

한국의 노동 2007

- Working Korea 2007 -

김유선(한국노동사회연구소 소장)

제1장 머리말

제2장 현황과 추이

제1절 고용

제2절 임금·노동시간

제3절 노동시장 유연성

제4절 소득분배

제5절 노사관계

제3장 진단과 과제

제1절 진단

제2절 전망

제3절 과제

제4장 맺는 말

제1장 머리말

금년은 1970년 11월 13일 전태일 열사가 분신한지 37년 되는 해이다. 1987년 6월 항쟁과 7~9월 노동자 대투쟁이 있는 지 20년 되는 해이자, 1997년 11월 외환 위기가 있는 지 10년 되는 해이다.

지난 20여 년 동안 한국 사회는 ‘박정희-전두환-노태우’로 이어지던 군사독재정권이 종식되고, ‘김영삼-김대중-노무현’으로 이어지는 민주정부가 들어서는 등 정치적 민주주의에 있어서 커다란 진전이 있었다. 그러나 다른 한편에서는 세계화와 노동시장 유연화가 추진되고, 외환위기를 계기로 신자유주의와 성장체일주의가 전면화 되면서, 노동자 대중의 삶은 빠른 속도로 피폐해지고, ‘노동 없는 민주주의’와 ‘민주정부의 실패’, ‘노동의 위기’에 대한 경고가 잇따르고 있다(최장집 2005).

많은 사람들이 외환위기 이후 노동자 대중의 삶이 외환위기 이전보다 피폐해졌다는 점에 대해서는 동의한다. 그러나 1987년 6월 항쟁과 7~9월 노동자 대투쟁으로 정치적 민주주의가 진전되고 노동운동이 활성화되기 전인 1980년대 초반과 비교하면 개선되었을 것으로 생각한다. ‘1980년대 초반에는 노동자들이 승용차를 보유한 경우를 상상하기 어려웠는데, 지금은 승용차를 보유한 노동자들도 많지 않은가? 1980년대 초반에는 구로공단 답장 집(또는 벌 집)으로 상징되듯이 노동자들의 주거 환경이 매우 열악했는데, 지금은 아파트에서 사는 노동자들도 많지 않은가? 실질임금이 상승했고, 노동기본권을 침해하던 노동법 상의 독소조항도 많이 개선되지 않았는가?’

맞는 말이다. 그러나 과연 지난 20여 년 동안 노동자 대중의 삶의 질은 개선되고, 노동기본권이 신장되었는가? 이러한 의문에 답하기 위해 제2장에서는 정부 통계를 사용하여 1980년대 이후 노동시장과 노사관계 추이를 살펴본다. 제3장에서는 앞서 분석 결과를 종합하면서 오늘의 상황을 진단하고 미래를 전망한 뒤, 앞으로의 과제를 살펴보고자 한다.

제2장 현황과 추이

제1절 고용

1. 실업률과 고용률

1) 연도별 추이

1970~86년에는 4% 안팎에서 오르내리던 실업률이 1988~97년에는 2%대로 낮아졌다. 외환위기 직후 7%로 치솟기도 했지만, 2001년 이후 3%대로 다시 낮아졌다. OECD 30개국 가운데 한국의 실업률은 아이슬란드, 멕시코, 노르웨이와 함께 가장 낮은 수준이다(OECD 2007). 따라서 실업률을 기준으로 하면 한국의 고용사정은 매우 양호하다고 할 수 있다.

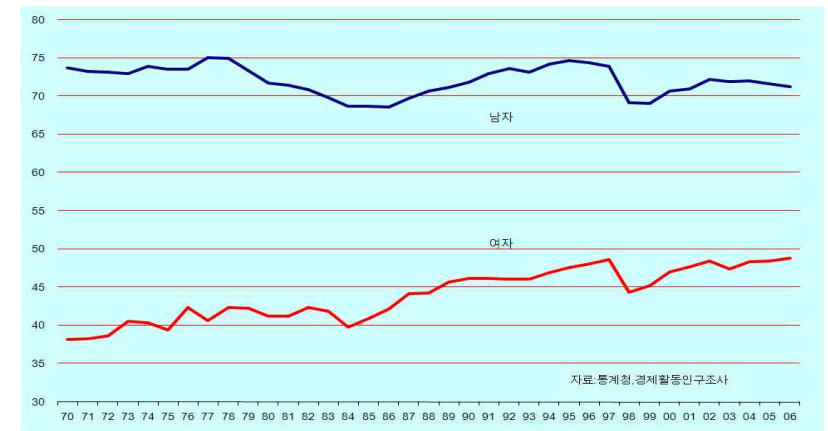
그러나 고용률(취업자/생산가능인구)을 기준으로 하면 사정이 달라진다. 고용률은 1984년(53.7%)을 저점으로 1997년(60.9%)까지 꾸준히 높아지다가, 외환위기 직후인 1998년에는 56.4%로 4.5%p 감소했고, 2001년 이후 59%대에 머무르고 있다. 2006년 고용률 59.7%는 아직 외환위기 이전수준을 회복하지 못 한 것으로, OECD 30개국 가운데 20위이고 OECD 평균에 못 미친다. 따라서 고용률을 기준으로 하면 한국의 고용사정은 그다지 양호하다고 할 수 없다([그림1] 참조).

[그림1] 실업률과 고용률 추이(15세 이상, 단위:%)



남성 고용률은 1986년(68.6%)을 저점으로 1995년(74.6%)까지 꾸준히 증가하다가, 외환위기 직후인 1998년에는 69.2%로 4.7%p 감소했다. 이후 회복세를 보이기도 하였으나, 2002년(72.2%)을 정점으로 2006년에는 71.3%로 완만하게 감소하고 있다. 이해 비해 여성 고용률은 1984년(39.8%)을 저점으로 1997년(48.6%)까지 꾸준히 증가하다가, 외환위기 직후인 1998년에는 44.4%로 4.2%p 감소했다. 그러나 이후 꾸준히 증가해 2006년에는 48.8%로 외환위기 이전수준을 넘어섰다([그림2] 참조).

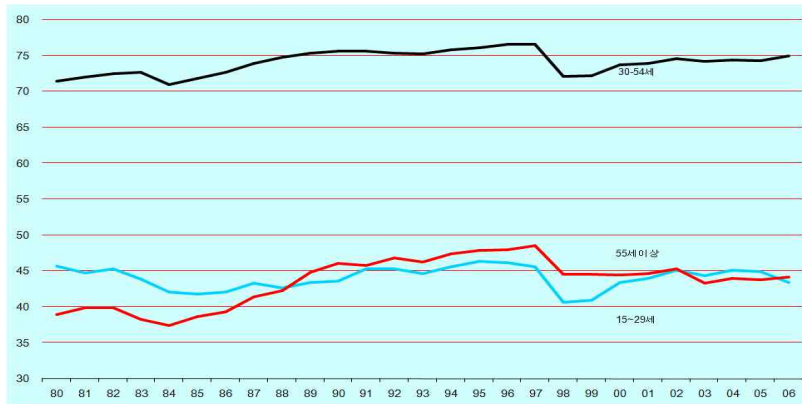
[그림2] 성별 고용률 추이(15세 이상, 단위:%)



연령계층별로 살펴보면 청년(15~29세) 실업률은 2006년 7.4%로 외환위기 이전(1995년 4.6%)보다 2.8%p 높아졌다. 이에 비해 장년층(30~54세)은 1.2%에서 2.4%로 1.2%p 증가했고, 고령층(55세 이상)은 0.7%에서 1.6%로 0.9%p 증가했다. 따라서 실업률만 보면 장년층과 고령층 고용사정은 그다지 우려할 상황이 아니라고 할 수 있다. 그러나 고용률을 보면 사정이 달라진다. 청년층은 1995년 46.4%에서 2006년 43.4%로 3.0%p 하락한데 비해, 장년층은 76.1%에서 75.0%로 1.1%p 하락했고, 고령층(55세 이상)은 47.9%에서 44.2%로 3.7%p 하락했다([그림3] 참조).

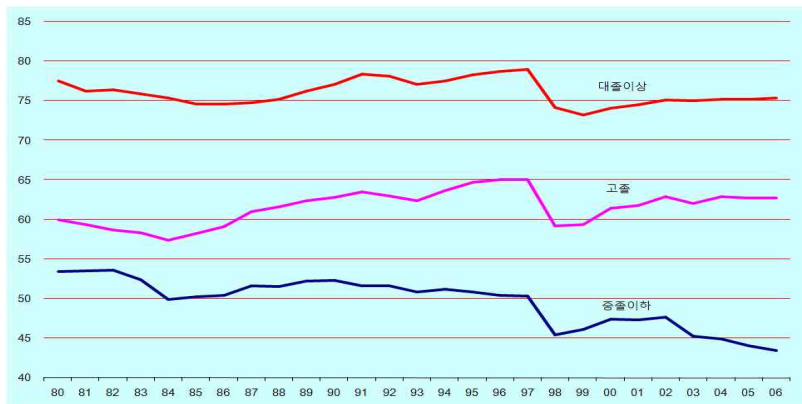
여기서 고령층 고용률이 크게 악화되었음에도 실업률이 낮은 것은, 아예 구직활동을 포기하고 비경제활동인구(실망실업자 포함)로 빠져나간 사람들이 많기 때문이다. 미래를 책임질 세대라는 점에서 청년실업 문제도 중시해야 하겠지만, 현재 가계를 책임진 세대라는 점에서 장년층과 고령층 고용문제 역시 중시할 필요가 있다.

[그림3] 연령별 고용률 추이(15세 이상, 단위:%)



학력별 고용률을 외환위기 이전인 1995년과 비교하면, 대졸이상은 78.3%에서 75.4%로 2.9%p 하락했고, 고졸은 64.7%에서 62.7%로 2.0%p 하락했으며, 중졸이하는 50.8%에서 43.5%로 7.3%p 하락했다([그림4] 참조). 대졸 청년실업 문제가 강조되고 있지만 저학력층 고용문제도 더욱 강조될 필요가 있다.

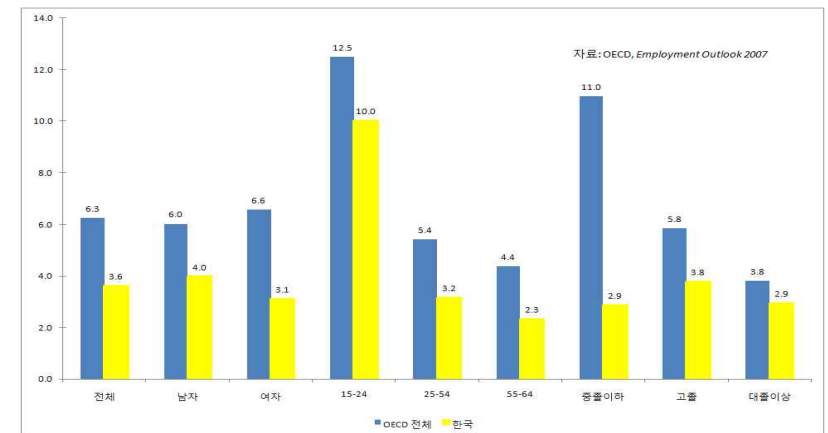
[그림4] 학력별 고용률 추이(단위:%)



2) 국제비교

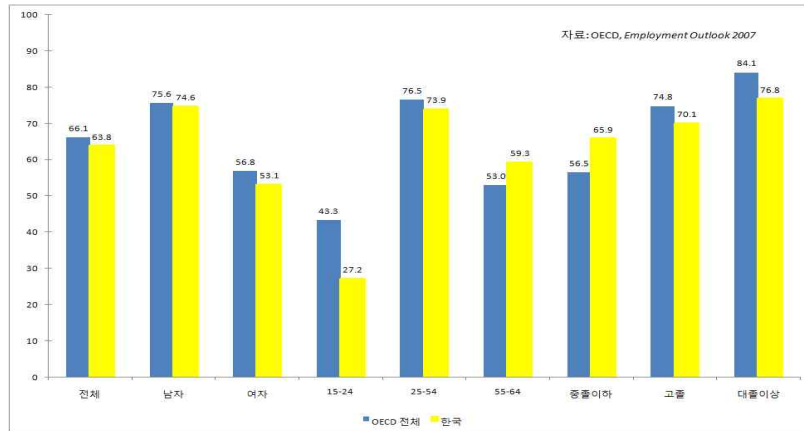
2006년 실업률은 한국(3.6%)이 OECD 평균(6.3%)보다 크게 낮다. OECD 국가 중 한국보다 실업률이 낮은 나라는 아이슬란드, 멕시코, 노르웨이 3개국뿐이다. 남녀, 연령, 학력별 실업률 모두 OECD 평균에 못 미친다. 따라서 실업률을 기준으로 하면 한국의 고용사정은 매우 양호하다고 할 수 있다([그림5]와 [부표1] 참조).

[그림5] 실업률 국제비교(2006년, 15~64세, 단위:%)



그러나 고용률(취업자/생산가능인구)을 기준으로 하면 한국의 고용사정은 그다지 밝지 않다. 한국의 고용률(63.8%)은 OECD 20위로 OECD 평균(66.1%)보다 2.3%p 낮다. 저학력층(중졸이하)과 고령층(55~64세)을 제외하면 남녀, 연령, 학력별 고용률 모두 OECD 평균에 못 미친다([그림6]과 [부표2] 참조).

[그림6] 고용률 국제비교(2006년, 15~64세, 단위:%)



따라서 한국에서 고용률이 낮은 원인을 규명할 필요가 생기는데, [표1]에서 남녀를 구분하여 연령별, 학력별 고용률을 살펴보면, 남자는 청년층만 OECD 평균에 못 미칠 뿐, 장년층과 고령층, 중졸이하, 고졸, 대졸이상 등 모든 학력에서 OECD 평균을 상회한다.

여자는 고령층과 저학력층만 OECD 평균을 상회할 뿐, 청년층과 장년층, 고졸과 대졸 모두 OECD 평균에 못 미친다. 특히 대졸이상 여성 고용률은 58.5%로 OECD 평균(78.9%)보다 20.4%p 낮다. 따라서 한국의 낮은 고용률은 주로 여성 고용률(특히 청년층과 고졸이상)이 낮아서 비롯된 것임을 확인할 수 있다.

이밖에 청년 남자 고용률이 OECD 평균의 절반에도 못 미치는 것은, 대학진학률이 높고, 취업준비기간이 길고, 군복무를 전후해서 비경제활동인구로 남아 있는 기간이 긴데서 기인하는 것으로 해석된다.

[표1] 성별 연령·학력별 고용률 비교(2006년, 15~64세, 단위:%)

		연령계층			학력		
		15-24	25-54	55-64	중졸이하	고졸	대졸이상
남자	OECD	47.4	87.4	63.3	66.3	83.5	88.7
	한국	21.4	87.5	72.6	78.5	85.1	89.6
여자	OECD	39.3	65.7	43.2	45.7	65.7	78.9
	한국	32.3	60.0	46.4	57.9	54.5	58.5

자료 : OECD, Employment Outlook 2007.

2. 취업자 구성

1) 남녀, 연령, 학력 등 인적 구성

전체 취업자 중 여성 비중은 1980년 38.2%에서 2006년 41.9%로 완만하게 증가하고 있다. 청년층(15~29세)은 33.2%에서 18.4%로 감소한데 비해, 장년층과 고령층 비중은 증가하고 있다. ‘중졸이하’는 71.5%에서 24.1%로 빠른 속도로 감소하고, ‘대졸이상’은 6.7%에서 33.7%로 증가한데 비해, 고졸은 1990년대 중반부터 43.9%로 동일 수준을 유지하다가 최근 들어 완만하게 감소하고 있다. 전반적으로 여성화, 고령화, 고학력화가 진전되고 있지만, 여성화 속도는 느린 반면, 고학력화는 빠른 속도로 진전되고 있다([표2] 참조).

[표2] 성별, 연령별, 학력별 취업자 비중 추이(단위:%)

연도	여성	15-29세	30-54세	55세이상	중졸이하	고졸	대졸이상
1980	38.2	33.2	56.0	10.8	71.5	21.8	6.7
1980-4	38.6	32.8	56.1	11.1	67.0	25.2	7.8
1985-9	40.0	30.1	58.0	11.9	54.7	33.8	11.5
1990-4	40.4	28.0	58.6	13.4	42.6	41.1	16.4
1995-9	40.8	24.9	60.1	14.9	34.6	43.9	21.6
2000-4	41.5	21.6	62.7	15.7	28.5	43.9	27.7
2005	41.7	19.5	63.7	16.8	24.8	42.8	32.4
2006	41.9	18.4	64.2	17.4	24.1	42.2	33.7

자료 : 통계청 경제활동인구조사

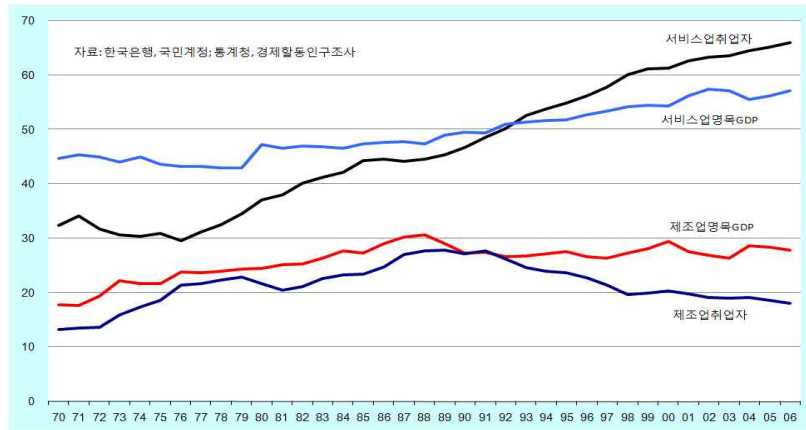
2) 산업

제조업 공동화를 우려하는 목소리가 높다. 실제로 제조업 취업자 비중은 1989년 27.8%를 정점으로 2006년 18.0%까지 빠른 속도로 감소했다. 그러나 명목 GDP 대비 제조업 비중은 1989년 29.0%, 2006년 27.8%로 여전히 높은 수준을 유지하고 있다([그림7] 참조). 따라서 최근 제조업 취업자 비중 감소는 ‘제조업 공동화’에 기인하기보다는, ‘제조업의 높은 생산성 증가’와 ‘해외부품 조달’ 등에 기인하는 것으로 해석된다.

이에 비해 서비스업 취업자 비중은 1976년 29.2%에서 2006년 66.0%로 지난 30여 년 동안 36.8%p 증가했다. 그러나 명목 GDP 대비 서비스업 비중은 1976년

43.2%에서 2006년 57.2%로 14.0%p 증가에 머물렀다. 따라서 최근 서비스업 취업자 비중 증가는 '서비스업 생산성 하락'과 맞물려 진행되고 있는 것으로 해석된다.

[그림7] 산업별 취업자 및 GDP 구성 추이(단위:%)



서비스업을 4개 부문으로 구분하여 취업자 추이를 보면, 유통서비스업은 지난 10년 동안 1.7%p 감소했고(1996년 24.1%→2006년 22.4%), 생산자서비스업(8.6%→12.8%)과 개인서비스업(13.7%→17.1%), 사회서비스업(9.8%→13.7%)은 3~4%p씩 증가했다. OECD 국가들과 비교하면, 생산자서비스업과 유통서비스업은 OECD 평균에 근접하지만, 개인서비스업은 지나치게 높고, 사회서비스업은 지나치게 낮다. 이것은 그만큼 사회서비스 관련 사회지출이 이루어지지 않았음을 말해주고 동시에, 앞으로 일자리는 주로 사회서비스 부문에서 확대될 수 있음을 말해준다([표3] 참조).

[표3] 서비스업 4개 부문 취업자 비중 추이(1992~2006년, 단위:%)

	제조업	서비스업	생산자 서비스업	유통 서비스업	개인 서비스업	사회 서비스업
1992	26.2	50.2	6.6	22.5	11.5	9.6
1993	24.5	52.5	7.2	23.7	11.9	9.7
1994	24.0	53.8	7.6	24.0	12.5	9.6
1995	23.6	54.8	8.1	23.9	13.0	9.8
1996	22.7	56.2	8.6	24.1	13.7	9.8
1997	21.4	57.8	9.0	24.2	14.5	10.0
1998	19.6	60.0	9.3	25.0	14.2	11.5

1999	19.8	61.1	9.5	25.2	14.5	11.9
2000	20.3	61.3	10.0	24.1	15.9	11.3
2001	19.8	62.6	10.6	24.4	16.3	11.3
2002	19.1	63.3	10.8	24.2	16.6	11.8
2003	19.0	63.6	11.2	23.5	16.2	12.7
2004	19.0	64.4	11.8	23.0	16.9	12.8
2005	18.5	65.2	12.2	22.6	17.1	13.3
2006	18.0	66.0	12.8	22.4	17.1	13.7

자료 : 통계청 경제활동인구조사

3) 사업체 규모

종사자수가 500인 이상인 사업체에서 일하는 사람은 1993년 211만 명(17.2%)에서 2000년 119만 명(8.7%)으로 92만 명(8.5%p) 감소했다. 50인 미만 영세사업체에서 일하는 사람은 743만 명(60.7%)에서 944만 명(69.4%)으로 201만 명(8.7%p) 증가했다. 50인 미만 영세사업체에서 일하는 사람이 10명중 7명인데 비해, 500인 이상 사업체에서 일하는 사람은 10명중 1명꼴이 안 된다.

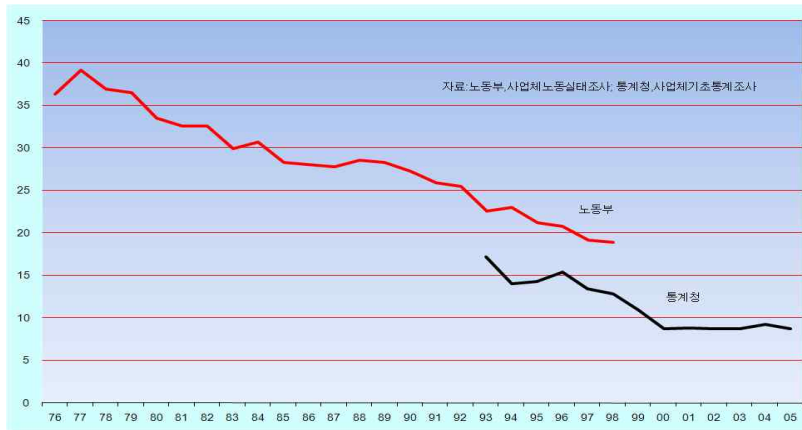
2000년 이후 사업체 규모별 취업자 비중은 지난 5년 동안 동일 수준을 유지하고 있다. 이것은 기업의 고용조정, 아웃소싱 등으로 더 이상 늘리기 힘들 정도로 중소 영세업체 비중이 급증한 상태에서, 사업체 규모별 취업자 비중이 구조화된 데 기인하는 것으로 해석된다([표4]와 [그림8] 참조).

[표4] 연도별 규모별 종사자수 (천명, %)

연도	전규모		1-49인		50-99인		100-299인		300-499인		500인 이상	
	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율
1993	12,245	100.0	7,431	60.7	1,022	8.3	1,225	10.0	462	3.8	2,105	17.2
1994	12,584	100.0	7,785	61.9	1,099	8.7	1,379	11.0	550	4.4	1,770	14.1
1995	13,634	100.0	8,501	62.3	1,172	8.6	1,450	10.6	568	4.2	1,943	14.3
1996	14,007	100.0	8,711	62.2	1,157	8.3	1,440	10.3	542	3.9	2,157	15.4
1997	13,470	100.0	8,634	64.1	1,110	8.2	1,401	10.4	520	3.9	1,805	13.4
1998	12,417	100.0	8,079	65.1	1,021	8.2	1,276	10.3	449	3.6	1,592	12.8
1999	12,920	100.0	8,706	67.4	1,092	8.4	1,257	9.7	450	3.5	1,415	11.0
2000	13,604	100.0	9,438	69.4	1,214	8.9	1,315	9.7	450	3.3	1,186	8.7
2001	14,110	100.0	9,687	68.6	1,257	8.9	1,428	10.1	497	3.5	1,241	8.8
2002	14,608	100.0	10,120	69.3	1,286	8.8	1,418	9.7	513	3.5	1,272	8.7
2003	14,729	100.0	10,206	69.3	1,314	8.9	1,412	9.6	513	3.5	1,283	8.7
2004	14,819	100.0	10,100	68.2	1,385	9.3	1,462	9.9	501	3.4	1,370	9.2
2005	15,147	100.0	10,362	68.4	1,481	9.8	1,509	10.0	473	3.1	1,323	8.7

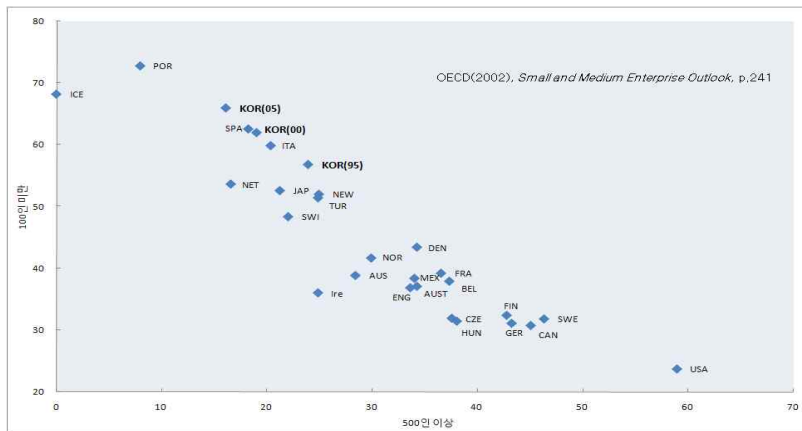
자료: 통계청, 사업체기초통계조사

[그림8] 500인 이상 사업체 취업자 비중 추이(단위:%)



제조업에서 사업체 규모별 고용비율을 살펴보면, 100인 미만 중소기업체 비중은 1995년 56.8%에서 2005년 65.9%로 증가했고, 500인 이상 대기업 비중은 23.9%에서 16.1%로 감소했다. 그 결과 OECD 국가 중 한국보다 중소기업체 비중이 높은 나라는 아이슬란드와 포르투갈 2개국뿐이다. 이에 비해 미국은 OECD 국가 중 대기업 비중이 가장 높고 중소기업체 비중은 가장 낮다([그림9] 참조).

[그림9] OECD 국가의 제조업체 규모별 고용분포(1999년, 단위:%)



4) 종사상 지위

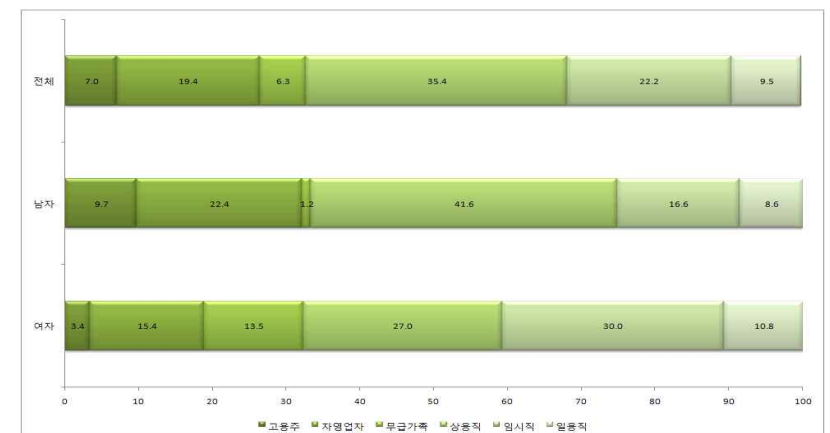
[표5]에서 종사상 지위별 취업자 구성비(1980~2006년)를 살펴보면, 자영업자(29.3%→19.4%)와 무급가족종사자(18.8%→6.3%)는 대폭 감소한데 비해, 고용주(4.7%→7.0%)와 상용직(30.5%→35.4%)은 소폭 증가했다. 임시직(7.4%→22.2%)은 대폭 증가한데 비해, 일용직(9.5%→9.5%)은 동일 수준을 유지하고 있다. [그림10]에서 남녀 모두 취업자의 1/3이 비임금근로자이고 2/3이 임금근로자이다. 그렇지만 남자는 고용주, 자영업자, 상용직 비중이 높고, 여자는 무급가족종사자, 임시직, 일용직 비중이 높다는 점에서 뚜렷한 차이를 보이고 있다([표5]와 [그림10] 참조).

[표5] 종사상 지위별 취업자 구성 추이(1980~2006년, 단위:%)

	비임금근로자			임금근로자		
	고용주	자영업자	무급가족	상용직	임시직	일용직
1980년	4.7	29.3	18.8	30.5	7.4	9.5
1980~4	5.0	28.5	17.7	32.3	7.8	8.8
1985~9	5.9	24.5	13.4	31.5	15.3	9.3
1990~4	7.0	20.3	10.6	35.3	17.4	9.5
1995~9	7.3	20.4	9.5	34.0	19.5	9.2
2000~4	7.2	20.4	8.1	31.8	22.2	10.3
2005	7.3	19.7	6.6	34.6	22.1	9.7
2006	7.0	19.4	6.3	35.4	22.2	9.5

자료: 통계청, 경제활동인구조사

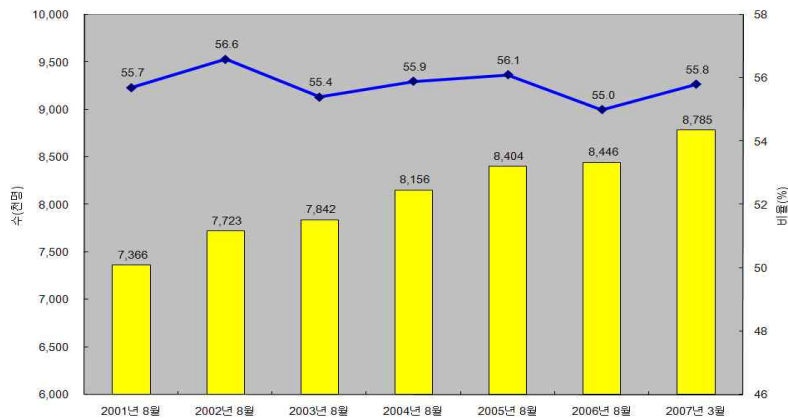
[그림10] 남녀 및 종사상 지위별 취업자 구성(2006년, 단위:%)



5) 비정규직

2007년 3월 현재 노동자 1,573만 명 가운데 정규직은 695만 명(44.2%)이고, 비정규직은 879만 명(55.8%)이다. 비정규직 규모를 연도별로 살펴보면 2001년 8월 737만 명에서 2007년 3월 879만 명으로 꾸준히 증가하고 있다. 그러나 비정규직 비율은 2002년 56.6%를 정점으로 2003년에는 55.4%로 하락했고, 2004년에는 55.9%, 2005년에는 56.1%로 증가했다가 2006년 55.0%로 하락했으며, 2007년 3월에는 다시 55.8%로 증가했다. 따라서 우리나라에서 비정규직 비율은 55~56% 안팎에서 구조화(또는 고착화)되었다고 결론지을 수 있다([그림11] 참조).

[그림11] 비정규직 규모 추이



사업체 규모 및 고용형태별 노동자 분포를 살펴보면, 2006년 8월 현재 300인 이상 사업체에서 일하는 정규직은 147만 명(9.5%)인데 비해, 100인 미만 중소기업체에서 일하는 사람과 비정규직을 모두 합치면 1,284만 명(83.7%)으로 압도적 다수를 점하고 있다([표6] 참조).

[표6] 사업체규모 및 고용형태별 노동자 현황(2006년 8월 현재)

	수(천명)			비율(%)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1~4인	390	2,694	3,084	2.5	17.5	20.1
5~9인	766	1,809	2,575	5.0	11.8	16.8
10~29인	1,445	1,823	3,268	9.4	11.9	21.3

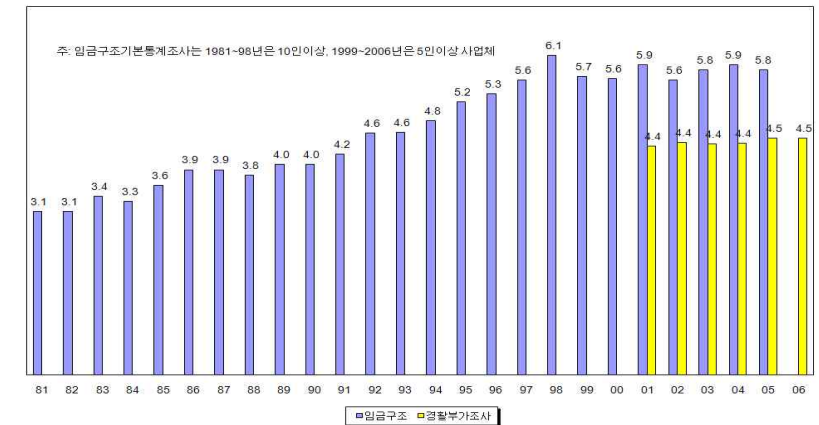
30~99인	1,795	1,230	3,025	11.7	8.0	19.7
100~299인	1,045	516	1,561	6.8	3.4	10.2
300인 이상	1,466	374	1,840	9.5	2.4	12.0
전규모	6,907	8,446	15,353	45.0	55.0	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사

3. 근속년수

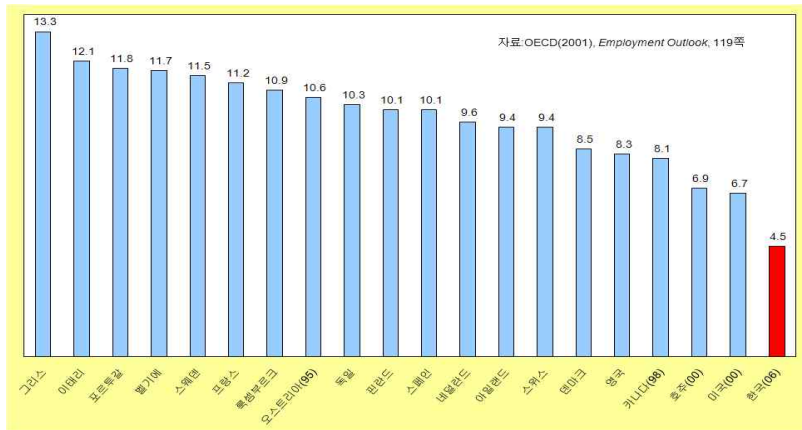
노동부 '임금구조기본통계조사'에서 근속년수 평균은 1981년 3.1년에서 1998년 6.1년으로 증가하다가, 1999~2005년에는 5.6~5.9년에서 정체 상태에 있다. 통계청 '경제활동인구조사 부가조사'에서 근속년수 평균은 2001~6년에는 4.4~4.5년으로 동일 수준을 유지하고 있다([그림12] 참조).

[그림12] 근속년수 추이(평균값 기준, 단위: 년)



OECD 국가들의 근속년수 평균값을 살펴보면, 유럽대륙은 8.5~13.3년이고, 영미권은 6.7~8.3년인데, 한국은 4.5년으로 가장 짧다([그림13] 참조). 그만큼 한국의 노동자들은 고용불안에 시달리고 있는 것이다. 간혹 '한국의 근속년수는 일본보다 짧지만 미국보다 길다. 한국은 장기근속의 나라이다'고 주장하는 사람들이 있다. 그러나 이러한 주장은 사실이 아니다. 경제활동인구조사부가조사에서 45~54세 연령층 근속년수 중위값을 계산하면 미국은 7.3년인데 한국은 2.6년밖에 안 된다. 한국은 미국보다 근속년수가 짧은, '초단기근속'의 나라인 것이다([표7]과 [표8] 참조).

[그림13] 근속년수 국제비교(1999년, 평균값 기준, 단위: 시간)



[표7] 한국과 미국의 근속년수 비교(중위값 기준, 단위: 년)

	미국(2006.1)			한국(2006.8)		
	남녀	남자	여자	남녀	남자	여자
전연령	4.0	4.1	3.9	1.6	2.3	1.3
20~24세	1.3	1.4	1.2	0.5	0.3	0.7
25~34세	2.9	2.9	2.8	1.7	1.6	1.8
35~44세	4.9	5.1	4.6	2.5	4.5	1.3
45~54세	7.3	8.1	6.7	2.6	6.3	1.3
55~64세	9.3	9.5	9.2	1.4	2.0	0.8
65세이상	8.8	8.3	9.5	0.6	1.3	0.3

자료 : 미국은 CPS부가조사(2006.1), 한국은 경제활동인구조사부가조사(2006.8)

[표8] 한국과 일본의 남녀별 근속년수 비교(평균값 기준, 단위: 년)

	일본(2006.6)		한국(2005.6)		
	남자	여자	남자	여자	남녀
전연령	13.5	8.8	6.5	3.9	5.7
20~24세	2.2	2.0	1.2	1.6	1.5
25~29세	4.7	4.4	2.0	3.2	2.5
30~34세	8.2	7.2	4.4	4.9	4.5
35~39세	11.6	9.4	7.0	5.0	6.5
40~44세	15.3	10.2	9.2	4.9	8.1
45~49세	18.5	11.8	10.7	5.4	9.4
50~54세	21.8	13.6	11.2	6.1	9.9
55~59세	22.9	15.7	7.7	4.9	7.1
60~64세	15.0	13.8	5.2	4.3	5.1

자료: 한국 임금구조기본통계조사(2005.6), 일본 임금구조기본통계조사(2006.6)

이에 대해 ‘문제는 대기업’이라는 반론이 가능하다. 그러나 [표9]에서 1천인 이상 대기업 평균 근속년수를 살펴보면, 한국은 남자 10.0년, 여자 5.1년으로, 일본의 대기업(남자 16.5년, 여자 10.0년)은 물론 소기업(남자 11.1년, 여자 8.5년)보다 짧다.

[표9] 한국과 일본의 기업규모별 근속년수 비교(평균값 기준, 단위: 년)

		일본			한국		
		대기업	중기업	소기업	대기업	중기업	소기업
남자	전연령	16.5	13.0	11.1	10.0	5.7	4.0
	20~24	2.2	2.2	2.4	1.0	1.3	1.0
	25~29	4.8	4.7	4.5	2.4	2.0	1.7
	30~34	9.3	8.3	7.0	6.1	3.9	2.9
	35~39	13.5	11.7	9.2	10.1	6.1	4.2
	40~44	18.3	15.1	11.7	14.2	8.0	4.8
	45~49	22.7	17.9	14.2	17.2	9.1	6.0
	50~54	27.9	21.2	16.1	18.5	9.5	6.2
	55~59	30.0	22.5	17.5	12.7	7.3	5.1
여자	60~64	16.2	14.5	15.1	6.7	4.6	5.8
	전연령	10.0	8.3	8.5	5.1	3.8	3.0
	20~24	1.9	2.1	2.1	1.9	1.6	1.3
	25~29	4.6	4.4	4.3	4.2	2.9	2.5
	30~34	8.2	7.2	6.2	7.2	4.1	3.5
	35~39	11.5	9.2	7.8	8.0	4.3	3.5
	40~44	13.2	10.0	8.3	7.7	4.5	3.7
	45~49	15.3	11.1	10.2	8.1	5.4	4.0
	50~54	17.5	13.0	12.2	8.7	6.2	4.3
	55~59	19.3	15.1	14.6	6.6	4.6	4.4
	60~64	15.1	12.2	14.6	4.6	3.7	5.1

자료: 한국 임금구조기본통계조사(2005.6), 일본 임금구조기본통계조사(2006.6)

주: 대기업은 1천인 이상, 중기업은 100~999인, 소기업은 100인 미만

제2절 임금·노동시간

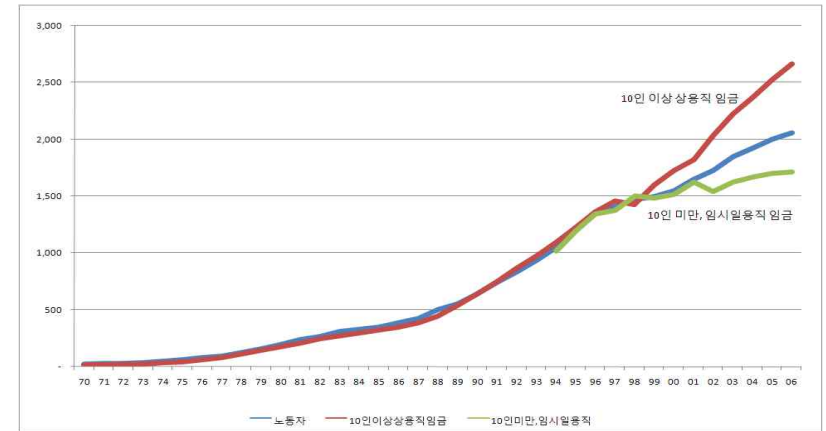
1. 임금수준

1) 임금수준

우리나라에서 임금통계는 ‘10인 이상 사업체 상용직’¹⁾을 대상으로 하는 노동부 ‘매월노동통계조사’를 주로 사용하고 있다. 그러나 임시일용직이 전체 노동자의 절반을 넘어서고 기업규모 및 고용형태별 임금격차가 확대되면서, ‘매월노동통계조사’는 전체 노동자의 임금실태를 반영하는데 갈수록 한계를 드러내고 있다. 따라서 전체 노동자의 임금실태를 올바르게 파악하고 적절한 임금정책을 수립하기 위해서는 별도의 임금조사가 필요한데, 현재로는 한국은행 ‘국민계정’에서 피용자보수총액을 구한 뒤 통계청 ‘경제활동인구조사’에서 임금노동자수로 나누어 구하는 방법이 가능하다.

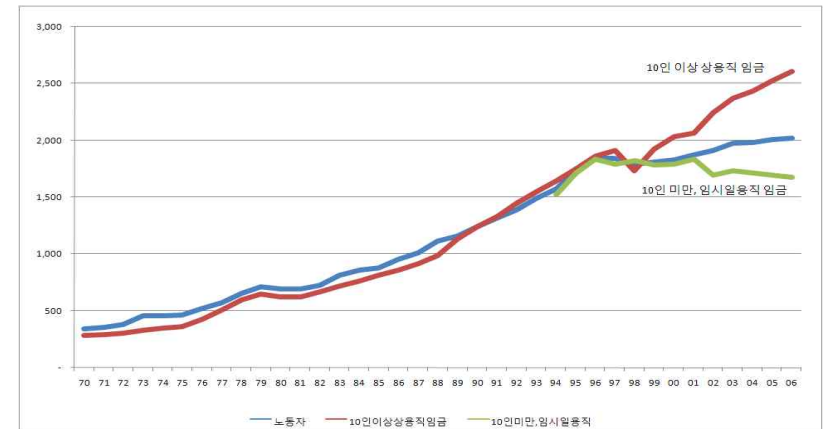
한국은행 ‘국민계정’에서 계산한 피용자 1인당 월 보수총액과 노동부 ‘매월노동통계조사’에서 월평균 명목임금 추이를 비교하면, 1970년부터 1998년까지는 거의 일치하지만 1999년부터 그 격차가 빠른 속도로 확대되고 있다. 즉 노동부 ‘매월노동통계조사’에서 10인 이상 사업체 상용직의 월평균 명목임금은 1995년 122만원에서 2006년 267만원으로 증가한데 비해, 한국은행 ‘국민계정’에서 피용자 1인당 월 보수총액은 1995년 121만원에서 2006년 206만원으로 증가했다. 이처럼 전체 노동자 임금과 10인 이상 사업체 상용직 임금 사이 격차가 확대된 것은(2006년 61만원), ‘임시일용직과 10인 미만 사업체 상용직’의 임금이 1995년 120만원에서 2006년 171만원으로 소폭 증가한데 기인한다([그림14] 참조).

[그림14] 월평균 명목임금 추이(전산업, 단위:천원)



더욱이 물가상승률을 고려한 실질임금 수준을 살펴보면, ‘임시일용직과 10인 미만 사업체 상용직’ 실질임금은 1996~2001년에는 180만원 안팎에서 제자리걸음을 했고, 2002~2006년에는 170만원 안팎에서 제자리걸음을 하고 있다([그림15] 참조).

[그림15] 월평균 실질임금 추이(전산업, 2005년 기준, 단위:천원)

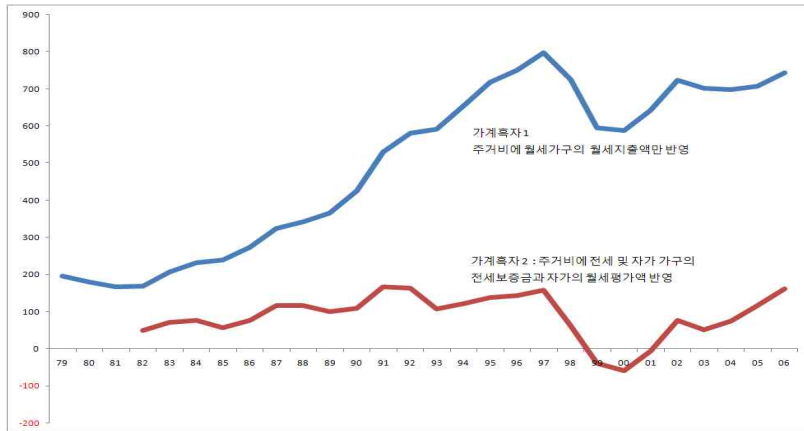


1) 1999년부터 5인 이상 사업체 상용직으로 조사대상이 확대되었으나, 시계열 자료의 연속성을 위해 10인 이상 사업체로 한정하여 분석한다.

2) 임금과 노동자 생활

도시가계조사에서 도시근로자 가구당 가계수지[가처분소득-소비지출(전세 및 자가평가액 포함)]²⁾ 추이를 살펴보면, 외환위기 직후인 1999~2001년에는 가계수지가 적자로 돌아서는 등 생활상태가 크게 악화되었으나, 2002년부터 흑자로 돌아섰고, 2006년에는 외환위기 이전 수준을 회복했다([그림16] 참조).

[그림16] 도시근로자 가계수지 추이(실질소득은 2005년 기준, 단위: 천원)

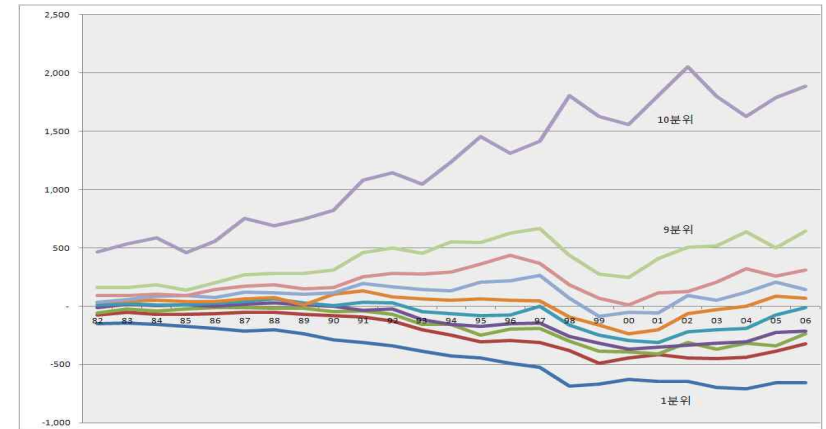


도시근로자 가구소득 계층별로 1980년대에는 가계수지가 적자인 가구가 30%였으나, 외환위기 직후인 1999~2001년에는 70%로 증가했다. 2002년부터 부분적으로 개선되고는 있으나, 2006년에도 가계수지가 적자인 가구는 50%에 이르고 있다. 더욱이 실질소득 기준으로 가구소득 계층별 가계수지 추이를 살펴보면, 1982년에는 1분위 15만원 적자, 10분위 46만원 흑자였는데, 2006년에는 1분위 66만원 적자, 10분위 188만원 흑자로 격차가 크게 확대되었다([그림17] 참조). 여기서 10분위 계층은 노동자 계급이 아닌 중간계급(고위임원, 관리자, 전문직)일 것인 바, 노동

2) 통계청 공식 발표에 따르면 2004년 현재 도시근로자 가구의 20%, 전국 가구의 30%가 가계수지 적자이다. 그러나 이것은 주거비에 월세 가구의 월세지출액만 반영하고 전세 및 자가 가구의 전세보증금과 자가의 월세평가액을 반영하지 않은 것으로, 이러한 계산방식에 따르면 가구당 주거비는 6만 5천원, 가계지출 대비 주거비 비중은 2.8%밖에 안 된다는 납득하기 어려운 결과가 도출된다. 따라서 이 글에서는 주거비(소비지출, 가계지출)에 전세 및 자가 가구의 귀속임료인 전세보증금과 자가의 월세 평가액을 포함시켜 계산했다. 이 때 도시근로자 가구당 주거비는 63만원, 가계지출 대비 주거비 비중은 21.1%가 된다.

자 계급의 생활 상태는 전반적으로 악화되고 있음을 확인할 수 있다.

[그림17] 도시근로자 소득계층별 가계수지 추이(실질소득 기준, 단위: 천원)

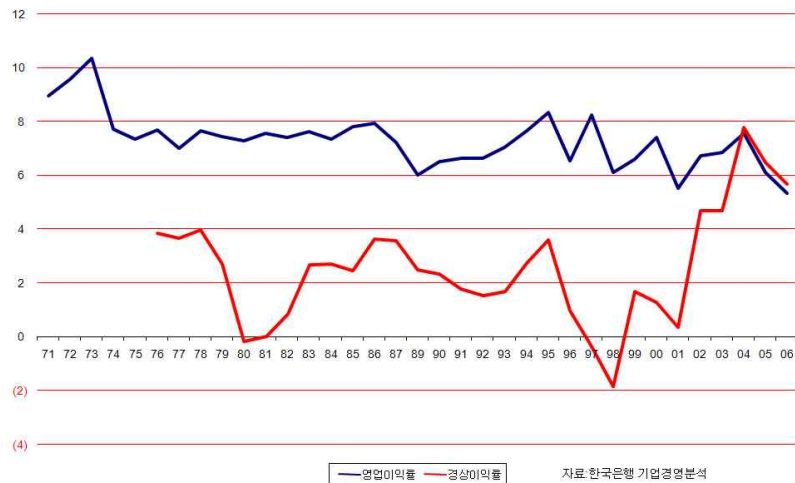


3) 임금과 지불능력

제조업 영업이익률은 1970년대 이래 완만하게 하락하고 있다. 그렇지만 외환위기 이후(1998~2006년)에도 5.3~7.6%로 여전히 높은 수준을 유지하고 있다. 이에 비해 경상이익률은 1983~95년에는 1.5~3.6%에서 오르내리다가, 1996~98년에는 -1.8~1.0%로 악화되었다. 이것은 금융비용, 환차손 등 영업외 비용이 막대했기 때문인데, 이후 재무구조가 개선되고 환율과 금리가 안정되면서 2002~6년 경상이익률은 4.7~7.8%로 크게 개선되었다([그림18] 참조).

그런데 외환위기 이후에도 영업이익률이 높은 수준을 유지할 수 있었던 것은, 고용조정과 임금조정에 따른 인건비의 대폭 삭감 때문이었다. [그림19]에서 매출액 대비 인건비 비중은 1989~96년에는 13~14%이었으나, 1997년에는 11.4%, 1998년에는 9.8%로 하락했고, 경기가 회복된 1999년 이후에도 10% 안팎에 머물러 왔다. 이에 따라 1998년 이후 인건비 비중은 1970년대 후반 이래 가장 낮은 수준을 기록하고 있다. 이와 관련해서 ‘외환위기 이후 기업이 아웃소싱(하도급, 외주 가공)을 많이 했기 때문에 외형상 인건비 비중이 감소한 것처럼 보일 뿐’이라고 주장하는 사람도 있다. 그렇지만 이러한 주장은 타당성이 없다. 2002년부터 외주가공비가 증가하고는 있지만 2006년에도 5.2%로 1989~2001년의 3.7~4.3%에 비해 소폭 증가에 머무르고 있기 때문이다.

[그림18] 영업이익률과 경상이익률 추이(제조업, 단위:%)



[그림19] 매출액 대비 인건비와 외주가공비 추이(제조업, 단위:%)



4) 임금과 생산성

생산성본부는 광업, 제조업, 전기업을 대상으로 매분기 생산성 통계를 작성해서 발표하고 있다. 지난 30여 년간 제조업 생산성 증가율과 ‘10인 이상 사업체 상용직 실질임금 상승률’ 추이를 살펴보면, 1970년대 전반기와 1980년대 전반기는 ‘생산성에 못 미치는 임금인상’, 1970년대 후반기와 1980년대 후반기는 ‘생산성을 상회하는 임금인상’이 이루어진 반면, 1990년 이후는 2001년 한 해를 제외하면 매년 실질임금 상승률이 생산성 증가율에 크게 못 미친다. 제조업에서는 ‘10인 이상 사업체 상용직’으로 비교대상을 제한하더라도 ‘생산성에 크게 못 미치는 임금인상’이 이루어져 왔음을 확인할 수 있다([표10] 참조).

[표10] 실질임금 인상률과 노동생산성 증가율 추이(제조업, 단위:%)

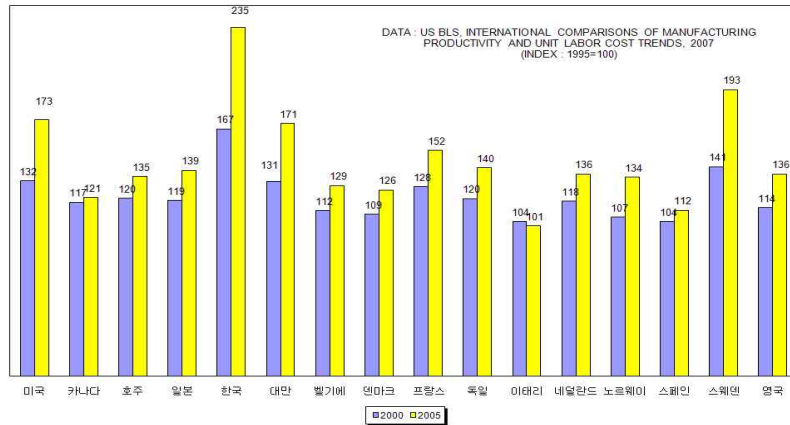
규모	연도	실질임금 인상률		물적 노동생산성		부가가치 노동생산성
		월임금 총액	시간당 임금	상용직 기준	전체종사원 기준	불변가격 기준
10인 이상 사업체	1971-4	6.9	7.5	11.7		
	1975-9	13.2	10.9	7.8		
	1980-4	3.1	5.2	5.4		
	1985-9	10.4	12.9	7.2	8.7	7.4
	1990-4	8.2	7.4	11.2	11.0	10.0
	1995-8	0.7	1.7	12.3	12.6	10.6
	71-98	7.3	7.8	9.1		
	86-98	6.8	8.0	10.7	10.8	9.4
	86-97	8.2	8.4	10.6	10.5	9.3
5인 이상 사업체	2000-4	5.5	6.6	7.1	6.4	7.2
	2005	5.2	6.4	7.9	7.0	6.9
	2006	3.4	5.2	12.9	13.2	10.8
	00-06	5.2	6.4	8.0	7.5	7.7

자료 : 노동부 매월노동통계, 생산성본부

주 : 시계열에 단절이 생기는 것은 1998년까지 10인 이상 사업체를 대상으로 생산성 지수를 작성하던 생산성본부가 1999년부터 5인 이상 사업체로 대상을 확대했기 때문이다.

참고로 미국 노동성이 조사한 제조업 노동생산성 지수를 살펴보면, 1995년을 100이라 할 때 한국은 2000년 167, 2005년 235로 비교대상 15개국 중 가장 높다. 한국 제조업의 생산성 증가율은 세계 최고 수준인 것이다([그림20] 참조).

[그림20] 제조업 노동생산성 지수 국제비교 (1995년=100)

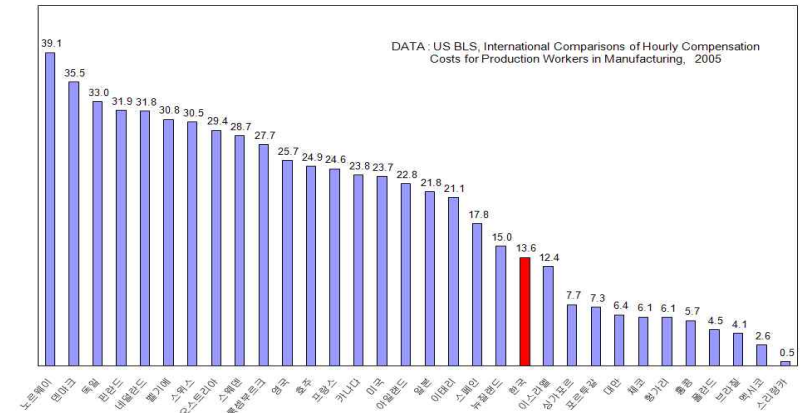


5) 임금과 국제경쟁력

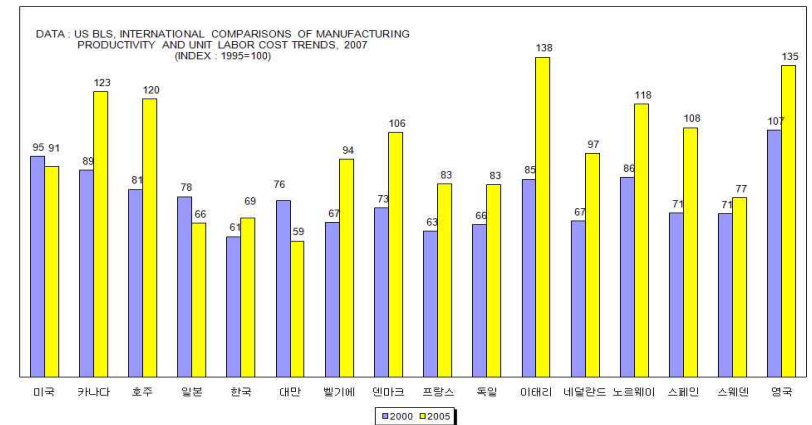
미국 노동성이 조사한 2005년 현재 주요 30개국의 제조업 생산직 시간당 보수비용(용3)을 살펴보면 노르웨이(39.1달러)가 가장 높고, 덴마크(35.5달러), 독일(33.0달러)이 다음으로 높다. 한국의 시간당 보수비용은 13.6달러로 30개국 가운데 21위이며, 노르웨이의 1/3 수준이다([그림21] 참조).

또한 미국 노동성이 조사한 2005년 현재 주요 15개국의 제조업 단위노동비용지수(용4)를 살펴보면, 1995년을 100으로 할 때 이탈리아(138)와 영국(135)이 가장 높고, 다음으로는 캐나다(123), 호주(120), 노르웨이(118) 순으로 높다. 이에 비해 한국(69)은 대만(61) 다음으로 낮다. 한국 제조업의 국제경쟁력은 그만큼 높아진 것이다([그림22] 참조).

[그림21] 제조업 생산직 시간당 보수비용 국제비교(2005년, 단위: 미국달러)



[그림22] 제조업 단위노동비용지수 국제비교(미국달러 기준, 1995년=100)



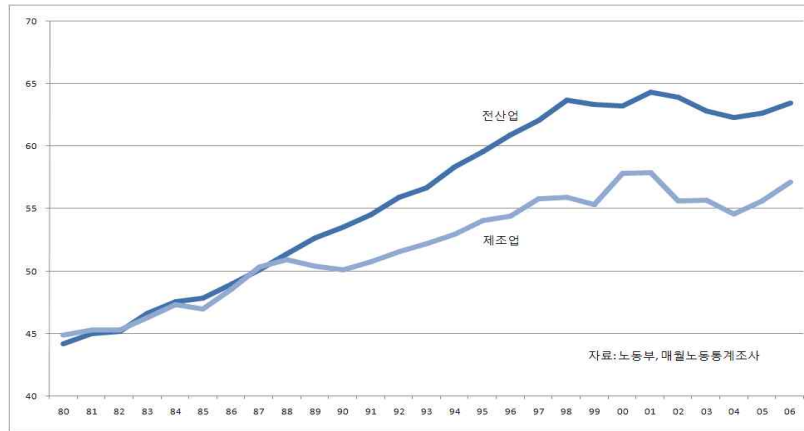
- 시간당 보수비용은 미국 노동성이 각국 노동통계를 이용하여 작성한 수치로, '매월노동통계조사'의 임금총액에 '기업체노동비용조사'에서 부가급여(노동비용 중 모집비, 교육훈련비 등 일부 항목 제외)를 더한 것이다.
- 단위노동비용지수(미국달러 기준)는 상품의 국제경쟁력을 나타내는 하나의 지표로서 임금 또는 보수비용(미국달러 기준)에 비하여 노동생산성을 고려한 임금의 비교라는 장점이 있다. '단위노동비용지수(미국달러 기준)=(명목임금지수/대미환율지수/실질노동생산성지수)×10000'으로 계산한다.

2. 임금격차

1) 남녀

노동부 ‘매월노동통계조사’에서 남녀별 임금격차는 외환위기 직후인 1998년까지는 축소되다가, 그 뒤로는 정체 내지 소폭 확대되고 있다([그림23] 참조).

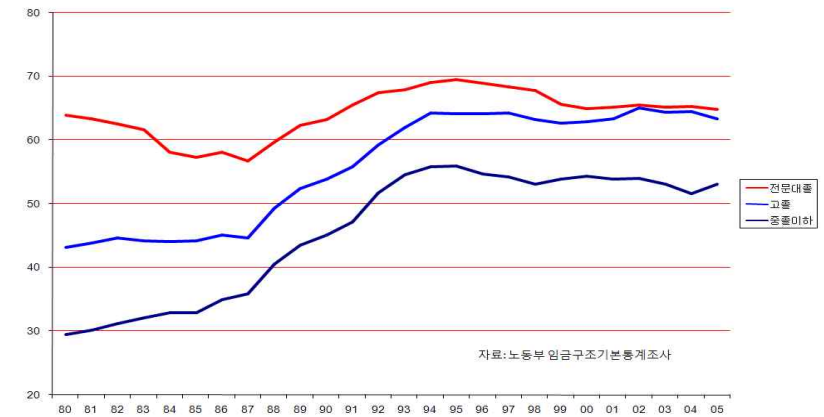
[그림23] 남녀별 임금격차 추이 (월임금총액 기준, 남자=100)



2) 학력

‘임금구조기본통계조사’에서 대졸이상 임금총액을 100이라 할 때 학력별 임금격차는, 1987년 노동자 대투쟁 직후인 1988년부터 1994~1996년까지는 축소되었으나, 그 뒤로는 정체 내지 소폭 확대되고 있다([그림24] 참조).

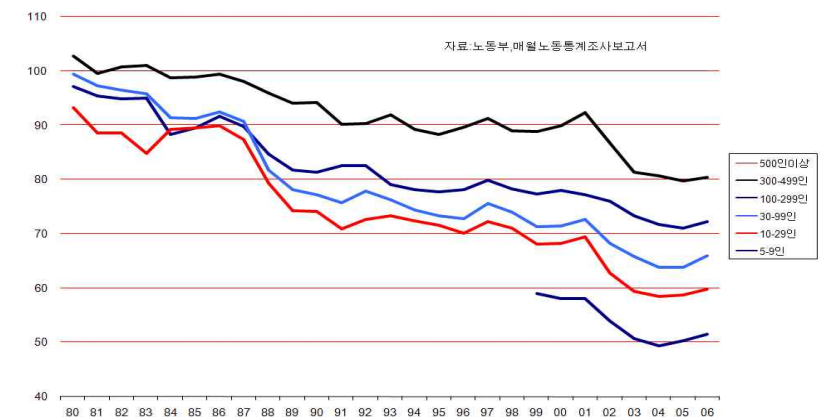
[그림24] 학력별 임금격차 추이(월임금총액 기준, 대졸이상=100)



3) 사업체 규모

500인 이상 사업체 임금을 100이라 할 때 규모별 임금격차는, 1988~89년에 큰 폭으로 확대된 뒤 정체 내지 완만하게 확대되다가 2002~4년에 다시 큰 폭으로 확대되었고, 2004년 이후로는 동일 수준을 유지하고 있다([그림25] 참조).

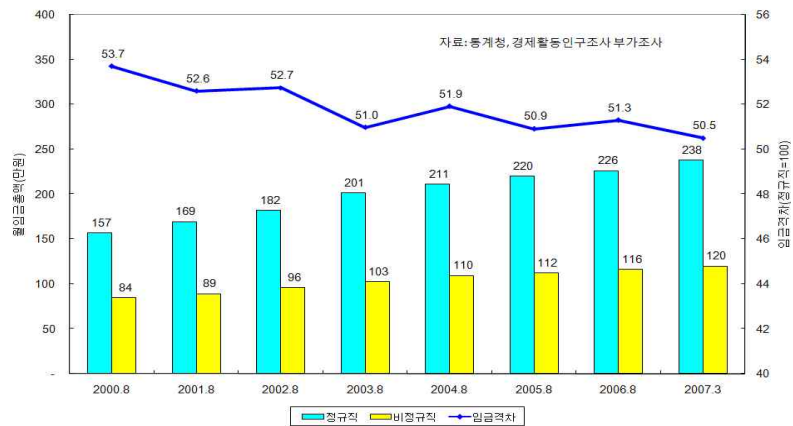
[그림25] 사업체 규모별 임금격차 추이(월 임금총액 기준, 500인 이상=100)



4) 고용형태

‘경제활동인구조사부가조사’에서 정규직 임금을 100이라 할 때 비정규직 임금은 2000년 8월 53.7%에서 2003년 8월 51.0%로 하락했고, 그 뒤로도 51% 안팎에서 구조화되어 있다. 특히 비정규직 고용이 여성에 집중되어 있음을 감안하여 성별 고용형태별 임금격차를 살펴보면, 남자 정규직을 100으로 할 때 남자 비정규직은 57, 여자 정규직은 68, 여자 비정규직은 37로 그 격차가 매우 크다([그림26] 참조).

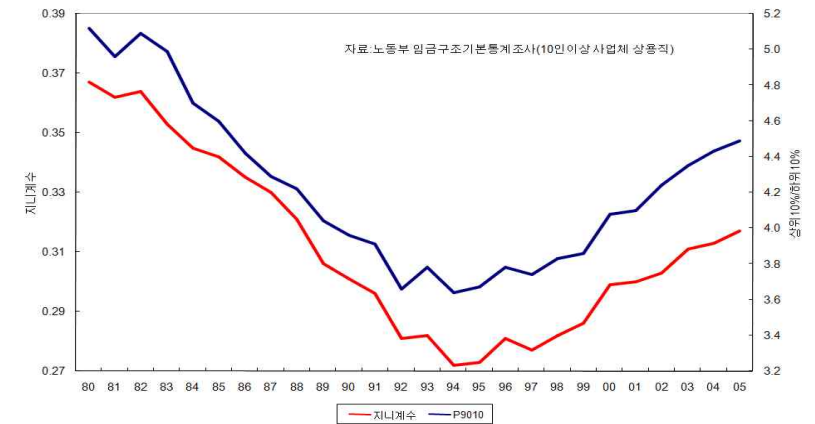
[그림26] 고용형태별 임금격차 추이(월임금총액 기준, 단위:%)



3. 임금불평등

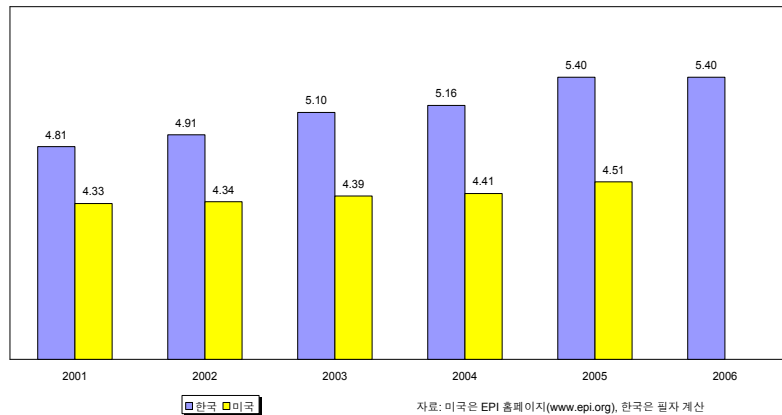
노동부 ‘임금구조기본통계조사’에서 임금불평등 추이를 살펴보면, 지니계수는 1994년(0.272)을 저점으로 2005년(0.317)까지 계속 증가했고, ‘하위10% 대비 상위10% 임금’(P9010)도 1994년(3.6배)을 저점으로 2005년(4.5배)까지 계속 증가하고 있다([그림27] 참조).

[그림27] 임금불평등 추이



‘임금구조기본통계조사’는 조사대상이 ‘10인 이상 사업체 상용직’이므로, 실제 임금불평등은 이보다 클 것으로 추정된다. 실제로 전체 노동자를 대상으로 한 ‘경제활동인구조사부가조사’에서 ‘하위 10% 대비 상위 10%’ 임금은 2001년 4.8배에서 2006년 5.4배로 증가했다. 이것은 OECD 국가 중 임금불평등이 가장 심한 것으로 알려진 미국(2005년 4.5배)보다 크게 높은 수준이다([그림28] 참조).

[그림28] 연도별 임금불평등 추이(시간당 임금 기준, P9010)



이에 따라 저임금계층(중위임금 2/3 미만)은 2001년 23.1%에서 2006년 25.8%로 2.7%p 증가했고, 고임금계층(중위임금 3/2 이상)은 27.1%에서 27.7%로 0.6%p 증가한데 비해, 중간임금계층(중위임금 2/3 이상 3/2 미만)은 49.8%에서 46.5%로 3.3%p 감소했다([표11] 참조).

[표11] 연도별 저임금 계층 비율 추이(EU의 LoWER 기준, 단위: %)

	월임금총액 기준						시간당임금 기준					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
저임금	21.5	23.5	21.6	25.9	24.8	26.2	23.1	24.1	27.5	26.7	26.6	25.8
중간임금	54.0	51.5	48.9	46.5	45.5	51.0	49.8	49.4	45.4	45.6	44.3	46.5
고임금	24.6	25.1	29.5	27.6	29.7	22.8	27.1	26.5	27.1	27.7	29.1	27.7

자료 : 경제활동인구조사부가조사, 김유선(2006)에서 재인용

[표12]는 OECD 회원국(21개국)의 임금불평등 관련 지표를 비교한 것이다. 2005년 현재 한국의 '하위10% 대비 상위10% 임금'(P9010)은 OECD 국가 중 3위이고, 성별 임금격차는 1위, 저임금계층 비율은 1위로, 모든 지표에서 임금불평등이 심하다. 여기서 한국의 '하위10% 대비 상위10% 임금'(P9010)이 4.51배로 미국(4.86배)보다 낮게 나타난 것은, 조사대상이 한정된 '임금구조기본통계조사' 결과를 OECD에 보고했기 때문이다. 따라서 실제 '하위10% 대비 상위10% 임금'(P9010)은 헝가리에 이어 2위이고, 성별 임금격차는 1위, 저임금계층 비율은 1위로서, OECD 국가 중 임금불평등이 가장 심한 나라이다.

[표12] 임금불평등, 성별임금격차, 저임금계층 비율(OECD 가입 21개국)

	임금불평등						성별임금격차(중위임금 기준)		저임금계층비율(중위임금2/3미만)	
	1분위 대비 9분위 임금		5분위 대비 9분위 임금		1분위 대비 5분위 임금					
	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005	1995	2005
호주	2.91	3.12	1.77	1.85	1.65	1.69	0.86	0.84	13.8	15.9
오스트리아							0.74	0.79		
캐나다	3.50	3.74	1.74	1.87	2.01	2.00	0.74	0.79	22.0	22.2
체코	2.78	3.01	1.71	1.77	1.63	1.70	0.78	0.82		
덴마크	2.47	2.64	1.69	1.73	1.46	1.53	0.86	0.88		
핀란드	2.34	2.42	1.66	1.70	1.41	1.43	0.78	0.80	7.0	
프랑스	3.08	3.10	1.93	2.01	1.59	1.54	0.90	0.89		
독일	2.79	3.13	1.79	1.84	1.56	1.70	0.77	0.76	11.1	15.8
헝가리	3.96	5.63	2.09	2.46	1.89	2.33	0.83	0.87	21.9	
아일랜드	4.01	3.57	1.98	2.07	2.02	1.72	0.76	0.82	20.4	17.6
일본	3.01	3.12	1.85	1.86	1.63	1.68	0.63	0.69	15.4	16.1
한국	3.64	4.51	1.87	2.14	1.95	2.11	0.57	0.61	22.9	25.4
네덜란드	2.77	2.91	1.71	1.76	1.62	1.65	0.77	0.80	13.8	
뉴질랜드	3.04	3.49	1.74	1.98	1.75	1.76	0.85	0.91	14.9	11.5
노르웨이	1.89	2.21	1.40	1.50	1.35	1.48				
폴란드	3.40	4.31	1.97	2.18	1.72	1.98	0.80	0.89	17.3	23.5
스페인	4.22	3.53	2.10	2.14	2.01	1.65	0.71	0.83	15.2	16.2
스웨덴	2.20	2.33	1.59	1.68	1.39	1.39	0.81	0.85	5.7	6.4
스위스	2.39	2.61	1.58	1.79	1.51	1.46	0.75	0.78		
영국	3.48	3.51	1.88	1.96	1.85	1.79	0.73	0.79	20.0	20.7
미국	4.59	4.86	2.17	2.31	2.11	2.10	0.75	0.81	25.2	24.0
OECD평균	3.12	3.39	1.81	1.93	1.70	1.73	0.77	0.81	17.0	17.1

자료: OECD(2007), *Employment Outlook* p.268

주: 1) 저임금계층 가운데 캐나다, 헝가리, 아일랜드, 스웨덴은 1995년 대신 1997년, 독일과 스페인은 2005년 대신 2002년 자료임.

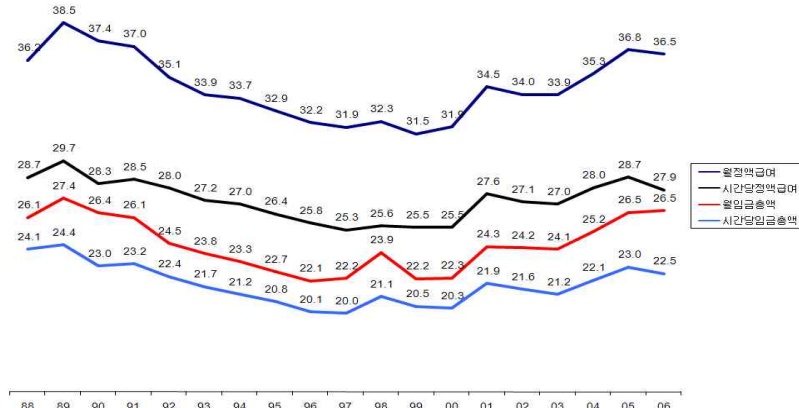
2) 임금은 월임금총액 기준임.

4. 법정 최저임금

1) 평균임금⁵⁾ 대비 최저임금

[그림29]는 매월노동통계조사에서 매월 평균임금 대비 최저임금 비율을 계산한 뒤 연간 평균을 계산한 결과이다. 시간당 정액급여 기준으로 1989년 29.7%를 정점으로 하락하다가 1996~2000년에는 25%대에 머물렀고, 2001년 이후 27~28%로 상승했다. 이러한 추세는 다른 기준을 사용하더라도 마찬가지이다. 2001년에 최저임금 비율이 개선된 것은 당시 청와대 '삶의 질 향상 기획단'이 법정 최저임금 현실화 5개년 계획을 세운데 기인하고, 2002~3년에 후퇴한 것은 위 계획이 흐지부지된 데 기인하며, 2004년 이후 다시 개선된 것은 극도의 저임금계층을 일소하고 임금 소득불평등을 완화하기 위한 방안으로 법정 최저임금에 대한 사회적 인식이 높아졌고 노동계의 대응이 강화된데 기인하는 것으로 해석된다.

[그림29] 평균임금 대비 최저임금 비율(단위:%)



[표13]은 법정 최저임금과 평균임금 대비 최저임금 비율을 국제 비교한 것이다. 미국 달러 기준으로 한국의 법정 최저임금은 2000년 2.0\$에서 2005년 2.9\$로 증가했지만, OECD 21개국 중 15위로 순위에는 변함이 없다. 한국보다 최저임금이 낮은 나라는 동유럽 체제전환국과 멕시코 등 6개국이다.

5) 평균임금(average wage)은 정액급여 또는 임금총액의 평균값(mean) 또는 중위값(median)을 지칭하는 것으로, 근로기준법상의 평균임금과는 그 개념을 달리 한다.

임금총액 대비 최저임금 비율은 2000년 22%, 2005년 25%로 소폭 개선되었으나, OECD 21개국 중 20위로 순위에는 변함이 없다. 한국보다 최저임금 비율이 낮은 나라는 2000년 터키에서 2005년 멕시코로 바뀌었을 뿐이다. 한국의 최저임금은 그 수준과 비율 모두 최하위권인 것이다.

[표13] 법정 최저임금 국제비교(2000~5년)

	최저임금 (US\$ 기준)		임금총액 대비 최저임금 비율(%)	
	2000	2005	2000	2005
네덜란드	10.4	10.6	49	46
룩셈부르크	9.7	10.6	40	42
벨기에	9.2	9.2	42	40
프랑스	8.6	9.7	43	47
호주	8.6	8.9	50	48
아일랜드	8.3	9.2	53	53
영국	7.9	9.5	32	35
캐나다	6.2	6.0	38	38
뉴질랜드	6.0	6.7	45	48
미국	5.8	5.2	39	34
일본	5.8	6.0	27	28
그리스	4.7	5.0	43	39
스페인	4.1	4.3	34	35
포르투갈	3.1	3.1	41	39
한국	2.0	2.9	22	25
폴란드	1.3	1.5	33	36
터어키	1.2	1.5	18	27
체코	1.1	1.8	30	41
헝가리	1.0	1.7	28	38
슬로바키아	1.0	1.2	31	37
멕시코	0.7	0.7	27	24
OECD21개국 평균	5.1	5.5	36	38

자료: Immervoll(2007), "Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment", IZA DP No.2555.

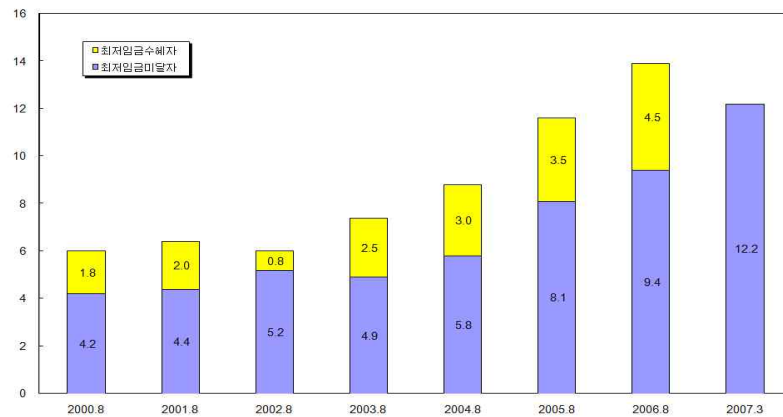
2) 최저임금 영향률

2005년 9월부터 2006년 12월까지 법정 최저임금은 시간당 3,100원이고, 2007년 1월부터 12월까지 법정 최저임금은 시간당 3,480원이다. 경제활동인구조사 부가조사에서 2006년 8월 현재 시간당 임금이 3,100원 미만인 사람은 144만 명(9.4%)이고, 3,480원 미만인 사람은 213만 명(13.9%)이다. 따라서 당시는 2007년

1월부터 적용되는 법정 최저임금(3,480원) 수혜자가 69만 명(최저임금 영향률 4.5%)이고, 나머지 144만 명은 최저임금 적용제외자이거나 최저임금법 위반업체에서 일하는 노동자들로 추정되었다.⁶⁾

그러나 2007년 3월 경제활동인구조사 부가조사에서 법정 최저임금(3,480원) 미달자는 192만 명(12.2%)이고, 2007년 최저임금 영향률은 2.8%이다. 법정 최저임금 미달자가 2001년 8월 59만 명(4.4%)에서 2006년 8월 144만 명(9.4%), 2007년 3월 192만 명(12.2%)으로 매년 증가한 것은, 법정 최저임금제도가 '저임금계층 일소, 임금격차 해소, 소득분배 구조개선'이라는 본연의 목적에 충실하지 못 할 뿐만 아니라, 정부가 근로감독 행정의무를 다하지 않고 있음을 말해준다([그림30]과 [표14] 참조).

[그림30] 법정 최저임금 미달자 및 수혜자 비율 추이(단위: %)



[표14] 연도별 법정 최저임금 현황과 영향률 추정(단위 : 천명, %)

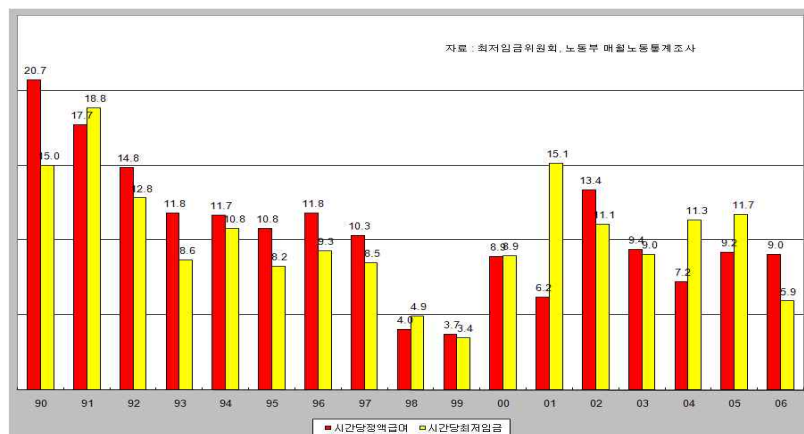
법정 최저임금		시간당 임금	2003.8		2004.8		2005.8		2006.8		2007.3		최저임금 영향률
적용기간	시급		수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	수	비율	
02.9 ~ 03.8	2,275	2275원미만	689	4.9	534	3.7	541	3.6	439	2.9	379	2.4	0.8
03.9 ~ 04.8	2,510	2510원미만	1,052	7.4	849	5.8	836	5.6	709	4.6	609	3.9	2.5
04.9 ~ 05.8	2,840	2840원미만			1,280	8.8	1,212	8.1	1,049	6.8	899	5.7	3.0
05.9 ~ 06.12	3,100	3100원미만					1,732	11.6	1,442	9.4	1,299	8.3	3.5
07.1 ~ 07.12	3,480	3480원미만							2,128	13.9	1,915	12.2	4.5/2.8

3) 최저임금과 평균임금 인상률

최저임금제가 저임금을 일소하고 저임금 노동자의 생활조건을 개선함과 동시에, 임금소득 불평등 해소, 소득분배 구조개선에 기여하기 위해서는, 최저임금 인상률이 전체 노동자의 평균 임금인상률보다 높아야 한다. 그러나 지난 10여 년간 최저임금 인상률은 평균 임금인상률에 못 미치는 수준에서 정해졌다. 즉 1990~2006년 시간당 정액급여 인상률은 평균값이 10.6%, 중위값이 10.3%인데, 시간당 최저임금 인상률은 평균값이 10.2%, 중위값이 9.3%로 평균 임금인상률에 못 미쳤고, 최저임금 인상률이 평균 임금인상률을 넘어선 것은 1991년과 1998년, 2001년과 2004년, 2005년 다섯 해 뿐이다. 그 결과 '평균임금 대비 최저임금 비율'은 최저임금제 도입 당시보다 낮은 수준에 머물고 있다([그림31] 참조).

[그림31] 연도별 최저임금인상률과 평균임금인상률 비교(단위: %)

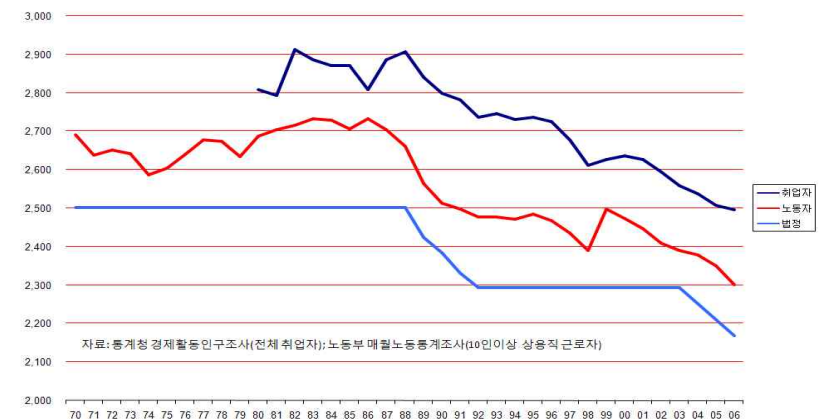
6) 노동부는 최저임금 영향률을 13.9%로 집계한다. 그러나 이것은 최저임금 미달자(9.4%)까지 포함한 것으로, 마치 최저임금제가 본연의 목적에 충실하게 운영되고 있는 양 오해를 불러일으킬 수 있다.



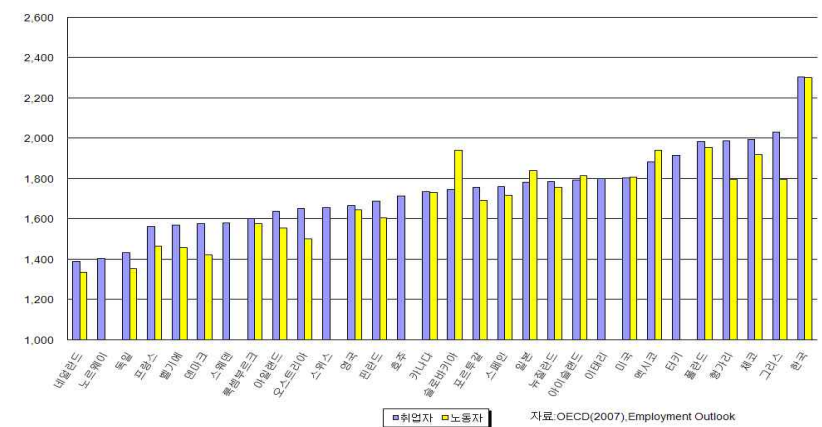
5. 노동시간

1980년대를 정점으로 연간 노동시간이 단축되고 있다. 그러나 2006년에도 취업자 기준 2,496시간, 노동자 기준 2,302시간으로 세계 최장의 노동시간을 기록하고 있다. 이것은 OECD 국가들 가운데 연간 노동시간이 2,000시간을 넘는 나라가 한 국밖에 없다는 사실에서도 확인할 수 있다([그림32]와 [그림33] 참조).

[그림32] 연간 노동시간 추이(단위: 시간)



[그림33] 연간 노동시간 국제비교(2006년, 단위: 시간)



제3절 노동시장 유연성

1. 탄력성과 조정속도

[표15]는 오차수정모형(Vector Error Correction Model)을 사용하여, 노동시장과 고용, 임금의 장기 탄력성, (1개월 이내) 단기 탄력성, 조정속도를 추정한 결과이다. 첫째, 한국의 노동시장 유연성은 OECD 국가 중 1위를 자랑하는 미국보다 크게 높다. 노동시장 유연성, 고용 유연성, 임금 유연성 각각을 장기 탄력성과 (1개월 이내) 단기 탄력성, 조정속도를 기준으로 비교하면, 9개 지표 가운데 8개 지표에서 한국이 미국보다 높다. 고용의 단기 탄력성만 미국이 높을 뿐이다. 둘째, 외환위기 이후 김대중 정부 때 한국의 고용 유연성은 크게 증가했다. 고용의 장단기 탄력성과 조정속도 모두 증가했고, 장기 탄력성은 절대 값이 1을 상회하는 등 매우 탄력적이며, 빠른 속도로 고용조정이 이루어졌다.

[표15] 노동시장과 고용·임금 유연성 추정 결과

		1993:03-1998:02		1998:03-2002:10	
		한국	미국	한국	미국
(모형1) 노동시장 유연성	장기탄력성	1.857**	1.126**	0.556**	0.301*
	단기탄력성	-1.672**	-0.587**	-0.816**	-0.169*
	조정속도	-1.222**	-0.922**	-1.747**	-0.924**
(모형2) 고용 유연성	장기탄력성	0.496**	0.066	-1.199**	0.801**
	단기탄력성	0.034	0.468**	0.084*	0.258**
	조정속도	0.111	0.299	-0.044**	0.038
(모형3) 임금 유연성	장기탄력성	1.805**	1.099**	0.390**	0.010
	단기탄력성	-1.173*	-1.203	-0.415	0.312**
	조정속도	-1.718**	-1.018	-2.081**	-1.276**

자료 : 김유선(2004a)에서 재인용.

주 : 임금은 월임금총액(시간당임금×월노동시간) 기준임.

한국의 노동시장이 매우 탄력적이고 고용조정속도가 빠르다는 점은 다른 분석 결과에서도 확인된다. Albagli, Garcia and Restrepo(2005)는 벡터자기회귀(Vector Autoregression) 모델을 사용하여 18개국 노동시장의 탄력성을 추정한 결과, “한국과 홍콩의 노동시장이 가장 유연하고, 칠레, 멕시코, 미국이 다음이며, 독일, 스웨덴, 콜롬비아가 가장 경직적이다”는 결론을 제시했고, 이인제·이영정(2005)

은 고용조정속도를 추정한 결과 ‘한국의 노동시장 유연성은 60개국 중 9위, OECD 국가 중 1위’라는 결론을 제시하고 있다.

2. 변동성과 상관성

한국의 노동시장이 유연하다는 분석 결과가 잇따라 제시되자, 최근에는 ‘비정규직까지 포함하면 한국의 노동시장이 유연한 것은 사실이지만, 정규직 노동시장은 매우 경직적이다’는 변형된 유연화론이 전개되고 있다. 그러나 한국에서는 비정규직은 물론 정규직 노동시장도 매우 유연하다.

[표16]과 [그림34], [그림35]는 한국과 미국의 고용, 노동시간, 임금 변동성을 추정한 결과이다. 첫째, 외환위기 이전인 김영삼 정부 때도 한국(0.013)은 미국(0.009)보다 고용변동성이 높았다. 외환위기 이후인 김대중 정부 때 한국(0.023)은 2배가량 증가하고 미국(0.006)은 감소하여, 한국의 고용 변동성은 미국보다 4배가량 높다. 둘째, 외환위기 이후 정규직과 비정규직 모두 고용 변동성이 증가했고, 정규직(0.022)과 비정규직(0.036) 모두 미국 노동자(정규직과 비정규직 포함, 0.006)보다 고용 변동성이 높다. 셋째, 노동시간과 실질임금 변동성 모두 한국이 미국보다 높다. 10인 이상 사업체 상용직을 대상으로 작성한 매월노동통계조사를 자료로 사용했으므로, 한국의 정규직은 미국의 노동자보다 임금과 노동시간 변동성 모두 높다. 한국의 정규직은 비정규직보다는 상대적으로 안정적이지만, 세계 제1의 노동시장 유연성을 자랑하는 미국의 노동자들보다 극심한 고용불안과 생활불안에 시달리고 있는 것이다.

[표16] 한국과 미국의 고용, 임금 변동성 비교(자연대수 표준편차, 장기추세제거, 외환위기통제)

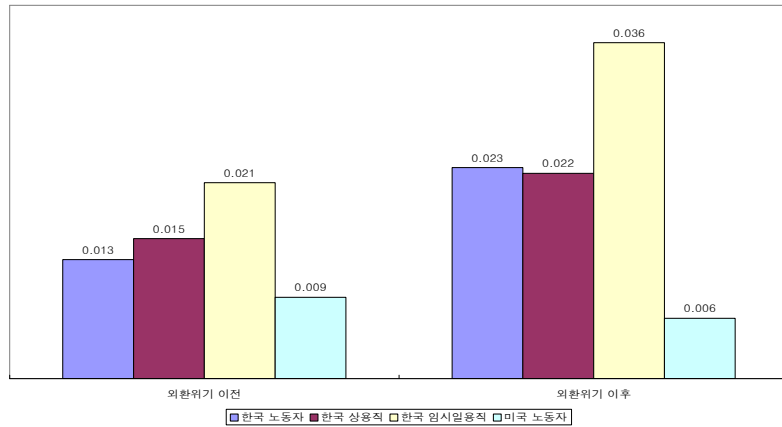
	1993:03 1997:06		1998:09 2003:02	
	한국	미국	한국	미국
노동자수	0.013	0.009	0.023	0.006
-상용직	0.015		0.022	
-임시일용직	0.021		0.036	
월실질임금 ¹⁾	0.125	0.009	0.106	0.008
-노동시간	0.038	0.009	0.042	0.008
-시간당실질임금	0.132	0.005	0.121	0.006

자료: 한국은 노동자는 경제활동인구조사, 임금과 노동시간은 매월노동통계조사, 미국은 CPS와 CES 자료를 사용했음.

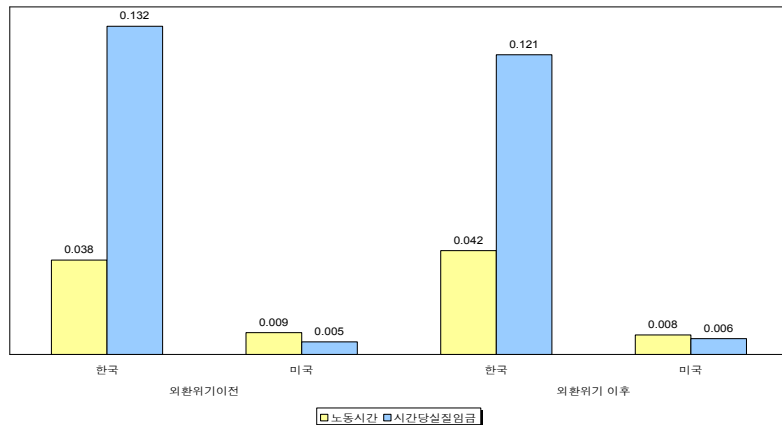
주 : 1) 한국의 월실질임금(노동시간, 시간당 실질임금)은 정규직(10인 이상 사업체 상용직)을 대상으로 조사한 결과임.

2) 각 변수는 로그값을 취한 뒤 HP(Hodrick-Prescott) Filter를 사용하여 장기추세를 제거했음.

[그림34] 한국과 미국의 고용 변동성 비교



[그림35] 한국과 미국의 노동시간, 임금 변동성 비교



변동성이 높고 그만큼 노동자들의 고용과 생활이 불안정하다고 해서 그것이 곧바로 경제 환경 변화에 유연하게 대응하는 것은 아니라는 지적이 있을 수 있다. [표 13]과 [그림35], [그림36]은 경제 환경 변화에 따른 한국과 미국의 고용, 노동시간, 임금 상관성을 추정한 결과이다. 첫째, 외환위기 이전인 김영삼 정부 때 고용

상관성은 한국(0.431)이 미국(0.177)보다 높고, 외환위기 이후인 김대중 정부 때도 한국(0.645)이 미국(0.469)보다 높다. 둘째, 한국의 비정규직은 외환위기 이전(0.334)보다 외환위기 이후(0.684) 고용 상관성이 높아졌고, 정규직은 외환위기 이전(0.293)보다 외환위기 이후(0.160) 고용 상관성이 낮아졌다. 그러나 2개월 뒤부터 빠른 속도로 증가해 6개월 뒤에는 0.490에 이르고 있다. 이것은 외환위기 당시 정규직에 대한 고용조정이 큰 폭으로 이루어졌고, 정리해고가 법제화되면서 ‘60일 전 사전 통보 의무’가 신설된 데 기인하는 것으로 해석된다. 셋째, 외환위기 이전에는 월임금총액의 상관계수가 2개월 뒤 0.272였지만, 외환위기 이후에는 1개월 뒤 0.278로 시차가 단축되고 미국(0.147)보다 높다. 월 임금총액을 노동시간과 시간당 임금으로 분해하면, 노동시간은 상관계수가 0.729로 미국(0.324)보다 높고, 시간당 임금은 1개월 뒤 상관계수가 0.202로 미국(3개월 뒤 0.146)보다 높다. 경제 환경이 변화할 때 한국의 정규직 노동시장은 미국보다 훨씬 유연하게 대응하고 있는 것이다.

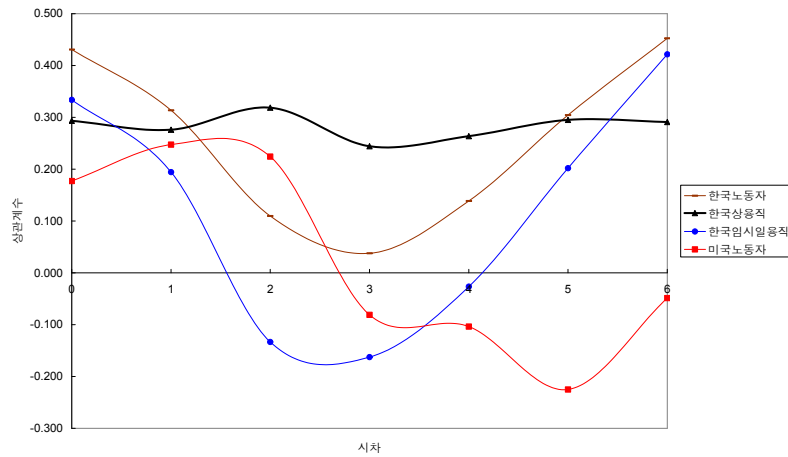
이상을 종합하면 다음과 같다. 첫째, 한국의 정규직은 비정규직보다는 안정적이지만, OECD 국가 중 노동시장이 가장 유연하다는 미국 노동자(정규직과 비정규직 포함)들보다 고용 변동성, 노동시간 변동성, 임금 변동성 모두 높다. 정규직과 비정규직 모두 극심한 고용불안과 생활불안에 시달리고 있는 것이다. 둘째, 한국의 정규직은 미국 노동자들보다 노동시간 상관성, 임금 상관성이 높다. 고용조정이 본격화 될 때까지 2개월가량 시차가 존재할 뿐이다.

[표17] 경제변동과 고용·임금변동 사이 시차상관계수(장기추세제거, 외환위기통제)

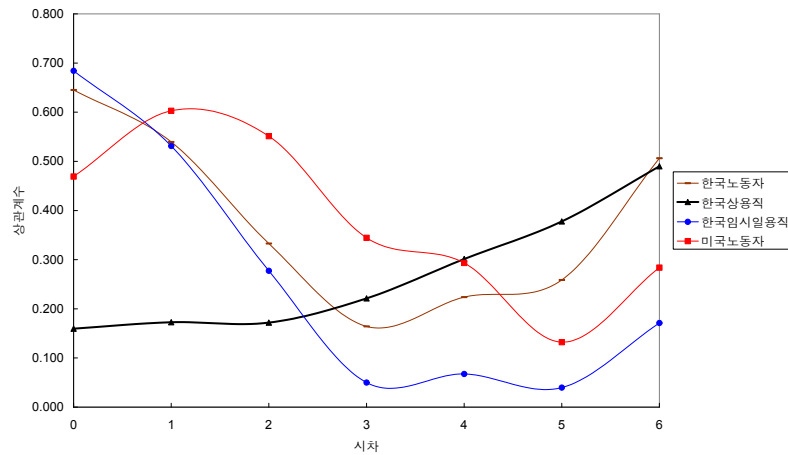
		김영삼정부(1993:03-1997:06)				김대중정부(1998:09-2003:02)			
		당월	+1월	+2월	+3월	당월	+1월	+2월	+3월
한국	노동자수	0.431	0.314	0.110	0.038	0.645	0.539	0.333	0.164
	- 상용직	0.293	0.276	0.319	0.244	0.160	0.173	0.172	0.221
	- 임시일용직	0.334	0.194	-0.133	-0.163	0.684	0.531	0.278	0.050
	월실질임금	-0.024	0.032	0.272	0.318	-0.021	0.278	0.289	0.289
	-노동시간	0.783	0.219	-0.204	-0.234	0.729	0.124	-0.082	-0.150
미국	노동자수	0.177	0.247	0.224	-0.081	0.469	0.603	0.551	0.344
	월실질임금	0.354	0.233	0.171	0.154	0.029	0.147	0.184	0.150
	-노동시간	0.317	0.044	0.113	-0.089	0.324	0.298	0.286	0.040
	-시간당실질임금	0.058	0.311	0.094	0.389	-0.364	-0.177	-0.114	0.146

자료와 주 : [표16]과 같음.

[그림36] 한국과 미국의 고용 상관성 비교(외환위기 이전)



[그림37] 한국과 미국의 고용 상관성 비교(외환위기 이후)

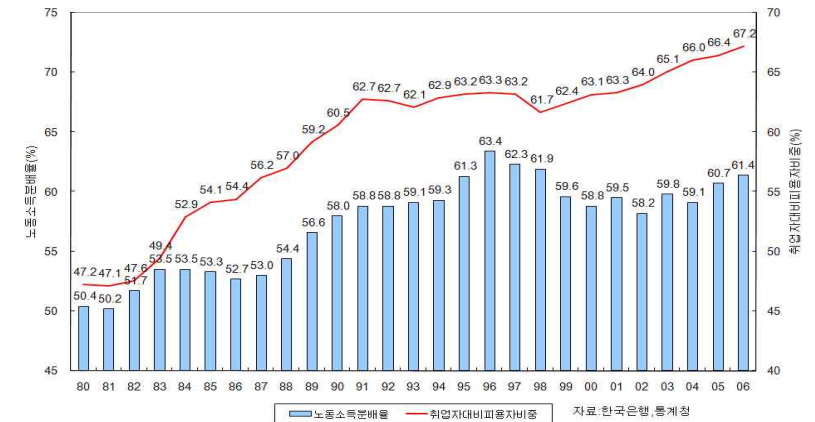


제4절 소득분배

1. 노동소득분배율

전체 취업자 대비 임금노동자 비중은 1997년 63.2%에서 1998년 61.7%로 하락했다가 2006년 67.2%까지 계속 증가하고 있다. 그러나 요소국민소득(노동소득+사업소득+자산소득) 대비 노동(임금)소득 비중인 노동소득분배율은 1996년 63.4%를 정점으로 하락해 2002년에는 58.2%로 하락했고, 이후 증가세로 돌아섰으나 2006년에도 61.4%에 머물고 있다([그림38] 참조). 이에 따라 전체 국민경제에서 노동자들의 상대적 지위를 의미하는 임금 패리티(parity) 지수⁷⁾는 1982년 108.7을 정점으로 2006년에는 91.4로 낮아졌는데, 이것은 70년대 이래 가장 낮은 수준이다([그림39] 참조).

[그림38] 노동소득분배율과 취업자 대비 피용자 비중 추이(단위:%)



$$7) \text{ 임금 패리티 지수} = \frac{(\text{피용자보수} / \text{요소국민소득})}{(\text{노동자수} / \text{취업자수})} \times 100 = \frac{\text{노동자 1인당 임금}}{\text{취업자 1인당 요소국민소득}} \times 100$$

[그림39] 임금 패리티 지수 추이

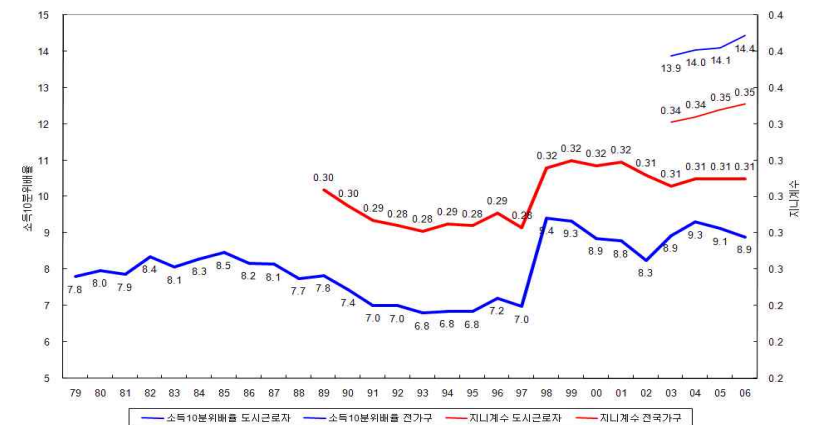


2. 가구소득 불평등

통계청 ‘도시가계조사’에서 도시근로자 가구소득 10분위배율(상위 10%계층 소득 점유율 ÷ 하위 10%계층 소득점유율)을 살펴보면, 1985년(8.5배)부터 1993년(6.8배)까지는 개선되었으나, 1993~7년에는 동일 수준을 유지했고, 외환위기 직후인 1998년(9.4배)에 급증한 뒤 8.3~9.3배로 매우 높은 수준을 유지하고 있다. 외환위기 직후 가구소득 불평등은 대량실업이 주된 원인이었다면, 최근에는 비정규직 증가 등 임금불평등 심화가 주된 원인인 것으로 해석된다. 그리고 이러한 추세는 지니계수에서도 마찬가지로 확인된다.

그런데 도시근로자 가구소득은 조사대상이 ‘도시에 거주하는 가구 중, 가구원이 2인 이상이면서, 가구주의 직업이 사무직이나 생산직 근로자인 가구’로 한정되고 있어, 실제 가구소득 불평등은 이보다 클 것으로 추정된다. 실제로 조사대상을 ‘전국(읍면포함)에 거주하는 2인 이상 비농어가’로 확대한 전국 가구소득 조사결과를 살펴보면, 2006년 현재 전국 가구소득 10분위배율은 14.4배이고, 지니계수는 0.35로 도시근로자로 조사대상을 한정할 때보다 크게 높다. 여기서 한 가지 유념할 점은 2006년부터 전국 가구조사가 ‘단신, 농어가’를 조사대상에 포함시켰지만, 공식 발표하는 지니계수를 계산할 때는 ‘단신가구, 농어가’를 제외하고 있다는 점이다. 만약 ‘단신가구, 농어가’까지 포함시켜 계산한다면 2006년 지니계수는 0.40에 근접할 것으로 추정된다([그림40] 참조).

[그림40] 가구소득 불평등 추이



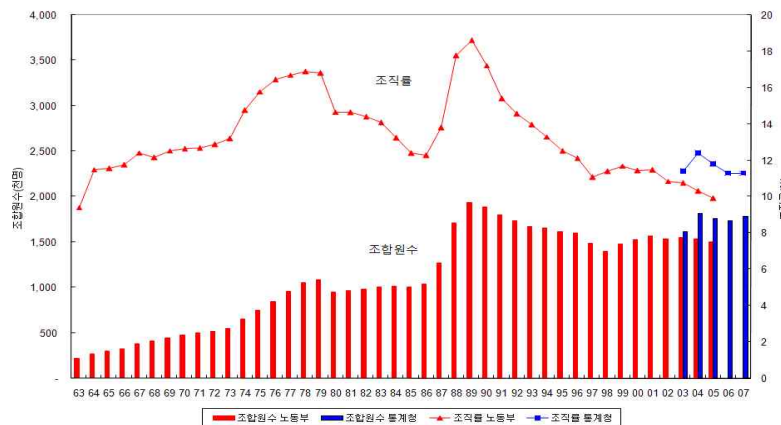
제5절 노사관계

1. 조직

1) 조합원수(조직물) 추이

노동부가 매년 12월말 기준으로 조사하는 ‘전국노동조합 조직현황’에 따르면, 1987년 6월말 노동조합 조합원수(조직물)는 105만 명(11.7%)이었다. 1987년 노동자 대투쟁 이후 조합원수(조직물)는 빠른 속도로 증가해 1989년 말에는 193만 명(18.6%)에 이르렀으나, 1989년 말을 정점으로 계속 감소해 외환위기 직후인 1998년 말에는 140만 명(11.4%)으로 줄어들었다. 이후 회복세로 돌아서 2001년에는 157만 명(11.5%)으로 증가했으나, 2002년부터 감소세로 돌아서 2005년에는 151만 명(9.9%)으로 줄어들었다. 1963년을 제외하면 지난 40여 년 동안 노조 조직물은 항상 10%를 넘어 섰는데, 2005년에는 9.9%로 가장 낮은 조직률을 기록한 것이다. 이에 비해 통계청 ‘경제활동인구조사부가조사’에서 조합원수(조직물)는 2005년 8월 176만 명(11.8%), 2006년 8월 173만 명(11.3%), 2007년 3월 173만 명(11.3%)으로, 170만 명(11%) 수준을 유지하고 있다([그림41] 참조).

[그림41] 노동조합 조합원수와 조직물 추이(단위: 천명, %)



2) 조합원 구성

최근 한국의 노동조합은 빠른 속도로 기업에서 산업으로 조직형태를 재편하고 있다. 그렇지만 아직까지는 여전히 기업별 노동조합 체제의 관행이 지배적이고, 노동조합 조직단위도 여전히 기업을 위주로 하고 있다. 기업별 노동조합 체제에서는 중소기업체에 노동조합을 조직하기가 어렵고 설령 노동조합을 조직하더라도 정상적인 유지, 운영이 쉽지 않다. 더욱이 오랜 관행과 단체협약, 규약 등으로 임시직과 일용직을 노조가입 대상에서 제외하는 경우가 많다. 이에 따라 ‘기업별 노동조합 체제’는 ‘대기업 정규직’ 중심으로 귀결되기 십상이고, ‘중소영세업체 비정규직’은 노동인권의 사각지대에 방치되어 있다([표18] 참조).

[표18] 노조 조직물, 유노조 비율, 가입자격 비율, 유자격자 가입률(단위:%)

		조합원수	조합원구성	조직물	유노조비율	유노조가입자격비율	유자격자가입률
전산업		1,734	100.0	11.3	23.0	71.3	68.9
남녀	남자	1,290	74.4	14.5	26.7	73.8	73.5
	여자	444	25.6	6.9	17.8	66.3	58.4
성별혼인	미혼남자	217	12.5	8.8	17.5	69.3	72.2
	기혼남자	1,073	61.9	16.7	30.2	74.8	73.8
	미혼여자	182	10.5	8.6	21.8	68.5	57.7
	기혼여자	262	15.1	6.0	15.8	64.8	58.9
학력	중졸이하	156	9.0	5.8	11.2	64.3	80.7
	고졸	722	41.6	11.0	19.2	72.2	79.4
	전문대졸	229	13.2	11.6	23.3	72.0	69.3
	대졸이상	627	36.2	15.2	36.5	71.8	58.0
연령계층	25세미만	79	4.6	5.3	16.5	54.6	58.5
	25-34세	559	32.2	11.9	23.4	75.7	67.0
	35-44세	603	34.8	13.7	26.0	73.1	72.3
	45-54세	396	22.8	12.8	25.7	71.3	70.0
	55세이상	97	5.6	5.9	14.7	60.1	66.6
산업	광공업	553	31.9	15.9	28.6	71.9	77.5
	농림어업건설업등	91	5.2	5.9	12.3	63.8	74.8
	사업서비스업	272	15.7	10.7	22.1	63.5	76.1
	유통서비스업	412	23.8	14.8	25.4	76.2	76.2
	개인서비스업	74	4.3	3.4	7.5	61.1	73.2
	사회서비스업	331	19.1	11.9	32.5	75.1	48.7
직종	관리전문직	463	26.7	12.3	31.0	70.7	55.9
	사무직	475	27.4	15.6	32.6	70.0	68.6
	서비스판매직	46	2.7	1.7	8.0	39.2	55.3
	생산직	641	37.0	18.0	25.3	85.3	83.6
	단순노무직	108	6.2	4.7	11.0	57.1	74.6
월평균	1분위	49	2.8	1.5	7.2	31.1	66.5

임금계층	2분위	147	8.5	4.3	12.7	51.0	66.8
	3분위	260	15.0	9.5	17.9	74.1	71.9
	4분위	515	29.7	17.8	30.1	82.9	71.6
	5분위	762	43.9	25.3	49.8	76.0	66.9
고용형태	정규직	1,496	86.3	21.7	38.2	80.8	70.2
	비정규직	237	13.7	2.8	10.5	43.2	61.8
	임시근로	223	12.9	2.7	10.4	42.2	61.0
	장기임시근로	73	4.2	1.5	6.4	37.2	64.6
	기간제근로	150	8.7	4.2	15.7	45.0	59.3
	시간제근로	4	0.2	0.4	6.1	10.2	58.0
	호출근로	-	-	0.1	1.9	12.0	24.3
	특수고용형태	5	0.3	0.8	9.9	13.6	60.2
	파견근로	7	0.4	5.7	14.9	54.7	70.3
	용역근로	24	1.4	4.9	9.5	68.8	74.5
	가내근로	-	-	0.2	2.2	7.0	100.0
종사상 지위	상용	1,634	94.2	19.8	36.5	78.3	69.3
	임시	92	5.3	1.8	8.6	33.5	63.5
	일용	8	0.5	0.4	4.0	15.0	65.0
사업체 규모	1~4인	29	1.7	0.9	2.7	50.6	69.0
	5~9인	66	3.8	2.6	5.6	65.7	70.2
	10~29인	241	13.9	7.4	15.8	67.7	68.9
	30~99인	411	23.7	13.6	31.8	74.9	57.0
	100~299인	334	19.3	21.4	42.5	71.2	70.8
	300인 이상	654	37.7	35.5	62.9	72.3	78.2

자료: 경제활동인구조사 부가조사(2006년 8월)에서 필자 계산.

주: 1) 조직률=조합원/임노동자×100

2) 유노조 비율=사업장에 노조가 있는 사람 /임노동자×100

3) 유노조가입자격비율 = 노조가입자격이 있는 사람 / 사업장에 노조가 있는 사람 ×100

4) 유자격자 가입률=조합원/노조가입자격있는사람×100

3) 양대 노총 조직현황

노동부에 따르면 2005년 12월말 한국노총 조합원수는 77만 1천명, 민주노총 조합원수는 64만 2천명, 양 노총에 가입하지 않은 조합원수는 9만 4천명이다. 몇 가지 특징을 살펴보면 다음과 같다([표19] 참조).

첫째, 한국노총 조합원수는 1995~8년에는 빠른 속도로 감소하다가 1998~2001년에는 87~90만 명으로 동일 수준을 유지했다. 그렇지만 2002~3년에는 다시 81~3만 명으로 감소했고, 2004~5년에도 77~78만 명으로 감소했다. 1995~8년에 조합원수가 빠른 속도로 감소한 것은 실제 조합원수가 감소한 것도 원인이겠지만, 이보다는 그동안 노동부 집계 과정에서 한국노총 소속으로 분류되던 노동조합이, 민주노총 출범 이후 민주노총 소속으로 분류된 데서 비롯된 측면이 크다. 이에 비해 민주노총 조합원수는 1995년 11월 창립 당시 42만 명에서 2002년 말 69만 명까지 계속 증가하다가, 이후 감소세로 돌아서 2005년 말에는 64만 명으로 줄어들

었다.

둘째, 한국노총은 조합원수는 감소하고 있지만, 산별연맹 수는 1995~96년 20개에서 1999~2003년 27~28개로 증가했다가, 2004~5년 24개로 감소했다. 민주노총은 1997년 3월 초기업단위 복수노조가 허용되면서 산별연맹이 1996년 6개에서 1999년 18개로 증가했다가, 이후 통합이 빠른 속도로 진행되면서 2001~2년에는 14개로 감소했으나 2004~5년에는 16개로 증가했다.

셋째, 한국노총 소속 산별연맹 평균 조합원수는 1995년 6만 명에서 2005년 3만 2천 명으로 큰 폭으로 감소한데 비해, 민주노총 소속 산별연맹 평균 조합원수는 1995년 2만 7천 명에서 2005년 4만 명으로 증가했다. 한국노총 소속 단위노조 평균 조합원수는 1995년 206명, 2005년 215명으로 거의 비슷한 수준을 유지하고 있는데 비해, 민주노총 소속 단위노조 평균 조합원수는 1995년 282명에서 2005년 533명으로 2배 가까이 증가했다. 민주노총 소속이 한국노총 소속보다 산별연맹과 단위노조 모두 규모가 클 뿐 아니라, 계속 확대되고 있음을 알 수 있다.

넷째, 두 노총에 속하지 않는 중간노조 조합원수는 1995~6년 25~27만 명이었으나, 민주노총 소속 산별연맹이 대거 합법화된 1997년 말에는 7만 명으로 감소했고, 민주노총이 합법화된 1999년 말에는 2만 7천 명으로 감소했다. 2000~3년에는 4만 명 수준을 유지하다가 2004~5년 9만 명 수준으로 증가한 것은, 민주노총에서는 현대중공업, 한국노총에서는 한교조, 예능인노조가 제명된데서 비롯된 측면이 크다.

[표19] 한국노총과 민주노총의 조직현황 추이 (단위: 개, 천명, 명)

	전체			한국노총					민주노총					미가입		
	산별	노조	조합	산별	노조	조합	연맹당	노조당	산별	노조	조합	연맹당	노조당	산별	노조	조합
	연맹	수	원수	연맹	수	원수	조합원	조합원	연맹	수	원수	조합원	조합원	연맹	수	원수
95.12	26	6,606	1,615	20	5,874	1,208	60	206	6	568	160	27	282	0	163	247
96.12	26	6,424	1,599	20	5,617	1,160	58	206	6	616	171	29	278	0	191	268
97.12	40	5,733	1,484	22	4,383	952	43	217	16	1,154	464	29	402	2	196	68
98.12	42	5,560	1,402	25	4,200	901	36	215	17	1,066	419	25	393	0	294	82
99.12	45	5,639	1,481	27	4,052	889	33	219	18	1,257	565	31	449	0	330	27
00.12	44	5,652	1,527	28	3,754	872	31	232	15	1,362	615	41	452	0	582	40
01.12	43	6,150	1,569	28	3,940	878	31	223	14	1,513	644	46	425	0	697	47
02.12	41	6,463	1,538	27	4,063	809	30	199	14	1,529	685	49	448	0	914	44
03.12	43	6,257	1,550	28	3,951	832	30	210	15	1,332	674	45	506	0	974	44
04.12	42	6,017	1,537	24	3,714	780	33	210	16	1,256	668	42	532	2	1,047	89
05.12	43	5,971	1,506	24	3,589	771	32	215	16	1,205	642	40	533	3	1,177	94

자료: 노동부, 『노동조합 조직현황』, 각 년도

주: 노동부 신고 기준으로 실제와 커다란 차이가 있음. 그러나 대략적 추이는 파악 가능.

다섯째, [표20]에서 2005년 말 양대 노총 조직현황을 살펴보면, 두 노총 모두 산업분류표상 대다수 산업에 산별노조(연맹)를 조직하고 있다. 1997년 3월 노동법 개정으로 초기업단위 복수노조가 허용되면서 단순히 복수노총에 그친 것이 아니라 ‘복수노총-복수산별’ 체제가 형성된 것이다.

[표20] 두 노총 산업별 노동조합 조직현황(2005.12.31. 현재)

산업분류	민주노총			한국노총			미가맹		
	산별노조(연맹)	노조	조합원	산별노조(연맹)	노조	조합원	산별노조(연맹)	노조	조합원
전산업	16	1,205	642,053	24	3,589	770,572	3	1,177	93,547
광업				광산노련	14	4,492			
제조업	금속산업연맹	127	157,156	금속노련	640	118,573			
	민주화섬연맹	151	28,368	화학노련	604	79,703			
				식품산업노련	46	9,294			
				교무노련	17	9,025			
				담배인삼노조	1	6,008			
				섬유유통노련	145	23,853			
				출판노련	47	2,596			
전기수도사업				전력노조	1	16,853			
건설업	건설산업연맹	96	31,549						
도소매음식업	민간서비스연맹	78	13,938	관광노련	128	14,329			
통신업	한국IT산업연맹	6	33,910	정보통신노련	43	11,738			
운수업				채신노조	1	24,806			
	민주버스노조		2,000	자동차노련	504	79,886			
	민주택시연맹	87	12,366	택시노련	482	87,144			
	화물운송연맹	13	8,261	항운노련	60	28,357			
	공공운수사업서비스연맹	216	111,476	해상노련	59	27,499			
공공서비스업				철도산업노련	4	2,456			
금융보험업	사무금융연맹	169	68,087	금융노조	1	84,303	지방공기업노련	15	2,546
사업서비스업	시설관리연맹	27	617	아파트노련	30	3,117			
교육서비스업	전교조	1	90,983	사립학교노련	17	3,632	한교조	1	15,226
	대학노조	1	8,640						
	비정규교수노조								
보건서비스업	병원연맹	20	37,537	의료산업노련	8	5,715			
외국기관				외기노련	37	17,381			
기타	여성연맹	26	3,831	연합노련	532	58,963	애능인노련	20	2,535
	언론연맹	52	19,379						
	직가맹	135	15,955	직가맹	86	3,470	단위노조	1,141	73,240

자료: 노동부, 『노동조합 조직현황』, 2005.12

4) 산별연맹(노조) 현황

노동부에 따르면 2005년 12월말 한국노총은 24개, 민주노총은 16개 산별연맹(노조)이 가입해 있다. 그러나 조합원수가 10만 명이 넘는 산별연맹은 3개, 5만 명이

넘는 산별연맹은 10개밖에 안 된다. 이에 비해 조합원수가 1만 명이 안 되는 산별연맹은 14개이다. 기업별 노조의 상급단체인 산별연맹이 제 역할을 다 하고 산별노조 건설의 토대를 구축하기 위해서는 일차적으로 동종 산업(업종) 내에서 규모가 영세한 조직들 간에 통합이 요구된다([표21] 참조).

[표21] 조합원 규모별 산별연맹 현황 (2005년 12월말 현재)

규모	연맹수	한국노총	민주노총
15~20만명	1		금속산업연맹
10~15만	2	금속노련	공공운수사업서비스연맹
9~10만	1		전교조
8~9만	2	택시노련, 금융산업노조	
7~8만	2	화학노련, 자동차노련	
6~7만	1		사무금융노련
5~6만	1	연합노련	
4~5만	1	공공서비스노련	
3~4만	3		병원노련, IT연맹, 건설연맹
2~3만	5	섬유유통노련, 항운노련, 해상노련, 채신노조	민주화학섬유연맹
1~2만	7	전력노조, 관광노련, 정보통신노련, 외기노련	언론노련, 민간서비스연맹, 민주택시연맹
5천~1만	6	식품산업노련, 담배인삼노조, 교무노련, 의료산업노련	대학노조, 화물운송연맹
5천명 미만	8	광산노련, 출판노련, 철도노련, 아파트노련, 사립학교노련	시설관리연맹, 여성연맹, 민주버스노조

회환위기 이후 한국 노동운동은 기업별 노동조합 극복과 산업별 노동조합 건설을 조직적 과제로 추진해 왔다. 그 결과 산별노조 조합원은 1996년 말 9만 명(5.5%)에서 2006년 말 91만 명(50~60%)으로, 82만 명 증가했다. 2006년 말 현재 민주노총 소속 산별노조 조합원은 57만 명(전체 조합원의 75.6%)이고, 한국노총은 21만 명(23.7%)이다([표22]와 [표23] 참조).

[표22] 산별노조 조합원 현황

	전체 조합원수 (천명)	산별노조 조합원				
		수 (천명)	비율 (%)	한국노총 (천명)	민주노총 (천명)	미가맹 (천명)
1996	1,599	89	5.5	56	30	2

1998	1,402	144	10.3	56	85	3
2000	1,527	368	24.1	99	245	24
2002	1,538	510	33.1	180	306	24
2004	1,537	511	33.2	180	306	24
2006		908	50~60	207	568	134

자료: 1996~2004년은 노동부 조직현황, 2006년은 자체 집계.

[표23] 산별노조 현황(2004년 12월말 현재)

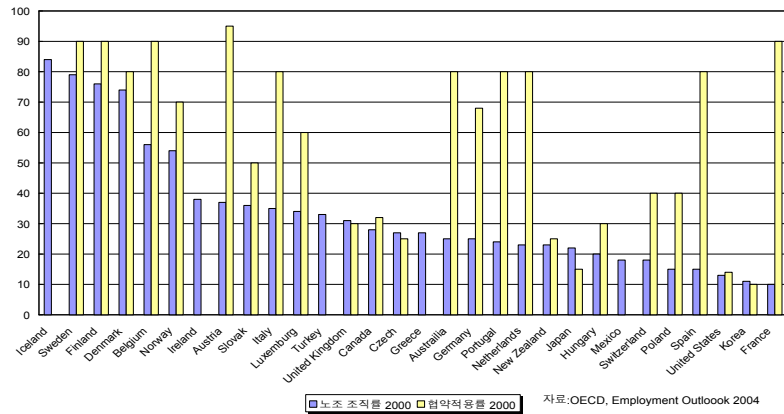
총연맹	연맹	노조명	조합원수	설립일
한국 노총	한국노총(직할)	전국음식점	120	2003.12
		전국전력노조	15,634	1961.10
		전국금융산업노조	79,057	2002.03
		전국담배인삼노조	5,584	1960.08
		전국채신노조	23,783	1958.03
	항운노련	전국항운농산물	436	1977.01
	해상산업노련	국적선회운	630	1988.01
		전국선망선원	2,211	1991.07
		전국선박관리선원	4,011	1981.02
		전국원양수산	3,480	1985.07
		해외취업수산	75	1988.08
	화학노련	한국건설레미콘운송	1,172	2000.11
	전택노련	전국택시산업노조	41,769	2000.05
	공공노련	전국도로관리	183	2001.09
		전국산림조합노조	291	2002.01
		전국직업상담원	1,705	2002.07
		기능대학	294	2000.06
	소계	17개	180,435	
민주 노총	민주노총(직할)	전국요식	27	2001.04
		전국학습지산업노조	700	2000.11
		초중고강사	8	2000.05
		한국비정규교수	1,000	1994.06
		전국대학노조	8,647	1998.11
		전국교직원노조	90,000	1999.07
		전국민주버스노조	1,685	1997.05
	언론노련	전국언론노동조합	18,651	2000.11
	병원노련	전국보건의료산업노조	39,374	1998.02
	금속산업연맹	전국금속노동조합	39,361	2001.02
	화물운송노련	전국운송하역노동조합	14,000	1999.02
	민주택시노련	전국민주택시노조	13,000	2001.07
	사무금융노련	전국농협노조	12,000	1999.10
		전국상호저축노조	486	1996.05
		전국새마을금고노조	350	1999.11
		전국생명보험산업노조	2,650	1998.04
		전국손해보험노조	9,000	1999.05
		전국증권산업노조	4,915	1999.03

공공연맹		전국축산업협동조합노조	5,592	1999.03	
		주한외국금융기관	650	2003.08	
		전국건설엔지니어링노동조합	930	2001.11	
		전국과학기술노조	4,050	1994.04	
		전국문화예술노조	935	2002.12	
		전국보육	15	2004.12	
		전국시설관리노조	2,500	2000.11	
		전국연구전문노조	1,027	1997.08	
		전국연예예술인	932	1997.04	
		전국자동차운전학원노조	375	2001.03	
		전국철도노조	24,838	1961.08	
		한국발전산업	6,033	2001.07	
	건설산업연맹		전국건설운송노조	1,300	2000.09
			전국타워크레인기사노조	1,200	2000.08
	소계	33개	306,231		
미가맹		한국교원	15,000	1999.07	
		전국민주선원노조	840	1998.06	
		전국여성노조	6,000	1999.08	
		전국방송연기자	2,480	1988.01	
		소계	4개	24,320	

2. 단체교섭

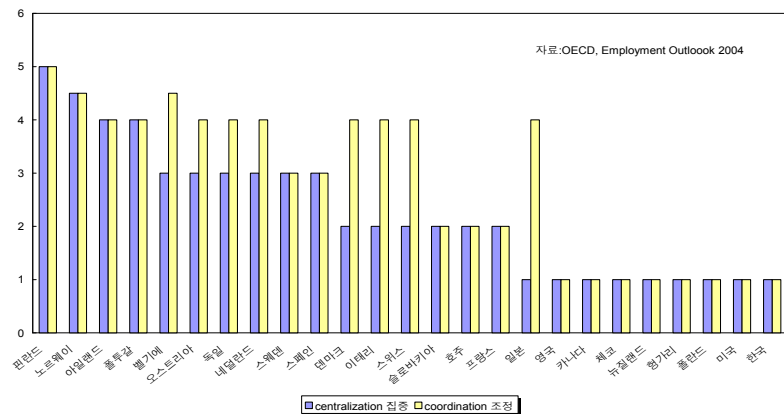
한국의 노동조합 조직률은 OECD 30개국 중 29위이고, 단체협약 적용률은 30위로 가장 낮다. 여기서 한국보다 조직률이 낮은 프랑스를 비롯해서 서유럽 국가들의 단체협약 적용률이 80~90%에 이르고 있는 것은, 단체협약 효력확장 제도 등을 통해 노사 간에 체결된 단체협약이 미조직 노동자들에게 확대 적용되기 때문이다([그림42] 참조).

[그림42] 노동조합 조직률과 단체협약 적용률 국제 비교 (단위:%)



한국에서 단체교섭은 기업별로 분권화되어 있고, <전국-산업-기업> 사이에 조정이 원활하지 않아, 미국, 영국 등과 함께 집중도와 조정도가 가장 낮은 것으로 평가되고 있다. 더욱이 사업장과 지역 내 단체협약 효력 확장제도가 사실상 사문화되고 산업별 단체협약 효력 확장제도가 없기 때문에, 단체협약 적용률은 OECD 국가 중 가장 낮다([그림43] 참조).

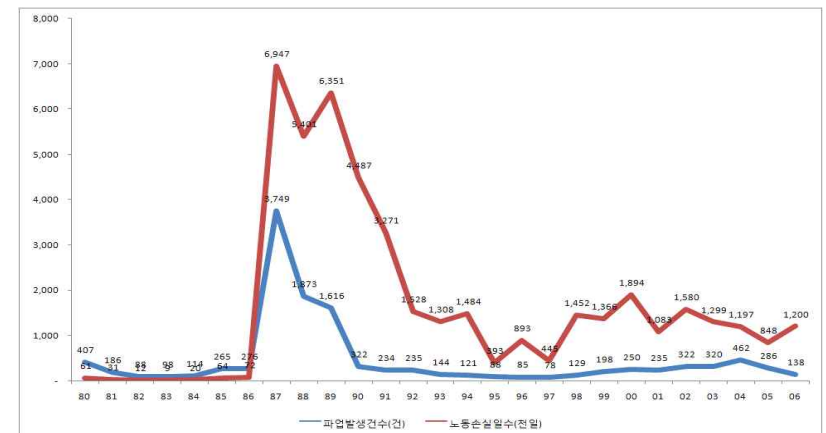
[그림43] 단체교섭 집중 및 조정도 국제 비교



3. 파업

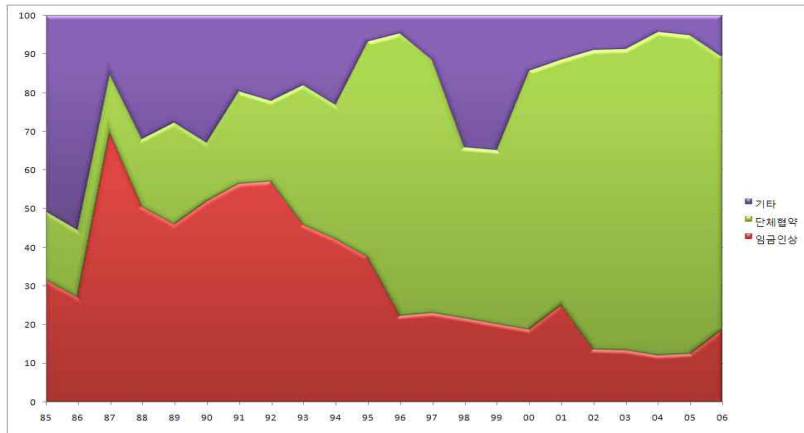
1980년대 초반 연간 파업발생건수는 1~2백건, 파업손실일수는 1~7만일이었다. 그러나 1987년에는 파업이 3,749건 발생했고, 파업손실일수도 695만일로 증가했다. 이러한 파업의 폭발적 증가는 1988년과 89년에도 이어졌지만, 1990년대 들어서는 파업발생건수와 파업손실일수 모두 뚜렷이 감소했다. 이것은 노사 모두 교섭과 파업 경험이 축적되면서 불필요한 마찰과 쟁의를 자제하는 등 노사관계가 어느 정도 제도화된 데 기인하는 것으로 해석된다. 그렇지만 외환위기 이후 파업은 다시 증가세로 돌아서 파업발생건수와 파업손실일수 모두 증가했다. 이것은 노동소득분배율이 저하되고 사용자의 부당노동행위가 증가하는 등 노동시장 상황이 악화되고 사업장 단위 노사관계가 악화된 데 기인하는 것으로 해석된다([그림44] 참조).

[그림44] 연도별 파업발생건수 및 파업손실일수 추이(단위: 건, 천일)



파업발생 원인별로 그 추이를 살펴보면 ‘임금인상’을 둘러싼 노동쟁의는 감소하고, ‘단체협약’을 둘러싼 노동쟁의는 증가하고 있다. 이것은 임금수준과 관련해서는 노사 간에 교섭 경험이 축적되어 쉽사리 타협 지점을 찾는데 비해, 단체협약은 노동시간, 고용안정, 경영참가 등 새로이 제기되는 주요 쟁점과 관련해서 쉽사리 타협 지점을 찾지 못한 데서 비롯된 것으로 판단된다([그림45] 참조).

[그림45] 파업발생 원인별 파업발생건수 비중 추이(단위: %)

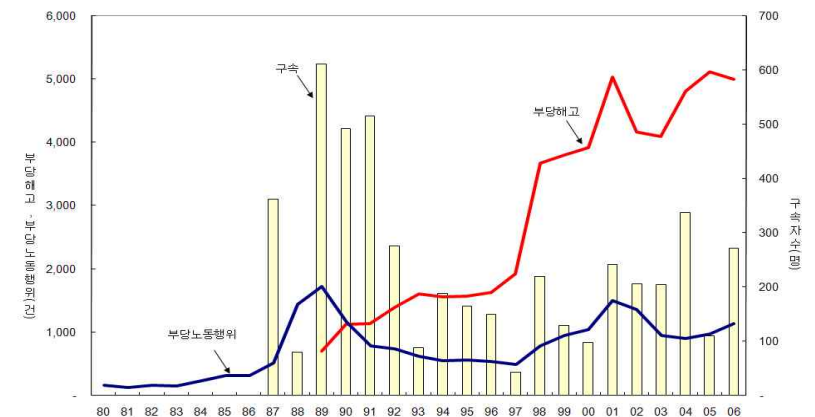


4. 구속, 부당노동행위, 부당해고

1987년 노동자 대투쟁이 있는 지 1년 반 뒤인 1989년 1월 2일 풍산금속 경찰병력 투입을 시작으로, 노태우 정권은 노동운동에 대한 대대적인 탄압을 시작했다. 그 결과 1989년부터 1992년까지 노동현장은 ‘파업 → 공권력 투입 → 구속 → 해고’가 일상적으로 반복되는 격전지가 되었다. 1988년 한 해 동안 구속 노동자는 80명이었지만, 1989년에는 611명으로 8배 증가했다. 1990년에는 492명, 1991년에는 515명, 1992년에는 275명으로, 1989년부터 1992년까지 4년 동안 구속 노동자는 1,893명에 이르렀다. 4년 동안 하루도 거르지 않고 매일 1.3명 구속되는 대대적인 탄압이 가해진 것이다. 이후 김영삼, 김대중, 노무현 정권에서는 구속 노동자가 노태우 정권 때보다는 감소하지만, 최소 87명, 최대 337명으로 노조활동을 이유로 한 구속은 매년 반복되고 있다.

부당노동행위 구제신청 건수를 기준으로 부당노동행위 추이를 살펴보면, 1989년(1,721건)을 정점으로 감소하다가 외환위기 직후 증가세로 돌아서 2001년(1,502건) 사상 최대치를 기록했다. 노무현 정권 출범 직후에는 기업이 부당노동행위를 자제하면서 부당노동행위 구제신청 건수가 감소했으나(2004년 908건), 점차 다시 증가하고 있다. 부당해고 구제신청 건수도 1989년 706건에서 2001년 이후 4~5천 건으로 증가했다([그림46] 참조).

[그림46] 구속자와 부당노동행위, 부당해고 추이(단위: 명, 건)



제3장 진단과 과제

제1절 진단

앞서 우리는 ‘지난 20년 동안 노동자 대중의 삶의 질은 개선되고, 노동기본권은 신장되었는가?’는 질문을 던진 바 있다. 이러한 질문에 답하기 위해 1987년 6월 항쟁과 7~9월 노동자 대투쟁으로 정치적 민주주의가 진전되고 노동운동이 활성화되기 전인 1980년대 초반과 외환위기 이전인 1990년대 초반 그리고 2000년대 초반을 비교하면 다음과 같은 특징을 발견할 수 있다([표24] 참조).

첫째, 외환위기 이전인 1990년대 초반과 외환위기 이후인 2000년대 초반을 비교하면, 실질임금, 노동시간, 근속년수, 구속자수는 개선되고, 실업률과 고용률, 중소기업체-비정규직 비중, 가계수지와 인건비 비중, 사업체규모와 고용형태별 임금격차, 임금 불평등과 가구소득 불평등, 임금패리티 지수는 악화되었으며, 노조 조직률은 하락하고 파업과 부당노동행위, 부당해고는 증가했다. 개선된 지표도 최근 추이를 살펴보면, 실질임금과 근속년수는 정체되고, 노동시간은 다른 OECD 국가보다 연간 500~1,100시간 길고, 구속자수는 매년 1~300여 명씩 양산되고 있다.

둘째, 1980년대 초반과 2000년대 초반을 비교하면, 실업률과 고용률, 실질임금, 노동시간, 근속년수, 임금불평등과 노동소득분배율은 개선되고, 중소기업체-비정규직 비중, 가계수지와 인건비 비중, 사업체규모와 고용형태별 임금격차, 임금패리티 지수와 가구소득 불평등은 악화되었으며, 노조 조직률은 하락하고 파업과 부당노동행위는 증가했다. 여기서 임금불평등이 개선된 것은 1980년대 초반 성별 학력별 임금격차가 매우 컸던데 기인하며, 노동소득분배율이 개선된 것은 전체 취업자 중 노동자 비중이 증가한데 기인하는 것으로 임금패리티 지수는 하락했다.

셋째, OECD 국가 중 실업률은 가장 낮은 편에 속하고, 고용률은 OECD 평균에 조금 못 미치며, 미국 노동성이 조사한 주요 30개 국 가운데 임금수준은 21위이다. 이에 비해 비정규직 남용과 차별, 노동시장의 수량적 유연성, 임금불평등은 OECD 1위이고, 근속년수는 가장 짧고, 노동시간은 가장 길다. 노동조합 조직률은 30개 국 중 29위이고, 단체협약 적용률은 30위이며, 단체교섭 집중도와 조정도는 가장 낮다.

이상으로부터 우리는 다음과 같은 결론을 도출할 수 있다. “한국의 노동시장에서 고용의 양적 지표인 실업률과 고용률은 상대적으로 양호한 편이며, 지난 20년 동안 실질임금은 상승했다. 그러나 고용의 질과 분배구조는 개선되지 않고 오히려 악화되었으며, 노조 조직률은 1970년대 이래 가장 낮고, 노사관계는 OECD 국가 중 가

장 분권화되고, 외환위기 이후 사업장 단위 노사관계는 악화되고 있다.”

[표24] 주요 지표의 시기별 추이(연평균)

		81~85년	86~90년	91~95년	96~00년	01~05년
실업률(%)		4.2	2.9	2.5	4.4	3.5
고용률(%)		55.1	57.0	59.7	58.7	59.6
임시일용직 비율(%)		34.3	43.4	42.4	47.9	49.7
규모별	500인 이상 ¹⁾	30.8	28.0	23.6	19.6	
취업자	500인 이상 ²⁾			15.2	12.3	8.8
비중(%)	50인 미만 ²⁾			61.6	65.6	68.8
평균	노동부	3.3	3.9	4.7	5.7	5.8
근속년수	통계청					4.4
실질임금(천원, 2005년 기준)		787	1,088	1,496	1,821	1,946
가계소득(천원, 2005년 기준)		629	1,035	1,391	524	712
매출액 대비 인건비 비중 ¹⁾ (%)		10.2	12.1	13.5	10.7	10.0
임금	지니계수 ¹⁾	0.353	0.319	0.281	0.285	0.306
불평등	P9010 ¹⁾	4.87	4.19	3.73	3.86	4.28
	P9010 ²⁾					5.1
	저임금계층 ²⁾ (%)					26.6
임금격차	30~99인 ¹⁾	94.4	84.0	75.5	73.0	66.9
	10~29인 ¹⁾	88.2	81.0	72.2	70.0	61.8
	비정규직 ²⁾					51.8
노동시간	취업자 ²⁾	2,867	2,849	2,746	2,656	2,565
	노동자 ²⁾	2,718	2,636	2,482	2,453	2,407
소득분배	노동소득분배율	52.4	54.9	59.5	61.2	59.5
	임금패리티지수	104.6	95.6	94.8	97.5	91.5
	가구소득10분위배율	8.2	7.9	6.9	8.4	8.9
노사관계	노조 조직률(%)	13.7	15.9	14.0	11.5	10.7
	파업발생건수(건)	150	1,567	164	148	325
	구속자수(명)		386	246	127	219
	부당노동행위(건)	204	1,033	652	762	1,136
	부당해고(건)		920	1,457	2,990	4,649

주: 1)은 노동부, 2)는 통계청임.

제2절 전망

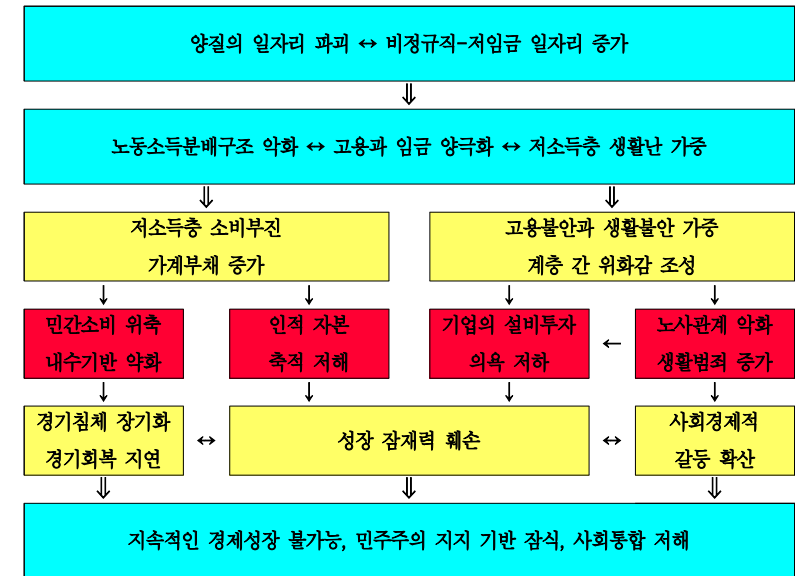
1) 이처럼 고용의 질과 노동소득 분배구조가 악화된 것은 일차적으로, 지난 10여 년 동안 정부가 노동정책 제1의 과제로 추진해 온 ‘노동시장 유연화’ 정책과, 외환 위기 이후 확대된 기업의 ‘인건비 절감에 기초한 단기수익 극대화’ 전략에서 그 원인을 찾을 수 있다. 그러나 이러한 정부 정책과 기업 전략은 이미 한계상황에 봉착한 것으로 판단된다.

첫째, 노동시장의 수량적 유연성이 극단으로 치닫고, 제조업 인건비 비중이 1980년대 초반 수준(10%)으로 낮아졌음에도, 기업의 경쟁력은 개선되지 않고 있다. 둘째, 2000년부터 비정규직 규모(55%), 정규직-비정규직 임금격차(52%), 규모별 취업자 비중(500인 이상 9%, 50인 미만 69%)이 더 이상 확대되지 않고 구조화된 것은, 그동안 기업이 활용해 온 고용조정, 비정규직 확대, 아웃소싱이 한계상황에 이르렀음을 의미한다. 셋째, 2002~4년에 규모별 임금격차가 빠른 속도로 확대되다가 최근 더 이상 확대되지 않고 구조화된 것은, 기업이 새로운 돌파구로 ‘하도급 단가 인하’에 주력했으나 이것 또한 한계 상황에 봉착했음을 말해준다.

앞으로 기업은 (1) 지금까지 전략을 확대 재생산하여 ‘생산기지 해외이전’과 ‘해외 부품 조달’을 늘릴 것인가, (2) ‘저임금·저비용에 의존하여 개발도상국과 경쟁하는 것은 지속 가능한 성장모델이 아니고 한국 사회 구성원 전체를 공멸로 이끄는 길’이라는 자각 아래 ‘고임금-고생산성-고부가가치’ 생산체제로 전환할 것인가라는 선택에 직면할 것이다. 그렇지만 지금까지 ‘단기수익 극대화’를 추구하는 풍토에서는 전자(前者)를 선택할 가능성이 높다.

2) 정부의 ‘노동시장 유연화’ 정책과, 기업의 ‘인건비 절감에 기초한 단기수익 극대화’ 전략은, 이미 우리 사회가 감내할 수 있는 수준을 넘어선 것으로 판단된다. 그것은 양질의 일자리가 파괴되고 비정규직-저임금 일자리가 증가하면서 저임금 계층이 양산되고 노동소득 분배구조가 악화되고 있으며, 이것은 다시 내수기반 잠식과 가계부채 증가, 노사갈등과 사회갈등, 성장 잠재력과 민주주의 지지기반 잠식 등으로 이어져 정치, 경제, 사회적으로 많은 부정적 폐해를 낳고 있기 때문이다. 최근 사회문제가 되고 있는 출산율 저하와 자살 급증도 이와 무관하지 않다. 선행 연구들을 토대로 구체적 경로를 살펴보면 다음과 같다([그림47] 참조).

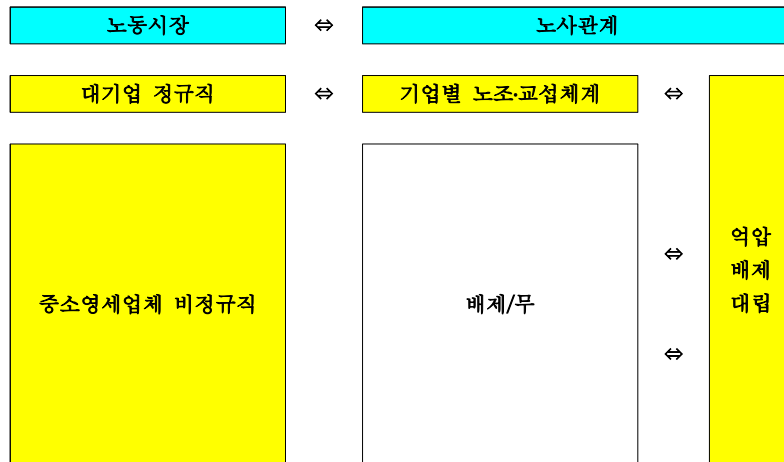
[그림47] 비정규직-저임금 일자리 증가의 사회경제적 영향



3) 한국의 노사관계는 10%대의 낮은 노조 조직률과 협약 적용률, 대기업·정규직 중심의 기업별 노조·교섭 체계 등 ‘극도로 분권화된 노사관계’를 특징으로 한다. 60년에 걸친 남북분단과 30년에 걸친 군사독재정권, 저임금에 기초한 수출지향형 공업화 정책, 경제성장 제일주의 등으로, 한국에는 다른 어느 나라보다 노조에 대해 적대적인 문화가 형성되어 있고, 사용자들의 적대감 또한 매우 크다. 이처럼 분권화된 노사관계와 반노조 사회문화, 사용자들의 적대감은, 한국 노동시장의 특징인 ‘중층적으로 분단된 노동시장’과 함께 맞물려, 노동시장의 수량적 유연성과 불평등을 극단으로 치닫게 하고, 대립적·배제적 노사관계를 확대재생산하고 있다.

현행 노사관계 체제에서는, 노동조합 조직률이 10%대를 넘어서지 못 할 것으로 전망된다. 그것은 1987~9년처럼 노동운동이 폭발적으로 고양된 정치·사회적 격변기에도 10%대의 벽을 넘어서지 못 했고, 당시와 같은 정치·사회적 격변기가 다시 찾아오기는 쉽지 않을 것이기 때문이다. 따라서 현행 노사관계 체제에서는 앞으로 도 전체 노동자의 80~90%가 노조가입조차 배제된 ‘노동인권의 사각지대’에 방치될 전망이다.

[그림48] 한국의 노동시장과 노사관계 불일치



제3절 과제

1. 기본관점

세계인권선언 제23조는 “① 모든 사람은 근로의 권리, 자유로운 직업 선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다. ② 모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다. ③ 모든 근로자는 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요할 경우 다른 사회적 보호의 수단에 의하여 보완되는, 정당하고 유리한 보수를 받을 권리를 가진다. ④ 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다.”라 하고 있다.

헌법 제32조는 “① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다. ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다. ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다. ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.”라 하고, 헌법 제33조는 “① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라 하고 있다.

2005년 서거한 교황 요한 바오로 2세는 1981년 칙령(Laborem Exercens)에서, “인간을 위한 노동이지, 노동을 위한 인간이 아니다(Work is "for man" and not man "for work"). 노동의 존엄성은 객관적 차원이 아닌 주체적 차원에서 그 근원을 찾아야 한다. 사람들이 수행하는 노동의 종류가 얼마간 객관적 가치를 달리 하더라도, 노동의 주체인 인간의 존엄성을 최우선 척도로 판단해야 한다. 사람들이 수행하는 노동의 종류가 무엇이든, 아무리 단조롭고 단순한 서비스일지라도, 노동을 수행하는 목적은 항상 인간이다”라 하고, “노동인권에 대한 존중은 현대 사회에서 평화를 실현하기 위한 근본 조건이다. 국가와 국제기구는 간접 사용자로서 노동자들의 요구를 충족시킬 조건을 만들어낼 책임을 다해야 한다”라 하여 국가의 책임을 강조하고, “노동조합은 현대 산업사회에서 사회적 삶의 필수불가결한 요소이다. 노동조합은 사회정의 즉 노동자들의 권리 실현을 위한 투쟁의 대변자이자, 사회질서와 연대를 건설하는 힘이며, 노동자들을 교육하고 인간성을 실현해야 한다. 노동조합은 집단 또는 계급 이기주의적이어서는 아니 된다.”라 하여 노동조합과 노동자의 연대(solidarity)를 강조하고 있다.

2. 노동시장 정책과제

가. 노동시장의 수량적 유연성을 제어하고 안정성을 제고하자!

노동시장 유연성을 수량적 유연성과 기능적 유연성으로 구분하면, 지금까지 정부 정책은 수량적 유연화(고용조정, 비정규직 확대, 아웃소싱)로 집약할 수 있다. 노동시장의 수량적 유연성은 ‘경제가 변동할 때 고용, 임금, 노동시간이 얼마나 빠른 속도로 변화 하는가’를 의미하는 바, 기업의 입장에서는 경제적 효율성을 의미할 수 있지만 노동자 입장에서는 그만큼 고용과 생활의 불안정을 의미한다. 더욱이 노동자들이 감내할 수 있는 수준을 넘어서면 경제운용의 효율성과 형평성을 저해함은 물론 사회불안마저 야기한다.

이에 비해 기능적 유연성은 노동자의 교육훈련, 작업조직 재편 등을 통해 변화하는 상황에 대처할 능력을 키워 나가는 것을 의미하는 바, 노동자에게는 고용안정과 생활안정을 가져다 줄 수 있고, 기업에게는 ‘지속 가능한 경쟁 우위’의 원천을 보장할 수 있다. 더욱이 한국 경제가 장기적으로 경쟁력을 확보하기 위해서는 고성과-참여적 작업시스템으로 전환해야 하고, ‘수량적 유연성을 추구하는 기업일수록 기능적 유연성을 제고할 능력이 제약된다.’(Atkinson 1987)는 점을 감안할 때, 앞으로 노동시장 정책은 수량적 유연성을 제어하고 기능적 유연성과 안정성을 제고하는 방향에서 추진되어야 한다.

지금까지 한국의 노동운동은 수량적 유연성은 물론 기능적 유연성에 대해서도 부정적으로 평가해 왔다. 여기에는 나름대로 이유가 있다. 일반적으로 기능적 유연성(동태적 유연성)은 노동자와 노동조합에게 유리한 여건을 조성하는 것으로 평가되지만, 반드시 그런 것은 아니다. 한국을 비롯한 동아시아 지역에서는 동태적 유연성을 추구하는 고부가가치 산업일지라도, 기업은 노동자와 노동조합의 의사결정 참여를 허용하지 않고, 집단적·공식적 참여보다 개별적·비공식적 참여를 선호하며, 선진국보다 훨씬 전제적(autocratic)으로 운영되기 때문이다(Deyo 1997).

앞으로 기업은 ‘사람이 경쟁력의 원천’이라는 전제 아래, 기업의 전략을 ‘비용(인건비) 절감을 통한 단기수익 극대화’에서 ‘사람을 중시하는 장기수익 극대화’로 전환하고, 노동조합은 ‘사람 중시’ 경영철학, 경영 투명성 보장, 노동조합 의사결정 참여 등을 전제로 기능적 유연성을 적극적으로 평가하고 고용과 생활의 안정성을 제고해야 할 것이다.

나. 비정규직-저임금 일자리가 아닌 양질의 일자리를 창출하자!

2004년 1월 정부는 일자리 창출을 주요 정책과제로 제시했고, 2월에는 민주노총의 참여가 배제된 상태에서 ‘일자리 만들기 협약’을 체결했다. 동 협약은 단순히 양적으로 일자리를 늘리는데 그치지 않고 양질의 일자리를 늘려야 한다고 선언한 점에서 긍정적 측면도 있지만, 당시 재정부 장관이 ‘비정규직을 늘려서라도 일자리를 늘려야 한다.’고 발언한 데서도 알 수 있듯이, 실제 운용 과정에서는 ‘앞날을 기약하기 힘든 맹목적인(dead-end) 일자리 늘리기’로 일관해 왔다.

최근 우리 사회에서는 청년실업 문제와 중소기업체 인력난이 병존하는 등 인력수급구조 불일치 문제가 발생하고 있다. 청년실업 문제는 양적으로 일자리가 부족해서가 아니라, 청년층의 학력수준은 전반적으로 높아졌음에도 이들의 눈높이에 걸맞는 양질의 일자리(decent work)가 파괴되고, 기업의 고용관행이 경력자를 선호하는 방향으로 변화한데서 비롯된다. 중소기업체 인력난은 앞날을 기약하기 힘든 맹목적인 일자리에 취업하느니, 차라리 실업자나 비경제활동인구로 남아 있기를 택한 데서 비롯된다.

사회 일각에서는 청년층에게 눈높이를 낮추라고 주문한다. 그러나 인적자본론에 따르면이라도 이러한 ‘눈높이론’은 불합리하다. 교육에 투자를 많이 했으니, 그에 상응하는 일자리를 찾는 것이 합리적이다. 더욱이 눈높이를 낮추어 중소기업체, 비정규직 일자리를 갖는다고 해서, 더 나은 일자리가 보장되는 것도 아니다. 비정규직 일자리는 정규직으로 옮겨가는 징검다리 노릇을 하기보다는 한번 빠지면 헤어내기 힘든 덫으로 기능하고(남재량·김태기 2000), 비정규직 취업 경험은 이후 비정규직으로 재취업할 가능성을 높이고 임금수준에 부정적 영향을 미치기 때문이다(이병희 2002; 전용석·김준영 2004). ‘비정규직으로라도 일자리를 늘려야 한다.’는 식으로는 결코 청년실업 문제와 중소기업체 인력난을 해결할 수 없다. 비정규직 남용과 차별을 막고 저임금을 일소함으로써 양질의 일자리를 창출할 때만이 문제 해결은 가능하다.

다. 노동시장 불평등을 해소하고 형평성을 제고하자!

지난 5년 동안 경제성장률은 연평균 5.4%였지만, 소득분배 구조는 갈수록 악화되고 있다. 이것은 경제성장이 파이는 키울 수 있을지언정 곧바로 소득분배 구조개선으로 이어지는 것은 아니며, 현재 우리 사회는 성장과 분배의 선순환 구조가 깨어져 있음을 말해준다.

외환위기 이후 정부는, 노동시장에서 발생하는 불평등과 그에 따른 소득분배 구조악화를 기정 사실(또는 ‘시장’이라는 불가항력적 힘에 의한 결과)로 받아들인 채, 사회적 안전망 구축 등 사후적 보완책(재분배 정책)에 초점을 맞추어 왔다. 그러나 이러한 정부 정책은 (1) 사회적 안전망 구축 등 사후적 보완책이 실효성을 가지려면 막대한 재정이 소요되고 단기적으로 효과가 가시화되기 어려우며, (2) 현재 빠른 속도로 악화되고 있는 노동소득 분배구조를 방지한다면 수많은 노동자가 저임금과 빈곤의 덫에 빠져 설령 사회적 안전망이 구축된다 하더라도 그 수요를 감당하기 어려우며, (3) 노동소득은 전체 요소국민소득(노동소득+사업소득+자산소득)의 60%를 차지하고 개인 또는 가구소득의 주요 원천이라는 점을 감안할 때, 분명한 한계가 있다.

‘비정규직 남용과 차별 제어, 최저임금 수준 현실화, 연대임금정책, 연대복지정책, 교육훈련시스템과 연계된 숙련급 체계 형성, 산업별 단체교섭 촉진과 단체협약 효력 확장’ 등의 노동정책을 통해, 노동시장 불평등을 해소하고 노동자들 내부적으로 형평성을 제고할 때만이, 성장과 분배의 선순환 구조를 확립하고 소득분배 구조를 개선할 수 있다(자세한 것은 김유선 2005a 참조).

[그림49] ‘성장과 분배의 선순환’ 구조 확립을 위한 전제조건



3. 노사관계 정책과제

가. 중소기업체 비정규직을 조직하고 산별노조를 건설하자!

1) 기업별 노조 체제에서 중소기업체는 설령 노동조합이 결성된다 하더라도 조직규모가 영세해 정상적인 유지·운영이 쉽지 않고, 비정규직은 단체협약, 규약, 관행 등으로 노조가입 대상에서 제외되기 십상이다. 이에 따라 기업별 노조 체제는 중소기업체, 비정규직 노동자들의 초보적인 노조 결성 및 가입권을 제한하고, 노조 조직률이 10%대를 벗어나지 못 하게 하는 주된 원인으로 작용하고 있다. 또한 기업별 노조 체제에서 조합원 구성은 특정 산업, 대기업, 남자, 정규직에 편중되기 십상이어서 전체 노동자의 요구와 이해를 실현하는데 한계가 있고, 노조 집행부의 활동은 기업 울타리 내에서 임금인상 등 노동조건 개선에 주력하기 십상이어서 노동운동은 경제주의, 실리주의로 내몰리고 사회적 고립은 심화되고 있다.

2) 이러한 한계를 극복하기 위해 한국의 노동운동은 지난 10여 년 동안 ‘기업별 노조 극복과 산별노조 건설’을 조직적 과제로 추진해 왔다. 그 결과 교원노조, 보건 의료노조, 금속노조, 금융노조, 공무원노조 등 산별노조가 잇달아 건설되고, 초기기업 노조 조합원수가 90만 명을 상회하게 되었다. 그러나 아직까지 기업별 체제를 고수하는 대기업 노조가 있고 산별교섭이 진척되지 않음에 따라 정상적으로 작동하지 않는 경우가 많고, 산별노조를 건설했다 하더라도 ‘기업(또는 사업장) 단위’ 가입방식을 유지함에 따라 중소기업체 비정규직 노동자들을 노조가입 대상에서 체계적으로 배제하는 결과를 초래하는 경우도 있다.

3) 한국의 노동운동이 ‘계급적 연대와 사회적 연대’(solidarity)에 충실히 복무하기 위해서는, 기업별 노조 체제를 극복하고 산별노조로 조직형태를 전환해야 한다.⁸⁾ 중소기업체 비정규직 조직화는 전국단위 산별노조(연맹) 내지 총연맹 주관 하에 초기기업 단위(지역, 직종, 업종 등)로의 조직화에 초점을 맞추어야 하고, ‘중소기업체 비정규직에게 노동인권!’이라는 슬로건 아래 시민사회운동과의 연대를 강화하고 자원 동원을 극대화해야 한다. 이와 동시에 개별 기업 노조(또는 지부)는 가능한 범위 내에서는 최대한 노조가입 자격을 확대하고, ‘공장(직장)에서 사회로!’를 슬로건으로 기업 울타리에 갇혀 있는 현장 활동가들의 역량을 지역사회로 재배치하며,

8) 최근 ‘현대중공업 노조 제명’과 ‘기아자동차, 현대자동차 노조간부 취업비리’ 사건은 대공장 노조가 기업별 체제로 고착될 때 가질 수 있는 부정적 폐해를 단적으로 드러낸 것이다.

지역사회와 네트워크를 강화해야 한다. 이를 위해서는 실 노동시간 단축을 통한 여가시간 확보가 필요하다.

4) 1997년 3월 노동법 개정 이후 초기업단위 복수노조가 허용되자, 산별연맹이 합법화되고 산별노조 건설이 촉진되고, ‘복수노조-복수산별’ 체제가 형성되었다. 2010년부터 사업장단위 복수노조가 허용되면, 비정규직 등 미조직 노동자 조직화가 촉진되고, 사업장단위 복수노조도 일정 규모 설립될 것이다. ‘사업장 단위 복수노조 허용’이 갖는 순기능을 살리고 역기능을 최소화하기 위해서는, 양대 노총과 산별 차원에서 공동사업과 공동투쟁을 활성화하고, 산업별 동질성에 기초하여 중소산별을 통합하고 산별노조 건설을 촉진하며, 상급단체의 지도집행력을 강화해야 한다.

나. 사회협약 정치를 활성화하고 중층적 노사관계를 구축하자!

1) 전국단위 산별노조 내지 총연맹 주관 하에 ‘중소영세업체 비정규직 조직화’를 추진한다 하더라도, 조직물은 그다지 개선되지 않을 수 있다. 우리보다 앞서 조직화 모델(Organizing Model)을 채택한 미국과 영국 노동조합운동이 막대한 인적 자원과 물질 자원을 투자했음에도 아직까지 조합원수 하락 추세를 반전시키지 못하고 있는 것은, 노동운동 활성화에 유리한 제도적 장치를 확보하지 못 한데서 비롯된 것으로 평가되기 때문이다(Baccaro, Hamann and Turner 2003).

산별노조를 건설했다고 해서 곧바로 산별노조가 정착되는 것도 아니다. 산별교섭을 통해 노사 쌍방이 체결한 산별협약의 성과가 단체협약 효력확장 제도를 통해 미조직 노동자에게 확대 적용될 때 산별노조 건설은 그 의의를 다 할 수 있고, 이러한 과정 속에서 산별노조는 정착되고 강화될 수 있다. 금융노조, 보건의료노조, 금속노조가 산별교섭을 진행하고 있지만 아직 걸음마 단계를 벗어나지 못하고 있고, 한국의 노동운동은 산업별 단체협약 효력확장 제도조차 확보하고 있지 못 하다. 더욱이 한국의 노사관계는 기업단위로 철저히 분권화되어 있어 산업별 교섭 내지 노사관계 형성을 그만큼 더디게 하고 있다.

2) 중소기업업체 비정규직 노동자를 조직화하고 산업별 교섭 내지 노사관계 형성을 촉진하기 위해서는, 사회협약(Social Pact) 정치에 주목할 필요가 있다. 실제로 이태리와 스페인 노동조합운동은 사회협약 정치를 통해 노동운동 활성화에 유리한 제도적 장치를 확보한 것으로 평가된다(Baccaro, Hamann and Turner 2003). 물론 사회협약 정치를 통해 적절한 제도적 장치를 확보한다면 그만큼 조합원 동원,

미조직 노동자 조직화, 시민사회운동과의 연대를 소홀히 하는 문제가 발생할 수는 있다.

그러나 한국의 노동운동은, 이러한 딜레마를 논하는 것조차 한가롭게 느껴질 정도로, 급박한 상황에 처해 있다. 비정규직 고용이 확대되고 차별이 심화되면서 노동자 계급 내부적으로 불평등이 심화되고, 기업별 노사관계의 폐해가 갈수록 확대되고 있음에도 산업별 노사관계를 진전시킬만한 제도적 장치를 확보하고 있지 못 하며, 2010년부터 사업장단위 복수노조 금지조항이 삭제되고 노조 전임자 임금지급이 금지되면 노사관계 패러다임에 급격한 변화가 이루어질 터인데 이러한 변화에 주도적으로 개입할만한 뚜렷한 제도적 공간을 확보하고 있지 못 하다. 따라서 조직화 모델과 사회협약 정치가 갖는 딜레마는 양자를 동시에 추진하면서 상호 보완하는 방안을 강구하는 것이 바람직할 것으로 판단된다.

3) ‘사업장단위 복수노조 허용’을 앞두고 그 동안의 논의는 ‘복수노조 교섭창구 단일화’를 둘러싸고 이루어졌다. 노동계는 ‘교섭창구 단일화’에 반대하고, 정부는 ‘교섭창구 단일화’를 전제로 배타적 교섭대표권과 비례대표권 중 어느 것을 택할 것인가를 검토했다.

여기서 우리는 지금까지 논의가 ‘기업별 노사관계를 전제한 상태에서, 동일 사업장 내에 복수노조가 생겼을 때 교섭창구를 법률로 어떻게 조정할 것인가’에 한정되어 왔음에 주목할 필요가 있다. 앞으로 논의를 전개할 때는 ‘전국-산업-기업을 잇는 중층적 노사관계 구축을 전제한 상태에서, 전국-산업-기업 각 수준에서 교섭대표권과 교섭의제 및 범위를 어떻게 획정(劃定)할 것인가, 80~90%에 이르는 중소기업업체 비정규직 미조직 노동자들을 누가, 어떠한 방식으로 대표할 것인가’ 등으로 확장하는 것이 마땅하다. 또한 단순히 법률 조항 몇 개를 개정하는데 초점을 맞출 것이 아니라, 포괄적인 ‘단체교섭 기본협약’을 체결하고 이를 구체화하는 방안을 강구하는 것이 적절할 것이다.

4) 노동조합법 제1조는 “이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.”라 하고 있다. 그러나 노동조합법은 노동조합의 불법행위에 대해서는 세세한 규정과 엄격한 벌칙을 부과하면서도, 사용자의 불법행위에 대해서는 ‘부당노동행위 금지, 쟁의행위 기간 중 대체인로·하도급 금지, 공격적 직장폐쇄 금지’ 3개 조항에 불과하고 벌칙도 경미하다

([표25] 참조). 이에 따라 노동자들은 매년 1~3백 명씩 구속되지만, 사용자가 구속된 사례는 찾아보기 어렵다.

외환위기 이후 부당해고 구제신청 건수(2006년 5,002건)와 부당노동행위 구제신청 건수(1,134건)가 급증하고 있다. 이것은 현행 노사관계 제도와 근로감독행정이 노사 간에 갈등을 제대로 수렴하고 있지 못 함을 의미하는 바, 파업에 대한 과도한 규제와 벌칙을 삭제하고, 부당노동행위 구제제도의 실효성을 높임과 동시에, ‘노동법원 신설’ 등 제도개선 방안을 검토해야 한다. 이밖에도 노사정 동수로 고용보험기금관리운영위원회를 구성하여, 8조원에 이르는 고용보험기금의 효율적 관리운영을 도모하고, 공공 취업알선과 직업훈련 기능을 강화하는 등 ‘사회협약 정치’를 통해 실현해야 할 과제는 산적해 있다.

[표25] 노동조합법상 쟁의행위 관련 조항 벌칙 비교

벌칙	노조	사용자
1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금	○ 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수 찬성으로 결정하지 아니한 쟁의행위 금지 ○ 사업장의 안전보호시설에 대한 정상적인 유지·운영을 정지·폐지·방해하는 행위 금지 ○ 행정관청의 안전보호시설에 대한 쟁의행위 중지 명령 위반 ○ 중재 시 쟁의행위 금지	○ 쟁의행위 기간 중 대체근로, 신규채용, 하도급 금지 ○ 공격적 직장폐쇄 금지
2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금	○ 파업기간 중 임금지급 요구 쟁의행위 금지 ○ 긴급조정 시 쟁의행위 중지	○ 부당노동행위
3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금	○ 노동조합 비주도 파업금지 ○ 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무 방해 금지 ○ 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위기간 중에도 정상 조업 ○ 상급단체와 행정관청에 신고된 자 이외의 3자 개입금지 ○ 폭력행위와 대통령령이 정하는 시설 점거 금지	○ 확정된 부당노동행위 구제명령 위반
5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금	○ 주요 방위산업체 쟁의행위 금지	
기타	○ 불법쟁의행위 손해배상 가압류	

다. 계급적-사회적 연대(Solidarity)를 강화하여 노동시장 불평등을 해소하고 중층적 노사관계를 구축하자!

1) 외환위기 이후 신자유주의 광풍이 휘몰아치면서 한국의 노동시장은 수량적 유연성과 임금불평등이 극단으로 치닫고 있다. 전체 노동자의 절반을 넘어선 비정규직과 정규직, 전체 노동자의 80~90%에 이르는 중소기업체와 대기업 사이에 노동조건 격차가 확대되면서, 노동자 계급 내부적으로 연대의 기반이 무너지고 노동운동의 사회적 고립 또한 심화되고 있다. 2003년 현대자동차 임단협 타결 직후 일부 언론의 왜곡보도가 노동자 계급과 중소기업체와 소상공인들 사이에 일정한 공감대를 형성할 수 있었던 것은, 그만큼 임금격차, 소득격차 확대에 따른 상대적 박탈감이 뿌리깊이 자리 잡고 있고, 여기에 적극적으로 대처하지 않는다면 노동운동 역시 비판으로부터 자유로울 수 없음을 시사하는 것이었다.

2) 한국 사회에서 노동시장의 수량적 유연성과 임금불평등이 다른 나라보다 높고 빠른 속도로 확대되고 있는 것은, 10%대의 낮은 노조 조직률과 단체협약 적용률로 상징되는 극도로 분권화된 노사관계와, 시장의 횡포를 제어할 노동시장 체도를 갖지 못 한데서 비롯된다. 따라서 현 단계 노동운동의 일차적 과제는 극도로 분권화된 노사관계를 집중화(중층화)하고, 시장의 횡포를 제어할 노동시장 체도를 확보하는 것이어야 한다. 그러나 설령 이러한 체도를 확보한다 하더라도 동 체도가 제대로 작동하기까지는 많은 시간과 노력을 필요로 한다. 이에 비해 노동시장의 수량적 유연성과 임금불평등은 매우 빠른 속도로 증가하고 있어, 노동운동 내부적으로 좀더 적극적이면서도 구체적인, 실천적 대응이 요구되고 있다. 더 이상 머뭇거리게 되면 노동자 계급 내부적으로 연대의 기반이 상실되고 사회적으로 고립을 면키 어려울 것이며, 노동운동의 진보성과 도덕성 또한 위협받을 것이기 때문이다.

3) 민주노총은 출범 당시부터 계급적 연대와 사회적 연대를 강조해 왔고, 외환위기 이후 한국노총은 사회적 조합주의를 운동노선으로 제시하기도 하였다. 그러나 노조 조직률이 10%대에 불과하고, 조합원 구성이 대기업 정규직 중심이며, 외환위기 이후 밀어닥친 정리해고와 구조조정의 광풍 앞에서 조합원의 요구와 이익을 옹호하기에도 급급한 나머지, ‘계급적 연대’와 ‘사회적 연대’의 정신을 매개의 사업 속에 충실히 살려 왔다고 보기 곤란하다. 더욱이 최근에는 노조간부 비리가 잇따라 드러나면서 노동운동과 투쟁의 정당성이 심각하게 훼손되는 상황에 직면하게 되었

다.

4) 노동운동을 둘러싼 현실적 제약조건이 단기간에 극복되지는 않았지만 더 이상 머뭇거릴 여유가 없다는 점에서, 앞으로 한국의 노동운동은 ‘계급적 연대와 사회적 연대’(solidarity)를 기치로 기존의 노동시장정책과 사회경제정책을 재검토하고, 시민사회운동과의 연대를 강화하여 이를 실현하기 위한 사업에 박차를 가해야 한다. 또한 사회협약 정치를 활성화하고 중층적 노사관계를 구축하는 등 기존의 노사관계 체제를 전면 재구축해야 한다. 기업별로 분권화된 노사관계 시스템 하에서는 더 이상 노동운동의 발전을 도모할 수 없고, 전체 노동자의 80~90%에 이르는 중소기업체 비정규직 노동자들을 보호할 수 없기 때문이다.

제4장 맺는 말

1987년 6월 항쟁과 7~9월 노동자 대투쟁으로 한국 사회에서 정치적 민주주의가 진전되고 노동운동이 활성화된 지 벌써 20년의 세월이 흘렀다. 1997년 11월 외환 위기 이후 신자유주의 물결이 한국 사회를 뒤덮은 지도 벌써 10년의 세월이 흘렀다.

1987년 당시는 ‘한국 사회가 민주화되고 노동운동이 활성화되면, 노동자 대중의 삶의 질이 개선되고, 노동현장에 민주주의가 살아 숨 쉴 것이다’는 명제를 의심하는 사람은 드물었다. 실제로 지난 20년 동안 노동자들의 실질임금은 인상되고 노동시간은 단축되었으며, 노동기본권을 침해하던 노동법 상의 독소조항은 개선되고, 민주노총과 산별노조가 건설되는 등 많은 성과가 있었다.

그러나 1997년 외환위기를 계기로 노동시장 유연화와 구조조정의 물결이 밀어닥치면서, 87년 이후 노동운동의 성과는 하나하나 허물어지기 시작했다. 중소기업체 비정규직이 급증하고 차별이 심화되면서, 고용의 질과 분배구조가 악화되고 노동자 대중의 삶은 피폐해지기 시작했다. 노조 조직률은 1970년대 이래 가장 낮은 수준으로 떨어졌고, 많은 사람이 ‘노동 없는 민주주의’와 ‘노동의 위기’를 경고하고 있다.

무엇이 잘못된 것인가? 지난 20년 동안 구속, 수배, 해고를 두려워하지 않으면서, 전 세계 노동운동이 부러워하는 전투성과 헌신성을 갖고 열심히 싸워 왔는데, 왜 오늘날 한국의 노동운동은 ‘노동의 위기’가 경고되는 상황에 직면하게 되었는가?

그것은 국가가 간접사용자로서 노동인권을 신장할 책무가 있다는 사실조차 자각하지 못 한 채, 노동시장 유연화를 신주(神主) 단지처럼 모셔 온 정부의 무능에서 비롯되었다. 사람을 기업의 가장 소중한 자산으로 보기는커녕, 한 폰이라도 줄여야 할 비용이나 한번 쓰고 버릴 소모품으로 취급하면서, 인건비 절감에 기초한 단기주의 극대화 전략으로 치달려 온, 기업의 사회적 책무 망각에서 비롯되었다. 또한 기존의 노사관계 패러다임을 전환하기 위한 전략적 선택과 이를 실현할 리더십이 부재한 상태에서, 변화하는 상황에 수세적 대응으로 일관해 온 노동운동의 무능에서 비롯되었다.

비정규직이 전체 노동자의 절반을 넘어서고, 노동현장에서 각종 차별이 이루어지고 있으며, 전체 노동자의 90%가 미조직 상태로 헌법으로 보장된 단결권조차 누리고 있지 못하다는 몇 가지 사실만 놓고 보더라도, 정부는 노동인권을 신장해야 할 책무를 다 하지 않았고, 노동운동은 연대의 정신에 충실하지 못 했으며, 기업은 사회적 책무를 다 하지 않았다는 비판으로부터 자유로울 수 없다.

앞으로 한국의 노동운동은 계급적 단결과 사회적 연대를 강화하고, 노동시장 불평등을 해소하고, 산업별 노사관계를 진전시키는데 총력을 기울여야 할 것이다. 정부는 ‘노동인권을 신장할 책무가 있다’는 사실부터 인식하고, 기존의 노동시장 유연화 정책과 노사관계 정책을 재검토해야 할 것이다. 기업은 ‘인건비 절감에 기초한 단기수익 극대화’ 전략으로는 결코 사회적 책무를 다 할 수 없다는 사실을 자각하고, 기존의 경영방침을 재검토해야 할 것이다.

[참고문헌]

- 김유선. 1998a. “민주노조운동의 혁신을 위한 제언”, 『노동사회』 25호(1998년 9월).
- _____. 1998b. “민주노조운동 10년의 발자취”, 『노동사회』 26호(1998년 10월).
- _____. 2000. “사업장단위 복수노조 허용이 노사관계에 미치는 영향”, 『노동사회』 49호(2000년 12월).
- _____. 2002. “노조가입 결정요인”, 『노동경제논집』 제25권 제1호.
- _____. 2003a. “한국의 노동시장과 노사관계 개혁방향 : 사회통합적 노동시장과 노사관계 구축”, 『노동사회』 80호(2003년 10월).
- _____. 2003b. “노사관계 선진화 방안 : 노사관계 측면 평가”, 『노동사회』 81호(2003년 11월).
- _____. 2003c. “노동운동에 드리는 고언”, 『노동사회』 82호(2003년 12월).
- _____. 2004a. 『노동시장 유연화와 비정규직 고용』, 한국노동사회연구소.
- _____. 2004b. “현 단계 노동시장 진단과 정책과제”, 민주노총 정책연구원 개원 기념 토론회(2004년 4월) 발표문.
- _____. 2004c. “외환위기 이후 파업발생 증가 원인”, 한국경제학회 제11차 국제학술대회(2004년 8월) 발표문.
- _____. 2004d. “비정규직 규모와 실태-경제활동인구조사 부가조사(2004.8) 결과”, 『노동사회』 93호(2004년 11월).
- _____. 2005a. 『한국 노동자의 임금실태와 임금정책 : 민주노총 임금정책방향』. 후마니타스.
- _____. 2005b. “비정규직 고용과 노동운동”, 『아세아연구』 48권 1호(통권 119호).
- 남재량·김태기. 2000. “비정규직, 가교(bridge)인가 함정(trap)인가?”, 『노동경제논집』 23권 4집.
- 이병희. 2002. “노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구”, 『노동정책연구』 2권 1호.
- 이인재·이연정. 2005. “노동시장 유연성 국제비교”, 『월간노동리뷰』 3호(2005년 3월)
- 전용석·김준영. 2004. “청년층의 노동이동과 노동시장 성과-초기 노동시장 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향분석”, 중앙고용정보원 청년패널 심포지엄 발표문.
- 최장집 편. 2005. 『위기의 노동』. 후마니타스.
- Albagli, Garcia and Restrepo. 2005. “Assessing the Flexibility of the Labor

Market in Chile : An International Perspective", Restrepo and Tokman ed., *Labor Markets and Institutions*:301-328. Central Bank of Chile.

Atkinson, John. 1987. "Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties", *Labour and Society* 12(1):87-105.

Baccaro, Hamann and Turner. 2003. "The Politics of Labour Movement Revitalization : The Need for a Revitalized Perspective", *European Journal of Industrial Relations* 9(1):119-133.

Deyo, Frederic C. 1997. "Labor and Post-Fordist Industrial Restructuring in East and Southeast Asia", *Work and Occupations* 24(1):97-118.

Mishel, Lawrence, Jared Bernstein, and Heather Boushey. 2003. *The State of Working America 2002/2003*. Economic Policy Institute.

OECD. 2001. *Employment Outlook*.

_____. 2004. *Employment Outlook*.

[부표1] 실업률 국제비교(2006년, 15~64세, 단위:%)

	전체	성별		연령			학력		
		남자	여자	15-24	25-54	55-64	중졸 이하	고졸	대졸 이상
호주	5.0	4.9	5.1	10.4	3.8	3.3	6.3	3.4	2.5
오스트리아	4.8	4.4	5.3	9.1	4.1	3.5	8.6	3.9	2.6
벨기에	8.4	7.8	9.0	18.9	7.5	5.4	12.4	6.9	3.7
캐나다	6.3	6.6	6.1	11.6	5.3	5.2	9.8	5.9	4.6
체코	7.2	5.9	8.9	17.5	6.4	5.3	24.4	6.2	2.0
덴마크	4.0	3.4	4.6	7.6	3.3	3.7	6.8	4.0	3.7
에스토니아							13.0	8.4	3.8
핀란드	7.8	7.5	8.1	18.8	6.1	6.7	10.7	7.4	4.4
프랑스	9.8	9.1	10.7	23.9	8.6	7.2	12.4	7.3	6.0
독일	10.4	10.4	10.3	13.5	9.5	12.3	20.2	11.0	5.5
그리스	8.9	5.7	13.5	24.5	8.0	3.6	8.2	9.2	7.0
헝가리	7.5	7.2	7.9	19.1	6.8	3.9	12.4	6.0	2.3
아이슬란드	3.0	3.0	3.1	8.4	1.9	1.6		1.1	1.3
아일랜드	4.4	4.6	4.1	8.4	3.8	2.3	6.0	3.1	2.0
이스라엘							14.0	9.5	5.1
이탈리	6.9	5.5	8.8	21.6	5.9	2.9	7.7	5.3	5.7
일본	4.3	4.4	4.1	8.0	3.9	3.9	..	4.9	3.1
룩셈부르크	4.5	3.5	5.8	13.7	3.9	2.1	5.0	3.5	3.2
멕시코	3.3	3.1	3.6	6.2	2.5	1.7	2.5	3.2	3.7
네덜란드	4.4	4.0	4.8	7.6	3.6	4.4	5.8	4.1	2.8
뉴질랜드	3.8	3.6	4.1	9.6	2.6	2.0	3.8	2.4	1.9
노르웨이	3.5	3.5	3.4	8.6	2.9	1.1	7.3	2.6	2.1
폴란드	14.0	13.1	15.1	29.8	12.2	8.5	27.1	16.6	6.2
포르투갈	8.1	7.0	9.5	16.2	7.3	6.3	7.5	6.7	5.4
슬로바키아	13.3	12.2	14.7	26.6	11.8	9.7	49.2	12.7	4.4
슬로베니아							8.7	5.7	3.0
스페인	8.6	6.4	11.6	17.9	7.5	5.7	9.3	7.3	6.1
스웨덴	7.1	7.0	7.2	21.3	5.3	4.4	8.5	6.0	4.5
스위스	4.1	3.5	4.8	7.7	3.5	3.0	7.7	3.7	2.7
터키	10.1	9.9	10.6	18.7	8.4	3.8	8.7	9.2	6.9
영국	5.4	5.8	5.0	13.9	4.1	2.9	6.6	3.2	2.0
미국	4.7	4.7	4.7	10.5	3.8	3.0	9.0	5.1	2.6
한국	3.6 (4)	4.0 (8)	3.1 (1)	10.0 (9)	3.2 (5)	2.3 (6)	2.9 (2)	3.8 (10)	2.9 (13)
EU15	8.0	7.3	8.8	16.1	7.0	6.4	9.1	5.9	4.3
OECD 전체	6.3	6.0	6.6	12.5	5.4	4.4	11.0	5.8	3.8

자료: OECD, *Employment Outlook 2007*.

주: 한국의 ()는 OECD 33개국 중 순위임.

[부표2] 고용률 국제비교(2006년, 15~64세, 단위:%)

	전체	성별		연령			학력		
		남자	여자	15-24	25-54	55-64	중졸 이하	고졸	대졸 이상
호주	72.2	78.8	65.5	63.8	79.2	55.6	62.9	79.8	84.4
오스트리아	70.2	76.9	63.5	54.0	83.5	35.5	53.3	74.3	84.5
벨기에	60.4	67.0	53.6	26.2	78.2	30.4	49.0	74.0	84.2
캐나다	72.9	76.8	69.0	58.7	81.6	55.6	56.4	76.3	82.2
체코	65.3	73.7	56.8	27.7	82.5	45.2	41.2	75.5	85.8
덴마크	76.9	80.6	73.2	63.7	85.5	60.9	60.4	79.7	86.4
에스토니아							50.0	73.6	84.5
핀란드	68.9	70.5	67.3	40.6	82.5	54.5	57.9	75.2	84.1
프랑스	62.3	67.5	57.1	25.3	80.0	40.5	57.8	75.0	81.6
독일	67.2	72.9	61.5	43.9	78.8	48.5	51.6	70.6	82.9
그리스	61.0	74.6	47.5	24.5	75.3	42.4	57.9	69.9	82.0
헝가리	57.3	63.8	51.2	21.7	74.2	33.6	38.1	70.4	83.0
아이슬란드	85.3	88.7	81.6	72.9	89.1	84.9	81.9	88.1	92.0
아일랜드	68.1	77.3	58.8	48.0	78.4	53.4	58.4	76.7	86.8
이스라엘							41.2	66.6	80.3
이태리	58.4	70.5	46.3	25.5	73.3	32.5	51.6	73.3	80.4
일본	70.0	81.0	58.8	41.4	79.6	64.7		72.3	79.4
룩셈부르크	63.6	73.3	53.7	24.9	80.7	31.7	61.0	71.0	84.0
멕시코	61.0	81.6	42.9	44.8	69.9	55.0	63.5	65.3	82.0
네덜란드	72.4	78.7	66.0	63.9	82.0	46.9	59.5	77.9	85.6
뉴질랜드	75.2	82.1	68.4	58.8	82.1	70.4	66.6	82.6	84.4
노르웨이	75.5	78.6	72.3	53.1	84.4	67.4	64.3	82.4	88.8
폴란드	54.5	60.9	48.2	24.0	71.8	28.1	37.7	61.7	82.7
포르투갈	67.9	73.9	62.0	35.8	81.3	50.1	71.5	79.3	87.3
슬로바키아	59.4	67.0	51.9	25.7	77.2	33.2	21.7	70.8	84.0
슬로베니아							56.1	74.6	87.0
스페인	65.7	77.3	54.0	43.3	75.8	44.1	58.6	74.7	82.4
스웨덴	74.5	76.8	72.1	44.0	84.7	69.8	66.1	81.3	87.3
스위스	77.9	84.7	71.1	63.3	85.2	65.7	64.6	79.7	90.0
터키	45.9	68.0	23.8	30.8	54.2	30.1	49.1	63.2	76.1
영국	72.5	78.4	66.8	57.3	81.2	57.4	52.1	79.6	87.9
미국	72.0	78.1	66.1	54.2	79.8	61.8	57.2	72.8	82.5
한국	63.8 (20)	74.6 (16)	53.1 (23)	27.2 (22)	73.9 (26)	59.3 (9)	65.9 (5)	70.1 (28)	76.8 (32)
EU15	66.0	73.5	58.5	40.2	78.6	45.6	57.8	75.5	84.5
OECD 전체	66.1	75.6	56.8	43.3	76.5	53.0	56.5	74.8	84.1

자료: OECD, *Employment Outlook 2007*.

주: 한국의 ()는 OECD 33개국 중 순위임.