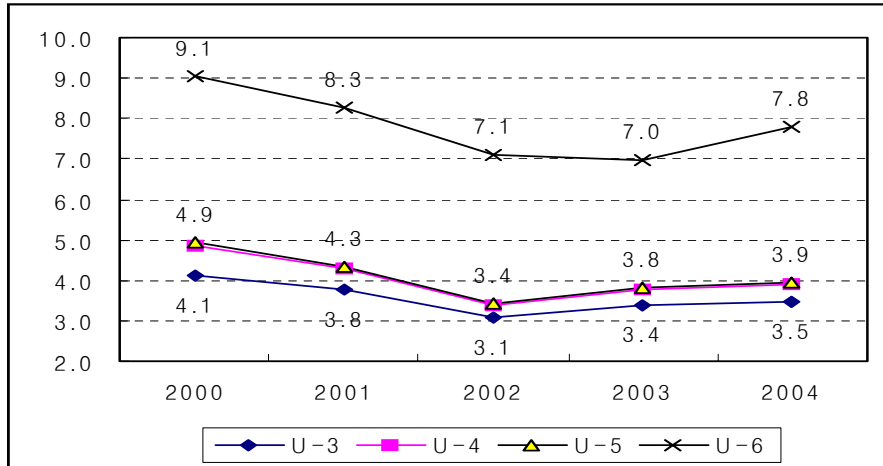
다. 유사실업자와 실업률 수준

우리나라의 2004년 1~10월 공식실업자 규모는 81만 3천명이며, 구직단념자를 포함하

3) 통계적 기준을 사용한 불완전 취업자 개념은 다르게 정의할 수 있다(자세한 것은 강순희 외, 『실업통계의 개선방안』, 한국노동연구원, 1999. 참조.

[그림 1] (완전)실업률과 체감실업률

(단위 : %)



주: 1) 2004년 자료는 1~10월까지의 자료임. U-4와 U-5의 실업률 수준은 소숫점 1자리를 고려하면 2000년을 제외하고 동일.

2) 실업률 개념은 <표 3> 참조.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

는 유사실업자는 91만 2천명, 한계근로자를 포함하는 유사실업자는 92만 1천명으로 나타나 공식실업자 규모와 큰 차이를 보이지 않고 (1.1배) 있지만, 불완전 취업자를 포함한 유사실업자는 182만 5천명으로 공식실업자 규모의 두 배(2.2배)가 넘는다.

2004년 1~10월 기준 구직단념자나 한계근로자를 포함한 체감실업률(U-4, U-5)은 3.89~3.92%로 공식실업률(U-3) 3.48%보다 0.41~0.44%포인트 높은 것으로 나타나지만, 불완전 취업자를 고려한 포괄적인 개념의 체감실업률(U-6)은 7.78%로 공식실업률보다 4.30%포인트 높게 나타나, 공식실업률에 비해 약 2.24배 높게 나타나고 있다.

또한 2004년 1~10월에는 불완전 취업자가 많이 증가(718천명→904천명)하여 전년동기 대비 공식실업률 증가율(0.11%포인트)보다 체감실업률(U-6) 증가율(0.88%포인트)이 더 높음을 알 수 있다.

[그림 1]에서는 <표 4>의 공식실업률과 유사실업률의 수준을 비교하기 위해 그림으로 추세를 제시하였다. 2000년 이후 실업률은 감소하는 추세이고 공식실업률과 체감실업률과의 차이도 줄어들고 있지만, 2002년을 분기점으로 다시 실업률은 상승하고, 공식실업률과 체감실업률간의 차이는 소폭 커지고 있음을 알 수 있다. 특히 공식실업률은 비경제활동인구에서의 구직단념자를 고려한 실업



〈표 5〉 청년층(15~29세)의 유사실업자와 실업률

(단위: 천명, %)

	2000	2001	2002	2003	2004	
					1~10월	1~10월
경제활동인구(A)	5,281	5,203	5,140	4,989	4,988	4,976
취업자	4,879	4,815	4,799	4,606	4,612	4,585
36시간 미만 취업자	401	424	448	489	496	489
불완전 취업자(B)	128	109	89	88	88	111
실업자(C)	402	388	341	383	376	391
비경제활동인구	5,962	5,749	5,511	5,379	5,402	5,181
한계근로자(D)	50	35	22	36	35	32
구직단념자(E)	41	30	17	31	31	29
실업자+구직단념자(F=C+E)	443	418	358	414	407	420
실업자+한계근로자(G=C+D)	452	423	363	418	412	423
실업자+한계근로자+불완전 취업자 (H=C+D+B)	581	532	452	507	500	534
U-3 (=C/A×100)	7.62	7.46	6.64	7.67	7.55	7.86
U-4 (=F/(A+E)×100)	8.33	7.99	6.94	8.24	8.11	8.39
U-5 (=G/(A+D)×100)	8.49	8.08	7.04	8.32	8.20	8.45
U-6 (=H/(A+D)×100)	10.90	10.15	8.76	10.08	9.96	10.67

주: 유사실업률 설명은 앞의 <표 3> 참조.
자료: 「경제활동인구조사」 원자료.

률(3.89%)과 한계근로자를 고려한 실업률(3.92%)과의 차이가 크지 않는 것으로 나타나고 있다.

라. 청년층과 여성의 유사실업률 수준

<표 5>는 청년층(15~29세)의 유사실업자와 유사실업률을 나타내고 있다. 2004년 1~10월 기준 청년층 실업자는 총 39만 1천 명이며, 비경제활동인구 중 한계근로자는 3만 2천명, 구직단념자는 2만 9천명으로 나타나고 있다. 불완전 취업자는 11만 1천명으로, 청년층에서도 불완전 취업자가 전년도에 비해 많이(23천명, 25.5%) 증가하였다.

청년층에서 한계근로자와 불완전 취업자를 고려한 유사실업자는 53만 4천명으로 완전실업자에 비해 1.36배 많지만, 전체에서의 비중(2.24배)보다는 낮게 나타나고 있다.

2004년 1~10월 기준 청년층의 체감실업률(U-4, U-5) 8.39%와 8.45%는 공식실업률(U-3) 7.86%와의 차이가 1%포인트를 넘지 않고 있다. 하지만 2000년 이후 현재까지 경제적 이유 36시간 미만 취업자와 전직희망 36시간 미만 취업자인 불완전 취업자가 고려된 체감실업률은 8.76~10.90%로 공식실업률의 약 1.3~1.4배가 됨을 알 수 있다. 전체 실업률과 체감실업률의 차이와는 달리 청년층의 실업률과 체감실업률의 차이는 그리 높

〈표 6〉 여성의 유사실업자와 실업률

(단위: 천명, %)

	2000	2001	2002	2003	2004	
					1~10월	1~10월
경제활동인구(A)	9,069	9,275	9,466	9,397	9,388	9,666
취업자	8,769	8,991	9,225	9,108	9,102	9,357
36시간 미만 취업자	1,184	1,265	1,347	1,417	1,406	1,501
불완전 취업자(B)	461	446	406	362	355	443
실업자(C)	300	284	241	289	286	309
비경제활동인구	9,596	9,584	9,576	9,823	9,818	9,725
한계근로자(D)	86	55	31	44	43	51
구직단념자(E)	75	48	27	38	36	46
실업자+구직단념자(F=C+E)	375	332	268	327	322	355
실업자+한계근로자(G=C+D)	386	338	272	334	329	360
실업자+한계근로자+불완전 취업자 (H=C+D+B)	847	785	678	696	684	803
U-3 (=C/A×100)	3.31	3.06	2.54	3.08	3.05	3.20
U-4 (=F/(A+E)×100)	4.10	3.56	2.82	3.47	3.41	3.66
U-5 (=G/(A+D)×100)	4.22	3.63	2.86	3.54	3.48	3.71
U-6 (=H/(A+D)×100)	9.25	8.41	7.14	7.37	7.25	8.26

주: 유사실업률 설명은 앞의 <표 3> 참조.

자료: 「경제활동인구조사」 원자료.

지 않은 것처럼 보인다. 그러나 이는 청년층 잠재실업의 특수성을 반영하는 것으로 청년층의 경우 취업준비 비경제활동인구(취업준비를 위한 학원·기관통학, 취업준비)를 한계근로자에 포함시킬 경우 2004년 1~10월 체감실업률은 14.26%로 지표실업률의 약 2배에 육박하는 것으로 나타나고 있다.

여성의 경우는 남성에 비해 상대적으로 경제활동참가율이 낮고(2004년 1~10월 기준 남성: 74.8%, 여성: 49.9%) 생산가능인구에서 비경제활동인구가 차지하는 비중이 높으며(남성: 25.2%, 여성: 50.2%), 36시간 미만 단시간근로자가 많기 때문에(남성: 41.4%, 여성: 58.6%) 유사실업률과 공식실업률의 차

이는 높을 것으로 판단된다.

실제 <표 6>에서 여성의 유사실업자와 실업률을 살펴보면, 2004년 1~10월 기준 총실업자는 30만 9천명이며, 한계근로자와 불완전 취업자 모두를 포함하는 유사실업자는 80만 3천명으로 공식실업자의 2.6배에 달한다. 여성의 경우 불완전취업 근로자가 상당수 있으며, 완전실업자보다 높게 나타난다.

2004년 1~10월 기준 여성의 체감실업률은 구직단념자를 포함했을 때 공식실업률(3.20%)보다 0.44%포인트 높은 3.66%이며, 한계근로자를 포함했을 때는 3.71%로 공식실업률보다 0.51%포인트 높으며, 불완전 취업자를 포함한 체감실업률은 8.26%로 공식실업률보



다 5.06%포인트 높게 나타난다. 청년층과는 달리 여성의 경우 (완전)실업률과 체감실업률 간의 격차가 매우 큼을 확인 할 수 있다. 따라서 여성의 경우 체감실업률의 유용성은 매우 높다고 할 수 있다.

5. 결론 - 실업률 수준 평가

본 논의에서는 미국 기준 유사실업률 지표를 이용하여 우리나라의 체감실업률을 산정하였지만, 비경제활동인구와 불완전 취업자에 서 '실업자에 준하는 사람' 즉 '주변적 실업자'를 어떤 범주까지로 볼 것인가에 따라 상이한 유사실업자와 유사실업률이 계산된다. 실제로 한계근로자나 불완전 취업자에 대한 통계적 정의는 학자나 연구자에 따라 조금씩 달리고 있어 목적하는 기준에 따라 유사 개념의 실업률은 다양하게 산출할 수 있다.

현재 통계청에서 발표하고 있는 공식실업률이 현실을 반영하지 못하는 것은 취업이 긴박한 완전실업자에 기초를 두고(즉 구직활동을 한 적극적 취업희망자만을 실업자로 간주) 실업률을 계산하기 때문이다. 우리나라의 완전실업자(공식실업자)를 포함하고 구직단념자, 한계근로자, 불완전 취업자를 고려한 최근의 체감실업률(3.89~7.78%)은 공식실업률

(3.48%)보다 1.12배에서 최고 2.24배(0.41~4.30%포인트) 정도 높다고 할 수 있다.

경기가 불황일 때는 불완전 취업자가 많이 증가하여 지표실업률 증가율보다 체감실업률 증가율이 높게 나타난다.

청년층의 최근 체감실업률(8.39~10.67%)은 공식실업률(7.86%)보다 0.53~2.81%포인트 높으며, 공식실업률의 1.07~1.36배에 달하는 것으로 나타난다. 청년층의 체감실업률이 전체 실업률에 비해 크지 않지만, 취업준비 비경제활동인구를 한계근로자에 포함할 경우 체감실업률은 상당히 높아진다.⁴⁾ 여성은 불완전 취업자 비중이 높아 체감실업률(3.66~8.26%)이 공식실업률(3.2%)보다 최대 2.58배 이상 높은 것을 확인하였다.

이와 같이 공식실업률을 체감실업률과 비교할 경우 실업률이 현실수준을 정확하게 반영하지 못하는 측면이 있다. 하지만 개념상 지표(공식)실업률은 실업을 절실히 느끼고 구직활동을 적극적으로 하고 있는 사람이라는 측면에서 의미가 있으며, 이의 보조지표로 미국과 같이 추가적으로 체감실업자를 반영해 줄 수 있는 유사실업률 지표 개발이 필요하다.

체감실업률과 실제실업률간의 차이가 비교적 크게 나타나는 것은 우리나라 경제구조의 변화와 노동시장의 수요공급의 구조변화과정

4) 2004년 1~10월 전체 체감실업률(U-6)에서 '취업준비 비경제활동인구'를 포함할 경우 체감실업률은 7.78%→8.62%로 나타나지만 청년층의 경우는 10.67%→14.26%로 변동이 있다. 청년층의 경우 취업준비 비경제활동인구의 비중이 높음을 확인할 수 있다.



에서 나타나는 현상이라고 할 수 있으며, 불완전 고용이 늘고 있다는 점에서 최근 활발하게 진행되고 있는 노동시장 유연화에도 관련이 있다. 우리나라의 실업률 수준은 국제수준보다 낮은 것은 사실이지만, 이는 먼저 실업통계 작성방법과 우리나라만의 독특한 노동시장 구조에 대한 이해가 있어야 한다.

실업률은 현재의 경기상황을 나타내는 지표로 혹은 잠재노동력 및 노동력의 활용도를 측정하고 중장기적인 거시경제정책의 성공여부를 가늠하기 위한 목적으로 사용한다. 그러나 현실적으로 이같은 필요성을 모두 충족시킬 수 있는 실업자나 실업률 개념을 발견하기란 힘들다. 그 대안으로 앞에서도 언급하였지만 공식적인 실업률 통계에 추가로 노동력 불완전 활용정도를 파악하여 현실을 반영할 수 있는 체감실업률 지표를 개발·공표함으로써 실업률 정책목표 달성에 기여할 수 있도록 하여야 할 것이다.

〈참고문헌〉

- 강순희·전재식·이계오 『실업통계의 개선방안』, 한국노동연구원, 1999. 12.
조우현, 「고용통계 개선방안에 관한 일 연구」, 『노동경제논집』, 제8권 1985. 10.
황수경, 「노동력 활용지표에 관한 소고: 여성 유흥인력 지표를 중심으로」, 『노동정책연구』, 제3권 제4호, 2003.

노동생명표 작성법을 이용한 은퇴연령의 추정

황 수 경*

1. 서 론

생명표(life table)는 사망확률에 기초해 개인이 출생 이후 얼마만큼의 기간을 살다가 죽음에 이르게 되는지를 산출한 표이다. 즉, 생명표는 현재의 사망수준이 그대로 지속된다는 가정하에 각 연령층이 몇 세까지 살 수 있는지(기대여명, life expectancy)를 보여지게 된다. 그 중 출생시 기대여명은 한 사회의 평균수명으로 사용되게 되는데, 통계청의 「2002년 생명표」¹⁾에 따르면 2002년 현재 여성의 평균수명은 80.4세, 남성의 평균수명은 73.4세이다.

생명표를 노동생애(work-life)에 응용하면 노동기대여명(work-life expectancy)을 산출할 수 있다. 즉, 연령별 취업확률을 이용하여 현재의 노동시장 여건이 동일하게 유지된다면 한 개인이 노동시장에 진입한 이후 얼마 동안 더 일을 할 수 있을지를 추정할 수 있을

것이다. 노동기대여명은 연령별 은퇴기대연령을 보여주는 지표가 되기도 한다. 경제활동참가율을 이용하여 노동생명표를 작성하는 경우도 있으나, 이는 노동력의 유지, 소멸에 초점을 둔 것이기 때문에 한 개인이 취업상태를 얼마나 유지할 수 있는가에 관심이 있는 경우 취업확률을 사용하는 것이 보다 적합할 것으로 판단된다. 취업인구 비율에 기초한 노동기대여명 외에도 임금근로확률을 이용하면 임금근로자의 임금근로기대여명도 산출할 수 있다.

이 글에서는 각연도의 생명표에 해당 연도 노동시장 정보를 결합하여 우리나라 사람들의 노동기대여명을 산출하고 그 시계열 변화를 살펴보고자 한다.

2. 노동생명표의 작성방법

Wolfbein & Wool(1950)이 미국 남성의 노동생명표를 처음 작성한 이래 우리나라에

* 한국노동연구원 연구위원(skwang@kli.re.kr).

1) 통계청은 그동안 격년으로 생명표를 발표하였으나 조사주기가 단축되어 2001년에 이어 2002년 생명표를 지난 2004년 12월에 발표하였고, 앞으로는 매년 발표하기로 하였다.



서도 경제활동인구조사 결과를 기초로 노동 생명표를 작성한 사례가 많이 있다(김정근 외, 1977; 조진만, 1990; 박원란, 2001).

노동생명표는 일반 생명표 작성절차와 기본적으로 동일한 구조를 취하기 때문에 일반 생명표 작성방법을 먼저 이해할 필요가 있다(부도 1 참조).

일반 생명표는 사망신고에 기초하여 산출된 연령별 사망률을 토대로 연령별 사망확률을 구하고, 이를 기초로 연령별 사망자수와 연령별 생존자수를 구한다. 연령별 정지인구(${}_n L_x$)는 x 연령에서 $x+n$ 연령에 도달하는 기간 동안에 생존할 것으로 기대되는 생존년수의 합계로서 x 연령의 생존인구(l_x)와 $x+n$ 연령의 생존인구(l_{x+n})의 산술평균값에 계급간격값 n 을 곱하여 산출한다. 그리고 연령 이후 총정지인구(T_x)는 특정연령의 생존자가 모두 사망할 때까지 기대되는 생존년수의 합계이므로 연령별 정지인구의 합으로 산출된다.

$$\text{연령별 정지인구 } {}_n L_x = n \cdot \left(\frac{l_x + l_{x+n}}{2} \right)$$

$$\text{연령 이후 총정지인구 } T_x = \sum_x {}_n L_x$$

이때 연령별 기대여명(e_x)은 연령 이후 정지인구를 해당 연령의 생존인구로 나눈 값을 취하게 된다.

$$\text{연령별 기대여명 } e_x = \frac{T_x}{l_x}$$

노동생명표 작성에서는 연령별 정지인구 대신 연령별 노동정지인구, 연령별 노동기대여명을 구하는 것이 필요하다. 따라서 위의 작성과정에서 산출된 연령별 정지인구에 노동확률을 결합하는 과정이 추가된다. 노동정지인구(${}_n L_{wx}$)는 생명표상의 정지인구와 노동확률의 곱으로 산출될 수 있다. 그리고 총노동정지인구(T_{wx})는 해당연령 이상의 노동정지인구를 모두 더하여 산출되며, 이로부터 노동기대여명이 산출된다.

$$\text{노동정지인구 } {}_n L_{wx} = {}_n L_x \times {}_n w_x$$

$$\text{총노동정지인구 } T_{wx} = \sum_x {}_n L_{wx}$$

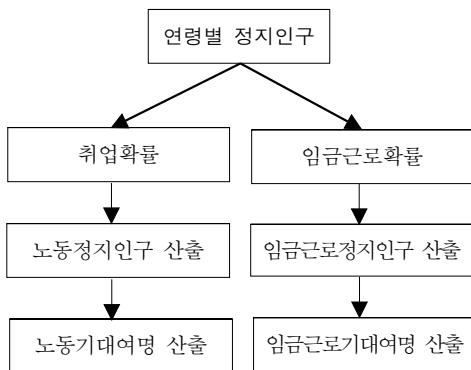
$$\text{노동기대여명 } e_{wx} = \frac{T_{wx}}{l_x}$$

기존의 노동생명표 작성에는 노동확률로서 주로 경제활동참가율이 이용되었다. 그러나 경제활동참가율을 이용하는 경우 노동력의 유지, 소멸에 초점을 둔 것이기 때문에 한 개인이 취업상태를 얼마 동안 유지할 수 있는지를 추정하고자 할 때는 적합하지 않다. 따라서 여기서는 취업확률과 임금근로확률을 경제활동참가율 대신 사용하고자 한다. 취업확률, 즉 취업인구비율(=취업자/생산가능인구)을 사용하는 경우 취업자의 노동기대여명이 산출될 것이고, 임금근로확률(=임금근로자/



생산가능인구)을 이용하는 경우 임금근로자의 노동기대여명이 산출될 수 있을 것이다. 그러나 고연령일수록 실업자가 줄어들기 때문에 은퇴시점 근처에서의 노동기대여명은 경제활동참가율을 사용하는 경우와 취업확률을 사용하는 경우간에 차이가 크지 않을 것으로 예상된다. 노동생명표의 작성과정은 [그림 1]에 요약되어 있다. 연령별 취업확률과 임금근로확률은 「경제활동인구조사」로부터 얻을 수 있다.

[그림 1] 노동생명표의 작성절차



3. 노동생명표 작성 결과

<표 1>은 1995년부터 2002년까지의 생명표와 취업확률을 이용하여 산출한 노동기대여명을 요약하고 있다. 취업상태에는 농업에서의 자영업도 포함되기 때문에 농업부문의 고령취업 효과를 통제하기 위해 비농가부문의 노동기대여명을 별도로 산출하였다. 또한

임금근로확률(=취업인구비율)을 이용한 임금근로기대여명도 함께 제시하고 있다.

산출결과에 따르면, 우리나라 25세 남성의 노동기대여명은 36.2년이고 여성의 경우는 25.0년이다. 이는 현재 25세 남성취업자는 대략 61세까지 노동시장에 취업해 있고 여성취업자는 50세까지 취업상태를 유지할 것으로 예상된다는 것을 의미한다.

농업부문의 효과를 통제한 비농가 노동기대여명으로 보면 25세 남성은 59세, 여성은 48세 경에 노동시장을 떠날 것으로 추정된다. 남성의 경우 30세가 30.4년, 40세가 21.6년, 50세가 13.1년 후에 노동시장에서 은퇴할 것으로 예상되며, 여성의 경우 30세는 19.6년, 40세는 14.4년, 50세는 8.5년을 더 일하고 은퇴할 것으로 추정된다. 여성의 은퇴시점은 남성보다 약 5~10년 정도 빠르며 나이가 많아짐에 따라 격차는 줄어든다(그림 2).

한편 임금근로자의 경우 자영업으로의 이동경로가 존재하기 때문에 임금근로기대여명은 노동기대여명보다 짧아지게 되는데, 25세 남성의 임금근로기대여명은 20.8년, 25세 여성의 임금근로기대여명은 13.4년으로 나타나고 있다. 즉, 현재 25세 남성은 평균적으로 약 21년 후인 46세까지 임금근로자로 취업해 있을 것으로 기대되며, 25세 여성은 약 13년 후인 38세까지 임금근로자로 취업해 있을 것으로 예상된다. 30세 남성은 17.5년, 40세 남성은 11.1년, 50세 남성은 6.2년을 더 임금근로자로 취업해 있을 것으로 기대되며, 여성의



이슈분석

<표 1> 1995~2002년 주요연령별 노동기대여명

(단위 : 년)

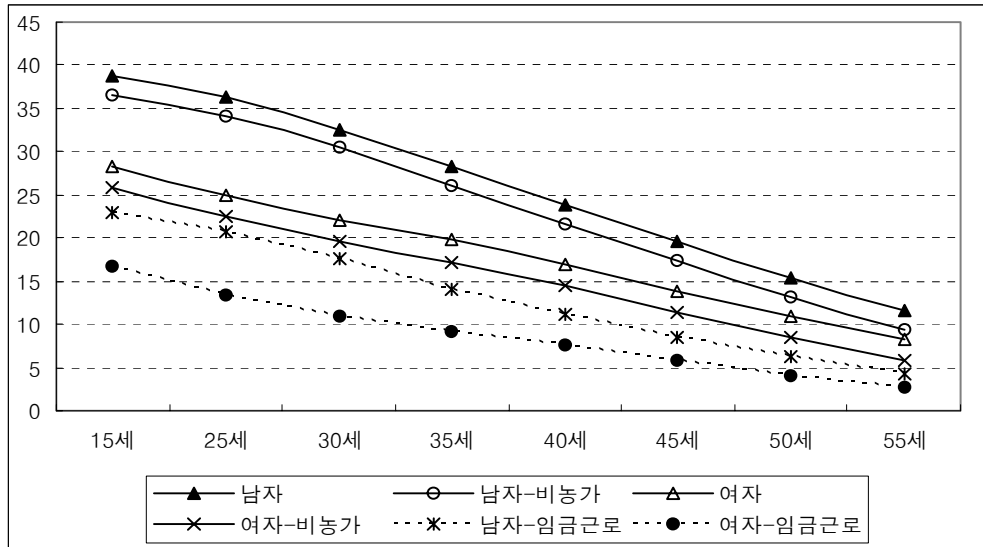
		남 성			여 성		
		취업	취업-비농가	임금근로	취업	취업-비농가	임금근로
2002	15세	38.7	36.6	23.1	28.4	25.8	16.6
	25세	36.2	34.1	20.8	25.0	22.5	13.4
	30세	32.6	30.4	17.5	22.2	19.6	10.9
	35세	28.2	26.0	14.1	19.8	17.2	9.2
	40세	23.8	21.6	11.1	17.0	14.4	7.5
	45세	19.5	17.3	8.5	13.9	11.4	5.7
	50세	15.4	13.1	6.2	10.9	8.5	4.1
	55세	11.6	9.3	4.2	8.1	5.9	2.8
2001	15세	37.8	35.6	22.4	27.8	25.3	16.0
	25세	35.4	33.2	20.2	24.5	22.0	12.8
	30세	31.7	29.5	16.9	21.8	19.3	10.5
	35세	27.3	25.1	13.5	19.4	17.0	8.9
	40세	22.9	20.7	10.6	16.6	14.1	7.2
	45세	18.7	16.5	8.0	13.6	11.2	5.5
	50세	14.7	12.4	5.9	10.5	8.2	3.9
	55세	10.9	8.6	3.9	7.9	5.7	2.6
1999	15세	36.7	34.4	21.6	26.6	23.9	14.7
	25세	34.4	32.2	19.5	23.4	20.8	11.7
	30세	30.8	28.6	16.4	21.0	18.4	9.7
	35세	26.6	24.3	13.1	18.8	16.1	8.3
	40세	22.3	20.0	10.3	16.1	13.5	6.7
	45세	18.2	15.9	7.9	13.1	10.6	5.2
	50세	14.3	12.0	5.7	10.2	7.8	3.8
	55세	10.7	8.3	3.7	7.6	5.4	2.5
1997	15세	39.2	37.2	23.5	28.4	25.6	15.6
	25세	36.7	34.7	21.2	24.8	22.0	12.2
	30세	32.7	30.8	17.7	22.2	19.5	10.1
	35세	28.3	26.3	14.3	19.8	17.1	8.7
	40세	23.9	21.8	11.4	16.9	14.2	7.1
	45세	19.6	17.5	8.9	13.7	11.1	5.5
	50세	15.5	13.4	6.7	10.8	8.3	4.1
	55세	11.6	9.4	4.5	8.0	5.8	2.8
1995	15세	39.1	37.2	23.5	27.5	24.6	14.8
	25세	36.4	34.6	21.0	23.8	20.9	11.3
	30세	32.4	30.5	17.4	21.5	18.6	9.5
	35세	27.9	26.0	14.1	19.2	16.4	8.2
	40세	23.5	21.6	11.2	16.4	13.6	6.7
	45세	19.2	17.2	8.8	13.2	10.6	5.2
	50세	15.1	13.1	6.4	10.4	7.8	3.8
	55세	11.3	9.2	4.2	7.6	5.3	2.5

자료 : 통계청, 「생명표」 및 「경제활동인구조사」, 각년도.



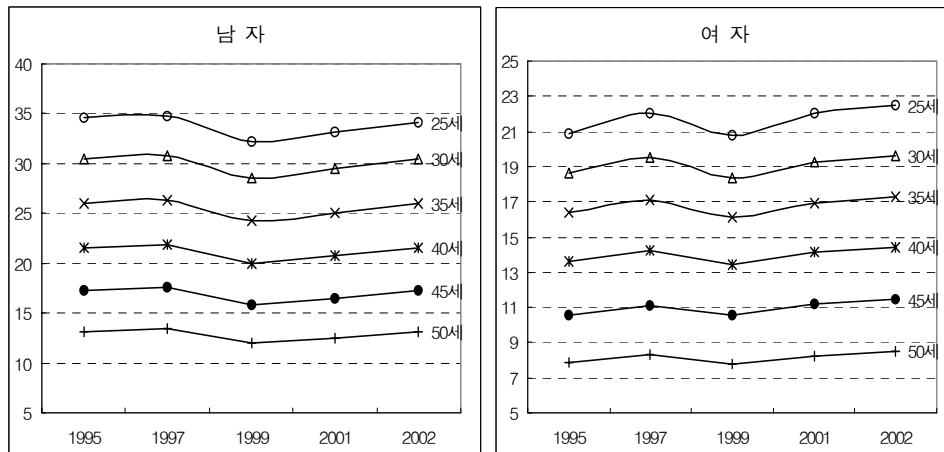
[그림 2] 성별 주요 연령의 노동기대여명(2002년)

(단위: 년)



[그림 3] 노동기대여명(비농가)의 시계열 추이

(단위: 년)





경우에는 30세가 10.9년, 40세가 7.5년, 50세가 4.1년을 더 임금근로자로 일할 수 있을 것으로 추정된다. 비임금근로를 포함한 은퇴 시점과 비교할 때 젊은 연령일수록 자영업으로 이동할 확률이 높기 때문에 임금근로기대여명이 상대적으로 더 짧게 나타난다.

[그림 3]은 비농가 노동기대여명의 시계열 추이를 보여준다. 노동기대여명은 1997년 경제위기 이후 큰 폭으로 하락하였다가 최근 조금씩 증가하는 추세를 보이고 있다.

4. 결 론

노동생명표를 이용한 노동생애기간 및 은퇴연령의 추정은 작성방법이 매우 용이하다는 장점을 가진다. 그동안 노동생명표의 활용에는 많지 않았지만, 좀더 정교하게 발전시키면 노동력 인구의 예측, 다양한 인구계층별 노동생애기간 추정 등 유용한 정책 지표를 만들어낼 수 있을 것이다. 고령화의 진전과 함께 우리의 노동생애의 모습도 크게 바뀌어 갈 것으로 예상되는 지금, 이러한 변화를 포착하기 위한 새로운 지표를 개발하는 것도 의미있는 시도가 될 것이다.

〈참고문헌〉

- 김정근·김동희·이광실(1977), 「1970년도 한국인 남자노동력생명표」, 『한국인구학회지』, 제1호.
- 박원란(2001), 「생명표에 의한 한국 남성의 노동기간 변화」, 『통계분석연구』, 제6권 제1호.
- 방하남(2002), 「Work-Life profiles of Korean Workers: Life-Table Analysis」, 한국노동패널연구 2002-05
- 조진만(1990), 「우리나라 노동력생명표에 의한 노동력 추이 분석」, 『한국인구학회지』, 제13권 제2호.
- 통계청, 『경제활동인구조사』 각년도 원자료.
- _____, 『완전생명표(각세별)』, 각년도.
- Wolfbein S. L. and Wool H.(1950), “Table of Working Life : Length of Working Life for Men”, U.S. Bureau of Labor Statistics Bulletin, No. 1001.



[부도 1] 일반 생명표 작성과정

기 초 자 료	인 구 : 주민등록연앙인구(2002) 사망자수 : 사망신고자료(2001-2003)
사망신고자료 보정	지연신고, 연령왜곡신고 보정, 영아사망 추정
연령별 사망률(${}_n m_x$)산출	${}_n m_x = \frac{{}_n D_x}{{}_n P_x}$ ${}_n D_x$: ($x, x+n$)세 사이의 사망자수 ${}_n P_x$: ($x, x+n$)세 사이의 인구
연령별 사망확률(${}_n q_x$)산출	${}_n q_x = \frac{{}_n m_x}{[\frac{1}{n} + {}_n m_x [\frac{1}{2} + \frac{n}{12} ({}_n m_x - \log_e c)]]}$ ($\log_e c$ 는 0.095를 적용) n : 연령간격
연령별 사망자수(${}_n d_x$)산출	${}_n d_x = l_x \times {}_n q_x$
연령별 생존자수(l_x)산출	$l_x = l_{x-n} - {}_n d_{x-n}$
생존확률(${}_n P_x$)산출	${}_n P_x = \frac{l_{x+n}}{l_x}$
연령별 정지인구 (${}_n L_x$)	${}_n L_x = n \times (\frac{l_x + l_{x+n}}{2})$ $L_{100+} = \sum_{x=100}^{\infty} l_x$ · 영유아 정지인구 영아(0세) : ${}_1 L_0 = k_0 \times l_0 + (1 - k_0) \times l_1$.. 0세의 분리계수 남아 $k_{0m} = 0.0425 + 2.875 \times q_{0m}$ 여아 $k_{0f} = 0.05 + 3.0 \times q_{0f}$
연령이후의 정지인구 (총생존년수)(T_x)	$T_x = \sum_{x=\infty}^{\infty} {}_n L_x$
기대여명(e_x^0)산출	$e_x^0 = \frac{T_x}{l_x}$

자료 : 통계청, 「2002년 생명표 작성결과」, 2004. 12.



<부표 1> 우리나라 남자의 노동기대여명(2002년)

	노동기대여명		비농가 노동기대여명		임금근로기대여명	
	취업확률	노동기대여명	비농가 취업확률	노동기대여명	임금근로확률	노동기대여명
15세	0.004	38.75	0.004	36.59	0.002	23.05
16세	0.009	38.76	0.010	36.60	0.009	23.06
17세	0.023	38.77	0.025	36.61	0.022	23.06
18세	0.121	38.76	0.122	36.60	0.108	23.05
19세	0.278	38.66	0.270	36.50	0.245	22.95
20세	0.369	38.41	0.360	36.25	0.323	22.72
21세	0.455	38.06	0.449	35.92	0.416	22.41
22세	0.458	37.63	0.458	35.49	0.410	22.01
23세	0.490	37.20	0.485	35.05	0.430	21.62
24세	0.523	36.74	0.519	34.59	0.466	21.20
25세	0.582	36.24	0.575	34.10	0.518	20.75
26세	0.708	35.69	0.706	33.56	0.631	20.25
27세	0.809	35.01	0.806	32.88	0.716	19.64
28세	0.840	34.23	0.842	32.10	0.721	18.94
29세	0.881	33.42	0.889	31.28	0.743	18.23
30세	0.902	32.57	0.904	30.43	0.737	17.51
31세	0.899	31.70	0.903	29.55	0.736	16.79
32세	0.903	30.84	0.906	28.68	0.717	16.07
33세	0.925	29.97	0.924	27.80	0.667	15.37
34세	0.937	29.08	0.938	26.92	0.680	14.72
35세	0.929	28.18	0.930	26.01	0.659	14.06
36세	0.933	27.30	0.934	25.12	0.642	13.42
37세	0.935	26.41	0.936	24.23	0.630	12.80
38세	0.921	25.52	0.922	23.34	0.590	12.20
39세	0.930	24.66	0.931	22.47	0.586	11.63
40세	0.929	23.78	0.931	21.59	0.575	11.07
41세	0.927	22.92	0.927	20.71	0.570	10.53
42세	0.916	22.05	0.916	19.84	0.535	9.98
43세	0.913	21.20	0.914	18.99	0.540	9.48
44세	0.904	20.36	0.903	18.14	0.532	8.97
45세	0.920	19.54	0.919	17.30	0.532	8.47
46세	0.928	18.70	0.927	16.46	0.516	7.98
47세	0.900	17.85	0.897	15.60	0.471	7.50
48세	0.912	17.04	0.908	14.78	0.460	7.06
49세	0.896	16.22	0.892	13.95	0.436	6.64
50세	0.900	15.41	0.895	13.14	0.497	6.24



<부표 1>의 계속

	노동기대여명		비농가 노동기대여명		임금근로기대여명	
	취업확률	노동기대여명	비농가 취업확률	노동기대여명	임금근로확률	노동기대여명
51세	0.872	14.61	0.867	12.32	0.457	5.78
52세	0.852	13.84	0.844	11.54	0.440	5.36
53세	0.865	13.09	0.856	10.78	0.415	4.96
54세	0.833	12.32	0.822	10.01	0.438	4.58
55세	0.834	11.59	0.816	9.26	0.444	4.18
56세	0.823	10.85	0.803	8.53	0.426	3.77
57세	0.786	10.13	0.759	7.80	0.388	3.38
58세	0.735	9.45	0.701	7.13	0.378	3.03
59세	0.715	8.83	0.670	6.51	0.348	2.69
60세	0.700	8.22	0.648	5.92	0.344	2.37
61세	0.687	7.64	0.627	5.35	0.307	2.06
62세	0.661	7.06	0.578	4.80	0.302	1.78
63세	0.613	6.52	0.532	4.30	0.256	1.51
64세	0.585	6.02	0.496	3.84	0.203	1.28
65세	0.612	5.55	0.508	3.42	0.180	1.10
66세	0.539	5.06	0.427	2.98	0.180	0.94
67세	0.533	4.64	0.414	2.62	0.182	0.78
68세	0.509	4.22	0.369	2.28	0.154	0.62
69세	0.501	3.83	0.351	1.97	0.123	0.48
70세	0.423	3.45	0.211	1.68	0.078	0.37
71세	0.426	3.14	0.220	1.52	0.059	0.30
72세	0.336	2.83	0.186	1.36	0.063	0.26
73세	0.377	2.62	0.201	1.23	0.068	0.20
74세	0.316	2.36	0.148	1.09	0.019	0.14
75세 이상	0.244	0.23	0.112	0.11	0.015	0.01



<부표 2> 우리나라 여자의 노동기대여명(2002년)

	노동기대여명		비농가 노동기대여명		임금근로기대여명	
	취업확률	노동기대여명	비농가 취업확률	노동기대여명	임금근로확률	노동기대여명
15세	0.005	28.36	0.005	25.79	0.005	16.61
16세	0.010	28.36	0.010	25.79	0.009	16.61
17세	0.023	28.36	0.022	25.79	0.022	16.61
18세	0.156	28.35	0.158	25.77	0.146	16.59
19세	0.311	28.20	0.313	25.62	0.288	16.45
20세	0.446	27.89	0.450	25.32	0.416	16.17
21세	0.510	27.46	0.503	24.87	0.474	15.75
22세	0.608	26.96	0.595	24.38	0.577	15.29
23세	0.664	26.36	0.658	23.79	0.628	14.71
24세	0.698	25.70	0.697	23.14	0.658	14.09
25세	0.679	25.02	0.674	22.45	0.631	13.44
26세	0.626	24.35	0.627	21.79	0.576	12.81
27세	0.600	23.73	0.598	21.17	0.531	12.24
28세	0.545	23.14	0.546	20.58	0.463	11.72
29세	0.451	22.60	0.448	20.04	0.365	11.26
30세	0.457	22.16	0.454	19.61	0.350	10.90
31세	0.475	21.72	0.468	19.16	0.349	10.55
32세	0.475	21.25	0.469	18.70	0.338	10.21
33세	0.512	20.79	0.508	18.24	0.359	9.88
34세	0.510	20.29	0.509	17.74	0.326	9.52
35세	0.548	19.79	0.544	17.25	0.347	9.20
36세	0.567	19.26	0.564	16.71	0.364	8.86
37세	0.569	18.70	0.566	16.16	0.348	8.50
38세	0.577	18.15	0.571	15.61	0.329	8.16
39세	0.636	17.59	0.627	15.05	0.374	7.84
40세	0.616	16.97	0.602	14.44	0.360	7.47
41세	0.633	16.37	0.622	13.85	0.362	7.12
42세	0.639	15.75	0.628	13.24	0.352	6.77
43세	0.620	15.13	0.608	12.63	0.354	6.42
44세	0.631	14.53	0.617	12.03	0.364	6.07
45세	0.622	13.91	0.609	11.43	0.356	5.72
46세	0.662	13.31	0.645	10.84	0.368	5.37
47세	0.660	12.67	0.634	10.21	0.336	5.01
48세	0.603	12.03	0.578	9.59	0.301	4.68
49세	0.604	11.45	0.583	9.03	0.292	4.39
50세	0.617	10.86	0.589	8.47	0.283	4.10



<부표 2>의 계속

	노동기대여명		비농가 노동기대여명		임금근로기대여명	
	취업확률	노동기대여명	비농가 취업확률	노동기대여명	임금근로확률	노동기대여명
51세	0.623	10.27	0.596	7.89	0.316	3.83
52세	0.571	9.67	0.533	7.32	0.255	3.52
53세	0.509	9.12	0.470	6.80	0.247	3.28
54세	0.530	8.64	0.494	6.35	0.272	3.04
55세	0.492	8.13	0.445	5.87	0.231	2.77
56세	0.505	7.66	0.459	5.44	0.258	2.55
57세	0.485	7.19	0.429	5.00	0.216	2.30
58세	0.497	6.73	0.419	4.59	0.201	2.10
59세	0.484	6.26	0.406	4.19	0.214	1.90
60세	0.492	5.80	0.408	3.81	0.205	1.70
61세	0.451	5.34	0.345	3.42	0.155	1.50
62세	0.451	4.92	0.347	3.09	0.173	1.35
63세	0.468	4.50	0.351	2.76	0.172	1.19
64세	0.431	4.06	0.308	2.43	0.159	1.02
65세	0.398	3.66	0.268	2.14	0.134	0.87
66세	0.370	3.29	0.225	1.89	0.106	0.75
67세	0.371	2.95	0.216	1.68	0.115	0.65
68세	0.338	2.61	0.189	1.48	0.088	0.54
69세	0.280	2.30	0.158	1.31	0.071	0.46
70세	0.263	2.06	0.134	1.17	0.063	0.39
71세	0.246	1.82	0.167	1.05	0.057	0.33
72세	0.226	1.61	0.119	0.91	0.034	0.28
73세	0.204	1.42	0.101	0.81	0.029	0.25
74세	0.196	1.25	0.102	0.72	0.039	0.23
75세이상	0.098	0.09	0.058	0.06	0.018	0.02



비정규직 입법(안)을 둘러싼 노·사·정 쟁점

김 정 우*

1. 머리말

지난 몇 달 동안 한국사회는 비정규직 입법(안)을 둘러싼 노사정간 논쟁으로 홍역을 앓았다. 정부는 지난 9월 8일, 총리주재로 국정현안정책조정회의를 개최하여 「기간제및단시간근로자보호등에관한법률제정안」과 「파견근로자보호등에관한법률중개정법률안」을 확정하였고 이를 정기국회에 제출했다. 이후 경영계와 노동계 모두는 비정규직 관련 정부입법(안)에 대한 반대를 천명하였고, 특히 민주노총은 정부입법(안)에 반대하는 의미로 하루 경고파업을 진행하기도 했다. 한편 이 과정에서 여당 내에서도 비정규직 관련 정부입법(안)에 대한 평가가 엇갈리기도 했으며 이러한 우여곡절을 겪은 끝에 비정규직 관련 정부입법(안)은 정기국회기간 동안 제대로 된 심의조차 거치지 못했다.

그러나 비정규직 관련 정부입법(안)을 둘러

싼 노사정간 입장차이가 워낙 첨예하고, 단지 입법(안)을 금번 정기국회에서 다루지 못했을 뿐이므로 이를 둘러싼 노사정간 논쟁 및 공방은 2005년도에도 지속될 것이 확실시된다.

사실 비정규직 관련 입법(안)을 둘러싼 노사정간 입장차이는 단지 현재 제출된 법안에 대한 각 주체의 호불호(好不好)만을 반영하는 것은 아니다. 짧게 보면 IMF 외환위기 이후 발생한 비정규직 증가 및 노동시장 양극화 경향에 관한 원인과 현실진단 및 처방에 대한 각 주체의 상이한 입장이 반영되어 있는 것이며, 길게 보면 1996~97년 겨울총파업 이전부터 논쟁되던 노동시장 유연화 및 한국경제의 나아갈 방향을 둘러싼 입장차이가 전제된 것이기도 하다.¹⁾

이 글에서는 비정규직 관련 정부입법(안)의 핵심내용과 이를 둘러싼 노사정 각 주체의 주장과 쟁점을 살펴봄으로써 이에 대한 논점을 좀더 부각하고자 한다.

* 한국노동연구원 책임연구원(kjw@kli.re.kr).

1) 그러나 이 문제는 이 글의 직접적 주제가 아니므로 다루지 않는다.



2. 비정규직 입법(안)의 내용

정부의 비정규직 관련 입법(안)의 핵심기조는 노동시장의 유연성을 저해하지 않는 전제하에 비정규직 근로자에 대한 불합리한 차별처우를 금지함을 통해 형평성을 제고하고 남용을 방지하겠다는 것이며, 이를 위해 「기간제및단시간근로자보호등에관한법률」을 제정하고 「과전근로자보호등에관한법률」을 개정하는 것을 주내용으로 한다.

우선 새로 제정되는 「기간제및단시간근로자보호등에관한법률」의 주요 내용은 다음과 같다. 종전까지는 기간제²⁾ 및 단시간근로자(파트타임 근로자)에 대한 차별에 관한 별도의 법적 금지조항이 없었으나 금번 입법(안)을 통해 차별금지 규정을 신설하여 합리적 이유 없는 차별을 없애고 차별이 발생할 경우, 노동위원회를 통한 시정을 가능하게 하여 실질적으로 차별처우를 시정하겠다는 것이다. 이와 함께 효과적인 시정조치를 위해 노동위원회법을 개정하여 부분별위원회로서 차별시정위원회를 신설하고 차별시정담당공익위원의 위촉근거 규정을 마련함과 동시에 조정 성립시 재판상 화해의 효력을 부여하는 등 조정 제도를 활성화하는 내용을 포함하고 있으며, 확정된 시정명령을 이행하지 않을 경우 사업주에게 최고 1억원에 달하는 과태료를 부과할 수 있도록 하여 실효성을 보장하는 내용을

담고 있다.

현재 기간제 근로의 근로계약기간은 1년까지 가능하고 기간제 근로계약의 반복갱신에 대한 별도의 법적 규제는 없는데, 제정될 법률에는 기간제 근로자의 사용기간을 최대 3년으로 하고 3년을 넘을 경우 계약기간 만료만을 이유로 해고할 수 없도록 했다.

다만 합리적 사유가 있을 경우 3년을 초과하는 기간제 근로를 허용하도록 하는데, 이때 합리적 사유란 유기(有期)사업, 특정 프로젝트 완성, 결원근로자의 대체, 근로자의 학업 및 직업훈련 이수, 50세 이상 근로자, 전문직종 등의 경우이다.

다음으로 단시간근로자의 경우 현재는 단시간근로자의 처우에 대한 차별금지 조항이 없고, 법정근로시간 이내로 초과근로를 할 경우에도 별도규제가 없어 실제로 단시간근로자를 고용하여 과도한 초과근로를 시키는 남용문제가 발생해 왔다. 제정될 법률에는 법정근로시간 이내라 하더라도 초과근로를 1주당 12시간으로 제한하고 사용자의 부당한 연장근로 지시에 대한 거부권을 명시하여 단시간근로에 대한 남용을 규제하고자 했다. 부당한 연장근로 거부를 이유로 해고 등 불리한 처우를 하는 경우 2년 이하 징역, 1천만원 이하 벌금이라는 벌칙을 부과할 수 있도록 했다.

이와 함께 임금, 근로계약기간, 근로시간 등 중요 근로조건에 대한 서면명시의무를 강

2) 근로계약기간의 정함이 있는 유기(有期)계약 근로자로서 일반적으로 계약직 근로자 등으로 불린다.

〈표 1〉 비정규직 관련 정부입법(안)의 내용

	현행	입법안
기간제 근로자	· 차별금지규정 없음	· 차별금지규정 신설, 노동위원회를 통한 시정(법원에 불복제기 가능) - 조정제도 활성화(조정성립시 재판상 화해의 효력 부여) - 확정된 시정명령 불이행시 과태료(1억원 이하)
	· 기간제 근로계약의 반복갱신에 대한 규제 없음 ※ 판례로 일부 제한(해고) : 계약관행, 당사자의 의사, 갱신에 대한 기대가능성, 직무 특성 등 고려 → 판단기준 불명확, 법적인 정성 저해	· 기간제 근로자의 사용기간을 3년으로 하고 초과 사용시 해고제한 적용 ※ 3년 경과 후 계약기간 만료만을 이유로 고용종료 불가 - 예외 허용(유기사업, 특정 프로젝트 완성, 고령자, 전문직종 종사자 등)
	· 근로계약기간 상한 1년	· 근로계약기간(1년) 규정 폐지
단시간 근로자	· 차별금지규정 없음 · 법정근로시간내 초과근로 규제없음	· 기간제 근로자의 경우와 동일 · 법정근로시간 이내라도 초과근로 제한(1주 12시간)
파견 근로자	· 차별금지를 선언적으로 규정	· 기간제 · 단시간근로자의 경우와 동일하게 차별금지 및 시정
	· 파견기간은 최장 2년	· 최장 3년으로 연장
	· 파견기간(2년) 종료 후 다른 파견근로자로 교체사용 가능(법적제한 없음)	· 파견기간(3년) 종료 후 3개월간 파견금지(휴지기간 신설)
	· 동일한 파견근로자를 2년 초과 사용시 사용사업주의 근로자로 의제 ※ 의제 규정방식으로 인해 사용사업주 직접 제재가 불가능 → 근로자가 부당해고 쟁송을 해야 함	· 동일한 파견근로자를 3년 초과 사용시 사용사업주에게 직접고용의무 부과(위반시 과태료) - 금지업무 파견시에는 파견 즉시 직접고용의무 부과
	· 26개 업무만 파견허용 ※ 건설업, 유해 · 위험업무, 의료업무 등 파견금지, 기타업무는 일시적인 사유발생에만 허용(최장 6개월)	· 금지업무를 제외하고 전면허용 ※ 제조업 직접생산공정업무는 현행 일시사용 원칙 유지

자료 : 노동부.

화해 근로계약의 내용에 대한 자의적 판단의 소지를 없애고자 했다.

다음으로 「파견근로자보호등에관한법률」 개정(안)의 주요 내용은 다음과 같다. 우선 차별처우에 대한 금지 및 시정절차 마련을 담고 있다. 과도한 중간공제 예방을 위해 파견의

대가 등을 근로자에게 서면으로 고지하게 했다. 현재까지는 파견근로자에 대한 차별금지가 선언적 차원에서 언급되어 있을 뿐이지만 기간제 및 단시간근로자의 경우와 동일하게 차별금지 조항을 넣고 이를 지키지 않을 경우 시정할 수 있는 절차를 마련하였다.



〈표 2〉 비정규직 관련 노사정 입장

	노 동 계 ¹⁾	정 부	경 영 계
차별금지	<ul style="list-style-type: none"> - 고용형태 이유 차별금지 - 동일노동 동일임금 명문화 	<ul style="list-style-type: none"> - 불합리한 차별금지원칙 규정 - 동일노동 동일임금 명문화 반대 - 차별구제위(노동위원회) 설치 	<ul style="list-style-type: none"> - 동일노동 동일임금 규정 반대
기간제	<ul style="list-style-type: none"> - 객관적·합리적 사유 없는 임시직 사용 제한 - 사용기간 제한(1년) 	<ul style="list-style-type: none"> - 사유제한 반대 - 3년까지 기간제 사용 (3년 초과시 해고제한) 	<ul style="list-style-type: none"> - 사유제한 반대 - 사용기간 3년으로
파견제	<ul style="list-style-type: none"> - 파견법 폐지 - 불법파견시 직접고용 - 도급/파견 구분기준 강화 - 사용자 범위 확대 	<ul style="list-style-type: none"> - 네가티브 리스트 방식으로 파견업종 확대(제조업 직접생산 공정 제외) - 특정일자리 교체사용 제한 (휴지기 도입) 	<ul style="list-style-type: none"> - 파견업종 확대 (제조업 직접생산공정 포함) - 휴지기 도입 반대
법 실효성 확보	<ul style="list-style-type: none"> - 명예근로감독관제 도입 - 위법 상습 사용자 가중 처벌 	<ul style="list-style-type: none"> - 구제절차 제도화 및 고액의 과태료 부과로 실효성 확보 	-

주: 1) 노동계는 주로 민주노총과 민주노동당의 주장임.

파견기간을 현행 2년에서 3년으로 연장했다. 현재는 파견기간 2년이 종료된 후 다른 파견근로자로 교체사용이 가능한데 앞으로는 이러한 파견근로자의 반복 교체사용을 통해 상시 파견근로를 사용하는 것을 제한하기 위해 파견근로 3년 사용 후에는 3개월이 경과하기 전에는 파견근로 사용을 금지하는 휴지기를 두어 직접고용의무를 부과했다.

이와 함께 불법파견에 대한 처벌을 강화했는데 불법파견에 대해서는 파견사업주뿐 아니라 사용자사업주에 대해서도 같은 수준의 처벌을 부과했다.³⁾ 이와 함께 불법파견에 대해

서도 고용의무를 적용해 3년 초과 사용시 사용자사업주에 대해 파견근로자를 직접 고용해야 할 의무를 부과하고, 특히 금지업무 파견시에는 파견 즉시 직접고용의무를 부과했다. 직접고용시 사용자사업장에 파견근로자와 동종업무 종사근로자가 있는 경우는 그 근로자에 적용되는 근로조건(단체협약, 취업규칙 등)을 적용받게 했고 없는 경우는 파견근로자의 기존 근로조건보다 저하시킬 수 없도록 하는 등 준수해야 할 근로조건을 명문화했다.

한편 파견대상업무를 확대했는데, 26개 업무에 대해서만 최대 2년간 파견을 허용하고

3) 현행법상 불법파견시 파견사업주는 3년 이하의 징역, 2천만원 이하의 벌금이 부과되고 사용자사업주에게는 2년 이하의 징역, 1천만원 이하의 벌금이 부과된다.



그 밖의 업무는 일시적·간헐적 사유발생시 최대 6개월간 허용하는 현행 포지티브 리스트(positive list) 방식을 네가티브 리스트(negative list) 방식으로 바꾸어 금지업무를 제외한 모든 업무에 대해 3년간 파견근로 사용을 허용하는 것으로 바꾸었다.⁴⁾

결국 비정규직 관련 정부입법(안)은 파견업종의 확대와 파견기간의 연장을 통해 노동시장의 유연성을 보장하면서, 이들 파견근로자 및 단시간, 시간제 근로자들에 대한 차별금지 및 시정조치를 제도화하여 형평성을 제고하고 남용의 여지를 줄이겠다는 의도로 볼 수 있다.

3. 노·사·정간 논쟁 및 평가

이상의 비정규직 관련 정부입법(안)에 대해 노동계는 물론 경영계까지 반대의사를 표명하고 있는데, 아래에서는 노사정간 논쟁이 되는 핵심쟁점을 도출해 보겠다.

우선 총평 차원에서 보면, 노동부는 비정규직 관련 정부입법(안)이 시행될 경우 파견근로자는 약간 증가하겠지만 전체적인 비정규직의 규모는 축소될 것으로 예상하는 반면, 민주노총을 비롯한 노동계는 파견근로자의 규모가 급격히 늘어남은 물론 기존의 정규직 일자리도 기간제 등으로 대체되어 비정규직

규모가 크게 증가할 것이라 주장하고 있다. 한편 경총은 기간제 근로자 해고제한, 파견근로자 직접고용 의무부과, 파견제 휴지기간 도입 등이 노동시장의 유연성과 기업경쟁력을 크게 떨어뜨릴 것이라며 정부입법(안)을 반대하고 있다.

이렇듯 노사정간의 입장이 크게 엇갈리는 것은 물론 앞서도 언급한 바와 같이 현재의 비정규직 문제를 포함하여 노동시장 유연화에 대한 노사정간의 기본인식에 워낙 차이가 크기 때문이다.

노동계로부터 가장 큰 문제 제기를 받는 내용은 파견근로자 및 기간제 근로자의 기간연장에 관한 것이다. 노동계는 기간제 근로자의 계약기간이 최대 3년으로 늘어남에 따라 사용자가 고용형태를 다양화시킬 수 있는 폭이 그만큼 늘어나게 되었다고 주장하며, 이에 따라 현재와 같이 1년 이하의 단기 기간제 고용의 형태로 단순업무만을 취급하는 것이 아니라 2년 내지 3년 단위 중기 기간제 고용이 일반화됨으로써 단순업무 이외의 업무까지 기간제 고용이 활용되고, 이 과정에서 정규직 고용의 상당부분을 대체하게 될 것이라 주장하고 있다. 기간제 근로와 관련해서는 근로자의 교체사용에 관한 규제가 없으므로 최악의 경우, 사용자는 3년이 되기 전에 기간제 근로자를 교체하거나 1~3개월 정도의 단절기간을

4) 직접생산 공정업무는 현행과 같이 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에만 근로자파견을 허용하였다.



거친 후에 같은 근로자를 기간제 근로자로 다시 고용할 수도 있다는 점을 우려하고 있다. 반면에 정부는 기간제 근로자의 경우 차별금지 및 사용기간 제한 등에 의해 불필요한 사용유인이 축소되어 오히려 기간제 근로자의 규모가 줄어들 것이라 보고 있다.

임시직 고용과 관련하여 노동계가 주장하는 내용은 기간규제가 아니라 사유규제라 할 수 있다. 즉 상시적으로 필요한 업무는 정규직으로 고용하고 객관적이고 합리적인 이유가 있을 경우만 비정규직을 사용하도록 규정해야 한다는 것이고, 객관적이고 합리적인 사유는 출산, 육아, 질병, 부상 등으로 결원발생시, 계절적 사업, 일시적·임시적 고용의 필요성 등으로 제한할 것을 주장하고 있다.

한편 경영계는 기간제 근로자를 3년 이상 고용할 경우 해고를 제한하는 조항을 삭제할 것을 요구하고 있는데, 기간제 근로자의 활용에 대해 별다른 규제가 없는 현재에 비해 이러한 규제는 적어도 3년마다 다른 기간제 근로자를 대체고용하는데 필요한 채용비용을 발생시키므로 현행법에 비해 기업활동의 자유를 구속한다고 판단하는 것에 따른 반응이라 생각된다.

실제 기간제 근로자의 계약기간을 1년에서 3년으로 늘림을 통해 3년 미만 계약직 근로자의 양산과 노동이동의 급격한 증가, 정규직 일자리의 대체라는 부정적 효과가 더 크게 나타날지 아니면 3년 이상 근무한 기간제 근로자에 대한 상용직화 비중을 높여 비정규직을

줄이는 긍정적 효과로 나타날지는 기업특수적 숙련의 정도와 같은 해당 직무의 구체적 특성에 따라 다를 것이다. 그러나 노동계의 주장처럼 기존의 정규직 일자리가 당장 상당부분 기간제 일자리로 대체되지는 않는다 하더라도 신규로 노동시장에 진입하는 근로자들의 취업패턴이 3년 동안 일종의 수습기간(screening period)을 거치는 기간제 근로자의 형태로 변화할 가능성을 예상해 볼 수 있다. 더불어 이러한 가능성은 노동시장 내에서 상대적 취약계층이라 할 수 있는 단순반복적 직무나 미숙련 직무에 종사하는 근로자들의 경우가 더 높을 것이다.

다음으로 파견근로의 기간을 2년에서 3년으로 연장하고 파견업종의 범위를 26개 업종만 인정하던 포지티브 리스트(positive list) 방식에서 일부 금지 업종을 제외하고 파견사용을 합법화하는 네가티브 리스트(negative list) 방식으로 전환하는 것에 대해 노동계와 경영계는 정반대의 입장에서 반대하고 있다.

먼저 노동계는 기존의 파견제도가 중간착취를 합법화하고 도급, 사내하청 등의 이름으로 불법파견을 양산하고 있으며 사용자들이 노동법상 사용자의 책임을 결정권한이 없는 파견업체에 떠넘겨 회피함으로써 파견업체 노동자들이 노동법상 권리를 보장받지 못하는 등 부작용이 많으므로 폐지되어야 함을 주장한다. 현행 파견법의 폐지와 함께 불법파견시 해당 노동자 직접고용, 파견과 도급의 구분기준 강화, 사용사업주의 노동법상 사용자



책임명시 등을 요구하고 있다.

반면 경영계는 노동시장을 유연화하고 신규 일자리를 창출하기 위해서는 파견제도가 더욱 활성화되어야 한다는 입장이며, 따라서 이번 정부입법(안)에서 제외된 제조업 직접 생산 공정업무가 파견대상에 포함되어야 하고 3년 동안 파견근로자를 사용한 후 3개월간 휴지기간을 둔 것은 파견제도 자체의 존립을 저해하는 것이므로 삭제되어야 한다고 주장하고 있다.

정부입법(안)대로 파견대상업무가 확대되면 파견근로자의 수가 증가할 것이라는 점은 정부도 인정하고 있다. 그러나 차별금지 조치, 휴지기간 도입 등으로 지나치게 급증하지는 않을 것이라 예상하고 있다. 그러나 파견업종이 확대됨에 따라 특히 단순직무를 중심으로 파견근로자가 크게 증가할 가능성이 높다는 것이 일반적인 예상이라 볼 수 있다. 파견근로자를 3년 사용한 이후 정규직으로 전환하기보다는 3개월간의 휴지기간 동안 단기계약직이나 일용직의 형태로 일자리를 유지하고 다른 파견근로자를 활용하는 것이 인건비 측면에서 사용주에게 더 유리하기 때문이다. 다만 증가할 것으로 추정되는 이들 단순직무 파견근로자들이 대체하게 되는 일자리의 고용 형태는 당장은 노동계 주장처럼 정규직 일자리라기보다는 기존에는 기간제(임시·일용직) 근로자들이 고용되어 있던 일자리일 가능성이 높을 것으로 추정된다.

다음으로 노사정간 쟁점이 되는 사항은 기간제 및 파견근로자의 차별처우 금지조치의 내용 및 실효성과 관련된 것이다. 정부는 비정규근로자들에 대한 불합리한 차별을 금지하고 노동위원회를 통한 시정절차를 마련하였으며 확정된 시정명령을 불이행할 경우 최고 1억원의 과태료를 부과하는 등 충분한 실효성을 갖추었으므로 이러한 차별처우 금지는 인건비 감축의 동기로 인한 비정규직 활용의 수요를 줄여 오히려 비정규직의 전체 규모를 줄이게 될 것이라 기대하고 있다.

노동계는 차별에 대한 판단기준이 명확하지 않고, 개별근로자가 불이익을 무릅쓰고 차별시정을 신청하기 어려우며, 시정절차에 상당한 시간이 소요되므로 적기시정이 어렵다는 점을 들어 실효성이 없다고 주장한다. 비정규직의 부당한 차별을 없애기 위해서는 근로형태의 차이를 이유로 고용 및 근로조건상 차별대우를 금지하고 동일 사업(사업장) 내의 동일가치 노동에 대하여 동일임금 지급을 법적으로 명문화할 것을 요구하고 있다.

반면에 경영계는 부당한 차별과 능력에 따른 정당한 차이를 구별하는 것이 사실상 어려운 조건하에서 차별구제 절차가 도입될 경우, 그 판단기준의 모호함과 구제신청 폭주로 인해 엄청난 혼란이 예상된다고 하며 기간제, 파견제 차별구제 절차가 입법(안)에서 삭제되어야 함을 주장하고 있다.

정부는 이러한 노사양측의 비판에 대해 정



규직과 비정규직에 대한 동일노동 동일임금 원칙은 국제기준에도 없고 각국의 입법사례도 거의 없는 것으로 수용하기 어려우며, 차별금지의 법제화의 목적은 불합리한 차별을 금지하는 것으로 정규직과 비정규직간의 임금격차가 문제가 되는 것이 아니라 합리적인 이유 없이 비정규직이라는 이유만으로 발생하는 임금격차가 시정된다는 것으로 차별금지 법제화에 따라 사용자 부담하게 되는 임금비용은 다른 임금결정변수에 의한 격차를 제외한 고용형태에 의한 격차만 해당되는 것이라 설명하고 있다.

개별근로자의 능력 및 생산성과는 무관하게 고용형태에 따라 임금차별이 행해지는 것이 부당하다는 것은 적어도 공식적으로는 노사정 모두 인정하는 것으로 보인다. 다만 이때 문제가 되는 것은 이러한 부당한 차별을 없애는 방법이 무엇이 될 것인가의 문제인데, 경영계의 지적처럼 노동위원회의 규모 등 행정능력을 현재의 상태로 유지한 채 이 문제를 해결하는 것은 어렵다고 할 수 있다. 더불어 정부도 인정하듯이 차별기준의 문제는 판례나 노동위원회의 사례가 축적되어야 차별유

형별 유형화가 가능하므로 취업규칙이나 단체협약 등의 명문화된 규정과 관련 없는 임금 차별의 경우는 실제 차별금지가 효력을 발휘하기까지는 상당기간이 소요될 것으로 예상할 수 있을 것이다. 따라서 적어도 단기적으로 볼 때 차별금지 조치가 인건비 감축의 동기로 인한 비정규직 활용의 수요를 줄이는 방향으로 기능하기 전까지는 이 조치로 인한 비정규직 남용억제 기능은 미미할 것이라 추론할 수 있을 것이다.

더 근본적으로 볼 때 차별해소의 방법을 정부입법(안)처럼 임금격차 중 다른 임금결정변수에 의한 격차를 제외한 고용형태에 의한 격차로 정의하고 이 차이를 없애는 것으로 하건, 아니면 노동계의 주장처럼 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 기준으로 활용하건 이를 추정해내서 유형화한다는 것은 대단히 어려운 일이다. 이 문제는 필연적으로 현재 한국의 임금결정시스템에 대한 평가와 대안 모색을 전제로 하나 이러한 문제에 대한 사회적 논의는 아직 시작조차 하지 못했다는 것이 객관적 현실이라 하겠다.



실업자의 노동3권

윤 문 희*

1. 서 론

노동조합에 가입할 수 있는 근로자의 범위는 어디까지일까?

대체로 사람들이 근로자라는 용어를 사용할 때에는 사업장에서 근로를 제공하고 임금을 받는 사용종속관계에 있는 임금근로자를 생각할 것이다. 따라서 노동조합에 가입할 수 있는 대상에 대해서도 대다수의 사람들은 일정한 사업장에서 근무하고 있는 근로자만을 생각하기 쉽다. 그러나 대부분의 노동법학자들은 초기업단위 노동조합을 결성하거나 노동조합에 가입할 수 있는 근로자의 범주에 실업자가 포함된다고 본다. 일반인들의 의식 속에 기업별 단위노조의 형태가 익숙해져 있기 때문에 실업자들이 노조를 만들거나 또는 기존 노조에 가입한다는 것이 쉽게 납득하기 어려울 것이다.

서울여성노동조합 사례에서 대법원은 2004. 2. 27. 2001두8568 판결(이하 ‘대상

판결’이라 한다)을 통하여 오랫동안 논쟁이 되어 왔던 실업자의 조합원성을 인정하기 전까지 사법부도 이러한 생각을 유지하였다.

그렇다면 일반인이 납득하기 어려운 실업자의 조합원 자격인정이 어떠한 중요성을 갖는 것일까? 이하에서는 위 판결을 중심으로 실업자가 조합원이 될 수 있는 자격과 실업자가 조합원의 일부로 가입한 노동조합의 노동3권 실현과정에 어떠한 문제를 갖는지 살펴보고자 한다.

2. 대상판결의 내용

가. 사실관계

서울여성노동조합은 2000. 8. 21. ‘구직중인 여성노동자의 가입’을 허용하는 규정을 담고 있는 규약을 첨부하여 서울특별시시장에게 노동조합 설립신고를 하였다. 이에 서울시는 ‘구직중인 여성노동자’의 가입이 근로자

* 한국노동연구원 연구원(mhyi97@kdi.re.kr).



가 아닌 자의 노동조합 가입의 허용이라는 것을 이유로 노동조합법(이하 ‘노조법’이라 한다) 제2조¹⁾ 제4호 라목과 제12조 제3항²⁾의 규정을 적용하여 설립신고를 반려하는 처분을 하였다. 이에 대하여 서울여성노동조합은 서울시의 처분(설립신고서 반려처분)취소를 구하는 소를 서울행정법원에 제기하였다. 서울행정법원은 피고의 처분에 대하여 대상판결과 같은 취지에서 위법하다고 보았다. 이에 서울시는 항소하였고 서울고등법원은 역시 제1심 판결과 동일한 이유에서 서울시의 항소를 기각하였다. 이에 대하여 서울시는 다시 대법원에 상고하였다.

나. 대상판결의 요지

대상판결의 판결요지는 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 근로기준법은 ‘현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리, 감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가’라는

관점에서 개별적 근로관계를 규율할 목적으로 제정된 것에 반하여 노조법은 ‘노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가’라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법목적에 따라 근로자의 개념을 상이하게 정의하고 있다.

둘째, 일정한 사용자에의 종속관계를 조합원의 자격요건으로 하는 기업별 노동조합의 경우와는 달리 산업별·직종별·지역별 노동조합 등의 경우에는 원래부터 일정한 사용자에의 종속관계를 조합원의 자격요건으로 하는 것은 아니다. 따라서 노조법 제2조 제4호 라목 단서는 기업별 노동조합의 조합원이 사용자로부터 해고됨으로써 근로자성이 부인될 경우에 대비하여 마련된 규정으로서, 이와 같은 경우에만 한정적으로 적용되고, 원래부터 일정한 사용자에의 종속관계를 필요로 하지 않는 산업별·직종별·지역별 노동조합 등의 경우에까지 적용되는 것은 아니다.

셋째, 이런 점 등을 근거로 할 때 노조법 제

1) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

2) 제12조(신고증의 교부) ③ 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 설립신고를 반려하여야 한다.

1. 제2조 제4호 각목의 1에 해당하는 경우

2. 제2항의 규정에 의하여 보완을 요구하였음에도 불구하고 그 기간 내에 보완을 하지 아니하는 경우



2조 제1호 및 제4호 라목 본문에서 말하는 근로자에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자뿐만 아니라, 일시적으로 실업상태에 있는 자나 구직중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함된다. 따라서 지역별 노동조합의 성격을 가진 서울여성지역노조가 조합원으로 '구직 중인 여성노동자'를 포함시키고 있다 하더라도, '구직 중인 여성노동자' 역시 노조법상의 근로자에 해당한다. 결국 '구직 중인 여성노동자'가 근로자가 아니라는 이유로 서울여성지역노조의 노동조합 설립신고를 반려한 이 사건 처분을 위법하다고 보았다.

대상판결은 종래의 판례가 근로기준법상의 근로자와 노조법상의 근로자 개념을 완전히 동일하게 파악하여 노무공급관계에 있는 당사자의 사용종속관계 해당여부와 이러한 노

무공급관계에 근거하여 지급된 금품의 임금 해당여부를 중심으로 근로자성을 판단³⁾⁴⁾하여 온 것과 상당한 차이를 보이는 것이다.

3. 실업자의 노동3권

가. 실업자의 근로자성

근로기준법상 근로자는 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자(제14조)라고 규정하고 있다. 구체적으로 '사업 또는 사업장에서 근로를 제공한다는 것은 사업주에 고용되어 그 사업 또는 사업장에서 근로를 제공한다는 의미가 있다. 그리고 '임금제공을 목적으로' 근로를 제공한다는 것은 사용자의 지휘감독 아래 근로를 제공하고 그 대가로서 임금을 받아 생활한다는 것이다(근기법 제18조). 이때의

3) 대법원 1970. 7. 21. 선고, 69누152 판결(한국전력(주) 사건)에서는 대법원은 전국전력노동조합 수금특별지부 조합원의 근로제공이 사용자인 한국전력(주)에 대하여 '종속적인 관계'에 있는 것이 아니므로 위 조합원은 노동조합을 조직할 수 있는 근로자가 될 수 없다고 함; 대법원 1992. 5. 26. 선고, 90누9438 판결(서울건설물산 사건)·서울고법 1990. 2. 1. 선고, 89구9762 판결(유성관광개발컨트리클럽 사건)은 노조법상 근로자란 타인과의 근로계약에 따라 사용·종속관계에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 자를 말한다고 이해하고 있음; (同旨) 대법원 2003. 1. 10. 선고, 2002다57959 판결(CKI인프라시스(주) 사건); 서울행법 2003. 3. 18. 선고, 2002구합33851 판결(CKI인프라시스(주) 사건); 서울행법, 2002. 5. 31. 선고, 2001구47197 판결(신성콘크리트공업(주) 사건); 서울행법 2002. 8. 8. 선고, 2002구합2598 판결(SK생명보험(주) 사건); 서울고법 2003. 6. 19. 선고, 2002누14111(항소기각) 및 서울행법 2002. 4. 30. 선고, 2001구47029 판결(제일콘크리트공업(주) 사건)은 보험모집인 및 레미콘 운송차주의 근로자성을 부정하였다.

4) 일반적인 판례의 경향과 다르게 특수고용형태 근로자의 노조법상의 근로자를 인정한 판례로는 다음과 같은 것들이 있다. 레미콘 운반차량의 소유권이 비록 운송차주에 있다 하더라도 운송업무에 대한 직접적인 지휘·감독을 받고 있었던 경우에는 노조법상의 근로자로 보아야 한다고 판시(인천지법 2001. 4. 13 선고, 2001카합177 판결(유진기업(주) 사건))한 경우가 있고, 캐디의 경우에 노조법상의 근로자는 사용종속관계에서 노무에 종사하고 있어야 한다고 전제하면서도 봉사료가 기타 임금에 준하는 수입임을 감안하여 노조법상의 근로자성을 인정한 판례(대법원 1993. 5. 25. 선고, 90누1931 판결(유성관광개발컨트리클럽 사건))이 있다.



근로는 종속노동을 의미하는 것이다. 따라서 자영업자나 실업상태에 있는 자는 근기법상의 근로자에 포함되지 않는다.

그러나 노조법상의 근로자는 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자(노조법 제2조 제1호)로 ‘사업 또는 사업장에서’근로를 제공하는 자로 한정되지 않는다. 또한 ‘임금·급료’란 사업주에 고용되어 근로를 제공한 대가를 말하고 ‘임금에 준하는 수입’이란 종속노동인지 독립노동인지 구별하기 어려운 일을 하여 그 대가로 받는 수입을 말한다. 따라서 노조법상의 근로자는 반드시 특정 사용자에게 고용된 자는 물론 ‘취업할 의사를 가진 자’(근로자직업훈련촉진법 제2조 제3호), 즉 노동의사를 가진 실업자도 널리 포함하는 개념으로 볼 수 있다.

대상판결에서도 밝히고 있듯이 근기법에서의 근로자 개념은 “현실적인 근로제공을 통해 특정 사용자에게 종속되어 있는지와 그 사용종속의 정도”에 따라 그 범위가 결정될 수 있지만, 노조법에서의 근로자의 개념은 “현실적인 근로제공이나 특정 사용자에게 종속 여부”와는 무관하게 “단결권 등 노동3권을 보장할 필요성이 있는가”에 따라 그 범위가 결정되어야 한다.

그러나 대상판결에 의하여 실업자의 노조가입자격이 인정되었다고 하더라도 노동3권과 관련하여 구체적으로 실업자가 포함된 노동조합의 단체교섭권 및 단체행동권의 인정 여부 등의 문제가 남는다.

나. 실업자의 노동3권

대체로 노동법학자들은 헌법에 규정된 노동3권(제33조 제1항)인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권은 밀접한 상호관련을 가지면서 근로조건향상을 위한 수단으로 보장되어 있다는 견해를⁵⁾ 따르고 있다. 즉 단결의 필요성이 근로자집단의 근로조건향상의 추구에 있다면, 단체교섭은 그 주체의 구체적인 목적활동이며 그 목적활동은 단체협약의 체결이라는 것으로 결실을 보게 되고, 단결체가 단체교섭에 의하여 소기의 목적을 달성할 수 없을 때에는 단체행동을 통하여 그의 주장을 관철하게 된다. 이와 같이 노동3권은 서로 유기적인 밀접한 관련성을 가지고 있다고 본다. 이러한 주장은 중국적으로 단결이나 단체행동은 단체교섭을 유리하게 이끌기 위한 수단으로서의 의미를 갖는 것이므로 단결이나 단체행동은 그것 자체가 목적이 아니라는 것이다. 그러므로 사용자와의 단체교섭을 포기한 노동조합이라든가 쟁의행위를 위한 쟁의행위

5) 유성재, 「실업자 노조가입 허용 판결의 문제점과 재선방향」, 『중앙법학』, 제6집 제1호, 2004, 299~300쪽; 김치선, 『노동법 강의』, 박영사, 1990., 146쪽; 김형배, 『노동법』, 박영사, 2002, 146쪽 이하; 박상필, 『한국노동법』, 대왕사, 1989, 90쪽.



는 무의미하다. 즉 단결의 궁극적이고 핵심적 목적은 사용자와의 단체교섭을 통한 단체협약의 체결이 있으므로 노동3권은 서로 유기적으로 밀접한 관계를 맺고 있는 통일적 권리 내지 서로 밀접한 관계를 가지는 일련의 권리로서 관련성의 정도는 일체성에 준하는 것이어야 한다.⁶⁾

그러나 노동3권의 각각의 권리는 이미 헌법에 의하여 그 정당성이 인정되기 때문에 다른 어떤 권리에 의하여 다른 권리의 정당성이 규정되기는 어렵다고 보는 견해도 있다. 그러한 견해는 노동3권은 근로조건 기타 경제적 지위의 향상을 통하여 생존권의 실현을 공동으로 목적하고 있다는 점에서 상호 밀접관련성을 가지는 하나의 권리군으로서 각 권리는 역사적·사회적 상황에 따라서 그 내용이 독자적으로 변화해 갈 수 있는 권리로 파악되어야 한다고⁷⁾ 본다. 그 이유로 오히려 단체교섭을 중심으로 한 노동3권의 유기적 관련성 인정은 단체교섭을 할 수 없는 대상에 대해 단결권조차 인정하지 않음으로써 오히려 근로자의 단결활동을 위축시킬 수 있다는 점을 들고 있다. 즉 현대사회에서 단체교섭이 노동조

합의 가장 중심적인 활동인 것은 사실이지만 그렇다고 해서 조합활동 등 단결활동이 단체교섭에 한정되는 것은 아니며, 이러한 입장에 선다면 노동3권의 보장이라는 측면에서 실업자의 근로자성이 인정되는 것이고 노조법의 입법취지에 맞는 경우에 실업자의 근로자성이 인정되는 것이다.

초기업단위 노조의 경우에는 실질적으로 사용종속관계를 맺고 있지 않더라도 근로조건 향상을 위한 단결체로서 단체교섭 당사자로서의 자격을 갖는다고 볼 수 있다. 실제로 부두·공항·역·시장 등 한정된 장소에서 불특정 다수인의 짐을 나르는 하역노무자 또는 여러 건설현장을 옮겨 다니면서 일하는 건설일용근로자 등은 사업주에 고용되어 있지 않지만 이들은 지역·직종 및 일반노조 등을 조직⁸⁾하고 각 사용자단체 내지는 개별사용자를 대상으로 통일적인 근로조건의 유지와 개선을 위한 단체협약을 체결하고 있다. 이들 노조원의 경우에 현실적으로 취업하고 있지는 않지만 장차 취업할 사용자들이 존재하고 이는 단체교섭을 할 수 있는 사용자가 존재하는 것이다.⁹⁾ 그러므로 산업별·직종별·지역별

6) 유성재(2004: 298~299).

7) 이철수, 「단체교섭의 근로자측 주체에 관한 비교법적 연구」, 서울대학교 박사학위논문, 1992, 209쪽.

8) 예를 들면 운송하역노조, 일반노조, 지역건설노동조합 등을 볼 수 있다. 이들은 취업과 실업을 수시로 반복하는 한편, 이들이 일을 하고 받는 수입은 임금에 해당하지 않는 경우에도 임금에 준하는 수입에는 해당될 것이다. 그러나 관례는(대법원 1996. 6. 11. 선고, 96누15046 판결; 대법원 1992. 5. 26. 선고, 90누9438 판결) 하역근로자로 구성된 노동조합을 적법한 노동조합으로 인정하지 않았다. 이는 노동조합이 기업별 단위노조이어야 한다는 선입견을 바탕으로 근기법상의 근로자와 노조법상의 근로자의 범위를 혼동하고 있는 데에서 발생한 것으로 볼 수 있다.



노조의 경우에는 일시적인 실업중인 자나 구직중에 있는 자가 포함되어 있다고 하여도 단체교섭에 문제가 되지 않을 것으로 보인다.

다만 문제가 되는 것은 기업별단위 노조가 실업자 및 해고자를 받아들이는 경우가 될 것이다. 이 경우에도 해고자의 조합원 자격을 전면적으로 박탈하기보다는 조합의 제3자 지원 등의 방법을 이용하여 해결할 수도 있을 것이다. 제3자 지원이라는 것은 단체교섭 또는 쟁의행위와 관련하여 노동조합과 사용자는 소속연합단체와 사용자단체 또는 당해 노동조합이나 사용자가 지원을 위하여 행정관청에 신고한 자, 기타 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자로부터 지원을 받을 수 있도록 (제40조 제1항) 한 것을 말한다. 노조법 제40조 제1항은 단체교섭과 관련하여 노동조합과 사용자는 소속연합단체와 사용자단체 또는 당해 노동조합이나 사용자가 지원을 위하여 행정관청에 신고한 자, 기타 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자로부터 지원을 받을 수 있다고 규정하고 있다. 본 규정을 토대로 단체교섭의 직접 당사자가 아닌 경우에도 단체교섭과 관련하여 교섭테이블에 교섭담당자로 출석하는 것뿐만 아니라 단체교섭이 유리하게 될 수 있도록 조언·자료제공·준비 등 각종의 지원을 받을 수 있고, 따라서 이들 제3자의 지원을 받는다는 이유로 교섭을 거부할 수는 없다.

단체행동권의 실현에 있어서도 단체교섭과 마찬가지로 산업별·직종별·지역별 등 초기업단위 노조에서는 문제가 되지 않으며 기업별 단위노조의 경우에도 단체교섭권과 마찬가지로 제3자의 쟁의지원 등의 방법을 이용할 수 있을 것이다.

결국 실업자를 조합원으로 인정하는 경우 단체교섭이나 단체행동과 관련한 문제는 노동조합 조직형태에 따른 실업자의 참여방식이 문제가 될 것이다.

4. 시사점과 한계

대상판결은 기존의 판례가 가지고 있던 사용종속관계 및 임금성에 구속되지 않는 노조법상의 특유의 근로자성 판단기준을 제시하였다는 것에 상당한 의의를 가지고 있다. 즉, 근기법 제14조에 규정된 근로자 정의와 노조법 제2조 제1호의 근로자 정의의 문구상 상이점은 물론 양 법률상의 입법취지의 차이에 착안하여 특정 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자뿐만 아니라 일시적으로 실업상태에 있는 자나 구직중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 근로자의 범위에 포함시키고 있다.

또한 최근 초기업단위 노동조합의 설립이 활성화되고 있는 가운데 이러한 노동조합 조직형태의 다양성을 인정하여 노동조합을 조

9) 서울고법 1994. 11. 17. 선고, 93구20339 판결 참조.



직·가입할 수 있는 근로자의 범위를 적극적으로 확대하여 실업자·해고자의 노조조직·가입 및 산별노조 건설촉진에 기여할 수 있는 것으로 전망된다.

대상판결은 노동조합이 스스로 조합원 및 노조임원의 자격요건을 스스로 규약을 통해 결정하도록 권고하고 있는 ILO의 입장(결사의 자유위원회 제327차 보고서(2002), 490항)과도 부합하는 것으로 노조법 제23조 제1항이 규정하고 있는 조합임원의 자격제한에 대한 문제도 동시에 해결할 수 있을 것으로 보인다.

판례와 대다수의 노동법학자들은 노조법상의 근로자의 범위에 구직중인 실업자 및 해고자의 포함을 인정하는 조직형태로는 초기업단위 노동조합만으로 한정하고 있다. 그러나 노동3권의 보장 필요성이라는 측면을 인정하였을 때 조직형태에 따라 조합가입 자격을 달리 파악하는 것이 옳은가에 대해서는 의문이 있다. 실업자의 노조가입을 노조조직형태에 따라 구분한 것이 근로자의 노동3권의 보장이라는 측면에서 얼마나 타당한 것인가의 문제가 남게 된다.

이탈리아 노사의 섬유산업 공동화 대책과 시사점

배 규 식*

이 글에서는 중국의 급속한 산업화와 함께 우리의 산업공동화 문제가 심각해지고 있는 지금 이탈리아에서는 섬유산업 공동화에 대해 노사 어떻게 대응하고 있는가를 살펴봄으로써 산업공동화에 직면한 우리의 노사에 주는 함의를 살펴보고자 한다.

1. 이탈리아의 섬유·의류산업에 대한 소개

이탈리아의 섬유·의류 및 패션산업은 제3의 이탈리아(The Third Italy)로 불리는 이탈리아 북중부 지역의 산업지역(Industrial districts)을 중심으로 중소기업들의 긴밀한 산업연계망(networks)을 구축하여 세계 섬유 및 패션산업에서 품질과 디자인을 선도해 나가며 경쟁력을 구축해 왔다. 이와 같이 중소기업에 기반을 둔 이탈리아 섬유, 의류, 패션, 가구, 피혁, 신발, 농업기계, 도자기를 생산하는 방식은 기존의 미국식의 대량생산방식(mass production), 일

본의 린생산방식(lean production), 독일의 다변화된 질적 생산방식(Diversified quality production)과 대별되는 독특한 생산방식을 구축했는데 이를 유연적 전문화(flexible specialization) 방식이라고 한다. 이러한 유연적 전문화 방식에서는 소규모로 전문화된 회사들의 광범위한 네트워크의 발전이 고도로 숙련된 노동자들에 상당히 의존하는 생산의 형태로 이루어지고 있다.

이탈리아 섬유·의류 그리고 관련산업은 이탈리아 제조업 기업들의 약 16%를 차지하고 있는 대표적 산업이다. 이들 산업에 고용된 이탈리아 노동자들은 981,341명이며, 이 가운데 여성이 555,000명이나 된다. 섬유·의류 산업에서 여성들의 높은 비율은 여성 고용비율이 40% 미만인 다른 제조업들과 섬유·의류산업을 구분하는 특징이다. 여성들은 의류제조(clothes manufacturing)부문에서 특히 높은 비율(76%)을 차지하고 있다.

* 한국노동연구원 연구위원(baekiusik@kli.re.kr).

〈표 1〉 이탈리아 섬유·의류산업의 산업지역(industrial districts)

	섬유업(upstream industry textile)	니트의류업(downstream industry knitwear)	의류업(downstream industry clothing)
북 부	Biella-Cossato (Piedmont) Schio (Veneto)	Ostiglia (Lombardy)	Palazoolo sull' Oglio (Lombardy)
중 북부	Prato(Tuscany)	Carpi(Emilia Romagna)	S Benedeto Tronto(Marche) Senigallia(Marche)
중 남부	Ascoli, Piceno-Val Vibrata(Abruzzo)	Giulianova (Abruzzo)	S Marco Cavoti (Campania) Putignano(Pulia)

자료 : Panicia(2002). Table 2.4에서 재구성.

〈표 2〉 비엘라 지역의 산업별 고용(1976~1986)

	섬유의류산업		기계산업		전 체	
	근로자수	비율	근로자수	비율	근로자수	비율
1976	33,086	73.4	5,828	12.9	45,080	100
1980	32,983	71.9	6,732	14.7	45,846	100
1986	30,109	71.3	6,212	14.7	42,208	100

자료 : Locke(1995: 161). Table 5-4.

이탈리아의 섬유업과 의류업이 지역별로 집중되어 있는 산업지역을 살펴보면 <표 1>과 같다. 섬유업과 의류업의 업종에 따라 중소기업들의 네트워크가 조밀하게 연계된 산업지역은 이탈리아의 중북부 지역을 중심으로 여기저기 흩어져 있다.

산업지역 가운데 하나의 지역을 예로 들어 보면, 비엘라(Biella) 지역은 밀라노 북서쪽으로 1시간 운전거리에 있는 곳으로 양모섬유 제조의 세계적 중심지이다. 비엘라의 인구는 19만명이고 1,300개 회사가 양모/섬유산업에 관련되어 있으며, 200개의 회사는 섬유기계

생산회사들이다. 이 지역에서 양모/섬유산업에 고용된 인력은 28,000명으로 전국 실업률 12% 비해 이 지역의 실업률은 5%로 낮은 편이며 이 지역의 1인당 평균 소득수준도 전국 평균보다 30% 가량 높다.

비엘라 지역의 중심부에서는 훈련·교육 - 튜린 전문대학, 응용연구 - 국립연구센터 출장소, 기술이전 - 국가기술산업연구소, 마케팅 - 국제양모 사무국의 이탈리아 본부, 표준 - 냉방양모의 중량인증기구 등 양모산업과 관련된 중요 조직들이 소재해 있다.

이곳에서는 Zegna와 Fila 같은 브랜드 이



름은 보편화되어 있고 밀라노와 빠리 등의 패션하우스를 위한 섬유의 주요 공급처이다. 비엘라 지역에서 생산되는 모방섬유 제품의 연간 생산고는 약 80억달러이며 호주가 이 지역 양모공장에서 사용되는 양모의 40%를 공급한다. 수많은 완성된 제품은 소매가격으로 1,500달러 하는 캐시미어코트이다. 이곳은 밀라노와 빠리를 중심으로 고객과 긴밀한 접촉을 통해 디자인 등 섬유와 의류 양식의 혁신이 시장 흐름에 발맞추어 시장에서 주어진 기회를 극대화할 수 있다.

2. 이탈리아 섬유·의류산업의 위기

1990년대 이래 국제 섬유시장의 개방과 경쟁의 격화로 이탈리아의 섬유·의류 그리고 패션산업은 상당한 영향을 받아 왔다. 1999년경부터 섬유와 의류산업에 어려움이 나타나기 시작했다. 섬유산업 회사들의 연합체 조직(Systema Moda Italia)에 따르면, 1999년 동안 이탈리아 섬유산업의 판매고는 1998년보다 1.5% 감소했고 수출은 5.1% 줄어들었으며 수입은 7%나 늘었다. 지난 몇 년 동안 극동지역 특히 중국에서 저가품들의 대량생산으로 인해 세계시장에서 이들 제품의 시장 점유율이 높아지면서 섬유·의류산업이 위기의 상황에 이를 정도로 해를 입었다. 그 외에도 국내 및 해외에서 값싼 제품을 선호하는 방향으로 섬유 및 의류상품에 대한 수요의 변화가 나타나 이 산업에 어려움을 주는 또 다

른 요인으로 작용하고 있다.

이로 인해 고용이 얼마나 줄었는지에 대한 다양한 데이터가 있지만 좀 낙관적으로 추정을 해도 매년 1만개의 일자리가 사라지고 있다. 2001년부터 2003년 사이에 이탈리아 섬유, 의류산업에서 총매출액 감소폭은 46억유로나 되었고 일자리도 4만개가 줄어들었다.

3. 섬유산업의 공동화에 대응하는 노사의 공동전략

산업공동화의 위기를 극복하기 위해 섬유와 의류회사들은 한편으로는 저가 저품질 제품생산 그리고 노동집약적인 생산활동(방직, 방직)을 개발도상국으로 이전하는 전략과 고부가가치 생산활동은 이탈리아에 유지하면서 경쟁력의 근본이 되는 혁신과 고품질을 위해 사용되는 섬유와 디자인 환경에 대한 존중, 아동노동을 사용하지 않는다는 것을 인증하는 로고와 마크 그리고 브랜드를 강화하는 전략을 추구했다. 또한 고부가가치 그리고 고품질 전략으로 이탈리아 섬유와 의류회사들의 위상을 재정립하기 위해서는 제품과 생산과정에 관한 상당한 혁신능력이 요구되었다. 이런 상황에서 기업들에게는 경쟁력을 강화하기 위한 유연성이 핵심 요인이 되었다.

이와 더불어 섬유산업의 노사파트너들은 섬유산업의 위기에 대응하여 크게 세 가지 방식으로 정책과 전략을 세웠다. 우선 이탈리아 섬유산업 노사가 단체협약을 통해 노사 공동



으로 그리고 스스로 해결책을 찾아가 하면, 다음으로 이탈리아 정부에 대해 노사 공동으로 일정한 산업정책을 요구하고, 그 다음으로 노사 공동으로 유럽연합에 대한 일정한 정책을 요구하는 것으로 나타났다.

가. 섬유산업의 새로운 전국적 단체협약

1) 2000년 단체협약 - 노동시간 유연화

이탈리아 섬유회사들은 노동시간 유연성이 경쟁력 강화를 위해, 즉 생산을 수요의 계절적 변화에 맞출 수 있게 하고 예측하지 못한 수요를 감당하기 위해 특별히 중요하다고 여기고 있었다. 그러나 이러한 노동시간의 유연화는 이탈리아에서는 단체교섭에 의해 규율되고 있었다. 그리하여 2000년 3월 체결된 단체협약에서는 노동시간에 관해 혁신적인 조항을 담게 되었다. 노동시간은행(hours bank - 노동시간 계정제 working time account)의 도입과 회사 전체 노동자의 8%까지 시간제 노동의 사용 증가 그리고 예측할 수 없는 상황에서 유연한 노동시간제를 활용할 수 있도록 하였다. 노동시간의 유연성은 수요의 변화에 맞추어 생산량을 조정할 수 있도록 하기 위해 섬유와 의류회사들에게 있어 결정적인 중요성을 갖고 있었다.

섬유산업에서 단체협약상 주간 기본노동시간은 40시간으로 1일 8시간씩 5일간 하도록 되어 있다. 새로운 단체협약은 연간 계획에 따라서 어떤 시기에는 노동시간 스케줄을 다

르게 할 수 있는 가능성과 더불어 소위 시기 적절한 유연성(timely flexibility)을 도입했다. 수요의 변화를 예측할 수 없을 때는 사용자들은 제한된 기간 동안 단체협약상에 규정되어 있는 정상적인 주간노동시간을 늘리거나 줄일 수 있다. 이때는 사용자는 기업수준의 근로자대표기구(RSU)에 5일 전에 알리고 노동시간을 바꿀 수 있다. 정상적인 노동시간을 초과하는 시간에 대해서는 21%의 할증률로 임금을 지급해야 한다.

2000년 단체협약의 다른 주요한 변화는 노동시간 은행제의 도입이다. 모든 노동자는 1년에 개인(노동시간) 계좌에 32시간의 연장근로시간을 저축할 수 있고 여기에 이제는 폐지된 과거의 공휴일에 대해 노동자들이 쉼 자격을 가진 4일의 휴가가 보태질 수 있다. 노동자들의 요구에 따라 개인 계좌에 축적된 노동시간은 추가적 휴가시간으로 사용될 수도 있다. 시간제 노동자의 사용도 유연성을 높이기 위해 고무되고 있는데 시간제 노동자의 사용빈도는 정규직 노동자의 8% 수준으로 제한되었다.

2) 2004년 단체협약 - 2개의 노사공동기구 구성

2004년 4월 65만명을 고용하고 있는 섬유와 의류산업에서 전국적인 단체협약이 전국 노동자들을 대표하는 CGIL(이탈리아 노동자총동맹 - 구 공산당계), CISL(이탈리아 노동자조합동맹 - 기독교민주당 성향), UIL(이탈



리아 노동자 조합 - 사회당 성향)과 섬유산업의 사용자 조직들 사이에 6개월간의 협상 끝에 체결되었다. 그 협약은 ① 2년에 걸쳐서 월평균 87유로의 임금인상 ② 새로운 노사 공동기구의 수립 ③ 노동자들의 정보권과 협의권의 강화 ④ 새로운 형태의 고용을 사용하는 규칙 ⑤ 산전산후 휴가 개선 등을 담고 있다. 이 단체협약의 임금부분은 2004년 초부터 소급적용하여 2005년 말까지 유효하며, 임금을 제외한 부분은 2004년 초부터 2007년 말까지 4년간 유효하다.

이 단체협약에서 혁신적 변화는 이 협약이 두 개의 새로운 노사공동기구를 만들어 섬유산업의 노사관계시스템을 보다 참여적인 것으로 만들고자 한다는 것이다.

- 섬유산업 노사공동의 전국관측소(observatory) 설립 - 3개 노조의 대표 6명과 사용자 조직들을 대표하는 6명으로 구성되는 전략운영위원회가 관측소 활동을 결정한다. 이 관측소에서는 섬유산업의 노사에 단체교섭을 하는데 필요한 섬유산업에 관한 데이터와 경제, 생산시나리오를 제공하게 된다. 또한 이런 목적을 성취하기 위해 외부 전문가들을 사용할 수도 있다. 관측소의 활동은 지역(region)수준과 지방(local)수준에

서 상호 결합될 수 있다.

- 섬유산업의 노사공동 전국훈련기구의 설립 - 전국, 지방 그리고 기업수준의 훈련 프로젝트를 정의하며, 지역과 지방수준에서 노사공동의 훈련기구를 설치하고 외부 전문가를 활용할 수 있다. 노사공동 훈련기구는 기회균등을 목적으로 한 특수한 훈련정책을 추진할 것이다.

또한 이탈리아 섬유산업의 새로운 단체협약은 정보권과 협의권의 확장을 규정하고 있다. 적어도 60명의 근로자를 고용한 기업들에서 노동조합의 사업장 대표는 회사 정보에 대한 접근권을 가질 수 있다. 기업수준의 근로자대표기구는 매년 기업의 생산적 분권화(productive decentralization)에 관한 정보, 특히 해외이전 가능성에 관한 정보를 요구할 수 있다. 이것은 섬유와 의류산업이 매우 세계화된 점을 고려하면 정보의 매우 중요한 영역이라고 할 수 있다.

이 단체협약은 2003년 비아기(Marco Biagi)¹⁾ 노동시장개혁법의 제측면들을 적용하여 다양한 고용형태에 관한 새로운 규칙을 정의하고 있다. 단체협약은 특히 다음과 같은 사항들을 다루고

1) 마르코 비아기(Marco Biagi) 교수는 이탈리아의 저명한 노동법, 노동경제, 노사관계학자로 중도우파인 이탈리아의 현 벨루스코니 수상을 도와 이탈리아 노동법을 수정하여 노동시장의 유연화를 위한 고용과 노동시장에 관한 법의 입안을 했다. 이러한 시도에 대해 노동계에서 정치적, 조직적 분열을 뛰어넘어 반대하였는데 오랫동안 테러 활동을 중단했던 이탈리아의 극좌파인 붉은 여단이 2002년 3월 19일 비아기 교수를 살해하여 이탈리아 정국에 충격을 주었다. 이때 입안된 고용과 노동시장법을 비아기 노동시장개혁법이라고 한다.



있다.

- 기간제 계약의 절차와 조건: 기간제 계약이 12일(작업한 날짜로)을 넘을 경우 서면계약을 해야 한다. 70명 미만의 근로자를 고용하고 있는 회사에서는 기간제 근로자가 전체 근로자의 10%, 70명 이상의 근로자를 고용하고 있는 회사에서는 기간제 근로자가 전체 근로자의 5%를 초과할 수 없다. 다만 기업별 단체협약을 통해 이 비율을 높이는 것은 가능하다. 기간제 근로자들은 섬유와 의류산업의 보완적 연금에 참여할 수 있다.
- 직업수준에서 조직되는 도제와 훈련을 위한 조건과 절차
- 기간제 파견노동자의 사용: 비아기(Biagi) 법이 도입한 새로운 제도로 12개월의 기간에 걸쳐서 파견노동으로 채용된 노동자의 평균수가 회사에서 정규직 계약으로 고용된 노동자의 8%를 초과할 수 없다. 혹은 임시 파견노동자를 사용할 수 있는데 파견노동자의 숫자가 회사의 기간제 노동자의 수를 초과할 수 없다.
- 과거에 작업/훈련계약으로 알려진 통합계약의 사용: 통합계약은 29세 미만의 젊은 노동자들을 훈련하고 장기실업자, 장애자, 고실업률 지역에 사는 여성들을 노동시장에 재진입시키는데 사용된다.

- 시간제 노동의 촉진: 시간제 노동의 사용에 관한 규정이 덜 엄격하게 되었고 보다 유연해졌다. 시간제 노동자는 기업단위로 전체 정규 노동자의 8%를 초과할 수 없다.
- 일자리 나누기와 telework를 위한 조건과 절차
- 이미 유럽과 이탈리아의 다른 부문에서 사용되고 있는 방법론을 사용하여 섬유산업에서 직무분류시스템의 재정의 그리고 사무직과 육체노동자간의 5개월의 100% 유급 산전산후 휴가기간의 통일

나. 노사 공동의 대정부 산업정책 요구

섬유산업에서 대표적 노동조합인 CGIL(구 공산당계 노조), CISL 그리고 UIL 등 3개 노동조합(이탈리아 노조는 전국조직임)과 섬유산업의 3개 사용자단체들이 최근 공동으로 2005년 국가예산법에 섬유와 의류산업을 지원하기 위한 정책을 포함시켜 주고 섬유와 의류회사들이 해외로 생산기지를 옮기지 않도록 하는데 도움이 되는 정책을 정부에 요구하기로 결정했다. 이들 노사 공동제안은 2004. 10. 21. 노사가 서명을 한“산업정책에 관한 노사공동문서”에 요약되어 있다. 이 문서에는 이탈리아 섬유산업의 위기 배후에는 세 가지 주요한 원인이 있는 것으로 분석되어 있는데 그 세 가지 원인은 ① 이탈리아 국내 섬유제품 가격의 하락 ② 유로와 달러간 환율의 불



균형한 변화 ③ 새로 산업화되는 동아시아 국가들이 생산해내는 완제품 혹은 반제품들의 경쟁력이다. 더구나 섬유산업 국제시장의 자유화가 일단 완료되면, 그리고 이탈리아에서 필요한 조치를 제때에 취하지 않는다면 국제적 경쟁은 2005년 초에 더욱 심화될 수 있다. 이러한 상황에 비추어 노사파트너들은 정부에 4가지 유형의 개입을 제안하고 있다.

1) 이탈리아제 상표에 대한 지원

① 생산물의 원산지를 나타내는 라벨과 원산지 추적가능성을 보장하는 제도의 강제적 도입, ② 모조상품에 대한 보다 강한 제재와 현재 의회 관련 위원회가 검토중인 특허권법의 승인, ③ 가짜제품, 사회적 덤핑 그리고 환경 침해를 막기 위한 캠페인의 촉진, ④ 관련 당국의 국정통제와 세관검사 강화

2) 중소기업 중심의 섬유산업 현실을 고려한 연구와 혁신에 유리한 산업정책

① 국제시장에서 중소기업을 지원할 것을 목적으로 하는 선택적인 국가 개입, ② 자본 증식을 위해 신용을 쉽게 이용할 수 있도록 함으로써 섬유회사들의 성장을 고무하고 회사들간 통합이나 회사 집단들을 키우는 인센티브 제공

3) 노동비용과 해외이전에 대한 정책

① 저임금국으로의 이전은 많은 공장의 폐

쇄와 그에 따른 일자리 손실을 의미하므로 근로자들의 임금수준을 유지하면서 노동비용의 감소 방안을 제안, ② 신제품의 연구개발을 담당하고 있는 인력에 대한 생산활동에 부과하는 지방세 감축, 저숙련·저임금 노동자들에 대한 세금과 사회보장기여금 부담의 감축, ③ 해외이전을 늦추기 위해 정부는 섬유회사들 가운데 새로운 시장으로 확장하는 동안 이탈리아에서 생산과 고용을 불리하게 하지 않는 회사들에게만 공적 지원 제공

4) 노동, 고용, 훈련에 관한 섬유산업의 노사 대표들의 주요 제안

① 도제들의 훈련내용의 정의에 관하여 의사결정 과정의 가속화, ② 섬유산업의 전국적인 노사공동기구가 훈련을 위해 수행한 직업훈련 수요조사의 결과를 관련당국이 사용토록 하는 것, ③ 회사들이 직업훈련을 위해 부담해 오던 비용에 부과된 세금을 없애는 것, ④ 훈련활동에 사용된 작업시간에 대해 세금과 사회보장기여금 감면제의 도입, ⑤ 노동시간의 재조정, 근로자들의 일과 가정생활의 조화를 높이기 위한 조치와 같이 기업들의 경쟁력을 높일 목적으로 이루어지는 적극적인 행위에 소요되는 비용 지원

이와 더불어 섬유산업의 노사파트너들은 섬유산업에서의 위기로 인해 타격을 받은 고용을 뒷받침하기 위한 몇 가지 법적 개입을 제안했다. 이들 파트너들은 임금보장기금이라



는 사회적 충격흡수장치를 보다 유연하게 활용하기 위해 구조조정으로 영향을 받은 노동자들이 임금보장기금으로부터 수당을 지급받을 수 있는 기간을 3년간에 걸쳐서 52주에서 104주까지 - 이미 자동차산업에서 이용되고 있는 - 연장하는 방안을 섬유회사들에게 확대·적용하고자 한다. 노사파트너들은 정부에 2005년도 예산법에 섬유와 의류산업의 회사들에 의한 임금보장기금의 사용에 관한 현재의 특별규정을 확대해 주도록 요청했다.

다. 노사 공동의 유럽연합에 대한 정책요구

2004년 1월 이탈리아 섬유와 의류산업의 노동조합과 사용자 조직은 유럽연합 집행위원회(European Commission)에 공동의 요구사항을 제출했는데 그 안에는 점증하는 경쟁을 맞아 섬유·의류산업의 미래를 확실하게 할 조치들을 제안하고 있었다.

섬유와 의류산업의 노동조합과 사용자 조직들은 이러한 위기를 타개하기 위해서 협력하기로 하고 제품의 품질을 높이고 생산물의 원산지를 소비자들에게 분명하게 알림으로써 섬유와 의류산업을 발전시킬 것을 목표로 하는 공동전략을 채택했다. 이들 노사파트너들은 일련의 공동요구를 만들어 유럽연합 당국이 유럽의 섬유와 의류산업에서 경쟁력과 고용을 유지하기 위해서 취해야 할 조치들을 제시했다. 이 문서들은 2004. 1. 23. 유럽 경제사회위원회의 청문회에 발표되었다.

<이탈리아 노사 파트너의 주요한 공동 요구사항>

- 제3국 시장에 대한 상호 접근성: 극동지역 생산물에 대한 저수입관세를 부과하고 있는 유럽연합은 이들 국가(가령 인도)들에게 유럽 수출품에 대한 그들의 관세를 낮추도록 요구해야 한다. 관세 감축은 소규모 제조업을 가진 국가 혹은 저개발국에게만 제한되어야 한다.
- 제조국 라벨의 도입: 현재 '유럽연합 제조(Made in EU)'라는 라벨은 제조국 이름으로 바뀌어야 한다(Made in Italy/EU). 이러한 제조국 라벨은 고객들에게 투명성(제품의 원산국에 관한), 균등한 정보(이런 류의 정보는 미국, 일본, 중국 등에서 이미 이용되고 있음), 가격공정성(제품의 내재적 품질과 관련하여) 그리고 보건 안전(제품과 관련된 피부질환에서 안전)을 보증할 것이다. 이리하여 라벨은 제품의 원산지 그리고 제품이 포함하고 있는 주요 반제품의 원산지를 알려주어야 한다.
- 모조제품: 점차 커져가는 모조제품의 문제를 다스리고 보다 강력한 제재를 부과하기 위해 모조제품에 대한 통제가 강화되어야 한다.
- 연구와 혁신에 대한 지원: 유럽 섬유산업의 주요 특징인 창의성의 발전은 물론 기술개발을 촉진해야 한다. 이런 목적을 위해서 연구개발에 관한 현재 유럽연합의 규제는 수정되어 기술혁신과 양식상의 질적



인 혁신(stylistic qualitative innovation)을 동등시해야 한다.

- 지속가능한 발전: 유럽연합 수준에서 이루어지고 있는 국제무역협상에서 사회적 조항(social clause)이 포함되어야 한다. 특히 유럽연합은 '사회적 덤핑'에 맞서 싸워야 하며 개발도상국에서 환경적으로 최선의 관행을 촉진해야 한다. 국제환경규제와 국제노동기구 기준은 제품 라벨에 포함될 수 있는 인증절차를 통해서 확인되어야 한다.
- 지역정책: 유럽연합의 구조기금(structural funds)은 유럽연합의 새로운 회원국들 뿐만 아니라 섬유와 의류회사들이 집중되어 있는 지역에도 분배되어야 한다.

4. 이탈리아 섬유산업 노사의 산업공동화 노력이 주는 함의

우리 제조업 공동화의 맥락은 매우 다르지만 산업공동화의 위기에 빠진 이탈리아 섬유산업에서 노사가 어떻게 공동으로 대응하고 있는가는 그 성공 여부를 떠나서 우리의 주목을 끌고 있다. 더구나 이탈리아의 노동정치적 구도가 우리의 노동정치적 구도와 유사한 측면이 있기 때문에 그러하다. 이탈리아에서는 제2차 세계대전 이후 이탈리아의 정치적 지형을 반영하여 노동운동이 크게 세 갈래(과거 공산당 계열의 CGIL과 온건한 기독교당 계열의 CISL 그리고 사회당 계열의 UIL)로 정치적·이념적으로 분열되어 서로 경쟁하고 대

립해 왔다. 2002~2003년 비아기(Biagi) 노동시장법안에 대해서도 처음에는 세 노조가 반대했으나 정부에서 일정한 양보를 하자 CISL과 UIL은 찬성으로 돌아선 반면, CGIL은 반대하였으며 노사정 타협에서도 유사한 현상을 보여왔다. 이는 노사정위원회를 둘러싼 민주노총과 한국노총의 입장차이와 비슷한 점이 있다.

그러나 섬유산업의 공동화 위기에 대해서 과거 공산당 계열인 CGIL까지 포함된 노조와 사용자측이 공동으로 산업의 요구와 고용보장을 조화시킨 단체협약을 체결하고 이탈리아 정부와 유럽연합에 대한 산업정책적 요구를 제출한 것은 우리 노조의 산업공동화 저지 주장이나 우리 제조업 사용자들의 고민없는 중국으로의 공장이전 정책과 대조적이다. 이탈리아 섬유산업의 노사는 변화하는 시장상황을 겨냥하여 한편으로는 단체협약을 통해 '규제된 유연성(regulated flexibility)'과 노사 공동기구 설립을 통해 훈련이라는 공공재 공급, 섬유산업의 변화하는 현실에 대한 정보파악과 대안정책 마련을 자율적으로 추구해 왔다. 노사가 섬유산업의 환경변화에 맞추어 스스로 할 수 있는 다양한 노력을 단체협약 내용의 변화와 혁신을 통해 보여주고 있다. 또한 이탈리아 노사는 정부와 유럽연합에 실제로 실현가능한 구체적·정책적 제안과 요구를 제시하며 지원을 호소하고 있다.

이탈리아 섬유산업의 노사가 이와 같이 산업공동화에 대해 한편으로는 협력적이면서도



현실적인 대안 마련에 열심인 것은 단순히 산업공동화의 위기의 심각성이나 이탈리아 섬유산업이 주로 중소기업들의 네트워크로 구성되어 있는 산업구조적 요인 때문이라고 보기 어렵다. 오히려 이탈리아 노사는 전국수준과 산업수준에서 그동안 싸우면서도 다양한 사회적 협약과 산업별 협약을 통해 고용관계를 규율해 온 전통이 있다. 따라서 전국적 수준, 산업별 수준에서의 노사대화와 교섭제도 관행은 위기에 상호 협력과 위기탈출을 위한 공동노력의 기제로 바뀔 수 있는 것이다.

우리의 경우 노사가 산별교섭과 산업별 협의의 경험이 없거나 일천하다. 우리 노조들은 산업별 노사협의를 노조의 요구를 실현하기 위한 교섭기회로 활용하고자 하는 숨은 의도를 갖고 있는 것처럼 보인다. 사용자들은 산업별 노사협회의 필요성에 대한 진지한 고려 없이 기업별 기회주의적 행위에 만족하는 단견에서 벗어나지 못하고 있다. 이리하여 우리 노사가 산업별, 업종별 수준에서 산업공동화 대책, 산업고도화, 산업별 직업훈련제, 정부의 산업정책 참가, 일자리 유지와 창출방안 마련,

산업경쟁력 강화를 위한 고용관계 변화, 원청 관계의 개선 등의 많은 노사협력과 정책과제를 눈앞에 두고도 아무런 손도 쓰지 못하고 있다. 2004년 초 일자리 협약을 체결한 뒤로 전국의 22개 지역에서 유사한 협약을 체결한 바 있으나 민주노총 하부 조직은 빠져 있고 지역적, 업종별, 산업별로 노사가 공동으로 협력의제, 정책요구 의제 등을 제대로 개발하지 못하여 기업수준에 머물거나 형식에 그치고 말았다.

이제 우리 노사도 이탈리아 섬유산업의 노사가 산업공동화 방지를 위해 다양한 노력을 펼친 것에서 보듯이 1~2년의 임금인상 몇 %, 값싼 임금을 찾아 손쉽게 해외이전을 하는 관성이나 고민없는 정책에서 벗어나 산업공동화 문제에 대해 다양한 정책과 전략적 선택을 위해 노력해야 할 때이다. 그런 노력은 우선 산업별, 업종별 협의회를 통해 노사교섭이 아닌 노사 공동의 관심사와 우려에서 출발하여 노사가 함께 할 수 있는 내용을 점차 만들어 나갈 수 있다는 낙관적인 전망으로 이어질 수 있다.



<참고문헌>

- EIROOnline -<http://www.eiro.eurofound.eu.int/>
- EIROOnline(2000), *Collective agreement signed in textile sector.*
- EIROOnline(2003), *Draft legislation on labour market reform approved.*
- EIROOnline(2004), *Social Partners agree joint platform for the development of textile sector.*
- EIROOnline(2004), *New national agreement signed for garment and textile sector.*
- EIROOnline(2004), *Employers and unions make joint call for measure to assist textile sector.*
- Locke, Richard(1995), *Remaking the Italian Economy*(chapter 5), Ithaca: Cornell University Press.
- Locke, Richard, M. and Lucio Baccaro (1999), *The Resurgence of Italian Unions*, Perspectives on Work: 18~22.
- Paniccia, Ivana(2002), *Industrial District: Evolution and Competitiveness in Italian Firms*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- United Nations Industrial Development Organization(UNIDO)(1999), *The Italian Experience of Industrial Districts.*



수·위탁거래와 근로조건

조성재·김복순*

최근 한국경제에서 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직, 수도권과 지방, 수출과 내수 등 각종 양극화 현상이 더 이상의 성장을 가로막고 사회통합을 저해하는 주요인으로 지목되고 있지만, 이들과 관련되어 있으면서 또 다른 분절화 현상의 원인으로 작용하고 있는 하도급 구조에 대해서는 분석된 바가 적다. 이는 여러 가지 원인이 있지만, 우선 하도급 거래관계와 그에 따른 고용 및 임금문제가 매우 복잡하여 일관된 기준을 설정하는 것 자체가 어렵기 때문이기도 하다. 그럼에도 불구하고 납품단가 인하 등 불공정 하도급거래와 이에 따른 임금격차 확대에 대한 산업현장의 문제 제기가 끊이지 않고 있어 연구와 정책 개발이 시급한 실정이다. 이 같은 상황을 감안하여 한국노동연구원에서는 2004년에 이루어진 사업체패널 3차년도 조사에 수·위탁거래에 관한 질문들을 삽입하여 실태를 파악

해 보고자 하였다. 본고는 사업체패널 3차년도 자료를 이용하여 우리나라 수·위탁거래 현황과 수·위탁거래가 근로조건에 미치는 영향에 대해 살펴보고자 한다.¹⁾

1. 수·위탁거래의 현황 및 특성

한국노동연구원 사업체패널에 의하면, 우리나라에서 수·위탁거래를 하고 있는 기업은 조사대상 1,968개 업체 중 656개 업체로 33.3%에 해당하며, 이 중 수탁거래업체 비중은 19.4%로 나타났다. 특히 300인 미만 제조업으로 한정하여도 수탁업체의 비중이 29.9%로 나타났다는데, 이는 여타 관련조사(중소기업실태조사 63.1%)에 비해 본 조사의 설문이 다소 엄격한 기준에 의해 수·위탁거래를 정의하였기 때문이라고 할 수 있다.²⁾ 기업규모별로 세분화해 보면, 예상대로 기업규모가 클수록 위탁거

* 조성재=한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr), 김복순=한국노동연구원 연구원(seesaram@kli.re.kr).

1) 이와 관련된 조사는 산업연구원의 「제조업 하도급 실태조사」, 중소기업협동조합중앙회의 「중소기업실태조사」, 한국노동연구원의 「사업체패널」 등이 있으며, 한국노동연구원의 사업체패널은 비제조업의 수·위탁거래에 대해서도 조사하였다는 점과 노동문제와의 연결이 가능하다는 장점이 있다.



〈표 1〉 산업별·규모별 수·위탁거래 여부

(단위: 업체, %)

		전산업	제조업			비제조업		
			300인 이하	300인 이상	무응답	300인 이하	300인 이상	무응답
빈도수	위탁거래	274	97	65	0	83	28	1
	1차 벤더	178	88	24	0	51	14	1
	2차 벤더	51	25	4	0	17	5	0
	수탁거래	153	70	6	0	55	22	0
	해당없음	1,312	333	88	2	722	166	1
	전체	1,968	613	187	2	928	235	3
	위탁거래합계	503	210	93	0	151	47	2
	수탁거래합계	382	183	34	0	123	41	1
비율	위탁거래	13.9	15.8	34.8	0.0	8.9	11.9	33.3
	1차 벤더	9.0	14.4	12.8	0.0	5.5	6.0	33.3
	2차 벤더	2.6	4.1	2.1	0.0	1.8	2.1	0.0
	수탁거래	7.8	11.4	3.2	0.0	5.9	9.4	0.0
	해당없음	66.7	54.3	47.1	100.0	77.8	70.6	33.3
	전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	위탁거래합계	25.6	34.3	49.7	0.0	16.3	20.0	66.7
	수탁거래합계	19.4	29.9	18.2	0.0	13.3	17.4	33.3

주: 위탁거래 합계는 위탁거래와 1, 2차 벤더를 모두 합한 수치임.

수탁거래 합계는 수탁거래와 1, 2차 벤더를 모두 합한 수치임.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

래 비중이 높고, 기업규모가 작을수록 수탁거래 비중이 높게 나타났다.

이와 같이 수·위탁거래를 하고 있는 기업들의 거래형태를 보면, 사외위탁거래 형태가 가장 많고, 사외하도급의 특수형태인 OEM

납품, 그리고 사내하도급과 이들간의 복합형태가 적지 않은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 제조업은 사외위탁과 OEM 납품이 많은 반면, 비제조업은 사외위탁과 복합형태가 다수를 차지하고, 특히 비제조업에서도 사내

- 2) 하도급공정거래화예관법 제2조 제1항에 의하면 '하도급거래'란 원사업자가 수급사업자에게 제조위탁(가공위탁을 포함), 수리위탁 또는 건설위탁을 하거나 원사업자가 다른 사업자로부터 위탁받은 것을 수급사업자에게 다시 위탁하고 이를 위탁받은 수급사업자가 위탁받은 것을 제조 또는 수리하거나 시공하여 이를 원사업자에게 납품 또는 인도하고 그 대가, 즉 '하도급대금'을 수령하는 행위를 말한다. 한편 사업체패널에서는 '수·위탁거래'는 위탁업체가 특정한 제품 혹은 서비스의 형태를 결정해 주고, 이에 따라 납품하는 형태이다. 이는 단순 부자재의 납품이나 일반시장 거래를 위해 독자적으로 개발한 제품 혹은 서비스를 주문납품하는 것과는 다름'을 명시하여 조사를 실시하였다.

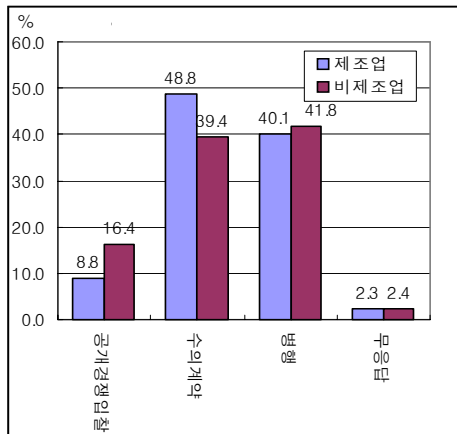
〈표 2〉 기업규모별 수탁거래 형태

(단위 : %)

	전산업	제조업				비제조업			
		소계	300인 이하	300인 이상	무응답	소계	300인 이하	300인 이상	무응답
사 내 하 청	16.8	16.1	15.3	20.6	-	17.6	19.5	12.2	0.0
사외위탁거래	38.7	33.6	36.6	17.6	-	45.5	44.7	48.8	0.0
O E M 납 품	23.6	34.1	34.4	32.4	-	9.7	11.4	4.9	0.0
복 합 형 태	18.3	13.4	11.5	23.5	-	24.8	24.4	24.4	100.0
무 응 답	2.6	2.8	2.2	5.9	-	2.4	0.0	9.8	0.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	100.0	100.0	100.0

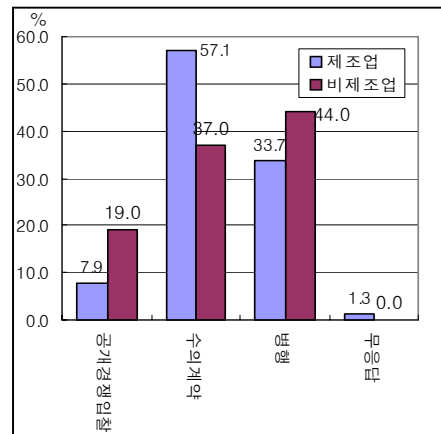
자료 : 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

〔그림 1〕 위탁업체 응답 수 · 위탁거래방법



자료 : 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

〔그림 2〕 수탁업체 응답 수 · 위탁거래방법



하도급이 12.2~19.5%의 비중을 보이고 있다. 규모가 큰 기업은 OEM 납품이나 복합형태의 거래가 많은 반면, 규모가 작은 기업은 사외위탁거래의 비중이 높은 것으로 나타났다.

다음으로 수·위탁거래업체간 거래를 맺는 방식을 살펴보면, [그림 1]과 [그림 2]에서 알 수 있듯이 전반적으로 수·위탁거래에서

공개경쟁입찰의 비중은 낮은 편이며, 수의계약이 주요 방법을 형성하는 가운데 공개경쟁입찰 방식을 병행하여 실시하는 경우가 일반적인 것으로 보인다. 이는 특정 품목에 대한 주문생산을 요구한다는 점에서 당연한 결과일 수도 있으나, 모기업과 공급기업간의 교섭



〈표 3〉 수·위탁거래별 부정기적 납품단가 인하여부

(단위 : %)

		전산업	제조업	비제조업
1차벤더	있 음	26.4	31.3	18.2
	없 음	69.1	64.3	77.3
	무응답	4.5	4.5	4.5
	전 체	100.0	100.0	100.0
2차벤더	있 음	21.6	34.5	4.5
	없 음	74.5	62.1	90.9
	무응답	3.9	3.4	4.5
	전 체	100.0	100.0	100.0
수탁거래	있 음	28.1	43.4	13.0
	없 음	70.6	56.6	84.4
	무응답	1.3	0.0	2.6
	전 체	100.0	100.0	100.0
전 체	있 음	26.4	35.9	13.9
	없 음	70.4	61.3	82.4
	무응답	3.1	2.8	3.6
	전 체	100.0	100.0	100.0

자료 : 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

력 차이를 감안하면 불공정거래의 여지가 구조적으로 내장되어 있음을 알 수 있으며, 역으로 신뢰와 협력관계가 형성될 경우 동반 발전을 위한 구조적 기반으로 작용할 수도 있을 것이다. 한편 두 가지 방식의 병행 비중도 제조업과 비제조업 모두 40% 전후로 나타나 한편으로는 공개경쟁입찰을 통하여 납품업체간의 경쟁을 유도하는 관리방식을 사용하고 있는 것으로 풀이된다. 그런데 공개경쟁입찰은 거래방식이 투명한 장점이 있는 반면, 오히려 납품업체들간의 출혈경쟁을 유발할 가능성도 있어 장기계속거래의 경우 수의계약 방식이 오히려 하도급업체의 육성에는 도움이 될 수도 있다는 점을 감안할 필요가 있다. 한국노

동연구원의 사업체패널에 의하면, 수탁업체의 주된 모기업과의 거래기간이 제조업의 경우 평균 10.0년, 비제조업은 7.2년으로 나타나 제조업은 특정 업체들과 장기적으로 계속 거래하는 관행이 성립되어 있는 것으로 나타났다. 특히 44.2%나 되는 기업이 주된 위탁업체와 10년 이상 계속 거래를 하고 있으며, 20년 이상 거래하는 기업의 비중도 15.7%나 되는 것으로 나타났다. 이는 제조업에서 수의계약의 비중이 높고 거래 모기업수가 상대적으로 적은 것과 연관되어 있는 것으로 해석된다.

한편 이러한 수·위탁거래를 하는 업체의 가장 큰 애로사항은 납품단가 인하로 나타났



으며, 불규칙한 발주와 납기 단축·축박이 그 다음 순위를 차지하였다. 주목할 것은 불규칙한 발주와 지나친 품질수준 요구, 납기 단축·축박을 애로사항으로 든 업체의 비중이 지난 10년간 증가세를 보여왔다는 점이다.³⁾ 이는 글로벌 경쟁의 심화 속에서 이른 바 QCD (Quality, Cost, Delivery) 관리가 한층 강화되고 있는 현실을 반영하는 것으로 해석된다. 이와 관련하여 한국노동연구원 사업체패널에서는 부정기적인 납품단가 인하여부를 파악한 결과, 전체 수탁업체의 26.4%가 부정기적인 단가 인하를 경험한 것으로 나타났으며, 비제조업보다는 제조업의 경우가 더 많은 것으로 드러났다. 수·위탁거래 형태별로 보면, 제조업에서는 사내하청이 상대적으로 단가 인하가 많은 것으로, 그리고 비제조업에서는 사내외 하청 및 OEM의 복합형태에서 단가 인하 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

그렇다면 이러한 단가 인하에 대하여 수탁업체들은 어떤 태도를 보일 것인가? 한국노동연구원 사업체패널에 의하면 수탁업체들은 단가 인하의 필요성은 인정하지만 그를 위해 생산을 합리화하고 비용을 절감하는 등의 활동이 버거움을 드러내고 있다. 따라서 일단 위탁업체들은 단가 인하의 정당성을 설득시키는 데는 성공하고 있는 것으로 보이지만, 가격경쟁에서 더욱 앞서나가기 위해서는 수탁업체의 생산을 효율화하는 방안에 대해서

공동 노력을 강화할 필요가 있으며, 정부도 이러한 방향의 정책을 고안해야 할 것이다.

그렇다면 위탁기업이 수탁업체에 지원한 내용은 어떠한 것들인가? 제조업의 경우는 생산기술 및 공정관리 지도가 높은 비중을, 비제조업의 경우는 종업원 기술연구나 임직원 파견 등이 상대적으로 높은 비중을 나타내고 있으며, 두 산업 모두 기술 공동개발은 12~13% 남짓에 불과하여 순수한 기술협력은 그다지 활성화되지 않은 것으로 판단된다. 이는 우리나라에서 최근 위탁업체의 지원은 필요 최소한의 일반적 지원에 머물고 있다는 사실에 대한 반증이기도 하다.

이렇듯 수탁업체의 경우 과거에 비해 모기업의 지원사항은 줄어드는 반면에 납품가격과 관련된 애로사항은 지속되고 있고, 특히 품질 및 물량변동과 관련한 불만이 증가하고 있는 것은 중소 하도급기업들의 경영상황을 악화시키고 노동자들에 대한 지불능력을 제약할 것이다. 이 같은 모기업에 의한 부담의 전가, 혹은 생산성 향상분의 전유는 근본적으로 대기업과 중소기업간의 (준)전속적 장기계속거래 관행에 의한 것으로서 구조적으로 힘의 불균형을 전제로 하고 있다. 신뢰관계 구축을 통한 동반발전 효과는 줄어들고 수탈구조만이 남게 되는 것은 글로벌 경쟁의 심화 속에서 수요독점에 의한 우월적 지위를 모기업이 남용하기 때문이다. 이는 수·위탁거래

3) 중소기업중앙협동조합중앙회, 「중소기업실태조사」, 2003.



〈표 4〉 수·위탁거래시 인건비 반영항목(복수응답)

(단위: 업체, %)

	빈도수			비율		
	전산업	제조업	비제조업	전산업	제조업	비제조업
계약체결 당시 임금	149	81	68	23.8	23.5	24.0
매년 임금인상분	122	64	58	19.5	18.6	20.5
4대 보험료 등	85	42	43	13.6	12.2	15.2
인력활용 여유율	24	9	15	3.8	2.6	5.3
공 수	69	49	20	11.0	14.2	7.1
기타 복지비용	53	28	25	8.5	8.1	8.8
항목 없음	125	71	54	19.9	20.6	19.1
전 체	627	344	283	100.0	100.0	100.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

에서의 주요 거래방법에 이미 내장되어 있는 것인데, 이미 살펴본 바와 같이 제조업의 경우 수의계약의 비중은 48.8%에 달하는 데 비해 공개경쟁입찰은 8.8%에 지나지 않는 것으로 나타났다.

2. 납품대금에 인건비 반영정도: 임금격차

수탁업체가 겪는 가장 큰 애로사항이 납품단가 인하이고, 이로 인해 수탁업체의 지불능력이 계약을 받는다면, 이제 납품대금에 인건비 항목이 어느 정도나 반영되고 있는가와 수·위탁거래 업체간 임금격차는 어느 정도인가를 살펴보도록 하자. 한국노동연구원의 사업체패널 3차년도 조사에서는 계약체결 당시의 임금, 매년 임금인상분, 4대 보험료 등 간

접비용, 인력활용 여유율, (작업)공수, 기타 복지비용 등이 납품단가에 적절히 반영되는가 여부에 대한 조사(복수응답)를 하였다.

<표 4>에서 알 수 있듯이 납품단가에서 인건비 항목을 명시적으로 고려하는 사업체의 비중은 높지 않은 것으로 나타났다. 1/3이나 되는 사업체가 인건비 항목을 적절히 반영하지 않는 것으로 드러났으며⁴⁾, 하나라도 반영하는 업체의 경우 계약당시 임금은 62.9%, 매년 임금인상분은 51.5%로서 역시 임금인상에 대하여 중소기업들이 방어적일 수밖에 없음을 나타냈다. 더욱이 인력활용 여유율(3.8%), 복지비용(8.5%), 공수(11.0%), 4대 보험료(13.6%) 등을 명시적으로 납품가격에 반영하는 비율은 매우 낮아 하도급 거래에서 근로조건 격차가 내포되어 있음을 확인하였

4) <표 4>에는 항목 없음의 비중이 19.9%이지만, 이는 복수응답 전체를 100으로 했을 때의 비중이며, 사업체별로 항목 없음을 따져보면 32.7%이다.



〈표 5〉 수·위탁거래 형태별 인건비 반영항목

(단위: %, 개)

	전산업	제조업						비제조업					
		소계	사내하청	사외위탁	OEM납품	복합	무응답	소계	사내하청	사외위탁	OEM납품	복합	무응답
해당항목없음	32.7	32.7	28.6	43.8	29.7	20.7	16.7	32.7	17.2	40.0	56.3	22.0	25.0
1개	27.5	29.5	37.1	26.0	33.8	24.1	0.0	24.8	34.5	20.0	25.0	29.3	0.0
2개	15.2	14.7	8.6	13.7	14.9	27.6	0.0	15.8	13.8	13.3	12.5	24.4	0.0
3개	10.5	9.7	14.3	11.0	6.8	10.3	0.0	11.5	17.2	14.7	6.3	4.9	0.0
4개	4.2	4.1	5.7	5.5	1.4	6.9	0.0	4.2	3.4	5.3	0.0	4.9	0.0
5개	2.9	3.7	0.0	0.0	9.5	3.4	0.0	1.8	6.9	0.0	0.0	2.4	0.0
6개	1.8	0.5	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	3.6	3.4	1.3	0.0	9.8	0.0
무응답	5.2	5.1	5.7	0.0	2.7	6.9	83.3	5.5	3.4	5.3	0.0	2.4	75.0
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
평균	1.4	1.3	1.3	1.1	1.5	1.7	0.0	1.5	1.9	1.3	0.7	1.9	0.0

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

다. 이 중 인력활용 여유율이 가장 낮은 것은 수·위탁업체인 교육훈련 기회가 차별화되어 있는 것과 연관지을 수 있을 것이다. 이것이 사실이라면 중장기적으로도 임금격차는 지속적으로 확대될 수밖에 없는 것으로 보인다.

수·위탁거래 형태별로 인건비 반영항목을 보면, 사내하청의 경우 제조업과 비제조업 모두 인건비 반영항목이 상대적으로 많은 편이다. 이에 비해 사외 위탁의 경우가 납품가격에 인건비를 제대로 반영하지 못하고 있는 것으로 나타났는데, 이를 대비해 보면 사내하청의 경우 임플도급이 많기 때문에 인건비를 직접 따져서 단가를 결정하는 관행을 반영하고 있는 데 비하여, 사외 도급의 경우 사업의 독립성이 높아 인건비를 세세하게 따져서 납품가격이 결정되지 않을 가능성이 높은 것으로

보인다. 한편 제조업이나 비제조업이나 복합거래 형태의 인건비 반영항목수가 많아서 여러 가지 형태로 수·위탁거래를 수행하는 경우에 신뢰와 협력의 정도가 높아 상대적으로 인건비를 보장하는 정도가 높은 것으로 추측된다.

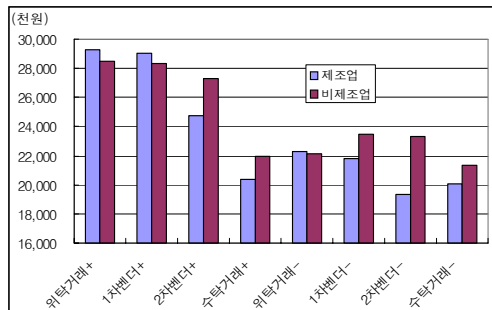
그렇다면 인건비 반영항목수가 많을수록 실제 임금수준이 높을 것인가? 유감스럽게도 한국노동연구원 사업체패널 자료로는 반영항목수 증가에 따른 일관된 증가 경향을 찾기 어려웠다. 다만 하나도 반영되지 않은 경우와 하나라도 반영된 경우를 비교해 보면(무응답 제외) 인건비 반영항목이 있는 경우 관리자급은 1.02%, 대졸 초임은 1.03% 정도 임금수준이 높은 것으로 나타났으며, 제조업 일반사원의 경우는 1.02% 더 많은 것으로 나타났을



뿐이다.

한편 한국노동연구원의 사업체패널 조사는 근로자 개인의 인적자본과 임금수준을 파악할 수 있는 자료는 아니지만, 대략적인 임금수준에 대한 질문이 포함되어 있다. 이를 통해 일반사원의 경우 연간 임금총액을 [그림 3]으로 도시화하였다.

[그림 3] 수·위탁거래별 일반사원 연간 임금총액



주: 항목에서 +가 붙은 것은 300인 이상 대기업을, -는 300인 미만 중소기업을 의미함.

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

이 표에서 확인할 수 있는 것은 우선 300인 이상 대기업의 경우 중소기업보다 많은 임금을 받고 있다는 점이다. 특히 대기업이면서 위탁거래 중심 사업장과 1차 벤더의 경우 수탁거래 중심의 중소사업장보다 제조업의 경우 40% 이상, 비제조업의 경우 30% 이상 많은 임금을 받고 있다. 둘째, 위탁거래 중심에서 수탁거래 중심으로 갈수록 임금수준이 떨어진다. 특히 주목할 만한 것은 300인 이상 대기업이지만 수탁거래를 위주로 하는 사업

장은 중소기업 위탁거래 중심 사업장이나 1차 벤더보다도 낮은 임금을 받고 있다는 점이다. 이는 우리나라의 임금격차에 대한 분석에서 기업규모 이외에 하도급 관계가 반드시 포함되어야 한다는 당위성을 다시금 확인해 주는 결과이다. 셋째, 둘째와도 관련되어 있지만, 수·위탁거래에 따른 임금격차는 중소기업간에 그다지 크게 나타나지 않는 반면, 대기업 내에서는 상당히 큰 폭으로 나타난다. 즉 대기업 내 [위탁거래 중심 사업장 임금/수탁거래 중심 사업장 임금]의 비율은 제조업 1.44배, 비제조업 1.3배인 반면, 중소기업내 같은 비율은 제조업 1.11배, 비제조업 1.04배에 불과하다. 이는 일반적으로 중소기업 노동시장이 외부노동시장의 성격을 갖는다는 특성을 감안하면 수·위탁거래에도 불구하고 시장에 의한 임금 결정원리가 작동할 가능성을 제기하고 있다. 그러나 이러한 시장 원리는 내부노동시장이 발달한, 특히 위탁거래 중심의 대기업에는 제한적으로만 영향을 미친다. 넷째, 비제조업보다는 제조업에서 수·위탁거래간에, 그리고 사업장규모간에 임금격차가 더 크게 나타난다. 더욱이 비제조업 중소기업 부문은 오히려 1차나 2차 벤더의 임금이 더 높게 나타나기도 한다. 그러나 이상의 내용은 인적자본과 직무 등에 대한 분석이 함께 이루어지지 않았기 때문에 순임금격차로 해석할 수는 없다.



〈표 6〉 수·위탁거래에 따른 산업별·규모별 비정규직 비율

(단위: %)

	전산업	제조업			비제조업		
		소계	300인 이하	300인 이상	소계	300인 이하	300인 이상
위탁거래	9.4	8.3	6.0	11.7	11.0	10.7	11.8
1차벤더	8.6	5.8	5.6	6.5	13.3	12.4	16.4
2차벤더	8.2	3.9	3.2	7.8	14.3	11.8	22.3
수탁거래	11.2	6.3	6.7	2.6	16.0	11.5	27.2
전 체	9.5	6.8	5.8	9.7	13.2	11.4	18.4

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

3. 수·위탁거래와 비정규직 활용: 상호 대체 관계인가? 상호 보완관계인가?

한국노동연구원 사업체패널은 아직은 조사의 연한이 짧아서 고용량 변화를 체계적으로 파악하기는 곤란하다. 여기서는 수·위탁거래를 하고 있는 656개 사업장을 대상으로 비정규직 비율을 살펴보았는데, 수·위탁거래 업체에서의 비정규직 비율은 9.5%로 나타나 수·위탁거래를 하고 있지 않은 1,312개 사업장(8.6%)에 비해 약간 높은 것으로 나타났다. 또한 <표 6>에서 볼 수 있듯이 300인 이상 대규모 사업장의 비정규직 비율(13.3%)이 제조업과 비제조업을 막론하고 모두 높은 것으로, 그리고 수·위탁거래와 무관하게 일관된 것으로 나타났다. 한편 수탁거래만 하는 사업장의 비정규직 비율이 11.2%로 위탁거래를 하는 사업장의 8~9%보다 높았는데, 흥미로운 것은 300인 이상 대규모 사업장의 경우 제조업은 2.6%에 불과한 데 비하여 비제조업

은 27.2%로 매우 높은 비중을 나타냈다. 또한 비제조업 대기업의 경우 위탁거래에서 수탁거래로 갈수록 비정규직 비율이 높아지는 것도 주목할 필요가 있을 것이다.

지난 3년간 비정규직 고용의 추세에 대해서는 위탁거래 중심 사업장이나 1차 벤더의 경우 제조업과 비제조업 모두 비정규직의 채용을 시작하거나 늘리거나 최소한 유사한 것의 비율이 상대적으로 높은 편이다. 반면 2차 벤더나 수탁거래 중심사업장의 경우 사용한 적이 없거나 줄여온 비중이 상대적으로 높다. 이는 2차 벤더나 수탁거래 중심 사업장의 경우 임금이 낮고 노동이동률이 높아서 굳이 비정규직을 활용하지 않아도 되는 노동시장의 상황을 반영하고 있을 가능성이 높다. 한편 제조업과 비제조업을 비교해 보면 비제조업이 비정규직을 늘린 비율이 미세하나마 높게 나타나 전반적으로 비제조업의 비정규직 비율이 높을 뿐 아니라 증가 추세도 다소간 빠른 것으로 판단된다.



〈표 7〉 수·위탁거래에 따른 향후 비정규직 고용계획

(단위: %)

	제조업				비제조업			
	확대	현행	축소	활용안함	확대	현행	축소	활용안함
위탁거래	13.0	48.8	11.7	26.5	13.4	46.4	16.1	24.1
1차벤더	10.7	50.9	10.7	27.7	3.0	51.5	19.7	25.8
2차벤더	3.4	51.7	17.2	27.6	9.1	50.0	9.1	31.8
수탁거래	2.6	43.4	18.4	35.5	6.5	49.4	10.4	33.8
전 체	9.5	48.5	13.2	28.8	8.7	48.7	14.8	27.8

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

〈표 8〉 산업대분류별·수위탁거래별 비정규직 비율

(단위: %)

	수위탁거래 업체 합계	위탁업체	1차벤더/ 2차벤더/ 수탁업체	해당없음	전 체
경 공 업	8.6	9.1	8.0	7.1	7.8
중 공 업	6.0	7.7	4.9	4.3	5.1
제 조 업	6.8	8.3	5.7	5.3	6.0
비제조업	13.2	11.0	14.7	10.2	10.9
전 산 업	9.5	9.4	9.6	8.6	8.9

자료: 한국노동연구원, 『사업체패널』 3차년도 자료, 2004.

그렇다면 향후에는 비정규직 활용을 어떻게 해나갈 것인가? <표 7>에 따르면 제조업의 경우는 위탁거래 중심 업체는 확대 계획의 비중이 높으며, 1차, 2차 벤더는 현행 유지 비중이, 그리고 수탁거래 중심일수록 축소나 활용하지 않을 것이라는 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 반면 비제조업의 경우는 다소 혼란된 양상을 보여주지만, 위탁거래 중심 업체의 확대 경향과 수탁거래 중심 업체의 활용 안함의 비중이 상대적으로 높은 것은 일관된 해석을 가능하게 한다. 전체적으로는 현행 유

지의 비율이 가장 높은 가운데 확대보다는 축소나 활용 안함 것이라는 비율이 다소 높아 이제 비정규직 활용이 한계점에 도달했을 가능성에 대한 조심스런 추측을 제기할 수 있을 것이다.

그러나 이상의 결과는 수·위탁거래와 비정규직 활용 사이의 명료한 관계를 파악하기 어렵게 한다. 수·위탁거래와 비정규직 활용 모두 저인건비와 유연성을 확보하기 위한 전략이라면 이 두 가지는 상호 대체적인가, 아니면 보완적인가?



<표 8>은 이를 보다 직접적으로 보여주는 데, 수·위탁거래를 하지 않는 ‘해당없음’ 사업체의 비정규직 비율은 경공업, 중공업, 비제조업에서 모두 낮게 나타났다. 제조업과 비제조업의 차이에도 불구하고 위탁업체든, 수탁업체든 비정규직 비율이 높다는 것은 하도급에 따른 분업구조와 정규/비정규직의 업무 구분이 서로 다르다는 것을 의미하며, 비용 경쟁력을 확보하기 위한 수단도 차별화되고 있음을 의미한다. 한편 수탁업체의 비정규직 비율이 ‘해당 없음’ 사업체보다 높은 것은 단가 인하 등으로 인한 비용 압박의 결과일 가능성을 제기하고 있으나, 이 자료만으로 입증하기는 어렵다.

4. 결 론

지금까지 한국노동연구원의 사업체패널을 통해 우리나라의 수·위탁거래 현황과 특성, 수·위탁거래 업체간 임금격차, 수·위탁거래와 비정규근로와의 관계를 살펴보았다. 수·위탁거래 관계 및 거래 실태에서는 기존에 알려져 있던 사실들이 대체로 한국노동연구원 사업체패널 자료에서도 그대로 확인되었다. 즉 위탁업체는 대기업의 비중이 높으며, 이들은 수요독점적 지위를 갖고 있으면서 소수의 수탁업체와 수의계약을 통해 납품단가를 결정하기 때문에 불공정 거래가 발생할 소지가 높다. 실제로 수탁업체들은 납품가격과 관련한 불만을 가장 큰 애로사항으로 인식하고 있

는 것으로 나타났다. 그러나 최근에는 가격에 대한 불만이 정체 상태인 가운데 품질 및 불규칙한 발주에 대한 애로사항도 증가하고 있어 수탁업체의 곤란성이 복잡화, 다양화되는 양상을 나타냈다. 한편 과거에는 위탁업체에 의한 기술지원 등도 많았으나, 최근 그것은 정체현상을 나타냈으며, 오히려 대여도 부품이 증가하여 수탁업체들의 기술능력은 후퇴하는 것이 아닌가 우려되었다. 또 한 가지 우려스러운 것은 수탁업체들은 모기업 및 내수에 대한 의존도가 높는데, 위탁업체에 비하여 해외진출중이거나 해외진출을 준비하고 있는 사업체의 비중이 낮아 제조업 공동화로 인한 타격을 가장 먼저 받을 것으로 예상된 점이다.

한국노동연구원 사업체패널 3차년도 자료는 국내에서 처음으로 대기업과 비제조업에 대해서도 종합적으로 수·위탁거래 실태를 조사하였는데, 비제조업에서도 제조업보다는 낮지만 수·위탁거래가 활성화되어 있으며, 외환위기를 전후하여 최근에 1차 수탁업체 비중은 감소하고 2차 수탁업체의 비중은 증가하는 것으로 나타나 하도급 구조가 중층화되는 것으로 나타났으며, 산업별로는 중공업의 중층화가 높은 것으로 파악되었다.

수·위탁거래와 근로조건에 대한 관계를 분석해본 결과 기업규모와 그 효과가 중첩되면서도 수·위탁거래에 따라 근로조건이 차별화되는 것으로 나타났다. 즉 기존의 기업규모별



격차에 대한 분석과 대응만으로는 불충분하며, 수·위탁거래에 따른 근로조건 격차를 보정하려는 노력이 함께 이루어져야 함을 알 수 있었다. 이는 특히 대기업이면서도 수탁거래를 하고 있는 사업체의 임금수준이 중소기업이면서 위탁거래를 하고 있는 사업체보다 낮은 것에서 단적으로 드러났다.

수·위탁거래와 관련하여 직접적으로 납품 단가에 제반 인건비 항목들이 어느 정도나 반영되는가를 알아보았는데, 전반적으로 명시적

반영의 정도가 높지 않았으나, 일단 반영한다면 현재의 임금수준 정도는 제대로 반영하고 있는 것으로 파악되었다. 그러나 4대 보험이나 복리후생비, 특히 인력 여유율의 반영률은 낮게 나타나 이들을 납품가격에 올바르게 반영할 수 있는 방안이 없을가에 대한 정책적 고려가 필요한 것으로 판단된다. 이렇게 수·위탁거래에 따른 근로조건 격차를 완화하기 위하여 일정하게 정책을 통하여 시장의 실패를 보정할 필요가 있을 것이다.

노동시장 동향

경제일반

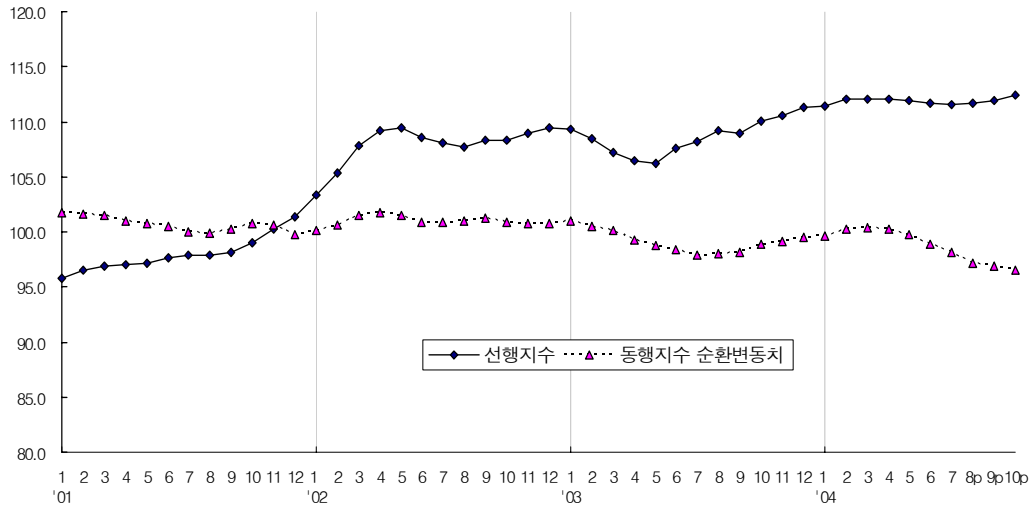
◆ 내수부진 지속, 생산증가세 둔화, 설비투자 감소

- 최근 우리 경제는 소비와 투자 등 내수부진이 지속되는 가운데 경기는 크게 개선되지 않고 있음(그림 1, 표 1 참조).
 - 제조업 생산증가세 둔화, 서비스업 생산은 부진을 지속하고 있음(표 1, 그림 2 참조).
 - 10월 제조업 생산은 섬유제품, 비금속광물, 사무회계용 기계가 감소하였으나 반도체, 영상음향통신, 기계장비 등의 증가로 제조업 생산은 전년동기대비 5.9% 증가
 - 서비스업은 통신업, 운수업, 숙박·음식점업 등에서 생산증가세를 유지하였으나 나머지 업종에서 감소세를 지속하여 전체적으로 전년동기대비 1.7% 감소
 - 도소매판매액 지수는 모든 업종에서 감소하여 전년동기대비 2.3% 감소하고, 설비투자도 전기기기·장치, 통신기기 및 자동차 등에 대한 투자가 감소하여 전년동기대비 0.9% 감소

주요노동동향

[그림 1] 경기지수 동향

(단위 : 2000=100)



주 : p는 잠정치임.
자료 : 통계청, KOSIS.

〈표 1〉 최근 경제일반 동향

(단위 : 전년동기대비 증가율(%))

		2002		2003					2004			
		3/4 분기	4/4 분기	1/4 분기	2/4 분기	3/4 분기	4/4 분기	10월	1/4 분기	2/4 분기	3/4 분기p	4/4 10월p
광 공 업	생 산	6.9	11.4	6.1	3.2	3.2	7.8	7.8	11.0	12.3	11.0	5.7
	제조업	7.2	11.3	5.8	3.1	3.1	8.3	8.1	11.5	12.8	11.2	5.9
	출 하	6.3	10.9	4.5	2.8	2.5	6.8	7.0	9.9	10.5	9.8	4.9
	수 출	9.5	12.7	7.9	10.7	11.9	18.5	17.8	22.4	23.7	21.4	16.1
	내 수	4.7	10.0	2.7	-1.0	-2.4	0.7	1.2	3.0	3.0	2.7	-2.2
서비스업	생 산	9.9	8.8	3.2	1.1	0.1	0.4	0.0	1.7	0.1	-1.4	-1.7
소 비	도소매판매	7.4	7.1	1.7	-1.5	-2.3	-2.0	-1.4	0.1	-0.3	-0.9	-2.3
투 자	설비투자	8.3	13.8	2.6	0.2	-6.4	-5.3	1.5	-3.8	2.5	2.2	-0.9

주 : p는 잠정치임.

1) 광공업 생산은 광업(C), 제조업(D), 전기·가스업(E, F)을 포함하나 거의 대부분 제조업을 대변함.

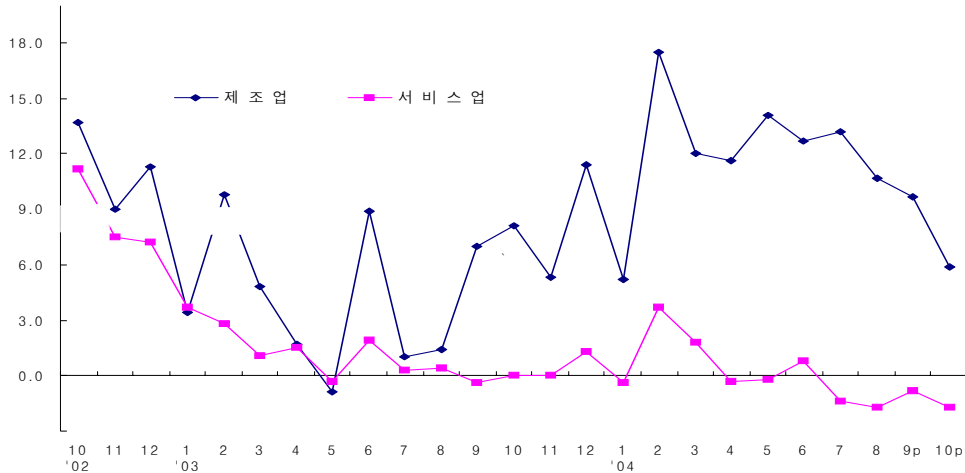
2) 서비스업 생산지수는 한국표준산업분류(제8차 개정, 2000. 1. 7.)상의 20개 대분류 중 서비스업에 해당되는 11개(도소매업(G), 숙박·음식점업(H), 운수업(I), 통신업(J), 금융 및 보험업(K), 부동산 및 임대업(L), 사업서비스업(M), 교육서비스업(O), 보건복지사업(P), 오락, 문화 및 운동관련 서비스업(Q), 기타 공공, 수리 및 개인서비스업(R)) 산업을 포괄.

자료 : 통계청, 『산업활동동향』, 『서비스업동태조사』 및 한국은행, 『국민계정』, 각호.

주요노동동향

[그림 2] 제조업 생산과 서비스업 생산증가율

(단위: 전년동기대비 증가율(%))



주: p는 잠정치임. 서비스업 활동지수는 한국표준산업분류상 서비스업에 해당하는 대분류 11개 품목임.
 자료: 통계청, 『2004년 10월 산업활동동향』, 2004. 11.
 ———, 『2004년 10월 서비스업활동동향』, 2004. 12.

고용 동향

◆ 경제활동참가율, 취업자 증가, 실업자 감소

- 2004년 11월 경제활동인구는 전년동기 대비 364천명(1.6%) 증가하였으며, 경제활동참가율은 62.3%로 전년동기대비 0.3%포인트 상승
- 2004년 11월 취업자는 22,802천명으로 전년동기대비 377천명(1.7%) 증가하였는데, 여성이 취업자 증가를 주도하고

있음(남성: 133천명(1.0%), 여성: 244천명(2.6%)).

- 2004년 11월 실업자는 779천명으로 전년동기대비 소폭(14천명, -1.7%) 감소하였으며, 실업률은 3.3%로 0.1%포인트 하락
 - 전년동기대비 실업자가 감소한 것은 2003년 2월 이후 처음이며, 실업률의 하락도 2004년 6월을 제외하고 2003년 2월 이후 처음임.
- 2004년 11월의 고용지표는 거시경제지표의 뚜렷한 개선이 없는 가운데 호조를 보이고 있음.

주요노동동향

〈표 2〉 최근의 고용동향

(단위: 천명, %)

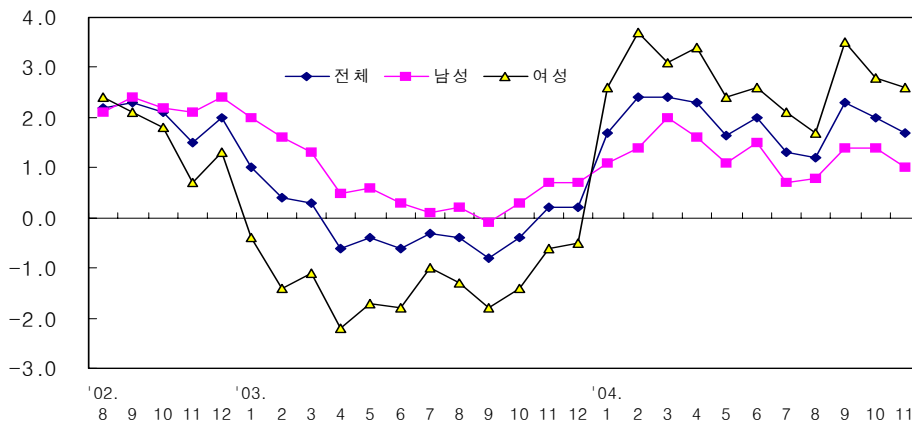
	2003			2004					
	3/4분기	4/4분기	11월	1/4분기	2/4분기	3/4분기	9월	10월	11월
경제활동인구	23,050 (-0.1)	23,119 (0.6)	23,218 (0.8)	22,982 (2.4)	23,531 (2.1)	23,434 (1.7)	23,556 (2.3)	23,673 (2.0)	23,581 (1.6)
참가율	61.6	61.7	62.0	61.2	62.5	62.0	62.3	62.6	62.3
취업자	22,295 (-0.5)	22,325 (0.0)	22,425 (0.2)	22,104 (2.2)	22,744 (2.0)	22,647 (1.6)	22,809 (2.3)	22,901 (2.0)	22,802 (1.7)
실업자	756	794	792	878	787	787	747	772	779
실업률	3.3	3.4	3.4	3.8	3.3	3.4	3.2	3.3	3.3
비경제활동인구	14,341 (2.8)	14,357 (1.8)	14,257 (1.4)	14,595 (-1.1)	14,141 (-0.7)	14,337 (0.0)	14,242 (-1.0)	14,152 (-0.6)	14,267 (0.1)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증가율.

자료: 통계청, 『2004년 11월 고용동향』, 2004. 12.

〔그림 3〕 취업자 증감률

(단위: 전년동기대비(%))



자료: 통계청, 『2004년 11월 고용동향』, 2004. 12.

- 이는 고용지표와 거시경제 지표가 반대로 움직이는 현상으로, 지난해 좋지 않았던 고용지표의 기술적 반등효과의

작용과 경제양극화 현상(서비스업과 제조업, 내수와 수출)에 따른 생산성 향상이 낮은 서비스업 관련 취업자가

주요노동동향

〈표 3〉 산업별 취업자

(단위: 천명, %)

	2003			2004					
	3/4분기	4/4분기	11월	1/4분기	2/4분기	3/4분기	9월	10월	11월
전 산 업	22,303 (-0.5)	22,325 (0.0)	22,425 (0.2)	22,104 (2.2)	22,744 (2.0)	22,647 (1.6)	22,809 (2.3)	22,901 (2.0)	22,802 (1.7)
농 립 어 업	2,090 (-7.2)	1,882 (-8.0)	1,958 (-0.3)	1,609 (-5.3)	1,967 (-7.5)	1,933 (-7.5)	1,942 (-7.1)	1,990 (-5.8)	1,829 (-6.6)
제 조 업	4,166 (-1.1)	4,246 (-0.1)	4,246 (-0.3)	4,278 (2.6)	4,308 (1.7)	4,278 (2.7)	4,297 (3.2)	4,319 (2.0)	4,319 (1.4)
건 설 업	1,821 (2.2)	1,854 (2.3)	1,876 (3.0)	1,762 (1.6)	1,864 (0.5)	1,790 (-1.7)	1,832 (0.6)	1,878 (2.1)	1,877 (0.1)
도소매 및 음식·숙박업	5,805 (-3.5)	5,851 (-2.1)	5,846 (-2.0)	5,912 (-0.1)	5,866 (0.5)	5,819 (0.2)	5,833 (1.2)	5,811 (0.1)	5,863 (0.3)
사업·개인 및 공공서비스업	6,253 (4.6)	6,322 (4.5)	6,331 (4.5)	6,362 (7.3)	6,542 (8.0)	6,617 (5.8)	6,686 (5.9)	6,689 (6.0)	6,720 (6.1)
전기·운수·창고 및 금융업	2,142 (-0.8)	2,153 (-1.0)	2,152 (-0.8)	2,163 (-0.2)	2,182 (0.2)	2,197 (2.6)	2,206 (3.2)	2,201 (2.9)	2,195 (2.0)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률.

1) 사업·개인 및 공공서비스업은 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 공공행정, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락·문화 및 운동관련 서비스업, 기타공공·수리 및 서비스업, 가사서비스업, 국제 및 외국기관을 포함.

2) 자세한 업종별 취업자 현황은 부표 참고.

자료: 통계청, 『2004년 11월 고용동향』, 2004. 12.

증가하였기 때문

- 수출 제조업 관련 부문의 취업자는 소폭 증가하였지만, 생산성의 효과가 크지 않는 내수 관련 도소매에서 취업자가 증가하고, 일부 사업서비스업과 개인서비스업의 취업자 증가가 두드러지며, 단시간 근로(36시간 미만) 취업자가 많이 증가하였기 때문

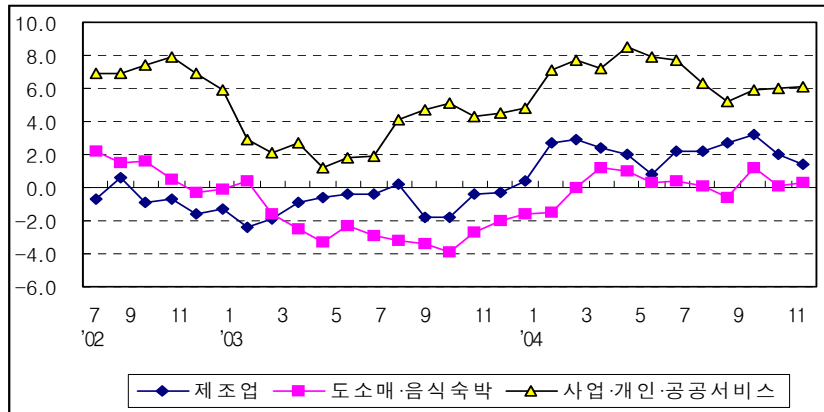
◆ 농림어업을 제외한 전산업에서 취업자 증가

○ 2004년 11월 산업별 취업자는 사업·개

- 인·공공서비스업(389천명, 6.1%), 제조업(58천명, 1.4%), 전기·운수·통신·금융업(43천명, 2.0%), 도소매 및 음식·숙박업(17천명, 0.3%), 건설업(1천명, 0.1%)에서 전년동기대비 증가한 반면, 농림어업(-130천명, -6.6%)에서는 감소하였음.
- 산업별·성별 취업자 증가율을 보면, 남성은 제조업에서 취업자가 증가(67천명, 2.4%)한 반면, 여성(-9천명, -0.6%)은 감소하였음.
- 사회간접자본 및 기타서비스업¹⁾에서 남성(134천명, 1.4%)에 비해 여성 취

[그림 4] 업종별 취업자 증감률

(단위: %)



자료: 통계청, 『2004년 11월 고용동향』, 2004. 12.

업자 증가(316천명, 4.6%)가 두드러지며, 특히 사업·개인·공공서비스업에서의 여성의 취업자 증가(280천명, 9.7%)가 높음²⁾.

- 서비스업 취업자 증가는 지속되고 있으며, 제조업은 2003년 하반기부터 취업자가 증가하고 있으나, 최근 증가율이 둔화되었으며, 도소매 및 음식·숙박업은 증감을 반복하고 있음(그림 4 참조).

◆ 임금근로자 중 상용근로자가 취업자 증가 주도

- 2004년 11월 종사상 지위별 취업자를 보

면, 임금근로자는 15,129천명으로 전년 동기대비 503천명(3.4%) 증가하고, 비임금근로자는 7,673천명으로 전년동기대비 126천명(-1.6%) 감소

- 임금근로자 증가세는 지속되고 있는 반면, 임시·일용직 근로자는 감소하고 있음(그림 5 참조).
- 임금근로자 중 상용근로자(405천명, 5.5%), 일용근로자(123천명, 5.6%)가 많이 증가하고, 임시근로자(-25천명, -0.5%)는 감소하여 임시·일용근로자는 전년동기대비 1.4% 증가

1) 건설업, 도소매 및 음식·숙박업, 사업·개인·공공서비스업, 전기·운수·통신금융업을 포함.
2) 사업·개인·공공서비스업에서 남성취업자는 전년동기대비 109천명(3.2%) 증가.

주요노동동향

〈표 4〉 종사상 지위별 취업자

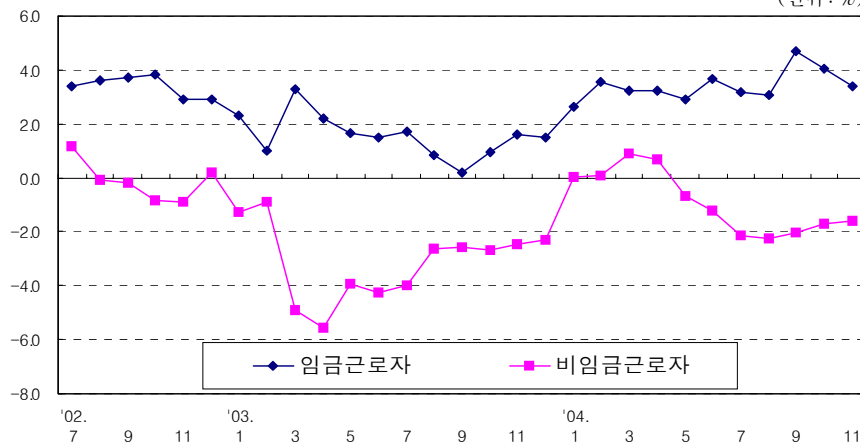
(단위: 천명, %)

	2003			2004					
	3/4분기	4/4분기	11월	1/4분기	2/4분기	3/4분기	9월	10월	11월
전 체	22,295 (-0.5)	22,325 (0.0)	22,425 (0.2)	22,104 (2.2)	22,744 (2.0)	22,647 (1.6)	22,809 (2.3)	22,901 (2.0)	22,802 (1.7)
비임금근로자	7,939 (-3.1)	7,748 (-2.5)	7,799 (-2.5)	7,490 (0.3)	7,762 (-0.4)	7,769 (-2.1)	7,822 (-2.0)	7,835 (-1.7)	7,673 (-1.6)
임금근로자	14,356 (0.9)	14,577 (1.4)	14,627 (1.6)	14,614 (3.2)	14,983 (3.3)	14,878 (3.6)	14,987 (4.7)	15,066 (4.1)	15,129 (3.4)
상용근로자	7,269 (5.7)	7,383 (6.1)	7,388 (6.3)	7,460 (4.0)	7,586 (4.6)	7,671 (5.5)	7,744 (5.6)	7,776 (5.8)	7,792 (5.5)
임시·일용 근로자	7,088 (-3.5)	7,194 (-3.2)	7,239 (-2.8)	7,154 (2.3)	7,396 (1.9)	7,207 (1.7)	7,243 (3.7)	7,291 (2.3)	7,337 (1.4)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 증감률.
자료: 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료.

〔그림 5〕 임금근로자의 증감률

(단위: %)



자료: 통계청, 『2004년 11월 고용동향』, 2004. 12.

◆ 청년층(15~29세) 실업자와 실업률 감소

- 2004년 11월 연령계층별 실업자는 40~50대를 제외하고 기타 연령층에서는 감

소하거나 동일

- 지난달에 이어 청년층에서의 실업자가 전년동기대비 감소(33천명, 7.3%)하였음.

〈표 5〉 연령별 실업자 및 실업률

(단위: 천명, %)

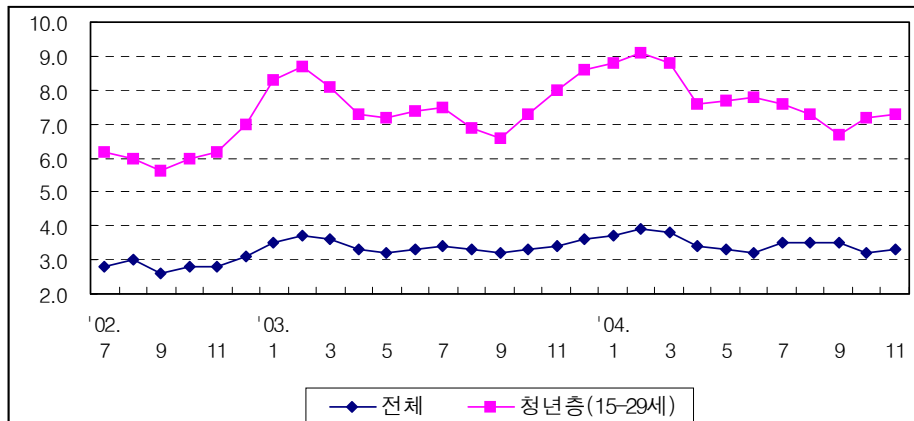
	2003			2004					
	3/4분기	4/4분기	11월	1/4분기	2/4분기	3/4분기	9월	4/4분기	
								10월	11월
전 체	756 (3.3)	794 (3.4)	792 (3.4)	878 (3.8)	787 (3.3)	787 (3.4)	747 (3.2)	772 (3.3)	779 (3.3)
15 ~ 29세	350 (7.0)	394 (8.0)	394 (8.0)	448 (8.9)	383 (7.7)	355 (7.2)	326 (6.7)	355 (7.2)	360 (7.3)
30 ~ 39세	184 (2.9)	188 (3.0)	187 (2.9)	181 (2.9)	176 (2.7)	192 (3.0)	188 (2.9)	193 (3.0)	185 (2.9)
40 ~ 49세	137 (2.2)	129 (2.1)	132 (2.1)	151 (2.4)	129 (2.0)	141 (2.2)	138 (2.1)	133 (2.1)	135 (2.1)
50 ~ 59세	66 (2.0)	61 (1.8)	57 (1.7)	73 (2.2)	74 (2.2)	73 (2.1)	72 (2.1)	70 (2.0)	75 (2.1)
60세 이상	19 (0.8)	23 (1.0)	24 (1.0)	25 (1.2)	25 (1.1)	25 (1.1)	23 (1.0)	21 (0.9)	23 (1.0)

주: ()안의 수치는 실업률.

자료: 통계청, 『2004년 11월 고용동향』, 2004. 12.

〔그림 6〕 전체와 청년층의 실업률 추이

(단위: %)



자료: 통계청, 『2004년 11월 고용동향』, 2004. 12.

－ 실업률은 전년동기대비 0.4%포인트 증가한 50대를 제외하고 전연령계층에서 전년동기대비 하락하거나 동일하

였는데, 특히 청년층의 실업률 하락(−0.7%포인트)이 전체 실업률 하락(0.1%포인트)을 주도하였음.

주요노동동향

- 전체실업률과 비교한 청년층의 실업률 변동폭은 비교적 높은 편임.

임금 동향

◆ 임금상승률 상승

- 2004년 9월, 5인 이상 사업체의 근로자 1인당 월평균 임금총액은 2,495천원으로 전년동기에 비해 9.3% 상승
 - 이는 전년동기의 임금총액 상승률 6.6%보다 2.7%포인트 높은 수치임.
 - 1~9월 임금총액은 2,207천원으로 전년동기대비 5.4% 상승
- 실질임금은 5.3% 상승
 - 2004년 8월의 소비자물가 상승분을 감안한 실질임금은 5인 이상 사업체에서 전년동기에 비해 5.3% 상승함.
 - 1~9월의 실질임금은 1월 및 8월의 실질임금이 하락한 영향으로 인해 전년 동기대비 1.8% 상승에 그침.

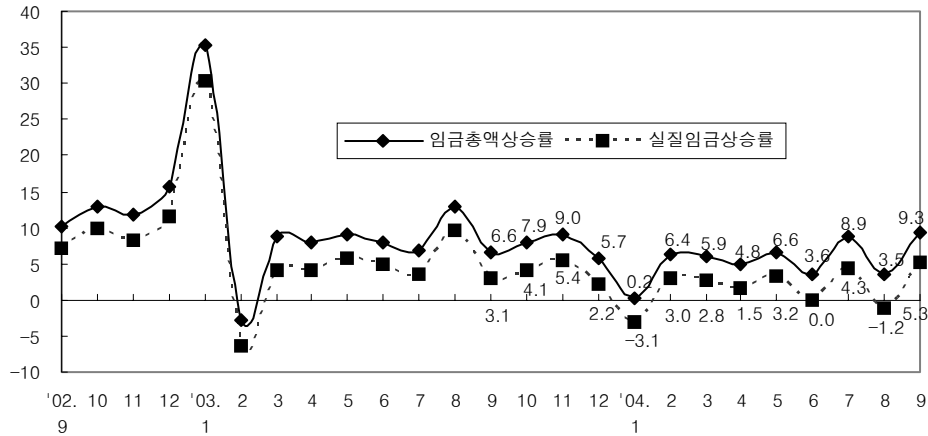
◆ 협약임금 인상률 둔화, 임금교섭 지연

- 협약임금 인상률은 전년동기보다 1.0%포인트 낮게 나타남.

- 2004년 11월 30일 현재 협약임금 인상률(임금총액 기준)은 5.5%를 기록하여 전년동기와 동일의 6.5%보다 1.0%포인트 하락
- 임금교섭 타결업체 중 임금인상업체의 비율은 81.6%를 기록하여 전년동기의 84.1%보다 감소
- 반면 동결업체 비중은 18.0%로 전년동기의 15.6%보다 증가하였으며, 하향 조정업체의 비중은 0.4%로 전년동기의 0.3%보다 증가
- 민간부문의 협약임금 인상률은 5.6%로 전년동기의 6.5%보다 하락하였으며, 공공부문도 2.8%를 기록하여 전년동기의 5.6%에 비해 낮은 인상률 기록
- 임금교섭은 전년동기보다 느리게 진행중
 - 2004년 11월 30일 현재 100인 이상 사업장 5,909개소 중 4,587개소에서 교섭이 타결되어 전년동기(86.1%)보다 크게 낮은 77.6%의 진도율을 기록
 - 민간부문의 임금교섭 진도율은 78.3%로 5,727개소 중 4,484개소에서 교섭이 타결되었으며, 공공부문은 182개소 중 103개소가 타결되어 56.6%의 진도율을 기록

[그림 7] 임금상승률 추이

(단위: %)



〈표 6〉 임금관련 주요지표 동향(5인 이상 사업체 기준)

(단위: 천원/월, 2000=100.0, %)

		2003		2004						
		3/4분기	4/4분기	1/4분기	2/4분기	3/4분기			1~9월	
						7월	8월	9월		
임 금 총 액	2,127 (9.2)	2,165 (8.6)	2,227 (7.3)	2,185 (3.9)	2,115 (5.0)	2,324 (7.3)	2,256 (8.9)	2,220 (3.5)	2,495 (9.3)	2,207 (5.4)
정 액 급 여	1,532 (8.8)	1,536 (8.6)	1,583 (9.0)	1,599 (7.0)	1,613 (6.6)	1,643 (6.9)	1,639 (7.0)	1,638 (6.6)	1,652 (7.0)	1,618 (6.8)
초 과 급 여	135 (7.3)	133 (4.7)	145 (8.5)	132 (3.1)	138 (2.5)	137 (2.5)	133 (4.0)	136 (1.8)	141 (1.6)	136 (2.7)
특 별 급 여	460 (11.4)	496 (9.7)	499 (2.0)	455 (-5.4)	364 (-0.5)	544 (9.8)	484 (17.1)	447 (-5.9)	702 (17.1)	454 (1.5)
실 질 임 금 지 수	115.2 (5.5)	117.2 (5.3)	119.6 (3.7)	115.5 (0.6)	111.1 (1.6)	120.5 (2.9)	117.7 (4.3)	114.9 (-1.2)	129.1 (5.3)	115.7 (1.8)
소 비 자 물 가 지 수	110.7 (3.6)	110.8 (3.2)	111.7 (3.5)	113.4 (3.3)	114.2 (3.3)	115.6 (4.3)	114.9 (4.4)	115.9 (4.8)	115.9 (3.9)	114.4 (3.6)

주: ()안의 수치는 전년동기대비 상승률.
자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

주요노동동향

〈표 7〉 주요 임금교섭 동향(2004년 11월 30일 현재)

(단위 : 개소, %)

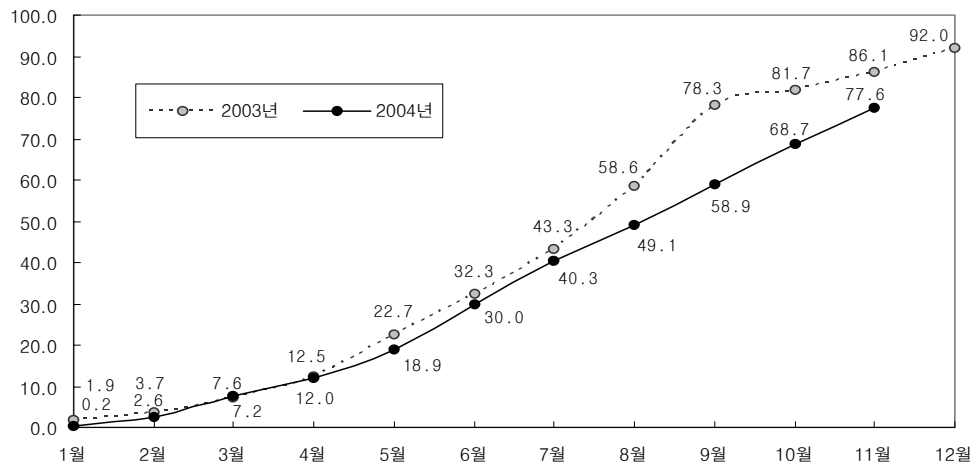
	지도대상업체(A)	타결업체(B)	임금교섭 진도율 (B/A)	협약임금 인상률 (임금총액 기준)
전 체	5,909 (5,751)	4,587 (4,949)	77.6 (86.1)	5.5 (6.5)
민간부문	5,727 (5,575)	4,484 (4,847)	78.3 (86.9)	5.6 (6.5)
공공부문	182 (176)	103 (102)	56.6 (58.0)	2.8 (5.6)

주: 1) 100인 이상 사업체 기준임.

2) ()안의 수치는 전년동기 자료임.

자료: 노동부 임금정책과, 『임금교섭 타결현황』.

〔그림 8〕 임금교섭 진도율 월별 추이(2003, 2004년)



자료: 노동부 임금정책과, 『임금교섭 타결현황』.

노사관계 동향

노사분규 동향

◆ 근로손실일수 감소 및 분규참가자수 증가

○ 2004년 12월 15일 현재 노사분규 현황은 전년동기와 비슷한 수준임(표 1 참조).

- 노사분규 발생건수는 사업장 단위를 기준으로 할 경우 457건으로 전년동기 312건에 비해 증가했으나, 교섭단위를 기준으로 하면 174건으로 전년동기의 203건에 비해 오히려 감소
- 분규참가자수는 전년동기의 131,926명에서 183,959명으로 다소 증가
- 근로손실일수는 1,175,397일로 전년동기 1,280,721일에 비해 약간 감소
- 분규발생건수 및 분규참가자수는 늘어나면서 근로손실일수가 줄어든 것은 2004년 6~7월의 산별·집단교섭의 결과임.

주요노동동향

<표 1> 노사분규 주요지표 동향

(단위 : 개소, 명, 천일)

	2002. 12. 15	2003. 12. 15	2004. 12. 15
노사분규발생건수(개소)	318	312	457
분 규 참 가 자 수(명)	93,663	131,926	183,959
근 로 손 실 일 수(천일)	1,566	1,281	1,175

주 : 당해년도의 누적치이며, 분규발생건수는 사업장 기준임.
자료 : 노동부.

노사단체 및 단위사업장 동향

◆ 현대자동차 불법파견 판정관련 노사간 공방 진행

- 노동부는 2004년 들어 여러 제조업 사업장에 대해 불법파견 및 임금 등 근로조건 실태조사를 진행해 왔음.
 - 2004년 7월부터 9월까지 철강, 화학업종에 대한 실태점검을 시행한 바 있고, 12월부터 2005년 3월까지 전자, 전기·업종에 대한 실태점검을 실시할 예정임.
 - 실태조사 결과 많은 사업장이 불법파견 판정을 받았고, 현대자동차의 경우에도 지난 9월에는 울산공장과 아산공장, 지난 10월에는 전주공장이 불법파견 판정을 받았음.
 - 한편 울산공장 101개 업체에 대한 실태조사 결과는 아직 공식 발표되지 않음.
- 노동계는 사내하도급에 대한 진정활동과 함께 사내하청 노동자의 정규직화를 주장

- 현대자동차 노동조합은 지난 8월 20일 울산공장 101개 사내협력업체를 불법파견 및 위장도급을 이유로 진정함.
- 민주노총은 성명을 통해“실태조사 결과의 즉각 공식발표와 함께 해당 업체의 불법성을 인정하고 정규직화하도록 시정조치할 것”을 요구함.
- 경총은 해당 산업의 특성을 고려하지 않은 불법파견 판정의 부당성을 주장
 - “현대자동차의 경우 각각의 하청업체가 사업경영상의 독립성을 유지하고 있고, 하청업체 근로자에 대한 인사·노무관리상의 지휘감독은 현대자동차가 아닌 하청업주가 직접 행사하고 있으므로 작업형태가 혼재되어 있는 외형만을 기준으로 불법파견이라고 판정한 것은 부당하다”고 주장
 - 또한“하청근로자의 사용은 회사가 독단적으로 결정한 것이 아니고 노사합의에 의해 노사간에 자율적으로 시행한 것이므로 이러한 특수성을 고려하지 않고 행정조치를 취하는 것은 향후 노사관계에 악영향을 미칠 것”이라 주장함.

주요노동일지

(2004. 12. 1~2004. 12. 15)

년·월·일	노동정책	노사단체	기업 및 노동조합
2004. 12. 1			· 청구성심병원노사: 2002년 임단협 2년 7개월만에 타결
12. 2		· 민주노총: “비정규직 권리보장, 공무원노조 노동3권 및 개혁입법 쟁취 결의대회” 개최	· 철도노사: 특별단체협약 잠정 합의, 노조 파업철회 선언 · 비정규직노조: 국회 내 공사 현장 타워크레인 농성 해제
2. 3			· 동신교통노사: 노조 전면파업 (11. 2~) 중 임단협 타결
12. 6			· 덕성여대노조: 전면파업 돌입
12. 7	· 한국노동교육원: “작업장 노사파트너십에 관한 국제 심포지엄” 개최	· 보건의료노조: “경제특구법 개정안 반대 기자회견 및 집회” 개최	· 우리증권노조: 유상감자 반대 등 요구, 전면파업 계속(12. 6~)
12. 8		· 목포시 노사정협의회: “일자리 창출 등 사회협약서” 채택	· 대우중합기계노조: 매각저지를 위한 집회 개최
12. 9		· 사무금융연맹: “임시대의원대회” 개최, 위원장 재선임	
12. 10		· 공공연맹: “임시대의원대회” 개최, 5대 위원장 선출	· 서울지하철노조: 13대 위원장 선출 · 경인방송사측: 노조 파업(11. 9~) 중 직장폐쇄
12. 11		· 전교조: 11대 위원장 선출	
12. 14	· 한국노동연구원: “임금교섭 및 임금실태와 개선방향 워크숍” 개최		· 코오롱노조: 사측의 고용조정 관련 협의 거부
12. 15	· 한국노동연구원: “산재보험 제도 발전방안 토론회” 개최 · 민주노총: “민주노총 중장기 임금정책 어떻게 할 것인가?, 정책토론회” 개최	· 민주노총: “근골격계 인정기준 및 산재보험 공공성 확보 관련 집회” 개최	· 하이닉스-매그나칩 사내하청노조: 임단협 관련 전면파업 돌입